

## **Beschäftigung von Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitnehmern in Baden- Württemberg: Ausmaß und Entwicklung seit der Krise 2008/2009**

**Eine empirische Analyse auf der Basis des  
IAB-Betriebspanels**

**Stefanie Schröpfer  
Jan Behringer  
Günther Klee**



# **Beschäftigung von Zeitarbeitskräften in Baden-Württemberg: Ausmaß und Entwicklung seit der Krise von 2008/2009**

**Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels\***

**Stefanie Schröpfer, Jan Behringer und Günther Klee<sup>1</sup>**

## **Inhaltsverzeichnis**

1	Einleitung .....	2
2	Ausmaß und Entwicklung der Zeitarbeit in Baden-Württemberg .....	3
2.1	Bestand an Zeitarbeitskräften .....	3
2.2	Qualifikationsstruktur und Tätigkeitsfelder der Zeitarbeitskräfte.....	4
2.3	Beschäftigungs- und Einsatzdauer von Zeitarbeitskräften .....	6
2.4	Übernahmen von Zeitarbeitskräften .....	9
2.5	Fazit.....	10
3	Einsatz von Zeitarbeitskräften in baden-württembergischen Betrieben.....	11
3.1	Verbreitung der Zeitarbeit in .....	11
3.2	Bestand an Zeitarbeitskräften in Betrieben nach Branchen und Größenklassen.....	14
3.3	Betriebliche Gründe für den Einsatz von Zeitarbeitskräften.....	17
3.4	Betriebliche Bedeutung der Zeitarbeit während der Krise.....	20
3.5	Fazit.....	21
4	Literatur.....	23
5	Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg.....	25

---

\* Nähere Informationen zur Datengrundlage finden sich im Anhang.

<sup>1</sup> Ansprechpartner am IAW: Günther Klee, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) Tübingen, Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: guenther.klee@iaw.edu. Der Beitrag entstand im Auftrag des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg.

## 1 Einleitung

Angesichts der raschen konjunkturellen Erholung nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 ist die steigende Nachfrage nach Arbeitskräften aufgrund des teilweise bereits vorhandenen und sich mittelfristig verschärfenden Fachkräftemangels gerade mit Blick auf die stark exportorientierte Wirtschaftsstruktur Baden-Württembergs ein zentrales Thema. Hierbei handelt es sich zudem um ein Problem mit strukturellen und demografischen Ursachen, das zu einem dauerhaften Auseinanderklaffen der Nachfrage und des Angebots an fachlichen Qualifikationen führen kann. Als eine kurzfristige und sehr flexible betriebliche Lösungsstrategie bei Schwierigkeiten der Personalrekrutierung auf dem externen Arbeitsmarkt hat sich seit 2004 u.a. das Instrument der Zeitarbeit herauskristallisiert. Die Zeitarbeit ist jedoch wie die weiteren „atypischen“ Beschäftigungsformen<sup>2</sup> seither auch Gegenstand öffentlicher Kontroversen. Einerseits eröffnet das Instrument Zeitarbeit den Betrieben die Möglichkeit ihren Beschäftigtenbestand an die jeweilige Auslastung zeitnah anzupassen, andererseits wird dadurch die Gefahr einer Verdrängung „regulärer“ Arbeitsverhältnisse und einer dauerhaften Segmentierung des Arbeitsmarkts gesehen. Je nachdem, welche Argumentation empirisch relevanter ist, bieten sich unterschiedliche wirtschaftspolitische Handlungsoptionen. Vor diesem Hintergrund erscheint es daher sinnvoll und opportun, die Entwicklung dieser speziellen „atypischen“ Beschäftigungsform im Land am aktuellen Rand näher zu beleuchten.<sup>3</sup>

Ziel der vorliegenden Studie ist es mithin, das Ausmaß und die Entwicklung des Einsatzes von Zeitarbeitnehmer/innen in baden-württembergischen Betrieben auf Grundlage des IAB-Betriebspanels zu analysieren. Im Gegensatz zur Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, die sich auf die zu verleihenden Beschäftigten der Zeitarbeitsfirmen bezieht, wird im IAB-Betriebspanel jeweils zum Stichtag 30. Juni des jeweiligen Jahres die Zahl der in den Entleihbetrieben eingesetzten Zeitarbeitskräfte erfasst. Diese Datengrundlage erlaubt Rückschlüsse auf den tatsächlichen Einsatz von Zeitarbeit durch baden-württembergische Betriebe sowie eine Analyse der Bestimmungsgründe anhand weiterer Angaben, die im IAB-Betriebspanel erhoben werden.

Im Einzelnen werden folgende Fragestellungen im Rahmen dieses Berichts untersucht:

1. Ob und inwieweit wurden Zeitarbeitskräfte innerhalb der letzten zwei Jahre vor dem Befragungszeitpunkt (Sommer 2010) eingesetzt?
2. Aus welchen Gründen wurden Zeitarbeitskräfte in den beiden letzten Jahren eingesetzt? Welches waren die wichtigsten Motive?
3. Wie unterscheiden sich die Betriebe, die Zeitarbeitskräfte einsetzten, von jenen, die darauf verzichteten hinsichtlich Größenklasse und Branchenzugehörigkeit?

---

2 Zu den „atypischen“ Beschäftigungsformen zählen neben der Zeitarbeit auch befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, „Midi-Jobs“, freie Mitarbeit sowie Praktika.

3 Vgl. hierzu ausführlich und insbesondere zur Bedeutung der befristeten Verträge den IAW-Kurzbericht 2/2011 von Behringer/Dengler/Boockmann (2011).

4. Welche Schlüsse lassen sich bezüglich des Einsatzes von Zeitarbeitskräften während und nach der Krise ziehen?
5. Ob und in wieweit gehörte der Abbau von Zeitarbeitskräften zu den personalpolitischen Instrumenten der letzten zwei Jahre?

Im Mittelpunkt der Analysen steht auch die Betrachtung der Unterschiede hinsichtlich des Bestandes, des Einsatzes, der Verbreitung und der Nutzungsintensität dieser Beschäftigungsform in Abhängigkeit von der Größe und Branchenzugehörigkeit der Betriebe im 1. Halbjahr 2010. Zudem wird die zeitliche Entwicklung mithilfe von Befragungsergebnissen aus vergangenen Wellen dargestellt.<sup>4</sup> Schließlich werden als Referenz die entsprechenden Angaben – soweit verfügbar – aus dem IAB-Betriebspanel für Westdeutschland vergleichend herangezogen.

Angaben zu Verbleibs- und Übernahmequoten sowie zur Dauer der Beschäftigung von Zeitarbeitskräften werden im IAB-Betriebspanel nicht erhoben. Ebenso fehlen dort Informationen zur Qualifikationsstruktur der eingesetzten Zeitarbeitskräfte. Daher werden diese wichtigen Aspekte im Rahmen dieses Berichts auf der Basis amtlicher Statistiken sowie einschlägiger Literatur behandelt.

Der nachfolgende Beitrag besteht aus zwei Teilen: In Abschnitt 2 zunächst wird das Ausmaß und die Entwicklung der Zeitarbeit in Baden-Württemberg am aktuellen Rand skizziert. Dabei wird auch auf die Qualifikationsstruktur und die Tätigkeitsfelder, die Beschäftigungs- und Einsatzdauer sowie auf den Aspekt der Übernahme von Zeitarbeitskräften näher eingegangen. Dies geschieht auf der Basis amtlicher Angaben und der Literatur – teilweise allerdings nur mit Ergebnissen für Deutschland insgesamt. Der Abschnitt 3 widmet sich sodann dem Einsatz von Zeitarbeitskräften in baden-württembergischen Betrieben und beleuchtet auf der Basis des IAB-Betriebspanels deren Verbreitung, deren Bestand, sowie die betrieblichen Einsatzmotive und die betriebliche Bedeutung von Zeitarbeit. Am Ende der beiden Abschnitte werden jeweils die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst.

## **2 Ausmaß und Entwicklung der Zeitarbeit in Baden-Württemberg**

### **2.1 Bestand an Zeitarbeitskräften**

Nach Angaben aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik verringerte sich die Zahl der Zeitarbeitskräfte in Baden-Württemberg während der Finanz- und Wirtschaftskrise um rund 32%.<sup>5</sup> Während im Juni 2008 noch 78.108 Zeitarbeitskräfte bei Verleihunternehmen beschäftigt waren, betrug deren Zahl im Jahr darauf nur noch 53.481. Damit war Baden-Württemberg erheblich stärker von der Krise betroffen als andere Bundesländer. Bundesweit verringerte sich die Zahl der

---

4 Lange Zeitreihen allerdings ohne Aufschlüsselung nach Branchen wegen der seit 2009 geänderten Systematik der Wirtschaftszweige. Vgl. ausführlicher im Anhang.

5 Maßgeblich für die regionale Zuordnung der Zeitarbeitnehmer ist der Hauptsitz des Verleihunternehmens.

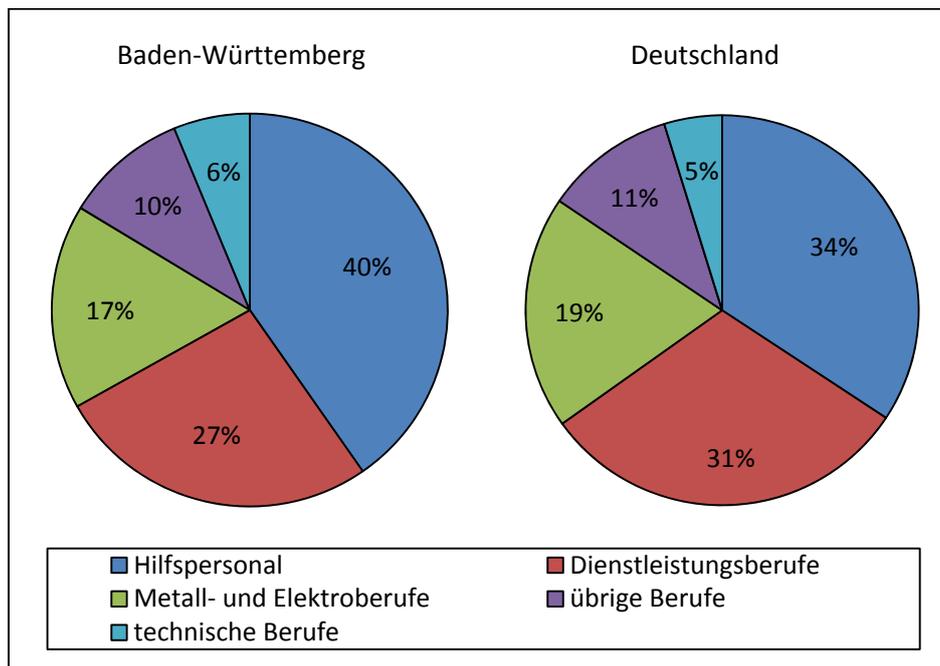
Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung lediglich um 23%. Die wirtschaftliche Erholung der Branche setzte bereits in der zweiten Hälfte des Jahres 2009 ein. Im Juni 2010 verzeichnete der Zeitarbeitssektor im Land ein Beschäftigungsplus von knapp 56% gegenüber dem Vorjahr. Vom Juni 2008 an gerechnet wurden per Saldo 5.110 neue Zeitarbeitsverträge im Land abgeschlossen. Damit überstieg die Zahl der Zeitarbeitskräfte das Vorkrisenniveau um etwa 7%. Bundesweit fiel der Beschäftigungszuwachs mit knapp 2% deutlich schwächer aus.

