ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Bellmann, Lutz; Kühl, Alexander

Book

Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 224

Provided in Cooperation with:
The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Bellmann, Lutz; Kühl, Alexander (2008) : Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 224, ISBN 978-3-86593-113-9, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/181700

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Lutz Bellmann | Alexander Kühl

Expansion der Leiharbeit?

Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels

Matthias Klemm | Christian Sandig | Judith Schuberth

Fallstudien zu Leiharbeit in deutschen Betrieben

Intensivnutzung der Arbeitnehmerüberlassung in Betrieben des verarbeitenden Gewerbes

224

Arbeit und Soziales

Lutz Bellmann | Alexander Kühl

Expansion der Leiharbeit?

Matthias Klemm | Christian Sandig
Judith Schuberth

Fallstudien zu Leiharbeit in deutschen Betrieben

edition
Hans Böckler
Stiftung

edition 224

Lutz Bellmann | Alexander Kühl

Expansion der Leiharbeit?

Matthias Klemm | Christian Sandig
Judith Schuberth unter Mitarbeit
von Anja Kraus und David Schmitt

Fallstudien zu Leiharbeit in deutschen Betrieben

edition der Hans-Böckler-Stiftung 224

PD Dr. Lutz Bellmann leitet seit 1997 das IAB-Betriebspanel und seit 2000 den Forschungsbereich »Betriebe und Beschäftigung« am IAB. Er ist Hochschullehrer an der Leibnitz-Universität Hannover im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften sowie Research Fellow am Institut Zukunft der Arbeit, Bonn. Zu seinen Forschungsgebieten gehören u.a. Themen der atypischen Beschäftigung, der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie andere Personal- und Arbeitsökonomische Fragestellungen. Er hat zahlreiche Publikationen in Fachzeitschriften erstellt.

Alexander Kühl ist seit 2000 Mitarbeiter am Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) Berlin. Zu seinen Forschungsgebieten gehören neben Fragen des demografischen Wandlungsgeschehens und seinen betriebliche Umsetzungsmaßnahmen alternsgerechten Arbeitens auch Fragen atypischer Beschäftigungsformen und ihrer Entwicklung. Seine Veröffentlichungen beziehen sich bisher auf regionale Bewältigungsstrategien des demografischen Wandels.

Christian Sandig M.A. (1972) studierte Soziologie und Politische Wissenschaften an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und der Duke University, Durham, NC/USA. Er arbeitet z.Zt. als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Universität Erlangen-Nürnberg. Seine Interessensgebiete sind Arbeits- und Organisationssoziologie, Soziologie der industriellen Beziehungen, Stadtsoziologie sowie qualitative und quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung. Veröffentlichungen zur Unternehmensinternationalisierung in der Automobilindustrie (2005) und zur Entwicklung der Arbeit in der Automobilindustrie (2008)

Matthias Klemm M.A., geboren 1973, studierte Soziologie, Politische Wissenschaft und Psychologie in Nürnberg und Erlangen. Seit 2001 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter zuerst am Sozialwissenschaftlichen Forschungszentrum und dann am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Seine Tätigkeitsschwerpunkte liegen in der Wissens- und Kultursoziologie sowie in der Erforschung kultureller Veränderungen in der modernen Arbeitswelt. Publikationen zu transnationalen Unternehmen (2006) und zur Renaissance der Automobilproduktion in Osteuropa (2008)

Judith Schuberth M.A. (1979) studierte Soziologie, Psychologie und Wirtschaft an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und schrieb Ihre Magisterarbeit über das Thema »Zeitarbeit - zwischen Prekarität und Chance«. Sie ist inzwischen im Personalbereich beschäftigt.

© Copyright 2008 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2008
ISBN: 978-3-86593-113-9
Bestellnummer: 13224

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

Expansion der Leiharbeit?

Eine Bestandsaufnahme
auf Basis des IAB-Betriebspanels

Seite 7 bis 75

Fallstudien zu Leiharbeit in deutschen Betrieben

Intensivnutzung der Arbeitnehmerüberlassung
in Betrieben des verarbeitenden Gewerbes

Seite 77 bis 152

Lutz Bellmann | Alexander Kühl

Expansion der Leiharbeit?

Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung **13**
1.1 Forschungsfragen 16

2 Bestandsaufnahme der Nutzung von Leiharbeit auf Basis des IAB-Betriebspanels **19**
2.1 Einsatz von Leiharbeit und geringfügiger wie sonstiger Beschäftigung im Vergleich 28
2.2 Nutzungsintensität 30
2.3 Beschäftigungsdauer bei Verleihbetrieben 32
2.4 Sonderauswertung IAB-Betriebspanel zu betrieblichen Rahmenbedingungen der Nutzung von Leiharbeit 36
2.5 Personalbewegungen 41
2.6 Personalprobleme 46
2.7 Überstunden 49
2.8 Beschäftigungsentwicklung der Nutzerkategorien im Vergleich 52
2.9 Tarifbindung 57
2.10 Personalvertretung 60

3 Fazit **63**

4 Literatur **71**

Über die Hans-Böckler-Stiftung **155**

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Anteil der Betriebe mit Leiharbeitskräften nach Betriebsgröße im Jahr 2006 (in Prozent an allen Betrieben) 22

Abbildung 2: Anteile an allen Leiharbeitskräften nach Nutzungsintensität in den Jahren 1998 bis 2006 27

Abbildung 3: Anteil der Betriebe mit und ohne Leiharbeit an der hochgerechneten Zahl aller Betriebe und entsprechender Anteil an allen Beschäftigten in den Jahren 2002 bis 2006 53

Abbildung 4: Anzahl der Leiharbeitskräfte nach Betriebsgröße in den Jahren 2002 bis 2006 56

Abbildung 5: Verteilung des Einsatzes von Leiharbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in den Jahren 2002 bis 2006 57

Tabelle 1: Anteil der Betriebe mit Leiharbeit an allen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in % in den Jahren 1998 und 2002 bis 2006 20

Tabelle 2: Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten nach Größenklassen in den Jahren 1998 und 2002 bis 2006 (in Prozent) 21

Tabelle 3: Entwicklung der Anzahl an Leiharbeitskräften nach Branchen (1998=100) und in Personen 23

Tabelle 4: Anteile von Leiharbeitskräften an allen Mitarbeitern in den Jahren 1998 und 2002 bis 2006 nach Branchen in Prozent 25

Tabelle 5: Hochgerechnete Zahl der Leiharbeitskräfte nach Branchen (Grundgesamtheit: Alle Betriebe in Deutschland) in den Jahren 1998 – 2006 26

Tabelle 6: Anteile sonstiger und geringfügiger (atyp.) Beschäftigter sowie Leiharbeitskräften (LA) an allen Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in den Jahren 1998 bis 2006 im Vergleich 29

Tabelle 7: Betriebspanel 1998 bis 2006; Teilgesamtheit: Alle Betriebe in Deutschland ab 150 Beschäftigten mit Angaben zu Leiharbeit und mindestens 3 Leiharbeitnehmern 31

Tabelle 8: Panel 1998 bis 2006; Teilgesamtheit: Alle Betriebe in Deutschland ab 10 Beschäftigten mit Angaben zu Leiharbeit und mindestens 3 Leiharbeitnehmern 32

Tabelle 9: Neueinstellungen und beendete Arbeitsverhältnisse in der Leiharbeit in den Jahren 2001 bis 2006 (jeweils zum Stichtag 31.12. d.J.) 33
Tabelle 10: Anteile der Leiharbeitskräfte nach Beschäftigungsdauer mit Verleihunternehmen in den Jahren von 2000 bis 2006 in Prozent 33
Tabelle 11: Datenbasis der Sonderauswertung zur Nutzung von Leiharbeit nach Betrieben mit und ohne Leiharbeit sowie nach Branchen im Jahr 2006 37
Tabelle 12: Fallzahlen des IAB-Betriebspanels nach Branchen und Nutzungsintensität 38
Tabelle 13: Durchschnittliche Lohnhöhe (ohne Urlaubsgeld und Arbeitgeberanteile) in Betrieben in Abhängigkeit von Leiharbeitsnutzung und Nutzungsintensität (insgesamt und in ausgewählten Branchen) – Jahresmitte Juni 2006 40
Tabelle 14: Personalabgänge in Betrieben in Abhängigkeit von Leiharbeitsnutzung und Nutzungsintensität (in ausgewählten Branchen) – Jahresmitte Juni 2006 41
Tabelle 15: Flexibilisierungsgrad von Betrieben mit und ohne Leiharbeit im Vergleich im Jahr 2006 (nach Nutzungsintensität) 45
Tabelle 16: Flexibilisierungsgrad von Betrieben mit und ohne Leiharbeit im Vergleich im Jahr 2006 (nach Nutzungsintensität) 46
Tabelle 17: Personalprobleme von Betrieben mit und ohne Leiharbeit im Jahr 2006 48
Tabelle 18: Betriebe mit Überstunden 1998 bis 2005 nach Nutzung von Leiharbeit 51
Tabelle 19: Anteil der Betriebe mit und ohne Leiharbeit und ihr Beschäftigungsvolumen an allen Betrieben in den Jahren 2002 bis 2006 54
Tabelle 20: Betriebe mit Tarifvertrag nach der Nutzung von Leiharbeit und Beschäftigtengrößenklassen in den Jahren 2002 bis 2006 in Prozent 59
Tabelle 21: Vorhandensein und Rolle des Betriebs- bzw. Personalrates nach der Nutzung von Leiharbeit (Anteil an Zahl der Betriebe) im Jahr 2006 61

1 Einleitung

Vor dem Hintergrund einer gegenwärtig positiven konjunkturellen Entwicklung, die bereits beschäftigungswirksam ist, belebt sich in Deutschland eine Debatte über die weitere Entwicklung der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung, synonym auch Zeit- oder Leiharbeit genannt. Leiharbeit als Instrument des flexiblen Personaleinsatzes erfreut sich seit der Deregulierung der Arbeitsmärkte in Deutschland (vgl. Bundesregierung 2005) stetig zunehmender Nachfrage und weist gerade in Abhängigkeit vom Konjunkturzyklus (vgl. Burda/Kvasnicka 2006: 11) starke Wachstumsraten auf. In der wissenschaftlichen Debatte werden rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen, externer Wettbewerbsdruck und mögliche Lohnkostenersparnisse als wahrscheinliche Gründe (vgl. Boockmann/Hagen 2005) für die verstärkte Nutzung von Leiharbeit genannt. Gegenstand der Diskussion ist die Frage der abschätzbaren Dynamik dieses Beschäftigungssektors, der aktuell zwar nur rund 1,5 Prozent aller abhängig Beschäftigten auf sich vereint, dem aber von vielen Beobachtern ein starkes Wachstumspotenzial vorhergesagt wird.

Im Rückblick auf die letzten zwei Jahrzehnte hat sich die Zahl der überlassenen Arbeitnehmer mehr als verzehnfacht. Die gegenwärtige Entwicklung eines massiven Anstiegs der Beschäftigten bei Leiharbeitsfirmen – mit einer Steigerung um über 50 Prozent seit 2004 auf über eine halbe Million Leiharbeitskräfte – zeugt von einer ungebrochenen Dynamik, die es gerade bezogen auf die Situation in den Entleihbetrieben zu betrachten gilt.

Erst von dieser Perspektive aus lassen sich Rückschlüsse ableiten, ob der Wachstumspfad der Leiharbeitsnutzung und der damit korrespondierende Anstieg der Beschäftigtenzahlen bei Verleihern eine konjunkturbedingte Erscheinung bleibt oder Ausdruck sich in der Fläche ausbreitenden externer Flexibilisierungsstrategien von Betrieben ist.

Parallel zum Beschäftigungsaufbau in der Branche wächst auch die Zahl der Verleihfirmen kontinuierlich an. Ihre Zahl hat sich seit Mitte der 90er Jahre mehr als verdoppelt und liegt zum Stichtag 31.12.2006 bei rund 13.000 am Markt tätigen Verleihfirmen (vgl. ANÜSTAT 2006).

Während in den 90er Jahren die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westdeutschland um rund 2 Millionen und in Ostdeutschland um 700.000 zurückging, wuchs die Beschäftigung in Zeitarbeit um 300.000 Personen.

In der Folge stieg der Anteil der Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen an allen Erwerbstätigen stetig an – von 0,4 Prozent im Jahr 1994 auf 1,5 Prozent im Jahr 2006. Einige Analysen, die die Anteile der Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung im europäischen Vergleich – in Großbritannien z.B. liegt dieser Anteil bei 2,6 Prozent – zum Maßstab nehmen, sprechen perspektivisch von einem Beschäftigungsvolumen von insgesamt bis zu einer Million Leiharbeitskräften (vgl. iwd 20/2006). Die Branche hat sich laut Verbandsvertretern zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2010 »400.000 zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen« (vgl. Enkerts 2006:1) und so ihr Beschäftigungsvolumen mehr als zu verdoppeln. In der öffentlichen Debatte mehren sich Stimmen, die eine weitere Expansion des Einsatzes von Leiharbeitskräften vorhersagen. Ob nun vom Beginn einer dramatischen Entwicklung (vgl. Buscher 2007) gesprochen werden kann, oder ob auch der Abbau der Arbeitslosigkeit vermehrt in atypische Beschäftigungsformen mündet, bleibt umstritten.

Ein Auslöser des Wachstums der Leiharbeitsnutzung ist in ihrer gesetzlichen Neuregelung zu sehen. Die Leiharbeit als Element eines flexibler ausgestalteten Arbeitsmarktes wurde im Rahmen der Hartz-Reformen im Jahr 2004 neu gestaltet. Die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)[1] kann als Deregulierung verstanden werden, die unmittelbaren Einfluss auf die Wachstumsdynamik der Verleihbranche hatte. Wesentliche Kernpunkte des AÜG traten nach einer vom Gesetzgeber den Tarifparteien zum Abschluss von Tarifverträgen gewährten Übergangsfrist am 1.1.2004 in Kraft. Die bisher im Arbeitsrecht anzutreffende dualistische Grundkonzeption wird bezogen auf die Leiharbeit durch die Beteiligung dreier Rechtssubjekte durchbrochen. Die Gefährdung des Schutzprinzips besteht im erhöhten Lohnrisiko des Arbeitnehmers, unzureichender tarifvertraglicher Absicherung des Leiharbeitnehmers, geringem Bestandschutz des Leiharbeitsverhältnisses und der Nichtteilnahme an den betrieblichen Sozialleistungen des Entleihers.

1 Das Gesetz zur Regelung gewerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) vom 07. August 1972 wurde durch Bekanntgabe vom 03. Februar 1995 neu gefasst. Eine Verlängerung der Überlassungsdauer auf 9 Monate wurde wirksam. Weitere Änderungen ergaben sich durch das Erste (2002) und Dritte (2003) Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Die grundlegende Überarbeitung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Rahmen der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt sollte die Zeitarbeit fördern.

Die Neufassung des AÜG weist folgende Schwerpunkte auf:

- Die bisher gültigen Befristungsregelungen für Leiharbeitnehmer sind aufgehoben worden, jedoch gelten nun die allgemeinen Befristungsvorschriften gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.
- Die bisher auf bis zu 24 Monaten beschränkte Dauer einer Arbeitnehmerüberlassung ist weggefallen.
- Leiharbeitnehmer sind während der Dauer der Überlassung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, insbesondere beim Arbeitsentgelt und bei der Arbeitszeit, wie vergleichbare Arbeitnehmer im Entleiherbetrieb zu behandeln. Ausnahmen davon sind nur durch Tarifverträge möglich oder für die Dauer von 6 Wochen bei der Überlassung eines zuvor arbeitslosen Leiharbeitnehmers.
- Im Baugewerbe ist die gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitern dann möglich, wenn dies allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge zulassen, von denen sowohl der Verleiher als auch der Entleiher erfasst werden.

Durch die Aufhebung des Synchronisationsverbots, des besonderen Befristungsverbots sowie des Wiedereinstellungsverbots wurden für Unternehmen veränderte Handlungsspielräume geschaffen, die nachweislich zur Ausweitung des Verleihgeschehens führten.

Insbesondere der Wegfall der genannten Beschränkungen kombiniert mit einer verstärkten Akquisetätigkeit der Verleihunternehmen führte nachweislich zu einer intensivierten Nutzung von Leiharbeit durch die Betriebe in Deutschland. Diese ungebrochene Zunahme ruft gegenwärtig Stimmen auf den Plan, die für neue Regulierungsschritte eintreten. Exemplarisch hierfür forderte die SPD Mitte September 2007, dass Leiharbeitnehmer spätestens nach sechs Einsatzmonaten im selben Betrieb wie Stammkräfte bezahlt und die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten in Fragen der Leiharbeitsnutzung erweitert werden. Dem Missstand, Tarifbedingungen mittels Leiharbeit zu unterlaufen, soll entgegengewirkt werden.

In der Debatte um die Zukunft der Leiharbeit – als atypischer Beschäftigungsform – prallen verschiedene beschäftigungspolitische Problemkreise aufeinander. Die Leiharbeit wird dabei als doppeltes ‚Einfallstor' beschrieben. Sie vermag nicht nur die seitens der Betriebe im Strukturwandel benötigte Flexibilität zu organisieren, sondern gilt bei ihren Kritikern auch als wegweisendes Beispiel für eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, die in eine Prekarisierung (vgl. Dörre 2005) der betroffenen Beschäftigungsverhältnisse mündet (vgl. Keller/Seifert 2007: 7). Beschäftigungspolitisches Handeln des Staates greift in diese Prozesse unmittelbar ein und nimmt derart auch unmittelbaren Einfluss auf

die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen der Verleihbranche (vgl. Vitols 2003). Die Leiharbeit ist nicht nur vom Umfang eines der am schnellsten gewachsenen flexiblen Arbeitsmodelle, sondern auch jenes, auf dessen Anwendung die staatliche Regulierung enormen Einfluss ausübt. Die rechtlichen Rahmenbedingungen begünstigen oder behindern den Einsatz von Leiharbeit. Die erklärte Absicht der Politik, die Flexibilität des Arbeitsmarktes zu steigern, geht von der Annahme aus, dass eine deregulierende staatliche Intervention die institutionellen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes insgesamt beschäftigungsfreundlicher gestaltet. Implizit wird vorausgesetzt, dass ein direkter Wirkungszusammenhang zwischen dem Grad der Flexibilität des Arbeitsmarktes und dem Beschäftigungsniveau insgesamt besteht.

1.1 Forschungsfragen

In Anlehnung an eine auf Basis von Daten des IAB-Betriebspanels bis 2004 sowie qualitativen Fallstudien erarbeitete Untersuchung von Promberger et al. (2006) werden in dieser Untersuchung zwei dynamisierend wirkende zusätzliche Effekte auf Grundlage aktueller Datenbestände betrachtet. Neben den konjunkturellen Einflüssen wird gerade auch die Situation nach der gesetzlichen Neufassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetztes in ihren Auswirkungen auf die Dynamik des Leiharbeitssektors betrachtet.

In einer vertiefenden Untersuchung kommen die Autoren (vgl. Promberger et al. 2006) zu dem Schluss, dass der bisher durch den Rückgriff auf Leiharbeit erzielte betriebliche Flexibilitätsbeitrag eher nachrangig, kurzfristig und punktuell zu bewerten ist. Es stellt sich die Frage, »ob sich die Leiharbeit über diese Inseln intensiver und dauerhafter Nutzung auch in der Fläche weiter ausbreiten und zu einem bedeutenden Flexibilisierungsinstrument entwickeln kann« (Promberger 2006:159). Diesen Befund gilt es vor dem Hintergrund ungebrochener Wachstumstendenzen und aktualisierten Datenbeständen zu prüfen.

Die wie auch immer begründeten Prognosen zur weiteren Entwicklung der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung sollen mit dieser Studie durch eine empirisch fundierte Argumentationskette ergänzt werden. Im Vordergrund steht eine Betrachtung der konkreten betrieblichen Situation der Entleihbetriebe. In Relation zur wachsenden Bedeutung der Zeitarbeit sehen einige Autoren (vgl. Burda/Kvasnicka: 2005) eine erhebliche Wissenslücke bezüglich der Funktionsweise der

Zeitarbeit. Die Frage, warum ein Unternehmen die anfängliche Entscheidung für diese Art des Personaleinsatzes trifft, bleibt weitgehend unerforscht.

Zwar ist gemessen an der Gesamtzahl aller Betriebe der Anteil aktiv entleihender Betriebe mit rund 2 bis 3 Prozent der Betriebe aller Größen und Branchen als klein einzustufen, jedoch liegen bisher nur wenige Informationen zu den anzutreffenden betrieblichen Einsatzbedingungen vor. Die Frage nach charakteristischen Nutzergruppen, die sich durch spezifische betriebliche Kennziffern zusammenfassen lassen, soll anhand repräsentativer Betriebsdaten beantwortet werden. Hieraus ergeben sich Rückschlüsse auf künftige strategische Ausrichtungen in Fragen der Leiharbeitsnutzung. Demnach rücken die Nutzungsmotive der Betriebe verstärkt in den Vordergrund dieser Untersuchung.

Das methodische Vorgehen besteht in einer speziellen Auswertung der Daten des IAB-Betriebspanels in verschiedenen Wellen.

Die folgenden Hypothesen bilden den Rahmen der Fragestellung:

- Das Spektrum der Entleihbetriebe unterscheidet sich nach ihrer Nutzungsintensität. Eine höhere Nutzungsintensität geht mit Veränderungen der betrieblichen Rahmenbedingungen einher und trägt auch zu unterschiedlichen Anteilen zur dynamischen Entwicklung der Leiharbeit bei.
- Die in den letzten Jahren vorgenommenen Schritte einer Deregulierung haben einen wesentlichen Beitrag zur rasanten Entwicklung geleistet, die dann von den einzelnen Nutzergruppen zu unterschiedlichen Anteilen getragen wurden.
- Andere Formen atypischer Beschäftigung und die dynamische wachsende Leiharbeit stehen in einem Wechselverhältnis zueinander, weshalb sich Unterschiede in den Nutzungsstrategien der Betriebe erkennen lassen.
- Die Dynamik des Entleihgeschehens bezogen auf die zwei Nutzergruppen (Neunutzer und ihre Entleihintensität steigernde Betriebe) lässt darauf schließen, dass eher die Nutzungsintensität steigt, als dass Betriebe neu in die Leiharbeitsnutzung einsteigen.

Die Überprüfung dieser Hypothesen lässt sich jedoch nicht isoliert voneinander bewerkstelligen, weshalb gerade durch den analytischen Rückgriff auf die Daten des IAB-Betriebspanels eine ganzheitliche Betrachtung gesichert wird. Durch die fundierte Analyse der Anwenderperspektive der Unternehmen unter Rückgriff auf die Daten des IAB-Betriebspanels wird der Erkenntnisstand zum betrieblichen Entleihverhalten und den korrespondierenden Rahmenbedingungen erweitert.

Im Vordergrund hierbei stehen folgende betriebsbezogene Fragestellungen:

- Durch welche Merkmale zeichnen sich die Firmen, die Leiharbeitskräfte einsetzen, aus (Branche/Betriebsgröße/Investitions-/Beschäftigungsdynamik von Entleihfirmen)?
- Welche Typen von Betrieben ohne oder mit diskontinuierlichem Leiharbeitseinsatz lassen sich im Hinblick auf betriebliche Merkmale (z.B. Beschäftigungsdynamik, Tarifbindung etc.) bilden?
- Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem verstärkten Einsatz dieser Form atypischer Beschäftigung und der Tarifbindung von Betrieben?
- In wie weit bestehen Unterschiede im Einsatz von Leiharbeit zwischen Betrieben mit und ohne betriebliche Interessenvertretung?

Im Zuge der Analyse der Daten des IAB-Betriebspanels wird ausgehend von der Frage, welche Motive Unternehmen leiten, Leiharbeitskräfte einzusetzen, ein Analyserahmen entwickelt, anhand dessen Betriebstypen (bspw. Intensivnutzer/sporadische Entleiher/Betriebe ohne Leiharbeit in verschiedenen Befragungswellen) gebildet werden sollen.

2 Bestandsaufnahme der Nutzung von Leiharbeit auf Basis des IAB-Betriebspanels

Mit dem IAB-Betriebspanel liegt nunmehr auf gesamtdeutscher Ebene seit 1996 ein für Untersuchungen der Nachfragseite des Arbeitsmarktes repräsentative Ergebnisse bereitstellender Datensatz zur Verfügung. Diese standardisierte Betriebsbefragung umfasst jährlich rund 16.000 Fälle und erlaubt vergleichende Analysen, die auch den Untersuchungsgegenstand der Leiharbeit erfassen. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels lassen sich vertiefende Befunde zur Verbreitung und betrieblichen Zusammenhängen der Leiharbeitsnutzung gewinnen. In den Jahren 1998 und 2002 bis 2006 waren Fragen zur Nutzung von Leiharbeit Gegenstand des IAB-Betriebspanel. Die in den Befragungswellen gewonnenen Daten lassen neben Querschnittsvergleichen auch Vergleiche über den Zeitverlauf hinweg zu. Im Folgenden werden vorliegende Ergebnisse dieser Betriebsbefragung auf ihre Relevanz für die Thematik der Leiharbeit geprüft und die Ergebnisse vorgestellt.

Gegenstand vertiefender Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels der verschiedenen Jahre ist neben der Frage nach der Entwicklung der Anteile von Leiharbeitskräften an allen Beschäftigten auch wie sich dies bezogen auf verschiedene Betriebsgrößen verhält. Danach erfolgt eine Untersetzung nach einzelnen Branchen. Für die Frage nach der weiteren Entwicklung dieser atypischen Arbeitsform ist die Nutzungsintensität von entscheidender Bedeutung. Bei der Betrachtung betrieblicher Rahmenbedingungen der Nutzung von Leiharbeit wird auch die Beschäftigungsentwicklung der Nutzerbetriebe insgesamt untersucht, weshalb auch die Unterschiede in der Verteilung verschiedener atypischer Beschäftigungsformen in den Entleihbetrieben und solchen, die nicht auf Leiharbeit zurückgreifen sind, hervorgehoben werden sollen. Zudem werden seitens der Betriebe thematisierte Personalprobleme aufgegriffen und in den Zusammenhang zur Leiharbeitsnutzung gestellt.

Das Nutzungsgeschehen von Leiharbeit wird in dieser Studie vor allem über den Vergleich zwischen Entleihbetrieben und Leiharbeit nicht nachfragenden Betrieben nachvollzogen, um Unterschiede herauszuarbeiten, die für weitere Entwicklungen relevant sein können. Im Vordergrund stehen daher zwei Entwicklungsverläufe. Zum einen ist die Zunahme der Entleihbetriebe an der Grundgesamtheit aller Betriebe in Deutschland wesentliche Beobachtungsgröße, da hieran abgelesen werden kann, wie sich die Nutzung der Leiharbeit in die

Fläche der Betriebslandschaft ausgeweitet hat. In diesem Zusammenhang ist die Entwicklung des Anteils von Nutzerbetrieben an allen Betrieben nach Betriebsgrößen eine wichtige Information, um Gruppen von Intensivnutzern zu bilden und nachzuzeichnen wie Betriebe unterschiedlicher Größe am stetigen Zuwachs des Verleihgeschehens partizipiert haben. Bezogen auf den Untersuchungszeitraum 1998 bis 2006 ergibt sich in der Frage der Anteile von Betrieben mit Leiharbeitsnutzung an allen Betrieben in Deutschland folgendes Bild (vgl. Tab. 1).

Seit 1998 nutzt mehr als jeder dritte Betrieb mit mehr als 50 Beschäftigten die Möglichkeit der Leiharbeit. Während in den kleineren Betriebsgrößenklassen geringe Schwankungen der Anteile beobachtbar sind, zeigt sich bezogen auf Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten, dass deren Anteil von 2005 auf 2006 von 36,3 Prozent auf 44,8 Prozent angestiegen ist. Demnach weiten verstärkt Betriebe dieser Größe die Nutzung von Leiharbeit aus. Gründe hierfür können neben einem Vorbildeffekt anderer Nutzerbetriebe auch Anpassungsreaktionen der Personalabteilungen sein, die sich nun verstärkt in der Lage sehen, diese flexible Arbeitsform – unter Vermeidung aller Kündigungsschutzregelungen – einzusetzen.

Tab. 1: Anteil der Betriebe mit Leiharbeit an allen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in % in den Jahren 1998 und 2002 bis 2006

	Beschäftigte				
Jahr	1-4	5-9	10-49	50-249	ab 250
1998	3,3	6,7	17,1	36,0	36,9
2002	3,2	6,7	19,8	34,3	36,0
2003	4,4	3,9	20,4	35,5	35,8
2004	3,6	5,2	18,3	36,9	35,9
2005	5,8	5,5	15,0	37,4	36,3
2006	2,3	2,1	16,3	34,4	44,8

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanel 2006

Der zweite wesentliche Aspekt ist der Anteil von Leiharbeitskräften an allen Beschäftigten eines Betriebes. Dieser Anteil definiert in unserer Studie die Nutzungsintensität von Leiharbeit in den Betrieben. Der Anteil von Leiharbeitskräften an allen Mitarbeitern (vgl. Tab. 2) steigt mit der Betriebsgröße. Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten verzeichnen im Jahresvergleich eine durchweg höhere Nutzungsintensität als kleinere wie auch die Gesamtheit aller Betriebe.

Ein wesentlicher Befund ist zudem, dass die höchsten Anteile von Leiharbeitern an allen Beschäftigten in der Größenklasse 100 bis 499 Beschäftigten anzu-

treffen sind. In Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten sind konstante oder gar sinkende Anteile an Leiharbeitskräften seit dem Jahr 2004 zu beobachten. Alle größeren Betriebe weiten ihre Anteile an Leiharbeitskräften noch aus. Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten weisen dabei die höchsten Anteilssteigerungen auf.

Die Anteile von Leiharbeitskräften an allen Beschäftigten im Jahresvergleich zeigt, welche Branchen die Nutzung dieser atypischen Beschäftigungsform systematisch intensiviert haben. Die Beschäftigungsentwicklung in den jeweiligen Branchen gilt es auch mit in Betracht zu ziehen, um zu klären, ob die betrieblichen Strategien eher auf stärkere Flexibilisierung ausgerichtet sind, oder aber Umbauprozesse in der Zusammensetzung der Belegschaften nach Beschäftigungsformen beobachtbar sind.

Die Gesamtentwicklung im Betrachtungszeitraum 1998 bis 2006 zeigt Anteile überlassener Arbeitskräfte an allen Mitarbeitern von 1998 0,6 Prozent über 0,9 Prozent in 2004 bis hin zu 1,5 Prozent im Jahr 2006. Besonders sind die Großbetriebe ab 500 Beschäftigten interessant. Eine verhaltene Steigerung der Leiharbeitsanteile, die auch durch die Deregulierung im Rahmen der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes von 2004 nicht sonderlich gesteigert wurden, ist verbunden mit einem rasanten Zuwachs ab 2005. Dies lässt auf eine verstärkte Nutzbarmachung des Leiharbeitseinsatzes durch Personalabteilungen – mit den entsprechenden Lerneffekten wie intensivierten Abstimmungsprozessen mit Verleihfirmen – schließen, die schlussendlich in gesteigerte Beschäftigungsanteile mündeten.

Tab. 2: Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten nach Größenklassen in den Jahren 1998 und 2002 bis 2006 (in Prozent)

	Jahr					
Betriebsgröße	1998	2002	2003	2004	2005	2006
1 bis 4 Beschäftigte	0,3	0,3	0,4	0,4	0,7	0,5
5 bis 19 Beschäftigte	0,3	0,5	0,3	0,5	0,4	0,4
20 bis 99 Beschäftigte	0,6	0,6	0,7	0,9	1,0	1,3
100 bis 499 Beschäftigte	1,1	1,1	1,1	1,4	1,5	2,3
ab 500 Beschäftigte	0,6	0,8	0,8	1,1	1,2	2,1
Insgesamt	**0,6**	**0,7**	**0,7**	**0,9**	**1,0**	**1,5**

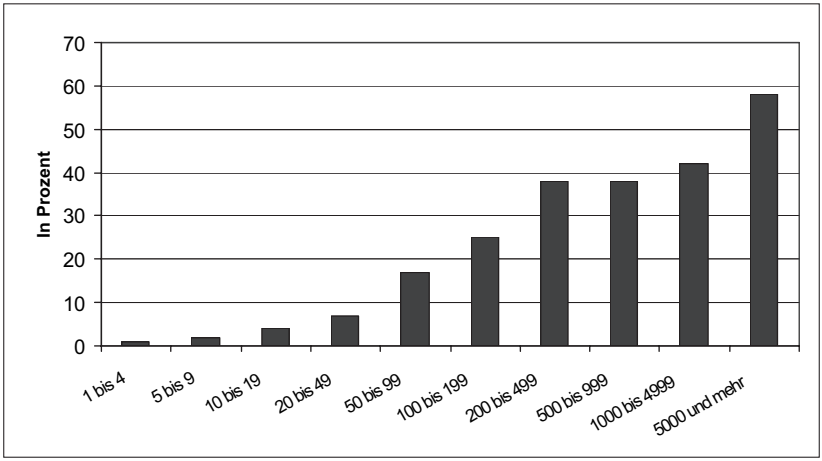
Quelle: Eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 2006

Die von Leiharbeit eingenommenen Belegschaftsanteile geben das Entleihgeschehen jedoch nur unvollkommen wieder. In Ergänzung mit der Teilhabe der

Betriebe an der Nutzung von Leiharbeit nach Betriebsgrößen (vgl. Abb. 1) lassen sich bestimmte Konzentrationen ablesen.

Nahezu jeder vierte Betrieb zwischen 100 und 199 Beschäftigten schaltet zur Deckung seines Arbeitsvolumens Verleihfirmen ein. In den verschiedenen Größenklassen von 200 bis 4.999 Beschäftigten schwankt der Anteil der Nutzerbetriebe um die 40 Prozent.

Abbildung 1: Anteil der Betriebe mit Leiharbeitskräften nach Betriebsgröße im Jahr 2006 (in Prozent an allen Betrieben)



Quelle: Eigene Berechnung nach dem IAB-Betriebspanel 2006

Die Entwicklung in den Jahren von 1998 bis 2006 lässt erkennen, dass die Anteile von Entleihbetrieben an allen Betrieben sich in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen durchaus unterschiedlich gestalten. Erwartungsgemäß ist der Anteil der Nutzerbetriebe in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten am stärksten schwankend und mitunter rückläufig, da hier kein strategischer Einsatz von Leiharbeit stattfindet, sondern vielmehr Auftragsspitzen und Ausfälle von Beschäftigten kompensiert werden. Nahezu jeder dritte Betrieb mit 50 bis 249 Beschäftigten nutzt – mit Schwankungen von bis zu 5 Prozent im Jahresvergleich – überlassene Arbeitskräfte. Erst ab einer Betriebsgröße von über 250 Beschäftigten ist seit 1998 nach einer Phase konstanter Anteile seit 2005 ein Anteilsanstieg von 36 auf 44 Prozent aller Nutzerbetriebe zu verzeichnen. Dies lässt darauf schließen, dass sich konjunkturell bedingt die Zahl der Entleihbetriebe erhöht hat und diese die Nachfrage nach Leiharbeitskräften stark anziehen ließ.

Bezogen auf die Grundgesamtheit aller Betriebe in Deutschland ergeben sich – hochgerechnet und nach Branchen unterschieden – im Verarbeitenden Gewerbe folgende Zahlen branchenspezifischer Nutzung von Leiharbeit in den Jahren 1998 bis 2006.

Das Haupteinsatzgebiet von Leiharbeitskräften in Deutschland liegt im verarbeitendem Gewerbe gefolgt von Dienstleistungen, die zusammen rund 80 Prozent der Leiharbeitskräfte einsetzen (vgl. Tab. 3). Im Jahr 2006 wurde weit über die Hälfte (61,2 Prozent) aller überlassenen Arbeitnehmer im verarbeitenden Gewerbe eingesetzt. Gegenüber 2005 bedeutet dies eine Steigerung des Anteils an allen überlassenen Arbeitskräften um nahezu 10 Prozent. Mit seit 1998 steigender Tendenz war jeweils über die Hälfte aller überlassenen Arbeitsnehmer an Betriebe des verarbeitenden Gewerbes verliehen. War mit jeweils rund 130 Tsd. Leiharbeitskräften in den Jahren 1998, 2002 und 2003 der Bestand nahezu konstant, wirkte sich die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetztes, vor dem Hintergrund verhaltender konjunktureller Entwicklung, ab 2004 stark aus. Den Bestand an Leiharbeitskräften 1998 gleich 100 gesetzt, entwickelte sich die Nutzung dieser atypischen Arbeitsform äußerst dynamisch.

Tabelle 3: Entwicklung der Anzahl an Leiharbeitskräften nach Branchen (1998=100) und in Personen

	1998	2002	2003	2004	2005	2006
Verarbeitendes Gewerbe	100	100,8	101,6	134,4	145,6	246,4
in Personen	125.000	126.000	127.000	168.000	182.000	308.000
Dienstleistungen	100	140,2	109,9	150,0	191,7	242,1
in Personen	37.000	52.000	41.000	56.000	72.000	91.000

Quelle: Eigene Berechnungen nach Angaben des IAB-Betriebspanels 2006

Nahezu jeder fünfte (18 Prozent) entliehene Beschäftigte war im Dienstleistungsbereich eingesetzt.

Gerade eine Betrachtung des Anteils von Leiharbeitskräften an allen Beschäftigten nach Branchen im Jahresvergleich lässt erkennen, in welchen Wirtschaftsbereichen vermehrt mit einem Rückgriff auf Leiharbeitskräfte operiert wird und wie sich dies auf die Nutzungsintensität auswirkt (vgl. Tab. 4).[2] Weniger ent-

2 Die Aussagekraft ist aufgrund geringer Fallzahlen für einige Branchen nicht als repräsentativ einzuschätzen und nur bedingt interpretierbar.

scheidend ist hierbei der tatsächliche Anteil von Leiharbeitskräften als vielmehr die im Verlauf der Jahre 1998 bis 2006 ablesbare Dynamik der Anteilssteigerung. Sie macht Steigerungspotenziale und Anpassungsreaktionen in der Leiharbeitsnutzung nach der Neufassung des AÜG offensichtlich. Bei welchem Anteil eine Sättigung im Leiharbeitseinsatz in den Nutzerbetrieben zu erwarten ist, kann hier nicht beantwortet werden, da dies direkt von der betrieblichen Arbeitsorganisation und den erforderlichen Qualifikationsbeständen abhängig ist. Die im gleichen Beobachtungszeitraum anteilige Zunahme der Hilfskräfte an allen überlassenen Arbeitskräften von rund 20 auf über 30 Prozent zeugt davon, dass insbesondere einfache Tätigkeiten verstärkt von Leiharbeitskräften erfüllt werden.

Eine Betrachtung des Verleihgeschehens in verschiedenen Branchen lässt in den Haupteinsatzbereichen kontinuierliche Anteilssteigerungen erkennen. Darüber hinaus lassen sich überdurchschnittliche Zunahmen verzeichnen, deren Interpretation jedoch aufgrund der geringen Fallzahlen und der damit verbundenen Unsicherheiten in der Hochrechnung schwierig bleibt. Dennoch geben diese Intensivierungsprozesse Aufschluss über eine tendenzielle Ausweitung der Leiharbeit in den jeweiligen Branchen. Als Beispiel hierfür mag der Bereich der Nahrungs- und Genussmittelherstellung dienen, in welchem sich der Anteil von Leiharbeitskräften an allen Mitarbeitern versechsfacht (0,8 Prozent in 1998 zu 4,8 Prozent in 2006) hat.

