

Promberger, Markus

Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform.

Abschlussbericht

Auf einen Blick...

- Leiharbeit ist in der Fläche nach wie vor eher randständig, wird in einer - nicht ganz kleinen - Minderheit von Betrieben jedoch intensiv genutzt. Hier kann es mitunter auch zu Verdrängungsprozessen kommen, die jedoch keineswegs generell der Leiharbeit zuzuschreiben sind, sondern mit bestimmten Randbelegschaftsstrategien der Unternehmen korrespondieren.
- Übernahmen kommen eher dort vor, wo wenige Leiharbeiter anzutreffen sind und reguläre Beschäftigung wächst.
- Leiharbeit ist nach wie vor unterprivilegierte Arbeit - sie ist im Schnitt schlechter bezahlt, weniger stetig, schlechter qualifiziert und seltener mitbestimmt. Leiharbeit organisiert in Deutschland mittlerweile große Teile des gering qualifizierten, vorwiegend industriellen 'jedermann/frau'-Arbeitsmarkts vor allem urbaner Zentren, doch breitet sie sich mehr und mehr ins Segment einfacher Dienstleistungsarbeit aus.
- Die durch die geänderte Gesetzeslage hervorgerufene Tarifbindung der Branche hat die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter zwar nicht unmittelbar verbessert, jedoch standardisiert und sichtbar gemacht - eine wichtige Voraussetzung für künftige erfolgreiche Tarifpolitik.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Leiharbeit im Betrieb
Strukturen, Kontexte und Handhabung
einer atypischen Beschäftigungsform

Abschlussbericht des Forschungsprojektes HBS-2002-418-3,
gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung

Markus Promberger

in Zusammenarbeit mit

Lutz Bellmann, Christoph Dreher, Frank Sowa, Simon Schramm und
Stefan Theuer

Nürnberg
Juli 2006

Inhaltsverzeichnis

1.	Forschungsfragen: Flexibilität, Prekarität und arbeitsmarktpolitische Relevanz der Leiharbeit	1
2.	Untersuchungsdesign und Erhebungsmethodik	7
2.1	Struktur des qualitativen Samples	10
2.2	Methodik der Samplebildung	12
2.3	Praktisches Vorgehen	16
3.	Verleihfirmen: Etabliert, aber immer noch Arbeitgeber der anderen Art?	19
3.1	Basisdaten.....	21
3.2	Nebenzweckbetriebe: Hoher Anteil ‚erlaubnisfreier‘ Betriebe	26
3.3	Beschäftigungsdynamik und Beschäftigungsqualität im Verleihsektor	28
3.4	Zur Morphologie der Verleihfirmen	32
3.4.1	Die Generalisten: Fischen im großen Teich.....	33
3.4.2	Die Spezialisten: Profilschärfung durch Nischenbildung.....	36
3.4.3	Vermittlungsorientierte Leiharbeit	40
3.4.4	Fazit.....	43
3.5	Leiharbeit im Strukturwandel: Konzentration und Spezialisierung.....	44
3.6	Effekte der AÜG-Reformen und der Tarifierung des Verleihsektors	46
3.6.1	Auswirkungen auf die Verleiher	46
3.6.2	Auswirkung auf Arbeitsentgelte und Arbeitspolitik	47
4.	Der Entleihbetrieb – das unbekannte Wesen: Basiszahlen und Entwicklungstrends	53
4.1	Umfang von Leiharbeit	53
4.2	Verbreitung von Leiharbeit in deutschen Betrieben	56
4.3	Nutzungsintensität.....	60
4.4	Einsatzdauer	62
4.5	Regionale Kontexte.....	63
5.	Leiharbeit in der betrieblichen Flexibilisierungspraxis	69
5.1	Rahmenbedingungen und Kontexte des Einsatzes von Leiharbeit.....	71
5.1.1	Kontextbedingungen des Einsatzes von Leiharbeit	73
5.1.2	Multivariate Analyse: Verfahren und Ergebnisse	78
5.1.3	Schätzergebnisse: Leiharbeit – ein komplementäres Flexibilisierungsinstrument	81
5.1.4	Leiharbeit im betrieblichen Flexibilisierungshandeln – nachrangig und komplementär	86

5.2	Typik der Einsatzbetriebe und betriebliche ‚Arbeitsumwelten‘ von Leiharbeitern.....	89
5.2.1	Typ 1: Kleinbetriebe mit schwankender Auslastung – Leiharbeit als gleichrangige Ergänzung des ‚flexible scheduling‘.....	92
5.2.2	Typ 2: Industrielle Großbetriebe: Leiharbeit als nachrangige Ergänzung.....	95
5.2.3	Typ 3: Nichtindustrielle Großbetriebe – Leiharbeit als nachrangiges Instrument bei ausgeprägtem ‚flexible staffing‘.....	98
5.2.4	Typ 4: Extremnutzer und andere Mittelbetriebe aller Branchen mit starkem ‚flexible staffing‘.....	100
5.2.4.1	Vorübergehende Extremnutzung:.....	102
5.2.4.2	Permanente Extremnutzer:.....	104
5.2.5	Typ 5: Mittelbetriebe des verarbeitenden Gewerbes – ‚flexible scheduling‘ ergänzt durch Leiharbeit und Befristungen.....	107
5.3	Zusammenfassung und Ausblick.....	108
5.3.1	Allgemeine Merkmale von Betrieben mit Leiharbeit.....	108
5.3.2	Betriebstypen und Flexibilitätsmuster.....	109
5.3.3	Verbreitung der Betriebstypen.....	111
5.4	Rückschlüsse auf die Arbeitsrealität der Leiharbeitnehmer.....	112
6.	Zur Arbeitsmarktwirkung von Leiharbeit.....	113
6.1	Verdrängt Leiharbeit reguläre Arbeitsplätze?.....	113
6.2	Hilft Leiharbeit in reguläre Beschäftigung?.....	119
6.3	Alternative Verleiher: Können sie’s besser?.....	123
6.4	Die Personal-Service-Agenturen: Eine Sonderform der vermittlungorientierten Leiharbeit.....	127
6.5	Fazit.....	135
7.	Leiharbeit und Mitbestimmung: Gesetzliche Spielräume nicht ausgeschöpft.....	137
7.1	Leiharbeit und Betriebsräte im Einsatzbetrieb.....	138
7.2	Mitwirkungsmöglichkeiten und ihre Ausschöpfung.....	138
7.2.1	Normalfall: Toleranz und weitgehende Inaktivität des Betriebsrats.....	140
8.	Zusammenfassung und Ausblick.....	145
8.1	In der Fläche gering verbreitet.....	145
8.2	Vor allem kurzfristiger Einsatz geringqualifizierter Kräfte.....	146
8.3	Intensive Nutzung in manchen Betrieben.....	146
8.4	Keine zentrale Bedeutung für betriebliche Flexibilisierung.....	148
8.5	Verdrängt Leiharbeit reguläre Beschäftigung?.....	149
8.6	Fördert das Teilzeit- und Befristungsgesetz die Leiharbeit?.....	151
8.7	Leiharbeit als Beschäftigungsbrücke?.....	152

8.8	Mitbestimmung unterentwickelt.....	154
8.9	Wirkungen der Tarifbindung ambivalent.....	155
8.10	Verleiher: Arbeitgeber wie jeder andere auch?	157
8.11	PSA: Viel Lärm um wenig	158
8.12	Ausblick.....	159
9.	Anhang	160
9.1	Verzeichnis der Übersichten im Text.....	160
9.2	Glossar.....	162
9.3	Weitere Übersichten	163
9.3.1	Probit-Regression: Betriebliche Kontexte und Bestimmungsgründe der Substitution	163
9.3.2	Kennziffern der Erklärungsvariablen 2003 und 2004 (Stichtagsschätzungen)	164
9.3.3	Determinanten und Kontextfaktoren des Einsatzes von Leiharbeit im 1. Halbjahr 2003 ...	166
9.3.4	Clusteranalyse: Test zur Bestimmung der optimalen Clusteranzahl.....	167
9.4	Literatur.....	168

1. Forschungsfragen: Flexibilität, Prekarität und arbeitsmarktpolitische Relevanz der Leiharbeit¹

Die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung, kurz „Leiharbeit“ oder „Zeitarbeit“ genannt, ist ein stark wachsender Wirtschaftszweig, der mit teils zweistelligen Zuwachsraten auf sich aufmerksam macht. Im Gegensatz zu manchen anderen Ländern liegt der Anteil der Leiharbeiter/innen² jedoch in Deutschland trotz starken Wachstums bis 2005 bei weniger als 2% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (BA 2002, 2003, 2004, 2005).

Lange Zeit war Leiharbeit in der Öffentlichkeit negativ stigmatisiert, nicht zuletzt durch Sozialreportagen wie Wallraffs ‚Ganz Unten‘ (1985), aber auch durch die anhaltende Kritik der DGB-Gewerkschaften und ihnen nahe stehender politischer und gesellschaftlicher Kräfte. In dieser Perspektive wurde Leiharbeit gleichgesetzt mit schlechterer Entlohnung, ungünstigeren Arbeitsbedingungen und unzureichenden Partizipationschancen. Demgegenüber besaß die Leiharbeit von Anfang an, insbesondere in der wirtschaftsnahen Öffentlichkeit etliche Fürsprecher – wird sie doch, zumindest in ihrer Reinform als kommerzielle Arbeitnehmerüberlassung, als eines der wenigen rein marktwirtschaftlich organisierten Phänomene beurteilt, die zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen können. Seit Ende der 1990er Jahre begannen sich die polarisierten Betrachtungsweisen ein wenig aufzulösen; pragmatischere Perspektiven auf Leiharbeit zeichneten sich ab. Zu nennen sind hier etwa die Diskussionen um Arbeitnehmerüberlassungsrecht, die letzte Betriebsverfassungsgesetznovelle und das Job-AQTIV-Gesetz, sowie die Vorschläge der sog. Hartz-Kommission zur Strukturreform der Arbeitsmarktpolitik, die der Leiharbeit eine Schlüsselstellung in der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zuschreiben: Durch die Deregulierung der kommerziellen Leiharbeit und durch Personal-Service-Agenturen (PSA) der Arbeitsämter sollten nach diesem Szenario bis zu 780.000 Arbeitslose in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden (Hartz 2002, dazu kritisch IAB 2002). Diese Vorschläge sind in den Gesetzgebungsprozess eingeflossen und seit 1.1.2004 rechtskräftig.

¹ Die vorliegende Studie ist der Abschlussbericht eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts, das von 2003 bis 2006 am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit in Kooperation mit dem Institut für Soziologie der Universität Erlangen-Nürnberg durchgeführt wurde. Neben den genannten Wissenschaftlern haben Jens Stegmaier und Thilo Heyder am Projekt mitgearbeitet.

² Wir bitten um Verständnis dafür, dass wir im folgenden Text einen Kompromiss zwischen den Erfordernissen einer geschlechtsneutralen Wortwahl und der Vermeidung sperriger Formulierungen eingegangen sind. Dies führte zu einer kontextorientierten anstatt zur durchgängig einheitlichen Verwendung der Geschlechtsattribute. Aus den jeweiligen Kontexten lässt sich denn auch erschließen, wer gemeint ist. Sollten wir im Rahmen dieses Kompromisses an der einen oder anderen Stelle die männliche Form als allgemeine Form benutzen, so geschieht dies keinesfalls in diskriminierender Absicht.

Auch die schon vor der Hartz-Reform beginnende tarifpolitische Einbindung von Leiharbeit durch die DGB-Gewerkschaften, sowie die Entstehung beschäftigungspolitisch motivierter, „nichtkommerzieller“ Arbeitskräfteverleiher zeigt, dass das vormalige Randphänomen Leiharbeit sich zu einer alltäglicheren Arbeitsform zu entwickeln beginnt. Überdies ist nach Auffassung etlicher Kommentatoren mit der Neuregulierung der Leiharbeit im Zuge der Hartz-Reformen ein wesentlicher Schritt in Richtung einer Gleichstellung der Leiharbeiter mit normalen Arbeitnehmern erfolgt (BVerfG-Urteil 2004) – doch ob dies tatsächlich eine Verbesserung gegenüber dem vorherigen Zustand darstellt, ist eine empirische Frage.

Was ist nun das Besondere an Leiharbeit? Werfen wir hierzu zunächst einen Blick auf die Entstehung dieser Arbeitsform. Leiharbeit hat wesentlich zwei historische Wurzeln. So entstanden in den USA bereits in den 1940er Jahren die ersten Agenturen zum Verleih von Bürokräften in den großen Handels- und Finanzzentren, breiteten sich nach dem zweiten Weltkrieg stark aus und gelangten bald auch nach Europa. Hier waren seit dem Beginn des 20. Jahrhunderts in einigen großen Seehäfen zunächst Vermittlungsagenturen für unstetig beschäftigte Hafendarbeiter entstanden, die sich im Laufe der Zeit zu Verleihbetrieben wandelten. Abgesehen von diesen ‚Gesamthafenbetrieben‘ (vgl. Weinkopf 1996) und den seit Ende der 1960er Jahre bestehenden Maschinen- und Betriebshilfsringen in der Landwirtschaft war Leiharbeit in Deutschland nach dem zweiten Weltkrieg zunächst unklar geregelt und seit 1956 definitiv verboten – bei gleichzeitiger Entstehung der ersten Leiharbeitsfirmen in der Grauzone zwischen ‚freier Mitarbeit‘ und verbotener Arbeitsvermittlung. 1972 wurde Leiharbeit gesetzlich definiert, zugelassen und reguliert³. Folgt man den einschlägigen Publikationen der Verbände und wirtschaftsnahen Forschungsinstitute, so ist Leiharbeit seither die „am schnellsten wachsende Beschäftigungsform“ (IW 2000: 1) in Deutschland geworden.

Dabei wird der unter dem Stichwort „Tertiarisierung“ bekannte Prozess des strukturellen Wandels fortgeschrittener Volkswirtschaften von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft als Hintergrundkontext für die Entwicklung von Leiharbeit in Anspruch genommen. In der auf die Sektoretheorie von Clark (1957), Fisher/Barnard (1939) und Fourastie (1969) zurückgehenden Vorstellung wird beschrieben, wie durch den technischen Fortschritt das Beschäftigungsvolumen im verarbeitenden Gewerbe zurückgeht, während im Idealfall der wachsende Dienstleistungssektor diesen Beschäftigungsrückgang in der Industrie kompensiert (vgl. hierzu auch Promberger 2002). Dieses Interpretationsmodell sektoralen Wandels liegt letztlich auch den Vorstellungen einer nachindustriellen Gesellschaft (Bell 1975, Touraine 1972)

³ Zur frühen Regulierungsgeschichte vgl. Dragendorf u. a. (1988: 29ff.), zur Phase seit 1972 Galais (2002), Bundestag (2000b).

zugrunde. Friktionen in diesem sozioökonomischen Wandlungsprozess, etwa die so genannte „Dienstleistungslücke“, werden zu einem Gutteil für die anhaltende, strukturell bedingte Arbeitslosigkeit verantwortlich gemacht (KZBS 1996, 1997). Die „Dienstleistungsbranche Leiharbeit“ (Chait 1997: 229) erfüllt in der Perspektive ihrer Befürworter eine wichtige Funktion im Strukturwandel, indem sie Arbeitslosen Beschäftigung verschafft und einem Teil von ihnen eine „Beschäftigungsbrücke“ in andere Betriebe bietet. Leiharbeit ist aus dem Blickwinkel von Verbandsvertretern, Unternehmern und manchen Ökonomen „der zukunftsweisende Arbeitstyp“ (Oberste-Beulmann 2000: 2). Dabei beginne derzeit ein „innerer Tertiarisierungsprozess“ der Leiharbeit, der sich in einem langsamen Wandel der Qualifikations- und Berufsstruktur in Richtung einer Zunahme höher qualifizierter Tätigkeiten und Dienstleistungsberufe niederschlägt (Schröer/Huhn 1998: 93, Schwertfeger 1999, vorsichtig Haastert 1997: 208ff., eher euphorisch Bender 1997: 24). Dabei wird unterstellt, dass auch Wissensarbeit, die charakteristische Arbeitsform einer „Wissensgesellschaft“ (Heidenreich 2001, Willke 1998, Stehr 1994, 2001) als Leiharbeit organisierbar ist.

Hinsichtlich ihrer Strukturmerkmale weicht Leiharbeit von anderen Arbeitsverhältnissen stark ab. Charakteristisch ist die heterogene Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit der Leiharbeitnehmer: Ihr Arbeitsplatz befindet sich im Entleihbetrieb, die Verausgabung ihrer Arbeitskraft und die Kontrolle derselben findet dort statt; sie sind dadurch faktisch Angehörige der sozialen Einheit „Entleihbetrieb“. Im Gegensatz zu dessen übriger Belegschaft genießen sie hier jedoch nicht die damit normalerweise verbundenen reziproken Tauschleistungen wie Entlohnung und Partizipation. Hierfür ist das Verleihunternehmen zuständig, dem sie formal angehören. Diese eigentümliche `Dreiseitigkeit` des Leiharbeitsverhältnisses zwischen Arbeitnehmer, Entleihbetrieb und Verleihfirma, die durch das Auseinanderfallen von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis entsteht, macht die Spezifik dieser Arbeitsform aus (erstmalig Brose u. a. 1990, seither immer wieder konstatiert, z. B. Specht 1999, Löw-Jasny 2000, Garhammer 2002). Sie führt zu einem auch vom Gesetzgeber bereits früh erkannten besonderen Regulierungsbedarf zum Schutz der Arbeitnehmer (Düwell 2000, Kittner 2000). Dies wird jedoch von den Zeitarbeitsfirmen und ihrem wirtschaftspolitischen Umfeld regelmäßig bestritten (z. B. Bender 1997, Oberste-Beulmann 2000).

Es lässt sich festhalten: Leiharbeit ist also eine besondere und nach wie vor umstrittene Beschäftigungsform; für die einen kritikwürdig wegen der vermuteten Schlechterstellung der Leiharbeitnehmer und dem Unterlaufen von Sozialstandards, für die anderen begrüßenswert und förderungswürdig wegen ihrer erwarteten Beiträge zur Flexibilisierung des betrieblichen Arbeitseinsatzes, des Arbeitsmarktes und zum Abbau von Arbeitslosigkeit.

Interessanterweise wird die Heterogenität des Diskurses um die Leiharbeit von einer eigentümlichen Lückenhaftigkeit des Forschungsstandes begleitet. Zwar lässt sich nicht mehr von einer ‚terra incognita‘ sprechen, wie die Fülle an vorliegenden Untersuchungen zeigt. Sie lassen sich im Hinblick auf ihren analytischen Zugriff im Wesentlichen drei Richtungen zuordnen: Makroökonomische und ökonometrische Analysen aus dem Umfeld der ‚labour economics‘, sie untersuchen Aggregatsentwicklungen (Schröder 1997, Rudolph/Schröder 1997) oder Einzelhypothesen auf Basis von betrieblichen oder individuellen Mikrodaten (z. B. Boockmann/Hagen 2002; Kvasnicka/Werwatz 2002, 2003; Nienhüser/Mathiaske 2003), eher arbeitssoziologisch orientierte Befragungen von betrieblichen Experten und/oder Leiharbeitnehmern (Brose u. a. 1990, Weinkopf 1996, Kronauer/Vogel 1993). Die betriebliche Seite des Einsatzes von Leiharbeit wird hingegen lediglich von einigen betriebs- oder personalwirtschaftlich inspirierten Einzelfallstudien in den Blick genommen, deren Generalisierbarkeit und teils auch methodische Adäquanz stark zu hinterfragen ist. Das betriebliche Geschehen mit und um diese Arbeitsform, sei es in den Verleihfirmen, sei es in den Einsatzbetrieben, ist aber bislang nur unzureichend erhellt worden.

Das Forschungsprojekt, dessen Abschlussbericht hier vorgelegt wird, hat sich zur Aufgabe gesetzt, diesem Defizit abzuhelpfen und dadurch zur Fundierung des Diskurses um die atypische Beschäftigungsform Leiharbeit beizutragen. Im Fokus der Darstellung stehen die betrieblichen Kontexte der Leiharbeit, vor allem in den Einsatzbetrieben, aber auch in den Verleihfirmen. Begründet wird diese betriebsbezogene Perspektive durch die Tatsache, dass der Betrieb die ‚raumzeitliche Einheit‘ der gesellschaftlichen Produktion darstellt, in der Arbeitskraft, Kapital und Boden unter gesamtgesellschaftlichen und mikrosozialen Bedingungen kombiniert werden. Dabei kommt es nicht nur zur Produktion von Gütern und Dienstleistungen, sondern auch zur Reproduktion und Modifikation von Herrschafts- und Kooperationsbeziehungen, Arbeitsbedingungen und Erwerbsbiographien, deren Kontexte, Entstehung und Verlaufsformen sich dort unmittelbar beobachten lassen. Mithin ist die betriebsbezogene Untersuchungsperspektive zentral für die Analyse von Arbeits- und Beschäftigungsformen – wie der Leiharbeit.

Drei Fragestellungen wurden dabei verfolgt:

Erstens der Beitrag der Leiharbeit zur betrieblichen Flexibilisierung – gilt doch Deutschland als Volkswirtschaft mit einer starken betrieblichen Präferenz interner Flexibilisierungsformen⁴, Leiharbeit jedoch als externe Flexibilisierungsform. Diese Diskrepanz könnte zum einen die geringe Verbreitung der Leiharbeit in Deutschland erklären, zum anderen könnte sie ein Indiz für einen Zusammenhang zwischen geringer externer Flexibilität und Arbeitsmarktträgheit in Deutschland darstellen.

Zweitens geht es um den Arbeitsmarktbeitrag der Leiharbeit vor dem Hintergrund der Hartz-Gesetze zur Arbeitsmarktreform. Erwartungen hinsichtlich der Neuentstehung von Arbeitsplätzen und ihrer Funktion als Brücke aus der Arbeitslosigkeit in reguläre Beschäftigung stehen hier gegen Befürchtungen einer Verdrängung regulärer Arbeit durch Leiharbeit – zu vermutet schlechteren Bedingungen.

Drittens – und dies ist die Kehrseite der Flexibilität – versuchte das Projekt, Erkenntnisse über die Prekarität der Leiharbeit zu gewinnen, und zwar mittels der Analyse der betrieblichen Rahmenbedingungen und Strukturen dieses Beschäftigungstypus im Hinblick auf Entlohnung, Einsatzdauern, Rolle im betrieblichen Funktionszusammenhang, Partizipation, Beschäftigungsverhalten der Arbeitgeber und weitere relevante Dimensionen von Arbeit.

Die folgende Darstellung beginnt zunächst mit Untersuchungsdesign und Methode des zugrunde liegenden Forschungsprojektes (2.) und wendet sich dann den Verleihfirmen zu, um die Spezifik der Beschäftigungsstruktur im Wirtschaftssektor Zeitarbeit und die Resultate der Tarifierungsbewegung von 2004/2005 herauszuarbeiten (3.). Basiszahlen zum Einsatz von Leiharbeit bietet das Kapitel 4, es wird gefolgt von Befunden zum betrieblichen Flexibilisierungsbeitrag dieser atypischen Beschäftigungsform (5.). Im Zentrum des daran anschließenden Kapitels steht die Rolle der Leiharbeit auf dem Arbeitsmarkt, zwischen Verdrängung regulärer Arbeit, Brücke in reguläre Beschäftigung und ‚alternativen‘ Ansätzen der Nutzung von Leiharbeit zur Verringerung der Arbeitslosigkeit (6.). Das darauf folgende Kapitel 7 untersucht die betrieblichen Partizipationsmöglichkeiten der Leiharbeitnehmerschaft – denn Mitbestimmung auf Betriebs- und Tarifebene sind entscheidende Stellgrößen in der Frage nach Prekarität und Normalität von ‚abweichenden‘ Arbeitsformen (7.). Den Schluss bildet eine Bilanz; sie versucht, eine Antwort auf die Eingangsfragen nach Flexibilität, Prekarität und Arbeitsmarktwirkung der Leiharbeit zu formulieren (8).

⁴ Zur Begrifflichkeit vgl. Atkinson 1984, zur Zuschreibung der Flexibilisierungstypen zu verschiedenen Volkswirtschaften vgl. zusammenfassend Flecker 2005

2. Untersuchungsdesign und Erhebungsmethodik

Die Rolle der Leiharbeit im Flexibilisierungsgeschehen, ihre Prekarität und ihren Arbeitsmarktbeitrag mit einem betriebsbezogenen Forschungsansatz zu untersuchen ist eine Aufgabenstellung, die sowohl hinsichtlich der Breite und der Tiefe der Untersuchungsansatzes erhebliche Anforderungen stellt, die sich nicht im Rahmen einer einzigen Forschungsmethode hinreichend bewältigen lassen. Das Projekt folgte daher einem zweigleisigen Forschungsdesign aus einer quantitativen und einer qualitativen Erhebung: Zum einen wurden mittels einer standardisierten Betriebsbefragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels repräsentative Befunde über Verbreitung, Intensität, typische Muster, Strukturen, Zusammenhänge und Effekte der Nutzung von Leiharbeit gewonnen. Das IAB-Betriebspanel umfasst Betriebe mit je mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und erstreckt sich auf alle Branchen, Betriebsgrößen und Regionen Deutschlands, darunter auch den Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung⁵. Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine der weltweit größten vergleichbaren Untersuchungen mit einer jährlichen Nettostichprobe von derzeit etwa 15.000 Fällen. Die Erhebungseinheit ist der Betrieb, im öffentlichen Sektor die Dienststelle, befragt wird in der Regel der Inhaber, ein Mitglied der Geschäftsführung oder ein verantwortlicher Vertreter des Personalmanagements. Die Befragung erfolgt mittels persönlicher Interviews, gestützt auf einen voll standardisierten Fragebogen. Die Feldarbeit – Betriebsauswahl, Kontaktherstellung und Interviews – wird von Infratest Sozialforschung im Auftrag des IAB durchgeführt. Das IAB-Betriebspanel ist eine ‚Panelerhebung‘, d.h. es werden nach Möglichkeit in jedem Jahr dieselben Betriebe befragt. Die Rückkehrate liegt im langjährigen Mittel bei etwas mehr als 80% pro Jahr. Die Stichprobe ist disproportional geschichtet nach Betriebsgrößen, Branchen und Region. Mittels einer entsprechenden dreidimensionalen Matrix von Faktoren werden die Ergebnisse der Stichprobe auf die Grundgesamtheit hochgerechnet, sie umschließt alle Betriebe in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Die Grundgesamtheit ist in den Prozessdaten der Bundesanstalt für Arbeit vollständig erfasst. Die Ur-Stichprobe bestand aus den 1992er Betriebsdaten der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, zur Kompensation der Panelausfälle wird für jede Befragungswelle, also jedes Jahr eine ebenfalls geschichtete Ergänzungsstichprobe aus der Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit gezogen, und zwar jeweils aus dem Datensatz des Vorjahres.

⁵ Zur methodischen Konzeption des IAB-Betriebspanels vgl. ausführlich Bellmann (2002).

Die regelmäßigen Themen sind – neben Basisdaten zur Beschäftigung und wirtschaftlichen Kennziffern – das Investitionsverhalten, Entgeltfragen, Personalstruktur, betriebliche Aus- und Weiterbildung und Personalsuche. Ergänzt wird diese Fragestruktur durch Themen, die in größerem Zeitabstand befragt werden, etwa zum Fachkräftemangel, zu organisatorischen Änderungen und Innovationen. Hinzu kommt ein breites Spektrum an Fragen, die der Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit dienen, sie reichen von den Sonderprogrammen zur Förderung des Niedriglohnsektors über den Kontakt Betrieb-Arbeitsamt bis zur Inanspruchnahme staatlicher Fördermittel durch Betriebe. Seit 1993 werden – neben anderen, etwa arbeitszeitbasierten Flexibilisierungsformen, auch wiederholt Daten über das Ausmaß der Leiharbeit in den Einsatzbetrieben erhoben, allerdings ohne Angaben zu Verläufen und Zusammensetzung. Darüber hinaus wurde das Thema Leiharbeit bei der Panelwelle 2003 vertieft abgefragt. Dabei ging es auf Seiten der Einsatzbetriebe um die Qualifikationsstruktur der Leiharbeitnehmerschaft, um deren Einsatzdauern und Übernahmequoten, aber auch um betriebliche Problemkontexte und Einsatzstrategien gehen. Verleihfirmen sollten zunächst identifiziert werden, um ihre Ausrichtung, Belegschaftsstruktur, Beschäftigungsstabilität und Geschäftsentwicklung empirisch zugänglich zu machen. Nachdem im Sommer 2002 erneut die Anzahl der am 30.6. im Betrieb eingesetzten Leiharbeiter erhoben wurde, schloss sich unmittelbar die Entwicklung eines ausführlicheren Fragenkomplexes zur Leiharbeit an, der dann im Winter 2003 mit rund 50 Fällen getestet wurde und im Sommer 2003 ins Feld ging.

Der Fragekomplex betrieblicher Arbeitsmarktstrategien, Problemkonstellationen und Handlungsmotivationen bezüglich Leiharbeit lässt sich auf dieser Basis allerdings nicht abschließend klären. Hierzu war ein weiterer, anders gelagerter Zugang erforderlich, der direkt und in offen-sinnrekonstruktiver Absicht an der Akteursebene ansetzte. Hierzu wurden mittels eines Sets von 61 Betriebsfallstudien Erkenntnisse über betriebliche Handhabung, Motivationen und Strategien des Einsatzes von Leiharbeitskräften im Entleihbetrieb gewonnen, um vertiefte Erkenntnisse über die Nachfrageseite der Leiharbeit zu sammeln. 31 weitere Betriebsfallstudien richteten sich auf die Angebotsseite. Ihr Ziel war die Rekonstruktion typischer Strukturen, strategischer Ausrichtungen, funktionaler Kontexte und Arbeitsmarktbeziehungen von Verleihfirmen.

Die qualitative Untersuchung wurde im Rahmen der Studie ‚Zur betrieblichen Handhabung atypischer Beschäftigungsformen: Leiharbeit im Betrieb‘, in Kooperation zwischen dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und dem Sozialwissenschaftlichen Forschungszentrum (SFZ) der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg durchgeführt. Insgesamt besteht das qualitative Sample aus 104 Interviews, die in 92 verschiedenen Unternehmen durchgeführt wurden. Die unterschiedliche Anzahl von Interviews und Unternehmen kommt aufgrund der zusätzlichen Befragung mancher Betriebsräte in den bereits befragten Unternehmen zustande. In einigen Entleih- und Verleihbetrieben kam es ausschließlich zur einseitigen Befragung von Betriebsräten⁶. Somit ergeben sich insgesamt 80 Interviews mit Personaldisponenten bzw. Personalzuständigen einerseits und 24 Interviews mit Betriebsräten andererseits. In das Sample aufgenommen wurden Entleih- und Verleihunternehmen sowie Unternehmen, die dazwischen liegen. Dazu gehören Arbeitskräftepools, die häufig als Tochterfirma eines Unternehmens operieren bzw. diesem sehr nahe stehen. Außerdem enthielt das Sample Nebenzweckbetriebe, deren Hauptaufgabe nicht in dem Verleih von Arbeitnehmern liegt, die jedoch eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besitzen.

Diese Betriebsfallstudien waren als Kurzfallstudien angelegt (zur Methodik vgl. Bosch u. a. 1989). Sie basierten auf leitfadengestützten nichtstandardisierten Interviews mit betrieblichen Experten (vgl. zum Experteninterview Meuser/Nagel 1989, Trinczek 1995, Kern/Kern/Schumann 1988). Sowohl die Heterogenität der Untersuchungspopulation (unterschiedlichste Betriebe, unterschiedliche Personenkreise in den Betrieben) als auch der thematische Bezug auf Strategien, Motivationen und Entscheidungszusammenhänge machten in diesem Analyseschritt hinsichtlich Effizienz und Untersuchungstiefe den Einsatz qualitativer Verfahren als Ergänzung zur standardisierten Erhebung zwingend notwendig. Wie auch in ähnlich gelagerten ‚kombinierten‘ Projektzuschnitten, war durch die zusätzliche Einbeziehung qualitativer Verfahren nicht nur eine systematischere Hypothesengenerierung, sondern auch eine methodisch kontrollierte und fundiertere Interpretation quantitativer Zusammenhänge (z. B. Houseman u. a. 2001, Jahoda u. a. 1975) angestrebt⁷.

⁶ Die Akquirierung von Gesprächspartnern auf der Seite der Personalzuständigen gestaltete sich während des Forschungsprozesses z. T. recht schwierig. Häufig war das Management zu keinem Interview bereit, während andererseits Betriebsräte für ein Interview bereitwillig zur Verfügung standen.

⁷ Zur qualitativ/quantitativen Methodentriangulation siehe Dieckmann 1995, Flick 1995, 2004a, 2004b, Kelle/Kluge/Prein 1993, Kelle/Erzberger 2004, Mayring 2001. Ausgangspunkt dieses Methodendiskurses bilden die Beiträge von Webb et al. (1966) und Denzin (1978).

2.1 Struktur des qualitativen Samples

Differenziert nach den Vertragsparteien des Überlassungsvertrages ergibt sich folgende Verteilung: Auf der Entleiherseite konnten insgesamt 61 Betriebe für die Untersuchung ‚gewonnen‘ werden. Diese Betriebe verteilen sich auf das gesamte Bundesgebiet. Hinsichtlich einer Ost-West-Differenzierung hat jeder vierte befragte Betrieb seinen Sitz in den neuen Bundesländern. Im Osten wurden mehr kleinere Betriebe als im Westen befragt – und dies, obwohl die Größenklassen für den Osten und Westen unterschiedlich gewählt wurden (vgl. Übersicht 1:)⁸.

Übersicht 1: Anzahl der Entleihbetriebe nach Größe in Ost und West

Region	Größe	Anzahl der Betriebe	Anzahl der Betriebe
West	klein (bis 65)	10	45
	mittel (66-500)	20	
	groß (ab 501)	15	
Ost	klein (bis 50)	7	16
	mittel (51-350)	5	
	groß (ab 351)	4	
Gesamt			61

Quelle: Eigene Darstellung

In den 61 Entleihbetrieben wurden insgesamt 73 Gespräche geführt, davon 54 Interviews mit entscheidungsbefugten Managementvertretern sowie 19 mit Betriebsräten. Erwartungsgemäß, weil korrespondierend mit der größenabhängigen Verbreitung von Betriebsräten konnten Betriebsratsinterviews eher in mittleren und großen Betrieben realisiert werden. Zusammengenommen wurden 15 Betriebsräte in den alten und vier in den neuen Bundesländern befragt.

⁸ Hintergrund der Handhabung bei der Suche nach kleinen, mittleren und großen Betrieben in Ost und West, war die folgende Beobachtung und Erfahrungswerte aus den Telefongesprächen zur Akquirierung von Interviewpartnern: Es stellte sich heraus, dass es im Osten sehr schwer war vergleichbar große Betriebe wie im Westen zu ‚finden‘. Es entstand der Eindruck, dass vergleichsweise kleinere Betriebe im Osten bereits als Großbetriebe anzusehen sind. Dies trifft auch auf den unteren Rand zu. Im Westen war es vergleichsweise schwieriger, kleine Betriebe zu finden, die weniger als 50 Mitarbeiterinnen hatten, während im Osten das Gegenteil der Fall war.

Übersicht 2: Anzahl der Interviews in Entleihbetrieben, verteilt auf Managementvertreter und Betriebsräte in Ost und West

	Größe	Betriebe	Interviews mit Personalmanagern	Interviews mit Betriebsräten
West	klein (bis 65)	10	10	0
	mittel (66-500)	20	18	7
	groß (ab 501)	15	10	8
Ost	klein (bis 50)	7	7	0
	mittel (51-350)	5	5	2
	groß (ab 351)	4	4	2
Gesamt		61	54	19
Alle Interviews			73	

Quelle: Eigene Darstellung

Hinsichtlich der Branchenverteilung⁹ – setzt sich das Sample wie folgt zusammen: Mit rund 40% aller befragten Betriebe dominiert das verarbeitende Gewerbe mit den Teilbranchen Textil-, Chemie-, Pharma-, Nahrungsmittel-, Möbel-, Metall- und Elektro-, sowie Automobilindustrie und Zuliefererindustrie), 10% aller Betriebe stammen aus dem Baunebengewerbe, 15% aus dem Bereich Transport, Nachrichten, Verkehr, Handel, Banken und Versicherungen, 20% aus dem Bereich Dienstleistung überwiegend für Unternehmen und nochmals gut 15% aus dem Bereich Sonstige Dienstleistungen. Mit dieser Auswahl wurde versucht – zumindest im Ansatz – ein Abbild der quantitativen Branchenverteilung von Betrieben in Deutschland erzeugen.

Übersicht 3: Anzahl der Entleihbetriebe nach Branche in Ost und West

		Verarbeitendes Gewerbe	Baunebengewerbe	Handel, Banken, Versicherungen, Transport und Verkehr	Dienstleistungen, überwiegend für Unternehmen	Dienstleistungen, sonstige	Gesamt
West	klein (bis 65)	4	1	1	1	3	10
	mittel (66-500)	7	3	4	3	3	20
	groß (ab 501)	7	0	2	4	2	15
Ost	klein (bis 50)	1	1	2	2	1	7
	mittel (51-350)	3	1	0	1	0	5
	groß (ab 351)	2	0	0	1	1	4
Gesamt	Anzahl	24	6	9	12	10	61
	Prozent	39,34	9,84	14,75	19,67	16,39	100,00

Quelle: Eigene Darstellung

⁹ Auf eine Untersuchung der beiden Branchen Land-/Forstwirtschaft sowie Bergbau/Energie/Wasserversorgung wurde im Rahmen der Studie verzichtet.

Auf der Seite der Verleihbetriebe (inklusive Beschäftigungspools und Nebenzweckbetriebe) fanden 31 Befragungen in 31 Betrieben im gesamten Bundesgebiet statt. Fünf Interviews entfallen auf Betriebsräte und 26 Interviews auf Managementvertreter oder Personaldisponenten. Etwa jedes sechste Interview wurde in den neuen Bundesländern (einschließlich Berlin) geführt. Hauptsächlich Verleihbetriebe – also solchen, deren Geschäftsziel ausschließlich auf Verleih ausgerichtet ist – sind 24 der untersuchten 31 Verleihfirmen. Hinzu kommen fünf Arbeitskräftepools und zwei Nebenzweckbetriebe. Die Pools bilden eine Sondergruppe, da sie sich häufig durch eine institutionelle Beziehung zu ihrem Hauptkunden (Tochterfirma des Mutterkonzerns) auszeichnen. Als Nebenzweckunternehmen gelten Unternehmen, die über eine Arbeitnehmerüberlassung verfügen, deren wirtschaftliche Hauptaktivität jedoch nicht in der Arbeitnehmerüberlassung liegt.

Übersicht 4: Anzahl der Interviews mit Personaldisponenten und Betriebsräten in Verleihunternehmen nach Art der Betriebe in Ost und West

		Anzahl der Betriebe	Personaldisponenten	Betriebsräte	Gesamt
West	Verleih	20	17	3	26
	Pool	4	3	1	
	Nebenzweck	2	2	0	
Ost	Verleih	4	3	1	5
	Pool	1	1	0	
	Nebenzweck	0	0	0	
Summe Betriebe/Interviews		31	26	5	31

Quelle: Eigene Darstellung

2.2 Methodik der Samplebildung

Bei der Zusammenstellung des vorgestellten Samples ging es nicht um einen statistisch repräsentativen Ausschnitt der betrieblichen Wirklichkeit, sondern um ein möglichst vollständiges Erfassen der im Feld vorhandenen Ausprägungen von Leiharbeit. Im Gegensatz zur quantitativen Repräsentativität lässt sich hier von Repräsentanz oder Repräsentation als Ziel einer adäquaten Samplebildung sprechen (vgl. Promberger et al., 2002: 37). Repräsentanz kann dabei als Kriterium definiert werden, nach dem „alle oder viele empirisch vorfindliche Ausprägungen von einem oder mehreren, mit der Fragestellung zusammenhängenden sozialen Phänomenen im Sample der Untersuchung vertreten sind“ (ebd.). In diesem Sinne war das Bemühen im qualitativen Teilprojekt möglichst viele verschiedenen Qualitäten und Ausformungen des Phänomens der betrieblichen Leiharbeit zu erfassen, ohne dass über deren quantitative Verteilung eine Aussage intendiert ist. Die Samplingprozedur musste insofern sehr offen und prozessual sein, aber möglichst umfassend hinsichtlich der Merk-

malsvariationen und Kontexte gestalten werden – wie dies Glaser/Strauß (1998[1967]) in ihrer Methode des ‚theoretical sampling‘¹⁰ beschrieben haben. Erreicht wurde dies durch eine zunehmende Ausweitung des Samples nach einer mehrdimensionalen Kontrastierungsstrategie. Die Fallstudienbetriebe des vorgestellten Samples sollten untereinander in bestimmten, als relevant erachteten Merkmalen maximal oder minimal kontrastieren¹¹. In der qualitativen Studie spielten Kriterien wie beispielsweise Branche, Unternehmensgröße, Region, aber auch Quantität (Nutzungsintensität) und Qualifikation (Hilfsarbeiter vs. Facharbeiter) der Leiharbeitskräfte eine tragende Rolle für den Ausgangspunkt der Samplingprozedur. Wie bereits dargestellt, wurde bei der Auswahl ein inter- sowie intrabranchenrelevanter ‚Mix‘ in der Art und Weise angestrebt, dass Betriebe gleicher und verschiedener Größe innerhalb einer Branche, aber auch Betriebe gleicher und verschiedener Größe zwischen verschiedenen Branchen kontrastieren (vgl. Übersicht 8:). Durch die Wahl der fünf verschiedenen zu untersuchenden Branchenkategorien Verarbeitendes Gewerbe inkl. Handwerk, Baunebengewerbe, Handel-Banken-Versicherungen, Dienstleistungen für Unternehmen sowie Sonstige Dienstleistungen wurden sowohl die klassischen Einsatzfelder von Leiharbeit in der Industrie berücksichtigt, als auch solche Bereiche unter die Lupe genommen, in denen nach dem herkömmlichen Erkenntnisstand weniger Leiharbeitnehmer zu erwarten sind. Innerhalb der jeweiligen Branche wurden absichtlich sehr unterschiedliche Wirtschaftsbereiche in die Untersuchung einbezogen: Zum Beispiel verteilten sich die Untersuchungsbetriebe innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes auf die Textil-, Chemie-, Pharma-, Nahrungsmittel-, Möbel-, Metall-, Elektro-, sowie Automobilindustrie und ihre Zulieferer. Auf der Seite der

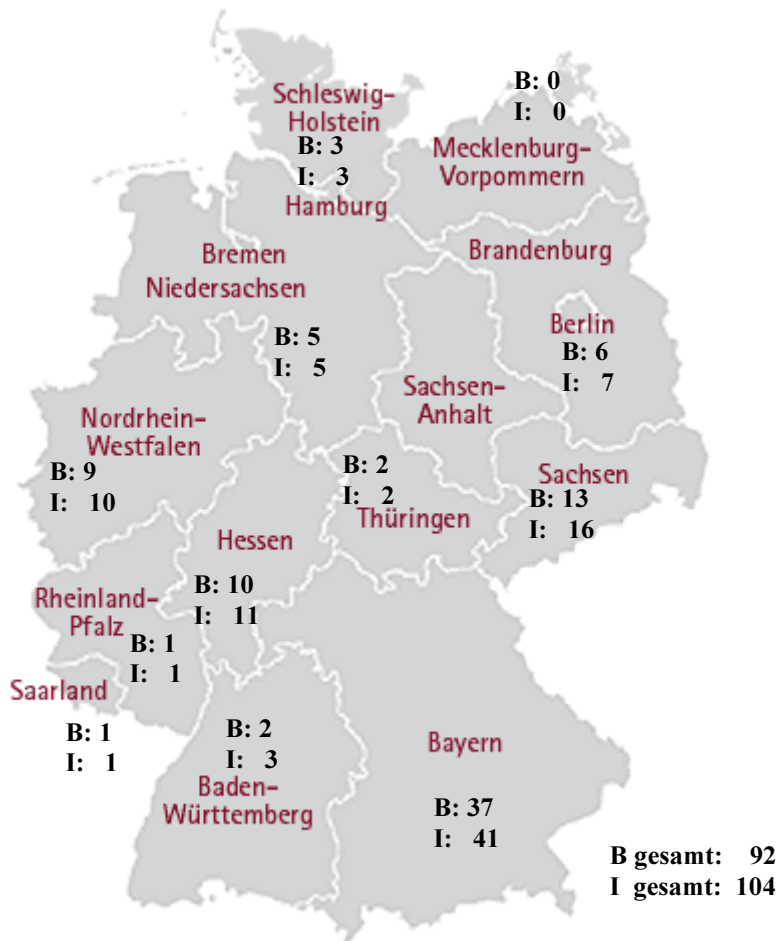
¹⁰ Mit ‚theoretical sampling‘ bezeichneten die Autoren ihre vorgeschlagene Strategie, während des Forschungsprozesses, also im Prozess der Datenerhebung und -auswertung, die Auswahl und Zusammensetzung des empirischen Materials sukzessive zu erweitern. Sie formulieren wörtlich: „Theoretisches Sampling meint den auf die Generierung von Theorie zielenden Prozess der Datenerhebung, währenddessen der Forscher seine Daten parallel erhebt, kodiert und analysiert sowie darüber entscheidet, welche Daten als nächstes erhoben werden sollen und wo sie zu finden sind. Dieser Prozess der Datenerhebung wird durch die im Entstehen begriffene – materiale oder formale – Theorie kontrolliert“ (Glaser/Strauss 1998[1967]: 53).

¹¹ Im Idealfall einer ‚Minimax‘-Kontraststrategie müsste man z. B. einen kleinen Metallbetrieb vergleichen mit einem großen Metallbetrieb und einem kleinen Dienstleister. Zusätzlich müssten noch Paarvergleiche durchgeführt werden, z. B. zwischen zwei kleinen Metallbetrieben möglichst ähnlicher Struktur, von denen der eine Leiharbeiter einsetzt und der andere nicht. Das Problem hierbei ist natürlich die zeitliche und budgetmäßige Beschränkung; trotzdem hat sich dieses Verfahren auch unter pragmatischen Gesichtspunkten als gut handhabbar erwiesen (Bellmann/Promberger 2002, Promberger u.a. 2002). Forschungsökonomisch effektiv und methodologisch gerade im Rahmen qualitativer Sozialforschung gut zu rechtfertigen ist dabei der Einsatz eines mehrdimensionalen Kontrastierungsverfahrens. Dabei werden z. B. zwei Fälle ausgewählt, die nicht nur in einem, sondern in mehreren Merkmalen kontrastieren, etwa Betriebsgröße und Branche. Die dabei prinzipiell entstehende Problematik der Uneindeutigkeit der Wirkungszuweisung gleichzeitig auftretender Kontextvariationen lässt sich gerade durch die Ausrichtung qualitativer Verfahren auf die ‚Sinnrekonstruktion‘ stark minimieren. Einfacher gesagt: Die Befragten können meist sehr wohl Auskunft darüber geben, ob und in welcher Weise z. B. die Betriebsgröße, die Branchenzugehörigkeit oder andere Faktoren für ein bestimmtes Phänomen ausschlaggebend sind.

Arbeitskräfteverleiher wurde die zunehmenden Ausdifferenzierung und Spezialisierung der gesamten Branche in der Samplebildung berücksichtigt. Dementsprechend wurden sowohl kommerzielle ‚Personaldienstleister‘ als auch beschäftigungspolitisch motivierte Zeitarbeitsunternehmen in nichtkommerzieller Trägerschaft befragt. Auch eine Einbeziehung von ‚Mischbetrieben‘, die die Arbeitnehmerüberlassung nicht als hauptsächlichen Geschäftszweck betreiben, konnte erreicht werden. Die empirische Studie sollte sich zudem keinesfalls auf die Branchenriesen beschränken, sondern auch lokal operierende Verleiher berücksichtigen. Aufgrund der Fragestellung erschien es darüber hinaus sinnvoll, spezialisierte Verleiher von hoch qualifizierten Arbeitskräften und Dienstleistungspersonal in die Untersuchung einzubeziehen.

Neben der Kontrastierung in den Merkmalen Branche und Unternehmensgröße wurde eine regionale Streuung angestrebt. Von vorneherein war eine Ost-West-Kontrastierung vorgesehen, die sich im Laufe des Samplingprozesses weiter ausdifferenzierte. Das Verhältnis zwischen West- und Ostbetrieben betrug letzten Endes 68:24 (Verhältnis nach Interviews: 85:29). Trotz Schwerpunktbildung in Bayern war eine deutschlandweite Streuung vorgesehen (vgl. Übersicht 5:).

Übersicht 5: Regionale Streuung der Betriebe und Interviews



Quelle: Eigene Darstellung¹²

Schließlich fand eine Auswahl der Betriebe nach unterschiedlicher Zielrichtung statt: Erwünscht war die Einbeziehung von Extremnutzern der Leiharbeit ebenso wie Unternehmen, die Leiharbeit eher ablehnen bzw. in nur geringem Maße nutzen. Neben den ‚typischen‘ Segmenten der Hilfstätigkeiten und der gering qualifizierten Produktionsarbeit zeigte sich bereits in der Pilotstudie (Bellmann/Promberger 2002), dass Leiharbeit gewissermaßen ‚an den unteren Rändern‘ der berufsfachlichen Arbeitsmärkte eine Rolle zu spielen beginnt. Deshalb wurden Unternehmen mit hohen Facharbeiter- bzw. Angestelltenanteilen an der Gesamtbelegschaft in die Untersuchung einbezogen.

Insgesamt wurden 104 Interviews geführt. Das Forscherteam geht von einer Sättigung des Samples aus (Glaser/Strauss 1998[1967]: 69) da gegen Ende der Feldphase keine weiteren Betriebe mit deutlichen Abweichungen der Leiharbeitspraxis

¹² Um mögliche Interviews, die in Stadtstaaten geführt wurden, nicht reidentifizierbar zu machen, wurden in der Darstellung Brandenburg und Berlin, Schleswig-Holstein und Hamburg, sowie Niedersachsen und Bremen zusammengefasst.

mehr hinzukamen, sondern nur noch neue Fälle mit im Wesentlichen gleichen Merkmalsausprägungen zu den vorhandenen hinzutraten.

2.3 Praktisches Vorgehen

Als Verfahren der Betriebsauswahl für die Fallstudien schied eine Identifikation der Untersuchungsbetriebe aus dem IAB-Betriebspanel aus Datenschutzgründen aus. Deshalb musste auf das in der Pilotstudie bewährte Auswahlverfahren zurückgegriffen werden: Nach der Vorrecherche über allgemein zugängliche Branchenregister (Gelbe Seiten, Hoppenstedt-Register, verschiedene regionale Internet-Unternehmensdatenbanken) wurde zunächst nach dem Kriterium der Branchenzugehörigkeit eine Art ‚Bruttostichprobe‘ ausgewählt. Diese Betriebe wurden telefonisch kontaktiert, um mit Hilfe eines fünfminütigen Kurzinterviews anhand eines Leitfadens die Basismerkmale zur Betriebsgröße und zum Einsatz von Leiharbeit zu erheben. Aufgrund der Ergebnisse dieses vorgeschalteten Screeningverfahrens wurde über die Einbeziehung des Betriebes in das Fallstudiensample entschieden. Die Ausschöpfung der Bruttostichprobe belief sich – je nach Branche sehr unterschiedlich – auf 1:25, so dass im Rahmen der qualitativen Studie etwa 2500 bis 3000 telefonische Kurzinterviews geführt wurden (mitgerechnet die Auswahlgespräche der Verleihfirmen).

Die durchgeführten Betriebsfallstudien basierten wesentlich auf Experteninterviews, fallweise gestützt auf die Analyse betrieblicher Dokumente. Zunächst sollte dabei je ein personalverantwortlicher Managementvertreter als Entscheidungsträger für Leiharbeit mittels eines locker strukturierten Leitfadeninterviews befragt werden. Diese Methode lässt im Raum für Relevanzsetzungen der Gesprächspartner und ist offen für vorher nicht absehbare Tatbestände, gewissermaßen für die ‚Überraschungen‘ des Forschungsgegenstandes, bleibt dabei aber forschungsökonomisch gut handhabbar (vgl. zum Experteninterview Meuser/Nagel 1989, Brinkmann/Deeke/Völkel 1995, Trinczek 1995, Liebold/Trinczek 2001, Promberger u. a. 2002). Für die vertiefende Analyse betriebskultureller und arbeitspolitischer Kontexte wurde ein zusätzliches Experteninterview mit einem fachlich zuständigen Betriebsratsmitglied organisiert. In manchen seltenen Fällen wurde nur der Betriebsrat interviewt, da die Unternehmensführung ein Interview ablehnte.

Jeweils ein Interviewer und ein Protokollant führten die Expertengespräche durch. Der Protokollant notierte wesentliche Gesprächsinhalt, relevante Passagen teilweise auch wörtlich, sowie seine Beobachtungen, dies bezog sich nicht nur auf explizite Sachaussagen, sondern auch auf implizite Aussagen, Informationen über Motive und Strategien ebenso wie den Einsatz von Gesprächstechniken und taktischen Manövern. Der Protokollant hatte ebenfalls die Möglichkeit im Interview auch die Rolle des

Nachfragers, Beobachters und – bei problematischen Gesprächssituationen – des Interviewers selbst zu übernehmen. Zeitnah im Anschluss an das Gespräch wurden die Notizen des Protokollanten unter Mitarbeit des Interviewers in ein thematisch strukturiertes, ausführliches schriftliches Protokoll umgesetzt. Durch die Mitwirkung je zweier Forscher an Interview und Protokollerstellung wurden mögliche Wahrnehmungsselektivitäten bewusster oder unbewusster Art einigermaßen kompensiert. Zur Vermeidung von Kunstfehlern war es dabei erforderlich, dass die Interviewer an der Leitfadententwicklung beteiligt waren. Hilfreich war dabei weiterhin, die Interviewteams im Verlauf der Feldphase wechselnd zu besetzen; damit die Entstehung von ‚paarbezogenen‘ Idiosynkrasien und damit Erhebungsverzerrungen begrenzt wurde. Neben der Kostengünstigkeit dieser Verfahrensweise zählt die schnelle Verfügbarkeit bereits ‚verdichteter‘ Dokumente zu den Hauptvorteilen dieser gewählten Methode. Im Gegensatz dazu nimmt die Methode der Transkription von Tonbandaufzeichnungen und die anschließende Verdichtung und Aufschließung des Materials – wie sie exemplarisch in den Studien von Bohnsack (1995) praktiziert wurde – ausgesprochen viel Zeit in Anspruch¹³.

¹³ Überdies ist die Methode der (notizengestützten) Gedächtnisprotokollierung nicht nur bei Experteninterviews in der Industrie- und Betriebssoziologie jahrzehntelang bewährt, sondern stellte in Ethnologie, Soziologie und Psychologie die Standardtechnik vor der Entwicklung elektromagnetischer Aufnahmeverfahren dar. Neuerdings sind wieder Stimmen zu vernehmen, die aus methodologischen Erwägungen eine Abkehr von technischen Verfahren der Dokumentation fordern (Girtler 2001). Ältere Methodenlehrbücher gehen implizit sogar davon aus, dass nur eine Forschungsperson das Interview führt, dabei Notizen anfertigt und anschließend protokolliert (z. B. Friedrichs/Lüdtke 1971, Bogdan/Taylor 1975). Unser Verfahren hat demgegenüber die oben genannten Vorteile und erfüllt die wesentlichen Postulate qualitativer Sozialforschung nach unserer Auffassung hinreichend – Offenheit, Kommunikation und intersubjektiv/diskursive Überprüfbarkeit bzw. Nachvollziehbarkeit.

3. Verleihfirmen: Etabliert, aber immer noch Arbeitgeber der anderen Art?

Die ‚Scharnierrolle‘ im eigentümlichen Dreiecksverhältnis, das die Leiharbeit kennzeichnet, nehmen die Verleiher ein. Sie sind gewissermaßen die Initiatoren und Organisatoren einer Abdifferenzierung des Leiharbeitsverhältnisses vom regulären Arbeitsmarkt, indem sie zwischen Käufer und Verkäufer der Arbeitskraft treten. In anderen Ländern, etwa den USA oder den Niederlanden kann dies oft die ‚reine‘ Form eines Maklerverhältnisses annehmen, manche Verleihfirmen dort sind nur Agenturen für befristete oder Aushilfsbeschäftigung – „temp agencies“ oder „temporary help agencies“ heißen sie dort. Sie regeln das Zustandekommen standardisierter befristeter Arbeitsverträge zwischen Entleiher und Arbeitskraft. Doch auch hier kann – etwa bei ganz kurzfristigen Einsätzen – das eintreten, was in Deutschland aufgrund der spezifischen Regulierungsbedingungen der Normalfall ist: Der Leiharbeiter ist bei der Verleihfirma angestellt, die überlässt ihn an den Einsatzbetrieb, der dafür ein Honorar an den Verleiher entrichtet.

Analogien mit dem Wohnungsmarkt, aber auch Konsequenzen aus der ökonomischen Theorie legen nahe, dass Makler vor allem dann auf Märkten vorkommen, wenn diese dauerhaft vom Gleichgewichtszustand entfernt sind. Dies kann an Knappheits-, Überschuss- oder Intransparenzphänomenen liegen, die die Komplexität von Suchprozessen der originären Marktparteien so sehr erhöhen, dass sich die Suche und Zusammenführung von Anbietern und Nachfragern als eigenständiges Geschäft lohnt, bzw. die originären Marktparteien gewillt sind, Teile ihres Einkommens an den Makler abzutreten. Bei Wohnungsmaklern kennen wir beide Varianten, bei Wohnungsknappheit und Wohnungsüberschuss, die Leiharbeit scheint bislang und in Deutschland vor allem dann zu funktionieren, wenn ein deutlicher Arbeitskräfteüberschuss vorliegt – was vermutlich auch die Schwierigkeiten vieler Leiharbeitsfirmen bedingt, im hochqualifizierten Bereich Fuß zu fassen.

Aus dem Innenleben der Leiharbeitsbranche ist bislang immer noch eher wenig bekannt, die Forschungslage ist immer noch recht überschaubar: Wallraff (1980) und der in Deutschland wenig rezipierte Hofer (1991) schilderten die Wildwestphase der Branche in Deutschland und Österreich, mit besonderer Betonung negativer Auswüchse; auf solchen Berichten fußt das Schmutzimage der Branche, von dem sie sich nur mühsam erholt hat. Brose u. a. (1990) machten uns als erste systematisch mit den Arbeitsweisen der Branche jenseits dieser Skandalzustände bekannt, doch auch hier ist die ‚Besonderheit‘ des Leiharbeitsverhältnisses nach wie vor das unterliegende Generalthema bei der Untersuchung der Formen des Leiharbeitsverhältnisses, der Leiharbeitsfirmen und der Einsatzbetriebe und Einsätze. Schröder (1997)

und Rudolph/Schröder (1997) untersuchten erstmals die quantitative Struktur und Verbreitung des Phänomens auf breiter Zahlengrundlage, auch stellten sie Überlegungen zum ökonomischen Rationalitätskalkül der Einsatzbetriebe an. Untersuchungen aus dem ZEW nehmen Strukturen und Einstellungen in der Verleihbranche mittels einer Repräsentativbefragung in den Blick (Ammermüller/Boockmann 2004, Boockmann/Hagen, 2002).

Wir wollen im folgenden Abschnitt ein möglichst umfassendes Bild der Verleihbranche aufzeigen und stützen uns dabei auf Informationsquellen verschiedenen Typs: Zum einen ist dies die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA, zweitens das Subsample der Verleihfirmen im IAB-Betriebspanel, drittens die Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik der BA, und viertens eine in Zusammenarbeit mit der Universität Erlangen 2004 durchgeführte qualitative Expertenbefragung in rund 20 Verleihunternehmen, von denen ein kleiner Teil schon 2002 und zwei Jahre später erneut befragt wurde. Alle diese Daten haben gewisse Lücken, eröffnen jedoch auch bislang ungenutzte Auswertungschancen: Die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik wird unklar und möglicherweise unscharf erfasst, eine fallweise Disaggregation, wie sie für vertiefte Auswertungen unabdingbar ist, kann nicht vorgenommen werden, sie bietet jedoch einen tauglichen Rahmen zur Ermittlung der Eckwerte der Verleihbranche. Das Sample des IAB-Betriebspanels weist für 2003 weniger als 200 Leiharbeitsfirmen mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung aus, enthält jedoch einmalig im gleichen Jahr auch Informationen über Nebenzweckbetriebe. Die im Betriebspanel standardmäßig eingesetzte Hochrechnungsmethodik ist jedoch nicht optimal zur Hochrechnung kleinster Teilstichproben geeignet, was wiederum die Repräsentativität der getroffenen Aussagen einschränkt. Dem wäre zwar prinzipiell durch die Entwicklung eines alternativen Hochrechnungsverfahrens¹⁴ abzuhelpen, doch dies weist Tücken auf, die im begrenzten zeitlichen Rahmen dieses Projektes nicht befriedigend lösbar waren. Die Beschäftigtenstatistik enthält nur sehr unzureichende Informationen über die konkrete betriebliche Situation, doch schlummert hier größeres Potential für künftige Analysen der Übergänge von Arbeitslosigkeit über Leiharbeit in reguläre Beschäftigung; gerade für beschäftigtenbezogene Fragestellungen bietet sich hier für die Zukunft ein interessantes Betätigungsfeld – doch auch dies überschritt den Rahmen dieses Projekts. Allen statistischen Datenquellen ist augenblicklich gemeinsam, dass

¹⁴ Eine Hochrechnung der Ergebnisse des Betriebspanels für den Sektor Leiharbeit auf die Statistik der Arbeitnehmerüberlassung scheitert daran, dass dort befriedigende – d. h. der entsprechenden Schichtungsvariablen im Betriebspanel angepasste – Informationen über die Betriebsgrößenverteilung bislang nicht rekonstruierbar waren. Künftige Forschung wird vielleicht versuchen müssen, Eckwerte für die Hochrechnung aus der Beschäftigtenstatistik zu gewinnen. Hierbei muss zum einen die Beschränkung auf die Hauptzweckbetriebe in Kauf genommen werden, da die Nebenzweckbetriebe nicht erkennbar sind. Zum anderen dürfte der Strukturkonservatismus des Branchenklassifikationssystems und der Zuordnungsvorgänge (Huws u. a. 2004) zu einem Unterschätzungsproblem führen.

ihre Informationen zu Verleihbetrieben mit dem Jahr 2003 enden; sie können die Auswirkungen der so genannten Hartz-Reformen auf die Leiharbeit nicht mehr abbilden. Lediglich unsere qualitative multiple-case-study gibt einen Einblick in die Effekte der Umregulierung der Leiharbeit im Kontext der gegenwärtigen Arbeitsmarktreformen.

Im Abschnitt 3.1 werden die Basisdaten zu Umfang, Struktur und Entwicklung der Verleihbranche vorgestellt, die ersten Erkenntnisse zu Nebenzweckbetrieben sind Gegenstand des Abschnitts 3.2. Beschäftigungsdynamik und Beschäftigungsqualität in Leiharbeitsfirmen werden auf Basis des IAB-Betriebspanels und der qualitativen Befragung im Abschnitt 3.3 untersucht. Eine auf unseren qualitativen Befunden basierende Morphologie der Verleihfirmen wird in Abschnitt 3.4 rekonstruiert, hiervon ausgehend wird diskutiert, welche Kontinuitäten, Brüche und Veränderungen die Verleihbranche seit etwa Mitte der 80er Jahre erfahren hat (3.5). Den Abschluss bilden die Effekte der jüngsten AÜG-Änderungen im Rahmen der Hartz-Reform (3.6).

3.1 Basisdaten

Die Statistik der Arbeitnehmerüberlassung, die mit der gesetzlichen Zulassung der Leiharbeit 1972 etabliert wurde, weist für den 30.6.2003 14.405 Verleihbetriebe aus; ihre Zahl wächst – anders als die Zahl der überlassenen Beschäftigten (vgl. Übersicht 17:) – einigermaßen kontinuierlich.

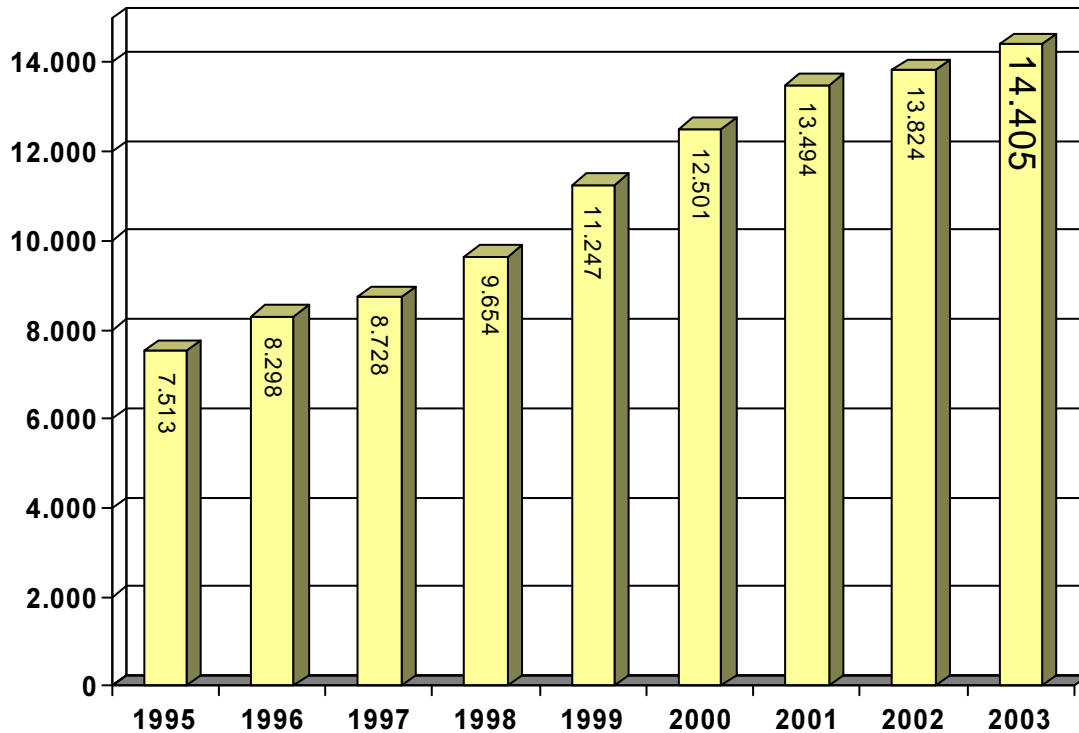
Die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit führt am 30.6.2003 7.207 Betriebe im Wirtschaftszweig „74502 – Gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitskräften“. Dies sind nur Betriebe, die ihren wirtschaftlichen Schwerpunkt in diesem Gebiet haben. Der Differenzbetrag zur ANÜ-Statistik besteht aus den Betrieben, deren wirtschaftlicher Schwerpunkt in einer anderen Branche liegt, die jedoch im Nebenzweck Arbeitnehmer an andere Betriebe verleihen und hierzu eine entsprechende Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit beantragt haben.

Übersicht 6: Zusammensetzung der Verleihbetriebe am 30.6.2003

Jahr	Verleihbetriebe		
	Hauptzweck	Nebenzweck	Gesamt
2003	7.207	7.198	14.405

Quelle: ANÜ-Statistik und Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik 2003, Berechnungen: Promberger
Nicht erfasst sind in dieser Statistik diejenigen Betriebe, die wegen der Ausnahmestimmungen des AÜG ohne Erlaubnis Arbeitskräfte verleihen dürfen. Sie werden Gegenstand des Abschnitts 3.2 sein. Doch nun zur zeitlichen Entwicklung der Verleihbranche.

Übersicht 7: Entwicklung der Verleihbranche nach Betrieben 1995-2003



Quelle: ANÜ-Statistik der BA, Darstellung: Theuer

Am Zahlenverhältnis Haupt- zu Nebenzweckbetrieben ändert sich im zeitlichen Verlauf vergleichsweise wenig. Doch mindestens 16,8% der in der Beschäftigtenstatistik 2003 erfassten Verleihbetriebe im Hauptzweck waren im Vorjahr inaktiv, hatten also keinen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. In der Gesamtwirtschaft beträgt der Anteil der Betriebe ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von 2002, die 2003 wieder ‚aktiv‘ wurden, lediglich 11,6%.

