



IAW-Kurzbericht

5/2004

Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrument?

Eine empirische Untersuchung über die Struktur der Leiharbeit in
Baden-Württemberg und die mit ihr verknüpften Erwartungen

Harald Strotmann
Alexander Vogel

August 2004

INSTITUT FÜR
ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

Ob dem Himmelreich 1
72074 Tübingen

T: (0 70 71) 98 96-0
F: (0 70 71) 98 96-99
E-Mail: iaw@iaw.edu
Internet: www.iaw.edu

Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrument?

Eine empirische Untersuchung über die Struktur der Leiharbeit in Baden-Württemberg und die mit ihr verknüpften Erwartungen

Harald Strotmann, Alexander Vogel¹

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), Tübingen

Inhaltsverzeichnis

1	Problemhintergrund und Ziel des Papiers	2
2	Struktur und Ausmaß der Leiharbeit in Baden-Württemberg	4
2.1	Verbreitung der Leiharbeit in Baden-Württemberg	4
2.2	Eigenschaften der von den Betrieben eingesetzten Leiharbeitskräfte.....	6
2.2.1	Qualifikationsstruktur der Nachfrage nach Leiharbeit	6
2.2.2	Einsatzdauer der Leiharbeitskräfte in den entleihenden Betrieben	8
2.2.3	Art der als Verleiher in Anspruch genommenen Einrichtungen	10
2.3	Eigenschaften der entleihenden Betriebe	11
2.3.1	Unterschiede nach Betriebsgröße?	11
2.3.2	In welchen Branchen ist Leiharbeit besonders häufig vertreten?	12
3	Nutzen die Betriebe Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrument?.....	14
3.1	Arbeitsplatzdynamik bei Leiharbeit und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Vergleich – Ergebnisse von Job-Flow-Analysen.....	15
3.2	Welche Bedeutung spielt Leiharbeit zur Kompensation von kurzfristigen Nachfrageschwankungen im Vergleich zu anderen Flexibilisierungsinstrumenten? ..	20
4	Wird Leiharbeit tatsächlich von den Betrieben zur Personalsuche genutzt und führt Leiharbeit zu den erhofften Klebeeffekten?	24
4.1	Bedeutung von Leiharbeit als Weg zur Personalrekrutierung	24
4.2	Wie viele Leiharbeitskräfte wurden übernommen?.....	27
5	Fazit	29
	Literaturverzeichnis	32

¹ Der Beitrag ist Teil des Gutachtens „IAW-Landesbericht 2003/2004: Tarifbindung und betriebliche Flexibilität in Baden-Württemberg“ für das Wirtschaftsministerium des Landes Baden-Württemberg. Der verantwortliche Autor Dr. Harald Strotmann ist Geschäftsführer am Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) Tübingen, Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, Email: harald.strotmann@iaw.edu. Alexander Vogel arbeitete an dem Vorhaben im Rahmen seines Praktikums am IAW Tübingen mit.

1 Problemhintergrund und Ziel des Papiers

Leiharbeit als Form der atypischen Beschäftigung wird häufig auch als Zeitarbeit oder als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet. Dabei handelt es sich um eine Tätigkeit, bei der ein selbstständiger Unternehmer (Verleiher) seine Arbeitnehmer (Leiharbeitskräfte) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlässt (vgl. z.B. Ochel 2002, S.50).

In der Vergangenheit unterlag der Bereich der Leiharbeit erheblichen Regulierungen, die im Zuge der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes teilweise aufgehoben, teilweise aber auch wieder verschärft wurden. Nach einer Übergangsfrist entfielen zum 1. Januar 2004 das Befristungsverbot, das Wiedereinstellungsverbot, das Synchronisationsverbot sowie die Beschränkung der Überlassungsdauer auf 24 Monate. Im Gegenzug kam es jedoch zur Einführung des "Equal Pay"-Prinzips, wonach Leiharbeitskräfte für die Zeit der Überlassung die im entleihenden Betrieb geltenden Arbeitsbedingungen (einschließlich Arbeitsentgelt) gewährt werden müssen. Ausnahmen gelten in den ersten sechs Wochen der Überlassung für zuvor arbeitslose Leiharbeitnehmer/-innen. Des Weiteren kann ein für den Verleiher geltender Tarifvertrag abweichende Regelungen zulassen (vgl. dazu ausführlicher Baur 2003, S. 5). Gerade dieser Grundsatz des „Equal Pay“ prägt die kontroverse Diskussion um die Leiharbeit. Befürworter des „Equal-Pay“ sehen darin eine Aufwertung der Leiharbeit (z.B. Andres 2003, S. 11) sowie eine nachgeholte Modernisierung mit Blick auf andere europäische Staaten (z.B. Zachert 2004, S. 136). Kritiker betonen, dass dieser zu einer erheblichen Verteuerung der Leiharbeit (z.B. Feuerborn 2003, S. 407 und Ammermüller et al. 2003, S. 42) führen werde und erwarten dadurch letztlich sogar einen Rückgang der Leiharbeit (vgl. in Däubler 2003, S. 9).

Zwei zentrale Argumente werden für eine Intensivierung von Leiharbeit angeführt: Einerseits eine damit verbundene Steigerung der betrieblichen Flexibilität und somit eine erhöhte betriebliche Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit. Andererseits erhoffen sich Befürworter einer Intensivierung von Leiharbeit auch positive direkte und indirekte Beschäftigungsimpulse.

a) Steigerung der betrieblichen Flexibilität

Zunächst wird in der Leiharbeit die Chance gesehen, die betriebliche Flexibilität zu erhöhen, um somit auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu steigern (vgl. z.B. BMWA 2003, S. 34; Jahn/Rudolph 2002a, S. 3). Leiharbeit soll in diesem Zusammenhang insbesondere zur Kompensation von kurzfristigen Schwankungen des Personalbedarfs dienen. Dies ermöglicht ein Umgehen oder Lindern der Entlassungskosten von permanent Beschäftigten im Zuge des Kündigungsschutzes sowie die Stabilisierung der Kernbelegschaft durch eine Flexibilisierung der Randbelegschaft. Gleichzeitig ist es mit Hilfe von Leiharbeitskräften möglich, kurzfristige und vorübergehende Ausfälle von permanent Beschäftigten (z.B. durch

Krankheit, Urlaub oder Elternzeit) zu kompensieren (vgl. z.B. Hagen/Boockmann 2002, S. 200f; Pfarr et al. 2004, S. 10f). Kritiker einer Ausweitung der Leiharbeit merken dagegen an, dass Leiharbeitskräfte durch die mögliche Benachteiligung gegenüber der Stammbeschäftigung mit Leistungszurückhaltung reagieren könnten, weswegen die Externalisierung von Arbeitskräften nicht zwangsläufig effizient sein muss (vgl. Nienhäuser/Baumhus 2002, S. 78ff). Hier soll die Einführung des „Equal-Pay“-Prinzips Linderung verschaffen.

b) Positive Beschäftigungseffekte

Ein weiterer Aspekt, der von Befürwortern einer stärkeren Verbreitung von Leiharbeit angeführt wird, ist, dass Leiharbeit mit einem positiven „Klebeeffekt“ und somit positiven Beschäftigungsimpulsen verbunden sein könne. Leiharbeit biete den Leiharbeitskräften die Möglichkeit, einen dauerhaften Arbeitsplatz bei einem Arbeitgeber zu finden, indem ihre Stelle anschließend in eine reguläre Beschäftigung umgewandelt wird, oder sie sich auf andere interne reguläre Stellen bewerben und im entleihenden Unternehmen nach ihrem Leiheinsatz fest eingestellt werden (vgl. z.B. BMWA 2003, S. 34f). Für die Entleiher ergibt sich durch Leiharbeit die Möglichkeit, die Personalsichtung und Personalauswahl an den Verleiher abzugeben, um sich dann nach einer unverbindlichen Erprobung der Leistungsfähigkeit der Leiharbeitskräfte gegebenenfalls für eine Festeinstellung zu entscheiden (vgl. z.B. Jahn/Rudolph 2002a, S. 3; Hagen/Boockmann 2002, S. 200f). Kritiker einer Intensivierung der Leiharbeit weisen dagegen darauf hin, dass dies für die Arbeitnehmer eine höhere Unsicherheit beim Einstieg aus der Nichterwerbstätigkeit darstelle, da die Leiharbeit gewissermaßen erst als Zwischenstufe überwunden werden muss (vgl. Vogel 2002, S. 7). Darüber hinaus wird befürchtet, dass anstatt eines Klebeeffekts ein Drehtüreneffekt auftritt, weil aufgrund der geringeren Entlohnung der Leiharbeitskräfte permanente Arbeitsplätze durch temporäre Beschäftigungsverhältnisse verdrängt werden könnten (vgl. in Sachverständigenrat 2003, Ziffer 667).

Der vorliegende Beitrag verfolgt zwei zentrale Ziele. Zunächst werden repräsentative Informationen über die Verbreitung und Struktur der Leiharbeit in Baden-Württemberg aufbereitet. Als Datengrundlage dient dabei das IAB-Betriebspanel² Baden-Württemberg. Während aus der amtlichen Statistik bislang nur Angaben von den Verleihern vorliegen, kann mit Hilfe des IAB-Betriebspanels als repräsentativer Befragung von rund 1.200 baden-württembergischen Betrieben somit die Struktur der Leiharbeit aus der Sicht der Entleiher näher beleuchtet werden. Darüber hinaus soll – soweit anhand der Daten möglich – überprüft werden, ob sich die angeführten und mit der Leiharbeit verbundenen positiven Erwartungen in Baden-Württemberg empirisch untermauern lassen.

² Näheres zur Datengrundlage findet sich im Anhang.

Kapitel 2 informiert einleitend über das Ausmaß und die Struktur der Leiharbeit in Baden-Württemberg. Hierbei wird neben den Charakteristika der Leiharbeit nutzenden Betriebe vor allem auch die Struktur der in den entleihenden Betrieben eingesetzten Leiharbeitskräfte untersucht. Auf die möglichen Wirkungen der Leiharbeit gehen Kapitel 3 und 4 näher ein und analysieren insbesondere, inwieweit das Flexibilisierungspotential der Leiharbeit in Baden-Württemberg genutzt wird (Kapitel 3), ob und in welchem Maße Leiharbeit von den Betrieben tatsächlich als Weg zur Rekrutierung neuen Personals verwendet wird (Kapitel 4.1) und inwiefern letztlich im Zuge der Beschäftigung von Leiharbeitskräften ein positiver „Klebeeffekt“ konstatiert werden kann (Kapitel 4.2). Abschließend fasst Kapitel 5 die wesentlichen Ergebnisse der Studie zusammen.

2 Struktur und Ausmaß der Leiharbeit in Baden-Württemberg

2.1 Verbreitung der Leiharbeit in Baden-Württemberg

Die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit gibt Auskunft über die bestehenden Arbeitsverhältnisse zwischen den Leiharbeitskräften und den Verleihern. Zum 30. Juni 2003 waren nach Angaben aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik in Baden-Württemberg rund 36.000 Personen als Leiharbeitskräfte bei *Verleihunternehmen* beschäftigt.

Aussagen über die tatsächliche Inanspruchnahme von Leiharbeit durch die *entleihenden Betriebe* waren bislang nicht möglich. Unterschiede zwischen der Zahl der bei den Verleihunternehmen beschäftigten Leiharbeiter/-innen und der tatsächlichen Nachfrage nach Leiharbeitskräften basieren insbesondere auf „verleihfreien Zeiten“, aber auch auf Krankheit oder Urlaubsansprüchen der Leiharbeiter/-innen.

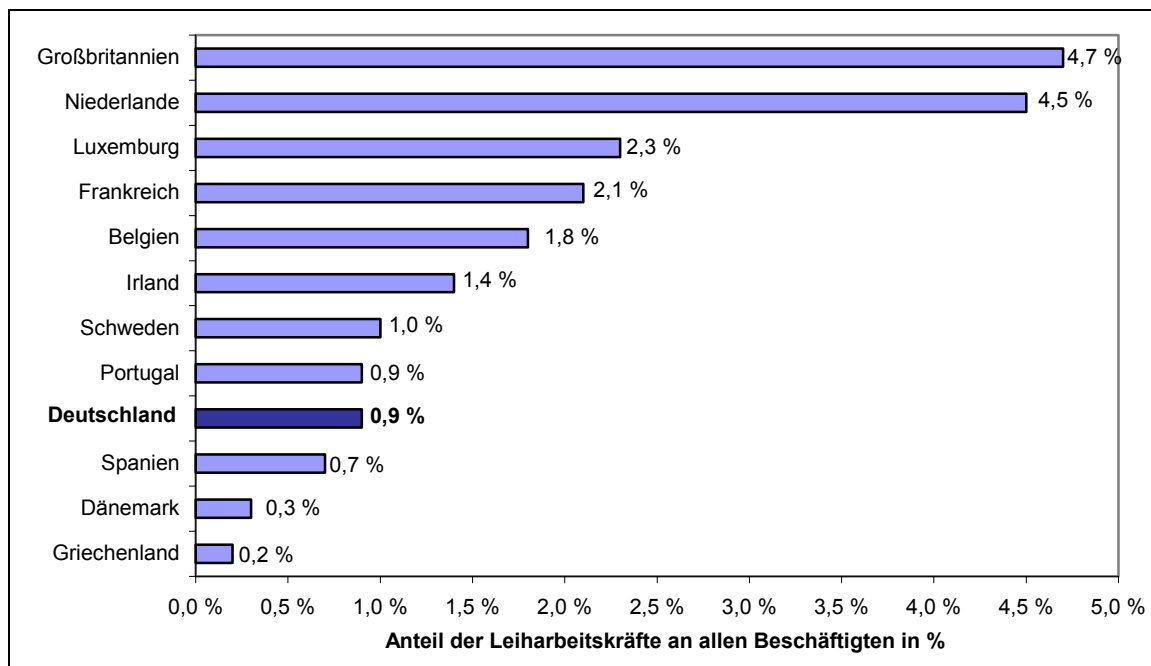
Mit dem IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg ist es nun erstmals möglich, Aussagen über die tatsächliche Nachfrage der Entleihbetriebe nach Leiharbeitskräften zu treffen:

Nach Hochrechnungen auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels waren zum Stichtag 30. Juni 2003 in baden-württembergischen Betrieben rund 24.000 Leiharbeitskräfte beschäftigt. Dies sind im Zuge der konjunkturell wenig günstigen Entwicklung etwa 5.000 Leiharbeitskräfte weniger als zum selben Zeitpunkt des Vorjahres, was einem Rückgang um etwa 17% entspricht. Auch wenn beide Statistiken nicht direkt vergleichbar sind, kann man dennoch als grobe Schätzung festhalten, dass zum 30. Juni 2003 rund zwei Drittel der bei Verleihunternehmen beschäftigten Leiharbeitskräfte auch tatsächlich in den Betrieben zum Einsatz kamen.

Stellt man die Zahl der Leiharbeitskräfte der Zahl der am 30. Juni 2003 insgesamt sozialversicherungspflichtig Beschäftigten³ gegenüber, wird deutlich, dass Leiharbeit eine eher nur untergeordnete Rolle spielt. Eine Relation beider Beschäftigtenzahlen von 0,6% (Vorjahr: 0,8%) bedeutet, dass in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2003 auf eine Leiharbeitskraft rund 167 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte entfielen. Auch gemessen am Anteil der Betriebe, die auf Leiharbeit zurückgreifen, bestätigt sich die untergeordnete Bedeutung: Nur etwa 2% der Betriebe in Baden-Württemberg beschäftigten zum Stichtag 30. Juni 2003 Leiharbeiter/-innen.

