



# IAW-Kurzbericht

4/2003

## Atypische Beschäftigung und deren Bedeutung für den Arbeitsmarkt in Baden- Württemberg

Harald Strotmann  
Knut Wetzig

Juli 2003

INSTITUT FÜR  
ANGEWANDTE  
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG  
Ob dem Himmelreich 1  
72074 Tübingen

T: (0 70 71) 98 96-0  
F: (0 70 71) 98 86-99  
E-Mail: [iaw@iaw.edu](mailto:iaw@iaw.edu)  
Internet: [www.iaw.edu](http://www.iaw.edu)

# **Atypische Beschäftigungsformen und deren Bedeutung für den Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg**

*Harald Strotmann, Knut Wetzig<sup>1</sup>*

*Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), Tübingen*

## **1. Problemhintergrund**

Die heutigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, unter denen die Betriebe agieren, zeichnen sich durch eine immer größer werdende Instabilität und somit hohe Anforderungen an die eigene Anpassungsflexibilität aus. Es ist daher für die Betriebe notwendig, den Arbeitseinsatz flexibel zu steuern und sich möglichst schnell an veränderte, ob nun positive oder negative, Nachfragebedingungen, anpassen zu können. In diesem Zusammenhang wird von verschiedenen Seiten eine Ausweitung sogenannter „atypischer Beschäftigungsformen“ gefordert.

Unter einem „Normalarbeitsverhältnis“ versteht man bis heute eine abhängige, auf Dauer angelegte und somit unbefristete Vollzeitbeschäftigung (vgl. z.B. Pfarr 2000 oder Hoffmann/Walwei 2002). Über kein normales Arbeitsverhältnis im Sinne dieser Definition und somit über ein „atypisches Beschäftigungsverhältnis“ verfügen daher Selbständige, Auszubildende sowie sonstige abhängig Beschäftigte. Während bei den Selbständigen und den Auszubildenden Einigkeit besteht, dass es sich dabei nicht um unfreiwillige und somit unerwünschte Formen atypischer Beschäftigungen handelt, entzünden sich an den Formen sonstiger abhängiger Beschäftigung, worunter insbesondere die Teilzeitbeschäftigung, Formen befristeter und geringfügiger Beschäftigung, die Leiharbeit sowie die freie Mitarbeit subsumiert werden können, heftige Kontroversen.

Befürworter einer Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen argumentieren, dass die vorhandenen institutionellen Rahmenbedingungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt diese Anpassungsflexibilität hemmen, sei es, dass Personalentlassungen über Gebühr behindert werden oder dass Einstellungen von Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen unterbleiben, da man die Anpassungskosten im Falle einer späteren Entlassung fürchtet. Beispiele hierfür sind die Diskussionen um den Kündigungsschutz, über das Recht auf Teilzeitarbeit, die Einschränkungen der Möglichkeit einer Befristung von Arbeitsverträgen, die Scheinselbständigkeit, die Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung oder auch über die Regelungen zur Leiharbeit.

---

<sup>1</sup> Verantwortlicher Autor: Dr. Harald Strotmann, Geschäftsführer am Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, Email: harald.strotmann@iaw.edu. Der Beitrag entstand im Rahmen eines Gutachtens „Atypische Beschäftigung und betriebliche Arbeitszeitflexibilisierung in Baden-Württemberg“ für das Wirtschaftsministerium des Landes Baden-Württemberg.

Ein verstärkter Einsatz atypischer Beschäftigungsformen ist daher mit der Hoffnung verbunden, vorhandene Inflexibilitäten auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden, um somit im Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen.

*„Atypische Arbeitsplätze schaffen [...]Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen die Möglichkeit, sich flexibel an veränderte Arbeitsmarktgegebenheiten anzupassen. [...] Zweitens gibt es keinen Trend zur Substitution der normalen Beschäftigung. Drittens macht die atypische Beschäftigung den Arbeitsmarkt flexibler und sorgt für zusätzliche Arbeitsplätze.“ (Schäfer 2000, S. 51f.)*

Aus Sicht der Arbeit nachfragenden Betriebe lassen sich daher mehrere Gründe für einen Einsatz atypischer Beschäftigungsformen anführen. Im Folgenden wird dabei nur ein kurzer Überblick über mögliche Argumente für den Einsatz atypischer Beschäftigungsformen im allgemeinen gegeben, ohne dabei differenzierter darauf einzugehen, welches Argument auf welche Form atypischer Beschäftigung besonders zutrifft oder nicht (vgl. ausführlicher in Hagen/Boockmann 2001, S. 200ff.):

- Umgehen oder Linderung von Entlassungskosten für Normalarbeitnehmer im Zuge des Kündigungsschutzes
- Stabilisierung der Beschäftigung der Kernbelegschaft durch Flexibilisierung der Randbelegschaft
- Kompensation kurzfristiger, vorübergehender Ausfälle von Normalarbeitnehmern, z.B. durch Krankheit, Urlaub oder Elternzeit
- Auslese- bzw. Screening-Funktion als Grundlage des Klebeeffektes: Möglichkeit einer gründlicheren Überprüfung der Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern.<sup>2</sup>
- Einkauf spezialisierter Tätigkeiten, deren Integration in den festen Mitarbeiterstamm sich nicht lohnen würde.
- Linderung von Problemen bei der Akquisition von Fachkräften, insbesondere bei Leiharbeit und freier Mitarbeit

Skeptiker einer Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse befürchten dagegen, dass dadurch die Spaltung des Arbeitsmarktes verschärft wird, indem die qualifizierten Arbeitskräfte tatsächlich auf diesem Weg in den ersten Arbeitsmarkt gelangen, die weniger qualifizierten dagegen auf der Strecke bleiben (vgl. Vogel 2002). Atypische Beschäftigungsformen können insoweit – so die Argumentation – vorhandene soziale Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt verfestigen oder sogar verstärken:

*„Leiharbeit und befristete Beschäftigung sind nicht die Lösungen der aktuellen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme, sie sind Teil dieser Probleme.“ (Vogel 2002, S. 8)*

---

<sup>2</sup> Übernahme von befristet Beschäftigten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

Diese Befürchtung schlägt sich auch darin nieder, dass diese Beschäftigungsverhältnisse als „prekäre Beschäftigungsverhältnisse“ bezeichnet werden (vgl. auch Strengmann-Kuhn 2003) und die beobachtete Zunahme der Bedeutung atypischer Beschäftigungsformen als eine „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ charakterisiert wird.

Eine Bewertung, ob letztlich die Chancen oder Risiken einer Ausweitung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse für den Einzelnen und/oder für die Gesellschaft überwiegen, ist – auch vor dem Hintergrund sich ständig verändernder Rahmenbedingungen – nicht einfach vorzunehmen und nur ansatzweise Ziel dieses Kurzbeitrags.

Im Vordergrund dieses Beitrags steht vielmehr die Absicht, das Ausmaß und die Struktur atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Baden-Württemberg auf der Grundlage einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung, dem IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, zu quantifizieren (zur Datenbasis vgl. die Anlage bzw. Bellmann 2002). Teilweise, insbesondere mit Blick auf Leiharbeit und freie Mitarbeit, liegen hierzu bislang praktisch keinerlei zuverlässige statistische Informationen vor. Ein besonderes Augenmerk soll dann auf die Frage gelegt werden, ob und in welchem Maße die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung eingesetzt werden, um kurzfristige, unterjährige Schwankungen der Produktionstätigkeit zu kompensieren und die Beschäftigung zu stabilisieren.<sup>3</sup>

Beantwortet werden sollen unter anderem die folgenden forschungsleitenden Fragen:

- Welche Rolle spielt Teilzeitbeschäftigung? Sind die vorhandenen Teilzeitstellen eher Stellen mit geringfügigem Stundenumfang oder mit einem Stundenumfang, der sehr nahe an der Vollbeschäftigung liegt?
- Welche Betriebe greifen zur Befriedigung ihres Personalbedarf in besonderem Maße auf Formen der Teilzeitbeschäftigung, welche auf Formen geringfügiger Beschäftigung zurück?
- Welche Rolle spielen Formen befristeter Beschäftigung für die Beschäftigungsstruktur und in welchem Ausmaß erfolgen Neueinstellungen befristet? Gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen und wie entwickeln sich diese jeweils im Zeitablauf?
- Wie relevant ist das Argument auslaufender befristeter Verträge für das Ausscheiden von Mitarbeitern? Lassen sich Aussagen über die Relevanz möglicher „Klebeeffekte“ befristeter Arbeitsverträge ableiten?

---

<sup>3</sup> Mit der Verwendung von Arbeitszeitkonten zur Kompensation von unterjährigen Produktionsschwankungen und zur Stabilisierung der Beschäftigung beschäftigt sich ein weiterer IAW-Kurzbericht: Strotmann/Wetzig (2003).

- Welche Betriebe greifen bei der Nachfrage nach Beschäftigten auch auf „flexible“ Formen der Leiharbeit, freier Mitarbeit oder von Praktikanten und Aushilfen zurück?
- Wird atypische Beschäftigung vor allem von Firmen eingesetzt, deren Produktions- oder Geschäftstätigkeit dem Risiko unterjähriger Schwankungen ausgesetzt ist? Welche Formen atypischer Beschäftigung werden zur Kompensation vorhersehbarer bzw. unvorhersehbarer Schwankungen genutzt.

Abschnitt 2 wendet sich einer Analyse des Ausmaßes und der Struktur der verschiedenen Formen der atypischen Beschäftigung in Baden-Württemberg zu. Teilweise können mit Hilfe des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg erstmals für Baden-Württemberg repräsentative Strukturergebnisse geliefert werden. Abschnitt 3 widmet sich dann der Frage, ob Betriebe, die in besonderem Maße dem Risiko schwankender Produktions- und Geschäftstätigkeiten ausgesetzt sind, zu dessen Kompensation auch in besonderem Maße atypische Beschäftigungsformen nachfragen und welche Formen dazu besonders geeignet sind.. Abschnitt 4 vergleicht die Nachfrage nach atypischen Beschäftigungsformen in tarifgebundenen Betrieben bzw. in Betrieben mit Betriebsrat mit der entsprechenden Nachfrage in Betrieben, die nicht tarifgebunden sind. Abschnitt 5 gibt ein kurzes Fazit sowie eine knappe wirtschaftspolitische Bewertung der wesentlichen Ergebnisse.

## **2. Verbreitung und Struktur atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg**

### **2.1 Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung**

Die Intensivierung von Teilzeitarbeit wird immer wieder auch als Vorschlag zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit angeführt, indem eine Umverteilung von Arbeitszeit befürwortet wird. Dadurch, dass die Arbeitszeit pro Beschäftigten reduziert wird, sollen mehr Personen beschäftigt werden. Insoweit die dann zeitliche begrenzte Wochenarbeitszeit den Vorstellungen der Arbeitnehmer entspricht und es sich nicht um eine unfreiwillige Reduktion der Arbeitszeit handelt, ist eine Intensivierung der Teilzeitarbeit grundsätzlich auch sowohl aus Arbeitgeber- als auch aus Arbeitnehmersicht zu begrüßen (vgl. dazu auch Sachverständigenrat 2000, Ziffer 430). Arbeitnehmer können ihr Arbeitsangebot an ihren eigenen Vorstellungen orientieren, Arbeitgeber haben die Möglichkeit, das volkswirtschaftliche Potential an Arbeitskräften besser auszuschöpfen und Engpässe zu überwinden. Kritisch zu berücksichtigen ist bei dieser Argumentation jedoch, dass Arbeit nicht in jedem Fall zerlegbar ist und Reibungs- und Koordinationsverluste entstehen können, welche die Aufteilung der Arbeit für die Unternehmen verteuern.

