

# Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen

*Ergebnisse einer Betriebsrats-Befragung in Stahlunternehmen*

---

Ergebnisbericht 07  
Werkstatt für Organisations-  
und Personalforschung e.V., Berlin

Januar 2009

---

*Prof. Dr. Werner Nienhüser  
Universität Duisburg-Essen*

*Dipl.-Kffr. Maiken Bonnes  
Universität Duisburg-Essen*

**Prof. Dr. Werner Nienhüser** ist Professor für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalwirtschaft, an der Universität Duisburg-Essen (Fachbereich Wirtschaftswissenschaften) und Mitglied der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V., Berlin.

**Dipl.-Kffr. Maiken Bonnes** ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalwirtschaft, an der Universität Duisburg-Essen (Fachbereich Wirtschaftswissenschaften).

Dieser Ergebnisbericht einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der Autoren unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

© **Nienhüser/Bonnes**  
**Duisburg-Essen 2009**

**Kontakt:**

Prof. Dr. Werner Nienhüser: [werner.nienhueser@uni-due.de](mailto:werner.nienhueser@uni-due.de)

Dipl.-Kffr. Maiken Bonnes: [maiken.bonnes@uni-due.de](mailto:maiken.bonnes@uni-due.de)

## 1. HINTERGRUND DER STUDIE

Die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung, im Folgenden Leiharbeit genannt, hat in den letzten Jahren einen rasanten Zuwachs erlebt. Seit der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) 2003 hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche mehr als verdoppelt. Im Dezember 2007 arbeiteten etwa 721000 Menschen sozialversicherungspflichtig in Zeitarbeit, im Juni 2003 waren es noch etwa 296.000. Der Anteil der Leiharbeitnehmer an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten stieg von 1,1% (2003) auf 2,4% (2007). Kein anderes Segment weist einen ähnlich hohen Anteil an der aktuellen Beschäftigungszunahme auf (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008: 11, 14; Dörre/Holst/Thieme 2008: 5; Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2008: 427).

Im europäischen Vergleich ist die Leiharbeitsquote in Deutschland zwar vergleichsweise gering, dennoch sind Leiharbeitnehmer mittlerweile in allen Branchen und mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus (vom Ungelernten bis zum Hochschulabsolventen) vertreten. Die meisten Leiharbeitnehmer werden auf Arbeitsplätzen mit einfachen Tätigkeiten eingesetzt, allerdings finden sich vor allem in Metall- und Elektroberufen auch immer mehr Facharbeiter in diesem Arbeitskräfte-segment (Brenke/Eichhorst 2008).

Ebenso wie Leiharbeit werden Werkverträge als Instrument der Flexibilisierung und Kostensenkung eingesetzt. Bei beiden Formen der Beschäftigung handelt es sich um potenziell (und faktisch mehrheitlich) prekäre Beschäftigung. Sowohl Leiharbeiter als auch Werkvertragsarbeitnehmer sind tarif- und mitbestimmungspolitisch wenig integriert (zu Leiharbeit und betrieblicher Mitbestimmung vgl. Wassermann/Rudolph 2007).

Vor diesem Hintergrund wurde von den Autoren von Juni bis Oktober 2008 eine Befragung von Betriebsräten in der Stahlbranche zum Thema Leiharbeit und Werkverträge durchgeführt. Auftraggeber der Studie ist das Zweigbüro Stahl der IG Metall mit Unterstützung des IG Metall-Funktionsbereichs Mitglieder & Kampagnen.<sup>1</sup>

Im Juli 2008 wurden an 92 wichtige Stahlbetriebe Fragebögen versandt, von denen 43 beantwortet wurden. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 47%. Je nach Frage waren jedoch nicht alle Bögen auswertbar. So machten bspw. 38 Fragebögen Angaben zur Anzahl der Leiharbeiter.

Zentrale Themenbereiche der Untersuchung waren:

- Ausmaß der Leiharbeit und Werkverträge, Einsatzbereiche und Einsatzgründe,
- Einsatz- und Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter,
- Regulierung von Leiharbeit durch Tarifvertrag und betriebliche Vereinbarungen und die
- Organisierung der Leiharbeiter.

---

<sup>1</sup> Wir bedanken uns für die finanzielle und kollegiale Unterstützung insbesondere bei Hannelore Elze, Bert Römer und Gerda Stoffels. Selbstverständlich gilt unser Dank auch den antwortenden Betriebsräten.

Diese Fragenbereiche liefern uns auch die Struktur der Darstellung der Befunde.