Tab. 4: Anteile von Leiharbeitskräften an allen Mitarbeitern in den Jahren 1998 und 2002 bis 2006 nach Branchen in Prozent

	Leiharbeitskräfte					
	Anteil an allen Mitarbeitern					
Branche	1998	2002	2003	2004	2005	2006
Nahrungs- und Genussmittel-herstellung	0,8	1,4	1,5	1,6	2,9	4,8
Textil- und Bekleidungsgewerbe	0,2	0,1	0,3	0,3	1,1	1,2
Gaststätten/Beherbergungs-gewerbe	0,4	0,3	0,1	0,3	0,2	0,2
Land- und Forstwirtschaft	0,0	0,1	0,3	0,4	0,5	0,2
Bergbau, Energie, Wasser	0,3	0,8	0,5	1,7	1,4	1,7
Verarbeitendes Gewerbe	**1,5**	**1,5**	**1,6**	**2,1**	**2,3**	**3,8**
Baugewerbe	1,1	1,3	1,3	1,2	1,8	1,9
Handel und Reparatur	0,3	0,4	0,3	0,5	0,5	0,5
Verkehr und Nachrichtenüber-mittlung	0,2	0,9	0,8	1,2	1,1	1,4
Kredit- und Versicherungsge-werbe	0,3	0,4	0,1	0,3	0,2	0,2
Dienstleistungen	**0,3**	**0,5**	**0,4**	**0,5**	**0,6**	**0,7**
Unternehmensnahe Dienst-leistungen	0,5	1,0	0,8	0,9	1,2	1,5
Erziehung und Unterricht	0,2	0,0	0,2	0,2	0,2	0,1
Gesundheits- und Sozialwesen	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,3
Übrige Dienstleistungen	0,4	0,4	0,1	0,3	0,4	0,3
Organisationen ohne Erwerbs-charakter	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,3
Öffentliche Verwaltung	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1
Handel und Reparatur	0,3	0,4	0,3	0,5	0,5	0,5
Produzierendes Gewerbe	1,4	1,4	1,5	1,9	2,2	3,4
Dienstleistungen im engeren Sinne	0,3	0,5	0,4	0,6	0,6	0,8
Org. ohne Erwerb. / Öff. Verwaltung	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1
Insgesamt	**0,6**	**0,7**	**0,7**	**0,9**	**1,0**	**1,5**

Quelle: Eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 1998 bis 2006

Werden die Belegschaftsanteile von Leiharbeitskräften mit den dahinter stehenden absoluten Zahlen untersetzt, ergibt sich ein korrespondierendes Bild, welches auch die zunehmende Bedeutung der Leiharbeitsnutzung in verschiedenen Branchen verdeutlicht (vgl. Tab. 5).

Die Zuwächse der Beschäftigten in der Leiharbeit seit 2004 entfallen vor allem auf die drei Branchen Nahrungs- und Genussmittelherstellung, unternehmensbezogene Dienstleistungen und das verarbeitende Gewerbe. Andere Branchen weisen dagegen nur eine geringfügige Ausweitung oder gar Rückgänge der Nutzung aus (Gaststätten/Beherbergungsgewerbe, Kredit- und Versicherungsgewerbe).

Tab. 5: Hochgerechnete Zahl der Leiharbeitskräfte nach Branchen (Grundgesamtheit: Alle Betriebe in Deutschland) in den Jahren 1998 – 2006

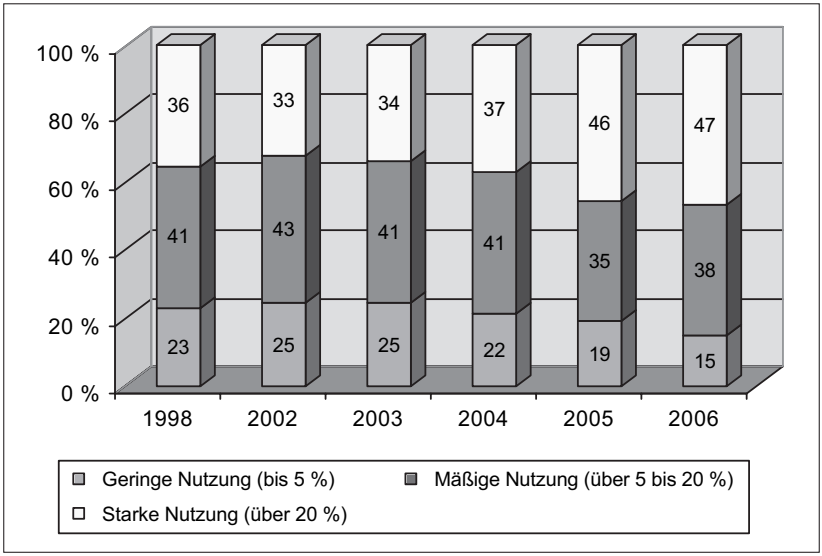
	Leiharbeitskräfte					
	1998	2002	2003	2004	2005	2006
Branche	Tsd. Personen					
Nahrungs- und Genussmittelherstellung	7	13	13	14	25	47
Textil- und Bekleidungsgewerbe	1	0	1	1	3	3
Gaststätten/Beherbergungsgewerbe	5	4	1	3	3	2
Land- und Forstwirtschaft	0	1	1	2	2	1
Bergbau, Energie, Wasser	2	4	2	6	5	6
Verarbeitendes Gewerbe	**125**	**126**	**127**	**168**	**182**	**308**
Baugewerbe	32	30	29	26	37	39
Handel und Reparatur	18	19	17	25	26	27
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3	17	17	23	22	26
Kredit- und Versicherungsgewerbe	3	6	2	4	2	2
Dienstleistungen	**37**	**52**	**41**	**56**	**72**	**91**
Darunter: unternehmensnahe Dienstleistungen	18	41	33	41	54	72
Insgesamt	**223**	**257**	**238**	**313**	**350**	**504**

Quelle: Eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 1998 bis 2006

Ein weiterer Aspekt der Bestandsentwicklung ist die Verteilung der Leiharbeitskräfte nach der Nutzungsintensität im Jahresvergleich (vgl. Abb. 2). Vor dem Hintergrund eines starken Zuwachses an Leiharbeitskräften in der Untersuchungsperiode von 1998 bis 2006 können auch Anteilsverschiebungen nach der Nutzungsintensität festgestellt werden. Somit lässt sich die Frage beantworten,

auf welche intensitätsgestaffelten Nutzergruppen besonders starke Zuwächse entfallen. Vor der Reform des AÜG verteilten sich die Anteile relativ konstant über die gebildeten Nutzertypen. Gerade ab dem Jahr 2004 jedoch ergeben sich doch deutliche Veränderungen. Je geringer der Anteil an Leiharbeitskräften ist, desto weniger trugen diese Betriebe am Zuwachs der Gesamtzahl der Leiharbeitskräfte bei. Gerade die Entleihbetriebe, deren Belegschaft zu höchsten 5 Prozent überlassene Arbeitskräfte umfasst, verzeichnen um 7 Prozent sinkende Anteile am Gesamtvolumen der Leiharbeitsbeschäftigung. Einen deutlichen Anteilszuwachs um 10 Prozent seit 2004 verbuchen die Intensivnutzer (=starke Nutzer über 20 % Belegschaftsanteil Leiharbeitskräfte). Demnach ist zu folgern, dass wesentliche Anteile des Beschäftigungszuwachses in der Leiharbeit durch eine gesteigerte Nachfrage der starken Nutzer induziert ist. Nicht in der Fläche der Betriebslandschaft wurde verstärkt Leiharbeit nachgefragt, sondern die Betriebe, die hohe Anteile an Leiharbeitskräften auf sich vereinen, lösen die dynamische Entwicklung aus, indem sie ihre Entleihaktivitäten weiter ausweiten. Es können aber auch Betriebe im Verlauf der Jahre in die Gruppe der starken Nutzer aufgestiegen sein.

Abb. 2: Anteile an allen Leiharbeitskräften nach Nutzungsintensität in den Jahren 1998 bis 2006



Quelle: Eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 1998 bis 2006

2.1 Einsatz von Leiharbeit und geringfügiger wie sonstiger Beschäftigung im Vergleich

Die Bandbreite atypischer Beschäftigungsverhältnisse als Ausdruck betrieblichen Flexibilisierungsstrebens sollte auch bei der Interpretation des Einsatzes von Leiharbeit einbezogen werden. Geringfügig Beschäftigte werden als Randbelegschaften gerade als interne Flexibilisierungsreserve eingesetzt, demnach kann von ihrem Einsatz auch darauf geschlossen werden, wie diese mit der Nutzung von Leiharbeit korrespondiert (vgl. Tab. 6).

Der Anteil sonstiger und geringfügiger Beschäftigter an allen Beschäftigten liegt im Jahr 2006 insgesamt bei 11,9 Prozent. Im Längsschnitt betrachtet schwankt dieser Anteil seit 1997 um etwa drei Prozentpunkte. In den verschiedenen Branchen sind jedoch auch hier Unterschiede anzutreffen, die ins Verhältnis zum Einsatz von Leiharbeit gesetzt werden sollen.

Tab. 6: Anteile sonstiger und geringfügiger (atyp.) Beschäftigter sowie Leiharbeitskräften (LA) an allen Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in den Jahren 1998 bis 2006 im Vergleich

Branche	Anteil der geringfügigen und sonstigen Beschäftigten (bis 2004 nur sonstige Beschäftigte) und Anteile Leiharbeitskräfte											
	1998		2002		2003		2004		2005		2006	
	atyp.	LA	atyp.	LA	atyp.	LA	atyp.	LA	atyp.	LA	atyp.	LA
Nahrungs- und Genussmittelherstellung	15,4	0,8	12,1	1,4	13,4	1,5	14,3	1,6	14,7	2,9	15,1	4,8
Textil- und Bekleidungsgewerbe	3,6	0,2	5,6	0,1	4,8	0,3	6,6	0,3	7,3	1,1	6,8	1,2
Gaststätten/Beherbergungsgewerbe	22,5	0,4	24,2	0,3	27,0	0,1	30,3	0,3	29,3	0,2	32,1	0,2
Land- und Forstwirtschaft	14,3	0,0	14,7	0,1	14,4	0,3	13,0	0,4	14,4	0,5	14,9	0,2
Bergbau, Energie, Wasser	3,3	0,3	1,3	0,8	1,4	0,5	1,8	1,7	1,9	1,4	1,8	1,7
Verarbeitendes Gewerbe	**8,1**	**1,5**	**4,7**	**1,5**	**5,7**	**1,6**	**5,6**	**2,1**	**5,5**	**2,3**	**6,0**	**3,8**
Baugewerbe	5,2	1,1	5,4	1,3	5,1	1,3	6,1	1,2	7,4	1,8	7,8	1,9
Handel und Reparatur	15,7	0,3	13,3	0,4	13,7	0,3	14,3	0,5	15,5	0,5	16,3	0,5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	11,5	0,2	9,7	0,9	10,1	0,8	10,6	1,2	11,9	1,1	14,2	1,4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	5,7	0,3	4,8	0,4	4,3	0,1	4,5	0,3	5,5	0,2	5,0	0,2
Dienstleistungen	15,5	0,3	13,5	0,5	13,7	0,4	15,1	0,5	15,5	0,6	16,5	0,7
Insgesamt	**10,9**	**0,6**	**9,4**	**0,7**	**9,9**	**0,7**	**10,6**	**0,9**	**11,1**	**1,0**	**11,9**	**1,5**

Quelle: Eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 2006

Die Entwicklung der geringfügigen und sonstigen Beschäftigung und der Leiharbeit ist vor allem im Branchenvergleich interessant. Hohe Anteile atypischer Beschäftigung sind mit geringen Anteilen an Leiharbeit verbunden. Ausnahme ist das Verarbeitende Gewerbe, in welchem sich die beiden Anteile soweit angenähert haben wie in keiner anderen Branche. Im Verarbeitenden Gewerbe stehen einer stagnativen Entwicklung atypischer (geringfügiger und sonstiger) Beschäftigter steigende Anteile an Leiharbeitskräften gegenüber. Demnach könnte gefolgert werden, dass sich Substitutionsprozesse vor allem auch auf dieses Beschäftigungssegment auswirken.

Im Vergleich zum Baugewerbe, in welchem hohe gesetzliche Hürden für die Nutzung von Leiharbeit angelegt sind, ist eine geringfügig gesteigerte Leiharbeitsnutzung begleitet von einem stetigen Anstieg atypischer Arbeitsverhältnisse. Noch deutlicher kommen derartige Flexibilisierungsstrategien in anderen Branchen zum Ausdruck (bspw. Handel und Reparatur, Verkehr u. Nachrichtenübermittlung).

2.2 Nutzungsintensität

Die Nutzungsintensität von Leiharbeit definiert als Anteil überlassener Arbeitnehmer an der Gesamtbelegschaft lässt eine Typenbildung zu, die wiederum im Jahresvergleich betrachtet werden kann.

Nachfolgende Tabelle 7 zeigt wie sich im Lauf der Jahre in den gebildeten Nutzertypen die Nutzungsintensität abhängig von der Betriebsgröße entwickelt hat. Die Fallzahl ist gleichbedeutend mit der Anzahl der auswertbaren Fragebögen. Die in den Tabellen genannte Zahl der Betriebe ist hochgerechnet auf die Teilgesamtheit aller Betriebe in Deutschland, die mehr als drei Leiharbeitskräfte beschäftigten und mehr als 150 Beschäftigte haben. Zur Klärung der Frage, welches Nutzungsverhalten zur Anwendung kommt, werden verschiedene Betriebstypen gebildet.

Mit der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 2004, ist vor allem eine Anteilssteigerung in den Betrieben festzustellen, die schon vor der Reform Leiharbeitskräfte überdurchschnittlich genutzt haben.

Der Anteil an Betrieben, die Leiharbeitskräfte bis zu einem Anteil von 5 Prozent (geringe Nutzung) der Gesamtbelegschaft nutzen, geht in der Größenklasse von mehr als 150 Beschäftigten im Jahresvergleich kontinuierlich zurück. Während 1998 noch rund zwei Drittel aller Betriebe der Größenklasse diesen

Nutzungstyp geringer Intensität zuzurechnen waren, sank dieser Anteil auf etwas mehr als die Hälfte. Eine mäßig intensive Nutzung von 5 bis 10 Prozent war in rund jedem fünften Betrieb anzutreffen. Betriebe, bei denen jeder fünfte bis zehnte Beschäftigte (stärkere Nutzung) eine Leiharbeitskraft war, vergrößerten ihren Anteil in der untersuchten Größenklasse von 10 auf 15 Prozent. Das Phänomen einer intensiven Nutzung, bei der mehr als jeder fünfte Arbeitnehmer von einer Verleihfirma entliehen war, bleibt im Wachstum begriffen. Während 1998 noch rund fünf Prozent aller Betriebe Intensivnutzer waren, stieg dieser Anteil im Jahr 2006 auf über 10 Prozent.

Tab. 7: Betriebspanel 1998 bis 2006; Teilgesamtheit: Alle Betriebe in Deutschland ab 150 Beschäftigten mit Angaben zu Leiharbeit und mindestens 3 Leiharbeitnehmern

Jahr	Geringe Nutzung (bis 5 %)			Stärkere Nutzung (über 5 % bis 20 %)			Intensive Nutzung (über 20 %)		
	Fälle	Betriebe	Anteil	Fälle	Betriebe	Anteil	Fälle	Betriebe	Anteil
1998	384	3.365	64,9 %	134	1.570	30,3 %	11	247	4,8 %
2002	573	4.072	70,3 %	194	1.603	27,6 %	24	120	2,1 %
2003	473	3.669	68,8 %	169	1.474	27,6 %	20	191	3,6 %
2004	521	3.847	63,2 %	225	1.846	30,3 %	43	398	6,5 %
2005	532	4.005	64,0 %	230	1.891	30,2 %	50	364	5,8 %
2006	517	4.296	53,9 %	326	2.848	35,7 %	97	829	10,4 %

Quelle: eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 1998 – 2006

Im Falle einer anderen Auswahl der Betriebsgrößenklasse (vgl. Tab. 8) zeigt sich, dass im Jahr 2006 die verschiedenen Nutzungsintensitäten relativ gleichmäßig verteilt waren.

Tab. 8: Panel 1998 bis 2006; Teilgesamtheit: Alle Betriebe in Deutschland ab 10 Beschäftigten mit Angaben zu Leiharbeit und mindestens 3 Leiharbeitnehmern

Jahr	Geringe Nutzung (bis 5 %)			Stärkere Nutzung (über 5 bis 20 %)			Intensive Nutzung (über 20 %)		
	Fälle	Betriebe	Anteil	Fälle	Betriebe	Anteil	Fälle	Betriebe	Anteil
1998	418	4.810	32,1 %	213	5.800	38,7 %	47	4.380	29,2 %
2002	649	5.705	33,6 %	371	7.051	41,6 %	96	4.208	24,8 %
2003	529	4.893	34,8 %	357	6.087	43,3 %	89	3.074	21,9 %
2004	609	5.575	30,4 %	423	9.515	51,8 %	136	3.276	17,8 %
2005	617	5.962	33,4 %	463	8.048	45,1 %	154	3.834	21,5 %
2006	619	6.898	28,8 %	612	11.442	47,8 %	226	5.612	23,4 %

Quelle: eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 1998 bis 2006

Im Hinblick auf die weitere Entwicklung des Leiharbeitssektors bleibt es entscheidend, diese Gruppe der stärkeren und intensiven Nutzer vertiefend zu untersuchen und Beziehungen zu anderen Kennziffern herzustellen.

Mögliche Beschäftigungszuwächse der Leiharbeit, die zumeist vom Einsatzgeschehen im verarbeitenden Gewerbe abhängen, lassen sich auf zwei Wege organisieren. Denkbar wäre erstens eine weiterhin wachsende Zahl von Intensivnutzern oder aber zweitens Veränderungen in der Arbeitsorganisation in anderen Branchen, die bisher ihre Flexibilitätserfordernisse über atypische Beschäftigungsformen und eben nicht über Leiharbeit realisiert haben. Letztere werden sicherlich auch Ziel der Akquiseaktivitäten von Verleihfirmen sein, die entsprechende – bisher nicht vorhandene spezifische – Einsatzmodelle unterbreiten.

2.3 Beschäftigungsdauer bei Verleihbetrieben

Der gegenwärtig ungebrochene Aufschwung der Leiharbeit wird aus mehreren Quellen gespeist. Neben der zeitversetzt eintretenden Anpassungsreaktion auf die gesetzliche Neufassung des AÜG im Jahr 2004 sind zudem konjunkturelle Gründe, aber auch eine gestiegene gesellschaftliche Akzeptanz (auch beeinflusst durch die Tarifierung der Branche) von Bedeutung. Die Dynamik des Leiharbeitssektors veranschaulicht nachfolgende Tab. 9.

Tab. 9: Neueinstellungen und beendete Arbeitsverhältnisse in der Leiharbeit in den Jahren 2001 bis 2006 (jeweils zum Stichtag 31.12. d.J.)

	Jahr					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ausscheiden aus Leiharbeit	360.932	336.381	365.367	370.630	429.686	528.755
Zugang Leiharbeitnehmer	288.582	289.850	320.958	325.493	405.698	518.048
davon: Neueinstellungen ohne vorherige Beschäftigung	184.185	190.485	221.209	229.833	281.488	352.480

Quelle: ANÜSTAT 2007

Mit dem vorliegenden Datenmaterial ist eine Verbleibsanalyse nicht leistbar, weshalb die Frage nach einer erfolgreichen Übernahme im Entleihbetrieb (oder der Aufnahme einer sonstigen Beschäftigung und ihrer Art) oder eine Rückkehr in die Arbeitslosigkeit unbeantwortet bleiben muss.

Die Interpretation der Beschäftigungsdauer bei Verleihfirmen (vgl. Tab. 10) zeigt ein seit dem Jahr 2000 nahezu konstantes Bild. Die sehr kurze Dauer eines Arbeitsverhältnisses von unter einer Woche hat ihre Ursache wahrscheinlich in einer Art Eignungsfeststellung und in ad hoc-Aushilfen.

Vor dem Hintergrund eines im Zeitverlauf deutlich prozyklischen Verhaltens des Einsatzes von Leiharbeit zeigt sich, dass der Arbeitsplatzumschlag im Segment der Leiharbeit wesentlich höher ist als bei befristeter Beschäftigung (vgl. Strotmann/Vogel: 2004), was gegen mögliche Klebeeffekte spricht.

Tab. 10: Anteile der Leiharbeitskräfte nach Beschäftigungsdauer mit Verleihunternehmen in den Jahren von 2000 bis 2006 in Prozent

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

Quelle: ANÜSTAT der Bundesagentur für Arbeit 2007

Der Anteil der Beschäftigten an allen Beschäftigten bei Verleihern im jeweiligen Jahr, deren Arbeitsverhältnis mit einer Verleihfirma kürzer als eine Woche andauerte, liegt mit Schwankungen etwas über 10 Prozent. Auch im Hinblick auf den erhöhten Druck der Agenturen für Arbeit zur Beschäftigungsaufnahme (Sanktionierung bei Nichtaufnahme einer Beschäftigung) können diese Zahlen, die ohne weitere Verbleibsanalyse kaum aussagekräftig interpretiert werden können, als Probephase gelten. Durch die konjunkturell bedingte verstärkte Nachfrage sehen sich die Verleihfirmen verstärkt gezwungen, den gestiegenen Anforderungsprofilen der Nutzer entsprechendes Personal zu rekrutieren.

Die bindende Schranke für eine weitere Zunahme der Beschäftigung im Verleihsektor ist das Arbeitsangebot. Selbst im Rezessionsjahr 2004 nahm die Arbeitnehmerüberlassungen im Bestand Ende Juni um mehr als 10 Prozent gegenüber dem Vorjahreswert zu und deutet so auf eine gestiegene Nachfrage hin. In den letzten 10 bis 15 Jahren gab es im Gegensatz zu den Entwicklungen am ersten Arbeitsmarkt im Verleihsegment einen relativen wie absoluten Ausbau der gering qualifizierten Beschäftigung, die damit einherging, dass sich die Löhne und Gehälter für Betroffene absolut und relativ verschlechtert haben. »Eine negative Korrelation zwischen Menge und Preis am Zeitarbeitsmarkt spricht dafür, dass diese Entwicklung eher von einem Angebotsschub als durch einen Nachfragezuwachs verursacht wird, der die sich stets verschlechternden Bedingungen am Arbeitsmarkt für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung widerspiegelt.« (vgl. Burda/Kvasnika 2005)

Der kontinuierliche Anstieg der extrem kurzfristigen Vertragsdauern spiegelt mit hoher Wahrscheinlichkeit Rekrutierungsprozesse auf Vorrat wider. Leider können anhand der vorliegenden Daten keine Aussagen zur Qualifikationsstruktur der Kurzzeit-Leiharbeitskräfte gemacht werden. Bezogen auf die Lukrativität längerer Ausleihzeiten für Verleihfirmen kann jedoch gefolgert werden, dass es sich hier eher nicht um höher qualifizierte Arbeitskräfte handelt, sondern ihr Einsatzgebiet eher im Bereich des anteilig übergroßen Segments der Hilfstätigkeit und der Aushilfen zu suchen ist.

Dennoch vollzieht sich innerhalb der Beschäftigtenstruktur der Verleiher eine Spaltung des Verleihgeschehens. In der Vergangenheit zeichnete sich Leiharbeit häufig dadurch aus, auf dem niedrigsten Niveau des Qualifikations- und Anforderungsspektrums im Entleihbetrieb unabhängig von der Qualifikationsstufe der Leiharbeitskräfte angesiedelt zu sein (Bellmann/Promberger 2002). Strategisch bedingt und zunehmend der Nachfrage der Entleiher nach höher qualifizierten

Leiharbeitskräften zeigt sich, dass zunehmend qualifizierte Arbeitnehmer in diesem Segment atypischer Beschäftigung anzutreffen sind (vgl. Promberger et al. 2006:159). So wurden in Betrieben mit gewerblichen Hochlohnarbeitsplätzen möglicherweise richtungsweisende Ausnahmen angetroffen, die vor allem mit gesteigerten Flexibilitätserfordernissen (bspw. in befristeten Projekten) begründet werden.

Eine Beschäftigungsdauer von bis zu drei Monaten zeugt von einer Orientierungsphase von Leiharbeitskräften, die in diesem Segment atypischer Beschäftigung eine Integrationschance sehen, aber dann abgeschreckt durch angetroffene Arbeits- und Entlohnungsbedingungen – oder aber auch durch Auffinden einer Beschäftigungsalternative – ihre Verträge lösen. In dieser Zeitspanne werden auch über den Verlauf mehrerer Jahre knapp die Hälfte aller Beschäftigungsverhältnisse beendet. Auch kann hierin die Freisetzungspraxis der Verleihfirmen abgelesen werden, die bei Auftragsschwankungen Beschäftigte aus Kostengründen entlassen. Hierin ist auch eine unmittelbare Folge des außer Kraft gesetzten Synchronisationsverbotes zu sehen.

Im Jahr 2006 belief sich der Anteil, der länger als ein Vierteljahr in einem Beschäftigungsverhältnis bei einer Verleihfirma befindlichen Leiharbeitskräfte auf 37,5 Prozent (vgl. ANÜSTAT 2007). Länger als drei Monate dauerte die Beschäftigung bei einer Verleihfirma in den Jahren 2000 bis 2006 für zwischen 35 und 40 Prozent der Leiharbeitskräfte. Der Trend eines kontinuierlichen Anstiegs endete 2005 und lässt trotz sich belebender Konjunktur einen Rückgang um rund vier Prozentpunkte erkennen.

Leiharbeit als alternative Probezeit zu verstehen, die über eine Screening-Funktion mögliche Klebeeffekte nach sich zieht, verkennt empirische Realitäten, wonach nur ein knappes Viertel der Nutzerbetriebe auch Leiharbeitskräfte in Beschäftigung übernommen hat (vgl. Promberger et al.: 2006). Boockmann und Hagen (2005) hinterfragen anhand der anzutreffenden Strukturmerkmale der Leiharbeit und der beobachtbaren Diskontinuität von Berufsbiografien die Sprungbrettthese.

Der hohe Anteil gemeldeter offener Stellen von Verleihfirmen dürfte sicher auch darin begründet liegen, dass geeignete Bewerber und Bewerberinnen erst ausfindig gemacht werden müssen und darüber hinaus in der konkreten Verleihsituation erprobt werden müssen. Dahingehend lassen sich auch die kurzen Beschäftigungsdauern interpretieren. Offenbar nutzen Betriebe lieber Verleihfirmen statt sich direkt des obendrein kostenlosen Arbeitgeberservice der BA zu bedienen.

2.4 Sonderauswertung IAB-Betriebspanel zu betrieblichen Rahmenbedingungen der Nutzung von Leiharbeit

Die Datenbasis der nachfolgenden Ausführungen ist das IAB-Betriebspanel, welches 2006 in seiner 10. Welle 15.449 Betriebe aller Branchen und Größen mit auswertbaren Fragebögen umfasst (vgl. Tab. 11). Die Sonderauswertung zur Nutzung von Leiharbeit greift demnach auf nur eine Teilgesamtheit dieser Betriebe zurück. Insgesamt nutzen als numerische Flexibilitätsreserve, hochgerechnet auf die Grundgesamtheit aller Betriebe in Deutschland, 3 Prozent (2.135 auswertbare Betriebsfragebögen) der befragten Betriebe Leiharbeitskräfte. Diese Nutzerbetriebe lassen sich nach Nutzungsintensität in drei Gruppen unterteilen. Der Gruppe der geringen Nutzer sind 1.108 befragte Betriebe oder rund 50 Prozent zuzuordnen. Eine mäßige Nutzung gemessen an den Anteilen der Leiharbeitskräfte an der Zahl der Gesamtbeschäftigten in Höhe von 5 bis 20 Prozent wurde in 755 Betrieben angetroffen.

Tabelle 11: Datenbasis der Sonderauswertung zur Nutzung von Leiharbeit nach Betrieben mit und ohne Leiharbeit sowie nach Branchen im Jahr 2006

Nutzung von Leiharbeit	Basis ungewichtet (Stichprobe)	Anteil Stichprobe an Anzahl der Betriebe	Verteilung der Betriebe (Stichprobe)	Basis Hochrechnung
	(Betriebe)	(Prozent)	(Prozent)	(Betriebe)
Ohne Leiharbeit	13.156	0,7	85,2	1.927.011
Mit Leiharbeit	**2.135**	**3,7**	**13,8**	**57.065**
Geringe Nutzung (bis 5 %)	1.108	5,9	7,2	18.909
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	755	3,0	4,9	25.107
Starke Nutzung (über 20 %)	272	2,1	1,8	13.049
Keine Angabe	158	1,0	1,0	16.221
Insgesamt	15.449	0,8	100,0	2.000.297
Verarbeitendes Gewerbe ohne Leiharbeit	2.415	1,3	15,6	193.268
Verarbeitendes Gewerbe mit Leiharbeit	**1.283**	**5,4**	**8,3**	**23.994**
Geringe Nutzung (bis 5 %)	594	6,9	3,8	8.648
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	526	4,4	3,4	12.021
Starke Nutzung (über 20 %)	163	4,9	1,1	3.325
Dienstleistungen ohne Leiharbeit	4.823	0,6	31,2	820.701
Dienstleistungen mit Leiharbeit	**335**	**3,6**	**2,2**	**9.198**
Geringe Nutzung (bis 5 %)	218	6,2	1,4	3.513
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	72	2,5	0,5	2.904
Starke Nutzung (über 20 %)	45	1,6	0,3	2.781

Quelle: Eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 2006

Die Anzahl der Leiharbeit intensiv nutzenden Betriebe (20 oder mehr Prozent Leiharbeitskräfte an der Gesamtbelegschaft), von denen auswertbare Fragebögen vorliegen, umfasst 272.

Unterschieden nach den beiden Haupteinsatzbereichen Verarbeitendes Gewerbe und Dienstleistungen ergibt sich folgendes Bild (vgl. Tab. 12). Im Verarbeitenden Gewerbe liegen 1.283 Datensätze von Nutzungsbetrieben vor, die sich auf die definierten Gruppen nach Nutzungsintensität wie folgt verteilen. Der Hauptanteil (594 Fälle) von rund 46 Prozent der befragten Betriebe nutzt Leiharbeit nur geringfügig. Eine mäßige Nutzung betreiben 41 Prozent der Verarbeitungsbetriebe. Die gerade auch im Blickpunkt aktueller Diskussionen stehende Gruppe der Intensivnutzer ist mit 163 verwertbaren Fragebögen (rund 13 Prozent) noch groß genug, um belastbare Aussagen zu treffen.

Tabelle 12: Fallzahlen des IAB-Betriebspanels nach Branchen und Nutzungsintensität

	Ohne Leiharbeit	Mit Leiharbeit	Geringe Nutzung (bis 5 %)	Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	Starke Nutzung (über 20 %)	Keine Angabe	Insgesamt
Alle Betriebe	13.156	2.135	1.108	755	272	158	15.449
Verarbeitendes Gewerbe	2.415	1.283	594	526	163	–	–
Dienstleistungen	4.823	335	218	72	45	–	–

Quelle: Eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 2006

Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl von Leiharbeit nutzenden Betrieben beträgt 117 Beschäftigte und umfasst daher kaum Klein- und Kleinstbetriebe. Aufgeschlüsselt auf die verschiedenen Nutzungsintensitäten kann festgehalten werden, dass die Betriebe mit geringer Nutzungsintensität durchschnittlich größer sind (225 Beschäftigte im Durchschnitt). Mit der Betriebsgröße nimmt die Nutzungsintensität ab. Dieser Fakt lässt vermuten, dass gerade größere Betriebe Leiharbeit in besonderen Fällen additiv nutzen, während Intensivnutzer, bei welchen jeder fünfte Beschäftigte eine Leiharbeitskraft ist, eher kleine Betriebe (43 Beschäftigte im Schnitt) sind, deren hohe Anteile in Relation zu der geringen Gesamtbeschäftigtenzahl zu verstehen ist.

Gerade im Verarbeitenden Gewerbe bestätigt sich dieser Befund. Gegenüber den Nichtnutzern von Leiharbeit (im Schnitt 19 Beschäftigte) warten die Nutzungsbetriebe mit einer um ein Vielfaches höheren Belegschaft auf (164 Beschäftigte im Schnitt). Demzufolge scheint die Nutzung von Leiharbeit von einer bestimmten Organisationstiefe abhängig zu sein und erst ab einer bestimmten Betriebsgröße praktikabel. Ein ähnliches Bild zeichnet sich auch im Bereich der Dienstleistungen ab.

Die Tendenz in größeren Betrieben mehr Leiharbeitskräfte eingesetzt zu finden, spiegelt sich auch in Fragen der Entlohnung. Größere Betriebe sind – unabhängig von der Tarifbindung – eher in der Lage, höhere Löhne zu zahlen. Die durchschnittlichen Löhne verdeutlichen dies, denn die Lohndifferenz zwischen Nutzerbetrieben und jenen, die auf diese Arbeitsform verzichten, ist signifikant. Der durchschnittliche Monatslohn[3] in Betrieben ohne Leiharbeit (vgl. Tab. 13) beträgt brutto 1.901 Euro, wohingegen Nutzerbetriebe – in Korrespondenz zu höheren Löhnen in größeren Betrieben – Löhne von durchschnittlich 2.865 Euro je Beschäftigten zahlen. Leiharbeitskräfte sind aufgrund der Geltung von Tarifverträgen mit den Verleihfirmen grundsätzlich von der Lohnentwicklung in den Betrieben abgekoppelt. Dennoch kann die Lohnhöhe auch als Indiz für die Absicht gelten, hohe Lohnzahlungen durch Einsatz von Leiharbeitskräften einzusparen.

3 Lohn zur Jahresmitte ohne Arbeitgeberanteile an der Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld.

Tab. 13: Durchschnittliche Lohnhöhe (ohne Urlaubsgeld und Arbeitgeberanteile) in Betrieben in Abhängigkeit von Leiharbeitsnutzung und Nutzungsintensität (insgesamt und in ausgewählten Branchen) – Jahresmitte Juni 2006

Nutzung von Leiharbeit	Basis	Lohn/Gehalt je Beschäftigten
	(Tsd. Betriebe)	(Euro)
Ohne Leiharbeit	1.927,0	1.901
Mit Leiharbeit	57,1	2.865
Geringe Nutzung (bis 5 %)	18,9	2.947
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	25,1	2.733
Starke Nutzung (über 20 %)	13,1	2.696
Keine Angabe	16,2	2.151
Insgesamt	2.000,3	2.099
Verarbeitendes Gewerbe ohne Leiharbeit	193,3	2.243
Verarbeitendes Gewerbe mit Leiharbeit	24,0	3.102
Geringe Nutzung (bis 5 %)	8,7	3.217
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	12,0	2.927
Starke Nutzung (über 20 %)	3,3	3.023
Dienstleistungen ohne Leiharbeit	820,7	1.737
Dienstleistungen mit Leiharbeit	9,2	2.467
Geringe Nutzung (bis 5 %)	3,5	2.549
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	2,9	2.342
Starke Nutzung (über 20 %)	2,8	1.965
Westdeutschland ohne Leiharbeit	1.563,0	1.964
Westdeutschland mit Leiharbeit	46,7	2.935
Geringe Nutzung (bis 5 %)	16,3	3.003
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	20,8	2.801
Starke Nutzung (über 20 %)	9,6	2.859
Ostdeutschland ohne Leiharbeit	364,0	1.597
Ostdeutschland mit Leiharbeit	10,4	2.307
Geringe Nutzung (bis 5 %)	2,6	2.424
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	4,3	2.204
Starke Nutzung (über 20 %)	3,4	2.086

Quelle: Eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 2006

2.5 Personalbewegungen

Die Debatte über die weitere Entwicklung der Nutzung von Leiharbeit wird vor allem vor dem Hintergrund der in der Verleihbranche erzielten Beschäftigungsgewinne geführt. Weiter in den Vordergrund einer solchen öffentlichen Diskussion sollten jedoch die betrieblichen Rahmenbedingungen von Nutzerbetrieben, die gegenwärtig nur drei Prozent aller Betriebe in Deutschland ausmachen, gerückt werden, um betriebliche Nutzungsstrategien besser zu verstehen.

Tab. 14: Personalabgänge in Betrieben in Abhängigkeit von Leiharbeitsnutzung und Nutzungsintensität (in ausgewählten Branchen) – Jahresmitte Juni 2006

	Personalabgänge nach Grund des Ausscheidens (Anteil)								
		A	B	C	D	E	F	G	H
Nutzung von Leiharbeit	(Tsd. Betriebe)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Ohne Leiharbeit	1.927,0	30	28	4	17	5	3	4	3
Mit Leiharbeit	57,1	26	18	4	21	8	5	6	6
Geringe Nutzung (bis 5 %)	18,9	24	16	4	23	8	5	6	7
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	25,1	29	16	3	19	10	3	7	5
Starke Nutzung (über 20 %)	13,1	27	34	1	12	5	5	4	4
Keine Angabe	16,2	22	16	4	31	8	3	6	5
Insgesamt	2.000,3	29	26	4	18	5	3	5	4
Verarbeitendes Gewerbe ohne Leiharbeit	193,3	31	33	4	10	4	1	7	4
Verarbeitendes Gewerbe mit Leiharbeit	24,0	21	16	3	18	11	7	8	8
Geringe Nutzung (bis 5 %)	8,7	19	16	4	17	10	9	7	9
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	12,0	22	15	2	22	13	3	9	6
Starke Nutzung (über 20 %)	3,3	28	17	2	14	9	7	11	6
Dienstleistungen ohne Leiharbeit	820,7	32	26	4	20	5	1	3	2
Dienstleistungen mit Leiharbeit	9,2	35	18	2	27	5	2	3	3
Geringe Nutzung (bis 5 %)	3,5	33	15	3	33	5	2	4	3
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	2,9	46	16	2	14	7	5	2	3
Starke Nutzung (über 20 %)	2,8	37	32	0	14	4	2	0	1

Quelle: Eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 2006

A: Kündigung seitens des Arbeitnehmers	B: Kündigung seitens des Betriebes	C: Nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	D: Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages
E: Einvernehmliche Aufhebung	F: Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens	G: Ruhestand mit gesetzlicher Altersgrenze	H: Ruhestand vor gesetzlicher Altersgrenze

Eine Momentaufnahme der betrieblichen Situation von Entleihbetrieben gibt Aufschlüsse über betriebliche Strategien, die nur aus diesem empirischen Kontext gewonnen werden können. Der wissenschaftliche Mehrwert dieses Vorgehens liegt in einem Vergleich zur übergroßen Gruppe der Betriebe, die gegenwärtig keine Nutzer von Leiharbeit sind. Welche Unterschiede in den Flexibilisierungsstrategien bestehen, ist dahingehend von Interesse, dass abgeschätzt werden kann, ob Betriebe diese ändern können und dadurch neue Nachfrageimpulse für Leiharbeit auslösen.

Personalbewegungen (vgl. Tab. 14) können mitunter nur zum Austausch von Beschäftigten dienen und somit ohne Beschäftigungszuwachs organisiert werden. Zu fragen bleibt, wie sich Nutzerbetriebe von Leiharbeit in ihren Personalbewegungen von solchen ohne Einsatz unterscheiden. Grundsätzlich lassen sich Betriebe mit oder ohne Personalbewegungen (Einstellungen, Beendigungen) unterscheiden. Mit der hier zusätzlichen Unterscheidung in Nutzer und Nichtnutzer von Leiharbeit kann festgestellt werden, dass der Anteil von Betrieben ohne Personalabgänge bei den Nichtnutzern mit 77 Prozent wesentlich höher ist als jener der Nutzerbetriebe mit lediglich 46 Prozent. Mehr als jeder zweite Entleihbetrieb (54 Prozent) verzeichnete im ersten Halbjahr 2006 Personalabgänge, unter welche das Ausscheiden von Leiharbeitskräften aber nicht zu rechnen ist. Betriebe mit einer höheren Nutzungsintensität weisen gegenüber Betrieben mit einer geringen einen rund doppelten so hohen Anteil von Betrieben auf, deren Beschäftigung stabil geblieben ist. Dies könnte damit korrespondieren, dass gerade Intensivnutzer ihre numerische Flexibilität überdurchschnittlich über Leiharbeit organisieren. Nach Branchen unterschieden ergibt sich ein vergleichbares Bild.

Die im IAB-Betriebspanel erfragten Gründe für das Ausscheiden von Beschäftigten geben Einblicke in die Motive der Personalbewegungen. Die Hauptgründe des Ausscheidens liegen zumeist in Kündigungen seitens des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers. Im Hinblick auf die Leiharbeitsnutzung zeigen sich geringfügige Unterschiede. So liegen die Anteile der Begründung für Personalabgänge durch

Kündigung seitens des Arbeitgebers in Betrieben ohne Leiharbeit mit 10 Prozent höher als bei Nutzungsbetrieben.

Ein Argument für etwaige Substitutionsprozesse könnten darin zu suchen sein, dass Intensivnutzer zu mehr als einem Drittel als Grund für Personalabgänge Kündigung durch den Betrieb angeben. Dem steht als ein weniger gewichtiger Abgangsgrund das Auslaufen befristeter Verträge gegenüber (12 Prozent bei Intensivnutzern). Dies lässt den Schluss zu, dass in diesen Betrieben das Personalmanagement schon auf den Einsatz von Leiharbeit ausgerichtet ist und befristete Verträge seltener zur Anwendung kommen. Bezogen auf ihre im Vergleich zu Betrieben mit kleineren Anteilen an Leiharbeitskräften eher geringere Betriebsgröße (durchschnittlich 43 Beschäftigte) kommen hier bestimmte Formen der Personalorganisation zum Ausdruck.

