

Industrie- und Handelskammer  
Chemnitz

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit

IAB

# IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

3/2015

## Die Zeitarbeit in Südwestsachsen Strukturen und Entwicklungen

Uwe Sujata  
Martin Witschaß

ISSN 1861-1354

IAB Sachsen  
in der Regionaldirektion  
Sachsen



# Die Zeitarbeit in Südwestsachsen

## Strukturen und Entwicklungen

Uwe Sujata (IAB Sachsen)

Martin Witschaß (IHK Chemnitz)

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	7
1 Einleitung	9
2 Rechtliche Rahmenbedingungen in der Arbeitnehmerüberlassung	9
3 Datengrundlagen	10
3.1 Daten der Bundesagentur für Arbeit	11
3.2 Konjunkturumfrage der IHK Chemnitz	12
4 Entwicklung der Anzahl der Zeitarbeiter und Gesamtbeschäftigung	13
5 Entwicklung der Anzahl der Verleihbetriebe	15
6 Strukturen in der Zeitarbeit	16
6.1 Beschäftigungsstruktur und Tätigkeitsfelder	16
6.2 Entgelte in der Zeitarbeit	18
6.3 Beschäftigungsdauer und Personalfuktuation	20
6.4 Zu- und Abgänge in bzw. aus der Arbeitslosigkeit	23
6.5 Beschäftigung vor und nach der Arbeitnehmerüberlassung	24
7 Zeitarbeit als Brücke in Beschäftigung	25
8 Nachfrage nach Zeitarbeit	27
8.1 Gemeldete Arbeitsstellen	27
8.2 Motive für die Nutzung	28
9 Fazit	30
Literatur	32

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Rechtliche Änderungen in der Arbeitnehmerüberlassung	10
Abbildung 2:	Entwicklung der Anzahl der Leiharbeiter in der Arbeitnehmerüberlassungs- und der Beschäftigungsstatistik in Südwestsachsen (Index: März 2007 = 100)	12
Abbildung 3:	Anteil der IHK-Unternehmen, die Zeitarbeiter beschäftigen (in Prozent)	13
Abbildung 4:	Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt und der Leiharbeiter (Index: Juni 2007 = 100), Veränderung des BIP in Prozent im Vergleich zum Vorjahr (preisbereinigt, verkettet)	14
Abbildung 5:	Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt und der Leiharbeiter in Südwestsachsen (jeweils im Vergleich zum Vorjahr)	15
Abbildung 6:	Anzahl der Verleihunternehmen mit Betriebsgrößenanteilen	16
Abbildung 7:	Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Südwestsachsen 30.06.2014 (in Prozent)	17
Abbildung 8:	Dauer der Leiharbeitsverhältnisse in Südwestsachsen im 1. Halbjahr 2014 (in Prozent)	21
Abbildung 9:	Personalfluktuaton vom 30.06.2013 bis 30.06.2014 nach Branchen (Angaben in Prozent)	22
Abbildung 10:	Zugänge in Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsaufnahmen nach Branchen im Jahr 2014 in Südwestsachsen (in Prozent)	24
Abbildung 11:	Neu eingestellte Leiharbeiter nach der Vorbeschäftigung in Südwestsachsen im 1. Halbjahr 2007 und 2014 (in Prozent)	25
Abbildung 12:	Anteile der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Arbeitsstellen im Jahr 2014 in Südwestsachsen (ungeförderte Stellen, in Prozent)	27
Abbildung 13:	Anteile der neu besetzten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen in Südwestsachsen zwischen dem 30.06.2013 und 30.06.2014 (in Prozent)	28
Abbildung 14:	Motive für die Nutzung der Zeitarbeit durch die Arbeitgeber (in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)	29

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Anzahl und Berufe der Leiharbeiter/Leiharbeiterinnen in Südwestsachsen und deren Veränderung zu 2012	18
Tabelle 2:	Median der Bruttoarbeitsentgelte 2013 in Südwestsachsen, Veränderung zu 2012	20

## Zusammenfassung

Die Zeitarbeit stellt auf dem Arbeitsmarkt einen relativ kleinen Bereich dar. Der Anteil der Zeitarbeiter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt zum 30.06.2014 in Südwestsachsen 3,0 % und in Deutschland 2,6 %. Gleichzeitig ist das öffentliche Interesse an der Arbeitnehmerüberlassung besonders hoch. Im Laufe der Zeit änderte der Gesetzgeber immer wieder die gesetzlichen Grundlagen. Nach der Verabschiedung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahr 1971 wurden die Regelungen für die Zeitarbeit immer weiter gelockert. Erst die jüngere Entwicklung ist von einer stärkeren Reglementierung der Arbeitnehmerüberlassung geprägt.

Der Anstieg der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung mit seinem bisherigen Höhepunkt im 2010/11 ist zum einen auf die Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen und zum anderen auf den gewachsenen Bedarf der Wirtschaft an Zeitarbeitern zurückzuführen. Der Bedarf an Arbeitskräften aus dieser Branche ist besonders eng mit der wirtschaftlichen Entwicklung verknüpft. Während eines Aufschwungs ist die Nachfrage nach Zeitarbeitern besonders groß. Mit steigender Planungssicherheit wächst bei einem anhaltenden Aufschwung die Bereitschaft zur Erweiterung des Stammpersonals. Bei einem Abschwung wird hingegen zuerst die Zeitarbeit zurückgefahren. So dient die Arbeitnehmerüberlassung als gewisser Puffer für Produktionsschwankungen und schützt damit gleichzeitig die Stammbeslegschaft vor Entlassungen. Weiterhin kann der Entleiher unverbindlich Arbeitskräfte erproben und bei einer Stabilisierung des Personalbedarfes diese übernehmen. Für den Zeitarbeiter kann sich so eine Beschäftigungsperspektive ergeben, die ohne die Arbeitnehmerüberlassung nicht möglich wäre.

Die Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit sind überwiegend von kurzer Dauer. Knapp 50 % der Arbeitsverhältnisse dauern weniger als drei Monate. Die meisten Unternehmen nutzen diese, um kurzfristige personelle Engpässe abzufedern. Allerdings werden insbesondere Spezialisten für langfristige Projektaufgaben in den Entleihbetrieben eingesetzt, deren Projekte oftmals länger als 18 Monate dauern. Insgesamt ist der überwiegende Teil der Leiharbeiter im Helferbereich tätig (Südwestsachsen 60,8 %). Dies begünstigt ebenfalls kurze Beschäftigungszeiten, da der Einarbeitungsaufwand gering ist. Durch das oftmals geringe Anforderungsniveau in der Leiharbeit finden hier auch viele Menschen mit geringem Qualifikationsniveau oder mit nicht mehr aktuellen fachspezifischen Kenntnissen einen (Wieder-)Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt.

Der Medianlohn in der Arbeitnehmerüberlassung ist geringer als bei den Beschäftigten insgesamt. Hierbei muss man aber berücksichtigen, dass in der Zeitarbeit sowohl die Beschäftigungsdauer als auch das Qualifikationsniveau geringer sind als im Durchschnitt aller Beschäftigten.

Für die befragten Unternehmen in Südwestsachsen stellt die Zeitarbeit ein wichtiges Instrument zur flexiblen Personalanpassung dar. So gaben diese an, kurzfristige Personalausfälle und Produktions- und Auftragsschwankungen auszugleichen. Weitere Vorteile liegen in dem geringeren Verwaltungsaufwand für die Beschaffung von Personal, welches im Anschluss teilweise fest eingestellt wird. Oftmals werden auch Arbeitskräfte für spezielle Projektaufgaben über die Zeitarbeit rekrutiert.

**Keywords:**

**Arbeitsmarkt, Beschäftigungsentwicklung, Entgelte, Südwestsachsen, Zeitarbeit**

Wir bedanken uns bei Anne Otto, Peter Schade und Antje Weyh für wertvolle Hinweise und Kommentare sowie bei Jörg Althoff für die formale Unterstützung.



## 1 Einleitung

Obwohl die rein quantitative Bedeutung der Zeitarbeit<sup>1</sup> für den Arbeitsmarkt vergleichsweise gering ist, wird das Thema vor unterschiedlichen Hintergründen kontrovers diskutiert. Nach der kontinuierlichen Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung im Zuge der Hartz I-Reform wurden in den letzten Jahren die rechtlichen Rahmenbedingungen der Branche wieder verschärft. Seit 2011 muss Zeitarbeit „vorübergehend“ sein. Weiterhin wurden Lohnuntergrenzen und Branchentarifzuschläge eingeführt. Die Bundesregierung hat zudem weitere Regulierungen angekündigt. Sie plant, dass Zeitarbeitnehmer nach einer Frist von neun Monaten denselben Lohn wie vergleichbare Beschäftigte erhalten müssen. Ebenso ist die Einführung einer Überlassungshöchstdauer auf 18 Monate vorgesehen (Deutschlands Zukunft gestalten – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD 2013).

Vor dem Hintergrund der geplanten Regulierung und unterschiedlicher Einschätzungen, wie die Arbeitnehmerüberlassung zu bewerten ist, soll hier eine Bestandsaufnahme der Zeitarbeit in Südwestsachsen<sup>2</sup> erfolgen. Dabei soll die Bedeutung der Zeitarbeit für die regionale Wirtschaft und den Arbeitsmarkt herausgestellt werden. Nach der kurzen Vorstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen in der Arbeitnehmerüberlassung sowie den verschiedenen Datengrundlagen in den Kapiteln 2 und 3 wird die Entwicklung der Zeitarbeit in der Region und deren Beschäftigungswirkung im 4. Kapitel dargestellt. Anschließend analysieren wir in Kapitel 5 die Entwicklung der Zeitarbeitsunternehmen in Südwestsachsen. Der Beschäftigungsstruktur, den Tätigkeitsfelder und Entgelten in der Arbeitnehmerüberlassung sowie den Beschäftigungsdauern und vorangegangenen Tätigkeiten der Zeitarbeiter widmet sich Kapitel 6. Kapitel 7 untersucht, ob und wie die Zeitarbeit als Brücke in den Arbeitsmarkt fungiert. Im Anschluss gibt Kapitel 8 Aufschluss über die Motive für die Nutzung der Zeitarbeit seitens der Unternehmen und seitens der Beschäftigten. Weiterhin wird die Nachfrage nach Zeitarbeitern betrachtet. Im abschließenden Kapitel 9 werden die Ergebnisse der Untersuchung zusammengefasst.

## 2 Rechtliche Rahmenbedingungen in der Arbeitnehmerüberlassung

Bei der Zeitarbeit handelt es sich um ein rechtliches Dreiecksverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer, dem Verleiher und dem Entleiher. Zwischen dem Leiharbeiter und dem Verleiher besteht ein Arbeitsvertrag. Den Lohn erhält der Leiharbeiter vom Verleiher. Der Leiharbeiter erbringt seine Arbeitsleistung beim Entleiher und dieser ist auch weisungsbefugt. Der Entleiher vergütet den Leiharbeiter an den Verleiher.

Mit der Verabschiedung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahr 1971 wurde die Zeitarbeit in Deutschland eingeführt. Seitdem wurde das Gesetz immer wieder reformiert und die Beschränkungen für Zeitarbeit ständig weiter abgebaut. (vgl. Abbildung 1). So wurde beispielsweise die Überlassungshöchstdauer kontinuierlich verlängert bis sie schlussendlich mit dem „Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz I) am 1. Ja-

---

<sup>1</sup> Die Begriffe Zeitarbeit, Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung werden hier synonym verwendet.

<sup>2</sup> Das Gebiet Südwestsachsen ist identisch mit dem IHK-Bezirk Chemnitz, als auch dem Gebiet der Stadt Chemnitz und den Landkreisen Erzgebirgskreis, Mittelsachsen, Vogtlandkreis sowie Zwickau.

nuar 2003 komplett abgeschafft wurde. Die Zeitarbeit sollte in einem höheren Umfang zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beitragen, indem Langzeitarbeitslose besser in den 1. Arbeitsmarkt integriert werden. Seit dem Ersten Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahr 2011 ist eine stärkere Regulierung der Zeitarbeit zu beobachten, die vor allem den Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung verhindern soll. Die sogenannte Drehtürklausel erschwert, Stammpersonal durch Leiharbeiter zu ersetzen. Im selben Jahr wurde die Leiharbeitsrichtlinie der Europäischen Union aus dem Jahr 2008 in nationales Recht umgesetzt. Darin wird unter anderem geregelt, dass „Überlassung“ der Zeitraum ist, „währenddessen der Leiharbeiter dem entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt wird, um dort unter dessen Aufsicht und Leitung vorübergehend zu arbeiten“ (Artikel 3 Abs. 1 lit. e Leiharbeitsrichtlinie). Zudem wurde die Möglichkeit für Lohnuntergrenzen geschaffen, die nachfolgend durch die Tarifpartner umgesetzt wurden.

**Abbildung 1: Rechtliche Änderungen in der Arbeitnehmerüberlassung**

ab 1.1.1982	Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe			
ab 1.5.1985	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 3 auf 6 Monate		Verlängerung der Regelung zum 1.5.1990 bis 31.12.1995	
ab 1.1.1994	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 6 auf 9 Monate bis 31.12.2000		Aufhebung des Synchronisationsverbots für von der Bundesagentur für Arbeit zugewiesene schwer vermittelbare Arbeitslose	
ab 1.4.1997	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 9 auf 12 Monate	Zulassung der Synchronisation von Ersteinsatz und Arbeitsvertrag beim erstmaligen Verleih	Erlaubnis einmaliger Befristung ohne sachlichen Grund	Wiederholte Zulassung lückenlos aufeinander folgender Befristungen mit dem selben Leiharbeiter
ab 1.1.2002	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 12 auf 24 Monate		Gleichbehandlung nach 12 Monaten	
ab 1.1.2003	Wegfall des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots und der Überlassungshöchstdauer	Lockerung des Entleihverbots im Bauhauptgewerbe	Gleichbehandlungsgrundsatz sofern keine abweichenden Tarifvereinbarungen	
ab 1.1.2009	Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität schafft gesetzlich die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Kurzarbeit in der Zeitarbeit (bis 31.12.2011)			
ab 30.4.2011	Einführung der Drehtürklausel*		Schaffung der Möglichkeit für eine Lohnuntergrenze	
ab 1.12.2011	Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie (u.a. Erweiterung des Anwendungsbereichs des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes)			
ab 1.1.2012	Einführung Lohnuntergrenze (bis 31.10.2013), ab 1.1.2014: Zweite Verordnung Lohnuntergrenze (bis zum 31.12.2016)			

\* Unternehmen dürfen Arbeitnehmer nicht entlassen, um sie anschließend zu schlechteren Bedingungen über Zeitarbeitsunternehmen wieder einzustellen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung (2014).