In Westdeutschland⁴ ist Leiharbeit im Vergleich zur regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zwar etwas häufiger verbreitet als im Land⁵ – die entsprechende Relation betrug Ende Juni 2003 hier immerhin ungefähr 0,9% –, der europäische Vergleich in Abbildung 1 zeigt jedoch, dass die Bedeutung von Leiharbeit auch in Deutschland insgesamt als eindeutig nachrangig eingestuft werden kann (vgl. dazu ausführlicher Jahn/Rudolph 2002b sowie Nienhüser/Matiaske 2003).

Abbildung 1: Vergleich der Verbreitung von Leiharbeit in der EU – Anteil der Zahl der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten in Prozent



Quelle: nach Jahn/Rudolph (2002b, S. 5), IAW-Darstellung

Deutliche Spitzenreiter hinsichtlich der Verbreitung von Leiharbeit sind Großbritannien und die Niederlande, Deutschland rangiert im hinteren Mittelfeld der betrachteten EU-Länder.

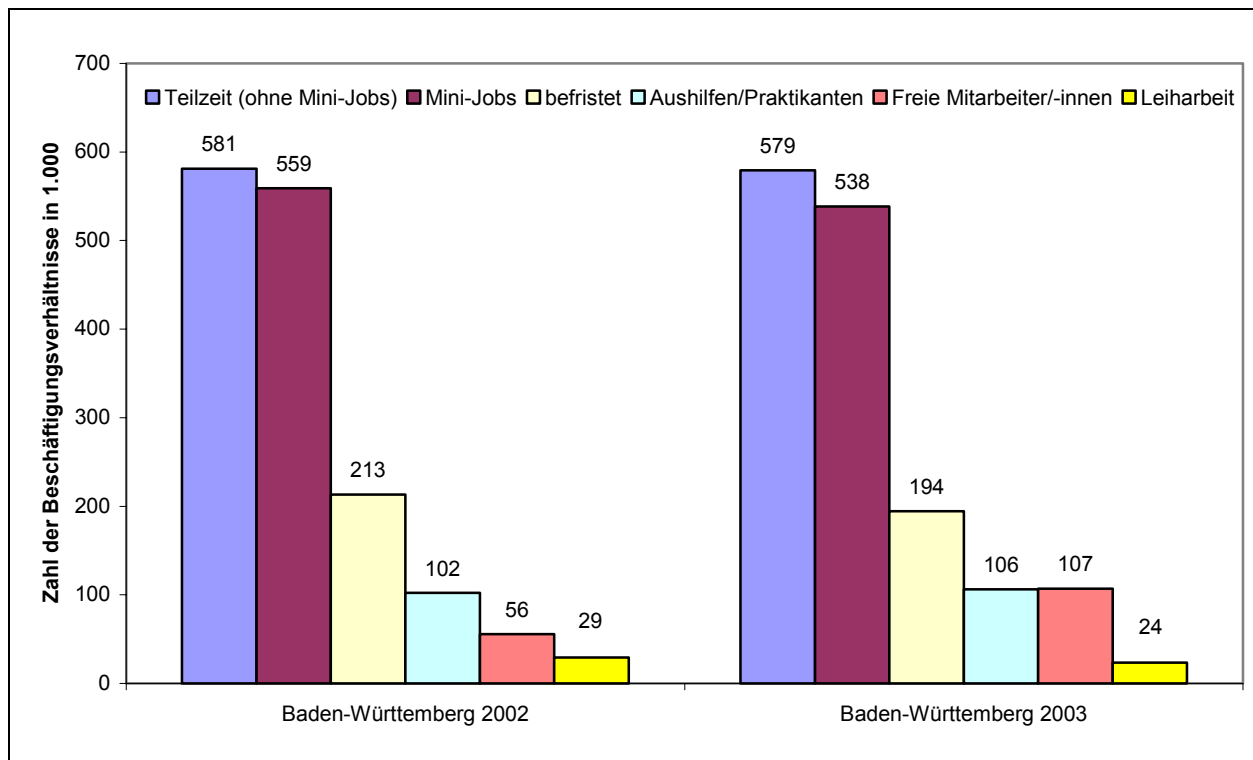
³ Einschließlich Auszubildender

⁴ Als Grundlage für die hier präsentierten westdeutschen Vergleichsdaten dienen die tabellarischen Grundausergebnisse durch die TNS Infratest Sozialforschung GmbH (vgl. in TNS Infratest Sozialforschung 2004).

⁵ Dies ist vor dem Hintergrund der Tatsache, dass traditionelle Leiharbeitsbranchen wie z.B. das Verarbeitende Gewerbe in Baden-Württemberg überdurchschnittlich stark vertreten sind, durchaus überraschend.

Auch im Verhältnis zu anderen Formen atypischer Beschäftigung bestätigt sich in Baden-Württemberg und Westdeutschland die bislang noch vergleichsweise geringe Nachfrage nach Leiharbeit. Dass Teilzeitbeschäftigung, Mini-Jobs sowie befristete Beschäftigung erheblich häufiger anzutreffen sind als Leiharbeit, war zu erwarten. Leiharbeit wird jedoch bislang im Land auch deutlich seltener nachgefragt als Aushilfen/Praktikanten sowie freie Mitarbeiter/-innen. Die Zahl der freien Mitarbeiter/-innen lag zum 30. Juni 2003 mit 107.000 um mehr als das Vierfache über der Anzahl der Leiharbeitskräfte (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Baden-Württemberg im Vergleich (30. Juni 2002 und 30. Juni 2003)



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002 und 2003, IAW-Berechnungen

2.2 Eigenschaften der von den Betrieben eingesetzten Leiharbeitskräfte

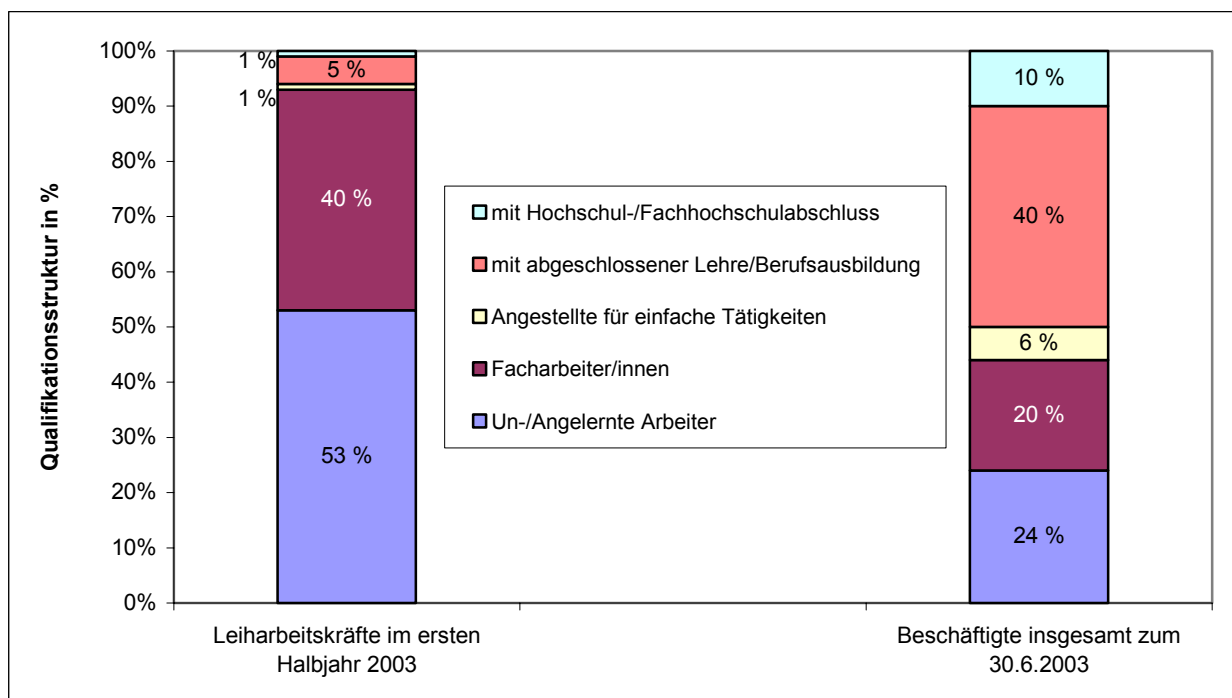
2.2.1 Qualifikationsstruktur der Nachfrage nach Leiharbeit

Leiharbeit wird von den Betrieben insbesondere für gewerbliche Tätigkeiten sowohl im Bereich geringerer Qualifikationen als auch im Bereich der Facharbeiter/-innen in Anspruch genommen. Abbildung 3 macht deutlich, dass mehr als die Hälfte (53%) aller 41.000 im ersten Halbjahr von den Betrieben insgesamt nachgefragten Leiharbeitskräfte Un- und Angelernte Arbeiter/innen waren. Gemessen am Anteil der Beschäftigten machte diese Gruppe zum 30. Juni 2003 dagegen „nur“ 24% aller Beschäftigten aus. Ebenso deutlich überdurchschnittlich werden Facharbeiter/-innen als Leiharbeitskräfte nachgefragt. Einem Gesamtbeschäftigungsanteil von rund 20%

steht ein Anteil an den entliehenen Arbeitskräften von 40% gegenüber. Angestellte machen zwar 56% der Beschäftigten aus, spielen jedoch bei den Leiharbeitskräften eine völlig untergeordnete Rolle. Nur etwa 7% der im ersten Halbjahr 2003 entliehenen Arbeitskräfte waren Angestellte, nur etwa 1% aller Leiharbeitskräfte waren Angestellte mit FH- oder Hochschulabschluss.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie widersprechen somit der teilweise geäußerten Vermutung, dass die Inanspruchnahme von Leiharbeit mit dem Qualifikationsniveau zunehmen könnte, da dem höheren Qualifikationsniveau auch steigende Entlassungs- und Suchkosten der Arbeitgeber gegenüberstehen (vgl. Hagen/Boockmann 2002, S. 209). Vielmehr wird deutlich, dass Leiharbeit bei gewerblichen Arbeitskräften überdurchschnittlich stark nachgefragt wird, und zwar sowohl im Bereich einfacher Tätigkeiten als auch im Bereich der Facharbeit. Bei Akademikern dagegen ist Leiharbeit von sehr nachrangiger Bedeutung.⁶

Abbildung 3: Qualifikationsstruktur der im ersten Halbjahr 2003 eingesetzten Leiharbeitskräfte in Baden-Württemberg im Vergleich zur Beschäftigungsstruktur⁷



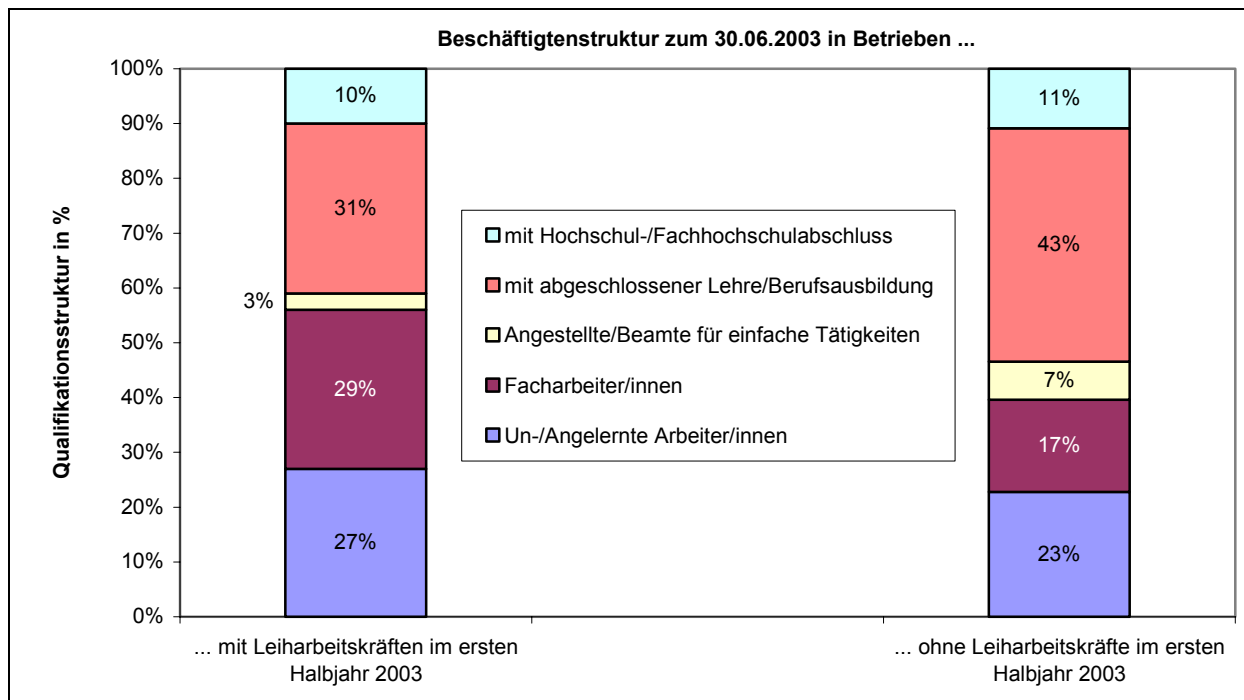
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

⁶ Jahn/Windsheimer (2004b, S. 5) weisen darauf hin, dass die überwiegenden Tätigkeiten der Arbeitnehmer/-innen im traditionellen Leiharbeitssektor und der PSA-Arbeitnehmer Arbeiten als Schlosser oder Mechaniker bzw. Hilfsarbeiten sind.

⁷ An dieser Stelle muss aus Gründen der Datenverfügbarkeit die stichtagsbezogene Beschäftigungsstruktur insgesamt zum 30. Juni 2003 der zeitraumbezogenen Struktur der Leiharbeitskräfte im ersten Halbjahr 2003 gegenübergestellt werden.

Betrachtet man die in Abbildung 4 dargestellte Gesamtbeschäftigtenstruktur der Betriebe mit Leiharbeitskräften im ersten Halbjahr 2003, so zeigt sich, dass die Beschäftigtenstruktur der entleihenden Betriebe tendenziell der Qualifikationsstruktur der Leiharbeitnehmer/-innen entspricht (vgl. auch Hagen/Boockmann 2002, S. 209). Dies wird auch durch multivariate Analysen auf der einzelbetrieblichen Ebene bestätigt. Die Nachfrage nach Leiharbeit ist somit in der Tendenz komplementär und nicht substitutiv zur bestehenden Beschäftigungsstruktur der Betriebe.

Abbildung 4: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Betrieben mit und ohne Leiharbeit im ersten Halbjahr 2003



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

2.2.2 Einsatzdauer der Leiharbeitskräfte in den entleihenden Betrieben

Aus der bereits erwähnten Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ist bekannt, dass die Arbeitsverhältnisse zwischen den *Verleih*unternehmen und den Leiharbeitskräften vergleichsweise kurzfristig sind: Weit über die Hälfte (57%) der im ersten Halbjahr 2003 in Deutschland beendeten Arbeitsverhältnisse zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer/-in hatten nur eine Dauer von maximal drei Monaten. Entsprechende Ergebnisse für die Einsatzdauer der Leiharbeitskräfte in den entleihenden Betrieben liegen bislang nicht vor und können im Folgenden erstmals anhand des IAB-Betriebspanels gegeben werden.