Teilzeitbeschäftigt im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes TzBfG ist jeder Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gilt jeder Beschäftigte als teilzeitbeschäftigt, dessen Arbeitszeit unter der betrieblich vereinbarten Arbeitszeit liegt.<sup>4</sup>

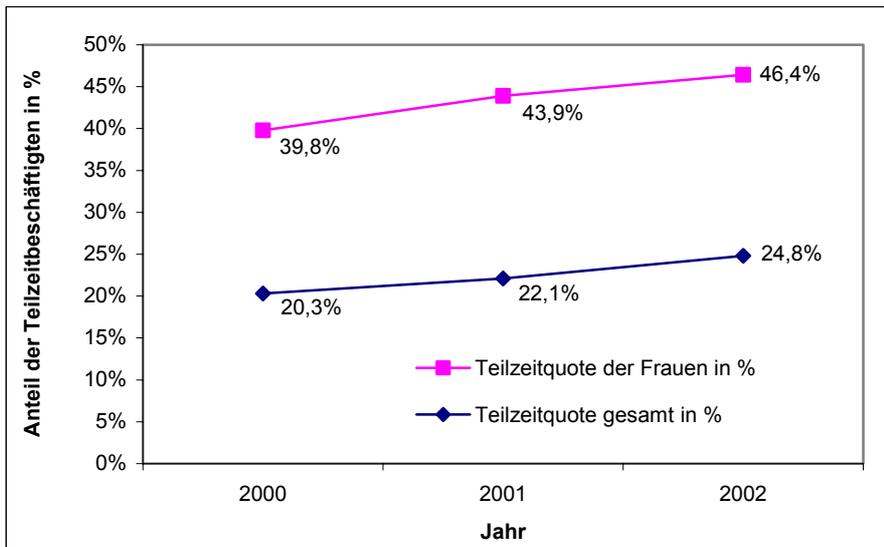
Nach Hochrechnungen auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg waren zur Mitte des Jahres 2002 in Baden-Württemberg insgesamt 1,135 Mio Personen auf Teilzeitbasis beschäftigt. Die Teilzeitquote gemessen als Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtheit der Beschäftigten (ohne Auszubildende) betrug damit rund 24,8% und ist gegenüber den Vorjahren doch erheblich angestiegen (vgl. Abbildung 2.1).

Teilzeit bleibt auch in 2002 weiterhin eine Frauendomäne, der Anteil der Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten lag in 2002 wie im Vorjahr bei etwa 83%. Die Teilzeitquote bei den Frauen lag daher bei rund 46,4%, d.h. fast jede zweite Frau verfügte über eine Teilzeitbeschäftigung. Die Ergebnisse stimmen dabei insgesamt sehr gut mit den Schätzwerten aus dem Mikrozensus überein, der für April 2002 1,23 Millionen Teilzeitbeschäftigte auswies, wobei die Teilzeitquote der Frauen bei rund 47% lag (vgl. Statistisches Landesamt 2003a).

---

<sup>4</sup> Diese Definition weicht von der Definition ab, die in der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit verwendet wird. Dort werden alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten als Teilzeitbeschäftigte bezeichnet, die länger als 15 Stunden je Woche, aber nicht die volle Stundenzahl arbeiten. Im Mikrozensus werden dagegen auch die geringfügig Beschäftigten erfasst.

**Abbildung 2.1: Zeitliche Entwicklung der Teilzeitquote und der Teilzeitquote bei Frauen in Baden-Württemberg in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2002, IAW-Berechnungen

Eine zentrale Ursache für diese besondere Bedeutung von Frauen in Teilzeitberufen ist sicherlich die Tatsache, dass trotz gewisser Änderungen in der Rollenteilung weiterhin die Frauen die Doppellast bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf tragen.<sup>5</sup> So zeigt der Mikrozensus 2002, dass im Land weniger als 2% der Eltern, die Elternteilzeit in Anspruch genommen haben, Väter sind (vgl. Statistisches Landesamt 2003b).

Der weitaus überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten gab an, entweder eine Vollzeitberufstätigkeit nicht zu wünschen oder aber aus anderen Gründen, wie z.B. familiären Verpflichtungen oder einer Ausbildung, diese nicht ausüben zu können. Nur 6% der Teilzeitbeschäftigten gab an, mangels einer verfügbaren Vollzeitberufsstelle unfreiwillig teilzeitbeschäftigt zu sein.<sup>6</sup>

Besonders hoch sind die Teilzeitquoten...

- ...bei Kleinbetrieben. In Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten lag die Teilzeitquote in 2002 bei deutlich über 30%, so dass ungefähr jeder dritte Beschäftigte in Teilzeit arbeitete. (vgl. Tabelle 2.1)
- ...im Dienstleistungsbereich, im Handel und im Öffentlichen Dienst u.a. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe dagegen sind die Teilzeitquoten deutlich unterdurchschnittlich. Im Handwerk liegt die entsprechende Quote in etwa im Landesschnitt.

<sup>5</sup> In diesem Zusammenhang ist interessant, welche Maßnahmen die Betriebe zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit zur Realisierung von Chancengleichheit von Mann und Frau ergreifen. Vgl. dazu für Baden-Württemberg auch den IAW-Kurzbericht von Klee (2003).

<sup>6</sup> Vgl. Statistisches Landesamt (2003a).

- ...in Betrieben, die nicht der Tarifbindung unterliegen. Während Betriebe mit Branchentarif eine Teilzeitquote von gut 22% und Betriebe mit Haustarif eine Quote von knapp 17% aufweisen, liegen die entsprechenden Quoten bei den nicht-tariflichen Betrieben bei gut 30%. Allerdings sind diese Ergebnisse in erheblichem Umfang von Größeneffekten überlagert.

**Tabelle 2.1: Teilzeitquoten und Teilzeitquoten von Frauen in Baden-Württemberg nach Betriebsgröße und Branche, 30. Juni 2002.**

	Teilzeitquote der Beschäftigten in %	Teilzeitquote der Frauen in %
Baden-Württemberg	25	47
Westdeutschland	23	44
1-19 Beschäftigte	36	57
20 - 99 Beschäftigte	23	45
100 - 249 Beschäftigte	22	44
250 - 499 Beschäftigte	17	38
500 und mehr Beschäftigte	16	37
Verarbeitendes Gewerbe	11	32
Schlüsselbranchen*)	8	32
Sonstiges Verarb. Gewerbe	15	33
Baugewerbe <sup>7</sup>	15	59
Handel, Reparatur	35	55
Dienstleistungen	31	48
Unternehmensnahe Dienstleistungen	23	45
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	45	53
Sonstige Dienstleistungen	29	47
Öffentlicher Dienst u.a.	37	52
Handwerk	21	51

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, IAW-Berechnungen

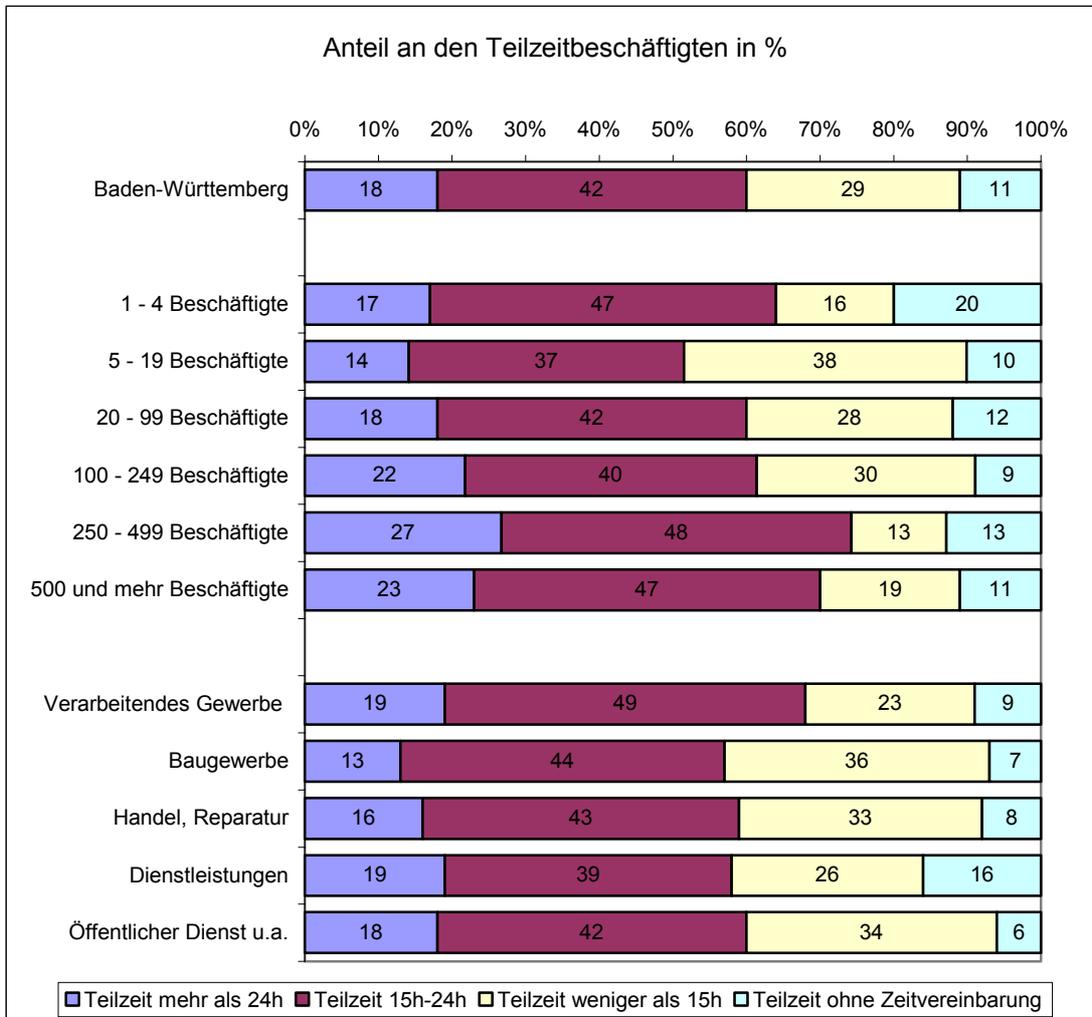
\*) Unter dem Begriff der Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes werden die vier beschäftigungsstärksten Branchen, der Maschinenbau, die KfZ-Industrie, die Herstellung von Metallerzeugnissen und die Elektrotechnik zusammengefasst.

Mit Blick auf den zeitlichen Umfang der Teilzeitbeschäftigung hatte etwas weniger als jede fünfte Teilzeitstelle einen wöchentlichen Stundenumfang von mehr als 24 Stunden, 42% der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse bewegten sich im Bereich zwischen 15 und 24 Stunden. Knapp drei von zehn Teilzeitarbeitsplätzen waren geringfügig in dem Sinne, dass vereinbarungsgemäß weniger als 15 Stunden pro Woche gearbeitet wurde. Für jede neunte Teilzeitstelle wurde kein fester

<sup>7</sup> Die Fallzahl der Branche Baugewerbe liegt in diesem Fall nur bei 63, so dass die Ergebnisse nur mit Vorsicht interpretiert werden dürfen..

Stundenumfang vereinbart. Abbildung 2.2 gibt die entsprechenden Ergebnisse auch differenziert nach Größenklassen und Branchen wieder.

**Abbildung 2.2: Zeitliches Ausmaß der wöchentlichen Teilzeitbeschäftigung in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2002**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, IAW-Berechnungen

Geringfügig beschäftigt ist, wer entweder nur „kurzfristig“ beschäftigt wird, d.h. für maximal 2 Monate oder 50 Tage im Jahr, oder eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von weniger als 15 Stunden und ein monatliches Entgelt von damals noch maximal 325 € aufweist („geringfügig entlohnte Beschäftigung“). Im Vergleich zu anderen Datengrundlagen muss hier berücksichtigt werden, dass im IAB-Betriebspanel Ein-Personen-Betriebe (d.h. Freiberufler, Gewerbetreibende), Betriebe ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten keine Berücksichtigung finden.