### 3 Datengrundlagen

In dieser Analyse der Zeitarbeit in Südwestsachsen werden die Beschäftigungsstatistik, die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit und die Konjunkturumfrage der IHK Chemnitz genutzt. Diese werden im Folgenden vorgestellt und hinsichtlich ihrer Vor- und Nachteile sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede beschrieben.

### 3.1 Daten der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit erstellt die Statistik der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik. Beide Statistiken basieren auf gesetzlichen Grundlagen und die verpflichteten Arbeitgeber erstatten die entsprechenden Meldungen. Der Betriebssitz wird als Arbeitsort interpretiert. Dies ist in der Arbeitnehmerüberlassung sicherlich nur eine grobe Näherung, da die Einsatzorte in den meisten Fällen davon abweichen werden. Die Meldung zur Beschäftigungsstatistik ist für alle Arbeitgeber verpflichtend, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig bzw. geringfügig Beschäftigten angestellt haben. Alle Betriebe, die im Geschäftsfeld Arbeitnehmerüberlassung tätig werden wollen, benötigen dafür eine Erlaubnis. Inhaber dieser Erlaubnis sind auch zur Abgabe einer Meldung für die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik verpflichtet.

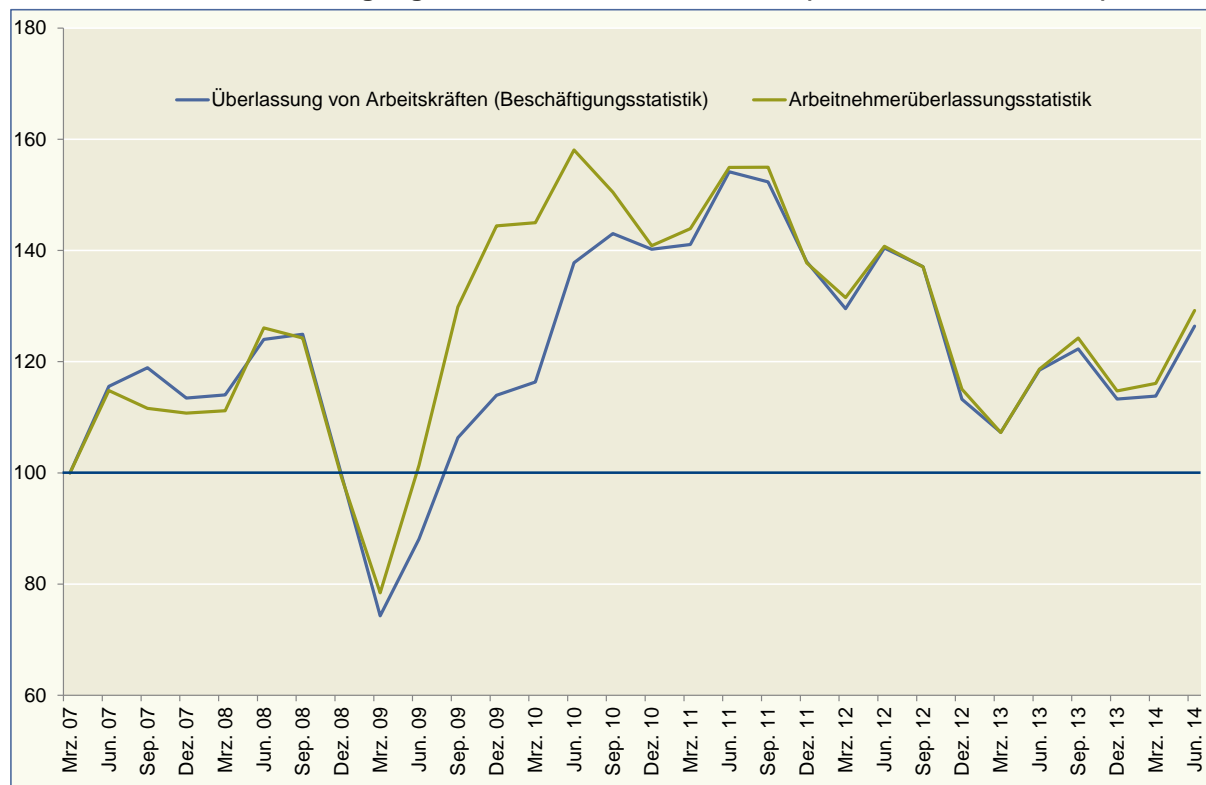
Beide Statistiken sind Vollerfassungen und erlauben differenzierte Analysen. Ihre Daten sind auf kleinräumiger Basis auswertbar. Allerdings unterscheiden sie sich in ihren Inhalten, so sind in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik u. a. Merkmale zur Vorbeschäftigung, der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses enthalten und inwieweit die Arbeitnehmerüberlassung der ausschließliche Betriebszweck des meldenden Unternehmens ist enthalten. In der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind dagegen u. a. Merkmale wie Alter, Arbeitszeit, Berufsbildung, Schulabschluss, Geschlecht und Entgelt verfügbar. Ein weiterer wesentlicher Unterschied liegt im erfassten Personenkreis. In der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kann die Überlassung von Arbeitskräften nach der Gliederung der Wirtschaftsklassifikation dargestellt werden. Diese richtet sich nach dem wirtschaftlichen Hauptzweck des Betriebes. Die Arbeitnehmerüberlassungsbetriebe werden nach der WZ 2008 über die Klassifikationsgruppen „782 Befristete Überlassung von Arbeitskräften“ und „783 Sonstige Überlassung von Arbeitskräften“ identifiziert. Demzufolge sind hier alle Beschäftigten des Betriebes enthalten unabhängig davon, ob sie direkt als Leiharbeiter oder als verwaltendes Personal eingesetzt werden. Auch Arbeitskräfte, die in Nebenaktivitäten des Betriebes eingesetzt werden, sind enthalten. In der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik sind ausschließlich die Leiharbeiter enthalten. So ergänzen sich die Merkmale und um möglichst umfassende Aussagen zur Zeitarbeit generieren zu können, sind beide Statistiken notwendig.

Die Abbildung 2 zeigt eine ähnliche Entwicklung für die Anzahl der Beschäftigten aus der jeweiligen Statistik. Im Vergleich ist die Zahl der Leiharbeiter der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik gegenüber der Beschäftigungsstatistik meistens etwas höher, die Tendenz zeigt aber immer in die gleiche Richtung. Nur im Zeitraum März 2009 bis Dezember 2010 ist die Anzahl nach der Arbeitnehmerüberlassung wesentlich höher. Nach der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik erreichte die Zahl der Leiharbeiter Mitte 2010 ihren Höhenpunkt. Am 30.06.2010 waren 3,9 % der Beschäftigten als Zeitarbeiter tätig. Laut Beschäftigungsstatistik wurden erst Mitte 2011 die meisten Zeitarbeiter gemeldet.

Zum aktuellen Stand (30.06.2014) sind in Südwestsachsen in der Beschäftigungsstatistik 15.976 (3,0 %) Leiharbeiter erfasst. In der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik sind es 16.586 Beschäftigte, oder 3,1 % aller Beschäftigten. Somit beträgt die Differenz zwischen beiden Erhebungen nur 3,8 % und kann vernachlässigt werden. Von den in Südwestsachsen

beschäftigten Leiharbeitern war ca. jeder Zehnte in Unternehmen, die nicht ausschließlich Arbeitnehmerüberlassung betrieben, tätig.

**Abbildung 2: Entwicklung der Anzahl der Leiharbeiter in der Arbeitnehmerüberlassungs- und der Beschäftigungsstatistik in Südwestsachsen (Index: März 2007 = 100)**

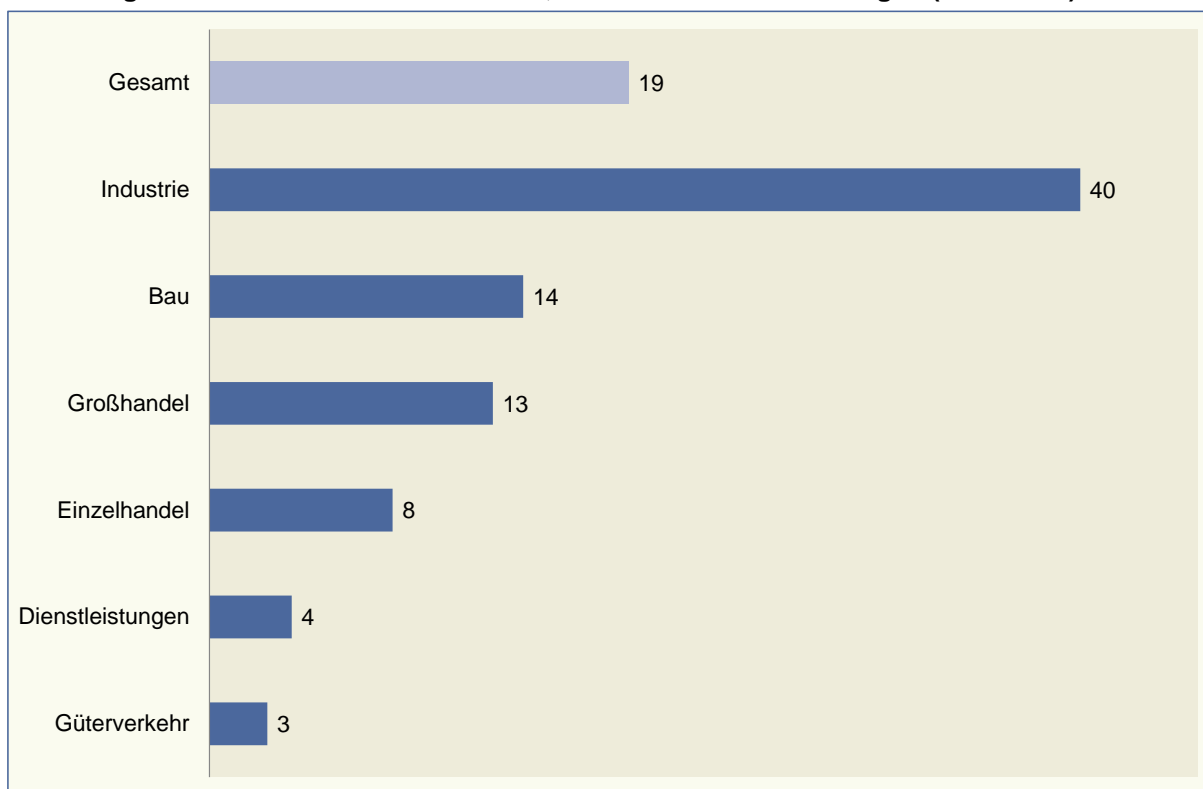


Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitnehmerüberlassungsstatistik; eigene Berechnungen.

### 3.2 Konjunkturumfrage der IHK Chemnitz

Die Industrie- und Handelskammern zielen mit ihren Konjunkturumfragen vorrangig darauf ab, über die konjunkturelle Gesamtentwicklung der gewerblichen Wirtschaft zu informieren – im IHK-Bezirk, auf Landes- und Bundesebene. Mit den Ergebnissen erweitert die IHK-Organisation ihre Kompetenz zu wirtschaftspolitischen Aussagen und untermauert die gesetzlich verankerte Aufgabe der Interessenvertretung mit konkreten Daten. Die Umfragen finden dreimal jährlich unter ihren Mitgliedsfirmen mit wechselnden IHK-spezifischen Sonderthemen statt. Zum Jahresbeginn 2015 stellte die IHK Chemnitz neben den Standardfragen über die Lage, Erwartungen und Risiken speziell Zusatzfragen zur Zeitarbeit. Dabei wurde u. a. nach den Einsatzdauern (Kapitel 6.3), der Übernahme (Kapitel 7) und den Motiven für die Nutzung von Zeitarbeitern gefragt (Kapitel 8.2). Im Ergebnis (siehe Abbildung 3) nutzten 19 % der befragten Unternehmen die Zeitarbeit. In der Industrie waren es vier von zehn Unternehmen.

**Abbildung 3: Anteil der IHK-Unternehmen, die Zeitarbeiter beschäftigen (in Prozent)**



Quelle: IHK-Konjunkturumfrage Jahresbeginn 2015; eigene Berechnungen.

