

Dipl.-Volkswirt Christoph-Martin Mai

Arbeitnehmerüberlassungen – Bestand und Entwicklungen

Die Gesamtzahl der Erwerbstätigen steigt saisonbereinigt seit dem Sommer 2005 an. Erfreulich hierbei ist, dass von diesem Beschäftigungsaufbau auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erreicht wird. Nach knapp fünf Jahren des Rückgangs verzeichnet auch diese wichtige Beschäftigungsform seit dem April 2006 wieder steigende Beschäftigtenzahlen. Skeptiker weisen allerdings darauf hin, dass der Anstieg der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durch die Zunahme von Beschäftigten in Arbeitnehmerüberlassungen erheblich beeinflusst wird. Die Entwicklung der Zeitarbeitsbranche war zuletzt durch hohe Wachstumsraten gekennzeichnet.

Mit der Arbeitnehmerüberlassung als einem Flexibilisierungsinstrument des Arbeitsmarktes sind zugleich Chancen und Risiken verbunden. Zum einen entstehen durch die Zeitarbeitsbranche neue (Vollzeit-)Arbeitsplätze. Auch trägt Zeitarbeit dazu bei, die Höhe der Arbeitslosigkeit merklich zu verringern. Diese Beschäftigungsform dürfte zudem den Problemgruppen des Arbeitsmarktes, zum Beispiel gering Qualifizierten oder Langzeitarbeitslosen, Zuversicht auf einen (Wieder-)Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt vermitteln. Dabei streben viele Leiharbeiter bei ihrer Tätigkeit einen sogenannten „Klebeffekt“ an, das heißt eine dauerhafte Anstellung beim Entleihunternehmen. Jedoch wird der Zeitarbeitsbranche nachgesagt, dass von ihr eine Verdrängungsgefahr für reguläre Arbeitsplätze ausgeht. Kritisch werden ebenfalls die Einflüsse auf die Arbeitnehmerrechte und mögliche Formen von Lohndumping hinterfragt.

Aufgrund deren zunehmender Bedeutung für die aktuellen Entwicklungen des Arbeitsmarktes muss sich die amtliche Statistik verstärkt Beschäftigungsformen wie der Arbeitnehmerüberlassung annehmen. Im Folgenden soll diese Abhandlung eine Beschreibung des rechtlichen Hintergrundes zur Leiharbeit geben, einschließlich einer Klärung von Begriffen und einer Beschreibung von Grundsätzen der Zeitarbeit. Anschließend werden empirische Daten bezüglich des Bestandes und der Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassungen zusammengestellt. Die Analysen beleuchten weitergehend die Strukturen der Zeitarbeit (Branchenverbreitung, Personengruppen) und vergleichen die Situation in Deutschland mit der in anderen Ländern. Ein zusammenfassendes Fazit beendet den vorliegenden Beitrag.

Rechtliche Rahmenbedingungen, Begriffe und Grundsätze der Arbeitnehmerüberlassung

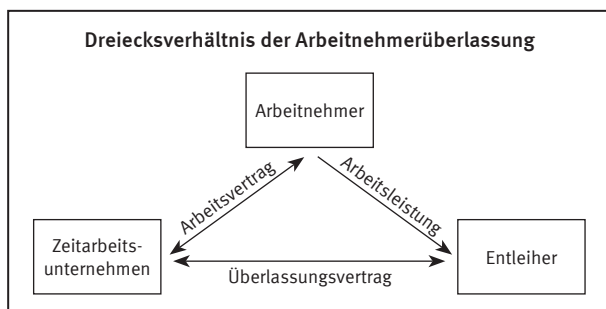
Von Arbeitnehmerüberlassung wird gesprochen, wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer an einen Dritten ausleiht. Dabei setzt dieser Dritte die ausgeliehene Arbeitskraft nach seinen betrieblichen Bedürfnissen ein. Gesetzlich geregelt ist die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.¹⁾ Umgangssprachlich wird statt von Arbeitnehmerüberlassung alternativ auch von Leih- bzw. Zeitarbeit gesprochen. Beide Bezeichnungen können zu Missverständnissen führen. Nach § 598 BGB findet eine

1) Gesetz zur Regelung der gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), zuletzt geändert durch Artikel 233 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407).

Entleihe grundsätzlich unentgeltlich statt, was bei einer gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung nicht der Fall ist. Die Bezeichnung Zeitarbeit hingegen könnte fälschlicherweise so verstanden werden, dass es sich bei der Arbeitnehmerüberlassung um ausschließlich befristete Arbeitsverträge handelt, sozusagen Arbeit auf Zeit.²⁾ Da in der Öffentlichkeit allerdings beide Begriffe als Synonym für die Arbeitnehmerüberlassung etabliert sind, werden diese auch im Folgenden verwendet.

Kennzeichnend für die Leiharbeit ist ein Dreiecksverhältnis zwischen einem Arbeitnehmer, einem Verleiher und einem Entleiher.³⁾ Ein zentraler Aspekt hierbei ist die Trennung zwischen Arbeitsvertrag und Beschäftigungsverhältnis.⁴⁾ Ein Arbeitsvertrag besteht zwischen dem Arbeitnehmer und der Zeitarbeitsfirma, während die Arbeitsleistung beim Entleiher erfolgt. Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers ist ausschließlich der Verleiher. Allerdings trifft auch den Entleiher für gegebenenfalls nicht abgeführte Sozialversicherungsbeiträge durch den Verleiher eine sogenannte Subsidiärhaftung.⁵⁾ Zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Kunden, dem Entleiher, besteht ein Vertrag zur entgeltlichen Überlassung einer Arbeitskraft. Das vereinbarte Entgelt zwischen Ver- und Entleiher ist unabhängig vom Gehalt des Leiharbeitnehmers. Es besteht für den Entleiher jedoch kein Haftungsanspruch aufgrund schlechter oder schadhafter Leistung gegenüber dem Verleiher. Das Zeitarbeitsunternehmen garantiert lediglich die Qualifikation des Arbeitnehmers und versichert sich der Einhaltung von Arbeitssicherheitsvorschriften.

Schaubild 1



Die Durchführung einer Arbeitnehmerüberlassung bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers. Die gewerbliche Überlassung von Arbeitskräften verlangt neben einer Gewerbeanmeldung auch eine Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Aufsichtsführende Behörden sind in der Regel die Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit.⁶⁾ Ohne Verleiherlaubnis sind sowohl der Arbeits-

vertrag als auch der Überlassungsvertrag rechtlich unwirksam. Nach gesetzlicher Fiktion tritt zum Arbeitnehmerschutz ein Arbeitsvertrag mit dem Entleiher ein. Erlaubnisfrei sind hingegen die nichtgewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassungen, die gelegentlich oder ohne Gewinnerzielungsabsicht erfolgen.

