

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

2/2013

Arbeitnehmerüberlassung im Saarland und in Westdeutschland

Stefan Hell
Anne Otto

ISSN 1861-1540

IAB Rheinland-Pfalz-Saarland
in der Regionaldirektion

Rheinland-Pfalz-
Saarland

Arbeitnehmerüberlassung im Saarland und in Westdeutschland

Stefan Hell (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland)

Anne Otto (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland)

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

Zusammenfassung	9
1 Einleitung	11
2 Datengrundlagen zur Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland	12
2.1 Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜSTAT)	12
2.2 Beschäftigungsstatistik und Integrierte Erwerbsbiographien (IEB)	13
3 Entwicklung und Bedeutung der Arbeitnehmerüberlassung	14
4 Strukturmerkmale der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung	21
4.1 Berufe und Tätigkeitsbereiche	21
4.2 Qualifikationen	27
4.3 Nationalität	28
4.4 Altersstruktur	32
4.5 Löhne	35
4.6 Geschlechtsspezifische Strukturen	39
5 Erwerbszustände und Erwerbsverläufe vor und nach einer Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung	42
5.1 Leiharbeit: Brücke oder Sackgasse in Beschäftigung?	43
5.1.1 Argumente für Leiharbeit als Brücke in Beschäftigung	43
5.1.2 Argumente für Leiharbeit als Sackgasse in Beschäftigung	44
5.1.3 Ergebnisse ausgewählter Studien zu den Übergängen von Arbeitslosigkeit in Leiharbeit	46
5.2 Empirische Analyse der Erwerbszustände und Erwerbsverläufe vor und nach einer Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung	47
5.2.1 Datengrundlage und methodisches Vorgehen	48
5.2.2 Unmittelbarer Erwerbsstatus vor und nach der Leiharbeit	51
5.2.3 Branchenstruktur und Dauer der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse	56
5.2.4 Mittelfristige Erwerbsverläufe vor und nach der Leiharbeit	58
6 Zusammenfassung	72
6.1 Wichtige Strukturmerkmale der Arbeitnehmerüberlassung im Saarland	72
6.2 Leiharbeit bildet einen schmalen Steg in den regulären Arbeitsmarkt	74
Literatur	76
Anhang	78

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Erfassung von Leiharbeitnehmern in der Arbeitnehmerüberlassungs- und in der Beschäftigungsstatistik	13
Abbildung 2:	Arbeitnehmerüberlassung in Westdeutschland und im Saarland, Bestände (jeweils zum 30.06., Arbeitsort)	15
Abbildung 3:	Arbeitnehmerüberlassung und Gesamtbeschäftigung im Saarland, Bestände (jeweils zum 30.06., Arbeitsort)	16
Abbildung 4:	Arbeitnehmerüberlassung und Gesamtbeschäftigung im Saarland, Bestände (jeweils Quartalsstichtage, Arbeitsort)	16
Abbildung 5:	Leiharbeitsquoten (in Prozent) in Westdeutschland und im Saarland (Quartalsstichtage, Arbeitsort)	19
Abbildung 6:	Altersstruktur der Arbeitnehmerüberlassung und aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland 2008 und 2010, Prozentanteile der Altersjahrgänge (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)	32

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Beschäftigungsbestände und -änderungen in der Arbeitnehmerüberlassung 2008–2011 (Arbeitsort)	18
Tabelle 2:	Berufsbereiche in der Arbeitnehmerüberlassung in 2010, Bestände und Prozentanteile (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)*	22
Tabelle 3:	Die Top-10-Berufe in der Arbeitnehmerüberlassung im Saarland in 2010, Bestände, Anteile und Leiharbeitsquoten (LAQ) in Prozent (zum 30.6., Arbeitsort)	23
Tabelle 4:	Qualifikationsstruktur in den Top-10-Berufen in der Arbeitnehmerüberlassung in 2010, Prozentanteile (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)*	25
Tabelle 5:	Beschäftigtenstand und Leiharbeitsquoten nach Qualifikationsniveaus in der Arbeitnehmerüberlassung in 2010 (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)*	27
Tabelle 6:	Beschäftigtenbestand und Leiharbeitsquoten in der Arbeitnehmerüberlassung nach Staatsangehörigkeit in 2010 (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)	29
Tabelle 7:	Die Top-10-Berufe in der Arbeitnehmerüberlassung nach Staatsangehörigkeit in 2010, Prozentanteile (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)	31
Tabelle 8:	Altersstruktur der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung in 2010, Bestände und Prozentanteile (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)*	33
Tabelle 9:	Bruttomedianlöhne in Euro in den Top-10-Berufen in der Arbeitnehmerüberlassung in 2010 (jeweils zum 31.12., Arbeitsort)*	36
Tabelle 10:	Bruttomedianlöhne in Euro in den Top-10-Berufen in der Arbeitnehmerüberlassung für 20- bis 24-Jährige in 2010, (jeweils zum 31.12., Arbeitsort)*	38
Tabelle 11:	Frauen und Männer in der Arbeitnehmerüberlassung in 2010, Prozentanteile (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)	39
Tabelle 12:	Frauen und Männer in der Arbeitnehmerüberlassung nach Staatsangehörigkeit in 2010, Bestände und Prozentanteile (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)	40

Tabelle 13:	Frauen und Männer in der Arbeitnehmerüberlassung nach Altersgruppen in 2010, Prozentanteile (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)*	40
Tabelle 14:	Frauen und Männer in der Arbeitnehmerüberlassung nach Arbeitszeit in 2010, Bestände und Prozentanteile (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)*	41
Tabelle 15:	Frauen und Männer in der Arbeitnehmerüberlassung nach Ausbildungsabschluss in 2010, Bestände und Prozentanteile (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)*	42
Tabelle 16:	Geschlecht und Staatsangehörigkeit der Leiharbeitsbeschäftigten, Kohorten 2006 und 2007, Saarland (Arbeitsort)	49
Tabelle 17:	Beschäftigungsdauern in der Arbeitnehmerüberlassung, Kohorten 2006 und 2007, Saarland (Arbeitsort), Prozentanteile	50
Tabelle 18:	Erwerbsstatus innerhalb von 14 Tagen vor dem Beginn der Leiharbeitsbeschäftigung, Prozentanteile	52
Tabelle 19:	Erwerbsstatus innerhalb von 14 Tagen nach dem Ende der Leiharbeitsbeschäftigung, Prozentanteile	53
Tabelle 20:	Erwerbsstatus innerhalb von 14 Tagen nach dem Ende der Leiharbeitsbeschäftigung von allen zuvor arbeitslosen oder an Maßnahme teilnehmenden Leiharbeitern, Prozentanteile	55
Tabelle 21:	Top-10-Branchen der innerhalb von 14 Tagen nach der Leiharbeit neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse außerhalb dieser Branche,	57
Tabelle 22:	Dauer der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse nach der Leiharbeit, Saarland (Arbeitsort), Prozentanteile	58
Tabelle 23:	Kriterien für die Gruppenbildung	59
Tabelle 24:	Erwerbsverlauf in den 180 Tagen vor dem Beginn der Leiharbeitsbeschäftigung (Personengruppen), Prozentanteile	61
Tabelle 25:	Erwerbsverlauf in den 180 Tagen nach dem Ende der Leiharbeitsbeschäftigung (Personengruppen), Prozentanteile	61
Tabelle 26:	Erwerbsverläufe in den 180 Tagen vor und nach der Leiharbeitsbeschäftigung (deutsche Beschäftigte, Kohorte 2006), Prozentanteile	64
Tabelle 27:	Erwerbsverläufe in den 180 Tagen vor und nach der Leiharbeitsbeschäftigung (deutsche Beschäftigte, Kohorte 2007), Prozentanteile	65
Tabelle 28:	Erwerbsverläufe in den 180 Tagen vor und nach der Leiharbeitsbeschäftigung (ausländische Beschäftigte (ohne Franzosen), Kohorte 2006), Prozentanteile	69
Tabelle 29:	Erwerbsverläufe in den 180 Tagen vor und nach der Leiharbeitsbeschäftigung (ausländische Beschäftigte (ohne Franzosen), Kohorte 2007), Prozentanteile	70

Kartenverzeichnis

Karte 1:	Leiharbeitsquoten (in Prozent) in den saarländischen Kreisen in 2010 (jeweils zum 30.06., Arbeitsort)	20
----------	---	----

Anhangsverzeichnis

Tabelle A 1:	Tätigkeitsbereich in der Arbeitnehmerüberlassung in Anlehnung an die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik in 2010 (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)	78
Tabelle A 2:	Bestände und Prozentanteile von Männern und Frauen an den Top-10-Berufen in der Arbeitnehmerüberlassung 2010 (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)*	79

Zusammenfassung

In der jüngeren Vergangenheit rückte die Zeitarbeit zunehmend in den Mittelpunkt des öffentlichen und politischen Interesses. Dies beruht auf der wachsenden Bedeutung dieses Wirtschaftszweiges für den Arbeitsmarkt und auf der besonderen Beschäftigungsform, die in dieser Branche vorherrscht. Es werden Arbeitskräfte von Zeitarbeitsunternehmen an Unternehmen aus anderen Branchen verliehen. Vor diesem Hintergrund zeigt der erste Teil der vorliegenden Untersuchung die Beschäftigungsstrukturen der Zeitarbeitsbranche im Saarland auf. Dieses Bundesland hat unter allen Ländern die dritthöchste Leiharbeitsquote. Die hohe Nachfrage für Leiharbeitskräfte lässt sich damit erklären, dass die Industrie durch die Wirtschaftshistorie dieser Region eine immer noch hohe Bedeutung für den saarländischen Arbeitsmarkt hat. Wegen der starken Exportorientierung dieses Sektors weist auch die Leiharbeit eine hohe konjunkturelle Sensitivität auf. In der Leiharbeit arbeiten vorwiegend junge männliche Arbeitskräfte in Vollzeit und üben größtenteils einfache Hilfs- und Lagertätigkeiten in Fertigungsberufen aus. Unter den Zeitarbeitern ausländischer Herkunft sind die Franzosen die zahlenmäßig stärkste Gruppe. Der zweite Teil dieser Untersuchung besteht aus einer erwerbsbiographischen Analyse. Hierbei werden die Erwerbszustände und die Erwerbsverläufe von Zeitarbeitern im Saarland aus den Jahren 2006 und 2007 vor und nach ihrer Zeitarbeitsbeschäftigung miteinander verglichen. Per Saldo waren nach dem Ende der betrachteten Leiharbeitsperioden mehr Personen in Beschäftigung als zuvor. Diese Bilanz fällt bei den ausländischen Leiharbeitern ungünstiger aus als bei den Deutschen. Außerdem sind nach einer Beschäftigung in der Zeitarbeitsbranche mehr Deutsche in eine Nicht-Leiharbeitsbeschäftigung gemündet. Aber insgesamt betrachtet folgt nach dem Ende einer Leiharbeitsperiode bei weit mehr als der Hälfte der Zeitarbeiter entweder eine Arbeitslosigkeit bzw. Maßnahmeteilnahme und damit keine Integration in den Arbeitsmarkt. Oder es gibt keine Angaben über deren weiteren Verbleib am Arbeitsmarkt. Diese gefundenen Übergänge sind kein kausaler Nachweis für den Brückeneffekt, aber zumindest stecken sie die Grenzen hinsichtlich ihrer quantitativen Bedeutung ab. Demnach stellt eine Leiharbeitsbeschäftigung keine breite Brücke in eine reguläre Beschäftigung für Zeitarbeiter dar.

Keywords:

Brückeneffekt, Erwerbsbiographien, Leiharbeit, Saarland

Wir danken Hadica Elmas und Jochen Stabler für die umfassende Unterstützung bei der Datenaufbereitung für die vorliegende Untersuchung und bei der Layoutgestaltung dieser Publikation.

1 Einleitung

Die Zeitarbeit ist in den letzten Jahren in den Fokus des öffentlichen und politischen Interesses gerückt. Zum einen hängt die zunehmende Beachtung der Branche mit den spezifischen Charakteristika dieser Beschäftigungsform zusammen. Die Besonderheiten der Leiharbeit leiten sich aus dem Dreiecksverhältnis der beteiligten Arbeitsmarktakteure ab: Bei der Leiharbeit überlässt ein Arbeitgeber (Verleiher) die von ihm beschäftigte Arbeitskraft (Leiharbeitnehmerin bzw. -nehmer) gegen Entgelt einem Dritten (Entleiher) zur Erbringung von Arbeitsleistung (Vgl. Art. 1 § 1 [AÜG] vom 7. August 1972 – BGBl. I S. 1393). Der Arbeitsvertrag besteht also zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Leiharbeiter. Die Zeitarbeitsfirma ist damit zwar de jure der Arbeitgeber, de facto wird die Arbeitsleistung jedoch beim Kundenunternehmen erbracht, welches gegenüber der Leiharbeitskraft während eines Einsatzes weisungsbefugt ist. Durch diese Besonderheiten unterscheidet sich die Erfassung von Leiharbeit in den amtlichen Berichtssystemen von anderen Wirtschaftszweigen. Die bestehenden Datengrundlagen zur Leiharbeit in Deutschland sind entweder durch eine Über- oder Untererfassung der Anzahl der Leiharbeiter gekennzeichnet (siehe hierzu Kapitel 2).

Zum anderen beruht diese gestiegene Aufmerksamkeit für die Leiharbeit auf der stark gewachsenen Bedeutung dieser Beschäftigungsform auf dem deutschen Arbeitsmarkt und den regionalen Arbeitsmärkten. Außerdem war die Leiharbeit im Unterschied zu vielen anderen Wirtschaftszweigen in der jüngeren Vergangenheit mehreren Gesetzesänderungen unterworfen. Diese haben u. a. das hohe Arbeitsplatzwachstum in diesem Wirtschaftszweig in der jüngeren Vergangenheit mit befördert.

Die Leiharbeitsbeschäftigung hat sich in den Regionen Deutschlands unterschiedlich entwickelt.¹ Auf Ebene der Bundesländer gibt es deutliche Unterschiede in der Bedeutung der Leiharbeit für die Gesamtbeschäftigung. Im Jahr 2011 (Stichtag 31.03.) umfasste der Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung im Saarland rund 11 Tsd. Beschäftigte (siehe Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg). Die Leiharbeitsquote, der Anteil dieser Branche an allen Beschäftigten, betrug 3,1 Prozent und lag über dem westdeutschen Durchschnitt (2,7 %). Unter den alten Bundesländern hat das Saarland zu diesem Stichtag die dritthöchste Leiharbeitsquote. In Schleswig-Holstein liegt diese Quote am niedrigsten (1,8 %) und in den beiden Stadtstaaten Hamburg (3,3 %) und Bremen (3,9 %) am höchsten.

Vor dem Hintergrund dieser regionalen Arbeitsmarktdisparitäten in der Leiharbeitsbranche besteht das erste Ziel der vorliegenden Studie darin, die Bedeutung und die strukturellen Spezifika dieses Wirtschaftszweiges für das Saarland aufzuzeigen. Zu diesem Zweck wurde eine Strukturanalyse zur Leiharbeit im Saarland durchgeführt, welche die Charakteristika der Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeitsbranche nach mehreren Kriterien (z. B. nach Geschlechts-, Berufs-, Alters- und Qualifikationsstruktur) herausarbeitet.

¹ Dies zeigen z. B. mehrere Studien des IAB: Jahn/Wolf 2005: Ost- und Westdeutschland; Buch/Janzen/Niebuhr 2008: Schleswig-Holstein; Buch/Niebuhr 2008a und 2008b: Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern; Fuchs 2009a und 2009b: Thüringen, Sachsen-Anhalt.

Ein weiterer Hauptpunkt in der Debatte um die Leiharbeit ist die Frage, in welchem Maße die Leiharbeitsbeschäftigung eine Brücke in Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit darstellt. Auf regionaler Ebene könnten vor allem die unterschiedlichen Nachfragestrukturen für Leiharbeiter von Seiten der Unternehmen mit Ausschlag gebend dafür sein, ob ein Zeitarbeiter im Anschluss an eine Leiharbeit eine Beschäftigung findet. Im zweiten Teil dieser Studie wird eine erwerbsbiographische Analyse durchgeführt, in der jeweils die unmittelbaren Erwerbszustände und die mittelfristigen Erwerbsverläufe von Personen aus dem Saarland vor und nach ihrer Zeitarbeitsbeschäftigung miteinander verglichen werden. Auf der Grundlage dieser Analyseergebnisse wird diskutiert, inwiefern diese Resultate Hinweise darauf geben, dass eine Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung im Saarland eine Brücke in den regulären Arbeitsmarkt bildet, oder ob sie vielmehr eine Sackgasse darstellt, die keine Beschäftigungssicherheit fördert.

Die vorliegende Ausarbeitung wurde im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr des Saarlandes im Jahr 2012 erstellt. Zunächst werden kurz die verschiedenen Datengrundlagen zur Leiharbeit in Deutschland vorgestellt (Kapitel 2). In der Strukturanalyse wird zuerst die Entwicklung und Bedeutung der Leiharbeit im Saarland erläutert (Kapitel 3). Danach werden in Kapitel 4 die einzelnen Merkmale von Beschäftigten in der saarländischen Arbeitnehmerüberlassung skizziert und mit den Strukturen der westdeutschen Zeitarbeitsbranche verglichen. Die erwerbsbiographische Analyse (Kapitel 5) umfasst einen kurzen Überblick zum Forschungsstand bezüglich der Brückenfunktion der Leiharbeit und eine Erläuterung der methodischen Vorgehensweise. Zudem werden in diesem Kapitel die Ergebnisse aus der vergleichenden Darstellung der Erwerbszustände und Erwerbsverläufe vor dem Beginn und nach dem Ende eines Arbeitsverhältnisses in der Leiharbeit im Saarland dargelegt und abschließend zusammenfassend in Kapitel 6 diskutiert.

2 Datengrundlagen zur Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland

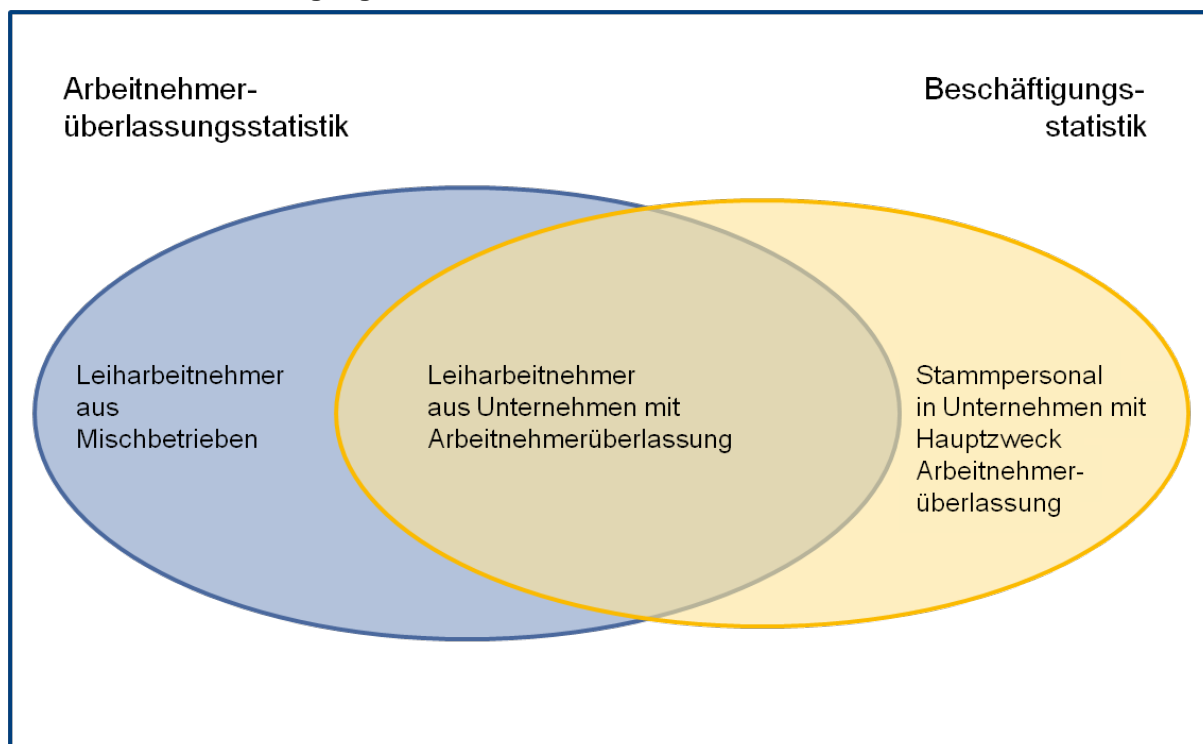
2.1 Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜSTAT)

Alle Betriebe mit einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung – also auch diejenigen, deren Betriebszweck nicht ausschließlich oder überwiegend der Arbeitnehmerüberlassung gilt – sind gemäß § 8 AÜG verpflichtet, den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit als Erlaubnisbehörde statistische Meldungen über Leiharbeiter zu erstatten. Das Stammpersonal der Verleihfirmen, wie beispielsweise deren Personaldisponenten, ist in diesen Statistiken nicht enthalten, ergo spiegelt die ANÜSTAT das tatsächliche Beschäftigungsvolumen der Leiharbeit wider. Die ANÜSTAT enthält auch Informationen zum Betriebssitz des Verleihbetriebes. Bei der Interpretation der regionalen Angaben zur Leiharbeit in der ANÜSTAT ist Folgendes zu beachten: Zwar unterscheidet das Meldeformular grundsätzlich zwischen Hauptsitz und Zweigbetrieb, jedoch werden die Leiharbeiter dem Ort zugerechnet, an dem sich der Hauptsitz des Verleihunternehmens befindet. Dies impliziert, dass der in der Statistik erfasste Ort gegebenenfalls vom tatsächlichen Ort des Verleihbetriebes abweicht. Schließlich erfasst die ANÜSTAT noch den Betriebszweck "ausschließlich oder überwiegend Arbeitnehmerüberlassung", so dass zwischen Betrieben, deren Hauptzweck der Arbeitnehmerüberlassung gilt, und Mischbetrieben differenziert werden kann (siehe Crimman et al. 2009).

2.2 Beschäftigungsstatistik und Integrierte Erwerbsbiographien (IEB)

Da, wie im vorherigen Abschnitt oben dargestellt, die Daten der ANÜSTAT für regional differenzierte Analysen nur wenig aussagekräftig sind, basiert insbesondere die Strukturanalyse zur Leiharbeit im Saarland auf der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Diese Datengrundlage basiert auf dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung und umfasst alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeiter, Angestellte und Auszubildende. Leiharbeitnehmer lassen sich in dieser Datenquelle über den Wirtschaftszweig des Arbeitgebers, in diesem Falle also nur über den Wirtschaftszweig der Arbeitnehmerüberlassung, identifizieren. Neben den regionalen Informationen, die sich auf den Betriebsitz des Verleihbetriebes und damit auf den Arbeitsort des Leiharbeitnehmers beziehen, bietet die Beschäftigungsstatistik auf individueller Ebene Informationen zu verschiedenen Charakteristika wie etwa Alter, Geschlecht, Qualifikation und Beruf. Aber der Arbeitsort des Verleihers ist zumeist nicht der eigentliche Arbeitsort des Leiharbeitsbeschäftigten, da dieser am Sitz des Entleihbetriebes beschäftigt ist. Eine Einschränkung für die Analyse der Erwerbsbiographien von Leiharbeitern ist, dass hier nur Betriebe identifiziert werden, deren Hauptzweck die Arbeitnehmerüberlassung ist. Mischbetriebe werden deshalb in der Analyse nicht berücksichtigt. Dadurch fallen ca. 17 Prozent der Leiharbeitskräfte gegenüber der ANÜSTAT weg. Diese Angabe bezieht sich auf den Dezember 2010 für Deutschland (Bundesagentur für Arbeit 2011). Außerdem kann nicht zwischen Personaldisponenten der Verleihfirmen und Leiharbeitskräften unterschieden werden. Der Anteil des Stammpersonals lässt sich nach Auskunft der 15 führenden Leiharbeitsunternehmen in Deutschland für das Jahr 2003 auf rund 7 Prozent beziffern (Jahn/Wolf 2005). Somit ergibt sich also eine gleichzeitige Unter- wie auch Übererfassung von Leiharbeitnehmern (siehe Abbildung 1; Buch/Niebuhr 2008a).

Abbildung 1: Erfassung von Leiharbeitnehmern in der Arbeitnehmerüberlassungs- und in der Beschäftigungsstatistik



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Buch/Niebuhr (2008a).

Es werden kurz die Angaben zu Leiharbeitnehmern aus der Beschäftigungsstatistik und der ANÜSTAT für das Saarland und Deutschland miteinander verglichen: Im Jahr 2010 (Stichtag 31.12.) umfasste der Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung in der Beschäftigungsstatistik im Saarland 10.200 Beschäftigte und in Deutschland 743.200 Beschäftigte (siehe Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg). Die ANÜSTAT weist für den Dezember 2010 10.200 Leiharbeitnehmer für das Saarland und 823.600 Leiharbeitnehmer für Deutschland aus. Die Gesamtwerte der beiden Statistiken weichen für das Saarland nicht voneinander ab. Jedoch ist der Abstand zwischen den Leiharbeitnehmerbeständen auf Bundesebene hoch: Die Statistik der Arbeitnehmerüberlassung weist einen um rund 11 Prozent höheren Wert aus als die Beschäftigungsstatistik (Bundesagentur für Arbeit 2011).

Zusätzliche Erkenntnisse auf individueller Ebene ergeben sich aus den integrierten Erwerbsbiographien (IEB), welche Informationen aus verschiedenen Datenquellen enthalten (siehe hierzu Oberschachtsiek et al. 2009). Dies sind die Beschäftigten-Historik des IAB (BeH), die Leistungsempfänger-Historik des IAB (LeH), die Maßnahme-Teilnehmer-Gesamtdatenbank (MTG) sowie die Daten zur Arbeitsuche aus dem Bewerberangebot (BewA). Mit der Verknüpfung von Meldungen zu Beschäftigung, Leistungsempfang und Maßnahmeteilnahmen der Arbeitsuche bietet die IEB somit eine äußerst detaillierte Darstellung von individuellen Erwerbsverläufen. Im Rahmen der Studie für das Saarland wird die IEB genutzt, um die Erwerbsverläufe der Leiharbeitskräfte vor und nach einer Leiharbeitsbeschäftigung zu untersuchen.

