ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Brändle, Tobias; Kalweit, René; Reiner, Marcel

Research Report

Die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und Tarifautonomie

Beiträge der Hochschule Pforzheim, No. 181

Provided in Cooperation with:
Hochschule Pforzheim

Suggested Citation: Brändle, Tobias; Kalweit, René; Reiner, Marcel (2024) : Die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und Tarifautonomie, Beiträge der Hochschule Pforzheim, No. 181, Hochschule Pforzheim, Pforzheim

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/282006

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

HS PF

BEITRÄGE DER HOCHSCHULE PFORZHEIM

Tobias Brändle, René Kalweit, Marcel Reiner

Die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und Tarifautonomie

Nr. 181

Herausgeber: Prof. Dr. Rebecca Bulander; Prof. Dr. Thomas Hensel, Prof. Dr. Norbert Jost, Prof. Dr. Thomas Cleff, Prof. Dr. Hanno Beck (geschäftsführend; hanno.beck@hs-pforz-heim.de)

Sekretariat: N.N.

Hochschule Pforzheim

Tiefenbronner Str. 65

75175 Pforzheim

E-Mail: beitraege.hochschule@hs-pforzheim.de

Ausgabe: **Januar 2024**
ISSN 0946-3755

Tobias Brändle, René Kalweit, Marcel Reiner

Die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und Tarifautonomie

Tobias Brändle

Hochschule Pforzheim - Pforzheim University, Business School

tobias.braendle@hs-pforzheim.de

René Kalweit

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW)

rene.kalweit@iaw.edu

Marcel Reiner

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW)

marcel.reiner@iaw.edu

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung **2**

2 Definitionen und Informationsquellen **4**

2.1 Arbeitnehmerüberlassung – ein Konstrukt, drei Akteure 4

2.2 Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland 5

2.3 Darstellung der verwendeten Datenquellen 6

3 Tarifvertragliche Ausnahmeregelungen **7**

3.1 Definition und Einordnung 7

3.2 Das Tarifregister des BMAS 8

3.3 Analyse relevanter Tarifverträge 9

3.4 Ausmaß der tariflichen Ausnahmeregelungen 11

3.5 Fallbeispiel für den Vergleich der tarifvertraglichen Entlohnung 18

3.6 Bewertung der tariflichen Ausnahmeregelungen 21

4 Tarifvertragliche Ausnahmeregelungen **22**

4.1 Definition und Einordnung 22

4.2 Motive zur Aufnahme von Tarifbindung 22

4.3 Tatsächliche Aufnahme von Tarifbindung 24

4.4 Bewertung der Wirkung der AÜG-Reform auf die Tarifbindung 32

5 Diskussion und Fazit **34**

Literaturverzeichnis **36**

- *Online Appendix* 39
- *Branchenzuteilung der TV im Tarifregister des BMAS* 39
- *Datenbasis: Explorative Interviews* 42
- *Datenbasis: Leitfadengestützte Interviews als Basis einer qualitativen Analyse* 43
- *Datenbasis: IAB-Betriebspanel* 50
- *Datenbasis: Standardisierte Befragung von Leiharbeitskräften* 51
- *Datenbasis: Standardisierte Befragung von Entleihbetrieben* 54
- *Datenbasis: Standardisierte Befragung von Verleihbetrieben* 56

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Entwicklung der Anzahl von Leiharbeitskräften (1980-2020) 5
Abbildung 2: Tarifbindung und Ausnahmeregelungen zur Überlassungshöchstdauer bei Entleihbetrieben 13
Abbildung 3: Tarifliche Ausnahmeregelungen zur Überlassungshöchstdauer von Entleihbetrieben nach Branche und Betriebsgröße 14
Abbildung 4: Existenz von tariflichen Ausnahmeregelungen zum Equal Pay nach Wirtschaftszweig (Schwerpunktbranchen) 16
Abbildung 5: Tarifbindung der Entleihbetriebe aus Sicht der Leiharbeitskräfte vor und nach der AÜG-Reform 27
Abbildung 6: Beitritte zu einem Arbeitgeberverband der Leiharbeitsbranche und aktueller Organisationsgrad der Verleihbetriebe 30
Abbildung 7: Überblick der im Tarifregister des BMAS enthaltenen Informationen über tarifliche Ausnahmeregelungen zum AÜG 39

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1: Anzahl der erfassten Tarifverträge mit Ausnahmeregelungen zu ÜHD und EP 9
Tabelle 2: Tariflich festgelegte ÜHD und Zeiträume bis EP 10
Tabelle 3: ÜHD in den sechs Branchen mit den meisten Leiharbeitskräften 10
Tabelle 4: EP in den sechs Branchen mit den meisten Leiharbeitskräften 11
Tabelle 5: Anteil Leiharbeitskräfte mit einer ÜHD über 18 Monate nach Wirtschaftszweigen 12
Tabelle 6: Eingriffsintensität - Equal Pay der Verleihbetriebe vor der Reform 18
Tabelle 7: Tariflicher Lohnvergleich für Beschäftigte im Bereich der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg 19
Tabelle 8: Arbeitnehmervertretungen, Tarifverträge und Orientierung an Tarifverträgen in Entleih- und Nicht-Entleihbetrieben im Zeitablauf 24
Tabelle 9: Entwicklung der Tarifbindung in Wirtschaftszweigen mit und ohne tarifliche Ausnahmeregelungen zu ÜHD und EP 26
Tabelle 10: Differenz-von-Differenzen Analyse zur Auswirkung der AÜG-Reform auf die Tarifbindung 26
Tabelle 11: Determinanten der tariflichen Bindung im Entleihbetrieb aus Sicht der Leiharbeitskräfte 28
Tabelle 12: Beitritt zu einem Arbeitgeberverband der Leiharbeitsbranche nach verschiedenen Merkmalen 31

Abstract

A major goal of the reform of the German Temporary Employment Act (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG) on April 1, 2017, was to strengthen collective bargaining autonomy. This paper uses quantitative and qualitative methods to show whether and to what extent this goal has been achieved and how we can empirically assess why the goal has (not) been achieved. The reform of the AÜG enabled the bargaining partners to adopt collective bargaining exemptions, which was also done in large parts of the bargaining landscape. It can be seen that the reform of the AÜG had an impact on the collective bargaining coverage of temporary employment agencies. In contrast, neither the collective bargaining coverage of temporary agency workers nor of deployment firms has been significantly influenced by the reform of the AÜG. It becomes clear that this is due in particular to loopholes in the law as well as to the general complexity of collective bargaining regulations.

Keywords: temporary agency employment, employee leasing, temporary staffing, collective bargaining.

JEL Codes: J42, J51, J63

1 Einleitung

Die Tarifautonomie ist im Rechts- und Wirtschaftssystem Deutschlands ein zentraler Grundsatz und in Art. 9. Abs. 3 GG verankert. Sie erlaubt Vereinbarungen frei von staatlichen Eingriffen über Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, insbesondere Tarifverträge über Arbeitsentgelt und Arbeitszeit, abzuschließen. In den letzten Jahren ist die tarifliche und gewerkschaftliche Bindung in Deutschland und vielen anderen europäischen Ländern mehr und mehr zurückgegangen (Ellguth und Kohaut 2022, Greef 2023). Dabei zeigen Oberfichtner und Schnabel (2019), dass sich das traditionelle System der industriellen Beziehungen in Deutschland zunehmend auf große Betriebe im verarbeitenden Gewerbe in Westdeutschland zurückgezogen hat. Wie in Hassel (2023) beschrieben hat die EU hierzu auch Stellung genommen und sich in der „Directive on Fair and Adequate Minimum Wages" u.a. zum Ziel gesetzt die Tarifbindung merklich zu erhöhen. Der Gesetzgeber in Deutschland hat die Stärkung der Tarifautonomie schon Jahr 2014 durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz in Angriff genommen (vgl. dazu Deutscher Bundestag 2014), in welchem auch der allgemeinverbindliche Mindestlohn eingeführt wurde. Bellmann et al. (2021) zeigen jedoch, dass tarifgebundene Betriebe deutlich seltener vom Mindestlohn betroffen sind und dass vom Mindestlohn betroffene Betriebe die Tarifbindung häufiger verlassen. Der Mindestlohn hat also nicht empirisch feststellbar zu einer Stärkung der Tarifbindung bei den Betrieben geführt. Dagegen zeigt sich bei Ress und Spohr (2022), dass zumindest kurzfristig durch die Mindestlohneinführung die Gewerkschaftsmitgliedschaft gestiegen ist. Der Gesetzgeber hat auch bei weiteren Gesetzen bzw. Gesetzesreformen die Stärkung der Tarifautonomie ausgelobt, so beispielsweise bei der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Neben dem gesetzlichen Evaluationsauftrag über die Zielerreichung AÜG-Reform sind fundierte Erkenntnisse über die (möglichen) Wirkungen auf die Tarifautonomie Desiderate für unterschiedliche Zielgruppen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft, die daher im folgenden Beitrag untersucht werden.

Mit der Reform des AÜG, die zum 1. April 2017 in Kraft trat, verfolgte der Gesetzgeber mehrere Ziele: Die Leiharbeit sollte auf ihre Kernfunktion fokussiert, in dieser aber gleichzeitig auch gestärkt werden; die Stellung der Leiharbeitskräfte sollte, insbesondere hinsichtlich der Löhne, aber auch in Bezug auf die Chancen am Arbeitsmarkt, verbessert werden. Ein übergeordnetes und zugleich abstraktes Reformziel war die Stärkung der Tarifautonomie. Zur Umsetzung dieser Ziele wurden im Zuge der Reform mehrere teils grundlegende Änderungen am Gesetz vorgenommen: Erstens die Einführung einer gesetzlichen Überlassungshöchstdauer (ÜHD) von 18 Monaten, wobei abweichende Regelungen im Rahmen von Tarifverträgen der Einsatzbranchen zulässig sind (§ 1 Abs. 1b AÜG). Zweitens die Einführung eines verbindlichen Anspruchs auf Equal Pay (EP) grundsätzlich ab dem ersten Einsatztag (§ 8 AÜG), der über die vor der Reform des AÜG geltenden Regelungen deutlich hinausgeht. Auch hier gestattet das Gesetz im Rahmen der Tarifautonomie Ausnahmeregelungen durch oder aufgrund eines Tarifvertrags. Zusätzlich wurden im Zuge der AÜG-Reform noch weitere Bestimmungen eingeführt bzw. angepasst.[1]

---

[1] Zusätzlich zu den Bestimmungen Überlassungshöchstdauer (ÜHD) und Equal Pay (EP) wurden einige weitere Bestimmungen des AÜG im Zuge der Reform geändert oder geschaffen. Diese sind im Wesentlichen die Festhaltenserklärung (§§ 9 und 10 AÜG), die Informationspflicht (§ 11 Abs. 2 S. 4 AÜG), das Streikbrecherverbot (§ 11 Abs. 5 S. 1 AÜG) sowie die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte (§ 14 AÜG. Da diese den Erkenntnissen der Studie zufolge jedoch keine unmittelbaren Auswirkungen auf das Tarifgeschehen im Lichte des AÜG entfalten, liegt der Fokus des Beitrags auf werden diese weiteren Bestimmungen im vorliegenden Beitrag nicht explizit adressiert. Informationen zur Gesamtheit der neu eingeführten Bestimmungen und deren Auswirkungen finden sich in Brändle et al. 2022.

Aufgrund der gesetzgeberischen Ausgestaltung von ÜHD und EP sowie der intendierten Ziele dieser Bestimmungen liegt es nahe, dass die Reform des AÜG einen Effekt auf die Tarifautonomie und insbesondere auf die Tarifbindung der beteiligten Akteure entfalten könnte. Dieser Beitrag fokussiert (mögliche) Auswirkungen der AÜG-Reform in Bezug auf Tarifbindung und Tarifautonomie primär auf die drei Akteursgruppen, die in der Praxis der Arbeitnehmerüberlassung eingebunden sind: Leiharbeitskräfte, Verleihunternehmen und Entleihbetriebe.[2] . Es zeigt sich, dass die Reform des AÜG vor allem für Verleihunternehmen große Anreize erzeugt hat sich tariflich zu binden. Eine Tarifbindung erlaubt Abweichungen bezüglich der Equal Pay Regelungen, welche fast durchgehend genutzt werden und kaum Nachteile für die Verleihunternehmen nach sich ziehen. Bei Entleihbetrieben ist dies weniger der Fall. Hier stehen Vor- und Nachteile in einem anderen Verhältnis, so dass die Aufnahme der Tarifbindung um von tariflichen Ausnahmeregelungen zu profitieren dort nicht zu beobachten ist. Im Ergebnis sind auch die Leiharbeitskräfte nicht häufiger in tarifgebundene Betriebe entliehen als vor der Reform.

Der weitere Beitrag ist wie folg gegliedert. Nach einer kurzen Klärung des rechtlichen Konstrukts der Arbeitnehmerüberlassung und der Beschreibung der Informationsquellen (Abschnitt 2), werden zunächst die tariflichen Ausnahmeregelungen beschrieben, welche mit Hilfe des Tarifregisters analysiert wurden (Abschnitt 3). Anschließend wird eine Bewertung dieser tarifvertraglichen Regelungen auf Basis der qualitativen Auswertungen vorgenommen. Im zweiten Teil (Abschnitt 4) wird der Frage nachgegangen, ob und ggf. inwiefern die AÜG-Reform die Tarifautonomie gestärkt hat. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auf dem Einfluss der AÜG-Reform auf den Organisationsgrad sowie auf die Anzahl und die Reichweite von Tarifverträgen, also die Tarifbindung. Abschließend werden die dargestellten Ergebnisse diskutiert und es wird ein Fazit gezogen (Abschnitt 5).

---

[2] Theoretisch möglich wären weitere Untersuchungen zusätzlich betroffener Akteure wie etwa die Tarifpartner, Betriebsräte oder Stammbelegschaften in Entleihbetriebe.

2 Definitionen und Informationsquellen

2.1 Arbeitnehmerüberlassung – ein Konstrukt, drei Akteure

Arbeitnehmerüberlassung bzw. Leih- oder Zeitarbeit weist im Vergleich zu sonstiger abhängiger Beschäftigung einige Besonderheiten auf. Für Leiharbeit typisch ist das sogenannte „Dreiecksverhältnis", das erstens Leiharbeitskräfte, zweitens Verleihbetriebe und drittens Entleihbetriebe beinhaltet:

Leiharbeitskräfte sind Beschäftigte, die veranlasst sind, ein Arbeitsverhältnis mit einem Verleihunternehmen einzugehen. Dieses Arbeitsverhältnis ist in einzigartiger Form explizit dafür konstruiert, dass – erstens – die Arbeitsleistung nicht in dem Betrieb, mit dem das Beschäftigungsverhältnis besteht, erbracht wird und – zweitens – dies in ein und demselben Entleihbetrieb auf Grundlage des AÜG nur vorübergehend erfolgen darf.

Je nach Arbeitsnachfrage in den potenziell infrage kommenden Wirtschaftsbereichen und Qualifikationsniveau der Leiharbeitskräfte wird Leiharbeit entweder als Privileg (z. B. bei IT-Spezialisten, Ärzten, gut ausgebildeten Pflegefachkräften) oder als einzige Option (z. B. Geringqualifizierte, ehemalige (Langzeit-) Arbeitslose, Personen mit Flucht- oder Migrationsgeschichte bzw. im Allgemeinen Personengruppen mit diversen Vermittlungshemmnissen) wahrgenommen. Leiharbeitskräfte dürfen in allen Wirtschaftsbereichen eingesetzt werden, die große Mehrheit der Leiharbeitskräfte konzentriert sich jedoch auf einige wenige Wirtschaftszweige, in denen diese flexible Beschäftigungsform gefragt ist.[3] Zudem haben Leiharbeitskräfte zusätzlich zu den im AÜG geregelten Rechten Anspruch auf ein Mindestentgelt von derzeit 12,43 Euro brutto pro Zeitstunde, welches über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn (derzeit zwölf Euro brutto pro Zeitstunde) liegt.

Verleihunternehmen sind solche, die Arbeitnehmerüberlassung als Geschäftsmodell betreiben und sind zugleich Arbeitgeber der Leiharbeitskräfte. Arbeitnehmerüberlassung ist ein separater Wirtschaftszweig, der über einen eigenen Tarifvertrag (TV LeiZ) verfügt. Der wesentliche Unterschied der Leiharbeit zu sonstigen Beschäftigungskonstellationen besteht darin, dass die Arbeitskräfte in den Verleihunternehmen zwar beschäftigt sind, ihre Arbeitsleistung jedoch nicht in diesen erbringen.[4] Um als Verleihunternehmen tätig werden zu können, benötigt man eine durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) genehmigte und ausgestellte sogenannte Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis (§ 1 Abs. 1 AÜG; siehe Brändle et al. 2022).

Entleihbetriebe (auch: Einsatzbetriebe) sind Betriebe aus diversen Wirtschaftszweigen, die die Entleihung von Arbeitskräften praktizieren – das heißt, diese vorübergehend von Verleihunternehmen entleihen, um sie im eigenen Betrieb (dem Entleih- oder Einsatzbetrieb) einsetzen zu können. Im Gros der

---

[3] Ausnahmen bzw. Einschränkungen ergeben sich z. B. im Baugewerbe (siehe § 1b AÜG) und in der Fleischindustrie (siehe § 6a Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (GSA Fleisch)).

[4] Es kann zwischen sogenannten Kern- und Mischbetrieben unterschieden werden: Kernbetriebe sind Verleihbetriebe, deren ausschließliche Geschäftstätigkeit Arbeitnehmerüberlassung ist. Mischbetriebe kennzeichnet hingegen, dass diese neben Leiharbeit noch weitere Geschäftstätigkeiten ausüben.

Wirtschaftsbereiche gibt es sowohl tarifgebundene Entleihbetriebe, als auch solche die nicht tarifgebunden sind.[5]

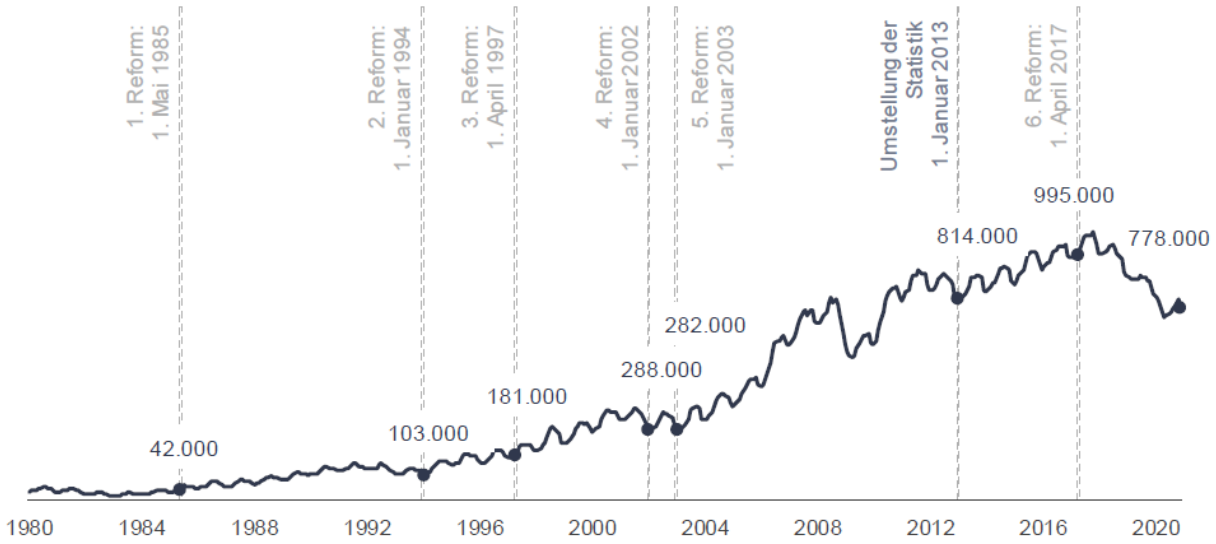
2.2 Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland

Das AÜG trat erstmalig zum 11. Oktober 1972 in Kraft. Seit seiner Einführung wurde es mehrfach, teilweise auch grundlegend, geändert, wobei die Änderungen stets (auch) den Regierungsverhältnissen der jeweiligen Zeit folgten und sich in einem breiten Spektrum zwischen weitgehender Liberalisierung und Regulierung bewegten (vgl. z. B. Bundesagentur für Arbeit 2021, Burkert et al. 2014, Schäfer 2017).

In diesem Evaluationsbericht werden die Änderungen des AÜG untersucht, die im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD zur 18. Legislaturperiode beschlossen wurden (vgl. CDU et al. 2013, S. 69) und nach dem Gesetzgebungsprozess zum 1. April 2017 in Kraft getreten sind.[6]

Die Entwicklung in der Branche der Arbeitnehmerüberlassung ist einerseits durch die Konjunktur und andererseits durch Änderungen der gesetzlichen Regelungen geprägt. Nachfolgend sind die Entwicklung der Anzahl der Leiharbeitskräfte und die Reformzeitpunkte von 1980 bis 2020 dargestellt (vgl. Abbildung **1**).

Abbildung 1: Entwicklung der Anzahl von Leiharbeitskräften (1980-2020)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021c, S. 7), BA-Berechnung und Darstellung.

---

5 Ausnahmeregelungen gibt es bei der Allgemeinverbindlicherkärung von Tarifverträgen durch das BMAS auf Branchenebene auf Basis von § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG).

6 Die Änderung erfolgte über das „Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“ vom 21. Februar 2017 (BGBl. Jahrgang 2017, Teil I Nr. 8, S. 258ff).

So lag im Jahr 1990 die jahresdurchschnittliche Zahl der Leiharbeitskräfte erstmals über 100.000. Diese steigerte sich weiter in Folge der Auswirkungen der Hartz-Gesetze auf den Arbeitsmarkt. Die Maßnahmen der gesetzlichen Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung ab 2003 haben zu einer deutlichen Zunahme der Beschäftigten in der Branche geführt. 2008/2009 kommt es dann in Folge der Wirtschafts- und Finanzkrise zu einem Einbruch und zu einem kurzfristigen Beschäftigungsrückgang. Danach ist eine erneute Zunahme zu verzeichnen, die als Trendfortsetzung bezeichnet werden kann und im bisherigen Höchststand von knapp über einer Million Leiharbeitskräften im November 2017 gipfelte. Ab diesem Zeitpunkt geht die Zahl der Leiharbeitskräfte deutlich zurück, wobei neben der Reform des AÜG auch eine Abschwächung der konjunkturellen Dynamik als Einflussfaktor in Betracht kommt (vgl. auch Bundesagentur für Arbeit 2021). Im Jahr 2020 sind die Folgen der Corona-Krise bereits sichtbar: Von Februar bis Juni 2020 sank die Zahl der Leiharbeitskräfte – saisonal untypisch – und verzeichnete im Laufe des Sommers nur geringe Zuwächse. In der Folge gab es 2020 im Jahresdurchschnitt 783.000 Leiharbeitskräfte. Im Vergleich zum Vorjahr waren das 13 % weniger.

2.3 Darstellung der verwendeten Datenquellen

Um die Effekte der Reform des AÜG im Hinblick auf Tarifautonomie erfassen, messen und bewerten zu können, wurden unterschiedliche Datenquellen herangezogen. Dies beinhaltet sowohl (amtliche) Sekundärdaten, insbesondere das Tarifregister des BMAS sowie das IAB-Betriebspanel, als auch Primärdaten. Die empirischen Primärerhebungen beziehen sich sowohl auf quantitative als auch auf qualitative Methoden der Wirtschaftsforschung und adressieren zu dem alle relevanten Akteursperspektiven.

Im Bereich der quantitativen Erhebungen wurden eigens jeweils repräsentative Befragungen von Leiharbeitskräften (n=2082), von Entleihbetrieben (n=1147) und von Verleihbetrieben (n=585) durchgeführt. Die zentralen Ergebnisse aus den genannten Erhebungen wurden – sofern möglich und sinnvoll – in Bezug zueinander gesetzt. Zudem erfolgten, wenn dies inhaltlich und methodisch nahelag, Verknüpfungen zwischen den quantitativen Primär- und Sekundärdatensätzen.

Die qualitativen Erhebungen waren ebenfalls umfangreich und multiperspektivisch angelegt und beinhalten insgesamt 22 explorative Interviews mit diversen Expertinnen und Experten zu Beginn des Studienzeitraumes sowie insgesamt 91 leitfadengestützte Interviews. Die zweite Tranche der Interviews wurde in einem fortgeschrittenen Zeitraum erhoben wurden und bildet sämtliche relevanten Akteursperspektiven (Leiharbeitskräfte, Verleihbetriebe, Entleihbetriebe sowie diverse Expertinnen und Experten) ab. Die Erkenntnisziele der Interviews bestanden insbesondere darin, Mechanismen, Zusammenhänge und Hintergründe von (möglichen) Effekten zu beleuchten und diese besser verstehen zu können. Zudem dienten die Interviews gezielt dazu, inhaltliche Bereiche, die sich in quantitativen Erhebungen methodisch nur schwer erfassen lassen (z. B. Regeltreue bzw. Compliance) und/oder in denen sich (mögliche) Effekte nicht quantitativ messen lassen, zu erforschen. Darüber hinaus wurden die Interviews dazu genutzt, Bewertungen der Reform (-Effekte) seitens der befragten Akteure inklusive der Begründungen abzubilden.

Das Untersuchungsdesign war von vorne herein auf die Verzahnung der einzelnen Datenquellen und -genres im Zuge der Analyse und Berichtslegung fokussiert, um im Sinne eines „Mixed-Methods-Designs“ ein erklärendes (quantitative Erhebungen) und zugleich verstehendes (qualitative Erhebungen) differenziertes Gesamtbild hinsichtlich der Effekte der AÜG-Reform auf Tarifautonomie zu erhalten. Weiterführende Informationen zu Methodik und Untersuchungsdesign finden sich in Brändle et al. (2022) sowie im Online Appendix dieses Beitrags.

3 Tarifvertragliche Ausnahmeregelungen

3.1 Definition und Einordnung

Im Zuge der Ausgestaltung der AÜG-Reform wurde beschlossen, dass Tarifpartner von einzelnen Regelungen des Gesetzes abweichen können. Dies ist insbesondere hinsichtlich der beiden zentralen Elemente der Überlassungshöchstdauer und des Equal Pay der Fall, wo auf tarifvertraglicher Basis nach wie vor Handlungsspielräume für die Sozialpartner zur Wahrung der Tarifautonomie bestehen. Die folgenden Erläuterungen sind – so ausführlich wie nötig – auf die gesetzlichen Voraussetzungen der AÜG-Reform, die für das Verständnis des Beitrages elementar sind, begrenzt; ausführliche und detaillierte Informationen finden sich in Brändle et al. (2022).

§ 1 Abs. 1b Satz 3-4 AÜG regelt, dass durch Tarifvertrag von der Überlassungshöchstdauer abgewichen werden darf, was als Wahrung der Tarifautonomie aufzufassen ist. Zudem ist in § 3a AÜG vorgesehen, dass Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche, die in ihrem Tarifvertrag Mindeststundenentgelte im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart haben, dem BMAS vorschlagen können, diese als Lohnuntergrenze mittels einer Rechtsverordnung verbindlich festzusetzen. Durch oder aufgrund eines Tarifvertrags können zudem von Abs. 1b S. 1 abweichende Regelungen getroffen werden (§ 1 Abs. 1b S. 3 AÜG), was auch als Tariföffnungsklausel bezeichnet wird.[7] Dies soll einen Anreiz für die Sozialpartner darstellen, aufgrund ihrer Sachnähe die für die Branche bestmögliche Lösung zu vereinbaren (Deutscher Bundestag 2016).[8]

Weiterhin haben Leiharbeitskräfte seit der Einführung der AÜG-Reform durch die Equal Pay Regelung im rechtlichen Sinne nach § 8 Abs. 1 S. 1 AÜG grundsätzlich Anspruch auf ein gleichwertiges Arbeitsentgelt. Dieses wird auf Basis des Lohns einer vergleichbaren, fest beschäftigten Arbeitskraft im Einsatzbetrieb bestimmt (sogenannter „Vergleichslohn“). Wird die Leiharbeitskraft beim Verleiher tarifgebunden bezahlt, gilt dieser Anspruch nach neun Einsatzmonaten. Wird die Leiharbeitskraft nach BZTV (gemäß § 8 Abs. 4 AÜG) bezahlt, gilt eine stufenweise Erhöhung nach spätestens sechs Wochen. Nach 15 Monaten ist ein Entgelt zu entrichten, das im BZTV als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Beschäftigter in der Einsatzbranche festgelegt ist (siehe auch Wank in Müller-Glöge et al. 2021, § 8 Rn. 3-4a AÜG).

Eine abweichende Behandlung der Leiharbeitskräfte ist gemäß § 8 Abs. 2 AÜG also dann zulässig, wenn eine tarifvertragliche Regelung eine Abweichung zulässt. So fügte der Gesetzgeber zum einen in § 3a Abs. 2 AÜG die Möglichkeit ein, für die Leiharbeit eine Lohnuntergrenze festzusetzen, um der Gefahr des Unterlaufens des Vergütungsniveaus in der Zeitarbeit entgegenzuwirken (BeckOK § 8 Rn. 1ff. AÜG, (2021)). Die dort geregelten Mindeststundenentgelte dürfen auch von einem im Sinne des § 8 AÜG anwendbaren Tarifvertrags nicht unterschritten werden (ebd.).[9]

---

[7] Vgl. Brändle et al. 2011.

[8] Von dieser Abweichungsmöglichkeit können unter bestimmten Voraussetzungen auch nicht-tarifgebundene Entleihbetriebe Gebrauch machen. So können nicht-tarifgebundene Entleihbetriebe zum Beispiel tarifvertragliche Regelungen zur Überlassungshöchstdauer durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung übernehmen (§ 1 Abs. 1b S. 4 AÜG). Soweit nicht-tarifgebundene Entleihbetriebe unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fallen, der abweichende Regelungen in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung erlaubt, können sie von der Abweichungsmöglichkeit jedoch grundsätzlich nur bis zu einer Höchstüberlassungsdauer von 24 Monaten abweichen (§ 1 Abs. 1b S. 6 AÜG). Daneben können auch Kirchen und öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften abweichende Überlassungshöchstdauern in ihren Regelungen vorsehen.

[9] In der „Vierten Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung“ vom 20. August 2020 wurde ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn für die Leiharbeit festgelegt, der seit 1. April 2021 bundesweit einheitlich bei einem Stundenlohn von 10,45 Euro liegt und zum 1. April 2022 auf 10,88 Euro angehoben wird (vgl. Verkündung im Bundesanzeiger vom 31.08.2020, BAnz AT 31.08.2020 V1).

Unter Einbezug der vorangehenden Erläuterungen ist festzuhalten, dass die tariflichen Ausnahmeregelungen in ihrer Ausgestaltung oftmals komplex und vielfältig sind. Daraus können sich auch für die in der Praxis direkt in Arbeitnehmerüberlassung involvierten Akteure (Leiharbeitskräfte, Verleihbetriebe und Entleihbetriebe) Herausforderungen ergeben, die unter anderem Regeltreue (Compliance) erschweren (Brändle et al. 2022). Dies liegt daran, dass die zumeist auf Branchenebene ausgestalten Inhalte einzelner tariflicher Regelungen vielfältig und folglich zumeist nur bedingt miteinander vergleichbar und hinsichtlich ihrer Wirkungen nicht immer eindeutig sind. Daher ist es mitunter herausfordernd, Sachverhalte korrekt zu bewerten – nicht nur für Leiharbeitskräfte, Verleihbetriebe und Entleihbetriebe, sondern auch für die mit der Durchführung des AÜG beauftragten Behörden (Bundesagentur für Arbeit und Zoll), denen auch die Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen des AÜG zufällt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese – auf den Gestaltungsraum der Sozialpartner zurückzuführenden – tariflichen Variationen im Zuge der Gesetzesreform erweitert worden sind. So gibt es beispielsweise nach Aussage einer befragten Person branchenübergreifend etwa 100 verschiedene Verlängerungstarifverträge (vgl. exploratives Interview 08).

Einen Überblick über die tariflichen Ausnahmeregelungen gibt das Tarifregister des BMAS, welches im Folgenden kurz vorgestellt wird (eine umfassende und detaillierte Darstellung und Erläuterung findet sich in Brändle et al. (2022).