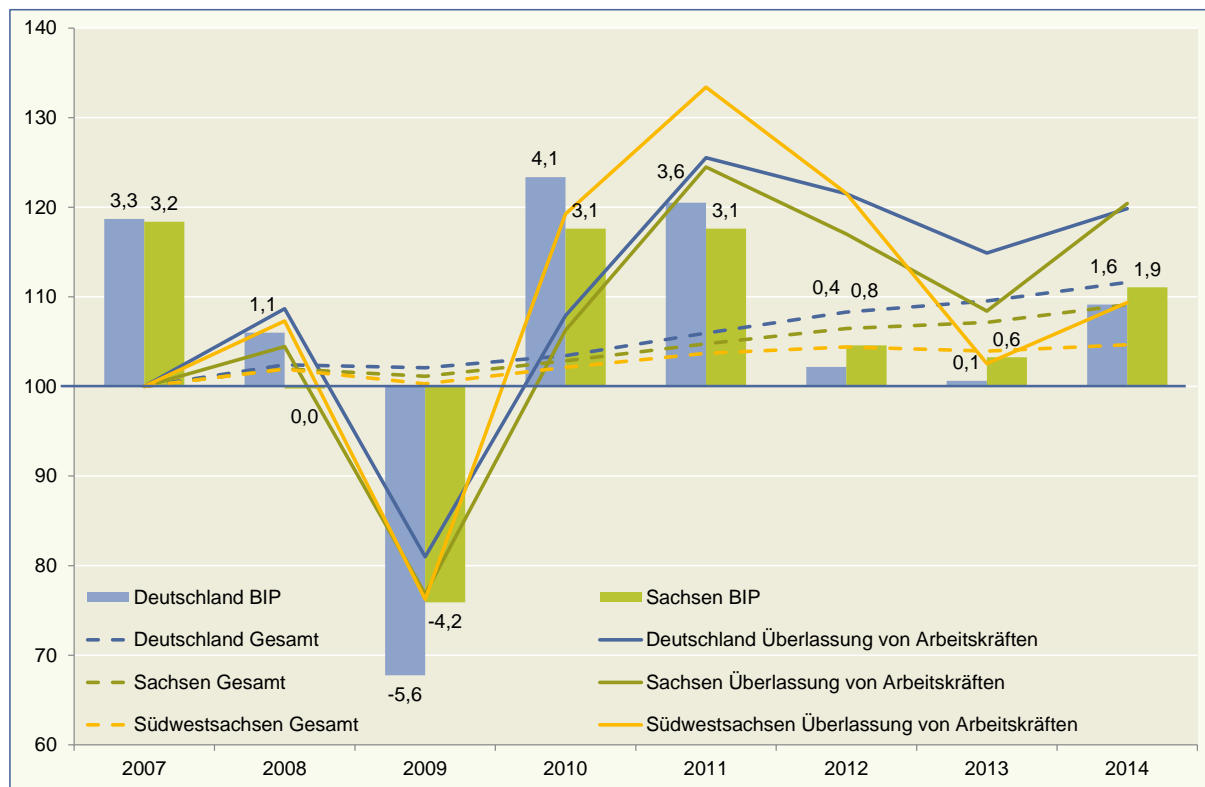
An der Umfrage beteiligten sich 647 Unternehmen mit mehr als 32.000 Beschäftigten aus den Wirtschaftsbereichen Industrie (239), Bau (50), Dienstleistungen (216), Handel (97) und Güterverkehrsgewerbe (45) Südwestsachsens.

#### **4 Entwicklung der Anzahl der Zeitarbeitnehmer und Gesamtbeschäftigung**

Im Zeitraum vom 30.06.2007 bis 30.06.2014 erhöhte sich die Beschäftigung laut Beschäftigungsstatistik in der Zeitarbeit in Südwestsachsen um 1.368 oder 9,4 % (Deutschland: +129.053, +19,8 %). Damit wuchs die Zahl der Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche stärker als die Gesamtbeschäftigung (Südwestsachsen: +4,6 %, Deutschland: +11,6 %). Allerdings weist die Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung deutlich höhere Schwankungen im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung auf.

Aus der Abbildung 4 ist ersichtlich, dass die Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung eng mit der konjunkturellen Entwicklung zusammen hängt. Mit einem beginnenden Aufschwung und steigenden Auftragseingängen decken viele Unternehmen ihren steigenden Personalbedarf vorerst mit Leiharbeitnehmern. Mit steigender Planungssicherheit wächst bei einem anhaltenden Aufschwung die Bereitschaft zur Erweiterung des Stammpersonals. Bei einem Abschwung wird hingegen zuerst der Bestand an Leiharbeitern verringert.

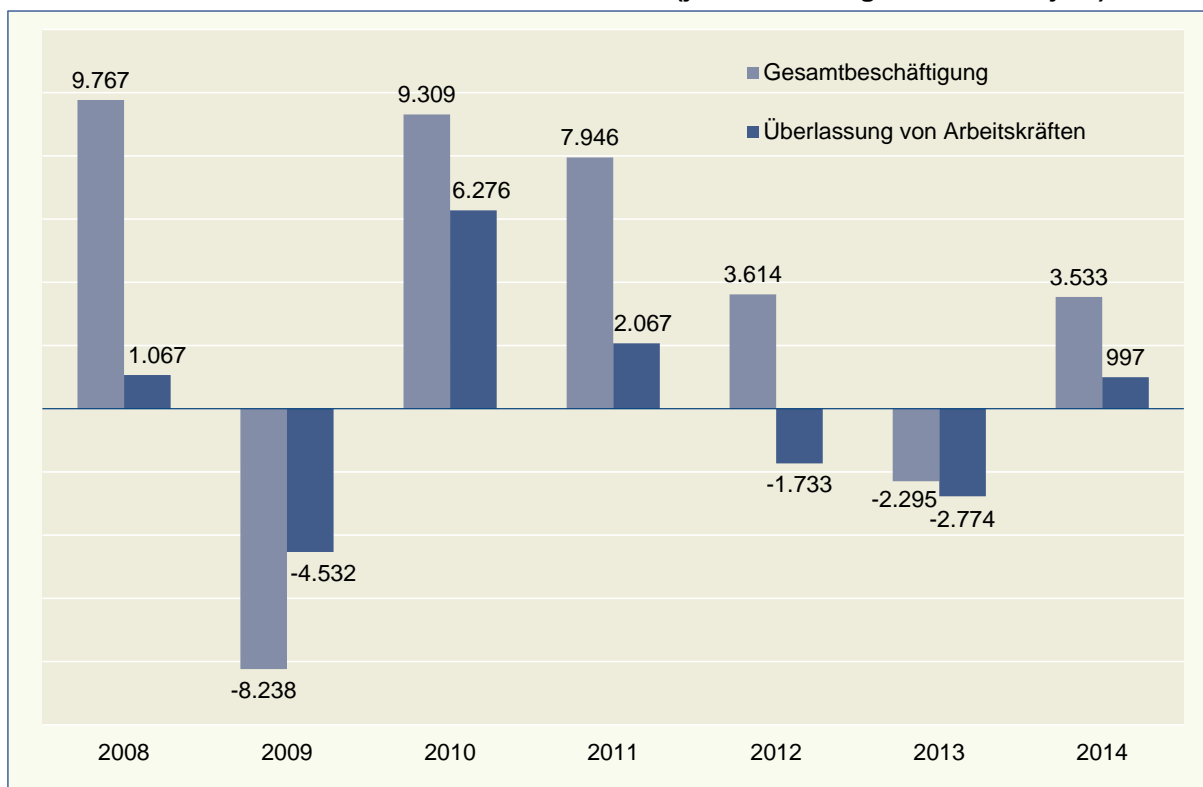
**Abbildung 4: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt und der Leiharbeiter (Index: Juni 2007 = 100), Veränderung des BIP in Prozent im Vergleich zum Vorjahr (preisbereinigt, verkettet)**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder; eigene Berechnungen, eigene Darstellung.

Nach einem starken Wachstum der Arbeitnehmerüberlassung von 2007 bis 2008 ist die Beschäftigung insgesamt in Südwestsachsen während der Wirtschaftskrise 2008/2009 merklich zurückgegangen. Diese Beschäftigungsverluste gingen zu weiten Teilen auf die Arbeitnehmerüberlassung zurück. In Südwestsachsen hatte die Zeitarbeit laut Beschäftigungsstatistik einen Anteil von ca. 50 % am Beschäftigungsabbau im Jahr 2009 (siehe Abbildung 5). Diese Rückgänge konnten aber 2010 bereits wieder mehr als kompensiert werden. Mit dem konjunkturellen Aufschwung setzte ein kräftiges Wachstum in der Arbeitnehmerüberlassung ein. Mitte 2011 erreichte die Zahl der Leiharbeiter mit 841.470 Beschäftigten bzw. 2,9 % der Gesamtbeschäftigten in Deutschland und 19.477 Leiharbeitern in Südwestsachsen bzw. 3,7 % der Beschäftigten einen vorläufigen Höhepunkt. Im Zeitraum 2012 und 2013 ging mit dem schwachen Wachstum des Bruttoinlandsprodukts in Deutschland (0,4 % und 0,1 %) und einer verschärften Regulierung der Branche die Anzahl der Leiharbeiter zurück. Dies war gleichzeitig der erste Rückgang der Zeitarbeit außerhalb einer Rezession (vgl. Schäfer 2015). Im gleichen Zeitraum stieg die Gesamtbeschäftigung in Deutschland weiterhin an, so dass auch ehemalige Zeitarbeiter in die Stammebelegschaften übernommen wurden. Während 2012 der Beschäftigungsaufbau in anderen Bereichen in Südwestsachsen die Verluste in der Leiharbeit ausglich, konnten 2013 die Rückgänge in der Zeitarbeit nicht kompensiert werden.

**Abbildung 5: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt und der Leiharbeiter in Südwestsachsen (jeweils im Vergleich zum Vorjahr)**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Mit dem beginnenden konjunkturellen Aufschwung seit Mitte 2013 wurde auch die Leiharbeit wieder stärker nachgefragt. 2014 lag die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Zeitarbeit in Südwestsachsen wieder um knapp 1.000 über ihrem Vorjahresniveau und trug somit zum Beschäftigungswachstum in der Region bei. Am 30.06.2014 waren in Südwestsachsen 3,0 % (Deutschland: 2,6 %) der Beschäftigten in der Branche tätig. Im Vergleich zu 2007 ist die Arbeitnehmerüberlassung um 9,4 % oder 1.368 Personen gewachsen, während die Gesamtbeschäftigung um 23.636 Personen oder 4,6 % gestiegen ist. In der Industrie, dem Haupteinsatzbereich der Zeitarbeit, betrug der Beschäftigungsaufbau ohne die Zeitarbeit 11.772 Personen bzw. 9,1 %. Damit ist in Südwestsachsens Industrie der Personalaufbau seit 2007 fast neunmal so hoch wie in der Arbeitnehmerüberlassung.

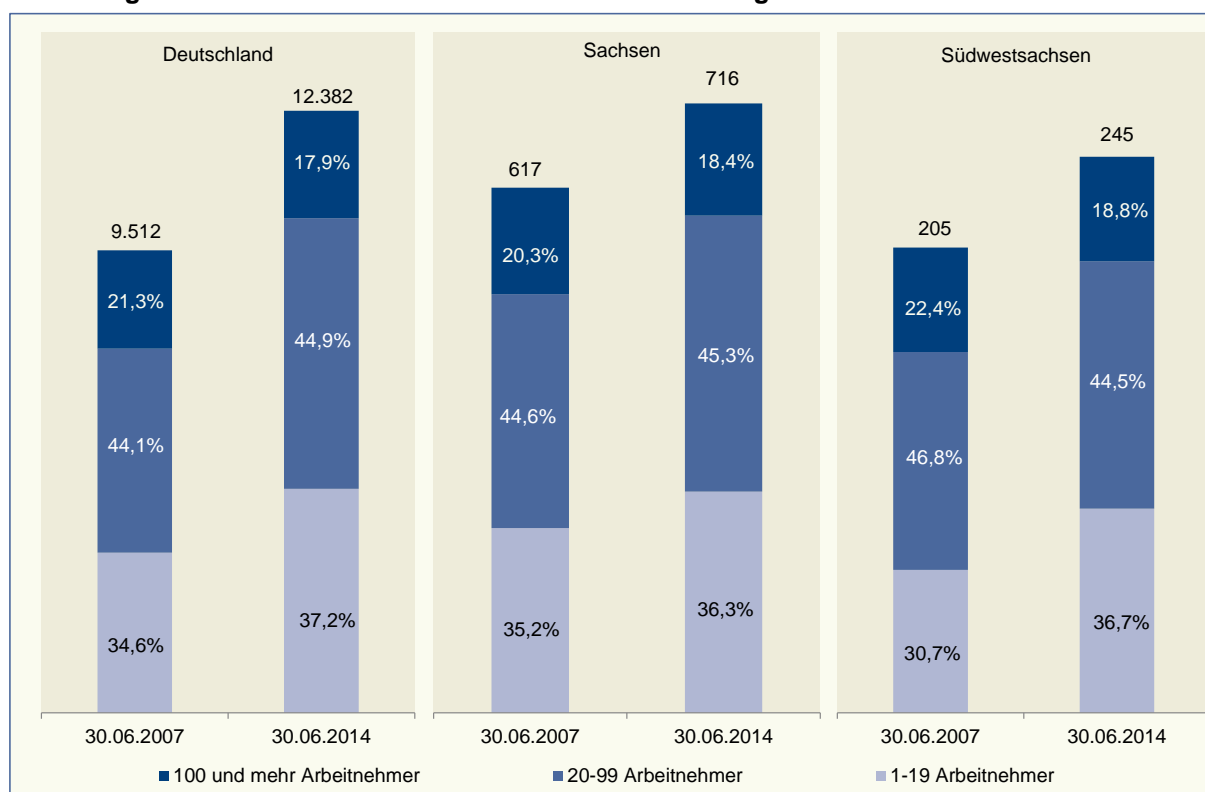
## 5 Entwicklung der Anzahl der Verleihbetriebe

Die Anzahl der Verleihbetriebe ist wie die Zahl der Leiharbeiter von der konjunkturellen Entwicklung abhängig. Im Zeitraum von 2007 bis 2009 ist die Zahl der Verleihunternehmen in Südwestsachsen von 205 auf 234 gestiegen. Im Jahr 2010 ist mit dem Konjunkturunbruch im Vorjahr die Zahl auf 225 Verleihbetriebe zurückgegangen. Im weiteren Verlauf wuchs infolge der konjunkturellen Erholung die Zahl bis 2012 wieder auf 261 Betriebe. Bedingt durch das geringere BIP-Wachstum in den Jahren 2012 und 2013 ist die Zahl der Verleihbetriebe wieder leicht gesunken. Zum 30.06.2014 wurden in Südwestsachsen 245 Verleihbetriebe gezählt. In Deutschland und Sachsen ist eine ähnliche Entwicklung zu beobachten. In Deutschland ist die Anzahl der Verleihbetriebe vom 30.06.2007 bis zum 30.06.2014 um

knapp ein Drittel gestiegen, in Sachsen um 16 % und in Südwestsachsen um knapp ein Fünftel.

