

ANALYSE

Normalarbeitsverhältnisse und atypische Beschäftigung in Deutschland

- I.** Wann sind Arbeitsverhältnisse atypisch – Versuch einer Begriffsabgrenzung
 1. Abgrenzung des Normalarbeitsverhältnisses
 2. Statistische Datengrundlagen zur atypischen Beschäftigung in Deutschland
 3. Typologie spezieller Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse
- II.** Wandel der Erwerbsformen und Rückgang der Normalarbeitsverhältnisse
 1. Eine erste Annäherung
 2. Eine detaillierte Analyse der Erwerbstätigenstruktur
 3. Fazit
- III.** Leiharbeit: Rasanter Anstieg nach jahrzehntelangem Schattendasein
 1. Rechtliche Rahmenbedingungen und ihre Entwicklung – das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
 2. Empirische Befunde zur Leiharbeit

Literatur

Normalarbeitsverhältnisse und atypische Beschäftigung in Deutschland

714. Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich in den Jahren seit der deutschen Vereinigung merklich verändert. Die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland ist zwischen den Jahren 1991 und 2007 um mehr als 1,1 Millionen Personen auf rund 39,8 Millionen Personen angestiegen. Die Zahl der Arbeitnehmer nahm im gleichen Zeitraum um etwas mehr als 200 000 Personen auf etwa 35,3 Millionen Personen zu. Gleichzeitig hat die Thematik des Wandels der Erwerbsformen seit ihrem Aufkommen Mitte der achtziger Jahre nichts von ihrer Aktualität eingebüßt: Wurden vor wenigen Jahren noch die Minijobs als eine mögliche Bedrohung für das Normalarbeitsverhältnis im arbeitsmarktpolitischen Diskurs debattiert, so hat diese Rolle – nicht zuletzt aufgrund ihrer dynamischen Entwicklung im jüngsten Wirtschaftsaufschwung – inzwischen die Leiharbeit übernommen. Nachdem sich der Sachverständigenrat schon in der Vergangenheit mit dem Wandel der Beschäftigungsformen in Deutschland auseinandergesetzt hat (JG 2004 Kasten 13), soll diesem Phänomen in den folgenden Abschnitten in detaillierter Form nachgegangen werden.

I. Wann sind Arbeitsverhältnisse atypisch – Versuch einer Begriffsabgrenzung

1. Abgrenzung des Normalarbeitsverhältnisses

715. Die öffentliche Debatte über den Wandel der Beschäftigungsformen wird durch das Spannungsverhältnis zwischen den Vorstellungen des Normalarbeitsverhältnisses einerseits und der atypischen Beschäftigungsverhältnisse andererseits geprägt. In der Wissenschaft ist nach der gängigen Definition ein **Normalarbeitsverhältnis** eine unbefristete, sozialversicherungspflichtige und abhängige Vollzeitbeschäftigung (Dietz und Walwei, 2006). Einige Autoren führen darüber hinaus als zusätzliches Merkmal noch die tarifliche Absicherung als Merkmal an (Schäfer und Seyda, 2008; Hoffmann und Walwei, 2002). Der Sachverständigenrat unterschied in der Vergangenheit zwischen einem **Normalarbeitsverhältnis im engeren Sinn**, bei dem es sich um eine unbefristete und – abgesehen vom Beamtenverhältnis – typischerweise sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung handelt, und einem **Normalarbeitsverhältnis im weiteren Sinn**, zu dem auch unbefristete Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gezählt werden.

716. Als **atypische Formen** der abhängigen Beschäftigung könnten in einer Negativabgrenzung alle Beschäftigungsformen, die die oben genannten Eigenschaften nicht erfüllen, zusammengefasst werden. Hierzu gehören die befristete und die geringfügige Beschäftigung. Die unbefristete Teilzeitbeschäftigung wäre nur dann als eine atypische Beschäftigungsform anzusehen, wenn man vom Normalarbeitsverhältnis im engeren Sinn ausgeht.

Ein Problem bei diesen Definitionen stellt allerdings die **Leiharbeit** dar. Arbeitsverhältnisse im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung erfüllen typischerweise die obige Definition eines Normalarbeitsverhältnisses, denn es handelt sich hierbei meist um eine unbefristete sozialversicherungspflichtige Tätigkeit. Darüber hinaus dürfte – infolge des Hartz I-Gesetzes – die Arbeitnehmerüberlassung inzwischen den höchsten tariflichen Deckungsgrad aller Wirtschaftsbranchen in Deutschland aufweisen. Zur Jahresmitte 2004 fielen nach Ergebnissen des IAB-Betriebspanels bereits 80 vH aller Betriebe und knapp 90 vH der Beschäftigten im Wirtschaftszweig Leiharbeit unter ein Tarifabkommen, und mittlerweile dürften die Zahlen noch höher sein. Allerdings ist die Dauer der

Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeitsbranche sehr kurz (Ziffer 772), sodass es nicht angebracht erscheint, Leiharbeitsverhältnisse den Normalarbeitsverhältnissen zuzuordnen.

Aus Gründen der Handhabbarkeit wird bei der Abgrenzung atypischer Beschäftigungsverhältnisse pragmatisch vorgegangen, und im Folgenden wird unter einem **Normalarbeitsverhältnis** eine unbefristete abhängige – typischerweise sozialversicherungspflichtige – Vollzeitbeschäftigung, bei der es sich nicht um ein Leiharbeitsverhältnis handelt, verstanden. **Atypische Beschäftigungsverhältnisse** sind befristete sowie geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsverhältnisse, die in Teilzeit ausgeübt werden oder bei denen es sich um Leiharbeitsverhältnisse handelt. Sofern aufgrund des verwendeten Datenmaterials eine eindeutige Abgrenzung der beiden Arten von Beschäftigungsverhältnissen anhand der obigen Definitionen nicht möglich ist und deshalb davon abgewichen wird, wird darauf hingewiesen.

Die hier verwendete Definition orientiert sich also an der des Normalarbeitsverhältnisses im engeren Sinne. Dabei soll nicht verkannt werden, dass gerade bei den unbefristeten Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen eine klare Beurteilung, ob es sich um Normalarbeitsverhältnisse oder atypische Beschäftigungsverhältnisse handelt, schwer fällt und durchaus arbiträr ist. In der Realität verläuft die Grenze irgendwo innerhalb der Gruppe der unbefristeten Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse und ist vermutlich fließend und nicht nur von der Stundenzahl, sondern auch von anderen Beschäftigungsmerkmalen wie der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig.

2. Statistische Datengrundlagen zur atypischen Beschäftigung in Deutschland

717. Die hier dargestellten Ergebnisse zur Entwicklung der Normalarbeitsverhältnisse und der atypischen Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt im zeitlichen Verlauf basieren überwiegend auf Auswertungen des Mikrozensus, die aber durch die Verwendung weiterer erwerbsstatistischer **Datenquellen** ergänzt werden.

718. Der **Mikrozensus** ist die amtliche Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt in Deutschland. Die Arbeitskräftestichprobe der Europäischen Union (EU-Arbeitskräftestichprobe) ist in den Mikrozensus integriert. Im Mikrozensus, der größten in Deutschland durchgeführten Haushaltsbefragung, werden jährlich ein Prozent der Bevölkerung mit Auskunftspflicht zu ihrem Erwerbsverhalten befragt. Er ist eine geeignete Datenquelle, um die atypische Beschäftigung differenziert zu untersuchen. Allerdings sind die Ergebnisse des Mikrozensus mit einigen Unsicherheiten behaftet. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes liegen diese Unsicherheiten zum Teil in der Erhebungsform begründet. So unterliegen die Ergebnisse einer Stichprobenerhebung in der Regel einem Stichprobenzufallsfehler, der insbesondere bei kleinen Teilpopulationen zu statistischen Unschärfen führen kann. Darüber hinaus weicht die im Mikrozensus verankerte Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zur Erwerbstätigkeit deutlich vom Alltagsverständnis ab, in dem etwa bereits bezahlte Tätigkeiten ab einem Umfang von einer Stunde pro Woche als Erwerbstätigkeit zu werten sind. Die Erfassung von erwerbstätigen Personen mit einer so genannten marginalen Beschäftigung kann daher in Haushaltserhebungen problematisch sein, wenn die Befragten sich zum Beispiel hauptsächlich als Rentner, Arbeitslose, Hausfrauen/-männer oder Studierende verstehen und Tätigkeiten geringfügigen Umfangs in der Erhebung deswegen nicht immer angeben.

Hinsichtlich der Abgrenzung der atypischen Beschäftigung im Mikrozensus werden dort nur zur Haupterwerbstätigkeit so detaillierte Merkmale erfragt, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse identifiziert werden können. Personen, die nur in einer Nebenerwerbstätigkeit einer atypischen Beschäftigung nachgehen, können als solche nicht erfasst werden.

Darüber hinaus wurden beim Mikrozensus im Laufe der Jahre die Erhebung und das Verfahren sukzessive weiterentwickelt beziehungsweise geändert. So war beispielsweise bis zum Jahr 2004 das Konzept der festen Berichtswoche kennzeichnend für die Erhebungsform des Mikrozensus. Seit dem Jahr 2005 erfolgt eine unterjährige, kontinuierliche Erhebung, sodass neben jährlichen auch vierteljährliche Durchschnittsergebnisse zur Verfügung stehen. Dies hat zu einem methodisch bedingten Anstieg insbesondere der atypischen Beschäftigung geführt.

Die dargestellten Einschränkungen bei der Verwendung von Ergebnissen des Mikrozensus haben zur Folge, dass zum einen die Anzahl der Normalarbeitsverhältnisse im Mikrozensus tendenziell überzeichnet und die atypische Beschäftigung unterzeichnet wird und zum anderen detaillierte Verlaufsbetrachtungen zum Teil verzerrt sein können.

719. Um das gesamte Ausmaß spezieller Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland zu untersuchen, werden im Nachfolgenden erwerbstätige Personen in die Analyse einbezogen, die 65 Jahre und älter sind, sowie Personen, die eine atypische Beschäftigung im Nebenerwerb ausüben und abhängig Beschäftigte in Leiharbeit. Hierzu ist es erforderlich, neben den Ergebnissen des Mikrozensus **ergänzende** erwerbsstatistische **Datenquellen** in den Untersuchungen zu berücksichtigen. Dies sind vor allem die Ergebnisse der Erwerbstätigenrechnung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen und die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zur sozialversicherungspflichtigen beziehungsweise geringfügig entlohnten Beschäftigung sowie zur Arbeitnehmerüberlassung. Allerdings weichen aufgrund verschieden eingesetzter Methoden und Verfahren die Ergebnisse des Mikrozensus zur Zahl der Erwerbstätigen und ihren Komponenten von den im Rahmen der Erwerbstätigenrechnung veröffentlichten Erwerbstätigenzahlen ab.

3. Typologie spezieller Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse

720. In Deutschland setzt sich die Gruppe der atypischen Beschäftigungsverhältnisse aus verschiedenen Beschäftigungsformen zusammen, die nachfolgend beschrieben und in ihrer quantitativen Bedeutung und Entwicklung dargestellt werden.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

721. Unter allen Beschäftigungsformen nimmt die **geringfügige Beschäftigung** eine Sonderstellung ein, die sich aus ihrer Freiheit von der Beitragspflicht der Arbeitnehmer im Rahmen der gesetzlichen Sozialversicherungen mit Ausnahme der gesetzlichen Unfallversicherung ergibt. Nach § 8 des Vierten Sozialgesetzbuchs (SGB IV) ist eine Person geringfügig beschäftigt, wenn sie entweder geringfügig entlohnt oder nur kurzfristig beschäftigt ist. Eine Beschäftigung ist **geringfügig entlohnt**, wenn das aus ihr resultierende Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 400 Euro nicht übersteigt. Eine Person ist **kurzfristig** beschäftigt, wenn die Tätigkeit innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im

Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 Euro im Monat übersteigt. Dabei werden mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammengerechnet. Übt eine Person eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Nebenerwerb aus, das heißt, sie hat ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis neben einer nicht geringfügigen Beschäftigung, so ist die geringfügige Beschäftigung sozialversicherungsfrei. In der Erwerbstätigenrechnung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen werden aber nur die Personen erfasst, die ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Personen, die eine geringfügige Beschäftigung im Nebenerwerb ausüben, werden in der Erwerbstätigenrechnung nur über ihre Haupttätigkeit erfasst.

Obwohl der Begriff der geringfügigen Beschäftigung erst seit der Einführung des Vierten Sozialgesetzbuchs im Jahr 1977 gesetzlich geregelt ist, existiert eine **Ausnahme von der Versicherungspflicht** im Rahmen der Sozialversicherungen schon lange. Bereits Ende des 19. Jahrhunderts, als die Sozialversicherungsgesetze entstanden sind, gab es eine Ausnahme von der Versicherungspflicht, sofern die Beschäftigung vorübergehend oder auf wenige Tage befristet war. Nach dem Zweiten Weltkrieg existierte diese Versicherungsfreiheit von der Krankenversicherung und der Rentenversicherung in der Reichsversicherungsordnung, die am 17. März 1945 in Kraft trat und bis zu ihrer Ablösung im Jahr 1977 Bestand hatte, fort, sofern das Beschäftigungsverhältnis nur gelegentlich oder als Nebenbeschäftigung ausgeübt wurde und eine bestimmte Einkommensgrenze nicht überstieg.

