



INSTITUT FÜR ANGEWANDTE  
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.

## **Nutzung atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg**

Abschlussbericht an das

Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie,  
Frauen und Senioren Baden-Württemberg

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Tübingen

Tübingen, 31. März 2014

## **Projektteam**

Prof. Dr. Bernhard Boockmann  
Tobias Brändle  
Günther Klee  
Dr. Charlotte Klempt  
Sebastian Nielen  
Johannes Thienel

Unter Mitarbeit von:

Carina Dengler  
Lena Neuberg  
Angelika Storz

## **Ansprechpartner**

Prof. Dr. Bernhard Boockmann  
Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW)  
Ob dem Himmelreich 1  
72074 Tübingen

Tel.: 07071 9896-20  
Fax: 07071 9896-99  
bernhard.boockmann@iaw.edu

## Zusammenfassung

In den letzten 15 Jahren hat sich die Nutzung atypischer Beschäftigungsverhältnisse stark ausgeweitet. Diese Entwicklung wird unterschiedlich bewertet. Einerseits eröffnen diese Beschäftigungsformen den Betrieben die Chance, ihren Beschäftigtenbestand zeitnah an die jeweilige Auslastung anzupassen. Ferner wird argumentiert, dass Arbeitslose durch atypische Arbeit in Beschäftigung integriert werden können. Andererseits rückt die Gefahr einer Verdrängung regulärer durch atypische Arbeitsverhältnisse und damit einer dauerhaften Segmentierung des Arbeitsmarkts zunehmend in den Vordergrund. Vor dem Hintergrund dieser divergierenden Sichtweisen ist es das Ziel dieses Berichts, die Struktur und Entwicklung der atypischen Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg am aktuellen Rand und im Zeitablauf darzustellen. Dabei wird auch der Zusammenhang atypischer Beschäftigungsformen zu den sonstigen Arbeitsbedingungen der betroffenen Personen analysiert.

### ***In Baden-Württemberg ist die Verbreitung atypischer Beschäftigung seit dem Jahr 2000 deutlich gestiegen.***

In der Analyse werden fünf verschiedene atypische Beschäftigungsformen untersucht: befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, freie Mitarbeit und Teilzeitbeschäftigung. Diese Beschäftigungsformen haben in Baden-Württemberg zwischen 2000 und 2012 erheblich zugenommen – sowohl gemessen am Anteil an der Gesamtbeschäftigung als auch am Anteil der Betriebe, die diese atypischen Beschäftigungsformen einsetzen. Neben der atypischen Arbeit hat auch die reguläre Beschäftigung seit dem Jahr 2006 zugelegt, wobei jedoch die atypische Beschäftigung deutlich stärkere Wachstumsraten aufweist. Während der Rezession im Jahr 2009 war bei der atypischen Beschäftigung ein stärkerer Einbruch der Beschäftigtenenzahlen festzustellen als bei der regulären Arbeit. Dies gilt in besonderem Maß für den Einsatz von Leiharbeitern.

Mit Ausnahme der Leiharbeit sind Frauen im Vergleich zu Männern eher von atypischer Beschäftigung betroffen. Der Abstand der Frauen zu den Männern ist bei der Teilzeitbeschäftigung besonders hoch. Bei der befristeten Beschäftigung sind die Unterschiede geringer, nehmen aber im Zeitablauf zu.

Hinsichtlich der Struktur der Nutzung atypischer Arbeit ergeben die Analysen, dass befristete Beschäftigte und Leiharbeiter häufiger in größeren Betrieben anzutreffen sind, geringfügige Beschäftigte, freie Mitarbeiter und Teilzeitbeschäftigte dagegen gerade in kleinen Betrieben. Befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, freie Mitarbeit und Teilzeitbeschäftigung findet sich vorwiegend im Dienstleistungssektor, Leiharbeit wird hingegen hauptsächlich im industriellen Sektor eingesetzt. Die Studie enthält ferner Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen der Nutzung atypischer Arbeit und betrieblichen Merkmalen wie der Exportbeteiligung oder dem Vorhandensein eines Betriebsrates.

Des Weiteren wird untersucht, ob es einen Zusammenhang zwischen den atypischen Beschäftigungsformen und Indikatoren für gute Arbeit gibt. Evidenz dafür, dass atypische Beschäftigungsformen vornehmlich in Betrieben mit relativ schlechten Arbeitsbedingungen eingesetzt werden, zeichnet sich für die geringfügige Beschäftigung und in geringerem Ausmaß für die Teilzeitbeschäftigung ab. Bei Leiharbeit, befristeter Beschäftigung und freier Mitarbeit finden sich diesbezügliche Unterschiede nicht. Die Literatur zeigt jedoch, dass diese Arbeitskräfte oft von betrieblichen Angeboten, beispielsweise von Weiterbildung, ausgeschlossen sind, auch wenn diese in ihren Betrieben vorhanden sind.

***Der Rückgang der Leiharbeit seit dem Jahr 2011 ist vermutlich nicht auf den Mindestlohn zurückzuführen.***

Die Entwicklung der Leiharbeit in Baden-Württemberg lässt sich anhand der Arbeitnehmerüberlassungsstatik nachverfolgen. Nach der starken Expansion der Leiharbeit bis zum Jahr 2008 ist ein deutlicher Einbruch während der Krise zu verzeichnen. Danach stieg die Leiharbeit bis zum Sommer 2011 wieder an, um anschließend wieder leicht zurückzugehen. Hinter den aggregierten Trends stehen unterschiedliche Verläufe in einzelnen Berufen. So stieg die Leiharbeit in Gesundheits- und Sozialberufen von 2011 auf 2012 um mehr als die Hälfte an, während sie sich im Wach- und Sicherheitsgewerbe fast halbierte.

An die Beschreibung der Entwicklung schließt sich die Frage an, ob der Rückgang der Leiharbeit seit 2011 auf die Einführung des Mindestlohns in der Leiharbeitsbranche zum 1. Januar 2012 und die dadurch verursachte Erhöhung der Kosten der Leiharbeit für die Nutzerbetriebe zurückzuführen ist. Der zur Überprüfung verwendete Ansatz basiert auf dem Unterschied zwischen Hoch- und Niedriglohnberufen; es wird vorausgesetzt, dass der Mindestlohn nur in der letztgenannten Gruppe bindend ist, also zu einer Erhöhung der tatsächlich gezahlten Löhne führt. Dabei lässt sich kein negativer oder positiver Beschäftigungseffekt feststellen. Allerdings ist dieses Ergebnis als vorläufig zu bewerten. Eine belastbare Wirkungsanalyse müsste sich auf detailliertere Daten stützen, die jedoch gegenwärtig noch nicht zur Verfügung stehen.

***Im Zeitraum von 2006 bis 2012 ist insgesamt keine Verdrängung von unbefristeter durch befristete Beschäftigung festzustellen.***

Die Studie untersucht ferner die Frage, ob befristete Beschäftigung (als eine Form der atypischen Arbeit) unbefristete Beschäftigung verdrängt. Damit ist hier gemeint, wie häufig Betriebe unbefristete Beschäftigung durch befristete Beschäftigung ersetzen. Als Datenbasis wird wieder das IAB-Betriebspanel benutzt, das umfangreiche Informationen zur Beschäftigungsdynamik, also Einstellungen und Abgänge aus dem Betrieb sowie Übernahmen von befristeten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse enthält. Die Daten zeigen, dass die befristete Beschäftigung einen großen Anteil an der gesamten Beschäftigungsdynamik hat: Während 7,0% aller Beschäftigungsverhältnisse im Juni 2012 befristet waren, betrug der Anteil der Einstellungen mit einem befristeten Vertrag 42,2% aller Einstellungen im ersten Halbjahr 2012.

Die Frage der Verdrängung lässt sich mit Hilfe von zwei Messgrößen beantworten. Zum einen wird festgestellt, wie viele befristete Stellen bei gleichzeitigem Verlust von unbefristeten Stellen geschaffen wurden. Diesem Austausch von unbefristet durch befristet Beschäftigte muss man auf der anderen Seite die innerbetrieblichen Übergänge von befristeter zu unbefristeter Beschäftigung gegenüberstellen, also die Anzahl der Übernahmen in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis. Saldiert man diese beiden Größen, so lässt sich im Zeitraum von 2006 bis 2012 keine Verdrängung innerhalb der Betriebe in Baden-Württemberg feststellen. Dies gilt besonders für die Jahre nach 2008. Dieses Ergebnis zeigt, dass die meisten befristeten Arbeitsverhältnisse im Zuge von Reallokationen von Arbeitsplätzen, also der Schaffung neuer Stellen, abgeschlossen werden. Dabei gibt es Unterschiede zwischen dem Dienstleistungsbereich und dem Verarbeitenden Gewerbe; bei den Dienstleistungen ist die Wahrscheinlichkeit, innerhalb eines gegebenen Zeitraumes von einem befristeten auf einen unbefristeten Vertrag vorzurücken, weitaus geringer als im Verarbeitenden Gewerbe. Somit ergibt sich im Dienstleistungssektor für einige Jahre durchaus Evidenz für eine Verdrängung.

***Leiharbeitskräfte haben nur eine relativ geringe Chance auf Übernahme in eine Festanstellung.***

Der Frage der Übergänge von atypischer in reguläre Beschäftigung wird auch in Bezug auf die Leiharbeit thematisiert. Die Literatur zeigt, dass solche Übergänge nur mit relativ geringer Häufigkeit geschehen. Im IAB-Betriebspanel wird erhoben, wie viele Leiharbeiter von den Nutzerbetrieben übernommen wurden. Allerdings stehen diese Angaben nur für die Jahre 2003 und 2008 zur Verfügung. Hierbei zeigen sich zwischen den beiden Jahren deutliche Unterschiede. Danach hat sich nicht nur die Nutzung von Leiharbeit in diesem Zeitraum deutlich erhöht, sondern auch die Anzahl der Übernahmen aus Leiharbeit stieg – sogar überproportional – zum Bestand der Leiharbeitskräfte. Allerdings darf man nicht übersehen, dass noch immer nur eine relativ kleine Minderheit der Leiharbeiter im Nutzerbetrieb Fuß fassen kann: Bezogen auf den Bestand der Leiharbeiter machte die Anzahl der Übernahmen im ersten Halbjahr 2008 nur 12% aus. Der sogenannte Klebeffekt, also die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme, liegt vermutlich noch deutlich darunter, da man die Übergänge auf die Zugänge in Leiharbeit beziehen müsste und nicht auf den Bestand der Leiharbeiter; die Zahl der Zugänge in Leiharbeit über ein Jahr ist jedoch erheblich größer als die Zahl der Leiharbeiter gemessen zu einem Zeitpunkt.

***Atypische Beschäftigung sollte auch weiterhin im Blickfeld von Untersuchungen bleiben.***

Die Ergebnisse dieses Berichts sollen helfen, die Rolle atypischer Arbeitsverhältnisse für den Arbeitsmarkt besser einordnen zu können. Insgesamt bietet das IAB-Betriebspanel reichhaltige Informationen zum Thema atypische Beschäftigung, deren Potenzial in der bisherigen Forschung bei weitem nicht ausgeschöpft wurde. Allerdings ist zu beachten, dass die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zwangsläufig nur die betriebliche Perspektive wiedergeben. In individueller Perspektive (aus Sicht der Betroffenen) wird – der vorhandenen Literatur zufolge – atypische Arbeit in vielfacher Hinsicht als Benachteiligung wahrgenommen. Diese Sichtweise wird durch das Be-

triebsebenen-Konzept dieses Berichts hier ausgeblendet, sie muss aber für eine Gesamtbewertung des Phänomens atypischer Arbeit zwingend herangezogen werden. Eine weitere offene Frage ist die Nutzung von Werkverträgen zwischen Unternehmen; hierüber liegen im IAB-Betriebspanel bedauerlicherweise keine Informationen vor.

Die Befunde des Berichts zeigen schlaglichtartig, dass die unterschiedlichen Formen und Schwerpunkte atypischer Arbeit unterschiedlich zu beurteilen sind. Beispielsweise wird dies daran deutlich, dass die Übergangsrates aus befristeter Beschäftigung in reguläre Beschäftigung deutlich höher ist als bei der Leiharbeit. Auch die Nutzungsmotive für unterschiedliche Formen von atypischer Arbeit unterscheiden sich, was unter anderem an der unterschiedlichen Inanspruchnahme im Konjunkturzyklus und an unterschiedlichen Nutzungsschwerpunkten in den Branchen sichtbar wird. Um die Auswirkungen von Änderungen in der Arbeitsmarktregulierung auf die atypische Arbeit festzustellen, wären daher Wirkungsanalysen für einzelne Formen der atypischen Beschäftigung erforderlich.

# Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung .....	I
Abbildungsverzeichnis .....	VII
Tabellenverzeichnis .....	X
<b>1. Einleitung .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Bisherige empirische Befunde zur atypischen Arbeit .....</b>	<b>7</b>
2.1. Überblick über atypische Beschäftigung in Deutschland.....	7
2.2. Ergebnisse der empirischen Arbeitsmarktforschung .....	9
<b>3. Nutzung atypischer Beschäftigungsformen .....</b>	<b>16</b>
3.1. Überblick über atypische Beschäftigungsformen .....	16
3.2. Befristete Beschäftigung.....	23
3.3. Geringfügige Beschäftigung .....	33
3.4. Leiharbeit.....	40
3.5. Freie Mitarbeit.....	48
3.6. Teilzeitbeschäftigung.....	56
3.7. Zusammenfassender Vergleich atypischer Arbeit.....	66
<b>4. Ausmaß der Leiharbeit in Baden-Württemberg: Entwicklung über die Zeit und am aktuellen Rand .....</b>	<b>68</b>
4.1. Entwicklung der Leiharbeit in Baden-Württemberg .....	68
4.2. Strukturbruch in der Zahl der Leiharbeitskräfte.....	71
4.3. Entwicklung für unterschiedliche Berufsgruppen .....	73
4.4. Ein Differenz-von-Differenzen-Ansatz zur Schätzung der Wirkung des Mindestlohns.....	76
4.5. Fazit .....	78
<b>5. Verdrängung von regulärer durch befristete Beschäftigung .....</b>	<b>80</b>
5.1. Überblick und Einführung .....	80
5.2. Dynamik der Gesamtbeschäftigung .....	82
5.3. Dynamik in den befristeten im Vergleich zu den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen .....	91

---

5.4. <i>Der Beitrag unbefristeter und befristeter Beschäftigungsverhältnisse zur Gesamtbeschäftigung</i> .....	93
5.5. <i>Zusammenfassung und Fazit</i> .....	100
<b>6. Betriebliche Übergänge zwischen Leiharbeit und regulärer Arbeit</b> .....	<b>102</b>
6.1. <i>Deskriptive Ergebnisse</i> .....	103
6.2. <i>Multivariate Analysen</i> .....	106
6.3. <i>Zusammenfassung und Fazit</i> .....	109
<b>7. Zusammenfassung und Ausblick</b> .....	<b>111</b>
<b>Literatur</b> .....	<b>115</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3.1:	Entwicklung der atypischen Beschäftigung im Zeitablauf.....	17
Abbildung 3.2:	Anteil der Betriebe, die atypische Beschäftigung aufweisen, im Zeitablauf .....	18
Abbildung 3.3:	Wachstumsraten der Gesamtbeschäftigung, atypischen Beschäftigung und regulären Beschäftigung in den Jahren 2006-2012.....	19
Abbildung 3.4:	Entwicklung der atypischen Beschäftigung in den Jahren 2000- 2012 in Gesamtdeutschland. ....	20
Abbildung 3.5:	Anteil der Geschlechter in befristeter Beschäftigung in der zeitlichen Entwicklung ....	24
Abbildung 3.6:	Qualifikationsstruktur in Betrieben mit und ohne befristete Beschäftigte.....	25
Abbildung 3.7:	Anteil der befristeten Beschäftigten nach Betrieben mit hohem und niedrigem Anteil an Geringqualifizierten .....	26
Abbildung 3.8:	Anteil der befristeten Beschäftigten nach Betrieben mit hohem und niedrigem Anteil an Hochschulabsolventen.....	27
Abbildung 3.9:	Anteil der befristeten Beschäftigten nach Exportstatus .....	28
Abbildung 3.10:	Anteil der befristeten Beschäftigten nach Betriebsrat.....	29
Abbildung 3.11:	Verteilung der eingesetzten befristeten Arbeitskräfte auf Betriebsgrößen .....	30
Abbildung 3.12:	Verteilung der eingesetzten befristeten Arbeitskräfte auf Branchen.....	31
Abbildung 3.13:	Qualifikationsstruktur in Betrieben mit und ohne geringfügige Beschäftigte .....	33
Abbildung 3.14:	Anteil der geringfügig Beschäftigten nach Betrieben mit hohem und niedrigem Anteil an Geringqualifizierten .....	34
Abbildung 3.15:	Anteil der geringfügig Beschäftigten nach Betrieben mit hohem und niedrigem Anteil an Hochschulabsolventen.....	34
Abbildung 3.16:	Anteil der geringfügigen Beschäftigten nach Exportstatus.....	36
Abbildung 3.17:	Anteil der geringfügigen Beschäftigten nach Betriebsrat .....	36
Abbildung 3.18:	Verteilung der eingesetzten geringfügig Beschäftigten auf Betriebsgrößen .....	37
Abbildung 3.19:	Verteilung der eingesetzten geringfügig Beschäftigten auf Branchen.....	38
Abbildung 3.20:	Qualifikationsstruktur in Betrieben mit und ohne Leiharbeit.....	40
Abbildung 3.21:	Anteil der Leiharbeiter nach Betrieben mit hohem und niedrigem Anteil an Geringqualifizierten.....	41
Abbildung 3.22:	Anteil der Leiharbeiter nach Betrieben mit hohem und niedrigem Anteil an Hochschulabsolventen .....	42

Abbildung 3.23:	Anteil der Leiharbeiter nach Exportstatus .....	43
Abbildung 3.24:	Anteil der Leiharbeiter nach Betriebsrat.....	44
Abbildung 3.25:	Verteilung der eingesetzten Leiharbeiter auf Betriebsgrößen.....	45
Abbildung 3.26:	Verteilung der eingesetzten Leiharbeiter auf Branchen .....	46
Abbildung 3.27:	Qualifikationsstruktur in Betrieben mit und ohne freie Mitarbeiter .....	48
Abbildung 3.28:	Anteil der freien Mitarbeiter nach Betrieben mit hohem und niedrigem Anteil an Geringqualifizierten.....	49
Abbildung 3.29:	Anteil der freien Mitarbeiter nach Betrieben mit hohem und niedrigem Anteil an Hochschulabsolventen .....	50
Abbildung 3.30:	Anteil der freien Mitarbeiter nach Exportstatus .....	51
Abbildung 3.31:	Anteil der freien Mitarbeiter nach Betriebsrat .....	52
Abbildung 3.32:	Verteilung der eingesetzten freien Mitarbeiter auf Betriebsgrößen .....	53
Abbildung 3.33:	Verteilung der eingesetzten freien Mitarbeiter auf Branchen.....	54
Abbildung 3.34:	Anteil der Geschlechter in Teilzeitbeschäftigung in der zeitlichen Entwicklung.....	56
Abbildung 3.35:	Verteilung der Beschäftigten nach vereinbarter Wochenarbeitszeit .....	57
Abbildung 3.36:	Qualifikationsstruktur in Betrieben mit und ohne Teilzeitbeschäftigte.....	58
Abbildung 3.37:	Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Betrieben mit hohem und niedrigem Anteil an Geringqualifizierten.....	59
Abbildung 3.38:	Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Betrieben mit hohem und niedrigem Anteil an Hochschulabsolventen .....	60
Abbildung 3.39:	Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Exportstatus .....	61
Abbildung 3.40:	Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Betriebsrat.....	62
Abbildung 3.41:	Verteilung der eingesetzten Teilzeitbeschäftigten auf Betriebsgrößen.....	63
Abbildung 3.42:	Verteilung der eingesetzten Teilzeitbeschäftigten auf Branchen .....	64
Abbildung 4.1:	Entwicklung der Leiharbeit in Baden-Württemberg zwischen 2006 und 2012.....	69
Abbildung 4.2:	Entwicklung der Leiharbeit in Gesamtdeutschland gemäß ANÜ-Statistik .....	70
Abbildung 5.1:	Anteil der befristeten Beschäftigten an den Einstellungen und an der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg .....	81
Abbildung 5.2:	Anteil der befristeten Beschäftigten an den Einstellungen von Frauen und an allen Frauen in Baden-Württemberg .....	82
Abbildung 5.3:	Einstellungsraten und Abgangsraten bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012 .....	85

Abbildung 5.4:	Stellenaufbau- und Stellenabbauraten bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012.....	86
Abbildung 5.5:	Stellenaufbau- und Stellenabbauraten bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012.....	87
Abbildung 5.6:	Umschlagsraten und Rotationsraten bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012 .....	88
Abbildung 5.7:	Churning-Raten bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012 .....	89
Abbildung 5.8:	Abgangsraten und Übernahmeraten für befristete Verträge in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012.....	92
Abbildung 5.9:	Zusammensetzung der Beschäftigungsdynamik nach Vertragsformen im Jahr 2012 .....	94
Abbildung 5.10:	Einstellungsraten nach Vertragsform bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012 .....	95
Abbildung 5.11:	Abgangsraten nach Vertragsform bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012 .....	95
Abbildung 5.12:	Anteil der Rotationsraten nach Vertragsform an der in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012.....	96
Abbildung 5.13:	Kreuzrotationsraten unbefristet zu befristet und zweifache Übergangsquoten bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012 .....	97
Abbildung 5.14:	Kreuzrotationsraten unbefristet zu befristet und zweifache Übergangsquoten für das Verarbeitende Gewerbe in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012 .....	99
Abbildung 5.15:	Kreuzrotationsraten unbefristet zu befristet und zweifache Übergangsquoten für die Dienstleistungen in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012.....	99

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 3.1:	Beschäftigungsstruktur in Baden-Württembergischen Betrieben 2012 .....	21
Tabelle 3.2:	Matrix der Korrelationskoeffizienten zwischen Anteilen an atypischen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung .....	23
Tabelle 3.3:	Befristete Beschäftigung und Qualität der Arbeit .....	32
Tabelle 3.4:	Geringfügige Beschäftigung und Qualität der Arbeit .....	39
Tabelle 3.5:	Leiharbeit und Qualität der Arbeit.....	47
Tabelle 3.6:	Freie Mitarbeit und Qualität der Arbeit .....	55
Tabelle 3.7:	Teilzeitbeschäftigung und Qualität der Arbeit .....	65
Tabelle 4.1:	Ergebnisse des Strukturbruchtests basierend auf einfachen Trendmodellen mit Jahresdummies .....	72
Tabelle 4.2:	Vergleich der Anzahl der Leiharbeiter nach Berufsgruppen in den Jahren 2011 und 2012 für Baden-Württemberg .....	74
Tabelle 4.3:	Vergleich der Anzahl der Leiharbeiter nach Berufsgruppen in den Jahren 2011 und 2012 für Gesamtdeutschland.....	75
Tabelle 5.1:	Maße der Arbeitsplatzdynamik aus dem IAB-Betriebspanel .....	84
Tabelle 5.2:	Mittelwerte (in %) für die Maße der Arbeitsplatzdynamik im ersten Halbjahr 2012 .....	85
Tabelle 5.3:	Mittelwerte (in %) für Maße der Arbeitsplatzdynamik auf betrieblicher Ebene nach Betriebsgrößenklassen im ersten Halbjahr 2012.....	90
Tabelle 5.4:	Mittelwerte (in %) für Maße der Arbeitsplatzdynamik nach Beschäftigungsentwicklung im ersten Halbjahr 2012 .....	90
Tabelle 6.1:	Übernahme von (ehemaligen) Leiharbeitskräften .....	104
Tabelle 6.2:	Anteile der Übernahmen von Leiharbeitern im Verhältnis zum Bestand und Einstellungen nach Sektoren und Betriebsgrößenklassen in den Jahren 2003 und 2008 .....	105
Tabelle 6.3:	Ergebnisse der multivariaten Schätzungen für die Übernahme von Leiharbeitern ....	107

# 1. Einleitung

Die These eines erodierenden Normalarbeitsverhältnisses<sup>1</sup> nimmt bereits seit Mitte der 1980er Jahre in der Diskussion über den Arbeitsmarkt in Deutschland einen hohen Stellenwert ein. Im Kern besagt sie, dass vermeintlich „gute“ Beschäftigung – also sozialversicherte, tariflich abgedeckte, unbefristete Vollzeitstellen – zu Gunsten so genannter „atypischer“ Beschäftigung abgebaut werden (z.B. Eichhorst et al., 2010).

Als atypische Beschäftigungsverhältnisse werden also in der Regel solche verstanden, die von den üblichen Standards deutlich abweichen. Nach der engeren Definition des Statistischen Bundesamtes fallen unter den Begriff der „atypischen Beschäftigungsverhältnisse“ – im Unterschied zum Normalarbeitsverhältnis (Normalarbeitnehmer/innen als Teilgesamtheit der abhängig Beschäftigten) – befristete und geringfügige Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung bis zu 20 Wochenstunden sowie Leih- bzw. Zeitarbeit (Wingerter, 2012). Eine erweiterte Definition setzt demgegenüber an den Merkmalen der atypischen Beschäftigung selbst an. Dazu zählen dann sämtliche geringfügig Nebenerwerbstätigen, alle befristeten Arbeitsverhältnisse, die unfreiwillige Teilzeitarbeit sowie Scheinselbstständigkeit.<sup>2</sup> Als atypisch im weiteren Sinne gelten mithin Beschäftigungsverhältnisse, die eines oder mehrere der folgenden Charakteristika aufweisen:

- zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse, die nicht vom allgemeinen Kündigungsschutz erfasst sind
- Erwerbstätigkeit im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung (Leitarbeit)
- Arbeit, die außerhalb des allgemein üblichen Sozialversicherungsschutzes ausgeübt wird, z. B. Minijobs
- Teilzeitarbeit, die unterhalb der Präferenzdeputate der Arbeitnehmer/innen liegt
- Selbstständige Arbeit ohne Angestellte, insbesondere dann, wenn es sich um ein Quasi-Arbeitnehmerverhältnis handelt, ohne dass entsprechender arbeits- und sozialrechtlicher Schutz vorliegt
- Beschäftigung mit einem niedrigen Monats- oder Stundenlohn (Niedriglohnssektor)<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Unter einem „Normalarbeitsverhältnis“ versteht man eine abhängige, auf Dauer angelegte und somit unbefristete Vollzeitbeschäftigung, die eine Integration in die sozialen Sicherungssysteme gewährleistet sowie durch eine Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis gekennzeichnet ist (Mückenberger, 1985).