Zur Mitte des Jahres 2002 waren im Land nach Hochrechnungen mit dem IAB-Betriebspanel rund 559 Tausend Beschäftigte geringfügig beschäftigt im Sinne obiger Definition. Dies entspricht

knapp 12% der gesamten Beschäftigung, so dass gegenüber dem Vorjahr mit 10,4% ein leichter Anstieg verzeichnet werden konnte. Die Zahl ist erheblich höher als die für April 2002 auf der Grundlage des Mikrozensus berechneten 422.000 geringfügig Beschäftigten, wobei jedoch diese sich nur auf die geringfügig Beschäftigten bezieht, deren geringfügige Beschäftigung ihre einzige Beschäftigung ist. In Westdeutschland liegt der Anteil geringfügig Beschäftigter an allen Beschäftigten mit 10% etwas unter dem baden-württembergischen Wert.

Überdurchschnittlich bedeutend sind geringfügig Beschäftigte gemessen am Anteil an der Beschäftigung in kleinen Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten. Große Betriebe beschäftigen dagegen in Relation zur Gesamtbeschäftigung nur unterdurchschnittlich viele geringfügig Beschäftigte (vgl. Tabelle 2.2).

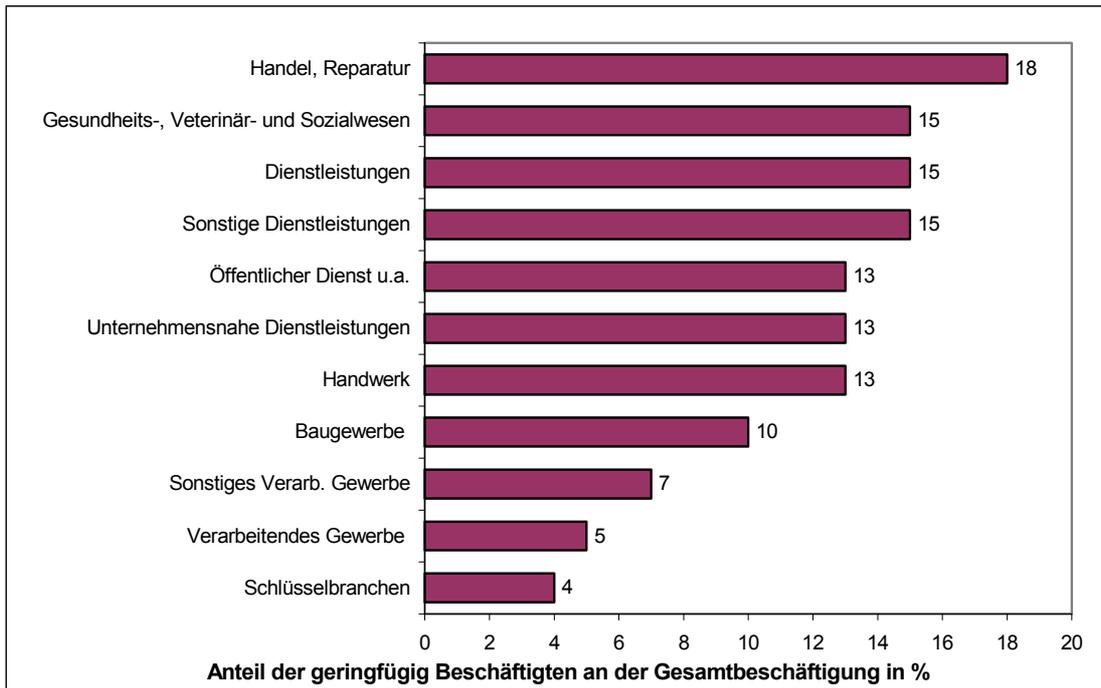
**Tabelle 2.2: Verbreitung geringfügiger Beschäftigung nach Betriebsgröße in Baden-Württemberg, 30. Juni 2002**

	Geringfügige Beschäftigung	
	Anteile der Betriebe in %	Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Besch. in %
Baden-Württemberg	52	12
1 - 4 Beschäftigte	27	13
5 - 19 Beschäftigte	69	22
20 - 99 Beschäftigte	66	11
100 - 249 Beschäftigte	66	10
250 - 499 Beschäftigte	64	6
500 und mehr Beschäftigte	61	5

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, IAW-Berechnungen

Zwischen den Branchen bestehen erhebliche Unterschiede in der Verwendung geringfügiger Beschäftigung. (vgl. Abbildung 2.3) Überdurchschnittlich viele geringfügig Beschäftigte finden sich im Handel sowie bei den privaten Dienstleistern, unterdurchschnittlich viele geringfügig Beschäftigte in den Wirtschaftszweigen des Verarbeitenden Gewerbes sowie im Baugewerbe.

**Abbildung 2.3: Verbreitung geringfügiger Beschäftigung in Baden-Württemberg nach Branchen zum 30. Juni 2002**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, IAW-Berechnungen

Zwischen der Verbreitung von geringfügiger Beschäftigung und von Teilzeitarbeit in den Branchen besteht eine positive Korrelation, was unmittelbar einsichtig ist, da ein erheblicher Anteil der geringfügigen Beschäftigung als Teilzeitarbeit eingestuft werden kann.

## 2.2 Befristete Beschäftigung

### 2.2.1 Entwicklung, Struktur und Ausmaß der befristeten Beschäftigung

Die Bundesregierung hat zum 1. Januar 2002 in ihrem „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“ (TzBfG) die Möglichkeit, befristete Verträge auch ohne Angabe eines sachlichen Grundes abzuschließen zu können, eingeschränkt. Nach §14 (1) TzBfG sind Befristungen von Arbeitsverträgen nur zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. Befristungen ohne sachlichen Grund sind nicht mehr zulässig. Die Höchstdauer der Befristung beträgt zwei Jahre bei maximal dreimaliger Verlängerung innerhalb dieser Frist. Den Tarifvertragsparteien wird das Recht eingeräumt, davon abweichende Regelungen zu vereinbaren.

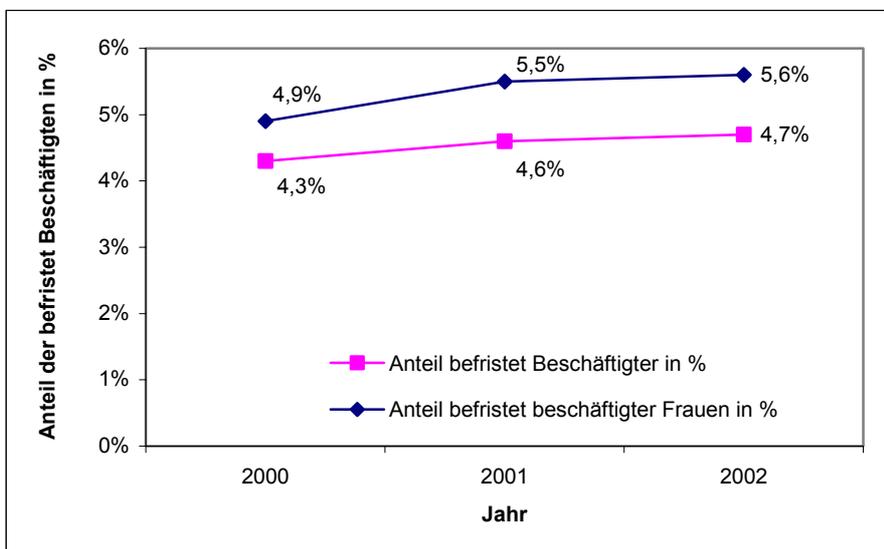
Diese Einschränkung der Möglichkeiten einer Befristung von Arbeitsplätzen wurde von verschiedenen Seiten, insbesondere auch von Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, heftig kritisiert: „Wer befristete Arbeitsplätze zurückdrängt, muss das Risiko in Kauf nehmen, dass weniger Beschäftigung zustande kommt“ (vgl. Sachverständigenrat

2000, Ziffer 429). Befürworter der Regelung argumentieren, dass mit dieser Veränderung verhindert wird, dass Arbeitgeber mehr Risiko auf die Arbeitnehmer abwälzen können.

Nach Hochrechnungen mit dem IAB-Betriebspanel waren zum 30. Juni 2002 in Baden-Württemberg rund 213 Tausend Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag ausgestattet. Dies entspricht einem Anteil von rund 4,5 % an allen Beschäftigten und 4,7 % an den Beschäftigten (ohne Auszubildenden). Der Anteil der Frauen unter den befristet Beschäftigten beträgt dabei gut 52%, so dass Männer und Frauen in gleichem Maße in befristeten Arbeitsverträgen zu finden sind.

Die Betrachtung der zeitlichen Entwicklung des Anteils befristeter Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung verdeutlicht, dass das Ausmaß befristeter Beschäftigung in den vergangenen Jahren trotz der gesetzlichen Neuregelung zum 1. Januar 2002 leicht angestiegen ist. (vgl. Abbildung 2.4) Zwar ist nicht bekannt, welches Ausmaß befristeter Beschäftigung sich ohne die Einschränkungen ergeben hätte, doch bestätigt die Zunahme befristeter Beschäftigung den Wunsch der Betriebe nach mehr Anpassungsflexibilität. Der Frauenanteil ist ebenfalls moderat von knapp 49% (2000) auf gut 52% angestiegen.

**Abbildung 2.4: Zeitliche Entwicklung der befristeten Beschäftigung in Baden-Württemberg in %<sup>8</sup>**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2002, IAW-Berechnungen

Während die Teilzeitquote und auch der Anteil geringfügig Beschäftigter mit zunehmender Betriebsgröße jeweils rückläufig waren, sind befristete Arbeitsverträge in größeren Betrieben häufiger vertreten als in kleineren Betrieben (vgl. Tabelle 2.3). Während in Betrieben mit 500 oder mehr

<sup>8</sup> Anteile an den Beschäftigten (ohne Auszubildende)

Beschäftigten rund 7% der Beschäftigten über befristete Arbeitsverträge verfügte, waren dies bei Kleinbetrieben mit weniger als 100 Beschäftigten nur weniger als 4%.