## 2. AUSMAß DER LEIHARBEIT UND WERKVERTRÄGE, EINSATZBEREICHE UND EINSATZGRÜNDE

Für das erste Halbjahr 2008 gaben ca. drei Viertel der antwortenden Betriebsräte an, Leiharbeiter beschäftigt zu haben. In 18,9% dieser Betriebe betrug die Leiharbeiterquote<sup>2</sup> bis zu 2%, bei 18,9% lag sie zwischen 2 und 5%. Etwa ein Fünftel der Betriebe hatte eine Quote zwischen 5 und 10%, und bei 16,2% lag die Leiharbeiterquote über 10%. Die durchschnittliche Leiharbeiterquote betrug 4,9% mit einer Standardabweichung von 5,8.<sup>3</sup> Die größte Leiharbeiterquote wurde mit 24,2% angegeben.

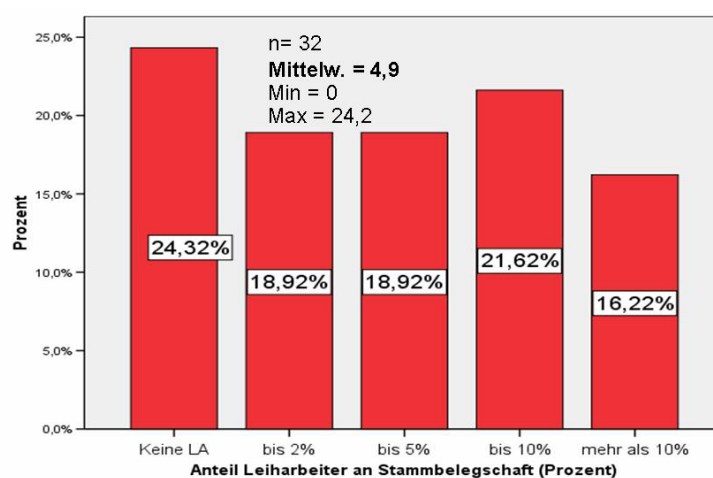


Abbildung 1: Anteil der Leiharbeiter an der Stammebelegschaft im ersten Halbjahr 2008 (in Prozent)

In 21 Fragebögen wurden Angaben zum Einsatz von Werkvertragsarbeitnehmern gemacht. Im ersten Halbjahr 2008 betrug die durchschnittliche Werkvertragsarbeitnehmerquote 5,3% (Median=2,7), die Berechnung erfolgt analog zur Leiharbeitsarbeitnehmerquote. Die größte Werkvertragsarbeitnehmerquote wurde mit 33% angegeben, die Standardabweichung ist recht hoch und beträgt 7,8.

<sup>2</sup> Die Leiharbeiterquote berechnet sich aus der Anzahl Leiharbeiter / Anzahl der Stammbeschäftigten.

<sup>3</sup> Wir geben hier einige kurze Interpretationshinweise für die statistischen Kennzahlen, da möglicherweise nicht alle Leser mit den Begriffen und Abkürzungen vertraut sind: n = Anzahl der Fälle, hier der Betriebe. Min = Minimum, der kleinste Wert der Datenreihe; Max = Maximum, der größte Wert der Datenreihe. Median: Der Median ist der Wert, der eine nach Größe geordnete Datenreihe in zwei Hälften teilt. Beispiel: 1; 2; 996. Der Median beträgt 2. Der Mittelwert im Sinne eines normalen Durchschnitts beträgt in diesem Fall  $(999/3 =)$  333. Der Median ist also als zusätzliche Information wichtig, wenn es in einer Datenreihe einzelne, extrem von den anderen nach oben oder unten abweichende Werte gibt. Standardabweichung: Mittlere Streuung um den Mittelwert, Beispiel: Die Standardabweichung bei der Datenreihe 1, 1, 1 beträgt Null, die Streuung der Datenreihe 1, 2, 3 beträgt 1.

Bei der Frage nach der Entwicklung der Zahl der Leiharbeiter in den letzten zwei Jahren gaben 50% der Betriebsräte an, dass sie zugenommen hat, 41,2% sahen keine Veränderung. Lediglich 8,8% berichteten, dass die Zahl der Leiharbeiter zugenommen habe.