## **2.2 Qualifikationsstruktur und Tätigkeitsfelder der Zeitarbeitskräfte**

Verglichen mit allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sind Zeitarbeitnehmer/innen deutlich schlechter qualifiziert. Auf Basis der Beschäftigtenstatistik ermittelt die Bundesagentur für Arbeit, dass bundesweit rund 29% der Zeitarbeitskräfte – hingegen „nur“ 14% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten – keine Berufsausbildung besitzen (Bundesagentur für Arbeit 2011, Stand 30. Juni 2010). Der Anteil an Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung beträgt unter den Zeitarbeitnehmer/innen 51%, unter allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten liegt er bei 58%. Über einen Fach- oder Hochschulabschluss verfügen etwa 3% der Zeitarbeitnehmer/innen im Vergleich zu 11% bei allen Beschäftigten.

Für Baden-Württemberg lässt sich die Qualifikationsstruktur der Zeitarbeitskräfte näherungsweise anhand der Bedeutung der ausgeübten Tätigkeiten beschreiben (vgl. Abbildung 1). Angaben aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik zeigen, dass Beschäftigte mit einfachen Hilfstätigkeiten die größte Gruppe unter den Zeitarbeitskräften bilden. Während bundesweit etwa jede dritte Zeitarbeitskraft zum Hilfspersonal gehört, üben im Land rund vier von zehn Zeitarbeitnehmern un- oder angelernte Tätigkeiten aus. Die zweitgrößte Gruppe bilden die Dienstleistungstätigkeiten mit 27% (bundesweit 31%). Hier übt etwa jede fünfte Zeitarbeitskraft einen Beruf im Bereich „Verwaltung, Büro, Organisation“ aus, knapp jede zehnte ist im Bereich der Gesundheitsdienstleistungen tätig. Der Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen in Metall- und Elektroberufen liegt im Land bei rund 17%. Darunter sind etwa zwei Drittel der Zeitarbeitskräfte als Schlosser, Mechaniker oder Elektriker tätig. Mit knapp 10% sind die übrigen Tätigkeiten vertreten, zu denen vor allem die übrigen Fertigungsberufe sowie die Bauberufe zählen. Gut 6% aller Zeitarbeitskräfte sind in den technischen Berufen als Ingenieur, Chemiker oder Techniker tätig. Gemessen an der bundesweiten Tätigkeitsstruktur lässt sich insgesamt feststellen, dass Zeitarbeitskräfte mit Hilfstätigkeiten im Land überdurchschnittlich häufig vertreten sind, während Dienstleistungsberufe von geringerer Bedeutung sind.

**Abbildung 1: Bestand an Zeitarbeitskräften nach Art der ausgeübten Tätigkeit in Baden-Württemberg und Deutschland, 31. Dezember 2010**

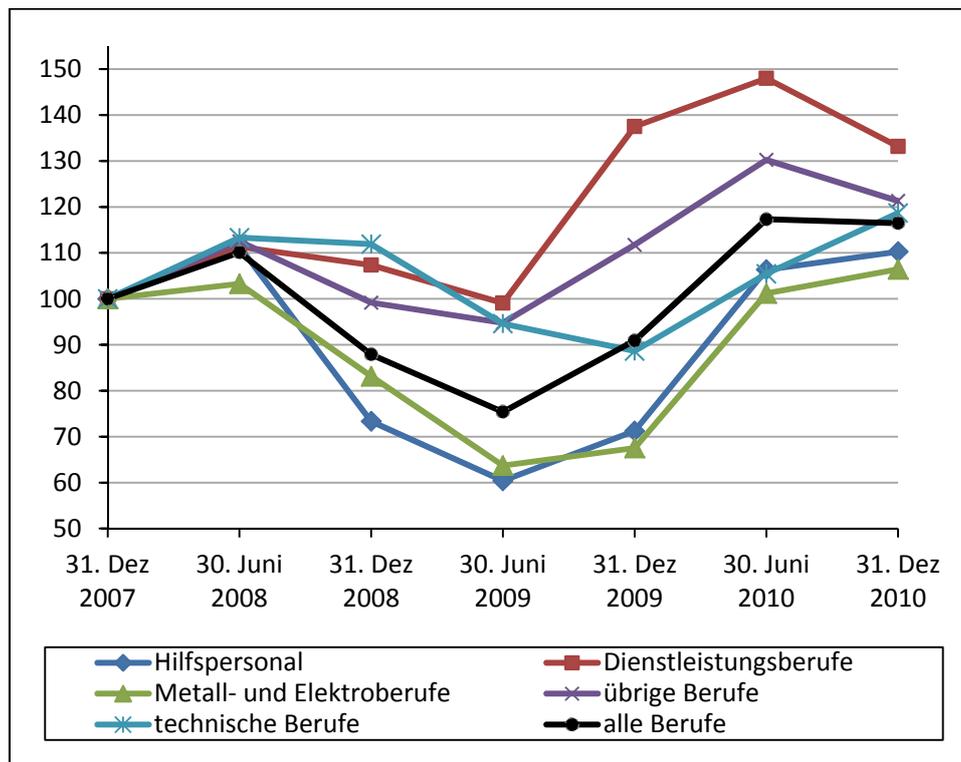


Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2010b), eigene Darstellung

In Abbildung 2 ist die Entwicklung der einzelnen Tätigkeitsfelder in Baden-Württemberg seit dem 31. Dezember 2007 dargestellt. Es zeigt sich, dass die Bereiche Hilfspersonal sowie Metall und Elektro am stärksten von der Krise erfasst wurden. Von Juni 2008 auf 2009 ging die Zahl der überlassenen Hilfsarbeiter um knapp 46% zurück, die Zahl der Zeitarbeitskräfte in den Metall- und Elektroberufen sank um rund 38%. Bundesweit waren im selben Zeitraum lediglich Rückgänge von gut 35% im Helferbereich und 29% im Metall- und Elektrobereich zu verzeichnen. Zeitarbeitskräfte im Dienstleistungsbereich waren am wenigsten von den Auswirkungen der Krise betroffen. Bis Juni 2009 sank die Zahl der Beschäftigten in Dienstleistungsberufen um gut 11% gegenüber rund 8% im gesamten Bundesgebiet.

Beim Vergleich des Vor- und Nachkrisenniveaus anhand der Dezemberwerte 2007 und 2010 wird deutlich, dass die Zahl der Zeitarbeitskräfte im Land in jedem Tätigkeitsfeld gestiegen ist. Am höchsten fiel der Beschäftigungszuwachs mit 33% im Bereich der Dienstleistungstätigkeiten aus. Bei den Hilfstätigkeiten und Metall- und Elektroberufen überstieg die Zahl der Zeitarbeitnehmer/innen das Vorkrisenniveau hingegen nur um etwa 6 und 10%. Auch bundesweit erhöhte sich die Zahl der Zeitarbeitskräfte in jedem Tätigkeitsfeld. Hier profitierten die Dienstleistungsberufe mit etwa 26% am meisten, gefolgt von Zeitarbeitskräften im Helferbereich, deren Zahl um 18% zunahm.

**Abbildung 2: Entwicklung der Tätigkeitsfelder in der baden-württembergischen Zeitarbeitsbranche seit dem 31. Dezember 2007 (Index=100)**



Quellen: Bundesagentur für Arbeit (2007, 2008a, 2008b, 2009a, 2009b, 2010a, 2010b), eigene Darstellung

### 2.3 Beschäftigungs- und Einsatzdauer von Zeitarbeitskräften

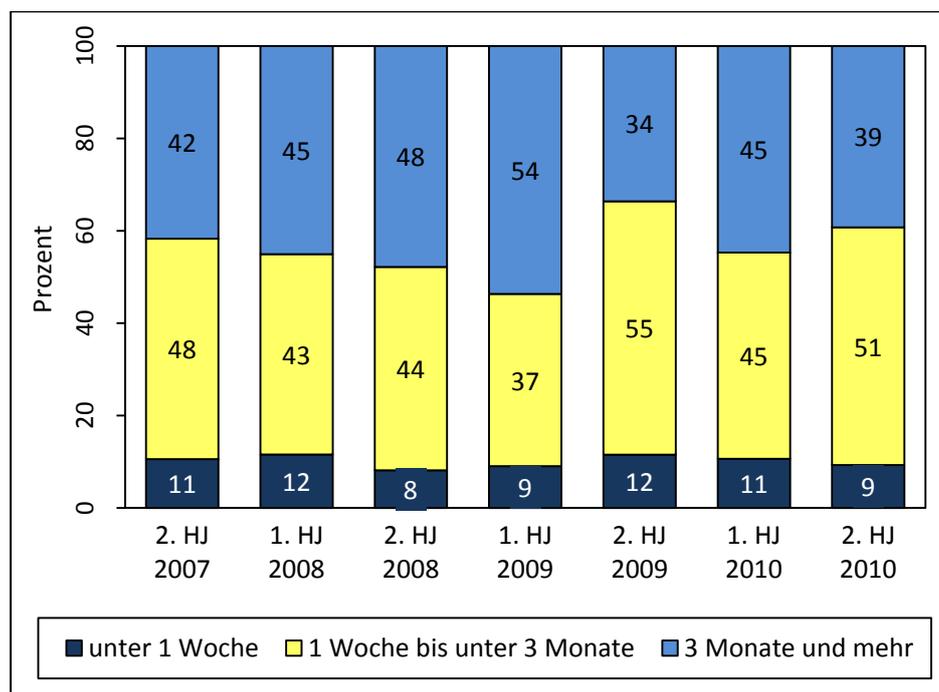
Zeitarbeitsverträge sind von relativ kurzer Dauer. Bezogen auf die geschätzte Dauer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse verbleiben Zeitarbeitnehmer/innen lediglich für ein knappes Sechstel der Zeit und damit für etwa 8,7 Monate in einem Arbeitsverhältnis (Bundesagentur für Arbeit 2011).

Nach Angaben aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik bestand in Baden-Württemberg etwa jedes zehnte Zeitarbeitsverhältnis, das im zweiten Halbjahr 2010 beendet wurde, für längstens eine Woche (vgl. Abbildung 3). Etwa die Hälfte aller Arbeitsverhältnisse dauerte länger als eine Woche jedoch kürzer als drei Monate. Lediglich 39% der beendeten Verträge bestand länger als ein Vierteljahr. Im Zuge der Wirtschaftskrise wurden verstärkt dauerhafte Zeitarbeitsverträge beendet. So waren im ersten Halbjahr 2009 mehr als die Hälfte (54%) der aufgelösten Beschäftigungsverhältnisse langfristiger Natur. Quantitative Auswertungen für das gesamte Bundesgebiet zeigen sehr ähnliche Ergebnisse.