Zu den Zeitarbeitsunternehmen zählen auch die Personal-Service-Agenturen (PSA). Die PSA stellen Arbeitslose auf Vorschlag der Bundesagentur für Arbeit in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ein. Die ehemals Arbeitslosen werden an Unternehmen verliehen. Primäres Ziel ist die Übernahme dieser Beschäftigten vom entleihenden Unternehmen (Klebeffekt). Damit verbinden sich bei den PSA die Elemente der Arbeitsvermittlung und der Arbeitnehmerüberlassung. Ist eine Verleihung eines Arbeitnehmers nicht möglich, sind die PSA verpflichtet, für dessen Qualifizierung zu sorgen.⁷⁾

Die Leiharbeit ist in Deutschland seit 1972 gesetzlich verankert. Allerdings musste das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Vergangenheit im Konflikt zwischen der Wahrung der Leiharbeitnehmerrechte und den Flexibilitätsansprüchen der Unternehmen mehrfach modifiziert werden. Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes fanden daher statt

- in der Verleihhöchstdauer und -befristung,
- in der Frage der Synchronisierung von Arbeitsvertrag (Arbeitnehmer und Verleiher) und Überlassungsvertrag (Ver- und Entleiher),
- im Umgang mit sogenannten Kettenarbeitsverträgen,
- für spezifische Wirtschaftsbereiche,
- in der (Un-)Gleichbehandlung von Zeitarbeitnehmern und Stammebelegschaft im Entleihbetrieb.

So war es anfänglich zum Schutze des Arbeitnehmers dem Verleiher verboten, einen Arbeitsvertrag mit einem Zeitarbeitnehmer befristet auszustellen, diesen Leiharbeitnehmer nach Kündigung binnen von drei Monaten wieder einzustellen, ihn länger als drei Monate zu verleihen oder den Arbeitsvertrag mit dem Vertrag zur Überlassung zu synchronisieren.

Die am häufigsten geänderte Regelung ist die der Überlassungshöchstdauer, das heißt der Einsatzdauer des verliehenen Arbeitnehmers beim Entleiher. Anfangs auf drei Monate beschränkt wurde die Höchstdauer einer einzelnen Entleihe auf sechs, später neun, zwölf bzw. vierundzwanzig Monate ausgeweitet. Seit dem Inkrafttreten des „Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“

2) Siehe Antoni, M./Jahn, E.: „Arbeitnehmerüberlassung – Boomende Branche mit hoher Fluktuation“ in Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), IAB Kurzbericht Nr. 14/2006, hier: S. 1.
 3) Siehe Nienhüser, W./Matiaske, W.: „Der ‚Gleichheitsgrundsatz‘ bei Leiharbeit – Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern im europäischen Vergleich“ in Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): WSI-Mitteilungen 08/2003, S. 466 ff., hier: S. 467.
 4) Siehe Vitols, K.: „Die Regulierung der Zeitarbeit in Deutschland: Vom Sonderfall zur Normalbranche“ in Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen (Hrsg.): Duisburger Beiträge zur Soziologischen Forschung, Nr. 5/2003, hier: S. 7.
 5) Rechtliche Grundsätze der Zeitarbeit in Deutschland siehe Informationen des Bundesverbandes Zeitarbeit für Arbeitsuchende im Internet unter <http://www.bza.de>.
 6) Siehe Burda, M. C./Kvasnicka, M.: „Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven“ in Humboldt-Universität zu Berlin (Hrsg.): SFB 649 Discussion Paper 2005-048, Berlin 2005, hier: S. 6.
 7) Siehe Bernhard, S./Hohmeyer, K./Jozwiak, E./Koch, S./Kruppe, T./Stephan, G./Wolff, J.: „Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen“ in Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): IAB Forschungsbericht 2/2008, hier: S. 24 ff.

Wichtigste Änderungen beim Arbeitnehmerüberlassungsgesetz¹⁾

Überlassungshöchstdauer von 3 Monaten (ab 1972)
Erhöhung von 3 auf 6 Monate (1985)
Erhöhung von 6 auf 9 Monate (1994)
Erhöhung von 9 auf 12 Monate (1997)
Erhöhung von 12 auf 24 Monate (2002)
Überlassungshöchstdauer unbegrenzt (seit 2004)
Befristungsverbot (ab 1972)
Erlaubnis einer einmaligen Befristung ohne Angabe eines sachlichen Grundes (1997)
Wegfall des Befristungsverbot ohne sachlichen Grund (seit 2004)
Synchronisationsverbot (ab 1972)
Zulassung der Synchronisation für schwer vermittelbare Arbeitslose (1994)
Aufhebung der Synchronisation bei erstmaligem Verleih eines Arbeitnehmers (1997)
Aufhebung des Synchronisationsverbots (seit 2004)
Wiedereinstellungsverbot (ab 1972)
Erlaubnis einer einmaligen Wiedereinstellung (1997)
Aufhebung des Wiedereinstellungsverbot (seit 2004)
Entleihverbot im Bauhauptgewerbe (ab 1982)
Arbeitnehmerüberlassungen nur zwischen Betrieben des Bauhauptgewerbes (1994)
Verleih von Arbeitnehmern möglich, sofern ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag dies vorsieht (seit 2003)
Diskriminierungsverbot nach 12 Monaten (ab 2002)
Gleichbehandlungsgrundsatz generell (ab 2004)

1) Siehe auch Burda, M./Kvasnicka, M., a.a.O. (Fußnote 6 im Text), S. 7, und Antoni, M./Jahn, E., a.a.O. (Fußnote 2 im Text), S. 2.

(sogenanntes Hartz-I-Gesetz) gibt es keine zeitlichen Begrenzungen mehr für eine Überlassung. Intention der ursprünglichen Begrenzung der Überlassungsdauer war, dass das Entleihunternehmen seine Stammebelegschaft nicht gänzlich durch Leiharbeiter ersetzen, sondern mit der Entleihe lediglich Kapazitätsengpässe beseitigen sollte.

Das Befristungsverbot schrieb zunächst vor, dass ohne einen sachlichen Grund, der sich aus der Person des Arbeitnehmers ergibt, grundsätzlich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geschlossen werden musste. Im Jahr 1997 wurde zunächst die einmalige Befristung erlaubt. Seit dem Hartz-I-Gesetz gilt das Befristungsverbot nicht mehr.