Überdies liegt der Anteil der inaktiven Betriebe an allen Betrieben im Sektor Leiharbeit vermutlich noch deutlich höher, denn in der für diese Berechnung benutzten Fassung der Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik¹⁵ sind nur diejenigen Betriebe berücksichtigt, die 2003 tatsächlich sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigt haben, nicht jedoch die, die auch 2003 noch inaktiv waren. Ältere Auswertungen (BA 2002) gehen davon aus, dass rund die Hälfte aller Verleihfirmen zumindest vorübergehend inaktiv ist.

¹⁵ Es handelt sich dabei um den jährlich erstellten Vorabzug der Betriebsdatei, die zur Stichprobenziehung des IAB-Betriebspanels benutzt wird.

Übersicht 8: Größenstruktur der Verleihfirmen und der übrigen Wirtschaft 2003

Beschäftigte 2003 nach Grö- ßenklassen	Wirtschaftszweig Leiharbeit				Wirtschaft Gesamt	
	Ja		Nein		In %	Anzahl
	In %	Anzahl	In %	Anzahl		
1-49	72,8	5.245	96,0	1.996.098	95,9	2.001.343
50-499	27,0	1.947	3,7	77.812	3,8	79.759
500 und mehr	0,2	15	0,2	4.751	0,2	4.766
Gesamt	100,0	7.207	99,9	2.078.661	99,9	2.085.868

Quelle: Betriebsdatei der BA-Beschäftigtenstatistik 2003, Berechnungen: Promberger

Interessanterweise ist die Verleihbranche eher mittelbetrieblich strukturiert. Im Gegensatz zur übrigen Wirtschaft, bei der die Gewinnerwirtschaftung mittels der Erzeugung von Gütern und Dienstleistungen erfolgt, deren Gegenstand in der Regel nicht die Beschäftigten selbst sind, sind in der Verleihbranche die in dritten Betrieben eingesetzten Leiharbeitnehmer die Grundlage des Geschäfts. In der Branche gilt die Faustregel, dass ein Disponent zwischen 20 und 50 verleihbare Arbeitnehmer betreut. Dies bedeutet nicht nur ein branchenüblich optimales Verhältnis von Betreuern und eingesetzten Kräften in dem Sinne, dass der Disponent in der Lage ist, maximal diese Zahl von Arbeitskräften in Beschäftigung zu halten, sondern ermöglicht auch gewisse Aussagen über die Kalkulationsgrundlage der Verleiher: Zumindest das Arbeitsentgelt des Disponenten muss durch den Verleih erwirtschaftet werden. In Kleinstbetrieben der Branche erledigt meist der Inhaber diese Arbeit, das heißt, es lässt sich ein Schwellenwert für eine rentable Betriebsgröße vermuten, der mindestens rund 20 mehr oder weniger dauerhaft im Einsatz befindliche Beschäftigte beträgt. Doch in der empirischen Praxis sind solche Schwellenwerte oftmals nur abgeschwächt festzustellen: Der Arbeitskräfteverleih kann beispielsweise durch andere, neben- oder beigeordnete Aktivitäten des Betriebs subventioniert werden, Defizite können zumindest für einige Jahre durch weitere Einkommen des Betriebsinhabers und seiner Familie kompensiert werden – entweder als Abschreibungsmöglichkeit oder in Erwartung künftigen Wachstums.

Übersicht 9: Betriebsgrößenverteilung in der Verleihbranche (Hauptzweck) und der Gesamtwirtschaft 2003

Beschäftigte 2003 nach 4 Größenklassen	Wirtschaftszweig Leiharbeit				Wirtschaft Gesamt	
	Ja		Nein		In %	Anzahl
	In %	Anzahl	In %	Anzahl		
1-19	45,6	3.286	90,2	1.874.267	90,0	1.877.553
20-49	27,2	1.959	5,9	121.831	5,9	123.790
50-499	27,0	1.947	3,7	77.812	3,8	79.759
500 und mehr	0,2	15	0,2	4.751	0,2	4.766
Gesamt	100,0	7.207	100,0	2.078.661	99,9	2.085.868

Quelle: Betriebsdatei der BA-Beschäftigtenstatistik 2003, Berechnungen: Promberger

Trotzdem liegen 54,2% aller Verleihfirmen im Größensegment 20-499 Beschäftigte, jedoch nur 9,7% der Betriebe der übrigen Wirtschaft. Von einem Schwellenwert ist nicht allzu viel zu sehen, jedoch von einem ausgeprägten Mittelbetriebsbias.

Weitere Aufschlüsselungen zeigen, dass in der übrigen Wirtschaft 30,3% aller Betriebe Wirtschaftseinheiten mit einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind, in der Verleihbranche dagegen gibt es nur 11,1% solcher Kleinstbetriebe. In obiger Tabelle ist die starke Besetzung der Größenklassen 20-49 und 50-499 Beschäftigte gut zu sehen, die in der übrigen Wirtschaft keine Entsprechung hat.

Die Leiharbeitsbranche weist weitere deutliche Unterschiede zu anderen Branchen auf. So werden hier niedrigere Arbeitseinkommen erzielt:

Übersicht 10: Durchschnittliches Tages-Arbeitsentgelt (aggregierte Betriebsdurchschnitte in €) im Sektor Leiharbeit und anderen Branchen am 30.6.2003

	Wirtschaftszweig Leiharbeit		Wirtschaft Gesamt
	Ja	Nein	
Mittelwert	49,90	52,55	52,54
Standardabweichung	19,64	28,66	28,64
Betriebe	6.710	1.919.210	1.925.920

Wirtschaftszweige	Mittelwert	Standardabweichung	Betriebe
Leiharbeit	49,90	19,64	6.710
Primärproduktion	44,52	22,73	59.867
Verarbeitendes Gewerbe, Energie- u. Wasserversorgung	62,01	28,44	221.381
Bau	57,57	22,63	199.298
Handel, Reparatur, Transport, Nachrichtenübertragung u. Finanzdienstleister	49,76	27,74	690.640
Dienstleistung f. Unternehmen	57,36	34,85	279.475
Öffentliche Verwaltung	72,10	23,43	31.824
Bildung, Erziehung u. Ausbildung	61,00	26,14	48.368
Sonstige öffentliche u. private Dienstleistungen	44,20	25,37	365.103
Wirtschaft Gesamt	52,55	28,57	1.902.666

Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik der BA 2003, Berechnungen: Promberger

Eine genauere Aufschlüsselung zeigt, dass das Einkommensniveau im Leiharbeitssektor einen deutlichen Abstand zu den industriellen Arbeitseinkommen aufweist, jedoch noch knapp über den Einkommenspegeln im Dienstleistungssektor liegt. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Einkommen des Stammpersonals der Verleihfirmen (Disponenten, Verwaltungspersonal) ebenfalls in die Berechnung mit einfließen – und diese Positionen sind normalerweise gut dotiert, um diese Beschäftigten davon abzuhalten, sich in der Verleihbranche selbständig zu machen. Denn der finanzielle Aufwand zur Unternehmensgründung ist hier extrem niedrig und erfordert vor allem ‚soziales Kapital‘ in Gestalt von Kundenbeziehungen und einem einschlägigen Reservoir an Arbeitskräften. Da, wie wir im Laufe dieses Abschnittes noch sehen werden, die persönlichen Beziehungen zwischen den personalwirtschaftlichen Akteuren der Verleihfirmen und der Einsatzbetriebe für den Erfolg der Leiharbeit eine entscheidende Größe darstellen, ist oder war der Übergang erfolgreicher Disponenten von der abhängigen Tätigkeit in die Selbständigkeit unter Mitnahme eines Teils der Kundenbeziehungen und Arbeitskräfte nicht unbedingt selten – vor allem in den expansiven Phasen des Geschäfts.

3.2 Nebenzweckbetriebe: Hoher Anteil ‚erlaubnisfreier‘ Betriebe

Nebenzweckbetriebe, also Betriebe, deren Hauptaktivität in einem anderen Geschäftsfeld liegt, stellen weitgehend eine terra incognita dar. Es gibt bislang kaum Forschungsergebnisse, doch das IAB-Betriebspanel von 2003 ermöglicht immerhin erste Aussagen:

Rund vier von zehn Betrieben, die Arbeitnehmerüberlassung als Nebenzweck betreiben, haben ihren Geschäftsschwerpunkt im Produzierenden Gewerbe und in der Bauwirtschaft, ein gutes Drittel in den verschiedenen Dienstleistungsbranchen, ein Fünftel im Bereich Handel, Verkehr, Kommunikation und Finanzwirtschaft.

Übersicht 11: Branchenzugehörigkeit der Nebenzweckbetriebe

Branche	Anteil in %	Anzahl
Produzierendes Gewerbe, Bau	40,8	19.219
Handel, Verkehr, Nachrichten, Kredit	21,2	9.986
Dienstleistungen	34,8	16.392
Öffentlicher u. Non-Profit-Sektor	3,2	1.507
Gesamt	100,0	47.104

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2003. Eigene Berechnungen

Auffällig ist der Tatbestand, dass die hochgerechnete Zahl der im Betriebspanel 2003 erfassten Nebenzweckbetriebe mit 47.104 die Angaben aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik von 14.405 um das Doppelte überschreitet. Grund dafür ist vermutlich, dass die Frageformulierung im Betriebspanel¹⁶ nicht nur die registrierten Inhaber einer Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung abdeckt, sondern auch diejenigen Firmen, die unter die Ausnahmebestimmungen des AÜG fallen und keiner formellen Erlaubnis bedürfen: Auf einen registrierten Nebenzweckbetrieb mit Erlaubnis kommen also zwei Betriebe, die dieses Geschäft im Rahmen von Ausnahmebestimmungen betreiben, etwa bei Arbeitsgemeinschaften, beispielsweise im Rahmen von Kollegenhilfe, Überlassung in Konzernbetrieben und bei Kleinbetrieben zur Vermeidung von Kurzarbeit und Entlassungen¹⁷. Doch über das dabei verliehene Volumen an Arbeitnehmern wurde im Rahmen der vorliegenden Erhebung nichts bekannt.

Die Größenstruktur der Nebenzweckbetriebe ist stark klein- und mittelbetrieblich geprägt. Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten machen mit rund 88% der Neben-

¹⁶ „Besitzt Ihr Betrieb die Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung?“ – so war die Frage formuliert. Offensichtlich wurden von den Befragten die Ausnahmen von der Erlaubnispflicht des AÜG im Sinne einer Pauschalurlaubnis verstanden. Die Rückmeldungen verschiedener Interviewer aus dem Feld bestätigen diese Lesart.

¹⁷ Vgl. §§ 1, 1a, 1b AÜG. Siehe auch Ulber 2006: 451ff.

zweckbetriebe aus, bei den Hauptzweckbetrieben dagegen nur rund 49%. Trotzdem werden die Kleinbetriebsanteile der Gesamtwirtschaft nicht erreicht – hier fallen mehr als 95% in die Kategorie 1-49 Beschäftigte. Die mittleren Betriebsgrößen für Haupt- und Nebenzweckbetriebe liegen mit 44 bzw. 64 Beschäftigten jedoch nicht extrem weit auseinander sondern vergleichsweise knapp neben der Klassengrenze von 50 Beschäftigten (ohne Tabelle). Die Charakteristik dieses Größenunterschiedes verweist darauf, dass die Möglichkeit der genehmigungsfreien Arbeitnehmerüberlassung zur Abwendung von Kurzarbeit und Entlassungen, die das AÜG den Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten eröffnet, deutlich genutzt wird. Darüber hinaus scheint auch für Nebenzweckbetriebe eine gewisse Mindestgröße erforderlich zu sein, die sich in der Seltenheit von Einmannbetrieben zeigt und den Unterschied zur Gesamtwirtschaft plausibel macht. Denn es dürfte vermutlich nur in seltensten Fällen sinnvoll sein, den einzigen Beschäftigten des Betriebes zu verleihen. Ansonsten sind sehr große Betriebe im Nebenzweck mit 2,2% deutlich häufiger, als im Hauptzweck (0,2%) – dies verweist auf den erlaubnisfreien Verleih im Konzernverbund, wie er unseren Fallstudien zufolge im Chemie-, Metall- Elektro- und Automobilsektor angetroffen werden kann. Diese Befunde sind als starke Hinweise darauf zu lesen, dass – wie groß die tatsächlich verliehenen Beschäftigtenzahlen letztlich auch sein mögen – der erlaubnisfreie Verleih von Arbeitnehmern im Rahmen der AÜG -Ausnahmen keineswegs eine quantité négligeable darstellt.

Nebenzweckbetriebe sind im Schnitt deutlich älter als Hauptzweckbetriebe: 71% der Nebenzweck-, jedoch nur 31% der Hauptzweckbetriebe wurden vor 1990 gegründet. Mit der anderen Größenstruktur hat dies wenig zu tun, vielmehr deutet dies auf die höhere Gründungs- und Wachstumsdynamik der Verleihbranche im engeren Sinne hin – die auch mit dem geringeren Gründungsaufwand zusammenhängt. Nebenzweckbetriebe sind weit häufiger tarifgebunden als hauptamtlichen Verleiher – doch dies hängt mit dem vorhin erwähnten hohen Anteil inaktiver und daher noch nicht tarifierter Verleihfirmen zusammen. Das Vorkommen von Betriebsräten entspricht hingegen dem übrigen Verleihsektor.

3.3 Beschäftigungsdynamik und Beschäftigungsqualität im Verleihsektor

Sind Leiharbeitsbetriebe Arbeitgeber wie jeder andere auch? Zwei Schlüsselindikatoren für diese Frage sind Beschäftigungsdynamik und Beschäftigungsqualität.

Gewerbliche Beschäftigte sind in der Leiharbeitnehmerschaft insgesamt stark überrepräsentiert: Ihr Anteil an den LeiharbeitnehmerInnen betrug 1998 fast vier Fünftel (79,0%), belief sich in der Gesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten jedoch gerade auf 46% (IW 2000). Der Anteil der un- und angelernten Beschäftigten unter den Leiharbeitnehmern ist bei Männern rund dreizehnmal, bei Frauen mehr als zwanzigmal höher als bei allen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern (IW 2000), bei insgesamt steigender Tendenz seit 1980 (Rudolph/Schröder 1997: 108). Gewerblich-technische Berufe dominieren nach wie vor unter den LeiharbeitnehmerInnen, bei fallender Tendenz: So entfielen beispielsweise im ersten Halbjahr 2001 noch 33% aller Arbeitnehmerüberlassungen allein auf Angehörige der Metall- und Elektroberufe. Im ersten Halbjahr 1998 hatte der entsprechende Wert noch 38,7% betragen (BA 2002). Diese Struktur korrespondiert stark mit dem hohen, aber ebenfalls leicht fallenden Männeranteil in der bundesdeutschen Leiharbeitnehmerschaft, denn die in Deutschland stark unterrepräsentierten Leiharbeitnehmerinnen sind mehrheitlich in Dienstleistungstätigkeiten eingesetzt.

Ein kurzer Blick in die USA zeigt einige interessante Übereinstimmungen und Differenzen: Auch dort sind LeiharbeitnehmerInnen deutlich jünger, der Anteil ethnischer Minderheiten ist signifikant höher und das Qualifikationsniveau niedriger als in der Vergleichsgruppe¹⁸, auch der Anteil derer, die für einfachere Tätigkeiten in der Produktion eingesetzt werden, ist höher (z. B. Cohany 1996: 37f). Verglichen mit Deutschland ist in den Vereinigten Staaten jedoch der Frauenanteil in der Leiharbeitsbranche traditionell deutlich höher als in der Gesamtwirtschaft; sie stellen dort sogar die Mehrheit der Leiharbeitskräfte. Letzteres korrespondiert mit einem Anteil an einfacheren Verwaltungstätigkeiten, der 1995 bei Leiharbeitnehmerinnen etwa doppelt so hoch war, wie bei allen Beschäftigten (ebd.). Bei allen sonstigen Übereinstimmungen ist also bemerkenswert, dass manche Dienstleistungstätigkeiten, insbesondere die häufig von Frauen ausgeübten einfachen Verwaltungstätigkeiten, eine bedeutende Rolle im Leiharbeitssektor der USA spielen, anders als in Deutschland. Die innere Tertiarisierung von Leiharbeit und die ‚Gender‘-Frage hängen gerade beim Thema möglicher Entwicklungen der Leiharbeit also stark zusammen.

Leiharbeitsverhältnisse sind in der Regel von kurzer Dauer: 59% der im ersten Halbjahr 2005 beendeten Leiharbeitsverhältnisse bestanden höchstens für drei Monate

¹⁸ Cohany (1996: 38) zieht als Referenzgruppe „Workers in traditional arrangements“ heran.

(BA 2006), 1989 – neuere Zahlen liegen nicht vor – bestanden lediglich 10% länger als ein Jahr, nur 1,4% überschritten die Dreijahresgrenze. Bei den länger als ein Jahr bestehenden Arbeitsverhältnissen entfällt ein erheblicher Anteil auf Management und internes Personal der Verleihfirmen, wie Disponenten und Verwaltungskräfte (Rudolph/Schröder 1997: 120). Leiharbeit ist also für die betroffenen Arbeitnehmer ein ausgesprochenes Durchgangsstadium.

Hinsichtlich der Beschäftigungsdynamik gibt uns der so genannte labour turnover, der Beschäftigungsumschlag, einen deutlichen Eindruck.

Übersicht 12: Beschäftigungsumschlag (Labour Turnover)

$$\text{Arbeitskräfteumschlag} = \frac{\text{Zugänge} + \text{Abgänge}}{\text{Mittlerer Bestand}} \quad [\text{in der Beobachtungsperiode}]$$

$$\text{Turn} = \frac{n(E) + n(A)}{N - n(E) + n(A) + N} \times \frac{1}{2}$$

- N Gesamtbeschäftigung am Ende der Periode
n(E) Einstellungen (Zugänge) während der Periode
n(A) Austritte (Abgänge) während der Periode
Turn Labour Turnover/Arbeitskräfteumschlag
(Nach: Davis/Haltiwanger/Schuh, 1996)

Wie die folgende Tabelle zeigt, betrug der Beschäftigungsumschlag in den Verleihbetrieben (Hauptzweck) im Durchschnitt 0,8 für das erste Halbjahr 2003, das heißt zunächst, dass auf 100 Beschäftigte rund 80 Einstellungen und Entlassungen kommen. Dies ist etwa achtmal mehr als in der übrigen Wirtschaft – wo auf 100 Beschäftigte im ersten Halbjahr 2003 etwas mehr als zehn Einstellungen und Entlassungen entfielen. Die Beschäftigungsdynamik im ‚hauptamtlichen‘ Verleihsektor ist also ausgesprochen hoch.

Übersicht 13: Beschäftigungsumschlag 1. Hj. 2003

Employee Turnover im 1. Halbjahr 2003

Wirtschaft	Mittelwert	Standardabweichung	Anzahl
Hauptzweck Leiharbeit	0,8066	0,80385	3.674
Nebenzweck Leiharbeit	0,0900	0,19118	46.822
Kein Verleihbetrieb	0,1128	0,24836	2.016.479
Wirtschaft Gesamt	0,1135	0,25103	2.066.975

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Berechnungen: Stegmaier/Promberger

Die Stabilität einzelner Beschäftigungsverhältnisse kann dabei allerdings höchst unterschiedlich verteilt sein: Wenn 10% der Arbeitsplätze einer Verleihfirma im Laufe des Halbjahres viermal neu besetzt werden, und die übrigen 90% stabil blieben, ergäbe sich ebenso ein Beschäftigungsumschlag von 0,8, wie wenn 40% der Arbeitsplätze einmal umbesetzt würden. Doch in jedem Falle ist eine hohe Fluktuation und Beschäftigungsdynamik ein Indiz dafür, dass es leicht möglich ist, in diesen Betrieben Arbeit zu finden – die jedoch auch ebenso schnell wieder zu Ende sein kann, sei es, weil das Beschäftigungsverhältnis zeitlich mit dem Einsatz synchronisiert ist, sei es, weil der Arbeitnehmer erfolgreich eine reguläre Beschäftigung außerhalb des Verleihsektors anstrebt, oder weil Arbeitgeber die Beschäftigungsverhältnisse häufiger beendet als anderswo.

Arbeitsverhältnisse in Hauptzweckbetrieben des Verleihsektors enden überdurchschnittlich oft durch arbeitgeberseitige Kündigung. Die folgende Übersicht macht deutlich, dass im Schnitt fast 43% aller Betriebsaustritte im Verleihsektor durch Arbeitgeberkündigung vollzogen werden, während der entsprechende Anteil in der übrigen Wirtschaft gerade 34% beträgt.

Übersicht 14: Bedeutung von Arbeitgeberkündigungen

Anteil Arbeitgeber-Kündigungen an allen Kündigungen 2003

Wirtschaft	Mittelwert	Standardabweichung	Anzahl
Hauptzweck Leiharbeit	42,88	31,47403	3.579
Nebenzweck Leiharbeit	29,96	39,70119	14.646
Kein Verleihbetrieb	33,85	45,40006	538.671
Wirtschaft Gesamt	33,81	45,19342	556.897

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2003, Berechnungen: Promberger

Betrachtet man hingegen nicht die Betriebsdurchschnitte, sondern die aggregierten Summen der Kündigungen, so stellt man fest, dass im Verleihsektor jedes dritte, in der übrigen Wirtschaft jedes siebte Beschäftigungsverhältnis durch eine arbeitgeberseitige Kündigung beendet wird (ohne Tabelle). Zumindest aus Arbeitnehmerperspektive birgt eine Tätigkeit im Leiharbeitssektor also ein deutlich höheres Risiko, vom Arbeitgeber gekündigt zu werden.

Ein weiteres wichtiges Kriterium zur Beurteilung der Arbeitsqualität ist die Frage, ob Arbeitnehmer vom Betrieb in ihren Weiterbildungsaspirationen unterstützt werden.

Übersicht 15: Förderung von Weiterbildung in Betrieben des Verleihsektors und der übrigen Wirtschaft (Mindestgröße zehn Beschäftigte)

Weiterbildung im 1. Hj. 2003 gefördert	Wirtschaftszweig							
	Hauptzweck Leiharbeit		Nebenzweck Leiharbeit		Kein Verleihbetrieb		Gesamt	
	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl
Ja	59,5	2.095	61,0	13.622	63,9	334.203	63,7	349.920
Nein	40,5	1.426	39,0	8.715	36,1	189.190	36,3	199.331
Gesamt	100,0	3.521	100,0	22.337	100,0	523.393	100,0	549.251

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Berechnungen: Promberger

Betriebe der Verleihbranche nehmen darüber hinaus überdurchschnittlich oft Lohnkostenzuschüsse, also Subventionen für Beschäftigung in Empfang – eine Tatsache, die dem propagierten Bild der Leiharbeit als rein marktwirtschaftlicher ‚Beschäftigungsmaschine‘ ein wenig widerspricht. Fallstudien zeigen sogar, dass einige Verleihfirmen professionell die Erzielung von Subventionsleistungen betreiben, um sich kostenseitig zu entlasten.

Übersicht 16: Inanspruchnahme von Lohnkostenzuschüssen

Lohnkostenzuschüsse 2003	Hauptzweck Leiharbeit		Nebenzweck Leiharbeit		Kein Verleihbetrieb	
	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl
Ja	49,1	1.729	27,2	6.076	22,0	115.254
Nein	50,9	1.792	72,8	16.262	77,5	406.008
Gesamt	100,0	3.521	100,0	22.338	99,5*	521.262*

* N=523.881 (100%), 2619 (0,5%) Betriebe machten keine Angaben zu Lohnkostenzuschüssen.
Quelle: IAB-Betriebspanel

Unternehmen und Betriebe sind nicht nur als Wirtschaftseinheiten am System der Produktion von Gütern und Dienstleistungen beteiligt und nehmen dabei gesellschaftliche Infrastruktur und andere Kollektivgüter in Anspruch, sondern können und sollen sich auch an der Produktion dieser Kollektivgüter beteiligen. Zum einen geschieht dies natürlich im Rahmen des Abgabensystems, doch darüber hinaus auch – und dies ist ein deutsches Spezifikum – über ihre Beteiligung am dualen System der Berufsausbildung. Indem sich Betriebe daran beteiligen, sichern sie sich nicht nur eigenen Nachwuchs, sondern erzeugen einen Nutzeffekt für die ganze Gesellschaft. Doch – dies veranschaulicht die neuere deutsche Lehrstellendiskussion mit schöner Regelmäßigkeit im Herbst jedes Jahres – ist die Bereitschaft dazu, aber auch die Fähigkeiten und Voraussetzungen in den Betrieben höchst unterschiedlich ausgeprägt. Das Vorliegen einer Ausbildungsberechtigung bestätigt dabei nicht nur das Vorhandensein, sondern auch die Bereitschaft, sich an diesem System zu beteiligen.

Das IAB-Betriebspanel zeigt folgendes: Leiharbeitsbetriebe im Hauptzweck besitzen zwar deutlich seltener (56,6%) eine Ausbildungsberechtigung als andere Betriebe (75,6%) – doch sofern sie ausbilden dürfen, tun sie dies im selben Maße, wie andere ausbildungsberechtigte Betriebe (ohne Tabelle, nur Betriebe mit mindestens zehn Beschäftigten).

Insgesamt zeigen die hohe Fluktuation, die geringere Weiterbildungsbeteiligung, die hohe Bedeutung von Arbeitgeberkündigungen, die deutlich stärkere Inanspruchnahme von Lohnkostenzuschüssen, die Seltenheit der Ausbildungsberechtigungen ebenso wie das eingangs erwähnte niedrigere Lohnniveau, dass Verleihfirmen keineswegs Arbeitgeber sind, wie jeder andere auch. Vielmehr zeichnen sie sich gegenüber der übrigen Wirtschaft, aber auch im Vergleich zu den Nebenzweckbetrieben, durch ein niedrigeres Niveau an ‚benefits‘ für die Beschäftigten aus.

3.4 Zur Morphologie der Verleihfirmen

Doch die Unterschiede zwischen verschiedenen Verleihern sind groß. Bereits aus früheren Forschungsprojekten, aber auch aus der Pilotstudie sind die groben Differenzierungslinien bekannt (vgl. Bellmann/Promberger 2002, mit anderem Akzent bei Brose u. a. 1990: 41f):

- Die Generalisten mit breitem Angebot und starker Orientierung auf das niedrigqualifizierte Segment („Helferbereich“) bei hoher regionaler und überregionaler Konkurrenz;
- die Spezialisten, die bestimmte Branchen oder Berufssegmente bedienen;
- und nicht zuletzt die vermittlungsorientierten Verleiher, jene Unternehmen, die Leiharbeit als Mittel zur Reintegration von vormals Beschäftigungslosen nutzen.

Alternative oder ergänzende Differenzierungen unterscheiden Haupt- und Nebenzweck- (bzw. Misch-) Betriebe, so die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, oder große und kleine Verleiher; letzteres im Zusammenhang mit der Unterscheidung von Generalisten (groß) und Spezialisten (klein) – so etwa Brose 1990. Es wird zu sehen sein, dass letztgenannter Zusammenhang sich heute nicht mehr so einheitlich darstellt.

Die Differenzierung zwischen Generalisten, Spezialisten und vermittlungsorientierten Unternehmen ist gewissermaßen die Leitunterscheidung, anhand derer weitere Analysen vorgenommen werden können, das Sample der vorliegenden Studie umfasst hingegen genügend Verleihunternehmen ($n = 20$)¹⁹, um die qualitativen Strukturen

¹⁹ Die Auswahl der Verleihunternehmen orientierte sich am Prinzip des „theoretical sampling“ (vgl. Glaser / Strauss 1998 [1967]).

der Verleihunternehmen etwas ausführlicher zu beleuchten. Im Einzelnen soll dabei folgenden Fragestellungen nachgegangen werden:

- Welche Rolle spielt die Arbeitnehmerüberlassung im Zusammenspiel mit anderen Formen der Personaldienstleistung?
- Welche Rekrutierungsmuster bezüglich der Leiharbeiter lassen sich erkennen?
- Welche formalen und informellen Regelungen existieren in der Kooperation mit den Entleihbetrieben?

3.4.1 Die Generalisten: Fischen im großen Teich

Das Haupttätigkeitsfeld der kommerziellen Generalisten mit breitem Angebot ist der ‚klassische‘ Verleih in gewerbliche Einsatzfelder für un- und angelernte Beschäftigte, sowie in kaufmännische Bereiche für eher niedrige Qualifikationsprofile (z. B. Sekretärinnen, einf. Buchhalter u. a.). Die befragten Experten aus den Verleihfirmen berichten allerdings, dass der gewerbliche Bereich tendenziell eher abnimmt, auch hier würden überdies verstärkt qualifizierte und passgenauere Profile nachgefragt werden. Zunehmend werden von Kundenunternehmen, v. a. aus dem Call-Center und IT-Bereich, „ganzheitliche“ Lösungen präferiert, weswegen die Verleihunternehmen oft auch Werk-Dienstverträge im Angebot haben, mittels derer ganze Projekte beim Kunden abgewickelt werden können (z. B. Aufstellung eines kompletten Call-Center-Teams zur Abwicklung eines Auftrags beim Kunden). Vermittlung, Outplacement²⁰, Personalberatung und ähnliche Dienstleistungen werden von den kommerziellen Generalisten zwar grundsätzlich angeboten, machen jedoch nur einen geringen Teil des Umsatzes aus.

Tendenziell weisen generalisierte Anbieter hohe Einsatzdauern auf, mit allerdings geringen Quoten der Übernahme in reguläre Beschäftigung (ca. 10%). Eine Ausnahme bildet der kaufmännische Bereich, hier findet nicht selten eine Art indirekte Arbeitsvermittlung in der Form statt, dass die Entleihbetriebe sich die Option für eine Übernahme der Leiharbeiter zumindest offen halten (Leiharbeit als vorgeschaltete Probezeit); in Einzelfällen liegen dort die Übernahmequoten bei 40 bis 50%.

Hinsichtlich der Rekrutierungswege muss ebenfalls der kaufmännische vom gewerblichen Bereich unterschieden werden. Während im gewerblichen Bereich – dem klas-

²⁰ Outplacement ist eine euphemistische Umschreibung für den Vorgang der Entlassung, insbesondere bei Führungskräften und Fachkräften, die Entlassung wird verknüpft mit einer meist vom letzten Arbeitgeber bezahlten Beratung. Outplacement-Beratung ist seit Ende der 1980er Jahre zu einem bedeutenden Geschäftsfeld mit hohen Wachstumsraten geworden (vgl. Hartung 2004).

sischen ‚Massengeschäft‘ – kaum Bemühungen unternommen werden müssen, um geeignete Arbeitnehmer zu rekrutieren, wird im kaufmännischen Bereich gezielter und passgenauer nach geeigneten Kandidaten gesucht. Anzeigen in Printmedien werden oft nur dann aufgegeben, „wenn dringend jemand gebraucht wird“ (Interview Büro GmbH). Vielfach sind es unternehmenseigene Stellenbörsen im Internet und Stellenangebote auf den Seiten des Arbeitsamtes, die als Rekrutierungsmittel genutzt werden. Besonders wichtig scheinen bei den generalisierten Anbietern auch informelle Kanäle zu sein: Empfehlungen von (ehemaligen) Mitarbeitern, Beziehungen zu Bildungseinrichtungen, Kontakte zu anderen Zeitarbeitsfirmen. Allgemein lässt sich hier von einer starken Betonung der Netzwerkkomponente bei der Anwerbung neuer Mitarbeiter sprechen. Während im kaufmännischen Bereich die Formalqualifikationen eine sehr viel größere Rolle spielen, kommen im gewerblichen Bereich eher sekundäre Qualifikationen (z. B. Zuverlässigkeit) zum Tragen. Da diese nicht ad hoc erfasst werden können, versucht man dieser Unsicherheit durch Stabilisatoren (z. B. Empfehlungen, Facharbeiterbriefe ohne Relevanz für die tatsächliche Tätigkeit) zu begegnen.

Am Beispiel der **Büro GmbH**²¹ kann die Netzwerkkomponente besonders verdeutlicht werden: Die Büro GmbH ist ein regionales Zeitarbeitsunternehmen mit zwölf internen Beschäftigten; sie verleiht kaufmännische Arbeitskräfte mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus (auch akademisch), vor allem in den Call-Center-Bereich und in den IT-Sektor. Angestellt sind 300 Leiharbeitskräfte, in den letzten Jahren zunehmend auf Basis befristeter Verträge. Das Unternehmen geht insgesamt von einer „unsicheren Zukunft“ aus, insbesondere der IT-Sektor ist stark geschrumpft. Mit der Tarifierung sind die Kosten für Leiharbeiter tendenziell höher geworden, die Preise für die Kunden sind allerdings gleich geblieben. In einem hart umkämpften Markt – Konkurrenten sind vor allem die ‚big ones‘ in der Zeitarbeitsbranche – bedeutet dies für das Unternehmen, dass die Gewinnmargen immer kleiner werden. Prekarisiert wird die Unternehmenssituation auch dadurch, dass die Kunden – insbesondere im Bereich IT und Call-Center – Projekte via Werk- oder Dienstverträge in jüngster Zeit gerne komplett vergeben; das Risiko unkalkulierbarer Mehrkosten liegt damit beim Verleiher und muss von diesem auch getragen werden.

Entsprechend des breit gefächerten Angebots existieren unterschiedliche Rekrutierungsmaßnahmen bei der Büro GmbH: für potentielle Bewerber, die auch sehr unterschiedliche Berufsbiographien aufweisen: Arbeitslose, Festangestellte, die einen anderen Tätigkeitsbereich suchen, Auszubildende, die ihre Lehre absolviert haben und vom Ausbildungsbetrieb nicht übernommen werden können, Berufsrückkehrerinnen und Studenten. Nur bei dringend zu besetzenden Stellen beim Kunden werden die Printmedien in Anspruch genommen, ansonsten rekrutieren sich die Mitarbeiter über eine eigene Internet-Stellenbörse und Empfehlungen. Spezifischere Qualifikationsprofile versucht nun über Präsenz auf Messen („Jobbörsen“) und in der regional ansässigen Universität und FH abzudecken.

²¹ Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurde bei allen Firmenbezeichnungen der Name geändert.

Nicht zuletzt sei an dieser Stelle erwähnt, dass Unternehmen mit angeschlossener Personal-Service-Agentur (z. B. die PSA Kleinstadt aus unserem Sample) ihre Mitarbeiter auch und oft aus ihrem PSA-Kontingent rekrutieren. Die Vorteile liegen auf der Hand: Zum einen ist man miteinander bekannt, zum anderen gilt auch eine Anstellung in der ‚regulären‘ Zeitarbeit als Vermittlung, damit ist die Vermittlungspauschale gesichert. Arbeitsmarktpolitische Erwägungen spielen bei solchen Konstruktionen allerdings keine Rolle, eher werden bestehende Opportunitätsstrukturen gewinnbringend ausgenutzt.

Bei allen Generalisten gilt mehr oder weniger das Pareto-Prinzip: 80% des Umsatzes werden mit 20% der Kunden bestritten²². Diese Unternehmen verfügen meist über einen pyramidenförmigen Kundenpool: Ein sehr großer Anteil an Kundenunternehmen, die ‚kalt‘ akquiriert werden – via unvorbereiteter telefonischer Kontaktaufnahme – bilden die Basis. Es folgt ein Mittelbau aus bereits bekannten Kunden, die nur sehr sporadisch Leiharbeiter anfordern, die Kontakte zu diesen werden meist telefonisch aufrechterhalten („man muss stark am Ball bleiben“, Personalleasing Mecklenburg GmbH); und die ‚Spitze‘ – die Kunden, die als feste, stabile und verlässliche Kooperationspartner gelten und den Löwenanteil des Umsatzes erzeugen.

Die **Personalleasing Mecklenburg GmbH** ist ein kleines Familienunternehmen im Osten Deutschlands, der Inhaber arbeitete bereits vor der Gründung seines eigenen Unternehmens in der Verleihbranche; das Geschäftsfeld liegt fast ausschließlich in der Arbeitnehmerüberlassung, das Unternehmen verleiht Arbeitskräfte im Helferbereich an industrielle Großbetriebe. Die Einsatzzeiten sind unterschiedlich lang, je nach Flexibilitätsbedarf der Kunden. Beschäftigt sind derzeit 60 Leiharbeiter (Vollzeit und unbefristet), die Übernahmequote in die Einsatzbetriebe ist sehr gering (ca. 10%). Infolge der Tarifbindung gibt es zwischen den in der Region konkurrierenden Verleihfirmen kaum preisliche Unterschiede, das Unternehmen selbst sieht seinen Marktvorteil in der individuellen Betreuung der Stammkundschaft durch den Inhaber. Mittlerweile hat sich das Verleihunternehmen auf dem regionalen Arbeitsmarkt etabliert, es bestehen feste Kooperationen mit Kundenunternehmen, so werden auch Azubis der Kunden, die dort nicht übernommen werden können, in der Verleihfirma eingestellt. „Qualität statt Quantität“ ist der Leitsatz des Unternehmens, das Unternehmen liefert den Kunden „flexible Masse“ bei temporärem Personalbedarf, andere Personaldienstleistungen werden zwar angeboten, von den Kunden aber nicht genutzt.

²² Der italienische Volkswirtschaftler Vilfredo Pareto (1848-1923) beobachtete, dass im Italien des 19. Jahrhunderts 20% der Bevölkerung 80% des Landes besaßen. In der Folge hat Pareto diesen Effekt auf andere wirtschaftliche und gesellschaftliche Phänomene übertragen. Bei der wirtschaftswissenschaftlichen Analyse ökonomischer Prozesse wird häufig eine entsprechende 80/20-Situation von Nutzen und Aufwand festgestellt. Dies wird der von Pareto beobachteten Erscheinung zugeschrieben und als (Pareto-) 80/20 Regel bezeichnet (vgl. Acocella 1998, Kap. 2 und 3).

Im gewerblichen Bereich ist die Reaktionszeit auf eine Anfrage oft sehr kurz („von einem Tag auf den anderen“), im kaufmännischen Bereich sind die Vorlaufzeiten für gewöhnlich länger. Die Kündigungs- und Rückgabefristen für die Einsatzbetriebe sind sehr kurz, sie bewegen sich zwischen einem und fünf Tagen, das Verleihunternehmen muss dann ggf. nach einem passenden Ersatz suchen – dieser Modus ist vertraglich geregelt, die Befragten konzедieren allerdings, dass man bei Problemen mit einer Arbeitskraft auch schneller reagiere: Verleihunternehmen, die sich im Massengeschäft bewegen, benötigen für das oberste Kundensegment eine hohe Vertrauensbasis, die durch eine intensive Kundenbetreuung – wichtig sind dabei auch regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen – geschaffen und stabilisiert werden muss. Die Zahlung von Provisionen im Fall von Übernahmen ist bei den Generalisten eher selten; wenn überhaupt, dann im kaufmännischen Bereich, die Höhe der Provision hängt hier ab von der Länge der Einsatzdauer: Je länger der Einsatz, um so geringer die Provision. Im gewerblichen Bereich sind Übernahmen kostenlos – ein weiteres, in vielen Fallbeispielen bestätigtes und damit typisches Merkmal des Massengeschäfts – ansonsten „verabschiedet sich der Kunde von Ihnen – endgültig“ (Interview Personalleasing Mecklenburg GmbH).

3.4.2 Die Spezialisten: Profilschärfung durch Nischenbildung

Für die Spezialisten stellt die Arbeitnehmerüberlassung ebenfalls das Kerngeschäft dar, diese wird allerdings im Unterschied zu den Generalisten ausgeprägt von anderen Formen der Personaldienstleistung flankiert. Tendenziell sind in den spezialisierten Verleihunternehmen relativ betrachtet weniger Leiharbeiter als bei den Generalisten angestellt, es gilt die Faustregel: Je höher das qualifikatorische Niveau der Leiharbeiter, desto höher sind die Gewinnmargen. Eine Ausweitung der Leiharbeiterkapazität muss deswegen bei Verleihern mit einer kleinen internen Personalbesetzung wohl überlegt werden, da mit einem Anstieg der Leiharbeiter auch die Zahl der internen Mitarbeiter, besonders die der Disponenten, aufgestockt werden muss, was unter Umständen in einem schlechteren Kosten/Nutzen-Verhältnis resultiert.

Die Spezialisierung geht in zwei Richtungen: Branchenorientierte Spezialisierung (z. B. Gastronomie, Bankbranche) und berufssegmentierte Spezialisierung (z. B. Ingenieure); Spezialisierung tritt sowohl bei kleinen Verleihunternehmen auf, die gezielt Nischen bedienen, wie auch bei den ‚big ones‘, die der Spezialisierung Rechnung tragen durch eine starke interne Differenzierung bis hin zur Gründung spezialisierter Tochterunternehmen. Mit Blick auf die Qualifikationsstruktur zeigt sich, dass keineswegs nur hochqualifizierte Arbeitskräfte verliehen werden. Wichtiges Kennzeichen aller Betriebe, die unter diese Spezialisierungskategorie fallen, ist vielmehr eine stärkere fachliche Orientierung bei der Vorbereitung und Durchführung der Einsätze. Dieses fachliche Know-how erlaubt es den Verleihunternehmen, andere Dienstleis-

tungen anzubieten, die von den Kundenunternehmen auch nachgefragt werden. ‚Nischenwissen‘ schafft Möglichkeiten der Angebotserweiterung, z. B. in Form einer direkten Vermittlung von Arbeitnehmern mit seltenen Qualifikationsprofilen.

Deutlich wird dies im Fall der **Büroprofis GmbH**. Die Mutter des Unternehmens ist ein alteingesessenes Personaldienstleistungsunternehmen in den USA, es gehört dort zu den größten Anbietern in der Finanzbranche. In Deutschland gibt es inzwischen drei Standorte, die insgesamt 25 interne und rund 150 externe Mitarbeiter beschäftigen. Jeder Standort hat drei Geschäftsfelder: Die reguläre Zeitarbeit, die Vermittlung von Arbeitskräften und die Vermittlung von Aufträgen an Freiberufler und Honorarkräfte.

Die Einsätze der Leiharbeiter bei den Spezialisten sind unterschiedlich lange, im hochqualifizierten Segment (z. B. Bank-, Finanzbranche oder Ingenieure) sind die Einsatzzeiten aufgrund projektbezogener Arbeitsweisen länger, teilweise bis zu zwei Jahre. Im Unterschied zu den Generalisten sind die Einsätze meist genauer planbar, es gibt weit weniger Ad-hoc-Einsätze. Die Übernahmequoten sind – mit Ausnahme der Gastronomie- und Gesundheitsbranche – sehr hoch, sie bewegen sich zwischen 50% und 80%.

Im Gegensatz zu den Generalisten der Verleihbranche ist die Suche nach geeigneten Leiharbeitern bei den Spezialisten wesentlich passgenauer: Zum einen betrifft dies die entsprechenden Formalqualifikationen, die genauer aufgeschlüsselt sind, zum anderen ist das Auswahlprozedere mehrstufig. Typisch ist folgendes Vorgehen: Nach Eingehen einer Kundenanfrage wird zunächst der eigene Mitarbeiterpool bezüglich der geforderten Qualifikation geprüft; wenn keine geeignete Kandidaten gefunden werden, wendet man sich – verstärkter als die Generalisten – via Anzeigen in (über)regionalen Printmedien – an Arbeitssuchende auf dem freien Arbeitsmarkt. Geeignete Kandidaten werden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, danach wird die Auswahl auf wenige Kandidaten begrenzt. Anschließend werden die Bewerber zum Vorstellungsgespräch zum Kunden geschickt, bei dem meist ein Personaldisponent des Verleihers präsent ist. Augenfällig ist also, dass das Auswahlverfahren mehr Ressourcen bindet als bei den Generalisten. Aber auch die Netzwerkkomponente kommt bei den Spezialisten zum Tragen, hat jedoch eine qualitativ andere Bedeutung. Oft bestehen Kontakte zu ehemaligen Angestellten – Leihkräfte oder Disponenten – die in die Einsatzbranche gewechselt sind und nun ihrerseits Leiharbeiter anfordern. Präsenz auf Fachmessen und gezielte Kontaktpflege gehören zum ‚sine qua non‘ der Spezialisten. Im Gegensatz zum Massengeschäft der Generalisten kann man hier von einer fachlich verzahnten Personaldienstleistung sprechen.

Hier setzt auch die Kritik der Befragten an der Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt an; beklagt wird, dass „oft die falschen Leute kommen“, viele Unternehmen dieses Typs nehmen deswegen von einer Kooperation mit dem Arbeitsamt Abstand. Es gibt aber auch andere Beispiele, bei denen die spezialisierte Zeitarbeitsfirma mit dem Arbeitsamt kooperiert:

Die **Ingenieur GmbH** ist spezialisiert auf den Ingenieursbereich, verliehen werden zu 90% Ingenieure und zu 10% Techniker. Der Firmeninhaber, selbst Dipl.-Ing., arbeitete vor der Gründung seines eigenen Unternehmens in der *Technik GmbH*, einer Zeitarbeitsfirma, die sich schon seit Jahrzehnten auf den Technikbereich spezialisiert. Die Abspaltung seines Unternehmens kann auch als eine weitere Ausdifferenzierung verstanden werden, da der Fokus nun fast ausschließlich auf den Ingenieursbereich gelegt ist. In der langen Geschichte des Ursprungsunternehmens hatten sich immer wieder Abspaltungen gebildet, teils für Produktionshelfer, teils für Facharbeiter. Schwerpunktmäßig bietet das Unternehmen Arbeitnehmerüberlassung an, daneben wird vor allem direkte Arbeitsvermittlung angeboten. Als neueste Dienstleistung wird On-Site-Management betrieben, d. h. das Unternehmen stellt für den Kunden ein Projektteam zusammen, für die Arbeit werden eigene Büroräume angemietet, der Projektleiter hat neben der Planung des Einsatzes auch die fachliche Verantwortung. Die Firma arbeitet mit „kreativen Mischformen“, die z. B. in einer Kombination aus Werkverträgen und Leiharbeitsverhältnissen bestehen. Derzeit sind im Unternehmen 50 Leiharbeiter (Vollzeit, unbefristet) angestellt. Die Übernahmekoten sind hoch (bis zu 80%), da die Ingenieure hochspezialisierte Stellen einnehmen und „nach einer gewissen Zeit im Prinzip unersetzbar sind“. Das Unternehmen rekrutiert seine Kräfte fast ausschließlich über den virtuellen Stellenmarkt des Arbeitsamtes. Diesen Weg hat der Befragte schon in der Zeit seiner Anstellung bei seinem ehemaligen Arbeitgeber genutzt. Im Verleihunternehmen wurden sogar eigene Softwaretools zur Effizienzsteigerung des Arbeitsamtssystems entwickelt. Die vom Unternehmen gesuchten Qualifikationsprofile sind auf dem Arbeitsmarkt rar gesät: „wir leben davon“. Erklärtes Ziel des Unternehmens ist es, sich ein Profil „weg vom Massengeschäft“ zu schaffen und beizubehalten.

Das Fallbeispiel zeigt, dass sich die Spezialisten auch bezüglich der Rekrutierung mit entsprechendem Know-how Nischen schaffen können.

Während die Generalisten einen pyramidenförmigen Kundenpool haben, ist das Verhältnis bei den Spezialisten umgekehrt: Hier ist ein Großteil der Kunden Dauerkunden (60%-80%), mit diesen wird auch der Löwenanteil des Umsatzes bestritten. Die so genannte Kaltakquise von Kunden gehört zwar auch zum Tagesgeschäft, meist kommen jedoch Aufträge von lang bekannten Kooperationspartnern²³. Die Interviewpartner berichten, dass sie die Kunden ‚von innen‘ kennen, man kann von einer stärkeren Verzahnung des Verleihunternehmens mit den Entleihunternehmen sprechen als im Fall der Generalisten.

²³ Einen Extremfall stellt die Übersetzung GmbH dar, die wie ein Zulieferer agiert und ausschließlich Verleihkräfte im Bereich der technischen Dokumentation an einen Großkonzern verleiht.

Diese gefestigten Kooperationsbeziehungen können am Fall der **Finanz GmbH** deutlich gemacht werden: Die Finanz GmbH ist ein Joint Venture zwischen einem großen Bankkonzern und der Zeitarbeitsfirma Allround GmbH. Die Initiative für die Zusammenarbeit kam vom Kreditinstitut, als diese im Rahmen des Strukturwandels im Bankensektor nach geeignetem Outplacement²⁴ suchte. Die Allround GmbH nahm dies zum Anlass, ihr Profil durch Gründung einer spezialisierten Tochterfirma zu diversifizieren. Alle Mitarbeiter, die das Kreditinstitut verlassen mussten, erhielten zu dieser Zeit einen Vertrag bei der neu gegründeten Finanz GmbH. Die Finanz GmbH verfügt heute über mehrere Niederlassungen in ganz Deutschland: zum Personal gehören nunmehr nicht nur Mitarbeiter des genannten Bankkonzerns, die Leihkräfte rekrutieren sich mittlerweile aus der gesamten Branche. Nur ein geringer Teil der Kundschaft wurde und wird auf dem freien Markt kalt akquiriert, 80% der Kunden gelten als Stammkunden. Vertrauen ist eine unerlässliche Grundlage in der Branche, nicht zuletzt deshalb, weil die Leiharbeiter während ihres Einsatzes auch Zugriff auf sensible Daten der jeweiligen Geldinstitute haben. Der Trend geht zu projektbezogener Nachfrage seitens der Entleiher, zudem werden Beratungen und Abwicklungen bei Personalneuplatzierungen und Outplacement angeboten. Das Innenleben der Kundenunternehmen ist gut bekannt, die Finanz GmbH gilt deswegen als Experte bei der Auswahl und sogar Schulung von hochqualifizierten Bankkaufleuten und Spezialisten. Die Übernahmequote der Leiharbeiter liegt bei 50%.

Die Vorlaufzeiten bis zum Einsatz des Leiharbeiters sind im Allgemeinen länger als bei den Generalisten: Die Suche nach und die Auswahl von geeigneten Fachkräften ist zeitaufwendiger. Die Rückgaberegelungen sind denen der Generalisten sehr ähnlich, anders aber die Regelungen zu Übernahmen: Hier gilt die Faustregel: Eine Provision wird dann fällig, wenn die Übernahme nach einem Einsatz unter sechs Monaten stattfindet.

Verleihunternehmen, die sich eher im niedrig qualifizierten Segment branchenspezifisch ausgerichtet haben, weisen hinsichtlich der Kundenorientierung große Ähnlichkeiten zum Massengeschäft der Generalisten auf, unterscheiden sich dann aber doch in einem wesentlichen Punkt, wie folgendes Fallbeispiel veranschaulicht:

²⁴ Unter Outplacement im engeren Sinne versteht man die Unterbringung freigesetzter Mitarbeiter bei

Die **Gastro GmbH** ist mit ihrer Angebotspalette auf die Branchen Hotellerie und Gastronomie spezialisiert. Das Unternehmen hat neben dem Hauptsitz weitere Niederlassungen im gesamten Bundesgebiet. Typische Einsatzgebiete der Leiharbeiter – vor allem Servicekräfte – sind die Ausrichtung größerer Empfänge und Festlichkeiten sowie Einsätze auf Großveranstaltungen. Das Unternehmen operiert in einem hart umkämpften Markt, in dem Leiharbeit eine eher neue Flexibilisierungsform gegenüber vielen bewährten Alternativen darstellt (Teilzeit, Aushilfen, Arbeit auf Abruf, Studentenarbeit, Saisonarbeit, Schwarzarbeit), weshalb die Mehrzahl der Kunden über mühsame telefonische ‚Kaltakquise‘ gewonnen werden muss. Trotzdem ist die wirtschaftliche Lage des Unternehmens stabil. Nachfrage und Kundenzufriedenheit werden eher über „Qualität und Zuverlässigkeit“ denn über ein möglichst niedriges Preisgefüge erzeugt. Der Einsatz vor Ort verläuft nach einem spezifischen Muster: Der Arbeitsbereich der Leiharbeiter ist von dem der Stammbeschaftung funktional getrennt; das Leihpersonal wird vor Veranstaltungen vom Niederlassungsleiter der Gastro GmbH auf den Einsatz vorbereitet. Auch während des gesamten Einsatzes ist der Niederlassungsleiter vor Ort und bringt als Koordinator und Organisator seine Arbeitskraft mit ein.

Das Fallbeispiel zeigt – trotz ähnlicher Marktstruktur wie bei den Generalisten – eine bedeutende Differenz: die ausgeprägte Verzahnung der fachlichen mit der personalorganisatorischen Kompetenz, dieser Aspekt lässt sich bei nahezu allen Spezialisten aus unserem Sample finden, kann also als typisch angesehen werden. Da die Geschäftsführer und Disponenten meist aus einer ähnlichen Branche wie die Kunden kommen, lassen sich durch Nischenwissen und soziales Kapital – oft werden Kontakte mit in das Verleihunternehmen gebracht – stabile Beziehungen generieren.

3.4.3 Vermittlungsorientierte Leiharbeit

Als vermittlungsorientierte Verleiher werden die Unternehmen bezeichnet, die mit ihrer Tätigkeit auf die Reintegration von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt abzielen. Die Struktur dieses Feldes ist sehr heterogen: Dazu zählen Personal-Service-Agenturen (PSA), kommunale Beschäftigungsgesellschaften, gemeinnützige Verleiher und Beschäftigungspools von Großkonzernen. Natürlich müssen auch die meisten dieser Unternehmen – auch die PSA sind in ihrer Konzeption so ausgelegt – zumindest prinzipiell Gewinn erwirtschaften; ein Befragter beschrieb dies als ‚low profit‘-Prinzip. Als gemeinsamer ‚Überbau‘ lässt sich aber die arbeitsmarktpolitische Leitidee einer Reintegration von Beschäftigten in den ersten Arbeitsmarkt identifizieren. Mit diesem Etikett werden seit den Hartz-Reformen vor allem die PSA versehen, die als Herzstück der Reformen Langzeitarbeitslose und schwer vermittelbare über ein staatlich subventioniertes Unterstützungs- und Prämiensystem in Lohn und Brot bringen sollen (vgl. Jahn/Windsheimer 2004a und 2004b, vgl. auch Kap. 5 im vorliegenden Bericht).

anderen Unternehmen.

Aber auch kommunale Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, überregional operierende ‚gemeinnützige Verleiher‘ (z. B. START, vgl. Weinkopf 1996, Dreher 2004) und Beschäftigungspools im Umfeld von Großunternehmen sollen diese Funktion erfüllen.

Die befragten vermittlungsorientierten Verleiher betten die Arbeitnehmerüberlassung oftmals in einen Verbund historisch gewachsener Vermittlungs- und Qualifizierungsangebote ein. Wenn man den Begriff der Personaldienstleistung weiter fasst, kann man konstatieren, dass diese Unternehmen auch Dienstleistung nach ‚innen‘, also für die beschäftigten Leiharbeiter anbieten. Diese kommt vor allem bei verleihfreien Zeiten zum Tragen, z. B. in Form berufsbegleitender Qualifizierungsmaßnahmen oder anderweitigem internen Einsatz. Folgendes Fallbeispiel verdeutlicht diese Praxis:

Die **PSA Jugend GmbH** wurde aus einer kommunalen Beschäftigungsgesellschaft, ausgegründet. Die Beschäftigungsgesellschaft hat zum Ziel, Sozialhilfeempfänger mittels Arbeitsgelegenheiten in ein Beschäftigungsverhältnis zu bringen. Erklärtes Ziel ist die Reintegration vor allem jugendlicher Beschäftigungsloser. Dazu existieren eine Vermittlungsstelle für Langzeitarbeitslose und eine Einrichtung für Jugendliche, in der Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen durchgeführt werden. Die PSA fußt damit auf einer existierenden Vermittlungs-, Beschäftigungs- und Qualifizierungsinfrastruktur, zu zwei Großkunden besteht zudem langjähriger Kontakt. Verliehen werden Jugendliche mit und ohne abgeschlossene Berufsausbildung – Minimalvoraussetzung ist ein qualifizierter Hauptschulabschluss bzw. hinreichende Berufserfahrung. Nachgefragt werden die Leihkräfte vorwiegend im Dienstleistungssektor, dort schwerpunktmäßig im Call-Center-Bereich, außerdem zu einem geringen Teil für gewerbliche Einsätze. Von 90 eingestellten Leiharbeitern wurden bisher 35 in feste Anstellungen übernommen. Während verleihfreier Zeiten werden die Leiharbeiter in der Verwaltung der Beschäftigungsgesellschaft, in eigenen Werkstätten oder in den angeschlossenen Läden eingesetzt. Wenn keine Berufserfahrung vorhanden ist, gilt diese Praxis als probater Einstieg: „Die jungen Leute ohne Berufserfahrung haben kein Selbstbewusstsein. Wenn sie intern eingesetzt wurden, gewinnen sie dies meist“.

Obiges Beispiel kann als ‚best practice‘-Fall gelten, macht aber darauf aufmerksam, wie wichtig die Existenz eines internen Beschäftigungs- und Qualifizierungsrückgrats für den Vermittlungserfolg ist, welches erstens erlaubt, verleihfreie Zeiten zu überbrücken, und zum zweiten den Leiharbeitern nötige Alltagskompetenzen für die Erwerbsarbeit vermittelt.

Die PSA bekommen ihre Leiharbeiter vom Arbeitsamt vorgeschlagen, dort werden die Bewerber einem Auswahlverfahren unterzogen, abgelehnte Bewerber werden mit Empfehlungsvorschlägen, z. B. bezüglich erforderlicher Qualifizierung, an das Arbeitsamt zurückverwiesen. Die Hürden sind dabei meist sehr niedrig angesetzt, beispielsweise Deutschkenntnisse oder die Fähigkeit, einen Lebenslauf zu verfassen. Viele der Bewerber mit abgeschlossener Berufsausbildung werden in fachfremden Bereichen eingesetzt, was eine Abfrage von Sekundärqualifikationen wichtig macht.

Anders stellt sich die Situation bei den Beschäftigungspools von Unternehmen dar: hier werden Arbeitnehmer beschäftigt, die ansonsten über Auflösungsverträge oder betriebsbedingte Kündigungen in die Arbeitslosigkeit entlassen würden. Ein Beispiel für einen Beschäftigungspool ist die Pharmapool GmbH:

Der Mutterkonzern der **Pharmapool GmbH** ist als Holding organisiert und in mehrere Geschäftssparten aufgeteilt. Vor einigen Jahren wurde eine Betriebsvereinbarung in Form eines Standortsicherungsabkommens abgeschlossen, nach der Personalabbau nicht durch betriebsbedingte Kündigungen vollzogen werden dürfe. In der Folge entstanden zwei Pools: Ein Pool mit einem großen Anteil un- und angelernter Kräfte: Die in diesem Pool befindlichen Mitarbeiter werden bei Bedarf innerhalb des Konzerns verliehen. Ausdrückliches Ziel des Verleihs sind aber nicht temporäre Einsätze, sondern die Reintegration in ein konzernübliches unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Die hausinterne Jobsuche vollzieht sich somit im Rahmen des Beschäftigungspools, außerdem wird das Erfahrungswissen der Beschäftigten durch die Einsätze aufgewertet. Der zweite Pool besteht aus Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung, die vom Konzern jedoch nicht übernommen werden konnten. Im Unterschied zum ersten Pool können diese Beschäftigten auch extern verliehen werden. Mit der Einrichtung der Pools hat gleichzeitig die Zahl der Leiharbeiter aus Drittfirmen im Konzern kräftig abgenommen – von 700 auf 70 im Jahr 2004.

Das Feld der vermittlungsorientierten Verleiher scheint also hinsichtlich der Rekrutierungswege im Gegensatz zu den kommerziellen Verleihern dadurch gekennzeichnet zu sein, dass eine Vorauswahl möglicher Beschäftigter getroffen wird, die arbeitsmarkt- oder beschäftigungspolitisch motiviert ist. Die Klientel ist zumindest in unseren Fallbeispielen durchaus als vermittelbar einzustufen. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist aber auch das Potential an Kooperationspartnern.

Ohne diese scheinen vermittlungsorientierte Institutionen zum Scheitern verurteilt zu sein. Einen solchen worst case stellt das folgende Fallbeispiel dar:

Die **PSA Hotel GmbH** nahm 2003 ihren Betrieb auf. Der Träger, eine kommunale Weiterbildungs- und Vermittlungsgesellschaft, nahm an den Ausschreibungsverfahren für die PSA teil und bewarb sich erfolgreich für eine auf den Hotel- und Gastronomiebereich spezialisierte PSA. In der PSA wurden in den „besten Zeiten“ 14 Leiharbeiter eingestellt, die zugewiesene Losgröße von 50 Personen wurde und wird wohl auch nicht erreicht werden. Da die PSA über keine festen Kooperationen verfügt, müssen die Kunden kalt akquiriert werden, was in dieser Branche ein schwieriges Geschäft ist, denn: Zum einen ist das Thema PSA „noch nicht in den Köpfen verankert“, zum anderen ist die Konkurrenzsituation so stark, dass kommerzielle Anbieter ihre Dienstleistung teilweise billiger anbieten. Zudem muss sich Leiharbeit im Gastronomiebereich gegen die dort traditionell üblichen Flexibilisierungsinstrumente behaupten: Aushilfsbeschäftigung, Aktivierung von Familienangehörigen und inaktiven Mitarbeitern, Rekrutierung über Netzwerke, Arbeit auf Abruf, bisweilen auch Schwarzarbeit. Die Betreiber der PSA gehen deswegen davon aus, dass diese keine Zukunft hat.

Generell scheinen vorrangig sozialpolitisch motivierte PSA und Beschäftigungsgesellschaften ohne die Existenz beschäftigungspolitischer Netzwerke wenig Aussicht auf Erfolg zu haben, wenn auch stark mit ‚incentives‘ für die Unternehmen gearbeitet wird (z. B. unentgeltliches zweiwöchiges Praktikum als Probezeit). Im Unterschied zur PSA Hotel GmbH konnte die PSA Jugend an die Kooperationsbeziehungen der Beschäftigungsgesellschaft anknüpfen, aus der sie hervorging. „Ohne die wären wir jetzt nicht, wo wir sind“ (Interview PSA Jugend GmbH).

3.4.4 Fazit

Die Befunde zeigen, dass das Feld der Verleihunternehmen sehr heterogen ist. Die Generalisten agieren in einem ‚Massenmarkt‘, in dem Leiharbeiter vor allem als flexible Masse Einsatz finden. Das Geschäftsfeld der gering qualifizierten Leiharbeit hat große Bedeutung für die Generalisten, hier müssen die Verleiher kaum größere Suchanstrengungen unternehmen, um Mitarbeiter zu finden. Typisch ist weiterhin die Erzielung des größten Umsatzanteils mit der Minderheit an Kunden. Anders die Spezialisten: Hier wird mit einer breiteren Palette an Dienstleistungen ein spezifischeres Markt- oder Berufssegment bedient. Branchen- und Marktwissen sind deswegen wichtige Bedingungen einer erfolgreichen Positionierung. Der Spezialisierung Rechnung tragend ist die Suche nach Leiharbeitern komplexer, die Passgenauigkeit höher und soziales Kapital in Form von Netzwerken als Geschäftsgrundlage unerlässlich.

Die Kategorie der vermittlungsorientierten Verleihunternehmen birgt in sich weitere Heterogenität: Hier muss man unterscheiden zwischen kommerziell orientierten Verleihern (z. B. ‚reguläre‘ Zeitarbeitsfirma mit angeschlossener PSA) und eher sozialpolitisch motivierten Verleihern (z. B. Beschäftigungsgesellschaften, Beschäftigtenpools). Für die letztgenannte Gruppe lässt sich konstatieren, dass eine

vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung nur dann gelingt, wenn eine entsprechende Qualifikations- und Vermittlungsinfrastruktur vorhanden ist. Insbesondere PSA, die ohne diese Verwurzelung gegründet wurden, sehen einer schweren Zukunft entgegen.

3.5 Leiharbeit im Strukturwandel: Konzentration und Spezialisierung

Welche Schlussfolgerungen lassen sich nun aus der morphologischen Beschreibung der Verleihunternehmen ziehen? Wir gehen davon aus, dass die Verleihbranche derzeit einen Strukturwandel durchläuft, der noch nicht abgeschlossen ist. Er lässt sich als Wechselspiel als Gleichzeitigkeit von Konzentrations- und Spezialisierungsprozessen auffassen. Empirisch fußt dies auf folgenden Beobachtungen:

Erstens indizieren unsere Ergebnisse eine deutlich voranschreitende Binnendifferenzierung der großen Generalisten in der Form einer Ausdifferenzierung zu so genannten ‚full sortiment producers‘²⁵: Viele Großanbieter gründen spezialisierte Tochterunternehmen oder ‚Divisionen‘ für bestimmte Branchen und Berufsgruppen – oder sie kaufen kleinere, spezialisierte Unternehmen auf, lassen sie jedoch weiter relativ eigenständig operieren. Zudem sehen wir uns im Bereich der kleinen Anbieter – zumindest bisher – einer enormen Gründungsdynamik gegenüber (vgl. Konle-Seidl/Walwei 2001), bei der eine ausgeprägte Tendenz zur Orientierung auf bestimmte Branchen- oder Berufssegmente besteht. Die – je nach Vorbedingungen – als Binnendifferenzierung, Ergänzung durch Erweiterung oder spezialisierte Neugründung vor sich gehende Spezialisierung kann durchaus als Folge gewisser Sättigungstendenzen des Leiharbeitsmarktes interpretiert werden, die es nötig machen, nicht nur die Angebotspalette über das Angebot von Leasingkräften hinaus zu diversifizieren, sondern auch über die Spezialisierung auf bestimmte, bislang wenig erschlossene Segmente und Sektoren des Arbeitsmarkts neue Geschäftsfelder zu erschließen. Neben dem Wissen um organisatorische Aspekte des Personaleinsatzes gewinnt entsprechendes Branchen- und Berufswissen ebenso wie die Verfügbarkeit sozialen Kapitals an Bedeutung; gerade kleineren Verleihern scheint dies unserer Beobachtung nach leichter zu fallen als ihren größeren Mitbewerbern, die sich die Spezialisierung gerne durch Zukauf von Firmen oder durch Anstellung von Experten für bestimmte Zielbranchen ins Haus holen. Eine weitere wichtige Dimension des Strukturwandels der Leiharbeitsbranche sind die andauernden Konzentrationsprozesse: Firmenübernahmen und Fusionen sind an der Tagesordnung und dienen als Organisationsmodus für einen Teil der Spezialisierungsprozesse. Gleichzeitig ent-

²⁵ ‚Full sortiment producer‘ meint hier eben nicht die Bedienung mehrerer Branchen ‚aus einer Hand‘, sondern die Einheit ausdifferenzierter Geschäftsbereiche. Mit einer systemtheoretischen Argumentationsfigur lässt sich hier von Reduktion von (Umwelt)komplexität durch Aufbau von Eigenkomplexität sprechen (vgl. Luhmann 1984: 259 f.).

stehen laufend viele neue Verleihfirmen, nicht selten als Abspaltungen aus alten Verleihfirmen. Häufig kommt es dazu, dass ein Disponent sich mit dem von ihm betreuten Kundenstamm selbständig macht. denn eine Verleihfirma zu gründen, erfordert ‚mehr‘ soziales als ökonomisches Kapital.

Konzentration und Spezialisierung bedeutet jedoch nicht eine ausschließliche Fokussierung der Arbeitnehmerüberlassung, im Gegenteil: Im Zuge der Entgrenzung von Unternehmen (vgl. hierzu Minssen 2000; anders akzentuiert Picot/Reichwald/Wiegand 1996), die in Richtung einer stärkeren Flexibilität und Marktreakibilität geht und den Einsatz heterogener Flexibilisierungsressourcen, eben auch in Bezug auf Fremdfirmenpersonal (vgl. Martin/Nienhüser 2002), nach sich zieht, reagieren die Verleihfirmen durch das Anbieten „kreative[r] Mischformen“. Leiharbeit fungiert hier als ein Instrument im Konzert unterschiedlicher Personaldienstleistungen wie Vermittlung, Dienst- und Werkverträge, Outplacement, und die Abwicklung kompletter Projekte. Konzentration und Spezialisierung gehen mit einer Diversifizierung der Angebotspalette einher.

Im Zuge des Wandels zur Dienstleistungs- oder Wissensgesellschaft (Bell 1975; Stehr 2001; Dostal/Reinberg 1999) werden – so die befragten Experten – dabei auch zunehmend hochqualifizierte Arbeitskräfte²⁶ angeboten und nachgefragt, die Spezialisierung der Verleihbranche bedingt damit zumindest partiell ein Wachstum über die Grenzen des „Jedermann-Arbeitsmarktes“ hinaus (vgl. Sengenberger 1987) – auch wenn dies nach unseren Befunden noch keineswegs statistisch gesichert ist. Die befragten Experten gehen davon aus, dass dieser Strukturwandel eine mehr oder minder starke ‚Marktbereinigung‘ nach sich zieht: ‚Kleine‘ Generalisten dürften es deswegen in Zukunft schwer haben, sich auf dem Zeitarbeitsmarkt zu halten.