722. Seit im Jahr 1977 der Begriff der geringfügigen Beschäftigung mit der Ablösung der Reichsversicherungsordnung durch das SGB IV in das Sozialversicherungsrecht eingeführt wurde, kam es wiederholt zu Veränderungen in der rechtlichen Ausgestaltung der geringfügigen Beschäftigung. Mit dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (**Hartz II**) wurden im Jahr 2003 bislang die letzten weitreichenden rechtlichen Modifikationen bezüglich der geringfügigen Beschäftigung vorgenommen, die seitdem im Wesentlichen unverändert gelten. Bedeutsame Änderungen in diesem Zusammenhang waren: Die Anhebung der Entgeltgrenze von 325 Euro auf 400 Euro; die Abschaffung der Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit als ein Merkmal der geringfügig entlohnten Beschäftigung – zuvor durfte in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung regelmäßig nur weniger als 15 Wochenstunden gearbeitet werden – und die Einführung einer pauschalen Zahlung des Arbeitgebers für geringfügig entlohnte Beschäftigung in Höhe von zunächst 25 vH, die dann im Jahr 2006 auf 30,1 vH erhöht wurde und von der 15 Prozentpunkte an die Gesetzliche Rentenversicherung, 13 Prozentpunkte an die Gesetzliche Krankenversicherung und 2 Prozentpunkte an den Fiskus (sofern nicht per Lohnsteuerkarte abgerechnet wird) abgeführt werden. Zusätzlich ist eine Umlage nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als vier Wochen in Höhe von 0,1 vH zu zahlen. Ferner sind Beiträge zur Gesetzlichen Unfallversicherung abzuführen. Wiedereingeführt wurde mit der gesetzlichen Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung im Jahr 2003 auch die Möglichkeit einer sozialversicherungsfreien geringfügigen Nebentätigkeit, das heißt, neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann eine geringfügig entlohnte Beschäftigung oder eine geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten ausgeübt werden, ohne dass diese mit der Hauptbeschäftigung zusammengezählt und entsprechend höher mit Abgaben belastet wird. Diese Möglichkeit war durch die gesetzlichen Änderungen der geringfügigen Beschäftigung im Jahr 1999 abgeschafft worden.

Findet die geringfügige Beschäftigung in einem privaten Haushalt statt und besteht sie aus haushaltsnahen Tätigkeiten, die normalerweise durch Familienmitglieder erledigt werden, dann hat der private Arbeitgeber nur eine Pauschale von 12,1 vH zu zahlen, wobei wiederum 2 Prozentpunkte an den Fiskus und 0,1 Prozentpunkte nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz abgeführt werden. Zusätzlich sind Beiträge in Höhe von 1,6 vH an die Gesetzliche Unfallversicherung zu zahlen.

723. Informationen über die Anzahl der **geringfügig entlohnt Beschäftigten** in der Untergliederung „in erster Erwerbstätigkeit“ und „im Nebenjob“ werden von der Bundesagentur für Arbeit ab dem Jahr 1999 beziehungsweise ab dem Jahr 2003 bereitgestellt. Strukturinformationen liegen jeweils für die Quartalsendmonate März, Juni, September und Dezember eines Jahres vor. Nachdem im Juni 1999 rund 3,66 Millionen Personen **ausschließlich geringfügig entlohnt** beschäftigt waren, ist die Anzahl der ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten bis zum Dezember 2007 um 35,1 vH auf 4,94 Millionen Personen angestiegen. Die stärkste Zunahme fand allerdings infolge der Hartz II-Reform im Zeitraum zwischen März 2003 und Dezember 2004 statt, als die Zahl der ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten um mehr als 18 vH zunahm. Seit Dezember 2004, als es 4,89 Millionen ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigte in Deutschland gab, stagniert diese Form der atypischen Beschäftigungsverhältnisse mehr oder weniger.

724. Für die Zahl der **im Nebenjob geringfügig entlohnt** Beschäftigten liegen Informationen seit Juni 2003 vor. Demnach ist ihre Anzahl bis zum Dezember 2007 um 86,6 vH auf 2,16 Millionen Personen angestiegen. Im Gegensatz zum Personenkreis der ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten ist bei der Gruppe der im Nebenerwerb geringfügig entlohnt Beschäftigten bislang keine deutliche Abschwächung des Aufwärtstrends zu beobachten.

Teilzeitbeschäftigung

725. Nach dem „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“ (TzBfG) liegt eine **Teilzeitbeschäftigung** dann vor, wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit eines Arbeitnehmers kürzer ist als die eines vergleichbaren Arbeitnehmers, der voll beschäftigt ist. Ein Teilzeitbeschäftigter ist wie jeder andere Arbeiter und Angestellte sozialversicherungspflichtig, sofern seine Beschäftigung nicht geringfügig entlohnt oder kurzfristig ist. Beim Kündigungsrecht gelten für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer die gleichen Rechte wie für alle anderen Arbeitnehmer. Ferner besteht ein **Diskriminierungsverbot**: Arbeitnehmer mit Teilzeitarbeit und vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer müssen hinsichtlich aller Arbeitsbedingungen gleich behandelt werden.

Grundlage für die Entwicklung des Teilzeitarbeitsrechts bildeten weitgehend europäische Regelungen und Richtlinien, die vor dem Hintergrund der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erlassen wurden. Nachdem im Jahr 1985 zunächst mit dem befristeten Beschäftigungsförderungsgesetz erstmals explizite Regelungen für Teilzeitarbeit in Deutschland aufgestellt wurden, hat der Gesetzgeber im Jahr 2001 mit dem TzBfG eine einheitliche Regelung des Teilzeit- und Befristungsrechts geschaffen.

726. Hat ein Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer und besteht ein Arbeitsverhältnis mindestens schon sechs Monate ununterbrochen, dann existiert in Deutschland nach dem TzBfG der **Anspruch** eines Arbeitnehmers **auf Teilzeitarbeit**, sofern der Arbeitnehmer seinen Anspruch drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit geltend gemacht hat. Der Arbeitgeber muss aber

dem Teilzeitwunsch nicht entsprechen, wenn betriebliche Gründe, zu denen auch unverhältnismäßig hohe Kosten gezählt werden, dem entgegenstehen. Im Falle der grundlosen Ablehnung des Antrags durch den Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer den Anspruch auf Teilzeit gerichtlich geltend machen.

Darüber hinaus besteht auch ein Anspruch auf eine Rückkehr zu einer Vollzeitstelle. Ein Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer vorliegen.

727. Von der Bundesagentur für Arbeit liegen ab Juni 1992 Informationen über die Anzahl der **sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten** in Deutschland vor; bis zum Dezember 2007 ist ihre Anzahl um etwa 1,34 Millionen Personen oder 38,2 vH auf 4,86 Millionen Personen angestiegen. Der Anteil der weiblichen Arbeitnehmer an den sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten belief sich im Dezember 2007 auf immer noch rund 84 vH, nachdem er im Juni 1992 bei etwas mehr als 86 vH gelegen hatte.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

728. Ein Arbeitnehmer ist **befristet beschäftigt**, wenn er einen auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag besitzt. Nach dem TzBfG, das neben der Teilzeitbeschäftigung auch die befristete Beschäftigung in Deutschland regelt, kann ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag entweder kalendermäßig befristet oder zweckbefristet sein. Die Befristung des Arbeitsvertrags ist zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. Explizit als sachliche Gründe gelten demnach: der vorübergehende betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung; die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern; die Beschäftigung zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers; eine die Befristung rechtfertigende Eigenart der Arbeitsleistung; die Befristung zur Erprobung; in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe; eine Vergütung des Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind; oder die Befristung aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs. Darüber hinaus existieren weitere, nicht gesetzlich normierte sachliche Gründe, die sich aus der Rechtsprechung ergeben, wie beispielsweise bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Bei Neueinstellungen ist eine Befristung ohne sachlichen Grund mit einer Höchstdauer von zwei Jahren möglich. Bei Beachtung der Höchstdauer kann das Arbeitsverhältnis bis zu dreimal verlängert werden.

729. Für **ältere Arbeitnehmer** ab einem Alter von 52 Jahren ist seit dem Jahr 2007 eine Befristung mit einer Höchstdauer von fünf Jahren möglich. Mehrfache Verlängerungen innerhalb dieser Höchstdauer sind zulässig, sofern der Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 119 Absatz 1 Nr. 1 SGB III gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Sozialgesetzbuch teilgenommen hat.

Als weitere Ausnahme besteht bei **Existenzgründungen** seit dem Jahr 2004 in den ersten vier Jahren nach der Gründung die Möglichkeit, Beschäftigungsverhältnisse bis zu einer Dauer von vier Jahren zu befristen oder innerhalb dieser Höchstdauer befristete Arbeitsverhältnisse mehrfach zu verlängern.

730. Informationen über die **Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse** liefert der Mikrozensus. Im Jahr 2007 gab es in Deutschland durchschnittlich rund 3,1 Millionen befristete Arbeitsverhältnisse. Der Anteil der Beschäftigten, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt sind, ist in Deutschland zwischen den Jahren 1991 und 2007 von 5,8 vH auf 9,1 vH angestiegen. Dabei ist der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse in den neuen Bundesländern einschließlich Berlin mit 12,5 vH im Jahr 2007 höher gewesen als im früheren Bundesgebiet mit 8,3 vH.

Leiharbeit

731. Gesetzliche Grundlage für die **Arbeitnehmerüberlassung**, im täglichen Sprachgebrauch häufig mit Leiharbeit oder Zeitarbeit bezeichnet, ist das „Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung“ (**Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG**) aus dem Jahr 1972. Die letzte größere Reform erfolgte mit dem „Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz I-Gesetz), dessen wesentliche die Arbeitnehmerüberlassung betreffenden Inhalte zum 1. Januar 2004 in Kraft traten.

Das Hartz I-Gesetz schaffte das besondere Befristungsverbot ab, sodass seitdem für Leiharbeitsverhältnisse das TzBfG gilt. Das Synchronisationsverbot und das Wiedereinstellungsverbot sowie eine bislang existierende Überlassungshöchstdauer wurden ebenfalls aufgegeben. Zudem wurde mit dem Hartz I-Gesetz ein generelles Gleichbehandlungsgebot eingeführt, das heißt die Gewährung der für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen (Equal Treatment) einschließlich des Arbeitsentgelts (Equal Pay). Abweichungen sind nur zulässig bei Einstellung eines Arbeitslosen, dann darf in den ersten sechs Wochen der Lohn bis auf das Niveau des vormaligen Anspruchs auf Arbeitslosengeld abgesenkt werden, oder bei Vorliegen abweichender tarifvertraglicher Regelungen.

732. Im Dezember 2007 gab es in Deutschland nach der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit rund 721 000 Leiharbeitnehmer. Im Zeitraum der Jahre 1992 bis 2007 hat sich somit die Zahl der Leiharbeitnehmer in Deutschland fast versechsfacht. Dies unterstreicht die dynamische Entwicklung der Verleihbranche. Im Jahresdurchschnitt 2007 gab es rund 715 000 Leiharbeitnehmer. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine Zuwachsrate von 23,3 vH. Etwa drei Viertel der Leiharbeitnehmer im Jahr 2007 war männlich, während im Jahr 1992 dieser Anteil noch rund 80 vH betrug. Da der Leiharbeit derzeit große Aufmerksamkeit zukommt, wird auf sie an anderer Stelle noch detaillierter eingegangen (Ziffer 761).

Für eine Untersuchung zur Entwicklung der Beschäftigung in der Zeitarbeit über einen längeren Zeitraum hinweg stehen zwei unterschiedliche Datenquellen der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung. Zum einen handelt es sich um die Statistik der Arbeitnehmerüberlassung und zum anderen um die Beschäftigtenstatistik über die sozialversicherungspflichtige und geringfügig entlohnte Beschäftigung. Beide Statistiken beruhen auf gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen der Arbeitgeber. In der Statistik nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (§ 8 AÜG), die auf den

gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen der Verleihbetriebe beruht, werden alle Verleihbetriebe erfasst, auch diejenigen Betriebe, deren Betriebszweck nicht ausschließlich oder überwiegend der Arbeitnehmerüberlassung gilt. Aus der Beschäftigtenstatistik, die auf den Meldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungen basiert, können Angaben über die Anzahl der sozialversicherungspflichtig und geringfügig entlohnt Beschäftigten von Zeitarbeitsunternehmen gewonnen werden. Allerdings kann aus dieser Statistik keine Aussage darüber abgeleitet werden, ob es sich bei dem einzelnen Beschäftigten um einen Leiharbeiter oder um einen festangestellten Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens handelt. Die Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik weichen daher von denen der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ab. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit liegt die Zahl der gemeldeten Beschäftigten in der Zeitarbeit aus der Beschäftigtenstatistik durchschnittlich etwa 5 vH unter der aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik. Die Abweichungen sind darin begründet, dass in der Beschäftigtenstatistik die Anzahl der Beschäftigten lediglich nach dem wirtschaftsfachlichen Schwerpunkt des Betriebs identifiziert werden können, das heißt, einzelne Betriebe, die nicht vorrangig Arbeitnehmerüberlassung betreiben, bleiben unberücksichtigt. Ferner sind kurzfristige geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in den Auswertungen nicht enthalten. Darüber hinaus werden in der Beschäftigtenstatistik alle Beschäftigten, die in Verleihbetrieben arbeiten, dem Wirtschaftszweig „Überlassung von Arbeitskräften“ zugerechnet. Hierbei wird auch das „Stammpersonal“, das nicht als Leiharbeiter tätig ist, zur Arbeitnehmerüberlassung gezählt, da eine Zuordnung des Betriebs und seiner Beschäftigten nur komplett erfolgen kann.

II. Wandel der Erwerbsformen und Rückgang der Normalarbeitsverhältnisse

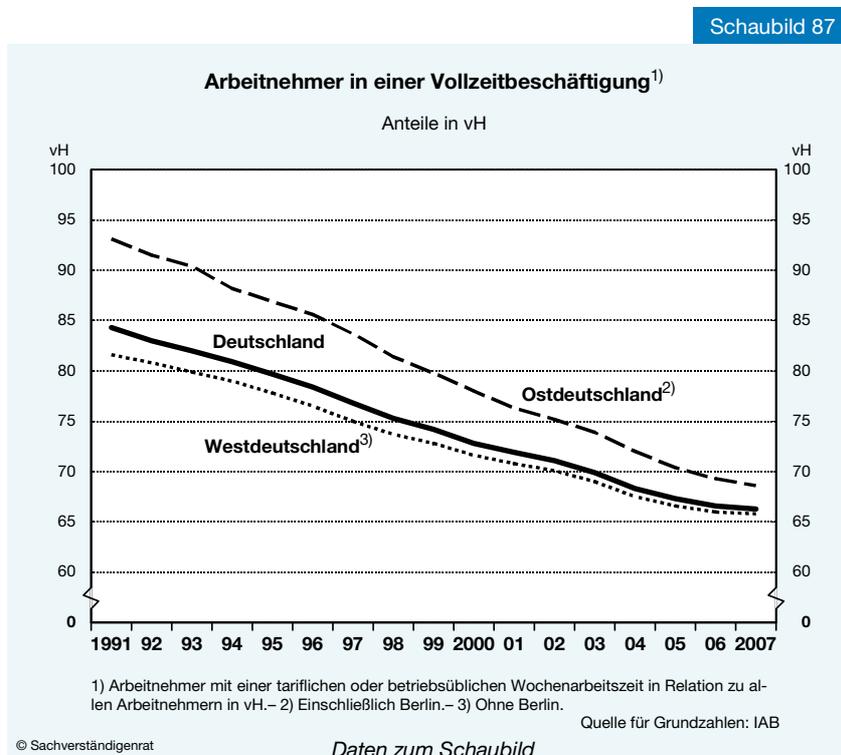
733. In den vorherigen Abschnitten wurde die zahlenmäßige Bedeutung der verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen skizziert. Die bislang verwendeten Statistiken haben jedoch den Nachteil, dass sich die unterschiedlichen Beschäftigungsformen nicht eindeutig von einander trennen lassen und es deshalb zu Doppelzählungen kommt. In den folgenden Abschnitten wird mit Hilfe einer geeigneten Datengrundlage, dem Mikrozensus, eine Quantifizierung des Wandels der Erwerbsformen, des Rückgangs der Normalarbeitsverhältnisse und der verschiedenen Formen der atypischen Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen. Nur die Leiharbeit ist von dieser Betrachtung ausgenommen, da im Rahmen des Mikrozensus erst seit dem Jahr 2006 explizit ausführliche Informationen bereitstehen und es zudem zu Doppelzählungen kommen würde.

