

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

3/2009

Zeitarbeit in Berlin-Brandenburg

Dieter Bogai
Mirko Wesling
unter Mitarbeit von Michael Partmann

ISSN 1861-1567

IAB Berlin-Brandenburg
in der Regionaldirektion
Berlin-
Brandenburg

Zeitarbeit in Berlin-Brandenburg

Dieter Bogai, Mirko Wesling (IAB Berlin-Brandenburg)
unter Mitarbeit von Michael Partmann

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	9
2	Der rechtliche Rahmen für die Zeitarbeit	11
3	Personal-Service-Agenturen: Entwicklung und Bewertung	13
4	Entwicklung der Zeitarbeit in Berlin-Brandenburg	16
5	Strukturmerkmale der Zeitarbeitnehmer	23
5.1	Einsatzfelder (Berufsbereiche/-gruppen)	24
5.2	Qualifikation der Leiharbeitnehmer	28
5.3	Geschlechtsstruktur	30
5.4	Altersstruktur	31
6	Zusammenfassung und arbeitsmarktpolitische Schlussfolgerungen	35
	Anhang: Datenbasis	38

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der Zeitarbeit in Deutschland 1974 bis 2008 (Zeitarbeitnehmer in Tausend)	13
Abbildung 2:	Beschäftigte insgesamt und in der Zeitarbeit in Berlin 2000 bis 2008	17
Abbildung 3:	Beschäftigte insgesamt und in der Zeitarbeit in Brandenburg 2000 bis 2008	18
Abbildung 4:	Beschäftigte mit Fertigungs- und technischen Berufen (F+T) und Leiharbeit (ANÜ) in Brandenburg 2000 bis 2008	19
Abbildung 5:	Beschäftigte mit Fertigungs- und technischen Berufen (F+T) und Leiharbeit (ANÜ) in Berlin 2000 bis 2008	20
Abbildung 6:	Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung Juni 2000 bis Juni 2008	20
Abbildung 7:	Leiharbeitsquoten* der Beschäftigten in den Bundesländern 2000 und 2008	21
Abbildung 8:	Leiharbeitsquoten* in den Kreisen Berlin-Brandenburg 2000 und 2008	22
Abbildung 9:	Vergleich der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Berlin-Brandenburg 2008 (Anteile in Prozent)	28
Abbildung 10:	Hochqualifizierte Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung in Berlin nach Berufen 2008	30
Abbildung 11:	Beschäftigte insgesamt und Leiharbeiter in Berlin-Brandenburg nach Geschlecht 2000 und 2008 (Anteile in Prozent)	31
Abbildung 12:	Altersstruktur der Beschäftigten und der Leiharbeiter in Berlin nach Einzeljahren 2000 und 2008	32
Abbildung 13:	Altersstruktur der Beschäftigten und der Leiharbeiter in Brandenburg nach Einzeljahren 2000 und 2008	33
Abbildung 14:	Leiharbeitsquote* nach Altersjahren in Berlin 2000 und 2008	34
Abbildung 15:	Leiharbeitsquote* nach Altersjahren in Brandenburg 2000 und 2008	34
Abbildung 16:	Erfassung von Leiharbeitnehmern in der Arbeitnehmerüberlassungs- und in der Beschäftigungsstatistik	39

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Bestimmungen des AÜG seit 1972	12
Tabelle 2:	Jahresdurchschnittlicher Bestand an Beschäftigten in Personal-Service-Agenturen	15
Tabelle 3:	Beschäftigte im Bereich Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) nach Berufsbereichen 2000 und 2008	25
Tabelle 4:	Die 10 häufigsten Berufsgruppen der Beschäftigten im Bereich Arbeitnehmerüberlassung 2000 und 2008	27

Zusammenfassung

In diesem Bericht wird zunächst die besondere Bedeutung des rechtlichen Rahmens für die Verbreitung der Arbeitnehmerüberlassung dargestellt. Anfang dieses Jahrzehnts konzentrierte sich die arbeitsmarktpolitische Diskussion auf eine Liberalisierung dieses Wirtschaftsbereichs. Die Hartz-Kommission plädierte für eine weitgehende Abschaffung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und für den Ausbau von Personal-Service-Agenturen (PSA) als Vermittlungsinstrument für Arbeitslose. Während die PSA ihrem Anspruch nicht gerecht werden konnten, expandierte der Markt für Zeitarbeitsunternehmen in ungeahntem Ausmaß. Hierzu trug sowohl die weitgehende Deregulierung der Zeitarbeitsbranche als auch der etwas später einsetzende konjunkturelle Aufschwung bei. Die Zeitarbeit breitete sich auch in Berlin und Brandenburg rasant aus, wobei sich im regionalen Vergleich zu Beginn des Untersuchungszeitraums vor allem in Brandenburg ein deutlicher Rückstand zeigt. In den Kreisen Brandenburgs bestehen hinsichtlich der Bedeutung und Entwicklung von Leiharbeit erhebliche Unterschiede. Die Leiharbeit konzentriert sich hier vorrangig auf die kreisfreien Städte bzw. Kreise mit hohem Industrieanteil. Die Untersuchung der personenbezogenen Merkmale bestätigt die deutschlandweiten Befunde. Die Tätigkeitsfelder der Zeitarbeitnehmer liegen überwiegend in gewerblichen Berufen. In Berlin ist dieses Einsatzfeld im Vergleich zu Bremen und Hamburg weniger bedeutsam. Hierzu trägt zum einen die geringere Bedeutung des industriellen Sektors in Berlin und zum anderen die intensive Nutzung der Leiharbeit einzelner industrieller Großunternehmen in den beiden Hansestädten bei. Zeitarbeit ist in Berlin und Brandenburg zunehmend bei Bürokräften verbreitet. Im Vergleich zu den Beschäftigten insgesamt sind bei den Leiharbeitnehmern gering qualifizierte, jüngere und männliche Arbeitskräfte stärker vertreten. Zum Abschluss dieses Berichtes werden die arbeitsmarktpolitischen Aspekte, insbesondere Brückenfunktion und Beschäftigungsbedingungen dieser atypischen Beschäftigungsform diskutiert.

Keywords: Leiharbeit, Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG, ANÜ

Wir danken Jeanette Carstensen für umfangreiche Datenauswertungen und die formale Gestaltung des Berichts.

1 Einleitung

Leiharbeit¹ liegt vor, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) einen Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) einem Dritten (Entleiher) entgeltlich zur Arbeitsleistung überlässt. Die Zeitarbeitsfirma ist zwar rechtlich der Arbeitgeber, faktisch wird die Arbeitsleistung jedoch beim Entleihbetrieb erbracht, welcher gegenüber der Zeitarbeitskraft während eines Arbeitseinsatzes zudem weisungsbefugt ist.

Die Arbeitnehmerüberlassung wurde in den 1950er und 1960er Jahren in Deutschland mit unerlaubter Arbeitsvermittlung gleichgesetzt und war deshalb verboten. Nach verfassungsrechtlicher Feststellung ihrer Zulässigkeit wurde die Leiharbeit seit Beginn der 1970er Jahre an restriktive Bedingungen geknüpft, die bis 2002 schrittweise gelockert wurden. Eine weitere Liberalisierung der Vorschriften wurde von der Hartz-Kommission als wesentliches Element der Arbeitsmarktflexibilisierung angesehen. Nach einer weitgehenden Abschaffung der Regulierungen bei rechtlicher Gleichstellung durch Abschluss von Tarifverträgen im Jahr 2003 expandierte die Anzahl der Zeitarbeitnehmer nahezu in allen Regionen Deutschlands sprunghaft, wozu auch der 2005 einsetzende konjunkturelle Aufschwung beigetragen hat.

Der Leiharbeit haftete in Deutschland lange Zeit ein schlechtes Image an, das u. a. durch den Missbrauch einzelner Entleihbetriebe verursacht wurde, die z. B. Leiharbeitskräfte unter Missachtung von Arbeitsschutzvorschriften einsetzten.² Insbesondere die Gewerkschaften befürchteten ein Unterlaufen von Lohn- und Sozialstandards durch diese Beschäftigungsform. Ein besonderer Beobachtungs- und Kontrollbedarf, möglicherweise bedingt durch das oben beschriebene Dreiecksverhältnis, wurde offenbar auch von der Bundesregierung erkannt, die veranlasste, alle vier Jahre einen Bericht zur Situation der Branche vorzulegen. Demgegenüber war die Zeitarbeit z. B. in den USA, wo sie ihren Ursprung hat³, Großbritannien oder den Niederlanden schon früh eine gesellschaftlich akzeptierte und auch weiter verbreitete Beschäftigungsform.

¹ Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird der Begriff Leiharbeit verwendet. „Leihe“ trifft allerdings nach juristischer Definition nur auf die unentgeltliche Überlassung einer Sache zu. Die ebenfalls gebräuchliche Bezeichnung "Zeitarbeit" wiederum lässt auch an befristete Beschäftigung denken. Auch "Personaldienstleistung", der mit der privaten Arbeitsvermittlung verwechselt werden könnte, bzw. "Personalleasing" sind verbreitete Begriffe. Die im Gesetz ebenfalls verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmerüberlassung“ trifft den Charakter dieser Beschäftigungsform am Besten. Die genannten Begriffe werden im Folgenden synonym verwendet.

² Insbesondere der Erfahrungsbericht von Günther Wallraff in seinem Buch „Ganz unten“ aus dem Jahre 1985 zeigte solche Praktiken.

³ Eine politikwissenschaftliche Position sieht als „Inkubatoren“ der Leiharbeit die multinationalen Zeitarbeitsunternehmen an, denen es gelungen sei, die entsprechenden rechtlichen Voraussetzungen in zahlreichen Staaten voranzutreiben (z. B. Ward 2002).

Der Überlassung von Arbeitskräften liegen verschiedene Motive zugrunde. Für die Unternehmen stellt Zeitarbeit eine Option der externen Beschäftigungsanpassung zur Bewältigung von Auftragsschwankungen dar. Sie sparen Kosten der Personalsuche und solche, die bei der Auflösung von Arbeitsverträgen anfallen. Insbesondere in der Frühphase eines konjunkturellen Aufschwungs, wenn die Unternehmen sich noch keiner dauerhaften Erhöhung der Nachfrage gewiss sind, ist ein Anstieg der Zeitarbeit zu erwarten. Demgegenüber sind die Leiharbeiter in der derzeitig angespannten wirtschaftlichen Situation die Ersten, die infolge des massiven Nachfragerückgangs in den Betrieben ihren Arbeitsplatz verlieren. In der Tat zeigen die noch vorläufigen Beschäftigtenzahlen in der Arbeitnehmerüberlassung im März 2009 einen Rückgang gegenüber den Höchstständen vom Herbst 2008 von rund 20 Prozent in Berlin und rund 32 Prozent in Brandenburg.

Eine weitere wesentliche Funktion der Zeitarbeit aus Sicht der Entleihunternehmen ist die unverbindliche Erprobung von Arbeitskräften. Dadurch werden Unsicherheiten der Betriebe über die Leistungsfähigkeit einzustellender Arbeitskräfte und Kosten der Rekrutierung reduziert. Da häufig Arbeitslose von den Zeitarbeitsfirmen rekrutiert werden, erhalten diese die Chance, dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, wenn sie von der Entleihfirma fest übernommen werden.

Allerdings gibt es auch Anzeichen dafür, dass Betriebe in den vergangenen Jahren, unabhängig von der Überbrückung kurzfristiger Einsatzbedarfe, Leiharbeit verstärkt zur Schaffung von flexiblen Randbelegschaften einsetzen (Seifert/Bremer 2008: 335). Leiharbeiter mit schlechteren Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sowie geringeren Karrieremöglichkeiten, die zudem von Rechten nach dem Betriebsverfassungsgesetz ausgeschlossen sind, würden somit die bessergestellten Stammebelegschaften zunehmend verdrängen.⁴

In diesem Bericht soll untersucht werden, wie sich die Arbeitnehmerüberlassung in Berlin und Brandenburg verbreitet hat. Dazu ist zunächst die Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen zu skizzieren, welche einen wesentlichen Einfluss auf die Nutzungsmöglichkeiten der Zeitarbeit ausüben. Von arbeitsmarktpolitischem Interesse ist diese Beschäftigungsform, neben dem Flexibilisierungsaspekt, vor allem wegen der Integrationsfunktion von Arbeitslosen in dauerhafte Beschäftigung (Brückenfunktion). Aus diesem Grund sollen anschließend die Erfahrungen mit der vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung geschildert werden, die sich mit den von der Hartz-Kommission ins Leben gerufenen Personal-Service-Agenturen (PSA) verbinden. Im Mittelpunkt der Untersuchung steht eine Analyse der Zeitarbeit in der Region Berlin-Brandenburg. Die Expansion dieser Beschäftigungsform soll kontrastierend mit Vergleichsregionen betrachtet werden. Zudem werden die regionalen Disparitäten in der Verbreitung der Leiharbeit in Brandenburg untersucht. Trotz der jüngsten Zunahme ist die Zeitarbeit weiterhin nur ein kleines Segment des Arbeitsmarktes und auf bestimmte Berufe und Personengruppen konzentriert. Die Strukturmerkmale der Zeitarbeiter in Berlin und Brandenburg werden im Hinblick auf Einsatzfelder, Qualifikation, Geschlecht und Alter dargestellt. Abschließend wird anhand der vorliegenden Forschungsergebnisse versucht, diese Beschäftigungsform aus arbeitsmarktpolitischer Sicht zu bewerten.

⁴ Der DGB (2009: 5) verweist auf einzelne Industriebetriebe in Ostdeutschland mit sehr hohem Zeitarbeiteranteil.

2 Der rechtliche Rahmen für die Zeitarbeit

Für kaum eine andere Beschäftigungsform spielen der rechtliche Rahmen und politische Entscheidungen eine so wesentliche Rolle wie für die Zeitarbeit. Nach Gründung der Bundesrepublik war Leiharbeit zunächst unklar geregelt, ab 1956 in Deutschland „definitiv verboten“ (Promberger et. al. 2006: 2).⁵ Dennoch entstanden die ersten Zeitarbeitsfirmen, die sich in einer Grauzone zwischen „freier Mitarbeit“ und Verstoß gegen das Vermittlungsmonopol der damaligen Bundesanstalt für Arbeit bewegten. Erst ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1967⁶ stellte klar, dass Arbeitnehmerüberlassung keine unerlaubte Arbeitsvermittlung darstellt und Zeitarbeitsfirmen das Grundrecht auf freie Berufswahl in Anspruch nehmen können. Im Jahr 1970 verlangte das Bundessozialgericht die Gewährleistung eines sozialen Mindestschutzes für die überlassenen Arbeitnehmer, welcher 1972 im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) festgeschrieben wurde. Von diesem Zeitpunkt an wurde Leiharbeit an zahlreiche Bedingungen geknüpft. Vorrangig war dabei, dass das Beschäftigungsrisiko, das die Zeitarbeitsfirma zu tragen hätte, nicht auf den Leiharbeiter verlagert würde. Darüber hinaus sollte eine Substitution der Stammebelegschaften in Entleihbetrieben durch Zeitarbeitskräfte verhindert werden. Die wesentlichen Regelungen der Arbeitnehmerüberlassung enthält Tabelle 1. Dabei werden die schrittweise Lockerungen und der Status quo zum Ende 2003 näher dargestellt, um das Ausmaß der stetig fortschreitenden Liberalisierung zu verdeutlichen.

Zunächst war die maximal zulässige Einsatzdauer im Entleihbetrieb auf 3 Monate begrenzt. Sie wurde schrittweise bis auf 24 Monate (2002) ausgedehnt und im Jahr 2004 schließlich abgeschafft. Zugleich entfielen sowohl das Wiedereinstellungs- als auch das Synchronisationsverbot. Durch das Wiedereinstellungsverbot sollte die wiederholte Einstellung eines Leiharbeiters nach vorangegangener Kündigung verhindert werden. Das Synchronisationsverbot sah vor, dass das Beschäftigungsverhältnis zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Leiharbeiterkraft den Einsatz in einem Entleihbetrieb überdauern müsse.