3 Entwicklung und Bedeutung der Arbeitnehmerüberlassung

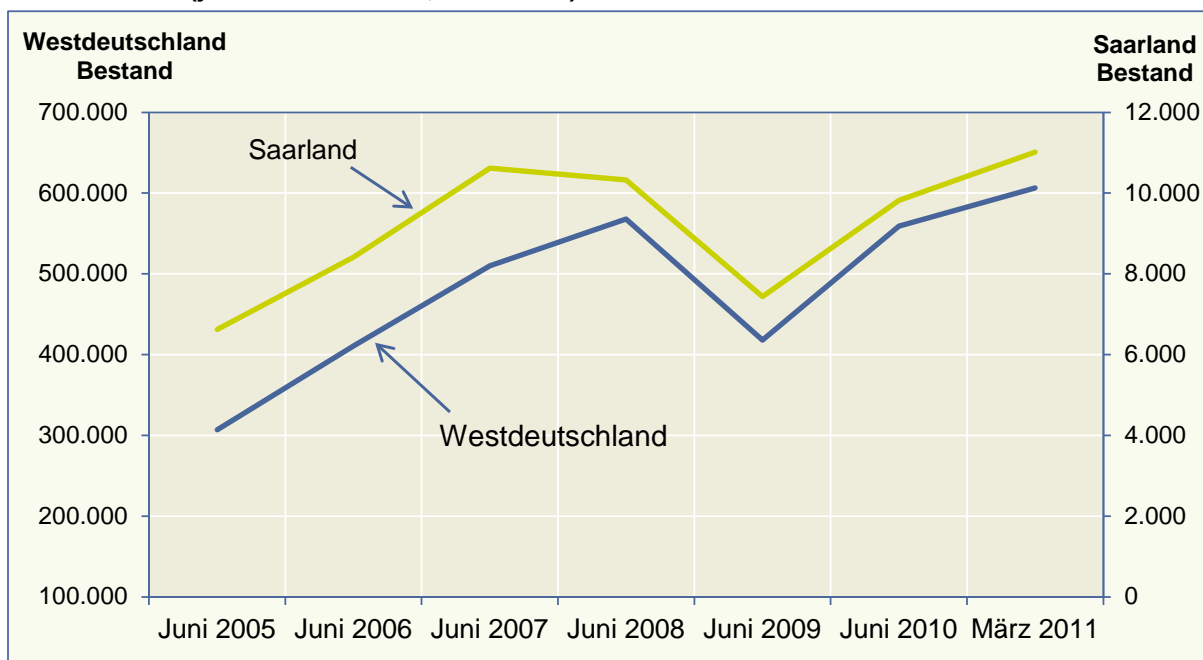
Dieses Kapitel widmet sich zunächst der quantitativen Bedeutung der Zeitarbeit im Saarland auf Grundlage der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Arbeitsortprinzip). Um sowohl die Entwicklung als auch den Umfang der Arbeitnehmerüberlassung im Land fundiert bewerten zu können, werden die Größen in Bezug gesetzt zur entsprechenden Entwicklung in Westdeutschland, aber auch zur allgemeinen Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Bundesland selbst. In Abbildung 2 ist für den Zeitraum 2005 bis 2011 die Zahl der in der Zeitarbeitsbranche Beschäftigten im Saarland sowie in Westdeutschland abgebildet.²

Die Abbildung 2 zeigt, dass die Zahl der in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigten Erwerbspersonen sowohl in Westdeutschland als auch im Saarland von 2005 bis 2008 deutlich angestiegen ist. Im darauf folgenden Jahr ging die Beschäftigtenzahl aufgrund der weltweit einsetzenden Finanz- und Wirtschaftskrise stark zurück. Anschließend – mit der konjunkturellen Erholung der deutschen und saarländischen Wirtschaft – stieg die Zahl der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung bis zum 31.03.2011 wieder deutlich an. In

² Die Beschäftigtenangaben werden an vier Quartals-Stichtagen erhoben. Bei Zeitreihen- und Strukturbetrachtungen ist es üblich, jeweils die Bestände zum 30.06. zugrunde zu legen, da u. a. der saisonale Einfluss zu diesem Stichtag geringer ist. Zum Zeitpunkt der Datenerhebung im Dezember 2011 war der aktuellste Datenstand der Stichtag 30.03.2011. Wegen einer Umstellung der Wirtschaftszweigsystematik (WZ) von der sogenannten WZ 2003 auf die WZ 2008 im Jahr 2008, wird hiermit im Folgenden verfahren: In diesem Jahr liegen Angaben aus beiden Systematiken vor. Wir legen in diesem Umstellungsjahr jeweils die Angaben zur Branche Arbeitnehmerüberlassung nach der WZ 2008 zugrunde.

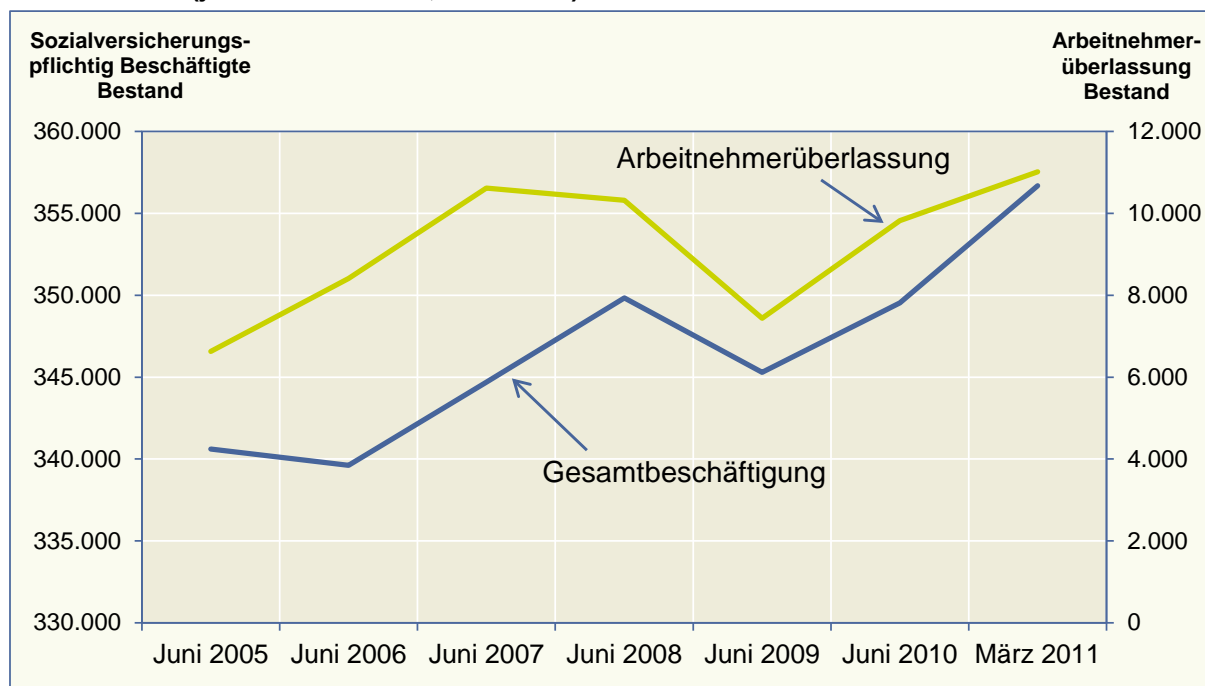
Westdeutschland und im Saarland sind die Bestände in diesem Wirtschaftszweig im ersten Quartal 2011 sogar höher als dies im vorherigen Konjunkturoberhoch im Sommer 2008 der Fall war. Im gesamten Zeitraum nahm die Zahl der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung im Saarland von 6.600 Tsd. (30.06.2005) auf 11.000 Tsd. (31.03.2011) um den Faktor 1,7 zu. In Westdeutschland erhöhte sich der Beschäftigtenbestand in der Arbeitnehmerüberlassung um den Faktor 2,0 (30.06.2005: 306.900; 31.03.2011: 606.400) und entwickelte sich damit dynamischer als im Saarland.

Abbildung 2: Arbeitnehmerüberlassung in Westdeutschland und im Saarland, Bestände (jeweils zum 30.06., Arbeitsort)



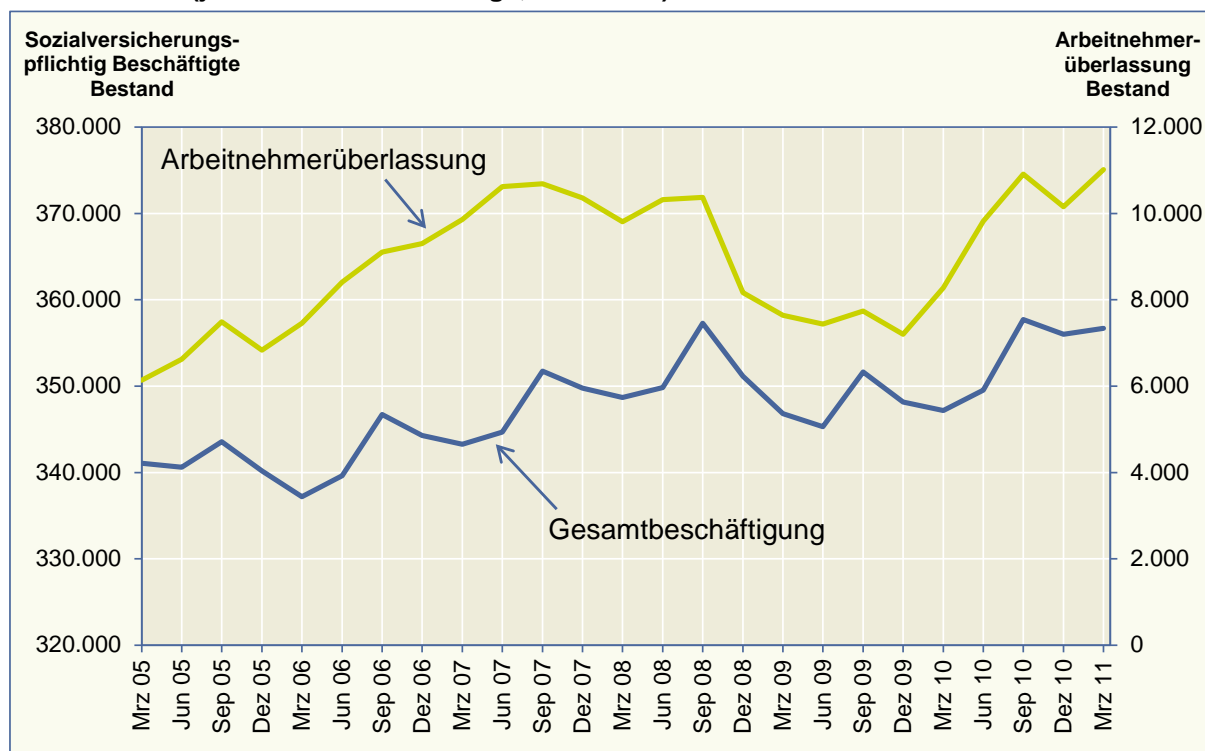
Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Abbildung 3: Arbeitnehmerüberlassung und Gesamtbeschäftigung im Saarland, Bestände (jeweils zum 30.06., Arbeitsort)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Abbildung 4: Arbeitnehmerüberlassung und Gesamtbeschäftigung im Saarland, Bestände (jeweils Quartalsstichtage, Arbeitsort)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

In der Abbildung 3 und Abbildung 4 werden für das Saarland die Entwicklungen in der Arbeitnehmerüberlassung und der Gesamtbeschäftigung miteinander verglichen. In Abbildung

4 werden die Beschäftigtenbestände für die vier Quartals-Stichtage pro Jahr ausgewiesen, um die besonderen, mit dem Konjunkturverlauf zusammenhängenden Gesetzmäßigkeiten dieser Branche besser verdeutlichen zu können. Zunächst fällt auf, dass die Zahl der beschäftigten Leiharbeiter vom zweiten bis zum letzten Quartal in 2005 deutlich zunahm; vom letzten Quartal 2005 bis zum ersten Quartal 2006 sank der Bestand in der Arbeitnehmerüberlassung. Ausgehend von diesem Quartal bis zum letzten Quartal 2007 stieg die Zahl der Leiharbeitskräfte fast durchgehend an und verblieb bis zum letzten Quartal 2008 auf einem hohen Niveau. Die Gesamtbeschäftigung zeigt zum einen die unterjährig typische saisonale Dynamik. Zur Arbeitnehmerüberlassung zeigt die Entwicklung aller Beschäftigten zum anderen vor allem bei dem einsetzenden Konjunkturaufschwung in 2006 Unterschiede. Anders als in diesem Wirtschaftszweig sank die Gesamtbeschäftigung vom vierten Quartal 2005 bis zum zweiten Quartal 2006. Erst mit Verzögerung – im Vergleich zur Arbeitnehmerüberlassung – setzte dann vom zweiten Quartal bis zum dritten Quartal 2006 in der Gesamtwirtschaft ein langsames Beschäftigungswachstum ein und vom dritten bis zum vierten Quartal 2006 verstärkte sich dieser Anstieg. Diese zeitlich versetzten Beschäftigungsanstiege, zuerst in der Leiharbeit und dann erst in der Gesamtbeschäftigung, lassen vermuten, dass die Unternehmen ihre Nachfrage zunächst durch Leiharbeiter im sehr frühen Konjunkturaufschwung deckten. Dieser Aufschwung hielt im Trend bis zum letzten Quartal 2008 an. Ein solches Ergebnis ist ein Hinweis darauf, dass Unternehmen bei der Einstellung zusätzlicher Fachkräfte zu Beginn des Aufschwungs wahrscheinlich erst einmal zurückhaltend reagierten und ihren steigenden Personalbedarf über Verleihfirmen deckten (vgl. Jahn/Bentzen 2010). Nachdem sich die wirtschaftliche Situation der Unternehmen zwischen 2007 und 2008 weiter positiv entwickelt hat und auch die weiteren Prognosen einen anhaltend positiven Trend erwarten ließen, waren sie dann offenbar in steigendem Maße bereit, den steigenden Arbeitskräftebedarf auch über eigene Einstellungen zu decken. Mit der Rekrutierung eigenen Personals können Kostensenkungen verbunden sein, da sich der durchschnittliche von Entleihunternehmen an einen Verleiher zu entrichtende Stundenverrechnungssatz auf etwa das Zweieinhalbfache des von der Zeitarbeitsfirma an den Leiharbeiter gezahlten Basisbruttostundenlohnes beläuft (Buch/Niebuhr 2008a und Burda/Kvasnicka 2006: 196). Wahrscheinlich sind fest angestellte Arbeitnehmer motivierter und eher bereit, in ihr berufsspezifisches Humankapital zu investieren. Dies könnte wiederum eine höhere Produktivität der regulär angestellten Arbeitskräften, sprich des Stammpersonals, zur Folge haben (Buch/Niebuhr/2008a). Leiharbeitskräfte dienen dagegen womöglich solange als ‚temporärer Puffer‘, bis sich die konjunkturelle Situation stabilisiert hat. Solche Situationen sind für die Unternehmen recht unsicher und mit einem hohen Risiko behaftet (siehe hierzu auch Jahn/Bentzen 2010).

Der Rückgang der Gesamtbeschäftigung vom dritten Quartal 2008 bis zum zweiten Quartal 2009 war moderater als in der Arbeitnehmerüberlassung. Im Abschwung wurde diese Branche wiederum stärker von dem im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise schrumpfenden Arbeitskräftebedarf getroffen. Die Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung in diesem Konjunkturunbruch zeigt also im Saarland eine für diese Branche charakteristische pro-zyklische Sensitivität. Bereits wie in 2005 steigt die Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung ab dem dritten Quartal 2009 wieder an, wogegen die Gesamtbeschäftigung erst ab dem zweiten Quartal 2010 wieder stark zugenommen hat.

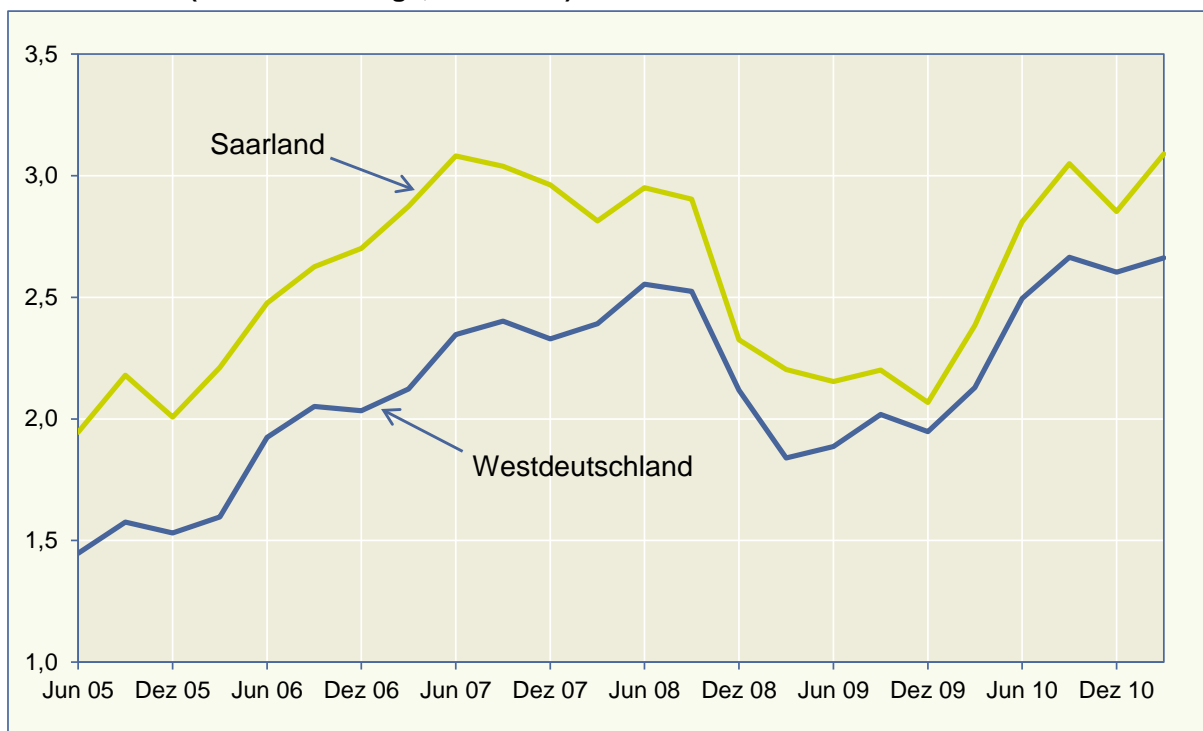
Tabelle 1: Beschäftigungsbestände und -änderungen in der Arbeitnehmerüberlassung 2008–2011 (Arbeitsort)

		30.06.2008	30.06.2009	30.06.2010	30.03.2011
Absolut					
SVB	Westdeutschland	22.238.819	22.163.637	22.413.625	22.782.280
	Saarland	349.840	345.301	349.541	356.696
ANÜ	Westdeutschland	567.963	418.055	559.133	606.407
	Saarland	10.323	7.435	9.823	11.018
Veränderung zum Vorjahr in Prozent					
SVB	Westdeutschland	-	-0,3	1,1	1,6
	Saarland	-	-1,3	1,2	2,0
ANÜ	Westdeutschland	-	-26,4	33,7	8,5
	Saarland	-	-28,0	32,1	12,2

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

In der Tabelle 1 sind nochmals die prozentualen Beschäftigungsänderungen in der Arbeitnehmerüberlassung und in der Gesamtbeschäftigung während der letzten drei Jahre aufgeführt. Aus den Änderungsraten der Arbeitnehmerüberlassung geht vor allem hervor, dass die Leiharbeitsbeschäftigung im Saarland etwas sensibler auf die Konjunkturlagen reagiert hat als in den alten Bundesländern insgesamt. So sank die Leiharbeit von 2008 (30.6.) auf 2009 (30.6.) um -28,0 Prozent (Westdeutschland: -26,4 %) und nahm mit der konjunkturellen Erholung der Saar-Wirtschaft von 2010 (30.6.) bis 2011 (30.3.) sogar um 12,2 Prozent zu (Westdeutschland: +8,5 %).

Abbildung 5: Leiharbeitsquoten (in Prozent) in Westdeutschland und im Saarland (Quartalsstichtage, Arbeitsort)

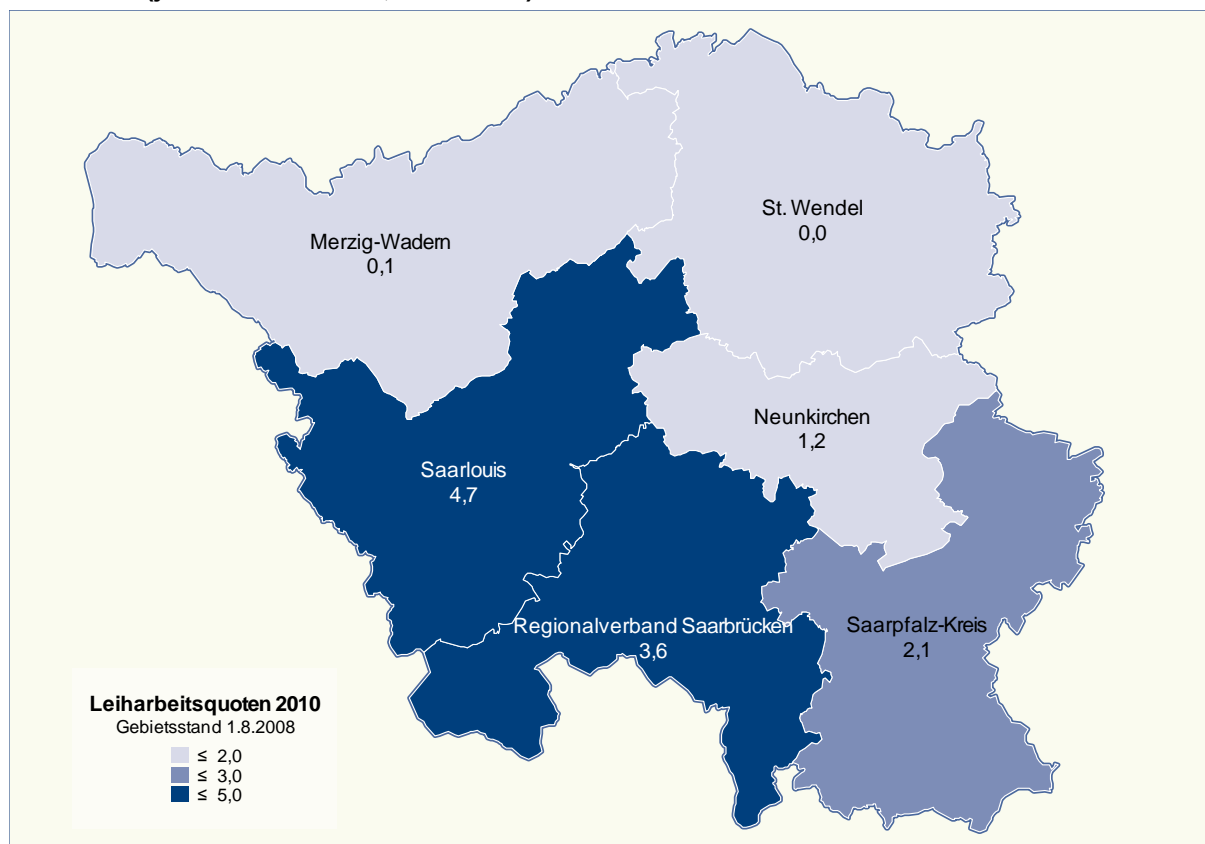


Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Der Anteil der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung an der Gesamtbeschäftigung (sogenannte Leiharbeitsquote) stieg im Saarland von 1,9 Prozent (30.06.2005) auf 3,1 Prozent (31.03.2011) an (siehe Abbildung 5). In diesem Zeitraum nahm die Leiharbeitsquote in Westdeutschland von 1,4 Prozent auf 2,7 Prozent zu. Die Leiharbeitsquote der Saar-Wirtschaft lag in diesen Jahren beständig über der westdeutschen.

Auf regionaler Ebene liegen diese Quoten in den Kreisen des Saarlandes zum Stichtag 30.06.2010 zwischen 1,2 Prozent (Neunkirchen) und 4,7 Prozent (Saarlouis) (Karte 1). In den Kreisen St. Wendel und Merzig betragen die Leiharbeitsquoten 0,0 Prozent bzw. 0,1 Prozent. Dies liegt daran, dass in St. Wendel keine und in Merzig kaum Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung in allen Betrachtungsjahren gemeldet waren.

Karte 1: Leiharbeitsquoten (in Prozent) in den saarländischen Kreisen in 2010 (jeweils zum 30.06., Arbeitsort)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass die Arbeitnehmerüberlassung der Saar-Wirtschaft empfindlicher auf die konjunkturellen Entwicklungen reagiert, sprich mit höheren Zuwächsen bzw. Rückgängen bei den letzten Konjunkturauf- und -abschwüngen. Außerdem ist die regionale Bedeutung dieser Branche größer als im westdeutschen Durchschnitt. In Kapitel 1 wurde bereits erwähnt, dass das Saarland unter den alten Ländern im Frühjahr 2011 die dritthöchste Leiharbeitsquote aufwies. Welche Erklärungen gibt es für diese Resultate?

Aufgrund der Wirtschaftshistorie des Saarlandes hat das Verarbeitende Gewerbe eine traditionell größere Bedeutung für dessen regionale Wirtschaft.³ Denkbar ist, dass hierdurch eine besonders hohe Nachfrage nach Leiharbeitskräften besteht. Eine weitere mögliche Ursache für die zuletzt hohe Nachfrage nach Leiharbeitskräften in 2010/2011 kann auch darin gesehen werden, dass sich die Gesamtwirtschaft im Saarland günstiger entwickelt hat als in den westdeutschen Ländern insgesamt. Dies kann auch als Erklärung für einen kurzfristig erhöhten Personalbedarf in den saarländischen Unternehmen dienen, welchen sie zunächst über Leiharbeitskräfte abgedeckt haben und später über fest eingestellte Arbeitskräfte. Außerdem hängt die Saar-Industrie aufgrund ihrer starken Exportorientierung besonders von den konjunkturellen Entwicklungen auf den internationalen Abnehmermärkten ab. Deshalb weist die

³ Der Beschäftigtenanteil des Verarbeitenden Gewerbes belief sich in 2010 auf 26,5 % im Saarland (Westdeutschland: 24,1 %).

Industrie in diesem Bundesland bei konjunkturellen Umschwüngen eine besonders hohe Reagibilität auf. Im letzten Aufschwung etwa war der Beschäftigungszuwachs im Verarbeitenden Gewerbe an der Saar mit 3,4 Prozent (30.6.2010–31.3.2011) überdurchschnittlich hoch (Westdeutschland: +1,4 %) und damit implizit wahrscheinlich auch die Nachfrage für Leiharbeitskräfte von Seiten der Saar-Industrie.

Zwar ist die Bedeutung der Leiharbeit für die Gesamtbeschäftigung recht niedrig. Aber aufgrund des hohen Stellenumschlages dieser Branche sind unterjährig erheblich mehr Personen in einer Leiharbeitsbeschäftigung, als die niedrigen Leiharbeitsquoten vermuten lassen würden. Aus der ANÜSTAT ist zu entnehmen, dass in Deutschland im zweiten Halbjahr 2010 58 Prozent der beendeten Arbeitsverhältnisse weniger als 3 Monate andauerten. In Rheinland-Pfalz-Saarland ist dieser Anteilswert sogar um 10 Prozentpunkte höher (68 %). Rund 10 Prozent der beendeten Arbeitsverhältnisse in der Branche dauerten in Deutschland sogar weniger als eine Woche. Wiederum ist dieser Anteilswert in Rheinland-Pfalz-Saarland mit 13 Prozent etwas höher. Folglich ist die Dynamik der Zu- und Abgänge in Leiharbeit in diesen beiden Bundesländern noch stärker ausgeprägt als im gesamten Bundesgebiet (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011). Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer in Deutschland liegt insgesamt dagegen bei mehr als zehn Jahren (Institut der deutschen Wirtschaft 2007). In der Leiharbeitsbranche wird ein Arbeitsplatz innerhalb einer Periode somit offensichtlich häufiger neu besetzt als in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt. Auch Burda/Kvasnicka (2006: 213) verweisen auf die für die Dynamik am deutschen Arbeitsmarkt zunehmend bedeutende Rolle der Zeitarbeit (siehe hierzu auch Buch/Niebuhr 2008a; Lehmer/Ziegler 2010 und Bundesagentur für Arbeit 2012a).

4 Strukturmerkmale der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung

4.1 Berufe und Tätigkeitsbereiche

Dieses Kapitel soll Aufschluss darüber geben, in welchen Tätigkeitsbereichen Leiharbeitskräfte zum Einsatz kommen. Wie zu Beginn des Kapitels 3 ausgeführt, erfolgt die Identifikation der Leiharbeitnehmerschaft in dieser Untersuchung über den Wirtschaftszweig "Überlassung von Arbeitskräften", in dem alle Arbeitnehmer erfasst sind, die in einem Betrieb tätig sind, dessen Hauptzweck die Arbeitnehmerüberlassung ist. Somit ist es mit der Beschäftigungsstatistik nicht möglich, unmittelbar Aussagen über den Wirtschaftszweig zu treffen, in dem die Leiharbeiter im Entleihbetrieb tatsächlich eingesetzt werden. Da Arbeitgeber, in diesem Fall also die Verleihbetriebe, aber regelmäßig Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit jedes ihrer Beschäftigten geben, lassen sich auf diesem Wege dennoch Informationen über die Tätigkeitsbereiche und ausgeübten Berufe der Leiharbeitskräfte generieren. In Tabelle 2 sind die Beschäftigten der Leiharbeitsbranche im Saarland und in Westdeutschland zunächst differenziert nach sechs Berufsbereichen ausgewiesen.

