



Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“

- Endbericht zum 29. Mai 2009 -

Am 18. August 2008 wurde zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit vereinbart, dass das IAB einen Bericht zum Thema Leiharbeit für das BMAS verfasst. Die Ergebnisse sollen im 11. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) - Bericht berücksichtigt werden. Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse der Analysen des IAB zusammengefasst.

Autoren:

Andreas Crimmann

Kerstin Ziegler

Peter Ellguth

Dr. Susanne Kohaut (Projektleitung)

Florian Lehmer (Projektleitung)

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	1
Tabellenverzeichnis	2
Abbildungsverzeichnis.....	3
Vorbemerkung.....	4
1. Einleitung	5
2. Leiharbeit im Kontext der Novellierung des AÜG.....	9
3. Empirische Auswertung von Betriebsdaten	14
3.1 Das IAB-Betriebspanel als Datenbasis	14
3.2 Nutzungsgeschehen von Leiharbeit	16
3.2.1 Inzidenz von Leiharbeit.....	16
3.2.2 Intensität von Leiharbeit	20
3.2.3 Ausgewählte Charakteristika von Entleihbetrieben	27
3.3 Beschäftigungseffekte von Leiharbeit	34
3.3.1 Entwicklung von Leiharbeit und regulärer Beschäftigung.....	34
3.3.2 Substitutionseffekte von Leiharbeit.....	38
3.3.3 Übernahmeverhalten von Entleihbetrieben.....	45
4. Auswertung von personenbezogenen Daten	51
4.1 Datenbasis.....	51
4.1.1 Arbeitnehmerüberlassungsstatistik.....	51
4.1.2 Beschäftigungsstatistik/ Integrierte Erwerbsbiographien.....	52
4.2 Anzahl, Entwicklung und Struktur des Bestandes an Leiharbeitnehmern	54
4.2.1 Überblick: die Entwicklung im Zeitablauf	54
4.2.2 Art der ausgeübten Tätigkeit	61
4.3 Art der vorangegangenen Beschäftigung (Zugang).....	65
4.4 Dauer der Arbeitsverhältnisse.....	70
4.4.1 Dauern der beendeten Arbeitsverhältnisse anhand der ANÜSTAT	70
4.4.2 Dauern der Arbeitsverhältnisse anhand der IEB.....	74
4.5 Erwerbsverläufe der Leiharbeitnehmer - Beschäftigungsstatus vor und nach der Arbeitnehmerüberlassung.....	81
4.6 Differenzierung nach Betriebszweck: Hauptzweck versus Mischbetriebe	90
4.6.1 Entwicklung des Bestandes differenziert nach Betriebszweck.....	90
4.6.2 Zugang differenziert nach Betriebszweck	92
4.6.3 Abgang differenziert nach Betriebszweck.....	96
4.7 Regionale Unterschiede.....	98
5. Zusammenfassung.....	128
Literaturverzeichnis	133
Anhang	136

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Inzidenz von Leiharbeit in 17 Branchen 2003-2008	18
Tabelle 2: Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Mitarbeitern am 30.06.2008 nach Branchen	20
Tabelle 3: Durchschnittliche Anzahl von Leiharbeitnehmern in allen Entleihbetrieben 2003-2008	21
Tabelle 4: Durchschnittliche Nutzungsintensität in allen Entleihbetrieben 2003-2008	22
Tabelle 5: Betriebsgrößenspezifische Nutzungsintensität von Leiharbeit am 30.06.2008	23
Tabelle 7: Verbreitungsgrad von Leiharbeit in West- und Ostdeutschland am 30.06.2008	27
Tabelle 8: Entleihbetriebe, Leiharbeitnehmer und Nutzungsintensität von Leiharbeit am 30.06.2008..	28
Tabelle 9: Rechtsformen in Entleih- und Nicht-Entleihbetrieben am 30.06.2008.....	28
Tabelle 10: Beschäftigtenstruktur in Entleih- und Nicht-Entleihbetrieben am 30.06.2008	29
Tabelle 11: Arbeitnehmervertretungen und Tarifbindung in Entleih- und Nicht-Entleihbetrieben am 30.06.2008	30
Tabelle 12: Ausgewählte Charakteristika von Entleihbetrieben am 30.06.2008.....	31
Tabelle 13: Erwartete Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren	32
Tabelle 14: Entwicklung von Beschäftigung und Leiharbeit in den Entleihbetrieben 2007-2008	36
Tabelle 15: Betriebe mit Outsourcing im ersten Halbjahr 2008	40
Tabelle 16: Neugegründete Verleihbetrieben 2006 - 2008	41
Tabelle 17: Beschäftigte in neugegründeten Verleihbetrieben 2006 - 2008	41
Tabelle 18: Durchschnittliche Anzahl an Beschäftigten in neugegründeten Verleihbetrieben 2006 - 2008.....	42
Tabelle 19: Übernahmequote an Einstellungen im ersten Halbjahr 2003 und 2008.....	46
Tabelle 20: Schätzung des Übernahmeeffektes 2003 und 2008.....	48
Tabelle 21: Jährliche Durchschnittswerte des Bestandes an Leiharbeitnehmern 2001 bis 2007 (alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung)	55
Tabelle 22: Zugang nach vorherigem Arbeitsmarktstatus zum Stichtag 30. Juni 2008	65
Tabelle 23: Dauer der beendeten Arbeitsverhältnisse, 1. Kalenderhalbjahr zum Stichtag 30. Juni 2008	71
Tabelle 24: Dauer der bestehenden Arbeitsverhältnisse (Stichtag 30. Juni 2006)	75
Tabelle 25: Dauer der Arbeitsverhältnisse innerhalb des Jahres 2006	76
Tabelle 26: Dauer der kumulierten Arbeitsverhältnisse innerhalb des Jahres 2006	78
Tabelle 27: Gruppeneinteilung nach Arbeitsmarktaffinität (180 Tage vor und nach der Leiharbeit)	83
Tabelle 28: Beschäftigungsstatus 180 Tage vor und nach der Arbeitnehmerüberlassung für Leiharbeitnehmer in 2004	86
Tabelle 29: Beschäftigungsstatus im 2-Jahreszeitraum vor und nach der Arbeitnehmerüberlassung für Leiharbeitnehmer in 2004	89
Tabelle 30: Anteile der Neuzugänge nach Betriebszweck, jeweils 1.Kalenderhalbjahr	95
Tabelle 31: Veränderung des Bestandes an Leiharbeitnehmern im Vergleich zum Vorjahr ; Stichtag 30. Juni 2001 bis 2008	100
Tabelle 32: Leiharbeitsquote für Deutschland auf Bundeslandebene; Stichtag 30.Juni 2001 bis 2008	101
Tabelle 33: Veränderung Leiharbeitnehmerbestand und Gesamtbeschäftigung (in Prozent) von 2001 bis 2008 und von 2004 bis 2008	103
Tabelle 34: Anteil Leiharbeitnehmer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	106
Tabelle 35: Dauer der beendeten Arbeitsverhältnisse auf Bundeslandebene; 1.Kalenderhalbjahr zum Stichtag 30.Juni 2008 (alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung).....	126

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Dreiecksverhältnis der Arbeitnehmerüberlassung	5
Abbildung 2: Inzidenz von Leiharbeit in Klein-, Mittel- und Großbetrieben 2003-2008	17
Abbildung 3: Konzernleihe	39
Abbildung 4: Erfassung von Leiharbeitnehmern in der Arbeitnehmerüberlassungs- und Beschäftigungsstatistik /IEB	53
Abbildung 5: Bestand an Leiharbeitnehmern (alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung)	56
Abbildung 6: Veränderung des Bestandes im Vergleich zum Vorjahr ; Stichtagswerte zum 30. Juni von 2001 bis 2008 (alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung)	59
Abbildung 7: Bestand der Leiharbeitnehmer und aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigter	60
Abbildung 8: Bestand an Leiharbeitern – Einsatzfelder auf Basis der ANÜSTAT-Berufsgruppen	64
Abbildung 9: Zugang Leiharbeitnehmer nach vorherigem Arbeitsmarktstatus von 2001 bis 2008	66
Abbildung 10: Zugang Leiharbeitnehmer nach vorherigem Arbeitsmarktstatus - unmittelbar vorher beschäftigt von 2001 bis 2008 (alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung)	68
Abbildung 11: Zugang Leiharbeitnehmer nach vorherigem Arbeitsmarktstatus unmittelbar vorher nicht bzw. noch gar nicht beschäftigt von 2001 bis 2008 (alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung)	69
Abbildung 12: Beendete AÜG-Verhältnisse nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses, 1. Kalenderhalbjahr zum Stichtag 30. Juni 2001 bis 2008, alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung	72
Abbildung 13: Beendete AÜG-Verhältnisse nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses, 1. Kalenderhalbjahr zum Stichtag 30. Juni 2001 bis 2008, alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung	73
Abbildung 14: Dauer der Arbeitsverhältnisse innerhalb eines Jahres 2001 bis 2006	77
Abbildung 15: Dauer der kumulierten Arbeitsverhältnisse innerhalb eines Jahres 2001 bis 2006	78
Abbildung 16: Beschäftigungsdauern 2001 bis 2006 – Mittelwert und Median	79
Abbildung 17: Verteilung der Beschäftigungsdauern in 2006 – Perzentile	80
Abbildung 18: Entwicklung des Bestandes nach Betriebszweck und Anteil der Leiharbeitnehmer, die bei Mischbetrieben unter Vertrag stehen, an allen Leiharbeitnehmern, Stichtag 30. Juni	91
Abbildung 19: Veränderung des Bestandes an Leiharbeitern nach Betriebszweck des Verleihunternehmens zum Stichtag von 2001 bis 2008	92
Abbildung 20: Zugang Leiharbeitnehmer nach vorherigem Arbeitsmarktstatus von 2001 bis 2008	94
Abbildung 21: Beendete AÜG-Verhältnisse nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses; 1. Kalenderhalbjahr zum Stichtag 30. Juni 2001 bis 2008	97
Abbildung 22: Deutschland - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008	105
Abbildung 23: Schleswig-Holstein - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008	107
Abbildung 24: Hamburg - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008	108
Abbildung 25: Niedersachsen - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2007	109
Abbildung 26: Bremen - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008	110
Abbildung 27: Nordrhein-Westfalen - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008	111
Abbildung 28: Hessen - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008	112

Abbildung 29: Rheinland-Pfalz - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008	113
Abbildung 30: Baden-Württemberg - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008	114
Abbildung 31: Bayern - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008	115
Abbildung 32: Saarland - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008	116
Abbildung 33: Berlin - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008	117
Abbildung 34: Brandenburg - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008	118
Abbildung 35: Mecklenburg-Vorpommern - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008	119
Abbildung 36: Sachsen - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008	120
Abbildung 37: Sachsen-Anhalt - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008	121
Abbildung 38: Thüringen - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008	122
Abbildung 39: Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008	124
Abbildung 40: Westdeutschland - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008	125

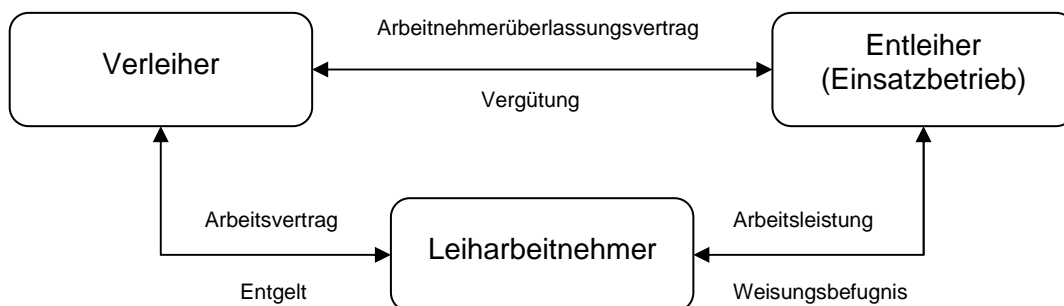
Vorbemerkung

Im allgemeinen Sprachgebrauch werden die Begriffe Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeit, Zeitarbeit, und Personalleasing äquivalent verwendet. In diesem Forschungsbericht beschränken wir uns auf die Begriffe Arbeitnehmerüberlassung und Leiharbeit. Zu Gunsten besserer Lesbarkeit wird im Text die männliche Schreibweise verwendet.

1. Einleitung

Wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) einen Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlässt, handelt es sich um Arbeitnehmerüberlassung. Der Verleiher ist juristisch zwar der Arbeitgeber, die Arbeitsleistung wird jedoch faktisch im Einsatzbetrieb erbracht, der gegenüber dem Leiharbeitnehmer für die Einsatzdauer das Weisungs- und Direktionsrecht hat (Bolder et al., 2005, S. 23). Das mit diesem strukturellen Unterschied verbundene Dreiecksverhältnis unterscheidet die Arbeitnehmerüberlassung von anderen flexiblen Beschäftigungsformen wie etwa Befristungen (Burda und Kvasnicka, 2006, S. 195). Abbildung 1 verdeutlicht den Zusammenhang.

Abbildung 1: Dreiecksverhältnis der Arbeitnehmerüberlassung



Quelle: eigene Darstellung

Leiharbeitsverhältnisse lassen sich unter dem Begriff atypische Beschäftigung subsumieren. Zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen nach der Definition des Statistischen Bundesamts auch geringfügige Beschäftigungen, befristete Beschäftigungen und Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Stunden wöchentlicher Arbeitszeit. Von atypischen Beschäftigungsformen unterscheiden sich Normalarbeitsverhältnisse durch

- eine Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit mit mindestens der Hälfte der üblichen vollen Arbeitszeit
- ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis
- die Integration in die sozialen Sicherungssysteme
- die Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis (Statistisches Bundesamt, 2008, S. 6).

In der öffentlichen Diskussion werden oftmals atypische Beschäftigungsverhältnisse und insbesondere Leiharbeit mit prekärer Beschäftigung gleichgesetzt. Diese Begrifflichkeit nimmt primär Bezug auf die Erwerbsperson und erst sekundär auf seine arbeitsrechtliche Stellung. „Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind nicht geeignet, auf Dauer den Lebensunterhalt einer Person sicherzustellen und/oder deren soziale Sicherung zu gewährleisten. Bei der Einstufung als prekär sind auch persönliche Lebensumstände des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin, wie bisheriger Verlauf des Arbeitslebens und Haushaltskontext, zu beachten“ (Statistisches Bundesamt, 2008, S. 6). Prekarität kann somit als Ergebnis sozialer Zuschreibungen und Klassifikationen auf der Basis eines normativen Vergleichsmaßstabs verstanden werden (Kraemer und Speidel, 2004, S. 121). Da in diesem Forschungsbericht keine Lohnanalysen enthalten sind und Haushaltsdaten nicht berücksichtigt werden, lassen sich aus den Ergebnissen keine Aussagen zu Prekarität ableiten.

Mit der weitgehenden Deregulierung des AÜG im Rahmen der Hartz-Reformen zum 1. Januar 2004 erhöhte sich die Bedeutung der Arbeitnehmerüberlassung für Arbeitgeber. Von besonderem Interesse ist daher, wie sich seit 2004 diese Beschäftigungsform entwickelt hat. Dabei ist zu beachten, dass die zunehmende Nutzung von Leiharbeit nicht ausschließlich auf veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen zurückzuführen ist, sondern in hohem Maße von der allgemeinen konjunkturellen Entwicklung abhängt. Dies zeigt sich insbesondere in dem Abbau von Leiharbeit noch vor dem allgemeinen Beschäftigungsrückgang am Arbeitsmarkt infolge der negativen wirtschaftlichen Entwicklung ab dem Herbst 2008.

Das Anziehen der Konjunktur im Jahr 2005, gefolgt von einer anhaltenden Wachstumsphase bis zum Herbst 2008, führte zu einer gestiegenen Nachfrage nach Arbeitskräften. Die konjunkturelle Sensitivität ist dabei im Teilarbeitsmarkt der Arbeitnehmerüberlassung besonders hoch. Die Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erhöhte die Anreize der Personaldienstleister Leiharbeitskräfte einzustellen, vereinfachte aber auch beispielsweise durch den Wegfall des Synchronisationsverbots diese Arbeitnehmer gegebenenfalls freizusetzen.

Der überproportionale Anstieg der Zahl an Leiharbeitskräften bis zum Herbst 2008 impliziert eine relativ gestiegene Bedeutung dieses Teilarbeitsmarkts für den gesamten deutschen Arbeitsmarkt. Im Dezember 2007 waren 2,4 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Wirkungsbereich „Arbeitnehmerüberlassung“ tätig, während es im Dezember 2002 nur 1,0 Prozent waren (Bundesagentur für Arbeit, 2008, S. 12). Der Sachverständigenrat kommt in seinem Jahresgutachten 2007 zu dem Schluss, dass die Bedeutung der Arbeitnehmerüberlassung in den vergangenen Erholungsphasen

mangels Daten am aktuellen Rand ungeklärt sei (Sachverständigenrat zur Beurteilung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 2007, S. 330).

Dieses Fazit verdeutlicht die Notwendigkeit, das Nutzungsgeschehen von Leiharbeit unter Einbeziehung des aktuellen Rands zu untersuchen. In der Bundesagentur für Arbeit und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) stehen dafür mehrere Datensätze zur Verfügung. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels lassen sich betriebspezifische Einflussfaktoren und unterschiedliche Nutzungstypen auf Betriebsebene analysieren. Die befragten Betriebe können dabei angeben, ob und wie viele Leiharbeiter bei ihnen am Befragungstichtag im Einsatz sind. Dahingegen erfasst die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (ANÜSTAT) auf aggregierter Ebene auch weiterführende Charakteristika der Leiharbeitskräfte. Für tiefer gehende Analysen auf Individual-ebene werden die Beschäftigungsstatistik und die Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) herangezogen. Deshalb gilt es, mit den Daten des IAB-Betriebspanels und personenbezogenen Daten die dynamische Entwicklung in der Arbeitnehmerüberlassung zu untersuchen. Hier sei darauf verwiesen, dass aufgrund der Erhebungsmethodik die Anzahl der Leiharbeitskräfte in den betriebsbezogenen von den personenbezogenen Auswertungen abweicht. Aus diesem Grund ist der vorliegende Forschungsbericht konzeptionell in zwei thematische Blöcke untergliedert.

Folgende Fragestellungen zur betrieblichen Nutzung von Leiharbeit sind von besonderem Interesse:

- Die Entwicklung des betrieblichen Einsatzes von Leiharbeit von 2003 bis 2008
- Die Intensität des betrieblichen Einsatzes von Leiharbeit 2003 bis 2008
- Wichtige Charakteristika von Entleihbetrieben im Jahr 2008
- Ein Vergleich der Veränderung von Beschäftigung und Leiharbeit in den Entleihbetrieben im Jahr 2008 im Vergleich zum Vorjahr
- Das Übernahmeverhalten der Betriebe mit Daten der Jahre 2003 und 2008
- Die Substitution von regulärer Beschäftigung durch Leiharbeit in Form einer Konzernleihe mit Daten der Jahre 2005 bis 2008

Um die qualitative und quantitative Bedeutung der Leiharbeit auf dem Arbeitsmarkt abzubilden, werden über diese betriebsbezogenen Untersuchungen hinaus personenbezogene Daten aus der ANÜSTAT (bis Juni 2008) und aus verschiedenen IAB-Individualdatensätzen (Beschäftigungsstatistik, verfügbar bis Juni 2008 und IEB, verfügbar bis Ende 2006) ausgewertet.

Im Fokus der Untersuchungen liegen auf Individualebene folgende Punkte:

- Anzahl, Entwicklung und Struktur des Bestandes an Leiharbeitnehmern von 2001 bis 2008
- Status vor Aufnahme des Leiharbeitsverhältnisses von 2001 bis 2008
- Dauer der Leiharbeitsverhältnisse von 2001 bis 2008
- Erwerbsstatus vor und nach Aufnahme des Leiharbeitsverhältnisses für Leiharbeitnehmer im Jahr 2004
- Geschlechtsspezifische Unterschiede innerhalb der Arbeitnehmerüberlassung von 2001 bis 2008
- Differenzierung nach Betriebszweck der Verleihfirmen von 2001 bis 2008
- regionale Unterschiede auf Bundeslandebene von 2001 bis 2008

2. Leiharbeit im Kontext der Novellierung des AÜG

Leiharbeit ist aus betrieblicher Sicht eine moderne Arbeitsform, die sich in den allgemeinen Trend der Flexibilisierung von Arbeit einordnen lässt (Hellhake, 1998, S. 16; Haastert, 1997, S. 217). Flexibilität ist dabei mehrdimensional zu verstehen. Die Dimensionen sind Arbeitszeit, Lohn und Beschäftigung. Daneben ist aus betrieblicher Sicht zwischen interner und externer Flexibilität zu unterscheiden. Interne Flexibilisierung liegt vor, wenn betriebliche Anpassungsmaßnahmen innerhalb eines existierenden, stabilen Beschäftigungsverhältnisses erfolgen. Dies können Überstundenregelungen oder flexible Arbeitszeitmodelle, aber auch funktionale Anpassungen der Arbeitsaufgaben sein. Externe Flexibilisierung wird mit der Fremdvergabe von Aufträgen oder der Deckung des Personalbedarfs durch Freiberufler oder durch Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen erreicht (Hohendanner und Bellmann, 2006, S. 241).

Aus empirischer Sicht nutzen Arbeitgeber primär die Möglichkeiten interner Flexibilisierung. Vier von fünf Betrieben mit Flexibilisierungsbedarf geben an, auf Schwankungen in der Geschäftstätigkeit in erster Linie mit Instrumenten interner Flexibilisierungsmaßnahmen zu reagieren. Nur zwei Prozent aller Betriebe nennen als wichtigstes Anpassungsinstrument Leiharbeit (Hohendanner und Bellmann, 2006, S. 243). Sieht man von Einstellungen und Entlassungen der Stammbeschäftigten ab, sind Leiharbeit und Befristungen als externe Flexibilisierungsstrategien von besonderer Bedeutung. Mit temporären Arbeitsverhältnissen können Unternehmen flexibel auf Schwankungen in der Arbeitsnachfrage reagieren. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern bietet Unternehmen im Vergleich zu Befristungen eine Reihe von weiteren Vorteilen. Die Verlagerung der Rekrutierungs- und Arbeitgeberfunktion auf den Verleiher bewirkt die Externalisierung des Such- und Selektionsprozesses und erlaubt damit unter Ausnutzung der Vorhaltefunktion von Verleihern eine bedarfsgerechte Personaldeckung. Vorstellbar ist außerdem, dass es Unternehmen nicht möglich ist, benötigte Qualifikationen intern herauszubilden oder direkt über den Arbeitsmarkt zu decken und sie deshalb die Dienstleistungen entsprechend spezialisierter Verleiher in Anspruch nehmen.

Im Gegensatz zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen existiert zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher kein Arbeitsvertrag. Zwischen beiden Akteuren greifen folglich auch keine Kündigungsschutzregelungen. Dadurch werden Entlassungs- und damit verbundene Kostenrisiken auf den Verleiher abgewälzt, so dass der Entleiher unmittelbar auf einen Rückgang des Arbeitsbedarfs mit dem Abbau des Leiharbeitskräftebestands reagieren kann.

Mit Betriebsfallstudien finden Promberger et al. (2006) heraus, dass auf einen Nachfragerückgang zunächst Leiharbeitseinsätze zurückgefahren werden und danach Überstunden und Arbeitszeitkonten Guthaben abgebaut werden sowie die Arbeitszeit von Teilzeitkräften auf Vertragsniveau zurückgefahren wird. Verbessert sich die Auftragslage nicht, werden befristete Arbeitsverhältnisse nicht mehr verlängert oder aufgelöst. Gleichzeitig droht die Rücknahme von Fremdaufträgen. Erst danach folgt der sozialverträgliche Abbau des Personalbestands der Stammbesellschaft. Als ultima ratio werden betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen (Promberger et al., 2006, S. 72).

Folgt nun in Aufschwungsphasen die betriebliche Einsatzlogik den gleichen Gesetzmäßigkeiten, wie die Autoren es vermuten? Bei der Entscheidung für oder gegen Personalmaßnahmen stehen letztlich die direkten Kosten und die kalkulatorischen Risiken eines Instruments sowie die Opportunitätskosten von Alternativen im Vordergrund. Direkt beobachtbar sind zum Beispiel Bruttolöhne und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Schwieriger ist es durch Reversibilitäten bedingte Risiken wie Entlassungs- und Umstrukturierungskosten monetär zu quantifizieren. Zudem besteht a priori Unsicherheit über die Leistungsfähigkeit von potenziellen Mitarbeitern und über die Kontinuität der Arbeitsleistung von Beschäftigten. Hier spielen gegebenenfalls auch Wiederbesetzungskosten eine wichtige Rolle. Für die Opportunitätskostenbetrachtung sind nicht nur die Kosten personalpolitischer Maßnahmen im Vergleich zu Alternativen von Bedeutung, sondern auch die dadurch realisierbaren und entgangenen Beiträge zum betrieblichen Erfolg. Eine rationale Entscheidung über den Einsatz von Leiharbeit basiert letztlich auf komparativen Kostenvorteilen.

Leiharbeit ist schnell reversibel und im Stundenverrechnungssatz sind Arbeitgeberberrisiken wie Kündigungskosten und Ausfallzeiten bereits einkalkuliert. Die Kosten von Leiharbeit sind meist einfacher zu kalkulieren als bei anderen Flexibilisierungsformen. Spezifische Probleme können entstehen, wenn die unternehmensinterne Kommunikation zu wünschen übrig lässt: Der Einsatz von Leiharbeitskräften birgt das Risiko einer Zwei-Klassengesellschaft des im Betrieb eingesetzten Personals. Das kann zu Produktivitätseinbußen führen, wenn Leiharbeitskräfte sozial ausgegrenzt werden oder die Abwanderung von Stammarbeitskräften infolge von subjektiv gestiegener Arbeitsplatzunsicherheit begünstigen. Kostenvorteile können sich bei Entleihern durch die Einsparung von Rekrutierungs-, Such- und Ausbildungskosten ergeben. So kann die Deckung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs durch Leiharbeitskräfte billiger sein, als die benötigten Qualifikationen intern zu generieren oder über den Arbeitsmarkt einzukaufen. Gleiches gilt auch für temporär eng begrenzte Einsätze. In den meisten Fällen ist es günstiger, Hilfs- und Anlernertätigkeiten für ein paar Tage oder Wochen durch Leiharbeitnehmer verrichten zu lassen, als dafür selbst Personal zu rekrutieren.

Arbeitnehmerüberlassung stellt andererseits eine Beschäftigungsperspektive für Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer, Berufseinsteiger oder Berufsrückkehrer dar (Bundesagentur für Arbeit, 2008, S. 10). Dabei ist diese Beschäftigungsform in vollem Umfang sozialversicherungspflichtig. Sie ermöglicht für die meisten Betroffenen damit nicht nur einen ersten Schritt in oder wieder zurück in den Arbeitsmarkt, sondern integriert sie auch als Beitragszahler in das soziale Netz. Diese Statusverbesserung stellt für Transferleistungsempfänger aus soziologischer Sicht einen erheblichen Anreiz dar, Arbeit aufzunehmen. Leiharbeit ist für Betroffene mit Niedrigeinkommen zudem mit der Hoffnung auf langfristig existenzsichernde Erwerbseinkommen verbunden.

Die Auswirkungen von Leiharbeitsverträgen auf die kurz- und langfristigen Einkommenschancen sind unterschiedlich. Personen können vorübergehend bereit sein, mit Leiharbeit verbundene Einkommensverluste im Vergleich zu regulärer Beschäftigung in Kauf zu nehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden und dadurch ihre langfristige Chance auf stabile und besser entlohnte Beschäftigungsverhältnisse zu verbessern. Für manche Personen stellt Leiharbeit die präferierte Form des Arbeitsverhältnisses dar. So möchte ein Teil der Studierenden in einem definierten Zeitfenster eine reguläre Beschäftigung aufnehmen oder Berufseinsteiger schnell Erfahrung in mehreren Unternehmen sammeln. Von den Befürwortern der Arbeitnehmerüberlassung wird gerne der sogenannte Klebeeffekt, also der Anteil der vom Entleihbetrieb übernommenen Leiharbeitskräfte, betont. Bei der Messung des Klebeeffekts wird jedoch nicht nach Dauer und Form des Beschäftigungsverhältnisses differenziert. Als Maßstab zur Quantifizierung der langfristigen Wirkungen der Arbeitnehmerüberlassung ist der sogenannte Brückeneffekt ein besser geeigneter Indikator. Der Brückeneffekt gibt Aufschluss über den Anteil derer, die in reguläre Beschäftigung wechseln.

In diesem Kontext ist zu beachten, dass sich Verleihfirmen morphologisch unterscheiden. Promberger et al. (2006) differenzieren zwischen „Generalisten“, „Spezialisten“ und „vermittlungsorientierten Verleihern“. Generalisten verleihen meist in gewerbliche Einsatzfelder un- und angelernte Beschäftigte und im kaufmännischen Bereich einfach Qualifizierte. Er findet heraus, dass hier die Einsatzdauern typischerweise eher lang sind und häufig mit geringen Übernahmequoten von circa zehn Prozent einhergehen. Vereinbarungen über Provisionszahlungen im Fall der Übernahme sind die Ausnahme. Spezialisten bedienen die Nachfrage nach Leiharbeit entweder in bestimmten Branchen oder in einzelnen Berufssegmenten. Diese Nischenpositionierung führt zur Nachfrage nach speziellen Qualifikationen seitens der Ver- und Entleiher. Die Einsatzdauern sind hier unterschiedlich, oftmals wird projektbezogenes Personal benötigt. Die Übernahmequoten liegen im Bereich zwischen 50 Prozent und 80 Prozent, außer in der Gastronomie und der Gesundheitsbranche. Das Feld der vermittlungsorientierten Verleiher ist heterogen. Dazu gehören Personal-Service-Agenturen, kommunale Beschäftigungsgesellschaft-

ten, gemeinnützige Verleiher und Beschäftigungspools von Großkonzernen (Promberger et al., 2006, S. 32ff.).

Mit der Verabschiedung des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt im Dezember 2002 erfolgte eine grundlegende Reform des Arbeitnehmerüberlassungsrechts (Burda und Kvasnicka, 2006, S. 203). Die Änderungen des AÜG und die Errichtung von Personal-Service-Agenturen wurden mit dem Ziel vorgenommen, die Leiharbeit insgesamt aufzuwerten und die Beschäftigungspotentiale der Leiharbeit zu erschließen (Deutscher Bundestag, 2002, S. 24). Wesentliche Kernpunkte des novellierten AÜG traten nach einer einjährigen Übergangsfrist zum 1. Januar 2004 in Kraft:

- Der Gleichstellungsgrundsatz ab dem ersten Tag der Überlassung wird eingeführt.
- Die Beschränkung der Überlassungshöchstdauer auf zuletzt maximal 24 Monate entfällt.
- Das besondere Befristungsverbot entfällt, es gelten jedoch die allgemeinen Befristungsvorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Zuvor durfte der Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund nur einmal befristet werden.
- Das Synchronisationsverbot der Dauer des Verleihs und des Arbeitsvertrages wird aufgehoben. Während davor nur beim erstmaligen Einsatz die Verleihdauer der Dauer des Arbeitsverhältnisses entsprechen durfte, kann nun die Vertragsdauer auch prinzipiell mit der Einsatzdauer zusammenfallen.
- Das Wiedereinstellungsverbot von vormals im gleichen Verleihbetrieb beschäftigten Leiharbeitnehmern gilt nicht mehr. Während zuletzt einmal von dieser Regelung abgewichen werden durfte, können nun Verleiher beliebig oft mit den gleichen Arbeitskräften Arbeitsverträge abschließen.
- Die Beschränkung des Verleihs im Bauhauptgewerbe wird reduziert. Während zuvor die Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe verboten war, ist die gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitnehmern dann möglich, wenn dies allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge zulassen, von denen Ver- und Entleiher erfasst werden. Die erlaubte Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der Kollegenhilfe bleibt davon unberührt (Burda und Kvasnicka, 2006, S. 200; Bellmann und Kühl, 2007, S. 5).

Spezifische Regelungen des AÜG wie das besondere Befristungs-, das Wiedereinstellungs- und das Synchronisationsverbot sowie die Begrenzung der Überlassungshöchstdauer wurden mit dieser Novellierung außer Kraft gesetzt, um die Leiharbeit zu flexibilisieren und sie so für Verleiher und Entleiher attraktiver zu machen. Um den sozialen Schutz der Leiharbeitnehmer zu verstärken, wurde gleichzeitig

erstmalig der Gleichstellungsgrundsatz (equal pay/ equal treatment) ab dem ersten Tag der Überlassung in das Gesetz aufgenommen. Nach diesem Grundsatz sind Leiharbeitnehmer während der Überlassung mit den im Einsatzbetrieb tätigen vergleichbaren Arbeitnehmern des Entleiher in Bezug auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgelts, gleichzustellen. Von diesem Grundsatz gibt es zwei Ausnahmen. Zum einen können die Sozialpartner in Tarifverträgen analog der Gesetzgebung in anderen Ländern sowohl zu Gunsten als auch zu Ungunsten der Leiharbeitnehmer abweichende Regelungen treffen (§ 3 S. 1, 3. HS AÜG; Storrie, 2002, S. 21ff.). Diese Regelung hat dazu beigetragen, dass bereits bei Inkrafttreten der Novellierung des AÜG die Arbeitsbedingungen von 90 Prozent der Leiharbeitnehmer von Tarifverträgen bestimmt wurden und die Branche damit erstmalig nahezu flächendeckend tarifiert war. Zum anderen kann der Verleiher einmalig für insgesamt höchstens sechs Wochen mit zuvor arbeitslosen Leiharbeitskräften ein Nettoentgelt in Höhe des letzten Arbeitslosengeldes für die Überlassung vereinbaren. Mit dieser Regelung soll Verleihern ein Anreiz gegeben werden, vormals Arbeitslose einzustellen und Arbeitslosen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert werden (§ 3 S. 1, 3. HS AÜG; Deutscher Bundestag, 2002, S. 38 f).

- Die Deregulierung des AÜG zum 1. Januar 2004 hatte unmittelbar Einfluss auf die Wachstumsdynamik der Leiharbeitsbranche (Bellmann und Kühl, 2007, S. 4). Flächendeckende Tarifverträge bewirkten in der Masse kaum Kostensteigerungen für Ver- und Entleiher. Bedingt durch die Flexibilisierung des gesetzlichen Rahmens der Arbeitnehmerüberlassung erhöhten sich die Vermittlungsbemühungen bestehender Verleiher. Gleichzeitig sehen sich die Marktteilnehmer einer gestiegenen Gründungsdynamik ausgesetzt.

3. Empirische Auswertung von Betriebsdaten

3.1 Das IAB-Betriebspanel als Datenbasis

Seit 1996 steht mit dem IAB-Betriebspanel ein für Deutschland einzigartiger und für die Arbeitsnachfrage repräsentativer Datensatz auf gesamtdeutscher Ebene zur Verfügung. Die jährliche Befragung von etwa 16.000 Betrieben umfasst alle Branchen und Betriebsgrößen. Betriebe sind in diesem Sinne regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheiten, in der sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig sind. Konzeptionell ist das IAB-Betriebspanel als Längsschnittbefragung ausgelegt, ein Großteil der Betriebe wird also in den einzelnen Wellen wiederholt zu einer Vielzahl von beschäftigungspolitischen Themen und allgemeinen Angaben zum Betrieb befragt. Zusätzlich sind in den einzelnen Wellen aber auch Schwerpunktthemen enthalten, die nicht oder nur unregelmäßig in den Fragebögen enthalten sind. In den Wellen 1998 und 2002 bis 2008 sind Fragen zur Nutzung von Leiharbeit enthalten. Vertiefende Fragestellungen hierzu finden sich in den Wellen 2003 und 2008. Damit können sowohl Entwicklungen im Zeitverlauf durch den Vergleich von Querschnittsdaten zu unterschiedlichen Zeitpunkten analysiert, als auch betriebsindividuelle Längsschnittuntersuchungen vorgenommen werden. Diese Datenbasis zeichnet sich durch eine hochwertige Stichprobe, eine hohe Ausschöpfung und eine komplexe Datenprüfung mit Fehlerkorrektur aus (Fischer et al., 2008, S. 4).¹

Die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels besteht aus Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30. Juni des Vorjahres. Grundlage für die Stichprobenziehung ist die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit.² Das IAB-Betriebspanel basiert auf einer nach Betriebsgröße, Branche und Bundesland disproportional geschichteten Stichprobe. Um repräsentative Aussagen treffen zu können, werden die Daten mittels eines betriebspezifischen Hochrechnungsfaktors in deskriptiven Analysen entsprechend gewichtet. Querschnittsanalysen lassen Aussagen über die betriebliche Situation in einzelnen Jahren zu. Basis für Querschnittsauswertungen sind Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30. Juni des Vorjahres. Die Analyse des IAB-Betriebspanels beschränkt sich in diesem Forschungsbericht auf die Jahre 2003 bis 2008. Da die im Dezember 2002 beschlossene Novellierung des AÜG erst nach einer Übergangsfrist zum 1. Januar 2004 wirksam wurde, werden mit der Welle 2003 auch diejenigen Betriebe erfasst, die antizipativ auf die veränderten Rahmenbedingungen reagiert haben.

¹ Eine allgemeine Einführung in das IAB-Betriebspanel findet sich bei Bellmann (2002).

² Dabei wird das „Prinzip der optimalen Schichtung“ nach Buttler und Fickel (2002, S. 147f.) angewendet.

In den Wellen 2003 und 2008 des IAB-Betriebspanels werden die Betriebe auch befragt, ob sie eine Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung besitzen. Dabei wird nicht nach Haupt- und Mischbetrieben differenziert, wie es in der ANÜSTAT der Fall ist. Am 30. Juni 2008 geben acht Prozent der Entleih- und zwei Prozent der Nicht-Entleihbetriebe an, diese Erlaubnis zu besitzen. Betrachtet man die so identifizierbaren Verleiher, die angeben, Leiharbeitskräfte zu entleihen, auf der 5-Steller Ebene der Wirtschaftszweigklassifikation, zeigt sich jedoch, dass häufig die Anzahl der Beschäftigten mit der Anzahl der Leiharbeitskräfte übereinstimmt. Dies deutet darauf hin, dass diese Verleiher die Frage nach Leiharbeitskräften nicht auf die *entliehenen* sondern auf die *verliehenen* Leiharbeitnehmer bezogen haben. Aus diesem Grund und aufgrund der Tatsache, dass nur 2003 und 2008 die Frage gestellt wurde, sind diese Betriebe in der Analyse eingeschlossen.

3.2 Nutzungsgeschehen von Leiharbeit

3.2.1 Inzidenz von Leiharbeit

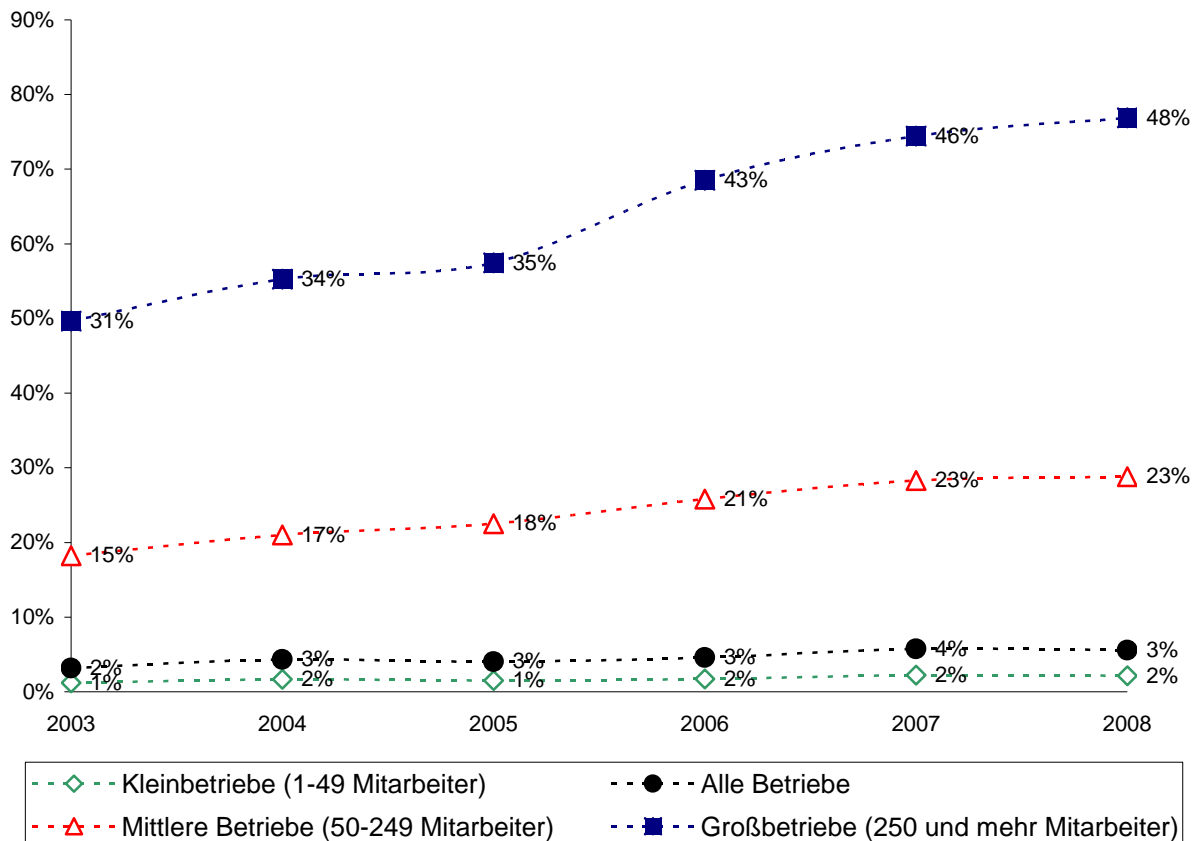
Die Analyse des Nutzungsgeschehens von Leiharbeit erfolgt in diesem Forschungsbericht vor allem anhand eines Vergleichs von Entleihbetrieben mit Betrieben, die Leiharbeit nicht nachfragen. Die Analyse des Anteils von Entleihbetrieben an allen Betrieben erlaubt einen Rückschluss darauf, wie sich die Nutzung von Leiharbeit in der Betriebslandschaft ausgeweitet hat. Wichtig ist auch, welche Unterschiede sich bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößen ergeben, um aufzuzeigen, wie Betriebe unterschiedlicher Betriebsgrößen am Zuwachs des Verleihgeschehens beteiligt sind (Bellmann und Kühl, 2007, S.10). Dafür wurden in Anlehnung an die Empfehlung der EU-Kommission 2003/361/EG drei Betriebsgrößenklassen gebildet: Kleine Unternehmen haben weniger als 50 Mitarbeiter, mittlere Unternehmen mindestens 50 und weniger als 250, große Unternehmen 250 und mehr. Als Mitarbeiter werden bei den Analysen des IAB-Betriebspanels alle sozial- und nichtsozialversicherungspflichtig Beschäftigten, geringfügig Beschäftigte, sonstige Beschäftigte und Leiharbeitskräfte verstanden. Praktikanten, freie Mitarbeiter und Arbeitskräfte von Fremdfirmen außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung zählen hier nicht dazu. In dem Begriff „Mitarbeiter“ sind bewusst auch Leiharbeitskräfte inkludiert, um Ergebnisverzerrungen bei der Intensität von Leiharbeit zu vermeiden. Der Anteil der Leiharbeitnehmer an allen Mitarbeitern kann so den Wert von 100 Prozent nicht übersteigen. Alle ausgewiesenen Anteilswerte mit Betriebsdaten werden auf volle Prozent kaufmännisch gerundet ausgewiesen. Damit wird der vermeintliche Eindruck einer Detailgenauigkeit vermieden, die bei einer Ausweisung von Nachkommastellen aufgrund der Hochrechnung nicht opportun erscheint.

An die Untersuchung der Inzidenz von Leiharbeit nach Betriebsgrößen schließt sich eine vertiefende Analyse auf Basis einer disaggregierten Betrachtung in 17 Branchen an. Basis hierfür ist die Wirtschaftszweigklassifikation 2003. Diese Aufgliederung erlaubt eine detaillierte Betrachtung von Leiharbeitsbetrieben in den einzelnen Branchenzweigen.

Für den Untersuchungszeitraum 2003 bis 2008 ergibt sich hinsichtlich des Anteils aller Nutzungsbetriebe von Leiharbeit an allen Betrieben in Deutschland folgendes Bild (vgl. Abbildung 2):

Abbildung 2: Inzidenz von Leiharbeit in Klein-, Mittel- und Großbetrieben 2003-2008

**Anteil der Entleihbetriebe am 30.06. an allen Betrieben
in den Jahren 2003-2008 nach Betriebsgröße**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2008

Gegenüber 2003 hat sich bis 2007 der Anteil der Entleihbetriebe an allen Betrieben in etwa verdoppelt, wengleich auch 2007 nur rund vier Prozent aller Betriebe Leiharbeit nutzen. Von 2007 bis 2008 ist der Anteil der Nutzungsbetriebe von Leiharbeit an allen Betrieben gerundet wieder auf drei Prozent geschrumpft. Aufgrund des geringen Unterschieds im Nachkommastellenbereich und der per se mit gewisser Unschärfe behafteten Hochrechnung darf dieser Rückgang allerdings nicht überinterpretiert werden. Während in lediglich ein bis zwei Prozent aller kleinen Entleihbetriebe seit 2003 Leiharbeitnehmer parallel zur Stammbesellschaft im Einsatz waren, ergibt sich für mittlere und große Entleihbetriebe ein anderes Bild: Leiharbeit ist in kleinen Betrieben nach wie vor von untergeordneter Bedeutung. Knapp jeder vierte mittlere Entleihbetrieb und nahezu jeder zweite große Entleihbetrieb nimmt 2008 Dienste von Personalverleihern in Anspruch. Gegenüber dem Niveau von 2003 entspricht das

einer Zunahme um 50 Prozent. Im gesamten Beobachtungszeitraum nimmt der Anteil der mittleren und großen Entleihbetriebe an allen Betrieben dieser Betriebsgrößen kontinuierlich zu.

In der Tabelle 1 ist der Verbreitungsgrad von Leiharbeit in den wichtigsten 17 deutschen Branchen dargestellt. Abgebildet ist dabei für den Zeitraum 2003 bis 2008 der Anteil von Entleihbetrieben an allen Betrieben der jeweiligen Branche.

Tabelle 1: Inzidenz von Leiharbeit in 17 Branchen 2003-2008

Branche	Anteil Entleihbetriebe an allen Betrieben am 30.06., 2003-2008 nach Branchen					
	Jahr					
	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Land- und Forstwirtschaft	1%	1%	1%	1%	4%	1%
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung	5%	8%	10%	15%	9%	12%
Nahrungs- und Genussmittelherstellung	2%	4%	4%	3%	5%	4%
Verbrauchsgüter	3%	5%	3%	6%	11%	7%
Produktionsgüter	9%	10%	11%	15%	14%	16%
Investitions- und Gebrauchsgüter	10%	12%	11%	15%	17%	17%
Baugewerbe	4%	4%	5%	5%	6%	6%
Handel und Reparatur	1%	2%	1%	1%	2%	2%
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3%	3%	4%	4%	4%	4%
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1%	2%	1%	2%	1%	1%
Gastgewerbe	<0,5%	1%	<0,5%	1%	1%	1%
Erziehung und Unterricht	1%	2%	2%	<0,5%	1%	1%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	<0,5%	1%	1%	1%	1%	1%
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	1%	2%	2%	2%	2%	2%
Sonstige Dienstleistungen	1%	1%	2%	1%	1%	1%
Organisationen ohne Erwerbscharakter	<0,5%	<0,5%	<0,5%	<0,5%	1%	2%
Öffentliche Verwaltung	1%	1%	1%	1%	2%	2%
Alle Branchen	2%	3%	3%	3%	4%	3%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2008

Das Haupteinsatzgebiet von Leiharbeitnehmern in Deutschland liegt im Verarbeitenden Gewerbe, das hier nach der Erstellung von Verbrauchs-, Produktions-, Investitions- und Gebrauchsgütern aufgeschlüsselt ist. Der Anteil der Entleihbetriebe hat auch im Vergleich zu allen anderen Branchen am meisten zugelegt. So stieg der Anteil der Entleihbetriebe im Verbrauchsgüterbereich von der Jahresmitte 2003 bis zur Jahresmitte 2008 um vier Prozentpunkte und hat sich damit mehr als verdoppelt. Im Produktions- sowie im Investitions- und Gebrauchsgütergewerbe stieg im gleichen Zeitraum die Anzahl der Entleihbetriebe um jeweils sieben Prozentpunkte. Am 30. Juni 2008 waren 16 Prozent der Betriebe der Produktionsgüterbranche und 17 Prozent der Investitions- und Gebrauchsgüterbranche Entleiher.

Die Bedeutung der Arbeitnehmerüberlassung hat im Bereich der Nahrungs- und Genussmittelherstellung und im Baugewerbe von 2003 bis 2008 um zwei Prozentpunkte zugenommen. Allerdings war das Ausgangsniveau unterschiedlich: 2003 war der Anteil der Entleihbetriebe in der Nahrungs- und Genussmittelherstellung mit zwei Prozent nur halb so groß wie der Vergleichswert in der Baubranche.

Die Arbeitnehmerüberlassung ist im Bereich des Bergbaus, der Energie- und Wasserversorgung von erheblicher Bedeutung. Dabei dürfen die Schwankungen in den einzelnen Jahren aber nicht überinterpretiert werden. In jedem Jahr liegen für diesen Wirtschaftsbereich nur vergleichsweise wenige Fälle vor. Die ausgewiesenen Werte sind deshalb – wie auch im Bereich der Land- und Forstwirtschaft – nur begrenzt belastbar. Abgesehen von den Branchen Verkehr und Nachrichtenübermittlung ist Leiharbeit für die Betriebe in den anderen in der Tabelle aufgeführten und bisher nicht erläuterten Branchen kaum von Relevanz.

Die Arbeitnehmerüberlassung hat zwischen 2003 und der Jahresmitte 2008 für Betriebe erheblich an Bedeutung gewonnen. Das stärkste Leiharbeitswachstum zeigt sich dabei bei mittleren und großen Betrieben und im Verarbeitenden Gewerbe. Die Betriebsgrößenstruktur unterscheidet sich im Verarbeitenden Gewerbe von anderen Branchen insofern, dass hier überproportional viele Mittel- und Großbetriebe anzutreffen sind. Mit der Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Leiharbeitskräfte im Betrieb zum Einsatz kommen. Das erklärt, dass der Anteil der Entleihbetriebe an allen Betrieben in den Wirtschaftszweigen des Verarbeitenden Gewerbes höher als in anderen Branchen ist. Die Betriebsgrößenstruktur in den einzelnen Branchen findet sich im Anhang, Tabelle I.

3.2.2 Intensität von Leiharbeit

Um die Frage nach der betrieblichen Bedeutung von Leiharbeit umfassend beantworten zu können, ist neben der Inzidenz von Leiharbeit auch deren Nutzungsintensität zu berücksichtigen. Dabei ist es von Interesse herauszufinden, wie viele Leiharbeitskräfte den Personen in anderen Beschäftigungsformen gegenüber stehen. Aus der nachfolgenden Tabelle geht hervor, wie hoch der Anteil der Leiharbeitnehmer an allen Mitarbeitern in einer Branche am 30. Juni 2008 ist. Dabei wird nicht nach Entleih- und Nichtentleihbetrieb unterschieden. Bei der detaillierten Analyse dieses Aspekts kann die bisherige Einteilung in 17 Branchen aufgrund erheblicher Fallzahlenprobleme nicht aufrechterhalten werden. Stattdessen bietet sich eine an empirischen und fachlichen Anforderungen ausgerichtete Einteilung in 14 Branchen an. Die Überführung der 17 auf 14 Branchen kann im Anhang nachvollzogen werden (vgl. Anhang, Tabelle II).

Tabelle 2: Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Mitarbeitern am 30.06.2008 nach Branchen

**Anteil der Leiharbeitnehmer an allen Mitarbeitern am 30.06.08,
nach Branche**

Branche	Anteil
Land- und Forstwirtschaft	<0,5%
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung	2%
Verbrauchsgüter	3%
Produktionsgüter	5%
Investitions- und Gebrauchsgüter	6%
Baugewerbe	2%
Handel und Reparatur	1%
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2%
Kredit- und Versicherungsgewerbe	<0,5%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	<0,5%
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	3%
Sonstige Dienstleistungen	<0,5%
Organisationen ohne Erwerbscharakter	<0,5%
Öffentliche Verwaltung	<0,5%
Alle Branchen	2%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Insgesamt sind rund zwei Prozent aller Mitarbeiter Leiharbeitskräfte. Dabei ist der Anteil in einer branchenspezifischen Betrachtung heterogen. So liegt der Anteil im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt höher als in anderen Wirtschaftssektoren: Im Verbrauchsgüterbereich sind rund drei Prozent aller Mitarbeiter Leiharbeitskräfte, im Bereich der Produktionsgüter und der Investitions- und Gebrauchsgüter sind es fünf beziehungsweise sechs Prozent. Im Bergbau, der Energie und der Wasserversorgung sind genauso wie im Bereich des Verkehrs und der Nachrichtenübermittlung zwei von Hundert Mitarbeitern

Leiharbeitskräfte. Der Wert liegt bei rund drei Prozent im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen. In den anderen Branchen spielt Leiharbeit auf Personenebene nur eine untergeordnete Rolle.

Einen ersten Eindruck der Bedeutung von Leiharbeit auf Personenebene in den Entleihbetrieben entsteht, wenn man untersucht, wie viele Leiharbeitnehmer dort durchschnittlich eingesetzt werden und welche Entwicklung seit 2003 nachgezeichnet werden kann.

Tabelle 3: Durchschnittliche Anzahl von Leiharbeitnehmern in allen Entleihbetrieben 2003-2008

Entwicklung der durchschnittlichen Anzahl von Leiharbeitnehmern am 30.06. in allen Entleihbetrieben, 2003-2008

Betriebsgröße	Jahr					
	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Kleinbetriebe (1-19 Mitarbeiter)	2	2	2	2	2	2
Kleinbetriebe (20-49 Mitarbeiter)	3	3	4	3	3	3
Mittlere Betriebe (50-249 Mitarbeiter)	6	8	8	9	10	11
Großbetriebe (250 und mehr Mitarbeiter)	20	25	28	38	39	46
Alle Betriebe	5	6	7	9	9	10

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2008

In Entleihbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten hat sich seit 2003 die Anzahl der Leiharbeitnehmer kaum verändert. Falls ein Kleinbetrieb mit weniger als 20 Mitarbeitern überhaupt Dienste von Verleihern in Anspruch nimmt, nutzt dieser im Zeitablauf unverändert die Arbeitsleistung von durchschnittlich zwei Leiharbeitnehmern. Kleine Entleihbetriebe mit mehr als 20, aber weniger als 50 Mitarbeitern setzen durchschnittlich eine Leiharbeitskraft mehr ein. Ein anderes Bild zeigt sich in den Entleihbetrieben mit 50 bis 249 Mitarbeitern. Während es 2003 nur sechs Leiharbeitnehmer waren, die in jedem dieser Betriebe ihre Tätigkeiten verrichteten, waren es im Jahr 2008 hingegen durchschnittlich elf. Dabei hat die Nutzungsintensität abgesehen von 2005 jedes Jahr zugenommen. In Entleihbetrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern hat sich im gleichen Zeitraum die Anzahl der eingesetzten Leiharbeitnehmer mehr als verdoppelt. Setzten die Großbetriebe im Jahr 2003 durchschnittlich 20 Leiharbeitnehmer ein, sind es im Jahr 2008 bereits 46. Insbesondere bei Großbetrieben gilt, dass Leiharbeit also nicht nur häufiger, sondern auch intensiver als früher genutzt wird.

Aus der vorangegangenen Darstellung wird nicht ersichtlich, wie sich die durchschnittliche Betriebsgröße im Zeitablauf verändert hat. Eine höhere Anzahl an Leiharbeitskräften in den Betrieben könnte auch mit einem Anstieg der Stammbesetzung einhergehen, so dass sich die Nutzungsintensität von Leiharbeit nicht in gleichem Ausmaß verändert hat. Aus diesem Grund ist in der nachfolgenden Übersicht die durchschnittliche Nutzungsintensität in den Entleihbetrieben im gleichen Zeitraum abgebildet.

Die Nutzungsintensität ist dabei als Quotient aus der Anzahl an Leiharbeitnehmern (Zähler) und der Anzahl an Mitarbeitern des gleichen Betriebes (Nenner) definiert.

Tabelle 4: Durchschnittliche Nutzungsintensität in allen Entleihbetrieben 2003-2008

Entwicklung der durchschnittlichen Anzahl von Leiharbeitnehmern am 30.06. in allen Entleihbetrieben, 2003-2008

Betriebsgröße	Jahr					
	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Kleinbetriebe (1-19 Mitarbeiter)	21%	23%	26%	21%	23%	21%
Kleinbetriebe (20-49 Mitarbeiter)	11%	10%	12%	10%	10%	10%
Mittlere Betriebe (50-249 Mitarbeiter)	6%	7%	7%	8%	9%	9%
Großbetriebe (250 und mehr Mitarbeiter)	4%	4%	5%	6%	6%	7%
Alle Betriebe	13%	14%	15%	13%	15%	14%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2008

Im Betrachtungszeitraum kommt über alle Betriebsgrößenklassen hinweg in den Entleihbetrieben etwa jeder siebente Mitarbeiter von einem Personaldienstleister. Das bedeutet, dass in den Entleihbetrieben mit der Abweichung von einem Prozentpunkt nach oben und nach unten vierzehn von hundert Mitarbeitern in den Jahren 2003-2008 Leiharbeitnehmer waren. Auf den ersten Blick könnte man vermuten, dass sich die Nutzungsintensität von Leiharbeit deswegen kaum verändert hat. Ein heterogenes Bild zeigt sich jedoch bei Berücksichtigung der Betriebsgrößenstruktur. Während sich in den Entleihbetrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern vergleichsweise wenig getan hat, unterscheidet sich die Nutzung von Leiharbeit der größeren Entleiher dagegen im Vergleich von 2008 zu 2003.