²⁶ Robert Reich spricht von so genannten „Symbolanalytikern“, in der Debatte um die Wissensgesellschaft hat sich der Begriff des Wissensarbeiters durchgesetzt (Reich 1996).

3.6 Effekte der AÜG-Reformen und der Tarifierung des Verleihsektors

Leiharbeit ist in jüngster Zeit vor allem wegen der Hartz-Reformen – insbesondere wegen der Personalserviceagenturen – in den Blickpunkt der öffentlichen Diskussion geraten. In Vergessenheit gerät dabei oft, dass die Erfolgsgeschichte der Leiharbeit von Deregulierung begleitet war

Festzuhalten ist, dass bis auf die Neufassung des AÜG 1982 eine grundsätzliche Tendenz hin zu einer Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung zu beobachten ist. Als tiefgreifendste Änderungen gelten das Arbeitsförderungsreformgesetz von 1997 und das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt von 2003 – das so genannte ‚Hartz I-Gesetz‘.

Zeitarbeitsspezifische Regelungen wie das Befristungs-, Wiedereinstellungs- und Synchronisationsverbot und eine Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer wurden mit den gesetzlichen Neuregelungen außer Kraft gesetzt. Das equal pay/equal treatment-Prinzip strebt eine grundsätzliche Gleichbehandlung von Zeitarbeitnehmer und ‚normalen‘ Beschäftigten an, konnte jedoch – wie auch in anderen europäischen Ländern üblich (Storrie 2002) – durch den Abschluss von Tarifverträgen umgangen werden.

3.6.1 Auswirkungen auf die Verleiher

Welche Auswirkungen haben diese Neuregelungen auf das Agieren der Verleihunternehmen? Die Mehrzahl der Generalisten hat sich dem DGB-BZA-Tarifvertrag angeschlossen. Die Großen der Branche hatten zum Teil schon vor der durch die AÜG-Änderungen ausgelösten Tarifierungsbewegung Haustarifverträge. Dadurch hat sich die Leiharbeit bei den Generalisten geringfügig verteuert. Die meisten Verleihunternehmen haben diese Verteuerung allerdings nicht an ihre Kunden weitergegeben, sondern bewältigen sie intern, was zum Teil in geringeren Gewinnmargen resultiert. Die Möglichkeit der unbegrenzten Überlassungsdauer spielt für diese Unternehmen keine Rolle. Häufig geübte und durch die Gesetzesänderung möglich gewordene Praxis ist die Synchronisation von Beschäftigungsdauer und Einsatz im Entleihbetrieb, die es dem Verleiher erlauben, das betriebswirtschaftliche Risiko verleihfreier Zeiten zu verringern²⁷.

Die Spezialisten sind zum Teil dem DGB-BZA Tarifvertrag angeschlossen. Hier wird vereinzelt bemängelt, dass die Tarifgruppen zu sehr am gewerblichen Bereich orientiert sind. Um eine Kontinuität der Lohnhöhen zu sichern, werden deswegen oft über-

²⁷ Überregionale Anbieter mit mehreren Niederlassungen können diesem Risiko entgegen wirken, indem sie ihr Personal bei schlechter Beschäftigungslage an eine andere Niederlassung mit Bedarf ‚ausleihen‘.

tarifliche Zulagen gezahlt. Zum anderen Teil haben sie den iGZ-DGB-Vertrag angenommen. Viele spezialisierte Ausgründungen großer Zeitarbeitsfirmen verzeichnen durch die Tarifierungen keine Änderungen, da sie meist schon vor 2004 einem Haustarifvertrag unterlagen. Die gesetzlichen Neuregelungen zur Leiharbeit werden von den Spezialisten zwar begrüßt, haben insgesamt aber wenige Effekte auf das Geschäft. Als Verbesserung wird vor allem der Wegfall der Überlassungshöchstdauer interpretiert – ein Fall, der bei den Spezialisten eher auftreten kann.

3.6.2 Auswirkung auf Arbeitsentgelte und Arbeitspolitik

Mit der Einführung des Gesetzes zur Modernen Dienstleistung am Arbeitsmarkt entstand für Gewerkschaften erstmals die Chance, flächendeckend eine bisher wenig erschlossene, schwer zugängliche, aber auch wenig geliebte Branche tarifvertraglich „einzufangen“. Auf der Seite der Zeitarbeitsverbände wuchs ein gewisser Druck für tarifvertragliche Einigungen, um ansonsten geltende „Equal Pay/Equal Treatment“ Grundsätze für die Mitgliedsunternehmen umgehen zu können. Allerdings standen sich hier nicht – wie das in einigen Branchen traditionellerweise der Fall ist – zwei Verhandlungsparteien in den entsprechenden Tarifgebieten²⁸ gegenüber, sondern auf der Seite der Arbeitnehmerverbände traten sowohl die so genannte Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP)²⁹ als auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) als Tarifgemeinschaft der DGB-Einzelgewerkschaften³⁰, als Verhandlungspartner auf.

Die Tarifgemeinschaft des DGB schloss jeweils einen Tarifvertrag mit den Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e. V.) und mit dem großen Verband, dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (BZA). Die Tarifgemeinschaft CGZP kamen mit den kleineren Verbänden, der Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit e. V. (MVZ) und der Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitunternehmen e. V. (INZ), zu einem Ergebnis.

²⁸ Tarifverträge werden für einzelne Branchen geschlossen. In einigen Branchen ist das Bundesgebiet Tarifbezirke untergliedert, in denen jeweils Tarifverhandlungen stattfinden.

²⁹ Diese Tarifgemeinschaft umfasst die Gewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes mit 17 Einzelgewerkschaften und insgesamt 0,3 Millionen Mitgliedern (Stand: Februar 2003).

³⁰ Unterzeichnende Mitgliedsgewerkschaften des DGB sind Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE), Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG), Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU), TRANSNET und Gewerkschaft Polizei (GdP). Mitgliederzahl der der Tarifgemeinschaft angeschlossenen Gewerkschaften: 7,36 Millionen Mitglieder (DGB 2005, Stand 31.12.2003).

Die Tarifverträge weisen jeweils folgende Differenzen auf:

Alle geschlossenen Mantel- und Entgelttarifverträge (MTV/ERTV) gelten räumlich für Deutschland. Während die Verträge der DGB-Tarifgemeinschaft den fachlichen und persönlichen Geltungsbereich ausdrücklich an die Mitgliedschaft in der tarifschließenden Partei binden, scheinen die Vertragswerke mit der CGZP-Tarifgemeinschaft eine gewisse Offenheit zulassen zu wollen: fachlich gelten die Verträge auch für so genannte „Hilfs- und/oder Nebenbetriebe“ und persönlich ist nicht ausdrücklich von Leiharbeitnehmern die Rede. Hinsichtlich der persönlichen Geltung beziehen sich die Verträge der DGB-Tarifgemeinschaft ausdrücklich auf Leiharbeitnehmer. Personaldisponenten sind bei allen Verträgen speziell ausgenommen (CGZP) bzw. nicht definitiv eingeschlossen (DGB).

Hinsichtlich der Arbeitszeit orientieren sich alle Abkommen an der 35-Stunden-Woche (durchschnittlich 151,67 Stunden im Monat oder 1820 Stunden im Jahr abzüglich Feiertage und Urlaubstage). In allen Verträgen ist die Rede von einer Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit an die übliche Wochenarbeitszeit im Entleihbetrieb. Bei den DGB-Verträgen ist jedoch die Obergrenze der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit explizit auf 40 Stunden festgelegt, während die CGZP-Verträge hier mehr Spielraum zulassen, insbesondere in Zusammenhang mit der Regelung von Mehrarbeit. Zuschlagsregelungen für Mehrarbeit greifen in den DGB-Abkommen schneller.

Urlaubsansprüche sind gestaffelt und reichen von 24 Arbeitstagen bis zu maximal 30 Urlaubstagen bei den DGB-Verträgen (innerhalb der ersten fünften Jahre Betriebszugehörigkeit) und von 25 im ersten und 27 ab dem zweiten Jahr (CGZP-INZ) bzw. 24 im ersten bis zu 26 Urlaubstage ab dem vierten Jahr (CGZP-MVZ). Hinsichtlich des Urlaubs kommt hinzu, dass in den CGZP-Verträgen kein zusätzliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld geregelt sind. Dies ist bei den DGB-Verträgen der Fall.

Hinsichtlich der Entlohnung ergeben sich Differenzen, zum Teil orientiert an der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, in allen Verträgen räumlich zwischen Ost- und Westdeutschland. Die Verträge zwischen DGB-iGZ und CGZP-MVZ sehen eine Einstiegsentlohnung vor. Nach zwölf (DGB) bzw. sechs (MVZ) Monaten bekommt ein Leiharbeitnehmer die so genannte Hauptstufe. Nach zwei Jahren erhält man dann eine so genannte Zusatzstufe. Der DGB-iGZ-Vertrag sieht zudem eine einsatzbezogene Zulage vor, die bei langen Entleihdauern beim selben Entleiher nach sechs Monaten vergütet wird. Im CGZP-INZ-Vertrag wird zwischen Entlohnung während eines Einsatzes (der so genannte Produktivlohn) und während verleihfreier Zeiten (Grundlohn) unterschieden. Der Vertrag zwischen BZA – größter Verband der Branche – und DGB enthält keine derartigen Differenzierungen, hingegen wurden jährlich

steigende Löhne bis Ende 2007 – dem Vertragsende – vereinbart. Alle anderen Verträge sind in 2004 kündbar.³¹ Der DGB-BZA-Vertrag sieht zunächst ein sukzessives Absenken der Entgeltdifferenz zwischen Ost und West von 13,5% im Jahr 2004 auf 8,5% im Jahr 2006 vor.

Die Entgelttarifverträge der Christlichen Gewerkschaften des Jahres 2004 sehen Einstiegsgehälter zwischen 5,60 € (Ostdeutschland, CGZP/MVZ) und 6,70 € (Produktivlohn West, CGZP/INZ) je Stunde vor. Die Gehälter in den mit dem DGB geschlossenen Verträgen liegen demgegenüber nochmals minimal höher bei 6,85 € bzw. etwas niedriger bei 5,92 € je Arbeitsstunde im Osten.

Alle Entgelttarifverträge und Entgelttarifverträge von 2004 sehen eine Differenzierung nach Tätigkeit und Qualifikation in neun Entgeltgruppen vor. Die Ecklohngruppe – sie setzt eine mindestens dreijährige Berufsausbildung, mehrjährige Berufserfahrung und Spezialkenntnisse voraus – bewegt sich insgesamt zwischen 8,84 €/Stunde als Einstiegsentlohnung bis zu 11,44 € nach zwei Jahren beim Vertrag zwischen CGZP und MVZ (West), wo die größte Differenzierung vorgenommen wurde. Der Vertrag zwischen CGZP und INZ weist einen Betrag von 10,20 € (CGZP-INZ, West) aus und etwas höher liegt die Entlohnung beim Vertrag zwischen DGB und BZA: 10,40 € je Arbeitsstunde (DGB-BZA, West). Der Ecklohn beim iGZ-Tarifvertrag (Differenzierung nach Betriebszugehörigkeit und Leistungsbewertung) liegt bei 9,83 bis 10,48 € (West).

Vergleichbare Tätigkeiten in anderen Branchen werden deutlich besser entlohnt: Un- und Angelerntentätigkeiten bzw. Helfertätigkeiten werden beispielsweise im Klempner- und Installateurhandwerk (NRW) mit 9,67 € bis 10,17 € je Stunde, im Elektrohandwerk (Bayern) mit gut 9,20 € je Stunde vergütet, ein Textilarbeiter (Bayern) verdient 8,82 € je Stunde, ein Arbeiter in der Eisen- und Stahlindustrie (Ost) kommt auf 7,85 € je Stunde und ein Textilarbeiter (Ost) auf 6,89 € je Stunde (WSI Tarifarchiv 2003). Ein ähnliches Bild lässt sich am Beispiel der Eisen- und Stahlindustrie (NRW) und der Bekleidungsindustrie (Bayern) zeichnen, wo die Facharbeiterstunde mit gut 12,80 € je Stunde entgolten wird, während ein Leiharbeiter mindestens zwei Euro weniger verdient.

Je nach Branche kann es für Einsatzbetriebe lukrativ sein, auf Leiharbeit zurückzugreifen, anstatt eigenes Personal zu beschäftigen: Üblicherweise bewegten sich – laut Interviewpartner der Verleihbranche – die Verrechnungssätze zwischen minimal

³¹ Der DGB-iGZ-Tarifvertrag ist frühestens zum 31.12.2004 mit einer jeweiligen Frist von drei Monaten zum Monatsende kündbar; CGZP-INZ-Vertrag frühestens zum 30.6.2004, ebenfalls mit einer Frist von drei Monaten, der CGZP-MVZ frühestens zum 31.12.2004.

1,9 und rund 2,3 des Leiharbeitsbruttolohns.³² Näherungsweise ausgehend von einem Faktor Zwei dürften die Verrechnungssätze³³ für Un- und Angelernte bei 11,40 € (CGZP-MVZ für Ost), bei 12 € (CGZP-MVZ für West) und bei 12,60 € (CGMVZ- INZ) liegen. Zwischen DGB und BZA bzw. DGB und IGZ liegen sie bei 13,70 € (West) und 12,84 € (Ost). Hier wird deutlich, dass die Kosten für Leiharbeitnehmer – je nach Branche – zum Teil erheblich unter den Kosten von Stammpersonal liegen dürften. Denn zu den Bruttolöhnen der eigenen Mitarbeiter kommen noch Kosten für Sozialversicherungsbeiträge von rund 20%, für Ausfälle bei Krankheitsfall und für bezahlte Urlaubstage weitere 20%. Insgesamt rentiert sich Leiharbeit also trotz Tarifierung immer noch – sowohl für die Einsatzbetriebe als auch für die Verleihbranche, die bestehenden Branchen- und Berufsgruppenunterschiede bei der Rentabilität haben sich gegenüber der Situation vor 2004 kaum verändert.

Dies verwundert nicht, sind doch die Arbeitsentgelte im Verleihsektor nicht nur relativ zu den Zielbranchen niedrig, sondern auch in Referenz zu gesellschaftlichen Vorstellungen eines existenzsichernden Einkommens. Beispielsweise sah der Tarifvertrag 2004 zwischen CGB und der MVZ für Ostdeutschland ein Einstiegsentgelt von 5,60 € pro Stunde vor. Bei Vollzeitarbeit käme ein Beschäftigter damit auf rund 850 €, das liegt weit unter dem Schwellenwert für den Tatbestand der Lohnarmut, den das WSI auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe mit 1034 € pro Kopf und Monat ansetzt (Bispinck u. a. 2004: 574ff.). Auch die DGB-Tarife im Leiharbeitssektor unterschreiten diesen Wert deutlich. Überdies zeigen sich einzelne ‚schwarze Schafe‘ der Branche durchaus findig im Unterlaufen des Tarifabkommens: So trifft man immer wieder auf die Praxis von Arbeitgebern, Leiharbeitsverhältnisse mit dem Ablauf der Probezeit zu beenden, um nicht den Einstiegslohn verlassen zu müssen. Nicht selten werden Leiharbeiter dann nach einer Pause wieder eingestellt – erneut mit Probezeit und Einstiegslohn. Das gesetzliche Verbot von Wiederholungsbefristungen greift nicht, da es sich formal um unbefristete Arbeitsverträge handelt.

Dies alles legt die Schlussfolgerung nahe, dass Leiharbeit zumindest in Teilbereichen ein deutliches Armuts- und Abstiegsrisiko birgt. Den flächendeckenden Tarifabschlüssen des Jahres 2004 kommt dabei in gewisser Weise das Verdienst zu, diese

³² In der Regel kann bei höherer Qualifikation gegenüber Un- und Angelernten und für Angestelltentätigkeiten gegenüber gewerblich-technischen Tätigkeiten ein höherer Verrechnungssatz angesetzt werden. Für Un- und Angelernte Leiharbeitnehmer gelte fast immer der niedrige Wert von 1,9, während für qualifizierte Fachkräfte (Facharbeiter mit Spezialkenntnissen) Verrechnungssätze von bis zu 2,3 – in einzelnen Fällen mehr – üblich seien. Ein im Sample befragter Verleiher, der auf den Bereich Finanz- und Rechnungswesen spezialisiert ist, kann durchaus Gewinnmargen von 25 bis 30 Prozent erreichen. Dementsprechend hoch müssen auch die Verrechnungssätze für hochqualifizierte Arbeitskräfte sein. Die Gewinnmargen werden als im einstelligen Bereich liegend (prozentual zum Umsatz) angegeben.

³³ Kosten, die dem Entleiher je Stunde für einen Leiharbeitnehmer berechnet werden.

Verhältnisse sichtbar gemacht zu haben und dabei vielleicht einen regulierungspolitischen Meilenstein zu einer künftigen Verbesserung der Situation der LeiharbeiterInnen geleistet zu haben. Doch eine faktische Verbesserung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse der LeiharbeiterInnen konnte mit diesem Tarifwerk bislang nicht erreicht werden.

4. Der Entleihbetrieb – das unbekannte Wesen: Basiszahlen und Entwicklungstrends

Abgesehen von vereinzelten und begrenzten älteren Untersuchungen war bislang wenig bekannt über Betriebe, die Leiharbeiter einsetzen. Diese Lücke zu schließen ist das Hauptanliegen des folgenden Abschnitts. Zunächst wird es dabei um die Verbreitung des Einsatzes von Leiharbeit in der Fläche gehen: Wie viele und welche Betriebe nutzen überhaupt das Instrument der Leiharbeit, welche Zahlenverhältnisse von Leiharbeitern und Stammbesetzung und welche Einsatzdauern der Leiharbeiter finden wir in den Betrieben, die Leiharbeit nutzen – und wie hat sich dies seit 1998 – dem Beobachtungsbeginn im IAB-Betriebspanel – verändert ?

4.1 Umfang von Leiharbeit

Im 1. Halbjahr 2005 waren in Deutschland rund 1,56% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten Leiharbeitnehmer. Auch das prozentual starke, aber in Absolutzahlen geringe und mitunter auch rückläufige Wachstum des Sektors Leiharbeit ist bekannt (Klös 2000, Rudolph 2000, 2003). Im internationalen Vergleich bewegt sich Deutschland damit im Mittelfeld: Folgt man etwa der Darstellung des Instituts der deutschen Wirtschaft (z. B. IW 2000)³⁴, so ist die Leiharbeitsquote in den Niederlanden mehr als viermal, in Großbritannien mehr als dreimal so hoch, und beträgt in den USA immer noch das Doppelte des deutschen Wertes. Ausgehend von diesen und ähnlichen Befunden wird auf eine gewisse Rückständigkeit des deutschen „Zeitarbeitsmarktes“ hingewiesen, die durch einen Abbau bestehender Regulierungen dieses Wirtschaftssektors verringert werden könnte (z. B. IW 2000, Klös 2000, Meckelburg 2001, zuletzt Hartz 2002). Dem IW zufolge waren die Niederlande 1998 Spitzenreiter hinsichtlich der Verbreitung von Leiharbeit mit einer Quote von 4,6%

³⁴ Andere Autoren veröffentlichen andere Zahlen zu Leiharbeit und gelangen auf dieser Basis auch zu anderen Rangfolgen im internationalen Vergleich. Dies gilt z. B. für Interpretationen und Rangfolgen auf Basis der „dritten europäischen Umfrage über die Arbeitsbedingungen“ (z. B. teilweise Garhammer 2002), deren Zahlen nach Storrie (2002) eher als Schätzungen einer Obergrenze für Leiharbeit und ähnliche Beschäftigungsformen anzusehen sind. Ein weiteres Beispiel: So referiert das Institut der Deutschen Wirtschaft für die USA eine Leiharbeitsquote von rund 2% im Jahre 1997 (IW 2000), während Applebaum (2000: 10) für dasselbe Jahr lediglich 1% ermittelt. Dies überträfe den bei 0,78% liegenden Anteil der Leiharbeitnehmer in Deutschland für 1997 (Rudolph 2000) im ersten Fall um rund 150%, im zweiten Fall gerade noch um 30%. Oder, ein drittes Beispiel: Für 1995 werden in der US-Literatur zwei verschiedene Zahlen referiert: So ermittelt das „current population survey“ des Bureau of Labor Statistics (BLS) rund 1,2 Mio., das „longitudinal survey“ desselben Instituts hingegen 2 Mio. Leiharbeitnehmer. Vielfach gehen die Differenzen auf differierende Erhebungsmethoden, Definitionskriterien und Referenzgrößen zurück. Ohne dass hierauf weiter eingegangen werden soll, so ist doch der bisweilen vorkommende „interessierte“ Umgang mit solchem Material aufschlussreich: An einer stärkeren Deregulierung der Leiharbeit interessierte Institutionen und Akteure referieren gerne die jeweils höheren Werte für Leiharbeit außerhalb Deutschlands (z. B. IW 2000, gestützt auf Zahlen des Weltverbands Zeitarbeit CIETT, kritisch zu den Verbandszahlen ebenfalls Storrie (2002:29), oder die niedrigeren für Deutschland (z. B. Meckelburg 2001).

aller abhängig Beschäftigten, Schlusslichter sind in Europa Schweden, Dänemark und Irland mit einem Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten von 0,3% (IW 2000, Zahlen für 1998); gerade die Arbeitsmärkte in Dänemark und Irland gelten generell als recht flexibel, etwa hinsichtlich Kündigungsschutz- oder Befristungsregelungen³⁵. In Österreich, Norwegen und Schweden stagnierte die Leiharbeitsquote auf niedrigem Niveau (alle Zahlen für 1998 aus IW 2000), in den USA scheint sie in neuerer Zeit gar leicht zu sinken (Applebaum 2000: 10). Das „Mittelfeld“ des Anteils der Leiharbeiter teilt sich Deutschland etwa mit Japan, einem Land, das für seine ausgeprägte Differenzierung zwischen stark unternehmensgebundenen Stamm- und marginalisiert-flexiblen Randbelegschaften bekannt ist (Deutschmann 1988, Bergmann 1987). Demgegenüber stehen Befunde, die beispielsweise Irland mit 5,5% aller Beschäftigten den Spitzenplatz, Dänemark jedoch einen Rang im unteren Mittelfeld zuweisen (Merllí/Paoli 2001). Auch wenn die veröffentlichten Rangfolgen stark voneinander abweichen: Welche Daten man auch immer zugrunde legt³⁶ – Deutschland hält im internationalen Vergleich bestenfalls eine Mittelposition hinsichtlich der Bedeutung von Zeitarbeit. Ob man dies als Rückständigkeit begreifen will, sei dem Betrachter überlassen. Mindestens das Beispiel Dänemarks zeigt allerdings darüber hinaus deutlich, dass das vorfindliche Ausmaß von Leiharbeit in einer Volkswirtschaft offensichtlich – entgegen mancher Auffassung (z. B. Bender 1997) – nicht notwendigerweise mit dem Grad an allgemeiner Deregulation, Flexibilität oder Differenzierung des dortigen Arbeitsmarktes positiv korreliert.

Weiteren Aufschluss zur Entwicklung der Leiharbeit geben Zeitverlaufsdaten: Sehen wir uns dazu zunächst einige Strukturdaten an: Der Anteil der ‚Leasingkräfte‘ an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der alten Bundesrepublik wuchs im Zeitraum von 1974 bis 2001 von knapp 0,1% auf rund 1,29% und ist bis 2003 – hauptsächlich konjunkturbedingt – etwas rückläufig auf 1,21%. Seither ist die Leiharbeiterquote auf mittlerweile 1,56% angewachsen. Der Anteil der Leiharbeit an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung hat sich in den letzten 32 Jahren verfünffach – wenn auch ausgehend von niedrigem Niveau. (Rudolph/Schröder 1997: 106, BA 2000, IW 2000, BA 2002). Im Juni 2005 waren 453.000 ArbeitnehmerInnen in legaler Leiharbeit beschäftigt (BA 2006).³⁷

³⁵ Zu Dänemark vgl. Hoffmann/Walwei (2000: 2), zu Irland Werner (1999: 4).

³⁶ Vgl. die Fußnoten 4 und 5.

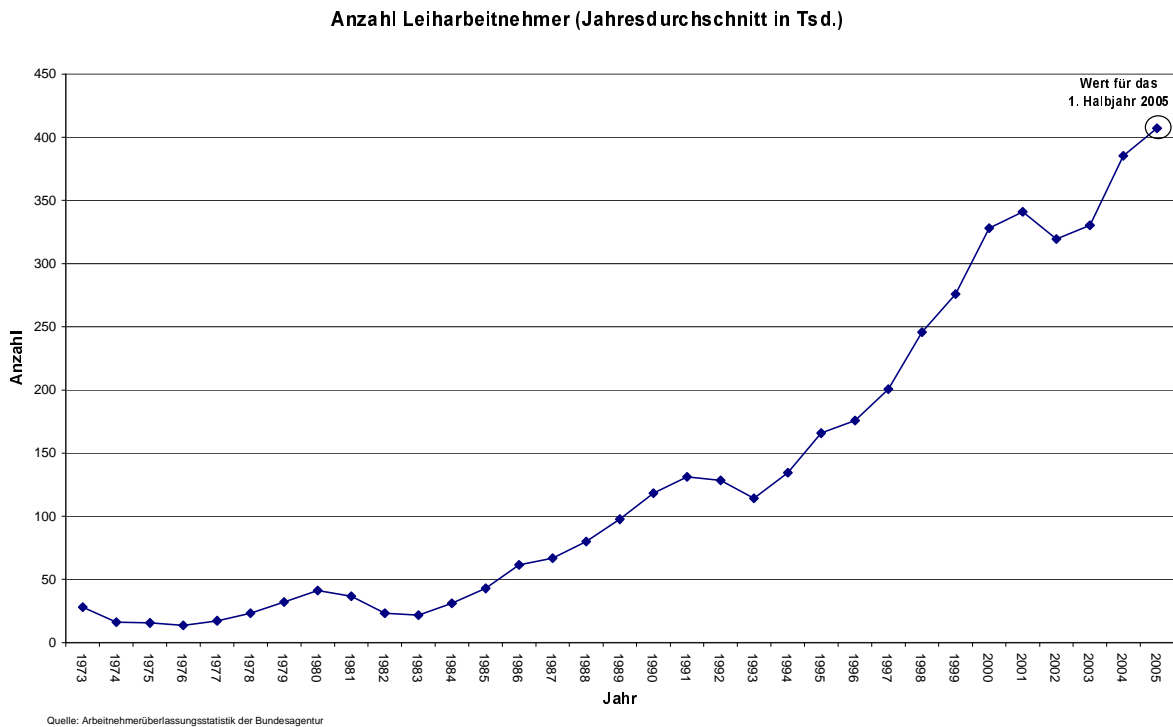
³⁷ Hinsichtlich der Verbreitung von Leiharbeit werden mitunter äußerst differente Zahlen referiert. Bei einer Zählung der Arbeitsverhältnisse eines Jahres, wie sie beispielsweise vom Bundesverband der Zeitarbeitsunternehmen veröffentlicht wird (z. B. BZA 2002), entstehen wesentlich höhere Werte, als bei einer Zählung der überlassenen Arbeitnehmer zu einem Stichtag, wie sie der Arbeitnehmerüberlassungs-Statistik der Bundesagentur für Arbeit zugrunde liegt (vgl. auch Löw-Jasny 2000: 24). Ähnliches gilt für die anteilige Zunahme von Leiharbeit: Da die Leiharbeiterquote stark prozyklisch variiert, ist die Wahl des Referenzzeitpunktes von hoher Bedeutung. Ausgesprochen

Der Umfang von Leiharbeit schwankt sowohl konjunkturell als auch im Jahresverlauf stark (Rudolph/Schröder 1997: 113, De la Haye 1997: 33). Die Beschäftigung im Wirtschaftszweig Leiharbeit erreicht regelmäßig ihren Höhepunkt in den Sommermonaten. Der Abstand zwischen jährlichem Höchst- und Tiefststand nahm in den letzten 25 Jahren zwar ab, ist aber immer noch ausgesprochen hoch und wird im Vergleich aller Wirtschaftszweige „nur noch von der Forstwirtschaft übertroffen“ (Rudolph/Schröder 1997: 113f). Die konjunkturellen Schwankungen der Leiharbeit verlaufen insgesamt nahezu parallel zur Gesamtwirtschaft, also „ausgesprochen prozyklisch“ (Brose u. a. 1990: 39). Teilsegmente der Leiharbeit variieren jedoch im Konjunkturverlauf höchst unterschiedlich: So verhält sich der Männeranteil ebenfalls prozyklisch (Rudolph/Schröder 1997: 107), der Frauenanteil komplementär dazu – korrespondierend mit Dienstleistungs- und Verwaltungstätigkeiten. Frauenarbeit und Dienstleistungsarbeit als Leiharbeit ist damit – zumindest vor der dot.com-Krise 2000 – konjunkturstabiler als ‚männliche‘ industrielle Leiharbeit. Gleiches wie für die Dienstleistungstätigkeiten gilt für die immer noch selten anzutreffenden ‚Wissensarbeiter‘ unter den Leasingkräften (z. B. Techniker, Ingenieure, Naturwissenschaftler), ihr Anteil variiert ebenso antizyklisch. Jedenfalls zeigen die Zahlen bei Rudolph/Schröder (1997:108) einen vorübergehenden relativen Anstieg dieser Berufsgruppen bei wirtschaftlichem Abschwung. Auch der Zustrom von Arbeitslosen in die Leiharbeit wächst in rezessiver Konjunktur an, während der Zustrom von unmittelbar vorher Berufstätigen abnimmt (ebd.: 121). Generelle Zusammenhänge mit der Arbeitsmarktentwicklung, etwa in Gestalt einer wachsenden Leiharbeitsquote bei wachsender Arbeitslosenquote scheinen dagegen nicht zu bestehen (Brose u. a. 1990: 39).

Die starke Konjunkturabhängigkeit der Leiharbeit, wie sie sich auch aus anderen Datenquellen ablesen lässt, gibt Grund zu der Annahme, dass der Höhepunkt der Verbreitung bereits um das Jahr 2000 überschritten wurde, 2003 ein Minimum erreicht wurde und die Verbreitung neuerdings wieder zunimmt. Auch lässt sich vermuten, dass die Neuregulierung der Leiharbeit um den Jahreswechsel 2003/2004 stark zur Erholung des Sektors beiträgt, doch kann dies mit dem Betriebspanel aufgrund dessen Fehlertoleranzen noch nicht sicher verifiziert werden.

niedrige Leiharbeitsquoten entstehen hingegen, wenn die Anzahl der Leiharbeiter nicht auf die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, sondern auf alle Arbeitnehmer oder gar auf die gesamte Erwerbsbevölkerung prozentuiert wird (z. B. Garhammer 2002). Weitere Komplikationen entstehen vor allem im internationalen Vergleich durch im Hinblick auf Fallzahlen und Erhebungsmethoden äußerst differente Datenbasen. Vgl. hierzu auch den kritischen Kommentar von Storrie (2002:29). Wo dies möglich ist, folgt die Darstellung in diesem Bericht den nicht nur in Deutschland im Umfeld der amtlichen Statistik üblichen Referenzgrößen und Darstellungsweisen (z. B. Applebaum 2000, Golden/Applebaum 1992, Cohany 1996, 1998, Rudolph/Schröder 1997).

Übersicht 17: Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland 1973 bis 2005



4.2 Verbreitung von Leiharbeit in deutschen Betrieben

Am 30.6.2004 machten rund 2 bis 3% aller Betriebe Leiharbeiter Gebrauch von Leiharbeit. Dabei waren rund 280.000 Leiharbeiter in etwa 50.000 Betrieben im Einsatz³⁸.

Ein Vergleich mit älteren Wellen des IAB-Betriebspanels liefert Angaben über die zeitliche Entwicklung des Einsatzes von Leiharbeit in den letzten Jahren (Übersicht 22:). 1998 nutzten 2,11% aller Betriebe, 2002 2,35% aller Betriebe diese Beschäftigungsform. 2003 schließlich ist die Verbreitung der Leiharbeit ein wenig unter den Stand von 1998 gesunken; nur noch 1,96% der Betriebe hatten am 30.6.2003 Leiharbeiter im Einsatz, 2004 hingegen ist wieder ein Wachstum auf 2,64% zu verzeichnen – auf den ersten Blick ein Höchststand³⁹. Doch insgesamt liegen die Verände-

³⁸ Differenzen zur Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit erklären sich daraus, dass diese faktisch den kompletten Bestand an Leiharbeitern abbildet, während das IAB-Betriebspanel nur die tatsächlich eingesetzten Kräfte erfasst. In den vergangenen Jahren unterschritt das Betriebspanel den Wert der ANÜ-Statistik regelmäßig um rund 30%. Die Differenz setzt sich vor allem aus Leihkräften zusammen, die sich in Urlaub befinden, erkrankt sind, oder für die gerade kein Einsatz vorhanden ist. Im Jahresdurchschnitt 2003 wies die ANÜ-Statistik 327.000 ‚verleihe‘ (faktisch: verleihbare) Beschäftigte im Wirtschaftszweig Leiharbeit aus, von diesen waren nach unseren Ergebnissen des Betriebspanels am selben Tag nur rund 225.000 im Einsatz. Zwar wären im Rahmen des ANÜ-Meldeverfahrens theoretisch die tatsächlich verliehenen Arbeitskräfte zu melden, faktisch werden allerdings einfach die Bestandszahlen am Stichtag berichtet.

³⁹ Für die Jahre 1999, 2000 und 2001 wurden im IAB-Betriebspanel keine Angaben zu Leiharbeit erhoben.

rungen dieser Anteilswerte allesamt im Bereich der Fehlertoleranzen, so dass keine allzu belastbaren Aussagen über den Realitätsgehalt dieser Differenzen zu treffen sind. Als gesichert festzuhalten ist lediglich, dass in Deutschland im Zeitraum von 1998-2004 mindestens 1,7% und maximal 3% aller Betriebe Leiharbeiter einsetzen; auch eine leichte Wachstumstendenz mit ‚Delle‘ 2002-03 ist einigermaßen sicher zu unterstellen⁴⁰

Übersicht 18: Verbreitung von Leiharbeit nach Betriebsgröße, 1998 - 2004, Anteil der Betriebe, die am 30.6. Leiharbeit einsetzen, an allen Betrieben der Größenklasse

Jahr	Anteil der Betriebe mit Leiharbeit an allen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in %			Alle Größenklassen in % (+-Fehler)
	1 – 49	50 - 499	500 und mehr	
1998	1,48	14,00	24,44	2,11 (±0,42)
2002	1,61	16,30	35,16	2,35 (±0,35)
2003	1,24	15,97	32,83	1,96 (±0,31)
2004	1,83	17,43	35,09	1,96 (±0,31)

Quelle: IAB-Betriebspanel 1998-2004, Berechnungen: Promberger/Schulte/Theuer

Die Erhebung 2003 ermöglicht neben der dargestellten Stichtagsbetrachtung auch erstmals die Erfassung aller Betriebe, die im ersten Halbjahr 2003 Leiharbeit eingesetzt hatten. Hier ergibt sich ein Anteil von 3,3% Leiharbeitsbetrieben an allen Betrieben.

Differenziert man den Verbreitungsgrad nun nach der Größe der Betriebe, so stellt man fest, dass nur in 1,2% der Kleinbetriebe, jedoch in 33% der Großbetriebe mit mindestens 500 Beschäftigten am 30.6.03 Leiharbeit eingesetzt wird. Auch die zeitraumbezogenen Zahlen ergeben ein ähnliches Bild (vgl. Übersicht 19:)⁴¹.

⁴⁰ So sind durch die Panelstruktur der Befragung die Stichproben verschiedener Jahrgänge nicht vollständig unabhängig voneinander, womit Stichprobenfehler in aufeinander folgenden Jahren grundsätzlich dieselben Aberrationsrichtungen aufweisen müssten. Minima und Maxima weisen überdies dieselbe zeitliche Entwicklungsrichtung auf wie die ermittelten Werte, so dass obige Interpretation als einigermaßen sicher anzusehen ist.

⁴¹ Doch interessanterweise ‚unterschätzt‘ der Stichtagswert vor allem den Einsatz von Leiharbeit in den Kleinbetrieben. 1,2% der kleinen Betriebe mit Leiharbeit am 30.6. stehen 3,3% kleinen Betrieben mit Leiharbeit im ersten Halbjahr 2003 gegenüber, der Stichtagswert unterschreitet somit den Halbjahreswert um 64%. Bei Großbetrieben beträgt die Differenz nur 17,5%. Dies verweist auf den punktuellen und kurzfristigen Einsatz von Leiharbeit, der bei den Kleinbetrieben, die nur in Einzelfällen Leiharbeiter beschäftigen, dazu führt, dass sie – technisch gesprochen - den Zustand, Leiharbeitsbetrieb zu sein, schnell wieder verlassen, während in den Großbetrieben zwar möglicherweise der gleiche punktuelle Einsatz dominiert, doch zumindest die Zahl der in einem Halbjahr auftretenden Einsatzfälle höher ist, so dass die Wahrscheinlichkeit höher ist, zu einem beliebigen Stichtag Leiharbeiter anzutreffen.

Übersicht 19: Betriebe mit Leiharbeit im 1. Halbjahr 2003 nach Betriebsgröße

Leiharbeit	Betriebsgröße nach Beschäftigten in %			Alle Betriebe mit Leiharbeit in %
	1 - 49	50 - 499	500 und mehr	
nein	97,67	77,32	60,30	96,7
ja	2,33	22,68	39,70	3,3
Gesamt	100,00	100,00	100,00	100,0

Quelle: IAB-Betriebspanel

Leiharbeit ist also schon beim ersten Hinsehen ein Großbetriebsphänomen. Hieran hat sich auch in den letzten Jahren wenig geändert. Soweit die Fehlertoleranzen diese Aussage zulassen, ist der Einsatz von Leiharbeit in den Kleinbetrieben 2003 sowohl gegenüber 2002 als auch gegenüber 1998 weit stärker rückläufig als in den Groß- und Mittelbetrieben, doch auch hier ist 2004 wieder eine erneute Zunahme zu verzeichnen.

Die Befunde des qualitativen Teilprojekts zeigen, dass eine typische Einsatzstrategie von Leiharbeit in Großbetrieben darin besteht, interne Kapazitätsvorhalte, die für die Kompensation von Absenzen und Friktionen nötig sind, zu verknappen und partiell durch die Inanspruchnahme von Leiharbeit zu ersetzen. Hierdurch können Kostenvorteile von Leiharbeit auch dann realisiert werden, wenn die Sätze, die das Verleihunternehmen dem Entleiher in Rechnung stellt, durchweg höher sind, als die Lohnkosten für direkt vom Unternehmen eingestellte Arbeitskräfte. Denn bezahlt wird im Falle der Leiharbeit nur die tatsächlich in Anspruch genommene Zeit, im Falle eines vom Unternehmen selbst bereitgestellten Personalvorhalts muss hingegen die ganze Vorhaltezeit bezahlt werden, auch wenn sie nur teilweise in Anspruch genommen wird. Dieses Ergebnis liegt quer zu den bisherigen Analysen, die üblicherweise beim direkten Kostenvergleich von Leiharbeit und Neueinstellung ansetzen (z. B. Schröder 1997). Nach unseren Befunden spielen solche Vergleiche in der betrieblichen Praxis nur eine geringe Rolle, während die ‚Ökonomie des Kapazitätsvorhalts‘ einen verbreiteten Referenzrahmen für Kosten-Nutzen-Erwägungen hinsichtlich der Leiharbeit darstellt.

Diese Art von elaborierter Personalpolitik ist jedoch auf Großbetriebe beschränkt. In Kleinbetrieben wird hingegen üblicherweise aus Kostengründen ohnehin kein entsprechender Personalvorhalt geplant; Absenzen und Friktionen werden ‚ad hoc‘ durch Extensivierung oder Intensivierung der Arbeit der Belegschaft oder des Inhabers und seiner Familie, gelegentlich auch durch Rückgriff auf ‚inaktive‘ Belegschaftsmitglieder (Rentner, Mitarbeiter/innen in der Familienphase) ausgeglichen. Situative Entscheidungen für den Einsatz von Leiharbeit sind auch in Kleinbetrieben fallweise selbstverständlich nicht ausgeschlossen, doch ein systematischer Einsatz

dieses Instruments ist nur ausnahmsweise festzustellen. Dieser Befund bestätigt den verschiedentlich konstatierten ‚informellen Charakter‘ der Flexibilisierung des Personaleinsatzes in Kleinbetrieben (z. B. Kraetsch/Trinczek 1998), der mit der allgemeinen Personalität der Sozialbeziehungen in vielen dieser Betriebe korrespondiert (Kotthoff/Reindl 1990: 376).

Das typische Einsatzfeld der Leiharbeit liegt nach wie vor im verarbeitenden Gewerbe:

Übersicht 20: Einsatz von Leiharbeit nach Branchen, 1998 – 2004 (Anteil der Einsatzbetriebe an allen Betrieben der Branche in %)

Jahr	Bergbau	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel	Dienstleistungen	Sonst. Dienstleistungen	Alle Branchen
1998	3,1	5,0	1,2	1,0	1,2	0,9	2,3
2002	7,4	6,8	4,0	1,4	1,5	1,0	2,3
2003	5,4	6,7	4,4	1,4	0,9	0,5	2,0
2004	8,3	8,8	3,8	2,1	1,8	0,9	2,7

Quelle: IAB-Betriebspanel 1998-2004, Berechnungen: Promberger/Schulte/Theuer

Anmerkung: Branchenvergleiche zwischen Querschnittsdaten vor und nach 1999 sind nur eingeschränkt möglich, da 1999 die Erfassungssystematik von der WS73 auf die WZ93 umgestellt wurde.

So setzten 2003 6,7% aller Betriebe im verarbeitenden Gewerbe Leiharbeit ein, hingegen nur 0,5% aller ‚sonstigen‘, d. h. nicht unternehmensbezogenen Dienstleistungsbetriebe, – doch 2004 war wieder ein Wachstum des Einsatzes von Leiharbeit im Dienstleistungssektor festzustellen. Im Zeitvergleich ist der Einsatz von Leiharbeit im Verarbeitenden Gewerbe am stabilsten: 1998 nutzten 5% aller Betriebe dieser Branche Leiharbeit, 2002 waren es 6,8%, 2003 sind es immer noch 6,7% und 2004 über 8% der Betriebe. Im gleichen Zeitraum ging die flächenmäßige Verbreitung der Leiharbeit im Dienstleistungssektor weit deutlicher zurück, um danach wieder anzuwachsen (z. B. 1998: 1%, 2002: 1%, 2003: 0,5%, 2004: 0,9% für den Bereich der sonstigen Dienstleistungen).

4.3 Nutzungsintensität

Um die Bedeutung von Leiharbeit in den Betrieben der deutschen Wirtschaft angemessen zu erfassen, ist neben dem Verbreitungsgrad die Nutzungsintensität⁴² ein wichtiger Indikator.

Übersicht 21: Nutzungsintensität von Leiharbeit von 1998 bis 2004 in %

Betriebe mit mehr als zwei Leiharbeitnehmern							
		Betriebe mit ≥ 10 Beschäftigten			Betriebe mit ≥ 150 Beschäftigten		
Nutzungsintensität	Anteil Leiharbeiter in %	1998	2002	2003	1998	2002	2003
Gering	bis zu 5	30,6	35,6	35,6	66,4	77,3	67,1
Mäßig	über 5 - 10	20,2	21,2	28,0	21,1	14,1	22,6
Stärker	über 10 – 20	17,2	17,8	19,1	8,5	5,5	6,6
Intensiv	mehr als 20	32,1	25,3	17,4	4,0	3,0	3,7
Gesamt		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Betriebe mit mehr als zwei Leiharbeitnehmern							
		Betriebe mit ≥ 10 Beschäftigten			Betriebe mit ≥ 150 Beschäftigten		
Nutzungsintensität	Anteil Leiharbeiter in %	2002	2003	2004	2002	2003	2004
Gering	bis unter 5	36,6	45,6	37,3	72,4	75,0	68,8
Mäßig	5 – unter 10	23,6	25,7	23,2	19,4	18,2	16,8
Stärker	10 – unter 20	19,6	16,0	30,9	7,1	5,4	11,2
Intensiv	20 und mehr	20,1	12,7	8,7	1,1*	1,4*	3,3
Gesamt		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anzahl (gerundet)		17.000	18.000	/	6.000	6.000	/
<i>* aufgrund geringer Zellenbesetzung nur eingeschränkt interpretierbar</i>							

Quelle: IAB-Betriebspanel 1998-2004, Berechnungen: Promberger/Theuer

Es zeigt sich, dass 2004 ein gutes Drittel der – ohnehin vergleichsweise wenigen – Betriebe, die Leiharbeit einsetzen, dieses Instrument nur in geringem Umfang nutzt: Hier sind maximal 5% aller MitarbeiterInnen⁴³ Leiharbeiter. Ein gutes Viertel befindet

⁴² Streng genommen wäre die Nutzungsintensität von Leiharbeit zu definieren als der Anteil des betrieblichen Arbeitsvolumens, der zu einem Zeitpunkt oder in einem Zeitraum durch Leiharbeiter erbracht wird. Eine Volumenrechnung ist aufgrund der Datenlage im IAB-Betriebspanel nicht möglich, daher ist das Verhältnis der ‚Personenzahlen‘ von Leiharbeitern und allen Mitarbeitern des Betriebs hier die bestmögliche Näherung.

⁴³ MitarbeiterInnen meint hier alle im Betrieb tätigen Personen, inklusive sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Honorarkräfte, Aushilfen, Praktikanten, Auszubildende und LeiharbeiterInnen, jedoch ohne Beschäftigte weiterer Fremdfirmen (im Betrieb befindliche Beschäftigte anderer Firmen, z. B. Fremdmonteur, ‚outgesourcetes‘ Reinigungs- und Kantinenpersonal). Angesichts der in unseren Fallstudien aufgetauchten Abgrenzungsprobleme sei folgende Definition versucht: MitarbeiterInnen des Betriebs Y in diesem Sinne sind Personen, die dem Direktionsrecht der Betriebsleitung Y unterstehen (per Arbeitsvertrag oder Abkommen mit dem entsendenden Ar-

sich im Feld der mäßigen Nutzungsintensität (über 5% bis 10% Leiharbeiter), ein Fünftel der Einsatzbetriebe nutzt die Leiharbeit stärker (über zehn bis 20%) und ein weiteres knappes Zehntel kann als ‚Intensivnutzer‘ beschrieben werden, bei denen am 30.6.2004 mehr als 20% der Belegschaft aus Leiharbeitnehmern bestanden. Auf den ersten Blick ist dies ein recht hoher Anteil intensiver Nutzer. Doch ist diese Zahl nur mit Vorsicht zu interpretieren.

So ist festzustellen, dass Kleinbetriebe den Befund stark positiv überzeichnen, und zwar insofern, als ein ‚zufälliger‘ Einsatz von einigen wenigen Leiharbeitnehmern schnell hohe Anteilswerte erzeugt. So machen beispielsweise drei ‚Leasingkräfte‘ in einem Betrieb mit zehn Beschäftigten bereits einen Leiharbeiteranteil von mehr als 20% aus. Für eine vorsichtige Interpretation spricht auch, dass im Durchschnitt (2002) nur fünf (2002) bis sechs (2004) Leiharbeitnehmer auf einen Einsatzbetrieb kommen und rund 82% der Betriebe maximal fünf Leiharbeitnehmer einsetzen – welche betriebliche Leiharbeitsquote das auch immer dann ausmacht (2002). Ein wenig gedämpft wird dieser durch Singulärereignisse in Kleinbetrieben entstehende Verzerrungseffekt bereits durch den zugrunde gelegten Schwellenwert von mindestens zwei Leiharbeitnehmern. Doch lässt sich, um den starken Anteilseffekt weniger Leiharbeiter bei kleinen Belegschaften noch weiter zu dämpfen, eine Rechnung anstellen, die noch ‚konservativer‘ vorgeht: Unter den größeren Betrieben mit mindestens 150 Beschäftigten und mindestens zwei Leiharbeitern machen die ‚Intensivnutzer‘ mit mindestens 20% Leiharbeitnehmern denn auch 2004 gerade mal einen Anteil von 3,3% aus, auf die Nutzer mit zehn bis unter 20% entfallen auch nur 11%. Überdies ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den referierten Zahlen um einen Stichtagsbefund handelt, der relativ nahe an der Urlaubszeit liegt, in der sich der Einsatz von Leiharbeit erfahrungsgemäß im Verarbeitenden Gewerbe saisonbedingt ausweitet.

Jedoch ist auch bei konservativer Rechnung, die einzelfall- und kleinbetriebsbedingte Überzeichnungen ausschließt, ein Anteil von rund 14% aller Einsatzbetriebe im Jahr 2004 nicht von der Hand zu weisen, die die Leiharbeit zumindest vorübergehend stärker bzw. intensiver nutzen, d. h. mindestens 10% der gesamten Beschäftigten sind Leiharbeiter.

Die zeitliche Entwicklung der Nutzungsintensitäten von Leiharbeit muss vorsichtig betrachtet werden – nicht nur aufgrund der Fehlertoleranzen, sondern auch wegen der starken Effekte von Einzelfällen in Kleinbetrieben. Die konservative Rechnung zeigt eine weitgehende Stagnation im Zeitraum von 1998-2003, die Rechnung, die

beitgeber, z. B. Verleiher) – oder einer diesem Direktionsrecht faktisch gleichkommenden, auf den einzelnen Beschäftigten gerichteten Vertragsbeziehung unterliegen (Pseudowerkvertrag, Honorarvertrag, BGB-Dienstvertrag u. ä.).

auch kleinere Betriebe einschließt, sogar einen Rückgang im Feld der intensiven Nutzung und Zuwächse im Feld der geringen bis mäßigen Nutzung. Allen spektakulären Fallbeispielen zum Trotz scheint sich also – zumindest vor der Hartz-Reform – das Segment der Intensivnutzer von Leiharbeit nicht ausgeweitet zu haben. Der Übergang von 2003 auf 2004, in dem die Hartz-Reformen in Kraft getreten sind, zeigt allerdings ein deutliches Anwachsen des Segments der Intensivnutzer und vor allem der starken Nutzer. Die Konjunktur zieht nach unserer Auffassung allerdings noch nicht stark genug an, um diesen Zuwachs zu erklären, so dass man die Hartz-Reformen hinter dem wachsenden Anteil der starken und intensiven Nutzer vermuten muss.

Ob und in welchem Maße in diesen Betrieben tatsächlich Teile der Stammebelegschaft abgebaut und durch Leiharbeitskräfte ersetzt wurden, oder ob, sei es aus saisonalen Gründen oder bei vorübergehend guter Auftragslage die betriebliche Arbeitskapazität nur durch den Aufbau von Randbelegschaft bei konstanter Kernbelegschaft erhöht wurde, wird im Kapitel 5 geklärt.

4.4 Einsatzdauer

Eine weitere wichtige Stellgröße des Einsatzes von Leiharbeit ist die Dauer des jeweiligen Einsatzes im Entleihbetrieb. Sie gibt Auskunft darüber, wie dauerhaft der Bedarf an zusätzlichem Arbeitsvolumen im Betrieb ist. Auch die Chancen zur funktionalen und sozialen Integration der Leiharbeiter im Einsatzbetrieb verbessern sich bei längerem Einsatz zumindest potentiell, es lässt sich überdies die Vermutung formulieren, dass der Abstand der Bestände an betrieblichem Erfahrungswissen bei Stammbeschäftigten und Leiharbeitern mit zunehmender Einsatzdauer schrumpft, was dann wiederum die Übernahmekancen dieser Leiharbeiter erhöhen und ihren Aufgabenzuschnitt interessanter machen dürfte. Das IAB-Betriebspanel hat 2003 erstmals Angaben dazu erhoben:

Übersicht 22: Häufigste Einsatzdauer in Betrieben mit Leiharbeit

Häufigste Einsatzdauer	Anzahl der Betriebe (n)	Anteile in %
bis zu 1 Woche	11.185	16,06
über 1 - 6 Wochen	27.943	40,13
über 6 - 12 Wochen	12.596	18,09
über 12 - 52 Wochen	14.802	21,26
mehr als 52 Wochen	3.101	4,45
Gesamt	69.627	99,99

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, eigene Berechnungen

Der Schwerpunkt liegt erkennbar im Bereich kürzerer Einsätze: In vier von zehn Leiharbeitsbetrieben dauert der typische Einsatz zwischen einer und sechs Wochen,

in 56% der Betriebe mit Leiharbeit sind die typischen Einsätze maximal sechs Wochen lang. Nur in jedem zwanzigsten Betrieb sind Einsätze über ein Jahr der häufigste Fall.

Zum Erhebungszeitpunkt 2003 waren bereits – durch die mit der Einführung des Job-AQTIV-Gesetzes erfolgte Neuregulierung der Leiharbeit – Einsätze von bis zu zwei Jahren möglich, nach einem Jahr musste jedoch dem Leiharbeitnehmer das im Einsatzbetrieb übliche Arbeitsentgelt gezahlt werden. In unseren qualitativen Befunden aus der Pilotstudie von 2002 zeigte sich, dass bei den Einsatzbetrieben in der Regel nur geringes Interesse an lang dauernden Einsätzen bestand – „da überlegt man dann doch, ob man nicht jemand befristet oder fest einstellen kann“ (Personalchef, Elektromontageunternehmen). Bei den Verleihfirmen, die die wenigen Betriebe bedienten, die eine extensivere Nutzung von Leiharbeit bereits 2002 betrieben haben, stellte sich der nach einem Jahr eintretende Lohngleichheitszwang als Hinderungsgrund für länger dauernde Einsätze heraus – die dann bisweilen dadurch umgangen wurden, dass der Leiharbeitnehmer „...ein paar Tage auf einer anderen Baustelle beschäftigt wird...“ (Disponent einer Verleihfirma). Andere Firmen lehnen Einsätze über zwölf Monate generell ab: „Job-Aktiv machen wir nicht“ (Geschäftsführer einer Verleihfirma). Insgesamt bestätigen die qualitativen Befunde auch 2004 noch die Seltenheit länger dauernder Einsätze. Wenn überhaupt, so finden sich die – mittlerweile auch ohne Entgelterhöhung – zulässigen länger dauernden Einsätze vor allem im Bereich der Intensivnutzer, beispielsweise im Rahmen des ‚On-Site-Managements‘. Es gibt allerdings qualitative Anhaltspunkte dafür, dass dieser Bereich sich im Rahmen der Neuregulierung des SGB III und des AÜG etwas ausweitete.

4.5 Regionale Kontexte

Eine äußerst interessante und bislang kaum geklärte Frage richtet sich auf die lokalen und regionalen Kontexte des Einsatzes von Leiharbeit. Auch wenn Leiharbeiter mitunter Hunderte von Kilometern von ihrem Heimatort entfernt eingesetzt werden, wie dies beispielsweise im Baunebengewerbe, im Metallbau und anderen vor Ort bzw. beim Kunden tätigen Gewerben branchenüblich ist, so scheint in der Branche doch der Einsatz im näheren Umfeld, d. h. bis etwa 100 km Entfernung vom Wohnort, häufiger zu sein.

Viele Befunde aus unseren Fallstudien deuten darauf hin, dass Leiharbeit, um zu funktionieren, einen spezifischen Nährboden braucht. Dieser Nährboden besteht, allgemein gesprochen, aus einer gewissen räumlichen Verdichtung von Arbeitsangebot und Nachfrage. Im Besonderen bedeutet dies: Es muss ein genügend großes Reservoir an Arbeitssuchenden vorhanden sein, die zur spezifischen Nachfrage nach

Leiharbeit passen. Im klassischen und nach wie vor dominanten Einsatzfeld der Leiharbeit ist dies gleichbedeutend mit einem Reservoir an arbeitswilligen und motivierten Arbeitskräften mit immer noch überwiegend industriellem Erfahrungshintergrund und geringer bis mäßiger Qualifikation. Es muss eine hinreichende Dichte von Arbeitgebern vorhanden sein, die genau diesen Typus von Arbeitskräften brauchen, ohne sie dabei in größerer Zahl fest an den Betrieb binden zu wollen. In freier Abwandlung eines Begriffes von Marx ließen sich diese Arbeitskräfte als ‚variables‘ Humankapital beschreiben. Im Zuge der Produktionsmodernisierungen der 80er und des Arbeitsplatzabbaus der 90er Jahre bauten viele Betriebe genau diesen Typus von Beschäftigten ab, ohne dass er dadurch völlig überflüssig wurde. Die Leiharbeitsfirmen nehmen aus diesem Arbeitskräftereservoir gewissermaßen ein ‚creaming‘, ein Abschöpfen des ‚Rahms‘ der jüngeren, leistungsfähigeren und motivierten Arbeitskräfte vor und bieten sie dann wieder ihren Nachfragern an, allerdings zu schlechteren Entlohnungsbedingungen und optimiertem Timing des Einsatzes. Diese neu-alte Marktlogik der gering qualifizierten Arbeit ist, so legen unsere Projektergebnisse nahe, das Fundament der Leiharbeit, auf dem pyramidenförmig alle anderen Teilarbeitsmärkte der Leiharbeit aufbauen (Qualifikationspyramide, Branchenhierarchie). Leiharbeit im Dienstleistungssektor ist entweder an eine hinreichende Konzentration von Dienstleistungsunternehmen, administrativen Zentren oder Versorgungseinrichtungen gebunden oder setzt eine genügend große Bevölkerungsdichte voraus, die personen- oder haushaltsbezogene Dienstleistungen nachfragen. In jedem Falle ist für die Entwicklung von Leiharbeit im Dienstleistungssektor eine Mindestkonzentration der industriellen, gewerblichen und administrativen Struktur in der Region Voraussetzung. Auch Leiharbeit im Bereich von Facharbeitertätigkeiten⁴⁴ oder gar im Bereich von Technikern, Ingenieuren und Programmierern, sofern quantitativ bedeutend, setzt auf diesem Grundsockel einfacher Arbeit auf. So finden sich höher qualifizierte Leiharbeiter in der Industrie überwiegend in Betrieben, in denen auch einfache Leiharbeit eingesetzt wird.

Arbeitskräftereservoir und Dichte potentieller Nachfrager in jeweils hinreichendem Ausmaß finden sich also vor allem in städtisch geprägten Räumen. Die folgenden Befunde belegen dies. Dort kommt es dann – auf dem beschriebenen Nährboden – zur Entwicklung von Leiharbeitsfirmen, die die Beziehungen zwischen diesen Arbeitskräftereservoirs und den potentiellen Nachfragern organisieren.

Zunächst ist die Tendenz erkennbar, dass Betriebe in großstädtisch geprägten Räumen mit höherer Wahrscheinlichkeit Leiharbeit einsetzen.

⁴⁴ Zwar hat – so die Bekundungen der einschlägigen Verbände – ein großer Teil der Leiharbeiter einen Facharbeiterbrief in der Tasche, doch diese Qualifikationen sind, wie unsere Ergebnisse zeigen, in der Regel nicht direkt einsatzrelevant.

Übersicht 23: Anteil der Betriebe mit Leiharbeit an allen Betrieben nach Gemeindegröße für 1998, 2002, 2003

Gemeindegröße in Einwohnern	1998	2002	2003
500.000 und mehr (Kern)	2,89	3,41	3,20
500.000 und mehr (Rand)	1,76	1,94	1,82
100.000 - 499.999 (Kern)	1,41	2,76	1,90
100.000 - 499.999 (Rand)	2,32	2,97	1,86
50.000 - 99.999 (Kern)	1,46	1,96	1,24
50.000 - 99.999 (Rand)	2,83	4,35	1,32
20.000 - 49.999	1,11	1,49	1,38
5.000 - 19.999	2,47	1,79	1,55
2.000 - 4.999	1,40	1,26	1,17
unter 2.000	3,18	1,57	0,95
Leiharbeit gesamt	2,16	2,4	2,00

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen

Der Anteil der Leiharbeitsbetriebe an allen Betrieben ist somit im Kernbereich von Großstädten fast dreimal so groß, wie in Gemeinden mit weniger als 2000 Einwohnern. Natürlich stellt sich hier die Frage, ob Strukturdifferenzen zwischen städtischen und ländlichen Betrieben (Großindustrie vs. Handwerk und Kleinindustrie, regionale Branchenzusammensetzungen) hierbei eine Rolle spielen. Dies soll im Rahmen der folgenden Abschnitte betrachtet werden. Doch festzuhalten bleibt: Die Nachfrager nach Leiharbeit sitzen eher in der Großstadt als auf dem Land.

Grundsätzlich liegen die Differenzen in der Kreuztabelle zwar innerhalb des Fehlertoleranzbereiches, doch zeigen auch die Werte für 1998 und 2002 eine ähnliche Tendenz, obschon eine partielle Erneuerung der Stichprobe durchgeführt wurde.

Bei den Anteilen der Leiharbeiter an der Gesamtbelegschaft lässt sich dies hingegen nicht in derselben Eindeutigkeit nachvollziehen. Die mittleren Leiharbeiteranteile an der Gesamtbelegschaft liegen alle zwischen 7% und 16% der Belegschaft. Zwar zeigen auch hier die Betriebe in größeren Gemeinden höhere Leiharbeiterzahlen, der Zusammenhang ist jedoch nicht linear: Die höchsten Durchschnitte finden sich in den Kernbereichen von Großstädten unterhalb der Halbmillionengrenze, soziogeographisch lassen sich hier Wirtschaftsmittelpunkte ohne die administrativen Ballungen der großen Landeshauptstädte vermuten, gewissermaßen die ‚altindustriellen‘ Zentren des Verarbeitenden Gewerbes.

Übersicht 24: Durchschnittliche Leiharbeiteranteile an der Gesamtbeschäftigtenzahl in Betrieben mit Leiharbeit nach Gemeindetypen 2003, nicht hochgerechnet

Gemeindegröße in Einwohnern	Leiharbeit in %	Anzahl der Betriebe	Summe der Leiharbeiter
500.000 und mehr(Kern)	0,12	476	1.666
500.000 und mehr (Rand)	0,13	93	383
100.000 - 499.999 (Kern)	0,16	312	1.092
100.000 - 499.999 (Rand)	0,11	195	706
50.000 - 99.999 (Kern)	0,07	28	49
50.000 - 99.999 (Rand)	0,12	118	292
20.000 - 49.999	0,10	165	368
5.000 - 19.999	0,11	104	317
2.000 - 4.999	0,07	49	64
unter 2.000	0,11	26	45
Gesamt	0,12	1.566	4.982

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Berechnungen: Promberger

Nicht nur die Nachfrager, auch die Anbieter von Leiharbeit finden sich eher im städtischen Umfeld; dies meint hier sowohl Haupt- als auch Nebenzweckbetriebe:

Übersicht 25: Anteil Verleihbetriebe an allen Betrieben nach Gemeindegröße 2003

Gemeindegröße in Einwohnern	Verleihbetriebe in %
500.000 und mehr (Kern)	3,87
500.000 und mehr (Rand)	3,12
100.000 - 499.999 (Kern)	2,17
100.000 - 499.999 (Rand)	1,57
50.000 - 99.999 (Kern)	2,42
50.000 - 99.999 (Rand)	1,31
20.000 - 49.999	2,9
5.000 - 19.999	1,90
2.000 - 4.999	1,92
(unter 2.000)	(7,4)*
Gesamt	2,6

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Berechnungen: Promberger

* Wegen zu kleiner Zellenbesetzung nicht interpretierbar

Nach unseren qualitativen Befunden finden sich spezialisierte Verleiher stark überwiegend in großstädtischen Regionen, und auch die ‚Facharbeiterabteilungen‘ großer Generalisten sind um deren städtische Niederlassungen zentriert. Eine vom IAB (Jahn/Wolf 2005) vorgenommene Analyse der regionalen Leiharbeitsquoten bestätigt die stärkere Konzentration der Leiharbeit im städtischen Umfeld, geht jedoch von einer nachholenden Entwicklung im ländlichen Raum aus, die sich der städtischen Situation anzunähern beginnt.⁴⁵

Es lässt sich festhalten: Leiharbeit ist ein eher städtisches Phänomen, sie ist an ein hinreichend großes Arbeitskräftereservoir aus ‚beschäftigungsfähigen‘ gering qualifizierten Arbeitskräften mit industriellem Hintergrund, sowie an eine ausreichende Nachfragedichte aus Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes gebunden, die vorwiegend im städtischen Umfeld vorfindlich ist. Für die eher dienstleistungsorientierte Leiharbeit gilt entsprechendes. Hat sich Leiharbeit dann entwickelt und im Markt etabliert, kann sie ihre Aktivitäten im Umland und im flachen Land ausbauen; bisweilen auch, in dem sie Kundenbetrieben ‚auf die grüne Wiese‘ folgt. Zusammenhänge mit Branchendifferenzen und regional- bzw. branchentypischen Betriebsgrößenstrukturen, Flexibilisierungsmustern und Qualifikationsanforderungen sind dabei auf jeden Fall zu vermuten: So konzentrieren sich öffentliche Einrichtungen, aber auch Verwaltungseinheiten in großen Städten, das Verarbeitende Gewerbe ist ein traditioneller Arbeitsmarktmotor urbaner Regionen, der jedoch Stück um Stück in seiner Bedeutung zurücktritt – zunächst vor allem in den Städten mit Metropolencharakter, später auch in den nächst kleineren Agglomerationen, deren überkommene Branchenstruktur sich dabei ändert. Die Leiharbeit kann dabei äußerst differente Funktionen übernehmen: Sie kann betriebliches Wachstum organisieren, etwa im Dienstleistungsbereich, oder Rationalisierungsprozesse in ‚älteren‘ Industrien begleiten – oder sogar meist langsam verlaufende Deindustrialisierungsprozesse puffern. Solche Zusammenhänge werden an späterer Stelle untersucht; im nun folgenden Abschnitt geht es um die Rahmenbedingungen des Einsatzes von Leiharbeit unter Berücksichtigung betrieblicher Flexibilitätserfordernisse.

⁴⁵ Im Unterschied zu unserer Analyse arbeiten Jahn/Wolf (2005) mit den Arbeitsamtsbezirken anstatt mit den Gemeinden als Bezugsgröße, sie untersuchen also damit bereits deutlich stärker ‚vorkonzentrierte‘ Einheiten einer bestimmten Mindestgröße, die weit über 100.000 Einwohnern liegen dürfte. Diese andere Wahl der Bezugsgröße könnte möglicherweise zu einer Unterschätzung der Stadt-Land-Differenz führen, da in regionalen Einheiten dieser Größe in der Regel auch größere Städte enthalten sind.

5. Leiharbeit in der betrieblichen Flexibilisierungspraxis

Leiharbeit gilt weithin als neue, moderne, flexible Arbeitsform, die auch zukünftig weiter wachsende Verbreitung finden wird. Sie lässt sich in den allgemeinen Trend der Flexibilisierung von Arbeit einordnen (Hellhake 1998, S. 16; Haastert 1997, S. 217) und passt überdies gut in das Bild des selbstverantwortlichen, kreativen und risikobereiten „neuen“ Arbeitnehmertypus in einer globalisierten, kommunikativen Ökonomie. (ebd., S. 199 ff.; Paulmann/Miegel 2000, S. 2). In Gutachten, etwa anlässlich der im Jahr 2000 diskutierten Reformvorschläge zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz⁴⁶, sowie in Selbstdarstellungen der Leiharbeitsbranche wird diese Position unterstützt. Das vermehrte Auftreten sowie zukünftige Entwicklungschancen von Leiharbeit als neuer, flexibler Beschäftigungsform wird hier verbunden mit den beobachtbaren Tendenzen der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses⁴⁷ und dem Auftreten des Arbeitskraftunternehmers (explizit bei Paulmann/Miegel 2000, Oberste-Beulmann 2000, Haastert 1997). Hierunter versteht man einen neuen Typus des Selbstverständnisses von Arbeitnehmern, dessen Herausbildung im Zuge allgemeiner Reorganisations- und Flexibilisierungsprozesse im Rahmen des Münchener SFB 333 seit Ende der achtziger Jahre diskutiert und von Voß und Pongratz (1998) erstmals systematisch untersucht wurde.⁴⁸ Ausgangspunkt des generellen Trends zur Flexibilisierung von Arbeit waren die erstmals Ende der 70er Jahre beobachtbaren Flexibilisierungsprozesse in der industriellen Produktion, die seither immense Verbreitung erfuhren und zu völligen Neukonfigurationen von betrieblicher Arbeitsorganisation, Personalplanung, Fertigungsstrukturen und Unternehmensorganisation geführt haben (Piore/Sabel 1982, Kern/Schumann 1984, Pries u. a. 1989, 1990, Promberger u. a. 2002).