<sup>2</sup> Der Begriff der Scheinselbstständigkeit stammt aus dem Sozialversicherungsrecht. Davon spricht man, wenn eine erwerbstätige Person als selbständiger Unternehmer auftritt, obwohl sie von der Art ihrer Tätigkeit her als Arbeitnehmer anzusehen ist. Das unternehmerische Motiv, Mitarbeiter nicht einzustellen, sondern als Selbständige zu beauftragen, ist in der Regel durch das Einsparen von Sozialabgaben die Kosten zu senken.

<sup>3</sup> Seitens der amtlichen Statistik werden diejenigen Bruttostundenverdienste als Niedriglohn bezeichnet, die weniger als zwei Drittel des Medianverdienstes ausmachen. So lag bspw. im Jahr 2006 die Niedriglohngrenze gemäß der Verdienststrukturerhebung bei 9,85 Euro (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2012).

Da sich in den letzten 15 Jahren die Nutzung atypischer Beschäftigungsverhältnisse (insbesondere befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit/Zeitarbeit<sup>4</sup> sowie geringfügige Beschäftigung) als eine kurzfristige und flexible betriebliche Strategie zur Personalrekrutierung stark verbreitet hat, wird in der Öffentlichkeit diese Entwicklung zunehmend kritisiert. Zwar eröffnen diese Beschäftigungsformen einerseits den Betrieben die Chance, ihren Beschäftigtenbestand an die jeweilige Auslastung zeitnah anzupassen sowie andererseits vielen Beschäftigten die Möglichkeit eine Arbeit zu finden, für die es bisher keine regulären Beschäftigungsverhältnisse gab. Dennoch rückt zunehmend die Gefahr einer möglichen Verdrängung „regulärer“ durch „atypische“ Arbeitsverhältnisse und damit einer dauerhaften Segmentierung des Arbeitsmarkts in den Fokus (INIFES, 2013; Keller et al., 2012; Keller und Seifert, 2011; Giesecke und Wotschack, 2009). In den empirischen Ergebnissen zeigt sich, dass dabei zwischen unterschiedlichen Formen atypischer Arbeit unterschieden werden muss. So wird für die Leiharbeit festgestellt, dass diese bestenfalls einen „schmalen Steg“ (Lehmer und Ziegler, 2010: 1) in unbefristete oder zumindest längerfristige Beschäftigung darstelle. Befristete Beschäftigung ist dagegen in der Regel ein Sprungbrett in reguläre Arbeitsverhältnisse<sup>5</sup> – wobei befristet Beschäftigte gleichwohl einem wesentlich höheren Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt sind (Boockmann und Hagen, 2006: 139).

Eine Bewertung, ob letztlich Chancen oder Risiken einer Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse überwiegen, ist allerdings nicht Gegenstand dieses Berichts.<sup>6</sup> Vielmehr widmet er sich vielmehr dem Thema atypische Beschäftigung auf betrieblicher Ebene und beschreibt das Ausmaß, die Entwicklung und die Struktur dieser Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg.

Aus Sicht der Betriebe lassen sich insbesondere folgende Gründe für einen Einsatz atypischer Beschäftigungsformen anführen:

- Umgehen oder Linderung von Entlassungskosten für Normalarbeitnehmer/-innen im Zuge des Kündigungsschutzes
- Stabilisierung der Beschäftigung einer Kernbelegschaft durch Flexibilisierung einer Randbelegschaft
- Kompensation kurzfristiger, vorübergehender Ausfälle von Stammarbeitnehmer/-innen, z.B. durch Krankheit, Urlaub oder Elternzeit
- Auslese- bzw. Screening-Funktion als Grundlage des Klebeeffektes: Möglichkeit einer Überprüfung der Leistungsfähigkeit von Mitarbeiter/-innen
- Einkauf spezialisierter Tätigkeiten, deren Integration in den festen Mitarbeiterstamm sich nicht lohnen würde
- Linderung von Problemen bei der Akquisition von Fachkräften, insbesondere bei Leiharbeit und freier Mitarbeit

---

<sup>4</sup> „Leiharbeitnehmer“, „Leiharbeitsverhältnis“ und „Verleiher“ sind die Begriffe des Gesetzgebers, die Branche selbst spricht von „Zeitarbeit“. In diesem Bericht verwenden wir die Begriffe Leiharbeit, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung synonym.

<sup>5</sup> Die dauerhafte Befristung eines Arbeitsplatzes ist schon vom Gesetzgeber her nur in Ausnahmefällen vorgesehen (TzBfG, 2011).

<sup>6</sup> Da im IAB-Betriebspanel keine Lohnangaben enthalten sind und Haushaltsdaten im Rahmen dieses Berichts nicht berücksichtigt werden, lassen sich hinsichtlich dieser Dimension von Prekarität wenig Aussagen treffen.

Aus Perspektive der Arbeitnehmervvertretungen geht die Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen jedoch mit einer Reihe von Nachteilen für die auf diese Weise Beschäftigten einher. Dabei ist zwischen kurz- und längerfristigen sowie zwischen individuellen und gesellschaftlichen Negativfolgen zu unterscheiden (INIFES, 2013):

- Atypische Beschäftigung geht sehr häufig mit schlechteren Arbeitsbedingungen einher.
- Auch hinsichtlich der Bezahlung, der betrieblichen Weiterqualifizierung und der Arbeitsplatzsicherheit sind atypisch Beschäftigte benachteiligt.
- Langfristig wird infolge der schlechteren Arbeitsbedingungen und der weiteren o.a. Benachteiligungen die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit atypisch Beschäftigter beeinträchtigt.
- Da atypische Beschäftigung nur relativ selten in Normalarbeitsverhältnisse mündet, kommt es häufig zur Ausbildung unterbrochener, „prekärer“ Erwerbskarrieren.
- Aus atypischer Beschäftigung ergeben sich in der Regel nur geringe Entgeltpunkte in der Rentenversicherung, wodurch auch das Risiko von Altersarmut steigt.
- Sollten sich diese Tendenzen im Erwerbssystem dauerhaft fortsetzen, so drohen darüber hinaus gravierende Konsequenzen für die Innovationsfähigkeit einer alternden Arbeitsgesellschaft (Keller und Seifert, 2011).

Die Position der Arbeitgeber wird in BDA (2013) zusammengefasst:

- Atypische Arbeit, insbesondere die Leiharbeit hat vielen Arbeitslosen den Weg zurück in den Arbeitsmarkt geebnet.
- Leiharbeit und vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung erfüllen alle Kriterien, die mit „Normalarbeitsverhältnissen“ verbunden werden (Sozialversicherungspflicht, fehlende Befristung, tarifliche Entlohnung, Vollzeittätigkeit).
- Es findet keine Verdrängung statt, sondern durch flexible Beschäftigungsformen wird zusätzliche Arbeit geschaffen.
- Angesichts der Verbreitung atypischer Arbeitsverhältnisse kann von einer breit angelegten „Verdrängung“ der Stammbeschäftigten keine Rede sein.

Vor dem Hintergrund dieser divergierenden Sichtweisen ist es das Ziel dieses Berichts, zunächst die Struktur und Entwicklung der atypischen Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg sowohl am aktuellen Rand als auch im Zeitablauf (soweit dies möglich ist) genau darzustellen. Bei der Analyse der Struktur atypischer Beschäftigung wird insbesondere der Arbeitsmarktbezug betont, d.h. es wird auch auf den Zusammenhang atypischer Beschäftigungsformen zu den Arbeitsbedingungen der betroffenen Personen gelegt. Neben der Leiharbeit werden auch befristete Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung sowie selbständige Beschäftigung mit einem Werkvertrag (freie Mitarbeit) untersucht.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Das Ausmaß der Werkvertragsbeschäftigung, d.h. zusätzlich zur freien Mitarbeit die Vergabe einer Tätigkeit an eine Fremdfirma, die die Tätigkeit durch eigene Angestellte oder wiederum durch Beauftragung eines Subunternehmens durchführt, ist bislang noch nicht statistisch erfassbar (Koch und Wohlhüter, 2012).

Datengrundlage des Berichts ist das IAB-Betriebspanel für Baden-Württemberg. Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland eine wiederkehrende Unternehmensbefragung, die auf Grundlage einer umfassenden Zahl von Betriebsinterviews (beispielsweise 16.270 auswertbare Interviews in 2012) eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (Bellmann, Kohaut, Lahner, 2002; Bellmann, 2002). Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg aus Mitteln des baden-württembergischen Finanz- und Wirtschaftsministeriums auf rund 1.200 Betriebe (2012: 1.186 auswertbare Interviews) aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind. Darin wird – teilweise nach Geschlechtern differenziert – jährlich abgefragt, wie viele Personen in dem jeweiligen Betrieb befristet, in Teilzeit, geringfügig, als Leiharbeitskräfte oder als freie Mitarbeiter/innen beschäftigt werden.

Im Rahmen dieses Berichts sollen insbesondere folgenden Fragestellungen im Detail nachgegangen werden:

1. Wie entwickeln sich die Anteile der Beschäftigten, die in befristeten, geringfügigen, in (unfreiwilliger) Teilzeit oder Leiharbeitsverhältnissen beschäftigt sind? Gibt es Indizien dafür, dass die Expansion atypischer Beschäftigung mit einem Rückgang regulärer Beschäftigung einhergeht? Wie hat sich die atypische Beschäftigung in Baden-Württemberg im Vergleich zum Bundesgebiet entwickelt?
2. Welche betrieblichen Schwerpunkte (z.B. nach Branchen, Betriebsgröße, Wettbewerbsintensität, Exportorientierung usw.) hat die Nutzung atypischer Beschäftigung? Wie haben sich diese Schwerpunkte im Zeitablauf verändert? Gibt es z.B. eine Tendenz, dass die Leiharbeit sich über ihre traditionellen Schwerpunkte (einfache manuelle Tätigkeiten im verarbeitenden Gewerbe sowie einfache kaufmännische Tätigkeiten) hinaus ausdehnt?
3. Welche geschlechtsspezifischen Unterschiede sind beim Einsatz atypischer Arbeit erkennbar? Haben sich diese Unterschiede im Zeitablauf verändert?
4. Welcher Zusammenhang ergibt sich zum Thema „gute Arbeit“? Wie gestalten sich Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz in Unternehmen, die einen hohen Anteil an atypisch Beschäftigten aufweisen, im Vergleich zu anderen Unternehmen?
5. Wie hat sich der Umfang von Leiharbeit entwickelt? Inwieweit lassen sich Einflüsse konjunktureller und sonstiger Art (Mindestlohn, Branchen- und Berufszugehörigkeit, Qualifikationsniveau) feststellen?
6. Welche Beschäftigungsdynamik weist befristete gegenüber unbefristeter Beschäftigung auf? Bei welcher Vertragsform werden (relativ zum Bestand) mehr Beschäftigte eingestellt oder entlassen? Wie entwickelt sich das Nettobeschäftigungswachstum in beiden Vertragsformen? Wie viele befristete Arbeitskräfte werden in einem Betrieb relativ zum Bestand übernommen?
7. Findet in Betrieben eine Verdrängung von unbefristeter durch befristete Beschäftigung statt? Werden permanent Beschäftigte ohne eine Änderung im Beschäftigtenstand durch befristet Beschäftigte ersetzt?
8. Wie hat sich die Übernahme von Leiharbeitern entwickelt? Wie verhält sie sich im Vergleich zur Übernahme von befristet Beschäftigten? Welche betrieblichen

Determinanten beeinflussen die Einstellung und Übernahme von Leiharbeitern?

Im Mittelpunkt der Analysen steht neben einer allgemeinen Darstellung auch die Betrachtung der Unterschiede hinsichtlich des Bestandes, des Einsatzes, der Verbreitung und der Nutzungsintensität von regulären vs. atypischen Beschäftigungsformen. Dies geschieht in Abhängigkeit von Größe, Branchenzugehörigkeit sowie weiterer Charakteristika der Betriebe (z.B. Exportorientierung und Betriebsrat)<sup>8</sup> und der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Zudem wird die zeitliche Entwicklung mit Hilfe von Daten aus vergangenen Wellen dargestellt sowie hinsichtlich ausgewählter Indikatoren auch ein Vergleich mit Gesamtdeutschland vorgenommen.

Im Einzelnen gliedert sich der vorliegende Bericht wie folgt:

In Kapitel 2 werden zum einen die (möglichen) beschäftigungspolitischen Effekte atypischer Formen der Beschäftigung skizziert. Zum anderen wird ein kurzer Überblick über empirische Befunde hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen der Nutzung und Verbreitung verschiedener Formen atypischer Beschäftigung und betrieblichen Charakteristika sowie weiteren Determinanten gegeben. Ziel dieser Übersicht ist es auf der Basis neuerer einschlägiger Literatur den Interpretationskontext für die Ergebnisse der nachfolgenden Auswertungen sowie der weiteren geplanten Berichtsteile zu skizzieren.

Kapitel 3 beinhaltet die Analyse der Entwicklung, des Einsatzes und der Verbreitung der atypischen Beschäftigung in baden-württembergischen Betrieben. Es werden dabei fünf verschiedene atypische Beschäftigungsformen betrachtet: befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Zeit- bzw. Leiharbeit, freie Mitarbeiter, Teilzeitbeschäftigung. Nach dem Gesamtüberblick in Abschnitt 3.1 wird in den nachfolgenden Abschnitten 3.2 bis 3.6 einzeln auf jede atypische Beschäftigungsform eingegangen und diese hinsichtlich Qualifikationsstruktur, Exporttätigkeit des Unternehmens, Branche und Größe des Unternehmens sowie Existenz eines Betriebsrates untersucht. Das Kapitel schließt mit einer vergleichenden Betrachtung der verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen sowie einer Zusammenfassung der Ergebnisse in Abschnitt 3.7.

In Kapitel 4 wird die Entwicklung der Leiharbeit in Baden-Württemberg zwischen Expansion, wirtschaftlicher Krise und Mindestlohnregulierung näher beleuchtet. Im ersten Abschnitt wird auf die Entwicklung der Gesamtanzahl der Zeitarbeiter eingegangen. In Abschnitt 4.2 wird die mögliche Wirkung der Einführung eines Mindestlohns in der Zeitarbeitsbranche zum 1. Januar 2012 analysiert. Im Zuge dessen wird zuerst untersucht, inwiefern sich der Mindestlohn auf die Gesamtzahl der Leiharbeiter auswirkt. Diese Analyse erfolgt unter Verwendung von Strukturbruchtests. Danach folgt eine Wirkungsanalyse der Einführung des Mindestlohns für unterschiedliche Berufsgruppen. Dabei wird zwischen Berufsgruppen unterschieden, für die der Mindestlohn bindend ist und solchen, für die er nicht bindend ist. In beiden Teilen wird die Entwicklung in Baden-Württemberg kurz mit der in Gesamtdeutschland verglichen. Am Ende des Kapitels wird ein kurzes Fazit gezogen.

---

<sup>8</sup> Im Rahmen der Exploration wurden auch weitere Betriebsmerkmale einbezogen, die aber keine Unterschiede erkennen ließen.

In Kapitel 5 wird untersucht, ob das für 2010 festgestellte Ergebnis, dass es keine Verdrängung von regulärer durch befristete Beschäftigung auf bestehenden Arbeitsplätzen gibt (Behringer et al., 2011), auch für einen längeren Zeitraum gilt. Dazu wird zunächst anhand diverser Raten der Arbeitsplatzdynamik die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg im Zeitraum 2005 bis 2012 dargestellt. Diese Raten zeigen, welchen Anteil der reine Austausch von Beschäftigten ausmacht und welcher Anteil auf den Auf- und Abbau von Stellen zurückzuführen ist. Im Anschluss daran wird bei der Betrachtung der Beschäftigungsdynamik nach unbefristeter vs. befristeter Vertragsform differenziert. Danach folgt die Untersuchung des Beitrags, den die beiden Vertragsformen jeweils zur Gesamtbeschäftigungsdynamik leisten. Zum Schluss dieses Kapitels werden die wichtigsten Ergebnisse resümiert.

Das IAB-Betriebspanel bietet die Möglichkeit, die Übernahmen aus der Leiharbeit auf der betrieblichen Ebene zu messen und auch darzustellen, welche Einflussfaktoren die Übernahme von Leiharbeitern determinieren. In Kapitel 6 wird daher untersucht, ob und inwieweit Beschäftigung in Leih- bzw. Zeitarbeit zu einer Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis führt. Zunächst wird ein deskriptiver Überblick über die Entwicklung der Leiharbeit sowie der Übernahmen aus Leiharbeit zwischen den Jahren 2003 und 2008 gegeben. Danach wird untersucht, welche betrieblichen Eigenschaften die Entscheidung beeinflussen, überhaupt oder in zunehmendem Maße Leiharbeiter zu übernehmen. Dies geschieht anhand bivariater Auszählungen sowie multivariater Analysen. Das Kapitel schließt mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.

In Kapitel 7 werden die wichtigsten Ergebnisse dieses Berichts noch einmal zusammengefasst und ein Ausblick auf weiterführende Analyseschritte gegeben.

## 2. Bisherige empirische Befunde zur atypischen Arbeit

Ziel dieses Kapitels ist es, auf der Basis ausgewählter neuerer, einschlägiger Literatur den Interpretationskontext für die Ergebnisse der nachfolgenden Auswertungen in den weiteren Berichtsteilen zu skizzieren. Ausgehend von einem knappen Abriss der Struktur und Entwicklung atypischer Beschäftigung in Deutschland sollen zum einen die (möglichen) beschäftigungspolitischen Effekte atypischer Formen der Beschäftigung näher betrachtet werden. Zum anderen soll ein kurzer Überblick gegeben werden über empirische Befunde hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen der Nutzung und Verbreitung verschiedener Formen atypischer Beschäftigung und betrieblichen Charakteristika sowie weiteren Determinanten.

### 2.1. Überblick über atypische Beschäftigung in Deutschland

Ein Ziel der zwischen 2003 und 2005 in Deutschland in Kraft getretenen Arbeitsmarktreformen (Agenda 2010) war es, durch eine erhöhte Flexibilität am Arbeitsmarkt auf Seiten der Unternehmen und Betriebe die Arbeitsnachfrage zu stimulieren. Infolge einer Lockerung des Kündigungsschutzes in Kleinbetrieben, einer zunehmenden Deregulierung der Leiharbeit und aufgrund erleichterter Befristungsregeln sollten die Unternehmen ihren Personalbestand leichter an geänderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen anpassen können. Insbesondere sollte das Einstellungsverhalten angesprochen werden. Zudem sollten durch die Reformen die Arbeitskosten gesenkt und der Produktionsfaktor Arbeit attraktiver, d.h. für die Betriebe im Vergleich zu Kapital günstiger, gestaltet werden (Klinger et al., 2013).

Von der vorwiegend günstigen konjunkturellen Entwicklung gestützt, ist seit 2005 in Deutschland ein Beschäftigungsaufschwung zu verzeichnen, der selbst durch die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 nur vorübergehend leicht gedämpft wurde: Sowohl die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als auch die Vollzeitbeschäftigung (wenn auch häufig nur in Form von Leiharbeit) steigen seit den Hartz-Reformen stark an (Klinger et al., 2013).

Folgt man den längerfristigen Angaben des Statistischen Bundesamtes (Quelle: Mikrozensus 2011), so ist in Deutschland die Anzahl der Erwerbstätigen von 1996 bis 2011 von rd. 33,0 Mio. auf knapp 35,8 Mio. angestiegen. Das entspricht einer Zunahme von knapp 8,3%. Demgegenüber ist im gleichen Zeitraum die Anzahl der „Normalarbeitsverhältnisse“ von rd. 24,7 Mio. auf rd. 23,7 Mio. um knapp 4,0% zurückgegangen. Gleichzeitig ist die Anzahl atypisch Beschäftigter um gut 3,0 Mio. auf rd. 7,9 Mio. Personen angestiegen (+62,8%).<sup>9</sup> Damit erhöhte sich deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 14,7% auf 22,1%.

Allerdings lässt sich auch hier feststellen, dass seit dem Jahr 2005 bei der Entwicklung der Normalarbeitsverhältnisse (NAV) eine Wende eingetreten ist: Seither hat sich de-

---

<sup>9</sup> Das Statistische Bundesamt unterscheidet folgende Erwerbsformen, die zur atypischen Beschäftigung zählen: (1) die Teilzeitbeschäftigung mit 20 und weniger Arbeitsstunden pro Woche, (2) befristete Beschäftigung, (3) geringfügige Beschäftigung und (4) Zeitarbeit. Zusammen mit den (5) Normalarbeitsverhältnissen beschreiben sie alle Formen abhängiger Beschäftigung (Wingerter, 2012).

ren Rückgang in einen kontinuierlichen Anstieg gewandelt, der sich 2011 in einem Plus von knapp 1,6 Mio. gegenüber 2005 niederschlägt (+7,2%).

Dieser Befund dürfte mithin die einleitend zitierte These, der anhaltende Beschäftigungszuwachs in Deutschland vollziehe sich hauptsächlich im Bereich atypischer Beschäftigung und gehe damit zu Lasten der (immer weiter erodierenden) Normalarbeitsverhältnisse, zumindest für die Periode nach 2005, relativieren. Er unterstreicht zudem die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt im Zeitablauf. Die Erosion von Normalarbeit kann als beinahe nichtexistent angenommen werden, wenn man berücksichtigt, dass die Ausweitung atypischer Arbeit hauptsächlich auf einer Ausweitung des Arbeitsmarktes beruht (Jann und Diekmann, 2003).

Unstrittig ist indes, dass Arbeitsverhältnisse sich vielfältiger gestalten und atypische Beschäftigung ein fester Bestandteil der Erwerbssituation in Deutschland geworden ist, wobei sich einzelne Erwerbsformen durchaus auch anders als der Gesamttrend der Erwerbstätigkeit entwickeln.

Hierin könnte auch der Grund für das Problem einer zunehmenden Arbeitsmarktsegmentation liegen. Diese lässt sich laut Eichhorst und Tobsch (2013) hauptsächlich über die Art des Arbeitsvertrages definieren, wobei die Grenze zwischen unbefristeter Vollzeitbeschäftigung als primärem Arbeitsmarkt und atypischen Verträgen als sekundärem Arbeitsmarkt verläuft. Diese Segmentation nimmt demzufolge mit der Diversifikation der Arbeitsverhältnisse weiter zu, parallel dazu verläuft die Entwicklung der Lohnungleichheit. Besonders problematisch ist die Situation der Leiharbeiter, aber auch anderer atypische Beschäftigter, besonders wenn ihnen der Übergang in dauerhafte Beschäftigung verwehrt wird.

Abgesehen von der eingeschränkten Aufstiegsmöglichkeit in Normalarbeitsverhältnisse ist außerdem ist zu befürchten, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse mit hohen Prekaritätsrisiken verbunden sind (Keller und Seifert, 2011). Jedoch sollte eine Einschätzung immer differenziert vorgenommen werden, da sich sowohl die Ausbreitung, als auch die Auswirkungen atypischer Arbeit für verschiedene Beschäftigten- und Bevölkerungsgruppen teilweise deutlich unterschiedlich auswirken können (Allmendinger et. al., 2012).

Jenseits der generellen Feststellung, dass die quantitative Bedeutung der atypischen Beschäftigung deutlich zugenommen hat, lässt sich auf der Grundlage der amtlichen Statistik mit Blick auf deren einzelne Formen Folgendes festhalten (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2012: 56ff.):

- Der starke Zuwachs der Teilzeitbeschäftigung ist zum Großteil der Zunahme geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse geschuldet.
- Männer sind deutlich seltener atypisch beschäftigt als Frauen. Zudem ist der starke Unterschied bei atypisch beschäftigten Frauen zwischen Ost- und Westdeutschland auffällig (im Osten sind relativ gesehen mehr Menschen atypisch beschäftigt).

- Die meisten atypisch Beschäftigten arbeiten im Gesundheits- und Sozialwesen, gefolgt vom Handel, dem Verarbeitenden Gewerbe sowie den wirtschaftsnahen Dienstleistungen.
- Überdurchschnittlich viele atypische Beschäftigte sind im Gastgewerbe, in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Kunst, Unterhaltung, sonstige Dienstleistungen sowie in den privaten Haushalten tätig.
- Atypische Beschäftigung nimmt in allen Bundesländern zu. In Baden-Württemberg betrug der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse laut Mikrozensus im Jahr 2009 rund 24%.<sup>10</sup>

Insgesamt lässt sich kein unmittelbarer Einfluss der Branchenstruktur auf Unterschiede bei der Verbreitung der Erwerbsformen in den einzelnen Bundesländern ausmachen.

Es bleibt also festzuhalten, dass atypische Beschäftigung in Deutschland tendenziell im Aufwärtstrend begriffen ist. Über die Jahre ist sie zu einem festen Bestandteil des Arbeitsmarktes in Deutschland geworden, auch wenn die Mehrzahl der Beschäftigten nach wie vor in regulären Beschäftigungsverhältnissen arbeitet. Deshalb hat sich auch die Arbeitsmarktforschung verstärkt diesem Thema gewidmet.

## 2.2. Ergebnisse der empirischen Arbeitsmarktforschung

Dieser Abschnitt befasst sich mit einem Überblick über neuere Erkenntnisse aus der Arbeitsmarktforschung. Ein Schwerpunkt liegt dabei einerseits auf der ökonomischen Forschung, andererseits auf methodisch empirisch ausgerichteten Forschungsarbeiten. Beide Fokussierungen ergeben sich aus der Perspektive des vorliegenden Berichts. Wo dies möglich ist, wird im Folgenden versucht, die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung getrennt zu betrachten.