Tabelle 2: Berufsbereiche in der Arbeitnehmerüberlassung in 2010, Bestände und Prozentanteile (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)*

Berufsbereiche	Westdeutschland		Saarland	
	Bestand	Anteile in %	Bestand	Anteile in %
Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)				
Alle Berufe	559.133	100,0	9.823	100,0
Pflanzbauer, Tierzucht, Fischerei	948	0,2	8	0,1
Bergleute, Mineralgewinner	332	0,1	n.a.	n.a.
Fertigungsberufe	346.572	62,0	7.239	73,7
Technische Berufe	17.252	3,1	124	n.a.
Dienstleistungsberufe	190.415	34,1	2.392	24,4
Übrige Berufe	3.614	0,6	58	0,6
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB)				
Alle Berufe	22.413.625	100,0	349.541	100,0
Pflanzbauer, Tierzucht, Fischerei	289.392	1,3	3.414	1,0
Bergleute, Mineralgewinner	24.458	n.a.	1.398	0,4
Fertigungsberufe	5.779.519	25,8	110.039	31,5
Technische Berufe	1.597.253	7,1	18.271	5,2
Dienstleistungsberufe	14.437.236	64,4	212.226	60,7
Übrige Berufe	285.767	1,3	4.193	1,2

n.a.: Weniger als 5 Beschäftigte in einem Beruf.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Zum einen weisen die Tätigkeitsbereiche der Leiharbeit im Saarland große Unterschiede zur Struktur der Gesamtbeschäftigung auf. Zum anderen sind die beruflichen Strukturen zwischen der Leiharbeit im Saarland und in Westdeutschland recht ähnlich. Im Saarland liegt der Tätigkeitsschwerpunkt in der Gesamtbeschäftigung mit einem Anteil von 60,7 Prozent in den Dienstleistungsberufen, wogegen nur gut jeder vierte Leiharbeitnehmer diesem Berufsbereich angehört. Umgekehrt entfallen in der saarländischen Arbeitnehmerüberlassung 73,7 Prozent der Beschäftigten auf die Fertigungsberufe, die wiederum unter allen Beschäftigten nur einen Anteil von 31,5 Prozent haben. Im Saarland sind unter den Leiharbeitnehmern die Fertigungsberufe wesentlich häufiger vertreten als in der westdeutschen Arbeitnehmerüberlassung. Hier liegt der Beschäftigtenanteil der Fertigungsberufe um

12 Prozentpunkte höher. Die größere Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes schlägt sich hier in der abweichenden Tätigkeitsstruktur der Leiharbeitnehmer nieder.⁴

Tabelle 3: Die Top-10-Berufe in der Arbeitnehmerüberlassung im Saarland in 2010, Bestände, Anteile und Leiharbeitsquoten (LAQ) in Prozent (zum 30.6., Arbeitsort)

Berufsordnung	Westdeutschland			Saarland		
	Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)					
	Bestand	Anteil in %	LAQ in %	Bestand	Anteil in %	LAQ in %
Alle Berufe	559.133	100,0	2,5	9.823	100,0	2,8
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	209.968	37,6	45,3	4.850	49,4	40,9
Lager-, Transportarbeiter	44.221	7,9	10,1	675	6,9	9,9
Bürofachkräfte	58.966	10,5	1,9	586	6,0	1,3
Schweißer, Brennschneider	6.877	1,2	12,3	408	4,2	26,4
Elektroinstallateure, -monteur	18.195	3,3	5,1	280	2,9	4,4
Werbefachleute	3.731	0,7	4,3	273	2,8	20,8
Schlosser, o.n.A.	13.875	2,5	13,4	235	2,4	14,2
Maler, Lackierer (Ausbau)	9.803	1,8	8,1	160	1,6	6,7
Transport- geräteführer	7.446	1,3	15,3	154	1,6	12,7
Rohrinstallateure	6.448	1,2	4,1	142	1,4	5,7
Kummulierte Werte der Top 10 - Berufe	379.530	67,9	7,7	7.763	79,0	9,6

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Im Folgenden soll eine tiefer gehende Differenzierung der Berufe weiteren Aufschluss über die Einsatzfelder der Leiharbeitskräfte geben. Jeder Berufsbereich umfasst mehrere Berufe. Daher wird die Verteilung der Leiharbeitnehmerschaft auf über 300 Berufe betrachtet. Dabei stellt man fest, dass sich die Nachfrage nach Leiharbeitskräften im Wesentlichen auf eine relativ geringe Anzahl von Tätigkeiten konzentriert. In Tabelle 3 sind die Top-10-Berufe abgebildet, die im Saarland 2010 die meisten Leiharbeitskräfte beschäftigten. Die Leiharbeitnehmer in diesen Berufen decken 79 Prozent aller Beschäftigten ab; dagegen sind es im westdeutschen Durchschnitt nur 68 Prozent. Den größten Bedeutungsunterschied im Ranking der zehn wichtigsten Berufe zwischen dem Saarland und Westdeutschland gibt es bei

⁴ Im Anhang gibt die Tabelle A 1 an, welche Berufe zu Tätigkeitsfeldern in Anlehnung an die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik zusammenfasst wurden. Auch hier zeigt sich ein großer Unterschied zwischen den Tätigkeitsfeldern in der saarländischen und westdeutschen Arbeitnehmerüberlassung. Im Saarland werden 49,4 % der Leiharbeitnehmer als Hilfspersonal eingesetzt, in Westdeutschland sind es nur 37,7 %. Die Metall- und Elektroberufe sind mit einem Anteil von 24,4 % unter den Leiharbeitnehmern ebenfalls etwas stärker vertreten als im westdeutschen Durchschnitt (16,6 %).

den Hilfsarbeitern. In der saarländischen Arbeitnehmerüberlassung entfallen 49,4 Prozent aller Beschäftigten auf diesen Beruf und in Westdeutschland sind dies nur 37,6 Prozent. An zweiter Stelle steht im Saarland der Lager- und Transportarbeiter mit einem Beschäftigtenanteil von 6,9 Prozent und auf der Position 3 folgen die Bürofachkräfte mit einem Anteil in Höhe von 6,0 Prozent. Die jeweiligen Beschäftigtenanteile in den anderen Top-10-Berufen liegen bei 4 Prozent oder deutlich unter diesem Anteilswert. Zu diesen Top-10-Berufen gehören viele Berufe aus dem Fertigungsbereich und dem Handwerk und nur zwei Dienstleistungsberufe (Bürofachkräfte und Werbefachleute).

Die Leiharbeitsquoten (LAQ) auf Berufsebene geben Aufschluss darüber, wie viel Prozent der Beschäftigten innerhalb eines Berufs in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt sind (Tabelle 3). Die außerordentlich hohe Leiharbeitsquote bei den Hilfsarbeitern legt offen, dass diese Branche eine große Nachfrage nach einfachen bzw. geringqualifizierten Tätigkeiten hat. Oder anders formuliert: Hilfskräfte sind besonders einseitig auf die Arbeitnehmerüberlassung als ‚Arbeitgeberbranche‘ konzentriert. Bei den Hilfs- und Lagerarbeiten handelt es sich möglicherweise um Tätigkeitsfelder, bei denen der Bedarf, den Einsatz von Arbeitskräften den aktuellen Flexibilitätsanforderungen anzupassen, besonders hoch ist. Gleichzeitig ist es denkbar, dass Betriebe gerade in diesen Tätigkeitsbereichen, das Risiko der längerfristigen Bindung an entsprechende Arbeitskräfte an ein Verleihunternehmen auslagern. Es handelt sich hierbei um vergleichsweise gering entlohnte Tätigkeiten, die einen hohen körperlichen Arbeitseinsatz abverlangen und häufig von gering qualifizierten Erwerbspersonen ausgeübt werden.

Das Risiko einer auf konjunkturellen Schwankungen temporär stark zunehmenden bzw. abnehmenden Arbeitskräftenachfrage trägt also vor allem eine einzige Berufsgruppe: die Hilfskräfte. Unter den Top-10-Berufen in der saarländischen Arbeitnehmerüberlassung sind die Leiharbeitsquoten in zwei weiteren Berufen sehr hoch und belegen auch hier eine hohe Abhängigkeit von dieser Branche. Die Leiharbeitsquote im Beruf Schweißer und Brennschneider beträgt 26,4 Prozent und bei den Werbefachleuten 20,1 Prozent. Aber auch in fast allen Handwerksberufen in Tabelle 3 liegen die Leiharbeitsquoten über dem saarländischen Durchschnitt (2,8 %). Nur die Bürofachkräfte weisen die niedrigste Leiharbeitsquote auf (1,3 %).

Tabelle 4: Qualifikationsstruktur in den Top-10-Berufen in der Arbeitnehmerüberlassung in 2010, Prozentanteile (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)*

Berufsordnung	Westdeutschland			Saarland		
	Ohne Berufsausbildung	Mit Berufsausbildung	FH-/Hochschulabschluss	Ohne Berufsausbildung	Mit Berufsausbildung	FH-/Hochschulabschluss
Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) – Angaben in %						
Gesamt	40,5	55,4	4,1	43,0	55,1	1,9
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	66,4	33,2	0,4	58,6	40,8	0,7
Lager-, Transportarbeiter	53,6	45,5	0,9	44,7	53,5	1,8
Bürofachkräfte	12,0	76,1	11,9	12,8	76,6	10,6
Schweißer, Brennschneider	18,4	81,3	0,3	22,4	77,4	n.a.
Elektroinstallateure, -monteur	8,2	90,9	0,9	20,4	78,9	n.a.
Werbefachleute	29,3	64,3	6,4	30,4	63,9	5,7
Schlosser, o.n.A.	20,2	79,5	0,3	23,3	76,7	0,0
Maler, Lackierer (Ausbau)	16,6	83,4	0,1	70,2	29,8	0,0
Transportgeräteführer	49,5	50,3	0,2	60,1	39,9	0,0
Rohrinstallateure	8,0	91,9	0,1	44,6	55,4	0,0
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB) – Angaben in %						
Gesamt	18,4	69,1	12,5	18,6	71,6	9,9
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	54,4	45,0	0,7	49,1	50,5	0,4
Lager-, Transportarbeiter	39,2	59,9	0,9	35,9	63,3	0,7
Bürofachkräfte	9,9	80,1	9,9	9,2	82,4	8,4
Schweißer, Brennschneider	17,6	82,1	0,2	16,9	83,1	0,1
Elektroinstallateure, -monteur	14,3	84,8	1,0	12,8	86,4	0,8
Werbefachleute	14,7	63,1	22,2	14,9	74,4	10,7
Schlosser, o.n.A.	22,2	77,3	0,5	22,6	76,8	0,7
Maler, Lackierer (Ausbau)	21,5	78,1	0,3	34,3	65,3	0,4
Transportgeräteführer	38,1	61,2	0,7	40,6	59,4	0,0
Rohrinstallateure	14,9	84,7	0,4	22,2	77,5	0,2

* Jeweils bereinigt um Fälle mit der Merkmalsausprägung "keine Zuordnung möglich".

n.a.: Weniger als 5 Beschäftigte in einem Beruf.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

In Tabelle 4 sind die Top-10-Berufe in der Leiharbeit des Saarlandes mit ihren Ausbildungsniveaus aufgeführt. Abgebildet sind die jeweiligen Anteile der Qualifikationsstufen pro Beruf in der Gesamtbeschäftigung und in der Arbeitnehmerüberlassung. Unter allen Beschäftigten liegt der Anteil der, durch eine abgeschlossene Berufsausbildung, Qualifizierten bei den Hilfsarbeitern bei rund 50 Prozent und bei den Lagerverwaltern/Lager- und Transportarbeitern bei knapp 63 Prozent (Saarland). Die beiden entsprechenden Anteilswerte in der Arbeitnehmerüberlassung fallen jeweils in etwa nur 10 Prozentpunkte niedriger aus (41 %/53 %). Dies bedeutet, dass in der saarländischen Leiharbeit häufiger ungelernete Arbeitskräfte in diesen beiden Berufen arbeiten als dies in der Gesamtwirtschaft der Fall ist. Dieser Unterschied lässt sich auch bei den meisten anderen Top-10-Berufen im Saarland feststellen. Teils sind hier diese Unterschiede noch erheblich größer oder deutlich geringer.

Die Hilfs- und Lagerarbeiter, sind durch Tätigkeiten gekennzeichnet, die überwiegend keine formale Berufsqualifizierung voraussetzen und zumeist nach einer gewissen Einarbeitungs- oder Anlernzeit ausgeübt werden können. Die Anteile der gelernten Leiharbeitskräfte in diesen beiden Berufen sind im Saarland im Vergleich zu Westdeutschland sogar überdurchschnittlich hoch. Dieses Phänomen könnte als Hinweis darauf interpretiert werden, dass Arbeitgeber angesichts der Unsicherheiten über die zu erwartende Produktivität eines Bewerbers offenbar auch bei einfachen Tätigkeiten bevorzugt Personen einstellen, die ihre Ausbildungsfähigkeit unter Beweis gestellt haben, woraus dann auf eine höhere Produktivität geschlossen wird. Damit wäre Geringqualifizierten der Weg zu einer Festanstellung in einem Normalarbeitsverhältnis selbst bei Tätigkeiten mit vergleichsweise geringen Qualifikationsanforderungen häufig verwehrt.

Gerade diesen Personen mit beschäftigungshemmenden Merkmalen offeriert die Zeitarbeit möglicherweise eine Chance auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt: Umfragen unter Zeitarbeitnehmern zeigen, dass die Mehrheit eine solche Tätigkeit als die gegenüber einer regulären Beschäftigung schlechtere Alternative ansieht. Die meisten nehmen die Zeitarbeit nur in Kauf, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder um sich auf diesem Wege für eine Festanstellung im Entleihbetrieb zu empfehlen (Burda/Kvasnicka 2006: 198). Aufgrund der geringen Attraktivität der Zeitarbeitsbranche müssen Geringqualifizierte hier also weniger mit besser qualifizierten Mitbewerbern konkurrieren und haben so eine Chance auf eine Anstellung, die ihnen in einem regulären Beschäftigungsverhältnis – trotz eines gleichen Tätigkeitsprofils – verwehrt bliebe. Innerhalb der Gruppe der Leiharbeitskräfte bilden die Geringqualifizierten dann jedoch erneut die Gruppe mit den vergleichsweise ungünstigsten Arbeitsbedingungen: Antoni/Jahn (2009) verweisen z. B. auf einen positiven Zusammenhang zwischen Beschäftigungsdauer und Qualifikationsniveau – je geringer die Qualifikation der Zeitarbeitnehmer, desto kürzer dauert das Arbeitsverhältnis in der Regel an.

Leiharbeiter mit einem akademischen Abschluss finden sich vor allem bei den Büroarbeitskräften und bei den Werbeleuten. Die Akademiker sind unter den Bürofachkräften mit einem Anteil von 11 Prozent sogar etwas stärker vertreten als dies in der Gesamtbeschäftigung des Saarlandes der Fall ist.

4.2 Qualifikationen

Im Folgenden wird die Qualifikationsstruktur der Leiharbeitnehmerschaft näher betrachtet. In Tabelle 5 sind die jeweiligen Anteilswerte der in der Branche Beschäftigten ohne Berufsausbildung, mit Berufsausbildung sowie mit Fachhoch-/Hochschulabschluss für das Saarland und Westdeutschland ausgewiesen. Als Referenz ist zudem die Zusammensetzung der Gesamtbeschäftigung nach Qualifikation aufgeführt. In der Beschäftigungsstatistik liegen für einen nicht unwesentlichen und seit mehreren Jahren wachsenden Anteil der Beschäftigten keine Informationen über den Ausbildungsabschluss vor. So sind rund 21,9 Prozent der Arbeitnehmer der Leiharbeitsbranche im Saarland keinem Abschluss zugeordnet. Dieses Problem ist kein branchenspezifisches. Um einen sinnvollen Vergleich der Regionen und Beschäftigtengruppen zu ermöglichen, ist die entsprechende Kategorie in die Berechnungen der folgenden Ausführungen nicht eingeflossen.

Tabelle 5: Beschäftigtenstand und Leiharbeitsquoten nach Qualifikationsniveaus in der Arbeitnehmerüberlassung in 2010 (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)*

Ausbildung	Bestand		Anteil in %	
	Westdeutschland	Saarland	Westdeutschland	Saarland
Arbeitnehmerüberlassung				
Ohne Berufsausbildung	183.586	3.249	39,8	41,5
Mit Berufsausbildung	258.683	4.456	56,1	56,9
Fach- und Hochschulabschluss	18.518	130	4,0	1,7
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte				
Ohne Berufsausbildung	3.402.583	54.608	18,4	18,5
Mit Berufsausbildung	12.814.536	210.674	69,1	71,6
Fach- und Hochschulabschluss	2.322.469	29.123	12,5	9,9
Leiharbeitsquote in %				
Ohne Berufsausbildung	-	-	1,6	5,9
Mit Berufsausbildung	-	-	1,6	2,1
Fach- und Hochschulabschluss	-	-	1,3	0,4

* Jeweils bereinigt um Fälle mit der Merkmalsausprägung "keine Zuordnung möglich". Die Angaben beziehen die Auszubildenden mit ein.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Im Saarland sind die Leiharbeitnehmer mit Berufsausbildung die größte Teilgruppe (56,9 %). Der entsprechende Anteil in Westdeutschland fällt mit 56,1 Prozent gleich hoch aus. Die zweitgrößte Gruppe bilden die Personen ohne Berufsausbildung, deren Beschäftigtenanteil im Saarland mit 41,5 Prozent um 1,7 Prozentpunkte über dem Durchschnittswert der alten Länder liegt (39,8 %). Akademiker sind kaum unter den Leiharbeitsbeschäftigten zu finden; ihr Anteil liegt im Saarland mit 1,7 Prozent um 2,3 Prozentpunkte unter dem westdeutschen Mittel. Folglich ist die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in der saarländischen Leiharbeitsbranche etwas ungünstiger als in den alten Bundesländern insgesamt.

Für das Saarland und Westdeutschland gilt, dass die Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung nicht so gut qualifiziert sind wie in der Gesamtwirtschaft. Der Anteil der Ungelernten in der Leiharbeit liegt im Saarland mit 41,5 Prozent um 22 Prozentpunkte höher als unter den Beschäftigten insgesamt. In Westdeutschland ist diese Differenz mit 21,4 Prozentpunkten ähnlich hoch. Bei den Leiharbeitnehmern mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung fallen diese Unterschiede niedriger aus: Im Saarland beträgt die Differenz 14,7 Prozentpunkte und in Westdeutschland 13 Prozentpunkte. Insgesamt lässt sich daher festhalten, dass die Qualifikation der Leiharbeitnehmer im Saarland insgesamt sehr viel ungünstiger ausfällt als in der Gesamtwirtschaft dieses Bundeslandes. Dieses Ergebnis gilt gleichfalls für die gesamte westdeutsche Leiharbeitsbranche.

Die in der Tabelle 5 ausgewiesenen Leiharbeitsquoten (LAQ) stellen den Anteil der Leiharbeiter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des entsprechenden Qualifikationsniveaus dar. Die Leiharbeitsquote im Saarland ist umso höher, je niedriger das Qualifikationsniveau ausfällt. So sind derzeit 5,9 Prozent aller Beschäftigten ohne Berufsausbildung als Leiharbeiter tätig. Unter den Beschäftigten mit Berufsausbildung sind es 2,1 Prozent und unter den Akademikern 0,4 Prozent. Zum Vergleich: Die durchschnittliche Leiharbeitsquote im Saarland beträgt zum 30.06.2010 2,8 Prozent und liegt also zwischen den Quoten der Geringqualifizierten und der Personen mit einer Berufsausbildung. Offensichtlich besteht im Saarland ein negativer Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsniveau und der Leiharbeitsquote. In den alten Bundesländern insgesamt gibt es diesen Zusammenhang nicht, da die Leiharbeitsquote zwischen den unterschiedlichen Qualifikationsniveaus nur sehr geringfügig variiert. So betragen die Leiharbeitsquoten der Beschäftigten ohne und mit Berufsabschluss jeweils 1,6 Prozent und die Leiharbeitsquote der Akademiker liegt mit 1,3 Prozent nur um 0,3 Prozentpunkte niedriger.

4.3 Nationalität

Neben Geringqualifizierten sind Ausländer besonders von Arbeitslosigkeit betroffen. Im Saarland fiel die Arbeitslosenquote der Ausländer – basierend auf allen zivilen Erwerbspersonen – im Dezember 2011 mit 15 Prozent um etwa 8 Prozentpunkte höher aus als die der Deutschen (5,7 %) (Bundesagentur für Arbeit 2012b). Die Tabelle 6 weist die Bestände und Leiharbeitsquoten für Deutsche und Ausländer sowie für die wichtigsten Ausländergruppen in der saarländischen Arbeitnehmerüberlassung aus. Die Leiharbeitsquoten der Ausländer sind erheblich höher als diejenigen der Deutschen. Dies ist sowohl in Westdeutschland als auch im Saarland der Fall. Während die Leiharbeitsquote der Deutschen an der Saar sowie in den alten Ländern jeweils 2,3 Prozent beträgt (2010), ist die Leiharbeitsquote der ausländischen Leiharbeitnehmer im Saarland mit 8,3 Prozent erheblich höher als bei den Ausländern im gesamten westdeutschen Bundesgebiet (4,9 %).

In Bezug auf die absoluten Beschäftigtenzahlen bilden die Franzosen und Türken die beiden größten Ausländergruppen in der saarländischen Arbeitnehmerüberlassung. Etwas mehr als die Hälfte (52,7 %) aller beschäftigten ausländischen Leiharbeitnehmer im Saarland sind Franzosen. Der entsprechende Beschäftigtenanteil der Türken beläuft sich auf 12,2 Prozent.

Tabelle 6: Beschäftigtenbestand und Leiharbeitsquoten in der Arbeitnehmerüberlassung nach Staatsangehörigkeit in 2010 (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)

	Westdeutschland		Saarland	
	Bestand ANÜ	LAQ in %	Bestand ANÜ	LAQ in %
Deutsche	470.721	2,3	7.369	2,3
Ausländer	87.910	4,9	2.449	8,3
Hierunter: Türkei	28.197	6,2	300	9,5
Hierunter: Frankreich	2.761	4,4	1.291	9,8
Hierunter: Übrige nicht-europäische Ausländer	19.311	6,6	242	8,1

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Die Frage ist nun, warum die Leiharbeitsquote der ausländischen Beschäftigten im Saarland so außerordentlich hoch ist. Eine naheliegende Erklärung ist zunächst die Grenznahe zu Frankreich. Viele Franzosen aus dem benachbarten Lothringen arbeiten im Saarland. Es pendelten im Jahr 2010 19,2 Tsd. Franzosen ins Saarland ein (Statistische Ämter der Großregion 2011). Offenbar finden viele Franzosen als Zeitarbeiter einen Einstieg in den saarländischen Arbeitsmarkt. Diese Aussage ist aber mit Bedacht zu interpretieren, da viele dieser Grenzpendler selbst Deutsche sind, die in Frankreich wohnen und im Saarland arbeiten.

Ein weiterer Grund für die hohe Leiharbeitsquote der ausländischen Beschäftigten könnte in der bereits mehrfach erwähnten überproportionalen Bedeutung der Industrie liegen. Betriebe aus diesem Wirtschaftszweig haben vermutlich eine höhere Nachfrage nach Geringqualifizierten, die einfache Tätigkeiten ausüben können und flexibel einsetzbar sind. Diese niedrigeren Einstellungshürden nutzen vermutlich bevorzugt ausländische Arbeitskräfte. Zum Beispiel können sie individuelle Hindernisse (z. B. Sprachkenntnisse) mit dem Ausweichen auf solche einfacheren Tätigkeiten in der Industrie oder auf Routinetätigkeiten im Dienstleistungssektor (z. B. Reinigung, Gastgewerbe) umgehen. Die unterschiedlichen Bildungsabschlüsse der Ausländer müssen in Deutschland anerkannt werden. Dies kann zur Folge haben, dass sie deshalb zunächst geringqualifizierte Tätigkeiten ausführen (z. B. im Fertigungsbereich in der Leiharbeit), bis ihre Abschlüsse anerkannt sind. Darüber hinaus können sogenannte Klebeeffekte für die starke Präsenz von Ausländern in der Zeitarbeitsbranche verantwortlich sein: Wenn die Ausbildung anerkannt wird, aber der Ausländer den Arbeitsplatz in der Branche, in der er inzwischen ‚Fuß gefasst‘ hat, beibehalten will, entstehen sogenannte Klebeeffekte, wenn er diese dennoch nicht verlassen will. Oder das Anerkennungsverfahren dauert sehr lange, so dass Bildungsabschlüsse entwertet werden (siehe Baas/Brücker 2010).

Ein weiterer Grund für die große Bedeutung der Arbeitnehmerüberlassung für ausländische Beschäftigte ist vermutlich, dass zwischen den 1950er und 1970er Jahren viele sogenannte Gastarbeiter angeworben wurden, um (einfache) Tätigkeiten im Industriesektor zu verrichten, der zu jener Zeit unter Arbeitskräfteknappheit litt. Eine Untersuchung über türkische Migranten zeigt, dass auch ihre Kinder überproportional häufig im sekundären Sektor beschäftigt

sind und hier oft unqualifizierte Industriearbeit ausüben, die noch unterhalb des typischen Arbeitsmarktsegments der ersten Migrantengeneration einzuordnen ist (Gestring et al. 2004).

In Tabelle 7 sind für Westdeutschland und das Saarland die jeweiligen Anteile sowie die Leiharbeitsquote der zehn häufigsten Berufsgruppen in der Leiharbeit (vgl. Kapitel 4.1) getrennt nach Deutschen und Ausländern aufgeführt.

Im Falle des Saarlandes unterscheidet sich die Bedeutung der Top-10-Berufe zwischen deutschen und ausländischen Leiharbeitern nicht grundlegend voneinander: Sie decken bei den Deutschen 79,2 Prozent und bei den Ausländern 78,5 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse in diesem Wirtschaftszweig ab. Bemerkenswert ist, dass die Hilfsarbeiter- und Lagertätigkeiten unter den deutschen Leiharbeitnehmern im Saarland eine etwas höhere Bedeutung haben als unter den Ausländern. 49,9 Prozent bzw. 7,6 Prozent der deutschen Leiharbeitnehmer arbeiten im Saarland als Hilfsarbeiter bzw. als Lager- und Transportarbeiter, während unter den ausländischen Leiharbeitnehmern 47,9 Prozent bzw. 4,7 Prozent diese beiden Berufe ausüben.

Es gibt einen auffälligen Unterschied in der Bedeutung der Hilfstätigkeiten zwischen dem Saarland und Westdeutschland. In den alten Ländern insgesamt üben anteilig wesentlich weniger Deutsche (35,5 %) eine Tätigkeit als Hilfsarbeiter aus als ausländische Leiharbeitnehmer (48,6 %). Im Saarland gibt es diesen Unterschied nicht; hier arbeiten beide Gruppen – deutsche und ausländische Leiharbeitnehmer – sehr häufig in diesem Beruf.

Die Franzosen unterscheiden sich in ihrer Berufsstruktur deutlich von allen anderen ausländischen Leiharbeitskräften. In den in Tabelle 7 aufgeführten Berufen arbeiten 70,6 Prozent aller französischen Leiharbeitnehmer. Hinzu kommt, dass französische Beschäftigte häufiger qualifizierten Tätigkeiten nachgehen. So üben unter den französischen Leiharbeitnehmern nämlich nur 30,4 Prozent bzw. 1,9 Prozent eine Tätigkeit als Hilfsarbeiter bzw. als Lager- und Transportarbeiter aus.

In allen Top-10-Berufen im Saarland sind die Leiharbeitsquoten der Ausländer (teilweise um ein Vielfaches) höher als bei den Deutschen. Zum Beispiel betragen die Leiharbeitsquoten der ausländischen Leiharbeitnehmer 45,8 Prozent bei den Schweißern, 44,7 Prozent bei den Hilfsarbeitern, 42,7 Prozent bei den Rohrintallateuren, 32,2 Prozent bei den Schlossern, 23,8 Prozent bei den Malern und Lackierern und 26,2 Prozent bei den Elektroinstallateuren und Elektromonteuren.

Die nach deutscher und nichtdeutscher Staatsangehörigkeit differenzierte Betrachtung hat gezeigt, dass der Leiharbeit unter den Ausländern eine noch deutlich größere Bedeutung zukommt als unter den deutschen Beschäftigten. Bemerkenswert ist das Resultat, dass innerhalb der Zeitarbeitsbranche im Saarland Deutsche wie Ausländer besonders häufig als Hilfsarbeiter bzw. als Lager- und Transportarbeiter tätig sind und damit tendenziell mit Aufgaben betraut sind, die ein geringes Qualifikationsniveau voraussetzen. In den alten Bundesländern insgesamt ist dies anders. Hier sind verstärkt die ausländischen Leiharbeitnehmer in diesen beiden Berufen beschäftigt.