Den höchsten Zuwachs verzeichneten die kleinen Verleihunternehmen mit 1 bis 19 Mitarbeitern. Die Zahl der Leiharbeitsunternehmen mit 100 und mehr Arbeitnehmern hat sich in diesen Zeitraum nicht verändert. Ihr Anteil hat sich jedoch verringert, da die Anzahl aller Verleihunternehmen gestiegen ist. Folglich ist die Betriebsstruktur kleinteiliger geworden. Gleiches gilt für Deutschland und Sachsen. Allerdings ist in Deutschland auch die Anzahl der Verleihunternehmen mit 100 und mehr Arbeitnehmern in geringem Umfang gestiegen. Den höchsten Anteil haben die Betriebe im mittleren Segment mit 20 bis 99 Arbeitnehmern (vgl. Abbildung 6).

**Abbildung 6: Anzahl der Verleihunternehmen mit Betriebsgrößenanteilen**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

## 6 Strukturen in der Zeitarbeit

### 6.1 Beschäftigungsstruktur und Tätigkeitsfelder

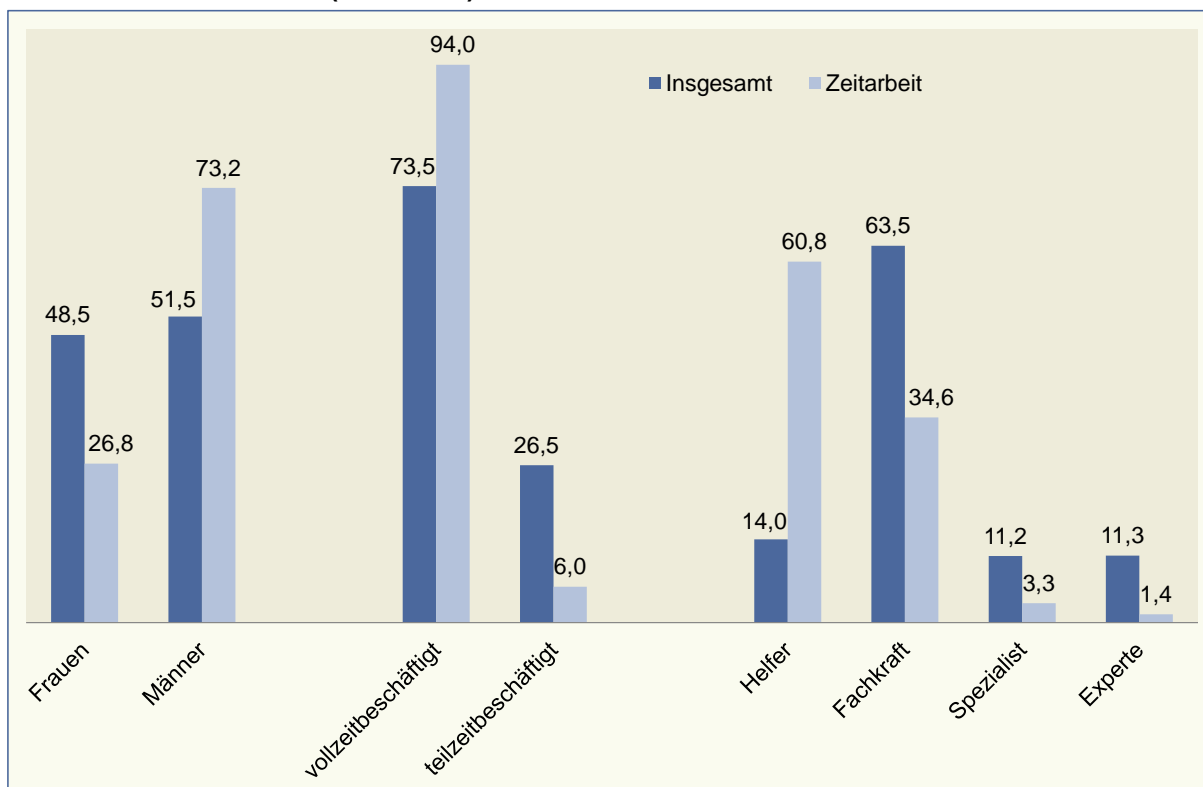
Drei von vier Zeitarbeitern sind männlich, wenngleich der Anteil der Leiharbeiterinnen in den letzten Jahren gestiegen ist (+2,3 Prozentpunkte seit 2012). Frauen dominieren in den Dienstleistungsberufen, jedoch entfällt das Gros der Entlehtätigkeiten auf die gewerblichen Berufe, in denen hauptsächlich Männer tätig sind.

Während über alle Branchen in Südwestsachsen knapp drei von vier Beschäftigten in Vollzeit tätig sind, überwiegt in der Arbeitnehmerüberlassung die sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung noch deutlicher (94 %). In der Arbeitnehmerüberlassung dominieren zudem Tätigkeiten mit niedrigem Anforderungsniveau; hochqualifizierte Tätigkeiten sind sel-



tener vertreten. So führen ca. sechs von zehn Zeitarbeitern Helfertätigkeiten aus, über alle Branchen betrachtet sind das nur 14 %. Dadurch ergeben sich in dieser Branche Einstiegschancen für Geringqualifizierte. Dies können Arbeitsuchende ohne einen Berufsabschluss sein, oder Arbeitslose, die seit längerer Zeit keiner beruflichen Tätigkeit nachgegangen sind und somit die berufliche Qualifikation möglicherweise nicht mehr den aktuellen Anforderungen entspricht.

**Abbildung 7: Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Südwestsachsen 30.06.2014 (in Prozent)**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Unter den Leiharbeitnehmern in Südwestsachsen dominiert mit knapp 30 % die Berufsgruppe Metallerzeugung, -bearbeitung und Metallbau, gefolgt vom Bereich Verkehr/Logistik (20,6 %) und den Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen (14,5 %).

Seit 2012 nimmt die Bedeutung der Metallberufe (+3,7 %) zu, während die übrigen Produktionsberufe Beschäftigungsverluste (-19,8 %) verzeichnen. Von einem niedrigen Ausgangsniveau stieg die Beschäftigung in der Berufsgruppe Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung (+33,6 %), Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (+128,2 %) sowie in den Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufen (+145,5 %) relativ stark an. Im Gegensatz dazu verlor der zweitbedeutendste Leiharbeitsbereich Verkehr und Logistik mit einem Beschäftigungsrückgang von 14,5 % an Bedeutung.

**Tabelle 1: Anzahl und Berufe der Leiharbeiter/Leiharbeiterinnen in Südwestsachsen und deren Veränderung zu 2012**

Berufshauptgruppen KldB 2010	Anzahl 30.06.2014		Veränderung 2014 zu 2012 (in Prozent)	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
11-12 Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	21	4	-62,5	-69,2
24 Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	4.070	852	+4,2	+1,3
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	1.976	423	-18,3	+64,6
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	973	97	-7,2	+34,7
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	46	43	+109,1	+152,9
21-23, 27, 28 Übrige Berufe (Rohstoffgew., Prod., Fertig.)	1.112	378	-36,7	-32,9
31-34 Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	807	19	-23,0	+72,7
41-43 Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	79	42	+17,9	-35,4
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	2.344	1.069	-16,7	-9,3
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	412	22	+12,9	+175,0
53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	28	*	0,0	-50,0
54 Reinigungsberufe	80	48	+175,9	+14,3
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	81	27	+326,3	+8,0
62 Verkaufsberufe	17	88	-48,5	+17,3
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	20	43	+900,0	+30,3
71-73 Unternehmensorg., Buchhalt., Recht, Verwaltung	142	523	-19,8	-12,1
81-84 Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	97	508	+12,8	+38,4
91-94 Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	27	46	0,0	+4,5

\* Wert aus Datenschutzgründen mit „\*“ überschrieben

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik; eigene Berechnungen.

## 6.2 Entgelte in der Zeitarbeit

In der aktuellen Debatte zur Zeitarbeit wird oft beklagt, dass Leiharbeiter gegenüber der Stammbesellschaft geringer entlohnt werden. Die Große Koalition im Bundestag vereinbarte, dass Zeitarbeitnehmer künftig spätestens nach neun Monaten beim Arbeitsentgelt mit der Stammbesellschaft gleichgestellt werden sollen (Deutschlands Zukunft gestalten – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD 2013). Dabei stellt sich die Frage, inwieweit die Arbeit der Zeitarbeiter mit der der Stammbesellschaft vergleichbar ist. Zwar ist das „Equal-Pay“-Prinzip bereits grundsätzlich im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz festgeschrieben, es kommt jedoch nicht zur Anwendung, wenn der Leiharbeiter, wie überwiegend der Fall, nach Tarifvertrag entlohnt wird. Dieser Tarifvertrag<sup>3</sup> wurde im September 2013 abgeschlossen und zum 01.04.2014 für allgemeinverbindlich erklärt (BMAS 2015). Durch die Ausnahmeregelungen zum Mindestlohngesetz bei bestehenden Tarifverträgen werden in Ostdeutschland erst alle Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung zum 01.06.2016 einen Stundenlohnanspruch von mindestens 8,50 € haben. Bereits 2012 und 2013 führten die Tarifparteien zusätzliche Lohnzuschläge in bestimmten Branchen, u. a. für die Metall- und

<sup>3</sup> Tarifvertrag zur Regelung von Mindeststundenentgelten in der Zeitarbeit zwischen dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP), iGZ – Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB (<http://www.dgb.de/themen/++co++51f32e0a-ebf7-11e3-b127-52540023ef1a>).

Elektroindustrie, die chemische Industrie und die Textil- und Bekleidungsindustrie ein. Nach festgelegten Einsatzzeiten in einem Entleihbetrieb wird in mehreren Stufen das Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Entleihbetrieb angepasst. In der Metall- und Elektroindustrie betragen beispielsweise die Branchenzuschläge nach neun Monaten 50 % des tariflichen Stundenentgeltes, so dass dann ein Leiharbeiter im Osten Deutschlands je nach Entgeltgruppe zwischen 12,30 € und 26,09 € enthält. Die Bruttomedianarbeitsentgelte in Südwestsachsen (siehe Tabelle 2) sind in der Zeitarbeit mit 5,8 % deutlich stärker von 2012 zu 2013 gestiegen als in der Gesamtwirtschaft (+3,4 %). Insbesondere bei Helfern (+6,9 %) und Spezialisten (+9,7 %) stiegen die Entgelte stärker als im Durchschnitt aller Branchen (+4,4 % bzw. +2,2 %).

Im simplen Vergleich der Bruttomonatsentgelte aus der Beschäftigungsstatistik lässt sich feststellen, dass die Entgelte für Zeitarbeiter insgesamt geringer als im Durchschnitt aller Branchen ausfallen. So betragen die Entgeltunterschiede zwischen der Zeitarbeit und allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland 43 %, in Sachsen 32 % und in Südwestsachsen 31 %.<sup>4</sup>

In den einzelnen Berufsfeldern ist der Verdienstunterschied in Südwestsachsen mit 5,9 % bei kaufmännischen Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus am geringsten. Dort erhalten Zeitarbeiter 15,8 % mehr als in der Zeitarbeit insgesamt, wobei in diesem Tätigkeitsfeld bei allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die Bruttoarbeitsentgelte 15,5 % geringer sind. Die größte Differenz zwischen den Medianentgelten von Zeitarbeitern und der Gesamtbeschäftigten ergibt sich mit 43,8 % im Tätigkeitsfeld Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung. In diesem Tätigkeitsfeld ist der Anteil des Anforderungsprofils Experte unter den Leiharbeitnehmern viel geringer als unter allen Beschäftigten und damit fehlen hier die höher bezahlten Arbeitskräfte, die das Medianentgelt positiv beeinflussen.

Allerdings ist dabei zu beachten, dass sich die Beschäftigungsstruktur (siehe Abschnitt 6.1) in der Arbeitnehmerüberlassung deutlich von der Gesamtbeschäftigung unterscheidet. Die Mehrheit der Leiharbeiter übt beispielsweise Helfertätigkeiten, die generell geringer entlohnt werden, aus. Betrachtet man die Qualifikationsebenen getrennt, so reichen die Entgeltunterschiede in Südwestsachsen von 13 % bei Fachkräften bis 33 % bei Spezialisten. Damit liegen in Südwestsachsen die Extreme eher zwischen den mittleren Qualifikationen. In Deutschland nehmen dagegen die Lohndifferenzen mit steigender Qualifikation der Zeitarbeiter ab, so ist der Unterschied bei den Helfern mit 30 % am höchsten und bei den Experten mit 19 % am geringsten.

Insgesamt muss auf eine beschränkte Aussagekraft der o. g. Statistik hingewiesen werden, da hier bis auf das Qualifikationsniveau keine relevanten sozio-ökonomischen Eigenschaften sowie bisherige Erwerbsbiografien der Beschäftigten berücksichtigt werden können (vgl. Jahn 2011). Diese Angaben sind nicht vorhanden. Zudem kann aufgrund der kurzen Einsatzzeiten geschlossen werden, dass Zeitarbeitnehmer nur in geringerem Maß in betriebliche Abläufe eingebunden werden, weniger Verantwortung übernehmen und folglich eine

---

<sup>4</sup> Hierbei fließen die Löhne aller Mitarbeiter der Zeitarbeitsagenturen, so auch der Personaldisponenten, ein, während die Zeitarbeitnehmer in Mischbetrieben nicht berücksichtigt werden.

geringere Produktivität als die Stammebelegschaft aufweisen (vgl. Walwei/Ziegler 2012: 13f.). Demnach dürften zur Ermittlung des tatsächlichen Lohnunterschieds nur die Leiharbeiter mit Beschäftigten des Entleihbetriebes verglichen werden, die die gleiche Tätigkeit ausführen und genauso produktiv sind (vgl. Hell/Otto 2013: 35). Bei Berücksichtigung verschiedener sozioökonomischer Merkmale ergibt sich ein Lohnunterschied je nach Studie und Art der berücksichtigten Eigenschaften zwischen 10 % und 22 % (vgl. Brehmer/Seifert 2008; Dütsch 2011; Jahn 2011; Jahn/Pozzoli 2013; Kvasnicka/Werwatz 2002; Lehmer/Ziegler 2010).