Das Synchronisationsverbot besagte, dass die Laufzeit des Leiharbeitsvertrages und die Überlassung sich nicht entsprechen sollten bzw. ein unbefristeter Arbeitsvertrag nicht nach Beendigung einer Überlassung an ein Unternehmen gekündigt werden durfte. Das wirtschaftliche Risiko sollte damit nicht vom Arbeitnehmer selbst, sondern vom Verleiher getragen werden. Vom Synchronisationsverbot ging der Anreiz zum Abschluss relativ kurzläufiger Arbeitsverträge aus, was der Intention der dauerhaften Anstellung zuwiderlief.⁸⁾ Im Zeitablauf wurde das Synchronisationsverbot gelockert: 1994 für (von der damaligen Bundesanstalt für Arbeit zugewiesene) schwer vermittelbare Arbeitslose, 1997 im Falle der erstmaligen Entleihe eines Arbeitnehmers. Seit dem Inkrafttreten des Hartz-I-Gesetzes ist die Synchronisation zugelassen.

8) Siehe Burda, M. C./Kvasnicka, M., Fußnote 6, S. 6.

9) Diese Vorschrift galt jedoch nicht, falls der Leiharbeiter das Arbeitsverhältnis selbst kündigte.

10) Ausnahmetatbestand kann ein sachlicher Befristungsgrund in der Person des Arbeitnehmers sein (nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz).

11) Siehe Bosch, G./Zühlke-Robinet, K.: „Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche“, Frankfurt/M. 2000, hier: S. 122 f.

12) Siehe Ochel, W.: „Hartz and more: Zum Abbau der Arbeitslosigkeit durch Leiharbeit“ in ifo Institut für Wirtschaftsforschung, München (Hrsg.): ifo Schnelldienst, 56. Jahrgang, Nr. 1/2003, S. 21 ff., hier: S. 25 ff.

13) Siehe Ehrenthal, B.: „Zeitarbeit in Deutschland“, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2005, S. 2 (www.kibb.de/cps/uploads/Zeitarbeit.1132573274456.pdf; Stand: 4. Juni 2008).

Ähnlich modifiziert wurde auch das ursprünglich geltende Wiedereinstellungsverbot. Ab dem Jahr 1972 galt, dass ein Zeitarbeitsunternehmen einen Arbeitnehmer nach Kündigung oder Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages nicht binnen dreier Monate wieder einstellen konnte.⁹⁾ Damit wollte der Gesetzgeber eine annähernde Synchronisation zwischen Arbeitsvertrag und Überlassung verhindern und dauerhafte Beschäftigung fördern. Ab dem Jahr 1997 war eine einmalige Ausnahme möglich. Seit dem 1. Januar 2004 ist das Wiedereinstellungsverbot ganz aufgehoben. Jedoch muss bei einer Wiedereinstellung ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.¹⁰⁾

Spezifisch für das Bauhauptgewerbe galt ab dem Jahr 1982 ein Verbot der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung von Arbeitern. Anlass dieser Regelung war die Befürchtung, dass Unternehmen ohne Leiharbeiter gravierende Kostennachteile gegenüber Betrieben mit Leiharbeitern hätten. Dieses Verbot wurde im Jahr 1994 gelockert, sodass fortan eine Überlassung zwischen Betrieben des Baugewerbes möglich war, sofern diese demselben Tarifvertrag folgen und das ausleihende Unternehmen eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besitzt.¹¹⁾ Seit Januar 2003 gilt, dass auch eine Entleihe von Arbeitern von Unternehmen außerhalb des Bauhauptgewerbes möglich ist, sofern allgemein verbindliche Tarifverträge dies vorsehen.

Seit dem Hartz-I-Gesetz gilt ein Diskriminierungsverbot gegenüber Leiharbeitnehmern. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verlangt die gleichen Arbeitsbedingungen (Equal Treatment) für Beschäftigte in Zeitarbeit wie für vergleichbare Arbeitnehmer der Stammebelegschaft des Entleihers. Dieser Grundsatz beinhaltet auch eine Gleichbehandlung bezüglich der Entlohnung (Equal Pay). Grundsätzlich soll mit dieser Regelung der Substitution von Stamm-Arbeitskräften des Entleihers durch Leiharbeitskräfte Einhalt geboten werden, indem die damit verbundenen Kostenvorteile verringert werden.¹²⁾ Eingeführt wurde das Diskriminierungsverbot bereits im Jahr 2002, jedoch nur für Zeitarbeitnehmer, die bereits seit einem Jahr im Entleihunternehmen tätig waren. Seit der Gültigkeit des Hartz-I-Gesetzes ist das Diskriminierungsverbot für alle Leiharbeiter verbindlich. Vom Diskriminierungsverbot gibt es allerdings zwei Ausnahmen:

- bei der Einstellung eines zuvor arbeitslos Gemeldeten: In den ersten sechs Wochen darf ein Nettolohn in Höhe des bisherigen Arbeitslosengeldanspruchs gezahlt werden.
- bei tarifvertraglichen Abweichungen: Nach den gesetzlichen Neuregelungen im Jahr 2003 sind erste Tarifverträge zur Leiharbeit geschlossen worden. Dies hat zur Folge, dass nun die Mehrheit der Leiharbeiter nach Tarif entlohnt wird und nicht nach dem Grundsatz des Equal Pay.¹³⁾

Empirische Ergebnisse

Zur Berechnung der Erwerbstätigenzahlen im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen sind vor allem die Angaben über die Personen in Leiharbeit selbst interessant. Als zusätzliche Analysequellen bieten sich verschiedene Statistiken über die Zeitarbeitsfirmen und über die Entleihfirmen an.

Eine wichtige Quelle zur Bestimmung der Personenzahl in Leiharbeitsverhältnissen ist die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sind alle Verleihbetriebe gesetzlich verpflichtet, statistische Angaben über die Personen, die zum Zwecke der Arbeitnehmerüberlassung eingestellt worden sind, weiterzuleiten. In der Statistik werden die Angaben aller Zeitarbeitsunternehmen berücksichtigt, das heißt es werden auch Daten von Betrieben erfasst, die nicht hauptsächlich Personalüberlassung betreiben. Das interne Personal der Zeitarbeitsunternehmen, zum Beispiel zur Erledigung von Verwaltungsaufgaben, ist in diesen Zahlen nicht enthalten. Eine Veröffentlichung der Ergebnisse der Statistik der Arbeitnehmerüberlassungen erfolgt allerdings nur mit zeitlichem Verzug (derzeit liegen Daten zum Stand Juni 2007 vor).