In den Kleinbetrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern liegt der Vergleichswert damals wie heute bei 21 Prozent. In Entleihbetrieben mit mindestens 20 und höchstens 49 Mitarbeitern ist zur Jahresmitte 2008 jeder zehnte ein Leiharbeitnehmer. Die Nutzungsintensität ist gegenüber 2003 damit um einen Prozentpunkt gesunken. Leiharbeit wird zur Jahresmitte 2008 allerdings in den mittleren und großen Entleihbetrieben offenbar intensiver genutzt, als in den Jahren zuvor. Neun Prozent aller Mitarbeiter in den mittleren Betrieben sind am Befragungstichtag im Jahr 2008 Leiharbeitnehmer, während es fünf Jahre zuvor sechs Prozent waren. In den großen Entleihbetrieben haben am 30. Juni 2008 sieben Prozent der Mitarbeiter einen Arbeitsvertrag mit einem Verleiher, während es zur Jahresmitte 2003 nur vier Prozent waren.

Auffällig ist, dass die Nutzungsintensität mit der Betriebsgröße deutlich abnimmt und in den Kleinbetrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern die Schwankungen im Zeitablauf deutlicher als in anderen Betriebsgrößenklassen zu Tage treten. Dies ist dadurch zu erklären, dass bei nur wenigen Mitarbeitern

marginale Änderungen in der Anzahl der Leiharbeiter in Relation zur Mitarbeiterzahl eine relativ größere Bedeutung haben. So weist ein Betrieb mit vier Stammarbeitskräften und einem Leiharbeiter, insgesamt also fünf Mitarbeitern, eine Nutzungsintensität von 25 Prozent auf. In einem Betrieb mit fünfzig Mitarbeitern inklusive eines Leiharbeiters liegt die Nutzungsintensität dagegen bei zwei Prozent. Aus diesem Grund werden die nachfolgenden Intensitätsanalysen nur für Betriebe mit mehr als 20 Mitarbeitern durchgeführt. Die Kappung der Betriebe mit weniger als 20 Mitarbeitern ist letztlich dem Trade-Off aus Detaillierungsgrad und Interpretationsmöglichkeit geschuldet. Bei der Interpretation der Nutzungsintensität von Kleinbetrieben mit 20 und mehr Mitarbeitern ist also die rechnerisch kleinere Chance einer geringen Nutzungsintensität³ im Vergleich zu den anderen beiden Betriebsgrößenklassen zu berücksichtigen.

Um eine tiefere Analyse zu ermöglichen, wurde die Nutzungsintensität von Leiharbeit in vier Gruppen eingeteilt. Als Nutzungsintensität wird dabei - wie schon beschrieben - der Anteil von Leiharbeitskräften an allen Mitarbeitern definiert. Die Nutzungsintensität gilt dann als gering, wenn der Anteil der Leiharbeiter fünf Prozent aller Mitarbeiter im Entleihbetrieb nicht übersteigt. Die nachfolgende Analyse der Nutzungsintensität bezieht sich auf die Betriebsebene. Gemessen wird dabei der Anteil der Leiharbeitskräfte an den Mitarbeitern des gleichen Betriebs und nicht über alle Entleihbetriebe hinweg wie zuvor.

Tabelle 5: Betriebsgrößenspezifische Nutzungsintensität von Leiharbeit am 30.06.2008

Anteil der gering, mäßig, stark oder intensiv Leiharbeit nutzenden Betriebe an allen Entleihbetrieben mit mindestens 20 Mitarbeitern am 30.06.08 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgröße	Nutzungsintensität (Leiharbeiteranteil an allen Mitarbeitern im Entleihbetrieb)				Alle Intensitäten
	gering (bis 5%)	mäßig (>5-10%)	stark (>10-20%)	intensiv (>20%)	
Kleinbetriebe (20-49 Mitarbeiter)	38%	25%	27%	9%	100%
Mittlere Betriebe (50-249 Mitarbeiter)	51%	20%	18%	11%	100%
Großbetriebe (250 und mehr Mitarbeiter)	59%	16%	16%	9%	100%
Alle Entleihbetriebe	48%	21%	21%	10%	

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Rund die Hälfte aller Entleihbetriebe mit 20 und mehr Mitarbeitern nutzt am 30.06.2008 Leiharbeit in geringem Umfang. Jeder fünfte Entleihbetrieb mit 20 oder mehr Mitarbeitern nutzt Leiharbeit mit mäßiger Intensität. Das bedeutet, dass in diesen Betrieben der Anteil der Leiharbeiter an allen Mitarbeitern zwischen mehr als fünf und maximal zehn Prozent beträgt. Der Anteil der Leiharbeit stark nut-

³ Während ein Betrieb mit 20 Mitarbeitern und einem Leiharbeiter (Kleinbetrieb) als Geringnutzer gilt, können in einem Betrieb mit 50 Mitarbeitern (mittlerer Betrieb) zwei Leiharbeiter sein, um noch als Geringnutzer zu gelten. In einem Betrieb mit 250 Mitarbeitern (Großbetrieb) sind es bereits 12.

zenden Entleihbetriebe ist genauso hoch, hier liegt der Leiharbeiteranteil an allen Mitarbeitern bei mehr als zehn und bei maximal 20 Prozent. Jeder zehnte Entleiher ist im Jahr 2008 ein Intensivnutzungsbetrieb mit mehr als 20 Prozent Leiharbeiteranteil an allen Mitarbeitern.

Der größte Anteil aller Betriebe macht also, wenn denn Leiharbeit zum Einsatz kommt, zumeist in geringem Umfang davon Gebrauch. Der Anteil der Intensivnutzer unterscheidet sich über alle Betriebsgrößenklassen hinweg dabei nur geringfügig. Da aber die dahinter stehende absolute Anzahl der Leiharbeiter mit zunehmender Betriebsgröße steigt, sind dennoch die Großbetriebe für die Nutzung von Leiharbeit von besonderer Bedeutung. Inwiefern sich die Nutzungsintensität von Leiharbeit in den Branchen unterscheidet, ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 6: Branchenspezifische Nutzungsintensität von Leiharbeit am 30.06.2008⁴

Anteil der gering-, mäßig-, stark- oder intensivnutzenden Entleihbetriebe an allen Entleihbetrieben der gleichen Branche mit mindestens 20 Mitarbeitern am 30.06.08 nach Branchen

Branche	Nutzungsintensität (Leiharbeiteranteil an allen Mitarbeitern in Entleihbetrieben)				
	gering (bis 5%)	mäßig (>5-10%)	stark (>10-20%)	intensiv (>20%)	Alle Intensitäten
Land- und Forstwirtschaft	*	*	*	*	100%
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung	71%	<20%	*	11%	100%
Verbrauchsgüter	57%	18%	15%	10%	100%
Produktionsgüter	38%	30%	27%	4%	100%
Investitions- und Gebrauchsgüter	43%	27%	25%	6%	100%
Baugewerbe	25%	22%	35%	18%	100%
Handel und Reparatur	62%	23%	11%	4%	100%
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	42%	18%	26%	14%	100%
Kredit- und Versicherungsgewerbe	>80%	*	*	*	100%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	94%	<10%	*	*	100%
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	39%	12%	17%	33%	100%
Sonstige Dienstleistungen	68%	14%	<20%	*	100%
Organisationen ohne Erwerbscharakter	<80%	*	*	*	100%
Öffentliche Verwaltung	82%	<20%	*	*	100%
Alle Branchen	48%	21%	21%	10%	

* zu geringe Fallzahl. Anmerkung: In Zellen mit fehlenden Werten liegen keine Beobachtungen vor.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Aufgrund der Zellenbesetzung mit weniger als fünf Fällen lässt sich über die Nutzungsintensität zur Jahresmitte 2008 in der Land- und Forstwirtschaft keine Aussage treffen. Die Aufstellung ermöglicht trotz der Bildung von 14 statt 17 Branchen nur in eingeschränktem Umfang die Nutzungsintensität in

⁴ Trotz der Reduktion auf 14 Branchen können nicht alle Anteilswerte ausgewiesen werden. In Feldern mit einer Fallzahl von ein bis vier Beobachtungen ist eine Hochrechnung mit solcher Unsicherheit behaftet, dass sich keine belastbaren Aussagen treffen lassen. Diese Felder sind entsprechend gekennzeichnet. Dieses Vorgehen entspricht zudem datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Um keine Rückschlüsse auf nicht ausgewiesene Anteilswerte ziehen zu können, wird in der betroffenen Branche außerdem ein weiterer Anteilswert als Tendenzwert dargestellt. Ist hingegen ein Feld nicht gekennzeichnet und kein Wert ausgewiesen, liegt keine Beobachtung vor.

den Branchen Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, sonstige Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung zu interpretieren. Es kann aber festgestellt werden, dass Leiharbeit in diesen Branchen eher von untergeordneter Bedeutung ist, und falls davon Gebrauch gemacht wird, dies nur in sehr eingeschränktem Umfang geschieht.

Im Verarbeitenden Gewerbe wird Leiharbeit bei der vorgenommenen Einteilung in vier Intensitätsklassen am häufigsten mit geringer Intensität eingesetzt. Der Anteil der Geringnutzer ist dabei im Verbrauchsgüterbereich mit 57 Prozent höher als im Produktions- oder Investitions- und Gebrauchsgüterbereich. Insgesamt nutzen über zwei Drittel der Entleihbetriebe im Verarbeitenden Gewerbe Leiharbeit am 30. Juni 2008 mit geringer oder mäßiger Intensität.

Im Baugewerbe zeigt sich dagegen ein anderes Bild: Hier gilt rund die Hälfte aller Entleihbetriebe als Stark- oder Intensivnutzer. In einem Drittel der Entleihbetriebe des Baugewerbes liegt der Leiharbeiteranteil am 30. Juni 2008 zwischen zehn und 20 Prozent, in 18 Prozent der Entleihbetriebe sogar über 20 Prozent. In der Baubranche sind damit häufiger stark und intensiv Leiharbeit nutzende Betriebe anzutreffen als in anderen Branchen. Dies ist allerdings zu einem erheblichen Teil darauf zurückzuführen, dass die Betriebsgrößenstruktur in der Baubranche mit 87 Prozent durch Kleinbetriebe dominiert wird (vgl. Anhang, Tabelle I).

Rund 85 Prozent der Leiharbeit nutzenden Handels- und Reparaturbetriebe weisen eine geringe oder mäßige Nutzungsintensität von Leiharbeit auf, während dies nur bei sechs von zehn Betrieben in der Branche Verkehr und Nachrichtenübermittlung zutrifft. Bemerkenswert sind die Ergebnisse insbesondere für den Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen. Einer von zwei Entleihbetrieben in dieser Branche nutzt Leiharbeit stark oder intensiv, wobei jeder Dritte als Intensivnutzer gilt. Der Anteil der intensiv Leiharbeit nutzenden Betriebe liegt damit auf einem weit höheren Niveau als in allen anderen Branchen, wobei die Betriebsgrößenstruktur in dieser Branche repräsentativ für die Betriebsgrößenstruktur in der Gesamtwirtschaft ist. Ein Erklärungsansatz für diese Beobachtung könnte sein, dass im Dienstleistungsbereich besonders viele Tätigkeiten mit geringen Anforderungen an das Qualifikationsniveau der Beschäftigten verbunden sind. Aufgaben dieser Ebenen werden jedoch besonders häufig durch Leiharbeitskräfte erbracht.

Zur Entwicklung von Inzidenz und Intensität von Leiharbeit lässt sich also folgendes feststellen: Mittelgroße und große Betriebe nutzen Arbeitnehmerüberlassung heute nicht nur häufiger sondern auch deutlich intensiver als noch vor fünf Jahren. Leiharbeit wird im Verarbeitenden Gewerbe häufiger als in

anderen Sektoren genutzt – und hier insbesondere im Bereich der Investitions- und Gebrauchsgüterherstellung. Die höchste Nutzungsintensität zeigt sich dagegen im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen. Beide Ergebnisse sind allerdings in erheblichem Umfang der Betriebsgrößenstruktur geschuldet. Im Verarbeitenden Gewerbe sind Großbetriebe im Branchenvergleich überrepräsentiert, im Baugewerbe hingegen Kleinbetriebe. Mit der Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit der Nutzung von Leiharbeit, während die zu erwartende Nutzungsintensität abnimmt.

3.2.3 Ausgewählte Charakteristika von Entleihbetrieben

Entleihbetriebe unterscheiden sich von Nicht- Entleihbetrieben hinsichtlich mehrerer Eigenschaften. Für die Gegenüberstellung beider Betriebstypen werden grundlegende Merkmale und diejenigen betrieblichen Charakteristika dargestellt, die sich bei hier nicht erläuterten multivariaten Analysen als bedeutsam für die Nutzung von Leiharbeit erwiesen haben⁵.

Wie aus der Tabelle 6 hervorgeht, liegt der Verbreitungsgrad von Leiharbeit in West- und Ostdeutschland annähernd auf gleichem Niveau. Zu Westdeutschland zählen dabei alle alten Bundesländer ohne Westberlin.

Tabelle 7: Verbreitungsgrad von Leiharbeit in West- und Ostdeutschland am 30.06.2008

Anteil der Entleih- und Nichtentleihbetriebe an allen Betrieben am 30.06.08 (in %), nach West/Ost

	West	Ost	Gesamt
Entleihbetriebe	4%	3%	3%
Nichtentleihbetriebe	96%	97%	96%
Alle Betriebe	100%	100%	100%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

In Westdeutschland liegt zur Jahresmitte 2008 der Anteil der Entleihbetriebe bei vier Prozent, während in Ostdeutschland der Verbreitungsgrad von Leiharbeit um einen Prozentpunkt darunter liegt. Damit entscheiden sich im Westen wie im Osten Betriebe vergleichsweise selten für die Option Leiharbeitskräfte einzusetzen. Von den etwa 71.000 Entleihbetrieben haben ihren Standort 58.000 in Westdeutschland und 13.000 in Ostdeutschland (vgl. Tabelle 7)⁶.

⁵ Mit mehreren Probitmodellen wurde multivariat die Wahrscheinlichkeit geschätzt, dass in einem Betriebe Leiharbeiter anzutreffen sind.

⁶ Da es sich hier um hochgerechnete Werte aus einer Betriebsbefragung handelt, werden Absolutwerte auf Tausend gerundet.

Tabelle 8: Entleihbetriebe, Leiharbeiter und Nutzungsintensität von Leiharbeit am 30.06.2008

Anzahl Entleihbetriebe, Anzahl Leiharbeiter, durchschnittliche Nutzungsintensität in Entleihbetrieben am 30.06.08 (in %), nach West/Ost

	West	Ost	Gesamt
Anzahl Entleihbetriebe	58.000	13.000	71.000
Anzahl Leiharbeiter	568.000	111.000	679.000
Durchschnittliche Nutzungsintensität in den Entleihbetrieben	14%	13%	14%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

In den deutschen Entleihbetrieben sind nach den Angaben der Betriebe am 30. Juni 2008 rund 679.000 Leiharbeitskräfte eingesetzt. Rund 568.000 davon üben in den alten Bundesländern eine Tätigkeit aus, etwa 111.000 in den neuen Bundesländern. Damit beschäftigt jeder Entleiher in Westdeutschland durchschnittlich zehn und in Ostdeutschland durchschnittlich neun Leiharbeiter. Die Angaben des IAB-Betriebspanels unterscheiden sich von der ANÜSTAT dahingehend, dass im IAB-Betriebspanel Entleiher und nicht Verleiher befragt werden. Deshalb sind in der ANÜSTAT auch Leiharbeiter inkludiert, die zum Zeitpunkt der Erfassung nicht in Entleihbetrieben eingesetzt waren.

Bezieht man die Anzahl der Leiharbeitskräfte auf alle Mitarbeiter in allen Entleihbetrieben, ergeben sich in beiden Regionen ebenfalls kaum Unterschiede: In Westdeutschland stehen 14 Prozent der Mitarbeiter in den Entleihbetrieben in Lohn und Brot von Personaldienstleistern, in Ostdeutschland 13 Prozent. Die insgesamt geringen interregionalen Unterschiede begründen, weshalb in dem vorliegenden Forschungsbericht ansonsten von einer regional differenzierten Betrachtung abgesehen wird.

Größere Unterschiede als zwischen den Regionen zeigen sich bei der Gegenüberstellung von Entleihern und Nichtentleihbetrieben hinsichtlich der Rechtsformen, die nachfolgend abgebildet sind.

Tabelle 9: Rechtsformen in Entleih- und Nicht-Entleihbetrieben am 30.06.2008

Rechtsform in Entleih- und Nicht-Entleihbetrieben am 30.06.08 (Anteil in %)

Rechtsform	Entleihbetriebe	Nicht-Entleihbetriebe
Einzelunternehmen	19%	55%
Personengesellschaft	3%	7%
Kapitalgesellschaft	72%	28%
Körperschaft des öffentlichen Rechts, sonstige	6%	10%
Alle Rechtsformen	100%	100%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Gut jeder zweite Nichtentleihbetrieb hat die Rechtsform des Einzelunternehmens, während dies nur bei jedem fünften Entleihbetrieb der Fall ist. Ein reziprokes Verhältnis ergibt sich bei Kapitalgesellschaften: Rund 72 Prozent der Leiharbeitsbetriebe sind als Kapitalgesellschaft organisiert, aber nur 28 Prozent der Nichtentleihbetriebe⁷. Kleine Betriebe sind häufig Einzelunternehmungen, während mittlere und große Betriebe aufgrund entsprechender Kapitalausstattung und höheren Finanzierungsbedarfs zu der Rechtsform der Kapitalgesellschaft neigen. Mit der Betriebsgröße steigt auch die Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Leiharbeit, wie multivariate Analysen bestätigen. Andere Rechtsformen wie Personengesellschaften und Körperschaften des öffentlichen Rechts sind für Entleih- und Nichtentleihbetriebe eher von untergeordneter Bedeutung.

Tabelle 10: Beschäftigtenstruktur in Entleih- und Nicht-Entleihbetrieben am 30.06.2008

Beschäftigtenstruktur in Entleih- und Nichtentleihbetrieben am 30.06.08
(durchschnittlicher Anteil der Beschäftigtengruppe an allen Mitarbeitern in %)

	Entleihbetriebe	Nicht-Entleihbetriebe
Qualifizierte	60%	57%
Auszubildende	4%	4%
Praktikanten	4%	3%
befristete Arbeitskräfte	4%	4%
Frauen	24%	48%
Minijobber	7%	15%
Midijobber	2%	6%
Teilzeitarbeitskräfte	13%	30%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Die Beschäftigtenstruktur unterscheidet sich nur im Frauenanteil zwischen Entleih- und Nichtentleihbetrieben zur Jahresmitte 2008. Der Anteil von Personen mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung, vergleichbarer Berufserfahrung oder Studienabschluss beträgt 60 Prozent in Entleihbetrieben und 57 Prozent in Nichtentleihbetrieben. Die Ausbildungsintensität, der Anteil von Praktikanten und der Anteil von befristet Beschäftigten an allen Mitarbeitern liegen bei beiden Betriebstypen ebenfalls auf gleichem Niveau. Durchschnittlich je vier Prozent aller Mitarbeiter sind Auszubildende, Praktikanten oder haben einen befristeten Arbeitsvertrag. Lediglich der Anteil von Praktikanten in Nichtentleihbetrieben liegt um einen Prozentpunkt darunter.

In Entleihbetrieben sind nur 24 von 100 Mitarbeitern weiblich, der Frauenanteil ist hier nur halb so groß wie in Nichtentleihbetrieben. Dies liegt zu einem großen Teil an den Einsatzfeldern, für die Leiharbeit-

⁷ Im IAB-Betriebspanel wird nach GmbH / GmbH & Co. KG und AG / KGaA differenziert. Diese Rechtsformen werden hier zur Gruppe der Kapitalgesellschaft zusammenfasst.

nehmer herangezogen werden. So sind besonders viele Leiharbeitskräfte im verarbeitenden Gewerbe tätig – einer Branche, in der körperlich belastende Tätigkeiten insbesondere bei Geringqualifizierten weit verbreitet sind. Infolge dessen überwiegen männliche Arbeitskräfte in der Personalstruktur von Entleihern. In multivariaten Analysen zeigt sich, dass bei Berücksichtigung dieser Aspekte dennoch in Betrieben mit höheren Frauenanteilen an der Belegschaft in den Entleihbetrieben seltener Leiharbeitskräfte im Vergleich zu Betrieben mit niedrigeren Frauenanteilen anzutreffen sind.

Entleihbetriebe nutzen seltener Flexibilisierungsformen wie Mini- oder Midijobs. Während in Entleihbetrieben sieben Prozent der Mitarbeiter Minijobber und zwei Prozent der Mitarbeiter Midijobber sind, trifft dies auf 15 beziehungsweise sechs Prozent der Mitarbeiter in Nichtentleihbetrieben zu. In Entleihbetrieben ist auch der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte deutlich geringer. So sind 13 von 100 Mitarbeitern in den Entleihbetrieben in Teilzeit beschäftigt, während es in den Nichtentleihbetrieben 30 von 100 sind. Die Unterschiede im Verbreitungsgrad von Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen müssen dabei aber nicht kausal mit der Nutzung von Leiharbeit in Zusammenhang stehen. Hier können auch beispielsweise Betriebsgrößeneffekte eine Rolle spielen. Da Frauen häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten, kann der höhere Frauenanteil in Nicht-Entleihbetrieben mit der höheren Quote an Teilzeitbeschäftigten in diesen Betrieben in Zusammenhang stehen.

Tabelle 11: Arbeitnehmervertretungen und Tarifbindung in Entleih- und Nicht-Entleihbetrieben am 30.06.2008

Arbeitnehmervertretungen, Tarifverträge und Orientierung an Tarifverträgen in Entleih- und Nichtentleihbetrieben am 30.06.08 (Verbreitungsgrad in %)

	Entleihbetriebe	Nicht-Entleihbetriebe
Betriebs- oder Personalrat in Betrieben mit mindestens 5 Beschäftigten*	35%	12%
Andere Form der Mitarbeitervertretung	11%	8%
Branchentarifvertrag	45%	31%
Haus- oder Firmentarifvertrag	8%	3%
Kein Tarifvertrag	47%	66%

*Beschäftigte ohne Leiharbeitnehmer

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Der Verbreitungsgrad von Betriebsräten ist in Entleihbetrieben (35 Prozent) fast dreimal so hoch wie in den Nicht-Entleihbetrieben (12 Prozent). Leiharbeit ist in größeren Betrieben stärker verbreitet als in

kleinen und mittleren Betrieben.⁸ Je größer ein Betrieb ist, desto wahrscheinlicher ist es auch, dass dort ein Betriebsrat vorhanden ist. Kontrolliert man dafür in hier nicht gezeigten multivariaten ökonomischen Analysen, zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit von Leiharbeit in den Betrieben mit Betriebsrat höher ist. Wesentlich geringer ist der Unterschied in der Verbreitung von betriebsspezifischen anderen Mitarbeitervertretungen wie beispielsweise Belegschaftssprecher oder eines Runden Tisches. In elf Prozent aller Entleihbetriebe sind solche Formen von Arbeitnehmervertretungen vorhanden, während es in Nicht-Entleihbetrieben drei Prozentpunkte weniger sind.

53 Prozent der Betriebe, die zur Jahresmitte 2008 Leiharbeit nutzten, sind tarifgebunden, in Nicht-Entleihbetrieben liegt dieser Wert bei 34 Prozent. Unterscheidet man bei der Tarifbindung nach Branchentarifvertrag und Haus- oder Firmentarifvertrag, zeigt sich, dass 45 Prozent der Entleiher Branchentarifverträge und acht Prozent Haus- oder Firmentarifverträge vorweisen können. Knapp die Hälfte (47 Prozent) unterliegt keinem Tarifvertrag. Dagegen sind zwei Drittel der Nicht-Entleihbetriebe nicht an einen Tarifvertrag gebunden, in 31 Prozent dieser Betriebe gilt ein Branchen- und in drei Prozent ein Haus- oder Firmentarifvertrag. Die Unterschiede sind zu einem erheblichen Teil auf Betriebsgrößeneffekte zurückzuführen. Größere Betriebe haben häufiger Leiharbeitskräfte im Einsatz und sind gleichzeitig mit höherer Wahrscheinlichkeit tarifgebunden. Promberger et al. finden Evidenz dafür, dass die Tarifbindung keinen signifikanten Einfluss auf die betriebliche Entscheidung hat, ob Leiharbeitskräfte eingesetzt werden (Promberger et al., 2006, S. 79). Die in Tabelle 13 dargestellten Unterschiede zwischen Entleih- und Nicht-Entleihbetrieben spiegeln also nicht einen kausalen Zusammenhang wider.

Tabelle 12: Ausgewählte Charakteristika von Entleihbetrieben am 30.06.2008

Einstellungen und Gründe für Nichteinstellungen sowie Arbeitskräfteumschlag im 1. Hj. 08, antizipierte Beschäftigungsentwicklung bis 30.6.09 in Entleih- und Nichtentleihbetrieben (Verbreitungsgrad in %)

	Entleihbetriebe	Nicht-Entleihbetriebe
Einstellungen im 1. Hj. 08 vorhanden	60%	25%
Arbeitskräfteumschlag im 1.Hj. 08	3	1
Erwarteter Anstieg der Beschäftigtenzahl bis 30.6.09	23%	12%
Regelungen zu Arbeitszeitkonten vorhanden	58%	22%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

⁸ Da ein Betriebsrat erst in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten (ohne Leiharbeitskräfte gerechnet) gewählt werden kann, bleibt an dieser Stelle die Analyse auf Betriebe mit mehr als vier Beschäftigten (= Mitarbeiter ohne Leiharbeitnehmer) beschränkt.

Betriebe, die zur Jahresmitte 2008 die Arbeitsleistung von Leiharbeitnehmern in Anspruch nehmen, haben häufiger als Nichtentleihbetriebe im ersten Halbjahr Personal rekrutiert. Während jeder vierte Nicht-Entleihbetrieb in diesem Zeitraum Einstellungen vornahm, war dies in 60 Prozent aller Entleihbetriebe der Fall. Eine ergänzende Information hierzu ergibt sich, wenn man zusätzlich zu der Anzahl der Einstellungen auch die Anzahl der Entlassungen berücksichtigt. Dies drückt sich im Arbeitskräfteumschlag, hier gemessen im ersten Halbjahr 2008, aus. Die Nettoveränderung der Beschäftigung ist in Entleih- und Nicht-Entleihbetrieben positiv, insgesamt haben die Betriebe also mehr Personal eingestellt als Beschäftigte in diesem Zeitraum ausgeschieden sind. In den Entleihbetrieben ist die Anzahl der Arbeitskräfte in dieser Betrachtungsweise im ersten Halbjahr 2008 um drei Personen gestiegen, während es in Nicht-Entleihbetrieben durchschnittlich nur eine Person war. Entleihbetriebe antizipieren auch fast doppelt so oft einen Anstieg der Anzahl der Beschäftigten innerhalb eines Jahres als Nicht-Entleihbetriebe (23 Prozent Entleihbetriebe zu 12 Prozent der Nicht-Entleihbetriebe). Gleichzeitig sind in 58 Prozent der Entleihbetriebe Regelungen zu Arbeitszeitkonten vorhanden, während solche Regelungen nur in 22 Prozent der Nicht-Entleihbetriebe anzutreffen sind.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass Leiharbeit ein probates Mittel für Betriebe darstellt, die Beschäftigung aufbauen und antizipieren, dass sich dies in der nächsten Zukunft auch nicht ändern wird. Um sich der personellen Situation in den Betrieben zu nähern, werden nachfolgend zentrale Personalprobleme in den Entleih- und Nicht-Entleihbetrieben gegenübergestellt und erläutert. Da Mehrfachantworten möglich sind, handelt es sich dabei um den Anteil der Nennungen.

Tabelle 13: Erwartete Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren

Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren (Nennung in %, Mehrfachantworten möglich)		
	Entleihbetriebe	Nicht-Entleihbetriebe
Schwierigkeiten, Fachkräfte zu bekommen	49%	18%
Personalmangel	12%	4%
Mangelnde Arbeitsmotivation	12%	6%
Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	11%	3%
Hohe Belastung durch Lohnkosten	38%	20%
Keine Personalprobleme	29%	62%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Knapp ein Drittel der Betriebe, die Leiharbeit nutzen, geben am 30. Juni 2008 an, dass sie in den kommenden beiden Jahren keine Personalprobleme erwarten. 62 Prozent der Nicht-Entleihbetriebe geben an, dass dies ihrer Ansicht nach zutrifft. Leiharbeit ist also in Betrieben mit erwarteten Personalproble-

men etwa doppelt so häufig anzutreffen wie in Betrieben, die keine Personalprobleme in den kommenden beiden Jahren erwarten. Betrachtet man die Ebene der einzelnen Personalprobleme, zeigt sich, dass rund die Hälfte der Entleihbetriebe in den kommenden beiden Jahren Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung erwarten, während dies nur 18 Prozent der Nichtentleihbetriebe annehmen. Zwölf von 100 Entleihbetrieben geben an, dass es voraussichtlich in diesem Zeitraum zu einem Personalmangel kommen wird, während nur vier Prozent der Nicht-Entleihbetriebe dies vorhersagen. Wie bereits gezeigt wurde, nutzen größere Betrieben häufiger als kleine Betriebe Leiharbeit. Gleichzeitig unterscheidet sich die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nach der Betriebsgröße. So liegt der Anteil an Akademikern in Großbetrieben um ein vielfaches höher als in Kleinbetrieben. Schwierigkeiten bei der Rekrutierung ergeben sich gerade im Bereich der Hochqualifizierten. Insofern reflektieren diese Ergebnisse auch diesen Zusammenhang und sprechen nicht zwingend dafür, dass Leiharbeit eine Möglichkeit ist, einem Fachkräftemangel wirksam entgegenzuwirken⁹.

Zwölf beziehungsweise elf Prozent der Entleihbetriebe vermuten, dass sie mit mangelnder Arbeitsmotivation und hohen Fehlzeiten zurechtkommen werden müssen, während dies nur von sechs beziehungsweise drei Prozent der Nicht-Entleihbetrieben angegeben wird. Unklar ist, inwieweit dies auf die bereits vorhandene Nutzung von Leiharbeit zurückzuführen ist, oder ob mit der Verlagerung von Teilen des Personalmanagements aus den Entleihbetrieben auf Personaldienstleister diesem Phänomen begegnet werden soll. Für eine Beantwortung diese Frage wären umfangreiche ökonomische Analysen notwendig.

Vier von zehn Entleihbetrieben und zwei von zehn Nicht-Entleihbetrieben nennen hohe Lohnkosten als ein personalpolitisches Problem der nächsten beiden Jahre. Geringere Arbeitskosten können ein Grund dafür sein, weshalb Betriebe Leiharbeit nutzen und gegebenenfalls Leiharbeit auf Kosten der Stammbesetzung ausbauen. Mit der deskriptiven Analyse lassen sich an dieser Stelle jedoch keine kausalen Zusammenhänge belegen. Inwieweit Substitutionsstrategien von Bedeutung sind, wird in den nachfolgenden Kapitelabschnitten näher untersucht.

⁹ Allerdings kann Leiharbeit eine Möglichkeit darstellen, Vakanzen zu mindern und so einen Fachkräftemangel temporär zu lindern.

3.3 Beschäftigungseffekte von Leiharbeit

3.3.1 Entwicklung von Leiharbeit und regulärer Beschäftigung

Dass Leiharbeit seit 2003 an Bedeutung gewonnen hat, lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels belegen. Fraglich ist, welche Beschäftigungseffekte mit dem Bedeutungsgewinn von Leiharbeit verbunden sind. Der Effekt von Arbeitnehmerüberlassung auf den Arbeitsmarkt wird in der Literatur kontrovers beurteilt.

Kritiker der Arbeitnehmerüberlassung monieren, dass Arbeitsvolumina, die von Leiharbeitnehmern übernommen werden, vorher durch Arbeitskräfte in anderen Erwerbsformen erbracht worden seien. So kommt Rudolph (2000) zu dem Schluss, dass durch Leiharbeit kaum neue Arbeitsplätze entstehen (Rudolph, 2000, S. 2). Hierdurch werde lediglich die formale Zuordnung und die Kostenverteilung ein und derselben Arbeitsplätze neu geregelt. Deswegen handele es sich um ein Nullsummenspiel (Hamann 1995, S. 499). Sind für den Betrieb die Kosten der Nutzung von Leiharbeit geringer als die Arbeitskosten vergleichbarer eigener Arbeitnehmer, so besteht ein Anreiz Stammarbeitskräfte durch Leiharbeitnehmer zu ersetzen. Promberger et al. (2006) sind der Ansicht, dass Leiharbeit auf Kosten von anderen Beschäftigungsformen ausgebaut werde (Promberger et al., 2006, S. 119).

Auf der anderen Seite wird argumentiert, dass Leiharbeit zusätzliche Beschäftigung schaffe. Dafür spricht, dass bei den Verleihbetrieben Personaldisponenten und Arbeitnehmer in der Administration beschäftigt werden. Aufgrund der Gründungsdynamik in der Arbeitnehmerüberlassung hat sich die Anzahl dieser Arbeitskräfte parallel zu dem Anstieg der Anzahl an Leiharbeitnehmern erhöht. Promberger et al. (2006) gehen davon aus, dass ein Disponent zwischen 20 und 50 Leiharbeitskräfte betreut (Promberger et al., 2006, S. 23). Mit der Verlagerung eines Teils der Aufgaben des Personalmanagements aus den Entleihbetrieben in die Verleihbetriebe könnte aber auch ein Beschäftigungsabbau in den Personalabteilungen von Entleihbetrieben verbunden sein.

Ein positiver Beschäftigungseffekt könne auch durch die hohe Flexibilität der Leiharbeit bedingt sein. Dies wird mit der Bedienung einer Arbeitsnachfrage begründet, die aufgrund von zeitlichen Restriktionen andernfalls nicht erfüllt werden könne. In Betrieben mit einer Beschäftigung an der Kapazitätsgrenze und ausgereizten Flexibilisierungsmöglichkeiten könnten unter Umständen Aufträge nur mit dem Einsatz von Leiharbeitskräften ausgeführt werden. Hieraus würde ein jobschaffender Effekt resultieren. Dies gilt gesamtwirtschaftlich allerdings nur, wenn dann kein anderer Betrieb die andernfalls

abgelehnten Aufträge erbracht hätte. Einige Experten sehen positive Beschäftigungseffekte von Leiharbeit für den Arbeitsmarkt (IW 2000, S. 1). Im Jahr 2002 sah man sogar das Potenzial für rund 780.000 neue Arbeitsplätze (Hartz, 2002, S. 274ff.). So stellten im Jahr 2005 alle Verleihbetriebe 738.000 Personen neu ein. Gemessen an ihrer Größe trägt der Teilarbeitsmarkt der Arbeitnehmerüberlassung damit einen überdurchschnittlichen Anteil an allen Einstellungen¹⁰ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2006, [Einleitung] S. 23). Um die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse mitzubilden, müssten die Entlassungen hier aber auch berücksichtigt werden.

Um sich möglichen Beschäftigungseffekten zu nähern, bietet sich in einem ersten Schritt eine komparative Analyse von Leiharbeit und regulärer Beschäftigung mit Daten des IAB-Betriebspanels an. Die nachfolgende deskriptive Analyse erlaubt es die Bedeutung kombinierter Beschäftigungsentwicklungen zu quantifizieren. Daraus lassen sich Aussagen über die theoretische Obergrenze von vermuteten Beschäftigungseffekten von Leiharbeit auf die Stammbeslegschaft in Betrieben ableiten. Dafür wird in einer betriebsindividuellen Analyse die Veränderung in der Anzahl der Stammarbeitskräfte mit der Veränderung der Anzahl an Leiharbeitnehmern im Zeitraum 2007 bis 2008 verglichen, um möglichst am aktuellen Rand zu bleiben. Die Betriebe werden nach der Veränderung ihrer Beschäftigtenzahl und der Veränderung der Anzahl an eingesetzten Leiharbeitnehmern wie folgt unterschieden:

- Beschäftigungsaufbau (reguläre Beschäftigung vs. Leiharbeit)
- Konstanz des Beschäftigungsvolumens (reguläre Beschäftigung vs. Leiharbeit)
- Beschäftigungsabbau (reguläre Beschäftigung vs. Leiharbeit)

Grundgesamtheit sind dabei diejenigen Betriebe, in denen zum 30. Juni 2007 mindestens ein regulär Beschäftigter und ein Leiharbeitnehmer tätig waren. Außerdem müssen diese Betriebe im Folgejahr ebenfalls befragt worden sein und die Anzahl Beschäftigter und Leiharbeitnehmer angegeben haben¹¹. Konstanz wird angenommen, wenn sich die Beschäftigung beziehungsweise Leiharbeit bezogen auf den 30. Juni 2007 um maximal fünf Prozent verändert hat. Dieses Intervall ist notwendig, da eine marginale Veränderung der Anzahl in einem Kleinbetrieb eine wesentlich größere betriebliche Bedeutung als in einem Großbetrieb mit sehr vielen Beschäftigten oder Leiharbeitnehmern hat. Durch die Bandbreite von fünf Prozent nach oben und nach unten ist gewährleistet, dass eine Neueinstellung in einem Betrieb mit ein bis 20 Beschäftigten ohne Personalabgänge als Beschäftigungsaufbau gewertet wird. In Betrieben mit 21 und mehr Beschäftigten ohne Personalabgänge sind in Abhängigkeit von der Ge-

¹⁰ Vor dem Hintergrund von häufig kurzen Beschäftigungsdauern sind dabei Einstellungen von existierenden Beschäftigungsverhältnissen zu differenzieren.

¹¹ In der Beschäftigtenanzahl sind im Gegensatz zur Definition der Mitarbeiter die Leiharbeitnehmer nicht enthalten.

samtbeschäftigung mehr Neueinstellungen für die Einstufung als Beschäftigungsaufbau erforderlich. Gleiches gilt analog für den Fall eines Beschäftigungsabbaus und entsprechend für die Anzahl an Leiharbeitnehmern. Als Berechnungsgrundlage dient im Vergleich zur Jahresmitte 2007 mit 2008 die Veränderung der Anzahl der Beschäftigten eines Betriebs beziehungsweise der dort eingesetzten Leiharbeitnehmer. Alternative Berechnungen bei einer Variation der verwendeten Quote von fünf Prozent zeigen ähnliche Ergebnisse.

Tabelle 14: Entwicklung von Beschäftigung und Leiharbeit in den Entleihbetrieben 2007-2008

Anteil der Betriebe mit Aufbau, Konstanz oder Abbau von Beschäftigung und Leiharbeit vom 30.06.07 zum 30.06.08 in Entleihbetrieben am 30.06.07

Beschäftigungs- entwicklung*	Leiharbeitsentwicklung			Gesamt
	Aufbau	Konstanz	Abbau	
Aufbau	7%	8%	19%	34%
Konstanz	10%	12%	28%	50%
Abbau	2%	1%	13%	16%
Gesamt	19%	21%	59%	100%

*Beschäftigte ohne Leiharbeitnehmer

Aufbau: Zunahme um mehr als fünf Prozent gegenüber 2007

Konstanz: Veränderung von höchstens fünf Prozent gegenüber 2007

Abbau: Verringerung um mehr als fünf Prozent gegenüber 2007

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007-2008

In rund der Hälfte aller befragten Betriebe hat sich im Jahresvergleich 2007 zu 2008 das Beschäftigungsniveau nicht verändert. Ein weiteres Drittel hat in diesem Zeitraum mehr Beschäftigte als zuvor und 16 Prozent der Betriebe hat Personal abgebaut. Dies entspricht den Erwartungen, wenn man bedenkt, dass zur Jahresmitte 2008 die Auswirkungen der Finanzkrise auf den deutschen Arbeitsmarkt noch kaum zu spüren waren. Überraschend ist hingegen die Entwicklung in diesem Zeitraum im Bereich der Leiharbeit: In jedem fünften Entleihbetrieb hat sich die Anzahl der Leiharbeitnehmer nicht verändert. Nahezu genauso hoch ist der Anteil der Entleihbetriebe, die mehr Leiharbeitnehmer als im Vorjahr einsetzen. Aber 59 Prozent aller Entleihbetriebe haben die Zahl der Leiharbeitnehmer im Jahresvergleich reduziert. Dies ist auf das unterschiedliche Nutzungsverhalten von Klein- Mittel- und Großbetrieben zurückzuführen. Wie bereits in Kap. 3.2.1 dargestellt, ist der Verbreitungsgrad von Leiharbeit nur in Großbetrieben in diesem Zeitraum gestiegen, während in mittleren und kleinen Betrieben Leiharbeit 2008 seltener als im Jahr zuvor anzutreffen ist.

Mit der Neunfeldermatrix lassen sich aber auch Aussagen über die betrieblichen Präferenzen kombinierter Beschäftigungsstrategien treffen. Rund 28 Prozent der Betriebe haben zur Jahresmitte 2008 im Vergleich zum Vorjahr die gleiche Beschäftigtenanzahl, aber weniger Leiharbeitnehmer im Betrieb.

Rund 19 Prozent der Betriebe haben ebenfalls die Anzahl der Leiharbeiter und gleichzeitig die Anzahl ihrer eigenen Beschäftigten reduziert. Keine Veränderung beider Beschäftigungsformen ergibt sich in 13 Prozent der Betriebe, genauso hoch ist der Anteil derer, die die Anzahl der Personen in diesen Beschäftigungsformen im Vergleich zum Vorjahr reduziert haben. In jedem zehnten Betrieb profitieren im Stichtagsvergleich von einer größeren Arbeitsnachfrage nur die Leiharbeiter durch eine Erhöhung der Anzahl an Arbeitsplätzen, während sich die Anzahl der eigenen Arbeitnehmer nicht änderte. Andere betriebliche Strategien sind dabei eher von untergeordneter Bedeutung.

Folgende Felder in der Matrix sind von besonderem Interesse:

1. Die Gesamtzahl der Beschäftigten fällt, während die Anzahl an Leiharbeitern im Betrieb steigt
2. Die Gesamtzahl der Beschäftigten bleibt konstant, während die Anzahl an Leiharbeitern im Betrieb steigt
3. Die Gesamtzahl der Beschäftigten fällt, während die Anzahl an Leiharbeitern im Betrieb konstant bleibt

Von diesen Handlungsmustern machen insgesamt nur dreizehn Prozent aller Betriebe Gebrauch. Die Auswertungen der vorangegangenen Jahre bestätigen, dass diese Entwicklungsrichtungen von eher untergeordneter quantitativer Bedeutung sind (vgl. Anhang, Tab. VI und VII). Anhand der deskriptiven Auswertung lassen sich aus den unterschiedlichen Beschäftigungsstrategien keine Kausalitäten ableiten. In Betrieben mit Beschäftigungsabbau und gleichzeitigem Aufbau von Leiharbeitern kann nicht automatisch eine Substitutionsstrategie angenommen werden. So könnte beispielsweise eine Beschäftigungsreduktion dazu führen, dass nicht mehr in dem Maße wie zuvor Vakanzen und Arbeitsbedarfe in Urlaubszeiten mit der Stammbesetzung abgedeckt werden können – und deshalb vermehrt Leiharbeiter eingesetzt werden. Vorstellbar ist auch, dass Betriebe benötigte Qualifikationen nicht selbst am Arbeitsmarkt rekrutieren können und sich deshalb an entsprechend spezialisierte Personaldienstleister wenden. Vergleicht man betriebliche Handlungsmuster, zeigt sich, dass in den Entleihbetrieben mit 28 Prozent die dominierende Strategie aus dem Abbau von Leiharbeitern und gleichzeitiger Konstanz der Beschäftigtenanzahl im stichtagsbezogenen Vergleich der Jahresmitte 2008 mit dem Vorjahr besteht.

3.3.2 Substitutionseffekte von Leiharbeit

Die Frage, ob Leiharbeit reguläre Beschäftigungsformen verdrängt, ist in der öffentlichen Diskussion von besonderer Bedeutung. Insbesondere die These, dass reguläre Beschäftigung durch Leiharbeitsverhältnisse substituiert werde und Leiharbeit lediglich ein Einfallstor für eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und des Entgelts sei, ist weit verbreitet. Als Beleg wird dafür die Erosion regulärer Beschäftigungsverhältnisse und der Anstieg atypischer Beschäftigungsformen und somit auch von Leiharbeit herangezogen¹².

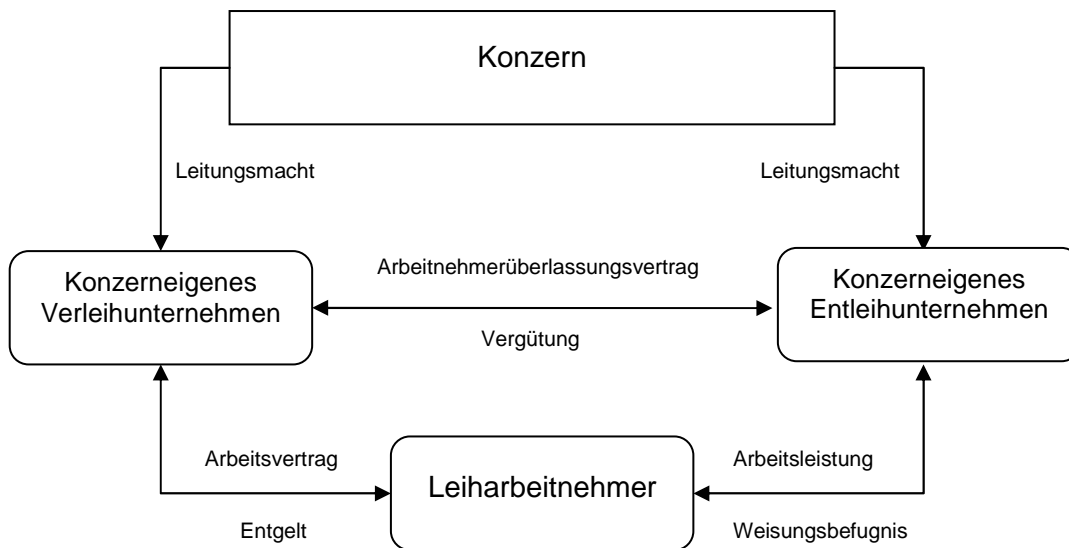
Dabei wird vernachlässigt, dass diejenigen, die durch das gleiche Fabrikator wie zuvor, aber jetzt mit einem Leiharbeitsvertrag in der Tasche gehen, nach wie vor sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Im klassischen Sinn liegt eine Substitution dann vor, wenn ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis durch ein nichtsozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis ersetzt wird. Dies ist bei Leiharbeit grundsätzlich nicht der Fall.

In einem anderen Sinne kann der „Ersatz“ der eigenen Arbeitnehmer eines Betriebes durch Leiharbeitskräfte ebenfalls als „Substitution“ von (regulärer) Beschäftigung durch Leiharbeit verstanden werden. Falls die Arbeitsnachfrage mit Leiharbeitern gedeckt wird und sie auch mit Arbeitskräften, die nicht in Diensten von Personaldienstleistern stehen, hätte gedeckt werden können, ist in diesem Sinne Leiharbeit per se „Substitution“ von (regulärer) Beschäftigung. Um Substitution der Stammebelegschaft durch Leiharbeitskräfte eindeutig quantifizieren zu können, kommt aus unserer Sicht nur Konzernleihe in Betracht.

Konzernleihe liegt dann vor, wenn die Arbeitnehmerüberlassung gewerblich zwischen Betrieben zweier Unternehmen unter einheitlicher Leitungsmacht erfolgt. Der Begriff des Konzerns ist somit rechtsformneutral zu verstehen (Sandmann und Marschall, 2008, AÜG, S. 66f.). In diesem Fall gliedert ein Konzernteil Kohorten seiner Stammebelegschaft in eigene Entleihbetriebe aus und lässt das Arbeitsvolumen der freigestellten Beschäftigten durch Leiharbeitnehmer des konzerneigenen Entleihers erbringen. Abbildung 3 verdeutlicht den Zusammenhang:

¹² Im Zeitraum 1997 bis 2007 hat sich der Anteil abhängig Beschäftigter in Normalarbeitsverhältnissen an allen abhängigen Beschäftigungsformen von 82,5 Prozent auf 74,5 Prozent verringert. Der Anteil an atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist im gleichen Zeitraum entsprechend von 17,5 Prozent um acht Prozentpunkte gestiegen (Statistisches Bundesamt, 2008, S. 9).

Abbildung 3: Konzernleihe



Quelle: eigene Darstellung

Zur Konzernleihe existieren keine Informationen aus dem IAB-Betriebspanel oder anderen publizierten Erhebungen. Allerdings sind im IAB-Betriebspanel des Jahres 2008 Informationen enthalten, ob Betriebe Leistungen, die zuvor selbst erbracht worden waren, im ersten Halbjahr 2008 fremd vergeben haben. Konzernleihe lässt sich als eine spezielle Form des Outsourcings interpretieren. Um sich in einem ersten Schritt der Konzernleihe zu nähern, lässt sich deren maximale Bedeutung aus der Auswertung der Outsourcingaktivitäten ableiten. Da keine Daten zu der Art des Outsourcings vorliegen, kann die Bedeutung von Substitution in diesem Sinne nicht näher quantifiziert werden. Allerdings stellt der Anteil der Outsourcing-Betriebe an allen Betrieben die theoretische Obergrenze - die sicherlich weit von der tatsächlichen Bedeutung entfernt ist - von Betrieben dar, die in diesem Zeitraum Stamm-arbeitskräfte durch Leiharbeiternehmer substituiert haben könnten. Aus der nachfolgenden Tabelle, lässt sich entnehmen, wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die Leistungen im Jahr 2008 fremd vergeben haben statt sie wie im Vorjahr selbst zu erbringen.

Tabelle 15: Betriebe mit Outsourcing im ersten Halbjahr 2008

**Anteil der Klein-, Mittel- und Großbetriebe mit im 1.Hj. 2008 fremd-
vergebenen und 2007 selbst erbrachten Leistungen an allen Betrieben
nach Betriebsgröße**

Betriebsgröße	Outsourcing - Betriebe	Outsourcing nach Deutschland
Kleinbetriebe (1-49 Mitarbeiter)	7%	7%
Mittlere Betriebe (50-249 Mitarbeiter)	14%	12%
Großbetriebe (250 und mehr Mitarbeiter)	19%	14%
Alle Betriebsgrößen	8%	7%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Insgesamt haben im ersten Halbjahr 2008 acht Prozent aller Betriebe Leistungen, die im Vorjahr selbst erbracht wurden, fremdvergeben. Sieben Prozent haben nur nach Deutschland outgesourct, ein Prozent hat angegeben, Leistungen im In- und Ausland oder nur im Ausland erbringen zu lassen.

Mit der Betriebsgröße verringert sich der arbeitsteilige Spezialisierungsgrad, so dass größere Betriebe tendenziell größere Produktions- und Leistungsspektren im Vergleich zu Kleinbetrieben aufweisen. Aufgrund von Effizienzüberlegungen steigt deshalb auch das betriebliche Outsourcingpotenzial mit der Betriebsgröße. Insofern überrascht nicht, dass nur sieben Prozent aller Kleinbetriebe im Vorjahr selbst erbrachte Leistungen im ersten Halbjahr 2008 – nahezu nur in Deutschland - fremdvergeben haben, während der Anteil der mittelgroßen Outsourcing-Betriebe doppelt so groß ist. Rund zwölf Prozent der Betriebe mittlerer Betriebsgröße haben Leistungen innerhalb Deutschlands fremd vergeben. Nahezu jeder fünfte Großbetrieb mit 250 und mehr Mitarbeitern hat in diesem Zeitraum Leistungen ebenfalls auf andere Betriebe übertragen. Fünf Prozent der großen Betriebe haben angegeben, Leistungen nach Deutschland und in das Ausland oder nur in das Ausland ausgelagert zu haben. Als Leistung, die im ersten Halbjahr 2008 fremdvergeben und im Vorjahr noch selbst erbracht wurde, kann auch die Substitution von Belegschaftsteilen durch Leiharbeitnehmer verstanden werden.

Um die Bedeutung der Konzernleihe genauer zu quantifizieren, werden nachfolgend die Ergebnisse der Auswertungen anhand von Daten der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit erläutert. Die Betriebsdatei enthält alle Betriebe mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. In einer Längsschnittbetrachtung zum Stichtag 30. Juni jedes Jahres werden dabei alle Betriebe identifiziert, die in einem bestimmten Zeitraum neu entstanden sind. Unter Verwendung der Brancheninformation auf 5-Steller-Ebene kann eine Identifikation der Verleihbetriebe erfolgen. Falls Konzernleihe in relevantem Umfang vorliegt, müssten diese neuen Entleihbetriebe gleich mit einer beträchtlichen Anzahl Arbeit-

nehmer entstanden sein, da ja „en bloc“ die Beschäftigten in den ausgegründeten Entleihbetrieb übernommen werden. In der Anzahl der Beschäftigten sind neben den Leiharbeitskräften auch diejenigen Personen, die bei Personaldienstleistern andere Tätigkeiten ausüben, wie etwa Bürokaufleute oder Personaldisponenten enthalten. In der Beschäftigtenstatistik sind keine Informationen enthalten, die es ermöglichen zwischen Leiharbeitnehmern und anderen Arbeitnehmern zu unterscheiden. Deshalb unterliegt die Auswertung zur Konzernleihe der Restriktion, dass sie sich auf Personenebene auf Beschäftigte und nicht nur auf die Teilmenge der Leiharbeitnehmer bezieht.

Die Untersuchung von Konzernleihe beschränkt sich hier auf neuentstandene Entleihbetriebe im Hauptzweck, da nicht zu erwarten ist, dass ein Konzern einen Entleihbetrieb im Nebenzweck ausgründet.

Tabelle 16: Neugegründete Verleihbetriebe 2006 - 2008

**Anzahl der neugegründeten Verleihbetriebe im Vergleich
zum Vorjahresstichtag am 30.06., 2006-2008**

	Anzahl der Betriebe am 30.06.		
	2006	2007	2008
Alle neugegründeten Verleiher	1.432	1.657	1.784
- davon mit mehr als 10 Beschäftigten	723	842	863
- davon mit mehr als 100 Beschäftigten	48	68	57
Alle Verleiher	8.107	9.278	10.507

Quelle: BA-Beschäftigtenstatistik 2005-2008

Tabelle 17: Beschäftigte in neugegründeten Verleihbetrieben 2006 - 2008

**Anzahl der Beschäftigten in neugegründeten Verleihbetrieben
am 30.06., 2006-2008**

	Anzahl der Beschäftigten am 30.06.		
	2006	2007	2008
Alle neugegründeten Verleiher	34.225	40.597	40.497
- davon mit mehr als 10 Beschäftigten	31.523	37.469	36.936
- davon mit mehr als 100 Beschäftigten	8.179	11.676	10.420
Alle Verleiher	506.688	639.254	710.273

Quelle: BA-Beschäftigtenstatistik 2006-2008

Tabelle 18: Durchschnittliche Anzahl an Beschäftigten in neugegründeten Verleihbetrieben 2006 - 2008

Durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten in neugegründeten Verleihbetrieben am 30.06., 2006-2008

	durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten am		
	2006	2007	2008
Alle neugegründeten Verleiher	24	25	23
- davon mit mehr als 10 Beschäftigten	44	45	43
- davon mit mehr als 100 Beschäftigten	170	172	183
Alle Verleiher	63	69	68

Quelle: BA-Beschäftigtenstatistik 2006-2008

Von Jahresmitte 2005 bis zur Jahresmitte 2006 wurden 1.432 Verleihbetriebe im Hauptzweck neu gegründet, somit ist rund jeder sechste der 8.107 Verleihbetriebe in diesem Zeitraum neu entstanden. In den beiden darauffolgenden Jahren erhöhte sich die Gründungsdynamik in der Arbeitnehmerüberlassung. Zwischen 30. Juni 2006 und 30. Juni 2007 wurden 1.657 Verleiher im Hauptzweck erstmals in der Beschäftigtenstatistik erfasst, so dass sich die Anzahl der Verleihbetriebe im Hauptzweck auf 9.278 erhöhte. Im darauffolgenden Jahr starteten 1784 Betriebe ihre Tätigkeit in der Arbeitnehmerüberlassung, so dass zur Jahresmitte 2008 nach Abzug der Betriebsschließungen 10.507 Verleihbetriebe im Hauptzweck Leiharbeitskräfte beschäftigten. Damit wurde etwa jeder zehnte Betrieb in dieser Branche in den vorangegangenen 12 Monaten neu in der BA-Beschäftigtenstatistik erfasst. Während sich die Anzahl der neugegründeten Verleiher im Untersuchungszeitpunkt erhöht hat, ist also der Anteil der Neugründungen an allen Betrieben in dieser Branche zurückgegangen. Diese Entwicklung zeigt sich in ähnlicher Form auf der Personenebene:

Nach der BA-Beschäftigtenstatistik sind am 30. Juni 2008 710.273 Personen bei Verleihern im Hauptzweck abhängig beschäftigt. Dies sind 71.019 mehr als 12 Monate zuvor und sogar 203.585 mehr als zur Jahresmitte 2006. Die absolute Anzahl der Beschäftigten neugegründeter Personaldienstleister hat sich von 34.225 am 30. Juni 2006 auf 40.497 am 30. Juni 2008 erhöht. Im Vergleich der Jahre 2008 zu 2007 ist die Anzahl um insgesamt 100 gesunken. Der Anteil der Beschäftigten von Neugründungen an allen Verleihbetrieben im Hauptzweck ist in den 3 Jahren damit von 6,7% auf 5,7% zurückgegangen. Durchschnittlich sind bei Neugründungen zwischen 23 und 25 Personen beschäftigt, während es bei allen Verleihern im Hauptzweck zu den Halbjahresstichtagen 2006 bis 2008 im Schnitt zwischen 63 und 69 sind.

