

Leiharbeit in Baden-Württemberg

Kostensenkung zu Lasten der Arbeitnehmer

Hermann Biehler

IMU Institut



Forschung
Projekte
Gutachten
Beratung

Bearbeitung:
IMU Institut GmbH
Dr. Hermann Biehler

E-Mail: hbiehler@imu-institut.de

Für Hinweise und Kritik danke ich Verena Di Pasquale vom DGB Baden-Württemberg,
für Gestaltung und Layout meiner Kollegin Christa Schnepf vom IMU Institut.

Außerdem bedankt sich das IMU Institut für die finanzielle Unterstützung durch den
DGB Baden-Württemberg.



Redaktionsschluss: 25.10.2011

© 2011 by IMU Institut GmbH
Alle Rechte vorbehalten

Begrifflichkeiten

In der vorliegenden Arbeit werden Begriffe aus dem Themenbereich der Leiharbeit verwendet, die von anderen Autoren durch andere, aber gleichbedeutende Begriffe besetzt sind.

- Leiharbeitnehmer steht auch für Leiharbeiter, Zeitarbeiter, Zeitarbeitnehmer, Leiharbeitskräfte.
Der Begriff ist als männliche und weibliche Form zu verstehen, solange nicht ausdrücklich Unterscheidungen nach dem Geschlecht getroffen werden.
- Leiharbeit steht auch für Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung; Arbeitskräftehandel; Arbeitskräfteverleih
- Zeitarbeitsfirma steht auch für Zeitarbeitsunternehmen, Leiharbeitsunternehmen, Verleihunternehmen, Verleihfirma.
- Entleihunternehmen (auch entleihende Unternehmen, Entleihfirma, Einsatzunternehmen) sind die Unternehmen, die Leiharbeitskräfte von den Zeitarbeitsfirmen ausleihen.

Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz werden die Begriffe „Leiharbeitnehmer“, „Leiharbeitsverhältnis“, „Arbeitnehmerüberlassung“, „Verleiher“, „verleihender Betrieb“, „Entleiher“, „Entleiherbetrieb“ und „Entleihunternehmen“ verwendet. Die Begriffe „Leiharbeit“ und „Zeitarbeit“ tauchen im Gesetz nicht auf.

„Leiharbeit“ trifft auch nicht im wörtlichen Sinn den Kern der Sache, weil die Arbeit ja tatsächlich vom Arbeitnehmer dem entleihenden Unternehmen erbracht wird und nicht mehr zurückgenommen werden soll und kann. Es ändert sich ja auch – erst einmal – nichts an der Arbeit, sondern am Arbeitsverhältnis.

„Zeitarbeit“ ist in erster Linie ein beschönigender Begriff, der dem Verleih von Arbeitskräften den Geruch von modernem Menschenhandel nehmen soll!

Abkürzungsverzeichnis

- AMP:** Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister
- AÜG:** Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- BA:** Bundesagentur für Arbeit
- BAP:** Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister; hervorgegangen aus dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) und dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA); der AMP ging 2005 selbst aus der Fusion von INZ (Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen) und MVZ (Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit) hervor; INZ und MVZ haben mit dem CGZP den berüchtigten Tarifvertrag abgeschlossen, der im Dezember 2010 vom Bundesarbeitsgericht für unwirksam erklärt wurde, weil dem CGZP die Tariffähigkeit fehlt;
- BZA:** Bundesverband Zeitarbeit
- CGZP:** Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen
- DIHK:** Deutscher Industrie- und Handelskammertag
- iGZ:** Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen; iGZ und BZA haben mit der DGB-Tarifgemeinschaft „Zeitarbeit“ einen Tarifvertrag abgeschlossen, mit dem die Gewerkschaften den Wirkungsbereich des CGPZ-Tarifvertrags einzugrenzen versuchten.
- SvB:** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Inhaltsverzeichnis

1	ZUSAMMENFASSUNG UND FOLGERUNGEN	1
1.1	Zusammenfassung der Datenanalyse	1
1.1.1	Keine Pufferfunktion von Leiharbeit sondern prozyklischer Verlauf	2
1.1.2	Indizien für die Verdrängung regulärer Beschäftigung in Baden-Württemberg durch Leiharbeit	2
1.1.3	Leiharbeit erzeugt ein paralleles, niedrigeres Entlohnungsniveau	3
1.1.4	Leiharbeit wird indirekt subventioniert	3
1.1.5	Befunde sprechen eher gegen eine Brückenfunktion der Leiharbeit in Baden-Württemberg	4
1.1.6	Regionale Unterschiede der Leiharbeit in Baden-Württemberg	5
1.2	Interpretation	5
1.3	Folgerungen	8
2	EINFÜHRUNG IN DIE THEMATIK DER UNTERSUCHUNG	12
3	LEIHARBEIT IN DER STATISTIK: METHODISCHE VORBEMERKUNGEN	17
4	LEIHARBEIT IN DER AMTLICHEN STATISTIK	21
4.1	Quantitative Entwicklung der Leiharbeit	22
4.1.1	Expansion der Leiharbeit in Deutschland	22
4.1.2	Entwicklung der Leiharbeit in Baden-Württemberg	24
4.2	Befunde zum Krisenverhalten der Zeitarbeitsbranche	26
4.2.1	Quantitative Entwicklung in der Arbeitsmarktkrise 2008/2009	26
4.2.2	Kurzarbeit	30
4.2.3	Offene Stellen	30
4.2.4	Zusammenfassung der Befunde zum Verhalten der Leiharbeitsbranche in der Arbeitsmarktkrise	32
4.3	Zur Struktur der Leiharbeit in Baden-Württemberg	33
4.3.1	Frauen und Männer in der Leiharbeit in Deutschland und in Baden-Württemberg	33
4.3.2	Deutsche und Ausländer in der Leiharbeit in Baden-Württemberg	35
4.3.3	Altersgruppen in der Leiharbeit in Baden-Württemberg	37
4.3.4	Zur Ausbildung der Leiharbeitnehmer in Baden-Württemberg	38
4.3.5	Zu den Tätigkeiten der Leiharbeitskräfte in Baden-Württemberg	39
4.3.6	Langzeitarbeitslose und Arbeitsanfänger in der Leiharbeit in Deutschland	42
4.3.7	Was bleibt von der behaupteten Brückenfunktion der Leiharbeit?	43
4.4	Einkommen der Leiharbeitskräfte	44

4.5	Regionale Unterschiede der Leiharbeit in Baden-Württemberg	56
4.5.1	Leiharbeit in den Regierungsbezirken Baden-Württembergs	56
4.5.2	Leiharbeit nach den Arbeitsagenturbezirken Baden-Württembergs	58
4.6	Resümee	65
QUELLENVERZEICHNIS		66

1 Zusammenfassung und Folgerungen

Die vorliegende Untersuchung geht der Frage nach, welche Entwicklungen die Leiharbeit in Baden-Württemberg insbesondere seit der jüngsten Wirtschaftskrise Ende 2008 bis Ende 2010 genommen hat. Wenngleich die Krisenursachen nicht behoben und Rückschläge im Wirtschaftswachstum nicht auszuschließen sind, ist auf dem Arbeitsmarkt inzwischen eine zahlenmäßige Entspannung gegenüber dem Herbst 2008 eingetreten, die in so kurzer Zeit nicht zu erwarten war.

Zentraler Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist, welche Rolle die Leiharbeit in Deutschland und in Baden-Württemberg vor, während und nach diesem größten konjunkturellen Einbruch in der Geschichte der Bundesrepublik gespielt hat.

Außerdem richten wir unsere Aufmerksamkeit auf strukturelle Merkmale von Leiharbeit wie ihre regionale Verbreitung in Baden-Württemberg und die Einkommenssituation von Leiharbeitskräften.

Des Weiteren haben wir die vorliegende Datenlage genutzt, um die vielfach geäußerte These von einer Brückenfunktion der Leiharbeit zurück in den regulären Arbeitsmarkt anhand objektiver Fakten erneut¹ zu hinterfragen.

1.1 Zusammenfassung der Datenanalyse

Über der Leiharbeit liegt anders als über anderen Beschäftigungsverhältnissen und Branchen ein Nebel, der mit bisher zugänglichen Daten der amtlichen Statistik nur stellenweise gelichtet werden kann. Darüber, in welchen Branchen und Unternehmen die Leiharbeitskräfte eingesetzt werden, ist aus der Statistik nichts zu entnehmen. Dort werden Leiharbeitskräfte immer bei ihren Verleihfirmen gezählt und nicht bei den Entleihfirmen, in denen sie eingesetzt werden. Trotzdem ist eine Reihe von Befunden zur Leiharbeit in Baden-Württemberg möglich.

Die Abwägung der verschiedenen Zählweisen in der amtlichen Statistik lässt den Schluss zu, dass Ende des Jahres 2010 in Baden-Württemberg 108.000 Arbeitskräfte als Leiharbeitnehmer tätig waren. Aktuell – im Oktober 2011 – dürfte Ihre Zahl deutlich über 110.000 liegen.

¹ Im Januar 2011 hat eine Auswertung der amtlichen Statistik für Bayern zu dem Ergebnis geführt, dass von einer Brückenfunktion nicht die Rede sein kann. Vgl. Biehler 2011.

1.1.1 Keine Pufferfunktion von Leiharbeit sondern prozyklischer Verlauf

Leiharbeit erfüllt keine Pufferfunktion gegenüber Nachfrageschwankungen am Arbeitsmarkt!

- Dieses Ergebnis überrascht nur in seiner Deutlichkeit, mit der es zutage tritt: Die Leiharbeitsbranche erweist sich als Kristallisationspunkt der Beschäftigungsprobleme im Verlauf der Krise 2008-2010. Während in Baden-Württemberg die übrige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung recht konstant bleibt, werden die Beschäftigungsverhältnisse mit Leiharbeitskräften um ein Drittel abgebaut, um bei anziehender Konjunktur wieder besonders stark anzusteigen. Der Verlauf der Anzahl offener Stellen in der Zeitarbeitsbranche bestätigt die prozyklische Arbeitsnachfrage der Zeitarbeitsfirmen.
- Die geringe Nutzung von Kurzarbeit im Jahr 2009 durch Zeitarbeitsfirmen zeigt ferner, dass diese – anders als Unternehmen beispielsweise des Verarbeitenden Gewerbes – meist keine dauerhafte Beschäftigung ihrer Arbeitskräfte anstreben.
- Der mittlerweile erreichte neue vorläufige Höchststand der Leiharbeit in Baden-Württemberg deutet darauf hin, dass die Entleihunternehmen im Aufschwung mehr noch als vor der Krise auf Leiharbeit als hochflexible und kostengünstige Beschäftigungsform setzen.
- Außerdem zeigen die Monatszahlen zur Leiharbeit, dass die hohe Reagibilität der Leiharbeit nicht nur konjunktureller sondern auch saisonaler Art ist.

1.1.2 Indizien für die Verdrängung regulärer Beschäftigung in Baden-Württemberg durch Leiharbeit

Die vorliegenden Daten sind zwar prinzipiell nicht geeignet, die Substitution von Beschäftigungsverhältnissen bei den Einsatzunternehmen durch Leiharbeitskräfte eindeutig nachzuweisen, weil sie (s.o.) keine Informationen über die entleihenden Unternehmen enthalten. Trotzdem ergeben sich Hinweise auf die Verdrängung von regulärer Beschäftigung durch Leiharbeit. Im Beschäftigungsaufbau des Jahres 2010 wird in den Arbeitsagenturbezirken Mannheim, Stuttgart, Göppingen, Heidelberg und Karlsruhe reguläre Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe massiv abgebaut und gleichzeitig die Leiharbeit stark ausgeweitet. Angesichts der (noch) geringen Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten in der Leiharbeit ist dies ein starkes Indiz für Substitutionsprozesse (Verdrängungsprozesse) in diesen Regionen. Man darf annehmen, dass in den genannten Regionen Arbeitsplätze des Verarbeitenden Gewerbes in Leiharbeit umgewandelt werden.

1.1.3 Leiharbeit erzeugt ein paralleles, niedrigeres Entlohnungsniveau

Vollzeit-Leiharbeitskräfte werden – im Durchschnitt und vergrößernd gesprochen – nur etwa halb so hoch (50%) entlohnt wie andere sozialversicherungspflichtig Vollzeit-Beschäftigte. Das ist im Wesentlichen auf zwei Effekte zurückzuführen. Erstens weichen die Qualifikations- und die Tätigkeitsstruktur der eingesetzten Leiharbeitskräfte von denen der übrigen Beschäftigten ab. Nicht einmal zur Hälfte ist in Baden-Württemberg der Einkommensabstand auf diesen Effekt zurückzuführen.

Zum größeren Teil handelt es sich bei der geringeren Entlohnung um direkte Benachteiligungen in der Bezahlung bei vergleichbaren Tätigkeiten. Dabei werden die niedrigeren Stundenlöhne durch eine Schlechterstellung bei Sonderzahlungen wie Weihnachts-, Urlaubsgeld, Leistungsprämien etc. potenziert. Diese Benachteiligung ist je nach Leistungsgruppe der Beschäftigten unterschiedlich und liegt in den unteren beiden Leistungsgruppen sogar bei 38-43 Prozent im Durchschnitt, in der mittleren Leistungsgruppe immer noch bei einem Drittel.

Entsprechend gering ist der Anspruch der Leiharbeitskräfte auf Arbeitslosengeld, wenn sie von den Zeitarbeitsfirmen entlassen werden.

Die Datenlage gibt darüber hinaus zur Einschätzung Anlass, dass die Leiharbeitskräfte nicht ihrer Qualifikation und ihrer Tätigkeit entsprechend eingruppiert sind. Hieraus würde eine weitere Entgeltdiskriminierung resultieren.

Für Frauen fällt die Benachteiligung beim Einkommen in der Leiharbeit generell etwas schwächer als für Männer aus, in einigen Leistungsgruppen erscheint die Situation für die Frauen sogar etwas günstiger als für Männer. Umgekehrt liegen die Einkommen der Männer in der Leistungsgruppe II im Durchschnitt um 45 Prozent unter dem Einkommen ihrer regulär beschäftigten Kollegen.

Drei von vier Leiharbeitnehmern in Baden-Württemberg beziehen ein Einkommen unter der Niedriglohnschwelle. Die Leiharbeitsbranche zahlt von allen Branchen mit Abstand am schlechtesten und hat sich zur Niedriglohnbranche entwickelt.

1.1.4 Leiharbeit wird indirekt subventioniert

Leiharbeitskräfte in Baden-Württemberg sind in Folge der schlechteren Bezahlung etwa siebenmal so häufig wie andere sozialversicherungspflichtig Beschäftigte auf zusätzliche staatliche Transferzahlungen für erwerbsfähige Hilfebedürftige (eHb) angewiesen!

Vor Beginn der Krise betrifft das jeden elften Leiharbeiter in Baden-Württemberg. Mit dem Abbau der Beschäftigung in der Leiharbeit sinkt dieser Anteil und mit der Zunahme der Leiharbeiterzahlen steigt er wieder an – bis März 2010 fast auf den Ausgangswert vor der Krise.

Damit subventioniert der Staat Zeitarbeitsfirmen und Entleihfirmen auf Kosten des Steuerzahlers. In Deutschland belief sich die Subventionshöhe zwischen Juni 2008 und Mai 2009 auf rund 531 Mio. €. Umgerechnet auf Baden-Württemberg sind das etwa 65 Mio. € pro Jahr.

1.1.5 Befunde sprechen eher gegen eine Brückenfunktion² der Leiharbeit in Baden-Württemberg

Die untersuchten Strukturdaten der Leiharbeitskräfte lassen für Baden-Württemberg wie schon früher für Bayern nicht erkennen, dass die Leiharbeit als Brücke in den Arbeitsmarkt fungiert:

- So sind z.B. ältere Arbeitskräfte, die große Probleme am Arbeitsmarkt haben, unter den Leiharbeitskräften noch stärker unterrepräsentiert als unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Ältere Arbeitskräfte finden in der Leiharbeit also nicht bessere sondern schlechtere Beschäftigungschancen als sonst am Arbeitsmarkt.
- Jüngere Beschäftigte sind dagegen unter den Leiharbeitnehmern stark überrepräsentiert in Relation zu ihren Anteilen an den Arbeitslosen und an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Vermutlich stellt für sie Leiharbeit jedoch weniger eine Brücke in den regulären Arbeitsmarkt dar als vielmehr einen zusätzlich vorgeschalteten Filter oder eine zusätzliche Barriere.
- Für manche junge Menschen könnte Leiharbeit auch das kleinere Übel z.B. gegenüber gering bezahlten oder unbezahlten Praktika sein. Eine erkennbare Perspektive ist mit der Leiharbeit aber nicht verbunden!
- Gering Qualifizierte sind unter den Leiharbeitskräften ebenfalls deutlich überrepräsentiert gegenüber ihrem Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Wenn man die Indizien für eine Verdrängung regulärer Beschäftigung ernst nimmt, so wird zumindest ein großer Teil dieser Beschäf-

² In der Literatur werden unterschiedliche Definitionen und Indikatoren für eine mögliche Brückenfunktion der Leiharbeit verwendet. Hier wird mit den Daten geprüft, ob Beschäftigungsgruppen mit hohen Anteilen an den Arbeitslosen in der Leiharbeit überproportional zur sonstigen Beschäftigung vertreten sind.

tigtengruppe mit Leiharbeit eher weiter an den Rand des Arbeitsmarkts gedrängt als in den Arbeitsmarkt integriert.

1.1.6 Regionale Unterschiede der Leiharbeit in Baden-Württemberg

Die Untersuchung zeigt, dass Leiharbeit in den Regionen Baden-Württembergs durchaus unterschiedlich genutzt wird. Sowohl die Leiharbeitsquote differiert zwischen den Arbeitsagenturbezirken des Landes als auch die Bedeutung der Leiharbeit im Beschäftigungsaufbau nach der Krise.

Im Regierungsbezirk Karlsruhe wird Leiharbeit relativ am stärksten eingesetzt. Der Schwerpunkt dürfte in der Industrie auf Facharbeiter- und Angelernten-Arbeitsplätzen liegen. Für den Regierungsbezirk Tübingen finden sich Hinweise, dass noch stärker in den fachlichen Teilarbeitsmärkten Leiharbeit zum Einsatz kommt, relativ stärker auch bei Arbeitnehmern mit Fach- und Hochschulabschluss. Am relativ wenigsten machen die Unternehmen und Betriebe im Regierungsbezirk Freiburg von Leiharbeit Gebrauch.

Im Beschäftigungsaufbau des Jahres 2010 entfallen in Baden-Württemberg über 40 Prozent des Zuwachses auf die Arbeitnehmerüberlassung. In vielen Arbeitsagenturbezirken geht die Beschäftigungsausweitung zu mehr als der Hälfte auf die Leiharbeit zurück (indirekter Beschäftigungsaufbau). Im Agenturbezirk Göppingen ergibt sich ein Anteil von über 90 Prozent. Dem liegt ein umfangreicher Arbeitsplatzabbau im Verarbeitenden Gewerbe und ein noch etwas höherer Beschäftigungsaufbau in der Arbeitnehmerüberlassung zugrunde. Ähnliche Entwicklungen führen im Arbeitsagenturbezirk Mannheim zu einem Anteil der Leiharbeit an der Beschäftigungsexpansion von 70 Prozent und im Bezirk Stuttgart zu einem Anteil von über 50 Prozent.

1.2 Interpretation

Für Beschäftigte in Leiharbeit sind keine Vorteile – weder durch eine Stabilisierung der Beschäftigung noch durch eine Brückenfunktion in den regulären Arbeitsmarkt – belegbar.³ Die Nachteile für Leiharbeitskräfte und Gesellschaft sind dagegen gravierend:

³ Auch mit anderen Daten kommen Untersuchungen für Deutschland zu keinem überzeugenden positiven Ergebnis. Vgl. Burda/Kwasnicka, Lehmer/Ziegler. Für Dänemark werden in einer neuen Untersuchung positive Effekte bei einer niedrigen Arbeitslosenquote festgestellt (Jahn/Rosholm).

- Leiharbeitskräfte sind die Manövriermasse bei konjunkturellen und saisonalen Schwankungen.
- Leiharbeitskräfte verdienen bei gleichwertiger Tätigkeit je nach Leistungsgruppe im Durchschnitt bis zu 43 Prozent weniger als Arbeitskräfte in regulären Beschäftigungsverhältnissen und erwerben geringere Arbeitslosengeld- und Rentenansprüche.
- Leiharbeitskräfte müssen wegen ihres geringen Einkommens häufig von der Gesellschaft mit Transferzahlungen unterstützt werden.
- Auch ein arbeitsmarktpolitischer Nutzen ist für Baden-Württemberg nicht erkennbar. Von der Leiharbeit als „Jobmotor“ zu sprechen, ist angesichts der Ergebnisse besonderer Reagibilität bei saisonalen und konjunkturellen Schwankungen unredlich. Von der Leiharbeit gehen keine eigenständigen Impulse auf die Arbeitsnachfrage aus. Vielmehr erscheint die Zeitarbeitsbranche zu einem großen Teil als die Zusammenfassung externalisierter Randbelegschaften und als Transmissionsriemen zum schnellen Ab- und Aufbau dieser Belegschaftsteile.

Wozu dient und wem nutzt Leiharbeit?

Zusammenfassend stellt sich deshalb die Frage, wozu Leiharbeit dient, wem die derzeitigen gesetzlichen Regelungen der Leiharbeit nutzen. Dafür werden aus der Interpretation der Ergebnisse folgende Thesen zur Diskussion gestellt:

- ▶ Das ursprüngliche Ziel höherer Unternehmensflexibilität durch Leiharbeit gerät zunehmend in den Hintergrund. Hinter dem Argument höherer Flexibilität steckt das Argument der Kostensenkung. Mit dem Instrument der Leiharbeit unterlaufen Entleihunternehmen gültige Tarifverträge.
- ▶ Die Einsparung durch die deutlich geringere Bezahlung der Leiharbeitskräfte kann zwischen den Zeitarbeitsfirmen und den Entleihfirmen aufgeteilt werden. Zeitarbeitsfirmen mit besonders schlechten Entgeltbedingungen für die Leiharbeitnehmer sind dabei im Wettbewerbsvorteil gegenüber Zeitarbeitsfirmen mit besseren Bedingungen.
- ▶ Mit den geringeren Kosten der Leiharbeit können Entleihunternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten oder verbessern und ihren Gewinn steigern. Sie bringen damit andere Wettbewerber in Zugzwang, ebenfalls die Leiharbeit als Instrument der Kostensenkung einzusetzen. Leiharbeit droht dadurch immer mehr reguläre

Beschäftigungsverhältnisse zu verdrängen. Dieser Mechanismus wird unter den gegebenen Bedingungen zunehmend auch außerhalb des Produzierenden Gewerbes greifen.