Aus neueren Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) geht hervor, dass die Dauer der Zeitarbeitsverhältnisse deutlich mit der Art der ausgeübten Tätigkeit variiert (vgl. Crimmann et al. 2009, S. 74f.). Anhand der Daten der Integrierten Erwerbsbiographien

des Jahres 2006 ermittelten die Autoren für Zeitarbeitskräfte mit Hilfstätigkeiten die kürzeste (Median: 125 Tage), für Zeitarbeitnehmer in technischen Berufen die längste Beschäftigungsdauer (Median: 304 Tage). Den größten Unterschied zur Beschäftigungsdauer außerhalb der Zeitarbeit weisen die Hilfstätigkeiten sowie die Metall- und Elektroberufe auf. In diesen Tätigkeitsfeldern sind Zeitarbeitskräfte im Durchschnitt um knapp 30% kürzer beschäftigt als Arbeitnehmer/innen in anderen Branchen.

**Abbildung 3: Dauer der beendeten Zeitarbeitsverhältnisse in Baden-Württemberg seit dem 2. Halbjahr 2007**



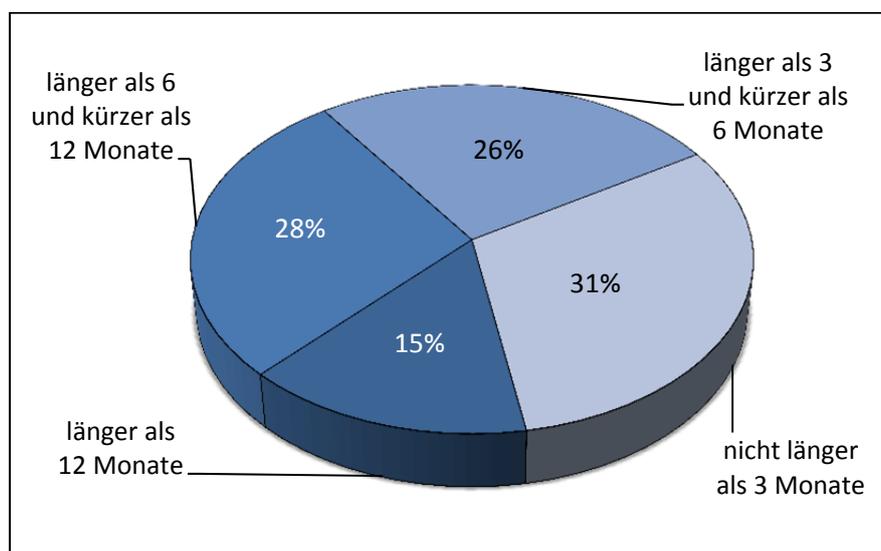
Quellen: Bundesagentur für Arbeit (2007, 2008a, 2008b, 2009a, 2009b, 2010a, 2010b), eigene Darstellung

Die insgesamt relativ kurzen Beschäftigungsdauern können zum einen auf entsprechende Präferenzen der Zeitarbeitskräfte zurückzuführen sein, beispielsweise wenn Zeitarbeit für Beschäftigte auf der Suche nach einem Normalarbeitsverhältnis lediglich eine Übergangslösung darstellt. In der Mehrzahl der Fälle ist jedoch davon auszugehen, dass Verleiher ihre Einstellungsbedingungen an die Nachfragesituation ihrer Kundenunternehmen anpassen (vgl. Crimann et al. 2009, S. 70). So können seit der Lockerung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahr 2004 Zeitarbeitsverträge befristet werden, auch auf die Dauer eines einzigen Einsatzes. Darüber hinaus lassen sich befristete Zeitarbeitsverträge uneingeschränkt aneinander reihen.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Mit der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahr 2004 entfielen das Synchronisations-, das Befristungs- und das Wiedereinstellungsverbot.

Die Ergebnisse des IAB-Forschungsberichts deuten darauf hin, dass solche Kettenverträge durchaus zur gängigen Praxis der Verleihunternehmen gehören (vgl. Crimmann et al. 2009, S. 77f.). Verglichen mit den bereits erwähnten Vertragsdauern, die aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik hervorgehen, ermittelten die Autoren erheblich längere Beschäftigungsdauern, wenn aufeinander folgende Zeitarbeitsverträge berücksichtigt werden.<sup>7</sup> Nun verbleiben bundesweit nur noch knapp 3% der Beschäftigten für längstens eine Woche in der Zeitarbeit, etwa zwei Drittel weisen dagegen Verweilzeiten von mehr als drei Monaten auf.

**Abbildung 4: Durchschnittliche Einsatzdauer von Zeitarbeitskräften in Deutschland, Unternehmensbefragung der IW Consult im Jahr 2010**



Quelle: IW Consult (2011), eigene Darstellung

Die Kurzfristigkeit der Zeitarbeitsverträge spiegelt sich auch im Einsatzverhalten der Entleihbetriebe wider. Dies zeigen aktuelle Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung, die im Auftrag des Bundesarbeitgeberverbands der Personaldienstleister (BAP) durchgeführt wurde (IW Consult 2011). So beschränkt sich die durchschnittlich Einsatzdauer in knapp jedem dritten Unternehmen auf maximal drei Monate, in gut jedem zweiten Unternehmen werden Zeitarbeitnehmer/innen für maximal ein halbes Jahr eingesetzt (vgl. Abbildung 4). Nur 15% der befragten Unternehmen behalten ihre Zeitarbeitskräfte länger als ein Jahr.

Aus qualitativen Untersuchungen von Holst et al. (2009) und Promberger (2006) geht hervor, dass bei der Dauer der Einsätze auch die Intensität der Zeitarbeitsnutzung eine Rolle spielt. Beide Studien zeigen, dass in Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes mit (dauerhaft) hohen Anteilen an Zeitarbeitskräften eher langfristige Einsätze vorgesehen sind, insbesondere im Helferbereich.

<sup>7</sup> Die Ergebnisse basieren auf den Daten der Integrierten Erwerbsbiographien des Jahres 2006.

## 2.4 Übernahmen von Zeitarbeitskräften

Nach wie vor wird Zeitarbeit in Unternehmen als ein sehr wichtiges Instrument zur Personalgewinnung angesehen (vgl. IW Consult 2011). Verschiedene Studien zeigen, dass in der Vergangenheit maximal 15% der eingesetzten Zeitarbeitnehmer/innen entweder von einem ehemaligen Entleiher oder von einem anderen Unternehmen übernommen wurden (vgl. z.B. Crimmann et al. 2009, S. 45ff.).<sup>8</sup>

Aus der Unternehmensbefragung der IW Consult geht hervor, dass in den letzten Jahren durchschnittlich etwa 14% der Zeitarbeitskräfte von den entleihenden Unternehmen übernommen wurden. In der Metall- und Elektroindustrie waren es sogar 16%, im Dienstleistungsbereich<sup>9</sup> wurde dagegen nur knapp jede/r zehnte Zeitarbeitnehmer/in eingestellt. Die Unternehmen gaben dabei mehrheitlich an, dass ein Großteil der Übernahmen ohne die vorherige Erprobung bzw. Überlassung durch einen Verleiher nicht stattgefunden hätte. Unklar bleibt jedoch, in welche Beschäftigungsform die Zeitarbeitskräfte gewechselt sind.

Inwieweit Zeitarbeit als Brücke in eine andere Beschäftigungsform fungiert, untersuchten Lehmer/Ziegler (2010) anhand des Erwerbsverlaufs von Zeitarbeitnehmern, die zuvor arbeitslos gemeldet waren.<sup>10</sup> Ihren Berechnungen zufolge schafften lediglich 5% der ehemals arbeitslosen Zeitarbeitskräfte den Sprung in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis außerhalb der Zeitarbeit. Der Anteil erhöht sich auf 9%, wenn während der Arbeitslosigkeit bereits kurze Erwerbsphasen bestanden. Darüber hinaus geht aus den Ergebnissen hervor, dass der Brückeneffekt konjunkturellen Einflüssen unterliegt. So bietet Zeitarbeit in wirtschaftlich guten Zeiten eher die Chance auf eine andere Beschäftigungsform (vgl. Lehmer/Ziegler 2010, S. 5).

In den von Holst et al. (2009) untersuchten Intensivnutzernetrieben zeigt sich, dass Übernahmen – insbesondere im Helferbereich – sehr selten stattfinden, wenn Zeitarbeit systematisch zur Kostenreduktion genutzt wird. Ihre Befragungen ergeben darüber hinaus, dass diese Betriebe teilweise die Hoffnung der Zeitarbeitnehmer auf eine Übernahme aus Motivationsgründen aufrechterhalten. Weiter lassen Ergebnisse von Sczesny (2008, S. 59ff.) und Crimmann (2009, S. 34ff.) vermuten, dass in einigen Einsatzbetrieben reguläre Arbeitsverhältnisse durch Zeitarbeit verdrängt werden. Aus den Untersuchungen geht hervor, dass in den vergangenen Jahren jeder vierte bis fünfte Entleihbetrieb im Extremfall reguläre Beschäftigung abbaute und gleichzeitig mehr Zeitarbeitskräfte einsetzte.<sup>11</sup> Als Grund für mögliche Verdrängungseffekte sowie für die systematische Intensivnutzung der Zeitarbeit wird häufig die relativ geringe Entlohnung vor allem der einfach quali-

8 Eine Übersicht der empirischen Ergebnisse bietet Strotmann (2009).

9 ohne unternehmensnahe Dienstleistungen

10 Die Ergebnisse basieren auf den Daten der Integrierten Erwerbsbiographien der Jahre 2004 bis 2008.

11 Beide Studien verwenden die Daten des IAB-Betriebspanels, unterscheiden sich aber hinsichtlich der Berechnungsmethode und des untersuchten Zeitraums.

fizierten Zeitarbeitnehmer/innen angeführt, die sich im Einsatzbetrieb in entsprechend günstigen Leihkonditionen niederschlagen kann (vgl. z.B. Promberger 2006, S. 49f., Weinkopf 2010, S. 55f.).

## 2.5 Fazit

Zusammengefasst zeigt sich auf Grundlage der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, dass die Zeitarbeitsbranche in Baden-Württemberg während der Krise zwar deutlich stärkere Beschäftigungseinbußen hinnehmen musste als in anderen Landesteilen, sie jedoch mit überdurchschnittlichen Beschäftigungsgewinnen aus der Krise heraus ging.