Nach der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik befanden sich im Juni 2007 insgesamt 731 000 Personen in einem Zeitarbeitsverhältnis.¹⁴⁾ Obwohl der Anteil der Leiharbeiter gemessen an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung lediglich 2,7% ausmacht, beeinflussen die dynamischen Zunahmen im Bereich der Leiharbeit die Gesamtentwicklung der Erwerbstätigkeit erheblich. So hatte die Zahl der Leiharbeiter im Juni 2007 (letzte verfügbare Zahl) um rund 133 000 Personen gegenüber dem Vorjahr zugenommen (+ 22,2%). Wird der jetzige Wert mit dem Stand vor zehn Jahren verglichen, ist die Zahl der Leiharbeiter sogar um 518 000 Personen angestiegen (+ 244 %).

Auffallend an der Zeitreihe der Leiharbeiter ist, dass die Anzahl der Personen in Arbeitnehmerüberlassungen besonders kurz nach den signifikanten Gesetzesänderungen (1994, 1997, 2003) relativ stark angestiegen ist. Insbesondere das Hartz-I-Gesetz scheint eine nachhaltige Wirkung auf die Inanspruchnahme der Leiharbeit ausgeübt zu haben. Im Juni 2007 lag die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um rund 500 000 Personen über der des Vorjahres. Ein Viertel hiervon war allein auf die Zunahme des Bestandes an Leiharbeitnehmern zurückzuführen.

Auch wenn ein zeitlicher Vergleich aufgrund der gesetzlichen Änderungen nur sehr eingeschränkt möglich ist, gilt es zu beachten, dass die Zuwachsraten der betrieblichen Inanspruchnahme von Leiharbeit in schwächeren Konjunkturphasen (Mitte der 1990er-Jahre und Anfang des neuen Jahrtausends) geringer oder sogar negativ waren. Wie in

Tabelle 1: Vergleich der Entwicklung der Zahl der Leiharbeiter, der Gesamtzahl der Erwerbstätigen und des Wirtschaftswachstums

Jahr	Leiharbeiter		Erwerbstätige	Bruttoinlandsprodukt
	Bestand	Veränderung gegenüber Vorjahr		
	1 000	%		
1994	138	X	-0,1	+2,7
1995	176	+27,5	+0,2	+1,9
1996	178	+1,1	-0,3	+1,0
1997	213	+19,7	-0,1	+1,8
1998	253	+18,8	+1,2	+2,0
1999	286	+13,0	+1,4	+2,0
2000	339	+18,6	+1,9	+3,2
2001	357	+5,3	+0,4	+1,2
2002	326	-8,7	-0,6	+0,0
2003	327	+0,3	-0,9	-0,2
2004	400	+22,3	+0,4	+1,1
2005	453	+13,3	-0,1	+0,8
2006	598	+32,0	+0,6	+2,9
2007	731	+22,2	+1,7	+2,5

Datenquelle für Erwerbstätige und Bruttoinlandsprodukt: Fachserie 18 „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen“, Reihe 1.4 „Inlandsproduktberechnung – Detaillierte Jahresergebnisse“; Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts aus den Ursprungswerten (preisbereinigt); Datenquelle für Leiharbeiter: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, jeweilige Bestandszahlen zum 30. Juni eines Jahres.

Tabelle 1 allerdings auch zu sehen ist, nimmt die Zahl der Arbeitnehmerüberlassungen in Zeiten sich erholender Konjunktur früher und dynamischer wieder zu, als es bei anderen Gruppen der Arbeitnehmer der Fall ist.¹⁵⁾ Die unterschiedlichen Entwicklungen gegenüber dem Vorjahr der beiden Reihen „Arbeitnehmer insgesamt“ und „Arbeitnehmer in Zeitarbeit“ bestätigen die Vermutung, dass Leiharbeit vor allem zum Ausgleich von Auftragsspitzen genutzt wird. In Zeiten einer beginnenden konjunkturellen Wachstumsphase greifen die Unternehmen tendenziell eher auf Leiharbeit zurück (neben der Ausweitung von Überstunden in der Stammbesellschaft und einer zunehmenden Nachfrage nach geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen). Mit steigendem Vertrauen in den Aufschwung nimmt die Neigung zur Erweiterung der eigenen Stammbesellschaft zu. Hierzu passt, dass der Anteil der Leiharbeit an der Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt insbesondere in der frühen Phase des Beschäftigungsaufbaus sehr hoch ist [so belief sich dieser Anteil auf 75% im Juni 2006, 45% im September 2006, 34% im Dezember 2006, 23% im März 2007 und 25% im Juni 2007¹⁶⁾].

Andere statistische Quellen bestätigen in etwa das Niveau der Zahl der Leiharbeiter der Statistik der Arbeitnehmerüberlassungen. Aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit können ebenfalls die (geringfügig entlohnten und sozialversicherungspflichtigen) Beschäftigten in Zeitarbeitsunternehmen ausgewertet werden. Allerdings sind die Angaben dadurch verzerrt, dass auch Beschäftigte des Stammpersonals der Zeitarbeitsfirma selbst enthalten

14) Quellen für die Daten der Arbeitnehmerüberlassung aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: „Branchen und Berufe in Deutschland 1997 – 2007, Zeitarbeit“, Nürnberg 2008 (<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/sonder/sonderberichte.shtml>; Stand: 4. Juni 2008), und Tabellenheft: „Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung –, Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 1. Halbjahr 2007“ (<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html>; Stand: 4. Juni 2008).

15) Siehe Bundesagentur für Arbeit, Branchen und Berufe in Deutschland, Fußnote 14, S. 6.

16) Daten entnommen aus Bundesagentur für Arbeit, Tabellenheft Arbeitnehmerüberlassung, Fußnote 14.

Tabelle 2: Veränderung der Zahl der Arbeitnehmer insgesamt und der Zeitarbeitnehmer gegenüber dem jeweiligen Vorjahr
1 000

Jahr	Arbeitnehmer insgesamt	Dar.: Zeitarbeitnehmer
1995	+55	+38
1996	-48	+2
1997	-171	+35
1998	+372	+40
1999	+508	+33
2000	+713	+53
2001	+69	+18
2002	-241	-31
2003	-417	+1
2004	+27	+73
2005	-268	+53
2006	+321	+145
2007	+535	+133

Datenquelle für die Arbeitnehmer: Statistisches Bundesamt, Erwerbstätigenrechnung; Datenquelle für die Zeitarbeitnehmer: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassung (siehe Fußnote 14 im Text); jeweilige Bestandszahlen zum 30. Juni eines Jahres.