- ▶ War Leiharbeit anfangs vielleicht ein Anreiz, bereits unter noch bestehenden Unsicherheiten Arbeitskräfteeinzustellen, ist sie mittlerweile ein wichtiger Bestandteil von Unternehmensstrategien zur Flexibilisierung (Seifert, Brehmer). Darüber hinaus erscheint die These der strategischen Nutzung (Holst, Nachtwey, Dörre) plausibel, mit den vorliegenden Daten kompatibel und öffnet den Blick darauf, dass Leiharbeit über die direkte Kostensenkung hinaus zur Spaltung von Belegschaften und als Drohpotential gegenüber der Stammebelegschaft genutzt werden kann.
- ▶ Kombiniert man die vorliegenden Zahlen der amtlichen Statistik, so ergibt sich in einer groben Überschlagsrechnung eine Umverteilung von den Arbeitnehmern zu den Unternehmen deutschlandweit in Höhe von über 6 Milliarden Euro, für Baden-Württemberg immerhin in Höhe von knapp 800 Millionen Euro. Das ist rein rechnerisch, verdeutlicht aber die Dimension der Umverteilung.
- ▶ Arbeitsagenturen können ein größeres Interesse daran haben, Arbeitslose einfach und schnell in Zeitarbeitsfirmen zu drängen als daran, sie mit mehr eigenem Aufwand in eine vergleichbare Tätigkeit zu besseren Arbeitsbedingungen zu vermitteln. Sie stehen unter Vermittlungszwang, der es ihnen attraktiver macht, Arbeitssuchende einfach an Zeitarbeitsfirmen zu vermitteln statt ihnen eine reguläre und regulär bezahlte Arbeitsstelle zu suchen. Es werden so genannte strategische Partnerschaften zwischen Arbeitsagenturen und Verleihunternehmen geschlossen, Zeitarbeitsfirmen werden zu Premium-„Kunden“ der Arbeitsagenturen, womit den Arbeitssuchenden eine Brücke in die prekäre Beschäftigung geebnet wird. Und die Präsenz der Zeitarbeitsfirmen mag Unternehmen dazu inspirieren, statt Arbeitskräften für neue reguläre Arbeitsplätze lieber nach Leiharbeitskräften bei den Zeitarbeitsfirmen nachzufragen.
- ▶ Es besteht die große Gefahr, dass sich Leiharbeit in diesem Wechselspiel verfestigt. Mit wachsendem Bestand an Verleihunternehmen und deren Versorgung mit Leiharbeitskräften durch die Arbeitsagenturen wachsen für Entleihunternehmen die Möglichkeiten, Leiharbeit zu einem wesentlichen Bestandteil ihrer Personal- und Kostenplanung zu machen. Nachdem Unternehmen seit 2003 die Möglichkeiten der Neuregelungen ausgelotet und angewendet haben und das Angebot der Verleihunternehmen gewachsen ist, wird Leiharbeit zu einem festen Bestandteil in der Personalplanung von immer mehr Unternehmen.

- ▶ Es mag eine kleine Gruppe von Arbeitskräften geben, für die Leiharbeit attraktiv ist. Dies kann dann der Fall sein, wenn für ihre Qualifikation eine Übernachfrage am Arbeitsmarkt besteht und sie in betrieblichen Notlagen von Unternehmen (und Organisationen) für Kurzeinsätze sogar besser bezahlt werden. Und Leiharbeit mag für manche Beschäftigte noch besser sein als andere verfügbare, noch schlechtere Angebote. Diese potentiellen Vorteile für wenige werden derzeit durch eklatante Nachteile für viele erkaufte! Sie sind nicht geeignet, Leiharbeit zu rechtfertigen.
- ▶ Es bleibt abzuwarten, ob eine zunehmende Verknappung des Arbeitskräfteangebots und ein wachsender Nachfrageüberhang in manchen Teilarbeitsmärkten zu einer besseren Situation der Leiharbeitskräfte führen. Die Quasi-Monopsonstellung vieler Unternehmen in regionalen Arbeitsmärkten oder in fachlichen Teilarbeitsmärkten kann ihnen weiterhin die Strategie ermöglichen, Belegschaftsteile zur Kostensenkung zu externalisieren.
- ▶ Es sei ausdrücklich festgehalten, dass die Regelungen der Leiharbeit nicht isoliert gesehen werden dürfen. Die offensichtlich zunehmend ins Gewicht fallenden Kostensenkungsaspekte auf Unternehmerseite gehen einher mit der Bedrohung der Arbeitsuchenden durch Hartz IV und mit dem Druck vieler Arbeitsagenturen auf die Arbeitsuchenden, Angebote von Verleihunternehmen zu akzeptieren.

1.3 Folgerungen

Ziel sollte es nicht nur sein, den legalen „Missbrauch“ von Leiharbeit zu verhindern. Durch eine Veränderung der Rahmenbedingungen für Leiharbeit sollte eine weitere Entwicklung in der aktuellen Richtung unterbunden werden.

Leiharbeit – wie sie derzeit praktiziert wird – nutzt weder den Beschäftigten noch den Arbeitslosen, noch der Gesellschaft. Sie entwickelt sich vielmehr zu einem Instrument der allgemeinen Kostensenkung und Flexibilisierung in Unternehmen. Große Unternehmen gründen ihre eigenen konzerninternen Verleihfirmen, mit denen sie die gültigen Tarifverträge unterlaufen.

Zudem bedroht die Prekarisierung der Leiharbeitskräfte auch die fest Angestellten in den Unternehmen, da ein Ende der Ausweitung von Leiharbeit und der Externalisierung von Belegschaftsteilen nicht abzusehen ist. Die Bedrohung verschlechtert möglicherweise in Tarifverhandlungen die Position der Gewerkschaften.

Nicht zu vergessen sind neben der materiellen Schlechterstellung der Leiharbeiter die psychosozialen Folgen. Die ständige Bedrohung, vom Entleihunternehmen wieder an die Leiharbeitsfirma zurückgegeben und von der entlassen zu werden, die daran geknüpfte Bedrohung durch Hartz IV, die wechselnden Einsätze und damit verbunden die Unmöglichkeit, sich in einen Arbeitsprozess zu integrieren, die permanente Rolle als Außenseiter und Bedrohung für die Stammbesetzung, all das zermürbt und lässt – wie es ein Betriebsrat formuliert – die Menschen ihre Würde verlieren.

Ferner wird mit der gegenwärtigen Praxis von Leiharbeit die betriebliche Mitbestimmung unterlaufen. Sie ist häufig für die Leiharbeiter bei den Zeitarbeitsfirmen nicht gewährleistet. Und die Mitbestimmung der Betriebsräte in den Entleihunternehmen wird erschwert.

Die negativen Folgen von Leiharbeit reichen jedoch weit über die Betriebe hinaus: Immer mehr Kinder, die in materieller Armut und mit diskriminierten Eltern aufwachsen, Verschlechterung der Bildungschancen für Kinder aus Geringverdienerfamilien, künftige Altersarmut und rückläufige Lohnsteueraufkommen sind einige Problemfelder, die in Deutschland indirekt durch Leiharbeit befördert werden. Eine neuere Untersuchung belegt, welche Hemmnisse Leiharbeit für die Integration ausländischer Arbeitskräfte darstellt (Siebenhüter).

Hinzu kommen makroökonomische Probleme: Bei der zunehmenden wirtschaftlichen Divergenz in der EU spielt die unterschiedliche Lohnentwicklung eine wichtige Rolle. Zwar ist der Anteil der Leiharbeiter noch vergleichsweise gering. Der extrem hohe Lohnabstand zu regulär Beschäftigten wirkt sich dennoch negativ auf das gesamtwirtschaftliche Lohnniveau aus.⁴

Gesamtwirtschaftlich verstärkt die geringe Bezahlung der Leiharbeiterkräfte zudem die Schwäche der deutschen Binnennachfrage und die übermäßige Abhängigkeit von Nachfrageentwicklungen im Ausland.

Die Rahmenbedingungen für Leiharbeit sind heute so angelegt, dass sich Leiharbeit durch Umverteilung zu Lasten von Beschäftigten und zu Gunsten von Zeitarbeitsfirmen und Entleihfirmen im Wettbewerb der Unternehmen selbst verstärkt. Zentraler Baustein ist dabei die rechtlich zugelassene Möglichkeit, Leiharbeiterkräfte in den Entleihunternehmen einzusetzen und zu den schlechteren Bedingungen der Leiharbeitsbranche zu entlohnen. Nur gleicher Lohn für gleiche Arbeit ab dem ersten Tag

⁴ Bei einem Anteil von 2,5% der Leiharbeit und einem Lohnabschlag von durchschnittlich 30 Prozent bei vergleichbarer Tätigkeit wird das gesamtwirtschaftliche Lohnniveau in einer Größenordnung von etwa 0,75 Prozent gedrückt.

böte eine Basis, auf der eine neue Orientierung für eine skandalfreie Leiharbeitsbranche stattfinden kann.

Wenn man schon die Rückkehr zu einer Regelung der Leiharbeit verweigert wie sie vor 1990 praktiziert wurde und ein neuerliches Verbot wie vor 1973 nicht ins Auge fassen will, so sollten doch neue Regeln für Leiharbeit nach folgenden Prinzipien gelten:

- ▶ Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Das bedeutet:
 - Gültigkeit der Branchentarifverträge auch für Leiharbeitnehmer vom ersten Tag an; kein Unterlaufen von Tarifverträgen durch den „Import“ branchenfremder Tarifverträge;
 - Nutzung der Leiharbeit für erhöhte Flexibilität ohne durch Senkung der Lohnkosten zusätzliche Anreize für den Ausbau der Leiharbeit zu schaffen;
 - Gültigkeit derselben Tarifverträge und sozialen Standards für alle Arbeitskräfte, die in Deutschland arbeiten, egal aus welchem Land sie kommen;
 - kein Ausschluss der Leiharbeitnehmer von Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld

- ▶ Gleiche Arbeitsbedingungen für Leiharbeitskräfte wie für regulär Beschäftigte; das heißt u.a.
 - ein Anrecht auf Fort- und Weiterbildung für Leiharbeitskräfte
 - Anrecht auf Urlaub wie in den Entleihunternehmen üblich
 - Zuschläge für die erhöhten Flexibilitätsanforderungen an die Leiharbeitskräfte
 - Ausgleich für die Kosten, die mit den wechselnden Einsatzorten verbunden sind

- ▶ Wiedereinführung ehemaliger Vorschriften zum Schutz der Leiharbeitskräfte
 - Wirksamer Kündigungsschutz in den Zeitarbeitsfirmen und Wiedereinführung des Synchronisationsverbots: Zeitarbeitsfirmen dürfen die Beschäftigungsdauer nicht an die Zeiträume des Verleihs der Leiharbeitskräfte knüpfen!
 - Die Wiedereinführung einer Überlassungshöchstdauer von drei Monaten kann den Einsatz von Leiharbeitskräften in Entleihunternehmen als Dauereinrichtung einschränken.
 - Das Wiedereinstellungsverbot verhindert, dass Zeitarbeitsfirmen innerhalb kurzer Zeit entlassene Leiharbeitskräfte wieder einstellen und ihre Beschäftigung indirekt an die Verleih-Zeiträume koppeln.

- Es ist zu verhindern, dass Zeitarbeitsfirmen mit Leiharbeitskräften eine Kette von Verträgen mit kurzen Laufzeiten abschließen (ehemaliges Befristungsverbot).
- Die Mitbestimmungsrechte dürfen weder für die Leiharbeitskräfte noch für die Belegschaften der Entleihunternehmen durch Leiharbeit eingeschränkt werden.

Das Argument der hohen Flexibilität von Leiharbeit kaschiert nur das Motiv der Kostensenkung. Denn es gibt zahlreiche Instrumente der internen Flexibilität, wie Arbeitszeitkonten, tariflich variable Wochenarbeitszeit, Kurzarbeit, Überstunden (vgl. Seifert, Brehmer). Wie wirksam diese Instrumente sind, hat sich in der Arbeitsmarktkrise 2008/2009 gezeigt, als trotz der stärksten Wirtschaftskrise der Bundesrepublik der Beschäftigungsrückgang in überraschend engen Grenzen gehalten werden konnte. Tatsächlich geht es bei der Leiharbeit um eine gigantische Umverteilung von den Arbeitnehmern zu den Unternehmen. Die bewegt sich deutschlandweit in der Größenordnung von mehreren Milliarden Euro pro Jahr.

Mag Leiharbeit legal sein. Ungerecht ist sie in ihrer jetzigen Form trotzdem – und gesellschaftlich nicht zukunftsfähig (gesellschaftlicher Aspekt von Nachhaltigkeit), nicht auf Dauer hinnehmbar!

2 Einführung in die Thematik der Untersuchung

Die Expansion der Leiharbeit in den letzten Jahren ist Gegenstand unterschiedlicher und gegensätzlicher Einschätzungen zur Wirkung und Bedeutung dieser relativ neuen Beschäftigungsform.

Die Befürworter von Leiharbeit bezeichnen sie als Motor für Wachstum und Beschäftigung und schreiben ihr eine Brückenfunktion für Arbeitssuchende in den Arbeitsmarkt zu. Zudem ist sie danach für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen unverzichtbar geworden, weil sie höhere Flexibilität erlaubt (vbw). In dieser Sicht muss Leiharbeit von allen Restriktionen freigehalten werden. Es wird sogar die völlige Abschaffung jeglicher Regulierung von Leiharbeit gefordert (iGZ, AMP, DIHK).

Die Kritiker von Leiharbeit betonen die Schlechterstellung der Leiharbeitskräfte: Bei gleicher Arbeit werden sie meist schlechter entlohnt, haben ein höheres Arbeitsplatzrisiko und werden bei der Weiterbildung und in ihren Mitbestimmungsrechten benachteiligt (Nienhäuser, Matiaske).

Umstritten ist nach wie vor insbesondere der so genannte Klebeeffekt, der den Fall bezeichnet, dass ein Leiharbeitnehmer von dem Unternehmen übernommen wird, in das er oder sie von der Zeitarbeitsfirma ausgeliehen wurde. Eine Untersuchung in Entleihunternehmen kommt zu dem Schluss, dass der Klebeeffekt von Faktoren wie der Auftragslage des Unternehmens, der Externalisierung der Arbeitskräfterekrutierung an die Zeitarbeitsfirma und nicht zuletzt der Politik des Betriebsrats maßgeblich beeinflusst wird (Becker, Seibold).

In den ersten Jahrzehnten der Bundesrepublik Deutschland war Leiharbeit verboten. Die Vorstellung, dass ein Unternehmen mit dem Verleihen von Arbeitnehmern Gewinn machen könnte, passte nach dem Krieg nicht zu der notwendigen Neuausrichtung der Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit. 1973 wurde Zeitarbeit unter strengen Schutzbestimmungen für die Beschäftigten in Leiharbeit rechtlich zulässig. Wurde sie anfänglich genutzt, um den unerwarteten Ausfall von Arbeitskräften zu kompensieren und um betriebliche Auftragsschwankungen durch das Verleihen und Leihen der unausgelasteten Arbeitskräfte zu überbrücken, so ist mittlerweile das Verleihen von Beschäftigten zum eigentlichen Unternehmenszweck von Zeitarbeitsfirmen geworden. Diese Funktion wird z.T. durch weitere Dienstleistungen angereichert wie die Verwaltungstätigkeit im Personalbereich, die Rekrutierung und Auswahl von Arbeitskräften bis hin zur kompletten Bearbeitung abgegrenzter Abschnitte der Wertschöpfungskette

durch Zeitarbeitsfirmen mit ihrem Personal in den Kunden-Unternehmen (Bellmann, Kühl 2008, S. 63)⁵.

Mit der Deregulierung der Leiharbeit seit den 90er Jahren wurde politisch das Ziel verfolgt, zusätzliche Beschäftigungspotenziale in Unternehmen zu heben, indem kurzzeitige und sporadische Arbeitsnachfrage der Unternehmen in den Zeitarbeitsfirmen gebündelt, in ihren zeitlichen Schwankungen ausgeglichen und so zu ganzen Beschäftigungsverhältnissen gestaltet werden. Außerdem sollte bei verfestigter Massenarbeitslosigkeit und steigender Langzeitarbeitslosigkeit für die Arbeitslosen durch Leiharbeit eine Brücke in den Arbeitsmarkt geschaffen werden. Mehr oder weniger offen ausgesprochen wurde ferner das Ziel, auf Arbeitslose Druck auszuüben, größere Zugeständnisse an neue Beschäftigungsverhältnisse zu machen.

- So wurde die Dauer, für die eine Leiharbeitskraft an ein Entleihunternehmen ausgeliehen werden darf, von anfänglich drei Monaten wiederholt verlängert, ehe sie 2003 ganz aufgehoben wurde.
- Anfangs wurde mit dem Synchronisationsverbot verhindert, dass eine Zeitarbeitsfirma einen Leiharbeitnehmer nur für die Zeit einstellte, in der sie ihn an ein Entleihunternehmen vermieten konnte. Dieses Verbot ist inzwischen abgeschafft.
- Unterstützt worden war das Synchronisationsverbot durch das Wiedereinstellungsverbot, wonach eine Zeitarbeitsfirma einen Leiharbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst nach einer Frist von drei Monaten wieder einstellen durfte. Auch das Wiedereinstellungsverbot wurde abgeschafft.
- Das Befristungsverbot, das zum Schutz der Leiharbeitskräfte die wiederholte Befristung eines Leiharbeitsverhältnisses untersagte, gibt es ebenfalls nicht mehr.
- Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Beschäftigten in Leiharbeit und anderen Beschäftigten in den Entleihunternehmen (Entgelt, Urlaubsanspruch, Arbeitszeit) wurde durch Ausnahmeregelungen und insbesondere den Vorrang von Tarifen in der Leiharbeitsbranche so aufgeweicht, dass er faktisch keine Gestaltungskraft hat. Der unrühmliche Tarifvertrag der Tarifgemein-

⁵ Hier ist jedoch sehr genau zwischen Leiharbeit mit dem Weisungsrecht des Entleihunternehmens und Werkverträgen zwischen Unternehmen mit dem Weisungsrecht des Werkvertragnehmers zu unterscheiden. Unternehmen, die per Werkvertrag an ein anderes Unternehmen liefern und ihre Arbeitskräfte im andern Unternehmen einsetzen, praktizieren bisweilen verdeckte Arbeitnehmerüberlassung. Die Arbeitsbedingungen sind unter diesen Bedingungen u.U. so schlecht wie die von vielen Leiharbeitskräften.

schaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PersonalService-Agenturen (CGZP) mit dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister AMP setzte Maßstäbe, denen sich auch die DGB-Gewerkschaften in ihren Tarifverträgen mit dem iGZ und dem BZA stellen mussten.⁶ Und diese Verträge wirken nach, auch wenn sie mittlerweile wegen mangelnder Tariffähigkeit der CGZP als ungültig erklärt wurden. Mit Hilfe des CGPZ wurden die Koordinaten zuungunsten der Beschäftigten verschoben, was nur bei entsprechendem politischem Willen und Handeln von Betriebsräten, Gewerkschaften und Politik kompensiert werden kann. (Vgl. dazu die Abbildung 1)

Die neuen Gesetze zur Regelung der Leiharbeit haben auch auf die betriebliche Mitbestimmung Auswirkungen: Die Leiharbeitskräfte dürfen bei der Bemessung der Anzahl von Betriebsratsmandaten nicht mitgezählt werden. In Betrieben mit hohem Anteil von Leiharbeitnehmern führt das zu einer vergleichsweise schlechteren Ausstattung der Betriebsräte, obwohl die Aufgaben des Betriebsrats sich auf die Interessenvertretung von Beschäftigten mit anderen materiellen Bedingungen und anderen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen ausdehnen (Wassermann, Rudolph 2007).

Becker und Seibold (2008) berichten davon, dass in den untersuchten Entleihunternehmen „bis zu 30“ verschiedene Zeitarbeitsfirmen Beschäftigte an das Entleihunternehmen ausliehen. Entsprechend komplex gestalten sich die Probleme, mit denen Betriebsräte im Zusammenhang mit Leiharbeit konfrontiert werden. Leiharbeit stellt höhere Anforderungen an die Betriebsräte.

Mit den gesetzlichen Änderungen, die über Jahre erfolgten, deren Schwerpunkt aber im Jahr 2003 liegt, erfolgte ein „Quantensprung“, der die Einsatzmöglichkeiten von Leiharbeit grundsätzlich veränderte und zur Expansion der Leiharbeit führte.

Im Kalkül von Zeitarbeitsfirmen wie von Entleihunternehmen kann Leiharbeit nun eine völlig andere Funktion einnehmen. Leiharbeit wird zu einem strategischen Instrument (Holst, Nachtwey, Dörre), mit dem Unternehmen gezielt Kosten senken. Die konjunkturabhängige Randbelegschaft der Unternehmen wird tendenziell in den Leiharbeitsstatus abgedrängt. Die Kosten für diesen Teil der Belegschaft werden gesenkt. Leiharbeit wird immer häufiger aber auch als Druckmittel gegenüber ihrer Stammbeflegschaft eingesetzt, um sie in innerbetrieblichen und tariflichen Interessenauseinandersetzungen in die Defensive zu zwingen. Letztlich führt das dazu, die in Unternehmen bestehenden Tarifverträge durch billiger bezahlte Leiharbeitskräfte zu unterlaufen. Und das hat zur Konsequenz, dass mit der dadurch realisierten Kostensenkung

⁶ Dem CGZP wurde Ende 2010 vom Bundesarbeitsgericht die Tariffähigkeit abgesprochen.

auf Wettbewerber Druck ausgeübt wird, dieselben Mittel anzuwenden. Damit droht Leiharbeit sich selbst zu verstärken.

In der Konsequenz stellen die derzeitigen Gesetze zur Arbeitnehmerüberlassung in allen Branchen für die Unternehmen Anreize dar, Leiharbeit zu nutzen. In der Öffentlichkeit erregte Schlecker damit Aufsehen, dass Tausende Beschäftigte entlassen und über eine Zeitarbeitsfirma etwa zum halben Lohn wieder eingestellt werden sollten. Wenngleich die Empörung der Öffentlichkeit und aller Parteien Schlecker zum Einlenken bewegte, verboten war das Vorhaben nicht! Der Skandal liegt weniger im Verhalten des Unternehmens sondern in der Rechtmäßigkeit solcher Praktiken und in der Untätigkeit der Politik. Es ist anzunehmen, dass in kleinerem Umfang dieselbe Praxis ohne öffentliche Aufmerksamkeit angewendet wird. Seit die Leiharbeit ihren Skandal-Charakter nach außen hin einbüßt, werden die mit Leiharbeit verbundenen strukturellen Verwerfungen in aller Stille verfestigt.

Das geltende Recht geht der Arbeitgeberseite allerdings noch nicht weit genug: So fordern der Bundesverband Zeitarbeit (BZA) und der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) sowie der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK), das AÜG mit seinem Erlaubnisvorbehalt gänzlich abzuschaffen.

Die frühzeitige Kritik an der Leiharbeit und ihrer gesetzlichen Regelung führte zu einer Reihe von Studien, die sich mit der Bedeutung und Wirkung der Leiharbeit befassen. Eine der wenigen Arbeiten, die sich mit Leiharbeit in den Entleihunternehmen befasst, kommt zu dem Ergebnis, dass Leiharbeit in den Betrieben befristete Beschäftigungsverhältnisse verdrängt oder ihnen noch vorgeschaltet wird (Becker, Seibold).

Die meisten Arbeiten klammern – wie die vorliegende – die Leiharbeit in den Entleihunternehmen jedoch aus. Sie beziehen sich auf Bundes- und auf Länderebene und bringen eine Fülle von Details zur Sprache.⁷

Ziel der hier vorgestellten Untersuchung ist es primär, die Entwicklung der Leiharbeit am Beispiel Baden-Württembergs in der Krise und im seitherigen Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt zu erfassen und zu interpretieren. Konkret geht es um die aus dem Aufschwung stammende These, dass der Leiharbeitsboom mit der nächsten Krise einbrechen werde, weil Leiharbeit eben kein eigenständiger „Jobmotor“ sei (Becker, Seibold).