Um die Bedeutung von Konzernleihe zu untersuchen, werden die neugegründeten Verleihbetriebe im Hauptzweck anhand ihrer Beschäftigtenzahl eingeteilt. Unser Augenmerk gilt insbesondere neuge-

gründeten Verleihbetrieben mit mehr als 100 Beschäftigten. Bei diesen Betrieben könnte es sich um potenzielle Fälle von Konzernleihe handeln, da anzunehmen ist, dass ein Konzern nur dann einen Verleihbetrieb gründet, wenn in erheblichem Umfang eigene Beschäftigte in ein Leiharbeitsverhältnis wechseln. Diese Abgrenzung ist willkürlich, aber im Sinne einer Operationalisierung dieser Forschungsfrage notwendig. Eine Erhöhung der Grenze bewirkt tendenziell eine geringere Anzahl der Betriebe, die Konzernleihe betrieben haben könnten, eine Verringerung das Gegenteil. Eine zusätzliche Information liefert die Differenzierung nach Neugründungen mit mehr als zehn Beschäftigten. In allen drei Untersuchungsperioden ist zu beobachten, dass rund die Hälfte der neugegründeten Verleiher im Hauptzweck weniger als zehn Personen zur Jahresmitte beschäftigt. Die andere Hälfte hat bereits im ersten Jahr ihrer Geschäftsaufnahme eine größere Personaldecke. Jedoch ist der größte Teil der Beschäftigten der neu in der BA-Beschäftigtenstatistik erfassten Betriebe bei neugegründeten Verleihern mit mehr als zehn Beschäftigten zum Halbjahresstichtag tätig. So stehen zum Beispiel am 30. Juni 2008 36.936 von 40.497 Arbeitskräften bei neugegründeten Personaldienstleistern mit mehr als zehn Beschäftigten unter Vertrag.

— Betrachtet man die neugegründeten Verleihbetriebe im Hauptzweck mit mehr als 100 Beschäftigten am jeweiligen Halbjahresstichtag, ergibt sich folgendes Bild: Zwischen dem 30. Juni 2005 und dem 30. Juni 2006 wurden in der BA-Beschäftigtenstatistik 48 Verleiher mit mehr als 100 Beschäftigten (durchschnittlich 170 und insgesamt 8.179 Beschäftigte) am Ende dieses Zeitraums erstmalig erfasst. Im darauffolgenden Jahr trifft dies auf 68 Betriebe mit durchschnittlich 172 und insgesamt 37.469 Beschäftigten zu. Von Jahresmitte 2007 bis zur Jahresmitte 2008 wurden 57 Betriebe neu in der BA-Beschäftigtenstatistik neu erfasst. In diesen 57 Betrieben wurden zur Jahresmitte 2008 durchschnittlich 183 und insgesamt 10.420 Personen abhängig beschäftigt.

Konzernleihe ist aufgrund der geringen Fallzahlen bei erstmalig in der BA-Beschäftigtenstatistik erfassten Verleihbetrieben im Hauptzweck von insgesamt vergleichsweise untergeordneter Bedeutung für die Arbeitnehmerüberlassung. Dafür spricht auch, dass in der Beschäftigtenstatistik ein Betrieb auch dann als neu entstanden gilt, wenn lediglich eine Verlagerung des Betriebssitzes erfolgt oder ein Erbe den Betrieb des Erblassers weiterführt, falls damit eine Neuvergabe der Betriebsnummer verbunden ist. Außerdem besteht zusätzlich die Möglichkeit, dass es sich bei diesen neu entstanden Verleihbetrieben mit von Beginn an umfangreicher Personalausstattung auch um Filialen großer Personaldienstleister handeln könnte. Insofern bilden die hier ausgewiesenen Daten der Beschäftigungsstatistik die Obergrenze von neuentstandenen Entleihbetrieben im Hauptzweck ab.

Die Gründungsdynamik hat in der Branche von 2006 auf 2007 zugenommen, jedoch von 2007 auf 2008 wieder abgenommen. Dieser Trend dürfte sich angesichts der konjunkturellen Entwicklung sicher fortgesetzt haben. Konzernleihe als Substitution von Teilen der Stammebelegschaft durch Leiharbeitskräfte als betriebliche Personalstrategie ist mit den Daten der BA-Beschäftigtenstatistik quantitativ eher von geringer Bedeutung. Die Anzahl der Neugründungen mit mehr als 100 Beschäftigten innerhalb eines Jahres beläuft sich am 30. Juni 2008 auf 57 Fälle. Die Verlagerungen ganzer Beschäftigtenkohorten in konzerneigene Verleihbetriebe ist nicht nur für die Betroffenen allerdings von erheblicher Bedeutung. Obwohl Konzernleihe kein Breitenphänomen darstellt, sind möglicherweise deshalb in der Öffentlichkeit prominente Einzelfälle von Konzernleihe in den Blickpunkt geraten.

3.3.3 Übernahmeverhalten von Entleihbetrieben

Ein vollständiges Bild der Arbeitsmarkteffekte von Leiharbeit ergibt sich erst, wenn neben Beschäftigungswirkungen und Substitutionsprozessen auch die Beschäftigungschancen von Leiharbeitskräften berücksichtigt werden. Prinzipiell ist dabei zwischen dem „Brückeneffekt“ und dem „Klebeffekt“ zu unterscheiden. Der Brückeneffekt misst den Anteil der Personengruppe an allen Leiharbeitskräften innerhalb eines Zeitraums, die aus der Leiharbeit in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis wechseln. Über die Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses enthält der Brückeneffekt jedoch keine Informationen. Dennoch wird er in der öffentlichen Diskussion häufig bemüht, um den Integrationserfolg von Leiharbeit in den ersten Arbeitsmarkt zu messen. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels lassen sich keine Aussagen zum Brückeneffekt treffen. Allerdings sind hierzu (zumindest deskriptive) Aussagen mit Individualdaten möglich (vgl. Kap. 4.5).

Der Klebeffekt hingegen gibt über den Anteil an Leiharbeitnehmern Aufschluss, die nach dem Ende ihres Einsatzes vom Entleihbetrieb übernommen werden - also gewissermaßen bei ihm „kleben“ bleiben. In dem Fall der Übernahme kann Leiharbeit als eine Art „erweiterte Probezeit“ verstanden werden, in der Kandidat und Unternehmen herausfinden können, ob sie zueinander passen. Die Art des Beschäftigungsverhältnisses wird dabei im Gegensatz zum Brückeneffekt nicht berücksichtigt. Genau wie dieser misst der Klebeffekt nicht die Stabilität des Arbeitsverhältnisses. Der Klebeffekt kann daher allenfalls den kurzfristigen Integrationserfolg in den Arbeitsmarkt abbilden. Er spiegelt auch nicht wider, ob die gesammelte berufliche Erfahrung dafür ausreicht, dass sich die Chance auf eine Beschäftigung abseits der Arbeitnehmerüberlassung erhöht (Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2008, S. 1).

Mit dem Klebeffekt soll eine Aussage ermöglicht werden, wie die Chancen von Leiharbeitskräften stehen, aufgrund ihrer Arbeitsleistung im Entleihbetrieb von diesem übernommen zu werden. Um den kausalen Zusammenhang empirisch überprüfen zu können, wären Individualdaten erforderlich. Da diese häufig nicht vorliegen, wird in der Praxis der Klebeffekt statt an der Intention am Zeitpunkt der Übernahme festgemacht. In diesem Sinne werden Übernahmen dann berücksichtigt, wenn sie unmittelbar nach der Leiharbeitsphase erfolgen. Aus dem IAB-Betriebspanel lassen sich keine Aussagen über den so verstandenen Klebeffekt ableiten. Jedoch ist es mit den vorliegenden Daten möglich, Aussagen über Übernahmen ehemaliger Leiharbeitskräfte durch den Entleihbetrieb zu treffen, wenn die Einstellung nicht unmittelbar mit dem Einsatzende zusammenfallen muss.

Die Bedeutung von Leiharbeitskräften für Rekrutierungsstrategien von Betrieben wird mit dem IAB-Betriebspanel hinsichtlich folgender Fragestellungen untersucht:

1. Welche Bedeutung hat die Übernahme von Leiharbeitskräften in der betrieblichen Einstellungspraxis? Dazu wird analysiert, wie hoch der Anteil der Übernahmen von ehemaligen Leiharbeitnehmern an allen Einstellungen in Entleihbetrieben im ersten Halbjahr 2003 und 2008 ist.
2. Wie groß ist der „Übernahmeeffekt“? Dazu wird der Anteil der Übernahmen ehemaliger Leiharbeitnehmer an allen Leiharbeitnehmern im Entleihbetrieb im ersten Halbjahr 2003 und im ersten Halbjahr 2008 geschätzt.

Für die Beantwortung der Frage, welche Bedeutung den Übernahmen der Leiharbeitskräfte an allen Einstellungen im ersten Halbjahr in den Entleihbetrieben zuzumessen ist, zählt ein Betrieb dann als Entleihbetrieb, wenn er am 30. Juni des Befragungsjahres Leiharbeitskräfte im Einsatz hatte.¹³

Tabelle 19: Übernahmequote an Einstellungen im ersten Halbjahr 2003 und 2008

Anteil der Übernahmen ehemaliger Leiharbeitnehmer an allen Neueinstellungen in Entleihbetrieben im 1.Hj., 2003 und 2008	
2003	2008
7%	12%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, 2008

Während im ersten Halbjahr 2003 sieben Prozent aller Neueinstellungen in den Entleihbetrieben ehemalige Leiharbeitnehmer waren, hat sich im Vergleichszeitraum des Jahres 2008 der Anteil um fünf Prozentpunkte auf zwölf Prozent erhöht. Die Übernahme von Leiharbeitskräften spielt also bei der betrieblichen Einstellungspraxis in den Entleihbetrieben im ersten Halbjahr 2008 eine größere Rolle als fünf Jahre zuvor. Gleichzeitig hat sich die Anzahl der Leiharbeitskräfte in den Betrieben wesentlich erhöht, so dass die Betriebe aus einem breiteren Pool von Übernahmekandidaten wählen konnten. Dadurch hat sich im Zeitvergleich nicht nur der relative Anteil derer, die ihre Einsatzbetriebe von sich überzeugen konnten, deutlich erhöht, sondern auch deren absolute Anzahl.

¹³ Während für das Jahr 2003 im IAB-Betriebspanel die Information enthalten ist, ob ein Betrieb im ersten Halbjahr Leiharbeitskräfte einsetzt, fehlt diese Information für das erste Halbjahr 2008. Aus den Daten beider Jahre geht jedoch hervor, ob am 30. Juni Leiharbeitskräfte im Betrieb tätig sind. Deshalb gilt ein Betrieb im jeweiligen Jahr als Entleihbetrieb wenn Leiharbeitnehmer am Halbjahresstichtag dort ihre Arbeitsleistung erbringen.

Der Klebeeffekt – wie er gemein hin verstanden wird - lässt sich aufgrund der fehlenden Information über den zeitlichen Abstand von Beendigung des Leiharbeitsverhältnisses und der Einstellung durch den Entleihbetrieb nicht berechnen. Unter Einbezug der Übernahmen, die nicht unmittelbar nach dem Ende der Leiharbeitsphase erfolgten, lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels der Jahre 2003 und 2008 der Anteil übernommener Leiharbeitskräfte an allen Leiharbeitskräften im ersten Halbjahr schätzen. Um Verwechslungen mit dem Klebeeffekt zu vermeiden, verwenden wir dafür nachfolgend den Begriff „Übernahmeeffekt“. Er gibt Auskunft über den Anteil übernommener ehemaliger Leiharbeitnehmer an allen Leiharbeitskräften innerhalb des ersten Halbjahres 2003 beziehungsweise innerhalb des ersten Halbjahres 2008. Dabei spielt es keine Rolle, zu welchem Zeitpunkt der Übernommene seine Tätigkeit als Leiharbeitskraft im gleichen Unternehmen beendet hat.

Der Zähler bildet dabei die Anzahl der übernommenen ehemaligen Leiharbeitskräfte im jeweiligen Zeitraum. Dazu zählen alle Personen, die zu irgendeinem Zeitpunkt vor ihrer Einstellung im gleichen Betrieb als Leiharbeitskraft tätig waren. Zwischen der Beendigung des Einsatzes als Leiharbeitskraft und der Einstellung durch den gleichen Betrieb können also auch Monate oder Jahre vergangen sein. Im Nenner des Quotienten steht die Anzahl der Leiharbeitnehmer im ersten Halbjahr 2003 beziehungsweise die geschätzte Anzahl im ersten Halbjahr 2008.

Die Anzahl der Leiharbeitnehmer im ersten Halbjahr liegt nur für 2003 vor und muss für 2008 geschätzt werden. Aus der ANÜSTAT geht hervor, dass die durchschnittlichen Verleihdauern des ersten Halbjahres 2003 in etwa denen des ersten Halbjahres 2008 entsprechen.¹⁴ Unterstellt man, dass sich die durchschnittlichen Kündigungsfristen in beiden Jahren nicht verändert haben, sollten die Entleihdauern in beiden Jahren approximativ übereinstimmen. Da in beiden Jahren die Anzahl an Leiharbeitnehmern am 30. Juni im IAB-Betriebspanel vorhanden ist, wird angenommen, dass das Verhältnis aus der Anzahl an Leiharbeitnehmern des ersten Halbjahres 2003 zu der Anzahl an Leiharbeitnehmern am 30. Juni 2003 auch 2008 gilt. Somit ergibt sich für die geschätzte Anzahl an Leiharbeitnehmern im ersten Halbjahr 2008 $\sum L_{t=1.Hj.2008}$:

$$\sum L_{t=1.Hj.2008} = \sum L_{t=30.06.2008} \frac{\sum L_{t=1.Hj.2003}}{\sum L_{t=30.06.2003}}$$

Im ersten Halbjahr 2003 wurden insgesamt 22.000 ehemalige Leiharbeitnehmer übernommen, während im ersten Halbjahr 2008 knapp 90.000 Personen neu eingestellt wurden, die sich zuvor im Über-

¹⁴ Siehe Kapitel 4.4.

nahmebetrieb als Leiharbeitskraft beweisen konnten. Absolut betrachtet, sind im ersten Halbjahr 2008 also viermal mehr ehemalige Leiharbeitskräfte von ihren Entleihbetrieben eingestellt worden, als fünf Jahre zuvor. Das deutet darauf hin, dass die Übernahme ehemaliger Leiharbeitskräfte als Rekrutierungsstrategie erheblich an Bedeutung gewonnen hat. In der Zwischenzeit hat sich allerdings auch die Anzahl der potenziellen Übernahmekandidaten kräftig erhöht: Waren nach Angaben der Entleihbetriebe im ersten Halbjahr 2003 insgesamt 432.000 Leiharbeitskräfte im Einsatz, ist deren Zahl auf knapp 1,3 Millionen im ersten Halbjahr 2008 emporgeschneit.

Tabelle 20: Schätzung des Übernahmeeffektes 2003 und 2008

**Anteil der Übernahmen ehemaliger
Leiharbeitnehmer im 1.Hj. an allen
Leiharbeitnehmern im 1.Hj. im
Einstellungsbetrieb, 2003 und 2008**

Alle Betriebe	
2003	2008
5%	7%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, 2008

Daran gemessen hat sich der Übernahmeeffekt im Vergleich der ersten Halbjahre 2003 und 2008 von fünf Prozent um zwei Prozentpunkte auf sieben Prozent erhöht. Obwohl viermal so viele Arbeitskräfte aus der Arbeitnehmerüberlassung in Beschäftigungsverhältnisse bei ihrem ehemaligen Einsatzbetrieb wechseln konnten, hat sich die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme im Fünfjahresvergleich also nur geringfügig verbessert.

Die Entwicklung des Bedarfs an Leiharbeitskräften unterscheidet sich in der zweiten Jahreshälfte vom ersten Halbjahr. Aus der ANÜSTAT geht hervor, dass im ersten Halbjahr mehr Personen als Leiharbeitskräfte eingestellt werden als im zweiten Halbjahr. Zu erwarten ist deshalb, dass sich die Nachfrage nach Leiharbeit durch Entleihbetriebe dementsprechend entwickelt. Insofern wird der hier ermittelte Übernahmeeffekt für das erste Halbjahr im Vergleich zum Gesamtjahr also tendenziell überschätzt.

In die gleiche Richtung wirkt auch ein anderer Aspekt: Zu den Übernahmen zählen auch diejenigen Leiharbeitskräfte, die nicht unmittelbar nach Beendigung ihres Einsatzes übernommen wurden oder bei denen andere Einflussfaktoren zur Einstellung führten. So könnten beispielsweise individuelle Eigenschaften des Bewerbers eine größere Motivation für die Einstellung sein als der Einsatz zu einem weit zurückliegenden Zeitpunkt als Leiharbeitnehmer.

Es ist weiterhin anzunehmen, dass Leiharbeitskräfte selten vor dem Auslaufen der mit dem Verleiher vereinbarten Einsatzdauer einer Leiharbeitskraft vom Entleihbetrieb übernommen werden, da diese „Bewährungsphase“ von beiden Seiten genutzt werden wird. Aus diesem Grund haben Leiharbeitskräfte kaum realistische Chancen auf eine Übernahme, wenn das vereinbarte Einsatzende nicht innerhalb des Betrachtungszeitraums liegt. Dies ist bei der Schätzung des Übernahmeeffektes für das erste Halbjahr für diejenigen Leiharbeitskräfte der Fall, deren vereinbarte Einsätze nach dem Halbjahrestichtag enden. Mit dem Analysezeitraum des ersten Halbjahrs wird also der reale Übernahmeeffekt tendenziell unterschätzt.

Unabhängig davon ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel eingesetzte Leiharbeitskräfte im ersten Halbjahr möglicherweise mehrfach erfasst sind. So könnten insbesondere große Entleihbetriebe mehrere kurze Einsätze der identischen Leiharbeitskraft als separate Einsätze auffassen und dies entsprechend angeben. Dadurch wird der Anteil der übernommenen ehemaligen Leiharbeitskräfte ebenfalls tendenziell unterschätzt.

— Die Schätzung des Übernahmeeffektes weist zusammengefasst folgende Unsicherheiten auf:

Zu einer tendenziellen Überschätzung des tatsächlichen Übernahmeeffektes mit der verwendeten Methode führen folgende Aspekte:

- Der Zeitbezug ist jeweils das erste Halbjahr, das Übernahmeverhalten im zweiten Halbjahr unterscheidet sich jedoch davon. Zu erwarten ist, dass im zweiten Halbjahr weniger Personen als im ersten Halbjahr übernommen werden.
- Im Übernahmeeffekt werden auch diejenigen Mitarbeiter berücksichtigt, die nicht aufgrund ihres vorherigen Einsatzes als Leiharbeitskraft im Übernahmebetrieb rekrutiert werden. Dies kann zum Beispiel bei lange zurückliegenden Leiharbeitsleistungen im Übernahmebetrieb der Fall sein.

Folgende Gesichtspunkte sprechen hingegen eher für eine Unterschätzung des tatsächlichen Übernahmeeffektes:

- Übernahmen erfolgen in der Regel erst, nachdem ein Leiharbeitnehmer seine Arbeitsleistung beim Entleiher für die zwischen Ver- und Entleiher vereinbarte Tätigkeit bis zu deren Ende erbracht hat. Deshalb hat der Teil an Leiharbeitnehmern mit einem geplanten Einsatzende im

zweiten Halbjahr im Untersuchungszeitraum des ersten Halbjahres kaum realistische Chancen auf eine Übernahme.

- Entleihbetriebe könnten eingesetzte Leiharbeitnehmer im Halbjahreszeitraum aufgrund von oftmals kurzen Einsatzdauern mehrfach erfassen. Dadurch vergrößert sich rechnerisch der Nenner des Quotienten des Übernahmeeffekts.

Unsicherheit über den tatsächlichen Übernahmeeffekt bei uneindeutiger Wirkungsrichtung besteht aus folgendem Grund:

- Bei den Befragten sind Erinnerungslücken möglich, da zwischen der Erhebung und dem Einsatz einer Person als Leiharbeitnehmer eine größere Zeitspanne liegen kann.

Mit einer alternativen Berechnungsmethode wird die maximal mögliche Bedeutung des Übernahmeeffekts geschätzt. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels lässt sich zeigen, dass diese rechnerische Obergrenze für das erste Halbjahr 2003 bei neun Prozent und im ersten Halbjahr 2008 bei 15 Prozent liegt. Gleichwohl ist davon auszugehen, dass der tatsächliche Wert des Übernahmeeffekts erheblich niedriger liegen wird.

Aufgrund des konjunkturellen Verlaufs in Deutschland infolge der Finanzmarkt- und Weltwirtschaftskrise unterscheidet sich die Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung im zweiten Halbjahr 2008 fundamental von der des ersten Halbjahres. Der Übernahmeeffekt des Gesamtjahres 2008 liegt deshalb erheblich unter dem Niveau der Werte, die hier nur für das erste Halbjahr berechnet werden können. Das Einstellungs- und Übernahmeverhalten unterscheidet sich jedoch auch ohne exogene Schocks wie im zweiten Halbjahr 2008 in den einzelnen Monaten zum Teil erheblich.

Dies ist einer der Gründe, weshalb für eine Schlussfolgerung für ein Kalenderjahr eine pauschale Multiplikation des Übernahmeeffekts für das erste Halbjahr mit dem Faktor zwei nicht angebracht erscheint. Dadurch würde sich faktisch lediglich der Zähler ohne Berücksichtigung des Nenners verdoppeln. Berücksichtigt man außerdem, dass Leiharbeitskräfte mit einem vertraglich korrespondierenden Einsatzende im zweiten Halbjahr im ersten Halbjahr kaum Chancen auf eine Übernahme haben, würde sich bei einer rechnerischen Verdoppelung im Nenner des Übernahmeeffektes auch die Anzahl dieser Personengruppe um den Faktor zwei erhöhen. Deshalb wird sich auch der Übernahmeeffekt für das Jahr 2003 von dem geschätzten Wert des ersten Halbjahres 2003 unterscheiden.

4. Auswertung von personenbezogenen Daten

Zur Auswertung von personenbezogenen Daten in der Leiharbeit verwenden wir unterschiedliche Datenquellen. Zum einen ist dies die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜSTAT; verfügbar bis Juni 2008) zum anderen die Beschäftigungsstatistik (derzeit verfügbar bis Ende 2007) beziehungsweise die integrierten Erwerbsbiographien des IAB (IEB, derzeit verfügbar bis Ende 2006).

4.1 Datenbasis

4.1.1 Arbeitnehmerüberlassungsstatistik

Alle Betriebe mit einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung - also auch diejenigen, deren Betriebszweck nicht ausschließlich oder überwiegend der Arbeitnehmerüberlassung gilt - sind gemäß §8 AÜG verpflichtet zweimal jährlich mittels zweier Vordrucke¹⁵ den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit als Erlaubnisbehörde statistische Meldungen über Leiharbeiter zu erstatten. Berichtszeitraum ist die Zeitspanne vom 1. Januar bis 30. Juni bzw. vom 01. Juli bis 31. Dezember eines Jahres.¹⁶ Das Stammpersonal der Verleihfirmen, wie beispielsweise deren Personaldisponenten, ist in diesen Statistiken nicht enthalten, ergo spiegelt die ANÜSTAT das tatsächliche Beschäftigungsvolumen der Leiharbeit wider.

Neben den Beständen am Monatsende, den Zu- und Abgängen im Laufe des Kalenderhalbjahres, werden am Stichtag 30. Juni bzw. 31. Dezember auch Informationen über die Art der ausgeübten Tätigkeit und über die Nationalität der Leiharbeiter erfasst. Des Weiteren gibt die ANÜSTAT Auskunft hinsichtlich der Art der vorausgegangenen Beschäftigung der Leiharbeiter, die im Laufe des betrachteten Halbjahres erstmals ein Arbeitsverhältnis zum Verleiher begründeten, sowie der Dauer der beendeten Arbeitsverhältnisse.¹⁷ Darüber hinaus erfasst der Vordruck St 61 a Informationen zum Betriebssitz des Verleihbetriebes (sowohl Sitz im In- oder Ausland, als auch für Deutschland über die RD

¹⁵ Für den Meldevordruck siehe:

http://www.arbeitsagentur.de/nn_175694/Navigation/zentral/Formulare/Unternehmen/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html

¹⁶ Die Daten liegen gegliedert nach den Regionaldirektionen sowie auf Bundesebene mit einer Verzögerung von circa acht Monaten vor.

¹⁷ Hierbei muss beachtet werden, dass die Bestände an Leiharbeitern nach dem Personenkonzept, die Zu- und Abgänge dagegen nach dem Fallkonzept erhoben werden. Dies bedeutet insbesondere bei beendeten AÜG-Arbeitsverhältnissen, dass die Abgänge einer Person, die innerhalb eines Kalenderhalbjahres mehrfach beschäftigt war, auch mehrfach gezählt werden.

- Nummer nach Regionaldirektionen). Allerdings lassen sich mittels der ANÜSTAT aufgrund der Erhebungsart nur bedingt Aussagen über regionale Unterschiede in Deutschland treffen. Zwar unterscheidet das Meldeformular grundsätzlich zwischen Hauptsitz und Zweigbetrieb, jedoch werden die Leiharbeiternehmer auf Ebene der Regionaldirektionen dem Ort zugerechnet, an dem sich der Hauptsitz des Verleihunternehmens befindet. Dies impliziert, dass der in der Statistik erfasste Ort gegebenenfalls vom tatsächlichen Ort des Verleihbetriebes abweicht.

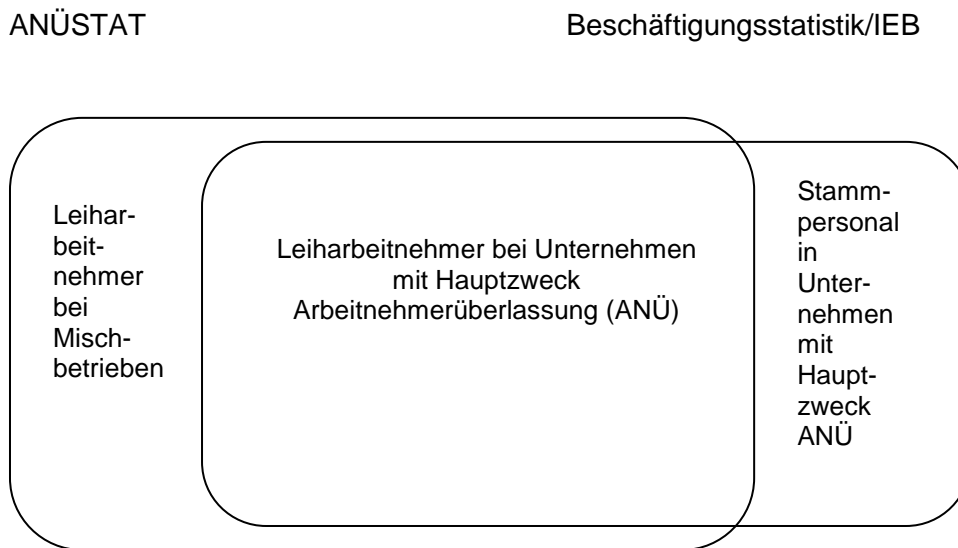
Schließlich erfasst die ANÜSTAT noch den Betriebszweck „ausschließlich oder überwiegend Arbeitnehmerüberlassung“, so dass zwischen Betrieben, deren Hauptzweck der Arbeitnehmerüberlassung gilt, und Mischbetrieben differenziert werden kann. Abschließend sei darauf hingewiesen, dass die Meldungen beider Vordrucke für Frauen und Männer getrennt erhoben werden, so dass auch geschlechtsspezifische Analysen möglich sind. Die Daten der ANÜSTAT werden für den Zeitraum Januar 2001 bis Juni 2008 ausgewertet.

4.1.2 Beschäftigungsstatistik/ Integrierte Erwerbsbiographien

Da regionale Analysen, wie oben dargestellt, mit der ANÜSTAT nur wenig aussagekräftig sind, wird dafür auf die Beschäftigungsstatistik zurückgegriffen. Die Beschäftigungsstatistik basiert auf dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung und umfasst alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeiter, Angestellte und Auszubildende. Leiharbeiternehmer lassen sich in dieser Datenquelle über den Wirtschaftszweig des Arbeitgebers identifizieren. Neben der regionalen Information, die sich auf den Arbeitsort des Leiharbeitnehmers bezieht, an dem der Verleihbetrieb ansässig ist,¹⁸ bietet die Beschäftigungsstatistik auf individueller Ebene Informationen zu verschiedenen Charakteristika wie etwa Alter, Geschlecht, Qualifikation und dem Beruf. Einschränkungen für die Analyse von Leiharbeiternehmern bestehen darin, dass hier nur Betriebe identifiziert werden, deren Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung ist, das heißt Mischbetriebe fallen aus der Analyse heraus. Außerdem kann nicht zwischen Personaldisponenten der Verleihfirmen und Leiharbeiternehmern unterschieden werden. Durch das Nichtberücksichtigen der Mischbetriebe fallen ca. 15 Prozent der Leiharbeiternehmer gegenüber der ANÜSTAT weg, der Anteil der Stammebelegschaft beträgt etwa 7 Prozent (Jahn und Wolf, 2005). Dies impliziert also eine gleichzeitige Unter- als auch Übererfassung von Leiharbeiternehmern (siehe Abbildung 4).

¹⁸ Weitere Informationen über den tatsächlichen Einsatzort der Leiharbeitskräfte sind in der Datenquelle nicht enthalten.

Abbildung 4: Erfassung von Leiharbeitnehmern in der Arbeitnehmerüberlassungs- und Beschäftigungsstatistik /IEB



Quelle: eigene Darstellung angelehnt an Buch und Niebuhr (2008)

Zusätzliche Erkenntnisse auf individueller Ebene ergeben sich aus den integrierten Erwerbsbiographien des IAB (IEB), die Informationen aus verschiedenen Datenquellen enthalten. Dies sind die Beschäftigten-Historik des IAB (BeH), die Leistungsempfänger-Historik des IAB (LeH), die Maßnahmeteilnehmer-Gesamtdatenbank (MTG) sowie die Daten zur Arbeitsuche aus dem Bewerberangebot (BewA). Mit der Verknüpfung von Meldungen zu Beschäftigung, Leistungsempfang, Maßnahmeteilnahmen oder Arbeitsuche bietet die IEB somit eine äußerst detaillierte Darstellung von individuellen Erwerbsverläufen.

Im Rahmen dieses Forschungsberichts wird die IEB genutzt, die Dauern - über die starre Kategorieinteilung in der ANÜSTAT hinaus - genauer zu untersuchen. Außerdem wird anhand der IEB der Erwerbsverlauf sowohl vor als auch nach der Leiharbeit eingehender analysiert.

4.2 Anzahl, Entwicklung und Struktur des Bestandes an Leiharbeitnehmern

Zunächst wird der Bestand an Leiharbeitnehmern sowie dessen Entwicklung allgemein mittels der Jahresdurchschnittswerte von 2001 bis 2007 betrachtet. Im Anschluss wird anhand der Monatswerte der Jahresverlauf genauer, sowie aus besonderem Interesse die vorläufigen Zwei-Monatswerte aus dem Frühindikatoren-Report bis März 2009, dargestellt. Alle weitergehenden Analysen hinsichtlich der Art der ausgeübten Tätigkeit, des vorherigen Arbeitsmarktstatus, sowie der Dauern der beendeten Arbeitsverhältnisse beziehen sich auf den jeweiligen Stichtag 30. Juni.

4.2.1 Überblick: die Entwicklung im Zeitablauf

Einen ersten Eindruck von den Größenverhältnissen und der Entwicklung des Bestandes an Leiharbeitnehmern im Untersuchungszeitraum 2001 bis 2007¹⁹ vermittelt Tabelle 21 mit den jährlichen Durchschnittswerten. Im gesamten Untersuchungszeitraum hat sich der durchschnittliche Bestand an Leiharbeitnehmern von 2001 bis 2007 insgesamt etwas mehr als verdoppelt. Allein im Jahr 2002 sinkt der Leiharbeitnehmerbestand. Dieser Rückgang dürfte auf die Rezession nach dem Ende des IT-Booms zurückzuführen sein. Außer im Jahr 2002 (minus sieben Prozent im Vergleich zum Vorjahr) hat die Anzahl an Leiharbeitskräften von Jahr zu Jahr zugenommen, wobei die jährliche Wachstumsrate von vier Prozent im Jahr 2003 bis maximal 31 Prozent im Jahr 2006 rangiert und am aktuellen Rand 2007 23 Prozent beträgt.

Ebenso ist aus Tabelle 21 ersichtlich, dass der Anteil der Männer von 2001 bis 2007 um drei Prozentpunkte von 77 Prozent auf 74 Prozent gesunken ist. Hat sich die Anzahl der männlichen Leiharbeitnehmer im Untersuchungszeitraum absolut betrachtet ziemlich genau verdoppelt, schlägt bei den Frauen mit ihrem relativ geringen Ausgangsbestand im gleichen Zeitraum ein Faktor von 2,4 zu Buche. Trotzdem sind Frauen in der Leiharbeit nach wie vor deutlich unterrepräsentiert, knapp drei Viertel aller Leiharbeitnehmer sind Männer. Ein anderes Bild zeigt sich bei der Geschlechtsstruktur aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten: 55 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind Männer (Bundesagentur für Arbeit, 2008). Allerdings sind Männer überwiegend in Vollzeit beschäftigt, während Frauen häufiger in Teilzeitarbeitsverhältnissen zu finden sind, welche wiederum in der Leih-

¹⁹ Um die Entwicklung vor und nach der Reform zum 1. Januar 2004 besser zu verdeutlichen, wird der Untersuchungszeitraum für die Individualdaten im Gegensatz zur betrieblichen Nutzung von Leiharbeit um zwei Jahre ausgeweitet.

arbeit in geringerem Umfang zum Einsatz kommen. Darüber hinaus vermuten wir, dass der geringe Frauenanteil in der Leiharbeitsbranche stark mit den dort vorherrschenden Tätigkeitsfeldern korreliert. Inwieweit dies tatsächlich mit der Art der ausgeübten Tätigkeit zusammenhängt, wird in Kapitel 4.2.2 genauer untersucht.

Tabelle 21: Jährliche Durchschnittswerte des Bestandes an Leiharbeitnehmern 2001 bis 2007 (alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung)

Durchschnittlicher Bestand an Leiharbeitnehmern nach Geschlecht, Anteil der Männer an allen Leiharbeitnehmern

Jahr	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Männer
2001	341.053	263.985	77.067	77,4 %
2002	318.465	244.338	74.127	76,7 %
2003	330.219	253.221	76.997	76,7 %
2004	385.256	292.394	92.863	75,9 %
2005	443.949	333.604	110.345	75,1 %
2006	579.771	432.413	147.358	74,6 %
2007	715.056	528.559	186.497	73,9 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2007

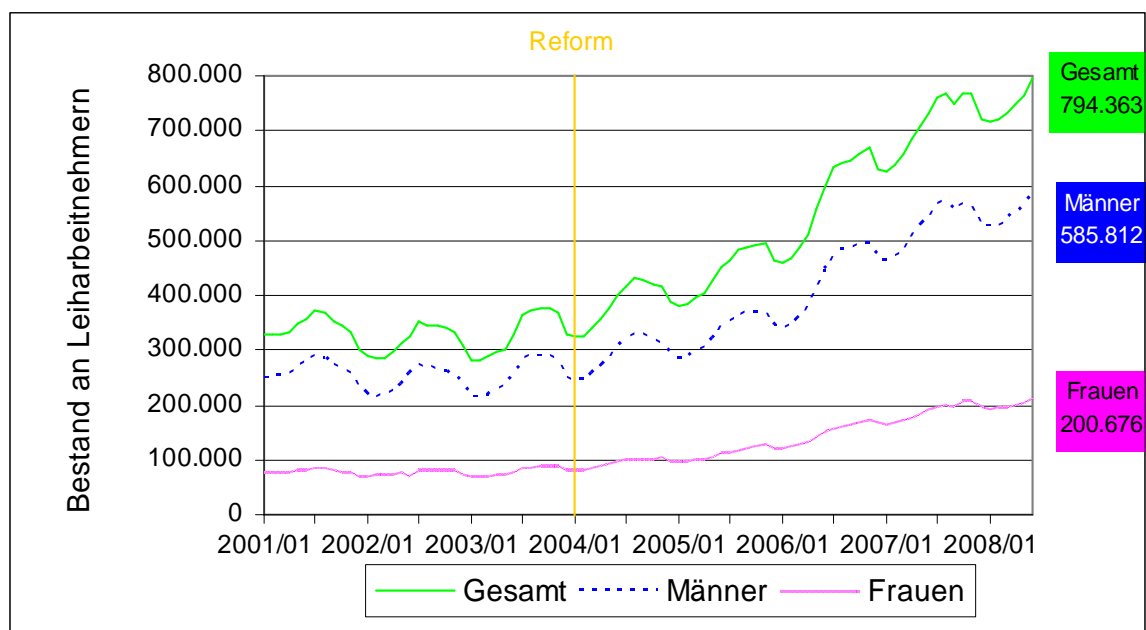
Wie Abbildung 5 zeigt, unterliegt die Anzahl der Leiharbeitnehmer im Jahresverlauf allerdings ausgeprägten saisonalen Schwankungen mit deutlich höheren Beständen in den Sommermonaten. Betrachtet man die Monatswerte des Bestandes an Leiharbeitnehmern im Zeitablauf von Januar 2001 bis Juni 2008 (vgl. auch Anhang Tabelle VIII), fällt auf, dass von 2001 bis 2003 der Bestand mit den meisten Leiharbeitnehmern in die klassischen Urlaubsmonate Juli, August und September fiel - mit etwa sechs bis zwölf Prozent über dem jeweiligen durchschnittlichen Jahresbestand - und regelmäßig im Winter seine Tiefstwerte erreichte. Auf den Zweiten Blick zeigt sich seit 2004 eine leichte Verschiebung im Jahresverlauf: die Zahlen von Januar bis Mai liegen unter den jeweiligen Jahresdurchschnittswerten, die monatlichen Bestände in der zweiten Jahreshälfte dagegen durchgehend, also auch in den Herbst- bzw. Wintermonaten darüber. Ein möglicher Grund hierfür könnten die zum Teil milden Temperaturen der letzten Jahre im November und Dezember sein. Allerdings ist auch denkbar, dass sich die Struktur der Leiharbeitnehmer verändert hat und mittlerweile mehr Leiharbeitskräfte in witterungsunabhängigen Einsatzfeldern tätig sind und deshalb der saisonale Rückgang in den Wintermonaten nicht mehr so stark ausfällt wie in der Vergangenheit.

Unter Berücksichtigung des beschriebenen Saisonverlaufs bleibt die Anzahl der Leiharbeitskräfte in den ersten drei Jahren des Untersuchungszeitraumes trotz der konjunkturellen Lage relativ stabil und

steigt ab Sommer 2004 enorm an. Dieser Anstieg des Leiharbeiterbestandes ist gerade für das betrachtete Jahr 2004 zum einen der einsetzenden konjunkturellen Erholung, zum anderen der Wirkung der Reform zuzuschreiben. Einen geringen Beitrag leisten hier auch die Personal-Service-Agenturen (Buch und Niebuhr, 2008). Die Anzahl der Leiharbeiter im Juni 2004 blieb knapp unter der 400.000-Grenze (399.789 Leiharbeitskräfte). Seit Überschreiten dieser Marke im Folgemonat rutschte die Anzahl der Leiharbeiter kurzfristig in den Wintermonaten Dezember bis März desselben Jahres darunter und folgt ab diesem Zeitpunkt dem bereits beschriebenen Aufwärtstrend. Am 30. April 2006 wurde erstmals die 500.000-Marke, nur drei Monate später bereits die 600.000-Marke erreicht. Der niedrigste Monatswert in Abbildung 5 liegt bei 281.310 im Februar 2003, der monatliche Höchstwert wird am aktuellen Rand im Juni 2008 mit 794.363 Leiharbeitern erreicht.

Abbildung 5: Bestand an Leiharbeitern (alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung)

Monatswerte Januar 2001 bis Dezember 2008



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

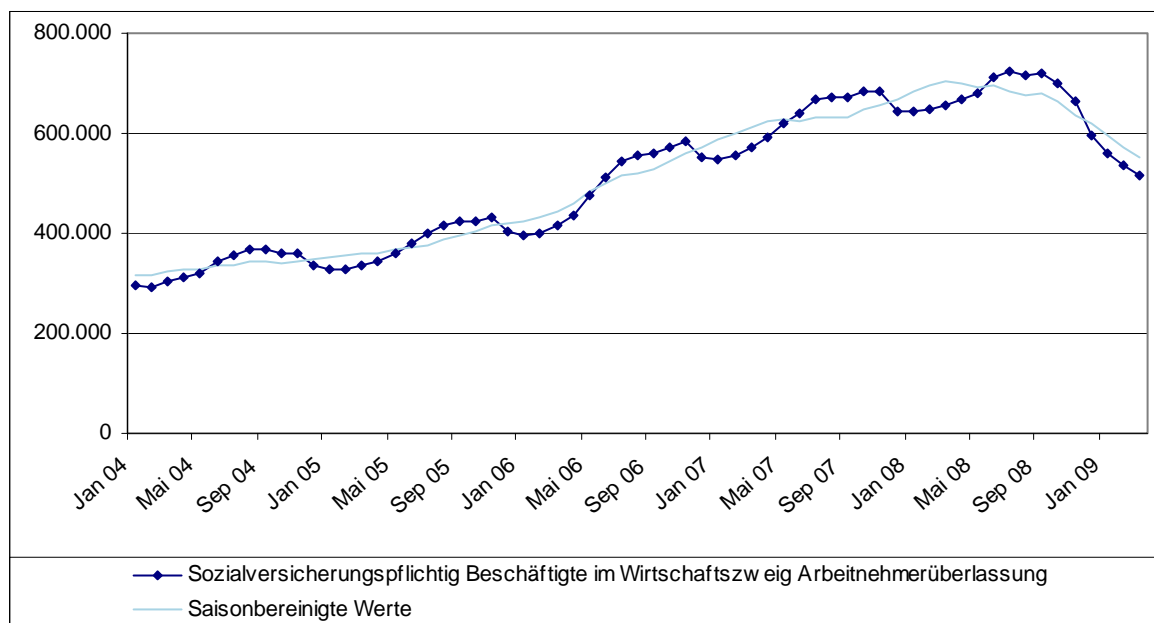
EXKURS: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung (WZW 74502)

Januar 2004 bis März 2009

Die Beschäftigungsstatistik liefert an sich erst nach einer Wartezeit von sechs Monaten stabile statistische Ergebnisse. Um trotzdem den Zeithorizont so aktuell wie möglich zu gestalten werden an dieser Stelle zusätzlich (vorläufige) Daten mit einer Wartezeit von zwei Monaten, die auf 6 Monate hochgerechnet werden, herangezogen. Diese Daten stammen aus dem Analytikreport der Statistik - Frühindikatoren für den Arbeitsmarkt Mai 2009. Wie Abbildung II im Anhang zeigt, weichen diese vorläufigen hochgerechneten Werte trotz Unsicherheiten nur geringfügig von den endgültigen ab, die Entwicklung beider Reihen läuft weitgehend parallel. Somit kann die Darstellung der Monatswerte bis zum März 2009 erweitert werden.

Erwartungsgemäß hat die Beschäftigung in der Branche Leiharbeit zeitnah auf den konjunkturellen Abschwung aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise reagiert. Bereits im April 2008 ergeben sich erstmals saisonbereinigt Rückgänge, die im vierten Quartal 2008 stark zugenommen haben. Anfang 2009 setzt sich dieser Rückgang fort. Der Bestand an Leiharbeitnehmern ist im Januar saisonbereinigt um circa 25.000, im Februar um ungefähr 23.000 und schließlich im März nochmals um etwa 22.000 geschrumpft.

Gegenüber dem Vorjahresmonat ergibt sich im März ein Minus von 142.000 oder 22 Prozent.



Quelle: Beschäftigungsstatistik - Frühindikatoren Arbeitsmarkt 2004 bis 2008

Im Folgenden beziehen sich alle angegebenen Werte auf den Stichtag 30. Juni. Dies geschieht, da für die Analyse zur betrieblichen Nutzung von Leiharbeit die Daten aus dem Betriebspanel zu diesem Stichtag vorliegen. Die Ergebnisse des 1. Zwischenberichtes wurden um die Daten aus der ANÜSTAT für das erste Kalenderhalbjahr 2008 erweitert. Aus diesem Grund sei noch einmal daran erinnert, dass diese Juni-Stichtagswerte systematisch höher liegen als die Jahresdurchschnittswerte.

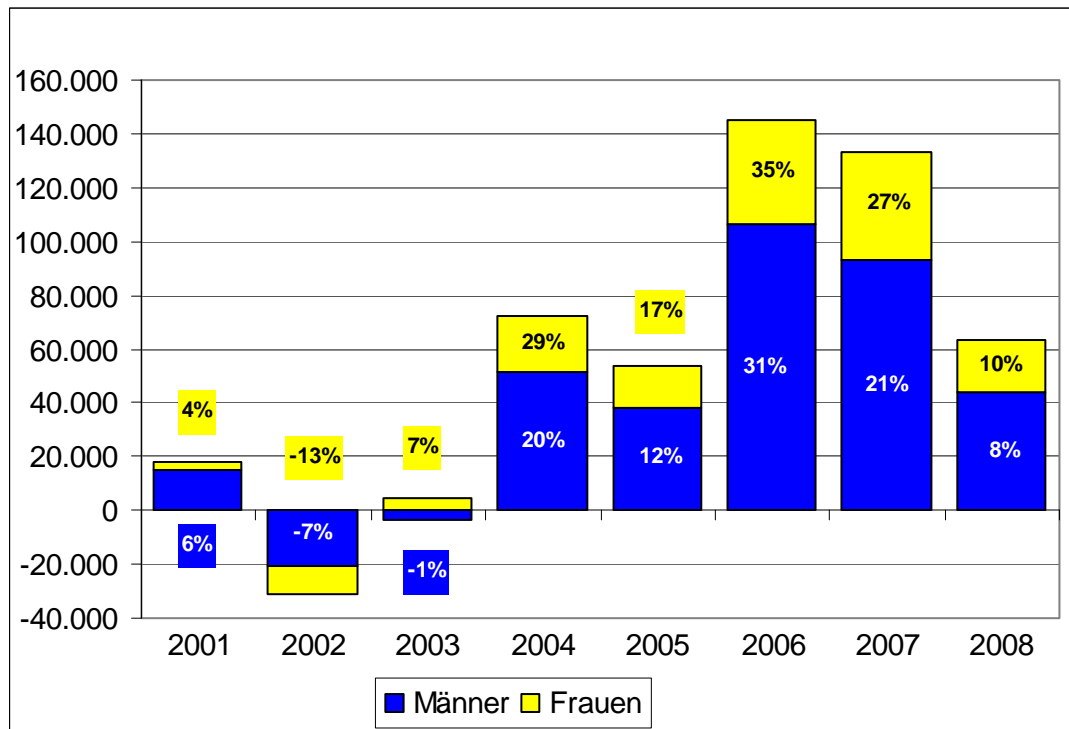
Insgesamt standen laut Arbeitnehmerüberlassungsstatistik zum Stichtag 30. Juni 2008 deutschlandweit 794.363 Leiharbeiter bei allen Betrieben mit einer Verleiherlaubnis unter Vertrag. Dies waren 63.211 oder knapp neun Prozent mehr als im Vorjahr (vgl. Abbildung 6 beziehungsweise Tabelle VIII im Anhang). Im Vergleich zum Jahr 2001 hat sich der damalige Bestand (357.264) um 437.099 erhöht und damit analog zu den jährlichen Durchschnittswerten mehr als verdoppelt.

Im Untersuchungszeitraum sank die Gesamtzahl der Leiharbeiter wie bereits erwähnt konjunkturbedingt im Jahr 2002 und geringfügig 2003 - also vor Inkrafttreten der Reform - und steigt seither durchgehend bis 2007 im zweistelligen Prozentbereich an. Vor allem im Reformjahr sowie in den Jahren 2006 und 2007 ist der Bestand an Leiharbeitern sowohl für die Frauen als auch Männer überdurchschnittlich gewachsen. Auffällig ist hierbei, dass der prozentuale jährliche Anstieg des Bestandes von Leiharbeiterinnen seit 2004 deutlich über den Zuwachsraten der männlichen Leiharbeiter liegt²⁰. Die durchschnittliche jährliche Zuwachsrate seit Inkrafttreten der Reform, also von 2004 bis zum aktuellen Rand, beträgt bei den Frauen 23 Prozent gegenüber 18 Prozent bei den männlichen Leiharbeitern. Dabei verbuchten die Frauen den größten Zuwachs im Vergleich zum Vorjahresmonat im Juni 2006 mit 35 Prozent. Auch im Juni 2008 weist die Leiharbeitsbranche noch einen Zuwachs ihres Leiharbeiterbestandes auf, allerdings hat sich die Dynamik abgeschwächt. Die jährliche Zuwachsrate liegt insgesamt bei knapp neun Prozent beziehungsweise geschlechtsspezifisch für die Männer bei acht und für die Frauen bei zehn Prozent.

²⁰ Die Zuwachsraten in Abbildung 6 sind geschlechtsspezifisch berechnet, dürfen also wegen der unterschiedlichen Anteile von Männern und Frauen am Bestand nicht zur Gesamtwachsraten addiert werden.

Abbildung 6: Veränderung des Bestandes im Vergleich zum Vorjahr ; Stichtagswerte zum 30. Juni von 2001 bis 2008 (alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung)

Absolute Bestandsänderung und geschlechtsspezifische Zuwachsraten



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

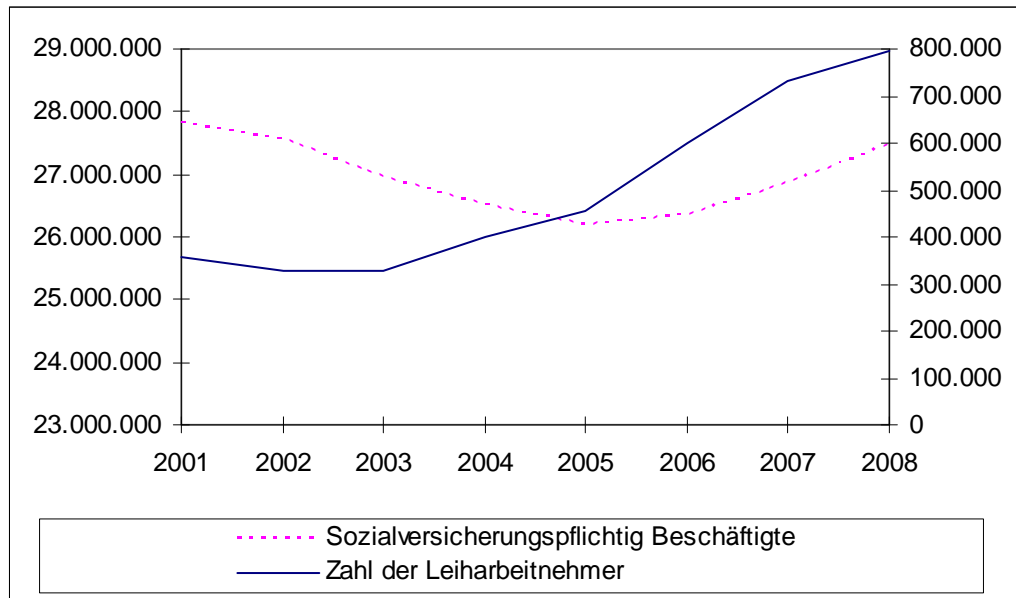
Um die beschriebene Dynamik in der Arbeitnehmerüberlassung in den Kontext der allgemeinen wirtschaftlichen Lage im betrachteten Untersuchungszeitraum einzubetten, ist in Abbildung 7 zum einen der Bestand der Leiharbeiter, zum anderen die Gesamtbeschäftigungsentwicklung anhand aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dargestellt.²¹ Dabei zeigt sich, dass die Arbeitnehmerüberlassungsbranche sich teilweise konträr zur allgemeinen Beschäftigung entwickelt hat. Wie bereits mehrfach erwähnt, ging die Anzahl an Leiharbeitern nur 2002 beziehungsweise 2003 zurück, wohingegen der ausgeprägte negative Trend aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bis zum Jahr 2005 anhielt. Erst seit 2005 gewinnt der Bestand an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung wieder, wobei allerdings auch ab diesem Zeitpunkt der Zuwachs in der Arbeitnehmerüberlassung noch sehr viel deutlicher ausfällt.²²

²¹ Ausführlicher wird dies im Kapitel 4.7 Regionale Unterschiede anhand der (regionalen) Leiharbeitsquoten analysiert.

²² Bei Abbildung 7 ist aufgrund der Skalierung zu beachten, dass die jährlichen Zuwachsraten des Leiharbeiterbestandes durchgängig deutlich über den Zuwachsraten bezüglich aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegen; beträgt letztere 2004 -1,6 Prozent, weist die jährliche Zuwachsrate für die Leiharbeiter

Abbildung 7: Bestand der Leiharbeiter und aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigter

Stichtagswerte zum 30. Juni von 2001 bis 2008 (alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung)



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008 und Beschäftigungsstatistik der BA 2001 - 2008

einen Wert von 22,1 Prozent auf, für 2006 für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 0,7 Prozent, beziehungsweise 32 Prozent für die Leiharbeiter und am aktuellen Rand 2008 2,2 Prozent für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, sowie 8,6 Prozent für die Gruppe der Leiharbeiter.

4.2.2 Art der ausgeübten Tätigkeit

Um Aussagen treffen zu können, ob der Grund zum einen für den hohen Anteil der Männer und zum anderen für die höheren Zuwachsraten der Frauen an der Art der ausgeübten Tätigkeit beziehungsweise deren Entwicklung im Zeitablauf liegt, werden die Berufsbereiche²³, wie sie die ANÜSTAT enthält, getrennt nach Geschlecht für den gesamten Untersuchungszeitraum im Anhang in Tabelle X wiedergegeben.

Der Großteil aller Leiharbeitskräfte wird als Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe eingesetzt; trifft dies 2001 noch für gut jeden vierten Leiharbeitnehmer zu (27 Prozent aller Leiharbeitnehmer), ist es 2008 schon mehr als jeder dritte (35 Prozent aller Leiharbeitnehmer). Dabei ist der Anteil der männlichen Hilfsarbeiter gemessen an der betrachteten Berufsgruppe des Hilfspersonals um fünf Prozentpunkte auf nun 73 Prozent gesunken. Einerseits arbeiten also immer mehr Leiharbeitnehmer als Hilfsarbeiter, andererseits sind zudem Frauen am aktuellen Rand 2008 innerhalb dieser Berufsgruppe stärker vertreten als noch 2001. Die Entwicklung in diesem wichtigen Einsatzfeld der Arbeitnehmerüberlassung trägt also massiv zur Erklärung der höheren geschlechtsspezifischen Zuwachsraten bei.

Die Berufsbereiche Metallhersteller und -bearbeiter, Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe, Elektriker und Bauberufe gelten nicht ohne Grund als klassische Männerdomänen: der Anteil der Männer an diesen vier genannten Berufsgruppen in der Arbeitnehmerüberlassung liegt im gesamten Zeitablauf zwischen 96 bis 99 Prozent. Allerdings beinhalten die zuerst und letztgenannten Berufsgruppen am aktuellen Rand 2008 nur drei bzw. knapp ein Prozent aller Leiharbeitskräfte, sowie die Berufsgruppe der Elektriker fünf Prozent. Deutlich fällt der Rückgang bezüglich der Gruppe der Schlosser, Mechaniker und deren zugeordnete Berufe aus: war deren Gesamtanteil in der Arbeitnehmerüberlassung im Jahr 2001 noch bei 18 Prozent, sank er bis 2008 auf zwölf Prozent. Da im gesamten Zeitraum lediglich knapp zwei Prozent der Schlosser und Mechaniker weiblich sind, kann davon ausgegangen werden, dass der Rückgang dieser Berufsgruppe als Erklärungsgrund für den sinkenden Anteil der Männer in der Leiharbeit einen Beitrag leistet.

Im Jahr 2001 waren 13 Prozent aller Leiharbeitskräfte in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen tätig; dieser Anteil ist bis 2008 auf neun Prozent gefallen. Obwohl überraschenderweise der Anteil der Männer an dieser Berufsgruppe leicht von 32 Prozent auf 34 Prozent zugelegt hat, ist bei der In-

²³ Diese Berufsbereiche folgen den vorgegebenen Kategorien der Erhebung mittels des Meldevordrucks St 61 a, welche wiederum der Berufsklassifikation der BA bzw. des Statistischen Bundesamtes entsprechen; diese Berufsbereiche sind nicht gleichzusetzen mit den Branchen aus dem IAB-Betriebspanel.

terpretation dieser Zahlen aufgrund der sinkenden Bedeutung dieser Berufsgruppe Vorsicht geboten. Dieser Effekt wird deutlicher, wenn man als Referenz die Anzahl aller Leiharbeitskräfte im betrachteten Jahr heranzieht: waren 2001 noch vier Prozent aller Leiharbeitnehmer in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen Männer, betrug deren Anteil in 2008 nur drei Prozent bezogen auf alle Leiharbeitnehmer. Der starke Rückgang dieser Berufe hängt deutlich mit den weiblichen Leiharbeitskräften zusammen; waren 2001 noch neun Prozent aller Leiharbeitskräfte weiblich und in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen beschäftigt, sind es 2008 nur noch knapp sechs Prozent. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass dieser Berufsbereich in der Arbeitnehmerüberlassung insgesamt rückläufig ist.

Den größten Anteil an den vorliegenden Berufsgruppen haben die weiblichen Leiharbeitnehmer 2008 in den Gesundheitsdienstberufen mit 78 Prozent. Bemerkenswerterweise hat sich die Anzahl der Frauen hier absolut betrachtet von 2001 bis 2008 mehr als verfünffacht. Trotzdem dürfte dies nicht ausschlaggebend für die höheren Zuwachsraten hinsichtlich der weiblichen Leiharbeitnehmer sein, da der Anteil dieser Berufe an allen Leiharbeitskräften im Jahr 2008 unter zwei Prozent liegt.