Diese Flexibilisierung von Arbeit berührt alle Dimensionen des Arbeitsverhältnisses. Idealtypisch lassen sich verschiedene Aspekte des Flexibilitätsbegriffs unterscheiden, am bekanntesten sind ‚binäre‘ Unterscheidungen von zeitlicher Flexibilität und Variation der Beschäftigtenzahl. Recht konkret angelegt ist die im angelsächsischen Sprachraum gängige Differenzierung von ‚flexible scheduling‘ und ‚flexible staffing‘. Doch damit lassen sich nicht alle Aspekte der Flexibilisierung beschreiben, da ‚flexible scheduling‘ vor allem die Arbeitszeitflexibilisierung ‚neuen Typs‘ meint (Seifert 2005). Entsprechend finden sich im wissenschaftlichen Sprachgebrauch vielerlei Er-

⁴⁶ Vgl. Bundestag (2000a).

⁴⁷ Zur Diskussion um die Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses vgl. Bosch (1986, 2001), Mückenberger (1985), Hoffmann/Walwei (1998, 2000a, 2000b), Dombois (1999).

⁴⁸ Vgl. Bolte/Voß (1988), Voß (1990, 1991, 1994), Lutz/Voß (1992), Pongratz/Voß (1997), Voß/Pongratz (1998).

weiterungen dieser Begriffsbildungen: So spricht z. B. Atkinson (1985) von zwei Dimensionen betrieblicher Anpassungsmaßnahmen an schwankenden Kapazitätsbedarf. Die erste Dimension unterscheidet zwischen (betriebs-)interner und externer Flexibilität. Ergänzend dazu differenziert die Zweite zwischen funktionaler und numerischer Flexibilität. Ebenfalls bekannt ist die Definition des Sachverständigenrates (2002), der zwischen Arbeitszeit-, Lohn- und Beschäftigungsflexibilität unterscheidet. Während Atkinson den Betrieb als sozioökonomische Einheit ins Zentrum der Definition stellt, konzentriert sich die Definition des Sachverständigenrates auf die Strukturen des Arbeitsvertrags. Standing (1999) nimmt beide Perspektiven ein, indem er in einer breiteren Typologie die Dimensionen der organisatorischen, numerischen, funktionalen sowie Lohnsystem-, Arbeitskosten- und Arbeitsplatzflexibilität betrachtet.

In der Flexibilisierungsdiskussion werden oftmals auch die Formen des Personaleinsatzes, insbesondere die flexiblen Beschäftigungsformen, hinsichtlich des Grades der Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis kategorisiert. Hier trifft man auf Unterscheidungen wie ‚typisch‘ und ‚atypisch‘, ‚standard‘ und ‚nonstandard‘ oder Ähnliches. Mitunter spielen dabei theoriegestützte Charakterisierungen wie Stamm- und Randbelegschaft, zentrale oder periphere Funktionen, Belegschaftsteile oder Beschäftigungsformen eine Rolle. Konkret kann – so der Tenor in Arbeitsökonomie und industriesoziologischer Fallstudienforschung – eine Erhöhung der betrieblichen Flexibilität erfolgen über die Auflösung starrer Strukturen von Arbeitszeit, durch Flexibilisierung von Arbeitsinhalten (Gruppenarbeit), durch Flexibilisierung der Kontrollbeziehungen (Hierarchieabbau, Selbstverantwortung, Profit-Center), durch die Lockerung der räumlichen Bindung von Arbeitnehmern an das Unternehmen (Teleheimarbeit), die Flexibilisierung von Arbeitsentgelten (Kapitalbeteiligung, Zeitwertpapiere, ertragsabhängige Entgeltkomponenten), und nicht zuletzt durch die Flexibilisierung oder gar Auflösung der vertraglichen Formen der Beziehung von Beschäftigten und Unternehmen, also der formalen Beschäftigungsverhältnisse. Zum letztgenannten Typus der Flexibilisierung gehören befristete Beschäftigung, ‚freie‘ bzw. werkvertragsgebundene Mitarbeit, aber auch Out- und Insourcing und natürlich die Leiharbeit, deren Rolle im betrieblichen Flexibilisierungshandeln hier interessiert.

Jenseits von Fallstudienevidenz noch nicht allzu tief ausgeleuchtet, ist das Verhältnis der verschiedenen betrieblichen Flexibilisierungsformen untereinander. In der arbeitsökonomischen Literatur finden sich mitunter Annahmen oder Belege einer gegenseitigen Substituierbarkeit von Leiharbeit und befristeten Arbeitsverhältnissen im Einsatzbetrieb (z. B. Boockmann/Hagen 2002). Ebenso ist die These anzutreffen, bestimmte Flexibilisierungsformen korrespondierten nicht nur mit betrieblichen Traditionen und Branchenkulturen sondern auch mit ‚nationalen‘ Wirtschaftskulturen wie dem ‚rheinischen Kapitalismustyp‘, dem aufgrund seiner sozialpartnerschaftlichen

Regulierungstraditionen dabei eine Bevorzugung interner gegenüber externen Flexibilisierungsformen zugeschrieben wird (Hall/Soskice 2001)⁴⁹.

Der folgende Abschnitt hat das Ziel, das Wechselverhältnis von Leiharbeit mit anderen Flexibilisierungsformen aufzuklären, um ein genaueres Verständnis der betrieblichen Rolle von Leiharbeit zu entwickeln und zur empirischen Rekonstruktion betrieblicher Flexibilisierungsmuster beizutragen. Eine der Grundfragen dabei ist, ob interne und externe Flexibilisierungsformen einander tendenziell ausschließen, wie in der Literatur implizit unterstellt wird, oder ob sie sich in der betrieblichen Praxis ergänzen.

Vertiefte Analysen des betrieblichen Flexibilisierungshandelns können prinzipiell zwei Fragerichtungen einschlagen: Einmal die nach den Zusammenhängen, die den Einsatz von Leiharbeit und dessen verschiedene Formen bedingen. Hier ist das Vorkommen anderer Flexibilisierungsformen in Gestalt von Rahmenbedingungen eingeschlossen (Kap. 5.1). Zweitens die Frage nach den typischen Mustern und Formen des Einsatzes von Leiharbeit im Wechselspiel mit diesen anderen betrieblichen Flexibilisierungsformen (Kap. 5.2).

5.1 Rahmenbedingungen und Kontexte des Einsatzes von Leiharbeit

Die Ausgangsüberlegungen des Projektes hinsichtlich der Rahmenbedingungen und Kontexte des Einsatzes von Leiharbeit bestanden aus zwei entgegen gesetzten Hypothesen: Auf der einen Seite standen humankapitaltheoretische Annahmen (Bellmann 2004: 136, in Anlehnung an Stevens 1996), die eine grundsätzliche Priorität der extern-funktionalen und extern-numerischen vor internen Flexibilisierungsmaßnahmen beim Auftragsrückgang annahmen. Demgegenüber ließ sich als Gegenhypothese formulieren, die hohe Bedeutung interner Flexibilisierung sei ein Charakteristikum der deutschen Wirtschaftskultur, die von rechtlichen und kulturellen Einschränkungen einer rein kapazitätsorientierten Entlassungspraxis geprägt sei. Die rechtlichen Hemmnisse (Kündigungsschutz) sind bekannt, doch sie stehen in engem Zusammenhang mit kulturellen Gegebenheiten des deutschen Arbeitsmarktes: Betriebsbedingte Entlassungen gelten als ‚letztes Mittel‘ betrieblicher Personalpolitik, nicht als Alltagsinstrument. Hinzu kommt das verbreitete Bewusstsein der Akteure, dass mit einer kurzfristig angelegten Entlassungs- und Einstellungspraxis auch die Risiken eines Abstroms betriebsspezifischer Qualifikations- und Wissensbestände einhergehe. Diese personalpolitische Grundhaltung von Betrieben im ‚rheinischen

⁴⁹ Auf jeden Fall ist zu konstatieren, dass die deutschsprachige Industriesoziologie seit Beginn der Flexibilisierungsdiskussion zu einer gewissen Aufspaltung in die betriebssoziologische Analyse zeitbezogener oder organisationaler Flexibilisierungsformen und die arbeitspolitisch/sozialpolitisch motivierte Erforschung flexibler Beschäftigungsverhältnisse neigt, wie jüngst im Rahmen der arbeitspolitischen Debatte um ‚Flexicurity‘ (Kronauer/Linne 2005).

Kapitalismus⁵⁰ sei es, die für eine Dominanz interner gegenüber externen Flexibilisierungsformen in Deutschland sorgt (z. B. Hall/Soskice 2001).

Doch schon die Ergebnisse der im Frühjahr 2002 durchgeführten Pilotstudie (Bellmann/Promberger 2002) zeigten ein ausgeprägtes Miteinander verschiedener externer und interner Flexibilisierungsformen in der betrieblichen Praxis. Befristete Verträge, Leiharbeit und Zeitkonten sind Instrumente, die in jedem Betrieb mit nennenswertem Flexibilitätsbedarf einträchtig nebeneinander praktiziert werden.

Für den Fall eines Nachfragerückgangs ergaben die Betriebsfallstudien ziemlich einheitlich Folgendes: Zunächst werden Leiharbeitseinsätze (teuer und schnell reversibel) beendet, Überstunden (hohe Stundenkosten, unter Umständen noch teurer als Leiharbeit, schnell reversibel) und Zeitkontenstände zurückgefahren sowie gegebenenfalls die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten auf Vertragsniveau reduziert (schnell reversibel). Befristet eingestellte Beschäftigte können nicht sofort nach Hause geschickt werden (geringe vorzeitige Reversibilität), man kann bestenfalls damit beginnen, Verträge nicht mehr zu verlängern oder unter Wahrung der gesetzlichen Fristen betriebsbedingt zu kündigen – doch letzteres ist in deutschen Unternehmen anscheinend vergleichsweise unüblich. Vorzeitige betriebsbedingte Kündigungen befristeter Verträge nach Probezeitablauf sind entweder von vornherein vertraglich ausgeschlossen oder es wird davon stillschweigend kein Gebrauch gemacht. Der Vorbehalt geringer vorzeitiger Reversibilität gilt gleichermaßen für die Rücknahme von Fremdaufträgen. Beide Maßnahmen werden üblicherweise erst im zweiten Schritt ergriffen, oft zusammen mit kapazitätsorientierter Steuerung des Jahresurlaubs. Der dritte Schritt sind dann sozialverträgliche Abbaumaßnahmen (Beschleunigung der Altersabgänge, Unterersatz der natürlichen Fluktuation, Aufhebungsverträge mit Abfindungen, Nichtübernahme der Ausgebildeten, innerbetriebliche Umsetzungen und Reorganisationen), manchmal zeitgleich mit einem Absenken der Arbeitszeiten unter Vertragsniveau via Kurzarbeit oder Vereinbarungen zur Standort-sicherung (betriebliche Bündnisse für Arbeit). Den vierten und letzten Schritt bilden betriebsbedingte Kündigungen. Wir sehen also in unseren Fallstudien ein fein abgestuftes Wechselspiel von externen und internen, numerischen und funktionalen Anpassungsmaßnahmen bei sinkendem Kapazitätsbedarf – und vice versa bei steigendem Bedarf – deren Einsatzzeitpunkt mehr von Vertragslaufzeiten und -reversibilitäten, betriebswirtschaftlichen und ‚sozialen‘ Kosten abhängt, als von einer prinzipiellen Hierarchie bestimmter Flexibilisierungsformen.

Es gibt dabei jedoch nicht ‚die‘ Einsatzlogik oder ‚das‘ Einsatzmuster für Leiharbeit

⁵⁰ Zum Begriff vgl. Albert (1991), Hoffmann (2003), Promberger (2002). Zum Zusammenhang mit betrieblicher Personalpolitik vgl. ebd., S. 213 ff.

schlechthin. So wenig bislang über den betrieblichen Einsatz von Leiharbeit bekannt war, so eindeutig sind die vorhandenen Befunde hierzu (vgl. z. B. Brose 1990). Es können sich vielmehr, je nach Rahmenbedingungen, Situationskontexten und betrieblichen Entscheidungskulturen höchst differente Einsatzformen herausbilden. Die folgende Analyse der Bestimmungsgründe und Kontextfaktoren des Einsatzes von Leiharbeit bietet einen ersten Zugang zu dieser Thematik.

5.1.1 Kontextbedingungen des Einsatzes von Leiharbeit

Zunächst manifestiert sich eine Vielzahl betrieblicher Struktur- und Kulturdifferenzen in den beiden Basisvariablen Branche und Betriebsgröße: Branchen- und größentypische Muster der Arbeitsorganisation, der arbeitspolitischen Beziehungen, der Personal- und Ressourcenbewirtschaftung, der Innovationslogik und der Nachfrageverläufe, der Produktivitätsentwicklung und der Marktsituation. Branche und Betriebsgröße stehen also nicht für sich sondern sind ‚dichte‘, multidimensional sprechende Chiffren für spezifische betriebliche Situationen. Sie enthalten allerdings noch beträchtliche Freiheitsgrade. Neben oder mit ihnen lassen sich vier weitere Gruppen von Einflussgrößen unterscheiden.

1. Art und Weise, ob und wie betriebliche Flexibilität konkret ausgestaltet ist, z. B. in welchem Umfang welche Flexibilisierungsinstrumente eingesetzt werden
2. Belegschaftsstruktur des Betriebes
3. Wirtschaftliche Situation im weiteren Sinn
4. Betriebliche Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit

Vorab gilt es anzumerken, dass alle diese Einflussgrößen interdependent sind. So gibt es bekanntermaßen branchentypische Qualifikationsstrukturen, betriebsgrößen- und branchentypische Muster der betrieblichen Austauschbeziehungen, die wiederum bestimmte Flexibilisierungsformen bedingen, und so fort.

Zur ersten Gruppe der ‚anderen/weiteren Flexibilisierungsformen‘ gehört das Ausmaß der Arbeitszeitflexibilisierung, sei es auf traditionellem Wege mittels Überstunden und Kurzarbeit, und/oder auf dem Wege der Arbeitszeitflexibilisierung ‚neuen‘ Typs mittels Zeitkonten, Bandbreitenmodellen oder betrieblichen Bündnissen für Arbeit (vgl. Seifert 2004) oder mit der Veränderung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten (Ellguth/Promberger 2004). Interessant ist in diesem Zusammenhang die arbeitspolitische Bewertung der Teilzeitarbeit. Wurde sie z. B. in den Debatten um das Normalarbeitsverhältnis der 1980er Jahre noch umstandslos den prekären Beschäftigungsformen zugerechnet, so ist dies heutzutage nicht mehr so einfach, wurde doch die zeitliche Stabilität vieler Teilzeitarbeitsverhältnisse mittlerweile überzeugend nachgewiesen (z. B. Erlinghagen/Mühge 2002). Eine wichtige Scheidelinie verläuft dabei an der Sozialversicherungsgrenze. So ist geringfügige Teilzeitarbeit, die ja be-

kanntlich nicht unter den Kündigungsschutz fällt und sich meistens auf periphere betriebliche Funktionen beschränkt, sicherlich nach wie vor prekär, oder – aus betrieblicher Perspektive – ein flexibles Beschäftigungsverhältnis, wie Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit hingegen ist nicht nur – vermutlich je nach Branche, Betriebsgröße und individualvertraglicher Stundenzahl (Ellguth/Promberger 2004) – mehr oder weniger stabil, sondern stellt auch eine erhebliche zeitliche Flexibilisierungsreserve in Betrieben dar. Trotzdem kann auch sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit, gerade wo sie zahlenmäßig stark minoritär ist, durchaus Aspekte von Marginalität aufweisen, etwa in Bezug auf Aufstiegschancen, Partizipation an Weiterbildung, aber auch die Zugehörigkeit zu Informationsfluss, informellen Netzwerken und Sozialleben im Betrieb. Das Problem der Teilzeitarbeit lässt sich also nicht immer umstandslos einer bestimmten Kategorie von Flexibilität zuordnen – was in der folgenden Darstellung deshalb auch mit entsprechender Rücksichtnahme zu diskutieren sein wird. In der Literatur wenig diskutiert, aus der betrieblichen Praxis aber bekannt, ist der Flexibilisierungsbeitrag von Auszubildenden, der ansatzweise auch in unserer Betrachtung eine Rolle spielt. Die Befunde der qualitativen Untersuchung zeigen beispielsweise, dass Auszubildende eine nicht zu unterschätzende ‚intern-numerische‘ Flexibilitätsreserve darstellen:

Doch auch solche Flexibilisierungsinstrumente gehören dazu, die – wie Leiharbeit – eher mit einem Konzept des bedarfsgesteuerten Auf- und Abbaus von ‚peripheren‘ Belegschaftsteilen arbeiten, etwa über befristete Beschäftigung, Aushilfen, freie Mitarbeiter oder geringfügige Beschäftigung.

Bei diesen Kontextfaktoren lassen sich verschiedene Wirkrichtungen vermuten: Normalerweise geht man davon aus, dass z. B. der Einsatz von Zeitkonten, bzw. flexible Arbeitszeiten generell eher erwarten lassen, dass in den betroffenen Betrieben weniger Leiharbeit praktiziert wird oder es unwahrscheinlicher wird, Leiharbeit anzutreffen. Leiharbeit und Zeitkonten hätten also ein substitutives Verhältnis. Demgegenüber ließen sich auch Zusammenhänge vermuten dergestalt, dass im Bereich höher qualifizierter Angestelltenarbeit eher intern-zeitliche Flexibilisierungsmuster praktiziert werden, weil kurzfristig auftretender Kapazitätsbedarf im Regelfall nicht von außen gedeckt werden kann. Im selben Betrieb können jedoch – etwa im Bereich geringer qualifizierter gewerblicher Beschäftigter – durchaus Leiharbeiter eingesetzt werden. Ein gleichzeitiges Praktizieren von Leiharbeit und flexiblen Arbeitszeiten in solchen Betrieben wäre dann zu beobachten, beide Flexibilisierungsformen können sich also auch ergänzen. Entsprechend lassen sich bei nahezu allen solchen Einflussgrößen Hypothesen und konträre Gegenhypothesen über ihre Wirkrichtung formulieren.

Betriebliche Strukturvariablen, die den Einsatz von Leiharbeit beeinflussen, können neben Branche und Betriebsgröße etwa auch die Qualifikationsstruktur, die Ge-

schlechtszusammensetzung der Arbeitnehmer, das Verhältnis von Produktion und Verwaltung und vieles mehr sein. Auch ist von den Leiharbeitnehmern bekannt, dass sie meist auf dem Niveau von Hilfstätigkeiten, Anlern Tätigkeiten bis hin zu einfacheren Facharbeitertätigkeiten eingesetzt werden. Darauf aufbauend lässt sich z. B. vermuten, dass Betriebe mit einem großen Anteil einfacher Tätigkeiten mit höherer Wahrscheinlichkeit Leiharbeit einsetzen, Betriebe mit hohen Qualifikationsanforderungen hingegen seltener.

Aus der wirtschaftlichen Situation und dem Beschäftigungsverhalten des Betriebes resultieren ebenfalls relevante Kontexte des Einsatzes von Leiharbeit. So können Betriebe mit saisonalen oder anderen Schwankungen des Arbeitsanfalls ein höheres Maß an Flexibilisierung der Personalkapazitäten benötigen, als Betriebe mit weitgehend konstantem Arbeitsanfall. Doch gerade Betriebe mit regelmäßigen Schwankungen können auch auf andere, kostengünstigere Flexibilisierungsmaßnahmen zurückgreifen – Arbeitszeitflexibilisierung ist hier das Paradebeispiel (Promberger 2002, S. 139 ff.). Möglicherweise erzeugt auch stärkere Exportabhängigkeit von Betrieben ein anderes Arbeitsnachfrageverhalten dergestalt, dass der im internationalen Geschäft höhere und stärker sanktionierte Termindruck ‚mehr Flexibilität bei der Flexibilität‘ erfordert, und es nicht erlaubt, mehr oder weniger ausschließlich ein einziges Flexibilisierungskonzept zu praktizieren sondern den situativen Einsatz verschiedener Instrumente mit sich bringt. Es ist auch qualitativ belegt, dass bevorstehende oder kurz zurückliegende Investitionen Friktionen in den betrieblichen Abläufen verursachen, etwa durch den Auf- oder Umbau von Produktionsanlagen. Während dessen besteht stark erhöhter, aber absehbar befristeter Personalbedarf, der auch durch Einsatz von Leiharbeit gedeckt wird (z. B. Bellmann/Promberger 2002).

Die Ertragslage eines Betriebes kann sich auf dessen Personalpolitik erheblich auswirken. So können bei gutem Ertrag möglicherweise ‚richtige‘ Einstellungen vorgenommen oder befristete in permanente Arbeitsverträge umgewandelt werden. Andererseits kann das Wachstum des Betriebes so hoch sein, dass seine Arbeitsnachfrage aus dem regulären Markt nur unvollständig gedeckt werden kann und deshalb der Einsatz von Leiharbeit nötig wird. Wenn jedoch die Ertragsperspektive zwar augenblicklich gut, jedoch künftig eher rückläufig ist, werden Betriebe bei zusätzlichem Bedarf eher auf interne Flexibilisierung oder Leiharbeit zurückgreifen als ‚echte‘ Einstellungen zu tätigen. Betriebe mit einem schnellen Personaldurchsatz können ebenfalls häufiger auf Leiharbeit zurückgreifen, etwa um Personalabgänge vorübergehend auszugleichen oder um die Personalsuche zu unterstützen. Wir sehen auch hier: Eine Fülle von Einflussmöglichkeiten und relevanten Kontexten ist unschwer zu identifizieren, ohne dass die Hypothesen abschließende Aussagen über deren Wirkrichtung auf den Einsatz von Leiharbeit ermöglichen.

Die betrieblichen Austauschbeziehungen können ebenfalls den Einsatz von Leiharbeit beeinflussen. So können etwa Betriebsräte aufgrund ihrer engen Verflechtung mit der gewerkschaftlichen Politik (Bergmann 1979, Müller-Jentsch 1997) den Einsatz von Leiharbeit zu verhindern versuchen, sie können aber auch, um die Jobs ihrer Stammbeslegschaft krisenfester zu machen, den Aufbau eines ‚schützenden Puffers‘, einer Randbeslegschaft aus Leiharbeitern und befristeten Beschäftigten zulassen (Hohn 1988). Andererseits kennen wir aus der Betriebsratsforschung die Heterogenität der Kultur der betrieblichen Austauschbeziehungen (Bosch u. a. 1998) sowie die unterschiedlichen Mitbestimmungsintensitäten (Kotthoff 1981, 1994), so dass auch hier ex ante keine eindeutige Wirkung postuliert werden kann.

Das regionale Umfeld des Betriebes kann sich ebenfalls auf den Einsatz von Leiharbeit auswirken – wie die Ausführungen im Abschnitt 4 bereits vermuten ließen. Die diesbezüglichen Annahmen gehen dabei davon aus, dass eine niedrige regionale Arbeitslosenquote zum Anstieg des Einsatzes von Leiharbeit führt, weil eine eigene Personalsuche für den Betrieb schwerer ist, gerade auch im Bereich der befristeten Beschäftigung, die als Alternative dienen könnte (Meier 2004, Jahn/Wolf 2005⁵¹). Andererseits haben wir weiter vorne festgestellt, dass die Arbeitslosen einer Region als Personalreservoir der Verleiher dienen und eine gewisse Arbeitslosigkeit daher eine notwendige Voraussetzung für die Entwicklung des Instruments Leiharbeit darstellt.

Das IAB-Betriebspanel bietet folgende betriebliche Indikatoren zur Messung und Beobachtung dieser Einflussgrößen an, die Kennziffern dazu finden sich im Anhang (9.3.2).

⁵¹ Jahn und Wolf (2005) gingen ebenfalls davon aus, dass niedrige regionale Arbeitslosenzahlen die Entwicklung des Sektors Leiharbeit in der betreffenden Region fördern, da sie den Unternehmen eine Alternative zur Einstellung befristeter Beschäftigter, Aushilfen oder gar unbefristeter Beschäftigter böten. In ihrer empirischen Analyse fanden sie dann einen gegenteiligen Zusammenhang, der mit unseren Befunden über Arbeitslosigkeit als Beschäftigungsreservoir und damit Nährboden für Leiharbeit konform ist. Im Übrigen lässt sich auch auf anderen Märkten – etwa dem Immobilienmarkt – gut beobachten, dass Vermittler in ausgeglichenen Märkten schwerer aktiv werden können als in unausgeglichenen, seien es nachfrager- oder anbieterdominierte Märkte. Und niedrige Arbeitslosenquoten sind nun mal ein Zeichen für einen ausgeglichenen Arbeitsmarkt. Angesichts dauerhaft hoher Arbeitslosenbestände in den meisten Regionen Deutschlands ist die Frage eher theoretisch, ob Verleihfirmen bei Arbeitskräftemangel eine ähnliche Rolle spielen bzw. ihre Rolle beim Übergang vom Nachfrager- zum Anbietermarkt ähnlich modifizieren können wie die Immobilienmakler.

Übersicht 26: Erklärungsvariablen für den Einsatz von Leiharbeit

Bezeichnung	Erfasst als
Mehrarbeit	ja/ nein
Kurzarbeit	ja/ nein
Arbeitszeitkonten (2002 und 2004)	ja/ nein
Teilzeitbeschäftigte	Anteil
Geringfügig Beschäftigte	Anteil
Befristete Beschäftigte	Anteil
Sonstige Beschäftigte	Anteil/ Proportion
Frauen	Anteil
Auszubildende	Anteil
Qualifizierte Beschäftigte	Anteil
Investitionen in EDV und Produktionsanl.	ja/ nein
Ausgründungen	ja/ nein
Gute Ertragslage	ja/ nein
Guter technischer Stand der Anlagen	ja/ nein
Betrieb in Auslandsbesitz	ja/ nein
Exportbetrieb	ja/ nein
Schwankungen der Geschäftstätigkeit	ja/ nein
Belegschaft gesunken	ja/ nein
Arbeitskräfte für sofort gesucht	ja/ nein
Tarifbindung	ja/ nein
Betriebsrat	ja/ nein
AÜ- Erlaubnisinhaber	ja/ nein
Gemeindegröße	klassifiziert
Regionale Arbeitslosenquoten	Anteil

Quelle: IAB Betriebspanel

Hinzu kommen binär kodierte Indikatoren der Zugehörigkeit zu verschiedenen Branchen und Betriebsgrößen als Kontrollvariablen, wobei in der Regressionstabelle das verarbeitende Gewerbe als Referenzbranche fungiert und nur der Einfluss der Abweichungen davon kontrolliert wird. Gleiches gilt für die Betriebsgrößenklasse 500 und mehr Beschäftigten.

5.1.2 Multivariate Analyse: Verfahren und Ergebnisse

Die beschriebenen Größen gehen als Erklärungsvariablen in verschiedenen ausformulierte multivariate Analysen ein: Zum einen sollen sie die Zusammenhänge des Einsatzes von Leiharbeit in Betrieben aufklären. Hierzu wird das Set der Erklärungsvariablen in Bezug gesetzt zu den Fragen, ob es im Betrieb am 30.6.2003 Leiharbeiter gab⁵². Aufgrund der Seltenheit des Auftretens von Leiharbeit und des binär-kategorialen Vorliegens der entsprechenden Variablen (Explananden) fiel die Entscheidung für ein probit-Modell. Zum anderen soll beurteilt werden, welche Faktoren die Höhe des Zahlenverhältnisses der Leiharbeiter zur Gesamtbelegschaft beeinflussen – wodurch sich also der Nutzungsumfang am Stichtag 30.6.2003 in den Betrieben bestimmt. Da die zu erklärende Variable hier als prozentuales Verhältnis Leiharbeiter/Gesamtbelegschaft konstruiert ist, bietet sich für die multivariate Analyse ein tobit-Modell an (zur Diskussion alternativer Verfahren vgl. Ronning 1991). Gewissermaßen der Dritte im Bunde ist die Einsatzdauer der Leiharbeiter in den befragten Betrieben. Hier stellt sich die Frage, welche betrieblichen Kontexte zu längeren, welche zu kürzeren Einsätzen als ‚dominanter‘ Einsatzform führen. Um dies aufzuklären, wird mit einem ordered-probit-Modell die Wahrscheinlichkeit geschätzt, dass in einem Betrieb unter angebbaren Bedingungen längere oder kürzere Einsätze dominieren. Erst hierdurch wird das Bild für die Intensität der Nutzung von Leiharbeit so komplett, wie es die Datenlage zulässt. Die so entstehenden Analysen erlauben es, den ‚reinen‘ Einfluss einer Erklärungsvariablen auf das Vorhandensein und den Umfang von Leiharbeit in den Untersuchungsbetrieben abzuschätzen. Hier nun die Ergebnisse der multivariaten Schätzungen für 2003:

Übersicht 27: Determinanten und Kontextfaktoren von Vorhandensein, Belegschaftsanteil und Einsatzdauer von Leiharbeit am 30.6.2003

2003	Leiharbeit (j/n)		Anteil an der Gesamtbelegschaft		Einsatzdauer	
	Ost	West	Ost	West	Ost	West
Mehrarbeit	0,376***	0,318***	0,054***	0,037***	-0,086	-0,230**
Ant. befristet Beschäftigter	-0,241	-0,005	-0,044	0,012	-0,262	-0,803*
Ant. Teilzeitbeschäft. (alle)	0,004	-0,611***	-0,007	-0,086***	-0,751	-0,368

⁵² Durch alternative und ergänzende Analysen wurde die ‚Robustheit‘ der Befunde gegen Methodenänderungen geprüft. So wurde alternativ zur Stichtagsschätzung eine identisch spezifizierte Schätzung auf das Vorhandensein von Leiharbeit im ersten Halbjahr 2003 vorgenommen, es ergaben sich keine nennenswerten Abweichungen. Zusätzlich wurde eine ZINB-Schätzung vorgenommen, die die Ergebnisse der Probitschätzung bestätigt hat. Ein Vergleich zweier identisch spezifizierter Probit-Schätzungen der Erklärungsgründe für den Einsatz von Leiharbeit aus den aufeinander folgenden Wellen 2002 und 2003 des IAB-Betriebspanels bestätigt überdies, dass das Kontextgefüge, das zum betrieblichen Einsatz von Leiharbeit führt, im Zeitverlauf stabil bleibt.

Fortsetzung Übersicht 28 2003	Leiharbeit (j/n)		Anteil an der Gesamtbelegschaft		Einsatzdauer	
	Ost	West	Ost	West	Ost	West
Ant. geringfügig Beschäftigter	-1,082**	-0,441	-0,156**	-0,063	-1,005**	-0,541
Freie Mitarb., Aushilfen, Prakt.	-0,923***	-0,514*	-0,189***	-0,090**	-0,639	0,642
Belegschaft gesunken	-0,082	-0,100**	-0,009	-0,012**	-0,059	-0,087
Arbeitskräfte für sofort gesucht	0,286***	0,324***	0,043***	0,031***	0,122	0,104*
Invest. in EDV und Produktionsanlagen	0,113	0,178***	0,005	0,013**	0,158	0,157*
Ausgründungen	0,095	0,144*	0,011	0,013	-0,173	0,066
Gute Ertragslage	0,234***	0,203***	0,033***	0,020***	0,231**	0,137**
guter tech. Stand der Anlagen	0,130**	-0,080*	0,019*	-0,010**	0,005	0,001
Tarifbindung	0,092	0,046	0,011	0,003	0,064	0,064
Betriebsrat	0,488***	0,269***	0,070***	0,026***	0,339***	0,242***
Betrieb in ausländischem Besitz	-0,015	0,137*	-0,003	0,011	-0,052	-0,112
Exportbetrieb	0,173**	0,237***	0,019*	0,012*	0,180*	-0,036
Schwankung der Geschäftstätigkeit	0,214***	0,135**	0,037***	0,020***	-0,049	-0,103*
Kurzarbeit 1. Hj. 2003	-0,217**	-0,547***	-0,041**	-0,058***	-0,292*	-0,167
Erlaubnis z. gewerbl. ANÜ	0,299**	0,442***	0,054***	0,055***	-0,074	0,062
Anteil der Frauen	-1,283***	-0,692***	-0,209***	-0,097***	-0,176	-0,403*
Anteil Auszubildender	-1,142***	-1,300***	-0,192***	-0,189***	0,006	-0,649
Anteil qualifiziert Bes.	-0,529***	-0,311***	-0,108***	-0,054***	0,036	-0,221
Gemeindegrößen in Einwohnern						
500.000 und mehr (Rand)	0,047	-0,327***	0,014	-0,026**	0,002	0,188
100.000-499.999 (Kern)	-0,112	-0,316***	-0,008	-0,026***	0,250	0,038
100.000-499.999 (Rand)	-0,316***	-0,311***	-0,029*	-0,029***	-0,053	0,098
50.000-99.999 (Kern)	-0,825***	-0,450**	-0,109***	-0,044**	-0,157	0,064
50.000-99.999 (Rand)	-0,346***	-0,467***	-0,046***	-0,041***	-0,060	-0,103
20.000-49.999	-0,366***	-0,428***	-0,046***	-0,039***	0,063	0,083
5.000-19.999	-0,294**	-0,551***	-0,035*	-0,053***	0,018	-0,138
2.000-4.999	-0,223	-0,457***	-0,034	-0,049***	0,130	-0,048
unter 2.000	-0,108	-0,671**	-0,010	-0,077***	-0,125	-0,275
Branchen						
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	-0,152	-0,293**	-0,018	-0,044***	0,338	-0,124
Baugewerbe	-0,450***	-0,331***	-0,062***	-0,027***	0,014	-0,330***
Handel	-0,799***	-0,583***	-0,117***	-0,062***	0,003	0,080
Dienstleistungen für Unternehmen	-0,663***	-0,623***	-0,087***	-0,055***	0,157	0,217*
sonstige Dienstleistungen	-0,798***	-0,789***	-0,109***	-0,079***	0,028	-0,048
Betriebsgröße nach Beschäftigten						
1-49	-0,718***	-1,000***	-0,074***	-0,073***	-0,885***	-0,499***
50-499	-0,015	-0,328***	0,005	-0,013**	-0,633***	-0,232***

* = p<0.1; ** = p<0.05; *** = p<0.01

Übersicht 28: Determinanten und Kontextfaktoren von Vorhandensein und Belegschaftsanteilen der Leiharbeiter in deutschen Betrieben am 30.6.2004

	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Leiharbeit (j/n)	Anteil Leiharbeit	Leiharbeit (j/n)	Anteil Leiharbeit
Arbeitszeitkonten	0,219***	0,040***	0,097**	0,015***
Eingründungen	0,238	0,034	0,234***	0,018*
Mehrarbeit	0,418***	0,056***	0,458***	0,056***
Neuer Betrieb	0,077	0,012	0,115**	0,021***
Bes. ab sofort gesucht	0,291***	0,047***	0,341***	0,033***
Standortverlagerung ins Ausland	0,125	0,014	0,279***	0,021*
Probleme mit Bes.	0,023	0,018	0,137***	0,018***
Exportbetrieb	0,051	0,002	0,060	0,002
Auslandskontrolle	0,296***	0,036**	0,144**	0,009
Betriebsrat	0,366***	0,043***	0,361***	0,030***
Tariffindung	0,055	0,004	-0,082	-0,009
Gute Ertragslage im vergangenen Jahr	0,061	0,009	0,091**	0,009*
Investitionen	0,312***	0,044***	0,117**	0,008
Änderungen der Produktionsstruktur	0,145**	0,016*	0,148***	0,019***
Änderungen der Wertschöpfungskette	0,148**	0,019*	0,084*	0,003
Innovationen	0,094	0,008	0,188***	0,016***
Anteil Beschäftigte				
Anteil qualifizierter Bes.	-0,535***	-0,104***	-0,602***	-0,093***
Anteil der Auszubildenden	-1,040***	-0,216***	-1,087***	-0,169***
Anteil der weiblichen Beschäftigten	-1,155***	-0,194***	-0,947***	-0,135***
Anteil der werksfremden Bes. ohne Leiharbeiter	-1,038***	-0,213***	-0,810***	-0,128***
Anteil geringfügig Beschäftigter	-1,112*	-0,188***	-0,342*	-0,068***
Anteil Teilzeitbeschäftigter	-0,622**	-0,084**	-0,186	-0,033*
Anteil befristet Beschäftigter	0,048	-0,006	0,042	0,001
Branchen				
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	-0,495***	-0,075***	-0,406***	-0,044***
Baugewerbe	-0,394***	-0,058***	-0,239***	-0,003
Handel	-0,616***	-0,088***	-0,583***	-0,058***
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	-0,422***	-0,041***	-0,549***	-0,048***
sonstige Dienstleistungen	-0,681***	-0,089***	-0,697***	-0,066***
Betriebsgröße nach Beschäftigten				
1-49	-0,631***	-0,067***	-0,792***	-0,068***
50-499	-0,123	-0,010	-0,227***	-0,009

* = p<0.1; ** = p<0.05; *** = p<0.01

Quelle: IAB-Betriebspanel

In dieser Variante werden die organisatorischen Änderungen zu zwei Typen zusammengefasst. Erstens Änderungen der Produktionsstruktur und zweitens Änderungen der Wertschöpfungskette, dies geht auf eine Faktorenanalyse von Holger Alda zurück (Alda/Bellmann, 2002).

Um der grundsätzlichen Verschiedenheit der ost- und westdeutschen Arbeitsmärkte gerecht zu werden, fanden jeweils getrennte Schätzungen für beide Gebiete statt⁵³.

5.1.3 Schätzergebnisse: Leiharbeit – ein komplementäres Flexibilisierungsinstrument

Die konkrete Organisation der betrieblichen Flexibilität erweist sich als starker Einflussfaktor auf die Wahrscheinlichkeit, in einem Betrieb Leiharbeit anzutreffen. Dabei ergeben sich interessante Wechselspiele zwischen Leiharbeit und anderen Flexibilisierungsformen, wie auch in den Übersichten zu sehen ist.

So besteht ein deutlicher positiver Zusammenhang zwischen dem Auftreten von Mehrarbeit und Leiharbeit, sowohl was Vorhandensein als auch Anteilswerte von Leiharbeitern betrifft. Auch Arbeitszeitkonten und Leiharbeit passen offensichtlich zusammen – wie die entsprechende Tabelle für 2004 zeigt⁵⁴. Entgegen dem durch die Theorie betrieblicher Flexibilität stillschweigend implizierten Gegensatz zwischen ‚internen‘ und ‚externen‘ Flexibilisierungsformen, scheinen sich zumindest Zeitkonten, Mehrarbeit und Leiharbeit in der Praxis gut zu vertragen – mit der Einschränkung, dass das Auftreten von Mehrarbeit in Westdeutschland die Einsatzdauer der Leiharbeiter begrenzt. Unsere Betriebsfallstudien verweisen auf verschiedene Situationen, die ein gemeinsames Auftreten von Mehrarbeit und Leiharbeit bedingen können: Erstens kann Leiharbeit dann zum Einsatz kommen, wenn die Möglichkeiten der internen Flexibilisierung via Zeitkonten und Mehrarbeit bereits ausgereizt sind, gewissermaßen als Zusatz oder Supplement. Zweitens kann Leiharbeit funktional andere Plätze einnehmen, andere Flexibilitätsbedürfnisse erfüllen als die Ausdehnung der Arbeitszeit der Stammebelegschaft. So etwa bei betrieblichen Reorganisationen, in denen ganze Abteilungen in eine hauseigene oder fremde Leiharbeitsfirma umgegliedert werden, oder – das andere Extrem – bei bestimmten eng umrissenen Kapazitätsproblemen wie Krankheits- oder Urlaubsvertretungen. Drittens können Leiharbeit und zeitliche Flexibilität zwar in einem Betrieb parallel praktiziert werden, jedoch für jeweils unterschiedliche Beschäftigtengruppen. Hochqualifizierte Angestellte dehnen im Bedarfsfall ihre Arbeitszeit aus, während Kapazitätsmängel bei einfachen Angestelltentätigkeiten, aber auch Helfertätigkeiten im indirekten Produktionsbereich durch Leihkräfte ergänzt werden. Viertens können Mehrarbeit und Leiharbeit sich ergänzende kurzfristige Kompensationsinstrumente für unvorhersehbaren Kapazi-

⁵³ Die alternative Verfahrensweise, die Verortung eines Betriebs in Ost- oder Westdeutschland mittels einer zusätzlichen Kontrollvariablen zu erfassen und somit zu ‚gesamtdeutschen‘ Regressionstabellen zu kommen, ist zwar prinzipiell denkbar, löscht aber einen Gutteil der oftmals unterschiedlich gelagerten Korrelationen zwischen den übrigen Einzelvariablen aus – oder führt zu einer Abschwächung von Zusammenhängen, indem z. B. positive Beziehungen in Westdeutschland mit negativen Korrelationen in Ostdeutschland oder vice versa verrechnet werden.

⁵⁴ 2003 wurde keine Frage nach Arbeitszeitkonten gestellt.

tätsbedarf sein, etwa bei Bearbeitungsrückständen, Fristverknappungen oder Sonderaufträgen.

Eine restriktive oder gar substitutive Beziehung zwischen dem Einsatz von Leiharbeit und befristeter Beschäftigung, wie sie in der Literatur bisweilen vermutet wurde, lässt sich in dieser Schätzung zunächst nicht nachweisen⁵⁵. Wir werden später darauf zurückkommen. Bemerkenswerterweise wirkt sich in Westdeutschland das Vorhandensein befristeter Beschäftigter jedoch stark beschränkend auf die Einsatzdauern aus. Es ist zu vermuten, dass in solchen Betrieben längerfristige Kapazitätsbedarfe mit Befristungen, kurzfristige hingegen mit Leiharbeitern abgewickelt werden und somit beide Flexibilisierungsformen unterschiedliche funktionale Plätze in der Betriebsorganisation einnehmen.

Eine Ausnahme von diesem Trend der Kompatibilität von Leiharbeit und anderen Flexibilisierungsmustern bildet die Teilzeitarbeit. Erstaunlicherweise wirkt sich in Westdeutschland das Vorhandensein von Teilzeitbeschäftigten negativ auf die Wahrscheinlichkeit aus, dass ein Betrieb Leiharbeit nutzt. Zahlreiche unserer Fallstudienbeispiele, vor allem aus dem Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen (Pflege, Gastronomie, Kommunikation) deuten darauf hin, dass sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte ein erhebliches Flexibilitätspotential im Betrieb darstellen, deren Arbeitszeit nach Bedarf auch kurzfristig verlängert oder wieder zurückgefahren werden kann – ein Phänomen, das in der Literatur zur Arbeitszeitflexibilisierung bislang kaum diskutiert wurde. Bei den geringfügigen Beschäftigten dürfte – so unsere Empirie – das ‚Flexibilitätspotential‘ wohl eher in der einfacheren Kündbarkeit dieser vergleichsweise wenig geschützten und kaum marktmächtigen Arbeitnehmergruppe zu suchen sein. In Ostdeutschland war, bedingt durch das weit geringere Vorkommen von Teilzeitarbeit, kein entsprechender Zusammenhang zu finden.

Ebenso einen negativen Effekt auf den Einsatz von Leiharbeit haben Vorhandensein und Zahl der Auszubildenden. Zumindest theoretisch sind Auszubildende direkt als Flexibilitätsreserve einsetzbar, da sie im Rahmen ihrer Ausbildung durchaus auch in regulären Arbeitszusammenhängen eingesetzt werden können. Überdies zeigen Ausbildungsbetriebe häufig einen überdurchschnittlich hohen Anteil an qualifizierten Beschäftigten – was wiederum den Einsatz gering qualifizierter Leiharbeiter zwar nicht ausschließt, jedoch zahlen- und zeitraummäßig begrenzt. Dies wiederum verringert die Wahrscheinlichkeit, zum Untersuchungszeitpunkt in solchen Betrieben

⁵⁵ Wir gehen davon aus, dass sich im Rahmen einer Querschnittsanalyse Substitutionsprozesse ohnehin nur unzureichend abbilden lassen, da es sich dabei um Veränderungen zwischen zwei oder mehreren Beobachtungszeitpunkten handelt (vgl. Kapitel 8.5).

Leiharbeiter anzutreffen. Doch in den Fallstudien des Projekts fanden sich keine Belege für eine restriktive Beziehung zwischen Leiharbeit und Auszubildenden – vielmehr kommt es in Betrieben, in denen hoher Flexibilitätsbedarf besteht, häufig sowohl zur Anwendung von Leiharbeit als auch zum flexiblen Einsatz von Auszubildenden – sofern vorhanden.

Es lässt sich festhalten: Leiharbeit und zeitliche Flexibilisierungsinstrumente ergänzen sich, während Teilzeitarbeit in ihren verschiedenen Formen, aber möglicherweise auch Auszubildende den Einsatz von Leiharbeit verringern oder unwahrscheinlicher machen.

Auch die Struktur der Belegschaften beeinflusst den Einsatz von Leiharbeitskräften. Je höher der Frauenanteil, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, Leiharbeiter anzutreffen, desto geringer sind auch eventuelle Leiharbeiteranteile in den Betrieben und desto geringer sind die Einsatzdauern der anzutreffenden Leiharbeiter. Dieser statistische Zusammenhang ließe sich folgendermaßen plausibilisieren: Möglicherweise ist in reinen Frauenbelegschaften der Einsatz von (normalerweise männlichen) Leiharbeitern weitgehend ausgeschlossen, weil Vorgesetzte einen ‚gender-mismatch‘ befürchten, der sich auf das Betriebsklima störend auswirken kann. Die diesbezügliche qualitative Evidenz ist jedoch uneinheitlich. Da sich die Fallstudienuntersuchung auf ehemalige oder gegenwärtige Nutzer von Leiharbeit bezog, ist die Beobachtung vollständiger Sperrereffekte durch die Fallauswahl eher ausgeschlossen, restringierende Effekte sind vereinzelt zu finden – doch es zeigt sich auf Basis der mehr als 60 intensiver untersuchten Einsatzbetriebe kein systematischer Zusammenhang.

Deutliche Zusammenhänge bestehen hingegen zwischen der Qualifikationsstruktur der Belegschaft und dem Einsatz von Leiharbeit. Betriebe mit höherem Anteil qualifizierter Beschäftigter setzen seltener Leiharbeit ein als Betriebe mit durchschnittlich geringer qualifizierten Belegschaften, wobei als ‚qualifiziert‘ in unserem Sinne Tätigkeiten zu verstehen sind, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder vergleichbare Berufserfahrung nötig sind. Dies steht in gewissem Widerspruch zu Selbstbeschreibungen der Leiharbeitsbranche, die regelmäßig darauf verweisen, die Mehrheit ihrer Beschäftigten verfüge über eine abgeschlossene Berufsausbildung⁵⁶.

⁵⁶ Auch in der Alltagspraxis der Arbeitsvermittlung scheint der Qualifikationsbegriff mitunter weit niedriger angesetzt zu werden. ‚Qualifiziert‘ heißt hier – gerade im Helferbereich – generelle und möglichst auch branchenspezifische Arbeitserfahrung und Ausstattung mit den für das Minimum an Beschäftigungsfähigkeit nötigen Sekundärtugenden (keine ersichtlichen Drogenprobleme oder andere Auffälligkeiten, status- und branchenadäquater Habitus, Pünktlichkeit). Um dies zu zertifizieren, sind abgeschlossene Berufsausbildungen irgendwelcher Art ein gängiges Kriterium neben anderen. Fachliche Einschlägigkeit spielt im Helferbereich häufig keine allzu große Rolle. Wenn Fachkenntnisse erforderlich sind, dann fordern die Einsatzbetriebe einschlägig qualifizierte Facharbeiter an. Vieles deutet darauf hin, dass die Selbstdarstellung, aber auch das Suchverhalten der Verleihfirmen hinsichtlich der Qualität ihrer Arbeitskräfte ähnliche Kriterien zugrunde legt. Aus dem Heer der Ar-

In der Praxis löst sich dieser Widerspruch hingegen meist auf: Die Verleihfirmen legen ihrer Selbstbeschreibung die Berufsabschlüsse ihrer Beschäftigten zugrunde, die Einsatzbetriebe machen hingegen die Anforderungen an die vom Leiharbeiter auszuführende Tätigkeit zur Handlungsgrundlage. So kommt es laut den von uns befragten Experten auch immer wieder vor, dass Berufsabschlüsse der Leiharbeiter für ihren Einsatz nicht unmittelbar relevant sind. Entsprechend haben im verarbeitenden Gewerbe als Hilfsarbeiter eingesetzte Leiharbeiter nicht selten keine, berufs- oder fachfremde, veraltete oder nicht anerkannte Berufsabschlüsse.

Die wirtschaftliche Situation und die personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Betriebs üben ebenfalls einen beträchtlichen Einfluss auf den Einsatz von Leiharbeit aus. In Ost- wie in Westdeutschland führt eine gute Ertragslage des jeweiligen Betriebs zu einer höheren Wahrscheinlichkeit der Nutzung von Leiharbeit, wie auch zu vermehrtem Einsatz, d. h. zu höheren Leiharbeiterzahlen im Betrieb, ebenso zu längerer Einsatzdauer. Das gleiche gilt an Zeitpunkten, an denen Betriebe aktuell Personal suchen, ebenfalls in Ost- und Westdeutschland. Fallstudien zeigen, dass in der Umgebung dieser Betriebe lokale Arbeitsmärkte im speziellen, gesuchten Segment oft abgeschöpft sind, so dass kurzfristig Leiharbeiter in den Betrieb geholt werden. Hieraus kann jedoch nicht umstandslos darauf geschlossen werden, dass diese Leiharbeiter Bestandteil einer Personalsuchstrategie mit dem Ziel einer Übernahme in die Stammelegschaft sind. Vielmehr werden sie oft auf die anspruchsloseren Arbeitsplätze oder Teilaufgaben in einem Team oder einer Arbeitsgruppe geschoben, um Stammelegschaftsmitglieder für die anspruchsvolleren Teilaufgaben freizuspieren, bei denen zeitlich befristete Engpässe bestehen. Dies geschieht oft durch ‚Aufwärtsrotation‘ der Teammitglieder (Bellmann/Promberger 2002) oder durch Neuschneidung der Arbeitsverteilung im Team. In schrumpfenden Betrieben in Westdeutschland findet sich Leiharbeit eher selten, Ausgründungen und Sachinvestitionen erhöhen hingegen die Wahrscheinlichkeit, in westdeutschen Betrieben Leiharbeiter anzutreffen.

Bei den Ausgründungen verweisen unsere Fallstudien auf ein interessantes Phänomen: Gerade in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes mit vergleichsweise hohem Lohnniveau kommt es mitunter zu Ausgründungen in der Form, dass Belegschaftsteile in eine haus- oder konzerneigene Leiharbeitsfirma überstellt werden, die zu niedrigeren Tarifen arbeiten kann, als die Mutterfirma. Sachinvestitionen ziehen hingegen häufig betriebliche Umbaumaßnahmen nach sich, bei denen vorübergehend Leiharbeiter eingesetzt werden, sei es für Montagearbeiten, innerbetriebliche Transportarbeiten, oder um das Stammpersonal von Routinearbeiten zu entlasten und für

beitslosen und Arbeitssuchenden werden jüngere, leistungsfähigere, mobilere, ‚motivierte‘ und – im oben genannten Sinne – qualifizierte und beschäftigungsfähige Kräfte ‚abgeschöpft‘ (‚creaming‘).

die Umstrukturierungen zu entlasten. Schwankungen der Geschäftstätigkeit führen in Ost- und West zu einer höheren Wahrscheinlichkeit, im betroffenen Betrieb Leiharbeit anzutreffen: In solchen Betrieben ist der Flexibilitätsbedarf einfach durch den unsteten Verlauf der Geschäftstätigkeit gegeben.

Vor allem die betrieblichen ‚industrial relations‘ beeinflussen in Ost- wie in Westdeutschland den Einsatz von Leiharbeit erheblich, die Tarifgebundenheit hingegen hat weder auf Einsatzwahrscheinlichkeit noch auf Einsatzumfang signifikante Auswirkungen. Betriebsräte als Schlüsselinstitution der betrieblichen ‚industrial relations‘ üben einen zwiespältigen Einfluss aus: Sie erhöhen zwar die Wahrscheinlichkeit, in einem Betrieb Leiharbeiter anzutreffen, damit kann die vorne formulierte Randbelegschaftshypothese bestätigt und die Gegenannahme eines Durchwirkens gewerkschaftlicher Grundsatzpositionen verworfen werden: Betriebsräte fördern den Aufbau einer Randbelegschaft, zu der auch Leiharbeiter gehören, um das Beschäftigungsrisiko ihrer Stammelegschaft zu verringern. Doch andererseits wirken Betriebsräte, wie genauere Analysen zeigen, dämpfend auf den Umfang der Leiharbeit. So lassen sich in Betrieben mit Betriebsrat seltener ganz hohe Anteile von Leiharbeitern beobachten, in Betrieben ohne Betriebsrat dagegen häufiger. Für die Einsatzdauer gilt allerdings das Gegenteil: In Einsatzbetrieben mit Betriebsrat finden wir eine signifikant und in hohem Maße längere Einsatzdauer als in betriebsratsfreien Betrieben. Auch dies stützt die Randbelegschaftshypothese. Wird die Stammelegschaft – was sowohl im Interesse des Betriebsrats wie auch des Managements liegen kann – künstlich knapp gehalten, so kann eine ‚stabile‘ Randbelegschaft aus Leiharbeitern und anderen atypisch Beschäftigten entstehen.

Die deskriptiven Befunde, die einen starken Zusammenhang des Einsatzes von Leiharbeit mit Branchen und Betriebsgrößen nahe gelegt haben, bestätigen sich in der multivariaten Analyse: Nach wie vor ist Leiharbeit am wahrscheinlichsten im verarbeitenden Gewerbe anzutreffen. Auch bei kontrollierter Betriebsgröße bleibt dieser Effekt erhalten. Handel, Finanzgewerbe und die diversen Dienstleistungsbranchen bleiben weit abgeschlagen. Zwischen beiden Polen liegen Bauwirtschaft, Bergbau/Energie und Wasserversorgung. Sofern Leiharbeit in einem Betrieb vorhanden ist, gilt entsprechendes für die Leiharbeiteranteile; sie sind im verarbeitenden Gewerbe höher als in den andere Branchen; Auch die Einsatzdauern der Leiharbeiter sind hier deutlich niedriger. Der ‚reine‘ Einfluss der Betriebsgröße zeigt sich ebenfalls: In kleinen und mittleren Betriebe ist es weit unwahrscheinlicher, Leiharbeit anzutreffen als in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten. Wo Klein- und Mittelbetriebe überhaupt Leiharbeiter einsetzen, sind die Anteile an der Belegschaft niedriger und die Einsatzdauern kürzer als in den Großbetrieben.

5.1.4 Leiharbeit im betrieblichen Flexibilisierungshandeln – nachrangig und komplementär

Ergänzend zu den in der Praxis weit meist größeren Flexibilitätsvolumina von Arbeitszeitkonten, Überstunden und befristeter Beschäftigung, nicht selten auch in anderen funktionalen Kontexten, wird in den Betrieben auf das Instrument der Leiharbeit zurückgegriffen, da es sich dabei um eine zwar leicht reversible, aber im Einsatzspektrum eher begrenzte und nicht selten immer noch teurere Flexibilisierungsmaßnahme handelt. In Betrieben mit Zeitkonten, Überstunden und befristeter Beschäftigung sind überdurchschnittlich häufig auch Leiharbeiter anzutreffen, wobei Leiharbeit dabei hinsichtlich der darüber bereitgestellten Arbeitsvolumina mit deutlichem Abstand nachrangig ist. Zwischen dem Einsatz von Zeitarbeit einerseits sowie Beschäftigung in Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung andererseits verweisen die Ergebnisse der Determinantenanalyse auf ein substitutives Verhältnis. Hierfür sind differente betriebliche Flexibilisierungsstrukturen und -kulturen verantwortlich, die sich nicht mit der Leiharbeit vertragen. Leiharbeit ist in der Regel als Vollzeitarbeit organisiert, während der Flexibilisierungsbedarf etlicher Betriebe anders strukturiert ist. Gerade in Sektoren mit einem hohen Anteil geringfügiger Beschäftigter liegt die tägliche Arbeitszeitdauer deutlich unter der Vollzeitgrenze. In Branchen mit hohem Teilzeitanteil wiederum sind viele Beschäftigte zur kurzfristigen Arbeitszeitverlängerung bereit. Für die Betriebe fallen dabei nur die regulären zusätzlichen Lohnkosten an; die Beschäftigten sind zudem eingearbeitet und erfahren. Ein hoher Frauen- und Auszubildendenanteil an den Beschäftigten ist statistisch ebenfalls mit weniger Zeitarbeit verbunden. Qualitativ ist dies jedoch nicht hinreichend belegt. Der negative Zusammenhang zwischen der Höhe des Frauenanteils und dem Einsatz von Leiharbeit ist möglicherweise auf durch die Drittvariablenkontrolle nicht vollständig bereinigte ‚Resteffekte‘ branchenspezifischer unterschiedlicher Verbreitung von Zeitarbeit zurückzuführen.

Des Weiteren zeigt sich ein signifikant positiver Einfluss von Variablen, die mit „Sonderaktionen“ wie IuK oder anderen Investitionen sowie Eingründungen verbunden sind. Hierfür existieren keine theoretischen und wenig empirische Plausibilisierungen. Lediglich im verarbeitenden Gewerbe bestätigen unsere Fallstudien, dass es beispielsweise bei Investitionen in Fertigungstechnologie zu umfangreicheren Umbauten kommen kann, bei denen Leiharbeiter für manuelle Randarbeiten⁵⁷ und innerbetriebliche Transportfunktionen eingesetzt werden. Exportbetriebe, aber auch Betriebe im Auslandsbesitz setzen ebenfalls häufiger das Instrument der Zeitarbeit ein.

⁵⁷ Hier handelt es sich z. B. um Einlege-, Bestückungs-, Zufuhr- oder Abfuhr Tätigkeiten, die normalerweise von der Anlagenperipherie automatisch erledigt werden. Bei Umbauten in der Fertigung wird zunächst diese Anlagenperipherie abgebaut, während die zentrale Einheit weiter produziert. Leiharbeiter übernehmen dann die anfallenden Arbeiten an Stelle der Anlagenperipherie.

Es kann vermutet werden, dass kurzfristige Kapazitätsausfälle beispielsweise durch Krankheit hier augenblicklich kompensiert werden müssen, da Vertragsstrafen für Fristüberschreitungen im internationalen Geschäft häufiger und höher ausfallen können, als in der Binnenwirtschaft. Qualitativ ist dieser Zusammenhang jedoch nicht hinreichend belegt.

Wenn Betriebe einen Rückgang des Beschäftigungsniveaus erwarten, greifen sie weniger auf das teure Instrument der Zeitarbeit zurück. Betriebsräte fördern den Einsatz von Zeitarbeit eher als sie ihn verhindern: So gelingt es ihnen leichter, das Beschäftigungsniveau einer knappen Stammebelegschaft durch das Auf und Ab der Konjunktur zu halten, und im Bedarfsfall durch Leiharbeiter (und Befristete) zu ergänzen, deren Ausscheiden aus dem Betrieb nur geringe ‚soziale Kosten‘ verursacht. Andererseits ‚dämpfen‘ Betriebsräte in ihrer Mehrzahl die allzu exzessive Nutzung des Instruments Leiharbeit.

Es lässt sich zusammenfassen: In Zeiten der globalisierten Konkurrenz ist die betriebliche Flexibilität zur Überlebensbedingung geworden. Seit Ende der 1970er Jahre ist sie aus dem wirtschaftspolitischen Diskurs nicht mehr wegzudenken. Leiharbeit bietet sich selbst dabei als Flexibilisierungsmittel *par excellence* an⁵⁸. Doch die betriebliche Wirklichkeit sieht meist anders aus: Danach befragt, mit welchen personalwirtschaftlichen Mitteln sie auf Auslastungsschwankungen reagieren, gaben die meisten Unternehmen – in dieser Reihenfolge – Überstunden, Arbeitszeitkonten, Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung und befristete Arbeitsverträge an. Erst danach – auf Platz sechs – kommt die Leiharbeit.

Dabei ist interessant, dass Leiharbeit im Betrieb hervorragend mit den meisten anderen Flexibilisierungsformen ‚koexistiert‘. Multivariate Analysen ergaben positive Zusammenhänge zwischen dem Einsatz aber auch den Anteilswerten, die Leiharbeit erreicht, und dem Vorhandensein von Arbeitszeitkonten, Überstunden, Befristungen. Es verdichtet sich der Eindruck, dass die meisten Unternehmen ihrem Flexibilitätsbedarf mit einem Bündel an Maßnahmen begegnen, abhängig von der Struktur des Bedarfs und funktionalen Gesichtspunkten. Entscheidend ist dabei, dass Zeitarbeiter in den meisten Betrieben – von den Intensivnutzern abgesehen – vor allem für kurzfristige, unvorhersehbare und hinsichtlich ihrer Beendung nicht genau zu terminierende Personalbedarfe von nicht allzu langer Dauer eingesetzt werden, zu deren Deckung interne Kapazitäten nicht ausreichen: Krankheitsausfälle, Störungen im Produktionsprozess, die Zusatzarbeit erfordern, unerwartete Auftragseingänge. Der Einsatz von Leiharbeit hat dabei den Vorteil, ohne Such- und Entlassungskosten sofort begonnen und beendet werden zu können, dabei jedoch den Nachteil, dass die Leihkräfte meist

⁵⁸ Vgl. etwa Bender, D.: Neue Wege in der Arbeitswelt. München 1997.

nicht über komplexeres betriebliches Erfahrungswissen verfügen. Daher sind sie vor allem dort effektiv einsetzbar, wo diese Komponente der Qualifikation wenig gefragt ist: Routinetätigkeiten wie einfache Montage-, Transport-, Zufuhr-, Einlege- und Abnahmetätigkeiten, einfache Kommunikations- und Verwaltungsarbeiten usw.. Überall, wo dies überschritten wird, kommt es entweder zu längeren Einsätzen in Zusammenhang mit Intensivnutzungskonzepten, zu Übernahmen in die Stammbesetzung oder zu einer Bevorzugung anderer Flexibilisierungsformen. Zeitkonten sind ähnlich leicht auf- und abzubauen, doch stoßen sie gerade bei knapper Personaldecke schnell an Kapazitätsgrenzen. So stellen Leiharbeit und Befristungen den nächsten logischen Schritt nach einer Ausdehnung der Arbeitszeit mittels Zeitkonten und Überstunden dar. Befristungen sind zwar mit gewissen Suchkosten verbunden und schlecht vor Vertragsablauf reversibel, bekommen jedoch im Feld mittel- bis längerfristigen Kapazitätsbedarfs klare Vorteile zugeschrieben. Dies geht einher mit der Tatsache, dass Befristungen im Marktsegment höher qualifizierter Beschäftigung – vom gut qualifizierten Facharbeiter bis zur Akademikerin – weit besser etabliert und akzeptiert sind. Auch kommen die Kostenvorteile der Leiharbeit vor allem beim kurzfristigen Einsatz eher gering qualifizierter Beschäftigter zum Tragen.

Leiharbeit verhält sich grosso modo also eher komplementär als substitutiv zu anderen Flexibilisierungsformen. Auf eine wichtige Ausnahme von der Regel der ‚friedlichen Koexistenz‘ des Einsatzes von Zeitarbeitern mit anderen Flexiformen gilt es allerdings hinzuweisen: Betriebe, die Teilzeitbeschäftigung praktizieren, nutzen weit seltener das Instrument der Leiharbeit. Zum einen mag dies an branchenüblichen Flexibilisierungskulturen liegen, bei denen bestimmte Zeitstrukturen Sperreffekte gegen die in der Regel als Vollzeitarbeit organisierte Leiharbeit ausüben können, wie z. B. im Einzelhandel, wo zusätzliche Kapazitätsbedarfe nicht selten auf wenige Stunden des Tages beschränkt sind. Doch dies erklärt den Befund nicht vollständig. Denn darüber hinaus ist festzustellen, dass die Änderung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ein in der betrieblichen Praxis außerordentlich wichtiges Flexibilisierungsinstrument darstellt, das in der bisherigen arbeitszeitpolitischen Diskussion wenig beachtet wurde. Gestützt wird diese Interpretation durch den langjährigen Befund, dass rund 40% der Teilzeitbeschäftigten gerne länger arbeiten würden⁵⁹, so dass Verlängerungswünsche des Managements durchaus auf das Eigeninteresse eines großen Teils der Beschäftigten treffen.

Insgesamt ist Leiharbeit also ein Flexibilisierungsinstrument unter vielen, die meisten Betriebe setzen es in einem breiten Mix mit anderen Formen der Flexibilität ein.

⁵⁹ Zuletzt Bauer/Gross/Lehmann/Munz 2004, S. 60 f.

5.2 Typik der Einsatzbetriebe und betriebliche ‚Arbeitsumwelten‘ von Leiharbeitern

Die bisherigen Analysen ergaben ein von Betrieb zu Betrieb deutlich differenziertes Bild des Einsatzes von Leiharbeit – je nach Branche, Flexibilitätsbedarf und -kultur, Betriebsgröße, Personal- und Arbeitspolitik. Es zeigt sich jedoch, dass der Einsatz von Leiharbeit trotz aller Unterschiede bestimmten Regelmäßigkeiten folgt, die sich in einer Typik der Einsatzbetriebe manifestieren.

Die hier vorgestellte Typologie ist aus der Verschmelzung der Ergebnisse einer Clusteranalyse auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels mit einer qualitativen Typologie aus 92 Einzelfallstudien hervorgegangen. Beide Typiken wurden zunächst unabhängig voneinander entwickelt, wobei jedoch starke strukturelle Ähnlichkeiten hinsichtlich der relevanten Untersuchungsdimensionen eingebaut waren. Denn sowohl der Clusteranalyse wie auch der Struktur der Einzelfallstudien lagen die durch Literatur und Vorstudien gestützten Hypothesen zugrunde, dass der Einsatz und die Handhabung von Leiharbeit von bestimmten betrieblichen Parametern abhängt. Diese Parameter lassen sich nun mittels qualitativer Verfahren auffinden und rekonstruieren, wie auch in quantitativen Untersuchungen über standardisierte Indikatoren oder Proxyvariablen abbilden: Der betriebliche Flexibilitätsbedarf, Flexibilisierungsstrategien und -Muster und die alternativ oder komplementär zur Leiharbeit eingesetzten Flexibilisierungsinstrumente waren daher eine gemeinsame Untersuchungsdimension beider Untersuchungsteile, ebenso die betrieblichen ‚industrial relations‘, die Qualifikationsstruktur der Belegschaft und die damit verbundene Qualität der betrieblichen Arbeitsnachfrage, aber auch betriebsdemographische Merkmale. So indiziert die Betriebsgröße den Grad der funktionalen Differenzierung (z.B. Vorhandensein von Management, Controlling und professioneller Personalplanung), die Branchen verweisen auf typische Arbeitsstrukturen, Aufgabenzuschnitte und Organisationsformen. Gleichwohl blieb die qualitative Untersuchung nicht auf Strukturmerkmale beschränkt, sondern war offener angelegt und umfasste weitere Untersuchungsdimensionen. Dies waren vor allem Elemente der Selbstbeschreibung der betrieblichen Akteure, ihrer Motive und Strategien. Die quantitative Typologie hingegen – als solche lässt sich die Clusteranalyse verstehen – fußte hingegen ausschließlich auf strukturellen Merkmalen der Betriebe.