⁷ Stellvertretend für die große Anzahl an Studien seien genannt: Promberger et al., Bellmann/Kühl; Burda/Kwasnicka, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.

Zusätzlich werden regionale Unterschiede innerhalb Baden-Württembergs angerissen. Es ist zu betonen, dass auch diese Untersuchung nur eine Momentaufnahme in dem tief greifenden Veränderungsprozess von Wirtschafts- und Unternehmensstrukturen und in der variierenden Bedeutung von Leiharbeit im gesellschaftlichen Aushandlungsprozess der rechtlichen Gestaltung von Leiharbeit darstellen kann.

Abbildung 1: Die wichtigsten rechtlichen Änderungen in der Arbeitnehmerüberlassung



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011, S.5

3 Leiharbeit in der Statistik: Methodische Vorbemerkungen

Grundlegender Nachteil aller amtlichen Statistiken zur Leiharbeit ist, dass die Beschäftigten in Leiharbeit bei den Zeitarbeitsfirmen und nicht bei den Entleihunternehmen gezählt werden. Über die Arbeitsplätze, an denen die Leiharbeitskräfte eingesetzt werden, liegen in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) und beim Statistischen Bundesamt somit keine Informationen vor. Man muss sich diesbezüglich mit Indizien wie Tätigkeiten behelfen, die aber nicht wirklich zufrieden stellen können.

Die BA verfügt über zwei Zugänge zur Leiharbeit: Die Beschäftigungs- und die AÜG-Statistik.

Wo wird was gezählt?

In der **Beschäftigungsstatistik** werden Leiharbeitskräfte im Wirtschaftszweig N78 erfasst und darin unter den Ziffern 782 (befristete Überlassung von Arbeitskräften) und 783 (sonstige Überlassung von Arbeitskräften). Hierbei wird allerdings nicht danach unterschieden, ob die Beschäftigten verliehen werden (Leiharbeitskräfte) oder zum festen Personalbestand der Zeitarbeitsfirmen gehören, der für Organisation, Akquisition usw. in der Zeitarbeitsfirma selbst eingesetzt wird. Die ausgewiesenen Zahlen liegen also über der Anzahl der Leiharbeitskräfte. Andererseits werden unter dem Wirtschaftszweig 782/783 nur die Betriebe erfasst, die ausschließlich oder überwiegend als Zeitarbeitsfirma tätig sind. Das sind im Dezember 2010 in Deutschland 10.600 Zeitarbeitsfirmen, während insgesamt 16.600 Verleihbetriebe eine Lizenz zur Arbeitnehmerüberlassung haben.⁸ Alle diejenigen 6.000 Betriebe, die nebenbei und u.a. auch Beschäftigte verleihen, werden hier nicht eingeordnet und ihre Leiharbeitskräfte demzufolge auch nicht als solche erkennbar. Das gilt zum Beispiel für viele Entwicklungsdienstleister, die sich eine Lizenz zur Arbeitnehmerüberlassung verschafft haben.

In anderen Wirtschaftszweigen als der Leiharbeitsbranche sind also weitere Leiharbeitskräfte enthalten. Beide gegenläufigen Effekte (Überschätzung, Unterschätzung) saldieren sich zum Teil. Es wird davon ausgegangen, dass insgesamt eine deutliche Unterschätzung der tatsächlichen Anzahl der Leiharbeitskräfte in der Beschäftigungsstatistik vorliegt.

⁸ Zahlen nach BA 2011, S.9

In der **Statistik nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)** werden dagegen alle Beschäftigten in Leiharbeit erfasst, auch diejenigen, die in solchen Unternehmen angestellt sind, deren Haupttätigkeit nicht in der Arbeitnehmerüberlassung liegt. Das nicht zum Verleih angestellte Personal der Zeitarbeitsfirmen wird nicht gezählt. Die Merkmale der Leiharbeitskräfte sind allerdings nicht so umfangreich wie in der Beschäftigtenstatistik erfasst, weisen jedoch einige andere Informationen auf und sind vor allem näher an der tatsächlichen Leiharbeit. Die AÜG-Statistik zählt die Leiharbeitskräfte genauer, erlaubt aber keine Differenzierung unterhalb der Bundesländer-Ebene.

Ein weiterer Unterschied zwischen beiden Statistiken der BA besteht darin, dass in der Beschäftigungsstatistik die Beschäftigten an ihrem Arbeitsort erfasst werden, bei Zeitarbeitsfirmen also am Sitz der jeweiligen Niederlassung, Filiale oder des Betriebs.

In der AÜG-Statistik dagegen werden alle Leiharbeitskräfte der Zeitarbeitsfirma derjenigen Regionaldirektion gemeldet, die für den Hauptsitz zuständig ist. Bei größeren Verleihfirmen mit vielen Filialen und Niederlassungen führt das in feiner regionaler Untergliederung zu starken Verzerrungen. Es ist nicht einmal genau abzuschätzen, wie groß die Fehler auf der Ebene der Bundesländer sind. Für große Zeitarbeitsunternehmen, die bundesweit tätig sind, werden die Leiharbeitnehmerzahlen einem einzigen Bundesland zugerechnet.

Für unser Anliegen ist wichtig, dass die Zeitarbeitsfirmen ihre Angaben zu der AÜG-Statistik an die Regionaldirektionen der BA schicken. Eine weitere regionale Untergliederung der AÜG-Statistik ist deshalb – abgesehen von den zunehmenden Fehlerwahrscheinlichkeiten – schon prinzipiell nicht möglich. Die kleinste regionale Einheit sind hier die Regionaldirektionen und die Bundesländer. In der Beschäftigungsstatistik sind dagegen Daten prinzipiell bis auf Gemeindeebene darstellbar, auch nach Landkreisen und kreisfreien Städten sowie nach Arbeitsagenturen. Allerdings kommt man mit zunehmender räumlicher Verfeinerung und sachlicher Differenzierung schnell zu geringen Fallzahlen, so dass aus Datenschutzgründen keine Zahlen mehr mitgeteilt werden dürfen.

Die Datenlage ist jedoch noch etwas verworrener: Denn auch in der AÜG-Statistik werden für einige Variable die Daten nach Niederlassungen ausgewiesen. So kommt man selbst innerhalb der AÜG-Statistik mitunter zu unterschiedlichen Zahlen.

Nach früheren Angaben der BA lagen die Zahlen der Beschäftigungsstatistik bundesweit durchschnittlich ca. 5 % unter denen aus der AÜG-Statistik, mittlerweile (Bundesagentur für Arbeit 2011, S. 11) sind es 12 Prozent. In der halbjährlich erscheinenden Veröffentlichung „Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung“ werden im Juli 2011 wieder (oder noch) die durchschnittlich 5 Prozent Differenz abgegeben. Die Zeit-

reihen beider Statistiken, der AÜG-Statistik und der Beschäftigungsstatistik, verlaufen aber weitgehend parallel (Bundesagentur für Arbeit 2010a, 2011). Letzteres bestätigen unsere Datenvergleiche (vgl. Tab. 1).

Deutliche Unterschiede ergeben sich jedoch erstens im Ausmaß der durchschnittlichen Abweichung in Deutschland; sie schwankt beträchtlich und lässt vermuten, dass mit der Krise die Abweichung ansteigt. Für den Dezember 2010 liegt die Abweichung bei 12 %. Die Abweichungen in Baden-Württemberg entsprechen tatsächlich weitgehend dem jeweiligen Bundesdurchschnitt.

Tabelle 1: Leiharbeitskräfte in der Beschäftigungsstatistik und in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik

	Baden-Württemberg*			Deutschland		
	SVB**	AÜG	Differenz in %***	SVB	AÜG	Differenz in %
Juni 2008	86.950	96.610	11	710.006	794.363	12
Juni 2009	52.690	60.698	15	530.599	609.720	15
Juni 2010	80.104	91.385	14	706.631	806.123	14
Dez. 2010	89.400	98.867	11			

Quelle: Beschäftigungsstatistik und Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen des IMU Instituts

* Neben den hier aufgeführten Zahlen für das Bundesland gibt es auch Zahlen für die Regionaldirektionen, die im Falle Baden-Württembergs stark voneinander abweichen, weil die Zahlen für die Regionaldirektionen die Leiharbeitnehmer nach dem Hauptsitz der Zeitarbeitsfirma erfassen.

** Ab 2008 gilt ausschließlich die Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008, in der die Ziffern 782 und 783 auf Leiharbeit eingegrenzt sind und ohne weiteres aus der Statistik der BA übernommen werden können.

*** Gemessen in Zahl der AÜG-Statistik / Zahl der Beschäftigungsstatistik

Wie oft wird gezählt?

Und schließlich werden in der Beschäftigungsstatistik Übersichtszahlen monatlich, detailliertere Daten quartalsweise veröffentlicht, während in der AÜG-Statistik nur halbjährlich berichtet wird. Aktuell (im September 2011) reichen die Monatszahlen der Beschäftigungsstatistik bis zum Juni 2011, die halbjährlichen Zahlen der AÜG-Statistik nur bis zum Dezember 2010.

Bei der Wahl der Datenquellen wird man sich sinnvollerweise nach dem Ziel der Untersuchung richten. Gleichwohl sind in jedem Fall Abstriche von der Detailliertheit der Daten, insbesondere von ihren räumlichen Bezügen, und von ihrer Aktualität zu machen.

Die Konsequenz der variierenden Zahlendifferenzen zwischen AÜG- und Beschäftigungsstatistik muss unseres Erachtens sein, dass man die Zahlen der AÜG-Statistik für die meisten Variablen zuverlässig nur auf Bundesebene verwenden kann. Für eine verlässliche Abschätzung der landesspezifischen Abweichungen der Daten fehlen die Grundlagen. Wenn die AÜG-Statistik nicht nach den jeweiligen Betriebsstandorten der Zeitarbeitsfirmen erhoben wird, kann man eine räumliche Differenzierung noch nicht einmal bis auf Länderebene vornehmen.

Demzufolge nutzen wir hier die Daten der AÜG-Statistik, um Trends der Leiharbeit zu beschreiben. Denn auf Bundesebene sind diese Daten die genauesten. Und für die Merkmale Geschlecht und Nationalität der Leiharbeitskräfte liegen diese Zahlen auch für Baden-Württemberg genau vor. Für die weitergehende Beschreibung und Analyse der Leiharbeit in Baden-Württemberg ziehen wir uns entweder auf Trendaussagen oder gleich auf die Daten der Beschäftigungsstatistik zurück. Die unterschätzen zwar das tatsächliche Ausmaß der Leiharbeit. Aber sie beziehen sich mit Sicherheit auf Baden-Württemberg und erfassen auch alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigtenverhältnisse in Baden-Württemberg.

4 Leiharbeit in der amtlichen Statistik

Der Datenanalyse liegen folgende Ziele zugrunde: Erstens soll für Baden-Württemberg überprüft werden, wie sich hier die Leiharbeit entwickelt und ob für die Leiharbeitsbranche in der Krise seit 2008 andere Entwicklungen als in der Gesamtwirtschaft feststellbar sind (Abschnitte 3.1 und 3.2). Der Nachfrageeinbruch infolge der Finanzmarktkrise hat trotz massiver politischer Interventionen tiefe Einschnitte am Arbeitsmarkt hinterlassen. Die Frage ist, ob Leiharbeit hierbei eine Möglichkeit zur Überbrückung der Krise darstellt oder nicht. Da Baden-Württemberg – wie Bayern – von der Krise stärker als Deutschland insgesamt betroffen wurde, wird zum Vergleich bisweilen Bayern herangezogen, das von der Wirtschaftsstruktur und der Exportabhängigkeit Baden-Württemberg ähnelt und ähnlich stark betroffen war.

Zweitens wird nach allgemeinen Strukturmerkmalen der Leiharbeit in Baden-Württemberg gefragt, um Besonderheiten der Leiharbeitsbranche zu identifizieren und Anhaltspunkte für eine mögliche Brückenfunktion der Leiharbeit in den Arbeitsmarkt zu identifizieren (Abschnitt 3.3). Diese Merkmale beziehen sich hier nur auf die Leiharbeitskräfte, nicht auf Zeitarbeitsfirmen.

Drittens wird nach Anhaltspunkten gesucht, die materielle Lage der Leiharbeitskräfte in Baden-Württemberg einzuschätzen. Dabei geht es insbesondere um das Einkommen und um Zuzahlungen bei geringen Einkommen (Abschnitt 3.4).

Und viertens wird ein erster Anlauf unternommen, regionale Unterschiede der Leiharbeit innerhalb Baden-Württembergs zu beschreiben (Abschnitt 3.5). Dabei werden einfache Clusterungen zwischen Merkmalen der jeweiligen Regionen durchgeführt. Als Regionen werden die Gebiete der 24 Arbeitsagenturen in Baden-Württemberg gewählt. Gegenüber den Daten der Landkreise und kreisfreien Städte haben sie weniger mit Problemen der ungleichen Stadt-Umland-Verteilung der Zeitarbeitsfirmen (wo die Leiharbeitskräfte gezählt werden) zu tun. Außerdem sind die Regionen insgesamt etwas größer und entschärfen auch so Verzerrungen durch die räumliche Distanz zwischen Zeitarbeitsfirma und Entleihunternehmen. Die Arbeitsagenturbezirke werden außerdem zu Regierungsbezirken aggregiert⁹, um Unterschiede in den Landesteilen feststellen zu können.

In Verfolgung dieser Ziele werden sowohl Zahlen der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik als auch der Beschäftigungsstatistik verwendet, die – wie in Abschnitt 2 dargelegt –

⁹ Die Grenzen sind nicht völlig deckungsgleich. Die Abweichungen sind für die Ergebnisse aber kaum relevant.

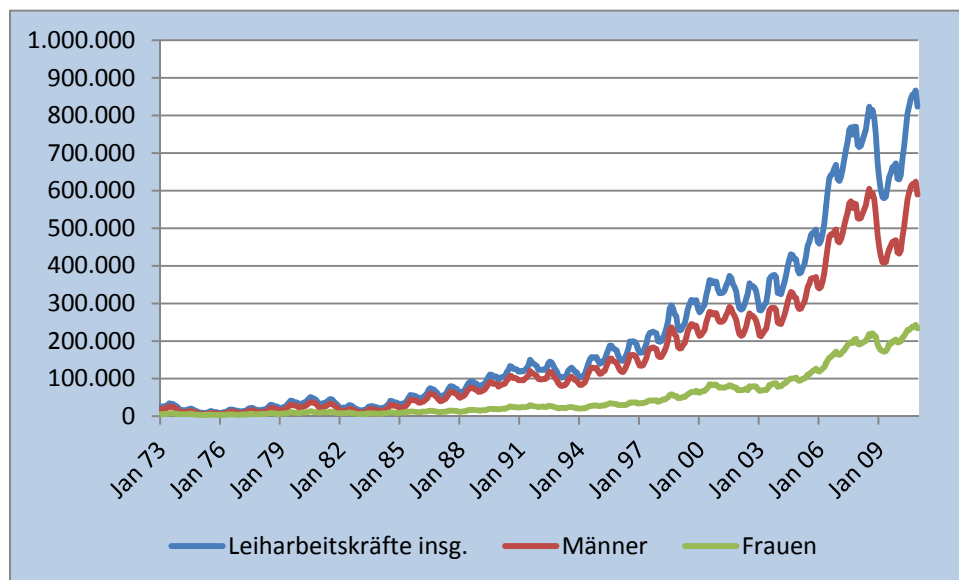
voneinander abweichen. Dieser Mangel kann in Kauf genommen werden, wenn man sich auf Strukturen und Entwicklungen konzentriert.

4.1 Quantitative Entwicklung der Leiharbeit

4.1.1 Expansion der Leiharbeit in Deutschland

Leiharbeit boomt bekanntlich. Abbildung 2 zeigt die rasante Entwicklung in Deutschland seit den 90er Jahren und verstärkt seit 2003, als das erste Hartz-Gesetz mit der weiteren Liberalisierung der Arbeitnehmerüberlassung in Kraft trat. Aus der Abbildung ist ferner ersichtlich, dass Leiharbeit bislang eine Beschäftigungsform vor allem für Männer ist, in den letzten Jahren zunehmend aber auch für Frauen bedeutend wird. Und sie macht die saisonalen Schwankungen in der Zeitarbeitsbranche sehr deutlich.

Abbildung 2: Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland seit ihrer Einführung 1973 bis Ende 2010 (Anzahl)



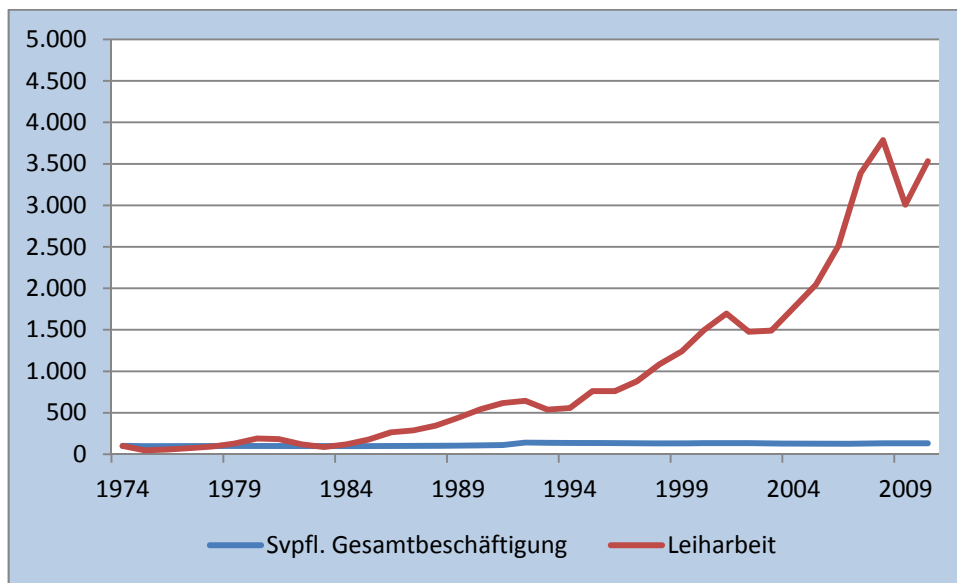
Quelle: AÜG-Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Darstellung IMU Institut

Von der Einführung der Leiharbeit in Deutschland im Jahre 1973 bis zur letzten bedeutenden Gesetzesänderung zur Leiharbeit im Jahre 2003 zieht die Anzahl der Leiharbeitskräfte auf 282.000 (Januar 2003) an, in 30 Jahren also um 282.000 Beschäftigte. In

den folgenden fünfzehn Jahren aber – bis zum Ausbruch der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise – beträgt der Zuwachs 541.000 Stellen in der Leiharbeitsbranche. Allein diese Größenordnung lässt daran zweifeln, dass diese Stellen ohne Verdrängung von Beschäftigung in anderen Branchen entstehen.

Tatsächlich handelt es sich dabei um eine gewaltige Expansion der Leiharbeit, der – auf lange Sicht gesehen – eine relativ konstante sozialversicherungspflichtige Gesamtbeschäftigung gegenübersteht (vgl. Abb. 3). Seit der Einführung der Leiharbeit in Deutschland und knapp 20.000 Leiharbeitnehmern im Juni 1974 ist sie auf das fast 40-fache angestiegen. Selbstverständlich ist dabei die niedrige Ausgangsbasis zu berücksichtigen.

Abbildung 3: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung und der Leiharbeit in Prozent bis Ende 2010 (1974 = 100)*

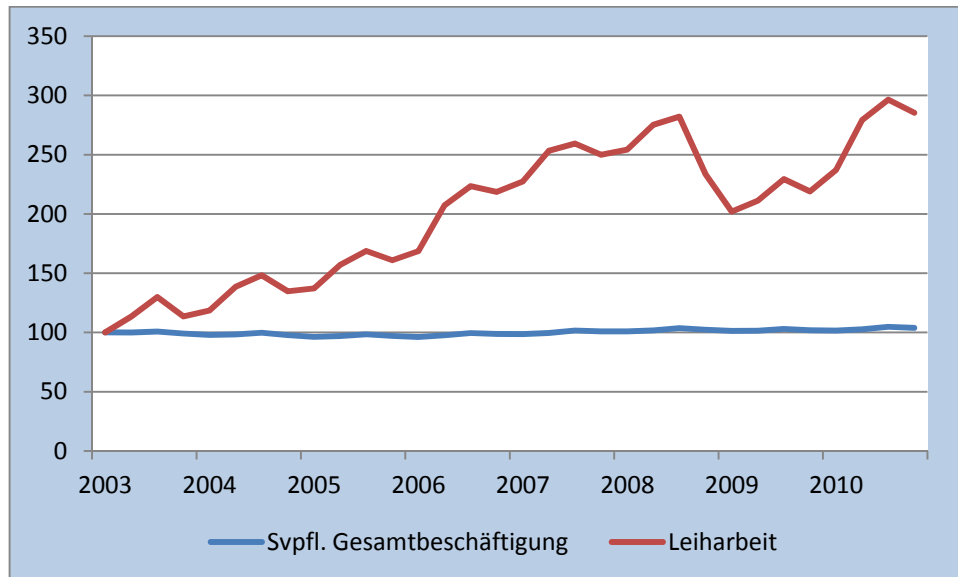


Quelle: AÜG-Statistik und Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit;
Darstellung IMU Institut

* Für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung liegen Daten erst ab 1974 vor.

Doch auch wenn man einen späteren Zeitpunkt nimmt, z.B. das Jahr 2003 mit der bislang stärksten gesetzlichen Neugestaltung der Rahmenbedingungen von Leiharbeit, zeigt sich eine sehr divergente Entwicklung (vgl. Abb. 4). Auch in den letzten sieben Jahren ist die Gesamtbeschäftigung in Deutschland relativ konstant, während sich die Leiharbeit bezogen auf das Basisjahr 2003 immerhin verdreifacht.