Tabelle 7: Die Top-10-Berufe in der Arbeitnehmerüberlassung nach Staatsangehörigkeit in 2010, Prozentanteile (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)

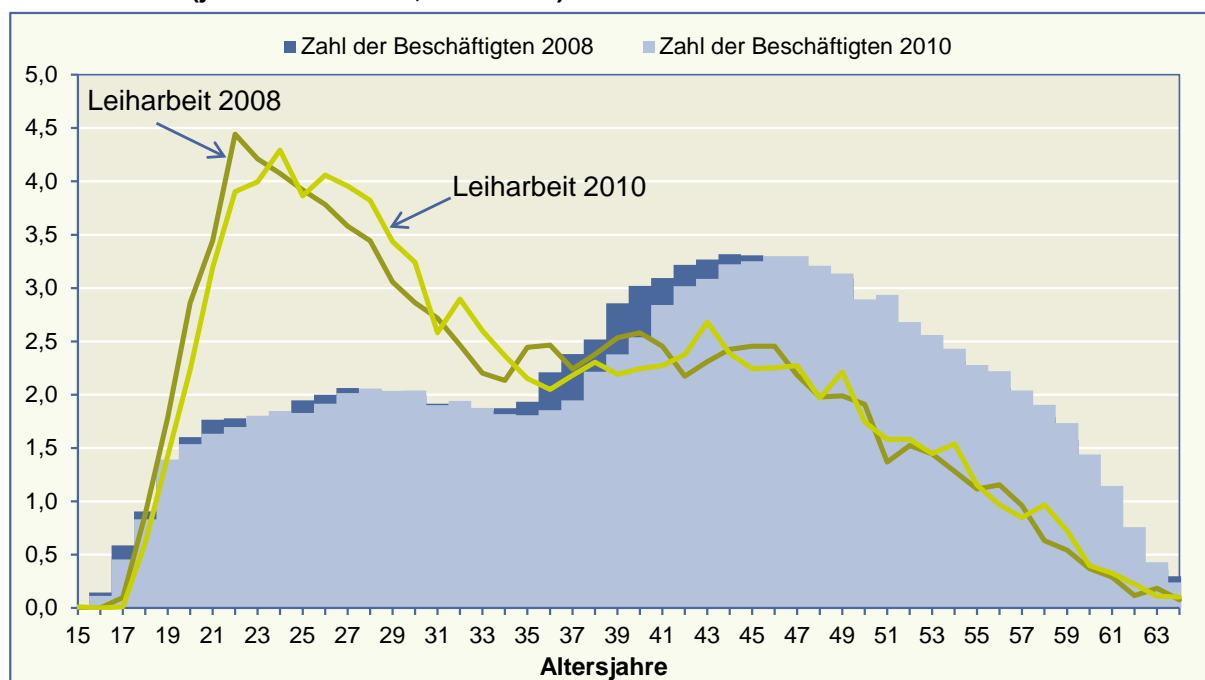
Berufsordnung	Anteil des Berufs in %			LAQ in %		
	Deutschland	Ausland	Frankreich	Deutschland	Ausland	Frankreich
Westdeutschland						
alle Berufe	100,0	100,0	100,0	2,3	4,9	4,4
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	35,5	48,6	28,9	44,4	49,1	39,1
Lager-, Transportarbeiter	7,5	10,3	3,0	9,4	14,6	4,3
Bürofachkräfte	11,7	4,4	9,4	1,8	3,4	3,5
Schweißer, Brennschneider	1,0	2,4	6,2	10,6	20,0	28,4
Elektroinstallateure, -monteur	3,6	1,6	5,5	5,0	8,7	17,8
Werbefachleute	0,7	0,3	0,6	4,2	5,3	4,0
Schlosser, o.n.A.	2,6	2,1	3,5	12,9	18,8	27,8
Maler, Lackierer (Ausbau)	1,9	0,9	5,4	8,0	8,5	33,3
Transportgeräteführer	1,3	1,4	0,9	15,0	17,3	7,9
Rohrinstallateure	1,3	0,5	3,9	4,0	6,1	29,0
kumulierte Werte der Top-10-Berufe	67,1	72,5	67,3	6,8	19,3	12,5
Saarland						
alle Berufe	100,0	100,0	100,0	2,3	8,3	9,8
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	49,9	47,9	30,4	39,8	44,7	37,4
Lager-, Transportarbeiter	7,6	4,7	1,9	9,4	13,4	6,0
Bürofachkräfte	6,7	3,8	5,2	1,1	5,5	8,7
Schweißer, Brennschneider	3,1	7,3	10,4	19,8	45,8	58,5
Elektroinstallateure, -monteur	2,4	4,2	6,8	3,0	26,2	34,6
Werbefachleute	3,4	0,8	0,5	23,3	8,7	3,6
Schlosser, o.n.A.	2,2	3,0	4,6	11,4	32,2	38,3
Maler, Lackierer (Ausbau)	1,1	3,1	5,6	4,1	23,8	40,4
Transportgeräteführer	1,8	1,0	0,8	13,6	9,5	7,2
Rohrinstallateure	1,0	2,7	4,4	3,2	42,7	73,1
kumulierte Werte der Top-10-Berufe	79,2	78,5	70,6	7,9	27,0	26,6

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

4.4 Altersstruktur

Eine Analyse der Altersstruktur der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung kann weitere Hinweise darauf geben, ob die in der Branche tätigen Arbeitskräfte besondere Charakteristika aufweisen. Abbildung 6 zeigt zunächst die Altersstruktur der Leiharbeitskräfte für die Jahre 2008 und 2010 im Überblick. Dargestellt ist der nach Altersjahrgängen unterteilte, absolute Beschäftigungsbestand in der Leiharbeitsbranche für das Saarland. In Tabelle 8 werden die Beschäftigten aus den einzelnen Jahrgängen zu fünf Altersgruppen zusammengefasst. Die Beschäftigtenanteile werden für die Arbeitnehmerüberlassung und die Gesamtwirtschaft für das Saarland und Westdeutschland ausgewiesen und jeweils miteinander verglichen.

Abbildung 6: Altersstruktur der Arbeitnehmerüberlassung und aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland 2008 und 2010, Prozentanteile der Altersjahrgänge (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Die Abbildung 6 und Tabelle 8 zeigen, dass insbesondere junge Erwerbspersonen unter den Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche stark vertreten sind. Den höchsten Beschäftigtenanteil in Höhe von 32,8 Prozent hat in der saarländischen Arbeitnehmerüberlassung die Altersgruppe der 25 bis 34 Jährigen mit 3.200 Personen. Aber auch die sehr jungen Arbeitskräfte im Alter von 15 bis 24 Jahren – rund 1.900 Personen – sind mit einem Beschäftigtenanteil von 19,7 Prozent unter den Leiharbeitnehmern stark vertreten. Die vier größten Alterskohorten sind die 22- bis 25-Jährigen, welche jeweils aus 400 bis 500 Personen bestehen. Diese vier Jahrgänge umfassen alleine 16,6 Prozent der Leiharbeitsbeschäftigten. Mit steigendem Alter nimmt jedoch die Zahl der Beschäftigten in Zeitarbeitsfirmen ab; die Zahl der über 55-Jährigen Beschäftigten liegt mit gut 600 Personen besonders niedrig. Ein besonderes Merkmal der Arbeitnehmerüberlassung ist also der Einsatz von besonders vielen sehr jungen Arbeitskräften.

Tabelle 8: Altersstruktur der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung in 2010, Bestände und Prozentanteile (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)*

Altersgruppen	SVB		ANÜ	
	Bestand	Anteile in %	Bestand	Anteile in %
Westdeutschland				
15–24 Jahre	2.598.825	11,7	106.763	19,1
25–34 Jahre	4.734.361	21,2	182.640	32,7
35–44 Jahre	5.824.982	26,1	123.294	22,1
45–54 Jahre	6.167.741	27,7	108.794	19,5
55–64 Jahre	2.968.037	13,3	36.627	6,6
Saarland				
15–24 Jahre	39.545	11,4	1.930	19,7
25–34 Jahre	67.915	19,5	3.219	32,8
35–44 Jahre	87.065	25,0	2.240	22,8
45–54 Jahre	103.798	29,8	1.848	18,8
55–64 Jahre	49.593	14,3	571	5,8

* Die Altersgruppen „unter 15 Jahre“ und „über 65 Jahre“ wurden in den, zur Berechnung der Anteile verwendeten, Gesamtsummen nicht berücksichtigt.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Ein Vergleich mit der Altersstruktur aller Beschäftigten im Saarland bestätigt dieses Ergebnis. In der Arbeitnehmerüberlassung sind die jüngeren Altersgruppen erheblich stärker vertreten als in der Gesamtwirtschaft. Etwas mehr als die Hälfte der beschäftigten Leiharbeiter (52,5 %) sind 15 bis 34 Jahre alt; unter allen Beschäftigten beträgt dieser Wert nur 30,9 Prozent. 44,1 Prozent aller Beschäftigten sind 45 Jahre und älter; in der Arbeitnehmerüberlassung liegt der Anteil der Älteren (24,7 %) merklich niedriger. Die Altersstrukturen zwischen den Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung im Saarland und in Westdeutschland stimmen weitestgehend miteinander überein.

Welche Gründe gibt es für die jüngere Altersstruktur der Beschäftigten in der Leiharbeit im Saarland?

Denkbar ist beispielsweise, dass der hohe Anteil jüngerer Erwerbspersonen durch Probleme an der 2. Schwelle, d. h. durch einen schwierigen Übergang aus dem Ausbildungsbereich in das erste Beschäftigungsverhältnis verursacht wird. Zeitarbeit stellt dann möglicherweise nach Abschluss einer dualen Berufsausbildung eine Option für den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt dar. Dies steht im Einklang mit der Vermutung, dass Zeitarbeit von einigen Betrieben auch als permanentes Instrument der Personalrekrutierung genutzt wird (vgl. Bellmann et al. 2005). So kann die fehlende Berufserfahrung unmittelbar nach der Ausbildung eine Einschätzung der Produktivität jüngerer Bewerber durch die Unternehmen erschweren. Der Einsatz junger Leiharbeiter ermöglicht es den Unternehmen in dieser Situation,

sich vor einer Einstellung ein genaueres Bild von potentiellen Mitarbeitern zu verschaffen. Der stetige Rückgang der Leiharbeit in den höheren Altersgruppen könnte darauf hinweisen, dass es den jungen Arbeitskräften nach einer ersten Beschäftigungsphase in der Zeitarbeit gelingt, außerhalb der Branche einen Arbeitsplatz zu finden – sei es in einem Entleihbetrieb oder anderweitig.

Auswertungen des ‚saarländischen Ausbildungspanels‘ bestätigen dieser Vermutung.⁵ Buch et al. (2010) haben auf Grundlage dieses Panels untersucht, welche Bedeutung die Leiharbeit nach Ausbildungsende für Jugendliche im Saarland hat. Diese Studie zeigt, dass im Durchschnitt der Jahre 1999 bis 2005 3,5 Prozent der saarländischen Ausbildungsabsolventen nach der Ausbildung mindestens drei Monate in einem Leiharbeitsverhältnis tätig waren. In diesem Untersuchungszeitraum hat die Bedeutung der Leiharbeit an der zweiten Schwelle erheblich zugenommen. Im Jahr 1999 waren 1,7 Prozent der Absolventen von Leiharbeit betroffen; dieser Anteil wuchs beständig auf 14,6 Prozent bis zum Jahr 2005 an. Ein zentrales Ergebnis von Buch et al. (2010) ist, dass Erwerbseinsteiger ohne Schulabschluss und Hauptschulabsolventen sowie Jugendliche mit schlechten Noten in der Berufsabschlussprüfung signifikant geringere Chancen auf eine Anstellung in einem regulären Beschäftigungsverhältnis haben und häufiger an der zweiten Schwelle über eine Leiharbeit in den Arbeitsmarkt eingebunden werden.

Hell/Otto/Wydra-Somaggio (2011) analysieren den Übergang von Absolventen der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) nach ihrem Studienende in den Arbeitsmarkt. Diese Studie legt offen, dass vier Prozent der Fachhochschulabsolventen, die im Zeitraum 1998 bis 2006 ihren Studienabschluss an der HTW machten, in der Branche Leiharbeit ihre erste sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Studienende fanden.

Diese beiden Studien bestätigen eine nicht unerhebliche Bedeutung der Leiharbeit für junge Ausbildungs- und Fachhochschulabsolventen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt. Gleichwohl bleiben in diesen Studien aber Ungelernte, welche den Großteil aller Leiharbeiter darstellen, unberücksichtigt.

Es ist nicht auszuschließen, dass sich in der Altersstruktur auch die Tätigkeitsschwerpunkte der Leiharbeiter widerspiegeln. Fertigungstätigkeiten, die häufig auch mit körperlichen Belastungen verbunden sein dürften, dominieren die Arbeitnehmerüberlassung (vgl. Kapitel 4.1). Ältere Arbeitskräfte finden daher unter Umständen in vielen Entleihbetrieben keine adäquaten Einsatzfelder. Zudem ist es denkbar, dass mit steigendem Alter die Bereitschaft oder Fähigkeit zurückgeht, den wechselnden Flexibilitätsanforderungen der Branche gerecht zu werden. Und schließlich wird auch argumentiert, dass Zeitarbeit für jüngere Arbeitskräfte eine relativ attraktive Beschäftigungsmöglichkeit darstellen könnte. Die Beschäftigung in einem Zeitarbeitsunternehmen ermöglicht es danach, zu Beginn der Erwerbsbiographie

⁵ Hierbei handelt es um einen Datensatz des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), in dem Daten von Auszubildenden der Handwerkskammer (HWK) und der Industrie- und Handelskammer (IHK) des Saarlandes mit den Individualdaten des IAB, den ‚Integrierten Erwerbsbiographien‘ (siehe Kapitel 2), zusammengeführt wurden. Dieses Panel enthält Personendaten von Auszubildenden während ihrer Ausbildung und umfasst ebenfalls Information zu deren Übertritt in den Arbeitsmarkt (Zweite Schwelle) und zur weiteren Erwerbsbiographie.

Erfahrungen in unterschiedlichen Einsatzbereichen und Firmen zu sammeln. Eindeutige Schlussfolgerungen hinsichtlich der Relevanz unterschiedlicher Faktoren sind allerdings auf der Grundlage der hier vorliegenden Informationen nicht möglich.

4.5 Löhne

In der öffentlichen Debatte um die Leiharbeit wird sehr oft der geringere Verdienst eines Leiharbeiters im Vergleich zu einem Stammarbeiter, der regulär im gleichen Entleihbetrieb beschäftigt ist, thematisiert. An dieser Stelle werden auf Grundlage der Bruttoarbeitsentgelte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zunächst die Löhne zwischen den Leiharbeitnehmern und allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verglichen. Für diesen Vergleich gibt es a) einige datenspezifische Punkte und b) einige grundlegende Hinweise zu beachten.

Zu a) Der Vergleich der Löhne basiert auf den Daten zu den Entgelten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In die Auswertungen werden nur die Bruttomonatslöhne in Euro von Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) einbezogen. Da die Teilzeitquoten in der Arbeitnehmerüberlassung sehr niedrig sind, wird also der Großteil der Beschäftigten in diesem Wirtschaftszweig mit berücksichtigt. Der aktuelle Rand der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit ist der 31.12.2010. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass die Löhne aufgrund der Beitragsbemessungsgrenze nach oben hin zensiert sind. Daher wird jeweils der Medianlohn ausgewiesen.⁶

Zu b) Es gilt zu berücksichtigen, dass es bei Entgeltvergleichen zwischen Leiharbeitnehmern und Beschäftigten aus anderen Branchen große Lohndifferenzen gibt. Hierfür verantwortlich sind die teils deutlich voneinander abweichenden soziodemographischen und beruflichen Strukturmerkmale zwischen den Leiharbeitskräften und den Beschäftigten in anderen Branchen. Für das Saarland und Westdeutschland wurden diese unterschiedlichen Beschäftigungsstrukturen in den vorherigen Kapiteln detailliert betrachtet. Hinzu kommen Unterschiede in der Stabilität der Erwerbsbiographien (siehe hierzu z. B. Bundesagentur für Arbeit 2012a; Crimman et al. 2009; Jahn/Pozzoli 2011 und Lehmer/Ziegler 2010). Außerdem wäre es für einen objektiven Vergleich notwendig, zum jeweiligen Leiharbeitnehmer einen vergleichbaren Stammarbeiter zu definieren, welcher die gleiche Tätigkeit ausübt und auch gleich produktiv ist wie ein Leiharbeiter. Es ist aber aufgrund fehlender Daten nur schwer oder kaum umsetzbar, solche Vergleichsgruppen zu bilden, um exakt die Löhne von Leih- und Stammarbeitern miteinander zu vergleichen.

⁶ Die Ergebnisse werden nur für den Dreisteller 782 Befristete Arbeitnehmerüberlassung aufgeführt, da die meisten Leiharbeitsbeschäftigten im Saarland unter dieser Kategorie in der WZ 2008 geführt werden. Unter dem Dreisteller 783 sind zu wenige Beschäftigte gemeldet, um für diese tragfähige Entgelt Daten zu erhalten. Außerdem werden nur Medianlöhne für diejenigen Berufe ausgegeben, in denen im Saarland mindestens 50 Leiharbeitsbeschäftigte (Vollzeit) gemeldet sind.

Tabelle 9: Bruttomedianlöhne in Euro in den Top-10-Berufen in der Arbeitnehmerüberlassung in 2010 (jeweils zum 31.12., Arbeitsort)*

Berufsordnung	SVB		782 Befristete Überlassung v. Arbeitskräften	
	West-deutschland	Saarland	West-deutschland	Saarland
Alle Berufe	2.443	2.409	1.425	1.336
Schweißer, Brennschneider	2.884	2.983	1.882	1.775
Rohrinstallateure	2.484	2.192	1.623	1.463
Schlosser, o.n.A.	2.314	2.283	1.706	1.752
Kraftfahrzeug-instandsetzer	2.468	2.303	1.752	n.a.
Elektroinstallateure, -monteur	2.767	2.863	1.715	1.656
Maler, Lackierer (Ausbau)	2.310	2.226	1.739	1.663
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	1.474	1.734	1.249	1.255
Werbefachleute	2.474	1.678	1.230	1.246
Transport-geräteführer	2.607	2.717	1.373	1.295
Lager-, Transport-arbeiter	2.060	2.151	1.245	1.193

n.a.: Weniger als 50 Beschäftigte in einem Beruf.

Quelle: Entgeltstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Vor diesem Hintergrund soll der Entgeltvergleich hier nur als grobe Orientierung dienen. Im Saarland beträgt der monatliche Bruttomedianlohn von allen Beschäftigten 2.409 Euro und in der Arbeitnehmerüberlassung 1.336 Euro. Das Monatsentgelt der Leiharbeitskräfte liegt somit um 44,5 Prozent niedriger (Tabelle 9).

In Westdeutschland insgesamt verdient ein Beschäftigter in der Leiharbeit pro Monat 1.425 Euro; der Medianlohn aller westdeutschen Beschäftigten beträgt 2.443 Euro. Somit ist der Verdienst der westdeutschen Zeitarbeiter um 41,7 Prozent niedriger als in der Gesamtwirtschaft. Im Saarland fällt die Lohndifferenz zwischen den Zeitarbeitskräften und allen Beschäftigten also etwas höher aus als in Westdeutschland.

Der monatliche Verdienst von Beschäftigten in der saarländischen Arbeitnehmerüberlassung liegt um 6,2 Prozent unter dem westdeutschen Lohnniveau in dieser Branche. Im Falle von allen Beschäftigten beläuft sich diese Lohndifferenz zwischen dem Saarland und Westdeutschland auf 1,4 Prozent.

Die monatlichen Bruttomedianlöhne werden gleichfalls für die zehn wichtigsten Berufe in der saarländischen Arbeitnehmerüberlassung ausgewiesen. Zum Vergleich wird jeweils der Medianlohn von allen Beschäftigten in dem jeweiligen Beruf in diesem Bundesland aufgeführt. Die Lohndifferenz zwischen den Entgelten der Zeitarbeiter und der Beschäftigten ins-

gesamt liegt bei den Schlossern mit 23,3 Prozent am niedrigsten und bei den Transportgeräteführern mit 52,3 Prozent am höchsten.

Wegen dieses niedrigen Lohnniveaus in der Zeitarbeitsbranche wird im Folgenden ermittelt, in welchem Ausmaß Leiharbeiter unter die Niedriglohnschwelle fallen. Diese Schwelle wird in Regel mit zwei Dritteln des Bruttomedianlohnes aller saarländischen Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) gleichgesetzt. Nach dieser Definition beläuft sich die Niedriglohnschwelle in diesem Bundesland auf 1.855 Euro (31.12.2010). Der Medianlohn in der saarländischen Arbeitnehmerüberlassung (1.425 Euro) liegt um 27,5 Prozent unter dieser Niedriglohnschwelle. Folglich ist ein Großteil der Leiharbeitnehmer im Niedriglohnbereich beschäftigt.

Außerdem ist nach Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit (2012a) der Anteil unter den deutschlandweit Beschäftigten, die ergänzende Leistungen aus der Grundsicherung beziehen, in der Arbeitnehmerüberlassung vergleichsweise hoch. Im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige erhielten in Deutschland im Juni 2011 rund zwei Prozent aller Beschäftigten Arbeitslosengeld II. In der Zeitarbeit lag dieser Anteil bei elf Prozent.

Die Strukturanalyse hat gezeigt, dass die größten Altersgruppen in der saarländischen Leiharbeit junge Personen im Alter von 20 bis 24 Jahren sind (siehe Kapitel 4.4). Deshalb werden an dieser Stelle die Entgelte für junge Leiharbeitskräfte – getrennt für solche mit und ohne Berufsausbildung – mit der betreffenden Vergleichsgruppe – alle jungen Vollzeitbeschäftigten mit bzw. ohne Ausbildung – einander gegenübergestellt. Zu den meisten Berufen im Saarland können aufgrund der geringen Fallzahlen für diese Altersgruppe keine Angaben gemacht werden.

Der Bruttomedianlohn aller vollzeitbeschäftigten Leiharbeitnehmer, die 20 bis 24 Jahre alt sind und eine Berufsausbildung haben, beträgt im Saarland 1.442 Euro (Tabelle 10). Ein westdeutscher Leiharbeitnehmer in dieser Altersgruppe mit Ausbildungsabschluss erzielt pro Monat mit 1.504 ein um vier Prozent höheres Einkommen. Im Vergleich hierzu verdienen alle Beschäftigten dieser Altersgruppe mit Berufsausbildung im Saarland bzw. in Westdeutschland pro Monat 2.105 Euro bzw. 2.115 Euro. Folglich verdienen die jungen Leiharbeitnehmer um 31,5 Prozent bzw. 28,9 Prozent weniger als in der Vergleichsgruppe im Saarland bzw. in Westdeutschland.

Tabelle 10: Bruttomedianlöhne in Euro in den Top-10-Berufen in der Arbeitnehmerüberlassung für 20- bis 24-Jährige in 2010, (jeweils zum 31.12., Arbeitsort)*

Berufsordnung	SVB		ANÜ	
	West-deutschland	Saarland	West-deutschland	Saarland
Mit Berufsausbildung, 20 bis 24 Jahre				
Alle Berufe	2.115	2.105	1.504	1.442
Schweißer, Brennschneider	2.546	n.a.	1.719	n.a.
Rohrinstallateure	2.083	1.810	1.540	n.a.
Schlosser, o.n.A.	2.131	2.071	1.625	n.a.
Elektroinstallateure, -monteur	2.312	2.354	1.658	n.a.
Maler, Lackierer (Ausbau)	2.097	2.079	1.723	n.a.
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	1.445	1.530	1.257	1.290
Werbefachleute	1.807	1.663	1.240	n.a.
Transportgeräteführer	1.743	n.a.	1.337	n.a.
Lager-, Transportarbeiter	1.784	1.901	1.243	n.a.
Bürofachkräfte	2.217	2.097	1.666	1.576
Ohne Berufsausbildung, 20 bis 24 Jahre				
Alle Berufe	1.431	1.384	1.211	1.196
Schweißer, Brennschneider	2.334	n.a.	n.a.	n.a.
Rohrinstallateure	1.971	n.a.	n.a.	n.a.
Schlosser, o.n.A.	1.827	n.a.	1.408	n.a.
Elektroinstallateure, -monteur	2.211	n.a.	1.559	n.a.
Maler, Lackierer (Ausbau)	1.831	n.a.	1.514	n.a.
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	1.211	1.226	1.192	1.189
Werbefachleute	1.199	n.a.	1.162	n.a.
Transportgeräteführer	1.375	n.a.	1.309	n.a.
Lager-, Transportarbeiter	1.378	1.255	1.205	n.a.
Bürofachkräfte	2.074	1.859	1.385	n.a.

n.a.: Weniger als 50 Beschäftigte in einem Beruf.

Quelle: Entgeltstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Ein ungelernter Leiharbeiter im Alter von 20 bis 24 Jahren verdient im Saarland pro Monat 1.196 Euro. Der Bruttomedianlohn aller Beschäftigten aus dieser Personengruppe im Saarland beträgt 1.384 Euro pro Monat und in Westdeutschland 1.431 Euro. Somit verdient ein junger geringqualifizierter Leiharbeiter um 13,6 Prozent bzw. um 15,4 Prozent weniger als alle Beschäftigten aus dieser Personengruppe im Saarland bzw. im alten Bundesgebiet. Bei den jungen Geringqualifizierten sind Lohnunterschiede zwischen Leiharbeitskräften und Beschäftigten außerhalb der Zeitarbeit in beiden regionalen Abgrenzungen erheblich niedriger als dies bei den jungen qualifizierten Leiharbeitskräften der Fall ist.

Wenn man nun für Westdeutschland die Monatsverdienste der jungen ungelerten Leiharbeiter in den einzelnen Top-10-Berufen mit den Verdiensten dieser Personengruppe in den alten Ländern insgesamt vergleicht, zeigen sich bei einigen dieser Berufe nur sehr geringe Lohnunterschiede (Tabelle 10). Beispielsweise verdienen junge geringqualifizierte Leiharbeiter in den alten Bundesländern als Hilfsarbeiter nur 1,6 Prozent weniger als junge Ungelernte in diesem Beruf. Bei den Werbefachleuten beträgt diese Differenz nur 3,1 Prozent und bei den Transportgeräteführern ebenfalls nur 4,8 Prozent. In den anderen aufgeführten Berufen fallen diese Entgeltunterschiede wesentlich höher aus.

Der Vergleich der monatlichen Bruttomedianlöhne für die jungen gelernten und ungelerten Beschäftigten zeigt, dass die Verdienstaussichten für die Ungelernten in der Leiharbeit nicht sehr viel besser sind als dies in einer Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit der Fall ist. Aber die Berufe, in denen die jungen Leiharbeiter tätig sind, gehören generell zu den niedrig entlohnten Berufen auf dem Arbeitsmarkt. Dagegen ist es für junge Ausbildungsabsolventen lohnenswert, sich eine Beschäftigung in einem anderen Wirtschaftszweig zu suchen, da dort die Verdienstaussichten deutlich besser sind.

4.6 Geschlechtsspezifische Strukturen

Die in Kapitel 4.1 diskutierte Tätigkeitsstruktur zeigt, dass fast drei Viertel der saarländischen Leiharbeiter einen Fertigungsberuf ausüben. Traditionell ist der Frauenanteil in diesem Bereich eher gering. Dem entsprechend zeigt sich, dass in der Leiharbeitsbranche weit mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. In Tabelle 11 sind für das Saarland und Westdeutschland die Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern in der Arbeitnehmerüberlassung für das Jahr 2010 ausgewiesen. Als Vergleichswerte dienen jeweils die geschlechtsspezifischen Anteile an der Gesamtbeschäftigung.