Intensivnutzer im Verarbeitenden Gewerbe verzeichnen als Abgangsgrund zu 11 Prozent ein Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze. Folglich scheinen sich hier Umbauprozesse im Belegschaftsaufbau abzuzeichnen, die ausscheidenden Arbeitskräfte durch den Rückgriff auf Leiharbeitskräfte ersetzen. Generell weisen Betriebe im verarbeitenden Gewerbe mit Leiharbeitsnutzung doppelt so häufig (8 Prozent gegenüber 4 Prozent bei Nichtnutzern) als Grund für Personlabgänge einen vorzeitigen Übertritt in den Ruhestand auf. Diese Tatsache könnte auch die geltenden gesetzlichen Regelungen zum Vorruhestand und ihre gezielte Anwendung in größeren Betrieben mit entsprechendem Personalmanagement widerspiegeln.

Im Verarbeitenden Gewerbe mit seinen durchschnittlich größeren Betrieben veränderte sich der Personalbestand im ersten Halbjahr 2006 bei Leiharbeitsnutzern in 60 Prozent der Betriebe. Eine im Beobachtungszeitraum weitaus höhere Beschäftigungsstabilität weisen Betriebe ohne überlassene Arbeitnehmer in dieser Branche auf, die nur zu rund einem Viertel Abgänge zu verzeichnen haben. In der Dienstleistungsbranche ergibt sich eine ähnliche Situation. Folglich scheinen bezogen auf alle Betriebe, jene ohne Nutzung von Leiharbeitskräften, ihre numerische Flexibilität grundlegend anders zu organisieren. Gleiches gilt auch für die Branchen des Dienstleistungs- und des Verarbeitenden Gewerbes. Demnach könnten Nutzerbetriebe gerade auch solche sein, die, weil sie ständig mit Auftragsschwankungen konfrontiert sind, ihren Belegschaftsstruktur ‚atmen' lassen.

Um diese These zu prüfen wird nun die Betrachtung durch den Flexibilisierungsgrad erweitert. Der Flexibilisierungsgrad wird in dieser Untersuchung definiert als der Anteil von Nicht-Standard-Beschäftigungsverhältnissen an allen

Beschäftigten. Die offensichtlichen Unterschiede bedürfen einer Interpretation, da sie mit als Erklärungsmodell dienen können, warum Betriebe verschiedene personalwirtschaftliche Modelle zur Erlangung von Flexibilitätsspielräumen wählen. Mögliche neue Nutzerpotenziale der Leiharbeit könnten sich ergeben, wenn es den Verleihfirmen gelingt, ihre flexiblen Einsatzmodelle derart darzustellen, dass der Entleihbetrieb seine bisherige Belegschaftsstruktur umbaut.

Der Blick auf den in den Betrieben angetroffenen Grad der Flexibilisierung in seiner jeweiligen Form (vgl. Tab. 15) macht mitunter gravierende Unterschiede deutlich. Die überwiegende Mehrzahl der Betriebe (rund 97 Prozent aller Betriebe) in Deutschland nutzt keine Leiharbeitskräfte. Zwar steigert sich der Anteil der Nutzer kontinuierlich, aber auch im Hinblick auf den gesamtwirtschaftlich geringen Beschäftigungsanteil (1,5 Prozent aller Beschäftigten) dieser im Brennpunkt öffentlicher Debatten stehenden Arbeitsform, sollten die Nutzerbetriebe in ihren Strukturen erfasst werden. Aufgrund zunehmender exogener Zwänge zur Flexibilität wird von interessierter Seite einer weiteren Expansion der Verleihbranche[4] das Wort geredet.

Ein Drittel aller Beschäftigungsverhältnisse in den Betrieben in Deutschland sind als flexibel einzustufen. Für eine These, dass Substitutionsprozesse nicht notwendigerweise reguläre Arbeitsplätze verdrängt haben, sondern Betriebe ihre anderen flexiblen Arbeitsverhältnisse durch Leiharbeit ersetzen, spricht, dass der Flexibilisierungsgrad von Nutzerbetrieben von Leiharbeit nur halb so groß ist wie jener von bisher darin abstinenten Betrieben. Mehr als jedes dritte Arbeitsverhältnis (36 Prozent) in Betrieben ohne Leiharbeit entspricht nicht dem Standardarbeitsverhältnis und verteilt sich auf Teilzeitbeschäftigung oder Mini- und Midi-Jobs. Diese Quote an flexiblen Arbeitsverhältnissen halbiert sich (18 Prozent) bei Entleihfirmen. Folglich organisieren Leiharbeitsnutzer ihren Personalbedarf eben über Arbeitnehmerüberlassung und zu einem weitaus geringeren Maße durch den Einsatz Nicht-standardisierter Beschäftigungsverhältnisse. Dies legt die Vermutung nahe, dass die Arbeitsorganisation dieser Betriebe auf Leiharbeit ausgerichtet wurde und somit andere Beschäftigungsformen verdrängt.

Dieser Umbau wird im Hinblick auf die Nutzungsintensität noch deutlicher: Der Anteil Teilzeitbeschäftigter sinkt mit intensiviertem Rückgriff auf Leiharbeitskräfte. Der Anteil verringert sich auf 7 Prozent der Belegschaft und in Anbetracht

4 Die Interessenidentität der maßgeblichen Arbeitgeberverbände wie den Branchenverbänden der Zeitarbeitsfirmen bezogen auf weitere Deregulierungsmaßnahmen der Arbeitsmärkte bedingt in diesem Fall eine Prognosetätigkeit, die einer weiteren Expansion der Leiharbeit das Wort redet.

der Feststellung, dass Intensivnutzer eher mittelgroße Betriebsgrößen ausmachen, scheint hier ein Umbau des Personaleinsatzregimes zugunsten der Leiharbeit stattgefunden zu haben, welches mit einem Schrumpfen anderer flexibler Beschäftigungsformen einhergeht.

Tabelle 15: Flexibilisierungsgrad von Betrieben mit und ohne Leiharbeit im Vergleich im Jahr 2006 (nach Nutzungsintensität)

Nutzung von Leiharbeit	Basis	Nicht-Standard-Beschäftig.-verhältnisse*	Flexibilisierungsgrad	Anteil Teilzeitbeschäftigter	darunter:		
					Anteil Mini-Jobs	Anteil Midi-Jobs (Teilzeit)	»klassische« Teilzeit
	(Tsd. Betriebe)	(Tsd. Pers.)	(Prozent)				
Ohne Leiharbeit	1.927,0	9.393	36	29	13	3	13
Mit Leiharbeit	57,1	1.232	18	12	4	1	7
Geringe Nutzung (bis 5 %)	18,9	870	20	13	3	1	9
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	25,1	277	15	10	4	1	5
Starke Nutzung (über 20 %)	13,1	85	15	7	3	1	3
Keine Angabe	16,2	121	42	29	12	2	15
Insgesamt	2.000,3	10.746	33	26	11	2	12

Quelle: Eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 2006

Das Verarbeitende Gewerbe als Hauptnachfrager von überlassenen Arbeitnehmern kommt auch im Vergleich mit der Dienstleistungsbranche nicht auf einen derart hohen Flexibilisierungsgrad (vgl. Tab 16). Dennoch fallen auch hier die im Vergleich geringen Werte an Nicht-Standard und Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen auf.

Tabelle 16: Flexibilisierungsgrad von Betrieben mit und ohne Leiharbeit im Vergleich im Jahr 2006 (nach Nutzungsintensität)

Nutzung von Leiharbeit	Basis	Nicht-Standard-Beschäftig.-verhältnisse	Flexibilisierungsgrad	Anteil Teilzeitbeschäftigter
	(Tsd. Betriebe)	(Tsd. Pers.)	(Prozent)	
Verarbeitendes Gewerbe ohne Leiharbeit	193,3	701	19	16
Verarbeitendes Gewerbe mit Leiharbeit	24,0	402	10	6
Geringe Nutzung (bis 5 %)	8,7	226	10	6
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	12,0	140	11	6
Starke Nutzung (über 20 %)	3,3	36	10	4
Dienstleistungen ohne Leiharbeit	820,7	4.871	47	37
Dienstleistungen mit Leiharbeit	9,2	474	39	25
Geringe Nutzung (bis 5 %)	3,5	374	41	26
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	2,9	69	34	28
Starke Nutzung (über 20 %)	2,8	31	31	17

Quelle: Eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 2006

2.6 Personalprobleme

Die Motivlagen von Betrieben für einen Überlassungsvertrag mit einem Personaldienstleister können auch unmittelbar relevanten Personalproblemen entspringen (vgl. Tab. 17). Die Daten des IAB-Betriebspanels erlauben hier eine Situationsaufnahme, die Unterscheidungen zwischen Nutzern und dem Rest der Betriebslandschaft erlaubt. Relevant für unser Untersuchungsziel ist hierbei die Tatsache häufiger auftretender Personalprobleme bei Nutzerbetrieben im Vergleich zur übergroßen Masse, der nicht auf Leiharbeit zurückgreifenden Betriebe. Während letztere zu 39 Prozent (25 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe) Personalprobleme artikulieren, sehen sich aber 70 Prozent (75 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe) der Entleihbetriebe, solchen in den kommenden zwei Jahren gegenüber.

Diese Wahrnehmung von drohenden Personalproblemen ist unabhängig von der Branche und der Herkunft der Betriebe aus Ost- oder Westdeutschland bei Ent-

leihbetrieben deutlich stärker ausgeprägt. Demnach könnte interpretiert werden, dass der Rückgriff auf Leiharbeitskräfte bereits eine Problemlösung beinhaltet oder dazu beiträgt, dass sich diese Probleme nicht weiter verschärfen.

Auch unterscheidet sich die Wahrnehmung von Personalproblemen, wobei mitunter ein direkter Zusammenhang zum Einsatz von Leiharbeitskräften besteht. Während Betriebe ohne Leiharbeitseinsätze als Hauptproblem die Belastung durch Lohnkosten (23 Prozent der Betriebe) sehen, liegt dieser Anteil bei Entleihbetrieben nahezu doppelt (41 Prozent) so hoch. Erwartbare hohe Lohnkosten und daraus resultierende betriebliche Probleme könnten durch die Indienstnahme von Leiharbeitskräften eine Strategie zur Senkung der Lohnkosten sein, die mitunter auch noch zur weiteren Dynamik der Verleihbranche beiträgt, insofern diese über niedrigere Entlohnung Kostenvorteile realisieren kann.

Aber auch in anderen Problembereichen ergeben sich markante Unterschiede. Entleihbetriebe sehen in der Ausstattung mit Fachkräften weitaus häufiger ein Problem. Neben zu hohen Lohnkosten erscheint diesen Betrieben die Fachkräfterekrutierung als gewichtigstes Problem. In Relation zur Gesamtheit aller Betriebe erscheint die Situation im Bereich des Verarbeitenden Gewerbes noch verschärfter. Nahezu die Hälfte (47 Prozent) der Nutzerbetriebe – und dies über alle Nutzungsintensitäten hinweg – dieser Branche sehen künftig Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften.

Diese Befunde könnten auch ein Beleg für den Einsatz qualifizierter Leiharbeitskräfte sein, da derart die Rekrutierungsleistungen in den Aufgabenbereich der Verleihfirmen verlagert werden, was auch kostensenkende Wirkungen beim Entleiher – z.B. Verzicht auf eigene Aus- und Weiterbildung – mit sich bringt. An dieser Stelle wird nicht in den Drohgesang eines absehbaren Fachkräftemangels eingestimmt, jedoch bleibt der Fakt bemerkenswert, dass Betriebe mit Leiharbeit diese Problemlage deutlich hervorheben. In der Konsequenz könnte dies zu einer verstärkten Nachfrage nach (hoch-)qualifizierten Leiharbeitskräften beitragen und so die Wachstumsimpulse des Verleihsektors weiter verstärken.

Eine Strategie zur Kompensation von Fehlzeiten könnte auch der Einsatz von Leiharbeit sein. Dem entspricht auch die stärkere Gewichtung dieses Personalproblems bei Entleihern. In Betrieben mit hohen Fehlzeiten können zur Sicherstellung der Auftragsabwicklung schon jetzt verstärkt Leiharbeitskräfte angeheuert werden.

Auch die Frage einer drohenden Überalterung der Belegschaft wird von Leiharbeitsnutzern als drängender thematisiert. Im Hinblick auf erwartete Qualifikations-

bedarfe sehen Nutzerbetriebe des Verarbeitenden Gewerbes eine problematische Situation auf sich zukommen. Während nur 4 Prozent der Betriebe ohne Nutzung eine derartige Einschätzung abgeben, sind 17 Prozent der Nutzerbetriebe dieser Ansicht.

Tabelle 17: Personalprobleme von Betrieben mit und ohne Leiharbeit im Jahr 2006

Nutzung von Leiharbeit	Betriebe mit Problemen	darunter (Mehrfachnennungen möglich)													Keine Probleme
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	
	(Prozent)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(Prozent)
Ohne Leiharbeit	39	4	2	4	5	2	13	3	3	5	6	3	23	3	61
Mit Leiharbeit	**70**	**7**	**2**	**10**	**17**	**4**	**36**	**12**	**4**	**12**	**12**	**11**	**41**	**2**	**30**
Geringe Nutzung (bis 5 %)	75	9	3	12	14	4	40	17	7	16	11	15	43	3	25
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	68	8	1	5	17	2	34	9	3	11	12	12	40	3	32
Starke Nutzung (über 20 %)	66	3	1	17	20	8	31	9	1	7	11	4	39	0	34
Keine Angabe	47	9	0	5	3	1	8	4	7	9	8	3	37	3	53
Insgesamt	40	5	2	4	5	2	13	4	3	5	6	3	24	3	60
Verarbeitendes Gewerbe ohne Leiharbeit	45	5	1	5	6	2	20	4	3	4	7	2	28	2	55
Verarbeitendes Gewerbe mit Leiharbeit	**75**	**6**	**2**	**8**	**20**	**5**	**47**	**13**	**3**	**17**	**12**	**14**	**44**	**2**	**25**
Geringe Nutzung (bis 5 %)	76	9	3	9	15	5	46	18	5	18	8	14	45	2	24
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	73	4	1	8	24	3	47	9	2	18	16	16	43	2	27
Starke Nutzung (über 20 %)	77	8	1	10	23	11	47	12	3	13	12	5	44	1	23
Dienstleistungen ohne Leiharbeit	38	4	2	4	4	2	12	2	4	6	5	3	22	3	62
Dienstleistungen mit Leiharbeit	**70**	**10**	**3**	**14**	**12**	**4**	**30**	**10**	**7**	**14**	**8**	**13**	**35**	**2**	**30**
Geringe Nutzung (bis 5 %)	79	12	7	6	18	6	47	16	10	20	10	16	45	3	21
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	61	16	0	3	9	4	22	10	9	12	5	13	26	4	39
Starke Nutzung (über 20 %)	68	1	0	34	7	2	19	3	0	9	8	9	33	0	32

Quelle: Eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 2006

A: zu hoher Personalbestand	B: hohe Personalfluktuation	C: Personalmangel	D: Nachwuchsmangel	E: Abwanderung von Fachkräften
F: Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften	G: Überalterung	H: Probleme mit Mutterschaft/Erzeihungsurlaub	I: großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifikation	J: Mangelnde Arbeitsmotivation
K: hohe Fehlzeiten/Krankheitsstand	L: hohe Belastung durch Lohnkosten	M: andere Personalprobleme		

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Nutzerbetriebe sich insgesamt häufiger künftigen Personalproblemen gegenübersehen. Die gilt gerade auch für Intensivnutzer insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe. Auch in den Ausprägungen der spezifischen Problembereiche zeigen sich Entleihbetriebe stärker besorgt über befürchtete Entwicklungen. Diese Zusammenhänge können als unmittelbar mit der Leiharbeitsnutzung verbunden, gesehen und mitunter schon als Bewältigungsstrategie interpretiert werden. Inwieweit sich die Verleihbranche jedoch in der Lage zeigt, die vor allem auf dem Gebiet anfallender Lohnkostenbelastung oder der Fachkräfterekrutierung anzusiedelnden Probleme lösen zu helfen, kann hier nicht beantwortet werden. Sollten sich die Lohnkostenvorteile des Leiharbeitseinsatzes verstetigen lassen – und bestimmte Differenzen zur Lohnsumme oder Stundenlohn der Kernbelegschaft aufrecht erhalten werden – erscheint eine Ausweitung des Einsatzes wahrscheinlich. Unter qualitativen Aspekten einer ausreichenden Versorgung mit Fachkräften stehen die Antworten der Verleihbranche noch aus. Gegenwärtig werden schon erste Stimmen laut (vgl. BZA-IW-Panel zur Zeitarbeit 2007), dass eine nicht zu befriedigende Nachfrage der Entleihbetriebe nach Fachkräften das Wachstum der Verleihbranche hemmt. Es bleibt jedoch anzumerken, dass die Kehrseite einer Bewältigungsstrategie Leiharbeitsnutzung wie ihre Intensivierung eine Vernachlässigung fundamentaler personalwirtschaftlicher Aufgaben gleichkommt.

2.7 Überstunden

Auffällige Unterschiede zwischen Nutzern und Nichtnutzern ergeben sich beim Überstundeneinsatz. In Tabelle 18 wird dargestellt, welcher Anteil von Betrieben Überstunden als betriebliche Reaktion einsetzt. In den verschiedenen Wellen des

IAB-Betriebspanels zwischen 1998 und 2005 unterschieden nach Entleihbetrieben und Nichtnutzern ergibt sich beim Überstundeneinsatz ein Bild, das Entleihbetriebe zu deutlich höheren Anteilen damit konfrontiert sieht. Folgende Muster zeichnen sich ab: Insgesamt herrscht eine Tendenz vor, die Entleihbetriebe zu einem weitaus höheren Anteil auf Überstunden zurückgreifen lässt. Je höher die Nutzungsintensität von Leiharbeit in den Betrieben ist, desto geringer ist jedoch der Anteil der Betriebe, die Überstunden anordnen. Gerade im Segment der starken Nutzung scheinen Betriebe zu einem gewissen Grad, Leiharbeitskräfte eingesetzt zu haben, anstatt auf kosten- und akzeptanzsensible Überstunden der Kernbelegschaften zurückzugreifen. Der Befund eines höheren Anfalls von Überstunden in Entleihbetrieben zeigt sich sowohl in Ost- wie in Westdeutschland. Auch über die Unterscheidung nach Branchen hinweg kann nachvollzogen werden, dass Betriebe mit einer höheren Nutzungsintensität weniger häufig Überstunden einsetzen.

Tabelle 18: Betriebe mit Überstunden 1998 bis 2005 nach Nutzung von Leiharbeit

Nutzung von Leiharbeit	Anteil der Betriebe mit Überstunden an den Betrieben insgesamt				
	1998	2002	2003	2004	2005
	(Prozent)				
Ohne Leiharbeit	35	47	43	46	43
Mit Leiharbeit	**71**	**84**	**76**	**83**	**81**
Geringe Nutzung (bis 5 %)	85	90	87	89	88
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	79	87	77	87	83
Starke Nutzung (über 20 %)	49	71	56	69	69
Keine Angabe		0	80	52	44
Insgesamt	36	48	44	47	44
Verarbeitendes Gewerbe ohne Leiharbeit	44	60	52	52	50
Verarbeitendes Gewerbe mit Leiharbeit	**86**	**95**	**90**	**87**	**88**
Geringe Nutzung (bis 5 %)	87	94	92	86	92
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	81	95	91	93	87
Starke Nutzung (über 20 %)	94	97	75	77	79
Dienstleistungen ohne Leiharbeit	32	42	41	43	39
Dienstleistungen mit Leiharbeit	**41**	**79**	**83**	**85**	**77**
Geringe Nutzung (bis 5 %)	85	88	87	88	89
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	62	92	81	83	78
Starke Nutzung (über 20 %)	7	47	65	80	63
Westdeutschland ohne Leiharbeit	35	47	42	47	42
Westdeutschland mit Leiharbeit	**72**	**85**	**75**	**84**	**81**
Geringe Nutzung (bis 5 %)	84	90	87	90	88
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	80	88	77	88	82
Starke Nutzung (über 20 %)	47	71	52	69	65
Ostdeutschland ohne Leiharbeit	35	49	46	42	46
Ostdeutschland mit Leiharbeit	**67**	**80**	**83**	**81**	**86**
Geringe Nutzung (bis 5 %)	91	89	88	83	90
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	76	82	77	85	88
Starke Nutzung (über 20 %)	57	73	85	71	81

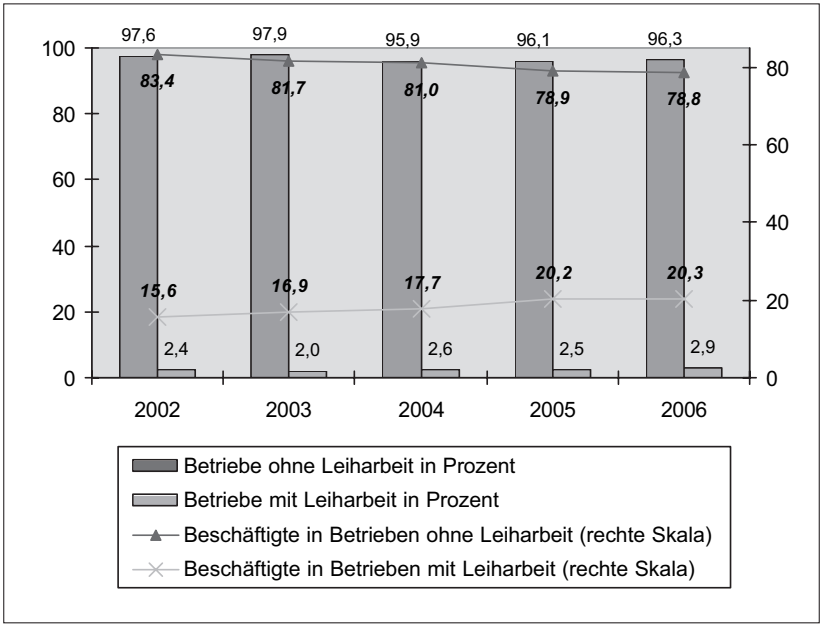
Quelle: Eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 2006

2.8 Beschäftigungsentwicklung der Nutzerkategorien im Vergleich

Die kontinuierliche Aufwärtsentwicklung der Beschäftigtenzahlen im Verleihsektor sollte stets auch ins Verhältnis zur Beschäftigungsentwicklung insgesamt gesetzt werden. Zu diesem Zweck wird die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Entleihbetrieben und Betrieben ohne Leiharbeit in den Jahren 2002 bis 2006 (vgl. Abb. 3) verglichen. Mit in Betracht gezogen werden soll jedoch auch der jeweilige Anteil an allen Betrieben der jeweiligen Nutzerkategorie im untersuchten Zeitraum.

Dargestellt wird die Entwicklung der Relationen, die auch eine veränderte Gesamtzahl hochgerechneter Betriebe einschließt. Die Anteile der Betriebe mit und ohne Leiharbeit und die jeweilige Beschäftigung haben sich wie folgt verändert. Im Untersuchungszeitraum stieg der Anteil der Nutzerbetriebe im jeweiligen Befragungsjahr von 2,4 Prozent im Jahr 2002 auf 2,9 Prozent aller Betriebe im Jahr 2006, während der Anteil der Betriebe ohne Einsatz von Leiharbeitskräften im selben Zeitraum von 97,6 nur geringfügig auf 96,3 Prozent aller Betriebe zurückging.

Abb. 3: Anteil der Betriebe mit und ohne Leiharbeit an der hochgerechneten Zahl aller Betriebe und entsprechender Anteil an allen Beschäftigten in den Jahren 2002 bis 2006



Quelle: Eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 2002 bis 2006

Die beschriebenen Anteile der Betriebe vereinigen entsprechende Anteile an Beschäftigten auf sich. Die Entwicklung in den Jahren von 2002 bis 2006 zeigt, dass das Beschäftigungsvolumen der Leiharbeit nicht nutzenden Betriebe um rund 4,5 Prozent gesunken ist, während im gleichen Zeitraum ihr Anteil an allen Betrieben nur um etwas über einen Prozentpunkt sank.

Im Rahmen der konjunkturellen Belebung der letzten Jahre stieg das Beschäftigungsvolumen aller Entleihbetriebe um knapp 5 Prozent (von 15,6 auf 20,3 Prozent aller Beschäftigten in allen Betrieben). Jedoch stieg analog die absolute Zahl der Entleihbetriebe im Betrachtungszeitraum um 7.000 Betriebe (von 50 auf 57 Tausend Betriebe).

Nachfolgende Tabelle 19 veranschaulicht in einer Gegenüberstellung, die Anteile betrieblicher Nutzer und die korrespondierenden Anteile an allen Beschäftigten nach Nutzungsintensität.

Tab. 19: Anteil der Betriebe mit und ohne Leiharbeit und ihr Beschäftigungsvolumen an allen Betrieben in den Jahren 2002 bis 2006

Nutzung von Leiharbeit	Jahr									
	2002		2003		2004		2005		2006	
	Anteil Betriebe	Anteil Beschäftigte	**Anteil Betriebe**	Anteil Beschäftigte	**Anteil Betriebe**	Anteil Beschäftigte	**Anteil Betriebe**	Anteil Beschäftigte	**Anteil Betriebe**	Anteil Beschäftigte
Ohne Leiharbeit	**97,6**	83,4	**97,9**	81,7	**95,9**	81,0	**96,1**	78,9	**96,3**	78,8
Mit Leiharbeit	**2,4**	15,6	**2,0**	16,9	**2,6**	17,7	**2,5**	20,2	**2,9**	20,3
Geringe Nutzung (bis 5%)	**0,8**	12,1	**0,7**	12,2	**0,8**	12,7	**0,8**	12,9	**0,9**	12,9
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20%)	**0,9**	3,0	**0,8**	3,9	**1,1**	3,9	**0,9**	5,7	**1,3**	5,7
Starke Nutzung (über 20%)	**0,6**	0,5	**0,5**	0,8	**0,7**	1,1	**0,8**	1,5	**0,7**	1,7

Quelle: Eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 2002 bis 2006

Ein steigender Anteil an Nutzerbetrieben vereinigt einen höheren Anteil des Gesamtbeschäftigungsvolumens auf sich. Unterschieden nach Nutzungsintensität ist bei nur gering schwankenden Betriebsanteilen ein bemerkenswerter Zuwachs an Beschäftigung in den beiden Gruppen mit höherer Nutzungsintensität zu verzeichnen.

Zwar können diese Tendenzen nicht in einen kausalen Zusammenhang mit der Leiharbeitsnutzung gesetzt werden, jedoch könnte umgekehrt die These aufgestellt werden, dass dynamisch wachsende Betriebe, um ihre numerische Flexibilität jenseits des Normalarbeitsverhältnisses zu sichern, verstärkt auf Leiharbeit zurückgreifen.

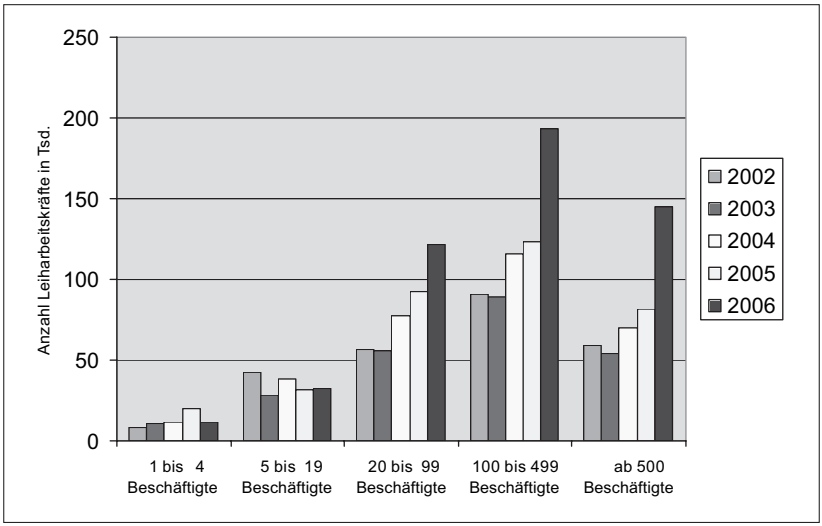
Um das konkrete Einsatzgeschehen in seiner Entwicklung besser nachvollziehen zu können, soll im Folgenden die Anzahl der Leiharbeitskräfte nach Betriebsgrößenklassen der Entleihbetriebe unterschieden werden.

Ein gewichtiger Vorteil der Datenbestände des IAB-Betriebspanels ist die Betrachtung von Entwicklungen über längere Zeiträume hinweg. Die Frage nach den Hauptnutzern soll, unterschieden nach der Betriebsgröße im Verlauf der Jahre 2002 bis 2006, betrachtet werden (vgl. Abb. 4). Über den Betrachtungszeitraum hinweg war die Mehrzahl überlassener Arbeitskräfte an Betriebe mit 100 bis 499 Beschäftigte ausgeliehen. Kleinere Betriebe bis 20 Beschäftigten zeigen sich in ihrer Nachfrage nach Leiharbeitskräften nicht von konjunkturellen Schwankungen

beeinflusst, weshalb in den letzten Jahren keine verstärkte Entleihaktivität zu verzeichnen ist. Hingegen sind ab 2004 in Betrieben über 20 Beschäftigte deutlich gestiegene Entleihzahlen feststellbar. Demnach steigern konjunkturelle Impulse erst ab einer gewissen Betriebsgröße die Nachfrage nach Leiharbeitskräften. Besonders deutlich wird dieses Phänomen ab einer Zahl von 100 und mehr Beschäftigten.

Die Dynamik der Verleihbranche lässt sich am Zuwachs der Leiharbeitskräfte in den Entleihbetrieben in den jeweiligen Jahren ablesen. Bestätigt werden Vermutungen, dass Leiharbeitskräfte vor allem in größeren Betrieben eingesetzt werden. Es lässt sich erkennen, dass die Zahl der überlassenen Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten seit 2002 kontinuierlich angestiegen ist. In der Größenklasse von 100 bis unter 500 Beschäftigten hat sich die Anzahl der Leiharbeitskräfte in den letzten Jahren fast verdoppelt. Mehr als verdoppelt hat sich diese Zahl in den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten. Ab dieser Beschäftigtenzahl sind auch die größten Zuwächse von 2005 zu 2006 zu verzeichnen. Der Hauptanteil des Beschäftigungszuwachses von Leiharbeitskräften gegenüber dem Vorjahr 2005 entfällt auf Betriebe ab 100 Beschäftigte, die über Personalabteilungen verfügen und auch ihre Arbeitsorganisation hin auf die Integration von Leiharbeit organisieren können.

Abbildung 4: Anzahl der Leiharbeitskräfte nach Betriebsgröße in den Jahren 2002 bis 2006

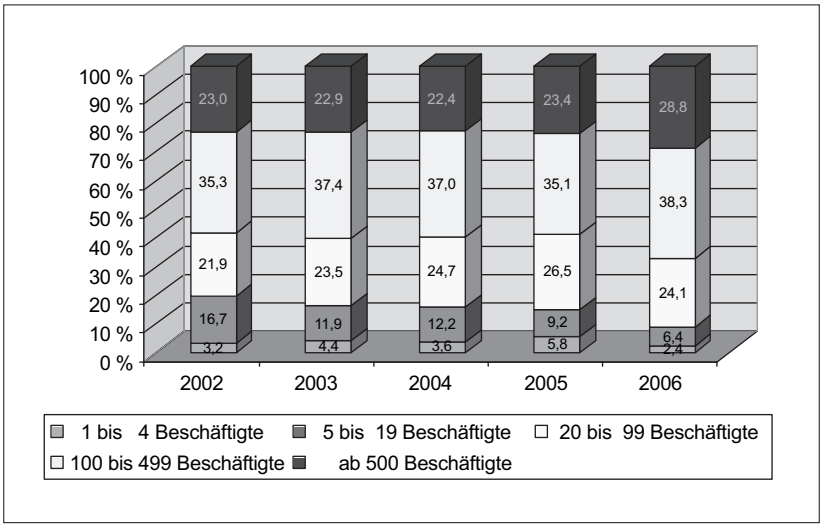


Quelle: Eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 2002 bis 2006

Nachfolgende Abbildung 5 veranschaulicht die Entwicklung der Anteile des Einsatzvolumens der Leiharbeit nach Betriebsgrößen in den Jahren 2002 bis 2006. Im Hinblick auf die Verteilung der Leiharbeitskräfte auf die verschiedenen Betriebsgrößen im Jahresvergleich zeigt sich, dass Betriebe über 500 Beschäftigte ihre Anteile am Gesamteinsatzvolumen der Leiharbeit gegenüber 2005 am stärksten steigern konnten. In den kleineren Betriebsgrößen sind auch rückläufige Entwicklungen beobachtbar. Demnach verschiebt sich die Struktur des Leiharbeitseinsatzes in Richtung Betriebe über 100 Beschäftigte. Dies lässt auf ein planvolles Vorgehen schließen, welches über reines Abfedern von Auftragsspitzen hinausgeht. Zusammengenommen mit dem Befund einer Steigerung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei Entleihbetrieben und der Anteilsentwicklung sonstiger atypischer Beschäftigungsformen zeugt dies von bewussten Umbauprozessen in größeren Betrieben. Die Nutzungsintensität ließe sich durch weitere Veränderungen in der Arbeitsorganisation durchaus steigern. Demnach sind sich selbst verstärkende Prozesse in der Leiharbeitsnutzung wahrscheinlich, die nicht immer die Schwelle zur Intensivnutzung überschreiten müssen, aber in

der Fläche der Betriebslandschaft beitragen werden, den Anteil von Leiharbeitskräften an der Gesamtbeschäftigten zu steigern.

Abbildung 5: Verteilung des Einsatzes von Leiharbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in den Jahren 2002 bis 2006



Quelle: Eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 2002 bis 2006

2.9 Tarifbindung

Im Folgenden soll untersucht werden, wie sich die Tarifbindung von Nutzern und Nichtnutzern von Leiharbeit seit 2002 entwickelt hat. Die Entleihbetriebe werden unterschieden nach Nutzungsintensität und Zugehörigkeit nach Wirtschaftsbereich betrachtet (vgl. Tab. 20).

Auch in der Frage einer Tarifbindung scheinen Größeneffekte wirksam, weshalb Entleihbetriebe in der Gesamtschau zu einem höheren Anteil an Tarifverträgen – im Jahr 2006 zu 54 Prozent – gebunden sind. Mit steigender Nutzungsintensität gelten in den Entleihbetrieben jedoch zunehmend weniger tarifvertragliche Regelungen, mit Ausnahme des Verarbeitenden Gewerbes. Besonderes Augenmerk gilt der Tatsache eines 20-prozentigen Rückgangs der Tarifbindung bei den Intensivnutzern mit einem Anteil von mehr als 20 Prozent Leiharbeitskräften an allen Belegschaftsmitgliedern von 2005 zu 2006.

Die Gruppe der Betriebe ohne Leiharbeit ist seit 2002 durch eine rückläufige Tarifbindung gekennzeichnet. Während 2002 noch rund 42 Prozent aller Betriebe ohne Leiharbeit tarifgebunden waren, unterlagen 2006 noch 36 Prozent dieser Betriebe einer Tarifbindung. Betriebe mit Leiharbeit haben eine höhere Beschäftigtenzahl, weshalb hier öfter eine Tarifbindung gegeben ist. Im Verarbeitenden Gewerbe liegt der Anteil der Entleihbetriebe, die einem Tarifvertrag unterliegen, um 9 Prozent höher als bei den Nichtnutzern.

Im Dienstleistungsgewerbe ist dieses Verhältnis noch stärker zu ungunsten der Nichtnutzer ausgeprägt, deren Tarifbindung rund 20 Prozent unter der von Entleihbetrieben liegt. Betriebe mit Leiharbeit sind, aufgrund ihrer durchschnittlich höheren Zahl an Beschäftigten pro Betrieb, stärker an bestehende Tarifverträge gebunden als Nichtnutzer.

Die auf die Tarifbindung bezogenen Unterschiede in Ost- und Westdeutschland weisen verschiedene Merkmale auf. Grundsätzlich ist die Tarifbindung der Betriebe ohne Leiharbeit in Westdeutschland (West: 39 Prozent – Ost: 24 Prozent) stärker. Die westdeutschen Entleihbetriebe sind zu 57 Prozent tarifgebunden. In Ostdeutschland liegt diese Quote bei lediglich 42 Prozent. Gerade bei den Intensivnutzern kommt ein noch größerer Unterschied zum Vorschein. Westdeutsche Intensivnutzer sind zu mehr als der Hälfte (55 Prozent im Jahr 2006) an Tarifverträge gebunden, während dessen in Ostdeutschland Betriebe mit einer gleich hohen Nutzungsintensität lediglich zu 28 Prozent den Regelungen von Tarifverträgen unterworfen sind. Es bliebe zu fragen, ob die starken Schwankungen dieser Gruppe in der Frage der Tarifbindung im Jahresvergleich darauf schließen lässt, dass es sich bei den Intensivnutzern oft um verschiedene Betriebe handelt und die Intensivnutzung ein vorübergehendes Phänomen ist.

Tab. 20: Betriebe mit Tarifvertrag nach der Nutzung von Leiharbeit und Beschäftigtengrößenklassen in den Jahren 2002 bis 2006 in Prozent

Nutzung von Leiharbeit	Tarifgebundene Betriebe				
	in Prozent				
	2002	2003	2004	2005	2006
Ohne Leiharbeit	42	41	39	36	36
Mit Leiharbeit	**56**	**64**	**59**	**63**	**54**
Geringe Nutzung (bis 5 %)	70	66	65	68	61
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	48	66	53	52	52
Starke Nutzung (über 20 %)	50	57	62	68	48
Verarbeitendes Gewerbe ohne Leiharbeit	44	47	43	39	38
Verarbeitendes Gewerbe mit Leiharbeit	**56**	**57**	**52**	**48**	**47**
Geringe Nutzung (bis 5 %)	67	62	64	63	52
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	42	53	40	35	43
Starke Nutzung (über 20 %)	55	53	46	50	47
Dienstleistungen ohne Leiharbeit	33	31	29	29	29
Dienstleistungen mit Leiharbeit	**34**	**53**	**48**	**61**	**50**
Geringe Nutzung (bis 5 %)	66	54	48	67	64
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	27	58	50	52	51
Starke Nutzung (über 20 %)	14	36	41	60	29
Westdeutschland ohne Leiharbeit	46	45	43	40	39
Westdeutschland mit Leiharbeit	**58**	**66**	**62**	**67**	**57**
Geringe Nutzung (bis 5 %)	70	67	66	70	62
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	49	71	56	53	53
Starke Nutzung (über 20 %)	58	57	66	78	55
Ostdeutschland ohne Leiharbeit	24	25	23	22	24
Ostdeutschland mit Leiharbeit	**42**	**51**	**42**	**39**	**42**
Geringe Nutzung (bis 5 %)	67	58	63	55	56
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	43	43	35	46	45
Starke Nutzung (über 20 %)	27	54	33	16	28

Quelle: Eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 2002 bis 2006

Die Ansätze über ausgehandelte Passagen in Tarifverträgen organisierte gewerkschaftliche Einflussnahme auf den Einsatz überlassener Arbeitnehmer auszuüben, ist bei über der Hälfte der tarifgebundenen Entleihbetriebe grundsätzlich gegeben. Ein derartiges strategisches Vorgehen kann im Verarbeitenden Gewerbe als Hauptnutzer, dessen Entleihbetriebe zu 47 Prozent die Bestimmungen von Tarifverträgen anwenden, durchaus Gestaltungsaufgabe werden.

2.10 Personalvertretung

Das Vorhandensein eines Personalrates oder eines Betriebsrates (vgl. Tab. 21) unterscheidet sich nach den Nutzungsgewohnheiten der Betriebe. Geschuldet der Tatsache, dass Entleihbetriebe im Durchschnitt größer sind, ist die Existenz einer Personalvertretung wahrscheinlicher. Im Jahr 2006 war in annähernd 40 Prozent (gegenüber 6,9 Prozent bei den Nichtnutzern) der Entleihbetriebe eine Interessensvertretung installiert. Im Bereich der Dienstleistungen ist eine gegenläufige Situation empirisch belegbar. Je höher der Anteil von Leiharbeitskräften an allen Beschäftigten, desto seltener ist ein Betriebsrat anzutreffen. Dies lässt auf einen Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein einer institutionalisierten Interessenvertretung der Beschäftigten und dem intensiven Einsatz von Leiharbeit schließen. Im Verarbeitenden Gewerbe bricht mit zunehmendem Rückgriff auf Leiharbeitskräfte der Anteil an Betriebsräten ein. Entleihbetriebe, deren Belegschaft zu bis zu 5 Prozent aus überlassenen Arbeitnehmern besteht, haben zu rund zwei Dritteln (64,2 Prozent) Personalräte. Mit steigenden Anteilen an Leiharbeitskräften sind zunehmend weniger betriebliche Vertretungsstrukturen in betriebliche Entscheidungsprozesse eingebunden. Demnach können im Verarbeitenden Gewerbe in rund 60 Prozent der Leiharbeit intensiv nutzenden Betriebe keine betrieblichen Interessenvertreter dem Einsatz von Leiharbeitskräften entgegenwirken oder andere Flexibilisierungsstrategien vorschlagen. Jedoch wird der Einflussnahme von Betriebsräten auf den weiteren Einsatz von Leiharbeitskräften eine entscheidende Bedeutung zukommen. Es kann nicht um eine reine Strategie des Verhinderns von Leiharbeit gehen, sondern kommt vor allem auf die Gestaltung des Einsatzes wie seiner Rahmenbedingungen an.