sind. Zudem werden Leiharbeitnehmer durch die Beschäftigtenstatistik nicht erfasst, wenn die Arbeitnehmerüberlassung nicht den wirtschaftlichen Schwerpunkt des Verleihunternehmens darstellt. Zusätzlich können kurzfristig geringfügig Beschäftigte¹⁷⁾ derzeit nicht ausreichend erfasst werden. Das führt insgesamt dazu, dass die Bestandszahlen der Beschäftigten in der Wirtschaftsunterklasse „Überlassung von Arbeitskräften“ der Beschäftigtenstatistik um etwa 5 % unterhalb der Daten aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik liegen.¹⁸⁾

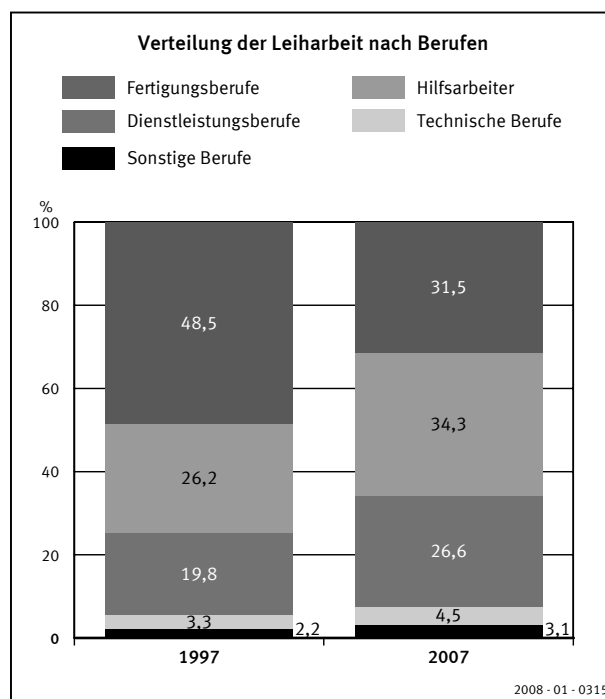
Die Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung im Rahmen des unterjährigen Mikrozensus, der größten amtlichen repräsentativen Haushaltsbefragung in Deutschland, zeichnen ein ähnliches Bild. Die Zahl der Leiharbeitnehmer betrug danach im Jahr 2006 durchschnittlich 588 000 Personen. Die Vergleichszahl der Statistik der Arbeitnehmerüberlassungen war im Berichtsjahr mit 580 000 Personen auf einem ähnlichen Niveau. Die Dynamik innerhalb der Gruppe der Leiharbeitnehmer wird durch Daten des Sozio-oekonomischen Panels des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) bestätigt. Hohe Stromgrößen von Zugängen und Abgängen übertreffen die Bestandszahlen im Jahresdurchschnitt deutlich. Auch die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) weist Mitarbeiterzahlen in der Zeitarbeitsbranche von knapp 1,3 Mill. Personen über das Jahr 2006 verteilt aus.¹⁹⁾ Eine nur untergeordnete Rolle für die Höhe der Leiharbeit spielen die Personal-Service-Agenturen. Die Anzahl der dort beschäftigten Arbeitnehmer war im Juni 2007 mit 4 000 Personen sehr gering.²⁰⁾

Anhaltspunkte über die Entwicklung der Leiharbeit am aktuellen Rand kann der IW-Zeitarbeitindex (BZA) liefern. Der Indexwert wird im Auftrag des Bundesverbandes Zeitarbeit (BZA) vom Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) durch

Unternehmensbefragungen bei den Mitgliedern des BZA ermittelt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Entwicklung des Bestandes an Leiharbeitnehmern auch im Jahr 2007 weiterhin stark positiv verläuft, und die Erwartungen der Verleihunternehmen versprechen einen weiteren Anstieg im Jahr 2008.

Wie bei den Erwerbstätigen allgemein ist auch bei der Arbeitnehmerüberlassung ein Strukturwandel hin zu den Dienstleistungsberufen feststellbar²¹⁾, jedoch nicht im gleichen Umfang. Der Anteil der Dienstleistungsberufe an allen Arbeitnehmerüberlassungen hat innerhalb der letzten zehn Jahre um 6,8 Prozentpunkte zugenommen. Auch wenn der Anteil der Fertigungsberufe an allen Arbeitnehmerüberlassungen im selben Zeitraum um 17 Prozentpunkte zurückgegangen ist, ist er mit 31,5 % immer noch höher als der der Dienstleistungsberufe. Hinzu kommt der hohe Anteil der Hilfsarbeiter, welche ebenfalls dem gewerblichen Bereich zuzurechnen sind, von 34,3 % (siehe Schaubild 2). Der Anteil der Hilfsarbeiter an den Arbeitnehmerüberlassungen zeigt zugleich das Potenzial der Zeitarbeitsbranche auf, insbesondere Beschäftigungsmöglichkeiten für gering qualifizierte Arbeitnehmer zu bieten.

Schaubild 2



Die Ergebnisse der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik über die wirtschaftsfachliche Verteilung von Leiharbeit können mit Daten des IAB-Betriebspanels ergänzend analysiert werden. Das IAB-Betriebspanel ist eine Befragung von rund

17) Im Sinne des Sozialgesetzbuches.

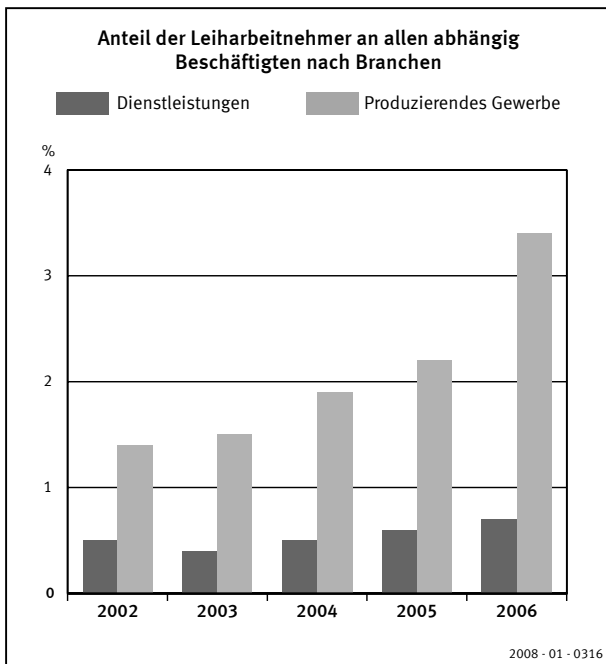
18) Siehe Bundesagentur für Arbeit, Branchen und Berufe in Deutschland, Fußnote 14, S. 4.

19) Daten der VBG zur Zeitarbeit sind im Internet auf der Homepage des Bundesverbandes Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) abzurufen (<http://www.bza.de/54.html>; Stand: 4. Juni 2008). Hierbei handelt es sich um bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft versicherte Personen, die bei Unternehmen der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt sind.