3.2 Das Tarifregister des BMAS

Das Tarifregister des Bundes, welches beim BMAS geführt wird,[10] ist das mit Abstand umfangreichste Archiv für Tarifverträge in Deutschland.[11] Es besteht seit dem Jahr 1949 auf Grundlage von § 6 Tarifvertragsgesetz (TVG) und verfügt (Stand: Mai 2020) über rund 80.000 gültige Tarifverträge.

Im Tarifregister werden systematisch alle Tarifverträge gesammelt, die in Deutschland abgeschlossen werden, ebenso die Erklärungen auf Allgemeinverbindlichkeit (d.h. Rechtsnormen dieses Tarifvertrags werden für alle bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb des sachlichen und räumlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags verbindlich). Da seitens der Tarifvertragsparteien nach § 7 Abs. 1 TVG in Verbindung mit § 14 TVGDV eine Meldepflicht eines jeden Tarifvertrages und seiner Änderungen gegenüber dem BMAS besteht, besteht eine umfassende behördliche Informationslage über das Tarifgeschehen, was auch eine entsprechende Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik ermöglicht.

Um aus dem Tarifregister systematisch relevante Informationen für das Forschungsvorhaben zu erlangen, wurde eine Volltextsuche durchgeführt, die nach einigen Bereinigungen insgesamt 129 relevante Tarifverträge identifizierte. Die enthaltenen Tarifverträge wurden nach Abweichungen von der Überlassungshöchstdauer entsprechend AÜG § 1 Abs. 1b sowie nach Regelungen zum Thema Gleichstellung, insbesondere Equal Pay entsprechend AÜG § 8 Abs. 1ff. im engeren und Equal Treatment (ET) im weiteren Sinne systematisch erfasst und in einer standardisierten Tabelle codiert. Weitere Informationen zum Datensatz sowie zur Methodik von Codierung und Erfassung sind im Anhang zu finden.

---

[10] Siehe auch https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/tarifvertraege.html, abgerufen am 26.05.2020.

[11] Die Hans Böckler Stiftung (HBS) verfügt ebenfalls über eine Sammlung von Tarifverträgen, das so genannte Tarifarchiv. Dieses ist aber für Außenstehende nicht frei einsehbar und nicht strukturiert elektronisch verfügbar. Zudem enthält es vornehmlich Tarifverträge der Mitgliedsgewerkschaften des DGB. Auch das Tarifarchiv ist derzeit dabei, eine zentral abrufbare Datenbank aufzubauen (telefonische Auskunft der HBS).

3.3 Analyse relevanter Tarifverträge

Von den 129 Tarifverträgen, die als relevant identifiziert wurden, enthalten 87 Informationen zur ÜHD, 112 zum EP und 70 sowohl zur ÜHD als auch zum EP (Tabelle 1).[12]

Tabelle 1: Anzahl der erfassten Tarifverträge mit Ausnahmeregelungen zu ÜHD und EP

	TV mit EP	TV ohne EP	∑
TV mit ÜHD	70	17	87
TV ohne ÜHD	42	Nicht erfasst	42
∑	112	17	129

Quelle: Tarifregister des BMAS, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Insgesamt haben 88 % der erfassten Tarifverträge eine höhere Überlassungshöchstdauer als allgemein gesetzlich vorgesehen. Der (nicht gewichtete) Mittelwert aller tariflich festgelegten ÜHD beträgt 35,6 Monate (mit einem Median von 36 Monaten) – das heißt, dass Leiharbeitskräfte auf tariflicher Grundlage im Mittel etwa doppelt so lange überlassen werden dürfen als gemäß der gesetzlich festgelegten ÜHD von 18 Monaten.

Hinsichtlich Equal Pay lassen sich ebenfalls deutliche Abweichungen zwischen gesetzlicher und tariflicher Regelung belegen: In mehr als der Hälfte (58 %) der TV wird die Möglichkeit genutzt, von der gesetzlich festgelegten EP-Regelung nach oben abzuweichen. Das heißt, die gleiche Vergütung von Leiharbeitskräften wird – sozialpartnerschaftlich legitimiert – in der Mehrheit der Tarifverträge im Vergleich zur gesetzlichen Regelung hinausgezögert. Der Zeitraum, bis EP einsetzt, beträgt – für alle Tarifverträge, die dazu eine Information enthalten – im (nicht gewichteten) Mittel 8,2 Monate mit einem Median von zwölf Monaten. Bei 42 % der Tarifverträge gilt EP ab dem ersten Tag, bei 47 % nach 15 Monaten (durch Branchentarifzuschläge) und bei einem sehr kleinen Teil der TV (5 %) gilt EP nach neun Monaten, was der gesetzlichen Regelung ohne die Nutzung von Branchenzuschlägen entspricht.

Tabelle 2 zeigt im oberen Teil die ÜHD-Regelungen und unterscheidet zwischen großen (G) und kleinen (K) Tarifverträgen. Insgesamt 42 von 48 großen TV (87,5 %) beinhalten eine Regelung, die über die gesetzliche ÜHD von 18 Monaten hinausgeht. Dementsprechend beinhalten nur 6 der großen TV (12,5 %) eine geregelte ÜHD von 18 Monaten oder weniger. Auch unter den kleinen TV sind in 26 von 36 (72 %) ÜHD-Regelungen oberhalb der gesetzlichen ÜHD von 18 Monaten enthalten. Es ist außerdem zu erkennen, dass häufig sehr hohe ÜHD vereinbart werden, insbesondere bei den großen TV. In 56 % der großen TV ist eine ÜHD von 48 Monaten oder länger vereinbart. Bei den kleinen ist dies bei 25 % der erfassten TV der Fall.

[12] Das BMAS selbst nennt im Rahmen einer Analyse des Tarifregisters eine höhere Zahl von 109 TV mit einer ÜHD (vgl. Deutscher Bundestag2019). Unterschiede können durch das Ausschließen von Haustarifverträgen zustande kommen.

Tabelle 2: Tariflich festgelegte ÜHD und Zeiträume bis EP

Große / kleine TV*	Anzahl erfasste TV	Mittelwert	Median	Perzentile
Regelungen zur Überlassungshöchstdauer				
G	48	38,3	48	12,5% ≤ 18 | 50% = 48 | 6,3% > 48
K	36	32	36	28% ≤ 18 | 22% = 48 | 3% > 48
Regelungen zum Equal Pay				
G	79	7,5	9	47% = 0 | 5% = 9 | 48% > 9
K	28	9,9	15	30% = 0 | 6% = 9 | 64% > 9

*Anmerkungen: Dargestellt sind die Verteilungen der in den untersuchten Tarifverträgen festgelegten Monatsgrenzen für die ÜHD gilt. * Abgrenzung siehe Abschnitt 5.3.2; G steht für Branchentarifverträge, K steht für Haus- oder Firmentarifverträge; Perzentile geben den Anteil der Tarifverträge mit einer Ausnahmeregelung in Monaten wieder.*
Quelle: Tarifregister des BMAS, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Der zweite Teil von Tabelle 2 konzentriert sich auf die EP-Regelungen. Bei den großen TV wird in etwa der Hälfte der Fälle EP ab dem ersten Tag (47 %) genutzt, während 48 % die Möglichkeit der Abweichung von EP nach oben nutzen. Bei den kleinen TV überwiegt hingegen die Nutzung der Abweichung nach oben (64 %). Der Anteil der TV mit der gesetzlichen EP von 9 Monaten, also ohne Verwendung von Branchenzuschlägen (=EP nach 9 Monaten) unterscheidet sich kaum zwischen großen und kleinen TV (5 % u. 6 %). Aus dieser Auswertung allein sind allerdings noch keine Rückschlüsse auf eine genaue Zuordnung möglich, da unklar ist, wie viele Leiharbeitskräfte von einem einzelnen Tarifvertrag betroffen sind. Diese Informationen wären nötig, um eine Abschätzung der Stichprobengröße der voraussichtlichen Treatment- oder Kontrollgruppe zu machen.

Tabelle 3: ÜHD in den sechs Branchen mit den meisten Leiharbeitskräften

Branche	Große / kleine TV*	Anzahl erfasste TV	Mittelwert**	Median	Verteilung
Investitions- und Gebrauchsgüter	G	30	42,2 (36,4)	48	3% = 18 | 73% = 48
	K	14	30	36	29% ≤ 18 | 14% = 48
Produktionsgüter	G	29	41,7 (33,3)	48	3% = 18 | 72% = 48
	K	16	36,4	36	19% = 18 | 31% = 48
Bau	G	4	21	22,5	50% < 18 | 50% = 36
	K	1	24	24	
Verkehr und Lagerei	G	3	19 (23,9)	12	50% < 18 | 50% = 36
	K	1	36	36	
Unternehmensnahe Dienstleistungen	G	3	38	30	0% < 18 | 33% = 30
	K	1	18	18	
Gesundheits- und Sozialwesen	G	3	46	60	33% = 18 | 66% = 60
	K	1	18	18	

*Anmerkungen: * in Klammern gewichtetes Mittel; G steht für große Tarifverträge, K steht für kleine Tarifverträge; Perzentile geben den Anteil der Tarifverträge mit einer Ausnahmeregelung in Monaten wieder.*
Quelle: Tarifregister des BMAS, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Um zu identifizieren, ob es differenzierte Regelungen für unterschiedliche Branchen gibt, wurden die TV abhängig von ihrem Geltungsbereich sortiert. Die folgenden Auswertungen in Tabelle 3 und in Tabelle 4 erfolgen für die sechs größten Einsatzbranchen. In den aufgeführten Branchen sind zusammen rund 75 % der Leiharbeitskräfte beschäftigt. Der in Klammern angegebene Wert neben dem Mittelwert ist ein gewichteter Mittelwert, der die geschätzte Anzahl der betroffenen Leiharbeitskräfte eines Tarifvertrags mitberücksichtigt.

In den Branchen der Investitions- und Gebrauchsgüter (u.a. Automobilbau, Maschinenbau etc.) sowie der Produktionsgüter (u.a. Herstellung von Materialien zur weiteren Verarbeitung, Herstellung von chemischen Erzeugnissen und Werkstoffen) gibt es im Verhältnis zu den anderen Branchen viele Beobachtungen. Bei den Produktionsgütern sind TV, die eine größere Zahl von Leiharbeitskräften abdecken, näher an den gesetzlichen Regelungen. Grund hierfür könnte u.a. eine größere Verhandlungsmacht der Gewerkschaften in den großen Tarifbezirken sein. Generell gilt aber in den meisten TV eine Erweiterung der gesetzlichen Regelungen. Das heißt, die dort beschäftigten Leiharbeitskräfte sind zum Beobachtungszeitpunkt der Evaluation nicht von der Reform zur ÜHD betroffen gewesen.

In den Branchen der Investitions- u. Gebrauchsgüter sowie der Produktionsgüter ist der Zeitraum bis zum Eingriff von EP (Tabelle 5) mit einem Mittelwert von 10,4 Monaten deutlich höher als im Durchschnitt aller großen TV (7,5 Monate). Für die kleinen TV in diesen Branchen liegt der Zeitraum bis zu EP dagegen mit 7,6 Monaten unter dem Durchschnitt der Gesamtheit (9,9 Monate). Auch hier fällt auf, dass TV, welche eine größere Zahl von Leiharbeitskräften abdecken, den Mittelwert reduzieren und damit näher an den gesetzlichen Regelungen liegen.

Tabelle 4: EP in den sechs Branchen mit den meisten Leiharbeitskräften

Branche	Große / kleine TV*	Anzahl erfasste TV	Mittelwert**	Median	Verteilung
Investitions- und Gebrauchsgüter	G	34	11,7 (10,4)	15	21% = 0 | 76% = 15
	K	13	7,6	9	46% = 0 | 8% = 9 | 46% = 15
Produktionsgüter	G	29	11,7 (9,6)	15	17% = 0 | 83% = 15
	K	13	10,4	15	31% = 0 | 69% = 15
Bau	G	12	4	0	66% = 0 | 17% = 9 | 17% = 15
	K	2	12	12	
Verkehr und Lagerei	G	9	7 (9,0)	12	44% = 0 | 44% = 12 | 12% = 15
	K	2	12	12	
Unternehmensnahe Dienstleistungen	G	17	2,8	0	76% = 0 | 6% = 9 | 12% = 12 | 6% = 15
	K	1	0	0	
Gesundheits- und Sozialwesen	G	3	0	0	
	K	0			

*Anmerkungen: * in Klammern gewichtetes Mittel; G steht für große Tarifverträge, K steht für kleine Tarifverträge; Perzentile geben den Anteil der Tarifverträge mit einer Ausnahmeregelung in Monaten wieder.*
Quelle: Tarifregister des BMAS, IAW-Berechnungen und -Darstellung.

3.4 Ausmaß der tariflichen Ausnahmeregelungen

Die im Tarifregister des BMAS erfassten tariflichen Ausnahmeregelungen können mit den quantitativen IAW/infas-Befragungen verbunden werden.[13] In der IAW/infas-Leiharbeitskräftebefragung kann bei 205 Leiharbeitskräften eine Ausnahmeregelung mit über 18 Monaten ÜHD mit Hilfe des Tarifregisters des BMAS festgestellt werden, bei weiteren 154 Personen kann eine Ausnahmeregelung über 18 Monate mit Hilfe der Befragungsergebnisse erfasst werden. Bei 47 % dieser (zusätzlichen) Personen gilt eine Betriebsvereinbarung oder Dienstvereinbarung und bei 21 % eine tarifliche Regelung mit einer erhöhten ÜHD, weitere 32 % konnten zur Art der Regelung keine Angaben machen. Insgesamt geben

[13] Um die Informationen möglichst fehlerfrei zu verknüpfen, werden in den Befragungen diverse Informationen eingeholt, wie das Vorhandsein eines TV im Einsatzbetrieb, der Ort des Einsatzbetriebs, dessen Branche und etwaige Betriebsvereinbarungen. In der IAW/infas-Leiharbeitskräftebefragung wird einem bestimmten Einsatz bei einem Entleiher mit Tarifbindung über die Merkmale der Branche (WZ 2-Steller), des Namens der zuständigen Gewerkschaft und den Ort die tarifvertragliche ÜHD zugespielt

damit 16,6 % der Leiharbeitskräfte an, in ihren zum Befragungszeitpunkt aktuellen Einsätzen eine Ausnahmeregelung in der ÜHD mit über 18 Monaten, unabhängig davon, ob diese tatsächlich zum Tragen kommt. Zwischen den Branchen gibt es erhebliche Unterschiede (Tabelle 5). Das liegt vor allem an der Aktivität der Tarifvertragsparteien in spezifischen Sektoren, bspw. der IG Metall im Verarbeitenden Gewerbe (Abschnitt C).

Tabelle 5: Anteil Leiharbeitskräfte mit einer ÜHD über 18 Monate nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweig	Anteil	N
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,0%	8
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	46,6%	8
C Verarbeitendes Gewerbe	23,1%	969
D Energieversorgung	14,1%	28
E Wasserversorgung; Abfallentsorgung	12,0%	14
F Baugewerbe	35,1%	104
G Handel; Reparatur von Kraftfahrzeugen	8,9%	208
H Verkehr und Lagerei	4,2%	156
I Gastgewerbe	4,0%	52
J Information und Kommunikation	6,3%	56
K Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	63,5%	51
L Grundstücks- und Wohnungswesen	0,0%	5
M Freiberufliche, Wissenschaftliche und Technische Dienstleistungen	2,0%	34
N Erbringung von Sonstigen Wirtschaftlichen Dienstleistungen	6,1%	73
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	0,0%	25
P Erziehung und Unterricht	0,0%	28
Q Gesundheits- und Sozialwesen	0,9%	152
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	0,0%	6
S Sonstigen Dienstleistungen	0,0%	11
Gesamt	16,6%	2.402

Anmerkungen: Gewichtete Ergebnisse. Selbstauskunft der Leiharbeitskräfte und aufgrund der im Tarifregister festgestellten Ausnahmeregelungen der ÜHD in den relevanten Tarifverträgen.
Quelle: IAW/infas-Leiharbeitskräftebefragung. IAW-Berechnungen und -Darstellung.

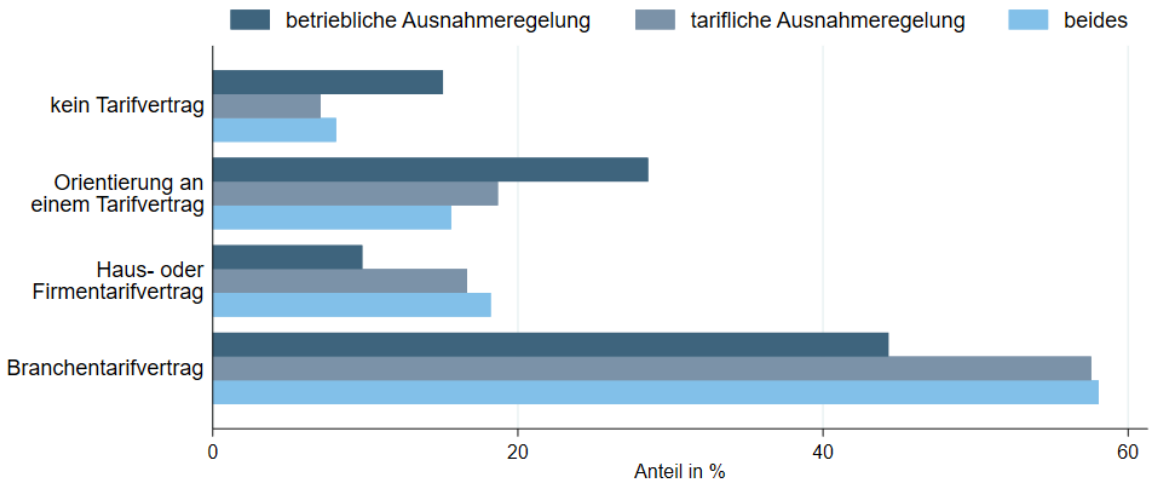
Zur Nutzung einer Ausnahmeregelung der ÜHD ist eine Tarifbindung des Einsatzbetriebs oder zumindest das Nachzeichnen eines Tarifvertrages in der jeweiligen Branche, der eine tarifliche Ausnahmeregelung der ÜHD enthält, erforderlich. Laut Leiharbeitskräftebefragung gibt es in 29 % der Entleihbetriebe mit Tarifbindung oder nachgezeichnetem Tarifvertrag auch eine erweiterte ÜHD.

Ergebnisse aus der qualitativen Befragung zeigen, dass die Nutzung von Ausnahmeregelungen bzgl. der ÜHD je nach Qualifikationsniveau der Leiharbeitskräfte deutlich variiert. Im Bereich der Helfertätigkeiten wird den Befunden zufolge auch die gesetzliche Obergrenze der 18 Monate häufig nicht ausgeschöpft, was mit meist müheloser Substituierbarkeit und niedrigen Einarbeitungskosten in diesem Segment begründet wird und sich darin zeigt, dass Hilfskräfte häufig ausgetauscht werden (z. B. Interview 51, AG-Vertreter/in Verleihbetrieb).

In der IAW/infas-Entleihbetriebsbefragung geben 10 % der Betriebe, welche in den vergangen 12 Monaten Leiharbeitskräfte beschäftigt haben, an über eine tarifliche Ausnahmeregelung hinsichtlich der durch die Gesetzesreform eingeführten Überlassungshöchstdauer für Leiharbeitskräfte zu verfügen. Existiert solch eine Regelung, wird sie von etwas mehr als der Hälfte der Entleihbetriebe (60,8 %) genutzt. Aus der Befragung der Entleihbetriebe geht hervor, dass nur jeder zwanzigste Entleihbetrieb ohne Tarifbindung (und ohne Orientierung an einem Tarifvertrag) angibt, eine Ausnahmeregelung (tariflich

oder betrieblich) zu besitzen (vgl. Abbildung 2). Dieser Wert ist bei branchentarifgebundenen Entleihbetrieben etwa viermal so hoch, sodass es dort jeder fünfte Entleihbetrieb angibt.

Abbildung 2: Tarifbindung und Ausnahmeregelungen zur Überlassungshöchstdauer bei Entleihbetrieben



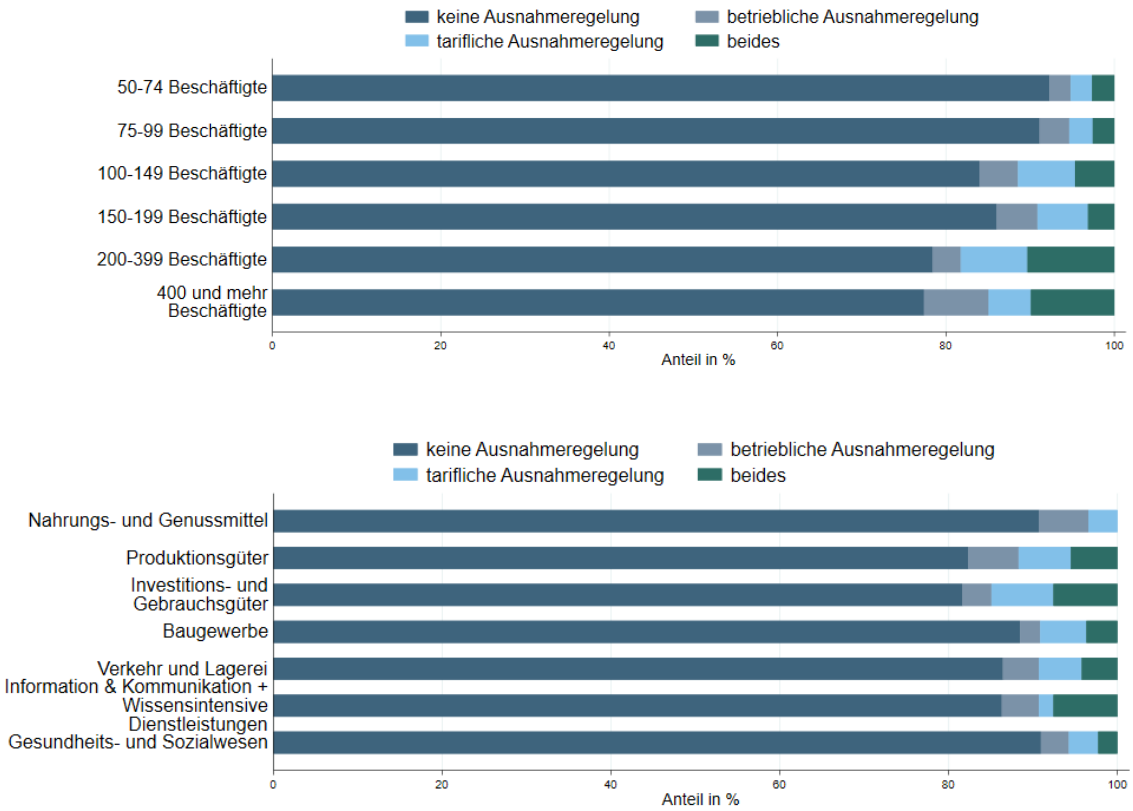
Anmerkung: Repräsentative Stichprobengewichte.
Quelle: IAW/infas-Entleihbetriebsbefragung. IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Neben der Tarifbindung ist auch die Branche für die Existenz von tariflichen oder betrieblichen Ausnahmeregelungen relevant (linker Teil von Abbildung 4). Überproportional viele Entleihbetriebe der Produktionsgüterindustrie (18,1 %) und der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (18,6 %) verfügen über ebendiese Ausnahmeregelungen. Kontrolliert man allerdings weitere betriebliche Einflussfaktoren, so geht von keiner Branche mehr ein positiver signifikanter Einfluss auf die Existenz einer Ausnahmeregelung bezüglich der Überlassungshöchstdauer aus. Im Gesundheits- und Sozialwesen hingegen haben nur wenige Entleihbetriebe (9,9 %) mindestens eine Ausnahmeregelung, wobei der branchenübergreifende Durchschnitt bei 14,0 % liegt. Eine multivariate Analyse zeigt, dass dieser Zusammenhang bei der Berücksichtigung weiterer möglicher Einflussfaktoren signifikant bleibt und darüber hinaus auch, dass dies ebenfalls für Betriebe der Nahrungs- und Genussmittelindustrie gilt.

Eine weitere Variable, welche die Existenz einer tariflichen oder betrieblichen Ausnahmeregelung in einem Entleihbetrieb beeinflusst, ist die Größe dieses Betriebes gemessen an der Anzahl der Beschäftigten (oberer Teil von Abbildung 5). Es wird deutlich, dass Ausnahmeregelungen bezüglich der Überlassungshöchstdauer mit zunehmender Betriebsgröße häufiger zutreffen; bis auf einen kleinen Abschwung bei Entleihbetrieben in der Größenordnung 150-199 Beschäftigten ist ein stetiger Anstieg zu verzeichnen.

Diese Befunde zum Betriebsgrößeneffekt bilden sich auch in den Ergebnissen der qualitativen Befragung ab: Große Betriebe oder Unternehmen scheinen von der Möglichkeit zur Abweichung stärker zu profitieren. Der Experte eines Verleihbetriebs schätzt die Ausnahmeoptionen für Großkunden (große Entleihbetriebe) und mittelständische Entleihbetriebe differenziert ein:

Abbildung 3: Tarifliche Ausnahmeregelungen zur Überlassungshöchstdauer von Entleihbetrieben nach Branche und Betriebsgröße



Anmerkung: Gewichtete Ergebnisse.
Quelle: IAW/infas-Entleihbetriebsbefragung. IAW-Berechnungen und -Darstellung.

> *Ich würde sagen, dass wir 20, 25, vielleicht 30 Prozent Großkunden haben, aber dann doch 70 Prozent im Mittelstand. Und diese Unternehmen sind in der Regel nicht mit Ausnahmeregelungen oder mit ausweichenden Regelungen ausgestattet, sodass sie im Mittelstand […] diese 18-Monats-Problematik haben. (Interview 20, AG-Vertreter/in Verleihbetrieb)*

Außerdem finden sich in den qualitativen Ergebnissen Hinweise auf den potenziellen Einfluss von Großunternehmen auf die Ausgestaltung der tariflichen Ausnahmeregelungen, was kleineren und mittelständischen Betriebe gemäß der folgenden Einschätzung nicht zu Teil wird:

> *Größere Konzerne haben auch die Möglichkeit, im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren und Abstimmungen bzgl. des Tarifvertrags mitzusprechen und so über die Öffnungsklausel diese Höchstüberlassung auszuweiten. Auch der Betriebsrat kann mitsprechen. Diese Möglichkeiten hat ein kleiner Betrieb nicht. (Interview 62, AG-Vertreter/in Verleihbetrieb)*

Viele Entleihbetriebe geben eine maximale Überlassungshöchstdauer von neun bzw. 18 Monaten an; Angaben über der gesetzlichen Höchstfrist sind eher selten erfasst (12,4 %). Zudem steigt diese mit der Betriebsgröße von ca. 14 Monaten (bei den Entleihbetrieben mit 50 bis 200 Beschäftigten) auf über 18 Monate bei den Entleihbetrieben mit mehr als 200 Beschäftigten.

In der qualitativen Befragung wird die Option zur Abweichung von der ÜHD unterschiedlich eingeschätzt; je nach Perspektive und/oder Bereich der Arbeitnehmerüberlassung, in den die Personen Einblicke haben, wird sie teils begrüßt, teils abgelehnt. Entleihbetriebe begrüßen (und nutzen) tarifliche Verlängerungsoptionen den Befunden zufolge insbesondere dann, wenn sie hochspezialisierte Tätigkeiten durchführen oder stark projektbezogen arbeiten (speziell im IT-Bereich). In diesem Kontext wird die gesetzliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten als starke Einschränkung wahrgenommen – auch von Leiharbeitskräften, die im Bereich der wissensintensiven unternehmensnahen Dienstleistungen tätig sind, selbst. In diesem Kontext werden firmenbezogene Verbandstarifverträge als mögliche, aber aufwendig zu gestaltende Lösung dargestellt:

> *Wir haben da die Möglichkeit, insbesondere, wenn wir von höherwertiger Arbeit sprechen, also Projektingenieure, IT-ler und so weiter, die man eben längere Zeit, für längere Projekte im Unternehmen haben will, über firmenbezogene Verbandstarifverträge zu gehen. Das heißt, da schauen wir dann, was dieses Unternehmen braucht und schließen dann entsprechende Verträge, um ihnen das zu ermöglichen. (Interview 88, Experte/in Verband)*

Aus der Perspektive der Leiharbeitskräfte wird die Möglichkeit zur Abweichung häufig begrüßt, vor allem dann, wenn Leiharbeitskräfte nach Erreichen der gesetzlichen ÜHD von 18 Monaten nicht übernommen werden (können). Denn durch die Berücksichtigung der Branchenzuschläge und des Equal Pay führt die stufenweise Anpassung des Gehalts von Leiharbeitskräften dazu, dass diese deutlichen Gehaltsanstiege verzeichnen können. Wird jedoch die gesetzlichen ÜHD erreicht, ohne dass eine Übernahme und nach dreimonatigen Pause erneut eine Entleihung durch denselben Betrieb erfolgt, gilt wieder der Basislohn – das heißt, der Anspruch auf Equal Pay besteht nicht mehr. Auch bei einem Wechsel des Entleihbetriebs nach 18 Monaten werden Leiharbeitskräfte wieder der niedrigsten Lohngruppe zugewiesen.

Diesen Szenarien steht entgegen, dass sich die Möglichkeit zur Abweichung der maximalen Überlassungsdauer nach oben hemmend auf die Übernahme von Leiharbeitskräfte auswirken kann. Weiterhin sehen Dienstleister aus der Branche der Arbeitnehmerüberlassung die diversen Regelungen auf Branchenebene als problematisch an, wie das folgende Zitat illustriert:

> *Die ÜHD von 18 Monaten ist ein Thema, weil es einfach nicht branchenübergreifend klar geregelt ist, da hat jeder eine Sonderlocke gestrickt. Das ist eine Herausforderung für uns, das ist dann schon eine immense Detailarbeit […] (Interview 65, Betriebsrat Verleihbetrieb)*

Außerdem wird auch die Auffassung vertreten, dass eine Möglichkeit zur Abweichung lediglich dazu führt, dass die aus betrieblicher Sicht entstehenden Probleme und Herausforderungen nicht gelöst, sondern auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden:

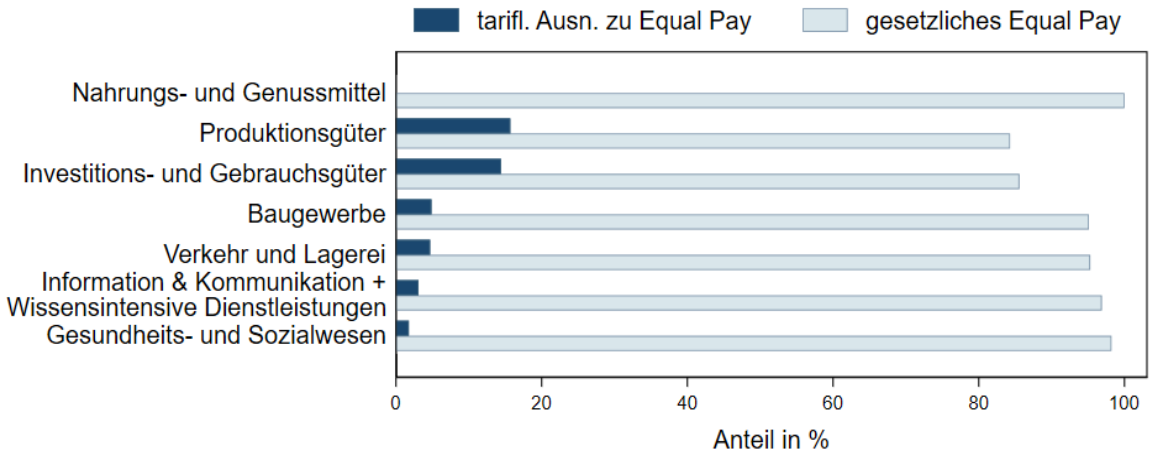
Am Ende schiebe ich es bloß hinaus. Ob ich nach 18 Monaten die Entscheidung treffe oder ob ich den Mitarbeiter nach 36 bzw. 48 Monaten übernehme – je nachdem, wie die Vereinbarung aussieht – ich schiebe es eigentlich nur vor mir her. (Interview 05, Betriebsrat Entleihbetrieb)

Damit zeigt sich, dass tarifliche Ausnahmeregelungen einen gewissen Stellenwert einnehmen, aber nicht so verbreitet sind, als dass große Teile der Wirtschaft von der gesetzlichen ÜHD ausgenommen wären. Vielmehr scheint es der Fall, dass bestimmte Typen von Entleihbetrieben häufiger bzw. überhaupt von tariflichen Ausnahmeregelungen Gebrauch machen.