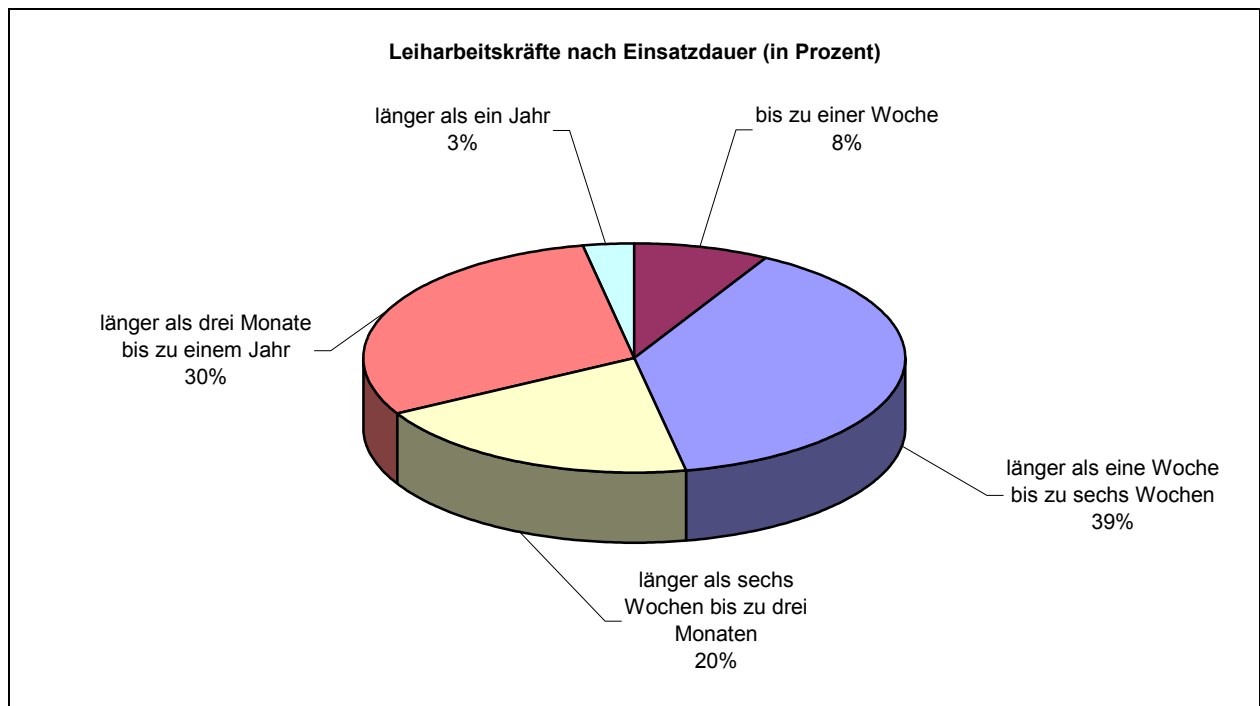
Nach Angaben der Betriebe betrug die Entleihdauer im ersten Halbjahr 2003 in Baden-Württemberg bei gut zwei Dritteln (67%) der Einsätze maximal drei Monate (vgl. Abbildung 5). Damit ist der geschätzte Anteil der kurzfristigen Entleihdauern noch etwas höher als der Anteil

IAW Tübingen IAW-Kurzbericht Nr. 5/2004

kurzfristiger Arbeitsverhältnisse zwischen Verleihunternehmen und Leiharbeitskräften. Der entsprechende westdeutsche Anteil liegt ebenso hoch bei rund 66%.

Fast die Hälfte (47%) aller Einsätze überschritt dabei sogar eine Dauer von sechs Wochen nicht. Nur in drei Prozent der Fälle wurden die Leiharbeitnehmer/-innen länger als ein Jahr im entleihenden Betrieb eingesetzt. In Westdeutschland lässt sich gegenüber den Landeswerten zwar ein deutlich höherer Anteil an Einsätzen mit einer Dauer von nicht mehr als einer Woche konstatieren, der sich jedoch nicht in der durchschnittlichen Verleihdauer niederschlägt. Diese betrug in Westdeutschland 16 Wochen, während die durchschnittliche Einsatzdauer in Baden-Württemberg bei 15 Wochen lag.

Abbildung 5: Leiharbeitskräfte im ersten Halbjahr 2003 aufgeschlüsselt nach Einsatzdauer beim Entleiher in Baden-Württemberg (in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

Tendenziell steigt die Entleihdauer mit zunehmender Betriebsgröße an: So wurden in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten die Leiharbeitnehmer/-innen in der Hälfte der Einsätze länger als drei Monate eingesetzt, während dies in kleineren Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten nur bei einem Viertel der Einsätze der Fall war. In kleineren Betrieben liegt der Schwerpunkt der Verleihdauer zwischen einer und sechs Wochen. Dieser Unterschied lässt sich auch in der durchschnittlichen Einsatzdauer ausmachen. Endete in Kleinbetrieben der Leiheinsatz im Durchschnitt nach 13 Wochen, dauerte er in großen Betrieben im Durchschnitt immerhin 20 Wochen (vgl. Tabelle 1).

Die überwiegend kurzfristigen Einsätze deuten auf eine beträchtliche Fluktuation im Leiharbeitssektor hin. Dieser Aspekt wird später in Kapitel 3 noch einmal eingehend thematisiert. Doch nicht nur die Entleihdauern sind typischerweise kurzfristig angelegt. Die Tatsache, dass auch das typische Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitskraft ein eher kurzfristiges ist, zeigt, dass die Verleiher hinsichtlich ihrer Beschäftigten ähnlich flexibel reagieren wie gegenüber den Entleihern (vgl. auch Jahn/Rudolph 2002a, S. 4).

Tabelle 1: Leiharbeitskräfte im ersten Halbjahr 2003 aufgeschlüsselt nach Einsatzdauer beim Entleiher in Baden-Württemberg und Westdeutschland (in Prozent)

	Leiharbeitskräfte nach Einsatzdauer beim Entleiher					
	bis zu einer Woche	länger als eine Woche bis zu sechs Wochen	länger als sechs Wochen bis zu drei Monaten	länger als drei Monate bis zu einem Jahr	länger als ein Jahr	Durchschnittliche ⁸ Einsatzdauer
	in %					in Wochen
Baden-Württemberg	8	39	20	30	3	15
Westdeutschland ⁹	18	30	18	29	4	16
1 - 249 Beschäftigte	6	49	20	22	3	13
250 und mehr Beschäftigte	13	17	20	47	3	20

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen
Abweichungen von 100 durch Rundungsfehler

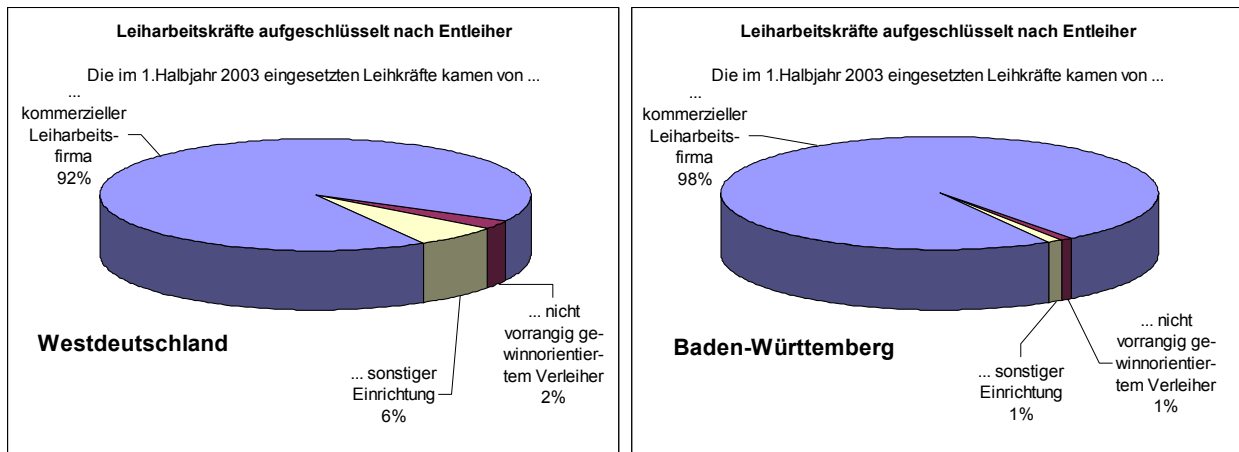
2.2.3 Art der als Verleiher in Anspruch genommenen Einrichtungen

In Baden-Württemberg wie auch in Westdeutschland kamen die von den Betrieben eingesetzten Leiharbeitskräfte fast ausschließlich von kommerziellen Leiharbeitsfirmen (vgl. Abbildung 6). Nur knapp 1.000 der 41.000 im ersten Halbjahr in baden-württembergischen Betrieben und somit nur etwa 2,4% der eingesetzten Leiharbeitskräfte kamen von nicht vorrangig gewinnorientierten Verleihern (wie z.B. Arbeitskräftepools, Beschäftigungsgesellschaften oder Qualifizierungsgesellschaften).

⁸ Als Berechnungsgrundlage wurden die Klassenmitten herangezogen; in der Klasse „länger als ein Jahr“ wurden, in Anlehnung an die bis 1.1.2004 geltende Höchstverleihdauer von zwei Jahren, 1,5 Jahre als Mitte gewählt.

⁹ Anteile für Westdeutschland wurden mit gerundeten Werten errechnet.

Abbildung 6: Bedeutung kommerzieller und nicht-kommerzieller Verleiher in Westdeutschland und Baden-Württemberg im Vergleich



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

In Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten liegt der Anteil von Leiharbeitskräften aus nicht vorrangig gewinnorientierten Verleihern leicht höher als in kleineren Betrieben.

2.3 Eigenschaften der entleihenden Betriebe

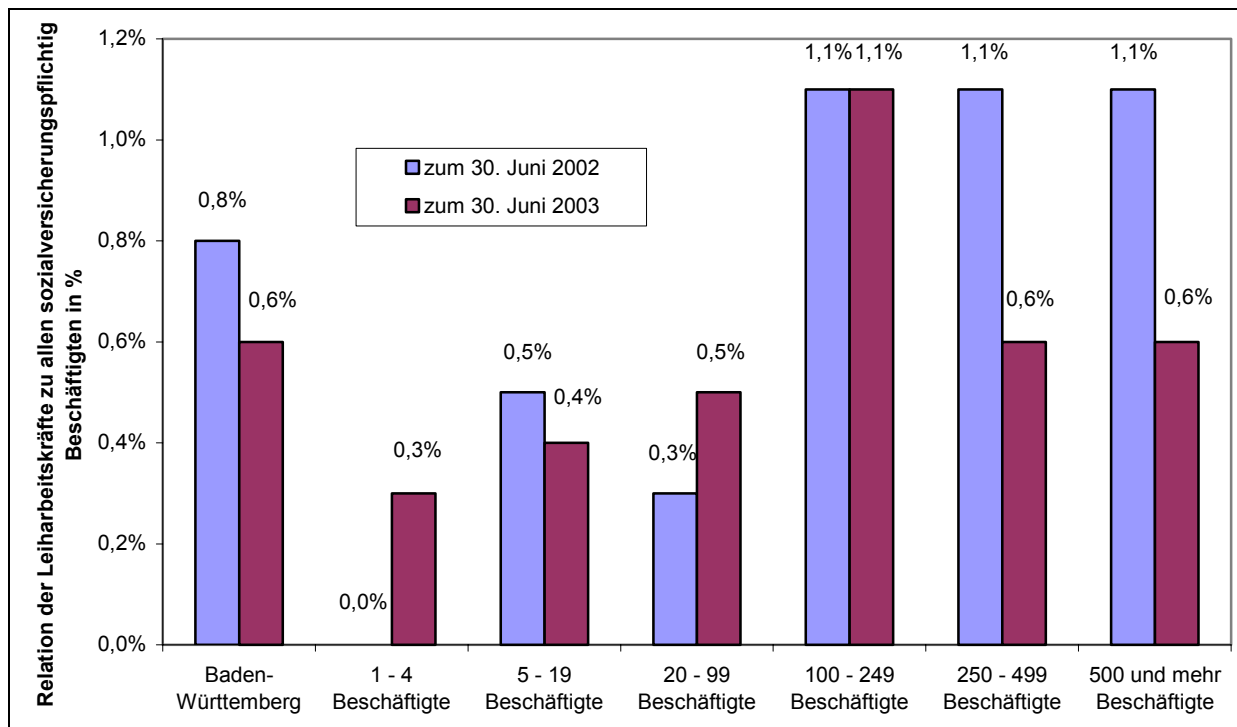
2.3.1 Unterschiede nach Betriebsgröße?

Erwartungsgemäß wächst der *Anteil der Betriebe* mit Leiharbeitskräften im ersten Halbjahr 2003 mit der Gesamtzahl der Beschäftigten eines Betriebes. Während in den Jahren 2002 und 2003 zu den Befragungszeitpunkten Leiharbeit in baden-württembergischen Kleinstbetrieben so gut wie überhaupt nicht vertreten war, setzte immerhin jeder zweite Großbetrieb mit 500 oder mehr Beschäftigten mindestens eine/-n Leiharbeiter/-in ein. In Westdeutschland zeigt sich ein insgesamt sehr ähnliches Bild.

Aussagefähiger für den Vergleich der Bedeutung von Leiharbeit in Betrieben unterschiedlicher Größe ist jedoch die in Abbildung 7 dargestellte *Relation der Leiharbeitskräfte zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten*. Dabei wird deutlich, dass die Unterschiede in der Verbreitung von Leiharbeit zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe eher gering ausfallen. Den geringsten „Anteil“ von 0,3% weist zwar wiederum die Gruppe der Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten auf, aber auch in Großbetrieben mit 250 bis 499 sowie mit 500 und mehr Beschäftigten war die entsprechende Relation der Zahl der Leiharbeitskräfte zur Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 0,6% nur durchschnittlich. Die höchste Relation findet sich mit 1,1% in Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten.

Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich, dass der Rückgang der Leiharbeit in Baden-Württemberg vom 30. Juni 2002 zum 30. Juni 2003 vor allem auf den Rückgang in den größeren Betrieben zurückzuführen ist. Wurden zum 30. Juni 2002 in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten noch ca. 14.000 Leiharbeitskräfte eingesetzt, waren es zum 30. Juni 2003 nur noch rund 8.000. Damit sank in den beiden oberen Größenklassen die Relation zur Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr deutlich um jeweils 0,5 Prozentpunkte.