Bei der Frage nach den *Qualifikationsanforderungen*, die an die Leiharbeiter gestellt werden, ergab die Befragung folgendes: Die meisten Leiharbeiter (69%) werden auf Arbeitsplätzen von Un- oder Angelernten eingesetzt, etwa ein Drittel auf Arbeitsplätzen von Facharbeitern mit Zusatzqualifikation und 29% auf Arbeitsplätzen von Facharbeitern ohne Zusatzqualifikation. Die wenigsten Leiharbeiter werden auf Arbeitsplätzen von HochschulabsolventInnen eingesetzt (6%).<sup>4</sup>

	<i>Mittelwert (in %)</i>	<i>Median (in %)</i>	<i>n</i>
Un- oder Angelernte	69	90	23
Facharbeiter ohne Zusatzqualifikation	29	23	20
Facharbeiter mit Zusatzqualifikation	32	23	16
HochschulabsolventInnen	6 <sup>5</sup>	2	10

Tabelle 1: Qualifikationsanforderungen

Die durchschnittliche *Einsatzdauer von Leiharbeitern* in ersten Halbjahr 2008 betrug 8,6 Monate (Median=6). Sie variierte dabei zwischen 0,5 und 25 Monaten, die Standardabweichung beträgt 7,2.

Bei der Frage nach den Gründen für den Einsatz von Leiharbeitern gaben mehr als die Hälfte der Betriebsräte an, dass das Management mittels Leiharbeit einen vorübergehenden Personalbedarf decken (61,3%) bzw. Auftragsspitzen ausgleichen will (56,2%). Etwas weniger Betriebe nutzen laut Aussage der Betriebsräte Leiharbeit zur Erprobung neuer Mitarbeiter (40%). Von 13,3% der Betriebsräte wurde angegeben, dass die Betriebsleitungen durch Leiharbeiter Stammpersonal dauerhaft ersetzen wollen.

<sup>4</sup> Die Frage war in folgender Weise formuliert worden: „Gebt bitte an, wie viel Prozent der Leiharbeiter mit den folgenden Qualifikationsanforderungen eingesetzt werden.“ Als Antwortkategorien standen zur Verfügung: Prozent auf Arbeitsplätzen von Un- oder Angelernten; Prozent auf Arbeitsplätzen von Facharbeitern ohne Zusatzqualifikation; Prozent auf Arbeitsplätzen von Facharbeitern mit Zusatzqualifikation (z.B. Schweißer); Prozent auf Arbeitsplätzen von HochschulabsolventInnen (z.B. Ingenieure).

<sup>5</sup> Die Summe beträgt mehr als 100%, weil im Fragebogen nicht ausgefüllte Werte zum Teil als „Null“ gewertet werden müssen.

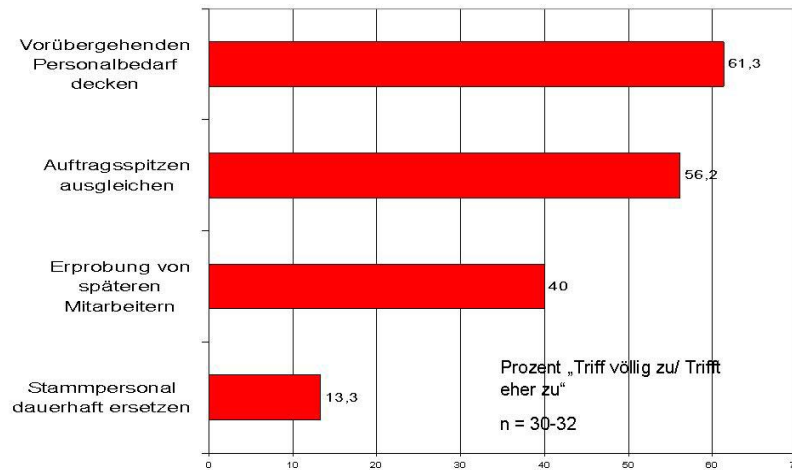


Abbildung 2: Gründe für den Einsatz von Leiharbeit

### 3. EINSATZ- UND ARBEITSBEDINGUNGEN DER LEIHARBEITER

Zum Vergleich der *Arbeitsbedingungen* zwischen Leiharbeitern und Stammbeslegschaft machten 31 Betriebsräte Angaben. Insbesondere bei der Bezahlung und beim Urlaub gab die Mehrheit der Befragten an, dass die Leiharbeiter schlechter gestellt seien als die Stammbeslegschaft. Lediglich 3,2% der Betriebsräte gaben an, dass die Leiharbeiter hinsichtlich der Bezahlung besser gestellt seien. Gleichbehandlung findet sich überwiegend bei der Arbeitszeit: 71% der Betriebsräte berichten hier gleiche Bedingungen.