⁵ Nach 1949 existierten zunächst keine gesetzlichen Bestimmungen zur Leiharbeit, da diese erst 1952 mit dem Wieder-Inkrafttreten des Gesetzes zur Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung eingeführt wurden. Dadurch wurde die Gleichsetzung von Zeitarbeit und (verbotener gewerbmäßiger) Arbeitsvermittlung in der Weimarer Republik wieder wirksam. Zunächst (bis 1956) war allerdings der Verleih von Arbeitskräften noch erlaubt, wenn der Verleiher sämtliche Arbeitgeberpflichten übernahm. 1956 wurde das Gesetz novelliert. Leiharbeit wurde wegen unzureichender Überwachungsmöglichkeiten und des Missbrauchsrisikos generell verboten. Darüber hinaus wurde jede Zuweisung von Arbeitskräften als verbotene Arbeitsvermittlung untersagt (Kelm 2007:14 und Schröder 1997: 67 f.).

⁶ BverfG, Beschluss vom 04.04.1967 - 1 BvR 84/85 -

Tabelle 1: Bestimmungen des AÜG seit 1972

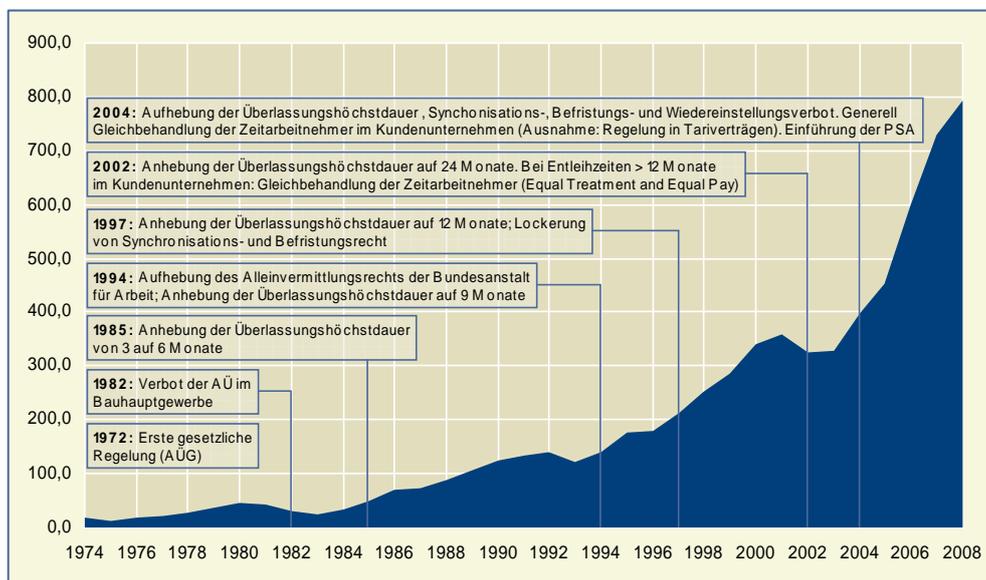
Vorschrift	Status Quo zum 31.12.2003
<p>Beschränkung der Überlassungshöchstdauer</p> <p>Erhöhung von: 3 auf 6 Monate (ab 1985) 6 auf 9 Monate (ab 1994) 9 auf 12 Monate (ab 1997) 12 auf 24 Monate (ab 2002) unbegrenzt (ab 2004)</p>	<p>Die Einsatzdauer eines Zeitarbeiters bei einem Entleihbetrieb darf 24 Monate nicht überschreiten. Nach dem ersten Jahr gelten für Zeitarbeitskräfte die im Entleihbetrieb üblichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes.</p>
<p>Gleichbehandlungsgrundsatz</p> <p>nach 12 Monaten: (ab 2002) sofort (Ausnahmen: Tarifverträge) (ab 2004)</p>	
<p>Synchronisationsverbot</p> <p>Einmalige Synchronisation erlaubt für schwervermittelbare Arbeitslose, wenn diese direkt in ein anderes Beschäftigungsverhältnis überwechseln: (ab 1994) Einmalige Synchronisation möglich: (ab 1997) Aufgehoben (ab 2004)</p>	<p>Nur beim erstmaligen Einsatz ist eine Synchronisation der Dauer des Verleihs und des Arbeitsverhältnisses gestattet. Ansonsten muss letzteres den Einsatz um mindestens 25 Prozent übersteigen.</p>
<p>Beschränkung des Verleihs im Bauhauptgewerbe</p> <p>Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe: (ab 1982) Zulassung der Arbeitnehmerüberlassung zwischen Betrieben im Baugewerbe: (ab 1994) Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe möglich, wenn die Tarifverträge dies zulassen. (ab 2004)</p>	<p>Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe, mit Ausnahme der Arbeitnehmerüberlassung zwischen Betrieben des Baugewerbes (Kollegenhilfe), wenn diese Betriebe von denselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder von deren Allgemeingültigkeit erfasst werden.</p>
<p>Besonderes Befristungsverbot</p> <p>Einmalige Befristung ohne Angabe eines sachlichen Grundes möglich: (ab 1997) Aufgehoben (ab 2004)</p>	<p>Mit Ausnahme einer einmaligen Befristungsmöglichkeit ohne sachlichen Grund ist das Beschäftigungsverhältnis zwischen der Zeitarbeitsfirma und dem Zeitarbeiter generell unbefristeter Natur, es sei denn eine Befristung lässt sich aus der Person des Arbeitnehmers rechtfertigen.</p>
<p>Wiedereinstellungsverbot</p> <p>Einmalige Wiedereinstellung möglich: (ab 1997) Aufgehoben (ab 2004)</p>	<p>Entlässt eine Zeitarbeitsfirma einen Leiharbeiter, so darf sie diesen erst nach drei Monaten erneut einstellen. Einmalig darf von dieser Regelung abgewichen werden.</p>

Quelle: Burda/Kvasnicka 2005: 6; Miegel et. al. 2007: 18; Antoni/Jahn 2006b.

Insbesondere nach der durchgreifenden Liberalisierung des AÜG 2004 ist in der Leiharbeitsbranche ein starkes Wachstum zu verzeichnen (Abbildung 1). Parallel zu diesen Deregulierungsmaßnahmen wurde der Gleichbehandlungsgrundsatz gesetzlich festgeschrieben, der Leiharbeitern bereits vom ersten Tag an ein Recht auf gleiche Entlohnung und auf gleiche Arbeitsbedingungen wie der Kernbelegschaft zusichern sollte. Von diesem Grundsatz können Leiharbeitsfirmen allerdings zum einen für die Dauer von sechs Wochen bei ehemals arbeitslos Gemeldeten und zum anderen durch die Anwendung von Branchentarifverträgen

abweichen. Die Mehrzahl der Leiharbeitsunternehmen hat daraufhin Tarifverträge abgeschlossen.⁷

Abbildung 1: Entwicklung der Zeitarbeit in Deutschland 1974 bis 2008
(Zeitarbeitnehmer in Tausend)



Quelle: Miegel et. al. 2007: 18; Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

3 Personal-Service-Agenturen: Entwicklung und Bewertung

Etwa seit Beginn der 1990er Jahre wird die Zeitarbeit in der deutschen Arbeitsmarktpolitik als Instrument zur Vermittlung von Arbeitslosen diskutiert. Ausgehend von den positiven Erfahrungen aus den Niederlanden, wo Arbeitslose bereits seit 1978 durch Zeitarbeit erfolgreich in dauerhafte Beschäftigung vermittelt werden, wurde in Nordrhein-Westfalen die vermittlungsorientierte Zeitarbeit 1992 zunächst modellhaft erprobt und seit 1995 durch Gründung der START Zeitarbeit NRW GmbH, in der das Land, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen Gesellschafter waren, auf das Bundesland ausgedehnt. Nach den Ergebnissen der wissenschaftlichen Begleitforschung gehörten knapp 60 Prozent der dort beschäftigten Leiharbeiter sogenannten arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen (Langzeitarbeitslose, ausländische und gering qualifizierte Arbeitslose) an. Knapp 50 Prozent der Zeitarbeiter fanden nach ihrer Tätigkeit bei START einen dauerhaften Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb (Vanselow/Weinkopf 2000).

⁷ Siehe z. B. die Tarifverträge Zeitarbeit, die zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. und dem DGB geschlossen wurden. Sie sehen in den untersten Tarifgruppen einen Einstiegsstundenlohn für 2008 von 7,31 € im Westen und 6,36 € im Osten für Arbeitskräfte unter 50 Jahren vor. Mittlerweile dürften für 95 Prozent der Zeitarbeitnehmer Tarifverträge abgeschlossen sein (Vanselow/Weinkopf 2008).

Aufgrund der ermutigenden internationalen Erfahrungen und von START Zeitarbeit NRW hielt die Hartz-Kommission die vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung für „ein wirkungsvolles Instrument zum Abbau der Arbeitslosigkeit“ (Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt 2002: 147). Als „Herzstück“ der Kommissionsvorschläge sollten (längerfristig) 500.000 Arbeitslose in den vermittlungsorientierten Verleih übernommen werden. Die Kommission ging von einem Abbau der Arbeitslosigkeit „in einer plausiblen Bandbreite“ von 100.000 bis 200.000 Personen innerhalb von drei Jahren durch dieses Instrument aus (Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt 2002: 275).

Mit dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I) wurde daher am 1. Januar 2003 die Einrichtung von Personal-Service-Agenturen (PSA) beschlossen. Grundgedanke war, dass Unternehmen vormals Arbeitslose in der Zeitarbeit testen⁸ und bei Eignung fest einstellen sollten. Die Anbieter von PSA – darunter sowohl gewerbliche als auch gemeinnützige Betreiber – erhielten zum einen eine Fallpauschale und zum anderen bei erfolgreicher Überführung in reguläre Beschäftigung eine Vermittlungsprämie. Letztere sollte im Unterschied zur konventionellen Zeitarbeitsbranche den Betreibern der PSA einen Anreiz geben, eine dauerhafte Beschäftigung des Arbeitnehmers im ersten Arbeitsmarkt zu fördern. Die verleihfreien Zeiten sollten für unternehmensnahe Kurzzeitqualifizierungen genutzt werden (Hess et. al. 2006: 11).

Zunächst wurde jede Arbeitsagentur verpflichtet, eine PSA einzurichten, die jene Arbeitslose, „die zwar kurzfristig nicht in Arbeit vermittelbar sind, die aber abgesehen von individuellen Vermittlungshemmnissen beschäftigungsfähig sind und im Rahmen ihres Qualifikationspektrums für Arbeitnehmerüberlassung in Betracht kommen“ (Bundesagentur für Arbeit 2003), aufnehmen sollten. Anfänglich schrieben die Arbeitsagenturen in freihändiger Vergabe durch öffentlichen Teilnahmewettbewerb bundesweit PSA aus. Die Agenturen verhandelten dann mit den Anbietern der wirtschaftlichsten Angebote über die genauen Modalitäten. Die Auswahlkriterien und die Gewichtung von Preis und Qualität waren umstritten (Hess et. al. 2006: 12). Die gewerblichen Zeitarbeitsunternehmen sahen sich gegenüber gemeinnützigen Anbietern benachteiligt. Die Arbeitsagenturen schlossen mit den PSA-Betreibern Verträge mit einer Laufzeit von 24 Monaten. In dieser Zeit sollten arbeitsuchende Bewerber für neun bis zwölf Monate gefördert, beschäftigt und verliehen werden.

Nach der Aufnahme der PSA in das SGB III (§ 37c) wurde die Anwendung des Vergaberechts auf diese Arbeitsmarktdienstleistung verbindlich geregelt. Seit Sommer 2005 führen die regionalen Einkaufszentren der BA die Verhandlungen. Zugleich wurden die Konditionen und Vergütungen für die PSA verändert, um Kosten zu senken und die Anreizstruktur zu verbessern (Hess et. al. 2006: 12 f.).

Ziel war es, im Jahr 2003 zunächst 50.000 Personen über PSA zu beschäftigen. Nach der schnellen, flächendeckenden Einrichtung dieser Agenturen (Jahn/Windsheimer 2004: 3) ist die Zahl PSA-Beschäftigter jedoch seit 2004 stark rückläufig (Tabelle 2). Die angestrebte Größenordnung wurde zu keinem Zeitpunkt erreicht. Hinzu kam im Februar 2004 die Insol-

⁸ Eine solche Beschäftigung zur Probe bei einem Unternehmen war bereits im Arbeitsförderungs-gesetz vorgesehen.

venz des niederländischen Zeitarbeitunternehmens Maatwerk, das mit rund 20 Prozent über den größten Marktanteil bei den PSA verfügte (Jahn/Windsheimer 2004: 65).

Während im Jahr 2004 bundesweit durchschnittlich rund 25.000 Personen in einer PSA beschäftigt waren, lag die Zahl für 2008 nur noch bei rund 1.600, was weniger als einem Prozent der Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche entspricht. In Berlin lag die Zahl der PSA-Beschäftigten 2008 bei rund 200 Personen, in Brandenburg waren es durchschnittlich 41.

Tabelle 2: Jahresdurchschnittlicher Bestand an Beschäftigten in Personal-Service-Agenturen

	2003	2004	2005	2006	2007	2008*	Veränderung 2003-2008	
							absolut	relativ
Deutschland	11.288	25.409	13.204	5.896	3.539	1.689	-9.599	-85,0
Westdeutschland	7.016	16.898	8.830	4.046	2.353	1.105	-5.911	-84,3
Ostdeutschland	4.273	8.511	4.373	1.850	1.186	584	-3.689	-86,3
<i>darunter:</i>								
Berlin	962	1.750	996	437	290	210	-752	-78,2
Brandenburg	600	1.295	582	144	110	42	-558	-93,0

* ab Mai (Summe der Monatswerte dividiert durch 8).

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Förderstatistik.

Die vom Arbeitsministerium in Auftrag gegebene Evaluation dieses Instruments fand heraus, dass sich im Wettbewerb um die neuen PSA-Aufträge zunächst Anbieter durchsetzten, die nicht an vermittlungorientierter Arbeitnehmerüberlassung interessiert waren, sondern sich lediglich die Fallpauschalen über den Förderzeitraum sichern wollten (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2006). Später dürften allerdings die vertraglichen Regelungen zu Zielvorgaben und Vertragsstrafen solche unseriösen Anbieter vom Markt verdrängt haben. Nach einer Befragung von PSA-Beschäftigten wurden maximal 30 Prozent der Teilnehmer in verbleibenden Zeiten weitergebildet (Hess et. al. 2006: 15). Quantitativen Wirkungsanalysen zufolge beendeten PSA-Beschäftigte aufgrund dieser Tätigkeit später als vergleichbare Arbeitslose ihre Arbeitslosigkeit. Entgegen der ursprünglichen Intention, die Arbeitslosigkeit zu senken, verschlechterten die PSA durch den Lock-in-Effekt (Verminderung der Vermittlungs- und Eigensuchaktivität) sogar die Eingliederungschancen der Teilnehmer.

Alle vorliegenden Studien (Bernhard et. al. 2008; Hess et. al. 2006; WZB/infas 2006; Jahn/Ochel 2007)⁹ kommen zu dem Ergebnis, dass das arbeitsmarktpolitische Instrument PSA insgesamt nicht erfolgreich war. Zudem dürfte die pauschale Vorgabe, dass in jeder Agentur eine PSA einzurichten sei, ungünstig für die Wirksamkeit des Instruments gewesen

⁹ Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat eine weitere Evaluation von Personal-Service-Agenturen wegen der geringen Nutzungszahlen und der politischen Bedeutungslosigkeit eingestellt (Bernhard 2008: 69).

sein.¹⁰ Eine hohe Zahl von PSA konnte nur wenige Arbeitskräfte an Unternehmen verleihen, so dass letztlich auch die fehlende Marktnähe den geringen Erfolg erklären dürfte.

Während die geförderte vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung ihre Ziele bei weitem nicht erreichte, expandierte die gewerbsmäßige Form insbesondere nach Inkrafttreten der rechtlichen Liberalisierung 2004, welche ebenfalls auf eine Empfehlung der Hartz-Kommission zurückgeht.