Betriebsräten wird, wenn auch ihre Gestaltungsspielräume in Fragen der Leiharbeitsnutzung begrenzt sind – von der Vielzahl der Betriebe, in denen dieses Mitbestimmungsgremium nicht existiert, ganz abgesehen – künftig verstärkt die Aufgabe zukommen, zu kontrollieren, ob der beauftragte Verleihbetrieb einem Tarifvertrag unterliegt und ob dieser eingehalten wird. Zwangsläufig rücken daher die Arbeitsbedingungen und ein zu steigernder Organisationsgrad von Leiharbeitskräften stärker ins Blickfeld. Grund hierfür ist die starke Dynamik des Verleihsektors, welche neben konjunkturellen Impulsen eben auch durch die Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) wie auch der Tarifierung der Branche geschuldet ist.

Tab. 21: Vorhandensein und Rolle des Betriebs- bzw. Personalrates nach der Nutzung von Leiharbeit (Anteil an Zahl der Betriebe) im Jahr 2006

	Vorhandsein Betriebs-/Personalrat			Rolle des Betriebsrats
	vorhanden	nicht vorhanden	keine Angabe	Einvernehmliche Lösung trotz abweichender Position
Nutzung von Leiharbeit	(Prozent)	(Prozent)	(Prozent)	(Prozent)
Ohne Leiharbeit	6,9	92,7	0,4	4,3
Mit Leiharbeit	38,1	61,7	0,2	28,3
Geringe Nutzung (bis 5 %)	61,4	38,6	0,1	46,1
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	30,3	69,4	0,3	22,5
Starke Nutzung (über 20 %)	19,3	80,4	0,3	13,8
Keine Angabe	6,2	90,0	3,8	4,4
Insgesamt	7,8	91,8	0,4	5,0
Verarbeitendes Gewerbe ohne Leiharbeit	6,5	92,9	0,6	4,3
Verarbeitendes Gewerbe mit Leiharbeit	47,0	52,8	0,2	35,6
Geringe Nutzung (bis 5 %)	64,2	35,7	0,1	50,5
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	36,9	62,9	0,2	26,5
Starke Nutzung (über 20 %)	38,7	60,7	0,6	30,0
Dienstleistungen ohne Leiharbeit	5,9	93,8	0,3	3,4
Dienstleistungen mit Leiharbeit	35,5	64,5	0,1	26,3
Geringe Nutzung (bis 5 %)	56,6	43,2	0,1	44,2
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	32,3	67,7	0,0	21,5
Starke Nutzung (über 20 %)	12,1	87,9	0,0	8,6
Westdeutschland ohne Leiharbeit	7,0	92,7	0,4	4,3
Westdeutschland mit Leiharbeit	40,1	59,7	0,2	29,9
Geringe Nutzung (bis 5 %)	62,7	37,3	0,0	47,9
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	31,6	68,1	0,2	23,5
Starke Nutzung (über 20 %)	20,2	79,3	0,5	13,3
Ostdeutschland ohne Leiharbeit	6,8	92,9	0,3	4,3
Ostdeutschland mit Leiharbeit	28,9	70,9	0,2	21,1
Geringe Nutzung (bis 5 %)	53,1	46,7	0,2	34,6
Mäßige Nutzung (über 5 bis 20 %)	24,0	75,6	0,5	17,5
Starke Nutzung (über 20 %)	16,5	83,5	0,0	15,3

Quelle: Eigene Berechnungen nach dem IAB-Betriebspanel 2006

Die künftigen Herausforderungen für Betriebsräte wie organisierte Arbeitnehmerinteressen – wobei hier auch der seitens der EU favorisierte Ansatz der Selbstregulation der Branche mit beachtet werden sollte – liegen vor allem darin, den Organisationsgrad von Leiharbeitsbeschäftigten zu erhöhen. Dies geht einher mit dem Aufbau von Betriebsratsstrukturen in den Verleihunternehmen. Auch gilt es, die Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten von Verleihfirmen im Sinne einer stärkeren Vernetzung zu intensivieren. In den Entleihbetrieben wird es darum gehen, bestehende Betriebsräte durch Aufbau einer adäquaten Wissensbasis zum Themenkomplex der Leiharbeit handlungsfähig zu erhalten. Darüber hinaus bleibt es auch im Hinblick auf das Argument zu senkender Lohnkosten, die Entgelte der Leiharbeitskräfte in den Tarifverhandlungen zu erhöhen. Zudem sollten einige Bestimmungen in den Tarifverträgen überdacht und neu gestaltet werden.

Ein wesentlicher Aspekt sind auch die nach § 92 (1) BetrVG geregelten Mitwirkungsrechte von Betriebsräten an der Personalbedarfsplanung, die hin auf eine Vermeidung von Zeitarbeitnehmereinsätzen ausgerichtet werden sollten. In diesem Gestaltungsrahmen könnten als Alternative auch befristete oder andere flexible Arbeitsformen mit besseren Integrationsmöglichkeiten zur Arbeitnehmerüberlassung gegenüber der Geschäftsführung thematisiert werden.

Bei Abwesenheit von Betriebsräten sind derartige Mitwirkungsmöglichkeiten nicht gegeben, weshalb arbeitsmarktrechtliche Regulierungsimpulse eine Handlungsoption bleiben. In diesem Falle rechtlicher Regulierung (Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen auf Basis einer 50-prozentigen Erfassung der Branche) sollte jedoch stets mitbedacht werden, welche Ausweichmöglichkeiten den Betrieben wie der Verleihbranche bleiben, weshalb gerade die Implementierung derartiger Maßnahmen einer exakten Vorbereitung bedarf. Hierzu besteht jedoch neben der Notwendigkeit einer Verbesserung der Datenbasis auch noch weiterer Forschungsbedarf.

3 Fazit

Die Nutzung von Leiharbeit unterliegt verschiedenen betrieblichen Rahmenbedingungen, die in dieser Studie in einem Vergleich von Entleihbetrieben und diese Arbeitsform nicht nutzenden Betrieben beschrieben werden. Auf das Nutzungsgeschehen wirken ab 2004 vor allem die Neuregelung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetztes (AÜG) in Kombination mit verstärkt positiv konjunkturellen Einflüssen dynamisierend.

Der Anteil der Betriebe mit Leiharbeit an allen Betrieben in Deutschland stieg von 2,5 Prozent im Jahr 2005 auf 2,8 Prozent im darauf folgenden Jahr. Entsprechend stieg der Anteil der Leiharbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung im selben Zeitraum von einem auf 1,5 Prozent. Zwar setzt gegenwärtig noch immer nur ein geringer Anteil aller Betriebe überlassene Arbeitskräfte ein, jedoch nimmt die Einsatzwahrscheinlichkeit mit steigender Betriebsgröße stetig zu. Den höchsten Anteil an Leiharbeitskräften vereinigen Betriebe der Größenklasse 100 bis 499 Beschäftigte auf sich. Im Vergleich beschäftigen sie in Relation zur Gesamtbelegschaft mehr Leiharbeitnehmer als Betriebe einer Größe von über 500 Beschäftigten. Über die Hälfte der Großbetriebe sind bereits Entleiher. Gerade in diesem Segment lassen sich die Zuwachspotenziale für die Beschäftigungsdynamik der Verleihbranche ausmachen, denn neben Nachahmungseffekten von Nichtnutzern und passgenaueren Angeboten (Produktinnovationen: Übernahme gesamter Fertigungsprozesse der Wertschöpfungskette im Betrieb/Stationierung der Verleihers im Werk) der Entleiher, sind Ausweitungseffekte bisheriger Nutzer denkbar.

Vor allem der geringe Anteil von Nutzerbetrieben lässt perspektivisch Ausweitungseffekte, die von neu in die Nutzung von Leiharbeit einsteigenden Betrieben getragen werden, erwarten. Zudem liegen durch Verflechtungen der Betriebe untereinander kommunizierte Erfahrungen in der Leiharbeitsnutzung vor, die zur Nachahmung anregen. Der weiter voranschreitende Ausbau des Filialsystems der Verleihfirmen wie deren auf Kundenbedürfnisse angepasste Angebotspalette lassen auf weitere Beschäftigungszuwächse im Verleihsegment schließen.

Die erste zu prüfende Hypothese bezog sich auf empirisch belegbare Unterschiede der Entleihbetriebe je nach Nutzungsintensität. Eine höhere Nutzungsintensität bewirkt Veränderungen der betrieblichen Rahmenbedingungen und liefert somit auch Erklärungsansätze bezogen auf die weitere Entwicklung der Leiharbeit.

Neben der Leiharbeitsnutzung kommt auch anderen ***atypischen Beschäftigungsformen*** eine Bedeutung als betriebliche Flexibilitätsreserven zu. Im verarbeitenden Gewerbe als Hauptnachfrager von Leiharbeitskräften kann festgestellt werden, dass in Entleihbetrieben zu einem wesentlich geringeren Anteil andere sonstige oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse anzutreffen sind als in Betrieben ohne Leiharbeit. Die Entwicklung beider Anteile im Vergleich macht für diese Branche deutlich, dass gerade Austauschprozesse zwischen diesen Arten atypischer Beschäftigung stattgefunden haben, wobei die Leiharbeitsanteile im Steigen begriffen sind und andere Nicht-Standard-Beschäftigungsverhältnisse an Bedeutung verlieren.

Entleihbetriebe sehen sich, nach ihrer ***Einschätzung zu künftigen Personalproblemen*** befragt, im Verhältnis zu Betrieben ohne Leiharbeitsnutzung größeren Handlungsbedarfen gegenüber. Stärker betont werden insbesondere Probleme bei anfallenden Lohnkosten wie der Gewinnung von Fachkräften. Auch in Fragen einer drohenden Überalterung zeigen sich die Nutzerbetriebe stärker sensibilisiert und artikulieren in höherem Maß, dieses mit fortschreitendem demografischen Wandel verstärkt auftretende Problem. Dies wirft jedoch Fragen nach der Verantwortung von Betrieben auf, geeignete Strategien zu entwickeln, eine ausreichende Ausstattung mit geeigneten Fachkräften zu organisieren. Der temporäre Zukauf überlassener Kompetenzen birgt das Risiko, die Personalentwicklung im Unternehmen zu vernachlässigen und mitunter auch der Versuchung zu unterliegen, Weiterbildungsaktivitäten nicht im erforderlichen Maße umzusetzen.

Der Einsatz von Leiharbeit geht einher mit einem höheren Prozentsatz an Betrieben mit ***Überstunden***. Dieser Befund gilt für alle Nutzungsintensitäten, Branchen und auch bezogen auf die Herkunft der Betriebe aus Ost- oder Westdeutschland. Jedoch gilt, je höher die Nutzungsintensität ist, desto stärker geht der Anteil von Betrieben mit Überstunden zurück. Dies lässt folgern, dass in diesen Betrieben Leiharbeit anstatt Überstunden gewählt werden, um anfallende Kosten gering zu halten. Zu prüfen wird bleiben, ob das gegenwärtig beobachtbare Wachstum der Verleihbranche bereits als ein Umschwenken von Betrieben von internen auf externe Flexibilisierungsstrategien interpretiert werden kann.

Entleihbetriebe haben gegenüber Betrieben ohne Leiharbeit häufiger eine ***Personalvertretung*** oder einen Betriebsrat institutionalisiert. Mit der Nutzungsintensität wird die Existenz eines solchen Mitbestimmungsgremiums immer weniger wahrscheinlich. In rund 60 Prozent der Entleihbetriebe ist kein Betriebsrat anzutreffen. In Ostdeutschland verweist diese Quote mit 70 Prozent auf noch

weniger Möglichkeiten der Interessenvertretung von Arbeitnehmern und Arbeitsnehmerinnen, Einfluss auf den Einsatz von Leiharbeit zu nehmen. Gerade den Personalvertretungen in Entleihbetrieben kommt eine Schlüsselfunktion bei der konstruktiven Ausgestaltung des Einsatzes von Leiharbeit zu. Gerade in dieser Frage sollten modellhafte Vorgehensweisen entwickelt werden, die dann in anderen Betrieben spezifiziert und zur Anwendung gebracht werden können.

In einer zweiten Hypothese wurde hinterfragt, ob andere Formen atypischer Beschäftigung und die dynamische wachsende Leiharbeit in einem Wechselverhältnis zueinander stehen, weshalb sich Unterschiede in den Nutzungsstrategien der Betriebe erkennen lassen.

Gemäß der Segmentationstheorie (vgl. Sengenberger 1987) – in welche sich Leiharbeit als dynamisches Element jüngst eingefügt hat – kommt den Leiharbeitsbeschäftigten als Randbelegschaft die Rolle eines Festanstellung stabilisierenden Puffers zu. Es konnte gezeigt werden, dass sich die Flexibilisierungsmodelle der Betriebe auf zwei unterschiedlichen Wegen entwickeln. Die übergroße Masse der Betriebe ohne Leiharbeitskräfte setzt weiterhin auf die breite Palette verschiedener Formen atypischer Beschäftigung. Entleihbetriebe hingegen weisen Umbautendenzen in Richtung eines bevorzugten Einsatzes überlassener Arbeitnehmer auf. Eine ausgeweitete Nutzung von Leiharbeit könnte gerade in den Branchen vonstatten gehen, welche bisher andere Formen flexiblen Personaleinsatzes den Vorzug gegeben haben. Sollten in diesen Branchen – wie in anderen europäischen Ländern bereits gängige Praxis – neue Modelle einer Arbeitsorganisation geschaffen werden, die eine Nutzung von Leiharbeit ermöglichen, ist eine Ausweitung der Gesamtzahl überlassener Arbeitnehmer wahrscheinlich.

Eine dritte Hypothese bezog sich darauf, inwieweit die Dynamik des Entleihgeschehens im Hinblick auf die zwei Nutzergruppen darauf schließen lässt, dass eher die Nutzungsintensität steigt, als dass Betriebe neu in die Leiharbeitsnutzung einsteigen.

Ein wachsender Anteil von Leiharbeitskräften ist von Intensivnutzern entliehen, demnach ist diese Nutzungsform wesentlich für die Beschäftigungsdynamik der Verleihbranche verantwortlich. Welche Konsequenzen ein dauerhaft mehr als 20 Prozent umfassender Anteil an überlassenen Arbeitskräften für die Arbeitssituation im Betrieb hat, kann hier nicht beantwortet werden. Aber die denkbaren negativen Auswirkungen sollten nicht nur im Hinblick auf die Arbeitssituation von Leiharbeitskräften thematisiert werden, sondern auch auf die gefühlte Beschäftigungsunsicherheit von regulär Beschäftigten bezogen werden. Ob mögliche Kon-

flikte direkte Auswirkungen auf die Arbeitsmotivation haben, werden künftige Untersuchungen zeigen. Jedoch sollte schon gegenwärtig das Konfliktpotenzial eines zunehmenden Einsatzes von Leiharbeitskräften nicht unterschätzt werden.

Für die ***Abschätzung der weiteren Entwicklung des Verleihgeschehens*** ist die Unterscheidung zwischen einer Ausweitung aufgrund einer weiteren Intensivierung der Nutzung und der Steigerung der Anteile von Nutzerbetrieben an der Gesamtheit aller Betriebe wesentlich. Eine gesteigerte Nutzungsintensität kann für Betriebe über 20 Beschäftigte nachgewiesen werden. Gegenüber 2002 verdoppelte sich der Anteil überlassener Arbeitskräfte an allen Beschäftigten in den betrieblichen Größenklassen über 20 Beschäftigte, wobei die höchsten Steigerungsraten auf Betriebe mit 100 bis 499 Beschäftigte entfallen.

Bezogen auf alle Betriebe in Deutschland lassen sich für Betriebe über 150 Beschäftigte und mindestens drei Leiharbeitskräfte folgende Entwicklungen der Nutzung nachzeichnen. Während der Anteil an Betrieben mit geringer Nutzung (Nutzungsintensität bis 5 Prozent) seit 2002 (70 Prozent) kontinuierlich zurückgeht und zuletzt noch rund 54 Prozent beträgt, wuchs die Gruppe der Betriebe, die zwischen 10 und 20 Prozent ihrer Belegschaft von Verleihfirmen temporär anheuern, um 5 Prozent. Betriebe, in denen jedes fünfte Belegschaftsmitglied (Intensivnutzer) eine Leiharbeitskraft ist, machen gegenwärtig rund 10 Prozent der Entleihbetriebe aus. Ihr Anteil an allen Nutzern steigerte sich gegenüber 2002 um gut 8 Prozentpunkte. Zwischenzeitliche Rückgänge dieses Anteils lassen bei beiden Gruppen der intensiver Leiharbeit nutzenden Betrieben eine gewisse Konjunkturabhängigkeit erkennen. Gerade diese Gruppe der Intensivnutzer gilt es, bei der weiteren Durchdringung der Thematik Leiharbeit und ihrer Auswirkungen auf die involvierten Arbeitskräfte wie die anzutreffenden Arbeits- und Entlohnungsbedingungen vertiefend zu untersuchen.

Hierin kommt eine grundsätzliche Strategieentscheidung der Betriebe zum Ausdruck, die für die weitere Beschäftigungsdynamik der Verleihbranche von entscheidender Bedeutung sein wird. Unternehmen lassen sich demnach zwischen jenen unterscheiden, die eine grundsätzliche Strategie kurzfristiger Beschäftigung und flexibler Vertragsformen – wobei die nachgewiesenen Umbautendenzen zugunsten der Leiharbeit betont werden sollen – verfolgen, und jenen, die langfristige Perspektiven und stabile Vertragformen bieten. Abhängig ist diese Strategieentscheidung weniger von Schwankungen in der Auftragslage als vielmehr von Ausrichtung bzw. Veränderungen der Arbeitsorganisation (vgl. Köhler et. al 2005). Die Rolle der Arbeitsorganisation scheint ein entscheidender Anhaltspunkt zu

sein, wenn es gilt, die weitere Entwicklung des Leiharbeitssektors abzuschätzen. Auch hier können die Vorgehensweisen und Handlungsmotive von Intensivnutzern wichtige Anhaltspunkte liefern, um die betriebliche Sichtweise besser verstehen zu können. Zudem sollten auch Untersuchungen erfolgen, die die Zufriedenheit der Betriebe mit dem Einsatz von Leiharbeit betrachten, damit auch nach Phasen verstärkter Hinwendung auch rückläufige Bewegungen des Leiharbeitseinsatzes dokumentiert und in ihren Ursachen verstanden werden können.

Eine weitere Hypothese wandte sich der Frage zu, ob die in den letzten Jahren vorgenommenen Schritte einer Deregulierung einen wesentlichen Beitrag zur rasanten Entwicklung geleistet haben, die dann von den einzelnen Nutzergruppen zu unterschiedlichen Anteilen getragen wurden.

Die seit 2004 veränderte rechtliche Situation in Deutschland hat gerade im Niedriglohnbereich wie bei einfachen Tätigkeiten durch anhaltende Veränderungen in der Arbeitsorganisation, den Leiharbeitseinsatz befördert. Die Nachfrage der Betriebe wird jedoch analog ihrer Produktionsstrukturen (Grenzen der Nutzungsintensität) begrenzt sein – und konkurriert zudem mit Auslagerungsentscheidungen – jedoch wird eine weitere Expansion der Leiharbeit über die Diffusion in die Breite der Betriebslandschaft vonstatten gehen, während Intensivnutzer an die Grenzen der Nutzung gelangen werden. Demnach haben die Änderungen des AÜG eine ambivalente Wirkung entfaltet. Während auf der einen Seite der Wegfall des Synchronisationsverbotes für diesen hohen Anteil von Leiharbeitskräften zu einer hochgradig unsicheren Erwerbsperspektive mit häufigen Phasen der Arbeitslosigkeit führt, gibt es auf der anderen Seite durch die Möglichkeit der unbefristeten Entleihdauer eine erhöhte Wahrscheinlichkeit von Klebeeffekten, die jedoch nur für einen geringeren Anteil überlassener Arbeitskräfte zutrifft.

Das Gewicht deregulierender Tendenzen in der Arbeitspolitik veranlasst die Verleihbranche dazu, in dieser Richtung aktive Länder wie Deutschland als ‚emerging markets' zu betrachten. Transnational aktive Verleihfirmen folgen einer ‚Geografie der Deregulierung' und tätigen strategische Investments in den Niedriglohnsegmenten von Hochlohnländern, die nach weiterer Flexibilisierung ihrer Arbeitsmärkte streben. Demnach kann der gegenwärtige Anstieg der Beschäftigung in der Verleihbranche als Ergebnis eines Zusammentreffens betrieblicher Flexibilisierungsinteressen und massiven Marktauftreten von Verleihern vor dem Hintergrund jüngst vonstatten gegangener Deregulierungsprozesse verstanden werden.

Ein weiterer wesentlicher Befund, der kritisch betrachtet werden sollte, ist in der dargestellten überaus ***hohen Fluktuation*** innerhalb der Leiharbeitsbranche, die in sehr kurzen Beschäftigungsdauern bei Verleihfirmen (vgl. Antoni/Jahn 2006) zum Ausdruck kommt, zu sehen. Seit dem Jahr 2000 beträgt die Beschäftigungsdauer für stets über 60 Prozent der Leiharbeitskräfte nur bis zu drei Monaten. Im Falle nahezu jeder zehnten zum Zweck der Überlassung bei Verleihfirmen beschäftigten Arbeitskraft, dauert das Arbeitsverhältnis weniger als eine Woche an. Im Jahr 2006 waren 37,5 Prozent der Leiharbeitskräfte länger als drei Monate bei einer Verleihfirma beschäftigt. Die Beschäftigungsstabilität im Verleihunternehmen wurde schon in früheren Untersuchungen (Promberger et al. 2006: 266) als gering beschrieben und Verleiher als Arbeitgeber charakterisiert, die anders als andere Branchen stärker zum Heuern und Feuern tendieren, weshalb in der Verleihbranche jedes dritte Arbeitsverhältnis durch eine Arbeitgeberkündigung beendet wird.

Dem Interesse der Leiharbeitsagenturen verstärkt in den lukrativeren Verleih von Fachkräften zu drängen, sind hingegen aufgrund von sich gegenwärtig abzeichnenden Beschränkungen im Arbeitskräfteangebot enge Grenzen gesetzt. Es wird sich zeigen, inwieweit Betriebe bereit sind – außer begrenzt auf terminierte Projekte oder zur Kompensation von Ausfällen – ihre Ausstattung mit Fachkräften auf eine derartige Basis zu stellen. Gerade auch die Motivation der Kostensenkung dürfte bei einem begrenzten Angebot an Fachkräften und resultierenden Lohnsteigerungen durch schwindende Lohnkostenvorteile perspektivisch immer weniger tragfähig werden.

Für ein weiteres Wachstum der Leiharbeit sprechen ihre unproblematische Reversibilität, sowie ihre Funktion als überbetrieblich organisierte und schnell aktivierbare Personalreserve. Die von Befürwortern stets hervorgehobenen Klebeeffekte in Entleihbetrieben fallen weit geringer als vermutet aus und zeigen sich zudem verstärkt konjunkturabhängig (vgl. Promberger et al. 2006/Burda/Kvasnikka 2005). Diesen integrationsfördernden Aspekten im Sinne eines volkswirtschaftlichen Beitrags der Leiharbeit zur Senkung der Arbeitslosigkeit stehen jedoch das Problem ungleicher Lohn bei gleicher Arbeit bzw. ungleiche Arbeitskosten je geleisteter Arbeitsstunde sowie die Möglichkeit betrieblicher Substitutionseffekte gegenüber. Es ist nicht bekannt, ob Leiharbeit mitunter zu relativer Lohnarmut führt und ob gelegentlich Aufstockungen nach SGB II vorkommen.

Effektive Strategien zur Eindämmung eines ungezügelten Einsatzes von Leiharbeit können kaum eine Ausweitung in die Fläche bei geringer Nutzungsintensität

unterbinden wollen und wären bezogen auf diese Nutzergruppe sicherlich auch auf Grund erwartbarer Verluste an Flexibilitätsspielräumen als kontraproduktiv einzuschätzen. Daher sollte die wachsende Anzahl der Intensivnutzer einen Ansatzpunkt für Strategien bilden, den Einsatz von Leiharbeit konstruktiv in Umfang und Bedingungen zu gestalten. Eine gewichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang neben Fragen einer effektiven Kontrolle der Entlohnungsbedingungen auch solche nach einem dialogorientierten Umgang mit der Thematik zwischen Betriebsführung und Belegschaften, um Konflikte im Umfeld der Leiharbeitsnutzung zu vermeiden. Die Gefahren einer Substitution von Normalarbeitsverhältnissen durch Leiharbeitskräfte – hier spielen gerade auch Auslagerungen ganzer Betriebsteile eine wesentliche Rolle – scheinen bei der Gruppe der Intensivnutzer am größten.

Welche Grenzen der Leiharbeitsnutzung bestehen, müsste anhand qualitativer Fallstudien oder themenzentrierter Erhebungen als Ergänzung der Daten des IAB-Betriebspanels untersucht werden. Um das prekäre Potenzial der Leiharbeit tiefgehender zu untersuchen, gilt es vor allem die Erwerbsverläufe von Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung nachzuzeichnen. Neben einem Verharren in als prekär einzustufenden Arbeitszusammenhängen könnten derart auch die Dimensionen von Klebeeffekten abgeschätzt werden.

4 Literatur

Abraham, Martin (2004): Betriebliche Determinanten der Beschäftigungsstabilität. Wandel oder Stabilität. S. 107-124. In: Struck, Olaf/Köhler, Christoph (Hrsg.), Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München/Mering.

Alewell, Dorothea/Bähring, Katrin/Thommes, Kirsten (2005): Institutional Structures of of the Flexible Assignment of Personnel between Enterprices. An Economic Comparision of Temporary Agency Work, Interim Management and Consulting. In: management revue, vol 16, issue 4, 2005, p. 475 – 493.

Alewell, Dorothea/Friedrich, Colette/Martin, Simone (2005): Gleichbehandlungsgrundsatz: Ende der Zeitarbeit? Ausgewählte betriebliche Wirkungen der Zeitarbeit aus ökonomischer Perspektive. S. 227-245. In: Struck, Olaf/Köhler, Christoph (Hrsg.), Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München/Mering.

Ammermüller, Andreas/Boockmann, Bernhard/Garloff, Alfred/Kuckulenz, Anja/Spermann, Alexander (2003): Die ZEW-Erhebung bei Zeitarbeitsbetrieben. Dokumentation der Umfrage und Ergebnisse von Analysen, Mannheim.

Antoni, Manfred/Jahn, Elke J. (2006): Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Work Agencies (=IAB Discussion Paper Nr. 18/2006), Nürnberg.

ANÜSTAT (2007): Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen: Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2006, Nürnberg.

Bellmann, Lutz (2004): Zur Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 53, H. 6, S. 135 – 142.

Bellmann, Lutz/Promberger, Markus (2002): Zum betrieblichen Einsatz von Leiharbeit – Erste Ergebnisse einer Pilotstudie. In: WSI-Mitteilungen, 55. Jg., H. 8, S. 484 – 487.

Berkhout, Ernest/Dustmann, Christian/Emmer, Piet (2007): 'Mind the gap' – International Database on Employment & Adaptable Labour (IDEAL),

Amsterdam (=SEO-report nr. 968): http://www.tempworkresearch.nl/uploads_pubs/BerkhoutDustmannEmmer_2007.pdf.

Boockmann, Bernhard und Tobias Hagen (2005): Befristete und andere ‚atypische› Beschäftigungsverhältnisse: Wird der Arbeitsmarkt funktionsfähiger? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 38 (2-3), 305-324.

Brinkmann, U./Dörre, K./Röbenack, S. (2005): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und politische Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Eine Expertise. MS. Jena.

Bundesregierung (2005): Zehnter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG, Berlin, 2005.

Burda, Michael, C./Kvasnicka, Michael (2005): Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven. (=SFB 649 Discussion Paper 2005-048), Berlin.

Buscher, Herbert S. (2007): Leiharbeit – ein Schmuddelkind des deutschen Arbeitsmarktes? In: IWH (Hrsg.): Wirtschaft im Wandel, 2/2007, S. 47 – 53, Halle.

Chung, Heejung (2007): Flexibility for whom? A new approach in examining labour market flexibility focusing on European companies, Tilburg.

Ciett (International Confederation of Temporary Agency Work Businesses), Annual report of activities 2002 , Brussels, 2002.

Ciett/Ecorys-Nei, Rationale of agency work – European labour suppliers and demanders' motives to engage in agency work , ECORYS-NEI, Labour and Social Policy, Rotterdam, 2002.

Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand. Abteilung, Arbeitsmarktpolitik und Internationale Sozialpolitik (2001): »Leiharbeit – Erfahrungen im europäischen Vergleich.« In: ISA, Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, Ausgabe 6/2001, S.1-17.

Dörre, K./Kraemer, K./Speidel, F. (2006): The Increasing Precariousness of the Employment Society – Driving Force for a New Right Wing Populism? In: International Journal of Action Research. Volume 2, Issue 1: 98-128.

Dörre, Klaus (2005): Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung In: Kronauer, Martin/ Linne, Gudrun (Hrsg.): (2005): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin.

Enkerts, Volker (BZA-Präsident) (2006): Internetdokument: Presseerklärung des BZA unter: www.bza.de/presse/archiv/archiv.php.

EU-Kommission (2002 a): Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern – KOM(2002) 156.

EU-Kommission (2002 b): Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern – KOM(2002) 701.

EU-Kommission (2004) Generaldirektion Forschung: Precarious Employment in Europe: A comparative study of labour market related risks in flexible economies. ESOPE Final Report.

EU-Kommission (2007): Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit, Brüssel (=KOM(2007)359 endgültig.

Eurofound (2002): European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: temporary agency work: national reports. Country studies: Netherlands, Germany, France, United Kingdom, Austria. Dublin.

Eurofound (2006): Temporary agency work in an enlarged European Union, Luxembourg 2006.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Tempory agency work in the European Union, Dublin 2007-07-27.

Forde, C and G. Slater (2005): Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation, British Journal of Industrial Relations, Vol. 32, No. 2 (June 2005).

Hagen, Tobias/Boockmann, Bernhard (2002): Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit: Empirische Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels. S. 199-231. In: Bellmann, Lutz/Kölling, Arnd (Hrsg.), Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf. Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung 257. Nürnberg: IAB.

Heinrich, Carolyn J./Mueser, Peter R./Troske, Kenneth R. (2007): The Role of Temporary Help – Employment in Low-wage Worker Advancement, o.O.

International Labour Organisation (ILO) (2007): Guide to Private Employment Agencies. Regulation, monitoring and enforcement, Genf.

iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, 20/2006, Köln.

Jahn, Elke J. (2006): Leiharbeit in Deutschland: Phönix aus der Asche? In: Gesa von Münchhausen (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen, Bonn.

Jahn, Elke J./Wolf, Katja (2005): Flexibilität des Arbeitsmarktes. Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. IAB-Kurzbericht 14.

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (Hrsg.) (2007): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin (Reihe: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 81).

Köhler, Christoph/Grotheer, Michael/Schröder, Tim/Struck, Olaf (2006): Beschäftigungsstabilität: Entwicklung und Ursachen ihrer Veränderung, Jena (=SFB 580 – Teilprojekt B2, Arbeitspapier 10).

Kommission der europäischen Gemeinschaften: Grünbuch – Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts, Brüssel, den 22.11.2006, KOM(2006) 708 endgültig.

Linne, G./Vogel, B. (Hg.) (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Düsseldorf.

New Understanding of European Work Organisation [NUEWO] (2003), Final Report, Göteborg.

Oschmiansky, Heidi/Oschmiansky; Frank (2003): Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung? Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich (=WZB Discussion Paper FS I 03-106), Berlin.

Pfeifer, Christian (2006): Warum beschäftigen Firmen befristete Arbeitnehmer und Leiharbeitskräfte? Eine theoretische und empirische Analyse mit Daten aus dem Hannoveraner Firmenpanel. S. 198-224. In: Nienhüser, Werner (Hrsg.), Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse. München/Mering.

Promberger, Markus/Bellmann, Lutz/Dreher, Christoph/Sowa, Frank/Schramm, Simon/Theuer, Stefan (2006): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabungen einer atypischen Beschäftigungsform, Nürnberg.

Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich. Frankfurt am Main, New York.

Storrie, D. (2002): Temporary agency work in the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Strotmann/Vogel(2004): Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrument? Eine empirische Untersuchung über die Struktur der Leiharbeit in Baden-Württemberg und die mit ihr verknüpften Erwartungen. (=IAW-Kurzbericht 5/2004), Tübingen.

Vitols, Karin (2003): Die Regulierung der Zeitarbeitsbranche in Deutschland. Vom Sonderfall zur Normalbranche, Duisburg, (=Duisburger Beiträge zur Soziologischen Forschung, No. 5/2003).

Matthias Klemm | Christian Sandig
Judith Schuberth unter Mitarbeit
von Anja Kraus und David Schmitt

Fallstudien zu Leiharbeit in deutschen Betrieben

Intensivnutzung der Arbeitnehmerüberlassung in Betrieben des verarbeitenden Gewerbes

Vorwort

Die vorliegende Studie zur Intensivnutzung von Leiharbeit in der BRD ist eine Fortsetzung der am Institut für Soziologie durchgeführten quantitativen und qualitativen Arbeiten zum Thema Arbeitnehmerüberlassung. Die Fallstudienerhebung in Ost-Deutschland wurde vom Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA), Berlin, durchgeführt.

Das Forschungsteam möchte sich bei all denjenigen Personen und Institutionen bedanken, die das Projektvorhaben unterstützt und sich zur Teilnahme an dieser Studie bereit erklärt haben.

Erlangen, im Mai 2008

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung **85**

2 Fragestellung **87**

3 Entwicklung von Leiharbeit in Deutschland und Stand der Diskussion **89**

4 Methode, Design **101**

5 Samplebeschreibung **103**

6 Ergebnisse **117**

7 Überblick über die wichtigsten Ergebnisse der Studie **131**

8 Literatur **137**

9 Anhang **143**

Über die Hans-Böckler-Stiftung **155**

Abbildungs-, Tabellen- und Übersichtsverzeichnis

Abbildung 1: Eigene Darstellung, Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik in IAB Kurzbericht Nr. 14/2005 und Bundesagentur für Arbeit (2008) »Branchen und Berufe in Deutschland 1997-2007, Zeitarbeit« 89

Abbildung 2: Eigene Darstellung, Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2007) 90

Abbildung 3: Eigene Darstellung, Quelle: Arbeitgeberverbände Gesamtmetall auf Basis der Zahlen des statistischen Bundesamtes (2007/2008) 90

Abbildung 4: Eigene Darstellung, Quelle: Arbeitgeberverbände Gesamtmetall auf Basis der Zahlen des statistischen Bundesamtes (2007/2008) 91

Abbildung 5: Eigene Darstellung, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent. Quelle: Arbeitgeberverbände Gesamtmetall auf Basis der Zahlen des statistischen Bundesamtes (2007/2008) 91

Tabelle 1: Entwicklung der Nutzungsintensität von Leiharbeit 1998-2006 93

Übersicht 1: Anzahl der Betriebe nach Größe, regionale Verteilung und Branche, Quelle: eigene Darstellung 105

Übersicht 2: Leiharbeitsquoten der befragten Betriebe, Quelle: eigene Darstellung 106

1 Einleitung

Im Zuge der Annahme, Leiharbeit könne den Übergang aus der Arbeitslosigkeit in »reguläre« Beschäftigung erleichtern, wurden die rechtlichen Grenzen des Einsatzes der Arbeitnehmerüberlassung in den vergangenen Jahren sukzessive abgebaut. Für die Annahme der Übergangsfunktion spricht, dass Leiharbeit quantitativ in erster Linie im Bereich niedrig-qualifizierter Tätigkeiten zum Einsatz kommt. In den Jahren 2006 und 2007 stieg der Umfang der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung rasant an – wenn auch von einem geringen Niveau ausgehend. Die so genannte »Intensivnutzung« von Leiharbeit hatte und hat an diesem Anstieg einen überproportionalen Anteil. Unter Intensivnutzung versteht man den kontinuierlichen und im Verhältnis zur Stammbelegschaft quantitativ erheblichen Einsatz von Leiharbeitern in der einzelbetrieblichen Wertschöpfung. Diese *systematische* Nutzung konzentriert sich insbesondere in Mittel- und Großbetrieben in der Metall- und Elektroindustrie. Die feste Verankerung von Leasing-Kräften in der betrieblichen Wertschöpfung scheint, zumindest auf den ersten Blick, ganz anderen, betrieblichen Bedürfnissen zu entsprechen, als der politischen Zielsetzung eines Übergangsarbeitsmarktes.

An diesem Punkt setzt das Forschungsprojekt »Intensivnutzung von Leiharbeit in der BRD, 2007« an: Untersucht wurde, im Zeitraum zwischen September 2007 und Februar 2008, die betriebliche Intensivnutzung von Leiharbeit unter der Bedingung wirtschaftlichen Aufschwungs in der Metall- und Elektroindustrie. Wir fragen anhand von Betriebsfallstudien nach den Einsatzformen, -motiven und Rahmenbedingungen von Leiharbeit. Welche Funktion übernimmt die Intensivnutzung von Leiharbeit in der betrieblichen Flexibilisierung und Rationalisierung? Bleibt es bei einer Begrenzung auf einfache Tätigkeiten oder dehnt sich die Leiharbeit auf andere, qualifiziertere Bereiche der Wertschöpfung aus und welche Rolle spielt dabei die Professionalisierung des Angebots sowie die Deregulierung der Einsatzmöglichkeiten? Wie wird Leiharbeit auf der Betriebsebene verhandelt? Wie verändern sich die Nutzungsformen im Zuge des Aufschwunges und kommt es zu einem signifikanten Übergang aus der Leiharbeit in reguläre Beschäftigung (Klebeeffekte) oder verfestigt sich der Sektor der Leiharbeit selbst im Zuge unternehmerischer Rationalisierungsstrategien, etwa in der Form »flexibler Stammbelegschaften«? Schließlich: welche Rolle spielt die regionale Verteilung der Einsatzbetriebe – insbesondere im Vergleich West- und Ostdeutschlands? Kurz

zusammengefasst, steht in der – explorativen – Studie die einzelbetriebliche Rationalität der Intensivnutzung von Leiharbeit mit Blick auf die (politischen) Erwartung von deren Übergangsfunktion im Mittelpunkt des Interesses.

Im ersten Teil des Forschungsberichts wird die Fragestellung (Kapitel 2) vorgestellt. Im zweiten Abschnitt werden die Entwicklung von Leiharbeit in Deutschland und die Entwicklung begleitende aktuelle, wissenschaftliche Diskussion dargelegt, und danach der methodische Zugang und das Forschungsdesign skizziert (Kapitel 3 und 4). Anschließend wird das untersuchte Sample vorgestellt (Kapitel 5). Die Ergebnisse der Untersuchung werden im folgenden Abschnitt diskutiert (Kapitel 6) und abschließend die wichtigsten Befunde zusammengefasst (Kapitel 7).

2 Fragestellung

Insbesondere in der Metall- und Elektro- sowie der Dienstleistungsindustrie wurden im Zeitraum 2006-2007, also im Rahmen deutlich anziehender Konjunktur, Leiharbeitsplätze aufgebaut. Ein erheblicher Teil dieser Leiharbeitsplätze lässt sich als Intensivnutzung beschreiben: Unter Intensivnutzung wird der kontinuierliche und im Verhältnis zur Stammbelegschaft quantitativ erhebliche Einsatz von Leiharbeitern in der einzelbetrieblichen Wertschöpfung verstanden. Als Intensivnutzer können größere Hochlohnbetriebe mit hohem Anteil einfacher Arbeit und manueller Fertigung im verarbeitenden Gewerbe, mit Betriebsrat, identifiziert werden (vgl. Promberger 2007). Dahinter steht die Annahme in Großbetrieben der genannten Industriezweige werde Leiharbeit dauerhaft und systematisch zur Flexibilisierung und Kostensenkung und damit zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit genutzt. Betroffen von dieser Flexibilisierungs- und Kostensenkungsstrategie seien also just jene Tätigkeitsspektren im Un- und Angelerntenbereich, von denen sich die Arbeitsmarktpolitik und -theorie eine Beschleunigung des Übergangs in reguläre Beschäftigung erhofft (vgl. Schmid 2002). In dem Maße, in dem sich Leiharbeit in der betrieblichen Einsatzstrategie als Kostensenkungsinstrument verfestige, müsse davon ausgegangen werden, dass Leiharbeit selbst von einer atypischen zur typischen Beschäftigungsform avanciere.