### *Geringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit*

Im internationalen Vergleich ist insbesondere das hohe Ausmaß geringfügiger Beschäftigung in Deutschland eine Besonderheit. Als einzige Erwerbstätigkeit und auch als Nebentätigkeiten sind Minijobs wichtige Beschäftigungsformen in bestimmten Bereichen des Dienstleistungssektors in Deutschland geworden. Dabei kommt der Abgabefreiheit aus Sicht der Beschäftigten eine zentrale Bedeutung zu. Auch erlaubt sie den Arbeitgebern die Überwälzung eines Teils der Arbeitskosten (Eichhorst et al., 2012).

Für den Einsatz geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse standen laut IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg im Jahr 2009 die betrieblichen Motive wie „geringer Umfang der Tätigkeit“ und „mehr Flexibilität“ mit deutlichem Abstand im Vordergrund, während der „Wunsch der Mitarbeiter“ nur relativ selten ausschlaggebend war. Zudem wurde das Kostenargument („Senkung der Lohnkosten“) im Dienstleistungsbereich deutlich häufiger angeführt als im industriellen Sektor. Dort kommt dem Flexibilisierungsaspekt eine überdurchschnittliche Bedeutung zu (Klee 2010).

---

<sup>10</sup> In den 24% sind neben Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, befristete und geringfügig Beschäftigung auch Selbständige und Auszubildende enthalten.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen auch, dass in Deutschland „der Anteil der geringfügig Beschäftigten in den Betrieben zwischen 2006 und 2011 nahezu konstant geblieben ist“ und dass geringfügige Arbeitsverhältnisse in kleineren Betrieben sowie im Dienstleistungsbereich besonders stark verbreitet sind – dort insbesondere im Einzelhandel und in der Gastronomie (Hohendanner und Stegmaier, 2012: 1).

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass geringfügige Beschäftigung in aller Regel keine Weiterbildungsmöglichkeiten und nur wenig Aufstiegschancen bietet. Außerdem entspricht bei mehr als der Hälfte der ausschließlich geringfügig Beschäftigten die ausgeübte nicht der erlernten Tätigkeit. Erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten solcher Personen können damit nicht so produktiv wie möglich eingesetzt werden. Schließlich werden im Rahmen von Minijobs nur geringe eigene Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung erworben, was im Alter zu einer größeren Abhängigkeit der Frauen vom Partnereinkommen führt (Eichhorst et al., 2012).

Darüber hinaus ist festzustellen, dass vor allem in der Zeit direkt nach der Minijob-Reform die Zunahme dieser atypischen Beschäftigungsform mit einem Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung einhergegangen ist. Das ermittelte Ausmaß dieses Effektes variiert jedoch zwischen den Studien. Besonders betroffen sind Tätigkeiten im Niedriglohnbereich und in einzelnen Branchen wie dem Einzelhandel und der Gastronomie (Eichhorst et al., 2012). Die Frage ob geringfügige Beschäftigung zur Verdrängung von regulärer Beschäftigung führt, wird von Hohendanner (2011) untersucht. Mit Daten des IAB-Betriebspanels zeigt sich jedoch, dass dafür keine Belege in den Daten zu finden sind.

Mit Blick auf die Teilzeitbeschäftigung insgesamt zeigt sich, dass Betriebe mit einem höheren Anteil qualifizierter Arbeitskräfte weniger Gebrauch davon machen. Gründe hierfür sind quasi-fixe Beschäftigungskosten. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass vor allem die Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung determinieren und dass geringfügige Beschäftigung verstärkt in betriebsratsfreien Zonen stattfindet (Pfeifer, 2007). Die Determinanten der Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigung sind schon seit langer Zeit Gegenstand empirischer Untersuchungen. So kommt die Studie von Montgomery (1988) für die USA zu dem Schluss, dass vor allem kleinere Betriebe Teilzeitarbeiter einstellen. Dies und andere Eigenschaften führen dazu, dass diese weniger verdienen und in der Regel mehr arbeiten als sie laut Vertrag müssten. Die Studie von Pitts (1988) geht vor allem der Frage nach, wie sich die großen Unterschiede in der Nachfrage nach Teilzeitarbeit erklären lassen. Mit Daten für 155 Branchen in den USA findet sie, dass vor allem die Bezahlung, die Verfügbarkeit einer Krankenversicherung sowie Kündigungskosten eine Rolle spielen.

Mit der großen Frage der Unterschiede von Frauen und Männern in der Teilzeitbeschäftigung beschäftigt sich eine aktuelle und detaillierte Studie (Kjeldstad und Ny-moen, 2012), welche anhand offizieller Daten aus Norwegen herausfindet, dass Frauen vor allem in Teilzeitstellen arbeiten, welche relativ lange Arbeitszeiten haben (>50%). Dies reflektiert dann eher eine bewusste Arbeits-Freizeit-Entscheidung. Dagegen sind die Geschlechterunterschiede in kleinen Teilzeitstellen, zu denen auch geringfügige Beschäftigung gezählt wird, weniger stark ausgeprägt. Bezüglich der Frage, ob Teilzeitarbeit unfreiwillig ausgeübt wird, kommen die Autoren zu dem Schluss, dass vor allem

andere Faktoren wie geringe Bildung, Migrationshintergrund etc. diesen Sachverhalt beeinflussen und weniger das Geschlecht.

### ***Befristete Beschäftigung***

Der Anteil befristeter Beschäftigung in Deutschland ist ebenfalls hoch und liegt im oberen Drittel der EU-Länder. Dabei ist allerdings zu beachten, dass nahezu alle Ausbildungsverhältnisse als befristete Beschäftigung ausgestaltet sind. Beim Berufseinstieg oder beim Wechsel des Unternehmens kommen befristete Arbeitsverhältnisse häufig im Sinne einer verlängerten Probezeit zum Einsatz, bei der in der Gesamtschau nach wie vor recht gute Übernahmeaussichten in dauerhafte Beschäftigung bestehen (Eichhorst et al., 2010; Boockmann und Hagen, 2006 und 2008). Im Jahr 2001 waren es beispielsweise etwa 51 Prozent der befristet Beschäftigten, die in ein festes Arbeitsverhältnis im gleichen Betrieb wechselten. Damit ist trotz der Zunahme von Befristungen keine Verdrängung regulärer Beschäftigung festzustellen (Eichhorst et al., 2010; Boockmann und Hagen, 2006 und 2008).

Analysen basierend auf Daten des Mikrozensus der Jahre 1989 bis 2005 für Deutschland zeigen, dass der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse über diesen Zeitraum insgesamt nur leicht angestiegen ist. Zudem wird deutlich, dass insbesondere solche Gruppen zunehmend in befristeten Arbeitsverhältnissen zu finden sind, die ohnehin eine relativ schwache Position am Arbeitsmarkt aufweisen (Gebel und Giesecke, 2009).

Auch in Baden-Württemberg ist der Anteil befristet Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung zwischen 2000 und 2008 kontinuierlich gewachsen (Klee, 2010). Der Großteil dieses Anstiegs erfolgte seit 2004. Hinsichtlich der Qualifikations- bzw. Tätigkeitsstruktur sind unter den befristet Beschäftigten die einfache Tätigkeiten Ausübenden insgesamt deutlich über- und jene, deren Stelle eine Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium erfordert, etwas unterrepräsentiert. Auch liegt der Anteil der Frauen über dem der Männer in diesem Beschäftigungssegment (Klee, 2010).

Wie eine neuere international vergleichende Studie auf der Basis eines großen Firmendatensatzes (18.500 Betriebe aus 20 Ländern) zeigt, sind befristete Arbeitsverhältnisse zur Bewältigung von temporären Auftragsspitzen in Ländern mit „rigiden“, stark regulierten Arbeitsmärkten deutlich weiter verbreitet als in solchen mit „flexiblen“ Arbeitsmärkten (Dräger und Marx, 2012). Ebenso zeigen Studien, beispielsweise für Spanien, wo auch sehr viele vor allem junge Arbeitnehmer befristet Beschäftigt sind, dass die Nutzung befristeter Beschäftigung vor allem von der Betriebsgröße und der Entscheidungsstruktur im Unternehmen abhängen (Matias-Reche et al., 2008).

### ***Leiharbeit***

Der kontinuierliche Anstieg von Leiharbeit ist Teil eines Trends zu einer erhöhten Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, der bereits seit etwa drei Jahrzehnten in den meisten europäischen Ländern zu beobachten ist. So ist in den letzten 20 Jahren der Leiharbeitssektor in Deutschland jahresdurchschnittlich um rd. 9 Prozent gewachsen und hat sich seit der letzten Rezession auch sehr rasch wieder erholt (Jahn und Weber, 2013).

Die intendierte „Brückenfunktion“ von Leiharbeit erscheint bislang nur sehr gering. IAB-Untersuchungen zu Folge, die anhand der Erwerbsverläufe von Leiharbeitnehmern des Jahres 2008 diesen Aspekt analysierten, erleichtert Leiharbeit insbesondere für vormals Langzeitarbeitslose den Zugang zum Arbeitsmarkt (Lehmer und Ziegler, 2010; Kvasnicka, 2008). Crimmann et al. (2009: 131) bestätigen dies: „Unsere Analysen weisen darauf hin, dass Leiharbeit weniger als Brücke in reguläre Beschäftigung dient, sondern eher der Start für eine dauerhafte ‚Leiharbeitskarriere‘ ist.“ Andererseits kann jedoch ein Übergang von Leiharbeit in reguläre Beschäftigung „keineswegs garantiert“ werden (Eichhorst et. al. 2010). Zwar gibt es auch anekdotische Evidenz für den sogenannten „Drehtüreffekt“ von Leiharbeit, eine substantielle Verdrängung regulärer Beschäftigung dadurch erscheint jedoch nicht plausibel (Spermann, 2011). Aktuelle Schätzungen im Rahmen eines gesamtwirtschaftlichen Ansatzes zufolge, hat Leiharbeit zwar erheblich zum Beschäftigungsaufbau beigetragen. „Allerdings geht etwa die Hälfte dieser flexiblen Jobs auf Kosten der Beschäftigung in anderen Sektoren“ (Jahn und Weber 2013).

Einen Überblick über die Zeitarbeit, ihre wirtschaftliche Bedeutung, die wechselnden gesetzlichen Rahmenbedingungen und die ökonomische Entwicklung der Zeitarbeit am deutschen Arbeitsmarkt geben auch Burda und Kvasnicka (2005). Sie finden auf Basis der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik und von Beschäftigtendaten des IAB, dass sinkende Löhne bei steigenden Beschäftigungsanteilen auf eine Ventilfunktion für den regulären Arbeitsmarkt hindeuten.

### ***Vergleich der verschiedenen Formen und Abgrenzung***

Empirische Untersuchungen auf der Basis monatlicher Daten aus dem Zeitraum 1973 bis 2008 zeigen zudem, dass der Anstieg dieser Formen atypischer Beschäftigung in Deutschland nicht auf deren zunehmende Deregulierung und Liberalisierung beruht, sondern ein stark zyklisches Verhalten aufweist, das mit der Entwicklung zentraler ökonomischer Indikatoren korreliert (Jahn und Bentzen, 2012; Spermann, 2011). Hingegen erscheint mit Blick auf Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung der Einfluss kurzfristiger Nachfrageschocks auf deren Nutzungswahrscheinlichkeit und Nutzungsintensität recht gering (Pfeifer, 2007). Einen Überblick auf der Datenbasis des Statistischen Bundesamtes sowie des Sozioökonomischen Panels (SOEP) über Entwicklungen und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010 geben auch Keller et al. (2012).

In Deutschland unterscheiden sich je nach Sektor und Tätigkeit sowohl die Bedeutung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse als auch deren jeweils am stärksten genutzten Formen. So wird Leiharbeit beispielsweise in Deutschland nur in geringem Umfang in anderen Branchen als dem verarbeitenden Gewerbe eingesetzt – in diesem Sektor ist betriebsinterne Flexibilität besonders bedeutend. Dabei hat sich die Leiharbeit nach den letzten Reformen als Randsegment im verarbeitenden Gewerbe etabliert, und zwar nicht nur als kurzfristiger Flexibilitätspuffer, sondern vermehrt auch als längerfristige Randbelegschaft in der Industrie. Ein Übergang in eine reguläre Beschäftigung ist dabei keineswegs garantiert (Eichhorst et al., 2012). Im Dienstleistungsbereich hingegen wird die betriebsinterne Flexibilität statt durch Leiharbeit vornehmlich durch geringfügige Beschäftigung gewährleistet (Mitlacher, 2007).

Hinsichtlich des gewünschten „Klebeffekts“ befristeter Beschäftigung zeigt sich anhand von Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), dass befristet Beschäftigte mit höherer Wahrscheinlichkeit in reguläre Beschäftigung wechseln als Teilzeitbeschäftigte und Leiharbeiter.<sup>11</sup> Die geringsten Übergangschancen haben geringfügig Beschäftigte. Dieser Befund gilt auch unter Kontrolle der Eigenschaften der Arbeitnehmer und ihrer Arbeitszeitpräferenzen und belegt einen eigenständigen strukturellen Einfluss der Erwerbsform auf den weiteren Erwerbsverlauf (Giesecke und Groß, 2002; Brülle, 2013).

Auch die Selbstständigkeit hat in Deutschland an Bedeutung gewonnen, zum einen auf der Grundlage der gezielten Förderung im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik, beispielsweise des Abbaus von Zugangsbarrieren im Handwerk und der zum Teil geringen Arbeitskosten bei einer Erwerbstätigkeit außerhalb der Sozialversicherung, zum anderen durch den fortgesetzten Strukturwandel, der im Bereich der „kreativen Ökonomie“, d. h. in Medien- und Kulturberufen, verstärkt selbstständige Tätigkeiten mit projektbezogener und netzwerkartiger Organisation hervorbringt (Eichhorst et al., 2010). Diese selbstständige Erwerbstätigkeit „neuen Typs“ ist jedoch im Gegensatz zu den etablierten „freien Berufen“ bislang kaum in die soziale Sicherung einbezogen. Damit laufen auch die „neuen Selbstständigen“ Gefahr, im Falle von Erwerbslosigkeit bzw. nicht ausreichender Altersvorsorge von der sozialen Grundsicherung abhängig werden.<sup>12</sup>

### ***Determinanten und Effekte atypischer Beschäftigung***

Die unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung dienen Unternehmen vornehmlich als Instrumente zur flexiblen Personalanpassung. Inwieweit sie für die Beschäftigten die Chancen erhöhen, in Normalarbeitsverhältnisse zu wechseln und inwieweit sie insbesondere Berufsanfängern und vormalig Beschäftigten helfen, den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden, ist indes eine offene Frage.

Eine in der Arbeitsmarktforschung häufig anzutreffende These besagt, dass die Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen mit einer geringen und weiter abnehmenden Tarifbindung der Unternehmen einhergeht und insbesondere eine Folge mangelnder Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb sein könnte. Dies ist für verschiedene Länder gezeigt worden, unter anderem für Japan (Hashimoto, 2012). Ebenso zeigen Studien aus europäischen Ländern, dass atypisch beschäftigte Arbeitnehmer eine andere Einstellung zu Gewerkschaften haben (Golsinga und Sverke, 2013).

In diesem Kontext zeigt eine IAW-Untersuchung auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, dass Betriebe mit Betriebsrat im Durchschnitt genauso viel befristet Beschäftigte aufweisen wie Betriebe ohne Betriebsrat und sogar mehr Leiharbeit in Anspruch nehmen als diese. Ob dies an fehlenden Mitsprachemöglichkeiten der Betriebsräte bei der Nutzung atypischer Arbeit liegt oder daran, dass viele von ihnen

---

<sup>11</sup> Laut IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg wurden im ersten Halbjahr 2009 rd. 11% der befristet Beschäftigten in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen (Klee, 2010).

<sup>12</sup> Zum Thema Soloselbstständigkeit in der Kultur- und Kreativwirtschaft vgl. auch ausführlich Koch und Rosemann (2012). Zu den methodischen Abgrenzungs- und Definitionsproblemen der heterogenen Erwerbsform „Selbstständige Erwerbsarbeit“ auch unter Einbeziehung des Phänomens der „Scheinselbstständigkeit“ sowie den daraus resultierenden Problemen deren statistischen Erfassung und Quantifizierung vgl. ausführlich Dietrich (1999).

nicht an einer Begrenzung der atypischen Arbeit interessiert sind, bleibt offen (Behringer et al., 2011).<sup>13</sup>

Im Rahmen einer international vergleichenden Studie aus 21 europäischen Ländern zeigt sich, dass in Betrieben mit gewerkschaftlicher Interessensvertretung („unionized workplaces“) ein höherer Anteil befristeter Beschäftigung wahrscheinlicher ist (Salvatori, 2009). Auch hier lässt sich die Frage nicht schlüssig beantworten, welcher kausale Mechanismus hinter diesem Zusammenhang steht: das Ausweichen der Firmen auf atypische Beschäftigung in Bereichen mit starker gewerkschaftlicher Interessensvertretung oder möglicherweise die Hinnahme einer Spaltung in Kern- und Randbelegschaften durch die Gewerkschaften.

Bezüglich der Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf der Betriebsebene gibt es eine Reihe von Studien, welche unterschiedliche Formen und unterschiedliche Zielvariablen untersuchen. Bezüglich der Wirkungen befristeter Beschäftigung auf die Gewinne findet Rodriguez-Gutierrez (2007) mit Daten des Verarbeitenden Gewerbes in Spanien, dass Betriebe mit einem großen Anteil befristeter Beschäftigter niedrigere Gewinne haben. Dieser Effekt gilt auch für die Arbeitsproduktivität und den Stundenlohn. Ob dieser Effekt aber kausal ist oder ob er durch Selektion verursacht wurde, kann diese Studie nicht zeigen. Unter Verwendung amtlicher Firmendaten finden Nielsen und Schiersch (2014) einen umgekehrt U-förmigen Zusammenhang zwischen dem Anteil an Leiharbeitern an der Gesamtbelegschaft und der Wettbewerbsfähigkeit gemessen durch Lohnstückkosten. In einer ähnlichen Studie finden Hirsch und Müller (2012) basierend auf Daten des IAB-Betriebspanels ebenfalls einen umgekehrt U-förmigen Zusammenhang zwischen der Nutzung von Leiharbeit und der betrieblichen Arbeitsproduktivität.

Die Auswirkung atypischer Beschäftigung auf die Beschäftigten wurde ebenfalls in mehreren Studien untersucht. Hier stellt sich generell die Frage, ob atypische Beschäftigung einer regulären Beschäftigung förderlich ist, insofern eine „Brückenfunktion“ und/oder ein „Klebeffekt“ existiert, oder ob es eher zu einem „Drehtüreffekt“ oder sogar zu einem „Stigmaeffekt“ kommt. So kommen beispielsweise Barbieri und Sestito (2008) zu dem Schluss, dass Arbeitslose in Italien, welche eine befristete Beschäftigung aufnehmen, ein Jahr später eine um 30% höhere Wahrscheinlichkeit haben, in einer guten Beschäftigungssituation zu sein. Dies würde Evidenz für den Klebeffekt darstellen, dass also atypische Beschäftigung nur ein Zwischenschritt auf dem Weg in ein Normalarbeitsverhältnis darstellt. Dagegen finden Boockmann und Hagen (2008) anhand von SOEP Daten, dass befristete Verträge in der Regel eher als verlängerte Probezeiten genutzt werden. Dies führt zwar dazu, dass Arbeitslose schneller eine befristete Stelle finden, diese aber keine Auswirkung auf ihre langfristigen Beschäftigungschancen hat.

Bei der Beurteilung der atypischen Beschäftigung als Arbeitsmarktflexibilisierungsinstrument muss außerdem beachtet werden, dass durch die Förderung von Zeitarbeit und befristeter Beschäftigung auch potenzielle Wohlfahrtskosten in Form von geringerer Arbeitsplatzzufriedenheit und persönlichem Wohlbefinden entstehen, die womög-

---

<sup>13</sup> Zum Zusammenhang von Betriebsräten und befristeter Beschäftigung vgl. ausführlich Boockmann und Hagen, 2003.

lich die Vorteile der Flexibilisierung übersteigen. Eine temporäre im Gegensatz zu einer festen Anstellung mindert das Wohlbefinden des Arbeitnehmers deutlich, wenn man den „Honeymoon-hangover“-Effekt berücksichtigt, der beschreibt, wie die Zufriedenheit in einer neuen Arbeitsstelle nach einer außergewöhnlich glücklichen Anfangsperiode anschließend stark abfällt. Eine Politik der „Flexicurity“, welche die mit geringerem Beschäftigungsschutz konfrontierten Arbeitnehmer durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik und Sozialleistungen kompensiert und damit die empfundene allgemeine Beschäftigungssicherheit erhöht, trägt trotzdem nicht in gleichem Maße zur Zufriedenheit bei wie die reine Arbeitsplatzsicherheit, den aktuellen Job zu behalten (Chadi und Hetschko 2013).

### ***Zusammenfassung***

Insgesamt zeigt dieser Streifzug durch die Literatur, dass die atypischen Beschäftigungsformen sehr unterschiedlich wirken und ihre Bewertung nicht losgelöst vom konkreten Kontext ihres Einsatzes erfolgen kann. Während sich aus Unternehmensperspektive der erhöhte Einsatz atypischer Beschäftigungsformen betriebswirtschaftlich von Vorteil erweisen kann, können für die betroffenen Beschäftigten Nachteile entstehen, die in Phasen schwacher Konjunktur besonders zum Tragen kommen. Bestimmte Beschäftigtengruppen wie zum Beispiel gering Qualifizierte sind überproportional betroffen. Insgesamt bleibt zudem umstritten, ob atypische Beschäftigungsformen das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen erhöhen und somit die Eintrittschancen von Nichterwerbstätigen verbessern oder nicht.

### 3. Nutzung atypischer Beschäftigungsformen

Die Analyse der Entwicklung, des Einsatzes und der Verbreitung atypischer Beschäftigung in baden-württembergischen Betrieben geht zunächst im Überblick auf alle verschiedenen untersuchten atypischen Beschäftigungsformen ein. Es werden dabei fünf verschiedene atypische Beschäftigungsformen betrachtet: befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, freie Mitarbeiter, (sozialversicherungspflichtige) Teilzeitbeschäftigung.

Die Definitionen der atypischen Arbeit in dieser Untersuchung ergeben sich aus dem Fragebogen des IAB-Betriebspanels:

- Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsvertrag sind Auszubildende ausdrücklich nicht gemeint. Eingeschlossen ist sowohl die Befristung aufgrund eines sachlichen Grundes als auch die sachgrundlose Befristung nach dem Gesetz über Teilzeitbeschäftigung und befristete Verträge. Ferner sind aufgrund einer öffentlichen Förderung befristete Arbeitsverhältnisse eingeschlossen.
- Mit Leiharbeitskräften sind diejenigen gemeint, die im befragten Betrieb tätig sind, also von einem Verleihunternehmen an den befragten Betrieb überlassen werden.
- Geringfügig Beschäftigte sind nicht unter die Sozialversicherungspflicht fallende Beschäftigte mit einem Monatsentgelt von maximal 400 € sowie kurzfristig (d.h. für maximal zwei Monate oder maximal 50 Tage im Jahr) Beschäftigte. Es wird nicht zwischen ausschließlich und in Nebentätigkeit ausgeübten geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen unterschieden.
- Freie Mitarbeiter sind Personen, die aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages im befragten Betrieb tätig sind.
- Bei der Abgrenzung von Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigten wird keine Wochenstundenzahl als Kriterium verwendet, sondern den Betriebe die Zuordnung überlassen.
- Bei den Gesamtbeschäftigten sind die Leiharbeiter und die freien Mitarbeiter nicht gezählt.

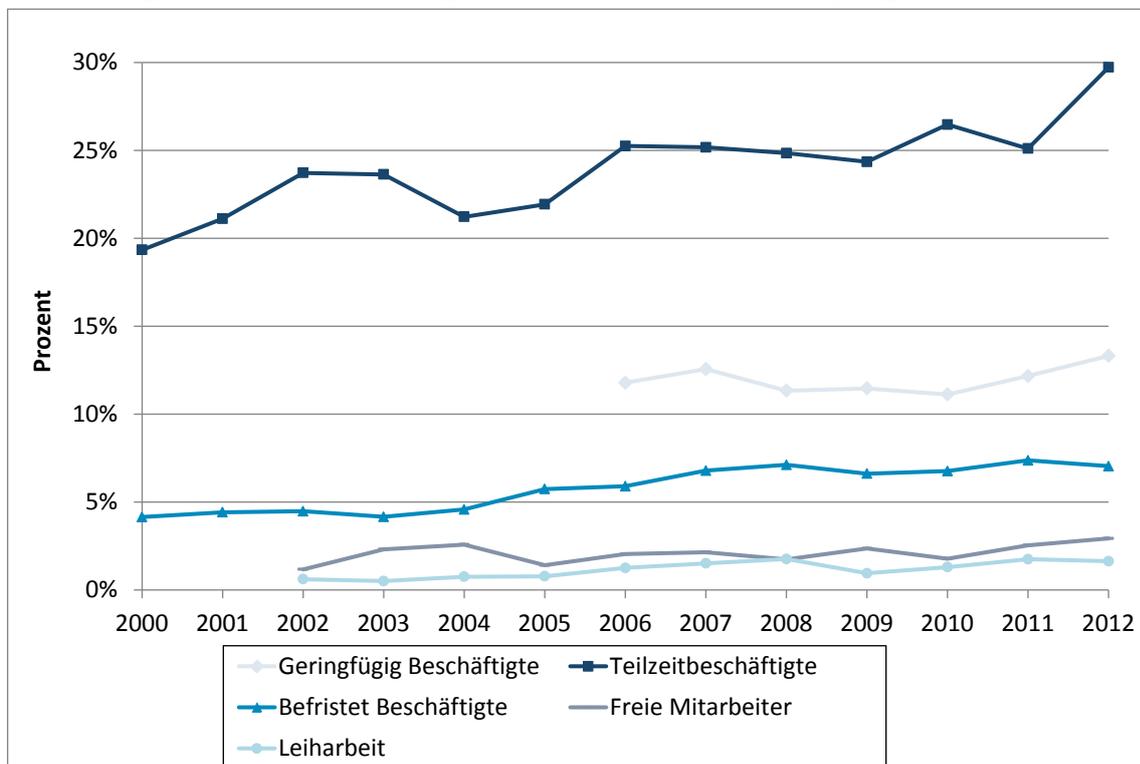
Nach dem Überblick wird einzeln auf jede atypische Beschäftigungsform eingegangen und diese hinsichtlich Qualifikationsstruktur, Exporttätigkeit des Betriebes, Branche und Größe des Betriebes sowie Existenz eines Betriebsrates untersucht. Das Kapitel schließt mit einer vergleichenden Betrachtung der verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen.