Bezüglich der Branchenunterschiede ist es aufgrund der kleinen Fallzahlen schwer, belastbare Aussagen zu treffen; die Ausnahmeregelungen zum Equal Pay scheinen sich aber primär im Verarbeitenden Gewerbe zu finden und hauptsächlich in größeren Betrieben mit mindestens 200 Beschäftigten. Die Unterrepräsentanz aller Branchen abgesehen von der Produktionsgüter-, sowie der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie und der positive Betriebsgrößeneffekt zeigen sich auch in den multivariaten Analysen (siehe Abbildung 4).

Abgesehen von Brancheneffekten ist zu erkennen, dass tarifgebundene Entleihbetriebe erwartungsgemäß auch häufiger Ausnahmeregelungen zum Equal Pay vorsehen. Betriebe mit mehr atypischer Beschäftigung (=höhere Anteile nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigter) haben hingegen seltener solche Ausnahmeregelungen. Gut jeder zweite Entleihbetrieb nutzt eine vorhandene tarifliche Ausnahmeregelung (61,1 %).

Abbildung 4: Existenz von tariflichen Ausnahmeregelungen zum Equal Pay nach Wirtschaftszweig (Schwerpunktbranchen)



Ergebnisse gewichtet mit repräsentativen Stichprobengewichten.
Quelle: IAW/infas-Entleihbetriebsbefragung. IAW-Berechnungen und –Darstellung.

Die Entleihbetriebe wurden auch gefragt, wie viel Zeit im Mittel vergeht, bis Leiharbeitskräfte einen Lohn auf dem Niveau der Stammbelegschaft erhalten. Dabei zeigen sich Unterschiede zwischen der maximal möglichen und der tatsächlich im Durchschnitt anzutreffenden Dauer. Die durchschnittliche (tatsächliche) Dauer der Ungleichbezahlung beträgt im Mittel ca. 7,5 Monate, wobei der Median bei sechs Monaten liegt. Einige Entleihbetriebe geben neun Monate an (11,3 %), also die gesetzliche Regelung bei Abweichung mit Tarifvertrag gemäß § 8 Abs. 2, 4 AÜG. Die Mehrheit der Entleihbetriebe (63,2 %) geben an, dass die Leiharbeitskräfte ab dem ersten Einsatztag einen Lohn auf Niveau der Stammbelegschaft

erhalten. Neben der mittleren tatsächlichen Ungleichbezahlung wurde auch gefragt, wie lange die Leiharbeitskräfte maximal ungleich bezahlt werden dürfen. Im Mittel geben die Entleihbetriebe etwas über 16 Monate an. Der Median liegt bei 15 Monaten, den besonders viele Betriebe angegeben haben (43,3 %). Dieser Wert entspricht der maximalen Dauer, die in Regelungen mit BZTV zulässig ist.

Auch unter den Verleihbetrieben variiert die Betroffenheit von der Reform des AÜG. Zwar sind rechtlich gesehen alle Verleihbetriebe gleichermaßen tangiert, allerdings unterscheiden sie sich hinsichtlich der Eingriffsintensität bzgl. der EP-Neuregelung voneinander, je nachdem, wie häufig sie bereits vor der AÜG-Reform ihren Leiharbeitskräften EP gezahlt haben. In der Befragung der Verleihbetriebe berichten Mischbetriebe mit 65,1 % signifikant häufiger, vor der Reform allen Leiharbeitskräften EP bezahlt zu haben; unter den Kernbetrieben sind dies nur 14,6 % aller Betriebe (Tabelle 6). Mischbetriebe zahlten auch signifikant häufiger mehr als der Hälfte der Leiharbeitskräfte EP (80,1 % vs. 46,8 % bei Kernbetrieben). Nur 19,8 % der Mischbetriebe zahlten weniger als der Hälfte (oder gar keiner) der Leiharbeitskräfte EP. Kernbetriebe sind in dieser Kategorie signifikant häufiger vertreten (53,3 %). Die Anteile derjenigen Betriebe, die keiner Leiharbeitskraft EP bezahlt haben, fallen unter Misch- und Kernbetrieben mit 13,6 % bzw. 11,4 % ähnlich aus. Mischbetriebe sind somit signifikant seltener von den Neuregelungen zum EP betroffen. Sie bezahlten bereits vor der Reform mehr Leiharbeitskräften EP.

Kernbetriebe ohne Tarifvertragsbindung zahlen den Leiharbeitskräften häufiger Equal Pay. 34 % der Kernbetriebe ohne Tarifvertrag zahlten allen Leiharbeitskräften Equal Pay, weitere 43 % immerhin mehr als der Hälfte der Leiharbeitskräfte. Verleihbetriebe mit TV (und BZTV) weichen nicht signifikant vom Mittelwert aller Kernbetriebe ab. Im Mittel zahlen 47 % der Kernbetriebe mindestens der Hälfte der Leiharbeitskräfte Equal Pay. Auch größere Kernbetriebe ab 50 Leiharbeitskräften sind stärker von der EP-Neuregelung betroffen als kleinere Kernbetriebe.

Über alle befragten Akteure hinweg zeigt sich eine insgesamt niedrige Eingriffsintensität der AÜG-Reform in Bezug auf Equal Pay. Das liegt nicht daran, dass Leiharbeitskräfte bereits vor der Reform Equal Pay erhielten, sondern vielmehr an der Ausgestaltung der EP-Regelung, die dazu führt, dass die Betroffenheit ex ante eher gering ausfällt. Unter den Verleihbetrieben sind insbesondere Mischbetriebe und Betriebe ohne Tarifvertragsbindung weniger stark von der Reform betroffen, da sie bereits zuvor vielen Leiharbeitskräften Equal Pay gewährten. Größere Verleihbetriebe sind hingegen häufiger von der Reform betroffen.

Auch in Entleihbetrieben, für die ein BZTV gilt, werden üblicherweise länger Löhne bezahlt, die unter denjenigen der Stammbelegschaft liegen. Das gleiche gilt für größere Entleihbetriebe, Entleihbetriebe mit mehr Leiharbeitskräften oder solchen, die vermehrt Hilfs- bzw. Fachkräfte beschäftigen. Insgesamt führt dies zu einer geringen Betroffenheit der Leiharbeitskräfte von der Equal Pay-Regelung nach neun Monaten. Nur etwa ein Fünftel der Einsätze sind ex ante von der Equal Pay-Regelung nach neun Monaten betroffen und weitere rund 7 % von der gleichwertigen Vergütung nach 15 Monaten im BZTV. Die Wirkungskraft der Reform ist also ex ante schon auf eine Minderheit der Leiharbeitskräfte beschränkt, ohne dass Anpassungseffekte im Verhalten der Akteure an die Reform berücksichtigt wurden. Wie später gezeigt wird, kommt es auch zu einer Verschiebung hin zu BZTV für Leiharbeitskräfte, die länger als neun Monate beschäftigt sein sollen, was zu weiterer ex-post-Reduzierung der Betroffenheit führt.

Tabelle 6: Eingriffsintensität - Equal Pay der Verleihbetriebe vor der Reform

	Kernbetriebe mit EP für …% der LAK			
	0%	Größer 0 bis unter 50%	50 bis unter 100%	100%
Mischbetriebe	13.6 [4,8; 32,9]	6.2 [3,1; 12,2]	15 [7,3; 28,3]	65.1 [47,1; 79,7]
Kernbetriebe	11.4 [8,8; 14,7]	41.9 [37,4; 46,5]	32.2 [28,0; 36,6]	14.6 [11,6; 18,2]
Kernbetriebe nach allgemeinen Merkmalen				
Betriebe unter 50 LAK	11.8 [7,9; 17,3]	33.7 [27,1; 40,9]	33.4 [26,9; 40,6]	21.2 [15,7; 27,9]
Betriebe 50+ LAK	11.2 [7,9; 15,6]	48.8 [42,8; 54,9]	30.3 [25,0; 36,2]	9.7 [6,6; 13,8]
Zentrale	12.9 [7,3; 21,8]	46.8 [36,2; 57,7]	28.5 [19,7; 39,2]	11.8 [6,1; 21,5]
Niederlassung	11.1 [8,3; 14,7]	40.8 [35,8; 45,9]	33 [28,3; 38,0]	15.2 [11,8; 19,3]
Geringer Anteil LAK[a]	7.5 [4,7; 11,7]	40.4 [34,1; 47,0]	32.7 [26,8; 39,2]	19.4 [14,7; 25,3]
Hoher Anteil LAK[b]	15.7 [11,4; 21,2]	44 [37,5; 50,6]	30.6 [24,8; 37,0]	9.8 [6,4; 14,5]
HEB: Sekundärsektor	10.6 [7,5; 14,8]	43 [37,2; 48,9]	35.3 [29,8; 41,2]	11.2 [7,9; 15,6]
HEB: Tertiärsektor	13,0 [8,5; 19,3]	37.8 [30,5; 45,7]	27.2 [20,7; 34,7]	22.1 [16,2; 29,5]
HEB: stark diversifiziert	11.8 [8,1; 16,8]	48.8 [42,3; 55,4]	34 [28,0; 40,5]	5.4 [3,0; 9,5]
HEB: wenig diversifiziert	11.6 [7,9; 16,6]	32.7 [26,6; 39,4]	29.8 [23,9; 36,5]	25.9 [20,3; 32,5]
Geringer bis mittlerer WB-Druck	10 [6,5; 15,0]	41.3 [34,6; 48,2]	33.8 [27,5; 40,8]	14.9 [10,5; 20,7]
Hoher WB-Druck	12.1 [8,6; 16,7]	42.9 [36,9; 49,2]	30.5 [25,1; 36,6]	14.5 [10,6; 19,5]
Betrieb spendet	10 [7,1; 13,7]	43.3 [37,9; 48,9]	31.4 [26,5; 36,9]	15.2 [11,6; 19,8]
Betrieb spendet nicht	16.5 [10,7; 24,4]	31.4 [23,5; 40,5]	36.8 [28,5; 46,0]	15.4 [10,0; 23,0]
Kernbetriebe nach Merkmalen der Mitbestimmung und Tarifbindung				
Mit Betriebsrat	12.6 [5,0; 28,4]	40.5 [25,0; 58,0]	40.1 [25,1; 57,3]	6.8 [1,6; 25,0]
Ohne Betriebsrat	11.2 [8,5; 14,6]	41.9 [37,2; 46,7]	31.5 [27,2; 36,2]	15.4 [12,2; 19,2]
Mit BZTV	11.8 [8,3; 16,4]	45.5 [39,4; 51,8]	30.9 [25,5; 37,0]	11.8 [8,3; 16,4]
Ohne BTZV, aber mit TV VB	10.1 [6,3; 15,8]	37.7 [30,4; 45,5]	33.4 [26,3; 41,4]	18.8 [13,2; 26,1]
Ohne BZTV und ohne TV VB	14.9 [4,3; 40,3]	7.6 [1,5; 30,0]	43.3 [21,9; 67,5]	34.2 [15,7; 59,2]
Kernbetriebe nach Stärke der Auswirkungen der Corona-Pandemie				
Geringer[a] Corona-Effekt auf ALQ (Welle 1)	11.2 [7,6; 16,0]	46.4 [39,9; 53,1]	31 [25,2; 37,5]	11.4 [7,8; 16,3]
Hoher[b] Corona-Effekt auf ALQ (Welle 1)	12.6 [8,7; 18,0]	35.5 [29,2; 42,3]	33.3 [27,0; 40,1]	18.6 [13,7; 24,7]
Geringe[a] Corona-bedingte KAQ (Welle 1)	9.5 [6,2; 14,2]	37.1 [30,8; 43,9]	33.2 [27,0; 40,0]	20.2 [15,2; 26,4]
Hohe[b] Corona-bedingte KAQ (Welle 1)	14.2 [10,1; 19,5]	44.9 [38,4; 51,7]	31.1 [25,2; 37,6]	9.8 [6,5; 14,6]
Kernbetriebe nach konjunktureller Lage und Entwicklung				
Geringe[a] ALQ Dez. 2020	13.2 [9,4; 18,1]	40.2 [34,1; 46,5]	31.9 [26,3; 38,1]	14.8 [10,8; 19,9]
Hohe[b] ALQ Dez. 2020	10.2 [6,6; 15,4]	42.4 [35,4; 49,7]	32.4 [25,9; 39,6]	15 [10,4; 21,2]
Geringe[a] Entwicklung ALQ Dez. 2015 - Dez. 2020	9.4 [6,2; 14,0]	38.4 [32,3; 44,9]	33.3 [27,4; 39,8]	18.9 [14,2; 24,6]
Hohe[b] Entwicklung ALQ Dez. 2015 - Dez. 2020	14.8 [10,5; 20,4]	44.3 [37,5; 51,4]	30.7 [24,6; 37,6]	10.2 [6,7; 15,3]
Geringes[a] BIP pro ET 2018	12 [8,3; 17,0]	43.4 [36,9; 50,2]	31.9 [26,0; 38,5]	12.7 [8,8; 18,1]
Hohes[b] BIP pro ET 2018	11.8 [8,1; 16,9]	38.7 [32,3; 45,6]	32.3 [26,2; 39,0]	17.2 [12,6; 23,0]
Geringe[a] Entwicklung BIP pro ET 2015 - 2018	12.3 [8,4; 17,6]	43.5 [36,9; 50,3]	31.8 [25,8; 38,4]	12.4 [8,5; 17,8]
Hohe[b] Entwicklung BIP pro ET 2015 - 2018	11.4 [7,9; 16,3]	38.7 [32,3; 45,5]	32.5 [26,4; 39,2]	17.4 [12,8; 23,1]
Kernbetriebe nach Eingriffsintensität bzgl. ÜHD				
ÜD vor Reform: unter 9 Monaten	14.8 [9,3; 23,0]	42.5 [33,3; 52,3]	28.4 [20,5; 37,9]	14.2 [8,6; 22,6]
ÜD vor Reform: 9 bis unter 18 Monate	8.5 [4,6; 15,0]	46 [37,2; 55,0]	33.7 [25,7; 42,7]	11.9 [7,1; 19,1]
ÜD vor Reform: 18+ Monate	12.3 [8,0; 18,5]	33.2 [26,3; 40,9]	35.8 [28,6; 43,7]	18.7 [13,2; 25,8]

Hinweise: Gewichtete Ergebnisse. TV VB: Tarifvertrag Verleihbranche, KAQ: Kurzarbeitsquote, BIP pro ET: Bruttoinlandsprodukt pro Erwerbstätigen in Preisen von 2020, WB: Weiterbildung. Zeilensummen können aufgrund von Rundungsfehlern von 100% abweichen. 95%-Konfidenzintervall in Klammern. [a] Unterhalb Median. [b] Oberhalb Median.
Quelle: IAW/infas-Verleihbetriebsbefragung, IAW-Berechnungen.

3.5 Fallbeispiel für den Vergleich der tarifvertraglichen Entlohnung

Anhand einer Branche, in der Leiharbeit besonders relevant ist, wird die Lohndifferenz bzw. die Lohnentwicklung nach der Einstellung von Leiharbeitskräften und der Stammbelegschaft anhand vorhandener Tarifverträge aufgezeigt. Dadurch kann beispielhaft gezeigt werden, wie EP konkret umgesetzt worden ist und welche Wirkung zu erwarten ist. Die betrachtete Branche ist die Metall- und Elektroindustrie,

da in diesem Wirtschaftszweig (Abteilung WZ 25-29 der WZ2008) etwa 25 % der Gesamtheit der Leiharbeitskräfte eingesetzt sind.

Für die Metall- und Elektroindustrie werden beispielhaft Arbeitskräfte betrachtet, die in Baden-Württemberg[14] nach dem Entgeltrahmenabkommen (ERA) zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeberverband Südwestmetall bezahlt werden (Tabelle 7). Verglichen wird der (Brutto-) Monatsverdienst von Leiharbeitskräften mit demjenigen der Stammbelegschaft zu vier Zeitpunkten im Leiharbeitseinsatz: Nach einer Einsatzdauer von bis zu sechs Wochen, nach dem neunten Monat, nach dem zwölften Monat und nach dem 15. Monat. Vergleichend betrachtet werden dabei Arbeitskräfte, die Tätigkeiten ohne erforderliche Vorkenntnisse ausführen. Dies entspricht der Entgeltgruppe 1 für Leiharbeitskräfte und Stammbeschäftigte.[15] Die vereinbarte Arbeitszeit beträgt 35 Stunden pro Woche. Leiharbeitskräfte in der Metall- und Elektroindustrie erhalten branchenabhängige Lohnzuschläge. Die Zuschläge betragen 50 % des Entgelts nach dem neunten Einsatzmonat sowie 65 % nach 15 Monaten. Außerdem wird nach dem neunten Einsatzmonat ein Zuschlag von 0,20 € pro Stunde gezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis mit der Verleihfirma schon mindestens 14 Monate andauert. Für die Stammbelegschaft ist keine automatische Erhöhung des Verdienstes vorgesehen. Allerdings wird hier neben dem Grundentgelt in der Regel eine Leistungszulage von 0-30 % des Grundgehalts gezahlt. Laut Tarifvertrag muss jedoch im Durchschnitt ein Leistungsentgelt von 15 % erreicht werden können. In unserem Beispiel gehen wir von mittleren 15 % aus. Von der Berücksichtigung von Zulagen und Sonderzahlungen wird abgesehen, da diese stark vom Einsatzbetrieb selbst, der Betriebszugehörigkeit und den spezifischen Arbeitszeiten abhängen. Es muss jedoch davon ausgegangen werden, dass sie einen beträchtlichen Teil des ausgezahlten Bruttoentgelts bei Beschäftigten der Stammbelegschaft ausmachen.

Tabelle 7: Tariflicher Lohnvergleich für Beschäftigte im Bereich der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg

Einsatz- bzw. Beschäftigungsdauer	Leiharbeitskräfte	Stammbeschäftigte	Pay Gap
bis 6 Wochen	1583,70 €/Monat	2757,70 €/Monat	42,57%
nach dem 9. Monat	2403,58 €/Monat	2757,70 €/Monat	12,84%
nach dem 12. Monat	2403,58 €/Monat	2757,70 €/Monat	12,84%
nach dem 15. Monat	2612,72 €/Monat	2757,70 €/Monat	5,26%

Anmerkung: Vergleich von Arbeitskräften mit einfachen Tätigkeiten ohne Vorerkenntnisse bei einer Arbeitszeit von 35 Stunden/Woche.
Quelle: Tarifdatenbank des Statistischen Bundesamtes; Tarifvertragsregister des BMAS; ERA, gültig ab 01.04.2018; Entgelte und Branchenzuschläge für Einsätze von Leihbeschäftigten BAP/iGZ, gültig ab 01.04.2021. IAW-Darstellung.

Man erkennt eine starke Differenz zwischen dem Lohn der Leiharbeitskräfte und jenem der Stammbelegschaft insbesondere zu Beginn des Einsatzes – innerhalb der ersten sechs Wochen verdienen Leiharbeitskräfte nur rund 57 % des Entgeltes Stammbeschäftigter. Diese Differenz verringert sich über die Zeit, beginnend mit der ersten Lohnstufe nach sechs Wochen. Allerdings verdienen Stammbeschäftigte auch nach über 15 Monaten mehr als Leiharbeitskräfte mit vergleichbarer Tätigkeit. Der Pay Gap liegt dann noch bei mindestens 5,26 %, wobei zu beachten ist, dass die wenigsten Leiharbeitskräfte so lange Einsatzdauern haben und hier das Hilfskräftesegment betrachtet wird, in dem die Einsatzdauern besonders gering sind.

[14] 19 % der Leiharbeitskräfte in der Metallindustrie sind in Baden-Württemberg eingesetzt.

[15] 56 % der Leiharbeitskräfte in der Metallindustrie arbeiten in Helfer- oder Anlerntätigkeiten.

Die beobachtete Entgeltdifferenz erhöht sich, wenn sonstige (tarifliche) Zulagen der Stammbelegschaft wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld oder Schichtzulagen berücksichtigt werden. Die hier angegebenen tariflichen Entgeltdifferenzen sind also als unterer Grenzwert zu verstehen.

Anhand dieses Fallbeispiels zeigt sich somit ein relevanter Pay Gap in den Entgelttabellen der Tarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie. Daraus ergibt sich durch die AÜG-Reform für den Verleihbetrieb die Notwendigkeit, das Entgelt der Leiharbeitskräfte einsatzspezifisch auf EP nach dem neunten Einsatzmonat anzuheben, sofern kein BZTV nach § 8 Abs. 4 AÜG vorliegt. Der Gap bei ausschließlicher Berücksichtigung der tariflichen Entgelttabellen verkleinert sich auch über die Einsatzdauer nur teilweise, obwohl tarifvertragliche Zulagen und Sonderzahlungen bei den vergleichbaren Arbeitskräften im Einsatzunternehmen nicht berücksichtigt wurden, während Branchenzuschläge der Leiharbeitskräfte in die Rechnung einbezogen wurden, sofern sie für die Einsatzbranche vorhanden sind. Insbesondere bei den BZTV kann durch die Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche ein Entgelt als gleichwertig definiert werden, obwohl eine Lohndifferenz zur Stammbelegschaft bestehen bleibt.

Wertvolle Erkenntnisse zu dieser Thematik liefern auch die qualitativen Erhebungen, wobei diese insbesondere auf relevante Hintergründe, Zusammenhänge und Mechanismen fokussieren. Im Gesamtblick zeigt sich, dass sowohl die Bedeutung als auch die Nutzung der Ausnahmen im Querschnitt als eher gering eingeschätzt werden. Einige Befragte nehmen an, Bedeutung und Nutzung von tariflichen Ausnahmeregelungen variierten je nach Sektoren- und/oder Branchenbezug. Diesen Personen zufolge sind tarifliche Ausnahmeregelungen im Industriesektor wesentlich bedeutender als im Dienstleistungssektor (z. B. Interview 01, Interview 18, Interview 37, Interview 57). In einem konkreten Fall wird dies mit der Kooperationsbereitschaft und Konsensfähigkeit einzelner Sozialpartner begründet, die sich in „qualitativen Unterschieden in der Zusammenarbeit“ (Interview 37) bei der Aushandlung von tariflichen Ausnahmeregelungen manifestiere. Dabei wird im vorliegenden Beispiel von der Arbeitgeberseite angenommen, die Arbeitnehmerseite sei im Industriesektor im Hinblick auf die Erarbeitung von tariflichen Ausnahmeregelungen kooperativer (ebd.).

Eine weitere Einschätzung bezieht sich auf die unterschiedliche tarifliche Durchdringung bestimmter Branchen, was sich ebenfalls auf die Bedeutung und Nutzung von tariflichen Ausnahmeregelungen auswirke. Beispielsweise im IT-Sektor spiele Tarifbindung zumeist keine Rolle, was sich in einer entsprechend geringen Relevanz von Ausnahmeregelungen abbilde (Interview 01, Interview 02). In einem anderen Fall mit argumentativem Bezug zum Industriesektor wird angenommen, dass die Option zur Gestaltung von Ausnahmeregelungen aufgrund von mangelnder innerbetrieblicher Konsensfähigkeit eher selten genutzt werde (Interview 66). Wenn hingegen eine gute Zusammenarbeit auf Betriebsebene bestehe, komme es teilweise mittels Betriebsvereinbarungen (ebd., Interview 37) oder Haustarifverträgen (Interview 91) zu adäquaten Lösungen. Im hochqualifizierten Segment der Arbeitnehmerüberlassung (z. B. Projektingenieure und IT-Experten) erfolge in der Industrie zudem teils der Abschluss firmenbezogener Verbandstarifverträge (Interview 88).

Als zentraler Grund für die insgesamt eher zurückhaltende Nutzung von Ausnahmeregelungen wird die Interessenabwägung durch Arbeitgeber genannt. Es wird angenommen, diese setzten ex ante häufig Aufwand und Nutzen tariflicher Ausnahmeregelungen kritisch in Bezug und kämen zumeist zu dem Ergebnis, dass ein Verzicht auf Ausnahmen die bessere Option sei (z. B. Interview 91).

Zur Bedeutung und Nutzung tariflicher Ausnahmeregelungen kann festgehalten werden, dass diese auf Basis der Einschätzungen insgesamt als eher gering einzustufen sind, zugleich liegen jedoch Unterschiede zwischen Branchen und Sektoren nahe. Als zentrale Gründe hierfür werden eine nur bedingte Konsensfähigkeit bzw. ein nach wie vor bestehendes Konfliktverhältnis zwischen den Sozialpartnern genannt, welches sich von der Bundes- bis auf die Betriebsebene auswirkt. Zudem deuten einige Befunde an, dass die beteiligten Akteure die Vorzüge der tariflichen Ausnahmeregelungen häufig als nicht

attraktiv genug wahrnehmen, wenn eine Abwägung des Nutzens mit dem Aufwand bzw. den Zugeständnissen erfolgt.

3.6 Bewertung der tariflichen Ausnahmeregelungen

Als Grundlage der Bewertung der tariflichen Ausnahmeregelungen dienen explorative Interviews mit diversen Akteuren, die auf Bundesebene (politisch) mit der Gestaltung und Begleitung des Tarifgeschehens betraut sind (siehe Brändle et al. 2022). Ein mehrfach vertretener Standpunkt grundlegender Positionen besteht darin, die in der AÜG-Reform verankerte Möglichkeit zu tariflichen Ausnahmeregelungen grundsätzlich zu befürworten, zugleich deren Nutzen jedoch zu relativieren, da eine Notwendigkeit nur bedingt gegeben sei:

> *Das [die tarifliche Ausgestaltung vor der Reform des AÜG] war sehr gut. Das funktioniert heute hervorragend, mit wenigen Ausnahmen, […] es ist sehr passgenau. […] wir haben hier häufig sowieso schon Equal-Pay-Niveau über Branchenzuschlags-Tarifverträge erreicht. Das heißt, wir haben hier kein Regelungserfordernis gehabt als solches und hatten minimale Anpassungsbedürfnisse in diesem Kontext. (Exploratives Interview 2)*

Aus dieser Einschätzung gehen einige Aspekte hervor, die im Hinblick auf die generelle Funktion von tariflichen Regelungen relevant sind und zudem eine Zieldimension der AÜG-Reform adressieren. Die Tarifautonomie beinhaltet flexible, situative und passgenaue Ordnungsrahmen für das Wirtschaftsgeschehen in bestimmten Segmenten, die mittels allgemeiner gesetzlicher Regulierung nicht herbeigeführt werden können. Zugleich sind aufgrund des allgemeingültigen Charakters der AÜG-Reform in Bereichen, in denen bereits ehemals eine umfangreiche tarifliche Ausdifferenzierung gegeben war, mitunter keine oder nur geringfügige Wirkungen wahrnehmbar. Weiterhin können – gemäß der Einschätzung einer anderen Person – auch reforminduzierte Effekte, die ex ante nicht beabsichtigt waren, entstehen. Dies bezieht sich der folgenden Aussage zufolge auch auf Wechselwirkungen zwischen der AÜG-Reform und der tariflichen Gestaltung:

> *Die Arbeitgeber weigern sich strikt, die Leute [Leiharbeitskräfte] nach 18 Monaten [Ende des gesetzlichen ÜHD-Zeitraumes] zu übernehmen und stellen uns Gewerkschaften vor die Alternative: »Entweder ihr macht jetzt einen Tarifvertrag oder die fliegen alle raus.« Dahinter steckt ganz konkret natürlich auch Druck von der Basis, denn die Situation war in sehr vielen Metallbetrieben wie folgt: Die [Leiharbeitskräfte] sind relativ lange da, die kriegen fast Equal Pay, die sind dort zufrieden. Und jetzt drohte denen, nach 18 Monaten wieder rauszufliegen oder von vorne wieder anzufangen. Und insofern kam von da massiver Druck, die Höchstüberlassung zu verlängern – da kamen durchaus zwei Interessen zusammen. (Exploratives Interview 8)*

Aus dieser Äußerung geht hervor, dass die Effekte der tarifvertraglichen Ausnahmeregelungen im Zusammenspiel mit der AÜG-Reform nicht grundsätzlich als positiv bewertet werden. Zugleich sensibilisiert diese Aussage für die Komplexität möglicher Effekte der AÜG-Reform und legt nahe, stets Zusammenhänge, Hintergründe und Wirkmechanismen mitzudenken, die die entsprechenden Perspektiven der einzelnen Akteure (Sozialpartner, Betriebe und Beschäftigte) berücksichtigen und nachvollziehbar machen. Zudem wird hierdurch illustriert, dass zwischen Zielen und Wirkungen der AÜG-Reform bzw.

einzelnen Bestimmungen teils eine Differenz besteht, was auch aus der Gesamtbewertung der Reform des AÜG durch die Befragten hervorgeht (siehe Brändle et al. 2022).

Neben teils komplexen Wirkungsmechanismen und Folgeeffekten zeigt sich am Gegenstand Leiharbeit bzw. AÜG-Reform in den explorativen Gesprächen zudem, dass eine politisch geprägte Debatte geführt wird. Dies macht sich unter anderem dadurch bemerkbar, dass je nach Akteur (Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite) unterschiedliche Annahmen und Standpunkte hinsichtlich der Effekte der AÜG-Reform – und dadurch (vermeintlich) erlangter Vorteile für eine bestimmte Gruppe – vertreten werden.

Die Erkenntnisse aus den qualitativen Untersuchungen zeichnen hinsichtlich der Bewertung tariflicher Ausnahmen insgesamt ein gemischtes Bild. Es wird deutlich, dass die Leiharbeit – und folglich auch die Reform des AÜG – in einem sehr komplexen und sensiblen Politikfeld verortet sind. Zudem wird deutlich, dass diverse Expertenmeinungen hinsichtlich der Ideen und Ziele der AÜG-Reform teils merklich voneinander abweichen. Insbesondere die angedeuteten Wechselwirkungen zwischen der Gesetzgebung und der tariflichen Gestaltung bedürfen einer differenzierten Betrachtung und der Berücksichtigung von spezifischen Kontexten.

Dies inkludiert auch das wichtige Thema Regeltreue (Compliance), denn die Berechnung von Equal Pay wird akteursübergreifend oftmals als komplex und fehleranfällig bezeichnet (siehe Brändle et al. 2022). In diesem Kontext wird auf die Bedeutung von Tarifbindung insbesondere auf Seiten der Entleihbetriebe verwiesen. Der Grundtenor der dazu vorliegenden Einschätzungen ist über die befragten Gruppen hinweg, dass Tarifbindung die korrekte Berechnung von Equal Pay wesentlich unterstütze und sich positiv auf Compliance auswirke (z. B. Interviews 09, 19, 67). Zugleich sei das Risiko falscher Berechnungsgrundlagen bei nicht vorhandener Tarifbindung wesentlich höher.

4 Tarifvertragliche Ausnahmeregelungen

4.1 Definition und Einordnung

Aus quantitativer Perspektive spielt für die Wirkung der AÜG-Reform auf die Tarifautonomie insbesondere eine Rolle, ob Entleih- sowie Verleihbetriebe Mitglied in einem Arbeitgeberverband und damit tarifgebunden sind und insbesondere, ob sie im Zuge der AÜG-Reform in die Tarifbindung eingetreten sind (aus verschiedenen Motiven). Dies hat für die Entleihbetriebe nicht und für die Verleihbetriebe nur in geringem Umfang stattgefunden, wie die zu einem späteren Zeitpunkt diskutierten Ergebnisse zeigen. Die Gesamtheit der qualitativen Befunde zeigt auf, dass das Thema Tarifautonomie als sehr komplex wahrgenommen wird. Dies lässt sich bspw. dadurch belegen, dass in den Interviews mit Betrieben und Experten teils keine Assoziationen zwischen der AÜG-Reform und der Tarifautonomie hergestellt werden können. Zudem weisen die Befunde eine große Menge an geäußerten Kontextualisierungen, Einschränkungen, Spezifikationen und expliziten Vermutungen auf, die sich oftmals nicht zu einem konsistenten Gesamtbild zusammenfügen lassen. Aus den Interviews mit Leiharbeitskräften liegen in Bezug auf Tarifautonomie keine verwertbaren Befunde vor; diese Gruppe wurde jedoch standardisiert gefragt, ob der Einsatz in einem tarifgebundenen Betrieb erfolgte sowie ob ein BZTV zur Anwendung kam.