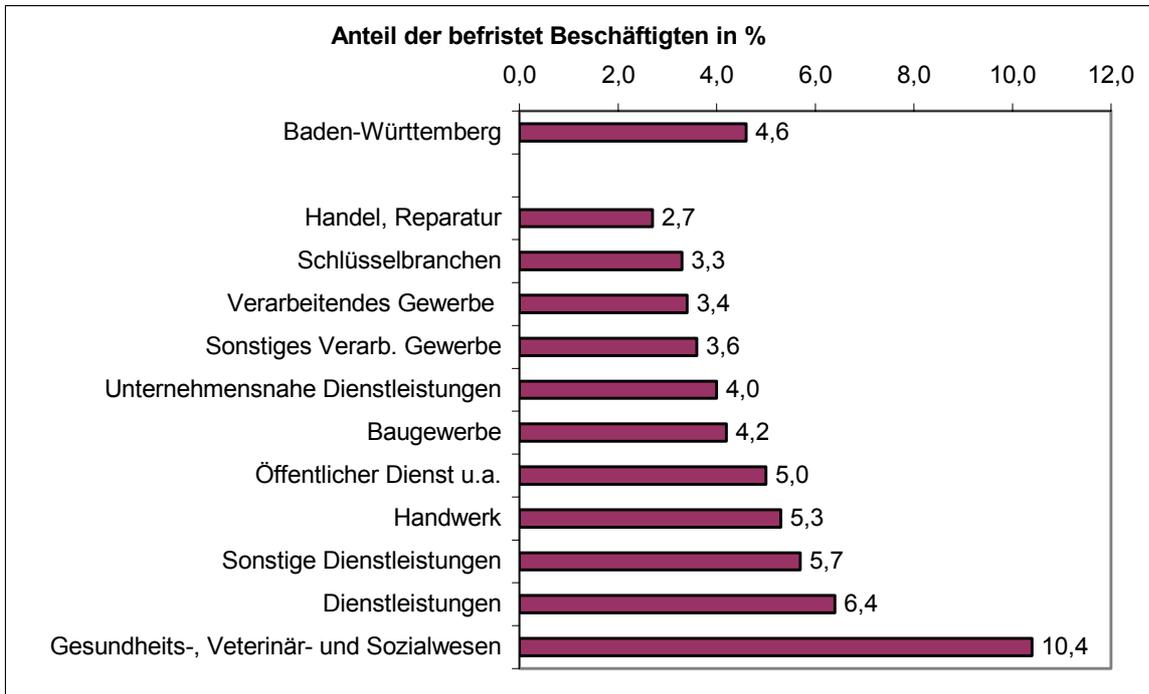
**Tabelle 2.3: Verbreitung befristeter Beschäftigung in Baden-Württemberg nach Betriebsgröße, 30. Juni 2002<sup>9</sup>**

	Befristete Arbeitsverträge		
	Anteil der befr. Besch. an allen Besch. in %	Anteile der Frauen (befr.) an allen Frauen in %	Anteil der Frauen an allen befr. Besch. in %
Baden-Württemberg	4,7	5,5	52
Westdeutschland	4,4	5,6	54
1 - 99 Beschäftigte	3,6	4,3	56
100 – 499 Beschäftigte	4,7	5,7	48
500 und mehr Beschäftigte	7,1	9,4	50

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, IAW-Berechnungen

Über mögliche Gründe für diese Zunahme der Bedeutung befristeter Beschäftigung mit der Betriebsgröße kann man an dieser Stelle nur spekulieren. Eine denkbare angebotsseitige Erklärung wäre, dass Großbetriebe häufig aus Sicht der Arbeitnehmer die attraktiveren Arbeitgeber sind, so dass auch die Bereitschaft der Arbeitnehmer, in Großbetrieben befristete Jobs abzuschließen, erheblich größer sein dürfte. Nachfrageseitig wäre zu prüfen, ob gerade größere Unternehmen in besonderem Maße auf eine flexible Anpassung des Personalbestandes angewiesen sind.

<sup>9</sup> Anteile an den Beschäftigten (ohne Auszubildende)

**Abbildung 2.5: Ausmaß befristeter Beschäftigung in Baden-Württemberg nach Branchen in %<sup>10</sup>**

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, IAW-Berechnungen

Interessant ist auch die Disaggregation nach Branchen, deren Ergebnisse in Abbildung 2.5 dargestellt sind. Überdurchschnittlich groß ist der Anteil befristet Beschäftigter im Dienstleistungssektor und hier insbesondere im Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen. Im Verarbeitenden Gewerbe Baden-Württembergs liegt der Anteil befristet Beschäftigter „nur“ bei etwa 3,4%. Auffällig ist, dass der Handel, wo gerade geringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit sehr stark verbreitet sind, in nur sehr unterdurchschnittlichem Maße auf befristet Beschäftigte zurückgreift. Nach Wirtschaftszweigen lassen sich auch erhebliche Unterschiede mit Blick auf den Frauenanteil unter den befristet Beschäftigten nachweisen. In den Branchen Handel, Reparatur und dem Öffentlichen Dienst u.a. dominieren die Frauen mit einem Anteil von ungefähr drei Viertel. In den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes dagegen haben sie nur einen Anteil von 20 %.

<sup>10</sup> Anteile an den Beschäftigten (ohne Auszubildende)

## 2.2.2 Befristete Neueinstellungen, Personalabgänge wegen auslaufender befristeter Verträge und Übernahmequoten

Während befristete Arbeitsverhältnisse im Bestand aller Arbeitsplätze trotz der leicht zunehmenden Bedeutung noch eher von nachrangiger Bedeutung sind, erfolgt inzwischen im Land fast jede dritte Neueinstellung mit Befristung (vgl. Tabelle 2.4). Knapp 32% aller Einstellungen im ersten Halbjahr 2002 waren befristet. In dieser Hinsicht lassen sich kaum Unterschiede zum Einstellungsverhalten in Westdeutschland erkennen. Auch bei den Neueinstellungen wird der unterschiedliche Umgang kleinerer und größerer Betriebe mit befristeter Beschäftigung deutlich. Während bei Kleinbetrieben mit weniger als 100 Beschäftigten nicht einmal jede vierte Einstellung befristet durchgeführt wurde, erfolgte mit 47% fast jede zweite Einstellung in Großbetrieben mit zeitlicher Befristung.

**Tabelle 2.4: Befristete Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2002, 30. Juni 2003**

	Anteil der befristeten Einstellungen		Personalabgänge wegen auslaufender Befristung in %
	gesamt in %	Frauenanteil in %	
Baden-Württemberg	32	50	16
1 - 99 Beschäftigte	23	50	7
100 - 499 Beschäftigte	39	47	16
500 und mehr Beschäftigte	47	53	36

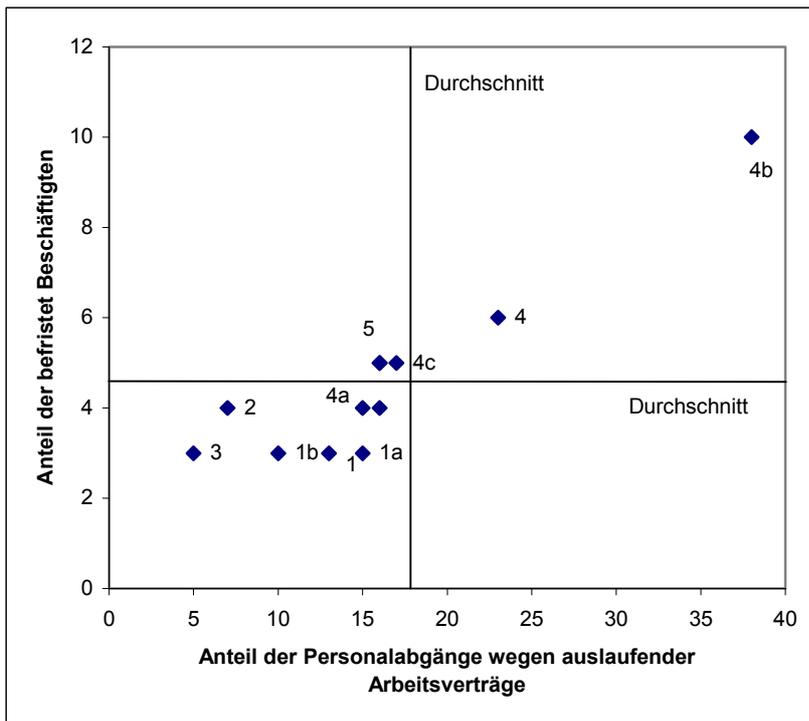
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, IAW-Berechnungen

Bemerkenswert ist die Tatsache, dass das Bild bei den Einstellungen von Frauen doch erheblich anders aussieht als bei den männlichen Kollegen. Zunächst einmal kann festgehalten werden, dass bei Frauen nicht jede dritte, sondern sogar jede zweite Neueinstellung mit einem befristeten Arbeitsvertrag realisiert wurde. Die bemerkenswerten Unterschiede resultieren dabei insbesondere aus der Einstellungspraxis der kleineren Betriebe, da sich bei der Einstellung von Frauen kaum noch Unterschiede im Verhalten kleinerer und größerer Betriebe feststellen lassen.

Mit knapp 38 Tausend Fällen hatte im ersten Halbjahr 2002 in Baden-Württemberg etwa jeder sechste Personalabgang seinen Grund im Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages. Dieser Anteil liegt damit erheblich höher als in 2001, wo er noch 10% betragen hatte. Da im gleichen Zeitraum gut 78 Tausend befristete Neueinstellungen erfolgten, lässt sich für das erste Halbjahr 2002 auch ohne Kenntnis der Laufzeiten der befristeten Verträge eine doch spürbare Zunahme in der Bedeutung befristeter Beschäftigungsverhältnisse erkennen, die sich auch in der Zunahme der Bedeutung befristeter Beschäftigung im Bestand (vgl. Abbildung 2.4) niedergeschlagen hat.

Das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge ist dabei erneut in größeren Betrieben (mit 500 oder mehr Beschäftigten) mit 36% der Personalabgänge ein weitaus wichtigerer Grund für die Personalreduktion als in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten, wo dies nur in rund 5% der Fälle relevant war.

**Abbildung 2.6: Struktur befristeter Beschäftigung und Bedeutung des Auslaufens befristeter Verträge für Personalabgänge im Vergleich.<sup>11</sup>**



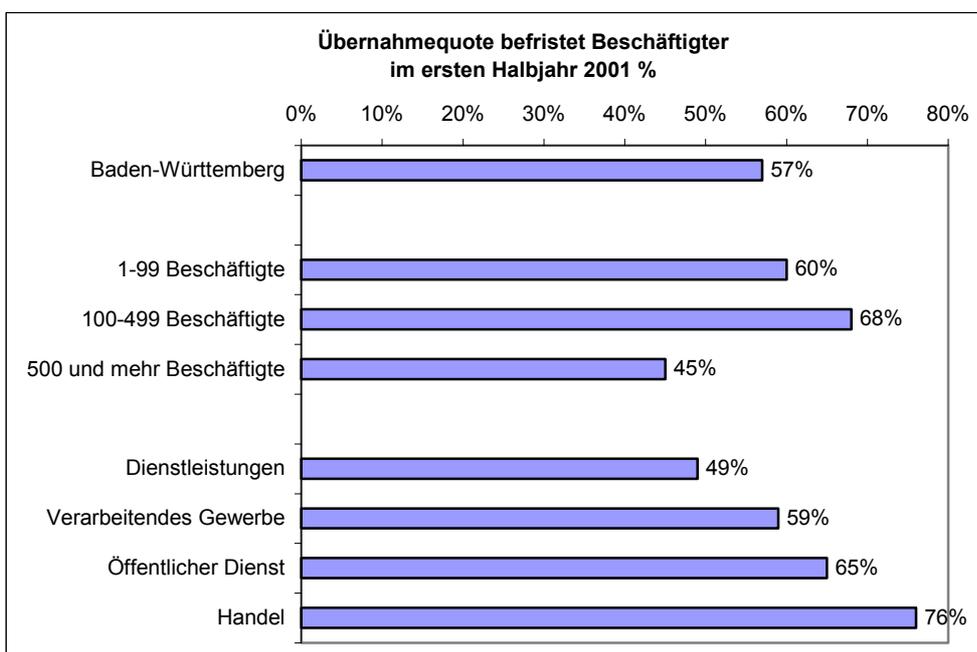
1	Verarbeitendes Gewerbe	4	Dienstleistungen
1a	Schlüsselbranchen	4a	Unternehmensnahe Dienstleistungen
1b	Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	4b	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
2	Baugewerbe	4c	Sonstige Dienstleistungen
3	Handel und Reparatur	5	Öffentlicher Dienst u.a.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, IAW-Berechnungen

In Abbildung 2.6 wird auf Branchenebene der Anteil der Personalabgänge wegen auslaufender Arbeitsverträge dem Bestand an befristeten Verträgen gegenüber gestellt. Hier wird sehr deutlich, dass gerade in den Wirtschaftsbereichen, in denen befristete Verträge besonders häufig sind, auch die Abgänge wegen auslaufender Verträge besonders groß sind. Besonders auffällig ist, dass im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen 38 % aller Entlassenen befristete Arbeitsverträge hatten.