Zeitarbeitnehmer/innen sind verglichen mit allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten deutlich schlechter qualifiziert. Der Anteil an Zeitarbeitnehmern ohne Berufsausbildung ist bundesweit mit 29% etwa doppelt so hoch wie unter allen Beschäftigten. Für Baden-Württemberg kann auf Basis der Tätigkeitsstruktur vermutet werden, dass der Anteil der nichtqualifizierten Zeitarbeitskräfte noch über dem Bundesdurchschnitt liegt. Gegenüber 34% bundesweit üben etwa 40% der Beschäftigten in der baden-württembergischen Zeitarbeit einfache Hilfstätigkeiten aus. Damit stellt der Helferbereich das zahlenmäßig größte Tätigkeitsfeld dar, gefolgt von den Dienstleistungstätigkeiten, die mit etwa 27% eine vergleichsweise untergeordnete Rolle spielen. Im Zuge der Wirtschaftskrise ging die Nachfrage nach Zeitarbeitskräften in allen Tätigkeitsbereichen massiv zurück, vor allem aber im Helferbereich sowie in den Metall- und Elektroberufen. Gegenüber dem Vorkrisenniveau konnte jedoch in jedem Tätigkeitsfeld ein Beschäftigungszuwachs verzeichnet werden (Stand Dezember 2010). Am höchsten fiel der Anstieg an Zeitarbeitskräften in den Dienstleistungsberufen aus.

Zeitarbeitsverträge sind typischerweise von relativ kurzer Dauer, wobei deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Tätigkeitsbereichen bestehen. Davon abweichend berechnen Crimmann et al. (2009) deutlich längere Beschäftigungsdauern in der Zeitarbeit, wenn aneinander gereihte Verträge berücksichtigt werden. Es ist daher zu vermuten, dass Verleihbetriebe – um einsatzfreie Zeiten ihrer Beschäftigten zu vermeiden – Zeitarbeitsverträge auf die Dauer eines Einsatzes befristen und diese im Bedarfsfall verlängern. Die Kurzfristigkeit von Zeitarbeitsverträgen zeigt sich auch im Einsatzverhalten der Entleihbetriebe: Häufig dauern Einsätze von Zeitarbeitskräften nicht länger als drei Monate, selten länger als ein Jahr (vgl. IW Consult 2011).

Auch in den letzten Jahren wurde Zeitarbeit von Unternehmen zur Personalgewinnung eingesetzt. Die IW Consult berechnet auf Basis einer Unternehmensbefragung, dass etwa jeder siebte Zeitarbeitnehmer von entleihenden Unternehmen übernommen wurde. Qualitative Untersuchungen zeigen jedoch, dass Übernahmen eher die Ausnahme sind, wenn Betriebe Zeitarbeit intensiv und systematisch zur Kostenreduktion einsetzen (Holst et al. 2009). Aufgrund der

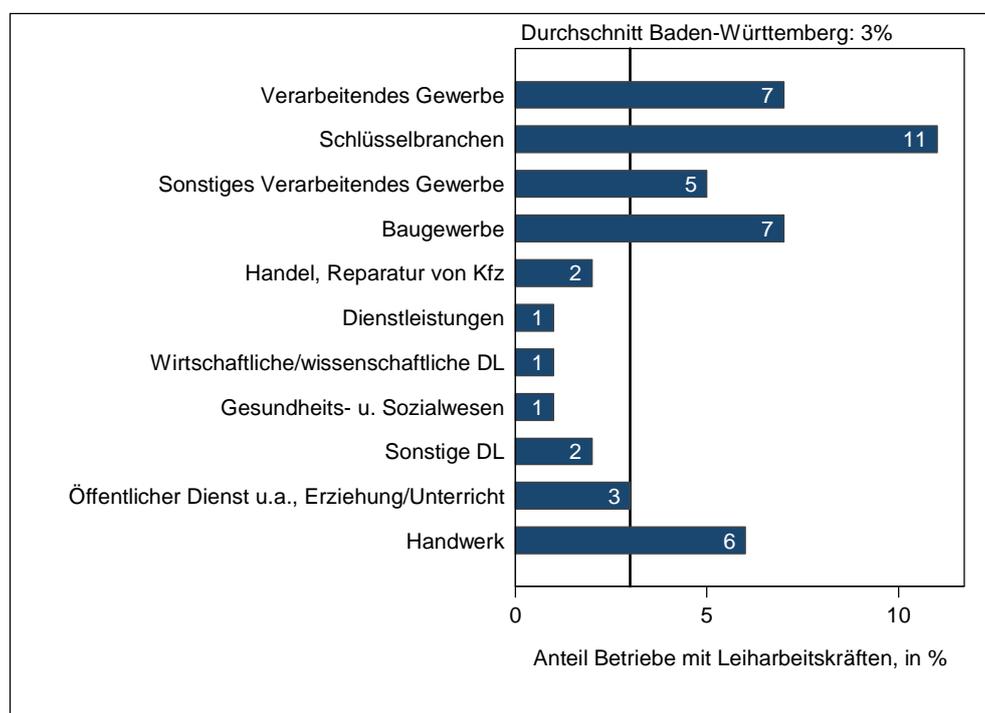
existierenden Lohnunterschiede besteht in diesen Betrieben umgekehrt die Gefahr, dass reguläre Beschäftigung durch Zeitarbeit verdrängt wird.

### 3 Einsatz von Zeitarbeitskräften in baden-württembergischen Betrieben

#### 3.1 Verbreitung der Zeitarbeit in Betrieben

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels haben 3,1% aller Betriebe in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2010 Zeitarbeitskräfte eingesetzt (vgl. Abbildung 7). Zu Beginn des Abschwungs lag der Anteil der Zeitarbeit nutzenden Betriebe noch bei etwa 4,1% (Juni 2008). Infolge der Wirtschaftskrise verringerte er sich zum Juni 2009 um mehr als einen Prozentpunkt auf 3%. Der marginale Anstieg von Juni 2009 auf Juni 2010 um 0,1 Prozentpunkte zeigt auf, dass die jüngste wirtschaftliche Erholung bislang nur geringfügig zu einer stärkeren Verbreitung der Zeitarbeitsnutzung geführt hat, obgleich die Zahl der Zeitarbeitskräfte in diesem Zeitraum massiv angestiegen ist (vgl. Abschnitt 2.1).

**Abbildung 5: Anteil der baden-württembergischen Betriebe mit Zeitarbeitskräften nach Branchen zum 30. Juni 2010, in %**



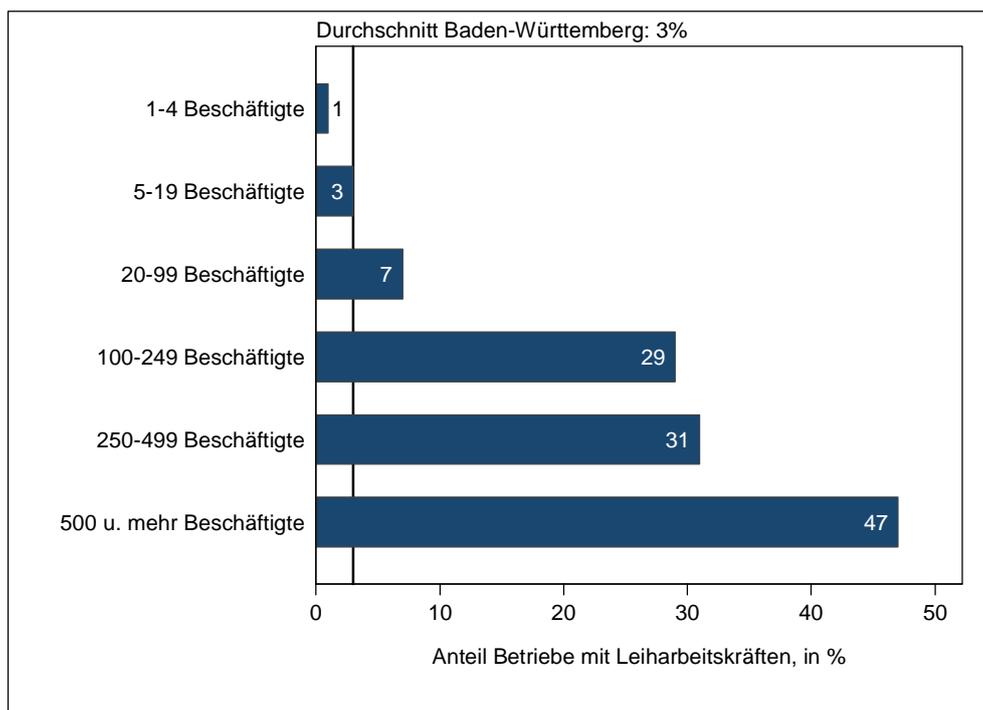
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Zwischen den Branchen in Baden-Württemberg bestehen erhebliche Unterschiede in der Verbreitung der Zeitarbeit (vgl. Abbildung 5). Während Zeitarbeit im gewerblichen Bereich überdurchschnittlich oft genutzt wird, greifen Dienstleistungsbetriebe sowie der öffentliche Sektor relativ

selten darauf zurück. Am häufigsten wird Zeitarbeit in den Schlüsselbranchen<sup>12</sup> genutzt. Zum 30. Juni 2010 beschäftigte hier etwa jeder zehnte Betrieb (11%) Zeitarbeitskräfte. In den sonstigen verarbeitenden Branchen lag der Anteil der Entleihbetriebe bei 5 und 7%, im Baugewerbe bei 7%. Am wenigsten ist Zeitarbeit im Dienstleistungssektor verbreitet, hier machten lediglich ein Prozent aller Betriebe davon Gebrauch.

Gegenüber dem Krisenjahr 2009 hat zumindest in den Schlüsselbranchen eine leichte Ausweitung der Zeitarbeit stattgefunden. Hier stieg der Anteil der Entleihbetriebe um einen Prozentpunkt ausgehend von 10% im Juni 2009. In den sonstigen verarbeitenden Branchen sowie im Baugewerbe verringerte sich hingegen der Anteil der Nutzer um jeweils zwei Prozentpunkte. Im Handwerk sowie im Dienstleistungssektor blieb der Anteil konstant.<sup>13</sup>

**Abbildung 6: Anteil der baden-württembergischen Betriebe mit Zeitarbeitskräften nach Betriebsgrößen zum 30. Juni 2010, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Beachtliche Unterschiede zeigen sich auch zwischen großen und kleinen Betrieben (vgl. Abbildung 6). Während am 30. Juni 2010 knapp die Hälfte der Großbetriebe (500 oder mehr Beschäftigte) Zeitarbeitskräfte einsetzte, ist der Anteil unter den Kleinstbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte) mit rund 1%