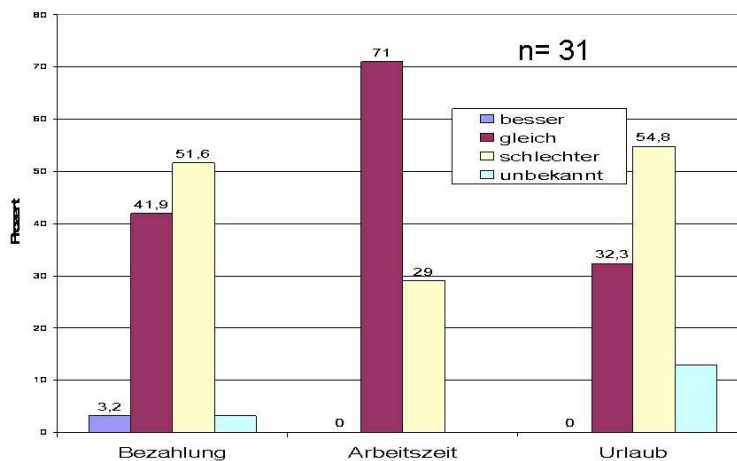


Abbildung 3: Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter im Vergleich zur Stammbeslegschaft

Zu der *Übernahme von Leiharbeitern in die Stammbeslegschaft* machten 28 Betriebsräte Angaben. Dabei finden sich kaum Unterschiede zwischen der durchschnittlichen Übernahmenquote von 2007 im Vergleich zum ersten Halbjahr 2008 (2007: 15,6%; 1. Halbjahr 2008: 15,0%). Eine Abnahme des Maximalwerts fällt jedoch auf. Betrag dieser im Jahr 2007 noch 53,5%, sank er im ersten Halbjahr 2008 auf 38%.

Interessant ist auch die Frage, inwieweit Stammarbeitskräfte durch Leiharbeiter oder Werkvertragsbeschäftigte ersetzt werden. Die Ersetzungsquote, berechnet als Prozentanteil an der Stammebelegschaft, ist bei Leiharbeit mit durchschnittlich 3,4% höher als bei Werkverträgen mit durchschnittlich 0,9%. Auch der Maximalwert ist bei Leiharbeit mit 14,5% höher als bei Werkverträgen mit 4,7%.

	Übernahmequoten		Ersetzungsquoten (1. Halbjahr 2008)	
	2007	2008 (1. Halbjahr)	Leiharbeit	Werkverträge
Mittelwert	15,6	15,0	3,4	0,9
Median	12	12,2	1,2	0
Min-Max	0-53,5	0-38	0-14,5	0-4,7
Standardabweichung	15,6	12	4,9	1,7
n	28	28	20	18

Tabelle 2: Übernahme – und Ersetzungsquoten

#### 4. REGULIERUNG VON LEIHARBEIT DURCH TARIFVERTRAG UND BETRIEBLICHE VEREINBARUNGEN

Wir haben gefragt, welche *Leiharbeitsfirmen zum Einsatz* kommen. In der nachfolgenden Tabelle sind die im Fragebogen auswählbaren Verleihfirmen nach Anzahl der Nennungen in eine Reihenfolge gebracht worden.

Verleihfirma	Nennungen
Start e.V.	6
Randstadt	6
Manpower	4
Plural	4
PEAG	3
Interne Stellenpools, eigene Verleihfirmen, Konzernverleih	4

Tabelle 3: Verleihfirmen

Etlliche weitere Nennungen entfallen auf sehr unterschiedliche (regional tätige) Verleiher, die meistens nur einmal genannt werden. Es fällt jedoch auf, dass viele Betriebe mit mehreren

Verleihfirmen zusammenarbeiten. Insbesondere bei den regional tätigen Verleihern wurden mitunter bis zu drei Verleiher in einem Betrieb angegeben.

Bei der Frage nach den *für die Leiharbeiter geltenden Tarifverträgen* machten 42 Betriebsräte Angaben. Immerhin fast die Hälfte der Betriebsräte gab an, dass für die Leiharbeiter ausschließlich der AGV Stahl angewendet wird. 19% gaben an, dass der AGV Stahl und weitere Tarifverträge für die Leiharbeiter gelten. Ein Drittel der Betriebsräte berichtete, dass kein Tarifvertrag für die Leiharbeiter gelte bzw. beantwortete die Frage nicht.