In den allgemeinen Dienstleistungsberufen und in den nicht näher spezifizierten übrigen Berufen steigt der Anteil der Frauen im Beobachtungszeitraum um elf beziehungsweise acht Prozentpunkte. Da aber beide Berufsgruppen wiederum mit jeweils nur zwei Prozent Anteil an allen Leiharbeitnehmern kaum Bedeutung haben, trägt dies ebenfalls wenig zum relativ schnelleren Wachstum der weiblichen Leiharbeitnehmer bei.

Zusammenfassend lässt sich somit sagen, dass die typischen Männerberufe wie beispielsweise Schlosser, Mechaniker und Elektriker in der Arbeitnehmerüberlassung rückläufig sind. Frauen sind dagegen in erster Linie in Gesundheitsdienstberufen und allgemeinen Dienstleistungsberufen sehr stark vertreten und haben noch Anteile hinzu gewonnen, wobei diese beiden Berufsgruppen keinen sehr hohen Anteil innerhalb der Arbeitnehmerüberlassung innehaben. Abschließend ist an dieser Stelle nochmals die wachsende Bedeutung des Hilfsarbeitersektors hervorzuheben; dieser konnte an sich starke Zuwächse verbuchen und auch der Frauenanteil stieg hier im gesamten Zeitablauf. Damit liegt der Grund für den wachsenden Frauenanteil in der Arbeitnehmerüberlassung zum einen an der Dynamik der Hilfsarbeiter, und zum anderen an der schwindenden Bedeutung der männerdominierten Metall- und Elektroberufe.

Eine echte branchenspezifische Untersuchung auf Individualebene ist mit den zur Verfügung stehenden Datensätzen nicht durchführbar. Aus diesem Grund werden die eben beschriebenen einzelnen

Berufsgruppen aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik zu Einsatzfeldern aggregiert, um auf diese Weise etwaige Tendenzen bezüglich der Branchen im Zeitablauf abzuleiten. Diese Zusammenfassung erlaubt eine übersichtliche Darstellung der Entwicklung in den fünf Einsatzfeldern Dienstleistungsberufe, Metall- und Elektroberufe, technische Berufe, übrige Berufe und hinsichtlich des Hilfspersonals ohne nähere Tätigkeitsangabe, wobei letzteres Einsatzfeld identisch mit der bereits beschriebenen Berufsgruppe ist.²⁴

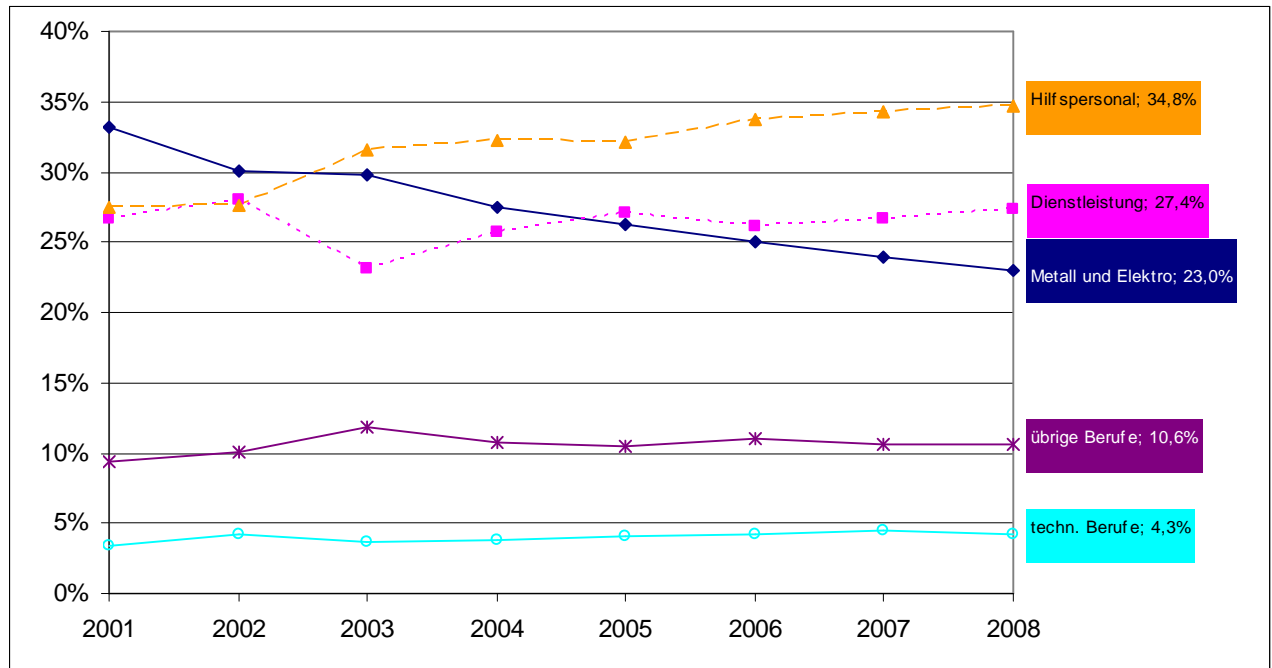
An Anfang der Beobachtungsperiode stellten Metall- und Elektroberufe das wichtigste Einsatzfeld dar (vgl. Abbildung 8): jeder dritte Leiharbeitnehmer (33 Prozent) war in dieser Sparte tätig. Dahinter folgten mit einigem Abstand gleichauf die Einsatzfelder Hilfspersonal und Dienstleistungsberufe (mit jeweils 27 Prozent). Im Zeitablauf zeigt sich, dass bis auf einen Einbruch im Jahr 2003 die Dienstleistungsberufe ihren Anteil halten, während der Leiharbeitnehmeranteil in Metall- und Elektroberufen stetig gesunken ist. Damit hat sich die Bedeutung hinsichtlich der einzelnen Einsatzfelder verschoben. Nun stellen die Hilfsarbeiter die bedeutsamste Gruppe, und die ehemals größte Gruppe Metall- und Elektroberufe rangiert mit 23 Prozent hinter den Dienstleistungsberufen nur noch auf Platz drei. Für die verbleibenden beiden Einsatzfelder technische Berufe sowie übrige Berufe lässt sich im Zeitablauf kaum eine Veränderung ablesen.²⁵

²⁴ Die Dienstleistungsberufe umfassen die Berufsgruppen Warenkaufleute, Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe, Gesundheitsdienstberufe sowie die allgemeinen und übrigen Dienstleistungsberufe. Unter die Metall- und Elektroberufe fallen die Metallhersteller und -bearbeiter, Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe, Elektriker, sowie die Montierer- und Metallberufe. Die technischen Berufe beinhalten Ingenieure, Chemiker und Techniker. Unter sonstige Berufe sind Chemiearbeiter, Bauberufe, Bau-, Raumausstatter, Polsterer, Bergleute, Mineralgewinner, Pflanzenbauer, Tierzucht- und Fischereibetriebe zusammengefasst.

²⁵ Da die Aggregation zu den Einsatzfeldern zum einen als eine Annäherung an die Branchen angedacht ist und zum anderen die Hilfsarbeiter von besonderem Interesse sind, werden hier Fertigungsberufe nicht zusammengefasst ausgewiesen. Insgesamt betrachtet sind die meisten Leiharbeitnehmer in Fertigungsberufen tätig, da darunter die Metall- und Elektroberufe, die Hilfsarbeiter sowie ein Teil der übrigen Berufe fallen. Dies ist bei den vergleichenden Analysen und der Einordnung der Rangfolge insbesondere hinsichtlich der Dienstleistungsberufe gegenüber den einzeln ausgewiesenen Fertigungsberufen zu beachten. Eine Gegenüberstellung der Arbeitnehmerüberlassung mit der Gesamtbeschäftigung nach Einsatzfeldern erfolgt in Kapitel 4.7.

Abbildung 8: Bestand an Leiharbeitern – Einsatzfelder auf Basis der ANÜSTAT-Berufsgruppen

Stichtagswerte zum 30. Juni von 2001 bis 2008 (alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung)



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

4.3 Art der vorangegangenen Beschäftigung (Zugang)

Aus dem Meldeformular ST 61 a B. ergibt sich die Zahl der Leiharbeitnehmer, welche im Laufe des betrachteten Kalenderhalbjahres erstmals ein Arbeitsverhältnis mit dem meldenden Verleihbetrieb geschlossen haben, differenziert nach der Art der vorangegangenen Beschäftigung.

Im ersten Kalenderhalbjahr 2008 verbuchten alle Betriebe mit einer Arbeitnehmerüberlassung insgesamt 568.132 Neuzugänge (siehe Tabelle 22). Davon waren zehn Prozent unmittelbar vorher bereits Leiharbeitnehmer bei anderen Verleihbetrieben, 23 Prozent anderweitig erwerbstätig - das heißt insgesamt war ein Drittel der Leiharbeitskräfte vor dem erstmaligen Vertragsabschluß bei einem bestimmten Verleiher unmittelbar vorher bereits beschäftigt.

Dem gegenüber gingen zwei Drittel der neuzugegangenen Leiharbeitskräften direkt vor Begründung des betrachteten Arbeitsverhältnisses keiner Beschäftigung nach; darunter waren 72 Prozent bis zu einem Jahr ohne Beschäftigung, bei fast jedem Sechsten (16 Prozent) lag die letzte Beschäftigung länger als 12 Monate zurück und gut jeder zehnte Neuzugang (elf Prozent) war vor Vertragsbeginn noch gar nicht beschäftigt.

Tabelle 22: Zugang nach vorherigem Arbeitsmarktstatus zum Stichtag 30. Juni 2008

Stichtagswerte zum 30. Juni 2008 (alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung)

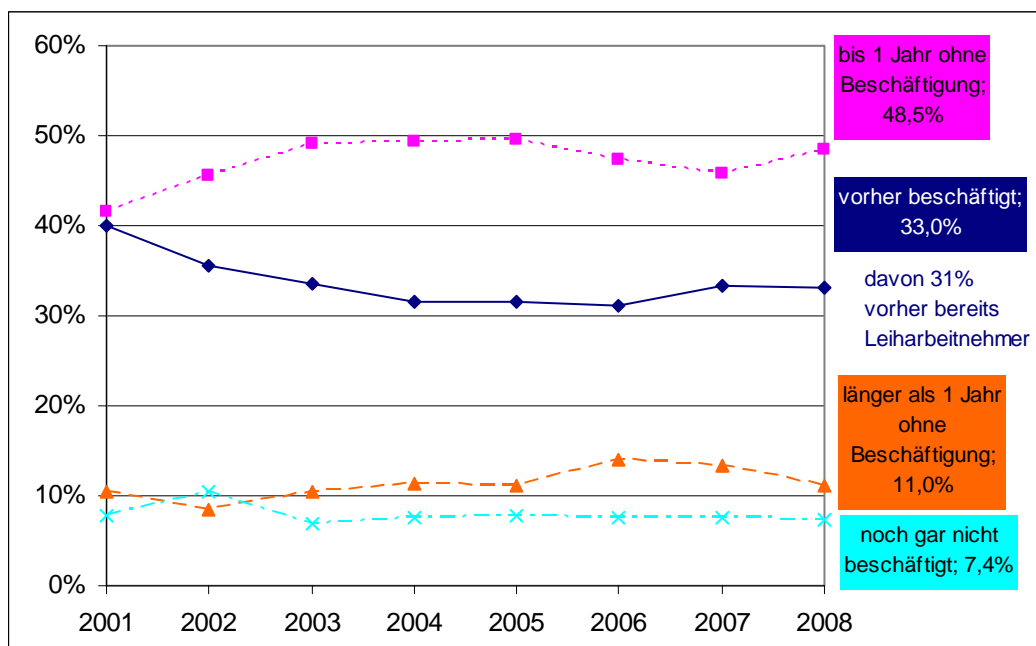
Art der vorausgegangenen Beschäftigung		unmittelbar vorher beschäftigt als		unmittelbar vorher nicht, aber früher bereits beschäftigt - Letzte Beschäftigung		überhaupt noch nicht beschäftigt
		Leiharbeitnehmer bei anderen Verleihern	Sonstiger Erwerbstätiger	vor 1 bis unter 12 Monate	vor 1 Jahr und mehr	
Gesamt	568.132	58.933	128.745	275.687	62.630	42.137
Männer	418.276	44.771	90.030	210.717	46.077	26.681
Frauen	149.856	14.162	38.715	64.970	16.553	15.456

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2008

Wie sich diese Neuzugänge nach ihrem vorherigen Arbeitsmarktstatus im Zeitablauf entwickelt haben, ist in Abbildung 9 dargestellt (Vgl. auch Anhang Tabelle XII.). Bis zum Jahr 2004 sank der Anteil der unmittelbar vorher bereits Beschäftigten stetig, stagnierte ab dem Reformzeitpunkt für zwei Jahre und stieg im ersten Kalenderhalbjahr 2007 wieder in etwa auf das Niveau vor der Reform an. Der Anteil

derjenigen, die vor Aufnahme des Leiharbeitsverhältnisses unmittelbar vorher bereits beschäftigt waren, ist insgesamt von 2001 bis 2008 von 40 Prozent auf 33 Prozent zurückgegangen. Hierbei ist der Anteil der Leiharbeitskräfte, die nur die Verleihfirma gewechselt haben,²⁶ für alle Leiharbeitnehmer im Analysezeitraum minimal gesunken (zwölf Prozent im Jahr 2001 gegenüber zehn Prozent im Jahr 2008 bezogen auf alle Neuzugänge). Allerdings waren im ersten Kalenderhalbjahr 2008 weniger im Vorfeld als sonstige Erwerbstätige beschäftigt (Rückgang von 28 Prozent im Jahr 2001 auf 23 Prozent im Jahr 2008 bezogen auf alle Neuzugänge). Der festgestellte Rückgang der unmittelbar vor Vertragsbeginn bereits Beschäftigten ist also in erster Linie darauf zurückzuführen, dass weniger Neu-Leiharbeitnehmer zuvor außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt waren.

Abbildung 9: Zugang Leiharbeitnehmer nach vorherigem Arbeitsmarktstatus von 2001 bis 2008



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

Eine gegenläufige Entwicklung weisen die neuzugegangenen Leiharbeitnehmer, die im Vorfeld bis zu einem Jahr ohne Beschäftigung waren, auf. Im Zeitablauf stieg der Anteil derjenigen, deren letzte Beschäftigung maximal zwölf Monate her war, von 2001 bis zum Jahr 2003 um 7,5 Prozentpunkte an und hielt sich für zwei Jahre auf diesem Niveau. Anschließend verzeichnete dieser Anteil die beiden dar-

²⁶ Hier wurde auf eine separate Abbildung verzichtet, da die Details nachfolgend bei der geschlechtsspezifischen Untersuchung eingehend erörtert werden.

auffolgenden Jahre 2006 und 2007 wiederum einen Rückgang, um anschließend wieder auf etwa das Niveau von 2003 zu steigen.

Der Anteil der Leiharbeitnehmer, deren vorherige Beschäftigung über ein Jahr zurückliegt, lag von Juni 2001 bis 2005 bei maximal elf Prozent. In den Jahren 2006 und 2007 erhöhte sich dieser Anteil auf 14 beziehungsweise 13 Prozent und liegt am aktuellen Rand für das erste Kalenderhalbjahr 2008 erneut bei elf Prozent. Bei den neuzugegangenen Leiharbeitskräften, die vorher noch nie beschäftigt waren, zeigen sich im Zeitablauf kaum Veränderungen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass bis zum Jahr 2005 im ersten Kalenderhalbjahr der Anteil der Neuzugänge, welche im Vorfeld innerhalb eines Jahres keine Beschäftigung aufwiesen, erst zugenommen und dann annähernd sein Niveau gehalten hat, während für den Anteil derjenigen, die unmittelbar aus einem Beschäftigungsverhältnis kommen, eine entgegen gesetzte Tendenz auszumachen ist. Außerdem zeigt die Betrachtung im Zeitablauf, dass bei den neuzugegangenen Leiharbeitnehmern, die zwar nicht unmittelbar vorher, aber früher bereits beschäftigt waren, in den Jahren 2006 und 2007 verstärkt Langzeitarbeitslose statt denjenigen, die unter einem Jahr ohne Beschäftigung waren, ein neues Leiharbeitsverhältnis begründet haben.

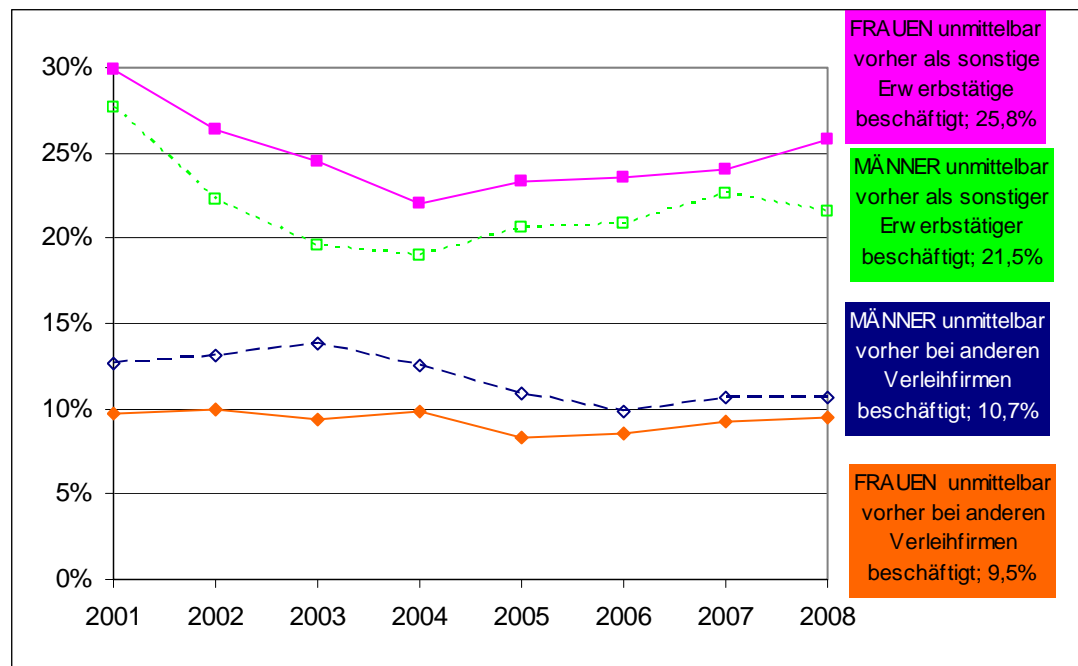
Da also die Mehrheit aller Neuzugänge nicht aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis kommt, stellt Leiharbeit überwiegend eine Chance für Arbeitslose, sowie Berufsrückkehrer beziehungsweise Berufseinsteiger dar. Inwieweit die vorher bereits beschäftigten Leiharbeitnehmer von Arbeitslosigkeit bedroht waren und deswegen einen Leiharbeitsvertrag akzeptierten, lässt sich nicht quantifizieren.

Im Folgenden werden die Zugänge nach Art der vorangegangenen Beschäftigung im Detail einer geschlechtsspezifischen Betrachtung unterzogen. In den beiden Abbildungen 10 und 11 ist die Entwicklung der unmittelbar vorher Beschäftigten getrennt für Männer und Frauen dargestellt (siehe hierzu auch die Tabellen XIII und XIV im Anhang). Dabei zeigt sich, dass - wie für die Gesamtheit der Leiharbeitnehmer bereits beschrieben - der Anteil der unmittelbar vorher außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung Tätigen bis zur Reform 2004 sowohl für die Männer als auch für die Frauen gesunken ist und seit Inkrafttreten der Reform wieder ansteigt. Ist bis zum Jahr 2007 die Entwicklung für beide Geschlechter abgesehen von geschlechtsspezifischen Niveauunterschieden gleichförmig, lässt sich für den aktuellen Rand 2008 erstmals eine leichte gegenläufige Entwicklung feststellen. Während der geschlechtsspezifische Anteil der Frauen bezüglich der vormals sonstigen Erwerbstätigen von 24 Prozent im Jahr 2007 auf 26 Prozent 2008 angestiegen ist, sank dieser Anteil, wenn auch geringfügig, für die Männer von 23 Prozent auf 22 Prozent. Des Weiteren veranschaulicht Abbildung 10, dass sich die

geschlechtsspezifischen Anteile von Leiharbeitnehmern, welche die Verleihfirma gewechselt haben, tendenziell annähern.

Abbildung 10: Zugang Leiharbeitnehmer nach vorherigem Arbeitsmarktstatus - unmittelbar vorher beschäftigt von 2001 bis 2008 (alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung)

Geschlechtsspezifische Anteile

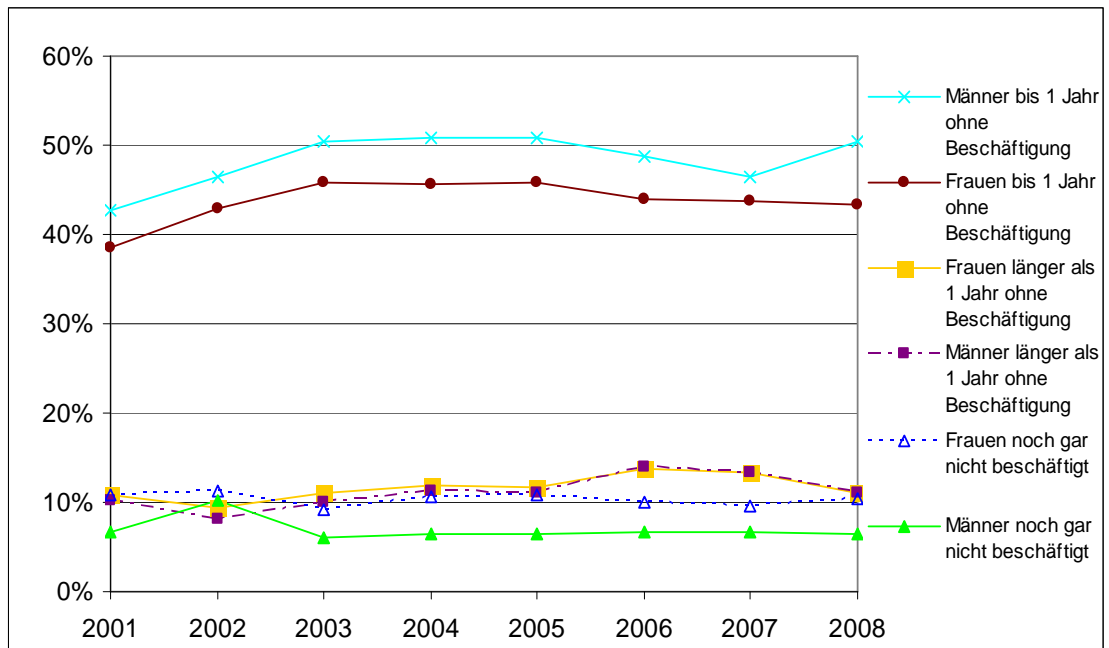


Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

In Abbildung 11 werden die zugegangenen Leiharbeitnehmer im ersten Kalenderhalbjahr 2008 wiederum nach Geschlecht getrennt für diejenigen Leiharbeitnehmer dargestellt, die nicht unmittelbar vor Abschluss des Zeitarbeitsverhältnisses beziehungsweise noch gar nicht beschäftigt waren. Hier zeigt sich sowohl für Männer als auch für Frauen für die bis zu einem Jahr direkt vorher nicht Beschäftigten bis 2006 ein gleicher Verlauf. Während sich ab diesem Zeitpunkt der geschlechtsspezifische Anteil der Frauen konstant hält, ist dieser für die Männer im ersten Kalenderhalbjahr 2007 gesunken und letztlich 2008 wieder angestiegen. Wie bereits bei der allgemeinen Entwicklung beschrieben, hat sich der Anteil der im Vorfeld Langzeitarbeitslosen in den Jahren 2006 und 2007 erhöht; hierbei sind keinerlei geschlechtsspezifische Unterschiede auszumachen. Der Verlauf hinsichtlich der noch gar nicht Beschäftigten ist für beide Geschlechter analog und durchweg liegt der weibliche Anteil erwartungsgemäß über dem der Männer.

Abbildung 11: Zugang Leiharbeiter nach vorherigem Arbeitsmarktstatus unmittelbar vorher nicht bzw. noch gar nicht beschäftigt von 2001 bis 2008 (alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung)

Geschlechtsspezifische Anteile



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

4.4 Dauer der Arbeitsverhältnisse

4.4.1 Dauern der beendeten Arbeitsverhältnisse anhand der ANÜSTAT

Im Meldevordruck 61 a der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik wird die Zahl und die Dauer der beendeten Arbeitsverhältnisse zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer im Kalenderhalbjahr erfragt. Dabei wird die Dauer in drei Kategorien eingeteilt: unter einer Woche, zwischen einer Woche bis maximal drei Monate, sowie drei Monaten und länger.²⁷ Die erhobenen Daten in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik besagen, wie sich die Dauern im betrachteten Kalenderhalbjahr zusammensetzen, allerdings ist in diesem Zusammenhang deutlich darauf hinzuweisen, dass ausschließlich beendete AÜG-Verhältnisse erhoben werden. Aus diesem Grund lässt sich zwar die Unterscheidung der Dauern auf sehr kurz-, mittelfristige und länger als drei Monate andauernde Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Kalenderhalbjahren treffen, aber unserer Ansicht nach sind weitgehende Schlussfolgerungen mit Vorbehalt zu behandeln. Steigt beispielsweise die Beendigung von längeren AÜG-Arbeitsverhältnissen an, ist dies zwar ein Indiz, dass in der abgelaufenen Periode verstärkt Leiharbeitnehmer mindestens drei Monate beim Verleiher beschäftigt waren (und damit in der Regel auch entliehen waren), allerdings haben diese Beschäftigungsverhältnisse ab diesem Zeitpunkt eben keinen Bestand mehr. Da weder ein Zusammenhang mit dem Verbleib der ausscheidenden Leiharbeitnehmer herstellbar ist, noch Informationen, aus welchem Grund das Leiharbeitsverhältnis beendet wurde, kann eine Zunahme der Abgänge verschiedene Gründe haben. Denkbar wäre, dass die Kündigung vom Verleiher ausgeht, weil das Interesse des Entleihers wegfällt; sei es, weil das Auftragsvolumen Leiharbeit an sich nicht mehr bedingt oder auf geringere Einsatzdauern umgeschwenkt wird oder die Entleihfirma auf „reguläre“ Beschäftigung umstellt. Möglich ist natürlich auch, dass der Leiharbeitnehmer aus Unzufriedenheit oder weil er ein Arbeitsverhältnis außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung gefunden hat oder aber er komplett aus der Erwerbstätigkeit ausscheidet, das AÜG-Arbeitsverhältnis von sich aus beendet. Daher darf bei der Gesamteinschätzung für die Dauern diese Problematik bezüglich der beendeten Leiharbeitsverhältnisse nicht vernachlässigt werden.

Elf Prozent aller ausscheidenden Leiharbeitnehmer waren im ersten Kalenderhalbjahr 2008 unter einer Woche beim Verleihbetrieb beschäftigt, 42 Prozent zwischen einer Woche und drei Monaten und 47 Prozent drei Monate und mehr. Somit zeigt sich, dass laut ANÜSTAT die Arbeitsverhältnisse in der Leiharbeit überwiegend kurzfristiger Natur sind (vgl. Tabelle 23). Dies unterstreicht einmal mehr die

²⁷ Diese Kategorieinteilung zielt per se auf eine recht kurzfristige Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse in der Arbeitnehmerüberlassung ab. Somit können in der ANÜSTAT Beschäftigungsverhältnisse, welche länger als drei Monate andauern, nicht differenziert werden; so wäre von Interesse, inwieweit Leiharbeitnehmer länger als diese drei Monate (beispielsweise mittels erweiterter Kategorien „drei Monate bis maximal ein Jahr“ und „länger als ein Jahr“) beim Verleihbetrieb unter Vertrag stehen.

Flexibilität dieser Beschäftigungsform. Die überwiegend kurze Dauer der beendeten Beschäftigungsverhältnisse deutet darauf hin, dass die Verleihbetriebe analog zu ihren Auftraggebern agieren, die ihre Nachfrage nach Leiharbeitern in erster Linie elastisch ihrer Auftragslage entsprechend anpassen. Ob und gegebenenfalls in welchem Umfang in diesem Zusammenhang die Aufhebung des Synchronisations- und vor allem des Wiedereinstellungsverbotens zu Kettenverträgen führte, ist mit den vorhandenen Daten nicht quantifizierbar. Aus Sicht der Leiharbeitnehmer kann die typischerweise kurze Beschäftigungsdauer der Leiharbeitsverhältnisse zudem als Indiz gewertet werden, dass Leiharbeitskräfte bevorzugt, möglichst rasch in ein Arbeitsverhältnis außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung zu wechseln.

Bei geschlechtsspezifischer Betrachtung gibt es im dargestellten Halbjahr 2008 geringe Unterschiede: so ist der Anteil der Frauen, die kürzer als eine Woche unter Vertrag standen, im Vergleich zu den Männern etwas höher (zwei Prozentpunkte). Vice versa sind Männer hingegen häufiger drei Monate und länger beim Verleihbetrieb, bevor ihr Arbeitsverhältnis beendet wird. Insgesamt sind Frauen also tendenziell eher von sehr kurzen Dauern in der Arbeitnehmerüberlassung betroffen.

Tabelle 23: Dauer der beendeten Arbeitsverhältnisse, 1. Kalenderhalbjahr zum Stichtag 30. Juni 2008

Geschlechtsspezifische Anteile

Stichtag 30. Juni 2008 (alle Betriebe mit ANÜ)	Gesamt	Männer	Frauen
unter 1 Woche	11,3 %	10,7 %	12,9 %
1 Woche bis unter 3 Monate	41,8 %	41,6 %	42,2 %
3 Monate und mehr	46,9 %	47,7 %	44,9 %
Gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %

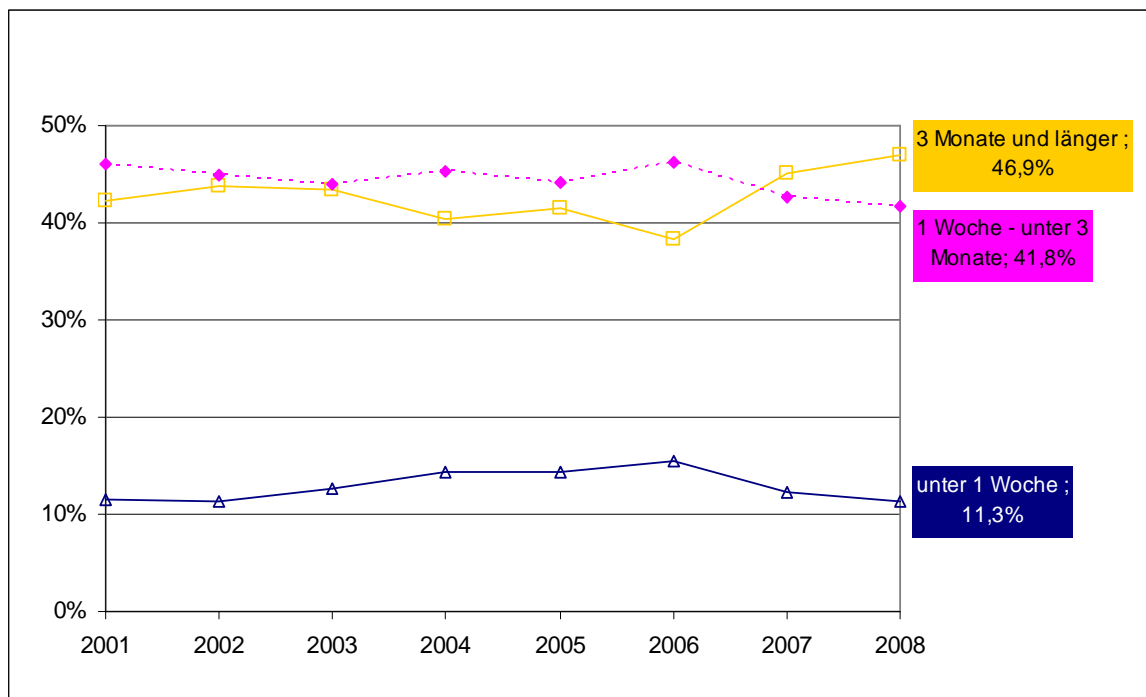
Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2008

Die Entwicklung der beendeten AÜG-Arbeitsverhältnisse im Zeitablauf von 2001 bis 2008 ist in Abbildung 12 dargestellt.²⁸ Bis zum Jahr 2006 dauerten die meisten AÜG-Arbeitsverhältnisse zwischen einer Woche bis maximal unter drei Monaten. Seit 2007 dagegen wurden die Arbeitsverhältnisse in der Arbeitnehmerüberlassung zunehmend erst nach drei Monaten und später gelöst. Für die äußerst kur-

²⁸ Die dazugehörigen Werte zu Abbildung 12, sowie Abbildung 13 finden sich im Anhang in den Tabellen XV, XVI und XVII.

zen Einsatzdauern unter einer Woche zeigt sich bis zur Reform ein leichter Anstieg; allerdings verlieren die sehr kurzen Einsätze ab 2007 wieder an Anteil und liegen im ersten Halbjahr 2008 nur geringfügig über dem Ausgangswert von 2001.

Abbildung 12: Beendete AÜG-Verhältnisse nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses, 1. Kalenderhalbjahr zum Stichtag 30. Juni 2001 bis 2008, alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung



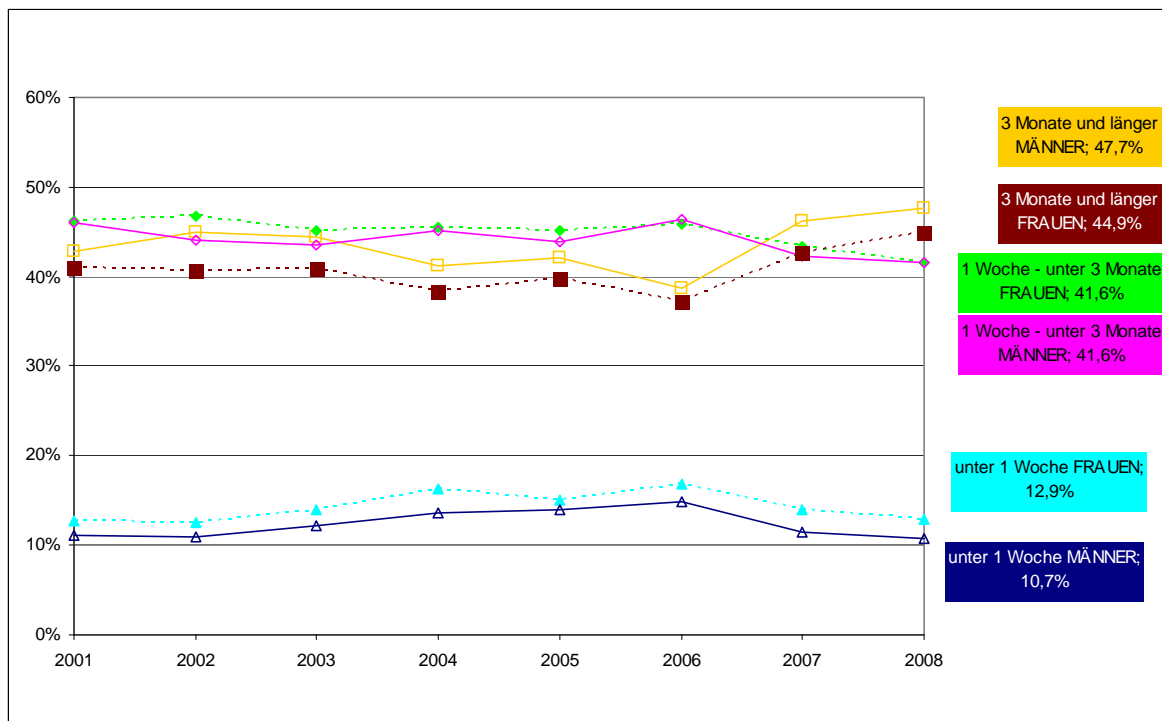
Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

Wie bereits aus Tabelle 23 hervorgeht, waren die meisten Leiharbeiter im ersten Kalenderhalbjahr 2008 Männer, die länger als 3 Monate beim Verleiher beschäftigt waren (48 Prozent); deren geschlechtsspezifischer Anteil lag im Jahr 2001 noch bei 43 Prozent (siehe Abbildung 13 beziehungsweise Tabelle XVI im Anhang). Im Gegenzug ist der Anteil der männlichen Leiharbeiter mit Arbeitsverhältnissen zwischen einer Woche und maximal drei Monaten von 46 Prozent im Jahr 2001 auf knapp 42 Prozent im Jahr 2008 zurückgegangen. Der Anteil für die sehr kurzfristigen Arbeitsverhältnisse unter einer Woche stieg für die Männer seit 2002 kontinuierlich leicht an, erreichte mit 15 Prozent im Halbjahr 2006 seinen Spitzenwert und lag schließlich für die erste Jahreshälfte 2008 mit 10,7 Prozent lediglich 0,4 Prozentpunkte unter dem Ausgangswert von 2001 mit 11,1 Prozent. Wie aus Abbildung 13 ersichtlich, weist der geschlechtsspezifische Anteil bezüglich der kurzfristigen Beschäftigung

gen unter einer Woche bei Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen für die Frauen einen analogen Verlauf wie für die Männer auf und liegt im betrachteten Zeitraum durchweg über dem geschlechtsspezifischen Männeranteil. Hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse mit Dauern zwischen einer Woche und weniger als drei Monaten lassen sich kaum geschlechtsspezifische Differenzen feststellen.

Abbildung 13: Beendete AÜG-Verhältnisse nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses, 1. Kalenderhalbjahr zum Stichtag 30. Juni 2001 bis 2008, alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung

Geschlechtsspezifische Anteile



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

4.4.2 Dauern der Arbeitsverhältnisse anhand der IEB

Wie soeben dargestellt, lassen sich mittels der ANÜSTAT keinerlei Aussagen darüber treffen, wie sich die Dauer von Arbeitsverhältnissen in bestimmten Tätigkeitsfeldern unterscheidet. Darüber hinaus lassen sich mittels der ANÜSTAT nur die beendeten Arbeitsverhältnisse gemäß ihren Dauern in die vorgegebenen Kategorien einteilen. Die Verwendung der IEB-Daten erlaubt es, alternativ zum obigen Ansatz die Dauer in bestehenden Arbeitsverhältnissen genauer zu quantifizieren und hinsichtlich der Tätigkeitsfelder zu untersuchen.

Für diesen Zweck selektieren wir zunächst alle Personen, die am 30.06.2006 einen Beschäftigungsspell in der Zeitarbeitsbranche hatten. Dies sind insgesamt 533.234 Personen. Da die Daten aus dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung stammen und diese mindestens einmal im Jahr abgegeben werden, ist die maximale Dauer hier 365 beziehungsweise 366 Tage. Eine weitere Einschränkung besteht darin, dass Mischbetriebe nicht erfasst sind, die Stammbeslegschaft der Leiharbeitsfirmen dagegen schon. Als Konsequenz ergeben sich sowohl unterschiedliche Beobachtungszahlen als auch weitere Abweichungen zu den oben dargestellten Anteilen der Tätigkeitsfelder in der ANÜSTAT. So zeigt Tabelle 24, dass die Anteile der Metall- und Elektroberufe (21 Prozent) sowie der technischen Berufe (2 Prozent) nach unten abweichen, die der Dienstleistungsberufe im Gegensatz dazu nach oben (32 Prozent).²⁹ Dies ist vor allem dadurch erklärbar, dass das Stammpersonal von Leiharbeitsfirmen in der letzten Kategorie enthalten ist.

Trotz der dargelegten Einschränkungen lassen sich tendenzielle Aussagen zu tätigkeitsspezifischen Unterschieden in den Dauern treffen. Tabelle 24 offenbart, dass die längsten Beschäftigungsverhältnisse für Leiharbeitnehmer in technischen Berufen bestehen. Dies zeigt sich sowohl im Mittelwert (253 Tage) als auch in den einzelnen Perzentilen. Dahinter folgen Metall- und Elektroberufe (209 Tage) und Dienstleistungsberufe (202 Tage).³⁰ Mit Abstand die kürzesten Dauern sind für das Hilfspersonal beobachtbar. Der Mittelwert beträgt hier nur 157 Tage, der Medianwert (125 Tage) liegt sogar noch darunter. Dies lässt darauf schließen, dass lange Beschäftigungsdauern nur von sehr wenigen Hilfsarbeitern erreicht werden, und die Flexibilisierungsfunktion von Leiharbeit somit sehr stark in diesem Tätigkeitsfeld zum Tragen kommt.

²⁹ Die Aggregation zu Tätigkeitsfeldern entspricht hier dem oben dargestellten Verfahren für die ANÜSTAT.

³⁰ Aufgrund der beschriebenen Datenproblematik hinsichtlich des Stammpersonals ist davon auszugehen, dass dieser Wert nach oben verzerrt ist.

Letztere Aussage muss man jedoch relativieren, wenn man zum Vergleich ein Sample von Nichtleiharbeitern heranzieht. Auch hier zeigt sich, dass das Hilfspersonal die geringsten Beschäftigungsdauern aufweist (219 Tage). Die kurzen Beschäftigungsdauern von als Hilfspersonal beschäftigten Leiharbeitern sind somit nicht nur auf die Leiharbeit zurückzuführen, sondern auch auf die Tätigkeit per se. Allgemein ist festzustellen, dass die Dauern der Leiharbeiter etwa 20-30 Prozent kürzer sind als bei Nichtleiharbeitern.

Tabelle 24: Dauer der bestehenden Arbeitsverhältnisse (Stichtag 30. Juni 2006)

Anteile nach Tätigkeitsfeldern

<i>Leiharbeitnehmer</i>								
	Anteil (in %)	Mittelwert	10 %-Perzentil	25 %-Perzentil	50 %-Perzentil	75 %-Perzentil	90 %-Perzentil	
Metall- und Elektroberufe	21,35	209	16	68	216	365	365	
Dienstleistungsberufe	32,34	202	16	61	211	365	365	
Hilfspersonal	34,53	157	8	31	125	272	365	
technische Berufe	2,42	253	32	173	304	365	365	
übrige Berufe	9,36	180	13	47	181	306	365	
<i>5 %-Stichprobe der Nichtleiharbeitnehmer</i>								
Metall- und Elektroberufe	9,77	296	66	233	365	365	365	
Dienstleistungsberufe	63,50	280	54	184	365	365	365	
Hilfspersonal	1,17	219	22	77	212	365	365	
technische Berufe	5,22	314	131	292	365	365	365	
übrige Berufe	20,34	238	25	90	244	365	365	

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien des IAB (IEB) 2006

Bei dieser soeben dargestellten Stichtagsbetrachtung ist es relativ unwahrscheinlich, einen Leiharbeitnehmer mit einer sehr kurzen Dauer genau an diesem Stichtag zu erfassen. So lässt sich feststellen, dass durch die Betrachtung an einem Stichtag nur circa 38 Prozent der Leiharbeitsverhältnisse eines Jahres erfasst werden können. Deshalb sind die Daten im Folgenden so aufbereitet, dass alle Leiharbeitsverhältnisse innerhalb eines Jahres betrachtet werden können. Es werden alle Individuen beobachtet, die im Jahr mindestens einen Tag ein Arbeitsverhältnis mit einem Verleihunternehmen innehatten. Da die Betrachtung isoliert für ein Jahr erfolgt, ist die maximale beobachtbare Dauer des Leiharbeitsverhältnisses wiederum 365 beziehungsweise 366 Tage. Bestand das Leiharbeitsverhältnis schon über die Jahresgrenze hinaus (also bereits im vorherigen beziehungsweise darauffolgenden Jahr) bleibt dies unberücksichtigt. Um die Resultate der IEB-Untersuchung besser mit den Ergebnissen der ANÜSTAT vergleichen zu können, verwenden wir hier ebenfalls die fest vorgegebenen Kate-

gorien der ANÜSTAT. Anders als in der ANÜSTAT können also mit den IEB-Daten nicht nur die Dauern der beendeten Arbeitsverhältnisse in der Arbeitnehmerüberlassung in einem bestimmten Kalenderhalbjahr untersucht werden, sondern alle Leiharbeitsverhältnisse eines Jahres.

Aus der ANÜSTAT ist bekannt, dass Leiharbeitsverhältnisse oft von kurzer Dauer sind (siehe hierzu Tabelle 23).³¹ Um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass eventuell mehrere kurze Leiharbeitsverhältnisse hintereinander existieren, bietet sich zum Vergleich an, zusätzlich noch die Dauern eines Leiharbeitnehmers innerhalb eines Jahres zu kumulieren.

Folgende Tabelle zeigt zunächst die an die Kategorieeinteilung der ANÜSTAT angelehnten Dauern der IEB. Sechs Prozent der Leiharbeitnehmer waren 2006 unter einer Woche beim Verleihbetrieb beschäftigt, knapp 46 Prozent zwischen einer Woche und drei Monaten und 49 Prozent drei Monate und länger. Somit zeigt sich, dass bei Betrachtung der bestehenden Leiharbeitsverhältnisse anhand der IEB tendenziell etwas längere Dauern als in der ANÜSTAT festgestellt werden können. Dies stützt unseren Verdacht, dass die reine Betrachtung der beendeten Leiharbeitsverhältnisse innerhalb eines Kalenderhalbjahres ein leicht verzerrtes Bild wiedergibt.

Tabelle 25: Dauer der Arbeitsverhältnisse innerhalb des Jahres 2006

2006	Gesamt	Männer	Frauen
unter 1 Woche	6,0 %	6,2 %	5,5 %
1 Woche bis unter 3 Monate	45,5 %	45,4 %	45,7 %
über 3 Monate bis 1 Jahr	48,6 %	48,5 %	48,8 %
Gesamt	100,1 %	100,1 %	100,0 %

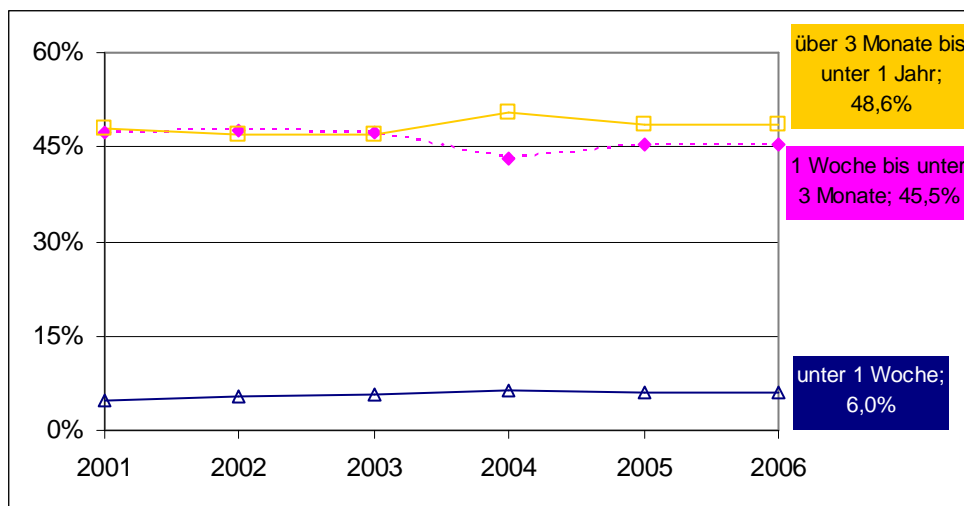
Quelle: IEB 2006

In Abbildung 14 lässt sich die Entwicklung der herangezogenen Kategorieeinteilung im Zeitablauf entnehmen (die Werte finden sich in den Tabellen XVIII und XIX). Von 2001 bis 2003 entfallen 47 Prozent beziehungsweise 48 Prozent aller Arbeitsverhältnisse in der Arbeitnehmerüberlassung zum einen auf die Dauern über drei Monate als auch auf die Gruppe der zwischen einer Woche bis zu drei Monaten als Leiharbeiter Tätigen. Ab dem Jahr der Reform entwickeln sich diese Anteile in der Tendenz leicht auseinander: 2004 erhöht sich der Anteil der über drei Monate als Leiharbeitnehmer Beschäftigten auf

³¹ Hier sei noch mal explizit darauf hingewiesen, dass sich in der ANÜSTAT die Dauern auf die innerhalb eines Kalenderhalbjahres beendeten Arbeitsverhältnisse beziehen. In der IEB hingegen fließen alle Leiharbeitsverhältnisse eines Jahres in die Betrachtung ein. Hinzuweisen ist ferner noch auf die bereits dokumentierten Unterschiede beider Datenquellen (in Hinblick auf Stammebelegschaft bzw. Mischbetriebe).

gut 50 Prozent, während im Gegenzug der Anteil der zwischen einer Woche bis zu maximal drei Monaten auf etwa 43 Prozent zurückgeht. In den beiden Folgejahren nähern sich die beiden Anteile wieder etwas an. Am aktuellen Rand 2006 sind 49 Prozent aller Leiharbeitnehmer länger als drei Monate beim Verleiher beschäftigt und knapp 46 Prozent zwischen einer Woche bis zu maximal drei Monaten. Betrag der Anteil der sehr kurzen Leiharbeitsverhältnisse in den Jahren 2001 und 2002 fünf Prozent, liegt dieser Anteil ab dem Jahr 2003 bei sechs Prozent.

Abbildung 14: Dauer der Arbeitsverhältnisse innerhalb eines Jahres 2001 bis 2006



Quelle: IEB 2001 bis 2006

Wie eingangs dargestellt, soll die Existenz mehrerer kurzer Leiharbeitsverhältnisse in Folge mit berücksichtigt werden. Dazu werden die Dauern der Leiharbeitsverhältnisse eines Beschäftigten innerhalb eines Jahres aufsummiert. Es zeigt sich, dass nur 3 Prozent der Leiharbeitnehmer im Jahr 2006 de facto unter einer Woche in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt waren (siehe Tabelle 26). Über zwei Drittel hingegen waren insgesamt länger als drei Monate, wenn auch zum Teil mit Unterbrechungen, Leiharbeitnehmer.³²

Betrachtet man den Anteil der länger als drei Monate bestehenden Arbeitsverhältnisse bei den Frauen aus Tabelle 25 und Tabelle 26, tritt zu Tage, dass in Tabelle 26 die Abweichung im Vergleich zu den Männern beziehungsweise zu den Gesamtanteilen höher ausfällt. Dies bedeutet, dass Frauen häufiger

³² Der Mittelwert beträgt hier 178 Tage, der Median 157 Tage.

ohne Unterbrechungen die Drei-Monatsschwelle erreichen im Vergleich zu den Männern. Allerdings ist hier wiederum zu berücksichtigen, dass in den Daten der IEB das Stammpersonal enthalten ist, das sich vermutlich eher aus Frauen zusammensetzt.

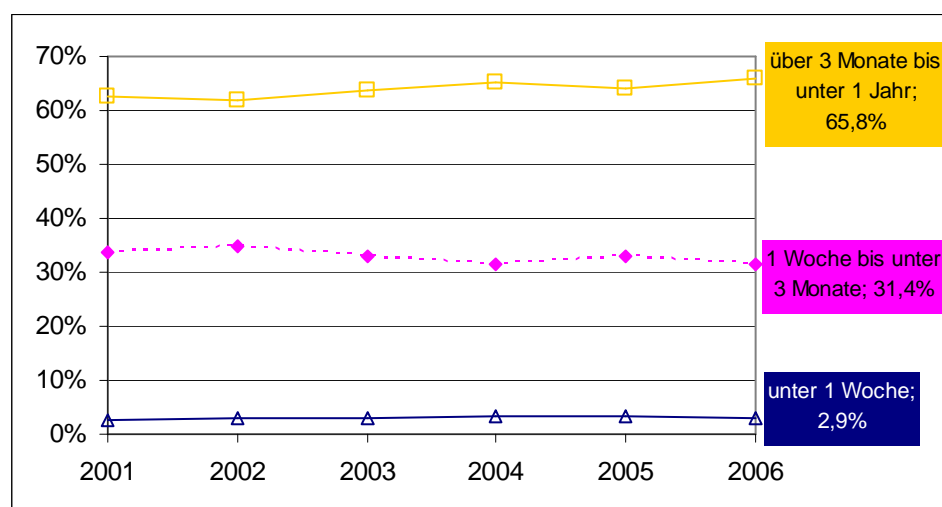
Tabelle 26: Dauer der kumulierten Arbeitsverhältnisse innerhalb des Jahres 2006

2006	Gesamt	Männer	Frauen
unter 1 Woche	2,9 %	2,8 %	3,1 %
1 Woche bis unter 3 Monate	31,4 %	30,7 %	32,9 %
über 3 Monate bis 1 Jahr	65,8 %	66,5 %	64,0 %
Gesamt	100,1 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: IEB 2006

In Abbildung 15 (sowie in Tabelle XIX im Anhang) ist wiederum die Entwicklung im Zeitablauf dargestellt; auch hier lässt sich eine leichte Erhöhung der Anteile der über drei Monate andauernden Leiharbeitsverhältnisse seit der Reform feststellen, während die zwischen einer Woche bis zu drei Monaten bestehenden Arbeitsverhältnisse gleichzeitig sinken. Der Anteil der Arbeitsverhältnisse unter einer Woche bleibt konstant bei drei Prozent.

Abbildung 15: Dauer der kumulierten Arbeitsverhältnisse innerhalb eines Jahres 2001 bis 2006



Quelle: IEB 2001 bis 2006

Zusätzliche Information ergibt sich, wenn man über die starre Kategorieeinteilung der ANÜSTAT hinaus auch die Verteilung der Dauern heranzieht. Aus Abbildung 16 ist ersichtlich, dass sowohl der Mittelwert als auch der Median gerade im Reformjahr 2004 deutlich gestiegen ist (Mittelwert: +7 Tage, Median +3 Tage im Vergleich zu 2003). Allerdings war dieser Anstieg nur vorübergehend, da sich für das Jahr 2006 eine Durchschnittsdauer von 131 Tagen sowie ein Median von 89 Tagen ergibt, was exakt den Werten von 2001 entspricht (siehe Abbildung 16 und Tabelle XX im Anhang). Ein deutlich unter dem Mittelwert liegender Median weist zwar darauf hin, dass die Masse der Leiharbeiter in der Tat eher kurzfristig beschäftigt ist, trotzdem zeigt der Mittelwert von mehr als vier Monaten, dass die Interpretation mittels der ANÜSTAT zu kurz greift.

Abbildung 16: Beschäftigungsdauern 2001 bis 2006 – Mittelwert und Median

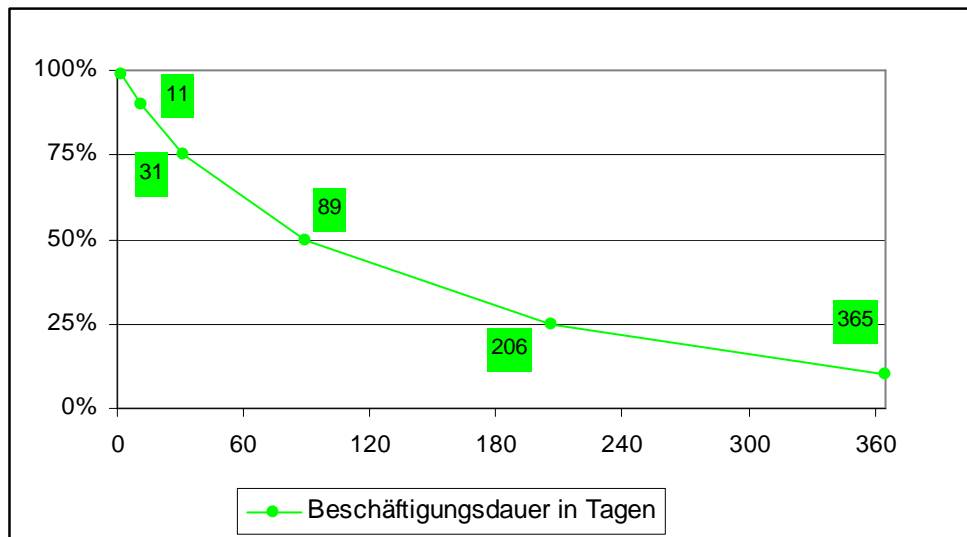


Quelle: IEB 2001 bis 2006

Darüber hinaus geben die Perzentile Aufschluss über die Verteilung der Beschäftigungsdauern in der Arbeitnehmerüberlassung, wie in Abbildung 17 für das Jahr 2006 dargestellt (für die Werte im Detail sowie die übrigen Jahre vgl. auch Tabelle XXI). Nach elf Tagen sind noch 90 Prozent aller Leiharbeiter beschäftigt, d.h. vice versa bei jedem zehnten Leiharbeiter dauert das Beschäftigungsverhältnis weniger als diese elf Tage. 75 Prozent aller Leiharbeiter sind im Jahr 2006 bis zu maximal 31 Tage ununterbrochen bei einem Verleiher angestellt. Für die Hälfte aller Leiharbeiter endet das Beschäftigungsverhältnis in der Arbeitnehmerüberlassung nach maximal 89 Tagen und ein

Viertel aller Arbeitsverhältnisse in der Arbeitnehmerüberlassung dauert 206 Tage und länger. Jeder Zehnte ist ohne Unterbrechung das ganze Jahr in der Arbeitnehmerüberlassung tätig.