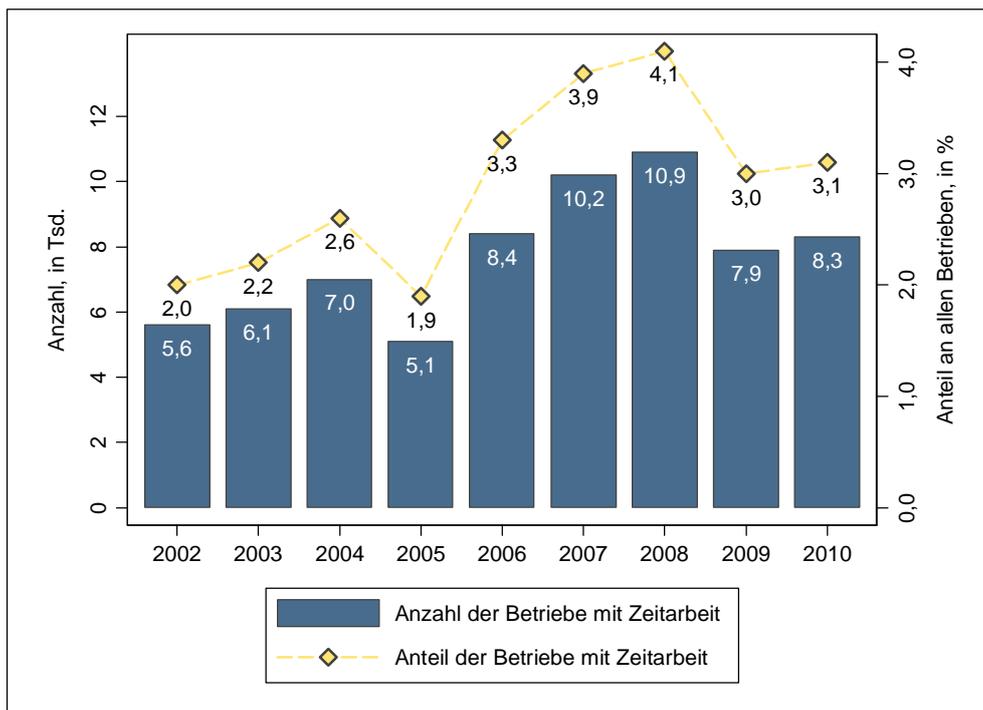
<sup>12</sup> Die Schlüsselbranchen umfassen die fünf beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweige in Baden-Württemberg. Hierzu zählen der Maschinenbau, die Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, die Herstellung von Metall-erzeugnissen, der Stahl- und Leichtmetallbau sowie die Elektrotechnik.

<sup>13</sup> Von einem Vergleich mit früheren Jahren wird aufgrund der Umstellung der Systematik der Wirtschaftszweige abgesehen.

verschwindend gering. Unter den mittelgroßen Betrieben (100 bis 499 Beschäftigte) nutzen rund 30% Zeitarbeit. Insgesamt zeigt sich in der Tendenz, dass die Verbreitung der Zeitarbeit mit steigender Betriebsgröße zunimmt.<sup>14</sup>

Im Zuge der Wirtschaftskrise ging die Nutzung von Zeitarbeit bei den großen und mittelgroßen Betrieben erheblich zurück. Setzten im Juni 2007 noch 52% der Großbetriebe Zeitarbeitskräfte ein, waren es im Juni 2009 lediglich 38%. Bei den mittelgroßen Betrieben sank der Anteil im gleichen Zeitraum bei Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten um 16 Prozentpunkte (auf 32%) und bei Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten um neun Prozentpunkte (auf 24%). Zum Juni 2010 kehrte der Anteil der Nutzerbetriebe unter den Großbetrieben weitgehend zum Vorkrisenniveau zurück. Bei den mittelgroßen Betrieben hingegen zeigt sich kaum eine Erholung der Zeitarbeitsnachfrage.

**Abbildung 7: Entwicklung der Anzahl und des Anteils baden-württembergischer Betriebe mit Zeitarbeitskräften zum 30. Juni 2010**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 bis 2010, IAW-Berechnungen.

Die absolute Anzahl der baden-württembergischen Entleihbetriebe lag am 30. Juni 2010 bei etwa 8.300 und stieg damit um knapp 19% gegenüber dem Jahr 2004, in dem die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in Kraft trat (vgl. Abbildung 7). Während der konjunkturellen Hochphase im Jahr 2008 setzten mit etwa 10.900 Betrieben mehr Betriebe Zeitarbeit ein als je zuvor. Gegenüber dem Reformjahr 2004 entspricht dies einem Zuwachs von 56%. Infolge der Wirtschafts-

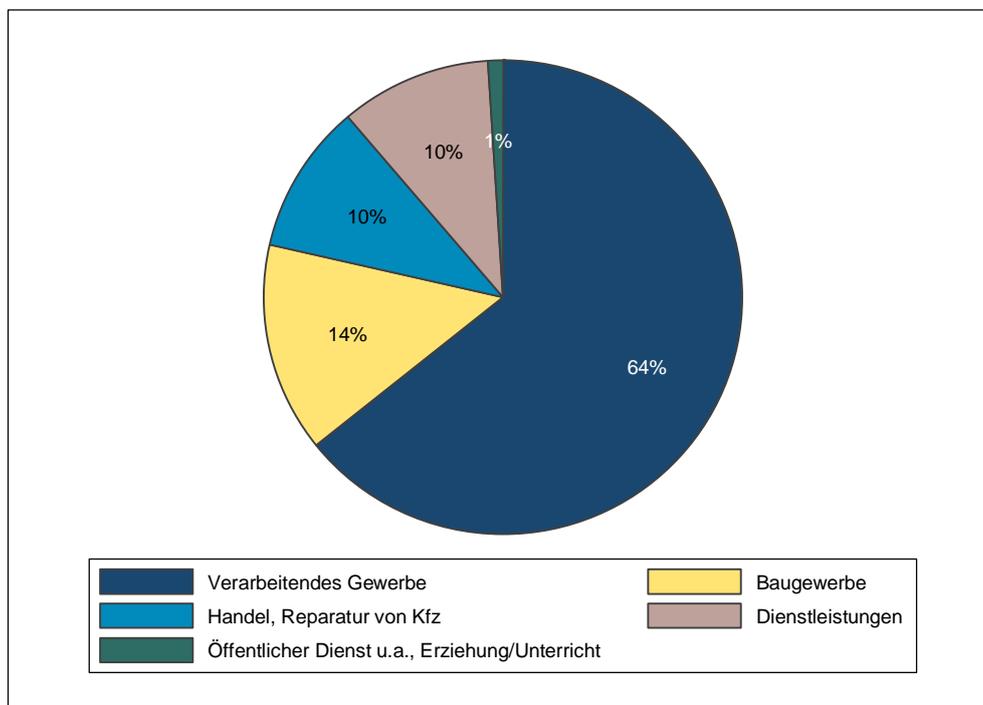
<sup>14</sup> Mögliche Gründe für einen positiven Zusammenhang von Betriebsgröße und dem Einsatz von Zeitarbeit führen Bohachova/Einsele (2008) auf.

krise verminderte sich die Zahl der Nutzerbetriebe um 24% innerhalb von zwei Jahren (Juni 2008 auf Juni 2010). Mit 8.300 Betrieben im Juni 2010 liegt die Anzahl der Entleihbetriebe nunmehr auf etwa dem Niveau im Juni 2006.

### 3.2 Bestand an Zeitarbeitskräften in Betrieben nach Branchen und Größenklassen

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels waren am 30. Juni 2010 in baden-württembergischen Betrieben rund 62.000 Zeitarbeitskräfte beschäftigt, davon etwa 17.000 im Handwerk.<sup>15</sup> Die Verteilung der Zeitarbeitskräfte auf die einzelnen Wirtschaftszweige verdeutlicht, dass industrielle Betriebe stärker als Dienstleistungsbetriebe Zeitarbeit nachfragten (vgl. Abbildung 8). So wurden fast zwei Drittel (64%) aller Zeitarbeitnehmer/innen im Verarbeitenden Gewerbe eingesetzt und zwar überwiegend in den vier beschäftigungsreichsten Schlüsselbranchen. In Handel und Reparatur waren rund 6.000 Zeitarbeitnehmer/innen (10%) beschäftigt und etwa 9.000 (14%) im Baugewerbe. Betriebe im Dienstleistungssektor setzten lediglich 6.000 Erwerbspersonen (10%) im Wege der Arbeitnehmerüberlassung ein, davon waren etwa ein Drittel im Gesundheits- und Sozialwesen tätig.

**Abbildung 8: Verteilung der eingesetzten Zeitarbeitskräfte auf Branchen zum 30. Juni 2010, Anteile in %**

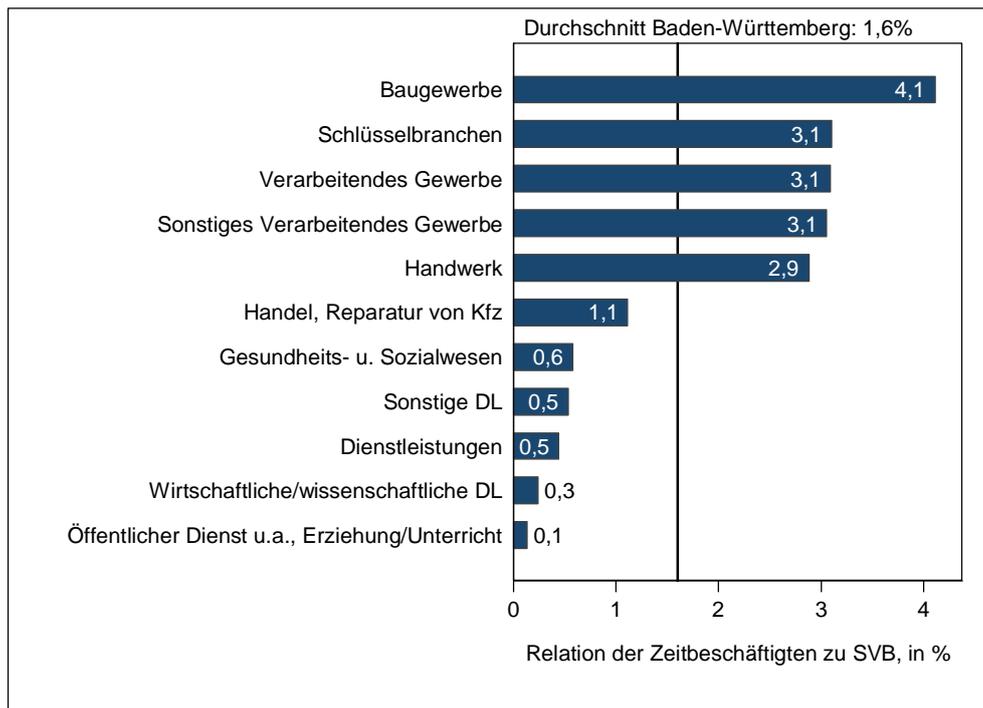


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

<sup>15</sup> Die Ergebnisse auf Basis des IAB-Betriebspanels zur Zahl der Zeitarbeitskräfte können aus verschiedenen Gründen von den Angaben aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik abweichen. Unterschiede sind insbesondere aufgrund der Tatsache möglich, dass die regionale Zuordnung der Zeitarbeitskräfte in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik nach dem Hauptsitz des Verleihers erfolgt, nicht nach dem Standort des Einsatzbetriebes.

Aufgrund der geringen Fallzahl an Betrieben innerhalb der einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen muss beachtet werden, dass die in diesem Abschnitt ausgewiesenen Werte mit einer gewissen statistischen Ungenauigkeit behaftet sind. Sie sind deshalb mit Vorsicht zu interpretieren.