Abbildung 4: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung und der Leiharbeit in Prozent (2003 = 100)

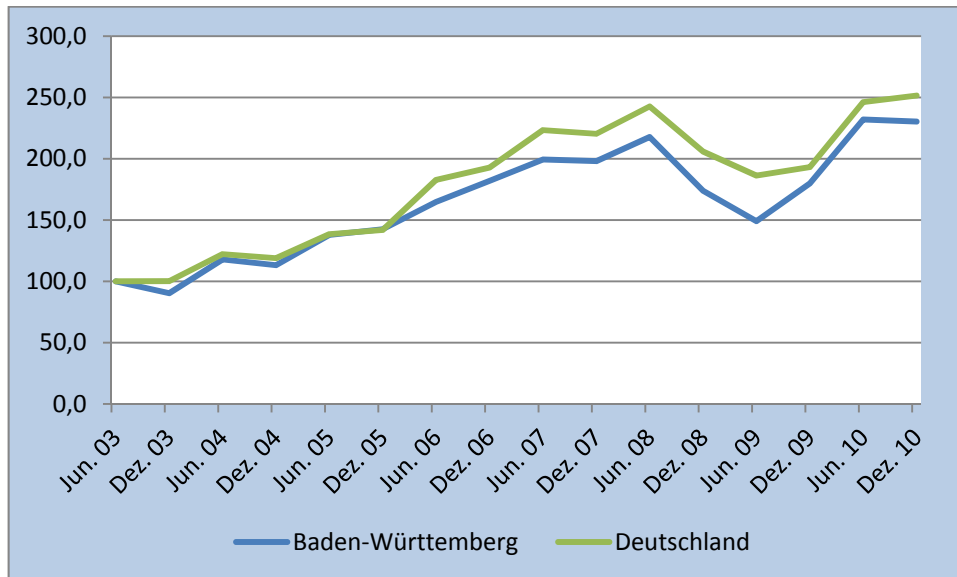


Quelle: Leiharbeit nach der AÜG-Statistik, Gesamtbeschäftigung nach der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Darstellung IMU Institut

4.1.2 Entwicklung der Leiharbeit in Baden-Württemberg

Betrachtet man den Zeitraum seit 2003 für Deutschland und Baden-Württemberg (vgl. Abb. 5), so erkennt man die prinzipiell gleiche Entwicklung der Leiharbeit. Man sieht ferner, dass ab 2006 die Leiharbeit in Baden-Württemberg relativ langsamer ansteigt als in Deutschland insgesamt, und dass sich der Konjunkturerinbruch 2008/2009 in der Leiharbeit Baden-Württembergs stärker bemerkbar macht – wie am Arbeitsmarkt generell. Nach dem relativ stärkeren Anstieg seit Juni 2009 zeigt sich zum Jahresende 2010 in Baden-Württemberg eine leichte Abnahme, während in Deutschland die Anzahl noch leicht ansteigt. Das kann sowohl Differenzen in der saisonalen Betroffenheit anzeigen als auch die stärkere Exportabhängigkeit der Unternehmen und Betriebe in Baden-Württemberg.

Abbildung 5: Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland und Baden-Württemberg seit 2003 (in Prozent)



Quelle: AÜG-Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Halbjahresdaten;
Darstellung IMU Institut

Wie viele Leiharbeitskräfte gibt es nun aktuell in Baden-Württemberg?

Im Abschnitt 3 wurde bereits auf die Probleme unterschiedlicher Erfassungsmethoden in der amtlichen Statistik hingewiesen.

- In der Beschäftigungsstatistik (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) werden für den Dezember 2010 **89.400** Beschäftigte in der Branche der Arbeitnehmerüberlassung ausgewiesen. Dabei werden die nicht zum Verleih bestimmten Arbeitnehmer der Branche mitgezählt. Es fehlen aber die Leiharbeiter der Unternehmen, die nicht überwiegend oder ausschließlich in der Arbeitnehmerüberlassung tätig sind.
- In der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik werden nach Regionaldirektionen der BA für Baden-Württemberg 82.615 Leiharbeitskräfte ausgewiesen. Zwar werden dabei alle Leiharbeiter und nur die Leiharbeiter gezählt, allerdings nach dem Hauptsitz der Zeitarbeitsfirma. Die Leiharbeiter großer Zeitarbeitsfirmen mit Niederlassungen in Baden-Württemberg und dem Hauptsitz außerhalb Baden-Württembergs werden deshalb nicht für Baden-Württemberg erfasst.
- Daneben gibt es in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik auch die Zählung nach der Betriebseinheit. Dabei werden für Baden-Württemberg zum Dezem-

ber 2010 98.867 Leiharbeitskräfte gezählt. Dazu kommen noch 9.447 geringfügig entlohnte Arbeitskräfte in der Arbeitnehmerüberlassung. Insgesamt werden zum Jahresende 2010 in Baden-Württemberg also 108.314 Arbeitnehmer an andere Arbeitgeber verliehen. Diese Zahl ist diejenige, die der Realität am nächsten kommen dürfte.

Wenn man bedenkt, dass die Anzahl der Leiharbeitnehmer im Winter aus saisonalen Gründen jeweils rückläufig ist und dass ferner in 2011 die Nachfrage nach Arbeitskräften anfangs noch steigt, darf man von aktuell deutlich mehr als 110.000 Leiharbeitskräften in Baden-Württemberg ausgehen. Dies bestätigt die aktuellste Zahl aus der Beschäftigungsstatistik. Dort, wo die Anzahl der Leiharbeitnehmer um 11 bis 15 Prozent unterschätzt wird, werden für den Juli 2011 immerhin schon 99.800 Leiharbeitskräfte angegeben.

4.2 Befunde zum Krisenverhalten der Zeitarbeitsbranche

4.2.1 Quantitative Entwicklung in der Arbeitsmarktkrise 2008/2009

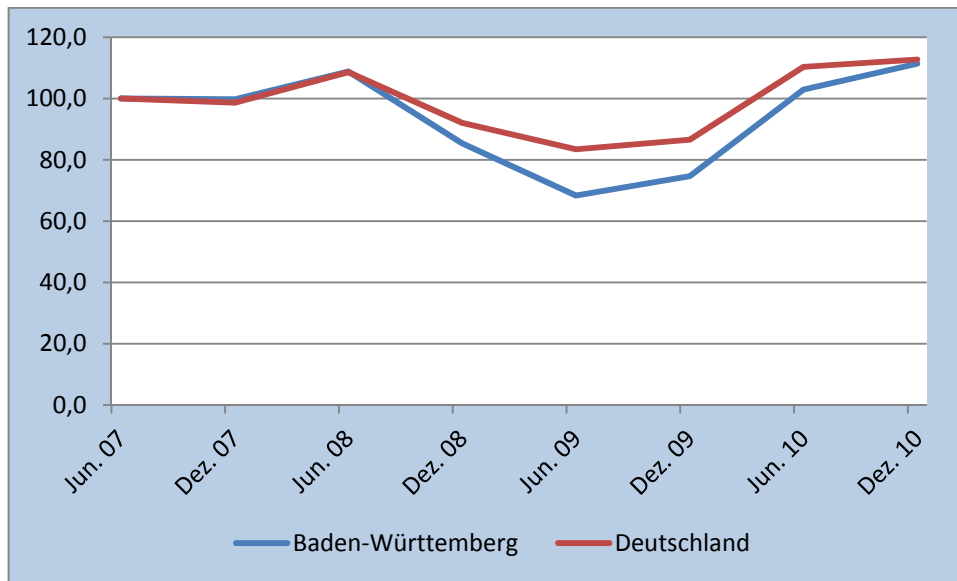
Von besonderem Interesse ist für uns, dass sich nach den Abbildungen 2 bis 5 konjunkturelle Einbrüche in der Leiharbeit niederschlagen. Sowohl die so genannte dot.com-Krise 2001 als auch die 2008 offen ausgebrochene Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise sind anhand einer stark sinkenden Anzahl der Beschäftigten in Leiharbeit identifizierbar. Mit dem staatlich gestützten Konjunkturaufschwung zieht die Anzahl der Leiharbeitskräfte wieder an, übertrifft im Juli 2010 schon wieder das Höchstniveau vor der Krise und erreicht im November 2010 mit 867.000 das bisherige Höchstniveau.

Das Niveau der Leiharbeit in Baden-Württemberg wird von der Arbeitsmarktkrise 2008/2009 im Vergleich mit Deutschland viel stärker abgesenkt. Zwischen Juni 2008 und Dezember 2010 liegt die Entwicklung der Leiharbeit in Baden-Württemberg z.T. deutlich unter dem deutschen Durchschnitt. Während in Deutschland die Beschäftigung in der Leiharbeitsbranche im Tiefpunkt Juni 2009 immerhin noch 83 Prozent des Beschäftigungsstands vom Juni 2007 ausmacht, also um 17 Prozent sinkt, beträgt der Rückgang in Baden-Württemberg 32 Prozent, also fast ein Drittel! (Vgl. Abb. 6)

Die Leiharbeitsbranche reagiert in der Krise mit dem frühesten und stärksten Beschäftigungsabbau von allen Branchen und im Aufschwung mit dem frühesten und stärksten Beschäftigungsaufbau (Bundesagentur für Arbeit 2011; Biehler 2011). Das gilt für Baden-Württemberg in besonderer Weise. Hier ist die Konjunktorempfindlichkeit –

vermutlich wegen der hohen Exportabhängigkeit – noch stärker ausgeprägt als im deutschen Durchschnitt.

Abbildung 6: Entwicklung der Leiharbeit während der letzten Krise in Deutschland und in Baden-Württemberg (in Prozent; Juni 2007 = 100)

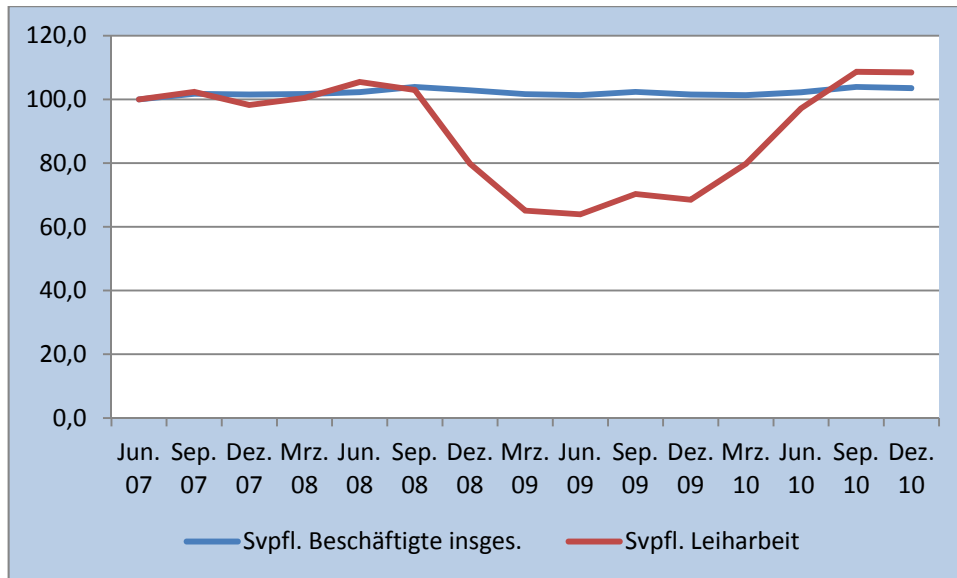


Quelle: AÜG-Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Halbjahresdaten; eigene Berechnungen und Darstellung IMU Institut

Diesen Befund bestätigen die Daten der Beschäftigungsstatistik.¹⁰ Die Gesamtbeschäftigung bleibt überraschend stabil – erinnert sei an den Abbau von Arbeitszeitguthaben, an die tarifliche Flexibilität der Arbeitszeiten und an die Kurzarbeit – und liegt während der gesamten Krise über dem Beschäftigungsstand vom Juni 2007. Dagegen erreicht die Beschäftigung in Leiharbeit bereits im Juni 2008 ihren Höhepunkt (6 Prozent über dem Stand vom Juni 2007) und schrumpft dann rapid. Im Tiefpunkt (Juni 2009) liegt die Leiharbeit in Baden-Württemberg um 36 Prozent unter dem Niveau vom Juni 2007 (vgl. Abb. 7).

¹⁰ Zu den Unterschieden zwischen Beschäftigungsstatistik und Arbeitnehmerüberlassungsstatistik vgl. oben Abschnitt 3.

Abbildung 7: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und der sozialversicherungspflichtigen Leiharbeit während der letzten Krise in Baden-Württemberg (in Prozent)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Quartalszahlen; eigene Berechnungen und Darstellung IMU Institut

Das ergibt ein Bild, nach dem sich die Arbeitsmarktkrise im Allgemeinen durch die genannten Maßnahmen – Abbau von Arbeitszeitkonten, tarifliche Arbeitszeitverkürzung und Kurzarbeit – nicht sehr gravierend auf die Beschäftigung auswirkt; die Arbeitsplätze bleiben weitgehend erhalten. Das Beschäftigungsvolumen wird in der Leiharbeitsbranche dagegen drastisch reduziert.

In Baden-Württemberg erreicht die Gesamtbeschäftigung ihren Höhepunkt im September 2008, in der Leiharbeit bereits im Juni 2008.¹¹ Der Tiefpunkt wird im Juni 2009 erreicht. Tabelle 2 zeigt, dass sich der Beschäftigungsabbau in dieser Zeit auf die Wirtschaftszweige der Leiharbeit (782 und 783) konzentriert. Während im September 2008 nur 2 Prozent aller Beschäftigten in Leiharbeit tätig sind, fallen 33 Prozent aller Arbeitsplatzverluste in der Leiharbeit an.

¹¹ gemäß den Quartalsdaten der Beschäftigungsstatistik

Tabelle 2: Konjunkturreagibilität der Beschäftigung in Baden-Württemberg während der Krise 2008/2010

	Anzahl der Beschäftigten September 2008		Rückgang der Beschäftigung bis Juni 2009	
	absolut	in v.H.	absolut	in v.H.
insgesamt	3.953.087	100,0	-98.529	100,0
Leiharbeit	84.861	2,1	-32.171	32,7

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen IMU Institut

Wie bei konjunkturellen Schwankungen bietet die Leiharbeit auch keine Beschäftigungsbrücke über die saisonalen Schwankungen der Arbeitsnachfrage. Betrachtet man den Verlauf der Leiharbeit unterjährig, so wird auch die saisonale Abhängigkeit der Leiharbeiterzahl deutlich (vgl. noch einmal Abb. 2). Der steigende Trend wie auch die konjunkturellen Einbrüche werden von den Beschäftigungsrückgängen im Herbst und den Beschäftigungsanstiegen im Frühjahr überlagert. Leiharbeit schützt die Beschäftigten also auch nicht vor saisonalen Nachfrageschwankungen.

Wir fassen zusammen:

- Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist in Baden-Württemberg während der Arbeitsmarktkrise 2008 – 2010 überraschend stabil. Sie erreicht ihren Höhepunkt im September 2008 und fällt bis zum Juni 2009 um rund 100.000 Arbeitsplätze. Aber auch da liegt sie noch um 50.000 Arbeitsplätze über dem Beschäftigungsstand vom Juni 2007. Das entspricht einem Rückgang von 104 auf 101 Prozent, bezogen auf 100 Prozent im Juni 2007.
- Die Leiharbeit dagegen bricht in Baden-Württemberg im Verlauf der Krise stark ein. Sie erreicht ihren Höhepunkt bereits im Juni 2008 und den Tiefststand ebenfalls im Juni 2009. Dabei nimmt sie um mehr als ein Drittel ab. Das entspricht einem Rückgang von 106 auf 64 Prozent, bezogen jeweils auf 100 Prozent im Juni 2007.
- Damit fällt ein Drittel des gesamten Beschäftigungsrückgangs in der kleinen Branche der Arbeitnehmerüberlassung an.
- Die Leiharbeit in Baden-Württemberg reagiert heftiger auf die Wirtschaftskrise als in Deutschland insgesamt.

4.2.2 Kurzarbeit

Während insbesondere im Maschinen- und Fahrzeugbau Unternehmen in der Krise versuchen, durch Kurzarbeit einen möglichst großen Anteil der Beschäftigten im Unternehmen zu behalten, und dafür hohe Remanenzkosten in Kauf nehmen, fällt die Kurzarbeit in der Leiharbeitsbranche gering aus. Und obwohl im November 2008 noch durch gesetzliche Neuregelungen den Zeitarbeitsfirmen die Nutzung von Kurzarbeit erleichtert wurde – sie mussten nur glaubhaft versichern, dass es an alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten fehlt – machen sie davon wenig Gebrauch und schicken stattdessen ihre Beschäftigten in die Arbeitslosigkeit (vgl. Tab. 3).

Tabelle 3: Kurzarbeit nach ausgewählten Wirtschaftszweigen in Deutschland*
(Juni 2009)

Wirtschaftszweig	Kurzarbeiterquote in %**
Metallerzeugung und -bearbeitung	35,3
Maschinenbau	24,7
Herstellung von Metallprodukten	22,3
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	21,9
Automobilindustrie	21,5
Leiharbeit	3,1

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Darstellung IMU Institut

- * Es liegen uns auf Landesebene keine Kurzarbeiterzahlen nach Wirtschaftszweigen vor.
 ** Kurzarbeiterquote definiert als Personen in Kurzarbeit bezogen auf den Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2008.

Die Daten lassen nicht erkennen, dass Zeitarbeitsfirmen ein Interesse an einer dauerhaften Beschäftigung ihrer Leiharbeitskräfte haben und dadurch eine stabilisierende Funktion im Beschäftigungsabschwung übernehmen könnten. Im Gegenteil verstärkt sich der Eindruck, dass die von den Entleihfirmen zurückgereichten Leiharbeitskräfte von den Zeitarbeitsfirmen zügig in die Arbeitslosigkeit geschickt werden und von den Möglichkeiten der Kurzarbeit nur geringfügig Gebrauch gemacht wird.

4.2.3 Offene Stellen

Auch die Entwicklung der gemeldeten (offenen) Stellen bestätigt die prozyklische Entwicklung der Leiharbeit. Zum Zeitpunkt des Tiefpunkts der Leiharbeit im Juni 2009 ist der Anteil der Arbeitnehmerüberlassung an den gemeldeten Stellen am niedrigsten.

Dagegen ist er während der relativ guten Beschäftigungssituation im Juni 2011 am höchsten (vgl. Tab. 4). Die Leiharbeitsbranche bietet überproportional viele Stellen an. Im Abschwung geht dieser Anteil jedoch drastisch zurück.

Tabelle 4: Bestand an Offenen Stellen in der Leiharbeit im Vergleich 2009 und 2011 in Deutschland und in Baden-Württemberg

	Deutschland		Baden-Württemberg	
	Jun. 09	Jun. 11	Jun. 09	Jun. 11
Arbeitnehmerüberlassung*	109.034	165.119	13.390	28.609
insgesamt	483.690	479.519	51.672	77.500
Anteil der Arbeitnehmerüberlassung*	22,5	34,4	25,9	36,9

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen IMU Institut

* im Juni 2007 incl. private Arbeitsvermittlung; ohne diese wären die Werte noch niedriger.

Übereinstimmend liegt im Zeitraum 2007 bis 2010 der Höchststand an gemeldeten Stellen in Deutschland und in Baden-Württemberg bereits im Juli 2007 (vergl. Tab. 5). In diesem Monat erreichen auch die offenen Stellen in der Arbeitnehmerüberlassung ihre Höchststände und den höchsten Anteil an den offenen Stellen. Dabei fällt der Anteil an offenen Stellen in der Leiharbeit in Baden-Württemberg höher aus als im Bundesdurchschnitt.

Der Tiefststand an gemeldeten Stellen ist ebenfalls einheitlich im Januar 2010 erreicht. Zu diesem Zeitpunkt ist auch der Anteil der Leiharbeitsbranche an den gemeldeten Stellen am niedrigsten.

Das Angebot an gemeldeten Stellen ist also in der Spitze überproportional und im Tiefpunkt unterproportional stark durch Zeitarbeitsfirmen bestimmt, ein deutlicher Hinweis auf das prozyklische Verhalten dieser Unternehmen.

Eine Besonderheit gegenüber dem Bundesdurchschnitt weist Baden-Württemberg im jüngsten Aufschwung auf. Während im deutschen Durchschnitt sich der Anteil der Leiharbeit an den gemeldeten Stellen erst allmählich wieder dem Höchststand von Juli 2007 annähert, sind hier im September 2010 bereits neue Anteils-Höchstwerte erreicht, ehe der übliche saisonale Abschwung einsetzt. Dies deutet darauf hin, dass in diesen beiden Bundesländern, die von der letzten Krise besonders stark betroffen waren, der Erholungsprozess stärker als in früheren Zeiten auf den unsicheren Beschäftigungsverhältnissen der Leiharbeit basiert.

Tabelle 5: Dynamik der gemeldeten Stellen Januar 2007 - November 2010

Gemeldete Stellen	Deutschland			Baden-Württemberg		
	insges.	Leiharbeit	Anteil der Leiharbeit in %	insges.	Leiharbeit	Anteil der Leiharbeit in %
Höchststand	Jul 07 455.504	Jul 07 159.817	35,1	Jul 07 66.294	Jul 07 24.565	37,1
Tiefststand	Jan 10 271.338	Jan 10 70.331	25,9	Jan 10 36.330	Jan 10 9.893	27,2
Tiefststand in % des Höchststands	59,6	44,0		54,8	40,3	
höchster Anteilswert der Leiharbeit		Jul 07	35,1		Sep 10	37,9

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen IMU Institut

4.2.4 Zusammenfassung der Befunde zum Verhalten der Leiharbeitsbranche in der Arbeitsmarktkrise

Halten wir fest:

- Die Beschäftigung in der Leiharbeit reagiert in Baden-Württemberg im Gegensatz zur sehr stabilen „normalen“ Beschäftigung äußerst empfindlich auf die Wirtschaftskrise und baut die Anzahl der Leiharbeitskräfte um ein Drittel ab. Während sonst in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung der Konjunkturunbruch durch den Abbau von Arbeitszeitkonten, durch tariflich mögliche Arbeitszeitverkürzung und durch Kurzarbeit abgefedert wird, werden die Leiharbeitskräfte von den Entleihunternehmen an die Zeitarbeitsfirmen zurückgegeben und von denen entlassen.
- Auch die saisonalen Schwankungen am Arbeitsmarkt werden durch die Leiharbeitsbranche nicht abgefedert.
- Leiharbeit stellt in Baden-Württemberg
 - nicht nur keinen Konjunkturpuffer dar,
 - sondern konzentriert in sich den besonders konjunkturrempfindlichen Teil der Gesamtbeschäftigung
 - und entwickelt sich prozyklisch.

- Leiharbeitskräfte sind doppelt betroffen: sie werden von ihrem Einsatzbetrieb als Erste freigesetzt und bekommen dann von ihrer Zeitarbeitsfirma den Laufpass.
- Unternehmen setzen im Aufschwung in Baden-Württemberg stärker als vor der Krise auf Leiharbeit. Diese spielt in den Unternehmensstrategien von Entleihunternehmen anscheinend eine wichtigere Rolle als vor der Krise.
- Zeitarbeitsfirmen machen während der letzten Krise von den erweiterten Möglichkeiten der Kurzarbeit keinen Gebrauch sondern setzen ihre nicht verliehenen Arbeitnehmer rasch frei. Sie verhalten sich prozyklisch, suchen im Aufschwung nach Arbeitskräften, die sie verleihen können und kündigen bei nachlassender Nachfrage. Die höhere Flexibilität der Entleihunternehmen ist spiegelbildlich die höhere Beschäftigungsinstabilität der Leiharbeitskräfte.

Die bisherigen Ergebnisse werden so interpretiert, dass in die Leiharbeitsbranche die frühere „Randbelegschaft“ von Betrieben ausgelagert wird. Die expandierende Leiharbeit kann für die Leiharbeitskräfte keinen Schutz vor konjunkturellen oder saisonalen Schwankungen bieten! Ein arbeitsmarktpolitischer Nutzen der Leiharbeit in der Krise ist nicht erkennbar.

4.3 Zur Struktur der Leiharbeit in Baden-Württemberg

Leiharbeit wird häufig mit dem Hinweis gerechtfertigt, dass diese Art von Beschäftigten für diejenigen, die nicht in Arbeit sind, eine „Brücke“ in den (ersten) Arbeitsmarkt darstelle.