Daher erscheint es sinnvoll, die Intensivnutzung von Leiharbeit als eine auch nach der Rezession fortgeführte betriebliche Strategie im Rahmen der derzeit günstigen wirtschaftlichen Entwicklung der Entleihbetriebe zu untersuchen. Besonderes Augenmerk verdient dabei die Frage nach der Veränderung der Nutzungsstrategien (zum Beispiel längerfristiger Einsatz, Identität der Einsatzkräfte) und dem sich daraus ergebenden Funktionswandel des Instruments im Zuge veränderter Rahmenbedingungen: Können die Leiharbeitskräfte in der Intensivnutzung im Sinne des Aufbaus einer »flexiblen Kernbelegschaft« oder weiterhin eher im Sinne neuer (jederzeit austauschbarer) Randbelegschaften verstanden werden?

Ziel des Projekts ist somit die explorative Untersuchung der Streuung und Veränderung von Praktiken, Motiven und Strategien der »Intensivnutzung« von Leiharbeit in Betrieben des verarbeitenden Gewerbes mit Schwerpunkt in der Metall- und Elektroindustrie in der BRD. Die Untersuchung wurde zwischen September 2007 und Februar 2008 durchgeführt. Infrage steht, wie der Ausbau dieser in der Rezession (insbesondere aus Kostengründen) entwickelten, leiharbeitsge-

stützten Randbelegschaftskonzepte nun vor dem Hintergrund der 'anziehenden' Konjunktur, die bereits Mitte 2006 spürbar war, erfolgt und ob sich hieraus möglicherweise ein qualitativer *Shift* der Leiharbeitsnutzung in Richtung einer »flexiblen Kernbelegschaft« ergibt (vgl. auch Promberger 2007). Da westdeutsche Betriebe bislang häufiger als ostdeutsche Betriebe systematisch auf Leiharbeit zurückgreifen, wird die regionale Verteilung der Stammsitze der Unternehmen als Dimension in der Untersuchung berücksichtig, indem west- und ostdeutsche Nutzungspraktiken verglichen werden.

Konkret wird im Projekt die Fragestellung verfolgt, wie die »klassischen« Intensivnutzer von Leiharbeit vor dem Hintergrund

a) wirtschaftlichen Aufschwungs,
b) einer veränderten, professionalisierten und ausgebauten Angebotslandschaft an Leiharbeit,
c) der politischen De-Regulierung des Arbeitsmarktes im atypischen Beschäftigungsbereich sowie
d) neuer Managementstrategien im Rahmen betrieblichen Flexibilisierungshandelns

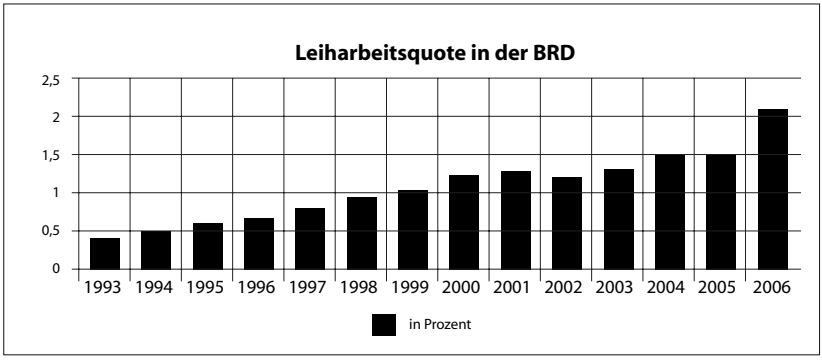
die Arbeitnehmerüberlassung (systematisch) in ihre Produktions- und Personalkonzepte integrieren, inwieweit sie Anpassungsalternativen an den schwankendem Arbeitskräftebedarf substituieren (funktionale Äquivalente wie zum Beispiel befristete Beschäftigung), auf welche Qualifikationen sie dabei zurückgreifen, wie sie ihre Beziehungen zu den Verleihbetrieben organisieren und, schließlich, wie das Verhältnis zur regulären Belegschaft sowie zum Betriebsrat tangiert wird. Verschieben sich dabei die Nutzungsstrategien von Leiharbeit in Richtung eines personalpolitischen Rekrutierunginstruments mit der Folge der »Normalisierung« von Leiharbeit und wenn ja, welche Kostenvorteile ergeben sich daraus im Vergleich zum Einsatz von befristeten oder dauerhaft Beschäftigten, und welche Substitutionseffekte sind daraufhin beobachtbar? Trifft es zu, dass Leiharbeit als Alternative zu befristeter Beschäftigung an Bedeutung gewinnt aufgrund des Wiederbeschäftigungsverbots bei Befristungen? Handelt es sich bei längerfristigen Leiharbeitseinsätzen um die gleichen Personen oder findet ein personeller Austausch statt?

3 Entwicklung von Leiharbeit in Deutschland und Stand der Diskussion

Bei Einführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) war die »maximale Überlassungsdauer von Zeitarbeitnehmern« auf drei Monate befristet. Diese wurde später verlängert (1985: sechs Monate, 1994: neun Monate, 1997: zwölf Monate, 2002: 24 Monate) und seit 2004, zumindest de facto, ganz aufgehoben. Zeitarbeitnehmer können – theoretisch – unbegrenzt lange von derselben Leiharbeitsfirma an denselben Kundenbetrieb überlassen werden.

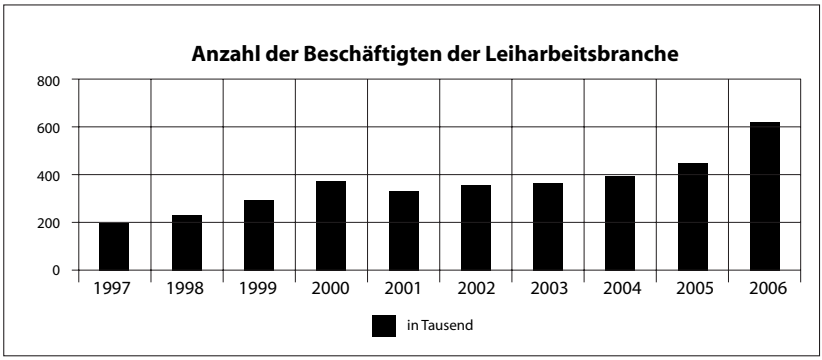
In Deutschland arbeiteten im Jahr 2007 etwa 2,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Leiharbeitsunternehmen (Bundesagentur für Arbeit 2008). Hinter den Zahlen steht ein kontinuierliches Wachstum, allerdings mit einer »Delle« 2002, wie die nachfolgende Abbildung verdeutlicht:

Abbildung 1: Eigene Darstellung, Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik in IAB Kurzbericht Nr. 14/2005 und Bundesagentur für Arbeit (2008) »Branchen und Berufe in Deutschland 1997-2007, Zeitarbeit«



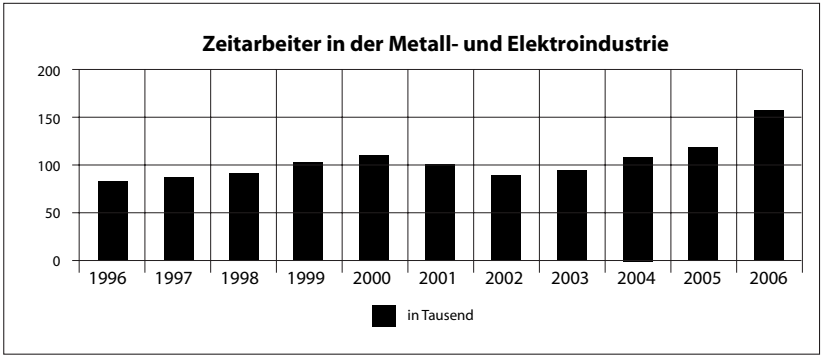
Entsprechend stieg die absolute Zahl der Beschäftigten dieser Branche. Waren dies zum Beginn der Arbeitnehmerüberlassung unter 20.000, so waren es über 600.000 Beschäftigte im Jahr 2006.

Abbildung 2: Eigene Darstellung, Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2007)



Ebenso dynamisch und mit derselben »Delle« 2002/2003 entwickelte sich die Zahl der Leiharbeiter in der Metall- und Elektroindustrie. Hier verdoppelte sich die Zahl der eingesetzten Leiharbeiter im Zeitraum von 1996-2006 von 78.000 auf 156.000.

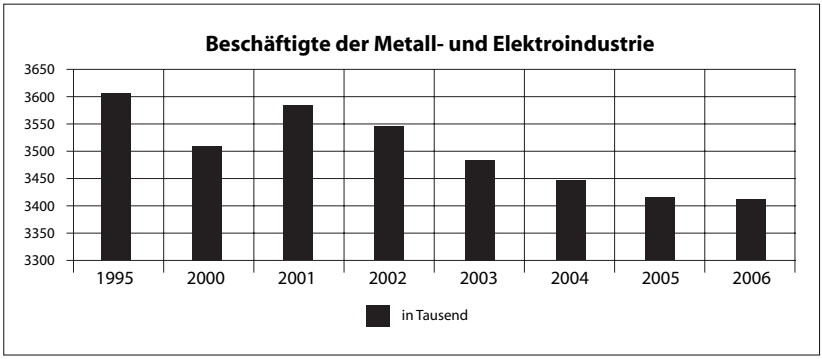
Abbildung 3: Eigene Darstellung, Quelle: Arbeitgeberverbände Gesamtmetall auf Basis der Zahlen des statistischen Bundesamtes (2007/2008)



Dem Wachstum der Beschäftigten in der Leiharbeit in der Metall- und Elektroindustrie steht eine sinkende Anzahl direkt in der M&E-Industrie Beschäftigter im Zeitraum von 1995 bis 2006 gegenüber. Rechnet man die steigenden Zahlen der Leiharbeiterentwicklung in der Metall- und Elektroindustrie diesem Abbau an Beschäftigung entgegen, so ergibt sich folgendes Bild: Einem Abbau von 198.000

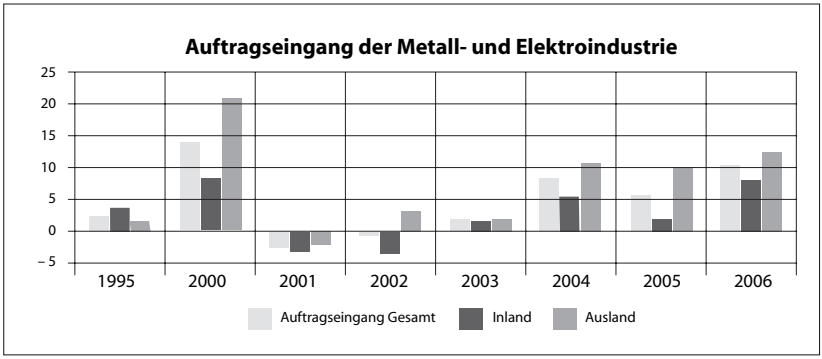
Beschäftigten steht ein Anstieg an Leiharbeitern, im nahezu gleichen Zeitraum, von 78.000 entgegen.

Abbildung 4: Eigene Darstellung, Quelle: Arbeitgeberverbände Gesamtmetall auf Basis der Zahlen des statistischen Bundesamtes (2007/2008)



Beim Auftragsvolumen der M&E Industrie kann nach zwei negativen Jahren 2001 und 2002 auf eine Phase des Aufschwungs zurückgeblickt werden. Dieser setzt, aus Sicht der Betriebe, insofern bereits vor 2006 ein.

Abbildung 5: Eigene Darstellung, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent. Quelle: Arbeitgeberverbände Gesamtmetall auf Basis der Zahlen des statistischen Bundesamtes (2007/2008)



Bestand 2007 und die zukünftige Entwicklung[5]:

Die Produktion der Metall- und Elektroindustrie ist im 1. Halbjahr 2007 um 3,5 % und damit weiter steil gestiegen. Die Kapazitätsauslastung erreichte im März 2007 den Wert von 90,4 Prozent. Etwas niedriger, aber immer noch weit überdurchschnittlich, war die Auslastung im Juni und September 2007 mit jeweils 89,5 %. Nach Branchenangaben fand 2007 ein Beschäftigungsaufbau um 3,4 %, verglichen zum Vorjahr, statt. Laut DIW-Industrietagung und ifo-Branchendialog kann die M&E-Industrie in 2008 mit einem Produktionswachstum von 4,5 bis fünf Prozent rechnen.

Betriebliche Nutzung von Leiharbeit

Die Entwicklung der *betrieblichen Nutzung* von Leiharbeit folgt auf gesamtwirtschaftlicher Ebene dem beschriebenen konjunkturellen Verlauf. Wie aus Tabelle 1 ersichtlich, zeigt sich im Verlauf von zehn Jahren ein nahezu kontinuierlicher und bei allen Nutzungsformen anzutreffender Anstieg von Leiharbeit, mit einem leichten Rückgang nur zwischen den Jahren 2002 und 2003 (mit Ausnahme der mäßigen Nutzung). Besonderes fällt dabei der Anstieg der Intensivnutzung von Leiharbeit zwischen 2003 und 2006 auf. Unter »Intensivnutzung« verstehen wir Betriebe, bei denen der Anteil der Leiharbeitnehmern 20 % und mehr der dort tätigen Arbeitnehmer ausmacht (vgl. Promberger et al. 2006: 61)[6]. Die Anzahl dieser Betriebe stieg im Zeitraum von 1998 bis 2006 von 191 Betriebe auf 829; dies entspricht einer Steigerung von mehr als 400 Prozent und eine Steigerung des Intensivnutzeranteils an allen Betrieben von 4,8 % 1998 auf 10,4 % im Jahr 2006.

5 Vgl. Arbeitgeberverbände Gesamtmetall 2007/2008.

6 Diese Definition von »Intensivnutzung« basiert auf den Gesamtbeschäftigtenzahlen der Betriebe. Sie erfasst das Ausmaß der Substitution vormals betrieblicher Beschäftigung durch die betriebliche Nutzung von Leiharbeit nur in unzureichendem Maße: Betrachtet man die Nutzungsintensität dagegen differenziert nach Funktionsbereichen (Produktion, Vertrieb, Marketing etc.), so zeigt sich, dass insbesondere der Produktionsbereich von dieser Substitution betroffen ist. Dort liegen entsprechend die Umfänge der Umwandlung von betrieblicher Beschäftigung in Leiharbeit weit höher (s.u.).

Tab. 1: Entwicklung der Nutzungsintensität von Leiharbeit 1998-2006

Jahr	Geringe Nutzung (bis 5 %)			Mäßige Nutzung (über 5 bis 10 %)			Stärkere Nutzung (über 10 bis 20 %)			Intensive Nutzung (über 20 %)		
	Fälle	Betriebe	Anteil	Fälle	Betriebe	Anteil	Fälle	Betriebe	Anteil	Fälle	Betriebe	Anteil
1998	384	3.365	64,9 %	87	1.041	20,1 %	47	529	10,2 %	11	247	4,8 %
2002	573	4.072	70,3 %	127	1.011	17,4 %	67	592	10,2 %	24	120	2,1 %
2003	473	3.669	68,8 %	117	1.094	20,5 %	52	380	7,1 %	20	191	3,6 %
2004	521	3.847	63,2 %	145	1.091	17,9 %	80	755	12,4 %	43	398	6,5 %
2005	532	4.005	64,0 %	137	1.136	18,1 %	93	755	12,1 %	50	364	5,8 %
2006	517	4.296	53,9 %	184	1.644	20,6 %	142	1.204	15,1 %	97	829	10,4 %

Quelle: SÖSTRA, nach dem IAB-Betriebspanel 2006

Panel 1998 bis 2006; Teilgesamtheit: Alle Betriebe in Deutschland ab 150 Beschäftigten mit Angaben zu Leiharbeit und mindestens 3 Leiharbeitnehmern

Fälle: entsprechen auswertbaren Fragebögen, Betriebe: hochgerechnete Anzahl aufgrund der Fragebogenanzahl

Die Entwicklung der Nutzung von Leiharbeit im Allgemeinen und der Intensivnutzung im Besonderen profitiert offensichtlich von der Veränderung der politischen Rahmenbedingungen einerseits und vom jüngsten konjunkturellen Schub andererseits – während zumindest im Bereich der Metall- und Elektroindustrie die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten trotz des konjunkturellen Aufschwungs weiter sank (siehe Abbildung 4). Sie korrespondiert mit einer Verschiebung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung vom »sekundären Sektor« (mit einem Abbau um circa 3,5 % der Beschäftigung von 2000 bis 2006) in den »tertiären Sektor« (mit einem Beschäftigungsaufbau um circa 3,6 % im selben Zeitraum; Bundesagentur für Arbeit 2007b: 15).

Allerdings muss bei der Interpretation des Verlusts an Industriearbeitsplätzen im Sinne der sektoralen Verschiebung in den Dienstleistungsbereich auch eine funktionale Perspektive in Rechnung gestellt werden: Demnach ist die Zunahme indirekter (Dienstleistungs-)Tätigkeiten eng mit der industriellen Produktion und der Vertiefung der Arbeitsteilung im Wertschöpfungsprozess verflochten. Ein Teil des Verlusts an Industriearbeitsplätzen würde sich demnach aus der Veränderung der unternehmensübergreifenden Arbeitsteilung und der Reorganisation von Wertschöpfungsketten ergeben. Industriearbeitsplätze »werden« zu »unter-

nehmensnahen Dienstleistungsarbeitsplätzen« durch Ausgründungen, Vergabe von Aufträgen etc. – und eben durch Leiharbeit (vgl. Glückler 2004: 36ff).

Diese Entwicklung drückt deutlich den gesamtgesellschaftlichen Trend der Entwicklung der Erwerbstätigkeit aus. Die Erwerbstätigkeit stieg in der BRD auf 39,74 Mio. im Jahr 2007. Am Anstieg beziehungsweise an deren Höhe sind drei Typen von Beschäftigung überproportional beteiligt: die Zahl der Selbständigen (2007: circa 11 % der Erwerbstätigen), die so genannten Minijobs, deren Anteil zwar nicht mehr so stark anstieg wie in den vergangenen Jahren, aber circa 12,3 % der Erwerbstätigen 2007 ausmacht und schließlich, im sozialversicherungspflichtigen Bereich, der Wirtschaftszweig »unternehmensnahe Dienstleistungen« und hier insbesondere »Arbeitnehmerüberlassung, Grundstückswesen« deren Anteil von 2000 bis 2006 auf 444.569 Personen beziehungsweise um 15 % wuchs (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007a; 2007b). Dabei handelt es sich bei den neu geschaffenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen zwischen 2000 und 2006 in erster Linie um Beschäftigung mit weniger als der tariflichen vollen Arbeitszeit (»Teilzeit«). Der Anteil der Teilzeitarbeitsplätze steigt in diesem Zeitraum um circa 15 % während sich im gleichen Zeitraum die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um mehr als acht Prozent verringert (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007b: 17).

Wir halten fest, dass das die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten steigt, bei gleichzeitiger Polarisierung und einer Tendenz zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Der konjunkturell bedingte Anstieg sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung seit 2005/2006/2007 (bei betrieblich früher einsetzender Verbesserung der Wirtschaftslage) findet in der Metall- und Elektroindustrie überdurchschnittlich stark bei Verleihbetrieben statt. Die Frage ist also nicht, ob, sondern warum der Aufbau von Beschäftigung sich in so starkem Maße via Leiharbeit (und im betrieblichen Kontext: via Intensivnutzung von Leiharbeit) vollzieht – und an diesem Punkte wird die Untersuchung der »Flexibilisierungsstrategien« der »crucial actors« des ökonomischen Geschehens, der Wirtschaftsorganisationen (vgl. Hall/Soskice 2001) relevant.

Stand der Diskussion

Die Thematik Leiharbeit wurde zwar früh von der betriebsbezogenen Forschung aufgegriffen (vgl. zum Beispiel Brose/Schulze-Böing/Meyer 1990), eine Betrach-

tung aus dieser Perspektive blieb jedoch in der Folge eher die Ausnahme. Neuere Studien beispielsweise von Wieland et al. (2001), Galais (2003) und Bolder/Naevecke/Schulte (2005) betrachten Leiharbeit aus der Perspektive der so beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (vgl. auch Vogel 2003; IG-Metall, Bezirk Berlin-Brandenburg 2007).

Weitere einschlägige Studien befassen sich mit dem Verhältnis der politischen Regulierung von Leiharbeit und ihrem betriebswirtschaftlichen Nutzen (Burda/Kavasnicka 2005), der überwiegende Teil der Forschung untersucht Leiharbeit aus arbeitsmarkttheoretischer und -politischer Perspektive (Vitolis 2003, Jahn/Rudolph 2002 sowie RWI Essen/ISG 2005). Keller/Seifert (2006) und Brehmer/Seifert (2007) betrachten Leiharbeit im Kontext der Ausweitung atypischer Beschäftigung und gehen von einer Verfestigung dieses Trends aus. Als Auswirkungen ergeben sich in ihrer Untersuchung, dass bei Beschäftigten in atypischen Arbeitsverhältnissen Niedrigeinkommen, fehlende Weiterbildungsteilnahme und Beschäftigungsinstabilität häufiger vorhanden sind als bei Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis (vgl. auch Antoni/Jahn 2006).

Weitere Studien befassen sich schließlich mit dem Zusammenhang von Leiharbeit, betrieblicher Flexibilisierung und Beschäftigungseffekten sowie explizit mit dem Thema der Intensivnutzung der Arbeitnehmerüberlassung (Promberger et al. 2005; Promberger 2006; Bellmann/Kühl 2007; Oberst/Schank/Schnabel 2007). Dabei spielt die Kostendebatte bzw. der »wage gap« zwischen betrieblicher Nutzung von Leiharbeit und dem Einsatz regulär Beschäftigter eine Rolle. Einerseits ist zu erwarten, dass die Kosten für Leiharbeiter mit hohen und auf dem Arbeitsmarkt stark nachgefragten Qualifikationen über den Personalkosten für betrieblich Beschäftigte liegen dürften. Da diese Qualifikationen nur punktuell (z.B. für Projekte) nachgefragt werden, bleibt der Einsatz von Leiharbeit aus betrieblicher Sicht sinnvoll. Andererseits geht man davon aus, dass die Kosten für Leiharbeit im Jedermanns-Arbeitsmarkt mittelfristig i.d.R. niedriger liegen als in Form betrieblicher Personalkosten. Auch wenn in einigen Fällen die Referenzlöhne der Normalarbeitsverhältnisse bezahlt würden (und damit die Leiharbeit durch den Anteil für den Entleihbetrieb kurzfristig teurer wird), könnten durch den Wegfall von Sonderleistungen, die im regulären Entgelt enthalten sind, mittel- und langfristig Kostenersparnisse realisiert werden (Brehmer/Seifert 2007 und Burda/Kavasnicka 2005). Inzwischen liegt ein erster Versuch der theoretischen Integration veränderter Arbeitskräftemobilisierungsstrategien im Rahmen des Entstehens eines neuen kohärenten »combinateure productive« vor. Auch dieser

Ansatz geht von einer Polarisierung des Arbeitskräftepools entlang eines »core-periphery continuum« aus, in welchem Leiharbeit in der »periphery 2« angesiedelt und in betrieblichen Flexibilisierungs- und Produktionsstrategien fest integriert ist (siehe Durand 2007: 102).

Aus betrieblicher Perspektive gibt es unterschiedliche Möglichkeiten den Personaleinsatz zu flexibilisieren. In der Literatur hat sich bislang keine einheitliche Typologisierung der unterschiedlichen Instrumente oder Instrumentenbezeichnungen durchgesetzt. Seifert (2003) verwendet die Unterscheidung zwischen interner und externer Flexibilität, die auf der von der OECD erarbeiteten Typologisierung beruht. Die beiden Varianten lassen sich in die Subformen »funktional« und »numerisch« differenzieren und werden um Lohnflexibilität ergänzt. Strotmann und Haag (2004) schlagen vor, zwischen arbeitsbezogenen und nicht arbeitsbezogenen Flexibilisierungsinstrumenten zu unterscheiden. Flecker verweist ergänzend zu den beiden genannten Flexibilisierungsformen auf eine dritte Flexibilisierungsform: das virtuelle Unternehmen (vgl. Flecker 1998: 215).

Interne, externe Flexibilisierung und Virtualisierung sind an spezifische Voraussetzungen für ihre Verwendung im betrieblichen Alltag gebunden. Interne Flexibilisierung setzt das Vorhandensein kollektivvertraglicher Regelungen oder vergleichbarer Vereinbarungen voraus, die entweder eine Verdichtung der Arbeit oder eine Verlängerung der Arbeitszeit ermöglichen beziehungsweise Einsatzflexibilität der Beschäftigten erlauben. Externe Flexibilität setzt das Vorhandensein institutioneller Regelungen für den kurzfristigen Einsatz geringfügig Beschäftigter oder der Arbeitnehmerüberlassung voraus und basiert auf der organisatorischen und qualifikatorischen Voraussetzung der Ersetzbarkeit und Verfügbarkeit von Arbeitskräften (vgl. Flecker 1998: 215). Virtualisierung entsteht einerseits durch den Schritt in die Selbständigkeit von qualifizierten Arbeitskräften, die als Outsourcingpartner zur Verfügung stehen und andererseits durch den Wunsch vieler qualifizierter Beschäftigter, sich nicht in die hierarchischen und bürokratischen Strukturen von Großunternehmen einzubinden. Die Umwandlung hierarchischer Organisationsstrukturen in marktförmige Koordinationsmechanismen erhöht die

Anzahl der potentiellen Teilnehmer an virtuellen Unternehmen weiter (vgl. Flecker 1998: 216)[7].

Mit Blick auf das Phänomen Intensivnutzung lassen sich den vorliegenden Studien die folgenden Annahmen entnehmen: Die Intensivnutzung von Leiharbeit wird bislang mit betrieblichem »Flexibilisierungshandeln« in Verbindung gebracht: Auftragsspitzen und »andere Engpässe« würden durch Leiharbeit abgearbeitet. Dabei würden vor allem Großbetriebe mit stark taylorisierter Fertigung auch Lohnkostensenkungen (Wechsel des Tarifsystems) sowie die Möglichkeiten des unproblematischen Beschäftigungsrückbaus durch den Einsatz von Leiharbeit realisieren, indem Produktionsinseln oder Bereiche komplett durch Zeitarbeitsbelegschaften besetzt werden und insofern eine Alternative zum »echten« Outsourcing anbieten. Neben produktionsbezogenen Flexibilisierungseffekten rechnet sich der Einsatz von Leiharbeit auch betriebswirtschaftlich, da Lohnkosten eingespart werden und eine längerfristige Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen unterbleibt.

»Hilfstätigkeiten« gelten als der Bereich, in welchem auf Arbeitnehmerüberlassung zurückgegriffen wird, während »echte« Facharbeitertätigkeiten mit etwa 35 % (aller Leiharbeiter) angegeben werden. Aus der Konzentration der Leiharbeit auf den Sektor der Niedrigqualifizierten werden funktionale Begrenzungen des Einsatzes dieses Instruments in der betrieblichen Wertschöpfung abgeleitet: Leiharbeiter verfügen – im Rahmen alternativer Flexibilisierungsinstrumente – der Literatur zufolge kaum über betriebliches Erfahrungswissen. Ihr quantitatives Wachstumspotenzial wäre demnach beschränkt auf Einsatzfelder sowohl am unteren wie oberen Beschäftigungsspektrum, in welchen auf ein solches Wissen verzichtet werden kann (Hilfstätigkeiten, aber auch zum Beispiel die Installie-

7 Die Nutzung von Leiharbeit ist eine Möglichkeit im betrieblichen Alltag Personaleinsatzflexibilität herzustellen. Allerdings ist sie nicht in allen Fällen nutzbar bzw. von den Unternehmen erwünscht. Gründe, die gegen einen Einsatz von Leiharbeit sprechen können sein, dass die im Unternehmen benötigte Qualifikation der Arbeitskräfte nicht bei Entleihfirmen verfügbar ist, Kernkompetenzen geschützt werden sollen, die kontinuierliche Auslastung der Kapazitäten keinen Einsatz erforderlich macht, die Rekrutierung von Personal über andere Wege als den Einsatz von Leiharbeitnehmern erfolgt, die Lohnkosten für die Produktherstellung nicht entscheidend sind oder betriebliche Personaleinsatzflexibilität über andere Mittel, wie z.B. flexible Tarifverträge oder die Beteiligung an anderen Flexibilisierungsformen (z.B. Flexpool in Nordrhein-Westfalen) erreicht wird. Des Weiteren kann der Einsatz von Leiharbeit in datensensiblen Branchen (z.B. Wirtschafts- oder Steuerberatung, Bank, Kanzleien, Praxen o.ä.) aus Gründen des Datenschutzes oder der Verschwiegenheitspflicht nur in geringem Umfang erfolgen. Auch gibt es eine Reihe von Unternehmen, die aus einer Haltung sozialer Verantwortung heraus den Einsatz von Leiharbeit grundsätzlich ablehnen oder wie ein Personalmanager aus der Stahlindustrie behauptet, ein »vernünftiges Personalmanagement« keine Leiharbeit benötigt.

rung neuer PC-Programme). Es zeichnet sich jedoch ab, dass diese Grenze durch die Intensivnutzung von Leiharbeit nach oben geschoben werden kann, weil und insoweit in »Intensivnutzungskonzepten« Erfahrungswissen gleich bei den Leiharbeitsbelegschaften aufgebaut wird (Argument der flexiblen Stammbelegschaft). Das allerdings würde bedeuten, dass nach Möglichkeit immer dieselben Leiharbeiter in den Entleihbetrieben eingesetzt würden.

Dass die eingesetzten Leiharbeiter häufig über formale Qualifikationen verfügen, die jedoch de facto nicht für den betrieblichen Einsatz notwendig sind (und deshalb auch nicht qualifikationsspezifisch vergütet werden), wird auf den Selektionsfilter der Entleihbetriebe bei der Personalrekrutierung zurückgeführt. Dieser Selektionsfilter, wird angenommen, stellt unter der Bedingung des ungünstigen Arbeitsmarktes für gering qualifizierte Kräfte in Verbindung mit forcierten Forderkonzepten seitens der Bundesagentur für Arbeit, die ihr Klientel zum Schreiben von Bewerbungen »zwingen«, ein zunehmend relevantes Dienstleistungsangebot gerade für größere Unternehmen dar. Leiharbeitsfirmen schicken Personal, das bereits kurzfristig wieder abgewiesen werden kann. Insofern würden Leiharbeitsfirmen Transaktionskosten senken, indem sie das Einstellungsrisiko übernehmen sowie Bewerbungsverfahren vergünstigen und beschleunigen. Die Leiharbeitsfirmen würden in diesem Sinne professionell aus der »Heerschar« der Geringqualifizierten die Besten auslesen – die Jungen, Mobilen, Gesunden, Leistungsbereiten. Mit Konzepten wie etwa das On-Site-Management hat die Leiharbeitsbranche Gelegenheitsstrukturen entwickelt, die recht passgenau auf die Bedürfnisse der oben genannten Intensivnutzer zugeschnitten sind. On-Site-Management bedeutet, dass etwa ein Verleihbetrieb Management- und Verwaltungsfunktionen bezüglich der beim Kunden eingesetzten Leasingkräfte selbst vor Ort beim Kunden durchführt und also zusätzlich als Dienstleistung für dessen Personalabteilung anbietet. On-Site heißt, dass Personaldisponenten oder Manager der Verleihfirma räumlich und funktional beim Einsatzbetrieb angesiedelt sind. Teilweise wird auch die Einsatzleitung und Personalbetreuung vom Verleiher übernommen.

Insgesamt scheint die Intensivnutzung von Leiharbeit den seit den 1980er Jahren wiederholt thematisierten Trend der Polarisierung zwischen Stamm- und Randbelegschaft zu verstärken. Hierfür spricht, dass Leiharbeit auch und gerade in Betrieben mit einer gut organisierten betrieblichen Mitbestimmung anzutreffen ist. Zugleich steht zu vermuten, dass Leiharbeit es erlaubt, Tarifvertragsregelungen, die das Entlohnungsniveau auch im unteren Einkommensbereich relativ stabili-

sieren zu unterlaufen und damit den relevanten Bedarf nach einfacher Arbeit zu befriedigen.

Die negativen Konnotationen, die mit Leiharbeit verbunden waren, sind in den vergangenen Jahren aus der politischen Diskussion verschwunden – oder zumindest deutlich schwächer geworden. Der Einsatz von Leiharbeit wird in dieser Hinsicht zur arbeits- und personalpolitischen Normalität. Die Lockerung der Rahmenbedingungen für Leiharbeit mag dabei auch zu einem Strategiewechsel weg von alternativen Flexibilisierungsinstrumenten wie etwa befristeter Beschäftigung hin zur Arbeitnehmerüberlassung seitens der Betriebe führen.

Das, was im Verständnis von Managern ein ‹Betrieb› oder ‹Unternehmen› ist, und wie sich Betriebe organisieren, hat sich in den letzten drei Jahrzehnten stark verändert (vgl. die entsprechende industriesoziologische Debatte um »Entgrenzung«). Unternehmen werden stärker als »money making machines« betrachtet – und weniger als beständige soziale Handlungseinheiten und Lebenswelten (vgl. anstatt vieler: Boltanski/Chiapello 2003). Strategien wie Outsourcing, Profitcenter-Strukturen, Logistikkonzepte »schlanker Unternehmen«, Kapazitätsaufbau in den MOE-Staaten und die damit einhergehende Möglichkeit der Standortkonkurrenz als Steuerungsinstrument führen empirisch betrachtet zu einer »Fluidisierung« der Unternehmen im Zeitverlauf, ihre verschiedenen Zentren und Funktionen bewegen sich auch auf der Landkarte (so zum Beispiel Bauman 2003; vgl. die Debatte um »footlose enterprises« und um transnationale Organisationen; Mense-Petermann/Wagner 2006). Leiharbeit ist in diesem Zusammenhang zu sehen: Es ist einfach normal geworden, bestimmte betriebliche Funktionen woanders oder von betriebsfremden Arbeitnehmern erledigen zu lassen.

Vor diesem Hintergrund stellen sich nicht nur Fragen der Kontinuität der Formen und Funktionen von Leiharbeit, sondern auch nach Brüchen und Verschiebungen in den Strategien der Nutzung von Leiharbeit im Sinne der »Normalisierung« einerseits und der Funktionsveränderung andererseits sowie nach den monetären und personalpolitischen Folgekosten dieser Veränderungen.

4 Methode, Design

Zum Zeitraum der Untersuchung sind etwa zehn Prozent aller Leiharbeit einsetzenden Betriebe, statistisch betrachtet, »Intensivnutzer« – mit steigender Tendenz. Die steigende Anzahl von Intensivnutzern legt einen qualitativen Zugang zum Phänomen nahe, der es ermöglicht, die betrieblichen Handlungsbedingungen, Einsatzformen und -motive dieser dauerhaften und umfangreichen Nutzung von Leiharbeit in den Blick zu bekommen. Die betrieblichen Einsatzstrategien bestimmen, flankiert durch die Professionalisierung des Angebots an Personaldienstleistungen seitens der Verleihfirmen und die politische (De-)Regulierungspraxis der Arbeitnehmerüberlassung, welche konkreten Funktionen Leiharbeit in der betrieblichen Wertschöpfung übernimmt, welche arbeitsmarktpolitischen Effekte von Leiharbeit ausgehen und inwieweit sich die bundesdeutsche Beschäftigungslandschaft durch Leiharbeit wandelt.

Im Rahmen des Projektes sollten zehn Kurzfallstudien in Westdeutschland und fünf Kurzfallstudien in Ostdeutschland erstellt werden (zum methodischen Instrument der Kurzfallstudie vgl. Promberger et al. 2002), realisiert wurden 19 Fallstudien (s.u.). Kern der Erhebung bilden bei Kurzfallstudien neben Dokumentenanalysen leitfadengestützte, fokussierte Experteninterviews mit verantwortlichen Entscheidern auf Management- und auf Betriebsratsseite. Aus forschungsökonomischer Perspektive sind strukturierte Experteninterviews gut handhabbar, da sie sich im Gegensatz zu biografischen Interviews zeitlich einschränken lassen (vgl. zum Experteninterview Meuser/Nagel 1989; Brinkmann et al. 1995; Trinczek 1995; Liebold/Trinczek 2002). Die Datengewinnung erfolgt nicht mithilfe von Volltranskriptionen, sondern mit zeitnah angefertigten Protokollen. Deshalb besteht das Forscherteam immer aus zwei Personen, einem Interviewer und einem Protokollanten. Die auf der Basis von Tonbandaufnahme und Mitschrift erstellten verdichteten und strukturierten Protokolle werden vom jeweiligen Interviewer gegengelesen und ergänzt.

Für die Auswertung der erhobenen Interviewdaten wird die Methode des »thematischen Kodierens« verwendet (vgl. Flick 2006: 271ff.). Das Sampling ist orientiert am Untersuchungsgegenstand und die Datenerhebung wird mithilfe eines Verfahrens durchgeführt, dass einerseits durch die Vorgabe von Themen Vergleichbarkeit erlaubt, andererseits Offenheit für die jeweiligen Perspektiven ermöglicht. Für das Thema der Intensivnutzung von Leiharbeit bedeutet dies eine

Fallauswahl auf Basis der betrieblichen Leiharbeitsquote und eine Befragung mithilfe eines Leitfaden-Interviews.

Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgt beim thematischen Kodieren mehrstufig: zuerst in Form einer Einzelfallanalyse zur Orientierung einschließlich einer Fallkurzbeschreibung mit typischen Passagen, Personendarstellung und Darstellung zentraler Themen und Aussagen zum Forschungsgegenstand. Hierbei konnte auf die Daten aus dem Vorgängerprojekt zurückgegriffen werden, sodass wesentliche Elemente dieses Arbeitsschrittes bereits in die Leitfadenerstellung einfließen konnten (vgl. Promberger et al. 2006). Anschließend werden die erhobenen Fälle einer vertiefenden Analyse mithilfe der entwickelten Kategorisierung und Kodierung unterzogen, wodurch die Vergleichbarkeit mit weiteren Fällen hergestellt wird. Durch den Vergleich der Einzelfälle miteinander lassen sich Gemeinsamkeiten ebenso wie Unterschiede zwischen den Fällen erarbeiten und Aussagen über die soziale Verteilung unterschiedlicher Perspektiven auf den untersuchten Gegenstand machen.

Die Auswertung erfolgte für das Thema Leiharbeit in Anlehnung an den Leitfaden. Dadurch konnte die enge Verzahnung zwischen Forschungsfragestellung, aktueller Diskussion, Auswertung und Interpretation der Daten hergestellt werden.

5 Samplebeschreibung

Für die Untersuchung sollten zehn Kurzfallstudien in Westdeutschland und fünf in Ostdeutschland erstellt werden. Während der Phase der Betriebsauswahl erwies sich das rein quantitative Kriterium der Intensivnutzung (20 % Leiharbeitsquote) inhaltlich als nur eingeschränkt tauglich zur Bestimmung der qualitativen Veränderungen in den betrieblichen Einsatzstrategien von Leiharbeit. Es stellte sich heraus, dass sich die Selbstauskünfte der befragten Betriebe in der Feldzugangsphase in mehreren Fällen insbesondere auf das deutlich spürbare Wachstum des Einsatzes von Leasingkräften, also der erhöhten Relevanz und der gestiegenen Nachfrage nach dem Instrument, bezogen. Schließlich zeigte sich schnell, dass als Referenzwert für die Leiharbeitsquote weniger die Gesamtmitarbeiterzahl, sondern eher die Zahl der betrieblich Beschäftigten in den Bereichen sinnvoll ist, in denen Leiharbeit konzentriert eingesetzt wird, und das ist vornehmlich die Produktion bzw. Fertigung. Das Forscherteam entschied sich vor diesem Hintergrund, vier weitere Fälle in das Sample aufzunehmen. Insgesamt wurden also 19 Betriebe befragt, 14 in West- und fünf in Ostdeutschland.