Befürworter befristeter Arbeitsverhältnisse weisen u.a. auf den so genannten „Klebeffekt“ hin, d.h. auf die Tatsache, dass eine befristete Beschäftigung häufig einen Einstieg in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis darstellen kann. Arbeitgeber verwenden zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse insofern bewusst, um über die sechsmonatige Probezeit hinaus die Tauglichkeit ihrer potentiellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der beruflichen Praxis zu prüfen („Screening“). Die Vorjahreswelle 2001 des IAB-Betriebspanels erlaubt in dieser Hinsicht zumindest gewisse Einsichten.

**Abbildung 2.7: Übernahmequoten befristet Beschäftigter im ersten Halbjahr 2001 insgesamt, nach Betriebsgröße und nach Branchen.**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2001, IAW-Berechnungen

Im ersten Halbjahr 2001 wurden insgesamt rund 29 Tausend unbefristete Arbeitsverhältnisse dadurch geschaffen, dass befristete Arbeitsverträge in unbefristete Jobs umgemünzt wurden. Stellt man diese Zahl in Relation zu den befristet Beschäftigten zur Jahresmitte, so entspricht dies rund 14% der befristet Beschäftigten. Um einen realistischeren Eindruck vom Klebeffekt zu bekommen, sollte man jedoch als Referenzgröße die Anzahl der insgesamt in diesem Zeitraum ausgelaufenen befristeten Verträge heranziehen und nicht den Bestand an befristeten Jobs zum 30. Juni. Da im gleichen Zeitraum etwa 10% der rund 266 Tausend Personalabgänge im ersten Halbjahr 2001 mit dem Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages begründet wurden, kann daraus geschlossen werden, dass deutlich mehr als die Hälfte der auslaufenden befristeten Verträge (57%) zu einer Übernahme durch den Arbeitgeber führten, was doch auf einen erheblichen Klebe-

<sup>11</sup> Anteile an den Beschäftigten (ohne Auszubildende)

effekt schließen lässt. Auch Hagen (2003) gelangt mit Hilfe des Sozio-ökonomischen Panels des DIW zu dem Ergebnis, dass befristete Arbeitsverträge die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung in der Folgezeit erhöhen.

Eine Disaggregation der Klebeeffekte nach Betriebsgröße zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit der Übernahme in den mittleren Betrieben mit 100 bis 499 Beschäftigten mit 68% besonders hoch ist, während Kleinbetriebe mit weniger als 100 Beschäftigten mit 60% und vor allem Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten mit 45% geringere Übernahmequoten aufwiesen (vgl. Abbildung 2.7). Bei Differenzierung nach Branchen weist das Verarbeitende Gewerbe durchschnittliche (59%), der private Dienstleistungssektor unterdurchschnittliche (49%) und der Öffentliche Dienst u.a. (65%) und der Handel (76%) überdurchschnittliche Klebeeffekte auf. Die hohe Übernahmequote im Handel kann jedoch auch damit zu tun haben, dass hier der Anteil befristeter Beschäftigter von vornherein sehr gering ist, so dass befristete Beschäftigung hier kaum zur Bewältigung von Produktionsschwankungen benützt wird. Um die Beschäftigungswirkungen befristeter Verträge und der gegenwärtigen Regelungen fundierter beurteilen zu können, wäre es jedoch erforderlich zu wissen, welche Arbeitsplätze ohne die Regelungen nicht entstanden wären oder zusätzlich entstanden wären. So kann nicht ausgeschlossen werden, dass gerade die Höchstdauer der Befristung auf 2 Jahre dazu führen kann, dass man sich nach zwei Jahren von Mitarbeiter(inne)n trennen muss, um unbefristete Arbeitsverhältnisse zu vermeiden, obwohl ein weiterhin befristeter Bedarf durchaus bestanden hätte. Darüber sind jedoch anhand der Datengrundlage leider keine Aussagen möglich.

### **2.3 Leiharbeit und Freie Mitarbeiter**

Leiharbeit wird häufig auch als Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet. Dabei handelt es sich um eine Tätigkeit, bei der ein selbstständiger Unternehmer (Verleiher) seinen Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlässt (vgl. z.B. Ochel 2002, S.50). Der Bereich der Zeitarbeit unterlag in der Vergangenheit durchaus erheblichen Regulierungen, die im Zuge der Flexibilisierungsbemühungen mit der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes teilweise aufgehoben, teilweise aber auch wieder verschärft werden.

Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit waren zum 30. Juni 2002 bundesweit rund 273 Tausend Personen bei Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt. Langfristig ist die Zahl der Zeitarbeitnehmer erheblich angestiegen und hat sich gegenüber 1993 fast verdreifacht. Gegenüber dem Vorjahr jedoch mussten im Zuge der konjunkturellen Abschwächung Einbußen von rund 9% in Kauf genommen werden.

Auf der Grundlage von Hochrechnungen mit dem IAB-Betriebspanel arbeiteten zur Mitte des Jahres 2002 im Land gut 29 Tsd. Leiharbeitskräfte in den Betrieben. Im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung der baden-württembergischen Betriebe macht dies etwa 0,6% der Beschäftigten aus.<sup>12</sup> Ungefähr jeder fünfzigste baden-württembergische Arbeitgeber (2%) beschäftigte zur Mitte des Jahres 2002 Leiharbeiter.

Freie Mitarbeit ist im Land dagegen etwas weiter verbreitet als Leiharbeit, da immerhin jeder zwanzigste Betrieb (5%) über freie Mitarbeiter verfügte (vgl. Tabelle 2.5). Insgesamt rund 56 Tausend freie Mitarbeiter zum 30.06.2002 entsprechen einem Anteil an der Beschäftigung von rund 1,1%.

Gemessen an der baden-württembergischen Gesamtbeschäftigung von knapp 4,8 Millionen Beschäftigten handelt es sich somit jeweils um einen immer noch eher unbedeutenden Bereich, dem aber – zumindest was die Leiharbeit betrifft – eine wachsende Bedeutung zukommt (vgl. dazu für Westdeutschland Hagen/Boockmann 2001, S. 211).<sup>13</sup> Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass bei der Verwendung von Bestandsdaten, die zu einem bestimmten Zeitpunkt betrachtet werden, der Anteil dieser häufig auf eine kurze Dauer angelegten Beschäftigungsverhältnisse systematisch unterschätzt wird.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Dabei handelt es sich streng genommen nicht um einen Anteil, da Leiharbeiter wie später auch freie Mitarbeiter nicht zu der Gesamtbeschäftigung nach der Definition des IAB-Betriebspanels gezählt werden.

<sup>13</sup> In Westdeutschland ist der Anteil der Leiharbeiter an der Gesamtbeschäftigung seit Anfang der 70er Jahre permanent gestiegen und lag 1998 bei gut 1%. Für Baden-Württemberg liegen keine entsprechenden Zahlen vor, die grundlegende Entwicklung ist jedoch ähnlich verlaufen.

<sup>14</sup> Bei den freien Mitarbeitern ist darüber hinaus zu bedenken, dass diese häufig aus der Branche der Freiberufler stammen, zu denen unter anderem auch Ärzte und Apotheker gehören. Diese werden üblicherweise nicht von den im IAB-Panel befragten Betrieben beschäftigt. Von Interesse in diesem Zusammenhang sind eher Ingenieure, Steuerberater oder Rechtsanwälte. Folglich wird der Anteil der Freien Mitarbeiter an der Gesamtbeschäftigung systematisch unterschätzt.

**Tabelle 2.5: Anteile der Betriebe, die freie Mitarbeit und Leiharbeit anbieten, Baden-Württemberg, 30. Juni 2002**

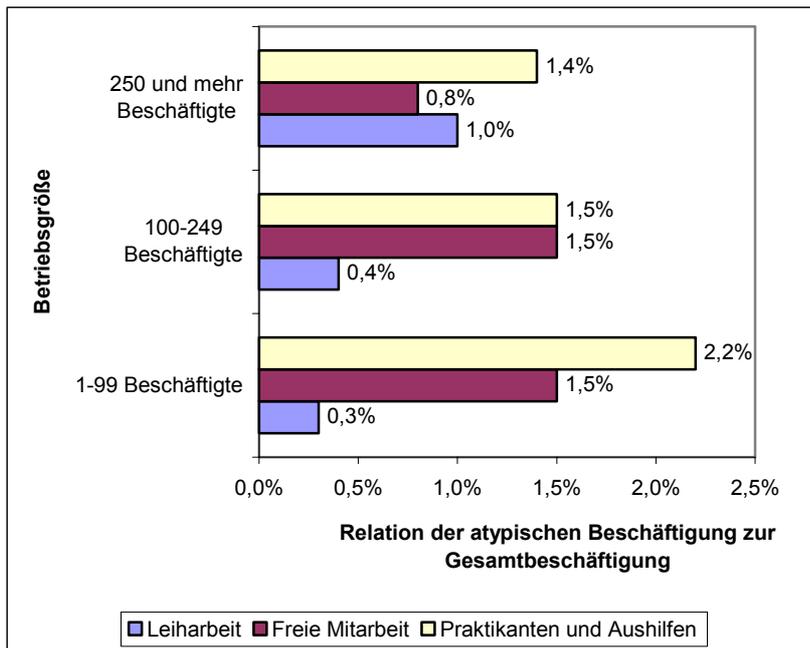
	Freie Mitarbeiter	Leiharbeiter
	Anteile der Betriebe in %	
Baden-Württemberg	5	2
Westdeutschland	5	2
1 - 4 Beschäftigte	3	0
5 - 19 Beschäftigte	5	2
20 - 99 Beschäftigte	12	4
100 - 249 Beschäftigte	18	28
250 - 499 Beschäftigte	16	34
500 und mehr Beschäftigte	23	39

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, IAW-Berechnungen

Erwartungsgemäß wachsen sowohl der Anteil der Betriebe mit Leiharbeitern als auch der Anteil mit freien Mitarbeitern mit der Gesamtzahl der Beschäftigten eines Betriebes. Auffallend ist jedoch der Unterschied in der Bedeutung der Größenabhängigkeit zwischen Formen der freien Mitarbeit und der Leiharbeit: Leiharbeit ist im Land in Kleinbetrieben bislang so gut wie überhaupt nicht vertreten, während immerhin fast vier von zehn Großbetrieben mit 500 oder mehr Beschäftigten auch Leiharbeiter beschäftigen. Bei der freien Mitarbeit sind die größenabhängigen Unterschiede zwar auch vorhanden, jedoch erheblich geringer als bei der Leiharbeit: Freie Mitarbeit wird auch von Kleinbetrieben etwas häufiger in Anspruch genommen als Leiharbeit, während in größeren Betrieben eindeutig die Verbreitung von Leiharbeit dominiert.

Bestätigt wird dies durch die Betrachtung der Beschäftigungsanteile der atypischen Beschäftigungsformen in den Größenklassen (vgl. Abbildung 2.8). Während der Leiharbeiteranteil mit zunehmender Betriebsgröße wächst, ist der Anteil freier Mitarbeiter an den Beschäftigten mit zunehmender Betriebsgröße rückläufig. Gerade für die kleineren Betriebe kann es somit lohnend sein, spezialisierte Tätigkeiten nicht durch den eigenen Mitarbeiterstamm durchführen zu lassen, sondern sich diese in Form einer freien Mitarbeit einzukaufen. Größere Unternehmen dagegen neigen eher dazu, diese Tätigkeiten in den festen Mitarbeiterstamm zu integrieren.