1. Eine erste Annäherung

734. Die Entwicklung der Zahl der Arbeitnehmer in Deutschland seit dem Jahr 1991 verdeutlicht den Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses. Während die Erwerbstätigkeit nach der Erwerbstätigenrechnung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen im Zeitraum der Jahre 1991 bis 2007 um knapp 3 vH auf 39,77 Millionen Personen zunahm, stieg die Zahl der Arbeitnehmer in Deutschland lediglich um 0,6 vH auf 35,32 Millionen Personen. Die Zahl der Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen nahm in dieser Beobachtungsperiode um 26,4 vH zu. Im gleichen Zeitraum ging der Anteil der Arbeitnehmer an allen Erwerbstätigen von 90,9 vH im Jahr 1991 auf 88,8 vH im Jahr 2007 zurück.

735. Nähert man sich der Definition des Normalarbeitsverhältnisses weiter an, indem nur die Gruppe der Arbeitnehmer, die einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, betrachtet wird, so zeigt sich, dass der Anteil dieser Gruppe – einschließlich der Arbeitnehmer in der Arbeitnehmerüberlassung – an allen Arbeitnehmern in Deutschland nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, von 84,3 vH im Jahr 1991 auf 66,3 vH im Jahr 2007 abnahm. Der Rückgang fiel dabei in Ostdeutschland wesentlich stärker aus als in Westdeutschland.

Während im Jahr 1991 – unmittelbar nach der deutschen Vereinigung – der Anteil der Arbeitnehmer in einer Vollzeitbeschäftigung in Ostdeutschland um 11,5 Prozentpunkte höher war als in Westdeutschland, betrug der Abstand im Jahr 2007 nur noch knapp 3 Prozentpunkte (Schaubild 87).



736. Die bisher gemachten Ausführungen beinhalten nur eine Beschreibung der generellen Entwicklung der Erwerbstätigkeit sowie der Vollzeitbeschäftigung und der Teilzeitarbeit im Zeitraum der Jahre 1991 bis 2007. Nicht explizit untersucht werden konnten auf Basis dieser Datengrundlagen die einzelnen Erwerbsformen und Arten von Arbeitsverhältnissen und deren Veränderungen im Zeitablauf. So hat die Zahl der **Leiharbeiter** seit dem Jahr 1991 beträchtlich zugenommen, wobei vor allem in den letzten Jahren ein beschleunigter Anstieg zu beobachten war (Ziffer 768). Dadurch, dass Leiharbeit nicht gesondert ausgewiesen werden kann, ist der Rückgang des Normalarbeitsverhältnisses tatsächlich über den Beobachtungszeitraum hinweg etwas stärker, und am aktuellen Rand aufgrund der sehr dynamischen Entwicklung der Leiharbeit etwas ausgeprägter ausgefallen, als hier dargestellt. Aufgrund der zahlenmäßig nach wie vor geringen Bedeutung der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland fällt dies jedoch nicht so sehr ins Gewicht und ändert nicht viel an der hier beschriebenen generellen Entwicklung.

737. Ebenfalls nicht gesondert betrachtet wurde in den bisherigen Ausführungen die Personengruppe der Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen. Dies wiegt wegen der zahlenmäßigen Bedeutung schwerer als die Nichtbetrachtung der Arbeitnehmerüberlassung. In den folgenden Abschnitten werden im Rahmen einer detaillierten Analyse der Erwerbstätigenstruktur mit Hilfe des Mikrozensus auch die Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen Gegenstand der Untersuchung sein. Die Gruppe der Leiharbeiter bleibt hierbei außen vor, da im Mikrozensus erst seit dem Jahr 2006 in einer Unterstichprobe Erwerbstätige explizit danach befragt werden, ob sie ihren

Arbeitsvertrag mit einer Zeitarbeitsfirma abgeschlossen haben; sie wird aber im Anschluss einer eigenständigen Betrachtung unterzogen (Ziffer 761).

2. Eine detaillierte Analyse der Erwerbstätigenstruktur

738. Mit Hilfe des Mikrozensus werden für den Zeitraum der Jahre 1991 bis 2007 sowohl die Entwicklungen im gesamten Bundesgebiet als auch in den Gebietsständen „Früheres Bundesgebiet ohne Berlin“ und „Neue Bundesländer einschließlich Berlin“ untersucht (Ziffern 718 ff.). Zudem erfolgt eine Betrachtung gegliedert nach den wirtschaftszweigbezogenen Sektoren der Volkswirtschaft. Dabei beschreibt der Begriff Normalarbeitsverhältnis in der nachfolgenden Analyse wie oben erläutert eine unbefristete abhängige – typischerweise sozialversicherungspflichtige – Vollzeitbeschäftigung. Zu den abhängig Beschäftigten zählen alle Arbeiter und Angestellten sowie Beamte.

Regionale Entwicklungen

739. Für den Zeitraum der Jahre 1991 bis 2007 weist der Mikrozensus einen Anstieg der Zahl der **Erwerbstätigen** in Deutschland um knapp 720 000 Personen auf 38,16 Millionen Personen aus. Dabei ist die Zahl der männlichen Erwerbstätigen im Beobachtungszeitraum um fast 990 000 Personen zurückgegangen, während die Zahl der weiblichen Erwerbstätigen um mehr als 1,7 Millionen Personen zugenommen hat.

Eine Betrachtung der Entwicklung vom Jahr 1991 bis zum Jahr 2007 in den beiden Gebietsständen zeigt darüber hinaus Beachtliches auf. Während im früheren Bundesgebiet die Zahl der Erwerbstätigen um rund 1,98 Millionen Personen oder 6,9 vH zugenommen hat, ging die Erwerbstätigenzahl in den neuen Bundesländern einschließlich Berlin um etwa 1,26 Millionen Personen oder rund 14,4 vH zurück. Zwischen den Jahren 1991 und 2007 ist im früheren Bundesgebiet die Zahl der männlichen Erwerbstätigen um rund 280 000 Personen zurückgegangen, während die Zahl der weiblichen Erwerbstätigen um 2,26 Millionen Personen oder rund ein Fünftel zugenommen hat. In den neuen Bundesländern waren dagegen vom Rückgang der Erwerbstätigkeit beide Geschlechter relativ gleich betroffen.

740. Die Analyse der Erwerbstätigenstruktur mit Hilfe des Mikrozensus zeigt, dass sich der **Anteil der abhängig Beschäftigten** an allen Erwerbstätigen im Zeitraum der Jahre 1991 bis 2007 leicht um 2,4 Prozentpunkte auf 88,1 vH reduziert hat (Tabelle 37). Dabei war der Rückgang bei den Männern mit 3,5 Prozentpunkten auf 85,8 vH ausgeprägter als bei den Frauen mit 1,4 Prozentpunkten auf 90,8 vH.

Während sich im früheren Bundesgebiet der Anteil der abhängig Beschäftigten im Beobachtungszeitraum kaum verändert hat und mit 88 vH im Jahr 2007 nur etwa 1,2 Prozentpunkte niedriger gewesen ist als im Jahr 1991, ist der Rückgang in den neuen Bundesländern einschließlich Berlin mit 6,7 Prozentpunkten auf 88,2 vH deutlich stärker ausgefallen. Ausschlaggebend für diese unterschiedliche Entwicklung dürfte eine transformationsbedingte Anpassung des Umfangs der Selbstständigkeit in den neuen Bundesländern sein. So ist der Anteil der Selbstständigen in den neuen Bundesländern zwischen den Jahren 1991 und 2007 um 6,3 Prozentpunkte auf 11,3 vH angestie-

gen und liegt damit inzwischen geringfügig über dem Anteil der Selbstständigen im früheren Bundesgebiet.

Tabelle 37

Entwicklung der Erwerbstätigkeit¹⁾ nach Stellung im Beruf sowie für die abhängig Beschäftigten nach Art des Arbeitsverhältnisses und der geleisteten Arbeitszeit

	1991			1995			1999			2003			2007		
	insgesamt	Männer	Frauen												
Stellung im Beruf Tausend Personen															
Insgesamt	37 445	21 875	15 570	36 048	20 939	15 109	36 402	20 659	15 744	36 172	19 996	16 176	38 163	20 890	17 272
Selbstständige	3 037	2 257	780	3 336	2 456	880	3 594	2 604	991	3 744	2 678	1 066	4 160	2 873	1 287
Mithelfende															
Familienangehörige	522	83	438	482	88	394	311	75	236	385	93	292	396	90	305
Abhängig Beschäftigte	33 887	19 534	14 352	32 230	18 395	13 835	32 497	17 980	14 517	32 043	17 225	14 818	33 606	17 927	15 680
Davon:															
Angestellte	16 808	7 361	9 447	16 790	7 271	9 519	17 655	7 647	10 008	18 633	8 117	10 517	19 894	8 558	11 336
Arbeiter	14 568	10 222	4 346	12 995	9 339	3 656	12 453	8 685	3 768	11 165	7 639	3 526	11 495	7 993	3 502
Beamte	2 511	1 951	560	2 445	1 785	660	2 389	1 649	740	2 244	1 469	775	2 218	1 376	842
Ausgestaltung der abhängigen Beschäftigung Anteil an allen abhängig Beschäftigten (vH)															
Art der ausgeübten Tätigkeit															
Vollzeit	86,0	97,9	69,8	83,7	96,9	66,1	80,5	95,4	62,2	77,6	94,0	58,6	73,7	91,1	53,8
Teilzeit	14,0	2,1	30,2	16,3	3,1	33,9	19,5	4,6	37,8	22,4	6,0	41,4	26,3	8,9	46,2
Art des Arbeitsvertrages															
unbefristet	87,2	87,6	86,6	87,3	87,5	87,2	85,2	85,0	85,5	86,5	85,8	87,2	84,7	84,3	85,2
befristet (ohne Ausbildung)	5,8	4,9	6,9	6,2	5,5	7,2	7,5	6,9	8,3	7,1	6,7	7,6	9,1	8,6	9,7
Ausbildung	3,7	3,5	3,9	3,9	3,8	4,0	4,9	4,9	4,9	4,8	4,8	4,7	5,1	5,3	4,8
Zeit-/Berufssoldaten, Grundwehr- und Zivildienstleistende															
ohne Angabe	1,4	2,5	–	1,2	2,1	/	1,5	2,7	0,0	1,3	2,3	0,1	1,0	1,7	0,1
ohne Angabe	2,0	1,6	2,5	1,4	1,2	1,6	0,8	0,5	1,3	0,4	0,3	0,4	0,2	0,2	0,2
Normalerweise geleistete Arbeitszeit															
mehr als 31 Stunden	86,4	97,9	70,7	83,6	96,5	66,5	79,7	94,8	61,1	76,8	93,3	57,5	73,7	91,1	53,8
unbefristet	75,4	86,2	60,7	73,0	85,0	57,0	67,3	81,0	50,3	65,6	80,5	48,3	62,1	77,8	44,1
befristet															
(ohne Ausbildung)	4,4	4,4	4,6	4,7	4,6	4,7	5,6	5,8	5,3	4,9	5,4	4,3	5,6	6,3	4,8
Ausbildung	3,7	3,5	3,9	3,9	3,8	4,0	4,9	4,9	4,9	4,8	4,8	4,7	5,1	5,3	4,8
Zeit-/Berufssoldaten, Grundwehr- und Zivildienstleistende															
ohne Angabe	1,4	2,5	–	1,2	2,1	/	1,5	2,7	0,0	1,3	2,3	0,1	1,0	1,7	0,1
ohne Angabe	1,4	1,4	1,4	0,9	1,0	0,8	0,5	0,4	0,6	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
bis 31 Stunden	13,6	2,1	29,3	16,4	3,5	33,5	20,3	5,2	38,9	23,3	6,7	42,5	26,3	8,9	46,2
unbefristet	11,8	1,4	25,9	14,4	2,5	30,2	17,9	4,0	35,2	20,9	5,3	39,0	22,6	6,5	41,1
befristet															
(ohne Ausbildung)	1,3	0,6	2,4	1,5	0,8	2,5	2,0	1,1	3,0	2,2	1,3	3,3	3,6	2,4	4,9
Ausbildung	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Zeit-/Berufssoldaten, Grundwehr- und Zivildienstleistende															
ohne Angabe	/	/	–	/	/	–	/	/	–	/	/	–	/	/	/
ohne Angabe	0,6	0,2	1,1	0,4	0,2	0,8	0,4	0,1	0,7	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1

1) Erwerbstätige im Alter von 15 Jahren und älter nach Angaben des Mikrozensus. Bis einschließlich 2004 Ergebnisse für eine feste Berichtswche im Frühjahr; ab 2005 Jahresdurchschnittsergebnisse.