**Tabelle 2: Median der Bruttoarbeitsentgelte 2013 in Südwestsachsen, Veränderung zu 2012**

	Medianentgelt		Veränderung 2013 zu 2012	
	Insgesamt	Zeitarbeit	Insgesamt	Zeitarbeit
Insgesamt	2.076 €	1.425 €	+69 €	+79 €
Helfer	1.670 €	1.314 €	+70 €	+85 €
Fachkraft	1.918 €	1.669 €	+56 €	+53 €
Spezialist	2.681 €	1.789 €	+75 €	+159 €
Experte	3.779 €	3.038 €	+91 €	+125 €
Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	1.524 €	1.351 €	+51 €	+150 €
Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	2.053 €	1.469 €	+72 €	+88 €
Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	1.971 €	1.601 €	+55 €	+8 €
Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	2.902 €	1.751 €	+59 €	+156 €
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	1.711 €	1.296 €	+53 €	+71 €
Kaufm. Dienstl., Handel, Vertrieb, Tourismus	1.753 €	1.651 €	+52 €	+114 €
Unternehmensorg., Buchhalt., Recht, Verwaltung	2.764 €	1.871 €	+71 €	-6 €
Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	2.596 €	1.637 €	+71 €	+14 €
Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	2.296 €	1.289 €	+58 €	+73 €

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

### 6.3 Beschäftigungsdauer und Personalfuktuation

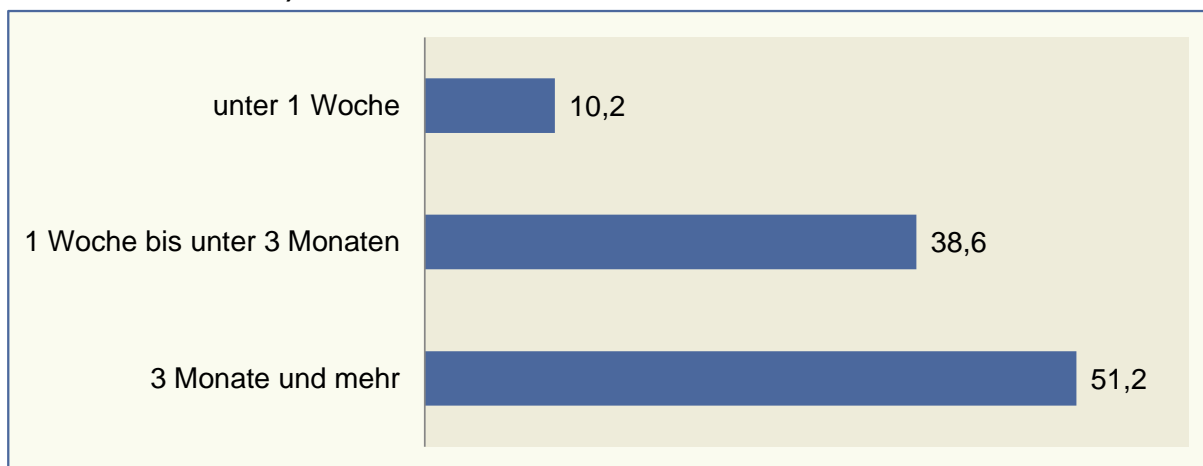
Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeitsbranche sind in der Regel von kürzerer Dauer als in anderen Wirtschaftszweigen. Dies begründet sich in der Funktion, die die Zeitarbeit im Wirtschaftssystem hat. Zu ihren Aufgaben gehören der Ausgleich von Personalengpässen, die durch temporäre Abwesenheit verursacht werden und die Abfederung von Auftragspitzen. Die Zeitarbeit als personalpolitischer Flexibilitätsbuffer schützt das Stammpersonal vor Entlassungen in Zeiten mit geringem Auftragsvolumen, in denen häufig zuerst die Anzahl der Zeitarbeiter reduziert wird.

So ist in Südwestsachsen knapp die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit kürzer als drei Monate (vgl. Abbildung 8). In Sachsen beträgt dieser Anteil 46,6 %. In Deutschland hingegen liegt der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse, die weniger als 3 Monate dauern, bei 52,1 %. In Sachsen und Südwestsachsen dauern die Arbeitsverhältnisse der Zeitarbeitsbranche tendenziell etwas länger als in Deutschland.

In der Statistik der Arbeitnehmerüberlassung ist dabei nicht ersichtlich, mit welchen Anforderungsprofilen die Leiharbeiter eingesetzt werden und ob sich dadurch Unterschiede in den Beschäftigungsdauern ergeben. Hierzu ist die Dauer der Arbeitsverhältnisse u. a. nach der

Qualifikation durch Haller/Jahn (2014) untersucht worden. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass mit steigender Qualifikation die Beschäftigungsdauer im gleichen Zeitarbeitsunternehmen ansteigt. Ursächlich dafür ist, dass Hochqualifizierte in längerfristigen Projekten eingesetzt werden, die auch eine längere Einarbeitung voraussetzen. Für gering qualifizierte Leiharbeiter kommen oft nur Helfertätigkeiten in Betracht, die kaum eine Einarbeitung erfordern, so dass schneller „Ersatz“ gefunden werden kann.

**Abbildung 8: Dauer der Leiharbeitsverhältnisse in Südwestsachsen im 1. Halbjahr 2014 (in Prozent)**

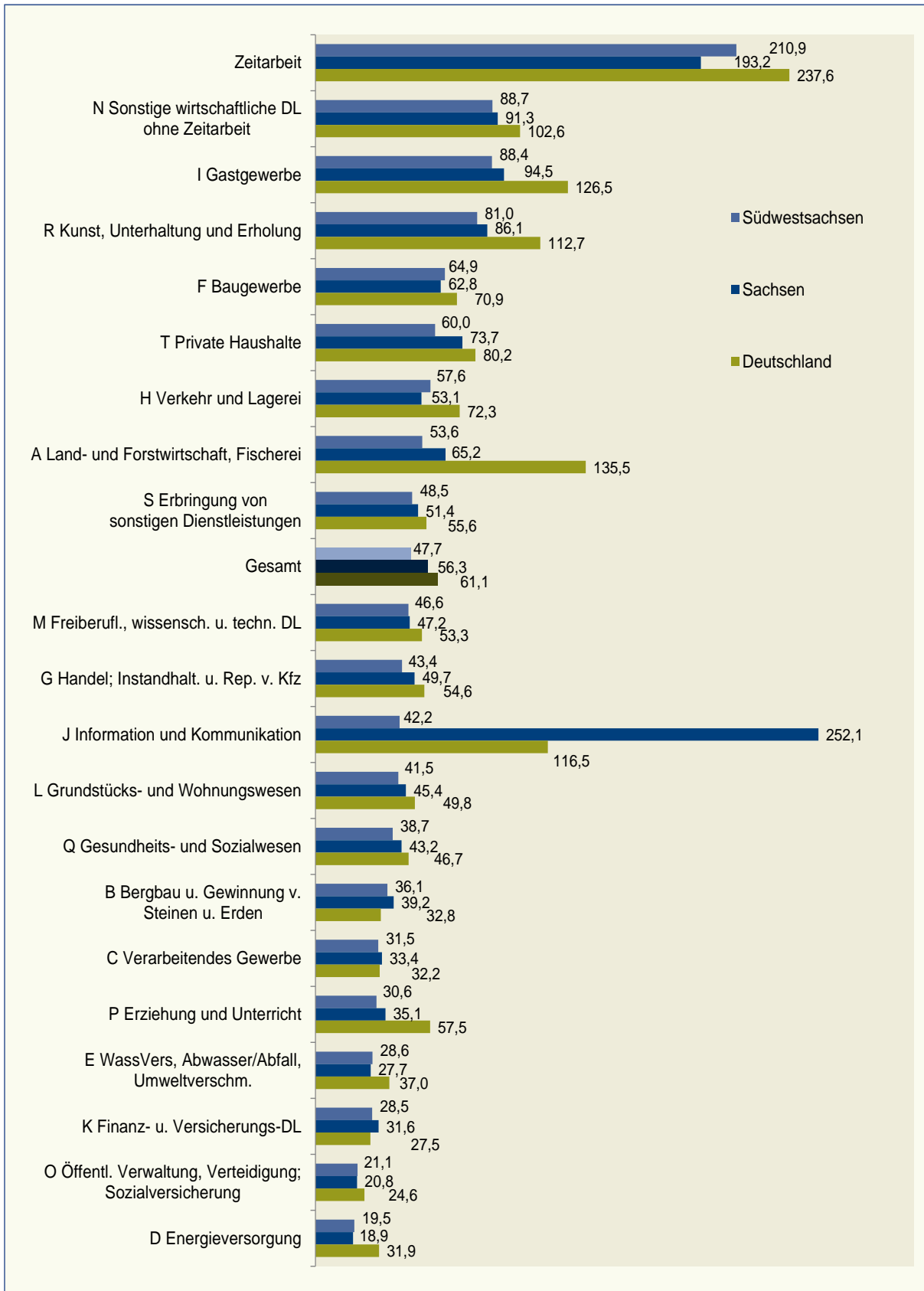


Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik; eigene Berechnung.

Einhergehend mit der kürzeren Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeit gibt es in diesem Bereich auch mehr begonnene und beendete Beschäftigungsverhältnisse in Bezug auf den Personalbestand. Aus der Summe der begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse zwischen zwei Betrachtungszeitpunkten, geteilt mit dem Durchschnitt des Personalbestandes zum Ausgangszeitpunkt und zum Endzeitpunkt, berechnet sich die sogenannte Personalfluktuationsrate als Maß für den Personalumschlag in einer Branche. In Abbildung 9 ist diese Kennziffer für Südwestsachsen nach Branchen dargestellt. Über alle Branchen hinweg gibt es bei 47,7 % der Stellen Personalveränderungen. Dies können sowohl neu geschaffene oder wegfallende Stellen sein bzw. ein Personaltausch auf bestehenden Stellen.

In Deutschland beträgt die Personalfluktuationsrate 61,1 % und in Sachsen 56,3 % im Branchendurchschnitt. Damit wechseln die Arbeitnehmer in Südwestsachsen ihren Arbeitsplatz verhältnismäßig selten. Bei der Zeitarbeit beträgt die Personalfluktuationsrate in Südwestsachsen 210,9 % und ist damit etwas höher als in Sachsen mit 193,2 %, aber noch deutlich unter dem deutschen Durchschnittswert für die Zeitarbeit von 237,6 %. In den hohen Werten für die Personalfluktuationsrate in der Zeitarbeit spiegeln sich die kurzen Beschäftigungsdauern wider.

**Abbildung 9: Personalfluktuaton vom 30.06.2013 bis 30.06.2014 nach Branchen (Angaben in Prozent)**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Insgesamt ist festzustellen, dass in der Zeitarbeit kurzfristige Einsätze zwar überwiegen, aber dennoch ein Anteil von 10 bis 20 % der Arbeitnehmer länger als ein Jahr überlassen wird (Lehmann et al. 2012: 9; Baumgarten/Kvasnicka 2012: 24). In der Befragung der IHK Chemnitz geben ca. 6 % der Unternehmen an, Zeitarbeiter üblicherweise länger als 18 Monate zu beschäftigen. Die sich in der Diskussion befindende Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten würde zwar demnach nur für einen geringen Kreis der Zeitarbeiter Auswirkungen haben, wenn die Einschränkung auf die Person des Zeitarbeitnehmers und nicht auf die betriebliche Position bezogen ist. Es besteht jedoch die Gefahr, dass gerade langfristig ausgelegte Projekte mit entsprechenden Spezialisten durch die Zeitarbeit nicht mehr realisierbar sind. Für die explizit beschafften Fachleute kann oftmals nach Ende des Projektes in den Unternehmen nur schwer eine adäquate Beschäftigung gefunden werden. Zudem schätzen viele Unternehmen die Unterstützung bei der Rekrutierung von Spezialisten, die immer schwerer am Arbeitsmarkt zu finden sind.<sup>5</sup> Haller und Jahn (2014) bestätigen, dass es sich bei langen Überlassungsdauern überwiegend um hochqualifizierte Beschäftigte handelt. Diese Mitarbeiter würden sicherlich auch außerhalb der Zeitarbeit eine Beschäftigung finden. Bei diesem Personenkreis ist es deshalb sehr wahrscheinlich, dass sie sich für die Zeitarbeit aus persönlichen Gründen entschieden haben. Insgesamt deuten langfristige Überlassungen aber nicht zwangsläufig auf einen Ersatz von Stammbesetzungen durch Zeitarbeitnehmer hin. Verschiedenen empirischen Studien zufolge konnten für diese Substitutionseffekte keine eindeutigen Ergebnisse geliefert werden (Crimmann et al. 2009; IW Consult 2011; Baumgarten et al. 2012). Auch in Südwestsachsen deuten die Beschäftigungsstatistiken nicht auf eine Substitution hin, so ist in der Industrie, dem Hauptnutzer von Zeitarbeit, der Personalaufbau fast neunmal so hoch wie in der Arbeitnehmerüberlassung (siehe Kapitel 4).

Im Zeitverlauf ist die Entwicklung in den betrachteten Regionen recht ähnlich. Von 2008 bis 2010 stieg die Fluktuationsquote in der Zeitarbeit an. In Sachsen (253,7 %) und Südwestsachsen (273,9 %) war sie im Jahr 2010 am höchsten, bleibt aber immer unter dem Wert von Deutschland. Dort ist sie noch im Jahr 2011 geringfügig gestiegen (2010: 288,3 %, 2011: 288,4 %). Danach verringerte sich die Fluktuation wieder. Einen direkten Zusammenhang mit der Konjunktur lässt sich für die Personalfluktuationsquote nicht beobachten.

#### **6.4 Zu- und Abgänge in bzw. aus der Arbeitslosigkeit**

Die Veränderung der Arbeitslosigkeit gibt ebenso Aufschluss über die Dynamik in den einzelnen Bereichen.