Abbildung 17: Verteilung der Beschäftigungsdauern in 2006 – Perzentile



Quelle: IEB 2006

4.5 Erwerbsverläufe der Leiharbeiter - Beschäftigungsstatus vor und nach der Arbeitnehmerüberlassung

In Kapitel 4.3 wurde anhand der ANÜSTAT der Arbeitsmarktstatus vor dem Beschäftigungsverhältnis in der Arbeitnehmerüberlassung untersucht. Aufgrund der Datenerhebung mittels des Meldevordrucks St 61 a B. sind hierbei aber keine weitergehenden Analysen hinsichtlich der Tätigkeit nach der Leiharbeit möglich.³³ Die Daten der IEB dagegen erlauben, die kompletten Erwerbsverläufe von Leiharbeitnehmern zu betrachten. Wir untersuchen, welchen Erwerbsstatus die Leiharbeiter vor und nach ihrer Tätigkeit in der Arbeitnehmerüberlassung innehaben. Dabei nutzen wir die Struktur der Daten. Im Gegensatz zu anderen Studien betrachten wir nicht nur den Erwerbsstatus, sondern beziehen auch die Beschäftigungsdauern in unsere Untersuchungen mit ein. So lässt sich beispielsweise feststellen, ob eine Person nach ihrer Tätigkeit in der Arbeitnehmerüberlassung eine reguläre Beschäftigung findet und diese nachhaltig ist oder nur sehr kurz andauert. Desgleichen sehen wir nicht nur die Information, ob eine Person direkt vor ihrer Tätigkeit in der Arbeitnehmerüberlassung arbeitslos war oder nicht, sondern wir können mittels Beschäftigungsdauer gezielt arbeitsmarktnahe Gruppen und arbeitsmarktferne Gruppen, wie z.B. die Gruppe der Langzeitarbeitslosen, identifizieren.

Trotz der Güte der Daten und der damit verbundenen Analysemöglichkeiten weisen wir ausdrücklich daraufhin, dass an dieser Stelle lediglich deskriptive Analysen dargestellt werden und somit keine Kausalitäten abgeleitet werden dürfen. Insbesondere kann kein kausaler Zusammenhang zwischen der vorübergehenden Tätigkeit in der Arbeitnehmerüberlassung und einer anschließenden (regulären) Beschäftigung hergestellt werden. An die Frage, inwieweit Leiharbeit für Arbeitslose als Brücke in reguläre Beschäftigung dient, kann nur deskriptiv herangegangen werden, da nicht ermittelt werden kann, ob eine identische Gruppe von Arbeitslosen auch ohne Leiharbeit in reguläre Beschäftigung gefunden hätte.

Betrachtet werden alle Personen, welche im Jahr 2004 mindestens ein Beschäftigungsverhältnis bei einem Arbeitnehmerüberlassungsbetrieb hatten.³⁴ Ausgehend vom ersten Leiharbeits-Spell im Jahr 2004 untersuchen wir für jede Person den Beschäftigungsstatus im Zeitraum 180 Tage vor Beginn und 180 Tage nach Ende des Leiharbeits-Spells.³⁵ Dabei wird eine Gruppeneinteilung von 1 bis 8 nach

³⁴ In die Analysen fließen nur Meldungen ein, die sich auf Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne besondere Merkmale beziehen, d.h. Auszubildende, geringfügig Beschäftigte und Werkstudenten werden für den ausgewählten Spell nicht berücksichtigt.

³⁵ Der Leiharbeits-Spell selbst kann natürlich unterschiedliche Dauern aufweisen (zwischen 1 und 365 Tagen).

absteigender Arbeitsmarktaffinität getroffen, das heißt es wird unterschieden, ob eine Person in diesem Zeitraum vorher eher als arbeitsmarktnah oder arbeitsmarktfern einzustufen ist.³⁶ Dabei stellt Gruppe 1 die höchste Arbeitsmarktaffinität dar; ausschlaggebend ist hierbei, dass mindestens für die Hälfte des betrachteten Zeitraumes - also mindestens 90 Tage – eine Beschäftigungsmeldung (außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung) vorliegt. Für Gruppe 2 gilt, dass die Personen höchstens 90 Tage ein reguläres Beschäftigungsverhältnis (außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung) aufweisen. In Gruppe 3 sind Personen, die vorher überwiegend, also mindestens 90 Tage, in der Arbeitnehmerüberlassung zu finden sind. Gruppe 4 ist durch kurze Leiharbeits-Spells unter 90 Tagen charakterisiert. In Gruppe 5 sind überwiegend Auszubildende enthalten. Dabei ist die minimale Ausbildungsdauer 90 Tage, die enthaltenen Personen weisen weder ein reguläres noch ein Zeitarbeits-Beschäftigungsverhältnis auf und sind maximal 90 Tage arbeitslos registriert. Die Gruppen 6-8 sind eher als arbeitsmarktfern einzuordnen. Analog zu Gruppe 5 sind auch die Mitglieder von Gruppe 6 weder in regulärer noch in Leiharbeitsbeschäftigung tätig und unter 90 Tagen arbeitslos gemeldet; allerdings sind hier nur Ausbildungsdauern unter 90 Tagen gestattet. Demnach handelt es sich hier vor allem um Kurzeitarbeitslose. Die Personen in Gruppe 7 sind nicht beschäftigt und mindestens 90 Tage arbeitslos gemeldet. Tendenziell sind dies also eher Langzeitarbeitslose. Für Gruppe 8 ist davon auszugehen, dass die enthaltenen Personen keine Bindung zum Arbeitsmarkt haben.³⁷

Zunächst betrachten wir den Erwerbsverlauf vor der Leiharbeit. Wie Tabelle 27 zeigt, haben in den 180 Tagen vor ihrem ersten Leiharbeits-Spells im Jahr 2004 knapp 11 Prozent aller Leiharbeitnehmer mindestens für 90 Tage ein reguläres Beschäftigungsverhältnis (Gruppe 1), während 9 Prozent höchstens 90 Tage regulär beschäftigt sind (Gruppe 2). Ein Großteil der betrachteten Arbeitnehmer war im Vorfeld bereits mindestens einmal in der Arbeitnehmerüberlassung tätig: so ist jeder dritte der Leiharbeitnehmer in 2004 vorher schon 90 Tage und länger sowie jeder Zehnte höchstens 90 Tage in der Arbeitnehmerüberlassung tätig.³⁸ Des Weiteren gehören etwa 2 Prozent zur Gruppe derjenigen, die sich vorher in der Ausbildung befanden. Da sich Auszubildende vor allem hinsichtlich ihrer künftigen Ent-

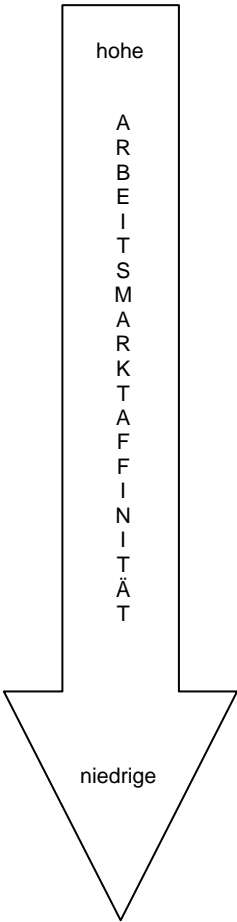
³⁶ Die Einteilung der Gruppen wurde von uns willkürlich festgelegt. So erlaubt uns dieses Vorgehen die Betrachtung eines genormten Zeitraumes von 180 Tagen. Da wir allerdings wie bereits angemerkt nicht nach der Dauer des ausschlaggebenden Leiharbeits-Spells in 2004 unterscheiden, kann die betrachtete Gesamtdauer grundsätzlich zwischen 361 (bei einem Tag in der Leiharbeit in 2004 + 2x180 Tage) und maximal 726 Tagen (gesamtes Jahr 2004 in der Leiharbeit + 2x180 Tage) variieren.

³⁷ Die Personen haben weder eine Beschäftigungsmeldung noch eine andere Meldung im 180-Tage-Zeitraum. Grundsätzlich könnte es sich hier auch um Selbstständige oder Beamte handeln, die nicht in den Daten enthalten sind. Obwohl die Wahrscheinlichkeit dafür gering ist, beachten wir diese Unsicherheit und vermeiden eine Interpretation für Gruppe 8.

³⁸ In Kapitel 4.3 ergibt sich dagegen ein sehr viel geringerer Anteil der vorherigen Leiharbeitnehmer in Höhe von 12 Prozent. Dies begründet sich aus der Erfassung der ANÜSTAT; dort wird zum einen nur der Arbeitsmarktstatus unmittelbar vorher abgefragt, indessen wir hier den Status im Halbjahreszeitraum untersuchen. Zum anderen werden in der ANÜSTAT nur die Neu-Zugänge, die erstmalig mit dem meldenden Verleiher ein Arbeitsverhältnis eingehen, erfasst.

wicklung auf dem Arbeitsmarkt klar von Arbeitslosen unterscheiden, erachten wir diese Einteilung trotz geringer quantitativer Bedeutung der Gruppe für notwendig. Die Bedeutung von Gruppe 6 (3 Prozent) ist hier auch eher gering, das heißt nur ein geringer Teil der Nicht-Beschäftigten, die arbeitslos gemeldet waren, sind kürzer als 90 Tage ohne Arbeit. Dagegen waren 20 Prozent aller betrachteten Personen in den 180 Tagen vor ihrem Leiharbeits-Spell nicht beschäftigt und überwiegend arbeitslos gemeldet. Knapp 13 Prozent sind nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt und es existiert keine Meldung über ihren Erwerbsstatus hinsichtlich der 180 Tage vorher.

Tabelle 27: Gruppeneinteilung nach Arbeitsmarktaffinität (180 Tage vor und nach der Leiharbeit)



Gruppe	Gruppeneinteilung nach Arbeitsmarktaffinität	180 Tage vorher	180 Tage nachher
1	überwiegend beschäftigt (mind. 90 Tage)	10,5%	14,2%
2	höchstens die Hälfte der Zeit beschäftigt (max. 90 Tage)	8,8%	4,9%
3	überwiegend LAN (mind. 90 Tage)	33,3%	39,3%
4	kurz LAN (max. 90 Tage)	10,2%	16,2%
5	überwiegend Ausbildung (nicht beschäftigt und unter 90 Tage arbeitslos)	1,8%	0,3%
6	nicht beschäftigt und unter 90 Tage arbeitslos gemeldet (Ausbildung max. 90 Tage zugelassen)	3,0%	2,9%
7	nicht beschäftigt und mind. 90 Tage arbeitslos gemeldet	19,9%	13,8%
8	geringe Arbeitsmarktaffinität (nicht beschäftigt oder keine Meldung)	12,5%	8,4%
		100,0%	100,0%

Quelle: IEB

Welchen Status haben die Leiharbeitnehmer nach ihrer Tätigkeit in der Arbeitnehmerüberlassung 2004 inne? Überträgt man die getroffene Kategorisierung entsprechend auf den 180-Tageszeitraum nach

dem Leiharbeits-Spell sieht man, dass die arbeitsmarktfernen Gruppen (6-8) insgesamt an Bedeutung verlieren, von circa 35 Prozent auf 25 Prozent der Beschäftigten (siehe ebenso Tabelle 27). Ferner ist ersichtlich, dass in Summe 19 Prozent der Leiharbeitnehmer den Sprung in reguläre Beschäftigung schaffen (Gruppen 1 und 2).³⁹ Diese Informationen zusammengenommen werden oft als Beleg für den Brückeneffekt der Leiharbeit angesehen. Bei unserer Kategorisierung lässt sich feststellen, dass dieser Sprung jedoch nicht für alle nachhaltig ist, und der Anteil der über einen längeren Zeitraum Beschäftigten nur 14 Prozent beträgt. In Hinblick auf mögliche Aussagen zum Brückeneffekt der Leiharbeit sollte der Arbeitsmarktstatus nach Leiharbeit in Abhängigkeit zum vorherigen Arbeitsmarktstatus gesehen werden.

Dazu untersuchen wir gezielt den Verbleib der einzelnen Gruppen nach der Leiharbeit. Die Ergebnisse sind in Tabelle 28 dargestellt. Von besonderem Interesse hinsichtlich des Brückeneffektes ist, inwieweit gerade diejenigen, welche vor der Zeitarbeit als arbeitsmarktfern eingestuft waren, den Sprung in andauernde reguläre Beschäftigung schaffen (Übergang von Gruppe 7 in Gruppe 1). Betrachten wir aber zunächst die Gruppe mit der größten Arbeitsmarktaffinität vor der Zeitarbeit (vorher Gruppe 1); nicht einmal jeder Fünfte (19 Prozent), der vor der Leiharbeit überwiegend regulär beschäftigt war, ist dies auch nach dem Zwischenstopp in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche. Bemerkenswerterweise finden sich knapp 42 Prozent der vorher überwiegend Beschäftigten nachher vor allem in der Leiharbeit wieder. Darüber hinaus verbleibt auch jeder Sechste (16 Prozent), der vorher regulär beschäftigt war, zumindest vorübergehend in der Arbeitnehmerüberlassung (nachher Gruppe 4). Knapp 12 Prozent der vorher regulär Beschäftigten ist nach der Leiharbeit weder regulär, noch in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt und mehr als die Hälfte des 180-Tagezeitraumes arbeitslos gemeldet.

Auch aus Gruppe 2 (vorher maximal 90 Tage regulär beschäftigt) bleiben im Anschluss an die Zeitarbeit die meisten in der Leiharbeit tätig (32 Prozent überwiegend, 19 Prozent kurzfristig). 16 Prozent sind nach der Zeitarbeit mindestens 90 Tage, 8 Prozent unter 90 Tagen regulär beschäftigt. Dagegen sind 15 Prozent im darauffolgenden halben Jahr nicht beschäftigt und gleichzeitig mehr als die Hälfte der Zeit arbeitslos registriert.

Was passiert mit den Leiharbeitnehmern, die auch schon vor ihrem Zeitarbeits-Spell 2004 bereits überwiegend in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt waren? Mehr als die Hälfte von ihnen ist auch in den darauffolgenden 180 Tagen dauerhaft, und weitere 11 Prozent kurzfristig, in der Leiharbeit zu finden. 15 Prozent stehen anschließend länger als 90 Tage, 3 Prozent maximal 90 Tage außerhalb der

³⁹ Antoni, Jahn finden für das Jahr 2003 für die nachher anderweitig Beschäftigten einen ähnlich hohen Wert in Höhe von 21 Prozent.

Arbeitnehmerüberlassung unter Vertrag. Für 11 Prozent liegt keine Beschäftigungsmeldung und gleichzeitig für mindestens 90 Tage eine Arbeitslosigkeitsmeldung vor.

Aus Gruppe 5 - also diejenigen, die vorher überwiegend in der Ausbildung waren - schaffen immerhin 24 Prozent den Sprung in reguläre Beschäftigung nachhaltig, und 6 Prozent zumindest vorübergehend. Da auch nur etwa jeder Zehnte nach der Zeitarbeit länger als 180 Tage arbeitslos gemeldet ist, bestätigt dies unsere Ansicht, dass die Arbeitnehmer, die sich im betrachteten Zeitraum länger als 90 Tage in Ausbildung befanden, eher als arbeitsmarktaffin einzuordnen sind.

Bei Gruppe 6-8 fällt auf, dass verglichen mit den soeben dargestellten arbeitsmarktnahen Gruppen, weitaus weniger vor allem den nachhaltigen Einstieg in reguläre Beschäftigung bewältigen. Aus Gruppe 7 vollziehen etwa 11 Prozent den Sprung in nachhaltige und knapp 6 Prozent in vorübergehende reguläre Beschäftigung. Allerdings findet sich in Gruppe 7 fast jeder Vierte (24 Prozent) auch nach dem Zwischenstopp in der Arbeitnehmerüberlassung in der Arbeitslosigkeit wieder. 32 Prozent verharren nach der Zeitarbeit in 2004 anschließend überwiegend, beziehungsweise 20 Prozent kurzfristig, in der Zeitarbeit. Insgesamt fassen also mehr als die Hälfte der vorher Arbeitslosen Fuß in der Zeitarbeitsbranche.

Abschließend lässt sich sagen, dass Zeitarbeit für Arbeitslose eher als „Brücke“ in die Zeitarbeit und nur sehr beschränkt in reguläre Beschäftigung dient. Die Tatsache, dass der Anteil an Gruppe 1 nach der Leiharbeit höher als vor der Leiharbeit ausfällt (14 Prozent gegenüber knapp 11 Prozent, vergleiche hierzu Tabelle XX), liegt also in erster Linie an dem weiteren Erwerbsverlauf derjenigen, die auch vorher eher eine hohe Arbeitsmarktbindung aufweisen. Hervorzuheben sind neben den bereits vorher überwiegend Beschäftigten hierbei vor allem die vorher Auszubildenden, die anscheinend die Phase zwischen Ausbildungsende und Jobeinstieg mit Zeitarbeit ausfüllen.

Tabelle 28: Beschäftigungsstatus 180 Tage vor und nach der Arbeitnehmerüberlassung für Leiharbeiter in 2004

vorher	nachher								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	13.117	4.019	29.354	11.464	165	1.423	8.097	2.691	70.330
	18,7%	5,7%	41,7%	16,3%	0,2%	2,0%	11,5%	3,8%	100,0%
2	9.185	4.629	18.573	11.621	228	1.991	8.724	3.898	58.849
	15,6%	7,9%	31,6%	19,8%	0,4%	3,4%	14,8%	6,6%	100,0%
3	33.320	6.259	119.311	25.404	352	3.641	24.329	9.780	222.396
	15,0%	2,8%	53,7%	11,4%	0,2%	1,6%	10,9%	4,4%	100,0%
4	11.424	3.984	20.655	12.080	269	1.862	10.665	7.226	68.165
	16,8%	5,8%	30,3%	17,7%	0,4%	2,7%	15,7%	10,6%	100,0%
5	2.841	737	3.380	2.012	120	479	1.188	1.174	11.931
	23,8%	6,2%	28,3%	16,9%	1,0%	4,0%	10,0%	9,8%	100,0%
6	2.728	1.238	6.725	3.986	62	941	3.144	1.298	20.122
	13,6%	6,2%	33,4%	19,8%	0,3%	4,7%	15,6%	6,5%	100,0%
7	15.078	7.697	42.494	26.200	249	5.519	31.669	4.342	133.248
	11,3%	5,8%	31,9%	19,7%	0,2%	4,1%	23,8%	3,3%	100,0%
8	7.206	4.207	22.237	15.447	849	3.257	4.209	25.963	83.375
	8,6%	5,1%	26,7%	18,5%	1,0%	3,9%	5,1%	31,1%	100,0%
Total	94.899	32.770	262.729	108.214	2.294	19.113	92.025	56.372	668.416
	14,2%	4,9%	39,3%	16,2%	0,3%	2,9%	13,8%	8,4%	100,0%

Quelle: IEB 2003-2005

Um die Robustheit unserer Ergebnisse zu überprüfen, haben wir zusätzlich nach der Dauer der Leiharbeitsverhältnisse im betrachteten Jahr 2004 differenziert. Dabei unterscheiden wir, ob der erste Zeitarbeits-Spell in 2004 weniger als 30 Tage oder mehr als 90 Tage währt.⁴⁰

Dabei zeigt sich, dass die Leiharbeiter aus 2004 mit sehr kurzen Dauern unter 30 Tagen sehr viel seltener bereits im Vorfeld ein längeres Leiharbeitsverhältnis aufweisen. Stattdessen waren diese Leiharbeiter vorher eher kurz außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt oder mindestens 90 Tage ohne Arbeit. Auch anschließend verbleiben diese seltener in der Zeitarbeit, sondern kehren auch danach häufiger wieder in unständige reguläre Beschäftigung beziehungsweise Arbeitslosigkeit zurück. Wenn also gerade arbeitsmarktferne Personen (Gruppe 7) im Jahr 2004 nur kurz in der Arbeitnehmerüberlassung tätig waren, fallen sie auch nach der kurzen Phase in der Arbeitnehmerüberlassung deutlich öfter in ihren vorherigen Status zurück. Andererseits kann ein höherer Anteil der vorher

⁴⁰ Die Ergebnisse sind im Anhang in den Tabellen XXII und XXIII dargestellt.

überwiegend Beschäftigten (Gruppe 1) nach weniger als 30 Tagen Leiharbeit wieder eine Beschäftigung außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung vorweisen (Gruppen 1 und 2))

Dauerte im Gegensatz dazu das Leiharbeitsverhältnis 2004 über 90 Tage, so verfestigt sich eine Zeitarbeitskarriere. Zum einen verfügt fast jeder Zweite im Vorfeld über eine längere Erfahrung in der Leiharbeit, zum anderen steigt unabhängig vom Status vor der Leiharbeit in 2004 für alle die Wahrscheinlichkeit dauerhaft in der Arbeitnehmerüberlassung zu verweilen. So sind beispielweise 61 Prozent derjenigen, die vorher überwiegend in der Arbeitnehmerüberlassung tätig waren, dies auch anschließend. Damit hat sich gezeigt, je länger jemand als Leiharbeitnehmer tätig ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass diese Beschäftigungsform für ihn von Dauer ist.

Nun könnte man vermuten, dass sich der Übergang von ehemals Arbeitslosen in eine reguläre Beschäftigung erst über einen längeren Zeitraum nach der Arbeitnehmerüberlassung vollzieht. Ferner könnte man argumentieren, dass die 90-Tagesgrenze für nachhaltige Beschäftigung zu kurz gegriffen ist. Um dies zu eruieren, erweitern wir den Beobachtungszeitraum von jeweils 180 Tagen auf 2 Jahre vor und nach dem Leiharbeits-Spell.⁴¹ Über diesen längeren Zeitraum hinweg können somit belastbarere Aussagen über die Nachhaltigkeit einer anschließenden Beschäftigung getroffen werden.

Betrachtet man eingangs wiederum, welchen Status die Leiharbeitnehmer vor der Leiharbeit in 2004 haben, erkennt man für den erweiterten Analysezeitraum Unterschiede. Tabelle 29 zeigt, dass für den Zeitraum von 2 Jahren mehr Personen bereits vor ihrer ersten Leiharbeitsperiode im Jahr 2004 vor allem vorübergehend Erfahrung in der Arbeitnehmerüberlassung gesammelt haben. Die größte Gruppe vorher stellt nun nämlich mit 214.000 Personen (beziehungsweise 32 Prozent) Gruppe 4; dies sind diejenigen, welche die Hälfte des betrachteten Zeitraumes, also jetzt unter einem Jahr, vorher in der Arbeitnehmerüberlassung ein Arbeitsverhältnis innehatten. Auch war vorher ein höherer Anteil bereits beschäftigt, wenngleich auch hier vor allem der Anteil der un stetigen Beschäftigungsverhältnisse höher ausfällt (17 Prozent bei 2 Jahren gegenüber 9 Prozent bei 180 Tagen). Zudem sind jetzt nur noch 4 Prozent (gegenüber 20 Prozent für den 180-Tagezeitraum) im Vorfeld mehr als die Hälfte der Zeit arbeitslos gemeldet (Gruppe 7).

⁴¹ Die Einteilung der Gruppen erfolgt äquivalent zu oben. Dabei wird wiederum jeweils das erste Leiharbeitsverhältnis in 2004 unabhängig von dessen Dauer in die Betrachtung einbezogen. Für den Zeitraum vorher und nachher wird an Stelle von 90 Tagen jetzt 365 Tage als Grenze der verschiedenen Klassifikationen verwendet. Dies bedeutet, dass Gruppe 7 jetzt wirklich aus Langzeitarbeitslosen besteht, die innerhalb des 2-Jahreszeitraums mindesten 365 Tage arbeitslos gemeldet waren.

Im Vergleich zu den Ergebnissen des 180-Tagezeitraumes verharrt im Anschluss an die Leiharbeits-episode in 2004 in den nächsten beiden Jahren ein noch höherer Anteil in der Arbeitnehmerüberlassung. Insgesamt verbleiben knapp zwei Drittel in der Arbeitnehmerüberlassung (Gruppe 3 und 4). Verglichen mit dem kürzeren Beobachtungszeitraum weisen deutlich mehr kein dauerhaftes Leiharbeitsbeschäftigungsverhältnis auf, sondern stehen in den nächsten zwei Jahren unter 365 Tagen bei einem Verleihbetrieb unter Vertrag.

Analog zu den Resultaten für 180 Tage können auch in zwei Jahren nach der Leiharbeit insgesamt 14 Prozent den Einstieg in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis nutzen. Innerhalb der Gruppen meistert zwei Jahre nach der Leiharbeit nur aus der arbeitsmarktnahen Gruppe 1 ein geringfügig höherer Anteil den Sprung zurück in nachhaltige Beschäftigung.

Während der Anteil der Langzeit-Leiharbeiter, die in vorübergehende Beschäftigung übergehen (aus Gruppe 3 in Gruppe 2), konstant bei 3 Prozent bleibt, erhöht sich der Anteil für alle übrigen Ursprungsgruppen. Dies bedeutet, dass in den nächsten 2 Jahren nach der Leiharbeit zwar an sich mehr Personen ein reguläres Beschäftigungsverhältnis eingehen, dies aber oftmals unter einem Jahr andauert. Noch bemerkenswerter ist, dass insgesamt 80 Prozent derjenigen, die vor 2004 bereits Leiharbeiter waren, auch anschließend entweder dauerhaft oder vorübergehend wiederum in der Arbeitnehmerüberlassung zu finden sind.

Aus der Gruppe der Langzeitarbeitslosen sind 8 Prozent nachher überwiegend regulär beschäftigt, während 10 Prozent maximal für 365 Tage ein reguläres Beschäftigungsverhältnis eingehen. Mit 57 Prozent verbleiben die meisten der vorher Langzeitarbeitslosen in der Arbeitnehmerüberlassung, 5 Prozent sind anschließend höchstens 90 Tage arbeitslos gemeldet und 18 Prozent sind auch nach der Leiharbeit überwiegend arbeitslos.

Da der Brückeneffekt im eigentlichen Sinne meint, ob in erster Linie Arbeitslose über die Arbeitnehmerüberlassung den Weg in dauerhafte reguläre Beschäftigung finden, ist festzuhalten, dass dies nach zwei Jahren nur etwa 8 Prozent der Arbeitslosen gelingt.

Tabelle 29: Beschäftigungsstatus im 2-Jahreszeitraum vor und nach der Arbeitnehmerüberlassung für Leiharbeiter in 2004

vorher	nachher								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	17.482	6.363	25.256	31.906	168	2.190	3.609	852	87.826
	19,9%	7,2%	28,8%	36,3%	0,2%	2,5%	4,1%	1,0%	100,0%
2	15.450	11.996	23.343	43.482	612	3.708	8.186	3.338	110.115
	14,0%	10,9%	21,2%	39,5%	0,6%	3,4%	7,4%	3,0%	100,0%
3	14.738	3.875	78.749	33.627	128	2.448	5.028	2.045	140.638
	10,5%	2,8%	56,0%	23,9%	0,1%	1,7%	3,6%	1,5%	100,0%
4	33.314	16.809	58.447	76.568	982	6.841	14.468	6.704	214.133
	15,6%	7,9%	27,3%	35,8%	0,5%	3,2%	6,8%	3,1%	100,0%
5	4.148	2008	3.924	8.521	211	911	723	614	21.060
	19,7%	9,5%	18,6%	40,5%	1,0%	4,3%	3,4%	2,9%	100,0%
6	2.305	1.540	3.953	6.807	105	730	1.149	513	17.102
	13,5%	9,0%	23,1%	39,8%	0,6%	4,3%	6,7%	3,0%	100,0%
7	2.143	2.756	5.259	9.992	52	1.270	4.752	369	26.593
	8,1%	10,4%	19,8%	37,6%	0,2%	4,8%	17,9%	1,4%	100,0%
8	4.360	4.539	9.160	18.310	1006	1.386	3.025	9.163	50.949
	8,6%	8,9%	18,0%	35,9%	2,0%	2,7%	5,9%	18,0%	100,0%
Total	93.940	49.886	208.091	229.213	3.264	19.484	40.940	23.598	668.416
	14,1%	7,5%	31,1%	34,3%	0,5%	2,9%	6,1%	3,5%	100,0%

Quelle: IEB 2002-2006

4.6 Differenzierung nach Betriebszweck: Hauptzweck versus Mischbetriebe

Bei der Beantwortung der Frage nach der Anzahl der Leiharbeitskräfte, die bei Personaldienstleistern unter Vertrag stehen, sind die Verleiher nach dem Betriebszweck zu unterscheiden: das Geschäftsmodell derjenigen Betriebe, deren „Betriebszweck ausschließlich oder überwiegend auf Arbeitnehmerüberlassung gerichtet“ ist (vgl. Meldevordruck St 61 a), basiert auf der Arbeitnehmerüberlassung. Im Gegensatz dazu ist das Geschäftsmodell sogenannter Mischbetriebe nicht primär auf Leiharbeit ausgerichtet. Es handelt sich bei Mischbetrieben also um Betriebe, die nicht der Zeitarbeitsbranche zugeordnet werden, aber bei sich bietender Gelegenheit Arbeitnehmer Dritten zur Arbeitsleistung überlassen und deshalb die Erlaubnis der Arbeitnehmerüberlassung benötigen. Im folgenden Kapitel werden die bisherigen Analysen also unter dem Aspekt des Betriebszweckes ergänzt. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass Mischbetriebe mangels verfügbarer Daten eine Art Black-Box darstellen. Zum einen liegen keine Informationen vor, in welcher Situation diese Mischbetriebe Arbeitnehmer überlassen. Beispielweise ist hier vorstellbar, dass im Rahmen von Projekten Beschäftigte des Unternehmens vorübergehend verliehen werden. Zum anderen ist auch denkbar, dass Arbeitnehmer mangels eigenen Arbeitsvolumens anderen Unternehmen überlassen werden. Bei der Auswertung der Daten aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ist in diesem Zusammenhang problematisch, dass die Verleiher ausschließlich gehalten sind statistische Angaben zu den "AÜG-Arbeitsverhältnissen" zu machen (vgl. Meldevordruck St 61 a). Bei Mischbetrieben ist daher vor allem bei der Auswertung der beendeten AÜG-Arbeitsverhältnisse unklar, ob die Arbeitnehmer, deren Einsatz in einem Entleihbetrieb beendet wurde, trotz statistischer Meldung eines beendeten AÜG-Arbeitsverhältnisses im verleihenden Unternehmen verbleiben, da sich aus dieser statistischen Meldung nicht zwingend auf die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses schließen lässt. Hierzu wären zusätzliche Erhebungen wünschenswert.

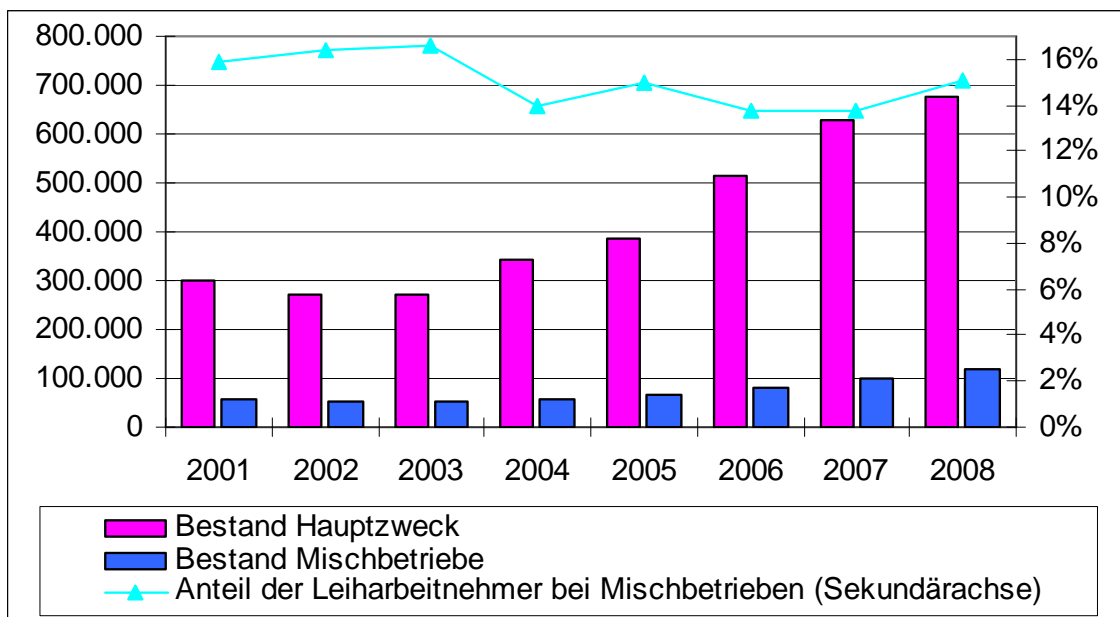
4.6.1 Entwicklung des Bestandes differenziert nach Betriebszweck

Das Gros aller Leiharbeiter steht bei Firmen, deren Betriebszweck hauptsächlich der Arbeitnehmerüberlassung gilt, unter Vertrag. Wie aus Abbildung 18 erkennbar ist⁴², stehen im gesamten Untersuchungszeitraum lediglich 13 Prozent bis 18 Prozent der Leiharbeitskräfte in einem Arbeitsverhältnis mit einem Mischbetrieb. Seit der Reform sank der Anteil der Leiharbeiter, welche bei einem Betrieb, der Arbeitnehmerüberlassung im Nebenzweck betreibt, beschäftigt waren. Dies liegt in erster

⁴² Die entsprechenden Werte sind im Anhang in Tabelle VIII enthalten.

Linie am rasanten Bestandszuwachs bei den reinen Arbeitnehmerüberlassungsbetrieben, wie Abbildung 19 verdeutlicht.

Abbildung 18: Entwicklung des Bestandes nach Betriebszweck und Anteil der Leiharbeiter, die bei Mischbetrieben unter Vertrag stehen, an allen Leiharbeitern, Stichtag 30. Juni

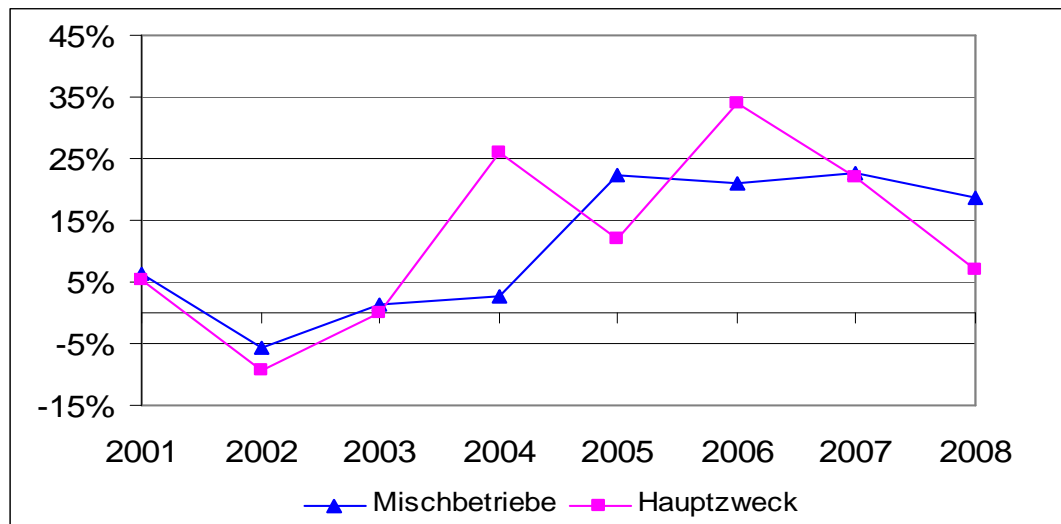


Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

Verbuchen die reinen Verleihfirmen 2004 einen Zuwachs von 26 Prozent an Leiharbeitern, wächst der Bestand bei den Mischbetrieben lediglich um drei Prozent. Allerdings zeigt Abbildung 19 auch, dass die Mischbetriebe zwar nicht umgehend nach Inkrafttreten der Reform, aber mit einer zeitlichen Verzögerung ihren Pool an Leiharbeitskräften aufgestockt haben.⁴³ Seit dem Jahr 2005 wächst der Bestand bei den Mischbetrieben mit stetigen Zuwachsraten von 19 bis 23 Prozent. Am aktuellen Rand beträgt die jährliche Zuwachsrate für die Mischbetriebe 19 Prozent, während diese für die Betriebe mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung bei sieben Prozent liegt.

⁴³ Problematisch ist hierbei die Interpretation, da bei der Datenerhebung mittels der ANÜSTAT keinerlei Informationen bei den Mischbetrieben erfasst werden, ob diese gezielt neue Mitarbeiter mit dem Zweck des Verleihs einstellen oder aus dem bereits existierenden Bestand verleihen.

Abbildung 19: Veränderung des Bestandes an Leiharbeitern nach Betriebszweck des Verleihunternehmens zum Stichtag von 2001 bis 2008



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

4.6.2 Zugang differenziert nach Betriebszweck

In diesem Abschnitt werden die in Abschnitt 4.3 für alle Betriebe mit einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung dargestellten Ergebnisse für Betriebe, die ausschließlich oder überwiegend Arbeitnehmerüberlassung betreiben, und den sogenannten Mischbetrieben separat betrachtet.

Beim Vergleich zwischen Betrieben, die ausschließlich oder überwiegend Arbeitnehmerüberlassung als Geschäftszweck verfolgen, mit allen Betrieben mit einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis ergeben sich hinsichtlich der Anteile der Zugänge kaum Abweichungen über den gesamten Zeitablauf. Geschuldet ist dies in erster Linie der Tatsache, dass der Löwenanteil der betrachteten Neuzugänge auf Betriebe mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung fällt. Da also zwischen 89 und 92 Prozent der Neuzugänge auf reine Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen entfallen, liegt es in der Natur der Sache, dass die Entwicklung hier analog abläuft. Aus diesem Grund werden an dieser Stelle zunächst nur knapp die Anteile von Betrieben, die im Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung betreiben, umrissen.⁴⁴ Anschließend wird auf die Gesamtentwicklung der sogenannten Mischbetriebe im Zeitablauf näher eingegangen. Anschließend werden die geschlechtsspezifischen Anteile sowohl für Betriebe mit

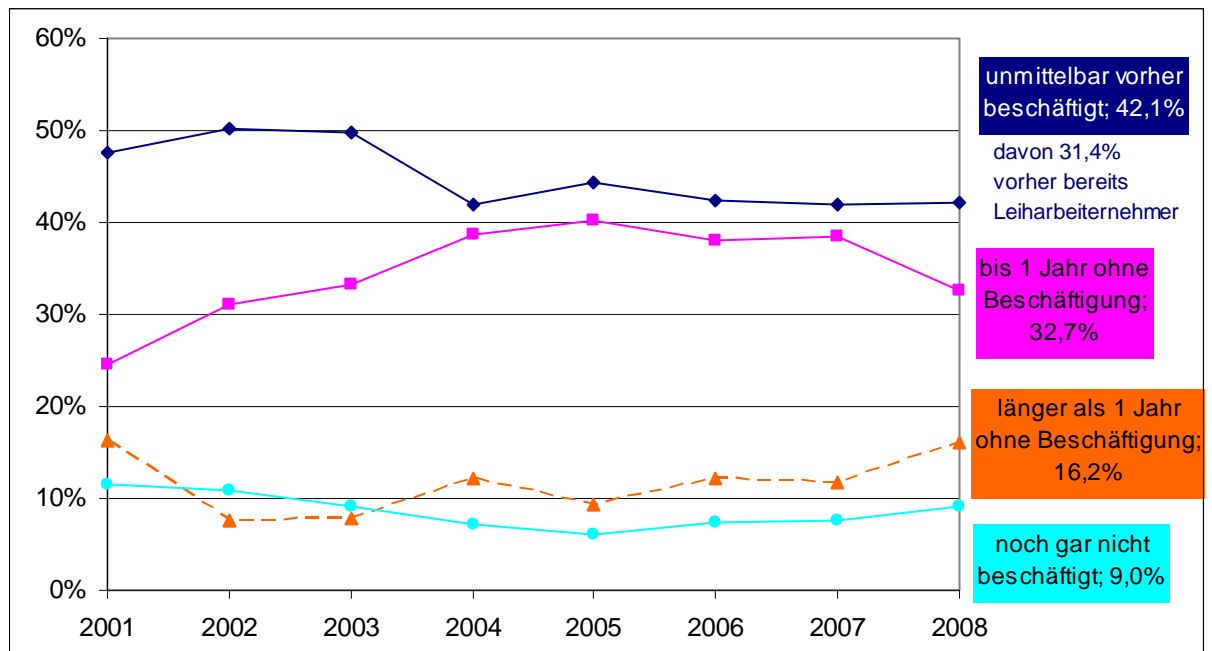
⁴⁴ Im Anhang Abbildung I findet sich die Abbildung der Anteile der Neu-Zugänge für die Betriebe, welche ausschließlich oder überwiegend Arbeitnehmerüberlassung betreiben.

Hauptzweck als auch mit Nebenzweck Arbeitnehmerüberlassung im Zeitablauf untersucht und verglichen.

Wie bereits angeführt ist der Verlauf im Vergleich zu allen Betrieben mit Arbeitnehmerüberlassung und den ausschließlich oder überwiegend betreibenden Betrieben nahezu identisch (vgl. hierzu die Abbildung 9 bzw. Abbildung I im Anhang). So waren bei den reinen Arbeitnehmerüberlassungsbetrieben tendenziell ein marginal geringerer Anteil unmittelbar vor Beginn des Zeitarbeitsverhältnisses bereits beschäftigt (im Jahr 2001 32 Prozent gegenüber 31 Prozent bei allen Betrieben mit Arbeitnehmerüberlassung), während vice versa ein größerer Anteil der Neuzugänge unmittelbar vorher keiner Beschäftigung nachging. Bezüglich der noch gar nicht Beschäftigten ergeben sich keine Unterschiede.

Für die Mischbetriebe ergibt sich ein abweichendes Bild (vgl. Abbildung 20). Vor Inkrafttreten der Reform gingen etwa die Hälfte (48 Prozent bis 50 Prozent) der Leiharbeiter, die erstmals ein Vertragsverhältnis mit einem Mischbetrieb abschloss, direkt zuvor bereits einer Beschäftigung nach; im Jahr 2004 ging dieser Anteil auf 42 Prozent zurück und blieb seitdem stabil. Im Gegensatz dazu stieg bis 2004 der Anteil der maximal bis zu einem Jahr nicht Beschäftigten um 14 Prozentpunkte von 25 auf 39 Prozent und hält sich die folgenden drei Jahre auf diesem Niveau. Am aktuellen Rand zeigt sich, dass der betrachtete Anteil mit 33 Prozent wieder auf das Niveau von 2003 fällt. Der Anteil der länger als ein Jahr nicht Beschäftigten liegt zu Beginn des Untersuchungszeitraumes bei 16 Prozent und halbiert sich im darauffolgenden Jahr. Im Jahr der Reform sind circa zwölf Prozent der Neu-Zugänge bei Mischbetrieben unmittelbar vorher über ein Jahr ohne Beschäftigung. Für das erste Kalenderhalbjahr 2008 liegt der Anteil der im Vorfeld Langzeitarbeitslosen mit 16 Prozent wiederum auf Ausgangshöhe. Von 2001 bis 2005 sinkt der Anteil der überhaupt noch nicht Beschäftigten kontinuierlich in geringem Umfang, stieg anschließend leicht und beträgt am aktuellen Rand neun Prozent.

Abbildung 20: Zugang Leiharbeiter nach vorherigem Arbeitsmarktstatus von 2001 bis 2008
Arbeitnehmerüberlassung im Nebenzweck (Mischbetriebe)



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

Der direkte Vergleich der Anteile (vgl. Tabelle 30) getrennt nach Betriebszweck zeigt, dass der Anteil der Neuzugänge der unmittelbar vorher Beschäftigten bei Mischbetrieben acht bis 18 Prozentpunkte über dem Anteil bei den reinen Verleihern liegt. Allerdings sind in den Daten aus der ANÜSTAT hinsichtlich der Mischbetriebe keine Informationen enthalten, ob die verliehenen Arbeitnehmer unmittelbar vorher im eigenen Betrieb beschäftigt waren oder etwa neu rekrutiert wurden. Im Gegenzug kommt ein deutlich geringerer Anteil bei den Mischbetrieben unmittelbar aus keiner Beschäftigung (Anteil der Mischbetriebe zehn bis 21 Prozentpunkte geringer im Vergleich zu den hauptsächlich Arbeitnehmerüberlassung betreibenden Verleihfirmen). Für Berufseinsteiger lässt sich kein eindeutiges Bild ausmachen; so ist der Anteil der Neuzugänge bei den Mischbetrieben im Jahr 2001 vier Prozentpunkte höher, liegt im Zeitablauf zum Teil bis zu knapp zwei Prozentpunkte darunter und schließlich am aktuellen Rand knapp zwei Prozentpunkte höher im Vergleich zu den Hauptzweck-Betrieben.

Abschließend lässt sich sagen, dass sowohl für die reinen Verleihfirmen als auch für die Mischbetriebe die Gruppe, die zwar früher, aber nicht direkt vorher beschäftigt waren, die meisten Neuzugänge stellt. Trifft dies für die reinen Verleihfirmen aber für etwa 60 Prozent der Neuzugänge zu, ist dies bei den Mischbetrieben nur etwa die Hälfte. Somit fungieren die Mischbetriebe wahrscheinlich weniger als Brü-

cke für Arbeitslosen in Beschäftigung in der Leiharbeit. Allerdings lässt sich wie erwähnt nicht trennscharf ermitteln, ob der höhere Anteil der unmittelbar vorher Beschäftigten bezüglich der Mischbetriebe auch diejenigen erfasst, die bereits beim betrachteten (Misch-)Betrieb beschäftigt waren und im Kalenderhalbjahr erstmalig verliehen wurden.

Tabelle 30: Anteile der Neuzugänge nach Betriebszweck, jeweils 1. Kalenderhalbjahr

Arbeitnehmerüberlassung im Hauptzweck und im Nebenzweck

Stichtagswerte 30.Juni	unmittelbar vorher beschäftigt		unmittelbar vorher nicht, aber früher bereits beschäftigt		überhaupt noch nicht be- schäftigt	
	Hauptzweck	Nebenzweck	Hauptzweck	Nebenzweck	Hauptzweck	Nebenzweck
2001	39,3 %	47,5 %	53,3 %	41,1 %	7,4 %	11,4 %
2002	34,1 %	50,3 %	57,4 %	38,8 %	10,4 %	10,9 %
2003	31,5 %	49,9 %	61,8 %	41,1 %	6,7 %	9,1 %
2004	30,6 %	42,0 %	61,8 %	50,9 %	7,7 %	7,1 %
2005	30,3 %	44,3 %	61,8 %	49,6 %	7,9 %	6,1 %
2006	30,1 %	42,5 %	62,4 %	50,2 %	7,5 %	7,3 %
2007	32,4 %	42,0 %	60,0 %	50,3 %	7,5 %	7,7 %
2008	32,1 %	42,1 %	60,6 %	48,9 %	7,3 %	9,0 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

4.6.3 Abgang differenziert nach Betriebszweck

In Abbildung 21 sind die Anteile der Abgänge getrennt nach dem Betriebszweck, also Hauptzweck und Nebenzweck, dargestellt (für die detaillierten Werte siehe die beiden Tabellen XXVI und XVII im Anhang).⁴⁵ Der Anteil der längerfristigen (beendeten) Arbeitsverhältnisse ist bei Betrieben, die Arbeitnehmerüberlassung nur im Nebenzweck betreiben, durchgängig größer. So rangiert dieser Anteil im 1. Kalenderhalbjahr zwischen 45 Prozent (2006) bis 62 Prozent am aktuellen Rand, gegenüber 38 Prozent (2006) beziehungsweise 43 Prozent in 2008 bei reinen Verleihbetrieben.

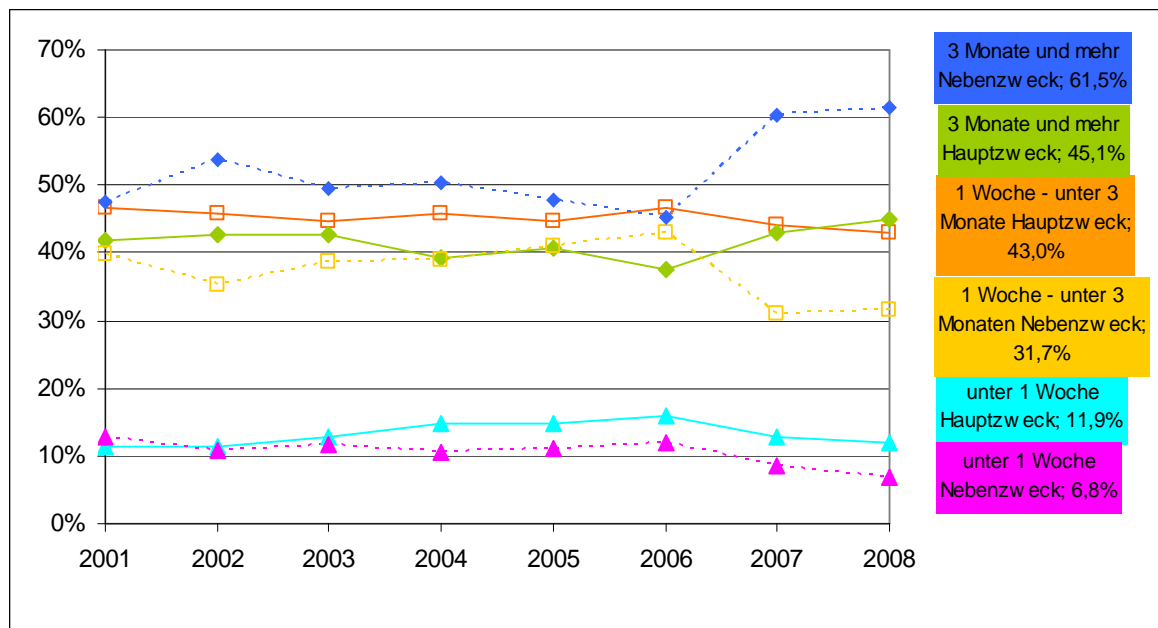
Für die mittelfristigen Beschäftigungsverhältnisse zwischen einer Woche und maximal drei Monaten liegen die betriebszweckspezifischen Anteile der Abgänge für Hauptzweck-Betriebe bei 43 bis 47 Prozent. Die entsprechenden Anteile für Mischbetriebe weisen mit 31 bis 43 Prozent eine höhere Bandbreite auf. Vor allem seit dem Jahr 2007 wurden weniger dieser mittelfristigen Arbeitsverhältnisse von Leiharbeitnehmern und Mischbetrieben gelöst (minus zwölf Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr).

Insgesamt stellt sich die Entwicklung für sehr kurze Beschäftigungsverhältnisse bei beiden Betriebsgruppen gleichförmig dar mit sinkender Tendenz seit 2006. Im direkten Vergleich ergeben sich eher bei reinen Verleihfirmen sehr kurzfristige Dauern unter einer Woche (elf bis 16 Prozent bei Hauptzweck-Verleihern gegenüber sieben bis 13 Prozent bei Mischbetrieben).

⁴⁵ An dieser Stelle sei noch mal darauf verwiesen, dass uns keine Informationen vorliegen, ob bei Beendigung von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen zwischen Leiharbeitnehmern und Mischbetrieben die Leiharbeitnehmer trotzdem im (Misch-) Betrieb verbleiben oder tatsächlich ausscheiden.

Abbildung 21: Beendete AÜG-Verhältnisse nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses; 1. Kalenderhalbjahr zum Stichtag 30. Juni 2001 bis 2008

Anteile nach Betriebszweck



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Entwicklung bei reinen Verleihern und Mischbetrieben an sich ähnlich verläuft. Sowohl hinsichtlich der Hauptzweck- als auch der Nebenzweck-Betriebe gewinnen die längerfristigen Einsätze auf Kosten der unter drei Monaten andauernden Beschäftigungsverhältnisse an Bedeutung. Hervorzuheben ist hierbei am aktuellen Rand die Verschiebung der mittelfristigen Dauern zugunsten der über drei Monate andauernden Beschäftigungsverhältnisse bei Mischbetrieben.

4.7 Regionale Unterschiede

Wie bereits erläutert können die Daten aus der ANÜSTAT erst ab dem 30.06.2006 separat nach Bundesländern ausgewertet werden. Um die Entwicklung über einen längeren Zeitraum mit Hauptaugenmerk ab der Reform im Jahr 2004 abzubilden, findet hier in erster Linie die Beschäftigungsstatistik Verwendung. Es wird im Folgenden die regionale Entwicklung hinsichtlich des Bestandes an Leiharbeit mittels der jährlichen Wachstumsraten und der Leiharbeitsquote auf Bundeslandebene dargelegt.⁴⁶ Anschließend wird anhand der ANÜSTAT die Dauer der beendeten Leiharbeitsverhältnisse in den einzelnen Bundesländern untersucht.

In Tabelle 31 sind die jährlichen Zuwachsraten für die einzelnen Bundesländer von 2001 bis 2008 dargestellt. Insgesamt betrachtet verbuchten alle Bundesländer seit Inkrafttreten der Reform im Jahr 2004 starke Zuwächse hinsichtlich ihres Leiharbeitnehmerbestandes. Dabei lassen sich im Detail jedoch deutliche regionale Unterschiede feststellen. Vergleicht man zunächst Ost- und Westdeutschland fällt auf, dass die jährliche Wachstumsrate für Ostdeutschland 2001 bis zum Jahr 2007 - abgesehen vom Jahr 2005, in dem sie nahezu identisch sind - durchweg über der entsprechenden für den Westen liegt (sieben Prozentpunkte im Jahr 2001, vier Prozentpunkte 2006, sowie drei Prozentpunkte 2007). Aktuell im Jahr 2008 konnte Westdeutschland eine höhere Zuwachsrate im Vergleich zu Ostdeutschland verbuchen. Allerdings müssen bei der Interpretation der regionalen Verbreitung von Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich verschiedene Aspekte berücksichtigt werden. In Ballungsräumen sind aufgrund der größeren Anzahl an möglichen Entleihern als auch an potenziellen Leiharbeitnehmern tendenziell mehr Verleihfirmen ansässig als in peripheren Regionen. Wie anhand der Betriebspanel-Daten aufgezeigt, spielt darüber hinaus auch die Betriebsgrößenstruktur eine wichtige Rolle, da große Betriebe mit mehr als 250 Mitarbeitern eher Arbeitnehmerüberlassung nutzen. Außerdem hängt der Einsatz von Leiharbeitnehmern auch von der Branchenstruktur in einer Region ab; wie in Kapitel 3.2.1 beziehungsweise 3.2.2 gezeigt, werden Leiharbeitnehmer hauptsächlich vom Verarbeitenden Gewerbe nachgefragt.

Zu Beginn des Beobachtungszeitraumes im Jahr 2001 verzeichneten in Westdeutschland Schleswig-Holstein und Bremen überdurchschnittlich hohe Zuwachsraten, während für Ostdeutschland Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern hervorzuheben sind. Nach der Reform 2004 wuchs der Bestand

⁴⁶ Analog zu den Ergebnissen mittels der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik hat sich im Beobachtungszeitraum 2001 bis 2007 der Bestand an Leiharbeitnehmern in der Beschäftigungsstatistik insgesamt von 315.463 auf 639.033 etwas mehr als verdoppelt. Wie bereits mehrfach erwähnt, ergeben sich aufgrund der Erhebungsmethoden Differenzen im Vergleich zu den Beständen der Leiharbeitnehmer aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik.

an Leiharbeitnehmern im Westen in Bayern (18 Prozent) und im Saarland (20 Prozent), sowie im Osten in Berlin und Sachsen-Anhalt (jeweils 20 Prozent) am stärksten. Gleichzeitig blieben im Westen die Stadtstaaten Bremen (10 Prozent) und Hamburg (8 Prozent) hinter der Gesamtwachstumsrate (Deutschland bzw. Westdeutschland mit 15 Prozent) zurück, sowie im Osten Mecklenburg-Vorpommern (13 Prozent) und in geringerem Umfang Thüringen (knapp 15 Prozent). Anschließend im darauffolgenden Jahr 2005 bildeten Schleswig-Holstein (knapp 4 Prozent), sowie Niedersachsen und Rheinland-Pfalz (je 8 Prozent) und in den neuen Ländern Berlin (8 Prozent) und Mecklenburg-Vorpommern (5 Prozent) die Schlusslichter.

Vor allem in den Jahren 2006 und 2007 konnten die Leiharbeitnehmerbestände deutlich zulegen; für das gesamte Bundesgebiet ergibt sich eine jährliche Wachstumsrate von 35 Prozent im Jahr 2006 (Westdeutschland: 34 Prozent, Ostdeutschland: 38 Prozent) beziehungsweise von 25 Prozent im Jahr 2007 (Westdeutschland: 24 Prozent, Ostdeutschland: 27 Prozent). Für Westdeutschland finden sich die höchsten Zuwachsraten im Jahr 2006 in Schleswig-Holstein, Bremen (jeweils 38 Prozent) und Rheinland-Pfalz (40 Prozent), und im gleichen Jahr in den ostdeutschen Bundesländern für Mecklenburg-Vorpommern (42 Prozent) und Thüringen (46 Prozent). Im Jahr 2007 konnten Niedersachsen (28 Prozent), Bremen (39 Prozent) und Hessen (32 Prozent), sowie Brandenburg (44 Prozent), Sachsen und Sachsen-Anhalt (jeweils 30 Prozent) die größten jährlichen Zuwachsraten verbuchen.

In den Boomjahren der Arbeitnehmerüberlassung 2006 und 2007 fielen die Wachstumsraten zunächst für das Saarland (27 Prozent) und Brandenburg (29 Prozent), sowie im Jahr 2007 in erster Linie für Schleswig-Holstein (9 Prozent), aber auch für Rheinland-Pfalz (18 Prozent), sowie wiederum in Mecklenburg-Vorpommern (20 Prozent), Berlin und Thüringen (22 Prozent) unterdurchschnittlich aus.

Für das Jahr 2008 sticht Niedersachsen mit einer Zuwachsrate in Höhe von 29 Prozent hervor (zum Vergleich Gesamtdeutschland bzw. Westdeutschland zehn Prozent). Im Saarland ergibt sich dagegen im ersten Kalenderhalbjahr 2008 - erstmals seit der Reform überhaupt - eine negative Wachstumsrate (-2 Prozent). In Ostdeutschland (acht Prozent) rangiert die jährliche Wachstumsrate zwischen zwölf Prozent in Sachsen-Anhalt und knapp sieben Prozent in Sachsen am anderen Ende der Skala.