**Abbildung 9: Anzahl der Zeitarbeitskräfte pro 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben nach Branchen am 30. Juni 2010, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

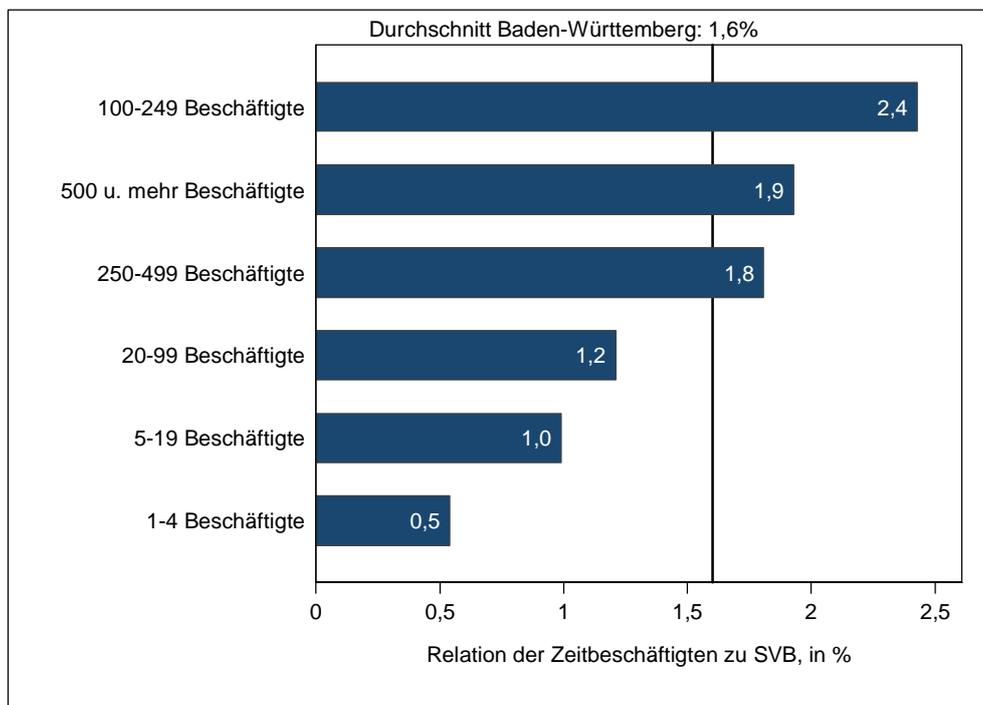
Die ungleiche Verteilung der Zeitarbeitnehmer/innen zwischen Verarbeitendem Gewerbe und dem Dienstleistungssektor wird ebenfalls deutlich, wenn man die in einer Branche eingesetzten Zeitarbeitskräfte der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Branchenbeschäftigten gegenüberstellt (vgl. Abbildung 9).<sup>16</sup> Durchschnittlich kommen 1,6 Zeitarbeitsbeschäftigte auf 100 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte. Die höchste Relation weist das Baugewerbe mit 4,1 Zeitarbeitnehmer/innen auf. Überdurchschnittlich hoch ist die Einsatzintensität auch im Verarbeitenden Gewerbe. Hier werden 3,1 Zeitarbeitskräfte bezogen auf 100 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte eingesetzt. Im Dienstleistungsbereich ist die Einsatzintensität dagegen relativ niedrig. Hier beträgt der Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen bezogen auf 100 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte weniger als 1%.

<sup>16</sup> Hierbei werden Betriebe mit und ohne Zeitarbeitsnutzung berücksichtigt.

Die Zahl der Zeitarbeitnehmer/innen variiert auch mit der Betriebsgröße. Wie Abbildung 10 verdeutlicht, wird Zeitarbeit in Baden-Württemberg am stärksten in mittelgroßen Betrieben (100 bis 249 Beschäftigte) eingesetzt. Hier fallen 2,4 Zeitarbeitskräfte auf 100 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte. Ebenso machen Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten leicht überdurchschnittlich von Zeitarbeit Gebrauch: Während Großbetriebe (mit mehr als 500 Beschäftigten) 1,9 Zeitarbeitnehmer/innen bezogen auf 100 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte einsetzen, liegt die Relation in Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten bei 1,8. Eine relativ geringe Einsatzintensität weisen hingegen Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten auf. In Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten kommen 1,2 Zeitarbeitskräfte auf 100 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, in den Kleinstbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte) sind es sogar nur 0,5 Zeitarbeitskräfte.<sup>17</sup>

Gegenüber Juni 2007 hat sich die Einsatzintensität in allen Betriebsgrößenklassen verringert mit Ausnahme der Großbetriebe. Hier blieb die Relation der Zeitarbeitskräfte zur Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten konstant. Mittelgroße Betriebe (100 bis 249 Beschäftigte) setzten im Juni 2010 etwa 1,2 Zeitarbeitskräfte weniger ein als noch vor der Wirtschafts- und Finanzkrise. Sie wiesen jedoch bereits im Jahr 2007 mit 3,6 Zeitarbeitskräften die höchste Einsatzintensität auf.

**Abbildung 10: Anzahl der Zeitarbeitskräfte pro 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in baden-württembergischer Betrieben nach Betriebsgrößen am 30. Juni 2010, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

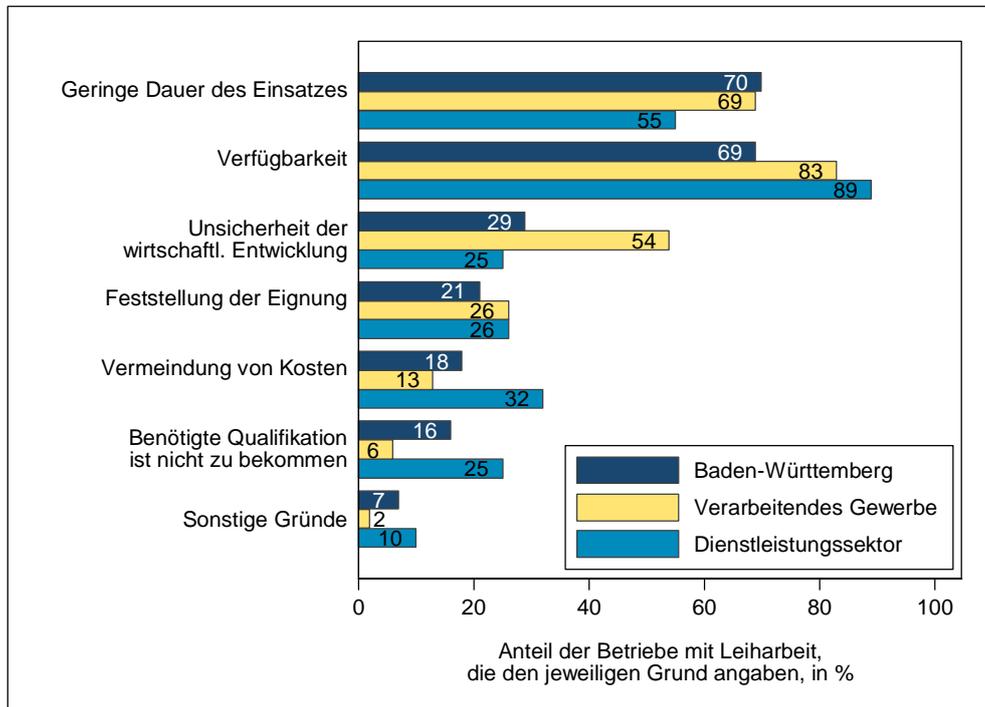
<sup>17</sup> Aufgrund der geringen Zahl an Betrieben in den einzelnen Größenklassen handelt es sich auch hier um statistisch nicht belastbare Ergebnisse.

### **3.3 Betriebliche Gründe für den Einsatz von Zeitarbeitskräften**

Das Instrument Zeitarbeit ermöglicht es Betrieben, ihren Personalbestand kurzfristig an die betriebliche Situation anzupassen. So kann der Einsatz von Zeitarbeitskräften beispielsweise durch akute Personalengpässe, unerwartete Auftragseingänge oder betriebliche Umstrukturierungen begründet sein (vgl. Hagen/Boockmann 2002, S. 200f.). Das IAB-Betriebspanel liefert in der Welle 2010 auch Informationen darüber, aus welchen betrieblichen Motiven Zeitarbeit eingesetzt wurde. Da sich die Angaben auf die Zeitarbeitsnutzung zwischen Juni 2008 und Juni 2010 beziehen, lässt sich feststellen, welche Faktoren während der Finanz- und Wirtschaftskrise einen Einsatz von Zeitarbeit motiviert haben.

Die am häufigsten angeführten Beweggründe für die Nutzung von Zeitarbeit sind die geringe Einsatzdauer im Betrieb sowie die schnelle Verfügbarkeit von Zeitarbeitskräften (vgl. Abbildung 11). Sieben von zehn baden-württembergischen Betrieben setzten aus diesen Gründen Zeitarbeit ein. Die schnelle Verfügbarkeit von Arbeitskräften war dabei sowohl für das Verarbeitende Gewerbe (89%) als auch für den Dienstleistungsbereich (83%) von überdurchschnittlicher Bedeutung. Der Anteil der Nutzerbetriebe, der Zeitarbeit aus Unsicherheit über die weitere wirtschaftliche Entwicklung verwendete, unterscheidet sich hingegen deutlich zwischen den beiden Sektoren. Während im Verarbeitenden Gewerbe mehr als jeder zweite Nutzerbetrieb (54%) angab, aus diesem Grund Zeitarbeit eingesetzt zu haben, war es im Dienstleistungsbereich nur jeder Vierte (25%). Diese Diskrepanz ist jedoch durchaus plausibel, wenn man bedenkt, dass das Verarbeitende Gewerbe in höherem Maße von der Wirtschaftskrise betroffen war als der Dienstleistungssektor. Daher dürften insbesondere verarbeitende Betriebe in dieser Phase auf Zeitarbeit zurückgegriffen haben, um unerwartete Produktionsschwankungen abzufedern.