Danach müssten die Arbeitnehmergruppen, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind, in der Leiharbeit besonders häufig anzutreffen sein, zumindest aber so häufig wie in der sonstigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Im Folgenden wird das anhand der verfügbaren Daten auf die Merkmale Geschlecht, Nationalität und Alter untersucht. Außerdem wird das Tätigkeitsspektrum der Leiharbeitskräfte analysiert.

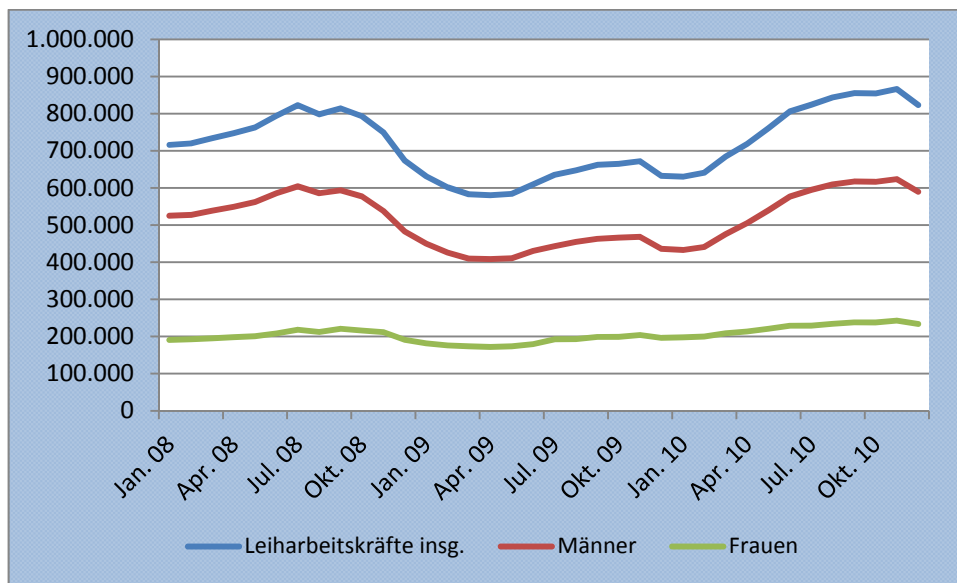
4.3.1 Frauen und Männer in der Leiharbeit in Deutschland und in Baden-Württemberg

Aus Abbildung 2 ist auch erkennbar, dass Leiharbeit überwiegend die Tätigkeit von Männern betrifft. In den ersten 30 Jahren stieg die Anzahl der in Leiharbeit beschäftigten Männer in Deutschland auf (und um) 215.000, die der Frauen auf (und um) 67.000. Der Anteil der Frauen ist mit knapp 24 Prozent (Januar 2003) deutlich unterproportio-

nal gegenüber der Gesamtbeschäftigung (45 Prozent). Der Anstieg der Leiharbeitszahlen seit 2003 verläuft ebenfalls bei den Frauen langsamer.

Allerdings sind die Leiharbeitnehmerinnen vom Konjunkturunbruch 2008 etwas später (ab September statt ab Juli) und weniger stark betroffen (vgl. Abb. 8 und 9 sowie Tab. 6). Während die Anzahl der männlichen Leiharbeitnehmer im Verlauf der Krise um 32 Prozent sinkt, nimmt die Anzahl der Leiharbeitnehmerinnen „nur“ um 22 Prozent ab. Und bis November 2010 wird der Höchststand der Leiharbeit vor der Krise bei den Männern wieder um 3 Prozent übertroffen (624.000), bei den Frauen aber um 10 Prozent. Mit 28 Prozent ist der Frauenanteil in der Leiharbeit trotzdem immer noch stark unterproportional, aber um vier Prozentpunkte höher als 2003.

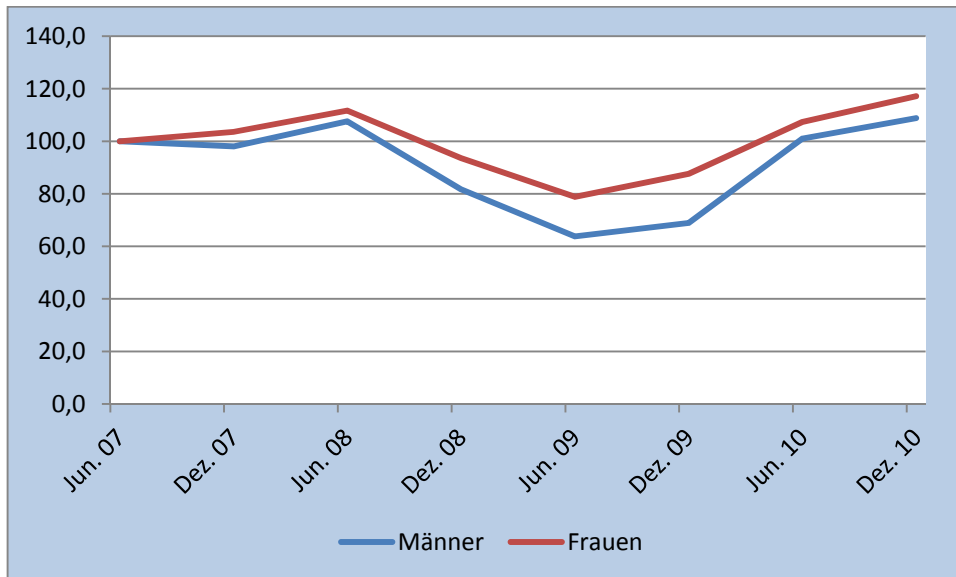
Abbildung 8: Anzahl der Leiharbeitskräfte in Deutschland um die Arbeitsmarktkrise 2008/2009 nach Geschlecht



Quelle: AÜG-Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Monatszahlen; nach Niederlassungen eigene Berechnungen und Darstellung IMU Institut

Abbildung 9 zeigt die Entwicklung der Leiharbeit für Männer und Frauen in Baden-Württemberg seit 2003. Auch im Südwesten liegt die quantitative Entwicklung der Leiharbeit von Frauen über der von Männern. Und die geringere Konjunkturanfälligkeit wird auch hier bestätigt.

Abbildung 9: Entwicklung der Leiharbeit während der letzten Krise in Baden-Württemberg nach Geschlecht (in Prozent)



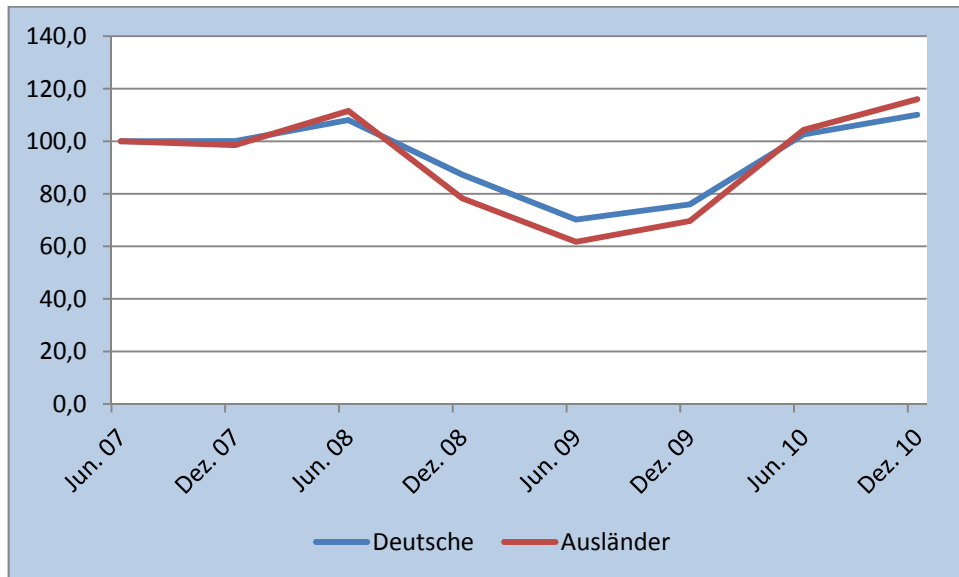
Quelle: AÜG-Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Halbjahresdaten; nach Niederlassungen eigene Berechnungen und Darstellung IMU Institut

Als Begründung dafür, dass Leiharbeit die einzige prekäre Beschäftigungsform ist, in der Frauen unterrepräsentiert sind, wird häufig darauf verwiesen, dass geringfügige Beschäftigung ein Substitut für Leiharbeit sei und Frauen stärker in den Mini-Jobs zu finden seien.

4.3.2 Deutsche und Ausländer in der Leiharbeit in Baden-Württemberg

Auch nach der Nationalität zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen der Leiharbeit. Ausländer werden von dem konjunkturellen Rückgang in der Leiharbeitsbranche wesentlich stärker betroffen als Deutsche (vgl. Abb. 10 und Tab. 6). Bezogen auf den Beschäftigungsstand im Juni 2007 verzeichnen sie bis Juni 2009 einen Rückgang der Arbeitsplätze in der Leiharbeit von 38 Prozent, während die Anzahl der deutschen Leiharbeitskräfte „nur“ um 32 Prozent sinkt. Aber seit Ende 2009 steigt die Anzahl der Ausländer in der Leiharbeit in Baden-Württemberg stärker an als die der Deutschen, so dass sie Ende 2010 um 16 Prozent über dem Stand vom Juni 2007 liegt. Die Anzahl der deutschen Leiharbeitnehmer legt im entsprechenden Zeitraum um 10 Prozent zu (ebenfalls Tab. 6).

Abbildung 10: Entwicklung der Leiharbeit während der letzten Krise in Baden-Württemberg nach Nationalität (in Prozent)



Quelle: AÜG-Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Halbjahresdaten; nach Niederlassungen; eigene Berechnungen und Darstellung IMU Institut

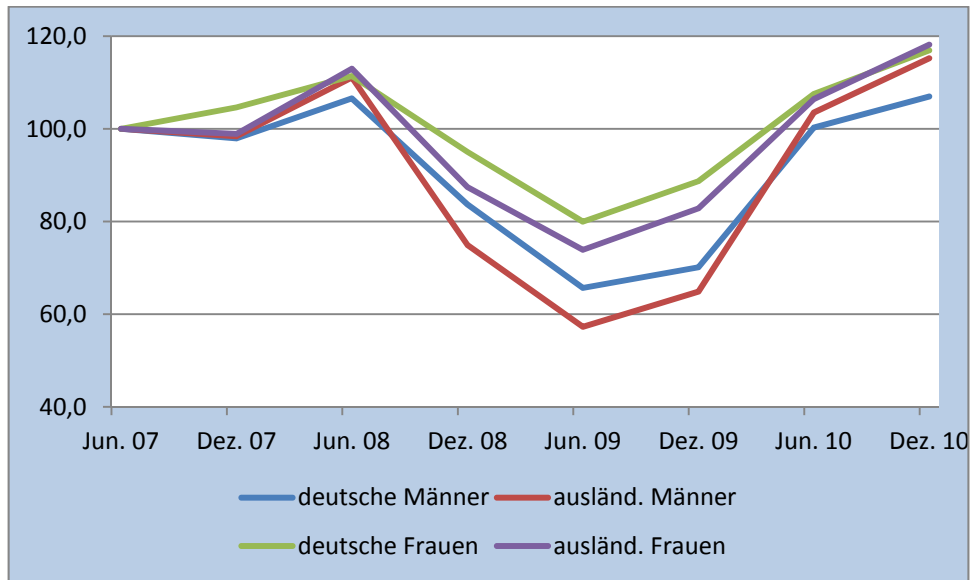
Tabelle 6: Entwicklung der Leiharbeit in Baden-Württemberg nach Personengruppen (in Prozent)

	Insgesamt	Deutsche	Ausländer	Männer	Frauen
Jun. 07	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Jun. 09	68,4	70,2	61,7	63,8	78,8
Dez. 10	111,4	110,1	116,0	108,8	117,2

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; nach Niederlassungen; Berechnungen IMU Institut

Kombiniert man die beiden Personenmerkmale Geschlecht und Nationalität, so sind ausländische Männer am stärksten und deutsche Frauen am wenigsten stark vom Konjunkturerinbruch betroffen (vgl. Tab. 7 und Abb. 11). Etwas überraschend ist, dass ausländische Frauen – relativ gesehen – einen geringeren Beschäftigungseinbruch in der Leiharbeit hinnehmen müssen als deutsche und erst recht als ausländische Männer. Es ist zu vermuten, dass die Branchen, in denen Frauen als Leiharbeitnehmerinnen zum Einsatz kommen, von der Krise weniger stark betroffen sind als die Branchen mit überwiegend männlichen Leiharbeitskräften.

Abbildung 11: Entwicklung der Leiharbeit während der letzten Krise in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Nationalität (in Prozent) (Juni 2007 = 100)



Quelle: AÜG-Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Halbjahresdaten; nach Niederlassungen; eigene Berechnungen und Darstellung IMU Institut

Tabelle 7: Der Beschäftigungseinbruch in der Leiharbeit in Baden-Württemberg nach Merkmalskombinationen (Juni 2007 = 100 Prozent)

	Deutsche Männer	Ausländ. Männer	Deutsche Frauen	Ausländ. Frauen
Jun. 07	100,0	100,0	100,0	100,0
Jun. 09	65,6	57,3	80,0	73,9
Dez. 10	107,0	115,2	116,9	118,2

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; nach Niederlassungen; eigene Berechnungen IMU Institut

4.3.3 Altersgruppen in der Leiharbeit in Baden-Württemberg

Das Alter spielt bekanntlich eine große Rolle für die Chancen der Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt. So zeigt sich für Baden-Württemberg, dass die Altersgruppe unter 25 Jahre an der Arbeitslosigkeit unterrepräsentiert ist, die Gruppe der Ältesten (von 50 bis unter 65 Jahre) aber überrepräsentiert ist. Von einer Brückenfunktion der Leiharbeit könnte man in Bezug auf die verschiedenen Altersgruppen nur dann sprechen, wenn die Älteren an der Leiharbeit überrepräsentiert wären.

Tatsächlich ist das Gegenteil der Fall. Die jüngste Altersgruppe ist in der Leiharbeit in Baden-Württemberg noch stärker überrepräsentiert und die Gruppe der ältesten Arbeitnehmer noch stärker unterrepräsentiert als in der sonstigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (vgl. Tab. 8). Das heißt, dass die Leiharbeitsbranche der Altersgruppe mit den schlechtesten Arbeitsmarktchancen noch weniger Beschäftigungsaussichten bietet als alle anderen Branchen zusammen.

Tabelle 8: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Baden-Württemberg nach ausgewählten Altersgruppen (Stichtag 31.3.2010)

Altersgruppen	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte				Arbeitslose in Prozent
	insgesamt	in Prozent	darunter		
			Überlassung von Arbeitskräften ¹⁾	in Prozent	
alle	3.854.863	100,0	65.724	100,0	100,0
15-24 Jahre	471.986	12,2	12.993	19,8	9,9
25-49 Jahre	2.371.383	61,5	42.473	64,6	61,9
50-64 Jahre	990.608	25,7	10.148	15,4	28,1

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitslose nach Rechtskreisen; eigene Berechnungen IMU Institut

4.3.4 Zur Ausbildung der Leiharbeitnehmer in Baden-Württemberg

Eine Brückenfunktion der Leiharbeit in den ersten Arbeitsmarkt wird meist mit dem Hinweis begründet, dass unter den Leiharbeitskräften die Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung dominieren. Tatsächlich zeigt sich unter den Leiharbeitnehmern im Vergleich zur gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ein gut doppelt so hoher Anteil an Beschäftigten ohne Berufsausbildung (vgl. Tab. 9). 39 Prozent der Leiharbeitskräfte, die im März 2010 in Baden-Württemberg beschäftigt sind, verfügen über keine Berufsausbildung. Bei allen Beschäftigten ist der Anteil nur 18 Prozent.

So richtig diese Feststellung ist, so falsch ist die Gleichsetzung von Leiharbeitskräften mit Arbeitnehmern ohne Berufsausbildung. Denn der Anteil derer, die eine Berufsausbildung oder einen Fach- oder Hochschulabschluss nachweisen können, liegt mit 46 Prozent noch deutlich höher. Lässt man die Beschäftigten mit unbekannter Ausbildung außer Acht (14,4 Prozent), so haben 54 Prozent aller Leiharbeitskräfte (mit Information zum Abschluss) einen Ausbildungsabschluss!

Tabelle 9: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Baden-Württemberg nach ihrer Ausbildung (Stichtag 31.3.2010)

	insgesamt			
			davon Arbeitnehmerüberlassung	
	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent
insgesamt	3.854.863	100,0	65.724	100,0
Ohne Berufsausbildung	675.169	17,5	25.725	39,1
Mit Berufsausbildung	2.254.128	58,5	28.285	43,0
Fach- und Hochschulabschluss	440.997	11,4	2.216	3,4
Ausbildung unbekannt	484.569	12,6	9.497	14,4

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit;
eigene Berechnungen IMU Institut

Es muss hier unbeantwortet bleiben, inwiefern der hohe Anteil an Beschäftigten ohne Berufsausbildung einer falschen Einordnung bei den Zeitarbeitsfirmen geschuldet ist. Wenn die Ausbildung nicht genau einschlägig ist, kann der Leiharbeiter in Bezug auf seinen Arbeitsplatzeinsatz als „ohne Ausbildung“ eingeordnet werden. Die Vermutung wird durch das Gebaren von Zeitarbeitsfirmen genährt, die die Notlage der Arbeitssuchenden nutzen, um ihnen Lohnzugeständnisse abzurufen.

Anzumerken ist ferner, dass der Anteil von Beschäftigten ohne Berufsausbildung in der Leiharbeit Baden-Württembergs doch deutlich höher ist als im vergleichbaren Bayern. Dort ist ihr Anteil zum selben Zeitpunkt nur 29 Prozent (Biehler 2011, 23). Eventuell ist dies Ausdruck von unterschiedlichen industriellen Strukturen.

4.3.5 Zu den Tätigkeiten der Leiharbeitskräfte in Baden-Württemberg

Die Tätigkeitsstruktur in der Leiharbeit unterscheidet sich gravierend von der durchschnittlichen Tätigkeitsstruktur. Stark überrepräsentiert sind die Fertigungsberufe, in denen im März 2010 in Baden-Württemberg 63 Prozent aller Leiharbeitskräfte tätig sind. Technische Berufe sind dagegen unterrepräsentiert, ebenso wie die Dienstleistungsberufe, in denen aber immerhin 33 Prozent der Leiharbeitskräfte beschäftigt sind (vgl. Tab. 10).

Der Dominanz der Fertigungsberufe steht der Befund gegenüber, dass fast alle Fertigungsberufe in der Leiharbeit relativ seltener zu finden sind als im Durchschnitt. Lediglich Elektriker stellen 3,6 Prozent der Leiharbeitskräfte statt 2,4 Prozent in der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Von den Fertigungsberufen in Leiharbeit sind fast zwei Drittel „Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe“. Demnach sind 37 Prozent aller Hilfsarbeiter im Fertigungsbereich als Leiharbeitskräfte tätig.

Nimmt man die Hilfstätigkeiten in den Dienstleistungsberufen dazu (für die hier keine Zahlen vorliegen), so dürfte der gesamte Anteil von Hilfstätigkeiten an der Leiharbeit bei mehr als der Hälfte liegen.

Dazu muss man festhalten, dass die Zeitarbeitsfirmen die Arbeitgeber der Leiharbeitskräfte sind und diese in ihren Meldungen an die Bundesagentur nach Tätigkeiten einstuft. Welcher Tätigkeit die Leiharbeitskräfte in den Einsatzunternehmen nachgehen, ist damit noch nicht klar. Vermutlich handelt es sich bei „Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe“ um einen Sammelposten, in dem Leiharbeitskräfte eingeordnet werden, um einerseits für unterschiedliche Einsatzaufgaben verfügbar zu sein und um ihnen andererseits eine niedrige Lohngruppe zuzuweisen.

Tabelle 10: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Baden-Württemberg nach ihrer Tätigkeit

	Insgesamt	in Prozent	darunter	
			Überlassung von Arbeitskräften	in Prozent
Insgesamt	3.854.863	100,0	65.724	100,0
darunter				
III Fertigungsberufe 10-54	1.082.701	28,1	41.437	63,0
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe 53	72.722	1,9	26.687	40,6
IV Technische Berufe 60-63	335.917	8,7	2.069	3,1
V Dienstleistungsberufe 68-93	2.342.895	60,8	21.539	32,8
Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe 75-78	840.344	21,8	9.537	14,5
Vla Sonstige Arbeitskräfte 97-99	51.603	1,3	294	0,4

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit;
eigene Berechnungen IMU Institut

Exkurs: Qualifikation und Tätigkeit

Hier drängt sich ein Vergleich mit den Qualifikationen der Leiharbeitskräfte auf. Tabelle 11 zeigt, dass viele Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung in regulärer Beschäftigung andere als Hilfsarbeitertätigkeiten ausüben (1. und 3. Datenspalte).¹² Denn der Anteil der Hilfsarbeiter ist wesentlich geringer als der Anteil der Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Vermutlich bieten Anlernertätigkeiten vielen Arbeitnehmern ohne Berufsausbildung nicht nur eine gewisse Qualifizierung sondern auch einen anderen Status und ein höheres Einkommen als Hilfsarbeitern.

Tabelle 11: Fehlende Berufsausbildung und Hilfsarbeitertätigkeiten bei allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und bei Leiharbeitskräften (März 2010)

Angaben in %	Baden-Württemberg		Bayern	
	svpfl. Beschäftigung	darunter in Zeitarbeitsfirmen	svpfl. Beschäftigung	darunter in Zeitarbeitsfirmen
Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung	17,5	39,1	15,4	29,1
Anteil der Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	1,9	40,6	1,6	35,4

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen IMU Institut

In den Zeitarbeitsfirmen ist der Effekt dagegen umgekehrt. Die Tabelle 11 zeigt (2. und 4. Datenspalte), dass nicht nur die Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung sondern – vor allem in Bayern – auch solche mit Ausbildung unter Hilfsarbeitertätigkeiten geführt werden! Es wäre interessant zu erfahren, ob diese Zuordnung in den Zeitarbeitsfirmen auch den Tätigkeiten der Leiharbeitskräfte in den Entleihfirmen entspricht. Die Daten erwecken den Eindruck, dass Leiharbeitskräfte hier zweimal benachteiligt werden: Erstens bei der Bezahlung nach einem zumeist schlechteren Tarif als er im Entleihunternehmen gilt, und zweitens durch eine nicht angemessene Eingruppierung in Leis-

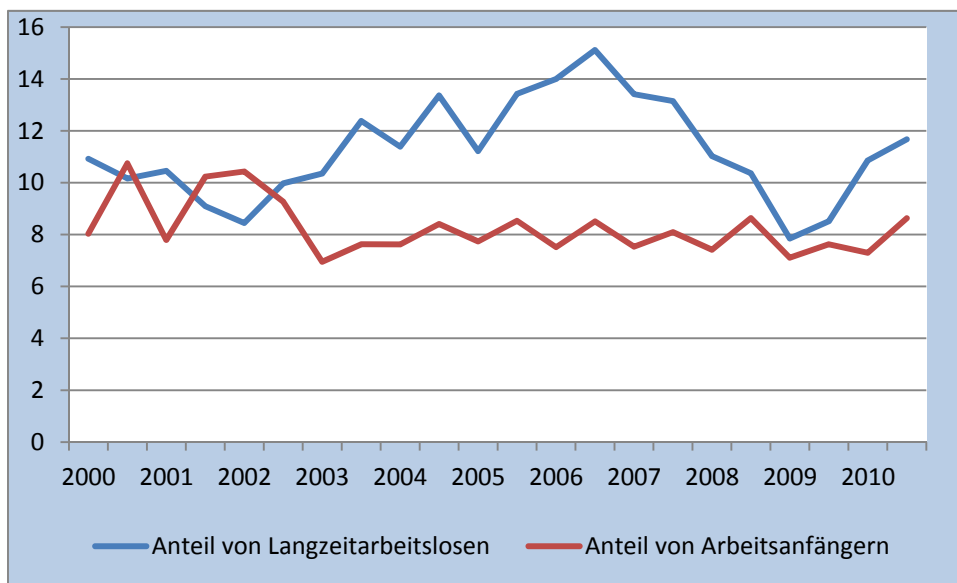
¹² „Für die berufliche Zuordnung ist allein die ausgeübte Tätigkeit, nicht jedoch der erlernte oder ein früher ausgeübter Beruf maßgeblich. Bei mehreren möglichen Berufsbezeichnungen ist der Schwerpunkt der Tätigkeit entscheidend.“ (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsordnungen, Nürnberg)

tungsgruppen.¹³ Dies dürfte auf Basis der Daten in Tabelle 11 für Baden-Württemberg weniger stark gelten als für Bayern.

4.3.6 Langzeitarbeitslose und Arbeitsanfänger in der Leiharbeit in Deutschland

Wenn Leiharbeit für Beschäftigte mit Vermittlungshindernissen eine Brücke in den Arbeitsmarkt darstellen sollte, müssten weitere „Problemgruppen“ in der Leiharbeit bessere Chancen finden. Dazu werden die – allerdings nur auf Bundesebene verfügbaren – Daten der Neueinstellungen betrachtet. Ein Blick zeigt, dass auch für diese Gruppen nicht von einer Brücke in normale Beschäftigung gesprochen werden kann.

Abbildung 12: Neueinstellungen in Zeitarbeitsfirmen (Anteile in Prozent)



Quelle: AÜG-Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Halbjahresdaten; eigene Berechnungen und Darstellung IMU Institut

Der Anteil von Arbeitsanfängern an den Neueinstellungen in Leiharbeit liegt seit 2003 bei ziemlich konstant 8 Prozent und fluktuiert mit den saisonalen Schwankungen (vgl.

¹³ Der Deutschland-Chef der Zeitarbeitsfirma USG People, Marcus Schulz, äußert sich hierzu im Handelsblatt vom 7.8.2010: „Immer noch werden Mitarbeiter vorsätzlich falsch eingruppiert, systematisch wird bei Krankenstand und Urlaubsansprüchen getrickst, um umsatzfreie Zeiten zu unterlaufen, die die Unternehmen eigentlich bezahlen müssten ...“

Abb. 12). Jedes Jahr landen die Schulabgänger, die keinen Ausbildungsplatz antreten oder keine Anstellung bei einem „normalen“ Arbeitgeber finden, in Zeitarbeitsfirmen, von denen sie dann an Einsatzunternehmen ausgeliehen werden. Der Umweg kann kaum als „Brücke“ interpretiert werden.

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Neueinstellungen schwankt deutlich mit konjunkturellen und saisonalen Verläufen (wiederum Abb. 12). Langzeitarbeitslose finden also dann in der Leiharbeitsbranche einen Zugang zu Beschäftigung, wenn die Nachfrage der Einsatzunternehmen steigt. Das wäre ohne den Umweg über Zeitarbeitsfirmen – wie in der Zeit vor der Liberalisierung der Leiharbeit – auch der Fall. Wenn die Arbeitsnachfrage sinkt, geht nicht nur die Nachfrage auch der Zeitarbeitsfirmen nach Leiharbeitskräften zurück. Für die geringere Nachfrage werden dann auch noch umso weniger Langzeitarbeitslose eingestellt.

4.3.7 Was bleibt von der behaupteten Brückenfunktion der Leiharbeit?

Die These, wonach Leiharbeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt eine Hilfe darstelle und für sie quasi eine Brücke in „normale“ Beschäftigung darstelle, wird durch die statistischen Befunde nicht erhärtet.

- Frauen waren in der Leiharbeit schon unterrepräsentiert, als ihre Arbeitslosenquoten noch deutlich über derjenigen der Männer lagen. Jetzt, wo die Arbeitslosenquote der Frauen in Baden-Württemberg niedriger ist als die der Männer (5,1 vs. 5,6 Prozent im März 2010), jetzt steigt der Anteil der Frauen an den Leiharbeitskräften.
- Ausländer werden von der Arbeitsmarktkrise 2008/2009 in der Leiharbeit besonders stark getroffen. Ihr überproportionaler Zuwachs seither deutet eher auf ihre Funktion als Arbeitsmarktreserve hin.
- Die Arbeitskräfte über 50 Jahre, die besondere Schwierigkeiten haben, einen neuen Arbeitgeber zu finden, sind in der Leiharbeit deutlich seltener anzutreffen als sonst unter Beschäftigten. Leiharbeit bietet Beschäftigten über 50 Jahre keine besseren, sondern schlechtere Beschäftigungsmöglichkeiten. Es ist genau das Gegenteil von Integration dieser Altersgruppe durch Leiharbeit erkennbar.
- Die überproportional hohe Beteiligung junger Menschen an der Leiharbeit lässt unterschiedliche Interpretationen zu. Denkbar sind ursächliche Zusammenhänge mit der Ausbildungsstellensituation, mit der mangelnden Qualifikation mancher jüngerer Arbeitskräfte, mit ihrer schwachen Position auf dem Arbeitsmarkt o.ä.; Leiharbeit kann auch als Filter oder Barriere beim Eintritt in den regulären Arbeitsmarkt fungieren.

- Die Arbeitsanfänger stellen einen relativ konstanten Anteil an den Neueinstellungen in Zeitarbeitsfirmen. Da diese aber nur dann einstellen, wenn ihnen die Nachfrage eines Einsatzunternehmens vorliegt, stellt die Leiharbeit für die betroffenen Arbeitnehmer auch keine Brücke sondern einen Umweg dar.
- Langzeitarbeitslose finden auch in der Leiharbeitsbranche am ehesten dann eine neue Anstellung, wenn das Überangebot an Arbeitskräften knapp wird. Bei steigendem Angebotsüberhang sinken die Chancen auf eine Neueinstellung auch bei den Zeitarbeitsfirmen.
- Tatsächlich finden sich unter den Leiharbeitskräften deutlich überproportional viele Beschäftigte ohne Berufsausbildung. Dann bleibt aber unerklärt, weshalb doch mehr als die Hälfte der Leiharbeitnehmer über einen Berufsabschluss verfügen.
- Das Tätigkeitsspektrum der Leiharbeitskräfte deutet darauf hin, dass mehr die Hälfte von ihnen für Hilfstätigkeiten, vor allem im Verarbeitenden Gewerbe, eingesetzt wird, obwohl mehr als die Hälfte einen Berufsabschluss vorweisen kann.

Am ehesten spricht noch der überdurchschnittliche Anteil von Arbeitnehmern ohne Berufsausbildung für die These der Brückenfunktion. Der noch höhere Anteil von Leiharbeitskräften mit abgeschlossener Berufsausbildung spricht jedoch eher für eine andere Interpretation:

Danach werden die Teile der Belegschaft, für die keine konstante Auslastung gesichert ist, in die Leiharbeit externalisiert. Die Leiharbeitskräfte sind die flexible Manövriermasse der Einsatzunternehmen. Und zu dieser Manövriermasse gehören überproportional viele Beschäftigte ohne Berufsausbildung.

4.4 Einkommen der Leiharbeitskräfte

Für einen Vergleich der Einkommen von Beschäftigten in Leiharbeit und von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden nur die Vollzeitkräfte herangezogen, um Verzerrungen durch große unterschiedliche Arbeitszeiten zu vermeiden. Die Einkommen werden unter verschiedenen Aspekten analysiert. Erstens werden die Stundenverdienste in Wirtschaftszweig der Arbeitnehmerüberlassung mit anderen Branchen verglichen. Zweitens werden die Unterschiede der Jahresverdienste nach Branchen betrachtet. Drittens werden die Einkommensklassen in Beziehung zum Niedriglohn gesetzt. Viertens wird nach der notwendigen Unterstützung von Geringverdienern durch ALG-II-Zahlungen gefragt. Und fünftens wird überprüft, inwieweit Qualitätsunterschiede die geringen Einkommen in der Leiharbeit erklären können.

1. Um die Einkommen der Vollzeitkräfte vergleichen zu können, werden die Bruttoverdienste der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Relation zur wöchentlichen Arbeitszeit gesetzt. Dabei kann man das normale Entgelt und das Entgelt einschließlich Sonderzahlungen wie Weihnachts-, Urlaubsgeld, Prämien, Abfindungen, Gewinnbeteiligungen, Prämien für Verbesserungsvorschläge, Vergütungen für Erfindungen und Aktienoptionen¹⁴ verwenden und daraus Stundenverdienste mit bzw. ohne Sonderzahlungen berechnen.

Für Baden-Württemberg ergibt sich ein eklatanter Lohnabstand in der Arbeitnehmerüberlassung gegenüber dem Durchschnittsstundenlohn (vgl. Tab. 12):

- Von 2007 bis 2010 liegt der Bruttostundenverdienst der Leiharbeitskräfte im Durchschnitt um 37 bis 51 Prozent unter dem durchschnittlichen Stundenverdienst in Baden-Württemberg.
- Ohne Berücksichtigung von Sonderzahlungen liegt der Einkommensabstand „nur“ zwischen 35 und 48 Prozent. Eine grundsätzliche Benachteiligung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter liegt darin, dass sie von Sonderzahlungen oft ausgeschlossen sind, so dass die Benachteiligung bei den Stundenlöhnen in den Gesamteinkommen noch einmal verstärkt wird.
- Der geringste Lohnabstand ist im Krisenjahr 2009. Dies erklärt sich damit, dass in dieser Zeit gerade die Leiharbeitskräfte mit den niedrigsten Qualifikationen und Einkommen erst von den Entleihfirmen an die Verleiher zurückgeschickt und dann von denen entlassen wurden. Im Krisenjahr 2009 ist die durchschnittliche Qualifikation der Leiharbeitskräfte vermutlich am höchsten.
- Das Jahr 2010 sticht dadurch heraus, dass der durchschnittliche Bruttostundenverdienst sowohl mit als auch ohne Sonderzahlungen der niedrigste im betrachteten Zeitraum 2007 bis 2010 ist! Gegenüber 2009 sinkt der Stundenlohn (mit Sonderzahlungen) um immerhin 20 Prozent und er liegt auch noch um 9 Prozent unter dem Stundenlohn von 2007. Veranschaulicht wird das in Abb. 13 unter Einbeziehung der Sonderzahlungen.

Dieser Befund ist insofern erklärungsbedürftig als die Anzahl der Leiharbeitskräfte zwar steigt, aber nicht in einem solchen Ausmaß, dass man so hohe Effekte einer Senkung der durchschnittlichen Qualifikation erwarten kann. – Als ein weiterer Effekt neben dem Qualifikationseffekt sei zur Diskussion gestellt, dass die Krisenstimmung am Arbeitsmarkt von vielen Verleihfirmen genutzt wurde, um die Leiharbeitskräfte in der Bezahlung zu drücken.

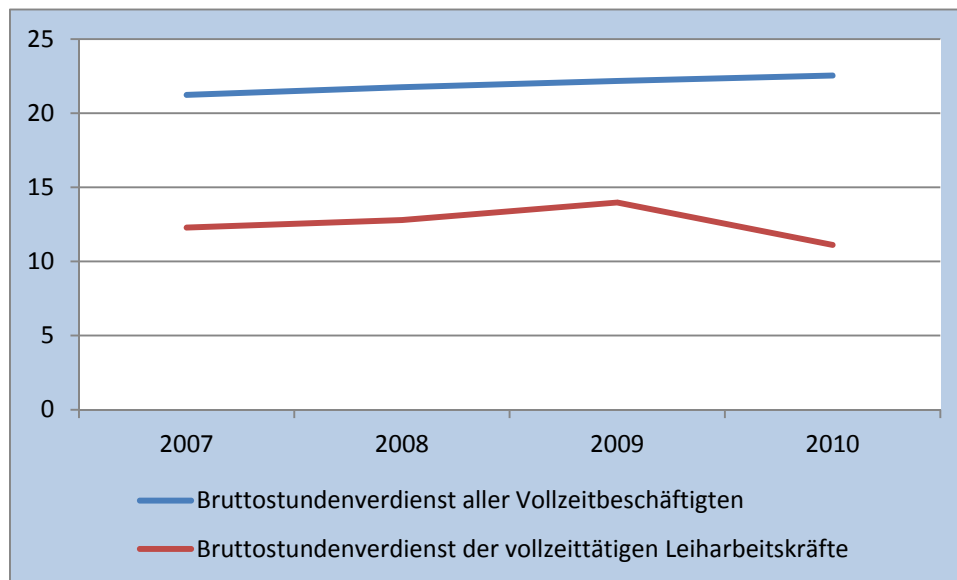
¹⁴ Die Aufzählung entspricht den Angaben der Statistik.

Tabelle 12: Bruttostundenverdienste der Vollzeitkräfte in Baden-Württemberg 2007 – 2010 (Angaben in €)

	2007		2008		2009		2010	
	mit	ohne	mit	ohne	mit	ohne	mit	ohne
	Sonderzahlungen							
alle Vollzeittätige	21,23	19,12	21,75	19,56	22,17	20,09	22,54	20,45
vollzeittätige Leiharbeitskräfte	12,28	11,64	12,79	12,12	13,98	13,16	11,12	10,62
Relation der Verdienste in der Arbeitnehmerüberlassung zu denen aller Vollzeittätigen	57,8%	60,9%	58,8%	62,0%	63,1%	65,5%	49,3%	51,9%

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg; eigene Berechnungen und Darstellung IMU Institut

Abbildung 13: Durchschnittliche Bruttostundenverdienste mit Sonderzahlungen von 2007 bis 2010 (Angaben in €)



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg; eigene Berechnungen und Darstellung IMU Institut

Es überrascht – leider – nicht, dass der durchschnittliche Stundenverdienst von Frauen deutlich unter dem von Männern liegt. Bei allen Vollzeitbeschäftigten ist der Lohnabstand in Baden-Württemberg in den Jahren 2007 bis 2010 sehr konstant bei 25 Prozent.

Nicht unbedingt zu erwarten ist, dass dieser Lohnabstand in der Leiharbeit geringer ist, nämlich 8 bis 9 Prozent. Und gänzlich überraschend weist die Statistik im Jahre 2010 für Leiharbeiterinnen einen um 3 Prozent höheren durchschnittlichen Stundenlohn aus als für Leiharbeiter. (vergl. Tab. 13) Eine Erklärung hierfür kann hier nicht geliefert werden. Es sei nur erstens daran erinnert, dass die Beschäftigung von Frauen in der Leiharbeit zum aktuellen Rand hin stärker ansteigt als die von Männern und hierbei vielleicht noch mehr Fachkräfte rekrutiert werden. Zweitens ist der Rückgang des Durchschnittslohns in der Leiharbeit von 2009 auf 2010 bei den Männern wesentlich stärker als bei den Frauen. Und es sei drittens darauf aufmerksam gemacht, dass ohne Berücksichtigung von Sonderzahlungen die Verdienste von Männern und Frauen 2010 gleichauf liegen. Dies deutet darauf hin, dass Leiharbeiterinnen 2010 über Prämien ihr Einkommen aufbessern konnten. Der Unterschied mit und ohne Sonderzahlungen beträgt bei ihnen immerhin 75 Cent pro Stunde, bei den Männern nur 35 Cent. Die konkreten Hintergründe bleiben hier im Dunkeln.

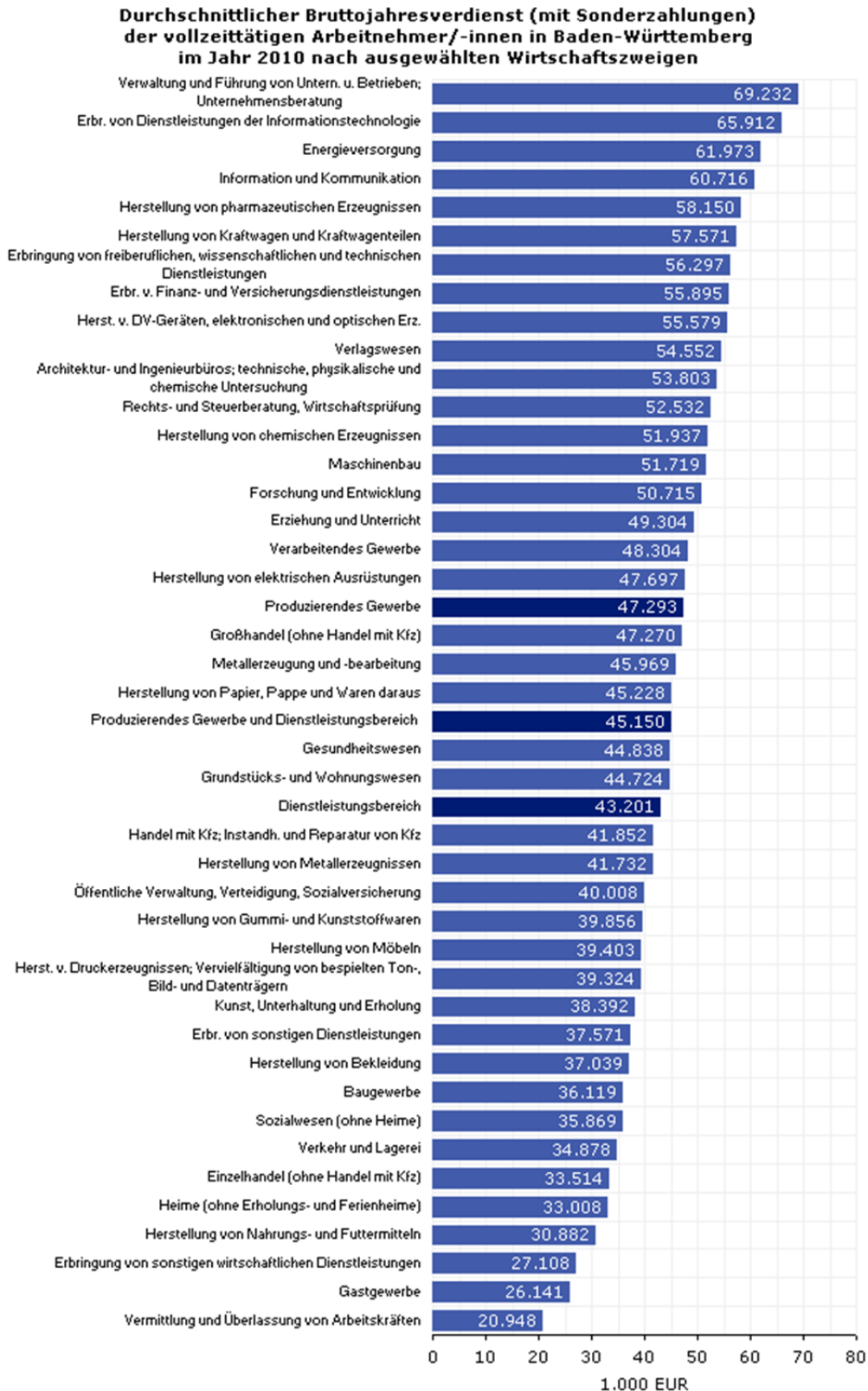
Tabelle 13: Relation der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste (mit und ohne Sonderzahlungen) von Frauen gegenüber Männern in der Leiharbeit

	2007	2008	2009	2010
mit Sonderzahlungen	92,4 %	92,2 %	91,0 %	103,2 %
ohne Sonderzahlungen	91,1 %	91,2 %	90,0 %	99,9 %

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg; eigene Berechnungen IMU Institut

2. In der Branche der Arbeitnehmerüberlassung wird Arbeit mit Abstand am schlechtesten bezahlt. Gegenüber dem wahrlich nicht gut bezahlenden Gastgewerbe beträgt der Rückstand im Jahresverdienst 2010 satte 5.200 € oder 20 Prozent. Nirgendwo in der Rangliste der Branchen ist der Unterschied so groß wie vom letzten (Arbeitnehmerüberlassung) zum vorletzten (Gastgewerbe) Rang (vgl. dazu die Abb. 14).

Abbildung 14: Verdienste in Baden-Württemberg. Die best- und schlechtbezahltesten Branchen im Jahr 2010



3. Die Niedriglohnschwelle liegt in Westdeutschland 2009 bei 1.870 € (BA 2010c, S.25). Fasst man die Einkommensklassen bis 2.000 € zusammen, so fallen in Deutschland von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 28 Prozent, in Baden-Württemberg 21 Prozent in diese Einkommensklasse. Dagegen verdienen die Leiharbeitskräfte zu 82 bzw. 81 Prozent nur bis zu 2.000 € brutto im Monat (vgl. Tab. 14). Obwohl das Einkommensniveau in Baden Württemberg über dem deutschen Durchschnitt liegt¹⁵, entspricht der hohe Anteil der Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen mit Niedrigeinkommen in Baden-Württemberg dem Anteil in Deutschland. Wie in Deutschland so arbeiten auch in Baden-Württemberg schätzungsweise drei Viertel aller Leiharbeitskräfte im Niedriglohnsektor. – Sieben Prozent der Beschäftigten mit bis zu 2.000 € monatlichem Bruttoeinkommen sind Leiharbeitskräfte. Aber nur 3 Promille derer, die über 3.000 € verdienen, sind Leiharbeiter.

Tabelle 14: Bruttoarbeitsentgelte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der sozialversicherungspflichtigen Leiharbeiter 2009 (Stichtag 31.12.)

Beschäftigte	Deutschland				Baden-Württemberg			
	sv. Beschäftigte		davon Leiharbeiter		sv. Beschäftigte		davon Leiharbeiter	
insgesamt	20.448.332	100,0	492.936	100,0	2.912.373	100,0	51.328	100,0
kein Entgelt	421.339	2,1	22.463	4,6	54.216	1,9	2.342	4,6
mit Angabe	20.026.993	100,0	470.473	100,0	2.858.157	100,0	48.986	100,0
bis 1000€	1.061.692	5,3	49.515	10,5	124.546	4,4	4.248	8,7
über 1000€ bis 2000 €	4.610.009	23,0	331.024	70,4	460.392	16,1	35.887	73,3
über 2000€ bis 3000 €	6.351.745	31,7	57.427	12,2	897.884	31,4	5.054	10,3
über 3000€ bis 4000 €	4.017.286	20,1	18.514	3,9	658.218	23,0	2.168	4,4
über 4000€	3.986.261	19,9	13.993	3,0	717.117	25,1	1.629	3,3

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen IMU Institut

¹⁵ Zu bedenken ist, dass der bundesdeutsche Durchschnitt durch die niedrigen Löhne in Ostdeutschland nach unten gedrückt wird.