#### 3.1. Überblick über atypische Beschäftigungsformen

Die Abbildung 3.1 gibt die Entwicklung der atypischen Beschäftigung in den Jahren 2000 bis 2012 wieder. Es werden hier die durchschnittlichen Anteile an der Gesamtbeschäftigung von befristeten Beschäftigten, geringfügigen Beschäftigten, Leiharbeitern, freien Mitarbeitern und Teilzeitbeschäftigten wiedergegeben; sie sind auf die Gesamtzahl der Beschäftigten in Baden-Württemberg hochgerechnet. Alle atypischen Beschäf-

tigungsformen weisen einen Anstieg in ihrem durchschnittlichen Anteil an der Gesamtbeschäftigung auf. Besonders stark wachsen dabei die Leiharbeit und die freie Mitarbeit. Bei diesen atypischen Beschäftigungsformen nimmt deren durchschnittlicher Anteil an der Gesamtbeschäftigung in den Jahren zwischen 2002 und 2012 um mehr als das Doppelte zu. Der Anteil bleibt aber auf einem geringen Niveau bei beiden Beschäftigungsformen und liegt bei 1%-3%. Aber auch bei anderen atypische Beschäftigungsformen wie die befristete Beschäftigung und die Teilzeitbeschäftigung wachsen die Anteile an der Gesamtbeschäftigung in den Jahren zwischen 2000 und 2012 um mehr als 50%. Das Wachstum des Anteils der geringfügigen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung beträgt in den Jahren zwischen 2006 und 2012 immerhin 13%. Die Rezession 2009 hat einen besonders starken Effekt auf den Anteil an Leiharbeitern an der Gesamtbeschäftigung und verringert diesen zwischen 2008 und 2009 um fast die Hälfte. Es zeigt sich außerdem, dass die Teilzeitarbeit einen besonders hohen Anteil an der Gesamtbeschäftigung ausmacht und starken Schwankungen in ihrem Anteil unterliegt.

**Abbildung 3.1: Entwicklung der atypischen Beschäftigung im Zeitablauf**



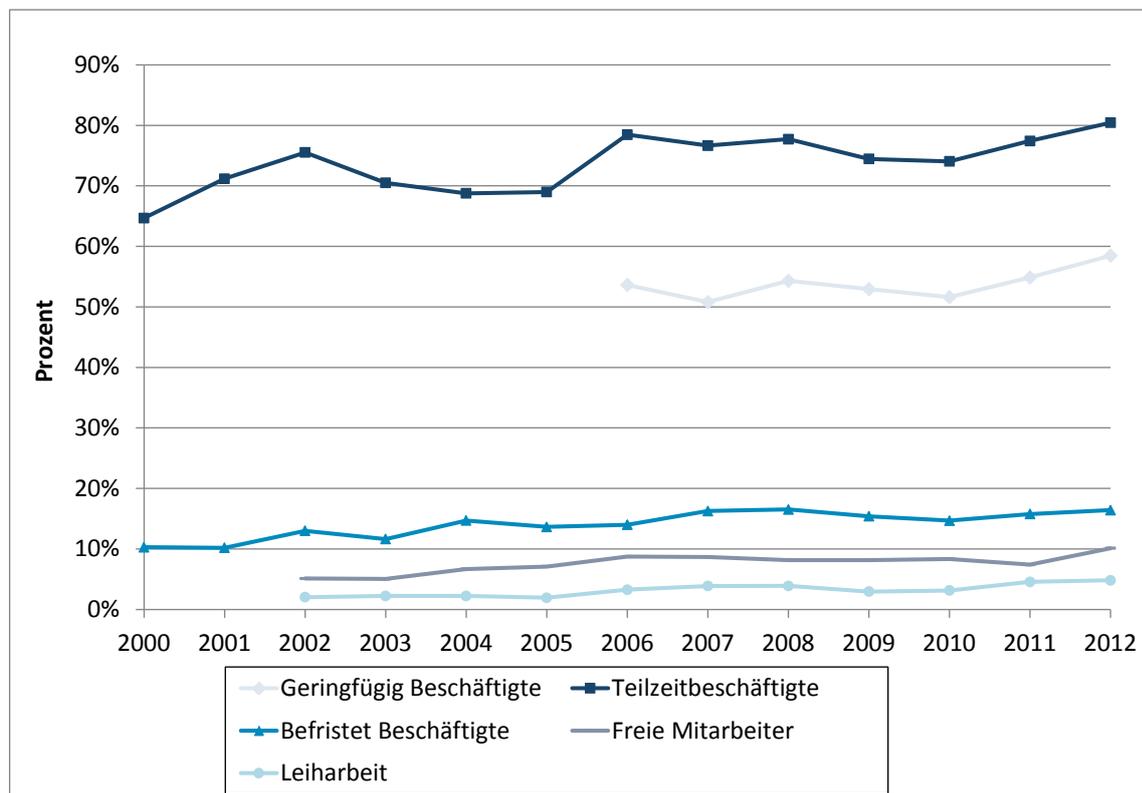
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Die Werte geben den (hochgerechneten) Anteil an der Gesamtbeschäftigung an.

Weiterhin gibt Abbildung 3.2 den durchschnittlichen Anteil von Betrieben mit atypischen Beschäftigten im Zeitverlauf zwischen 2000 und 2012 wieder. Hier wird dargestellt, wie viele Betriebe überhaupt atypische Beschäftigte aufweisen. Auch hier werden alle fünf verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen betrachtet. Auch der durchschnittliche Anteil von Betrieben, die atypische Beschäftigte in ihrem Betrieb aufweisen, zeigt eine steigende Tendenz. Besonders stark nimmt dabei der Anteil der Betriebe zu, die Leiharbeiter beschäftigen. Dieser steigt um mehr als das Doppelte zwischen 2002 und 2012, liegt aber mit zwischen 2% und 5% auf einem niedrigen Ni-

veau. Des Weiteren setzten mehr als 50% der Betriebe geringfügige Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte ein. Auch hier zeigt sich ein Wachstum des Anteils der Betriebe, die diese Beschäftigungsformen einsetzen. Dieser schwankt bei der Teilzeitbeschäftigung ähnlich wie in Abbildung 1 wieder stark. Der Anteil der Betriebe, die befristete Beschäftigte einsetzen, wächst im beobachteten Zeitraum um etwa die Hälfte.

**Abbildung 3.2: Anteil der Betriebe, die atypische Beschäftigung aufweisen, im Zeitablauf**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2000-2012, IAW-Berechnungen.

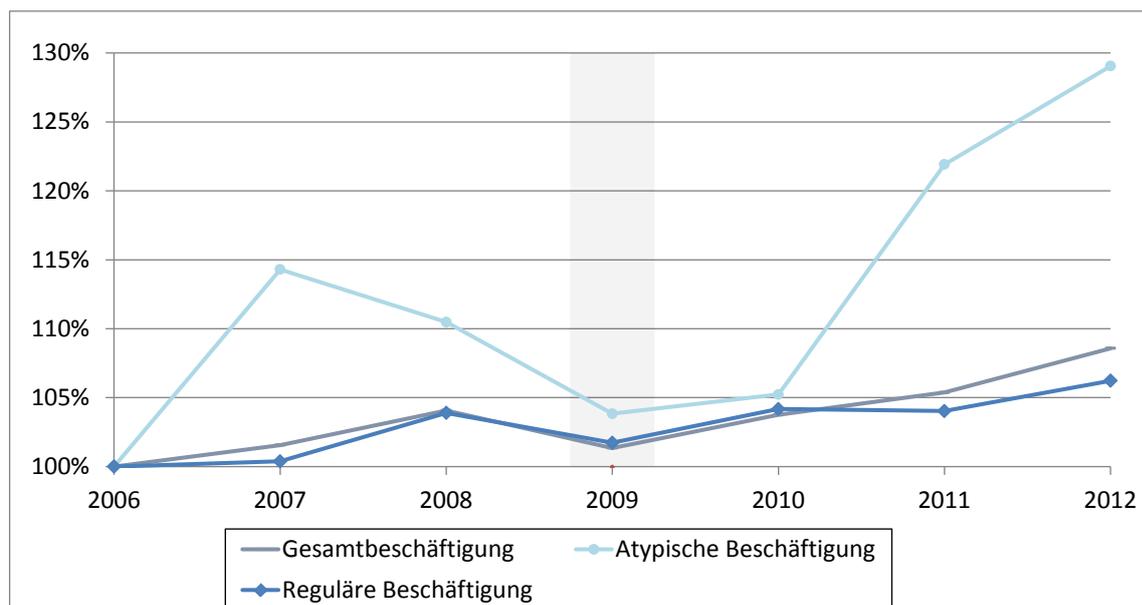
Anmerkung: Die Werte geben den (hochgerechneten) Anteil der Betriebe an, die mindestens einen Mitarbeiter der jeweiligen Beschäftigungsform aufweisen.

Anhand der Veränderungsraten der Beschäftigungsformen wird nun untersucht, ob eine Verdrängung regulärer Arbeit durch atypische Beschäftigung stattgefunden hat. Abbildung 3.3 zeigt die Entwicklung der hochgerechneten Wachstumsraten der absoluten Zahlen der Gesamtbeschäftigung, der atypischen Beschäftigung und der regulären Beschäftigung in den Jahren 2006-2012 in Baden-Württemberg.<sup>14</sup> Die Referenz für die Wachstumsraten stellt das Jahr 2006 dar. Es zeigt sich, dass im betrachteten Zeitraum die atypische Beschäftigung ein erheblich höheres Wachstum im Vergleich zum Jahr 2006 aufweist als die reguläre und die Gesamtbeschäftigung. Die atypische Arbeit nimmt also überproportional im Vergleich zur regulären Beschäftigung zu. Dies legt nahe, dass statt regulärer Arbeit atypische Arbeit geschaffen wird. Das Wachstum der atypischen Arbeit ging jedoch nicht mit einer Reduzierung regulärer Arbeit einher, da auch diese seit 2006 ein Wachstum aufweist.

<sup>14</sup> Der betrachtete Zeitraum beschränkt sich auf 2006, da davor nicht alle atypischen Beschäftigungsformen erhoben wurden.

Besonders bemerkenswert in Abbildung 3.3 ist, dass die Rezession 2009 hauptsächlich das Wachstum der atypischen Beschäftigung mindert. Hier erreicht die atypische Beschäftigung fast wieder das Niveau von 2006. Bei der Gesamtbeschäftigung und der regulären Beschäftigung hat die Rezession 2009 keine solchen schwerwiegenden Auswirkungen; das Wachstum reduziert sich nur leicht. Dies legt nahe, dass sich in einer Rezession Betriebe vor allen Dingen von ihren atypisch Beschäftigten getrennt haben und ihre Kernbelegschaft kaum vermindert wurde.

**Abbildung 3.3: Wachstumsraten der Gesamtbeschäftigung, atypischen Beschäftigung und regulären Beschäftigung in den Jahren 2006-2012.**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2006-2012, IAW-Berechnungen.

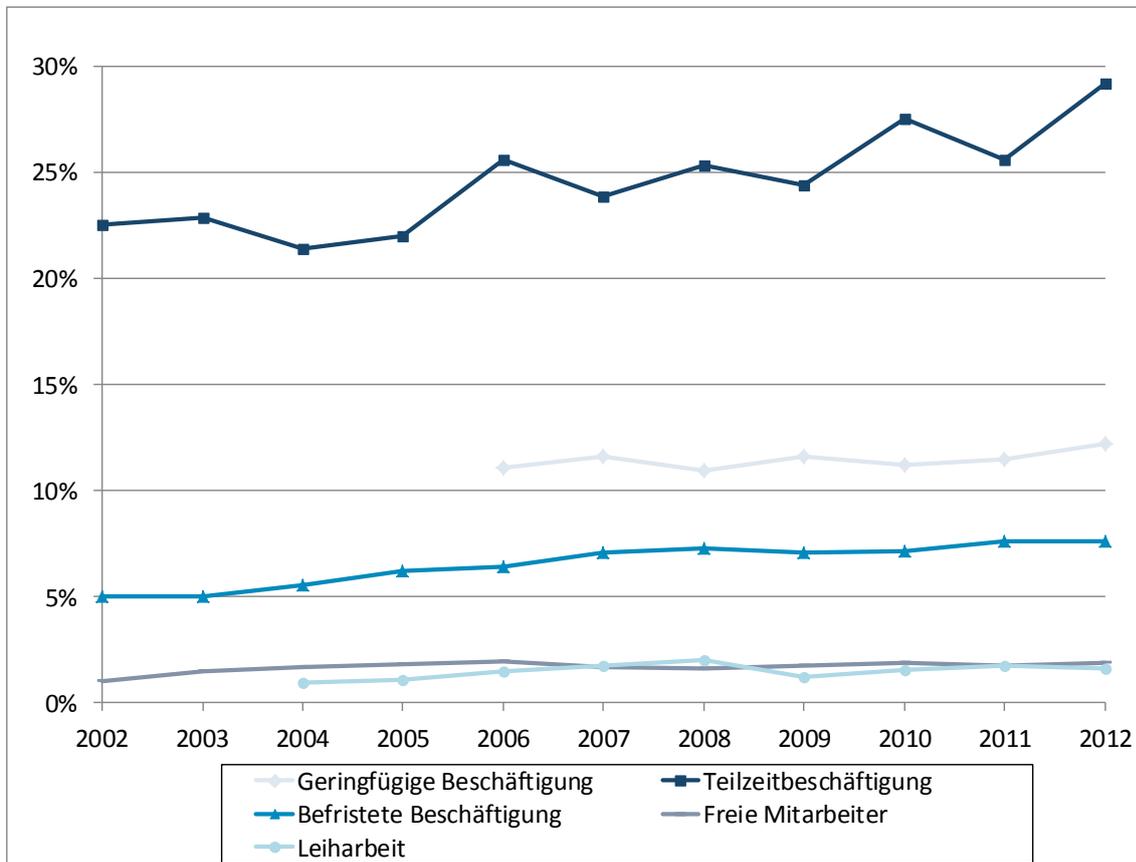
Anmerkung: Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar. Als atypische Beschäftigung wird hier die Summe aller Leiharbeiter, befristeten Beschäftigten, freien Mitarbeitern und geringfügig Beschäftigten bezeichnet. Reguläre Beschäftigung ist hier die Gesamtbeschäftigung abzüglich der befristeten und geringfügigen Beschäftigung. Als Referenz für die Wachstumsraten dient das Jahr 2006 (=100%).

Um die Entwicklung der atypischen Beschäftigung in Baden-Württemberg mit derjenigen in Deutschland zu vergleichen, wird in Abbildung 3.4 die Entwicklung der atypischen Beschäftigung im Bundesgebiet wiedergegeben. Die Anteile an der Gesamtbeschäftigung sind auf die Gesamtzahl der Beschäftigten in Deutschland hochgerechnet. Die Grafik stellt dar, dass auch in Deutschland die atypische Beschäftigung eine Zunahme erfahren hat. Bei allen untersuchten atypischen Beschäftigungsformen ist ein Anstieg auch in Gesamtdeutschland zu verzeichnen.

Vergleicht man die Höhe der Anteile der atypischen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg mit der in Deutschland, so sind nur geringe Niveauunterschiede zu vermerken. Diese Niveauunterschiede bleiben relativ konstant über die Zeit. In Baden-Württemberg ist geringfügige Beschäftigung etwas häufiger als im Bundesgebiet insgesamt; dafür liegen die Anteile bei befristeter Beschäftigung und Leiharbeit in Baden-Württemberg etwas unter den für ganz Deutschland berechneten

Anteilen. Die Unterschiede betragen jedoch in den meisten Jahren weniger als einen Prozentpunkt.

**Abbildung 3.4: Entwicklung der atypischen Beschäftigung in den Jahren 2000- 2012 in Gesamtdeutschland.**



Quelle: TNS Infratest Sozialforschung (2013), IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Die Werte geben den Anteil an der Gesamtbeschäftigung an.

Tabelle 3.1 gibt die Beschäftigtenstruktur der baden-württembergischen Betriebe im Jahr 2012 wieder. Hier werden die Anteile der atypischen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung nach Beschäftigtenanzahl der Betriebe und nach der Branche der Betriebe aufgelistet. Diese Aufgliederung der Anteile an der Gesamtbeschäftigung nach Größe und Branche wird wieder für alle untersuchten atypischen Beschäftigungsformen dargestellt.

Die Tabelle lässt erkennen, dass der Anteil der atypischen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung mit der Betriebsgröße stark variiert. Befristete Beschäftigte sind eher in großen Betrieben mit einer Beschäftigtenanzahl von 20 Beschäftigten bis 499 und mehr Beschäftigten zu finden. Der Anteil der befristeten Beschäftigten liegt in der Größenklasse von 100 bis 249 Beschäftigten beispielsweise bei 9,9% und in kleinen Betrieben zwischen 1 und 4 Beschäftigten nur bei 0,8%. Ähnlich wie befristet Beschäftigte sind auch Leiharbeiter häufiger in größeren Betrieben anzufinden. In Betrieben unter 20 Beschäftigten liegt die Quote der Leiharbeiter unter 1%. Am höchsten ist der Anteil von Leiharbeitern mit 2,9% in Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten.

Im Gegensatz zur befristeten Beschäftigung und zu den Leiharbeitern sind die geringfügige Beschäftigung, die freie Mitarbeit und auch die Teilzeitarbeit gerade in kleinen Betrieben weit verbreitet. In Betrieben mit 5-19 Beschäftigten liegt der Anteil der geringfügig Beschäftigten beispielsweise bei 25,1%, während er in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten nur 2,8% beträgt.

**Tabelle 3.1: Beschäftigungsstruktur in Baden-Württembergischen Betrieben 2012**

In %	Befristete Beschäftigung	Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit	Freie Mitarbeiter	Teilzeitbeschäftigung
Baden-Württemberg	7,1	13,3	1,6	2,9	29,7
1-4 Beschäftigte	0,8	11,8	0,9	5,2	30,1
5-19 Beschäftigte	3,1	25,1	0,6	3,9	41,2
20-99 Beschäftigte	7,7	15,5	1,8	3,1	30,7
100-249 Beschäftigte	9,9	9,6	1,6	2,2	26,6
250-499 Beschäftigte	9,3	7,8	2,9	1,0	22,6
500 u. mehr Beschäftigte	9,1	2,8	2,2	2,5	20,7
Land-/Forstwirtschaft	6,7	18,0	2,0	0,4	25,8
Verarbeitendes Gewerbe	4,6	6,7	3,9	0,9	12,3
Schlüsselbranchen	4,7	4,1	4,3	0,8	8,6
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	4,3	11,3	3,3	1,0	18,9
Baugewerbe	1,7	11,2	4,7	0,8	17,3
Handel, Reparatur von Kfz	5,3	16,6	0,6	0,9	36,2
Dienstleistungen	9,6	17,3	0,4	5,1	38,3
Wirtschaftliche /wissenschaftliche DL	12,0	16,6	0,2	3,8	28,7
Gesundheits- u. Sozialwesen	10,6	14,0	0,4	2,9	52,7
Sonstige DL	7,6	19,5	0,6	7,0	36,6
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht	7,5	10,4	0	2,9	41,7
Handwerk	4,6	11,5	2,7	3,2	23,1

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Hochgerechnete Anteile an der Gesamtbeschäftigung.

Auch bei den freien Mitarbeitern weisen Betriebe mit 1 bis 4 Beschäftigten den größten Anteil an der Beschäftigung insgesamt auf. Diese liegt bei 5,2%. Bei Betrieben der Größe von 250 bis 499 Beschäftigten liegt der Anteil der freien Mitarbeiter bei nur 1%. Auch Teilzeitbeschäftigte finden sich eher in kleineren Betrieben zwischen 1 bis 99 Beschäftigten; der Anteil an Teilzeitbeschäftigten befindet sich dort bei über 30%. In größeren Betrieben wie beispielsweise in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten liegt dieser nur bei 20,7%.

Neben der Größe des Betriebs als Faktor, der eine Rolle bei der Betrachtung der Anteile an atypischen Beschäftigten in Betrieben spielt, ist auch die Branchenzugehörigkeit ausschlaggebend. In Tabelle 3.1 wird die atypische Beschäftigungsquote nach Branchenzugehörigkeit für die fünf Beschäftigungsformen abgebildet. Hierbei kann man erkennen, in welchen Branchen die verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen besonders stark vertreten sind. Bei der befristeten Beschäftigung, geringfügigen Beschäftigung, freien Mitarbeit bzw. Teilzeitbeschäftigung liegt der Anteil dieser Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung im Dienstleistungssektor weitaus höher als im verarbeitenden Gewerbe (9,6%, 17,3%, 5,1% bzw. 38,3% bei den Dienstleistungen im Vergleich zu 4,6%, 6,7%, 0,9% bzw. 12,3% im verarbeitenden Gewerbe). Leiharbeiter sind hauptsächlich im verarbeitenden Gewerbe anzutreffen. Der Anteil an Leiharbeitern an der Gesamtbeschäftigung ist hier besonders hoch (3,9%) und liegt weit oberhalb des Anteils der Leiharbeiter in den Dienstleistungen (0,4%). Auf Leiharbeiter wird anscheinend eher im verarbeitenden Gewerbe zugegriffen, während geringfügig Beschäftigte im Dienstleistungssektor eingesetzt werden. Die hauptsächlichliche Verbreitung der Leiharbeit im verarbeitenden Gewerbe ist auch für Gesamtdeutschland bekannt (Mitlacher, 2007). Höher ist der Anteil der befristeten Beschäftigung, freien Mitarbeiter und Teilzeitbeschäftigten auch im Öffentlichen Dienst (7,5%, 2,9% bzw. 41,7%). Geringfügige Beschäftigte gibt es auch vorwiegend in der Land- und Forstwirtschaft (18,0%) und im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen (16,6%). Teilzeitbeschäftigte sind auch vorwiegend im Gesundheits- und Sozialwesen (52,7%) sowie im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen (36,2%) anzutreffen. Hier ist der Anteil an der Gesamtbeschäftigung besonders hoch.

Mehrere atypische Beschäftigungsformen können von einem Betrieb auch gleichzeitig genutzt werden. Tabelle 3.2 zeigt die Korrelation zwischen der Nutzung verschiedener Typen atypischer Arbeit. Die Frage ist, ob bei der Verwendung eines Typs atypischer Beschäftigung auch die Nutzung eines anderen Typs der atypischen Beschäftigung naheliegt. Dazu gibt die Tabelle 3.2 die Korrelationskoeffizienten zwischen den Anteilen an atypischer Beschäftigung wieder. Die Frage ist beispielsweise, ob ein hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigung auch mit einem hohen Anteil von befristeter Beschäftigung einhergeht.

**Tabelle 3.2: Matrix der Korrelationskoeffizienten zwischen Anteilen an atypischen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung**

	Befristete Beschäftigung	Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit	Freie Mitarbeiter	Teilzeitbeschäftigung
Befristete Beschäftigung					
Geringfügige Beschäftigung	0,03				
Leiharbeit	-0,01	-0,11*			
Freie Mitarbeiter	0,04	-0,01	-0,02		
Teilzeitbeschäftigung	0,13*	0,65*	-0,21*	0,02	

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: \* zeigt statistische Signifikanz auf dem 5%-Niveau an.

Bei einem Signifikanzniveau von 0,05 zeigt der Korrelationskoeffizient einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen dem Anteil an befristeter Beschäftigung und an Teilzeitbeschäftigung. Diese beiden atypischen Beschäftigungsformen treten also häufig gemeinsam in Betrieben auf. Auch geringfügige Beschäftigung ist im hohen Maß mit der Teilzeitbeschäftigung korreliert. Ein hoher Anteil an geringfügig Beschäftigten steht also auch mit einem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung im Zusammenhang. Eine negative Korrelation existiert jedoch zwischen Teilzeitbeschäftigung und Leiharbeit. Betriebe, die einen hohen Anteil an Leiharbeitern haben, haben also einen geringen Anteil an Teilzeitbeschäftigten und umgekehrt. Der Anteil an Leiharbeitern ist auch negativ korreliert mit dem Anteil an geringfügigen Beschäftigten. Hier zeigt sich, dass Betriebe entweder auf den Einsatz von Leiharbeitern oder auf den Einsatz von geringfügig Beschäftigten setzen. Eine Erklärung dafür könnte die unterschiedliche Verbreitung dieser Formen der atypischen Arbeit zwischen den Wirtschaftssektoren (insbesondere verarbeitendes Gewerbe versus Dienstleistungen) sein.