**Abbildung 2.8: Bedeutung von Leiharbeit, freier Mitarbeit und von Praktikanten und Aushilfen in baden-württembergischen Betrieben unterschiedlicher Größe.**

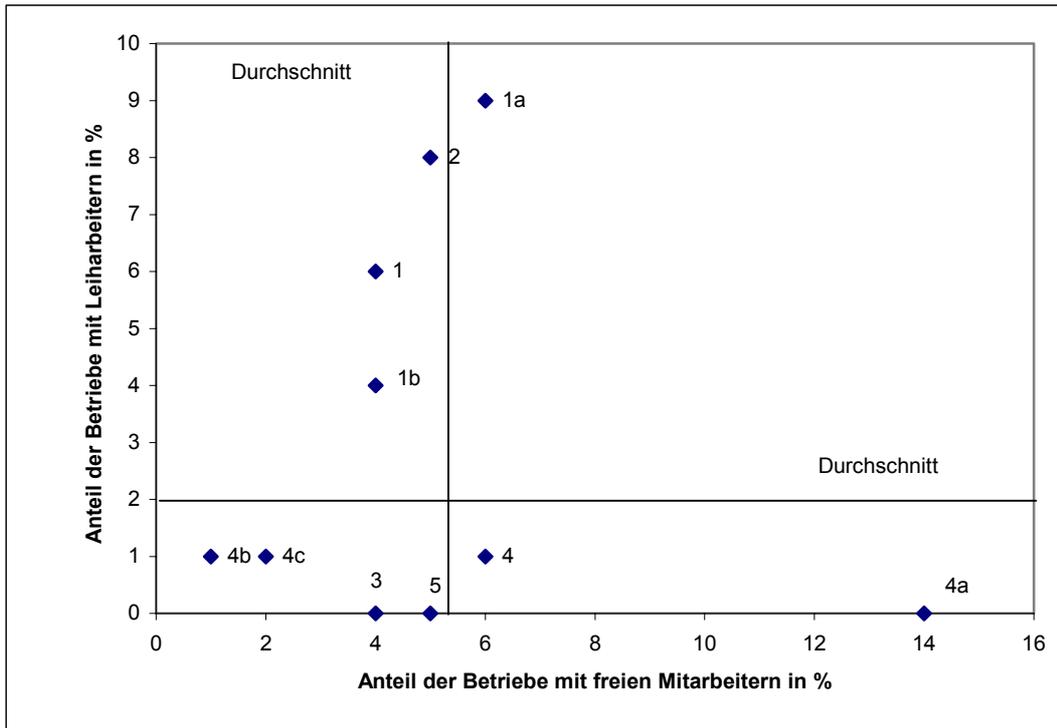


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, IAW-Berechnungen

Zwischen den Wirtschaftszweigen bestehen erhebliche Unterschiede in der betrieblichen Nachfrage nach Leiharbeit und freier Mitarbeit. Leiharbeit ist gemessen am Anteil der Betriebe überdurchschnittlich verbreitet im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe (vgl. Abbildung 2.9). In den vier beschäftigungsstärksten Schlüsselbranchen des baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbes nahmen immerhin 9% aller Betriebe Leiharbeit in Anspruch, im Baugewerbe 8%. Im Handel, im privaten Dienstleistungssektor und im Öffentlichen Dienst u.ä. spielt Leiharbeit dagegen eine völlig untergeordnete Rolle.

Ganz anders sieht das Bild mit Blick auf die Verteilung von freier Mitarbeit nach Branchen aus. Während die Branchen des Produzierenden Gewerbes hier in etwa im Landesdurchschnitt liegen, ist freie Mitarbeit gerade bei den Unternehmensnahen Dienstleistern besonders häufig vertreten. Immerhin 14% dieser Betriebe beschäftigten zur Mitte des Jahres 2002 freie Mitarbeiter. Auffallend ist jedoch die erhebliche Unterschiedlichkeit innerhalb des Dienstleistungssektors, da im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen nur unterdurchschnittlich viele Betriebe über freie Mitarbeiter verfügten.

**Abbildung 2.9: Bedeutung von Leiharbeit und freier Mitarbeit in baden-württembergischen Betrieben nach Branchen nach Betriebsanteilen, 30. Juni 2002.**

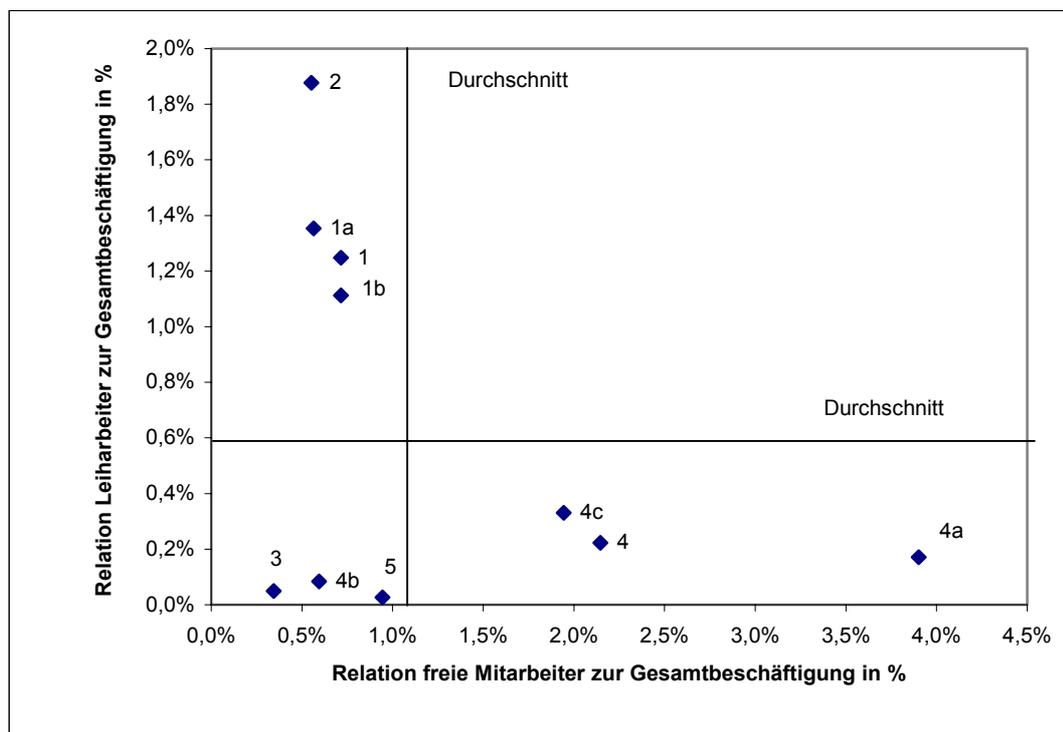


1	Verarbeitendes Gewerbe	4	Dienstleistungen
1a	Schlüsselbranchen	4a	Unternehmensnahe Dienstleistungen
1b	Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	4b	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
2	Baugewerbe	4c	Sonstige Dienstleistungen
3	Handel und Reparatur	5	Öffentlicher Dienst u.a.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, IAW-Berechnungen

Die Betrachtung der relativen Bedeutung der atypischen Beschäftigungsformen in den Branchen unterstreicht die getroffenen Schlussfolgerungen (vgl. Abbildung 2.10). Leiharbeit spielt in Relation zur Gesamtbeschäftigung eine besonders wichtige Rolle im Baugewerbe (1,9%) und im Verarbeitenden Gewerbe (1,2%) und ist in allen anderen Wirtschaftsbranchen von unterdurchschnittlicher Bedeutung. Freie Mitarbeit dagegen spielt gemessen am Verhältnis zur Beschäftigung vor allem im privaten Dienstleistungssektor (2,1%) eine wesentliche Rolle. Bei den unternehmensnahen Dienstleistern beträgt der Anteil freier Mitarbeiter fast 4 % der Branchenbeschäftigung.

**Abbildung 2.10: Bedeutung von Leiharbeit und freier Mitarbeit in baden-württembergischen Betrieben nach Branchen nach Beschäftigtenanteilen, 30. Juni 2002.**



1	Verarbeitendes Gewerbe	4	Dienstleistungen
1a	Schlüsselbranchen	4a	Unternehmensnahe Dienstleistungen
1b	Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	4b	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
2	Baugewerbe	4c	Sonstige Dienstleistungen
3	Handel und Reparatur	5	Öffentlicher Dienst u.a.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, IAW-Berechnungen

Aussagen über einen möglichen Zusammenhang zwischen der relativen Verbreitung von Leiharbeit und freier Mitarbeit sind nicht möglich, wobei auffällt, dass es – zumindest bei obiger Disaggregation – keine Branchen gibt, in denen Leiharbeit und freie Mitarbeit gleichzeitig von überdurchschnittlicher Bedeutung sind. Dies mag auch daran liegen, dass das Qualifikationsniveau einer typischen Leiharbeitsstelle sich durchaus erheblich von dem Anforderungsprofil unterscheidet, das man an eine Beschäftigung als freier Mitarbeiter anlegt (vgl. dazu Hagen/Boockmann 2001, S. 211ff.).

## 2.4 Aushilfen und Praktikanten

Abschließend wurde im IAB-Betriebspanel auch erfragt, in welchem Maße die baden-württembergischen Arbeitgeber Praktikanten und Aushilfen beschäftigen, um den festen Personalstamm flexibel zu ergänzen. Da es sich hierbei häufig um sehr kurzfristige Beschäftigungen handelt, ist aus den bereits dargestellten Gründen erneut damit zu rechnen, dass das Ausmaß der als Aushilfen oder Praktikanten Beschäftigten tendenziell unterschätzt wird.

Etwa jeder siebte Betrieb (15%) beschäftigte zum Befragungszeitpunkt Aushilfen oder Praktikanten (vgl. Tabelle 2.6). Damit arbeiteten zur Mitte des Jahres 2002 im Land rund 102 Tsd. Aushilfen bzw. Praktikanten in den baden-württembergischen Betrieben, was in Relation zur Gesamtbeschäftigung ungefähr 2,1% entspricht.

Während der Anteil der Betriebe mit Aushilfen oder Praktikanten erneut erwartungsgemäß mit der Zahl der in den Betrieben insgesamt Beschäftigten wächst, sinkt die relative Bedeutung mit zunehmender Betriebsgröße. Während in den Kleinstbetrieben Aushilfen und Praktikanten die faktische Gesamtbeschäftigung unter Berücksichtigung von atypischen Beschäftigungsformen um rund 5,5% erhöhen würden, macht dies bei Großbetrieben nur etwa 1,4% aus.