Abbildung 7: Relation der Leiharbeitskräfte zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30. Juni 2003 im Vergleich zum Vorjahr nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002 und 2003, IAW-Berechnungen

2.3.2 In welchen Branchen ist Leiharbeit besonders häufig vertreten?

Zwischen den Wirtschaftszweigen bestehen ganz erhebliche Unterschiede in der betrieblichen Nachfrage nach Leiharbeit. Gemessen am Anteil der Betriebe ist Leiharbeit im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe überdurchschnittlich verbreitet. In den vier beschäftigungsstärksten Schlüsselbranchen¹⁰ des baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbes nahmen immerhin 13% aller Betriebe im ersten Halbjahr 2003 Leiharbeit in Anspruch, im Baugewerbe waren es 11% (Baden-Württemberg insgesamt: 3%). Im Öffentlichen Dienst u.a.¹¹, im Bereich

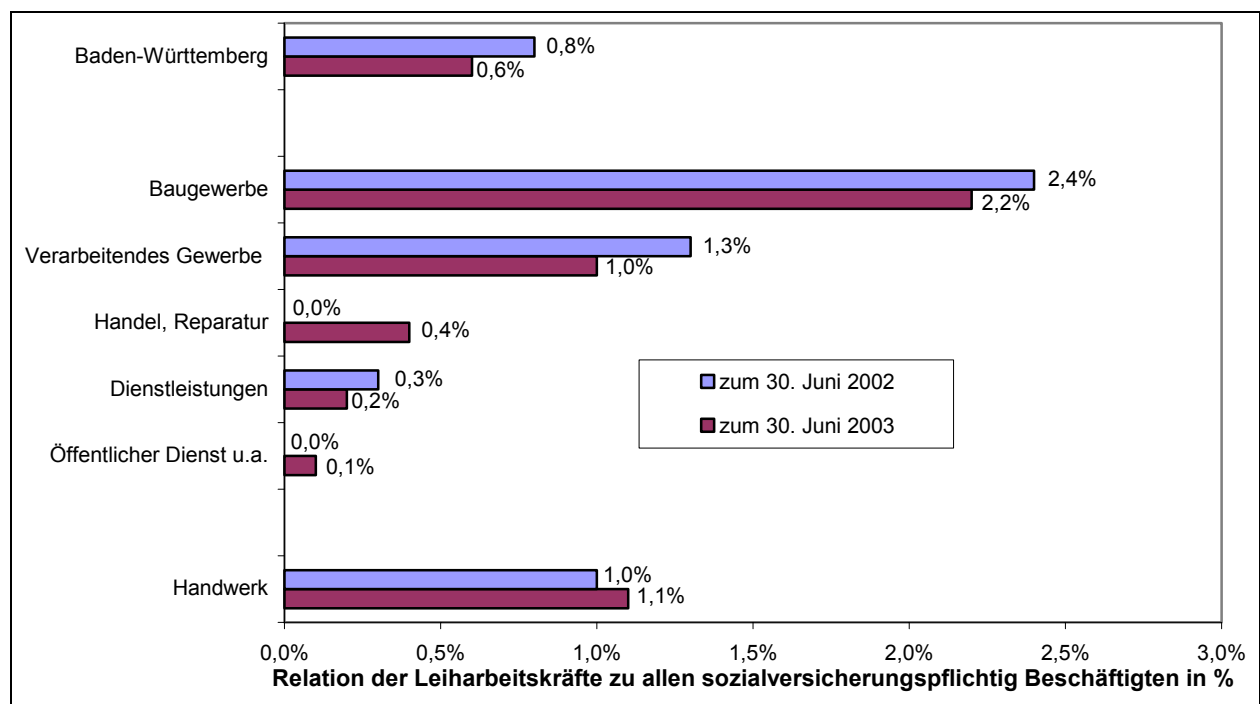
¹⁰ Die so genannten Schlüssel- oder Kernbranchen umfassen die vier beschäftigungsstärksten industriellen Wirtschaftszweige in Baden-Württemberg, namentlich den Maschinen- und Kraftfahrzeugbau, den Bereich der Elektrotechnik sowie den Stahl- und Leichtmetallbau.

¹¹ Hierzu zählen neben „Öffentlicher Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ auch „Organisationen ohne Erwerbscharakter“, wie Interessenvertretungen, Verbände, kirchliche u.a. religiöse Vereinigungen.

Handel und Reparatur sowie im Dienstleistungssektor spielte dagegen Leiharbeit eine völlig untergeordnete Rolle.

Abbildung 8 zeigt, dass sich diese Differenzen auch im Vergleich der Leiharbeitnehmer/-innen zur Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bestätigen lassen. So beträgt im Baugewerbe der „Anteil“ an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2,2% (Baden-Württemberg insgesamt: 0,6%).¹² Zwar bedeutet dies im Vergleich zum Vorjahr einen leichten Rückgang um 0,2 Prozentpunkte, das Baugewerbe liegt damit jedoch immer noch weit vor dem Verarbeitenden Gewerbe mit dem zweithöchsten Verhältnis von 1,0%. Während in den Bereichen Handel und Reparatur, im Dienstleistungssektor sowie im Öffentlichen Dienst u.a. im Vergleich zum Landesdurchschnitt Leiharbeit nur unterdurchschnittlich verbreitet ist, nimmt das Handwerk (1,1%) überdurchschnittlich viel Leiharbeit in Anspruch.

Abbildung 8: Relation der Zahl der Leiharbeitskräfte zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30. Juni 2003 im Vergleich zum Vorjahr nach Branchenzugehörigkeit



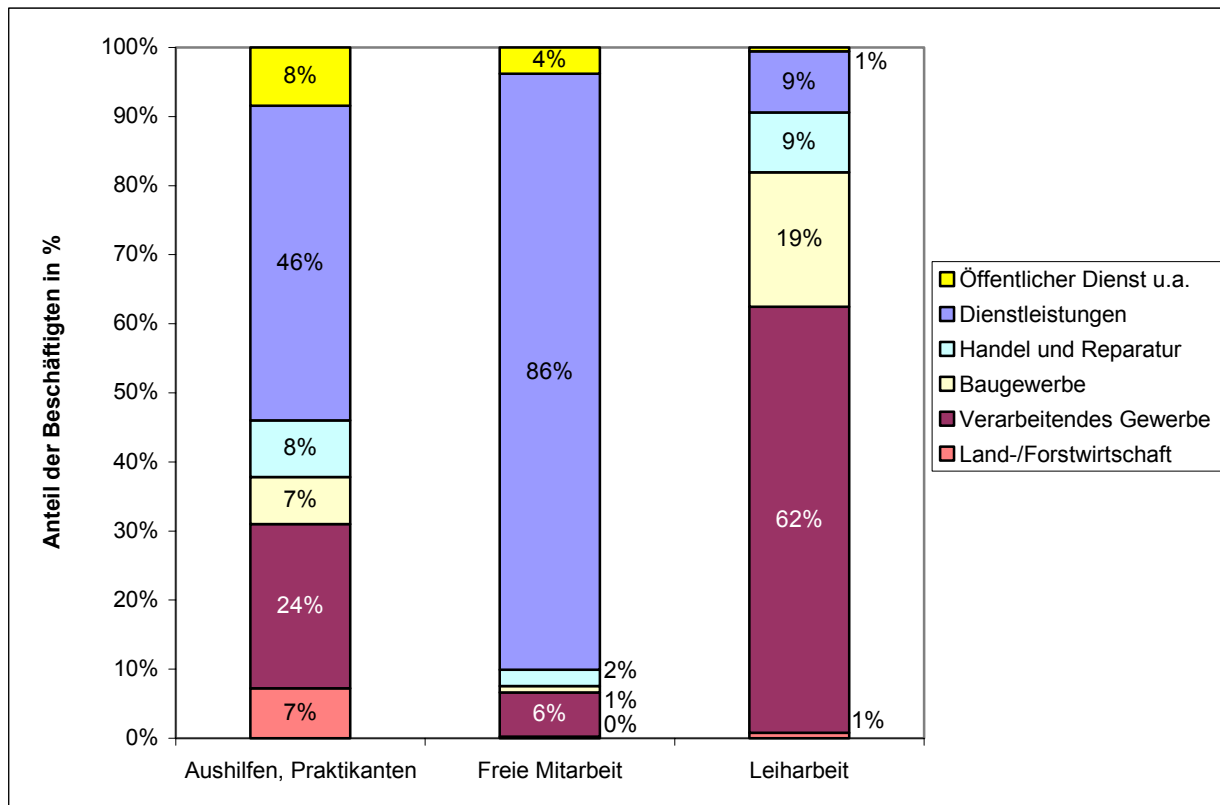
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002 und 2003, IAW-Berechnungen

Interessant ist die vergleichende Gegenüberstellung der Branchenstruktur der verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen (vgl. Abbildung 9), die Rückschlüsse darauf erlaubt, welche Formen atypischer Beschäftigung in welchen Branchen besonders gefragt sind. Diese unter-

¹² Der hohe Anteil an Leiharbeitnehmern im Baugewerbe könnte gerade vor dem Hintergrund etwas überraschen, dass Leiharbeit gerade hier besonderen Einschränkungen unterlag. Arbeitnehmerüberlassungen innerhalb des Baugewerbes dürften hier eine besondere Rolle spielen. Ein Indiz hierfür kann sein, dass 7% der baden-württembergischen Betriebe des Baugewerbes eine Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung besaßen – soviel wie in keiner anderen Branche.

streicht sehr deutlich, dass Leiharbeit primär im Produzierenden Gewerbe nachgefragt wird, während der Dienstleistungssektor mit 9% der Leiharbeitskräfte im Handel und weiteren 9% bei den Dienstleistungen i.e. Sinne von eindeutig nachrangiger Bedeutung ist.

Abbildung 9: Branchenstruktur der Nachfrage nach verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2003



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

Freie Mitarbeit und – mit Abstrichen – Aushilfen und Praktikant/-innen werden dagegen im Dienstleistungssektor in deutlich stärkerem Maße eingesetzt. Fast neun von zehn Freien Mitarbeitern/-innen wurden im Dienstleistungssektor beschäftigt, das Verarbeitende Gewerbe beschäftigte zur Mitte des Jahres 2003 nur ganze 6% der Freien Mitarbeiter/-innen.

3 Nutzen die Betriebe Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrument?

In der Diskussion um mehr Flexibilität der Unternehmen geht es insbesondere um die Fähigkeit der Unternehmen, sich schnell, angemessen und erfolgreich an neue Gegebenheiten anzupassen und sich neuen Anforderungen zu stellen.

Der Begriff der Flexibilität wird in der Literatur sehr unterschiedlich verwendet (vgl. dazu ausführlicher in Strotmann/Haag 2004, S. 12f; Bellmann et al. 1996, S. 6 und Büssing/Glaser 1998,

S. 587). Eine erste wesentliche Differenzierung setzt an der räumlichen Dimension der Flexibilität an und unterscheidet zwischen Flexibilisierungsinstrumenten, die innerhalb des Betriebes eingesetzt werden („interne Flexibilität“) und solchen, die nur im Zusammenspiel mit betriebsexternen Partnern realisiert werden können („externe Flexibilität“). Darüber hinaus ist eine Unterscheidung danach sehr gebräuchlich, ob es sich bei der Flexibilisierung um eine quantitative Anpassung des Arbeitsinputs oder der Produktion bzw. des Absatzes handelt („numerische Flexibilität“) oder ob die Anpassung eher qualitativ erfolgt, z.B. durch ein erweitertes Qualifikationsspektrum der Mitarbeiter/-innen („funktionale Flexibilität“).

Leiharbeit als Anpassungsmaßnahme ist insbesondere ein Instrument der extern-numerischen Flexibilität, da es mit ihrer Hilfe möglich ist, durch Variation der Belegschaftsstärke über externe Verleiher auf kurzfristige Schwankungen im Personalbedarf zu reagieren. Schwankungen des Personalbedarfs können dabei einerseits durch Schwankungen in der Produktion bzw. der Geschäftstätigkeit oder andererseits durch kurzfristige und vorübergehende Ausfälle von permanent Beschäftigten (z.B. durch Krankheit, Urlaub oder Elternzeit) entstehen.

Fraglich ist, ob und in welchem Maße die Betriebe in Baden-Württemberg die durch Leiharbeit bestehenden Flexibilisierungspotenziale tatsächlich nutzen und welche Rolle das Flexibilitätsinstrument Leiharbeit im Vergleich zu anderen Flexibilisierungsformen (z.B. Überstundenauf- und -abbau, Inanspruchnahme von Urlaub) spielt. Das IAB-Betriebspanel erlaubt in dieser Hinsicht erstmals statistisch belastbare Einsichten. Abschnitt 3.1 analysiert zunächst das Ausmaß der Beschäftigungsanpassungen im Bereich der Leiharbeit und vergleicht diese mit dem entsprechenden Ausmaß im Bereich sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, bevor in Abschnitt 3.2 überprüft wird, welche Bedeutung dem Einsatz von Leiharbeit aus Sicht der Betriebe bei der Kompensation kurzfristiger Schwankungen der Geschäftstätigkeit zukommt.

3.1 Arbeitsplatzdynamik bei Leiharbeit und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Vergleich – Ergebnisse von Job-Flow-Analysen

Das bloße Ausmaß an Leiharbeit und die saldierte Veränderung der Zahl der Leiharbeitskräfte sind unzureichende Indikatoren, wenn es um die Beantwortung der Frage geht, wie bedeutend Leiharbeit für die Betriebe als Anpassungs- und somit Flexibilisierungsinstrument ist.

So könnte sich hinter einer stagnierenden Zahl der Leiharbeitskräfte in Baden-Württemberg einerseits ein Arbeitsmarkt befinden, in dem sämtliche Betriebe die Zahl der eingesetzten Leiharbeitnehmer/-innen konstant halten. Andererseits könnte auch ein Leiharbeitsmarkt im Hintergrund stehen, auf dem ein größerer Teil der Betriebe im Saldo neue Leiharbeitsstellen schafft und andere Betriebe in gleichem Umfang Leiharbeitsplätze reduzieren. Beide Arbeitsmärkte

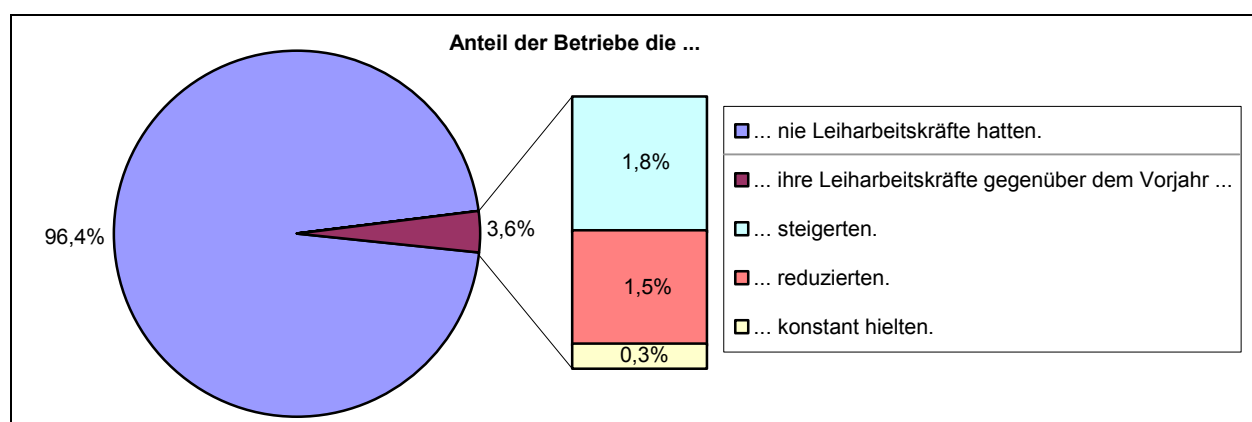
unterscheiden sich zwar nicht mit Blick auf die resultierende Zahl der Leiharbeitsplätze und ihre Veränderung, jedoch schon mit Blick auf die im Hintergrund stehende Arbeitsplatzdynamik. Wenn Betriebe Leiharbeit als Flexibilitätsinstrument nutzen – worauf bereits die Ergebnisse bezüglich der durchschnittlichen Einsatzdauer der Leiharbeitskräfte in Abschnitt 2.2.2 hindeuten –, ist zu erwarten, dass diese im Hintergrund stehende Dynamik auf betrieblicher Ebene sehr ausgeprägt sein dürfte.