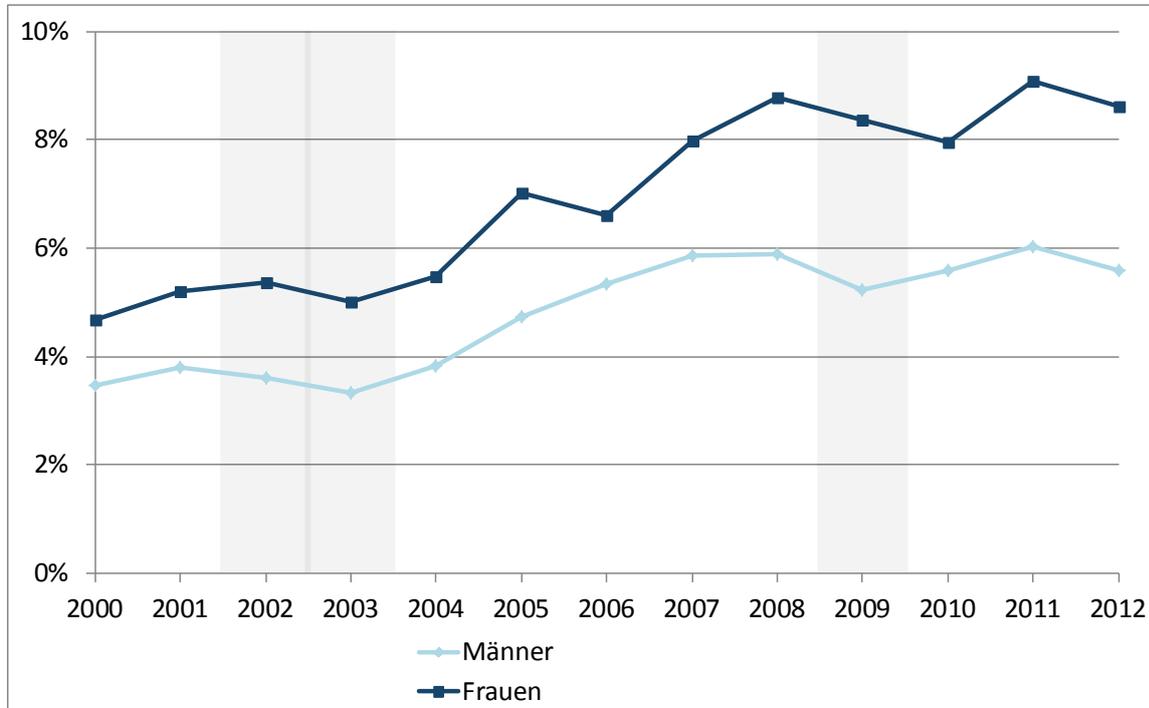
### 3.2. Befristete Beschäftigung

Im Folgenden betrachten wir die befristete Beschäftigung näher. Befristete Beschäftigung unterscheidet sich vom Normalarbeitsverhältnis dadurch, dass sie nicht auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wird. Da der sonst übliche Kündigungsschutz nicht besteht, gibt es ein höheres Risiko, nach Ablauf des befristeten Vertrags arbeitslos oder wiederum befristet eingestellt zu werden. Dieser Umstand geht mit einer hohen Planungsunsicherheit für die Beschäftigten einher. Im Gegensatz zur geringfügigen Beschäftigung und zur freien Mitarbeit gehört die befristete Beschäftigung zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Das folgende Kapitel stellt Nutzungsschwerpunkte der befristeten Beschäftigung dar. Dabei wird untersucht, inwieweit die befristete Beschäftigung vom Geschlecht, von der Qualifikationsstruktur, der Exporttätigkeit eines Betriebes und der Existenz eines Betriebsrates abhängt. Des Weiteren wird analysiert, inwieweit befristete Beschäftigte sich auf bestimmten Branchen oder Betriebsgrößenklassen verteilen und ob es einen

Zusammenhang zwischen Indikatoren von guter Arbeit und der Befristung der Beschäftigung gibt.<sup>15</sup>

**Abbildung 3.5: Anteil der Geschlechter in befristeter Beschäftigung in der zeitlichen Entwicklung**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Werte stellen den (hochgerechneten) Anteil befristeter Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung des jeweiligen Geschlechts dar. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

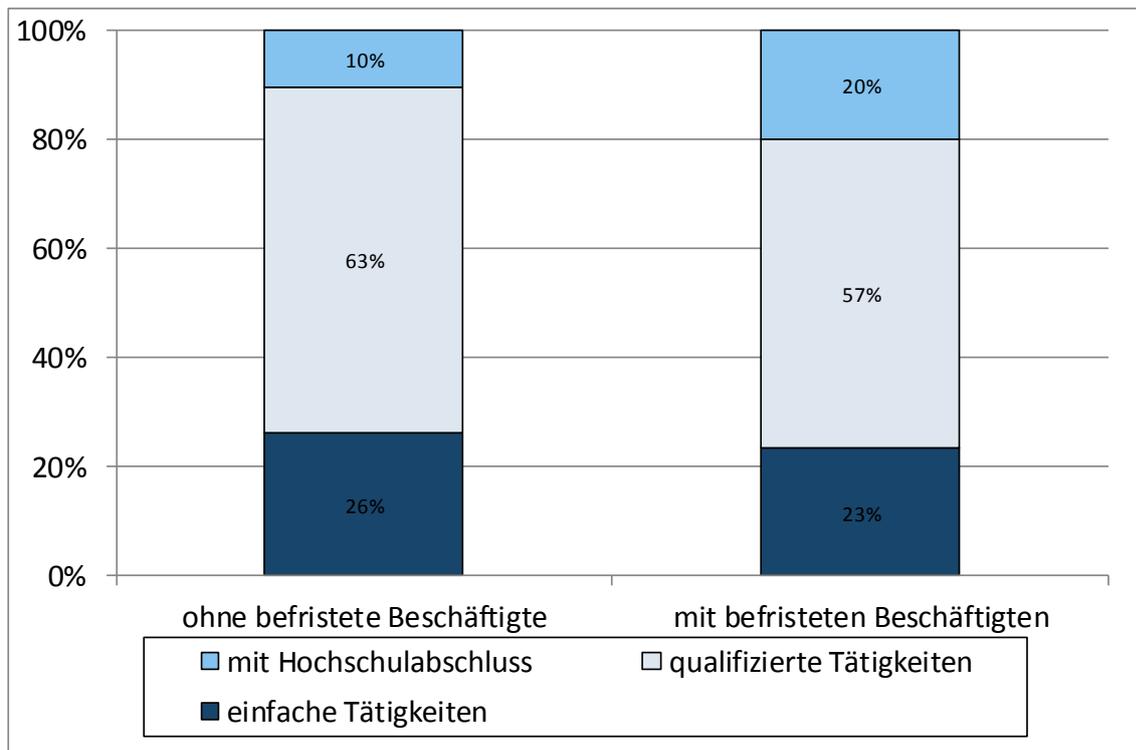
Zunächst wird auf die Frage eingegangen, ob die Befristung der Beschäftigung eher Frauen oder Männer betrifft. Abbildung 3.5 gibt die Entwicklung der befristeten Beschäftigung für Frauen und Männer in den Jahren 2000 bis 2012 wieder. Die Grafik zeigt den Anteil von Frauen und Männern in befristeter Beschäftigung an der Gesamtzahl beschäftigter Frauen bzw. Männer. In allen Jahren liegt der Anteil an Frauen in befristeter Beschäftigung deutlich höher als der Anteil an Männern in befristeter Beschäftigung. Während 2000 zwischen dem Anteil von Frauen und Männern noch einen Unterschied von 1,2 Prozentpunkten besteht, wächst der Unterschied auf 3,0 Prozentpunkte im Jahr 2012. Die Zunahme der befristeten Beschäftigung betrifft dementsprechend hauptsächlich Frauen.

Abbildungen 3.6, 3.7 und 3.8 gehen nun auf den Zusammenhang zwischen der Qualifikation der Beschäftigten in Betrieben und der Nutzung von befristeter Beschäftigung ein. Abbildung 3.6 zeigt die Qualifikationsstruktur in Betrieben, die befristete Beschäftigte aufweisen, im Vergleich zur Qualifikationsstruktur in Betrieben ohne befristete Beschäftigte. Die Qualifikationsstruktur zeigt dabei, wie hoch die Anteile an Hochschul-

<sup>15</sup> Die Frage, ob und inwieweit reguläre Beschäftigung durch befristete Beschäftigung verdrängt wurde, wird in Kapitel 5 dieses Berichts näher untersucht.

absolventen, an Qualifizierten und an Beschäftigten, die einfachen Tätigkeiten nachgehen, im Betrieben insgesamt sind; es geht also nicht um die Qualifikationsstruktur der atypisch Beschäftigten.<sup>16</sup> Die Grafik zeigt, dass Betriebe mit befristeter Beschäftigung deutlich mehr Hochschulabsolventen und etwas weniger Geringqualifizierte haben.

**Abbildung 3.6: Qualifikationsstruktur in Betrieben mit und ohne befristete Beschäftigte**



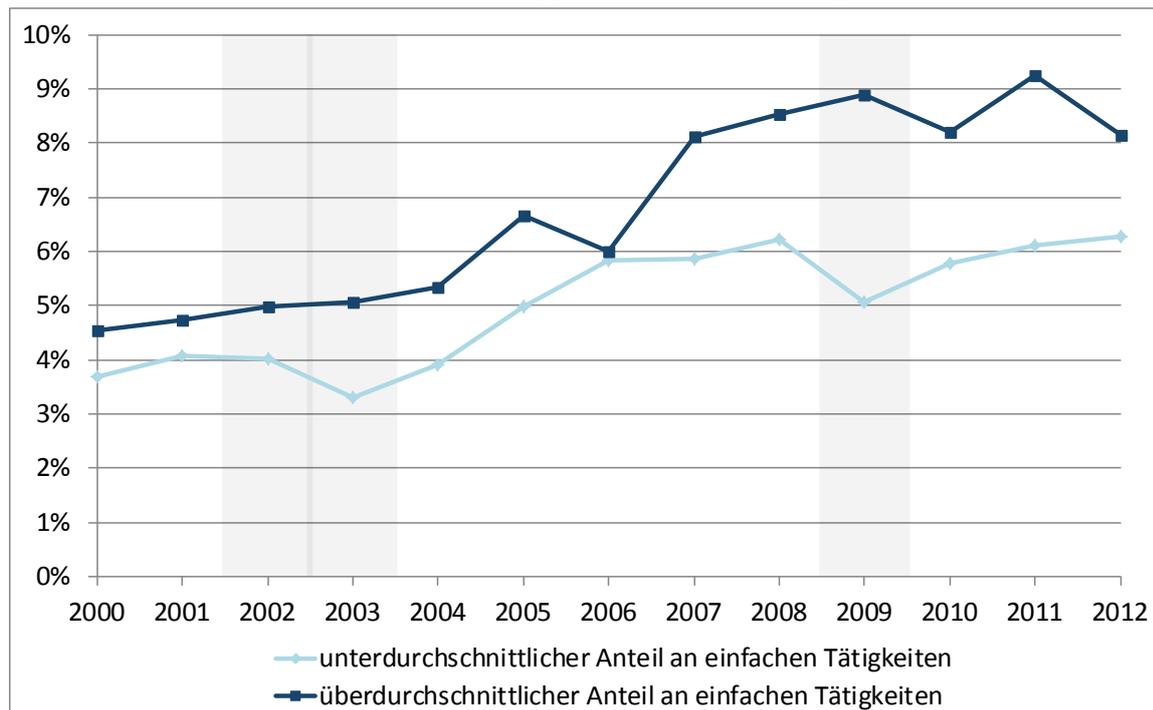
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Gesamtbeschäftigte ohne Auszubildende, Beamtenanwärter und tätige Inhaber.

Abbildung 3.7 gibt die Entwicklung des Anteils an befristeten Beschäftigten in Betrieben, die einen hohen oder niedrigen durchschnittlichen Anteil an Beschäftigten aufweisen, die einfachen Tätigkeiten nachgehen, im Zeitverlauf zwischen 2000 und 2012 wieder. Betriebe mit einem hohen durchschnittlichen Anteil an solchen Geringqualifizierten haben hier mehr als 20% Geringqualifizierte und Betriebe mit einem niedrigen Anteil an Geringqualifizierten haben weniger als 20% Geringqualifizierte. Es gibt einen höheren Anteil an befristeten Beschäftigten in den Jahren 2000 bis 2012 in Betrieben, die einen überdurchschnittlichen Anteil an Geringqualifizierten haben. Die Grafik zeigt außerdem, dass der Zuwachs an befristeten Beschäftigten vor allem in Betrieben stattgefunden hat, die einen hohen Anteil an Geringqualifizierten haben.

<sup>16</sup> Hierzu liegen im IAB-Betriebspanel keine Informationen vor. Zu Auswertungen anderer Datenquellen vgl. Abschnitt 2.

**Abbildung 3.7: Anteil der befristeten Beschäftigten nach Betrieben mit hohem und niedrigem Anteil an Geringqualifizierten**



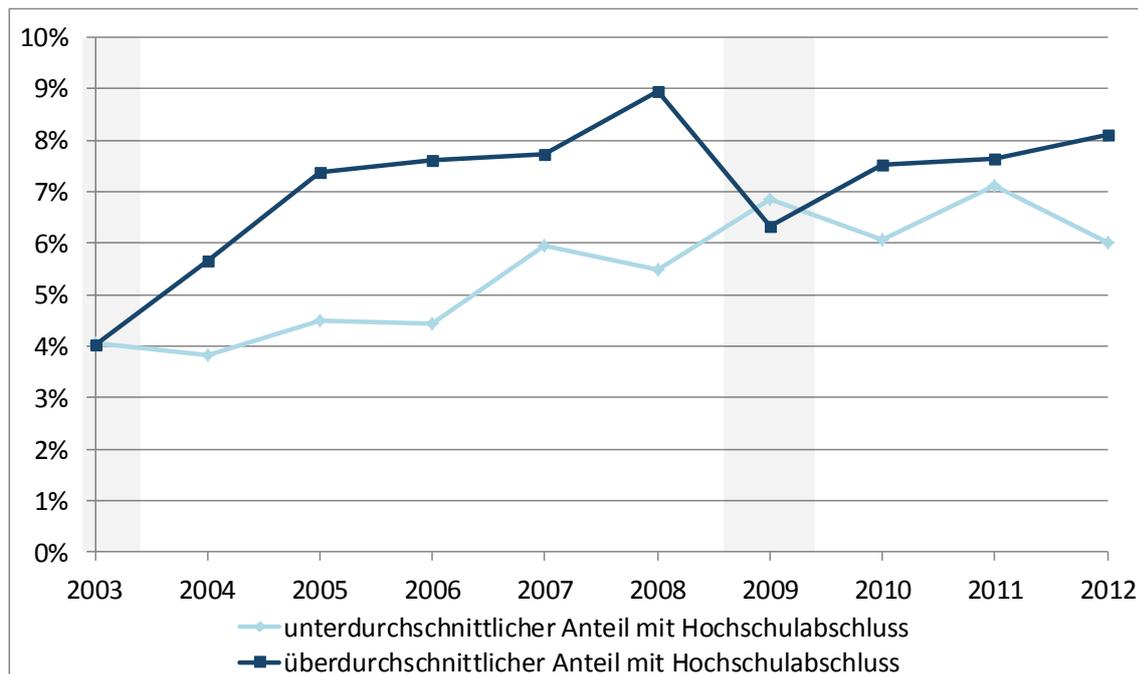
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Anteil der Geringqualifizierten hoch: größer als 20%, niedrig: kleiner als 20%. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

Abbildung 3.8 zeigt die Entwicklung des Anteils an befristeten Beschäftigten im Zeitverlauf zwischen 2000 und 2012 in Betrieben, die einen hohen oder niedrigen durchschnittlichen Anteil an Hochschulabsolventen aufweisen. Betriebe mit einem hohen durchschnittlichen Anteil an Hochschulabsolventen haben hier mehr als 5% Hochschulabsolventen und Betriebe mit einem niedrigen Anteil an Unqualifizierten haben weniger als 5% Hochschulabsolventen. Es zeigt sich, dass Betriebe mit einem überdurchschnittlichen Anteil an Hochschulabsolventen auch einen höheren Anteil an befristeten Beschäftigten haben. Dieser Unterschied im Anteil der befristeten Beschäftigten in den zwei Typen von Betrieben zeigt sich im gesamten Zeitverlauf zwischen 2000 und 2012. Nur das Krisenjahr 2009 stellt eine Ausnahme dar. Hier sinkt der Anteil an befristeten Beschäftigten in Betrieben mit einem überdurchschnittlichen Anteil an Hochschulabsolventen drastisch. Dies könnte dafür sprechen, dass im Krisenjahr diese Betriebe sich von ihren befristeten Beschäftigten getrennt oder weniger befristete Hochschulabsolventen eingestellt haben.

Insgesamt zeigen die Abbildungen 3.6 bis 3.8 einen Zusammenhang zwischen dem Anteil der befristeten Beschäftigung bzw. der Existenz von befristeten Beschäftigten im Betrieb und dem Anteil an Hochschulabsolventen in einem Betrieb. Dies könnte darauf hinweisen, dass Hochschulabsolventen eher von befristeter Beschäftigung betroffen sind. Die Einstellungspraxis im wissenschaftlichen Bereich, Akademiker oft zunächst befristet einzustellen, spricht für diesen Befund (siehe Keller und Seifert, 2011).

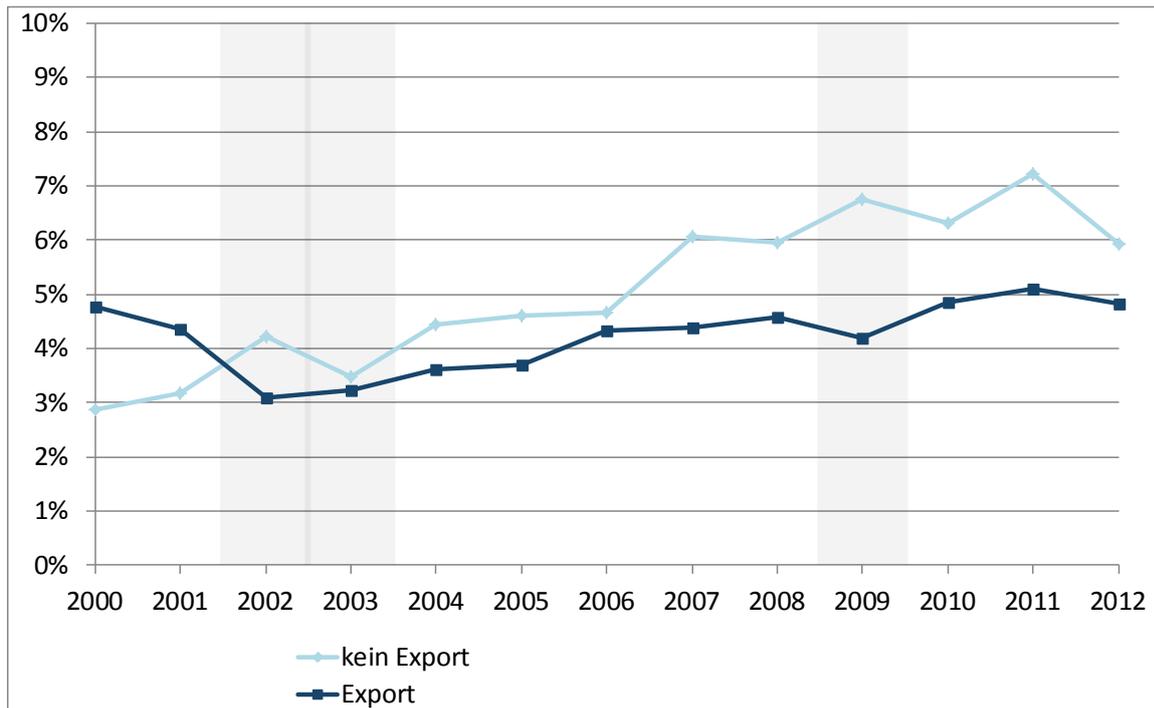
**Abbildung 3.8: Anteil der befristeten Beschäftigten nach Betrieben mit hohem und niedrigem Anteil an Hochschulabsolventen**



Quelle: AB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2003-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Anteil der Hochschulabsolventen hoch: größer als 5% niedrig: kleiner als 5%. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

Im Folgenden wird auf die Frage eingegangen, ob exportierende Betriebe einen höheren Anteil an befristeter Beschäftigung haben als Betriebe, die nicht exportieren. Abbildung 3.9 zeigt den Anteil an befristeten Beschäftigten in den Jahren 2000 bis 2012 für Exporteure und Nicht-Exporteure. Bis auf die Jahre 2000 und 2001 ist der Anteil der befristeten Beschäftigten in Betrieben, die nicht exportieren immer größer als in Betrieben, die exportieren. Dies kann man damit erklären, dass befristete Beschäftigte vorwiegend im Dienstleistungssektor vorkommen und damit in Branchen, die typischerweise nicht exportieren.

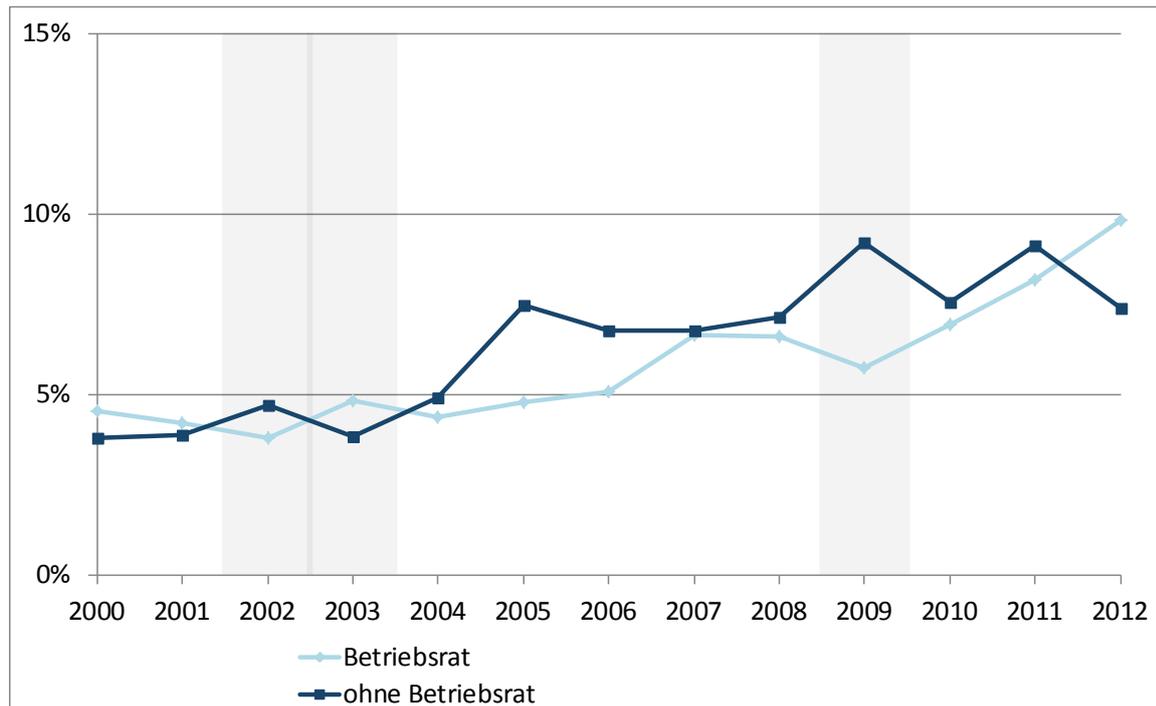
**Abbildung 3.9: Anteil der befristeten Beschäftigten nach Exportstatus**

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Exportbetriebe sind definiert als solche, die mindestens 1% ihres Umsatzes im Ausland erwirtschaften. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

Als Nächstes soll überprüft werden, ob Betriebsräte einen Einfluss auf die Höhe der befristeten Beschäftigung in Betrieben haben. Dazu betrachten wir in Abbildung 3.10 den Anteil der befristeten Beschäftigung im Zeitverlauf zwischen 2000 und 2012. Unterschieden wird dabei zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat. Da es ab einer Beschäftigtenzahl von 250 fast nur Betriebe mit Betriebsrat und bis zu einer Beschäftigtenzahl von 20 fast nur Betriebe ohne Betriebsrat gibt und wir Größeneffekte vermeiden wollen, berücksichtigen wir in Abbildung 3.10 nur Betriebe zwischen 20-249 Beschäftigten.<sup>17</sup> Der Zeitverlauf in Abbildung 3.10 zeigt keinen Zusammenhang bezüglich der Existenz eines Betriebsrates im Betrieb und dem Anteil der befristeten Beschäftigung. Betriebsräte scheinen also nicht dazu beizutragen, die Befristung der Beschäftigung im Unternehmen zu vermeiden. Ähnliches finden auch andere Studien zum Effekt von Betriebsräten auf die befristete Beschäftigung (siehe Behringer et al., 2011.)

<sup>17</sup> Um zu sehen, ob dieser Zusammenhang auch bestehen bleibt, wenn man auf andere Betriebsgrößenklassen die Untersuchung einschränkt, haben wir Robustheitsanalysen durchgeführt. Diese zeigen, dass sich auch bei einer Einschränkung auf andere Betriebsgrößenklasse keine anderen Ergebnisse zeigen.

**Abbildung 3.10: Anteil der befristeten Beschäftigten nach Betriebsrat**

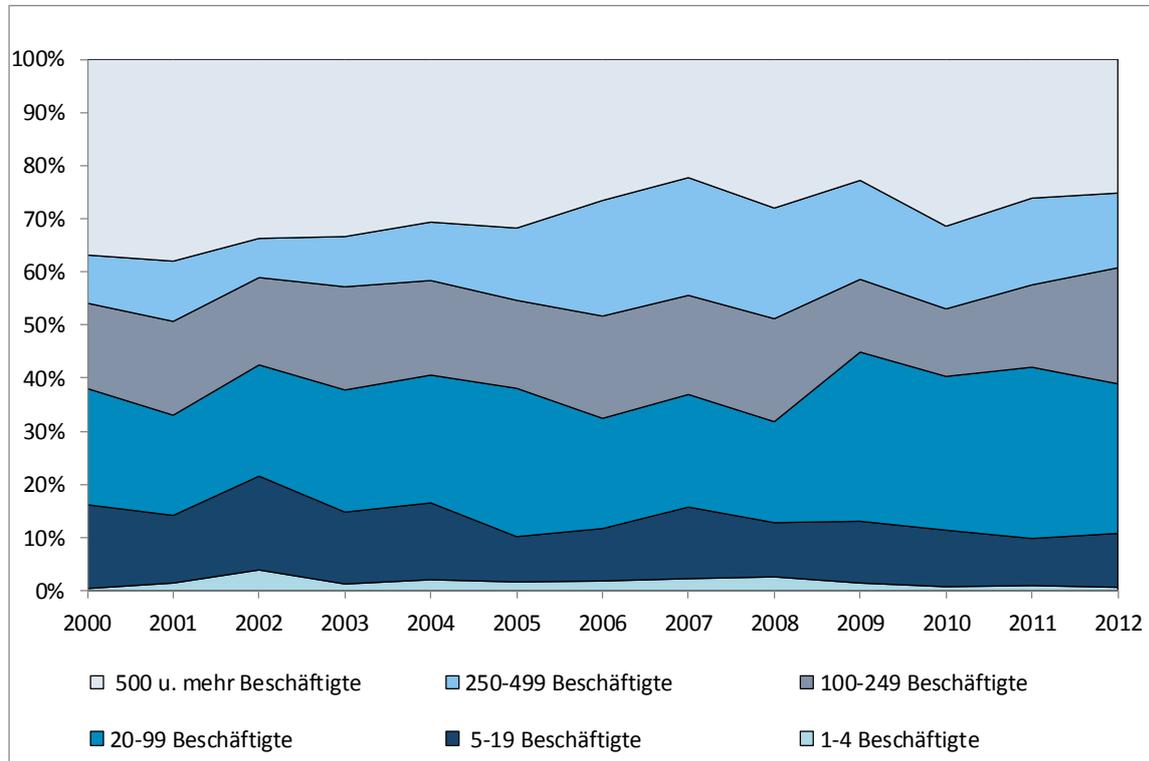
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Es werden nur Betriebe mit 20-249 Beschäftigten berücksichtigt. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

In Abbildung 3.11 betrachten wir die eingesetzten befristeten Beschäftigten und ihre Verteilung auf die verschiedenen Betriebsgrößenklassen. Die Frage ist, wieviele befristete Beschäftigte es beispielsweise relativ in einer Betriebsgrößenklasse von 1 bis 4 Beschäftigten zu allen befristeten Beschäftigten gab und wie diese sich prozentual im Vergleich zu den anderen Betriebsgrößenklassen verteilen. Die Verteilung der eingesetzten befristeten Beschäftigten wird hier im Zeitverlauf über die Jahre 2000 bis 2012 dargestellt. Man erkennt, dass sich nur ein kleiner Teil der befristeten Beschäftigten in kleineren Betrieben zwischen 1 bis 19 Beschäftigten befindet. Der weitaus größere Anteil an befristeten Beschäftigten, nämlich beispielsweise 89,2% im Jahr 2012, entfällt auf Betriebe der Betriebsgröße über 20 Mitarbeiter.