20) Siehe Bernhard, S., u. a., Fußnote 7, hier: S. 25.

21) Siehe Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Fußnote 14, S. 8.

Schaubild 3



16 000 Betrieben, welche vor allem Informationen über die Entleihunternehmen bereitstellen kann. Schaubild 3 zeigt, dass der Anteil von Leiharbeitskräften an allen Beschäftigten zwar noch relativ gering ist, aber sowohl im Produzierenden Gewerbe als auch in den Dienstleistungsbereichen zunimmt. Allerdings ist der Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe fast fünfmal so hoch wie der in den Dienstleistungsbereichen, was unter anderem an der stärkeren Nachfrage nach geringfügiger Beschäftigung in diesem Wirtschaftsbereich liegen kann. Überdurchschnittlich hohe Anteile an Leiharbeitskräften sind in den Bereichen Nahrungs- und Genussmittelherstellung (4,8% im Jahr 2006) und Verarbeitendes Gewerbe (3,8%) feststellbar. Stark unterdurchschnittlich sind dagegen die Anteile innerhalb der öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Erziehung und Unterricht (jeweils 0,1%) wie auch im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe (0,2%). Insgesamt ist festzuhalten, dass nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels nur jeder fünfte Leiharbeiter in Dienstleistungsgewerbe arbeitet.²²⁾

Dabei fragen insbesondere größere Unternehmen Leiharbeit nach: Fast 45% aller Personen in Zeitarbeit arbeiten in Betrieben mit 250 Beschäftigten und mehr. Mit abnehmender Betriebsgröße sinkt auch die Bedeutung der Nutzung von Leiharbeit.

Bei einer Untersuchung nach demografischen Merkmalen der Arbeitnehmerüberlassungen fällt die Ungleichverteilung nach dem Geschlecht auf. Nach den Ergebnissen der

Arbeitskräfteerhebung im Mikrozensus sind über zwei Drittel aller Leiharbeiter Männer.²³⁾ Diese Divergenz in der Geschlechterverteilung ist nahezu spiegelbildlich zu der bei den Beschäftigten mit geringfügiger Entlohnung (Frauenanteil im Juni 2006: 68%, Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit). Zurückzuführen ist dies auf die Konzentration der Leiharbeit im sekundären Sektor mit seinem traditionell höheren Männeranteil. Wie jedoch die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, nimmt mit stärkerer Bedeutung des tertiären Sektors auch der Frauenanteil im Zeitablauf etwas zu.²⁴⁾ Verglichen mit den übrigen Beschäftigten sind Jugendliche und Geringqualifizierte unter den Leiharbeitnehmern überrepräsentiert.²⁵⁾

Nach den Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung ist in den Bestandszahlen der Zeitarbeitsbranche zwar die Gruppe der 30- bis unter 45-Jährigen mit 43% am stärksten vertreten, allerdings ist der Anteil der jüngeren Beschäftigten im Alter von 15 bis 30 Jahren von 31% um knapp ein Drittel höher, als es dem Anteil dieser Altersklasse an allen Erwerbstätigen entspricht. Unterrepräsentiert sind ältere Arbeitnehmer. Der Anteil der 45- bis unter 60-jährigen Leiharbeiter ist mit gut 24% ungefähr 10 Prozentpunkte niedriger als der Anteil dieser Altersgruppe an allen Erwerbstätigen. Personen im Alter von mehr als sechzig Jahren spielen in der Zeitarbeit keine nennenswerte Rolle. Außerdem arbeiten in der Zeitarbeit vermehrt Beschäftigte mit geringer Qualifikation. Der Anteil der Zeitarbeiter mit (Fach-)Hochschulabschluss oder Abitur ist um fast die Hälfte geringer als der Anteil der (Fach-)Hochschulabsolventen und Personen mit Abitur an allen Erwerbstätigen. In den Bestandszahlen sind relativ häufig Personen ohne beruflichen Abschluss vertreten.²⁶⁾

Ein Leiharbeitsverhältnis in einem Zeitarbeitsunternehmen ist eher von kurzer Dauer: Nach der Statistik der Arbeitnehmerüberlassung der Bundesagentur für Arbeit wiesen im ersten Halbjahr 2007 42,6% der beendeten Arbeitsverhältnisse eine Beschäftigungsdauer von einer Woche bis unter drei Monaten auf (siehe Tabelle 3). Hierbei gilt es allerdings

Tabelle 3: Entwicklung der Beschäftigungsdauer in einem Zeitarbeitsunternehmen
Prozent

1. Halbjahr	Unter 1 Woche	1 Woche bis 3 Monate	Mehr als 3 Monate
1997	12,5	48,4	39,1
1998	12,6	48,1	39,4
1999	13,3	48,7	38,0
2000	12,4	50,2	37,4
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

Datenquelle: Statistik der Arbeitnehmerüberlassung der Bundesagentur für Arbeit.

22) Siehe Bellmann, L./Kühl, A.: „Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels“, Abschlussbericht einer Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin 2007, hier: S. 10 ff. (www.boeckler.de; Stand: 4. Juni 2008).

23) In der Statistik der Arbeitnehmerüberlassung liegt der Männeranteil sogar bei 74% (Berichtsmonat Juni 2007).

24) In den letzten zehn Jahren um fast 7 Prozentpunkte (Statistik der Arbeitnehmerüberlassung).

25) Siehe Antoni, M./Jahn, E., Fußnote 2, hier: S. 6.

26) Datenquelle: Mikrozensus, Kommentierung siehe Puch, K.: „Zeitarbeit“, STATmagazin des Statistischen Bundesamtes vom 18. März 2008 (www.destatis.de, Pfad: STATmagazin, Bereich Arbeitsmarkt) sowie Puch, K.: „Zeitarbeit 2006“ in WiSta 4/2008, S. 298 ff.

zu berücksichtigen, dass mehrere aufeinanderfolgende Beschäftigungsverhältnisse beim selben Verleiher statistisch nicht als zusammenhängende Beschäftigungsdauer im Verleihunternehmen erfasst werden konnten. Ein relativ hoher Anteil von Beschäftigungsverhältnissen mit mittlerer Verweildauer kann unterschiedlich interpretiert werden: Die Gefahr einer Verdrängung der Stammbeslegschaft beim Entleiher ist aufgrund nicht dauerhafter Leihe des Personals nicht unmittelbar zu befürchten. Weiter kann vermutet werden, dass von der Aufhebung der maximalen Verleihzeit nur geringe Beschäftigungswirkungen ausgingen. Allerdings erhöhte sich der Anteil der Leiharbeitsverhältnisse mit einer Beschäftigungsdauer von drei Monaten und mehr von durchschnittlich 38,3 % im ersten Halbjahr 2006 auf 45,1 % im ersten Halbjahr 2007. Dennoch ist die Mehrzahl der Personen in Arbeitnehmerüberlassungen für eine relativ kurze Dauer eingestellt, was wiederum darauf hindeutet, dass die Entleihunternehmen insbesondere Auftragsspitzen von Leihpersonal abarbeiten lassen. Ob allerdings die Leiharbeit nur eine Übergangslösung ist, um danach in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis beim Entleihunternehmen zu münden, dürfte am Erwerbsstatus vor und nach der Leiharbeit besser zu erkennen sein.