**Abbildung 11: Gründe für den Einsatz von Zeitarbeit in baden-württembergischen Betrieben im Zeitraum Juni 2008 bis Juni 2010, in %**

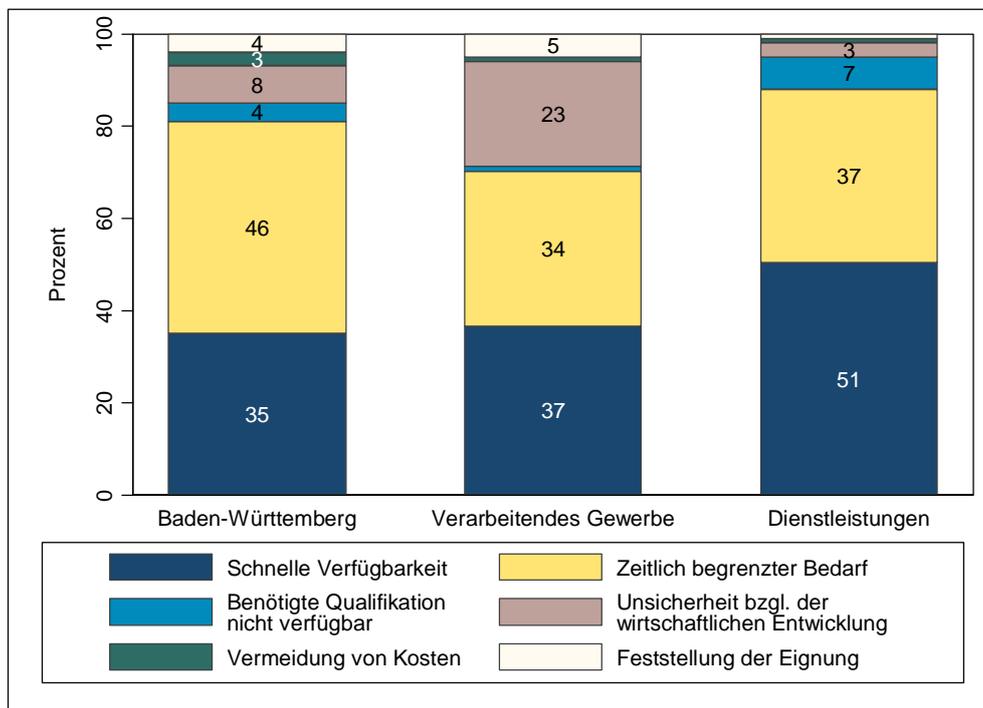


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Jeder fünfte Entleihbetrieb im Land nutzte Zeitarbeit, um die Eignung von Zeitarbeitskräften zu überprüfen. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor war es sogar jeder vierte Betrieb. Damit zeigt sich, dass Zeitarbeit auch während der Rezession als Mittel zur Personalrekrutierung genutzt wurde. Darüber hinaus wurden Zeitarbeitskräfte auch dann eingesetzt, wenn entsprechende Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt gerade nicht erhältlich waren. Dies Motiv gab immerhin ein Viertel der Entleihbetriebe im Dienstleistungsbereich an.

Die augenscheinlich geringe Bedeutung der Kostenvermeidung als Beweggrund für die Nutzung von Zeitarbeit ist vorsichtig einzuschätzen. Weniger als jeder achte Betrieb im Verarbeitenden Gewerbe (13%) und lediglich jeder dritte Dienstleistungsbetrieb (32%) gab an, Zeitarbeitskräfte eingesetzt zu haben, um Kosten einzusparen, die bei der Suche, der Einstellung und der Entlassung von festen Beschäftigten anfallen. Diese so genannten Anpassungskosten (vgl. Franz 2006, S. 141ff.) fallen jedoch umso stärker ins Gewicht, je kürzer die Dauer der Beschäftigung ist. Der Einsatz von Zeitarbeit lohnt sich somit insbesondere dann, wenn der zusätzliche Bedarf an Arbeitskräften kurzfristiger Natur ist. Folglich ist davon auszugehen, dass das am häufigsten genannte Einsatzmotiv, der zeitlich begrenzte Bedarf an Arbeitskräften, das Kostenmotiv bereits implizit enthält. Damit dürfte dem Einsatz von Zeitarbeit zur Einsparung von Anpassungskosten eine ebenso beachtliche Rolle zukommen.

**Abbildung 12: Wichtigster Grund für den Einsatz von Zeitarbeit in baden-württembergischer Betrieben im Zeitraum Juni 2008 bis Juni 2010, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 12 ist dargestellt, welcher der genannten Gründe der wichtigste für den Einsatz von Zeitarbeit in den beiden Jahren 2008 bis 2010 war. Knapp die Hälfte (45%) der baden-württembergischen Entleihbetriebe gab dabei den zeitlich begrenzten Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften als wichtigstes Motiv an. In gut jedem dritten Betrieb war der Zeitarbeitseinsatz hauptsächlich durch die schnelle Verfügbarkeit von Zeitarbeitskräften motiviert. Nur bei weiteren 8% der Nutzerbetriebe stand die Unsicherheit über die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung im Mittelpunkt. Andere Motive für den Einsatz von Zeitarbeit, wie ein mangelndes Angebot an Qualifikationen am Arbeitsmarkt sowie die Erprobung von Zeitarbeitskräften spielten hingegen eine eher untergeordnete Rolle. Der Anteil an Entleihbetrieben, der Zeitarbeit hauptsächlich zur Kostenvermeidung einsetzte, lag bei 3%. Auch hier empfiehlt sich eine Interpretation dieser Aussage im Zusammenhang mit dem Motiv des zeitlich begrenzten Arbeitskräftebedarfs, das mit Abstand am häufigsten als wichtigster Grund genannt wurde.

Bei getrennter Betrachtung des Verarbeitenden Gewerbes und des Dienstleistungssektors zeigen sich deutliche Unterschiede in der Motivation des Zeitarbeitseinsatzes. Wenig überraschend ist, dass insbesondere Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes den Einsatz von Zeitarbeit während der Finanz- und Wirtschaftskrise damit begründen, dass ihre Erwartungen über die weitere wirtschaftliche Entwicklung mit großer Unsicherheit verbunden gewesen seien. Während knapp jeder vierte Betrieb des gewerblichen Bereichs angibt, hauptsächlich aus diesem Grund Zeitarbeit genutzt zu

haben, sind es im Dienstleistungsbereich lediglich 3% der Entleihbetriebe. Darüber hinaus wird deutlich, dass das Motiv der schnellen Verfügbarkeit von Arbeitskräften während der Krise eine weitaus höhere Relevanz im Dienstleistungssektor aufwies als im Verarbeitenden Gewerbe. Während gut die Hälfte der Entleihbetriebe im Dienstleistungsbereich angab, hauptsächlich aufgrund der schnellen Verfügbarkeit Zeitarbeit genutzt zu haben, waren es im Verarbeitenden Gewerbe lediglich 37%.

### **3.4 Betriebliche Bedeutung der Zeitarbeit während der Krise**

Abbildung 13 verdeutlicht, dass der Abbau von Zeitarbeitskräften während der Krise einen eher geringen Stellenwert im Vergleich zu anderen personalpolitischen Maßnahmen einnahm. Lediglich 2,5% der baden-württembergischen Betriebe reduzierten zwischen Juni 2008 und 2010 ihre Zeitarbeitskräfte. Damit hat etwa ein Drittel der Betriebe, die in den letzten beiden Jahren auf Zeitarbeit zurückgegriffen hatten (7%), seine Zeitarbeitsnutzung zurückgefahren. Drei von vier Betrieben gaben gleichzeitig an, dass der Abbau von Zeitarbeit als direkte Reaktion auf die Krise erfolgt sei.

Eine weitaus höhere personalpolitische Bedeutung als der Abbau der Zeitarbeit erlangten die Instrumente Arbeitszeitverkürzung, Kurzarbeit und betriebsbedingte Kündigungen. Von einer Verkürzung der Arbeitszeit wurde in Baden-Württemberg mit 9,1% am häufigsten Gebrauch gemacht. Als zweitwichtigste Maßnahme rangiert die Kurzarbeit. Knapp 8% aller Betriebe nutzten dieses personalpolitische Instrument. Zu betriebsbedingten Kündigungen kam es in 5,3%, zu Entlassungen befristet Beschäftigter in 3,1% der Betriebe.

Interessant ist darüber hinaus, inwieweit der personalpolitische Einsatz als unmittelbare Reaktion auf die Krise erfolgte. Hier zeigt sich, dass Kurzarbeit und betriebsbedingte Entlassungen in sieben von acht Betrieben (88%) krisenbedingt stattfanden. Eine Verkürzung der Arbeitszeit wird von 85% der Betriebe, die davon Gebrauch machten, im Zusammenhang mit dem starken konjunkturellen Abschwung genannt. Nahezu alle Betriebe (95%) gaben an, ihre befristete Beschäftigung aus diesem Grund reduziert zu haben.<sup>18</sup>

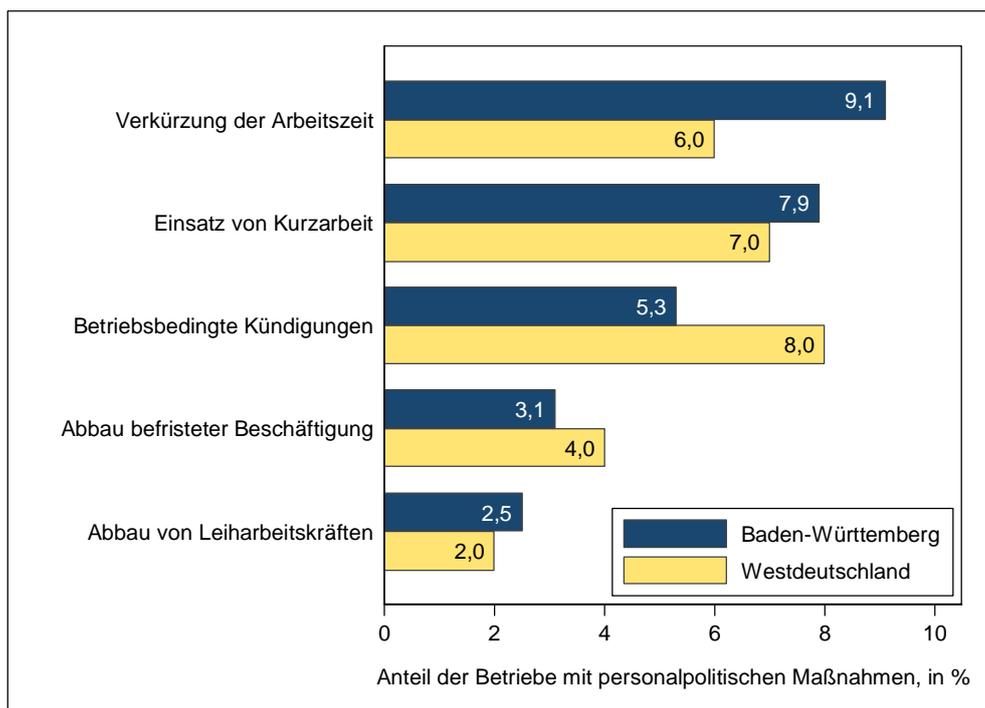
Während der jüngsten Rezession haben Betriebe in Baden-Württemberg stärker als andere Betriebe im westlichen Bundesgebiet auf solche personalpolitischen Instrumente gesetzt, die den Fortbestand der betrieblichen Beschäftigung und somit den Erhalt des betriebspezifischen Humankapitals sichern. Von allen westdeutschen Betrieben verkürzten lediglich 6% vorübergehend die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten (9,1% im Land), nur 7% setzten Kurzarbeit ein (7,9% im Land). Am häufigsten wurde in den westlichen Bundesländern auf betriebsbedingte Kündigungen

---

18 Vgl. in diesem Zusammenhang ausführlich Bohachova/Krumm (2011).

zurückgegriffen (8%). Damit lag der Anteil der westdeutschen Betriebe, die dieses personalpolitische Instrument wählten, um ein Drittel höher als im Land. Der Anteil der Betriebe, die ihre befristete Beschäftigung verringerten, lag um mehr als ein Fünftel über dem baden-württembergischen Wert. Ein Abbau von Zeitarbeitsbeschäftigten fand hingegen im Land überdurchschnittlich häufig statt. Während hier 2,5% aller Betriebe ihre Zeitarbeitskräfte reduzierten, lag dieser Anteil in allen westlichen Bundesländern bei 2%.