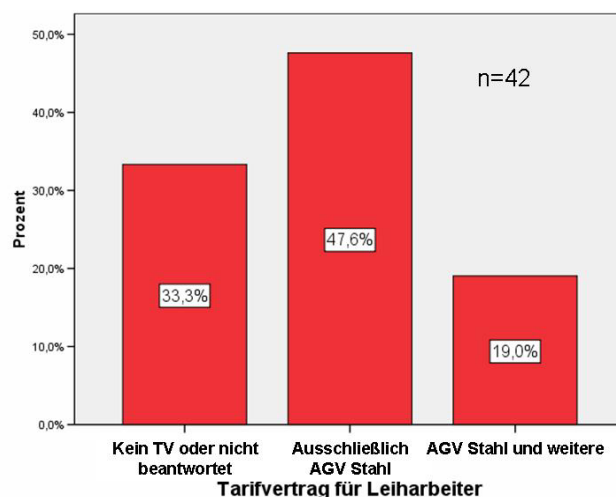


Abbildung 4: Tarifverträge für Leiharbeit

In den nächsten beiden Abbildungen wird das Ausmaß der Regulierung von Leiharbeit durch Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede dargestellt. Bei dem entsprechenden Fragenblock haben je nach Frage zwischen 26 und 30 Betriebsräte geantwortet.

Etwa ein Viertel der Betriebsräte gab an, er habe Betriebsvereinbarungen zur Begrenzung der Zahl der Leiharbeiter (26,7%), zum Zustimmungsverweigerungsrecht bei Einstellung von Leiharbeitern (25,9%) oder zur gleichen Bezahlung wie die Stammbeschäftigten (Equal Pay) (25,0%) geschlossen. Zur Gleichbehandlung bei anderen Bedingungen der Arbeit (z.B. Urlaub, Sozialleistungen) haben 21,4% der Betriebsräte eine Betriebsvereinbarung mit dem Unternehmen. Zu den weiteren im Fragebogen abgefragten Regelungsinhalten haben weniger als ein Sechstel der Betriebsräte Betriebsvereinbarungen geschlossen: Entscheidung über Leiharbeit im paritätischen Ausschuss sowie Übernahme in Dauerbeschäftigung im Einsatzbetrieb (13,8%), Ausschluss von Leiharbeitern mit CGZP-Tarifverträgen (11,5%), Begrenzung der Einsatzdauer sowie Einsatz von Leiharbeit nur für Fälle vorübergehenden Personalbedarfs wie z.B. Vertretung (10,7%), Begrenzung der Leiharbeit auf wenige Tätigkeitsfelder wie z.B. Schweißarbeiten (3,6%) und Übernahmeanspruch von Leiharbeitern bei Ausschreibungen (2,9%).

Es fällt auf, dass zu allen Regelungsinhalten mehr Regelungsabreden als Betriebsvereinbarungen geschlossen wurden. Besonders gravierend ist dies für den Übernahme-

anspruch von Leiharbeitern bei Ausschreibungen. Hier gaben nur 2,9% der Betriebsräte an, eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen zu haben wohingegen 31% eine Regelungsabrede haben. Beim Blick darauf, für welche Regelungsbereiche die Betriebe keine Regulierung haben, fällt auf, dass weit mehr als die Hälfte der Betriebsräte keine Regulierung per Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede zu den folgenden Bereichen haben: Begrenzung auf wenige Tätigkeitsfelder (z.B. Schweißarbeiten), hier haben 82,1% keine Regelung, bei der Begrenzung der Einsatzdauer sind 67,9% „regelungslos“. Und so setzt sich die Reihe fort: Übernahme in Dauerbeschäftigung im Einsatzbetrieb 65,5% ohne Regelung, Einsatz von Leiharbeit nur für Fälle vorübergehenden Personalbedarfs (z.B. Vertretung) 64,3%, Entscheidungen über Leiharbeit im paritätischen Ausschuss 62,1%, Übernahmeanspruch von Leiharbeitern bei Ausschreibungen 62,1%, Ausschluss von Verleihern mit CGZP-Tarifverträgen 61,5% und Gleichbehandlung bei anderen Bedingungen der Arbeit (z.B. Urlaub, Sozialleistungen) 53,6%. Etwas weniger als die Hälfte der Betriebsräte gaben an, keine Regulierung folgender Inhalte zu haben: Gleiche Bezahlung wie Stammbeschäftigte (Equal Pay) 46,4%, Begrenzung der Zahl der Leiharbeiter 43,3% und Zustimmungsverweigerungsrecht bei Einstellung von Leiharbeitern 37%. Der Anteil der Betriebe, in denen Leiharbeit und Werkverträge nicht reguliert werden, ist größer als der Anteil der Betriebe, in denen Leiharbeit und Werkverträge reguliert werden.