Tabelle 11: Frauen und Männer in der Arbeitnehmerüberlassung in 2010, Prozentanteile (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)

Anteile in %	Westdeutschland		Saarland	
	SVB	ANÜ	SVB	ANÜ
Frauen	45,0	29,1	43,4	23,0
Männer	55,0	70,9	56,6	77,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Die Tabelle 11 zeigt, dass 77 Prozent der Beschäftigten in der saarländischen Leiharbeitsbranche männlich sind; der westdeutsche Referenzwert beträgt dagegen nur 70,9 Prozent. Dieser Unterschied hängt vermutlich mit der größeren Bedeutung von Fertigungstätigkeiten unter den saarländischen Leiharbeitern zusammen, die vorwiegend von männlichen Arbeitskräften ausgeführt werden. Die geschlechtsspezifische Struktur in der Leiharbeit wird durch die Dominanz von männertypischen Berufen für Fertigungs-, Lager- und Montagearbeiten geprägt. Die niedrigen Leiharbeitsquoten der Frauen in der Arbeitnehmerüberlassung, welche im Saarland 1,5 Prozent und in Westdeutschland 1,6 Prozent betragen, bestätigen beide die zahlenmäßig geringe Bedeutung von Frauen für diese Branche. Dagegen fallen die

Leiharbeitsquoten für die Männer mehr als doppelt so hoch aus (Saarland: 3,8 %, Westdeutschland: 3,2 %).

Tabelle 12: Frauen und Männer in der Arbeitnehmerüberlassung nach Staatsangehörigkeit in 2010, Bestände und Prozentanteile (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)

		Gesamt	Bestand		Anteil in %	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (SVB)						
Westdeutschland	Deutsche	20.609.851	9.398.009	11.211.842	45,6	54,4
	Ausländer	1.797.266	689.791	1.107.475	38,4	61,6
Saarland	Deutsche	319.763	141.627	178.136	44,3	55,7
	Ausländer	29.680	10.165	19.515	34,2	65,8
Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)						
Westdeutschland	Deutsche	470.721	141.726	328.995	30,1	69,9
	Ausländer	87.910	21.064	66.846	24,0	76,0
Saarland	Deutsche	7.369	1.803	5.566	24,5	75,5
	Ausländer	2.449	456	1.993	18,6	81,4

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Im Saarland sind Männer unter den ausländischen Leiharbeitnehmern überdurchschnittlich stark vertreten; 81,4 Prozent der ausländischen Leiharbeitskräfte sind männlichen Geschlechts (Westdeutschland: 76,0 %) (Tabelle 12).

Tabelle 13: Frauen und Männer in der Arbeitnehmerüberlassung nach Altersgruppen in 2010, Prozentanteile (jeweils zum 30.6, Arbeitsort)*

Altersgruppen	Westdeutschland			Saarland		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
15–24 Jahre	19,1	18,1	19,6	19,7	19,0	19,9
25–34 Jahre	32,7	30,3	33,7	32,8	31,3	33,3
35–44 Jahre	22,1	23,8	21,4	22,8	25,2	22,1
45–54 Jahre	19,5	22,2	18,4	18,8	20,7	18,3
55–64 Jahre	6,6	5,6	7,0	5,8	3,8	6,4

* Die Altersgruppen „unter 15 Jahre“ und „über 65 Jahre“ wurden in den, zur Berechnung der Anteile verwendeten, Gesamtsummen nicht berücksichtigt.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Weibliche und männliche Leiharbeitnehmer stimmen in ihren Altersstrukturen im Saarland und in den alten Bundesländern insgesamt weitestgehend miteinander überein. Folglich arbeiten sowohl junge Frauen als auch Männer vorwiegend in der Arbeitnehmerüberlassung unabhängig von der jeweils ausgeübten Tätigkeit (Tabelle 13).

Tabelle 14: Frauen und Männer in der Arbeitnehmerüberlassung nach Arbeitszeit in 2010, Bestände und Prozentanteile (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)*

		Bestand		Anteil (in %)	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (SVB)					
West-deutschland	Vollzeit	6.457.249	11.607.184	64,0	94,2
	Teilzeit	3.628.131	709.630	36,0	5,8
	Summe	10.085.380	12.316.814	100,0	100,0
Saarland	Vollzeit	98.519	187.293	64,9	94,8
	Teilzeit	53.252	10.347	35,1	5,2
	Summe	151.771	197.640	100,0	100,0
Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)					
West-deutschland	Vollzeit	134.377	376.534	82,5	95,0
	Teilzeit	28.477	19.628	17,5	5,0
	Summe	162.854	396.162	100,0	100,0
Saarland	Vollzeit	2.120	7.491	93,9	99,0
	Teilzeit	138	73	6,1	1,0
	Summe	2.258	7.564	100,0	100,0

* Fehlende Angaben zur Arbeitszeit wurden in den Summen nicht berücksichtigt.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Ein weiterer Faktor, welcher die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Frauen in der Leiharbeit beeinflusst, ist der Anteil von Teilzeitbeschäftigten. Diese Anteilswerte weichen zwischen Gesamtbeschäftigung und Zeitarbeit deutlich voneinander ab (Tabelle 14). So sind beispielsweise im Saarland insgesamt knapp 18,2 Prozent aller Beschäftigten in Teilzeit tätig, aber nur 2,1 Prozent der Leiharbeitskräfte (2010). Offenbar steht die Notwendigkeit einer flexiblen Disposition der Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche in einem gewissen Widerspruch zum Einsatz von Teilzeitkräften. An einer Tätigkeit in Teilzeit sind Frauen jedoch wesentlich häufiger interessiert als Männer: Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt bei den Frauen im Saarland 35,1 Prozent und bei den Männern 5,8 Prozent. In der Arbeitnehmerüberlassung arbeiten demgegenüber nur 6,1 Prozent der Frauen und 1,0 Prozent der Männer in einer Teilzeitbeschäftigung. Im westdeutschen Durchschnitt liegt dieser Anteilswert unter den der Frauen mit 17,5 Prozent in der Arbeitnehmerüberlassung sogar erheblich höher. Dies könnte mit dem höheren Gewicht von Dienstleistungstätigkeiten in der westdeutschen Leiharbeit zusammenhängen, weil im Saarland unter den Leiharbeitnehmern, wie bereits mehrfach angesprochen, Fertigungstätigkeiten stärker vertreten sind. Da Frauen auch heute noch den größten Teil der Familienarbeit übernehmen, sind sie häufig nicht in der Lage, eine Vollzeitstelle anzutreten. Somit kommt eine Anstellung in der Zeitarbeit für sie seltener in Frage. Denkbar ist darüber hinaus, dass Männer sich, insbesondere in klassischen Männerberufen, leichter an Entleihbetriebe vermitteln lassen als Frauen. Wenn Zeitarbeitsfirmen bei der eigenen Personalrekrutierung eine mögliche Präferenz der Entleih-

betriebe für Männer antizipieren, führt dies zu einer Bevorzugung von männlichen Kandidaten bei der Personalrekrutierung. Letztlich setzt die Arbeit als Zeitarbeitnehmer vielfach ein hohes Maß an zeitlicher Flexibilität sowie räumlicher Mobilität voraus, dem Frauen möglicherweise aufgrund einer unausgewogenen familiären Arbeitsteilung weniger leicht gerecht werden können als Männer.

Tabelle 15: Frauen und Männer in der Arbeitnehmerüberlassung nach Ausbildungsabschluss in 2010, Bestände und Prozentanteile (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)*

		Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)			
		ohne Berufsausbildung	mit Berufsausbildung	Fach- und Hochschulabschluss	Gesamt
Bestand					
Westdeutschland	Frauen	52.156	72.378	6.997	131.531
	Männer	131.430	186.305	11.521	329.256
Saarland	Frauen	670	1.002	54	1.726
	Männer	2.579	3.454	76	6.109
Anteile in %					
Westdeutschland	Frauen	39,7	55,0	5,3	100,0
	Männer	39,9	56,6	3,5	100,0
Saarland	Frauen	38,8	58,1	3,1	100,0
	Männer	42,2	56,5	1,2	100,0

* Jeweils bereinigt um Fälle mit der Merkmalsausprägung "keine Zuordnung möglich".

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Zwischen den Männern und Frauen lassen sich kaum größere Unterschiede in der Qualifikationsstruktur feststellen (Tabelle 15). Unter den Frauen sind in der Arbeitnehmerüberlassung qualifizierte Fachkräfte mit einem Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss etwas stärker vertreten. In der saarländischen Zeitarbeitsbranche haben anteilig etwas mehr Männer eine Berufsausbildung als die Frauen. In Westdeutschland verhält es sich zwischen beiden Geschlechtern diesbezüglich umgekehrt.

5 Erwerbszustände und Erwerbsverläufe vor und nach einer Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung

Einige Studien (z. B. Sczesny et al. 2008; Kvasnicka 2009) haben festgestellt, dass der Erwerbsstatus nach der Beendigung einer Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung stark vom Status vor dem Beginn dieses Arbeitsverhältnisses abhängt. Wer vorher beschäftigt war, ist dies demzufolge mit hoher Wahrscheinlichkeit auch nachher. Wer dagegen vorher arbeitslos war, ist dies wahrscheinlich auch nach dem Einsatz in der Zeitarbeit wieder. Diese Betrachtungsweise würde bedeuten, dass eine Zeitarbeitsbeschäftigung kaum einen Einfluss auf den weiteren Erwerbsverlauf der betreffenden Person hat. Andere Arbeiten belegen wiederum, dass eine Leiharbeitsbeschäftigung entweder eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt bildet, über die vormals arbeitslose Zeitarbeiter einen Weg in den regulären Arbeitsmarkt finden (z. B. Lehmer/Ziegler 2010). Oder ein Arbeitsverhältnis in dieser Branche

stellt eine Sackgasse dar, die nicht zur Stabilisierung des Erwerbsverlaufes von zuvor arbeitslosen Leiharbeitskräften beiträgt (z. B. Kvasnicka 2009).

In diesem Kapitel wird im ersten Teil ein Überblick über den Stand zu dieser wissenschaftlichen Kontroverse in der Arbeitsmarktforschung gegeben, indem jeweils die wichtigsten Argumente für die Brücken- und Sackgassenthese aufgeführt werden und empirische Evidenzen zu den Übergängen von Arbeitnehmern nach ihrer Leiharbeitsbeschäftigung in den Arbeitsmarkt skizziert werden. Im zweiten Teil dieses Kapitels werden die Ergebnisse einer empirischen Analyse, in der jeweils die unmittelbaren Erwerbszustände und die mittelfristigen Erwerbsverläufe von Personen aus dem Saarland vor und nach ihrer Zeitarbeitsbeschäftigung miteinander verglichen werden, erläutert. Auf der Basis der Untersuchungsergebnisse wird erörtert, ob diese Hinweise geben, inwiefern eine Leiharbeitsbeschäftigung im Saarland eine Brücke in den regulären Arbeitsmarkt bildet oder eine Sackgasse ist, die keine Beschäftigungssicherheit befördert.

5.1 Leiharbeit: Brücke oder Sackgasse in Beschäftigung?

In der Wissenschaft gibt es einen Diskurs über die Frage, inwiefern eine Leiharbeitsbeschäftigung eine Brücke hin zu einer Beschäftigung außerhalb der Leiharbeit bildet. Eine Zeitarbeitsbeschäftigung könnte vor allem die anschließenden Integrationschancen von Personen, die vor diesem Arbeitsverhältnis ohne Job waren, erhöhen. Jedoch bleibt bis dato umstritten, ob die Leiharbeit wirklich eine Brücke und damit eine Übergangsoption für Arbeitslose in den regulären Arbeitsmarkt darstellt oder ob sie eine Sackgasse ist, die eher die Wahrscheinlichkeit erhöht, im Anschluss wieder einen unsicheren Job zu erhalten. An dieser Stelle werden kurz die wichtigsten Argumente, die aus wissenschaftlicher Sicht jeweils für diese beiden konträren Standpunkte sprechen, skizziert.

Wichtig ist der Hinweis, dass die soeben benannte Brückenfunktion der Leiharbeit nicht gleichzusetzen ist mit dem sogenannten Klebeeffekt der Leiharbeit. Vom Klebeeffekt wird gesprochen, wenn Leiharbeiter vom Kunden (dem Entleihbetrieb), bei dem sie gerade eingesetzt sind, im Anschluss an ihre Leiharbeitsbeschäftigung selbst eingestellt werden – wenn sie also ‚kleben‘ bleiben. Der frühere Leiharbeiter gehört dann im Entleihbetrieb zur Stammbesellschaft.

5.1.1 Argumente für Leiharbeit als Brücke in Beschäftigung

In der Literatur werden verschiedene Gründe genannt, warum die Leiharbeit insbesondere für Arbeitslose eine Brücke in eine reguläre Beschäftigung bilden kann (siehe hierzu Kvasnicka 2009).

- Leiharbeitskräfte werden häufig aus dem Arbeitslosenbestand rekrutiert und bekommen hierdurch Zugang zu einer bezahlten Beschäftigung. Befragungen unter Leiharbeitskräften haben ergeben, dass für sie einer der Hauptgründe für die Aufnahme einer Leiharbeitsbeschäftigung in der Schwierigkeit besteht, einen regulären Job zu finden. Eine Leiharbeitsbeschäftigung ist für Arbeitslose also recht häufig ein Einstiegsjob mit niedrigen Anforderungen, da oftmals einfache Hilfs- und Lagertätigkeiten in der Arbeitnehmerüberlassung nachgefragt werden. Solche Einstiegsjobs (entry-level jobs) können eine Brücke in eine feste Beschäftigung bilden.

- Arbeitslose können in einer Leiharbeitsbeschäftigung Fähigkeiten und Erfahrungen sammeln, wodurch sich ihre Produktivität aus Sicht der Arbeitgeber verbessert, so dass sie auf diesem Weg günstigere Zukunftsaussichten auf dem Arbeitsmarkt haben. Zugleich wird hierdurch einem Humankapitalverlust, der bei den Leiharbeitsbeschäftigten im Falle einer Arbeitslosigkeit eintreten würde, vorgebeugt.
- Die Suche nach einer regulären Beschäftigung ist erfolgversprechender, wenn Arbeitslose eine Leiharbeitsbeschäftigung ausüben. Denn auf diesem Wege können sie einen oder mehrere Entleihbetriebe kennen lernen und somit Kenntnisse über potenzielle zukünftige Arbeitgeber erlangen, bei denen sie sich dann direkt bewerben können.
- Arbeitgeber haben vermutlich ein etwas geringeres Risiko, wenn sie zunächst Leiharbeitskräfte einstellen, und unter diesen dann im Hinblick auf eine mögliche Festanstellung im eigenen Betrieb ein kostenloses on-the-job-screening durchführen. Als Kunden der Verleihfirmen haben die Entleihbetriebe keine arbeitsvertragliche Bindung mit den Leiharbeitnehmern, so dass zum Beispiel die anfallenden Kosten bei einer vorzeitigen Kündigung entfallen. Jedoch ist es fraglich, ob dieses on-the-job-screening kostensparend ist, da in der Praxis die Entleiher bei Übernahme der Leiharbeitskräfte in eine Festanstellung in der Regel Prämien an die Verleiher zahlen. Wenn Firmen die Zeitarbeit als Option für ein alternatives on-the-job-screening zur Probezeit nutzen, haben insbesondere zuvor arbeitslose Leiharbeitnehmer, eine Möglichkeit für eine spätere Festanstellung beim Entleihbetrieb.
- Die Verleiher führen bereits selbst unter den Leiharbeitnehmern, die sie später verleihen, eine Vorauswahl (sogenanntes pre-screening) durch. Die Bewerber werden von den Verleihern zum einen im Hinblick auf ihre allgemeinen Fähigkeiten und Kenntnisse bewertet und zum anderen in Bezug auf die spezifischen Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze in den Entleihbetrieben.

5.1.2 Argumente für Leiharbeit als Sackgasse in Beschäftigung

Die folgenden Argumente werden in der Literatur dafür genannt, warum eine Leiharbeitsbeschäftigung eine Sackgasse darstellen kann, die nicht zur Stabilisierung der Erwerbsverläufe der Zeitarbeiter beiträgt.

- Ein Argument für Leiharbeit als Sackgasse wird darin gesehen, dass Leiharbeitnehmer oftmals weniger Möglichkeiten haben, an formellen Weiterbildungen für den Job teilzunehmen, den sie gerade im Entleihbetrieb ausführen. Somit investieren Leiharbeitnehmer weniger in ihr Humankapital. Dies trägt dazu bei, dass sie im Vergleich zu regulär beschäftigten Arbeitnehmern schlechtere Chancen haben im Wettbewerb um andere Jobs außerhalb der Leiharbeit.
- Eine Beschäftigung als Leiharbeitnehmer, insbesondere wenn diese als Vollzeitbeschäftigung ausgeübt wird, kann auch dazu führen, dass kaum Zeit für eine Suche nach Jobs außerhalb der Zeitarbeitsbranche bleibt (lock-in Effekte).
- Außerdem könnte es der Fall sein, dass Arbeitgeber außerhalb der Zeitarbeitsbranche bei Bewerbern das Leiharbeitsverhältnis als Stigma in dem Sinne werten, dass Leiharbeitnehmer es nicht geschafft haben, eine reguläre Festanstellung zu finden und dies als ein Signal für eine geringere Produktivität werten (siehe hierzu Kvasnicka 2009).

- Basierend auf Segmentierungstheorien¹ und der Idee eines dualen Arbeitsmarktes wird davon ausgegangen, dass die Differenzierung zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen eine Segmentierung des Arbeitsmarktes zur Folge hat (Gordon/Edwards/Reich 1982 und Piore/Sabel 1984). Wegen der kurzen Vertragsdauer von Arbeitsverhältnissen in der Zeitarbeit würden diese zur Segmentierung des Arbeitsmarktes beitragen. Diese führt letztendlich zu einer niedrigeren Übertrittsquote von befristeter in unbefristete Beschäftigung. Somit hätten Leiharbeitsbeschäftigte, die häufig geringbezahlte und instabile befristete Jobs in der Zeitarbeitsbranche ausführen, im Anschluss geringere Chancen eine feste reguläre Beschäftigung zu finden. Zumal erwiesen ist, dass viele Leiharbeitnehmer unetelige und perforierte Erwerbsverläufe aufweisen, da sie häufig zwischen Phasen von Leiharbeit und Arbeitslosigkeit hin und her wechseln. Leiharbeit wäre dann für Arbeitslose eher eine Sackgasse, in der weniger zu erwarten ist, dass sie in einem regulären Beschäftigungsverhältnis mündet, sondern vermutlich eher wieder in einem unsicheren befristeten Job.
- Laut der Idee eines dualen Arbeitsmarktes gäbe es unterschiedliche Anforderungen an die Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiter in einem Kernsegment und in einem eher peripheren Segment des Arbeitsmarktes. Im Kernsegment sind Produktion und Beschäftigung stabil; der Erhalt dieser Stabilität erfordert sowohl die Realisierung von Skalenerträgen als auch eine beständige Produktnachfrage, um technologische Neuerungen zu finanzieren und umsetzen zu können. In diesem Kernbereich wären daher vorwiegend unbefristete Beschäftigte tätig. Im peripheren Arbeitsmarktsegment basiert die Produktion auf dem Einsatz von geringqualifizierten Arbeitskräften, welche in Abhängigkeit von der stark schwankenden Produktnachfrage eingestellt und wieder entlassen werden. Die Flexibilität in diesem peripheren Arbeitsmarktsegment kann durch befristete Arbeitsplätze erreicht werden. Die Arbeitskräfte können auf Grund der Beschaffenheit der Arbeitsverträge leichter gekündigt werden. Oder die Arbeitskräfte werden – wie im Falle der Leiharbeit – nicht mehr im Betrieb selbst eingestellt, sondern ‚auf Zeit‘ entliehen.
- Polavieja (2001 und 2003) geht im Unterschied zur dualen Arbeitsmarkttheorie davon aus, dass segmentierte Arbeitsmärkte vor allem eine institutionelle Ursache haben. Demnach sind vor allem in solchen Ländern solche segmentierten Arbeitsmärkte vorhanden, in denen die Kosten für die Kündigung von festangestellten Mitarbeitern besonders hoch sind wie z. B. in Deutschland.
- Eine weitere Ursache für eine solche Segmentierung des Arbeitsmarktes kann auch eine Strukturänderung der Arbeitskräftenachfrage von Unternehmensseite sein. In der Wirtschaft besteht ein steigender Bedarf für befristete Arbeitskräfte, um flexibel auf externe Nachfrageänderungen reagieren zu können. Dies geht aus Unternehmensbefragungen hervor (Gash 2008). Arbeitgeber nutzen temporär beschäftigte Mitarbeiter, um etwa Personallücken in den Haupturlaubszeiten oder bei anderweitigen Abwesenheiten des Personals zu kompensieren und um starke Änderungen der Arbeitsbelastung im Unterneh-

¹ Segmentierungstheorien erklären die Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Sie stimmen in der Annahme überein, dass sich der Arbeitsmarkt in verschiedene Teilarbeitsmärkte aufspaltet. Die Funktionsweise dieser Teilarbeitsmärkte, zwischen denen nur in begrenztem Maße Arbeitskräfte ausgetauscht werden können, beruht jeweils auf verschiedenen Prinzipien.

men aufzufangen, u. a. aufgrund saisonaler Effekte oder wegen Schwankungen auf den Produktmärkten.

- Aus empirischer Sicht lässt sich eine zunehmende Segmentierung in der Arbeitswelt feststellen (siehe Möller 2011). Die Mehrheit der Beschäftigten ist in Deutschland zwar nach wie vor im sogenannten Normalarbeitsverhältnis tätig, aber es wächst die Zahl derer, die nur befristete Stellen oder Tätigkeiten in der Leiharbeit finden. Diese Segmentierung spiegelt sich in einer zunehmenden Beschäftigungsunsicherheit wider, die vor allem jüngere Personen betrifft. In der Leiharbeitsbranche im Saarland sind vorwiegend junge Arbeitskräfte beschäftigt wie die Strukturanalyse gezeigt hat.

5.1.3 Ergebnisse ausgewählter Studien zu den Übergängen von Arbeitslosigkeit in Leiharbeit

Im Folgenden werden die Ergebnisse einiger Studien skizziert, welche den Arbeitsmarkterfolg von Zeitarbeitnehmern im Anschluss an ihr Leiharbeitsverhältnis untersuchen.

Die Arbeit von Kvasnicka (2009) basiert auf der IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS), welche erwerbsbiografische Daten von zwei Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland enthält. Diese Studie zeigt, dass Arbeitslose, die eine Zeitarbeitsbeschäftigung aufnehmen, in den vier Jahren im Anschluss an dieses Arbeitsverhältnis hiervon profitieren. Sie haben in diesem Zeitraum höhere Chancen, wiederum eine Beschäftigung in oder außerhalb der Leiharbeitsbranche zu erhalten. Zugleich ist ihr Arbeitslosigkeitsrisiko in diesem Zeitraum niedriger. Diese Gruppe von zuvor arbeitslosen Zeitarbeitern hat jedoch verglichen mit der Kontrollgruppe insgesamt betrachtet keine besseren Chancen, eine reguläre Beschäftigung zu finden. Kvasnicka (2009) kann daher nicht belegen, dass eine Zeitarbeitsbeschäftigung für Arbeitslose in Deutschland eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt ist; ihre Arbeit zeigt aber auch nicht, dass diese Beschäftigungsform sich nachteilig auf die zukünftigen Beschäftigungschancen der zuvor arbeitslosen Leiharbeitnehmer auswirkt. Wenn überhaupt, so schlussfolgert Kvasnicka (2009) hat Leiharbeit eine access-to-work-function für Arbeitslose. Diese haben laut den Ergebnissen ihrer Untersuchung nach einer Leiharbeitsbeschäftigung eine höhere bzw. geringere Wahrscheinlichkeit wieder beschäftigt bzw. arbeitslos zu sein.

Die Studie zur Leiharbeit in Deutschland von Lehmer/Ziegler (2010) bezieht sich auf die ‚Integrierten Erwerbsbiografien (IEB)‘. Der erste Teil betrachtet die Arbeitsmarktübergänge aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausgehend vom Ende ihrer Zeitarbeitsbeschäftigung in 2006 in den darauffolgenden zwei Jahren. Nur etwa acht Prozent der Leiharbeitnehmer waren im Zweijahreszeitraum vor der betrachteten Leiharbeitsepisode in 2006 mindestens ein Jahr außerhalb der Leiharbeit beschäftigt, 18 Prozent der Leiharbeitnehmer waren bereits vorher überwiegend in der Zeitarbeitsbranche tätig und jeder vierte Leiharbeitnehmer war vorher überwiegend arbeitslos. Ein Drittel der vormals arbeitslosen Leiharbeitnehmer hat auch nach der Zeitarbeit keinen Job. Der Sprung aus der Arbeitslosigkeit gelingt denjenigen eher, die in den zwei Jahren davor zumindest zeitweise beschäftigt waren – ob in oder außerhalb der Zeitarbeitsbranche. Aber auch sie bleiben oftmals in der Leiharbeit. Im zweiten Teil der Untersuchung werden die Beschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen nach einer Leiharbeitsbeschäftigung näher betrachtet. Für diese Personengruppe erweist sich die Aufnahme von Leiharbeit als eine Option, die deren Zugang zum regulären Arbeits-

markt erleichtert. Sie erhöht die spätere Beschäftigungswahrscheinlichkeit jenseits der Zeitarbeitsbranche. Allerdings schaffen es nur sieben Prozent der vormals Arbeitslosen, im Zweijahreszeitraum nach der Leiharbeit überwiegend beschäftigt zu bleiben und dabei die Leiharbeit komplett hinter sich zu lassen. Es wird konstatiert, dass Leiharbeit keine Brücke, aber einen schmalen Steg in Beschäftigung darstellt.

Autor/Houseman (2010) untersuchen den Arbeitsmarkterfolg von geringqualifizierten Arbeitslosen in der Stadtregion Detroit (USA) in den sieben Quartalen im Anschluss an eine Leiharbeitsbeschäftigung. Sie zeigen, dass kurzfristig die Verdienste von Sozialhilfeempfängern durch die Leiharbeit stark ansteigen, aber mittelfristig wieder sinken. Es wird daraus der Schluss gezogen, dass befristete Leiharbeitsbeschäftigungen im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen nicht wirksamer sind als wenn diesen Personen kein Jobangebot gemacht worden wäre. Diese Ergebnisse sprechen gegen die Brückenfunktion der Leiharbeit in Beschäftigung. Arbeitslose mit einer Leiharbeitsbeschäftigung haben im Anschluss hieran häufiger zeitlich befristete Arbeitsplätze erhalten. Durch die Leiharbeit wird also ein Drehtüreffekt (job churn) intensiviert, indem aufgrund der kurzen Verweildauern in der Leiharbeit und in den nachfolgenden Beschäftigungen die Zahl der Zugänge in und der Abgänge aus Beschäftigung erhöht wird.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass vor allem für zuvor arbeitslose Zeitarbeiter die Leiharbeitsbeschäftigung in Deutschland nur einen schmalen Steg in den regulären Arbeitsmarkt darstellt (Lehmer/Ziegler 2010). Kvasnicka (2009) konstatiert noch kritischer, dass die Leiharbeit eine access-to-work-function ausübt und damit die Beschäftigungschancen von Zeitarbeitern steigert und deren Arbeitslosigkeitsrisiko verringert, aber keine Brücke in einen dauerhaften festen Job bildet.

Diese Studien sowie die meisten anderen Studien zum Thema Zeitarbeit betrachten hauptsächlich die Übergänge von zuvor arbeitslosen Leiharbeitern in den Arbeitsmarkt nach dem Ende des Zeitarbeitsvertrages. Im Unterschied hierzu werden jedoch in der nun folgenden erwerbsbiographischen Analyse die Übergänge von allen Leiharbeitnehmern, unabhängig von ihrem Erwerbsstatus vor dem Beginn des Zeitarbeitsvertrages, berücksichtigt.

5.2 Empirische Analyse der Erwerbszustände und Erwerbsverläufe vor und nach einer Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung

Es wird nun eine deskriptive erwerbsbiographische Analyse von Zeitarbeitern im Saarland durchgeführt. Dies erfolgt am Beispiel von zwei ausgewählten Kohorten von Leiharbeitnehmern aus den Jahren 2006 und 2007. Auf Grundlage dieser Analyse sollen mögliche quantitative Grenzen der Brückenfunktion der Leiharbeit aufgezeigt werden. Es wird keine kausalanalytische Analyse durchgeführt, da diese ein erheblich aufwändigeres Forschungsdesign, welches u. a. eine Propensity-Score-Matching mit einer statistischen Kontrollgruppe notwendig macht, erfordert.