Tabelle 31: Veränderung des Bestandes an Leiharbeitnehmern im Vergleich zum Vorjahr ; Stichtag 30.
Juni 2001 bis 2008

Jährliche Zuwachsraten

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Deutschland	4,3 %	-10,2 %	4,7 %	15,4 %	11,2 %	34,6 %	24,8 %	9,6 %
West (ohne Berlin)	3,1 %	-10,3 %	4,3 %	15,0 %	11,1 %	33,8 %	24,2 %	10,0 %
Schleswig-Holstein	14,4 %	-3,7 %	4,3 %	14,0 %	3,5 %	38,2 %	8,6 %	9,8 %
Hamburg	3,3 %	-16,1 %	-0,7 %	10,3 %	18,2 %	31,3 %	21,6 %	4,6 %
Niedersachsen	-5,8 %	-7,4 %	3,3 %	14,4 %	8,1 %	29,8 %	27,5 %	29,0 %
Bremen	15,6 %	-3,5 %	-0,3 %	7,5 %	15,1 %	38,2 %	39,0 %	10,1 %
Nordrhein-Westfalen	2,7 %	-8,4 %	3,8 %	14,6 %	10,7 %	32,3 %	23,8 %	9,5 %
Hessen	8,0 %	-8,5 %	-3,9 %	13,5 %	9,6 %	33,7 %	31,5 %	9,7 %
Rheinland-Pfalz	-0,2 %	-2,9 %	12,1 %	15,9 %	7,8 %	39,5 %	18,0 %	15,7 %
Baden-Württemberg	2,6 %	-12,0 %	3,3 %	14,3 %	13,2 %	35,7 %	24,6 %	5,4 %
Bayern	6,2 %	-9,7 %	12,8 %	18,4 %	12,4 %	35,8 %	22,4 %	5,1 %
Saarland	3,3 %	-42,4 %	-6,2 %	20,0 %	12,9 %	26,9 %	26,3 %	-2,1 %
Ost (einschl. Berlin)	9,9 %	-9,8 %	6,7 %	17,1 %	11,2 %	38,0 %	27,2 %	8,0 %
Berlin	2,7 %	-11,2 %	-2,7 %	20,4 %	7,5 %	35,8 %	22,2 %	7,2 %
Brandenburg	15,9 %	-6,3 %	18,2 %	14,5 %	16,1 %	28,8 %	43,8 %	8,2 %
Mecklenburg-Vorpommern	19,9 %	-9,8 %	6,8 %	13,4 %	5,0 %	41,9 %	19,7 %	9,0 %
Sachsen	12,7 %	-6,4 %	9,2 %	16,2 %	10,5 %	36,0 %	29,6 %	6,7 %
Sachsen-Anhalt	10,5 %	-22,9 %	6,0 %	19,5 %	11,3 %	38,6 %	30,2 %	12,3 %
Thüringen	7,6 %	-1,5 %	9,2 %	15,9 %	17,1 %	46,0 %	21,9 %	7,1 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Dieser Entwicklung in der Arbeitnehmerüberlassung steht die gesamtwirtschaftliche Entwicklung aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in den einzelnen Bundesländern gegenüber. Tabelle 31 gibt die Entwicklung der Leiharbeitsquoten von 2001 bis 2008 für das gesamte Bundesgebiet, für West- und Ostdeutschland, sowie die einzelnen Bundesländer an. Dabei gibt die Leiharbeitsquote den Anteil der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung gemessen an der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung wieder.⁴⁷

Wie Tabelle 32 zeigt, lag die Leiharbeitsquote im Jahr 2001 für Westdeutschland mit 1,2 Prozent noch geringfügig über der Quote für Ostdeutschland (identisch mit Leiharbeitsquote für Gesamtdeutschland

⁴⁷ Der Grund für eine Erhöhung der Leiharbeitsquote kann also zum einen aus einem tatsächlichen Zuwachs innerhalb der Arbeitnehmerüberlassung resultieren, zum anderen allerdings auch am Rückgang der Gesamtbeschäftigung liegen (vgl. hierzu Tabelle 32 mit Erläuterungen).

i.H.v. 1,1 Prozent). Anschließend stimmte bis zum Jahr der Reform die Leiharbeitsquote im Westen und Osten überein; jedoch weist seit 2005 Ostdeutschland eine etwas höhere Leiharbeitsquote im Vergleich zu Westdeutschland auf. Insgesamt betrachtet hat sich gerade seit der Reform 2004 (identisch für West- und Ostdeutschland i.H.v. 1,3 Prozent) die Leiharbeitsquote bis zum Jahr 2008 enorm gesteigert (Deutschland: 2,6 Prozent, Westdeutschland: 2,5 Prozent, Ostdeutschland: 2,7 Prozent). Bei genauerer Betrachtung zeigen sich für die einzelnen Bundesländer gravierende Unterschiede. In Westdeutschland wiesen im gesamten Untersuchungszeitraum Hamburg, Bremen und das Saarland⁴⁸ überdurchschnittliche Leiharbeitsquoten auf, während dies im Osten vor allem seit der Reform 2004 für Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen gilt. Dagegen sind die Leiharbeitsquoten für Schleswig-Holstein sowie für Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern unterhalb des Durchschnittes.

Tabelle 32: Leiharbeitsquote für Deutschland auf Bundeslandebene; Stichtag 30.Juni 2001 bis 2008

Leiharbeitsquote

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Deutschland	1,1 %	1,0 %	1,1 %	1,3 %	1,5 %	1,9 %	2,4 %	2,6 %
West (ohne Berlin)	1,2 %	1,0 %	1,1 %	1,3 %	1,4 %	1,9 %	2,3 %	2,5 %
Schleswig-Holstein	0,9 %	0,8 %	0,9 %	1,0 %	1,1 %	1,5 %	1,6 %	1,7 %
Hamburg	2,0 %	1,7 %	1,7 %	1,9 %	2,2 %	2,9 %	3,4 %	3,5 %
Niedersachsen	1,2 %	1,1 %	1,1 %	1,3 %	1,4 %	1,9 %	2,3 %	2,9 %
Bremen	1,4 %	1,4 %	1,4 %	1,6 %	1,8 %	2,5 %	3,4 %	3,7 %
Nordrhein-Westfalen	1,2 %	1,1 %	1,2 %	1,4 %	1,6 %	2,1 %	2,5 %	2,7 %
Hessen	1,1 %	1,1 %	1,0 %	1,2 %	1,3 %	1,8 %	2,3 %	2,5 %
Rheinland-Pfalz	0,9 %	0,9 %	1,0 %	1,2 %	1,3 %	1,8 %	2,1 %	2,4 %
Baden-Württemberg	1,1 %	0,9 %	1,0 %	1,1 %	1,3 %	1,7 %	2,1 %	2,2 %
Bayern	1,0 %	0,9 %	1,0 %	1,2 %	1,4 %	1,8 %	2,2 %	2,3 %
Saarland	2,5 %	1,5 %	1,4 %	1,7 %	1,9 %	2,5 %	3,1 %	3,0 %
Ost (einschl. Berlin)	1,1 %	1,0 %	1,1 %	1,3 %	1,5 %	2,0 %	2,5 %	2,7 %
Berlin	1,1 %	1,0 %	1,0 %	1,3 %	1,4 %	1,9 %	2,2 %	2,3 %
Brandenburg	0,6 %	0,5 %	0,7 %	0,8 %	0,9 %	1,2 %	1,6 %	1,7 %
Mecklenburg-Vorpommern	0,8 %	0,7 %	0,8 %	1,0 %	1,0 %	1,5 %	1,7 %	1,9 %
Sachsen	1,2 %	1,2 %	1,3 %	1,5 %	1,7 %	2,3 %	3,0 %	3,1 %
Sachsen-Anhalt	1,3 %	1,0 %	1,1 %	1,4 %	1,6 %	2,1 %	2,8 %	3,1 %
Thüringen	1,2 %	1,2 %	1,4 %	1,6 %	1,9 %	2,8 %	3,3 %	3,5 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Um zu überprüfen, inwieweit in den einzelnen Bundesländern eine Veränderung der Gesamtbeschäftigung die Leiharbeitsquoten beeinflusst hat, ist in Tabelle 33 die Entwicklung in der Arbeitnehmerüberlassung (LAN) sowie der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (SVP) im gesamten Untersu-

⁴⁸ Der hohe Wert 2001 für das Saarland bleibt aufgrund der Erfassungsänderung in der Statistik unberücksichtigt.

chungszeitraum 2001 bis 2008 beziehungsweise explizit ab dem Reformjahr 2004 bis 2008 zusammengefasst. Im gesamten Untersuchungszeitraum 2001 bis 2008 ist die Leiharbeit im Osten deutlich stärker gewachsen als im Westen. Allerdings ist im gleichen Zeitraum im Osten (-6,0 Prozent) die Gesamtbeschäftigung geschrumpft, wohingegen sie in Summe in Westdeutschland annähernd gleich blieb (-0,1 Prozent). Konnten in der Arbeitnehmerüberlassung im Osten gerade Brandenburg (195 Prozent) und Thüringen (178 Prozent) sehr stark zulegen, ist gleichzeitig die Gesamtbeschäftigung in beiden Bundesländern zurückgegangen - in Thüringen stärker um gut sieben Prozent, was sich auch in der höheren Leiharbeitsquote in Tabelle 32 widerspiegelt. Über den gesamten Zeitraum von 2001 bis 2008 hinweg verbuchten Niedersachsen (153 Prozent), Rheinland-Pfalz (159 Prozent) sowie Bremen (152 Prozent) die größten kumulierten Zuwächse an Leiharbeitnehmern, während sich dort die Gesamtbeschäftigung nur minimal änderte.

Zusätzlich betrachten wir an dieser Stelle die Entwicklung ab 2004, also als die Deregulierung in der Arbeitnehmerüberlassung zum 01.01.2004 bereits komplett vollzogen war. Ein Blick auf die Entwicklung seit 2004 zeigt, dass seither gerade Bremen (143 Prozent) und Brandenburg (133 Prozent) die stärksten Zuwächse des Leiharbeitnehmerbestandes aufwiesen. Gleichzeitig ist die Gesamtbeschäftigung in Bremen um 4,2 Prozent und in Brandenburg mit 3,0 Prozent - hier zumindest im Vergleich zu den übrigen ostdeutschen Bundesländern - überdurchschnittlich angestiegen. Auch Niedersachsen (131 Prozent), Sachsen-Anhalt (125 Prozent) und Thüringen (123 Prozent) konnten von 2004 bis 2008 überdurchschnittlich starke Zuwächse ihrer Leiharbeitnehmerbestände verzeichnen. Während in diesem Zeitraum in Niedersachsen und Thüringen die Gesamtbeschäftigung leicht anstieg, ist sie allein in Sachsen insgesamt geringfügig geschrumpft. Des Weiteren fällt auf, dass in Bayern und Hamburg seit dem Reformjahr die Gesamtbeschäftigung am stärksten gewachsen ist, während in beiden Ländern simultan der Zuwachs des Leiharbeitnehmerbestandes etwas unterdurchschnittlich ausfiel.

Tabelle 33: Veränderung Leiharbeitnehmerbestand und Gesamtbeschäftigung (in Prozent) von 2001 bis 2008 und von 2004 bis 2008

	Veränderung 2001-2008		Veränderung 2004-2008	
	LAN	SVP	LAN	SVP
Deutschland	122,0 %	-1,3 %	104,6 %	3,5 %
West (ohne Berlin)	118,4 %	-0,1 %	103,1 %	3,9 %
Schleswig-Holstein	95,3 %	-0,7 %	70,6 %	4,3 %
Hamburg	81,4 %	2,9 %	97,4 %	7,9 %
Niedersachsen	152,6 %	-0,2 %	130,8 %	3,2 %
Bremen	151,6 %	-0,5 %	143,2 %	4,2 %
Nordrhein-Westfalen	116,5 %	-2,2 %	98,6 %	3,0 %
Hessen	111,1 %	-1,7 %	111,5 %	2,5 %
Rheinland-Pfalz	158,9 %	0,7 %	105,4 %	3,4 %
Baden-Württemberg	109,7 %	1,0 %	101,7 %	4,1 %
Bayern	136,7 %	2,0 %	96,4 %	5,4 %
Saarland	14,8 %	-2,1 %	77,1 %	1,5 %
Ost (einschl. Berlin)	137,7 %	-6,0 %	111,0 %	2,1 %
Berlin	98,8 %	-3,9 %	91,2 %	3,8 %
Brandenburg	195,0 %	-5,3 %	132,7 %	3,0 %
Mecklenburg-Vorpommern	112,3 %	-8,0 %	94,3 %	1,7 %
Sachsen	146,9 %	-5,3 %	107,9 %	2,2 %
Sachsen-Anhalt	120,3 %	-8,0 %	125,4 %	-0,2 %
Thüringen	178,3 %	-7,3 %	123,2 %	1,1 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Da also seit der Reform zum einen die Zuwächse an Beschäftigungsverhältnissen in der Arbeitnehmerüberlassung im Osten dynamischer verliefen und zum anderen dort gleichzeitig die Gesamtbeschäftigung weitaus weniger zulegen konnte - beziehungsweise in Sachsen-Anhalt sogar schrumpfte - kann dies darauf hindeuten, dass in ostdeutschen Ländern eventuell eine Substitution normaler sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zugunsten von Leiharbeitnehmern stattfand. Allerdings ist in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, dass wie bereits erwähnt die regionale Branchenstruktur und die Größe der potentiellen Entleihbetriebe vor Ort eine wichtige Rolle hinsichtlich der regionalen Nutzung von Leiharbeitnehmern spielen. Daher lässt sich auf diese Weise eine Substitution weder nachweisen noch eindeutig quantifizieren; möglicherweise konnte das Flexibilisierungsinstrument Arbeitnehmerüberlassung den Beschäftigungsrückgang dort sogar abmildern.

Um die Entwicklung auf Bundeslandebene im Zeitablauf im Detail zu betrachten wäre ein interessanter Aspekt, inwiefern sich die einzelnen Bundesländer hinsichtlich der Branchenstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung voneinander unterscheiden. Da in der Beschäftigungsstatistik die Beschäftigten in der

Arbeitnehmerüberlassung mittels der Wirtschaftszweigklassifikation 74502 „Überlassung von Arbeitskräften“ identifiziert werden, ist ein Rückschluss auf die tatsächliche Branche der Entleihbetriebe nicht möglich. Aus diesem Grund werden in analoger Vorgehensweise zu Kapitel 4.2.2 wiederum die Berufsgruppen dieses Mal anhand der Beschäftigungsstatistik zu den entsprechenden Einsatzfeldern aggregiert. Zunächst gibt Abbildung 22⁴⁹ die Entwicklung dieser Einsatzfelder im Zeitablauf aus den Daten der Beschäftigungsstatistik für Gesamtdeutschland wieder. An dieser Stelle wird auch auf die unterschiedliche Gewichtung der Einsatzfelder zum einen in der Arbeitnehmerüberlassung, zum anderen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aufgezeigt. Im Anschluss wird auf die Entwicklung und die Abweichungen der einzelnen Bundesländer im Vergleich zur Gesamtentwicklung Deutschlands näher eingegangen.⁵⁰

Bis zum Jahr 2003 stellen in Deutschland die Dienstleistungsberufe den größten Anteil an allen Leiharbeitnehmern.⁵¹ Dieser Anteil ist seit dem Reformjahr 2004 leicht rückläufig und hat im Jahr 2008 einen Wert von knapp 32 Prozent (laut ANÜSTAT 27 Prozent)⁵². Analog zu den Ergebnissen aus der ANÜSTAT verlieren die Metall- und Elektroberufe (2001: 29 Prozent, 2008: 21 Prozent) auf Kosten der Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe (2001: 26 Prozent, 2008: 37 Prozent) an Bedeutung. Für die Einsatzfelder technische Berufe sowie der übrigen Berufe ergeben sich keine Änderungen im Zeitablauf.

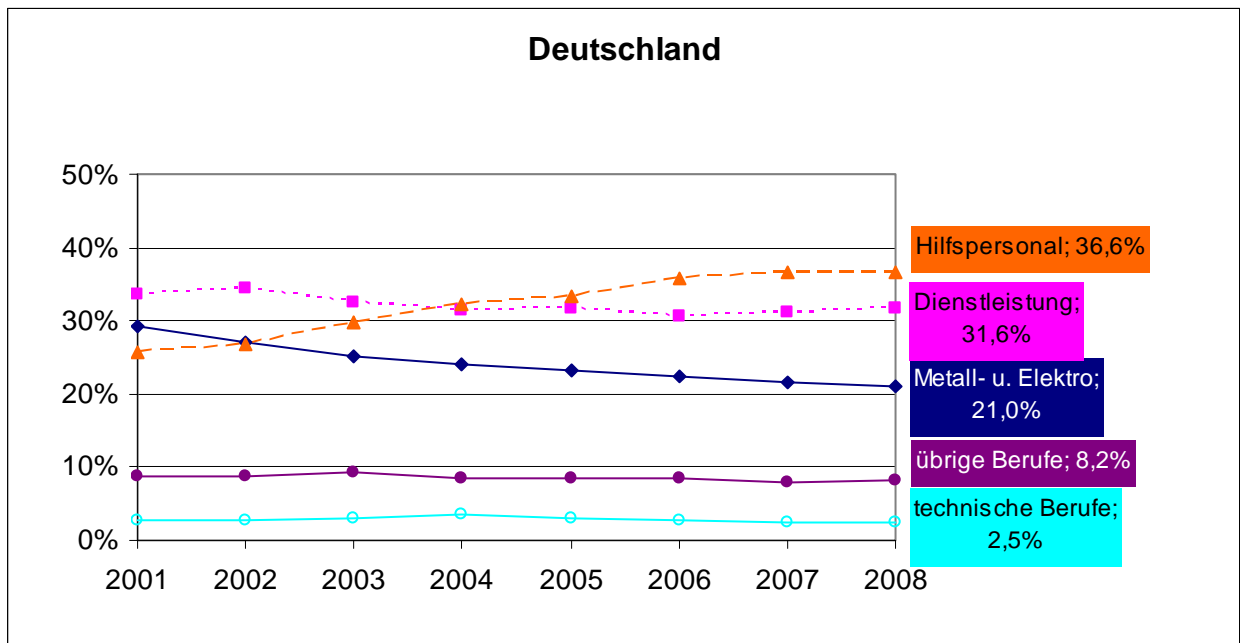
⁴⁹ Die Werte für Deutschland sowie die folgenden Abbildungen finden sich in den Tabellen XXVIII bis XLVI.

⁵⁰ Für Schleswig-Holstein (Buch et al., 2008), Hamburg und Mecklenburg Vorpommern (beide von Buch, Niebuhr, 2008), sowie Bayern (Eigenhüller, 2008) und Sachsen (Sujata, Weyh, 2009) liegen detaillierte Untersuchungen in der Reihe IAB regional vor. Des Weiteren sei hier auf die Studie „Zeitarbeit in NRW – Strukturen, Einsatzgebiete, Entgelte“ des nordrhein-westfälischen Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (2008) verwiesen.

⁵¹ Gemeint ist nach der in diesem Forschungsbericht getroffenen Einteilung in die fünf Einsatzfelder; insgesamt sind die meisten Leiharbeitnehmer in Fertigungsberufen tätig.

⁵² Im Vergleich zu den aggregierten Einsatzfeldern aus der ANÜSTAT ist der Anteil der Leiharbeitnehmer, welche in Dienstleistungsberufen tätig sind, durchgehend höher (zwischen 4,4 Prozentpunkte bis 9,5 Prozentpunkte). Dies liegt in erster Linie daran, dass anders als in der ANÜSTAT in der Beschäftigungsstatistik über den Wirtschaftszweig 74502 „Gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitskräften“ zusätzlich das Stammpersonal der Verleiher enthalten ist und dieses Stammpersonal größtenteils in die Berufsbereiche Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe fällt.

Abbildung 22: Deutschland - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Aggregiert man in analoger Vorgehensweise die Gesamtbeschäftigung zu Einsatzfeldern, ergibt sich für Deutschland 2008 folgendes Bild: 63 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten in Dienstleistungsberufen, 13 Prozent in Metall und Elektroberufen, sieben Prozent in technischen Berufen, nur zwei Prozent als Hilfsarbeiter und 15 Prozent entfallen auf die übrigen Berufe.⁵³ Dies zeigt, dass sich die Tätigkeitsstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung gravierend von den Tätigkeiten in der Gesamtbeschäftigung unterscheidet. Die Hilfsarbeiter, welche die größte Gruppe in der Arbeitnehmerüberlassung stellen, spielen in der Gesamtbeschäftigung mit zwei Prozent nur eine untergeordnete Rolle. Sehr gut verdeutlicht diesen Zusammenhang die Leiharbeitsquote basierend auf den einzelnen Einsatzfeldern (vgl. Tabelle 34). Anschaulich zeigt dies die Relation des Hilfspersonals in Deutschland: absolut betrachtet sind in der Arbeitnehmerüberlassung 256.604 Hilfsarbeiter tätig, in der Gesamtbeschäftigung „nur“ 606.067. Dies entspricht einer Leiharbeitsquote im Bereich Hilfspersonal von 42 Prozent.

⁵³ Aufgrund von Rundungen ergeben sich summiert über 100 Prozent. Da sich im Zeitablauf die angegebenen Anteilswerte kaum ändern, wird hier auf eine gesonderte Darstellung der Gesamtbeschäftigung verzichtet.

Tabelle 34: Anteil Leiharbeitnehmer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

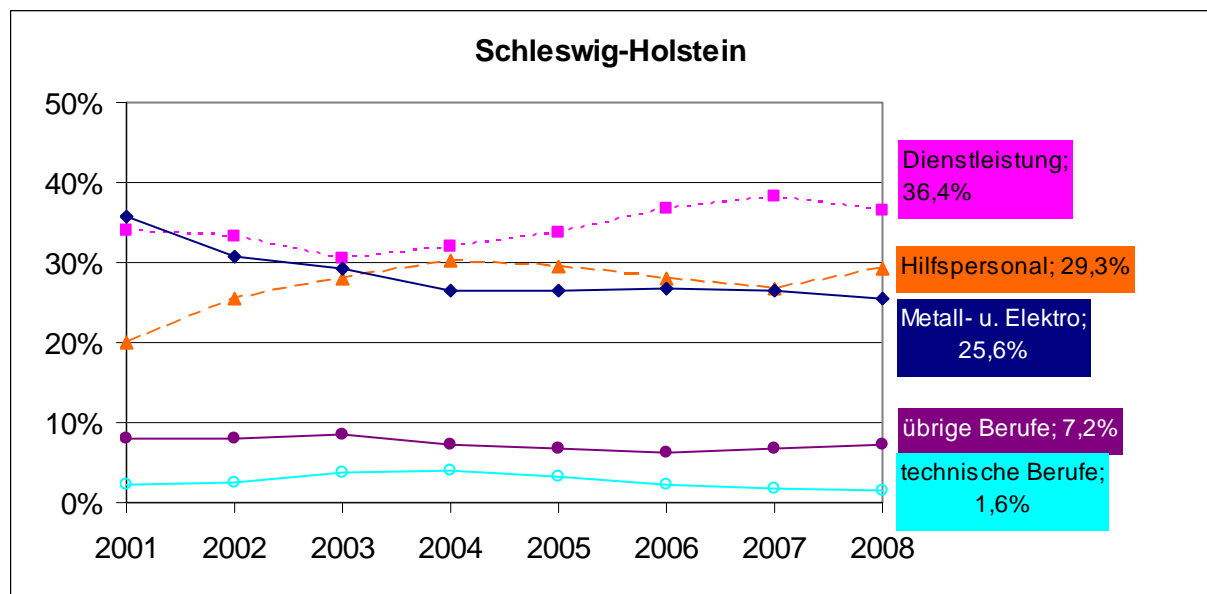
Leiharbeitsquote nach Einsatzfeldern

Deutschland	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektro	2,5 %	2,1 %	2,2 %	2,4 %	2,7 %	3,4 %	4,0 %	4,2 %
Dienstleistung	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,7 %	0,9 %	1,2 %	1,3 %
Hilfspersonal	19,6 %	18,7 %	21,9 %	25,2 %	30,2 %	37,3 %	41,5 %	42,3 %
technische Berufe	0,4 %	0,4 %	0,5 %	0,6 %	0,6 %	0,7 %	0,9 %	0,9 %
übrige Berufe	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,7 %	0,8 %	1,1 %	1,3 %	1,4 %
Z u s a m m e n	1,1 %	1,0 %	1,1 %	1,3 %	1,5 %	1,9 %	2,4 %	2,6 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik 2001 - 2008

Im direkten Vergleich der Anteile der aggregierten Einsatzfelder in der Arbeitnehmerüberlassung lassen sich für Schleswig-Holstein und Gesamtdeutschland Unterschiede aufzeigen. Im Gegensatz zu Deutschland konnte Schleswig-Holstein den Anteil an Dienstleistungsberufen in der Arbeitnehmerüberlassung ausbauen. So sind seit 2002 in Schleswig-Holstein die meisten der Leiharbeiter in Dienstleistungsberufen tätig, wobei dort der Anteil an Dienstleistungsberufen im Jahr 2008 mit 36 Prozent circa fünf Prozentpunkte über dem gesamtdeutschen Wert liegt.⁵⁴ Insgesamt sind in Schleswig-Holstein die Metall- und Elektroberufe stark vertreten, allerdings ist dieses Einsatzfeld bis zum Reformjahr 2004 geschrumpft und hält sich seither stabil. Im Vergleich zu Deutschland ist die Gruppe der Hilfsarbeiter in Schleswig-Holstein stark unterrepräsentiert. Zwar wuchs der Anteil der Hilfsarbeiter bis zum Jahr 2004, ist aber entgegen dem bundesweiten Trend 2006/2007 sogar rückläufig. Der Anteil der technischen Berufe und der übrigen Berufe liegt geringfügig unter den Bundeswerten.

Abbildung 23: Schleswig-Holstein - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

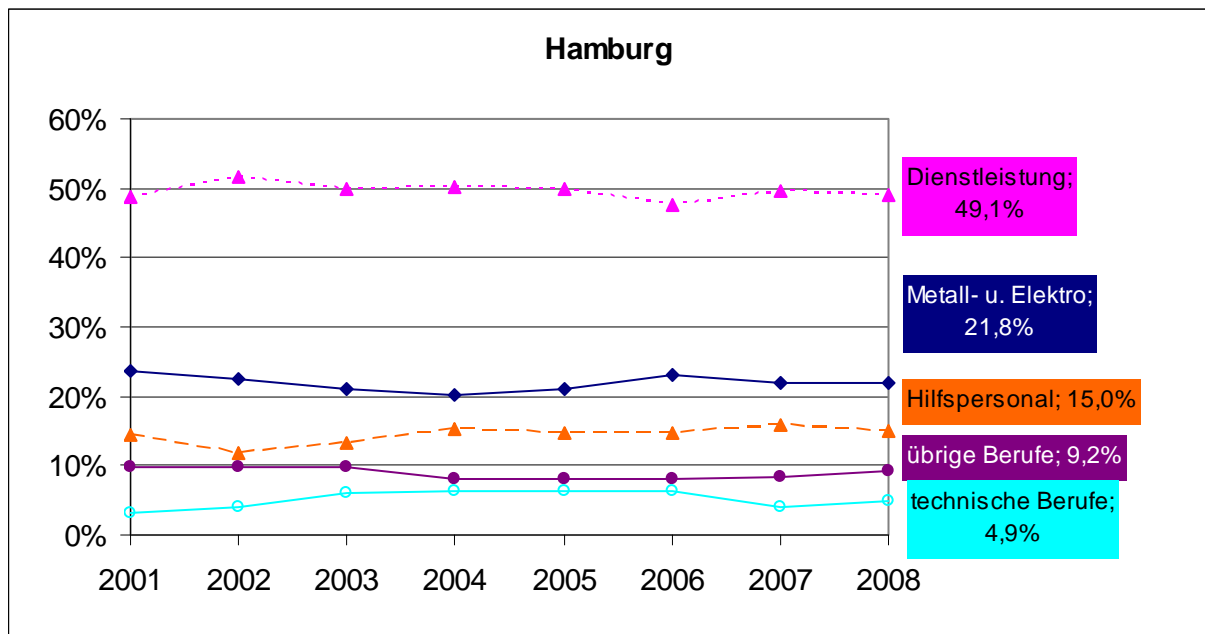


Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

⁵⁴ Allerdings ist anzumerken, dass auch in der Gesamtbeschäftigung die Dienstleistungsberufe in Schleswig-Holstein circa vier Prozentpunkte über dem Bundesschnitt liegen.

Ein interessantes Bild zeigt sich in Hamburg. Auf den ersten Blick fällt auf, dass in Hamburg über die Jahre hinweg nur geringe Schwankungen der Anteile in den Einsatzfeldern auszumachen sind. Fast die Hälfte aller Leiharbeitnehmer arbeitet im gesamten Beobachtungszeitraum in dem Stadtstaat in Dienstleistungsberufen. Auch in der Gesamtbeschäftigung weisen die Dienstleistungsberufe in Hamburg deutlich über dem Bundesschnitt liegende Anteile auf. Im Gegenzug ist hier nur ein sehr geringer Anteil der Leiharbeitnehmer als Hilfsarbeiter tätig (2008: 15 Prozent im Vergleich zu Deutschland mit knapp 37 Prozent). Einerseits weicht der Anteil der Leiharbeitnehmer in Metall- und Elektroberufen kaum von den Durchschnittswerten insgesamt ab, auf der anderen Seite zeigt sich, dass in Hamburg diese Berufe in der Gesamtbeschäftigung unterrepräsentiert vertreten sind. Der Anteil der Leiharbeitnehmer in technischen Berufen ist verglichen mit Deutschland etwas höher.

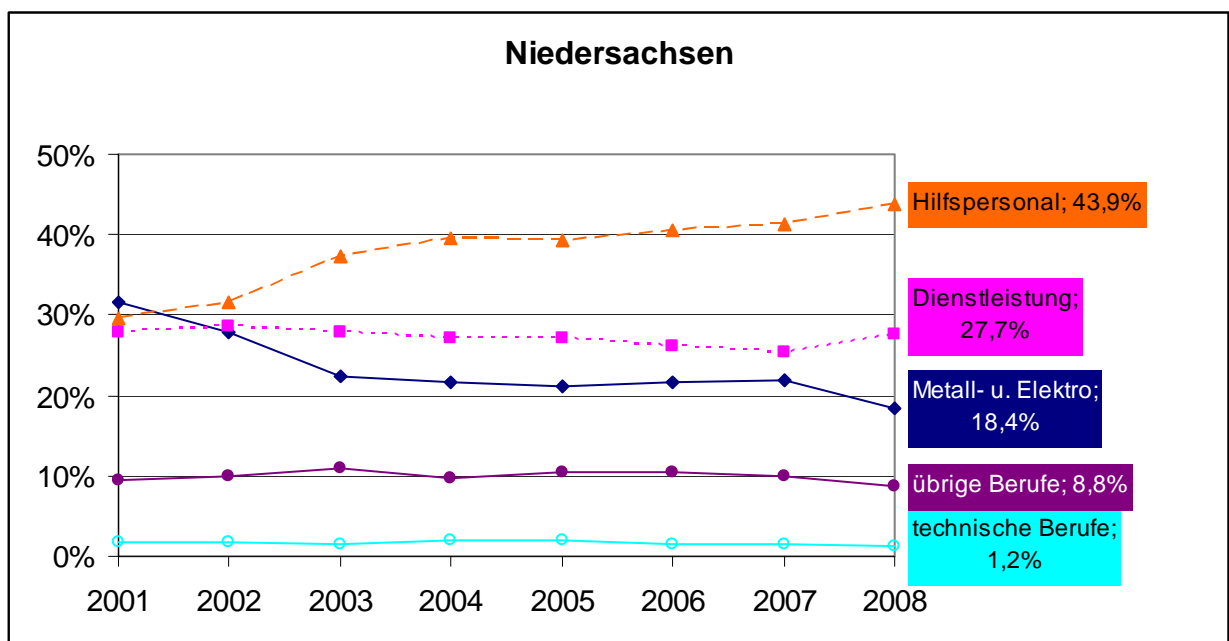
Abbildung 24: Hamburg - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Zu Beginn des Untersuchungszeitraumes waren in Niedersachsen sowohl die Einsatzfelder Metall- und Elektro, Hilfspersonal als auch Dienstleister auf annähernd gleichem Niveau. Während die Dienstleistungsberufe nach minimalem vorübergehendem Rückgang 2008 exakt auf dem Niveau von 2001 liegen, entwickelten sich die beiden erstgenannten entgegengesetzt. Der Anteil der Leiharbeiter in Metall- und Elektroberufen schrumpft bis 2004 um genau zehn Prozentpunkte und verharrt bis 2007 auf diesem Niveau. Die aktuellen Zahlen zeigen, dass die Metall- und Elektroberufe von 2007 auf 2008 nochmalig eingebüsst haben. Gleichzeitig und in etwa gleichem Umfang gewinnen in Niedersachsen die Hilfsarbeiter Anteile, wobei dieser am aktuellen Rand 2008 etwa sieben Prozentpunkte über dem gesamtdeutschen Wert liegt.

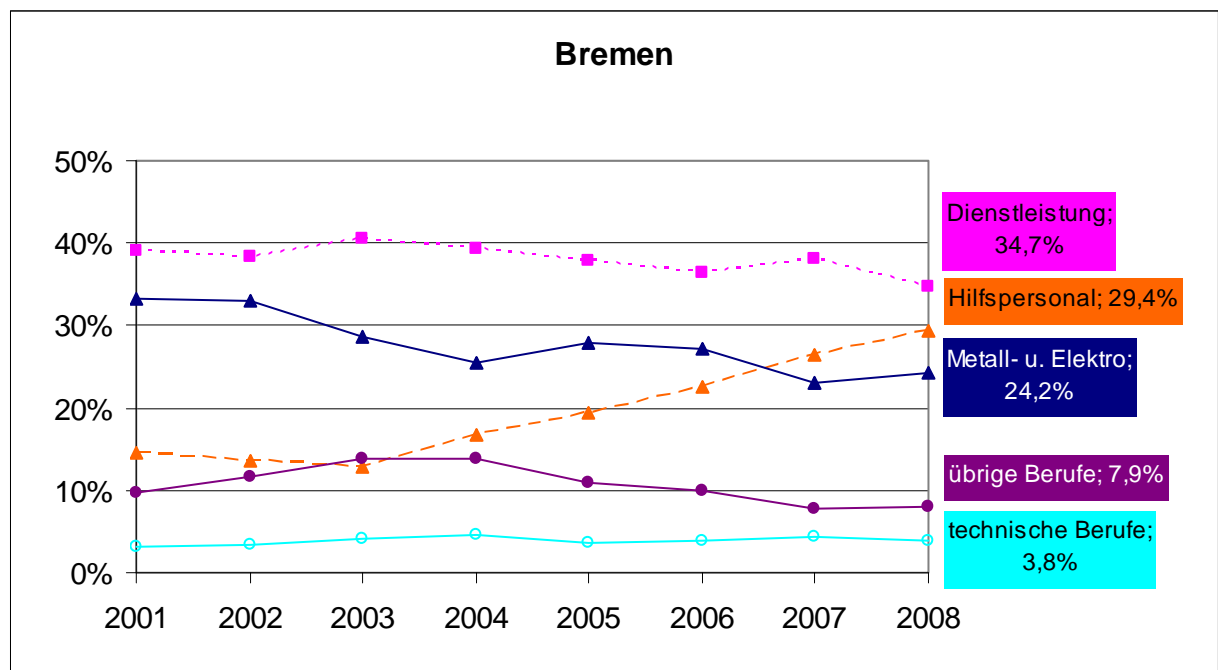
Abbildung 25: Niedersachsen - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2007



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Ähnlich zu Hamburg weist auch der Stadtstaat Bremen sowohl einen konstant hohen Anteil an Dienstleistungsberufen in der Arbeitnehmerüberlassung als auch in der Gesamtbeschäftigung auf. Zwar verbucht der Hilfsarbeiteranteil in Bremen insgesamt seit 2004 stetig enorme Zuwächse, liegt aber mit 29 Prozent auch im Jahr 2008 noch sieben Prozentpunkte unter dem Bundesschnitt. Nach wie vor ist der Anteil an Metall- und Elektroberufen trotz Rückgängen in den Jahren 2003 und 2004 und nochmals 2007 im Vergleich zu Deutschland überdurchschnittlich hoch. Im Vergleich zu Deutschland sind in Bremen mehr Leiharbeiter in technischen Berufen sowie bis 2006 mehr Leiharbeiter in den übrigen Berufen tätig.

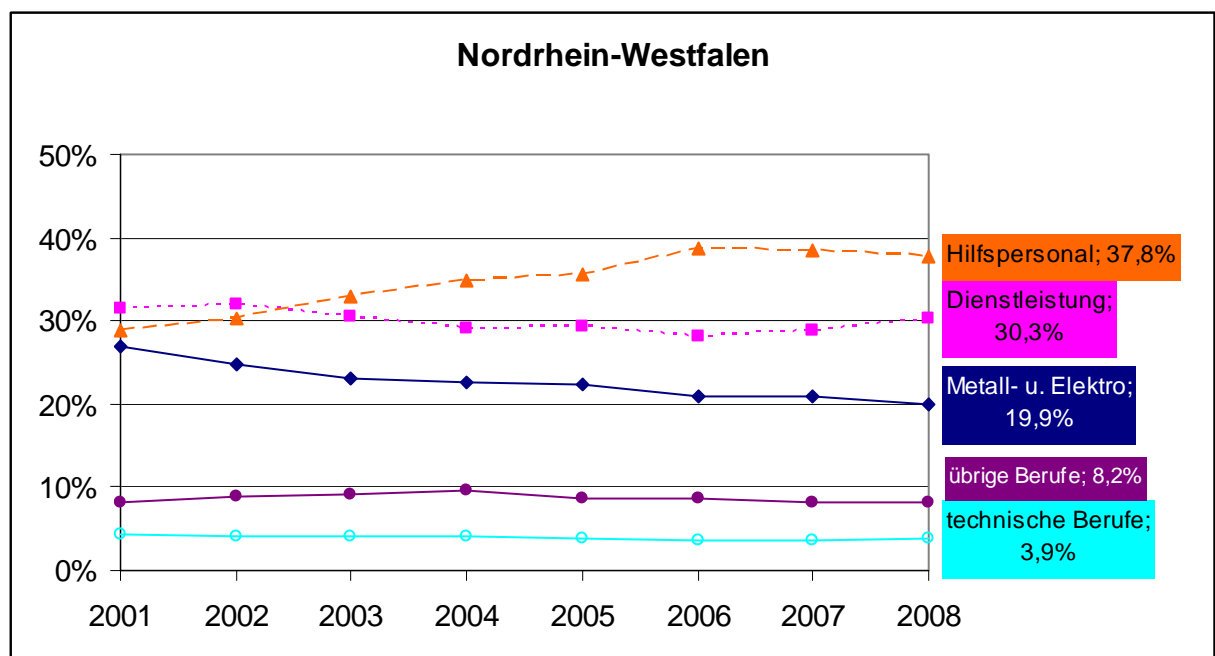
Abbildung 26: Bremen - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Im bevölkerungsreichsten Bundesland Nordrhein-Westfalen ergeben sich nur geringe Abweichungen im Vergleich zu Gesamtdeutschland. Am aktuellen Rand 2008 arbeiten geringfügig weniger Leiharbeiter in Dienstleistungsberufen und vice versa etwas mehr als Hilfspersonal. Technische Berufe sind leicht überrepräsentiert.

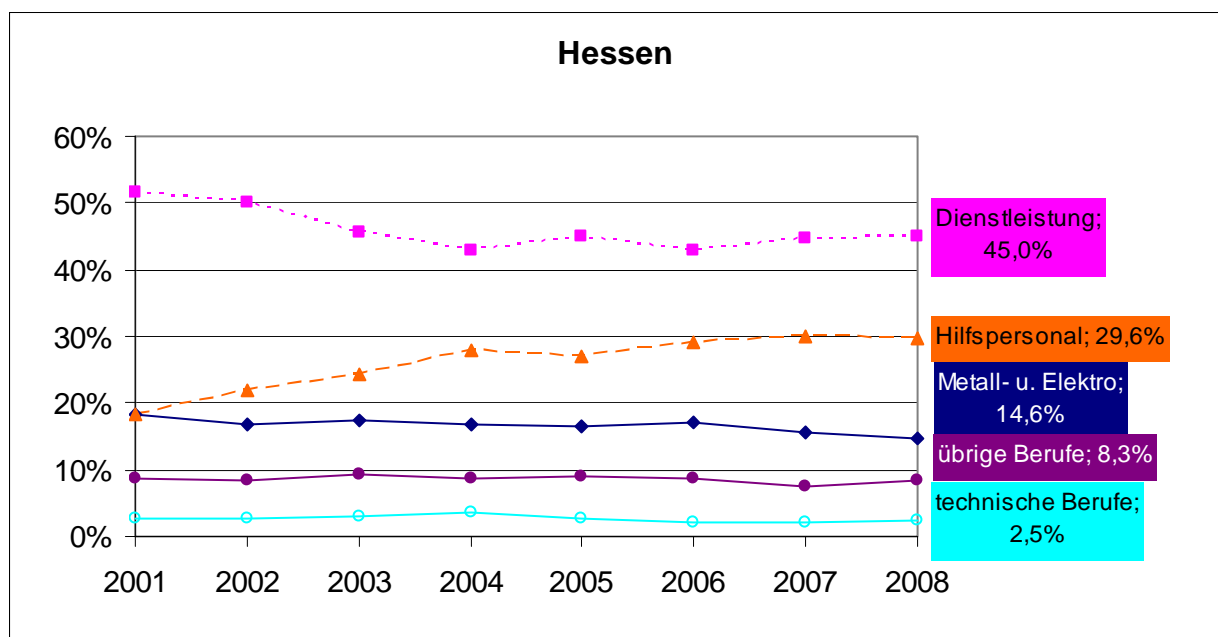
Abbildung 27: Nordrhein-Westfalen - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Die stärkste Gruppe an Leiharbeitnehmern stellt in Hessen das Einsatzfeld der Dienstleistungsberufe dar. Trotz leichten Rückganges im Zeitablauf ist deren Anteil im Jahr 2008 mit 45 Prozent immerhin 13 Prozentpunkte über dem Bundesschnitt. Auch bezüglich aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ergibt sich dort ein überdurchschnittlicher Anteil der Dienstleistungsberufe. In der Arbeitnehmerüberlassung ist wie zu Beginn des Untersuchungszeitraumes trotz Zuwächsen der Anteil der Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe auch 2008 weiterhin unterdurchschnittlich; aber inzwischen arbeitet schon fast jeder Dritte Leiharbeiter in Hessen als Hilfsarbeiter. Wie Abbildung 28 zeigt, liegt der Anteil an Metall- und Elektroberufen unterhalb des Bundeswertes, für die beiden übrigen Einsatzfelder technische Berufe und übrige Berufe ergeben sich keine Abweichungen.

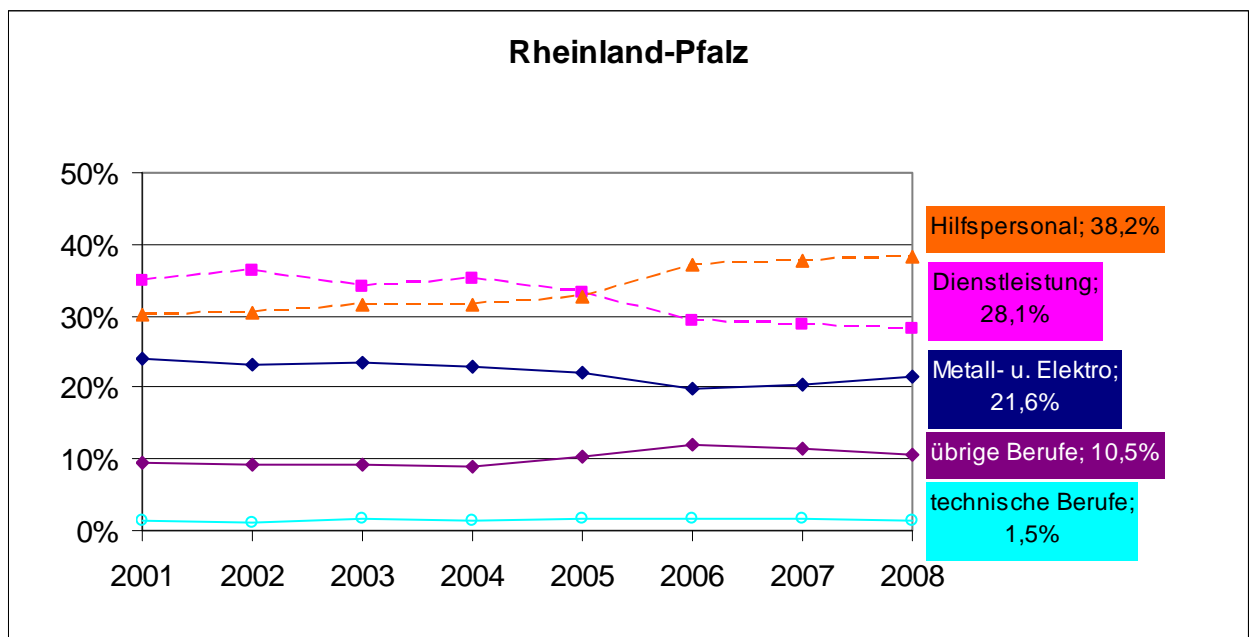
Abbildung 28: Hessen - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Anfangs war der Anteil der Leiharbeiter in Metall- und Elektroberufen in Rheinland-Pfalz geringer als im Deutschland. Da diese Berufe hier im Gegensatz zu den kontinuierlichen Rückgängen in Deutschland insgesamt nur wenig verloren haben, befindet sich dieser Anteil mittlerweile in etwa auf dem Bundesniveau. Der Rückgang der Dienstleister zugunsten des Hilfspersonals fand in Rheinland-Pfalz etwas zeitverzögert ab 2005 statt. Erwähnenswert ist hier noch der höhere Anteil an den übrigen Berufen.

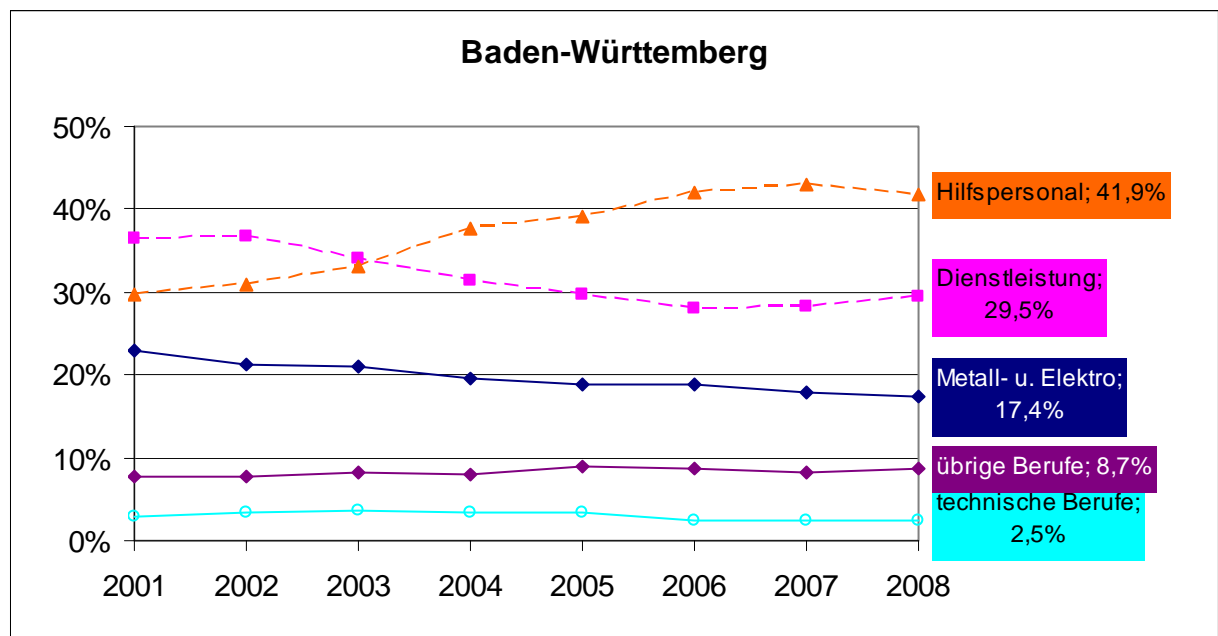
Abbildung 29: Rheinland-Pfalz - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Im Großen und Ganzen entspricht der Verlauf in Baden-Württemberg dem in Deutschland. Wie im Bund insgesamt sinkt der Metall- und Elektroanteil in Baden-Württemberg - allerdings auf niedrigerem Niveau. Das Hilfspersonal gewinnt auf Kosten der Dienstleistungsberufe, wobei hier der Rückgang in den Dienstleistungsberufen höher ausfällt als an sich in Deutschland.

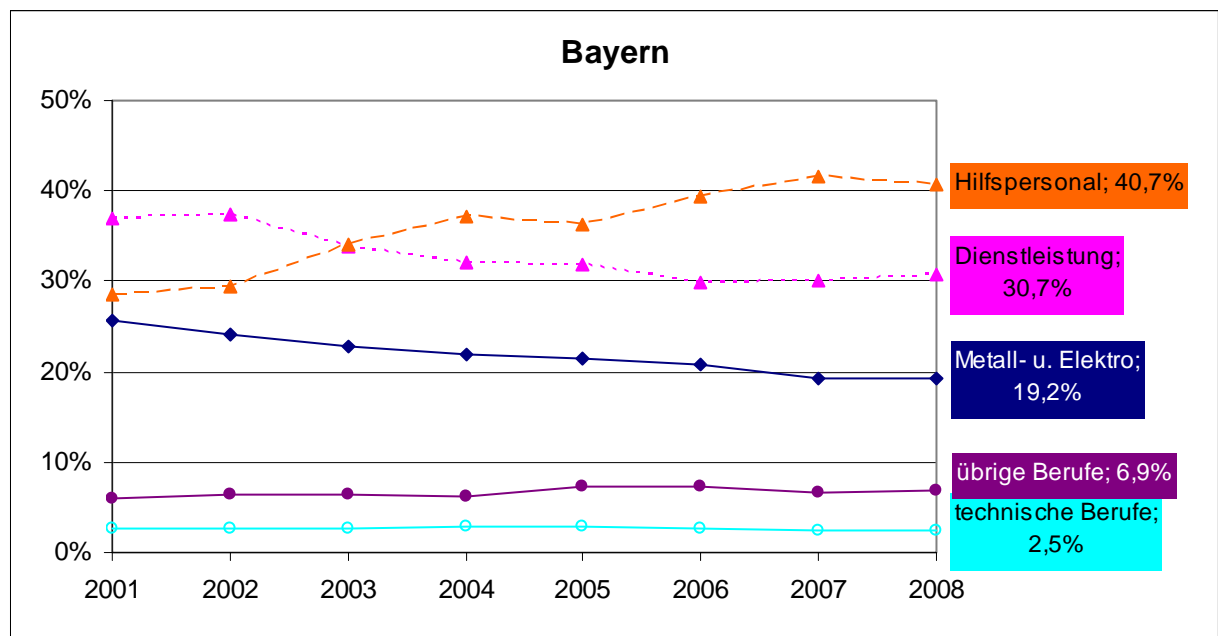
Abbildung 30: Baden-Württemberg - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Die Entwicklung in Bayern ähnelt wie die in Baden-Württemberg der gesamtdeutschen Entwicklung: Metall und Elektroberufe verlieren über die Jahre hinweg und rangieren am aktuellen Rand leicht unter dem Bundeswert, Dienstleistungsberufe gehen zurück, während die Hilfsarbeiter ihren Anteil (mit knapp 41 Prozent vier Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnittswert) ausbauen können.

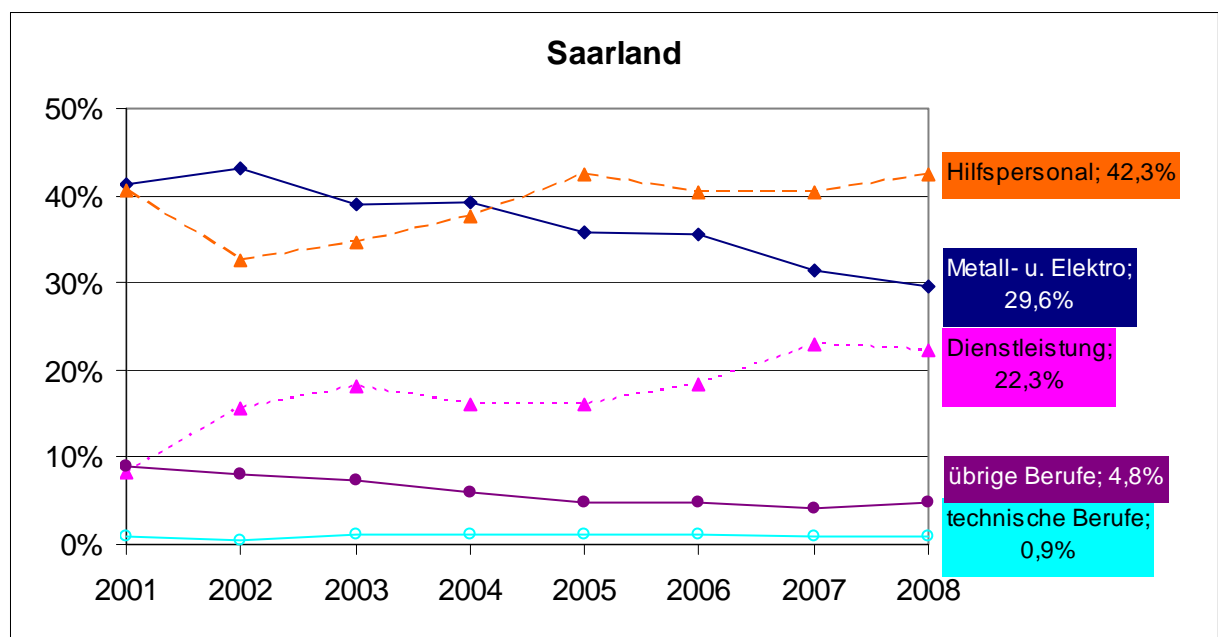
Abbildung 31: Bayern - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Im Saarland⁵⁵ ist die Gruppe der Leiharbeiter in Metall- und Elektroberufen stark überrepräsentiert. Auch wenn dieses Einsatzfeld über die Zeit deutlich Anteile verliert, liegt der Anteil mit 30 Prozent zum Stichtag 30. Juni 2008 noch neun Prozentpunkte über dem deutschen Gesamtwert. Dabei ist zu berücksichtigen, dass im Saarland auch in der Gesamtbeschäftigung die Metall- und Elektroberufe im Vergleich zum Bundesdurchschnitt stärker vertreten sind. Außerdem arbeiten im Saarland relativ viele Leiharbeiter als Hilfspersonal, wohingegen der Anteil der Dienstleistungsberufe trotz starker Zunahme hinter der Gesamtentwicklung in Deutschland zurückbleibt. Technische Berufe spielen kaum eine Rolle, und der Anteil der übrigen Berufe geht anders als in Deutschland insgesamt von neun auf knapp fünf Prozent zurück.

Abbildung 32: Saarland - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

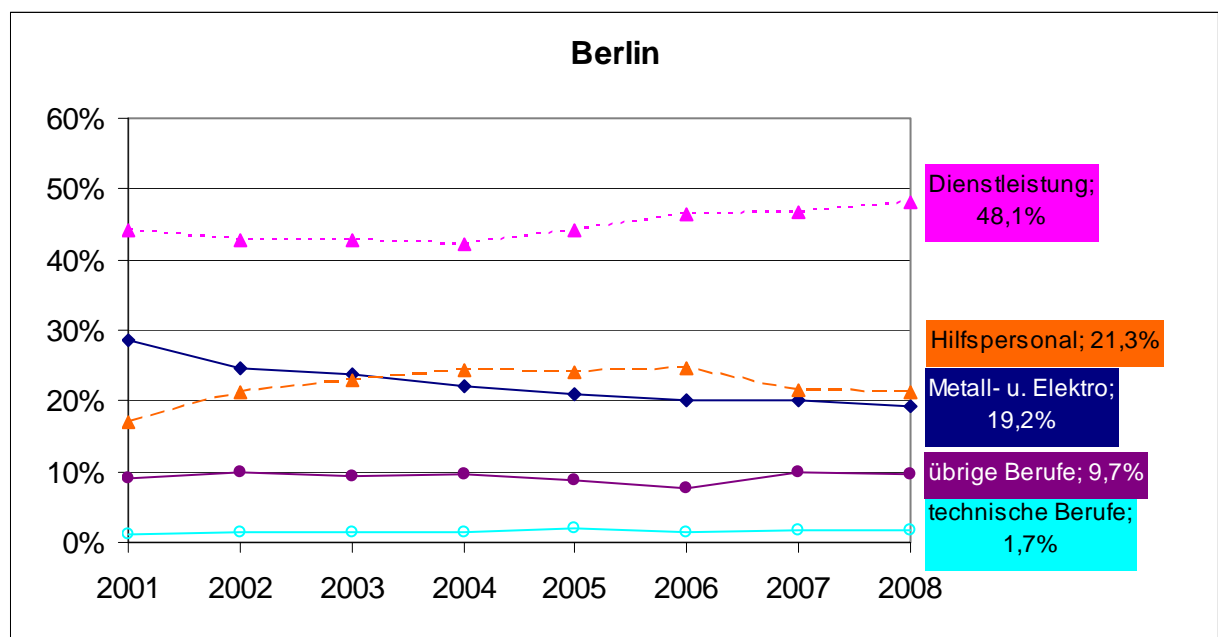


Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

⁵⁵ Unter Berücksichtigung der erwähnten Statistikumstellung von 2001 auf 2002 wird das Jahr 2001 hier nicht interpretiert.

