

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Helmut Rudolph, Ester Schröder

Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik

30. Jg./1997

1

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunkt-heft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik

Helmut Rudolph und Esther Schröder*

Der Aufsatz analysiert die Expansion von Leiharbeit bis 1995 in der Bundesrepublik. In einem empirischen Teil werden Strukturinformationen zu den drei beteiligten Akteuren, den Leiharbeitnehmern, den Verleihfirmen und den Entleihbetrieben ausgewertet. Die empirischen Ergebnisse beruhen auf der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik sowie auf Bestands- und Verlaufsdaten der Beschäftigtenstatistik und einer IAB-Betriebsbefragung.

Im analytischen Teil wird die Einsatzlogik aus der Sicht der drei Akteure untersucht. Daraus ergeben sich Folgerungen in bezug auf die gesetzlichen Regelungen von Leiharbeit und für die Position von Leiharbeit im Vergleich zu anderen Formen der Flexibilisierung des Arbeitsvolumens.

Wesentliche Ergebnisse sind:

- Leiharbeitnehmer sind überwiegend jüngere Männer mit unterdurchschnittlichen Verdiensten, die im gewerblichen Bereich eingesetzt werden.
- Die Expansion von Leiharbeit wird getragen durch den vermehrten Verleih von geringqualifizierten Personen.
- Die Verleihbetriebe nutzen Lohndifferenziale durch den Verleih in Mittel- und Großbetriebe mit hohen Durchschnittslöhnen und Beschäftigung von Arbeitskräften, die aus Nichterwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit oder aus Niedriglohnbereichen rekrutiert werden.
- Leiharbeit rangiert als Flexibilisierungsinstrument bei den Betrieben hinter Überstunden und eigenen Einstellungen. Die Nutzung von Leiharbeit verläuft komplementär zu Überstunden und Aushilfsbeschäftigung.
- Leiharbeit führt in der Regel nicht zu überbetrieblich stabilen Beschäftigungsverhältnissen. Die Verlängerung der gesetzlich zulässigen Höchstdauer der Überlassung hat daran fast nichts geändert.
- Für einen Teil der Leiharbeiter bietet Leiharbeit eine Brückenfunktion in besser bezahlte Beschäftigung in ‚normalen‘ Arbeitsverhältnissen.

Gliederung

- 1 Einleitung
- 2 Der Analyserahmen
 - 2.1 Gesetzliche Regelungen und analytische Begriffe
 - 2.2 Leitfragen
- 3 Deskriptiver Teil: Strukturen, Schwerpunkte und Tendenzen
 - 3.1 Statistiken und Datenquellen
 - 3.2 Ergebnisse
 - 3.2.1 Die Leiharbeitnehmer
 - 3.2.2 Die Verleihbetriebe
 - 3.2.3 Die Entleihbetriebe
- 4 Analytischer Teil: Einsatzlogik
 - 4.1 Makroökonomische Sicht
 - 4.2 Mikroökonomische Sicht
 - 4.2.1 Sicht der Leiharbeitnehmer
 - 4.2.2 Sicht der Verleiher
 - 4.2.3 Sicht der Entleiher

5 Resümee

6 Literatur

1 Einleitung

Leiharbeit, Personalleasing, Zeitarbeit – diese Termini bezeichnen eine Arbeitsform, die seit Mitte der achtziger Jahre ein erhebliches Wachstum erfährt und folglich als Gegenstand wissenschaftlicher Analyse zunehmend interessiert.

Bereits in der Begriffsvielfalt spiegelt sich die seit Jahren in Deutschland bestehende gesellschaftliche Kontroverse um diese Arbeitsform wider, in der sich extreme Standpunkte gegenüberstehen. Zum einen ist die Rede von „Menschenhandel“¹, und es verbindet sich in Konsequenz damit die Forderung nach einem Verbot jeglicher Leiharbeit. Andererseits wird Leiharbeit als bewährtes Instrument flexibler Personalwirtschaft geschätzt, und in Konsequenz wird hier die Deregulierung gesetzlicher Bestimmungen gefordert.

Der Gesetzgeber hat seit der Zulassung von Arbeitnehmerüberlassung im Jahre 1972 eine Politik der ‚kontrollierten Liberalisierung‘ verfolgt und damit die Expansion von Leiharbeit begünstigt. Die Gesetzesänderungen wurden in Beschäftigungsförderungsgesetzen formuliert, die gleichzeitig die Spielräume für den Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen erweiterten und durch „flexiblere“ Beschäftigung einen höheren Beschäftigungsstand verwirklichen sollten.

Zusätzlichen Auftrieb erhielt die Debatte über die Nützlichkeit von Leiharbeit in Deutschland im Zuge erstmals praktizierter gemeinnützig organisierter Arbeitnehmerüberlassung,

* Dipl.-Mathematiker Helmut Rudolph ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich Analytische Statistik des IAB. Dipl.-Volkswirtin Esther Schröder ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Center for International Labor Economics (CILE) der Universität Konstanz. Die Verfasser danken Axel Deeke und Ulrich Walwei für kritische Anregungen bei der Endredaktion des Manuskripts. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der AutorInnen.

¹ Besonders popularisiert durch die Reportagen von Günter Wallraff: „Ganz unten“ (1985), der Auswüchse und illegale Praktiken beschrieb.

die institutionalisiert in der „START Zeitarbeit“ komplementär zur bestehenden gewerbsmäßigen Form als Modellprojekt in Nordrhein-Westfalen 1992 implementiert wurde. Das START-Konzept, welches zu Beginn der siebziger Jahre in den Niederlanden entwickelt wurde, konzentriert sich auf die Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt durch vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung. Als Gesellschafter verfolgen hierbei das Land NRW², kommunale Spitzenverbände, Arbeitgeberverbände, der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Bundesanstalt für Arbeit gemeinsam die Zielvorstellung einer Brückenfunktion von Leiharbeit. Eine zusätzliche Eingliederungskomponente, so sieht es das START-Modell vor, erhält der Verleih durch Qualifizierungsmaßnahmen in einsatzfreien Zeiten.

Zum 31.7.1994 wurde das Alleinrecht der Bundesanstalt für Arbeit (BA) zur Arbeitsvermittlung aufgehoben und private, auf Gewinn gerichtete Arbeitsvermittlung zugelassen. Dadurch besteht die Möglichkeit, Arbeitnehmerüberlassung und Arbeitsvermittlung als Dienstleistung von Privatfirmen komplementär anzubieten. Die institutionellen Grenzen zwischen diesen Diensten werden somit in der Praxis aufgehoben.

Angesichts dieser veränderten Einsatzbedingungen sollen in diesem Aufsatz die Entwicklungen im Bereich der Leiharbeit nachgezeichnet und die Einsatzlogik aus der Sicht der beteiligten Akteure analysiert werden.

Dazu wird im 2. Kapitel zunächst der Analyserahmen abgesteckt. Nach einer Skizzierung der rechtlichen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmerüberlassung werden Leitfragen und Hypothesen formuliert. Im 3. Kapitel wird ein Bild über die Entwicklung der Leiharbeit für die drei Akteure gezeichnet. Die deskriptiven Ergebnisse werden nicht nur aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜStat) der Bundesanstalt für Arbeit gewonnen. Für eine Reihe von Strukturmerkmalen werden zusätzlich die Beschäftigtenstatistik der BA und die daraus abgeleitete IAB-Beschäftigtenstichprobe, sowie die IAB/Ifo-Befragung zum Personalbedarf genutzt. Im 4. Kapitel wird die Einsatzlogik von Leiharbeit zunächst aus makroökonomischer Perspektive in bezug auf Zyklusabhängigkeit und Substitutionseffekte alternativer Personalstrategien untersucht. Anschließend wird die Einsatzlogik aus der Perspektive der Akteure beleuchtet, wobei die Anreizfunktion von Lohndifferenzialen vertieft behandelt wird. Im 5. Kapitel wird ein Resümee unserer Ergebnisse gezogen.

2 Der Analyserahmen

2.1 Gesetzliche Regelungen und analytische Begriffe

Mit dem neutralen Terminus „Arbeitnehmerüberlassung“ regulierte der Gesetzgeber im Jahr 1972 den Verleih von Arbeitskräften, der vorliegt, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) Arbeitskräfte (Leiharbeitnehmer) zur Arbeitsleistung überläßt³. Arbeitnehmerüberlassung bedarf einer Erlaubnis der BA. Es besteht eine Pflicht zu Auskünften und statistischen Meldungen.

² Inzwischen existieren andere gemeinnützige Gesellschaften zur Arbeitnehmerüberlassung in verschiedenen Bundesländern.

³ Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) vom 07.08.1972, BGBl. I, S. 1393.

⁴ Formulierung im BSG-Urteil vom 29.07.1970.

⁵ Ausnahme: Befristungen, die sich aus der Person des Arbeitnehmers ergeben.

⁶ Artikel 1 §3 Abs1 Nr.5 AÜG geändert durch BeschFG 1994 vom 26.7.1996.

In erster Linie bezweckte das AÜG mit seinen Regelungen die Herbeiführung einer wirksamen Ordnung und Kontrolle der Verleihpraxis, um damit Störungen am Arbeitsmarkt insgesamt zu unterbinden und den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Mindestschutz der Leiharbeitnehmer zu gewährleisten.

Dieser Schutz wird durch ein Befristungs-, ein Wiedereinstellungsverbot und ein Synchronisationsverbot der Arbeitsverträge und sowie durch eine Begrenzung der Ausleihdauer angestrebt. Gleichzeitig wurde dadurch der Verleih von der bis 31.7.1994 im Alleinrecht der BA liegenden Arbeitsvermittlung abgegrenzt. Die Abgrenzung erfolgt nach dem „Schwerpunkt der arbeitsrechtlichen Beziehungen des Arbeitnehmers“⁴. Im Verleihfall konzentriert sich nach Auffassung des Bundessozialgerichts die Arbeitgeberfunktion bei der Verleihfirma, im Vermittlungsfall beim Entleihbetrieb. Das *Befristungsverbot* verlangt, daß grundsätzlich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis⁵ zwischen Verleihfirma und Leiharbeitskraft geschlossen werden muß, sofern sich nicht ein sachlicher Grund aus der Person des Leiharbeitnehmers für eine Befristung ergibt.

Das *Wiedereinstellungsverbot* schließt aus, daß der Verleiher Arbeitsverträge durch Kündigung beendet und den Leiharbeitnehmer innerhalb von 3 Monaten erneut einstellt. Diese Schutzvorschrift greift jedoch nicht, wenn der Leiharbeitnehmer von sich aus das Arbeitsverhältnis kündigt.

Das *Synchronisationsverbot* schreibt vor, daß die Dauer des Leiharbeitsverhältnisses die Zeit des ersten Einsatzes bei einem Entleihbetrieb übersteigen muß. Nach richterlich bestätigten Durchführungsanweisungen der BA muß die Dauer des Arbeitsverhältnisses die Dauer des ersten Einsatzes um ein Viertel übersteigen. Die Überlassungsdauer selbst, also die Einsatzdauer der Arbeitskraft beim Entleiher, wurde ebenfalls gesetzlich begrenzt in dem Versuch, auch hierüber die Arbeitgeberfunktion der Verleihfirma zu verdeutlichen und die Arbeitsbeziehung zum Entleihbetrieb als temporär zu charakterisieren.

Befristungsverbot und Wiedereinstellungsverbot bestehen bis heute unverändert. Das Synchronisationsverbot wurde 1994 für von der BA zugewiesene schwervermittelbare Arbeitslose aufgehoben, wenn der Leiharbeitnehmer unmittelbar nach der Überlassung in ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher eintritt⁶.

Tabelle 1: Historie der Überlassungshöchstdauer

Gesetz	Überlassungshöchstdauer
Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) vom 12.10.1972	3 Monate
Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985) vom 26.04.1985 (mit Wirkung vom 01.05.85)	6 Monate (bis 31.12.1989)
Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1990) vom 22.12.1989 (Verlängerung der Gültigkeit)	6 Monate (bis 31.12.1995)
Erstes Gesetz zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms (1. SKWPG) vom 21.12.1993 (mit Wirkung vom 01.01.94)	9 Monate
Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1994) vom 26.07.1994 (Verlängerung der Gültigkeit)	9 Monate (bis 31.12.2000)
Arbeitsförderungs-Reformgesetz (AFRG) vom 24.3.1997	12 Monate (unbefristet)

Die Überlassungshöchstdauer wurde stufenweise von 3 Monaten auf 6 und schließlich 9 Monate, jeweils befristet ausgedehnt. Die Branche fordert, vor allem nach dem Fall des Arbeitsvermittlungsmonopols der BA, die Abschaffung⁷ dieser Beschränkungen, die durch das AFRG ab 1.4.97 weiter gelockert werden.

Illegale Beschäftigungsformen kennzeichnen den Teilarbeitsmarkt Leiharbeit jedoch seit jeher, die sich besonders in der Baubranche häuften⁸. Nach der grundlegenden Liberalisierung von 1972 verstärkte daher der Gesetzgeber 1981 die Kontrolle mit dem Erlaß eines strikten Verbots der „gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes für Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden“⁹. Diese Bestimmung galt bis 1994 uneingeschränkt. Seitdem ist Arbeitnehmerüberlassung „zwischen Betrieben des Baugewerbes gestattet, wenn diese Betriebe von deren Allgemeingültigkeit erfaßt werden“¹⁰. Der Verleih von Bauarbeitern über Leiharbeitsfirmen bleibt davon unberührt und unterliegt nach wie vor dem Verbot. Daneben wurden eine Reihe von Gesetzen zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung erlassen, die auch auf Mißbrauch beim Arbeitskräfteverleih reagierten. Dazu gehören die Einführung des Sozialversicherungsausweises und die verbesserte Zusammenarbeit der Aufsichtsbehörden.

Eine weitere Liberalisierung wurde bereits 1985 in Kraft gesetzt: Die „Kollegienhilfe“ ist seither von der Anwendung des AÜG ausgenommen, wenn Arbeitgeber ihre Arbeitskräfte vorübergehend in einen anderen Betrieb desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen entsenden und dies von einem für beide Seiten geltenden Tarifvertrag vorgesehen ist¹¹.

Die Tendenz in der Gesetzgebung kann also als „kontrollierte Liberalisierung“ bezeichnet werden^{11a}. Einschränkungen

bei Mißbrauch und verstärkter Bekämpfung illegaler Formen stehen die Ausweitungen der Überlassungsdauern und die Entstehung neuer Formen des Arbeitskräfteverleihs durch Herausnahme aus dem AÜG („Kollegienhilfe“) oder Aufhebung von Beschränkungen (Verleih von Schwermetallbaren) gegenüber¹².

In der folgenden Untersuchung von Arbeitnehmerüberlassung verwenden wir die im Gesetz definierten Begriffe Verleiher, Entleiher und Leiharbeiter zur Bezeichnung der Akteure dieser trilateralen Beschäftigungsform, der Leiharbeit. Wir vermeiden den Begriff Zeitarbeit¹³, der formal falsche Assoziationen zu befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitarbeit auslöst und nur durch die begrenzte Verleihdauer gerechtfertigt ist, nicht aber die Arbeitsform beschreibt.

Arbeitsvermittlung und Arbeitskräfteverleih bezeichnen zwei unterschiedliche Formen des Zusammenführens (des „Matchings“) von Arbeitskräften und Nachfragern. In beiden Fällen bedienen sich die nachfragenden Betriebe der Dienstleistung einer „intermediären“ Instanz. Bei der Arbeitsvermittlung beschränkt sich die Funktion auf Information und Hilfe bei der Personalauswahl, während die Arbeitgeberfunktion bei dem die Arbeitsleistung nutzenden Betrieb verbleibt. Beim Verleih liegen Arbeitgeber- und Informationsfunktion beim Verleiher, während der Entleiher nur die Arbeitsleistung nutzt.

2.2 Leitfragen

Die Konstruktion des AÜG geht davon aus, daß durch Verbleib der Arbeitgeberfunktion beim Verleiher und durch Befristungs- und Synchronisationsverbot quasi „normale Beschäftigungsverhältnisse“ bei den Verleihbetrieben geschaffen werden, die den Leiharbeitern einen Mindestschutz bzgl. Bezahlung, Urlaubsanspruch, Kündigungsschutz und sozialer Absicherung bieten. Die der Leiharbeit immanenten befristeten Arbeitseinsätze bei den Entleihbetrieben, die in Deutschland auch durch die gesetzlich vorgegebene Überlassungshöchstdauer normiert werden, sollten im Sinne einer Fristtransformation¹⁴ bei den Verleihbetrieben zu „stabilen“ Beschäftigungsverhältnissen zusammengefaßt werden.

Seit Mitte der achtziger Jahre thematisiert die einschlägige Literatur Normalarbeit über Normalitätsverluste, die sich aufgrund wachsender Flexibilisierungsansprüche der Wirtschaft ergeben.¹⁵ Atypische Beschäftigung ist definiert in Abweichung von zentralen Charakteristika: Einkommen (monatliche Vergütung nach Qualifikation, Leistung und Betriebszugehörigkeitsdauer), Beschäftigungsstabilität und Kündigungsschutz, betriebliche Interessenvertretung und soziale Sicherung sowie Vollzeitarbeit.

Eine erste Fragestellung betrifft daher die „Normalität“ der Beschäftigungsverhältnisse in Leiharbeit. Dazu werden die Beschäftigungsstrukturen in Leiharbeit mit denen aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verglichen und insbesondere die Merkmale Beschäftigungsdauer und Bezahlung herangezogen. Angesichts der zweimaligen gesetzlichen Verlängerung der Überlassungshöchstdauer ist desweiteren zu untersuchen, wie sich diese Gesetzesänderungen auf die Stabilität der Leiharbeitsverhältnisse ausgewirkt haben.

Die Beschreibung der Strukturen und ihre zeitliche Entwicklung können darüber hinaus Aufschluß über die Einsatzlogik von Leiharbeit bei den Entleihbetrieben geben. Darauf zielt unsere zweite Fragestellung ab.

⁷ Befristungs- und Synchronisationsverbot bestehen innerhalb Europas einzig in Deutschland.

⁸ Im Jahr 1980 schätzt eine ISO-Studie das Verhältnis legaler zu illegaler Leiharbeit für einzelne Branchen: Wertindustrie 1:5, Metallindustrie 1:6, Bauindustrie 1:9. Der häufige Mißbrauch klingt nach in den periodischen „Berichten der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung illegaler Beschäftigung“. Diese gemeinsame Berichterstattung wird von der Branche heftig kritisiert.

⁹ Einfügung §12a AFG durch das Gesetz zur Konsolidierung der Arbeitsförderung (AFKG) vom 22.12.1981.

¹⁰ Anfügung SATZ 2 §12a AFG durch das Gesetz zur Änderung des AFG im Bereich des Baugewerbes vom 06.09.1994.

¹¹ §1 Abs.3 AÜG

^{11a} Nach Abschluß des Manuskripts wurde das ANÜG zum 1.4.97 erneut geändert: Die Überlassungshöchstdauer wird auf 12 Monate erweitert, die Regelung gilt jetzt unbefristet. Der Verleih in Gemeinschaftsunternehmen im Ausland, an denen der Verleiher beteiligt ist, ist erlaubnisfrei zulässig. Verleih als Kollegienhilfe ist in Betrieben bis 50 Beschäftigte bis zu 12 Monate zulässig. Befristete Verträge sind einmalig oder bei unmittelbarem Anschluß an einen vorangehenden Vertrag zulässig. Die Synchronisation eines Vertrages mit dem ersten Einsatz bei einem Entleihbetriebe ist zulässig. Vgl. Artikel 64 des Arbeitsförderungs-Reformgesetzes vom 24.3.97 (BGBl. I 1997, S. 594 ff.).

¹² Der Deutsche Bundestag stellte zum BeschFG fest: „Die Nützlichkeit der Arbeitnehmerüberlassung als Form eines flexiblen Personaleinsatzes wird immer mehr anerkannt“. Deutscher Bundestag, Drucksache 12/7244 vom 13.04.1994, S. 5.

¹³ Die Branche spricht lieber von „Zeitarbeit“ wegen der möglichen Assoziation mit „Menschenhandel“ beim Begriff „Leiharbeit“.

¹⁴ Bündelung mehrerer zeitlich befristeter Einsätze in Entleihbetrieben zu einem unbefristeten (zumindest längerfristigen) Beschäftigungsverhältnis beim Verleiher.

¹⁵ Die Grundthese der Krise des Normalarbeitsverhältnisses findet sich bei Mückenberger (1985). Daraufhin entbrannte eine breite Diskussion um die Erosion von Normalarbeit. Vgl. u.a. Cornetz (1988,1989); Keller/ Seifert (1995).

Leiharbeit gilt als ein Instrument zur flexiblen Anpassung des Arbeitseinsatzes in den Betrieben. Daneben stehen den Betrieben Überstunden und eigene Einstellungen als traditionelle Wege zur Anpassung des Arbeitsvolumens zur Verfügung, zumal parallel zu den Ausweitungen der Überlassungshöchstdauer auch der Abschluß befristeter Arbeitsverträge als Flexibilisierungsinstrument vom Gesetzgeber erleichtert wurde. Daher wird untersucht, inwieweit die unterstellten Flexibilisierungsbedürfnisse der Betriebe zu einer Veränderung in den Prioritäten bei der Wahl der Anpassungsmaßnahmen geführt haben und ob Substitutions- oder Komplementaritätsbeziehungen zwischen ihnen bestehen. Die Wahl der Instrumente vollzieht sich nach unserer Hypothese nach wie vor im Rahmen eines „Phasenmodells“, bei dem interne Flexibilisierungsmaßnahmen vor externen stehen und Eigeneinstellungen vor Leiharbeit rangieren. Auch im Rahmen des Phasenmodells ist wieder nach der betrieblichen Einsatzlogik von Leiharbeit zu fragen.