Für die Untersuchung werden eine weitere und engere Begriffsfassung des Brückeneffekts zugrunde gelegt:

- Ein positiver Brückeneffekt im weiteren Sinne ist gegeben, wenn nach einer Leiharbeitsbeschäftigung mehr Personen aus einer der beiden Kohorten in Beschäftigung sind als zuvor. Hierbei wird differenziert, ob die Zeitarbeiter nach dem Ende ihres Arbeitsvertrages überwiegend außerhalb oder innerhalb der Leiharbeitsbranche beschäftigt sind. Jobs in der Zeitarbeit sind wegen der kurzen Beschäftigungsdauern recht unsicher, wogegen die Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der Leiharbeit in der Regel wesentlich länger andauern.
- Ein positiver Brückeneffekt im engeren Sinne liegt vor, wenn zuvor arbeitslose Zeitarbeiter im Anschluss an eine Leiharbeitsbeschäftigung einen Arbeitsplatz in anderen Wirtschaftszweigen gefunden haben und nicht wieder als Leiharbeitskräfte beschäftigt sind. Auf diesen sogenannten engen Brückeneffekt beziehen sich, wie zuvor erwähnt, die in Kapitel 5.1.3 betrachteten Studien.

In einem ersten Schritt werden die unmittelbaren Erwerbszustände vor und nach der Leiharbeit für die beiden Kohorten miteinander verglichen. Daran anknüpfend werden die mittelfristigen Erwerbsverläufe der Leiharbeiter aus den beiden Kohorten vor dem Beginn und nach dem Ende ihrer Leiharbeitsbeschäftigungen einander gegenübergestellt. Darüber hinaus wird gezeigt, in welchen Branchen die Jobs, welche Leiharbeitskräfte unmittelbar nach dem Ende ihres Zeitarbeitsvertrages angenommen haben, angesiedelt sind und wie lange diese Beschäftigungsverhältnisse andauern.

5.2.1 Datengrundlage und methodisches Vorgehen

Die Datenquelle ‚Integrierte Erwerbsbiographien (IEB)‘ wird für diese Analyse verwendet, da die IEB die verfügbaren Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit von allen Beschäftigten und Arbeitslosen des Saarlandes enthält (siehe hierzu Kapitel 2; Oberschachtsiek et al. 2009). Somit kann die erwerbsbiographische Untersuchung auf der Basis aller saarländischen Arbeitnehmer in der Arbeitnehmerüberlassung erfolgen. Die IEB enthält z. B. datumsgenaue Angaben zu den einzelnen Arbeitslosigkeits- und Beschäftigungsepisoden einer Person, zu Phasen ihrer beruflichen Ausbildung und zu deren Teilnahme an Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Mit Hilfe der IEB lässt sich feststellen, an welchem Datum eine Person in der Arbeitnehmerüberlassung eine Beschäftigung im Saarland aufgenommen hat und zu welchem Datum dieses Beschäftigungsverhältnis geendet hat.

Auf Grundlage der IEB werden für das Saarland zwei Kohorten (Jahrgänge) aus Leiharbeitsbeschäftigten für die Jahre 2006 und 2007 gebildet. Die Kohorte 2006 (bzw. 2007) besteht aus allen Leiharbeitsverhältnissen, die innerhalb des Jahres 2006 (bzw. 2007) im Saarland geendet haben. Wenn eine Person zum Beispiel im Jahr 2006 (bzw. 2007) mehrere Leiharbeitsverhältnisse beendet hat, wird nur das erste abgeschlossene Leiharbeitsverhältnis von dieser Person mit in die Kohorte einbezogen. Somit ist jede Person nur einmal in der Kohorte 2006 (bzw. 2007) enthalten.

Personen, deren Leiharbeitsverhältnis im Vorjahr 2005 begonnen hat (oder deren Beginn noch weiter zurückliegt) und bei denen dieses Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Jahres 2006 geendet hat, sind in der Kohorte 2006 enthalten. Viele Zeitarbeiter haben nur sehr kurz andauernde Arbeitsverhältnisse in der Arbeitnehmerüberlassung und können mehrere Leiharbeitsverhältnisse innerhalb eines Jahres beendet haben. Der Vorteil dieser Kohorten-

bildung ist nun, dass insbesondere diese Personen mit nur kurz andauernden Arbeitsverhältnissen in der Zeitarbeit mit berücksichtigt werden.

Eine weitere Möglichkeit der Abgrenzung einer solchen Untersuchungskohorte wäre eine sogenannte Stichtagsbetrachtung. In diesem Fall würden die Samples für die zwei Kohorten aus allen Leiharbeitsbeschäftigten bestehen, die am Stichtag 30.06.2006 oder 30.06.2007 in der saarländischen Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt waren. Vertiefte Datenauswertungen der IEB haben aber sehr deutlich gezeigt, dass an diesen Stichtagen vorwiegend Zeitarbeiter mit langfristigen Leiharbeitsverträgen von mehreren Monate bzw. Jahren in den Kohorten enthalten wären.

Warum wurden die beiden Jahre 2006 und 2007 für die beiden Untersuchungskohorten gewählt? Im Sommer 2008 begann eine globale Finanz- und Wirtschaftskrise, die sich bis ins Jahr 2010 fortsetzte. Im Saarland entfällt der Schwerpunkt der Nachfrage nach Leiharbeitsbeschäftigten auf die lokalen Industrieunternehmen, die wiederum durch ihre hohe Exportorientierung stark von der Nachfrageentwicklung auf den internationalen Absatzmärkten abhängen. Deshalb wurde in diesen Jahren der Bedarf nach Leiharbeitskräften im Saarland stark einseitig beeinflusst (siehe Kapitel 3). Um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten, wurde daher der Zeitraum vor der Krise als Analysezeitraum herangezogen.

Die Kohorte 2006 besteht aus 14.100 Personen und die Kohorte 2007 umfasst 16.000 Personen. Im Jahr 2006 startete in der Saar-Wirtschaft ein Konjunkturaufschwung, der sich im Jahr 2007 fortsetzte. Dieser Aufschwung führte letztendlich bei den Unternehmen zu einem steigenden Bedarf für Leiharbeitskräfte. Vermutlich deshalb umfasst die Kohorte in 2007 2.000 Personen mehr als die Kohorte des Vorjahres.

Tabelle 16: Geschlecht und Staatsangehörigkeit der Leiharbeitsbeschäftigten, Kohorten 2006 und 2007, Saarland (Arbeitsort)

	Gesamt		Frauen		Männer	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Kohorte 2006						
Deutsche	8.518	60,5	2.015	66,7	6.503	58,8
Ausländer	5.553	39,5	1.004	33,3	4.549	41,2
darunter Franzosen	2.384	16,9	805	26,7	1.579	14,3
Gesamt	14.071	100,0	3.019	100,0	11.052	100,0
Kohorte 2007						
Deutsche	10.147	63,4	2.567	67,0	7.580	62,2
Ausländer	5.866	36,6	1.264	33,0	4.602	37,8
darunter Franzosen	4.025	25,1	954	24,9	3.071	25,2
Gesamt	16.013	100,0	3.831	100,0	12.182	100,0

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB); eigene Berechnungen.

In beiden Kohorten sind gut drei Viertel aller Zeitarbeiter Männer (Kohorte 2006: 78,5 %; Kohorte 2007: 76,1 %). Sechs von zehn Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung sind in beiden Kohorten jeweils Deutsche (

Tabelle 16). Viele ausländische Leiharbeitsbeschäftigte stammen aus Frankreich: 42,9 Prozent bzw. 68,6 Prozent (Kohorten 2006/2007) der ausländischen Zeitarbeiter sind Franzosen.

Tabelle 17: Beschäftigungsdauern in der Arbeitnehmerüberlassung, Kohorten 2006 und 2007, Saarland (Arbeitsort), Prozentanteile

Dauern der Beschäftigungsverhältnisse	Kohorte 2006 (n=14.071)	Kohorte 2007 (n=16.013)
weniger als 7 Tage	10,8	9,5
7 Tage bis unter 90 Tage	46,6	42,9
90 Tage und mehr	42,7	47,5
Gesamt	100,0	100,0

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB); eigene Berechnungen.

Zudem wurden die Dauern der beendeten Beschäftigungsverhältnisse in der Arbeitnehmerüberlassung von den betrachteten Leiharbeitern berechnet (Tabelle 17). Um eine Vergleichbarkeit mit der ANÜSTAT zu gewährleisten, wurden dieselben Kategorien für die Einteilung der Beschäftigungsdauern gebildet. Der Großteil der Arbeitsverhältnisse in der Arbeitnehmerüberlassung in den zwei Kohorten im Saarland endete nach drei Monaten (Kohorte 2006: 57,4 %; Kohorte 2007: 52,4 %). 10,8 Prozent bzw. 9,5 Prozent (Kohorten 2006/2007) dieser Beschäftigungsverhältnisse wurden innerhalb von sieben Tagen beendet. Diese kurzen Verweildauern sind charakteristisch für diesen Wirtschaftszweig. Im Vergleich hierzu sind die Ergebnisse aus der ANÜSTAT für die beiden Bundesländer Rheinland-Pfalz und das Saarland zusammengenommen recht ähnlich trotz der unterschiedlichen Erfassungsmethodik von Leiharbeitsverhältnissen (siehe hierzu Kapitel 3). In den beiden Bundesländern hat der ANÜSTAT zufolge im zweiten Halbjahr 2010 mit 68 Prozent ebenfalls die Mehrheit der beendeten Arbeitsverhältnisse weniger als drei Monate bestanden (Deutschland: 58 %). 13 Prozent der beendeten Zeitarbeitsverhältnisse dauerten nur weniger als sieben Tage (Deutschland: 10 %) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011).

Im Folgenden werden die unmittelbaren Erwerbszustände und die mittelfristigen Erwerbsverläufe von den Personen aus den beiden Kohorten im Saarland jeweils vor und nach den betrachteten Leiharbeitsepisoden miteinander verglichen. Der unmittelbare Erwerbsstatus der Zeitarbeiter basiert auf deren Statusmeldungen innerhalb der ersten beiden Wochen (14 Tage) vor und nach Ende ihres Leiharbeitsvertrages. Die mittelfristigen Erwerbsverläufe werden jeweils für ein halbes Jahr (180 Tage) vor dem Beginn-Datum und nach dem End-Datum der jeweils betrachteten Leiharbeitsperiode untersucht. Wenn ein Arbeitnehmer z. B. vom 01.02.2006 bis zum 30.03.2006 seine allererste Leiharbeitsperiode beendet hat, so wird erstens sein vorangegangener Erwerbsverlauf vom 01.08.2005 bis zum 30.01.2006 betrachtet und zweitens sein anschließender Erwerbsverlauf vom 01.04.2006 bis zum 30.09.2006.

Für den Großteil der französischen Leiharbeiter sind in der IEB vor und nach ihrer Leiharbeitsperiode keine erwerbsbiographischen Informationen vorhanden (siehe Tabelle 18 und Tabelle 24). Der Grund hierfür ist, dass die Franzosen überwiegend im benachbarten

Frankreich wohnen und nur für die Leiharbeitsbeschäftigung ins Saarland pendeln. Deswegen können die Franzosen nicht berücksichtigt werden.

Darüber hinaus ist es möglich, dass bei den deutschen und übrigen ausländischen Zeitarbeitern für bestimmte Zeiträume keine Informationen in der IEB enthalten sind. Dies ist z. B. der Fall, wenn bei einer freiwilligen Kündigung beim Arbeitgeber kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Oder es liegt ein Versäumnis vor, da die betreffende Personen sich überhaupt nicht arbeitslos gemeldet hat. Die IEB enthält zudem keine Angaben zu den Episoden, in denen Personen bei der Bundeswehr arbeiten (z. B. Wehrdienst), als Beamte oder Selbstständige tätig sind oder sich um ihre Familie kümmern.

5.2.2 Unmittelbarer Erwerbsstatus vor und nach der Leiharbeit

Für die Erfassung des Arbeitsmarktzustandes unmittelbar vor und nach der betrachteten Leiharbeitsbeschäftigung in den beiden Kohorten für das Saarland wurden mehrere Kategorien gebildet:

- Arbeitslosigkeit
- Teilnahme an einer Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit (BA)
- berufliche Ausbildung
- geringfügige Beschäftigung
- Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung
- Beschäftigung in Branchen außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung
- keine Information in der IEB

Es werden die Erwerbszustände zunächst während eines 7-Tage- und eines 14-Tage-Zeitraums vor und nach den Leiharbeitsepisoden der Arbeitnehmer in den Kohorten 2006 und 2007 ermittelt. Wegen der sehr hohen Übereinstimmung der Ergebnisse zwischen diesen beiden Zeiträumen, bezieht sich die Ergebnisdarstellung auf den Zeitraum von 14 Tagen.

Tabelle 18: Erwerbsstatus innerhalb von 14 Tagen vor dem Beginn der Leiharbeitsbeschäftigung, Prozentanteile

Erwerbsstatus	Kohorte 2006			
	Gesamt (n=14.071)	Deutsche (n=8.518)	Franzosen (n=3.775)	Übrige Ausländer (n=1.778)
Beschäftigung außerhalb der Leiharbeit	7,4	8,9	3,7	8,3
Beschäftigung in der Leiharbeit	4,0	3,6	5,7	2,8
Geringfügige Beschäftigung	1,4	1,7	0,7	1,9
Ausbildung	0,5	0,8	0,0	0,3
Arbeitslosigkeit	25,8	37,3	0,3	24,9
Maßnahmeteilnahme	5,0	7,3	0,0	4,6
Keine Informationen	55,9	40,6	89,7	57,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
Erwerbsstatus	Kohorte 2007			
	Gesamt (n=16.013)	Deutsche (n=10.147)	Franzosen (n=4.025)	Übrige Ausländer (n=1.841)
Beschäftigung außerhalb der Leiharbeit	7,1	8,6	3,4	7,3
Beschäftigung in der Leiharbeit	5,3	5,5	4,8	5,8
Geringfügige Beschäftigung	1,4	1,6	0,7	2,0
Ausbildung	0,6	1,0	0,0	0,2
Arbeitslosigkeit	27,0	37,3	0,6	28,0
Maßnahmeteilnahme	6,3	8,6	0,2	6,5
Keine Informationen	52,2	37,5	90,3	50,2
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB); eigene Berechnungen.

Tabelle 19: Erwerbsstatus innerhalb von 14 Tagen nach dem Ende der Leiharbeitsbeschäftigung, Prozentanteile

Erwerbsstatus	Kohorte 2006			
	Gesamt (n=14.071)	Deutsche (n=8.518)	Franzosen (n=3.775)	Übrige Ausländer (n=1.778)
Beschäftigung außerhalb der Leiharbeit	15,3	21,0	3,9	12,6
Beschäftigung in der Leiharbeit	10,6	11,3	8,2	12,5
Geringfügige Beschäftigung	0,8	0,9	0,4	1,0
Ausbildung	0,2	0,3	0,0	0,3
Arbeitslosigkeit	17,7	24,9	0,3	20,1
Maßnahmeteilnahme	1,4	2,0	0,1	1,1
Keine Informationen	54,0	39,6	87,1	52,5
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
Erwerbsstatus	Kohorte 2007			
	Gesamt (n=16.013)	Deutsche (n=10.147)	Franzosen (n=4.025)	Übrige Ausländer (n=1.841)
Beschäftigung außerhalb der Leiharbeit	17,1	22,7	3,9	15,6
Beschäftigung in der Leiharbeit	10,1	12,0	5,3	10,4
Geringfügige Beschäftigung	0,7	0,9	0,5	0,8
Ausbildung	0,3	0,4	0,0	0,3
Arbeitslosigkeit	18,2	24,5	0,4	22,8
Maßnahmeteilnahme	1,4	1,8	0,1	1,8
Keine Informationen	52,1	37,8	89,7	48,3
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB); eigene Berechnungen.

Wenn nun die Erwerbszustände der Leiharbeitnehmer aus den beiden Kohorten in den zwei Wochen vor und nach den Leiharbeitsepisoden miteinander verglichen werden, lässt sich zeigen, ob per Saldo nach einer Zeitarbeitsbeschäftigung mehr Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind als vorher bzw. per Saldo weniger Personen im Anschluss an den Zeitarbeitsvertrag als Arbeitslose und Maßnahmeteilnehmer gemeldet sind (Tabelle 18, Tabelle 19).

Deutsche Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung:

- 44,6 Prozent bzw. 45,9 Prozent der Deutschen (Kohorten 2006/2007) waren in den 14 Tagen vor der Leiharbeitsbeschäftigung entweder arbeitslos gemeldet oder haben an einer Maßnahme teilgenommen. In dem zweiwöchigen Betrachtungszeitraum nach der Zeitarbeitsepisode sanken diese Anteilswerte auf 26,9 Prozent bzw. 26,3 Prozent herab.
- Während der zwei Wochen vor dem Beginn der Zeitarbeitsbeschäftigung waren nur 12,5 Prozent (Kohorte 2006) bzw. 14,1 Prozent (Kohorte 2007) der deutschen Zeitarbeiter in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gemeldet (ohne geringfügige Beschäftigungen). Nach der Beendigung dieser Arbeitsverhältnisse liegen diese Anteilswerte mit 32,3 Prozent (Kohorte 2006) bzw. 34,7 Prozent (Kohorte 2007) erheblich höher. 21,0 Prozent bzw. 22,7 Prozent aller deutschen Zeitarbeiter arbeiten anschließend in anderen Wirtschaftszweigen. Dies bedeutet, dass ungefähr zwei Drittel der Jobs, die nach der Zeitarbeit begonnen wurden, außerhalb der Zeitarbeit angesiedelt sind.

Ausländische Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung:

- Unter den ausländischen Zeitarbeitern in beiden Kohorten (ohne die Franzosen) sind in den zwei Wochen vor der Leiharbeitsperiode 29,5 Prozent bzw. 34,5 Prozent wegen Arbeitslosigkeit und Maßnahmeteilnahmen nicht in den Arbeitsmarkt eingebunden. Unmittelbar im Anschluss an das beendete Zeitarbeitsverhältnis sind erheblich weniger ausländische Leiharbeiter Leistungsempfänger bzw. Maßnahmeteilnehmer (Kohorte 2006: 21,2 %; Kohorte 2007: 24,6 %).
- 11,1 Prozent bzw. 13,1 Prozent (Kohorten 2006/2007) der ausländischen Zeitarbeiter (ohne Franzosen) waren unmittelbar vor dem Beginn der betrachteten Leiharbeitsperiode in Beschäftigung. In den 14 Tagen nach dem Ende des Leiharbeitsvertrages waren mit 25,1 Prozent bzw. 26,0 Prozent (Kohorten 2006/2007) anteilig erheblich mehr Ausländer als beschäftigt gemeldet. Diese neuen Arbeitsplätze sind zu etwa gleichen Teilen außerhalb und in der Zeitarbeitsbranche selbst angesiedelt.

Es ergibt sich also jeweils eine leicht positive Bilanz, da in der Kohorte 2006 und in der Kohorte 2007 in den zwei Wochen nach der Zeitarbeitsepisode per Saldo jeweils mehr Personen als beschäftigt und weniger Personen als arbeitslos bzw. Maßnahmeteilnehmer gemeldet sind. Dies gilt im Großen und Ganzen für die deutschen und ausländischen Leiharbeitskräfte. Trotz dieses positiven Gesamtergebnisses für beide Personengruppen sind gut ein Fünftel (Kohorte 2006) bzw. ein Viertel (Kohorte 2007) der ausländischen Zeitarbeitskräfte und drei von zehn deutschen Leiharbeitnehmern (Kohorten 2006/2007) auch nach der beendeten Leiharbeitsperiode Arbeitslose bzw. Maßnahmeteilnehmer und damit nicht in den Arbeitsmarkt integriert. Offenbar eröffnete das Arbeitsverhältnis in der Leiharbeitsbranche für diese Personen zumindest kurzfristig keine direkte Übergangsmöglichkeit in einen festen Job.

Die Tatsache, dass weniger ausländische Arbeitskräfte unmittelbar nach der Leiharbeit arbeitslos gemeldet sind als Deutsche, hat möglicherweise die folgende Ursache: Die Anteile unter den ausländischen Zeitarbeitern, über die nach der Leiharbeitsperiode keine Information in der IEB vorliegt, fallen um gut 13 Prozentpunkte (Kohorte 2006) bzw. 10 Prozentpunkte (Kohorte 2007) höher aus als bei den deutschen Zeitarbeitskräften. Diese Personen münden

also nicht wieder in das Sozialversicherungssystem ein. Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass anteilig weniger Ausländer nach der Leiharbeitsperiode beschäftigt gemeldet sind als Deutsche: Der Anteilswert der beschäftigten ausländischen Leiharbeitskräfte nach der betrachteten Episode liegt in der Kohorte 2006 um sieben Prozentpunkte und in der Kohorte 2007 um neun Prozentpunkte niedriger als bei den Deutschen. Außerdem sind Ausländer häufiger als Deutsche nach den betrachteten Leiharbeitsperioden wieder in der Zeitarbeitsbranche und damit öfters in unsicheren Jobs beschäftigt. Folglich ist der kurzfristige Einfluss der Leiharbeitsbeschäftigung auf den anschließenden Erwerbsstatus unter den ausländischen Zeitarbeitern weniger positiv als bei den Deutschen.

Tabelle 20: Erwerbsstatus innerhalb von 14 Tagen nach dem Ende der Leiharbeitsbeschäftigung von allen zuvor arbeitslosen oder an Maßnahme teilnehmenden Leiharbeitern, Prozentanteile

Erwerbsstatus	Kohorte 2006		
	Gesamt (n=4.330)	Deutsche (n=3.795)	Ausländer (ohne Franzosen) (n=523)
Beschäftigung außerhalb der Leiharbeit	21,4	22,2	15,3
Beschäftigung in der Leiharbeit	11,7	11,3	14,9
Geringfügige Beschäftigung	0,6	0,5	0,8
Ausbildung	0,2	0,2	0,4
Arbeitslosigkeit	34,2	33,7	36,7
Maßnahmeteilnahme	2,5	2,6	1,7
Keine Informationen	29,5	29,5	30,2
Gesamt	100,0	100,0	100,0
Erwerbsstatus	Kohorte 2007		
	Gesamt (n=5.325)	Deutsche (n=4.657)	Ausländer (ohne Franzosen) (n=635)
Beschäftigung außerhalb der Leiharbeit	23,1	23,7	19,4
Beschäftigung in der Leiharbeit	12,4	12,8	9,9
Geringfügige Beschäftigung	0,7	0,7	0,5
Ausbildung	0,1	0,1	0,2
Arbeitslosigkeit	34,3	33,5	40,0
Maßnahmeteilnahme	2,5	2,4	2,7
Keine Informationen	26,9	26,8	27,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB); eigene Berechnungen.

In Tabelle 20 sind die Erwerbszustände in den 14 Tagen nach dem Ende der Leiharbeitsperiode von allen Personen aufgeführt, die unmittelbar vorher arbeitslos gemeldet waren oder an einer Maßnahme teilgenommen haben.

Die folgenden Ergebnisse zum quantitativen Ausmaß des Brückeneffektes lassen vermuten, dass die Leiharbeit eher eine schmale Brücke für saarländische Leistungsempfänger in den ersten Arbeitsmarkt bildet. Zwar sind von den zuvor erwerbslosen Deutschen nach der Leiharbeit 33,1 Prozent bzw. 35,5 Prozent (Kohorten 2006/2007) beschäftigt. Unter den Ausländern liegen diese Anteilswerte mit 30,2 Prozent bzw. 29,3 Prozent in den beiden Kohorten nur um drei Prozentpunkte bzw. sechs Prozentpunkte niedriger. Aber der Großteil der zuvor arbeitslosen Zeitarbeiter ist nach der Beendigung des Zeitarbeitsvertrages nicht fest in den Arbeitsmarkt integriert. Entweder ist ihr Verbleib unbekannt, dies trifft auf 29,5 Prozent bzw. 26,8 Prozent der Deutschen sowie auf 30,2 Prozent bzw. 27,4 Prozent der Ausländer zu (Kohorten 2006/2007). Oder es sind von den zuvor nicht in den Arbeitsmarkt eingebundenen deutschen Zeitarbeitern direkt im Anschluss an das beendete Leiharbeitsverhältnis 36,3 Prozent bzw. 35,9 Prozent (Kohorten 2006/2007) wieder Leistungsempfänger bzw. Maßnahmeteilnehmer. Bei den Ausländern (ohne Franzosen) liegen diese Anteilswerte mit 38,4 Prozent und 42,7 Prozent um zwei bzw. sieben Prozentpunkte höher. Folglich gelingen bei den zuvor arbeitslosen Ausländern die Übergänge in den regulären Arbeitsmarkt nach der Leiharbeit sogar seltener. Sie sind im Anschluss häufiger ohne Job oder üben öfters wieder einen unsicheren Zeitarbeitsjob aus als die Deutschen.

5.2.3 Branchenstruktur und Dauer der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse

Eine weitere wichtige Frage im Zusammenhang mit einer Zeitarbeitstätigkeit ist, in welchen anderen Wirtschaftszweigen Beschäftigte im Anschluss hieran einen Arbeitsplatz finden und wie lange diese neuen Beschäftigungsverhältnisse andauern. In der IEB sind, wie in der Beschäftigungsstatistik, keine Angaben zum Entleihbetrieb enthalten. Daher kann mit Hilfe der IEB nicht festgestellt werden, ob die Zeitarbeiter nach dem Ende ihres Arbeitsverhältnisses in dieser Branche unmittelbar beim Entleihbetrieb eingestellt werden (siehe Kapitel 2).

Tabelle 21: Top-10-Branchen der innerhalb von 14 Tagen nach der Leiharbeit neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse außerhalb dieser Branche,

Top-10-Branchen	Durchschnittswerte der Kohorten 2006/2007	
	Anzahl Beschäftigungen	Anteil in %
Erbringung v. wirtsch. Dienstleistg. a.n.g.	435	17,7
Herstellung von Metallerzeugnissen	280	11,4
Maschinenbau	274	11,2
Herstellung von Kraftwagen und -teilen	205	8,3
Baugewerbe	174	7,1
Hilfs- u. Nebentätigkeiten für den Verkehr	106	4,3
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Kfz)	99	4,0
Einzelhandel (ohne Kfz); Reparatur von Gebrauchsgütern	84	3,4
Herstellung v. Gummi- u. Kunststoffwaren	81	3,3
Ernährungsgewerbe	75	3,1
Kumuliert Top 10-Branchen	1.811	73,9
Gesamt	2.451	100,0

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB); eigene Berechnungen.

Im Durchschnitt der beiden Untersuchungskohorten haben 26,7 Prozent (4.000 Personen) von allen betrachteten Personen innerhalb der 14 Tage nach der Leiharbeitsepisode wieder eine Beschäftigung aufgenommen. Dies entspricht im Mittel 4.000 kurzfristig begonnenen Beschäftigungsverhältnissen nach der Leiharbeitsepisode. 38,8 Prozent bzw. 1.500 von diesen Arbeitsplätzen waren wieder in der Zeitarbeit selbst angesiedelt und 62,2 Prozent bzw. 2.500 dieser Jobs konzentrierten sich auf andere Branchen. In Tabelle 21 sind hierunter die zehn wichtigsten Wirtschaftszweige aufgeführt, in denen kumuliert 73,9 Prozent der Zeitarbeiter einen neuen Job gefunden haben. Im Durchschnitt dieser beiden Kohorten sind 17,7 Prozent der Arbeitsplätze außerhalb der Zeitarbeit in den wirtschaftsnahen Dienstleistungen angesiedelt. Mit der Herstellung von Metallerzeugnissen (11,4 Prozent), dem Maschinenbau (11,2 Prozent) und der Herstellung von Kraftwagen und -teilen (8,3 Prozent) folgen auf den Plätzen zwei bis vier die wichtigsten Industriezweige der saarländischen Wirtschaft. An fünfter Stelle steht das Baugewerbe mit einem Anteilswert von 7,1 Prozent.

Tabelle 22: Dauer der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse nach der Leiharbeit, Saarland (Arbeitsort), Prozentanteile

Dauer der Beschäftigungsverhältnisse	Kohorte 2006			Kohorte 2007		
	Gesamt (n=3.648)	Nicht-Leiharbeit (n=2.158)	Leiharbeit (n=1.490)	Gesamt (n=4.370)	Nicht-Leiharbeit (n=2.745)	Leiharbeit (n=1.625)
unter 90 Tage	22,3	13,4	35,1	21,9	11,1	40,1
90 bis unter 180 Tage	12,3	9,4	16,5	11,8	10,2	14,5
180 bis unter 365 Tage	16,9	16,5	17,4	14,7	13,2	17,2
365 bis unter 730 Tage	17,5	16,8	18,5	20,0	22,1	16,2
ab 730 Tage	31,0	43,8	12,4	31,7	43,4	11,9
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB); eigene Berechnungen.