Daten zur Tabelle

741. Die Bedeutung der Vollzeitstellen hat in Deutschland im Zeitraum der Jahre 1991 bis 2007 deutlich abgenommen. So geht inzwischen etwa jeder vierte Arbeitnehmer einer **Teilzeitbeschäftigung** nach. Gegenüber dem Jahr 1991 ist dies ein Anstieg um mehr als 12 Prozentpunkte. Teilzeitarbeit wird vor allem von Frauen ausgeübt, wobei der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten

tigten im Beobachtungszeitraum zugenommen hat. Im Jahr 2007 ist fast jede zweite weibliche Beschäftigte teilzeitbeschäftigt gewesen, während im Jahr 1991 nur etwa jede dritte Arbeitnehmerin einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen war. Im selben Zeitraum ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei den männlichen Arbeitnehmern um fast 7 Prozentpunkte auf knapp 9 vH angestiegen.

In Bezug auf das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung gibt es nach wie vor beachtliche Unterschiede zwischen den beiden Gebietsständen. Während mit 11,9 Prozentpunkten im früheren Bundesgebiet und 12,6 Prozentpunkten in den neuen Bundesländern der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten im Beobachtungszeitraum in etwa gleichem Ausmaß zugenommen hat, unterscheiden sich die Anteile im Jahr 2007 mit 27,2 vH beziehungsweise 22,5 vH nach wie vor deutlich. Ausschlaggebend hierfür sind die signifikanten Unterschiede bei den weiblichen Beschäftigten: Im früheren Bundesgebiet ist im Jahr 2007 nahezu jede zweite Arbeitnehmerin teilzeitbeschäftigt gewesen; in den neuen Bundesländern ist dagegen nur etwas mehr als jede dritte Beschäftigte einer Teilzeittätigkeit nachgegangen.

742. Eine Betrachtung der Art der Arbeitsverträge bestätigt, dass nach wie vor **unbefristete Arbeitsverträge** die Regel sind. Im Zeitraum der Jahre 1991 bis 2007 hat der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge an allen Arbeitsverträgen nur leicht von 87,2 vH auf 84,7 vH abgenommen. Dabei ist der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge an allen Arbeitsverträgen bei der Gruppe der weiblichen abhängig Beschäftigten inzwischen etwas höher als bei den männlichen Beschäftigten.

Während allerdings im früheren Bundesgebiet der Anteil der unbefristeten Arbeitsverhältnisse kaum abgenommen und im Jahr 2007 immer noch bei 85,9 vH gelegen hat, ist er in den neuen Bundesländern ausgehend von einem geringfügig niedrigeren Niveau im Beobachtungszeitraum mit 5,6 Prozentpunkten stärker zurückgegangen, und zwar auf 80,1 vH im Jahr 2007. Dabei ist bei den männlichen Beschäftigten in den neuen Bundesländern, von denen im Jahr 2007 noch 78,7 vH eine unbefristete Anstellung hatten, der Rückgang mit 6,5 Prozentpunkten am auffälligsten.

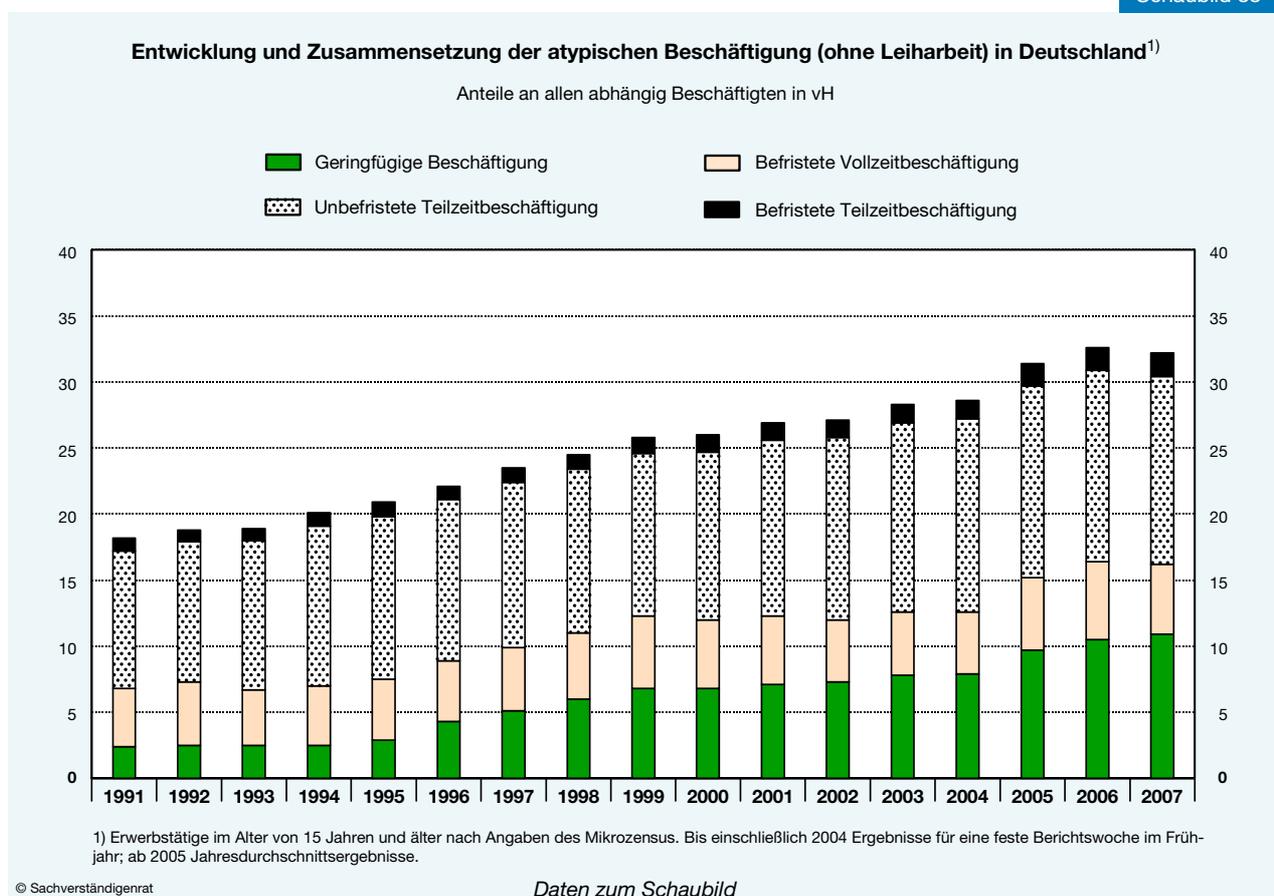
743. Die Anteile der Vollzeitbeschäftigten und der Arbeitnehmer mit einer im Regelfall geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 31 Stunden (jeweils bezogen auf alle abhängig Beschäftigten) sind recht ähnlich. So kann das Vorliegen einer Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung über die normalerweise geleistete wöchentliche Arbeitszeit, für die Informationen zur Befristung des Arbeitsvertrags verfügbar sind, approximiert werden. Diese Näherung zeigt, dass in Deutschland der Anteil der **Normalarbeitsverhältnisse** an allen Beschäftigungsverhältnissen im Zeitraum der Jahre 1991 bis 2007 deutlich zurückgegangen ist. Gingen im Jahr 1991 noch drei von vier Beschäftigten einer unbefristeten Vollzeittätigkeit nach, so waren es im Jahr 2007 noch 62,1 vH. Dabei ist der Rückgang bei den Arbeitnehmerinnen stärker gewesen als bei den Arbeitnehmern. Im Jahr 2007 waren 44,1 vH der weiblichen Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis angestellt. Dies entspricht einem Rückgang um 16,6 Prozentpunkte.

In den neuen Bundesländern hat sich der Anteil der unbefristeten Vollzeitbeschäftigten an allen abhängig Beschäftigten über den Zeitraum der Jahre 1991 bis 2007 an das Niveau im früheren Bundesgebiet angenähert. In Prozentpunkten ausgedrückt war der Rückgang des Anteils der unbe-

fristet tätigen Vollzeitbeschäftigten bei den Frauen in den neuen Bundesländern mit 18,6 Prozentpunkten mit Abstand am höchsten. Mit 53,3 vH im Jahr 2007 war das Normalarbeitsverhältnis unter den ostdeutschen Frauen aber noch deutlich weiter verbreitet als bei den westdeutschen Frauen mit 41,8 vH.

744. Der Anteil der **atypischen Beschäftigungsverhältnisse** an den abhängig Beschäftigten ist nach den Ergebnissen des Mikrozensus zwischen den Jahren 1991 und 2007 um 14 Prozentpunkte auf 32,2 vH angestiegen. Im Jahr 2007 waren die unbefristet Teilzeitbeschäftigten, die 44,1 vH aller atypischen Beschäftigten stellten, die größte Gruppe, gefolgt von den geringfügig Beschäftigten mit 33,8 vH, den befristet angestellten Vollzeitbeschäftigten mit 16,6 vH und den befristet Teilzeitbeschäftigten mit 5,4 vH (Schaubild 88).

Schaubild 88



Die größten Zuwächse verzeichnete die geringfügige Beschäftigung. Ihr Anteil stieg im Beobachtungszeitraum um rund 8,5 Prozentpunkte, davon sind allein knapp ein Drittel in den letzten drei Jahren hinzugekommen.

Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass zwischen den Jahren 1991 und 2007 die gesetzlichen Bestimmungen für die geringfügige Beschäftigung mehrmals geändert wurden. So wurde beispielsweise zuletzt im April 2003 die Verdienstobergrenze bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung von 325 Euro auf 400 Euro angehoben, und die Begrenzung von maximal 15 Wochenarbeitsstunden entfiel. Das heißt, eine Reihe von Arbeitnehmern, die vor April 2003 noch als voll sozialversicherungspflichtig galten, zählen bei unverändertem Beschäftigungsverhältnis seit April 2003 zu den geringfügig entlohnt Beschäftigten. Der beobachtete Zuwachs spiegelt also

teilweise gesetzliche Änderungen und nicht eine tatsächliche Veränderung bei den Beschäftigungsverhältnissen im zeitlichen Umfang oder in der Bezahlung wider. Dennoch hat die Gesetzesänderung für die betroffenen Arbeitnehmer natürlich die Konsequenz, dass sie nun nicht mehr sozialversichert sind.

Außerdem wurde durch Weiterentwicklungen und Änderungen von Methoden und Verfahren vor allem ab dem Jahr 2005 die Erfassung der geringfügigen Beschäftigung im Mikrozensus verbessert. Diese Veränderungen zielten insbesondere darauf ab, geringfügig Beschäftigte besser zu erfassen, die sich in erster Linie nicht als erwerbstätig verstehen, wie Schüler, Studenten, Hausfrauen/-männer oder Rentner, auch wenn sie einer (geringfügigen) Tätigkeit nachgehen (Ziffern 718 ff.).

Beachtlich sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Während im Jahr 2007 nur rund 15,5 vH der männlichen Beschäftigten einer atypischen Beschäftigung nachgingen, war bei den weiblichen Beschäftigten in Deutschland jede zweite in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis tätig.

Ist unbefristete Teilzeitarbeit ein atypisches Beschäftigungsverhältnis?

745. Die Frage, ob unbefristete Teilzeitarbeit ein atypisches Beschäftigungsverhältnis oder ein Normalarbeitsverhältnis darstellt, ist schwierig zu beantworten. Der Sachverständigenrat hat deshalb bereits in der Vergangenheit zwischen einem Normalarbeitsverhältnis im weiteren Sinn und einem Normalarbeitsverhältnis im engeren Sinn unterschieden (Ziffern 715 f.). Zwischen beiden Abgrenzungen liegt der Unterschied in der Einbeziehung oder Nicht-Einbeziehung der unbefristeten Teilzeitbeschäftigung in das Normalarbeitsverhältnis.

746. Die bisherigen Ausführungen zur atypischen Beschäftigung entsprechen einem Normalarbeitsverhältnis im engeren Sinn, das heißt, die unbefristete Teilzeitbeschäftigung mit einer normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit von bis zu 31 Stunden wurde in den zuvor gemachten Analysen nicht den Normalarbeitsverhältnissen, sondern den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zugerechnet. Ferner stellt sich die Frage, inwieweit eine unterschiedliche Abgrenzung der normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit bei der Teilzeitbeschäftigung die Entwicklung der atypischen Beschäftigung beeinflussen kann.

Zunächst wird daher untersucht, inwieweit eine andere Abgrenzung der Wochenarbeitszeit bei der Teilzeitbeschäftigung Einfluss auf die Entwicklung der atypischen Beschäftigung entfaltet. Hierzu werden näherungsweise die vom Statistischen Bundesamt im Herbst 2008 veröffentlichten Ergebnisse zur atypischen Beschäftigung herangezogen.

747. In der Untersuchung des Statistischen Bundesamtes werden als atypisch Beschäftigte alle abhängig Beschäftigten definiert, deren Arbeitsverhältnis befristet ist, die eine Teilzeitbeschäftigung mit 20 Stunden oder weniger ausüben, in einem Zeitarbeitsverhältnis stehen oder einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Im Umkehrschluss werden alle anderen Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis diese Merkmale nicht aufweist, als abhängig Beschäftigte in einem Normalarbeitsverhältnis klassifiziert.

Insgesamt kommt die Analyse des Statistischen Bundesamtes zur atypischen Beschäftigung für den Zeitraum der Jahre 1997 bis 2007 zu ähnlichen Ergebnissen wie die hier präsentierte Spezial-

analyse. Die Anzahl der atypisch Beschäftigten ist von 5,10 Millionen Personen im Jahr 1997 um 2,58 Millionen Personen auf 7,68 Millionen Personen im Jahr 2007 angestiegen. Das Normalarbeitsverhältnis bleibt auch im Jahr 2007 die dominante Form abhängiger Beschäftigung, allerdings hat seine Bedeutung in den letzten zehn Jahren abgenommen. Der Anteil des Normalarbeitsverhältnisses in Relation zur Gesamtzahl der abhängig Beschäftigten ging von 82,5 vH im Jahr 1997 auf 74,5 vH im Jahr 2007 zurück.