**Tabelle 2.6: Bedeutung von Praktikanten und Aushilfen in Baden-Württemberg und nach Betriebsgröße, 30. Juni 2002**

	Anteile der Betrieben mit Aushilfen oder Praktikanten in %	Aushilfen und Praktikanten in % der Beschäftigten
Baden-Württemberg	15	2,1
Westdeutschland	14	2,1
1 - 4 Beschäftigte	11	5,5
5 - 19 Beschäftigte	14	2,7
20 - 99 Beschäftigte	25	2,2
100 - 249 Beschäftigte	43	1,5
250 - 499 Beschäftigte	50	1,4
500 und mehr Beschäftigte	68	1,4

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, IAW-Berechnungen

Bei Disaggregation nach Branchen geht die Bandbreite der Relationen zur Gesamtbeschäftigung von 3,7% im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen bis zu 0,7% im Baugewerbe (vgl. Tabelle 2.7)

**Tabelle 2.7: Bedeutung von Praktikanten und Aushilfen nach Branchen, 30. Juni 2002**

	Anteile der Betrieben mit Aushilfen oder Praktikanten in %	Aushilfen und Praktikanten in % der Beschäftigten
Baden-Württemberg	15	2,1
Verarbeitendes Gewerbe	24	1,6
Schlüsselbranchen	25	1,4
Sonstiges Verarb. Gewerbe	24	1,9
Baugewerbe	6	0,7
Handel, Reparatur	8	2,6
Dienstleistungen	17	2,7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	3,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	15	2,5
Sonstige Dienstleistungen	14	2,3
Öffentlicher Dienst u.a.	9	1,5
Handwerk	16	2,6

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, IAW-Berechnungen

### **3. Wird atypische Beschäftigung vor allem von Firmen eingesetzt, deren Produktions- oder Geschäftstätigkeit größeren Schwankungen ausgesetzt ist?**

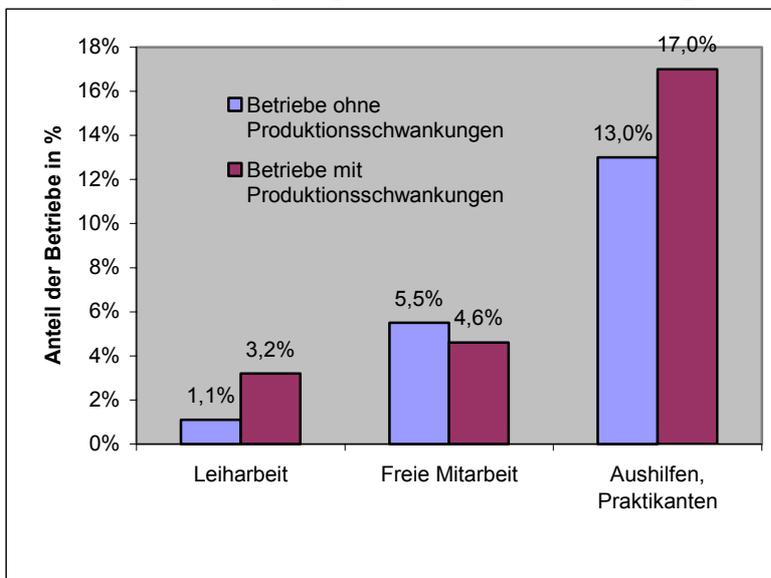
Wie einleitend bereits angedeutet, zeichnen sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, unter denen die Betriebe agieren, durch eine erhebliche Instabilität und somit hohe Anforderungen an die Anpassungsflexibilität der Betriebe aus. Es ist daher für die Betriebe lebensnotwendig, den Arbeitseinsatz flexibel zu steuern, um sich möglichst schnell an positive oder negative Nachfrageveränderungen anpassen zu können.

Die Welle 2002 des IAB-Betriebspanels enthält zwei Fragen, die Rückschlüsse auf das betriebliche Risiko einer Schwankung der Produktion bzw. der Geschäftstätigkeit und somit indirekt auf eine mögliche kurzfristige Anpassungsnotwendigkeit der Beschäftigung zulassen. Neben der Frage, ob es in den Betrieben stärkere Schwankungen der Produktion im Verlaufe eines Jahres gibt, wurden die Betriebe mit derartigen Schwankungen weiterhin danach gefragt, ob diese überwiegend vorhersehbar oder unvorhersehbar seien. Zu überprüfen ist, ob gerade die Betriebe, die dem Risiko derartiger Schwankungen ausgesetzt sind, in besonderem Maße auf atypische Beschäftigungsformen zurückgreifen und welche atypischen Beschäftigungsformen dabei von besonderer Bedeutung sind.

Rund 45% der baden-württembergischen Betriebe antworteten, im Verlauf des Jahres mit stärkeren Produktionsschwankungen bzw. Schwankungen der Geschäftstätigkeit konfrontiert zu sein. In gut der Hälfte der betroffenen Betriebe sind die Schwankungen dabei überwiegend vorhersehbar (57%), knapp die Hälfte hat es zumindest auch mit unvorhersehbaren Schwankungen zu tun. Der Zusammenhang zwischen möglichen Nachfrageschocks und der Nachfrage der Betriebe nach atypischer Beschäftigung wird hier deskriptiv analysiert, indem für Betriebe mit und ohne Nachfrageschwankungen die Arbeitsnachfrage nach atypischer Beschäftigung verglichen wird.<sup>15</sup>

Zunächst kann zusammenfassend festgehalten werden, dass hinsichtlich der Nachfrage nach den verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung von Betrieben mit und ohne Produktionsschwankungen erhebliche Unterschiede bestehen.

**Abbildung 3.1: Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen in Betrieben mit und ohne Risiko unterjähriger Produktionsschwankungen**



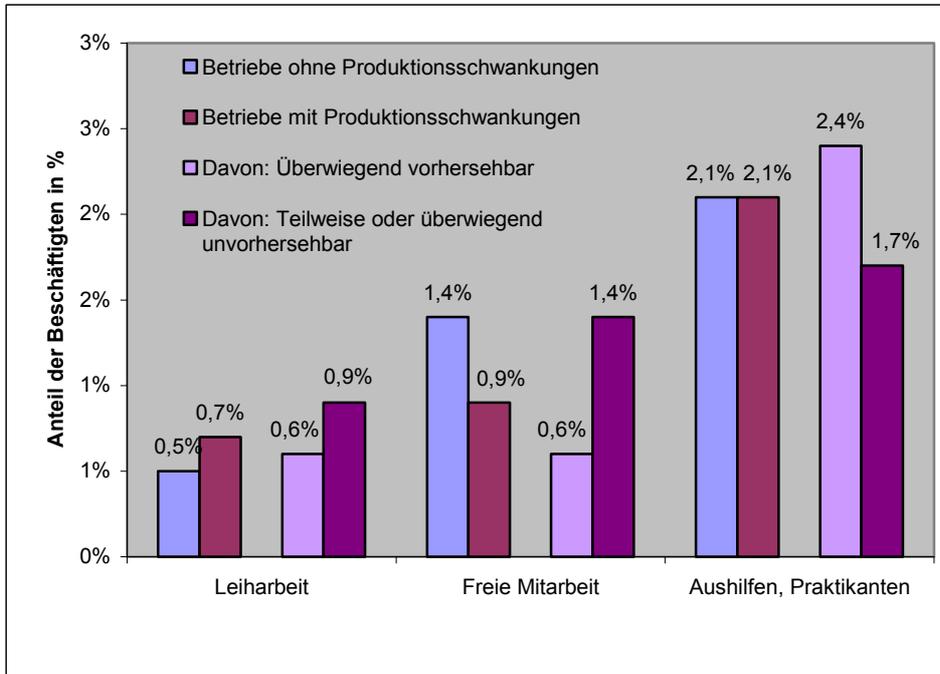
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, IAW-Berechnungen

Betriebe mit Schwankungen ihrer Geschäftstätigkeit greifen in erheblich stärkerem Maße auf *Leiharbeit* und die Einstellung von *Praktikanten und Aushilfen* zurückgreifen als die übrigen Betriebe (vgl. Abbildung 3.1 und Tabelle 3.1). Während „nur“ gut 1% der Betriebe mit stabilem Geschäftsverlauf Leiharbeiter beschäftigen, waren dies immerhin mehr als 3% der Betriebe mit Produktionsschwankungen. Dabei ist der Anteil der Betriebe mit Leiharbeit besonders hoch, wenn es sich

<sup>15</sup> Da andere Einflussfaktoren den Zusammenhang überlagern, sollten ergänzend multivariate Analysen durchgeführt werden, um die Schlussfolgerungen abzusichern, was jedoch nicht mehr Gegenstand dieses Berichtes ist. Erste Modellschätzungen bestätigen jedoch, dass die hier getroffenen Schlussfolgerungen sich auch im Rahmen multivariater Analysen bestätigen lassen.

um überwiegend oder zumindest auch unvorhersehbare Schwankungen handelt (3,8%). Entsprechende Ergebnisse liefert die Betrachtung der Beschäftigungsrelationen (vgl. Tabelle 3.1).

**Abbildung 3.2: Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen in baden-württembergischen Betrieben mit und ohne Risiko unterjähriger Produktionsschwankungen, Unterscheidung zwischen vorhersehbaren und unvorhersehbaren Produktionsschwankungen, Anteile an den Beschäftigten in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, IAW-Berechnungen

Die besonderen Vorteile der Leiharbeit liegen hier darin begründet, dass die Suchkosten – auch im Vergleich zu befristeten Einstellungen – sehr gering sind. Zeitarbeitsfirmen wirken in diesem Fall wie ein Pool, auf den kurzfristig zugegriffen werden kann. Auch die Einstellung von Aushilfen und Praktikanten verursacht nur geringe bzw. keine Anpassungskosten, wobei sowohl der Betriebs- als auch der Beschäftigtenanteil vermuten lässt, dass diese in besonderem Maße zur Abfederung vorhersehbarer Schwankungen eingesetzt werden.

Auch die *Einstellung befristet Beschäftigter* spielt bei Betrieben, die dem Risiko einer schwankenden Nachfrage ausgesetzt sind, eine deutlich größere Rolle als bei den übrigen Betrieben. Allerdings scheint befristete Beschäftigung im Gegensatz zur Leiharbeit in stärkerem Maße dann eingesetzt zu werden, wenn die Nachfrageschwankungen überwiegend vorhersehbar sind.

Dieses unterschiedliche Verhalten ist durchaus plausibel, wenn man bedenkt, dass Betriebe sich bei planbaren Nachfrageschwankungen frühzeitig nach Arbeitnehmern umsehen können, die sie auf der Basis befristeter Arbeitsverträge einstellen können. Bei unerwarteten Nachfrageveränderungen dagegen muss schnell reagiert werden und Betriebe sind mangels Suchzeit bereit, die

Zeitarbeitsfirmen für die Überlassung der Arbeitnehmer zu bezahlen (vgl. dazu auch Hagen/Boockmann 2001, S. 216).

**Tabelle 3.1: Nachfrage nach verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung in Betrieben mit und ohne Schwankungen der Produktions- und Geschäftstätigkeit, 30. Juni 2002**

	Betriebe ohne Produktionschwankungen...	Betriebe mit Produktionsschwankungen		
		gesamt	Davon: Überwiegend vorhersehbar	Davon: Teilweise oder überwiegend unvorhersehbar
Anteil der Betriebe in %				
Leiharbeit	1,1%	3,2%	2,6%	3,8%
Freie Mitarbeit	5,5%	4,6%	4,4%	4,9%
Aushilfen, Praktikanten	13,0%	17,0%	18,1%	15,2%
Befristete Beschäftigung	14,0%	12,0%	13,8%	9,4%
Relation zur Gesamtbeschäftigung in %				
Leiharbeit	0,5%	0,7%	0,6%	0,9%
Freie Mitarbeit	1,4%	0,9%	0,6%	1,4%
Aushilfen, Praktikanten	2,1%	2,1%	2,4%	1,7%
Befristete Beschäftigung (Bestand)	4,6%	4,2%	4,9%	3,4%
Neueinstellungen befristet Beschäftigter	28,0%	36,0%	38,8%	32,9%
Personalabgänge durch Auslaufen befristeter Verträge	16,3%	16,0%	16,7%	15,3%

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, IAW-Berechnungen

*Freie Mitarbeit* dagegen scheint für die baden-württembergischen Arbeitgeber im Durchschnitt kaum ein Mittel zur Abfederung von Nachfrageschwankungen zu sein. Betriebe ohne Nachfrageschwankungen greifen sogar in stärkerem Maße auf freie Mitarbeiter zurück als Betriebe, die Nachfrageschwankungen ausgesetzt sind. Durch freie Mitarbeit werden typischerweise temporär spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten eingekauft, die im Betrieb nicht vorhanden sind und deren Integration in die feste Belegschaft sich nicht lohnt. Noch weniger wird *Teilzeitbeschäftigung* zur flexiblen Steuerung des Arbeitseinsatzes bei saisonalen oder konjunkturellen Nachfrageschwankungen verwendet: Die Teilzeitquote ist weitgehend unabhängig davon, ob die Betriebe über das Risiko starker unterjähriger Produktionsschwankungen verfügen oder nicht. Dies wird auch durch die Tatsache bestätigt, dass die Teilzeitquote gerade in den Betrieben, die überwiegend oder auch mit unvorhersehbaren Geschäftsschwankungen konfrontiert sind, mit gut 18% besonders gering ist.