Die Tabelle 22 zeigt die Dauer der neuen Beschäftigungsverhältnisse, die in den zwei Wochen nach den beendeten Leiharbeitsepisoden aus den beiden Kohorten jeweils begonnen wurden. 35,1 Prozent bzw. 40,1 Prozent der betrachteten Leiharbeitnehmer, die im Anschluss an die Leiharbeitsepisode wieder ein Arbeitsverhältnis in der Zeitarbeitsbranche begonnen haben, waren nur bis zu drei Monate beschäftigt. Weitere 16,5 Prozent bzw. 14,5 Prozent von den anschließenden Beschäftigungsverhältnissen in der Leiharbeit dauerten nur 90 bis 180 Tage an. Demgegenüber sind die Beschäftigungsdauern außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung (Nicht-Leiharbeit) erheblich länger. 43,8 Prozent bzw. 43,4 Prozent (Kohorten 2006/2007) der neuen Beschäftigungen in anderen Wirtschaftszweigen dauerten zwei Jahre und länger (Tabelle 22). Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass die untersuchten Zeitarbeiter im Saarland, die nach ihrer Leiharbeitsbeschäftigung einen Job in einer anderen Branche begonnen haben, bessere Aussichten auf einen stabileren weiteren Erwerbsverlauf haben. Im Gegenzug müssen sich viele Zeitarbeiter, die weiterhin in der Zeitarbeitsbranche verbleiben, häufig nach kurzer Zeit wieder um einen neuen Job bemühen.

5.2.4 Mittelfristige Erwerbsverläufe vor und nach der Leiharbeit

In einem weiteren Schritt werden nun die Erwerbsverläufe über einen Zeitraum von 180 Tagen vor dem Beginn und nach dem Ende einer Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung analysiert. Zugunsten einer besseren Darstellbarkeit wird an dieser Stelle nicht auf eine Vielzahl von Verlaufsformen eingegangen, sondern die Erwerbsbiographien, die jede Person aus den beiden Untersuchungskohorten vor und nach der betrachteten Leiharbeitsbeschäftigung durchlaufen hat, werden jeweils zu einer den folgenden Hauptgruppen zugeordnet: „Beschäftigung“, „Ausbildung“ (Berufsausbildung), „Arbeitslosigkeit/Maßnahmeteilnahme“ und „Unstetige Erwerbsverläufe/keine Informationen“ (siehe Tabelle 23).

Tabelle 23: Kriterien für die Gruppenbildung

<p>Hauptgruppe „Beschäftigung“</p> <p>„Nicht-Leiharbeit“ (<i>Beschäftigung außerhalb der Leiharbeit</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • mindestens 90 Tage in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung außerhalb der Leiharbeitsbranche • bis zu 90 Tagen Arbeitslosigkeit und/oder Maßnahmeteilnahme • nicht in Ausbildung <p>„Nicht-Leih-/Leiharbeit“ (<i>Beschäftigung überwiegend außerhalb der Leiharbeit</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • mindestens 90 Tage in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung • Anzahl der Tage in Beschäftigung außerhalb der Leiharbeitsbranche ist größer als die der Anzahl der Tage innerhalb der Leiharbeitsbranche • bis zu 90 Tagen Arbeitslosigkeit und/oder Maßnahmeteilnahme • nicht in Ausbildung <p>„Leiharbeit“ (<i>Beschäftigung überwiegend in Leiharbeit</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • mindestens 90 Tage in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung • Anzahl der Tage in Beschäftigung innerhalb der Leiharbeitsbranche überwiegen die Anzahl der Tage außerhalb der Leiharbeitsbranche • bis zu 90 Tagen Arbeitslosigkeit und/oder Maßnahmeteilnahme • nicht in Ausbildung
<p>Hauptgruppe „Ausbildung“</p> <ul style="list-style-type: none"> • mindestens 90 Tage in Ausbildung • bis zu 90 Tagen Arbeitslosigkeit und/oder Maßnahmeteilnahme
<p>Hauptgruppe „Arbeitslosigkeit“</p> <ul style="list-style-type: none"> • mehr als 90 Tage Arbeitslosigkeit und/oder Maßnahmeteilnahme
<p>Hauptgruppe „Unstetige Erwerbsverläufe/keine Informationen“</p> <ul style="list-style-type: none"> • keine der Mindestanforderungen von 90 Tagen werden erfüllt • keine Meldungen in der IEB vorhanden

Quelle: Eigener Entwurf.

Personen, die an Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit teilnehmen, sind in der Regel wie die Arbeitslosen im Leistungsbezug und nicht unmittelbar in den regulären Arbeitsmarkt eingebunden. Deshalb werden Arbeitslose und Maßnahmeteilnehmer zu einer Hauptgruppe zusammengefasst. Zu dieser Gruppe gehört eine Person, wenn sie kumulierte Meldungen für mehr als 90 Tage innerhalb der 180 Tage (vor bzw. nach der Leiharbeit) aufweist, an denen sie arbeitslos gemeldet ist und/oder an einer Maßnahme teilgenommen hat.

Ein Zeitarbeiter muss als Mindestkriterium von den 180 Tagen vor bzw. nach seinem Leiharbeitsverhältnis kumuliert 90 Tage in Ausbildung gemeldet sein, um der Hauptgruppe „Ausbildung“ zugeordnet zu werden.

Eine Person muss als Mindestkriterium von den 180 Tagen vor bzw. nach dem Beschäftigungsverhältnis in der Zeitarbeitsbranche kumuliert 90 Tage in Beschäftigung gemeldet sein, um dieser Hauptgruppe anzugehören. In dieser Hauptgruppe werden nochmals drei Teilgruppen gebildet: Es wird unterschieden, ob ein Leiharbeiter insgesamt mindestens 90 Tage von den 180 Tagen ausschließlich außerhalb der Leiharbeitsbranche („Nicht-Leiharbeit“) oder überwiegend in der Leiharbeitsbranche („Leiharbeit“) gearbeitet hat. Die Mischgruppe „Nicht-Leih-/Leiharbeit“ enthält alle Personen, bei denen die Zahl der gemeldeten Beschäftigungstage außerhalb der Leiharbeit größer ist als die Anzahl der gemeldeten Tage in der Arbeitnehmerüberlassung. Auch für diese Mischgruppe gilt, dass kumulierte Meldungen für mindestens 90 Tage in Beschäftigung vorliegen müssen.

Alle Leiharbeitnehmer, die eines dieser Mindestkriterien nicht erfüllen, werden der Hauptgruppe „Unstetige Erwerbsverläufe/keine Informationen“ zugeordnet. Auf der einen Seite fallen in diese Gruppe Personen, die unstetige Erwerbsverläufe aufweisen. Solche Erwerbsbiographien sind, wie bereits dargelegt, u. a. durch viele sich abwechselnde Episoden aus Arbeitslosigkeit, Maßnahmeteilnahmen sowie aus Beschäftigungen in und außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung gekennzeichnet. Viele Leiharbeiter weisen solche unstetigen Erwerbsverläufe auf (Lehmer/Ziegler 2010). Auf der anderen Seite ist es möglich, dass von einer Person zu bestimmten Abschnitten aus ihrer Erwerbsbiographie in der IEB keine Angaben vorliegen. Die Gründe hierfür wurden bereits in Kapitel 6.2 aufgeführt.

Es wurde jeder der Erwerbsverläufe der Zeitarbeitsbeschäftigten aus den beiden Untersuchungskohorten 2006 und 2007 im Saarland in dem halben Jahr vor und nach der betrachteten Leiharbeitsepisode einer der Gruppen zugeordnet. Zunächst werden die Bedeutungsgewichte dieser einzelnen Gruppen unter den deutschen Leiharbeitern vor und nach der Leiharbeitsepisode einander gegenübergestellt. Daran anknüpfend werden die Erwerbsverläufe der ausländischen Zeitarbeiter vor dem Beginn und nach dem Ende der Leiharbeitsepisode mit Hilfe der verschiedenen gebildeten Kategorien analysiert (Tabelle 24, Tabelle 25).

Tabelle 24: Erwerbsverlauf in den 180 Tagen vor dem Beginn der Leiharbeitsbeschäftigung (Personengruppen), Prozentanteile

Hauptgruppen	Kohorte 2006			Kohorte 2007		
	Deutsche (n=8.518)	Franzosen (n=3.775)	Übrige Ausländer (n=1.778)	Deutsche (n=10.147)	Franzosen (4.025)	Übrige Ausländer (n=1.841)
Beschäftigung: Nicht-Leiharbeit	11,8	3,9	9,4	12,6	3,7	9,5
Beschäftigung: Nicht-Leiharbeit/Leiharbeit	0,7	0,3	0,7	1,0	0,4	1,0
Beschäftigung: Leiharbeit	5,4	9,0	6,6	7,0	9,6	7,6
Ausbildung	3,1	0,0	0,8	3,4	0,0	1,0
Arbeitslosigkeit und/oder Maßnahmeteilnahme	51,4	0,6	38,9	44,9	0,7	38,2
Unstetige Erwerbsverläufe/keine Information	27,6	86,1	43,6	31,1	85,6	42,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB); eigene Berechnungen.

Tabelle 25: Erwerbsverlauf in den 180 Tagen nach dem Ende der Leiharbeitsbeschäftigung (Personengruppen), Prozentanteile

Hauptgruppen	Kohorte 2006			Kohorte 2007		
	Deutsche (n=8.518)	Franzosen (n=3.775)	Übrige Ausländer (n=1.778)	Deutsche (n=10.147)	Franzosen (4.025)	Übrige Ausländer (n=1.841)
Beschäftigung: Nicht-Leiharbeit	23,3	4,3	14,3	25,4	4,7	18,5
Beschäftigung: Nicht-Leiharbeit/Leiharbeit	2,6	0,6	2,1	2,6	0,3	2,0
Beschäftigung: Leiharbeit	16,4	14,2	19,7	17,2	10,6	19,0
Ausbildung	0,7	-	0,5	0,8	-	0,5
Arbeitslosigkeit und/oder Maßnahmeteilnahme	30,9	0,5	24,7	27,7	0,6	23,7
Unstetige Erwerbsverläufe/keine Information	26,1	80,4	38,7	26,3	83,8	36,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB); eigene Berechnungen.

Deutsche Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung

Ein Beschäftigungsaufbau kann grundsätzlich nur dann stattgefunden haben, wenn in dem halben Jahr nach der Beendigung der Leiharbeitsbeschäftigungen in den beiden Kohorten jeweils mehr Personen auf die Hauptkategorie „Beschäftigung“ entfallen als dies in dem halbjährigen Betrachtungszeitraum vor dem Beginn der Zeitarbeitsbeschäftigung der Fall war. Umgekehrt müsste die Bedeutung der Hauptgruppe „Arbeitslosigkeit/Maßnahmeteilnahme“ nach dem Ende des Zeitarbeitsvertrages unter den Personen der beiden Kohorten jeweils niedriger liegen als während der 180 Tage vor dem Vertragsbeginn (Tabelle 24, Tabelle 25):

- Vor der Leiharbeit entfielen 51,4 Prozent bzw. 44,9 Prozent (Kohorte 2006/2007) der deutschen Zeitarbeiter auf die Hauptgruppe „Arbeitslosigkeit/Maßnahmeteilnahme“. Nach der Beendigung der Leiharbeitsepisode gehören nur noch 30,9 Prozent bzw. 27,7 Prozent dieser Kategorie an (Kohorten 2006/2007).
- In dem halben Jahr vor der Leiharbeitsepisode waren 17,9 Prozent bzw. 20,6 Prozent der Deutschen (Kohorten 2006/2007) überwiegend sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Leiharbeit haben sich diese Anteile verdoppelt; sie betragen 42,3 Prozent (Kohorte 2006) und 45,2 Prozent (Kohorte 2007).

Es sind also nach dem Ende des Leiharbeitsvertrages in den anschließenden 180 Tagen per Saldo insgesamt mehr Personen für mindestens 90 Tage in Beschäftigung und weniger Personen sind hauptsächlich arbeitslos gemeldet. Dies deutet wiederum auf einen leichten positiven Einfluss einer temporären Leiharbeitsbeschäftigung auf die Beschäftigungsperspektiven hin. Zwar sind die gefundenen Übergänge kein kausaler Nachweis für den Brückeneffekt, aber zumindest stecken sie die Grenzen hinsichtlich ihrer quantitativen Bedeutung ab. Zwischen den beiden Kohorten gibt es bezüglich des moderaten Brückeneffektes keinen grundlegenden Unterschied, sondern eine hohe Übereinstimmung.

Vorteilhaft sind vor allem Übergänge, bei denen die Zeitarbeiter nach dem Ende des Leiharbeitsvertrages in eine Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit münden, da dort in der Regel die Beschäftigungsdauern länger sind als in der Arbeitnehmerüberlassung: 23,3 Prozent (Kohorte 2006) bzw. 25,4 Prozent (Kohorte 2007) der deutschen Zeitarbeiter arbeiten nach der Leiharbeitsepisode in einer anderen Branche. Im Vergleich zum 180-Tage-Zeitraum vor der Leiharbeit haben sich diese Anteilswerte verdoppelt.

Trotz dieser positiven Ergebnisse sind viele deutsche Zeitarbeiter im Anschluss an die, in die Analyse einbezogene, Leiharbeitsphase nicht fest in den Arbeitsmarkt integriert.

Nach dem Ende der betrachteten Leiharbeitsepisoden in 2006 bzw. 2007 haben 16,4 Prozent bzw. 17,2 Prozent der deutschen Leiharbeiter in den anschließenden 180 Tagen überwiegend in der Zeitarbeitsbranche gearbeitet. Die Anteile dieser Gruppe haben sich im Vergleich zu dem halbjährigen Zeitraum vor dem Beginn dieser Arbeitsverhältnisse ebenfalls deutlich erhöht, zum Teil stärker als dies bei den Anteilswerten der Beschäftigungen außerhalb der Leiharbeit der Fall war. Wegen der zumeist kurzen Dauer dieser Leiharbeitsbeschäftigungen müssen viele dieser deutschen Arbeitnehmer recht bald wieder nach einem neuen Arbeitsplatz suchen.

Darüber hinaus bleiben drei von zehn deutschen Zeitarbeitern in dem halben Jahr nach dem Ende des Zeitarbeitsvertrages überwiegend Leistungsempfänger und/oder Maßnahmeteilnehmer. In den 180 Tagen vor dem Beginn der Leiharbeitsperiode gehören 27,6 Prozent bzw. 31,1 Prozent (Kohorten 2006/2007) der deutschen Zeitarbeiter der Gruppe „Unstetige Erwerbsverläufe/keine Information“ an. In dem halben Jahr nach dem Ende der Leiharbeitsperiode fallen diese Anteilswerte mit 26,1 Prozent bzw. 26,3 Prozent nur um wenige Prozentpunkte niedriger aus. Folglich hat mindestens jeder vierte deutsche Beschäftigte vor und nach der Leiharbeit einen diskontinuierlichen und instabilen Erwerbsverlauf.

Tabelle 26: Erwerbsverläufe in den 180 Tagen vor und nach der Leiharbeitsbeschäftigung (deutsche Beschäftigte, Kohorte 2006), Prozentanteile

Vor ...	nach der Leiharbeitsbeschäftigung						
Hauptgruppen	Beschäftigung: Nicht-Leiharbeit	Beschäftigung: Nicht-Leiharbeit/Leiharbeit	Beschäftigung: Leiharbeit	Ausbildung	Arbeitslosigkeit und/oder Maßnahmeteilnahme	Unstetige Erwerbsverläufe/keine Information	Gesamt
Beschäftigung: Nicht-Leiharbeit (n=1.005)	47,3	1,8	16,8	0,2	20,1	13,8	100,0
Beschäftigung: Nicht-Leiharbeit/Leiharbeit (n=60)	26,7	1,7	33,3	1,7	33,3	16,7	100,0
Beschäftigung: Leiharbeit (n=458)	21,0	3,7	34,3	0,0	21,6	19,4	100,0
Ausbildung (n=265)	33,6	3,8	14,0	1,9	22,6	24,2	100,0
Arbeitslosigkeit und/oder Maßnahmeteilnahme (n=4.380)	21,1	2,7	15,7	0,4	40,7	19,4	100,0
Unstetige Erwerbsverläufe/keine Information (n=2.350)	16,1	2,4	14,0	1,6	20,4	45,4	100,0

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB); eigene Berechnungen.

Tabelle 27: Erwerbsverläufe in den 180 Tagen vor und nach der Leiharbeitsbeschäftigung (deutsche Beschäftigte, Kohorte 2007), Prozentanteile

Vor ...	nach der Leiharbeitsbeschäftigung						
Hauptgruppen	Beschäftigung: Nicht-Leiharbeit	Beschäftigung: Nicht-Leiharbeit/Leiharbeit	Beschäftigung: Leiharbeit	Ausbildung	Arbeitslosigkeit und/oder Maßnahmeteilnahme	Unstetige Erwerbsverläufe/keine Information	Gesamt
Beschäftigung: Nicht-Leiharbeit (n=1.277)	43,5	2,3	17,9	0,2	18,6	17,5	100,0
Beschäftigung: Nicht-Leiharbeit/Leiharbeit (n=99)	37,4	5,1	23,2	0,0	17,2	17,2	100,0
Beschäftigung: Leiharbeit (n=780)	31,6	4,4	30,1	0,1	17,5	16,2	100,0
Ausbildung (n=345)	28,1	5,8	18,6	1,4	20,0	26,1	100,0
Arbeitslosigkeit und/oder Maßnahmeteilnahme (n=4.560)	23,5	2,5	16,1	0,4	38,4	19,1	100,0
Unstetige Erwerbsverläufe/keine Information (n=3.158)	18,8	2,1	15,2	1,6	19,3	42,9	100,0

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB); eigene Berechnungen.

Im Zentrum der Diskussion, ob eine Leiharbeitsbeschäftigung eine Brücke in den regulären Arbeitsmarkt bildet, geht es vorwiegend um Zeitarbeiter, die vorher nicht in den Arbeitsmarkt integriert waren. Daher werden die Übergänge dieser Personen an dieser Stelle näher betrachtet (Tabelle 26, Tabelle 27).

Von den 4.380 bzw. 4.560 deutschen Zeitarbeitern (Kohorten 2006/2007), die in dem halben Jahr vor ihrem Leiharbeitsverhältnis hauptsächlich Empfänger von Arbeitslosengeld waren, waren 40,7 Prozent bzw. 38,4 Prozent in dem Halbjahr nach der Leiharbeit wieder überwiegend Leistungsempfänger. Anders formuliert, von den deutschen Leitarbeitern, deren Erwerbsbiographie vor dem Leiharbeitsverhältnis hauptsächlich durch Arbeitslosigkeit geprägt war, sind im Anschluss an diese Beschäftigung wieder vier von zehn auf den Leistungsbezug von Arbeitslosengeld angewiesen.

In den beiden betrachteten Kohorten entfällt jeweils ein Fünftel der zuvor arbeitslosen Leiharbeiter in dem halben Jahr im Anschluss an die Leiharbeitsepisode auf die Hauptgruppe „Unstetige Erwerbsverläufe/keine Information“.

Insgesamt sind also in beiden Kohorten jeweils sechs von zehn zuvor arbeitslosen deutschen Zeitarbeitern im Anschluss an ein Zeitarbeitsverhältnis entweder im Leistungsbezug oder sie weisen einen diskontinuierlichen Erwerbsverlauf auf. Darüber hinaus waren 15,7 Prozent bzw. 16,1 Prozent der zuvor arbeitslosen Zeitarbeiter nach der Leiharbeitsphase weiterhin hauptsächlich in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt.

21,1 Prozent bzw. 23,5 Prozent der zuvor arbeitslosen Leiharbeiter gelang der Übergang in den regulären Arbeitsmarkt; sie waren in den 180 Tagen nach dem Leiharbeitsende überwiegend in einem Wirtschaftszweig außerhalb der Leiharbeitsbranche beschäftigt. Streng genommen gelingt daher nur einem geringen Teil der zuvor erwerbslosen Zeitarbeiter nach einer Leiharbeitsbeschäftigung der Sprung in eine feste Beschäftigung in anderen Branchen. Die Zeitarbeit bildet für diese Personen somit eher einen schmalen Steg als eine breite Brücke in reguläre Beschäftigung.

Des Weiteren lässt sich festhalten, dass 45,4 Prozent bzw. 42,9 Prozent der Personen, die vor der Leiharbeit der Hauptgruppe „Unstetige Erwerbsverläufe/keine Information“ angehörten, auch in dem halben Jahr nach dem Leiharbeitsende zu dieser Kategorie zählen. Sprich, Leiharbeiter, die vor einer Zeitarbeitsbeschäftigung einen diskontinuierlichen Erwerbsverlauf hatten, setzen diesen mit hoher Wahrscheinlichkeit auch nach einer Beschäftigung in dieser Branche fort. Demgegenüber ist der Großteil unter den Personen, die in dem Halbjahr vor Beginn der betrachteten Leiharbeitsepisode überwiegend sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, auch anschließend wieder sozialversicherungspflichtig beschäftigt und somit erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert (Leiharbeitsbeschäftigungen mit eingeschlossen).

Insgesamt lässt sich feststellen, dass Erwerbsverläufe von Personen, die vor der Leiharbeit besser in den Arbeitsmarkt integriert waren, auch nach der Leiharbeit erfolgreicher verlaufen. Dies gilt insbesondere für alle deutschen Zeitarbeiter, die zuvor bereits sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Im Gegenzug sind die Übergänge von vielen der Personen mit arbeitsmarktfremden Erwerbsbiographien (Hauptgruppen „Arbeitslosigkeit/Maßnahmeteilnahme“; „Unstetige Erwerbsverläufe/keine Information“) nach der Beendigung der be-

trachteten Leiharbeitsperiode weniger vorteilhaft verlaufen. Dieses Resultat stellt die Brückenfunktion einer Zeitarbeitsbeschäftigung in Frage.

Ausländische Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung (ohne Franzosen)

Zunächst werden die Bedeutungsanteile der erwerbsbiographischen Kategorien unter den ausländischen Zeitarbeitern in den Halbjahreszeiträumen vor und nach der Leiharbeitsbeschäftigung miteinander verglichen. Hinweise auf einen mittelfristigen Brückeneffekt durch eine Leiharbeitsbeschäftigung gibt es, wenn nach der Zeitarbeit die Anteile der beschäftigten bzw. arbeitslosen Personen höher bzw. niedriger ausfallen als vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses in der Arbeitnehmerüberlassung.

- Überwiegend arbeitslos bzw. in eine Maßnahme eingebunden waren in den 180 Tagen vor der Leiharbeitsperiode 38,9 Prozent bzw. 38,2 Prozent (Kohorten 2006/2007) der ausländischen Zeitarbeitskräfte. Diese Anteile sanken in dem Halbjahr nach der Leiharbeitsbeschäftigung auf 24,7 Prozent bzw. 23,7 Prozent (Kohorten 2006/2007).
- In der Hauptgruppe „Beschäftigung“ befanden sich vor der Leiharbeit 16,7 Prozent bzw. 18,1 Prozent der ausländischen Zeitarbeiter. In den 180 Tagen nach der Leiharbeitsperiode stiegen diese Anteile auf 36,1 Prozent bzw. 39,5 Prozent an.

In der Summe sind also mehr ausländische Zeitarbeiter in dem Halbjahr nach der Leiharbeitsperiode überwiegend in Beschäftigung und weniger von ihnen sind ohne Arbeit bzw. Maßnahmeteilnehmer. Dieses Ergebnis kann als Indiz für einen leicht positiven Einfluss der Leiharbeit auf den Integrationsgrad der ausländischen Zeitarbeiter gewertet werden. Gleichwohl sind dies nur „quantitative“ Hinweise. Ein kausalanalytischer Schluss kann an dieser Stelle nicht gezogen werden.

Es gibt einige Punkte, in denen sich die deutschen und ausländischen Leiharbeiter bezüglich der Bedeutung der erwerbsbiographischen Kategorien vor und nach der Leiharbeitsperiode voneinander unterscheiden:

- Im Vergleich zu den deutschen Zeitarbeitern sind die Anteile in der Hauptgruppe „Beschäftigung“ unter den ausländischen Leiharbeitnehmern nach der Leiharbeitsbeschäftigung niedriger.
- Nach der Beschäftigungsperiode in der Zeitarbeit sind anteilig mehr deutsche Arbeitskräfte als Nicht-Leiharbeiter beschäftigt, während unter den ausländischen Arbeitnehmern relativ betrachtet mehr Personen wieder eine Leiharbeitsbeschäftigung beginnen.
- Zudem fallen die Anteilswerte unter den ausländischen Zeitarbeitern in der Kategorie „Arbeitslosigkeit/Maßnahmeteilnahme“ vor und nach der Leiharbeitsbeschäftigung jeweils niedriger aus und als bei den Deutschen.

- Dagegen hat die Hauptgruppe „Unstetige Erwerbsverläufe/fehlende Informationen“ unter den ausländischen Leiharbeitskräften eine merklich höhere Bedeutung. Der Anteil der Hauptgruppe „Unstetige Erwerbsverläufe/fehlende Informationen“ liegt unter ausländischen Personen vor der Leiharbeitsbeschäftigung bei 43,6 Prozent bzw. 42,7 Prozent (Kohorten 2006/2007); nach der Leiharbeit sinken diese Anteile nur leicht herab auf 38,7 Prozent und 36,4 Prozent.

Somit ergeben sich per Saldo für die deutschen Zeitarbeiter in beiden Kohorten leicht positivere Effekte für deren Übergänge in den Arbeitsmarkt als dies unter den ausländischen Leiharbeitskräften der Fall ist.

Tabelle 28: Erwerbsverläufe in den 180 Tagen vor und nach der Leiharbeitsbeschäftigung (ausländische Beschäftigte (ohne Franzosen), Kohorte 2006), Prozentanteile

Vor ...	nach der Leiharbeitsbeschäftigung						
Hauptgruppen	Beschäftigung: Nicht-Leiharbeit	Beschäftigung: Nicht-Leiharbeit/Leiharbeit	Beschäftigung: Leiharbeit	Ausbildung	Arbeitslosigkeit und/oder Maßnahmeteilnahme	Unstetige Erwerbsverläufe/keine Information	Gesamt
Beschäftigung: Nicht-Leiharbeit (n=168)	39,9	4,8	17,9	0,0	16,1	21,4	100,0
Beschäftigung: Leiharbeit (n=117)	13,7	n.a.	41,0	0,0	14,5	29,9	100,0
Arbeitslosigkeit und/oder Maßnahmeteilnahme (n=691)	16,9	2,3	19,0	n.a.	43,0	18,4	100,0
Unstetige Erwerbsverläufe/keine Information (n=775)	6,8	1,3	16,5	0,8	12,0	62,6	100,0

n.a.: Weniger als 5 Personen oder die Gesamtzahl der Personengruppe ist zu gering. Die Hauptgruppen Ausbildung (n=17) und Beschäftigung/Nicht-Leiharbeit/Leiharbeit (n=13) werden in dieser Tabelle wegen zu geringer Gesamtfallzahlen nicht ausgewiesen.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB); eigene Berechnungen.

Tabelle 29: Erwerbsverläufe in den 180 Tagen vor und nach der Leiharbeitsbeschäftigung (ausländische Beschäftigte (ohne Franzosen), Kohorte 2007), Prozentanteile

Vor ...	nach der Leiharbeitsbeschäftigung						
Hauptgruppen	Beschäftigung: Nicht-Leiharbeit	Beschäftigung: Nicht-Leiharbeit/Leiharbeit	Beschäftigung: Leiharbeit	Ausbildung	Arbeitslosigkeit und/oder Maßnahmeteilnahme	Unstetige Erwerbsverläufe/keine Information	Gesamt
Beschäftigung: Nicht-Leiharbeit (n=174)	31,6	n.a.	14,4	0,0	28,7	23,0	100,0
Beschäftigung: Leiharbeit (n=140)	20,0	7,1	32,1	0,0	12,9	27,9	100,0
Arbeitslosigkeit und/oder Maßnahmeteilnahme (n=703)	21,5	0,9	21,1	n.a.	38,1	18,3	100,0
Unstetige Erwerbsverläufe/keine Information (n=787)	11,3	2,0	15,2	1,0	12,2	58,2	100,0

n.a.: Weniger als 5 Personen oder die Gesamtzahl der Personengruppe ist zu gering. Die Hauptgruppen Ausbildung (n=19) und Beschäftigung/Nicht-Leiharbeit/Leiharbeit (n=18) werden in dieser Tabelle wegen zu geringer Gesamtfallzahlen nicht ausgewiesen.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB); eigene Berechnungen.