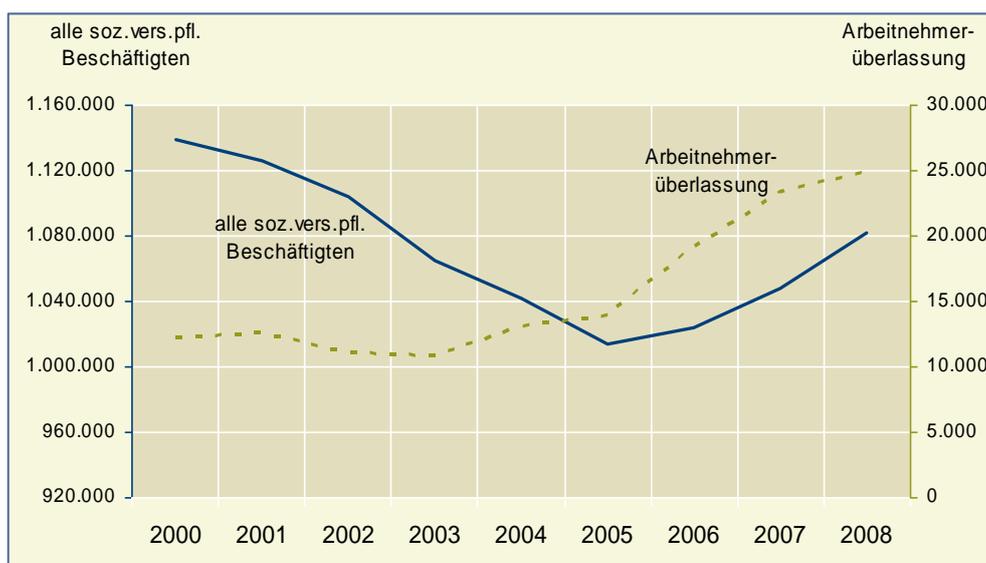
4 Entwicklung der Zeitarbeit in Berlin-Brandenburg

Im Folgenden soll die Expansion der Zeitarbeit in Berlin-Brandenburg untersucht werden. Hierzu wird die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt und der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung ab dem Jahr 2000 betrachtet und sowohl für die beiden Bundesländer Berlin und Brandenburg wie auch für die einzelnen Brandenburger Kreise dargestellt. Die Besonderheiten dieser Beschäftigungsform bezüglich einzelner Strukturmerkmale wie Einsatzfelder, Qualifikation, Geschlechterverteilung und Alter der Zeitarbeitnehmer werden anschließend in Abschnitt 5 untersucht.

Ein wesentliches Merkmal der Zeitarbeit ist ihr konjunktureller Vorlauf (Burda/Kvasnicka 2006). Unternehmen sind mit einer Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte zu Beginn eines Aufschwungs zunächst zurückhaltend und decken ihren steigenden Personalbedarf über Verleihfirmen. Bei stabiler Nachfrageerwartung sind die Betriebe dann zunehmend bereit, Arbeitskräfte dauerhaft einzustellen. Besonders anfällig für Auftragsschwankungen ist die Industrie. Für die Region Berlin-Brandenburg ist allerdings der immer noch anhaltende Strukturanpassungsprozess zu berücksichtigen (Wiethölter/Bogai 2005 und 2009). Um das Wachstum der Beschäftigung in der Leiharbeitsbranche im Kontext der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung bewerten zu können, ist in Abbildung 2 für Berlin die Entwicklung in der Arbeitnehmerüberlassung jener der Gesamtbeschäftigung gegenübergestellt.

¹⁰ Nach den negativen Ergebnissen der Evaluation wurde diese Vorgabe 2006 wieder aufgehoben (WZB/Infas 2006: 275).

Abbildung 2: Beschäftigte insgesamt und in der Zeitarbeit in Berlin 2000 bis 2008



Soz.vers.pfl. Beschäftigte jeweils am 30. Juni.

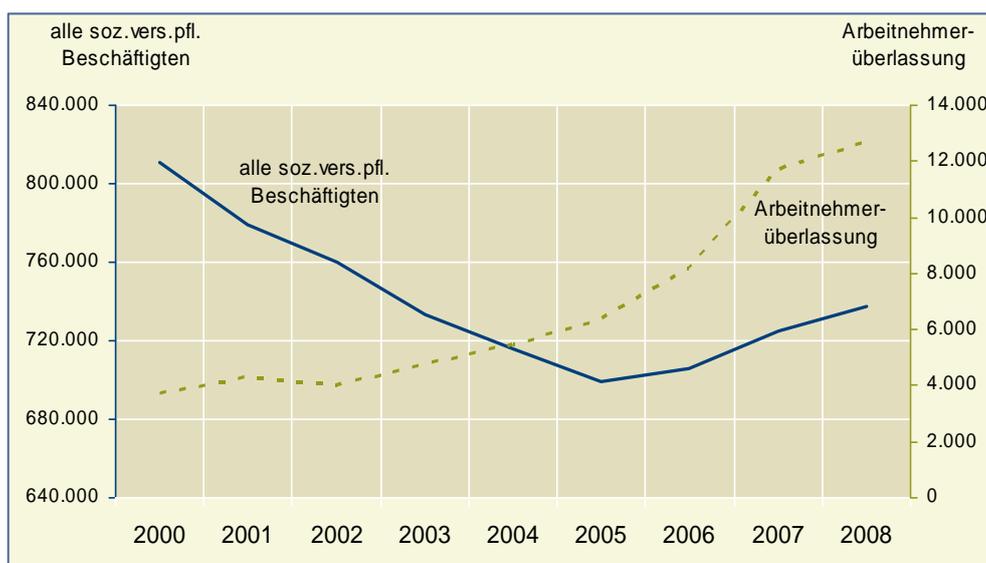
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Die Veränderung der Gesamtbeschäftigung war in Berlin noch bis 2005 durch einen erheblichen Abbau von Arbeitsplätzen gekennzeichnet (Abbildung 2). Die Zeitarbeit stagnierte in diesem Zeitraum weitgehend. Der leichte Anstieg 2004 dürfte im Wesentlichen auf die Liberalisierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zurückzuführen sein. Im Jahr 2005, zu Beginn des Aufschwungs, verharrte die Leiharbeit in Berlin noch auf dem Vorjahresniveau, während z. B. in Hamburg bereits zu diesem Zeitpunkt ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen war (Buch/Niebuhr 2008a: 15). Erst nach dem Anziehen der Konjunktur expandierte die Leiharbeit auch in Berlin deutlich. Die Berliner Unternehmen sahen sich 2006, nach fast zehn Jahren Produktionsrückgang, einer erhöhten Nachfrage gegenüber, die sie veranlasste, Personal dauerhaft einzustellen. Das reale Bruttoinlandsprodukt erhöhte sich dann auch in den Folgejahren kräftig (Wiethölter/Bogai 2009).

Die aktuelle Wirtschaftskrise zeigt sich deutlich an rückläufigen Beschäftigtenzahlen in der Zeitarbeit. Mitte 2008 waren in Berlin etwa 25.600 Arbeitnehmer in der Leiharbeitsbranche tätig. Ihre Anzahl erhöhte sich zunächst nach vorläufigen Angaben aus der Beschäftigungsstatistik auf einen Höchststand von fast 27.000 im August 2008. Nach den neusten noch vorläufigen Daten lag die Zeitarbeit im März 2009 um rund 20 Prozent niedriger als im August des Vorjahres.¹¹

¹¹ Die in diesem Abschnitt verwendeten Daten zur Entwicklung der Leiharbeit am aktuellen Rand wurden entgegen der sonst im Text üblichen Vorgehensweise (siehe Anhang: Datenbasis) über die Klassifizierung der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) abgegrenzt. Sie sind daher (und aufgrund ihres vorläufigen Charakters) lediglich eingeschränkt mit den übrigen Beschäftigtenzahlen in der Leiharbeit vergleichbar.

Abbildung 3: Beschäftigte insgesamt und in der Zeitarbeit in Brandenburg 2000 bis 2008



Soz. vers. pfl. Beschäftigte jeweils am 30. Juni.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Auch in Brandenburg war die erste Hälfte dieses Jahrzehnts durch Arbeitsplatzabbau gekennzeichnet, der sogar noch stärker ausfiel als in Berlin (Abbildung 3). Die Zeitarbeitsbranche hat von einem sehr niedrigen Niveau ausgehend bereits 2003 an Bedeutung gewonnen. Die kräftige Expansion der Zeitarbeit in Brandenburg fand jedoch erst 2007 und damit ein Jahr später als in Berlin statt. 2008 nahm dann der Anstieg bei beiden Beschäftigungsformen ab.

Am aktuellen Rand zeigt sich in Brandenburg ein erheblicher Rückgang bei den Zeitarbeitnehmern. So erhöhte sich nach vorläufigen Angaben aus der Beschäftigungsstatistik zunächst noch die Anzahl der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung von rund 13.900 Mitte 2008 bis zum September 2008 auf knapp 14.600. Gegenüber diesem Höchststand lag ihre Zahl im März 2009 nach vorläufigen Angaben um fast ein Drittel niedriger.¹²

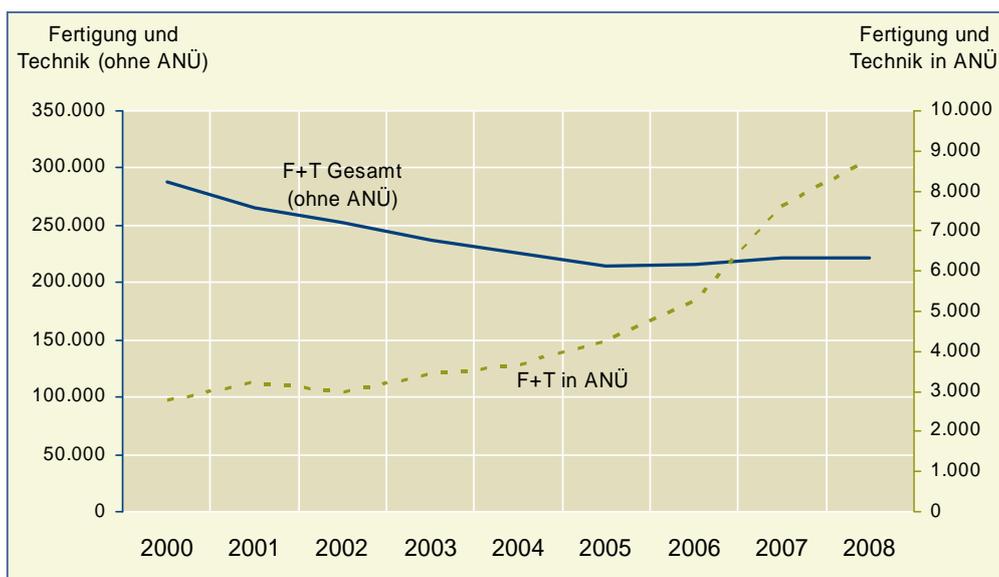
Der Rückgang der Gesamtbeschäftigung bei steigender Zeitarbeit bis 2005 könnte als Indiz dafür interpretiert werden, dass die intensive Nutzung von Leiharbeit auch zu einer Verdrängung von „normalen“ sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen führte. Andererseits ist ebenfalls denkbar, dass der Beschäftigungsrückgang ohne die Möglichkeit eines relativ flexiblen Einsatzes von Leiharbeitskräften noch stärker ausgefallen wäre.

Der Einsatz von Leiharbeit ist in der Industrie besonders relevant. Die Ergebnisse von Bellmann und Kühl (2007) zeigen, dass die positive Entwicklung der Leiharbeit im Wesentlichen durch die Nachfrage aus Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes getragen wird. Dieser Zusammenhang deckt sich auch mit den Befunden dieser Studie (siehe Abschnitt 5.1). Auch hier soll die wachsende Relevanz der Zeitarbeit für die Industriebeschäftigung dargestellt werden. Dazu wird die quantitative Entwicklung der „Normal“-Beschäftigten mit Fertigungs- bzw. Technikberufen im Vergleich zu jener der Zeitarbeiter in solchen Einsatzfeldern unter-

¹² Siehe Fußnote 11.

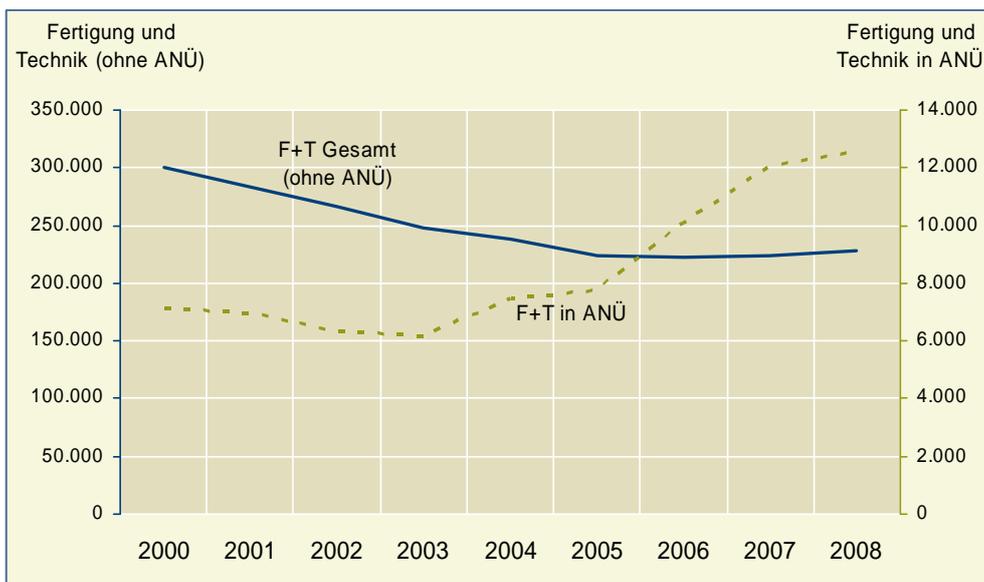
sucht. Der Verlauf der beiden Kurven in Abbildung 4 zeigt einen kontinuierlichen Anstieg der Zeitarbeit in industriellen Einsatzfeldern in Brandenburg, während die Industriebeschäftigung zunächst rückläufig war. Möglicherweise hat die Leiharbeit teilweise zu einer Verdrängung der Stammbesetzung in der Brandenburger Industrie geführt. Auch in Berlin deutet die intensivere Nutzung der Zeitarbeit durch die Industrie möglicherweise auf eine derartige Substitution hin. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass die Zuwächse bei der industriellen Zeitarbeit im Vergleich zu Brandenburg gering waren (Abbildung 5).

Abbildung 4: Beschäftigte mit Fertigungs- und technischen Berufen (F+T) und Leiharbeit (ANÜ) in Brandenburg 2000 bis 2008



Soz.vers.pfl. Beschäftigte in Fertigungs- und technischen Berufen jeweils am 30. Juni.
 Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

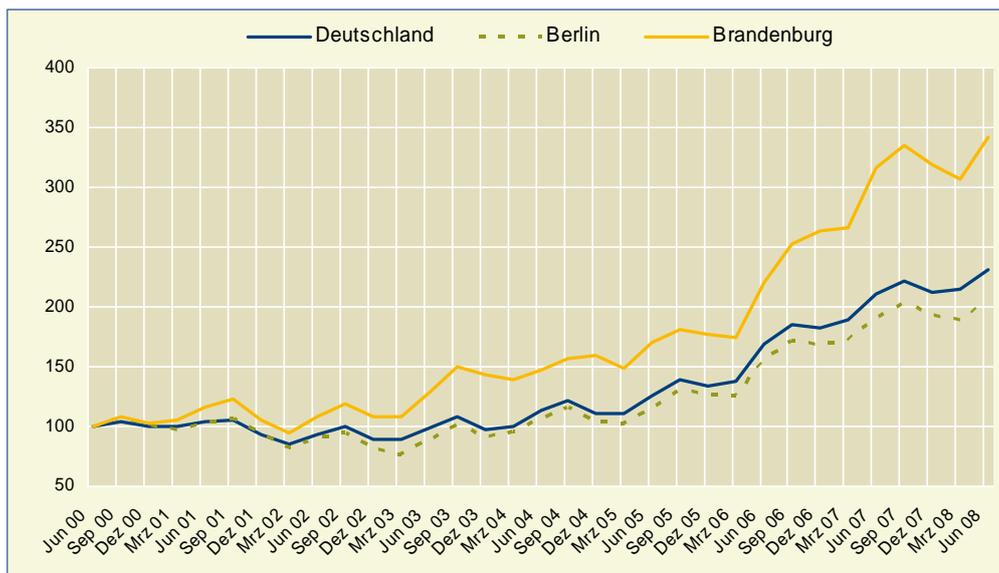
Abbildung 5: Beschäftigte mit Fertigungs- und technischen Berufen (F+T) und Leiharbeit (ANÜ) in Berlin 2000 bis 2008



Soz.vers.pfl. Beschäftigte in Fertigungs- und technischen Berufen jeweils am 30. Juni.
 Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Abbildung 6 zeigt die Beschäftigungsexpansion der Leiharbeit in Berlin und Brandenburg im Vergleich zur gesamtdeutschen Entwicklung. Während die Anzahl der Zeitarbeitnehmer in Deutschland von Juni 2000 bis Juni 2008 insgesamt um rund 132 Prozent zugenommen hat, waren es in Berlin 104 Prozent.