In einem ersten Zugriff entstand eine qualitative Typologie von zehn verschiedenen Strategien des Einsatzes von Leiharbeit, die zum Teil nur mit geringen Fallzahlen belegt waren. Zwar war ursprünglich beabsichtigt, die Typologien nebeneinander darzustellen und zu diskutieren, doch interessanterweise ließen sich die qualitativen Typen entlang der oben beschriebenen gemeinsamen Fragedimensionen hervorragend auf die Cluster abbilden. Somit fiel die Entscheidung, die strukturellen Merkma-

le der Untersuchungsbetriebe zur Leitdimension einer gemeinsamen Typologie zu wählen. Die qualitativen Typen konnten somit – unter Zugrundelegung der jeweiligen strukturellen Merkmale - eindeutig und ohne Überschneidungen und Rest zusammengefasst und den Clustern zugeordnet werden. Dies führte natürlich zu einer Höhergewichtung struktureller Aspekte in der Darstellungsperspektive. Es entstand eine einheitliche Typologie entlang der o. g. Strukturmerkmale, die in beiden Befragungen repräsentiert sind. Die nur in der qualitativen Befragung vorhandenen Zusatzinformationen über Strategien und Motive wurden trotzdem in die endgültigen Typbeschreibungen aufgenommen , ebenso wurden – auch aufgrund besserer Darstellbarkeit und Kürze - typische Fallbeispiele anstelle von kompletten qualitativen Typrekonstruktionen integriert. Hier nun die Ergebnisse:

Übersicht 29: Mittelwerte der Cluster für Ost- und Westdeutschland

	Ostdeutschland					Westdeutschland					
	Alle Cluster	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Alle Cluster	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5
	N hochgerechnet	8027	5896	961	60	1110	39935	25707	986	537	5720
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Flexibilisierungsmethoden											
Leiharbeiteranteile	8	14	7	4	5	5	13	3	1	4	5
Arbeitszeitänderungen	9	9	8	0	14	11	13	5	11	13	11
Arbeitszeitkonten	73	63	81	89	71	75	44	93	72	71	82
Überstunden	89	84	95	96	84	94	85	98	98	93	96
Anteil geringfügig Beschäftigter	2	2	1	1	3	3	7	1	4	4	2
Anteil befristet Beschäftigter	6	5	5	9	9	5	4	4	9	6	5
Anteil Teilzeitarbeitskräfte	6	5	3	2	13	10	13	5	20	15	6
Industrielle Beziehungen											
Tariffindung	61	43	62	93	76	79	56	96	87	83	76
Betriebsrat	61	17	79	100	82	78	23	98	91	79	89
Betriebsstrukturmerkmale											
Anteil Frauen	26	21	24	20	36	27	24	22	45	35	22
Anteil Auszubildende	5	5	5	4	6	4	5	4	4	4	3
Vorhersehbare Produktionsschwankungen	26	30	26	11	24	23	24	16	22	31	21
Unvorhersehbare Produktionsschwankungen	18	23	18	19	9	23	20	19	8	8	18
Ausbildungsbetrieb	74	49	88	96	80	81	46	97	91	80	87
Investitionen	80	58	91	96	85	86	63	96	86	87	89
Betrieb in ausländischem Besitz	9	3	14	22	5	16	4	24	6	9	23
Größenklassen											
1 – 49 Beschäftigte	32	99			2	16	100				
50 – 499 Beschäftigte	57	2	100		74	55				93	100
500 + Beschäftigte	11			100	24	29		100	100	7	
Branchen											
Bergbau/Energie/Wasserversorgung	4	3	1		15	3	1		1	15	
Verarbeitendes Gewerbe	65	58	98	96		59	32	100			99
Baugewerbe	10	16		4	21	7	26			13	
Handel u. Reparatur, Verkehr/Nachrichtenübermittl., Kredit- u. Versicherungsgewerbe	7	9	1		19	11	18		30	28	
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	5	6			15	9	14		25	22	1
Sonstige Dienstleistungen	9	8			31	10	10		44	22	

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

5.2.1 Typ 1: Kleinbetriebe mit schwankender Auslastung – Leiharbeit als gleichrangige Ergänzung des ‚flexible scheduling‘

Im ersten Typ finden sich Kleinbetriebe bis 49 Beschäftigte, gestreut über alle Branchen. Der durchschnittliche Anteil von Leiharbeitern je Nutzerbetrieb in diesem Cluster (13% in West-, 14% in Ostdeutschland) ist der höchste im Vergleich zu allen anderen Clustern. Dies lässt sich jedoch – wie oben ausgeführt – durch die Betriebsgröße erklären. Die Verbreitung von Überstundenarbeit und Arbeitszeitkonten in den Betrieben des Typs 1 ist unterdurchschnittlich im Vergleich zu den anderen Clustern, jedoch weit überdurchschnittlich für die Gesamtheit der Kleinbetriebe. Weiter vorne wurde festgestellt, dass Leiharbeit und Zeitkonten häufig gleichzeitig auftreten, sich also nicht gegenseitig ausschließen. Überraschend ist jedoch, dass dies auch für Kleinbetriebe gilt, denen sonst eine Dominanz informeller Flexibilisierungspraktiken zugeschrieben wird (Kraetsch/Trinczek 1998). Auch Kleinbetriebe mit Leiharbeit nutzen offensichtlich das in dieser Größenklasse sonst eher untypische Instrument des ‚flexible scheduling‘ mittels formalisierter Arbeitszeitkonten. In Ostdeutschland nutzen gar 63% aller Betriebe des Typs 1 Zeitkonten, im Westen nur 44%. Dies kann mit der relativen ‚Jugend‘ der ostdeutschen Betriebe und der damit verbundenen höheren Wahrscheinlichkeit, neue Managementkonzepte anzutreffen, erklärt werden (Sorge u. a. 1996). Der Inklusionsgrad der Kontenregelungen unterscheidet sich nicht wesentlich vom Mittelwert aller Cluster, d. h. der Anteil der in die Kontenregelungen einbezogenen Belegschaftsmitglieder ist nicht auffällig niedriger oder höher als in anderen Leiharbeitsbetrieben. Aus der Tatsache, dass der Anteil der Betriebe mit unvorhersehbaren Schwankungen der Produktion mit rund 20% deutlich über dem Mittelwert aller Cluster liegt, lässt sich folgern, dass in diesen Kleinbetrieben das Instrument der Leiharbeit zusätzlich bzw. gemeinsam mit der Arbeitszeitflexibilisierung eingesetzt wird, um den hohen, extern verursachten Flexibilitätsbedarf zu decken. Ansonsten entsprechen die Kennzahlen im Typ 1 weitgehend dem, was man für Betriebe dieser Größe erwartet: Entwickelte formale Arbeitsbeziehungen, wie sie durch Tarifbindung oder Existenz eines Betriebsrates indiziert werden, sind eher selten, die tatsächliche Ausbildungsbeteiligung ist mit 5% der Betriebe vergleichsweise hoch.

Leiharbeit ist für Betriebe in diesem Cluster eine komplementäre, das heißt ergänzende Maßnahme zur zeitbezogenen Flexibilisierung mittels Arbeitszeitkonten und Überstunden. Hinsichtlich der Bedeutung der beiden Grundtypen von Flexibilisierung – flexible staffing und flexible scheduling – für die Variation der betrieblichen Personalkapazität legt der vergleichsweise hohe Anteil von Leiharbeitern wenigstens ansatzweise eine Gleichrangigkeit beider Flexibilisierungstypen nahe. Die qualitative Untersuchung belegt darüber hinaus weitere Flexibilisierungsinstrumente, so etwa die kapazitätsorientierte Steuerung des Jahresurlaubs.

Folgende Fallbeispiele charakterisieren den Typus – wie auch seine Binnendifferenzierung in Dauer- und Gelegenheitsnutzer von Leiharbeit.

Die **Betonsanierung GmbH** ist ein ostdeutscher Kleinbetrieb mit Geschäftsschwerpunkt Sanierung, Korrosions- und Bautenschutz. Von den 45 Beschäftigten sind 40 im gewerblichen Bereich tätig, davon sind die Hälfte Facharbeiter, die anderen Helfer. Im Jahresmittel wird eine Leiharbeitskraft im Helferbereich eingesetzt, ganz selten werden Spezialisten entliehen. Immer dann, wenn die fristgerechte Fertigstellung eines Auftrages gefährdet ist und die personellen Kapazitäten des Unternehmens erschöpft sind, werden Leiharbeiter geholt. Ursachen dieses Termindrucks sind die ohnehin knappe Personaldecke, aber auch krankheitsbedingte Ausfälle oder unerwartete technische Probleme auf der Baustelle. Das wichtigste Flexibilisierungsinstrument sind jedoch Überstunden. Durch die im Baugewerbe üblichen saisonalen Schwankungen entstehen in den Sommermonaten Zeitguthaben, die im Winter wieder abgebaut werden. Für das Zeitkonto gibt es kein Limit, in der Regel baut es sich auf rund 120 Stunden je Saison und Person auf. Verrechnungssätze von 22 €/Stunde für eine Hilfskraft und 28 €/Stunde für einen qualifizierten Facharbeiter gelten den Verantwortlichen der Betonsanierung GmbH zwar als vergleichsweise teuer. Betriebswirtschaftliche Rentabilitätsüberlegungen spielen jedoch gegen Ende eines Auftrages keine Rolle mehr: Das Unternehmen greift im Einzelfall sogar dann auf Leiharbeitskräfte zurück, wenn dies ein Verlustgeschäft bedeutet. Die Folgeaufträge sind für das Management wichtiger als ein kurzfristiger Überschuss.

Der mittelständische Entsorgungsdienstleister, die **Müll GmbH**, musste aufgrund der wirtschaftlichen Situation und der schwankenden und vor allem nicht mehr langfristig planbaren Auftragslage in den letzten Jahren Personal reduzieren. Dies geschah sowohl auf Kosten der Stamm- als auch der Randbelegschaft. Während erstere von 90 Mitarbeitern auf nunmehr 73 sank, verringerte sich die Zahl der Leiharbeiter von ehemals 17 auf drei im Jahresdurchschnitt. Der Abbau der Leiharbeitskräfte ist dem generellen Personalabbau sowie einigen personalsparenden Innovationen geschuldet. Während früher Leiharbeiter als Schütter oder Müllwerker längerfristig entliehen wurden, hat sich heute die Personalpolitik – auch durch die Intervention des Betriebsrates – grundlegend verändert. Es dürfen nur noch maximal sieben Leiharbeitskräfte ohne Zustimmung des Betriebsrates entliehen werden. Insofern wird das Instrument der Leiharbeit nur noch für extrem kurzfristige Krankheitsengpässe genutzt. Für vorhersehbare Fehlzeiten (z. B. Urlaub) wird Flexibilität über ein erweitertes Arbeitszeitkonto (bis zu 160 Stunden) erreicht.

Die Konzentration auf einen spezialisierten Personaldienstleister ermöglichte nicht nur einen Zugriff auf günstige Arbeitskräfte – „Leiharbeitskräfte sind immer billiger als die Stammebelegschaft“ berichtet der Geschäftsführer. Darüber hinaus wird der Müll GmbH von ihrem Vertragspartner zugesichert, bei Bedarf innerhalb einer Stunde Leiharbeitskräfte zur Verfügung gestellt zu bekommen. Ein Notfall tritt ein, wenn bei der täglichen Planungssitzung um 6:00 Uhr so viele Mitarbeiter fehlen, dass eine Tour entfallen müsste. Der Personaldienstleister, deren Disponent die Leiharbeitskräfte notfalls persönlich zum Entleiher fährt, ist in der Lage bis 7:00 Uhr Ersatzleute zu organisieren, damit die Tour wie geplant um 7:30 Uhr stattfinden kann.

Die **Chemie GmbH** ist ein mittelständisches Unternehmen, das Zulieferprodukte für die Auto- und andere Industrien herstellt. Die gegenwärtige wirtschaftliche Situation wird als sehr gut eingestuft, was sich auch durch eine Steigerung der Anzahl der eigenen Mitarbeiter auf jetzt 65 veranschaulichen lässt. Gut 40 Mitarbeiter sind im gewerblichen Bereich tätig. Seit 25 Jahren setzt das Unternehmen Leiharbeiter in der Fertigung ein – als Angelernte. Es bestehen gute langjährige Kontakte zu drei mittelständischen Zeitarbeitsfirmen in der Region. Die Zahl der Leiharbeiter im Betrieb hat sich im Jahresdurchschnitt auf fünf bis sechs Leiharbeiter innerhalb von zwei Jahren verdoppelt. In der Hauptsaison würden wochenweise zehn Leiharbeiter eingesetzt. Als Gründe für den Einsatz werden die wiederkehrende saisonale Spitze von Mai bis Oktober sowie auftragsbezogene Flexibilitätsanforderungen genannt.

Im Gegensatz zur früheren Personalpolitik werden heute bei höherer Auslastung keine neuen Mitarbeiter eingestellt. Vielmehr werden aufgrund der guten Erfahrungen Leiharbeitskräfte eingesetzt, die dann zwischen sechs Wochen und sechs Monaten im Betrieb sind. Derzeit ist ein Leiharbeiter sogar seit über einem Jahr im Betrieb tätig. Übernahmen kommen dann vor, wenn ein Stamm-Mitarbeiter in Ruhestand geht, jedoch nur wenn der Leiharbeiter eine „wirklich gute Kraft“ ist. Leiharbeit wird in dieser Weise immer wieder als – wenn auch nachrangiges Rekrutierungsinstrument genutzt. Der Entleih ist durch die Einführung des Tarifvertrages „etwas teurer geworden“, entspricht dennoch bei Berücksichtigung aller Kosten nahezu den Kosten der Stammebelegschaft.

Als mittelständisches Unternehmen habe man, so das Management, den Vorteil „schnell reagieren“ zu können. Ohne Flexibilität stelle sich kein Erfolg ein. Daher würden in Notsituationen Überstunden von der Stammebelegschaft eingefordert sowie eine zweite Schicht eingeführt. Da die eigene Personaldecke häufig nicht ausreicht, wird das Instrument der Leiharbeit zusätzlich genutzt – sowohl temporär als auch permanent.

Interessanterweise spielen Überlegungen zum Kündigungsschutz bei den befragten Managementvertretern dieser Betriebe keine besondere Rolle. Auch liegt das Gros der Betriebe dieses Typs sowohl in der quantitativen wie in der qualitativen Untersuchung hinsichtlich der Beschäftigtenzahl deutlich über den Schwellenwerten des Kündigungsschutzgesetzes.

Insgesamt lassen sich die Einsatzbetriebe des Typs 1 als vergleichsweise konsolidierte Kleinbetriebe mit hohem, extern bedingtem Flexibilisierungsbedarf und knapp kalkulierter Personaldecke beschreiben, die ein breites Spektrum an Flexibilisierungsmitteln nutzen. Der Einsatz von Leiharbeit beschränkt sich im Wesentlichen auf Un- und Anlernertätigkeiten, Übernahmen kommen zwar vor, werden aber nicht systematisch angestrebt.

5.2.2 Typ 2: Industrielle Großbetriebe: Leiharbeit als nachrangige Ergänzung

Der zweite Typus enthält ausschließlich Großbetriebe des verarbeitenden Gewerbes (mehr als 499 Beschäftigte). Der Anteil der Leiharbeiter ist mit 3% im Vergleich aller Cluster deutlich unterdurchschnittlich ($\bar{\emptyset} = 6\%$), entspricht jedoch dem Referenzwert für alle Einsatzbetriebe vergleichbarer Größe und Branche. Im Vergleich zum anderen Großbetriebstypus (Typ 3) werden jedoch drei Mal so viele Leiharbeiter eingesetzt. Die hohen Anteile tarifgebundener Betriebe (96%) und solcher mit Betriebsrat (98%) können der Größen- und der Branchenstruktur dieses Betriebstyps zugeschrieben werden. Es dominieren arbeitszeitbezogene Flexibilisierungsmethoden – Überstunden und Zeitkonten. Der durchschnittliche Anteil der Beschäftigten, die an Kontenregelungen teilnehmen (86%) spricht für die hohe innerbetriebliche Bedeutung flexibler Arbeitszeiten als Kapazitätsreserve. ‚Flexible staffing‘ in seinen verschiedenen Formen spielt dagegen – zumindest in Westdeutschland – in den Einsatzbetrieben des Typs 2 eine eher untergeordnete Rolle. Leiharbeiter stellen durchschnittlich 3% der Mitarbeiter; geringfügige (1%), befristete (4%) und ‚normale‘ Teilzeitbeschäftigte (5%) sind verglichen mit den anderen Clustern hier vergleichsweise selten anzutreffen. Randständige Gruppen machen insgesamt maximal⁶⁰ 13% der Belegschaft aus. Bei den ostdeutschen Betrieben des Typ 2 fällt auf, dass – anders als im Westen – kein Betrieb Arbeitszeitänderungen nutzt und der Anteil befristeter Beschäftigter mit 9% höher ist als im Westen.

Hinsichtlich der Investitionen ist Typ 2 der Spitzenreiter unter allen Typen von Einsatzbetrieben – 96% aller Betriebe haben 2002 investiert. Damit liegt dieser Typus nicht unerheblich über den Referenzwerten des gesamten verarbeitenden Gewerbes. Die gute Investitionslage ist möglicherweise ein Hinweis auf eine gewisse wirtschaftliche Prosperität bzw. Konsolidierung sowie auf einen vorübergehend höheren Kapazitätsbedarf, ausgelöst durch Umbauten und Implementationen neuer Fertigungstechnologie. Die Betriebe dieses Typs sind in hohem Maße von Schwankungen der Auslastung betroffen. So ist der Anteil der Betriebe mit vorhersehbaren Schwankungen (16% im Westen, 11% im Osten) zwar der kleinste aller Typen, überschreitet jedoch den Wert für alle Großbetriebe im verarbeitenden Gewerbe (9%) deutlich. Die Betriebe mit unvorhersehbaren Schwankungen sind im Typus der großen industriellen Einsatzbetriebe mit 19% nicht nur deutlich häufiger als in allen Großbetrieben des verarbeitenden Gewerbes (14%); Typ 2 hat auch den zweitgrößten Anteil solcher Betriebe im Vergleich über alle Typen. Ein nicht unerheblicher Teil der Betriebe des Typs 2 sieht sich also Schwankungen der Auslastung ausgesetzt.

⁶⁰ Abhängig davon, ob man sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte als ‚randständig‘ begreift.

Leiharbeit ist in den großen industriellen Einsatzbetrieben ein nachrangiger, jedoch nicht ganz unwichtiger Bestandteil der Flexibilität, auch wenn der Hauptakzent auf ‚flexible scheduling‘ liegt. Leiharbeit und andere Formen des ‚flexible staffing‘ schließen sich hier nicht aus sondern werden nebeneinander praktiziert. Einzelne Fallstudien des Pilotprojektes legen jedoch nahe, dass Leiharbeit und andere beschäftigungsbezogene Flexibilisierungsformen in Betrieben dieses Typs jeweils unterschiedliche funktionale Rollen innehaben. So kann Leiharbeit in der Produktion eine Pufferfunktion bei hoher Kapazitätsauslastung innehaben, parallel zu Instrumenten wie Überstunden und Gleitzeit, während in der Verwaltung die Arbeitszeitverlängerung von Teilzeitbeschäftigten und die betriebsorientierte Gleitzeitnutzung das Hauptinstrument der Kapazitätsvariation ist und nur kurz- bis mittelfristige Personalausfälle – Urlaubs-, Krankheits- oder Mutterschaftsvertretungen – durch den Einsatz von Leiharbeit kompensiert werden.

Fallbeispiele aus der qualitativen Untersuchung zeigen hier mittlere und große Familienunternehmen des verarbeitenden Gewerbes, die weitgehend konsolidiert sind. Beschäftigung wird nur aufgebaut, wenn aufgrund der Geschäftslage davon ausgegangen werden kann, dass man die neuen Mitarbeiter auch halten kann. Insofern versteht man sich als Unternehmen mit einer sozialen Verantwortung für die Region. Aufgrund des relativ beständigen Geschäfts ist eine verhältnismäßig geringe Flexibilität vonnöten. So kommen moderne interne Flexibilisierungsoptionen, wie beispielsweise flexible Schicht- oder Gleitzeitmodelle, kaum, in geringer Variabilität und nur in geringem Umfang vor. Zeitkonten werden vor allem in der Form von Überstundenkonten praktiziert – oder sind auf die Angestellten beschränkt. Die Leiharbeit findet sich vor allem in den direkt und indirekt produktiven gewerblichen Einsatzbereichen, die Einsatzpraxis folgt dem Prinzip der Aufwärtsrotation.

Die **Werkzeugbau GmbH** ist ein traditionsreiches Familienunternehmen und der größte Arbeitgeber einer süddeutschen Region. Weltweit sind knapp 3.000 Mitarbeiter beschäftigt, am Standort selber arbeitet über 2/3 der Belegschaft. Hergestellt werden nach Maß angefertigte Werkzeugmaschinen vor allem für Automobil- und Automobilzulieferfirmen. Die Werkzeugbau GmbH versteht sich als Arbeitgeber mit sozialer Verantwortung für seine Mitarbeiter, von denen im Gegenzug Loyalität, Disziplin, Ordnung, Sauberkeit und Pünktlichkeit erwartet wird. Dennoch mussten in den vergangenen Jahren einige Vergünstigungen für die Mitarbeiter aus Gründen der Konsolidierung des Unternehmens zurückgenommen werden (z. B. kostenloses Frühstück und Mittagessen, Zusatzprämie bei Samstagsarbeit, Sondervergütung bei Jubiläen). Die schlechte Konjunktur wirkt sich auf das Unternehmen aus: Die Gewinnmargen sinken bei stagnierenden Umsätzen und gleich bleibenden Marktanteilen.

Bei der Werkzeugbau GmbH, einem konservativen Familienunternehmen, finden sich wenig Ansätze zur Flexibilisierung neuen Typs. Ein vor kurzem etabliertes Gleitzeitensystem wurde von der Geschäftsleitung wieder abgeschafft, so dass der Flexibilitätsrahmen massiv eingeschränkt wurde. Einzig das Instrument der Mehrarbeit (Überstunden, insbesondere an Samstagen) bleibt. Reicht dieses nicht aus, muss auf Leiharbeit zurückgegriffen werden. Die Ablehnung einer Ausweitung der Leiharbeit liegt an der Unternehmensphilosophie, nach der eine möglichst große Stammelegschaft im Unternehmen gehalten werden soll. Festeinstellungen werden aber nur noch vorgenommen, wenn den neuen Mitarbeitern der Arbeitsplatz auf längere Sicht sicher ist: "Man möchte den Leuten keine Hoffnungen machen", die man nicht erfüllen kann. Während Leiharbeit im Grunde genommen der Unternehmensphilosophie widerspricht, ist sie doch ein notwendiges Flexibilisierungsinstrument im Unternehmen.

Die Nutzung der Leiharbeit erfolgt fast ausschließlich im gewerblichen Bereich und ist stark schwankend (zwischen Null und 70 Leiharbeitskräften), abhängig von der jeweiligen Auftragslage. Die durchschnittliche Entleihdauer liegt bei zwei bis drei Monaten. Auf bekannte Leiharbeitskräfte wird gerne zurückgegriffen: „Die kommen gerne zur Werkzeugbau GmbH, weil wir hier in der Region auch bekannt sind als gutes Unternehmen.“ Kosten-Nutzen-Kalküle spielen eine untergeordnete Rolle, da die fristgerechte Auftragsabwicklung im Vordergrund steht. Der Betriebsrat ist in den Entscheidungsprozess involviert, es werden nicht mehr als sechs bis sieben Leiharbeiter auf einmal entliehen. Übernahmen in die Stammelegschaft würden immer wieder vorkommen.

Das Fallbeispiel weicht in seiner geringen Nutzung flexibler Arbeitszeiten etwas von den gängigen Merkmalen des Typus 2 ab, belegt aber gut die motivationalen Hintergründe eines zurückhaltenden Umgangs mit Leiharbeit, wie sie für Einsatzbetriebe des Typus 2 charakteristisch sind: Die Arbeitgeberverantwortung für die Region und im Unternehmen bedingt einerseits einen gewissen Druck zum Aufbau einer Stammelegschaft und beschränkt diesen Weg gleichzeitig. Weder das ‚hire-and-fire‘ der eigenen Belegschaft noch der exzessive Einsatz von Leiharbeit kommen für ein sozial verantwortliches, traditionsreiches Familienunternehmen in Frage – das sich diese soziale Verantwortung auch leisten kann. Das Einsatzspektrum der Leiharbeit reicht bis in den unteren Rand der Facharbeitertätigkeiten im Produktionsbereich.

5.2.3 Typ 3: Nichtindustrielle Großbetriebe – Leiharbeit als nachrangiges Instrument bei ausgeprägtem ‚flexible staffing‘

Auch in diesem – mehr oder weniger auf Westdeutschland beschränkten – Typ von Einsatzbetrieben finden sich ausschließlich Großbetriebe. Bemerkenswert ist der nochmals deutlich kleinere Anteil bei den Leiharbeitnehmern. Nur 1% aller Mitarbeiter sind dieser Beschäftigungsform zuzurechnen. Interessanterweise zeichnet sich dieser Typus gegenüber dem vorangegangenen jedoch durch eine starke Akzentuierung des ‚flexible staffing‘ aus: Zwar ist der Anteil der Betriebe mit Überstunden vergleichsweise hoch (98%), der Anteil der Betriebe mit Zeitkonten hingegen ist deutlich kleiner – sowohl im Vergleich zu den anderen Einsatztypen als auch zu anderen Betrieben gleicher Größe und Branche⁶¹. Das gleiche gilt für den Inklusionsgrad der Kontenregelungen, das ist der Anteil der Beschäftigten, die an Arbeitszeitkonten partizipieren: Er beträgt im Durchschnitt nur 67% je Betrieb im Typ 3, der Mittelwert aller Typen liegt bei 83%. Der durchschnittliche Anteil der geringfügig Beschäftigten liegt bei 4%, der Anteil der befristet Beschäftigten ist mit 9% der größte in allen Typen, genauso wie der Anteil der Teilzeitkräfte mit 20%. Dies lässt sich durch die Branchenzusammensetzung dieses Clusters erklären, die einen Mix aus Handel und Reparatur, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (30%) und Dienstleistungsbranchen (zusammen 69%) repräsentiert.

Der hohe Frauenanteil von durchschnittlich 45% ist dienstleistungstypisch. Zwar legte die Determinantenanalyse aus Abschnitt 5.1 einen negativen Zusammenhang zwischen Frauenanteil und dem Einsatz von Leiharbeitnehmern nahe. In diesem Cluster ist das gut sichtbar – wenn auch mit gewissen Einschränkungen. So ist hier der Leiharbeiteranteil – verglichen mit anderen Clustern – äußerst niedrig. Trotzdem gibt es eine Koexistenz von Leiharbeit und einem hohen Frauenanteil mit der entsprechenden Häufung anderer atypischer Beschäftigungsformen. Trotz eines Hangs zum ‚flexible staffing‘ wird Leiharbeit im Typ 3 vergleichsweise gering genutzt, Befristungen und Teilzeitarbeit sind weit häufiger vertreten. Das Verhältnis Leiharbeiter zu befristeten Beschäftigten beträgt 1:9, das zur Teilzeitarbeitnehmern gar 1:20. Ausgeprägtere Spereffekte sind im Rahmen der dargestellten Clusteranalyse nicht feststellbar, da wir uns hier auf Betriebe beschränken, in denen Leiharbeit tatsächlich vorkommt.

⁶¹ So haben beispielsweise mehr als 90% aller westdeutschen Betriebe des Finanzsektors mit mindestens 500 Beschäftigten Zeitkontenregelungen; jedoch nur 70% aller Betriebe des Clusters 3.

Schwankungen in der Auslastung treten in diesem Cluster am wenigsten auf. Sofern vorhanden, sind sie überwiegend vorhersehbar⁶². In Betrieben dieses Clusters wird ‚flexible scheduling‘ am deutlichsten durch ‚flexible staffing‘ ergänzt, doch trotz der vergleichsweise hohen Bedeutung dieses zweiten Flexibilisierungskonzepts spielt Leiharbeit dabei nur eine nachrangige Rolle:

Die Befunde der Fallstudienuntersuchung zeigen folgendes: Betriebe dieses Typs gehören nicht selten zu international operierenden Unternehmen im Dienstleistungsbereich (Software, Wirtschaftsprüfung) mit eher zentralisierten Entscheidungsstrukturen, auch im Personalbereich. Es handelt sich um ausgesprochen große Betriebe (über 1000 Beschäftigte) mit teamförmigen Arbeitsstrukturen und jungen Belegschaften. Leiharbeit ist quantitativ anderen flexiblen Beschäftigungsformen untergeordnet – wie Befristungen, Werkstudenten, aber auch Mitarbeitern mit Honorarverträgen. Hier finden sich auch vergleichsweise hochqualifizierte Leiharbeitskräfte – Buchhalter, Personalsachbearbeiter, Sekretärinnen, Controller und Marketing-Experten, die jeweils Tätigkeiten am unteren Rand des berufstypischen Aufgabenspektrums ausüben. Sensible Arbeitsbereiche, etwa im Hinblick auf Kundenvertrauen oder Datensicherheit, bleiben meist Stammkräften vorbehalten.

Die **Software AG** ist ein international tätiges Unternehmen mit mehreren 100 Mitarbeitern in Deutschland. Flexibilität wird zunächst über ‚Vertrauensarbeitszeit‘, jedoch bei zunehmender Arbeitsbelastung der Stammebelegschaft über Instrumente des ‚flexible staffing‘ hergestellt. Hier spielen befristete Mitarbeiter, Diplomanden, Werkstudenten und Praktikanten eine nicht unerhebliche Rolle. Leiharbeit wird kaum genutzt, die Nutzungsquote liegt bei unter 2%. Einsätze von Leiharbeitern werden „sehr budgetabhängig“ veranlasst, etwa wenn das Personalbudget ausgeschöpft ist. Ein Drittel der Leihkräfte ist hochqualifiziert, die übrigen sind Hilfskräfte für Dateneingabe, Belegschaftsortierung usw. Der durchschnittliche Verrechnungssatz liegt bei 24 € in der Stunde. Sofern möglich, werden einmal eingesetzte Leiharbeiter erneut angefordert. Wenn Leiharbeitskräfte sich eignen und Bedarf vorhanden ist, werden sie als Befristete übernommen.

Die Einsatzbetriebe des Typus 3 können als Protagonisten der wissensintensiven, wirtschaftsnahen Dienstleistungsproduktion aufgefasst werden, in denen eine starke Differenzierung der Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen zu beobachten ist – eine heterogene Randbelegschaft. Selbständige Experten auf Honorarbasis, die trotzdem überwiegend oder ausschließlich im Hause tätig sind, Befristete – nicht selten Akademiker und andere Fachkräfte im Berufseinstieg – aber auch das ganze Spektrum der ‚Generation Praktikum‘ bildet sich in der Belegschaft ab, wobei Über-

⁶² Zu vermuten ist, dass es sich hier überwiegend um saisonale Schwankungen handelt, von denen beispielsweise bestimmte Handels- und Dienstleistungsbranchen betroffen sind. Hierzu passt auch der hohe Anteil befristeter Beschäftigter, die dann möglicherweise saisonorientiert eingesetzt werden.

nahmekarrieren im Sinne einer langsamen Bewegung von der Peripherie ins Zentrum des Betriebs durchaus vorkommen – von der Leiharbeit über Befristung in die Stammebelegschaft. Auch die Betriebe des Typs 3 sind in der Regel wirtschaftlich konsolidiert.

5.2.4 Typ 4: Extremnutzer und andere Mittelbetriebe aller Branchen mit starkem ‚flexible staffing‘

Der Einsatz flexibler Beschäftigungsformen und der damit einhergehende Aufbau von Randbelegschaften lässt sich noch deutlicher im Typ 4 ausmachen. Hier dominieren Betriebe mittlerer Größenklasse mit 50 – 499 Beschäftigten (93% aller Betriebe), daneben sind noch einige wenige Großbetriebe (7%) zu finden. Die Branchenstreuung ist breit, ähnlich dem Typ 1, wobei jedoch ein gewisser Überhang des nichtindustriellen Spektrums festzustellen ist: Handel und Reparatur, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe haben mit 28% der Betriebe den höchsten Anteil, gefolgt von den unternehmensbezogenen und sonstigen Dienstleistungsbranchen mit je 22%. Der durchschnittliche Leiharbeiteranteil, unterschreitet mit 4% den Gesamtdurchschnitt aller Typen geringfügig – doch dies ist nur ein Durchschnittswert. Vergleichsweise hoch fallen hingegen die Anteilswerte der geringfügigen und befristeten Beschäftigten (4% und 6%) aus. Augenfällig ist auch ein Anteil von 15% bei den Teilzeitarbeitskräften. Je nachdem, wie man die versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung einordnet⁶³, haben diese Betriebe einen Randbelegschaftsanteil von bis zu 29%.

Anders als beim vorangegangenen Typus 3 fällt der höhere Anteil von Betrieben mit Arbeitszeitänderungen (13%) auf. Demgegenüber sind die Anteilswerte für Betriebe mit Überstunden (93%) und Arbeitszeitkonten (71%) vergleichsweise gering, der Inklusionsgrad der Konten ist in diesem Cluster hingegen durchschnittlich (83%). Der hohe Anteil von Betrieben mit vorhersehbaren Schwankungen der Auslastung (31%) gegenüber dem kleinen Anteil mit unvorhersehbaren Schwankungen (8%) legt die Folgerung nahe, dass Betriebe dieses Typs mehrheitlich einen einigermaßen planbaren Flexibilitätsbedarf haben, wie er etwa im Saisongeschäft üblich ist. Leiharbeit hat dabei eine ergänzende Funktion zu anderen beschäftigungsrelevanten und zeitlichen Flexibilisierungsinstrumenten, sie ist knapp gleichbedeutend mit der befristeten Beschäftigung.

⁶³ Der momentane Stand der Forschung lässt keine eindeutige Zuordnung der Teilzeitarbeit zum Feld der ‚prekären Beschäftigungsformen‘ zu: So kann Teilzeitarbeit stabil, unbefristet, anspruchsvoll und existenzsichernd sein, wie z. B. im sozialpflegerischen Bereich oder im öffentlichen Sektor, sie kann aber auch schlecht entlohnt, instabil und betrieblich marginal sein, was besonders bei Teilzeitarbeit mit niedriger Stundenzahl und geringer Qualifikation der Fall zu sein scheint (vgl. Ellguth/Promberger 2004). Es häufen sich derzeit empirische Befunde, dass die Teilzeitarbeit nicht umstandslos der prekären Beschäftigung zugerechnet werden kann (z. B. Erlinghagen/Mühge 2002), die Diskussion hierüber hat jedoch erst begonnen.

In Ostdeutschland beschränkt sich dieser Typus nicht nur auf Mittelbetriebe, obschon sie auch dort das Schwergewicht (75%) abgeben. Überstunden sind in der ostdeutschen Variante von Typ 4 geringfügig seltener, Befristungen etwas häufiger. Für Ostdeutschland unüblich ist die überdurchschnittliche Häufigkeit von Betriebsräten und Tarifbindung in den ostdeutschen Betrieben des Typs 4. An der ebenfalls sehr heterogenen Branchenverteilung dieses Typs in Ostdeutschland ist – verglichen mit dem Westen – das Fehlen von Betrieben aus dem verarbeitenden Gewerbe bemerkenswert, sowie die stärkere Dominanz der Betriebe aus den beiden Dienstleistungsbranchen, die zusammen 46% der Betriebe dieses Clusters ausmachen. Bei den Flexibilisierungsmethoden fällt der hohe Anteil bei den Arbeitszeitveränderungen (14%) auf. Demgegenüber stehen sehr niedrige Anteile bei den Arbeitszeitkonten (71%) und der – im Vergleich über alle Typen – niedrigste Anteil von Betrieben mit Überstunden (84%). Dem hohen Anteil von Teilzeitarbeitskräften (13%) entspricht auch ein hoher Frauenanteil (36%). Dies ist sicherlich ebenso auf die Branchenverteilung zurückzuführen. Der Auszubildendenanteil ist hoch (6%) – bei einem relativ niedrigen Anteil an Ausbildungsbetrieben von 80%. Insgesamt verzeichnen in Ostdeutschland nur wenige Einsatzbetriebe dieses Typs Schwankungen in der Auslastung. Sie sind überwiegend vorhersehbar (24%), nur 9% der Betriebe haben unvorhersehbare Schwankungen. Arbeitszeitveränderungen sind das dominierende interne Flexibilitätsmodell. Die überwiegend planbaren Schwankungen der Produktion können durch den massiven Einsatz von befristet und geringfügig Beschäftigten sowie Teilzeitarbeitskräften und dem Einsatz von Leiharbeitskräften aufgefangen werden. Durch den geringen Anteil an Betrieben mit Schwankungen der Produktion kann davon ausgegangen werden, dass die Aufteilung der Belegschaft in Stamm- und Randpersonal durchaus intendiert ist.

Ähnlich wie in Typ 3 kann damit in Typ 4 insgesamt von einer besonderen Relevanz der beschäftigungsbezogenen Flexibilitätsinstrumente, darunter auch der Leiharbeit, gesprochen werden. Soweit sich dies erkennen lässt, wird jedoch – zumindest im Mittel dieses Typus – der größere Flexibilitätsbeitrag vom ‚flexible scheduling‘ mittels Überstunden, Konten und Arbeitszeitänderungen erbracht. Nichtsdestoweniger ergab der Vergleich der Typmerkmale aus der Clusteranalyse mit denjenigen aus der Fallstudienuntersuchung eine deutliche Nähe des Typs 4 zu den Extremnutzern von Leiharbeit im qualitativen Sample. Da die Clusteranalyse ein mittelwertbasiertes Vergleichsverfahren ist, werden die hohen Leiharbeiteranteile, die die Extremnutzer charakterisieren, mit diesem Verfahren statistisch gedämpft, während sie in der Fallstudienuntersuchung ungefiltert auftreten. Die folgenden Fallbeispiele beschränken sich auf Betriebe, die in der einen oder anderen Form extremen Gebrauch von Leiharbeit machen.

5.2.4.1 Vorübergehende Extremnutzung:

Einige erreichen die hohen Leiharbeiteranteile nur in einen abgegrenzten Zeitraum, etwa aufgrund von zusätzlichen Aufträgen oder saisonalen Schwankungen. Hier zunächst Beispiele für die vorübergehende Extremnutzung:

Die **Kraftwerksdienstleistung GmbH** hat sich hauptsächlich auf die Revision von Kraftwerken spezialisiert. Für diese Reparaturen werden die Kraftwerke kurzzeitig abgeschaltet. Eine so genannte ‚große Revision‘ muss innerhalb von wenigen Wochen bewerkstelligt werden. Dadurch entsteht dem mittelgroßen Unternehmen mit seinen rund 100 Beschäftigten ein kurzfristiger, jedoch gut planbarer Personalbedarf, der nur zum geringen Teil dauerhaft vorgehalten werden kann. So gibt es Aufträge, bei denen nur zehn eigene und 100 geliehene Arbeitskräfte zum Einsatz kommen. Im Jahresdurchschnitt arbeiten 70 Leiharbeiter im Unternehmen, was einer Nutzungsintensität von 38% entspricht. Die Leiharbeiter haben meistens ein mittleres Qualifikationsniveau, sind Schweißer oder Schlosser. Normalerweise belaufen sich die Entleihkosten auf 20 bis 25 €/Stunde, für Spezialkräfte bis zu 50 €/Stunde. Die Kraftwerksdienstleistung GmbH besitzt eine eigene Verleiherlaubnis, um in auftragschwachen Zeiten die eigenen Mitarbeiter verleihen zu können. Um den enormen Arbeitskräftebedarf bei erhöhter Auftragslage zu decken, wird mit zehn bis zwölf regionalen und bundesweiten Zeitarbeitsfirmen kooperiert. Dabei wird stets das gleiche Personal angefordert.

Leiharbeit ist bei dem hohen Personalbedarf sowie den Auftragsvorlaufzeiten von nur vier Wochen eine absolute Notwendigkeit. Die anderen, im Betrieb praktizierten Flexibilisierungsinstrumente reichen bei weitem nicht aus. So wird zeitbezogene Flexibilität durch ein Arbeitszeitkonto von bis zu 170 Stunden, einem flexiblen 3-Schicht-Betrieb, sowie einer Erweiterung der täglichen Arbeitszeit und der Wochenarbeitszeit (6-Tage-Woche) erreicht. Die Krankheitsrate wird zudem durch eine Krankenstandsprämie für die eigenen Mitarbeiter unter 3% gehalten.

Die **Logistik GmbH** hat sich auf die Konfektionierung von Promotionsaktionen im Raum Deutschland und Österreich spezialisiert. Mit 19 Mitarbeitern, von denen acht geringfügig beschäftigt sind, befindet sich das sehr junge norddeutsche Unternehmen noch im Aufbau. Das Geschäft der Logistik GmbH ist im Jahresverlauf zweigeteilt. Während in den ersten sieben Monaten eines Kalenderjahres nur 30% des Umsatzes erwirtschaftet werden, sind es in den Monaten August bis Dezember 70%. Hierin liegt die Hauptursache eines notwendigen Rückgriffs auf beschäftigungsbezogene (geringfügige Beschäftigung und befristete Beschäftigung) und arbeitszeitbezogene Flexibilisierungsinstrumente (Überstunden und Samstagsarbeit).

Mit Leiharbeit wurde in den Anfangsjahren experimentiert. So hatte man zeitweise 90% Leiharbeiter und nur 10% Stammmitarbeiter im Unternehmen. Aufgrund von Qualitätseinbußen bei der Konfektionierung, schlechter Motivation der Leiharbeiter und fehlender Mitsprache bei der Auswahl der Leiharbeiter, reduzierte man den Anteil der Leiharbeitskräfte massiv auf unter 20%. Im zeitlichen Verlauf eines Jahres ergeben sich in der Belegschaft folgende Schwankungen: In den ersten sieben Monaten eines Jahres kommt man mit dem Stammpersonal zurecht. Nur vereinzelt greift man kurzfristig und kurz auf Leiharbeitskräfte zurück (ein bis zwei Arbeitskräfte). Zum 1. August werden 15 Arbeitskräfte, zum 15. August noch einmal 15 Mitarbeiter befristet eingestellt („alle auf einmal, das wäre zu viel für die Stammbeslegschaft“). Ende August wird zur Abdeckung der Spitzen und als Ersatz für Fluktuation bei den befristeten Arbeitskräften auf Leiharbeitskräfte zurückgegriffen, etwa zehn Leiharbeiter werden entliehen. Damit wird die Belegschaft um insgesamt 40 Mitarbeiter erhöht. Dieser Stand wird bis Ende Oktober gehalten und ab November beginnt ein langsames Abschmelzen des Personals bis Dezember. Die befristeten Arbeitskräfte arbeiten zwischen fünf und neun Monaten im Unternehmen. In Ferienzeiten werden zusätzlich (bevorzugt bekannte) Schüler und Studenten als geringfügig Beschäftigte eingesetzt.

Saisonal oder an einzelnen Großaufträgen orientierte Extremnutzer bilden eine wichtige Gruppe im Typ 4. Während der Saison kann der Anteil der Leiharbeiter hier bis zu 50% der Gesamtbelegschaft ausmachen. Zum Beispiel produzieren manche Firmen des Nahrungsmittelgewerbes schon im Sommer für das Weihnachtsgeschäft; ein weiteres – klassisches – Beispiel ist die Baubranche⁶⁴ mit ihrem Hauptgeschäft von März bis November. Spezialisierte, mit diesen Gewerben verbundene Zuliefer-, Distributions- und Logistikunternehmen können ebenfalls von diesen Rhythmen betroffen sein. Die ‚vorübergehenden Mitarbeiter‘, bestehend aus Leiharbeitern, befristeten Beschäftigten, geringfügigen Beschäftigten (Schüler/Studenten), machen zeitweise zwischen 50 und 90% der Gesamtbelegschaft aus. Eine berufliche Ausbildung dieser Saisonkräfte ist zwar erwünscht, der Einsatz geschieht jedoch nicht immer qualifikationsadäquat sondern kann sich auch auf einfache Produktionshelfertätigkeiten beschränken. Übernahmen von Leiharbeitern in die Stammbeslegschaft kommen ab und zu vor, sind jedoch meistens nicht intendiert und aufgrund des Zahlenverhältnisses von Stamm- und Randbelegschaft recht unwahrscheinlich.

⁶⁴ Leiharbeiter dürfen nur im Baunebengewerbe eingesetzt werden.

5.2.4.2 *Permanente Extremnutzer:*

Neben den temporären Extremnutzern, die auftragsbezogen oder saisonbedingt umfangreichen Gebrauch von Leiharbeit machen, finden sich auch solche Betriebe, die dauerhaft in hohem Maße Leiharbeiter einsetzen. Dabei handelt es sich typischerweise um Industriebetriebe im verarbeitenden Gewerbe ab einer Größe von etwa 250 Mitarbeitern. Sie sind in der Regel in Konzernstrukturen eingebunden oder gehören einer großen Unternehmensgruppe an und zeichnen sich durch eine gute wirtschaftliche Lage aus.

Leiharbeit wird dauerhaft im gewerblichen Bereich in einer Intensität von zehn bis 20% der Belegschaft genutzt, fallweise auch darüber. Dabei sind nicht selten die ausführenden Funktionen und die unterste Vorgesetztenebene ganzer Produktionsabteilungen mit Leihkräften besetzt. Organisiert wird diese permanent-extreme Form der Leiharbeit im so genannten On-Site-Management. Charakteristisch ist dabei die Präsenz des Verleihunternehmens direkt beim Entleihbetrieb – mit Büro und Disponent, der ausschließlich für den Einsatzbetrieb tätig ist. Motive für diese exzessive Form der Leiharbeit liegen zum einen in der Erzielung eines Kostenvorteils, der durch die Lohndifferenz zwischen dem Verrechnungssatz für die Leiharbeiter und dem Tariflohngefüge des Einsatzbetriebs. Deshalb beschränkt sich die permanente Extremnutzung der Leiharbeit meist auf typische Hochlohnbranchen im Verarbeitenden Gewerbe – etwa der Automobil-, Metall- und Elektroindustrie oder der Chemischen Industrie. Hier liegen die Arbeitsentgelte bei gleicher Qualifikation deutlich über dem Tarifvertrag der Leiharbeit. Hinzu kommt eine Erhöhung der langfristigen Flexibilität, die die Bewältigung von großen Auftragsverlusten, branchentypischen Konjunkturkrisen oder größeren Absatzschwierigkeiten kompensieren kann. Auch erleichtert die Reversibilität des Konzeptes die Verschiebung von Fertigungskapazitäten an andere Standorte.

Die **Gebäudedienste GmbH** beschäftigt seit dem 1.1.2004 statt der vorher üblichen 30 bis 40 nunmehr 1.300 Leiharbeiter in einer eigenen Zeitarbeitsfirma. Durch den günstigeren Leiharbeitstarif – die Arbeitnehmer der jeweils untersten Entgeltgruppe erhalten 6,70 €/Stunde statt 7,58 €/Stunde im Tarif des Gebäudereinigungsgewerbes – können Ausschreibungen anders kalkuliert und gegen ostdeutsche Konkurrenten gewonnen werden. Neuaufträge werden überwiegend mit Leiharbeitskräften bestritten, die vom Objektleiter vor Ort ausgesucht und über die unternehmenseigene Zeitarbeitsfirma eingestellt werden. Falls die Gesetzesänderung nicht zustande gekommen wäre, hätten die Leiharbeitskräfte nur zwei Jahre entliehen werden können, heute ist ein nahezu permanenter Einsatz möglich.

Die westdeutsche **Produkt AG**⁶⁵ gründete in den neuen Bundesländern um das Jahr 2000 einen neuen Standort „auf der grünen Wiese“. Von vorneherein wurde Leiharbeit in die Personalplanung eingeplant, so dass der Leiharbeiteranteil relativ konstant bei 16 bis 19% liegt. Insofern existiert neben der Stammebelegschaft eine stark ausgeprägte Randbelegschaft aus Leiharbeitern, die sich weiter in drei Klassen differenziert: Dauerhafte Leiharbeiter, die den Fertigungsteams fest zugeordnet sind, einen festen Pool von dauernd im Unternehmen befindlichen Leiharbeitern, die als Springer eingesetzt werden, wo unvorhersehbarer Bedarf besteht. Hinzu kommen weitere Leiharbeiter von Außen, die nur bei Engpässen zur Produkt AG kommen und ansonsten in anderen Betrieben arbeiten

Die Verwaltung dieser Randbelegschaften wird von einem Firmenkonsortium aus zwei Personaldienstleistern, die jeweils 50% der Leiharbeitskräfte stellen im On-Site-Management abgewickelt. Es gibt einen On-Site-Manager vor Ort, der für beide Firmen alle Angelegenheiten bezüglich der Leiharbeitskräfte regelt (Abrechnung, Koordination, Absprachen). Es gibt nur wenig Fluktuation der Leiharbeiter. Übernahmen sind sehr unwahrscheinlich, da „die Planstellen alle besetzt sind“.

Charakteristisch für den Einsatz von Leiharbeit ist im Segment der permanenten Extremnutzer eine strategische Planung, in der Leiharbeit vor allem als Instrument der Kostensenkung, sekundär – vor allem im industriellen Bereich – aber auch zur Abmilderung des langfristigen Beschäftigungsrisikos dient.

Extremnutzer im Dienstleistungsbereich setzen auch andere atypische Beschäftigungsformen ein: geringfügige Beschäftigung, Teilzeitarbeit, Ferienarbeit (Schüler, Studenten), Fremdvergabe an Subunternehmen.

Um die Personalkosten zu senken, verfolgt die **Paket AG** einen Mix aus Werkverträgen und Leiharbeit. Von den 98 fest angestellten Mitarbeitern sind einige wenige in der Verwaltung sowie als Schichtleiter und technische Leiter tätig, das Gros der Arbeitsplätze entfällt auf niedrig qualifizierte Tätigkeiten im Be- und Entladebereich. Während bis vor wenigen Jahren der Paketumschlagsbetrieb mit etwa 40 Leiharbeitern aufgestockt wurde, arbeiten heute im Jahresdurchschnitt 13 Leiharbeiter im gewerblichen Bereich. Die Tätigkeiten unterscheiden sich nicht von denen der Stammebelegschaft. Allerdings sind die Kosten mit 7 bis 8 €/h geringer als diejenigen der Festangestellten (10 Euro/h). Der Grund für die Verringerung der Nutzungsintensität liegt an der Übernahme des gesamten Beladebereichs durch den Stammpersonaldienstleister vor Ort. Der Verleiher beschäftigt diese Kräfte über Werkverträge, dieses Beschäftigungsverhältnis ist aber disponibel: So kann bei personellem Überhang im Beladebereich ein Arbeiter bei gleichzeitigem Bedarf im Entladebereich den Arbeitsplatz wechseln; er arbeitet dann aber nicht mehr unter den Bedingungen des Werksvertrags, sondern als Leiharbeitnehmer in der gleichen Verleihfirma. Für die Paket AG entsteht so ein zweifacher Vorteil: Neben der finanziellen Kosteneinsparung entsteht zusätzlich ein Flexibilisierungsgewinn, da sehr schnell Arbeitskräfte abgerufen werden können.

⁶⁵ Um die Anonymität des Unternehmens zu wahren, wird auf die Spezifizierung der Produkte verzichtet.

Es lässt sich zusammenfassen: Im Typus 4 finden sich – neben anderen Betrieben – vor allem die Extremnutzer der Leiharbeit. Dabei lassen sich vorübergehende und permanente Extremnutzer unterscheiden. Bei ersteren sind starke saisonale oder Auftragsschwankungen – also externe Ursachen – entscheidendes Motiv für den Einsatz einer erheblichen Zahl von Leiharbeitern. Bei letzteren handelt es sich hingegen primär um langfristig angelegte Kostensenkungsstrategien: Im industriellen Bereich dient Leiharbeit dieses Einsatztyps zur Umgehung der im Einsatzbetrieb üblichen Tarifbedingungen, sowie zur langfristigen Flexibilitätssicherung, etwa um Standortfragen offen zu halten oder um auf Branchenzyklen flexibel reagieren zu können. Automobilzulieferer oder andere lohnintensive und ggf. stark exportabhängige Teile des Verarbeitenden Gewerbes sind die Heimat dieser Strategie, die in Gestalt des On-Site-Managements ganzer Betriebsteile mit Leiharbeit eine auffällige organisationale Ausdrucksform gefunden hat. Im Dienstleistungssektor konstituieren sich die Extremnutzer vor allem außerhalb der wissens- oder technologieintensiven Branchen in arbeitsintensiven Firmen, die eher ‚jedermann‘-Qualifikationen nachfragen: Gebäudereinigung, Callcenter. Auch hier sind Kostensenkung und Flexibilität die Einsatzmotive, letztere allerdings eher in Gestalt einer einfachen Reversibilität des Beschäftigungsvolumens im Falle des Auftragsrückgangs.

5.2.5 Typ 5: Mittelbetriebe des verarbeitenden Gewerbes – ‚flexible scheduling‘ ergänzt durch Leiharbeit und Befristungen

Zu diesem Typus gehören fast ausschließlich Mittelbetriebe aus dem verarbeitenden Gewerbe. Hier dominiert ‚flexible scheduling‘ deutlich gegenüber dem ‚flexible staffing‘. Parallelen zum Typ 2, der ebenfalls aus – wenn auch größeren – Betrieben des verarbeitenden Gewerbes besteht, sind unübersehbar. Im direkten Vergleich zum anderen mittelbetrieblich geprägten Typ 4 fällt dagegen der deutlich höhere Anteil von Betrieben mit Arbeitszeitkonten auf. Auch bei den Überstunden (West: 96%, Ost: 95% der Betriebe) liegt dieser Typus über dem Wert von Typ 4 (93% im Westen). Es handelt sich also um einen Einsatztyp, bei dem interne Flexibilisierungsmaßnahmen ein stärkeres Gewicht haben. Bei den Arbeitsbeziehungen stellt man im Vergleich fest, dass die Tarifbindung und Betriebsräte deutlich häufiger vorkommen als im Gesamtdurchschnitt aller Typen, was sich durch die traditionell hohe Tarifgebundenheit auch mittelgroßer Betriebe des produzierenden Gewerbes in Westdeutschland erklären lässt. Der Frauenanteil (22%) und der Anteil der Auszubildenden (3%) liegen im branchen- und betriebsgrößenüblichen Rahmen. Wie im Typ 2 ist auch hier der Anteil der Betriebe in ausländischem Besitz (23%) überdurchschnittlich hoch – auch im Vergleich zum verarbeitenden Gewerbe insgesamt. Der relativ gleichrangige Einsatz der verschiedenen personalbezogenen Flexibilitätsinstrumente im engeren Sinne – das Verhältnis zwischen Leiharbeit und befristet Beschäftigten ist in diesem Typ 1:1 – könnte durchaus an einer dort anderen betrieblichen „Managementkultur“ liegen. Sowohl vorhersehbare als auch unvorhersehbare Auslastungsschwankungen sind bei Typ 5 im Vergleich zu allen anderen Typen seltener, verglichen mit Betrieben ähnlicher Größe und Branchen jedoch häufiger anzutreffen.

Betriebe dieses Typs zeichnen sich damit durch die eindeutige Dominanz zeitbezogener Flexibilität aus. Leiharbeit wird als komplementäres, mit den anderen beschäftigungsbezogenen Flexi-Maßnahmen gleichwertiges, insgesamt jedoch untergeordnetes Instrument genutzt, um Schwankungen abzufedern.

Grundsätzlich gilt für die ostdeutschen Betriebe dieses Typs dasselbe, mit einem etwas höheren Leiharbeiteranteil, häufigerem Auslandsbesitz und einer – verglichen mit anderen ostdeutschen Leiharbeitsbetrieben – überdurchschnittlichen Bedeutung von Tarifbindung und Betriebsrat. Qualitative Befunde und Berechnungen aus dem IAB-Betriebspanel zeigen, dass es sich bei ostdeutschen Betrieben dieses Typs häufiger als im Westen um Konzernbetriebe handelt, die personalpolitische Vorgaben der ‚Mutter‘ anwenden.

5.3 Zusammenfassung und Ausblick

Mittels der vorgestellten Typologie, bestehend aus Befunden der Clusteranalyse und der Fallstudien, konnten für Betriebe mit Leiharbeit fünf verschiedene Konstellationen aus betrieblichen Strukturmerkmalen, Kontexten und Einsatzzahlen von Leiharbeit und anderen Flexibilisierungsinstrumenten identifiziert werden. Unsere Darstellung hatte das Wechselspiel und die Beziehungsstruktur von Leiharbeit, anderen Flexibilisierungsinstrumenten und betrieblichen Situationskontexten vor Augen. Und dies sind die zusammengefassten Ergebnisse.

5.3.1 Allgemeine Merkmale von Betrieben mit Leiharbeit

Generell fällt auf, dass die Betriebe aller Typen stärker von Schwankungen der Auslastung betroffen sind, als andere Betriebe vergleichbarer Branchen und Größen. Betriebe, in denen Leiharbeit zu finden ist, zeichnen sich damit durch einen überdurchschnittlichen Flexibilitätsbedarf aus. Saisonale und andere Schwankungen, Exportabhängigkeit, Auslandsbesitz, eine zumindest leidlich gute wirtschaftliche Situation mit positiven Beschäftigungserwartungen sind Kontextmerkmale, die dies bedingen. Entsprechend groß ist die Bandbreite der praktizierten Flexibilisierungsmaßnahmen. Groß wie klein – nahezu jeder Leiharbeitsbetrieb praktiziert stets das komplette Spektrum an Flexibilisierungsmaßnahmen – doch der Schwerpunkt liegt bei vier von fünf Typen auf der internen, zeitlichen, funktionalen Flexibilität – wie man sie auch immer nennen mag (Bellmann u. a. 1996), weisen sie doch einen hohen Anteil von Betrieben mit Zeitkonten, Überstunden und versicherungspflichtiger Teilzeitarbeit auf. Verbreitung und Nutzungsintensität des ‚flexible scheduling‘ sind damit selbst bei den Nutzern von Leiharbeit deutlich höher als entsprechende Vergleichszahlen des ‚flexible staffing‘. Generell zeichnen sich, in Westdeutschland sogar diejenigen Betriebe, die Leiharbeit einsetzen, durch einen Vorrang – oder beim Typ 4 Gleichrang – zeitbezogener Flexibilisierungsformen aus. Dieser Befund, der in der Literatur als typisch deutscher Vorrang interner gegenüber externen Flexibilisierungsmaßnahmen diskutiert wird (Dragendorf u. a. 1988, Hall/Soskice 2002), bestätigt sich damit erneut – und dies für eine Teilpopulation, die durchaus externe Flexibilisierungsmaßnahmen praktiziert.

5.3.2 **Betriebstypen und Flexibilitätsmuster**

Unterhalb der Dominanz zeitbezogener Flexibilisierungsmaßnahmen lassen sich dann folgende Ausdifferenzierungen feststellen:

- Typ 1: Kleinbetriebe mit schwankender Auslastung – Leiharbeit als gleichrangige Ergänzung des ‚flexible scheduling‘
- Typ 2: Industrielle Großbetriebe: Leiharbeit als nachrangige Ergänzung, wenig ‚flexible staffing‘
- Typ 3: Nichtindustrielle Großbetriebe – Leiharbeit als nachrangiges Instrument bei ausgeprägtem ‚flexible staffing‘,
- Typ 4: Extremnutzer und andere hochflexible Mittelbetriebe aller Branchen mit starkem ‚flexible staffing‘.
- Typ 5: Mittelbetriebe des verarbeitenden Gewerbes – ‚flexible scheduling‘, ergänzt durch Leiharbeit und Befristungen

Mit zunehmender Betriebsgröße treten branchenspezifische Differenzen deutlich in den Vordergrund. Kleine Betriebe mit Leiharbeit bis 49 Beschäftigte verhalten sich über die Branchengrenzen hinweg sehr ähnlich, wie die breite Branchenstreuung in Typ 1 zeigt: Parallel zur Arbeitszeitflexibilisierung auch mittels Zeitkonten – sonst bei Kleinbetrieben eher unüblich – wird Leiharbeit praktiziert. Durch die geringe Belegschaftsgröße schlagen bereits einzelne Leiharbeiter in der Berechnung der Anteilswerte stark zu Buche. Leiharbeit ist hier sogar häufiger anzutreffen als befristete Arbeitsverhältnisse. Nun ließe sich vermuten, dass die in dieser Größenklasse häufigen Kleinstbetriebe, die knapp unterhalb des Geltungsbereiches des Kündigungsschutzgesetzes liegen, auch befristete Neueinstellungen unterlassen und stattdessen Leiharbeiter beschäftigen, um den Eintritt in den Geltungsbereich des Kündigungsschutzes zu vermeiden. Dies trifft jedoch nicht zu, aus zwei Gründen. Zum einen praktizieren dieselben Betriebe sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung im gleichen Umfang wie Leiharbeit – und sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte gehen im Verhältnis zu ihren Arbeitszeiten in die Berechnung der für den Kündigungsschutz maßgeblichen Beschäftigtenzahlen ein. Wären die Betriebe an einer Vermeidung der Anwendung des Kündigungsschutzes interessiert, würden sie ebenfalls von der Teilzeitarbeit auf Leiharbeit ausweichen – was offenkundig nicht der Fall ist. Zum anderen ist der Anteil der geringfügigen Beschäftigten wesentlich niedriger, als der der Leiharbeiter, obwohl auch diese Mitarbeiter – wie die Leiharbeiter – nicht in die Berechnung der für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes maßgeblichen Beschäftigtenzahl einbezogen wird. Erneut erweist sich damit die gängige These, Leiharbeit sei ein Instrument zur Umgehung des Kündigungsschutzes (z. B. Jahn 2002, zur Kritik Bauer/Bender/Bonin 2004), als empirisch kaum zu verifizieren.

Wie gesagt kommen bei größeren Einsatzbetrieben von Leiharbeit branchenspezifische Differenzierungseffekte deutlicher zum Tragen. In den Mittelbetrieben von 50 bis 499 Beschäftigte beginnen sich zwei Grundmuster herauszubilden, die bei den Großbetrieben mit mindestens 500 Beschäftigten dann in Reinkultur auftreten. Eines – vor allem im verarbeitenden Gewerbe praktiziert – setzt vor allem auf zeitbezogene Flexibilisierungsmaßnahmen. Dies kann allerdings auch die Arbeitszeitvariation von sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten mit einschließen und kann daher gewisse, nicht sehr ausgeprägte ‚Randbelegschaftskomponenten‘ beinhalten. Leiharbeit und andere echte prekäre Beschäftigungsformen spielen hier eine marginale Rolle – auch wenn sie vorkommen (Typ 2 und Typ 5). Das andere Muster setzt – trotz der auch hier generellen Dominanz zeitlicher Flexibilisierung – in stärkerem Maße auf ‚flexible staffing‘, bei dem wiederum Leiharbeit eine gleichrangige Rolle neben anderen atypischen Beschäftigungsformen spielen kann oder sich zu einer extremen Nutzungsform mit dauerhaft oder regelmäßig hohen Leiharbeiteranteilen verdichtet (Typ 4) oder lediglich untergeordnete Bedeutung besitzt (Typ 3). Betriebe aus Handel, Finanzen und den verschiedenen, äußerst heterogenen Dienstleistungsbranchen sind die Protagonisten dieser Nutzungskonstellationen von Leiharbeit – abgesehen von den industriellen Intensivnutzern in den arbeitsintensiven Hochlohnbereichen des verarbeitenden Gewerbes. Wegen der Heterogenität der Branchen lassen sich Typ 3 und teilweise Typ 4 noch am ehesten als ‚nichtindustrielle Flexibilisierungskonstellationen‘ beschreiben.

5.3.3 Verbreitung der Betriebstypen

Welche Bedeutung haben die hinsichtlich Einsatzmuster und Kontextbedingungen ermittelten Typen von Leiharbeitsbetrieben nun in der Fläche?

Übersicht 30: Typen der Einsatzbetriebe – Verbreitung, eingesetzte Leiharbeiter und Beschäftigungsumfang in Westdeutschland am 30.6.2002

	Typ 1	Typ 2	Typ 3	Typ 4	Typ 5	Total
In Clusteranalyse eingegangene Betriebe						
Anzahl	191	227	102	254	429	1.203
In %	15,9	18,9	8,5	21,1	35,7	100,0
Hochgerechnet						
Anzahl	25.707	986	537	5.720	6.985	39.935
In %	64,4	2,5	1,3	14,3	17,5	100,0
Leiharbeitsbetriebe in Westdeutschland in %	61,4	2,4	1,3	13,7	16,7	95,4
Betriebe in Westdeutschland in %	1,5	0,1	0,0	0,3	0,4	2,3
Anzahl der Leiharbeiter	59.000	39.000	7.000	48.000	54.000	207.000
Anzahl Gesamtbeschäftigte	357.000	1.372.000	642.000	954.000	1.137.000	4.462.000

Quelle: IAB-Betriebspanel, Berechnungen: Theuer/Promberger

Die weitaus meisten Leiharbeitsnutzer in Deutschland entsprechen dem kleinbetrieblichen Typus 1, dessen Anteil an allen Einsatzbetrieben sich auf etwa 64% beläuft. Es folgen Mittelbetriebe des verarbeitenden Gewerbes aus Typ 5 mit rund 18%, die gemischten, auch die Extremnutzer enthaltenden Mittelbetriebe des Typs 4 mit 14% aller Einsatzbetriebe, dann die Großbetriebe im verarbeitenden Gewerbe (Typ 2 mit 3% der Einsatzbetriebe) und Typ 3 mit seinen nichtindustriellen Großbetrieben (1,3%). Weitere knapp 5% aller Leiharbeitsbetriebe lassen sich keinem der Cluster zuordnen.

Interessant ist jenseits der Verbreitung der einzelnen Betriebstypen das Ausmaß der dahinter stehenden Einsatzmuster von Leiharbeit im Kontext anderer Flexibilisierungsmaßnahmen. Entsprechend der Verteilung in Übersicht 30: dominiert das kleinbetriebliche Einsatzmuster zahlenmäßig deutlich, es folgt das Einsatzmuster des verarbeitenden Gewerbes mit 20% der Betriebe, hier finden wir Leiharbeit – wie andere Formen des ‚flexible staffing‘ überwiegend als nachrangiges Flexibilisierungsinstrument. Dem ‚nichtindustriellen‘ Muster mit seiner stärkeren Bedeutung prekärer Beschäftigungsformen sind 15% der Betriebe mit Leiharbeit zuzurechnen.

5.4 Rückschlüsse auf die Arbeitsrealität der Leiharbeitnehmer

Was bedeutet dies nun für die Arbeitsrealität von Leiharbeitern in Westdeutschland? Fast die Hälfte der im IAB-Betriebspanel erfassten Leiharbeiter arbeitet in den Betrieben vom Typ 2 und 5, die sich durch vergleichsweise kleine Randbelegschaften und eine geringe Bedeutung flexibler Beschäftigungsverhältnisse auszeichnen. Sie treffen dort auf industriell geprägte Arbeitsumwelten, mittel- bis großbetriebliche Einheiten und entsprechende Arbeitsplätze. Wenn solche Betriebe Personal aufbauen und die Qualifikation der Leiharbeiter zur Belegschaft passt, dann sind Übergänge in stabile, reguläre Beschäftigung nicht unwahrscheinlich, denn die Personalkonzepte vieler solcher Betriebe sind noch nicht extrem weit vom Konzept des Normalarbeitsverhältnisses entfernt. Dem entgegen stehen allerdings Betriebsräte, die ‚unvorsichtige‘ Vergrößerungen der Stammbeslegschaft bremsen; zudem können die Leiharbeiter eine kleine, aufgrund ihrer geringen Zahl, ihrer rechtlichen Sonderstellung und eventuell abweichenden Qualifikationsstruktur wenig integrierte Gruppe von Außenseitern sein und bleiben. Beides kommt in der Praxis vor und ist durch die Fallstudien gut belegt. Bei Betrieben mit ausgeprägtem ‚flexible staffing‘ finden sich höchst differente Einsatzbedingungen: Mancherorts – etwa im Umfeld industrieller Intensivnutzer finden sich trotz der schlechteren Arbeitsentgelte und Beschäftigungsperspektiven für die Leiharbeiter ähnliche Arbeitsbedingungen wie für die Stammbeslegschaft – etwa was Arbeitszeit und Arbeitssicherheit betrifft. Auch Übernahmeperspektiven sind dort gegeben, selbst wenn sie quantitativ nicht sehr bedeutend sind, kommen sie doch häufig genug vor, um für Arbeitssuchende ein Motiv zur Arbeitsaufnahme bei einer einschlägigen Leiharbeitsfirma darzustellen (vgl. auch Vogel 2004). In den wissens- oder technologieintensiven Dienstleistungsbetrieben, wie sie etwa im Typ 3 vorkommen, gilt Ähnliches. Die nichtindustriellen Unternehmen des Typs 4 hingegen decken häufig einen derart großen Teil der Leistungserbringung mit Zeitarbeit ab, dass Übernahmen in die Stammbeslegschaft kaum möglich scheinen. Hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Übernahmewahrscheinlichkeit unterscheiden sich die Arbeitsrealitäten für Leiharbeiter also extrem.