Nach einer Untersuchung von Antoni und Jahn²⁷⁾ hat der Anteil der Arbeitnehmer, die bei Aufnahme einer neuen Zeitarbeitsstelle bereits zuvor bei einem Verleiher beschäftigt waren, seit Aufhebung des Wiedereinstellungs- und des Synchronisationsverbots deutlich zugenommen, was ein Indiz für ein Haftenerleben im System der Arbeitnehmerüberlassung sein könnte. Erfolgreich war das Bemühen, den Anteil der Leiharbeiter, die zuvor arbeitslos waren, zu steigern.

Zeitgleich nahm aber auch der Anteil derjenigen zu, die nach Beendigung des Leiharbeitsverhältnisses erneut arbeitslos werden. Bemerkenswert ist allerdings, dass im gesamten von Antoni und Jahn untersuchten Zeitraum der Anteil der Leiharbeiter, die aus der Arbeitslosigkeit kommen, über dem Anteil derjenigen liegt, die wieder in Arbeitslosigkeit übergehen. Rückläufig ist der Anteil der Personen, die in andersartige Beschäftigungsverhältnisse wechseln. Allerdings beziehen sich diese Aussagen auf Ergebnisse aus den Jahren 2002 und 2003. Hier dürfte zum einen die schwache Konjunktur in diesem Zeitraum eine Rolle gespielt haben, zum anderen auch die höhere Zahl von Änderungen der Arbeitsverträge, nachdem erste Tarifverträge für die Branche abgeschlossen worden waren.²⁸⁾ Ob Leiharbeit tatsächlich ein Sprungbrett in die reguläre Beschäftigung ist, kann somit aus diesen Daten nicht endgültig abgeleitet werden und bedarf weiterer Untersuchungen. Nach Kvasnicka²⁹⁾ unterscheidet sich die Wahrscheinlichkeit für einen Leiharbeiter, innerhalb der nächsten vier Jahre in eine reguläre Beschäftigung zu wechseln, nicht von derjenigen einer Person, die lediglich registriert arbeitslos ist, was nach dem

derzeit vorliegenden statistischen Ausgangsmaterial gegen die Vermutung eines stärkeren Klebeeffektes der Leiharbeit spricht.³⁰⁾ Dagegen zeigen neue Ergebnisse des IW-Zeitarbeitindex ein anderes Bild: Fast jeder vierte Leiharbeiter wird vom Entleiher übernommen.³¹⁾

Die Beschäftigungsdauer in Leiharbeitsverhältnissen von Frauen und Männern unterscheidet sich nach Studien von Antoni und Jahn nicht wesentlich. Jedoch ist diese bei Ausländern niedriger als bei deutschen Arbeitnehmern und steigt mit zunehmendem Alter und Qualifikationsniveau.

Arbeitnehmerüberlassungen sind auch in anderen Ländern üblich. Daten für einen internationalen Vergleich bietet der Dachverband International Confederation of Private Employment Agencies (Ciett) an. Die Ciett vereinigt Zeitarbeitsverbände aus 37 Staaten und die sieben größten international tätigen Zeitarbeitsunternehmen.³²⁾

Die aktuellsten Daten beziehen sich auf das Jahr 2006. Leider sind die Daten der Ciett nicht unmittelbar mit den obigen Angaben über die Zeitarbeitsbranche vergleichbar, da die Anzahl der Leiharbeiter in Form von Vollzeitäquivalenten angegeben wird. Das Vollzeitäquivalent der Erwerbstätigen entspricht der Zahl der auf Normalarbeitszeit umgerechneten Beschäftigungsverhältnisse. Um den europäischen Vergleich zu vervollständigen, wurden von der Ciett für Italien Schätzungen vorgenommen, für Grie-

Tabelle 4: Anteil der Leiharbeiter an allen Erwerbstätigen im Jahr 2006 im europäischen Vergleich

Land	Anteil in %
Vereinigtes Königreich	4,5
Niederlande	2,5
Luxemburg	2,4
Frankreich	2,4
Belgien	2,1
Europa	1,8
Schweiz	1,5
Österreich	1,5
Irland	1,5
Ungarn	1,4
Deutschland	1,3
Norwegen	1,0
Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien ..	0,9
Portugal	0,9
Schweden	0,8
Dänemark	0,8
Tschechische Republik	0,7
Spanien	0,7
Italien	0,7
Finnland	0,7
Slowakei	0,5
Polen	0,3
Griechenland	0,1

Datenquelle: International Confederation of Private Employment Agencies (Ciett) (www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/CIETT_2006_Statistics.pdf, Stand: 4. Juni 2008).

27) Siehe Antoni, M./Jahn, E., Fußnote 2, hier: S. 4 ff.

28) Eine Erklärung für den erhöhten Anteil der wieder in Leiharbeit Beschäftigten.

29) Siehe Kvasnicka, M.: "Does temporary agency work provide a stepping stone to regular employment?" in Humboldt-Universität zu Berlin (Hrsg.): Sonderforschungsbereich 649: Ökonomisches Risiko, Discussion Paper No. 05-031, Berlin 2005.

30) Siehe hierzu auch Strotmann, H./Vogel, A.: „Leiharbeit als Flexibilisierungsmittel“ aus IAW-Kurzbericht, Nr. 5/2004, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen, S. 15 ff.

31) Siehe Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): „Zeitarbeit – Eine Brücke in den Beruf“ in *iwD*, Jg. 34, Nr. 17/2008 vom 24. April 2008.

32) Informationen über die Ciett sind deren Homepage www.ciett.org zu entnehmen.

chenland und Portugal Werte des Jahres 2004 eingesetzt. In der Regel stammen die Daten von Arbeitgeberorganisationen, für Deutschland jedoch von der Bundesagentur für Arbeit. Hiernach arbeiten in Europa gemessen in Vollzeit-äquivalenten im Vereinigten Königreich die meisten Personen in einem Leiharbeitsverhältnis (1,27 Mill.), gefolgt von Frankreich (0,60 Mill.) und Deutschland (0,50 Mill.). Nicht eingerechnet ist das interne Personal der Zeitarbeitsunternehmen.