Die Ergebnisse zeigen darüber hinaus, dass in Deutschland der Anteil der Teilzeitbeschäftigten gemessen an allen abhängig Beschäftigten von 11,7 vH im Jahr 1997 um 4,7 Prozentpunkte auf 16,4 vH im Jahr 2007 angestiegen ist. Zudem ist die Teilzeitarbeit mengenmäßig die bedeutendste Form von atypischer Beschäftigung. Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten hat im Beobachtungszeitraum um 46 vH auf 4,95 Millionen Personen zugenommen. Allerdings beinhalten diese Ergebnisse auch Überschneidungen mit anderen Personengruppen der atypischen Beschäftigung. So waren im Jahr 2007 in Deutschland 2,11 Millionen Personen gleichzeitig geringfügig und in Teilzeit beschäftigt. Von den 4,95 Millionen unbefristet Teilzeitbeschäftigten gab es im Jahr 2007 bei 2,3 Millionen Teilzeitbeschäftigten keine Überschneidungen mit einem weiteren Merkmal atypischer Beschäftigung.

Bei den Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes ist allerdings zu berücksichtigen, dass nur abhängig beschäftigte Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die nicht in Bildung oder Ausbildung sind, in die Analyse einbezogen wurden.

748. In einem nächsten Schritt wird nun die Abgrenzung eines Normalarbeitsverhältnisses im weiteren Sinn untersucht, das heißt, die unbefristete Teilzeitbeschäftigung zählt als Normalarbeitsverhältnis und wird daher nicht bei der Quantifizierung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt. Bei Verwendung dieser Definition ist der Anteil der atypisch Beschäftigten an allen abhängig Beschäftigten zwar wesentlich niedriger, allerdings ist die atypische Beschäftigung auch dann im Zeitraum der Jahre 1991 bis 2007 deutlich angestiegen und zwar um 10,2 vH.

749. Alles in Allem betrachtet zeigen diese Untersuchungen, dass die atypische Beschäftigung sowohl unter Berücksichtigung unterschiedlicher Wochenarbeitszeiten bei der Teilzeitbeschäftigung als auch bei einer Zurechnung der unbefristeten Teilzeitbeschäftigung zu den Normalarbeitsverhältnissen im Zeitablauf deutlich zugenommen hat.

Sektorale Entwicklungen

750. Mit Hilfe des Mikrozensus besteht die Möglichkeit, die Entwicklung der Erwerbstätigenstruktur und die Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses gegliedert nach den **Sektoren der Volkswirtschaft** – Primärer, Sekundärer und Tertiärer Sektor – zu analysieren. Dabei umfasst der Primäre Sektor die Wirtschaftsbereiche Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei, der Sekundäre Sektor das Produzierende Gewerbe und der Tertiäre Sektor die gesamten Wirtschaftszweige der Dienstleistungen.

751. Das Gewicht der einzelnen Sektoren in Bezug auf die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer hat sich im Zeitraum der Jahre 1991 bis 2007 deutlich verschoben. Waren im Jahr 1991 noch 54,6 vH der abhängig Beschäftigten im Tertiären Sektor und 42 vH im Sekundären Sektor be-

schäftigt, so beliefen sich die entsprechenden Anteile im Jahr 2007 auf 67,5 vH beziehungsweise 30,9 vH.

Deutliche Unterschiede gibt es auch hinsichtlich des Geschlechteranteils der Beschäftigten in den drei Sektoren der Volkswirtschaft. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen an den abhängig Beschäftigten ist im Tertiären Sektor mit 57 vH im Jahr 2007 am größten und ist im Beobachtungszeitraum noch leicht um etwas mehr als 2 Prozentpunkte angestiegen. In den beiden anderen Wirtschaftssektoren war der Frauenanteil an den Beschäftigten im Jahr 2007 mit 25 vH im Sekundären Sektor beziehungsweise 27 vH im Primären Sektor deutlich niedriger, und ist darüber hinaus im Beobachtungszeitraum leicht zurückgegangen.

752. Markante Unterschiede zwischen den drei Sektoren der Volkswirtschaft gibt es hinsichtlich der Bedeutung der **Teilzeitarbeit**. Während im Tertiären Sektor im Jahr 2007 etwa jeder dritte Arbeitnehmer in Teilzeit beschäftigt war, waren es im Sekundären Sektor nur etwa jeder zehnte und im Primären Sektor jeder fünfte Arbeitnehmer. Wobei in allen drei Sektoren zwischen den Jahren 1991 und 2007 ein deutlicher Anstieg zu beobachten gewesen ist.

In den drei Sektoren der Volkswirtschaft dominieren nach wie vor **unbefristete Arbeitsverträge** die Beschäftigungsverhältnisse. Im Beobachtungszeitraum war in allen Sektoren ein Rückgang der Anteile zu beobachten, der aber im Tertiären und im Sekundären Sektor mit 1,4 Prozentpunkten beziehungsweise 2,7 Prozentpunkten nur gering und im Primären Sektor mit 6,8 Prozentpunkten am stärksten ausgefallen ist.

753. Approximiert man die Anzahl der **Normalarbeitsverhältnisse** wiederum mit Hilfe der unbefristeten Beschäftigten mit einer geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 31 Stunden, so zeigt sich, dass der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse unter den abhängig Beschäftigten im Tertiären Sektor am niedrigsten ist. Waren im Jahr 1991 noch 68 vH aller Arbeitnehmer im Tertiären Sektor in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt gewesen, so war in den darauffolgenden Jahren ein Rückgang um knapp 13 Prozentpunkte zu verzeichnen und im Jahr 2007 war nur noch etwas mehr als jeder zweite Arbeitnehmer in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt. Dabei fiel der Rückgang im Tertiären Sektor bei den Frauen größer aus als bei den Männern: Während bei den Männern im Jahr 2007 noch 72,6 vH einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung nachgingen, waren es bei den weiblichen Beschäftigten nur noch knapp 42 vH.

Am stärksten ist der Bedeutungsrückgang des Normalarbeitsverhältnisses im Primären Sektor ausgefallen. Zwischen den Jahren 1991 und 2007 ist der Anteil um 16,4 Prozentpunkte auf 65,1 vH zurückgegangen. Der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse ist bei den weiblichen Beschäftigten mit 40,9 vH im Primären Sektor am niedrigsten gewesen. Im Sekundären Sektor hat das Normalarbeitsverhältnis mit einem Rückgang um 7,5 Prozentpunkte auf 77,1 vH im Jahr 2007 noch am wenigsten an Bedeutung verloren.

754. In Bezug auf den **Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigten** weisen die beiden großen Sektoren der Volkswirtschaft erhebliche Unterschiede auf. Im Jahr 2007 waren im Tertiären Sektor fast vier von zehn Arbeitnehmern atypisch beschäftigt, im Sekundären

Sektor dagegen nur etwas mehr als jeder sechste. Mit einem Anteil von fast 47 vH an allen atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist im Tertiären Sektor die unbefristete Teilzeittätigkeit am häufigsten vertreten. Die geringfügige Beschäftigung folgt mit einem Anteil von etwas mehr als einem Drittel mit großem Abstand. Im Sekundären Sektor dagegen sind die geringfügige Beschäftigung, die befristete Vollzeittätigkeit und die unbefristete Teilzeitarbeit mit einem Anteil von ungefähr einem Drittel in etwa gleich häufig vertreten gewesen.

Shift-Share-Analyse

755. Auf Grundlage der Informationen aus dem Mikrozensus und mit Hilfe einer **Shift-Share-Analyse** lässt sich die Veränderung des Anteils der Normalarbeitsverhältnisse in ihre Komponenten zerlegen. Hierdurch ist es dann möglich, der Frage nachzugehen, in welchem Umfang der beobachtete Rückgang des Anteils der Normalarbeitsverhältnisse an allen Beschäftigten zum einen auf eine Verschiebung der geschlechterspezifischen Zusammensetzung der Beschäftigten und zum anderen auf die sektorale Verschiebung der Beschäftigtenstruktur zurückzuführen ist.

756. Die Shift-Share-Analyse ist ein **analytisches Hilfsmittel**, mit dem die Veränderung des Anteils der Normalarbeitsverhältnisse an allen Beschäftigten mittels einer Komponentenerlegung erklärt werden soll (Schäfer und Seyda, 2008; Walwei und Werner, 1995). Ausgangspunkt ist die zu jedem Zeitpunkt t gültige Definition, dass der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse an allen Beschäftigten der Summe der gewichteten Anteile der Normalarbeitsverhältnisse in definierten Subpopulationen entspricht:

$$\frac{NV}{N} = \sum_i \left(\frac{NV_i}{N} \right) = \sum_i (\eta_i \times n_i), \quad (1)$$

wobei NV die Anzahl der Normalarbeitsverhältnisse, N die Anzahl der abhängig Beschäftigten, η_i den Anteil der Normalarbeitsverhältnisse an allen Beschäftigten in der Subpopulation i und n_i den Beschäftigungsanteil der Subpopulation i an allen Beschäftigten darstellt.

Mit Hilfe des Differenzenoperators $\Delta x_t = x_t - x_{t-1}$ für alle Variablen x lassen sich die Veränderungen des Anteils der Normalverhältnisse folgendermaßen darstellen:

$$\Delta \left(\frac{NV}{N} \right) = \sum_i (\eta_i \times \Delta n_i) + \sum_i (\Delta \eta_i \times n_i) + \sum_i (\Delta \eta_i \times \Delta n_i), \quad (2)$$

wobei in der Literatur zur Shift-Share-Analyse $\sum_i (\eta_i \times \Delta n_i)$ als Struktureffekt, $\sum_i (\Delta \eta_i \times n_i)$ als Diffusionseffekt interpretiert werden und $\sum_i (\Delta \eta_i \times \Delta n_i)$ als Interaktionsterm. Dabei erfasst der

Struktureffekt den Anteil des Gesamteffekts, der auf eine Veränderung der Wirtschaftsstruktur zurückzuführen ist – in den beiden hier durchgeführten Analysen sind dies konkret Veränderungen in der geschlechtsspezifischen Beschäftigtenstruktur beziehungsweise Veränderungen in der sektoralen Beschäftigtenstruktur. Der Diffusionseffekt beschreibt den Teil des Gesamteffekts, der sich

durch einen stärkeren Rückgang der Normalarbeitsverhältnisse in mehreren oder allen Subpopulationen ergibt.

757. Zwischen den Jahren 1991 und 2007 erklärt die Veränderung der geschlechtsspezifischen Beschäftigtenstruktur rund 8 vH des Rückgangs des Anteils der Normalarbeitsverhältnisse an allen Beschäftigten (Tabelle 38). In Westdeutschland ist der Erklärungsgehalt mit mehr als 13 vH etwas größer; in den neuen Bundesländern hat die Verschiebung der geschlechterspezifischen Zusammensetzung der Beschäftigten für den Rückgang des Anteils der Normalarbeitsverhältnisse dagegen faktisch keine Rolle gespielt.

Im selben Beobachtungszeitraum erklärt die sektorale Verschiebung der Beschäftigtenstruktur etwas weniger als 16 vH des Rückgangs des Anteils der Normalarbeitsverhältnisse. Insgesamt dominiert in beiden Analysen der Diffusionseffekt als Bestimmungsfaktor des Rückgangs des Anteils der Normalarbeitsverhältnisse in Deutschland. Das Normalarbeitsverhältnis hätte anteilmäßig also auch bei einer im Zeitablauf konstanten geschlechtsspezifischen Beschäftigungsstruktur und einer konstanten sektoralen Beschäftigungsstruktur in wesentlichem Umfang an Boden verloren. Insgesamt müssen somit weitere Faktoren eine wichtige Rolle beim Rückgang des Anteils der Normalarbeitsverhältnisse spielen.

Tabelle 38

Shift-Share-Analyse: Rückgang der Normalarbeitsverhältnisse bei allen Beschäftigten¹⁾				
Anteile in vH				
Strukturmerkmal	Gebietsstand	Struktureffekt	Diffusionseffekt	Interaktionsterm
Geschlechtsspezifische Beschäftigtenstruktur	Deutschland	8,2	89,2	2,6
	Früheres Bundesgebiet	13,2	83,7	3,1
	Neue Bundesländer	0,8	98,8	0,4
Sektorale Beschäftigtenstruktur	Deutschland	15,6	80,4	4,0

1) Eigene Berechnungen auf der Basis der Mikrozensus-Ergebnisse.

Daten zur Tabelle

758. Diese Schlussfolgerung wird unterstützt von Ergebnissen einer aktuellen Untersuchung zu Normalarbeitsverhältnissen auf der Grundlage von Daten des Sozio-Oekonomischen Panels (SOEP). Eine im Rahmen dieser Studie präsentierte aktuelle Shift-Share-Analyse für Westdeutschland für den Zeitraum der Jahre 1985 bis 2005 kommt zu dem Ergebnis, dass die Veränderungen in der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsstruktur knapp 27 vH und Veränderungen in der branchenspezifischen Beschäftigungsstruktur – basierend auf 15 aggregierten Branchen – etwas weniger als 22 vH des Anstiegs des Anteils der atypischen Beschäftigungsformen erklären können. Darüber hinaus hat die Analyse ergeben, dass dem Wandel der Berufsstruktur kaum eine Bedeutung bei der Erklärung der Veränderungen in der Erwerbstätigenstruktur zukommt (Schäfer und Seyda, 2008).

3. Fazit

759. Die detaillierte Analyse mit Hilfe des Mikrozensus für den Zeitraum der Jahre 1991 bis 2007 offenbart deutliche Veränderungen in der Erwerbstätigenstruktur in Deutschland. Die Zahl der Erwerbstätigen ist insgesamt deutlich angestiegen, wobei sich die geschlechterspezifische Zusammensetzung der erwerbstätigen Bevölkerung merklich verändert hat. Die Zahl der männlichen Erwerbstätigen ist zurückgegangen, während gleichzeitig die Anzahl der weiblichen Erwerbstätigen deutlich zugenommen hat. Darüber hinaus beruhte der Erwerbstätigenzuwachs allein auf der Entwicklung im früheren Bundesgebiet. In den neuen Ländern ist die Erwerbstätigenzahl dagegen signifikant zurückgegangen. Die abhängige Beschäftigung in Deutschland ist im Beobachtungszeitraum anteilmäßig leicht gesunken, wobei absolut gesehen die abhängige Beschäftigung im früheren Bundesgebiet zugenommen hat, während sie in den neuen Bundesländern zurückgegangen ist.