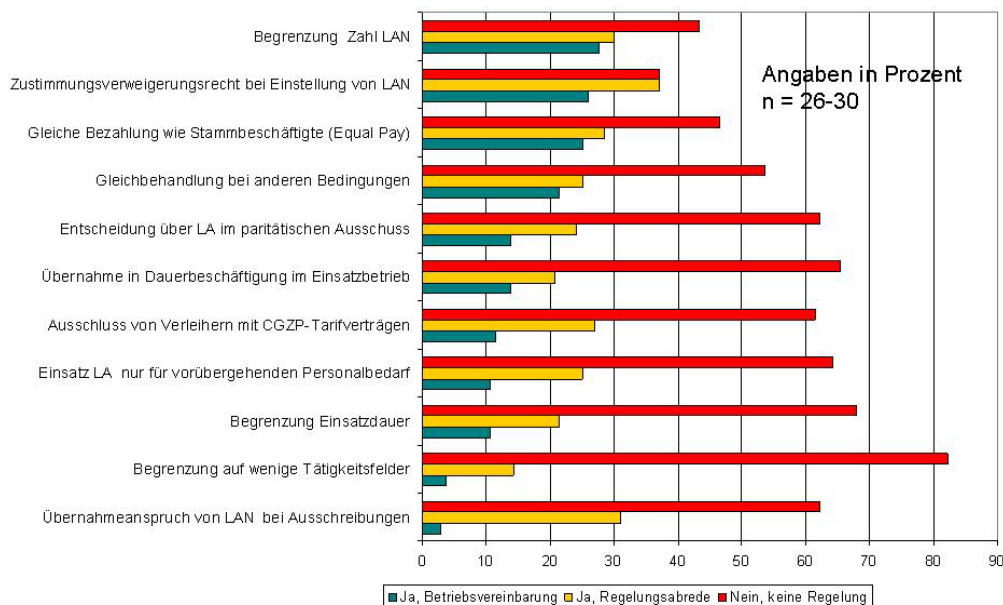


Abbildung 5: Regulierung durch Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede (*alle Betriebe mit und ohne Leiharbeit*)

Beim Vergleich der Berechnungen für alle Betriebe mit den Berechnungen, bei denen Betriebe ohne Leiharbeiter nicht berücksichtigt wurden, fallen keine bemerkenswerten Unterschiede ins Auge (siehe nachfolgende Abbildung).

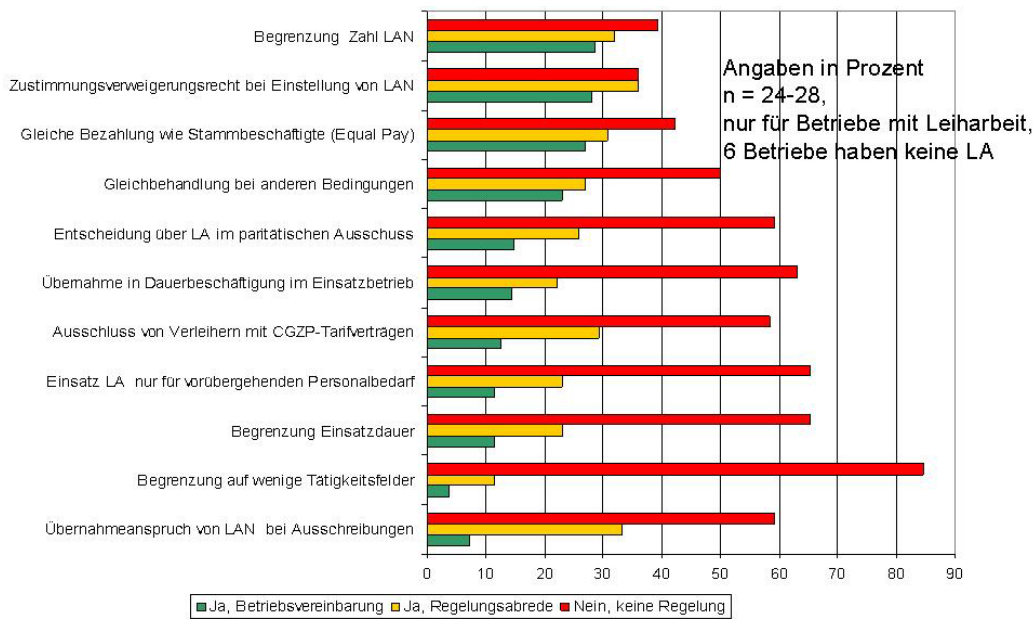


Abbildung 6: Regulierung durch Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede (nur Betriebe mit Leiharbeit)

Auf die Frage nach dem *Einfluss des Betriebsrats* beim Einsatz von Werkvertragsarbeitnehmern antworteten 30 Betriebsräte (einschließlich der zwei Betriebsräte, deren Betriebe keine Werkvertragsarbeitnehmer beschäftigen). 23,3% gaben an, gar keinen Einfluss auszuüben. 20% berichten, in hohem Maße Einfluss zu nehmen (Stufen 4 und 5 zusammengekommen).