4.2 Motive zur Aufnahme von Tarifbindung

Ein Mittel zur Stärkung der Tarifautonomie im Zuge der AÜG-Reform war die (geplante) Erhöhung des Organisationsgrades, insbesondere auf Seiten der Arbeitgeber. Ob dies gelungen ist, kann auf Basis der qualitativ hierzu vorliegenden Befunde nicht geklärt werden, da diese uneinheitlich sind und diverse

Kontextualisierungen enthalten. Einige befragte Personen sind der Ansicht, es liege kein bzw. kein positiver Einfluss der AÜG-Reform auf die Tarifautonomie vor, insbesondere im Hinblick auf die flächendeckende Einbindung von Arbeitgebern in Tarifstrukturen. Eine Person ist der Ansicht, dies könne nicht extern bzw. durch staatliche „top-down-Regulierung“ forciert werden, sondern erfordere eine innerbetriebliche „bottom-up-Initiative“:

> *Ohne dass eine Forderung der Belegschaft an den Arbeitgeber, einen Tarifvertrag abzuschließen, besteht, kommt kein Arbeitgeber von sich aus und sagt: »Ich will jetzt mal mit euch einen Tarifvertrag machen.« Das halte ich eigentlich für ausgeschlossen, dass das so rum passiert. Schön wäre es, wenn die Arbeitgeber uns die Tür einlaufen würden – das ist nicht der Fall. Im Gegenteil: Wir haben ja immer noch mit abnehmender Tarifbindung zu kämpfen in Deutschland. (Exploratives Interview 4)*

Wenn, wie in einigen Fällen erfasst, angenommen wird, die AÜG-Reform habe positive Effekte auf die Tarifautonomie (z. B. Interviews 48, 87, 88), wird dies unterschiedlich begründet. Ein Arbeitgebervertreter bezieht seine Einschätzung darauf, dass die Ausgestaltung des reformierten AÜG genug Verhandlungsspielraum für die Sozialpartner biete und die seines Erachtens wesentlichen Themen der Ausgestaltung der Leiharbeit (Entlohnung und Überlassungsdauer) zufriedenstellend adressiert seien (Interview 88). Zugleich weist die Person im Sinne einer Kontextualisierung jedoch darauf hin, dass die Branche, die sie repräsentiert, „sehr bekannt für die gedeihliche Tarifpartnerschaft“ sei und die Branche zudem insbesondere Bedarf an höherqualifizierten Kräften (z. B. Ingenieure und IT-Spezialisten) habe. Folglich bestehe großes Interesse, diese Beschäftigten möglichst über Zeiträume von mehr als 18 Monaten zu binden. Das bedeutet, dass diese Annahme zugleich auf eine spezielle Branchenkonstellation und ein besonderes Segment der Arbeitnehmerüberlassung rekurriert, weshalb der Befund nicht generalisierbar ist. Dabei ist auch zu beachten, dass in diesem Fall die Reformeffekte aufgrund der traditionell hohen tariflichen Ausdifferenzierung der besagten Branche nur bedingt von den anderen möglichen Einflussfaktoren isolierbar sind.

Einige weitere Personen (z. B. Interview 87, Interview 18) nehmen an, es bestehe aufgrund der Reform des AÜG ein Anreiz zum Eintritt in die Tarifvertragspartnerschaft. Dies wird unterschiedlich begründet und beinhaltet, dass teils den Arbeitgebern (Option zur Überlassung über 18 Monate), teils den Arbeitnehmern (Erlangung von Zulagen) und teils auch bei den Akteuren ein Nutzen durch den Tarifeintritt bescheinigt wird (Aushandlung eines Kompromisses bzw. „win-win-Situation“). In mehreren Fällen, u.a. Interview 48, wird neben zurückliegenden positiven Effekten der AÜG-Reform auf die Tarifautonomie auch angenommen, hiervon gingen auch deutliche Impulse zur Anregung des künftigen Tarifgeschehens aus.

Ob die tariflichen Ausnahmeregelungen überhaupt die Tarifautonomie stärken, ist jedoch umstritten. Eine weitere Person argumentiert hierzu, dass tarifliche Regelungen nicht per se positiv seien und daher einer differenzierten Bewertung bedürften. Um positive Effekte zu erreichen, sei sicherzustellen, „dass Tarifregelungen nicht von einem gesetzlichen Niveau nach unten abweichen“ (Interview 58). Dies festzulegen sei mit Blick auf Sinn und Anreiz von Organisation seitens der Leiharbeitskräfte zentral; ansonsten drohe vermehrt folgende Hinterfragung:

> *«Warum soll ich in der Gewerkschaft sein, wenn diese mit einem Zeitarbeitstarifvertrag die eigentlichen Branchentarife unterschreitet?» (Interview 58, Experte)*

Die Arbeitgeber haben also einen Anreiz, die tariflichen Ausnahmeregelungen in Anspruch zu nehmen und damit könnte sich die Tarifbindung erhöhen. Für die Arbeitnehmerseite können tarifliche Ausnahmeregelungen jedoch kontraproduktiv sein, da sie eventuell bestehendes Vertrauen in die Gewerkschaften untergraben, für die Belange der Leiharbeitskräfte einzustehen.

4.3 Tatsächliche Aufnahme von Tarifbindung

Die Entwicklung der Tarifbindung im Lichte der AÜG-Reform kann mit dem IAB-Betriebspanel beobachtet werden. Wie in Tabelle 8 ersichtlich, ergeben sich folgende Werte: Insgesamt 42 % der Betriebe, die 2019 Leiharbeit nutzten, sind tarifgebunden. In Nicht-Entleihbetrieben liegt dieser Wert bei 26 %. Unterscheidet man bei der Tarifbindung nach Branchentarifvertrag und Haus- oder Firmentarifvertrag, zeigt sich, dass im Jahr 2019 rund 34 % der Entleiher Branchentarifverträge und 9 % Haus- oder Firmentarifverträge vorweisen können. Während die Haus- und Firmentarifverträge kaum eine Zunahme verzeichnen und konstant zwischen 6 % und 8 % liegen, hat die Abdeckung der Branchentarifverträge um 11 Prozentpunkte abgenommen. Ein ähnlich starker Rückgang kann für die Nicht-Entleihbetriebe beobachtet werden. Außerdem unterlagen 2008 knapp die Hälfte (47 %) der Entleihbetriebe keinem Tarifvertrag. Im Vergleich zum Jahr 2019 ist mit 11 % auch eine deutliche Abnahme der Tarifbindung zu erkennen. Dieser Trend wird auch bei Nicht-Entleihbetrieben deutlich. Nach Crimmann et al. (2009) sind diese Unterschiede zu einem erheblichen Teil auf Betriebsgrößeneffekte zurückzuführen. Größere Betriebe haben häufiger Leiharbeitskräfte im Einsatz und sind gleichzeitig mit höherer Wahrscheinlichkeit tarifgebunden.

Tabelle 8: Arbeitnehmervertretungen, Tarifverträge und Orientierung an Tarifverträgen in Entleih- und Nicht-Entleihbetrieben im Zeitablauf

		2008	2013	2017	2018	2019
Entleihbetriebe	Betriebs- oder Personalrat (in Betrieben, mit min. 5 Beschäftigten)	35,3 %	35,4 %	37,5 %	38,3 %	38,6 %
	Andere Form der Mitarbeitervertretung	11,0 %	10,5 %	14,1 %	15,3 %	14,1 %
	Branchentarifvertrag	45,1 %	39,6 %	36,9 %	36,0 %	33,9 %
	Haus- oder Firmentarifvertrag	8,4 %	6,1 %	7,8 %	7,7 %	8,5 %
	Kein Tarifvertrag	46,5 %	54,3 %	55,4 %	56,3 %	57,6 %
Nicht-Entleihbetriebe	Betriebs- oder Personalrat (in Betrieben, mit min. 5 Beschäftigten)	11,5 %	10,9 %	10,6 %	10,3 %	10,5 %
	Andere Form der Mitarbeitervertretung	7,5 %	6,9 %	11,3 %	12,3 %	10,7 %
	Branchentarifvertrag	31,3 %	27,2 %	24,6 %	24,7 %	24,3 %
	Haus- oder Firmentarifvertrag	2,9 %	2,3 %	2,0 %	2,1 %	2,0 %
	Kein Tarifvertrag	65,8 %	70,5 %	73,4 %	73,2 %	73,8 %

Quelle: IAB-Betriebspanel, IAW-Berechnungen unter Verwendung der repräsentativen Betriebsgewichte.

Die Tarifbindung der Entleihbetriebe ist für die Erforschung der Wirkungen der AÜG-Reform auf Tarifautonomie von zentralem Interesse. Eine mögliche Wirkung der Reform ist die Zunahme der Tarifbindung in Entleihbetrieben, sodass die jeweiligen Überlassungshöchstdauern (ÜHD) der Tarifverträge Anwendung finden, und nicht die gesetzliche ÜHD von 18 Monaten eingehalten werden muss. Dies ist jedoch bis in das Jahr 2019 noch nicht eingetreten, stattdessen ist die Tarifbindung weiter zurückgegangen.

Der Einfluss des AÜG-Reform auf die Tarifbindung von Entleihbetrieben kann nicht „naiv“ durch einen einfachen Vergleich der Tarifbindung *vor* und *nach* der Reform geschätzt werden – beispielsweise können unbeobachtete Entwicklungen, die zur gleichen Zeit wie die AÜG-Reform aufgetreten sind, den Effekt verfälschen. Um dieses Problem zu lösen, wird ein Differenz-von-Differenzen-Ansatz (DvD) verfolgt. Mit Hilfe dieser Methode können unbeobachtete Entwicklungen durch die Bildung von zeitlichen Differenzen oder durch Ausnutzung einer Betroffenheitsgrenze zwischen unterschiedlich stark von der AÜG-Reform betroffenen Betrieben kontrolliert werden, sodass sich eine kausale Beziehung zwischen der AÜG-Reform und der Tarifbindung der Entleihbetriebe herstellen lässt.

Grundsätzlich gilt die AÜG-Reform für alle Entleihbetriebe. Abschnitt 3 hat jedoch gezeigt, dass maßgebliche Reformelemente wie ÜHD und EP durch tarifvertragliche Ausnahmeregelungen de facto außer Kraft gesetzt wurden. Daher wird die Betroffenheit von der AÜG-Reform durch das Vorhandensein dieser tarifvertraglichen Ausnahmeregelungen approximiert. Entleihbetriebe, die in Wirtschaftszweigen operieren, in denen es tarifvertragliche Ausnahmeregelungen gibt, haben einen Anreiz tarifgebunden zu werden (bzw. zu bleiben). Auf Entleihbetriebe, die in Wirtschaftszweigen operieren, in denen es keine tarifvertraglichen Ausnahmeregelungen gibt, trifft dies nicht zu.

Das IAB-Betriebspanel erlaubt anhand des Wirtschaftszweigs des Entleihbetriebs die Zuweisung in von der AÜG-Reform betroffene oder nicht betroffene Betriebe sowie die Kontrolle sowohl von betriebsfixen Effekten als auch weiterer betrieblicher Eigenschaften, welche die Tarifbindung erklären. Die deskriptiven Analysen nutzen die vom FDZ des IAB bereitgestellten Panelgewichte, die Regressionsanalysen nutzen die Schichtungsmerkmale sowie die Erhebungsmethode als Kontrollvariablen, um repräsentative Ergebnisse zu erzeugen.

Im multivariaten Schätzmodell vergleichen wir die Tarifbindung $y_{i(j)t}$ von Betrieben i in Wirtschaftszweigen j *vor* und *nach* der Reform t.[16] Für die Wirkung der AÜG-Reform gilt ein Betrieb als betroffen, wenn es im Wirtschaftszeig des Entleihbetriebs eine tarifvertragliche Ausnahme zu ÜHD oder EP gibt. Dieser Betrieb gilt auch in den Vorperioden als potenziell betroffen (in der Treatment-Gruppe). Um unbeobachtbare, insbesondere zeitkonstante Differenzen zwischen Betrieben zu vermeiden, werden betriebs-fixe Effekte p_i eingefügt. Zeitliche Trends werden über Wirtschaftszweig-Jahr-fixe Effekte μ_{jt} kontrolliert.[17] Beobachtbare Differenzen werden über größtenteils zeitvariante Kontrollvariablen auf Betriebsebene $X_{i(j)t}$ kontrolliert. Das DvD-Modell wird wie folgt umgesetzt:

$$y_{i(j)t} = \alpha + \beta_1 \cdot ausnahme_j + \beta_2 \cdot nachreform_i + \beta_3 \cdot ausnahme_j \cdot nachreform_i + p_i + \mu_{jt} + X_{i(j)t} + \epsilon_{i(j)t},$$

wobei die Interaktion (β_3) unter den gegebenen Annahmen als kausaler Effekt der AÜG-Reform auf die Tarifbindung zu interpretieren ist.[18] Die Analysen werden ohne Gewichte, aber unter Einbeziehung der Schichtungsmerkmale als Kontrollvariablen durchgeführt. Die Standardfehler werden auf Betriebsebene geclustert.

---

[16] Das IAB-Betriebspanel hat als Stichtag den 30. Juni eines Jahres. Aufgrund der Übergangsregelungen sind im Jahr 2018 noch nicht alle Elemente der AÜG-Reform in Kraft (insbesondere gesetzliche ÜHD erst zum 1. Oktober 2018). Daher zählen die Wellen 2019 und 2020 als *nach der Reform*, alle anderen Wellen als *vor der Reform.* Eine Robustheitsanalyse schließt die Wellen 2018 (und 2017) aus, da diese ggf. nicht eindeutig zugeordnet werden können.

[17] Zusätzliche Jahr-fixe-Effekte betreffen den Vor-Reform-Zeitraum, also Unterschiede zwischen den Wellen 2010 bis 2018, sowie im Nach-Reform-Zeitraum den Unterschied zwischen den Wellen 2019 und 2020.

[18] Für Betriebe in Wirtschaftszweigen ohne tarifvertragliche Ausnahmen könnte es auch einen Effekt geben, der dann in β_2 geschätzt wird. Dieser ist jedoch nicht einwandfrei als kausaler Effekt zu differenzieren.

Tabelle 9 liefert einen ersten deskriptiven Überblick über die Entwicklung der Tarifbindung der verschiedenen Wirtschaftszweige seit dem Jahr 2010. Damit kann überprüft werden, ob sich die Tarifbindung in Wirtschaftszweigen, in den tarifliche Ausnahmeregelungen bezüglich ÜHD oder EP existieren, bereits vor der AÜG-Reform anders entwickelt hat als in Wirtschaftszweigen *ohne* solche Ausnahmen – in denen also die gesetzlichen Regelungen gelten.

Tabelle 9: Entwicklung der Tarifbindung in Wirtschaftszweigen mit und ohne tarifliche Ausnahmeregelungen zu ÜHD und EP

	Wirtschaftszweig mit AÜG-Ausnahme				Wirtschaftszweig ohne AÜG-Ausnahme			
Jahr	keine Tarifbindung	davon: an TV orientiert	Haus- oder Firmen-TV	Branchen-TV	keine Tarifbindung	davon: an TV orientiert	Haus- oder Firmen-TV	Branchen-TV
2010	69,21	30	1,89	28,90	66,73	25	2,77	30,50
2011	70,66	32	1,86	27,48	68,20	29	2,70	29,09
2012	71,18	30	2,06	26,76	67,88	28	2,55	29,57
2013	71,78	32	1,98	26,24	69,35	30	2,53	28,12
2014	72,33	34	2,05	25,62	68,11	29	2,65	29,24
2015	74,42	33	1,68	23,90	69,48	28	2,49	28,03
2016	73,36	32	1,61	25,03	69,46	27	2,69	27,85
2017	76,12	31	1,77	22,10	71,73	27	2,34	25,93
2018	75,64	31	1,60	22,75	71,53	29	2,56	25,91
2019	76,29	32	1,87	21,84	72,05	28	2,37	25,59
2020	77,56	24	1,62	20,81	72,82	21	1,98	25,20
Insgesamt	73,56	31	1,82	24,62	69,79	0,27	2,51	27,71

Anmerkung: Angaben in %. Gewichtete Ergebnisse. Quelle: IAB-Betriebspanel. IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Es zeigt sich, dass die Tarifbindung generell abnimmt und in Wirtschaftszweigen mit AÜG-Ausnahmen tendenziell größer ist. Ob hierbei ein kausaler Zusammenhang besteht, wurde anschließend mit Hilfe eines Differenz-von-Differenzen-Verfahrens festgestellt. Hierbei wird, ähnlich von Bellmann et al. (2021) umgesetzt, die Tarifbindung in von der AÜG-Reform betroffenen und nicht betroffenen Betrieben vor und nach der AÜG-Reform verglichen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 10 zu sehen.

Tabelle 10: Differenz-von-Differenzen Analyse zur Auswirkung der AÜG-Reform auf die Tarifbindung

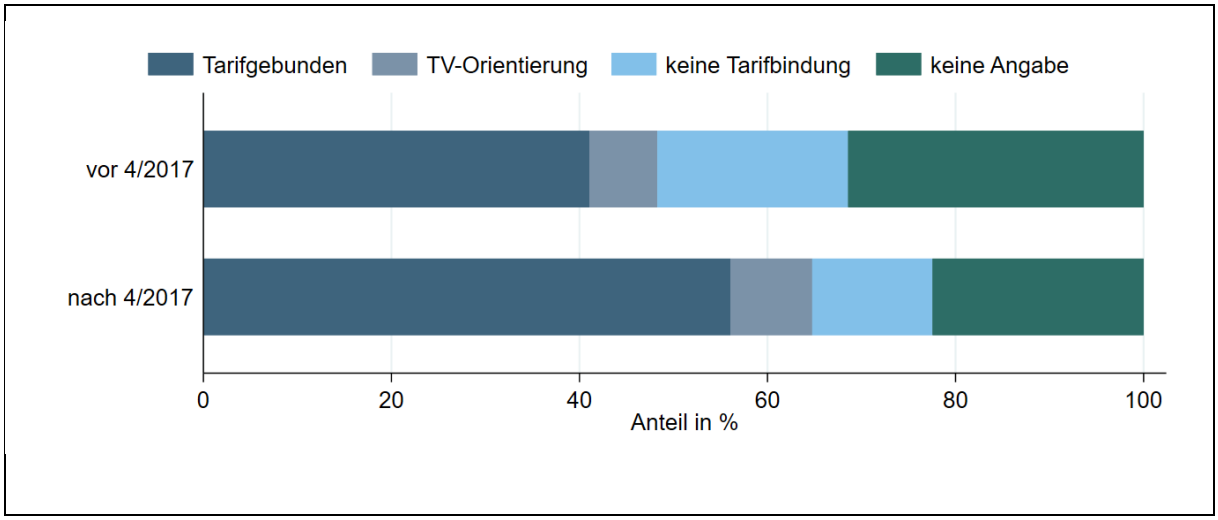
	Tarifbindung		Tarifbindung, detailliert		Tarifbindung ja/nein		Orientierung am TV	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nach AÜG-Reform	-0,00	-0,01	0,00	-0,01	0,00	-0,00	-0,00	0,00
	(0,02)	(0,02)	(0,02)	(0,02)	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
WZ mit tarifl. Ausnahme	0,02	0,02+	0,02	0,03	0,01	0,01	-0,00	-0,01
* Nach AÜG-Reform	(0,01)	(0,01)	(0,02)	(0,02)	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
Wirtschaftszweig, BIK, Bundesland, Betriebsgröße, Jahr	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Alle Kontrollvariablen		Ja		Ja		Ja		Ja
Anzahl Beobachtungen	170650	161802	170650	161802	170650	161802	168738	160123
Anzahl Cluster	46750	44137	46750	44137	46750	44137	46494	43966
F-Test	1,73	2,03	3,24	3,40	1,77	2,03	3,27	3,21
R^2 within	0,00	0,01	0,01	0,01	0,00	0,01	0,01	0,01

*Anmerkungen: Verwendete Methode: Betriebs-fixe Effekte. Kontrollvariablen: Wirtschaftszweig, Betriebsgrößenklassen, BIK-Klassifikation der Region, Bundesland. Weitere Kontrollvariablen: Betriebsrat, Mitglied IHK/HaKa, Rechtsform, Eigentum, Betriebsalter, Unabhängiger Betrieb, Anteil Beschäftigter mit einfachen Tätigkeiten/qualifizierten Tätigkeiten/hochqualifizierten Tätigkeiten, Frauenanteil. Cluster-robuste Standardfehler auf Betriebsebene in Klammern. + p<0.10, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.*
Quelle: IAB-Betriebspanel. IAW-Berechnungen und -Darstellung. Gewichtete Ergebnisse.

Es zeigt sich, dass es keinen signifikanten Nach-Reform Effekt gibt und dass dieser sich auch nicht zwischen Betrieben in direkt von der AÜG-Reform betroffenen Wirtschaftszweigen und nicht direkt betroffenen Betrieben unterscheidet, sofern letztere sich in Wirtschaftszweigen mit tariflichen Ausnahmeregelungen zum ÜHD oder EP befinden. Die Ergebnisse unterscheiden sich auch nicht, wenn man nur Betriebe mit Leiharbeitskräften (mindestens eine Person innerhalb des Beobachtungszeitraums) untersucht. Ebenso unterscheiden sich die Ergebnisse nicht, wenn man nur Wirtschaftszweige mit hoher oder niedriger Tarifbindung untersucht. Im Ergebnis zeigt sich also kein Effekt der AÜG-Reform auf die Tarifbindung von Einsatzbetrieben.

In der IAW/infas-Leiharbeitskräftebefragung wurde die tarifliche Bindung des Einsatzbetriebs sowohl für Einsätze vor als auch nach der AÜG-Reform erfasst. Hierbei wurde noch zwischen tariflicher Bindung und Orientierung an einem Tarifvertrag unterschieden. Abbildung 5 zeigt die Ergebnisse, inklusive der Personen, die keine Angabe machen konnten.

Abbildung 5: Tarifbindung der Entleihbetriebe aus Sicht der Leiharbeitskräfte vor und nach der AÜG-Reform



Anmerkung: Nur Personen mit Beobachtungen in der Vor- und Nach-Reform-Periode. Quelle: IAW/infas-Leiharbeitskräftebefragung. IAW-Berechnungen und -Darstellung. Gewichtete Ergebnisse.

Es zeigt sich zunächst, dass ein beachtlicher Teil der Leiharbeitskräfte keine Kenntnis darüber hat, ob der Einsatzbetrieb tarifgebunden ist oder nicht. Dieser Anteil ist in der Vorperiode höher, was sich auch dadurch erklären lässt, dass diese Einsätze schon geraume Zeit zurückliegen (recall bias). Es zeigt sich, dass nach der AÜG-Reform deutlich mehr Leiharbeitskräfte angeben, in einem tarifgebundenen Betrieb eingesetzt zu sein (56,1 % gegenüber 41,1 %). Dies gilt auch, wenn nur Leiharbeitskräfte betrachtet werden, die eine Angabe machen konnten (71,8 % gegenüber 59,4 %). Werden nur Personen betrachtet, die lediglich einen Einsatz nach der AÜG-Reform haben, so liegt der Anteil tarifgebunden bei 44,5 %. Rechnet man jedoch die 35,4 % der Personen heraus, die keine Angabe machen können, so liegt der Anteil bei 68,8 % und dabei etwa gleich hoch wie bei Personen, die in beiden Perioden einen Einsatz angeben. Der Anteil an Tariforientierung ist in beiden Perioden etwa gleich.

Tabelle 11 liefert Erkenntnisse zur Frage, ob es auch weitere personen- oder betriebsspezifische Determinanten gibt, die die Zunahme an tariflicher Bindung im Einsatzbetrieb vor und nach der AÜG-Reform erklären. Dazu wurde eine Probit-Regression durchgeführt, bei welcher der zeitliche Indikator „nach 4/2017“ den AÜG-Reformeffekt approximiert.

Tabelle 11: Determinanten der tariflichen Bindung im Entleihbetrieb aus Sicht der Leiharbeitskräfte

	(1)		(2)		(3)	
vor 4/2017 (Referenz)						
nach 4/2017	0,635***	(0,052)	0,164**	(0,077)	0,108	(0,085)
Tätigkeitsniveau (Helfer = Referenz)						
Fachkraft			0,198**	(0,086)	0,132	(0,124)
Spezialist			0,503***	(0,184)	0,418**	(0,201)
Experte			0,215	(0,172)	0,176	(0,184)
Demographische Merkmale, Ausbildung, Schul. Ausbildung	-		x		x	
Erwerbshistorie	-		-		x	
Berufsklassifikation, Einsatzdauer, Mitarbeiteranzahl	-		x		x	
Konjunkturelle Entwicklung, FKM	-		-		x	
Beobachtungen	3.021		1.416		1.416	
Pseudo R^2	0,037		0,104		0,111	

*Anmerkungen: Probitregression mit * p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01. Robuste Standardfehler in Klammern. Abhängige Variable: Bestehen eines Tarifvertrages beim Einsatzbetrieb. Demographische Merkmale umfassen Geschlecht, Altersgruppe, Migrationshintergrund, Ort des Einsatzes (Ost- oder Westdeutschland) und ob die Leiharbeitskraft im gleichen Kreis wie der EB wohnt. Ausbildung umfasst 3 Gruppen: Ohne Ausbildung, Mit Berufsausbildung und Uni/FH/Meister/Techniker. Mitarbeiteranzahl bezieht sich auf die Anzahl der Angestellten im Entleihbetrieb. Berufsklassifikation nach den Einstellern der KldB 2010. Konjunkturelle Entwicklung umfasst die Variablen BIP-Wachstum und Arbeitslosenquote.*
Quelle: IAW/infas-Leiharbeitskräftebefragung. IAW-Berechnungen und -Darstellung. Gewichtete Ergebnisse.

In Spezifikation (1) ist der aus der deskriptiven Analyse zu beobachtende große positive Effekt der Nachperiode zu sehen: Einsätze, die nach April 2017 enden, finden mit sehr viel höherer Wahrscheinlichkeit in einem tarifgebundenen Betrieb statt. Werden nun im ersten Schritt weitere erklärende Merkmale der Personen hinzugefügt, beispielsweise, dass Männer öfter in tarifgebundenen Betrieben arbeiten oder bestimmte Berufe häufiger in tarifgebundenen Betrieben anzutreffen sind, so zeigt Spezifikation (2) schon einen deutlich reduzierten, aber noch signifikant positiven Effekt der Nachperiode. Im voll spezifizierten Modell (3) sind noch konjunkturelle Faktoren sowie die Erwerbsbiografie der Personen enthalten und damit verschwindet der positive Nachperiodeneffekt. Mit anderen Worten lässt sich festhalten, dass die gestiegene Tarifbindung in den Einsatzbetrieben bei Einsätzen, die nach April 2017 enden, das Resultat von Selbstselektion ist. Das heißt, dass die gleichen Personen sich nun in anderen Einsätzen befinden und die gestiegene Tarifbindung hierdurch erklärt wird. Wären sie in ähnlichen Einsätzen wie im Vorreformzeitraum, dann wäre die Tarifbindung ähnlich hoch wie dort.

In der IAW/infas-Entleihbetriebsbefragung wurde die Tarifbindung systematisch erhoben. Sowohl Entleihbetriebe als auch Nicht-Entleihbetriebe sind zu einem großen Teil tarifgebunden (74,6 % gegenüber 67,0 %), wobei Entleihbetriebe häufiger einen Haus- oder Firmentarifvertrag haben (14,8 % gegenüber 5,3 %). Dieser Anteil ist relativ hoch im Vergleich zu repräsentativen Zahlen für Deutschland. Dies liegt aber auch daran, dass in der IAW/infas-Entleihbetriebsbefragung bestimmte Branchen mit relativ hoher Tarifbindung sowie größere Betriebe ab 50 Beschäftigten enthalten sind (vgl. Ellguth und Kohaut 2022). Eine multivariate Analyse zeigt dementsprechend auch einen deutlichen und signifikanten Betriebsgrößeneffekt bei der Tarifbindung sowie dass vor allem Betriebe im Baugewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen signifikant häufiger tarifgebunden sind und Betriebe in Information & Kommunikation sowie wissensintensiven Dienstleistungen signifikant weniger häufig tarifgebunden sind. Entleihbetriebe sind nicht signifikant häufiger tarifgebunden.

In Bezug auf die AÜG-Reform wurden Entleihbetriebe direkt gefragt, ob sie sich hinsichtlich der Reform überlegt haben, eine Tarifbindung einzugehen, um von entsprechenden Ausnahmeregelungen Gebrauch machen zu können. Lediglich 1,1 % der Entleihbetriebe und 0,4 % der Betriebe ohne Leiharbeitskräfte haben aufgrund der AÜG-Reform darüber nachgedacht, eine Tarifbindung aufzunehmen. Noch weniger und daher kaum messbar viele haben angegeben, dies tatsächlich getan zu haben. Die

Entscheidung, eine Tarifbindung einzugehen, scheint daher hauptsächlich an anderen Faktoren zu liegen als an der möglichen Inanspruchnahme von tariflichen Ausnahmeregelungen zum AÜG. Es ist daher nicht davon auszugehen, dass sich Entleihbetriebe in großem Umfang in die Tarifbindung selektiert haben. Daher würde man annahmen, dass die AÜG-Reform hinsichtlich der Tarifbindung der Entleihbetriebe nicht zu einer Stärkung dieses Aspektes der Tarifautonomie geführt hat.

In diesem Kontext weisen auch qualitative Erkenntnisse darauf hin, dass es aufgrund der AÜG-Reform keine Zunahme der Mitglieder im Verband gegeben habe. Dies wird darauf zurückgeführt, dass eine Bezugnahme auf tarifliche Regelungen ohne Mitgliedschaft möglich sei und auch genutzt werde. Eine verstärkte Einbindung von Entleihbetrieben in tarifliche Strukturen durch die AÜG-Reform habe sich nicht ergeben:

> *Die Notwendigkeit, dem Tarifvertrag beizutreten, ist beim Entleiher eigentlich nicht gestiegen, […]. Und dadurch haben sie [Entleiher] keinen Zwang, einem Tarifvertrag beizutreten. Also entweder hat man einen Tarifvertrag oder man hat keinen – man kann sich nicht nur immer das Beste raussuchen. Tarifvertrag heißt Verbindlichkeit auf beiden Seiten. Und es kann nicht einer sein, der sagt: »Ist mir doch scheißegal, aber wenn es da gerade einen Vorteil gibt, dann bin ich auch dabei.« Das ist ja die jetzige Situation. (Exploratives Interview 8)*

Die Einschätzung, es gebe keine auf die Reform des AÜG zurückführbaren Tarifeintritte in merklichem Umfang, wird von mehreren Befragten geteilt (z. B. Interview 15). In einem Fall werden fehlende Effekte der Reform auf die Tarifautonomie mit der kaum entwickelten Tarifstruktur in einer Branche begründet:

> *Im IT-Sektor gibt es keine Tarifverträge. Also greift da die Tarifbindung nicht, die Tarifbindung deckt eigentlich nur die Hälfte der Wirtschaft ab; nur ungefähr 50 Prozent der Betriebe sind ja tarifgebunden und Tarifbindung ist ja auch rückläufig – dazu gibt es jedes Jahr Zahlen vom IAB. (Interview 01, Experte)*

In anderen Bereichen scheint die Tarifbindung schon so hoch, dass ebenfalls kein Effekt zu erwarten wäre. Dagegen werden auch Nachteile der AÜG-Reform wahrgenommen:

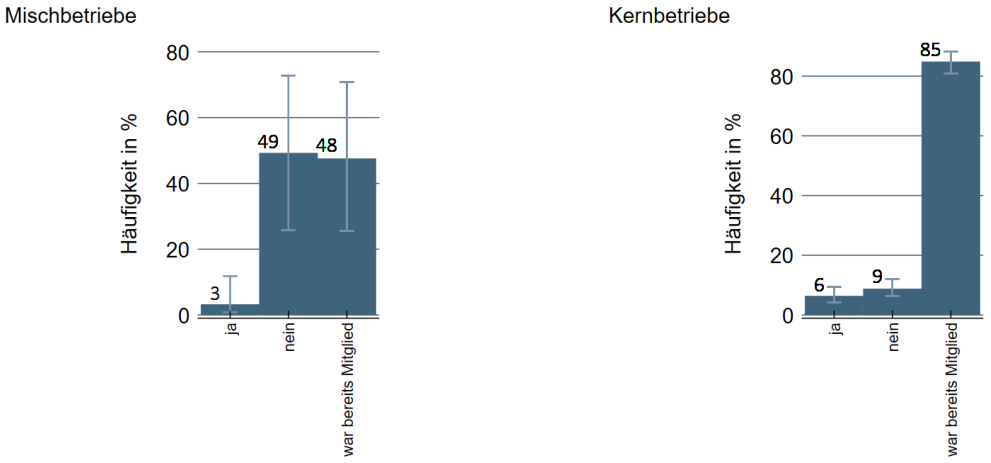
> *Es [Reform des AÜG] war nicht notwendig, denn wir waren schon auf einem guten Weg – wir waren ja schon zu 99 Prozent tarifgebunden. Ich frage mich, warum genau wir das brauchen, wenn wir sowieso schon alle den Tarifvertrag anwenden? Warum braucht es das dann? Dennoch muss ich sagen – da muss ich jetzt wieder den Gesetzgeber loben – das, was er zum Beispiel zu dem Thema Streik vorgegeben hat, ist besser als das, was im Tarifvertrag steht. Weil, da können wir jetzt uns mit unseren Sozialpartnern nicht so wirklich gut einigen. Da würden wir lieber den Gesetzesinhalt nehmen als das, was tarifvertraglich vereinbart ist. (Exploratives Interview 3)*

Neben der Tarifbindung der Entleihbetriebe, ist die der Verleihbetriebe hoch und im Zuge der Reform weiter gestiegen. Die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband der Leiharbeitsbranche wurde in der IAW/infas-Verleihbetriebsbefragung systematisch erhoben. Zudem wurde gefragt, ob sich die Mitgliedschaft in

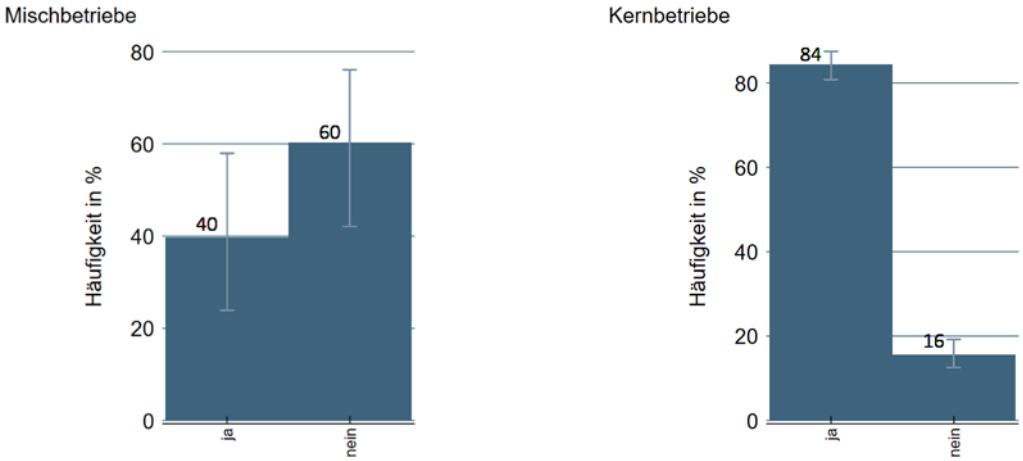
einem Arbeitgeberverband im Zuge der AÜG-Reform geändert hat. Abbildung 6 stellt dies für Misch- und Kernbetriebe dar (Panel a).