In den Jahren 1991 bis 2007 hat die Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses deutlich abgenommen. Der Anteil der atypischen Beschäftigungsverhältnisse ist hingegen angestiegen. Im Jahr 2007 machten sie fast ein Drittel aller Beschäftigungsverhältnisse aus. Diese Entwicklung ist vor allem auf die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. In geringerem Umfang geht sie auch auf die Bedeutungszunahme der geringfügigen Beschäftigung zurück. Die Ausbreitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse spielte nur eine untergeordnete Rolle. Eine Betrachtung der drei Sektoren der Volkswirtschaft hat zudem gezeigt, dass die Bedeutung des Tertiären Sektors für die Beschäftigung in Deutschland im Beobachtungszeitraum signifikant zugenommen hat. Zudem zeigt sich, dass dort inzwischen fast vier von zehn Beschäftigungsverhältnissen atypisch – vor allem in Form von unbefristeter Teilzeitarbeit – sind.

Aufgrund der Shift-Share-Analysen, die die Bedeutung der Verschiebung der geschlechterspezifischen Zusammensetzung der Beschäftigten und die sektorale Verschiebung der Beschäftigungsstruktur beim Rückgang des Anteils der Normalarbeitsverhältnisse untersucht haben, kann festgehalten werden, dass diese beiden Faktoren zwar eine Rolle gespielt haben, aber diese Entwicklung insgesamt nicht ausreichend erklären können.

760. Von allen atypischen Beschäftigungsverhältnissen wird derzeit am meisten über die Arbeitnehmerüberlassung diskutiert. In der obigen Analyse konnte die Leiharbeit nicht berücksichtigt werden, da erst seit dem Jahr 2006 Informationen zum Thema Arbeitnehmerüberlassung im Mikrozensus erfragt werden. Auf die qualitativen Aussagen, die hier über die Entwicklung und Zusammensetzung gemacht wurden, hat die Nichtberücksichtigung der Arbeitnehmerüberlassung keinen Einfluss, da die Zahl der Leiharbeiter – trotz der dynamischen Entwicklung der letzten Jahre – im Vergleich zu allen atypisch Beschäftigten immer noch verhältnismäßig gering ist. In den folgenden Abschnitten wird aber eine detaillierte Betrachtung der Leiharbeit in Deutschland vorgenommen, die als eine Ergänzung zu der obigen Analyse zu sehen ist.

III. Leiharbeit: Rasanter Anstieg nach jahrzehntelangem Schattendasein

761. Die **Arbeitnehmerüberlassung**, im täglichen Sprachgebrauch häufig mit Leiharbeit oder Zeitarbeit bezeichnet, hat in den letzten Jahren zunehmend Aufmerksamkeit auf sich gezogen und ist dabei Gegenstand kontroverser arbeitsmarktpolitischer Diskussionen geworden. Im Folgenden werden die rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit, die in den vergangenen Jahrzehnten einem steten Wandel unterworfen waren, sowie die Entwicklung und Struktur dieser Beschäftigungskategorie getrennt nach Verleihern, Leiharbeitnehmern und Entleihunternehmen dargestellt.

1. Rechtliche Rahmenbedingungen und ihre Entwicklung – das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

762. Gesetzliche Grundlage für die Arbeitnehmerüberlassung ist das „Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung“ aus dem Jahr 1972. Statt des etwas sperrigen Begriffs der Arbeitnehmerüberlassung spricht man häufig von Leiharbeit, während die in diesem Gewerbe tätigen Unternehmen den als weniger diffamierend empfundenen Begriff „Zeitarbeit“ (und daraus abgeleitet „Zeitarbeiter“ für die überlassenen Arbeitnehmer) vorziehen. Da das AÜG jedoch von Leiharbeitnehmern spricht, werden im Folgenden die Begriffe Arbeitnehmerüberlassung und Leiharbeit synonym verwendet. Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung ist genehmigungspflichtig, eine entsprechende, stets nur befristete Erlaubnis, erteilt die Bundesagentur für Arbeit.

Nicht jede Arbeitnehmerüberlassung unterliegt dem AÜG. Entscheidend für die Anwendung des AÜG ist die Ausübung eines auf die Überlassung von Arbeitnehmern zielenden Gewerbes im Unterschied zur gelegentlichen Überlassung im Rahmen einer anderen Gewerbetätigkeit. Letztere wird bisweilen auch als echte Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet im Unterschied zur gewerbsmäßigen, die als unechte Arbeitnehmerüberlassung definiert wird.

763. Die Arbeitnehmerüberlassung ist ein **Dreiecksverhältnis** zwischen einem Verleihunternehmen (Verleiher), dem Leiharbeitnehmer und dem Entleihunternehmen (Entleiher). Zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer besteht typischerweise ein normales sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers ist somit ausschließlich der Verleiher, der jedoch an den Entleiher, dem er den Leiharbeitnehmer gegen ein Entgelt überlässt (Entleihsatz), eine Reihe seiner Befugnisse wie die Weisungsbefugnis abtritt. In dieser Hinsicht ist die Leiharbeit deutlich von anderen, als atypisch bezeichneten Beschäftigungsverhältnissen wie der befristeten oder der geringfügigen Beschäftigung abzugrenzen, bei denen jeweils ein Arbeitsverhältnis unmittelbar mit dem den Arbeitseinsatz nutzenden Unternehmen besteht.

764. Die Arbeitnehmerüberlassung unterliegt nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes aus dem Jahr 1967 dem Schutz des Artikel 12 Grundgesetz, sie kann daher in ihrer Ausübung geregelt, aber nicht generell verboten werden. In der Regelungsdichte des AÜG bündelten sich von Anfang an widerstreitende Interessen, deren wechselnde Gewichtung letztlich auch die zahlreichen Novellierungen des Gesetzes erklärt. Wichtige Ziele waren ein Mindestschutz des Leiharbeitnehmers hinsichtlich seiner Arbeitsbedingungen, die Vermeidung einer Substitution (regulärer) Beschäftigung im Entleihbetrieb und einer Abwälzung des Beschäftigungsrisikos ganz auf den Leiharbeitnehmer sowie die Abgrenzung zur Vermittlungstätigkeit der damaligen Bundesanstalt für Arbeit. **Zentrale Stellschrauben des AÜG** sind besondere Befristungsregeln, die Zulässigkeit einer Synchronisation von Arbeitsvertrag und Entleihdauer, die Überlassungshöchstdau-

er, das Verbot einer Wiedereinstellung vormals beschäftigter Leiharbeiter, Bestimmungen zur Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und Beschäftigten im Entleihunternehmen sowie das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung für gewisse Wirtschaftsbereiche. All diese Aktionsparameter wurden in den letzten drei Jahrzehnten wiederholt angepasst, die letzte größere Reform erfolgte mit dem „Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz I-Gesetz), dessen wesentliche die Arbeitnehmerüberlassung betreffenden Inhalte zum 1. Januar 2004 in Kraft traten:

- Während anfangs ein besonderes **Befristungsverbot** bei Leiharbeitsverhältnissen bestand, war ab dem Jahr 1997 die einmalige Befristung ohne Angabe eines sachlichen Grundes möglich. Das Hartz I-Gesetz schaffte das besondere Befristungsverbot ab, sodass fortan für Leiharbeitsverhältnisse das Teilzeit- und Befristungsgesetz galt.
- Das **Synchronisationsverbot** verhinderte, dass ein Verleiher mit einem Arbeitnehmer einen genau auf die Entleihdauer abgestimmten befristeten Vertrag abschloss oder einen unbefristeten Vertrag zum Ende der Entleihdauer kündigte und so jeweils das Beschäftigungsrisiko auf den Leiharbeiter abwälzte. Das Synchronisationsverbot wurde ab dem Jahr 1994 sukzessiv gelockert – zuerst für schwer vermittelbare Arbeitslose, dann im Fall einer einmaligen Synchronisation – und entfiel ab dem 1. Januar 2004 ganz, um so die Einstellungschancen insbesondere für Arbeitslose zu erhöhen.
- Der Begrenzung einer Risikoüberwälzung diene auch das **Wiedereinstellungsverbot**, demzufolge ein vormals bei einem Verleiher beschäftigter Arbeitnehmer erst nach Ablauf von drei Monaten wieder neu von diesem eingestellt werden durfte. Ab dem Jahr 1997 war eine einmalige Abweichung von diesem Verbot zulässig, das Hartz I-Gesetz schaffte dies dann ganz ab.
- Die **Überlassungshöchstdauer** von anfänglich drei Monaten hingegen diene nicht dem Schutz des Leiharbeitnehmers, sondern sollte eine Substitution von Beschäftigten des Entleihers verhindern. Sie wurde in den Jahren 1985, 1994, 1997 und 2002 stufenweise auf sechs, neun, zwölf und 24 Monate angehoben und entfiel mit dem Hartz I-Gesetz zum 1. Januar 2004 ganz.
- Der **Gleichbehandlungsgrundsatz** (Diskriminierungsverbot) dient sowohl der Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter als auch dem Schutz vor einer Verdrängung regulär Beschäftigter, indem ein eventueller Kostenvorteil von Leiharbeitnehmern verringert oder beseitigt wird. Die Pflicht zur Gewährung gleicher Beschäftigungsbedingungen im Entleihbetrieb galt ab dem Jahr 2002, sofern ein Leiharbeiter mindestens zwölf Monate im Entleihbetrieb tätig war. Mit dem Hartz I-Gesetz wurde ein generelles Gleichbehandlungsgebot eingeführt, das heißt die Gewährung der für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen (Equal Treatment) einschließlich des Arbeitsentgelts (Equal Pay). Abweichungen sind nur zulässig bei Einstellung eines Arbeitslosen, denn dann darf in den ersten sechs Wochen der Lohn bis auf das Niveau des vormaligen Anspruchs auf Arbeitslosengeld abgesenkt werden, oder bei Vorliegen abweichender tarifvertraglicher Regelungen. Die zweite Ausnahme schaffte in der vormals weitgehend tariflosen Verleihbranche einen starken Anreiz zum Abschluss von Tarifverträgen.

- Ab dem Jahr 1982 galt gemäß dem damals gültigen § 12a Arbeitsförderungsgesetz (AFG) ein **Verbot der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe**. Als Betriebe des Baugewerbes galten im Sinne dieser gesetzlichen Regelung nur Betriebe des Bauhauptgewerbes. Das Verbot wurde im Jahr 1994 dahingehend abgemildert, dass eine Überlassung zwischen Betrieben des Baugewerbes zulässig war, sofern diese den gleichen tariflichen Bestimmungen unterlagen. Eine weitere Lockerung erfolgte durch das Hartz I-Gesetz, indem die Arbeitnehmerüberlassung in diesem Wirtschaftsbereich nun auch durch nicht zum Baugewerbe gehörende Betriebe zulässig ist, sofern ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag dies vorsieht (§ 1b Satz 2 Buchstabe a AÜG).

765. Im **europäischen Ausland** unterliegt die Ausübung der Arbeitnehmerüberlassung ebenfalls einer Erlaubnispflicht, und in vielen Fällen findet sich ein durch Tarifverträge abdingbares Gleichbehandlungsgebot. Die Überlassungshöchstdauer und die Wirtschaftsbereiche, in denen Leiharbeit zulässig ist, sind regelmäßig nicht beschränkt. Verbote einer Synchronisierung oder Wiedereinstellung sowie besondere Befristungsregeln finden sich (fast) nicht und waren insofern Besonderheiten des deutschen Arbeitsrechts (Burda und Kvasnicka, 2005). Entsprechend findet Leiharbeit in Europa anders als in Deutschland meist in Form eines befristeten Arbeitsverhältnisses statt (Antoni und Jahn, 2006b).

2. Empirische Befunde zur Leiharbeit

Merkmale der Leiharbeitsbranche und der Verleihunternehmen

766. Im Dezember 2007 gab es laut Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland 21 241 **Verleiher**. Im Zeitraum der Jahre 1992 bis 2007 hat sich die Anzahl der Verleiher somit mehr als verdreifacht. Die Struktur der Branche gilt trotz eines Konsolidierungsprozesses der letzten Jahre nach wie vor als vergleichsweise fragmentiert. Die Gleichbehandlungsregel des AÜG mit der Möglichkeit abweichender tarifvertraglicher Regelungen hat aber zu einer weitgehenden Tarifbindung der Verleihbranche geführt. Tarifverträge wurden vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) jeweils mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) sowie zwischen der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA (CGZP) und dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) geschlossen.

Der Tarifvertrag von CGZP und AMP sieht etwas niedrigere Entgelte vor; beispielsweise beträgt dort der Stundensatz in der untersten Entgeltgruppe für einfache Tätigkeiten, für deren Ausübung keine besonderen Kenntnisse, sondern lediglich eine Einweisung erforderlich ist, 7,21 Euro, während in der entsprechenden Entgeltgruppe des Tarifvertrags zwischen DGB und iGZ ein Stundensatz von 7,31 Euro vorgesehen ist. Jedes der Tarifwerke sieht niedrigere Entgelte für Ostdeutschland vor.

767. Einer Umfrage unter Entleihbetrieben zufolge lagen in mehr als einem Drittel der Fälle die Entleihsätze unter den Lohnkosten vergleichbarer regulär Beschäftigter, und zwar um bis zu 10 vH. Umgekehrt überstiegen in knapp 30 vH der Fälle aber auch die Entleihsätze die Lohnkosten, sodass sich nicht pauschal sagen lässt, ob Leiharbeit einen Lohnkostenvorteil gegenüber regulärer Beschäftigung bietet (Buscher, 2007).

Merkmale der Leiharbeiternehmer

768. Im Dezember 2007 gab es in Deutschland rund 721 000 Leiharbeiternehmer (Ziffer 732). Im Zeitraum der Jahre 1992 bis 2007 hat sich somit die Zahl der Leiharbeiternehmer in Deutschland fast versechsfacht (Schaubild 89). Dies unterstreicht die dynamische Entwicklung der Verleihbranche. Im Jahresdurchschnitt 2007 gab es rund 715 000 Leiharbeiternehmer. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine Zuwachsrate von 23,3 vH. Demgegenüber ist die Zahl der in Personal-Service-Agenturen beschäftigten Arbeitnehmer mit 2 336 Personen im Dezember 2007 vernachlässigbar.