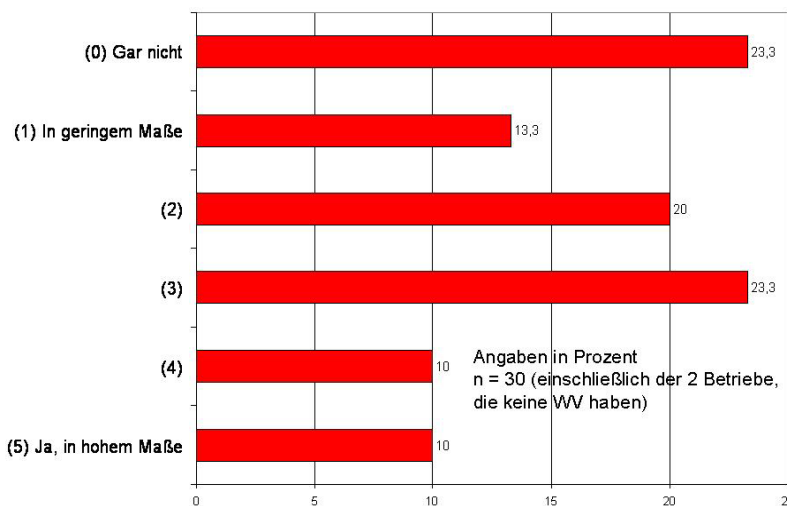


Abbildung 7: Regulierung durch Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede (nur Betriebe mit Leiharbeit)

Bei der Frage danach, welche *Regelungen im Betrieb über den Einsatz von Werkvertragsarbeitnehmer* getroffen werden, antworteten 33 Betriebsräte (einschließlich der zwei Betriebe, die keine Werkvertragsarbeitnehmer beschäftigen). Die Mehrheit (52,4%) hat keine Regelung

für Werkvertragsarbeitnehmer. Regelungsabreden finden sich in 14,3% der Betriebe und Betriebsvereinbarungen in 11,9% der Betriebe.

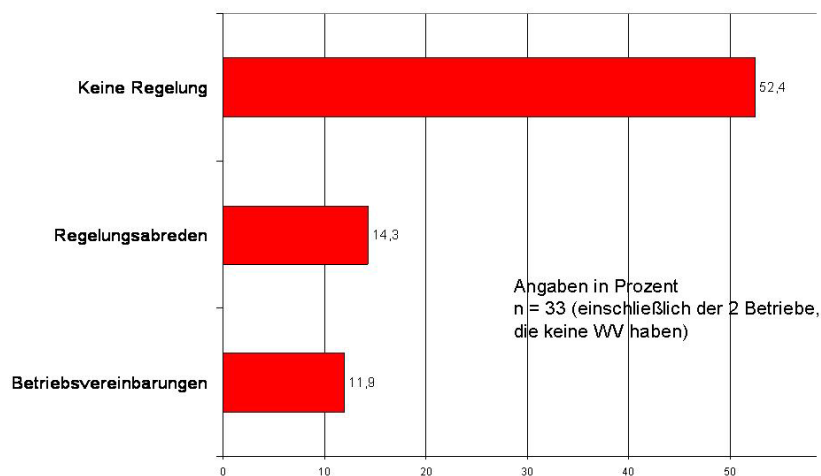


Abbildung 8: Regelungen über den Einsatz von Werkvertragsarbeitnehmern

An den Prozentwerten ändert sich so gut wie nichts, wenn die Betriebe ohne Werkvertragsarbeitnehmer bei der Berechnung ausgeklammert werden.

## 5. ORGANISIERUNG DER LEIHARBEITER

Zum Organisationsgrad der Leiharbeiter machten 18 Betriebsräte Angaben. Der Organisationsgrad der Leiharbeiter betrug im Durchschnitt 57% (1. Halbj. 2008), mit einer Standardabweichung von 41,6.