Abbildung 6: Beitritte zu einem Arbeitgeberverband der Leiharbeitsbranche und aktueller Organisationsgrad der Verleihbetriebe

a) Beitritte zu einem Arbeitgeberverband im Zuge der AÜG-Reform



b) Aktueller Organisationsgrad der Verleihbetriebe



Anmerkungen: Einfachnennungen, Rundungsfehler möglich. Vertikale Linien stellen 95%-Konfidenzintervalle dar. Stichprobenumfang: Panel a): 50 Mischbetriebe und 409 Kernbetriebe. Panel b): 85 Mischbetriebe und 494 Kernbetriebe.
Quelle: IAW/infas-Verleihbetriebsbefragung. IAW-Berechnungen und -Darstellung. Gewichtete Ergebnisse.

Die Ergebnisse zeigen, dass 3 % der Mischbetriebe, die heute Mitglied in einem Arbeitgeberverband der Leiharbeit sind, aufgrund der AÜG-Reform Mitglied in diesem Verband geworden sind; 49 % sind aus einem anderen Grund Mitglied geworden. Insgesamt beläuft sich der heutige Organisationsgrad auf 40 % (Abbildung 7, Panel b). Bei den Kernbetrieben sind 6 % der heutigen Mitglieder in einem Arbeitgeberverband der Leiharbeitsbranche diesem aufgrund der AÜG-Reform beigetreten und 9 % aus einem anderen Grund. Insgesamt beträgt der Organisationsgrad dort nun insgesamt ca. 84 %. Er ist auch

signifikant höher als bei den Mischbetrieben. Der beobachtete Unterschied in der Beitrittsrate zwischen Misch- und Kernbetrieben ist dagegen in dieser bivariaten Betrachtung statistisch nicht signifikant.

Diese Ergebnisse decken sich mit der von mehreren Akteuren erwähnten beinahe flächendeckenden Tarifbindung der Verleihbetriebe (z.B. exploratives Interview 3). Eine Arbeitnehmervertretung vertritt die These, dass der überwiegende Anteil der Verleiher ein hohes Interesse habe, tarifgebunden zu sein (vgl. exploratives Interview 8) und bestätigt, dass dies zu „fast 100 Prozent“ (ebd.) der Fall sei.

Zudem wurde die Wahrscheinlichkeit geschätzt, dass ein Verleihbetrieb, der heute Mitglied in einem Arbeitgeberverband der Leiharbeitsbranche ist, dies nach eigenen Angaben aufgrund der AÜG-Reform geworden ist, in Abhängigkeit verschiedener Merkmale auf makroökonomischer und betrieblicher Ebene (vgl. Tabelle 12). Entgegen der obigen bivariaten Betrachtung ergibt sich eine statistisch schwach signifikante, negative Korrelation für die Mischbetriebe: Sie sind um 4,6 Prozentpunkte seltener aufgrund der AÜG-Reform einem Arbeitgeberverband der Leiharbeitsbranche beigetreten. Beitritte aufgrund der AÜG-Reform nach Angaben der Verleihbetriebe waren im Bereich Verkehr und Lagerei und dem restlichen Tertiärsektor häufiger als im restlichen Sekundärsektor. Verleihbetriebe, die aktuell über hohen Wettbewerbsdruck klagen, sind seltener aufgrund der AÜG-Reform einem Arbeitgeberverband der Leiharbeitsbranche beigetreten.

Tabelle 12: Beitritt zu einem Arbeitgeberverband der Leiharbeitsbranche nach verschiedenen Merkmalen

	Koeffizienten	t-Werte
Mischbetrieb	-0,046*	(-1,704)
Mit BZTV	0,059	(-1,204)
ALQ Dez. 2020	-0,006	(-0,762)
Entwicklung ALQ Dez. 2015 - Dez. 2020	-0,013	(-0,613)
Corona-Effekt auf ALQ, Welle 1	0,006	(0,111)
50-99 LAK	-0,043	(-1,332)
100+ LAK	-0,029	(-0,816)
Anzahl Beschäftigte: Dez. 2018 - Dez.2019	-0,000	(-1,595)
Produktionsgüter	0,050	(-1,131)
Investitions- und Gebrauchsgüter	0,033	(-1,062)
Verkehr und Lagerei	0,116**	(-2,325)
Restl. Tertiärsektor	0,108**	(-2,209)
HEB: Anteil LAK an allen LAK im VB	-0,001	(-1,181)
Eigenständiges Unternehmen/Niederlassung	0,033	(-1,241)
Mit BR/PR	-0,014	(-0,393)
Hoher Wettbewerbsdruck	-0,078***	(-2,603)
VB spendet	-0,000	(-0,002)
Konstante	0,087	(-1:157)
Anzahl Beobachtungen	323	
R^2	0,075	

*Anmerkungen: Durchschnittliche marginale Effekte. Disproportionale Schichtung der Stichprobe berücksichtigt. t-Werte in Klammern, Standardfehler robust bzgl. Heteroskedastie. * 0.1 ** 0.05 *** 0.01. ALQ: Arbeitslosenquote. BR/PR: Betriebs-/Personalrat. VB: Verleihbetrieb.*
Quelle: IAW/infas-Verleihbetriebsbefragung. IAW-Berechnungen und -Darstellung.

Zusammenfassend sind also bei den Verleihbetrieben ca. 3 % der Misch- und 6 % der Kernbetriebe, die aktuell Mitglied in einem Arbeitgeberverband der Leiharbeit sind, diesem laut eigener Aussage aufgrund der AÜG-Reform beigetreten. Bei den Entleihbetrieben und den Leiharbeitskräften zeigt sich hingegen keine höhere Tarifbindung durch die AÜG-Reform, wenn man berücksichtigt, dass nach der AÜG-Reform andere Einsätze bestehen als davor.

4.4 Bewertung der Wirkung der AÜG-Reform auf die Tarifbindung

Die (mögliche) Wirkung der AÜG-Reform auf die Tarifbindung wird laut den qualitativ vorliegenden Erkenntnissen unterschiedlich bewertet. Zusätzlich zur Einschätzung, dass die AÜG-Reform in der Praxis wahrnehmbare positive Effekte auf die Tarifautonomie haben könnte, liegen auch differenzierte Annahmen zu möglichen Gründen vor, warum dies nicht der Fall ist. In einigen Fällen wird davon ausgegangen, die AÜG-Reform induziere zwar theoretisch positive Effekte auf die Tarifautonomie, das Potenzial könne sich jedoch aufgrund mehrerer Faktoren in der Praxis kaum, gar nicht oder nur unter bestimmten Voraussetzungen entfalten (z. B. Interviews 14, 18, 21, 35, 37, 66). In den Fällen, in denen von einem lediglich abstrakten Wirkungspotenzial ausgegangen wird, werden die Gründe zumeist auf der Sozialpartner-, der Branchen- sowie der Betriebsebene lokalisiert. Eine Person ist bspw. der Ansicht, tarifliche Regelungen seien nicht grundsätzlich im Interesse der Gewerkschaften und würden die sorgsame Abwägung zwischen Maßnahmen und möglichen Folgen erfordern:

> *Rein theoretisch haben wir ja die Möglichkeit im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz drin, dass die Tarifvertragsparteien abweichende Regelungen treffen können. Die Motivation dazu ist natürlich aus Gewerkschaftssicht jedoch extrem gering an der Stelle – warum sollte ich als Gewerkschaft von Equal Pay nach unten abrücken? Das würde ja nur dann Sinn machen, wenn man sagt, «wenn ich das nicht mache, dann stellt sich die Situation für die Gesamtbelegschaft immer noch ganz anders dar?» Also nach dem Motto, «kann ich als Gewerkschaft, wenn ich jetzt nach unten abrücke, Schlimmeres vermeiden?» Oder ist schon das Abrücken nach unten, das Abweichen nach unten, von Equal Pay das Schlimmere an der Stelle? Und das ist halt ein gewisses Dilemma. Das führt eben halt auch dazu, dass es noch nicht so viele Tarifverträge gibt in dem Bereich des Equal Pay oder des Abweichens von Equal Pay. Das wird im Regelfall eher da der Fall sein, wo die Gefahr besteht, dass die Betriebe andernfalls – wenn sie das nicht durch Zeitarbeit regeln – versuchen werden, über Sub-Verhältnisse zu regeln und dann bei diesen Subunternehmen unter Umständen überhaupt kein Tarifvertrag Anwendung findet. (Interview 35, Experte)*

In den Fällen, in denen angenommen wird, es gebe keine Effekte der Reform des AÜG auf die Tarifautonomie (z. B. Interviews 21, 51, 52, 59, 62, 66, 90), werden eine Vielzahl unterschiedlicher Argumente angeführt. Auffällig ist, dass dabei häufig ein Bezug zum hohen Organisationsgrad der Verleihbetriebe im Zeitraum vor dem Inkrafttreten der AÜG-Reform und explizit zum Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit (TV LeiZ) hergestellt wird (z. B. Interviews 19, 34,51, 62). Grundtenor dieser Aussagen ist, dass aufgrund dessen die Tarifautonomie bereits im Vorfeld bereits gut ausgestaltet gewesen sei.

In einem weiteren Fall wird angenommen, eine positive Wirkung der Reform des AÜG auf die Tarifautonomie könne sich kaum entfalten, da seitens der Betriebe vermehrt versucht werde, unabhängig von tariflichen Regelungen Anreize für Beschäftigte zu schaffen. Dies erfolge oftmals aus Sorge sowohl vor

steigendem gewerkschaftlichen Einfluss in den Betrieben als auch vor dem Verlust der unternehmerischen Freiheit und ermögliche passgenaue und individuelle Angebote wie „New Work, Remote Work und sehr viel Freiheit– Sabbatical“ (Interview 02).

Zur Einordnung dieser Einschätzung ist wichtig, dass die genannten Incentives und Angebote für das Gros der Leiharbeitskräfte kaum realisierbar sind und primär den hochqualifizierten Bereich der Arbeitnehmerüberlassung (bspw. im IT-Sektor oder allgemein bei wissensintensiven Tätigkeiten mit Digitalisierungspotenzial) adressieren dürften. Beispielsweise im Verarbeitenden Gewerbe, in dem ein wesentlicher Anteil der Leiharbeitskräfte beschäftigt ist, liegt eine Umsetzung der genannten Maßnahmen fern. Dies liegt daran, dass die dortigen Tätigkeiten zumeist unter Maschineneinsatz erfolgen und daher eine Anwesenheit in der Produktionsstätte erforderlich ist – was Remote Work von vorne herein ausschließt. Zugleich ist anzunehmen, dass ein wesentlicher Anteil der im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigten Leiharbeitskräfte – dies sind häufig eher Geringqualifizierte – auf individueller Basis eine unzureichende Verhandlungsposition hat, um verbesserte Arbeitsbedingungen zu erwirken.

Neben den Aussagen zur außertariflichen Gestaltung von Anreizen, die – wie erläutert – nur eine geringe Teilmenge der Leiharbeitskräfte betreffen dürften, weist dieselbe Person jedoch auf einen wichtigen Sachverhalt hin, der nicht mit einzelnen Segmente der Arbeitnehmerüberlassung, sondern mit dem Gesamtsystem der industriellen Beziehungen in Deutschland in Bezug steht – und folglich auch Zusammenhänge zur Tarifautonomie aufweist:

> *Schauen Sie in den Osten [die neuen Bundesländer]. Ich glaube, da haben wir 30 Prozent Tarifbindung. Das heißt, eigentlich wird eine Politik jenseits der Realitäten gemacht. (Interview 02, Verleihbetrieb)*

Während in diesem Fall der (insbesondere in den neuen Bundesländern) geringe Organisationsgrad für die Ermangelung von reforminduzierten Effekten im Bereich Tarifautonomie genannt wird, sehen zwei andere Befragte die Ursachen hierfür eher bei auftretenden innerbetrieblichen Interessenskonflikten und Aushandlungsmechanismen zwischen Leitungsebene und Betriebsrat. Diese beiden Personen bescheinigen den Arbeitgebern dabei die bessere Verhandlungsposition und begründen dies mit der letztlichen Entscheidungsbefugnis der Betriebe, auf die tarifliche Regelung zu verzichten und die Entleihung alternativ gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des AÜG zu betreiben (Interviews 66, 91), wenn der Nutzen der tariflichen Gestaltung infrage steht. In einem weiteren Fall wird das Ausbleiben von Reformeffekten hinsichtlich Tarifautonomie mit der zumeist geringen anteilsmäßigen Bedeutung von Leiharbeitskräften in den Belegschaften begründet. Daher sei es sehr unwahrscheinlich, dass flexiblere Gestaltungsoptionen im Bereich Leiharbeit ein Anreiz für einen Tarifeintritt sind.

Es zeigt sich also, dass vor allem Entleihbetriebe durchaus abwägen, ob sich die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von tariflichen Ausnahmeregelungen lohnt – und in der Regel wird dies verneint. Dies liegt vermutlich auch daran, dass viele Betriebe solche Ausnahmeregelungen nicht in Anspruch nehmen müssen, da sie entweder Leiharbeitskräfte ohnehin schon mindestens gleich bezahlen wie Stammbeschäftigte oder Leiharbeitskräfte nur kurz einsetzen.

Neben Annahmen bzgl. positiver und neutraler Reformeffekte hinsichtlich Tarifautonomie wird vereinzelt auch angenommen, es lägen negative Auswirkungen vor. Eine befragte Person begründet dies mit einem Rückgang des Einflusses von Beschäftigten, Gewerkschaften und Verleihbetrieben bei der Tarifbildung (Interview 67); in einem anderen Fall werden unkonkrete Auswirkungen weiterer im Zuge der Reform des AÜG neu eingeführter Bestimmungen (nicht zu Equal Pay und Überlassungshöchstdauer;

siehe Brändle et al. 2022 hierfür verantwortlich gemacht (Exploratives Interview 10). Eine andere befragte Person begründet ihre Einschätzung bzgl. negativer Effekte mit einem anteilsmäßigen Anstieg der Leiharbeitskräfte, der mit einem anteilsmäßigen Rückgang der Beschäftigten, für die Tariflöhne verhandelt werden, einhergehe (Interview 08). Quantitativ lässt sich ein Anstieg der Leiharbeitskräfte in den letzten Jahren, zumindest seit der AÜG-Reform 2017, mit den vorliegenden Erhebungen jedoch nicht mehr beobachten. Dass die Tarifbindung grundsätzlich abnimmt, ist jedoch korrekt, wofür es jedoch auch noch andere Gründe gibt.

5 Diskussion und Fazit

Die AÜG-Reform hatte zum Ziel, die Tarifautonomie zu stärken. Hierzu wurden verschiedene Möglichkeiten geschaffen, um auf der Basis tarifvertraglicher Regelungen von zentralen Elementen der Regelungen des AÜG abzuweichen, insbesondere von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer und in Bezug auf Equal Pay Regelungen. Die Möglichkeit tariflicher Ausnahmeregelungen wird von vielen Akteuren als nachvollziehbar und sinnvoll bewertet. Beispielhaft sei der Rückbau von Atomkraftwerken genannt, wo sehr lange Einsatzdauern notwendig sind und auch ermöglicht wurden. Dementsprechend kann für den Regelungsbereich der ÜHD konstatiert werden, dass die tarifvertraglichen Ausgestaltungen dahingehend ihr Ziel erreichen, dass sie es in der Regel erlauben, die gesetzlichen Vorgaben in spezifischen Fällen an die betriebliche Realität anzupassen.

Dem steht eine Komplexität der tatsächlich geltenden Regelungen bei Equal Pay gegenüber, beispielsweise, weil Verleihbetriebe im Zweifel für jede Leiharbeitskraft individuell und bei jedem Einsatz neu berechnen müssen, wie hoch Equal Pay sein soll und ob neben der tarifvertraglichen Vergütung der Leiharbeitskraft auch ein BZTV angewendet werden muss. Dies zieht zum einen großen Verwaltungsaufwand und Abstimmungsprozesse zwischen Verleihbetrieben und Entleihbetrieben nach sich, zum anderen reduziert sich dadurch die Rechtssicherheit bzw. das Risiko von Verstößen (Non-Compliance) steigt. Der hohe organisatorische Aufwand kann unter Umständen wohlfahrtsmindernd wirken, sofern Leiharbeitsverhältnisse, die vor der AÜG-Reform sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lohnend waren, dadurch nicht mehr zustande kommen. Dies zeigt sich beispielsweise daran, dass es nach der AÜG-Reform sehr viel weniger sehr kurze Einsätze gibt, für die der Verwaltungsaufwand mutmaßlich nicht mehr im Verhältnis zum Nutzen des geschaffenen Arbeitsplatzes steht.

Eine Stärkung der Tarifautonomie dergestalt, dass sich die Reichweite und die Anzahl der Tarifverträge erhöht, hat die AÜG-Reform nur in Teilen erreicht, nämlich bei den Verleihbetrieben. Ergebnisse der standardisierten Befragungen zeigen, dass insbesondere bei den Betrieben mit dem Hauptgeschäftszweck der Arbeitnehmerüberlassung (sog. Kernbetriebe) nun eine sehr hohe Tarifbindung erreicht wird. Leiharbeitskräfte sind hingegen nach Kontrolle weiterer Einflussfaktoren nicht häufiger in tarifgebundenen Entleihbetrieben im Einsatz. Bei den Entleihbetrieben gab es zwar laut Aussagen mehrerer Akteure Überlegungen, einen Tarifvertrag abzuschließen, um „in den Genuss“ der tarifvertraglichen Ausnahmeregelungen zu kommen. Dies hat aber keinen quantitativ messbaren Effekt auf die Tarifbindung gehabt. Es ist jedoch denkbar, dass die mögliche Inanspruchnahme tarifvertraglicher Regelungen ohne eigene Tarifbindung dem Ziel entgegenwirkt, die Tarifautonomie zu stärken.

Die Frage, ob die AÜG-Reform die Tarifautonomie insgesamt gestärkt hat, wird hier in zwei Dimensionen untersucht. Einerseits sind die tariflichen Ausnahmeregelungen, die der Gesetzgeber geschaffen hat, in weiten Teilen der Wirtschaft genutzt worden. Die tariflichen Ausnahmeregelungen werden im Industriesektor tendenziell positiver wahrgenommen und auch häufiger genutzt als im Dienstleistungssektor. Andererseits zeigt sich, dass die AÜG-Reform eher einen geringen Einfluss auf den Organisationsgrad von Leiharbeitskräften, Entleihbetrieben und Verleihunternehmen hatte. Hierzu liegen sowohl

qualitative als auch quantitative Ergebnisse vor. Insbesondere bei den qualitativen Ergebnissen ist jedoch anzumerken, dass die befragten Personen zumeist Angaben auf Basis ihrer persönlichen bzw. institutionellen Einbettung in das Forschungsfeld machen. So sind die Aussagen in der Regel nicht auf die „Systemebene Tarifautonomie“, sondern die spezifischen Nischen der Personen bezogen.[19]

Für die Verleihbetriebe lässt eine Zunahme der Tarifbindung feststellen. Diese lässt sich laut qualitativen Befunden auf die Nutzung von tariflichen Ausnahmeregelungen zurückführen. Bei den Entleihbetrieben deuten quantitative Auswertungen jedoch darauf hin, dass auch nicht tarifgebundene Entleihbetriebe durchaus angeben, tarifvertragliche Ausnahmeregelungen zu besitzen.[20] Damit ist der Anreiz zur Tarifbindung geringer. Dies erklärt teilweise die fehlende Wirkung der AÜG-Reform.

Ungeklärt bleibt auch, ob bei Tarifabschlüssen die Belange der Leiharbeitskräfte stärker berücksichtigt werden. Dies lässt sich anhand der Interviews weder bejahen noch verneinen. Zugleich ist einigen Einschätzungen zu den möglichen Folgen der Reform für Leiharbeitskräfte zu entnehmen, dass deren Belange in den Tarifabschlüssen nicht immer hinreichend abgebildet sind.

In Bezug auf das Streikbrecherverbot und die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte standen ex ante auch (mögliche) Reformeffekte im Hinblick auf Tarifautonomie zur Disposition. Es zeigte sich aber, dass hier kaum Effekte oder nur punktuell zu beobachten waren. Für das Streikbrecherverbot liegt dies im Wesentlichen daran, dass dieser Bestimmung seitens der Befragten zumeist keine praktische Bedeutung bescheinigt wird – und sowohl der Umfang als auch der Detailgrad der Befunde dazu eher gering sind. Dies trifft auch auf die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte zu; deren Ausgestaltung ist den vorliegenden Befunden zufolge eher von anderen Faktoren als der expliziten gesetzlichen Regelung in der AÜG-Reform geprägt.

Insgesamt zeichnen die hier vorgelegten Ergebnisse ein gemischtes Bild der Wirksamkeit der jüngsten AÜG-Reform im Hinblick auf die Erreichung ihrer Ziele. Zum einen gehen die Neuregelungen aufgrund ihrer hohen Komplexität mit einem hohen Aufwand bei der Implementation und mit einer erheblichen Rechtsunsicherheit einher. Letztere ist eventuell sogar in der Lage, manchen Akteur vom Markt zu nehmen. Die gewollte Stärkung der Tarifautonomie hat hierbei ebenfalls einen Teil dazu beigetragen, dass Regelungen nun komplexer und fragmentiert sind, was auch die behördliche Kontrolle der Umsetzung der Bestimmungen des AÜG erschwert. Die Tarifbindung selbst hat sich durch die AÜG-Reform nur bei den Verleihbetrieben leicht erhöht.

---

[19] Dies lässt sich daran erkennen, dass bei den Einschätzungen zumeist unmittelbar auf spezifische Branchen und/oder Betriebe und/oder Perspektiven verwiesen wird, anhand derer die Effekte bewertet werden.

[20] Wie häufig nicht tarifgebundene Entleihbetriebe die Verlängerung der ÜHD in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung unter Bezugnahme auf einen Tarifvertrag nach § 1 Absatz 1b Satz 5 AÜG nutzen, lässt sich mittels der qualitativen Daten allerdings nicht klären.

Literaturverzeichnis

Bechmann, Sebastian; Tschersich, Nikolai; Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Baier, Elisabeth (2019): Methoden- und Feldbericht zum IAB-Betriebspanel - Welle 25 (2017). Methodische Aspekte zu Arbeitsmarktdaten. Hg. v. BA - IAB FDZ (FDZ-Methodenreport).

Bellmann, Lutz; Bossler, Mario; Gerner, H. D.; Hübler, O. (2021): Collective bargaining coverage, works councils and the new German minimum wage. In: Economic and Industrial Democracy 42 (2), S. 269–288.

Bellmann, Lutz; Crimmann, Andreas; Kohaut, Susanne (2012): Zeitarbeit aus betrieblicher Perspektive. In: Manfred Bornewasser, Ricarda B. Bouncken und Lutz Bellmann (Hg.): Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland. München, Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 27–37.

Brändle, Tobias; Heinbach, Wolf Dieter; Maier, Michael F. (2011): Tarifliche Öffnung in Deutschland: Ausmaß, Determinanten, Auswirkungen. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 44 (1), S. 163–172.

Brändle, Tobias; Kalweit, René; Koch, Andreas; König, Tobias; Reiner, Marcel; Späth, Jochen; u.a. (2022): Evaluation des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Endbericht zum Forschungsvorhaben.

Bundesagentur für Arbeit (2018): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen. (WZ 2008) (Monatszahlen). Deutschland, Länder und Regionaldirektionen, Stichtag: 31. Oktober 2017. Bundesagentur für Arbeit (BA).

Bundesagentur für Arbeit (2019): Begriffserläuterung: Beschäftigte und Erwerbstätige. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2020): Beschäftigte nach Wirtschaftzweigen. (WZ 2008) (Monatszahlen). Bundesagentur für Arbeit (BA).

Bundesagentur für Arbeit (2021): Entwicklungen in der Zeitarbeit. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juli 2021. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.

Burkert, Carola; Garloff, Alfred; Lepper, Timo (2014): Arbeitnehmerüberlassung in Hessen: Sprungbrett in reguläre Beschäftigung, Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder gefangen in der Leiharbeitsfalle? IAB Hessen in der Regionaldirektion Hessen. Nürnberg (IAB-Regional, 1/2014).

CDU; CSU; SPD (2013): Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Legislaturperiode. Berlin.

Costa Jr, Paul T.; McCrae, Robert R. (2000): Overview: innovations in assessment using the revised NEO personality inventory. In: Assessment 7 (4), S. 325–327.

Crimmann, Andreas; Ziegler, Kerstin; Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Lehmer, Florian (2009): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“. Endbericht. IAB.

Deutscher Bundestag (2014): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz). Berlin (Drucksache, 18/1558).

Deutscher Bundestag (2016): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Corinna Rüffer, Brigitte Pothmer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 18/9559 – Reform der Leiharbeit (Bundestagsdrucksache, 18/9723).

Deutscher Bundestag (2019a): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Deutscher Bundestag. Berlin (Drucksache, 19/12700).

Deutscher Bundestag (2019b): Antwort der Bundesregierung. Bilanz zwei Jahre nach der Reform der Leiharbeit (Drucksache, 19/9779).

Eid, Michael; Lischetzke, Tanja; Nussbeck, Fridtjof W.; Trierweiler, Lisa I. (2003): Separating trait effects from trait-specific method effects in multitrait-multimethod models: A multiple-indicator CT-C (M-1) model. In: Psychological methods 8 (1), S. 38.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021. In: WSI-Mitteilungen 74 (4), S. 328–336.

Ganzer, Andreas; Schmidtlein, Lisa; Stegmaier, Jens; Wolter, Stefanie (2021): Betriebs-Historik-Panel 1975-2019 *Überarbeitete Version (V2) vom April 2021. In: FDZ Datenreport (16). Online verfügbar unter http://doku.iab.de/fdz/reporte/2020/DR_16-20_v2.pdf.

Greef, Samuel (2023): DGB-Gewerkschaften in Zahlen 2022. In: Bits & Pieces - Online 4 (1).

Hahn, Elisabeth; Gottschling, Juliana; Spinath, Frank M. (2012): Short measurements of personality–Validity and reliability of the GSOEP Big Five Inventory (BFI-S). In: Journal of Research in Personality 46 (3), S. 355–359.

Hassel, Anke (2023): Round Table. Mission impossible? How to increase collective bargaining coverage in Germany and the EU. In: Transfer: European Review of Labour and Research, S. 1–7.

Helfferich, Cornelia (2009): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 3., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Neuausgabe (11. Auflage). s.l.: Beltz Verlagsgruppe. Online verfügbar unter http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783407291424.

Müller-Glöge, Rudi; Preis, Ulrich; Schmidt, Ingrid (Hg.) (2021): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 21., neu bearbeitete Auflage. München: C.H. Beck (Beck'sche Kurz-Kommentare, Band 51).

Oberfichtner, Michael; Schnabel, Claus (2019): The German model of industrial relations:(Where) does it still exist? In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 239 (1), S. 5–37.

Pervin, Lawrence A.; Cervone, Daniel; John, Oliver P. (2005): Persönlichkeitstheorien: Reinhardt München.

Plomin, Robert; Asbury, Kathryn; Dunn, Judith (2001): Why are children in the same family so different? Nonshared environment a decade later. In: The Canadian Journal of Psychiatry 46 (3), S. 225–233.

Ress, Simon; Spohr, Florian (2022): Was it worth it? The impact of the German minimum wage on union membership of employees. In: Economic and Industrial Democracy 43 (4), S. 1699–1723.

Rolfs, Christian; Giesen, Richard; Kreikebohm, Ralf; Meßling, Miriam; Udsching, Peter (2021): Beck'scher Online-Kommentar zum Arbeitsrecht. 61. Edition. München: C.H. Beck.

Roth, Gerhard (2007): Persönlichkeit, Entscheidung und Verhalten: Warum es so schwierig ist, sich und andere zu ändern: Klett-Cotta.

Schäfer, Holger (2017): Entwicklung der Zeitarbeit. In: Markus-Oliver Schwaab und Ariane Durian (Hg.): Zeitarbeit. Chancen - Erfahrungen - Herausforderungen. 2. Aufl. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 3–14.

Schulten, Thorsten (2019): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik. WSI-Tarifarchiv 2019. Hg. v. WSI. Düsseldorf.

Statistisches Bundesamt (2020): Vierteljährliche und jährliche Ergebnisse der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen. Fachserie 18, Reihe 1.2 - 1. Vierteljahr 2020. DESTATIS. Wiesbaden.