#### **4. Welche Rolle spielt die Tarifbindung eines Betriebs für die Nachfrage der Betriebe nach atypischer Beschäftigung?**

Atypische Formen der Beschäftigung, insbesondere befristete Formen der Beschäftigung, Formen der Leiharbeit, aber auch gerade das Abschließen von Werkverträgen mit freien Mitarbeitern – möglicherweise an Stelle einer festen Einstellung – werden von Seiten der Arbeitnehmervertreter teilweise mit einer gehörigen Portion Skepsis betrachtet. Insofern könnte man erwarten, dass Betriebe, die der Tarifbindung unterliegen, aufgrund der Geringschätzung atypischer Beschäftigungsformen durch die Arbeitnehmervertreter, in geringerem Maße auf solche Formen der Beschäftigung zurückgreifen. Für einen positiven Zusammenhang zwischen Tarifbindung und dem Einsatz atypischer Beschäftigungsformen könnte dagegen sprechen, dass Tarifverträge teilweise die Anpassung der Beschäftigung über reguläre Beschäftigung erschweren, so dass die Betriebe einen Anreiz haben, auf flexiblere Formen der temporären Beschäftigung zurückzugreifen. So erhöhen z.B. Überstundenzuschläge die Arbeitskosten, teilweise ist auch die Zahl der möglichen Überstunden beschränkt. Darüber hinaus enthalten Tarifverträge teilweise einen besonderen Kündigungsschutz für bestimmte Beschäftigtengruppen, die mit höheren Entlassungskosten einher gehen (vgl. Kaiser/Pfeiffer 2000 oder Hagen/Boockmann 2001).

Untersucht man den Zusammenhang zwischen Tarifbindung und der Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen, so muss man berücksichtigen, dass dieser durch Größeneffekte systematisch überlagert ist. Daher wurden die Analysen teilweise ergänzend auch für bestimmte Größenklassen von Betrieben durchgeführt. In Relation zur Gesamtbeschäftigung zeigt sich, dass bei Berücksichtigung der Größenunterschiede keine statistisch gesicherten Unterschiede in der Verbreitung von Leiharbeit zwischen tarifvertraglich gebundenen und nicht-gebundenen Betrieben bestehen. Anders sieht das Bild jedoch mit Blick auf die Beschäftigung freier Mitarbeiter aus, die in kollektivvertraglich gebundenen Unternehmen erheblich seltener ist als bei den übrigen Unternehmen. Eine mögliche Erklärung könnte darin bestehen, dass es den Arbeitnehmervertretern gelingt, die Einstellungen freier Mitarbeiter zu verhindern.

**Tabelle 4.1: Nachfrage nach verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung in Betrieben mit und ohne Tarifbindung, 30. Juni 2002**

	Betriebe mit Branchen-tarif	Betriebe mit Haustarif	Betriebe ohne Tarifbindung, aber mit Tarifierorientierung	Betriebe ohne Tarifbindung und Tarifierorientierung
	Anteil der Betriebe in %			
Leiharbeit	3,3%	13,5%	1,2%	0,9%
Nur Betriebe ≤ 100 Beschäftigte	2,2%	5,7%	0,6%	0,8%
Nur Betriebe > 100 Beschäftigte	28,1%	31,8%	38,5%	27,7%
Freie Mitarbeit	3,0%	13,0%	8,0%	5,3%
Aushilfen, Praktikanten	11,1%	23,4%	17,5%	15,5%
Befristete Beschäftigung	17,6%	33,8%	11,2%	9,0%
	Relation zur Gesamtbeschäftigung in %			
Leiharbeit	0,6%	1,2%	0,6%	0,4%
Nur Betriebe ≤ 100 Beschäftigte	0,3%	0,3%	0,2%	0,3%
Nur Betriebe > 100 Beschäftigte	0,8%	1,5%	1,8%	0,9%
Freie Mitarbeit	0,4%	0,6%	2,2%	3,3%
Aushilfen, Praktikanten	1,8%	1,1%	2,6%	2,9%
Befristet Beschäftigte	4,6%	3,4%	5,0%	4,1%
Neueinstellungen befristet Beschäftigter	34,1%	39,7%	32,3%	21,4%
Personalabgänge durch Auslaufen befristeter Verträge	11,5%	14,5%	26,2%	20,7%

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, IAW-Berechnungen

## 5. Fazit

Ziel des vorliegenden Kurzbeitrags ist es zunächst, quantitative Strukturinformationen über die Verbreitung verschiedener atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg zu liefern. Dabei konnten – zum Teil erstmals – auf der Grundlage der repräsentativen Arbeitgeberbefragung fundierte Strukturzahlen abgeleitet werden.

Während Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung im Land bereits eine erhebliche Verbreitung haben und in den vergangenen Jahren bemerkenswert gewachsen sind, spielen Leiharbeit und freie Mitarbeit bislang immer noch eine eher untergeordnete Rolle. Die Analyse der Nachfrage nach verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen in Betrieben mit und ohne Produktionsschwankungen hat gezeigt, dass die Betriebe diese Beschäftigungsformen gezielt zur

Abfederung von Produktionsschwankungen einsetzen. Diese Fähigkeit der flexiblen Steuerung des Arbeitseinsatzes ist nicht zuletzt aufgrund der sich permanent verändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der daraus resultierenden Anpassungserfordernisse für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe von wesentlicher Bedeutung. Während befristete Arbeitsverträge sowie Praktikanten und Aushilfen eher zur Kompensation von planbaren Nachfrageschwankungen eingesetzt werden, scheint Zeitarbeit für die Betriebe ein adäquates Mittel zu sein, um plötzliche, unerwartete Schwankungen handhaben zu können.

Die politischen Maßnahmen der vergangenen Monate und Jahre sind mit Blick auf atypische Beschäftigungshemmnisse durchaus widersprüchlich. So werden bei der Leiharbeit mit der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes einige Hemmnisse abgebaut, allerdings durch den Grundsatz des Equal Pay erneut teuer erkaufte. Eine Erhebung des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung Mannheim bei deutschen Zeitarbeitsbetrieben im Frühjahr 2003 hat gezeigt, dass die Zeitarbeitsbetriebe den Wirkungen der Neuregelung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes pessimistisch entgegen sehen (vgl. ZEW 2003). Ob die weiterhin bestehenden und Anfang 2001 sogar verschärften Einschränkungen der Möglichkeit einer Befristung von Arbeitsverträgen letztlich tatsächlich die Schaffung neuer Arbeitsplätze verhindern, kann an dieser Stelle nicht abschließend beantwortet werden. Allerdings zeigt der doch erhebliche „Klebeeffekt“, dass ein befristeter Vertrag häufig einen gelungenen Einstieg in einen unbefristeten Arbeitsvertrag darstellen kann. Insofern erscheint eine weiteren Lockerung der Möglichkeiten einer Befristung von Arbeitsverträgen, sei es hinsichtlich der Notwendigkeit eines sachlichen Grundes oder der Höchstdauer von insgesamt zwei Jahren, durchaus überlegenswert.

Um die Anpassungsfähigkeit der Betriebe – wohlgerne in guten und in schlechten Zeiten – weiter zu erhöhen, sollte daher darüber nachgedacht werden, bestehende Restriktionen beim betrieblichen Einsatz atypischer Beschäftigungsformen weiter abzubauen. Zu diskutieren wäre, inwiefern das aus verschiedenen Ländern – wie z.B. den Niederlanden oder Dänemark – bekannte „Flexicurity-Konzept“ eine Reformoption sein könnte. Das grundlegende Ziel des Konzeptes besteht in der Schaffung einer höheren Arbeitsmarktflexibilität durch Abbau der Arbeitsmarktsegmentierung in Stamm- und Randbelegschaften. Dies soll erreicht werden, indem einerseits atypische Beschäftigungsmöglichkeiten erleichtert und rechtlich gestärkt werden, andererseits jedoch die Beschäftigungssicherheit der Normalarbeitsverhältnisse herabgesetzt wird (vgl. Walwei/Werner 2002, S. 21).

## Literaturhinweise

- Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Konzeption und Anwendungsbereiche, in: Allgemeines Statistisches Archiv, 86, 2, S. 177-188.
- Hagen, T. (2003), Arbeitslose: Über befristete Beschäftigung zum festen Job?, in: ZEW-News Juni 2003.
- Hagen, T./Bookmann, B. (2001): Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit: Empirische Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels, in: In: L. Bellmann & A. Kölling (Hrsg.), Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf, Nürnberg: S. 199-235 Reihe / Serie: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 257.
- Hoffmann, E./Walwei, U. (2002): Wandel der Erwerbsformen: Was steckt hinter den Veränderungen? in: IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 135-144.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2000): Keine Arbeitsplätze zweiter Klasse, in: iwd – Informationsdienst des IW Köln, Heft: 00.44, Deutscher Instituts-Verlag Köln, S. 4-5.
- Kaiser, U./Pfeiffer, F.(2000): Collective Wage Agreements and the Adjustment of Workers and Hours in German Service Firms, ZEW Discussion Paper, Nr. 00-33, Mannheim.
- Klee, G. (2003): Betriebliche Personalentwicklung – insbesondere: Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, in: IAW-Kurzbericht 6/2003
- Ochel, W. (2002): Zeitarbeit – Eine schnell wachsende Beschäftigungsform, in: Ifo Schnelldienst Bd. 55, 14, S.50-51.
- Pfarr, H. (2000): Soziale Sicherheit und Flexibilität: Brauchen wir ein „Neues Normalarbeitsverhältnis“?, in WSI-Mitteilungen, Heft 5, S.279-283.
- Sachverständigenrat (2000): Jahresgutachten des Sachverständigenrates „Chancen auf einen höheren Wachstumspfad“.
- Schäfer H. (2000): Atypische Beschäftigung, Entwicklungstrends und Bedeutung für den Arbeitsmarkt, in: IW-Trends 4/2000.
- Statistisches Landesamt (2003a): Meister-Scheufelen: Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen nimmt deutlich zu, Pressemitteilung des Statistischen Landesamtes vom 28. März 2003, Stuttgart.

- Statistisches Landesamt (2003b): Internationaler Frauentag: Unterschiedliche Chancen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, Pressemitteilung des Statistischen Landesamtes vom 05. März 2003, Stuttgart.
- Strengmann-Kuhn, W. (2003): Armut trotz Erwerbstätigkeit – Analysen und sozialpolitische Konsequenzen.
- Strotmann, H./Wetzig, K. (2003): Verbreitung und Ausgestaltung von betrieblichen Arbeitszeitkonzeptenmodellen in Baden-Württemberg – Ergebnisse auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, in: IAW-Kurzbericht 5/2003.
- Vogel, B. (2002): Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? , Manuskript des Eröffnungsvortrags der Tagung „Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration?“, veranstaltet von der Hans-Böckler-Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen; Berlin 18.06.2002.
- Walwei, H./Werner, U. (2002): Beschäftigungsentwicklung und Arbeitsmarktinstitutionen: Der beschäftigungspolitische Erfolg der Niederlande, in: Blien, U./den Butter, F.A.G. (Hrsg.), Institutionelle Rahmenbedingungen für Beschäftigungspolitik in den Niederlanden und in Deutschland, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 262, S. 3-26.

### **Anlage: Zur Datenbasis: das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg**

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von im Jahr 2002 rund 15.500 Betriebsbefragungen eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (zum IAB-Betriebspanel vgl. z.B. auch Bellmann 2002). Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von Infratest zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf über 1.200 Betriebe so aufgestockt, dass nun auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen. Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst. Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar.