

Leiharbeit in der Praxis

Nach wie vor kein Hit



Langsam wirft die Leiharbeit ihr schlechtes Image ab und verlässt die Schmutzedecke am Arbeitsmarkt. Heute gelten Leiharbeitsplätze bei Arbeitsvermittlern wie Arbeitssuchenden durchaus nicht mehr als Zumutung. Wer aber schafft diese Arbeitsplätze auf Zeit – wo und in welchem Umfang?

Nicht erst seit den Reformvorschlägen der Hartz-Kommission genießt Leiharbeit eine allmählich wachsende Wertschätzung. Dabei werden ihr verschiedene Funktionen zugeschrieben: Neben der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und der betrieblichen Personalstruktur gilt sie schon länger als brauchbares Instrument zur Eingliederung von vormals Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt – auch wenn das IAB immer wieder vor einer Überschätzung der Beschäftigungseffekte von Leiharbeit gewarnt hat. Neuere qualitative Befunde verweisen überdies auf die soziale Selektivität dieser

Beschäftigungsbrücke, von der vor allem jüngere, besserqualifizierte Personen profitieren.

Zeitgleich konstatieren die Arbeitsverwaltungen, dass ein wachsender Teil der bei den Arbeitsämtern eingehenden Stellenangebote von Leiharbeitsfirmen kommt – und zwar vorwiegend im gewerblich-technischen Bereich. Solche Offerten wurden lange Zeit von Arbeitsvermittlern und Arbeitssuchenden als Arbeitsplätze minderer Güte und Zumutbarkeit eingestuft. Die Gründe hierfür sind bekannt und hinlänglich diskutiert.

Betrieblicher Einsatz wird erforscht

Das IAB hat daher bereits vor den Hartz-Reformen damit begonnen, systematisch die atypische Beschäftigungsform „Leiharbeit“ zu erforschen. Zwar gilt seit dem zum 1. Januar 2004 in Kraft getretenen Reformgesetz der Einführung von Personal-Service-Agenturen ein besonderes Augenmerk (*vgl. dazu auch den Beitrag „Personal-Service-Agenturen – Start unter ungünstigen Voraussetzungen“, S. 14–17*). Seit längerem steht jedoch auf der Agenda des IAB ein Thema, das in der bisherigen Forschung nur höchst unzureichend abgehandelt wurde: Die Frage nach den Strukturen, Kontexten und Verläufen von Angebot und Nachfrage nach Leiharbeit in Verleihfirmen und Einsatzbetrieben. In den Betrieben, der Kernzone des Arbeitsmarktes, zeigt sich, welche Bedeutung der Leiharbeit zukommt – jenseits von Verbandsaussagen und beschäftigungspolitischen Wunschvorstellungen. Nicht unerheblich ist dabei, ob die Leiharbeit nach wie vor auf die Funktion eines überbetrieblichen Beschäftigungspuffers für das verarbeitende Gewerbe beschränkt ist oder ob sie sich auch in zukunftssträchtige Sektoren und Segmente des Arbeitsmarktes – etwa in den Dienstleistungsbereich oder in hochqualifizierte Berufsfelder – auszudehnen vermag.

In einem mehrstufigen Verbundprojekt werden deshalb seit 2002 die betrieblichen Strukturen, die Bedingungen sowie die Handhabung der Leiharbeit untersucht. Den Anfang machte eine qualitative Pilotuntersuchung auf der Basis von 20 Kurzfallstudien in Einsatzbetrieben und Verleihfirmen, deren Ergebnisse bereits veröffentlicht sind (Bellmann/Promberger 2002).

Der zweite Schritt ist quantitativ angelegt. Er setzt sich zusammen aus einer erweiterten Abfrage zur Leih-

arbeit in der 2003er Welle des IAB-Betriebspanels sowie aus der Analyse der bisherigen Befragungswellen bis 2002. Dieser Untersuchungsschritt wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und läuft derzeit; erste Befunde liegen vor (Bellmann/Promberger/Theuer 2003 und Promberger/Theuer 2004).

Abschließend – als dritter Schritt – fand in den zurückliegenden Monaten eine qualitative Zusatzerhebung statt, in der mittels 80 Betriebsfallstudien der Hintergrund sowie die betrieblichen Kontexte und Strategien des Einsatzes von Leiharbeit aufgedeckt werden sollen.

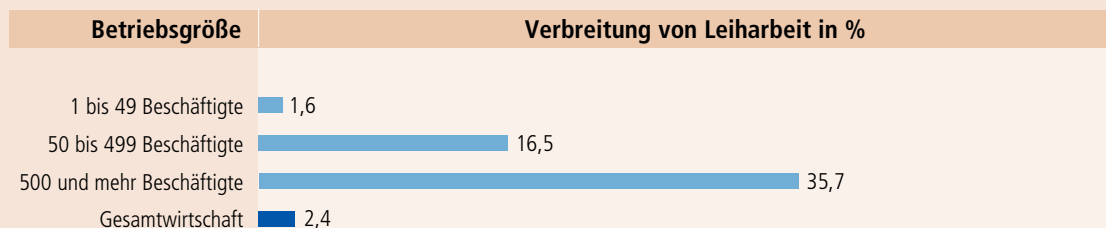
Nur 2,4 % aller Betriebe setzen Leiharbeit ein

Obschon die Auswertungsarbeiten insgesamt noch laufen, ergeben sich aus der bereits abgeschlossenen Analyse der 2002er Daten des IAB-Betriebspanels schon jetzt interessante Einblicke in die betriebliche Rolle der Leiharbeit.

Weithin bekannt sind zwei Befunde. In Deutschland waren am 30. Juni 2002 nur rund 1,2 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Leiharbeiter. Deshalb schlägt sich in diesem Arbeitsmarktsegment schon eine geringe Erhöhung der absoluten Zahlen in einem prozentual starken Beschäftigungswachstum nieder.

Neu sind hingegen folgende Befunde über die Verbreitung von Leiharbeit in der Wirtschaft: Insgesamt gaben in der 2002er Befragung des IAB-Betriebspanels lediglich rund 2,4 % aller Betriebe an, dass sie am 30. Juni Leiharbeiter einsetzten. Die rund 250 000 – zu diesem Zeitpunkt aktiven – Leiharbeiter waren also in rund 50 000 Betrieben im Einsatz.

Verbreitung von Leiharbeit nach Betriebsgröße, 2002



Quelle:
IAB-Betriebspanel 2002,
Berechnungen:
Bellmann/Promberger/
Schulte/Theuer

Vor allem Großbetriebe nutzen Leiharbeit

Differenziert man den Verbreitungsgrad nach der Betriebsgröße, so wird nur in 1,6 % der Kleinbetriebe, jedoch in 35,7 % der Betriebe mit mindestens 500 Beschäftigten Leiharbeit eingesetzt. Leiharbeit ist also schon beim ersten Hinsehen ein Phänomen der Großbetriebe.

Eine typische Einsatzstrategie von Leiharbeit in Großbetrieben besteht darin, interne Kapazitäten, die für die Kompensation von Absenzen und Friktionen nötig sind, zu verknappen und partiell durch Leiharbeit zu ersetzen. Hierdurch entstehen Kostenvorteile durch Leiharbeit auch dann, wenn die Sätze, die das Verleihunternehmen dem Entleiher in Rechnung stellt, höher sind, als die Lohnkosten für fest eingestellte Arbeitskräfte. Schließlich wird im Falle der Leiharbeit nur die tatsächlich in Anspruch genommene Zeit bezahlt. Im Falle einer vom Unternehmen selbst bereitgestellten Personalreserve muss hingegen die ganze Zeit bezahlt werden, auch wenn sie nur teilweise in Anspruch genommen wird.

Dieses Ergebnis liegt quer zu den bisherigen Analysen, die üblicherweise beim direkten Lohnkostenvergleich von Leiharbeit und Neueinstellung ansetzen. Nach unseren Befunden spielen solche Erwägungen in der betrieblichen Praxis nur eine geringe Rolle, während die oben referierte ‚Ökonomie des Kapazitätsvorhalts‘ einen unter betrieblichen Entscheidungsträgern verbreitetes Denkmuster für Kosten-Nutzen-Erwägungen hinsichtlich der Leiharbeit darstellt.

Diese Art von Personalpolitik ist jedoch auf Großbetriebe beschränkt. In Kleinbetrieben wird hingegen aus Kostengründen ohnehin kein zusätzliches Personal vorgehalten; Absenzen und Friktionen werden ad hoc durch Extensivierung oder Intensivierung der Arbeit der Belegschaft oder des Inhabers, gelegentlich auch durch Rückgriff auf inaktive Belegschaftsmitglieder (Rentner, Mitarbeiter/innen in der Familienphase) ausgeglichen. Ab und an machen natürlich auch Kleinbetriebe von Leiharbeit Gebrauch, doch ist dies insgesamt recht selten.

Intensivnutzer sind die klare Minderheit

Um die Bedeutung von Leiharbeit in den Betrieben der deutschen Wirtschaft angemessen zu erfassen, ist neben dem Verbreitungsgrad auch deren Nutzungsintensität untersucht worden.

Es zeigt sich, dass ein gutes Drittel der wenigen Betriebe, die Leiharbeit einsetzen, dieses Instrument nur in geringem Umfang nutzt. Ein knappes Viertel nutzt sie mäßig, ein Fünftel der Einsatzbetriebe stärker. Ein weiteres Fünftel kann als Intensivnutzer gelten. Hier bestanden die Belegschaften am 30. Juni 2002 zu mindestens 20 % aus Leiharbeitnehmern. Auf den ersten Blick ist dies ein recht hoher Anteil an intensiver Nutzung. Doch ist auch diese Zahl mit Vorsicht zu genießen.

So ist festzustellen, dass Kleinbetriebe den Befund stark überzeichnen. Denn ein zufälliger Einsatz von einigen wenigen Leiharbeitnehmern erzeugt hier schnell hohe Anteilswerte. So ergeben beispielsweise drei Leasingkräfte in einem Betrieb mit zehn Beschäftigten be-

Nutzung von Leiharbeit nach Intensität und Betriebsgröße, 2002

Nutzungsintensität (Anteil der Leiharbeitnehmer an den Gesamtbeschäftigten)	in Betrieben mit	in Betrieben mit
	mindestens 10 Beschäftigten und mehr als 2 Leiharbeitern	mindestens 150 Beschäftigten und mehr als 2 Leiharbeitern
geringe Nutzung (bis 5 %)	36,6 %	72,4 %
mäßige Nutzung (5 bis 10 %)	23,6 %	19,4 %
stärkere Nutzung (über 10 bis 20 %)	19,6 %	7,1 %
Intensivnutzung (20 % und mehr)	20,1 %	(1,1 %)
N	16 964	5 793

Quelle:
IAB-Betriebspanel 2002,
Berechnungen:
Promberger/Theuer

Hinweis: Um verzerrende Einflüsse von Einzelereignissen in kleinen Betrieben auszuschalten, wurden nur Betriebe jenseits des angegebenen Schwellenwertes einbezogen.

reits einen Leiharbeiteranteil von mehr als 20 % – sieht viel aus, ist aber wenig.

Für eine vorsichtige Interpretation spricht auch, dass im Durchschnitt nur 5,5 Leiharbeitnehmer auf einen Einsatzbetrieb kommen und rund 82 % der Betriebe maximal fünf Leiharbeitnehmer einsetzen – welchen Anteil das dann auch immer ausmacht. Unter den größeren Betrieben mit mindestens 150 Beschäftigten erreichen die Intensivnutzer mit mindestens 20 % Leiharbeitnehmern dann auch gerade mal einen Anteil von 1,1 %, auf die Nutzer mit 10 % bis unter 20 % entfallen auch nur 7,1 %.

Überdies ist zu berücksichtigen, dass es sich bei diesen Zahlen um einen Stichtagsbefund handelt. Er enthält keine Verlaufsdaten und liegt relativ nahe an der Urlaubszeit, in der sich der Einsatz von Leiharbeit erfahrungsgemäß ausweitet. Jedoch ist eine zumindest vorübergehend intensivere Nutzung von Leiharbeit in etwa einem Fünftel aller Betriebe, die Gebrauch von dieser Arbeitsform machen, nicht von der Hand zu weisen.

Es muss künftigen vertieften Analysen vorbehalten bleiben herauszufinden, ob und in welchem Maße in diesen Betrieben tatsächlich Teile der Stammebelegschaft abgebaut und durch Leiharbeitskräfte ersetzt wurden. Es könnte ja auch sein, dass die betriebliche Arbeitskapazität durch den Aufbau einer Randbelegschaft bei konstanter Kernbelegschaft tatsächlich erhöht wurde. Dabei müssen unbedingt zeitraumbezogene Messgrößen in die Betrachtung einbezogen werden.

Die immer wieder befürchtete Substitution von Stammebelegschaft durch Leiharbeit kann also auf Basis unserer Zahlen bislang noch nicht sicher identifiziert werden, genauso wenig wie die erhoffte Zusatzbeschäftigung.

Leiharbeit: neue Spielräume für Betriebe?

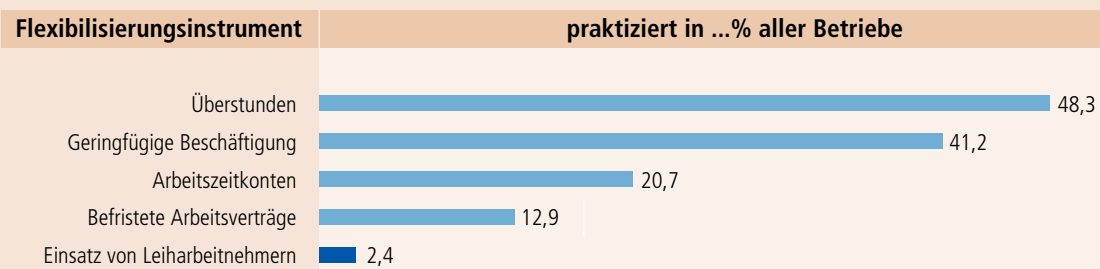
Die Befunde der qualitativen Voruntersuchung zeigen allerdings, dass in einem bestimmten Segment von Einsatzbetrieben die Leiharbeit so intensiv genutzt wird, dass die Kompensation kurzfristiger Personalausfälle als Begründung nicht mehr ausreicht.

Dabei handelt es sich um drei typische Konstellationen: Erstens geht es um mittelgroße Betriebe im verarbeitenden Gewerbe, die auch in wirtschaftlich florierenden Zeiten fast ständig am Rande der Rentabilität operieren und in Krisenperioden nur mit extremen Mitteln überleben können. Sie schützen sich durch Leiharbeit davor, je nach Auftragslage ständig heuern und feuern zu müssen. Ihre Spielräume für Effizienzsteigerungen beim Einsatz der Stammebelegschaft sind bis zum Anschlag ausgeschöpft. Eine vorausschauende oder flexible Personalpolitik, etwa durch Zeitkonten, ist unter den Bedingungen permanenter Existenzbedrohung kaum möglich.

Zweitens gibt es neue Betriebe im Dienstleistungsbereich, etwa in der IT-Branche, deren Belegschaft – abgesehen vom Führungspersonal – praktisch komplett aus Leiharbeitnehmern besteht. Bisweilen gibt es dabei

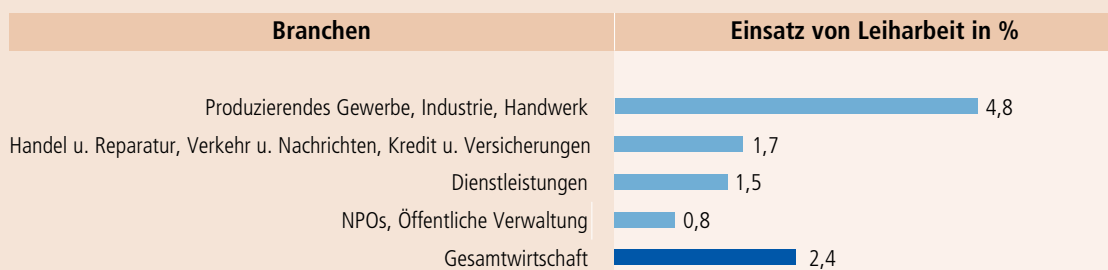


Verbreitungsgrade von Leiharbeit und anderen Flexibilisierungsinstrumenten, 2002



Quelle:
IAB-Betriebspanel 2002,
Berechnungen:
Bellmann/Promberger/
Schulte/Theuer

Einsatz von Leiharbeit nach Branchen, 2002



Quelle:
IAB-Betriebspanel 2002,
Berechnungen:
Bellmann/Promberger/
Schulte/Theuer

sogar verflochtene Besitzverhältnisse zwischen solchen Dienstleistern und den Leiharbeitsfirmen.

Drittens finden sich in Industrieunternehmen mit traditionell hohem Lohnniveau bisweilen konzerneigene Leiharbeitsfirmen mit billigeren Tarifen. Hier spielen Kostenüberlegungen, das Unterlaufen sektoraler, unternehmensweiter oder betrieblicher Vereinbarungen, aber auch die höhere Flexibilität des Leiharbeitsverhältnisses eine Rolle. So können Leiharbeitskräfte in Perioden geringerer Auslastung auch an andere Unternehmen, Betriebe des gleichen Konzerns oder an Dritte verliehen werden. Bei Mitgliedern der Stammelegenschaft ist dies jedoch nicht ohne weiteres möglich.

Beliebter: andere Flexi-Instrumente

Interessant ist, welche Rolle die Leiharbeit im Gesamtzusammenhang der betrieblichen Flexibilisierungsinstrumente spielt. Diese Wechselbeziehungen des Einsatzes von Leiharbeit mit anderen Formen interner und externer betrieblicher Flexibilität – beispielsweise mit Zeitkonten, Befristungen und Mehrarbeit – sind noch nicht abschließend analysiert. Doch schon beim ersten Hinsehen zeigt sich die untergeordnete Bedeutung der Leiharbeit in der Fläche.

Die Industrie hat immer noch die Nase vorn

Das typische Einsatzfeld der Leiharbeit liegt nach wie vor in der Industrie. So setzten 2002 4,8 % aller Betriebe im Produzierenden Gewerbe, in Industrie und Handwerk Leiharbeit ein, hingegen nur 1,5 % aller Dienstleistungsbetriebe.

Langsames Wachstum

Generell hat der betriebliche Einsatz von Leiharbeit von 1998 bis 2002 ein wenig zugenommen: So nutzten am 30. Juni 1998 nur 2,2 %, genau vier Jahre später bereits 2,4 % aller westdeutschen Betriebe diese Beschäftigungsform, in Ostdeutschland 1,8 % (1998) und 2,0 % (2002). Da jedoch für die Jahre 1999 bis 2001 keine Beobachtungen vorliegen, lässt sich nicht sagen, ob dieses Wachstum kontinuierlich vonstatten ging, immer noch anhält oder ob der Höhepunkt der Verbreitung von Leiharbeit bereits überschritten ist.

In Westdeutschland wuchs der Einsatz von Leiharbeit im Beobachtungszeitraum am stärksten im sekundären Sektor, im Dienstleistungssektor hingegen schwächer, so dass der typische Einsatzbereich der Leiharbeit hier seine Vorrangstellung ausbauen konnte. Demgegenüber übertrifft in Ostdeutschland die Wachstumsrate des Einsatzes von Leiharbeit im Dienstleistungssektor

die des sekundären Sektors deutlich. Auch der Abstand zwischen beiden Sektoren ist in Ostdeutschland geringer: Hier setzten am 30. Juni 2002 nur 3,7 % aller Betriebe des sekundären Sektors, jedoch 1,3 % der Dienstleister Leiharbeit ein. In jedem Falle bleibt festzuhalten, dass mittlerweile auch Dienstleistungsbetriebe vermehrt vom Instrument der Leiharbeit Gebrauch machen; in Ostdeutschland stärker als im Westen.

Eine Analyse der Berufsstruktur der Leiharbeitnehmerschaft bestätigt die zögerliche, aber nicht mehr von der Hand zu weisende Ausbreitung der Leiharbeit im Dienstleistungssektor. Eine nennenswerte Ausdehnung der Leiharbeit in hochqualifizierte Arbeitsmarktsegmente ist jedoch bislang kaum festzustellen. Insgesamt kann von einer breiten Nutzung der Leiharbeit in Deutschland nach wie vor keine Rede sein.

Eine kleine Minderheit von Betrieben nutzt die Leiharbeit jedoch intensiv. Hier lassen sich auch neue, bislang unbekannte Nutzungsformen beobachten, die die Grenze der klassischen Leiharbeit deutlich überschreiten und Elemente von Outsourcing und Subunternehmertum aufweisen. Ob dies von Dauer ist, muss sich allerdings noch zeigen.

Keine umfangreiche Entlastung für den Arbeitsmarkt

Unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Flexibilität ist Leiharbeit ein Instrument unter vielen, das in seiner Beliebtheit eindeutig auf den hinteren Plätzen rangiert. Die betriebliche Nachfrage nach Arbeitsverhältnissen dieses Typs ist offenbar begrenzt. Es ist fraglich, ob eine Ausweitung des Angebots durch die Personal-Service-Agenturen daran grundsätzlich etwas ändern wird.

Auch wenn die Auswertungen noch nicht abgeschlossen sind: Vieles deutet darauf hin, dass eine umfangreiche Arbeitsmarktentlastung – wie in den Reformkonzepten der Hartz-Kommission in Aussicht gestellt – durch das Instrument der Leiharbeit gegenwärtig und in näherer Zukunft nicht zu erwarten ist.

Ob die Leiharbeit in der Lage ist, sich ihren arbeitsmarktpolitischen Ritterschlag anderswo zu holen, müssen weitere Untersuchungen zeigen. Beispielsweise mit Antworten auf die Fragen, inwieweit Leiharbeit als Instrument der Personalrekrutierung genutzt wird oder ob Leiharbeit die Beschäftigungsfähigkeit („employability“) vormals arbeitsloser Stellenbewerber erhöht.

Weitere Studien der Autoren zum Thema Leiharbeit

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

Lutz Bellmann, Markus Promberger, Stefan Theuer (2003): Verbreitung und Nutzung von Leiharbeit – Eine Bestandsaufnahme. In: Arbeit und Beruf, 54. Jg., H. 8, S. 232–235.

Markus Promberger, Stefan Theuer (2004): Welche Betriebe nutzen Leiharbeit? Verbreitung und Typik von Einsatzbetrieben und Arbeitsumwelten von Leiharbeitern. In: Berthold Vogel (Hg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg, S. 34–60.

Die Autoren



Dr. Markus Promberger ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich 6: Betriebe und Beschäftigung im IAB. Arbeitsgebiete: Arbeitszeitforschung, Industrial relations, atypische Beschäftigung.



Stefan Theuer ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich 6: Betriebe und Beschäftigung im IAB. Arbeitsgebiete: atypische Beschäftigung, betriebliche Berufsausbildung.



PD Dr. Lutz Bellmann ist Leiter des Forschungsbereichs 6: Betriebe und Beschäftigung im IAB, an dem das IAB-Betriebspanel durchgeführt wird. Arbeitsgebiete: Mikroökonomische Methoden, betriebliche Flexibilität, Weiterbildung, Beschäftigungsverhalten von Betrieben.

Die Autoren danken Christoph Dreher für wertvolle Hinweise.

Für weitere Informationen markus.promberger@iab.de