• *Online Appendix*

• *Branchenzuteilung der TV im Tarifregister des BMAS*

Abbildung A.1 zeigt, dass das Tarifregister für zahlreiche relevante Fragestellungen im Zusammenhang mit Tarifautonomie Erkenntnispotenzial besitzt:

Abbildung A.1: Überblick der im Tarifregister des BMAS enthaltenen Informationen über tarifliche Ausnahmeregelungen zum AÜG

Vertragsname	Equal Treatment und Art ET
Art des Vertrages nach…	Einsichtsrecht BR
- Vertragsparteien	Equal Pay
- Inhalt	- Geschätzt
Verhandlungsführer	- nach Monaten
- Arbeitgeber	Branchenzuschläge
- Arbeitnehmer	- Anwendung
Vertragsschluss für (TA)	- Anwendung Geschätzt
Geltungsbereich	- Modifizierte Branchenzuschläge
- nach BMAS	Branchenvertrag
- Detail	- Differenzierungen nach Entgeltgruppen (A)
Gültig für ganze Branche in Geltungsbereich (A)	- Abschläge (A)
Branche	- Zusatzregelung Zuschlag (A)
- nach BMAS	- Mehrbezahlung
- Geschätzt	- Betroffene EG4
Überlassungshöchstdauer	- Leistungen im Detail
ÜHD	Übergangsregelung
Abweichung ÜHD durch	- Beginn
- Sachgrund	- Ende (A)
- BR	- Dauer Übergangszeit (A)
- BV	- In Kraft ab
- Qualifikation/EG	- Mindestlaufzeit
Betroffene EG	- Automatisches Ende bei Mindestlaufzeit
Übernahmeangebot	- Kündigungsfrist
- Zeitraum bis Übernahme	Gültigkeit (TA)
- Abweichung Angebot durch BV	Grund für Ungültigkeit
- Abweichung Zeitraum durch BV	Vollständig ohne Schätzung (A)
- Abweichung Angebot durch Sachgrund	Vollständig mit Schätzung (A)
Abweichung Zeitraum durch Sachgrund	Besonderheiten
Qualifikationsmaßnahmen	

Quelle: Tarifregister des BMAS, IAW-Darstellung. Anmerkung: (A) steht für eine automatisierte Variable, (TA) für eine teilautomatisierte Variable. Das Verfahren zur Approximation der als „geschätzt" gekennzeichneten Größen ist im Anhang 6.3 näher erläutert.

Die sechs Branchen mit einer besonders hohen Bedeutung der Leiharbeit wurden nach 19 Wirtschaftszweigen gegliedert. Im Datensatz wurden TV allerdings mit ihrer WZ2008-Kennung erhoben. Mithilfe eines Schlüssels aus dem Methoden- und Feldbericht zum IAB-Betriebspanel (Bechmann et al. 2019) konnten die TV-Kennungen konvertiert werden.

Die Anzahl der Erwerbstätigen für jede Branche musste mithilfe einer Kombination von administrativen Daten berechnet werden, da die aktuellen Beschäftigtenzahlen der Bundesagentur für Arbeit (2020) nicht detailliert (nur verfügbar für Wirtschaftsgruppen aber nicht für die Untergruppen) genug sind, um Branchenzuordnungen zu treffen. Um die Verhältnisse innerhalb der Wirtschaftsgruppen zu schätzen, wurden die Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) (Statistisches Bundesamt 2020) verwendet. Da bei den Erhebungen der VGR und der BA unterschiedlich Gesamtheiten beobachtet werden (Bundesagentur für Arbeit 2019) muss vor einer Übertragbarkeit des Verhältnisses getestet werden, ob beide Datensätze jeweils über einen Zeitraum von drei Jahren einer gleichen Verteilung folgen. Die aktuellsten vollständigen Daten der VGR stammen aus dem Jahr 2017, waren aber branchenunabhängig robust (Nullhypothese der gleichen Verteilung konnte nicht verworfen werden, Pearson Chi-Quadrat-Test) in den Vorjahren. Auch die Beschäftigtenzahlen der BA blieben in den Branchen im Zeitraum von 2017 (Bundesagentur für Arbeit 2018) bis 2020 im Verhältnis zueinander konstant (Nullhypothese der gleichen Verteilung konnte nicht verworfen werden, Pearson Chi-Quadrat-Test). Da unterschiedliche Erfassungsmethoden bei der Erstellung der Datensätze verwendet wurden, benötigt es zudem einen Schlüssel zur Umwandlung, um die Verhältnisse und damit die Beschäftigtenzahlen zu übertragen:

$$BA_{i\ angepasst} = VGR_i \ * \frac{BA_{j\ 2020}}{\sum_{i=1}^{n} VGR_i}, \text{für } i \in j$$

Für jeden Datenpunkt BA_j im Jahr 2020 (Erfassung Dezember 2019 (aufgrund von möglichen Verzerrungen durch Corona), gerundeter 6-Monatswert, saisonbereinigt) werden alle ihm durch die WZ-Kennung zugehörigen Datenpunkte VGR_i zusammengefasst. Anschließend wird BA_j durch diese Summe geteilt und ergibt somit einen Koeffizienten der (1) die zeitliche Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt einfängt und (2) den Transfer von der VGR Erfassung zur BA Erfassung ermöglicht. Somit kann auf VGR-Basis ein angepasster BA-Wert für jede Branche approximiert werden.

Da keine Daten zur Tarifbindung von ANÜ zur Verfügung stehen, wurde diese Anhand der Bindung von Nicht-Leiharbeitskräften geschätzt. Dafür muss angenommen werden, dass die Merkmale Leiharbeitskraft und Tarifbindung unabhängig voneinander sind. Die Informationen zur Tarifbindung wurde (Schulten 2019) entnommen. Hier ist auch eine Orientierung an TV von nicht-tarifgebundenen Unternehmen dokumentiert.

Da die Tarifbindung nur auf WZ Ebene verfügbar ist, muss diese unter der Annahme, dass die Merkmale WZ-2008 und Tarifbindung unabhängig voneinander sind, auf alle Unterbranchen extrapoliert werden. Da hiervon nicht auszugehen ist, könnte dies eine mögliche Fehlerquelle bei der TV-Zuordnung sein.

Um eine Vorauswahl relevanter Unterbranchen zu treffen, wurde die (approximierte) Anzahl tarifgebundener Beschäftigter mit dem Anteil der Leiharbeitskräfte in dieser Branche (Schulten 2019) multipliziert. Branchen mit unter 1000 Leiharbeitskräften werden von weiteren Betrachtungen ausgenommen. Die so ermittelten Werte werden danach aufgrund ihrer möglichen Fehlerbehaftung nicht weiterverwendet. In einigen Branchen der Unternehmensnahen Dienstleistungen ergeben sich rein rechnerisch mehr als 1.000 tarifgebundene Leiharbeitskräfte. Durch das Fehlen von TV-Vereinbarungen zur Leiharbeit in diesen Branchen ist es denkbar, dass durch die mangelnde Differenzierung auf WZ-2008 Ebene eine falsche Zuordnung erfolgt ist. Dies sollte Gegenstand weiterer Betrachtung sein.

Im Rahmen von Desktop Research und (Schulten 2019) konnten die größten TV-Werke identifiziert werden. Die Ergebnisse sind mit Quelle, Gewerkschaft, Branche, Anzahl der Beschäftigten und Berechnung dokumentiert.

Es ist jedoch nicht bekannt, wie sich diese TV-Werke innerhalb ihres Geltungsbereiches auf die Branchen verteilen, daher wird diese Verteilung mit einem Schätzverfahren approximiert. Die Verteilung der TV auf die tarifgebundenen Beschäftigten erfolgt anteilsmäßig über ein Auffüllverfahren, die linke Seite stellt die zu erklärenden tarifgebundenen Beschäftigten dar, die rechte Seite deren Aufteilung auf unterschiedliche Vertragswerke:

$$(y_i - r_i) * (1 - k) = (y_i - r_i) * (1 - k) * x \; + \; (y_i - r_i) * (1 - k) * (1 - x)$$

$$\text{wobei } k = \frac{\sum_{i=1}^{n} y_i - \left(\sum_{j=1}^{m} TV_j + r\right)}{\sum_{i=1}^{n} y_i} \text{ , sowie } x = \frac{max.TV_j}{(\sum_{j=1}^{m} TV_j)} .$$

y_i = Anzahl der tarifgebundenen Beschäftigten in einer Branche i.

r_i = 0. Wenn es TV gibt, die nur in dieser Branche i wirkt, so ist r = die Summe der Anzahl der durch diese TV vertretenen Arbeitnehmer.

k = Anteil der nicht durch TV erklärten tarifgebundenen Arbeitnehmer. Von der Summe aller y welche im Geltungsbereich der gleichen TV liegen wird die Summe aller durch diese TV Beschäftigten TV subtrahiert und dann in Relation zur Gesamtheit gesetzt.

x = Verhältnis zwischen den Beschäftigten des größten TV (mit $max.TV \neq r$) und der Gesamtheit der Beschäftigten aller TV welche denselben Geltungsbereich haben.

Nach der Zuordnung erfolgt eine prozentuale Einteilung (wie viele Beschäftigten in einer Branche fallen unter welches TV-Werk u. wie viele können nicht eingeteilt werden).

Da die TV unterschiedliche geographische Geltungsbereiche haben und somit auch eine unterschiedliche Anzahl von Arbeitnehmern abdecken, müssen die TV entsprechend gewichtet werden. Hierzu wurden die Daten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen (WZ-2008) und Bundesland (Bundesagentur für Arbeit 2020) aus Dezember 2019 verwendet. Die dort angegebenen Wirtschaftsabschnitte wurden wieder mithilfe des Schlüssels des Methoden- und Feldberichts zum IAB-Betriebspanel (2019) in unsere Branchendefinition konvertiert.

Da von einer anteilsmäßigen Verteilung der Branchen auf die Bundesländer nicht ausgegangen werden kann (Nullhypothese der gleichen Verteilung konnte zu >1% Signifikanzniveau verworfen werden, Pearson Chi-Quadrat-Test), muss der Anteil der Anzahl der Beschäftigten einer Branche in einem Bundesland an der bundesdeutschen Gesamtheit der Beschäftigten in einer Branche ermittelt werden.

$$w_{ij} = \frac{A_{ij}}{\sum_{j=0}^{n} A_j}$$

Gewicht w in Bundesland i und Branche j ergibt sich aus der Anzahl der Beschäftigten A in i und j geteilt durch die Summe aller Beschäftigten A in Branche j. Wenn ein TV bundesweit gilt, so ist w = 1. Daraus folgt die Ermittlung eines Gewichtes für einen TV (wenn w ≠ 1):

$$w_{TV} = \sum_{i=0}^{n} w_{ij}$$

Das Gewicht des TV entspricht der Summe der branchenspezifischen Gewichte aller Bundesländer im jeweiligen Geltungsbereich. Das Gewicht ist aufgrund der Konstruktion nur ein branchenspezifisches Vergleichsmaß.

- *Datenbasis: Explorative Interviews*

Explorative Expertengespräche werden in der Forschung zumeist in frühen Projektphasen und/oder im Zuge komplexer Forschungsvorhaben im Allgemeinen durchgeführt, um Erkenntnisse für den weiteren Forschungsprozess zu erlangen. Durch solche ersten empirischen Einblicke in den Untersuchungsgegenstand, den weiteren Kontext und in Zusammenhänge werden die Entwicklung und ggf. die Anpassung von Forschungsthesen und leitenden Fragestellungen unterstützt. Die erlangten Befunde können zudem beispielsweise in die Entwicklung von Erhebungsinstrumenten (z.B. standardisierte Fragebögen und Interviewleitfäden) einfließen und dort zur Konkretisierung und Ausdifferenzierung von Fragestellungen und Items beitragen.

Aufgrund der Komplexität und der Vielschichtigkeit des Forschungsgegenstandes war die Durchführung einer Explorationsphase sinnvoll und naheliegend. Daher wurden zu Beginn des Vorhabens im Zeitraum Januar bis März 2020 im Rahmen von 13 qualitativen explorativen Expertengesprächen insgesamt 18 Vertreterinnen und Vertreter von Verbänden, Gewerkschaften, der Wissenschaft sowie weiteren im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung tätigen Institutionen befragt.

Die Gespräche wurden insbesondere dazu genutzt, Informationen über die einzelnen Perspektiven von Akteuren zu erlangen, die auf Bundesebene auf unterschiedliche Art und Weise (politisch) mit dem Thema Arbeitnehmerüberlassung bzw. dem AÜG befasst sind. Hierdurch konnte detailliertes Wissen über Hintergründe, Prozesse und Wirkungen im Kontext des AÜG erlangt werden, das im weiteren Projektverlauf berücksichtigt wurde.

Als inhaltliche Grundlage für die qualitativen explorativen Expertengespräche diente ein Gesprächsleitfaden, der in Anlehnung an Helfferich (2009) konzipiert wurde. Dies ist eine Sammlung von Themenblöcken und – diesen untergeordnet – konkreten Fragen, die im Lauf der Gespräche abgehandelt werden. Die Themenblöcke sowie die einzelnen Fragestellungen werden wiederum aus dem spezifischen Erkenntnissinteresse des Forschungsvorhabens abgeleitet. Durch die Anwendung eines Gesprächsleitfadens wird zum einen gewährleistet, dass im Lauf der einzelnen Interviews alle inhaltlich relevanten Themen angesprochen werden. Zum anderen ermöglicht dieses Vorgehen, dass die thematische Strukturierung in der Gesamtheit der Untersuchungseinheiten sichergestellt wird. Dies ist die Basis dafür, dass – wie im vorliegenden Vorhaben explizit angestrebt – einheitliche und abweichende Sichtweisen von einzelnen Akteuren hinsichtlich bestimmter Themenfelder systematisch erfasst und analysiert werden können.

Neben der inhaltlichen Fokussierung erlaubt der Leitfaden auch ein gewisses Maß an methodischer und thematischer Offenheit, wie es für die Anwendung qualitativer Verfahren typisch ist. Dies bedeutet konkret, dass im Lauf der Interviews ausreichend Raum für die Erlangung neuer, über die inhaltliche (Vorab-) Strukturierung hinausgehender Informationsbestände geboten wurde. Dies wurde einerseits durch die überwiegende Nutzung offener Fragen, andererseits durch gezieltes, tiefergehendes Nachfragen seitens des Forschungsteams realisiert.

Eine wichtige Voraussetzung für eine systematische Analyse von Interviewdaten ist die Aufzeichnung der Gespräche. Daher wurde dies im Vorfeld der durchgeführten Gespräche grundsätzlich angestrebt, was bis auf wenige Einzelfälle von den Gesprächspersonen auch gestattet wurde.[21] Die vollumfängliche Aufnahme von Interviews ermöglicht wiederum die Transkription – das heißt die wörtliche Verschriftlichung der Gespräche – und stellt sicher, dass alle Aspekte erfasst und ausgewertet werden können.

---

[21] Gespräche, bei denen keine Aufzeichnung gestattet war, wurden von den Interviewenden protokolliert und konnten somit ebenfalls für die Auswertungen herangezogen werden.

Außerdem erübrigt die Aufnahme die Anfertigung von Notizen während der Interviews, was wiederum die Fokussierung auf die Gesprächsführung ermöglicht.

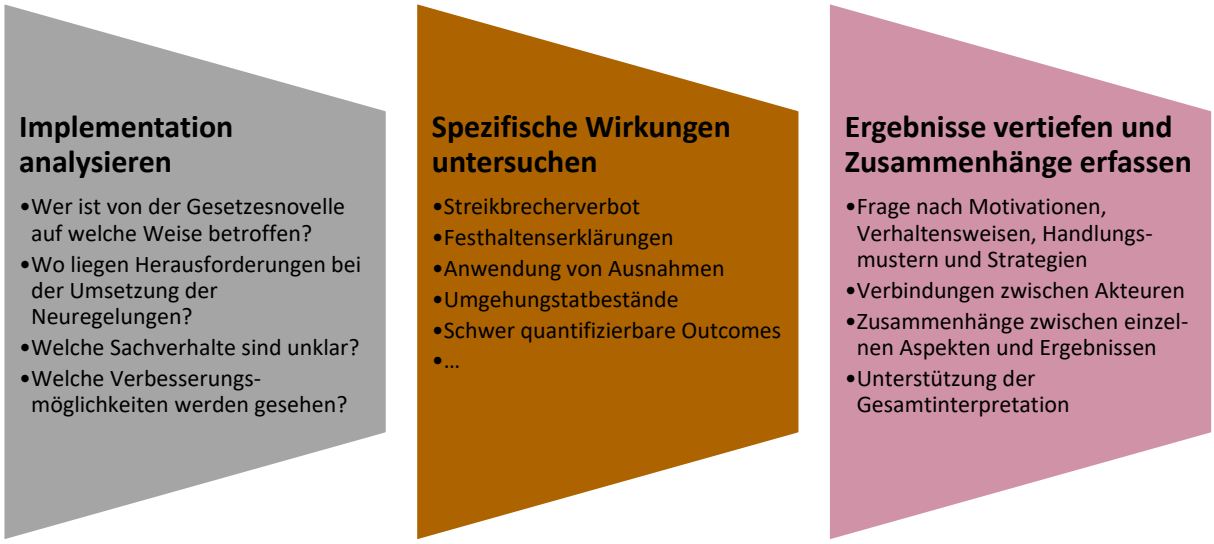
Nach Vorliegen der Transkripte wurden diese mit der Software MAXQDA ausgewertet. Hierzu diente ein deduktives Codesystem. Dies bedeutet konkret, dass sämtliche Textstellen aller Gespräche begutachtet und einzelnen vorab festgelegten inhaltlichen Kernbegriffen (den sogenannten Codes) zugewiesen wurden. Die anschließende Analyse, die zum Teil auch in einzelne Abschnitte dieses Berichts einfließt, orientierte sich an der Inhaltsanalyse nach Mayring (2010).

- *Datenbasis: Leitfadengestützte Interviews als Basis einer qualitativen Analyse*

Ein weiterer wichtiger Teil des Evaluationsprojekts war die Durchführung leitfadengestützter qualitativer Interviews mit Expertinnen und Experten sowie mit Beschäftigten und Betrieben aus dem Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. Die Interviews sollen insgesamt dazu beitragen, einzelne Sachverhalte sowie Zusammenhänge zwischen verschiedenen Aspekten und zwischen verschiedenen Akteursgruppen vertieft zu analysieren. Im Mittelpunkt stehen die in Abbildung A2 dargestellten Zielsetzungen.

Insgesamt wurden zwischen Juli 2020 und Januar 2021 mehr als 90 Interviews mit einer Gesamtdauer von ca. 3.720 Minuten (ca. 62 Stunden) geführt, von denen schließlich 81 für die Analysen verwendet wurden.[22]

Abbildung A.2: Zielsetzungen der qualitativen Untersuchung



Quelle: IAW-Darstellung.

In den folgenden Abschnitten werden Planung, Durchführung, Inhalte und Ergebnis der qualitativen Untersuchung dargestellt. Dabei wird auf die einzelnen Aspekte und Untersuchungsschritte eingegangen, die in Abbildung A.3 veranschaulicht sind. Zunächst wird erläutert, wer befragt wurde und wie die Stichprobe der Befragung zustande kam bzw. wie einzelne Institutionen und Personen ausgewählt

---

[22] Insgesamt neun Interviews wurden nachträglich ausgeschlossen, da sich im Gesprächsverlauf herausgestellt hatte, dass keine nennenswerten Erfahrungen mit dem Untersuchungsgegenstand der Reform des AÜG vorlagen oder dass Aussagen dazu nicht möglich waren. Die Ausschlüsse betrafen überwiegend interviewte Leiharbeitskräfte. Diese waren von vornherein im Stichprobenkonzept überdurchschnittlich vertreten, sodass sich hieraus keine inhaltlichen Defizite ergeben haben.

wurden. Dann wird beschrieben, mit welchen Instrumenten die Befragung durchgeführt wurde, wie also die Interviewleitfäden konzipiert und erstellt wurden. Wie das Interviewmaterial verarbeitet und ausgewertet wurde, ist in den anschließend dargestellt. Zudem enthält diese Übersicht schließlich eine Beschreibung des für die Analysen verwendeten Untersuchungssamples.

Abbildung A3: Schritte und Elemente der qualitativen Untersuchung

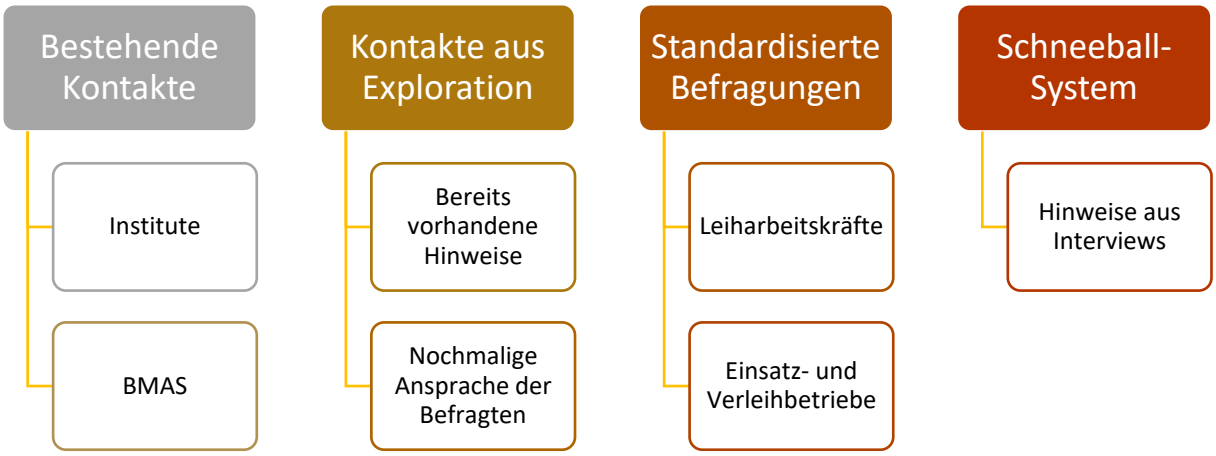
Quelle: IAW-Darstellung.

Aufgrund der Komplexität, der Vielschichtigkeit und der politischen Sensibilität des Untersuchungsgegenstandes wurden unterschiedliche Akteursgruppen in die qualitative Untersuchung einbezogen. Um die zentralen Themenfelder und Fragestellungen der Studie möglichst objektiv erforschen zu können, wurde die qualitative Erhebung multiperspektivisch konzipiert und umgesetzt. Hierdurch konnten zahlreiche unterschiedliche Haltungen, Sichtweisen und Einschätzungen berücksichtigt und zueinander in Bezug gesetzt werden. Dieses Vorgehen zielte darauf ab, einen möglichst ganzheitlichen Überblick über die Mechanismen und Wirkungsweisen der AÜG-Reform sowie der dahinterstehenden Zusammenhänge zu erlangen und abzubilden. Folglich wurden neben den Betrieben und den Beschäftigten, die als Adressaten der Gesetzesänderung zu verstehen sind, auch die mit der Durchführung des AÜG betrauten Behörden (BA und Zoll) einbezogen. Dies ermöglichte insbesondere im Hinblick auf die Themenfelder „Implementation“ und „Compliance“ eine Perspektivenerweiterung. Die Befragung von Branchenexpertinnen und -experten sowie weiterer Akteure wurde umgesetzt, da hierdurch Erkenntnisse zwischen der praktischen Umsetzungs- (Betriebe und Beschäftigte) und der konzeptionellen Ausgestaltungsebene der AÜG-Reform – repräsentiert durch Bundesbehörden und -institutionen – zugänglich wurden.

Für die Gewinnung von Gesprächspersonen für die qualitative Befragung wurden im Wesentlichen die vier in Abbildung A.4 dargestellten Zugangswege genutzt: Neben bereits bestehenden Kontakten des Auftraggebers und des Projektkonsortiums erwiesen sich die im Lauf der explorativen Projektphase aufgebauten Kontakte als sehr hilfreich. Teils wurden bereits vorhandene Hinweise und bereits dokumentierte Interessensbekundungen hinsichtlich einer Teilnahme an der qualitativen Untersuchung weiterverfolgt. In anderen Fällen erfolgte eine nochmalige Ansprache der Personen, die bereits an einem explorativen Gespräch teilgenommen hatten, einhergehend mit der Bitte um Kontaktvermittlung

zu den vorgesehenen Institutionen bzw. Personen. Die studienbegleitend durchgeführten standardisierten Befragungen waren für die Gewinnung von Leiharbeitskräften und Entleih- sowie Verleihbetrieben zentral. Dieser Weg wurde einerseits gewählt, um den Rekrutierungsprozess für die qualitative Befragung möglichst effizient zu gestalten – zudem konnte hierdurch die Abbildung der als relevant identifizierten Schichtungskriterien bzw. -merkmale der Untersuchungseinheiten im Untersuchungssample gezielt gesteuert werden. Weiterhin kam für die Gewinnung von Teilnehmenden auch das sogenannte „Schneeball-System“ zum Einsatz. In diesem Kontext wurden im Verlauf der Interviews erlangte Hinweise und Empfehlungen weiterverfolgt.

Abbildung A.4 Zugangswege zu den Interviewpersonen



Quelle: IAW-Darstellung.

Die konkrete Ansprache der Interviewpersonen erfolgte in der Regel per E-Mail oder telefonisch, wobei die kontaktierten Personen (nochmals) über die Ziele der Studie informiert und um die freiwillige Teilnahme an der qualitativen Befragung gebeten wurden. In der überwiegenden Mehrheit der Fälle wurde im Laufe des Erstkontaktes unmittelbar ein Termin für ein telefonisches bzw. digitales Interview vereinbart.

Um die Heterogenität innerhalb der zu befragenden Gruppen angemessen zu berücksichtigen und möglichst differenzierte Befunde zu den Effekten der Gesetzesreform zu erlangen, erfolgte eine systematische und gezielte Auswahl der Zielgruppen und der einzelnen Untersuchungseinheiten. Vor diesem Hintergrund wurden aus dem Kreis der als relevant identifizierten Institutionen möglichst paritätisch Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite für eine Teilnahme an der qualitativen Erhebung gewonnen. Die Einblicke und Positionen sonstiger Institutionen (z.B. BA, Wissenschaft) wurden ebenfalls entsprechend berücksichtigt. Was die unterschiedlichen Arten von zu befragenden Unternehmen (Entleih- und Verleihbetriebe) betrifft, so wurde ebenfalls auf eine gleichmäßige Verteilung geachtet. Dieses Vorgehen war auch bei der Gewinnung von Betriebsräten handlungsleitend – diese Gruppe bezieht sich anteilsmäßig möglichst ausgewogen auf Entleih- und Verleihbetriebe. Bei den Beschäftigten wurde der Fokus ausschließlich auf Leiharbeitskräfte gelegt. Von einer Befragung anderer Beschäftigtengruppen wurde abgesehen, da deren Auskunftsfähigkeit zu den im Zentrum der Studie stehenden Themenfeldern und Sachverhalten als gering eingeschätzt wurde.[23]

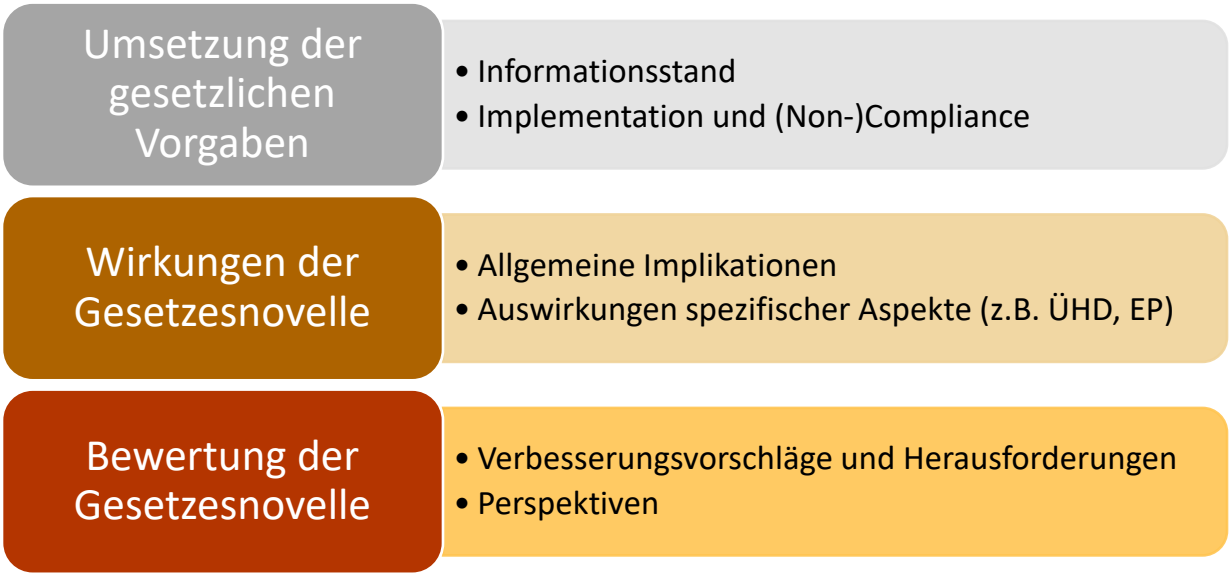
[23] Die Stammbelegschaften in Entleihbetrieben sind über die Befragung von Betriebsräten repräsentiert.

Die Auswahl der Betriebe und der Beschäftigten war von folgenden Überlegungen geprägt: Da es auch innerhalb der einzelnen zu befragenden Gruppen (insbesondere Betriebe und Beschäftigte) unterschiedliche Merkmale gibt, die hinsichtlich möglicher spezifischer Effekte der Reform des AÜG von Bedeutung sein können, wurden bei der Auswahl der Untersuchungseinheiten weitere ggf. relevante Merkmale berücksichtigt. Bei den Betrieben können beispielsweise Effekte je nach Betriebsgröße, Standort oder Branchenzugehörigkeit unterschiedlich sein – bei den Beschäftigten können die Merkmale Geschlecht, Bildungs- bzw. Qualifikationsstand, Nationalität und Dauer der Tätigkeit als Leiharbeitskraft grundsätzlich mit variablen Auswirkungen der Reform des AÜG in Zusammenhang stehen.

Die inhaltliche Basis für die Interviews bildete jeweils ein Gesprächsleitfaden, der im Sinne eines Erhebungsinstrumentes als Grundlage zur Ausdifferenzierung der Thematik und zur „Lenkung" des Gesprächs diente. Die Nutzung eines Leitfadens stellt über alle Untersuchungseinheiten hinweg sicher, dass strukturierte Gespräche geführt werden können, welche das im Kontext dieser Studie vorliegende Erkenntnisinteresse inklusive der entsprechenden Themenfelder stets im Fokus haben. Die Leitfäden wurden in Anlehnung an eine Matrix zur Leitfadenerstellung von Helfferich (2009) entwickelt. Die Maxime hierbei ist: *„So offen und flexibel […] wie möglich, so strukturiert wie aufgrund des Forschungsinteresses notwendig"* (ebd., S. 181). Über eine Sammlung von Fragen bezüglich des Erkenntnisinteresses wurden Themenbereiche spezifiziert und gruppiert, welche die Struktur des Leitfades und somit auch die Schwerpunkte des Interviews bildeten. Die Inhalte der Leitfäden bestanden aus dem bereits *ex ante* bekannten forschungsleitenden Erkenntnisinteresse, wobei aus der Literaturanalyse und den explorativen Expertengesprächen, die zu Beginn des Studienzeitraumes erhoben wurden, punktuell weitere inhaltliche Schwerpunkte und Vertiefungen abgeleitet und im Fortgang entsprechend berücksichtigt wurden.

Dieses Vorgehen, das durch eine Kombination von Strukturierung und Offenheit geprägt ist, bietet die Möglichkeit, ein breites Spektrum an Wissen, Erfahrungen und Bewertungen aufzudecken und sowohl einheitliche als auch uneinheitliche Wahrnehmungen und Handlungsweisen in Bezug auf die einzelnen Aspekte bzw. Themenfelder inklusive möglicher Reibungspunkte zu identifizieren. Dabei standen die in Abbildung A.5 dargestellten übergeordneten drei Themenfelder im Mittelpunkt.

Abbildung A.5: Themenfelder der Befragung



Quelle: IAW-Darstellung.

Da eine Befragung unterschiedlicher Akteursgruppen erfolgte, wurden bestimmte Abschnitte des Leitfadens auf die spezifischen Perspektiven zugeschnitten. Unter Beibehaltung der übergeordneten Fragestellungen wurden die zu erfragenden Sachverhalte sowie die in den empirischen Gesprächssituationen genutzten Fragen angepasst. Mit Ausnahme der Beschäftigten wurde der Leitfaden auf diese Weise erfolgreich für alle Akteursgruppen angepasst. Da Beschäftigte erfahrungsgemäß einerseits andere Einblicke und Wahrnehmungen von Vorgängen, Zusammenhängen und Hintergründen haben als Verleih- und Entleihbetriebe und Expertinnen und Experten sowie andererseits zu machen Themenfeldern weniger Expertise vorweisen können, wurde für diese Gruppe ein zweiter, spezifisch zugeschnittener Leitfaden entworfen (siehe Anhang). Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die Teilnahmebereitschaft in der Regel wesentlich von der geplanten Dauer der Befragung abhängt. Insbesondere bei Beschäftigten kann die Mitwirkung an ausführlichen und detailreichen Interviews oftmals nicht vorausgesetzt werden, sodass bereits im Vorfeld auf eine angemessene Dauer zu achten war und der Leitfaden für diese Gruppe daher entsprechend kürzer ausfiel.