Das IAB-Betriebspanel erlaubt es, auf der Ebene einzelner Betriebe die Schaffung und den Abbau von Leiharbeitsplätzen vom 30. Juni 2002 bis zum 30. Juni 2003 zumindest im Saldo nachzuvollziehen. Die Betriebe lassen sich demnach unter Nutzung der Panelstruktur der Daten in vier Gruppen unterteilen:

- Betriebe, die zu keinem der beiden Zeitpunkte über Leiharbeitskräfte verfügten
- Betriebe, die über eine im Saldo unveränderte Anzahl von Leiharbeitskräfte verfügten
- Betriebe, die ihre Zahl der Leiharbeitskräfte ausgeweitet haben
- Betriebe, die ihre Zahl der Leiharbeitskräfte reduziert haben

Die Auswertung des IAB-Betriebspanels zeigt, dass gut 96% aller baden-württembergischen Betriebe weder zum 30. Juni 2002 noch zum 30. Juni 2003 Leiharbeitnehmer/-innen eingestellt hatten. Knapp 4% aller Betriebe im Land hatten zumindest zu einem Zeitpunkt mindestens eine Leiharbeitskraft nachgefragt. Eine konstante Zahl von Leiharbeitnehmer/-innen war dabei mit rund 0,3% der Betriebe die deutliche Ausnahme, jeweils knapp 2% der Betriebe steigerten oder reduzierten die Zahl ihrer Leiharbeitskräfte (vgl. Abbildung 10).¹³

Abbildung 10: Klassifikation der baden-württembergischen Betriebe nach der Entwicklung der Zahl ihrer Leiharbeitskräfte vom 30. Juni 2002 bis zum 30. Juni 2003



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 und 2003, IAW-Berechnungen

¹³ Verwendet wurden die Gewichte der Welle 2003. Bei der Berechnung unter Verwendung der Gewichte aus 2002 zeigen sich nahezu identische Ergebnisse.

Die Relation aus der Summe der in den einzelnen Betrieben insgesamt geschaffenen Leiharbeitsplätze zur durchschnittlichen Anzahl der Leiharbeitskräfte wird als *Leiharbeitsschaffungsrate*, die entsprechende Summe der Zahl der in den einzelnen Betrieben abgebauten Arbeitsplätze als *Leiharbeitsabbaurate* bezeichnet. Als Differenz zwischen der Leiharbeitsschaffungs- und der -abbaurate ergibt sich die Veränderungsrate der Zahl der Leiharbeitskräfte.

$$\text{Veränderungsrate der Leiharbeitskräfte [\%]} = \text{Leiharbeitsschaffungsrate [\%]} - \text{Leiharbeitsabbaurate [\%]}$$

Betrachtet man nur die Betriebe, die in beiden Wellen des IAB-Betriebspanels Angaben machten, so war die Zahl der Leiharbeitsplätze vom 30. Juni 2002 zum 30. Juni 2003 um etwa 2.000 Plätze rückläufig, was einem Rückgang von rund 8,6% entspricht. In den hinsichtlich der Leiharbeit expandierenden Betrieben wurden jedoch im Saldo mehr als 10.500 neue Leiharbeitsplätze (Leiharbeitsschaffungsrate: +45,0%) geschaffen, während die Leiharbeit reduzierenden Betriebe rund 12.500 Leiharbeitsplätze abgebaut haben (Leiharbeitsabbaurate: -53,5%). Die im Hintergrund stehenden Bruttobewegungen auf betrieblicher Ebene übersteigen somit die resultierende Veränderung der Zahl der Leiharbeitsplätze in der Summe um ein Vielfaches (vgl. Abbildung 11).

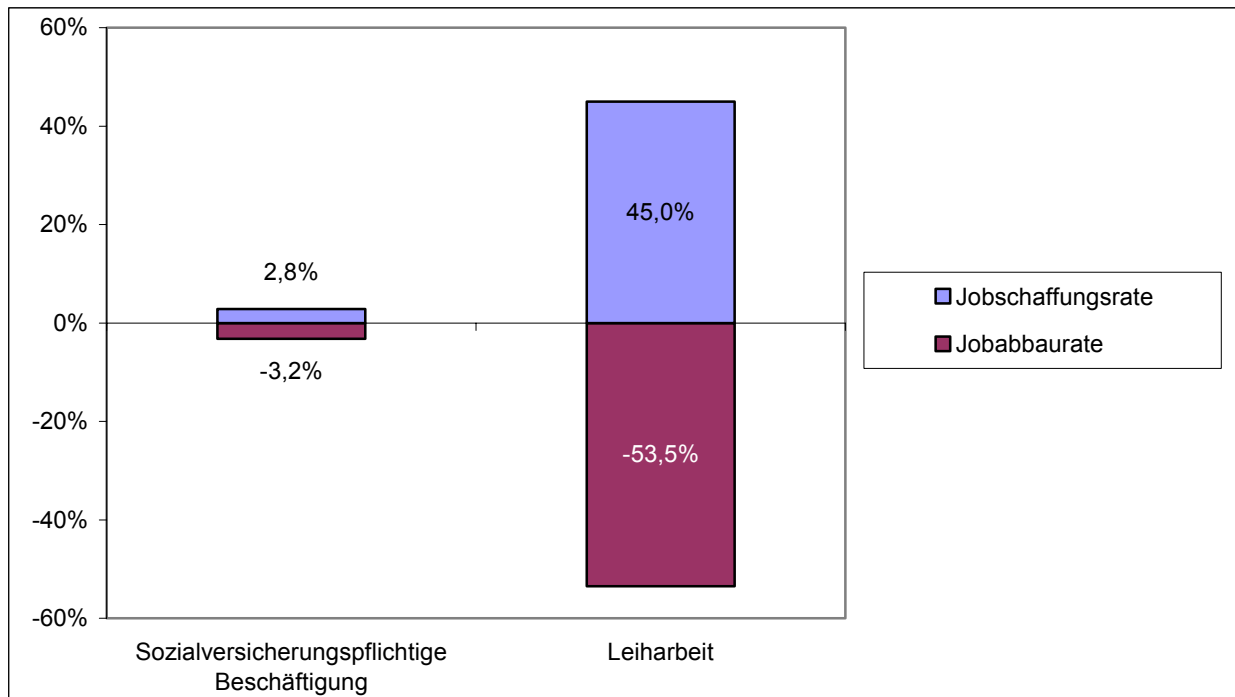
Wie ausgeprägt diese Heterogenität gerade im Bereich der Leiharbeit ausfällt, zeigt der Vergleich mit der entsprechenden Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und den entsprechenden Job-Flows. Bei den Betrieben, die mindestens zum 30. Juni 2002 oder zum 30. Juni 2003 eine Leiharbeitskraft hatten, war die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um insgesamt gut 4.000 rückläufig, was einer Veränderungsrate von -0,4% entspricht. In den hinsichtlich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung expandierenden Betrieben wurden rund 28.000 neue Jobs (+2,8%) geschaffen; denen stand jedoch ein Abbau an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von gut 32.000 Jobs (-3,2%) in anderen Betrieben gegenüber.¹⁴

Damit sind die Bruttoströme auch im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erheblich größer als die resultierende Beschäftigungsveränderung. Das Ausmaß der Heterogenität ist jedoch deutlich geringer als im Bereich der Leiharbeit. Beschäftigungsdynamik und somit betriebliche Arbeitsplatzanpassungen finden daher im Bereich der Leiharbeit deutlich häufiger statt als bei regulärer Beschäftigung. Dies unterstreicht die These, dass Leiharbeit in besonderem Maße zur Kompensation von kurzfristigen Schwankungen des Personalbedarfs genutzt wird. Berücksichtigt man diese hohe Beschäftigungsdynamik im Leiharbeitssektor, so muss

¹⁴ Im Vergleich dazu gab es in Betrieben die weder zum 30.6.2002 noch zum 30.6.2003 Leiharbeitskräfte beschäftigten insgesamt einen Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung um knapp 38.000, was einer Veränderungsrate von -1,5% entspricht. Auf betrieblicher Ebene wurden dabei fast 105.000 neue Jobs (+4,3%) geschaffen und gut 142.000 Jobs (-5,8%) abgebaut, womit die Jobschaffungs- sowie die -abbaurate leicht größer ausfallen als in Betrieben die zu einem der beiden Zeitpunkte Leiharbeitskräfte besaßen.

durchaus von einer höheren Bedeutung für den Arbeitsmarkt gesprochen werden, als es die stichtagsbezogene geringe Relation (vgl. Kapitel 2.1) zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vermuten lässt (vgl. Kvasnicka/Werwatz 2003, S. 5 und Jahn/Rudolph 2002a, S. 3f).

Abbildung 11: Arbeitsplatzdynamik im Bereich der Leiharbeit und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Vergleich (nur Betriebe mit Leiharbeitskräften zum 30. Juni 2002 und/oder zum 30. Juni 2003)



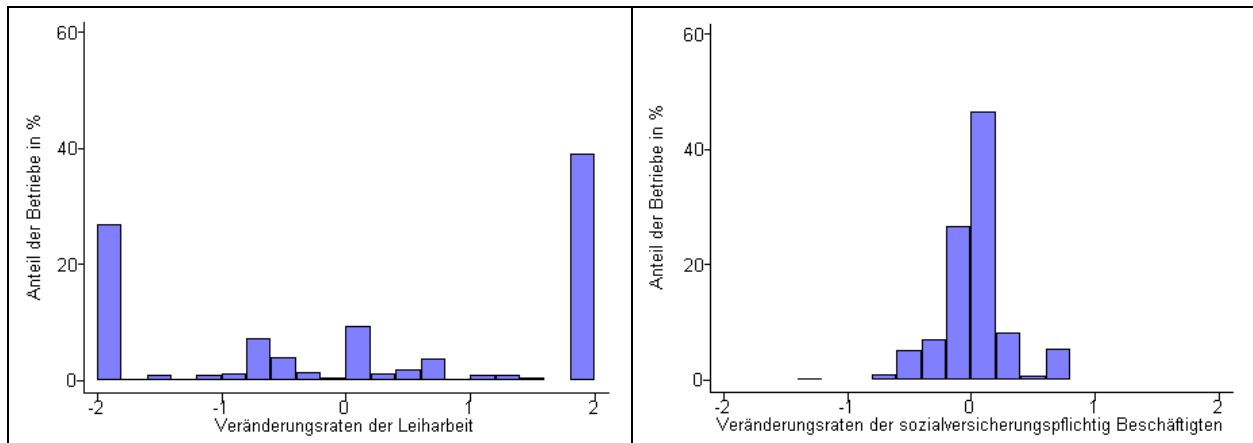
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 und 2003, IAW-Berechnungen

Dass Leiharbeit von den Betrieben als Instrument zur Flexibilisierung der Beschäftigung eingesetzt wird, bestätigt auch die vergleichende Betrachtung der Verteilungen der betrieblichen Veränderungsrate der Leiharbeit und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vom 30. Juni 2002 zum 30. Juni 2003 in den Betrieben, die mindestens in einem der beiden Jahre Leiharbeitskräfte beschäftigt hatten.

In Abbildung 12 wurde die Veränderung der Zahl der Leiharbeitskräfte bzw. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten jeweils auf den Durchschnittswert der beiden betrachteten Zeitpunkte bezogen. Durch den Bezug auf den Durchschnittswert wird es möglich, auch für Betriebe, die neu Leiharbeit anbieten und solche, die Leiharbeit vollständig abbauen, Veränderungsrate zu berechnen. Durch diese Vorgehensweise werden die Veränderungsrate auf das Intervall $[-2, 2]$ normiert, wobei -2 der Fall des vollständigen Abbaus von Leiharbeit und $+2$ der Fall der neuen Nachfrage nach Leiharbeit darstellt. Für sämtliche Betriebe, die Leiharbeit in Anspruch nehmen, ist daher zu erwarten, dass die Streuung der Veränderungsrate der Leiharbeit erheblich höher

ausfällt als die Streuung der Veränderungsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Abbildung 12: Normierte Veränderungsrate der Leiharbeit und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Vergleich (nur Betriebe mit Leiharbeitskräften zum 30. Juni 2002 und/oder zum 30. Juni 2003)



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002 und 2003, IAW-Berechnungen

Es bestätigt sich eindrucksvoll, dass die Streuung der Veränderungsrate der Leiharbeit tatsächlich viel höher ist als die entsprechende Streuung im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, die eher stabil gehalten wird. Auffällig ist auch der enorme Anteil an Betrieben, die entweder neu Leiharbeit nachfragen oder aber ihre Leiharbeitskräfte völlig abgebaut haben. Während nur gut ein Drittel der Betriebe, die in mindestens einem der beiden Jahre zum 30. Juni Leiharbeitskräfte beschäftigten, dies in beiden Jahren tat, fragten 27% dieser Betriebe zwar in 2002, nicht jedoch in 2003 Leiharbeitskräfte nach („Aussteiger“). Immerhin 38% dieser Betriebe oder gut 1,4% aller Betriebe griffen zwar nicht Ende Juni 2002, dann jedoch Ende Juni 2003 auf Leiharbeit zurück.

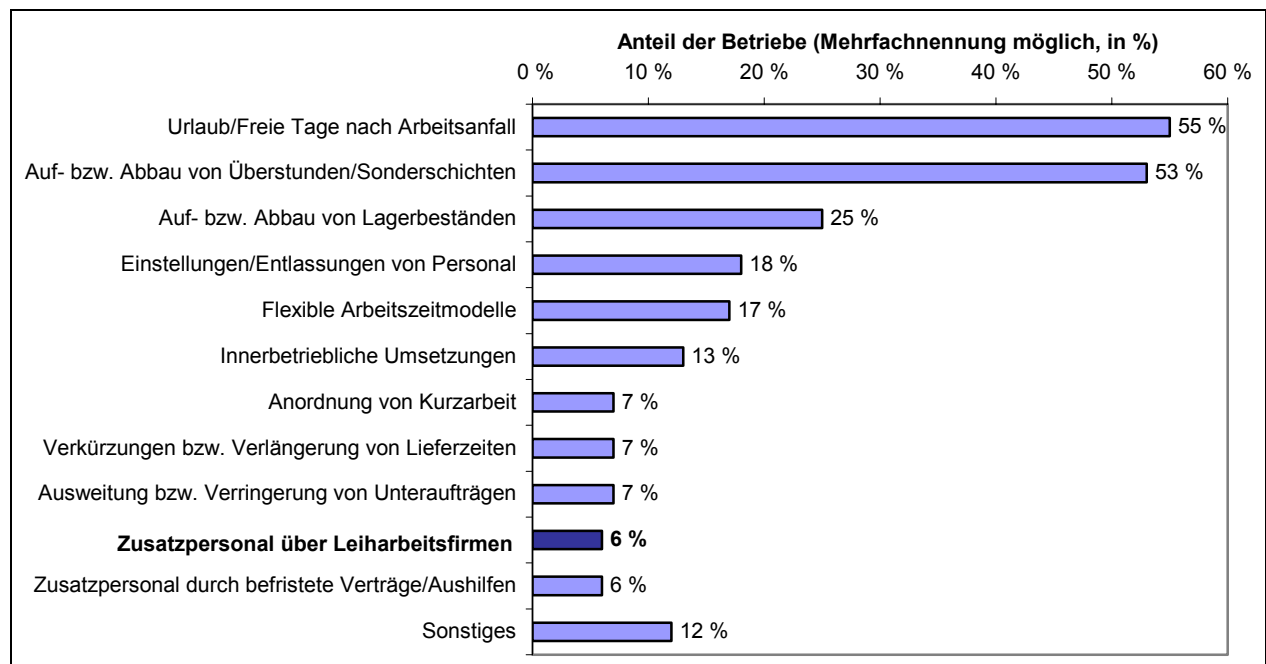
Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Job-Flow-Analysen zeigen, dass die Arbeitsplatzfluktuation gerade im Bereich der Leiharbeit besonders ausgeprägt ist. Wo Leiharbeit somit genutzt wird, wird sie von den Betrieben eindeutig auch als Flexibilisierungsinstrument zur Bewältigung von Auftragsspitzen in günstigen Zeiten und zur Stabilisierung der Stammebelegschaft verwendet (vgl. Jahn/Rudolph 2002a, S. 3). Wie bedeutend die Verwendung von Leiharbeit jedoch im Vergleich zu anderen Flexibilisierungsinstrumenten für die Betriebe als Antwort auf kurzfristige Geschäftsschwankungen ist, wird im folgenden Abschnitt thematisiert. Diese Analysen werden möglich, da die Betriebe im Panel einerseits nach bestehenden Schwankungen in der Geschäftstätigkeit, andererseits nach ihren Reaktionen auf diese Schwankungen gefragt wurden.