Tabelle 15: Bruttoarbeitsentgelte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der sozialversicherungspflichtigen Leiharbeitnehmer 2007 (Stichtag 31.12.)

Beschäftigte	Deutschland				Baden-Württemberg			
	sv. Beschäftigte		davon Leiharbeiter		sv. Beschäftigte		davon Leiharbeiter	
mit Entgelt-Angabe	20.217.109	100,0	588.516	100,0	2.916.580	100,0	73.783	100,0
bis 1000€	1.142.062	5,6	74.675	12,7	132.704	4,5	6.407	8,7
über 1000€ bis 2000 €	4.905.793	24,3	430.195	73,1	509.537	17,5	57.664	78,2
über 2000€ bis 3000 €	6.665.532	33,0	56.407	9,6	948.153	32,5	6.342	8,6
über 3000€ bis 4000 €	3.819.946	18,9	16.559	2,8	634.707	21,8	2.145	2,9
über 4000€	3.683.776	18,2	10.680	1,8	691.479	23,7	1.225	1,7

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen IMU Institut

Zu bedenken ist dabei, dass Ende 2009 die Nachfrage am Arbeitsmarkt bereits wieder angezogen hatte, aber aus der Krise erst herauskam. Bei guter Konjunktur im Jahre 2007 lag die Niedriglohnschwelle bei 1.799 € monatlich. Unter 2.000 € verdienen bundesweit 30 Prozent, in Baden-Württemberg „nur“ 22 Prozent aller Beschäftigten (vgl. Tab. 15). Bei den Leiharbeitnehmern aber lag der Anteil bundesweit bei 86 Prozent, in Baden-Württemberg sogar bei 87 Prozent. In der guten Konjunktursituation 2007 waren in Baden-Württemberg ebenfalls etwa drei Viertel der Leiharbeitskräfte Niedriglohnempfänger.

4. Nach diesen Befunden überrascht nicht mehr, dass ein großer Anteil der Leiharbeitskräfte mit den Verdiensten aus der Leiharbeit den Lebensunterhalt nicht bestreiten kann und auf zusätzliche Unterstützung (für erwerbstätige Hilfebedürftige eHb) angewiesen ist (vgl. Tabelle 16).¹⁶ Deutschlandweit betrifft das im Juni 2008 – in der Hochkonjunktur – jeden achten Leiharbeitnehmer, in Baden-Württemberg jeden zehnten. Diese Anteile sinken mit nachlassender Arbeitsnachfrage, offensichtlich deshalb, weil die Zeitarbeitsfirmen dann die gering verdienenden Leiharbeitskräfte überproportional häufig entlassen. Mit anziehender Konjunktur (März 2010) werden wieder überproportional oft Arbeitnehmer zu Bedingungen eingestellt, die sie von zusätzlichen

¹⁶ In der Grundsicherungsstatistik werden erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Empfänger definiert als erwerbsfähige Hilfebedürftige, die Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende erhalten und gleichzeitig Brutto-Monatseinkommen aus abhängiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit beziehen.

Transferzahlungen abhängig machen. In Baden-Württemberg betrifft das im März 2010 bereits wieder jeden zehnten Leiharbeiter. Mittlerweile dürfte der Anteil weiter angestiegen sein.

Tabelle 16: Leiharbeitskräfte mit zusätzlichem Bedarf an Transferzahlungen (eHb)

	Juni 2008			Juni 2009			März 2010		
	sv. Leiharbeiter	davon eHb	Anteil (%)	sv. Leiharbeiter	davon eHb	Anteil (%)	sv. Leiharbeiter	davon eHb	Anteil (%)
Deutschland	710.006	91.509	12,9	530.599	57.420	10,8	595.874	67.902	11,4
Baden-Württ.	86.950	8.203	9,4	52.690	4.079	7,7	65.724	6.110	9,3

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen IMU Institut

Zum Vergleich stellt Tabelle 17 den Anteil aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit zusätzlichem Unterstützungsbedarf dar. In Baden-Württemberg beträgt er im März 2010 „nur“ 1,3 % gegenüber 9,3 % bei den Leiharbeitskräften.

Tabelle 17: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und davon Leiharbeitskräfte mit zusätzlichem Bedarf an Transferzahlungen (eHb)

	März 2010					
	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	davon eHb	Anteil (%)	Leiharbeiter	davon eHb	Anteil (%)
Deutschland	27.148.472	696.761	2,6	595.874	67.902	11,4
Baden-Württ.	3.696.835	48.606	1,3	65.724	6.110	9,3

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen IMU Institut

Während sich die bessere Einkommenssituation in Baden-Württemberg bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in einem nur halb so hohen Anteil der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen wie im Bund niederschlägt, nähert sich der Anteil bei den Leiharbeitskräften dem deutschen Durchschnitt sehr an.

Zwischen Juni 2008 und Mai 2009 beläuft sich die Summe der Unterstützungszahlungen in Deutschland auf etwa 531 Mio. € (Bosch 2011). Umgerechnet auf Baden-Württemberg sind das etwa 65 Mio. € in einem Jahr. Wenn man bedenkt, dass der Zeitraum dadurch gekennzeichnet ist, dass die Anzahl der Leiharbeitskräfte um ein Drittel

reduziert wurde und gerade die am wenigsten verdienenden Leiharbeitskräfte abgebaut waren, muss man für 2010 und 2011 jeweils deutlich höheren Unterstützungsbedarf unterstellen.

5. Die Lohndifferenzen werden von den Befürwortern des Leiharbeit-Booms häufig mit Qualifikationsunterschieden erklärt. In der Leiharbeit finden demnach vor allem Menschen ohne berufliche Ausbildung Arbeit, wodurch der Durchschnittslohn geringer ausfallen müsse. Tatsächlich ist der Anteil von Hilfstätigkeiten sehr hoch. Und für einen großen Teil der Leiharbeitskräfte werden von den Zeitarbeitsfirmen als Arbeitsbereich „Hilfstätigkeiten“ angegeben (vgl. oben Abschnitt 3.3.5). Zweifel daran sind schon deshalb angebracht, weil mehr als die Hälfte der Leiharbeitskräfte über einen beruflichen Abschluss verfügen.

In dem Maß, in dem unterschiedliche Qualifikationsniveaus die Einkommen erklären können, müssen die Einkommen in der Leiharbeit je Leistungsgruppe den Einkommen aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entsprechen. Tatsächlich ist die Sachlage komplizierter.

In der höchsten Leistungsgruppe 1¹⁷ sind Leiharbeitskräfte dem Verdienst nach mit den übrigen Beschäftigten gleichgestellt. Das Grundgehalt der Leiharbeitskräfte liegt hier sogar über dem der übrigen Beschäftigten. Dieser Vorteil wird aber durch entgangene Sonderzahlungen ausgeglichen. – Diese Leistungsgruppe ist nur sehr spärlich besetzt.

Mit jeder nachfolgenden Leistungsgruppe¹⁸ nimmt der Lohnabschlag bei den Leiharbeitskräften zu. In der Leistungsgruppe 2 verdienen Leiharbeitskräfte etwa 25 Prozent

¹⁷ Leistungsgruppe 1: „Arbeitnehmer/-innen in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis. Ebenso Arbeitnehmer/-innen, die in größeren Führungsbereichen Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (z.B. Abteilungsleiter/-innen). Tätigkeiten werden selbstständig ausgeführt und erfordern umfassende kaufmännische oder technische Fachkenntnisse, die i.d.R. durch ein Hochschulstudium erworben werden.“ (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg)

¹⁸ Leistungsgruppe 2: „Arbeitnehmer/-innen mit sehr schwierigen und komplexen Tätigkeiten, für die i.d.R. eine abgeschlossene Berufsausbildung mit mehrjähriger Berufserfahrung sowie spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind. Die Tätigkeiten werden überwiegend selbstständig ausgeführt. Ebenso Arbeitnehmer/-innen in kleineren Verantwortungsbereichen (z.B. Vorarbeiter/-innen, Meister/-innen“

Leistungsgruppe 3: „Arbeitnehmer/-innen mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung i.d.R. eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Teil verbunden mit Berufserfahrung, erforderlich ist.

Leistungsgruppe 4: Angelernte Arbeitnehmer/-innen mit überwiegend einfachen Tätigkei-

weniger, in der Leistungsgruppe 3 rund 33 Prozent weniger und in der Leistungsgruppe 4 sogar 43 Prozent weniger als andere Arbeitnehmer in diesen Leistungsgruppen. Nur in der niedrigsten Leistungsgruppe 5¹⁹ ist der Einkommensabstand mit 38 Prozent etwas geringer als in der Leistungsgruppe 4. (Vgl. Tab. 18)

Tabelle 18: Vergleich der Verdienste der Vollzeitbeschäftigten in der Leiharbeit nach Leistungsgruppen mit den Vollzeitbeschäftigten im 2. Quartal 2011 in Baden-Württemberg

	Brutto-Stundenverdienst mit Sonderzahlungen (€)	in % des Ver- diensts aller Beschäftigten	Brutto-Stundenverdienst ohne Sonderzahlungen (€)	in % des Ver- diensts aller Beschäftigter
insgesamt	11,53	47,9	10,88	52,0
LG 1	(44,07)	(99,4)	(37,87)	(105,0)
LG 2	21,16	75,4	18,92	77,0
LG 3	13,82	67,4	12,85	70,4
LG 4	9,72	57,2	9,35	62,3
LG 5	9,28	62,2	9,00	67,6

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart 2011a und b;
eigene Berechnungen IMU Institut

Tatsächlich gibt es für die Erklärung der Verdienstunterschiede zwischen Leiharbeitskräften und anderen Arbeitnehmern einen Qualifikationseffekt. Trotzdem können – sieht man von der dünn höchsten Leistungsgruppe 1 ab – die Einkommensunterschiede nur zu einem geringeren Anteil durch die Qualifikation erklärt werden können. Tendenziell werden die Leiharbeitskräfte umso stärker unter dem allgemeinen Lohnniveau bezahlt, je geringer ihre Qualifikation ist. Am größten bleibt der Lohnunterschied bei angelernten Arbeitnehmern (Leistungsgruppe 4), bei denen Leiharbeitskräfte 43 Prozent weniger verdienen als andere angelernte Arbeitskräfte.

ten, für deren Ausführung keine berufliche Ausbildung, aber besondere Kenntnisse und Fertigkeiten für branchengebundene Aufgaben erforderlich ist.“ (ebd.)

¹⁹ Leistungsgruppe 5: „Ungelernte Arbeitnehmer/-innen mit einfachen, schematischen Tätigkeiten für deren Ausübung keine berufliche Ausbildung erforderlich ist.“ (ebd.)

Die Einkommensunterschiede sind im Übrigen etwas höher als sie für Bayern ausgewiesen wurden (Biehler 2011). Allerdings kann hier nicht geklärt werden, ob das ein systematischer Unterschied zwischen beiden Bundesländern ist oder ob dies den unterschiedlichen Zeitpunkten (2010 vs. 2011) geschuldet ist. Letzteres würde bedeuten, dass mit steigendem Beschäftigungsniveau die einkommensmäßige Benachteiligung der Leiharbeitskräfte zunimmt. Das könnte dann aber nicht mehr mit dem Hinweis auf die Beschäftigung von mehr gering qualifizierten Leiharbeitskräften begründet werden, da die Unterschiede in den Leistungsgruppen weiterhin bestehen, ja sogar noch zunehmen.

Üblicherweise sind Frauen in prekärer Beschäftigung und bei Benachteiligungen vorne dran. Die Leiharbeit ist die einzige prekäre Beschäftigungsform, in der Frauen (bisher) nicht überrepräsentiert sind. Zusätzlich zeigt sich für Baden-Württemberg, dass die einkommensmäßige Benachteiligung von Leiharbeitskräften gegenüber anderen Beschäftigten bei Frauen geringer ist als bei Männern (vgl. Tab. 19). Erreichen Leiharbeitskräfte insgesamt nur 48 Prozent des Stundenlohns von anderen Beschäftigten, so sind das bei Männern nur 44 Prozent, während Leiharbeiterinnen immerhin auf 60 Prozent des Stundenlohns von anderen vollzeittätigen Frauen kommen. In allen Leistungsgruppen erreichen die Leiharbeiterinnen einen höheren Prozentsatz des Stundenverdienstes anderer Frauen als die männlichen Leiharbeiter vom Stundenverdienst anderer Frauen. Lediglich in der niedrigsten Leistungsgruppe ist der Prozentsatz bei Frauen und Männern nahezu gleich.

Tabelle 19: Verdienstdifferenzen (incl. Sonderzahlungen) von vollzeittätigen Leiharbeitnehmern und Leiharbeiterinnen gegenüber anderen Vollzeitkräften in Baden-Württemberg im 2. Quartal 2011
(die jeweilige Referenzgruppe außerhalb der Leiharbeit = 100 %)

	Männer	Frauen
insgesamt	44,3%	60,2 %
Leistungsgruppe 1	(101,6 %)	(111,1%)
Leistungsgruppe 2	(69,5 %)	94,3 %
Leistungsgruppe 3	73,3 %	87,3 %
Leistungsgruppe 4	55,2 %	63,4 %
Leistungsgruppe 5	61,5 %	61,8 %

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart 2011a und b;
eigene Berechnungen IMU Institut

(Die geringe Anzahl von Männern in den beiden obersten Leistungsgruppen und von Frauen in der obersten Leistungsgruppe umfasst wohl die kleine Minderheit an Leiharbeitskräften, die eine herrschende Übernachfrage auf dem Arbeitsmarkt in der Leiharbeit für sich nutzen können.)

Die relativ schwache Benachteiligung der Leiharbeitnehmerinnen führt zur Frage, ob Frauen in der prekären Arbeitnehmerüberlassung vielleicht sogar relativ besser gestellt sind als Männer.

Tabelle 20: Durchschnittlicher Stundenverdienst (incl. Sonderzahlungen) von Leiharbeitnehmerinnen in Prozent des durchschnittlichen Stundenverdienstes von männlichen Leiharbeitnehmern in Baden-Württemberg im 2. Quartal 2011

	insgesamt	LG 1	LG 2	LG 3	LG 4	LG 5
Frauen	99,0	(82,0)	(105,5)	115,0	89,1	89,3

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart 2011a und b;
eigene Berechnungen IMU Institut

Tatsächlich sind die Frauen gegenüber den Männern in der Leiharbeit in Baden-Württemberg vom Einkommen her nicht benachteiligt (vgl. Tab. 20). In der Leistungsgruppe 3 verdienen die Frauen im Durchschnitt sogar um 15 Prozent mehr als Männer derselben Leistungsgruppe. Und in den unteren Leistungsgruppen hält sich die Benachteiligung mit rund 10 Prozent noch in Grenzen

Die Analyse amtlicher Einkommensstatistiken zeigt zusammenfassend,

- dass vollzeittätige Leiharbeitskräfte nur rund die Hälfte von dem anderer Arbeitnehmer verdienen,
- dass im Wirtschaftszweig der Arbeitnehmerüberlassung die mit Abstand niedrigsten Einkommen erzielt werden,
- dass etwa drei Viertel aller Leiharbeitskräfte Einkünfte unter der Niedriglohnschwelle beziehen,
- dass Leiharbeitskräfte zu einem vielfach höheren Anteil als andere Arbeitnehmer zusätzlich zu ihrem Arbeitslohn auf staatliche Unterstützung angewiesen sind,
- dass sich die Einkommensunterschiede in Baden-Württemberg nur zu einem geringen Anteil durch Qualifikationsunterschiede erklären lassen

- und dass Frauen bei der einkommensmäßigen Benachteiligung der Leiharbeitskräfte etwas weniger schlecht dastehen als Männer.

In den meisten Untersuchungen zur Lohndifferenz zwischen Leiharbeitern und anderen Beschäftigten werden geringere Unterschiede ermittelt. Diese Berechnungen liegen meist nur für größere Gebietseinheiten vor (Deutschland, Ost, West), so dass offen bleiben muss, inwieweit aufwändige statistische Verfahren mit der Berücksichtigung weiterer Beschäftigtenmerkmale genauer sind (Jahn 2001) oder regionale Differenzen eine Rolle spielen.

4.5 Regionale Unterschiede der Leiharbeit in Baden-Württemberg

Die regionale Analyse der Beschäftigungsdaten bezieht sich auf zwei räumliche Ebenen. Erstens wird die Leiharbeit nach den vier Regierungsbezirken Baden-Württembergs (Karlsruhe, Freiburg, Stuttgart, Tübingen) unterschieden.²⁰ Hierfür wird die jeweilige Leiharbeitsquote nach Geschlecht und Ausbildung der Leiharbeitskräfte sowie nach den Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze (Tätigkeiten) unterschieden. Und zweitens werden die noch feiner disaggregierten Daten der Arbeitsagenturbezirke verarbeitet.

4.5.1 Leiharbeit in den Regierungsbezirken Baden-Württembergs

Ein Vergleich zwischen den vier Regierungsbezirken in Baden-Württemberg fördert keine gravierenden regionalen Unterschiede, aber doch einige Besonderheiten zu Tage (vgl. Tab. 21):

- Die höchste Leiharbeitsquote ergibt sich in Nordbaden (Regierungsbezirk Karlsruhe), die niedrigste in Südbaden (Regierungsbezirk Freiburg). Das gilt sowohl für Männer als auch für Frauen.
- Differenziert nach der Ausbildung der Beschäftigten ist die bei weitem höchste Leiharbeitsquote übereinstimmend bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung festzustellen. In Nordbaden ist unter den Beschäftigten ohne Berufsausbildung die Leiharbeitsquote mit 4,5 Prozent am höchsten, im Regierungsbezirk Tübingen mit 2,8 Prozent am niedrigsten. Auch unter den Beschäftigten mit einer beruflichen Ausbildung ist die Leiharbeitsquote in Nordbaden am

²⁰ Die Grenzen der Arbeitsagenturbezirke sind nicht trennscharf zu den Regierungsbezirken zu aggregieren. Hier gibt es also kleinere Abweichungen, die jedoch für die hier durchgeführte Datenanalyse kaum ergebnisrelevant sind.

höchsten. Im Regierungsbezirk Tübingen ist dagegen die Leiharbeitsquote der Beschäftigten mit Fach- oder Hochschulabschluss am höchsten.

Tabelle 21: Leiharbeitsquoten* (in %) in Baden-Württemberg im März 2010 nach Regierungsbezirken

	Regierungsbezirk				Baden-Württemberg
	Karlsruhe	Freiburg	Stuttgart	Tübingen	
insgesamt	2,0	1,5	1,6	1,6	1,7
Männer	2,4	1,7	1,9	1,8	2,0
Frauen	1,6	1,2	1,3	1,3	1,4
ohne Berufsausbildung	4,5	3,8	3,8	2,8	3,8
mit Berufsausbildung	1,6	1,0	1,2	1,3	1,3
Fach- und Hochschulabschluss	0,6	0,2	0,4	1,0	0,5
Fertigungsberufe	4,4	3,7	3,9	3,2	3,8
Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	0,7	1,6	0,6	0,7	0,9
Metallerzeuger,-bearbeiter 19-24	1,4	1,0	1,5	1,3	1,3
Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	2,2	1,4	1,4	1,3	1,6
Elektriker	3,9	2,0	2,3	2,3	2,6
Montierer und Metallberufe, a.n.g.	1,9	1,4	1,7	1,5	1,7
Bauberufe	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2
Bau-, Raumausstatter, Polsterer	0,2	2,2	0,3	0,3	0,7
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	35,8	34,2	39,8	34,4	36,7
Technische Berufe	0,9	0,3	0,5	1,0	0,6
Dienstleistungsberufe	1,3	0,5	0,9	0,8	0,9
Warenkaufleute	0,8	0,1	0,2	0,9	0,4
Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	1,6	0,7	1,1	0,9	1,1
Gesundheitsdienstberufe	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2
Allgemeine Dienstleistungsberufe	1,4	0,4	0,6	0,4	0,7

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen und Darstellung IMU Institut

* berechnet mit den Daten der Beschäftigungsstatistik; tatsächlich liegen die Quoten höher

- Differenziert man nach den Tätigkeiten der Beschäftigten, so sind in Nordbaden die Fertigungsarbeitsplätze mit Abstand am stärksten mit Leiharbeitskräften besetzt, im Regierungsbezirk Tübingen dagegen am schwächsten. Beide Regierungsbezirke weisen eine relativ hohe Leiharbeitsquote unter den technischen Berufen auf. Bei den Dienstleistungsberufen ragt wieder nur in Nordbaden die Leiharbeitsquote über den Durchschnitt Baden-Württembergs heraus.
- Unter den Fertigungsberufen ist die Leiharbeitsquote in den Hilfstätigkeiten ohne nähere Tätigkeitsangabe mit 37 Prozent die weitaus höchste Quote. Im Regierungsbezirk Stuttgart ist die Quote mit 40 Prozent noch ein wenig höher. Dort sind zwei von fünf Arbeitsplätzen für Hilfstätigkeiten mit Leiharbeitnehmern besetzt.²¹
- Als Besonderheiten fallen unter den Fertigungstätigkeiten die höhere Leiharbeitsquote der Kunststoffverarbeiter und Chemiarbeiter sowie die überraschend hohe Leiharbeitsquote bei den Bau-, Raumausstattern und Polsterern in Südbaden auf. Für Nordbaden sind die höhere Quote der Schlosser und Mechaniker und die insgesamt und wiederum v.a. hier höhere Quote bei den Elektrikern zu nennen.
- Unter den Dienstleistungsberufen fallen in Nordbaden die relativ zum Landesdurchschnitt höheren Leiharbeitsquoten bei den Warenkaufleuten, bei den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen sowie bei den Allgemeinen Dienstleistungsberufen auf. Im Regierungsbezirk Tübingen ist die Leiharbeitsquote der Warenkaufleute etwas höher als der Durchschnitt. Ansonsten ist festzuhalten, dass in Südbaden Leiharbeit in den Dienstleistungsberufen generell unterdurchschnittlich verbreitet ist.

Zusammengefasst ist die durchweg höhere Verbreitung der Leiharbeit in Nordbaden hervorzuheben. Dort bedienen sich vermutlich v.a. Industriebetriebe mit Facharbeiter- und Angelernten-Arbeitsplätzen der Leiharbeit. Im Regierungsbezirk Tübingen ist Leiharbeit eher selektiv stärker verbreitet, vermutlich mehr in Unternehmen mit ausgeprägtem technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen.