5.1 Betriebsauswahl, Datenerhebung und -auswertung

Die Betriebsauswahl der so genannten »Intensivnutzer« von Leiharbeit wurde in mehreren Schritten vollzogen. Zunächst konnte auf das Sample der Vorgängerstudie »Leiharbeit im Betrieb: Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform« (Promberger et al. 2006) zurückgegriffen werden, aus dem alle Betriebe des verarbeitenden Gewerbes mit Schwerpunkt Metall- und Elektroindustrie herausgefiltert wurden. Parallel wurden durch Recherchen über öffentlich zugängliche Register (wer-liefert-was.de, wer-zu-wem.de, Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie, e.V., Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie etc.) basierend auf der Branchenzugehörigkeit und der Betriebsgröße, potenzielle Intensivnutzer von Leiharbeit identifiziert. Außerdem wurden über die Kontaktaufnahme zur IG Metall weitere infrage kommende Betriebe für das Sample gefunden.

Diese ausgewählten Betriebe wurden sowohl anhand einer kurzen Projektbeschreibung über das Forschungsvorhaben informiert als auch telefonisch kontak-

tiert. Soweit möglich wurden potenzielle Interessenten, gestützt auf einen Leitfaden, nach den Merkmalen der Betriebsgröße und der Anzahl der eingesetzten Leiharbeiter befragt. Im Anschluss wurde über die Einbeziehung des Betriebes in das Fallstudiensample entschieden. Das Ergebnis war bei 186 geführten Kurzinterviews eine Stichprobe von 19 so genannten Intensivnutzern von Leiharbeit, was einer Ausschöpfung von 1:10 entspricht. Zwei Betriebe aus dem Vorgängerprojekt konnten für die Studie gewonnen werden, die weiteren fielen zum Zeitpunkt der Anfrage nicht (mehr) in die Kategorie der Intensivnutzung, hatten keine Zeit oder kein Interesse an der Teilnahme.

Für die qualitative Befragung wurden »ExpertInnen als RepräsentantInnen einer Organisation oder Institution angesprochen, insofern sie die Problemlösungen und Entscheidungsstrukturen (re)präsentieren« (Meuser/Nagel 1991: 442). Vier Typen von Experten wurden befragt: Personalverantwortliche (14), Betriebsräte (3), Assistent der Geschäftsleitung (1) sowie eine verantwortliche Arbeitskraft des Einkaufsbereichs, da in diesem Betrieb die »Beschaffung« von Leiharbeitern vom Einkauf organisiert wird. Für die Interviews wurde der für das Vorgängerprojekt entwickelte Leitfaden an die neue Fragestellung angepasst, dabei jedoch auch Elemente aus dem alten Fragebogen beibehalten, um die Chance des Vergleichs und der Nutzung der früher erhobenen Daten zu gewährleisten (vgl. Promberger et al. 2006).

Das Experteninterview wurde von einem Interviewer und einem Protokollanten durchgeführt und bei Bereitschaft des Befragten als Kontrollmöglichkeit auf Band aufgenommen. 14 Betriebe stimmten einer Aufnahme zu.

5.2 Das Sample

Im Folgenden wird das Sample hinsichtlich der regionalen Verteilung, der Betriebsgröße und der Nutzungsintensität dargestellt.

Regionale Verteilung und Betriebsgrößen

Neun der in die Untersuchung einbezogenen Betriebe sind in Bayern lokalisiert, jeweils zwei in Hessen und in Nordrheinwestfalen, einer in Niedersachsen sowie drei in Thüringen und zwei in Sachsen-Anhalt.

Das Sample besteht aus mittleren und großen Betrieben, mit einem Schwerpunkt auf Großbetrieben (13 Betriebe), deren Mitarbeiterzahl zwischen 380 und

43.707 liegt. In Ostdeutschland werden dabei Betriebe mit einer Mitarbeiterzahl von mehr als 350 und in Westdeutschland von mehr als 500 der Kategorie »großer Betrieb« zugeordnet. Wir folgen dabei dem Vorschlag von Promberger et al. (2006). Die abweichende Bestimmung wird dort mit der unterschiedlichen Industriestruktur in West- und Ostdeutschland begründet. In Ostdeutschland nehmen Betriebe etwa ab einer Größe von 350 Mitarbeitern eine vergleichbare Funktion und Rolle für die Regionen ein, wie entsprechend größere Betriebe in Westdeutschland.

Übersicht 1: Anzahl der Betriebe nach Größe, regionale Verteilung und Branche, Quelle: eigene Darstellung

Region		Größe	Betriebe	Elektroindustrie	Metallindustrie	Anzahl der Betriebe
West	Bayern	mittel (66-500)	2	1	1	14
		groß (ab 501)	7	2 (1)[1]	4	
	Hessen	mittel (66-500)	1	1		
		groß (ab 501)	1	1		
	Nordrheinwestfalen	mittel (66-500)				
		groß (ab 501)	2		2	
	Niedersachsen	mittel (66-500)				
		groß (ab 501)	1		1	
Ost	Thüringen	mittel (51-350)	1		1	5
		groß (ab 351)	2		2	
	Sachsen-Anhalt	mittel (51-350)	2		2	
		groß (ab 351)				
Interviews insgesamt			19	6	13	19

Nutzungsintensität

Zunächst werden die Leiharbeitsquoten[8], basierend auf dem Verhältnis der Belegschaftsgrößen (nur Stammbelegschaft) zu der Anzahl der Leasingkräfte, der befragten Betriebe dargestellt (vgl. Promberger et al 2006: 146).

Übersicht 2: Leiharbeitsquoten der befragten Betriebe, Quelle: eigene Darstellung

Nr	Betriebe	Stammmit-arbeiter	Leiharbei-ter	Quote
1	Blechherstellung	307	164	53,4 %
2	Mähdrescher	1.400	600	42,9 %
3	Kräne	380	120	31,6 %
4	Präzisionsschleifen	130	37	28,5 %
5	LKW-Zubehör	1.220	330	27 %
6	Leichmetall Aluminium	166	34	20,5 %
7	Pressen	500	100	20 %
8	Drehmoment	320	60	18,8 %
9	Elektronische Komponenten	1.120	180	16,1 %
10	Heilkunstgeräte	6.000	620	10,3 %
11	Leichtmetallguss	700	50	7,1 %
12	Autozulieferer	592	38	6,4 %
13	Leiterplattenbestückung	1.400	65	4,6 %
14	Dienstleistung	1.390	60	4,3 %
15	Elektroteile	3.000	110	3,7 %
16	Automotive	7775	225	2,9 %
17	Antrieb	270	7	2,6 %
18	Verteilungskomponenten Wolfram	488	12	2,5 %
19	Wagenbauer	43.290	417	1 %

8 Die Forschungspraxis hat ergeben, dass, in Abhängigkeit von den jeweiligen Ansprechpartnern (Betriebsräte/Personalverantwortliche), verschiedene Berechnungen hinsichtlich der Leiharbeitsquote verwendet werden. Während die Betriebsräte in der Beschäftigtenzahl nur die Stammmitarbeiter sehen, geben die Personalverantwortlichen die Beschäftigtenzahl inklusive der Leiharbeiteranzahl an. Basierend auf dem Vorgängerprojekt entschieden wir uns für eine Berechnung aus der Perspektive der Betriebsräte.

Die so berechneten Leiharbeitsquoten vermitteln jedoch u.E. ein verzerrtes Bild: Aus ihrer qualitativen Betrachtung geht hervor, dass Leiharbeit im Falle der Intensivnutzung in den Fertigungsbereichen konzentriert zu finden ist. Bei einer isolierten Untersuchung der Fertigung in diesen Betrieben ergeben sich oftmals Leiharbeitsquoten von über 20 %. Die offiziell niedrigere Quote ist Folge der Berücksichtigung der Beschäftigung in indirekten Bereichen (Verwaltung, Marketing etc.), in denen jedoch kaum oder keine Leiharbeit eingesetzt wird. Wir illustrieren den Sachverhalt am Beispiel »Heilkunstgeräte«:

Betrachtung des Betriebs »Heilkunstgeräte« (U10) hinsichtlich der Merkmale Leiharbeitsquote insgesamt versus Leiharbeitsquote in der Produktion:

Das Unternehmen ***»Heilkunstgeräte«*** *hat am Hauptsitz eine 6.000 Mitarbeiter umfassende Stammbelegschaft. Davon fallen um die 1.200 in die gewerblich-technischen Bereiche, also in die Produktion. Der größere Anteil von circa 4.800 Mitarbeitern ist in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt. »Heilkunstgeräte« hat insgesamt 620 Leiharbeiter. Etwa 400 Leasingkräfte sind in der Produktion dauerhaft beschäftigt. Bezogen auf die Gesamtbelegschaft von 6.000 Mitarbeitern liegt die Leiharbeitsquote damit bei ca. 10%, während sie, bedingt durch die Konzentration des Leiharbeitseinsatzes in der Fertigung, dort de facto bei ca. 30% liegt. Dort werden alle Kriterien der Intensivnutzung, systematischer, quantitativ erheblicher Einsatz, erfüllt – und dort zeigt sich auch der betriebliche Strategiewechsel im Zuge der Entfristung der Arbeitnehmerüberlassung in Richtung einer flexiblen Stammbelegschaft in aller Deutlichkeit.*

In das Sample sind auch Betriebe aufgenommen worden, die in quantitativer Hinsicht nicht als Intensivnutzer angesehen werden können – obwohl sie sich teils selbst so verortet hatten. Uns ermöglicht ihre Aufnahme in das Sample, die »Trennlinie« zwischen Intensivnutzern und Nicht-Intensivnutzern in qualitativer Hinsicht deutlicher zu fassen. Sie verläuft entlang der betrieblichen Einsatzstrategie sowie entlang der arbeitspolitischen Gestaltung der Flexibilisierung im Betrieb: Mit Ausnahme der Fälle U 18 und U 19 findet eine »Massierung« von Leiharbeit in den vergangenen Jahren im Produktionsbereich statt sowie ein zunehmend systematischer Einsatz von Leiharbeit nicht nur zur »Überbrückung« von Sondersituationen (Auftragsspitzen, Rekrutierung, Nachfrage besonderer Qualifika-

tionen etc.), sondern zur Flexibilisierung und Kostensenkung beim Aufbau von Arbeitskapazitäten im Betrieb. U 18 und U 19 haben demgegenüber alternative Flexibilisierungsmodelle (z.B. Zeitkonten) entwickelt, sodass es im Vorfeld der konjunkturellen Erholung zu einem weniger intensiven Personalabbau gekommen ist. Beide stehen nicht vor der Frage, neues Personal zu rekrutieren und also auch nicht vor der Frage, eine »Leiharbeitsbelegschaft« aufzubauen.

5.3 Einzellfallbeschreibungen

Im Folgenden werden die Einzelfälle und deren Nutzungsformen von Leiharbeit charakterisiert – im Rahmen der Merkmale Betriebsgröße, Region, Nutzungsintensität und ökonomische Entwicklung.

U1 (Westen): Der Betrieb **»Blechherstellung«** ist eine 100%ige »Tochter« eines deutschen Großkonzerns und fertigt Bleche. Hauptabnehmer für die Produkte von »Blechherstellung« ist ein deutscher Großkonzern. Neben dem süddeutschen Standort besitzt der Betrieb noch ein weiteres Werk in Osteuropa. Insgesamt beschäftigt der süddeutsche Standort zurzeit 307 Festangestellte und 164 Leiharbeiter, was einem Anteil von circa 53 % entspricht. 56 der 307 Beschäftigten sind im klassischen Angestelltenbereich tätig, jedoch lediglich drei Leasingkräfte. Im Fertigungsbereich sind demnach 251 »regulär Beschäftigte« und 161 Leiharbeiter im Einsatz (Quote: 64,1 %). Mit einer weiteren positiven Entwicklung und damit einhergehend mit einem zukünftigen Anstieg des Personalinstruments Leiharbeit wird gerechnet.

U2 (Westen): Die Firma **»Mähdrescher«** produziert und entwickelt als Tochter eines Großunternehmens, das im norddeutschen Raum seinen Stammsitz und weltweit vier Standorte hat, landwirtschaftliche Maschinen. »Mähdrescher« beschäftigt am Standort 1.400 Mitarbeiter und knapp 600 Leiharbeiter (Leiharbeitsquote: 42,86 %). Die Leasingkräfte werden in der Produktion als »Facharbeiter« und in geringerem Ausmaß im Ingenieurbereich (ca. 30 Personen) eingesetzt. Etwa 1.000 Festangestellte sind in der direkten Fertigung, d.h. im Akkordlohnbereich, tätig (die ›bereinigte‹ Leiharbeitsquote würde demnach etwa bei 57 % liegen). Der Betrieb ist zum Zeitpunkt der Untersuchung voll ausgelastet und schätzt seine zukünftige wirtschaftliche Situation als gut ein. »Mähdrescher« wird auch zukünftig eine Leiharbeiterquote von hohem Niveau haben, aber auch umfangreiche Festanstellungen sind geplant.

U3 (Osten): Der aus einem traditionsreichen Betrieb des DDR-Fahrzeugbaus hervorgegangene Betrieb **»Kräne«** beschäftigt 380 Mitarbeiter und hat gegenwärtig 120 Leiharbeiter entliehen, was einer Leiharbeitsquote von 31,6 % entspricht. Räumlich integriert in den Produktionsstandort ist zudem ein 100-prozentiger Tochterbetrieb, welcher spezielle Schweißarbeiten ausführt und 80 Beschäftigte hat. Hier werden aktuell zehn Leiharbeitskräfte eingesetzt. Der Betrieb hat sich im Bereich des Stahlbaus und der Schweißtechnik als Komponentenfertiger profiliert und befindet sich auf einem stetigen beschäftigungswirksamen Wachstumspfad. Zudem ist im Betrieb eine Schweißtechnische Kursstätte angesiedelt, die neben der eigenen Aus- und Weiterbildung auch als Bildungsträger operiert. Der Betrieb verfügt seit Mitte der 1990er Jahre über eine Lizenz zur Arbeitnehmerüberlassung.

U4 (Osten): Die Firma **»Präzisionsschleifen«** wird als Familienbetrieb geführt und agiert als Systemlieferant für verschiedene Kunden im Bereich des Automobil- und Turbinenbaus. Gegenwärtig verfügt der Betrieb über 130 Beschäftigte. Die Anzahl der nur von regionalen Verleihern (an denen der Geschäftsführer als Gesellschafter beteiligt ist) entliehenen Personen umfasst zurzeit sieben Leiharbeiter. Jedoch wurde im Zuge eines betriebsbedingt notwendigen Personalabbaus (circa 30 Personen) vor zwei Jahren eine eigene Verleihfirma gegründet, deren Leiharbeitnehmer ausschließlich zu Instandhaltungszwecken von der Mutterfirma entliehen werden. Die Leiharbeitsquote im Betrieb »Präzisionsschleifen« beträgt 28,5 %.

U5 (Westen): Der Großbetrieb **»Lkw-Zubehör«** ist im norddeutschen Raum angesiedelt und produziert Sattelanhänger mit Isolierdecken. Insgesamt sind 1.220 Mitarbeiter und 330 Leiharbeiter tätig (Leiharbeitsquote: 27 %). 280 Leiharbeiter werden derzeit in der direkten Produktion eingesetzt, der Rest in den Bereichen Logistik bzw. zwei Kräfte in Entwicklung und Konstruktion. Etwa 300 Stammmitarbeiter sind im Angestelltenbereich tätig, sodass die qualitative Bestimmung der Leiharbeitsquote für den direkten Produktionsbereich mindestens zu der Zahl 30,4 % führen würde. Die Leasingkräfte ermöglichen dem Unternehmen Auftragsschwankungen im Umfang einer Schicht (man arbeitet im Drei-Schicht-Betrieb) zu kompensieren – mit drei Wochen Vorlaufzeit. Insofern versucht man, immer auf dieselben Kräfte zurückzugreifen, gibt aber das Beschäftigungsrisiko an die Leiharbeitsfirma weiter. Bevorzugt werden Personen mit Berufsausbildung ausgeliehen, wobei die Art der Berufsausbildung nicht entscheidend ist (Beispiel: Beschäftigung von Tischlern). Die Kosten für Leiharbeiter und Stammmitarbeiter

sind etwa gleich hoch (Beispiel: ein Produktionsmitarbeiter erhält einen Stundenlohn von € 15,-, der Betrieb muss insgesamt € 32,- für die Stunde bezahlen. Der vergleichbar eingesetzte Leiharbeiter kostet ebenfalls € 32,-, er erhält als Stundenlohn € 10,-). Die wirtschaftliche Situation wird aktuell und auch zukünftig als gut eingeschätzt. Der Leiharbeiteranteil soll auch weiterhin um die 30 % angesiedelt sein, andere Flexibilisierungsinstrumente, insbesondere Befristungen werden als weniger praktikabel eingeschätzt.

U6 (Westen): Der Familienbetrieb **»Leichtmetall Aluminium«** ist eine Leichtmetallgießerei und hat europaweit vier weitere Standorte mit insgesamt 600 Beschäftigten. Sein Hauptstandort ist im süddeutschen Raum und zählt 166 Mitarbeiter, zwei Drittel davon im Fertigungsbereich. »Leichtmetall Aluminium« hat internationale Abnehmer hauptsächlich in der Automobilindustrie. Derzeit werden 34 Zeitarbeiter vorwiegend im Fertigungs-/Arbeiterbereich eingesetzt, was einer Quote von knapp über 20 % entspricht (bzw. 30,6 % nur im Fertigungsbereich). Im Angestelltenbereich stellt Leiharbeit keine Alternative dar und wird nur in Ausnahmen eingesetzt (Krankheitsvertretung etc.). Auftakt für die Nutzung von Leiharbeit war, dass nach dem Abbau der Stammbelegschaft im Zuge der Restrukturierung des Unternehmens die wiedererstarkte Nachfrage nach Arbeitskraft nicht mehr über Festeinstellung befriedigt werden sollte. Auch »Leichtmetall Aluminium« bevorzugt Leasingkräfte mit Ausbildung, weil dieses die Anlernzeiten kurz hält. Die Firma hat einen »sehr guten Stand« und positive Zukunftsaussichten. Bei der Zahl des entliehenen Personals ist keine Änderung geplant. Dies obwohl in diesem Falle die Kosten für Leiharbeit deutlich über den Kosten für die Arbeitszeit von Festangestellten liegen.

U7 (Osten): Der Betrieb **»Pressen«** wurde in jüngster Vergangenheit von einem konkurrierenden Konzern übernommen und ist nun in die Umstrukturierungsprozesse des Neueigentümers integriert. Perspektivisch soll das Werk als Produktionsstandort weiter ausgebaut werden, wobei die F&E-Abteilung schon vom westdeutschen Voreigentümer an einen anderen Standort verlagert wurde. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind am Standort 500 Beschäftigte tätig. Die Zahl entliehener Arbeitskräfte schwankt entsprechend dem Arbeitsanfall in den verschiedenen Produktionsschritten im Schwermaschinenbau zwischen 70 und 120 Personen im Monat, was einer Quote von 20 % entspricht. Die Einsatzbreite der Leiharbeitskräfte reicht vom langfristig entliehenen Spezialisten bis hin zu Helfern im Lagerbereich.

U8 (Osten): Der Betrieb **»Drehmoment«** bietet 320 Festangestellten – darunter 25 Lehrlingen – einen Arbeitsplatz. »Drehmoment« befindet sich gegenwärtig aufgrund weltweit starker Nachfrage seiner Produkte auf Wachstumskurs und verfügt über volle Auftragsbücher bis ins Jahr 2010. Die produzierten kraftübertragenden Wellen werden im Fahrzeug- wie Schiffsbau, der Bahntechnik, aber auch in Windkraftanlagen oder Tiefbrunnen eingesetzt. Von der Entwicklung über Produktion bis hin zum Vertrieb sind alle Aufgabenfelder im Betrieb in einer Fraktalunternehmensstruktur organisiert. Die Leiharbeitsquote liegt bei 18,75 %. Das entliehene Personal besteht ausschließlich aus Männern, die im Produktionsbereich eingesetzt werden.

U9 (Westen): Die Firma **»Elektronische Komponenten«** produziert und entwickelt am süddeutschen Standort elektronische Komponenten und Systeme für Fahrwerk und Antrieb, Karosserie, Fahrberechtigung und Fahrassistenzsysteme. Der Betrieb selbst stammt aus dem norddeutschen Raum. Die hergestellten Komponenten werden für alle Automobilhersteller gefertigt und entwickelt. Am süddeutschen Standort sind derzeit circa 1.100 Mitarbeiter (50 % Arbeiter) und ungefähr 180 Leiharbeiter tätig, die Leiharbeitsquote beträgt also 16 %. Seit 2002 gibt es einen stetigen und deutlichen Anstieg der Leiharbeitskräfte im Betrieb und dies quer durch alle Qualifikationen (mit Schwerpunkt in den von Meistern geführten Abteilungen). Im Managementbereich wird Leiharbeit nicht eingesetzt. Der Einsatz von Leiharbeit wird vornehmlich kostenseitig motiviert: Die Lohnnebenkosten seien niedriger, eine Kündigung sei einfacher und eventuelle Arbeitsgerichtskosten entfallen ebenfalls. »Wir binden uns da nichts ans Bein«. Die wirtschaftliche Lage von »Elektronische Komponenten« wird aktuell als positiv eingeschätzt. Auch zukünftig wird Leiharbeit eine Rolle in diesem Betrieb spielen. Allerdings wird sich die Struktur des nachgefragten Personals mehr in Richtung höherer Qualifikationen ändern.

U10 (Westen): Der Unternehmensbereich **»Heilkunstgeräte«** eines deutschen Großunternehmens ist in der Medizintechnik beheimatet. Seine Produkte liefert der Betrieb weltweit aus, ein Schwerpunkt des Exports liegt jedoch auf Nord-Amerika. Am Standort im süddeutschen Raum arbeiten derzeit circa 6.000 regulär Beschäftigte, etwa 1.200 in der Fertigung, die Mehrzahl im »Angestelltenbereich«. Der Einsatz von Leiharbeitern bei »Heilkunstgeräte« hat sich seit der Gesetzesänderung 2004 gravierend verändert. Bis zur »Entfristung« wurden etwa 50-100 Leiharbeiter verteilt über verschiedene Aufgabenbereiche und insbesondere zur Abarbeitung von Auftragsspitzen eingesetzt. Danach stieg deren Zahl steil auf

heute circa 620 an. Auch die Nutzungsstrategie hat sich verschoben: Der Einsatz von Leiharbeit konzentriert sich mit etwa 400 Leasing-Kräften auf die Fertigung, in der in einzelnen Bereichen inzwischen mehr Leiharbeiter als regulär Beschäftigte eingesetzt werden. Der Einsatz folgt der Logik der »Mischkalkulation«: Die Verrechnung der Leiharbeitsstundensätze mit den eigenen Personalkosten drückt insgesamt die Fertigungskosten. Ein Leiharbeiter ist im Schnitt etwa ein bis zwei Jahre im Betrieb beschäftigt, einzelne Leiharbeitnehmer sind bereits seit sechs Jahren kontinuierlich beschäftigt. Im Fertigungsbereich bilden die Leiharbeitnehmer in diesem Falle klar eine Form der »flexiblen Stammbelegschaft«, basierend auf Kostenüberlegungen. Die übrigen 220 Leasingkräfte verteilen sich über verschiedene Aufgabenbereiche (Sekretariate, Verwaltung, Planung und Entwicklung), werden dort aber weiterhin eher punktuell eingesetzt. Die aktuelle ökonomische Lage wird als sehr gut eingeschätzt. In der Zukunft wird abhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung ein weiterer – wenn auch weniger rasanter Anstieg erfolgen.

U11 (Westen): Die Firma **»Leichtmetallguss«** ist eine Leichtmetallgießerei, die mit sämtlichen Gussverfahren Metallteile hauptsächlich für die Fahrzeugindustrie herstellt. Am süddeutschen Standort wird jedoch nur mit dem Druckgussverfahren gearbeitet. Insgesamt beschäftigt die Firma »Leichtmetallguss« 4.000 Menschen, davon 700 am Standort. 120 Standortmitarbeiter sind in der Verwaltung beschäftigt. Derzeit sind hier 50 Leiharbeiter, hauptsächlich in der Produktion als Helfer tätig, was einer Quote von circa sieben Prozent entspricht (bzw. rechnet man die Verwaltung heraus, 8,6 %). Diese Zahl schwankt jedoch in der Regel im Jahresverlauf und liegt zwischen vier und zwölf Prozent, wobei 30 Leiharbeiter als »Stamm« bezeichnet werden, der durchgängig im Betrieb eingesetzt wird (die Personen sind bereits seit drei Jahren in der Firma tätig). Kostenvorteile sieht das Unternehmen lediglich aus der Flexibilität heraus, da das Unternehmen Tariflöhne bezahlt und die Leiharbeiter denselben Lohn bekommen wie die Stammbelegschaft. Die Entscheidung auf Leiharbeit zu setzen ergab sich aus dem Ziel eine »atmende Fabrik« zu bekommen. Die Flexibilisierungsanforderungen können, laut dem Befragten, nur durch den Einsatz von Leiharbeit realisiert werden. Andere Flexibilisierungsinstrumente wie befristete Beschäftigung werden wenn überhaupt nur in geringem Umfang genutzt. Bei der betriebswirtschaftlichen Rentabilität sieht der Befragte die Grenze erreicht, wenn der Leiharbeiter mehr kostet als der Stammmitarbeiter und diese Mehrkosten den Nutzen der Flexibilisierung zunichte machen. Die aktuelle als auch

die zukünftige Situation von »Leichtmetallguss« wird als gut eingeschätzt und ein Anstieg von Leiharbeit wird erwartet.

U12 (Westen): Die Firma **»Autozulieferer«** im süddeutschen Raum produziert Steckverbinder für Autos. Am Standort sind rund 592 Mitarbeiter (etwa die Hälfte davon Arbeiter) und 38 Leiharbeiter tätig. Diese Quote von sechs Prozent der Leiharbeiter arbeitet hauptsächlich als Facharbeiter und ein kleinerer Teil als Produktionshelfer, hinzu kommen vereinzelt Leiharbeiter im Angestelltenbereich mit akademischer Ausbildung. Die Einsatzdauern sind projektabhängig (kurzfristig im Helferbereich, ca. ein Jahr im Facharbeiterbereich), Übernahmen werden im Facharbeiterbereich vorgenommen, in welchem Leiharbeit eine Rekrutierungsfunktion übernimmt. Konzentriert man sich auf den Fertigungsbereich, so liegt auch im Falle des »Autozulieferers« eine Quote von etwa 10 % Leiharbeitern vor. Aufgrund eines zukunftsträchtigen Produkts wird die ökonomische Lage des Betriebs positiv eingeschätzt. Zeitarbeit bleibt auch weiterhin das wichtigste Flexibilisierungsinstrument.

U13 (Westen): Die Firma **»Leiterplattenbestückung«** in der Mitte Deutschlands ist eine Tochterfirma eines weltweit agierenden Unternehmens. Am Standort sind 1.400 Mitarbeiter beschäftigt, davon etwa 600 im direkten Fertigungsbereich sowie rund 65 Leiharbeiter. Der weit überwiegende Teil der Leasingkräfte ist ebenfalls in der Fertigung tätig (geschätzte Quote dort: etwa 10 %). Es gibt auch Leiharbeiter in Facharbeiterstellen. Leiharbeit wird verstanden als zusätzliches Instrument neben der Hauptform der Flexibilisierung: einem betrieblichen Zeitkontenmodell, das es erlaubt, Auftragschwankungen auszugleichen. Daneben gab es offensichtlich eine Präferenz für befristete Beschäftigung. Diese hat jedoch an Attraktivität gegenüber Leiharbeit eingebüßt (Regulierung der Befristung). Mit Zeitarbeit wurde im größeren Umfang im Jahr 2000 begonnen und seit 2003 arbeitet man mit On-Site-Management. Die ökonomische Lage des Betriebs wird fortan als gut, aber als stark marktabhängig, betrachtet. Zukünftig wird Leiharbeit wohl nicht an Bedeutung verlieren, es zeichnet sich eine leichte Zunahme ab.

U14 (Westen): Der Großbetrieb **»Dienstleistung«** ist im süddeutschen Raum niedergelassen. Er hat weltweit zehn Töchterunternehmen mit insgesamt etwa 2.000 Mitarbeitern. In der Vergangenheit wurden unter anderem Produkte aus dem Elektrobereich gefertigt. Innerhalb der letzten 20 Jahre hat der Familienbetrieb die Produktionsinnovation und Fertigung immer weiter entkoppelt (Wintelismus), sodass die Produktion aktuell kaum noch eine Rolle spielt. Dagegen sind vor allem systemintegrative und logistische Funktionen in den Vordergrund getreten, sodass

sich der Betrieb als Dienstleister im Elektrobereich verstehen lässt. »Dienstleistung« beschäftigt seit 1995 Leiharbeiter im Helferbereich. Seit 2005 stiegen Zahl und Beschäftigungsdauer sprunghaft an. Ebenso änderte sich die Funktion von Leiharbeit vom sporadischen Einsatz in der Lagerhaltung zum systematischen Einsatz im Zuge der Umstellung von einem Einschicht- auf ein Zweischichtsystem in der Logistik. Hierbei wurde der dauerhafte Einsatz von Leiharbeit (und denselben Personen als Leiharbeitern) einkalkuliert. Seitdem sind vier Prozent Leiharbeiter längerfristig im Einsatz – von vor 2005 etwa 10 Personen auf ca. 50-70 Personen (bezieht man nur die gewerblichen Mitarbeiter ein, so beläuft sich die Leiharbeitsquote auf etwa 9,7 %). Da die Leiharbeiter teamweise eingesetzt werden, sind in einzelnen Abteilungen Leiharbeitsquoten von bis zu 20 % anzutreffen, während in anderen Bereichen keine Leiharbeit stattfindet. »Dienstleistung« sieht sich auch zukünftig in einer sehr guten wirtschaftlichen Situation. Die Leiharbeiterquote wird zusammen mit den Stammmitarbeitern ansteigen.

U15 (Westen): Der Unternehmensbereich **»Elektroteile«** eines deutschen Großunternehmens**,** das im 19. Jahrhundert gegründet wurde, ist in der Automatisierungstechnik tätig. Am Standort im süddeutschen Raum arbeiten 3.000 Beschäftigte, 1.200 davon sind Arbeiter. Der Betrieb entwickelt, produziert und verkauft Produkte für die Automatisierungstechnik, hauptsächlich jedoch elektronische Komponenten. Alle Bereiche sind am Standort präsent, es gibt darüber hinaus auch noch einige kleinere Entwicklungs- und Produktionseinheiten in Deutschland und in China. Bei »Elektroteile« sind derzeit 3,67 % Leiharbeiter zu gleichen Teilen im Helfer- und im Angestelltenbereich tätig (110 Personen, in der Fertigung beläuft sich die Quote damit auf 4,6 %). Vor drei bis vier Jahren hatte Elektroteile lediglich ca. 30-50 Leiharbeiter, seit der Gesetzesänderung 2004 hat sich deren Anzahl mehr als verdoppelt. Maßgeblich für den Einsatz von Leiharbeit ist das Kopfzahldiktat, es wird nicht mehr Personal zur Verfügung gestellt, die Arbeit ist da, also wird auf Leiharbeit gesetzt. Kostenseitig bietet Leiharbeit dem Betrieb dagegen keine besonderen Vorteile. Die aktuelle als auch zukünftige ökonomische Situation wird als sehr positiv eingeschätzt. Auch weiterhin wird auf Leiharbeit gesetzt, sodass es entweder gleich bleibende oder ansteigende Zahlen geben wird.

U16 (Westen): Zu den Kunden des traditionsreichen süddeutschen Familienunternehmen **»Automotive«** gehören alle namhaften Automobilhersteller, genauso wie viele Automobilzulieferer. Die Mitarbeiterzahl steigt weltweit kontinuierlich und beträgt heute circa 66.000 an 180 Standorten. Ausgehend von Deutschland

wuchs das Unternehmen erst in Europa, danach in Nordamerika und heute ist Asien der Wachstumsmarkt, der das Unternehmen am meisten beschäftigt. Der Standort in Süddeutschland beschäftigt derzeit 7.775 Menschen, der Leiharbeiteranteil liegt bei etwa drei Prozent im Helfer- und im Ingenieursbereich. 3.000 Beschäftigte sind hier in der Produktion tätig. Und auch die Leiharbeit nimmt hauptsächlich im Produktionsbereich zu: »Was man von der Tendenz in den Einsatzbereichen sagen kann, es geht ganz klar in Richtung Produktion, in Richtung Helfertätigkeiten.« Seit 2003 wurde ein On-Site-Büro eingeführt, d.h. ein Personaldienstleister ist mit zwei Personen am Standort vertreten. Drei Gründe werden für den Einsatz von Leiharbeit angegeben: Ausgleich von Produktionsschwankungen, die Verhinderung des Aufbaus von »Kopfzahlen« sowie der Mangel an Ingenieuren. Je nach Einsatzbereich unterscheiden sich also die Strategien der Leiharbeitsnutzung, Kostengründe stehen nicht ausschließlich im Vordergrund. Zukünftig wird sich »Automotive« wohl sehr positiv entwickeln, was mit einem Wachstum und einer steigenden Mitarbeiterzahl einhergeht. Ein prozentualer Anstieg der Leiharbeiterquote ist nicht geplant.

U17 (Osten): Der Betrieb **»Antrieb«** wurde 1992 privatisiert und beschäftigt gegenwärtig 400 Personen einschließlich der Auszubildenden. Am besuchten Standort sind 270 Beschäftigte tätig. Im Betrieb werden Antriebswellen für die Automobilindustrie gefertigt, die in Eigenregie – auf Vorgaben des potenziellen Kunden – entwickelt werden. Die Nutzung von Leiharbeitskräften wurde bisher nicht strategisch eingesetzt und richtete sich nach besonderem Arbeitsanfall. Für Hilfsarbeiten in Produktion beträgt der Verrechnungssatz 11,80 €/h und für Facharbeit in der Montage 16 €. Die Stundenlöhne der Stammbelegschaft (mind. Brutto 10,55 € (zzgl. Gratifikation/Urlaub/Krankheit) sind nicht höher. Die Lohndifferenz ist nicht sehr groß. Die Kostenvorteile werden vor allem darüber erzielt, dass der Verleiher für Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall aufkommt. Aktuell sind zwar nur sieben Leiharbeitskräfte (2,6 %) im Betrieb, die Zahl betrug für die Jahre 2006 und 2007 bis zu 18 Kräfte in der Produktion, die dort einfache (Anlern-)Tätigkeiten vollführen. Jedoch wird gekoppelt an einen anlaufenden Auftrag der Einsatz von 40 bis 50 Leiharbeitern vorbereitet.

U18 (Westen): Die **»Verteilungskomponenten Wolfram«** im Rheingebiet vertreibt und entwickelt Stromverteilungskomponenten. Neben den rund 500 Mitarbeitern (etwa 2/3 gewerbliche Mitarbeiter) gibt es derzeit 12 Leiharbeiter. Zeitarbeit ist im Betrieb erst seit drei Jahren ein Thema, zumal das Hauptflexibilisierungsinstrument hier Zeitkontenmodelle sind, die ein Soll von bis zu 500 Mi-

nusstunden ermöglichen. Leiharbeiter werden ausschließlich im Arbeiterbereich, vor allem Helferbereich und einfacheren Tätigkeiten eingesetzt, wenn man kein neues Personal einstellen kann – also im Rahmen saisonaler Auftragsschwankung (Leiharbeit verspricht auch keinen Kostenvorteil, sie ist geringfügig teurer). Die ökonomische Lage des Betriebs sei derzeit sehr gut. Der Bedarf an Zeitarbeit wird auch in Zukunft ähnlich bleiben. Dieser Betrieb ist kein Intensivnutzer und wird absehbar auch keiner werden.

U19 (Westen): Die Firma **»Wagenbauer«** im norddeutschen Raum produziert Fahrzeuge. Am Standort sind 43.290 Mitarbeiter beschäftigt und zusätzlich derzeit 417 Leiharbeiter tätig. Der Betrieb war bereits im Vorgängerprojekt vertreten. Das Verhältnis von Stammmitarbeitern zu Leiharbeitern wird durch die Tatsache verzerrt, dass es sich um den Hauptsitz des Unternehmens handelt. Einsatzschwerpunkt der 0,96 % Leiharbeiter ist im Produktionsbereich und produktionsnahen Bereichen. Das Unternehmen verfügt über einen eigenen bzw. in Kooperation aufgebauten Leiharbeitnehmerpool, Fragen der Nutzung von Leiharbeit werden mit dem Betriebsrat abgestimmt, die Nutzung ist professionalisiert und dient u.a. als Zwischenschritt bei der Rekrutierung – so überhaupt neu eingestellt wird. Tendenziell steht eher eine Stabilisierung oder eine Reduktion der Gesamtbeschäftigung in Deutschland in Aussicht (u.a. infolge eines Haustarifvertrages mit der Verlängerung der Arbeitszeiten). Zeitarbeit wird seit 2003 in dieser Form eingesetzt. Ökonomisch gesehen befindet sich »Wagenbauer« (wieder) auf gutem Wege. Im kommenden Jahr werde wahrscheinlich verstärkt auf Zeitarbeit zurückgegriffen werden müssen, um volle Auftragsbücher abarbeiten zu können. Neben Leiharbeit wird dabei auf der gesamten »Klaviatur« der Flexibilisierung gespielt. Insofern ist das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung eingebunden sowohl in ein weites Spektrum flexibler Produktion als auch in eine stabil verfügte Interessenregulierung zwischen Management und Betriebsrat.

6 Ergebnisse

Die eingangs skizzierten Fragestellungen der Untersuchung nach der Kontinuität der Formen und Funktionen von Leiharbeit sowie, unter veränderten Rahmenbedingungen, nach Brüchen und Verschiebungen in den Strategien der Nutzung von Leiharbeit im Sinne der »Normalisierung« einerseits und der Funktionsveränderung andererseits und nach Folgekosten dieser Veränderungen wurden in den Betriebsfallstudien erhoben und werden nun in vergleichender Weise dargestellt.

Wir klären zunächst, welche Qualifikationen nachgefragt werden. Wir zeigen dann Strategien der betrieblichen Flexibilisierung und der Rationalisierung auf, gehen im Anschluss auf Motivlagen und Managementstrategien der Nutzung von Leiharbeit ein, diskutieren sodann die Funktion des Verleihbetriebes, stellen das Verhältnis zwischen Stamm- und Randbelegschaft dar und schließen mit den Zukunftstendenzen. Die Ergebnisse werden getrennt für West- und Ostdeutschland dargestellt, da sich zum Teil erhebliche Abweichungen ergeben.

a) Einsatzfelder und Qualifikationsstrukturen von Leiharbeit

Westdeutschland

Die untersuchten Fälle bestätigen zunächst, dass sich auch und gerade die »Intensivnutzung« von Leiharbeit auf den Produktionsbereich in Form einfacher Tätigkeiten mit geringen Anlernzeiten konzentriert. In unserem Sample sind das Tätigkeiten im Bereich der Produktion und der Fertigung, wie z.B. der Komponentenfertigung, an Stanzmaschinen und in der Gießerei, in der Montage am Fließband etc. Hinzu kommen Einsatzfelder im indirekten Produktionsbereich, also etwa Logistik bzw. Lagerarbeiten. Wichtig ist den Unternehmen dabei, dass die Zeitarbeitnehmer an Arbeitsplätzen Aufgaben übernehmen, die mit geringen Anlernzeiten verbunden sind, wie in der Kunststoff- und Metallfertigung das Stanzen oder Entgraten. Im Bereich der Elektroindustrie sind etwa die Sichtkontrolle oder weitere einfache Tätigkeiten wie das, nicht durch Maschinen durchführbare, Binden von Kabelbäumen typische Einsatzfelder von Leiharbeit. Das Unternehmen »elektronische Komponenten« setzt beispielsweise in der Sichtkontrolle seiner Steuerungseinheiten für den Automotive Bereich fast ausschließlich auf den Einsatz von Leiharbeitern.

In qualifizierten produktionsorientierten Bereichen mit einschlägigen fachlichen Berufsprofilen ist Leiharbeit nach wie vor zweite Wahl. In diesem Bereich steht eindeutig die Rekrutierungsfunktion von Leiharbeit im Vordergrund: Die Befragten nennen hier vor allem Facharbeiter, die aufgrund des Fachkräftemangels nicht direkt über den Arbeitsmarkt rekrutiert werden können und auch – für den temporären Einsatz – mit Hilfe des Instruments Leiharbeit gesucht werden. Leiharbeiter mit Facharbeiterqualifikation werden von Unternehmen eingesetzt, um beispielsweise Maschinen zu bedienen oder kurzzeitig benötigtes Fachwissen für bestimmte Projekte abzurufen. Eine Ausnahme bildet das Unternehmen »Mähdrescher«. Die Leiharbeiter dort sind zu etwa 95 % Facharbeiter. Dies hat zwei Gründe: Einerseits ist die Spezialmaschinenfertigung weniger automatisiert und »taylorisiert« als etwa die PKW-Herstellung, andererseits besteht in der Regel keine eindeutige Zuordnung zwischen der fachspezifischen Qualifikation und dem Arbeitseinsatz. Wichtig ist für den Betrieb, dass die Beschäftigten überhaupt einen Facharbeiterabschluss haben, und der regionale Arbeitsmarkt ermöglicht ihm via Verleihunternehmen, auf solche Kräfte zurückzugreifen. Die Beschäftigung dieser Leiharbeitskräfte erfolgt weitestgehend ohne Übernahmeoptionen.