Neben der Bereitstellung eines flexiblen Arbeitsvolumens durch die Verleihfirmen und dessen Nutzung durch die Entleiher besteht die wirtschaftliche Funktion von Leiharbeit im „Matching“ von Arbeitsangebot und -Nachfrage. Damit ist unsere dritte Fragestellung angesprochen. Dieser Abgleich von Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Arbeitnehmer findet in Leiharbeit zweifach statt:

1. Bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen Verleihfirma und Leiharbeiter. Dabei wird die Verleihfirma auf ein breites, flexibel einsetzbares Qualifikationsprofil des Arbeitnehmers im Hinblick auf mögliche Einsatzarten achten.

2. Bei jedem Verleih ist die Übereinstimmung des Anforderungsprofils des Entleihbetriebes mit den Qualifikationen des zu entsendenden Arbeitnehmers zu gewährleisten. Dabei haftet die Verleihfirma anders als bei reiner Vermittlungstätigkeit nicht nur mit ihrem guten Ruf, sondern recht konkret für die Arbeitsleistung des überlassenen Arbeitnehmers. Dieser zweite Match erfüllt gleichzeitig die Funktion einer Arbeitserprobung, falls der Entleihbetrieb an einer Übernahme des Leiharbeiters in ein eigenes Arbeitsverhältnis interessiert ist.

Daher ist zu fragen, ob es einen Zusammenhang zwischen den Merkmalen der Leiharbeitnehmer in ihrem Beschäftigungsverhältnis bei den Verleihfirmen und ihrer früheren Erwerbsbiographie gibt, der einen Rückschluß auf spezielle Anforderungsprofile in Leiharbeit erlaubt und bestimmte Personen- oder Berufsgruppen als besonders geeignet für den flexiblen Einsatz bei wechselnden Firmen erscheinen läßt. Außerdem ist zu untersuchen, welche Merkmale zu guten Chancen auf einen Wechsel aus Leiharbeit in ein „Normalarbeitsverhältnis“ führen.

¹⁶ Tabellen werden regelmäßig in den ANBA (Monatshefte und Jahreszahlen) veröffentlicht. Die Zahl der Erlaubnisinhaber, deren Lizenz sich auf mehrere Niederlassungen beziehen kann, findet sich in den Berichten der Bundesregierung.

¹⁷ Es handelt sich dabei um eine für wissenschaftliche Analysen aus der Historikdatei des IAB (vgl. Bender/ Hiltzendingen 1995) gezogene 1-Prozent-Stichprobe, die den Zeitraum von 1975 bis 1990 abdeckt und tagessgenuge Verlaufsinformationen von über 427.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Diese Informationen beruhen auf An- und Abmeldungen von Beschäftigungsverhältnissen seitens der Arbeitgeber (vgl. Bender u.a. 1996). Es liegen damit Daten zu persönlichen Merkmalen von Arbeitnehmern (Alter, Geschlecht, Nationalität, Stellung im Beruf, Schulbildung, Berufsausbildung) vor. Die Jahre zwischen 1975 und 1990 sind für unsere Untersuchung besonders geeignet, stellen sie doch den Etablierungs- und Wachstumszeitraum von Leiharbeit dar.

3 Deskriptiver Teil: Strukturen, Schwerpunkte und Tendenzen

3.1 Statistiken und Datenquellen

Die „Berichte der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (...)“ stützen sich auf die von der BA nach §8 AÜG erstellten Statistiken bei der Erteilung der Verleiherlaubnisse und der Berichtspflicht der Verleihbetriebe. In der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik werden die Zahl der Verleihbetriebe sowie die Zahl der überlassenen Leiharbeitnehmer nach verschiedenen Merkmalen ausgewiesen¹⁶. Da die Statistik auf die überlassenen Leiharbeitnehmer abstellt, wird das Stammpersonal und mindestens theoretisch die Zahl der zeitweilig nicht ausgeliehenen Beschäftigten der Verleiher nicht ausgewiesen. Die Zahl der überlassenen Leiharbeitnehmer approximiert also recht gut das in Leiharbeit geleistete Beschäftigungsvolumen.

Die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik unterscheidet darüber hinaus zwischen Verleihbetrieben, die ausschließlich oder überwiegend Arbeitnehmerüberlassung betreiben, und solchen, für die der Verleih nur untergeordneter Betriebszweck ist (Mischbetriebe).

Bisher kaum genutzt wurde die Beschäftigtenstatistik der BA für Untersuchungen zur Beschäftigung im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung (WZW 865). Da die Klassifizierung nach dem wirtschaftsfachlichen Schwerpunkt der Betriebe erfolgt, sind hier nur die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Betrieben mit Hauptzweck Arbeitskräfteverleih zu identifizieren. Leiharbeitnehmer und Stammpersonal sind hier nicht zu unterscheiden. Da das nicht für den Verleih vorgesehene Stammpersonal (Disponenten) nur einen kleinen Teil der Beschäftigten ausmachen, fällt dieser Unterschied kaum ins Gewicht. Die Zahl der im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung Beschäftigten nach der Beschäftigtenstatistik macht aber insgesamt nur 80% der überlassenen Leiharbeitnehmer nach der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik aus. Dies entspricht weitgehend der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, die für Juni 1995 im Westen 84% (Osten 82%) der überlassenen Arbeitnehmer in Betrieben mit Verleih als Hauptzweck ausweist.

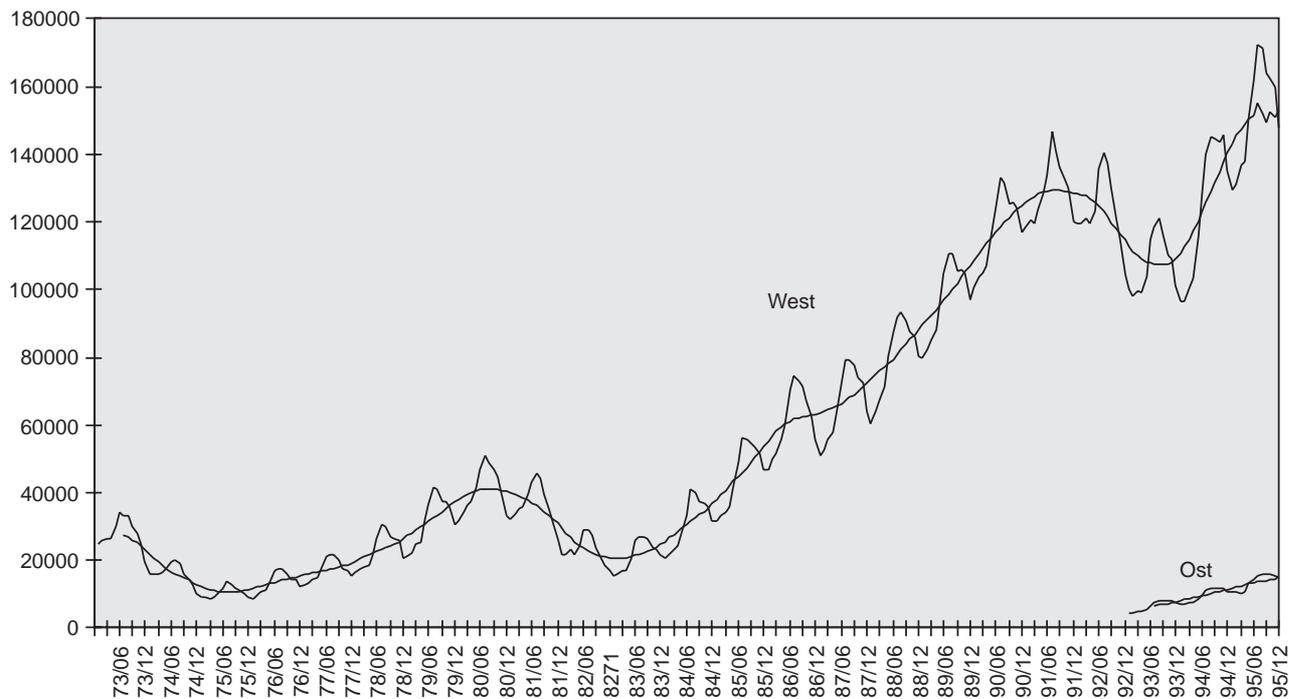
Der hohe Deckungsgrad der Beschäftigtenstatistik im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung läßt sie geeignet erscheinen, weitere, nicht in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik enthaltene Merkmale der Leiharbeitnehmer zu untersuchen. Dazu gehören insbesondere Einkommensangaben, sowie Ausbildungsmerkmale und Stellung im Betrieb.

Für die ergänzende Untersuchung von Fluktuationsvorgängen in Leiharbeit und der Dauer der Leiharbeitsverhältnisse wird hier erstmalig die IAB-Beschäftigtenstichprobe herangezogen. Sie erlaubt, ergänzend zu den Merkmalen der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, die Analyse von Ausschnitten der Erwerbsbiographie der Leiharbeitnehmer¹⁷.

Zur Unterscheidung der Angaben aus Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜStat) und Beschäftigtenstatistik (BST) sprechen wir analog zu den dort jeweils verwendeten Begriffen von „überlassenen Leiharbeitnehmern“ bzw. von (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigten im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung.

Da seit Einstellung entsprechender Erhebungen in der ANÜStat im Jahre 1981 keine Informationen über Entleihbetriebe vorliegen, nutzen wir einige Merkmale aus der IAB/Ifo-Befragung über offene Stellen, um Aufschluß über Nutzungsinintensitäten von Leiharbeit zu erhalten.

Abbildung 1: Überlassene Leiharbeiter am Monatsende 1973-1995



3.2 Ergebnisse

Seit Jahren ist auch in Deutschland ein Bedeutungszuwachs von Leiharbeit zu beobachten. Anhand der Beschäftigungsentwicklung lässt sich Arbeitnehmerüberlassung als der wahrscheinlich am stärksten expandierende Wirtschaftszweig in der Gesamtwirtschaft bezeichnen¹⁸.

3.2.1 Die Leiharbeitnehmer

Die starke Expansion der Arbeitsform seit Mitte der achtziger Jahre spiegelt die ANÜStat mit der Zahl an überlassenen Leiharbeitnehmern wider, die der Bundesanstalt für Arbeit jeweils zum Monatsende von den Verleihfirmen gemeldet wird. Im Verlauf des Jahres 1995 bestanden insgesamt 450.714 Leiharbeitsverhältnisse¹⁹.

Die Entwicklung der Zeitreihe überlassener Leiharbeitnehmer am Monatsende und deren Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (dargestellt in Abbildung 1 und Tabelle 2) verdeutlichen das Wachstum der Branche in den vergangenen Jahren. Sie lassen zudem die starken saisonalen Schwankungen von Überlassungen erkennen, wobei der Höchststand jeweils in den Sommermonaten Juli/August erreicht wird. Die Verleihfirmen weisen also selbst eine hohe externe Personalflexibilität auf. Sie fungieren demnach als Puffer zwischen Entleihbetrieben und dem Arbeitsmarkt.

Das Zahlenmaterial spricht zwar für eine im Verhältnis zu anderen Vertragsformen des Beschäftigungssystems eher untergeordnete Bedeutung von Arbeitnehmerüberlassung, auffäl-

Tabelle 2: Überlassene Leiharbeitnehmer am 30.6. nach Geschlecht und Leiharbeitnehmerquote

Jahr	Leiharbeitnehmer insgesamt	Leiharbeitnehmerquote in % ¹	Männer	Frauen	Anteil Männer in %
Bundesgebiet West					
1973	34379	0,17	26566	7813	77,3
1974	19380	0,09	13235	6145	68,3
1975	11805	0,06	7363	4442	62,4
1976	16858	0,08	11618	5240	68,9
1977	21186	0,11	14952	6234	70,6
1978	26408	0,13	18625	7783	70,5
1979	36318	0,18	26712	9606	73,6
1980	47021	0,22	34819	12202	74,0
1981	43058	0,21	31921	11137	74,1
1982	29117	0,14	19280	9837	66,2
1983	25702	0,13	17582	8120	68,4
1984	32976	0,16	23652	9324	71,7
1985	48707	0,24	36731	11976	75,4
1986	70376	0,34	56059	14317	79,7
1987	73083	0,35	58427	14656	79,9
1988	87743	0,41	71380	16363	81,4
1989	104930	0,49	85761	19169	81,7
1990	123378	0,55	99755	23623	80,9
1991	133734	0,58	107698	26036	80,5
1992	135827	0,58	108830	26997	80,1
1993	115058	0,50	91983	23075	79,9
1994	128577	0,57	104351	24226	81,2
1995	161995	0,72	130845	31150	80,8
Bundesgebiet Ost					
1993	6342	0,12	5414	928	85,3
1994	9874	0,18	8797	1077	89,1
1995	14190	0,26	12769	1421	90,0

Quellen: ANÜ-Statistik, BA-Beschäftigtenstatistik, eigene Berechnungen.

¹ Leiharbeitnehmerquote = Überlassene Leiharbeitnehmer in % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

¹⁸ Vgl. Dietz (1988) MittAB 1/88.

¹⁹ Berechnet als obere Grenze (Bestand an Leiharbeitskräften zum 31.12. + Zahl der im Laufe des Jahres beendeten Leiharbeitsverhältnisse). Im Durchschnitt der Jahre 1980 bis 1995 lag die Zahl der jährlichen Arbeitsverhältnisse 4,2 mal höher als die in der ANÜ-Statistik ausgewiesene Bestandszahl am 31.12.

lig zeigen sich jedoch andererseits hohe Veränderungsraten innerhalb der Beschäftigungsform. So stieg in einem Zeitraum von zehn Jahren zwischen den relativen Tiefständen von 1983 und 1993 die zum Stichtag 30.06. gemessene Zahl an überlassenen Arbeitskräften um 347,7% (nur West). Leiharbeit stellt offenbar im Erwerbsleben für immer mehr Personen eine Option dar und dies nicht nur i.S. typischer Saisonarbeit und damit erzielbarer Nebenverdienste. Mit der tendenziell zunehmenden Einbindung in die trilaterale Beschäftigungsform der Leiharbeit wird die Abkehr von tradierten Konturen eines Arbeitsverhältnisses für immer mehr Arbeitnehmer (zumeist vorübergehend) erlebte Normalität. Dieser Trend läßt sich für verschiedene westliche Industrieländer beobachten, wobei jedoch die Strukturen der in Leiharbeit beschäftigten Arbeitnehmer länderspezifische Besonderheiten aufweisen²⁰.

Strukturinformationen über die Leiharbeitskräfte in der Bundesrepublik Deutschland liefern sowohl die amtliche Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ-Statistik) als auch einzelne Studien zur Leiharbeit. Ungeachtet analysierter Heterogenitäten war und ist Leiharbeit in Deutschland eine Domäne der Männer. Ihr Anteil liegt seit 1986 bei etwa 80%. Frauen sind deutlich unterrepräsentiert angesichts ihres Anteils von ca. 42% an den Erwerbstätigen insgesamt²¹. In der langfristigen Entwicklung ist ein deutlicher Zusammenhang zwischen Beschäftigungsstand in Leiharbeit und der Geschlechtsproportion der Leiharbeiter zu beobachten (Tab. 2). In expansiven Phasen stieg jeweils der Männeranteil, in rezessiven Phasen nahm er ab. D.h. die Beschäftigung von männlichen Leiharbeitern ist stärker konjunkturabhängig als die der Frauen. Dies entspricht den konjunkturellen Reaktionen der Arbeitsnachfrage in der Gesamtwirtschaft im Verhältnis des von Männern dominierten Arbeiterbereiches zum Angestelltenbereich mit seiner höheren Frauenbeschäftigung. Der niedrigste Männeranteil war 1975 mit 62,4% und in der Rezession 1982, die mit dem Verbot des Verleihs in der Bauwirtschaft zusammenfiel, mit 66,2% zu verzeichnen.

Überdurchschnittlich vertreten sind Ausländer; ihr Anteil lag im Durchschnitt der Jahre 1975 bis 1990 bei 13,3% aller Leiharbeiter²², während ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im gleichen Zeitraum bei durchschnittlich 8,3% lag (ohne Tabelle). In der Tendenz ging der Ausländeranteil, auch in Folge des Verleihverbots in der Bauwirtschaft, jedoch deutlich stärker als bei den beschäftigten Arbeitnehmern insgesamt (1975: 9,5% 1990: 7,7%) zurück: von 26,7% im Jahr 1975 auf 14,6% im Jahr 1990. Türkische Arbeitskräfte bilden unter den Ausländern die stärkste Gruppe mit einem mittleren Anteil von 4,0% der Leiharbeiter. Zum Vergleich belief sich ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Durchschnitt auf 2,6% in den Jahren zwischen 1975 und 1990.

Altersstruktur

Auch bezüglich des Alters weisen die Leiharbeitskräfte eine besondere Struktur auf. Informationen zur Altersstruktur liefert die BST.

²⁰ Vgl. Brose u.a. (1990):59 ff.

²¹ Statistisches Bundesamt (1994):Tab. 1.2.1/ eigene Berechnungen.

²² Ausländeranteil der Leiharbeiter: Männer 20,5%, Frauen 5,5%.

²³ Diese Ergebnisse stimmen weitgehend überein mit verschiedenen direkten Befragungen von Leiharbeitnehmern. Vgl. PROGNOSE (1980), Brose (1986), GfK (1987), IWG (1995).

Tabelle 3: Altersstruktur der Beschäftigten in Verleihfirmen (Angaben in %)

Altersgruppen	Männer					Frauen				
	1975	1980	1985	1990	1995	1975	1980	1985	1990	1995
15-19 Jahre	3,3	7,3	4,8	4,4	3,5	7,7	12,5	8,9	6,3	4,2
20 - 24 Jahre	18,3	24,1	25,9	23,0	19,7	33,5	32,1	30,9	30,9	22,7
25 - 29 Jahre	23,6	19,6	20,7	19,8	19,8	21,9	21,0	21,3	20,8	23,1
30 - 34 Jahre	18,1	15,1	14,5	14,9	16,9	14,6	12,2	13,3	12,6	16,2
35 - 39 Jahre	15,7	12,5	12,1	11,8	12,8	9,5	8,7	9,3	10,2	11,5
40 - 44 Jahre	9,8	10,3	9,7	9,7	10,3	4,9	6,0	7,7	8,3	9,5
45 - 49 Jahre	6,1	6,0	7,1	8,0	8,0	2,9	3,1	4,8	5,9	6,5
50 - 54 Jahre	2,8	3,0	3,6	5,6	5,6	2,9	2,2	2,4	3,5	4,2
55 - 59 Jahre	1,2	1,4	1,4	2,3	3,0	1,3	1,6	0,9	1,3	1,9
60 Jahre u. älter	1,1	0,6	0,3	0,4	0,5	0,8	0,7	0,6	0,3	0,3
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Leiharbeiter unter 35 Jahre	63,2	66,2	65,9	62,2	59,8	77,7	77,8	74,4	70,6	66,2
Soz.pfl. Beschäft. unter 35 Jahre	41,8	42,6	43,2	44,7	42,8	50,1	51,4	51,9	51,3	46,6

Quelle: BA-Beschäftigtenstatistik; 30.6. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im WZ86.

(Im Verhältnis zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überproportional vertretene Altersgruppen sind fett gedruckt.)

Verleihbetriebe beschäftigen überwiegend jüngere Arbeitnehmer. Im Verhältnis zu allen Beschäftigten sind nach wie vor die Altersgruppen zwischen 20 und 35 Jahren überproportional vertreten (Anteile in Tabelle 3 fett gekennzeichnet). Zwischen 60 und 66% der Männer und 66 bis 78% der Frauen waren im Untersuchungszeitraum jünger als 35 Jahre. Von allen beschäftigten Männern entfielen weniger als 45%, von den Frauen etwa 50% in diese Altersgruppe²³.

Assoziiert man mit jung „mobil“ und „flexibel“, so scheint das Ergebnis das von der Branche verbreitete Image zu bestätigen. Unterproportional sind dagegen die unter 20jährigen vertreten. Dies sind die Jahrgänge, die überwiegend in betrieblicher Ausbildung stehen und daher unter den Leiharbeitnehmern kaum vertreten sind. Abnehmende Beschäftigungsanteile weisen Frauen zwischen 20 und 24 Jahren auf, die bis 1990 etwa ein Drittel der Leiharbeiterinnen stellten. Für junge Männer ist es das Alter, in dem sie ihren Wehr- bzw. Zivildienst leisten und darum dem Arbeitsmarkt in geringerer Zahl zur Verfügung stehen.

Die leicht gestiegene Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen über 35 Jahre ist überwiegend auf die demographische Entwicklung zurückzuführen. In geringerem Umfang kann darin auch eine „Normalisierung“ der inzwischen etablierten Branche gesehen werden.

Berufsstruktur

Die Berufsstruktur von Leiharbeitskräften ist stärker noch als bei allen Wirtschaftszweigen gekennzeichnet von einer starken geschlechtsspezifischen Segregation. Leiharbeit stellt sich differenziert dar bezüglich nachgefragter Einsätze und entsprechenden Qualifikationsanforderungen und konzentriert sich auf die in den Tabellen 4 und 5 ausgewiesenen Berufsbereiche.

Typische Tätigkeitsfelder der Leiharbeit liegen für Frauen im Bürobereich, für Männer im gewerblichen Bereich sowie für beide Geschlechter in der Ausübung von Hilfsarbeiten.

Tabelle 4: Arbeitnehmer in Verleihfirmen nach Beruf – Männer (Angaben in %)

Ausgewählte Berufsbereiche	Arbeitnehmerüberlassung				Alle Wirtschaftszweige			
	1980	1985	1990	1995	1980	1985	1990	1995
Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	0,8	1,2	0,4	0,3	2,4	2,5	2,7	2,4
Metallerzeuger, -bearbeiter	5,7	7,5	6,4	5,1	5,4	5,0	4,9	3,8
Schlosser, Mechaniker u. zugeordnete Berufe	27,2	31,9	34,3	28,3	13,3	13,6	13,4	12,5
Elektriker	8,6	13,2	13,0	13,0	4,4	4,7	4,8	4,6
Montierer u. Metallberufe a.n.g.	4,1	3,6	4,1	4,2	2,1	2,0	2,3	2,1
Bauberufe	12,0	1,0	0,7	0,4	7,7	6,6	6,0	6,5
Tischler, Modellbauer	1,8	2,2	2,0	1,4	2,0	2,0	1,9	1,9
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	3,0	6,8	4,2	4,1	1,7	1,8	1,7	1,7
Warenprüfer, Versandfertigmacher	2,5	1,9	1,7	1,9	1,7	1,7	1,7	1,6
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	9,5	8,4	11,6	19,2	1,0	0,9	1,1	1,1
Maschinenisten und zugehörige Berufe	1,4	0,8	0,7	0,8	1,9	1,7	1,5	1,4
Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	0,5	2,0	1,6	1,2	2,9	3,3	3,6	4,0
Techniker, Technische Sonderfachkräfte	2,4	5,3	3,7	2,4	6,1	6,4	6,6	6,7
Verkehrsberufe	10,6	7,2	7,9	9,4	10,8	10,3	10,4	10,5
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	5,6	3,6	4,8	5,3	10,7	10,9	11,0	12,0
Allgemeine Dienstleistungsberufe	1,8	1,3	1,1	1,1	1,8	1,8	1,9	2,0
Sonstige Berufe und Arbeitskräfte	2,5	2,1	1,8	1,9	24,1	24,8	24,5	25,2
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: BA-Beschäftigtenstatistik/ eigene Berechnungen.
(Im Verhältnis zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überproportional vertretene Berufsgruppen sind fett gedruckt.)

Im Zeitverlauf ergaben sich Strukturverschiebungen bei den Frauen zugunsten allgemeiner Dienstleistungsberufe bei gleichzeitiger Abnahme des Anteils der Einsätze im Bürobereich. Im Vergleich zu einem Anteil von noch 90% in den siebziger Jahren verdeutlicht sich hierin eine entstandene Diversifikation der Einsatzarten weiblicher Leiharbeit. Dessen ungeachtet arbeiten heute noch immer über die Hälfte der in Leiharbeit involvierten Frauen in Organisations- und Verwaltungsberufen, und somit liegt hier nach wie vor der Schwerpunkt.

Bei den Männern kam es in den „klassischen“ gewerblichen Berufen insgesamt zu keiner nennenswerten Anteilsänderung. Auffällig zeigt sich dagegen der Rückgang bei den Bauberufen nach dem bereits erwähnten Verbotserlaß für das Baugewerbe im Jahre 1981. Bis dahin galt dieser Wirtschaftszweig als ein Schwerpunkt von Arbeitnehmerüberlassung. Zum Stichtag des 30.06.1980 waren hier laut BA-Beschäftigtenstatistik 3.283 Personen in Bauberufen tätig; die-

²⁴ Vgl. hierzu auch den Rückgang der Leiharbeitnehmerzahl 1982/83 in der Abbildung I.

Tabelle 5: Arbeitnehmerinnen in Verleihfirmen nach Beruf – Frauen (Angaben in %)

Ausgewählte Berufsbereiche	Arbeitnehmerüberlassung				Alle Wirtschaftszweige			
	1980	1985	1990	1995	1980	1985	1990	1995
Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	0,4	1,5	0,8	0,5	1,7	1,5	1,5	1,1
Metallerzeuger, -bearbeiter	0,2	0,5	0,3	0,2	1,1	0,9	0,9	0,5
Schlosser, Mechaniker u. zugeordnete Berufe	0,1	0,4	0,4	0,3	0,7	0,7	0,8	0,8
Elektriker	0,2	0,7	0,3	0,8	0,5	0,5	0,5	0,4
Montierer u. Metallberufe a.n.g.	2,6	4,4	4,0	3,2	3,4	3,0	3,0	2,1
Bauberufe	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1
Tischler, Modellbauer	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Warenprüfer, Versandfertigmacher	2,8	6,3	3,6	2,5	2,6	2,1	2,0	1,7
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	4,9	7,6	8,2	16,4	0,6	0,5	0,5	0,5
Maschinenisten und zugehörige Berufe	0,3	0,4	0,5	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	0,0	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,3	0,4
Techniker, Technische Sonderfachkräfte	1,7	4,4	3,2	1,9	1,8	1,9	2,1	2,3
Verkehrsberufe	3,2	4,9	8,5	10,6	2,8	2,7	2,8	2,6
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	78,3	63,3	63,1	54,7	29,6	30,2	30,7	31,6
Allgemeine Dienstleistungsberufe	1,8	1,7	2,3	2,9	12,8	12,5	11,4	10,6
Sonstige Berufe und Arbeitskräfte	3,4	3,6	4,4	5,3	42,0	42,9	43,1	45,0
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: BA-Beschäftigtenstatistik/ eigene Berechnungen.
(Im Verhältnis zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überproportional vertretene Berufsgruppen sind fett gedruckt.)

se bildeten zur damaligen Zeit die zweitgrößte Berufsgruppe in Arbeitnehmerüberlassung²⁴.

Wie Gesamtanteilszahlen ausweisen, erfuhren Hilfstätigkeiten für Frauen und Männer vor allem in den letzten zehn Jahren eine deutliche Zunahme. Mit 18,5% nimmt der Hilfsarbeiteranteil 1995 erstmals den zweiten Rang bei den Berufen in Leiharbeit ein. Im Vergleich dazu ist der Hilfskraftanteil in der Gesamtwirtschaft im gleichen Jahr mit 0,9% nahezu unbedeutend. Besonders stark betroffen von dieser Entwicklung in niedrig qualifizierten Berufsfeldern sind die Frauen; so stieg der Anteil der Hilfsarbeiterinnen im WZW865 im Jahr 1995 gegenüber 1990 (also in einem Zeitraum von nur fünf Jahren) auf das Doppelte. Zu vermuten ist eine hohe Überschneidung von Hilfsarbeiter- und Ausländerbeschäftigung, so daß darin ein Einsatzsegment von eher unattraktiven Tätigkeiten in Leiharbeit gesehen werden kann.

Nach diesen Ergebnissen scheint die Arbeitnehmerüberlassung von Rationalisierungsmaßnahmen der Unternehmen zu profitieren, die eigene Kräfte für Hilfstätigkeiten durch Leiharbeiter ersetzen. Kurze Einarbeitungszeiten und die Qualitätsgarantie der Verleiher könnten diese Einsatzbereiche begünstigen.

Arbeitszeit, Stellung im Beruf und Ausbildung

Leiharbeit ist in erster Linie Vollzeitarbeit. Lediglich etwa 0,3% der Männer und 5% der Frauen waren in den Jahren 1980-95 jeweils im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung teilzeitbeschäftigt. Die Teilzeitquote in Leiharbeit liegt damit weit unter der aller Beschäftigten (1995: Männer 2%, Frauen 27,3%). Die Expansion der Teilzeitbeschäftigung (der Frauen) hat Leiharbeit kaum erfaßt. Die temporäre Eigenschaft der Arbeitsform hinsichtlich wechselnder Einsatzorte überträgt sich nicht auf die wöchentliche Arbeitszeit.

Über die BA-Beschäftigtenstatistik lassen sich weitere Vergleiche zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ziehen.

Überproportional (Anteile in Tabelle 6 fett gekennzeichnet) vertreten sind in Arbeitnehmerüberlassung Nichtfacharbeiter, sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen. Zum Vergleich lag der Nichtfacharbeiteranteil in allen Wirtschaftszweigen 1995 für Männer bei 24,2%, für Frauen bei 13,3%.

Tabelle 6: Arbeitnehmer in Verleihfirmen nach Stellung im Beruf (Angaben in %)

Stellung im Beruf	Männer				Frauen			
	1980	1985	1990	1995	1980	1985	1990	1995
Auszubildende	0,3	0,4	0,2	0,2	0,4	0,8	0,8	0,6
Nichtfacharbeiter	42,7	29,9	37,7	44,6	15,8	27,0	28,0	35,8
Facharbeiter	48,1	58,5	52,1	45,7	2,4	1,7	1,8	2,2
Meister, Poliere	0,3	0,3	0,3	0,3	0,0	0,1	0,1	0,1
Angestellte	8,4	10,5	9,9	8,8	76,8	64,2	64,6	55,6
Heimarbeiter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,0	0,0
Teilzeit bis 20 Std.	0,1	0,0	0,1	0,2	0,7	0,6	0,5	0,6
Teilzeit über 20 Std.	0,1	0,3	0,3	0,3	3,7	5,4	4,2	5,1
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: BA-Beschäftigtenstatistik/ eigene Berechnungen.

(Im Verhältnis zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überproportional vertretene Gruppen sind fett gedruckt.)

Tabelle 7: Arbeitnehmer in Verleihfirmen nach Qualifikation (Angaben in %)

Ausbildung	Männer				Frauen			
	1980	1985	1990	1995	1980	1985	1990	1995
Haupt-/ Realschule ohne Berufsausbildung	32,8	21,1	26,0	31,1	25,2	27,5	26,9	30,4
Haupt-/ Realschule mit Berufsausbildung	53,1	68,9	63,5	58,1	60,7	58,5	56,9	50,8
Abitur ohne Berufsausbildung	1,9	1,3	1,1	0,8	4,8	3,7	3,3	2,0
Abitur mit Berufsausbildung	1,0	1,3	1,6	1,8	2,8	3,8	5,6	6,3
Fachhochschulabschluß	0,5	2,0	1,5	1,3	0,5	0,6	0,9	1,2
Hochschulabschluß	0,3	0,5	0,5	0,9	0,6	1,0	1,1	2,3
Ausbildung unbekannt	10,4	4,9	5,7	6,1	5,4	4,9	5,2	7,0
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: BA-Beschäftigtenstatistik/ eigene Berechnungen.

(Im Verhältnis zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überproportional vertretene Ausbildungsgruppen sind fett gedruckt.)

Im weiteren sind entsprechend der aufgezeigten Berufsstruktur von Leiharbeitnehmern männliche Facharbeiter und weibliche Angestellte überrepräsentiert im Verhältnis zu den Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft. In den Jahren 1985-95 verringerte sich jedoch der Facharbeiteranteil der Männer von 58,5% auf 45,7% zugunsten der einfachen Arbeiter (zum Vergleich 1995 Facharbeiteranteil Männer insgesamt 31,3%). Die Expansion der Leiharbeit vollzog sich also überwiegend durch den zusätzlichen Verleih von gewerblichen Hilfskräften.

Eine ähnliche Tendenz zeigt sich bei den Frauen: Die Beschäftigungsanteile weiblicher Angestellter gingen von 1980: 76,8% auf 1995: 55,6% zugunsten einer Ausweitung einfacher Arbeitertätigkeiten entgegen dem Trend in der Gesamtwirtschaft zurück (Anteil Angestellte Frauen 1995: 48,6%).

Man kann in diesen Trends eine Angleichung der Beschäftigungsstrukturen in Leiharbeit an die der Gesamtwirtschaft sehen. Gleichzeitig hat Leiharbeit einen Teil seines Spezialisierungsgrades oder seines „Humankapitals“ eingebüßt, soweit dies sich aus der Stellung im Beruf ablesen läßt.

Nur marginale Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen in der Leiharbeit für Meister und Poliere, und wie bereits die Altersstrukturinformationen nahelegten, findet auch berufliche Ausbildung im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung kaum statt.

Die Strukturen der Berufsabschlüsse entwickelten sich in Leiharbeit gegenläufig zu denen aller Beschäftigten. Während unter allen Beschäftigten der Anteil derer ohne Berufsabschluß kontinuierlich zurückging, nahm diese Gruppe in Leiharbeit zu (vgl. Tab.7). Dabei war 1980 und 1985 der Anteil der Frauen in Leiharbeit mit Berufsabschluß überproportional, danach unterproportional. Verleihfirmen beschäftigten im gesamten Beobachtungszeitraum überproportional Arbeitnehmerinnen mit Abitur.

Bei den Männern vollzog sich zwischen 1980 und 1985 ein Bruch in der Qualifikationsstruktur, der vermutlich durch das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe ausgelöst wurde. Durch den Verlust dieses Einsatzbereiches verschob sich die Qualifikationsstruktur von 32,8% ohne und 53,1% mit abgeschlossener Berufsausbildung zu 21,1% und 68,9%, so daß 1985 das Qualifikationsniveau der Männer deutlich besser war als das aller Beschäftigten. Bis 1995 wurden jedoch mit einem Anteil von 31,1% ohne Berufsausbildung ähnliche Anteile wie 1980 erreicht. Angesichts des Trends in der Gesamtwirtschaft und der bevorzugten Beschäftigung von jüngeren, im Durchschnitt formal besser qualifizierten Arbeitnehmern in Leiharbeit, kann man von einer Dequalifizierungstendenz in Leiharbeit sprechen.

Leiharbeit umfaßt zwar ein weites Spektrum der Berufe und Qualifikationen, konzentriert sich aber bei jüngeren Arbeitnehmern, bei Ausländern und Hilfskräften. Zwar begreift sich die Branche als moderner Dienstleistungssektor, ihr Einsatzschwerpunkt liegt aber überwiegend im gewerblichen Bereich.

Aus diesen Ergebnissen läßt sich als vorläufiges Fazit ziehen, daß die Expansion der Leiharbeit ihre Ursache eher im flexiblen Einsatz von Hilfskräften als in der Nachfrage nach Spezialisten oder einem Fachkräftemangel hat. Dabei muß offen bleiben, ob durch die Auswahl der Verleihfirmen die verliehenen Hilfskräfte nicht über Eigenschaften verfügen, die sie von anderen unterscheidet. Als Erklärungshypothese bietet sich an, daß sich bei den potentiellen Entleihbetrieben ein

Tabelle 8: Erlaubnisinhaber und Verleihbetriebe am 30.6.

Jahr	Inhaber von Verleih-erlaubnis	darunter (Sp.2):		Erlosche- ne Erlaub- nisse im Jahr	Erteilte Erlaub- nisse im Jahr	Zahl der Verleih- firmen ²	darunter (Sp.7):				
		Sitz im Ausland (30.3.)	unbe- fristete Erlaub- nis				Haupt- zweck ANÜ ³	Misch- betriebe	Haupt- sitz	Zweig- betrieb	kein Verleih am 30.6. ⁴
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Bundesgebiet West											
1980	1395	164	201	349	1444	1554	k.A.				k.A.
1981	1662	199	257	531	1583	1864	k.A.				k.A.
1982	1548	177	317	688	1240	1902	1061	841	1534	368	828
1983	1273	118	357	526	909	1664	856	808	1371	293	724
1984	1224	88	385	281	990	1502	814	688	1242	260	478
1985	1456	68	406	294	1439	1722	911	811	1420	302	482
1986	2127	71	418	372	2208	2516	1215	1301	2031	485	716
1987	2913	78	472	568	2808	3255	1397	1858	2674	581	1007
1988	3470	96	557	639	3317	4138	1661	2477	3379	759	1358
1989	3974	100	751	641	3668	4682	1861	2821	3861	821	1477
1990	4465	112	1069	712	3839	5343	2139	3204	4351	992	1689
1991	4822	127	1317	712	3921	5807	2480	3327	4701	1106	1921
1992	5102	130	1578	872	3931	6255	2735	3520	1	1	1884
1993	5118	136	1771	1025	3573	6387	2758	3629	1	1	2341
1994	5070	128	1927	926	3473	6228	2638	3590	1	1	2163
1995	5312	139	2016	848	3738	6652	2895	3757	1	1	2206
Bundesgebiet Ost											
1991	272										
1992	369		1	144	412	448	101	347	1	1	446
1993	474		2	135	526	591	174	417	1	1	306
1994	577		21	168	599	682	262	420	1	1	307
1995	703		51	159	750	861	394	467	1	1	323
Bundesgebiet Insgesamt											
1991											
1992	5471		1579	1016	4343	6703	2836	3867	5320	1383	2330
1993	5592		1773	1160	4099	6978	2932	4046	5548	1430	2647
1994	5647		1948	1094	4072	6910	2900	4010	5620	1290	2470
1995	6015		2067	1007	4488	7513	3289	4224	6060	1453	2529

Quelle: ANÜ-Statistik der BA, verschiedene Jahrgänge

* Erteilte Erlaubnis 1991: West und Ost

¹ Aufteilung West / Ost nicht möglich

² Anzahl der Verleihbetriebe am 30.6. Mehrere statistisch selbständig meldende Betriebe können durch eine Erlaubnis gedeckt sein.

³ Verleihbetriebe mit Arbeitnehmerüberlassung als ausschließlichen oder überwiegenden Betriebszweck.

⁴ Zahl der Betriebe mit Verleiherlaubnis, die am 30.6. keinen Bestand an Leiharbeitnehmern gemeldet hatten.

Strategiewandel vollzogen hat: wo früher Fachkräfte für Spezialaufgaben unter eigener Regie ausgeliehen wurden, werden heute vermutlich entsprechende Aufgaben an Spezialfirmen für wirtschaftsnahe Dienstleistungen im Rahmen des Outsourcing vergeben und damit die Verantwortung für die Aufgabe ganz nach außen vergeben. Möglicherweise findet der Verleih von Spezialisten auch eher über die Mischbetriebe mit Verleiherlaubnis statt, die einen eigenen Schwerpunkt wirtschaftlicher Aktivität besitzen, deren Beschäftigungsstrukturen über die Beschäftigtenstatistik jedoch nicht erfasst werden können. Diese Hypothesen sind jedoch im Rahmen dieser Arbeit nicht zu klären.

3.2.2 Die Verleihbetriebe

Aus der ANÜ-Statistik der BA liegen Informationen über Erlaubnisinhaber, erteilte und erloschene Erlaubnisse sowie über einige Merkmale der Verleihbetriebe vor (vgl. Tabelle 8).

Mitte 1995 waren etwa 7500 Verleihbetriebe von ungefähr 6000 Erlaubnisinhabern am deutschen Arbeitsmarkt präsent. Erlaubnisse und Firmenzahl nahm seit Anfang der 80er Jahre etwas stärker als die Zahl der Leiharbeitnehmer zu. Der Anteil der Erlaubnisinhaber mit Sitz im Ausland hat sich in den vergangenen 10 Jahren bei 2,6% eingependelt, nachdem er Anfang der 80er Jahre bei 10% gelegen hatte. Der damalige Rückgang wird auf das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe zurückgeführt²⁵.

²⁵ Vgl. Fünfter Bericht der Bundesregierung bei der Anwendung des ANÜ, Bundestagsdrucksache 10/1934 v.31.8.84, S.8

Trotz anhaltend hoher Fluktuation der Betriebe am Markt ist eine zunehmende Etablierung in der Branche zu erkennen: 38% der Erlaubnisinhaber verfügten 1995 über eine unbefristete Erlaubnis gegenüber 16% in 1988. Neben diesem Kernbereich von Betrieben scheiden jährlich jedoch 15-20% der Betriebe durch Erlöschen der Verleiherlaubnis aus dem Markt aus und werden durch Neugründungen ersetzt. Dieser randständige Bereich des Wirtschaftszweigs wird vermutlich überwiegend von der relativ wachsenden Zahl von Mischbetrieben gebildet, die Arbeitnehmerüberlassung neben ihrem wirtschaftlichen Schwerpunkt betreiben. Vielfach handelt es sich dabei um Kleinbetriebe, die durch Verleih ihr Personal bei Auftragsmangel auszulasten versuchen²⁶. Der Anteil der Mischbetriebe nahm seit Anfang der 80er Jahre von etwa 45% auf 57% 1995 zu. Der große randständige Bereich umfaßt etwa ein Drittel der Verleihbetriebe (nicht ihren Marktanteil!), abzulesen an den Firmen, die jeweils zum 30.6. keine Arbeitnehmer überlassen hatten.

Informationen über die Betriebsgröße von Verleihbetrieben lassen sich aus der Beschäftigtenstatistik gewinnen. Aus ihr läßt sich die Zahl der Betriebe und Beschäftigten im Wirtschaftszweig „Arbeitnehmerüberlassung“ ermitteln. Die Zahl der Betriebe entspricht 92% der in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik mit „Hauptzweck“ erfaßten Betriebe. Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen stimmt in beiden Quellen weitgehend überein.

Tabelle 9: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen (West) im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung (Angaben in %)

Betriebsgrößenklasse (Beschäftigtenzahl)	Firmen				Beschäftigte			
	1980	1985	1990	1995	1980	1985	1990	1995
1 - 9	34,6	30,4	26,9	30,7	3,2	2,5	2,3	2,7
10 - 49	40,0	41,0	43,6	42,8	25,1	25,2	26,6	29,7
50 - 199	22,9	26,4	27,5	24,7	50,5	54,1	56,0	54,5
200 - und mehr	2,5	2,2	2,0	1,8	21,2	18,2	15,1	13,1
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: IAB-Betriebsdatei/ BA-Beschäftigtenstatistik/ eigene Berechnungen

Mehr als zwei Drittel der Leiharbeiter sind bei etwa einem Viertel der Verleihbetriebe mit 50 und mehr Arbeitnehmern beschäftigt. Geht man davon aus, daß die Marktführer der Branche ein verzweigtes Netz von Niederlassungen unterhalten, dann dürfte die Konzentration noch unterzeichnet

²⁶ Das AÜG wurde mit der durch das BeschFG 1990 erlaubten „Kollegenhilfe“ gelockert. Hierbei wurde Arbeitgebern mit weniger als 20 Mitarbeitern das Recht eingeräumt, Arbeitnehmer auch ohne Erlaubnis der BA bis zu 3 Monate an einen anderen Arbeitgeber desselben Wirtschaftszweiges im selben oder unmittelbar angrenzenden Handwerkskammerbezirk zu überlassen, um Kurzarbeit oder Entlassungen zu verhindern.

²⁷ Erhebung des ifo-Instituts in Zusammenarbeit mit dem IAB: „Personalbedarf und offene Stellen“. Ausgewertet wurden die Frühjahrsbefragung 1994 von 4.612 Unternehmen in Ostdeutschland sowie die Herbstbefragung 1994 von 3.921 Unternehmen in Westdeutschland. Vgl. Leikeb u.a. (1995).

²⁸ Zur Repräsentation aller Betriebe wurden die Befragungsergebnisse nach 22 Wirtschaftszweigen und 6 Größenklassen (Betriebskonzept) an die Verteilung der Betriebe nach der amtlichen Statistik (Beschäftigtenstatistik) gewichtet.

²⁹ Die Nutzung verschiedener Personalmaßnahmen in den 12 Monaten vor der Befragung wurde dreistufig mit den Antwortvorgaben „sehr stark“, „weniger stark“ und „gar nicht“ erfragt. Betriebe mit Antwort „sehr stark“ und „weniger stark“ werden in Tabellen 10-12 als Nutzer einer Maßnahme ausgewiesen.

sein. Der rückläufige Anteil der großen Betriebe ist angesichts der Ausweitung von Leiharbeit daher vermutlich nicht auf ein Schrumpfen, sondern auf die Neugründung von Niederlassungen zurückzuführen, mit der die Unternehmen eine bessere Vertretung in der Fläche erreichen.

3.2.3 Die Entleihbetriebe

Informationen zu den Merkmalen der Entleihbetriebe liegen nach amtlichen Statistiken nicht oder nur marginal vor, da die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik allein auf den Meldungen der Verleihfirmen beruht. Lediglich die Anzahl der Entleihbetriebe wurde bis 1981 statistisch erfaßt. Für das Jahr 1981 wies die ANÜ-Statistik 43.220 Entleihbetriebe mit 379.700 Entleihfällen aus. Das waren rechnerisch knapp 9 Entleihfälle pro Betrieb. Dies läßt auf einen bedeutenden Anteil von Stammkunden schließen, die regelmäßig Leasingkräfte einsetzen.

Bestehende Informationslücken können hier partiell durch die jährlich im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführte Erhebung zum Personalbedarf von Betrieben geschlossen werden²⁷.

Betrachtet werden Betriebe, die von Leiharbeit „in den letzten zwölf Monaten“ Gebrauch machten, nach ihrer Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl) sowie nach ihrer Zugehörigkeit zu einzelnen Wirtschaftszweigen²⁸. Zudem werden die Nutzungsintensitäten in der jeweiligen Gruppierung als Anteil der nutzenden an den antwortenden Betrieben gemessen²⁹.

In den alten Bundesländern gaben 18,2% der befragten Unternehmen an, von Leiharbeit im zurückliegenden Jahr Gebrauch gemacht zu haben. Dies belegt die Etablierung von Arbeitnehmerüberlassung in Westdeutschland aufgrund der hier lang bestehenden und ausgebauten Strukturen. Betriebe in den neuen Bundesländern nutzten dagegen diese Möglichkeit der Personalflexibilisierung weit weniger; hier gaben lediglich 9,5% an, Leasingkräfte beschäftigt zu haben.

Tabelle 10: Entleihbetriebe nach Betriebsgröße und relative Nutzung in den Betriebsgrößenklassen (Angaben in %)

Betriebsgrößenklasse (Beschäftigtenzahl)	Verteilung der Entleihbetriebe		Nutzungsintensität	
	West	Ost	West	Ost
1 - 19	68,9	73,6	6,1	6,0
20 - 99	19,0	19,9	14,3	12,0
100 - 499	10,5	5,5	25,7	12,9
500 - 999	0,6	0,5	34,2	13,2
1.000 und mehr	1,0	0,5	39,8	22,2
alle Entleihbetriebe	100,0	100,0	18,2	9,5

Quelle: IAB/ifo-Erhebung „Personalbedarf und offene Stellen“, 1994/ eigene Auswertungen der Hauptbefragung.

Gewichtung nach Betriebskonzept

Nach der Personalbedarfserhebung haben 90% der Entleihbetriebe in West- und Ostdeutschland weniger als 100 Mitarbeiter (vgl. Tabelle 10). Jedoch steigt mit wachsender Betriebsgröße die Nutzungsintensität, der prozentuale Anteil der Betriebe, die in der jeweiligen Größenklasse Leasingkräfte einsetzen, von 6% für Kleinbetriebe auf 40% im Westen bzw. 22% im Osten für Betriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten.

Nach dieser Erhebung hat im Westen also etwa jeder 5. Betrieb, im Osten jeder 10. Betrieb mindestens zeitweilig von Leiharbeit Gebrauch gemacht. Von den vielen Kleinbetrieben sind es nur wenige, von den großen Betrieben jedoch zwei Fünftel bzw. ein Fünftel, die dieses Instrument einsetzen.

Welche Betriebe in Zugehörigkeit zu welcher Betriebsgrößenklasse als Hauptleiher am Arbeitsmarkt fungieren, kann hier jedoch nicht mit abschließender Sicherheit beantwortet werden. Die große Zahl von Kleinbetrieben, die von Leiharbeit Gebrauch gemacht haben, legt die Vermutung nahe, daß es sich um einzelne Überlassungsfälle handelt. Vorläufige Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel zeigen, daß im Westen in Betrieben mit 200-500 Beschäftigten das Verhältnis von Leiharbeitskräften zur Gesamtbeschäftigung am höchsten ist, im Osten in Betrieben mit 20-200 Beschäftigten.

Unternehmen, die in der Befragung den Gebrauch von Leiharbeit bejahten, sind zu über 50% dem Primär- bzw. Sekun-

därsektor zuzuordnen. Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland gehören Entleihbetriebe vorrangig zur Stahl- und Leichtmetallbaubranche, zur Land- und Forstwirtschaft sowie zu den Zweigen der Elektrotechnik und des Maschinenbaus.

Innerhalb des tertiären Sektors liegen die Schwerpunkte im Handel und im Bereich wirtschaftsnaher Dienstleistungen. Tabelle 11 weist mit einem Bausektoranteil von 30% für die neuen Bundesländer ein angesichts des Verbots von Leiharbeit in der Bauwirtschaft unerwartet hohes Untersuchungsergebnis aus. Da die Befragung der Betriebe in den neuen Bundesländern bereits im Frühjahr 1994 erfolgte, kann diese Feststellung nicht mit der gesetzlich vorgenommenen Lockerung des Verbots im Baugewerbe vom September 1994 erklärt werden. Vielmehr ist zu vermuten, daß in der Bauwirtschaft, als einer der wenigen zu dieser Zeit prosperierenden Branchen im Osten, vermehrt auch kaufmännische und technische Leiharbeitskräfte eingesetzt wurden.

Tabelle 11: Entleihbetriebe nach Branchenzugehörigkeit und Nutzungsintensität (in %)

Wirtschaftszweig	Entleihbetriebe		Nutzungsintensität	
	West	Ost	West	Ost
Land-/Forstwirtschaft	5,7	5,8	13,4	9,9
Energie/Wasserversorgung/ Bergbau	0,5	0,6	50,0	13,6
Chemie/Kunststoff-/ Gummiverarbeitung	1,8	0,8	43,7	9,9
Steine und Erden/Feinkeramik/ Glas	1,1	0,8	31,6	7,1
Metallerzeugung/-verarbeitung	1,5	3,3	34,2	19,4
Stahl-/Leichtmetallbau	6,7	8,9	44,7	37,3
Maschinenbau	3,4	1,9	43,6	20,0
Straßenfahrzeug-/Schiff-/ Luftfahrzeugbau	2,0	0,9	22,7	12,5
Elektrotechnik	3,6	2,5	42,8	24,8
Feinmechanik/Optik/EBM/ Musikinstrumente	0,8	2,6	28,5	14,3
Holz/Papier/Druck	2,5	1,4	22,3	4,9
Leder/Schuhe/Textil/Bekleidung	0,4	1,9	18,6	7,9
Nahrungs-/Genußmittel	1,0	0,4	17,5	3,9
Bauhauptgewerbe	3,7	12,2	13,9	12,3
Ausbaugewerbe	16,1	17,7	28,0	26,3
Handel	17,7	10,0	10,1	3,4
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	4,0	5,9	15,4	8,2
Kredit-/Versicherungswesen	1,5	0,1	23,1	8,6
Konsumnahe Dienstleistungen	4,3	6,2	8,4	3,9
Soziale Dienstleistungen	6,2	5,7	7,0	3,4
Wirtschaftsnahedienstleistungen	14,7	8,3	15,5	7,5
Staat	0,8	2,1	4,0	3,5
alle Entleihbetriebe	100,0	100,0	18,2	9,5

Quelle: IAB/ifo-Erhebung „Personalbedarf und offene Stellen“ 1994/ eigene Auswertungen der Hauptbefragung.

Gewichtung nach Betriebskonzept

Mit der Nutzungsintensität nach Branchen (s. Tabelle 11) lassen sich die Hauptnutzer von Leiharbeit bestimmen: Danach werden in Westdeutschland hauptsächlich in den Branchen Energie/Wasserversorgung/Bergbau, im Stahl- und Leichtmetallbau, in der Chemischen Industrie, im Maschinenbau sowie im Bereich der Elektrotechnik Leasingkräfte eingesetzt. In Ostdeutschland sind es zuerst Betriebe des Stahl- und Leichtmetallbaus, gefolgt vom Ausbaugewerbe sowie die Zweige der Elektrotechnik, des Maschinenbaus und der Metallherzeugung und -verarbeitung, die die höchsten Nutzungsintensitäten aufweisen³⁰. Überdurchschnittliche Nutzung von Leiharbeit findet also überwiegend im produktiven Bereich der Wirtschaft statt.

Insgesamt sind die Ergebnisse der Branchenbetrachtung durchaus konsistent mit den Ergebnissen der vorangegangenen Berufsanalyse von Leiharbeitskräften in Abschnitt 3.2.1.

Flexibilisierungsinstrumente der Betriebe

Entleihbetriebe verfügen bekanntlich über verschiedene Möglichkeiten zur Flexibilisierung ihres Personalbestandes. Zur Abschätzung einer künftiger Inanspruchnahme von Leiharbeit ist das Verhältnis von Leiharbeit zu alternativen Formen der flexiblen Personalanpassung zu analysieren. Die IAB/ifo-Erhebung zum betrieblichen Personalbedarf ermöglicht hierzu ebenfalls empirisch gestützte Aussagen.

Erfaßt wurde die Nutzung von Leiharbeit als eine Möglichkeit flexibler Personalanpassung neben anderen, die als denkbare Alternativen anzusehen sind. Die Betriebsbefragung richtete sich auch hier wieder auf den Gebrauch „in den letzten zwölf Monaten“. Tabelle 12 weist die Anteile der Betriebe aus, die die jeweilige Maßnahme „sehr stark“ bzw. „weniger stark“ nutzten.

Im Durchschnitt haben nach dieser Erhebung etwa 77,5% der Betriebe in den neuen Bundesländern und 88,4% der Betriebe in den alten Bundesländern von mindestens einer dieser Möglichkeiten Gebrauch gemacht (nicht in Tabelle). Dabei nutzte im abgelaufenen Jahr ein Betrieb im Osten eher zwei Maßnahmen (durchschnittlich 1,6), ein Betrieb im Westen eher drei Maßnahmen (durchschnittlich 2,5). Überstunden, Sonderschichten und Rationalisierungsmaßnahmen als interne Flexibilisierungsstrategien werden im Gesamteindruck den externen Anpassungsmöglichkeiten der Leiharbeit und Einstellungen mit Befristung sowie denen von Aushilfskräften vorgezogen. Überstunden bzw. Sonderschichten nutzen

³⁰ Damit bestätigen sich die seit Jahren bestehenden Schwerpunktbranchen von Leiharbeit. Vgl. Messungen zur Nutzungsintensität von Leiharbeit (Leiharbeitsvolumen in einer Branche, bezogen auf das gesamte Arbeitsvolumen dieser Branche), aus dem Jahr 1980 bei Brose (1990):50.

Tabelle 12: Betriebliche Personalanpassung (Angaben in % – Mehrfachnennungen)

Anpassungsmaßnahme	Betriebe insgesamt		Entleihbetriebe		Betriebe mit befrist. Einstellg. u./o. Aushilfen	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Überstunden/ Sonderschichten	60,7	44,5	89,2	81,5	78,6	65,0
Rationalisierung	45,3	26,4	64,8	45,6	57,0	41,3
Befristete Einstellungen	38,6	27,8	66,9	47,8	} zusammen	100,0
Zusätzliche Aushilfskräfte	37,5	19,5	57,1	34,3		
Leiharbeit/ Zeitarbeit	18,2	9,5	100,0	100,0	26,7	16,0
Weitergabe von Aufträgen an Subunternehmen	19,5	16,4	40,1	41,8	26,4	24,9
Verlängerung der Lieferfristen o. Wartezeiten	15,6	8,9	26,9	18,1	20,3	12,6
Verzicht auf Aufträge/ Leistungen	12,3	9,2	17,0	18,7	14,1	12,9
Summe	247,7	162,2	462,0	387,8	323,1	272,7

Quelle: IAB/ifo-Erhebung „Personalbedarf und offene Stellen“ 1994/ eigene Auswertungen der Hauptbefragung. Anteil der Betriebe die eine Maßnahme „sehr stark“ oder „weniger stark“ nutzen

sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland über die Hälfte der Betriebe; Rationalisierungsmaßnahmen spielen in den alten Bundesländern eine größere Rolle.

Die Ergebnisse stützen das in den Thesen (Abschnitt 2) skizzierte Phasenmodell in bezug auf den Personaleinsatz: Innerbetriebliche Maßnahmen rangieren vor externen. Leiharbeit rangiert bei den externen Personalmaßnahmen jedoch deutlich hinter eigenen befristeten Einstellungen sowie Einsätzen von Aushilfen, wobei der Rang von dauerhaften Neueinstellungen offen bleibt.

Bevor Unternehmen Lieferfristen verlängern oder gar auf Aufträge verzichten, damit also Verluste auf der Güternachfrageseite in Kauf nehmen, greift Leiharbeit offenbar zur Verhinderung dieser Art von Flexibilisierung. Dies wird deutlich, wenn nur die Betriebe, die Leiharbeit nutzten, betrachtet werden bezüglich ihres zusätzlichen Gebrauchs anderer Maßnahmen (vgl. Spalte 2 in Tabelle 12).

In den Betrieben, die externes Leihpersonal einsetzten, leisteten eigene Stammarbeitskräfte häufig Überstunden bzw. Sonderschichten, weniger wurden dagegen Verlängerungen von Lieferfristen oder Wartezeiten bzw. gar ein Auftragsverzicht in Betracht gezogen. Statt dessen beugten die Entleihbetriebe diesem betriebswirtschaftlichen Verlust mit der Auftragsweitergabe an Subunternehmen vor. Diese Maßnahme erreicht mit über 40% einen im Vergleich zu allen Betrieben hohen Anteil für Entleihbetriebe.

Zusätzliche Bestätigung findet der theoretische Phasenablauf im Personaleinsatz außerdem durch die im Vergleich zu allen Betrieben höhere durchschnittliche Anzahl genutzter Maßnahmen. So machten Entleihbetriebe neben dem Einsatz von Leasingkräften im Mittel von weiteren vier (West) bzw. drei (Ost) Anpassungsmöglichkeiten Gebrauch.

Interessant ist nun der Vergleich zu den Betrieben, die von den beiden anderen externen Anpassungsmaßnahmen Gebrauch

machten, Betriebe also, die befristete Einstellungen vornahmen oder Aushilfskräfte beschäftigten (vgl. Spalte 4 in Tabelle 12).

Im Durchschnitt nutzten diese Betriebe zusätzlich zwei weitere Anpassungsmaßnahmen. Dabei handelt es sich in erster Linie um interne Maßnahmen, die im Vergleich zu allen Betrieben in diesen Unternehmen häufiger zur Anwendung kamen.

Im Ost-West-Durchschnitt nutzten 20% der Betriebe, die befristete Einstellungen vornahmen bzw. Aushilfskräfte beschäftigten, auch Leasingpersonal. Dagegen nahmen Entleihbetriebe im Mittel zu etwa 57% befristete Einstellungen vor und beschäftigten zu etwa 46% zusätzliche Aushilfen.

Weitere Auswertungen (nicht aus Tabelle 12 ersichtlich) ergaben, daß, wenn externe Personalaufstockung erfolgte, befristete Einstellungen und eine Beschäftigung von Aushilfen am häufigsten als parallele Strategien gewählt wurden (zu etwa 33% im Ost-West-Durchschnitt). Kombinationen aller drei Maßnahmen traten selten, nur in Einzelfällen auf.

Die Nutzung von Leiharbeit ist bei den Betrieben also immer noch den eigenen Einstellungen von Aushilfen und befristeten Arbeitnehmern nachgeordnet. Diese Folgerung gründet sich einerseits auf die geringeren Nennungen der Leiharbeit als Instrument der Personalanpassung. Andererseits erhöhen sich bei Nutzern von Leiharbeit auch die Einstellungen von Aushilfskräften signifikant, während die Betriebe, die eigene Einstellungen vorgenommen haben, nur in geringem Umfang zusätzlich Leiharbeitskräfte anforderten.

4 Analytischer Teil: Einsatzlogik

4.1 Makroökonomische Sicht

Leiharbeit in Gegenüberstellung allgemeiner Indikatoren

Die Expansion der Leiharbeit indiziert einen zunehmenden Bedarf der Betriebe (zumindest der Entleihbetriebe) an Personalflexibilität. Zu fragen ist im Anschluß an die Befunde aus 3.2.3 nun auch aus makroökonomischer Sicht, ob Leiharbeit andere Instrumente der Personalanpassung ersetzt oder komplementär mit anderen Instrumenten eingesetzt wird. Steht also der Expansion der Leiharbeit eine Abnahme der anderen Instrumente gegenüber oder ist parallel zur Expansion der Leiharbeit auch bei den anderen Instrumenten eine Ausweitung festzustellen? Welche Funktion hat Leiharbeit im konjunkturellen und saisonalen Verlauf? Und leistet Leiharbeit einen Beitrag zur Stabilisierung von Beschäftigung im saisonalen und konjunkturellen Zyklus?

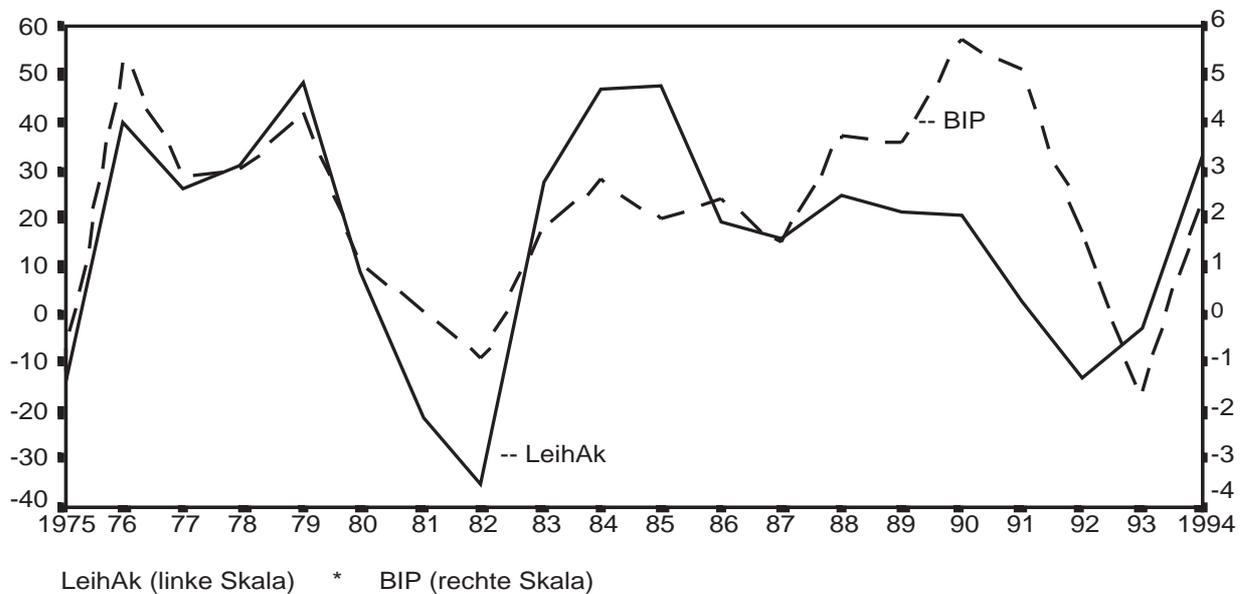
Wie stellt sich die Expansion der Leiharbeit nun in den Kontext gesamtwirtschaftlicher Entwicklung? Das im Abschnitt 3.2.1 anhand der Zahl überlassener Arbeitskräfte bereits festgestellte Wachstum von Leiharbeit in den achtziger Jahren setzte sich zu Beginn der Neunziger mit einer rezessiven Unterbrechung 1992/94 fort (vgl. Abbildung 1).

Dieser Wachstumstrend wird überlagert von saisonalen und konjunkturellen Schwankungen.

Die Zeitreihe der überlassenen Leiharbeiter weist die zweithöchste Saisonvariation aller Wirtschaftszweige auf. Der sommerliche Höchststand der Beschäftigung lag in den 90er Jahren jeweils etwa 25% über dem jährlichen Tiefstand³¹. Der Abstand betrug in den 80er Jahren sogar etwa 50%. Die Saisonauschläge in der Beschäftigung der Arbeitnehmerüberlassung werden nur noch von Forst- und Jagd-

³¹ gemessen als Verhältnis des größten und kleinsten Saisonfaktors.

Abbildung 2: Veränderungsrate von BIP und Leiharbeit 1975-1994



Quelle: ANÜ-Statistik, IAB/ Stat. Jahrbuch 1995/ eigene Berechnungen

wirtschaft (über 50%) übertroffen und sind stärker als in der ebenfalls sehr saisonabhängigen Bauwirtschaft (10-20%). In der Gesamtwirtschaft beträgt der Abstand ca. 3%. Die Auslastungsrisiken der Leiharbeit werden also in hohem Maße an den Arbeitsmarkt weitergegeben.

Die Arbeitnehmerüberlassung unterliegt dem allgemeinen Konjunkturzyklus der Wirtschaft und weist hier einen stark prozyklischen Charakter auf.

In Abbildung 2 werden die Veränderungsrate der Zahl überlassener Leiharbeitskräfte am 31.12. zum Vorjahresmonat den Veränderungsrate des Bruttoinlandsprodukts (in Preisen von 1991) zum Vorjahr gegenübergestellt. Die starke Konjunkturabhängigkeit der Einsätze von Leasingpersonal wird deutlich am überwiegend synchronen Verlauf beider Zeitreihen. Dabei erreichen die jährlichen Zuwächse und Abnahmen der Leiharbeit hohe, zumeist zweistellige Veränderungsrate.

Die Graphik unterstreicht die „klassische Pufferfunktion“ von Leiharbeit: So bauen Betriebe im Rahmen ihrer Personalanpassung in Abschwungphasen zuerst Randbelegschaften ab, vice versa werden bei ersten Aufschwungsignalen (wie Absatzanstieg, zunehmende Auftragseingänge etc.) zuerst Randbelegschaften aufgestockt, bevor zusätzliche unbefristete Einstellungen erfolgen. Steigenden Flexibilisierungsansprüchen i.S. einer besseren „Adjustierung der angebotenen und nachgefragten Arbeitsmenge in quantitativer und qualitativer Hinsicht“³² wird offenbar gerade die Leiharbeit in Realisierung kurzfristiger Personalanpassung gerecht.

Den stärksten Einbruch erlebte Leiharbeit 1982 mit einem Rückgang der Zahl überlassener Arbeitnehmer um 35,3% gegenüber der entsprechenden Zahl des Vorjahres. Dieser Rückgang läßt sich zunächst auf den allgemeinen Konjunkturverlauf der Wirtschaft in dieser Krisenzeit zurückführen; das Ausmaß des Rückgangs ist jedoch sicher auch dem Wirk-

samwerden des Verbots der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe ab 1982 geschuldet. Nachhaltig konnte dieses gesetzliche Verbot eine expansive Entwicklung von Arbeitnehmerüberlassung nicht beeinflussen, was die bereits in den Jahren 1984 und 1985 zu verzeichnenden Zuwächse zum jeweiligen Vorjahr von über 47% verdeutlichen.

Ein Vergleich mit dem Entwicklungsverlauf der gesamtwirtschaftlichen Auslastung des Produktionspotentials unterstreicht den prozyklischen Charakter von Leiharbeit³³.

So wurden, wie Abbildung 3 zeigt, in den beiden Jahren der Spitzenauslastung des Produktionspotentials auch die Spitzen von Arbeitnehmerüberlassung erreicht.

Getragen von den Konjunkturaufschwüngen und der damit verbundenen hohen Auftragslage, die wiederum die Nachfrage nach Leiharbeit steigerte, leistete eben auch dieses externe Instrument einen Beitrag, vorhandene Kapazitäten effektiv auszulasten.

Im Phasenmodell der Beschäftigung rangieren interne Instrumente der betrieblichen Anpassung von Personalkapazitäten und hierbei insbesondere die Überstunden, wie in Abschnitt 3.2.3 dargelegt, an erster Stelle.

Lassen sich aus makroökonomischer Perspektive Hinweise auf Substitution von Überstunden durch Leiharbeit erkennen?

Überstunden

Überstunden sind ein alternatives *internes* Instrument zur Anpassung des Arbeitsvolumens im Vergleich zur betriebsexternen Leiharbeit nach oben. Rechnet man die jährlichen Überstunden mittels Division durch die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer in Jahreskräften um³⁴, so zeigt sich ein stark abnehmender Trend der Überstunden von 1,6 Mio. Jahreskräften 1973 auf 890.000 in 1983. In dieser Zeit stieg Leiharbeit seit der Zulassung auf 41.000 (1980). Zwar kennzeichnet sich damit ein gegenläufiger Trend in diesem Zeitraum, jedoch kann angesichts dieser Größenordnungen nur von einer sehr bescheidenen Substitution die Rede sein.

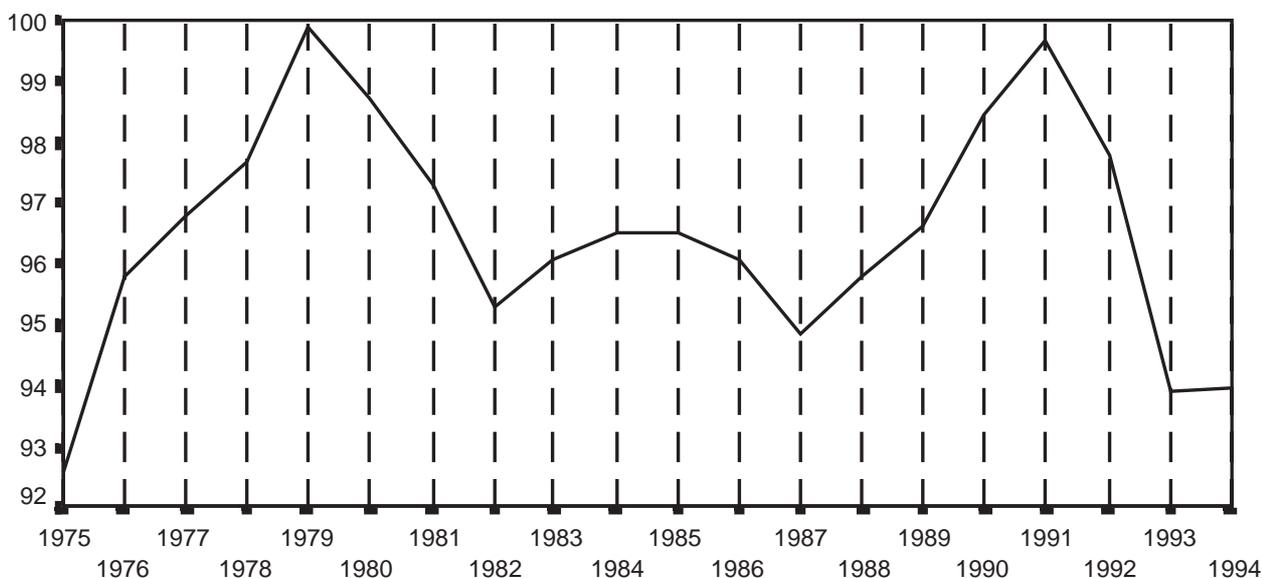
³² Franz (1989):304.

³³ Vgl. Entwicklung des Kapazitätsauslastungsgrades im Gutachten des Sachverständigenrates 1995/96: 317.

³⁴ Kohler/ Spitznagel (1996).

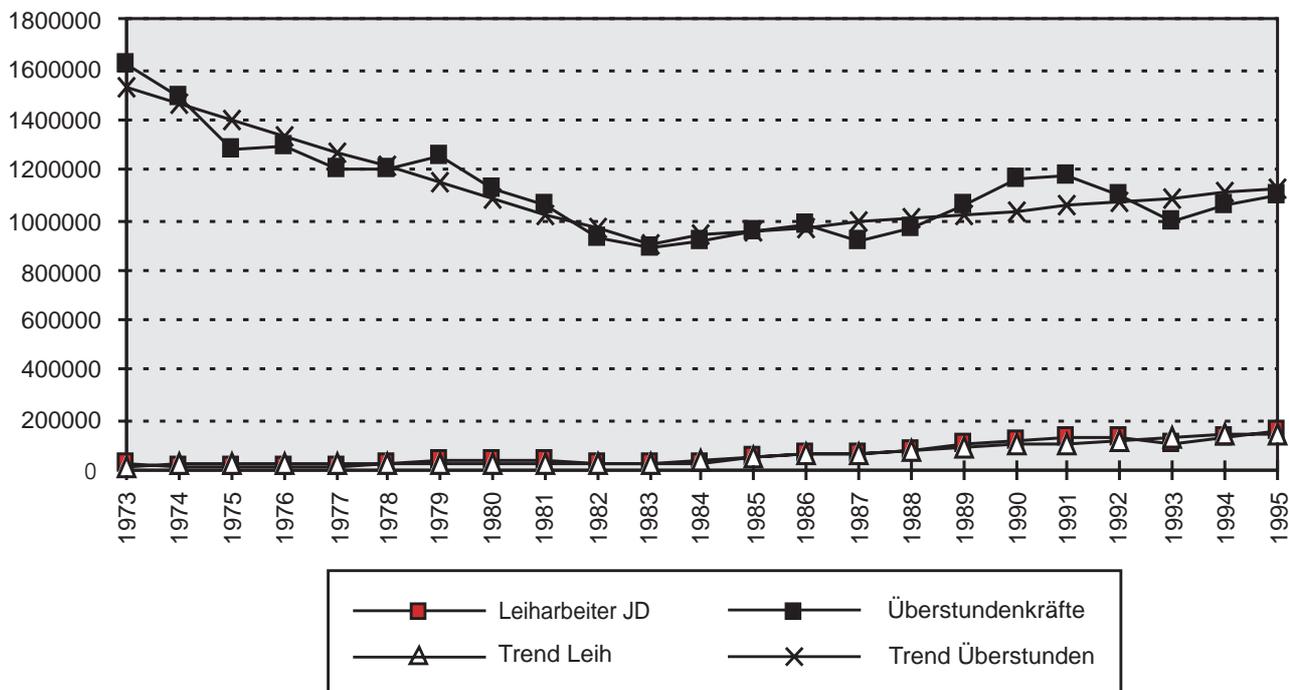
Abbildung 3: Kapazitätsauslastung

Bruttoinlandsprodukt in Relation zum Produktionspotential (%)



Quelle: SVR-Gutachten 1995/96

Abbildung 4: Überstunden-Jahreskräfte und Leiharbeit – Original und Trendschätzung



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung (Ber.2); ANÜ-Stat/eig. Berechnungen

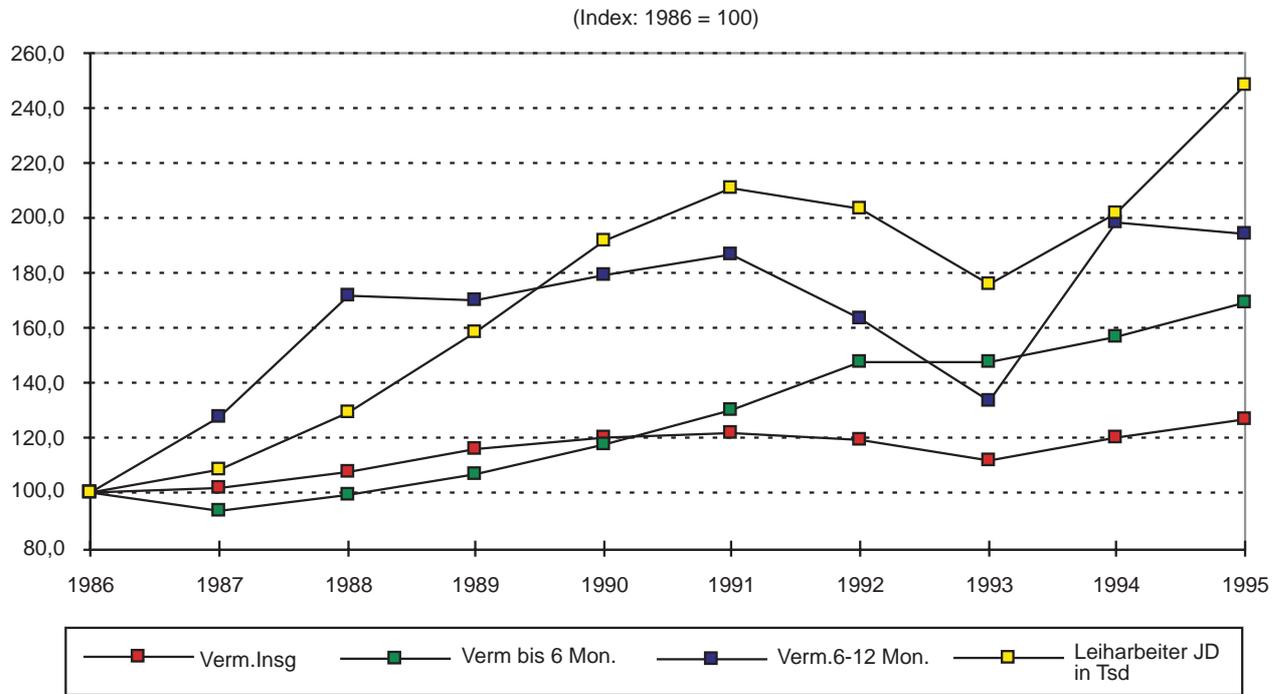
Seit 1983 stieg das Überstundenvolumen jedoch mit zyklischen Schwankungen auf etwa 1,1 Mio. Jahreskräfte (1995) parallel zum Beschäftigungszuwachs an. Während die Überstunden um etwa 200.000 Jahreskräfte wuchsen, stieg Leiharbeit um 110.000 Jahreskräfte an. Zunahme von Überstunden und Leiharbeit entwickelten sich in dieser Phase komplementär, zumal auch die Schwankungen gleichgerichtet und prozyklisch waren (vgl. Abbildung 4). Der Vorrang der Überstunden bleibt also ungebrochen, zumal die in vielen Wirtschaftszweigen vereinbarten Arbeitszeitflexibilisierungs-

maßnahmen den Spielraum für interne Maßnahmen gegenwärtig erhöhen. Die komplementäre Funktion von Leiharbeit setzt dort ein, wo die internen Maßnahmen an ihre Grenzen stoßen.

Befristungen und Zusatzkräfte

Leiharbeit stellt, wie auch Zusatzeinstellungen, ein Instrument zur externen Anpassung der Personalkapazitäten nach oben dar, wenn interne Möglichkeiten ausgeschöpft sind.

Abbildung 5: Vermittlungen und Leiharbeit



Quelle: BA; ANÜStat / eig. Berechnungen

Nach Aussage der Mehrzahl der Betriebe rangieren eigene Einstellungen von Aushilfen dabei vor Leiharbeit, obwohl Auswahlaufwand und Entlassungsrisiko bei den Verleihbetrieben verbleiben und Leistungsausfall durch eine Qualitätsgarantie abgedeckt wird.

Befristete Einstellungen bilden eine direkte Alternative zur Leiharbeit, um so mehr, als beide Flexibilisierungsinstrumente durch die Beschäftigungsförderungsgesetze seit 1985 erleichtert wurden.

Tabelle 13: Leiharbeit und befristete Beschäftigung (Bundesgebiet West)

in 1.000	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Befristet Beschäftigte ¹	1.050	1.188	1.053	1.135	1.147	1.308	1.163	1.220	1.158	1.287
Leiharbeiter ²	45	61	66	79	97	117	129	124	107	123

¹ Arbeiter und Angestellte mit befristetem Arbeitsvertrag; Quelle: Mikrozensus/Rudolph (1996).

² Jahresdurchschnitt; Quelle: ANÜ-Statistik der BA/ eigene Berechnungen.

Auch in bezug auf befristete Arbeitsverträge ist also eine komplementäre Entwicklung der Leiharbeit festzustellen.

Die hohe Fluktuation und die starke Abhängigkeit der Leiharbeit vom externen Arbeitsmarkt sowie ihre Funktion, Betriebe mit Arbeitskräften zu versorgen, legt einen Vergleich mit den Vermittlungsaktivitäten der Arbeitsämter in dem Segment kurzfristiger Beschäftigung nahe. Relevant sind vor allem die Vermittlungen der BA in befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Der Anteil der Arbeitsvermittlungen in befristete Beschäftigung an den Vermittlungen insgesamt blieb über die Jahre relativ stabil und liegt 1995 bei 32,6%.

Den befristeten Einstellungen bis zu sechs Monaten kommt dabei die größte Bedeutung zu; im Mittel der betrachteten Jahre konzentrierten sich 78,3% aller Arbeitsvermittlungen in befristete Verhältnisse auf diese kurze Dauer. 1986 betrug dieser Anteil noch 68,1%; 1994 dauerten schon 83,9% der durch die Arbeitsämter vermittelten befristeten Beschäftigungsverhältnisse nur maximal ein halbes Jahr.

Im Kontext zur Leiharbeit handelt es sich hierbei gerade um die Jahre, in denen die 6monatige Überlassungshöchstdauer galt. Sowohl die Arbeitsämter als auch die Verleihfirmen bedienten somit offenbar parallel wachsende Bedürfnisse eines Personalbedarfs kurzer Dauer.

Anhand der Vermittlungsstatistik der BA in befristete Beschäftigung lassen sich differenzierte Vermittlungsreihen darstellen (vgl. Abbildung 5).

Die größte Ähnlichkeit zur Entwicklung der Leiharbeit weisen die befristeten Vermittlungen mit einer vorgesehenen Beschäftigungsdauer von 6-12 Monaten auf. Aber auch die Vermittlungen bis 6 Monaten, zahlenmäßig das größere Marktsegment, expandierte im Untersuchungszeitraum. Hier ist also eine Komplementarität zwischen beiden Formen der externen Aufwärts-Flexibilisierung zu erkennen. Dies zeugt insgesamt vom Trend einer steigenden Nachfrage nach kurzfristiger Arbeit in der Wirtschaft.

Im Vergleich der makroökonomischen Indikatoren stellt sich die Expansion von Leiharbeit also nicht als Substitution anderer Instrumente, sondern als komplementärer Prozeß bei der Flexibilisierung betrieblichen Personaleinsatzes dar.

4.2 Mikroökonomische Sicht

In diesem Abschnitt werden die deskriptiven Ergebnisse aus Abschnitt 3.2 zur Beantwortung der Leitfragen aus Abschnitt 2.2 genutzt.

4.2.1 Sicht der Leiharbeiternehmer

Aus der Sicht der Arbeitnehmer ist die Frage zu beantworten, wie weit die Beschäftigung bei Verleihfirmen zu einem ganz normalen Arbeitsverhältnis geworden ist oder ob die Charakterisierung von Leiharbeit als prekäre Beschäftigungsform zutreffend ist. Die Normalität ist zu messen an der Entlohnung im Verhältnis zu vergleichbaren Arbeitsplätzen in anderen Betrieben, der Beschäftigungsstabilität und der sozialen Absicherung. Die Entwicklung der Beschäftigungsstabilität kann auch herangezogen werden, um zu überprüfen, wie weit die vom AÜG intendierte Fristtransformation in Leiharbeit gelingt und durch die Erweiterungen der Höchstüberlassungsdauer beeinflusst worden ist.

Einkommensaspekt

Die Beschäftigtenstatistik ermöglicht eine Gegenüberstellung des durchschnittlichen sozialversicherungsspflichtigen Monatseinkommens von Beschäftigten im WZ865 zu dem von Beschäftigten in anderen Wirtschaftszweigen. Für das Jahr 1995 weist Tabelle 14 diese Durchschnittsverdienste aus. Gewählt wurden für eine Gegenüberstellung Branchen, von denen bekannt ist, daß sie Leiharbeit überdurchschnittlich oft nutzen³⁵. Außerdem wurden die Merkmale Geschlecht, Alter und Arbeitszeit kontrolliert und vollzeitbeschäftigte männliche Leiharbeiternehmer (ohne Azubis) im Alter zwischen 25 und 35 Jahren als die größte Beschäftigtengruppe der Branche für die Untersuchung herangezogen.

Tabelle 14: Durchschnittliches Monatseinkommen (DM) 1995 in Leiharbeit und ausgewählten Wirtschaftszweigen (Bundesgebiet West)

Chem. Industrie	Eisen- u. Stahlerz.	Maschinenbau	Kfz-Herstellung	Schiffbau	Elektrotechnik	Gesamt-Wirtsch.	ANÜ
5.277	4.542	4.911	5.224	4.787	4.998	4.560	2.890
115,7 %	99,6 %	107,7 %	114,6 %	104,9 %	109,6 %	100 %	63,4 %

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA. Vergleich für Männer ohne Azubis, Vollzeit, 25-35 Jahre

Es werden deutliche Einkommensabstände sichtbar zu einzelnen Branchen, wie auch zur Wirtschaft insgesamt. So erzielten Arbeitskräfte in Verleihbetrieben demnach im Mittel lediglich 63,4% der Verdienste, die Beschäftigte in der Gesamtwirtschaft erreichen. Selbstverständlich handelt es sich hierbei nur um einen ersten allgemeinen Vergleich, da das Einkommen generell stark durch Strukturen bestimmt ist. Kontrolliert werden muß primär die Stellung im Beruf. Aus dem Verhältnis der durchschnittlichen Monatsverdienste von Leiharbeitern und dem durchschnittlichen Monatseinkommen in der Gesamtwirtschaft wurden entsprechende Einkommensrelationen für vollzeitbeschäftigte Männer im Alter von 25 bis 35 Jahren für drei Vergleichsjahre gebildet (Tabelle 15). Nicht berücksichtigt werden konnte die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die zu Lohnsteigerungen in den Vergleichsgruppen führen kann, wegen der überwiegend kurzfristigen Arbeitsverhältnisse bei Leiharbeitern aber nicht anfallen dürften.

Auch nach Kontrolle möglicher Strukturunterschiede lassen sich signifikante Einkommensunterschiede bei Beschäftigten in Verleihfirmen im Vergleich zu den Beschäftigten der Ge-

samtwirtschaft nachweisen. Im Jahr 1995 verdienten vollzeitbeschäftigte männliche Arbeitnehmer im Alter zwischen 25 und 35 Jahren unabhängig von ihrer Stellung im Beruf in Leiharbeit deutlich weniger als im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige: Arbeiter mit geringer Qualifikation -40,3%, Facharbeiter -28,6%, Arbeiter insgesamt -34,6% und Angestellte insgesamt -21,8%.

Am günstigsten gestaltet sich danach die als Lohnabstand zu interpretierende Differenz noch für die Angestellten. Ihr Monatseinkommen betrug zwischen 90% und 78% der vergleichbaren Verdienste in der Gesamtwirtschaft, ebenfalls mit größer werdenden Abständen. Dies bedeutet aber noch immer einen „Bruttoverdienstausschlag“ bis zu einem Fünftel im Monat; zudem sind Angestellte nicht die Gruppe, die primär das Bild von Leiharbeit prägt (vgl. Strukturangaben in Abschnitt 3.2.1).

Diese Charakteristik trifft eher auf die Tätigkeit niedrig qualifizierter Männer zu, und sie sind es auch, deren Einkommen im Vergleich zum durchschnittlichen Verdienst in der Gesamtwirtschaft am geringsten ist. So betrug der Anteil der Bruttomonatseinkommen in Arbeitnehmerüberlassung hier im Mittel der drei Jahre lediglich 66,8% gegenüber allen Branchen.

Tabelle 15: Relation der durchschnittlichen Monatseinkommen in ANÜ zur Gesamtwirtschaft

Stellung im Beruf	1980	1990	1995
niedrig qualifizierte Arbeiter	74,3	67,6	59,7
Facharbeiter	82,8	77,5	71,4
Arbeiter (insgesamt)	79,3	73,2	65,4
Angestellte (insgesamt)	89,2	85,8	78,2
niedrig Qualifizierte	73,4	67,7	59,4
qualifiziert Beschäftigte	82,3	76,5	70,0
Beschäftigte insgesamt	77,4	71,7	63,4

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA/ eigene Berechnungen
Angaben in % des Durchschnittseinkommens für Männer ohne Azubis, Vollzeit, 25-35 Jahre

Zur Prüfung einer „Normalisierung“ von Leiharbeitsverhältnissen interessiert jedoch vor allem, wie sich die analysierten Abstände im Zeitverlauf entwickelt haben. Im Vergleich der Jahre 1980, 1990 und 1995 läßt sich feststellen, daß die Lohnabstände zwischen Leiharbeitskräften und beruflich vergleichbaren Arbeitskräften in anderen Wirtschaftszweigen gewachsen sind. So stiegen die Lohnabstände für Beschäftigte 1990 gegenüber 1980 insgesamt um 5,7 Prozentpunkte, 1995 gegenüber 1990 nochmals um 8,3 Prozentpunkte.

In bezug auf den Einkommensaspekt läßt sich also nicht von einer Angleichung der Leiharbeitsverhältnisse sprechen, vielmehr läßt sich in der Vergrößerung der Lohnabstände eine Tendenz zur Prekarisierung sehen.

Die als Hauptnutzer von Leiharbeit gekennzeichneten Branchen sind traditionelle Hochlohnbranchen, wie auch am Durchschnitt über alle Wirtschaftszweige (Tabelle 14) zu erkennen ist. Daher stellt sich neben dem vorangegangenen Vergleich ein weiterer zu analysierender Einkommensaspekt: Wie verändert sich die individuelle Einkommensposition für Arbeitnehmer beim Wechsel in und aus Leiharbeit?

³⁵ Vgl. Tabelle 11 im Abschnitt 3.2.3.

Die Entwicklung der individuellen Einkommensposition wurde aus der IAB-Beschäftigtenstichprobe für den Zeitraum 1980-90 ermittelt (vgl. Tabelle 16). Analysiert wurden Wechsel in und aus Arbeitnehmerüberlassung bezüglich der Lohnsätze des folgenden Arbeitsverhältnisses in Prozent des letzten, sofern dieses nicht länger als ein Jahr zurücklag³⁶.

Tabelle 16: Einkommensrelationen beim Wechsel in und aus Leiharbeit

Relation Tageseinkommen neues in % vorheriges Beschäftigungsverhältnis	Wechsel in Leiharbeit	Wechsel aus Leiharbeit
< 50	8,9	6,2
50 < 100	46,9	20,2
100 < 150	27,3	48,7
> 150	16,9	24,9
Summe	100,0	100,0

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe/ eigene Berechnungen.
Alle Wechselfälle mit Einkommensangabe 1980-90

Beim Wechsel in Leiharbeit verbesserten 44,2%, beim Austritt aus Leiharbeit sogar 73,6% der Wechsler ihre Einkommensposition zum vorausgehenden Arbeitsplatz. Da mehr als die Hälfte der Leiharbeitnehmer unmittelbar vor Eintritt kein Beschäftigungsverhältnis haben, ergeben sich natürlich auch gegenüber einem möglichen zwischenzeitlichen Bezug von Arbeitslosengeld Einkommensverbesserungen bei Aufnahme einer Tätigkeit in Verleihbetrieben.

Zu vermuten ist somit, daß sich für Arbeitnehmer, die zuvor in Kleinbetrieben beschäftigt waren oder aus Niedriglohnbranchen kommen, bereits der Wechsel in Leiharbeit lohnt und Leiharbeit mit den konstatierten Hochlohnbranchen als Hauptkunden den Wechsel in diese Branchen erleichtert.

Stabilitätsaspekt Beschäftigungsstabilität in Leiharbeit

Die Stabilität von Beschäftigung läßt sich im „Dreiecksverhältnis“ der Arbeitnehmerüberlassung zum einen messen an der Überlassungsdauer (Einsatzdauer der Leihkraft im Entleihbetrieb), zum anderen vor allem aber an der Dauer des Arbeitsvertrages zur Verleihfirma. Zu evaluieren ist, ob und inwieweit dabei die in der Einführung dargestellten Gesetzesänderungen zur zulässigen Überlassungshöchstdauer die anvisierte Beschäftigungsstabilität in der Verleihpraxis realisierten.

Über die Dauer des Arbeitseinsatzes beim Entleiher liegen keine aktuellen Statistiken vor. Nach einer Sonderzählung für den Zeitraum Juli 1986 bis Juni 1987 betrug die Überlassungszeit im ersten Halbjahr 1987 in 17,8 % der Fälle mehr als drei Monate. Im Durchschnitt ließ sich für dieses Jahr eine Einsatzdauer von ca. 7,2 Wochen schätzen³⁷.

Erste Auskünfte über die Verteilung der Beschäftigungsdauer zwischen Verleihfirma und Leiharbeitnehmer gibt die ANÜ-Statistik, die die beendeten Arbeitsverhältnisse im Jahr differenziert nach ihrer Dauer erfaßt.

³⁶ Diese Einschränkung soll Lohnerhöhungen und Erwerbsunterbrechungen ausschließen.

³⁷ Vgl. Angaben im Siebenten Bericht zum AÜG (1992):10 sowie Rudolph (1989).

³⁸ Eine Verbesserung der Statistik könnte durch eine Neuabgrenzung der Dauergruppen erreicht werden, bei der die verlängerten Höchstbefristungen und mehrjährige Beschäftigungen zu berücksichtigen wären.

Tabelle 17: Beendete Leiharbeitsverhältnisse nach der Dauer (West in %)

Jahr	unter 1 Woche	1 Woche bis unter 3 Monate	3 Monate und länger
1980	14,3	69,0	16,7
1981	15,3	66,0	18,7
1982	14,6	60,5	24,9
1983	14,2	64,6	21,2
1984	14,0	63,2	22,8
1985	13,4	59,8	26,8
1986	14,0	55,5	30,5
1987	11,6	56,8	31,6
1988	11,8	57,4	30,8
1989	11,4	57,9	30,8
1990	10,7	58,4	30,9
1991	9,4	56,3	34,4
1992	9,0	54,7	36,4
1993	10,0	54,1	35,8
1994	12,2	57,1	30,7
1995	11,4	55,3	33,3

Quelle: ANÜ-Statistik der BA/ eigene Berechnungen.

Im Durchschnitt der Jahre 1980 bis 1995 standen 70,9% der aus Leiharbeitsverhältnissen ausgeschiedenen Arbeitnehmer weniger als drei Monate bei der Verleihfirma unter Vertrag. Demnach sind die Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmer und Verleihfirma (in Arbeitgeberfunktion) überwiegend kurzfristiger Natur. Die bereits anhand dieser Statistik beobachtbare Verschiebung zugunsten einer längeren Dauer ändert an diesem Gesamteindruck nichts. Da nur beendete Arbeitsverhältnisse mit einer an kurzfristigen Einsätzen orientierten Dauergruppierung erfaßt werden, kann die mögliche Herausbildung von Dauerarbeitsverhältnissen hieraus nicht abgelesen werden³⁸.

Eine Untersuchung der Dauer beendeter Beschäftigungsverhältnisse im WZW865 aus der IAB-Beschäftigtenstichprobe für die achtziger Jahre (vgl. Tabelle 18) ermöglicht eine weitere Aufschlüsselung. Zwar sind in diesen Daten auch die Beschäftigungszeiten vom Stammpersonal in den Büros der Verleihfirmen enthalten, diese machen jedoch nur einen geringen Anteil aus.

Tabelle 18: Dauerverteilung (in %) der Beschäftigungsverhältnisse in WZW865

Jahr	<= 3 Monate	> 3 Monate <= 6 Monate	> 6 Monate <= 1 Jahr	> 1 Jahr	darunter: > 3 Jahre
1980	66,9	17,5	11,6	4,0	0,6
1981	67,9	14,8	10,2	7,1	0,3
1982	62,4	15,6	10,7	11,3	1,8
1983	65,4	14,8	11,5	8,3	1,0
1984	67,6	19,8	8,5	4,1	1,4
1985	63,7	19,2	10,9	6,2	1,0
1986	58,1	21,4	13,6	6,9	1,0
1987	57,0	19,0	15,4	8,6	0,9
1988	59,9	18,3	14,7	7,1	1,0
1989	59,1	18,0	13,0	9,9	1,4

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe/ eigene Berechnungen.
Abgeschlossene Dauer einschl. Unterbrechungszeiten

Die kurzfristige Natur der Arbeitsverhältnisse wird bestätigt. Über 90% der Leiharbeitsverhältnisse zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer dauerten bis zu einem Jahr. Nur etwa 1% hatten mehr als 3 Jahre Bestand.

Ein leichter Anstieg der mittleren Dauer ist nach dem Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes von 1985 erkennbar, welches die erlaubte Überlassungsdauer auf sechs Monate erhöhte. Mit dem Verbot des Verleihs in der Bauwirtschaft wurde 1982 ein größerer Teil mehrjähriger Verträge beendet.

Diese Ergebnisse stimmen gut überein mit der Verbleibsuntersuchung zur Leiharbeit aus dem Jahr 1986 von Brose (1990) (vgl. Tabelle 19).

Der größte Teil der Beschäftigungsverhältnisse in Leiharbeit sind kurzfristiger Natur. Daneben existiert bei Verleihfirmen ein stabil(er)es Beschäftigungssegment mit längerfristig beschäftigten Arbeitnehmern. Etwa ein Drittel des Beschäftigungsvolumens wird von Arbeitnehmern mit über einjähriger Betriebszugehörigkeit erbracht.

Trotz eines kleinen Kerns von mehrjährig beschäftigten Leiharbeitnehmern kann von einer Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse in Leiharbeit keine Rede sein. Eine Fristtransformation von kurzen Verleihsätzen zu dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen gelingt in Leiharbeit nur selten.

Verbleibsfunktionen

Mit Verbleibsfunktionen soll noch einmal der Effekt der Verlängerung der Überlassungsdauer von 3 auf 6 Monate durch das BeschFG 1985 untersucht werden. Verbleibsfunktionen geben an, wieviel Prozent der Beschäftigten x Monate nach der Einstellung noch im Betrieb waren. Quelle ist wieder die IAB-Beschäftigtenstichprobe.

Tabelle 19: Abgeschlossene und bisherige Dauer der Leiharbeitsverhältnisse 1986 (Angaben in %)

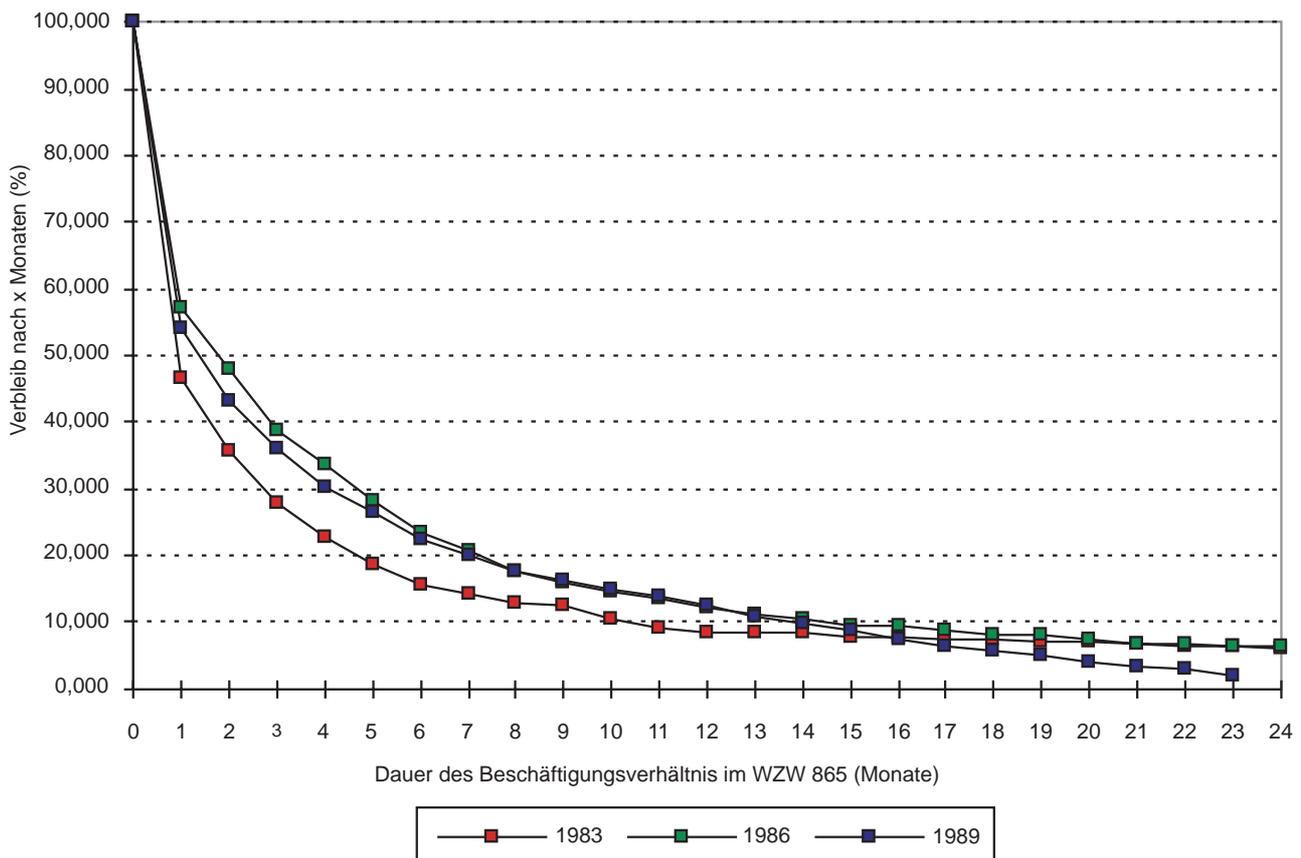
Dauer	beendete Arbeitsverhältnisse: abgeschlossene Dauer	bestehende Arbeitsverhältnisse: bisherige Dauer
bis 1 Monat	29	7
1 bis 3 Monate	34	19
3 bis 6 Monate	15	16
6 bis 12 Monate	12	25
über 1 Jahr	10	32

Quelle: Brose u.a. (1990) – (Ergebnisse einer Verbleibsuntersuchung Leiharbeit im Jahr 1986).

Für den Vergleich werden die Jahre 1983, 1986 und 1989 herangezogen, quasi um den Zeitraum vor, unmittelbar nach und länger nach der gesetzlichen Änderung abzudecken (vgl. Abbildung 6).

Die Verbleibskurve von 1986 liegt im Bereich von 1 Monat bis 14 Monaten über der von 1983 und signalisiert eine entsprechend „stabilerere“ Beschäftigung. Der Effekt setzt aber nicht erst bei drei Monaten ein, und so ist zu vermuten, daß die gesetzlichen Bestimmungen zwar die durchschnittliche Einsatz- und damit auch Beschäftigungsdauer erhöhten und Flexibilisierungsspielräume erweiterten, diese jedoch von den Entleihbetrieben nicht in vollem Umfang genutzt wurden. Nachhaltige Effekte, sowohl für ausgedehnte Beschäftigungsverhältnisse über zwölf Monate als auch für die Entwicklung folgender Jahre, sind nicht erkennbar; zumal der Kurvenverlauf 1989 zu 1986 wieder leicht abflachte.

Abbildung 6: Verbleibsfunktionen 1983-1986-1989



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe /eigene Berechnungen

Tabelle 20: Einstellungsraten im WZW865 und in anderen Wirtschaftszweigen

Jahr	Land-/Forst-Wirt.	Energiew./Bergbau	Verarb. Gew.	Baugew.	Handel	Verkehr/Nachricht.	Kreditw./Vers.	Sonst. Dienstleistg.	Organ. Haush.	Geb.-körper-schaft/SV	Wirt. insges.	ANÜ		
												Männer	Frauen	gesamt
1980	66,5	17,8	28,3	50,9	40,3	44,0	20,7	49,3	34,5	26,5	36,0	271,7	287,8	275,6
1981	66,5	16,4	23,9	45,8	36,4	40,9	20,0	46,5	32,1	23,9	32,5	253,1	196,9	237,2
1982	66,8	17,3	21,2	47,0	32,6	37,8	18,1	42,7	31,5	22,2	30,0	202,1	167,8	191,3
1983	66,3	16,3	21,6	50,9	31,7	33,5	16,6	40,7	32,7	22,4	29,9	274,8	176,3	240,1
1984	68,1	17,4	27,0	50,8	33,3	37,9	17,5	41,9	33,1	21,9	32,7	282,0	202,6	259,2
1985	72,9	15,9	26,1	49,6	31,7	41,5	16,8	42,7	35,2	24,7	32,5	254,8	210,8	242,3
1986	69,1	15,8	25,0	51,2	35,5	44,2	18,6	43,7	35,4	24,3	33,0	238,8	200,0	227,9
1987	69,6	15,9	23,7	49,2	36,2	44,2	17,3	42,6	32,9	24,5	32,2	215,8	179,7	206,5
1988	64,1	16,8	25,0	48,1	36,9	43,3	18,2	42,9	31,6	21,4	32,5	207,9	187,7	202,7
1989	62,9	14,9	27,4	48,2	38,7	47,4	18,4	46,0	33,5	22,3	34,6	218,9	176,3	207,9
1990	65,8	19,5	29,4	48,4	43,2	53,0	21,5	50,7	35,4	23,7	37,7	245,4	179,6	226,4

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe/ eigene Berechnungen.

Zu erkennen ist der bereits angesprochene stabile Kern (Stammkräfte), erkennbar an dem nahezu horizontalen Verlauf der Kurven ab 12 Monaten, der sich jedoch im Zeitablauf nicht merklich veränderte.

Die Erhöhung der erlaubten Einsatzdauer führte zu einer gewissen Verlängerung kurzfristiger Leiharbeitsverhältnisse, längerfristig schwächte sich diese Tendenz jedoch wieder ab.

Fluktuation im Vergleich

Die bisherige Analyse der Beschäftigungsstabilität konzentrierte sich auf Dauerkennziffern zur Leiharbeit. Mit Fluktuationsraten kann ein Vergleich der Leiharbeit (WZW865) mit anderen Wirtschaftsabteilungen angestellt werden. Sie wurden auf der Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe berechnet (vgl. Tabelle 20).

Einstellungsraten setzen die gesamten Einstellungen im Jahresverlauf ins Verhältnis zum Bestand an Arbeitskräften (hier: 30.06. des jeweiligen Jahres). Dieser Stichtagsbestand wird quasi als ein repräsentativer Wert angesehen für das Niveau der Beschäftigung einer Branche.

Es findet in Arbeitnehmerüberlassung ein außerordentlich hoher Arbeitskräfteumschlag statt, der auch nicht annähernd mit irgendeinem anderen Wirtschaftszweig vergleichbar ist! Selbst in der Land- und Forstwirtschaft, die ein vergleichbares Beschäftigungsniveau wie die Arbeitnehmerüberlassung aufweist und von starken saisonalen Beschäftigungsschwankungen geprägt ist, wird nicht annähernd eine so hohe Fluktuation erreicht. Auch wenn der Teil der Einstellungen unberücksichtigt bleibt, der zur Realisierung der Expansion der Leiharbeitsbranche erforderlich war und nur auf den zum Ausgleich der Abgänge erforderlichen Teil der Fluktuation abgestellt wird, ergeben sich Fluktuationsraten um 200%³⁹. Der Kehrwert der Einstellungsrate ist eine Schätzung der

durchschnittlichen Dauer der Beschäftigungsverhältnisse. Sie betrug 1990 in Leiharbeit 5,3 Monate im Vergleich zu 31,8 Monaten in der Gesamtwirtschaft.

Die Fluktuation in und aus Leiharbeit

Anhand eines Vergleichs der Situation von Arbeitnehmern bei Aufnahme der Beschäftigung über Leiharbeit bzw. bei Aufgabe dieser, verdeutlicht sich einerseits die Einordnung der Arbeitnehmerüberlassung in Erwerbsverläufe, andererseits erfolgt damit eine Charakterisierung des Arbeitsverhältnisses in Leiharbeit selbst.

Denkbare Beweggründe von Arbeitnehmern zur Aufnahme einer Tätigkeit im Rahmen von Leiharbeit lassen sich verschiedenen Ebenen zuordnen. Zum einen wird angenommen, daß Arbeitnehmer diese Beschäftigungsform aufgrund mangelnder Alternativjobs wählen, um damit Phasen der Arbeitslosigkeit zu reduzieren bzw. zu vermeiden. Zum anderen arbeiten hier Personen, denen diese Art der Beschäftigung in ihrer Lebensplanung entgegenkommt und denen sich mit ständig wechselnden Einsätzen durchaus auch Freiräume eröffnen. Hierzu zählen insbesondere junge Leute, die als Berufsanfänger Leiharbeit als Brücke ins Beschäftigungssystem nutzen oder Studenten, die für kurze Zeit einen Job suchen.⁴⁰ Entgegen früheren Annahmen, Leiharbeit würde bevorzugt von verheirateten Frauen als Nebenbeschäftigung zu familiären Aufgaben genutzt, entspricht dieser Typ eher der Aushilfsbeschäftigten. Leiharbeit ist vorrangig Vollzeitarbeit, die Flexibilität und Mobilität erfordert.⁴¹

Auf Heterogenitäten in Motivmustern deuteten bereits die Strukturinformationen zu den Leiharbeitskräften (vgl. Abschnitt 3.2.1).

Die ANÜ-Statistik informiert differenziert über den Zugang von Erwerbspersonen in die Arbeitnehmerüberlassung nach ihrem vorherigen Arbeitsmarktstatus.

Berechnet wurden die in Tabelle 21 ausgewiesenen Anteile auf der Basis der gesamten Zugänge im jeweiligen Jahr.

Der Anteil der Personen, die direkt aus einem anderen Arbeitsverhältnis in Leiharbeit wechselten, nahm im Laufe der Zeit deutlich ab. In dieser Gruppe waren in den neunziger Jahren durchschnittlich 11% unmittelbar davor bei einem anderen Verleiher beschäftigt. Ergänzende Untersuchungen zu Einstellungen in Leiharbeit nach Wechseltypen anhand von

³⁹ In expandierenden Sektoren gilt: Einstellungsrate = Wachstumsrate + Ersetzungsrate. Bei einer Einstellungsrate von 242% und einer Wachstumsrate der Beschäftigung von 45% im Jahr 1985 ergibt sich eine Ersetzungsrate von 197%. D.h., die zum Erhalt des Beschäftigungsniveaus im Laufe eines Jahres erforderlichen Einstellungen sind doppelt so hoch wie die Beschäftigung. Im Durchschnitt wird das Personal der Leiharbeitsbranche alle 6 Monate umgeschlagen. Im Durchschnitt der Wirtschaft beträgt diese Zeit 3 Jahre.

⁴⁰ Vgl. Bronstein (1991).

⁴¹ Vgl. Brose u.a. (1990):92.

Tabelle 21: Zugang von Leiharbeitnehmern nach ihrem vorherigen Arbeitsmarktstatus (Angaben für Westdeutschland in %)

Jahr	unmittelbar vorher		darunter (Sp.3)		
	beschäftigt	nicht beschäftigt	noch nie beschäftigt	vor 1 bis 12 Mon. beschäftigt	vor mehr als 12 Mon. beschäftigt
1	2	3	4	5	6
1980	60,8	39,2	12,2	21,6	5,4
1981	58,8	41,2	9,9	25,5	5,8
1982	49,0	51,0	8,7	33,5	8,8
1983	43,4	56,6	8,3	36,8	11,5
1984	43,7	56,3	7,5	36,6	12,2
1985	45,4	54,6	7,8	35,4	11,4
1986	46,0	54,0	7,9	35,4	10,7
1987	46,4	53,6	7,8	36,1	9,7
1988	46,1	53,9	8,8	35,4	9,7
1989	44,9	55,1	9,0	36,7	9,4
1990	47,7	52,3	10,5	34,1	7,7
1991	46,9	53,1	9,9	35,2	8,0
1992	45,1	54,3	10,5	35,8	8,6
1993	40,1	59,9	9,7	40,6	9,6
1994	37,8	62,2	9,5	41,4	11,3
1995	37,1	62,9	10,3	40,5	12,1

Quelle: ANÜ-Statistik der BA/ eigene Berechnungen.

Daten aus der IAB-Beschäftigtenstichprobe ergaben sogar noch höhere Anteile, die allerdings Wechsel zwischen Filialen eines Verleihunternehmens enthalten können: Zwischen 1980 und 1990 fand danach 23% der Fluktuation zwischen verschiedenen Verleihfirmen bzw. ihren Filialen statt. 6% aller Einstellungen waren Recalls mit kürzerer oder längerer Übergangszeit. Der Wechsel zwischen Verleihfirmen erscheint in dieser Größenordnung für die kleine Branche sehr hoch. 5-10% der bei Leiharbeitsfirmen Eingestellten waren zuvor noch nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Für über die Hälfte aller Arbeitskräfte schließt sich Leiharbeit an Phasen der Nichterwerbstätigkeit an. An ihrem steigenden Anteil werden Arbeitsmarkteinflüsse sichtbar⁴². Offenbar überbrücken mit Leiharbeit immer mehr Menschen auch erwerbslose Phasen. Über 50% aller Eintritte in Leiharbeit betraf früher bereits beschäftigte Personen. Bei einem Viertel der Arbeitnehmer lag das letzte Arbeitsverhältnis 1 Jahr und länger zurück.

Dies spricht für eine hohe Partizipation von zuvor Langzeitarbeitslosen oder Erwerbsunterbrechern an der Leiharbeit, schließt aber auch Ferienarbeit von Studenten ein. Unter Hinzuziehung der Daten aus der IAB-Beschäftigtenstichprobe ist hier jedoch eine genauere Differenzierung möglich. Die Aufgliederung der Einstellungen nach Wechseltyp weist für die Jahre 1980-90 indirekte Betriebswechsel (Wechsel, bei denen über 30 Tage zwischen der letzten Beschäftigung und dem Eintritt in Arbeitnehmerüberlassung lagen) mit einem Anteil von 58,5% aus. Darunter befinden sich 30% indirekte Betriebswechsel mit Leistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung (ALG, ALHI oder UHG). Für diese Gruppe läßt sich

⁴² Vgl. Tabelle 21: Steigerungen des Anteils der „vorher nicht beschäftigten“ Personen um jeweils etwa sechs Prozentpunkte in den Jahren 1982/83 und 1992/93.

⁴³ Vgl. für die Gesamtwirtschaft: Mavromaras und Rudolph (1995), Anhang Tabelle 1 „Einstellungen nach Wechseltypen“.

vorhergehende Arbeitslosigkeit also aus der Stichprobe nachweisen. Bei den Wechslern ohne Leistungsbezug und den erstmalig Beschäftigten kann dagegen nicht eindeutig entschieden werden, ob es sich um vorher registrierte Arbeitslose oder um vorübergehend Erwerbstätige (Ferienarbeit, zeitweilige Aushilfe) handelt⁴³.

Welche Auswirkungen hatte nun die Zeit einer Tätigkeit als Leiharbeiter auf das weitere Erwerbsleben betroffener Personen? M. a. W.: Wie gestaltet sich die berufliche Situation der Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden aus dem Leiharbeitsverhältnis?

23% aller Entlassungen zwischen 1980 und 1990 führten zu Einstellungen in anderen Verleihfirmen oder Filialen (Tabelle 22). 31,3% aller Beendigungen führten zu direkten Übergängen in andere Wirtschaftszweige, d.h. hier lagen weniger als 30 Tage zwischen der Beendigung des Leiharbeitsverhältnisses und der Aufnahme einer neuen Tätigkeit. Die direkte Anschlußbeschäftigung nach Leiharbeit liegt damit um 10%-Punkte höher als beim Wechsel aus einem anderen Wirtschaftszweig in Leiharbeit. In Leistungsbezug mündet etwa jeder fünfte Leiharbeiter ein, während, wie bereits festgestellt, 29% der Eingestellten aus Leistungsbezug kommen. Aus diesen Größen läßt sich eine positive Eingliederungsfunktion von Leiharbeit ablesen.

Ungeachtet aller Aussagen zur Entwicklung der „erfolgreichen“ Beschäftigungsübergänge nach Leiharbeit bezogen aber auch 21,5% aller zwischen 1980 und 1990 ausgeschiedenen Leiharbeiter im Anschluß an ihre Tätigkeit bei einer Verleihfirma zunächst (wieder) Lohnersatzleistungen. Da die Mehrzahl der Arbeitsverhältnisse in Leiharbeit nicht zur Begründung von Leistungsansprüchen ausreichen, wird häufig ein älterer Anspruch wieder aufleben. Das heißt aber auch, daß von den ausgeschiedenen Leiharbeitern etwa 35% ohne Leistungsbezug bleiben, aber keine unmittelbare Anschlußbeschäftigung haben. Ein Teil von ihnen dürfte keine Ansprüche erworben haben. Allerdings läßt sich aus den vorliegenden Daten ihr Erwerbsstatus (arbeitslos registriert, nicht-erwerbstätig) bis zur nachfolgenden Beschäftigung nicht feststellen.

Tabelle 22: Wechsel aus Leiharbeit mit und ohne Beschäftigungsanschluß

Jahr	Beendigungen insgesamt (*100)	davon (in %):		
		direkte Wechsel (neue Beschäftigung innerhalb 30 Tagen nach ANÜ)	indirekte Wechsel (keine Beschäftigung innerhalb 30 Tagen nach ANÜ)	darunter (in %): indirekte Wechsel mit Leistungsbezug
1980	828	42,8	57,2	16,7
1981	832	35,5	64,5	26,7
1982	561	32,6	67,4	33,2
1983	511	37,8	62,2	30,5
1984	624	33,7	66,3	31,1
1985	912	39,5	60,5	26,8
1986	1.014	44,7	55,3	23,9
1987	1.134	42,7	57,3	25,0
1988	1.154	42,3	57,7	23,7
1989	1.479	46,2	53,8	18,1
1990	2.133	38,8	61,2	9,1

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe/ eigene Berechnungen.

Da zu den Beendigungsgründen keine Statistiken vorliegen und somit Informationen darüber fehlen, ob die Auflösung von Arbeitsverträgen in der Mehrzahl von seiten der Verleihfirma ausging oder seitens des Leiharbeitnehmers erfolgte, lassen sich unmittelbar keine Bewertungen der Kurzfristigkeit vornehmen.

Mittelbar läßt sich jedoch ein gewisser Aufschluß erreichen, wenn für die Fälle eines direkten Übergangs in einen anderen Wirtschaftszweig unterstellt wird, daß hier die Auflösung des Arbeitsvertrages zum Verleiher überwiegend freiwillig durch den Leiharbeitnehmer erfolgte und über Leiharbeit der Einstieg in Beschäftigungsverhältnisse anderer Art gelang. Der Anteil dieser direkten Wechsel sinkt in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, vice versa stieg der Anteil der Arbeitskräfte, die im direkten Anschluß an Leiharbeit kein neues Beschäftigungsverhältnis eingingen.

Wenn ein Übergang in einen anderen Wirtschaftszweig gelang, um welche handelt es sich dann, wo also findet eine Integration ehemaliger Leiharbeitnehmer statt? Hauptübernahmebranchen lassen sich in Tabelle 23 über die höchsten Anteile identifizieren.

Tabelle 23: Übergänge aus WZW865 in andere Wirtschaftsabteilungen

Wirtschaftszweig nach Arbeitnehmerüberlassung	1980	1985	1990
Land-/ Forstwirtschaft	0,8	0,5	0,4
Energie/ Bergbau	0,6	0,3	—
Verarbeitendes Gewerbe	22,9	28,6	20,2
Baugewerbe	11,0	9,2	5,1
Handel	9,7	7,6	6,9
Verkehr/ Nachrichten	5,3	3,6	2,7
Kredit-/ Versicherungswesen	1,7	1,6	0,9
Sonstige Dienstleistungen	35,5	39,5	25,8
Sonstige Bereiche	12,4	9,0	38,1

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe/ eigene Berechnungen. in % aller Wirtschaftszweigwechsel von Leiharbeitern

Aus dem Vergleich der Übergänge mit den festgestellten Branchen, in denen Leasingkräfte primär eingesetzt werden (Tabelle 11), ist zu schließen, daß es in erster Linie die Entleihbetriebe selbst bzw. branchenzugehörige Betriebe sind, die die Wechsler aus der Arbeitnehmerüberlassung einstellen. Eine Ausnahme stellt der relativ hohe Übernahmeanteil in Betrieben des Dienstleistungssektors dar, die bekanntlich nicht zu den Hauptnutzern von Leiharbeit zählen.

Eine weitere Analyse der Wechsel in und aus Leiharbeit nach der Betriebsgröße des Herkunfts- bzw. Einmündungsbetriebes (vgl. Tabelle 24) zeigt eine Tendenz zum Wechsel in größere Betriebe über eine Zwischenbeschäftigung in Leiharbeit. Für die Betriebsgrößenklassen ab 20 Beschäftigten sind die Einmündungen fast durchgängig größer als die Herkunftsanteile.

In der Summe der Jahre 1980-90 kamen Arbeitnehmer beim Wechsel in die Leiharbeit zu 47,6% aus Betrieben mit einer Beschäftigtenzahl von unter 50 Mitarbeitern. Dagegen wechselten aus Leiharbeit 43,8% in Kleinbetriebe dieser Größe. 42,7% wechselten aus Leiharbeit in Einmündungsbetriebe mit einer Beschäftigtenzahl von 50 bis unter 1.000; 38,8% kamen aus Herkunftsbetrieben dieser Größe. Für Betriebe mit über 1.000 Mitarbeitern wurden bei der Fluktuation in und aus Leiharbeit gleich hohe Anteile erreicht.

Tabelle 24: Wechsel in und aus Zeitarbeit nach Betriebsgröße

Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl)	Herkunfts- betrieb			Einmündungs- betrieb		
	1980	1985	1990	1980	1985	1990
1 - 5 Beschäftigte	8,6	14,2	11,5	9,2	9,2	7,4
6 - 19 Beschäftigte	18,0	21,3	18,6	15,9	15,5	16,2
20 - 49 Beschäftigte	18,0	15,1	15,0	16,3	16,9	16,7
50 - 99 Beschäftigte	9,8	10,4	12,3	12,6	11,3	11,7
100 - 499 Beschäftigte	23,4	21,0	24,4	25,0	23,4	27,7
500 - 999 Beschäftigte	4,9	5,0	6,1	8,1	6,7	7,9
1.000 - 4.999 Beschäftigte	8,1	6,1	7,8	7,4	9,0	7,6
5.000 und mehr Beschäftigte	4,6	3,3	1,9	2,8	5,4	2,2
keine Angabe	4,6	3,7	2,4	2,7	2,5	2,8
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe/ eigene Berechnungen. in % aller Betriebswechsel von Leiharbeitern

Auch wenn Leiharbeit als Dienstleistung expandiert und von einer großen Zahl von Betrieben mindestens gelegentlich genutzt wird, ihre Verbreitung eine „Normalität“ im Wirtschaftsalltag signalisiert, haben Beschäftigungsverhältnisse in Leiharbeit weiterhin den Charakter des Besonderen und Vorübergehenden. Im Erwerbsverlauf der Arbeitnehmer sind sie häufig im Umfeld von Arbeitslosigkeit angesiedelt. Durch niedrige Durchschnittseinkommen und hohe Arbeitsplatzunsicherheit sind sie eher eine Durchgangsstation auf dem Weg zu einem anderen Arbeitsplatz. Als sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bieten sie die Mitgliedschaft in den Sozialversicherungssystemen. Jedoch reicht die Dauer eines Leiharbeitsverhältnisses i.d.R. nicht für den Erwerb einer Anwartschaft auf Arbeitslosengeld aus. Durch unterdurchschnittliche Einkommen fallen Rentenanwartschaften niedriger aus. Als „überbetrieblicher“ Dauerarbeitsplatz bleiben Leiharbeitsverhältnisse eine Fiktion.

4.2.2 Sicht der Verleiher

In der Interpretation der empirischen Ergebnisse der vorangehenden Abschnitte läßt sich ein Bild von den Einsatz- und Expansionsbedingungen der auf Gewinn gerichteten Arbeitnehmerüberlassung zeichnen.

Voraussetzung für eine kontinuierliche Aktivität ist eine genügende Dichte von Betrieben, die Leiharbeitnehmer nachfragen und die innerhalb des Tagespendelbereichs erreicht werden können. Da Leiharbeit im verarbeitenden Gewerbe stärker genutzt wird als im Dienstleistungsbereich, sind Verleihfirmen in den industriellen Ballungsgebieten konzentriert.

Leiharbeit steht dabei in unmittelbarer Konkurrenz zu eigenen internen und externen Personalmaßnahmen der Betriebe, insbesondere Überstunden und eigenen Einstellungen. Die Konkurrenz besteht in bezug auf Kosten und Qualität von Leiharbeit zu den Eigenmaßnahmen der Betriebe. Die Verrechnungskosten der Verleihfirmen pro Einsatztag setzen sich aus Lohn- und Lohnnebenkosten des Leiharbeitnehmers, Verwaltungskosten und Gewinnspanne des Verleihers zusammen. Anfallende Lohnzahlungen für ausleihfreie Zeiten (Kündigungsfrist bei Auftragsmangel, Synchronisationsverbot) müssen in den Verrechnungssätzen einkalkuliert sein. Bei gleichen Lohnsätzen für Leiharbeiter und eigene Beschäftigte dürfte Leiharbeit erheblich teurer sein, auch wenn Such- und Personalverwaltungskosten des einstellenden Betriebes eingerechnet werden. Der Vergleich der Durch-

schnittslöhne von Leiharbeitern und vergleichbaren Beschäftigten hat deutlich gemacht, daß die Verleihfirmen die Kostenkonkurrenz durch deutlich niedrigere Löhne ihrer Beschäftigten austragen.

Bei jeder externen Personalmaßnahme fallen gewisse Einarbeitungszeiten an, die bei Überstunden der Stammbesellschaft entfallen. Trotz zu zahlender Überstundenzuschläge, die Leiharbeit vergleichsweise verbilligt, sind aus den Antworten der Betriebe und den makroökonomischen Indikatoren keine Substitutionsbeziehungen zu erkennen.

Komparative Vorteile von Leiharbeit im Mix von Kosten und Qualität können also nur da entstehen, wo vom externen Arbeitsmarkt rekrutiert werden muß und die Lohnsätze der Entleihbetriebe deutlich über den von den Verleihbetrieben an die Leiharbeitnehmer gezahlten liegen oder wenn die benötigte Qualifikation nur mit hohem Aufwand rekrutiert werden kann. Unsere Ergebnisse legen nahe, daß sich Verleihfirmen überwiegend die Lohndifferenziale zwischen Niedriglohn- und Hochlohnbereichen für ihre Aktivitäten nutzbar machen.

Dagegen sind keine Anzeichen zu erkennen, daß die Expansion der Arbeitnehmerüberlassung durch den Verleih von Spezialisten getragen wird. Leiharbeit hat die zu Beginn der 80er Jahre festgestellte bessere Qualifikationsstruktur inzwischen weitgehend eingebüßt. Anteile von Hilfsarbeitern und Geringqualifizierten haben im Gegensatz zur Gesamtwirtschaft zugenommen. Der Spezialisierungsbereich Bau, der bis zum Verleihverbot 1982 von vielen Firmen genutzt wurde, ist rechtlich versperrt und wurde in den letzten Jahren durch ausländische Baufirmen abgedeckt. Um spezialisierte Fachkräfte zu halten, müßten Verleihfirmen annähernd gleiche Löhne wie die Entleihbetriebe zahlen. Möglicherweise gibt es jedoch ein kleines Segment des Spezialistenverleihs, der von Mischbetrieben abgedeckt wird, das von unseren Datenanalysen nicht erreicht wird.

Wenn Leiharbeit von dem allgemeinen Trend zu flexiblen Beschäftigungsformen profitiert, dann vermutlich auch, weil Verleihfirmen eine gewisse Qualitätsgarantie für die ausgeliehenen Arbeitskräfte übernehmen. Offenbar gelingt ihnen durch die Auswahl überwiegend junger Arbeitnehmer ein guter Match mit den Anforderungsprofilen der Entleiher und eine schnelle Einarbeitung im Entleihbetrieb. Durch die Rekrutierung von Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen dürfte auch überwiegend eine hohe Leistungsbereitschaft bestehen, wenn eine Übernahme in den Entleihbetrieb oder mindestens gute Referenzen angestrebt werden.

Die überproportionalen saisonalen und konjunkturellen Nachfrageschwankungen führen mit den durchschnittlich niedrigeren Löhnen in Leiharbeit zu erhöhter Fluktuation. Dabei muß gegenwärtig offen bleiben, ob die Fluktuation durch

Kündigungen der Verleihfirmen bei Auftragsmangel oder durch Kündigung der Leiharbeiter bei Wechsel auf eine besser bezahlte oder sichere Arbeitsstelle ausgelöst wird. Jedenfalls wirken beide Gründe der Schaffung von dauerhaften Arbeitsverhältnissen in Verleihfirmen entgegen. Der Stabilität und Expansion des Beschäftigungsvolumens in Leiharbeit steht die anhaltende Instabilität der Arbeitsverhältnisse gegenüber. So ist neben der Nachfrage nach flexibler Arbeit Voraussetzung für die Existenz der Verleihfirmen die gute Rekrutierungsmöglichkeit aufgrund hoher Arbeitslosigkeit.

4.2.3 Sicht der Entleiher

Zur Deckung von vorübergehendem Personalbedarf stehen den Betrieben mehrere Alternativen, insbesondere Überstunden, eigene befristete und unbefristete Einstellungen und die Nutzung von Leiharbeit zur Verfügung. Als Anlässe für den Einsatz von Leiharbeit nennen Entleiher Gründe wie: unvorhergesehene Auftragsengpässe, Überbrückung von krankheits-, urlaubs- und mutterschaftsbedingten Ausfällen eigener Stammbesellschaft oder saisonale Arbeitsspitzen. Diese Anlässe unterscheiden sich a priori nicht von denen für Überstunden und eigenen Einstellungen.

Der Rückgriff auf den externen Beschäftigungspool Leiharbeit könnte Entleihern erlauben, ihre eigene Personalreserve zu reduzieren und dennoch nichts an Reaktionsfähigkeit bei Schwankungen am Güter- oder Dienstleistungsmarkt einzubüßen: Personal „just in time“. Leiharbeit könnte auf der Mikroebene dem Entleihbetrieb Stabilität im Sinne der Kalkulierbarkeit eines bedarfsgerechten Personalbestands sichern und durch Optimierung der Personalauslastung die Arbeitsproduktivität erhöhen. Temporäre Arbeit würde dann neben der Bewältigung von instabiler Arbeitsnachfrage (Nachfragerisiken) auch einen Beitrag zur Kostenreduzierung und Risikoexternalisierung leisten⁴⁴. Ein im Vergleich zu den eigenen Lohnkosten höherer Verrechnungssatz der Verleihfirmen könnte durch die Externalisierung von Risiken und eigenen Verwaltungsaufwänden⁴⁵ kompensiert werden. Ein rational handelnder Unternehmer wird dabei im Versuch einer Kostenminimierung interne und externe Anpassungsmaßnahmen gegeneinander abwägen.