Abbildung 6: Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung Juni 2000 bis Juni 2008



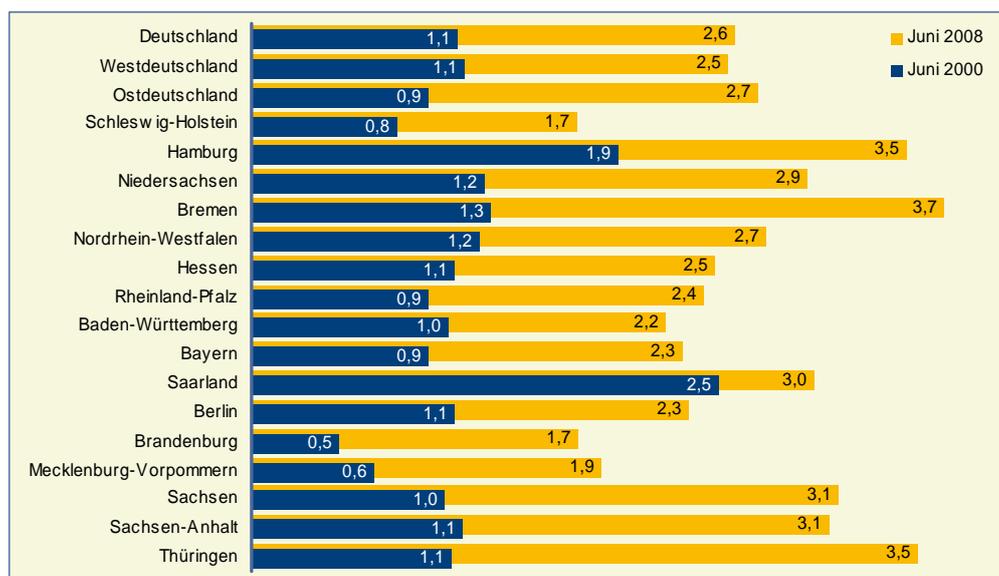
Soz.vers.pfl. Beschäftigte jeweils Ende des Quartals; Indexberechnung: Juni 2000 = 100.
 Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

In Brandenburg hingegen hat die Zeitarbeit überdurchschnittlich stark zugenommen. 2008 waren fast 2,5-mal so viele Arbeitnehmer in der Zeitarbeit tätig wie 2000. Dies ist der höchste

Zuwachs in den neuen Bundesländern. Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, dass der Anteil der Zeitarbeit in Brandenburg im Ausgangsjahr sehr gering war. Im Juni 2000 lag die Leiharbeitsquote¹³ nur bei 0,5 Prozent. Brandenburg befand sich damit auf dem bundesweit letzten Platz. Bis zum Juni 2008 erhöhte sich die Quote zwar auf 1,7 Prozent, zusammen mit Schleswig-Holstein rangiert Brandenburg jedoch weiterhin am unteren Ende der Skala. In Berlin konnte im gleichen Zeitraum eine Zunahme der Leiharbeitsquote um 1,2 Prozentpunkte auf 2,3 Prozent verzeichnet werden (vgl. Abbildung 7). Im Vergleich zu den beiden anderen Stadtstaaten Hamburg¹⁴ (3,5 %) und Bremen (3,7 %) ist die Leiharbeit in Berlin erheblich weniger von Bedeutung. Dies lässt sich unter anderem auf die Wirtschaftsstruktur zurückführen, da in Berlin der Dienstleistungssektor überdurchschnittlich stark vertreten ist und in diesem Bereich Arbeitnehmerüberlassung weniger verbreitet ist als in der Industrie (siehe Abschnitt 5.1).

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Leiharbeit im betrachteten Zeitraum in allen Bundesländern deutlich angestiegen ist. Dabei zeigen sich jedoch regionale Unterschiede: In Ostdeutschland ist die Leiharbeit stärker gewachsen als in Westdeutschland. Besonders Thüringen (+199,5 %) und Sachsen (+178,2 %) verzeichneten neben Brandenburg hohe Wachstumsraten.

Abbildung 7: Leiharbeitsquoten* der Beschäftigten in den Bundesländern 2000 und 2008



* Anteil der Beschäftigten im Bereich Arbeitnehmerüberlassung an allen Beschäftigten. Soz.vers.pfl. Beschäftigte jeweils am 30. Juni.
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Im Folgenden soll für die Kreise Brandenburgs untersucht werden, welche regionalen Unterschiede in der Nutzung von Zeitarbeit vorliegen und wie sich diese erklären lassen. Dabei soll die Situation im Jahr 2008 mit der im Jahr 2000 verglichen werden, um zeitliche Veränderungen nachvollziehen zu können.

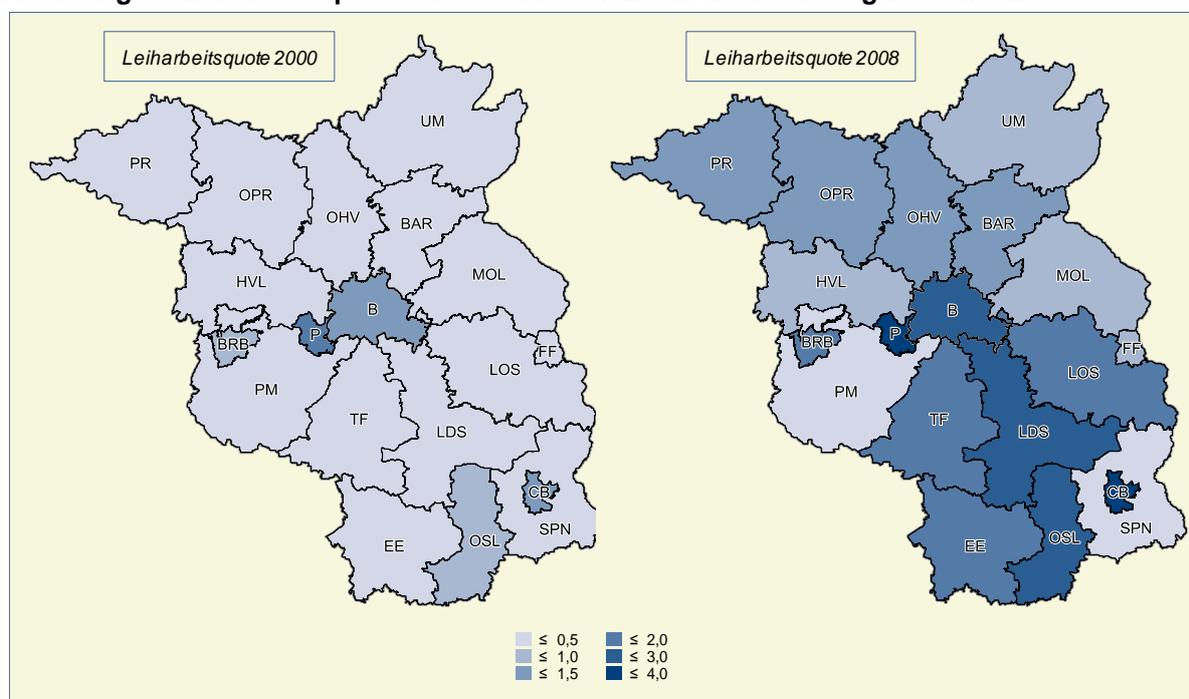
¹³ Die Leiharbeitsquote gibt den Anteil der Beschäftigten in Leiharbeitsunternehmen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wieder.

¹⁴ Ausführlich zur Bedeutung der Arbeitnehmerüberlassung in Hamburg vgl. Buch/Niebuhr 2008a.

Bei der räumlichen Zuordnung ist allerdings zu beachten, dass die Beschäftigungsstatistik, auf deren Daten hier zurückgegriffen wird, stets den Standort des Leiharbeitsunternehmens als Arbeitsort der beschäftigten Leiharbeitnehmer erfasst. Der tatsächliche Arbeitsort beim Entleihunternehmen kann jedoch auch in einem anderen Kreis liegen.

Zu Beginn des Untersuchungszeitraums zeigt sich, dass der Anteil der Leiharbeitnehmer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den kreisfreien Städten Brandenburgs sowie in Berlin überdurchschnittlich hoch ist (vgl. Abbildung 8). In den Flächenkreisen Brandenburgs hingegen war die Zeitarbeit 2000 praktisch bedeutungslos. In Potsdam waren zu diesem Zeitpunkt 1,7 Prozent der Beschäftigten in Leiharbeit tätig. Dieser höchste Wert in Brandenburg dürfte vor allem auf die Ansiedlung der Zeitarbeitsfirmen in der Landeshauptstadt zurückzuführen sein, die von dort aus Entleihfirmen vor allem in den industriellen Schwerpunktregionen im Süden der Bundeshauptstadt mit Arbeitskräften versorgten.

Abbildung 8: Leiharbeitsquoten* in den Kreisen Berlin-Brandenburg 2000 und 2008



* Anteil der Beschäftigten im Bereich Arbeitnehmerüberlassung an allen Beschäftigten.
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Auch 2008 ist eine stärkere Verbreitung von Zeitarbeit in den kreisfreien Städten Brandenburgs erkennbar (Abbildung 8). Leiharbeitsunternehmen bevorzugen offensichtlich Standorte in größeren Städten aus zwei Gründen: Zum einen haben sie in urbanen Strukturen Zugriff auf einen größeren Arbeitskräftepool, zum anderen ist die Zahl potenzieller Kundenunternehmen, an die diese Arbeitskräfte vermittelt werden können, in Städten größer. Indem sich Leiharbeitsfirmen in Agglomerationsräumen wie zum Beispiel in Berlin oder in Potsdam ansiedeln, können sie das Verleihrisiko stärker streuen, da sie Leiharbeitnehmer an eine größere Zahl von Unternehmen verleihen können und so kostenintensivere leihfreie Zeiten vermieden werden (Jahn/Wolf 2005: 6).

Aus der Konzentration der Leiharbeitsfirmen auf die Städte resultiert nicht unbedingt eine entsprechende regionale Verteilung der Einsatzorte, da in der Beschäftigungsstatistik wie erwähnt der Standort des Zeitarbeitsunternehmens als Arbeitsort des Leiharbeitnehmers erfasst wird. Sollten allerdings die Anfahrtszeiten zum Kunden einen relevanten Kostenfaktor der Zeitarbeitsfirmen darstellen, dürfte die Diskrepanz zwischen gemeldetem und tatsächlichem Arbeitsort eher begrenzt sein. So argumentieren auch Burda und Kvasnicka (2006), dass die durch kleine Betriebsgrößen und eine hohe Anzahl von Anbietern geprägte Zeitarbeitsbranche offenbar durch komparative Vorteile kleiner gegenüber großer Betriebe gekennzeichnet ist. Nach Ansicht der Autoren kann dies Ausdruck einer erforderlichen räumlichen Nähe zu den Entleihbetrieben sein, die mit längerfristigen Bindungen zwischen Ver- und Entleiher auf vorrangig regional geprägten Arbeitsmärkten einhergeht. Diese Einschätzung wird durch die Befunde von Promberger et. al. (2006) bestätigt, wonach ein Einsatz bis etwa 100 km Entfernung vom Wohnort gegenüber längeren Pendlerdistanzen überwiegt. Darüber hinaus zeigen Promberger et. al. (2006) auch, dass der Anteil von Unternehmen, die Leiharbeiter einsetzen, mit zunehmender Gemeindegröße kontinuierlich steigt. Die räumliche Struktur des Einsatzes von Leiharbeit sollte daher weitgehend mit der oben beschriebenen Verteilung der Beschäftigung in Zeitarbeitsunternehmen übereinstimmen.

Die Leiharbeit hat in allen Kreisen Brandenburgs zwischen 2000 und 2008 zugenommen. Die stärksten Zuwächse der Leiharbeitsquote von mehr als zwei Prozentpunkten wurden in Dahme-Spreewald, Cottbus und Oberspreewald-Lausitz realisiert. Ursache hierfür ist die vermehrte Ansiedlung von Zeitarbeitsfirmen in der Nähe ihrer Kunden. Im Landkreis Dahme-Spreewald dürften zahlreiche Industrieunternehmen Leiharbeit nachfragen, was zur entsprechenden Ansiedlung von Personaldienstleistern geführt hat (Wiethölter/Bogai 2006: 30). Die hohe Leiharbeitsquote im Landkreis Oberspreewald-Lausitz basiert vor allem auf Zeitarbeitsunternehmen, die sich in der Kreisstadt Senftenberg niedergelassen haben. Ihr Einzugsbereich dürfte auch benachbarte Kreise in Sachsen umfassen (Sujata/Weyh 2008: 23). Dass im Kreis Potsdam-Mittelmark wie auch in Spree-Neiße niedrige Zeitarbeitsanteile ermittelt werden, dürfte damit zusammenhängen, dass Zeitarbeitsfirmen den dortigen (vermutlich ohnehin kleinen) Markt über die benachbarten kreisfreien Städte Potsdam, Brandenburg bzw. Cottbus bedienen.

In Berlin liegt der Anteil der Leiharbeiter an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2008 sowohl unter dem bundesdeutschen Durchschnitt als auch unter dem vergleichbarer Stadtstaaten. Hierzu trägt zum einen die geringe Bedeutung des industriellen Sektors in Berlin und zum anderen die intensivere Nutzung der Leiharbeit in einzelnen Industriezweigen in den beiden Hansestädten bei (Wiethölter/Bogai 2009 und Jahn/Wolf 2005). Während in Hamburg einige wenige Großbetriebe der Luftfahrt- und Schiffbauindustrie vermehrt Arbeitnehmerüberlassung als Instrument der externen Flexibilisierung nutzt, dürften es in Bremen verstärkt metallverarbeitende Betriebe sein.

5 Strukturmerkmale der Zeitarbeitnehmer

Nachdem im vorhergehenden Abschnitt die Entwicklung und derzeitige Bedeutung der Leiharbeit in Berlin-Brandenburg dargestellt wurde, sollen im Folgenden die Strukturmerkmale

der Leiharbeiter näher untersucht werden. Dazu stehen u. a. Informationen über das Ausbildungsniveau, die Berufsstruktur, das Geschlecht und Alter der Beschäftigten zur Verfügung. Leiharbeit wird möglicherweise aus Flexibilitätsgründen in vielen Tätigkeitsbereichen nachgefragt, ihr Einsatz ist aber nur in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes sinnvoll. Insbesondere solche betrieblichen Aufgaben, die ein hohes Maß an betriebsspezifischem Wissen erfordern, erscheinen nicht für Zeitarbeit geeignet. Dies dürften in der Regel hochqualifizierte Tätigkeiten sein. Hinsichtlich der bevorzugten Wirtschaftsbereiche ist eine Nutzung vor allem in der Industrie zu erwarten, wo Zeitarbeit eine Anpassung an Auftragschwankungen ermöglicht. Aber auch im Dienstleistungssektor dürften in bestimmten Bereichen kurzfristige Nachfrageschwankungen bzw. temporäre Projektarbeiten den Einsatz von Zeitarbeitskräften zunehmend attraktiver machen.

5.1 Einsatzfelder (Berufsbereiche/-gruppen)

Die Einsatzfelder der Zeitarbeiter in Berlin-Brandenburg werden im Folgenden anhand der Berufsinformationen aus der Beschäftigungsstatistik untersucht. Wie im Anhang (S. 38) detailliert ausgeführt, werden Leiharbeiter in dieser Untersuchung über den Wirtschaftszweig „Überlassung von Arbeitskräften“ identifiziert, in dem alle Arbeitnehmer erfasst sind, die in einem Betrieb tätig sind, dessen Hauptzweck die Arbeitnehmerüberlassung ist. Somit ist es mit der Beschäftigungsstatistik der BA nicht möglich, unmittelbar Aussagen über den Wirtschaftszweig zu treffen, in dem die Leiharbeiter im Entleihbetrieb tatsächlich eingesetzt werden. Da Arbeitgeber aber regelmäßig Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit jedes ihrer Beschäftigten geben, lassen sich auf diesem Wege dennoch Informationen über die Einsatzfelder der Leiharbeiter generieren. Zunächst sollen die Einsatzfelder der Leiharbeiter anhand von sechs Berufsbereichen analysiert werden. Diese Bereiche sind: Pflanzenbauer/Tierzüchter/Fischereiberufe, Bergleute/Mineralgewinner, Fertigungsberufe, Technische Berufe, Dienstleistungsberufe und Sonstige Arbeitskräfte¹⁵.