3.2 Welche Bedeutung spielt Leiharbeit zur Kompensation von kurzfristigen Nachfrageschwankungen im Vergleich zu anderen Flexibilisierungsinstrumenten?

Im Jahr 2002 waren nach eigener Auskunft mehr als ein Viertel aller Betriebe (28%) in Baden-Württemberg mit stärkeren unterjährigen Schwankungen der Produktion oder Geschäftstätigkeit konfrontiert. In der Welle 2003 des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe mit kurzfristigen Geschäftsschwankungen danach befragt, wie sie mit diesen Schwankungen umgehen. Verschiedene Instrumente – darunter auch der Einsatz von Leiharbeit – wurden abgefragt, wobei einerseits die grundsätzliche Nutzung verschiedener Instrumente erfragt und andererseits die Betriebe auch nach dem für sie jeweils wichtigsten Instrument gefragt wurden.

Insgesamt gaben nur etwa 6% der Betriebe mit unterjährigen Schwankungen ihrer Geschäftstätigkeit an, diese mit Hilfe von Zusatzpersonal über Leiharbeitsfirmen bewältigt zu haben (vgl. Abbildung 13). Am häufigsten genutzt wurde die Inanspruchnahme von Urlaub und freien Tagen nach Arbeitsanfall (55%), der Auf-/Abbau von Überstunden (53%) und der Auf-/Abbau von Lagerbeständen (25%) (vgl. dazu ausführlich Strotmann/Haag 2004). Somit zeigt die Befragung sehr deutlich, dass Leiharbeit als Anpassungsinstrument im Vergleich zu anderen Formen der Flexibilisierung eine eindeutig nachrangige Rolle spielt. Dies ist konsistent mit den Ergebnissen von Bellmann (2004, S. 141), dass auf Leiharbeit erst dann zurückgegriffen wird, wenn die angesprochenen Anpassungsinstrumente ausgeschöpft sind.

Abbildung 13: Verwendung verschiedener Anpassungsinstrumente zur Kompensation kurzfristiger Nachfrageschwankungen in Baden-Württemberg – Anteile an Betrieben mit unterjährigen Produktionsschwankungen im Jahr 2002 in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002 und 2003, IAW-Berechnungen

Nur 3% der Betriebe, die kurzfristige Schwankungen der Geschäftstätigkeit zu bewältigen hatten, gaben dabei an, dass sie in der Inanspruchnahme von Leiharbeit das für sie wichtigste Instrument sahen. Auch „als wichtigstes Instrument“ ist Leiharbeit somit von untergeordneter Bedeutung, hier werden dieselben drei Instrumente am häufigsten genannt, jedoch in unterschiedlicher Reihenfolge: Das wichtigste Anpassungsinstrument sind Überstunden (30%) gefolgt von der Inanspruchnahme von Urlaub und freien Tagen nach Arbeitsanfall (15%) und der Variation der Lagerbestände (10%). Wenn ein Betrieb sich jedoch für Leiharbeit als ein Anpassungsinstrument entschieden hat, dann wird es – im Vergleich zu den anderen Instrumenten – relativ häufig auch als wichtigstes Instrument genannt.

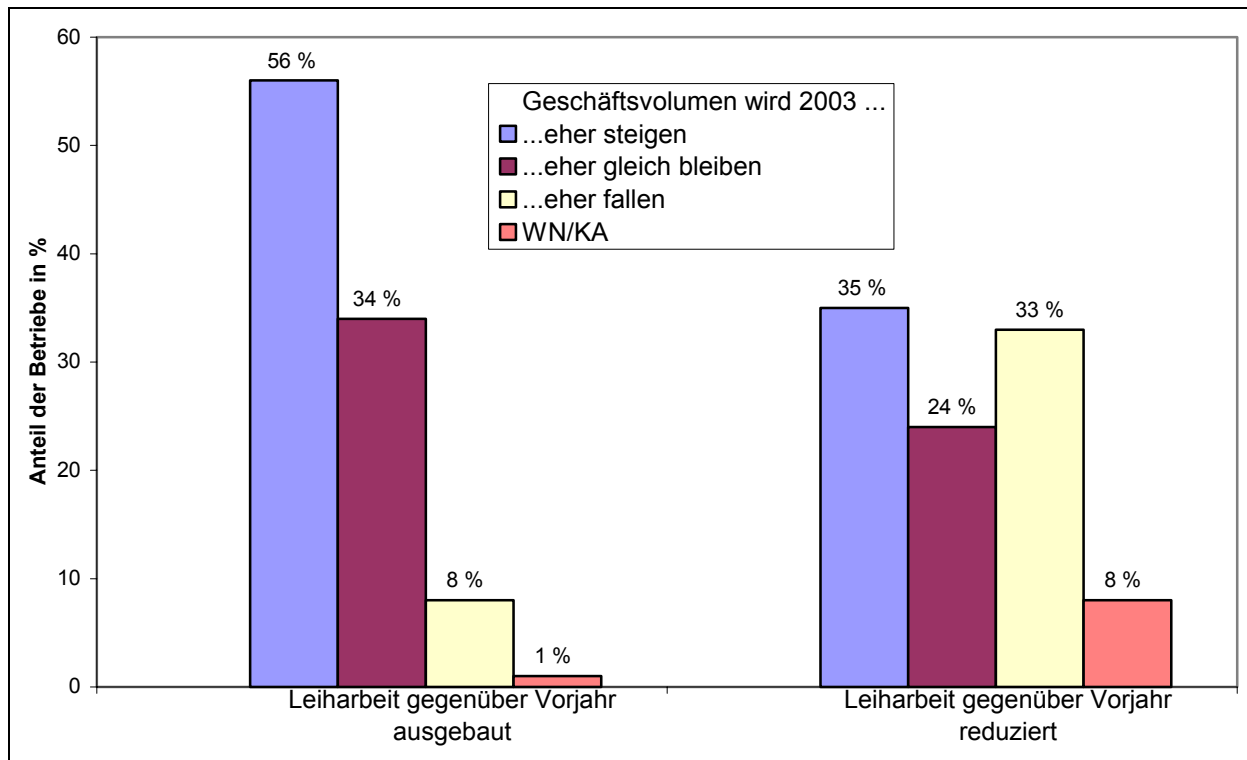
Bei der Interpretation dieser Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass die vergleichsweise geringe Inanspruchnahme von Leiharbeit im Jahr 2002 auch an der ungünstigen konjunkturellen Situation liegen könnte. Eine Abfederung negativer Schwankungen durch den Abbau von Leiharbeit setzt voraus, dass man bereits zuvor Leiharbeitskräfte beschäftigt hatte. Unterstützt wird die These der erheblichen Konjunkturabhängigkeit von Leiharbeit dadurch, dass unter den Betrieben mit positiven Geschäftsschwankungen Leiharbeit weitaus verbreiteter war als unter den übrigen Betrieben: Fast jeder Fünfte dieser Betriebe mit positiven Geschäftserwartungen griff auf Leiharbeit zur Bewältigung von Schwankungen zurück (19%), jedoch nur 5% der übrigen Betriebe.

Auffällig ist darüber hinaus, dass von den Betrieben mit günstigen Geschäftserwartungen Leiharbeit besonders häufig als wichtigstes Anpassungsinstrument angeführt wurde: immerhin 15% dieser Betriebe stufte Leiharbeit als das wichtigste Anpassungsinstrument ein. Damit nimmt die Leiharbeit bei Betrieben mit günstiger Nachfrageentwicklung hinter dem Auf- und Abbau von Lagerbeständen sowie dem Auf- und Abbau von Überstunden sogar den dritten Platz bei den aus betrieblicher Sicht „wichtigsten“ Anpassungsinstrumenten ein. Aufgrund dieser Tatsache ist auch davon auszugehen, dass sich im Zuge einer Konjunkturerholung die Anzahl der eingesetzten Leiharbeitnehmer/-innen frühzeitig wieder positiver entwickeln wird.

Wie Abbildung 14 zeigt, bestätigt dies auch ein Vergleich der Entwicklung der Zahl der Leiharbeitskräfte in den Betrieben mit der erwarteten Entwicklung des Geschäftsvolumens für 2003: Nur 8% der Betriebe, die Leiharbeit vom 30. Juni 2002 zum 30. Juni 2003 ausgeweitet haben, geben fallende Geschäftserwartungen für 2003 an, dagegen jedoch 33% der Betriebe, die Leiharbeit in diesem Zeitraum ganz oder teilweise abgebaut haben.¹⁵

¹⁵ Es wurden die Gewichte der Welle 2003 zu Grunde gelegt. Unter Verwendung der Gewichte der Welle 2002 zeigen sich jedoch sehr ähnliche Ergebnisse.

Abbildung 14: Geschäftserwartungen für das Geschäftsjahr 2003 der Betriebe, die Leiharbeit zum 30. Juni 2003 im Vergleich zum 30. Juni 2002 ausgebaut bzw. reduziert haben

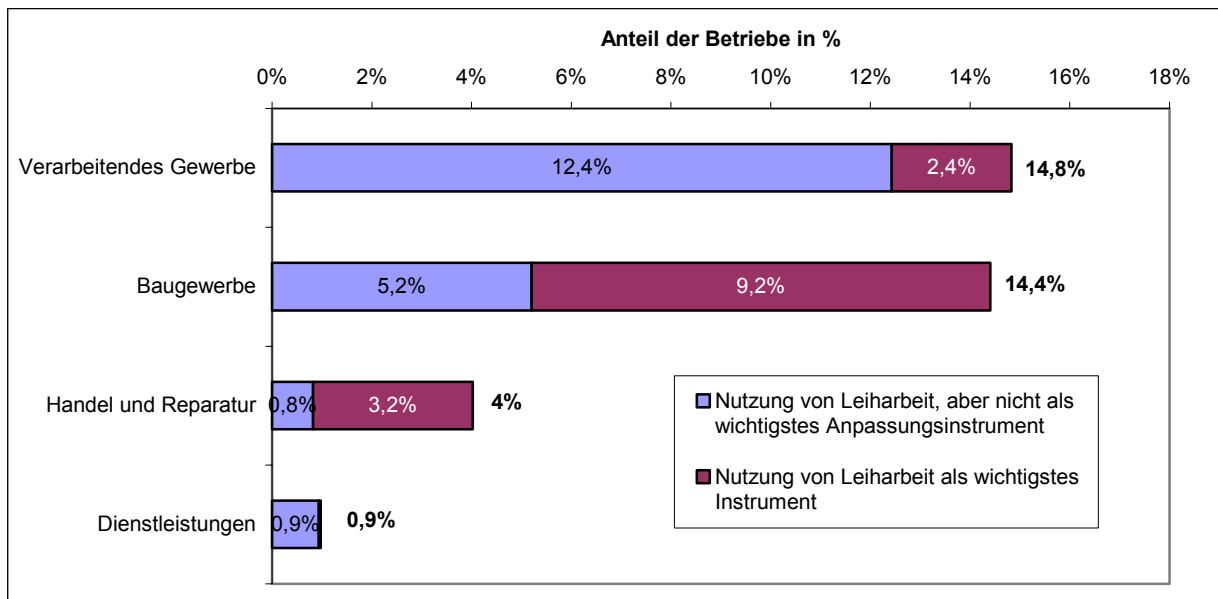


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002 und 2003, IAW-Berechnungen

Bei der Disaggregation nach Betriebsgröße fällt auf, dass in größeren Betrieben Leiharbeit stärker zur Bewältigung von Schwankungen eingesetzt wird als in kleinen Betrieben. Immerhin 35 % der Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten gab an, Leiharbeiter/-innen zur Bewältigung von Schwankungen eingesetzt zu haben. Hinsichtlich der Beurteilung der Wichtigkeit der Leiharbeit als Anpassungsinstrument ergeben sich jedoch kaum Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe.

Bei Differenzierung nach Branchen spielt Leiharbeit als Anpassungsinstrument – entsprechend der in Abschnitt 2.3.2 dargestellten Struktur ihrer Verbreitung – insbesondere im Produzierenden Gewerbe eine bedeutendere Rolle, kaum jedoch im Handel und in den Dienstleistungsbranchen. Im Baugewerbe führt immerhin jeder elfte Betrieb mit Geschäftsschwankungen Leiharbeit als wichtigstes Anpassungsinstrument an (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Einsatz von Zusatzpersonal über Leiharbeitsfirmen in von Schwankungen betroffenen baden-württembergischen Betrieben unterschiedlicher Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Leiharbeit, wo sie genutzt wird, zur Steigerung der numerischen Flexibilität in Unternehmen beiträgt. Der durch Leiharbeitskräfte induzierte Aufbau eines Personalpuffers zur Bewältigung von temporären Auftragsspitzen ermöglicht es, bei schlechter Geschäftslage zunächst die Randbelegschaft abzubauen und dadurch die permanente Beschäftigung im Unternehmen zu stabilisieren. Die sehr kurzen Einsatzdauern von Leiharbeitnehmern/-innen und die erhebliche Fluktuation im Bereich der Leiharbeit bestätigen dies sehr eindrücklich. Gleichzeitig wird jedoch deutlich, dass von der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe mit Schwankungen der Geschäftstätigkeit Leiharbeit nicht als Anpassungsinstrument genutzt wird. Bevor die Zahl der Beschäftigten angepasst wird, greifen die Unternehmen zunächst auf andere Formen der Anpassung wie z.B. Überstunden oder Lagerveränderungen zurück. Insgesamt sind die Ergebnisse somit konsistent mit der These von Vitols (2002, S. 18), dass Leiharbeit aus Sicht der Betriebe vor allem eine „Feuerwehrfunktion“ für kurze Projekte und vorübergehenden Personalbedarf erfüllt, wenn andere Anpassungsinstrumente zu kurz greifen.

4 Wird Leiharbeit tatsächlich von den Betrieben zur Personalsuche genutzt und führt Leiharbeit zu den erhofften Klebeeffekten?