Nach den Ergebnissen der Betriebsbefragungen rangieren jedoch weiterhin interne vor externen Maßnahmen und eigene Einstellungen vor der Nutzung von Leiharbeit. Gerade bei der Einstellung von Aushilfen können Betriebe auf betriebsnahe Arbeitsmärkte zurückgreifen, die sich aus ehemaligen MitarbeiterInnen und Direktbewerbungen zusammensetzen und andere Rekrutierungswege entbehrlich machen⁴⁶.

Für die Entscheidung nach der geeigneten Personalmaßnahme müssen Kosten- und Qualitätsüberlegungen getroffen werden. Auch bei gut qualifizierten Leiharbeitern ist eine Einarbeitung in betriebliche Abläufe und spezifische Kenntnisse notwendig. Arbeitszusammenhänge und -prozesse sind nicht beliebig teilbar, um zusätzlichen Arbeitsanfall auf weitere Arbeitskräfte effektiv umzuverteilen. Längerfristiger Einsatz von Leiharbeit birgt das Risiko von Fluktuation aufgrund der Überlassungshöchstdauer.

Wesentlich dürfte jedoch das Kostenargument sein, daß die Verrechnungssätze für Leiharbeit sich nur in bestimmten Konstellationen und für eine begrenzte Ausleihzeit rechnen. Allerdings stellen die nachgewiesenen wachsenden Lohnabstände (vgl. Tab.15) zwischen Leiharbeit und Teilen der Wirtschaft einen Anreiz für Entleihbetriebe dar und erklären die erhöhte Inanspruchnahme von Leiharbeit.

⁴⁴ „... weil es sich bei der „Zeitarbeit“ gerade um eine Form der Beschäftigung handelt, bei der die Dauer des Arbeitsverhältnisses und die Nutzung des Arbeitsvermögens engstmöglich synchronisiert werden sollen.“ Bode u.a. (1994):18.

⁴⁵ Es sind dies vor allem Fluktuationsrisiken, Rekrutierungs- und Entlassungsaufwand und Motivationsprobleme, die hierbei eine Rolle spielen. So fixiert der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher ein „Rückgaberecht“ oder eine „Qualitätsgarantie“, wonach der Leiharbeitnehmer bei Minderleistung oder Absenz durch eine neue Arbeitskraft ausgetauscht werden kann. Zudem entfällt jeglicher Suchaufwand; Personal mit verschiedenster Qualifikation ist in kürzester Zeit verfügbar. Vgl. Argumentation von Voswinkel (1995):123ff.

⁴⁶ z.B. Aushilfsbeschäftigung von Frauen in der Familienphase im kaufmännischen Bereich. Nach einer Untersuchung von Deeke erfolgten nahezu 50% der Einstellung von Aushilfen aus betriebsnahen Arbeitsmärkten (Deeke 1995).

Leiharbeiter unterliegen keinen Tarifverträgen⁴⁷. Die Lohnabstände von Leiharbeit sind zu überwiegend tarifgebundenen, mittleren und großen Betrieben im Verarbeitenden Gewerbe größer als im Dienstleistungsbereich und zu Kleinbetrieben. Daher wurden dort auch die höheren Nutzungsintensitäten festgestellt.

Mit den Lohnabständen wachsen auch die Differenzen der Lohnnebenkosten (Arbeitgeberanteile), so daß die Zuschläge für die Verleihfirmen teilweise oder ganz kompensiert werden.

Größere Betriebe verfügen aber über eine eigene Personalverwaltung und häufig über Bewerberlisten, so daß unmittelbare Einstellungskosten eher gering sein dürften. Kleinere Betriebe mit durchschnittlich niedrigeren Löhnen rekrutieren demgegenüber im Rahmen ihres Kostenkalküls eher selbst befristet beschäftigtes Personal, obwohl für sie der Suchaufwand relativ größer ist. Daher bewerten wir das Argument der Externalisierung dieser Aufwände überwiegend gering.

Auch wenn Forderungen nach Ausweitung der Überlassungsdauer von jetzt 9 Monaten von Verbänden erhoben wird, so zeigen die überwiegend kurzen Beschäftigungszeiten von Leiharbeitern und die überwiegend kurzen Dauern von Befristungen, daß der Bedarf nach flexiblem Personal eher im Bereich bis 6 Monaten besteht. Längerfristigen Bedarf über Leiharbeit zu decken, lohnt sich nur bei großem Lohnabstand. Dann besteht aber für Entleiher ein hohes Risiko, wegen der Begrenzung der Überlassungsdauer und wegen der Fluktuationsbereitschaft der Leiharbeiter wiederholt Personal einarbeiten zu müssen. Ist der Lohnabstand gering, so ist Leiharbeit teurer als eigene Einstellungen.

Die Qualitätsgarantie dürfte daher nur in Zusammenhang mit den Kosten Ausschlag für den Einsatz von Leiharbeitern sein. Sie gestattet den Betrieben eine externe Arbeitserprobung bei kurzen Arbeitseinsätzen. Bei längerfristigem Bedarf ist eine Übernahme eines Leiharbeiters in der Regel möglich.

Daher ist zu vermuten, daß der Einsatz von Leiharbeit überwiegend da in Frage kommt, wo Arbeitsaufgaben eine geringe betriebsspezifische Einarbeitung erfordern. Dies wird gestützt von dem Befund, daß Leiharbeit vor allem durch die Beschäftigung von geringer qualifizierten Arbeitern gewachsen ist. In diesem Segment sind aber in der Wirtschaft die meisten Arbeitsplätze verloren gegangen. Die Expansion von Leiharbeit dürfte also auch durch diese Rationalisierung getragen sein.

Im Phasenmodell betrieblicher Beschäftigungspolitik hat Leiharbeit eine Funktion als Zwischenstufe *nach* der Ausschöpfung innerbetrieblicher Flexibilisierungsmöglichkeiten und vor einer Rekrutierung fest einzustellender Beschäftigter, sofern entsprechende Lohndifferenziale vorhanden sind.

5 Resümee

Das Thema „Flexibilität“ bildet seit Jahren das Leitmotiv in der Diskussion um Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Arbeitnehmerüberlassung erscheint danach als Prototyp einer flexiblen Branche und Beschäftigungsform. Mit überproportionalem Wachstum hat sie auf die gestiegene Nachfrage von Be-

trieben nach Zeitpersonal reagiert bzw. durch das Angebot ihrer Dienstleistungen erst geschaffen. Sie hat die Restriktionen durch das Verleihverbot in der Bauwirtschaft 1982 schnell überwunden und andere Einsatzgebiete erschlossen.

So wie die Verleihfirma flexibel Personaldispositionen für ihre Kunden treffen muß, paßt sie auch ihren Personalstand an saisonale und konjunkturelle Auslastungsschwankungen an. Saisonale und konjunkturelle Schwankungen im Personalbestand übertreffen allerdings bei weitem die der Gesamtwirtschaft. In dem Maße wie Leiharbeit ein Personalpuffer für die Entleiher ist, stellt sich der allgemeine Arbeitsmarkt als Rekrutierungs- und –eingeschränkt – als Abgabereservoir für Verleihfirmen dar.

Ermöglicht oder erkaufte wird diese Flexibilität durch die extrem kurze, überwiegend saisonale Verbleibsdauer der Arbeitnehmer bei Verleihfirmen. Kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse lassen sich ohne Auswirkungen des Kündigungsschutzgesetzes schnell beenden. Wie oft tatsächlich Kündigungen ausgesprochen werden (müssen), kann offen bleiben, da auch ein großer Teil der Arbeitnehmer die Beschäftigung in Leiharbeitsfirmen offenbar als nur vorübergehend ansieht. Dafür spricht die Beschäftigung überdurchschnittlich junger Arbeitskräfte und der häufige Wechsel in andere, oft besser zahlende Betriebe.

Zudem deuten die meist kurzen Beschäftigungszeiten in Verleihfirmen darauf hin, daß die vom Arbeitnehmerüberlassungsgesetz beabsichtigte Fristtransformation überwiegend nicht gelingt. Somit wird die substitutive Funktion der Verleihfirmen unterstrichen, die sich nach unserer Auffassung allein durch die Logik innerhalb der Dreieckskonstellation ergibt.

Die Flexibilität von Leiharbeit beruht neben den Anpassungsmöglichkeiten des Beschäftigungsstandes auf der Rekrutierung von überwiegend jungen Arbeitern. Bei einem mit der Gesamtwirtschaft vergleichbaren Qualifikationsniveau werden Leiharbeitskräfte, soweit aus den Auswertungen erkennbar, aber überdurchschnittlich für Hilfsarbeiten eingesetzt. Dies kommt stärker in der beruflichen Zuordnung als in der formalen Stellung im Beruf zum Ausdruck. Eine solche Auswahl impliziert den Vorteil für die Entleihbetriebe: Leasingkräfte können sich schnell auf die betrieblichen Gegebenheiten einstellen.

Die Expansion der Leiharbeit ist nicht nur durch die Nachfrage nach flexiblem Personaleinsatz zu erklären. Nach unseren Ergebnissen nutzen die Leiharbeitsfirmen die Lohndifferenziale zwischen Hochlohn- und Niedriglohnsektoren für ihre Aktivitäten. Im betriebswirtschaftlichen Kalkül zwischen Überstundenzuschlägen, Kosten für Einarbeitung und Rekrutierung und Aufschlägen für Verleihfirmen bleiben die nicht tarifgebundenen Verleihfirmen besonders in Hochlohnbereichen konkurrenzfähig. Dies erklärt die höhere Nutzungsintensität in größeren Betrieben, für die der Kostenfaktor Personalauswahl bei vorhandenen Vormerklisten und eigenen Personalabteilungen eine geringere Rolle spielen dürfte als in Kleinbetrieben. Durch die Rekrutierung von jungen Arbeitern aus Niedriglohnbereichen und/oder Arbeitslosigkeit können Verleihfirmen sogar gewisse Lohnanreize für Teile ihres Personals bieten. In dieser Konstellation entsteht eine zeitweilige Interessenkongruenz zwischen den drei im Verleih beteiligten Parteien.

Diese Interessenkongruenz dürfte mit verlängerter Ausleihdauer brüchig werden. Einerseits riskiert der Entleihbetrieb den Verlust einer inzwischen eingearbeiteten Leasingkraft,

⁴⁷ Eine Ausnahme bildeten Tarifverträge zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) und der Deutschen Angestellten Gewerkschaft, die bis zum 31.3.1989 bestanden.

wenn die Überlassungshöchstdauer erreicht wird, die Verleihfirma anders disponiert oder der Arbeitnehmer ein anderes Beschäftigungsverhältnis findet. Andererseits werden Leiharbeiter nicht auf Dauer bereit sein, gleiche Arbeit zu niedrigerem Lohn zu verrichten. Dadurch kann ein gemeinsames Interesse zwischen Entleiher und Leiharbeiter auf Übernahme in den Entleihbetrieb entstehen. Dies wäre praktisch eine Fristtransformation auf der 2. Stufe. (Für die Übernahme in den Entleihbetrieb konnten wir allerdings keine direkten Belege beibringen, sondern nur auf die höhere Zahl direkter Anschlußbeschäftigungen im Verhältnis von Einstellungen und Entlassungen bei Verleihfirmen verweisen.)

Nach diesem Muster hat Leiharbeit anscheinend auch eine Brückenfunktion aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. Die Anreize für diese Brückenfunktion werden jedoch bei den Entleihbetrieben kleiner, wenn die Höchstgrenzen für die Überlassung ausgedehnt werden, zumal die meisten Leiharbeitsverhältnisse bei Verleihfirmen schon bisher nicht einmal die zulässigen Höchstgrenzen erreichten. Bei 6- oder inzwischen 9monatiger Höchstdauer sind die üblichen Probezeiten bereits i.d.R. überschritten. Höhere Überlassungsdauern verstärken daher den Anreizeffekt, mögliche Lohndifferenziale zwischen Leiharbeit und Eigeneinstellungen zu nutzen.

Die anhaltenden Forderungen nach mehr Flexibilität lassen zunächst ein weiteres Wachstum der Leiharbeit erwarten. Jedenfalls läßt sich aus den zuletzt verfügbaren Daten keine Abschwächung des Trends erkennen. Andererseits muß gesehen werden, daß Leiharbeit nach wie vor hinter Überstunden und eigenen Einstellungen in der Priorität der Betriebe rangiert. Dafür dürfte vor allem auch das Kostenkalkül verantwortlich sein, daß überwiegend für Großbetriebe und Hochlohnbereiche aufgeht. Der im Laufe der Jahre gewachsene Abstand der Bruttolöhne zwischen Gesamtwirtschaft und Verleihfirmen für vergleichbare Arbeitnehmergruppen kann als Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit der Leiharbeit gedeutet werden. Er kann aber auch als ein Druck auf die Verleihfirmen angesehen werden, um in Konkurrenz zu Überstunden und Eigeneinstellungen wettbewerbsfähig zu bleiben, der auf die Leiharbeiter abgewälzt wurde. Jedenfalls wird Leiharbeit für Arbeitnehmer dadurch nicht attraktiver, die Bereitschaft, auf Dauer in Leiharbeit zu arbeiten, niedriger.

Die gegenwärtigen Tarifdiskussionen haben verstärkt interne Flexibilisierung der Arbeitszeit zum Gegenstand. Durch die Einrichtung von Jahresarbeitszeitkonten und Anpassung von Lage und Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit an betriebliche Auslastung könnte der Spielraum für Leiharbeit kleiner werden, weil für weniger geleistete Arbeitsstunden Zuschläge zu bezahlen wären und dadurch internes Personal gegenüber Leiharbeit relativ günstiger wird. Das hieße aber, daß die Beschäftigungsschwelle für externe Personalmaßnahmen höher wird.

Aus beschäftigungspolitischer Sicht hat Leiharbeit isoliert betrachtet im Untersuchungszeitraum zunehmende Wirkung gezeigt. Vordergründig ist das erheblich gewachsene Arbeitsvolumen zu nennen, ein für die Branche bedeutsamer Bruttoeffekt. Gegenzurechnen wären die bei den Entleihbetrieben nicht (mehr) benötigten Personalreserven, die bei Rückgriff auf Leiharbeit nicht mehr vorzuhalten sind. Nettoeffekte ließen sich nur mittels komplexer Modellrechnungen schätzen, über die hier nicht spekuliert werden soll. Indiz für die Existenz gegenzurechnender externer Effekte kann die gegenläufige Beschäftigungsentwicklung für Hilfskräfte in Leiharbeit und in der Gesamtwirtschaft sein.

Beschäftigungswirksam im Sinne von mehr beschäftigten Personen könnte eine Strategie sein, die Überstunden zugunsten externer Personalflexibilisierung erschwert, wovon sowohl Leiharbeit als auch Befristungen profitieren könnten. Aufgrund der fallweise geltenden Brückenfunktion könnten so vermehrt Arbeitslose beschäftigt werden.

Die nahezu zeitgleiche Einbindung von *privater* Arbeitsvermittlung durch Aufhebung des Alleinvermittlungsrechts und *öffentlicher* Arbeitnehmerüberlassung (START-Modell) in Matchingprozesse am Arbeitsmarkt, die zuvor im „Alleinausführungsrecht“ der jeweils anderen Seite lagen, ließe sich als ein Indiz zur Stützung einer Konvergenz-These von Arbeitsvermittlung und Arbeitnehmerüberlassung auffassen. Zudem besitzen Leiharbeitsfirmen heute oft Doppellizenzen zur Ausführung beider Dienstleistungen und werben um Vermittlungskunden mit dem über Jahre in der Zuweisung von „Zeitpersonal“ erworbenen Know-how.

Leiharbeit als Vermittlungsvariante mit Phasen der Arbeitsprobung, das sind die Elemente, die im Modell START-Zeitarbeit aufgenommen und um Qualifizierungselemente angereichert werden sollen. Über den Erfolg dieses Modells, so folgern wir aus unserer Analyse der Leiharbeit, wird entscheiden, wie weit es gelingt, trotz zusätzlicher Kosten für Qualifizierung, tariflicher Löhne und weniger flexibler Personalanpassung bei Nachfragerückgang konkurrenzfähig gegenüber etablierten Leiharbeitsfirmen zu sein. Neben Kostenaspekten kommt auch der Qualifikation und Leistungsfähigkeit, d.h. der Flexibilität der zu vermittelnden Personengruppe, eine herausragende Bedeutung zu.

6 Literatur

- Arbeitsförderungs-Reformgesetz, AFRG (1997): Bundesgesetzblatt I v. 27.3.97, S. 594 ff.
- Bender, Stefan/ Hilzendegen, Jürgen (1995): Die IAB-Beschäftigtenstichprobe als scientific use file. In: MittAB 1, S. 1-20.
- Bender, Stefan/ Hilzendegen, Jürgen; Rohwer, Götz; Rudolph, Helmut (1996): Die IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1990. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 197. Nürnberg.
- Blanpain, Roger (1993): Temporary work and labour law of the European Community and member states. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers.
- Bode, Ingo/ Brose, Hanns-Georg/ Voswinkel, Stephan (1994): Die Regulierung der Deregulierung. Zeitarbeit und Verbändestrategien in Frankreich und Deutschland. Opladen: Leske und Budrich.
- Bronstein, A.S. (1991): Temporary work in Western Europe: Threat or complement to permanent employment? In: International Labour Review, Vol. 130, No. 3:291-310.
- Brose, Hanns-Georg/ Schulze-Böing, Matthias/ Meyer, Werner (1990): Arbeit auf Zeit – Zur Karriere eines ‚neuen‘ Beschäftigungsverhältnisses. Opladen: Leske + Budrich.
- Bundesregierung (1992): Siebenter Bericht der Bundesregierung über die Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung -BillBG-. Bundestagsdrucksache 12/3180; 21.8.92.
- Bundesregierung (1996): Achter Bericht der Bundesregierung über die Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung -BillBG-. Bundestagsdrucksache 13/5498; 6.9.96.
- Cornetz, Wolfgang (1988): Makroökonomische Bestimmungsgründe der Ausweitung der Grauzone; I. Teil: Determinanten unternehmerischen Beschäftigungsverhaltens. In: Mitteilungsblatt ZWE „Arbeit und Beruf“ 20, S. 32-53.

- Deeke, Axel (1995): Betriebsnahe Arbeitsmärkte und Arbeitsvermittlung. Eine empirische Untersuchung betrieblichen Rekrutierungsverhaltens. (Endbericht zum DFG-Projekt Schu 584/1-1). Dortmund.
- Dietz, Frido (1988): Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt. Entwicklung bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern nach Wirtschaftszweigen, Berufen und Qualifikationen zwischen 1974 und 1986. In: MittAB 1, S. 115-152.
- Franz, Wolfgang (1989): Beschäftigungsprobleme auf Grund von Inflexibilitäten auf Arbeitsmärkten? In: Scherf, H.: Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften. Berlin, S. 303-340.
- Franz, Wolfgang (1995): Theoretische Ansätze zur Erklärung der Arbeitslosigkeit: Wo stehen wir 1995? CILE-Diskussionspapier 27-95, Universität Konstanz.
- GfK (1987): Zeitarbeit. Mitarbeiterbefragung der Gesellschaft für Konsumforschung i. A. des Bundesverbandes Zeitarbeit (BZA). Nürnberg.
- IWG (1995): Die wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Zeitarbeit in Deutschland. Gutachten des Instituts für Wirtschaft und Gesellschaft i.A. der European Public Policy Advisers (UK) -EPPA-. Bonn.
- Keller, Bernd/ Seifert, Hartmut (1995): Atypische Beschäftigung. Verbieten oder gestalten? Köln: Bund-Verlag.
- Kohler, Hans/ Spitznagel, Eugen (1996): Überstunden in der Bundesrepublik Deutschland. IABwerkstattbericht Nr. 4/ 23.8. 1996.
- Leikeb, Hanspeter/ Spitznagel, Eugen (1994a): Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot in den neuen Bundesländern. II.Quartal 1994. IABwerkstattbericht Nr.11/28.11.94, 23.S..
- Leikeb, Hans-Peter/ Spitznagel, Eugen/ Vogler-Ludwig, Kurt (1995): Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot – Bundesrepublik Deutschland IV. Quartal 1994. Teil I: Umfang, Entwicklung, Wege zur Stellenbesetzung. IABkurzbericht Nr.9/24.8.1995, 7 S.
- Teil II: Struktur des Stellenangebots nach Betriebsgrößen, Wirtschaftsbereichen und Qualifikationsgruppen. IABkurzbericht Nr.11, 30.11.95, 10 S..
- Licht, Georg/ Steiner, Viktor (1991): Abgang aus der Arbeitslosigkeit, Individualeffekte und Hysteresis. In: Helberger; Bellmann; Blaschke: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit. BeitrAB 144. Nürnberg, S. 182-206.
- Mavromaras, Kostas/ Rudolph, Helmut (1995): „Recalls“ – Wiederbeschäftigung im alten Betrieb. In:MittAB 2, S.171-194.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform 31, S. 415-434 und 457-475.
- PROGNOS AG (1980): Zeitarbeit II. Einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte im Urteil von sachverständigen Befragten. Basel.
- Rudolph, Helmut (1989): Statistiken zur Arbeitnehmerüberlassung. IABkurzbericht vom 18.12.1989.
- Rudolph, Helmut (1996): Befristete Beschäftigung von jüngeren Arbeitnehmern stark gestiegen. IABkurzbericht vom 22.01.1996.
- Voswinkel, Stephan (1995): Die Regulierung der Leiharbeit. Zeitarbeit zwischen Arbeitsvermittlung und überbetrieblicher Beschäftigung. In: Keller/ Seifert (1995).
- Wallraff, Günter (1985): Ganz unten. Köln: Kiepenheuer und Witsch.
- Walwei, Ulrich (1995): Brutto- und Nettoeffekte der Arbeitsvermittlung. Möglichkeiten und Grenzen der Messung ihres Nutzens für Arbeitsuchende, Betriebe und die Volkswirtschaft. In: MittAB 4, S. 516-526.
- Weinkopf, Claudia/ Krone, Sirikit (1995): START Zeitarbeit. Erste Erfahrungen und konzeptionelle Überlegungen zum Einsatz von sozialverträglicher Arbeitnehmerüberlassung als arbeitsmarktpolitisches Instrument. Abschlußbericht des Instituts „Arbeit und Technik“. Gelsenkirchen 1995.