Tabelle 3 stellt die Zahl der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung für die Jahre 2000 und 2008 nach Berufsbereichen sowie deren Verteilung, bezogen auf die Leiharbeiter insgesamt, für Deutschland, Berlin und Brandenburg dar. Zudem wird die Bedeutung der Leiharbeit für die Beschäftigten des jeweiligen Berufsbereichs anhand der Leiharbeitsquote veranschaulicht.

Auffällig sind die erheblichen berufsspezifischen, bzw. daraus abgeleitet, die sektoralen Unterschiede zwischen Leiharbeit und Beschäftigung insgesamt. Im gesamten Bundesgebiet sind 2008 knapp zwei Drittel der Leiharbeiter dem Fertigungsbereich zuzuordnen. In diesem Sektor liegt die Leiharbeitsquote bei 6,1 Prozent. Sie hat sich gegenüber 2000 fast verdreifacht. Auf Dienstleistungsberufe entfällt knapp ein Drittel der Leiharbeiter. Der Anteil der Dienstleistungsberufe ist damit in der Zeitarbeit im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung (Deutschland: 63,4 %) sehr niedrig, während der Anteil der Fertigungsberufe denjenigen aller Beschäftigten (Deutschland: 26,9 %) wesentlich übertrifft.

¹⁵ Zu den Sonstigen Arbeitskräften zählen mithelfende Familienangehörige außerhalb der Landwirtschaft sowie Arbeitskräfte mit noch nicht bestimmtem Beruf oder ohne nähere Tätigkeitsangabe.

In Berlin konzentriert sich die Leiharbeit ebenfalls auf die Fertigungsberufe. Deren Anteil an der gesamten Arbeitnehmerüberlassung von 48,6 Prozent im Jahr 2008 übersteigt den an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin um 32,4 Prozentpunkte. Zwischen 2000 und 2008 lässt sich gleichwohl eine starke Expansion von Zeitarbeitnehmern mit Dienstleistungsberufen (+136 %), als von solchen mit Fertigungsberufen (+74 %) beobachten. Parallelen bestehen zu Hamburg (Buch/Niebuhr 2008a: 26). Auch dort hat die Leiharbeit bei den Bürohilfs- und Bürofachkräften stark an Bedeutung gewonnen.

Tabelle 3: Beschäftigte im Bereich Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) nach Berufsbereichen 2000 und 2008

	ANÜ absolut		Anteil in %		LAQ in %	
	2000	2008	2000	2008	2000	2008
Deutschland						
Insgesamt	302.385	700.281	100,0	100,0	1,1	2,6
<i>darunter:</i>						
Pflanzbauer, Tierzucht, Fischerei	665	1.445	0,2	0,2	0,1	0,4
Bergleute, Mineralgewinner	77	322	0,0	0,0	0,2	1,0
Fertigungsberufe	191.188	453.883	63,2	64,8	2,3	6,1
Technische Berufe	8.044	17.855	2,7	2,5	0,4	0,9
Dienstleistungsberufe	101.000	221.523	33,4	31,6	0,6	1,3
Sonstige Arbeitskräfte	1.411	5.242	0,5	0,7	0,6	1,5
Berlin						
Insgesamt	12.247	25.004	100,0	100,0	1,1	2,3
<i>darunter:</i>						
Pflanzbauer, Tierzucht, Fischerei	3	26	0,0	0,1	0,0	0,3
Bergleute, Mineralgewinner	0	4	0,0	0,0	0,0	2,9
Fertigungsberufe	6.996	12.144	57,1	48,6	3,0	6,9
Technische Berufe	124	436	1,0	1,7	0,2	0,7
Dienstleistungsberufe	5.102	12.038	41,7	48,1	0,6	1,5
Sonstige Arbeitskräfte	22	355	0,2	1,4	0,2	1,8
Brandenburg						
Insgesamt	3.719	12.711	100,0	100,0	0,5	1,7
<i>darunter:</i>						
Pflanzbauer, Tierzucht, Fischerei	12	95	0,3	0,7	0,0	0,4
Bergleute, Mineralgewinner	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Fertigungsberufe	2.717	8.442	73,1	66,4	1,1	4,4
Technische Berufe	59	343	1,6	2,7	0,1	0,9
Dienstleistungsberufe	926	3.746	24,9	29,5	0,2	0,8
Sonstige Arbeitskräfte	5	85	0,1	0,7	0,0	0,6

* LAQ = Leiharbeitsquote = Beschäftigte in der Leiharbeit bezogen auf jeweils alle Beschäftigten. Soz.vers.pfl. Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung jeweils am 30. Juni. Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

In Brandenburg sind in der Verteilung der Leiharbeitnehmer auf die sechs Berufsbereiche kaum Unterschiede zum Bundesgebiet feststellbar. Auch hier sind rund zwei Drittel der Beschäftigten der Branche in Fertigungsberufen tätig. Knapp ein weiteres Drittel (29,5 %) arbeitet im Dienstleistungssektor. Die Brandenburger Industrie nutzt gleichwohl die Leiharbeit

nicht so stark wie die deutsche Industrie insgesamt. Dies zeigt sich an einer geringeren Leiharbeitsquote (4,4 %). In der saisonabhängigen Landwirtschaft, die für die Brandenburger Wirtschaft eine besondere Bedeutung hat, spielt die Arbeitnehmerüberlassung eine (noch) relativ geringe Rolle.

Die Einsatzfelder der Leiharbeiter sollen im Folgenden anhand der am häufigsten ausgeübten Berufe näher bestimmt werden. Hierzu wurden die zuvor dargestellten sechs Berufsbereiche in 86 Berufsgruppen unterteilt, von denen die zehn 2008 am stärksten besetzten in Tabelle 4 aufgeführt sind. Verglichen wird die Bedeutung dieser Berufsgruppen in den Jahren 2000 und 2008 in Berlin, Brandenburg sowie in Deutschland insgesamt. Somit werden hier unterschiedliche Entwicklungen im Anteil der Leiharbeiter an den Beschäftigten im jeweiligen Beruf in den untersuchten Regionen deutlich.

Die Aufschlüsselung zeigt, dass Hilfsarbeiter unter den Leiharbeitskräften am häufigsten zu finden sind. In Deutschland ist ihr Anteil bei den Zeitarbeitnehmern auf mehr als ein Drittel im Jahr 2008 angestiegen. Für die Ausübung von Hilfstätigkeiten in der Industrie ist Leiharbeit zur Hauptbeschäftigungsform geworden, was an einer Leiharbeitsquote von knapp zwei Dritteln bei diesen Beschäftigten deutlich wird. In Berlin arbeitet fast jeder zweite Hilfsarbeiter in der Arbeitnehmerüberlassung. Der Anteil der Hilfsarbeiter an allen Zeitarbeitern ist in Berlin zwischen 2000 und 2008 etwas angestiegen. Er liegt jedoch aufgrund der stärkeren Dienstleistungsorientierung der regionalen Wirtschaft deutlich unter dem bundesdeutschen Durchschnitt. Demgegenüber ist die Zeitarbeit von Bürofach- und Bürohilfskräften mit einem Anteil von 17,4 Prozent bedeutsamer als im Bundesgebiet (11,8 % der Leiharbeiter).

Die weiteren am häufigsten ausgeübten Berufe der Leiharbeiter verdeutlichen die gewerblichen Schwerpunkte dieser Beschäftigungsform. Darunter fallen qualifizierte Arbeitskräfte wie Schlosser oder Elektriker. Ein Blick auf die Leiharbeitsquoten deutet in den Berufen mit rückläufiger Entwicklung auf eine nicht unerhebliche Substitution von normaler sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung hin. Ein neues Phänomen ist das Vordringen der Leiharbeit bei Gesundheitsberufen.

Auch in Brandenburg stellen Hilfsarbeiter die häufigste Berufsgruppe in der Zeitarbeit dar. Allerdings ist dort die Verdrängung von Normalbeschäftigten nicht so stark ausgeprägt wie in Berlin oder in Deutschland insgesamt. Nur etwa jeder vierte sozialversicherungspflichtig beschäftigte Hilfsarbeiter ist Leiharbeiter. Bei den Fachkräften stehen Schlosser mit einem Anteil von 12,4 Prozent an allen Leiharbeitern an erster Stelle. Lager- und Transportarbeiten sind ebenfalls ein häufiges Einsatzfeld von Zeitarbeit. Die industriellen Schwerpunkte spiegeln sich in Brandenburg in den gewerblich-technischen Berufen der Leiharbeiter stärker als in Berlin wider.

Tabelle 4: Die 10 häufigsten Berufsgruppen der Beschäftigten im Bereich Arbeitnehmerüberlassung 2000 und 2008

	Bestand		Anteil in %		LAQ in %	
	2000	2008	2000	2008	2000	2008
Deutschland						
alle Berufsgruppen	302.385	700.281	100,0	100,0	1,1	2,5
Top 10 Berufsgruppen (kumuliert)	249.588	557.445	82,5	79,6	2,8	6,3
<i>Davon:</i>						
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	77.949	256.604	25,8	36,6	19,3	63,5
Bürofach-, Bürohilfskräfte	51.065	82.670	16,9	11,8	1,2	1,9
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	26.510	66.987	8,8	9,6	3,1	7,9
Schlosser	32.534	50.434	10,8	7,2	4,1	6,4
Elektriker	20.409	31.414	6,7	4,5	2,8	4,4
Montierer und Metallberufe	11.434	17.138	3,8	2,4	2,2	3,4
Feinblechner, Installateure	11.673	14.941	3,9	2,1	3,1	3,9
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	8.911	13.379	2,9	1,9	3,1	4,7
Mechaniker	3.339	12.024	1,1	1,7	0,7	2,3
Metallverbinder	5.764	11.854	1,9	1,7	6,2	12,7
Berlin						
alle Berufsgruppen	12.247	25.004	100,0	100,0	1,1	2,2
Top 10 Berufsgruppen (kumuliert)	9.002	18.615	73,5	74,4	2,0	4,2
<i>Davon:</i>						
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	2.230	5.322	18,2	21,3	19,5	46,5
Bürofach-, Bürohilfskräfte	2.298	4.363	18,8	17,4	1,1	2,2
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	1.388	2.341	11,3	9,4	5,8	9,7
Elektriker	1.074	1.512	8,8	6,0	4,0	5,6
Schlosser	917	1.352	7,5	5,4	4,8	7,1
Übrige Gesundheitsdienstberufe	237	1.111	1,9	4,4	0,3	1,4
Landverkehr	68	691	0,6	2,8	0,2	1,7
Nachrichtenverkehr	63	664	0,5	2,7	0,8	8,5
Feinblechner, Installateure	664	662	5,4	2,6	4,5	4,5
Speisenbereiter	63	597	0,5	2,4	0,3	2,9
Brandenburg						
alle Berufsgruppen	3.719	12.711	100,0	100,0	0,5	1,7
Top 10 Berufsgruppen (kumuliert)	2.963	10.302	79,7	81,0	1,2	4,6
<i>Davon:</i>						
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	543	3.877	14,6	30,5	3,4	22,7
Schlosser	703	1.576	18,9	12,4	3,2	7,9
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	339	1.456	9,1	11,5	1,7	7,3
Bürofach-, Bürohilfskräfte	392	1.158	10,5	9,1	0,4	1,1
Elektriker	402	680	10,8	5,3	1,7	3,8
Feinblechner, Installateure	352	472	9,5	3,7	2,4	4,9
Metallverbinder	100	407	2,7	3,2	4,1	14,3
Montierer und Metallberufe	106	257	2,9	2,0	2,0	4,1
Chemiearbeiter	0	219	0,0	1,7	0,0	4,1
Techniker	26	200	0,7	1,6	0,1	1,1

LAQ = Leiharbeitsquote = Beschäftigte in der Leiharbeit bezogen auf jeweils alle Beschäftigten.

Soz.vers.pfl. Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung jeweils am 30. Juni.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

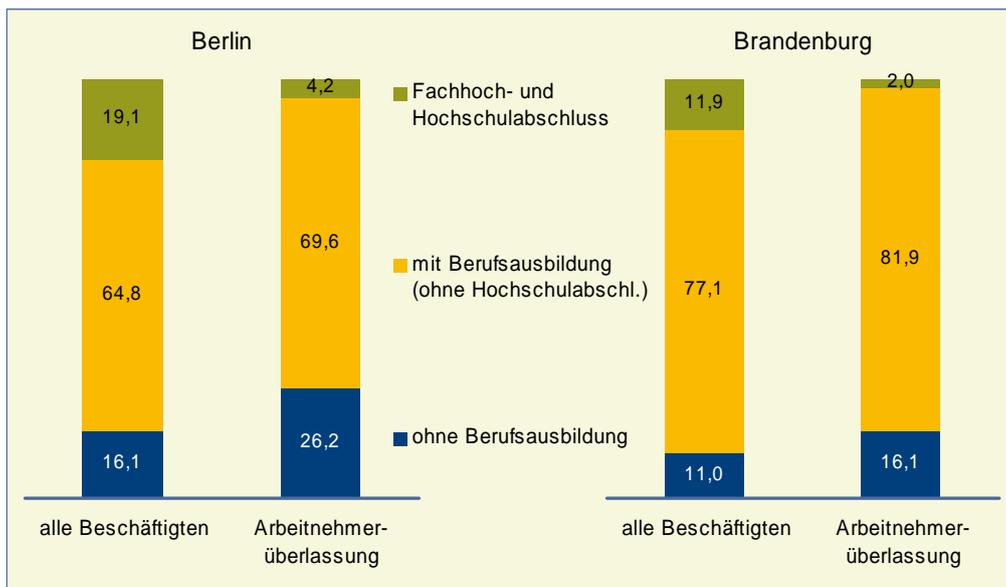
Insgesamt lässt sich in der Arbeitnehmerüberlassung eine starke Konzentration auf wenige und vor allem gewerbliche Berufe bzw. Hilfstätigkeiten feststellen. Diese hat sich im Untersu-

chungszeitraum auch kaum verändert. In einzelnen Fertigungsberufen ist die normale sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zwischen 2000 und 2008 stark zurückgegangen. Die Anzahl von Zeitarbeitern ist häufig in diesen Berufen gestiegen. Dieses Phänomen zeigt sich insbesondere bei den Metallverbindern in Brandenburg, bei denen spezielle produktions-technische Abläufe mit kurzen Einsatzdauern Zeitarbeit begünstigen dürften. Im Ergebnis haben sich die Leiharbeitsanteile in zahlreichen gewerblichen Berufen erhöht. Dagegen sind Bürokräfte nach wie vor nur in den seltensten Fällen Leiharbeitnehmer.

5.2 Qualifikation der Leiharbeitnehmer

Die Untersuchung der Einsatzfelder hat gezeigt, dass von Leiharbeitnehmern überwiegend gewerbliche Berufe und Fach- und Hilfstätigkeiten in Produktion und Büro ausgeübt werden. Dies dürfte sich auch in der Qualifikationsstruktur niederschlagen. Abbildung 9 stellt die Anteilswerte der Zeitarbeitsbeschäftigten ohne Berufsausbildung, mit Berufsausbildung und mit Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss in Berlin und Brandenburg dar. Zum Vergleich ist auch die Qualifikationsstruktur der Gesamtbeschäftigung abgebildet.¹⁶

Abbildung 9: Vergleich der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Berlin-Brandenburg 2008 (Anteile in Prozent)



Bei der Anteilsberechnung wurde die Angabe „Ausbildung unbekannt“ nicht berücksichtigt. Soz.vers.pfl. Beschäftigte am 30. Juni 2008.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Aus den Auswertungen geht hervor, dass sowohl in Berlin als auch in Brandenburg Leiharbeitnehmer mit Berufsausbildung in der Mehrzahl sind. In Berlin verfügen 2008 mehr als zwei Drittel der Zeitarbeiter über eine abgeschlossene Berufsausbildung, in Brandenburg sind es sogar etwa vier Fünftel. In Brandenburg dürften zwei Ursachen für den hohen Fachkräften-

¹⁶ Für einen Teil der Beschäftigten liegen in der Statistik keine Angaben zum Ausbildungsabschluss vor. Für die Arbeitnehmerüberlassung beispielsweise betraf dies in Berlin 20,2 Prozent und in Brandenburg 20,3 Prozent der Beschäftigten. Um einen sinnvollen Vergleich zu ermöglichen, ist die entsprechende Kategorie im Folgenden nicht in die Berechnungen eingeflossen.

teil unter den Leiharbeitnehmern relevant sein. Zum einen ist die Arbeitsmarktlage auch für Qualifizierte schwierig, so dass die Zeitarbeit eine Beschäftigungsalternative darstellt. Zum anderen ist das formale Qualifikationsniveau in Brandenburg wie in den neuen Bundesländern insgesamt recht hoch.