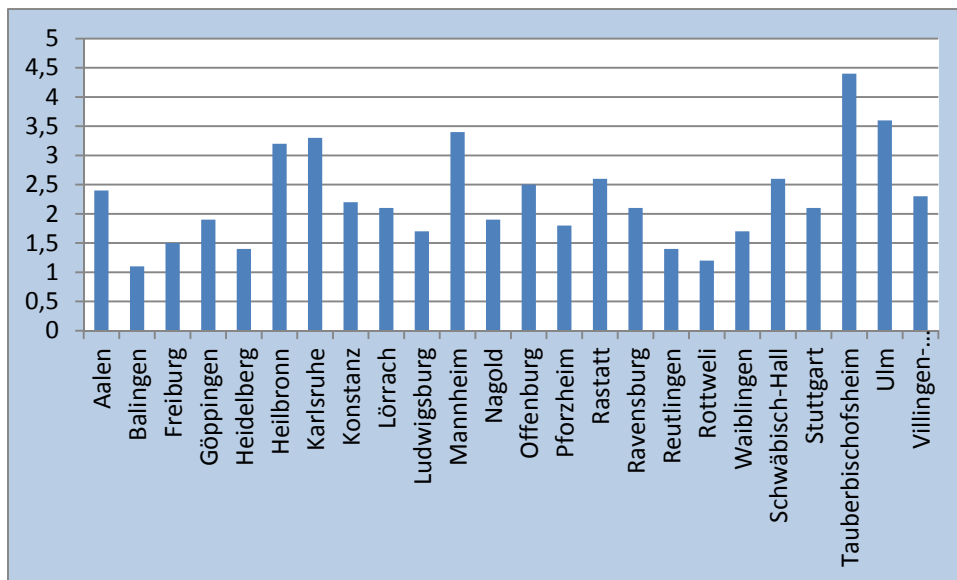
4.5.2 Leiharbeit nach den Arbeitsagenturbezirken Baden-Württembergs

Leiharbeit hat in den 24 Arbeitsagenturbezirken Baden-Württembergs unterschiedliche quantitative Bedeutung (vgl. Abb. 15). Während im März 2010 die Leiharbeitsquote in

²¹ Zu den Vorbehalten gegenüber der richtigen Eingruppierung der Leiharbeitnehmer vgl. oben.

den Bezirken Balingen, Reutlingen und Rottweil noch unter einem Prozent liegt, sind im Arbeitsagenturbezirk Ulm 3,6 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als Leiharbeitskräfte tätig (vgl. Tab. 22). Binnen neun Monaten steigt die Leiharbeitsquote in allen Agenturbezirken deutlich an. Nirgendwo liegt die Quote Ende des Jahres 2010 noch unter 1 Prozent; fast alle Agenturbezirke rücken in die nächsthöhere Quotenklasse hoch (vgl. Tab. 23). Zusammengefasst äußert sich die flächendeckende Zunahme der Leiharbeitsquote in Abb. 16, in der alle Bezirke oberhalb der Diagonalen liegen; diese ist die Linie mit gleich bleibenden Leiharbeitsquoten.

Abbildung 15: Leiharbeitsquoten* im Dezember 2010 in den Arbeitsagenturbezirken Baden-Württembergs



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit;
eigene Berechnungen und Darstellung IMU Institut

* berechnet mit Daten der Beschäftigungsstatistik; tatsächlich liegen die Quoten höher

Tabelle 22: Die baden-württembergischen Arbeitsagenturbezirke nach den Leiharbeitsquoten* (März 2010)

Anteil der Leiharbeitskräfte an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in % im März 2010	Arbeitsagenturen in Baden-Württemberg	
	Anzahl	Agenturen
≥ 3,0	1	Ulm (3,6)
≥ 2,0 und ≤ 2,9	5	Heilbronn, Karlsruhe, Mannheim, Schwäbisch-Hall, Villingen-Schwenningen
≥ 1,5 und ≤ 1,9	6	Konstanz, Lörrach, Offenburg, Rastatt, Ravensburg, Stuttgart
≥ 1,0 und ≤ 1,4	9	Aalen, Freiburg, Göppingen, Heidelberg, Ludwigsburg, Nagold, Pforzheim, Waiblingen, Tauberbischofsheim
≤ 0,9	3	Balingen, Reutlingen, Rottweil,

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen IMU Institut

* berechnet mit Daten der Beschäftigungsstatistik; tatsächlich liegen die Quoten höher

Tabelle 23: Die baden-württembergischen Arbeitsagenturbezirke nach den Leiharbeitsquoten* (Dez. 2010)

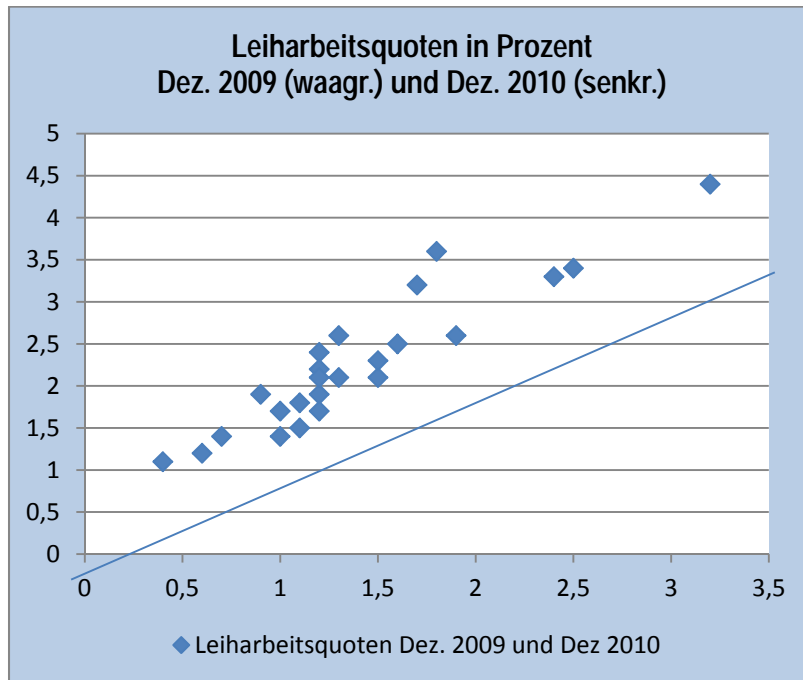
Anteil der Leiharbeitskräfte an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in % im Dez. 2010	Arbeitsagenturen in Baden-Württemberg	
	Anzahl	Agenturen**
≥ 3,0	5	Heilbronn, Karlsruhe, Mannheim, Ulm (4,4), Villingen-Schwenningen
≥ 2,0 und ≤ 2,9	8	Aalen, Konstanz, Lörrach, Offenburg, Rastatt, Ravensburg, Schwäbisch-Hall, Stuttgart
≥ 1,5 und ≤ 1,9	6	Freiburg, Göppingen, Ludwigsburg, Nagold, Pforzheim, Waiblingen
≥ 1,0 und ≤ 1,4	4	Balingen, Heidelberg, Reutlingen, Rottweil,
≤ 0,9	0	

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen IMU Institut

* berechnet mit Daten der Beschäftigungsstatistik; tatsächlich liegen die Quoten höher

** Es fehlen hier Daten für Tauberbischofsheim.

Abbildung 16: Flächendeckende Zunahme der Leiharbeitsquote* in Baden-Württemberg (nach Arbeitsagenturbezirken)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit;
eigene Berechnungen und Darstellung IMU Institut

* berechnet mit Daten der Beschäftigungsstatistik; tatsächlich liegen die Quoten höher

Die 23 Arbeitsagenturbezirke Baden-Württembergs weisen sehr unterschiedliche Muster der Beschäftigtenentwicklung vom Dezember 2009 bis zum Dezember 2010 auf. Gemeinsam ist ihnen jedoch insbesondere, dass die Anzahl der Beschäftigten insgesamt und in der Leiharbeit ansteigt. Die Beschäftigungsentwicklung im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe, im Handel, bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, in Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen ist nicht einheitlich; hier gibt es jeweils sowohl positive als auch negative Veränderungen der Beschäftigtenzahl.

Im Hinblick auf die Expansion der Leiharbeit bewegt sich die reale Entwicklung zwischen zwei Extremen. Einerseits kann die Beschäftigungsexpansion eines Wirtschaftszweigs sowohl durch eine Ausweitung der direkten Anstellung von Arbeitskräften als auch einen erweiterten Einsatz von Leiharbeitskräften erfolgen. Andererseits kann die direkte Anstellung von Arbeitskräften reduziert und durch den Einsatz von Leiharbeitskräften kompensiert werden. Zwischen beiden Extremen gibt es zahlreiche Kombinationen, insbesondere weil sich die Betriebe eines Wirtschaftszweigs unterschiedlich verhalten können.

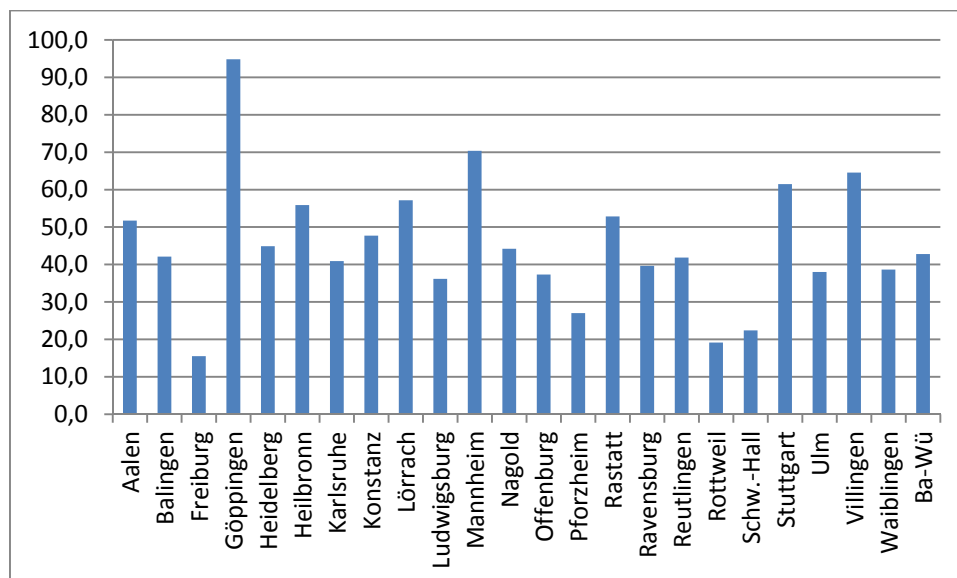
Die Frage, ob und in welchem Umfang Leiharbeit „reguläre“ Arbeit verdrängt, ist mit den amtlichen Daten nicht eindeutig zu klären, da über die Entleihunternehmen weder in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik noch in der Beschäftigungsstatistik Angaben vorliegen. Es kann deshalb nur darum gehen, Indizien für oder gegen die Verdrängungsthese zu finden.

Dazu wird folgendes Vorgehen gewählt:

In einem ersten Schritt wird ermittelt, wie hoch der Anteil der Leiharbeitsbranche an der gesamten Beschäftigungsexpansion ist. In einem zweiten Schritt wird das quantitative Verhältnis der Beschäftigungsentwicklung verschiedener Wirtschaftszweige zur Beschäftigungsentwicklung in der Leiharbeitsbranche berechnet.

Der Anteil der Leiharbeit an der Beschäftigungsausweitung reicht von 16 Prozent in Freiburg bis 95 Prozent in Göppingen (vgl. Abb. 17). Im Durchschnitt Baden-Württembergs sind rechnerisch 43 Prozent des Beschäftigungszuwachses auf die Leiharbeit zurückzuführen. Je höher der Anteil ist, desto mehr ist zu vermuten, dass auf das Angebot neuer regulärer Arbeitsplätze zugunsten des Einsatzes von Leiharbeitskräften verzichtet wird.

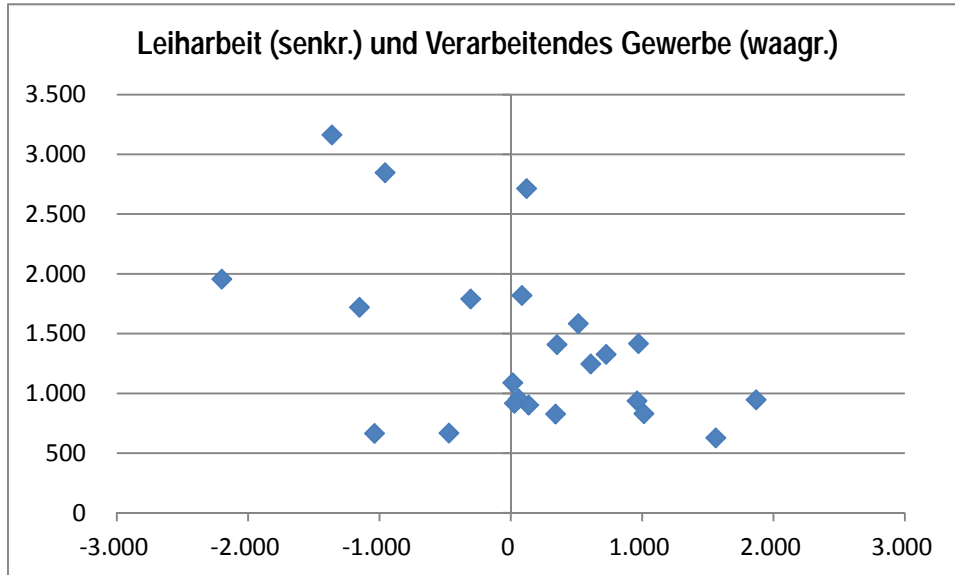
Abbildung 17: Anteil der Leiharbeit an der Beschäftigungsexpansion von Dez. 2009 bis Dez. 2010 in den Arbeitsagenturbezirken Baden-Württembergs (in Prozent)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen und Darstellung IMU Institut

Abbildung 18 kombiniert für den Zeitraum Dezember 2009 bis Dezember 2010 die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im Verarbeitenden Gewerbe (vertikale Achse) mit der Entwicklung der Leiharbeit (waagrechte Achse). Mit wenigen Ausnahmen gruppieren sich die Wertekombinationen der Arbeitsagenturen von links oben nach rechts unten: Wo die Beschäftigung in der Leiharbeit stark steigt, nimmt die Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe (stark) ab (Quadrant links oben) oder steigt nur geringfügig (Quadrant rechts oben). Wo die Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe stark ansteigt, ist der Zuwachs in der Leiharbeit geringer (Quadrant rechts unten). Der Quadrant links oben spricht für eine Substitution von regulärer Beschäftigung durch Leiharbeit. Der Quadrant rechts unten für eine komplementäre Expansion der Beschäftigung, in der sowohl reguläre Arbeitsplätze als auch Leiharbeit quantitativ zunehmen. Letztere Entwicklung liegt im Arbeitsmarkt-Aufschwung nach der Krise in den Arbeitsagenturbezirken Baden-Württembergs häufiger vor. Die oben festgestellte Elastizität der Leiharbeit im Konjunkturverlauf legt nahe, dass das nicht immer so ist.

Abbildung 18: Beschäftigungsentwicklung in der Leiharbeit und im Verarbeitenden Gewerbe Baden-Württembergs 2009 - 2010



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen und Darstellung IMU Institut

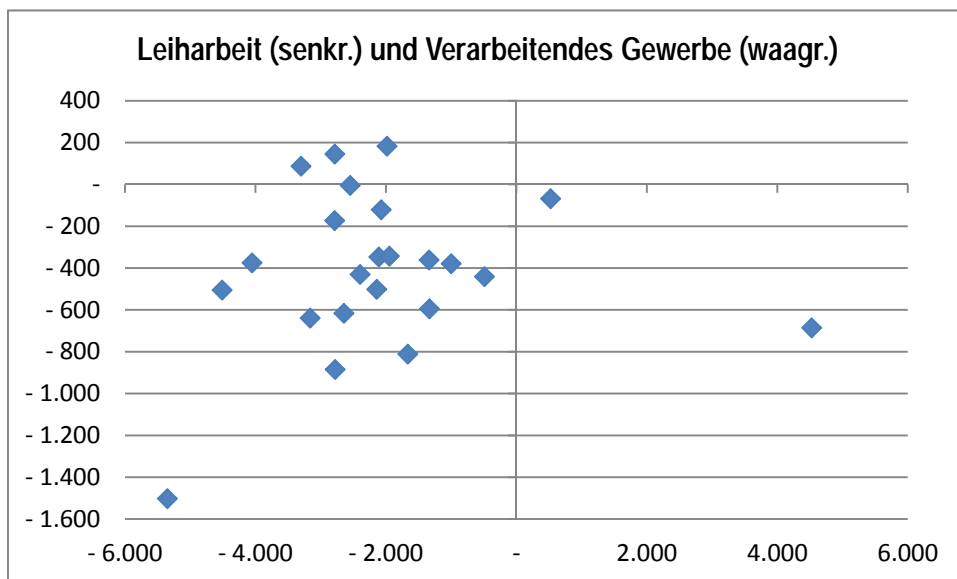
Abseits der genannten Trends lässt sich festhalten, dass insbesondere in den Arbeitsagenturbezirken Mannheim, Stuttgart, Göppingen, Heidelberg und Karlsruhe während des allgemeinen Aufschwungs des Jahres 2010 am Arbeitsmarkt im Verarbeitenden Gewerbe jeweils 1.000 bis 2.200 reguläre Arbeitsplätze abgebaut und in der

Leiharbeit bis zu 3.200 Arbeitnehmer mehr beschäftigt werden. Das ist als Indiz für die Verdrängung von regulärer Beschäftigung durch Leiharbeit im Verarbeitenden Gewerbe zu werten.

Tatsächlich ergibt sich im Beschäftigungsabbau von Dezember 2008 bis Dezember 2009 folgendes Bild (vgl. Abb. 19):

Fast überall nimmt die Beschäftigung sowohl in der Leiharbeit als auch im Verarbeitenden Gewerbe ab (Quadrant links unten). Auch in den beiden Arbeitsagenturbezirken mit steigender Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe sinkt die Anzahl der Leiharbeiter. Und in den drei Arbeitsagenturbezirken mit leicht steigenden Zahlen in der Leiharbeit sinkt die Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe.

Abbildung 19: Beschäftigungsentwicklung in der Leiharbeit und im Verarbeitenden Gewerbe Baden-Württembergs 2008 - 2009



4.6 Resümee

Die Leiharbeit breitet sich seit der Aufhebung der Schutzrechte für Leiharbeitnehmer im Jahre 2003 auch in Baden-Württemberg rasant aus. Unterbrochen wird die Zunahme der Leiharbeit durch die Arbeitsmarktkrise 2008/2009, in der die Leiharbeitnehmer als konjunkturelle Manövriermasse dienen und die Anzahl ihrer Arbeitsplätze um 40 Prozent abgebaut wird. Die letzten aktuellen Zahlen vom Juli 2011 lassen darauf schließen, dass es in Baden-Württemberg über 110.000 Leiharbeitskräfte gibt.

In der Verbreitung der Leiharbeit in Baden-Württemberg zeigen sich regionale Unterschiede. Im Regierungsbezirk Karlsruhe ist Leiharbeit am weitesten, im Regierungsbezirk Freiburg am wenigsten verbreitet. Es zeichnen sich in den Bezirken unterschiedliche Branchen- Schwerpunkte der Leiharbeit ab.

Mit den hier verfügbaren Daten lässt sich keine so genannte Brückenfunktion der Leiharbeit feststellen. Im Gegenteil finden z.B. ältere oder ausländische Arbeitnehmer in der Zeitarbeitsbranche relativ seltener einen Arbeitsplatz als sonst in der Wirtschaft.

Leiharbeitskräfte sind nach der Statistik in Baden-Württemberg zu 40 Prozent mit Hilfstätigkeiten betraut. Aber deutlich mehr als die Hälfte der Leiharbeitnehmer hat einen Berufsabschluss, nicht wenige sogar einen Fach- oder Hochschulabschluss.

Leiharbeitskräfte verdienen im Durchschnitt etwa die Hälfte von dem anderer Beschäftigter. Rechnet man den Effekt der Tätigkeitsunterschiede weg, so bleiben doch enorme Einkommensunterschiede. Insbesondere in den unteren Leistungsgruppen liegt das Einkommen durchschnittlich um 40 Prozent unter dem der Beschäftigten in regulären Beschäftigungsverhältnissen. Summiert man die Einkommensnachteile überschlägig, so ergibt sich für Baden-Württemberg eine Benachteiligung von etwa 800 Mio. €, für Deutschland von über 6 Mrd. € im Jahr.

Quellenverzeichnis

Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2010): Verdienste und Arbeitszeiten im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich in Bayern im 2. Quartal 2010. Einschließlich Jahresverdienste 2009 nach neuer WZ-Systematik 2008. München

Becker, Dirk; Bettina Seibold (2008): Zeitarbeit in der Region Mittlerer Oberrhein und Enzkreis. IMU Institut, Stuttgart

Bellmann, Lutz; Alexander Kühl (2008): Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels. (edition Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 224) Düsseldorf

Biehler, Hermann (2011): Leiharbeit in Bayern. Unreguliert – Unterbezahlt – Unsicher. Hrsg.: DGB Bayern, München

Bosch, Gerhard (2011): Missbrauch von Leiharbeit verhindern. IAQ-Standpunkte 2011-02. <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-standpunkte/2011/sp2011-02.pdf>.

Brenke, Karl (2008): Leiharbeit breitet sich rasant aus. In: Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 19/2008, S.242-252

Bundesagentur für Arbeit:

- (2011) Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen. Juli 2011
- (2010a) Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitnehmerüberlassung; Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe im 2. Hj. 2009, Methodische Hinweise.
- (2010b) Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen. Juli 2010
- (2010c) Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Thomas Frank und Christopher Grimm).

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2010): Zehnter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. BT-Drucksache 15/6008

Burda, Michael; Michael Kwasnicka (2005): Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven (SFB 649 Discussion Paper 2005-048). Berlin

Eigenhüller, Lutz: Zeitarbeit in Bayern. Entwicklung und Strukturen. IAB-regional, Nr. 01/2008. Nürnberg

- Holst, Hajo; Oliver Nachtwey; Klaus Dörre (2009): Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen (= OBS-Arbeitsheft 61); Frankfurt/M
- Jahn, Elke (2011): Entlohnung in der Zeitarbeit. Auch auf die Mischung kommt es an. In: IAB-Forum 1/2011, S.40-49
- Jahn, Elke, J.; Michael Rosholm (2011): Arbeitnehmerüberlassung. In Dänemark ist Zeitarbeit ein Sprungbrett in Beschäftigung (IAB-Kurzbericht 1/2011). Nürnberg
- Lehmer, Florian; Kerstin Ziegler (2010). Brückenfunktion der Leiharbeit. Zumindest ein schmaler Steg. (IAB-Kurzbericht 13/2010). Nürnberg
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg., 2008): Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen. Strukturen, Einsatzstrategien, Entgelte. Dortmund
- Nienhäuser, Werner; Wenzel Matiaske (2003): Der „Gleichheitsgrundsatz“ bei Leiharbeit – Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern im europäischen Vergleich, in: WSI-Mitteilungen 8/2003, S. 466-473
- Promberger, Markus in Zusammenarbeit mit Lutz Bellmann, Christoph Dreher, Frank Sowa, Simon Schramm und Stefan Theuer (2006): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Nürnberg.
- Seifert, Hartmut; Wolfram Brehmer (2008): Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform. In: WSI-Mitteilungen 6/2008, S.335-341
- Siebenhüter, Sandra (2011): Integrationshemmnis Leiharbeit. Auswirkungen von Leiharbeit auf Menschen mit Migrationshintergrund (OBS-Arbeitsheft 69). Frankfurt/Main
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2011a): <http://wwwext.stala.bwl.de/ArbeitsmErwerb/Verdienste/> (letzter Zugriff am 12.10.2011)
- ass. (2011b): Sonderauswertung Verdienste für N78 – Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
- vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (2010): Position – Jobmotor Zeitarbeit nicht abwürgen! München
- Wassermann Wolfram, Wolfgang Rudolph (2007): Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung. Anforderungen und Arbeitsressourcen von Betriebsräten in Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil. Ergebnisse einer Befragung von Betriebsräten in Betrieben des Organisationsbereichs der IG Metall im Frühjahr 2007 (Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 148). Düsseldorf