Seit der Aufhebung des Vermittlungsmonopols der Bundesagentur für Arbeit haben sich die Erwartungen an die Leiharbeit etwas verschoben. Stand zuvor die Schaffung von überbetrieblichen Dauerarbeitsplätzen in den Leiharbeitsfirmen im Mittelpunkt, wird heute immer mehr eine mittelfristige Integration von Leiharbeitnehmern/-innen in permanente Beschäftigungsverhältnisse in den Entleihbetrieben erhofft (vgl. Jahn/Rudolph 2002a, S. 2 oder BMWA 2003, S. 34). Gerade im Rahmen der neu etablierten Personal-Service-Agenturen (PSA), aber auch bei der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung wird immer wieder das Argument eines möglichen „Klebeffekts“ und damit die Übernahme der Leiharbeitskräfte in eine Dauerbeschäftigung angeführt.

Frühere Studien (vgl. z.B. Rudolph/Schröder 1997 oder CIETT 2000) gelangen zu dem Ergebnis, dass es ca. 30% der Leiharbeitskräfte gelingt, die Brückenfunktion der Leiharbeit zu nutzen und dadurch in ein Dauerarbeitsverhältnis überzugehen. Damit scheint dennoch bei einem überwiegenden Teil der Leiharbeitskräfte ein Drehtüreneffekt einzutreten, der sogar mit einem negativen Signaleffekt einhergehen kann, der die weiteren Arbeitsmarktchancen nicht begünstigen muss (vgl. Zachert 2004, S. 135). Im Folgenden soll auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels zunächst analysiert werden, ob und in welchem Maße die baden-württembergischen Betriebe Leiharbeit auch im Vergleich zu anderen Möglichkeiten als Weg zur Personalrekrutierung nutzen (Abschnitt 4.1). Dabei kann zwischen der Inanspruchnahme gewerblicher Arbeitnehmerüberlassungen und Personal-Service-Agenturen, die im Auftrag einer Arbeitsagentur tätig werden, unterschieden werden. Anschließend soll der mögliche Klebeeffekt abgeschätzt werden, indem analysiert wird, in welchem Maße Leiharbeitskräfte von den Betrieben in ein dauerhaftes Verhältnis übernommen werden (Abschnitt 4.2).

4.1 Bedeutung von Leiharbeit als Weg zur Personalrekrutierung

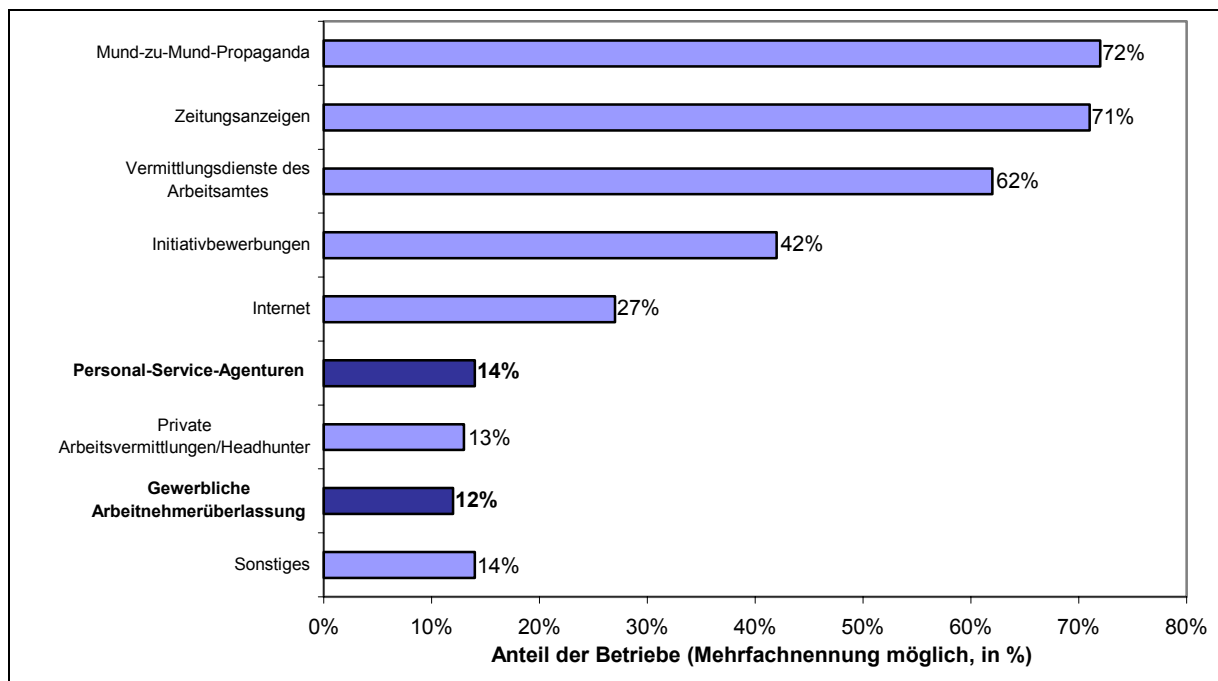
Gerade aufgrund der Vorauswahl der Leiharbeitskräfte durch den Verleiher sowie durch die Möglichkeit, Arbeitnehmer vor einer Festeinstellung unverbindlich erproben zu können, könnte Leiharbeit bei der Suche nach Personal für den Entleiher Vorteile gegenüber alternativen Suchwegen aufweisen. Um einen Eindruck von der Bedeutung von Leiharbeit für die Personalrekrutierung zu bekommen, wurden die Betriebe danach gefragt, welche Wege sie für ihre eigene Personalsuche nutzen und welche Bedeutung sie den verschiedenen Wegen beimessen.

Die repräsentativen Befragungsergebnisse für Baden-Württemberg zeigen dabei, dass rund 12% der baden-württembergischen Betriebe nach eigenen Angaben bei der Personalsuche

auch gewerbliche Arbeitnehmerüberlassungen und 14% der Betriebe Personal-Service-Agenturen einsetzen (vgl. Abbildung 16).¹⁶ Zwei Drittel der Betriebe, die irgendeine Form von Leiharbeit für die Personalsuche einsetzte, griff dabei sowohl auf gewerbliche Anbieter als auch auf das Angebot der PSA zurück.

Zu beachten ist, dass „Nutzung eines Suchweges“ hierbei – wie der Vergleich mit der konkreten Verbreitung von Leiharbeit in nur 2% der Betriebe schnell zeigt – nicht bedeuten muss, dass Leiharbeit letztlich der für den Betrieb erfolgreiche Personalrekrutierungsweg war. Dies wird auch dadurch untermauert, dass der größte Teil derjenigen Betriebe, die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassungen oder Personal-Service-Agenturen nutzen (jeweils 91%), angibt, diesen Möglichkeiten zur Personalrekrutierung trotz der Nutzung nur eine eher geringe Bedeutung beizumessen.

Abbildung 16: Genutzte Wege der Personalrekrutierung in Baden-Württemberg (in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)



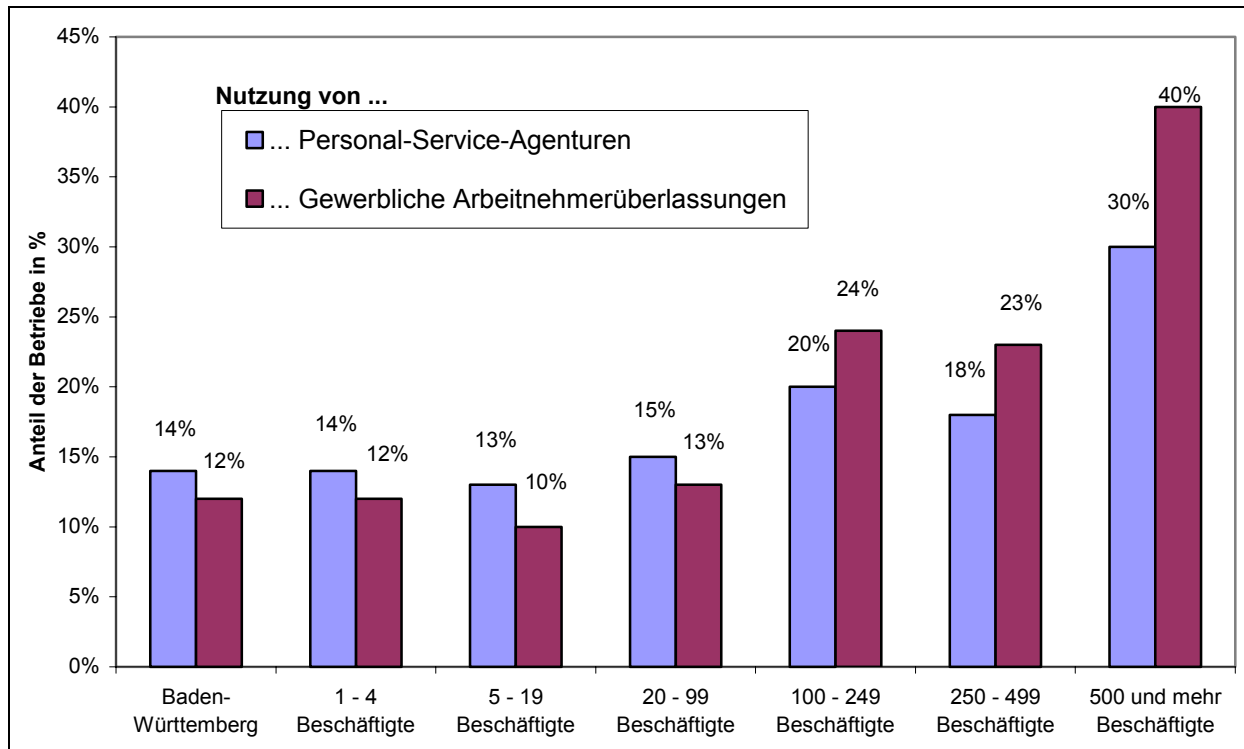
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

Auch im Vergleich zu den anderen Wegen der Personalsuche war Leiharbeit erneut von untergeordneter Bedeutung und lag weit hinter den traditionellen Rekrutierungswegen wie etwa Zeitungsanzeigen (72% der Betriebe), der Mund-zu-Mund-Propaganda (71%) oder den Vermittlungsdiensten der Bundesagentur für Arbeit (62%) zurück (vgl. dazu ausführlicher Strotmann/Vogel 2004).

¹⁶ Durchaus bemerkenswert ist, dass die Inanspruchnahme der Personal-Service-Agenturen als Weg zur Personalrekrutierung Ende Juni 2003 bereits auf ähnlichem Niveau lag wie die Nutzung der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung, da zwischen dem Zeitpunkt der Inbetriebnahme der ersten PSA im April 2003 (vgl. Jahn/Windsheimer 2004a, S. 1) und dem Befragungszeitpunkt des IAB-Betriebspanels im Sommer/Herbst 2003 nur knapp ein halbes Jahr lag.

Abbildung 17 zeigt, dass der Anteil der Betriebe, die Leiharbeit zur Personalsuche nutzen, tendenziell mit der Betriebsgröße zunimmt, wobei gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung häufiger von größeren Betrieben und Personal-Service-Agenturen eher von kleineren Betrieben etwas stärker eingesetzt werden.

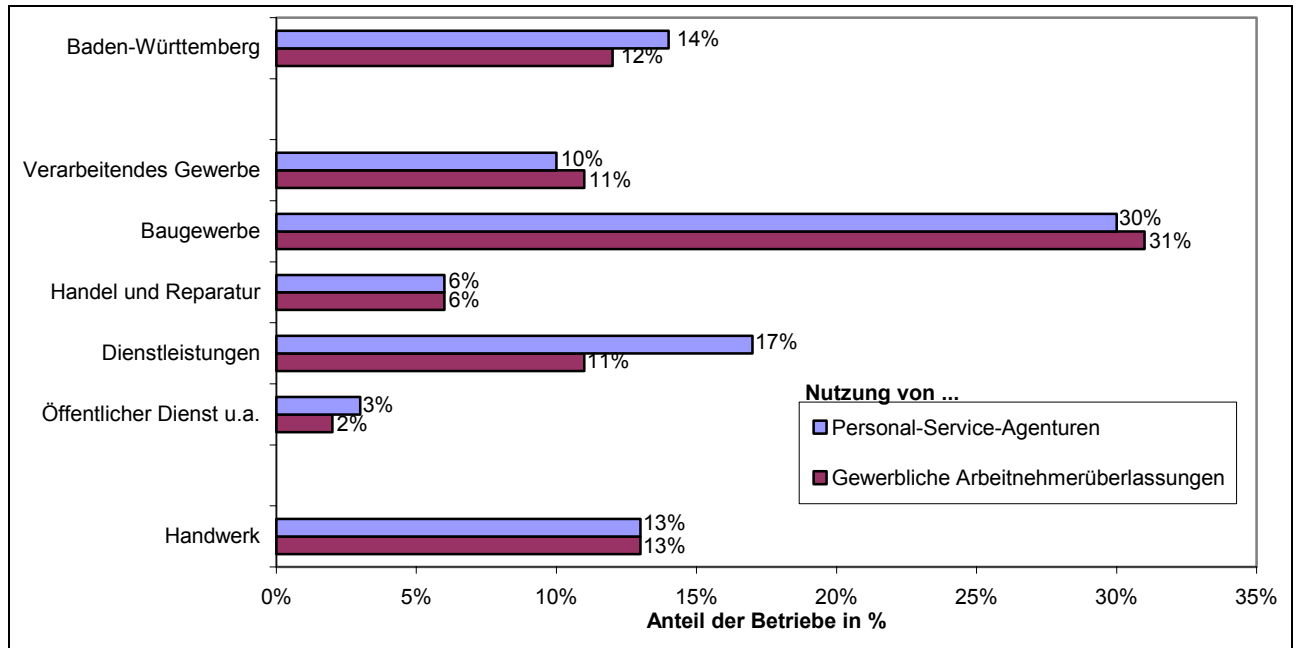
Abbildung 17: Nutzung von Personal-Service-Agenturen und gewerblichen Arbeitnehmerüberlassungen zur Personalrekrutierung in Baden-Württemberg nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

Bei der Differenzierung der Personalsuche nach Branchen fällt auf, dass im Verarbeitenden Gewerbe trotz leicht überdurchschnittlicher Verbreitung von Leiharbeit (vgl. oben in 2.3.2) der Anteil der Betriebe, die Leiharbeit zur Rekrutierung von Mitarbeitern/-innen einsetzen, unterdurchschnittlich ist. Am häufigsten wird Leiharbeit auch bei der Personalrekrutierung im Baugewerbe verwendet. Zwischen der Nutzung von gewerblichen Arbeitnehmerüberlassungen und Personal-Service-Agenturen bestehen in den einzelnen Branchen insgesamt nur sehr moderate Unterschiede (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Nutzung von Personal-Service-Agenturen und gewerblichen Arbeitnehmerüberlassungen zur Personalrekrutierung in Baden-Württemberg nach Branchenzugehörigkeit



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

4.2 Wie viele Leiharbeitskräfte wurden übernommen?

Um den möglichen Klebeeffekt der Leiharbeit abschätzen zu können, wurden die Betriebe in der Welle 2003 des IAB-Betriebspanels danach gefragt, ob unter den Neueinstellungen des ersten Halbjahres 2003 auch solche Arbeitnehmer waren, die zu einem früheren Zeitpunkt in ihrem Betrieb bereits als Leiharbeitskräfte eingesetzt waren.