Abbildung 3.11 zeigt zudem, dass besonders viele befristete Beschäftigte auf Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten entfallen. Hier ist jedoch der Anteil rückläufig und reduziert sich von 36,8% im Jahr 2000 auf 25,1% im Jahr 2012. Dafür steigt der Anteil an eingesetzten befristeten Beschäftigten in Betrieben mit 250-499 Beschäftigten von 9,0% im Jahr 2000 auf 14,1% im Jahr 2012. Im Allgemeinen bleibt aber die Verteilung der eingesetzten befristeten Arbeitskräfte in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen über die Zeit relativ konstant.

**Abbildung 3.11: Verteilung der eingesetzten befristeten Arbeitskräfte auf Betriebsgrößen**

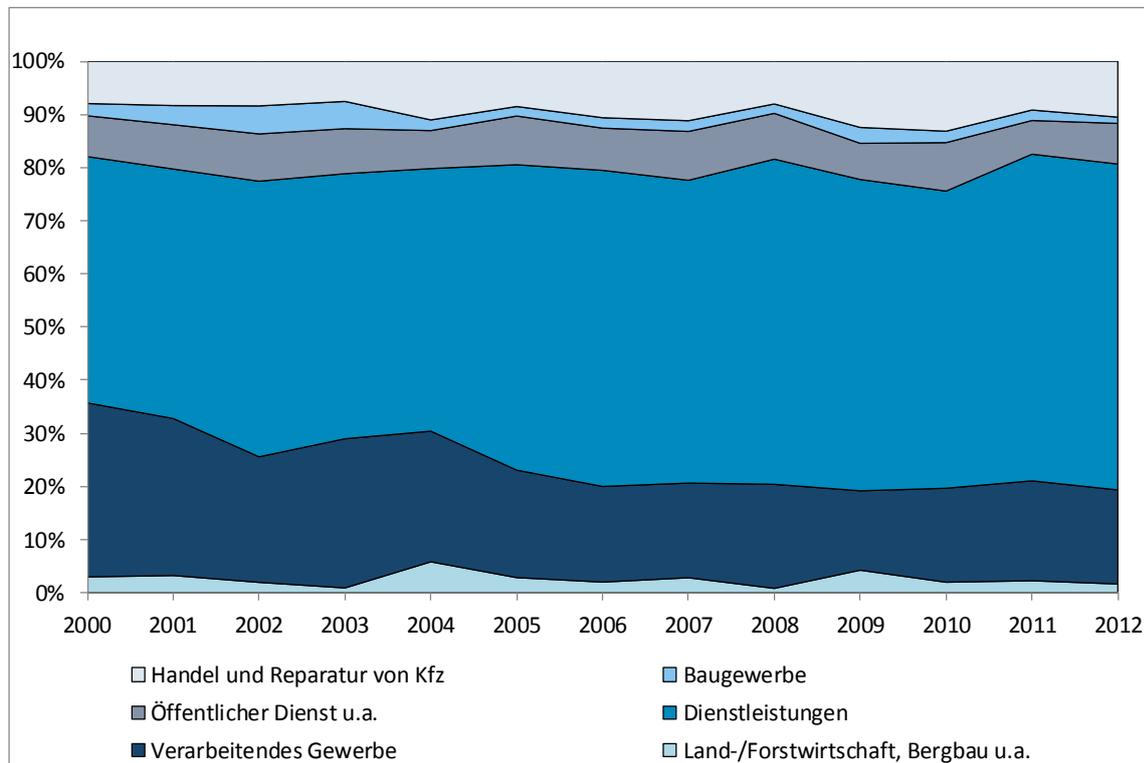


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Dargestellt sind die (hochgerechneten) Anteile der eingesetzten befristeten Beschäftigten in der jeweiligen Betriebsgrößenklasse.

In Abbildung 3.12 werden die eingesetzten befristeten Arbeitskräfte in ihrer Verteilung auf die verschiedenen Branchen im Zeitverlauf zwischen 2000 und 2012 betrachtet. Der Grafik ist zu entnehmen, dass der hauptsächliche Anteil an befristeten Beschäftigten auf den Dienstleistungssektor entfällt. Und der Anteil steigt sogar im Zeitvergleich: Waren im Jahr 2000 noch 46,3% der befristeten Beschäftigten im Dienstleistungssektor tätig, steigt dieser Anteil bis zum Jahr 2012 auf 61,3%. Im Vergleich dazu nimmt der Anteil an eingesetzten befristeten Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe ab: Waren noch 32,7% der befristeten Beschäftigten im Jahr 2000 im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt, sinkt dieser Anteil auf 17,7% im Jahr 2012.

**Abbildung 3.12: Verteilung der eingesetzten befristeten Arbeitskräfte auf Branchen**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Dargestellt sind die (hochgerechneten) Anteile der eingesetzten befristeten Beschäftigten in den jeweiligen Branchen.

Anhand von Tabelle 3.3 soll nun die Frage beantwortet werden, ob befristete Beschäftigte besonders in solchen Betrieben eingesetzt werden, die sich durch weniger gute Arbeitsbedingungen auszeichnen. Dazu werden verschiedene Indikatoren der „guten Arbeit“ untersucht. Tabelle 3.3 zeigt zum Beispiel in der ersten Spalte den durchschnittlichen Anteil an befristeten Beschäftigten in Betrieben, die Weiterbildung anbieten (5,8%). Dieser wird verglichen mit dem durchschnittlichen Anteil an befristeten Arbeitskräften in Betrieben, die keinerlei Weiterbildungsmöglichkeiten haben (3,0%). Es zeigt sich, dass es einen signifikant höheren Anteil an befristete Arbeitskräfte in Betrieben mit Weiterbildungsmöglichkeiten gibt. Dies ist also ein positiver Indikator, der zeigt, dass befristete Beschäftigte nicht unbedingt vorwiegend in Betrieben eingesetzt werden, die sich nicht durch gute Arbeitsbedingungen auszeichnen.

Weitere solche positive Indikatoren sind Kinderbetreuung, Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Gesundheitsschutz. Hier gibt es einen signifikant höheren Anteil an befristeten Beschäftigten in Betrieben, die solche Maßnahmen eingeführt haben als in solchen Betrieben, die dies nicht getan haben.

**Tabelle 3.3: Befristete Beschäftigung und Qualität der Arbeit**

Variable	Ja	Nein	Test auf Gleichheit der Anteilswerte (p-Wert)
<b>Betriebsinterne Angebote</b>			
Freistellung oder Kostenübernahme für Weiterbildungsmaßnahmen	5,8%	3,0%	0,069
Unterstützung oder finanzielle Beteiligung bei der Kinderbetreuung	9,9%	4,3%	0,002
Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	7,1%	3,4%	0,005
Maßnahmen Gesundheitsschutz, die über gesetzliche Regelungen hinausgehen	7,4%	1,1%	0,001
<b>Personalprobleme</b>			
Hohe Personalfluktuationen	11,3%	4,8%	0,016
Mangelnde Arbeitsmotivation	8,5%	4,9%	0,167
Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	9,7%	4,6%	0,015
<b>Arbeitszeit u. Gehälter</b>			
Ableistung von Überstunden im Jahr 2011	5,6%	4,1%	0,335
Einbindung in Branchen- oder Haustarifvertrag	5,1%	8,0%	0,197
Bezahlung von Löhnen und Gehältern über Tarif	4,9%	9,8%	0,116
Regelungen zu Arbeitszeitkonten	6,0%	4,2%	0,180
Ständige oder bedarfsabhängige Wochenendarbeit	5,1%	4,9%	0,908
<b>Sonstiges</b>			
Einführung Gruppenarbeit/ eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen	9,8%	4,9%	0,116

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Dargestellt sind die jeweiligen (hochgerechneten) Anteile befristeter Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Betrieben, die Indikatoren guter Arbeit aufweisen oder nicht.

Es gibt aber auch andere Indikatoren, die anzeigen, dass befristete Beschäftigte hauptsächlich in Betrieben eingesetzt werden, die sich nicht durch eine hohe Qualität der Arbeit auszeichnen. Beispielsweise ist der Anteil der eingesetzten befristeten Arbeitskräfte in Betrieben, in denen es Personalprobleme gibt, höher als in solchen in denen es keine Personalprobleme gibt. Dementsprechend gibt es einen signifikant höheren Anteil an eingesetzten befristeten Beschäftigten in Betrieben mit hoher Personalfluktuation und hohem Krankenstand. Insgesamt ist also die Evidenz gemischt: Man kann nicht eindeutig die Aussage treffen, dass befristete Beschäftigte hauptsächlich in Betrieben eingesetzt werden, die schlechtere Arbeitsbedingungen aufweisen. Befristete Beschäftigte können auch dort eingesetzt werden, wo sie unbefristet Beschäftigte zeitweise entlasten. Daneben macht sich die Alternative „interne“ oder „externe Flexibilität“ nicht in der Form bemerkbar, dass bestimmte Betrieben die interne Flexibilität (Mehrarbeit, Arbeitszeitkonten usw.) und andere die externe Flexibilität (befristete Arbeitsverhältnisse) nutzen.

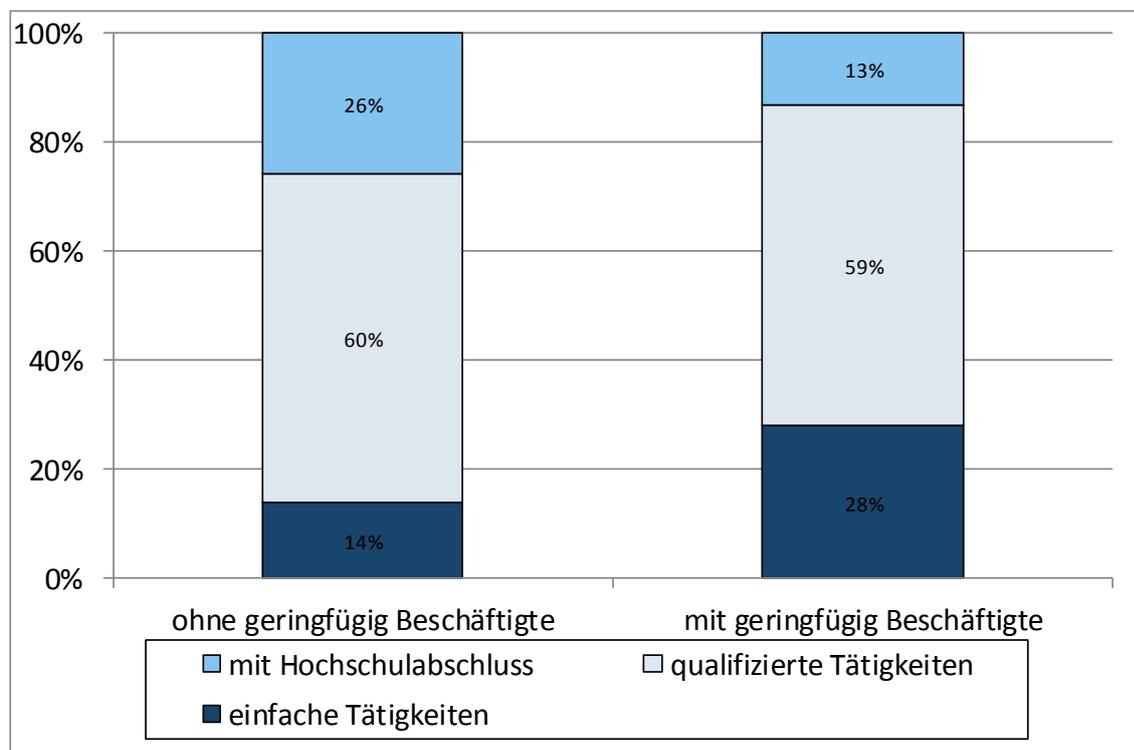
### 3.3. Geringfügige Beschäftigung

Die geringfügige Beschäftigung unterscheidet sich von dem Normalarbeitsverhältnis dadurch, dass ein monatliches Arbeitsgeld von (bis Ende 2012) weniger als 400 € oder ein Beschäftigungsverhältnis von sehr kurzer Dauer vorliegen. Das geringfügige Beschäftigungsverhältnis ist für den Arbeitnehmer sozialversicherungsfrei; dadurch fehlt der Schutz durch die Sozialversicherung. Infolge des geringen niedrigen Einkommensniveaus ist eine Existenzsicherung für ausschließlich geringfügige Beschäftigte nicht zu gewährleisten.

Im folgenden Abschnitt werden – in der gleichen Struktur wie bei der befristeten Beschäftigung – die Nutzungsschwerpunkte der geringfügigen Beschäftigung untersucht. Die Abbildungen 3.13, 3.14 und 3.15 zeigen, ob es einen Zusammenhang zwischen der Qualifikation der Beschäftigten im Betrieb und der Nutzung von geringfügiger Beschäftigung gibt.

Abbildung 3.13 zeigt die Qualifikationsstruktur in Betrieben, die geringfügige Beschäftigte aufweisen und vergleicht diese mit der Qualifikationsstruktur in Betrieben ohne geringfügig Beschäftigte. Die Grafik zeigt, dass Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung einen nur halb so großen Anteil an Hochschulabsolventen haben. Dagegen beschäftigten sie – bezogen auf die Gesamtbeschäftigung – doppelt so viele Geringqualifizierte. Betriebe, die viele Arbeitsplätze mit einfachen Anforderungen haben, sind also ein Nutzungsschwerpunkt der geringfügigen Beschäftigung.

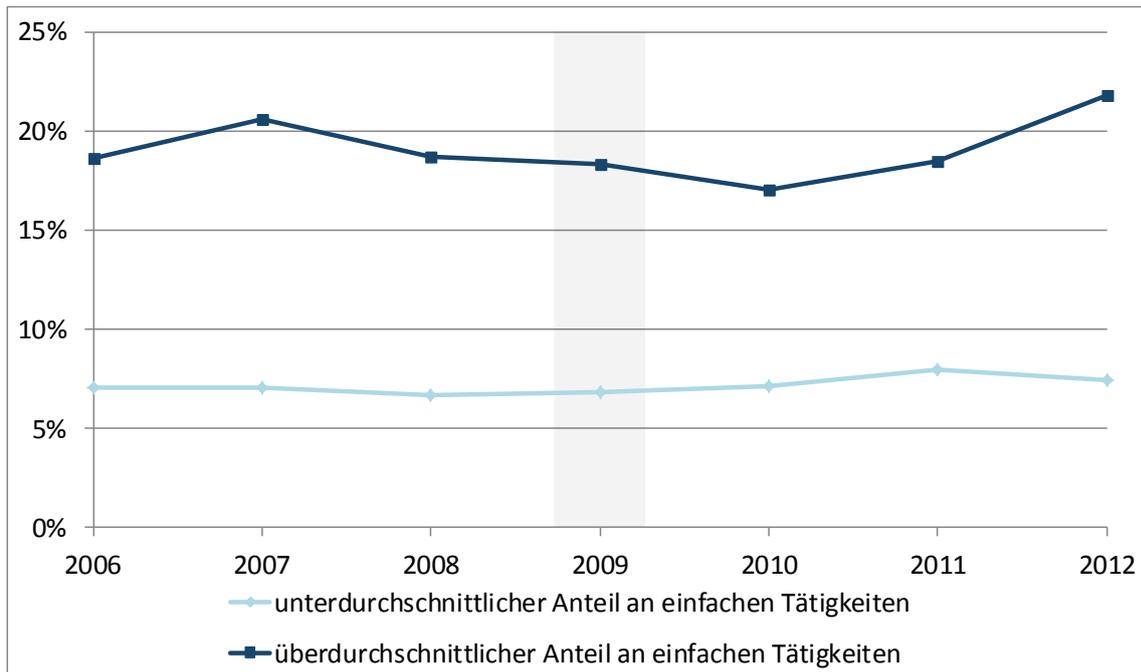
**Abbildung 3.13: Qualifikationsstruktur in Betrieben mit und ohne geringfügige Beschäftigte**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Gesamtbeschäftigte ohne Auszubildende, Beamtenanwärter und tätige Inhaber.

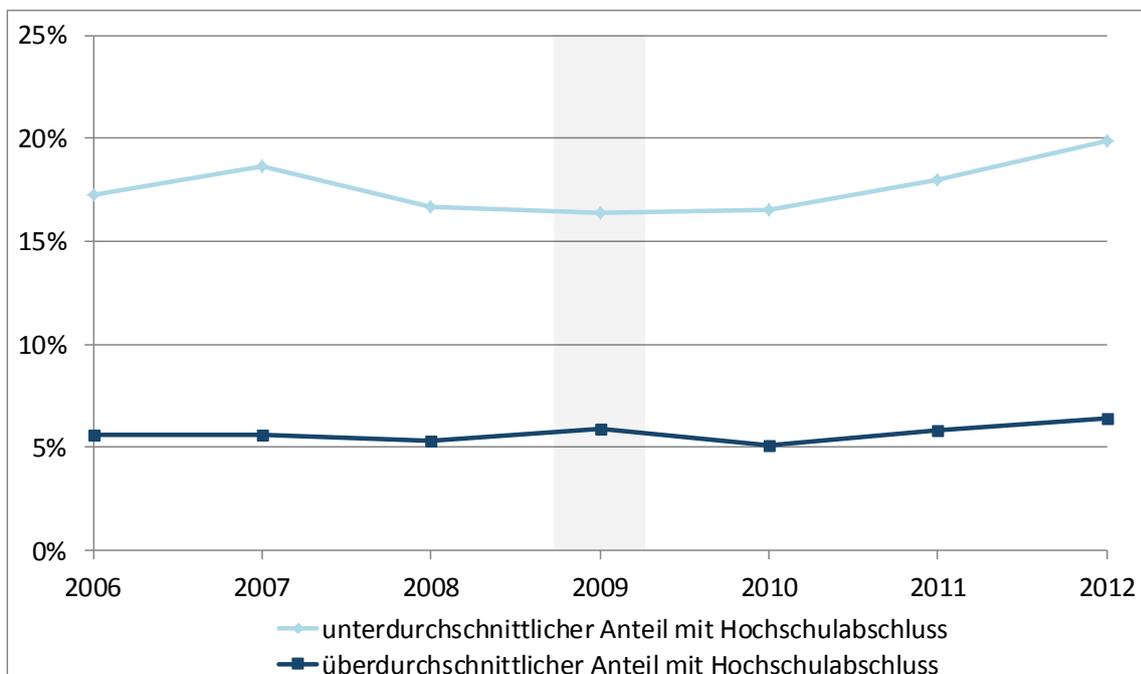
**Abbildung 3.14: Anteil der geringfügig Beschäftigten nach Betrieben mit hohem und niedrigem Anteil an Geringqualifizierten**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2006-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Anteil der Geringqualifizierten hoch: größer als 20%, niedrig: kleiner als 20%. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

**Abbildung 3.15: Anteil der geringfügig Beschäftigten nach Betrieben mit hohem und niedrigem Anteil an Hochschulabsolventen**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2006-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Anteil der Hochschulabsolventen hoch: größer als 5%, niedrig: kleiner als 5%. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

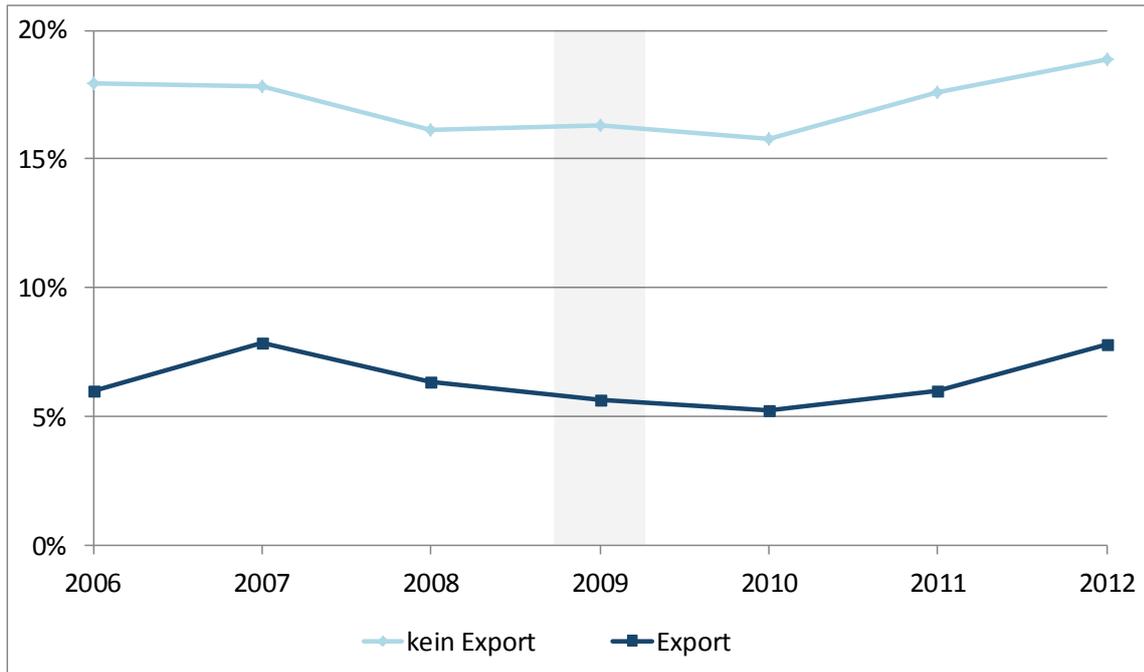
Abbildung 3.14 gibt die Entwicklung des Anteils an geringfügigen Beschäftigten im Zeitverlauf zwischen 2006 und 2012 in Betrieben wieder, die einen hohen oder niedrigen durchschnittlichen Anteil an Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten haben. Dabei bedeutet wieder ein hoher durchschnittlicher Anteil an Geringqualifizierten mehr als 20% und Betriebe ein niedriger Anteil an Geringqualifizierten weniger als 20% Geringqualifizierte. Die Grafik zeigt, dass es über alle Jahre hinweg deutlich mehr geringfügig Beschäftigte in Betrieben mit einem hohen Anteil an Geringqualifizierten gibt.

Abbildung 3.15 zeigt auch die Entwicklung des Anteils an geringfügig Beschäftigten im Zeitverlauf zwischen 2006 und 2012. Hier werden Betrieben betrachtet, die einen hohen oder niedrigen durchschnittlichen Anteil an Hochschulabsolventen aufweisen. Ein hoher durchschnittlicher Anteil bedeutet mehr als 5% und ein niedriger Anteil weniger als 5% Hochschulabsolventen. Die Grafik gibt wieder, dass Betriebe mit einem überdurchschnittlichen Anteil an Hochschulabsolventen auch einen niedrigeren Anteil an geringfügig Beschäftigten haben.

Insgesamt zeigen die Abbildungen 3.13, 3.14 und 3.15, dass es einen Zusammenhang zwischen dem Anteil der geringfügig Beschäftigung bzw. der Existenz von geringfügig Beschäftigten im Betrieb und dem Anteil an Hochschulabsolventen sowie Geringqualifizierten in einem Betrieb gibt. Geringfügig Beschäftigte sind also vorwiegend in Betrieben anzutreffen, die eine niedrigere Qualifikation ihrer Belegschaft aufweisen. Dies könnte darauf hinweisen, dass Hochschulabsolventen weniger und Geringqualifizierte eher geringfügig beschäftigt sind. Dies entspricht auch der in der Literatur gegebenen Evidenz, dass geringfügige Beschäftigte hauptsächlich bei einfachen Tätigkeiten eingesetzt werden (siehe Eichhorst et al., 2012).

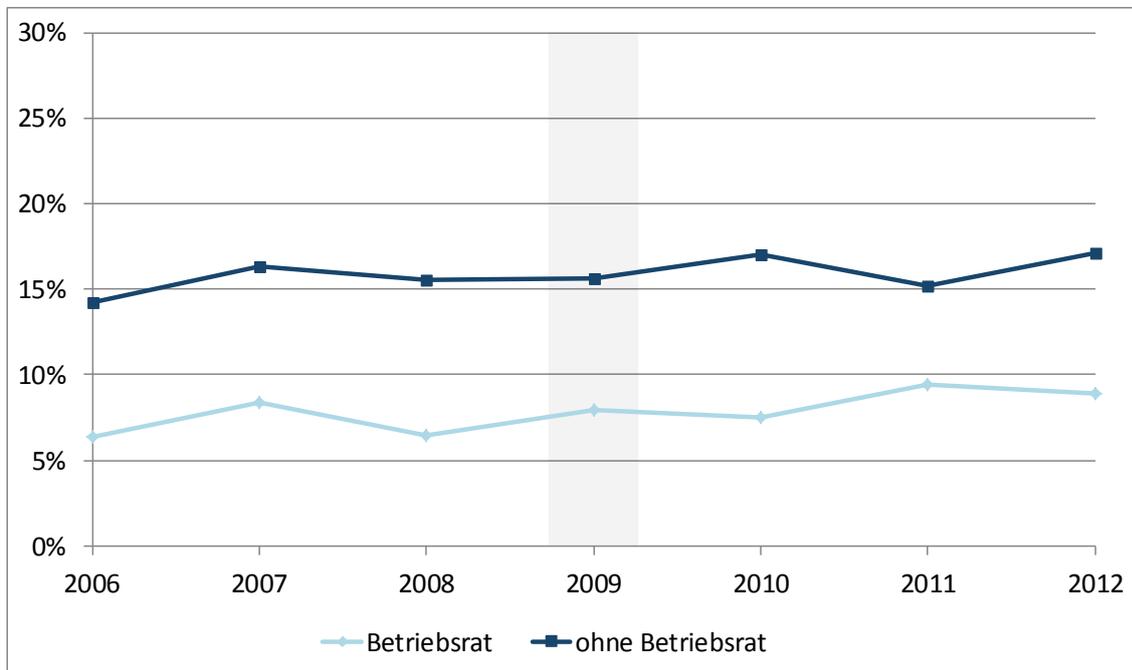
Abbildung 3.16 zeigt den Anteil an geringfügig Beschäftigten in den Jahren 2006 bis 2012 für Exporteure und Nicht-Exporteure. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten ist in nicht exportierenden Betrieben immer größer als in exportierenden Betrieben. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass geringfügig Beschäftigte vorwiegend im Dienstleistungssektor vorzufinden sind. Damit kommen sie in Branchen vor, deren Betriebe im Durchschnitt eine geringere Exportbeteiligung haben als beispielsweise die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes.

Als Nächstes wird überprüft, ob Betriebsräte einen Einfluss auf den Anteil der geringfügigen Beschäftigung in Betrieben haben. Dazu betrachten wir in Abbildung 3.17 den Anteil der geringfügigen Beschäftigung in Betrieben mit Betriebsrat und in Betrieben ohne Betriebsrat im Zeitverlauf zwischen 2006 und 2012. Aufgrund möglicher Größeneffekte werden in Abbildung 3.17 wieder nur Betriebe mit 20-249 Beschäftigten berücksichtigt. Der Zeitverlauf in Abbildung 3.17 offenbart einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrates im Betrieb und dem Anteil der geringfügigen Beschäftigung. Es gibt in allen Jahren zwischen 2006 und 2012 immer mehr geringfügig Beschäftigte in Betrieben ohne Betriebsrat. Dies könnte damit erklärt werden, dass Betriebsräte dazu beizutragen, die geringfügige Beschäftigung im Betrieb zu verringern.

**Abbildung 3.16: Anteil der geringfügigen Beschäftigten nach Exportstatus**

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2006-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Exportbetriebe sind definiert als solche, die mindestens 1% ihres Umsatzes im Ausland erwirtschaften. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

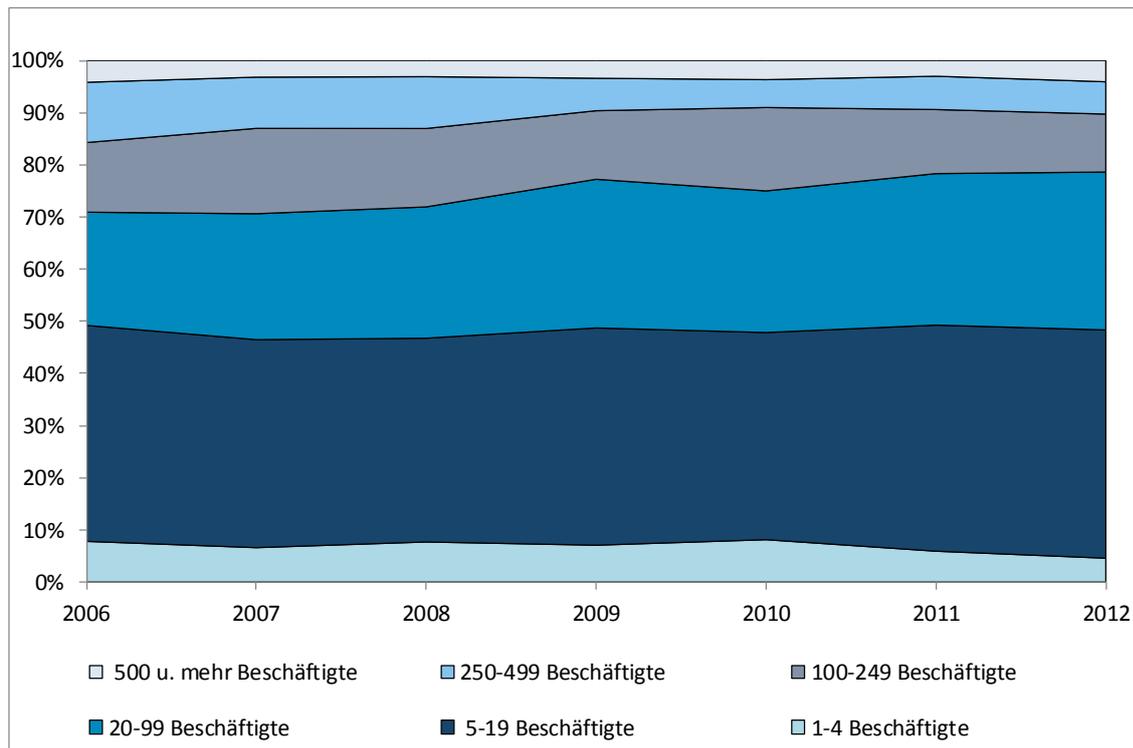
**Abbildung 3.17: Anteil der geringfügigen Beschäftigten nach Betriebsrat**

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2006-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Es werden nur Betriebe mit 20-249 Beschäftigten berücksichtigt. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

Abbildung 3.18 zeigt die eingesetzten geringfügig Beschäftigten in ihrer Verteilung auf die verschiedenen Betriebsgrößenklassen. Die Verteilung wird hier über die Jahre von 2006 bis 2012 dargestellt. Die Grafik zeigt, dass nur ein kleiner Teil der geringfügig Beschäftigten sich in größeren Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten befinden. Die meisten geringfügig Beschäftigten finden sich in Betrieben der Betriebsgrößen zwischen 1 und 99 Mitarbeitern. Im Jahr 2012 waren dies beispielsweise 78,6% der Beschäftigten. Die bereits in Tabelle 3.1 enthaltenen Ergebnisse sind also zeitlich stabil.

**Abbildung 3.18: Verteilung der eingesetzten geringfügig Beschäftigten auf Betriebsgrößen**

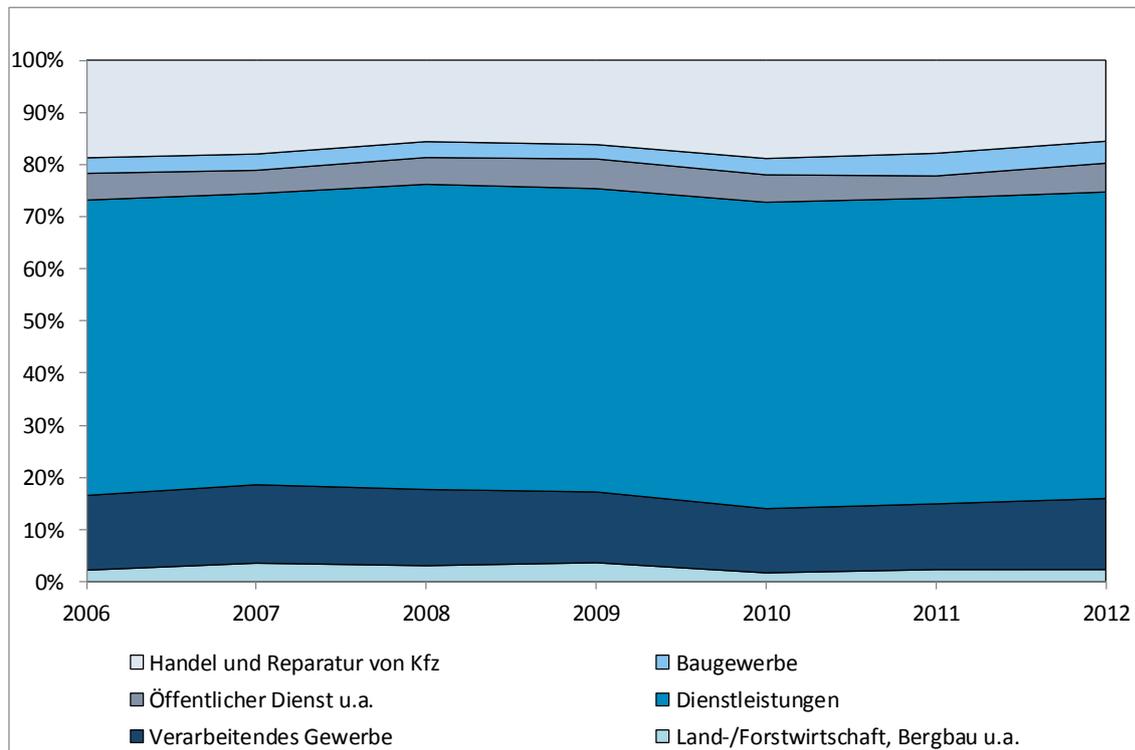


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2006-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Dargestellt sind die (hochgerechneten) Anteile der eingesetzten geringfügig Beschäftigten in der jeweiligen Betriebsgrößenklasse.

Abbildung 3.19 stellt die eingesetzten geringfügig Arbeitskräfte in ihrer Verteilung auf die verschiedenen Branchen in den Jahren 2006 bis 2012 dar. In der Grafik kann man erkennen, dass der größte Anteil an eingesetzten geringfügig Beschäftigten (beispielsweise 58,8% im Jahr 2012) auf den Dienstleistungssektor entfällt. Weiterhin ist ein nicht zu vernachlässigender Teil der eingesetzten geringfügigen Beschäftigten im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen tätig. Hier liegt der Anteil an den eingesetzten Arbeitskräften bei 15,5%. Hingegen ist der Anteil an eingesetzten geringfügig Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe vergleichsweise gering und liegt beispielsweise bei 13,6% im Jahr 2012. Auch Abbildung 3.19 lässt keine starken Veränderungen der eingesetzten geringfügigen Beschäftigten in ihrer Verteilung auf die Branchen über die Zeit erkennen.

**Abbildung 3.19: Verteilung der eingesetzten geringfügig Beschäftigten auf Branchen**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2006-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Dargestellt sind die (hochgerechneten) Anteile der eingesetzten geringfügig Beschäftigten in den jeweiligen Branchen.

In Tabelle 3.4 wird nun auf die Frage eingegangen, ob es einen Zusammenhang zwischen geringfügiger Beschäftigung und weniger guten Arbeitsbedingungen in Betrieben gibt. Dazu werden erneut verschiedene Indikatoren der guten Arbeit herangezogen. Tabelle 3.4 gibt beispielsweise in der ersten Zeile den durchschnittlichen Anteil an befristeten Beschäftigten in Betrieben wieder, die eine bezahlte Weiterbildung anbieten (10,7%) bzw. nicht anbieten (21,8%). Es gibt also einen deutlich geringeren Anteil an geringfügigen Arbeitskräfte in Betrieben mit Weiterbildungsmöglichkeiten, was unter anderem an der unterschiedlichen durchschnittlichen Betriebsgröße von Nutzer- und Nicht-Nutzerbetrieben geringfügiger Arbeit liegen kann. Dies kann man als negativen Indikator deuten, der anzeigt, dass geringfügige Beschäftigte eher in solchen Betrieben vorzufinden sind, die weniger gute Arbeitsbedingungen vorweisen.

**Tabelle 3.4: Geringfügige Beschäftigung und Qualität der Arbeit**

Variable	Ja	Nein	Test auf Gleichheit der Anteilswerte (p-Wert)
<b>Betriebsinterne Angebote</b>			
Freistellung oder Kostenübernahme für Weiterbildungsmaßnahmen	10,7%	21,8%	0,000
Unterstützung oder finanzielle Beteiligung bei der Kinderbetreuung	5,5%	14,6%	0,001
Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	10,2%	15,9%	0,004
Maßnahmen Gesundheitsschutz, die über gesetzliche Regelungen hinausgehen	8,2%	17,7%	0,000
<b>Personalprobleme</b>			
Hohe Personalfluktuationen	14,9%	13,3%	0,707
Mangelnde Arbeitsmotivation	18,0%	13,0%	0,207
Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	10,8%	13,7%	0,359
<b>Arbeitszeit u. Gehälter</b>			
Ableistung von Überstunden im Jahr 2011	10,8%	21,1%	0,000
Einbindung in Branchen- oder Haustarifvertrag	9,8%	15,9%	0,003
Bezahlung von Löhnen und Gehältern über Tarif	10,3%	9,5%	0,781
Regelungen zu Arbeitszeitkonten	9,0%	18,7%	0,000
Ständige oder bedarfsabhängige Wochenendarbeit	13,5%	12,0%	0,585
<b>Sonstiges</b>			
Einführung Gruppenarbeit/ eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen	7,6%	13,6%	0,203

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Dargestellt sind die jeweiligen (hochgerechneten) Anteile geringfügiger Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Betrieben, die Indikatoren guter Arbeit aufweisen oder nicht.

Die Tabelle 3.4 zeigt ähnliche Ergebnisse auch für andere Indikatoren. Bei der Kinderbetreuung, den Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dem Gesundheitsschutz und der Einführung von Arbeitszeitkonten gibt es einen signifikant geringeren Anteil geringfügiger Beschäftigter in Betrieben, die solche Maßnahmen eingeführt haben, als in solchen Betrieben, die dies nicht getan haben. Außerdem gibt es weniger geringfügig Beschäftigte in Betrieben, die nicht in einen Branchen- oder Haustarifvertrag eingebunden sind.

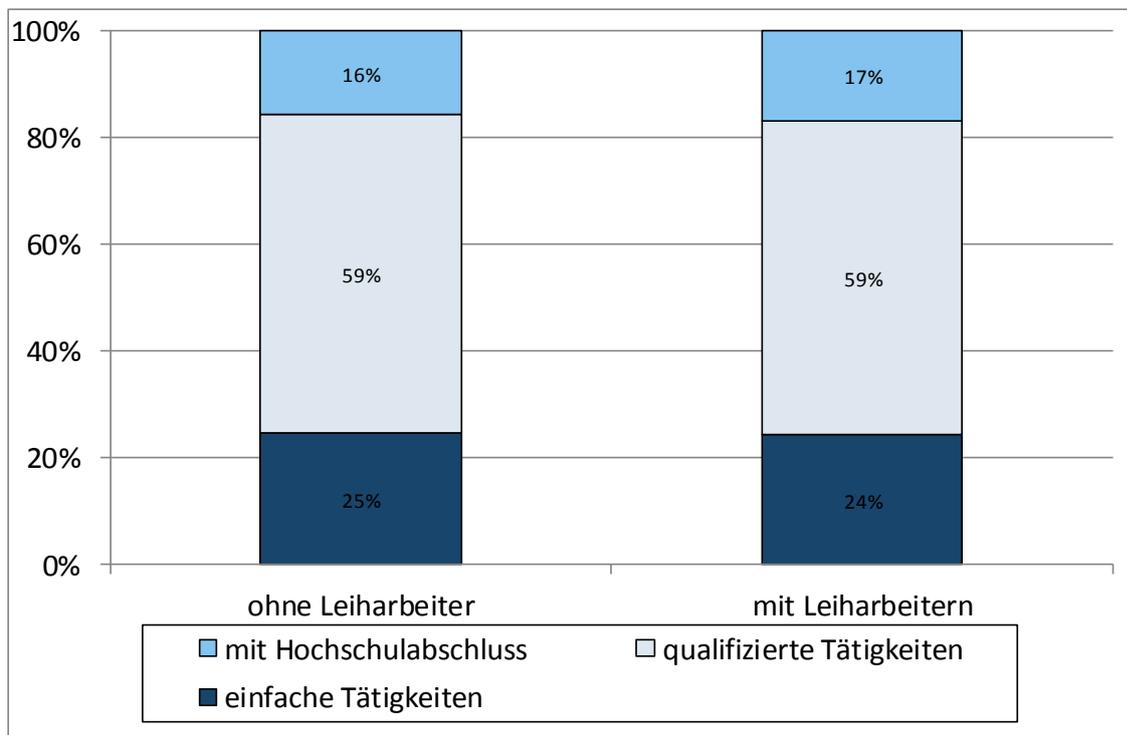
Der Anteil der geringfügig Beschäftigten ist in Betrieben mit Überstunden signifikant geringer (10,8%) als in solchen ohne Überstunden (21,1%). Dies könnte darauf hindeuten, dass geringfügig Beschäftigte dazu eingesetzt werden, Überstunden der regulär Beschäftigten abzubauen. Dennoch geht insgesamt eine deutliche Tendenz dahin, dass geringfügig Beschäftigte eher in Betrieben eingesetzt werden, die schlechtere Arbeitsbedingungen aufweisen.

### 3.4. Leiharbeit

Leiharbeit unterscheidet sich vom Normalarbeitsverhältnis dadurch, dass das Leiharbeitsunternehmen der Arbeitgeber ist und der tatsächliche Arbeitseinsatz im Entleiherunternehmen erfolgt. Die Leiharbeiter gehören also nicht zu der eigenen Belegschaft der Betriebe, die im IAB-Betriebspanel befragt werden.<sup>18</sup> Die in einigen der folgenden Grafiken ausgewiesenen Prozentwerte sind daher keine Anteilswerte im eigentlichen Sinn. Dennoch ist es informativ, die Zahl der Leiharbeiter auf die Zahl der sonstigen im Betrieb Beschäftigten zu beziehen.

Wie in den vorhergehenden Abschnitten zielen die Abbildungen 3.20, 3.21 und 3.22 darauf ab, einen eventuellen Zusammenhang zwischen der Qualifikation der Beschäftigten in den Betrieben und der Verwendung von Leiharbeit aufzuzeigen. Abbildung 3.20 vergleicht die Qualifikationsstruktur der Belegschaft in Betrieben mit Leiharbeitern mit der Qualifikationsstruktur in Betrieben ohne Leiharbeit. Die Qualifikationsstruktur gibt dabei die Anteile an Beschäftigten mit bestimmten Qualifikationsniveaus im Betrieb wieder und nicht die Qualifikation der Leiharbeiter. Die Grafik lässt erkennen, dass Betriebe, die Leiharbeiter einsetzen, sich nicht deutlich hinsichtlich der Qualifikationsstruktur ihrer Belegschaft von Betrieben unterscheiden, die keine Leiharbeiter einsetzen.

**Abbildung 3.20: Qualifikationsstruktur in Betrieben mit und ohne Leiharbeit**



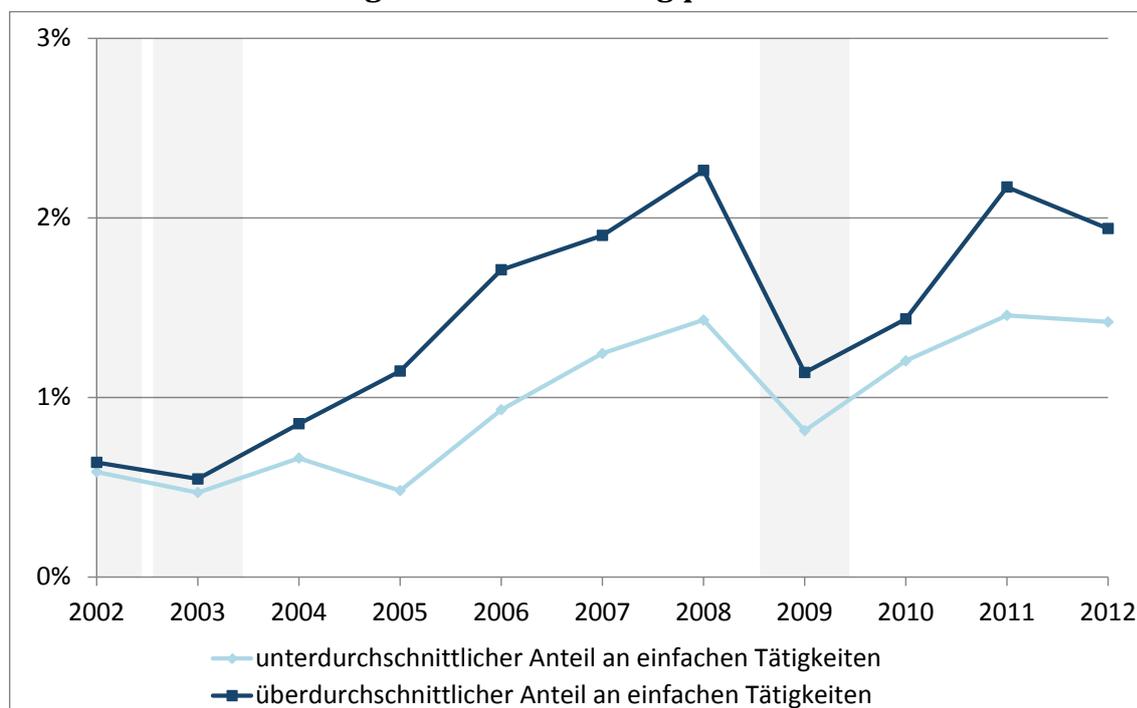
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Gesamtbeschäftigte ohne Auszubildende, Beamtenanwärter und tätige Inhaber.

<sup>18</sup> Der Aspekt der Übernahme von Leiharbeitern durch die Entleihbetriebe wird in Kapitel 6 dieses Berichts näher beleuchtet.

In Abbildung 3.21 werden die Anteile an Leiharbeitern an der Gesamtbeschäftigung in den Jahren 2002 bis 2012 in Betrieben wiedergegeben, die einen hohen oder niedrigen durchschnittlichen Anteil an Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten haben. Dabei ist wieder ein Anteil von 20% die Schwelle, an der ein hoher oder niedriger Anteil an Geringqualifizierten bemessen wird. Die Grafik zeigt, dass es stetig deutlich mehr Leiharbeiter in Betrieben mit einem hohen Anteil an Geringqualifizierten gibt. Eine Ausnahme stellen die Jahre 2002 und 2003 dar. Zudem zeigt sich, dass in der Krise besonders Betriebe mit einem hohen Anteil an Geringqualifizierten sich von ihren Leiharbeitern getrennt haben. Hier ist der Einbruch des Anteils von Leiharbeitern besonders stark ausgeprägt; er ist von 2,3% im Jahr 2008 auf 1,1% im Jahr 2009 gesunken.

**Abbildung 3.21: Anteil der Leiharbeiter nach Betrieben mit hohem und niedrigem Anteil an Geringqualifizierten**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2004-2012, IAW-Berechnungen.

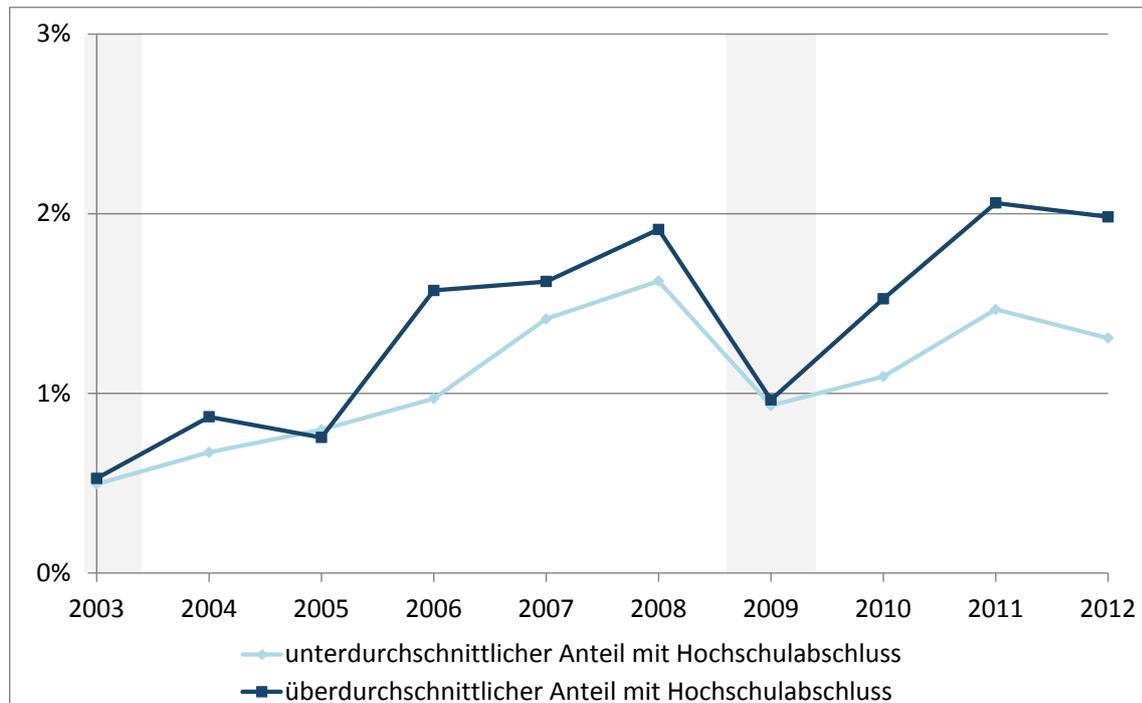
Anmerkung: Anteil der Geringqualifizierten hoch: größer als 20%, niedrig: kleiner als 20%. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

Abbildung 3.22 gibt die Entwicklung des Anteils an Leiharbeitern im Zeitverlauf zwischen 2002 und 2012 in Betrieben mit hohem oder niedrigem durchschnittlichen Anteil an Hochschulabsolventen wieder. Die Schwelle, die definiert, ob der Anteil an Hochschulabsolventen als hoch oder niedrig angesehen wird, liegt dabei wieder bei 5%. Es zeigt sich, dass Betriebe mit einem überdurchschnittlichen Anteil an Hochschulabsolventen auch einen höheren Anteil an Leiharbeitern haben. Weiterhin ist auch hier der Einfluss der Rezession 2009 zu sehen. Davon sind besonders Betriebe mit einem hohen Anteil an Hochschulabsolventen betroffen. Diese verringerten ihren Anteil an Leiharbeitern von 1,9% im Jahr 2008 auf 1,0% im Jahr 2009.