Daneben wird Leiharbeit in geringerem Umfang auch in stärker projektorientierten oder punktuell notwendigen Tätigkeitsfeldern, die oftmals eine akademische, naturwissenschaftlich-technische Qualifikation voraussetzen, eingesetzt. Deren Einsatzgebiete unterscheiden sich stark von denen un- und angelernter Leiharbeitskräfte. Sie arbeiten z.B. im Bereich Sondermaschinenbau, Konstruktion und Entwicklung.

Keines der im Sample erfassten Unternehmen besetzt Leitungspositionen mit Leiharbeiternehmern[9]. Eine Änderung dieser Praxis wird auch nicht in Erwägung gezogen. Der Ausschluss von Leitungspositionen aus Überlegungen des Einsatzes von Leiharbeit wird mit der Ansicht begründet, externen Arbeitskräften könnte kein Zugang zu vertraulichen Informationen ermöglicht werden: Für die Besetzung dieser Positionen seien Leiharbeitnehmer nicht vertrauenswürdig genug.

9 Mit der Ausnahme von solchen Managementfunktionen, die direkt an Leiharbeit gebunden sind, etwa On-Site-Management bzw. Personaldisposition. Mehrfach tritt in der Studie der Effekt auf, dass gering qualifizierte Leiharbeit qualifizierte Formen von Leiharbeit produziert. Vor allem in Entleihbetrieben die von Angeboten des On-Site-Managements Gebrauch machen, werden qualifizierte Leiharbeitnehmer eingesetzt, um den Einsatz vor Ort zu koordinieren und nach Beendigung des Leiharbeitnehmereinsatzes an andere Unternehmen weiter verliehen.

Die anhaltende Fokussierung von Leiharbeit auf den Produktions- bzw. »blue-collar-Bereich« (und das weitgehende Fehlen im white-collar-Bereich)[10] hat u.E. zwei Implikationen: Wie unter *Samplebeschreibung* (Punkt 5) ausgeführt, scheint der relevante Bezugspunkt für die Frage nach Intensivnutzung von Leiharbeit in der Metall- und Elektroindustrie, erstens, das Verhältnis von Beschäftigten im direkten Fertigungsbereich (oder Abteilung) zur Anzahl von Leiharbeitern in genau diesen Bereichen zu sein (bzw. noch besser: geleisteter Arbeitszeit regulärer Beschäftigung im Verhältnis zu geleisteten Arbeitsstunden, die über Leiharbeit eingekauft werden). Zweitens ermöglicht die tayloristische Arbeitsteilung die Intensivnutzung von Leiharbeit zur betrieblichen Flexibilisierung des Personaleinsatzes (nicht nur in der Metall- und Elektroindustrie). Leiharbeit ersetzt insofern zumindest zum Teil andere alternative Produktionsorganisationskonzepte (wie z.B. Gruppenarbeit etc.). Studien zur Integration von systematisch eingesetzter Leiharbeit in die Fertigungsorganisation liegen unseres Wissens noch nicht vor.

Ostdeutschland

Während in Westdeutschland Leiharbeiter hauptsächlich in Bereichen einfacher Tätigkeiten mit geringen Anlernzeiten von den Entleihbetrieben eingesetzt werden, fragen die Intensivnutzer in Ostdeutschland hauptsächlich Facharbeiter für den Produktionsbereich nach. Die Aufgabenfelder liegen im CNC-Fräsen/Schleifen, in der Montage und in Schweißarbeiten. Als Grund für den konzentrierten Leiharbeitereinsatz von Facharbeitern verweisen die befragten Betriebe in Ostdeutschland auf einen »leergefegten Arbeitsmarkt«. Mit dem Einsatz bei den Entleihbetrieben werden die Leiharbeitnehmer oftmals durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen mit unterschiedlicher Dauer qualifiziert, z.B. in den Bereichen Schweißen oder CNC-Fräs- und Zerspanungstechnik. Die Maßnahmen werden über Bildungsgutscheine finanziert und beispielsweise in Form von Lehrgängen innerhalb der Einsatzbetriebe oder durch Qualifizierungsmaßnahmen bei Weiterbildungsträgern mit Praktikumsanteilen in den Einsatzbetrieben durchgeführt. Neben Leiharbeit gibt es im Sample zwei weitere Quellen zur Deckung des wahrgenommnen Fachkräftebedarfs: die interne Ausbildung mit anschließender Übernahme[11] und die vertragliche Bindung von Nachwuchskräften in dualen Stu-

10 Wir beziehen diese Unterscheidung hier ausschließlich auf die industrielle Wertschöpfung im Metall- und Elektrobereich.

11 In unserem Sample werden in Ostdeutschland Übernahmen nach einer abgeschlossenen Ausbildung ausschließlich befristet vorgenommen.

diengängen (z.B. Mechatroniker). Schließlich setzt z.B. »Drehmoment« bereits in Rente gegangene ehemalige Arbeitnehmer auf 400-Euro-Basis ein, um deren Kompetenzen weiterhin betrieblich nutzen zu können.

b) Leiharbeit und betriebliche Flexibilisierung

Westdeutschland

Erwartungsgemäß werden als Gründe für den Einsatz von Leiharbeitern hauptsächlich Bedarfssituationen wie die Abdeckung von betrieblichen Spitzen, Engpässe in der Urlaubszeit, Ersatz für krankheitsbedingte Ausfälle, Neuanläufe von Produkten etc. genannt, die zwar jeweils für sich nahe liegend sind, jedoch gerade die systematische Intensivnutzung von Leiharbeit auf hohem, kontinuierlichem Niveau nicht zu erklären vermögen. Besonderes Augenmerk verdient daher das Argument, schnell auf eine sich verändernde Auftragslage reagieren und in diesem Kontext die Möglichkeit des unproblematischen Auf- und Abbaus des Personals durch Leiharbeit realisieren zu können. Dieses Argument wird von allen befragten Unternehmen vorgetragen und in Zusammenhang mit der Unternehmensentwicklung der letzten Jahre gebracht: Mehrere Betriebe haben in den vergangenen zehn Jahren eine Krise durchgemacht, die u.a. auch zum Abbau »regulärer Beschäftigung« – über das Abschmelzen von Randbelegschaften, befristet Beschäftigter oder Leiharbeiter hinaus – geführt hat. So baute die Firma »Verteilungskomponenten Wolfram« nach einer Krise in den neunziger Jahren fast die Hälfte ihrer Belegschaft ab und hielt sie bis vor drei Jahren stabil. Das Anwachsen der Belegschaft erfolgt im Zuge der Verbesserung der wirtschaftlichen Lage, bzw. bei erhöhtem Auftragseingang, nunmehr in erster Linie über Arbeitnehmerüberlassung – und, wenn überhaupt, zeitverzögert über reguläre Beschäftigung (und dann häufig im Rahmen einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat, s.u.). So hat die Firma »Blechherstellung« als Reaktion auf die Forderungen des Betriebsrates in der Vergangenheit schon mehrere Betriebsvereinbarungen getroffen, die eine Regelung beinhalten, dass bei erneuter Einstellung von Leiharbeitern andere Leiharbeiter in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen. Dies führte jedoch nicht zu einem Abschmelzen oder Gleichbleiben der Leiharbeitsquote. Aufgrund der hohen Leiharbeiterzahlen kommt es in einigen Unternehmen aus dem Sample vermehrt zu Interventionen seitens des Betriebsrates, da dieser einen stärkeren Aufbau an regulärer Beschäftigung bevorzugen würde (s.u.).

Die Zuwachsraten von Leiharbeit erklären sich ein Stück weit aus dem recht einfachen »Handling« im betrieblichen Alltag und den niedrigen betrieblich anfallenden Kosten für den Einsatz von Leiharbeitnehmern (s.u.). Leiharbeit kann daher als eine Flexibilisierungsform des Personaleinsatzes betrachtet werden. Damit verweist sie auf eine Option der Unternehmen, angesichts einer »Lerngeschichte« konjunktureller Krisenerfahrung und fehlender Anreize zum (Wieder-)Aufbau regulärer Beschäftigung atypische Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen.

Ein Intensivnutzer von Leiharbeit im Sample ist durch Ausgliederung oder Reorganisation »entstanden«. Dies verweist auf einen Zusammenhang zwischen der Intensivnutzung von Leiharbeit und übergreifenden Ansätzen zur Restrukturierung von Wertschöpfungsketten. Die betriebliche Reorganisations- und Restrukturierungsdynamik lässt sich plakativ in der Formel »fix it or close it« (vgl. Thurow 2004) zusammenfassen (im Bereich börsennotierter Unternehmen auch bekannt als »shareholder-value«). Eine weitere Strategie besteht in der rechtlichen Verselbständigung solcher Bereiche, die nicht (mehr) zu den Kernkompetenzen der Unternehmen gezählt werden. In solchen Fällen handelt es sich um 100%ige Töchter eines Konzerns, die gleichzeitig hauptsächliche oder ausschließliche Produktabnehmer des neu entstandenen Zulieferbetriebes ist. Intensivnutzung ist hier Reaktion und Folge von erzwungener Flexibilisierung. Durch Verlagerungen und Ausgliederungen einzelner Unternehmensteile und Produktionsbereiche wird so die Nutzung von Flexibilisierungsinstrumenten, insbesondere der Leiharbeit befördert und sichtbar gemacht. Auch dies trägt zur vermehrten Nutzung von Leiharbeit bei.

Im Verhältnis zu alternativen Flexibilisierungsinstrumenten wie befristet Beschäftigten, Mini- und Midi- Jobs, Mehrarbeit, Arbeitszeitflexibilisierung erweist sich Leiharbeit häufig als effektiver. Wenn es hinsichtlich der befristet beschäftigten Mitarbeiter andere gesetzliche Regelungen gäbe, so würde dieses Flexibilisierungsinstrument von den untersuchten Unternehmen stärker genutzt werden und den Zeitarbeitsfirmen teilweise ihre Existenzgrundlage entziehen. Unter den jetzigen Umständen sei Leiharbeit aber für die Bedürfnisse der Unternehmen besser geeignet und flexibler einsetzbar. Natürlich lassen sich auf betrieblicher Ebene vielfältige »Flexibilisierungsmixes« finden, die teilweise der »Deckelung« von Leiharbeit durch betriebliche Vereinbarungen geschuldet sind (s.o): Auch das Unternehmen »Mähdrescher« nutzt verschiedene Formen der Flexibilisierung, so dass eine »Flexibilisierungskette« entsteht: Es stellt generell erst einmal befristet

ein, so dass selbst langjährige Leiharbeiter, die übernommen werden, keine sofortige Festanstellung erhalten.

Schüler und Studenten sind für den flexiblen Personaleinsatz weniger geeignet, da sie einen meist längerfristigen Bedarf nicht decken können. Außerdem sind sie nicht so flexibel einsetzbar wie Leiharbeitskräfte bzw. setzen das Arbeitsrecht und der Jugendschutz ihrem Einsatz enge Grenzen. Der Einsatz von Werkstudenten und Ferienarbeitern wird vielmehr als ein Instrument der Nachwuchsrekrutierung genutzt.

Ostdeutschland

In Ostdeutschland werden die Gründe für die Nutzung von Leiharbeit tendenziell ebenfalls in der Abdeckung betrieblicher Auftragsspitzen, Personalengpässen in der Urlaubszeit, Neuanläufen von Produkten etc. gesehen. Bei dem ostdeutschen Betrieb »Pressen« werden Fachkräfte aus der Stammbelegschaft, die aufgrund von Beschädigungen an Pressen zu den weltweiten Kunden – auf unbestimmte Zeit – vor Ort müssen, vorübergehend durch Leiharbeiter ersetzt. Als weiterer Grund wird in Ostdeutschland der Einsatz dieses Instruments als Entlastung für Stammmitarbeiter genannt. Deutschlandweit mussten die Betriebe in der Vergangenheit Personal abbauen, in Ostdeutschland insbesondere durch Privatisierung. Der Wiederaufbau der betrieblichen Arbeitskraftkapazitäten erfolgt auch über Arbeitnehmerüberlassung, die in diesem Kontext zwar eine Rekrutierungsfunktion hat, aber auf niedrigem Niveau: Übernahmen fungieren als Motivationsinstrument, erfolgen jedoch nur in geringem Umfang und zunächst in jedem Falle befristet. »Pressen« hat beispielsweise 2007 von 100 Leiharbeitern elf übernommen und »Drehmoment« sieben von insgesamt 60.

c) Betriebliche Rationalitäten und Professionalisierung im Umgang mit Leiharbeit (Funktionen, Kosten, Verwaltung)

Westdeutschland

Leiharbeit wird auch von Intensivnutzern als Rekrutierungsinstrument, als »Probezeit« und als Selektionshilfe bei der Einstellung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen genutzt. Diese Nutzungsform ist nicht an niedrige Qualifikationen gebunden, sondern streut über das Arbeitsplatzsystem und die nachgefragten Fähigkeiten und Fertigkeiten. Trotz der teilweisen Unternehmenspolitik, Neu-

einstellungen ausschließlich über eine »Probezeit« während der Beschäftigung als Leiharbeitnehmer vorzunehmen scheint es sich bei Leiharbeit als Rekrutierungsinstrument doch eher um ein Phänomen zu handeln, für das im Einzelnen unterschiedliche situative Faktoren und Motivkonstellationen verantwortlich zeichnen: eigene oder regionale Beschäftigungspools, in die hauseigene Ausgebildete eingesteuert werden, regionaler Mangel an Fachqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt, gekoppelt mit der Hoffnung, ein Verleihunternehmen weise einen weiteren Rekrutierungsradius auf etc. – alles Faktoren für die Nutzung von Leiharbeit als Rekrutierungsinstrument.

Als ausschlaggebende Gründe für die Nutzung von Leiharbeit geben die Firmen Zeit- und Arbeitsersparnis (Suchkosten) für die Gruppe der höher qualifizierten Beschäftigten an. Allerdings wird die Zeitarbeit auch im gering qualifizierten Bereich als Rekrutierungsinstrument genutzt, da sich die Unternehmen hierbei Bewerbungsgespräche, Probearbeitszeit, Einstellungsgespräche, Verwaltungsaufwand und gegebenenfalls Abwicklung von Kündigungen sparen. Leiharbeit stellt für die befragten Unternehmen den wichtigsten Weg dar, Personal kurzfristig für befristete Einsätze zu finden. Mit dem Instrument Leiharbeit ist dies über Verleihbetriebe einfach gestaltbar. Durch den Einsatz von Leiharbeit als Rekrutierungsinstrument können die Unternehmen prüfen, ob die eingesetzte Person zuverlässig arbeitet und den Qualifikations- und Qualitätsanforderungen des Unternehmens entspricht. Für höher qualifizierte Beschäftigte geben z.B. Firmen wie »Heilkunstgeräte«, »Automotive« und »Elektroteile« an, dass Übernahmen gerade im Ingenieursbereich oftmals angestrebt werden, es jedoch oft an den Vorstellungen der eingesetzten Ingenieure scheitert, da sich diese nicht an ein bestimmtes Unternehmen binden wollen, sondern über das Instrument Arbeitnehmerüberlassung in verschiedene Unternehmen und Tätigkeitsfelder Einblick erhalten wollen.

Die meisten Firmen gaben an – soweit die Fragen zu Kostenaspekten beantwortet wurden –, dass Kostengründe beim Einsatz von Leiharbeit eine eher untergeordnete Rolle spielen und die Flexibilität im Vordergrund stehe. Ingesamt streuen die Kosten für die Nutzung von Leiharbeitskräften im Vergleich zur betrieblichen Festanstellung zwischen 50 Prozent günstiger bis über 100 Prozent teurer. Für den Einsatz gering qualifizierter Leiharbeitnehmer entstehen dem Unternehmen im Durchschnitt (geringfügig) niedrigere, vergleichbare oder leicht höhere Ausgaben als für den Einsatz der Stammbelegschaft. Facharbeiter werden als unerheblich teurer angegeben (z.B. im Verhältnis EUR 16,00 Grundlohn zu

EUR 21,00 für die überlassene Leiharbeitsstunde). In den hochqualifizierten Tätigkeitsfeldern muss für Zeitarbeitnehmer deutlich mehr bezahlt werden als für die eigenen Mitarbeiter. Eine Kostenersparnis im Vergleich zur Stammbelegschaft entsteht bei den Entleihbetrieben durch den Wegfall der Lohnnebenkosten und der Weiterbeschäftigung im Krankheitsfall.

Viele der befragten Unternehmen gaben an, allen Leiharbeitern, also auch geringer Qualifizierten, ebenso wie den Stammmitarbeitern die betriebsüblichen Prämien oder Zulagen zu gewähren. Damit versuchen die Betriebe, die »Arbeitsmoral« der Beschäftigten zu steigern und innerbetrieblichen Konflikten vorzubeugen. Die Zuschläge werden nicht direkt, sondern an die Verleihfirmen ausbezahlt, die das Geld an die Leiharbeitnehmer weiterleiten (sollen).

Aufgrund der tendenziell höheren Kosten für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern, werden (Kosten-)Vorteile deshalb vornehmlich aufgrund der Flexibilität durch den Einsatz von Leiharbeitern erzielt. Hinzu kommt die von den Befragten sehr geschätzte Zeitersparnis, da sich die Zeitarbeitsfirmen und nicht die Unternehmen selbst um die Rekrutierung und Selektion von Personal kümmern müssen. Für die Firmen ist es auch einfacher, den Einsatz eines Leiharbeiters zu beenden, da ein geringerer Verwaltungsaufwand anfällt als bei den eigenen Mitarbeitern. Hinzu kommt, dass die Hemmschwelle für die Beendigung des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern gesenkt wird. Da die Personalabteilung nur selten persönlich mit den Leiharbeitern spricht, entsteht eine Distanz, die die Beendigung eines Einsatzverhältnisses unkompliziert ermöglicht und mit der Gewissheit, dass die Leiharbeiter nach der Beendigung ihres Einsatz im Verleihbetrieb weiterbeschäftigt werden (müssen), erleichtert. Somit ergeben sich für die Entleihfirmen bei Beendigung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern keine »negativen Schlagzeilen«, wie dies bei der Entlassung von eigenen Mitarbeitern der Fall sein könnte. Für das Unternehmen »Mähdrescher« war die Erfahrung mit der »schlechten Presse«, die die letzten Freistellungen begleitete, konkreter Anlass, auf den Einsatz von Leiharbeiter zurückzugreifen.

Ein weiteres Argument für die Nutzung von Leiharbeit ist die Begrenzung der Zahl der eigenen Mitarbeiter, das sog. »Head-Counting«: Den Unternehmen wird von ihren Auftraggebern (oder vom Eigentümer oder der Geschäftsleitung) eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern vorgegeben, die sie nicht überschreiten dürfen. Oftmals ist diese Personalzahl allerdings nicht ausreichend, um in der vorgegebenen Zeit die gewünschte Menge zu produzieren. Da Leiharbeiter im Sinne des Handelsgesetzbuches (HGB §275) nicht als Personalaufwand, sondern als Mate-

rialaufwand gelten, werden sie bei den Kopfzahlen nicht berücksichtigt. Deshalb setzen viele Firmen das Instrument Zeitarbeit ein, um die ihnen vorgegebene Anzahl an Mitarbeitern einhalten zu können. Das Unternehmen »Präzisionsschleifen« gibt an, dass es durch den Einsatz von Leiharbeit im Vorfeld von Kreditvergaben ihre der jeweiligen Bank vorzulegenden Kennzahlen verbessern kann.

Die Einteilung des Handelsgesetzbuches in Personal- und Materialaufwand findet in einigen untersuchten Unternehmen ihre Entsprechung in einer Verschiebung der Zuständigkeit für die »Beschaffung« von Leiharbeit innerhalb der Unternehmen von der Personal- in die Einkaufs- oder Logistikabteilung.

Ostdeutschland

Auch in Ostdeutschland sind Kostenabwägungen für den Einsatz von Leiharbeitern nebensächlich. Dies ist auf den wahrgenommenen innerbetrieblichen Fachkräftemangel zurückzuführen. Der Betrieb »Pressen« muss beispielsweise hochspezialisierte Facharbeiter aus anderen Betrieben dieser Branche für extrem hohe »Leihgebühren« – im Rahmen einer tarifvertraglich branchen- bzw. regional geregelten Arbeitnehmerüberlassung – entleihen. Zusätzlich wird ein hoher Verwaltungs- und Anlernaufwand mit dem Einsatz dieses Instruments verbunden. Tatsächliche Kostenersparnisse ergeben sich in Ostdeutschland nur im geringer nachgefragten Helferbereich.

d) Zusammenarbeit zwischen Entleih- und Verleihbetrieb

Westdeutschland

In der Regel arbeiten die Entleiher mit wenigen Zeitarbeitsfirmen zusammen. Manche der Befragten legen Wert darauf, mit einem regionalen Anbieter zusammenzuarbeiten, da so die Wege sowohl zur Verleihfirma, als auch zu den Leiharbeitern meist recht kurz sind. Andere Unternehmen bevorzugen eher Zeitarbeitsfirmen, die überregional arbeiten, da sie meist die Erfahrung gemacht haben, dass diese Firmen schneller Personal akquirieren und kleinere, regional agierende Firmen nur schwer Facharbeiter zur Verfügung stellen können. Letztendlich sind aber die meisten der Unternehmen mit der Zusammenarbeit mit ihrem Verleihbetrieb zufrieden und arbeiten bereits seit längerem mit denselben Betrieben zusammen, so dass hier persönliche Kontakte entstanden sind. Die langjährige Zusammenarbeit mit einem oder mehreren Verleihunternehmen stellt sicher, dass

das Verleihunternehmen auf der Basis der Kenntnis der Strukturen, Abläufe und Qualifikationsanforderungen des Entleihbetriebes das Risiko minimiert, nicht geeignetes Personal zu entsenden.

On-Site-Management (s. Kapitel 3) wird nur von wenigen der befragten Unternehmen genutzt. Diese äußern sich darüber jedoch sehr positiv, da es eine Zeit- und Arbeitsersparnis darstellt. So gäbe es mit den Leiharbeitern weniger Probleme, da diese direkt vor Ort einen Ansprechpartner haben, an den sie sich wenden können. Andere Firmen hatten bereits On-Site-Management, haben dies aber wieder aufgegeben, da sie die »Fäden selbst in der Hand« halten wollen bzw. die Anzahl der Leiharbeiter im Unternehmen zu gering ist, so dass sich ihrer Ansicht nach ein On-Site-Management nicht lohne.

Betriebe bevorzugen Leiharbeiter, die schon einmal eingesetzt waren und die betrieblichen Abläufe und Arbeitsaufgaben kennen. Von diesen Leiharbeitern wisse man bereits, dass sie gut arbeiten und gehe so ein geringeres Risiko mit ihrem Einsatz ein. Für die Betriebe ergeben sich daraus Vorteile, wie der Wegfall der Einarbeitungs- und Eingewöhnungszeit. Die Einsatzdauer liegt bei den Entleihbetrieben zwischen drei bis vier Monaten bis zu mehreren Jahren. Leiharbeiter werden, laut Befragten, bei positiver Auftragslage sowie einer vorhandenen freien Stelle übernommen, sofern sie sich durch eine gute Arbeitsleistung hervorgetan haben. Die befragten Betriebsräte schätzen den Einsatz von Arbeitnehmerüberlassung nicht als »Probezeit« mit anschließender Übernahmeoption ein, sondern längst als reguläre Beschäftigung. In einigen Fällen wird auch die »Angst vor dem Abspringen« der Leiharbeiter als Grund für die Festanstellung genannt. Die Ausnahme ist »Wagenbauer«, dieser Betrieb sieht keinen Bedarf für Übernahmen und keine »zwingende Notwendigkeit« die gleichen Personen anzufordern.

Ostdeutschland

In Ostdeutschland bevorzugen die Betriebe ebenfalls bereits früher einmal entliehenes Personal. Die meist langfristige Einsatzdauer wird oft als Probezeit genutzt, um dann bei Bedarf, mit Blick auf die jeweilige Arbeitsleistung und Integration in das Team, eine Übernahme anzubieten (s.o.). Der Übergang in eine Festanstellung wird bei einem Einsatz westdeutscher Leiharbeiter in Ostdeutschland aufgrund der geringeren Löhne teilweise abgelehnt, wie im Betrieb »Pressen« beschrieben.

Im Unterschied zu Westdeutschland, wo die Unternehmen mit einigen wenigen Zeitarbeitsfirmen zusammen arbeiten, bevorzugen die Betriebe in Ostdeutschland die Zusammenarbeit mit mehreren spezialisierten regionalen Verleihern. Die Entscheidung gegen die Nutzung des Angebots der Marktführer der Zeitarbeitsbranche begründet z.B. »Pressen« mit dem Problem, dass diese nicht in der Lage seien, genügend »passgenaues« Personal zu rekrutieren. Der Betrieb »Kräne« besitzt selbst eine Überlassungslizenz, um eigenes Fachpersonal auch bei ungewisser Auftragslage zu halten. Die Leiharbeiter werden hauptsächlich im eigenen Betrieb eingesetzt, aber auch entliehen. Zusätzlich werden bei Bedarf Fachkräfte anderer Verleihfirmen eingesetzt.

e) Belegschaftsstruktur, Leiharbeitsbelegschaft, Interessenvertretung

Westdeutschland

Die innerbetriebliche Debatte um die Nutzung des Instruments Leiharbeit wird von Unternehmen und Betriebsrat mit unterschiedlichen Argumenten geführt. Argumentiert das Unternehmen in der Regel, dass ein flexibler Einsatz von Personal aufgrund der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen nur mit dem Instrument der Leiharbeit möglich sei, widersprechen Betriebsräte der Aussage, Leiharbeit sei zur Spitzenabdeckung da. Aus ihrer Sicht stellt Zeitarbeit bereits reguläre Beschäftigung dar. Ihr deutlichstes Argument basiert auf der Tatsache, dass die Leiharbeiter nicht etwa saisonal oder bei stärkerer Auslastung eingesetzt werden, sondern dass sich neben dem langsamen Aufbau der Stammbelegschaft ein überproportionaler Aufbau an Leiharbeitern vollzieht, die teilweise Jahre bei dem Unternehmen arbeiten und nicht als festangestellte Mitarbeiter übernommen werden. So äußert der Betriebsrat der Firma »Heilkunstgeräte«, dass die Übernahmequote der Leiharbeiter in krassem Missverhältnis zu deren Zahl stehe und in seinem Betrieb der Aufbau von Leiharbeit als Ersatz zu regulärer Beschäftigung stattfindet.

Die wenigsten Firmen befürworten den Einsatz von Leiharbeitern in sensiblen Unternehmensbereichen. Auch Betriebsräte sehen den Einsatz von Zeitarbeitnehmern in diesen Bereichen sehr kritisch, da ihrer Ansicht nach in diesen Tätigkeitsfeldern Kernkompetenzen vorliegen, die im Unternehmen selbst angesiedelt sein sollten. So moniert der Betriebsrat der Firma »Mähdrescher«

den Einsatz von Leiharbeitern im Bereich der Zeitkontenüberwachung und -aufzeichnung und die Betriebsräte der Firmen »Heilkunstgeräte« und »Automotive« befürchten einen Verlust an Kernkompetenzen, sollten Zeitarbeiternehmer die im Bereich Forschung und Entwicklung arbeiten, in anderen Unternehmen eingesetzt werden.

Das Verhältnis zwischen den eigenen Mitarbeitern im Unternehmen und den Leiharbeitern gestaltet sich z.T. problematisch. Die befragten Firmen geben mehrfach an, dass es durchaus Konflikte und eine Konkurrenzbeziehung zwischen Stamm- und Leiharbeitsbelegschaft gibt. Gründe hierfür liegen vor allem in den unterschiedlichen Einkommen und in der unterschiedlichen Behandlung durch die Vorgesetzten. Es kommt vor, dass Leiharbeiter und eigene Mitarbeiter z.B. vom Meister gegeneinander ausgespielt werden. Dies sei zwar nicht wünschenswert, aber durchaus Realität. Man versuche dem mit gezielten Gesprächen entgegenzuwirken, allerdings werden Leiharbeiter trotzdem oftmals als Mitarbeiter zweiter Klasse angesehen.

Einige Unternehmen berichten, dass durch die Nutzung von On-Site-Management frühere Probleme gelöst wurden. Die bessere Betreuung der Leiharbeiter durch einen direkten Ansprechpartner vor Ort führe einerseits zu einer höheren Zufriedenheit der Leiharbeitnehmer und andererseits zu einer besseren Arbeitsleistung im Betrieb. Mit steigender Tendenz setzen sich Betriebsräte für die Belange der Leiharbeiter ein, auch wenn dies noch nicht der Regelfall ist.

Bei Problemen wenden sich die Zeitarbeiter laut den befragten Unternehmen hauptsächlich an die direkten Vorgesetzten, ihren Meister oder an die Zeitarbeitsfirma. Vereinzelt wurde auch angegeben, dass sich die Leiharbeiter mit ihren Anliegen an den Betriebsrat wenden. Nur bei Problemen, die z.B. die Abrechnung betreffen, wenden sich die Leiharbeiter auch an die Personalabteilung, welche dann als Mittler agiert. Viele der befragten Personalabteilungen gaben jedoch an, nur wenig von den Problemen der Leiharbeiter bzw. von den Problemen zwischen der Stammbelegschaft und den Leiharbeitern zu wissen. Im Personalwesen kenne man die Leiharbeiter meist nur von einem kurzen Einstellungsgespräch und hat mit ihnen sonst keinen Kontakt. In diesen Fällen werden die Leiharbeiter weniger als »Humankapital« (tatsächlich partizipieren Leiharbeiter häufig nicht an betrieblicher Weiterbildung und anderen personalpolitischen Maßnahmen), sondern mehr als »Material« bewirtschaftet.

Ostdeutschland

Das Verhältnis zwischen Leiharbeit und Festangestellten ist in Gesamtdeutschland mit Konflikten behaftet. Grundsätzlich werden diese in der unterschiedlichen Entlohnung gesehen. Der Betrieb »Drehmoment« verweist auf bis zu einem Drittel weniger Lohn bei den Leiharbeitern gegenüber der Stammbelegschaft in vergleichbaren Positionen. Darüber hinaus entstehen im Unternehmen »Kräne« Probleme in Arbeitsgruppen, in denen der Facharbeiteranteil durch den Einsatz von Leiharbeitern verringert wurde. Der entstehende Betreuungsaufwand für die Leiharbeiter verkürzt die Leistungszeit der Facharbeiter und führt zu einer Gefährdung der Normerfüllung, eventuell verbunden mit Lohneinbußen.

Als Ansprechpartner für Probleme werden für die Leiharbeiter allgemein entweder ihre direkten Vorgesetzen, Meister oder die Zeitarbeitsfirmen genannt. In Ostdeutschland wird auch die Kostenstellenverantwortliche als konkreter Betreuer für das eingesetzte Personal verwiesen. Ein Betriebsrat ist zwar meistens in den Betrieben in Ostdeutschland vorhanden, wird aber nicht als Ansprechpartner genannt.

f) Zukunftstendenzen

Über die zukünftige Entwicklung von Leiharbeit sind sich die Intensivnutzer weitgehend einig. So wird Leiharbeit in den meisten Unternehmen weiterhin das wichtigste Flexibilisierungsinstrument bleiben und der Bedarf an Zeitarbeitskräften entweder ansteigen oder zumindest gleich bleiben. Der Einsatz von Leiharbeitern ist jedoch auch abhängig von den jeweiligen Projekten, dem Standort des Unternehmens und nicht zuletzt vom Arbeitsmarkt. Nicht nur der Betriebsrat der Firma »Heilkunstgeräte« rechnet aufgrund des Mangels an qualifizierten Fachkräften mit einem gebremsten Wachstum der Leiharbeit.

Andere Flexibilisierungsinstrumente werden von den Unternehmen weiterhin eingesetzt. Das Nutzungsverhalten dieser Instrumente wird sich laut der befragten Unternehmen nur wenig ändern. Auch die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit werde sich nicht intensivieren. Gründe hierfür sind einerseits die schlechten Erfahrungen, die man mit dem von dort entsandten Personal gemacht hat. Andererseits suchen die Zeitarbeitsfirmen direkt über die Bundesagentur für Arbeit Personal, so dass durch eine Zusammenarbeit mit der Bundesagentur keine weiteren Vorteile bei der Personalsuche für die Entleihbetriebe entstehen.

Auch die Einsatzgebiete von Leiharbeitern werden sich nicht wesentlich verändern. Somit wird sich die weitere Entwicklung wie bisher in Westdeutschland vornehmlich im Un- und Angelerntenbereich und in Ostdeutschland im Facharbeiterbereich vollziehen. Einige der Befragten in Westdeutschland können sich in ihren Unternehmen allerdings auch einen vermehrten Einsatz von Leiharbeitern in höher qualifizierten Tätigkeitsbereichen vorstellen. Hierbei bleibt jedoch abzuwarten, ob der Arbeitsmarkt entsprechend qualifiziertes Personal für Facharbeiter- oder Ingenieurstätigkeiten zur Verfügung stellen kann, da es schon heute Probleme bei der Rekrutierung qualifizierter Leiharbeiter gibt. Manche Betriebe, vor allem deren Betriebsräte, sprechen sich allerdings auch in Zukunft gegen den Einsatz von Leiharbeitern in höher qualifizierten Bereichen, wie in Managerpositionen und besonders in Stellen mit Kundenkontakt aus.

Grenzen der zukünftigen Nutzung von Leiharbeit sehen die Betriebe darin, dass Personalabteilungen der Betriebe nicht durch Leiharbeiter ersetzt werden, da hier das nötige Vertrauen der Belegschaft in externe Arbeitskräfte fehle. Hier habe man mit Themen zu tun, die spezifische Kenntnisse und lange Einarbeitungszeiten benötigten, so dass es keinen Sinn mache, dieses Personal komplett durch eine Zeitarbeitsfirma zu ersetzen. Eine Unterstützung von außen könne man sich durchaus vorstellen, aber man möchte eine Kernmannschaft im eigenen Betrieb behalten, um Eigenständigkeit bewahren zu können. Nur wenige Betriebe können sich vorstellen, dass mittel- oder langfristig gesehen Personalabteilungen durch Fremdfirmen ersetzt werden.

7 Überblick über die wichtigsten Ergebnisse der Studie ›Intensivnutzung von Leiharbeit in der BRD‹

Die wichtigsten Befunde zu Motivlagen und Folgen der »Intensivnutzung von Leiharbeit in der BRD« beziehen sich a) auf den Zusammenhang von betrieblicher Krisenerfahrung und den Aufbau von Personalkapazitäten durch Leiharbeit, b) auf den qualitativen *Shift* im betrieblichen Flexibilisierungshandeln im Zusammenhang mit Rationalisierung und Reorganisation, c) die Professionalisierung des Feldes, d) die Einbettung in mikropolitisches »Bargaining«, e) den Kontext von Leiharbeit und Regulierung und schließlich f) auf Fragen der adäquaten Erfassung von Intensivnutzung.

a) Krisenerfahrung und Aufbau von Personalkapazitäten durch Leiharbeit

Im Sample der vorgestellten Untersuchung konnte gezeigt werden, dass der Einstieg in die (erhebliche) Nutzung von Leiharbeit im betrieblichen Kontext in engem Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Entwicklung der befragten Unternehmen und im Kontext des Wegfalls der zeitlicher Befristung des Leiharbeitseinsatzes steht. Unternehmen, die erst vor kurzem eine ökonomische Krise, oftmals verbunden mit erheblichem Personalabbau, überwunden haben, nutzen Leiharbeit in der Phase des betrieblichen (Wieder)Aufschwungs, um – aus der Krisenperspektive heraus »zusätzliche« – Aufträge abarbeiten zu können, sind gleichzeitig aber nicht gezwungen, wieder »reguläre« Beschäftigung aufzubauen. In einer Phase des wirtschaftlichen Aufschwungs vergrößert dies insgesamt die Nachfrage nach Leiharbeit. Die Zunahme der Intensivnutzung von Leiharbeit kann insofern aus betrieblicher Sicht als der »einfachste Weg« des Aufbaus von Personalkapazitäten bei gleichzeitiger maximaler Personaleinsatzflexibilität ohne längerfristige Bindungen eingehen zu müssen verstanden werden. Leiharbeit bietet in diesem Sinne eine Gelegenheitsstruktur im ökonomischen »Aufwind« (und nicht: trotz des Aufschwunges) im Gefolge der Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung. Krisenerfahrung, daraus resultierende veränderte Personalstrategien (Intensivnutzung von Leiharbeit) und die aus betrieblicher Sicht einfache und

kostengünstige Nutzung von Leiharbeit verstärken den Trend zur Intensivnutzung – und nicht den Aufbau regulärer Beschäftigung – trotz der in allen untersuchten Betrieben festgestellten verbesserten Auftragslage. Insofern halten die untersuchten Intensivnutzer mit Hilfe des Instruments Leiharbeit eine Art »flexibler Stammbelegschaft« vor.

b) Verstärkung und Zusammenspiel von Flexibilisierungsinstrumenten (betriebliche Rationalisierungsstrategien)

Beim Einsatz von Leiharbeit überwiegen in Westdeutschland einfache, manuelle Tätigkeiten, die keine oder nur geringe Qualifikationen erfordern. Überwiegend erfolgt der Einsatz von Leiharbeitnehmern im klassischen blue-collar-Bereich, nur in Ausnahmen im Angestelltenbereich. Im Bereich der höherqualifizierten Beschäftigten (Facharbeiter, FH-Absolventen, Akademiker) werden Leiharbeitnehmer nur in geringem Umfang eingesetzt und zu deutlich anderen Bedingungen in Hinblick auf Entlohnung sowie Übernahmemöglichkeiten als im Arbeiter- und Angestelltenbereich. In Ostdeutschland konzentriert sich die Intensivnutzung von Leiharbeit auf den Bereich der Facharbeiter.

Unseren Untersuchungen zufolge intensiviert sich die Nutzung von Leiharbeit in der Folge der Restrukturierung der Wertschöpfung (vor allem in größeren Unternehmen in Westdeutschland), genauer: dem (abhängigen) Outsourcing einfacher Produktionsbereiche. Leiharbeit stellt hier nicht nur eine Alternative, sondern eine zusätzliche Option für die outgesourcten Bereiche dar. Das heißt: Einbettung in Rationalisierungsformen und in die Logik der »centrifugation« (vgl. Durand 2007), bei der fokale Unternehmen Wertschöpfungsbereiche weniger profitabler Prozessschritte in ihre Peripherie (sei es durch Ausgliederung, sei es durch Verlagerung) abschieben. Die dort geleistete Arbeit wird zunehmend im Rahmen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse erledigt, ohne – im Falle der deregulierten Leiharbeit – auf die Vorteile längerfristigen Personaleinsatzes verzichten zu müssen (im Sinne einer »flexiblen Stammbelegschaft«). Hieraus erklärt sich einerseits die Häufung der Intensivnutzung von Leiharbeit bei Großbetrieben und andererseits eine Diffusion der Intensivnutzung entlang von Interorganisationskooperationen die Wertschöpfungskette hinunter. Die Intensivnutzung von Leiharbeit ist zumindest entkoppelt von der aktuellen Wettbewerbssituation der Betriebe auf dem jeweiligen Gütermarkt. Sie setzt

die Taylorisierung der Arbeit ebenso voraus wie die bewegliche Gestaltung von Prozessketten. Insofern erscheint die Intensivnutzung von Leiharbeit veränderte Mobilisierungsspielräume von Arbeitskraft bei gleichzeitig neuartiger Polarisierung der »Workforce« anzuzeigen.

Im Un- und Angelerntenbereich verweist die Intensivnutzung von Leiharbeit auf Produktionsbereiche, deren Wertigkeit aus der Sicht der »Key Player« erheblich abgenommen hat. Leiharbeit intensiviert insofern die bekannte Annahme der Polarisierung der Arbeitskraft (Kern/Schumann 1984). Genauere Aussagen sind aber erst möglich auf der Basis einer empirischen Untersuchung im Sinne einer Studie betrieblicher Arbeitspolitik. Ließe sich dieser Befund bestätigen, so würde er die Annahme der »Übergangsfunktion« von Leiharbeit sowohl bestätigen als auch in Frage stellen: Einerseits fungiert Leiharbeit als weiterer »Selektionsfilter« auf dem Wege zur Beschäftigung, andererseits ist Leiharbeit bereits selbst reguläre Beschäftigung. Dies bestätigt schließlich die Feststellung weitgehend ausbleibender Beschäftigungsimpulse durch Leiharbeit (Promberger 2006) und verweist auf die Zementierung der Betroffenen in Leiharbeit, wenn diese nicht verstärkt mit Qualifizierungsanstrengungen verbunden ist.