Aufgrund der unterschiedlichen Bevölkerungszahlen der betrachteten Länder ist dieser Vergleich nur eingeschränkt aussagekräftig. Besser geeignet ist der Anteilswert der Leiharbeiter an allen Erwerbstätigen. Angaben hierzu liefert für europäische Vergleiche die Arbeitskräfteerhebung in der Europäischen Union. Den höchsten Anteil an den Erwerbstätigen insgesamt haben auch hiernach die Leiharbeiter im Vereinigten Königreich mit 4,5 % (siehe Tabelle 4). Mit einigem Abstand folgen die Niederlande mit 2,5 % und Luxemburg und Frankreich mit jeweils 2,4 %. Deutschland belegt mit 1,3 % im europäischen Vergleich einen Mittelfeldplatz. Jedoch waren gerade in den letzten zwei Jahren in Deutschland die Wachstumsraten der Zahl der Leiharbeiter sehr hoch, sodass bei späteren Vergleichen der Ciett Deutschland mit höheren Anteilen aufgeführt werden dürfte. Im europäischen Durchschnitt beträgt der Anteil der Leiharbeiter an allen Erwerbstätigen laut Ciett 1,8 %.³³⁾

Der regionale Rahmen scheint bei der Nutzung und Akzeptanz der Arbeitnehmerüberlassungen eine Rolle zu spielen. Nur gering verbreitet ist Zeitarbeit in den südlichen Ländern Europas und – soweit in der Tabelle aufgelistet – auch in Staaten Osteuropas. In Skandinavien sind die Anteilswerte geringer als in Mitteleuropa. Deutschland, die Schweiz und Österreich liegen im Vergleich im oberen Mittelfeld der europäischen Länder. Weiter verbreitet ist das Arbeitsmarktinstrument Leiharbeit in den Beneluxstaaten und im Vereinigten Königreich.

Auch im außereuropäischen Vergleich lässt sich eine ähnliche Bedeutung der Leiharbeit feststellen. So liegen nach der Ciett die Anteile der Leiharbeiter an allen Erwerbstätigen in den Vereinigten Staaten von Amerika bei 2,0 % und in Japan bei 1,9 %. Relativ hoch ist der Anteil in Südafrika mit 3,8 %.

Obwohl in vielen Ländern Europas die Arbeitnehmerüberlassungen gesetzlich ähnlich geregelt sind,³⁴⁾ unterscheiden sich die konkreten Ausprägungen der Zeitarbeitsverhältnisse doch zum Teil deutlich. Während in einigen Nationen der Schwerpunkt der Zeitarbeit im Verarbeitenden Gewerbe liegt (unter anderem Frankreich, Österreich), wird Leiharbeit im Vereinigten Königreich, in Schweden und anderen Ländern hauptsächlich in den Dienstleistungsgewerben ausgeübt. Auch in der Verteilung der Leiharbeiter nach dem Geschlecht gibt es Unterschiede: Neben Ländern (Öster-

reich, Frankreich, Luxemburg) mit einer Verteilung zugunsten der männlichen Leiharbeiter wie in Deutschland gibt es Länder mit einer nahezu Gleichverteilung des Anteils der Geschlechter (Irland, Italien, Norwegen, Vereinigtes Königreich) und sogar Länder mit einem höheren Frauenanteil (Schweden).³⁵⁾

Fazit

Die Bestandszahlen der Arbeitnehmerüberlassungen haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen, zuletzt mit zweistelligen Veränderungsraten gegenüber dem Vorjahr. Diese Entwicklung lässt sich vermutlich zum Teil durch die gesetzlichen Modifikationen erklären. Andererseits ist gemessen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen die Bedeutung der Leiharbeit immer noch relativ gering. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland bei der Nutzung von Arbeitnehmerüberlassungen im Mittelfeld.³⁶⁾

Leiharbeit wird in Deutschland zumeist von Männern ausgeübt. Dies liegt unter anderem daran, dass ein Schwerpunkt der Leiharbeit weiterhin im Verarbeitenden Gewerbe liegt. Jedoch sind Entwicklungen hinsichtlich eines Strukturwandels auch in der Leiharbeit angekommen. Aufgrund kurzer Einsatzzeiten der Zeitarbeiter kann angenommen werden, dass Firmen Leiharbeit hauptsächlich dazu nutzen, um Auftragsspitzen abzubauen. Dazu passt auch, dass Leiharbeit vor allem in beginnenden Aufschwungsphasen überdurchschnittlich genutzt wird. Ob das Arbeitsmarktinstrument der Arbeitnehmerüberlassung geeignet ist, dauerhafte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu fördern, ist nach derzeitigem Datenstand nicht eindeutig bestimmbar, da Studien zu unterschiedlichen Schlüssen kommen. Jedoch gibt es wissenschaftlich begründete Vermutungen, die einen Effekt – falls überhaupt vorhanden – eher als gering einstufen. [u](#)

33) Siehe Bericht der International Confederation of Private Employment Agencies (Ciett): "The agency work industry around the world", Ausgabe 2007, S. 24 f.

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

35) Für einen ausführlichen europäischen Vergleich der Leiharbeit siehe Storrie, D.: "Temporary agency work in the European Union", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2002.

36) Siehe Burda, M. C./Kvasnicka, M., Fußnote 6, hier: S. 11.

Auszug aus Wirtschaft und Statistik

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2008

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

Herausgeber: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

Schriftleitung: Walter Radermacher
Präsident des Statistischen Bundesamtes
Verantwortlich für den Inhalt:
Brigitte Reimann,
65180 Wiesbaden

- Telefon: +49 (0) 6 11/75 2086
- E-Mail: wirtschaft-und-statistik@destatis.de

Vertriebspartner: SFG Servicecenter Fachverlage
Part of the Elsevier Group
Postfach 43 43
72774 Reutlingen
Telefon: +49 (0) 70 71/93 53 50
Telefax: +49 (0) 70 71/93 53 35
E-Mail: destatis@s-f-g.com

Erscheinungsfolge: monatlich



Allgemeine Informationen über das Statistische Bundesamt und sein Datenangebot erhalten Sie:

- im Internet: www.destatis.de

oder bei unserem Informationsservice
65180 Wiesbaden

- Telefon: +49 (0) 6 11/75 24 05
- Telefax: +49 (0) 6 11/75 33 30
- www.destatis.de/kontakt