Angesichts der Konzentration von Arbeitnehmerüberlassung auf Hilfsarbeiter ist zu erwarten, dass der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung in der Zeitarbeit deutlich höher ist als bei allen Beschäftigten. Dies bestätigt sich auch in Berlin, wo in der Arbeitnehmerüberlassung 26,2 Prozent der Beschäftigten gegenüber 16,1 Prozent in der Gesamtwirtschaft über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Wegen des insgesamt höheren formalen Qualifikationsniveaus ist der Anteil der gering qualifizierten Leiharbeiter in Brandenburg mit 16,1 Prozent niedriger als in Berlin. Die Differenz zu allen Beschäftigten ist ebenfalls mit 5,1 Prozentpunkten weniger stark als in der Bundeshauptstadt.

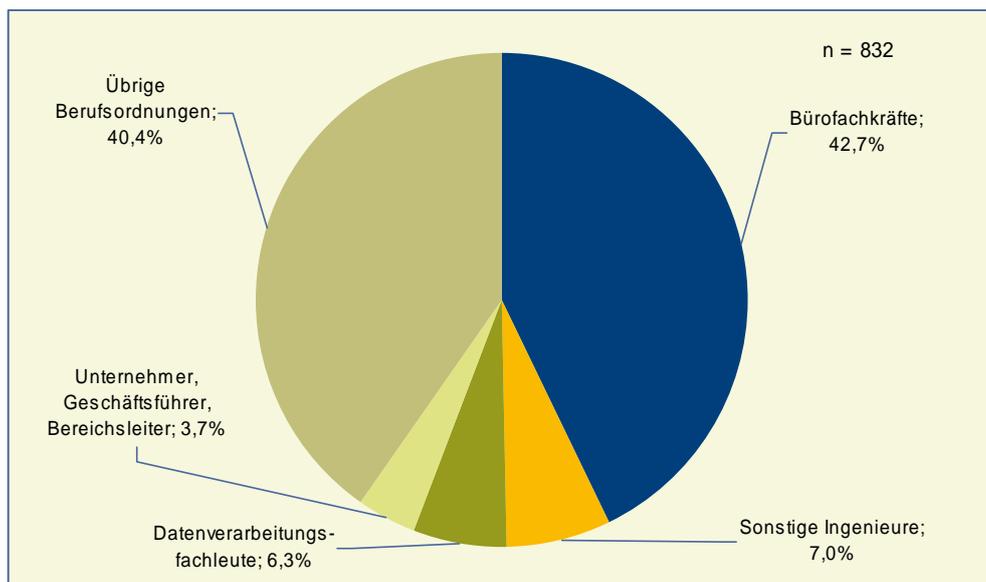
Akademiker sind selten Leiharbeitnehmer. Mit 4,2 (Berlin) bzw. 2,0 Prozent (Brandenburg) stellen sie zwar noch eine Randgruppe dar, einige Beobachter sehen aber Zuwachspotentiale bei der sog. Spezialzeitarbeit (Miegel et. al. 2007). Als mögliche Ursache für den geringen Akademikeranteil in der Arbeitnehmerüberlassung führen Promberger et. al. (2006) an, dass in diesem Marktsegment häufiger von befristeten Verträgen Gebrauch gemacht wird. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass Hochqualifizierte wegen ihrer besseren Chancen bei der Arbeitsplatzsuche auf Leiharbeit nicht angewiesen sind (Eigenhüller 2008: 22).

Miegel et. al. (2007) ordnen die Zeitarbeitnehmer in hochqualifizierten Fertigungsberufen (Ingenieure, Techniker, Naturwissenschaftler) der sog. Spezialzeitarbeit¹⁷ zu, die zur Abwicklung anspruchsvoller, zeitlich befristeter Projekte wie z. B. Entwicklungsarbeiten, der Umstellung auf neue Bilanzvorschriften oder der Einrichtung einer betriebseigenen Software diene. Damit würden spezialisierte Zeitarbeitsunternehmen den Entleihbetrieben spezifisches Know-how zur Verfügung stellen, das im Kundenunternehmen nicht ausreichend vorhanden ist. Auch Promberger et. al. (2006) finden Evidenz für Spezialisten, die die Nachfrage in bestimmten Branchen oder in einzelnen Berufssegmenten bedienen. Die Einsatzdauern in der Spezialzeitarbeit sind unterschiedlich, oftmals wird projektbezogenes Personal benötigt. Die Übernahmequoten liegen in diesem Bereich Fallstudien zufolge zwischen 50 und 80 Prozent, außer in der Gastronomie und der Gesundheitsbranche (Promberger et. al. 2006).

Da in Brandenburg der Hochqualifiziertenanteil an den Zeitarbeitnehmern nur sehr gering ist, sollen abschließend lediglich die Berufe der hochqualifizierten Zeitarbeitnehmer in Berlin betrachtet werden. Abbildung 10 zeigt, dass der Hauptteil dieser Personengruppe den Bürofachkräften zuzurechnen ist. Der Anteil der Ingenieure bzw. Datenverarbeitungsfachkräfte ist relativ gering. Dies deutet darauf hin, dass die projektbezogene Zeitarbeit in Berlin nicht sehr verbreitet sein dürfte.

¹⁷ Miegel et. al. (2007) schätzen, dass die Spezialzeitarbeit etwa 10 Prozent an der Zeitarbeit insgesamt ausmache. Neben den Akademikern (4 %) würde nach Expertengesprächen ein fast ähnlich großer Anteil der Zeitarbeitnehmer mit mittleren beruflichen Qualifikationen projektbezogene, spezialisierte Tätigkeiten in der Fertigung verrichten. Zudem unterstellen sie, dass bei Dienstleistungsberufen der Anteil an spezialisierten Zeitarbeitnehmern ähnlich groß ist wie bei den Fertigungsberufen.

Abbildung 10: Hochqualifizierte Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung in Berlin nach Berufen 2008



Soz.vers.pfl. Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung am 30. Juni 2008.
 Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

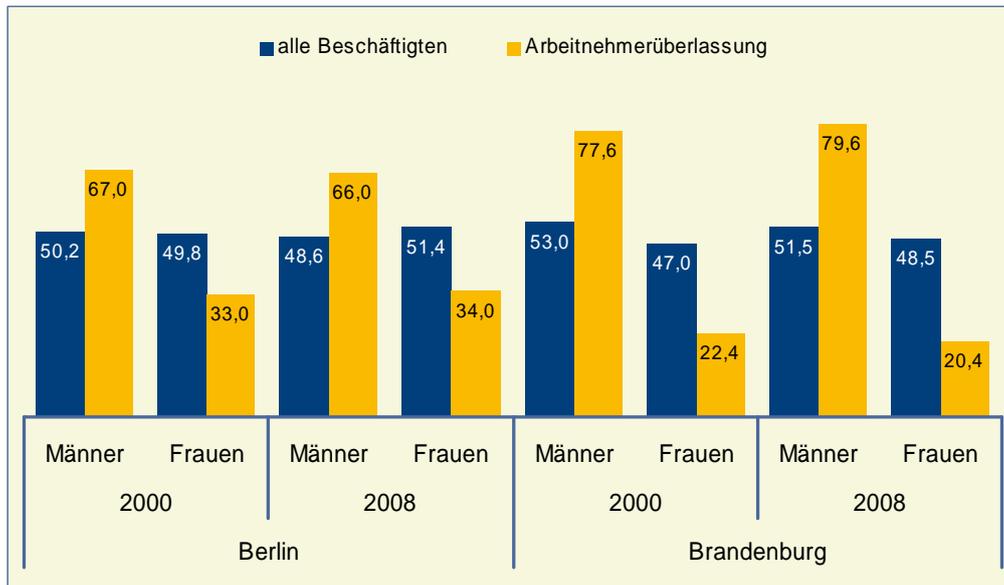
5.3 Geschlechtsstruktur

Im Abschnitt 5.1 wurde festgestellt, dass in Berlin und Brandenburg Fertigungsberufe in der Leiharbeitsbranche überdurchschnittlich stark vertreten sind. 2008 waren in Berlin 48,6 Prozent und in Brandenburg 66,4 Prozent der Leiharbeiter in diesem Berufsbereich tätig. Da der Frauenanteil in diesem Berufssegment eher klein ist¹⁸, verwundert es nicht, dass auch der Frauenanteil in der Arbeitnehmerüberlassung insgesamt gering ausfällt. Abbildung 11 gibt die Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern in den Jahren 2000 und 2008 wieder.

Abbildung 11 zeigt ebenfalls, dass in Berlin Männer in der Arbeitnehmerüberlassung seit Jahren in der deutlichen Mehrheit sind. Lediglich ein Drittel der Beschäftigten sind Frauen, der Anteil ist seit 2000 um 1,0 Prozentpunkte gestiegen. In der Gesamtbeschäftigung ist der Frauenanteil um 1,6 Prozentpunkte angestiegen; er lag 2008 bei 51,4 Prozent. In Brandenburg sind bei allen Beschäftigten anteilmäßig ebenfalls mehr Frauen beschäftigt als noch im Jahr 2000. Bei der Überlassung von Arbeitskräften dagegen ist der Anteil der Frauen von 22,4 Prozent auf nunmehr 20,4 Prozent zurückgegangen. Damit hat die geschlechtsspezifische Differenz in der Leiharbeitsbranche in Brandenburg sogar zugenommen. Sowohl in Deutschland als auch in der Region Berlin-Brandenburg ist kein Trend erkennbar, der auf eine wachsende Bedeutung von Frauen in der Arbeitnehmerüberlassung schließen ließe.

¹⁸ Ausführlich dazu vgl. Bogai et. al. (2009).

Abbildung 11: Beschäftigte insgesamt und Leiharbeiter in Berlin-Brandenburg nach Geschlecht 2000 und 2008 (Anteile in Prozent)



Soz.vers.pfl. Beschäftigte jeweils am 30. Juni.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

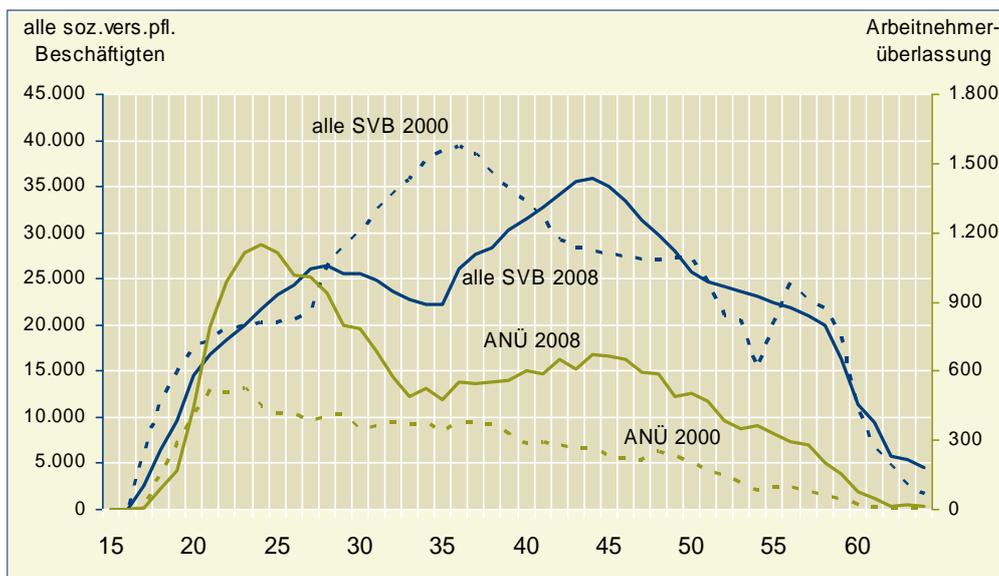
5.4 Altersstruktur

Im Folgenden soll die Altersstruktur der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung untersucht werden. Von Einfluss auf die Altersstruktur der Zeitarbeitnehmer dürften sowohl die Arbeitsbedingungen als auch die Arbeitsmarktchancen einzelner Personengruppen sein. Bei noch bis 2005 stark rückläufiger Gesamtbeschäftigung waren besonders die Einstiegschancen junger Arbeitskräfte in einen Beruf in Berlin-Brandenburg ungünstig (Bogai/Partmann 2008).

Da der häufige Arbeitsort- und Arbeitsplatzwechsel ein Charakteristikum der Zeitarbeitstätigkeit ist und diese beruflichen und räumlichen Flexibilitätsmerkmale sich vermehrt bei jungen Arbeitskräften finden und mit dem Alter tendenziell abnehmen, ist zu vermuten, dass jüngere Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung überdurchschnittlich stark vertreten sind. Außerdem hat der starke Beschäftigungsabbau in beiden Bundesländern zu einem besonders starken Rückgang der Beschäftigung in den jüngeren Altersgruppen geführt und bei noch relativ stark besetzten Altersjahrgängen die Eintrittschancen der Jugendlichen in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis verringert (Bogai/Partmann 2008).

Um diese These zu prüfen, wird die Veränderung der altersstrukturellen Zusammensetzung aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und jene der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung für die Jahre 2000 und 2008 verglichen (Abbildung 12 für Berlin und Abbildung 13 für Brandenburg).

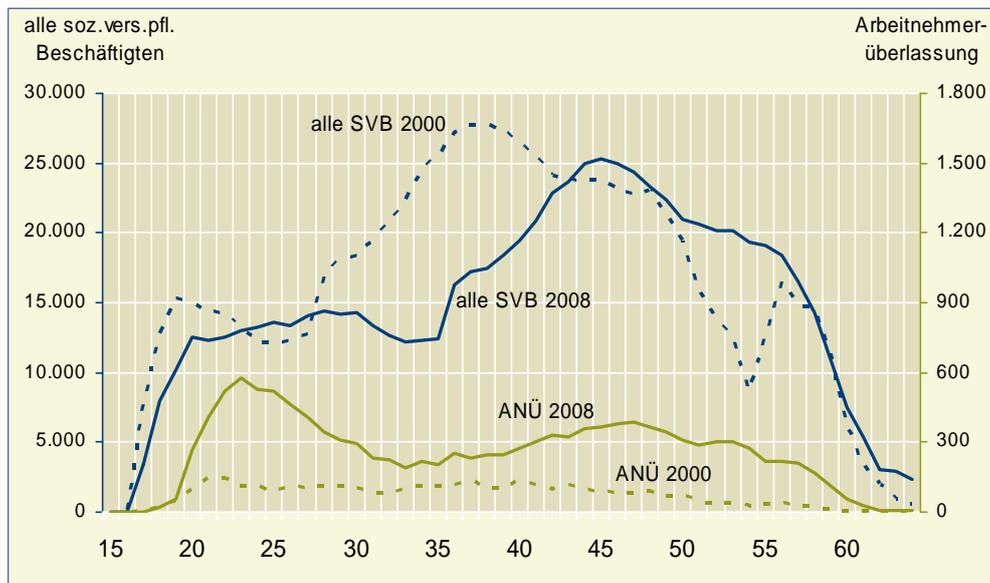
Abbildung 12: Altersstruktur der Beschäftigten und der Leiharbeiter in Berlin nach Einzeljahren 2000 und 2008



Soz. vers. pfl. Beschäftigte jeweils am 30. Juni.
 Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt zeigt sich sowohl in Berlin als auch in Brandenburg ein ähnliches Bild. Bedingt durch den demografischen Wandel und die damit einhergehende Alterung der Arbeitskräfte verschiebt sich die Kurve aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im betrachteten Zeitraum nach rechts. Der Gipfel dieser Kurven, welcher den häufigsten Wert (Modalwert) abbildet, verlagert sich in Berlin zwischen 2000 und 2008 vom 36. auf das 44. Altersjahr, in Brandenburg vom 38. zum 45. Jahr. In der Arbeitnehmerüberlassung weicht die Altersstruktur stark von der Gesamtbeschäftigung ab. In der betrachteten Zeitspanne von acht Jahren verschiebt sich der häufigste Wert hier in beiden Bundesländern nur marginal (in Berlin von 23 auf 24; in Brandenburg von 22 auf 23 Jahre). Auch die kumulative Betrachtung deutet auf einen überdurchschnittlich hohen Anteil jüngerer Beschäftigter in der Arbeitnehmerüberlassung hin. Während in Berlin 24,2 und in Brandenburg 22,9 Prozent aller Beschäftigten im Jahr 2008 zwischen 15 und 30 Jahre alt waren, beliefen sich die Vergleichswerte für die Leiharbeitskräfte auf 41,6 bzw. 37,0 Prozent. Somit zeigt sich zum einen, dass der Anteil jüngerer Arbeitskräfte in der Zeitarbeitsbranche überdurchschnittlich hoch ist und zum anderen, dass dieses Phänomen, zumindest im untersuchten Zeitraum persistent ist. Dies deutet darauf hin, dass immer wieder neue junge Arbeitskräfte eine Beschäftigung in einer Zeitarbeitsfirma aufnehmen, die sie nicht dauerhaft ausüben.