Es erscheint zunächst erstaunlich, dass Leiharbeit in Ostdeutschland auf den Facharbeitsbereich übergreift im oben beschriebenen Sinne der Befriedigung eines Arbeitskräftemangels. Der wichtigste Beweggrund zum Einsatz von Leiharbeit ist demnach nicht die betriebliche Flexibilisierung (oder die Kostenersparnis), sondern die Notwendigkeit, überhaupt auf geeignete Qualifikationen zurückgreifen zu können. Es scheint denn so zu sein, dass der Einsatz von Leiharbeit dem Aufbau der firmenspezifisch benötigten Qualifikationen mit staatlicher Subventionierung dient und es so gelingt, zumindest temporär die Betroffenen über Leiharbeit an die Unternehmen zu binden. Jedenfalls scheint auch in Ostdeutschland Leiharbeit nicht systematisch in den Wertschöpfungsketten »nach oben« zu sickern.

c) Verselbständigung der Leiharbeit (Legitimation/Moralisierung und Professionalisierung)

Der Ressource Personal erfährt in der Praxis der Entleihbetriebe einen Bedeutungswandel. Sind die Personalabteilung für Rekrutierung, Einstellung und Betreuung der Stammbelegschaft zuständig, findet vermehrt eine Aufgabenverschiebung bei der Betreuung und »Beschaffung« von Leiharbeitern hin zu Einkaufsabteilungen

bzw. in den Logistikbereich statt und die Personalabteilungen bzw. die Unternehmensleitungen setzten lediglich Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Leiharbeitskräften fest.

Ein weiterer Grund für die Intensivnutzung von Leiharbeit könnten rechtliche Schwellenwerte darstellen, wie sie z.B. im HGB, SGB und BetrVG Verwendung finden. Koller u.a. (2007) verweisen darauf, dass die Wirkung von Schwellenwerten umstritten ist, Indizien aber darauf hinweisen, dass Unternehmen Schwellenwerte bewusst vermeiden und dadurch der Beschäftigungsaufbau gedämpft wird. Der Einsatz von Leiharbeitnehmer stellt, neben der technischen Rationalisierung und der Erhöhung des Arbeitszeitvolumens, eine der möglichen Ausweichstrategien für Unternehmen dar, um Schwellenwerte zu vermeiden. Relevant wird die Beschäftigtenzahl insbesondere im Zusammenhang mit den Vorschriften des BetrVG (z.B. im Zusammenhang mit der Freistellung von Betriebsräten) und des HGBs (z.B. für die Einteilung von Unternehmen in Größenklassen), aber auch anderer Gesetze, wie dem SGB (z.B. Einstellung von Schwerbehinderten).

d) Betriebsräte: tit for tat (mikropolitisches bargaining)

Die Stärke von Betriebsräten wirkt sich positiv auf die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen in Betrieben aus. Ebenfalls bekannt ist, dass dies jedoch um den Preis einer Polarisierung der Beschäftigungsverhältnisse, in einer Art tit for tat, geschieht. Dies scheint auch für den Beschäftigungsaufbau zu gelten: Betriebsräte sorgen entweder für eine Deckelung des prozentualen Anteils an Leiharbeit (mit der Ausweichmöglichkeit etwa auf befristete Beschäftigungsverhältnisse) oder aber für ein paralleles Anwachsen von regulärer Beschäftigung und Arbeitnehmerüberlassung im Betrieb nach dem Motto: für zehn Leiharbeiter eine reguläre Stelle. Die Schaffung von Arbeitsplätzen im Betrieb ist zwar in erster Linie durch die verbesserte Konjunkturlage »verursacht«. Die Art der Beschäftigung (Leiharbeit, Befristung oder Festanstellung) ist aber auch Ergebnis betrieblicher Aushandlungsprozesse. Einerseits wird so Leiharbeit begrenzt, andererseits aber auch »normalisiert«: Betriebsräte sehen sich z.B. im Rahmen von Standortsicherungsvereinbarungen gezwungen, neben anderen Konzessionen auch Leiharbeit im Betrieb zuzulassen. Im Gegenzug kontrollieren sie den Einsatz von Leiharbeit im Betrieb oder handeln mit der Geschäftsleitung Quoten zur Nutzung von Leiharbeit aus.

e) Leiharbeit als Übergangsarbeitsmarkt (politische Dimension und betriebliches Beschäftigungsverhalten)

In diesem Kontext sind die qualitativen Befunde ein Hinweis auf die im Prinzip ja bekannte Phasen-Verschiebung zwischen faktischer wirtschaftlicher Entwicklung und der »konservativen« Reaktionsweise der Beschäftigungspolitik von Wirtschaftsunternehmen. Der »Range« möglicher Reaktionsweisen auf eine anziehende Konjunktur wird durch das Instrument der Leiharbeit erweitert und deshalb die Funktion der Leiharbeit als »Übergangsarbeitsmarkt« bestätigt. Ob es angesichts der Erfahrung (und vor allem: Erwartung) der Verkürzung von Konjunkturzyklen überhaupt zu Übergängen in »reguläre Beschäftigung« kommt, zumal die Deregulierung der Leiharbeit eine Langfristperspektive eröffnet, die obendrein in dieser Langfristperspektive Kostenersparnisse nahe legt, ist die Frage. D.h. die Schwäche des Übergangsarbeitsmarktskonzepts besteht darin, dass zumindest die Intensivnutzung mit der Tendenz verbunden ist, reguläre Stellen für Geringqualifizierte im Betrieb zu ersetzen. Dies wird belegt anhand der Tatsache, dass das Beschäftigungsverhalten der untersuchten Betriebe in höheren Qualifikationsbereichen anders ausfällt: Hier wird (im Großteil) eingestellt und nicht auf Leiharbeit zurückgegriffen, es sei denn als Rekrutierungsinstrument oder aus Mangel an Alternativen.

f) Problematik von Intensivnutzung als quantitative Kategorie

Das Phänomen »Intensivnutzung« von Leiharbeit lässt sich aus qualitativer Sicht in zwei Dimensionen beschreiben: (1.) als erheblicher Einsatz von Leiharbeitern im spezifischen betrieblichen Beschäftigungsbereichen, insbesondere im Produktions- bzw. Fertigungsbereich und (2.) als systematischer mittelfristiger Einsatz als Alternative zur betrieblichen Beschäftigung in diesen Bereichen. Daraus ergibt sich, dass die quantifizierende Definition von Intensivnutzung: ein mindestens 20%iger Anteil von Leiharbeit an der Gesamtbelegschaft das Phänomen nicht angemessen erfasst. Die qualitative Betrachtung zeigt, dass sie mit Blick auf die jeweiligen Arbeitsbereiche, in denen Leiharbeit eingesetzt wird, untersucht werden muss. Leiharbeit steht in vielen unserer Fälle im Zusammenhang mit einer vorausgehenden, konjunkturell bedingten Reduktion der Belegschaften insbesondere in den betrieblichen Fertigungsbereichen. Die Deregulierung von Leiharbeit

ermöglicht den (Wieder-)Aufbau einer »flexiblen Stammbelegschaft« aus Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern.

Zusammenfassend legen die Forschungsbefunde zur betrieblichen Intensivnutzung von Leiharbeit nahe, dass der konjunkturelle Aufschwung insofern zu einer Intensivierung des Einsatzes der Arbeitnehmerüberlassung führt,

- als die betrieblichen Erfahrungen mit der Intensivnutzung von Leiharbeit in »Krisenzeiten« positiv ausgefallen sind,
- die betriebliche Arbeitsteilung die Nutzung von Leiharbeit im großen Umfang ermöglicht,
- kurzfristige Kostendifferenzen zwischen regulärer Beschäftigung und Leiharbeit im Intensivnutzungsbereich nicht ins Gewicht fallen bzw. betriebswirtschaftlich vernachlässigbar sind,
- durch De-Regulierung weitere Nutzungsspielräume (etwa: die Beschäftigung desselben Personals, langfristige Kosteneinsparungen) der Leiharbeit eröffnet wurden und

in der betrieblichen Mitbestimmung die Intensivnutzung von Leiharbeit in den Entleihbetrieben »normaler« Aushandlungsgegenstand neben anderen Flexibilisierungsformen geworden ist.

Hiervon ausgehend stellt sich die Frage, in welchen Großbetrieben der Metall- und Elektroindustrie es *nicht* zur Intensivnutzung von Leiharbeit kommt und warum. Auf der Basis unseres Datenmaterials ließe sich die These formulieren, dass Betriebe, die, z.B. im Zuge von Beschäftigungsgarantien in den zurückliegenden Jahren, weniger stark Personal abgebaut und stattdessen alternative Flexibilisierungsformen (etwa Zeitkonten) entwickelt oder ausgebaut haben, nicht systematisch auf Leiharbeit zurückgreifen: Diese Betriebe mit langfristigen Beschäftigungsstrategien stünden in der aktuellen Wirtschaftslage gar nicht vor der Frage des Ausbaus von Beschäftigung und somit auch nicht vor der Frage der Intensivnutzung von Leiharbeit.

8 Literatur

Antoni, Manfred/Jahn, Elke J. (2006), Arbeitnehmerüberlassung – Boomende Branche mit hoher Fluktuation, IAB-Kurzbericht Nr 14/2006, Nürnberg.

Bauman, Zygmunt (2003), Flüchtige Moderne, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bellmann, Lutz/Kühl, Alexander (2007), Weiter Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels. Abschlussbericht des Forschungsprojektes HBS-2007-990-3, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung.

Bolder, Axel/Naevecke, Stefan/Schulte, Sylvia (2005), Türöffner Zeitarbeit? Kompetenz und Erwerbsverlauf in der Praxis der Leiharbeit, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Boltanski, Luc/Chiapello, Eve (2003), Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz: UVK.

Brehmer, Wolfram/Seifert, Hartmut (2007), Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut Düsseldorf (Hrsg.), WSI-Diskussionspapier Nr. 156, Düsseldorf.

Brinkmann, Christian/Deeke, Axel/Völkel, Brigitte (Hrsg.) (1995), Experteninterviews in der Arbeitsmarktforschung. Diskussionsbeiträge zu methodischen Fragen und praktischen Erfahrungen, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), Bd. 191, Nürnberg.

Brose, Hanns-Georg/Schulze-Böing, Matthias/Meyer, Werner (1990), Arbeit auf Zeit. Zur Karriere eines , »neuen« Beschäftigungsverhältnisses, Opladen: Leske + Budrich.

Bundesagentur für Arbeit (2007a), Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland. Monatsbericht Dezember und das Jahr 2007, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2007b), Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Erwerbstätigkeit. Entwicklung und Struktur 2000 bis 2007, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2008), Arbeitsmarktberichterstattung: Branchen und Berufe in Deutschland 1997 –2007, Zeitarbeit, Nürnberg.

Durand, Jean-Pierre (2007), The Invisible Chain – Constraints And Opportunities In The New World Employment, Great Britain: Antony Rowe Ltd, Chippenham and Eastbourne.

Flecker, Jörg (1998), Not-Wendigkeit? Zum Zusammenhang von flexiblen Unternehmensformen, Qualifikationsanforderungen und Arbeitsmarktregulierung. In: Flecker, Jörg; Zilian, Hans Georg (Hg.): Flexibilisierung – Problem oder Lösung? Berlin: Ed. Sigma. S. 207-222.

Flick, Uwe. (2006), Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Tb.

Galais, Natalie (2003), Anpassung bei Zeitarbeitnehmern – Eine Längsschnittstudie zu individuellen Determinanten der Übernahme und des Wohlbefindens, Nürnberg: Mielentz Verlag.

Glückler, Johannes (2004), Reputationsnetze. Zur Internationalisierung von Unternehmensberatern. Eine relationale Theorie. Bielefeld: transcript.

Hall, Peter A/Soskice David (2001), An Introduction to Varieties of Capitalism, in: Dies. (Hrsg.): Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage, Oxford University Press, S. 1-68.

IG-Metall, Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen (Hrsg.) (2007), Sozialreport Zeitarbeit, Berlin.

Jahn, Elke J./Rudolph, Helmut (2002), Zeitarbeit – Teil I: Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive, IAB Kurzbericht Nr. 20/2002, Nürnberg.

Jahn, Elke J./Wolf, Katja (2005), Flexibilität des Arbeitmarktes. Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten, IAB Kurzbericht Nr. 14/2005, Nürnberg.

Keller, Bernd/Seifert, Hartmut (2006), Atypische Beschäftigung – sozialverträglich oder prekär?, in: WSI-Mitteilungen, 59. Jg., H. 5, S. 234-240.

Kern, Horst/Schumann, Michael (1984), Das Ende der Arbeitsteilung?Rationalis ierung in der industriellen Produktion. München: C.H. Beck.

Kock, Klaus (1990), Die austauschbare Belegschaft – Flexibilisierung durch Fremdfirmen und Leiharbeit, Köln: Bund Verlag.

Koller, Lena/Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (2007), Schwellenwerte im Arbeitsrecht: Höhere Transparenz und Effizienz durch Vereinheitlichung, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Lehrstuhl für VWL, insbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik Professor Dr. Claus Schnabel Diskussionspapiere, Discussion Papers No. 49.

Krellmann, Martin (1987), Personalleasing, Tettnang: Verlag Lorenz Senn.

Kühl, Alexander, Institut SÖSTRA (2006): unveröffentlichtes Manuskript

Liebold, Renate/Trinczek, Rainer (2002), Experteninterview, in: Kühl, Stefan/ Strodtholz, Petra (Hrsg.), Methoden der Organisationsforschung. Ein Handbuch. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlts Enzyklopädie.

Mense-Petermann, Ursula/Wagner, Gabriele (Hrsg.) (2006), Transnationale Konzerne. Ein neuer Organisationstyp?, Wiesbaden: VS-Verlag.

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (1989), ExpertenInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion, Arbeitspapier Nr. 6 des Sonderforschungsbereichs 186 der Universität Bremen: Statuspassagen und Risikolagen im Lebenslauf, hektogr. Ms., Bremen.

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (1991), ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Betrag zur qualitativen Methodendiskussion, in: Detlef Garz/Klaus Kraimer [Hrsg.], Qualitative- empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 441-471.

Oberst, Mathias/Schank, Thorsten/Schnabel, Claus (2007), Interne Arbeitsmärkte und Einsatz temporärer Arbeitsverhältnisse. Labor and Socio-Economic Research Center University of Erlangen-Nuremberg (Hrsg.), LASER Discussion Papers – Paper No.2, Erlangen-Nürnberg.

Promberger, Markus (2005), Leiharbeit. Flexibilitäts- und Unsicherheitspotenziale in der betrieblichen Praxis, in: Kronauer, Martin/ Linne, Gudrun (Hrsg.), Flexicurity, Berlin: Edition sigma, S. 183-204.

Promberger, Markus (2007), Erste Thesen zum gegenwärtigen Wachstum der Leiharbeit, unveröff. Ms., Nürnberg.

Promberger, Markus/Böhm, Sabine/Heyder, Thilo/Pamer, Susanne/Strauß, Katharina (2002), Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie: Chancen, Risiken und Grenzen für Beschäftigte, Berlin: Edition sigma.

Promberger, Markus/Bellmann, Lutz/Dreher, Christoph/Sowa, Frank/Schramm, Simon/Theuer, Stefan (2006), Leiharbeit im Betrieb: Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Abschlussbericht des Forschungsprojektes HBS-2002-418-3, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung.

Schmid, Günther (2002), Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Campus Verlag, Frankfurt a. M. und New York.

Seifert, Hartmut (2003), Präventive Arbeitsmarktpolitik und betriebliche Anpassungsflexibilität – Neue Impulse durch die Hartz-Kommission. In: WSI-Mitteilungen 05/2003, S. 284-290.

Strotmann, Harald; Haag, Stefan (2004), Betriebliche Flexibilisierungspotenziale im Umgang mit Schwankungen der Geschäftstätigkeit. Ergebnisse einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung in Baden-Württemberg. IAW Kurzbericht 7/2004. Institut für angewandte Wirtschaftsforschung. Tübingen.

Thurow, Lester (2004), Die Zukunft der Weltwirtschaft. Campus Verlag, Frankfurt/Main.

Trinczek, Rainer (1995), Experteninterviews mit Managern: Methodische und methodologische Hintergründe, in: Brinkmann, Christian/Deeke, Axel/Völkel, Brigitte (Hrsg.): Experteninterviews in der Arbeitsmarktforschung. Diskussionsbeiträge zu methodischen Fragen und praktischen Erfahrungen (BeitrAB),Bd. 191, Nürnberg, S. 59-67.

Vogel, Berthold (2003), Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? In: Linne, Gudrun; Vogel, Berthold (Hrsg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Arbeitspapier 68 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf, S. 39-46.

Wieland, Rainer/Grüne, Petra/Schmitz, Ursula/Roth, Karsten (2001), Zeitarbeit optimal gestalten. Spezifische psychische Belastungen bei Leiharbeit, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Dortmund/Berlin: Wirtschaftsverlag NW.

Internetquellen:

Arbeitgeberverbände Gesamtmetall (2007/2008), Zeitreihen, (28.01.2008, [16:03 MEZ]):
URL: http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/id/DE_Zeitreihen

Burda, Michael C./Kvasnicka, Michael (2005), Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven, (28.01.2008, [15:34 MEZ]):
URL: http://edoc.hu-berlin.de/series/sfb-649-papers/2005-48/PDF/48.pdf.

RWI Essen/ISG (Hrsg) (2005), Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz – Kommission – Arbeitspaket 1. Verbesserung der beschäftigungs-

politischen Rahmenbedingungen und Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, (28.01.2008, [16:01 MEZ]):
URL:http://www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion/Pdf/Publikationen/forschungsbericht-1f-evaluation-der-umsetzung-der-vorschlaege-der-hartzkommission,property=pdf,bereich=bmas, sprache=de,rwb=true.pdf.

Statistik der Bundesanstalt für Arbeit (2007), Informationen, (29.02.2008, [18:35 MEZ]):
URL:http://statistik.arbeitsagentur.de

Szibalski, Martin (2006), Karten in der amtlichen Statistik, (27.01.2008, [19:15 MEZ]):
URL:http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/Wirtschaft-Statistik/AllgemeinesMethoden/Karten,property=file.pdf.

Vitolis, Karin (2003), Die Regulierung der Zeitarbeit in Deutschland, (28.01.2008, [15:46 MEZ]):
URL: http://www.ig-zeitarbeit.de/admindownload/31-10-03_iGZ.pdf.

9 Anhang

09.2007
Projekt: »Intensivnutzung von Leiharbeit in der BRD, 2007«

Leitfaden für Experteninterviews:

Entleihbetriebe

[Vorstellung:]

Guten Tag Frau/Herr.... , meine Name ist .... und das ist Frau/Herr.... Schön, dass Sie sich für uns Zeit genommen haben.

Wir sind Mitarbeiter am soziologischen Institut der Universität Erlangen-Nürnberg und führen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung eine Studie zum Thema »Intensivnutzung von Leiharbeit in der BRD, 2007« durch.

Ich übernehme die Rolle des Hauptinterviewers und Mein/e Kollege/in Frau/Herr … protokolliert das Interview mit. Wir führen das Interview zu rein wissenschaftlichen Zwecken durch. Zur Folgeleistung der Datenschutzrechtbestimmungen werden Ihre Daten natürlich anonymisiert, sodass es keinen Rückbezug auf Sie oder Ihre Firma gibt. Zudem würden wir das Gespräch gerne aufnehmen um später bei Bedarf noch mal in das Gespräch reinhören zu können. Die Aufnahme wird im Nachhinein natürlich gelöscht. Ich hoffe, dass ist für Sie in Ordnung?

Die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung ist eine der Wachstumsbranchen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Wir stellen uns die Frage, ob sich über das quantitative Wachstum hinaus nunmehr eine qualitative Veränderung hin zu einer systematischen Nutzung von Leiharbeit insbesondere bei Mittel- und Großbetrieben vollzieht. Dieses relativ neue Thema der sog. »Intensivnutzung« von Leiharbeit wollen wir näher untersuchen.

Wir interessieren uns im Besonderen dafür wie Sie Leiharbeit einsetzen und in welchen Bereichen Sie sie nutzen.

0. Unternehmensdaten

0.1 Können Sie uns zum Einstieg kurz erzählen, was ihre Firma genau macht?

- wichtigste Tätigkeitsfelder/u. Produkt-/Dienstleistungsangebote
- Fertigungstiefe, Umfänge, Stückzahlen, Produktionsstrukturen, Produktion, Marktanteil,
- Wer sind Abnehmer, Umsatz, Rolle des Exports
- Rechtsform, Konzernzugehörigkeit, Arbeitsteilung im Konzern, Aufgaben am Standort
- Unternehmen vs Standort

0.2 Und könnten Sie Ihr Tätigkeitsfeld beschreiben?

- Position des Befragten
- wie lange im Betrieb
- alleine zuständig für Leiharbeit?

0.3 Wie viele Beschäftigte arbeiten hier ungefähr? Wie setzt sich die Belegschaft zusammen?

- *Standort bezogen*
- Arbeiter-Angestellte
- im produktiven, indirekten, Verkaufsbereich
- welche zentralen Funktionen gibt es am Standort: welche Verwaltungseinheiten, F&E;
- Geschlecht und Alter
- Qualifikationszusammensetzung

1. Leiharbeitsprofil und Beschäftigungsstruktur im Unternehmen

(Vergangenheit, Ist-Zustand, Entwicklung in naher Zukunft: *Beschreibung*)

1.1 Können Sie uns beschreiben, wie sich der Einsatz von Leiharbeit in ihrer Firma in den letzten Jahren entwickelt hat.

- *Angestelltenbereich, Arbeiterbereich*

- *Tätigkeitsfelder*
- *Qualifikationssegmente;*
- *mehr oder weniger; Verschiebungen in der Struktur der abgefragten Leiharbeit:*
  - also Bereiche mit auffälligen Veränderungen im Verhältnis Leiharbeit-Belegschaft,
  - *Bereiche mit starker Zu- oder Abnahme der Beschäftigung der Leiharbeit*; *Wann und warum;*
- *seit Wann wird ZA in bestimmten Bereichen verwendet/deren Entwicklung;*
- *Vergleich zu Bereichen mit anderen Flexibilisierungsinstrumenten*
- [Vergleich von Beschäftigungs- und Leiharbeitsentwicklung entlang von Tätigkeitsprofilen bzw. Qualifikationen]

1.2 Wie viele Leiharbeiter sind derzeit in Ihrer Firma im Einsatz? Und wo?

- In welchen Bereichen sind Leiharbeiter beschäftigt/ Unterscheidung Funktionsbereichen
- Vergleich von Beschäftigung und Leiharbeit im Unternehmen nach Funktionsbereichen:
- Produktions-und/oder Verwaltungs-/bürobereich)

1.3 Welche Berufsbilder/Qualifikationen fragen Sie nach?

- inkl. Verteilung, Veränderungen
- werden eher Qualifikationen mit breiter Verwendbarkeit in unterschiedlichen Arbeitsplatzkontexten – Tendenz zur Überqualifikation – oder möglichst punktgenaue Qualifikationen nachgefragt, oder egal
- Einsatz von Leiharbeit nur in operativen oder auch in strategischen bzw. »sensiblen« Bereichen,
  - Besetzung von Managementstellen, sensible Stellen (Know How, Sicherheit);
  - Schlüsselpositionen im Produktionsbereich
  - im Kundenkontakt
  - *im indirekten Bereich*

1.4 Wie lange ist die Einsatzdauer von Leiharbeitern in Ihrer Firma?

- durchschnittlich, minimal, maximal

- wer, wo,
- in Abhängigkeit von Qualifikation der Leiharbeiter
- Schwankungen im Volumen an Leiharbeit,
  - Jahreszeiten, Konjunkturzyklen

1.5 Fordern Sie, wenn möglich, immer wieder die gleichen Personen?

- Immer, nur in bestimmten Bereichen
- wovon ist das abhängig?

1.6 Haben Sie auch schon einmal Leiharbeiter in ihre eigene Belegschaft (Stammbelegschaft) übernommen?

- Wie viele
- Proportion
- wer: Qualifikation/Alter/Geschlecht
- warum diese

2. Umgang mit Leiharbeit und Leiharbeitsfirmen;

(Verfahren des Umgangs mit Leiharbeit: Beschreibung)

2.1 Welche Entscheidungsprozesse finden beim Thema Leiharbeit statt? Wer wird initiativ und sagt, wir brauchen Leiharbeitskräfte?

- Könnten Sie uns den Entscheidungsverlauf für den Einsatz von Leiharbeit schildern?
- Vor der Anforderung eines Leiharbeitnehmers, was passiert da in Ihrer Firma?
- Welche Firmen werden angesprochen, auch Typ;
- ***sporadische* Zusammenarbeit *und nach Angebotslage der Leiharbeitsfirmen,***
- ***dauerhafte Zusammenarbeit mit einer oder wenigen Firmen;***
- ***Art und Anzahl der Zusammenarbeit;***
- ***Art des Auswahlverfahren;***
- ***Abhängigkeit der Zusammenarbeit von der zu angeforderten Qualifikation; Unterschiede nach zu besetzenden Funktionen)***

2.2 Wie wählen Sie daraufhin die Personaldienstleister aus, mit der Sie zusammenarbeiten?

- *Immer mit denselben, oder mit unterschiedlichen?*
- *Welche deckt welchen Bedarf?*
- *Sind da auch gemeinnützige Firmen dabei (START, Beschäftigungspools? Bildungsträger? PSAs? (zum Beispiel. Art des Tarifvertrags als Auswahlkriterium*);
- Mit wie vielen Zeitarbeitsfirmen arbeiten Sie zusammen?
- *Wie sind Sie genau auf diese Zeitarbeitsfirma gekommen?*

2.3 Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit der Zeitarbeitsfirma?

2.3.1 Wenn Sie von Leiharbeitsfirmen Personal anfordern, wer kommt da? Bekommen Sie die »passenden« Leute?

- Nach Alter, Geschlecht, Leistungsfähigkeit;
- entsprechend den typischen Erwartungen: männlicher Facharbeiter/ weibliche Bürokraft

2.3.2 Und was machen Sie, wenn Sie mit den entsprechenden Leuten nicht einverstanden bzw. zufrieden sind?

- formaler Ablauf
- finanzielle Seite/ Ersatz/ typische Qualitätsprobleme

2.3.3 Wie wird gewährleistet, dass die Leiharbeiter dem Qualitätsanspruch in ihrem Unternehmen entsprechen?

2.4 Haben Sie einen Überblick, wer in ihrem Unternehmen als Leiharbeit beschäftigt ist? Kennen Sie diese Personen?

- Name, Herkunft, Familie etc

2.5 Welche Erfahrungen (positive wie negative) haben Sie in der Zusammenarbeit mit Leiharbeitsfirmen gemacht?

- Einschätzung und Bewertung
- zeitliche Entwicklung

2.6 Werden Ihnen zusätzliche Dienstleistungen von der Zeitarbeitsfirma angeboten. Wenn ja welche? Nutzen Sie diese?

- On-Site-Management etc

2.7 Nutzen Sie auch andere Personaldienstleistungen? Also Unternehmen die Personaldienstleistungen anbieten, aber keine Zeitarbeitsfirmen sind?

- *Personalassessment; gezielte Personalrekrutierung; Personalleasing mit Übernahmeoption;*
- *Projektabwicklung im Dienstleistungs- oder Fertigungsbereich; private Arbeitsvermittlung etc.; evtl. erläutern;*
- Möglichkeit der Nutzung privater Arbeitsvermittlung und einhergehende Veränderungen im Rekrutierungsverhalten: outsourcing von Rekrutierung:
  - Insertion, Selektion, Assessment; Outplacement von Beschäftigten)

3. Motivationen und Strategien des Einsatzes von Leiharbeit

3.1 In welchem konkreten Zusammenhang entscheiden Sie sich für Leiharbeit?

- ***Zeitknappheit, Kurzfristigkeit; Suchkostenminimierung;***
- ***Vorerfahrungen; nach Gelegenheit etc.;***
- ***reaktiv oder strategisch;***
- **Bei Auftragsspitzen; Urlaubsvertretungen; Arbeitsmarktengpässe;**
- ***Personalrekrutierung; Kostenvorteile;***
- ***als personelles und/oder funktionelles Flexibilisierungsinstrument.)***
- [Andere Nutzungsmöglichkeiten des Einsatzes von Leiharbeit evtl. als Beispiele formulieren]

3.2 **[offene Frage]** Warum haben Sie sich für die Leiharbeit entschieden? Welche anderen Instrumente werden noch genutzt und warum haben Sie sich für diese entschieden?

- Saisonalkräfte, befristete Verträge, Einstellung von mini-midi-Jobbern; geringfügige Beschäftigung
- Verlängerung/Verkürzung der Arbeitszeit, Arbeitszeitkorridore; Überstunden; Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit;
- Ferienjobs; Azubis in die Produktion; Zeitkonten, aber auch Fremdvergabe
- oder Auftragsablehnung; Aushilfen; Outsourcing. Praktikanten

3.2.1 Wie hat sich das Verhältnis zwischen Leiharbeit und anderen Instrumenten zeitlich entwickelt?

3.2.2 Wie vollzieht sich die Abwägung zwischen verschiedenen Instrumenten der Personalpolitik?
- Leiharbeit als »letzte Möglichkeit«/ Instrument neben anderen;
- Unterschiede in der Abwägung zwischen Leiharbeit/ anderen Flexibilisierungsinstrumenten nach Funktionsbereichen
- Vor- und Nachteile von Leiharbeit gegenüber anderen Instrumenten, nach Einsatzbereichen

3.3 Wie wirkt sich Leiharbeit betriebswirtschaftlich für das Unternehmen aus?

3.3.1 Wo sehen Sie die Grenzen der betriebswirtschaftlichen Rentabilität des Einsatzes von Leiharbeit?
- Zum Beispiel. Wie wird abgewägt zwischen höherer Kosten für den Leiharbeiter einerseits und geringeren Suchkosten andererseits?
- Hat sich da mit der gesetzlichen Regelung etwas geändert bzw. wird sich etwas verändern? Wenn ja, wie war das vorher?

[OPTIONAL:] 3.3.2 Etwas konkreter: Gibt es so etwas wie eine Kosten-Nutzen-Kalkulation, ab wann in zeitlicher Hinsicht (Einsatzdauer) und in qualifikatorischer Hinsicht (Qualifikation des Leiharbeiters) der Grenzwert der Rentabilität von Leiharbeit erreicht ist?

3.4 Bei welchen Bedürfnissen arbeiten Sie mit der Bundesagentur für Arbeit zusammen?

- *Aushilfen; Saisonkräfte-Vermittlung; Job-Vermittlung vom Arbeitsamt; etc.;*
- *Gründe für Wahl von Leiharbeitfirma und/oder Arbeitsamt)*
- **Bei Suche nach Kandidaten für befristete Einstellungen?**

4. Leiharbeit, Stammbelegschaft: Integration

4.1 Wie sind die Aufgaben- und Tätigkeitszuschnitte der Leiharbeitnehmer im Verhältnis zur Stammbelegschaft gestaltet?

- Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Aufgaben- und Tätigkeitszuschnitte zwischen Leiharbeitern und Stammbelegschaft
- Spannungen aufgrund von ähnlichen oder abweichenden Aufgaben in vergleichbaren Tätigkeitsfeldern;
- Bsp.: Gruppe von Schlossern, Leiharbeiter, ebenfalls Schlosser kommt hinzu, Aufgaben, Tätigkeitszuschnitte bei gleicher Qualifikation?)

4.2 Und wie stellt sich die Zusammenarbeit zwischen Leiharbeitern und Kern-/Stammbelegschaft in der Praxis dar? Was passiert, wenn ein Leiharbeitnehmer seinen Einsatz antritt? Verlauf?

- ***Spannungen im Verhältnis zur jeweiligen Stammbelegschaft;***
- ***Zusammenarbeit von Leiharbeitern und Kollegen;***
- ***Zusammenarbeit von Leiharbeitern und Vorgesetzten; personen-, bereichs- oder funktionsabhängig;***
- *Wenn Leiharbeiter Probleme haben, wo wenden die sich hin?*
  - Ansprechpartner bei Problemen und Fragen/der Vorgesetzte
  - jemand beim Verleihunternehmen/ bei Personal- oder Überstundenfragen, bei Uneinigkeit

4.3 Wie ist das Verhältnis zwischen Leiharbeiter und Stammarbeiter?

- Was müssen Sie für Leiharbeiter/Stammarbeiter bezahlen?

4.4 Wie ist die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat in Sachen Leiharbeit gestaltet?

- Zum Beispiel Ansprechpartner für fachliche Fragen; Personalfragen; Arbeitszeit
- Und wie ist der Betriebsrat in die Entscheidung für den Einsatz von Leiharbeit involviert? (gemeinsame Entscheidung/Konsens, Konflikt)

5. Zukünftige Entwicklung (prognostischer Teil)

Wir kommen zum letzten Block. Hierbei geht es um Ihre Einschätzung.

5.1 Wie beurteilt ihr Unternehmen die bisherige Erfahrung mit Leiharbeit?

- Zufriedenheit mit geliehenem Personen, mit dem Instrument allgemein; Unterschiede nach Funktionen

5.2 Wie denken Sie über andere Wege und Möglichkeiten, wie man mit personellen Engpässen, Flexibilitätsanforderungen oder auch knappen Qualifikationen umgehen kann?

5.3 Wie schätzen Sie die aktuelle und zukünftige ökonomische Lage ihres Unternehmens ein?

5.4 Wie wird sich Ihr Bedarf, bzw. der Bedarf Ihrer Firma an Leiharbeit entwickeln? Können Sie dazu bereits etwas sagen?

- Entwicklung des Einsatzes von Leiharbeit in Relation zur Gesamtbelegschaft;
- Unterschiede nach Funktionen;
- Veränderung bezüglich dem Qualifikationsprofil von Leiharbeitern;
- Funktionen, die in Zukunft von Leiharbeitern in der Firma besetzt werden können;
- Leiharbeit unter strategischen Gesichstpunkten: wenn ja, welche, wenn nein, warum uninteressant;

- Bedeutungsgewinn oder Verlust von Leiharbeit; mittelfristig, langfristig

5.4.1 Extra-Nachfrage zum qualifizierten Angestelltenbereich: Generell: Gibt es eine Konzentration von Leiharbeit im Bereich der Hilfstätigkeiten. Können Sie sich vorstellen, dass es einen Trend zu Leiharbeit in höheren Qualifikationsbereichen gibt?

- wegen ERA ist der Angestelltenbereich tarifpolitisch abgeschafft, aber er funktioniert für die Selbstwahrnehmung der Mitarbeiter immer noch

5.5 Wie schätzen Sie das Verhältnis zwischen Personaldienstleister und dem Personalbereich ein? Können Sie sich vorstellen, dass die Personalabteilung durch Personaldienstleister ersetzt wird?

Wir danken Ihnen für das Gespräch.
Dürfen wir uns im Falle von Nachfragen nochmals an Sie wenden?

[Bei Interesse an Ergebnissen:] Würden wir Sie gerne auf dem laufenden Halten und Sie in den Verteiler aufnehmen.

Anmerkungen:
Fragestrategien und Protokollierungshinweise:

- Gerade auch Schilderungen von Einzelfällen aufnehmen. Das Interesse der Untersuchung richtet sich nicht nur auf das Vergleichbare im Unterschiedlichen, sondern gerade auch auf das Besondere im Ähnlichen.
- Neben positiven Aussagen sind auch negative Informationen von Interesse, i.e. bewusste Entscheidungen gegen Leiharbeit in bestimmten Kontexten.

1 Der Betrieb in Klammern ist mittlerweile der Branche Dienstleistung unter anderem in der Elektroindustrie zuzuordnen.

edition der Hans-Böckler-Stiftung
Bisher erschienene Reihentitel ab Band 200

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Hartmut Küchle Die deutsche Heeresindustrie in Europa	13200	978-3-86593-080-4	18,00
Karin Schulze Buschoff unter Mitarbeit von Claudia Schmidt Neue Selbstständige im europäischen Vergleich	13201	978-3-86593-081-1	20,00
Lorenz Jarass • Gustav M. Obermair Steuerliche Aspekte von Private-Equity- und Hedge-Fonds unter Berücksichtigung der Unternehmenssteuerreform 2008	13202	978-3-86593-082-8	15,00
Hans-Joachim Voth Transparenz und Fairness auf einem einheitlichen europäischen Kapitalmarkt	13203	978-3-86593-083-5	12,00
Ulrich Jürgens • Thomas Sablowski Sektorale Innovationsprozesse und die Diskussion über deutsche Innovationsschwächen	13204	978-3-86593-084-2	15,00
Stefan Stracke • Erko Martins • Birgit K. Peters Friedemann W. Nerdinger Mitarbeiterbeteiligung und Investivlohn	13205	978-3-86593-085-9	18,00
Claudia Schippmann Betriebliche Mitbestimmungskulturen in Großbritannien, Spanien, Schweden, Frankreich und Ungarn	13206	978-3-86593-085-6	18,00
Bettina Graue Aufgaben, Grenzen und Perspektiven des Gender-Gedankens im Betriebsverfassungsgesetz	13207	978-3-86593-087-3	12,00
Herbert Bassarak Aufgaben und Konzepte der Schulsozialarbeit/Jugendsozialarbeit an Schulen im neuen sozial- und bildungspolitischen Rahmen	13208	978-3-86593-089-7	29,00
Christa Eggerdinger • Marianne Giesert Impulse für den Erfolg – psychische Belastungen bei der Arbeit reduzieren!	13209	978-3-86593-090-3	12,00
Hermann Groß Betriebs- und Arbeitszeitmanagement in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben	13210	978-3-86593-091-0	10,00
Thorsten Ludwig, Jochen Tholen Schiffbau in Europa	13211	978-3-86593-092-1	30,00
Stephan Ricken Verbriefung von Krediten und Forderungen in Deutschland	13213	978-3-86593-094-1	16,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Judith Aust, Volker Baethge-Kinsky, Till Müller-Schoell, Alexandra Wagner (Hrsg.) Über Hartz hinaus	13214	978-3-86593-096-5	25,00
Oliver Pfirrmann Stand und Perspektiven der Beschäftigung in der Nanotechnologie in Deutschland	13215	978-3-86593-097-2	10,00
Ulrich Zachert Verfahren und Kosten von Betriebsverlagerungen in ausgewählten Europäischen Ländern	13216	978-3-86593-098-9	10,00
Hans-Joachim Voth Transparency and Fairness in The European Capital Market	13217	978-3-86593-099-6	12,00
Klaus Maack, Judith Beile, Stefan Schott, Eckhard Voß Zukunft der Süßwarenindustrie	13218	978-3-86593-100-9	15,00
Wolfgang Schroeder, Dorothea Keudel Strategische Akteure in drei Welten Die deutschen Gewerkschaften im Spiegel der neueren Forschung	13219	978-3-86593-107-8	12,00
Ralf-Peter Hayen, Manuela Maschke (Hsg.) Boombranche Zeitarbeit – Neue Herausforderungen für betriebliche Akteure	13220	978-3-86593-106-1	10,00
Peter Thomas Ein Bündnis für Arbeit und Umwelt zur integralen energetischen Gebäudemodernisierung	13221	978-3-86593-108-5	15,00
Wolfgang Schroeder Zur Reform der sozialen Selbstverwaltung in der Gesetzlichen Krankenversicherung – Kasseler Konzept	13222	978-3-86593-109-2	12,00
Rolf Dobischat, Marcel Fischell, Anna Rosendahl Auswirkungen der Studienreform durch die die Einführung des Bachelorabschlusses auf das Berufsbildungssystem	13223	978-3-86593-110-8	15,00
Henry Schäfer, Beate Frank Derivate Finanzinstrumente im Jahresabschluss nach HGB und IFRS	13225	978-3-86593-114-6	18,00

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe der Bestellnummern an den Setzkasten oder unter Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung. Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis der Buchreihe **edition** entnehmen.

Setzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax 0211-408 00 90 40
E-Mail mail@setzkasten.de

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft.
Mit der Homepage **www.boeckler.de** bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: 02 11/77 78-0
Telefax: 02 11/77 78-225

Hans **Böckler Stiftung**
Fakten für eine faire Arbeitswelt.

www.boeckler.de