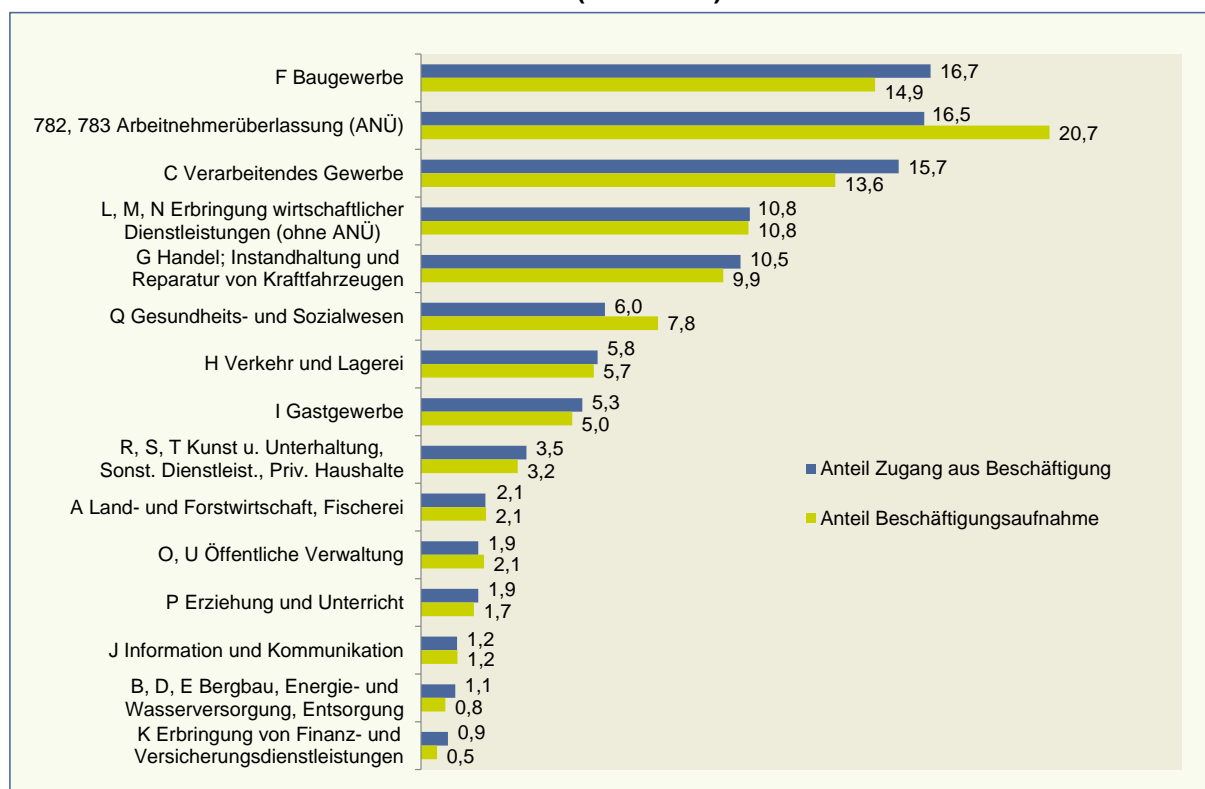
Der höchste Anteil an Arbeitslosmeldungen aus Beschäftigung (Zugang in Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung) im Jahr 2014 erfolgte mit 16,7 % aus dem Baugewerbe, dicht gefolgt von der Arbeitnehmerüberlassung. Während der hohe Wert in der Baubranche durch eine starke Saisonabhängigkeit zustande kommt, sind es bei der Zeitarbeit eher die konjunkturellen Rahmenbedingungen und zum Teil saisonale Gründe. In Branchen wie z. B. Öffentliche Verwaltung oder Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, die kaum saisonalen und konjunkturellen Schwankungen unterliegen, ist der Anteil der Zu- und Abgänge in bzw. aus der

---

<sup>5</sup> In der Befragung geben 39 % der Unternehmen an, dass sie sich durch einen Mangel an Fachkräften in ihrer Geschäftstätigkeit behindert fühlen.

Arbeitslosigkeit auch sehr gering (vgl. Abbildung 10). Auffällig ist, dass der Unterschied zwischen den Anteilen Zugang aus Beschäftigung und Beschäftigungsaufnahme im ersten Arbeitsmarkt bei der Zeitarbeit und dem Gesundheits- und Sozialwesen relativ weit auseinander liegen. In diesen beiden Branchen finden mehr Arbeitslose eine Beschäftigung als arbeitslos werden. Im Jahr 2014 betrug die Differenz aus Zugängen und Abgängen in bzw. aus dem 1. Arbeitsmarkt in der Zeitarbeit 816 und im Gesundheitswesen 398 Beschäftigte. In allen anderen Branchen gab es mehr Zugänge als Abgänge. Über ein Fünftel der Arbeitslosen haben einen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt über die Zeitarbeit gefunden. Nicht alle Beschäftigungsverhältnisse sind von langer Dauer (vgl. Abbildung 8) aber es besteht die grundsätzliche Möglichkeit für eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt (vgl. Abschnitt 8.2). Zudem mündet nicht jedes beendete Arbeitsverhältnis in der Zeitarbeit oder in anderen Branchen automatisch in der Arbeitslosigkeit.

**Abbildung 10: Zugänge in Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsaufnahmen nach Branchen im Jahr 2014 in Südwestsachsen (in Prozent)**



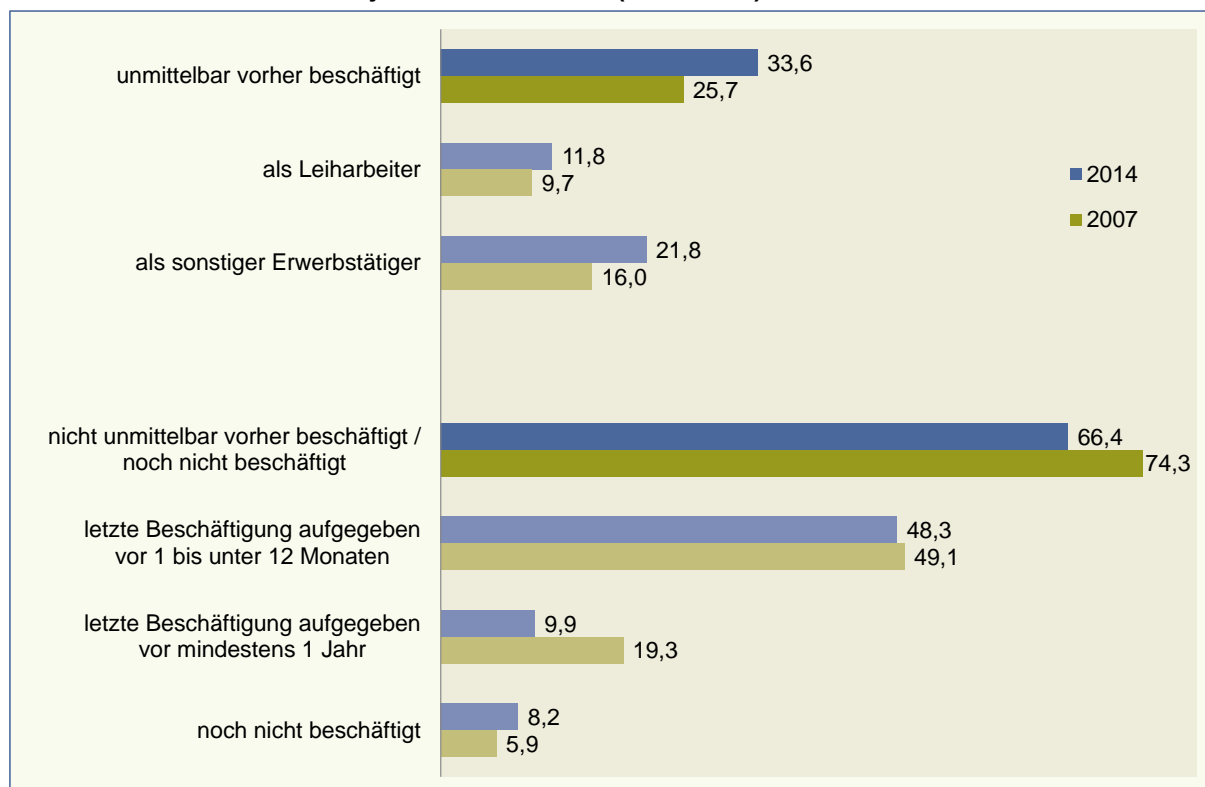
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

## 6.5 Beschäftigung vor und nach der Arbeitnehmerüberlassung

Zeitarbeit stellt eine Beschäftigungsperspektive für Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer, Berufseinsteiger oder Berufsrückkehrer dar. 66,4 % der neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverhältnisse im ersten Halbjahr 2014 wurden mit Personen geschlossen, die direkt zuvor keine Beschäftigung ausübten bzw. noch nie beschäftigt waren (siehe Abbildung 11). Beim größten Teil der neu begründeten Beschäftigungsverhältnisse (48,3 %) lag die letzte Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers maximal ein Jahr zurück. Bei 9,9 % endete die letzte Beschäftigung bereits vor mindestens einem Jahr, weitere 8,2 % waren zuvor noch nie beschäftigt.



**Abbildung 11: Neu eingestellte Leiharbeiter nach der Vorbeschäftigung in Südwestsachsen im 1. Halbjahr 2007 und 2014 (in Prozent)**



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik; eigene Berechnungen.

In den letzten Jahren hat der Anteil der Leiharbeiter, die unmittelbar vorher beschäftigt waren, zugenommen. So lag dieser Anteil im 1. Halbjahr 2007 bei 25,7 % und 2014 bereits bei 33,6 %. Der Anstieg ist zum überwiegenden Teil auf die Untergruppe der zuvor Beschäftigten außerhalb der Leiharbeit zurückzuführen. Der Anteil hat sich von 16,0 % auf 21,8 % erhöht. Hier haben sich wahrscheinlich die geschlossenen Tarifverträge im Bereich der Zeitarbeit positiv auf das Image der Branche ausgewirkt. Gleichzeitig ist das Stellenangebot der Zeitarbeit besonders groß (vgl. Abbildung 12). Ein weiterer Grund könnte die Möglichkeit sein, der Arbeitslosigkeit zu entgehen oder eine nur geringfügige Beschäftigung zu beenden und weiter nach einer geeigneteren Stelle zu suchen. Entsprechend ist der Anteil derer, die vorher nicht unmittelbar beschäftigt waren, zurückgegangen. Im 1. Halbjahr 2007 waren 74,3 % der neu eingestellten Leiharbeiter nicht unmittelbar vorher beschäftigt, 2014 waren es 66,4 %. Bei dieser Entwicklung muss berücksichtigt werden, dass die Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren stark zurückgegangen ist und sich dadurch das Potenzial für die Zeitarbeit verringert hat. Die Leiharbeitsbranche muss sich ebenso den Marktbedingungen anpassen und die Arbeitsbedingungen weiter verbessern, um weiterhin geeignetes Personal zu finden und zu beschäftigen. Diese Entwicklungen sind auch in Sachsen und Deutschland in ähnlicher Form zu finden.

## 7 Zeitarbeit als Brücke in Beschäftigung

Wie zuvor beschrieben geht für die Leiharbeiter die große Flexibilität der Arbeitnehmerüberlassung einerseits mit Risiken, wie z. B. dem erhöhten Risiko aus Beschäftigung

heraus arbeitslos zu werden, einher. Andererseits stellt sie gerade für Arbeitslose und Berufseinsteiger eine Möglichkeit dar, den Eintritt bzw. den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt zu schaffen, persönliche Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben und auszubauen.

Unklar ist allerdings, inwieweit die Zeitarbeit als Brücke in reguläre Beschäftigung fungiert. Die Frage ist, ob die Zeitarbeit die Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung, nach Möglichkeit auch außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung erhöht. Dies kann derzeit durch keine Statistik direkt beantwortet werden. Aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit kann man ersehen, dass 2013 in Deutschland 60 % der Personen, die aus der Arbeitslosigkeit eine Beschäftigung in der Zeitarbeit aufnehmen, auch 6 und 12 Monate später sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind (Bundesagentur für Arbeit 2014). Gegen diesen Brückeneffekt spricht, dass die Beschäftigungsstabilität nach Beendigung eines Leiharbeitsverhältnisses geringer ist als bei Personen, die ein reguläres Beschäftigungsverhältnis beendeten und dass sich die Chancen von vormals Arbeitslosen auf eine Beschäftigung außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung nicht signifikant verbesserten (Dütsch 2011; Kvasnicka 2009). Dennoch verringerte sich für diese Personen das Risiko arbeitslos zu werden, während sich die Beschäftigungschancen generell leicht verbesserten. Somit sind die Beschäftigungsaussichten im weiteren Erwerbsleben von Zeitarbeitern etwas besser als von Personen, die weiterhin in Arbeitslosigkeit bleiben. So sind 7 % der ehemals Langzeitarbeitslosen, die eine Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung gefunden hatten, in einem Zweijahreszeitraum danach überwiegend außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Lehmer/Ziegler 2010). In einer anderen Untersuchung aus dem Jahr 2014 werden auf der Basis von Individualdaten die Beschäftigungsverläufe von Personen analysiert, die im Zeitraum vom 01.01.2000 bis 31.12.2004 in Hessen arbeitslos geworden sind (Burkert/Garloff/Lepper 2014). Demnach ist die Wahrscheinlichkeit für Zeitarbeiter eine Beschäftigung außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung zu haben, nicht signifikant höher als bei Personen, die zunächst arbeitslos geblieben sind. Gleichzeitig wurde auch gezeigt, dass die Arbeitnehmerüberlassung für ihre Beschäftigten keine negativen Folgen für die weitere Erwerbsbiografie hat. Hell und Otto (2013) untersuchten die Erwerbsverläufe von Beschäftigten im Saarland, die 2006 und 2007 in der Zeitarbeit tätig waren. Auch hier zeigen die Ergebnisse, dass die Leiharbeit keine breite Brücke in die reguläre Beschäftigung ist.