6. Zur Arbeitsmarktwirkung von Leiharbeit

Nach Ansicht mancher Experten entstehen durch Leiharbeit „kaum neue Arbeitsplätze“ (Rudolph 2000: 2). Bei dem gelegentlich behaupteten Entlastungseffekt für den Arbeitsmarkt (Social Consult GmbH 1998, Löw-Jasny 2000) handle es sich letztlich um ein Nullsummenspiel (Hamann 1995): Leiharbeit führe lediglich zu einer anderen formalen Zuordnung und Kostenverteilung ein und derselben Arbeitsplätze. Hartz (2002) geht jedoch von der Möglichkeit der Schaffung von rund 780.000 Arbeitsplätzen im Rahmen von Leiharbeit aus, auch verschiedene Forschungsinstitute propagieren mögliche positive Arbeitsmarkteffekte (IW 2000), andere machen demgegenüber auf Verdrängungs- und Substitutionseffekte der Leiharbeit aufmerksam (IAB 2002). Trotz der zu konstatierenden Widersprüchlichkeit ist diesen Statements gemeinsam, dass Leiharbeit nicht zwingend ‚arbeitsmarktneutral‘ ist. Im Gegenteil: Es existiert wohl kaum eine andere Arbeitsform, deren Arbeitsmarktrelevanz so kontrovers diskutiert wird. Für das vorliegende Projekt waren dabei folgende Aspekte wichtig: Die Substitutionsfrage, also die Frage nach der Verdrängung regulärer Arbeit durch Leiharbeit (Kap. 6.1), und der Klebeeffekt als Teil des Brückeneffektes, d. h. des Übergangs aus Leiharbeit in reguläre Beschäftigung (Kap. 6.2), sie stellen gewissermaßen gegenläufige mögliche Wirkungen der Leiharbeit dar. Leiharbeit in beschäftigungspolitischer Absicht kommt als dritte Perspektive hinzu (Kap. 6.3).

6.1 Verdrängt Leiharbeit reguläre Arbeitsplätze?

Ein grundlegender Vorbehalt vieler Beobachter war stets, dass Leiharbeit reguläre Beschäftigung verdrängt, anstatt neue Beschäftigung zu schaffen; hierbei würden tariflich entlohnte, gesicherte und der Mitbestimmung unterliegende Arbeitsplätze in geringer bezahlte und vergleichsweise unsichere Jobs mit nur eingeschränkten Partizipationsmöglichkeiten verwandelt. Aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive liegt auf der Hand, dass Leiharbeit kaum neue Arbeitsplätze schaffen kann, sondern lediglich die Besetzung vorhandener Jobs anders organisiert – auch wenn einzuräumen ist, ein leichter ‚jobschaffender‘ Effekt könnte dadurch entstehen, dass sehr kleine, einzelbetrieblich kaum beschäftigungsrelevante Arbeitsvolumina überbetrieblich summiert werden und in Beschäftigung verwandelt werden können. Würden beispielsweise 200 Betriebe je einen Leiharbeiter für je einen Tag im Jahr einsetzen, so entstünde rechnerisch ein neuer Vollzeitarbeitsplatz, während kaum ein Betrieb jemanden für einen Tag direkt einstellen würde. Eine ähnliche Betrachtung ließe sich für die Umwandlung von Überstunden in Leiharbeit anstellen. Doch wie dem auch sei: Die Arbeit und die Arbeitsplätze existieren in den Einsatzbetrieben, die Verleiher ‚beschicken‘ diese in maklerähnlicher Weise mit ihrem Personal.

Man kann nun einen sehr pauschalen Verdrängungsbegriff anwenden und argumentieren, gäbe es keine Arbeitnehmerüberlassung, so würde dieselbe Funktion von einem regulären Beschäftigten ausgefüllt, insofern würde der Einsatz von Leiharbeit mit Verdrängung regulärer Beschäftigung gleichbedeutend. Doch ein derartig umfassender Verdrängungsbegriff erscheint nicht angemessen, da Differenzen im betrieblichen Handeln nicht mehr zu erklären sind. So ist z. B. nicht in jedem Falle davon auszugehen, dass die mit Leiharbeitern besetzten Arbeitsplätze auch vorher schon besetzt waren. So kann z. B. auch betriebliches Wachstum in Form eines wachsenden Einsatzes von Verleihkräften organisiert werden, während die Stammbeslegschaft stagniert.

Das Projekt hat sich die Frage gestellt, ob sich innerhalb einzelner Betriebe Verdrängungsprozesse von regulärer Beschäftigung durch die Nutzung von Leiharbeit nachweisen lassen. Mit regulärer Beschäftigung ist zunächst ‚unmittelbare‘, direkte Beschäftigung im Einsatzbetrieb gemeint, also auch befristete Beschäftigung und Teilzeitarbeit. Von Verdrängung oder ‚Substitution‘ ist dann zu sprechen, wenn in einem Betrieb die reguläre Beschäftigung sinkt, während die Leiharbeit wächst oder stagniert, oder wenn die reguläre Beschäftigung stärker sinkt als die Leiharbeit. Auch hier ist klar, dass der Verdrängungsbegriff etwas weiter gefasst ist, es muss also kein unmittelbarer Ersatz einer regulären Kraft durch einen Leiharbeiter erfolgen, doch muss sich ein Rückgang der regulären Beschäftigung bei gleichzeitigem Wachstum oder Stagnation der Leiharbeit, oder – im Falle rückläufiger Leiharbeiterzahl – ein überproportionaler Rückgang der regulären Beschäftigung nachweisen lassen, damit für den betreffenden Betrieb von Substitution, von Verdrängung regulärer Beschäftigung durch Leiharbeit gesprochen werden kann. Das folgende Beispiel beschreibt, wie solche Prozesse in der Praxis vor sich gehen.

Fallbeispiel 1: Substitution von Stammebelegschaft durch Leiharbeit in der Automobilzulieferer AG – Arbeitsverbilligung und reaktive Flexibilität am Tropic der Autoindustrie:

Die **Automobilzulieferer AG** hat – trotz positiver Geschäftslage und Ausbau des Produktionsstandortes – eine langjährige personalpolitische Schrumpfungsgeschichte hinter sich. Die Stammebelegschaft hat sich in den letzten zwölf Jahren fast halbiert, auf derzeit 1800 Beschäftigte – befristete Arbeitsverhältnisse mitgerechnet. Ein Werksumzug, der Eigenkündigungen und Abfindungskündigungen verstärkt hat und der unterproportionale Ersatz der Fluktuation waren die Instrumente dieses Rückbaus der Stammebelegschaft. Seine Gründe lagen in extremen, jedoch branchentypischen Rationalisierungsprozessen, die nicht nur bei der Automobilzulieferer AG zu einer Verringerung der direkt produzierenden Belegschaftsteile auf ein Drittel in einem Jahrzehnt. Der die Kapazitäten der Stammebelegschaft auch noch bei flexiblen Arbeitszeiten und Mehrarbeit überschreitende Bedarf wurde durch den Ausbau der Randbelegschaft sichergestellt, zunächst in Gestalt von Befristungen, nach dem Wegfall der Einsatzhöchstdauer zum 1.1.2004 vermehrt auch durch Leiharbeiter. Derzeit werden 80% der vormals befristeten Beschäftigten der Automobilzulieferer AG nach Auslaufen ihres Vertrages von der kooperierenden Leiharbeitsfirma übernommen und wieder bei der Automobilzulieferer AG eingesetzt. So hat sich in den vergangenen fünf Jahren die Leiharbeiterzahl von 20 auf 150 im Jahresdurchschnitt erhöht, während die Stammebelegschaft (proportional stärker) sank. Lange Einsatzdauern, eine Dominanz von Anlernertätigkeiten (90%), und eine hohe Betriebsbindung der Leiharbeiter (,werden immer wieder geholt' prägen den Einsatz, der durch einen von der Leiharbeitsfirma gestellten ,On-Site-Manager' koordiniert wird. Eine weitere Ausweitung des Einsatzes von Leiharbeitern wird von allen Beteiligten erwartet. Die angelernten Leiharbeiter sind billiger als entsprechende Stammebelegschaftsmitglieder, sie werden nach dem BZA-DGB-Tarifvertrag bezahlt. Berechnungen und eine Nachfrage beim Betriebsrat ergeben, dass die Bezüge vieler dieser Arbeitnehmer geringer sind, als das ihnen zustehende Arbeitslosengeld, manche von ihnen erhalten zusätzlich zum Arbeitslohn noch Wohngeld oder Sozialhilfe. Das Hauptmotiv des Unternehmens liegt jedoch in der Aufrechterhaltung der betrieblichen Flexibilität, da seien die Anforderungen in der Autozulieferbranche sehr hoch. Ein weiterer Vorteil liege darin, dass Leiharbeiter z. B. bei Standortverlagerungen ins Ausland einfacher zu handhaben sind, als Befristete, bei denen man bei Vertragsabschluss nie genau wüsste, wie lange man sie im Endeffekt braucht. Eine weitere Ausweitung der Leiharbeit wird vom Management nicht ausgeschlossen und würde auch vom Betriebsrat getragen. Der Betrieb ist an den Flächentarifvertrag für die Metallindustrie eines westdeutschen Bundeslandes gebunden und gehört zu einem global operierenden Konzern.

Die Personalstrategie der Automobilzulieferer AG kombiniert Bestandsschrumpfung mit Rationalisierungen und Veränderungen der Arbeitsorganisation, und schließt eine direkte Substitution von ,Normalarbeitsverhältnissen' durch ,periphere Beschäftigungsformen' ein. In der ersten Phase verließen Beschäftigte mit Normalarbeitsverhältnissen den Betrieb und wurden teilweise durch Befristete ersetzt, in der zweiten Phase findet – zumindest im Moment – nur zum kleineren Teil ein echter Personalwechsel statt, in der Hauptsache werden die Vertragsbeziehungen von bereits im Betrieb mit atypischen Arbeitsverhältnissen beschäftigten Personen geändert, und zwar von Befristungen zu Leiharbeit.

Das IAB-Betriebspanel zeigt für den Zeitraum von 1998 bis 2003, dass in rund ein Viertel aller Betriebe, die Leiharbeit nutzen, ein Rückgang regulärer Beschäftigung stattfand, bei wachsender, gleichbleibender oder unterproportional sinkender Leiharbeiterzahl. Leiharbeit verdrängt also in einem Viertel der Nutzerbetriebe reguläre Beschäftigung – hierzu zählen in diesem Falle auch befristet Beschäftigte.

Übersicht 31: Betriebliche Entwicklung Leiharbeit und Stammebelegschaft (SVB, inkl. Befristete) 1998-2003

Leiharbeit Substitutionstyp 1998-2003	Anzahl	Anteil in %	Anteil in %
Aufbau Leiharbeit	2.178	0,16	4,62
Substitution	12.014	0,89	25,46
Aufbau ohne Leiharbeit	246	0,02	0,52
Abbau Leiharbeit	13.854	1,03	29,36
Leiharbeitsaussteiger	18.899	1,41	40,05
keine Leiharbeit im Betrieb	1.295.988	96,49	
Gesamt	1.343.179	100,00	100,00

Quelle: IAB-Betriebspanel

Auf der anderen Seite haben im selben Zeitraum zwei Drittel der Nutzerbetriebe die Nutzung von Leiharbeit (gegenüber der regulären Beschäftigung) verringert oder sind ganz aus dieser Beschäftigungsform ausgestiegen. Verdrängung regulärer Beschäftigung durch Leiharbeitnehmer ist also nicht ganz selten, doch keineswegs das überwiegende Handlungsmuster der Einsatzbetriebe. Hinzu kommt eine Minderheit von rund 5% der Betriebe, die ihr Wachstum teilweise oder ausschließlich über Leiharbeit organisieren, bei unterproportional wachsender oder konstanter regulärer Beschäftigung. Bei der Bewertung dieser Zahlen ist jedoch zu beachten, dass maximal 3% aller Betriebe tatsächlich Leihkräfte einsetzen, die Zahl der ‚Substitutionsbetriebe‘ beläuft sich also maximal auf ein Viertel von 3%, das sind maximal 0,75% aller deutschen Betriebe.

Der lange Betrachtungszeitraum 1998-2003 hat den Vorteil, dass er eine konjunkturelle Aufschwungperiode und eine etwa gleichlange Abschwungperiode umfasst, und damit eine einigermaßen konjunkturbereinigte Betrachtung ermöglicht. Denn rückläufige Konjunkturtendenzen scheinen die Substitutionsprozesse noch zu begünstigen: So lässt sich 2002-03 in jedem dritten Nutzerbetrieb die Verdrängung regulärer Beschäftigung durch Leiharbeit nachweisen. Multivariate Analysen zeigen, dass große Einsatzbetriebe im Verarbeitenden Gewerbe mit Betriebsrat, Mehrarbeit, Ausgründungsaktivitäten und Schwankungen der Geschäftstätigkeit überdurchschnittlich oft von derartigen Substitutionsstrategien Gebrauch machen (vgl. Probit-Regression im Anhang). Das Fallbeispiel der Automobilzulieferer AG entspricht – wie noch einige weitere in der Fallstudienuntersuchung – exakt diesem Profil und verweist auf die dahinter stehende Motivation: Managementseitig geht es um Kostensenkung durch

teilweises Verlassen des industriellen Flächentarifs. Betriebsräte tolerieren dies aus Gründen des Standorterhalts; ein positiver Nebeneffekt besteht darin, dass die Existenz der Randbelegschaft die Arbeitsplätze der Stammbeflegschaft sicherer macht.

Sowohl für 1998-2003 als auch für 2002-2003 zeigt sich, dass die Substitution unmittelbarer Beschäftigung durch Leiharbeit auch, jedoch nicht ausschließlich zu Lasten der befristeten Beschäftigungsverhältnisse geht. So sank die befristete Beschäftigung in jedem zweiten Leiharbeitsbetrieb, der 1998-2003 Substitutionsprozesse aufwies. In den anderen Betrieben (ohne Substitution) war dieser Rückgang der Befristungen weit schwächer.

Übersicht 32: Substitution von Befristungen durch Leiharbeit

Nur Betriebe mit Substitution: Anteil Befristete an Gesamtbelegschaft ist...

Anteil Befristeter 1998-2003	Anzahl	Anteil in %
gesunken	5.959	49,6
gleich geblieben	2.157	17,95
gestiegen	3.898	32,45
Gesamt	12.014	100

Anteil Befristeter 2002-2003	Anzahl	Anteil in %
gesunken	2.825	12,18
gleich geblieben	14.211	61,29
gestiegen	6.151	26,53
Gesamt	23.187	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Berechnungen: Promberger/Theuer

Interessanterweise stehen diesen 50% der Substitutionsbetriebe, bei denen auch das Instrument der Befristungen zumindest graduell durch Leiharbeit verdrängt wird, ein knappes Drittel von Substitutionsbetrieben gegenüber, die im Betrachtungszeitraum den Anteil der Befristeten erhöht haben: Hier bauen Betriebe nicht nur die Leiharbeit aus, sondern auch noch die Befristungen; beides zu Lasten der ‚regulären‘ Beschäftigung⁶⁶.

Es ist nicht auszuschließen, jedoch auch nicht abschließend zu bestätigen, dass ein Zusammentreffen der Erschwerung von Wiederholungsbefristungen beim selben Arbeitgeber im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TZBefrG) und der Weg-

⁶⁶ Diese Befunde lassen sich durch ein alternatives Messverfahren erhärten: Der t-Test ergab einen signifikanten höheren Abbau von befristet Beschäftigten in Betrieben des Substitutionstypus für den Vergleich 2003 zu 1998 ($t=2,23$ auf 99% Niveau) und für 2003 zu 2002 ($t= 5,13$ auf 100% Niveau). Für den Vergleich 2004 zu 2003 verschwindet dieser Effekt und es sind keinerlei signifikante Unterschiede festzustellen.

fall der Überlassungshöchstdauer bei der 2004er Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes Strukturverschiebungen zugunsten der Leiharbeit ausgelöst hat. Fallstudienevidenz hierfür liegt im Rahmen unseres Projektes vor, repräsentativ gesicherte Befunde müssten jedoch Vergleiche mit einem ‚umregulierungsfreien‘ konjunkturneutralen Zyklusteil einschließen. Hierfür gibt es das IAB-Betriebspanel jedoch noch nicht lange genug, bzw. sind seine ältesten Wellen fallzahlmäßig zu klein.

Bleiben wir trotzdem noch einen Augenblick bei der Koinzidenz von TzBefrG und AÜG-Novelle und der Verdrängung von Befristungen durch Leiharbeit. Über mögliche Folgen für die Betroffenen lassen sich zwar im Augenblick nur Vermutungen anstellen, doch die bergen durchaus kritisches Potential: Bisher mussten sich die Leiharbeitsfirmen stark mühen, um hochqualifizierte Beschäftigte an sich zu binden, etwa durch die Zahlung von in der Zielbranche üblichen Tariflöhnen. Doch die ‚Verdienstmarge‘ der Verleiher begrenzte die Rentabilität solcher materieller Anreize extrem, so dass es – außer im Marktsegment akademisch-technischer Berufsanfänger und ähnlicher Gruppen von Hochqualifizierten – kaum zu einem nennenswerten Anteil von Verleihern an der ‚Allokation hochqualifizierter Arbeit‘ kam. Hier können die Umregulierungen jedoch künftig einen gewissen Druck ausüben: Wenn es Beschäftigten rechtlich nicht möglich ist, ihren Vertrag beim Arbeitgeber zu verlängern, scheidet ein ‚privilegiertes‘ Segment von Arbeitsmöglichkeiten aus, es entsteht Druck zur Annahme geringer entgoltenen Beschäftigung bei Leiharbeitsfirmen oder zur Annahme von Honorarverträgen. Selbst wenn sich die Verleiher mit ihren Entgelten für höherqualifizierte Beschäftigte nach oben – in Richtung der außerhalb des Verleihsektors gültigen Tarife – bewegen würden, würde die relative Mitbestimmungsfreiheit der Branche eine Verschlechterung der Position der Beschäftigten bedeuten.

Doch möglicherweise handelt es sich bei der Substitution von Befristungen durch Leiharbeit um einen Prozess, der momentan an Dynamik verliert. So ist die Verdrängung von Befristungen 2003 auf 2004 nicht mehr signifikant nachweisbar. Auch stehen den 50% Substitutionsbetrieben, die seit 1998 befristete Verträge abgebaut haben, 33% Substitutionsbetriebe gegenüber, die gleichzeitig mit dem Aufbau von Leiharbeit auch das Instrument der Befristungen stärker nutzen. Bei einem Drittel der Substitutionsbetriebe lässt sich also ein verschiedenförmiger Ausbau der Randbelegschaft beobachten, bei der Hälfte ist im Gegensatz dazu innerhalb der Randbelegschaften eine gewisse Konzentration auf das Instrument Leiharbeit beobachtbar.

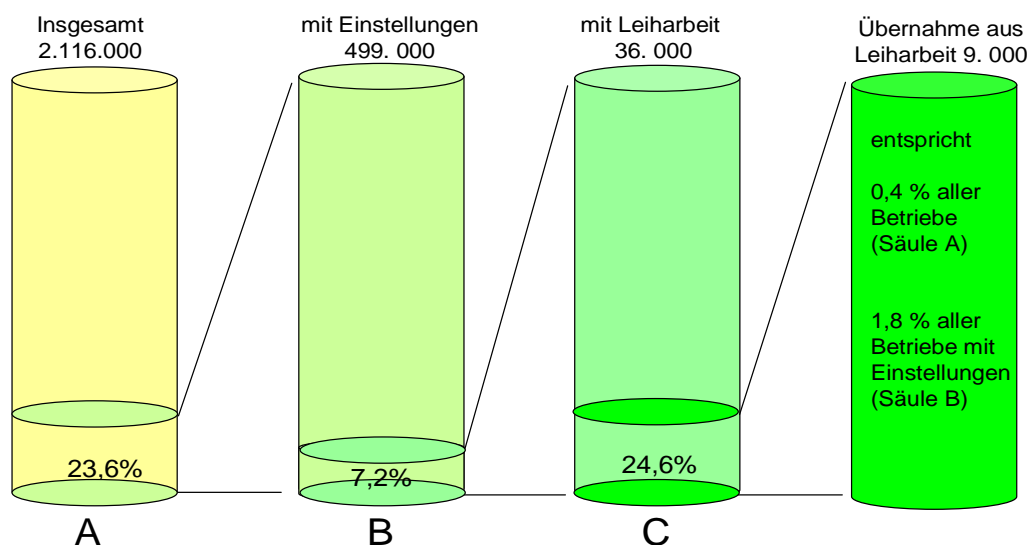
Es lässt sich zusammenfassen: Auch wenn eine rechnerische Trennung von Konjunkturerffekten und Auswirkungen der Umregulierung noch nicht vorgenommen werden kann, so ist doch bereits jetzt festzuhalten, dass Leiharbeit in etlichen Nutzerbetrieben – vor allem in industriellen Großbetrieben – zum Rückgang direkter Beschäftigung führt, was teils auch zu Lasten der befristeten Beschäftigung geht. Gesamtwirtschaftlich ist das Gewicht dieser Substitutionsprozesse jedoch nicht hoch, denn sie sind nur in maximal 0,75% der deutschen Betriebe gesichert zu beobachten – wobei eine Volumenbetrachtung noch aussteht. Häufiger als dieses ‚Substitutionsverhalten‘ ist jedoch der Rückbau der Leiharbeit in etwa zwei Dritteln der Einsatzbetriebe – das sind etwa 2% aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland.

6.2 Hilft Leiharbeit in reguläre Beschäftigung?

Vollständig wird das Bild der Arbeitsmarkteffekte gewerblicher Arbeitnehmerüberlassung erst, wenn man neben Substitutionsprozessen auf der betrieblichen Ebene auch die Wirkung einer Tätigkeit als Zeitarbeitskraft auf die Beschäftigungschancen der Arbeitnehmer in den Blick nimmt. Wichtig ist hierbei, inwieweit es Leiharbeitern gelingt, in reguläre Beschäftigung zu wechseln – und ob das berufsbiographische Merkmal ‚Leiharbeit‘ hier hilfreich oder hinderlich ist. Die betriebsbasierten Zahlen unseres Projekts lassen hierzu nur beschränkte Aussagen zu. Feststellungen zum Brückeneffekt – also zum generellen Übergang von Leiharbeit in reguläre Beschäftigung – sind mit diesen Daten nicht möglich, aber immerhin lässt sich der Wechsel in reguläre Beschäftigung im vormaligen Einsatzbetrieb schätzen. Genau gesagt handelt es sich dabei um den direkten und den mittelbaren Klebeeffekt, er umfasst die unmittelbaren Übernahmen von LeiharbeiterInnen in den gegenwärtigen oder einen ehemaligen Einsatzbetrieb. Hochrechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels ergaben, dass im ersten Halbjahr 2003 rund 22.000 Leiharbeiter den Weg in einen gegenwärtigen oder vormaligen Einsatzbetrieb fanden. Wenn man von einer annähernden Gleichverteilung der Übernahmen über ein Kalenderjahr ausgeht, so ergeben sich für 2003 insgesamt geschätzt etwa 44.000 solche Übernahmen, das beliefe sich auf runde 12% des gemittelten Jahresbestandes an Leiharbeitern⁶⁷.

⁶⁷ Bei dieser Betrachtung handelt es sich um eine betriebsbezogene Hochrechnung aus dem IAB-Betriebspanel, die – wie jede Hochrechnung – Unschärfen aufweisen kann.

Betriebe in Deutschland 2003, mit Einstellungen, mit Leiharbeit und Übernahmen aus Leiharbeit, erstes Halbjahr



Quelle: IAB-Betriebspanel, 2004

VI/ 03.12.2004



Bundesanstalt für Arbeit

Insgesamt hat im ersten Halbjahr 2003 jeder vierte Betrieb in Deutschland mindestens eine/n Mitarbeiter/in eingestellt (23,6%). Hiervon wiederum haben 36.000 Betriebe tatsächlich im selben Zeitraum Leiharbeit eingesetzt (7,2%), von denen jeder vierte Leiharbeiter übernommen hat. Bei den Betrieben, die Leiharbeiter übernommen haben, handelt es sich letztendlich um rund 9.000 Betriebe – ein Anteil von 0,4%⁶⁸. In diesen 9.000 Betrieben wurden im ersten Halbjahr 2003 rund 20.000 vormalige Leiharbeiter eingestellt. Unterstellen wir nun, dass sich das erste und das zweite Halbjahr 2003 hinsichtlich des Übernahmeverhaltens der Betriebe bestenfalls geringfügig unterscheiden, so kämen wir auf ein Volumen von rund 40.000 Leiharbeitern, die im Laufe des Jahres 2003 eine Beschäftigung in einem ehemaligen Einsatzbetrieb gefunden haben – wobei wir nichts darüber wissen, ob sich es bei dieser Beschäftigung um ein befristetes oder dauerhaftes Arbeitsverhältnis handelt. Bezieht man diese Zahl der übernommenen Leiharbeiter nun auf die Zahlen der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik⁶⁹, so zeigt sich, dass schätzungsweise rund 15% des Jahresbestandes an Leiharbeitern im Jahr 2003 in reguläre Beschäftigung in einem aktuellen oder früheren Einsatzbetrieb wechseln konnten.

⁶⁸ Nicht in die Rechnung einbezogen wurden Betriebe, die im ersten Halbjahr 2003 zwar keine Leiharbeiter hatten, jedoch trotzdem frühere Leiharbeiter einstellten. Eine Nachkontrolle hat jedoch ergeben, dass solche Fälle im Sample des IAB-Betriebspanels 2003 nicht vorkommen.

⁶⁹ Hierbei wird unterstellt, dass die gemittelten Monatsbestände von Januar bis Juni mit 296.515 Leiharbeitnehmern (Quelle: ANBA 2004) den durchschnittlichen Bestand für das ganze Jahr 2003 annähernd wiedergeben.

Insgesamt lässt sich nicht bestreiten, dass Leiharbeit unter Umständen ein erwerbsbiographisch positives Merkmal darstellen kann, das Stellensuchenden den Übergang in neue Beschäftigung erleichtert, doch abschließende Aussagen lassen sich dabei gegenwärtig nicht treffen. Der Klebeeffekt lässt sich – wie gezeigt – auf 15% schätzen. Manche Literaturangaben für den Umfang des gesamten, also Klebeeffekte mit einschließenden Brückeneffekten von 40% (Hartz-Kommission 2002) erscheinen vor diesem Hintergrund utopisch. Realistischer sind die Angaben von Schröder (1997), die auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe eine mittlere Übergangsquote von 31,3% für 1980 bis 1990 berechnete. Für die Gesamtbeurteilung der Arbeitsmarktwirkung von Leiharbeit müssen jedoch die Übergänge in reguläre Beschäftigungen noch mit den Abgängen aus Leiharbeit in Arbeitslosigkeit verrechnet werden, die – wiederum lt. Schröder (1997) – bei rund 20% der beendeten Arbeitsverhältnisse pro Jahr liegen. Wir berechnen für 2003 einen maximalen Klebeeffekt von 15%: Zwar sind beide Zahlen nur bedingt vergleichbar, doch genügen sie um zu zeigen, dass der Beitrag der Leiharbeit zum Übergang in reguläre Beschäftigung nicht den von der Hartz-Kommission geäußerten Erwartungen entspricht – auch wenn noch einige Frage offen sind⁷⁰.

Die höchste Übernahmechance besteht im Verarbeitenden Gewerbe und in Großbetrieben, sie nimmt mit sinkender Betriebsgröße ab, auch alle anderen Branchen übernehmen weniger Leiharbeiter als das Verarbeitende Gewerbe. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Leiharbeiter übernimmt, wird in Westdeutschland negativ beeinflusst von sinkenden Belegschaftszahlen – wenn die Belegschaft sinkt, ist die Arbeitsnachfrage geringer. Wo trotzdem Bedarf besteht, wird zunächst versucht, den eigenen, an anderen Stellen des Betriebs überschüssigen Personalbestand dafür zu nutzen, bevor neues Personal eingestellt wird. Der Zusammenhang zwischen sinkendem Personalstand und den Übernahmen aus Leiharbeit ist einiges deutlicher, als der Zusammenhang von sinkendem Personalstand und der generellen Einsatzwahrscheinlichkeit von Leiharbeit. Wir treffen also in schrumpfenden Betrieben auch auf Leiharbeiter – wenn auch in etwas geringerem Maße als in stagnierenden oder wachsenden Betrieben - doch ihre Chance, in die Stammbeslegschaft zu wechseln, ist dort weit niedriger.

Auch ein hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten verhindert in westdeutschen Betrieben tendenziell Übernahmen von Leiharbeitern, das gleiche gilt für Auszubildende. Ausbildungsbetriebe setzen zwar auch Leiharbeiter ein, die Chance auf einen festen Arbeitsplatz ist für die Leiharbeiter dort aber niedriger. Beide Typen von Beschäfti-

⁷⁰ Hierzu gehören die Analyse der Übergänge aus Leiharbeit in reguläre Beschäftigung sowie die Volumenrechnung zu den erwähnten Substitutionseffekten – doch diese Fragen können im vorliegenden Projekt nicht geklärt werden und bleiben künftigen Forschungen vorbehalten.

gungsverhältnissen erhöhen das mögliche Ausmaß an interner Flexibilität dergestalt, dass wenig extern-numerische Flexibilität benötigt wird, Neueinstellungen also generell seltener sein dürften. Außerdem wissen wir aus verschiedenen Untersuchungen (z. B. Bielenski/Bosch/Wagner 2002, Bauer/Groß/Munz/Sayin 2002) dass ein Gutteil der Teilzeitbeschäftigten – es sind Umfragen zufolge knapp die Hälfte – gerne länger bzw. Vollzeit arbeiten würde, so dass das Potential für Arbeitszeitvariationen in Betrieben mit Teilzeit grundsätzlich gegeben sein dürfte. Auch besteht eine gewisse moralische Verpflichtung der Betriebe, wenigstens den besseren Teil der selbst herangezogenen Auszubildenden zu übernehmen, wenn Personalbedarf besteht. Beide Gruppen sind eher ‚insider‘, näher am Zentrum der betrieblichen ‚Marginalitätszwiebel‘, als augenblickliche oder ehemalige Leiharbeiter, und finden bei Personalbedarf daher eher Berücksichtigung als letztere. Auch ein höherer Anteil an qualifizierten Beschäftigten im Betrieb vom Facharbeiter aufwärts senkt die Übernahmewahrscheinlichkeit der Leiharbeiter – die ja in ihrer großen Mehrheit im Segment der Un- und Angelerntenbeschäftigung arbeiten.

Andererseits gibt es einige Bedingungen, die – sofern vorhanden – in westdeutschen Betrieben die Übernahme von Leiharbeitern erleichtern. Sofortiger Personalbedarf im Einsatzbetrieb gehört selbstredend dazu, Ausgründungen erzeugen offensichtlich ebenfalls einen gewissen Personalbedarf. Eine gute Ertragslage, Auslandsbesitz und stärkere Exportabhängigkeit ebenso wie das Vorhandensein von Betriebsräten. Das Auftreten von Mehrarbeit, das sich als generell positiver Begleitumstand für den Einsatz von Leiharbeit erwiesen hat, zeigt keinen signifikanten Zusammenhang mit der Übernahmewahrscheinlichkeit. Möglicherweise entspringt das gemeinsame Auftreten von Mehrarbeit und Leiharbeit in der Mehrzahl der entsprechenden Fälle temporärem Kapazitätsbedarf, der sich wegen seiner vorübergehenden Natur nicht umstandslos in Einstellungen (bei denen Übernahmen möglich werden) verwandeln lassen. Viele dieser Faktoren beeinflussen bereits den Einsatz von Leiharbeit, wenn auch interessanterweise in unterschiedlichem Ausmaß: Was den Einsatz von Leiharbeit stark beeinflusst kann die Übernahmewahrscheinlichkeit schwächer beeinflussen und umgekehrt.

Doch auf jeden Fall kann man festhalten: Wo viel Leiharbeit ist, sind auch Übernahmen wahrscheinlicher. Dies hört sich zwar banal an, ist es aber nicht: Wo Leiharbeit nur punktuell und vorübergehend eingesetzt wird, sind die Übernahmechancen eben auch geringer. Die traditionelle Umwelt der Leiharbeit – Großbetriebe im Verarbeitenden Gewerbe – bietet auch die meisten Chancen, den prekären Status zu verlassen – wie die Befunde der Clusteranalyse bereits nahe gelegt haben. Gerade das prima facie modernere Segment der Leiharbeit – besser qualifizierte Dienstleistungsarbeit – bietet weniger Chancen des Übergangs in ‚gute‘ Beschäftigung. Sobald al-

lerdings komplette betriebliche Funktionsbereiche ausschließlich mit Leiharbeit betrieben werden, wird es für Leiharbeiter noch schwerer, dieses Umfeld zu verlassen.

6.3 Alternative Verleiher: Können sie's besser?

Seit Anfang der 90er Jahre traten auch in Deutschland ‚alternative‘ Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung auf breiterer Basis neben die kommerziellen Arbeitskräfteverleiher. Als Vorläufer können beispielsweise branchen- und regionalspezifische Beschäftigungspools angesehen werden, so etwa die Gesamthafenbetriebe einiger großer Seehäfen⁷¹ (Weinkopf 1996) und die ebenfalls Jahrzehnte alten Maschinen- und Betriebshilfsringe in der Landwirtschaft. Eine weitere Wurzel liegt in den Aufang-, Beschäftigungs- und Qualifikationsgesellschaften, die im Zuge der Transformationsprozesse in den neuen Bundesländern entstanden sind. Diese betrieben zwar zunächst keine Arbeitnehmerüberlassung, entwickelten jedoch durch Ausgliederung von Beschäftigten aus den ursprünglichen Firmen und deren Zusammenfassung unter einem neuen Dach basale Organisationsformen für nichtkommerzielle, beschäftigungspolitisch tätige Unternehmen jeder Art. Unter dem Eindruck von Rezession und Personalabbau breiteten sich solche Gesellschaften bald auch in Westdeutschland aus, oft im Kontext von betrieblichen Sozialplanverhandlungen oder von betrieblichen, sektoralen und regionalen „Bündnissen für Arbeit“. Häufig spielten Betriebsräte und Gewerkschaftsfunktionäre, Kommunen, Wohlfahrtsverbände, Arbeitsverwaltung und Arbeitgeberverbände⁷² eine wichtige Rolle beim Zustandekommen von Qualifikations- und Beschäftigungsgesellschaften. Schon bald begannen diese auch – zumindest neben ihrem Hauptzweck, etwa der Weiterqualifikation – Arbeitskräfte zu verleihen. Ausrichtung und Trägerschaft solcher Gesellschaften können äußerst heterogen sein; sie können sich auf Arbeitnehmer aus bestimmten Unternehmen oder Branchen richten (vgl. Fleckhaus u. a. 2000), auf bestimmte Problemgruppen (Vanselow/Weinkopf 1997) oder Bewohner bestimmter Regionen (Almus u. a. 1998), können Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, Weiterbildung oder das Auffangen entlassungsbedrohter Beschäftigter und/oder branchentypische wechselseitige Hilfeleistungen zum Hauptziel haben und entsprechend den Schwerpunkt der Aktivität auf Arbeitsvermittlung, Arbeitskräfteverleih oder Qualifikation legen.

⁷¹ Während und nach dem ersten Weltkrieg entstanden auf Arbeitgeberinitiative in allen großen Nordseehäfen zunächst Vermittlungsvereine für nichtständige (= nicht dauerbeschäftigte) Hafenarbeiter, die trotz entsprechender Forderungen keine Absicherung der Beschäftigten bei Arbeitsausfall vorsahen. Unter dem NS-Regime wurden sie in eine Art ‚Zwangsgenossenschaften‘ verwandelt, in denen aber auch alte Forderungen der Hafenarbeiter nach Ausfallkompensationen berücksichtigt wurden. 1951 erfolgte in Westdeutschland die Neugründung der Gesamthafenbetriebe in der Form, wie sie in Bremen/Bremerhaven, Hamburg, Lübeck und Rostock heute noch existieren (vgl. ausführlich Weinkopf 1996).

⁷² Vgl. z. B. die gemeinsame Erklärung der Tarifpartner über Transfer-Sozialpläne in der Chemischen Industrie von 1998, in BAVC (1998).

Träger können einzelne oder mehrere Unternehmen sein, aber auch Kommunen, Verbände oder karitative Organisationen. Oder, wie in den Vorschlägen der Hartz-Kommission angedacht und in einzelnen Arbeitsamtsbezirken bereits pilottförmig erprobt, die öffentliche Arbeitsverwaltung (Hartz 2002, vgl. auch Eisnecker 2002).

Eine Pionier- und Vorbildorganisation der beschäftigungspolitisch motivierten Arbeitnehmerüberlassung war die niederländische Zeitarbeitsfirma START⁷³, eine Stiftung, die unter Mitwirkung von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Staat seit Ende der 70er Jahre Arbeitnehmerüberlassung in beschäftigungspolitischer Absicht betreibt. 1992 und 93 wurden unter Beteiligung der regionalen Sozialpartner und Behörden vier Niederlassungen von START in Nordrhein-Westfalen gegründet (vgl. z. B. Hirsch 1993, 1995, Weinkopf/Krone 1994, Vanselow/Weinkopf 1997, 2000). Auch START verfolgt den Ansatz, Leiharbeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument für die Wiedereingliederung von Problemgruppen zu nutzen.

1994 wurde ein zweijähriges Förderprogramm des Bundes zur Wiedereingliederungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung aufgelegt, an dem mehr als 100 Unternehmen teilnahmen, davon waren nur ein Fünftel kommerzielle Arbeitskräfteverleiher (Vanselow/Weinkopf 1997, Almus u. a. 1998). Immerhin wurden von den teilnehmenden Firmen rund 7.200 Arbeitskräfte eingestellt, und von den etwa 3.600 ausgeschiedenen Beschäftigten fanden rund die Hälfte Arbeit in anderen Betrieben. Darunter waren auch nicht wenige Angehörige arbeitsmarktpolitischer Problemgruppen (Behinderte, Ältere, Langzeitarbeitslose). Die größten Vermittlungserfolge wurden dabei von großen, auch in der Fläche repräsentierten Gesellschaften mit guten Betriebskontakten erzielt (ebd.). Dies zeigt, dass die prinzipiell positive Arbeitsmarktwirkung der beschäftigungspolitisch motivierten Arbeitnehmerüberlassung außer Frage steht, auch wenn die Zukunft dieser Form von Leiharbeit etwas ungewiss und die Wirksamkeit begrenzt erscheint (ebd.: 51 f., Schröder 1997: 305). Auch eine jüngere Fallstudie belegt die Erfolgsträchtigkeit dieses Typus der Arbeitnehmerüberlassung – besonders, wenn sie zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit eingesetzt wird, etwa im Rahmen von Beschäftigungs- oder Auffanggesellschaften (Dreher 2004). Die spektakuläre Insolvenz von Maatwerk (2005) zeigt jedoch die Fragilität solcher Konstruktionen, wenn die öffentliche Förderung ausbleibt.

In der Fläche sind die Effekte der beschäftigungspolitisch motivierten Verleiher eher begrenzt. So setzten im ersten Halbjahr nur 0,1% aller Betriebe, bzw. nur 4% aller Betriebe mit Leiharbeit auch solche Leasingkräfte ein, die von beschäftigungsorientierten Verleihfirmen kamen. Interessanterweise entfallen auf die Antwortkategorie

⁷³ Für START dienten wiederum die niederländischen Gesamthafenbetriebe als Vorbild, deren Wurzeln bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts zurückreichen (vgl. Weinkopf 1996).

‚sonstige Verleiher‘ weit mehr Betriebe und Beschäftigte: 0,3% aller Betriebe, bzw. 9,7% der Leiharbeitsbetriebe setzten im ersten Halbjahr 2003 Leiharbeiter von ‚sonstigen‘ Leiharbeitsfirmen ein.

Übersicht 33: Leiharbeiter von nichtkommerziellen Anbietern in deutschen Betrieben (1. Halbjahr 2003)

Gültig	Anzahl	% von allen Betrieben	% der Einsatzbetriebe
nein	66.531	3,1	96,0
ja	2.782	0,1	4,0
keine Leiharbeit oder k. A.	2.049.715	96,7	
Gesamt	2.119.027	100,00	100,00

Quelle: IAB-Betriebspanel

Übersicht 34: Leiharbeiter von sonstigen Anbietern in deutschen Betrieben (1. Halbjahr 2003)

Gültig	Anzahl	% von allen Betrieben	% der Einsatzbetriebe
nein	62.565	3,0	90,3
ja	6.748	0,3	9,7
keine Leiharbeit oder k. A.	2.049.715	96,7	
Gesamt	2.119.027	100,00	100,00

Quelle: IAB-Betriebspanel

Weitere Auswertungen zeigen, dass es sich bei den Betrieben, die Leiharbeiter von nichtkommerziellen Anbietern einsetzen, ausnahmslos um Großbetriebe mit zumindest einigen Hundert Beschäftigten handelt. Wir können aufgrund unserer qualitativen Untersuchung begründete Vermutungen über die Ursachen dieses Sachverhalts anstellen:

Erstens sind Großbetriebe im Rahmen von Sozialplänen oder Bündnissen für Arbeit öfter als Klein- und Mittelbetriebe an Auffang-, Beschäftigungs- und Qualifikationsgesellschaften beteiligt – die nicht selten eine Verleiherlaubnis haben⁷⁴, beispielsweise um ihre Klienten/Beschäftigten zu Erprobungszwecken zu verleihen, teils auch ins ursprüngliche „Mutter“-Unternehmen.

Zweitens gründen Großunternehmen mitunter eigene Verleihfirmen, beispielsweise um zwischenbetriebliche Mobilität im Konzernverbund zu organisieren, oder um ihre ‚ausgelernten‘ Auszubildenden unterzubringen, für die im Lehrbetrieb gerade kein Bedarf besteht, deren Kompetenzen jedoch für künftigen Bedarf in der Nähe des Unternehmens gehalten werden sollen.

⁷⁴ Vgl. z. B. die Fallbeispiele bei Dreher (2004).

Drittens beteiligen sich manche Großunternehmen in bestimmten Branchen an so genannten Arbeitskräftepools, gemeinnützigen Verleihern, die die nicht benötigten Arbeitskräfte der Firma A an die Firma B verleihen, die gerade höheren Bedarf hat. Diese Großbetriebe decken ihren zusätzlichen Kapazitätsbedarf – nicht zuletzt unter Einfluss ihrer Betriebsräte, die beim Zustandekommen von Pools, Auffanggesellschaften und konzerneigenen Verleihern mitgewirkt haben – dann eben auch aus diesen Reservoirs und tauchen damit in unserer Befragung als Nutzer beschäftigungsorientierten Arbeitskräfteverleihs auf.

Ganz anders verhält es sich mit den Betrieben, die Leiharbeiter von sonstigen Anbietern einsetzen. Hier handelt es sich vor allem um kleine und mittlere Betriebe im Größenbereich von zehn bis 249 Beschäftigten. Diese augenfällige Differenz wirft für uns die Frage auf, worum es sich bei diesen ‚sonstigen‘ Anbietern von Leasingkräften eigentlich handelt: Kommerzielle Verleiher – worum es sich dabei handelt, ist allen Akteuren im Feld klar, auch dem sprichwörtlichen, an personalwirtschaftlichen Finessen und Novitäten wenig interessierten Handwerksmeister um die Ecke. Die nicht vorrangig gewinnorientierten Verleiher sind im Fragebogen ausführlich erklärt, die Beispiele entstammen – wie gerade gezeigt – allerdings dem personalwirtschaftlichen Kontext großer Betriebe. Es bleiben – wir erinnern uns an die im Kapitel 3 vorgestellte Verleihertypologie – Nebenzweckbetriebe, oder Betriebe, die Arbeitnehmerüberlassung nach den Ausnahmebestimmungen des AÜG betreiben: Kollegenhilfe (Arbeitnehmerüberlassung an räumlich nahe liegende Betriebe gleicher Branche) und Arbeitnehmerüberlassung in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten zur Vermeidung eigener Kurzarbeit. Hinzu kommt noch eine Dunkelziffer an Verleihbetrieben, die von ihrer eher mittelständischen Kundschaft nicht eindeutig einem der beiden ersten Typen zugeordnet werden können.

Die folgende Übersicht gibt zumindest einen ungefähren Eindruck davon, um welchen Umfang von Arbeitnehmern es sich handelt.

Übersicht 35: Entliehene Beschäftigte nach Typen von Verleihfirmen, 1. Halbjahr 2003

	von kommerziellen Leiharbeitsfirmen	von nicht gewinnorientierten Verleihern	von sonstigen Entleihern	Alle
Beschäftigte	386.840	11.851	26.179	424.870
Anteil Beschäftigte in %	91,05	2,79	6,16	100

Quelle: IAB-Betriebspanel

So setzten die im Betriebspanel erfassten Betriebe im ersten Halbjahr 2003 hochgerechnet 5.000 Leiharbeiter von nichtkommerziellen Anbietern und 19.000 Leiharbeiter von sonstigen Verleihern ein, das sind etwa 5,6% aller in diesem Zeitraum einge-

setzten Leiharbeiter. Grob geschätzt entfällt damit rund ein Zwanzigstel des deutschen Leiharbeitsmarktes auf nichtkommerzielle und sonstige Verleiher.

Wenn man eine Reintegrationsquote von 40% pro Jahr zugrunde legt, die – nach unseren Interviews mit vermittlungsorientierten Verleihern – oft wesentlich höher ist, dann hätten im ersten Halbjahr 2003 annähernd 2.000 Personen mittels beschäftigungsorientierter Verleihfirmen den Rückweg in den ersten Arbeitsmarkt geschafft. Gleiche Marktverläufe im zweiten Halbjahr unterstellt, wären das rund 4.000 Menschen. Doch auch hierbei muss beachtet werden, dass nicht alle der Betroffenen vorher (offiziell oder faktisch) arbeitslos waren, weshalb sich solche Veränderungen nur teilweise in der Arbeitsmarktstatistik niederschlagen. Gerade bei Sozialplangesellschaften münden die Beschäftigten direkt nach Verlassen des ursprünglichen Betriebs in die Sozialplangesellschaft ein. Zudem darf dieser Brückeneffekt nicht mit einem direkten Klebeeffekt im Einsatzbetrieb verwechselt werden, sondern besteht auch zu einem Gutteil aus Übergängen zu dritten Betrieben – viele der Beschäftigungsgesellschaften versuchen ja gezielt, parallel zum Verleih, der oft nur ein Nebengeschäft darstellt, durch Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen, aber auch durch Unterstützung von Bewerbungen die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Klienten/Arbeitnehmer zu erhöhen (vgl. ausführlich Dreher 2004).

6.4 Die Personal-Service-Agenturen: Eine Sonderform der vermittlungsorientierten Leiharbeit

Ein Kernstück der Hartz-Reformen bestand in der flächendeckenden Einführung so genannter Personal-Service-Agenturen, in denen mit dem Instrument der Leiharbeit die Arbeitslosen im Markt gehalten werden sollten. Verschiedene Überlegungen spielten dabei eine wichtige Rolle. Zum einen ging man davon aus, dass Leiharbeit den Übergang in reguläre Beschäftigung erleichtern kann, während Arbeitslosigkeit, vor allem wenn sie länger andauert, sich mehr und mehr zum berufsbiographischen Stigma entwickelt, das eine Beschäftigungsaufnahme verhindert. Überdies wurde in den Hartz-Konzepten der Leiharbeit eine Katalysatorfunktion zur Dynamisierung des Arbeitsmarktes zugeschrieben; ihre – so verstandene – institutionelle Einschränkung im AÜG führe nicht nur zu vergleichsweise niedrigen Leiharbeiterzahlen in Deutschland, sondern verhindere damit auch die entlastende Wirkung der Leiharbeit für den Arbeitsmarkt, die sie in anderen Ländern angenommen habe.

Ein dritter, in den ursprünglichen Hartz-Konzepten dargelegter Aspekt bezog sich darauf, dass ein großer Teil der Arbeitslosen in Deutschland maximal drei Monate arbeitslos ist. Der bestechende Gedanke von Peter Hartz war nun, diese Arbeitslosen sollten, anstatt Leistungen zu beziehen, in Personal-Service-Agenturen überführt und von dort an andere Betriebe ausgeliehen werden. Sie würden damit – anders als

bisher – weder die Statistik noch die Arbeitslosenversicherung belasten, auch würden ihre Chancen auf Rückkehr in reguläre Beschäftigung durch die ‚zwischen-geschaltete‘ Leiharbeit keineswegs geschmälert, sondern eher gefördert werden.

Insofern richtete sich das PSA-Konzept in den Intentionen seines Erfinders vor allem auf gut vermittelbare Arbeitslose mit marktgängigen Qualifikationen, die auch ohne Fördermaßnahmen üblicherweise in relativ kurzer Zeit in den Arbeitsmarkt zurückkehren würden. Und in Wolfsburg, im sozialpolitischen Experimentierlabor des sozialpartnerschaftlichen Kapitalismus, hat dies wohl auch gut funktioniert: Hier haben Stadt Wolfsburg, die Volkswagen AG und die örtliche Arbeitsverwaltung in der Gestalt der Wolfsburg AG eine gemeinnützige Gesellschaft aus der Taufe gehoben, die mit viel öffentlich-moralischer Unterstützung Arbeitslose als Leiharbeiter in die Betriebe des Umlandes entleiht. Parallel dazu existiert dort übrigens eine eigene Leiharbeitsfirma des VW-Konzerns, die ohne kommunale Beteiligung Arbeitnehmer an VW-Werke in ganz Deutschland, aber auch an andere Nachfrager verleiht; sie übernimmt beispielsweise viele der ‚überzähligen‘ Auszubildenden, die nach Abschluss der Ausbildung nicht direkt von VW eingestellt werden können.

Doch was in Wolfsburg funktioniert, muss nicht unbedingt im großen Maßstab funktionieren. Im Laufe der Jahre 2002 und 2003, als die ursprünglichen Entwürfe von Peter Hartz zunächst in der Hartz-Kommission weiterbearbeitet und dann in ein Gesetzgebungsverfahren eingebracht wurden, veränderte sich das PSA-Konzept immer weiter – bis zu seiner heutigen Gestalt: Die Bundesagentur für Arbeit bzw. deren lokale Gliederungen schreiben ‚Lose‘ für PSA-Verträge aus, in denen die Zielgruppen definiert, sowie Grundhonorar und Leistungsprämie im Falle erfolgreicher Vermittlung festgeschrieben sind (vgl. ausführlich Jahn/Windsheimer 2004). Interessant ist, dass sich der Zielschwerpunkt für die PSA von den ursprünglich vorgesehenen Kurzzeitarbeitslosen, der unproblematischsten Teilpopulation der Arbeitslosen zu generell beschäftigungsfähigen, jedoch mit individuellen Vermittlungshemmnissen ausgestatteten Arbeitslosen (Jugendliche ohne Berufsabschluss, Langzeitarbeitslose, Schwerbehinderte und Ältere usw.) verlagert (nach Jahn/Windsheimer 2004). Mehrere Beweggründe sind wohl für diese – in ihrer Konsequenz folgenreiche – Verlagerung anzuführen: Die Wolfsburger Ur-PSA existiert in einem Umfeld, das stark von den traditionellen gewachsenen Beziehungen zwischen VW AG, Kommune und lokaler Wirtschaft geprägt ist – sowie nicht zuletzt von überschaubaren, auch personengeprägten Sozialbeziehungen. Eine bundesweite Arbeitsmarktreform kann sich nicht unbedingt auf einen ähnlichen soziokulturellen Kontext stützen, wie eine kommunal-regionale Maßnahme. So prägen Missbrauchsbedürfnisse – wie bei anderen Arten öffentlich geförderter Beschäftigung auch – den Umgang mit PSA. Ein weiterer Faktor ist der mit den Arbeitsmarktreformen von 2003 verbundene Rückbau von Arbeits-

beschaffungsmaßnahmen vor dem Hintergrund eines Wechsels zu marktnäheren Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik. Da die Grundstruktur der Arbeitslosigkeit sich nicht ändert, bleibt die Notwendigkeit, vor allem für problematischere Gruppen auf dem Arbeitsmarkt Eingliederungsinstrumente zu gestalten – weshalb dann offensichtlich zu einem Gutteil eine problemgruppenorientierte Zuschreibung und Vergabe der PSA-Lose erfolgt ist.

In der Diskussion wenig beachtet ist überdies die Tatsache, dass Verleihfirmen ohnehin bei der Anwerbung bestimmter, zahlenmäßig durchaus bedeutsamer Beschäftigtengruppen zumindest in großstädtischen Regionen eine starke Marktposition erreicht haben. Bei der Personalsuche schöpfen sie aus dem lokalen Reservoir der Arbeitslosen vor allem jüngere männliche, mobile, nicht allzu hochqualifizierte Arbeitslose ab, die ohnehin nur eine kurze Dauer der Arbeitslosigkeit zu erwarten hätten, oder besser qualifizierte Arbeitslose mit geringen Vermittlungshemmnissen (mangelnde Sprachkenntnisse, nicht anerkannte Qualifikationen) – unterm Strich genau die Zielgruppe der ursprünglichen PSA-Idee von Hartz.

Von April bis Dezember 2003 wurden durch die lokalen Arbeitsagenturen 992 PSA-Verträge abgeschlossen, über die rund 44.000 Arbeitsplätze bereitgestellt werden sollen. Die PSA seien im Markt angekommen, folgerten Jahn/Windsheimer 2004. Und erste Erfolge zeichneten sich auch schon ab, so die Autorinnen seinerzeit: Von April bis Oktober 2003 erfolgten rund 35.000 Eintritte von Beschäftigten in PSA, diesen stehen rund 9.000 Austritte im selben Zeitraum gegenüber, der mittlere Bestand lag bei 14.000 Beschäftigten. Die PSA-Teilnehmer sind im Schnitt ein wenig älter und ein wenig besser ausgebildet, als ihre Kollegen in kommerziellen Leiharbeitsfirmen. Andererseits sind Langzeitarbeitslose und Angehörige anderer Problemgruppen überrepräsentiert. Knapp die Hälfte der PSA-Austritte mündet in reguläre Beschäftigung: Rund jeder vierte Austritt aus den PSA ist eine Vermittlung an Dritte, jeder zehnte führt in eine direkte Beschäftigung beim Entleiher, ein weiteres Zehntel entfällt auf erfolgreiche Eigensuche der Beschäftigten. Immerhin ein weiteres knappes Fünftel der Teilnehmer erfährt verhaltensbedingte Kündigungen, ein weiteres Achtel wird von der PSA aus ‚sonstigen Gründen‘ gekündigt. Betriebsbedingte Kündigungen, Abgänge in Selbständigkeit, in Weiterbildungs- oder andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen spielen keine nennenswerte Rolle. Die PSA sind zur Tarifbindung verpflichtet, es dominieren Übernahmetarifabkommen, die sich am Randstad-Firmentarifvertrag orientieren, den zweiten Rangplatz nimmt vermutlich der DGB-BZA-Tarifvertrag ein (nach Jahn/Windsheimer 2004 a und b und eigenen Erhebungen).

Zum 30.6.2003 war es mit der Verbreitung von PSA-Beschäftigten in der Fläche naturgemäß noch nicht weit her – erst seit April desselben Jahres gab es überhaupt die

PSA. In der Befragung des IAB-Betriebspanels vom Sommer 2003 gaben gerade 22 von 15.500 Betrieben an, die PSA zur Personalrekrutierung zu nutzen.

Seit dem Abschluss der Befragung haben sich die PSA jedoch deutlich rückläufig entwickelt – wie die folgende Tabelle zeigt:

Übersicht 36: Verträge mit und Personalbestand in PSA jeweils zum 31.12.

	Anzahl Verträge	Personalbestand
2003	969	43.460
2004	857	27.500
2005	320	8.500

Quelle: Geschäftsberichte der BA 2003 - 2005

Bot das Instrument 2004 wissenschaftlichen Beobachtern noch Anlass zu vorsichtigem Optimismus, so kann hiervon angesichts obiger Zahlen keine Rede mehr sein. Die PSA haben keine nennenswerte Bedeutung auf dem „Übergangsarbeitsmarkt“ (Schmid 1998) erlangen können. Auch wenn eine abschließende Bewertung noch aussteht, haben sich in der Praxis verschiedene, teils wenig erfolgsträchtige Konstellationen entwickelt, die zum Scheitern des Instruments PSA das Ihrige beigetragen haben.

Um einen Eindruck von der Arbeitsweise der PSA in der Praxis zu gewinnen, beginnen wir mit den folgenden Fallbeispielen und versuchen dann, einige erste Schlussfolgerungen zu ziehen.

Die **PSA Jugend**, 100%ige Tochter einer kommunalen Beschäftigungs- und Qualifikationsgesellschaft, beschäftigt maximal 50 Leiharbeiter zum selben Zeitpunkt laut Kontingentvertrag mit dem Arbeitsamt. Es handelt sich bei ihrer Klientel zu zwei Drittel um junge Arbeitssuchende mit Abschluss, aber ohne Berufserfahrung. Teilweise haben die Jugendlichen ihre Abschlüsse in der Mutterfirma gemacht. Ein Drittel hat keinen Berufsabschluss. Die Marktfähigkeit wird besonders bei schwierigen Jugendlichen durch ein vorgeschaltetes, zweiwöchiges, bezahltes Praktikum gefördert. Die Vermittlung bzw. der Verleih erfolgen vor allem in den Dienstleistungsbereich (Callcenter, Buchhaltungsfirmen), daneben im Bereich des Elektro- und Sanitärhandwerks. Von rund 100 Personen, die die PSA bislang durchlaufen haben, konnten in den drei Monaten des Bestehens fast 40 in eine dauerhafte Anstellung vermittelt werden. Die PSA entlohnt nach dem BZA-DGB-Tarifvertrag – auch auf Druck des Betriebsrats hin. Das Unternehmen hält einen großen Bewerberpool und sucht aus diesem – wie auch aus den Stellensuchern des Arbeitsamts – vor allem arbeitswillige und gut qualifizierte Jugendliche aus, „denen es jedoch an irgendetwas mangelt“, wie beispielsweise an Kenntnissen, wie man eine Bewerbung schreibt, oder an den arbeitsmarktüblichen Fähigkeiten der Selbstdarstellung: „Etliche sind einfach schüchtern“. Verhaltensbedingte Kündigungen mussten allerdings in etwa 18 Fällen auch

Fortsetzung s. nächste Seite

schon ausgesprochen werden: „Sie können davon ausgehen, wenn jemand lauter Vierer und Fünfer im Zeugnis hat, der ist auch nicht in der Lage, jeden Tag pünktlich aufzustehen und zur Arbeit zu erscheinen“. Die Beschäftigten bekommen Qualifizierungsmaßnahmen in diesen ‚soft skills‘: Bewerbungstraining, Gesprächstraining. Das Motiv der Unternehmen, Leiharbeiter von der Jugend-PSA anzufordern, besteht zum einen im Lohnabstand zu kommerziellen Arbeitskräfteverleihern – „unsere Leute sind 1 bis 2 € billiger“ – aber auch im Wunsch, benachteiligten Menschen zu helfen.

Die **PSA Meier** ist in einer Großstadt tätig, sie gehört einem Einzelunternehmer – Herrn Meier – der daneben noch eine weitere Leiharbeitsfirma betreibt. Herr Meier ist gewissermaßen Kleinunternehmer in Sachen Leiharbeit, war früher in einer großen Leiharbeitsfirma tätig und hat sich vor kurzem selbständig gemacht. Die PSA Meier hat ‚Lose‘ über ca. 50 Personen. Da ein Los entgegen seinen Erwartungen nicht verlängert wurde, musste Herr Meier sogar bereits betriebsbedingte Kündigungen aussprechen. Die Firma wendet den DGB-BZA-Tarifvertrag an. Die Erfolgsbedingungen der PSA Meier sind, nach eigener Aussage, der Kundenstamm von rund 50 Entleihbetrieben mit einer Peripherie von 500 Kundenfirmen. Seine Kunden sind vor allem mittelständische Unternehmen, hier liegen seiner Auffassung nach die letzten Expansionschancen auf dem hart umkämpften Markt der Zeitarbeit. Um gute Vermittlungserfolge zu erzielen, leistet Meier vor allem Mobilitätshilfen „ich setze die Leute notfalls ins Taxi“. Herr Meier hat eine zusätzliche Leiharbeitsfirma gegründet, um Mitarbeiter nach Auslaufen der PSA-Beschäftigungszeit zu übernehmen, doch in den Genuss einer derartigen Übernahme kommen nur die besseren Beschäftigten. Herr Meier, der seine PSA-Beschäftigten vom Arbeitsamt zugewiesen bekommt, beklagt vor allem problematische Einzelfälle, die „das Geschäft ruinieren (...) indem sie sich am ersten Tag schon krank melden, das wird dann die nächsten neun Monate nicht besser“. Herr Meier sieht sich von solchen Arbeitskräften gleich zweimal betrogen, einmal, weil sie nicht gekündigt werden dürfen, das zweite Mal, weil er niemand dafür einstellen kann, um seine Kundschaft zu beliefern. Doch er antwortet auf Fehlverhalten mit informellen Sanktionen: „Wenn einer drei Stunden zu spät kommt, darf er morgen in die Fischfabrik.“ Oder er setzt eine Bewerberin ‚unter Druck‘: „Sie bekommen bei mir einen Arbeitsvertrag. Für Sie finde ich Arbeit. Da hat die Angst vor. Die will nicht arbeiten. Dann sag’ ich zu ihr: Sie melden sich morgen beim Arbeitsamt ab. Und wenn ich irgendwo mitbekomme (...), dass Sie unberechtigt Gelder in Anspruch nehmen, dann gnade Ihnen Gott“. Einsatzfreie Zeiten gibt es so gut wie keine – abgesehen von Krankheit und Urlaub, wobei Herr Meier auch den Urlaub der Mitarbeiter steuert: Wenn es gute Einsatzmöglichkeiten gibt, dann gibt’s eben keinen Urlaub. Die PSA Meier macht Gewinn im fünfstelligen Bereich, ohne die Subventionen durch die Arbeitsverwaltung wären Unternehmensgründung und Gewinnerzielung nicht so einfach gewesen. Herr Meier führt aus, dass PSA letztlich nichts Neues sind. So hatten die großen Zeitarbeitsfirmen bereits vor der Hartz-Reform Fachabteilungen für öffentliche Zuschüsse. Herr Meier ist der Ansicht, Leiharbeit schaffe keine neue Arbeit, „das Geheimnis ist, die Frage zu klären, wo Arbeit ist, um die Menschen zur Arbeit zu bringen“. Und oft lösen seine PSA-Mitarbeiter in den Einsatzbetrieben die Mitarbeiter anderer Leiharbeitsfirmen ab. Generell gehören Zeitarbeit und PSA in die Hände von Profis, die PSA der Bildungsträger und Beschäftigungsgesellschaften könnte „man eigentlich gleich schließen“.

Die **PSA Bildung** gehört zu einem überregional tätigen Weiterbildungsträger, der auch noch eine eigene, gemeinnützige Zeitarbeitsfirma unterhält, in der Sozialhilfeempfänger eingesetzt werden. Hier werden an 22 Standorten 30 völlig unterschiedlich spezifizierte Lose geführt. Der Schwerpunkt liegt traditionell im gewerblich-technischen Bereich, jedoch entwickelt sich auch der kaufmännische Sektor, beides jeweils mit speziellen Losen. Derzeit beschäftigt die PSA Bildung 890 Personen, davon sind 120 interne Mitarbeiter und 770 verleihbare Kräfte. Insgesamt wurden seit Beginn der PSA-Aktivitäten fast 2500 Personen eingestellt. Die durchschnittliche Einsatzzeit beträgt zwei bis 2,5 Monate, verleihtfreie Zeiten werden mit berufsrelevanten Kurzzeitqualifikationen überbrückt: Präsenztraining, Bewerbungstraining inklusive Begleitung, Vor- und Nachbereitung von Vorstellungsgesprächen. Beschäftigte mit persönlichen Problemen, es beginnt bei Problemen der Kleiderordnung im Angestelltenbereich und reicht bis Alkoholismus und Schulden, werden sozialpädagogisch und psychologisch betreut, schwerwiegende Fälle werden zu geeigneten Einrichtungen und Beratungsstellen vermittelt. Das Unternehmen stellt Mobilitätshilfen zur Verfügung und entlohnt auf Basis des iGZ-DGB-Tarifvertrags, es gibt einen Betriebsrat, Hauptansprechpartner bei Problemen der PSAler sind allerdings die Disponenten. Die Erfolgsquote der PSA Bildung liegt – im Schnitt über alle Lose und den gesamten Beobachtungszeitraum – bei knapp 45%, ein Fünftel der Personalabgänge sind verhaltensbedingte Auflösungen und Entlassungen, ein weiteres Fünftel entfällt auf Auslaufen der befristeten Verträge ohne Vermittlungserfolg, ein drittes Fünftel auf Eigenkündigungen der Beschäftigten, hinter denen – so vermuten die Interviewpartner – erfolgreiche Eigensuche der PSA-Beschäftigten steht. 58% der erfolgreich vermittelten Personen sind Schwervermittelbare (Behinderte und Langzeitarbeitslose), 23% waren von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht (sechs bis zwölf Monate arbeitslos). Das Unternehmen ‚beliefert‘ vor allem mittelständische Unternehmen mit seinen Leihkräften. Die Adresskartei umfasst rund 40.000 Betriebe, davon sind rund 800 Stammkunden. Die Zufriedenheit der Kunden mit den PSA-Beschäftigten sei durchweg gut.

Auch wenn die vorliegenden vier Fallstudien kaum für alle im Feld vorfindlichen Ausformungen dieser Variante der arbeitsmarktpolitisch motivierten Leiharbeit sprechen können, so zeigt sich doch bereits folgendes:

Zunächst hängen Erfolg und Misserfolg einzelner PSA offensichtlich stark von der Struktur der zugeteilten Lose ab. Bereits in der Konzeptionsphase der PSA war klar, dass erwartbare Erfolgsquoten stark mit der Höhe der Anteile an schwervermittelbaren Personen zusammenhängen. Auch im Feld zeigt sich, dass ‚gemischte‘ Lose aus schwerer- und leichter vermittelbaren Personen für die PSA besser handhabbar sind – abgesehen natürlich von richtig leichtvermittelbaren Arbeitslosen, die sich nur gering von der Population kommerzieller Verleiher unterscheiden. Doch solche Lose fanden wir in unseren Fallstudien nicht, sie dürften in der Praxis generell selten sein – auch wenn sie dem ursprünglichen PSA-Konzept von Peter Hartz wohl am nächsten kommen dürften. Es gibt jedoch Befunde, die quer dazu liegen:

Die **PSA HOGA** ist eine auf das Hotel- und Gaststättenfach spezialisierte PSA, die zu einer kommunalen Weiterbildungs- und Vermittlungsgesellschaft gehört, sie besteht zum Zeitpunkt des Interviews seit vier Monaten. Durch die Nähe zum Träger entstehen verschiedene Synergieeffekte: Bildungsangebote der Trägergesellschaft ‚im Haus‘ können genutzt werden. Die PSA HOGA bezahlt nach DGB-BZA-Tarif, jedoch wird Fehlverhalten mit niedrigerer Eingruppierung bestraft, z. B. wenn jemand zu seinem ersten Einsatz nicht erscheint. Die PSA HOGA funktioniert schlecht: Eigentlich hat sie ein Los über 50 Beschäftigte, doch der Höchststand belief sich gerade auf 14 Personen, jetzt sind es gerade mal 5. Hintergründe sind zum einen der Preiskampf in der Leiharbeitsbranche – kommerzielle Verleiher bieten ihre Gastronomiefachkräfte z. T. billiger an – aber auch die Dominanz anderer Formen betrieblicher Flexibilität – „wir konkurrieren da mit Teilzeit, Arbeit auf Abruf, Schwarzarbeit“. Auch die PSA HOGA kämpft mit teilweise schlechter Motivation ihrer Klientel – „schwierige Personen, zum Teil mit Alkohol- und Drogenproblemen und geringer Mobilität“. Alle sind über 40 Jahre, haben keinen fachspezifischen Berufsabschluss, jedoch langjährige Erfahrung in der Gastronomiebranche und sind seit mindestens drei Jahren arbeitslos. Einsatzfreie Zeiten werden mit Trainingsmaßnahmen oder mit Einsätzen im Servicebereich der Muttergesellschaft überbrückt. Die Perspektive der PSA HOGA ist eher schlecht, man geht davon aus, dass die Verträge mit dem Arbeitsamt nicht verlängert werden, da die Fallzahlen sich weit unterhalb des Solls bewegen. Eine weitere PSA-Tochter der kommunalen Trägergesellschaft hat sich erfolgreich um ein größeres Los unspezifischeren Zuschnitts beworben, eine Fusion beider Töchter wird gerade vorbereitet, es wird erwartet, dass die Aktivitäten im Hotel- und Gaststättenbereich auslaufen.