Schaubild 89

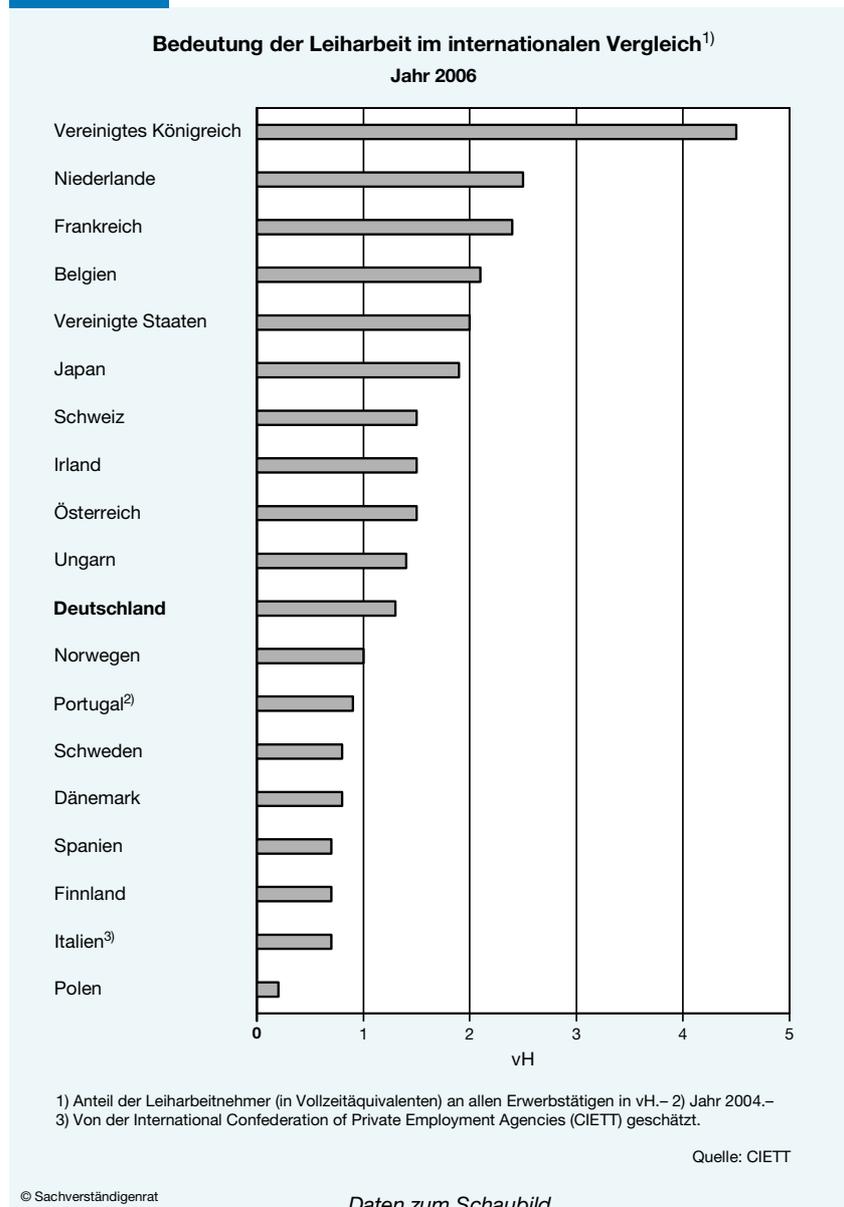


Die Bedeutung der Leiharbeit gemessen an der Zahl der Leiharbeiternehmer im Verhältnis zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten war mit 2,6 vH beziehungsweise im Verhältnis zu allen Erwerbstätigen mit knapp 1,8 vH im Dezember 2007 immer noch gering. Dies unterstreicht auch ein Blick auf die Bedeutung der Leiharbeit in anderen Ländern. Im internationalen Vergleich liegt Deutschland eher im Mittelfeld (Schaubild 90, Seite 444). Bei diesem Vergleich sind allerdings die zum Teil unterschiedlichen nationalen Abgrenzungen zu berücksichtigen. Allerdings sind sowohl der Umfang als auch die Dynamik der Leiharbeit größer, als es die bloße Betrachtung der Bestandsgrößen suggeriert. Bei einem Bestand von im Jahresdurchschnitt 2007 knapp 715 000 Leiharbeiternehmern wurden gleichzeitig etwas mehr als 1 056 000 neue Leiharbeitsverhältnisse abgeschlossen und rund 1 086 000 Leiharbeitsverhältnisse beendet.

769. Die hohen Stromgrößen von Zugängen und Abgängen lassen bereits erwarten, dass viele Leiharbeitsverhältnisse eher instabil sind. Dieses Bild wird durch die **Verweildauer** von Leiharbeiternehmern im Verleihunternehmen bestätigt (Tabelle 39, Seite 445). Dass ein Zehntel der Beschäftigten weniger als eine Woche beim Verleiher tätig ist, mag sowohl auf sehr kurze Aushilfsstä-

tigkeiten als auch auf Probezeiten zurückzuführen sein, doch der Anteil der Leiharbeiter, der nicht länger als drei Monate beim Verleiher beschäftigt ist, ist mit einem Wert von mehr als drei Fünfteln ebenfalls sehr hoch, selbst wenn man berücksichtigt, dass wiederholte Beschäftigungsverhältnisse beim selben Verleiher nicht zusammengerechnet werden. Dieser hohe Anteil kann ein Indiz für eine Orientierungsphase der Arbeitnehmer sein, nach der sich viele enttäuscht wieder zurückziehen oder eine reguläre Beschäftigung finden; aber auch Ausfluss des Entlassungsverhaltens der Unternehmen und des weggefallenen Synchronisationsverbots sein (Bellmann und Kühl, 2007). Die kurze Verweildauer spricht jedoch zugleich gegen die Gefahr einer spürbaren Verdrängung regulärer Beschäftigung in den Entleihbetrieben.

Schaubild 90



770. Einer ausführlichen, auf der IAB-Beschäftigtenstichprobe der Jahre 1980 bis 2003 basierenden Untersuchung der **soziodemografischen Merkmale** vollzeitbeschäftigter Leiharbeiter im Alter von 15 bis 64 Jahren in Westdeutschland zufolge waren in den achtziger Jahren unter den Leihararbeitern Männer, Ausländer, Jugendliche und Geringqualifizierte verglichen mit den

übrigen Beschäftigten überrepräsentiert. Dieses Muster hat sich auch in den nachfolgenden Jahren nicht grundlegend geändert (Antoni und Jahn, 2006a, 2006b).

771. Eine Verschiebung war indes im **Erwerbsstatus vor und nach der Leiharbeit** zu beobachten, wobei zwischen Beschäftigung, registrierter Arbeitslosigkeit und Nichtpartizipation am Arbeitsmarkt unterschieden wird. Der Anteil derjenigen, die vor der Leiharbeit registriert arbeitslos waren, stieg von 24 vH im Zeitraum der Jahre 1980 bis 1984 auf 43 vH im Jahr 2003, während der der früheren Nichterwerbspersonen im gleichen Zeitraum von 41 vH auf 21 vH abnahm. Seit der Lockerung und schließlich Abschaffung des Synchronisationsverbots sowie der Aufhebung des Wiedereinstellungsverbots war zudem ein merklicher Anstieg der zuvor bereits bei einem Verleiher beschäftigten Arbeitnehmer zu beobachten; dies ist ein gewisses Indiz für die Zunahme von Kettenarbeitsverträgen. Im Einklang damit zeigt die Betrachtung des Erwerbsstatus nach dem Leiharbeitsverhältnis, dass seit dem Jahr 1997 der Anteil der Arbeitnehmer zunahm, die binnen eines Monats wieder bei einem Verleiher arbeiten. Die Übergänge aus Leiharbeit in registrierte Arbeitslosigkeit stiegen ebenfalls an, lagen aber immer unter den Zugängen aus Arbeitslosigkeit in Leiharbeit. Ab dem Jahr 2002 ging der Anteil der anschließend beschäftigten Arbeitnehmer deutlich zurück, was auf die bevorstehende Einführung der faktischen Tarifpflicht und damit einhergehend die Auflösung der bisherigen Arbeitsverträge, aber auch auf die im Untersuchungszeitraum schwache Konjunktur zurückzuführen sein mag.

Tabelle 39

Leiharbeitskräfte nach Beschäftigungsdauer in den Verleihunternehmen

Anteile in vH

Jahr	Unter 1 Woche	1 Woche bis 3 Monate	Mehr als 3 Monate
2000	10,7	55,1	34,2
2001	10,3	50,8	38,8
2002	10,9	52,1	37,0
2003	11,4	50,5	38,1
2004	12,0	48,9	39,1
2005	13,2	51,4	35,4
2006	12,1	50,4	37,5

Quelle: Bellmann und Kühl (2007)

Daten zur Tabelle

772. Die mittlere **Beschäftigungsdauer beim Verleiher**, gemessen über den Median oder den Mittelwert, erreichte den Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe zufolge Mitte der 90er Jahre ein Maximum und sank danach bis zum Jahr 2003 – dem aktuellen Rand der Studie – kontinuierlich ab. Eine Aufspaltung der Mediandauer nach verschiedenen soziodemografischen Merkmalen zeigt, dass die Beschäftigungsdauer bei Frauen bis zum Zeitraum 1994 bis 1996 höher war, sich seitdem aber nicht mehr von der der Männer unterscheidet. Die Beschäftigungsdauer steigt mit dem Alter und dem Qualifikationsniveau und ist bei Ausländern niedriger. Eine multivariate Analyse der Austrittsraten aus Leiharbeit bestätigt diese Befunde und erlaubt eine weitergehende Differenzierung der Bestimmungsfaktoren der Verweildauer in Leiharbeit (Antoni und Jahn, 2006a), die beispielsweise zeigt, dass mit Blick auf die Qualifikation vorangehende Berufserfahrung, nicht aber ein abgeschlossener Berufsabschluss die Austrittsraten verringert. Nicht unterschieden werden kann

bei dieser Untersuchung aber beispielsweise, ob eine kürzere Verweildauer auf häufigere Übergänge in reguläre Beschäftigung oder den Rückfall in die Arbeitslosigkeit zurückzuführen ist.

Die Kündigung des Leiharbeitsverhältnisses durch den Verleiher ist zwar die häufigste Form der Auflösung des Leiharbeitsverhältnisses, aber die Arbeitnehmerkündigung, die Trennung im gegenseitigen Einvernehmen oder das Auslaufen eines befristeten Vertrages sind ebenfalls wichtige Vertragsauflösungsgründe.

Die Analyse der Beschäftigungsdauer verdeutlicht, dass der Beschäftigungszuwachs in der Leiharbeitsbranche mit einer geringeren Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse einherging. Der Blick auf die gesamten Erwerbsbiografien zeigt aber auch, dass Leiharbeit regelmäßig nur eine kurze Phase im Erwerbsleben darstellt.

773. Die **Entlohnung** von Leiharbeitnehmern liegt typischerweise unter der vergleichbarer Beschäftigter im Entleihunternehmen. Beispielsweise lag die Entlohnung für entlehene Facharbeiter im Jahr 2004 um 2 Euro je Stunde unter den Referenzlöhnen im Verarbeitenden Gewerbe (Promberger et al., 2006). Die zunehmende Verschlechterung der Entlohnung von Leiharbeitnehmern relativ zu der der übrigen Beschäftigten, trotz einer Zunahme des Beschäftigungsvolumens, deutet dabei auf eine vom Arbeitsangebot getriebene Ausweitung der Leiharbeit hin (Burda und Kvasnicka, 2005).

774. Hinsichtlich der arbeitsmarktpolitisch bedeutsamen Frage, in wieweit Leiharbeit für Arbeitslose ein **Sprungbrett in eine reguläre Beschäftigung** darstellt, kommt die Literatur zu uneinheitlichen Ergebnissen. In den Vereinigten Staaten wird das Vorliegen eines solchen Effekts eher verneint (Ichino et al., 2006; Autor und Houseman, 2005). Eine vergleichsweise aktuelle Studie für Deutschland kommt zu dem Ergebnis, dass vormals arbeitslose Leiharbeitnehmer zwar eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, binnen vier Jahren wieder bei einem Verleihunternehmen zu arbeiten, sich aber nicht von Arbeitslosen in der Wahrscheinlichkeit unterscheiden, einer regulären Beschäftigung nachzugehen oder wieder arbeitslos zu sein (Kvasnicka, 2005).

Leiharbeit aus der Perspektive der Entleihunternehmen

775. Spiegelbildlich zu den Daten der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik zeigt auch der Blick auf die Nachfrager von Leiharbeit anhand des IAB-Betriebspanels die starke Ausdehnung der Leiharbeit (Tabelle 40). Bei der Interpretation ist hier und im Folgenden zu beachten, dass Leiharbeitnehmer nicht systematisch korrekt in den von den Betrieben gemeldeten Beschäftigtenzahlen enthalten sind.

Differenziert man die Inanspruchnahme von Leiharbeit nach der **Betriebsgröße**, so fällt auf, dass der Anteil der Leiharbeitnehmer beschäftigenden Betriebe im Zeitablauf teilweise abgenommen und jedenfalls schwächer zugenommen hat als der am Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemessene Gesamtumfang der Leiharbeit. Lediglich bei den größeren Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten hat eine Ausweitung der Leiharbeit auch in der Breite der Betriebe stattgefunden. Die in den letzten Jahren zu beobachtende Zunahme der Leiharbeit ist vor allem auf eine intensivere Nutzung in Betrieben, die bereits zuvor Leiharbeitnehmer beschäftigt haben, zurückzuführen; hierbei handelt es sich um Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten.

776. Der Schwerpunkt des Einsatzes von Leiharbeitnehmern liegt nach wie vor im Verarbeitenden Gewerbe mit über drei Fünfteln aller Leiharbeitnehmer, auch wenn Einsätze im Dienstleistungsbereich zugenommen haben und der Anstieg nicht gleichmäßig über alle **Wirtschaftszweige** erfolgte (Tabelle 41, Seite 448).