Abbildung 13: Altersstruktur der Beschäftigten und der Leiharbeiter in Brandenburg nach Einzeljahren 2000 und 2008

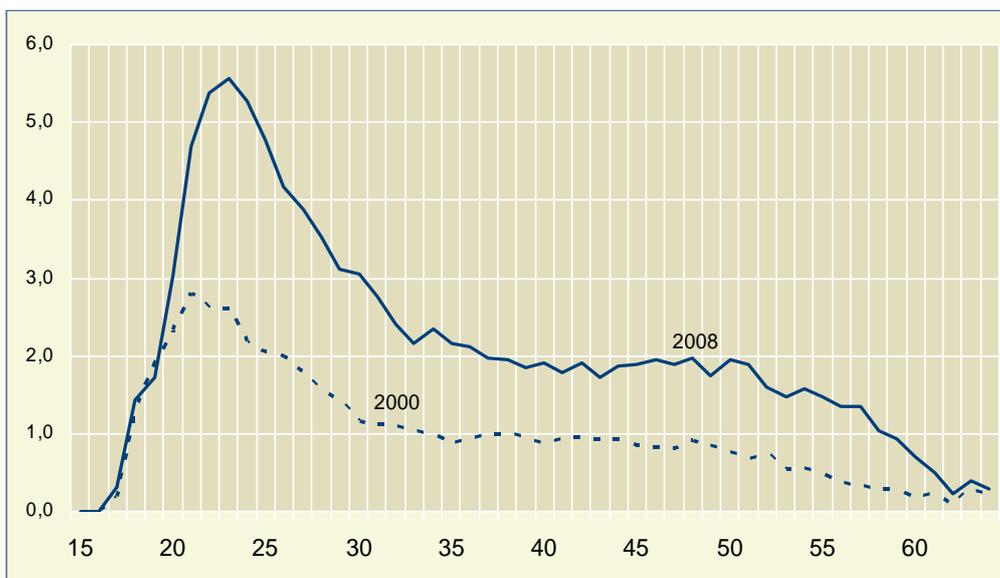


Soz.vers.pfl. Beschäftigte jeweils am 30. Juni.
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Neben den hohen Flexibilitätsanforderungen, welche die jüngeren Beschäftigten wie erwähnt für die Arbeitnehmerüberlassung prädestinieren, bietet die Zeitarbeit für diese Gruppe darüber hinaus eine alternative Möglichkeit die 2. Schwelle in den Arbeitsmarkt zu überwinden. Da die Betriebe in Berlin und insbesondere in Brandenburg verhältnismäßig niedrige Übernahmequoten für die Auszubildenden aufweisen (Bogai/Partmann 2008: 26 ff.), können diese evtl. verstärkt gezwungen sein, die Arbeitnehmerüberlassung als Beschäftigungsform zu wählen, um die Nähe zum Arbeitsmarkt auch nach Abschluss der Ausbildung zu wahren. Auch für Jugendliche ohne bzw. mit sehr niedriger formaler Qualifikation bietet die Zeitarbeit vermutlich einen vergleichsweise einfacheren Einstieg in den Arbeitsmarkt. Die in Abbildung 14 (Berlin) und in Abbildung 15 (Brandenburg¹⁹) aufgezeigten unterschiedlich hohen altersabhängigen Leiharbeitsquoten scheinen diese Vermutungen zu stützen.

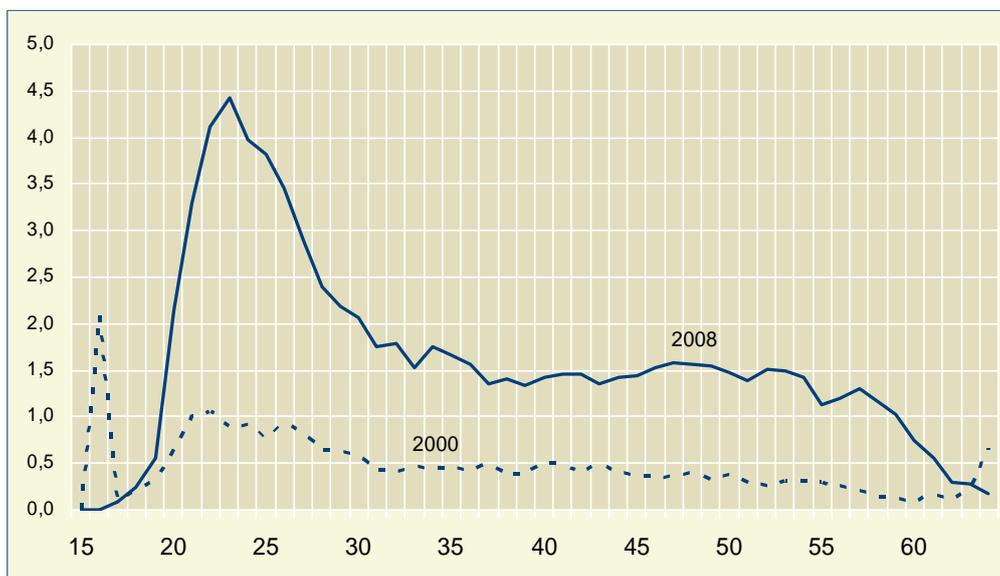
¹⁹ Die "Ausreißer" der Quoten am linken und rechten Rand im Jahr 2000 resultieren aus einer geringen absoluten Besetzung dieser Altersjahre.

Abbildung 14: Leiharbeitsquote* nach Altersjahren in Berlin 2000 und 2008



* Anteil der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung an jeweils allen Beschäftigten. Soz.vers.pfl. Beschäftigte jeweils am 30. Juni.
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Abbildung 15: Leiharbeitsquote* nach Altersjahren in Brandenburg 2000 und 2008



* Anteil der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung an jeweils allen Beschäftigten. Soz.vers.pfl. Beschäftigte jeweils am 30. Juni.
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Zwar sind die Leiharbeitsquoten zwischen 2000 und 2008 sowohl in Berlin als auch in Brandenburg in allen Altersjahren angestiegen, dies dürfte jedoch primär auf das allgemein hohe Wachstum der Zeitarbeitsbranche in diesem Zeitraum zurückzuführen sein. Von größerem Interesse ist hier die überdurchschnittlich hohe Leiharbeitsquote bei den jungen Beschäftigten. In Brandenburg waren 2008 über 4 Prozent aller 22- bis 24-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung tätig. In Berlin waren es sogar

über 5 Prozent. Da die Leiharbeitsquote in den folgenden Altersjahren stark sinkt und anschließend relativ konstant verläuft bzw. schwächer fällt, kann vermutet werden, dass das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen verstärkt als Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt genutzt wird. Allerdings deuten die Befunde zur Beschäftigungsdauer, die im abschließenden Abschnitt dargestellt werden, nicht auf eine stabile Integration in Beschäftigung.

6 Zusammenfassung und arbeitsmarktpolitische Schlussfolgerungen

In diesem Bericht wurde zunächst die besondere Bedeutung des rechtlichen Rahmens für die Verbreitung der Arbeitnehmerüberlassung dargestellt. Dieser sollte einen gewissen Mindestschutz für die Leiharbeiter gewährleisten und verhindern, dass Stammbesetzungen durch Leiharbeiter, die über geringere Schutzrechte als die Ersteren verfügen, verdrängt werden. Anfang dieses Jahrzehnts konzentrierte sich die politische Diskussion auf eine Liberalisierung dieses Wirtschaftsbereichs. Die Hartz-Kommission plädierte für eine weitgehende Abschaffung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und für den Ausbau von Personal-Service-Agenturen als Vermittlungsinstrument für Arbeitslose. Während die PSA ihrem Anspruch nicht gerecht werden konnten, expandierte der Markt für Zeitarbeitsunternehmen in ungeahntem Ausmaß. Hierzu trug sowohl die weitgehende Deregulierung der Zeitarbeitsbranche als auch später der konjunkturelle Aufschwung bei. Zeitarbeit wuchs auch in Berlin und Brandenburg stark, wobei sich im regionalen Vergleich zu Beginn des Untersuchungszeitraums vor allem in Brandenburg ein deutlicher Rückstand zeigte. Die Leiharbeit konzentriert sich dort auf die kreisfreien Städte bzw. auf Kreise mit hohem Industrieanteil. Die Untersuchung der personenbezogenen Merkmale bestätigt die deutschlandweiten Befunde. Die Tätigkeitsfelder der Zeitarbeiter liegen überwiegend in gewerblichen Berufen. In Berlin ist dieses Einsatzfeld im Vergleich zu Bremen und Hamburg weniger bedeutsam, was auf die geringere Bedeutung des industriellen Sektors zurückzuführen ist. Zeitarbeit ist in Berlin und Brandenburg zunehmend bei Bürokräften verbreitet.

Die meisten Zeitarbeiter verfügen über eine Berufsausbildung. Angesichts eines nur kurzzeitigen Engagements in wechselnden Betrieben, das bei höher qualifizierten Tätigkeiten schwerer zu organisieren ist, und besserer Arbeitsmarktchancen sind Akademiker deutlich unterrepräsentiert. Für Personen ohne Ausbildungsabschluss bietet die Zeitarbeit relativ gesehen deutlich mehr Beschäftigungsmöglichkeiten als die Wirtschaft insgesamt. Der höhere Anteil von Männern ist Spiegelbild der industriell-gewerblichen Schwerpunkte. Dass jüngere Arbeitnehmer unter den Leiharbeitern deutlich überrepräsentiert sind, dürfte mit den Beschäftigungsbedingungen in der Zeitarbeit und der Lage am Arbeitsmarkt zusammenhängen, die in der Region Berlin-Brandenburg sehr ungünstig ist.

Nach Darstellung der wesentlichen Befunde zur Entwicklung der Zeitarbeit soll abschließend der Versuch einer arbeitsmarktpolitischen Bewertung unternommen werden. Zunächst ist zu konstatieren, dass die Forschungssituation zur Zeitarbeit in Deutschland derzeit noch sehr lückenhaft ist. Insbesondere wurden die Begleitumstände – wie beispielsweise die Entwicklung der Löhne – die zu der starken Ausweitung der Leiharbeit im vergangenen Aufschwung führten kaum untersucht. Ältere Befunde zeigen teilweise erhebliche Lohndifferenzen der

Leiharbeitnehmer im Vergleich zu Stammbeschäftigten. Zudem zeigt sich, dass häufig Arbeitslose von Zeitarbeitsfirmen eingestellt werden.

Aus arbeitsmarktpolitischen Gründen ist die Brückenfunktion der Zeitarbeit in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis von zentraler Bedeutung. Dazu gehört neben dem sog. Klebeeffekt im Entleihbetrieb die Übergangschance in Beschäftigung bei anderen Firmen, die sich durch die in der Zeitarbeit gewonnene Arbeitserfahrung etwa im Vergleich zu einer Phase der Arbeitslosigkeit erhöhen dürfte. Während die Zeitarbeitsbranche von einem Anteil von 30 bis 40 Prozent der Zeitarbeiter ausgeht²⁰, die vom Entleihbetrieb in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden, errechnet das IAB mit Daten des Betriebspanels eine Quote von 15 Prozent, die im Jahresverlauf 2003 einen Übergang in reguläre Beschäftigung in einem aktuellen oder früheren Einsatzbetrieb fanden (Bellmann 2005). Zu bedenken ist bei derartigen Vergleichen, dass einfache Überganganteile keinen Rückschluss darüber zulassen, ob vergleichbare Arbeitnehmer nicht auch ohne Zeitarbeit eine dauerhafte Beschäftigung gefunden hätten. Kvasnicka (2005) kommt in einer entsprechenden Vergleichsanalyse, die den Zeitraum bis 2001 umfasst, zu dem Schluss, dass sich die Brückenfunktion der Zeitarbeit nicht nachweisen lässt. Leiharbeiter haben also unter Kontrolle beobachtbarer Unterschiede keine größeren Chancen auf ein reguläres Arbeitsverhältnis als Arbeitslose. Lediglich für die gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung ist ein Nettointegrationseffekt in einem Modellprojekt in Rheinland-Pfalz von 10 Prozent und dies für die Jahre 1995/96 belegt (Almus et. al. 2001).

Ein zentraler Aspekt der Zeitarbeit ist die starke Fluktuation in den Beschäftigungsverhältnissen. Diese führt dazu, dass der Anteil der Zeitarbeit an den Einstellungen wesentlich höher ist als der Beschäftigtenanteil. So kamen 12,0 Prozent der neu abgeschlossenen Beschäftigungsverhältnisse 2007 in Leiharbeitsfirmen zustande, im ersten Halbjahr 2008 sogar 12,7 Prozent. Nach Informationen aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik liegt die Beschäftigungsdauer bei den meisten Zeitarbeitern (53 %) bei weniger als 3 Monaten. Das bis 2003 geltende Synchronisationsverbot sollte eine gewisse Beschäftigungsstabilität sicherstellen, die die Attraktivität der Leiharbeit erhöhen würde. Es wäre zudem ein Zeichen, dass die Entleihfirmen in der Lage sein müssen, das Beschäftigungsrisiko durch Einwerben neuer Aufträge in höherem Maße zu tragen.

Die jüngsten Reformen hatten in theoretischer Hinsicht gegensätzliche Auswirkungen auf die Beschäftigungsdauer der Leiharbeitnehmer. Infolge der Verlängerung der Überlassungshöchstdauern war zu erwarten, dass sich die Einsatzzeiten der Leiharbeitnehmer erhöhten. Die Aufhebung des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots würden die Dauern eher verkürzen. Einer Studie von Antoni und Jahn (2006a) zufolge hat die Anhebung der maximalen Überlassungsdauern die Beschäftigungsstabilität der Leiharbeitnehmer im Verleihbetrieb nicht erhöht. Die Beschäftigungsdauer war zwischen 1980 und 1984 ähnlich hoch wie nach der weitgehenden Abschaffung der Regulierungen im Jahr 2004. Die Verlängerung der Überlassungshöchstdauer bis 1996 auf neun Monate hatte zunächst noch einen positiven Einfluss auf die Betriebszugehörigkeit im Verleihbetrieb.

²⁰ Thomas Reiz, CEO von Manpower It. Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 16.11.2007.

Eine Ursache für die seit 1997 sinkende Betriebszugehörigkeit im Verleihbetrieb dürfte die zu diesem Zeitpunkt eingeführte Zulassung befristeter Arbeitsverträge und die Lockerung des Synchronisationsverbotes gewesen sein. Kettenverträge – zum Teil verursacht durch den Abschluss von Tarifverträgen – haben daraufhin an Bedeutung gewonnen (Antoni/Jahn 2006a). Die Zeitarbeitsfirmen dürften somit das Risiko verleihfreier Zeiten auf ihre Mitarbeiter und die Versichertengemeinschaft übertragen haben. Die hohe Beschäftigtenfluktuation unter den Zeitarbeitnehmern ist ein Indiz für die Herausbildung eines prekären Arbeitsmarktes. Brenke und Eichhorst (2008) ziehen in ihrer Studie das Fazit, dass Zeitarbeit für viele Arbeitnehmer lediglich eine kurzzeitige Beschäftigung bedeutet, an die sich häufig Arbeitslosigkeit und andere Formen der Nicht-Erwerbstätigkeit anschließen.