**Abbildung 13: Personalpolitische Maßnahmen in baden-württembergischen Betrieben im Zeitraum Juni 2008 bis Juni 2010, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

### 3.5 Fazit

Insgesamt ist festzustellen, dass mit der Überwindung der Wirtschafts- und Finanzkrise zwar die Zahl der Zeitarbeitskräfte im Land wieder anstieg (vgl. Abschnitt 2.1), sich dies jedoch bis zum Juni 2010 nicht deutlich in der Zeitarbeitsnachfrage baden-württembergischer Betriebe niederschlug: So lag der Anteil der Zeitarbeit nutzenden Betriebe zu diesem Zeitpunkt bei 3,1%, die Relation zwischen Zeitarbeitnehmern und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten betrug durchschnittlich 1,6 zu 100. Zwischen Branchen und Betriebsgrößenklassen zeigen sich dabei deutliche Unterschiede: Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes griffen häufiger und auch stärker auf Zeitarbeit zurück als Betriebe des Dienstleistungsbereichs. So war etwa die Hälfte aller Zeitarbeitskräfte in verarbeitenden Betrieben tätig, lediglich 8% wurden von Dienstleistungsbetrieben eingesetzt. Hinsichtlich der Betriebsgröße zeigt sich, dass Großbetriebe mit 47% zwar am häufigsten Zeitarbeit

nutzten, mittelgroße Betriebe jedoch eine, mit 2,4 Zeitarbeitnehmern je 100 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, überdurchschnittliche Einsatzintensität aufwiesen.

Die betrieblichen Gründe für den Einsatz von Zeitarbeit während der Wirtschaftskrise lagen hauptsächlich in der geringen Einsatzdauer im Betrieb sowie in der schnellen Verfügbarkeit von zusätzlichen Arbeitskräften. Auch hier sind beachtliche Unterschiede zwischen den Branchen zu verzeichnen. Bemerkenswert ist insbesondere, dass Zeitarbeit in konjunkturellen Schieflogen für Betriebe ein wichtiges personalpolitisches Instrument darstellt. So nutzte mehr als die Hälfte der verarbeitenden Betriebe Zeitarbeit aufgrund der Unsicherheit bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung. Da aufgrund der geringen Fallzahlen detailliertere Auswertungen nicht statistisch belastbar sind, bleibt die Frage offen, inwieweit sich im Verarbeitenden Gewerbe die genannten Einsatzgründe hinsichtlich der krisenbedingten Betroffenheit der Betriebe unterscheiden.

Während der Rezession wurden Zeitarbeitskräfte in etwa einem Drittel der Entleihbetriebe abgebaut. Daneben setzten die Betriebe im Land vor allem auf eine Verkürzung der Arbeitszeit und auf Kurzarbeit, um die Krise zu überstehen. Verglichen mit Westdeutschland wählten baden-württembergische Betriebe damit häufiger solche personalpolitischen Maßnahmen, die das Beschäftigungsniveau und damit das betriebspezifische Humankapital im Betrieb sichern. Gleichzeitig verzichteten sie in überdurchschnittlichem Maße auf Entlassungen.

## 4 Literatur

- Behringer, J. / Bohachova, O. / Klee, G. (2011): Einstellungsverhalten und Beschäftigungsentwicklung baden-württembergischer Betriebe nach der Krise. Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels, IAW-Kurzbericht 1/2011.
- Behringer, J. / Dengler, C. / Boockmann, B. (2011): Befristete Verträge und Arbeitsplatzdynamik in baden-württembergischen Betrieben. Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels, IAW-Kurzbericht 2/2011.
- Bohachova, O. / Krumm, R. (2011): Betroffenheit der baden-württembergischen Betriebe von der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 und ihre Anpassungsreaktionen, IAW-Kurzbericht 6/2011.
- Bohachova, O. / Einsele, D. (2008): Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern in Baden-Württemberg: Ausmaß, Entwicklung, Determinanten. Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels, IAW-Kurzbericht 6/2008.
- Bundesagentur für Arbeit (2007): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2007, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2008a): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 1. Halbjahr 2008, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2008b): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2008, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2009a): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 1. Halbjahr 2009, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2009b): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2009, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2010a): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 1. Halbjahr 2010, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2010b): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2010, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg.
- Crimmann, A. / Ziegler, K. / Ellguth, P. / Kohaut, S. / Lehmer, F. (2009): Forschungsbericht zum Thema Arbeitnehmerüberlassung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Franz, W. (2006): Arbeitsmarktökonomik, Springer Verlag Berlin, 6. Auflage.
- 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, Bundesanstalt für Arbeit, S. 199-231.

- Holst, H. / Nachtwey, O. / Dörre, K. (2009): Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen, Otto Brenner Stiftung.
- IW Consult (2011): Zeitarbeit in Deutschland. Treiber für Flexibilität und Wachstum. Studie der IW Consult GmbH in Zusammenarbeit mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag des Bundesarbeitgeberverbands der Personaldienstleister (BAP), Köln.
- Lehmer, F. / Ziegler, K. (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg, IAB-Kurzbericht 13/2010, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Promberger, M. (2006): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform, Hans-Böckler-Stiftung.
- Sczesny, C. / Schmidt, S. / Schulte, H. / Dross, P. / Jasper, G. (2008): Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen. Strukturen, Einsatzstrategien, Entgelte. Studie zur Zeitarbeit in NRW. Endbericht Düsseldorf.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg., 2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen, Wiesbaden.
- Strotmann, H. (2009): Beschäftigungswirkungen der Zeitarbeit aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive, in: Schwaab, Markus-Oliver u. Ariane Durian (Hg.), Zeitarbeit. Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen, Gabler Verlag, Wiesbaden, S. 67-86.
- Weinkopf, C. (2010): Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 28. Juni 2010, u.a. zu: Unterrichtung durch die Bundesregierung – „Elfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes“ BT-Drs. 17/464, In: Deutscher Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Soziales. Ausschussdrucksache, Dr. 17(11)207, S. 53-59.

## 5 Anhang: 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 rund 16.300 auswertbaren Betriebsinterviews aus dem Jahr 2010 eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (vgl. auch 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 vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Finanz- und Wirtschaftsministeriums auf rund 1.200 Betriebe (2010: 1.214 auswertbare Interviews) aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, nach Branchen und Größenklassen differenzierte Informationen und Erkenntnisse über das wirtschaftliche Handeln sowie das Beschäftigungsverhalten der Betriebe in Baden-Württemberg zu gewinnen um damit den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Akteuren im Land eine empirisch fundierte Basis für problemadäquates Handeln bieten zu können.

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<sup>19</sup> 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 über 70% deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

Hinweis: Die Zuordnung von Unternehmen/Betrieben zu Wirtschaftszweigen ist Grundlage zahlreicher Wirtschaftsdaten und ermöglicht Vergleiche auf europäischer und internationaler Ebene. Von Zeit zu Zeit werden diese Klassifikationen den geänderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnissen angepasst. So wurde im Jahr 2008 eine überarbeitete Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) bundesweit eingeführt. „Gegenüber ihrer Vorgängerversion, der WZ 2003, enthält die WZ 2008 eine Reihe von zum Teil wesentlichen Änderungen, sowohl gliederungsstruktureller als auch methodischer Art. Grund hierfür ist vor allem die Berücksichtigung von Änderungen internationaler Referenzklassifikationen im Rahmen einer weiter fortschreitenden internationalen Harmonisierung von Wirtschaftsklassifikationen, zu denen auch die Wirtschaftszweigklassifikationen gehören.“<sup>20</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels erfolgte die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass im Rahmen dieses Berichts keine Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) möglich sind. Die aktuelle Zuordnung der Branchen im Rahmen der neuen WZ 2008 ist nachfolgend dokumentiert.

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

20 Vgl. hierzu ausführlich Statistisches Bundesamt (Hrsg., 2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen, S. 3, Wiesbaden.

## **Produzierendes Gewerbe, Handel und Verkehr**

### **Schlüssel-Nr.:**

- 1 **Land- und Forstwirtschaft, Fischerei**
- 2 **Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden**
- 3 **Energie- und Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung**

### **Verarbeitendes Gewerbe**

- 4 Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln
- 5 Herstellung von Textilien, Bekleidung, Lederwaren und Schuhen
- 6 Herstellung von Holzwaren, Papier, Pappe und Druckerzeugnissen
- 7 Kokerei und Mineralölverarbeitung, Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen
- 8 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
- 9 Herstellung von Glas und Keramik; Verarbeitung von Steinen und Erden
- 10 Metallerzeugung und -bearbeitung
- 11 Herstellung von Metallerzeugnissen
- 12 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen
- 13 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen
- 14 Maschinenbau
- 15 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, sonstiger Fahrzeugbau
- 16 Herstellung von Möbeln und sonstigen Waren (z.B. Schmuck, Sportgeräte, Spielwaren, medizinische Apparate und Materialien)
- 17 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen

### **Baugewerbe**

- 18 Hoch- und Tiefbau
- 19 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe

### **Handel**

- 20 Kraftfahrzeughandel und -reparatur
- 21 Großhandel
- 22 Einzelhandel

### 23 **Verkehr und Lagerei**

auch Parkhäuser, Bahnhöfe, Frachturnschlag, Post-, Kurier- und Expressdienste

## **Dienstleistungen, Verwaltung**

### 24 **Information und Kommunikation**

Verlagswesen; Herstellen, Verleih und Vertrieb von Filmen; Rundfunkveranstalter  
Telekommunikation  
Informationstechnologische Dienstleistungen und Informationsdienstleistungen

### 25 **Beherbergung und Gastronomie**

### 26 **Finanz- und Versicherungsdienstleistungen**

### **Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen**

- 27 Grundstücks- und Wohnungswesen
- 28 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung
- 29 Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung
- 30 Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung
- 31 Forschung und Entwicklung
- 32 Werbung und Marktforschung, Design, Fotografie, Übersetzung
- 33 Veterinärwesen
- 34 Vermietung von beweglichen Sachen
- 35 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
- 36 Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

### 37 **Erziehung und Unterricht**

### 38 **Gesundheits- und Sozialwesen**

### **Sonstige Dienstleistungen**

- 39 Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport, Lotterie
- 40 Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern
- 41 Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z.B. Wäscherei, Friseur, Sauna)

### **Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung**

- 42 Interessenvertretungen, kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen
- 43 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung

### **Anderes, und zwar:**

(Bitte genau erläutern!)