Während eine Ausführung des Leitfadens ausschließlich für die Befragung der Leiharbeitskräfte eingesetzt wurde, erfolgte die Erhebung bei Entleih- und Verleihbetrieben sowie bei Expertinnen und Experten mit demselben Instrument, wobei hinsichtlich der Schwerpunktsetzung situativ auf die spezifischen Zugänge der Akteure zum Forschungsthema eingegangen werden konnte. Dieses Vorgehen war zielführend, da aufgrund des – mit Ausnahme der Beschäftigten – breiten Spektrums an zu befragenden Akteuren die Auskunftsfähigkeit und -bereitschaft zu bestimmten Themen im Vorfeld der Gespräche oftmals nicht definitiv geklärt werden konnte. Insofern wurde mit der methodisch offenen Herangehensweise und der situativen Anpassung der Gesprächsthemen gezielt Raum auch für *a priori* nicht vorhersehbare Erkenntnisse geschaffen.

Bei der Entwicklung der Leitfäden wurde darauf geachtet, dass die Erhebungen stets von den *ex ante* definierten Erkenntniszielen geleitet wurden. Dies beinhaltete insbesondere das Ziel, die Perspektiven der unterschiedlichen Akteure auf dieselben Sachverhalte erfassen und vergleichen zu können.

Die Leitfäden beinhalten folgende thematische Schwerpunkte:

1. Standardisierte Erfassung von Merkmalen der Interviewperson
2. Stellenwert und aktuelle Entwicklungen der Arbeitnehmerüberlassung
3. Relevanz, Auswirkungen, Umsetzung und Bewertung der Gesetzesreform
    a. Allgemeines zur Gesetzesreform
    b. Überlassungshöchstdauer (ÜHD)
    c. Equal Pay (EP)
    d. Weitere Neuregelungen: Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht, Informationspflicht, Festhaltenserklärung und Streikbrecherverbot
    e. Änderungen bei den Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten
    f. Stärkung der Tarifautonomie
    g. Weitere Folgen der Gesetzesreform
4. Compliance und Kontrolle
    a. Compliance / Non-Compliance
    b. Durchführung und Wirkung von Kontrollen
5. Gesamtbewertung der Gesetzesreform
6. Gesprächsabschluss

Innerhalb der einzelnen thematischen Aspekte (insbesondere Punkte 3 und 4) waren die Leitfäden wie folgt aufgebaut:

1. Das allgemeine **Erkenntnisinteresse**, also die Zielrichtung und Grundfragen, die im Rahmen des Interviews besprochen bzw. nach Möglichkeit beantwortet werden sollen.

2. Eine einleitende **Kernfrage**, die einen offenen Einstieg in das jeweilige Themenfeld ermöglichen sollte.
3. **Spezifische Aspekte und vertiefende Fragen** zum jeweiligen Themenfeld, die im Verlauf des Gesprächs angesprochen werden sollen. Diese Aspekte / Fragen sind ggf. spezifisch für bzw. auf einzelne Interviewpersonen bzw. Gruppen auszuwählen bzw. anzupassen.

Die Durchführung der Gespräche wurde von den folgenden Leitlinien geprägt:

Die Themenfelder wurden bewusst offen angesprochen, um eigene Assoziationen und eine Auswahl wichtiger Aspekte durch die Interviewpersonen zu ermöglichen (Was ist wichtig? Was ist aus welchen Gründen von praktischer Relevanz?). Wichtige und vertiefende Aspekte des Forschungsprojekts, die nicht „von selbst" angesprochen wurden, wurden im Gesprächsverlauf durch die Interviewenden gezielt nachgefragt. Wenn eine Interviewperson zu einem bestimmten Aspekt weder eigene Erfahrungen einbringen noch sonst etwas berichten konnte, wurde der Aspekt nicht weiter vertieft, nicht zuletzt, um die Gesprächsdauer im geplanten Rahmen zu halten.

Durch diese Art der Gesprächsführung wurde gewährleistet, dass

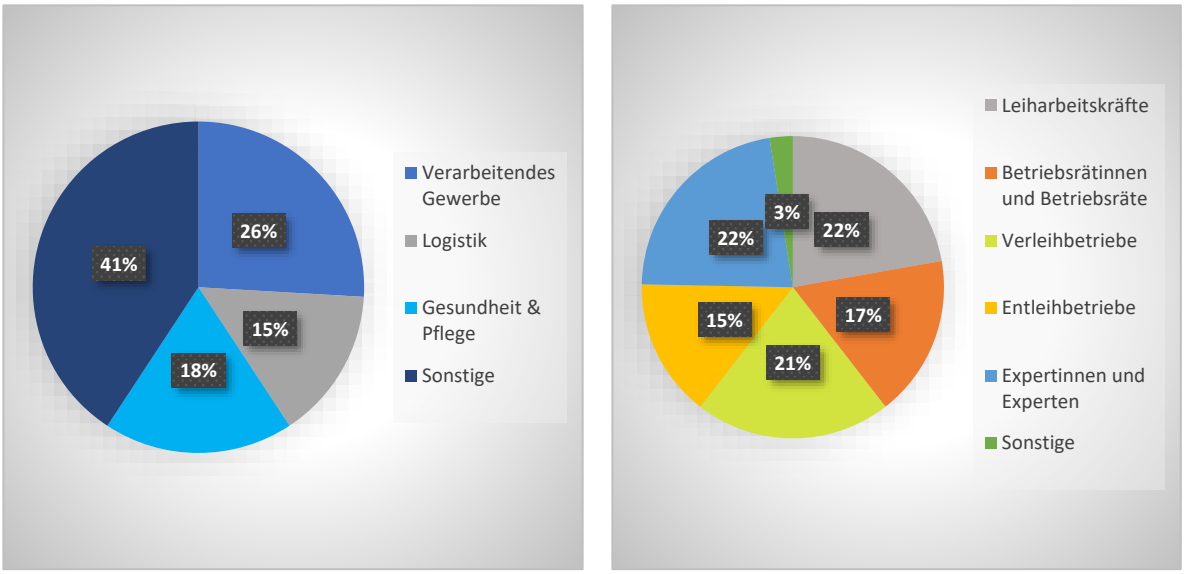
1. eine Priorisierung der Aspekte zum jeweiligen Themenfeld durch die Interviewperson möglich ist,
2. eine Offenheit für neue bzw. bisher nicht erfasste Aspekte möglich ist (situative, bedarfsorientierte Anpassung) und
3. eine systematische Ansprache aller für das Forschungsprojekt wichtigen Fragen möglich ist.

Abbildung A.6 zeigt die Verteilung der insgesamt 81 in die Auswertung einbezogenen Interviews auf die Untersuchungsbranchen (links) und auf verschiedene Akteursgruppen (rechts). Um neben dem gewählten Branchenfokus auch fundierte Erkenntnisse über die querschnittlichen Gegebenheiten und Wirkungen der AÜG-Reform im Wirtschaftssystem zu erlangen, entfällt ein beträchtlicher Anteil der Interviews auf sonstige Branchen (41 %). Dazu gehören u.a. der Handel, die IT-Branche und das Baugewerbe, aber auch Fälle mit Bezug zu mehreren Branchen oder ohne Zuordnung (z.B. Expertinnen und Experten). Hinsichtlich der Akteursgruppen zeigt der linke Teil der Abbildung 2.2.5, dass die einzelnen aufgeführten Gruppen, die jeweils spezifisch mit dem Untersuchungsgegenstand befasst sind und daher unterschiedliche Sichtweisen und Haltungen einbringen, weitestgehend paritätisch im Sample repräsentiert sind.

Die Gespräche wurden, sofern das ausdrückliche Einverständnis der jeweiligen Interviewperson vorlag, digital aufgezeichnet. Dadurch wurde deren spätere Auswertung erheblich erleichtert. Die Audiodateien wurden verschlüsselt an ein externes Transkriptionsbüro gesendet und dort transkribiert. Für diese Übermittlung wurde ein eigener Datenschutzvertrag abgeschlossen.

Anschließend wurden die erhaltenen Rohtranskripte vom Projektteam nochmals auf ihre Richtigkeit kontrolliert und ggf. unverständliche Abschnitte ergänzt. Im Rahmen dieser Qualitätskontrolle wurden auch alle Namen von Unternehmen bzw. Betrieben, Personen oder ggf. Orten, die zu einer Identifikation beitragen könnten, anonymisiert, sodass anhand der Transkripte keine Rückschlüsse auf die interviewten Personen mehr möglich sind.

Abbildung A.6: Untersuchungssample der qualitativen Befragung differenziert nach Untersuchungsbranchen (links) und Akteursgruppen (rechts)



Quelle: IAW-Darstellung (n=81).

Angesichts der Befragung von verschiedenen Akteursgruppen war mit differenzierten und teils ambivalenten Befunden zu rechnen. Zudem war aufgrund dessen, dass sich die Untersuchung auf mehrere Branchen erstreckte, von uneinheitlichen Effekten der Reform des AÜG auf das Wirtschaftsgeschehen auszugehen – diese Gegebenheiten führten zu einem komplexen Auswertungsprozess.

Im Zuge der Planung der Weiterverwendung der Interviews wurde die Gesamtheit der 90 erhobenen Interviews hinsichtlich ihrer Nutzbarkeit geprüft. Im Rahmen einer abschließenden Sichtung und Qualitätskontrolle wurde das Sample der auszuwertenden Interviews auf 81 reduziert. Neun Interviewtranskripte bzw. -protokolle wurden aufgrund mangelnder Güte des Inhalts vom Auswertungsprozess ausgeschlossen.[24]

Um die zentralen Erkenntnisse aus den verbliebenen Interviews systematisch herausarbeiten zu können, war eine Strukturierung und Subsummierung des umfassenden Materials nötig. Hierfür wurde ein sogenannter „Code-Baum“ entwickelt, der sich unmittelbar am Leitfaden orientierte und die dort erfassten Themenfelder und/oder Fragestellungen in Form von kurzen, prägnanten Begriffen abbildete. Darauf aufbauend wurde ein sogenanntes *deduktives* Codesystem eingesetzt, das aufgrund des Ziels der Offenheit auch punktuell durch aus dem empirischen Material abgeleitete – also *induktive* – Elemente ergänzt wurde. Das Codesystem ist im Anhang dargestellt.

Im Vorfeld der eigentlichen sogenannten Codierung wurden zunächst insgesamt zehn Interviews ausgewählt und zur Probe codiert, um zu prüfen, ob mit dem bis dato entwickelten Code-System zielführend analysiert werden kann und inwiefern das System der weiteren Anpassung bedarf. Die Erkenntnisse und Eindrücke wurden systematisch dokumentiert und am empirischen Material anschaulich diskutiert – auf der Basis dessen wurde das Code-System punktuell erweitert und verfeinert. In einer zweiten Testphase wurden den Teammitgliedern jeweils die gleichen Interviews zur Probecodierung zugewiesen – dies zielte darauf ab, zu ermitteln, in welchem Umfang ein gemeinsames Verständnis

[24] Von den neun ausgeschlossenen Interviews entfallen vier auf Leiharbeitskräfte, jeweils zwei auf Verleihbetriebe und Betriebsräte und eines auf Entleihbetriebe.

hinsichtlich der Anwendung der einzelnen Codes vorliegt (dies wird als „Inter-Coder-Reliabilität“ bezeichnet). Auch diese Maßnahme wurde durch die Diskussion der dokumentierten Erkenntnisse und Eindrücke abgeschlossen.

Im Anschluss daran begann die eigentliche Codierung des Interviewmaterials. In deren Verlauf wurden sämtliche Interviewtranskripte gesichtet und entsprechende Aussagen bzw. Textpassagen, die mit den entsprechenden Inhalten der Codes in Zusammenhang stehen, mit diesen verknüpft. Durch die Codierung, die mit der Analysesoftware MAXQDA erfolgte, wurde das Material für die anschließende qualitative Inhaltsanalyse, die sich an (Mayring 2010) orientierte, aufbereitet. Ziel der Inhaltsanalyse ist es, aufbauend auf der Codierung, die zentralen Befunde aus der Gesamtheit der Interviews strukturiert herausarbeiten zu können. Dies beinhaltete – sofern möglich – die Berücksichtigung unterschiedlicher Ausprägungsmuster und -dimensionen zu einzelnen thematischen Schwerpunkten. Durch diverse Funktionen der Software MAXQDA konnten die Ergebnisse zu den bestimmten Themenfeldern zudem ggf. nach Akteursgruppen, Branchen oder Betriebsgrößen differenziert werden. Die Inhaltsanalyse diente als Basis für die anschließend beginnende Verschriftlichung der zentralen Erkenntnisse der qualitativen Interviews, die in den Bericht integriert sind.

Grundsätzlich bestand über alle interviewten Personengruppen hinweg ein großes Interesse an der Evaluation und eine damit verbundene hohe Auskunfts- und Teilnahmebereitschaft. Vor allem zahlreiche Expertinnen und Experten vereinfachten den Feldzugang durch weiterführende Kontaktvermittlung erheblich. Ungeachtet dessen wurde stets auf Ausgewogenheit sowohl zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, als auch zwischen Verleih- und Entleihbetrieben und nicht zuletzt zwischen den Branchen geachtet.

- *Datenbasis: IAB-Betriebspanel*

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährlich seit 1993 bzw. in den neuen Bundesländern seit 1996 durchgeführte Arbeitgeberbefragung mit aktuell ca. 16.000 befragten Betrieben in ganz Deutschland. Sie wird vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Zusammenarbeit mit Kantar Public erhoben. Unter anderem werden Angaben zur Existenz von Leiharbeit und zur Anzahl der Leiharbeitskräfte jährlich abgefragt, so dass die zeitliche Entwicklung vor und – mit Einschränkungen – auch nach der jüngsten Reform des AÜG deskriptiv ausgewertet werden kann.

Im Zentrum des repräsentativen Datensatzes stehen betriebliche Determinanten zur Beschäftigung, die über alle Branchen und Betriebsgrößen hinweg erfasst werden. Die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels beinhaltet alle Betriebsstätten, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30. Juni des Vorjahres (Stichtag) aufweisen. Die gezogene Stichprobe ist nach Betriebsgröße, Branche und Bundesland disproportional geschichtet und erlaubt repräsentative Aussagen durch Verwendung von Hochrechnungsfaktoren. Dies kann sowohl mit Hilfe eines Betriebs- als auch eines Beschäftigtengewichts erfolgen (Bechmann et al. 2019; Crimmann et al. 2009).

Konzeptionell ist das IAB-Betriebspanel als Längsschnittbefragung (Panel) angelegt, die die gezogenen Betriebe über einen möglichst langen Zeitraum wiederholend zum 30. Juni eines jeweiligen Jahres befragt. Fragestellungen u. a. zur Beschäftigungsentwicklung, Geschäftspolitik, betrieblichen Investitionen, Personalstruktur und -bewegung sowie zur Bezahlung bilden den sich wiederholenden Kern der Befragung. Um neben Zeitreihenanalysen auch mittels Querschnittsanalysen relevante Aspekte des Zeitgeschehens abbilden zu können, sind in den einzelnen Wellen ergänzende Schwerpunktthemen enthalten. Neben den seit 2003 enthaltenen Fragen zur Existenz und zur Anzahl der im Betrieb einge-

setzten Leiharbeitskräfte werden in den Wellen 2003, 2008 und 2010 zusätzliche Fragen zur betrieblichen Nutzung von Leiharbeit und deren Gründen erhoben. Diese werden nachfolgend ergänzend ausgewertet (Bechmann et al. 2019; Crimmann et al. 2009; Bellmann et al. 2012).

Literatur zum IAB-Betriebspanel

Bellmann, Lutz (2014): Kontinuität und Veränderung des IAB-Betriebspanels, In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, Nr. 1-2, S. 5-26.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality, In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, Nr. 1-2, S. 27-41.

Wagner, Joachim (2014): Daten des IAB-Betriebspanels und Firmenpaneldaten aus Erhebungen der Amtlichen Statistik – Substitutive oder komplementäre Inputs für die Empirische Wirtschaftsforschung? In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, Nr. 1-2, S. 63-70.

- *Datenbasis: Standardisierte Befragung von Leiharbeitskräften*

Ziel der Befragung der Leiharbeitskräfte ist die Erfassung zentraler Indikatoren und Outcomes im Zusammenhang mit möglichen Wirkungen der Reform des AÜG, die in den weiteren Analysen sowohl deskriptiv als auch im Rahmen der Wirkungsanalyse ausgewertet werden. Zur Erstellung des Fragebogens dienten die theoretischen Grundlagen der angestrebten Wirkungsanalyse, welche um relevante Aspekte bzw. Erkenntnisse aus der Sichtung der wissenschaftlichen Literatur sowie aus den explorativen Interviews ergänzt worden waren. Neben den Ergebnisvariablen (z.B. Überlassungsdauer, Entlohnung) selbst beinhaltet der Fragebogen zahlreiche Kontrollvariablen wie soziodemografische Merkmale[25], Persönlichkeit der Befragten („Big Five Personality Traits“) oder die während der Leiharbeitsepisoden ausgeübten Tätigkeiten. Die **Big Five** sind grundlegende Persönlichkeitsmerkmale, die sich durch Veranlagung und (soziale) Umwelteinflüssen ergeben, wobei bereits pränatale Umwelteinflüsse eine Rolle spielen können und deren Definition weitgehend anerkannt sind in der Psychologie (Costa Jr und McCrae 2000; Pervin et al. 2005; Eid et al. 2003; Plomin et al. 2001; Roth 2007). Zu den Big Five zählen Offenheit, Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit, Extraversion und Verträglichkeit. Wir nutzen im Fragebogen die stark verkürzte Variante zur Erfassung der Big Five mit einer 7-stufigen Antwortskala: Den **BFI-S**, der ähnlich auch im SOEP verwendet wird. Die Ergebnisse verlieren zwar an Präzision gegenüber der längeren Erfassungsvariante, sind aber noch gut als Kontrollvariablen verwendbar (Hahn et al. 2012). Die Reliabilität unserer Items liegt mit Cronbach-Alpha-Werten zwischen 0,54-0,67 im mittleren Bereich. Als gut können Werte über 0,7 angesehen werden, die aber nur mit einer erheblich höheren Anzahl an Items (Fragen) erzielt werden können. Die 12 Items wurden zuerst mittels einer Z-Transformation auf den Mittelwert 0 und die Standardabweichung 1 normiert. Dies ist notwendig, um eine anschließende Faktoranalyse zur Gewinnung der Big Five durchzuführen. Die daraus folgenden Faktorkoeffizienten geben an, wie die Faktoren (hier die Big Five) mit den Antworten der Items zusammenhängen. Die Faktoren wurden dabei manuell einem jeweiligen Big Five Item zugeordnet und benannt. Zuletzt wurden die Big Five-Faktoren normiert. Als üblich gilt hier ein Mittelwert von 50 bei einer Standardabweichung von 10.

Bei der Ausgestaltung der Fragen wurde so weit als möglich auf validierte Frageinstrumente und Operationalisierungen aus anderen großen Befragungen (z.B. SOEP, Mikrozensus, BiBB/BAuA-Erwerbstäti-

[25] Sofern nicht ohnehin bereits in den IEB vorhanden. Dies ist bspw. beim Migrationshintergrund der Fall.

genbefragung) rekurriert. Damit soll zum einen die Anschlussfähigkeit an den Stand der Forschung gewährleistet werden; zum anderen soll ein Vergleich mit diesen Befragungen und der im Projekt durchzuführenden Befragung hinsichtlich ausgewählter Ergebnisvariablen ermöglicht werden.[26]

Kernstück des Fragebogens bildet im Sinne der Wirkungsanalyse die Abfrage der Gegebenheiten zweier Einsätze als Leiharbeitskraft. Der erste dieser beiden Einsätze muss kurz vor der Reform des AÜG im April 2017 *beendet* gewesen sein, der zweite darf vor der Reform im April 2017 *begonnen* haben muss aber über den Reformzeitpunkt hinaus bestanden haben. Konkret wird jeweils der *letzte* Einsatz vor und der *erste* Einsatz nach der Reform erfasst. Auf diese Weise können zum einen möglichst viele Leiharbeitskräfte erfasst werden, für welche die Neuregelungen zu ÜHD und EP aufgrund der theoretisch möglichen Dauer ihrer Einsätze auch tatsächlich wirksam hätten werden können. Zum anderen erlaubt diese Vorgehensweise – auch hinsichtlich anderer Ergebnisvariablen neben der Einsatzdauer – einen möglichst validen Vergleich zwischen Einsätzen vor und nach der Reform, da sich die makroökonomischen Gegebenheiten zwischen den (möglichst kurz aufeinanderfolgenden) Einsätzen nicht substanziell verändert haben sollten.[27] Die Auswahl der Zielpersonen erfolgt im Rahmen einer zufälligen Stichprobe unter Leiharbeitskräften, die seit April 2017 mindestens einmal als Leiharbeitskraft tätig waren, auf Grundlage der IEB (Abschnitt 2.1.2.2). Aus dem Ausland nach Deutschland verliehene Leiharbeitskräfte (die nicht in den IEB verzeichnet sind) sind somit mangels verfügbarer Informationen nicht Teil der Grundgesamtheit (siehe hierzu Anhang 6.7). Dieses Vorgehen stellt jedoch angesichts der Datenlage u.E. die bestmögliche Stichprobenbasis dar.

Die Befragung erfolgte im Mixed-Mode von telefonischen (CATI), schriftlichen (PAPI) und online-basierten (CAWI) Interviews. Zum Feldstart standen aus den IEB-Daten n=16.077 Fälle zur Verfügung. Der Befragungszeitraum erfolgte damit von Mitte August bis Mitte Oktober 2020. Von Anfang November bis Ende Dezember 2020 wurde eine Ergänzungsstichprobe von n=6.967 Fällen eingesetzt, um die ursprünglich anvisierte Zahl von 2.000 Interviews realisieren zu können. Insgesamt wurden 2.082 Interviews realisiert (9 % der Einsatzstichprobe von insgesamt 23.044 Personen), davon 1.601 in der ersten und 481 in der ergänzenden Feldphase. Weitere Information zur Durchführung und Methode der Befragung finden sich im Anhang. Jede Person in der Stichprobe war mindestens einmal seit April 2017 als Leiharbeitskraft beschäftigt. Dadurch hatte jede Person einen Einsatz nach der Reform, jedoch nur etwa die Hälfte der Befragten hatte auch vor der Reform einen Einsatz und steht damit auch für die multivariate Analyse zur Verfügung. Daten der Personen, die nur nach der Reform einen Einsatz als Leiharbeitskraft hatten, können weiterhin für die Deskriptionen genutzt werden. Die Stichprobe wurde nach Geschlecht disproportional geschichtet, um die Struktur der Leiharbeitnehmerschaft hinreichend genau abzubilden.

Der Fragebogen gliedert sich in drei Abschnitte:

1. Allgemeine Fragen zur Erfassung des sozioökonomischen Hintergrunds.
2. Fragen, die sich auf einen Einsatz nach der AÜG-Reform beziehen sowie
3. Fragen, die sich auf einen etwaigen Einsatz als Leiharbeitskraft vor April 2017 beziehen.

---

[26] Auch wenn es sich dort nicht exakt um dasselbe Stichprobendesign und/oder dieselbe Zielgruppe der Befragung handelt, können sich doch aus dem Vergleich wichtige Anhaltspunkte für die Wirkungen der Reform des AÜG ergeben.

[27] Problematisch könnte sein, dass mit diesem Verfahren nicht genügend Leiharbeitskräfte mit hohen Überlassungsdauern erreicht werden. Allerdings gibt es dafür keine Lösung, da (1) die Grundgesamtheit nicht bekannt ist: es könnte ein Ergebnis der Evaluation sein, dass die Begrenzung der ÜHD kaum faktische Wirkung hat, da nur wenige Personen überhaupt so lange in Einsätzen bleiben (Relevanz der Reform); (2) würden bei einem expliziten Abstellen auf lange Einsätze (und damit nicht unbedingt auf den jeweils *ersten* Einsatz nach April 2017, sondern ggf. auf einen späteren) möglicherweise viele Einsätze bis zum aktuellen Rand andauern (alle Einsätze, die nach 2019 beginnen, haben im Juni 2020 noch nicht die 18 Monate ÜHD-Frist erreicht). Dann könnte man die Wirkung der Reform auf diese Einsätze auch nicht beurteilen; (3) spätere Einsätze wären eher von der sich verschlechternden konjunkturellen Lage und von den Auswirkungen der Corona-Pandemie beeinflusst.

Die Leiharbeitskräftebefragung ermöglicht einen zeitlichen Vergleich der Einsätze vor und nach der Reform, insbesondere für die Themen *Equal Pay*, *Equal Treatment,* Übernahmechancen sowie die Einsatzdauer im Kontext der Überlassungshöchstdauer. Außerdem ist durch die Erfassung der tarifvertraglichen (Ausnahme-)Regelungen, eine faktische Differenzierung der Betroffenheit der Leiharbeitskraft durch die Reform möglich. Dadurch kann eine Treatment- und Kontrollgruppe gebildet werden.

Zur Überprüfung der Repräsentativität und für einen ersten Überblick der Merkmale von Leiharbeitskräften wurden die Eckwerte der Befragung mit anderen verfügbaren Daten abgeglichen. Dazu wurden Merkmale herausgesucht, die über alle Daten hinweg zur Verfügung stehen (Tabelle A.1). Bei Familienstand und der Anteil der Personen mit Kindern zeigen sich zwischen der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung und der Leiharbeitskräfte-Befragung keine nennenswerten Abweichungen. In der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung sind deutlich mehr Befragte mit deutscher Staatsangehörigkeit gegenüber den amtlichen Zahlen als auch gegenüber der Leiharbeitskräfte-Befragung, welche etwa 10 % mehr Deutsche aufzeigt als die amtlichen BA Daten.

Die Geschlechterverteilung entspricht derjenigen in den amtlichen Daten der BA ohne signifikante Abweichungen. Die Bruttostundenlöhne, die aus der Arbeitszeit und dem Bruttomonatslohn errechnet werden können, weisen durch einige Ausreißer nach oben in Befragung (u.a. Ärztinnen und Ärzte, Unternehmensberaterinnen und -berater) eine relative hohe Standardabweichung auf. Der Median des Bruttomonatslohn liegt demgegenüber sogar um 300 Euro unterhalb des amtlichen Medianlohns, was bedeutet, dass insbesondere Personen aus schwächeren Einkommensgruppen befragt worden sind gegenüber allen ANÜ-Beschäftigten. Das äußert sich auch bei der Deskription des Anforderungsniveaus. In der Leiharbeitskräfte-Befragung sind 61 % der Befragten als Helfer tätig, während dies in den amtlichen Daten nur auf 53 % der ANÜ-Beschäftigten zutrifft.

Insgesamt hat die IAW/infas-Leiharbeitskräftebefragung eine hohe Übereinstimmung mit den amtlichen Daten der BA. Die Abweichungen sind vor allem auf die Stichprobenziehung zurückzuführen und die Selektion auf Personen, die mehr als einmal als Leiharbeitskraft tätig gewesen sind. Wie bereits oben geschildert, ist dieses Stichprobendesign in der Wirkungsanalyse jedoch zu bevorzugen, da die hier gezeigten Abweichungen mit Kontrollvariablen kontrolliert werden können und gleichzeitig eine saubere Identifikation der Reform Effekte überhaupt erst möglich wird.

Tabelle A.1: Vergleich der Stichprobe der Leiharbeitskräfte-Befragung mit anderen Datenquellen

		LAK-Befragung (IEB)		BiBB/BAuA 2018		BiBB/BAuA 2012		BA 2019		BA 2016	
		nach AÜG	vor AÜG	ANÜ	Andere	ANÜ	Andere	ANÜ	Andere	ANÜ	Andere
Single	*Anteil*	68%	69%	66%	45%	58%	48%	-	-	-	-
	sd	-47%	-46%	-47%	-50%	-49%	-50%	-	-	-	-
	N	*2.059*	*931*	*302*	*15.773*	*331*	*15.938*	-	-	-	-
Befragte mit Kindern	*Anteil*	26%	23%	31%	35%	29%	32%	-	-	-	-
	sd	-44%	-42%	-83%	-68%	-46%	-57%	-	-	-	-
	N	*1.988*	*895*	*303*	*15.819*	*331*	*15.986*	-	-	-	-
Deutsche	*Anteil*	73%	86%	91%	97%	92%	97%	63%	88%	72%	89%
	sd	-45%	-35%	-29%	-18%	-27%	-16%	-	-	-	-
	N	684	269	303	15.819	331	15.986	842.472		1.012.026	
Männer	*Anteil*	69%	72%	67%	49%	57%	45%	70%	52%	70%	51%
	sd	-46%	-45%	-47%	-50%	-50%	-50%	-	-	-	-
	N	*2.082*	*939*	*303*	*15.819*	*331*	*15.986*	*842.472*		*1.012.026*	
Alter	*Mittelwert*	37,2	40,2	42,2	46,5	41,4	45,6	-	-	-	-
	sd	-12,3	-12	-13,3	-11,2	-11,5	-10,6	-	-	-	-
	N	*1.622*	*753*	*299*	*15.682*	*326*	*15.872*	-	-	-	-
Bruttostunden-lohn	*Mittelwert*	13,3	12,3	13,8	22,3	11,3	18,4	-	-	-	-
	Median	10,4	10,2	11,5	18,9	9,2	15,6	-	-	-	-
	sd	-28,5	-17,1	-6,6	-20	-16,9	-17,7	-	-	-	-
Bruttomonats-lohn	*Mittelwert*	1.986	1.987	1.717	2.752	2.084	3.360	-	-	-	-
	Median	1.685	1.650	1.400	2.400	1.850	2.900	1.983	3.401	1.816	3.133
	PayGap			39,06%		40,74%		41,69%		42,04%	
Anforderungs-niveau	*Helfer*	61%	56%	25%	6%	20%	6%	53%	19%	55%	20%
	Fachkraft	32%	37%	58%	51%	72%	68%	37%	57%	37%	57%
	Spezialist	3%	4%	10%	19%	3%	7%	5%	12%	5%	12%
	Experte	4%	3%	8%	24%	6%	20%	5%	12%	4%	12%
	N	2.016	549	301	15.767	318	15.691	842.472		1.012.026	
Berufsausbil-dung	*ohne*	28%	23%	17%	6%	18%	7%	31%	16%	27%	16%
	mit	51%	58%	63%	54%	69%	63%	58%	67%	64%	68%
	Uni/Meister/Techniker	20%	20%	20%	41%	13%	30%	10%	18%	9%	16%
	N	*2.053*	*932*	*301*	*15.779*	*331*	*15.978*	*842.472*		*1.012.026*	
Bildung nach ISCED	*ohne*	5%	3%	1%	0%	0%	0%	-	-	-	-
	Primär	25%	29%	23%	12%	32%	22%	-	-	-	-
	Sekundär	32%	37%	36%	35%	39%	41%	-	-	-	-
	Tertiäre	36%	32%	40%	53%	29%	36%	-	-	-	-
	N	*660*	*261*	*298*	*15.668*	*322*	*15.785*	*842.472*		*1.012.026*	

Quelle: Leiharbeitskräftebefragung; BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2012/2018; BA 2021, BA 2017, gleitender Jahresdurchschnitt, IAW-Berechnungen.
Anmerkung: Ergebnisse gewichtet und hochgerechnet, Löhne nicht kaufkraftbereinigt; sd = Standardabweichung.

- *Datenbasis: Standardisierte Befragung von Entleihbetrieben*

Bei der Befragung von Entleih- bzw. Einsatzbetrieben wurden sowohl solche Betriebe in die Befragung einbezogen, die Leiharbeit nutzen, als auch Betriebe, die dies aktuell nicht tun.[28] Gezogen wurde eine Stichprobe von Betrieben aus dem Betriebs-Historik-Panel (BHP). Das BHP ist eine 50 %-Stichprobe aller Betriebe in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bzw. (ab 1998) einem geringfügig Beschäftigten. Es basiert auf den administrativen Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, also auf den obligatorischen Beschäftigtenmeldungen (An- und Abmeldungen, Unterbrechungsmeldungen, Jahresmeldungen), die jeder Arbeitgeber in der Bundesrepublik Deutschland für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie seit 1999 auch für geringfügig Beschäftigte an die Arbeitsverwaltung melden muss. Aus diesem Grund können die Daten

[28] Befragt wurden sowohl Betriebe, die in den letzten 12 Monaten Leiharbeitskräfte eingesetzt haben, als auch Betriebe, auf die dies nicht zutrifft (Entleihbetriebe und Nicht-Entleihbetriebe). Vereinfachend und in Abgrenzung zur Befragung der Leiharbeitskräfte und der Befragung der Verleihbetriebe wird im Folgenden allerdings nur von der Befragung der Entleihbetriebe gesprochen.