Die Zeitarbeit weist zudem erhebliche Nachteile in der Jobqualität und Entlohnung auf. Mitlacher (2008) stellt zahlreiche Herausforderungen an das betriebliche Personalmanagement heraus, bestehende Defizite der Zeitarbeiter in Bezug auf Entlohnung, Arbeitsqualität, Qualifizierung und berufliche Aufstiegschancen abzubauen. Deskriptive Untersuchungen zeigten Lohnunterschiede gegenüber Stammbeschäftigten von bis zu 40 Prozent bei Personen mit geringer beruflicher Bildung (Kvasnicka/Werwatz 2002). Für höher qualifizierte Zeitarbeitnehmer liegen sie bei rund 20 Prozent. Die Lohnunterschiede fallen jedoch deutlich geringer aus, wenn individuelle und berufliche Charakteristika sowie die Erwerbsbiographie berücksichtigt werden. Nach Kontrolle dieser Faktoren bleibt allerdings dennoch eine Lohn Differenz von 15 bis 18 Prozent. Im internationalen Vergleich ist das ein großer Unterschied (Jahn 2008). Eine Konsequenz hieraus zeigt sich darin, dass im Jahr 2005 fast ein Viertel aller Vollzeitbeschäftigten, die bis zu drei Monate zusätzlich ergänzend Arbeitslosengeld II bezogen haben, als Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter beschäftigt waren (Bruckmeier et. al. 2007).

Nach Würdigung der verschiedenen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Aspekte erscheint die Zeitarbeit als janusköpfig. Trotz vorhandener Beiträge zur Flexibilisierung des betrieblichen Arbeitseinsatzes und des Arbeitsmarktes kann eine Schlechterstellung der Leiharbeiter durch Unterlaufen von Sozial- und Lohnstandards und das Ausnutzen einer schlechten Wettbewerbsposition einzelner Personengruppen am Arbeitsmarkt nicht ausgeschlossen werden. Damit stellt sich die generelle Frage, ob die Entwicklung der Zeitarbeit in Deutschland auf eine sog. two-tier-Reform am Arbeitsmarkt zurückzuführen ist (Ochel 2008). Eine solche Zwei-Klassen-Reform dereguliert kleine Segmente des Arbeitsmarktes und bürdet speziellen am Arbeitsmarkt benachteiligten Personengruppen zusätzliche soziale Risiken auf.

Anhang: Datenbasis

Für eine Analyse der Leiharbeit stehen grundsätzlich zwei Datenquellen zur Verfügung: Die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik und die Beschäftigungsstatistik der BA.

Die Erfassung von Leiharbeitskräften in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik geht auf das AÜG zurück, demzufolge alle Zeitarbeitsunternehmen zweimal im Jahr zu statistischen Meldungen an die BA verpflichtet sind.²¹ Es werden sowohl Betriebe erfasst, die die Arbeitnehmerüberlassung als Hauptzweck betreiben, als auch sogenannte Mischbetriebe der Zeitarbeit. Darunter fallen Unternehmen, deren hauptsächlicher Geschäftszweck nicht die Arbeitnehmerüberlassung ist, die aber eigene Mitarbeiter in Einzelfällen oder regelmäßig anderen Firmen überlassen. Da das in den Verleihbetrieben für die Personalvermittlung und -verwaltung zuständige Personal nicht registriert wird, deckt die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik das tatsächliche Beschäftigungsvolumen der Leiharbeitskräfte ab. Neben den monatlichen Zu- und Abgängen, dem Bestand, der ausgeübten Tätigkeit sowie einigen sozio-ökonomischen Merkmalen geben die Leiharbeitsbetriebe Auskunft über die Dauer der beendeten Beschäftigungsverhältnisse sowie den Status der Leiharbeitnehmer vor der Beschäftigungsaufnahme im Unternehmen.²²

Für diese Untersuchung ist die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik lediglich bedingt tauglich, da sie regional differenzierte Analysen nur eingeschränkt zulässt: Die Daten liegen gegliedert nach den Regionaldirektionen der BA vor, so dass Aussagen auf Länder- und Kreisebene nicht möglich sind. Zudem wird die Zahl der Leiharbeitnehmer dem Ort zugeordnet, in dem sich der Hauptsitz des Unternehmens befindet und nicht dem Ort, in dem der tatsächliche Verleihbetrieb ansässig ist. Aus diesen Gründen wird als Hauptdatenbasis dieser Untersuchung die Beschäftigungsstatistik der BA herangezogen, die auch regional differenziertere Analysen zulässt. Sie umfasst alle sozialversicherungspflichtigen Arbeiter und Angestellten sowie Auszubildende.

Die Leiharbeitnehmer werden über den ausgewiesenen Wirtschaftszweig des Arbeitgebers identifiziert.²³ Somit gehen in die Untersuchung ausschließlich Arbeitskräfte ein, die in Betrieben beschäftigt werden, deren Hauptzweck die Arbeitnehmerüberlassung darstellt. Durch diese Art der Erfassung kommt es in der Beschäftigungsstatistik sowohl zu einer Über- wie auch zu einer Untererfassung der Leiharbeit (vgl. Abbildung 16):

- Zum einen wird in der Beschäftigungsstatistik auch das Stammpersonal (Disponenten) in den Verleihbetrieben dem Wirtschaftszweig zugeordnet und ist somit nicht von der eigentlichen Leiharbeitnehmerschaft zu differenzieren. Der Anteil des Stammpersonals

²¹ Die gewerbliche Überlassung von Arbeitskräften bedarf einer Überlassungserlaubnis durch die BA (Erlaubnisbehörde).

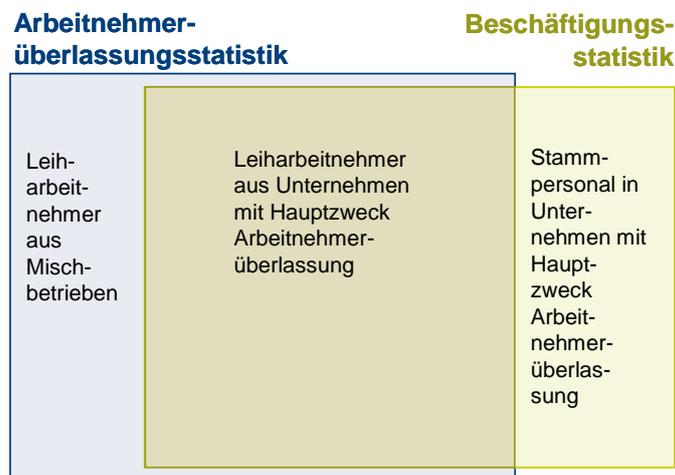
²² Vgl. hierzu das Statistikangebot der BA unter <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html>.

²³ Die Betriebe werden gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 93 (WZ93) unter der Kode-Nummer 74.50.2 (Gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitskräften) und in der WZ 2003 unter der 74.50.2 (Überlassung von Arbeitskräften) geführt. Die 2008 in Kraft getretene WZ 2008 trägt der zunehmenden Bedeutung der Leiharbeit Rechnung, indem sie sie in drei Gruppen unterteilt. Der 74.50.2 in der WZ 2003 entsprechen die 78.2 (Befristete Überlassung von Arbeitskräften) und die 78.3 (Sonstige Überlassung von Arbeitskräften) der WZ 2008 (Destatis 2008).

sonals lässt sich nach Auskunft der 15 führenden Leiharbeitsunternehmen in Deutschland für das Jahr 2003 auf rund 7 Prozent beziffern (Jahn/Wolf 2005: 8).

- Zum anderen werden die Leiharbeiter, die in Mischbetrieben tätig sind, nicht der Arbeitnehmerüberlassung, sondern der Stammbranche der Mischunternehmen zugeordnet. Nach der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik waren im Juni 2008 15 Prozent aller Leiharbeiter in Mischbetrieben tätig. Da diese Studie eine Untersuchung der Zeitarbeitsbranche im engeren Sinne zum Ziel hat, ist die Nichterfassung der aus Mischbetrieben verliehenen Arbeitskräfte jedoch unproblematisch.

Abbildung 16: Erfassung von Leiharbeitern in der Arbeitnehmerüberlassungs- und in der Beschäftigungsstatistik



Quelle: Buch/Niebuhr 2008a: 12

Infolge dieser Unter- wie auch Übererfassung der Leiharbeiter enthält die Beschäftigungsstatistik im Durchschnitt der letzten Jahre etwa 87 Prozent der in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik erfassten Leiharbeiter. Die Leiharbeitsquote auf Basis der Beschäftigungsstatistik liegt damit durchschnittlich um etwa 0,1 Prozentpunkte unter derjenigen der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (Jahn/Wolf 2005: 8).

Literatur

- Almus, M.; Egel, J.; Lechner, M.; Pfeiffer, F.; Spengler, H. (1999): Wirkungen gemeinnütziger Arbeitnehmerüberlassung in Rheinland-Pfalz. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 225, Nürnberg.
- Antoni, M.; Jahn, E. J. (2006a): Do changes in regulation affect employment duration in temporary work agencies? IAB Discussion Paper 18/2006, Nürnberg.
- Antoni, M.; Jahn, E. J. (2006b): Arbeitnehmerüberlassung. Boomende Branche mit hoher Fluktuation, IAB-Kurzbericht 14/2006, Nürnberg.
- Bellmann, L. (2005): Übernahme von Leiharbeitern - Wie groß ist der Klebeeffekt? Nürnberg.
- Bellmann, L.; Kühl, A. (2007): Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels, Berlin.
- Bernhard, S. (2008): Personal-Service-Agenturen. Stillgelegt. In: IAB-Forum 1/2008, Nürnberg, S. 66–69.
- Bernhard, S.; Hohmeyer, K.; Jozwiak, E.; Koch, S.; Kruppe, T.; Stephan, G.; Wolff, J. (2008): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen. IAB-Forschungsbericht, 02/2008, Nürnberg.
- Bogai, D.; Partmann, M. (2008): Der Arbeitsmarkt für Jüngere in Berlin und Brandenburg. Eine Analyse des regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarktes, IAB-Regional Berlin-Brandenburg 01/2008, Nürnberg.
- Bogai, D.; Wiethölter, D.; Partmann, M. (2009): Die Arbeitsmarktsituation für Frauen in Berlin-Brandenburg. IAB-Regional Berlin-Brandenburg 01/2009, Nürnberg.
- Brenke, K.; Eichhorst, W. (2008): Leiharbeit breitet sich rasant aus. DIW-Wochenbericht 19/2008, Berlin.
- Bruckmeier, K.; Graf, T.; Rudolph, H. (2007): Erwerbstätige Leistungsbezieher im SGB II: Aufstocker – bedürftig trotz Arbeit. IAB-Kurzbericht 22/2007, Nürnberg.
- Buch, T.; Janzen, N.; Niebuhr, A. (2008): Zeitarbeit in Schleswig-Holstein. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen, IAB-Regional Nord 05/2008, Nürnberg.
- Buch, T.; Niebuhr, A. (2008a): Zeitarbeit in Hamburg. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen, IAB-Regional Nord 06/2008, Nürnberg.
- Buch, T.; Niebuhr, A. (2008b): Zeitarbeit regional betrachtet. Überraschend dynamisch in Hamburg und Ulm. In: IAB-Forum 1/2008, Nürnberg, S. 40–47.
- Bundesagentur für Arbeit (2003): Vergabeverfahren für PSA beginnt. BA-Presseinformation 03/2003, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2008): Branchen und Berufe in Deutschland 1997–2007. Zeitarbeit, Nürnberg.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006): Bericht zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Berlin.
- Burda, M. C.; Kvasnicka, M. (2005): Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven. SFB 649 (Humboldt-Universität zu Berlin), Discussion Paper 2005–048, Berlin.

Destatis (Hrsg.) (2008): Umsteigeschlüssel der WZ 2003 zur WZ 2008, <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Klassifikationen/GueterWirtschaftsklassifikationen/Content75/KlassifikationWZ08,templateId=renderPrint.ppt>.

DGB (2009): Stellungnahme des DGB zum geplanten elften Leiharbeitsbericht der Bundesregierung, Bundesvorstand Berlin.

Eigenhüller, L. (2008): Zeitarbeit in Bayern. Entwicklung und Strukturen, IAB-Regional Bayern 01/2008, Nürnberg.

Fuchs, M. (2009): Zeitarbeit in Thüringen. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen, IAB-Regional Sachsen-Anhalt-Thüringen 02/2009, Nürnberg, im Erscheinen.

Hess, D.; Kaps, P.; Mosley, H. (2006): Implementations- und Wirkungsanalyse der Personal-Service-Agentur. In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 75, H. 3, S. 9–31, Berlin.

Jahn, E. J. (2008): Reassessing the Wage Penalty for Temps in Germany, IZA Discussion paper No. 3663.

Jahn, E. J.; Ochel, W. (2007): Contracting-out employment services: temporary agency work in Germany. In: Journal of European Social Policy 2007, Jg. 17, H. 2, S. 125–138.

Jahn, E. J.; Windsheimer, A. (2004): Personal-Service-Agenturen – Teil I. In der Fläche schon präsent, IAB-Kurzbericht 1/2004, Nürnberg.

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

Kelm, S. (2007): Die Neuausrichtung des Leiharbeitssektors zur Schaffung von mehr Beschäftigung in Deutschland, Uster.

Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (2002): Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. Broschüre Nr. A 306 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin.

Kvasnicka, M. (2005): Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment? SFB 649 (Humboldt-Universität zu Berlin), Discussion Paper 2005–031, Berlin.

Kvasnicka, M.; Werwatz, A. (2002): Lohneffekte der Zeitarbeit. In: DIW Wochenbericht 49/2002, Berlin, S. 847–854.

Miegel, M.; Wahl, S.; Schulte, M. (2007): Die Rolle der Zeitarbeit in einem sich verändernden Arbeitsmarkt. Gutachten gefördert durch die DIS AG, Bonn.

Mitlacher, L. W. (2008): Job quality and temporary agency work: Challenges for human resource management in triangular employment relations in Germany. The International Journal of Human Resource Management, 19:3, S. 446–460.

Ochel, W. (2008): The political economy of two-tier reforms of employment protection in Europe. CESifo Working paper No. 2461, München.

Promberger, M. (2006): Leiharbeit – Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 56, H. 5, S. 263–269.

Promberger, M.; Bellmann, L.; Dreher, C.; Sowa, F.; Schramm, S.; Theuer, S. (2006): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Abschlussbericht des Forschungsprojekts HBS–2002–418–3, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, Nürnberg.

Seifert, H.; Brehmer, W. (2008): Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform. In: WSI Mitteilungen 6/2008, Düsseldorf, S. 335–341.

Schröder, E. (1997): Arbeitnehmerüberlassung in Vermittlungsabsicht - Start oder Fehlstart eines arbeitsmarktpolitischen Modells in Deutschland. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 209, Nürnberg.

Tiemann, M.; Schade, H.-J.; Helmrich, R.; Hall, A.; Braun, U.; Bott, P. (2008): Berufsfeld-Definitionen des BIBB auf Basis der KldB 1992. Erste Fassung, Stand: 9. April 2008. In: [URL: <http://www.bibb.de/berufsfelder>], Stand: 30.03.2009.

Vanselow, A.; Weinkopf, C. (2000): Wiedereingliederung von Arbeitslosen durch sozialverträgliche Arbeitnehmerüberlassungen. Ergebnisse der fachlichen Begleitung von START Zeitarbeit NRW, Gelsenkirchen.

Vanselow, A.; Weinkopf, C. (2008): (Fehl-)Entwicklungen in der Zeitarbeit. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. In: Wizo-Diskurs, Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung, Bonn.

Ward, K. (2002): Going Global? New frontiers and “Emerging Market” in the Temporary Staffing Industry. University of Manchester, Geographies of temporary staffing unit, Working Paper No. 2, Manchester.

Wiethölter, D.; Bogai, D. (2005): Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Länderstudie Brandenburg, IAB-Regional Berlin-Brandenburg 01/2005, Nürnberg.

Wiethölter, D.; Bogai, D. (2006): Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Bericht für den Süden Brandenburgs. Der Arbeitsagenturbezirk Cottbus mit der kreisfreien Stadt Cottbus und den Landkreisen Elbe Elster, Spree-Neiße und Oberspreewald-Lausitz, IAB-Regional Berlin-Brandenburg 04/2006, Nürnberg.

Wiethölter, D.; Bogai, D. (2009): Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Länderstudie Berlin, IAB-Regional Berlin-Brandenburg 02/2009, Nürnberg.

WZB Wirtschaftszentrum Berlin für Sozialforschung; infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft (2006): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Bericht 2006 – Modul 1a: Neuausrichtung der Vermittlungsprozesse. Berlin, Bonn.

Impressum

IAB-Regional. IAB Berlin-Brandenburg
Nr. 03/2009

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/BB/2009/regional_bb_0309.pdf

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden
Sie unter
[http://www.iab.de/de/publikationen/regional/berlin-
brandenburg.aspx](http://www.iab.de/de/publikationen/regional/berlin-brandenburg.aspx)

ISSN 1861-1567

Rückfragen zum Inhalt an:

Dieter Bogai
Telefon 030.555599 5190
E-Mail dieter.bogai@iab.de