Rechnet man die Befragungsergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel für Baden-Württemberg hoch, so wurden im ersten Halbjahr 2003 rund 2.000 Personen in den Betrieben eingestellt, die zuvor als Leiharbeitskräfte in diesen Betrieben beschäftigt waren. Ungefähr jeder fünfte baden-württembergische Betrieb mit Leiharbeitskräften stellte im ersten Halbjahr 2003 Personen ein, die entweder unmittelbar davor oder zu einem früheren Zeitpunkt in dem Betrieb/der Dienststelle als Leiharbeitskräfte eingesetzt waren.

Um einen fundierteren Einblick von der Größe eines möglichen Beschäftigungsklebeffektes zu haben, muss diese Zahl der Einstellungen auf eine geeignete Referenzgröße bezogen werden, die leider nicht bestmöglich bestimmt werden kann. Daher werden im Weiteren verschiedene Abschätzungen vorgenommen und miteinander verglichen.

Setzt man die Zahl der Neueinstellungen aus Leiharbeit ins Verhältnis zur Gesamtzahl der 195.000 Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2003, so ergibt sich ein Anteil an den Neueinstellungen von lediglich etwa 1%. Diese Relation sagt jedoch wenig über den letztlichen Klebeeffekt aus, da nicht die Gesamtzahl der Neueinstellungen für die Beurteilung relevant ist, sondern die Zahl der Leiharbeitskräfte, die für einen möglichen Klebeeffekt in Frage kommt. Verwendet man daher als Bezugsgröße die Zahl der Leiharbeitseinsätze im 1. Halbjahr 2003 von rund 41.000, so läge der entsprechende Klebeeffekt bei rund 4%. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass einzelne Personen, die nach Leiharbeit übernommen wurden, bereits im Vorjahr, und nicht mehr im ersten Halbjahr 2003 als Leiharbeitskräfte eingesetzt wurden. Ebenso muss berücksichtigt werden, dass der Klebeeffekt durch die Betrachtung der „Stromgröße“ Leiharbeitskräfte im ersten Halbjahr insofern unterschätzt wird, als hier Doppelzählungen möglich sind, falls Leiharbeitskräfte im ersten Halbjahr mehrfach für kurze Einsatzzeiträume verliehen wurden. Bezieht man die Zahl der Übernahmen daher auf den Bestand an Leiharbeit in den Betrieben im Land zum 30. Juni 2003, so würde sich ein etwas höherer „Klebeeffekt“ von rund 7% ergeben.

Disaggregiert man den Klebeeffekt nach Betriebsgröße, so zeigt sich, dass er in größeren Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten deutlich größer ausfällt als in kleinen Betrieben. In Relation zur Zahl der im ersten Halbjahr eingesetzten Leiharbeitskräfte beträgt der Klebeeffekt für Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten 6%, für die kleineren Betriebe 3%.

Auch im Verarbeitenden Gewerbe liegt der Klebeeffekt über alle drei Bezugsgrößen höher als der Landesdurchschnitt. Besonders auffällig ist dabei der überdurchschnittlich hohe Anteil an allen Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2003 (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Abschätzung des Klebeeffekts der Leiharbeit anhand von drei Bezugsgrößen

	Übernommene Leiharbeitskräfte	Relation Übernommene/Eingesetzte Leiharbeitskräfte	Relation Übernommene/Eingesetzte Leiharbeitskräfte	Relation Übernommene Leiharbeitskräfte/ alle Neueinstellungen
	im 1. Halbjahr 2003	im 1. Halbjahr 2003	zum 30. Juni 2003	im 1. Halbjahr 2003
	in Tausend	in %		
Baden-Württemberg	2	4	7	1
1 – 249 Beschäftigte	1	3	6	1
250 und mehr Beschäftigte	1	6	9	1
Verarbeitendes Gewerbe	1	6	10	3

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

Obwohl es eine optimale Bezugsgröße für die Ermittlung des relativen Klebeeffekts somit leider nicht gibt, zeigen alle Szenarien, dass letztlich der Klebeeffekt durch Leiharbeit zumindest im

konjunkturell ungünstigen Betrachtungszeitraum „1. Halbjahr 2003“ vergleichsweise gering ausfiel. Ein Klebeeffekt von 30%, wie er von den angeführten früheren Studien behauptet wird, kann hier für Baden-Württemberg nicht annähernd bestätigt werden. Es gibt zwar einen Klebeeffekt durch Leiharbeit, die überwiegende Mehrzahl der Leiharbeitnehmer/-innen wird jedoch anschließend – unabhängig von der gewählten Abschätzung – nicht in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis überführt. In Übereinstimmung mit den Ergebnissen der vorangegangenen Abschnitte kann somit festgehalten werden, dass Leiharbeit in den Betrieben eher als Instrument zur vorübergehenden Anpassung an Nachfrageschwankungen, als zur Schaffung zusätzlicher permanenter Beschäftigungsverhältnisse genutzt wird.

5 Fazit

Leiharbeit ist – das zeigt die vorliegende Studie recht deutlich – in Baden-Württemberg im Vergleich zu anderen Formen atypischer Beschäftigung bislang weiterhin von nachrangiger Bedeutung. Rund 24.000 Personen waren zum 30. Juni 2003 in den baden-württembergischen Betrieben als Leiharbeitskräfte eingesetzt, was etwa 0,6% der regulären, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung entspricht. Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich aufgrund der weiterhin eingetrübten Konjunktur eine rückläufige Tendenz in der Verbreitung um rund 5.000 Leiharbeitskräfte beobachten. Aushilfen, Praktikanten und Freie Mitarbeiter werden in erheblich stärkerem Maße von den Betrieben nachgefragt.

Leiharbeit wird dabei insbesondere im gewerblichen Bereich, und dort nicht etwa nur für einfache Tätigkeiten, sondern auch im Bereich der qualifizierten Facharbeit eingesetzt, während sie im Angestelltenbereich kaum eine Rolle spielt. Mehr als 80% aller eingesetzten Leiharbeitskräfte wurden daher auch von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes nachgefragt. Die typische Einsatzdauer einer Leiharbeitskraft in einem Entleihbetrieb ist sehr kurz: zwei Drittel aller Leiharbeitsverhältnisse hatten eine Dauer von maximal drei Monaten. Insofern sind die Aufhebung des Wiedereinstellungsverbots und des Synchronisationsverbots im Zuge der Reformen auch zu begrüßen, wenn man Leiharbeit intensivieren möchte. Diese kurzen Einsatzdauern unterstützen die These, dass Leiharbeit für diejenigen Betriebe, die Leiharbeit in Anspruch nehmen, insbesondere ein Instrument zur Deckung kurzfristiger Auftragsspitzen ist. Das bestätigt auch die Analyse der Arbeitsplatzdynamik im Bereich der Leiharbeit, die auf eine erhebliche Dynamik bei der Schaffung und dem Abbau von Leiharbeitskräften hindeutet, während die reguläre Beschäftigung dadurch eher stabil gehalten wird.

Ein Vergleich der Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente zeigt jedoch, dass Leiharbeit auch hier eher eine untergeordnete Rolle spielt. Am wichtigsten sind solche Instrumente, mit denen eine Flexibilisierung des Arbeitszeitvolumens zunächst ohne Änderung der IAW Tübingen IAW-Kurzbericht Nr. 5/2004

Belegschaftsstärke gelingt wie z.B. Überstunden oder eine flexible Handhabung von Urlaubstagen und freien Tagen nach Arbeitsanfall.

Hinsichtlich möglicher Klebeeffekte sind die Ergebnisse für den Untersuchungszeitraum leider wenig positiv. Zwar ist eine eindeutige Ermittlung des Klebeeffektes für das erste Halbjahr 2003 nicht möglich, sämtliche Szenarien deuten jedoch an, dass dieser deutlich unter 10% liegen dürfte. In welchem Maße dies auch an der ungünstigen konjunkturellen Situation liegen könnte, muss leider offen bleiben, in besseren konjunkturellen Zeiten dürfte der Effekt jedoch größer ausfallen. Insgesamt scheint aber Leiharbeit bei der Einstellung und Rekrutierung von neuem Personal eher ein nachrangiger Weg zu sein, zu große Erwartungen auf mögliche Klebeeffekte sollte man auch in besseren konjunkturellen Jahren nicht setzen.

Von Interesse wird in Zukunft sein, ob die Etablierung der Personal-Service-Agenturen und die Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die größtenteils erst zum 1. Januar 2004 in Kraft traten, das Beschäftigungs- und Flexibilisierungspotenzial der Leiharbeit steigern können. Zumal mit der Aufhebung des Befristungsverbots, des Wiedereinstellungsverbots, des Synchronisationsverbots sowie der Beschränkung der Überlassungsdauer auf 24 Monate zwar einerseits Regulierungen der Leiharbeit abgebaut wurden, andererseits jedoch durch den Grundsatz des Equal-Pay die Bedingungen für Leiharbeit auch wieder gleichzeitig erschwert wurden.

Abzuwarten bleibt, inwieweit sich die Personal-Service-Agenturen als Instrument letztlich durchsetzen können. Immerhin kann den Personal-Service-Agenturen laut den befragten Arbeitgebern schon ein knappes halbes Jahr nach „Inbetriebnahme“ ein ähnliches Verbreitungsniveau bezüglich der Inanspruchnahme zur Personalrekrutierung wie den gewerblichen Arbeitnehmerüberlassungen bescheinigt werden.

Anhang: In aller Kürze 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 in 2003 rund 15.800 Betriebsbefragungen eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (zum IAB-Betriebspanel vgl. z.B. Bellmann et al. 2002, Bellmann 2002). Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf rund 1.200 Betriebe so aufgestockt, dass 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 Ausnahmen¹⁷ Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur 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. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit gut 75%¹⁸ deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

¹⁷ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

¹⁸ Angabe für die Welle 2003

Literaturverzeichnis

- Ammermüller A. et al. (2003): Die ZEW-Erhebung bei Zeitarbeitsbetrieben. Dokumentation der Umfrage und Ergebnisse von Analysen, in: *ZEW Dokumentationen, Nr. 03-07*.
- Andres G. (2003): Gleicher Lohn für Leiharbeit., in: *Bundesarbeitsblatt Nr. 2/2003*, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.
- Baur U. (2003): Erster Schritt zur Umsetzung des Hartz-Konzepts, in: *Bundesarbeitsblatt Nr. 1/2003*, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.
- Bellmann L. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Konzeption und Anwendungsbereiche, in: *Allgemeines Statistisches Archiv Nr. 86, 2*, S. 177-188.
- Bellmann L. (2004): Zur Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel., in: *Sozialer Fortschritt Nr. 6/2004*, S. 135-142.
- Bellmann L./Düll H./Kühl J./Lahner M./Lehmann U. (1996): Flexibilität von Betrieben in Deutschland. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1993-1995, in: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 200*.
- Bellmann L./Kohaut, S./Lahner, M. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale, in: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 250*, S. 13-20.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2003): *Wirtschaftsbericht 2003. Brücken in den Arbeitsmarkt*.
- Büsing A./Glaser J. (1998): Arbeitszeit und neue Organisations- und Beschäftigungsformen: Zum Spannungsfeld von Flexibilität und Autonomie, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 3/1998*, S.585-598.
- CIETT (2000): *Orchestrating the evolution of Private Employment Agencies towards a stronger society*, International Confederation of Private Employment Agencies, Brüssel.
- Däubler W. (2003): Die Neue Leiharbeit, in: *Kritische Justiz Nr. 1/2003*, S. 17-24.
- Feuerborn A. (2003): *Deregulierung im Arbeitsrecht? Die angebliche 1:1 Umsetzung der Hartz-Vorschläge zur Leiharbeit.*, Antrittsvorlesung des Verfassers am 18. Juli 2003 an der Heinrich-Heine-Universität, Düsseldorf.
- Hagen T./Boockmann B. (2002): Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit: Empirische Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels, in Bellmann L./Kölling A. (Hrsg.): Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf, *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 257*, S.199-231.
- Jahn E./Rudolph H. (2002a): Zeitarbeit. Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive., in: *IAB Kurzbericht Nr. 20/2002*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Jahn E./Rudolph H. (2002b): Zeitarbeit. Völlig frei bis streng geregelt: Variantenvielfalt in Europa., in: *IAB Kurzbericht Nr. 21/2002*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Jahn E./Windsheimer A. (2004a): Personal-Service-Agenturen. In der Fläche schon präsent, in: *IAB Kurzbericht Nr. 1/2004*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

- Jahn E./Windsheimer A. (2004b): Personal-Service-Agenturen. Erste Erfolge zeichnen sich ab., in: *IAB Kurzbericht Nr. 2/2004*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Kvasnicka M./Werwatz A. (2003): Lohneffekte der Zeitarbeit. Was Beschäftigte in Leiharbeit tatsächlich verdienen., in: *Bundesarbeitsblatt Nr. 2/2003*, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.
- Nienhüser W./Baumhus W. (2002): 'Fremd im Betrieb': Der Einsatz von Fremdfirmenpersonal als Arbeitskräftestrategie., in Martin A./Nienhüser W.: *Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik?*, München und Mering, S. 61-120.
- Nienhüser W./Matiaske W. (2003): Der ‚Gleichheitsgrundsatz‘ bei Leiharbeit – Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern im europäischen Vergleich., in: *WSI Mitteilungen Nr. 8/2003*, S.466-473.
- Ochel W. (2003): Hartz and more: Zum Abbau der Arbeitslosigkeit durch Leiharbeit., in: *ifo Schnelldienst Nr. 1/2003*, ifo Institut.
- Pfarr H. et al. (2004): Atypische Beschäftigung in den Betrieben – genutzt um Kündigungsschutz zu umgehen?, Projekt Regulierung des Arbeitsmarktes (REGAM), WSI, unter http://www.boeckler.de/pdf/wsi_regam_atypisch.pdf am 24.05.2004.
- Rudolph H./Schröder E. (1997): „Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik“, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 1/1997*, S.102-126.
- Sachverständigenrat (2003): *Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Staatsfinanzen konsolidieren – Steuersystem reformieren*, Jahrgang 2003.
- Strotmann H./Haag S. (2004): Betriebliche Flexibilisierungspotenziale im Umgang mit Schwankungen der Geschäftstätigkeit – Ergebnisse einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung in Baden-Württemberg, in: *IAW-Kurzbericht Nr. 7/2004*.
- Strotmann H./Vogel A. (2004): Zur Bedeutung der Bundesagentur für Arbeit für die Stellenvermittlung in Baden-Württemberg. Untersuchung über den Einschaltungsgrad der Bundesagentur für Arbeit und alternative Wege zur Personalrekrutierung auf Basis einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung, in: *IAW-Kurzbericht Nr. 4/2004*.
- TNS Infratest Sozialforschung (2004): *IAB-Betriebspanel (Welle 11) Arbeitgeberbefragung 2003. Beschäftigungstrends Baden-Württemberg* in Zusammenarbeit mit dem SÖSTRA, dem IAW Tübingen und dem ZEW Mannheim im Auftrag des IAB und des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg.
- Vitols K. (2003): Die Regulierung der Zeitarbeit in Deutschland, in: *Duisburger Beiträge zur Soziologischen Forschung, Nr. 5/2003*, Universität Duisburg Essen.
- Vogel B. (2002): Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance zur 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, 18.6.2002.
- Zachert U. (2004): Kündigungsschutz, Befristung und Leiharbeit in Europa, in: *WSI Mitteilungen Nr. 3/2004*, S.132-136.