Ein weiteres Indiz für die Bedeutung der Zeitarbeit ist die Übernahmequote von Zeitarbeitern in reguläre Beschäftigung bei den Entleihbetrieben. Das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) ermittelte anhand einer Umfrage im Auftrag des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister (BAP) im Jahr 2011 einen sogenannten Klebeeffekt<sup>6</sup> von 14 % (IW Consult 2011). Dieser Klebeeffekt wird in anderen Studien und Erhebungen zwischen 12 % und 33 % quantifiziert (vgl. etwa Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. 2014; Promberger 2006; Weinkopf/Vanselow 2008). Laut IHK-Konjunkturumfrage haben 2014 in Südwestsachsen 66 % der Industrieunternehmen mit Zeitarbeitern ihre Stammbeschaft durch Zeitarbeiter erweitert. Bei mehr als 1.900 beschäftigten Zeitarbeitern, wurden im letzten Jahr über 450 fest eingestellt. Insgesamt kann damit die Arbeitnehmerüberlassung als Brücke für Arbeitslose in reguläre Beschäftigung fungieren, wenngleich dies nicht für alle

---

<sup>6</sup> Hier: Anteil der vom Entleihunternehmen übernommenen Zeitarbeiter.

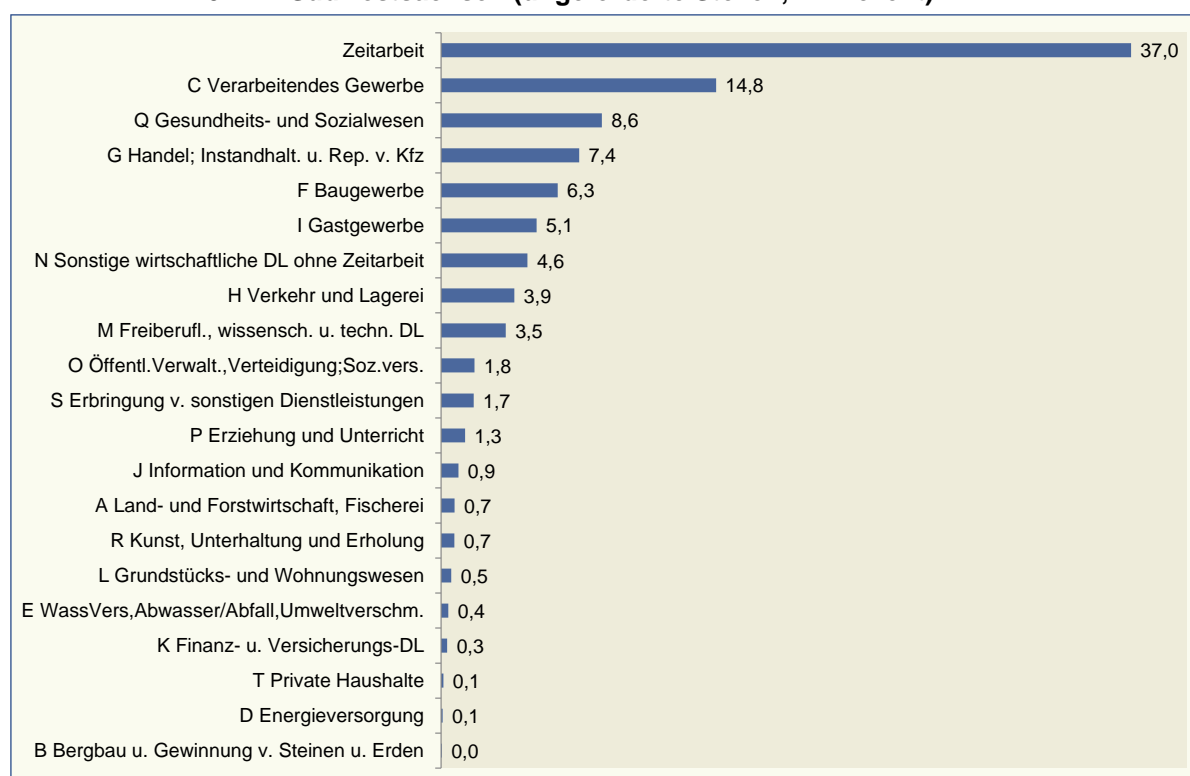
Zeitarbeiter zutrifft. Der Beschäftigungsstatus nach der Zeitarbeit hängt vor allem stark von der Tätigkeit vor der Zeitarbeit ab.

## 8 Nachfrage nach Zeitarbeit

### 8.1 Gemeldete Arbeitsstellen

Da in der Zeitarbeit die Personalfuktuation sehr hoch ist, besteht in dieser Branche auch ein hoher Arbeitskräftebedarf. In der Abbildung 12 sind die bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen als Teil des gesamten Arbeitskräftebedarfs dargestellt. Die tatsächliche Zahl der zu besetzenden Stellen liegt in aller Regel wesentlich höher. Die mit der IAB Stellenerhebung ermittelte Meldequote<sup>7</sup> lag im vierten Quartal 2013 in Sachsen bei ca. 35 % und damit unter dem Wert für Deutschland von ca. 40 %. Welche Art von Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet werden und welche nicht, ist nicht bekannt.

**Abbildung 12: Anteile der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Arbeitsstellen im Jahr 2014 in Südwestsachsen (ungeförderte Stellen, in Prozent)**



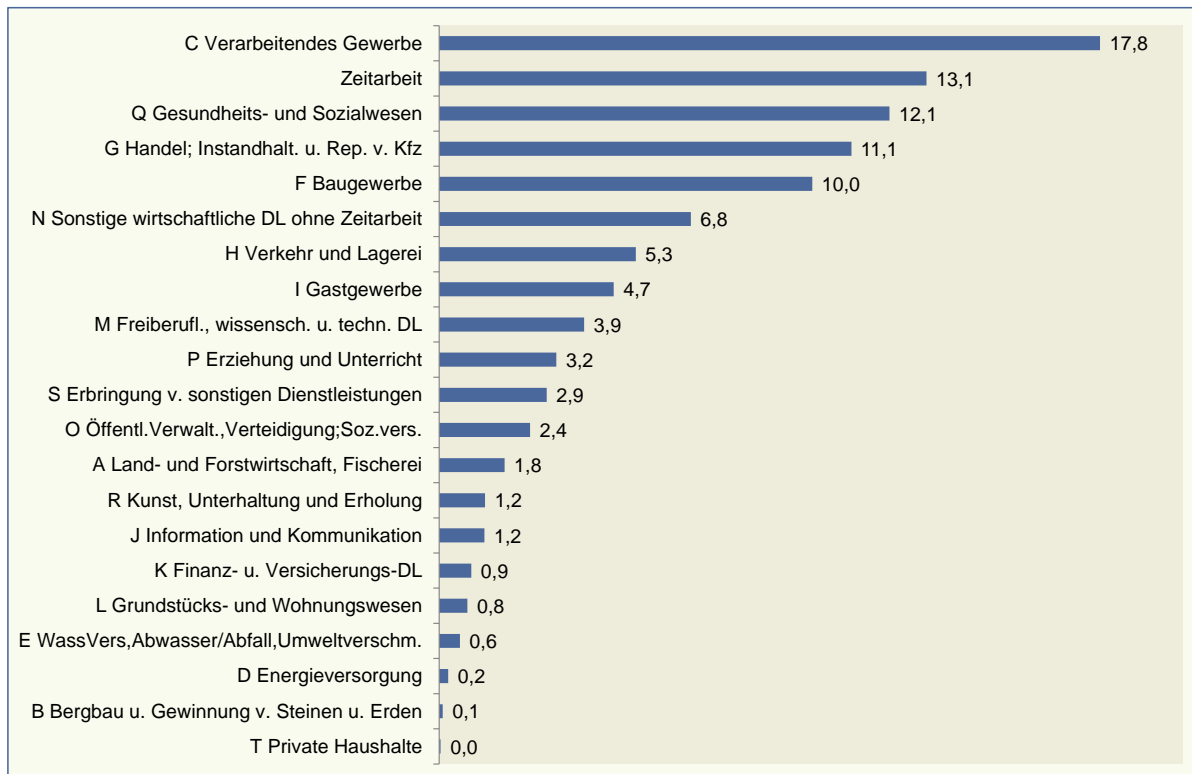
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Die Bewegungsdaten der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zeigen, dass von der Zeitarbeit vergleichsweise viele Arbeitskräfte eingestellt werden. Der Anteil der Zeitarbeit an allen neu besetzten Arbeitsstellen in Südwestsachsen vom 30.06.2013 bis 30.06.2014 betrug 13,1 % (vgl. Abbildung 13). Das Verarbeitende Gewerbe hatte einen Anteil von 17,8 % und das Gesundheits- und Sozialwesen von 12,1 %. Es ist davon ausgehen,

<sup>7</sup> Die Meldequote ist der Anteil der gemeldeten Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit an dem gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot (<http://www.iab.de/de/befragungen/stellenangebot.aspx>).

dass die Zeitarbeit besonders viele Stellen der Bundesagentur für Arbeit meldet und in anderen Bereichen die Arbeitskräfte häufiger auf anderen Wegen rekrutiert werden.

**Abbildung 13: Anteile der neu besetzten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen in Südwestsachsen zwischen dem 30.06.2013 und 30.06.2014 (in Prozent)**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

## 8.2 Motive für die Nutzung

Die Motivlagen, warum Zeitarbeit in den Unternehmen eingesetzt wird, sind sehr unterschiedlich. In der Befragung der IHK Chemnitz zum Jahresbeginn 2015 wurden als häufigste Gründe der Ersatz von kurzfristigen Personalausfällen und Auftragsschwankungen angegeben (vgl. Abbildung 14)<sup>8</sup>. Für die entleihenden Betriebe steht die hohe personalpolitische Flexibilität der Zeitarbeit im Vordergrund. Weitere Vorteile für Unternehmen liegen in dem geringeren Verwaltungsaufwand für das Personal. Ein weiteres Motiv kann die unverbindliche Erprobung neuer Mitarbeiter sein. In Zeiten, in denen geeignete Bewerber schwer zu finden sind, können über Zeitarbeitsfirmen Mitarbeiter „getestet“ und bei Bedarf übernommen werden. Dadurch hält sich auch für kleinere Unternehmen ohne Personalabteilungen der Aufwand für die Personalbeschaffung in Grenzen. Oftmals werden auch Arbeitskräfte für spezielle Projektaufgaben über die Zeitarbeit rekrutiert.

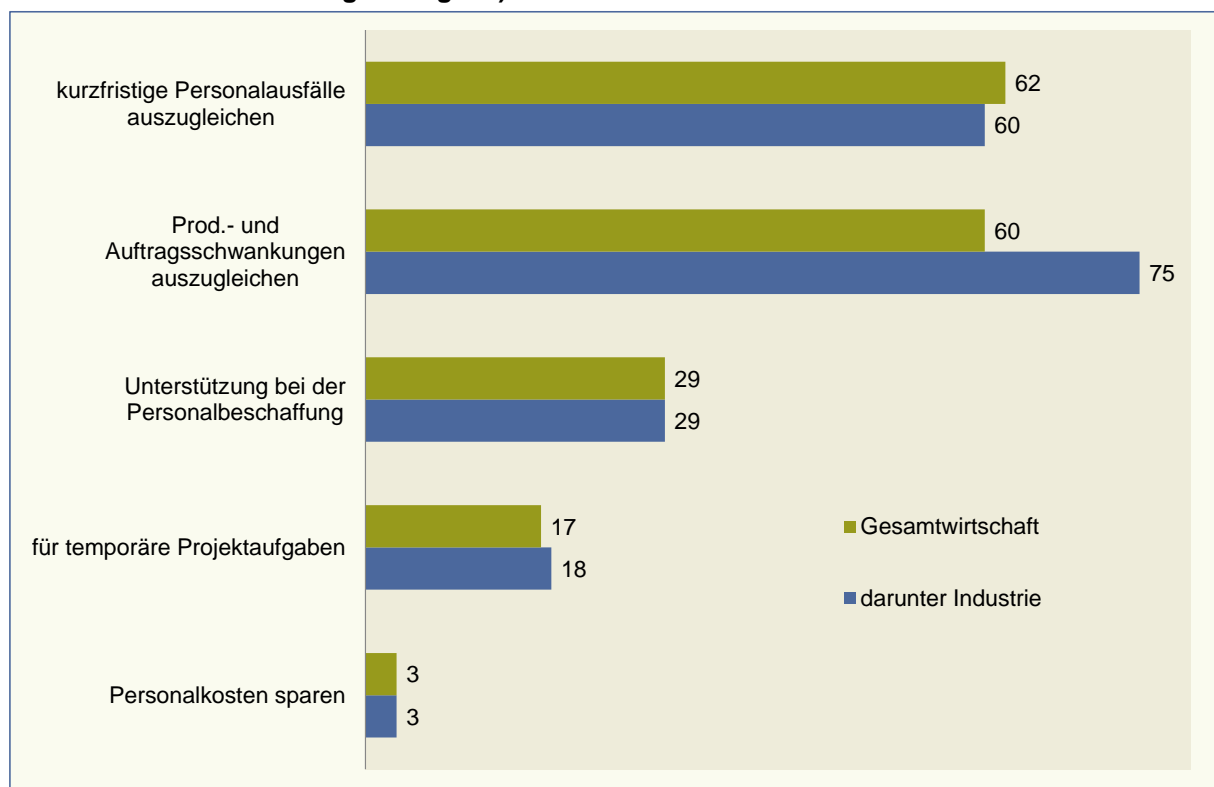
Insgesamt steigern Unternehmen durch den Einsatz der Zeitarbeit ihre Wettbewerbsfähigkeit. Verschiedene empirische Studien kommen jedoch zu dem Schluss, dass ein höherer Anteil von Zeitarbeitern nicht linear zu einem besseren Unternehmensergebnis führt

<sup>8</sup> Die Fragestellung lautete: „Was sind Ihre entscheidenden Motive auf Zeitarbeit zurückzugreifen?“. Es haben insgesamt 174 Unternehmen auf diese Frage geantwortet.

(Hirsch/Mueller 2012; Bryson 2013; Nielen-Schiersch 2014). Es existiert wohl vielmehr ein bestimmter Anteil von Zeitarbeitnehmern, der für den jeweiligen Betrieb optimal ist. Dieser ist vom betrieblichen Einzelfall abhängig.