Auf die Frage, wie häufig die *Betriebsräte versuchen, die Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer als IG Metall-Mitglieder zu gewinnen*, antworteten 45%, dass sie dies sehr häufig tun. 13% gaben an, Mitgliedergewinnung bei den genannten Arbeitnehmergruppen „eher häufig“ zu betreiben. (Insgesamt machen zu dieser Frage 31 Betriebsräte Angaben.)

	<i>Mittelwert</i>	<i>Median</i>	<i>Standardabweichung</i>	<i>n</i>
Organisationsgrad Leiharbeiter (1. Halbjahr 2008)	57%	55%	41,6	18
Versuch, Leih- bzw. Werkvertragsarbeiter als IG Metall-Mitglieder zu gewinnen	Sehr häufig= 45%	Eher häufig= 13%		31

Tabelle 4: Organisationsgrad der Leiharbeiter und Organisierungsbemühungen der Betriebsräte

## 6. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Wenn man aus empirischen Befunden Schlussfolgerungen ziehen will, muss man wissen, was man für Ziele hat. Das Ziel muss es nach unserer Auffassung sein, Leiharbeit und potenziell prekäre Beschäftigungsformen einzuschränken und die Bedingungen für die Beschäftigten mit dem Ergebnis eines „equal treatments“ zu verbessern. Wir wollen zunächst die zentralen Befunde knapp zusammenfassen:

Das Ausmaß der Leiharbeit und der Nutzung von Werkverträgen ist auch in den von uns befragten Stahlbetrieben erheblich. Etwa drei Viertel der Befragten Betriebsräte gibt an, dass Leiharbeit genutzt wird. Der Anteil der Leiharbeiter an den Stammbeschäftigten beträgt 5%. Ähnlich ist das Ausmaß des Einsatzes von Werkvertragsarbeitnehmern. Bei der Bezahlung, aber auch beim Urlaub, berichtet die Mehrheit der Betriebsräte eine Schlechterstellung der Leiharbeiter. Diese Schlechterstellung dürfte auch auf den (zu) niedrigen Regulierungsgrad zurückzuführen sein: Zwar kommt in knapp der Hälfte der Betriebe der AGV-Stahl-Tarifvertrag für die Leiharbeiter zur Anwendung. Bei einem Drittel finden sich aber keine Tarifverträge (bzw. beantwortete man die entsprechende Frage nicht). Lediglich ein gutes Viertel hat mindestens eine Betriebsvereinbarung zur Leiharbeit abgeschlossen. Im Gegensatz zur Regulierung über Vereinbarungen ist die Organisation der Leiharbeiter in den Stahlbetrieben recht stark. Die Betriebsräte bemühen sich offenbar um diese Arbeitskräftegruppe.

Der zentrale Ansatzpunkt der Verbesserung der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen ist die Regulierung über Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Besonders zweckmäßig wäre es, den Stahl-Tarifvertrag noch häufiger auf die Leiharbeiter anzuwenden. Die Alternative ist der Abschluss von Betriebsvereinbarungen, insbesondere über eine Gleichbehandlung beim Lohn und bei den Arbeitsbedingungen. Für den Erfolg der Durchsetzung und konsequenten Anwendung solcher Regulierungen ist die sicher nicht in jedem Betrieb gleich starke Durchsetzungsfähigkeit der Betriebsräte entscheidend.

Zu erwarten ist jedenfalls, dass Leiharbeit ein relevantes Element betrieblicher Personalstrategien bleiben wird – zumindest solange, wie die gesetzlichen Regulierungen nicht ausgeweitet werden. Daher bleibt nur eine Regulierung per Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung.

## Literatur

Brenke, K. / Eichhorst, W. (2008): Leiharbeit breitet sich rasant aus. In: Wochenbericht des DIW, 19: 242-252

Bundesanstalt für Arbeit (2008): Branchen und Berufe in Deutschland – Zeitarbeit, URL:

[http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/sonder/broschuere\\_zeitarbeit\\_2008.pdf](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/sonder/broschuere_zeitarbeit_2008.pdf) am 4.11.2008

Dörre, K. / Holst, H. / Thieme, C. (2008): Leiharbeit in Thüringen. Eine Bestandsaufnahme. Working Papers: Economic Sociology Jena, WPESJ Nr.5/2008, Jena

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2008): Jahresgutachten: 2008/09. Die Finanzkrise meistern - Wachstumskräfte stärken, Wiesbaden

Wassermann, W. / Rudolph, W. (2007): Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung, Arbeitspapier 148, Düsseldorf