Es werden aus beiden Kohorten die Übergänge der ausländischen Leiharbeitnehmer in den Arbeitsmarkt detaillierter analysiert, indem die Hauptgruppen vor und nach der Leiharbeits-episode zueinander in Beziehung gesetzt werden (Tabelle 28, Tabelle 29). Um Hinweise auf eine mögliche Brückenfunktion der Leiharbeit zu erhalten, sind vor allem die Erwerbsverläufe von zuvor hauptsächlich nicht in den Arbeitsmarkt integrierten Leiharbeitern in den Arbeitsmarkt nach dem Ende des Zeitarbeitsvertrages von Interesse.

Auf die Hauptgruppe „Arbeitslosigkeit/Maßnahmeteilnahme“ entfallen vor der Leiharbeits-episode in den Kohorten 2006 und 2007 jeweils rund 700 Personen. Hiervon waren 43,0 Prozent bzw. 38,1 Prozent innerhalb der 180 Tage nach dem Ende des Zeitarbeitsvertrages – wie vor dem Leiharbeitsverhältnis - wieder hauptsächlich Leistungsempfänger. Anders formuliert, ein beträchtlicher Teil der in die Untersuchung einbezogenen ausländischen Arbeitnehmer, die vor der betrachteten Leiharbeits-episode nicht in den Arbeitsmarkt integriert waren, hat auch anschließend eine höhere Wahrscheinlichkeit, wieder einen arbeitsmarktfernen Erwerbsverlauf aufzuweisen. In beiden Kohorten gehören 18 Prozent der Leiharbeitnehmer, die zuvor ohne Job waren, in dem halbjährigen Betrachtungszeitraum nach der Leiharbeitsphase der Kategorie „Unstetige Erwerbsverläufe/keine Information“ an.

Diese beiden Ergebnisse weisen darauf hin, dass – wie bei den deutschen Zeitarbeitern – auch unter den zuvor arbeitslosen ausländischen Leiharbeitsbeschäftigten gut sechs von zehn nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses in der Zeitarbeit nicht fest in den Arbeitsmarkt integriert sind. Leiharbeit ist keine Brücke, sondern sie ist vielmehr ein schmaler Steg in den ersten Arbeitsmarkt für ausländische Arbeitslose. Dieser Schluss wurde auch bei den deutschen Leiharbeitskräften gezogen.

16,9 Prozent bzw. 21,5 Prozent der zuvor arbeitslosen Leiharbeiter weisen einen erfolgreichen Übergang auf, da sie in dem halben Jahr nach der Leiharbeits-episode größtenteils in anderen Wirtschaftszweigen gearbeitet haben und nicht wieder in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt waren. Dieses Ergebnis unterscheidet sich nicht wesentlich vom demjenigen für die deutschen Leiharbeitskräfte.

Außerdem verbleiben 62,6 Prozent bzw. 58,2 Prozent der Personen, deren Erwerbsverläufe in den 180 Tagen vor der Leiharbeit der Hauptgruppe „Unstetige Erwerbsverläufe/keine Information“ zugeordnet wurden, in dem Halbjahr nach dem Leiharbeitsende in dieser Gruppe. Im Vergleich zu den deutschen Zeitarbeitern haben ausländische Leiharbeitskräfte in den beiden Kohorten ein deutlich höheres Risiko, nach einer Zeitarbeitsbeschäftigung ihren unstetigen Erwerbsverlauf weiter fortzusetzen.

Demgegenüber ist über die Hälfte der ausländischen Leiharbeitskräfte, die in den 180 Tagen vor dem Beginn der Zeitarbeitsbeschäftigung mindestens 90 Tage als beschäftigt gemeldet waren, in dem daran anknüpfenden Halbjahr wieder primär in Beschäftigung gewesen. Es ist entscheidend, ob die zuvor beschäftigten Zeitarbeiter vor allem in oder außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung gearbeitet haben. 39,9 Prozent der Zeitarbeiter, die zuvor ausschließlich außerhalb der Zeitarbeit gearbeitet haben, finden auch im Anschluss an die Leiharbeits-episode in anderen Wirtschaftszweigen wieder einen neuen Arbeitsplatz. Im Gegenzug sind 41,0 Prozent der Personen, die zuvor in der Zeitarbeit beschäftigt waren, in dem

halben Jahr nach dem Ende der vorangegangenen Leiharbeitsbeschäftigung wieder vorwiegend in dieser Branche beschäftigt.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass sich aus mittelfristiger Perspektive die Übergänge der betrachteten deutschen und ausländischen Leiharbeitskräfte, die vor der Zeitarbeitsbeschäftigung überwiegend arbeitslos waren, nur geringfügig voneinander unterscheiden. Der wesentliche Unterschied zwischen den beiden Gruppen besteht darin, dass zuvor erwerbslose ausländische Leiharbeitskräfte vermutlich eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, ihre un stetigen Erwerbsverläufe auch nach der betrachteten Zeitarbeitsepisode weiter fortzusetzen. Der Vergleich der Erwerbsverläufe in dem halben Jahr vor und nach der Leiharbeitsepisode führt bei den ausländischen Leiharbeitern zu demselben Schluss wie bei den deutschen Zeitarbeitskräften: Nach der Leiharbeit verzeichneten viele der ausländischen Personen, die vor der Leiharbeit in den Arbeitsmarkt integriert waren, erfolgreiche Übergänge in den regulären Arbeitsmarkt. Dagegen waren viele der ausländischen Zeitarbeiter, die bereits vor der betrachteten Zeitarbeitsepisode nicht gut in den Arbeitsmarkt integriert waren, im Anschluss gleichfalls nicht konsistent in das Arbeitsleben eingebunden.

6 Zusammenfassung

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der beiden Teile dieser Studie nochmals zusammengefasst und abschließend diskutiert.

6.1 Wichtige Strukturmerkmale der Arbeitnehmerüberlassung im Saarland

Die Strukturanalyse zur Arbeitnehmerüberlassung im Saarland hat deutlich gemacht, dass die Branche in diesem Bundesland durch eine Reihe von regionsspezifischen Besonderheiten gekennzeichnet ist. Die wichtigsten Fakten über diese Branche in diesem Bundesland werden an dieser Stelle zusammengefasst:

- Im westdeutschen Durchschnitt waren im Frühjahr 2011 2,7 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in dem Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung tätig. Das Saarland verzeichnet mit 3,1 Prozent eine Leiharbeitsquote, die leicht über dem westdeutschen Referenzwert liegt. Diese Besonderheit beruht auf der industriell geprägten Vergangenheit dieses Bundeslandes, so dass das Verarbeitende Gewerbe heute noch eine überdurchschnittlich hohe Bedeutung für den Arbeitsmarkt hat. Da die Industrie in höherem Maße Leiharbeitskräfte nachfragt als der tertiäre Sektor, hat die Zeitarbeitsbranche einen besonderen Stellenwert für die Beschäftigungssituation dieser Region.
- Im Saarland stieg die Zahl der beschäftigten Erwerbspersonen in der Arbeitnehmerüberlassung von 6.600 Tsd. (30.06.2005) auf 11.000 Tsd. (31.03.2011) um den Faktor 1,7. Der Beschäftigungsanstieg in der westdeutschen Arbeitnehmerüberlassung fiel mit dem Faktor 2,0 etwas höher aus.
- Die Tätigkeitsstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung unterscheidet sich deutlich von derjenigen der Gesamtbeschäftigung im Saarland. Vor allem die Fertigungsberufe haben eine überdurchschnittlich starke Bedeutung im Saarland; diese Relevanz ist zudem noch größer als in der Zeitarbeit in den alten Bundesländern insgesamt.

- Die beschäftigten Erwerbspersonen in der Leiharbeit haben eine wesentlich ungünstigere Qualifikationsstruktur als in der Gesamtbeschäftigung. Dies beruht auf dem überdurchschnittlich hohen Anteil von Ungelernten und dem unterdurchschnittlich hohen Anteil von Akademikern unter den Leiharbeitnehmern. Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen der Leiharbeitsquote und dem Qualifikationsniveau: Je geringer das Qualifikationsniveau desto höher die Leiharbeitsquote.
- Die Leiharbeitsquote der Ausländer im Saarland liegt mit 8,3 Prozent deutlich über jener der Deutschen (2,3 %) und zugleich erheblich höher als unter allen Ausländern in Westdeutschland (4,9 %). Offenbar bildet die Arbeitnehmerüberlassung für viele französische Arbeitnehmer, die wegen der Grenznähe ins Saarland einpendeln, einen Zugang zum saarländischen Arbeitsmarkt.
- Bemerkenswert ist, dass die Hilfsarbeiter- und Lagertätigkeiten unter den deutschen Leiharbeitnehmern im Saarland anteilig sogar eine etwas höhere Bedeutung haben als unter den Ausländern. Die Anteilswerte der beschäftigten Hilfsarbeiter (49,9 %) und Lager- und Transportarbeiter (7,6 %) fallen unter den deutschen Leiharbeitnehmern größer aus als unter den ausländischen Zeitarbeitern (Hilfskräfte: 47,9 %; Lager- und Transportarbeiter: 4,7 %). Die sehr hohen Leiharbeitsquoten der Ausländer in den meisten der Top-10-Berufe der saarländischen Zeitarbeitsbranche zeigen, dass dieser Wirtschaftszweig in diesen Berufen für ausländische Arbeitskräfte der Hauptarbeitgeber ist.
- Im Saarland liegen die Anteile der gelernten Leiharbeitskräfte bei den Hilfs- und Lagerarbeiten über dem westdeutschen Vergleichswert. In beiden Berufen werden vorwiegend einfache Tätigkeiten ausgeführt. Wahrscheinlich besteht bei Unternehmen eine Unsicherheit darüber, welche Produktivität von Bewerbern zu erwarten ist, wenn sie solche Aufgaben ausführen sollen. Daher könnten Unternehmen eher geneigt sein, für solche einfachen Tätigkeiten qualifizierter Arbeitskräfte einzustellen.
- Insbesondere junge Erwerbspersonen sind als Leiharbeitskräfte tätig. Dieses Ergebnis beruht vermutlich auf Schwierigkeiten von jungen Menschen beim Übergang vom Ausbildungssystem in den Arbeitsmarkt. Studien für das Saarland zeigen, dass Zeitarbeit nicht nur in steigendem Maße nach Abschluss einer dualen Berufsausbildung eine Option für den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt darstellt, sondern auch für junge Fachhochschulabsolventen.
- Eine komparative Auswertung der monatlichen Bruttomedianlöhne von ungelerten bzw. gelernten Leiharbeitskräften im Alter von 20 bis 24 Jahren zu den Entgelten aller gering- und mittelqualifizierten Beschäftigten in dieser Altersgruppe innerhalb des Saarlandes hat gezeigt, dass die Verdienstaussichten für die Ungelernten in der Leiharbeit nicht sehr viel schlechter sind als dies in einer Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit der Fall ist.
- Die niedrige zahlenmäßige Bedeutung der Frauen in der Leiharbeitsbranche spiegelt sich auch in der geschlechtsspezifischen Leiharbeitsquote wider. Diese fällt im Saarland unter den Männern mit 3,8 Prozent mehr als doppelt so hoch aus wie die der Frauen (1,5 %). Die sehr von Männern dominierte Geschlechtsstruktur der Leiharbeit beruht primär auf der großen Bedeutung von Fertigungstätigkeiten sowie der geringen Relevanz von Teilzeitbeschäftigungen in dieser Branche.

6.2 Leiharbeit bildet einen schmalen Steg in den regulären Arbeitsmarkt

Die erwerbsbiographische Analyse hat keine grundlegenden Unterschiede zwischen den beiden gebildeten Kohorten aus Zeitarbeitskräften im Saarland in Bezug auf die kurz- und mittelfristigen Einflüsse einer Leiharbeitsepisode auf deren weiteren Erwerbsverläufe gezeigt. Vielmehr konnte eine hohe Übereinstimmung zwischen den beiden Untersuchungskohorten festgestellt werden. Verantwortlich hierfür sind sicherlich die gleichbleibend günstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Saarland während des Analysezeitraums, da dieser im Wesentlichen die Zeit des Konjunkturaufschwunges der Jahre 2006 bis zum Sommer 2008 umfasst.

Bildet eine Leiharbeitsbeschäftigung eine Brücke in den regulären Arbeitsmarkt? Der Untersuchung wurden zwei Definitionen des sogenannten Brückeneffektes zu Grunde gelegt.

Die breitere Brückendefinition geht von einer positiven Bilanz aus, wenn nach einer Leiharbeitsepisode mehr (weniger) Personen beschäftigt (arbeitslos) sind als dies zuvor der Fall war. In diesem Fall hätte ein Beschäftigungsaufbau stattgefunden. In dieser Hinsicht konnte sowohl kurz- als auch mittelfristig für die Deutschen und Ausländer (ohne Franzosen) eine leichte positive Wirkung der Zeitarbeitsbeschäftigung auf ihre Erwerbsbiographien festgestellt werden. Per Saldo waren nämlich in den zwei Wochen nach der Leiharbeitsepisode mehr Personen in Arbeit als in den 14 Tagen vor Beginn. Insgesamt betrachtet waren ebenfalls in den 180 Tagen nach dem Beschäftigungsende in der Zeitarbeit mehr Personen in Beschäftigung als in dem halben Jahr zuvor. Diese beiden Aussagen beziehen sich jeweils auf alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen, unabhängig davon, ob sie innerhalb oder außerhalb der Zeitarbeitsbranche beschäftigt waren. Diese Gesamtbilanz fällt unter den ausländischen Zeitarbeitern (ohne Franzosen) kurz- und mittelfristig etwas ungünstiger aus, da weniger von ihnen nach dem Ende ihres Zeitarbeitsvertrages beschäftigt gemeldet waren als dies bei den Deutschen der Fall war. Außerdem haben Deutsche nach der betrachteten Leiharbeitsepisode häufiger eine Nicht-Leiharbeitsbeschäftigung angenommen als Ausländer. Dies gilt sowohl in kurz- als auch in mittelfristiger Hinsicht. Zum einen führt eine weitere Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung dazu, dass die Beschäftigungsunsicherheit weiterhin bestehen bleibt. Der Grund hierfür beruht auf den kurzen Verweildauern in dieser Branche. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in deutschen Betrieben währt in der Regel mehrere Jahre. Dennoch erscheint eine Tätigkeit in der Leiharbeit im Vergleich zu Arbeitslosigkeit als die bessere Alternative: Zum einen ist auch Zeitarbeit eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, zum anderen erhöht sie die Chance, in Nicht-Leiharbeitsbeschäftigung zu münden. Folgerichtig haben ausländische Zeitarbeiter im Saarland ein erhöhtes Risiko wieder als Leiharbeiter beschäftigt zu werden, aber immerhin bleiben sie – wenn zumeist auch nur für begrenzte Zeit – weiterhin sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Die Resultate zu den Übergängen von saarländischen Leiharbeitern sind kein kausaler Nachweis des Brückeneffektes, informieren aber über dessen quantitative Bedeutung. Aus diesem Blickwinkel zeigen die Ergebnisse, dass eine Leiharbeitsbeschäftigung offenbar keine breite Brücke in den regulären Arbeitsmarkt bildet, aber einen schmalen Steg. Weniger als die Hälfte der deutschen und ausländischen Leiharbeitskräfte ist jeweils im Anschluss an die Leiharbeitsepisode wieder unmittelbar beschäftigt (14-Tage-Zeitraum) oder überwiegend

als beschäftigt gemeldet (180-Tage-Zeitraum). Unmittelbar nach dem Ende einer Zeitarbeitsepisode folgt aber bei der Mehrheit der Zeitarbeiter entweder eine Arbeitslosigkeit bzw. Maßnahmeteilnahme und damit keine Integration in den Arbeitsmarkt. Oder es gibt keine Angaben über deren weiteren Verbleib, da sich die betrachteten Personen außerhalb des Sozialversicherungssystems bewegen. In mittelfristiger Hinsicht gilt ebenfalls, dass mehr als die Hälfte der Deutschen und Ausländer in dem halben Jahr nach der Zeitarbeitsbeschäftigung überwiegend als Leistungsempfänger gemeldet sind oder einen instabilen Erwerbsverlauf aufweisen.

Die engere Brückendefinition zielt auf Leiharbeitskräfte ab, die vor einer Zeitarbeitsbeschäftigung arbeitslos waren und im Anschluss eine Beschäftigung außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung gefunden haben. Aus mittelfristiger Sicht, waren nur 21 Prozent bzw. 23 Prozent der zuvor arbeitslosen deutschen Zeitarbeitskräfte und lediglich 17 Prozent bzw. 22 Prozent der zuvor erwerbslosen ausländischen Leiharbeiter in den 180 Tagen nach dem Ende der Leiharbeitsepisode in der Kategorie Nicht-Leiharbeitsbeschäftigung. Sprich, nur wenige der zuvor nicht in den Arbeitsmarkt integrierten Zeitarbeiter haben im Anschluss in anderen Wirtschaftszweigen außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung gearbeitet. Eine Zeitarbeitsbeschäftigung befördert unter den zuvor erwerbslosen Zeitarbeitern mehrheitlich nicht deren Einbindung in ein festes Arbeitsverhältnis. Vielmehr sind viele von ihnen im Anschluss nicht in den Arbeitsmarkt integriert oder sie setzen ihren instabilen Erwerbsverlauf fort. In diesen Fällen bietet die Zeitarbeit keinen nachhaltigen Ausweg aus Arbeitslosigkeit und somit Beschäftigungsinstabilität.

Wenn alle Leiharbeitnehmer aus einer Kohorte betrachtet werden, unabhängig vom vorherigen Erwerbszustand, zeigt sich für das Saarland das folgende Bild. Wer von den betrachteten Personen nämlich vor einer Leiharbeitsbeschäftigung entweder in dieser Branche selbst oder in anderen Branchen gearbeitet hat, kann im Anschluss hieran mit höheren Beschäftigungschancen rechnen als dies bei zuvor erwerbslosen Zeitarbeitern der Fall ist. Umgekehrt haben zuvor arbeitslose Leiharbeiter im Saarland nachher auch erhöhte Beschäftigungschancen, aber vielen von ihnen gelingt dennoch nicht der Übergang in eine feste reguläre Beschäftigung.

Literatur

Antoni, M.; Jahn, E. J. (2009): Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Help Agencies? In: *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 62, S. 226-251.

Autor, D.; Houseman, S. N. (2010): Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from "Work First". In: *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 3, S. 96–128.

Baas, T.; Brücker, H. (2010): Wirkungen der Zuwanderungen aus den neuen mittel- und ost-europäischen EU-Staaten auf Arbeitsmarkt und Gesamtwirtschaft * Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung. (WISO Diskurs), Bonn.

Bellmann L. (2002), Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche, in: *Allgemeines Statistisches Archiv* 86(2), S. 177-188.

Buch, T.; Janzen, N.; Niebuhr, A. (2008): Zeitarbeit in Schleswig-Holstein. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen. (IAB regional. Berichte und Analysen. IAB Nord, 05/2008), Kiel.

Buch, T.; Niebuhr, A. (2008a): Zeitarbeit in Hamburg. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen. (IAB regional. Berichte und Analysen. IAB Nord, 06/2008), Nürnberg.

Buch, T.; Niebuhr, A. (2008b): Zeitarbeit in Mecklenburg-Vorpommern. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen. (IAB regional. Berichte und Analysen. IAB Nord, 07/2008), Nürnberg.

Buch, T.; Burkert, C.; Hell, S.; Niebuhr, A. (2010): Zeitarbeit als Erwerbseinstieg nach einer dualen Ausbildung. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 39, H. 6, S. 447-469.

Bundesagentur für Arbeit (2010): Beschäftigungsstatistik: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2010. (Arbeitsmarkt in Zahlen: Arbeitnehmerüberlassung), Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2012a): Zeitarbeit in Deutschland – aktuelle Entwicklungen. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2012b): Arbeitslose Jahresheft nach Strukturmerkmalen für Bestand und Bewegungen Land Saarland. Berichtsjahr 2011, Nürnberg.

Bundesgesetzblatt (BGBl) (1972), Teil 1, 11. August 1972, Nr. 72, Bonn, S. 1393.

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

Crimman, A.; Ziegler, K.; Ellguth, P.; Kohaut, S.; Lehmer, F. (2009): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“. Nürnberg.

Fuchs, M. (2009a): Zeitarbeit in Thüringen. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 02/2009), Nürnberg.

Fuchs, M. (2009b): Zeitarbeit in Sachsen-Anhalt. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 04/2009), Nürnberg.

Gash, V. (2008): Bridge or Trap? Temporary Workers' Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract. In: *European Sociological Review*, vol. 24, S. 651-668.

Gestring, N.; Janssen, A.; Polat, A.; Siebel, W. (2004): Die zweite Generation türkischer Migranten. In: *Einblicke* Nr. 40, S. 8-11.

Gordon, D. M.; Edwards, R.; Reich, M. (1982): *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in the United States*. Cambridge: Cambridge University Press.

Hell, S.; Otto, A.; Wydra-Somaggio, G. (2011): Räumliche Mobilität von Fachhochschulabsolventen. Empirische Analyse der Mobilität von den Absolventen der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW), Saarland. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland, 01/2011), Nürnberg.

Institut der deutschen Wirtschaft (2007): *iwd* Nr. 49 vom 6. Dezember 2007.

Jahn, E.; Bentzen, J. (2010): What drives the demand for temporary agency workers? (IZA Discussion Paper Nr. 5333). Bonn.

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

Jahn, E.; Pozzoli, D. (2011): Does the sector experience affect the pay gap for temporary agency workers? (IZA Discussion Paper Nr. 5837). Bonn.

Kvasnicka, Michael (2009): Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?, NBER Chapters, in: *Studies of Labor Market Intermediation*, National Bureau of Economic Research, Inc., S. 335-372.

Lehmer, F.; Ziegler, K. (2010): Brückenfunktion in Leiharbeit. Zumindest ein schmaler Steg (IAB Kurzbericht, 13/2010), Nürnberg.

Möller, J. (2011): Das Normalarbeitsverhältnis verschwindet - stimmt's?, *Mythen der Arbeit*, 8.06.2011, <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/0,1518,767232,00.html>.

Oberschachtsiek, D.; Scioch, P.; Seysen, C.; Heining, J. (2009): Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien IEBS. Handbuch für die IEBS in der Fassung 2008. (Reihe / Serie: FDZ Datenreport Nr. 03/2009), Nürnberg.

Piore, M. J.; Sabel, C. F. (1984): *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books.

Polavieja, J. G. (2001): *Insiders and Outsiders: Structure and Consciousness Effects of Labour Market Deregulation in Spain (1984-1997)*. Madrid: Ediciones Peninsular.

Polavieja, J. G. (2003): Temporary Contracts and labour market segmentation in Spain: an employment rent approach. In: *European Sociological Review*, S. 501-517.

Statistische Ämter der Großregion (Hrsg.) (2011): *Statistische Kurzinformationen 2011*.

Sczesny, C.; Schmidt, S.; Schulte, H.; Dross, P.; Jasper, G. (2008): *Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen – Strukturen, Einsatzstrategien, Entgelte*. Studie zur Zeitarbeit in NRW. Endbericht. Düsseldorf.

Anhang

Tabelle A 1: Tätigkeitsbereich in der Arbeitnehmerüberlassung in Anlehnung an die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik in 2010 (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)

Tätigkeitsfelder	ANÜ		SVB	
	Bestand	Anteile in %	Bestand	Anteile in %
Westdeutschland				
Alle Berufe	559.133	100,0	22.413.625	100,0
Metall- und Elektroberufe	92.942	16,6	2.727.017	12,2
Dienstleistungsberufe	190.415	34,1	14.437.236	64,4
Hilfspersonal	210.617	37,7	574.486	2,6
Technische Berufe	17.252	3,1	1.597.253	7,1
Übrige Berufe	47.907	8,6	3.077.633	13,7
Saarland				
Alle Berufe	9.823	100,0	349.541	100,0
Metall- und Elektroberufe	2.037	20,7	56.952	16,3
Dienstleistungsberufe	2.392	24,4	212.226	60,7
Hilfspersonal	4.852	49,4	14.218	4,1
Technische Berufe	124	1,3	18.271	5,2
Übrige Berufe	418	4,3	47.874	13,7

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Tabelle A 2: Bestände und Prozentanteile von Männern und Frauen an den Top-10-Berufen in der Arbeitnehmerüberlassung 2010 (jeweils zum 30.6., Arbeitsort)*

Berufsordnung	Westdeutschland (ohne Berlin)				Saarland			
	SVB		ANÜ		SVB		ANÜ	
	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
Bestand								
Alle Berufe	12.323.322	10.090.303	396.220	16.2913	19.7712	15.1829	7.564	2.259
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	338.709	124.538	154.258	5.5710	9.075	2.780	3.739	1.111
Lager-, Transportarbeiter	347.335	88.509	34.260	9.961	5.495	1.329	509	166
Bürofachkräfte	961.262	2.174.743	18.595	40.371	13.934	31.236	190	396
Schweißer, Brennschneider	55.077	751	6.857	20	1.533	10	406	n.a.
Elektroinstallateure, -monteur	343.783	9.689	17.924	271	6.282	95	277	n.a.
Werbefachleute	40.750	46.009	1.612	2119	609	702	154	119
Schlosser, o.n.A.	99.151	4.352	13.491	384	1.606	49	235	n.a.
Maler, Lackierer (Ausbau)	115.453	6.284	9.579	224	2.251	142	159	n.a.
Transportgeräteführer	45.722	2.873	7.267	179	1.149	66	151	n.a.
Rohrinstallateure	155.101	959	6.395	53	2.466	13	139	n.a.
Anteile von Männern und Frauen an den Berufsgruppen (in %)								
Alle Berufe	55,0	45,0	70,9	29,1	56,6	43,4	77,0	23,0
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	73,1	26,9	73,5	26,5	76,5	23,5	77,1	22,9
Lager-, Transportarbeiter	79,7	20,3	77,5	22,5	80,5	19,5	75,4	24,6
Bürofachkräfte	30,7	69,3	31,5	68,5	30,8	69,2	32,4	67,6
Schweißer, Brennschneider	98,7	1,3	99,7	0,3	99,4	0,6	99,5	0,5
Elektroinstallateure, -monteur	97,3	2,7	98,5	1,5	98,5	1,5	98,9	1,1
Werbefachleute	47,0	53,0	43,2	56,8	46,5	53,5	56,4	43,6
Schlosser, o.n.A.	95,8	4,2	97,2	2,8	97,0	3,0	100,0	0,0
Maler, Lackierer (Ausbau)	94,8	5,2	97,7	2,3	94,1	5,9	99,4	0,6
Transportgeräteführer	94,1	5,9	97,6	2,4	94,6	5,4	98,1	1,9
Rohrinstallateure	99,4	0,6	99,2	0,8	99,5	0,5	97,9	2,1

n.a.: In diesen Fällen gibt es unter 5 Beschäftigte in einer Zelle der Tabelle.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen

In der Reihe IAB-Regional Rheinland-Pfalz-Saarland sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
01/2013	Stabler, Jochen	Frauen und Männer in MINT-Berufen im Saarland
03/2012	Otto, Anne; Pohl, Carsten	Der künftige Bedarf an Arbeitskräften im Bereich der Altenpflege in Rheinland-Pfalz und im Saarland
02/2012	Stabler, Jochen	Frauen und Männer in MINT-Berufen in Rheinland-Pfalz
01/2012	Elmas, Hadica; Wydra-Somaggio Gabriele	Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels
02/2011	Elmas, Hadica; Wydra-Somaggio Gabriele	Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz vor dem Hintergrund des demografischen Wandels

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx):

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

Impressum

IAB-Regional. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland
Nr. 02/2013

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/RPS/2013/regional_rps_0213.pdf

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden
Sie unter
<http://www.iab.de/de/publikationen/regional/rheinland-pfalz-saarland.aspx>

ISSN 1861-1540

Rückfragen zum Inhalt an:

Stefan Hell
Telefon 0681.849 205
E-mail stefan.hell@iab.de

Anne Otto
Telefon 0681.849 207
E-Mail anne.otto@iab.de