Die Arbeitnehmerüberlassung ist auch in Berlin wie in Hamburg und Bremen im Wesentlichen durch Tätigkeiten in der Dienstleistung geprägt. Seit der Reform nahm die Bedeutung dieser Gruppe sogar noch zu. Fast die Hälfte der Leiharbeiter in Berlin üben 2008 einen Dienstleistungsberuf aus, deutschlandweit trifft dies nur für knapp jeden Dritten zu. Die Entwicklung hinsichtlich der Metall- und Elektroberufe entspricht für den Leiharbeiteranteil in etwa der gesamtdeutschen Entwicklung in der Arbeitnehmerüberlassung.⁵⁶ Als Hilfspersonal ist in Berlin lediglich jeder Fünfte Leiharbeiter tätig; aktuell scheint der Anteil der Hilfsarbeiter sogar rückläufig.

Abbildung 33: Berlin - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

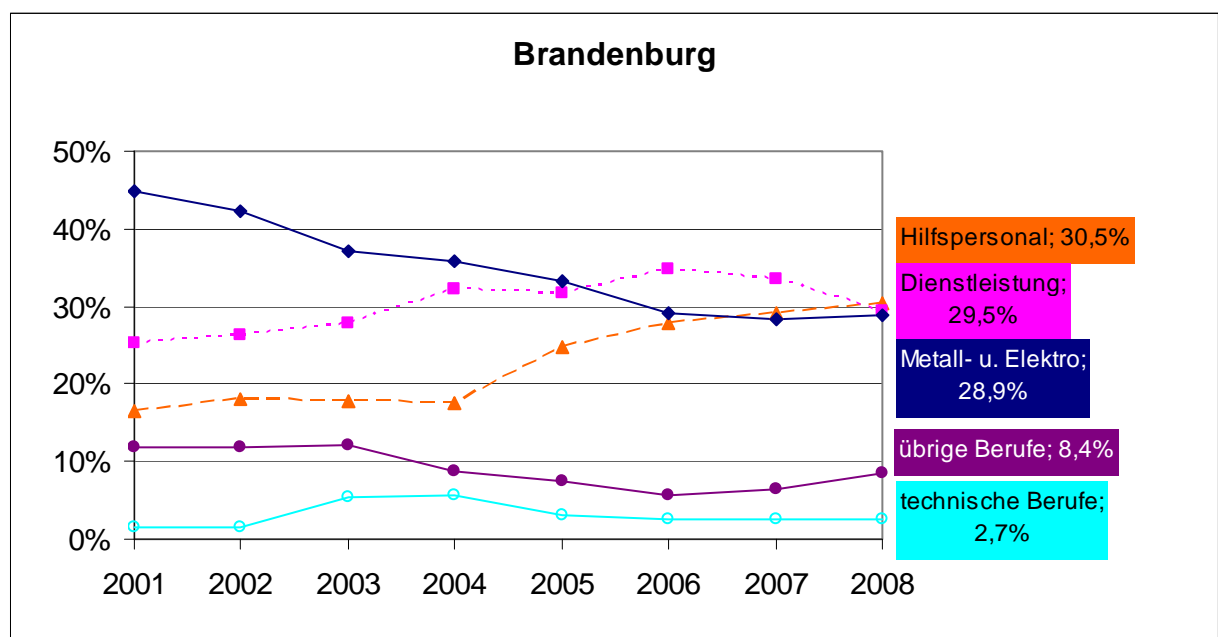


Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

⁵⁶ In der Gesamtbeschäftigung dagegen weisen Metall- und Elektroberufe unterdurchschnittliche Anteile auf.

Ein gänzlich anderes Bild zeigt sich in Brandenburg, wo sich die Struktur in der Arbeitnehmerüberlassung von 2001 bis 2008 deutlich gewandelt hat. Stellt zu Beginn des Untersuchungszeitraumes der Anteil des Einsatzfeldes Metall- und Elektroberufe mit 45 Prozent noch weit die größte Gruppe in der Arbeitnehmerüberlassung dar, verliert dieses Einsatzfeld über die Jahre hinweg in gravierendem Umfang. Trotz dieser Verluste sind in Brandenburg am aktuellen Rand überdurchschnittlich viele Leiharbeiter in Metall- und Elektroberufen tätig. Der Anteil der Dienstleistungsberufe lag im Jahr 2001 unter dem Bundesschnitt und ist mittlerweile im Vergleich zu Deutschland sogar überdurchschnittlich. Das Gegenteil gilt für die übrigen Berufe; war deren Anteil anfangs, also 2001, noch gut drei Prozentpunkte über dem Wert für Deutschland, liegt er im Jahr 2007 sogar etwas darunter. Auch wenn zu Beginn des Untersuchungszeitraumes in 2001 ein relativ geringer Anteil der Leiharbeiter als Hilfspersonal tätig war, verbuchten die Hilfsarbeiter im Folgejahr der Reform einen sprunghaften Anstieg. Dennoch fiel deren Anteil im gesamten Beobachtungszeitraum unterdurchschnittlich aus. Wie Abbildung 34 verdeutlicht, liegen 2008 die Metall- und Elektroberufe gleichauf mit den Dienstleistungsberufen sowie den Hilfsarbeitern. Des Weiteren waren vorübergehend in den Jahren 2003 und 2004 überdurchschnittlich viele Leiharbeiter in Brandenburg in technischen Berufen tätig.

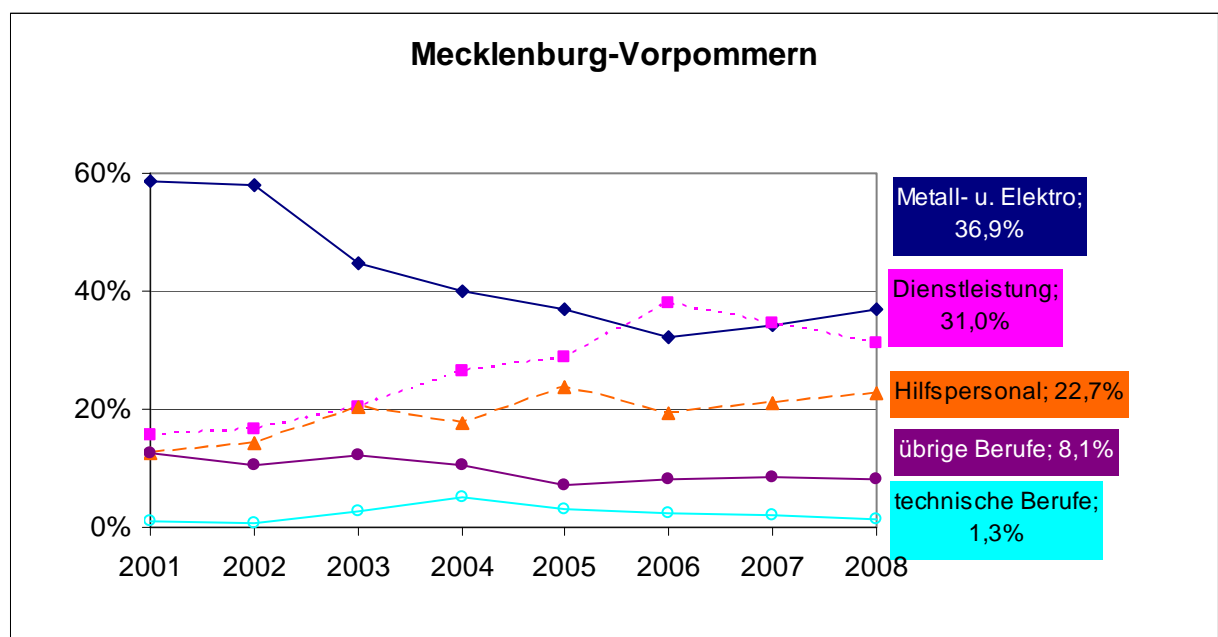
Abbildung 34: Brandenburg - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Weit über die Hälfte der Leiharbeitnehmer arbeitete in den Jahren 2001 und 2002 in Mecklenburg-Vorpommern in Metall- und Elektroberufen. Der Anteil in Metall- und Elektroberufen ist von knapp 59 Prozent in 2001 bis auf 32 Prozent im Jahr 2006 enorm gesunken; ob hier die jüngst wieder steigenden Anteilswerte bereits eine Trendwende bedeuten, lässt sich allerdings nicht feststellen. Gleichwohl liegt der Anteil der Metall- und Elektroberufe aktuell mit 37 Prozent wesentlich über dem Wert für Gesamtdeutschland (2008: 21 Prozent). Im Gegenzug konnten die Dienstleistungsberufe bis 2006 kontinuierlich zulegen (2001:16 Prozent; 2006: 38 Prozent) und verlieren seither wieder Anteile (2008:31 Prozent). Bemerkenswert ist an dieser Stelle, dass von 2007 auf 2008 nicht nur der Anteil der Dienstleistungsberufe an allen Leiharbeitnehmern in Mecklenburg-Vorpommern abgenommen hat; erstmalig seit der Reform ist dort auch die absolute Anzahl an Leiharbeitnehmern, die einem Dienstleistungsberuf nachgehen, zurückgegangen (von 3.042 auf 2.991). Trotz Zuwächsen des Hilfsarbeiteranteiles ist dieses Einsatzfeld in Mecklenburg-Vorpommern im gesamten Analysezeitraum deutlich unterrepräsentiert. Bis auf einen höheren Anteil im Jahr 2004 folgt die Entwicklung des Anteils an technischen Berufen der Gesamtentwicklung Deutschlands. Schließlich ist der Anteil an den übrigen Berufen in Mecklenburg-Vorpommern leicht zurückgegangen und entspricht dem Bundesschnitt.

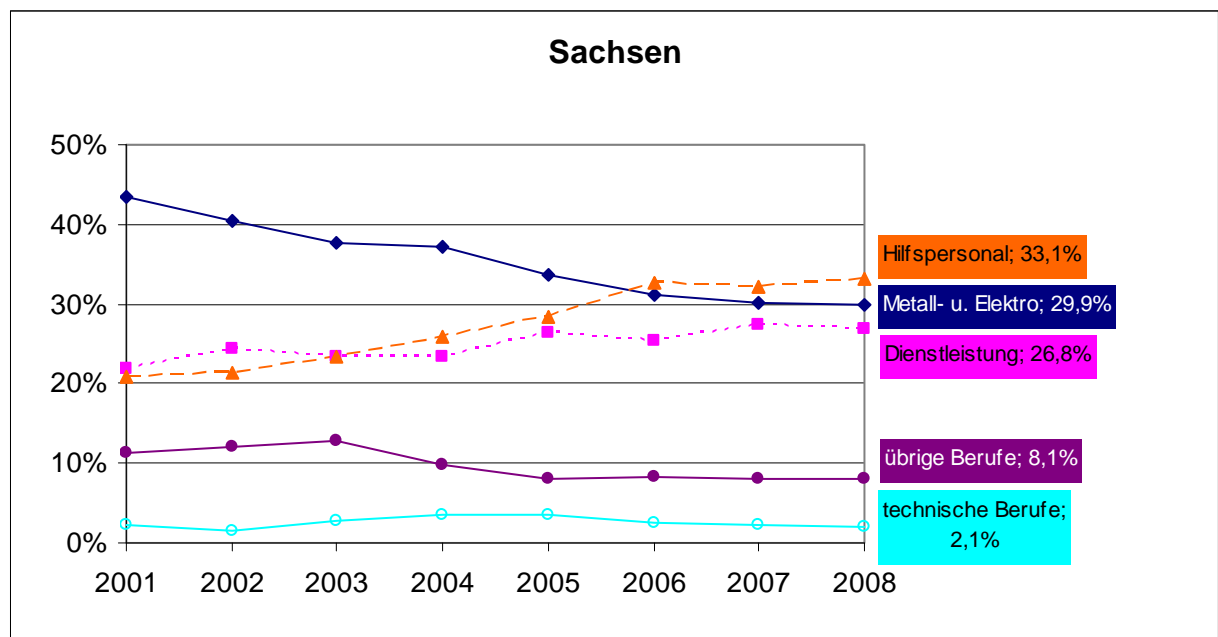
Abbildung 35: Mecklenburg-Vorpommern - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Auch in Sachsen verlieren die Metall- und Elektroberufe kontinuierlich Anteile, wobei 2008 mit 30 Prozent immer noch ein überdurchschnittlich hoher Anteil derartigen Berufen nachgeht. Zwar finden sich seit 2005 mehr Leiharbeiter in Dienstleistungsberufen, allerdings ist dieses Einsatzfeld nach wie vor im Vergleich zum Bund leicht unterrepräsentiert. Gleiches gilt für die Hilfsarbeiter, wobei diese Gruppe stärker zunahm: 2001 verdingte sich circa jeder fünfte Leiharbeiter in Sachsen als Hilfsarbeiter, im Jahr 2004 schon jeder Vierte und ab 2006 trifft dies schon für jeden dritten Leiharbeiter zu. Die übrigen Berufe sind in Sachsen leicht rückläufig und haben sich dem Bundesniveau angenähert.

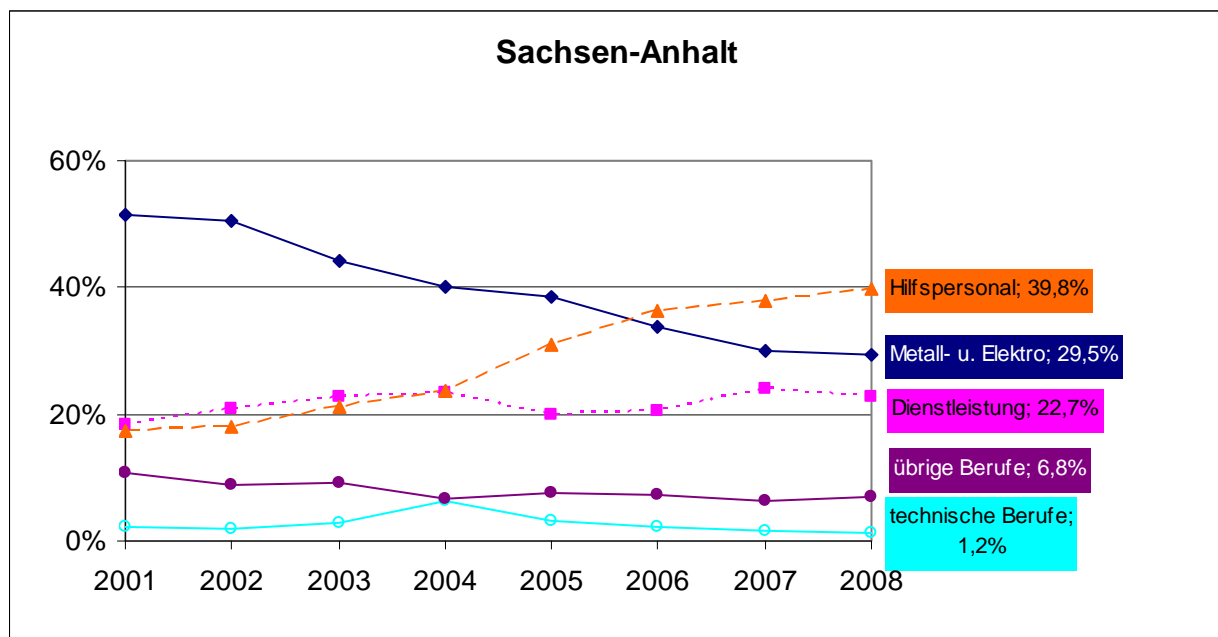
Abbildung 36: Sachsen - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

War im Jahr 2001 noch gut jeder zweite Leiharbeiter in Sachsen-Anhalt in einem Metall- und Elektroberuf tätig, ist es 2007 nicht einmal mehr jeder Dritte. Dies entspricht einem Rückgang von immerhin gut 21 Prozentpunkten. Im Gegenzug dazu stieg der Anteil an Hilfsarbeitern um 22 Prozentpunkte und stellt 2007 mit 40 Prozent-Anteil die größte Gruppe in Sachsen-Anhalt. Die Dienstleistungsberufe verbuchten zunächst Zuwächse, welche sie 2005 und 2006 wieder verloren; aktuell finden sich 23 Prozent der Leiharbeiter in Sachsen-Anhalt in einem Dienstleistungsberuf wieder. Wie Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg weist auch Sachsen-Anhalt 2004 einen erhöhten Anteil der technischen Berufe auf.

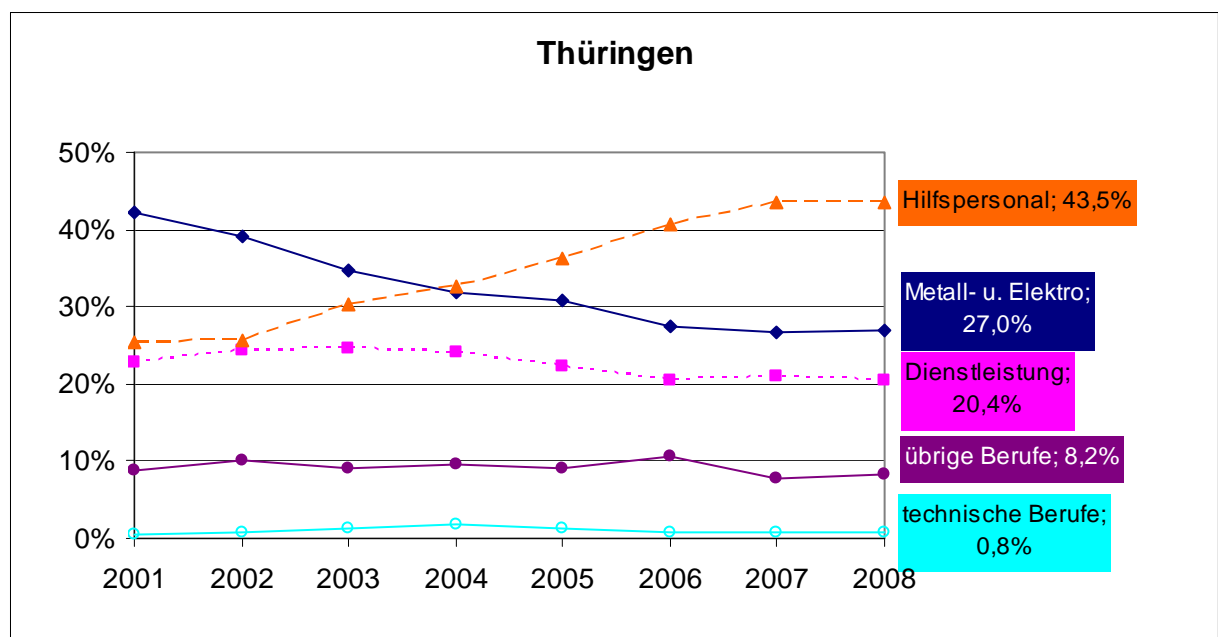
Abbildung 37: Sachsen-Anhalt - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

In Thüringen lässt sich ein klarer Zugewinn des Hilfspersonals auf Kosten der Metall- und Elektroberufe ausmachen. Im fast gleichen Ausmaß wie der Anteil der Metall- und Elektroberufe zurückgegangen ist, stieg derjenige der Hilfsarbeiter entsprechend an. Nur in Niedersachsen arbeitet ein ebenso hoher Anteil an Leiharbeitnehmern als Hilfspersonal. Nach einem geringfügigen Anstieg des Anteils der Dienstleistungsberufe sinkt dieser ab dem Reformjahr und schließt 2008 mit 20 Prozent elf Prozentpunkte unterhalb des Bundesschnittes (vgl. Tabelle 33). Diese geringe Bedeutung der Dienstleistungsberufe in der Arbeitnehmerüberlassung relativiert sich aber, wenn man berücksichtigt, dass diese Berufe in der Gesamtbeschäftigung unterrepräsentiert sind. In Thüringen haben Leiharbeitnehmer in technischen Berufen so gut wie keine Bedeutung.

Abbildung 38: Thüringen - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die drei Stadtstaaten Hamburg, Bremen und Berlin - sowohl in der Arbeitnehmerüberlassung, als auch in der Gesamtbeschäftigung - stark von Dienstleistungsberufen gekennzeichnet sind. Gerade in Hamburg und Berlin sind am aktuellen Rand zum einen fast die Hälfte aller Leiharbeitnehmer in Dienstleistungsberufen tätig, zum anderen bleibt dieser hohe Anteil im Zeitablauf auch nahezu konstant. Auch Bremen sowie Schleswig-Holstein liegen im Jahr 2008 mit 35 Prozent beziehungsweise 36 Prozent noch über dem Anteilswert für Deutschland in Höhe von 31 Pro-

zent. Dabei ist ab dem Reformjahr der Anteil in Dienstleistungsberufen in Bremen leicht rückläufig, während Schleswig-Holstein seither zulegen konnte. Im Hessen schrumpfte der Anteil an Dienstleistungsberufen, liegt aber 2007 mit 45 Prozent noch deutlich über dem gesamtdeutschen Wert (13 Prozentpunkte über Deutschlandwert).⁵⁷ Dagegen weisen Niedersachsen (25 Prozent in 2007), das Saarland (23 Prozent in 2007), Sachsen-Anhalt (24 Prozent in 2007), sowie Thüringen (21 Prozent in 2007) in der Dienstleistung unterdurchschnittliche Anteile auf. Eine interessante Entwicklung durchlief Mecklenburg-Vorpommern: war der Anteil an Dienstleistungsberufen in der Arbeitnehmerüberlassung 2001 noch deutlich unterdurchschnittlich, liegt er 2007 nunmehr sogar über dem Bundesschnitt.

In den drei Stadtstaaten, in denen Dienstleistung eine wichtige Rolle spielt, ist im Gegenzug der Hilfsarbeiteranteil in der Arbeitnehmerüberlassung im gesamten Beobachtungszeitraum unterdurchschnittlich, wobei im Zeitablauf gerade in Hamburg und Berlin die Schere im Vergleich zu den Bundesanteilen insgesamt noch weiter auseinander geht. Sachsen-Anhalt, wo bis zur Reform relativ wenig Leiharbeiter als Hilfspersonal arbeiteten (2001: mit knapp 18 Prozent acht Prozentpunkte unter Deutschlandwert), konnte ab 2005 seinen Anteil soweit ausweiten, so dass dieser mit knapp 40 Prozent im Jahr 2008 bereits leicht über dem Deutschlandschnitt liegt. Entsprechend im Osten in Thüringen der Hilfsarbeiteranteil bis 2004 in etwa dem Bild in Deutschland, ist mittlerweile diese Gruppe überrepräsentiert (2008 mit 44 Prozent sieben Prozentpunkte über Gesamtanteil in Deutschland). Am anderen Ende der Skala rangieren abgesehen von den Stadtstaaten im Westen Schleswig-Holstein und Hessen (2008: acht beziehungsweise sieben Prozentpunkte unter dem Bundeswert), sowie im Osten noch deutlicher Mecklenburg-Vorpommern (2008: 14 Prozentpunkte unter Bundeswert). Der Anteil der Hilfsarbeiter in Mecklenburg-Vorpommern ist über die Zeit durchweg als unterdurchschnittlich zu bezeichnen. Anders als die Bundesländer, in denen Hilfstätigkeiten eine untergeordnete Rolle spielen, ist dort jedoch der Anteil an Dienstleistungsberufen trotz Zuwächsen weiterhin unterdurchschnittlich. Nach vorübergehenden sinkenden Anteilen arbeiten in Mecklenburg-Vorpommern nämlich außerordentlich viele Leiharbeiter in Metall- und Elektroberufen (in 2008 16 Prozentpunkte über Bundeswert).⁵⁸ War 2008 im Bundesgebiet etwa jeder fünfte Leiharbeiter in diesem Einsatzfeld tätig, waren es in Mecklenburg-Vorpommern 37 Prozent. Im Westen weist hinsichtlich der Metall- und Elektroberufe nur das Saarland vergleichsweise hohe Werte auf (2008: neun Prozentpunkte über Wert für Bund). Auffallend unterdurchschnittlich präsentiert sich abgesehen von Hamburg und Berlin 2008 bezüglich des Anteiles

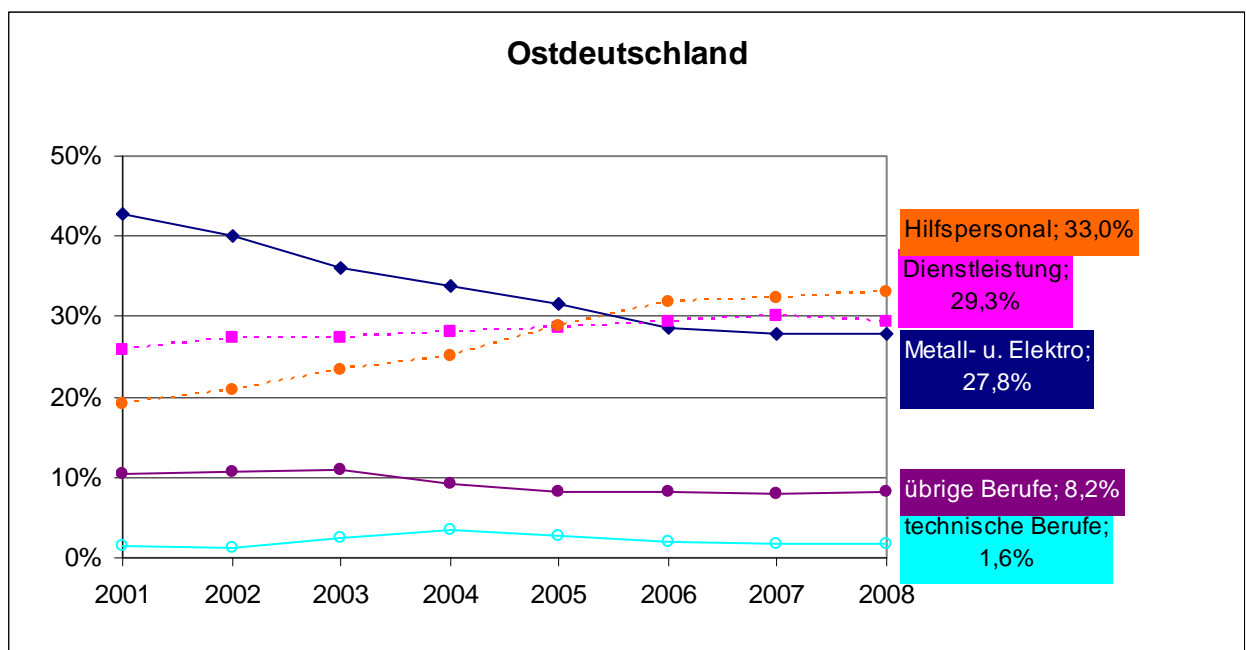
⁵⁷ Allerdings muss hier berücksichtigt werden, dass sowohl die Stadtstaaten Hamburg, Bremen und Berlin, als auch Schleswig-Holstein und Hessen hinsichtlich der Struktur aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für die Dienstleistungsberufe überdurchschnittlich hohe Anteile aufweisen.

⁵⁸ Im Gegensatz dazu ist in Mecklenburg-Vorpommern mit zehn Prozent der Anteil an Metall- und Elektroberufen bezüglich aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse gegenüber 13 Prozent für Gesamtdeutschland sogar unterdurchschnittlich.

in den Metall- und Elektroberufen Hessen mit knapp 15 Prozent (sechs Prozentpunkte unter Bundeswert).

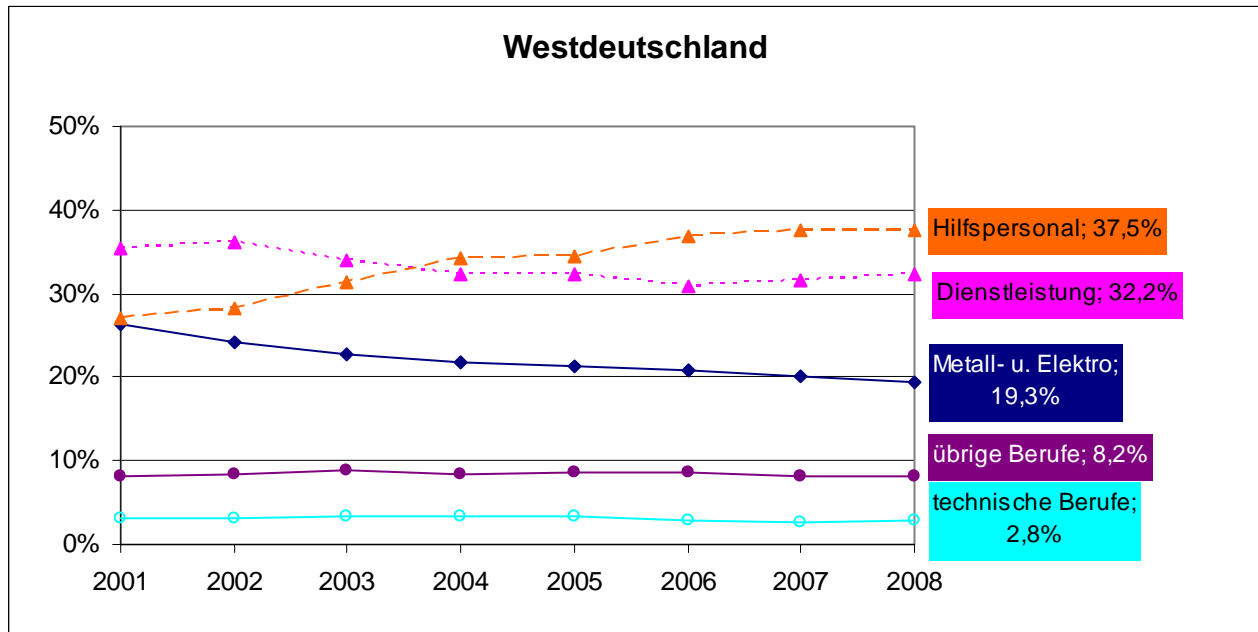
Die regionale Analyse auf Bundeslandebene ergibt also, dass außer in Berlin in allen ostdeutschen Bundesländern weitaus mehr Leiharbeitnehmer in Metall- und Elektroberufen tätig sind. Zur Verdeutlichung sind die Anteile der Einsatzfelder in den Abbildungen 39 und 40 separat für Ost- und Westdeutschland dargestellt. Der direkte Vergleich zeigt, dass trotz ähnlicher Entwicklung im Westen allgemein das Niveau an Hilfsarbeitern und Dienstleistungsberufen höher ist. Demgegenüber waren in Ostdeutschland vor allem zu Beginn des betrachteten Zeitraumes Metall- und Elektroberufe äußerst stark vertreten und trotz Rückgangs ist deren Anteil nach wie vor relativ hoch.

Abbildung 39: Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Abbildung 40: Westdeutschland - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Für eine regionale Betrachtung der Dauern der beendeten Arbeitsverhältnisse zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern wird auf die ANÜSTAT zurückgegriffen.⁵⁹ Dabei gibt Tabelle 27 den Anteil der beendeten Arbeitsverhältnisse nach den erfassten drei Kategorien jeweils für die einzelnen Bundesländer sowie für Gesamt-, West- und Ostdeutschland an. Ein erster Vergleich der Anteilswerte von West- und Ostdeutschland zeigt, dass im Osten Deutschlands die Arbeitsverhältnisse im ersten Kalenderhalbjahr 2008 eher drei Monate und länger vor der Beendigung andauerten. In Hamburg waren im ersten Kalenderhalbjahr 2008 im Vergleich zu Deutschland insgesamt mehr Leiharbeiter länger als drei Monate bei einem Verleiher beschäftigt, wobei dort vor allem die sehr kurzfristigen Leiharbeitsverhältnisse unterrepräsentiert waren. Dagegen waren in Rheinland-Pfalz eher Einsätze zwischen einer Woche bis maximal drei Monate gefragt. In Bayern wiederum ist der Anteil der sehr kurzen Dauern unter einer Woche im Vergleich zu Deutschland erhöht, während die Einsätze von einer Woche bis zu drei Monaten unterdurchschnittlich waren. Im Saarland dauerten die Arbeitsverhältnisse der Leihar-

⁵⁹ Da eine regionale Auswertung nach der politischen Gebietsstruktur hinsichtlich der ANÜSTAT-Daten erst ab dem Stichtagswert 31.12.2006 technisch möglich ist, kann für eine regionale Betrachtung die Entwicklung im Zeitablauf nicht abgebildet werden; aus diesem Grund werden hier nur die aktuellen Daten für 30.Juni 2008 ausgewertet.

beitnehmer überdurchschnittlich oft zwischen einer Woche und drei Monaten; diese Anteilsverschiebung im Saarland ging komplett auf Kosten der über dreimonatigen Arbeitsverhältnisse. Mit 53 Prozent weist Berlin gegenüber Deutschland mit 47 Prozent einen erhöhten Anteil der Einsatzdauern über drei Monate auf. Allerdings sind in Berlin sowohl die Dauern unter einer Woche, als auch die zwischen einer Woche bis zu drei Monaten unterdurchschnittlich ausgefallen. Auch in Sachsen wurden im ersten Kalenderhalbjahr 2008 verstärkt Leiharbeitsverhältnisse, die länger als drei Monate gingen, beendet.

Tabelle 35: Dauer der beendeten Arbeitsverhältnisse auf Bundeslandebene; 1.Kalenderhalbjahr zum Stichtag 30.Juni 2008 (alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung)

2008, Stichtag 30.Juni	unter 1 Woche	1 Woche bis unter 3 Monate	3 Monate und mehr
Deutschland	11,3 %	41,8 %	46,9 %
Westdeutschland	11,7 %	42,0 %	46,2 %
Schleswig-Holstein	11,7 %	43,4 %	44,9 %
Hamburg	7,4 %	39,7 %	52,9 %
Niedersachsen	11,8 %	42,1 %	46,1 %
Bremen	12,2 %	43,3 %	44,6 %
Nordrhein-Westfalen	11,9 %	43,8 %	44,4 %
Hessen	9,8 %	40,7 %	49,5 %
Rheinland-Pfalz	9,4 %	48,9 %	41,8 %
Baden-Württemberg	10,9 %	41,5 %	47,7 %
Bayern	14,9 %	37,9 %	47,2 %
Saarland	11,3 %	48,0 %	40,6 %
Ostdeutschland	9,4 %	40,7 %	49,9 %
Berlin	8,3 %	39,1 %	52,6 %
Brandenburg	8,2 %	44,1 %	47,7 %
Mecklenburg-Vorpommern	9,9 %	41,1 %	49,0 %
Sachsen	9,9 %	38,7 %	51,3 %
Sachsen-Anhalt	9,6 %	40,7 %	49,7 %
Thüringen	10,0 %	43,5 %	46,5 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2008

Insgesamt zeigt sich, dass in den dienstleistungsgeprägten Bundesländern Hamburg und Berlin die Dauern in der Arbeitnehmerüberlassung eher länger als drei Monate andauerten. Einfache Tätigkeiten, die nur geringe Qualifizierung und kurze Einweisungszeiten voraussetzten, können sich in geringen Dauern niederschlagen. In Bayern scheint die Tatsache, dass relativ viele Leiharbeitnehmer einfachen

Tätigkeiten als Hilfsarbeiter nachgehen, den auffällig hohen Anteil der sehr kurzen Einsatzdauern zu bedingen.

Für den Osten ergeben sich mit Ausnahme von Thüringen insgesamt tendenziell längere Einsatzdauern. Dies liegt vor allem daran, dass im Osten die Metall- und Elektroberufe, die, wie Tabelle 22 zeigt, eher lange Dauern - gerade auch über drei Monate hinaus - aufweisen, überrepräsentiert sind. Außerdem gibt es in Ostdeutschland unterdurchschnittlich viele Hilfsarbeiter, welche oft nur sehr kurz bei den Verleihfirmen angestellt sind.

5. Zusammenfassung

Etwa vier Prozent der westdeutschen und rund drei Prozent der ostdeutschen Betriebe nutzen am 30. Juni 2008 Leiharbeit. Der Anteil der Entleihbetriebe an allen Betrieben hat sich in Deutschland damit innerhalb von fünf Jahren von zwei auf drei Prozent erhöht.

Zuwächse ergeben sich dabei vor allem im Bereich der Großbetriebe mit 250 und mehr Mitarbeitern und in geringerem Umfang in Betrieben mittlerer Größe mit Beschäftigtenzahlen zwischen 50 und 249 Mitarbeitern. Rund die Hälfte aller Großbetriebe nutzt am 30. Juni 2008 Leiharbeit. In kleinen Betrieben hat sich der Verbreitungsgrad von Leiharbeit seit der Reform des AÜG kaum verändert. Der Anteil der Entleihbetriebe in den einzelnen Branchen variiert jedoch stark. Besonders weit verbreitet ist die Nutzung von Leiharbeit im Verarbeitenden Gewerbe und im Bergbau sowie der Energie- und Wasserversorgung.

Nicht nur der Anteil der Entleihbetriebe hat sich erhöht. Auch die Nutzungsintensität hat zugenommen. Bezogen auf die jeweiligen Arbeitskräfte einer Branche zeigt sich dies vor allem im Verarbeitenden Gewerbe. Insgesamt ist Leiharbeit am deutschen Arbeitsmarkt jedoch von untergeordneter Bedeutung. Etwa zwei Prozent aller Arbeitskräfte sind zur Jahresmitte 2008 Leiharbeitnehmer. Mittlere und große Entleihbetriebe fragen seit der Novellierung des AÜG bis zur Jahresmitte 2008 auch in größerem Umfang Leiharbeit nach. Während in kleinen Entleihbetrieben der durchschnittliche Anteil der Leiharbeitnehmer an allen Mitarbeitern konstant geblieben ist, hat sich in größeren Entleihbetrieben der Anteil kräftig erhöht. In Entleihbetrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern sind am 30. Juni 2008 durchschnittlich 46 Leiharbeitskräfte tätig, während fünf Jahre zuvor 20 Leiharbeitnehmer dort ihre Arbeitskraft einsetzen. Leiharbeit konzentriert sich daher zunehmend auf Großbetriebe.

Da Arbeitskosten neben dem Bruttolohn und den Sozialabgaben auch quasi-fixe Kosten, wie Rekrutierungs- und Entlassungskosten, umfassen, entstehen Entleihbetrieben Kostenvorteile durch die Nutzung von Leiharbeit. Dies zeigt sich insbesondere in der derzeitigen Rezession. Ohne Kündigungskosten wird in großem Umfang in den Entleihbetrieben die Anzahl der Leiharbeitskräfte reduziert. Betriebe mit hohen Beschäftigtenzahlen haben größere Flexibilisierungsbedarfe und -möglichkeiten als kleine und mittlere Betriebe. Sie realisieren daher im Vergleich zu kleineren Unternehmen höhere Skalenerträge durch den Einsatz von Leiharbeit.

72 Prozent der Entleihbetriebe sind Kapitalgesellschaften. Der Frauenanteil an der Belegschaft liegt in Nicht-Entleihbetrieben bei 48 Prozent, in Entleihbetrieben ist der Anteil der weiblichen Arbeitskräfte dagegen nur halb so hoch. Entleihbetriebe sind häufiger als Nicht-Entleihbetriebe tarifgebunden und haben einen Betriebs- oder Personalrat. Dabei handelt es sich häufig um expandierende Entleihbetriebe, die im ersten Halbjahr 2008 häufiger als Nicht-Entleihbetriebe ihren Personalbestand erhöht haben. Gleichzeitig erwarten Entleiher zur Jahresmitte 2008 häufiger Personalprobleme in den kommenden beiden Jahren als Betriebe, die keine Leiharbeitskräfte einsetzen.

Am 30. Juni 2008 haben fast sechzig Prozent der Entleihbetriebe im Vergleich zum Jahr zuvor Leiharbeit abgebaut. Jeweils rund 20 Prozent der Entleiher nutzen in gleichem Umfang Leiharbeitskräfte beziehungsweise haben die Anzahl an Leiharbeitnehmern erhöht. Berücksichtigt man dabei auch die Entwicklung der Stammebelegschaft, zeigt sich, dass Kombinationen, in denen Unternehmen Leiharbeit auf Kosten der Stammebelegschaft auszubauen scheinen, von eher untergeordneter Bedeutung sind. Die Analyse von Substitutionsstrategien anhand von Konzernleihe deutet zudem darauf hin, dass es sich eher um prominente Einzelfälle als um ein Breitenphänomen handelt.

Die Übernahme von Leiharbeitern hat in der betrieblichen Einstellungspraxis an Bedeutung gewonnen. In den Entleihbetrieben war im ersten Halbjahr 2008 jede achte neu eingestellte Arbeitskraft zu einem Zeitpunkt davor im Übernahmebetrieb als Leiharbeitnehmer tätig. Fünf Jahre zuvor war dies nur bei jeder 14. Neueinstellung der Fall. Bezogen auf die geschätzte Anzahl an Leiharbeitnehmern im ersten Halbjahr hat sich der Anteil der Übernahmen von fünf auf sieben Prozent erhöht. Zu den im ersten Halbjahr neu eingestellten ehemaligen Leiharbeitnehmern zählen dabei auch diejenigen Personen, die vor dem ersten Halbjahr bereits als Leiharbeitnehmer eingesetzt waren. Und es werden auch diejenigen Leiharbeitskräfte als Übernahmekandidaten gezählt, die wegen der Einsatzdauer über den Halbjahresstichtag hinaus im Betrachtungszeitraum kaum realistische Chancen auf eine Übernahme hatten. Außerdem könnten bei der Anzahl der Leiharbeitskräfte im ersten Halbjahr aufgrund der kurzen Einsatzdauern Mehrfachzählungen enthalten sein. Aufgrund der konjunkturellen Entwicklung lässt sich das Ergebnis für das erste Halbjahr 2008 zudem nicht auf das zweite Halbjahr übertragen.

Der Bestand an Leiharbeitnehmern, die bei den Verleihfirmen unter Vertrag stehen, hat sich im Untersuchungszeitraum 2001 bis 2008 insgesamt etwas mehr als verdoppelt. Bis zum Reformjahr 2004 blieb der Bestand an Leiharbeitnehmern dabei relativ stabil und stieg ab dem Sommer 2004 enorm an. Insgesamt betrachtet ist der Anteil der Männer leicht rückläufig, auch wenn Frauen in der Leiharbeit nach wie vor stark unterrepräsentiert sind. Dieser Rückgang des Männeranteiles hat in erster Linie zwei Gründe: Zum einen stellt die größte Berufsgruppe in der Leiharbeit die der Hilfsarbeiter ohne nä-

here Tätigkeitsangabe dar, wobei diese Gruppe auf der einen Seite im Zeitablauf noch stark an Bedeutung gewonnen hat und auf der anderen Seite auch immer mehr Frauen diese einfachen Hilfstätigkeiten ausüben. Zum anderen ist der gesunkene Männeranteil in der Arbeitnehmerüberlassung bedingt durch die schwindende Bedeutung der männerdominierten Metall- und Elektroberufe.

In der ANÜSTAT werden die Zugänge nach der Art der vorausgegangenen Beschäftigungen erhoben. Dabei werden nur „echte Neu-Zugänge“, also Leiharbeitnehmer, die erstmalig mit dem meldenden Verleiher ein Arbeitsverhältnis eingehen, erfasst. Mit zwei Dritteln kommt der Großteil aller neuzugegangenen Leiharbeitnehmer im Jahr 2008 nicht aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis. Hiervon waren mit 72 Prozent die meisten Leiharbeitskräfte kürzer als ein Jahr ohne Beschäftigung, bei fast jedem Sechsten lag die letzte Beschäftigung länger als 12 Monate zurück und gut jeder zehnte Neuzugang war überhaupt noch nie beschäftigt. Bei geschlechtsspezifischer Betrachtung zeigen sich für diejenigen, die über ein Jahr ohne Arbeit waren, keinerlei Unterschiede. Weiterhin ist festzustellen, dass Frauen öfters als Männer vorher noch nie beschäftigt waren.

— Jeder vierte aller neuzugegangenen Leiharbeitnehmer kommt aus einem Beschäftigungsverhältnis außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung und jeder zehnte Leiharbeitnehmer stand bei einer anderen Verleihfirma unter Vertrag. Dabei wechselten Männer im Vergleich zu den Frauen öfter die Verleihfirma. Die Unterschiede haben sich in den letzten Jahren verringert; da mehr Frauen innerhalb der Arbeitnehmerüberlassung tätig waren, steigt damit deren Wahrscheinlichkeit einer „Zeitarbeitskarriere“.

Untersucht man die beendeten Arbeitsverhältnisse aus der ANÜSTAT, zeigt sich, dass die Leiharbeitsverhältnisse in erster Linie von kurzen Dauern geprägt sind. Über die Hälfte der beendeten Arbeitsverhältnisse dauerten unter drei Monate. Gerade Frauen sind häufiger von äußerst kurzen Dauern unter einer Woche betroffen. Männer dagegen waren mit zunehmender Tendenz in den letzten beiden Jahren länger als drei Monate beim gleichen Verleiher. Die Daten aus der IEB deuten auf einen geschlechtsspezifischen Zusammenhang der Dauern mit den Tätigkeitsfeldern hin; technische Berufe weisen die längsten Dauern auf und dort sind eher Männer zu finden. Der analoge Schluss gilt hinsichtlich der zweitlängsten Dauern in Metall- und Elektroberufe, die wie bereits angesprochen klar von Männern dominiert werden.

Außerdem erlaubt die IEB, sowohl die Dauern als auch den Erwerbsverlauf in der Arbeitnehmerüberlassung detaillierter zu untersuchen. So lässt sich zeigen, dass Leiharbeitsverhältnisse länger andauern als es aus der Halbjahresbetrachtung der ANÜSTAT hervorgeht. Fast die Hälfte aller Leiharbeitnehmer steht tatsächlich länger als drei Monate bei einem Verleihunternehmen unter Vertrag. Fasst

man die kurzen Arbeitsverhältnisse eines Leiharbeitnehmers innerhalb eines Jahres zusammen, ist sogar jeder Dritte länger als drei Monate Leiharbeitnehmer. Aus der Verteilung der Dauern aus der IEB geht hervor, dass ein Viertel der Leiharbeitnehmer mehr als 206 Tage innerhalb des Jahres 2006 ununterbrochen in der Arbeitnehmerüberlassung tätig waren, jeder Zehnte sogar das komplette Jahr.

Hinsichtlich der Analysen zum Brückeneffekt weisen wir ausdrücklich daraufhin, dass an anhand der Erwerbsverläufe lediglich deskriptive Analysen vorgenommen und somit keine Kausalitäten abgeleitet werden dürfen. Da also nicht ermittelt werden kann, ob eine identische Gruppe von Arbeitslosen auch ohne Leiharbeit in reguläre Beschäftigung gefunden hätte, darf man nicht schlussfolgern, dass ein kausaler Zusammenhang zwischen dem Leiharbeitsverhältnis und dem anschließenden Arbeitsmarktstatus besteht. Unsere Analysen weisen darauf hin, dass Leiharbeit weniger als Brücke in reguläre Beschäftigung dient, sondern eher der Start für eine dauerhafte „Zeitarbeitskarriere“ ist. Zwei Drittel der Personen, die 2004 ein Leiharbeitsverhältnis eingingen, schaffen in den beiden darauffolgenden Jahren nicht den Sprung in nachhaltige Beschäftigung, sondern fassen lediglich Fuß in der Arbeitnehmerüberlassung. Mit 80 Prozent verbleibt sogar der Großteil derjenigen, die bereits einmal in der Arbeitnehmerüberlassung tätig waren, in dieser Branche. Je länger jemand Leiharbeitnehmer ist, desto wahrscheinlicher ist diese Beschäftigungsform für ihn von Dauer. Da der Brückeneffekt im eigentlichen Sinne meint, ob in erster Linie Arbeitslose über die Arbeitnehmerüberlassung den Weg in dauerhafte reguläre Beschäftigung finden, ist festzuhalten, dass dies nach zwei Jahren nur etwa 8 Prozent der vorher Langzeitarbeitslosen gelingt.

Unterscheidet man die Verleihfirmen nach ihrem Betriebszweck, zeigt sich, dass im gesamten Untersuchungszeitraum etwa 13 Prozent bis 18 Prozent der Leiharbeitnehmer bei den sogenannten Mischbetrieben unter Vertrag stehen. Seit dem Reformjahr sinkt der Anteil der Leiharbeitnehmer bei den Mischbetrieben. Der Rückgang dieses Anteiles erklärt sich durch die enormen jährlichen Zuwachsraten mit Maximalwerten von 26 Prozent 2004 und 34 Prozent im Jahr 2006 bei den reinen Verleihfirmen. Die Zuwachsraten bei den Mischbetrieben erreichen zwar nicht so hohe Spitzenwerte, aber seit 2005 weisen die Mischbetriebe kontinuierlich jedes Jahr Zuwachsraten ihres Leiharbeitnehmerbestandes nahe 20 Prozent auf. Die meisten neuzugegangenen Leiharbeitnehmer kommen sowohl bei Hauptzweck-, als auch bei Nebenzweckbetrieben nicht unmittelbar aus einem anderen Beschäftigungsverhältnis. Gilt dies im ersten Kalenderhalbjahr 2008 bei den Hauptzweckverleihern für fast 60 Prozent, ist dies bei den Nebenzweckbetrieben nur etwa für die Hälfte der Neuzugänge der Fall. Für beide Betriebsformen sinkt der Anteil der unmittelbar vorher bereits Beschäftigten. Der höhere Anteil hinsichtlich der Nebenzweckbetriebe ist hier schwer interpretierbar, da keine Informationen vorliegen, ob erstmalig verliehene Mitarbeiter eventuell bereits vorher beim betrachteten Mischbetrieb angestellt waren. Bei

den Hauptzweckbetrieben und insbesondere bei den Nebenzweckbetrieben dauerten seit 2006 die Einsätze verstärkt länger als drei Monate.

Eine Betrachtung differenziert nach West- und Ostdeutschland fördert regionale Unterschiede in der Arbeitnehmerüberlassung zu Tage. So wuchs gerade im Jahr der Reform sowie 2006 und 2007 der Leiharbeiterbestand im Osten stärker als im Westen. Eine disaggregierte Betrachtung auf Bundeslandebene offenbart noch größere Unterschiede: beispielsweise beträgt im Jahr 2007 die Bandbreite der jährlichen Zuwachsraten zwischen neun Prozent in Schleswig-Holstein und 44 Prozent in Brandenburg. Die Werte aus 2008 zeigen, dass sich aktuell die Leiharbeiterbestände in den einzelnen Ländern unterschiedlich entwickeln. Während einige Bundesländer nach wie vor Zuwachsraten im zweistelligen Bereich verbuchen, schrumpft im Saarland der Bestand sogar, wenn auch in geringem Umfang.

Weitere Analysen zeigen, dass sich mit Ausnahme von Thüringen im Osten insgesamt tendenziell längere Einsatzdauern ergeben als im Westen. Dies liegt vor allem daran, dass sich sowohl zwischen West- und Ostdeutschland als auch zwischen den einzelnen Bundesländern bedeutsame Unterschiede in der Tätigkeitsstruktur feststellen lassen. Abgesehen von Berlin nehmen in den ostdeutschen Bundesländern trotz massiver Verluste in den letzten Jahren Metall- und Elektroberufe eine wichtige Stellung ein. Dienstleistungsberufe sind dagegen in den drei Stadtstaaten und Hessen stark vertreten. Dabei zeigt sich zudem, dass in den Bundesländern, in welchen Dienstleistungsberufe in der Arbeitnehmerüberlassung dominieren, die Anteile aller Einsatzfelder über die Jahre hinweg weit weniger Schwankungen unterliegen.

Literaturverzeichnis

- Antoni M., Jahn E. J. (2006), Boomende Branche mit hoher Fluktuation, IAB-Kurzbericht Nr.14, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
- Antoni M., Jahn E. J. (2006), Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Work Agencies?, IZA Discussion Paper Series
- Bundesagentur für Arbeit (2009), Analytikreport der Statistik, Frühindikatoren für den Arbeitsmarkt Mai 2009
- Bundesagentur für Arbeit (2008), Arbeitsmarktberichterstattung: Branchen und Berufe in Deutschland. Entwicklung Dezember 1997 – Dezember, Zeitarbeit, Nürnberg
- Bellmann L. (2002), Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche, in: Allgemeines Statistisches Archiv 86(2), S. 177-188
- Bellmann L., Kühl A. (2007), Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels, Berlin
- Bolder A., Naevecke S., Schulte S. (2005), Türöffner Zeitarbeit? Kompetenz und Erwerbsverlauf in der Praxis der Leiharbeit, Wiesbaden
- Buch T., Niebuhr A. (2008), Zeitarbeit in Hamburg – Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen, IABregional Nr. 6; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
- Buch T., Niebuhr A. (2008),), Zeitarbeit in Mecklenburg-Vorpommern, IABregional Nr. 7; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
- Buch T., Janzen, N., Niebuhr A. (2008), Schleswig-Holstein, IABregional Nr. 5; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2008), Arbeitsmarktberichterstattung: Branchen und Berufe in Deutschland. Entwicklung Dezember 1997- Dezember 2007, Zeitarbeit, Nürnberg
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006), Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: Bericht 2006 des Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Berlin
- Burda M., Kvasnicka M. (2005), Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven; in: Sonderforschungsbereich 649: Ökonomisches Risiko 48, Berlin
- Burda M., Kvasnicka M. (2006), Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven, in: Perspektiven zur Wirtschaftspolitik 7(2), S. 195-225
- Buttler G., Fickel N. (2002), Statistik mit Stichproben, Reinbek bei Hamburg
- Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2002), Drucksache 15/25: Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen: Entwurf eines ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Berlin
- Eigenhüller, L. (2008), Zeitarbeit in Bayern – Entwicklung und Strukturen, IABregional Nr. 1.; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
- Fischer G., Janik F., Müller D., Schmucker A. (2008), Das IAB-Betriebspanel – von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung, in: FDZ Methodenreport 01/2008 (de), Nürnberg
- Haastert W. (1997), Die Rolle der Zeitarbeit in der Arbeitswelt der Zukunft: Arbeitskraft als „Ware“, in: Bender, D. (Hrsg.), Neue Wege in der Arbeitswelt: Manpower als Humankapital, München
- Hamann W. (1995), Privatisierung der Arbeitsvermittlung und der Arbeitnehmerüberlassung, in: Neue Zeitschrift für Sozialrecht 4(11), S. 493-500
- Hartz, P. et al. (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit, Berlin

- Hellhake W. (1998), Kursbuch Zeitarbeit: Ein Ratgeber für Leiharbeitnehmer, Frankfurt am Main
- Hohendanner Ch., Bellmann L. (2006), Interne und externe Flexibilität, in: WSI-Mitteilungen 59(6), S. 241-246
- IG Metall (2008), Schwarzbuch Leiharbeit, Darmstadt
- Institut der deutschen Wirtschaft (2000), Schriftliche Stellungnahme für die öffentliche Anhörung zum „Entwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (1. AÜG-ÄndG, Drucksache 14/1211)“, am 26.1.2000 in Berlin: Ausschussdrucksache 14/535 des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestags in der 14. Wahlperiode
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.) (2008), Zeitarbeit: Eine Brücke in den Beruf, in: iwd 34(17), Köln
- Jahn, J. E., Wolf, K., (2005), Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten, IAB Kurzbericht Nr.14; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
- Kraemer K., Speidel F. (2004), Prekäre Leiharbeit: Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform, in: Vogel B. (Hrsg.), Leiharbeit: Neue sozialwissenschaftliche Befunde einer prekären Beschäftigungsform
- Kvasnicka M. (2008), Does temporary help work provide a stepping stone to regular employment? in: NBER working paper 13843, Cambridge
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2008), Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen – Strukturen, Einsatzstrategien, Entgelte
- Oberst M, Schank Th., Schnabel C. (2006), Interne Arbeitsmärkte und Einsatz temporärer Arbeitsverhältnisse: Eine Fallstudie mit Daten eines deutschen Dienstleistungsunternehmens, in: Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Discussion Paper Nr. 46, Nürnberg
- Promberger M., Bellmann L, Dreher Ch., Sowa F., Schramm S., Theuer S. (2006), Leiharbeit im Betrieb: Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform, Nürnberg
- Reipen M. (2005), in: Neue Zeitschrift für Sozialrecht, S. 407
- Rudolph H. (2000), Schriftliche Stellungnahme für die öffentliche Anhörung zum „Entwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (1. AÜG-ÄndG, Drucksache 14/1211)“, am 26.1.2000 in Berlin: Ausschussdrucksache 14/535 des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestags in der 14. Wahlperiode
- Sachverständigenrat zur Beurteilung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2007), Das Erreichte nicht verspielen: Jahresgutachten 2007/08, Wiesbaden
- Sandmann G., Marschall D. (2008), Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 44. Ergänzungslieferung, Loseblattsammlung, Neuwied
- Schüren P. (2008), Tarifunfähigkeit der CGZP wegen Missbrauchs der tariflichen Normsetzungsbefugnis in der Leiharbeit, AuR, S. 239-244
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2009), Arbeitsmarkt in Zahlen <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html>
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2008), Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Begleitmaterial zum Pressegespräch am neunten September 2008 in Frankfurt am Main, Wiesbaden
- Storrie D. (2006), Temporary agency workers in the European Union, in: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin
- Sujata, U., Weyh A. (2009), Zeitarbeit in Sachsen – Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen, IABregional Nr.1; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
- Szesny C., Schmidt S., Schulte H., Dross P., Jasper G. (2008), Studie zur Zeitarbeit in NRW: Endbericht, in: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-

Westfalen (Hrsg.), Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen: Strukturen, Einsatzstrategien, Entgelte, Dortmund

- Ulber J. (2007), AÜG: Basiskommentar zum AÜG, Frankfurt am Main

Anhang

Tabelle I: Branchenspezifische Betriebsgrößenstruktur 2008

Branche	Anteil von Entleihbetrieben an allen Entleihbetrieben der gleichen Branche			
	Kleinbetriebe (0-49 Mitarbeiter)	Mittlere Betriebe (50-249 Mitarbeiter)	Großbetriebe (250 und mehr Mitarbeiter)	Alle Betriebs- größen
Land- und Forstwirtschaft	94%	*	**	100%
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung	52%	34%	14%	100%
Verbrauchsgüter	40%	46%	14%	100%
Produktionsgüter	37%	44%	19%	100%
Investitions- und Gebrauchsgüter	48%	37%	15%	100%
Baugewerbe	87%	11%	1%	100%
Handel und Reparatur	69%	23%	8%	100%
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	57%	33%	10%	100%
Kredit- und Versicherungsgewerbe	40%	31%	30%	100%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	38%	36%	26%	100%
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	56%	32%	12%	100%
Sonstige Dienstleistungen	59%	33%	8%	100%
Organisationen ohne Erwerbscharakter	*	67%	<10%	100%
Öffentliche Verwaltung	*	>40%	25%	100%
Alle Betriebe	58%	31%	12%	

* zu geringe Fallzahl, ** keine Fälle vorhanden; Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Tabelle II: Brancheneinteilung im IAB-Betriebspanel

Branchen und Wirtschaftszweigklassifikation im IAB-Betriebspanel

Anzahl Branchen		Branche	Wirtschaftszweig- klassifikation (WZ2003)	Branche laut Fragebogen
17	14			
1	1	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht	01,02,05	1
2	2	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Energie- und Wasserversorgung	10-14, 40, 41	2
3	3	Nahrungs- und Genussmittel	15-16	3
4	3	Verbrauchsgüter	17-19, 21, 22, 36	4, 5, 18
5	4	Produktionsgüter	20, 23-27, 37	6-11
6	5	Investitions- und Gebrauchsgüter	28-35	12-17
7	6	Baugewerbe	45	19-20
8	7	Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	50-52	21-23
9	8	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	60-64	24-25
10	9	Kredit- und Versicherungsgewerbe	65-67	26-27
11	12	Gastgewerbe	55	33
12	12	Erziehung und Unterricht	80	34
13	10	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	85	35
14	11	Unternehmensnahe Dienstleistungen	70-74	28-32
15	12	Sonstige Dienstleistungen	90, 92-93	36-38
16	13	Organisationen ohne Erwerbszweck	91	39
17	14	Öffentliche Verwaltung	75	41

Hinweis: Private Haushalte (Branche 40 laut Fragebogen) werden im Forschungsbericht nicht berücksichtigt

Tabelle III: Befragte Betriebe im IAB-Betriebspanel 2003-2008

Befragte Betriebe im IAB-Betriebspanel 2003-2008 (in Tausend)							
	Jahr						
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
Befragte Betriebe	16	16	16	15	16	15	
davon mit Angaben über Leiharbeit	16	15	16	15	15	15	
davon mit Angaben über die Anzahl Leiharbeitnehmer	16	15	15	15	15	15	

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2008

Tabelle IV: Hochgerechnete Betriebe im IAB-Betriebspanel 2003-2008

Hochgerechnete Betriebe im IAB-Betriebspanel 2003-2008 (in Tausend)							
	Jahr						
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
Hochgerechnete Betriebe	2.119	2.054	2.025	2.000	1.997	2.019	
davon mit Angaben über Leiharbeit	2.116	2.023	1.998	1.984	1.975	2.003	
davon mit Angaben über die Anzahl Leiharbeitnehmer	2.116	2.021	1.996	1.984	1.974	2.001	

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2008

Die Nutzungsintensität von Leiharbeit kann auf der Personenebene mit dem IAB-Betriebspanel nicht nur auf einzelne Betriebe, sondern auch auf die aggregierten Betriebsgrößen oder Branchen bezogen werden. Definiert man die Nutzungsintensität am Befragungstichtag als Quotient aus der Anzahl der Leiharbeitnehmer und der Anzahl der Mitarbeiter aller Betriebe der gleichen Größenklasse, ergibt sich folgendes Bild (vgl. Tabelle V):

Tabelle V: Nutzungsintensität von Leiharbeit auf Personenebene am 30.06.2008 nach Betriebsgröße

Leiharbeitnehmeranteil an allen Mitarbeitern der gleichen Betriebsgrößenklasse am 30.06.08 in allen Betrieben und Entleihbetrieben mit mindestens 20 Mitarbeitern, nach Betriebsgröße		
Betriebsgröße	Intensität (Anteil von Leiharbeitnehmern an allen Mitarbeitern in der gleichen Betriebsgrößenklasse)	
	alle Betriebe	Entleihbetriebe
Kleine Betriebe (20-49 Mitarbeiter)	1%	12%
Mittlere Betriebe (50-249 Mitarbeiter)	2%	9%
Großbetriebe (250 und mehr Mitarbeiter)	3%	7%
Alle Betriebe mit mehr als 20 Mitarbeitern	3%	8%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Am 30. Juni 2008 sind drei Prozent aller Mitarbeiter in Betrieben mit mindestens 20 Mitarbeitern Leiharbeiter, in Entleihbetrieben sind es dagegen acht Prozent. In allen Kleinbetrieben mit mindestens 20 Mitarbeitern – also Entleih- und Nichtentleihbetriebe mit 20-49 Mitarbeitern- ist zur Jahresmitte 2008 einer von hundert Mitarbeitern ein Leiharbeiter. Betrachtet man ausschließlich Entleihbetriebe der gleichen Betriebsgröße, kommen hingegen zwölf von hundert Mitarbeitern von Personaldienstleistern. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei Betrieben mittlerer Größe mit 50 bis 249 Mitarbeitern. Zwei Prozent der Mitarbeiter in allen mittleren Betrieben sind Leiharbeiter, in mittleren Entleihbetrieben liegt der Wert bei neun Prozent. In Großbetrieben sind drei von Hundert Mitarbeitern Leiharbeitskräfte. Betrachtet man hier nur große Entleihbetriebe liegt der Anteilswert bei sieben Prozent. Insgesamt ist Leiharbeit am Arbeitsmarkt eher eine Randerscheinung, aber selbst bei selektiver Betrachtung der Entleihbetriebe liegt der Anteil der Leiharbeiter an allen Mitarbeitern bei acht Prozent. Der Anteil der Leiharbeiter an den Mitarbeitern nimmt dabei mit der Betriebsgröße ab. Rund die Hälfte aller Großbetriebe nutzt am 30. Juni 2008 Leiharbeit, dennoch sind nur sieben von hundert Mitarbeitern Leiharbeiter. Da die stark saisonale Nachfrage nach Leiharbeit zur Jahresmitte besonders hoch ausfällt, ergeben sich bei einer zeitraumbezogenen Betrachtung tendenziell niedrigere Werte (vgl. Kap. 4.2.1).