überwiegend als sehr verlässlich eingestuft werden.[29] Die dem BHP zugrundeliegenden Beschäftigtenmeldungen sind tagesgenau (so genannte Spell-Daten). Die Aggregation auf die Betriebsebene erfolgt jeweils auf der Basis aller zum 30. Juni eines Jahres als aktiv gemeldeten Beschäftigten. Eine ausführliche Datensatzbeschreibung findet sich in Ganzer et al. (2021).

Tabelle A.2: Bruttostichprobe der Befragung der Entleihbetriebe nach Branche und Betriebsgröße

Branchenbezeichnung orientiert am IAB-Betriebspanel (WZ08-Entsprechung)	Betriebsgrößenklasse		
	50 bis 99 Mitarbeitende	> 99 Mitarbeitende	Gesamt
Nahrungs- und Genussmittel (10-12)	1.350	1.515	2.865
	(2,4)	(2,7)	(5,0)
Produktionsgüter (19-24)	2.052	2.667	4.719
	(3,6)	(4,7)	(8,3)
Investitions- und Gebrauchsgüter (25-33)	5.441	6.585	12.026
	(9,6)	(11,6)	(21,1)
Baugewerbe (41-43)	2.983	1.312	4.295
	(5,2)	(2,3)	(7,5)
Verkehr und Lagerei (49-53)	3.848	3.145	6.993
	(6,8)	(5,5)	(12,3)
Information & Kommunikation, wissensintensive Dienstleistungen (58-63; 69-75)	5.537	4.615	10.152
	(9,7)	(8,1)	(17,8)
Gesundheits- und Sozialwesen (86-88)	8.832	7.118	15.950
	(15,5)	(12,5)	(28,0)
Gesamt	**30.043**	**26.957**	**57.000**
	(52,7)	**(47,3)**	**(100,00)**

Quelle: IAB-Dokumentation zur Stichprobenlieferung.
Anmerkung: Anteilswerte der jeweiligen Zelle bezogen auf die Gesamtheit von 57.000 in Klammern.

Die Grundgesamtheit der Befragung der Entleihbetriebe bildeten alle Betriebe in der Bundesrepublik Deutschland, die mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben und einer der in Tabelle A.2 dargestellten Branchen angehören. Dabei handelt es sich um die Branchen mit den höchsten bzw. besonders hohen Nutzungsanteilen der Leiharbeit. Die Betriebsstichprobe wurde vom IAB zur Verfügung gestellt und basiert auf dem Betriebs-Historik-Panel.

Insgesamt sollten rund 1.000 Betriebe befragt werden, die aktuell Leiharbeitskräfte einsetzen. Zusätzlich galt es, 400 Interviews mit Betrieben zu realisieren, die aktuell keine Leiharbeitskräfte beschäftigen. Für die Realisierung dieser Fallzahlen stand eine Bruttostichprobe von n= 57.000 Betrieben zur

[29] Nicht alle Informationen der Meldungen der Betriebe zur Sozialversicherung sind verpflichtend. Die Angaben zu den Qualifikationen der Beschäftigten sind beispielsweise freiwillige Angaben und daher nicht in vergleichbar hoher Qualität vorhanden wie viele andere Informationen.

Verfügung, davon entfielen n=1.200 Adressen mit Telefonnummer auf den Pretesteinsatz. Die Befragung der Entleihbetriebe lief als CATI-Erhebung vom 21. Oktober 2020 bis 25. Januar 2021 und umfasste somit rund 11 Feldwochen (weitere Details zu Feldverlauf und Feldergebnis siehe Anhang).

Tabelle A.3: Fallzahlen der Befragung der Entleihbetriebe

		Branchenkennung Stichprobe							
Leiharbeitskräfte beschäftigt	**Anzahl Beschäftigte**	**Nahrungs- und Genussmittel**	**Produktions-güter**	**Investitions- und Gebrauchsgüter**	**Baugewerbe**	**Verkehr und Lagerei**	**IuK + Wissensintensive Dienstleistungen**	**Gesundheits- und Sozialwesen**	**Insgesamt**
nein	50-99	25	17	36	28	23	34	54	**217**
	100 und mehr	12	9	15	7	18	11	22	**94**
	Insgesamt	**37**	**26**	**51**	**35**	**41**	**45**	**76**	**311**
ja	50-99	20	74	139	52	42	30	171	**528**
	100 und mehr	35	91	211	21	49	37	175	**619**
	Insgesamt	**55**	**165**	**350**	**73**	**91**	**67**	**346**	**1.147**

Quelle: IAW/infas-Entleihbetriebsbefragung. Eigene Auswertungen.

Datengrundlage der Befragung der Entleihbetriebe bilden insgesamt 1.458 Interviews, die getrennt nach Betrieben mit und ohne Leiharbeitskräfte sowie geschichtet nach Betriebsgröße (50-99 Beschäftigte und mehr als 100 Beschäftigte)[30] und Branche (die sieben häufigsten Einsatzbranchen von Leiharbeitskräften) ausgewertet werden. Tabelle A.3 gibt einen Überblick über die Fallzahlen in den einzelnen Erhebungs- und Schichtungszellen:

Über entsprechende Gewichtungsfaktoren (siehe Anhang) repräsentieren die befragten Betriebe insgesamt 2,37 Mio. Beschäftigte in Nicht-Entleih-Betrieben bzw. 18,9 Mio. Beschäftigte in Entleihbetrieben sowie insgesamt 1,57 Mio. Leiharbeitskräfte. Die befragten Betriebe lassen sich weiter auf genauere Branchen aufschlüsseln (WZ 08-2-Steller). Demnach liegen Schwerpunkte der Befragung und damit auch der eingesetzten Leiharbeitskräfte in der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln, in der Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren, in der Herstellung von Metallerzeugnissen und im Maschinenbau, im Baunebengewerbe, in der Lagerei sowie in Alten- und Pflegeheimen.

- *Datenbasis: Standardisierte Befragung von Verleihbetrieben*

Die Datengrundlage für die Befragung der Verleihbetriebe ist wie auch bei der Befragung der Entleihbetriebe das Betriebs-Historik-Panel der BA. Gezogen wurde eine Bruttostichprobe von 3.600 Kern- und 2.400 Mischbetrieben. Als Kernbetriebe werden im Folgenden Verleihbetriebe bezeichnet, deren Haupttätigkeit in der Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegt. Der Begriff der Mischbetriebe steht dagegen für Betriebe, die die Arbeitnehmerüberlassung lediglich im Nebenzweck betreiben. Ziehungszeitpunkt war der 31.12.2019. Die Identifikation der Kernbetriebe erfolgte über die Zugehörigkeit zur ANÜ-Branche (WZ 08-Code 78.20).[31] Mischbetriebe wurden dadurch identifiziert, dass sie zum Ziehungszeitpunkt (1) nicht zur Branche der Arbeitnehmerüberlassung gehörten, d.h. ihr

[30] Auf die Befragung von Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten wurde aus forschungspraktischen Gründen verzichtet, da dies angesichts der dort sehr niedrigen Nutzungsprävalenz von Leiharbeit einen prohibitiv hohen Screening-Aufwand erfordert hätte.

[31] Die Branchenzugehörigkeit in der Wirtschaftszweigklassifikation 2008 (W Z08) bestimmt sich nach dem Tätigkeitsschwerpunkt der Betriebe.

Kerngeschäft nicht die Arbeitnehmerüberlassung darstellte, dass bei ihnen (2) aber mindestens eine Leiharbeitskraft angestellt war. Hierbei ist zu beachten, dass Leiharbeitskräfte in den Daten der BA grundsätzlich beim Verleihbetrieb gemeldet sind, nicht beim Entleihbetrieb. Die Ziehung erfolgte geschichtet nach Betriebsgrößenklassen.

Der Haupterhebung war ein ausführlicher Pretest mit ca. 30 Verleihbetrieben vorgeschaltet, um Fragebogeninhalte und Interviewdauer für den finalen Fragebogen zu optimieren. Während der Feldphase (Mitte November 2020 bis Ende Januar 2021) wurden die Zielbetriebe zuerst danach gescreent, ob sie sowohl vor als auch nach der Reform – konkret: vor dem 1. April 2017 und im Dezember 2019 – Beschäftigte an andere Betriebe verliehen hatten. Auf diese Weise wurde der Befragungsschwerpunkt angesichts der kurzen zur Verfügung stehenden Befragungsdauer auf mögliche Auswirkungen der Reform des AÜG am sogenannten intensiven Rand gelegt, z.B. auf Veränderungen der Löhne der Leiharbeitskräfte, ihrer Einsatzzeiten usw. Dafür ist es erforderlich, Betriebe zu befragen, die nicht nur nach, sondern auch vor der Reform als Verleiher aktiv waren. Sämtliche Befragungsergebnisse beziehen sich daher auf diejenigen Kern- und Mischbetriebe, auf die dies zutrifft. Veränderungen am sogenannten extensiven Rand dagegen, d.h. die Frage, ob Verleihbetriebe aufgrund der Reform aus dem Verleihgeschäft ausgestiegen sind (oder der umgekehrte Fall, dass sie es neu aufgenommen haben), sind dagegen nicht Gegenstand der Befragung der Verleihbetriebe.

Dadurch wurden vor allem Betriebe aussortiert (ausgescreent), bei denen wenige Leiharbeitskräfte angestellt sind und insbesondere die Mischbetriebe. Daher sind differenzierte Auswertungen nur für Kernbetriebe möglich, was angesichts der Schwerpunktsetzung der Befragung auf Veränderungen am intensiven Rand allerdings auch sinnvoll erscheint. Ferner erlaubt die Befragung der Verleihbetriebe auch Aussagen über Mischbetriebe, wenngleich nicht in derselben Tiefe und statistischen Präzision wie bei den deutlich öfter erfolgreich befragten Kernbetrieben.

Auf diese Weise wurden schließlich 499 Kern- und 86 Mischbetriebe erfolgreich befragt (Tabelle A.4). Anhand der von infas erstellten Hochrechnungsfaktoren können sie auf die Grundgesamtheit der vor und nach der Reform aktiven Verleihbetriebe hochgerechnet werden. Sie stehen für ca. 8.800 Kern- und 1.700 Mischbetriebe, die vor und nach der Reform als Verleiher aktiv waren, und damit für ca. 75 % bzw. 4 % der Grundgesamtheit aller zum Ziehungszeitpunkt aktiven Kern- und Mischbetriebe. Eine genaue Darstellung des Feldverlaufs nebst der Vorgehensweise bei der Hochrechnung der Ergebnisse auf die Grundgesamtheit findet sich im Anhang.

Tabelle A.4: Netto-Stichprobe der Befragung der Verleihbetriebe, differenziert nach Kern- und Mischbetrieben sowie Anzahl der Leiharbeitskräfte

	0-9 LAK	10-49 LAK	50 und mehr LAK	Gesamt
Kernbetriebe	95	204	200	499
Mischbetriebe	11	27	48	86
Gesamt	106	231	248	585

Quelle: IAW/infas-Verleihbetriebsbefragung. IAW-Berechnungen.

52. Werner Pepels Aug. 1990
Integrierte Kommunikation

53. Martin Dettinger-Klemm Aug. 1990
Grenzen der Wissenschaftsfreiheit. Überlegungen zum Thema: Freiheit und Verantwortung des Wissenschaftlers

54. Werner Pepels Sept. 1990
Mediaplanung – Über den Einsatz von Werbegeldern in Medien

55. Dieter Pflaum Sept. 1990
Werbeausbildung und Werbemöglichkeiten in der DDR

56. Rudi Kurz (Hrsg.) Nov. 1990
Ökologische Unternehmensführung – Herausforderung und Chance

57. Werner Pepels Jan. 1991
Verkaufsförderung – Versuch einer Systematisierung

58. Rupert Huth, Ulrich Wagner (Hrsg.) Aug. 1991
Volks- und betriebswirtschaftliche Abhandlungen. Prof. Dr. Dr. h.c. Tibor Karpati (Universität Osijek in Kroatien) zum siebzigsten Geburtstag. Mit einem Vorwort von R. Huth und Beiträgen von H.-J. Hof, H. Löffler, D. Pflaum, B. Runzheimer und U. Wagner

59. Hartmut Eisenmann Okt. 1991
Dokumentation über die Tätigkeit einer Industrie- und Handelskammer – Dargestellt am Beispiel der IHK Nordschwarzwald

60. Ursula Hoffmann-Lange Dez. 1991
Eliten und Demokratie: Unvereinbarkeit oder notwendiges Spannungsverhältnis?

61. Werner Pepels Dez. 1991
Elemente der Verkaufsgesprächsführung

62. Wolfgang Berger Dez. 1991
Qualifikationen und Kompetenzen eines Europamanagers

63. Günter Staub Jan. 1992
Der Begriff „Made in Germany“ – Seine Beurteilungskriterien

64. Martin W. Knöll, Hieronymus M. Lorenz Mai 1992
Gegenstandsbereich und Instrumente der Organisationsdiagnose im Rahmen von Organisationsentwicklungs (OE)-Maßnahmen

65. Werner Lachmann Juni 1992
Ethikversagen – Marktversagen

66. Paul Banfield Juni 1993
Observations On The Use Of Science As A Source Of Legitimation In Personnel Management

67. Bernd Noll Aug. 1993
Gemeinwohl und Eigennutz. Wirtschaftliches Handeln in Verantwortung für die Zukunft – Anmerkungen zur gleichnamigen Denkschrift der Evangelischen Kirche in Deutschland aus dem Jahre 1991

68. Siegfried Kreutzer, Regina Moczadlo Aug. 1993
Die Entdeckung der Wirklichkeit – Integrierte Projektstudien in der Hochschulausbildung

69. Sybil Gräfin Schönfeldt Aug. 1993
Von Menschen und Manieren. Über den Wandel des sozialen Verhaltens in unserer Zeit. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Hochschule Pforzheim, Wintersemester 1992/93

70. Hartmut Löffler Dez. 1993
Geld- und währungspolitische Grundsatzüberlegungen für ein Land auf dem Weg zur Marktwirtschaft – Das Beispiel Kroatien

71. Hans-Georg Köglmayr, Kurt H. Porkert Nov. 1994
Festlegen und ausführen von Geschäftsprozessen mit Hilfe von SAP-Software

72. Alexa Mohl Febr. 1995
NLP-Methode zwischen Zauberei und Wissenschaft. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Hochschule Pforzheim, Wintersemester 1994/95

73. Bernd Noll Mai 1995
Marktwirtschaft und Gerechtigkeit: Anmerkungen zu einer langen Debatte

74. Rudi Kurz, Rolf-Werner Weber Nov. 1995
Ökobilanz der Hochschule Pforzheim. 2. geänderte Auflage, Jan. 1996

75. Hans Lenk Mai 1996
Fairneß in Sport und Wirtschaft. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Hochschule Pforzheim, Wintersemester 1995/96

76. Barbara Burkhardt-Reich, Hans-Joachim Hof, Bernd Noll Juni 1996
Herausforderungen an die Sozialstaatlichkeit der Bundesrepublik

77. Helmut Wienert März 1997
Perspektiven der Weltstahlindustrie und einige Konsequenzen für den Anlagenbau

78. Norbert Jost Mai 1997
Innovative Ingenieur-Werkstoffe

79. Rudi Kurz, Christoph Hubig, Ortwin Renn, Hans Diefenbacher Sept. 1997
Ansprüche in der Gegenwart zu Lasten der Lebenschancen zukünftiger Generationen

80. Björn Engholm Okt. 1997
Ökonomie und Ästhetik. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Hochschule Pforzheim, Wintersemester 1996/97. 2. geänderte Auflage. Jan. 1998

81. Lutz Goertz Sept. 1998
Multimedia quo vadis? – Wirkungen, Chancen, Gefahren. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Fachhochschule Pforzheim, Wintersemester 1996/97

82. Eckhard Keßler Nov. 1998
Der Humanismus und die Entstehung der modernen Wissenschaft. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Hochschule Pforzheim, Wintersemester 1996/97

83. Heinrich Hornef Febr. 1998
Aufbau Ost – Eine Herausforderung für Politik und Wirtschaft. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Fachhochschule Pforzheim, Wintersemester 1997/98

84. **Helmut Wienert** Juli 1998
50 Jahre Soziale Marktwirtschaft – Auslaufmodell oder Zukunftskonzept? Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Hochschule Pforzheim, Sommersemester 1998

85. **Bernd Noll** Sept. 1998
Die Gesetzliche Rentenversicherung in der Krise

86. **Hartmut Löffler** Jan. 1999
Geldpolitische Konzeptionen - Alternativen für die Europäische Zentralbank und für die Kroatische Nationalbank

87. **Erich Hoppmann** Juni 1999
Globalisierung. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Hochschule Pforzheim, Sommersemester 1999

88. **Helmut Wienert (Hrsg.)** Dez. 1999
Wettbewerbspolitische und strukturpolitische Konsequenzen der Globalisierung. Mit Beiträgen von Hartmut Löffler und Bernd Noll

89. **Ansgar Häfner u.a. (Hrsg.)** Jan. 2000
Konsequenzen der Globalisierung für das internationale Marketing. Mit Beiträgen von Dieter Pflaum und Klaus-Peter Reuthal

90. **Ulrich Wagner** Febr. 2000
Reform des Tarifvertragsrechts und Änderung der Verhaltensweisen der Tarifpartner als Voraussetzungen für eine wirksame Bekämpfung der Arbeitslosigkeit

91. **Helmut Wienert** April 2000
Probleme des sektoralen und regionalen Wandels am Beispiel des Ruhrgebiets

92. **Barbara Burkhardt-Reich** Nov. 2000
Der Blick über den Tellerrand – Zur Konzeption und Durchführung eines „Studium Generale“ an Fachhochschulen

93. **Helmut Wienert** Dez. 2000
Konjunktur in Deutschland - Zur Einschätzung der Lage durch den Sachverständigenrat im Jahresgutachten 2000/2001

94. **Jürgen Wertheimer** Febr. 2001
Geklonte Dummheit: Der infantile Menschenpark. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Hochschule Pforzheim, Wintersemester 2000/01

95. **Konrad Zerr** März 2001
Erscheinungsformen des Online-Research – Klassifikation und kritische Betrachtung

96. **Daniela Kirchner** April 2001
Theorie und praktische Umsetzung eines Risikomanagementsystems nach KontraG am Beispiel einer mittelständischen Versicherung

97. **Bernd Noll** Mai 2001
Die EU-Kommission als Hüterin des Wettbewerbs und Kontrolleur von sektoralen und regionalen Beihilfen

Peter Frankenfeld
EU Regionalpolitik und Konsequenzen der Osterweiterung

98. **Hans Joachim Grupp** Juni 2001
Prozessurale Probleme bei Beschlussmängelstreitigkeiten in Personengesellschaften

99. **Norbert Jost (Hrsg.)** Juli 2001
Technik Forum 2000: Prozessinnovationen bei der Herstellung kaltgewalzter Drähte. Mit Beiträgen von Peter Kern, Wilhelm Bauer, Rolf Ilg; Heiko Dreyer; Johannes Wößner und Rainer Menge

100. **Urban Bacher, Mikolaj Specht** Dez. 2001
Optionen – Grundlagen, Funktionsweisen und deren professioneller Einsatz im Bankgeschäft

101. **Constanze Oberle** Okt. 2001
Chancen, Risiken und Grenzen des M-Commerce

102. **Ulrich Wagner** Jan. 2002
Beschäftigungshemmende Reformstaus und wie man sie auflösen könnte
Jürgen Volkert
Flexibilisierung durch Kombi-Einkommen? Die Perspektive der Neuen Politischen Ökonomie

103. **Mario Schmidt, René Keil** März 2002
Stoffstromnetze und ihre Nutzung für mehr Kostentransparenz sowie die Analyse der Umweltwirkung betrieblicher Stoffströme

104. **Kurt Porkert** Mai 2002
Web-Services – mehr als eine neue Illusion?

105. **Helmut Wienert** Juni 2002
Der internationale Warenhandel im Spiegel von Handelsmatrizen

106. **Robert Wessolly, Helmut Wienert** Aug. 2002
Die argentinische Währungskrise

107. **Roland Wahl (Hrsg.)** Sept. 2002
Technik-Forum 2001: Weiterentwicklungen an Umformwerkzeugen und Walzdrähten. Mit Beiträgen von Roland Wahl, Thomas Dolny u.a., Heiko Pinkawa, Rainer Menge und Helmut Wienert

108. **Thomas Gulden** April 2003
Risikoberichterstattung in den Geschäftsberichten der deutschen Automobilindustrie

109. **Günter Altner** Mai 2003
Lasset uns Menschen machen – Der biotechnische Fortschritt zwischen Manipulation und Therapie. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Hochschule Pforzheim, Sommersemester 2003

110. **Norbert Jost (Hrsg.)** Juni 2003
Technik-Forum 2002: Innovative Verfahren zur Materialoptimierung. Mit Beiträgen von Norbert Jost, Sascha Kunz, Rainer Menge/Ursula Christian und Berthold Leibinger

111. **Christoph Wüterich** Februar 2004
Professionalisierung und Doping im Sport. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Hochschule Pforzheim, Sommersemester 2003

112. **Sabine Schmidt** Mai 2004
Korruption in Unternehmen – Typologie und Prävention

113. **Helmut Wienert** August 2004
Lohn, Zins, Preise und Beschäftigung – Eine empirische Analyse gesamtwirtschaftlicher Zusammenhänge in Deutschland

114. **Roland Wahl (Hrsg.)** Sept. 2004
Technik-Forum 2003: Materialentwicklung für die Kaltumformtechnik. Mit Beiträgen von Andreas Baum, Ursula Christian, Steffen Nowotny, Norbert Jost, Rainer Menge und Hans-Eberhard Koch

115. **Dirk Wenzel** Nov. 2004
The European Legislation on the New Media: An Appropriate Framework for the Information Economy?

116. Frank Morelli, Alexander Mekyska, Stefan Mühlberger Dez. 2004
Produkt- und prozessorientiertes Controlling als Instrument eines erfolgreichen Informationstechnologie-Managements

117. Stephan Thesmann, Martin Frick, Dominik Konrad Dez. 2004
E-Learning an der Hochschule Pforzheim

118. Norbert Jost (Hrsg.) Juni 2005
Technik-Forum 2004: Innovative Werkstoffaspekte und Laserbehandlungstechnologien für Werkzeuge der Umformtechnik

119. Rainer Gildeggen Juni 2005
Internationale Produkthaftung

120. Helmut Wienert Oktober 2005
Qualifikationsspezifische Einkommensunterschiede in Deutschland unter besonderer Berücksichtigung von Universitäts- und Fachhochschulabsolventen

121. Andreas Beisswenger, Bernd Noll Nov. 2005
Ethik in der Unternehmensberatung – ein vermintes Gelände?

122. Helmut Wienert Juli 2006
Wie lohnend ist Lernen? Ertragsraten und Kapitalendwerte von unterschiedlichen Bildungswegen

123. Roland Wahl (Hrsg.) Sept. 2006
Technik-Forum 2005: Umformwerkzeuge - Anforderungen und neue Anwendungen. Mit Beiträgen von Edmund Böhm, Eckhard Meiners, Andreas Baum, Ursula Christian und Jörg Menno Harms

124. Mario Schmidt Dez. 2006
Der Einsatz von Sankey-Diagrammen im Stoffstrommanagement

125 Norbert Jost (Hrsg.) Okt. 2007
Technik-Forum 2006: Innovative neue Techniken für Werkzeuge der Kaltverformung. Mit Beiträgen von Franz Wendl, Horst Bürkle, Rainer Menge, Michael Schiller, Andreas Baum, Ursula Christian, Manfred Moik und Erwin Staudt.

126 Roland Wahl (Hrsg.) Okt. 2008
Technik-Forum 2007: Fortschrittsberichte und Umfeldbetrachtungen zur Entwicklung verschleißreduzierter Umformwerkzeuge. Mit Beiträgen von Klaus Löffler, Andreas Zilly, Andreas Baum und Paul Kirchhoff.

127. Julia Tokai, Christa Wehner Okt. 2008
Konzept und Resultate einer Online-Befragung von Marketing-Professoren an deutschen Fachhochschulen zum Bologna-Prozess

128 Thomas Cleff, Lisa Luppold, Gabriele Naderer, Jürgen Volkert Dez. 2008
Tätermotivation in der Wirtschaftskriminalität

129 Frank Thuselt Juni 2009
Das Arbeiten mit Numerik-Programmen. MATLAB, Scilab und Octave in der Anwendung.

130 Helmut Wienert August 2009
Wachstumsmotor Industrie? Zur Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes für die Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts

131 Sebastian Schulz Sept. 2009
Nutzung thermodynamischer Datensätze zur Simulation von Werkstoffgefügen (aus der Reihe „Focus Werkstoffe“, Hrsg. Norbert Jost).

132 Hanno Beck; Kirsten Wüst Sept. 2009
Gescheiterte Diäten, Wucherzinsen und Warteprämien: Die neue ökonomische Theorie der Zeit.

133 Helmut Wienert Sept. 2009
Was riet der Rat? Eine kommentierte Zusammenstellung von Aussagen des Sachverständigenrats zur Regulierung der Finanzmärkte und zugleich eine Chronik der Entstehung der Krise

134 Norbert Jost (Hrsg.): Technik-Forum 2008
Werkstoffe und Technologien zur Kaltverformung

135 Frank Morelli Januar 2010
Geschäftsprozessmodellierung ist tot – lang lebe die Geschäftsprozessmodellierung!

136 T. Cleff, L. Fischer, C. Sepúlveda, N. Walter Januar 2010
How global are global brands? An empirical brand equity analysis

137 Kim Neuer Juni 2010
Achieving Lisbon – The EU’s R&D Challenge The role of the public sector and implications of US best practice on regional policymaking in Europe

138 Bernd Noll Sept. 2010
Zehn Thesen zur Corporate Governance

139 Pforzheim University März 2011
Communication on progress.
PRME Report 2008

140 Rainer Maurer März 2011
Unternehmensverantwortung für soziale und ökologische Nachhaltigkeit – darf man auch anderer Meinung sein? Einige kritische Anmerkungen zum PRME-Report der Hochschule

140. Rainer Maurer März 2011
Unternehmensverantwortung für soziale und ökologische Nachhaltigkeit – darf man auch anderer Meinung sein? Einige kritische Anmerkungen zum PRME-Report der Hochschule

141. Barbara Reeb, Malte Krome Okt. 2011
Arm trotz Arbeit? Zum Für und Wider von Mindestlöhnen

142. Daniel Wyn Müller Mai 2012
Titanschäume als Knochenimplantat (aus der Reihe „Focus Werkstoffe“, Hrsg. Norbert Jost).

143. Alexander Martin Matz, Norbert Jost Mai 2012
Fouling an offenporigen zellulären Werkstoffen auf Al-Basis unter beheizten wässrigen Bedingungen (aus der Reihe „Focus Werkstoffe“, Hrsg. Norbert Jost).

144. Norbert Jost, Roman Klink (Hrsg.) Sept. 2012
Tagungsband zum 1. Pforzheimer Werkstofftag

145. Norbert Jost, Roman Klink (Hrsg.) Sept. 2012
Tagungsband zum 2. Pforzheimer Werkstofftag. Aus der Reihe „Leichtbau“, Hrsg.: N. Jost, R. Klink.

146. Helmut Wienert Febr. 2014
Zur Entwicklung der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (Fachhochschulen) in Deutschland

147. Jürgen Antony April 2014
Technical Change and the Elasticity of Factor Substitution

148. Stephanie Görlach April 2014
Ressourceneffizienz in Deutschland

149. Norbert Jost (Hrsg.) Sept. 2014

Focus Werkstoffe. Tagungsband zum 3. Pforzheimer Werkstofftag

150. **Bernd Noll** Aug. 2014
Unternehmenskulturen – entscheidender Ansatzpunkt für wirtschaftsethisches Handeln?

151. **Human Resources Competence Center** April 2015
50 Jahre Personalmanagement an Der Hochschule- Jubiläumsband

152. **Rainer Maurer** Mai 2015
Auf dem Weg zur weltanschaulichen Bekenntnisschule: Das wirtschaftspolitische Leitbild der Hochschule Pforzheim

153. **Norbert Jost (Hrsg.)** Okt. 2015
Tagungsband Pforzheimer Werkstofftag

154. **Jessica Elena Balzer** Nov. 2015
Spielen mit guten Gewissen: Ein Vorschlag zur Zertifizierung der deutschen Spielwarenindustrie und ein Schritt näher zum Schachmatt des Greenwashing

155. **Jaqueline Paasche** Jan. 2016
Kopieren, transformieren, kombinieren – Ideenklau und Plagiarismus in der Werbung

156. **Vanessa Zeiler** Jan. 2016
Mobile User Experience – Der Einfluss von kognitivem Entertainment auf die Nutzung mobiler Anwendungen

157. **Mario Kotzab, Maximilian Pflug** Jan. 2016
Das bedingungslose Grundeinkommen

158. **Marco C. Melle** Jan 2016
Harmonisierung der heterogenen Unternehmensteuern in Europa? Plädoyer für einen Mittelweg

159. **Klaus Möller, Julian Gabel, Frank Bertagnolli** Aug. 2016
fischer Befestigungssysteme: Change Management in der Distributionslogistik – eine Fallstudie

160. **Klaus Möller, Julian Gabel, Frank Bertagnolli** Aug. 2016
fischer Befestigungssysteme: Change Management in der Distributionslogistik – eine Fallstudie

161 **Wolfgang Heinz**
Die Ethik des Strafens

162 **Norbert Jost, Simon Kött (Hrsg.)**
Pforzheimer Werkstofftag 2016

163 **Bettina C.K. Binder**
Kennzahlenmanagement und –controlling Prozessorientiertes Performance Management in internationalen Unternehmen

164 **Stefan Walz, Jonas Tritschler, Reinhard Rupp**
Erweitertes Management Reporting mit SAP S/4HANA auf Basis des Universal Journals

165 **Simone Harriehausen**
Wenn ich zwanzig Ziegen will und Du mir keine geben magst – Ein Überblick über die Möglichkeiten und Methoden der Streitbeilegung

166 **Norbert Jost, Simon Kött (Hrsg.)** Okt. 2017
Pforzheimer Werkstofftag 2017

167 **Helmut Wienert** Dez. 2017
Pforzheim: Alles Schmuckstadt – oder was?

168 **Norbert Jost, Simon Köttt (Hrsg.)** Okt. 2017
Pforzheimer Werkstofftag 2017

169 **Bernd Noll** Nov. 2018
21. Juni 1948 – Startschuss mit Folgen

170 **Katja Flosdorff** Apr. 2019
Identifikation und Evaluation von Bewertungskriterien zur optimalen Auswahl von Ideen während des Innovationsprozesses

171 **Theresa Süß** Jun. 2019
Inwiefern kann Behavioral Economics das Ernährungsverhalten erklären und beeinflussen?

172 **Victor Waldschmidt** Jun. 2019
Clickbait, der ganz große Wurf? Eine Studie über die Verwendung von Clickbaits durch Online-Nachrichtenportale und deren Konsequenzen

173 **Rainer Maurer** Okt. 2019
Normative Werturteile und Wirtschaftswissenschaft

174 **Kristina Weber** Okt. 2019
Künstliche Intelligenz im werteorientierten Marketing – Konzeptualisierung des „Value in Context“ und eine Bewertung KI-gestützter Marketingaktivitäten

175 **Klaus Möller, Fritz Gairing, Daniel Mezger, Thomas Jehnichen** Nov. 2019
Design of Training Processes in Manual Order Picking

176 **Martin Leroch** Okt. 2021
Moral Institutions and Evolution: In Search of Equilibria

177 **Shirin Mayasilci** Jul. 2022
nhalt und Bedeutung der neu ins bürgerliche Recht eingeführten Update-Pflich

178 **Vanessa Schweikert** Jul. 2022
Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

179 **Tsjalle van der Burg** Okt 2022
Competitive Balance and Demand for Football: A Review of the Literature

180 **Hans-Joachim Grupp** Dez. 2023
Weihnachtsgeschichten aus dem Schwarzwald