Tabelle 40

Leiharbeit nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland						
Anteile in vH						
Betriebe mit ... bis ... Beschäftigte	1998	2002	2003	2004	2005	2006
Anteil der Betriebe mit Leiharbeit an allen Betrieben						
1 bis 4	3,3	3,2	4,4	3,6	5,8	2,3
5 bis 9	6,7	6,7	3,9	5,2	5,5	2,1
10 bis 49	17,1	19,8	20,4	18,3	15,0	16,3
50 bis 249	36,0	34,3	35,5	36,9	37,4	34,4
Ab 250	36,9	36,0	35,8	35,9	36,3	44,8
Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten						
1 bis 4	0,3	0,3	0,4	0,4	0,7	0,5
5 bis 19	0,3	0,5	0,3	0,5	0,4	0,4
20 bis 99	0,6	0,6	0,7	0,9	1,0	1,3
100 bis 499	1,1	1,1	1,1	1,4	1,5	2,3
Ab 500	0,6	0,8	0,8	1,1	1,2	2,1
Alle Betriebe	0,6	0,7	0,7	0,9	1,0	1,5

Quelle: Bellmann und Kühl (2007)

Daten zur Tabelle

777. Um das Verhältnis der Leiharbeit zu **anderen Formen atypischer Beschäftigung** zu untersuchen, berechnen Bellmann und Kühl (2007) den Flexibilisierungsgrad als den Anteil der nicht unbefristet sozialversicherungspflichtig in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer an allen Arbeitnehmern eines Betriebs (Tabelle 42, Seite 449). Dieser ist in Betrieben, die keine Leiharbeit einsetzen, merklich höher. Insbesondere der Anteil der Teilzeitbeschäftigten nimmt mit steigender Bedeutung der Leiharbeit ab.

Darüber hinaus zeigt sich, dass die Inanspruchnahme von **Überstunden** bei Nutzern von Leiharbeit zwar höher ist, mit der Intensität der Nutzung von Leiharbeit aber abnimmt. Eine mögliche Interpretation wäre, dass Betriebe mit einer volatilen Arbeitsnachfrage generell flexible Anpassungsinstrumente wie Überstunden und Leiharbeit intensiver nutzen. Wenn diese flexiblen Anpassungsinstrumente genutzt werden, besteht ein gewisses Substitutionsverhältnis zwischen der Inanspruchnahme von Überstunden und dem Ausmaß der Nutzung von Leiharbeit.

778. Im Einklang mit einer solchen Funktion von Leiharbeit als Arbeitsnachfragepuffer kommt es in Betrieben, die Leiharbeit nutzen, wesentlich seltener zu Personalabgängen durch die Kündigung seitens des Betriebs; im Verarbeitenden Gewerbe ist dieser Effekt besonders stark ausgeprägt (Tabelle 43, Seite 450). Ferner sind bei Nutzern von Leiharbeit mehr Personalabgänge wegen des

Auslaufens eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses zu verzeichnen, doch nimmt dieser Effekt unter den Nutzern mit der Nutzungsintensität ab. Dies könnte auf einen ähnlichen Effekt wie bei der Inanspruchnahme von Überstunden hindeuten.

Tabelle 41

Leiharbeitskräfte nach Branchen in Deutschland

Branche	1998	2002	2003	2004	2005	2006
	Anteil an allen Beschäftigten					
	vH					
Nahrungs- und Genussmittelherstellung	0,8	1,4	1,5	1,6	2,9	4,8
Textil- und Bekleidungs-gewerbe	0,2	0,1	0,3	0,3	1,1	1,2
Gaststätten und Beherbergungsgewerbe	0,4	0,3	0,1	0,3	0,2	0,2
Land- und Forstwirtschaft	0,0	0,1	0,3	0,4	0,5	0,2
Bergbau, Energie, Wasser	0,3	0,8	0,5	1,7	1,4	1,7
Verarbeitendes Gewerbe	1,5	1,5	1,6	2,1	2,3	3,8
Baugewerbe	1,1	1,3	1,3	1,2	1,8	1,9
Handel und Reparatur	0,3	0,4	0,3	0,5	0,5	0,5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	0,2	0,9	0,8	1,2	1,1	1,4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,3	0,4	0,1	0,3	0,2	0,2
Dienstleistungen	0,3	0,5	0,4	0,5	0,6	0,7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,5	1,0	0,8	0,9	1,2	1,5
Erziehung und Unterricht	0,2	0,0	0,2	0,2	0,2	0,1
Gesundheits- und Sozialwesen	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,3
Übrige Dienstleistungen	0,4	0,4	0,1	0,3	0,4	0,3
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,3
Öffentliche Verwaltung	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1
Handel und Reparatur	0,3	0,4	0,3	0,5	0,5	0,5
Produzierendes Gewerbe	1,4	1,4	1,5	1,9	2,2	3,4
Dienstleistungen im engeren Sinne	0,3	0,5	0,4	0,6	0,6	0,8
Organisationen o. E. / Öffentliche Verwaltung	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1
Insgesamt	0,6	0,7	0,7	0,9	1,0	1,5
	Anzahl¹⁾					
	Tausend Personen					
Nahrungs- und Genussmittelherstellung	7	13	13	14	25	47
Textil- und Bekleidungs-gewerbe	1	0	1	1	3	3
Gaststätten und Beherbergungsgewerbe	5	4	1	3	3	2
Land- und Forstwirtschaft	0	1	1	2	2	1
Bergbau, Energie, Wasser	2	4	2	6	5	6
Verarbeitendes Gewerbe	125	126	127	168	182	308
Baugewerbe	32	30	29	26	37	39
Handel und Reparatur	18	19	17	25	26	27
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3	17	17	23	22	26
Kredit- und Versicherungsgewerbe	3	6	2	4	2	2
Dienstleistungen	37	52	41	56	72	91
Darunter:						
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	41	33	41	54	72
Insgesamt	223	257	238	313	350	504

1) Hochgerechnete Zahl nach Branchen (Grundgesamtheit: alle Betriebe in Deutschland).

Quelle: Bellmann und Kühl (2007)

Tabelle 42

Flexibilisierungsgrad¹⁾ von Betrieben mit und ohne Leiharbeitsnutzung im Jahr 2006 in Deutschland

Nutzung der Leiharbeit	Nicht-Standard-Beschäftigungsverhältnisse Tausend Personen	Flexibilisierungsgrad	Anteil der Teilzeitbeschäftigten	Darunter:		
				Anteil der Mini-Jobs	Anteil der Midi-Jobs (Teilzeit)	„klassische“ Teilzeit
				vH		
Insgesamt	10 746	33	26	11	2	12
Ohne Leiharbeit	9 393	36	29	13	3	13
Mit Leiharbeit	1 232	18	12	4	1	7
Darunter:						
Geringe Nutzung (bis 5 vH)	870	20	13	3	1	9
Mäßige Nutzung (über 5 vH bis 20 vH)	277	15	10	4	1	5
Starke Nutzung (über 20 vH)	85	15	7	3	1	3
Keine Angaben	121	42	29	12	2	15
Darunter:						
Verarbeitendes Gewerbe						
Ohne Leiharbeit	701	19	16	X	X	X
Mit Leiharbeit	402	10	6	X	X	X
Darunter:						
Geringe Nutzung (bis 5 vH)	226	10	6	X	X	X
Mäßige Nutzung (über 5 vH bis 20 vH)	140	11	6	X	X	X
Starke Nutzung (über 20 vH)	36	10	4	X	X	X
Dienstleistungen						
Ohne Leiharbeit	4 871	47	37	X	X	X
Mit Leiharbeit	474	39	25	X	X	X
Darunter:						
Geringe Nutzung (bis 5 vH)	374	41	26	X	X	X
Mäßige Nutzung (über 5 vH bis 20 vH)	69	34	28	X	X	X
Starke Nutzung (über 20 vH)	31	31	17	X	X	X

1) Anteil der Nicht-Standard-Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigten.

Quelle: Bellmann und Kühl (2007)

Daten zur Tabelle

Bellmann und Kühl (2007) untersuchen auch die Rolle der Tarifbindung und die Rolle der betrieblichen Mitbestimmung. Beide finden sich unter den Nutzern von Leiharbeit häufiger, nehmen aber mit der Nutzungsintensität ab. Die Autoren selbst weisen jedoch darauf hin, dass bei diesen Faktoren Größeneffekte eine wichtige Rolle spielen dürften, das heißt, große Unternehmen als häufigere Nutzer von Leiharbeit weisen typischerweise eine höhere Tarifbindung auf, und dort ist auch das Vorhandensein eines Betriebsrats wahrscheinlicher.

Fazit

779. Die Arbeitnehmerüberlassung erfuhr in den letzten Jahren in Deutschland eine sehr beachtliche Entwicklung. Zwischen den Jahren 1992 und 2007 hat sich die Zahl der Verleiher mehr als verdreifacht und die der Leiharbeiter fast versechsfacht. Hierbei verlief die Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung seit ihrer Liberalisierung im Rahmen des Hartz I-Gesetzes im Jahr 2004 besonders dynamisch. Die Bedeutung der Leiharbeit gemessen an der Zahl der Leiharbeitnehmer im Verhältnis zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beziehungsweise im Verhältnis zu allen Erwerbstätigen ist jedoch immer noch gering. Im internationalen Vergleich liegt Deutschland hier eher im Mittelfeld.

Tabelle 43

**Gründe für Personalabgänge in Betrieben mit und ohne Leiharbeitsnutzung
im Jahr 2006 in Deutschland¹⁾**

Anteil an allen Betrieben in vH

Nutzung von Leiharbeit	Personalabgänge nach Grund des Ausscheidens							
	Kündigung seitens des		Abschluss der betrieb- lichen Aus- bildung	Ablauf eines be- fristeten Arbeits- vertrages	einver- nehmli- che Auf- hebung	Versetzung in anderen Betrieb des Unter- nehmens	Ruhestand	
	Arbeit- nehmers	Betriebes					mit	vor
						Erreichen der gesetz- lichen Altersgrenze		
Insgesamt	29	26	4	18	5	3	5	4
Ohne Leiharbeit	30	28	4	17	5	3	4	3
Mit Leiharbeit	26	18	4	21	8	5	6	6
Darunter:								
Geringe Nutzung (bis 5 vH)	24	16	4	23	8	5	6	7
Mäßige Nutzung (über 5 vH bis 20 vH)	29	16	3	19	10	3	7	5
Starke Nutzung (über 20 vH)	27	34	1	12	5	5	4	4
Keine Angaben	22	16	4	31	8	3	6	5
Darunter:								
Verarbeitendes Gewerbe								
Ohne Leiharbeit	31	33	4	10	4	1	7	4
Mit Leiharbeit	21	16	3	18	11	7	8	8
Darunter:								
Geringe Nutzung (bis 5 vH)	19	16	4	17	10	9	7	9
Mäßige Nutzung (über 5 vH bis 20 vH)	22	15	2	22	13	3	9	6
Starke Nutzung (über 20 vH)	28	17	2	14	9	7	11	6
Dienstleistungen								
Ohne Leiharbeit	32	26	4	20	5	1	3	2
Mit Leiharbeit	35	18	2	27	5	2	3	3
Darunter:								
Geringe Nutzung (bis 5 vH)	33	15	3	33	5	2	4	3
Mäßige Nutzung (über 5 vH bis 20 vH)	46	16	2	14	7	5	2	3
Starke Nutzung (über 20 vH)	37	32	0	14	4	2	0	1

1) Stand: Juni 2006.

Quelle: Bellmann und Kühl (2007)

Daten zur Tabelle

780. Die Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeitsbranche weisen eine geringe Stabilität auf. Im Hinblick auf die Erwerbsbiografien ist Leiharbeit regelmäßig aber nur eine kurze Phase im Erwerbsleben. Untersuchungen für Westdeutschland zeigen, dass bei den Leiharbeitnehmern Männer, Ausländer, Jugendliche und Geringqualifizierte überrepräsentiert sind.

Die in den letzten Jahren zu beobachtende Zunahme der Leiharbeit ist vor allem auf eine intensivere Nutzung in größeren Betrieben, die bereits zuvor Leiharbeitnehmer beschäftigt haben, zurückzuführen. Der Schwerpunkt des Einsatzes von überlassenen Arbeitnehmern liegt im Verarbeitenden Gewerbe.

Literatur

- Antoni, M. und E. Jahn (2006a) *Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Work Agencies?*, IZA Discussion Paper, 2343.
- Antoni, M. und E. Jahn (2006b) *Arbeitnehmerüberlassung – Boomende Branche mit hoher Fluktuation*, IAB Kurzbericht 14/2006.
- Autor, D. H. und S. Houseman (2005) *Do temporary help jobs improve labor market outcomes for low-skilled workers? Evidence from 'Work First'*, NBER-Working-Paper, 11743.
- Bellmann, L. und A. Kühl (2007) *Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels*, Abschlussbericht des Forschungsprojekts 2007-990-3 der Hans-Böckler-Stiftung.
- Burda, M. C. und M. Kvasnicka (2005) *Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven*, SFB 649 Discussion Paper, 2005 – 048.
- Buscher, H. S. (2007) *Leiharbeit – ein Schmuttelkind des deutschen Arbeitsmarktes?*, IWH Wirtschaft im Wandel, 13 (2), 47 – 53.
- Dietz, M. und U. Walwei (2006) *Beschäftigungswirkungen des Wandels der Erwerbsformen*, WSI-Mitteilungen, 56 (5), 278 – 286.
- Hoffmann, E. und U. Walwei (2002) *Wandel der Erwerbsformen – was steckt hinter den Veränderungen?* in: G. Kleinhenz (Hrsg.), IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 250), Nürnberg, 135 – 144.
- Ichino, A., F. Mealli und T. Nannicini (2006) *From Temporary Help Jobs to Permanent Employment: What Can We Learn from Matching Estimators and their Sensitivity?*, IZA-Discussion Paper, 2149.
- Kvasnicka, T. (2005) *Does temporary agency work provide a stepping stone to regular employment?*, SFB 649 Discussion Paper, 2005 – 031.
- Promberger, M., L. Bellmann, C. Dreher, S. Schramm, F. Sowa und S. Theuer (2006) *Leiharbeit im Betrieb – Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform*, Abschlussbericht des Forschungsprojektes 2002-418-3 der Hans-Böckler-Stiftung.
- Schäfer, H. und S. Seyda (2008) *Individualisierung: Erosion des Normalarbeitsverhältnisses?* in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Die Zukunft der Arbeit in Deutschland: Megatrends, Reformbedarf und Handlungsoptionen, Köln, 145 – 172.
- Walwei, U. und H. Werner (1995) *Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im internationalen Vergleich: Ursachen, Arbeitsmarkteffekte und Konsequenzen*, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 28 (3), 365 – 382.