Tabelle VI: Entwicklung von Beschäftigung und Leiharbeit in den Entleihbetrieben 2005-2006

Anteil der Betriebe mit Aufbau, Konstanz oder Abbau von Beschäftigung und Leiharbeit vom 30.06.05 zum 30.06.06 in Entleihbetrieben am 30.06.05

Beschäftigungs- entwicklung*	Leiharbeitsentwicklung			Gesamt
	Aufbau	Konstanz	Abbau	
Aufbau	8%	5%	18%	31%
Konstanz	12%	8%	31%	50%
Abbau	3%	2%	14%	19%
Gesamt	23%	15%	63%	100%

*Beschäftigte ohne Leiharbeiter

Aufbau: Zunahme um mehr als fünf Prozent gegenüber 2005

Konstanz: Veränderung von höchstens fünf Prozent gegenüber 2005

Abbau: Verringerung um mehr als fünf Prozent gegenüber 2005

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2006

Tabelle VII: Entwicklung von Beschäftigung und Leiharbeit in den Entleihbetrieben 2006-2007

**Anteil der Betriebe mit Aufbau, Konstanz oder Abbau von Beschäftigung und Leiharbeit vom
30.06.06 zum 30.06.07 in Entleihbetrieben am 30.06.06**

Beschäftigungs- entwicklung*	Leiharbeitsentwicklung			Gesamt
	Aufbau	Konstanz	Abbau	
Aufbau	9%	6%	20%	35%
Konstanz	13%	10%	27%	49%
Abbau	3%	3%	10%	16%
Gesamt	25%	18%	57%	100%

*Beschäftigte ohne Leiharbeitnehmer

Aufbau: Zunahme um mehr als fünf Prozent gegenüber 2006

Konstanz: Veränderung von höchstens fünf Prozent gegenüber 2006

Abbau: Verringerung um mehr als fünf Prozent gegenüber 2006

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006-2007

Tabelle VIII: Bestand an Leiharbeitnehmern Monatswerte

Monat	alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung				Mischbetriebe	
	Gesamt	Männer	Frauen	Männeranteil	Gesamt	Anteil
2001/01	327.118	251.156	75.962	76,8 %	50.905	15,6 %
2001/02	327.621	250.995	76.626	76,6 %	51.148	15,6 %
2001/03	328.733	252.960	75.773	76,9 %	52.312	15,9 %
2001/04	334.419	258.296	76.123	77,2 %	52.342	15,7 %
2001/05	346.990	269.087	77.903	77,5 %	54.526	15,7 %
2001/06	357.264	277.938	79.326	77,8 %	56.876	15,9 %
2001/07	372.841	290.558	82.283	77,9 %	58.057	15,6 %
2001/08	367.304	285.758	81.546	77,8 %	55.802	15,2 %
2001/09	351.702	274.270	77.432	78,0 %	53.243	15,1 %
2001/10	343.975	266.853	77.122	77,6 %	52.541	15,3 %
2001/11	331.756	256.029	75.727	77,2 %	52.054	15,7 %
2001/12	302.907	233.922	68.985	77,2 %	50.020	16,5 %
2002/01	287.567	218.386	69.181	75,9 %	47.077	16,4 %
2002/02	283.572	213.977	69.595	75,5 %	47.404	16,7 %
2002/03	286.059	216.300	69.759	75,6 %	48.060	16,8 %
2002/04	297.895	226.547	71.348	76,0 %	49.401	16,6 %
2002/05	312.045	238.493	73.552	76,4 %	50.911	16,3 %
2002/06	326.295	257.326	68.969	78,9 %	53.612	16,4 %
2002/07	353.377	273.606	79.771	77,4 %	52.162	14,8 %
2002/08	345.678	267.885	77.793	77,5 %	52.453	15,2 %
2002/09	345.610	266.483	79.127	77,1 %	52.350	15,1 %
2002/10	341.846	262.029	79.817	76,7 %	52.410	15,3 %
2002/11	333.106	254.256	78.850	76,3 %	51.539	15,5 %
2002/12	308.534	236.771	71.763	76,7 %	54.615	17,7 %
2003/01	282.374	215.137	67.237	76,2 %	47.612	16,9 %
2003/02	281.310	213.196	68.114	75,8 %	47.985	17,1 %
2003/03	288.651	219.639	69.012	76,1 %	49.545	17,2 %
2003/04	296.772	226.947	69.825	76,5 %	49.968	16,8 %
2003/05	302.651	233.058	69.593	77,0 %	51.673	17,1 %
2003/06	327.331	253.728	73.603	77,5 %	54.242	16,6 %
2003/07	364.413	281.376	83.037	77,2 %	56.095	15,4 %
2003/08	371.309	287.568	83.741	77,4 %	57.588	15,5 %
2003/09	374.896	288.527	86.369	77,0 %	58.865	15,7 %
2003/10	375.535	287.956	87.579	76,7 %	58.930	15,7 %
2003/11	369.593	281.856	87.737	76,3 %	58.804	15,9 %
2003/12	327.789	249.668	78.121	76,2 %	56.978	17,4 %
2004/01	326.151	246.213	79.938	75,5 %	51.272	15,7 %
2004/02	324.894	245.139	79.755	75,5 %	50.879	15,7 %
2004/03	342.035	257.497	84.538	75,3 %	52.766	15,4 %
2004/04	356.106	269.311	86.795	75,6 %	54.867	15,4 %
2004/05	374.582	285.033	89.549	76,1 %	57.797	15,4 %
2004/06	399.789	305.183	94.606	76,3 %	55.676	13,9 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, Januar 2001 bis Juni 2004

Fortsetzung Tabelle VIII: Bestand an Leiharbeitnehmern Monatswerte

Monat	alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung				Mischbetriebe	
	Gesamt	Männer	Frauen	Männeranteil	Gesamt	Anteil
2004/07	416.868	318.894	97.974	76,5 %	69.123	16,6 %
2004/08	430.574	330.552	100.022	76,8 %	70.052	16,3 %
2004/09	427.987	327.218	100.769	76,5 %	71.193	16,6 %
2004/10	417.895	316.927	100.968	75,8 %	70.699	16,9 %
2004/11	417.102	314.447	102.655	75,4 %	70.524	16,9 %
2004/12	389.090	292.309	96.781	75,1 %	68.170	17,5 %
2005/01	379.637	285.433	94.204	75,2 %	61.712	16,3 %
2005/02	382.997	286.499	96.498	74,8 %	61.653	16,1 %
2005/03	396.125	296.216	99.909	74,8 %	62.746	15,8 %
2005/04	404.367	304.139	100.228	75,2 %	64.162	15,9 %
2005/05	425.945	321.353	104.592	75,4 %	65.832	15,5 %
2005/06	453.389	343.055	110.334	75,7 %	68.036	15,0 %
2005/07	464.346	352.840	111.506	76,0 %	70.982	15,3 %
2005/08	482.053	365.590	116.463	75,8 %	73.169	15,2 %
2005/09	487.371	367.151	120.220	75,3 %	73.772	15,1 %
2005/10	490.042	367.215	122.827	74,9 %	73.448	15,0 %
2005/11	496.582	369.878	126.704	74,5 %	74.442	15,0 %
2005/12	464.539	343.883	120.656	74,0 %	73.467	15,8 %
2006/01	458.871	339.802	119.069	74,1 %	71.011	15,5 %
2006/02	466.482	344.114	122.368	73,8 %	72.474	15,5 %
2006/03	486.729	359.554	127.175	73,9 %	73.634	15,1 %
2006/04	511.845	381.256	130.589	74,5 %	75.811	14,8 %
2006/05	557.870	417.387	140.483	74,8 %	79.759	14,3 %
2006/06	598.284	449.379	148.905	75,1 %	82.228	13,7 %
2006/07	632.442	477.153	155.289	75,4 %	80.414	12,7 %
2006/08	641.769	483.512	158.257	75,3 %	82.006	12,8 %
2006/09	645.086	482.671	162.415	74,8 %	82.955	12,9 %
2006/10	658.504	491.364	167.140	74,6 %	84.999	12,9 %
2006/11	668.292	496.446	171.846	74,3 %	86.235	12,9 %
2006/12	631.076	466.321	164.755	73,9 %	84.244	13,3 %
2007/01	626.015	462.584	163.431	73,9 %	88.143	14,1 %
2007/02	636.261	470.626	165.635	74,0 %	88.381	13,9 %
2007/03	656.519	484.892	171.627	73,9 %	93.313	14,2 %
2007/04	683.464	508.138	175.326	74,3 %	99.644	14,6 %
2007/05	708.155	525.582	182.573	74,2 %	97.951	13,8 %
2007/06	731.152	542.151	189.001	74,2 %	100.910	13,8 %
2007/07	761.253	565.780	195.473	74,3 %	105.920	13,9 %
2007/08	767.876	571.359	196.517	74,4 %	106.694	13,9 %
2007/09	748.679	553.954	194.725	74,0 %	106.928	14,3 %
2007/10	770.100	565.971	204.129	73,5 %	110.311	14,3 %
2007/11	769.856	564.103	205.753	73,3 %	110.535	14,4 %
2007/12	721.345	527.566	193.779	73,1 %	106.724	14,8 %
2008/01	716.099	525.276	190.823	73,4 %	104.492	14,6 %
2008/02	720.033	527.474	192.559	73,3 %	107.598	14,9 %
2008/03	734.019	539.044	194.975	73,4 %	109.128	14,9 %
2008/04	747.433	549.290	198.143	73,5 %	111.396	14,9 %
2008/05	762.836	562.160	200.676	73,7 %	112.715	14,8 %
2008/06	794.363	585.812	208.551	73,7 %	119.722	15,1 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, Juli 2004 bis Dezember 2007

Tabelle IX: Veränderung des Leiharbeiterbestandes im Vergleich zum Vorjahr

Stichtag 30.06.	Veränderung zum Vorjahr absolut			Veränderung zum Vorjahr in %		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
2001	18.242	15.176	3.066	5,4 %	5,8 %	4,0 %
2002	-30.969	-20.612	-10.357	-8,7 %	-7,4 %	-13,1 %
2003	1.036	-3.598	4.634	0,3 %	-1,4 %	6,7 %
2004	72.458	51.455	21.003	22,1 %	20,3 %	28,5 %
2005	53.600	37.872	15.728	13,4 %	12,4 %	16,6 %
2006	144.895	106.324	38.571	32,0 %	31,0 %	35,0 %
2007	132.868	92.772	40.096	22,2 %	20,6 %	26,9 %
2008	63.211	43.661	19.550	8,6 %	8,1 %	10,3 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, 2001 bis 2008

Tabelle X: Anteile der Berufsgruppen an Leiharbeitnehmern und geschlechtsspezifische Anteile an Berufsgruppen;
Stichtag 30.Juni 2001 bis 2008 (alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung)

Art der ausgeübten Tätigkeit zum Stichtag 30. Juni	2001			2002			2003			2004		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Chemiearb., Kunststoffverarb.	0,4 %	80,0 %	20,0 %	0,4 %	82,8 %	17,2 %	0,6 %	75,5 %	24,5 %	0,6 %	87,8 %	21,5 %
Metallerzeuger, -bearbeiter	2,9 %	98,1 %	1,9 %	2,9 %	98,3 %	1,7 %	2,8 %	98,4 %	1,6 %	2,7 %	95,9 %	4,1 %
Schlosser, Mechaniker	18,2 %	98,9 %	1,1 %	16,6 %	98,8 %	1,2 %	16,7 %	99,0 %	1,0 %	14,4 %	98,7 %	1,3 %
Elektriker	7,9 %	99,0 %	1,0 %	7,1 %	98,6 %	1,4 %	6,9 %	98,9 %	1,1 %	6,8 %	98,2 %	1,8 %
Montierer u. Metallberufe	4,2 %	87,4 %	12,6 %	3,5 %	87,9 %	12,1 %	3,4 %	87,3 %	12,7 %	3,6 %	87,3 %	12,7 %
Bauberufe	1,3 %	99,7 %	0,3 %	1,4 %	99,7 %	0,3 %	1,5 %	99,7 %	0,3 %	1,3 %	97,9 %	2,1 %
Bau-, Raumausstatter, Polsterer	0,4 %	94,0 %	6,0 %	0,4 %	96,8 %	3,2 %	0,3 %	97,6 %	2,4 %	0,3 %	97,2 %	2,8 %
Hilfsarbeiter o. n. Tätigkeitsangabe	27,4 %	77,9 %	22,1 %	27,6 %	76,9 %	23,1 %	31,6 %	76,9 %	23,1 %	32,2 %	74,8 %	25,2 %
Übrige Fertigungsberufe	5,3 %	86,3 %	13,7 %	5,6 %	87,9 %	12,1 %	5,9 %	86,1 %	13,9 %	5,2 %	83,4 %	16,6 %
Technische Berufe	3,4 %	87,9 %	12,1 %	4,2 %	90,6 %	9,4 %	3,7 %	88,1 %	11,9 %	3,9 %	88,0 %	12,0 %
Warenkaufleute	0,4 %	42,4 %	57,6 %	0,6 %	37,4 %	62,6 %	0,8 %	35,1 %	64,9 %	0,7 %	48,0 %	52,0 %
Org., Verwalt., Büroberufe	12,9 %	31,6 %	68,4 %	10,2 %	31,1 %	68,9 %	9,4 %	30,9 %	69,1 %	9,5 %	34,1 %	65,9 %
Gesundheitsdienstberufe	0,7 %	29,9 %	70,1 %	0,8 %	27,7 %	72,3 %	0,8 %	25,4 %	74,6 %	0,7 %	26,6 %	73,4 %
Allgemeine Dienstleistungsberufe	2,2 %	56,0 %	44,0 %	2,2 %	52,0 %	48,0 %	2,4 %	55,3 %	44,7 %	3,1 %	49,9 %	50,1 %
Übrige Dienstleistungsberufe	10,4 %	69,8 %	30,2 %	14,2 %	60,0 %	40,0 %	9,7 %	66,4 %	33,6 %	11,8 %	69,6 %	30,4 %
sonstige Berufe	2,0 %	81,6 %	18,4 %	2,2 %	80,4 %	19,6 %	3,5 %	68,1 %	31,9 %	3,4 %	72,3 %	27,7 %
Z u s a m m e n	100,0 %	77,8 %	22,2 %	100,0 %	76,5 %	23,5 %	100,0 %	77,5 %	22,5 %	100,0 %	76,3 %	23,7 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, 2001 bis 2004

Fortsetzung Tabelle X: Anteile der Berufsgruppen an Leiharbeitnehmern und geschlechtsspezifische Anteile an Berufsgruppen;
Stichtag 30.Juni 2001 bis 2008 (alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung)

Art der ausgeübten Tätigkeit zum Stichtag 30. Juni	2005			2006			2007			2008		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Chemiearb., Kunststoffverarb	0,6 %	83,3 %	16,7 %	0,6 %	83,9 %	16,1 %	0,5 %	82,0 %	18,0 %	0,5 %	79,6 %	20,4 %
Metallerzeuger, -bearbeiter	2,7 %	97,7 %	2,3 %	2,5 %	95,9 %	4,1 %	2,6 %	96,7 %	3,3 %	2,7 %	97,0 %	3,0 %
Schlosser, Mechaniker	13,7 %	99,0 %	1,0 %	12,7 %	98,5 %	1,5 %	12,3 %	98,6 %	1,4 %	11,8 %	98,4 %	1,6 %
Elektriker	6,5 %	98,6 %	1,4 %	6,2 %	96,9 %	3,1 %	5,7 %	96,3 %	3,7 %	5,3 %	97,0 %	3,0 %
Montierer u. Metallberufe	3,4 %	88,6 %	11,4 %	3,6 %	86,7 %	13,3 %	3,3 %	86,7 %	13,3 %	3,2 %	88,5 %	11,5 %
Bauberufe	1,2 %	99,5 %	0,5 %	1,2 %	99,4 %	0,6 %	0,9 %	99,5 %	0,5 %	0,8 %	98,7 %	1,3 %
Bau-, Raumausstatter, Polsterer	0,3 %	94,5 %	5,5 %	0,2 %	89,7 %	10,3 %	0,3 %	96,1 %	3,9 %	0,2 %	95,8 %	4,2 %
Hilfsarbeiter o. n. Tätigkeitsangabe	32,1 %	73,7 %	26,3 %	33,8 %	73,6 %	26,4 %	34,3 %	72,8 %	27,2 %	34,8 %	72,7 %	27,3 %
Übrige Fertigungsberufe	5,3 %	83,1 %	16,9 %	5,6 %	81,7 %	18,3 %	5,5 %	81,0 %	19,0 %	5,7 %	81,1 %	18,9 %
Technische Berufe	4,1 %	87,3 %	12,7 %	4,2 %	85,5 %	14,5 %	4,5 %	84,7 %	15,3 %	4,3 %	84,0 %	16,0 %
Warenkaufleute	0,6 %	38,7 %	61,3 %	0,9 %	44,7 %	55,3 %	0,9 %	45,0 %	55,0 %	0,9 %	41,1 %	58,9 %
Org.-, Verwalt.-, Büroberufe	10,2 %	34,8 %	65,2 %	9,1 %	35,4 %	64,6 %	8,9 %	34,1 %	65,9 %	8,8 %	34,2 %	65,8 %
Gesundheitsdienstberufe	1,0 %	21,7 %	78,3 %	1,4 %	23,5 %	76,5 %	1,6 %	21,6 %	78,4 %	1,9 %	21,8 %	78,2 %
Allgemeine Dienstleistungsberufe	3,1 %	49,2 %	50,8 %	2,8 %	45,6 %	54,4 %	2,8 %	46,0 %	54,0 %	3,5 %	45,4 %	54,6 %
Übrige Dienstleistungsberufe	12,1 %	71,1 %	28,9 %	12,0 %	72,0 %	28,0 %	12,4 %	70,5 %	29,5 %	12,3 %	71,8 %	28,2 %
sonstige Berufe	3,2 %	74,7 %	25,3 %	3,4 %	70,5 %	29,5 %	3,4 %	71,4 %	28,6 %	3,3 %	74,0 %	26,0 %
Z u s a m m e n	100,0 %	75,7 %	24,3 %	100,0 %	75,1 %	24,9 %	100,0 %	74,1 %	25,9 %	100,0 %	73,8 %	26,2 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, 2005 bis 2008

Tabelle XI: Bestand an Leiharbeitern – Einsatzfelder auf Basis der ANÜSTAT-Berufsgruppen
 Stichtagswerte zum 30. Juni von 2001 bis 2008 (alle Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung)

Art der ausgeübten Tätigkeit	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektroberufe	33,1 %	30,1 %	29,8 %	27,5 %	26,3 %	25,0 %	23,9 %	23,0 %
Dienstleistungsberufe	26,6 %	28,0 %	23,1 %	25,7 %	27,0 %	26,1 %	26,6 %	27,4 %
Hilfspersonal	27,4 %	27,6 %	31,6 %	32,2 %	32,1 %	33,8 %	34,3 %	34,8 %
technische Berufe	3,4 %	4,2 %	3,7 %	3,9 %	4,1 %	4,2 %	4,5 %	4,3 %
übrige Berufe	9,4 %	10,1 %	11,8 %	10,7 %	10,5 %	11,0 %	10,6 %	10,6 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

Tabelle XII: Zugang Leiharbeitnehmer nach vorherigem Arbeitsmarktstatus von 2001 bis 2008

Stichtagswerte 30.Juni	unmittelbar vorher beschäftigt			unmittelbar vorher nicht, aber früher bereits beschäftigt - Letzte Beschäftigung			überhaupt noch nicht beschäftigt	
	Art der vorange- gangenen Be- schäftigung	Gesamt	als Leiharbeiter bei anderen Verleihern	als sonstiger Erwerbstätiger	Gesamt	vor 1 bis unter 12 Monate		vor 1 Jahr und mehr
2001		40,1 %	11,9 %	28,2 %	52,1 %	41,7 %	10,5 %	7,8 %
2002		35,6 %	12,2 %	23,4 %	54,0 %	45,5 %	8,4 %	10,4 %
2003		33,5 %	12,6 %	20,9 %	59,6 %	49,2 %	10,4 %	7,0 %
2004		31,6 %	11,8 %	19,8 %	60,7 %	49,4 %	11,4 %	7,6 %
2005		31,5 %	10,2 %	21,4 %	60,7 %	49,5 %	11,2 %	7,7 %
2006		31,1 %	9,5 %	21,6 %	61,4 %	47,4 %	14,0 %	7,5 %
2007		33,3 %	10,3 %	23,0 %	59,2 %	45,7 %	13,4 %	7,5 %
2008		33,0 %	10,4 %	22,7 %	59,5 %	48,5 %	11,0 %	7,4 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

Tabelle XIII: Zugang Leiharbeitnehmer nach vorherigem Arbeitsmarktstatus – Männer

Stichtagswerte 30.Juni	unmittelbar vorher beschäftigt			unmittelbar vorher nicht, aber früher bereits beschäftigt - Letzte Beschäftigung			überhaupt noch nicht beschäftigt	
	Art der vorangegangenen Beschäftigung	Gesamt	als Leiharbeiter bei anderen Verleihern	als sonstiger Erwerbstätiger	Gesamt	vor 1 bis unter 12 Monate		vor 1 Jahr und mehr
2001		40,3 %	12,7 %	27,6 %	53,1 %	42,8 %	10,3 %	6,7 %
2002		35,4 %	13,1 %	22,3 %	54,5 %	46,5 %	8,1 %	10,1 %
2003		33,3 %	13,8 %	19,6 %	60,5 %	50,4 %	10,1 %	6,1 %
2004		31,6 %	12,6 %	19,0 %	62,0 %	50,8 %	11,2 %	6,5 %
2005		31,5 %	10,9 %	20,6 %	62,0 %	50,9 %	11,1 %	6,5 %
2006		30,7 %	9,9 %	20,8 %	62,7 %	48,7 %	14,1 %	6,6 %
2007		33,3 %	10,7 %	22,6 %	60,0 %	46,5 %	13,4 %	6,7 %
2008		32,2 %	10,7 %	21,5 %	61,4 %	50,4 %	11,0 %	6,4 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

Tabelle XIV: Zugang Leiharbeitnehmer nach vorherigem Arbeitsmarktstatus – Frauen

Stichtagswerte 30.Juni	unmittelbar vorher beschäftigt			unmittelbar vorher nicht, aber früher bereits beschäftigt Letzte Beschäftigung			überhaupt noch nicht beschäftigt	
	Art der vorangegangenen Beschäftigung	Gesamt	als Leiharbeiter bei anderen Verleihern	als sonstiger Erwerbstätiger	Gesamt	vor 1 bis unter 12 Monate		vor 1 Jahr und mehr
2001		39,7 %	9,7 %	29,9 %	49,5 %	38,6 %	10,9 %	10,9 %
2002		36,3 %	10,0 %	26,3 %	52,4 %	43,0 %	9,5 %	11,3 %
2003		33,9 %	9,4 %	24,5 %	56,9 %	45,8 %	11,1 %	9,2 %
2004		31,9 %	9,9 %	22,0 %	57,5 %	45,6 %	11,9 %	10,7 %
2005		31,6 %	8,3 %	23,4 %	57,5 %	45,9 %	11,6 %	10,9 %
2006		32,1 %	8,6 %	23,5 %	57,9 %	44,0 %	13,9 %	10,0 %
2007		33,3 %	9,2 %	24,1 %	57,2 %	43,7 %	13,4 %	9,5 %
2008		35,3 %	9,5 %	25,8 %	54,4 %	43,4 %	11,0 %	10,3 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

Tabelle XV: Dauer der beendeten Arbeitsverhältnisse – Gesamt

1. Kalenderhalbjahr 2001 bis 2008 jeweils zum Stichtag 30. Juni

Gesamt	unter 1 Woche	1 Woche bis unter 3 Monate	3 Monate und mehr
2001	11,6 %	46,1 %	42,3 %
2002	11,4 %	44,8 %	43,8 %
2003	12,6 %	43,9 %	43,4 %
2004	14,3 %	45,3 %	40,4 %
2005	14,3 %	44,2 %	41,5 %
2006	15,5 %	46,2 %	38,3 %
2007	12,2 %	42,6 %	45,1 %
2008	11,3 %	41,8 %	46,9 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

Tabelle XVI: Dauer der beendeten Arbeitsverhältnisse - Männer

1. Kalenderhalbjahr 2001 bis 2008 jeweils zum Stichtag 30. Juni

Männer	unter 1 Woche	1 Woche bis unter 3 Monate	3 Monate und mehr
2001	11,1 %	46,1 %	42,8 %
2002	10,9 %	44,1 %	45,0 %
2003	12,1 %	43,4 %	44,5 %
2004	13,6 %	45,2 %	41,2 %
2005	14,0 %	43,9 %	42,1 %
2006	14,9 %	46,4 %	38,7 %
2007	11,5 %	42,3 %	46,1 %
2008	10,7 %	41,6 %	47,7 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

Tabelle XVII: Dauer der beendeten Arbeitsverhältnisse - Frauen

1. Kalenderhalbjahr 2001 bis 2008 jeweils zum Stichtag 30. Juni

Frauen	unter 1 Woche	1 Woche bis unter 3 Monate	3 Monate und mehr
2001	12,8 %	46,1 %	41,1 %
2002	12,6 %	46,8 %	40,7 %
2003	14,0 %	45,2 %	40,7 %
2004	16,2 %	45,4 %	38,3 %
2005	15,1 %	45,1 %	39,8 %
2006	16,9 %	45,8 %	37,3 %
2007	14,0 %	43,4 %	42,6 %
2008	12,9 %	42,2 %	44,9 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

Tabelle XVIII: Dauer der Arbeitsverhältnisse innerhalb eines Jahres 2001 bis 2006

Gesamt	2001	2002	2003	2004	2005	2006
unter 1 Woche	4,8 %	5,3 %	5,8 %	6,4 %	6,0 %	6,0 %
1 Woche bis unter 3 Monate	47,3 %	47,7 %	47,3 %	43,3 %	45,5 %	45,5 %
über 3 Monate bis 1 Jahr	48,0 %	46,9 %	46,9 %	50,4 %	48,6 %	48,6 %
Gesamt	100,1 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,1 %

Quelle: IEB 2001 bis 2006

Tabelle XIX: Dauer der kumulierten Arbeitsverhältnisse innerhalb eines Jahres 2001 bis 2006

Gesamt	2001	2002	2003	2004	2005	2006
unter 1 Woche	2,6 %	3,0 %	3,1 %	3,2 %	3,2 %	2,9 %
1 Woche bis unter 3 Monate	33,7 %	34,6 %	32,9 %	31,4 %	32,9 %	31,4 %
über 3 Monate bis 1 Jahr	62,5 %	62,0 %	63,6 %	65,3 %	64,0 %	65,8 %
Gesamt	98,8 %	99,6 %	99,6 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: IEB 2001 bis 2006

Tabelle XX: Beschäftigungsdauer – Mittelwert und Median

Insgesamt	Mittelwert	Median
2001	131	89
2002	129	85
2003	127	88
2004	134	91
2005	132	89
2006	131	89

Quelle: IEB 2001 bis 2006

Tabelle XXI: Verteilung der Beschäftigungsdauern – Perzentile

Perzentile	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1 %	2	2	1	1	2	2
5 %	7	6	5	5	5	5
10 %	14	12	12	11	11	11
25 %	31	31	31	31	31	31
50 %	89	85	88	91	89	89
75 %	208	198	192	213	212	206
90 %	365	365	365	366	365	365
95 %	365	365	365	366	365	365
99 %	365	365	365	366	365	365

Quelle: IEB 2001 bis 2006

Tabelle XXII: Beschäftigungsstatus 180 Tage vor und nach der Arbeitnehmerüberlassung - höchstens 30 Tage Leiharbeiter in 2004

vorher	nachher								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3.229	1.706	3.099	3.272	41	592	2.698	1.067	15.704
	20,6%	10,9%	19,7%	20,8%	0,3%	3,8%	17,2%	6,8%	100,0%
2	2.867	2.097	3.002	3.860	66	903	3.492	1.856	18.143
	15,8%	11,6%	16,6%	21,3%	0,4%	5,0%	19,3%	10,2%	100,0%
3	2.077	839	2.759	2.859	6	345	2.287	1.245	12.417
	16,7%	6,8%	22,2%	23,0%	0,1%	2,8%	18,4%	10,0%	100,0%
4	1.640	1.156	2.423	3.339	25	422	2.095	2.290	13.390
	12,3%	8,6%	18,1%	24,9%	0,2%	3,2%	15,7%	17,1%	100,0%
5	555	280	375	561	48	197	482	330	2.828
	19,6%	9,9%	13,3%	19,8%	1,7%	7,0%	17,0%	11,7%	100,0%
6	831	556	1.052	1.378	25	452	1.349	571	6.214
	13,4%	9,0%	16,9%	22,2%	0,4%	7,3%	21,7%	9,2%	100,0%
7	4.493	3.395	6.724	8.074	64	2.494	13.308	1.704	40.256
	11,2%	8,4%	16,7%	20,1%	0,2%	6,2%	33,1%	4,2%	100,0%
8	2.074	2.104	3.456	5.894	332	1.467	1.308	13.469	30.104
	6,9%	7,0%	11,5%	19,6%	1,1%	4,9%	4,3%	44,7%	100,0%
Total	17.766	12.133	22.890	29.237	607	6.872	27.019	22.532	139.056
	12,8%	8,7%	16,5%	21,0%	0,4%	4,9%	19,4%	16,2%	100,0%

Quelle: IEB 2001 bis 2006

Tabelle XXIII: Beschäftigungsstatus 180 Tage vor und nach der Arbeitnehmerüberlassung - über 90 Tage Leiharbeiter in 2004

vorher	nachher								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5.747	996	19.522	4.590	64	395	2.741	789	34.844
	16,5%	2,9%	56,0%	13,2%	0,2%	1,1%	7,9%	2,3%	100,0%
2	3.165	1.054	10.933	4.275	81	457	2.390	803	23.158
	13,7%	4,6%	47,2%	18,5%	0,3%	2,0%	10,3%	3,5%	100,0%
3	22.988	3480	108.054	16.860	309	2363	15.799	6.017	175.870
	13,1%	2,0%	61,4%	9,6%	0,2%	1,3%	9,0%	3,4%	100,0%
4	6.345	1.556	15.043	5.414	199	913	5.506	2.637	37.613
	16,9%	4,1%	40,0%	14,4%	0,5%	2,4%	14,6%	7,0%	100,0%
5	1470	206	2385	927	33	127	314	447	5.909
	24,9%	3,5%	40,4%	15,7%	0,6%	2,1%	5,3%	7,6%	100,0%
6	959	253	3.888	1.321	17	178	752	302	7.670
	12,5%	3,3%	50,7%	17,2%	0,2%	2,3%	9,8%	3,9%	100,0%
7	5.376	1.802	24.938	10.244	90	1.312	8.013	1.225	53.000
	10,1%	3,4%	47,1%	19,3%	0,2%	2,5%	15,1%	2,3%	100,0%
8	2.743	780	13.140	4.579	223	674	1.644	4.421	28.204
	9,7%	2,8%	46,6%	16,2%	0,8%	2,4%	5,8%	15,7%	100,0%
Total	48.793	10.127	197.903	48.210	1.016	6.419	37.159	16.641	366.268
	13,3%	2,8%	54,0%	13,2%	0,3%	1,8%	10,1%	4,5%	100,0%

Quelle: IEB 2001 bis 2006

Tabelle XXIV: Veränderung des Bestandes an Leiharbeitern nach Betriebszweck des Verleihunternehmens zum Stichtag von 2001 bis 2008

	alle Betriebe mit ANÜ	Hauptzweck	Mischbetriebe
2001	5,4 %	5,2 %	6,2 %
2002	-8,7 %	-9,2 %	-5,7 %
2003	0,3 %	0,1 %	1,2 %
2004	22,1 %	26,0 %	2,6 %
2005	13,4 %	12,0 %	22,2 %
2006	32,0 %	33,9 %	20,9 %
2007	22,2 %	22,1 %	22,7 %
2008	8,6 %	7,0 %	18,6 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

Tabelle XXV: Zugang Leiharbeitnehmer nach vorherigem Arbeitsmarktstatus von 2001 bis 2008
Betriebe mit Nebenzweck Arbeitnehmerüberlassung (Mischbetriebe)

Stichtagswerte 30.Juni	unmittelbar vorher beschäftigt			unmittelbar vorher nicht, aber früher bereits beschäftigt Letzte Beschäftigung			überhaupt noch nicht beschäftigt	
	Art der vorangegangenen Beschäftigung	Gesamt	als Leiharbeiter bei anderen Verleihern	als sonstiger Erwerbstätiger	Gesamt	vor 1 bis unter 12 Monate		vor 1 Jahr und mehr
2001		47,5 %	6,8 %	40,7 %	41,1 %	24,7 %	16,4 %	11,4 %
2002		50,3 %	7,1 %	43,2 %	38,8 %	31,2 %	7,6 %	10,9 %
2003		49,9 %	10,4 %	39,4 %	41,1 %	33,2 %	7,9 %	9,1 %
2004		42,0 %	10,8 %	31,2 %	50,9 %	38,7 %	12,2 %	7,1 %
2005		44,3 %	10,0 %	34,2 %	49,6 %	40,3 %	9,3 %	6,1 %
2006		42,5 %	8,1 %	34,4 %	50,2 %	38,1 %	12,1 %	7,3 %
2007		42,0 %	7,0 %	35,0 %	50,3 %	38,5 %	11,8 %	7,7 %
2008		42,1 %	8,8 %	33,3 %	48,9 %	32,7 %	16,2 %	9,0 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

Tabelle XXVI: Abgang Leiharbeiter nach Dauer von 2001 bis 2008
Betriebe mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung

Hauptzweck ANÜ	unter 1 Woche	1 Woche bis unter 3 Monate	3 Monate und mehr
2001	11,4 %	46,8 %	41,8 %
2002	11,4 %	45,8 %	42,7 %
2003	12,8 %	44,6 %	42,7 %
2004	14,8 %	46,0 %	39,3 %
2005	14,7 %	44,6 %	40,7 %
2006	15,8 %	46,5 %	37,7 %
2007	12,7 %	44,2 %	43,0 %
2008	11,9 %	43,0 %	45,1 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

Tabelle XXVII: Abgang Leiharbeiter nach Dauer von 2001 bis 2008
Betriebe mit Nebenzweck Arbeitnehmerüberlassung (Mischbetriebe)

Nebenzweck ANÜ	unter 1 Woche	1 Woche bis unter 3 Monate	3 Monate und mehr
2001	12,7 %	39,8 %	47,5 %
2002	10,9 %	35,3 %	53,8 %
2003	11,7 %	38,7 %	49,6 %
2004	10,5 %	39,1 %	50,3 %
2005	11,0 %	41,1 %	47,9 %
2006	11,9 %	43,0 %	45,1 %
2007	8,5 %	31,2 %	60,4 %
2008	6,8 %	31,7 %	61,5 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

Tabelle XXVIII: Deutschland - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

Deutschland	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektro	29,4 %	27,2 %	25,2 %	24,1 %	23,4 %	22,4 %	21,7 %	21,0 %
Dienstleistung	33,6 %	34,5 %	32,6 %	31,6 %	31,7 %	30,5 %	31,2 %	31,6 %
Hilfspersonal	25,7 %	26,8 %	29,8 %	32,4 %	33,3 %	35,8 %	36,5 %	36,6 %
technische Berufe	2,7 %	2,7 %	3,1 %	3,4 %	3,1 %	2,6 %	2,5 %	2,5 %
übrige Berufe	8,6 %	8,9 %	9,2 %	8,6 %	8,6 %	8,6 %	8,1 %	8,2 %
Z u s a m m e n	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Tabelle XXIX: Schleswig-Holstein - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

Schleswig-Holstein	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektro	35,6 %	30,7 %	29,2 %	26,5 %	26,6 %	26,8 %	26,5 %	25,6 %
Dienstleistung	34,1 %	33,3 %	30,6 %	32,1 %	33,8 %	36,7 %	38,2 %	36,4 %
Hilfspersonal	20,1 %	25,6 %	28,0 %	30,2 %	29,6 %	28,0 %	26,7 %	29,3 %
technische Berufe	2,3 %	2,5 %	3,7 %	4,0 %	3,1 %	2,3 %	1,9 %	1,6 %
übrige Berufe	7,9 %	7,9 %	8,6 %	7,2 %	6,8 %	6,2 %	6,8 %	7,2 %
Z u s a m m e n	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Tabelle XXX: Hamburg - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

Hamburg	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektro	23,7 %	22,5 %	21,0 %	20,2 %	21,1 %	23,2 %	22,0 %	21,8 %
Dienstleistung	48,9 %	51,6 %	49,9 %	50,2 %	49,9 %	47,6 %	49,7 %	49,1 %
Hilfspersonal	14,3 %	11,9 %	13,4 %	15,3 %	14,8 %	14,7 %	15,9 %	15,0 %
technische Berufe	3,2 %	4,1 %	5,9 %	6,3 %	6,2 %	6,3 %	4,1 %	4,9 %
übrige Berufe	9,9 %	9,9 %	9,8 %	8,0 %	7,9 %	8,2 %	8,4 %	9,2 %
Z u s a m m e n	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Tabelle XXXI: Niedersachsen - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

Niedersachsen	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektro	31,6 %	27,9 %	22,4 %	21,6 %	21,2 %	21,6 %	21,8 %	18,4 %
Dienstleistung	27,7 %	28,7 %	27,8 %	27,2 %	27,2 %	26,1 %	25,4 %	27,7 %
Hilfspersonal	29,6 %	31,6 %	37,4 %	39,6 %	39,2 %	40,5 %	41,3 %	43,9 %
technische Berufe	1,7 %	1,8 %	1,6 %	2,0 %	1,9 %	1,4 %	1,4 %	1,2 %
übrige Berufe	9,4 %	10,0 %	10,9 %	9,6 %	10,6 %	10,4 %	10,0 %	8,8 %
Z u s a m m e n	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Tabelle XXXII: Bremen - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

Bremen	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektro	33,3 %	32,9 %	28,7 %	25,5 %	28,0 %	27,1 %	23,2 %	24,2 %
Dienstleistung	39,2 %	38,4 %	40,4 %	39,4 %	37,9 %	36,3 %	38,2 %	34,7 %
Hilfspersonal	14,6 %	13,7 %	12,9 %	16,7 %	19,5 %	22,6 %	26,6 %	29,4 %
technische Berufe	3,2 %	3,4 %	4,2 %	4,6 %	3,6 %	4,0 %	4,3 %	3,8 %
übrige Berufe	9,7 %	11,7 %	13,9 %	13,8 %	11,0 %	10,0 %	7,9 %	7,9 %
Z u s a m m e n	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Tabelle XXXIII: Nordrhein-Westfalen - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

Nordrhein- Westfalen	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektro	27,0 %	24,8 %	23,2 %	22,6 %	22,3 %	20,8 %	21,0 %	19,9 %
Dienstleistung	31,6 %	31,9 %	30,6 %	29,0 %	29,4 %	28,2 %	28,9 %	30,3 %
Hilfspersonal	28,9 %	30,2 %	33,0 %	34,8 %	35,6 %	38,7 %	38,3 %	37,8 %
technische Berufe	4,3 %	4,2 %	4,1 %	4,1 %	4,0 %	3,6 %	3,7 %	3,9 %
übrige Berufe	8,3 %	9,0 %	9,1 %	9,5 %	8,8 %	8,7 %	8,1 %	8,2 %
Z u s a m m e n	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Tabelle XXXIV: Hessen - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

Hessen	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektro	18,3 %	16,7 %	17,5 %	16,7 %	16,4 %	17,1 %	15,6 %	14,6 %
Dienstleistung	51,7 %	50,2 %	45,7 %	43,0 %	44,9 %	42,8 %	44,6 %	45,0 %
Hilfspersonal	18,3 %	21,8 %	24,3 %	27,8 %	27,0 %	29,2 %	30,0 %	29,6 %
technische Berufe	2,8 %	2,8 %	3,1 %	3,6 %	2,7 %	2,2 %	2,2 %	2,5 %
übrige Berufe	8,8 %	8,5 %	9,4 %	8,8 %	9,0 %	8,6 %	7,6 %	8,3 %
Z u s a m m e n	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Tabelle XXXV: Rheinland-Pfalz - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

Rheinland-Pfalz	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektro	24,1 %	23,2 %	23,3 %	22,8 %	22,2 %	19,7 %	20,3 %	21,6 %
Dienstleistung	34,9 %	36,2 %	34,1 %	35,2 %	33,1 %	29,3 %	28,9 %	28,1 %
Hilfspersonal	30,1 %	30,5 %	31,7 %	31,7 %	32,8 %	37,3 %	37,8 %	38,2 %
technische Berufe	1,3 %	1,1 %	1,7 %	1,5 %	1,7 %	1,8 %	1,6 %	1,5 %
übrige Berufe	9,6 %	9,1 %	9,2 %	8,9 %	10,3 %	12,0 %	11,4 %	10,5 %
Z u s a m m e n	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Tabelle XXXVI: Baden-Württemberg - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

Baden- Württemberg	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektro	22,9 %	21,3 %	21,1 %	19,5 %	18,8 %	18,8 %	18,0 %	17,4 %
Dienstleistung	36,6 %	36,7 %	34,1 %	31,3 %	29,8 %	27,9 %	28,3 %	29,5 %
Hilfspersonal	29,8 %	31,0 %	33,1 %	37,7 %	39,1 %	42,1 %	42,9 %	41,9 %
technische Berufe	3,0 %	3,3 %	3,5 %	3,4 %	3,3 %	2,4 %	2,5 %	2,5 %
übrige Berufe	7,8 %	7,7 %	8,1 %	8,1 %	9,0 %	8,8 %	8,3 %	8,7 %
Z u s a m m e n	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Tabelle XXXVII: Bayern - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

Bayern	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektro	25,8 %	24,2 %	22,9 %	21,8 %	21,4 %	20,7 %	19,2 %	19,2 %
Dienstleistung	36,9 %	37,5 %	33,9 %	32,0 %	31,9 %	30,0 %	30,1 %	30,7 %
Hilfspersonal	28,5 %	29,3 %	34,1 %	37,1 %	36,3 %	39,4 %	41,6 %	40,7 %
technische Berufe	2,8 %	2,6 %	2,7 %	2,9 %	3,0 %	2,6 %	2,5 %	2,5 %
übrige Berufe	6,1 %	6,4 %	6,5 %	6,2 %	7,4 %	7,4 %	6,7 %	6,9 %
Z u s a m m e n	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Tabelle XXXIII: Saarland - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

Saarland	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektro	41,2 %	43,1 %	39,0 %	39,3 %	35,7 %	35,6 %	31,5 %	29,6 %
Dienstleistung	8,3 %	15,6 %	18,0 %	16,1 %	16,2 %	18,3 %	23,0 %	22,3 %
Hilfspersonal	40,6 %	32,7 %	34,6 %	37,5 %	42,3 %	40,3 %	40,4 %	42,3 %
technische Berufe	0,9 %	0,6 %	1,0 %	1,2 %	1,0 %	1,0 %	0,9 %	0,9 %
übrige Berufe	9,0 %	8,1 %	7,3 %	5,9 %	4,7 %	4,8 %	4,1 %	4,8 %
Z u s a m m e n	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Tabelle XXXIX: Berlin - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

Berlin	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektro	28,5 %	24,7 %	23,8 %	22,2 %	21,0 %	20,1 %	20,1 %	19,2 %
Dienstleistung	44,3 %	42,8 %	42,8 %	42,2 %	44,2 %	46,4 %	46,7 %	48,1 %
Hilfspersonal	17,0 %	21,3 %	22,8 %	24,5 %	24,1 %	24,6 %	21,6 %	21,3 %
technische Berufe	1,0 %	1,4 %	1,4 %	1,5 %	1,9 %	1,3 %	1,7 %	1,7 %
übrige Berufe	9,2 %	9,8 %	9,3 %	9,7 %	8,8 %	7,6 %	9,9 %	9,7 %
Z u s a m m e n	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Tabelle XL: Brandenburg - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

Brandenburg	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektro	45,0 %	42,4 %	37,0 %	35,9 %	33,1 %	29,1 %	28,2 %	28,9 %
Dienstleistung	25,1 %	26,2 %	27,7 %	32,2 %	31,7 %	34,8 %	33,6 %	29,5 %
Hilfspersonal	16,6 %	18,1 %	17,7 %	17,6 %	24,7 %	27,8 %	29,1 %	30,5 %
technische Berufe	1,5 %	1,6 %	5,5 %	5,5 %	3,0 %	2,6 %	2,5 %	2,7 %
übrige Berufe	11,8 %	11,8 %	12,1 %	8,7 %	7,4 %	5,6 %	6,5 %	8,4 %
Z u s a m m e n	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Tabelle XLI : Mecklenburg-Vorpommern - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

Mecklenburg- Vorpommern	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektro	58,5 %	58,1 %	44,6 %	40,0 %	37,1 %	32,1 %	34,3 %	36,9 %
Dienstleistung	15,6 %	16,5 %	20,3 %	26,5 %	28,8 %	38,1 %	34,4 %	31,0 %
Hilfspersonal	12,4 %	14,3 %	20,2 %	17,7 %	23,8 %	19,3 %	20,9 %	22,7 %
technische Berufe	1,0 %	0,6 %	2,6 %	5,2 %	3,2 %	2,3 %	1,9 %	1,3 %
übrige Berufe	12,4 %	10,6 %	12,2 %	10,6 %	7,2 %	8,1 %	8,5 %	8,1 %
Z u s a m m e n	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Tabelle XLII : Sachsen - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

Sachsen	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektro	43,6 %	40,5 %	37,7 %	37,3 %	33,7 %	31,2 %	30,2 %	29,9 %
Dienstleistung	21,9 %	24,5 %	23,3 %	23,4 %	26,4 %	25,3 %	27,3 %	26,8 %
Hilfspersonal	21,0 %	21,4 %	23,5 %	25,8 %	28,4 %	32,6 %	32,2 %	33,1 %
technische Berufe	2,3 %	1,5 %	2,7 %	3,6 %	3,4 %	2,6 %	2,2 %	2,1 %
übrige Berufe	11,3 %	12,1 %	12,8 %	9,9 %	8,0 %	8,3 %	8,2 %	8,1 %
Z u s a m m e n	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Tabelle: XLIII: Sachsen-Anhalt - Anteil der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

Sachsen-Anhalt	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektro	51,4 %	50,6 %	44,2 %	40,0 %	38,4 %	33,9 %	30,1 %	29,5 %
Dienstleistung	18,3 %	20,8 %	22,6 %	23,3 %	20,0 %	20,5 %	24,1 %	22,7 %
Hilfspersonal	17,5 %	17,9 %	21,1 %	23,7 %	30,8 %	36,2 %	37,7 %	39,8 %
technische Berufe	2,1 %	2,0 %	2,9 %	6,2 %	3,2 %	2,1 %	1,7 %	1,2 %
übrige Berufe	10,7 %	8,7 %	9,3 %	6,7 %	7,6 %	7,2 %	6,3 %	6,8 %
Z u s a m m e n	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Tabelle XLIV: Thüringen- Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

Thüringen	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektro	42,3 %	39,2 %	34,8 %	31,8 %	30,9 %	27,6 %	26,7 %	27,0 %
Dienstleistung	22,9 %	24,2 %	24,5 %	24,1 %	22,4 %	20,4 %	21,0 %	20,4 %
Hilfspersonal	25,4 %	25,7 %	30,3 %	32,7 %	36,3 %	40,6 %	43,6 %	43,5 %
technische Berufe	0,6 %	0,8 %	1,4 %	1,8 %	1,3 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %
übrige Berufe	8,8 %	10,1 %	9,0 %	9,6 %	9,2 %	10,6 %	7,9 %	8,2 %
Z u s a m m e n	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Tabelle XLV: Ostdeutschland - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

Ostdeutschland	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektro	42,8 %	40,0 %	35,9 %	33,8 %	31,7 %	28,7 %	27,8 %	27,8 %
Dienstleistung	26,0 %	27,3 %	27,3 %	28,2 %	28,7 %	29,3 %	30,2 %	29,3 %
Hilfspersonal	19,2 %	20,8 %	23,5 %	25,2 %	28,8 %	31,9 %	32,2 %	33,0 %
technische Berufe	1,6 %	1,4 %	2,5 %	3,5 %	2,6 %	1,9 %	1,8 %	1,6 %
übrige Berufe	10,5 %	10,6 %	10,8 %	9,3 %	8,2 %	8,2 %	8,0 %	8,2 %
Z u s a m m e n	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

Tabelle XLVI: Westdeutschland - Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern auf Basis der Beschäftigungsstatistik-Berufsgruppen 2001 bis 2008

Westdeutschland	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Metall- u. Elektro	26,3 %	24,2 %	22,7 %	21,7 %	21,4 %	20,9 %	20,2 %	19,3 %
Dienstleistung	35,4 %	36,1 %	33,9 %	32,4 %	32,4 %	30,8 %	31,5 %	32,2 %
Hilfspersonal	27,1 %	28,1 %	31,3 %	34,1 %	34,4 %	36,8 %	37,6 %	37,5 %
technische Berufe	3,0 %	3,1 %	3,3 %	3,4 %	3,2 %	2,8 %	2,7 %	2,8 %
übrige Berufe	8,2 %	8,5 %	8,8 %	8,4 %	8,7 %	8,7 %	8,1 %	8,2 %
Z u s a m m e n	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2001-2008

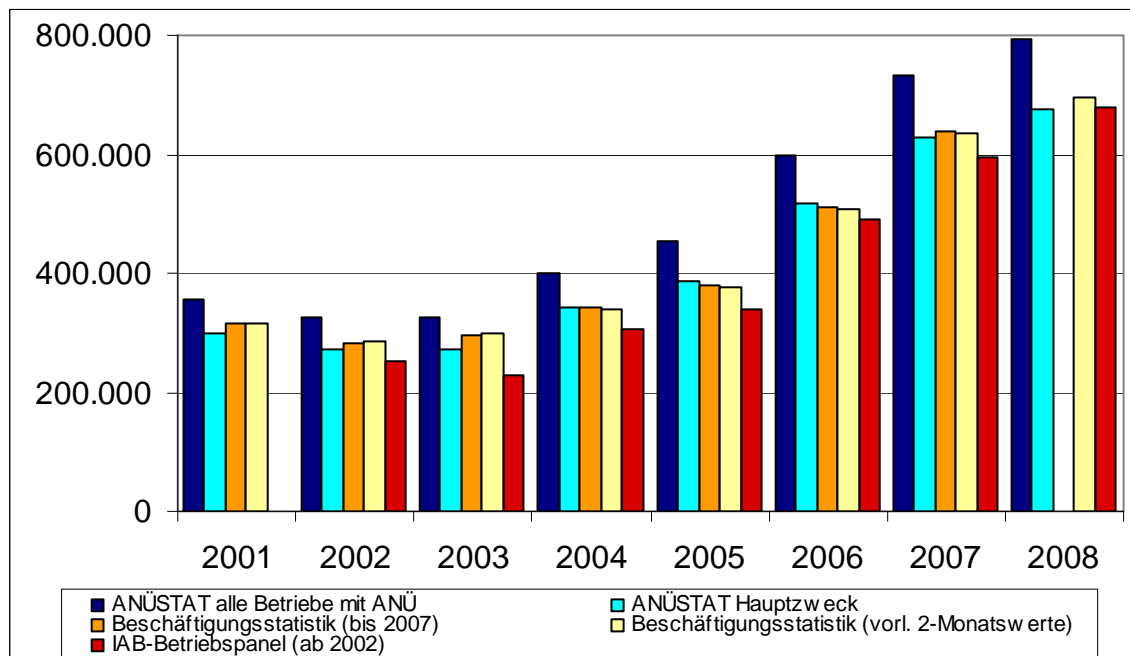
Abbildung I: Zugang Leiharbeiter nach vorherigem Arbeitsmarktstatus von 2001 bis 2008

Betriebszweck ausschließlich oder überwiegend Arbeitnehmerüberlassung



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001 bis 2008

Abbildung II: Überblick der verschiedenen Datenquellen von 2001 bis 2008



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008, Beschäftigungsstatistik 2001-2007, Betriebspanel 2002-2008