Der PSA HOGA gelingt es nicht befriedigend, ihr einschlägig erfahrenes Personal in den Gastronomiebereich zu vermitteln, was an den grundsätzlich anderen Flexibilisierungsstrukturen der Gastronomiebranche liegt, die sich auf Aushilfs- und Saisonkräfte, Teilzeitarbeit und bisweilen auch auf Schwarzarbeit stützt; Leiharbeit spielt hier eine absolut geringe Rolle, worunter auch die PSA ‚leiden‘. Dies indiziert eine mangelhafte Berücksichtigung betriebs- und branchenbezogener Flexibilisierungsformen bei der Zuschneidung der PSA-Lose, sofern sie Personal für Betriebe außerhalb der üblichen, eingeführten Zielsektoren der Leiharbeit beinhalten.

Grundsätzliche Unterschiede in den Handlungslogiken zwischen PSA und ‚normaler‘ Leiharbeit zeichnen sich ab: Letztere trachtet danach, mit dem Verleih bewährter Kräfte Geld zu verdienen – und diese Kräfte auch in der Firma zu halten. Abwerbung durch Einsatzbetriebe ist hier im besten Falle geduldet, nicht selten aber – gerade bei großen Verleihern und im höherqualifizierten Bereich – mit Abwerbepremien oder Ablösesummen sanktioniert. Im Falle der PSA dagegen sind Übernahme und Vermittlung an Dritte der Hauptzweck des Geschäfts. Allerdings sind im Feld Sonderfälle gemischter Handlungslogiken vor allem bei denjenigen Verleihern anzutreffen, die die PSA-Honorare als Subvention ihres ‚normalen‘ Verleihgeschäfts betrachten. Sie können dann schneller höhere Marktanteile erzielen, indem sie die PSA-Kräfte billiger anbieten, oder sie können eine höhere Gewinnmarge erzielen. In diesem Fall

treten Konflikte beider Handlungslogiken auf – wie bei der PSA Meier: Die PSA-Klientel unterscheidet sich von der ‚regulären‘ Leiharbeiterklientel durch das häufigere Auftreten von ‚Mängeln in der Beschäftigungsfähigkeit‘ – Alkoholprobleme, Drogen, Auffälligkeiten, Unpünktlichkeit, Immobilität, mangelhafte Vertrautheit mit oder Akzeptanz von arbeitsplatzspezifischen Verhaltensweisen. Dementsprechend sind Verleiher stärkeren Reklamationen der Einsatzbetriebe ausgesetzt, müssen rigidere Verhaltenskontrollen durchführen oder Sanktionen verhängen, bisweilen sogar zu Entlassungen greifen. Im nächsten Punkt wird sich zeigen, wie diese differenten Handlungslogiken sich in einzelnen Aspekten der PSA konkretisieren.

Es lassen sich zwei Grundtypen der PSA-Trägerschaft unterscheiden. Die kommerziellen Verleiher, die nebenbei oder zusätzlich das PSA-Geschäft betreiben, und von vorneherein eher beschäftigungspolitisch motivierte PSA-Träger. Letztere sind recht heterogen. Hierzu gehören Bildungsträger, sowie Qualifikations-, Beschäftigungs- und Sozialplangesellschaften aller Art. Soweit unsere qualitativen Befunde hierzu Auskunft geben, sind die verleihfreien Zeiten beim ersten Typus weit geringer. Hier sitzen meist professionelle Disponenten, denen der effiziente Verleih das wichtigste Geschäftsziel ist – getreu der Handlungslogik des kommerziellen Arbeitskräfteverleihs. Entsprechend selten lassen sich Qualifikations- oder Trainingsmaßnahmen beobachten; Mobilitätshilfen sind hingegen allorts anzutreffen. Die verleihfreien Zeiten bei den PSA des zweiten Typs sind größer, werden allerdings gerne für Trainingsmaßnahmen genutzt – hier ergeben sich durchaus Synergievorteile durch das Angebot der Träger. Manche im Bildungs- und Maßnahmenmarkt gut etablierte Träger des zweiten Typs verfügen über viel Erfahrung, problematische Klienten durch Praktika, Trainingsmaßnahmen und Betreuung ‚beschäftigungsfähig‘ zu machen und erfolgreich in Betrieben unterzubringen, dies kommt ihnen im PSA-Geschäft zugute, so etwa im Fall der PSA Bildung. Andererseits lassen sich gerade im zweiten Typ auch Träger beobachten, die auf dem nicht ganz einfachen Markt der Leiharbeit eher linkisch agieren. Das Verhältnis zwischen Exponenten beider Typs auf den lokalen Verleih- und Vermittlungsmärkten ist äußerst angespannt – wechselseitige Vorwürfe wie ‚Lohndumping‘ und ‚Dilettantismus‘ sind an der Tagesordnung. Erstaunlich wenig Unterschiede zeigen hingegen manche ‚harten Zahlen‘ unserer Fallbeispiele: Verhaltensbedingte Kündigungen kommen – soweit ersichtlich – gleich häufig vor und hängen vor allem von der Klientel des ‚Loses‘ ab. Auch ‚graue‘ Übernahmen von PSA-Beschäftigten in andere Tochtergesellschaften des eigenen Firmen- bzw. Einrichtungsverbands kommen bei beiden Trägertypen vor; sie haben meist die Form eines Übergangs von der PSA in eine ‚echte‘ Verleihfirma desselben Trägers. Verleiherlaubnisse im Sinne des AÜG finden sich nicht nur bei kommerziellen Verleihern, sondern auch in vielen Qualifikationsgesellschaften oder Bildungsträgern.

Ob dies im Sinne des Erfinders ist, hängt letztlich von der Art des so entstehenden Arbeitsverhältnisses ab. Hier trafen wir einerseits auf Zwischenbeschäftigungen für Klienten, die bereits einem dritten Betrieb zur Übernahme versprochen sind, aber auch auf Befristungen, auf zweifelhafte Kündigungen während der Probezeit und natürlich auf Verstetigung der Leiharbeiterexistenz – wie auch immer man darüber denken mag.

Die Fallbeispiele legen nahe, dass die PSA nicht nur an der immer wieder beobachtbaren mangelnden Professionalität oder der – mitunter vermuteten - mangelnden Akzeptanz bei Arbeitsverwaltung und Arbeitgebern gescheitert sind, sondern den grundsätzlichen Spagat zwischen den Anforderungen des Leiharbeitsmarktes an effizient vermittelbaren, marktnahen Kräften einerseits, und den Problemkunden, auf die das PSA-Konzept in der Praxis häufig hinauslief, nicht durchhalten konnten und deshalb zur marginalen Arbeitsmarktmaßnahme geworden sind.

6.5 Fazit

Der Marktanteil der mit großem Aufwand und publizistischem Widerhall ins Leben gerufenen Personal-Service-Agenturen war selbst zur besten Zeit geringer als bei den vorgenannten ‚vermittlungsorientierten‘ Verleihern alten Typs, und ist mittlerweile marginal. Die ursprüngliche PSA-Konzeption sah vor, gut marktgängige Arbeitslose über PSA zu verleihen, um vor allem die Kurzarbeitslosigkeit zu minimieren. Doch bei den gegenwärtigen PSA kommt es tendenziell zu einer Konzentration von Beschäftigten mit leichten bis mittelschweren Vermittlungshemmnissen. Nach Ergebnissen der PSA-Evaluation des IAB⁷⁵ verlassen gut vier von zehn Beschäftigten die PSA in reguläre Arbeitsverhältnisse – doch die Fallstudienresultate unseres Projekts zeigen, dass dahinter durchaus ein Wechsel von der PSA in eine andere (oder dieselbe) Leiharbeitsfirma stecken kann. Der direkte Klebeeffekt der PSA-Beschäftigten im Einsatzbetrieb beläuft sich auf 11% – und liegt einigermaßen im vorhin referierten Schnitt für die gesamte Verleihbranche. Die Subvention durch die Erfolgshonorare führt dazu, dass Verleihkräfte aus PSA mitunter zu niedrigeren Verrechnungssätzen angeboten werden, als Leiharbeiter aus ‚normalen‘ Firmen – ein gewisser Preisdruck ist die Folge, der mit dazu beiträgt, dass sich auch kommerzielle Verleiher um PSA-Kontingente bewerben. Der PSA-Markt ist also ‚gespalten‘ und besteht zum einen aus typischen ‚Maßnahmeträgern‘ – Weiterbildungs- und Arbeitsförderungs-einrichtungen – zum anderen aus speziellen Tochterfirmen kommerzieller Verleihunternehmen. PSA können – so sie funktionieren – durchaus erfolgreich zur Reintegration von Arbeitslosen beitragen, doch die unterschiedlichen Handlungslogiken des

⁷⁵ Vgl. Jahn, E. /Wolf, K. (2005)

kommerziellen Leiharbeitsmarktes und der Reintegration von Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen bedingen - neben anderen Faktoren - ein hohes Risiko des Misserfolgs.

Eine Bilanz der Arbeitsmarktwirkung der übrigen ‚nichtkommerziellen‘ und teilweise arbeitsmarktpolitisch motivierten Verleiher ist schwer zu ziehen – jenseits der Schätzung, dass 2003 rund ein Zwanzigstel des Leiharbeitsmarktes auf diesen Anbieterotypus entfiel. Zu groß ist die Heterogenität der jeweiligen Genese und Zielrichtung dieser Gesellschaften – vom industriellen Nebenzweckbetrieb bis zur Beschäftigungsgesellschaft reicht das Spektrum – zu different sind daher die Eingliederungsbemühungen und die Klientengruppen. Auch verstärkt sich der Eindruck, dass nur wenige dieser Aktivitäten ohne öffentliche Förderung erfolgreich agieren können, sofern sie nicht im stabilen Umfeld eines anderen Unternehmens existieren, sei dies nun eine Leiharbeitsfirma oder ein industrieller Mutterkonzern. Die spektakuläre Insolvenz von Maatwerk Deutschland im Jahre 2005, einem einstmaligen Vorbild der beschäftigungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung, demonstriert dies ebenso eindrücklich wie die erfolgreichen Beschäftigungspools in der chemischen Industrie und ihre Zwillinge im Automobilbau.

7. Leiharbeit und Mitbestimmung: Gesetzliche Spielräume nicht ausgeschöpft

Die arbeitspolitische Sonderstellung der Leiharbeit wurde nicht unwesentlich durch die partielle Exklusion der Beschäftigten dieses Sektors aus den etablierten Strukturen der bundesdeutschen Mitbestimmung beeinflusst⁷⁶. Betriebsräte gibt es in der Verleihbranche (Hauptzweckbetriebe) weit seltener als in der übrigen Wirtschaft (Übersicht 37:), bis 2003 spielten Tarifverträge keine allzu große Rolle - und die Betriebsräte in den Einsatzbetrieben waren zumindest bis zur letzten BetrVG-Reform 2000 nicht über Wahlprozeduren mit der im Betrieb befindlichen Leiharbeitnehmerschaft verbunden.

Übersicht 37: Verbreitungsgrad von Betriebsräten in Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten, ausgewählte Größenklassen**

Betriebsgröße nach Beschäftigten	Hauptzweck Leiharbeit (in %)	Nebenzweck Leiharbeit (in %)	Übrige Wirtschaft (in %)
10-49	(0,6)*	24,5	14,8
50-499	(37,2)*	68,3	63,2

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003

* Zellenbesetzung in der Stichprobe kleiner als 10.

** Bei Betrieben kleiner als zehn Beschäftigte ist der Anteil der nicht betriebsratsfähigen Einheiten extrem groß, so dass eine Darstellung nicht sinnvoll ist. Bei Betrieben mit mindestens 500 Beschäftigten sind die Zellenbesetzungen in den ersten beiden Kategorien kleiner als zehn, daher hier nicht ausgewiesen.

Doch in verschiedener Hinsicht ist Bewegung in die arbeitsrechtlichen und arbeitspolitischen Strukturen der Leiharbeit gekommen: Die mit dem so genannten Hartz-I-Gesetz verbundene Überarbeitung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes von 2003 führte zu einer breiten Tarifierungsbewegung der gesamten Branche – wirtschaftlich aktive tariffreie Betriebe lassen sich nunmehr kaum finden, denn sie müssten die Leiharbeiter gemäß den Bedingungen im Einsatzbetrieb entlohnen. Auch dürfen Leiharbeiter, die länger als drei Monate in einem Betrieb eingesetzt sind, seit 2000 dort das aktive Wahlrecht bei Betriebsratswahlen ausüben. Zudem ist in der Rechtsprechung eine deutliche Akzentverschiebung in Richtung einer Gleichbehandlung der Leiharbeiter mit den Stammbeschäftigten erkennbar – was sich etwa in der Zurechnung des Arbeitnehmerstatus im Einsatzbetrieb zeigt (Fitting u. a. 2002).

Diese Veränderungen stellen einen gewandelten formalen Rahmen für die Partizipation der Leiharbeiter dar, die konkreten Auswirkungen dieser Änderung des rechtli-

⁷⁶ Siehe auch die arbeitsrechtlichen Kommentare zum AÜG (z. B. Düwell 2000)

chen Kontextes sind jedoch noch nicht unmittelbar zu folgern. Angesichts der durch die jüngere Betriebsratsforschung konstatierten empirischen Vielfalt von betrieblichen Partizipationsformen bei gleichen formalen Voraussetzungen (Kotthoff 1980, Bosch u. a. 1998) lässt sich jedoch die analoge Hypothese anschließen, dass sich Betriebsräte von verschiedenen Einsatzbetrieben auch im Umgang mit Leiharbeit und Leiharbeitern deutlich unterscheiden dürften.

Der folgende Abschnitt beginnt mit der Stellung der Betriebsräte zu Leiharbeit und Leiharbeitern in den Einsatzbetrieben (7.1). Die Tarifierungsbewegung der Verleihbranche und ihre Folgen schließen sich an (7.2).

7.1 Leiharbeit und Betriebsräte im Einsatzbetrieb

Ein Gutteil aller Betriebe, die Leiharbeiter einsetzen, verfügt über einen Betriebsrat. Deren Betätigungsfeld umfasst dabei prinzipiell zwei verschiedene Dimensionen: zum einen die – wie auch immer geartete – Mitwirkung bei der Entscheidung über den Einsatz von Leiharbeit, zum anderen die Rolle des Interessenvertreters nicht nur der direkt im Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen, sondern auch der LeiharbeiterInnen. Ob, wie und in welchen Formen sich dies auch im Mitbestimmungsalltag realisiert, zeigen die folgenden Ausführungen.

7.2 Mitwirkungsmöglichkeiten und ihre Ausschöpfung

Das Betriebsverfassungsgesetz eröffnet verschiedene Möglichkeiten, wie Betriebsräte auf den Einsatz von Leiharbeit in ihrem Betrieb Einfluss nehmen können. All diese Möglichkeiten der Einflussnahme basieren auf mehr oder weniger weiten Auslegungen der verschiedenen Regelungen des BetrVG und flankierender Bestimmungen im AÜG. Insbesondere sind dies die in den gängigen Kommentaren vorgenommene, den Beschäftigtenstatus im Verleihbetrieb ergänzende betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung der Leiharbeiter zum Einsatzbetrieb (§ 5 BetrVG, entsprechend kommentiert bei Fitting u. a., 2002: 207 ff.), das aktive Wahlrecht im Einsatzbetrieb bei längeren Einsätzen mit allen Konsequenzen (§ 7 BetrVG), die grundsätzliche Gleichbehandlung aller im Betrieb tätigen Personen nach Recht und Billigkeit (§ 75 BetrVG), das Unterrichtsrecht des Betriebsrats auch über den Einsatz von Leiharbeit (§ 80 BetrVG), das Beschwerderecht der Arbeitnehmer beim Betriebsrat (§ 85 BetrVG), das Recht zum Aufsuchen der Sprechstunden von Betriebsräten sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen (§ 14 AÜG). Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten (§ 87 BetrVG) sind großenteils auf eingesetzte Leiharbeiter anwendbar (z. B. Betriebsordnung, Arbeitszeit, Überwachung, Arbeitsschutz, Gruppenarbeit). Auch gilt der Einsatz von Leiharbeitern als mitbestimmungspflichtig im Sinne der Mitwirkung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen (§ 99f. BetrVG und § 14/3 AÜG).

Grundsätzlich lassen sich dabei drei verschiedene Arten der Einflussnahme unterscheiden:

- Mitbestimmung über den Einsatz von Leiharbeit, also über die Frage, ob und in welchem Umfang der Betrieb Leiharbeiter einsetzt,
- Mitbestimmung über die Einsatzbedingungen der Leiharbeiter,
- Interessenvertretung von im Betrieb befindlichen Leiharbeitern.

Im Rahmen des qualitativen Teilprojektes wurde u. a. untersucht, wie Betriebsräte diesen Handlungsspielraum interpretieren. Dabei trat zutage, dass ein großer Teil der Befragten eher zu der Auffassung neigt, der Einsatz von Leiharbeit sei im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung nicht zu beeinflussen. Jedoch zeigte sich eine Minderheit von Betriebsräten durchaus gut informiert: Auf Basis des § 75 BetrVG erheben solche Betriebsräte zunächst den Anspruch auf die generelle Zuständigkeit „für alle im Betrieb tätigen Personen“ – also auch für Leiharbeitnehmer. Einflussmöglichkeiten sieht man dabei sowohl auf der sozialen als auch auf der formalen Ebene der Integration: Leiharbeitnehmer muss man – auf Zeit – irgendwie in das soziale und formale Gebilde des Betriebs einbinden. Je nach Tätigkeitsfeld und Bereich ist eine mehr oder weniger enge Zusammenarbeit zwischen Stamm-Mitarbeitern und Leiharbeitnehmern zur Erfüllung des Organisationsziels erforderlich. Leiharbeitnehmer sind formal den Weisungen von Vorgesetzten (i. d. R. Stammmitarbeiter) unterstellt, so dass hier ein Mindestmaß an Kooperation erforderlich ist. Diese Betriebsräte verweisen auf die notwendige Verzahnung zwischen Stamm- und Randbelegschaft im Arbeitsprozess und unter Berufung auf BetrVG § 75 auf ein Mindestmaß an Gleichbehandlung. Dabei kommen dann die Regelungen nach BetrVG § 87 Mitbestimmungsrechte ins Spiel, die dann z. T. auch auf Leiharbeitnehmer als indirekt ausdehnbar interpretiert werden: beispielsweise die Ordnung des Betriebs, Lage und Dauer der täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit, vorübergehende Veränderungen, soziale Einrichtungen, Team- und Gruppenarbeit betreffend.

Das Bemühen um Gleichbehandlung, darauf sei hier ausdrücklich verwiesen, kann wiederum aus verschiedenen Motivationen oder Strategien der Betriebsräte resultieren: Dies ist nicht zwangsläufig das altruistische Motiv des Schutzes der ‚armen‘ Leiharbeitnehmer, sondern vielmehr kann der Schutz der eigenen Stammsbelegschaft gleichzeitig zum Schutz der Leiharbeitnehmer führen: Indem man beispielsweise mögliche Kostenvorteile von Leiharbeitnehmern (günstigerer Leiharbeitstarif) eng begrenzt hält und eine der Stammsbelegschaft gegenüber ausgedehnter gestaltete Arbeitszeit der Leiharbeitnehmer (z. B. höhere Wochenarbeitszeit/Überstunden von Leiharbeitnehmern) verhindert.

Die meisten der im Sample befragten Betriebsräte schätzen Gestaltungsspielräume durch den Betriebsrat als sehr gering ein, was sie dazu veranlasst, eben nicht aktiv zu werden.

7.2.1 Normalfall: Toleranz und weitgehende Inaktivität des Betriebsrats

Die **Sitzkonstruktionen GmbH** hat sich – nach einer Schrumpfungsgeschichte bis Mitte der 1990er – konsolidiert: Die Belegschaft wächst, die Auftragslage ist gegenwärtig sehr gut, die Ertragslage könnte besser sein. Das Unternehmen ist der größte Arbeitgeber in einer von hoher Arbeitslosigkeit geprägten Region. Im Sommer 2004 arbeiteten rund 950 Beschäftigte im Betrieb, es dominieren gewerbliche Beschäftigte und Männer⁷⁷. 70 Personen sind befristet beschäftigt. Hinzu kommen rund 110 Leiharbeitskräfte, die regelmäßig und dauerhaft im Betrieb arbeiten. Formal sind ein Drittel von ihnen – zumindest auf dem Papier – fachnah ausgebildete Facharbeiter, faktisch wird jedoch nur jeder fünfte als Facharbeiter eingesetzt. Der Einsatz von Leiharbeit gestaltet sich aus Sicht der Personalabteilung und des Betriebsrats als vollkommen „problemlos und locker“; es sei „keine große Entscheidung“ (BR Sitzkonstruktionen GmbH). Der eigentliche Entscheidungsprozess findet ohne den Betriebsrat statt, der jedoch wöchentlich eine Mitteilung über die aktuelle Anzahl der Leiharbeitskräfte bekommt. Der Betriebsrat sah bisher keine Handlungsnotwendigkeit oder – Möglichkeit, Leiharbeitnehmer in irgendeiner Weise in seine Vertretungsaktivitäten zu integrieren. Erst, wenn eine Leiharbeitnehmerquote von 20 bis 25% in den betroffenen Arbeitsbereichen erreicht würde, sähe der Betriebsrat Handlungsbedarf und auch Eingriffsmöglichkeiten – etwa über Kopplungsgeschäfte. Doch so lange es nicht um den Abbau der Stammbeslegschaft ginge, bestünde kein Anlass für den Betriebsrat, tätig zu werden. Der Betriebsrat beurteilt die betrieblichen Erfahrungen mit Leiharbeit eher neutral – „nicht negativ, aber auch nicht positiv“, doch verbindet er diese pragmatische Einschätzung mit einer kritisch-ablehnenden Position auf Basis gewerkschaftlicher Grundüberzeugungen: Diese Beschäftigungsform sei „unmenschlich“, der Tarifvertrag sei „eine Schweinerei“, da das Prinzip ‚gleiches Geld für gleiche Arbeit‘ nicht zur Anwendung käme.

Leiharbeit diene – wie die Befristungen auch – seit Mitte-Ende der 90er Jahre als Rekrutierungsinstrument: Die damals geltenden gesetzlichen Vorgaben zur maximalen Einsatzdauer begünstigten die Übernahme von Leiharbeitnehmern zum Aufbau der Stammbeslegschaft. Die neueren gesetzlichen Regelungen der unbegrenzten Einsatzdauer wirken dem eher entgegen: Es besteht keine Notwendigkeit mehr, bewährte Arbeitskräfte zu übernehmen.

Leiharbeit existiert neben einem flexiblen Arbeitszeit- und Entlohnungssystem vom bei dem die wöchentliche Arbeitszeit kollektiv zwischen 40 und 33 Stunden variierbar ist – bei gleichzeitiger proportionaler Lohnvariation. Mindestens gleichrangig ist jedoch die Leiharbeit als Flexibilisierungsmittel. Leiharbeit sei überdies besser für das Image, wenn es um den Abbau des Beschäftigungsvolumens geht, da man keinen Sozialplan erstellen müsse. Über eine Einbeziehung der Leiharbeiter in seine Vertretungsarbeit hat sich der Betriebsrat noch keine Gedanken gemacht, scheint die Anregung jedoch aufgreifen zu wollen.

⁷⁷ 75% sind gewerbliche Mitarbeiter, davon 10% Frauen, 25% sind Angestellte, davon 25% Frauen.

Trotz seiner gegenwärtig passiven Rolle bleibt der Betriebsrat wachsam. Wenn er die Stammebelegschaft bedroht sähe, dies macht er durchaus glaubhaft, würde er seine Einflussmöglichkeiten nutzen, um Leiharbeit zu beschränken. Vor dem Hintergrund seiner kritischen, der traditionellen Position seiner Gewerkschaft entsprechenden Grundhaltung zu Leiharbeit ist dies durchaus nachvollziehbar. Der Betriebsrat ist mit dieser Position nach unserer Auffassung typisch für eine verbreitete Haltung bundesdeutscher Arbeitnehmervertreter in leidlich gut organisierten Betrieben und Branchen. Untypisch ist jedoch der Betrieb, der mit einem dauerhaften Bestand von fast 10% Leiharbeitern und dem Vorrang dieser Flexibilisierungsform vor der – nichtsdestoweniger gut entwickelten Arbeitszeitflexibilisierung – zum Kreis der Intensivnutzer zu zählen ist. Zwar böte die vereinbarte Arbeitszeitflexibilisierung eine Bandbreite zur Kapazitätsflexibilisierung von knapp 20% des betrieblichen Arbeitsvolumens, was jedoch nur in Ausnahmefällen genutzt wird, wenn der Betrieb deutlich zurückfahren muss. Im Normalfall arbeitet die Belegschaft (auf Basis einer Ausnahmeregelung) 40 Stunden/Woche, nötige Mehrkapazitäten werden durch Leiharbeit gedeckt, im Falle der Minderauslastung werden zunächst die Leiharbeiter abgeschmolzen, dann die Arbeitszeiten (und Löhne) der Stammebelegschaft reduziert.

Dem gegenüber stehen Betriebsräte, die Einflussmöglichkeiten auf die Handlungspraxis der Leiharbeit stehen – auch wenn diese begrenzt sind und den Zugriff auf Fragen der Entlohnung, Eingruppierung und andere tarifrechtliche Fragen ausschließen.

Best-Practice-Beispiel: Süßigkeiten GmbH – „Bei uns gilt die Mitbestimmung für ALLE im Betrieb tätigen Personen!“

Der Nahrungsmittelhersteller **Süßigkeiten GmbH** beschäftigt ganzjährig rund 700 feste Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. In der *Süßigkeiten GmbH* gibt es einen jährlichen Zyklus, dessen Hochphase von den Sommermonaten bis zum folgenden Frühjahr abhält. Das jeweils zweite Quartal jedes Kalenderjahres ist dann von schwacher Auslastung gekennzeichnet. Dies wird mit einem Bündel an Flexibilisierungsformen bewältigt: Mehrarbeit mit Zeitausgleich bis 280 Stunden pro Person und Jahr, saisonale Befristungen im Umfang von 10% der Stammebelegschaft und Leiharbeit in extremem Stil: Zu den 700 fest Angestellten kommen weitere 700 befristete Beschäftigte und Leiharbeiter hinzu⁷⁸.
(Fortsetzung s. nächste Seite)

⁷⁸ Geht man davon aus, dass sich Urlaubs- und Krankheitszeiten für Stammbeschäftigte gleichmäßig auf das Jahr verteilen, dann ist das Verhältnis von im Betrieb tätigen Leiharbeitskräften zu allen im Betrieb tätigen Personen während der Saison noch mal deutlich höher. Die Höhe der Stammbeschäftigten reduziert sich entsprechend durch Krankheit um 38 Mitarbeiter – bei einer Quote von 5% – und um 85 Mitarbeiter durch Urlaub – bei abzüglich 30 tariflichen Urlaubstagen (5-Tage-Woche) von insgesamt 250 Arbeitstagen im Jahr (12%). Statt 700 Leiharbeitskräften zu insgesamt 1470 formal Beschäftigten könnte man eine Quote von 700 Leiharbeitskräften zu insgesamt 1.353 tatsächlich tätigen Personen heranziehen. Im ersten Fall – im Betrieb Beschäftigte – liegt die Quote bei unter 50% und im zweiten Fall – im Betrieb tätige Personen – bei über 50%.)

Das Verhältnis von unbefristeter (ganzjähriger) und befristeter (saisonaler) Beschäftigung sowie Leiharbeit hat sich in den vergangenen Jahren in zweierlei Hinsicht zugunsten der Leiharbeit verändert. Schließlich ist Leiharbeit – nach Angabe unserer Gesprächspartner – deutlich preiswerter als befristete und unbefristete Beschäftigung. Einer Erhöhung der absoluten Zahl der Leiharbeiter stimmte der Betriebsrat jedoch nur unter der Bedingung zu, dass im Gegenzug saisonale Beschäftigung in unbefristete Beschäftigung verwandelt würde. Zu einem vorab definierten und taktisch aus Sicht des Betriebsrats als günstig erachteten Stichtag sollte die Zahl der Stammmitarbeiter eingefroren werden. So kam es zum Anstieg und heutigen Stand auf 700 feste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Demgegenüber sank die Zahl der saisonalen Arbeitsverhältnisse.

Nach dem Willen und auf Drängen des Betriebsrats erfüllt Leiharbeit eine Brückenfunktion, und zwar indirekt und in zwei Stufen: So soll sich die Zahl der befristet Beschäftigten wieder sukzessive erhöhen und die der Leiharbeiter sinken, indem Leiharbeitskräfte, die sich bewährt haben, in – aus Sicht des Betriebsrats als sozialpolitisch höherwertige – befristete Saisonarbeitsverhältnisse münden – die dann unter günstigen Bedingungen wieder in die Stammelegschaft münden können. Grundsätzlich schließt man Leiharbeitskräfte – wie laut Betriebsverfassungsgesetz 2000 vorgesehen – bei der Wahl aktiv ein. Dementsprechend groß ist auch das Gremium, da die Zahl der im Betrieb beschäftigten Personen zum Zeitpunkt der Wahl für die Größe des Gremiums ausschlaggebend ist. Dies ist ein für den Betriebsrat durchaus interessanter positiver Nebeneffekt der Einbeziehung von Leiharbeitern in die Betriebsratsarbeit. Seinem alle Arbeitnehmer des Betriebs umfassenden Vertretungsanspruch entspricht auch der Anspruch, Leiharbeitskräfte im Rahmen der Möglichkeiten – auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes – bei alltäglichen Auseinandersetzungen zu vertreten. Bei Konflikten, die auf Arbeitsplatzebene nicht gelöst werden können, greift der Betriebsrat für Leiharbeiter wie auch für Stammmitarbeiter gleichermaßen ein: Er vertritt die im Betrieb tätigen Personen vor der entsprechend zuständigen Personalabteilung, sei es die ‚eigene‘ oder das im Haus befindliche On-Site-Management der Leiharbeitsfirma. Diese weite Auslegung der Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes wird von den anderen Akteuren so akzeptiert. Eine Ausnahme bilden Entgeltfragen der Leiharbeitskräfte. Das Motto des Betriebsrats lautet „...die Mitbestimmung gilt für ALLE hier im Betrieb“.

Etwa zwei von 15 im Rahmen der qualitativen Studie untersuchten Einsatzbetrieben, in denen auch der Betriebsrat befragt wurde, sind diesem minoritären Muster zuzuordnen. Dabei beziehen sich die wenigen Betriebsräte, die auf die Ausgestaltung des Einsatzes von Leiharbeit Einfluss nehmen, vor allem auf die §§ 99 und 100 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG): Unter Berufung auf die damit verbundenen Mitbestimmungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen lassen sich die Gremien vor dem beabsichtigten Einsatz von Leiharbeit von der Geschäftsleitung über die Planungen informieren. Der Betriebsrat kann – so die Interpretation dieser Betriebsräte – seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeit im Extremfall dann verweigern, wenn er Nachteile für die Stammelegschaft erwartet und dies auch begründen kann. Hieraus resultiert auch die betriebspolitische Handlungsoption, das hinter dem Einsatz von Leiharbeit stehende dringende Flexibilitätsbedürfnis der Geschäftsleitung

als Druckmittel zu nutzen, indem die Genehmigung vom Betriebsrat zeitlich verschleppt wird, so dass kein rechtzeitiger Einsatz von Leiharbeitskräften erfolgen kann. Zwar kann die Geschäftsleitung – laut § 100 BetrVG – den Einsatz von Leiharbeit vorläufig durchführen, braucht aber dann eine Zustimmung ex post seitens des Betriebsrats. Bei Ablehnung muss binnen drei Tagen eine arbeitsgerichtliche Entscheidung seitens der Geschäftsleitung für den Einsatz von Leiharbeit eingeholt werden. Die tatsächliche Anwendung dieser beiden Gesetze durch den Betriebsrat würde auf eine konfliktförmige Beziehung hinauslaufen, was in den meisten Fällen weder von Betriebsräten noch von Geschäftsleitungen gewünscht wird. Was bleibt, ist nach Auskunft unserer Befragten jedoch ein gewisses, für Betriebsräte nutzbares Drohpotential. Diese Handlungskonstellation dürfte wohl dazu beitragen, dass Betriebsratsbetriebe mit dem Thema Leiharbeit eher vorsichtig umgehen. Extensive Nutzung ist eher die Ausnahme, vorher werden andere Alternativen der Flexibilisierung ‚abgeklopft‘.

In unserem Subsample von Betrieben, in denen auch der Betriebsrat interviewt wurde, lassen sich denn auch fast alle Betriebe dem ‚Normalmuster‘ der Tolerierung von Leiharbeit zuordnen. Die Einflussnahme begrenzt sich dabei normalerweise auf die Wahrnehmung der Informationsrechte, auf eine gewisse Problemsensibilität, und auf die Ansprechbarkeit für Leiharbeiter in Einzelfällen, etwa wenn es um Arbeitsschutz oder um Übernahmemöglichkeiten geht. Es stellt sich jedoch die Frage, ob nicht die Tolerierung eines Randbelegschaftsaufbaus zwar im Augenblick die Stammbeslegschaft schützt, langfristig sie jedoch stärker unter Druck bringt, als dies im Rahmen anderer Flexibilisierungsformen mit ‚concession‘-Charakter – etwa kombinierte Arbeitszeit- und Lohnvariationen – der Fall ist. So ist die Frage, ob sich beispielsweise das Entgeltniveau ähnlicher qualifizierter Teile der Stammbeslegschaft dauerhaft halten lassen wird, wenn billigere Randbelegschaften mehr und mehr ähnliche Aufgaben oder ganze Funktionsbereiche übernehmen – wie viele Intensivnutzerbetriebe aus dem qualitativen Sample zeigen. Es darf dabei auch nicht vergessen werden, dass auch die Alternativen beschäftigungsstabilisierende Wirkung besitzen – sei es direkt, etwa in der Form betrieblicher Beschäftigungssicherungsabkommen (Promberger 1999), oder indirekt, wie sich für die Existenz von Arbeitszeitkonten nachweisen lässt (Koch 2001). Überdies ist die soziale Inklusivität bei internen Flexibilisierungsformen, etwa mittels Arbeitszeitvariation, höher als in ausgeprägten Randbelegschaftskonzepten. Aus unserer Sicht steht jedenfalls fest, dass zumindest die Mehrzahl der betriebsrätlichen Handlungsmuster zwischen Toleranz und Ignoranz der Problematik des Randbelegschaftsaufbaus einer weiteren Ausbreitung der Leiharbeit und deren negativen Konsequenzen auf Entgeltniveau und Beschäftigungsstabilität keine Hindernisse in den Weg legen dürfte – zumindest im Augenblick. Doch demgegenüber belegen Positivbeispiele, dass erfolgreiche Einflussnahme auf den Einsatz von Leih-

arbeit durchaus machbar ist. Neben der Restriktion des Einsatzes von Leiharbeit, z. B. auf Kräfte von PSA, Branchenpools oder vermittlungsorientierten Verleihern findet sich dabei das Muster der Inklusion der Leiharbeiter in die Interessenvertretung und langfristig auch in die Stammebelegschaft – wie im referierten Fallbeispiel. Auch dieser Betriebsrat orientiert sich am Wohl der Stammebelegschaft als vorrangigem Ziel, doch in der Alltagspraxis konkretisiert sich dieses Ziel völlig anders, als im Normalfall: Durch Verlagerung des Beschäftigungsschwerpunktes auf die Stammebelegschaft, durch Übernahme von Befristeten in die Stammebelegschaft, und durch Übernahme bewährter Leiharbeiter in befristete Arbeitsverhältnisse. Dabei spielt auch die Ausweitung der eigenen Einflussosphäre durch Vergrößerung der Wählerschaft eine Rolle. Sein weites Konzept der Zuständigkeit für ALLE ermöglicht nicht nur eine Interessenvertretung für die Randbelegschaft, sondern auch einen Ausbau seiner eigenen Basis. Schüsse der Betriebsrat der Süßigkeiten GmbH nicht die Randbelegschaft in seinen Zuständigkeitsbereich mit ein, bestünde rein aufgrund des schieren Anteils der Randbelegschaften die Gefahr, in betrieblichen Politikprozessen an den Rand zu geraten – ist es doch seit langem bekannt, dass erfolgreiche Interessenvertreter Kontakte und Unterstützung aus großen Teilen ihrer Klientel brauchen, die über die reinen Wahlaktivitäten hinausgehen (Offe/Wiesenthal 1979, Jürgens 1983). Doch Betriebsräte, die angesichts der Leiharbeit solche Überlegungen anstellen, sind im Augenblick minoritär; die große Mehrheit schöpft die Mitbestimmungsspielräume bei weitem nicht aus.

8. Zusammenfassung und Ausblick

8.1 In der Fläche gering verbreitet

Ganz pauschal betrachtet nutzen derzeit 2-3% aller Betriebe⁷⁹ in Deutschland das Instrument der Leiharbeit. Dabei wurden am 30.6.2004 rund 280.000 Leiharbeiter⁸⁰ in etwa 50.000 Betrieben eingesetzt. Leiharbeit ist hochgradig konjunkturabhängig, insofern schwankt dieser Wert etwas. Zudem weist der Anteilswert der Betriebe mit Leiharbeit von 2003 auf 2004 eine leichte, konjunkturell nur unvollständig erklärbare Wachstumstendenz auf, die auf Effekte der 2003/2004 erfolgten Umregulierung verweisen könnte – doch mit abschließender Sicherheit lässt sich dies noch nicht sagen.

Kleinbetriebe setzen extrem selten Verleihkräfte ein. Auch die Betriebe, deren Belegschaftszahl knapp unterhalb der Schwellenwerte zum Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) liegt, weisen keine erhöhte Nutzung von Leiharbeit auf, so dass die bisweilen anzutreffende These von Leiharbeit als Hilfsmittel der Umgehung des gesetzlichen Kündigungsschutzes durch die Daten des IAB-Betriebspanels nicht bestätigt wird. Wohl aber ist Leiharbeit für manche Betriebe ein Mittel zur Externalisierung des Beschäftigungsrisikos.

In Großbetrieben (+500 Besch.) treffen wir dagegen häufiger Leiharbeit an: 39% dieser Betriebe machen Gebrauch von Verleihkräften. Auch im Verarbeitenden Gewerbe ist der Einsatz von Leiharbeit häufiger und intensiver als in den anderen Branchen. Hier unterscheidet sich Deutschland stark von anderen Ländern, in denen Leiharbeit vor allem zur Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes im Dienstleistungssektor eingesetzt wird. Nichtsdestoweniger belegen die Berufsstruktur der Leiharbeit (Bellmann/Promberger 2002), aber auch die wachsende Zahl der Dienstleistungsbetriebe mit Leiharbeit (Promberger u. a. 2005), dass diese atypische Beschäftigungsform sich über ihren industriellen Ursprung auszubreiten beginnt.

⁷⁹ Basis sind alle von der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Sozialversicherungsmeldung erfassten Betriebe mit mindestens einem/einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, derzeit rund 2,1 Millionen Betriebe.

⁸⁰ Differenzen zur Arbeitnehmerüberlassungs-(ANÜ)-Statistik der Bundesagentur für Arbeit erklären sich daraus, dass diese den kompletten Bestand an Leiharbeitern abbildet, während das IAB-Betriebspanel nur die tatsächlich eingesetzten Leihkräfte erfasst. In den vergangenen Jahren betrug diese Differenz regelmäßig rund 30%. Sie setzt sich vor allem aus Leihkräften zusammen, die sich in Urlaub befinden, erkrankt sind, oder für die gerade kein Einsatz vorhanden ist. Die ANÜ-Zahlen für 2004 liegen derzeit noch nicht vor.

Generell ist die Zahl der eingesetzten Leiharbeiter meist nicht hoch: 2004 setzten – wie in den Vorjahren⁸¹ auch – vier von fünf Betrieben mit Leiharbeit (82,7%) maximal fünf Leiharbeiter ein. Ein Drittel aller Betriebe mit Leiharbeit hatte am 30.6.2004 nur einen, zwei Drittel bis zu zwei Leasingkräfte im Haus. Verglichen mit den Zahlen für befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung u. ä. ist Leiharbeit die am ‚seltensten‘ anzutreffende atypische Beschäftigungsform auf dem deutschen Arbeitsmarkt bzw. in deutschen Betrieben.

8.2 Vor allem kurzfristiger Einsatz geringqualifizierter Kräfte

Nach wie vor dominieren kurzfristige Einsätze von Zeitarbeitnehmern, doch besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsanspruch der Tätigkeit und der Einsatzdauer: So sind die Einsätze länger, je häufiger Facharbeiter eingesetzt werden. Auch in den seltenen Fällen, wo Leihkräfte mit akademischen Qualifikationen eingesetzt werden, kommt es in der Tendenz zu langen Einsätzen. Das gleiche gilt für die wenigen Betriebe, die intensiv und dauerhaft Leiharbeit nutzen. Hilfstätigkeiten im industriellen Bereich und zunehmend auch im geringqualifizierten Dienstleistungsbereich sind jedoch immer noch bestimmend für die Realität der Arbeitnehmerüberlassung. Berufsabschlüsse mögen zwar unter den Verleihkräften einigermaßen zahlreich sein, doch sie dienen eher den Verleihfirmen als Selektionsindikator oder Filter bei ihrer Beschäftigtensuche aus dem großen Reservoir der urbanen Arbeitsmärkte, als dass sie tatsächlich einsatzrelevant sind. Natürlich gibt es unter den Verleihkräften auch ein echtes, als solches eingesetztes Facharbeitersegment, doch das ist mit 35% aller Leiharbeiter im ersten Halbjahr 2003 deutlich kleiner, als die in der Verbandsliteratur referierten Zahlen der Verleihkräfte mit ‚irgendeiner‘ abgeschlossenen Berufsausbildung⁸² vermuten lassen.

8.3 Intensive Nutzung in manchen Betrieben

Ist die Arbeitnehmerüberlassung also lediglich ein Randphänomen des deutschen Arbeitsmarktes? Zwar sieht es zunächst so aus, doch würde man dieser Beschäftigungsform damit nicht ganz gerecht. In der Tat weist eine Betrachtung der betrieblichen Leiharbeitsquoten, das sind die Anteilswerte, die auf die Leiharbeiter im Verhältnis zu den übrigen Mitarbeitern des Betriebs entfallen, eine Gruppe von Betrieben aus, die das Instrument Leiharbeit intensiv nutzen: So hatten 2004 rund 40% der re-

⁸¹ Seit 2002.

⁸² So gab der Bundesverband Zeitarbeit 1995 an, nur 12% der Beschäftigten bei Zeitarbeitsfirmen hätten keinen Berufsabschluss, 46% seien Facharbeiter, der Rest hätte gar gleich- oder höherwertige Abschlüsse im kaufmännischen oder technischen Bereich (zitiert nach Rauen, P., 1997). Neuere Publikationen der Zeitarbeitsverbände sprechen davon, dass im Jahr 2003 zwischen 53 und 60% der ZeitarbeiterInnen eine ‚praktische Berufsausbildung‘ gehabt hätten (Quelle: http://www.ig-zeitarbeit.de/admindownload/16-05-03_iGZ.pdf am 22.4.2005).

levanten Einsatzbetriebe⁸³ (mit mindestens zehn Beschäftigten) Leiharbeiteranteile von mindestens 10%. Bei größeren Betrieben (über 150 Beschäftigte) belaufen sich diese Intensivnutzer auf rund 10% der Einsatzbetriebe – bei leicht wachsender Tendenz. Hier spielt Leiharbeit eine zentrale Rolle im betrieblichen Flexibilisierungshandeln: Auftragsspitzen und andere Engpässe werden grundsätzlich auch unter Zuhilfenahme von Leihkräften bewältigt. Fallstudienbefunde und weitere Berechnungen zeigen, dass dieses Segment der Intensivnutzer vor allem aus hochtarifigen Fertigungsbetrieben des Verarbeitenden Gewerbes mit hohem Anteil an stark zerlegter manueller Fertigung (z. B. Automobilindustrie und Zulieferer), aber auch aus bestimmten Dienstleistungsbetrieben besteht. Lohnkostensenkung und der Wechsel in für den Betrieb günstigere Tarifstrukturen, aber auch der vergleichsweise einfache Kapazitätsrückbau im Falle rückläufiger Auslastung sind die Hauptmotive solcher Betriebe. Betriebsorganisatorisch finden wir hier nicht selten einzelne abgeschlossene funktionale Einheiten der Betriebe, die komplett mit ZeitarbeiterInnen besetzt sind (Teilbereiche der Vorfertigung, Montagelinien, zeitlich begrenzte Callcenterkampagnen, Catering eines einzelnen Events, Reinigung eines Objekts). Bisweilen besteht dabei auch die unterste Vorgesetztenebene aus Leiharbeitern. Personalbetreuung und Kapazitätssteuerung werden von einem vor Ort befindlichen Disponenten der Verleihfirma vorgenommen (On-Site-Management).

Insgesamt zeigt sich eine deutliche Heterogenität der Situation, in denen Betriebe Leiharbeitnehmer einsetzen: Geringe und nur punktuelle, wenig intensive Nutzung im Gros der Betriebe steht einer extensiven und hinsichtlich ihrer Formen äußerst elaborierten Nutzung in einer nicht ganz kleinen Gruppe von Intensivnutzern gegenüber. So viele arbeitspolitische Probleme sich mit der intensiven und dauerhaften Nutzung der Leiharbeit in einzelnen Betrieben auch verbinden mögen: Bezogen auf die Gesamtwirtschaft machen die Intensivnutzer von Leiharbeit weniger als 1% aller Betriebe aus, bewegen sich also knapp an der statistischen Nachweisgrenze. Quantitative Aussagen über künftige Entwicklungstrends des Intensivnutzersegments sind auf dieser Basis nicht möglich.

⁸³ Zahlenmäßig ist das Segment der Intensivnutzer schwierig einzugrenzen. Gerade bei kleinen und kleinsten Betrieben, die ja den Löwenanteil der von der Bundesagentur für Arbeit erfassten Wirtschaftseinheiten ausmachen, schlägt die Beschäftigung von ein oder zwei Leiharbeitern sofort mit einem hohen Anteilswert zu Buch. Um solche Verzerrungen zu vermeiden, wurden im vorliegenden Projekt Schwellenwerte definiert. So finden nur Betriebe mit mindestens zehn direkt im Betrieb eingestellten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (SVB) und mindestens zwei Leiharbeitern Eingang in die erste Variante der Berechnung der Nutzungsintensität. In einer zweiten, noch konservativeren Variante wird die Schwelle auf 150 direkt eingestellte sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und mindestens zwei Leiharbeiter angehoben. In den unterhalb der Schwellenwerte liegenden Betriebe können Einzelereignisse ‚künstlich‘ hohe Anteilswerte verursachen.

8.4 Keine zentrale Bedeutung für betriebliche Flexibilisierung

In Zeiten der globalisierten Konkurrenz ist betriebliche Flexibilität zur Überlebensbedingung geworden; seit Ende der 1970er Jahre ist sie aus dem wirtschaftspolitischen Diskurs nicht mehr wegzudenken. Leiharbeit bietet sich selbst dabei als Flexibilisierungsmittel par excellence an⁸⁴. Doch die betriebliche Wirklichkeit sieht meist anders aus: Danach befragt, mit welchen personalwirtschaftlichen Mitteln sie auf Auslastungsschwankungen reagieren, gaben die meisten Unternehmen – in dieser Reihenfolge – Überstunden, Arbeitszeitkonten, Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung und befristete Arbeitsverträge an. Erst danach – auf Platz 6 – kommt die Leiharbeit.

Dabei ist interessant, dass Leiharbeit im Betrieb hervorragend mit den meisten anderen Flexibilisierungsformen ‚koexistiert‘: Multivariate Analysen ergaben positive Zusammenhänge zwischen dem Einsatz, aber auch den Anteilswerten, die Leiharbeit erreicht, und dem Vorhandensein von Arbeitszeitkonten, Überstunden, Befristungen. Es verdichtet sich der Eindruck, dass die meisten Unternehmen ihrem Flexibilitätsbedarf mit einem Bündel an Maßnahmen begegnen, je nach Struktur des Bedarfs und nach funktionalen Gesichtspunkten: Mit entscheidend ist dabei, dass ZeitarbeiterInnen in den meisten Betrieben – von den Intensivnutzern abgesehen – vor allem für kurzfristige, unvorhersehbare und hinsichtlich ihrer Beendung nicht genau zu terminierende Personalbedarfe von nicht allzu langer Dauer eingesetzt werden, zu deren Deckung interne Kapazitäten nicht ausreichen: Krankheitsausfälle, Störungen im Produktionsprozess, die Zusatzarbeit erfordern, unerwartete Auftragseingänge. Der Einsatz von Leiharbeit hat dabei den Vorteil, ohne Such- und Entlassungskosten sofort begonnen und beendet werden zu können, dabei jedoch den Nachteil, dass die Leihkräfte meist nicht über komplexeres betriebliches Erfahrungswissen verfügen. Daher sind sie vor allem dort effektiv einsetzbar, wo diese Komponente der Qualifikation wenig abgefragt wird: Routinetätigkeiten wie einfache Montage-, Transport-, Zuführ-, Einlege- und Abnahmetätigkeiten, einfache Kommunikations- und Verwaltungsarbeiten usw. Überall, wo dies überschritten wird, kommt es entweder zu längeren Einsätzen in Zusammenhang mit Intensivnutzungskonzepten, zu Übernahmen in die Stammbeslegschaft oder zu einer Bevorzugung anderer Flexibilisierungsformen. Zeitkonten sind ähnlich leicht auf- und abzubauen, doch stoßen sie gerade bei knapper Personaldecke schnell an Kapazitätsgrenzen. So stellen Leiharbeit und Befristungen den nächsten logischen Schritt nach einer Ausdehnung der Arbeitszeit mittels Zeitkonten und Überstunden dar. Befristungen sind zwar mit gewissen Suchkosten verbunden und schlecht vor Vertragsablauf reversibel, bekommen jedoch im

⁸⁴ Vgl. etwa Bender, D. (1997)

Feld mittel- bis längerfristigen Kapazitätsbedarfs klare Vorteile zugeschrieben. Dies geht einher mit der Tatsache, dass Befristungen im Marktsegment höherqualifizierter Beschäftigung – vom gut qualifizierten Facharbeiter bis zum/zur Akademiker/in – weit besser etabliert und akzeptiert sind. Auch bestehen die Kostenvorteile der Leiharbeit vor allem beim kurzfristigen Einsatz eher geringqualifizierter Beschäftigter.

Leiharbeit verhält sich grosso modo also eher komplementär als substitutiv zu anderen Flexibilisierungsformen. Auf eine wichtige Ausnahme von der Regel der ‚friedlichen Koexistenz‘ des Einsatzes von Zeitarbeitern mit anderen Flexiformen gilt es allerdings hinzuweisen: Betriebe, die Teilzeitbeschäftigung praktizieren, nutzen weit seltener das Instrument der Leiharbeit. Zum einen mag dies an branchenüblichen Flexibilisierungskulturen liegen, bei denen bestimmte Zeitstrukturen Sperrereffekte gegen die in der Regel als Vollzeitarbeit organisierte Leiharbeit ausüben können – so etwa der Einzelhandel, wo zusätzliche Kapazitätsbedarfe sich nicht selten auf wenige Stunden des Tages beschränken. Doch dies erklärt den Befund nicht vollständig. Denn darüber hinaus ist festzustellen, dass die Änderung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ein in der betrieblichen Praxis außerordentlich wichtiges Flexibilisierungsinstrument darstellt, das in der bisherigen arbeitszeitpolitischen Diskussion wenig beachtet wurde. Gestützt wird diese Interpretation durch den langjährigen Befund, dass rund 40% der Teilzeitbeschäftigten gerne länger arbeiten würden⁸⁵, so dass Verlängerungswünsche des Managements durchaus auf das Eigeninteresse eines großen Teils der Beschäftigten treffen.

8.5 Verdrängt Leiharbeit reguläre Beschäftigung?

Ein grundlegender Vorbehalt vieler Beobachter war stets, dass Leiharbeit reguläre Beschäftigung verdrängt, anstatt neue Beschäftigung zu schaffen; hierbei würden tariflich entlohnte, gesicherte und der Mitbestimmung unterliegende Arbeitsplätze in geringer bezahlte und vergleichsweise unsichere Jobs mit nur eingeschränkten Partizipationsmöglichkeiten verwandelt. Aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive liegt auf der Hand, dass Leiharbeit kaum neue Arbeitsplätze schaffen kann, sondern lediglich die Besetzung vorhandener Jobs anders organisiert – auch wenn einzuräumen ist, ein leichter ‚jobschaffender‘ Effekt könnte dadurch entstehen, dass sehr kleine, einzelbetrieblich kaum beschäftigungsrelevante Arbeitsvolumina überbetrieblich summiert werden und in Beschäftigung verwandelt werden können. Würden beispielsweise 200 Betriebe je einen Leiharbeiter für je einen Tag im Jahr einsetzen, so entstünde rechnerisch ein neuer Vollzeitarbeitsplatz, während kaum ein Betrieb jemanden für einen Tag direkt einstellen würde. Doch wie dem auch sei: Die Arbeit und die Arbeitsplätze existieren in den Einsatzbetrieben, die Verleiher ‚beschicken‘

⁸⁵ Zuletzt Bauer/Gross/Lehmann/Munz 2004, S. 60 f.

diese in maklerähnlicher Weise mit ihrem Personal.

Man kann nun einen sehr pauschalen Verdrängungsbegriff anwenden und argumentieren, gäbe es keine Arbeitnehmerüberlassung, so würde dieselbe Funktion von einem regulären Beschäftigten ausgefüllt, insofern würde der Einsatz von Leiharbeit mit Verdrängung regulärer Beschäftigung gleichbedeutend. Doch ein derartig umfassender Verdrängungsbegriff erscheint nicht angemessen, da Differenzen im betrieblichen Handeln nicht mehr zu erklären sind. So ist z. B. nicht in jedem Falle davon auszugehen, dass die mit Leiharbeitern besetzten Arbeitsplätze auch vorher schon besetzt waren. So kann z. B. auch betriebliches Wachstum in Form eines wachsenden Einsatzes von Verleihkräften organisiert werden, während die Stammbesetzung stagniert.

Das Projekt hat sich die Frage gestellt, ob sich auf der betrieblichen Ebene Verdrängungsprozesse von regulärer Beschäftigung durch die Nutzung von Leiharbeit nachweisen lassen. Mit regulärer Beschäftigung ist zunächst ‚unmittelbare‘, direkte Beschäftigung im Einsatzbetrieb gemeint, also auch befristete Beschäftigung und Teilzeitarbeit. Von Verdrängung oder ‚Substitution‘ ist dann zu sprechen, wenn in einem Betrieb die reguläre Beschäftigung sinkt, während die Leiharbeit wächst oder stagniert, oder wenn die reguläre Beschäftigung stärker sinkt als die Leiharbeit. Auch hier ist klar, dass der Verdrängungsbegriff etwas weiter gefasst ist, es muss also kein unmittelbarer Ersatz einer regulären Kraft durch einen Leiharbeiter erfolgen, doch muss sich ein Rückgang der regulären Beschäftigung bei gleichzeitigem Wachstum oder Stagnation der Leiharbeit, oder – im Falle rückläufiger Leiharbeiterzahl – ein überproportionaler Rückgang der regulären Beschäftigung nachweisen lassen, damit für den betreffenden Betrieb von Substitution, von Verdrängung regulärer Beschäftigung durch Leiharbeit gesprochen werden kann.

Folgt man dieser Definition, so zeigt das IAB-Betriebspanel für den Zeitraum von 1998 bis 2003, dass rund ein Viertel aller Betriebe, die Leiharbeit nutzen, ein Rückgang regulärer Beschäftigung stattfand, bei wachsender, gleich bleibender oder unterproportional sinkender Leiharbeiterzahl. Leiharbeit verdrängt also in einem Viertel der Nutzerbetriebe reguläre Beschäftigung (hierzu zählen in diesem Falle auch befristet Beschäftigte). Auf der anderen Seite haben im selben Zeitraum zwei Drittel der Nutzerbetriebe die Nutzung von Leiharbeit (gegenüber der regulären Beschäftigung) verringert oder sind ganz aus dieser Beschäftigungsform ausgestiegen. Verdrängung regulärer Beschäftigung durch Leiharbeitnehmer ist also nicht ganz selten, doch keineswegs das überwiegende Handlungsmuster der Einsatzbetriebe. Hinzu kommt eine Minderheit von rund 5% der Betriebe, die ihr Wachstum teilweise oder ausschließlich über Leiharbeit organisieren, bei unterproportional wachsender oder konstanter regulärer Beschäftigung. Bei der Bewertung dieser Zahlen ist jedoch zu be-

achten, dass maximal 3% aller Betriebe tatsächlich Leihkräfte einsetzen, die Zahl der ‚Substitutionsbetriebe‘ beläuft sich also maximal auf ein Viertel von 3%, das sind maximal 0,75% aller deutschen Betriebe.

Der lange Betrachtungszeitraum von 1998 bis 2003 hat den Vorteil, dass er eine konjunkturelle Aufschwungperiode und eine etwa gleichlange Abschwungperiode umfasst, und damit eine einigermaßen konjunkturbereinigte Betrachtung ermöglicht. Denn rückläufige Konjunkturtendenzen scheinen die Substitutionsprozesse noch zu begünstigen: So lässt sich in den Jahren 2002 bis 2003 in jedem dritten Nutzerbetrieb die Verdrängung regulärer Beschäftigung durch Leiharbeit nachweisen.

Sowohl für 1998 bis 2003 als auch für 2002 bis 2003 zeigt sich, dass die Substitution unmittelbarer Beschäftigung durch Leiharbeit auch, jedoch nicht ausschließlich zu Lasten der befristeten Beschäftigungsverhältnisse geht. So sank die befristete Beschäftigung in jedem zweiten Leiharbeitsbetrieb, der von 1998 bis 2003 Substitutionsprozesse aufwies. In den anderen Betrieben (ohne Substitution) war dieser Rückgang der Befristungen weit schwächer.

Es ist nicht auszuschließen, jedoch auch nicht abschließend zu bestätigen, dass ein Zusammentreffen der Erschwerung von Wiederholungsbefristungen beim selben Arbeitgeber im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TZBefrG) und der Wegfall der Überlassungshöchstdauer bei der 2004er Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes Strukturverschiebungen zugunsten der Leiharbeit ausgelöst hat. Fallstudienevidenz hierfür liegt im Rahmen unseres Projektes vor, repräsentativ gesicherte Befunde müssten jedoch Vergleiche mit einem ‚umregulierungsfreien‘ konjunkturneutralen Zyklusteil einschließen. Hierfür gibt es das IAB-Betriebspanel jedoch noch nicht lange genug, auch sind seine ältesten Wellen fallzahlmäßig zu klein.

8.6 Fördert das Teilzeit- und Befristungsgesetz die Leiharbeit?

Bleiben wir trotzdem noch einen Augenblick bei der Koinzidenz von TZBefrG und AÜG-Novelle und der Verdrängung von Befristungen durch Leiharbeit. Über mögliche Folgen für die Betroffenen lassen sich zwar im Augenblick nur Vermutungen anstellen, doch die bergen durchaus kritisches Potential: Bisher mussten sich die Leiharbeitsfirmen stark mühen, um hochqualifizierte Beschäftigte an sich zu binden, etwa durch die Zahlung von in der Zielbranche üblichen Tariflöhnen. Doch die ‚Verdienstmarge‘ der Verleiher begrenzte die Rentabilität solcher materieller Anreize extrem, so dass es – außer im Marktsegment akademisch-technischer Berufsanfänger und ähnlicher Gruppen von Hochqualifizierten – kaum zu einem nennenswerten Anteil von Verleihern an der ‚Allokation hochqualifizierter Arbeit‘ kam. Nach unserer Auffassung können die Umregulierungen hier jedoch künftig einen gewissen Druck ausüben:

Wenn es Beschäftigten rechtlich nicht möglich ist, ihren Vertrag beim Arbeitgeber zu verlängern, scheidet ein ‚privilegiertes‘ Segment von Arbeitsmöglichkeiten aus, es entsteht Druck zur Annahme geringer entgelteter Beschäftigung bei Leiharbeitsfirmen oder zur Annahme von Honorarverträgen. Selbst wenn sich die Verleiher mit ihren Entgelten für höherqualifizierte Beschäftigte nach oben – in Richtung der außerhalb des Verleihsektors gültigen Tarife – bewegen würden, würde die relative Mitbestimmungsfreiheit der Branche eine Verschlechterung der Position der Beschäftigten bedeuten.

Doch möglicherweise handelt es sich bei der Substitution von Befristungen durch Leiharbeit um einen Prozess, der momentan an Dynamik verliert. So ist die Verdrängung von Befristungen 2003 auf 2004 nicht mehr signifikant nachweisbar. Auch stehen den 50% Substitutionsbetrieben, die seit 1998 befristete Verträge abgebaut haben, 33% Substitutionsbetriebe gegenüber, die gleichzeitig mit dem Aufbau von Leiharbeit auch das Instrument der Befristungen stärker nutzen. Bei einem Drittel der Substitutionsbetriebe lässt sich also ein verschiedenförmiger Ausbau der Randbelegschaft beobachten, bei der Hälfte ist im Gegensatz dazu innerhalb der Randbelegschaften eine gewisse Konzentration auf das Instrument Leiharbeit beobachtbar.

Es lässt sich zusammenfassen: Auch wenn eine rechnerische Trennung von Konjunkturergebnissen und Auswirkungen der Umregulierung noch nicht vorgenommen werden kann, so ist doch bereits jetzt festzuhalten, dass Leiharbeit in etlichen Nutzerbetrieben zum Rückgang direkter Beschäftigung führt, was teils auch zu Lasten der befristeten Beschäftigung geht. Gesamtwirtschaftlich ist das Gewicht dieser Substitutionsprozesse jedoch nicht hoch, denn sie sind nur in maximal 0,75% der deutschen Betriebe gesichert zu beobachten – wobei eine Volumenbetrachtung noch aussteht. Häufiger als dieses ‚Substitutionsverhalten‘ ist jedoch der Rückbau der Leiharbeit in etwa zwei Dritteln der Einsatzbetriebe – das sind etwa 2% aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland.

8.7 Leiharbeit als Beschäftigungsbrücke?

Vollständig wird das Bild der Arbeitsmarkteffekte gewerblicher Arbeitnehmerüberlassung erst, wenn man neben Substitutionsprozessen auf der betrieblichen Ebene auch die Wirkung einer Tätigkeit als Zeitarbeitskraft auf die Beschäftigungschancen der Arbeitnehmer in den Blick nimmt. Wichtig ist hierbei, inwieweit es Leiharbeitern gelingt, in reguläre Beschäftigung zu wechseln – und ob das berufsbiographische Merkmal ‚Leiharbeit‘ hier hilfreich oder hinderlich ist. Die betriebsbasierten Zahlen unseres Projekts lassen hierzu nur beschränkte Aussagen zu. Feststellungen zum Brückeneffekt – also zum generellen Übergang von Leiharbeit in reguläre Beschäftigung – sind mit diesen Daten nicht möglich, aber immerhin lässt sich der Wechsel in

reguläre Beschäftigung im vormaligen Einsatzbetrieb schätzen. Genau gesagt handelt es sich dabei um den direkten und den mittelbaren Klebeeffekt, er umfasst die unmittelbaren Übernahmen von LeiharbeiterInnen in den gegenwärtigen oder einen ehemaligen Einsatzbetrieb. Hochrechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels ergaben, dass im ersten Halbjahr 2003 rund 22.000 Leiharbeiter den Weg in einen gegenwärtigen oder vormaligen Einsatzbetrieb fanden. Wenn man von einer annähernden Gleichverteilung der Übernahmen über ein Kalenderjahr ausgeht, so ergeben sich für 2003 insgesamt geschätzt etwa 44.000 solche Übernahmen, das belief sich auf runde 12% des gemittelten Jahresbestandes an Leiharbeitern.

Es lässt sich nicht bestreiten, dass Leiharbeit unter Umständen ein erwerbsbiographisch positives Merkmal darstellen kann, das Stellensuchenden den Übergang in neue Beschäftigung erleichtert, doch abschließende Aussagen lassen sich dabei gegenwärtig nicht treffen. Der Klebeeffekt lässt sich – unter großzügiger Einrechnung des mittelbaren Klebeeffektes – auf 12% schätzen. Manche Literaturangaben für den Umfang des gesamten, also Klebeeffekte mit einschließenden Brückeneffekten von 40% (Hartz-Kommission 2002) erscheinen utopisch. Realistischer sind die Angaben von Schröder (1997), die auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe eine mittlere Übergangsquote von 31,3% für 1980 bis 1990 berechnete. Eine Aktualisierung dieser Berechnungen wird am IAB derzeit vorgenommen. Für die Gesamtbeurteilung der Arbeitsmarktwirkung von Leiharbeit müssen jedoch die Übergänge in reguläre Beschäftigungen noch mit den Abgängen in Arbeitslosigkeit verrechnet werden, die – wiederum lt. Schröder (1997) – bei rund 20% der beendeten Arbeitsverhältnisse pro Jahr liegen. Wir berechnen für 2003 einen maximalen Klebeeffekt von 12%: Zwar sind beide Zahlen nur bedingt vergleichbar, doch genügen sie um zu zeigen, dass der Beitrag der Leiharbeit zum Übergang in reguläre Beschäftigung nicht den von der Hartz-Kommission geäußerten Erwartungen entspricht – auch wenn noch einige Frage offen sind⁸⁶. Die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung erfüllt gesamtwirtschaftlich vor allem die Funktion eines Beschäftigungspuffers, indem sie in bestimmten Marktsegmenten eine Mittlerrolle bei der Allokation des Faktors Arbeit spielt. Doch die Annahme einer eigenständigen beschäftigungsschaffenden oder beschäftigungsfördernden Funktion der Leiharbeit ist auf Basis der bisher vorliegenden Daten einzuschränken.

⁸⁶ Hierzu gehören die Analyse der Übergänge aus Leiharbeit in reguläre Beschäftigung sowie die Volumenrechnung zu den erwähnten Substitutionseffekten – doch diese Fragen können im vorliegenden Projekt nicht mehr geklärt werden und bleiben künftigen Forschungen vorbehalten.

8.8 Mitbestimmung unterentwickelt

Multivariate Analysen im Rahmen unseres Projektes zeigen, dass in Einsatzbetrieben mit Betriebsrat die Wahrscheinlichkeit höher ist, Leiharbeiter anzutreffen, als in betriebsratsfreien Betrieben (z. B. Bellmann 2003, Promberger/Theuer 2004). Im qualitativen Projektteil konnte dieser Umstand weiter aufgeklärt werden: Vielen Betriebsräten kommt der ‚mäßige‘ Einsatz des Instruments Leiharbeit insofern zupass, als er hilft, die Beschäftigung der Stammbeslegschaft stabiler zu halten. Kapazitätsschwankungen werden durch Anpassung der Zahl der Leiharbeiter ausgeglichen, bei rezessiven Entwicklungen ist die – kleiner kalkulierte – Stammbeslegschaft nicht so schnell in Gefahr⁸⁷. Dies bedeutet normalerweise nicht, dass diese Betriebsräte aktive Verfechter einer leiharbeitsorientierten Randbeslegschaftsstrategie wären, ganz im Gegenteil: Prinzipiell wird diese Beschäftigungsform – analog zu gewerkschaftspolitischen Grundsatzpositionen – abgelehnt, doch praktisch erfolgt in der Regel im Rahmen des hier skizzierten ‚normalen‘ Handlungsmusters eine Tolerierung der Ansinnen des Managements. Das in dieser Perspektive ‚notwendige Übel‘ der Arbeitnehmerüberlassung hat, sofern nicht exzessiv genutzt, eben auch positive Aspekte für die Stammbeslegschaft, der sich Betriebsräte besonders verpflichtet sehen. Eine Zuständigkeit für die Leiharbeitnehmerschaft in arbeitspolitischen Fragen wird in der Regel nicht gesehen, doch eine Minderheit von Betriebsräten wirkt wenigstens als Ansprechpartner, wenn Leiharbeiter nach Übernahmemöglichkeiten fragen. Bisweilen drängen Betriebsräte das Management auch zur Bevorzugung beschäftigungspolitisch motivierter Verleiher⁸⁸ oder zur Kooperation mit Firmen, die die DGB-Tarifverträge zur Leiharbeit anerkennen, und/oder zum Verzicht auf allzu exzessive Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung. Die überwiegende Mehrheit der 20 befragten Betriebsräte schöpft den Mitbestimmungsspielraum der §§ 75, 80, 85, 87, 99 BetrVG und des flankierenden § 14/3 AÜG keineswegs aus.