Für den Arbeitnehmer stellt die Leiharbeit eine Möglichkeit dar, den Eintritt bzw. den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt zu schaffen, persönliche Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben und auszubauen. Berufseinsteiger können schnell Erfahrungen in unterschiedlichen Unternehmen sammeln. Einer möglichen Entwertung des Humankapitals im Verlauf der Arbeitslosigkeit wird entgegengewirkt. Soziale Kontakte werden ausgebaut, die wiederum dazu führen können, eine Arbeitsstelle außerhalb der Zeitarbeit zu finden. So wurden z. B. im vierten Quartal 2011 in kleinen Betrieben 77 % der ausgeschriebenen Stellen über persönliche Kontakte besetzt. Bei großen Unternehmen lag die Quote noch bei 31 % (Dietz et al. 2013). Nicht zuletzt nutzen, wie bereits angesprochen, Entleihbetriebe die Zeitarbeit um für ihr Unternehmen geeignete Mitarbeiter zu finden. Die Leiharbeiter hoffen auf eine FestEinstellung im Entleihunternehmen. In der IHK-Konjunkturumfrage zu Jahresbeginn 2015 gaben 66 % der Industrieunternehmen, die Leiharbeiter einsetzen, an Zeitarbeiter im Jahr 2014 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu haben. In diesen Unternehmen wurden über 450 Zeitarbeiter fest eingestellt.

**Abbildung 14: Motive für die Nutzung der Zeitarbeit durch die Arbeitgeber (in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)**



Quelle: IHK-Konjunkturumfrage Jahresbeginn 2015; eigene Berechnungen.

## 9 Fazit

Die Zeitarbeit spielt in Südwestsachsen für den Arbeitsmarkt und für Unternehmen eine wichtige Rolle. Neben Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen hängt die Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung stark mit der konjunkturellen Entwicklung zusammen. Nach zwischenzeitlichen Rückgängen ist die Beschäftigungsentwicklung in der Zeitarbeit wieder aufwärtsgerichtet und trägt zum Beschäftigungsaufbau in der Region bei. Am 30.06.2014 waren in Südwestsachsen 3,0 % (Deutschland: 2,6 %) aller Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche tätig. Die Mehrzahl der Zeitarbeitnehmer in Südwestsachsen wird im gewerblichen Bereich eingesetzt. Während über alle Branchen in Südwestsachsen knapp drei von vier Beschäftigten in Vollzeit tätig sind, überwiegt in der Arbeitnehmerüberlassung die sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung noch deutlicher (94 %). In der Arbeitnehmerüberlassung dominieren zudem Tätigkeiten mit niedrigem Anforderungsniveau; hochqualifizierte Tätigkeiten sind seltener vertreten. So führen ca. sechs von zehn Zeitarbeitern Helfertätigkeiten aus, über alle Branchen betrachtet sind das nur 14 %.

Die Zeitarbeit stellt für Unternehmen ein wichtiges Instrument zur flexiblen Personalanpassung und damit zur Wettbewerbsfähigkeit dar. So nutzen die meisten Unternehmen diese, um kurzfristige Personalausfälle und Produktions- und Auftragsschwankungen auszugleichen. Daher ist die Zeitarbeit im Vergleich zu anderen Branchen auch durch eine deutlich höhere Schwankung und Fluktuation gekennzeichnet. Beschäftigungsverhältnisse werden häufiger geschlossen bzw. aufgelöst, die durchschnittliche Beschäftigungsdauer ist deutlich kürzer. Aufgrund dieser Charakteristika sind u. a. die Entgelte in der Zeitarbeit in der Regel unterdurchschnittlich.

Weiterhin stellt die Arbeitnehmerüberlassung einen wichtigen Bestandteil der Personalgewinnung zahlreicher Unternehmen in Südwestsachsen dar. Die Zeitarbeitsunternehmen tragen so zum Matching zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage bei (Neugart/Storrie 2005; Hveem 2013), wovon der Arbeitsmarkt als Ganzes profitiert. Über die Arbeitnehmerüberlassung werden auch Arbeitskräfte für spezielle Projektaufgaben rekrutiert, die oftmals länger als 18 Monate in den Betrieben beschäftigt sind. So bieten beispielsweise viele Ingenieurdienstleister projektbezogene Arbeitnehmerüberlassung an. Knapp jeder zehnte Zeitarbeiter in Südwestsachsen war am 30.06.2014 in Unternehmen beschäftigt, die nicht ausschließlich Arbeitnehmerüberlassung betrieben. Zukünftig könnte der Arbeitnehmerüberlassung insbesondere im Projektgeschäft eine wichtigere Funktion zukommen, da viele Betriebe gemeinsam auf nicht dauerhaft benötigte, knappe Humankapitalressourcen zugreifen können.

Arbeitslose und Berufseinsteiger können durch Zeitarbeit schnell in den Arbeitsmarkt integriert werden und sich so fachlich weiterentwickeln. Die Nachfrage nach Zeitarbeitern ist sehr groß. So kommen mehr als ein Drittel aller bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen in Südwestsachsen aus der Zeitarbeit. Da in der Arbeitnehmerüberlassung auch vergleichsweise viele Tätigkeiten mit niedrigem Anforderungsniveau nachgefragt werden, bietet sie auch Beschäftigungsperspektiven für Arbeitssuchende mit geringerem Qualifikationsniveau oder mit nicht mehr aktuellen fachspezifischen Kenntnissen. Über ein Fünftel der Arbeitslosen mit einer Beschäftigungsaufnahme haben den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt über die Zeitarbeit gefunden. Damit haben 2014 mehr Arbeitslose eine Beschäftigung

in der Branche gefunden als aus der Zeitarbeit in die Arbeitslosigkeit gingen. Die Beschäftigungsverhältnisse sind nicht von langer Dauer, knapp die Hälfte kürzer als drei Monate. Es besteht jedoch die grundsätzliche Möglichkeit für eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt. So haben laut IHK-Konjunkturumfrage 66 % der südwestsächsischen Industrieunternehmen, die Zeitarbeiter einsetzten, im letzten Jahr Zeitarbeiter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Die von der Bundesregierung angekündigten Regulierungen der Zeitarbeit werden deren Nutzung beeinflussen. Die Equal-Pay-Regelung nach neun Monaten verteuert wohl die Zeitarbeit bei längeren Überlassungsdauern. Wie sich die eventuelle Höchstüberlassungsdauer auswirkt, bleibt abzuwarten. Wie die Änderungen dann konkret ausgestaltet werden, muss abgewartet werden. Die Folgen der Gesetzesänderungen können dann in weiteren Untersuchungen analysiert werden.

## Literatur

Baumgarten, Daniel; Kvasnicka, Michael; Landmann, Juliane; Thode, Eric (2012): Herausforderung Zeitarbeit \* Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh, 54 S. [http://www.rwi-essen.de/media/content/pages/publikationen/rwi-projektberichte/PB\\_Herausforderung-Zeitarbeit.pdf](http://www.rwi-essen.de/media/content/pages/publikationen/rwi-projektberichte/PB_Herausforderung-Zeitarbeit.pdf) (abgerufen am 28.08.2015).

Brehmer, Wolfram; Seifert, Hartmut (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 41. Jg., Nr. 4, S. 501–531.

Bryson, Alex (2013): Do temporary agency workers affect workplace performance?, in: Journal of Productivity Analysis, 39. Jg., Nr. 2, S. 131–138.

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

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, Stand: 1. Juli 2015

[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/arbeitsrecht-verzeichnis-allgemeinverbindlicher-tarifvertraege.pdf;jsessionid=19D278E45E9F688FF94CF9C7AF5E1543?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/arbeitsrecht-verzeichnis-allgemeinverbindlicher-tarifvertraege.pdf;jsessionid=19D278E45E9F688FF94CF9C7AF5E1543?__blob=publicationFile&v=2) (abgerufen am 28.08.2015).

Burkert, Carola; Garloff, Alfred; Lepper, Timo (2014): Arbeitnehmerüberlassung in Hessen: Sprungbrett in reguläre Beschäftigung, Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder gefangen in der Leiharbeitsfalle? (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Hessen, 01/2014), Nürnberg, 51 S.

Crimmann, Andreas; Ziegler, Kerstin; Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Lehmer, an (2009): **Forschungsbericht zum Thema "Arbeitnehmerüberlassung" \* Endbericht zum 29. Mai 2009.** Nürnberg: 166 S. Reihe / Serie: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht Arbeitsmarkt Nr. 397. <http://doku.iab.de/externe/2010/k100113303.pdf> Datenaufwurf am 28.08.2015

Deutschlands Zukunft gestalten - Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (2013). [https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/koalitionsvertrag\\_1.pdf?file=1&type=field\\_collection\\_item&id=352](https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/koalitionsvertrag_1.pdf?file=1&type=field_collection_item&id=352), S. 50 (abgerufen am 18.08.2015).

Dietz, Martin; Kubis, Alexander; Leber, Ute; Müller, Anne; Stegmaier, Jens (2013): Personalsuche in Deutschland: Kleine und mittlere Betriebe im Wettbewerb um Fachkräfte. IAB-Kurzbericht, 10/2013, Nürnberg.

Dütsch, Matthias (2011): Wie prekär ist Zeitarbeit? Eine Analyse mit dem Matching-Ansatz, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 43. Jg., Nr. 4, S. 299–318.

Haller, Peter; Jahn, Elke J. (2014): Zeitarbeit in Deutschland: Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern. IAB-Kurzbericht, 13/2014, Nürnberg.

Hell, Stefan; Otto, Anne (2013): Arbeitnehmerüberlassung im Saarland und in Westdeutschland. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland, 02/2013, Saarbrücken.

Hveem, Joakim (2013): Are temporary work agencies stepping stones into regular employment?, in: IZA Journal of Migration, 2. Jg., Nr. 21

Hirsch, Boris; Mueller, Steffen (2012): The Productivity Effect of Temporary Agency Work: Evidence from German Panel Data, in: Economic Journal, 122. Jg., Nr. 562, S. F216–F235.



Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) (2014): Mittelstandsbarometer. [https://www.ig-zeitarbeit.de/system/files/2015/internet\\_igz\\_mittelstandsbarometer\\_13\\_welle.pdf](https://www.ig-zeitarbeit.de/system/files/2015/internet_igz_mittelstandsbarometer_13_welle.pdf) (abgerufen am 13.07.2015).

IW Consult GmbH (2011): Zeitarbeit in Deutschland - Treiber für Flexibilität und Wachstum, Köln Mai 2011.

Jahn, Elke (2011): Entlohnung in der Zeitarbeit: Auch auf die Mischung kommt es an. in: IAB-Forum, Nr. 1, S. 40–49.

Jahn, Elke J.; Pozzoli, Dario (2013): The Pay Gap of Temporary Agency Workers – Does the Temp Sector Experience pay off?, in: Labour Economics, 24. Jg., October, S. 48–57.

Kvasnicka, Michael; Werwatz, Axel (2002): Lohneffekte der Zeitarbeit. DIW-Wochenbericht, 49/2002.

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, S. 335–372.

Lehmann, Christian / Gantz, Janin / Eichel, Christian, 2012, Zeitarbeit in Industrieunternehmen: Ergebnisbericht einer Unternehmensbefragung, Bayreuth Reports on Strategy, Nr. 6, Bayreuth

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

Neugart, Michael; Storrie, Donald (2005): The emergence of temporary work agencies, in: Oxford Economic Papers, 58. Jg., Nr. 1, S. 137–156.

Nielen, Sebastian; Schiersch, Alexander (2014): Temporary Agency Work and Firm Competitiveness: Evidence from German Manufacturing Firms, in: Industrial Relations, 53. Jg., Nr. 3, S. 365–393.

Promberger, M. (2006): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontext und Handhabung einer atypischen Arbeitsform.

Schäfer, Holger (2015): Die Zukunft der Zeitarbeit zwischen Re-Regulierung und qualitativer Weiterentwicklung. In: IW-Trends 1.2015, Köln.

Walwei, Ulrich; Ziegler, Kerstin (2012): Die Bedeutung der Zeitarbeit für den Arbeitsmarkt, in: Bouncken, Ricarda B.; Bornwasser, Manfred; Bellmann, Lutz (Hrsg.): Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland, München/Mering, S. 11–25.

Weinkopf, C; Vanselow, A. (2008): (Fehl-)Entwicklungen in der Zeitarbeit? Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung.

## In der Reihe IAB-Regional Sachsen sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
02/2015	Ahmad, Omar Martin; Weyh, Antje	Rückwanderung von Beschäftigten nach Sachsen * Eine Analyse anhand der Beschäftigten-Historik des IAB
01/2015	Fritzsche, Birgit; Fuchs, Michaela; Orth, Anja Katrin; Sujata, Uwe; Weyh, Antje	Potenzialnutzung in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen * Eine Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt
01/2014	Sujata, Uwe; Wesling, Mirko; Weyh, Antje	Berufsausbildung oder Studium * Welche Arbeitskräfte braucht Sachsen in Zukunft?
02/2013	Fuchs, Michaela; Pohl, Carsten; Sujata, Uwe; Weyh, Antje	Die Entwicklung der Erwerbslosigkeit in Sachsen * Welche Rolle spielt die Alterung der Bevölkerung?
01/2013	Sujata, Uwe; Weyh, Antje	Die sächsische Kultur- und Kreativwirtschaft als Arbeitgeber

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](#):

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

## Impressum

IAB-Regional. IAB Sachsen  
Nr. 03/2015

### 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/S/2015/regional\\_s\\_0315.pdf](http://doku.iab.de/regional/S/2015/regional_s_0315.pdf)

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden  
Sie unter

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

ISSN 1861-1354

### Rückfragen zum Inhalt an:

Uwe Sujata  
Telefon 0371.9118 643  
E-Mail [uwe.sujata@iab.de](mailto:uwe.sujata@iab.de)

Martin Witschaß  
Telefon 0371.6900-1250  
E-Mail [martin.witschass@chemnitz.ihk.de](mailto:martin.witschass@chemnitz.ihk.de)