Eine kleine Minderheit von Betriebsräten hingegen sieht die Gefahr einer betriebspolitischen Marginalisierung ihrer Position durch hohe und wachsende Leiharbeiteranteile und antwortet offensiv durch die Einbeziehung der Leiharbeiter in die alltägliche Vertretungsarbeit. Zusätzlich wird diese Strategie motiviert durch das in der jüngsten BetrVG-Novelle verankerte aktive Wahlrecht der Leiharbeiter im Einsatzbetrieb bei Einsätzen von mindestens drei Monaten Dauer (§ 7 BetrVG). Diese für die Leiharbeitnehmer positivere Strategie ist allerdings bislang nur in Einzelfällen anzutreffen.

⁸⁷ Da die Leiharbeiter im Einsatzbetrieb vor der BetrVG-Reform von 2001 nicht berechtigt waren, an den Betriebsratswahlen teilzunehmen, hatten Betriebsräte, die so verfahren, auch keine Sanktionen durch ihre Wählerschaft zu befürchten.

⁸⁸ Überbetriebliche Beschäftigungspools, gemeinnützige Verleihfirmen oder Verleiher mit Wiedereingliederungsabsicht.

Grundsätzlich gilt die Mitbestimmung nach BetrVG auch für die Beschäftigten in der Verleihbranche, die in ihrer Verleihfirma einen Betriebsrat wählen können, der ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber vertritt. Doch hierzu kommt es in der Verleihbranche weit seltener, als in gleich großen Betrieben der übrigen Wirtschaft. Praktisch wirken die besonderen Bedingungen der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung (Hauptzweckbetriebe) vergleichsweise restriktiv auf die Entstehung und Tätigkeit von Betriebsräten. Unsere qualitativen Befunde zeigen, dass die hohe Fluktuation der Beschäftigten wie auch ihr ausschließlicher Einsatz außerhalb der Betriebsstätte des betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitgebers kollektive Prozesse aller Art erschweren – so eben auch die Initiierung und Durchführung von Betriebsratswahlen.

8.9 Wirkungen der Tarifbindung ambivalent

Die Neuregelung des AÜG mit seinem formalen Anspruch eines ‚equal treatment‘ hat keineswegs eine faktische Gleichstellung der Zeitarbeitnehmer ausgelöst. Das Regulierungsmuster des ‚equal treatment‘ war vielmehr von vorneherein in Anlehnung an das niederländische Modell konzipiert, bei dem ein – wie auch immer gearteter – Tarifabschluss den Arbeitgeber von der Gleichbehandlungspflicht entbindet. Wie zuvor schon in den Niederlanden hat diese ‚Ausweichoption‘ auch in Deutschland eine rasante Tarifierungsbewegung ausgelöst: Zum 30.6.2004 fielen nach Ergebnissen des IAB-Betriebspanels bereits 80% aller Betriebe und knapp 90% der Beschäftigten im Wirtschaftszweig Leiharbeit unter ein einschlägiges Tarifabkommen – weit mehr als in der Gesamtwirtschaft. Die Unternehmerverbände BZA und iGZ (sowie einige kleinere) wurden zu Arbeitgeberverbänden. Angesichts der mit dem Branchenprinzip kollidierenden Zuordnungsproblematik der Zeitarbeit schlüpfte der DGB faktisch in die Rolle der tarifschließenden Partei (als Tarifgemeinschaft der betroffenen Einzelgewerkschaften). Daneben konnte die ansonsten in der Fläche weitgehend bedeutungslose christliche Gewerkschaftsbewegung durch Unterbietung der DGB-Abschlüsse einen Erfolg verbuchen und sich in den Kollektivabkommen des Leiharbeitssektors verankern. Interessant scheint uns die Frage zu sein, welche Form der Tarifbindung bei den Verleihern überwiegt: Tarifbindung durch Verbandsmitgliedschaft oder die ‚kostengünstigere‘ free-rider-Form des Haus-, Übernahme- oder Anerkennungstarifvertrags. Insgesamt sind nur 2% aller Verleihbetriebe (Hauptzweck) und 4% aller Leiharbeiter in Hauptzweckbetrieben dieser letzteren Form der Tarifbindung zuzuordnen, es dominiert ganz klar die Verbandsorientierung. Der Unterschied zwischen betriebs- und beschäftigtenbezogener Abdeckungsquote erklärt sich durch die Haustarifabkommen einiger Großunternehmen wie z. B. Randstad und Adecco. Doch insgesamt ergab die gesetzlich ausgelöste Tarifbewegung einen Sieg des Flächentarifkonzeptes.

Arbeitgeber, die auf die Tarifierung verzichten haben und stattdessen die Entlohnungsbedingungen der Einsatzbetriebe übernehmen, sind selten. Das IAB-Betriebspanel weist für 2004 einen Anteil von rund 20% nicht tarifgebundener Betriebe an allen Inhabern einer Verleiherlaubnis aus. Da wir in der qualitativen Betriebsbefragung trotz intensiver Suche keinen einzigen tariffreien Verleihbetrieb finden konnten, ist zu vermuten, dass es sich beim Gros dieser nicht tarifgebundenen Verleiher um inaktive Betriebe handelt, d. h. um Betriebe, die ihre Verleihtätigkeit vorübergehend oder dauerhaft nicht praktizieren. Sie stellen der ANÜ-Statistik zufolge regelmäßig etwa die Hälfte der registrierten Inhaber einer Verleiherlaubnis. Es bestehen also gute Indizien für die Annahme, dass faktisch alle aktiven Verleihfirmen mittlerweile tarifgebunden sind.

Resultat der Tarifbindung ist zweierlei: Erstens eine faktische flächendeckende Standardisierung der Arbeitsentgelte und anderer Arbeitsbedingungen im Verleihsektor, selbst wenn bei höherqualifizierten Leiharbeitern Abweichungen nach oben durchaus üblich sein können. Auch sind unter gewissen Bedingungen Unterschreitungen des Minimalstandards in Form von abgesenkten Einstiegsentgelten möglich. Zweitens eine Zementierung der relativen ‚Schlechterstellung‘ der Leiharbeiter gegenüber der Stammbeschaft: Unsere Fallstudien zeigen, dass vor allem kommerzielle Leiharbeitsfirmen im Segment der Produktionshilfstätigkeiten und der einfachen Dienstleistungsarbeit, also im marktdominierenden Segment, tatsächlich nach Tarif bezahlen – und die Tarifentgelte für Leiharbeit liegen beträchtlich unter den Referenzwerten des verarbeitenden Gewerbes.

So schwierig Lohnvergleiche aufgrund der unterschiedlichen Struktur der Tarifabkommen und der regional und branchenmäßig höchst differenzierten deutschen Tariflandschaft sind, so lagen doch in allen von uns untersuchten Beispielen im Sommer 2004 die Leiharbeiterlöhne im Helferbereich um mindestens drei, im Facharbeiterbereich um mindestens zwei Euro pro Stunde unter den Referenzlöhnen im verarbeitenden Gewerbe. Auffällig ist dabei auch, dass die Einstiegsentgelte der untersten Lohngruppen im Leiharbeitsbereich kaum als existenzsichernd anzusehen sind. So sieht etwa der CGB-MVZ-Tarif für Ostdeutschland einen Einstiegslohn von 5,60 € in der untersten Gruppe vor, dies entspräche etwa einem monatlichen Brutto-Arbeitsentgelt von 850 € für Vollzeitarbeit. Berechnungen des WSI auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe setzen demgegenüber den Schwellenwert für den Tatbestand der Lohnarmut, d. h. der Armut trotz Vollerwerbstätigkeit, für Ostdeutschland mit 1.034 € brutto pro Kopf und Monat an (Bispinck/Schäfer/Schulten 2004) – also weit höher als die Einstiegsgehälter in Leiharbeit selbst im Rahmen der DGB-Tarife. Auch die gesetzlichen Mindestlöhne in anderen europäischen Ländern (EU-15) liegen ebenfalls deutlich über den tariflichen Entgelten für neu eingestiegene Helfer im

Leiharbeitsbereich. Überdies zeigen sich einzelne ‚schwarze Schafe‘ der Branche durchaus findig im Unterlaufen des Tarifabkommens: So trifft man immer wieder auf die Praxis von Arbeitgebern, Leiharbeitsverhältnisse mit dem Ablauf der Probezeit zu beenden, um nicht den Einstiegslohn verlassen zu müssen. Nicht selten werden Leiharbeiter dann nach einer Pause wieder eingestellt – erneut mit Probezeit und Einstiegslohn. Das gesetzliche Verbot von Wiederholungsbefristungen greift nicht, da es sich formal um unbefristete Arbeitsverträge handelt. Diese Befunde legen die Schlussfolgerung nahe, dass Leiharbeit mitnichten eine Arbeit wie jede andere ist, sondern zumindest in Teilbereichen ein deutliches Armuts- und Abstiegsrisiko birgt. Der Tarifierungsbewegung kommt dabei in gewisser Weise das Verdienst zu, diese Verhältnisse sichtbar gemacht zu haben und dabei vielleicht einen regulierungspolitischen Meilenstein zu einer künftigen Verbesserung der Situation der LeiharbeiterInnen geleistet zu haben. Doch eine faktische Verbesserung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse der LeiharbeiterInnen konnte mit diesem Tarifwerk bislang nicht erreicht werden.

8.10 Verleiher: Arbeitgeber wie jeder andere auch?

Weitere spezifische Unterschiede zwischen den kommerziellen Verleihern und der übrigen Wirtschaft lassen sich benennen und belegen: Verleiher tendieren anders als andere Branchen stärker zum Heuern und feuern – so wird nach Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in der Verleihbranche jedes dritte Arbeitsverhältnis durch eine Arbeitgeberkündigung beendet, in der Gesamtwirtschaft nur jedes siebte⁸⁹. Betriebliche Weiterbildung ist in Verleihfirmen deutlich seltener als in der übrigen Wirtschaft. Verleihfirmen⁹⁰ sind überdurchschnittlich häufig Empfänger öffentlicher Fördermittel. Die Personalfuktuation ist überdurchschnittlich hoch, die Verweildauer der Beschäftigten ist im Schnitt äußerst gering – wer eine Chance dazu hat, versucht der Leiharbeit so schnell wie möglich wieder zu entkommen. Doch es gibt auch rühmliche Gegenbeispiele Leiharbeitssektor: Vereinzelt Unternehmen, so beispielsweise auch die eigenen Verleihfirmen großer Industriekonzerne und etliche so genannte ‚Nebenzweckbetriebe‘ richten sich nach besseren Tarifen. Insbesondere auch die nicht vorrangig gewinnorientierten Verleiher – von Beschäftigungs-, Qualifikations- und Aufgangsgesellschaften bis zu lokalen oder konzern- und branchenbezogenen Arbeitskräftepools – entlohnen besser, fördern tendenziell die Entstehung von Mitbestimmungsstrukturen und sozialem Dialog und richten sich nach allgemein üblichen sozialen Standards. Es lässt sich schätzen, dass rund ein Zehntel des bundesdeutschen Leiharbeitsmarktes – gerechnet nach Beschäftigtenzahlen – auf Verleiher die-

⁸⁹ Ohne Auslaufen befristeter Verträge, ohne betriebsbedingte Kündigungen.

⁹⁰ PSA nicht mitgerechnet.

ser Art entfällt. Sie zeigen, dass es auch anders geht, dass Verleihfirmen nicht notwendigerweise ‚bad shops‘, schlechte Arbeitgeber sein müssen.

8.11 PSA: Viel Lärm um wenig

Der Marktanteil der mit großem Aufwand und publizistischem Widerhall ins Leben gerufenen Personal-Service-Agenturen – 2004 waren es fast 900 Verträge⁹¹ – ist hingegen etwas geringer als bei den vorgenannten ‚vermittlungsorientierten‘ Verleihern alten Typs. Der mittlere Bestand lag 2004 wohl um die 28.000 Beschäftigten – grob geschätzt einem Zwölftel des Leiharbeitsmarktes. Die ursprüngliche PSA-Konzeption des VW-Vorstandes Peter Hartz sah vor, gut marktgängige Arbeitslose über PSA zu verleihen, um vor allem die Kurzzeitarbeitslosigkeit zu minimieren. Doch bei den gegenwärtigen PSA kommt es tendenziell zu einer Konzentration von Beschäftigten mit leichten bis mittelschweren Vermittlungshemmnissen. Nach Ergebnissen der PSA-Evaluation des IAB⁹² verlassen gut vier von zehn Beschäftigten die PSA in reguläre Arbeitsverhältnisse – doch die Fallstudienresultate unseres Projekts zeigen, dass dahinter mitunter durchaus ein Wechsel von der PSA in eine andere Leiharbeitsfirma stecken kann. Der direkte Klebeeffekt der PSA-Beschäftigten im Einsatzbetrieb beläuft sich auf 11% – und liegt einigermaßen im vorhin referierten Schnitt für die gesamte Verleihbranche.

Qualitative Befunde des Projekts zeigen folgendes: Die Subvention durch die Erfolgshonorare kann dazu führen, dass Verleihkräfte aus PSA – besonders denen der ‚Trägerszene‘ – mitunter zu niedrigeren Verrechnungssätzen angeboten werden, als Leiharbeiter aus ‚normalen‘ Firmen. Ein gewisser Preisdruck ist die Folge, der mit dazu beiträgt, dass sich auch kommerzielle Verleiher um PSA-Kontingente bewerben. Der PSA-Markt ist also ‚gespalten‘ und besteht zum einen aus typischen ‚Maßnahmeträgern‘ – Weiterbildungs- und Arbeitsförderungseinrichtungen – zum anderen aus speziellen Tochterfirmen kommerzieller Verleihunternehmen. PSA können – so sie funktionieren – durchaus erfolgreich zur Reintegration von Arbeitslosen beitragen, doch ihr zahlenmäßiger Entlastungseffekt für den Arbeitsmarkt ist bislang eher gering einzuschätzen. Hierbei spielen wohl auch die ungünstigen konjunkturellen Rahmenbedingungen eine Rolle.

⁹¹ Alle Zahlen in diesem Abschnitt nach Jahn, E. (2005).

⁹² Ebd.

8.12 Ausblick

Zwar ist Leiharbeit mittlerweile eine leidlich akzeptierte Arbeitsform, doch dies hängt womöglich wenigstens teilweise eher mit Wahrnehmungsveränderungen der Öffentlichkeit als mit einem verbesserten Erwerbsstatus der LeiharbeiterInnen zusammen. Denn die Verbreitung der Leiharbeit in deutschen Betrieben ist nach wie vor gering – bei leichter Wachstumstendenz, die vielleicht durch die gesetzliche Einschränkung der Befristungsmöglichkeiten gefördert wurde. Der betriebliche Flexibilitätsbeitrag der Leiharbeit ist ebenfalls eher nachrangig, kurzfristig und punktuell – doch es gibt in Betrieben mit gewerblichen Hochlohnarbeitsplätzen bemerkenswerte Ausnahmen einer intensiven Nutzung von Leiharbeit mit zentraler Bedeutung für die betriebliche Flexibilität. Es ist offen, ob sich die Leiharbeit über diese Inseln intensiver und dauerhafter Nutzung auch in der Fläche weiter ausbreiten und zu einem bedeutenden Flexibilisierungsinstrument entwickeln kann. Dagegen spricht, dass Leiharbeit eine typische Flexibilisierungsform ansonsten eher inflexibler Arbeitsmärkte darstellt und mit einer allgemeinen Zunahme arbeitsmarktpolitischer Flexibilität eher wieder an Bedeutung verlieren könnte – wie die ‚Sättigungstendenzen‘ des US-Leiharbeitsmarktes, aber auch die marginale Rolle der Leiharbeit in Dänemark gut zeigen. Eine zunehmende, doch sozial ausgewogene Lohnflexibilität – etwa durch betriebliche Öffnungsklauseln – und eine Erweiterung der Befristungsmöglichkeiten könnten sich dabei schnell als entscheidendes Hemmnis für weitere Ausbreitung der Leiharbeit erweisen. Für ein weiteres Wachstum der Leiharbeit spricht hingegen ihre unproblematische Reversibilität, ihre Funktion als überbetrieblich organisierte, schnell aktivierbare Kapazitätsreserve und ihre mittlerweile etablierte Rolle in der Organisation von sektoralen Jedermann/frau-Arbeitsmärkten urbaner Zentren. Klebeeffekte sind geringer als bislang vermutet, könnten aber in wirtschaftlich günstigeren Zeiten auch höher ausfallen. Auch kann Leiharbeit als transitorische Episode der Erwerbsbiographie das Stigma der Erwerbslosigkeit vermeiden helfen, selbst wenn der Effekt nicht allzu groß sein dürfte – und von anderen nichtsubventionierten Beschäftigungsformen genauso geleistet wird. Doch demgegenüber stehen das Risiko der Lohnarmut – und der volkswirtschaftliche Beitrag der Leiharbeit zur Senkung der Arbeitslosigkeit ist angesichts des Auftretens betrieblicher Substitutionseffekte keinesfalls uneingeschränkt positiv.

9. Anhang

9.1 Verzeichnis der Übersichten im Text

Übersicht 1:	Anzahl der Entleihbetriebe nach Größe in Ost und West	10
Übersicht 2:	Anzahl der Interviews in Entleihbetrieben, verteilt auf Managementvertreter und Betriebsräte in Ost und West	11
Übersicht 3:	Anzahl der Entleihbetriebe nach Branche in Ost und West	11
Übersicht 4:	Anzahl der Interviews mit Personaldisponenten und Betriebsräten in Verleihunternehmen nach Art der Betriebe in Ost und West	12
Übersicht 5:	Regionale Streuung der Betriebe und Interviews	15
Übersicht 6:	Zusammensetzung der Verleihbetriebe am 30.6.2003	21
Übersicht 7:	Entwicklung der Verleihbranche nach Betrieben 1995-2003	22
Übersicht 8:	Größenstruktur der Verleihfirmen und der übrigen Wirtschaft 2003	23
Übersicht 9:	Betriebsgrößenverteilung in der Verleihbranche (Hauptzweck) und der Gesamtwirtschaft 2003	24
Übersicht 10:	Durchschnittliches Tages-Arbeitsentgelt (aggregierte Betriebsdurchschnitte in €) im Sektor Leiharbeit und anderen Branchen am 30.6.2003	25
Übersicht 11:	Branchenzugehörigkeit der Nebenzweckbetriebe	26
Übersicht 12:	Beschäftigungsumschlag (Labour Turnover)	29
Übersicht 13:	Beschäftigungsumschlag 1. Hj. 2003	29
Übersicht 14:	Bedeutung von Arbeitgeberkündigungen	30
Übersicht 15:	Förderung von Weiterbildung in Betrieben des Verleihsektors und der übrigen Wirtschaft (Mindestgröße zehn Beschäftigte)	31
Übersicht 16:	Inanspruchnahme von Lohnkostenzuschüssen	31
Übersicht 17:	Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland 1973 bis 2005	56
Übersicht 18:	Verbreitung von Leiharbeit nach Betriebsgröße, 1998 - 2004, Anteil der Betriebe, die am 30.6. Leiharbeit einsetzten, an allen Betrieben der Größenklasse	57
Übersicht 19:	Betriebe mit Leiharbeit im 1. Halbjahr 2003 nach Betriebsgröße	58
Übersicht 20:	Einsatz von Leiharbeit nach Branchen, 1998 – 2004 (Anteil der Einsatzbetriebe an allen Betrieben der Branche in %)	59
Übersicht 21:	Nutzungsintensität von Leiharbeit von 1998 bis 2004 in %	60
Übersicht 22:	Häufigste Einsatzdauer in Betrieben mit Leiharbeit	62
Übersicht 23:	Anteil der Betriebe mit Leiharbeit an allen Betrieben nach Gemeindegröße für 1998, 2002, 2003	65
Übersicht 24:	Durchschnittliche Leiharbeiteranteile an der Gesamtbeschäftigtenzahl in Betrieben mit Leiharbeit nach Gemeindetypen 2003, nicht hochgerechnet	66
Übersicht 25:	Anteil Verleihbetriebe an allen Betrieben nach Gemeindegröße 2003	66
Übersicht 26:	Erklärungsvariablen für den Einsatz von Leiharbeit	77
Übersicht 27:	Determinanten und Kontextfaktoren von Vorhandensein, Belegschaftsanteil und Einsatzdauer von Leiharbeit am 30.6.2003	78
Übersicht 28:	Determinanten und Kontextfaktoren von Vorhandensein und Belegschaftsanteilen der Leiharbeiter in deutschen Betrieben am 30.6.2004	80
Übersicht 29:	Mittelwerte der Cluster für Ost- und Westdeutschland	91

Übersicht 30:	Typen der Einsatzbetriebe – Verbreitung, eingesetzte Leiharbeiter und Beschäftigungsumfang in Westdeutschland am 30.6.2002	111
Übersicht 31:	Betriebliche Entwicklung Leiharbeit und Stammebelegschaft (SVB, inkl. Befristete) 1998-2003	116
Übersicht 32:	Substitution von Befristungen durch Leiharbeit	117
Übersicht 33:	Leiharbeiter von nichtkommerziellen Anbietern in deutschen Betrieben (1. Halbjahr 2003)	125
Übersicht 34:	Leiharbeiter von sonstigen Anbietern in deutschen Betrieben (1. Halbjahr 2003)	125
Übersicht 35:	Entlehene Beschäftigte nach Typen von Verleihfirmen, 1. Halbjahr 2003	126
Übersicht 36:	Verträge mit und Personalbestand in PSA jeweils zum 31.12.	130
Übersicht 37:	Verbreitungsgrad von Betriebsräten in Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten, ausgewählte Größenklassen**	137

9.2 Glossar

ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahme
ANÜ	Arbeitnehmerüberlassung
Job-AQTIV-Gesetz	Gesetz zur Reform arbeitsmarktpolitischer Instrumente
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BZA	Bundesverband der Zeitarbeitsunternehmen
CGZP	Christl. Gewerkschaften für Zeitarbeit u. Personal-Service-Agenturen
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
ERTV	Entgelttrahmentarifvertrag
HOGA	Hotel- und Gaststättengewerbe
iGZ	Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.
INZ	Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen e. V.
IT	Informationstechnologie
IuK	Informations- und Kommunikationstechnik
MVZ	Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit e. V.
NRW	Nordrhein-Westfalen
PSA	Personal-Service-Agentur
SGB	Sozialgesetzbuch
START	START Zeitarbeit NRW GmbH (Zeitarbeitsfirma)
SVB	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
TZBefrG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
ZINB	Zero Inflated Binominal Model

9.3 Weitere Übersichten

9.3.1 Probit-Regression: Betriebliche Kontexte und Bestimmungsgründe der Substitution

Variable	Signifikanz
Jahresdummy	0,121***
Mehrarbeit	0,298***
Anteil befristet Beschäftigter	-0,605**
Anteil Teilzeitbeschäftigter	-0,106
Anteil geringfügig Beschäftigter	-0,429
Anteil werksfremder Mitarbeiter	-0,420
Arbeitskräfte ab sofort gesucht	0,058
Investitionen	0,114**
Ausgründungen	0,367***
Gute Ertragslage	-0,077
Guter Stand der Produktionsanlagen	-0,045
Tarifgebunden	0,105*
Betriebsrat	0,345***
Auslandskontrolle	0,116
Exportbetrieb	0,095*
Schwankende Geschäftstätigkeiten	0,223***
Anteil Frauen	-0,689***
Anteil Auszubildender	-0,996***
Anteil qualifizierter Beschäftigter	-0,217***
Bergbau/Energie/Wasserversorgung	0,010
Baugewerbe	-0,374***
Handel und Rep., Verkehr und Nachrichtentechnik	-0,267***
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	-0,360***
Sonstige Dienstleistungen	-0,553***
1 bis 49 Beschäftigte	-0,890***
50 bis 499 Beschäftigte	-0,266***
Konstante	-1,347***
Statistiken	
Number of obs	27021
Wald chi2 (26)	1354,88
Prob > chi2	0,0000
Pseudo R2	0,2518
<i>Legend: * p<.1; ** p<.05; *** p<.01</i>	

Quelle: IAB-Betriebspanel

9.3.2 Kennziffern der Erklärungsvariablen 2003 und 2004 (Stichtagsschätzungen)

2003*	Ost		West	
	Durchschnitt	Standardabweichung	Durchschnitt	Standardabweichung
Mehrarbeit	0,60	0,49	0,63	0,48
Kurzarbeit	0,05	0,22	0,04	0,19
Teilzeitbeschäftigte	0,16	0,24	0,22	0,24
Geringfügig Beschäftigte	0,05	0,11	0,09	0,16
Befristete Beschäftigte	0,07	0,18	0,04	0,11
Sonstige Beschäftigte **	0,04	0,10	0,03	0,09
Frauen	0,41	0,31	0,41	0,29
Auszubildende	0,05	0,11	0,05	0,08
Qualifizierte Beschäftigte	0,46	0,32	0,26	0,26
Investitionen in EDV und Produktionsanl.	0,55	0,50	0,60	0,49
Ausgründungen	0,04	0,20	0,05	0,22
Gute Ertragslage	0,23	0,42	0,21	0,41
Guter technischer Stand der Anlagen	0,63	0,48	0,65	0,48
Betrieb in Auslandsbesitz	0,03	0,18	0,05	0,22
Exportbetrieb	0,14	0,34	0,20	0,40
Schwankungen der Geschäftstätigkeit	0,33	0,47	0,29	0,45
Arbeitskräfte für sofort gesucht	0,13	0,34	0,18	0,38
Tarifbindung	0,44	0,50	0,61	0,49
Betriebsrat	0,30	0,46	0,36	0,48
AÜ- Erlaubnisinhaber	0,04	0,20	0,05	0,22
Dummies für Gemeindegrößen in Einwohnern				
500.000 und mehr (Kern)	0,14	0,35	0,29	0,45
500.00 und mehr (Rand)	0,04	0,21	0,06	0,24
100.000 - 499.999 (Kern)	0,16	0,37	0,21	0,41
100.000 - 499.999 (Rand)	0,12	0,32	0,14	0,35
50.000 - 99.999 (Kern)	0,05	0,21	0,02	0,14
50.000 - 99.999 (Rand)	0,13	0,34	0,06	0,24
20.000 - 49.999	0,16	0,37	0,10	0,30
5.000 - 19.999	0,09	0,29	0,08	0,27
2.000 - 4.999	0,06	0,24	0,02	0,15
unter 2.000	0,04	0,20	0,01	0,11
Branchen				
Bergbau	0,02	0,14	0,02	0,14
Verarbeitendes Gewerbe	0,31	0,46	0,23	0,42
Baugewerbe	0,10	0,30	0,08	0,28
Handel	0,16	0,36	0,22	0,42
Dienstleistungen für Unternehmen	0,11	0,31	0,14	0,35
Sonstige Dienstleistungen	0,30	0,46	0,31	0,46
Betriebsgröße nach Beschäftigten				
500 und mehr	0,05	0,21	0,09	0,28
50 - 499	0,29	0,45	0,29	0,45
1 - 49	0,67	0,47	0,63	0,48

* Auswertbare Fälle insgesamt: Ost: 5510 und West: 9590

** Sonstige Beschäftigte: Freie Mitarbeiter, Aushilfen, Praktikanten

2004	Durchschnitt	Standardabweichung
Leiharbeit	0,12	0,32
Anteil der Leiharbeit	0,01	0,04
Arbeitszeitkonten	0,45	0,50
Eingründungen	0,03	0,17
Mehrarbeit	0,62	0,48
Neuer Betrieb	0,43	0,49
Bes. ab sofort gesucht	0,15	0,36
Standortverlagerung ins Ausland	0,02	0,13
Probleme mit Beschäftigten	0,15	0,36
Exportbetrieb	0,40	0,49
Auslandskontrolle	0,05	0,23
Betriebsrat	0,37	0,48
Tarifbindung	0,12	0,33
Gute Ertragslage im vergangenen Jahr	0,51	0,50
Investitionen	0,56	0,50
Änderungen der Produktionsstruktur	0,33	0,30
Änderungen der Wertschöpfungskette	0,05	0,09
Innovationen	0,41	0,29
Anteil Beschäftigte		
Anteil qualifizierter Bes.	0,03	0,09
Anteil der Auszubildenden	0,08	0,15
Anteil der weiblichen Beschäftigten	0,19	0,23
Anteil der werksfremden Bes. ohne Leiharbeiter	0,05	0,14
Anteil geringfügig Beschäftigter	0,40	0,49
Anteil Teilzeitbeschäftigter	0,31	0,46
Anteil befristet Beschäftigter	0,39	0,49
Branchen		
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	0,02	0,14
Baugewerbe	0,09	0,28
Handel	0,20	0,40
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	0,13	0,33
sonstige Dienstleistungen	0,31	0,46
Betriebsgröße nach Beschäftigten		
1-49	0,62	0,49
50-499	0,31	0,46

N=15.241

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 und 2004, Berechnungen: Freier, Theuer

9.3.3 Determinanten und Kontextfaktoren des Einsatzes von Leiharbeit im 1. Halbjahr 2003

	Ostdeutschland Leiharbeit (j/n)	Westdeutschland Leiharbeit (j/n)
Mehrarbeit	0,431	0,390
Anteil befristet Beschäftigter	0,116	-0,101
Anteil Teilzeitbeschäftigter (alle)	-0,053	-0,558
Anteil geringfügig Beschäftigter	-0,221	-0,538
Freie Mitarbeiter, Aushilfen, Praktikanten	-0,607	-0,368
Belegschaft gesunken	-0,039	-0,111
Arbeitskräfte für sofort gesucht	0,296	0,341
Invest. in EDV und Produktionsanlagen	0,191	0,166
Ausgründungen	0,090	0,047
Gute Ertragslage	0,247	0,206
guter technischer Stand der Anlagen	0,137	-0,121
Tariffindung	0,121	0,026
Betriebsrat	0,373	0,248
Betrieb in ausländischem Besitz	-0,032	0,125
Exportbetrieb	0,176	0,255
Schwankung der Geschäftstätigkeit	0,247	0,210
Kurzarbeit 1. Hj. 2003	-0,205	-0,554
Erlaubnis z. gewerblichen ANÜ	0,302	0,415
Ant. der Frauen	-0,956	-0,479
Ant. Auszubildender	-0,882	-0,934
Ant. qualifiziert Bes.	-0,131	-0,170
Gemeindegrößen in Einwohnern		
500.000 und mehr (Rand)	0,056	-0,413
100.000-499.999 (Kern)	-0,165	-0,335
100.000-499.999 (Rand)	-0,240	-0,361
50.000-99.999 (Kern)	-0,412	-0,509
50.000-99.999 (Rand)	-0,289	-0,550
20.000-49.999	-0,391	-0,518
5.000-19.999	-0,244	-0,618
2.000-4.999	-0,255	-0,463
unter 2.000	-0,143	-0,737
Branchen		
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	-0,196	-0,382
Baugewerbe	-0,383	-0,214
Handel	-0,636	-0,644
Dienstleistungen überwiegend. für Unternehmen	-0,759	-0,689
sonstige Dienstleistungen	-0,866	-0,864
Betriebsgröße nach Beschäftigten		
1-49	-0,561	-0,966
50-499	0,090	-0,268

Quelle: IAB-Betriebspanel

9.3.4 Clusteranalyse: Test zur Bestimmung der optimalen Clusteranzahl

	Ostdeutschland			Westdeutschland			
	Calinski/ Harabasz pseudo-F	Duda/Hart		Calinski/ Harabasz pseudo-F	Duda/Hart		
		pseudo Je(2)/Je(1)	T2		pseudo Je(2)/Je(1)	T2	
1	----	0,8186	92,65	----	0,8673	183,8	1
2	92,65	0,8778	39,54	183,80	0,7102	211,39	2
3	68,30	0,8416	36,89	209,14	0,8528	117,54	3
4	56,17	0,8713	12,70	190,04	0,7683	98,60	4
5	47,69	0,9114	12,82	166,02	0,8952	29,50	5
6	42,67	0,9026	12,08	144,78	0,8877	54,01	6
7	39,20	0,9013	18,50	131,07	0,7916	36,32	7
8	36,50	0,8547	10,03	121,50	0,7654	34,33	8
9	34,57	0,8599	9,61	114,82	0,8902	23,32	9
10	33,15	0,7773	14,61	109,49	0,8717	20,46	10
11	31,88	0,7600	9,16	104,53	0,8389	34,38	11
12	30,82	0,8988	15,87	100,57	0,7597	31,63	12
13	30,00	0,6941	12,34	97,44	0,6782	32,26	13
14	29,33	0,8640	12,91	94,28	0,8407	46,61	14
15	28,75	0,8539	6,33	91,35	0,8180	26,48	15

Quelle: IAB-Betriebspanel

9.4 Literatur

- Acocella, Nicola (1998): *The Foundations of Economic Policy: Values and Techniques*. Cambridge
- Albert, Michel (1991): *Capitalisme contre capitalisme*. Paris
- Alda, Holger / Bellmann, Lutz (2002): Organisatorische Änderungen und betriebliche Beschäftigungs- und Qualifikationseffekte 1999-2001. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. 35. Jg., H. 4, S. 523 – 545
- Almus, Matthias / Engeln, Jürgen / Lechner, Michael / Pfeiffer, Friedhelm / Spengler, Hannes (1998): Wirkungen gemeinnütziger Arbeitnehmerüberlassung in Rheinland-Pfalz. *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB)*, Bd. 225, Nürnberg
- Ammermüller, Andreas / Boockmann, Berhard (2004): Die Hartz-Reformen aus der Sicht der Zeitarbeitsbetriebe. In: *Vogel, Berthold (Hrsg., 2004): Leiharbeit*. Hamburg
- ANBA (= Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 2004): S. 115
- Applebaum, Eileen (2000): What Explains Employment Development in the US? *EPI Briefing Paper, November 2000, Washington*
- Atkinson, John (1985): Flexibility, Uncertainty and Manpower Management: Report of a Study Conducted Under the Co-operative Research Programme of the Inst. of Manpower Studies. *Institute of Manpower Studies «Brighton»: IMS report No. 89, Brighton*
- BA (= Bundesanstalt für Arbeit, 2000): Schriftliche Stellungnahme für die öffentliche Anhörung zum „Entwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (1. AÜG-ÄndG)“ (Drucksache 14/1211) am 26. Januar 2000 in Berlin. *Ausschussdrucksache 14/526 des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestags in der 14. Wahlperiode*
- BA (= Bundesanstalt für Arbeit, 2002): *Arbeitsmarkt in Zahlen: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, 1. Halbjahr 2001*. Nürnberg
- BA (= Bundesanstalt für Arbeit, 2003): *Arbeitnehmerüberlassung 1. Halbjahr 2002*. Nürnberg
- BA (= Bundesagentur für Arbeit, 2004): *Arbeitsmarkt 2003*. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 52. Jg., Sondernummer vom 15. Juli 2004, Nürnberg
- BA (= Bundesagentur für Arbeit, 2005): *Arbeitsmarkt 2004*. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 53. Jg., Sondernummer vom 15. Juli 2005, Nürnberg
- BA (= Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2006): *Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung 1. Halbjahr 2005*. Nürnberg
- Bauer, Thomas K. / Bender, Stefan / Bonin, Holger (2004): *Arbeitsmarkt-Reformen: Betriebe reagieren kaum auf Änderungen beim Kündigungsschutz*. IAB-Kurzbericht Nr. 15/2004, Nürnberg
- Bauer, Frank / Groß, Hermann / Munz, Eva / Sayin, Suna (2002): *Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements - Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung*. Institut zur Erforschung Sozialer Chancen. Bericht Nr. 67, Köln
- BAVC (= Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V., 1998): *Transfer-Sozialplan: Neues Denken und neue Wege zur gemeinsamen Gestaltung des Strukturwandels in der chemischen Industrie*. Wiesbaden

- Bauer, Frank / Gross, Hermann / Lehmann, Klaudia / Munz, Eva (2004): Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. *Köln*
- Bell, Daniel (1975): Die nachindustrielle Gesellschaft. *Frankfurt a. M.*
- Bellmann, Lutz (2002): Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche. In: *Allgemeines Statistisches Archiv (AstA)*, 86. Jg., H. 2, S. 177 - 188
- Bellmann, Lutz / Promberger, Markus (2002): Zum betrieblichen Einsatz von Leiharbeit – Erste Ergebnisse einer Pilotstudie. In: *WSI-Mitteilungen*, 55. Jg., H. 8, S. 484 - 487
- Bellmann, Lutz / Promberger, Markus / Theuer, Stefan (2003): Verbreitung und Nutzung von Leiharbeit im Jahre 2002 – eine Bestandsaufnahme. In: *Arbeit und Beruf*, 54. Jg., H. 8, S. 232 - 235
- Bellmann, Lutz (2004): Zur Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 53, H. 6, S. 135 - 142
- Bellmann, Lutz / Düll, Herbert / Kühl, Jürgen / Lahner, Manfred (1996): Flexibilität von Betrieben in Deutschland. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1993 - 1995. *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB)*, Bd. 200, Nürnberg
- Bender, Diethelm (Hrsg., 1997): Neue Wege in der Arbeitswelt. Manpower als Humankapital. *München*
- Bergmann, Joachim (Hrsg., 1979): Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften. *Frankfurt a. M.*
- Bergmann, Joachim (1987): Economic and social aspects of industrial relations. A comparison of the German and Japanese Systems. *Frankfurt a. M.*
- Bielenski, Harald / Bosch, Gerhard / Wagner, Alexandra (2002): Wie die Europäer arbeiten wollen: Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern. *Frankfurt a. M. u. a.*
- Bielenski, Harald / Hartmann, Josef / Pfarr, Heide / Seifert, Hartmut (2003): Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Wahrnehmung und Wirklichkeit. Neue empirische Befunde über Formen, Ablauf und soziale Folgewirkungen. In: *Arbeit und Recht*. 51. Jg., H. 3, S. 81 - 91
- Bispinck, Reinhard / Schäfer, Claus / Schulten, Thorsten (2004): Argumente für einen gesetzlichen Mindestlohn. In: *WSI-Mitteilungen*, 57. Jg., H. 10, S. 575 - 577
- Bolte, Karl Martin / Voß, G. Günter (1988): Veränderungen im Verhältnis von Arbeit und Leben, Anmerkungen zur Diskussion um den Wandel von Arbeitswerten. In: *Reyher, Lutz / Kühl, Jürgen (Hrsg.): Resonanzen. Arbeitsmarkt und Beruf - Forschung und Politik. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB)*, Bd. 111, Nürnberg, S. 72 - 93
- Boockmann, Berhard / Hagen, Tobias (2002): Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit – Empirische Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels. In: *Bellmann, Lutz / Kölling, Arnd (Hrsg.): Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB)*, Bd. 257, Nürnberg, S. 199 - 235
- Bosch, Aida / Ellguth, Peter / Schmidt, Rudi / Trinczek, Rainer (1999): Betriebliches Interessenhandeln. Band 1: Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie. *Opladen*
- Bosch, Gerhard (1986): Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: *WSI-Mitteilungen* 39. Jg., H. 3, S. 163 - 176

- Bosch, Gerhard (2001): Bildung und Beruflichkeit in der Dienstleistungsgesellschaft. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 52. Jg., H. 1, S. 28 - 40
- Brinkmann, Christian / Deeke, Axel / Völkel, Brigitte (Hrsg., 1995): Experteninterviews in der Arbeitsmarktforschung. Diskussionsbeiträge zu methodischen Fragen und praktischen Erfahrungen. *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB)*, Bd. 191, Nürnberg
- Brose, Hanns-Georg / Schulze-Böing, Mathias / Meyer, Werner (1990): Arbeit auf Zeit. Zur Karriere eines „neuen“ Beschäftigungsverhältnisses. *Opladen*
- Brose, Hanns-Georg / Wohlrab-Sahr, Monika / Corsten, Michael (1993): Soziale Zeit und Biographie. Über die Gestaltung von Alltagszeit und Lebenszeit. *Opladen*
- Bundestag (= Deutscher Bundestag, 2000a): Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung, 14. Wahlperiode. Materialien zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung zum Gesetzentwurf der Fraktion der CDU/CSU „Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (1. AÜG-ÄndG)“ (Drucksache 14/1211) am 26. Januar 2000 in Berlin. *Ausschussdrucksache 14/535 vom 21. Januar 2000*
- Bundestag (= Deutscher Bundestag, 2000b): 14. Wahlperiode. Unterrichtung durch die Bundesregierung: Neunter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung – BillBG. *Bundestagsdrucksache 14/4220 vom 04.10.2000*
- BVerfG (= Bundesverfassungsgerichtsurteil, 2004): 1 BvR 2283/03 vom 29.12.2004, Absatz-Nr. (1 - 47). http://www.bverfg.de/entscheidungen/rk20041229_1bvr228303.html
- BZA (= Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen, 2002): Der Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e. V. informiert: Statistiken. <http://www.bza.de/za/statistiken.htm> (Stand vom 31.7.2002)
- Chait, Jon F. (1997): Personalausstattung der Dienstleistungswirtschaft: Zeitarbeit als Schlüssel zur Vollbeschäftigung. In: *Bender, Diethelm (Hrsg., 1997): Neue Wege in der Arbeitswelt. Manpower als Humankapital. München*, S. 229 - 255
- Clark, Colin (1957): *The Conditions of Economic Progress. London*
- Cohany, Sharon R. (1996): Workers in alternative employment arrangements. In: *Monthly Labor Review (MLR)*, 119. Jg., H. 10, S. 31 - 74
- Cohany, Sharon R. (1998): Workers in Alternative Employment Arrangements: A Second Look. In: *Monthly Labor Review (MLR)*, 121. Jg., H. 11, S. 3 - 21
- Davis, Steven J. / Haltiwanger, John C. / Schuh, Scott (1996): *Job Creation and Destruction. Cambridge (Mass.)*
- De la Haye, Robert (1997): Gesetzliche Rahmenbedingungen in Deutschland und der EU: Auswirkungen auf die Zeitarbeit. In: *Bender, Diethelm (Hrsg., 1997): Neue Wege in der Arbeitswelt. Manpower als Humankapital. München*, S. 33 - 70
- Denzin, Norman K. (1978): *The research act. New York*
- Deutschmann, Christoph (1987): Der „Betriebsclan“. Der japanische Organisationstypus als Herausforderung an die Modernisierungstheorie. In: *Soziale Welt*, 38. Jg., H. 2, S. 133 - 147
- Diekmann, Andreas (1995): *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek*

- Dombois, Rainer (1999): Auf dem Wege zu einem Normalarbeitsverhältnis? Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und neue Strategien der Erwerbsarbeit. *Arbeitspapier Nr. 36 der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtung (ZWE) + Arbeit und Region, Universität Bremen*
- Dostal, Werner / Reinberg, Alexander (1999): Arbeitslandschaft 2010 – Teil 2. Ungebrochener Trend in die Wissensgesellschaft. Entwicklung der Tätigkeiten und Qualifikationen. *IAB-Kurzbericht Nr. 10/1999, Nürnberg*
- Dragendorf, Rüdiger / Heering, Walter / John, Gunnar (1988): Beschäftigungsförderung durch Flexibilisierung. Dynamik befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland. *Frankfurt a. M.*
- Dreher, Christoph (2004): Arbeitskräfteverleih oder Personalvermittlung? Zwei arbeitsmarktpolitische Instrumente im Vergleich. *Universität Erlangen-Nürnberg, Magisterarbeit, Erlangen*
- Düwell, Franz-Josef (2000): Schriftliche Stellungnahme für die öffentliche Anhörung zum „Entwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmer-überlassungsgesetzes (1. AÜG-ÄndG, Drucksache 14/1211)“, am 26. Januar 2000 in Berlin. *Ausschussdrucksache 14/535 des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestags in der 14. Wahlperiode*
- Eisnecker, Alexander (2002): Wirksam-Wirtschaftlich-Transparent. Vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung. *In: Arbeit und Beruf, 53. Jg., H. 7, S. 193 – 194*
- Ellguth, Peter / Promberger, Markus (2004): Arbeitszeiten in der öffentlichen und privaten Dienstleistungswirtschaft: eine Branchenanalyse mit Daten des IAB-Betriebspanels. *In: Bsirske, Frank u. a. (Hrsg., 2004): Es ist Zeit: Logbuch für die ver.di-Arbeitszeitinitiative. Hamburg, S. 73 - 109*
- Erlinghagen, Marcel / Mühge, Gernot (2002): Wie kann man die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen messen? Durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer und Überlebensrate: Zwei Messkonzepte im Vergleich. *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin (Hrsg.). Materialien Nr. 19, Berlin*
- Fisher, Alan / Barnard, George (1939): Primary, Secondary and Tertiary Production. *Economic Record 15. Melbourne*
- Fitting, Karl / Kaiser, Heinrich / Heither, Friedrich, Engels, Gerd / Schmidt, Ingrid (2002): Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar (21. Auflage). *München*
- Flecker, Jörg (2005): Interne Flexibilisierung – von der Humanisierungsvermutung zum Risikobefund. *In: Kronauer, Martin / Linne, Gudrun (Hrsg.): Flexicurity. Berlin*
- Fleckhaus, Hans-Jürgen / Hartmann, Friedrich / Lapke, Gerhard / Pott, Eberhard (2000): Arbeit statt Abfindung - Qualifizierung als Chance. *In: Personalführung, Ausg. 10/2000, S. 66 – 71*
- Flick, Uwe (1995): Handbuch qualitative Sozialforschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen (2. Auflage). *Weinheim*
- Flick, Uwe (2004a): Triangulation in der qualitativen Forschung. *In: Flick, Uwe / Kardorff, Ernst v. / Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch (3. Auflage). Reinbek, S. 309 - 318*
- Flick, Uwe (2004b). Triangulation - eine Einführung. *Wiesbaden*
- Fourastie, Jacques (1969): Die große Hoffnung des XX. Jahrhunderts (2. Aufl.). *Köln*
- Galais, Nathalie (2002): Anpassung bei Zeitarbeitnehmern – eine Längsschnittstudie. *Univ.-Diss., Erlangen-Nürnberg*

- Garhammer, Manfred (2002): Zeitarbeit – ein Muster für die Betriebs- und Arbeitsorganisation der Zukunft? In: *Berliner Journal für Soziologie*, 12. Jg., H. 1, S. 109 - 126
- Glaser Barney G. / Strauss Anselm L. (1998) [Orig. 1967]: *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung*. Bern
- Golden, Lonnie / Applebaum, Eileen (1992): What was Driving the 1982 - 88 Boom in Temporary Employment? In: *American Journal of Economics and Sociology*, 51. Jg., H. 4, S. 473 - 493
- Haastert, Winfried (1997): Die Rolle der Zeitarbeit in der Arbeitswelt der Zukunft: Arbeitskraft als „Ware“. In: *Bender, Diethelm (Hrsg., 1997): Neue Wege in der Arbeitswelt. Manpower als Humankapital*. München
- Hall, Peter A. / Soskice, David (2001): An Introduction to Varieties of Capitalism. In: *Hall, Peter A.; Soskice, David (Hrsg.): Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford, S. 1 - 70
- Hamann, Wolfgang (1995): Privatisierung der Arbeitsvermittlung und Arbeitnehmerüberlassung. In: *Neue Zeitschrift für Sozialrecht*, 4. Jg., H. 11, S. 493 - 500
- Hartung, Manuel (2004): Erst feuern, dann kuscheln. In: *Die ZEIT vom 4.3.2004*, S. 81
- Hartz, Peter et al. (2002): *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit*. Berlin
- Hartz, Peter (2002): 13 Module zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Reform der Bundesanstalt für Arbeit. *Hektogr. Ms., Nürnberg*
- Heidenreich, Martin (2001): Die Debatte um die Wissensgesellschaft.
<http://www.uni-bamberg.de/sowi/eurpastudien/erlangen.htm>
- Hellhake, Wolfgang (1998): *Kursbuch Zeitarbeit: Ein Ratgeber für Leiharbeiter*. Frankfurt a. M.
- Hirsch, Nicola (1993): Arbeitnehmerüberlassung am Beispiel von START. Handlungsbedarf und -möglichkeiten bei wachsender Leiharbeit. In: *Soziale Sicherheit*, 42. Jg., H. 3, S. 81 - 85
- Hirsch, Nicola (1995): Leiharbeit sozialverträglich gestalten. Ergebnisse der Begleitforschung zu START. In: *Soziale Sicherheit*, 44. Jg., H. 10, S. 368 - 373
- Hofer, Konrad M. (1991): *Würdelos. Erfahrungen eines Leiharbeiters*. Wien
- Hoffmann, Edeltraud / Walwei, Ulrich (1998): Normalarbeitsverhältnis: Ein Auslaufmodell? In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)*, 31. Jg., H. 3, S. 409 - 425
- Hoffmann, Edeltraud / Walwei, Ulrich (2000a): Ländervergleich Dänemark – Deutschland: Erosion oder Renaissance der Normalarbeit? *IAB Kurzbericht Nr. 16/2000, Nürnberg*
- Hoffmann, Edeltraud / Walwei, Ulrich (2000b): Strukturwandel der Erwerbsarbeit. Was ist eigentlich noch normal? *IAB Kurzbericht Nr. 14/2000, Nürnberg*
- Hoffmann, Edeltraud / Walwei, Ulrich (2003): The Change in Work Arrangements in Denmark and Germany: Erosion or Renaissance of Standards? In: *Houseman, Susan / Osawa, Machiko (Hrsg., 2003): Nonstandard Work in Developed Economies: Causes and Consequences*. Kalamazoo
- Hofmann, Ingrid (1999): Zustimmung wächst. In: *Personalwirtschaft*, 26. Jg., H. 2, S. 48 – 49

- Hohn, Hans-Willy (1988): Von der Einheitsgewerkschaft zum Betriebssyndikalismus. Soziale Schließung im dualen System der Interessenvertretung. *Berlin*
- Houseman, Susan (2001): Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Employer Survey. In: *Industrial and Labor Relations Review*. 55. Jg., H. 1, S. 149 - 170
- Huws, Ursula u. a. (2004): Opening the black box. Classification and coding of sectors and occupations in the eEconomy. *STILE Project (Hrsg.), Leuven*
- Huys, Rik / Maenen, Seth / Promberger, Markus (2002): Feasibility Study on Organizational Panel Surveys: Inventory Report. Statistics and Indicators on the Labour Market in the e-Economy: Milestone 4.1. *Research Report, Leuven (Belgium), accessible via Internet (www.stile.be)*
- IAB (= Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, 2002): Gesamteinschätzung der Hartz-Vorschläge. *IAB Management-Info Nr. 1 vom 11.7.2002, hektogr. Ms., Nürnberg*
- IW (= Institut der deutschen Wirtschaft, 2000): Schriftliche Stellungnahme für die öffentliche Anhörung zum „Entwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (1. AÜG-ÄndG)“ (Drucksache 14/1211) am 26. Januar 2000 in Berlin. *Ausschussdrucksache 14/535 des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestags in der 14. Wahlperiode*
- Jahn, Elke J. (2004): Leiharbeit – für Arbeitslose (k)eine Perspektive? In: Van Aaken, A. / Grötzinger, G. (Hrsg.): Ungleichheit und Umverteilung. *Marburg: i. E.*
- Jahn, Elke J. (2002): Leiharbeit auf dem Prüfstand: Brückenschlag mit PSA kann gelingen. In: *IAB-Materialien, Nr. 4, Nürnberg, S. 7 - 9*
- Jahn, Elke J. (2002): Neuregelung des AÜG: ein Danaergeschenk für die Leiharbeitsbranche? In: *IAB-Materialien, Nr. 4, Nürnberg, S. 5 - 6*
- Jahn, Elke J. (2003): Personal-Service-Agenturen: Ein neues Instrument zeigt schon Konturen. In: *IAB-Materialien, Nr. 4, Nürnberg, S. 6 - 7*
- Jahn, Elke J. (2004): Personal-Service-Agenturen: Design und Implementation. In: Vogel, Berthold (Hrsg.): Leiharbeit: neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. *Hamburg, S. 61 – 84*
- Jahn, Elke J. / Rudolph, Helmut (2002a): Zeitarbeit – Teil I: Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive. *IAB Kurzbericht, Nr. 20/2002, Nürnberg*
- Jahn, Elke J. / Rudolph, Helmut (2002b): Zeitarbeit – Teil II: Völlig frei bis streng geregelt: Variantenvielfalt in Europa. *IAB Kurzbericht Nr. 21/2002, Nürnberg*
- Jahn, Elke J. / Windsheimer, Alexandra (2004a): Personal-Service-Agenturen - Teil I: In der Fläche schon präsent. *IAB-Kurzbericht Nr. 01/2004, Nürnberg*
- Jahn, Elke J. / Windsheimer, Alexandra (2004b): Personal-Service-Agenturen - Teil II: Erste Erfolge zeichnen sich ab. *IAB-Kurzbericht Nr. 02/2004, Nürnberg*
- Jahn, Elke J. / Wolf, Katja (2005): Personal-Service-Agenturen. Start unter ungünstigen Voraussetzungen. In: *IAB Forum Nr. 1/2005, Nürnberg, S. 14 – 17*
- Jahoda, Marie / Lazarsfeld, Paul F. / Zeisel, Hans (1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch. *Frankfurt a. M.*

- Jürgens, Ulrich (1983): Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß. Eine Problemskizze zur Arbeitspolitik. In: *Jürgens, Ulrich / Naschold, Frieder (Hrsg.): Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Leviathan Sonderheft 5/1983, S. 58 - 91*
- Kelle, Udo / Erzberger, Christian (2004): Qualitative und quantitative Methoden: kein Gegensatz. In: *Flick, Uwe / Kardorff, Ernst v. / Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch (3. Auflage), S. 299 - 309.*
- Kelle, Udo / Kluge, Susann / Prein, Gerald (1993): Strategien der Geltungssicherung in der qualitativen Sozialforschung. Zur Validitätsproblematik im interpretativen Paradigma. *Arbeitspapier Nr. 24 des SFB 186, Bremen*
- Kern, Bärbel / Kern, Horst / Schumann, Michael (1988): Industriesoziologie als Katharsis. In: *Soziale Welt, 39. Jg., H. 1, S. 86 - 96*
- Kern, Horst / Schumann, Michael (1984): *Das Ende der Arbeitsteilung? München*
- Kittner, Michael (2000): Arbeits- und Sozialordnung. Ausgewählte und eingeleitete Gesetzestexte. *Frankfurt a. M.*
- Klös, Hans-Peter (2000): Zeitarbeit: Sprungbrett für Arbeitslose. In: *Die Mitbestimmung, 46. Jg., H. 9, S. 38 - 41*
- Koch, Susanne (2001): Arbeitszeitkonten stabilisieren die Beschäftigung. In: *IAB-Kurzbericht Nr. 4/2001, Nürnberg*
- Konle-Seidl, Regina / Walwei, Ulrich (2001): Job placement regimes in Europe. Trends and impacts of changes. In: *IAB Labour Market Research Topics Nr. 46, Nürnberg, S. 1 - 52*
- Kotthoff, Hermann (1981): Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb. *Frankfurt a. M.*
- Kotthoff, Hermann (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung. *München u. a.*
- Kotthoff, Hermann / Reindl, Josef (1990): Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb. *Göttingen*
- Kraetsch, Clemens / Trinczek, Rainer (1998): Arbeitszeitflexibilisierung in Klein- und Mittelbetrieben des Produzierenden Gewerbes. Stand, Entwicklung und Probleme. In: *Arbeit, 4. Jg., H. 4, S. 338 - 361*
- Kronauer, Martin / Linne, Gudrun (Hrsg., 2005): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. *Berlin*
- Kronauer, Martin / Vogel, Berthold (1993): Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit heute - zwischen Chance auf Zeit und sozialer Ausgrenzung. In: *Mitteilungen. Soziologisches Forschungsinstitut, Göttingen, H. 20, S. 1 - 14*
- Kvasnicka, Michael / Werwatz, Axel (2002): Lohneffekte der Zeitarbeit. In: *DIW Wochenbericht, Nr. 49/2002, Berlin*
- Kvasnicka, Michael / Werwatz, Axel (2003): Lohneffekte der Zeitarbeit. In: *Bundesarbeitsblatt des Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, H. 2/2003, S. 2 - 10*
- KZBS (=Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, Hrsg., 1996 und 1997): *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen, 3 Bde. Bonn*

- Liebold, Renate / Trinczek, Rainer (2001): Das Experteninterview. *Ms., Erlangen, München*
- Linne, Gudrun / Vogel, Berthold (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. *Arbeitspapier 68 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf*
- Linne, Gudrun / Voswinkel, Stephan (1989): „Vielleicht ist ja noch alles offen.“ Eine empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverhältnisse. *Hamburg*
- Löw-Jasny, Christine (2000): Zeitarbeit - Arbeit mit der Zeit. *München, Mering*
- Luhmann, Niklas (1984): Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie. *Frankfurt a. M.*
- Lutz, Burkart / Voß, G. Günter (1992): Subjekt und Struktur - Versuch der Neubestimmung einer soziologischen Schlüsselbeziehung am Beispiel des Facharbeiters. In: Heinz / Lutz (Hrsg., 1992): *Modernisierungsprozesse von Arbeit und Leben. Sonderheft 1 der Mitteilungen des SFB 333, Hektogr. Ms., München, S. 77 - 89*
- Martin, Albert / Nienhüser, Werner (Hrsg., 2002): Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik? *München, Mering*
- Mayring, Philipp (2001): Kombination und Integration qualitativer und quantitativer Analyse [31 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum Qualitative Social Research (Online-Journal), 2(1)*. Verfügbar über: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-01/1-01mayring-d.htm> (10.01.2005)
- Meckelburg, Wolfgang (2001): Chancen zur besseren Nutzung der Zeitarbeit vertan. *Erklärung des Obmanns der CDU/CSU-Bundestagsfraktion im Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung am 29.3.2001*. <http://www.cdu.de:80/presse/archiv-2001/prO37-01.htm>
- Meuser Michael / Nagel, Ulrike (1989): Experteninterviews - vielfach erprobt, wenig beachtet. Ein Beitrag zu qualitativen Methodendiskussion. *Arbeitspapier Nr. 6 des SFB 186 der Universität Bremen: Statuspassagen und Risikolagen im Lebenslauf, hektogr. Ms., Bremen*
- Meier, Volker (2004): Betriebliche Flexibilität - Das Beispiel der (Re-)Regulierung der Zeitarbeit. Koferat zu Lutz Bellmann. In: *Sozialer Fortschritt, 53. Jg., H. 6, S. 142 - 143*
- Minssen, Heiner (Hrsg, 2000): Begrenzte Entgrenzungen: Wandlungen von Organisation und Arbeit. *Berlin*
- Mückenberger, Ulrich. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: *Zeitschrift für Sozialreform, 31. Jg., H. 7, S. 415 - 475 (Teil 1) und H. 8, S. 457 - 475 (Teil 2)*
- Müller-Jentsch, Walther (1997): Soziologie der industriellen Beziehungen. *Frankfurt a. M.*
- Nienhüser, Werner / Matiaske, Wenzel (2003): Der „Gleichheitsgrundsatz“ bei Leiharbeit- Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern im europäischen Vergleich. In: *WSI-Mitteilungen 56. Jg., H. 8, S. 466 - 473*.
- Oberste-Beulmann, Wilhelm (2000): Schriftliche Stellungnahme für die öffentliche Anhörung zum „Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (1. AÜG-ÄndG)“ (Drucksache 14/1211) am 26. Januar 2000 in Berlin. *Ausschussdrucksache 14/529 des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestags in der 14. Wahlperiode*
- Offe, Claus / Wiesenthal, Helmut (1980): Two Logics of Collective Action. In: Zeitlin, M. (Hrsg.): *Political Power and Social Theory. Cambridge (Mass.)*

- Paulmann, Dietrich / Miegel, Meinhard (2000): Schriftliche Stellungnahme für die öffentliche Anhörung zum „Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (1. AÜG-ÄndG)“ (Drucksache 14/1211) am 26.1.2000 in Berlin. *Ausschussdrucksache 14/531 des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages, 14. Wahlperiode*
- Picot, Arnold / Reichwald, Ralf / Wiegand, Rolf T. (1996). Die grenzenlose Unternehmung. Information, Organisation und Management. Lehrbuch zur Unternehmensführung im Informationszeitalter. *Wiesbaden*
- Piore, Michael J. / Sabel, Charles F. (1985): Das Ende der Massenproduktion. Studie über die Requalifizierung der Arbeit und die Rückkehr der Ökonomie in die Gesellschaft (engl. Original 1982 u. d. T.: The second industrial divide). *Berlin*
- Pongratz, Hans / Voß, G. Günter (1997): Fremdorganisierte Selbstorganisation - eine soziologische Diskussion aktueller Managementkonzepte. In: *Zeitschrift für Personalforschung, 11. Jg., H. 1, S. 30 - 53*
- Pries, Ludger / Schmidt, Rudi / Trinczek, Rainer (1990): Entwicklungspfade von Industriearbeit. *Opladen*
- Pries, Ludger / Schmidt, Rudi / Trinczek, Rainer (Hrsg., 1989): Trends betrieblicher Produktionsmodernisierung. *Opladen*
- Promberger, Markus / Böhm, Sabine / Heyder, Thilo / Pamer, Susanne / Strauß, Katharina (2002): Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie: Chancen und Risiken für Beschäftigte. *Berlin*
- Promberger, Markus / Schnur, Peter / Zika, Gerd (2002): Auswirkungen auf Höhe und Kosten der Arbeitslosigkeit. In: Gesamteinschätzung der Hartz-Vorschläge. *IAB-Management-Info Nr. 1 vom 11.7.2002, Nürnberg, S. 42 - 46*
- Promberger, Markus / Theuer, Stefan (2004): Welche Betriebe nutzen Leiharbeit? Verbreitung und Typik von Einsatzbetrieben und Arbeitsumwelten von Leiharbeitern. In: Vogel, Berthold (Hrsg.): Leiharbeit: neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. *Hamburg, S. 34 - 60*
- Promberger, Markus (2002): Das VW-Modell und seine Nachfolger: Pioniere einer neuartigen Beschäftigungspolitik. *München, Mering*
- Rauen, Peter, 1997: Zeitarbeitsfirmen und der Staat als Arbeitsvermittler. In: Bender, Diethelm (Hrsg., 1997): *Neue Wege in der Arbeitswelt. Manpower als Humankapital. München*
- Reich, Robert B. (1996): Die neue Weltwirtschaft. Das Ende der nationalen Ökonomie. *Frankfurt a. M.*
- Ronning, Gerd (1991): Mikroökonomie. *Berlin*
- Rudolph, Helmut (2000): Schriftliche Stellungnahme für die öffentliche Anhörung zum „Entwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (1. AÜG-ÄndG, Drucksache 14/1211)“, am 26. Januar 2000 in Berlin. *Ausschussdrucksache 14/535 des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestags in der 14. Wahlperiode*
- Rudolph, Helmut (2003): Befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeit. Quantitäten und Strukturen „prekärer Beschäftigungsformen“. In: Linne, Gudrun / Vogel, Berthold (Hrsg.): *Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Düsseldorf, S. 9 - 26*

- Rudolph, Helmut / Schröder, Esther (1997): Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)*, 30. Jg., H. 1, S. 102 - 126
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2002): Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum. *Jahresgutachten 2002/03*. Stuttgart
- Schmid, Günther (1998), Transitional labour markets: a new European employment strategy. *Discussion paper*. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung. Berlin.
- Schröder, Esther (1997): Arbeitnehmerüberlassung in Vermittlungsabsicht. Start oder Fehlstart eines arbeitsmarktpolitischen Modells in Deutschland? *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) Bd. 209*, Nürnberg
- Schröder, Evelyn / Huhn, Katrin (1998): Zeit- und Telearbeit. Flexible Beschäftigungsformen und ihre Bedeutung für den Mittelstand. *Wiesbaden*
- Schwertfeger, Bäbel (1999): Drum prüfe, wer sich ewig bindet. In: *Die ZEIT*, Nr. 44 vom 28.10.99, S. 75
- Seifert, Hartmut (2004): Arbeitszeitpolitischer Modellwechsel - Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität. *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Düsseldorf (Hrsg.)*, WSI-Diskussionspapier Nr. 127, Düsseldorf
- Seifert, Hartmut (2005): Zeit für neue Arbeitszeiten. In: *WSI-Mitteilungen*, 58. Jg., H. 8, S. 478 – 483
- Seifert, Hartmut (2005): Was bringen die Hartz-Gesetze. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 55. Jg., H. 16, S. 17 - 24
- Seifert, Hartmut (2005): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. *Frankfurt a. M. u. a.*
- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. *Frankfurt a. M.*
- Social Consult GmbH (1998): Wirtschaftliche Bedeutung und arbeitsmarktpolitischer Beitrag der Zeitarbeit in Deutschland 1990-1997. *Bonn*
- Sorge, Arndt u. a. (Hrsg., 1996): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe - Bericht zum sozialen und politischen Wandel in Ostdeutschland. *Opladen*
- Specht, Rolf (1999): Sicherheitsmanagement. Mit Prävention zum wirtschaftlichen Erfolg. In: *Verband Deutscher Sicherheitsingenieure (VDS) (Hrsg., 1999): Zeitarbeit - Ein Wirtschaftsfaktor: Qualität mit Sicherheit*. Leipzig
- Standing, Guy (1999): Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice. *Basingstoke u. a.*
- Stehr, Nico (1994): Arbeit, Eigentum und Wissen: zur Theorie von Wissensgesellschaften. *Frankfurt a. M.*
- Stehr, Nico (2001): Wissen und Wirtschaften : die gesellschaftlichen Grundlagen der modernen Ökonomie. *Frankfurt a. M.*
- Stevens, Margaret (1996): Transferable training and poaching externalities. In: *Booth, Alison L. / Snower, Dennis J. (Hrsg., 1996): Acquiring Skills. Market failures, their symptoms and policy responses*. Cambridge, S. 19 - 40
- Storrie, Donald (2002): Temporary agency work in the European Union. *Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin (Hrsg.)*, Luxemburg
- Touraine, Alain (1972): Die postindustrielle Gesellschaft. *Frankfurt a. M.*

- Trinczek, Rainer (1995): Experteninterviews mit Managern: Methodische und methodologische Hintergründe. In: *Brinkmann, Christian / Deeke, Axel / Völkel, Brigitte (Hrsg.): Experteninterviews in der Arbeitsmarktforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) Bd. 191, Nürnberg, S. 59 - 67*
- Ulber, Jürgen (2006): AÜG-Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Kommentar für die Praxis (3. Aufl.). *Köln*
- Vanselow, Achim / Weinkopf, Claudia (1997): Wiedereingliederungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung in der Bundesrepublik Deutschland - Ergebnisse einer schriftlichen Befragung. *Gelsenkirchen*
- Vanselow, Achim / Weinkopf, Claudia (2000): Wiedereingliederung von Arbeitslosen durch sozial verträgliche Arbeitnehmerüberlassung: Ergebnisse der fachlichen Begleitung von START Zeitarbeit NRW; Langfassung. *Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Düsseldorf*
- Vogel, Berthold (Hrsg., 2004), Leiharbeit : neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. *Hamburg*
- Voß, G.-Günter (1990): Wertewandel: Eine Modernisierung der protestantischen Ethik? In: *Zeitschrift für Personalforschung, 4. Jg., H. 3, S. 263 - 275*
- Voß, G.-Günter (1991): Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft. *Stuttgart*
- Voß, G.-Günter (1994): Das Ende der Teilung von Arbeit und Leben? An der Schwelle zu einem neuen gesellschaftlichen Verhältnis von Betriebs- und Lebensführung. In: *Beckenbach, Niels / van Treeck, Werner (Hrsg., 1994), Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Sonderband Nr. 9 der Zeitschrift „Soziale Welt“, Göttingen, S. 269 – 294*
- Voß, G.-Günter / Pongratz, H. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft. In: *KZfSS, 50. Jg., H. 1, S. 131 - 158*
- Wallraff, Günter (1980): Industriereportagen: Als Arbeiter in deutschen Großbetrieben. *Reinbek b. Hamburg*
- Wallraff, Günter (1985): Ganz unten. *Köln*
- Webb et al. (1966): Unobstrusive Measures: Nonreactive Research in the Social Sciences. *Chicago*
- Weinkopf, Claudia (1996): Arbeitskräftepools. Überbetriebliche Beschäftigung im Spannungsfeld von Flexibilität, Mobilität und sozialer Sicherheit. *München, Mering*
- Weinkopf, Claudia / Krone, Sirikit (1994): Leiharbeit zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen? In: *Jahrbuch 1993/94 des Instituts für Arbeit und Technik/Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen, S. 34 - 41*
- Werner, Heinz (1999): Internationale Vergleiche: Vom Sorgenkind Europas zum keltischen Tiger. Die Erfolgsgeschichte der Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Irland. *IAB-Kurzbericht Nr. 16/1999, Nürnberg*
- Willke, Helmut (1998): Systemisches Wissensmanagement. *Stuttgart*