Insgesamt deuten die Abbildungen 3.21, 3.22 und 3.23 auf gewisse systematische Zusammenhänge zwischen dem Anteil der Leiharbeiter und dem Anteil an Hochschulab-

solventen sowie Geringqualifizierten in einem Betrieb hin. Diese Unterschiede werden nicht sichtbar, wenn man, wie in Abbildung 3.20, nur auf die Nutzung oder Nicht-Nutzung von Leiharbeit abstellt. Offenbar korreliert die Intensität des Einsatzes von Leiharbeit stärker mit der Qualifikationsstruktur als die Tatsache des Einsatzes an sich.

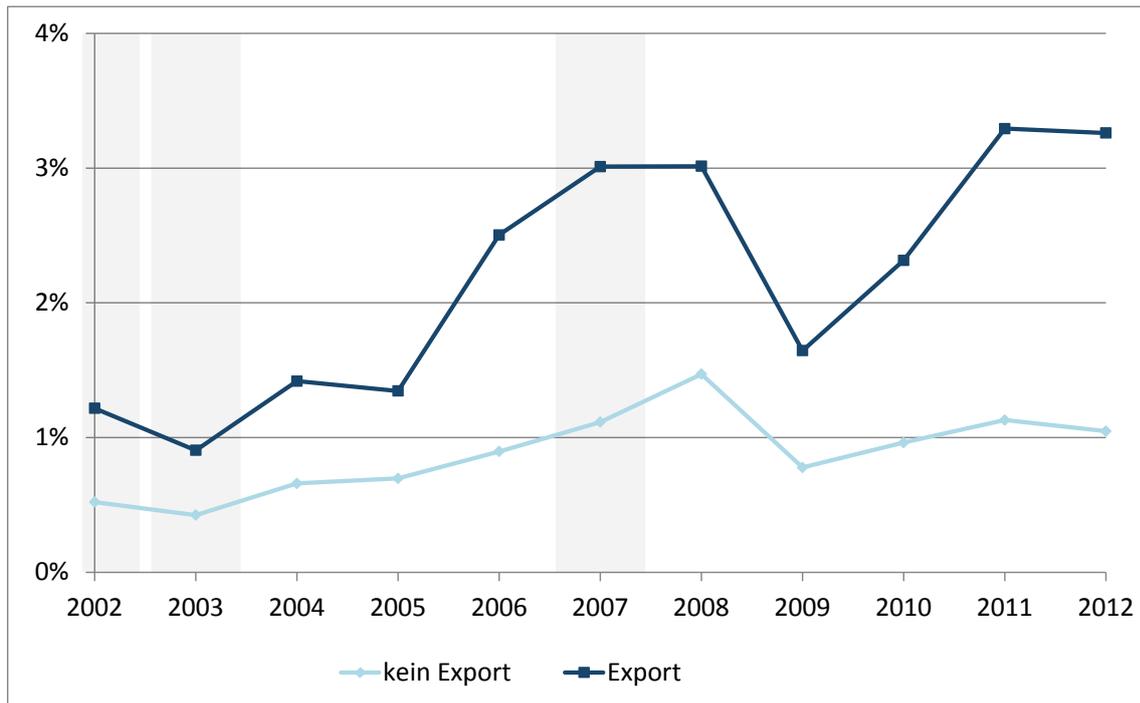
**Abbildung 3.22: Anteil der Leiharbeiter nach Betrieben mit hohem und niedrigem Anteil an Hochschulabsolventen**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2004-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Anteil der Hochschulabsolventen hoch: größer als 5%, niedrig: kleiner als 5%. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

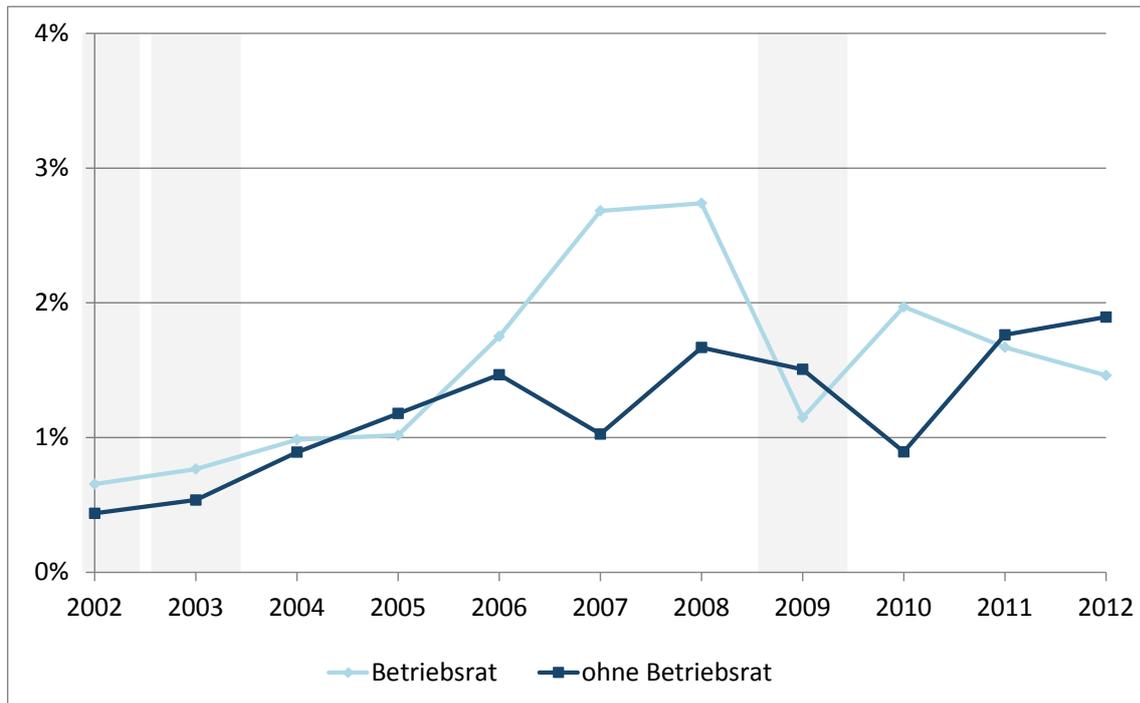
Als nächstes wird auf die Frage eingegangen, ob exportierende Betriebe einen höheren Anteil an Leiharbeitern haben als Betriebe, die nicht exportieren. Abbildung 3.23 stellt den Anteil an Leiharbeitern im Zeitverlauf für die Jahre 2002 bis 2012 für Betriebe dar, die exportieren, sowie für Betriebe, die nicht exportieren. Der Anteil der Leiharbeiter zeigt sich in exportierenden Betrieben als deutlich größer im Vergleich zu nicht-exportierenden Betrieben. Eine Erklärung wäre, dass Leiharbeiter vorwiegend im verarbeitenden Gewerbe anzutreffen sind. Im verarbeitenden Gewerbe sind viele exportierende Betriebe vorzufinden. In diesen Betrieben fällt auch auf, dass die Schwankungen im Zeitablauf deutlicher ausfallen, als bei nicht-exportierenden Betrieben. Diese Betriebe haben den Anteil der Leiharbeiter an der Gesamtbeschäftigung in der Krise 2009 stark reduziert, danach aber auch wieder sehr stark ausgeweitet.

**Abbildung 3.23: Anteil der Leiharbeiter nach Exportstatus**

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2004-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Exportbetriebe sind definiert als solche, die mindestens 1% ihres Umsatzes im Ausland erwirtschaften. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

Zur Beantwortung der Frage, ob es einen Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrats im Betrieb und dem Anteil an Leiharbeiter in Betrieben gibt, betrachten wir in Abbildung 3.24 den Anteil der Leiharbeiter auf der einen Seite in den Betrieben, die einen Betriebsrat besitzen und auf der anderen Seite in den Betrieben, die keinen Betriebsrat haben. Berücksichtigt werden wieder nur Betriebe mit 20-249 Beschäftigten. Aus Abbildung 3.24 lässt sich kein direkter Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein eines Betriebsrates und dem Anteil der Leiharbeiter feststellen. Zwar hatten Betriebe mit Betriebsrat in den Jahren 2007 und 2008, also vor der Krise, sowie im Jahr 2010 einen höheren Anteil an Leiharbeitern (siehe dazu auch die multivariaten Analysen in Behringer et al., 2011). Dieser Zusammenhang zeigt sich jedoch für die anderen Jahre nicht. Zumindest lässt sich jedoch feststellen, dass Betriebsräte nicht mit einer geringeren Nutzung von Leiharbeitern in den Betrieben einher gehen.

**Abbildung 3.24: Anteil der Leiharbeiter nach Betriebsrat**

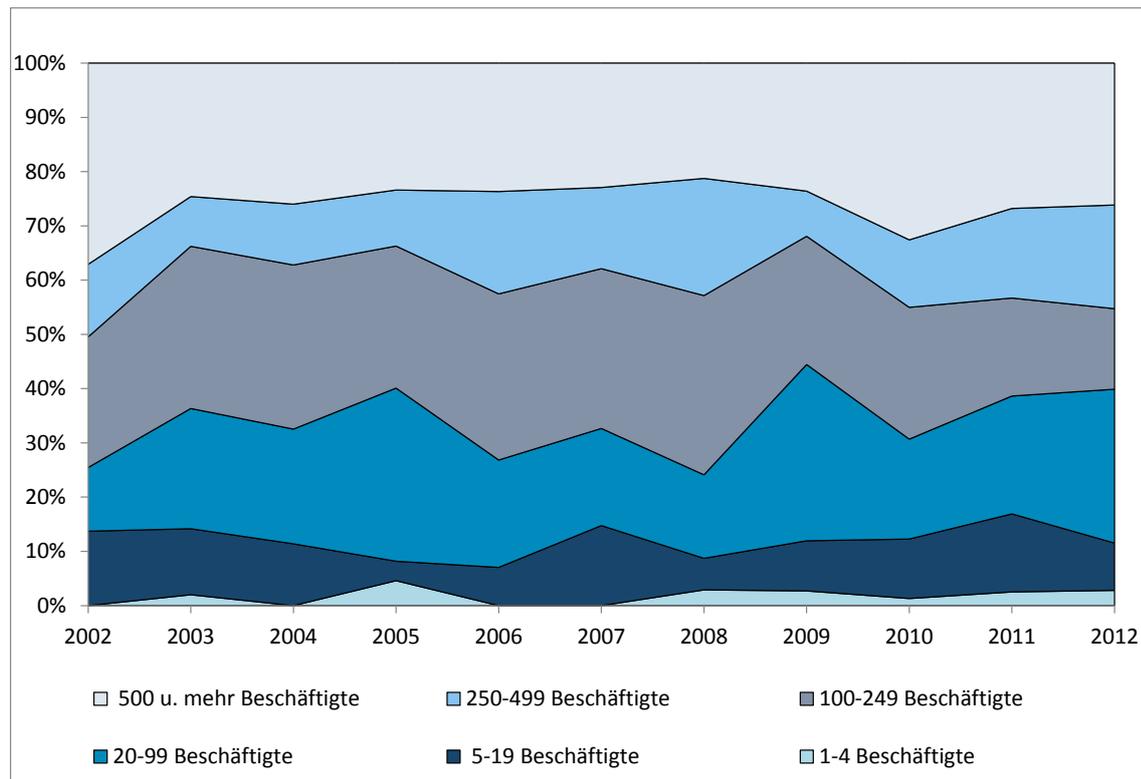
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2004-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Es werden nur Betriebe mit 20-249 Beschäftigten berücksichtigt. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

In Abbildung 3.25 werden die eingesetzten Leiharbeiter in ihrer Verteilung auf die verschiedenen Betriebsgrößenklassen dargestellt. Es wird gezeigt, wieviele Leiharbeiter es relativ in einer Betriebsgrößenklasse zu allen Leiharbeitern gibt. Dabei wird die prozentuale Verteilung der eingesetzten Arbeitskräfte in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen im Zeitverlauf über die Jahre 2002 bis 2012 dargestellt. Die Abbildung verdeutlicht, dass sich wenige Leiharbeiter in kleineren Betrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten befinden. Die meisten Leiharbeiter entfallen auf Betriebe der Betriebsgrößenklassen zwischen 20 und mehr Mitarbeitern. Dies sind im Jahr 2012 mit 88,5% mit Abstand der größte Teil der Leiharbeiter. Blickt man auf die Ergebnisse der Tabelle 3.1 zurück, so zeigt sich auch dort, dass der Anteil der Leiharbeiter an der Gesamtbeschäftigung in kleinen Betrieben zwischen 1 und 20 Beschäftigten im Jahr 2012 gering ist. Insgesamt sieht man auch an dieser Grafik, dass die Summe der Leiharbeiter in großen Betrieben beschäftigt ist.

Insgesamt unterliegt aber die Verteilung der eingesetzten Leiharbeiter in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen starken Schwankungen über die Zeit. Von 2008 auf 2009 sinkt beispielsweise der Anteil an Leiharbeitern in Betrieben der Größe zwischen 100 und 499 Beschäftigten erheblich. Dies könnte dafür sprechen, dass von der Rezession 2009 besonders Betriebe dieser Größenklasse betroffen waren und diese sich von ihren Leiharbeitern getrennt haben. Abgesehen von diesen zyklischen Schwankungen scheinen sich aber die Beschäftigtenanteile der Leiharbeit in Bezug auf Betriebsgrößenklassen über die Zeit nicht systematisch zu verändern.

**Abbildung 3.25: Verteilung der eingesetzten Leiharbeiter auf Betriebsgrößen**

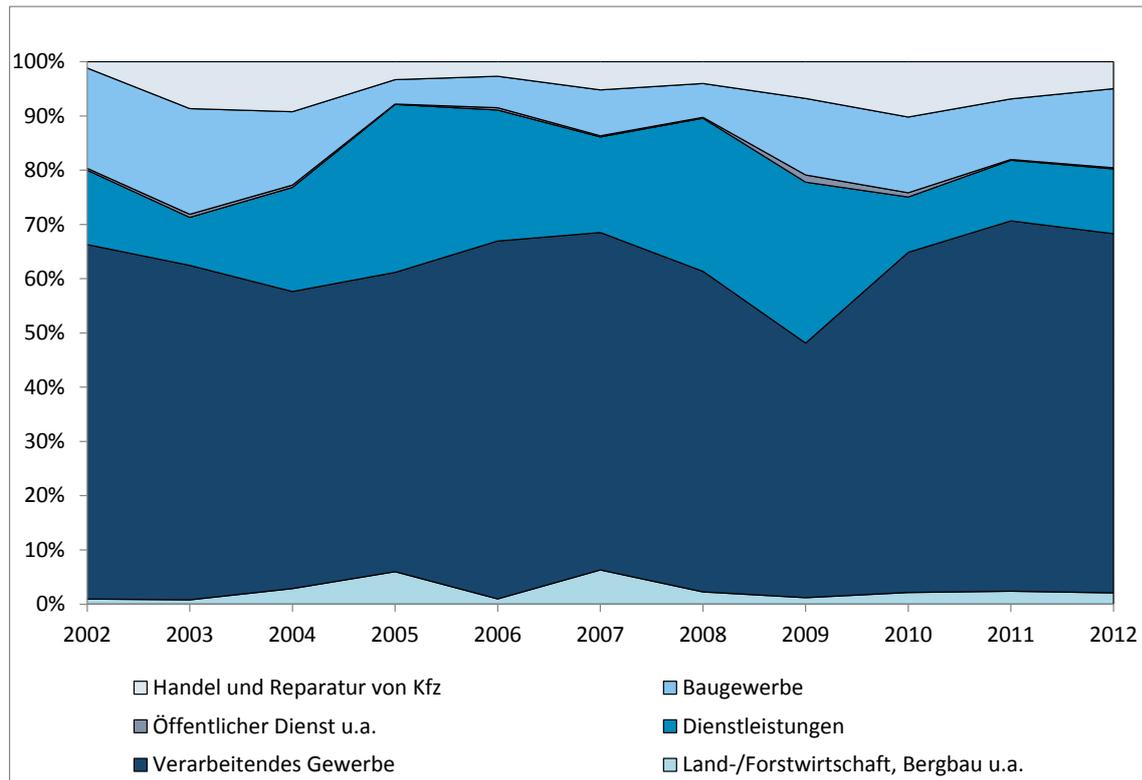


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2004-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Dargestellt sind die (hochgerechneten) Anteile der eingesetzten Leiharbeiter in der jeweiligen Betriebsgrößenklasse.

In Abbildung 3.26 werden die eingesetzten Leiharbeiter in ihrer Verteilung auf die verschiedenen Branchen im Zeitverlauf zwischen 2002 und 2012 betrachtet. Die Grafik zeigt, dass sich der größte Anteil an eingesetzten Leiharbeitern im verarbeitenden Gewerbe befindet und dass der Anteil im Dienstleistungssektor entsprechend gering ausfällt. Im Jahr 2012 waren beispielsweise 66,2% der Leiharbeiter im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt und 11,9% in den Dienstleistungen.

Abbildung 3.26 zeigt zudem einen relativ volatilen Verlauf der eingesetzten Leiharbeiter in ihrer Verteilung auf die Branchen. Es gibt starke Veränderungen über die Zeit. Beispielsweise verringert sich von 2008 auf 2009 der Anteil der Leiharbeiter im verarbeitenden Gewerbe und der Anteil im Dienstleistungssektor nimmt zu. Dies mag darauf zurückzuführen sein, dass im Jahr 2009 besonders Betrieben im verarbeitenden Gewerbe sich von ihren Leiharbeitern getrennt haben. Der Anteil des verarbeitenden Gewerbes an Leiharbeiter erholt sich 2010 aber wieder und kehrt auf das Niveau vor der Krise zurück. Auch hier ist wieder deutlich der Einfluss der Rezession bei dem Einsatz von Leiharbeitern sichtbar.

**Abbildung 3.26: Verteilung der eingesetzten Leiharbeiter auf Branchen**

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2004-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Dargestellt sind die (hochgerechneten) Anteile der eingesetzten Leiharbeiter in den jeweiligen Branchen.

In Tabelle 3.5 wird darauf eingegangen, ob Leiharbeiter besonders in Betrieben mit weniger guten Arbeitsbedingungen eingesetzt werden. Betrachtet werden dabei die verschiedenen Indikatoren der guten Arbeit. Die Tabelle gibt unter anderem an, wie hoch der durchschnittliche Anteil an Leiharbeitern in Betrieben mit (1,8%) und ohne Überstunden ist (0,2%). Dabei ist der Anteil an Leiharbeitern in Betrieben mit Überstunden auch statistisch signifikant höher. Leiharbeit und Überstunden scheinen sich also nicht substitutiv, sondern komplementär zueinander zu verhalten. Das gleiche gilt für das Vorhandensein von Arbeitszeitkonten. Die Ursache könnte sein, dass bestimmte Betriebe höhere Flexibilitätsbedarfe haben als andere und daher sowohl Leiharbeit als auch flexible Arbeitszeiten nutzen.

**Tabelle 3.5: Leiharbeit und Qualität der Arbeit**

Variable	Ja	Nein	Test auf Gleichheit der Anteilswerte (p-Wert)
<b>Betriebsinterne Angebote</b>			
Freistellung oder Kostenübernahme für Weiterbildungsmaßnahmen	1,8%	0,6%	0,163
Unterstützung oder finanzielle Beteiligung bei der Kinderbetreuung	1,6%	1,5%	0,918
Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	1,9%	1,2%	0,353
Maßnahmen Gesundheitsschutz, die über gesetzliche Regelungen hinausgehen	2,1%	1,0%	0,127
<b>Personalprobleme</b>			
Hohe Personalfluktuationen	2,7%	1,4%	0,389
Mangelnde Arbeitsmotivation	1,2%	1,5%	0,822
Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	3,0%	1,3%	0,133
<b>Arbeitszeit u. Gehälter</b>			
Ableistung von Überstunden im Jahr 2011	1,9%	0,2%	0,042
Einbindung in Branchen- oder Haustarifvertrag	1,8%	1,3%	0,486
Bezahlung von Löhnen und Gehältern über Tarif	2,6%	1,0%	0,190
Regelungen zu Arbeitszeitkonten	2,1%	0,7%	0,059
Ständige oder bedarfsabhängige Wochenendarbeit	1,8%	0,3%	0,135
<b>Sonstiges</b>			
Einführung Gruppenarbeit/ eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen	3,5%	1,4%	0,216

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Dargestellt sind die jeweiligen (hochgerechneten) Anteile der Leiharbeiter an der Gesamtbeschäftigung in Betrieben, die Indikatoren guter Arbeit aufweisen oder nicht.

Die Unterschiede in anderen Indikatoren zeigen an, dass Leiharbeiter hauptsächlich in Betrieben mit schlechten Arbeitsbedingungen eingesetzt werden. Allerdings sind diese Unterschiede statistisch nicht signifikant. Dies spricht dafür, dass es keinen Zusammenhang zwischen dem Einsatz von Leiharbeitern und schlechteren Arbeitsbedingungen gibt. Daraus kann man allerdings nicht schließen, dass Leiharbeiter nicht doch von schlechteren Arbeitsbedingungen betroffen sind als regulär Beschäftigte. Beispielsweise dürften Leiharbeiter in Betrieben, die Weiterbildung anbieten, im Regelfall nicht an dieser Weiterbildung partizipieren, da sie nicht zum Stammpersonal des entleihenden Betriebs gehören.

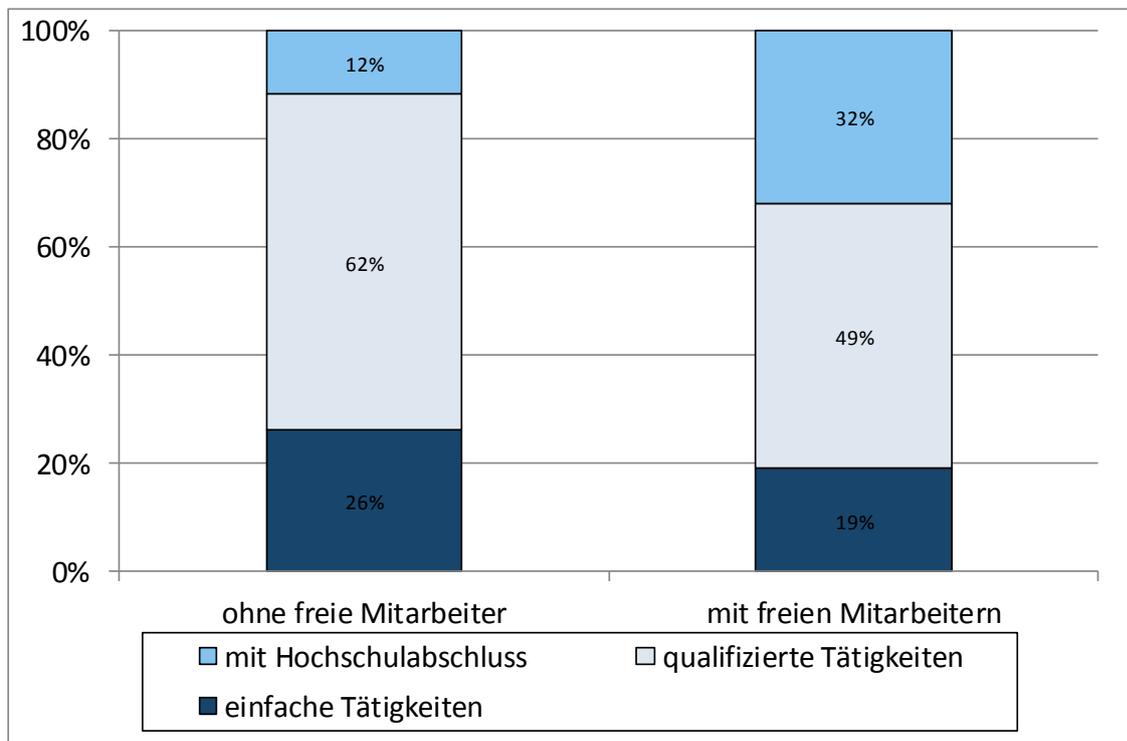
### 3.5. Freie Mitarbeit

Im Folgenden wird auf die freie Mitarbeit als atypische Beschäftigungsform eingegangen. Als freier Mitarbeiter wird ein Selbständiger bezeichnet, der aufgrund eines Dienst- oder Werkvertrages für einen Betrieb Aufträge ausführt und dabei nicht in das Unternehmen eingegliedert ist. Da die freien Mitarbeiter von Aufträgen abhängen und nicht in den Betrieb eingegliedert sind, sind sie im Vergleich zu Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen auch weniger stark in den Betrieb integriert und weisen eine geringere Beschäftigungssicherheit auf. Dies verringert auch die Planungssicherheit der freien Mitarbeiter. Des Weiteren zählt die freie Mitarbeit nicht zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Wie bei der Leiharbeit wird die Zahl der freien Mitarbeiter im Folgenden auf die Zahl der Beschäftigten des Betriebs bezogen, ohne dass dieses Verhältnis einen Anteilswert im eigentlichen Sinne darstellt.

In Abbildungen 3.27, 3.28 und 3.29 wird zunächst auf den Zusammenhang zwischen der Qualifikation der Beschäftigten in Betrieben und dem Einsatz von freien Mitarbeitern näher eingegangen. Abbildung 3.27 zeigt beispielsweise die Qualifikationsstruktur der Belegschaft in Betrieben mit freien Mitarbeitern im Vergleich zu Betrieben ohne freie Mitarbeiter. Die Qualifikationsstruktur zeigt dabei, wie sich die Anteile an Qualifizierungsniveaus der Beschäftigten im Betrieb verteilen. Betriebe mit freien Mitarbeitern beschäftigen, wie aus der Grafik ersichtlich, erheblich mehr Hochschulabsolventen und weniger Geringqualifizierte.

**Abbildung 3.27: Qualifikationsstruktur in Betrieben mit und ohne freie Mitarbeiter**

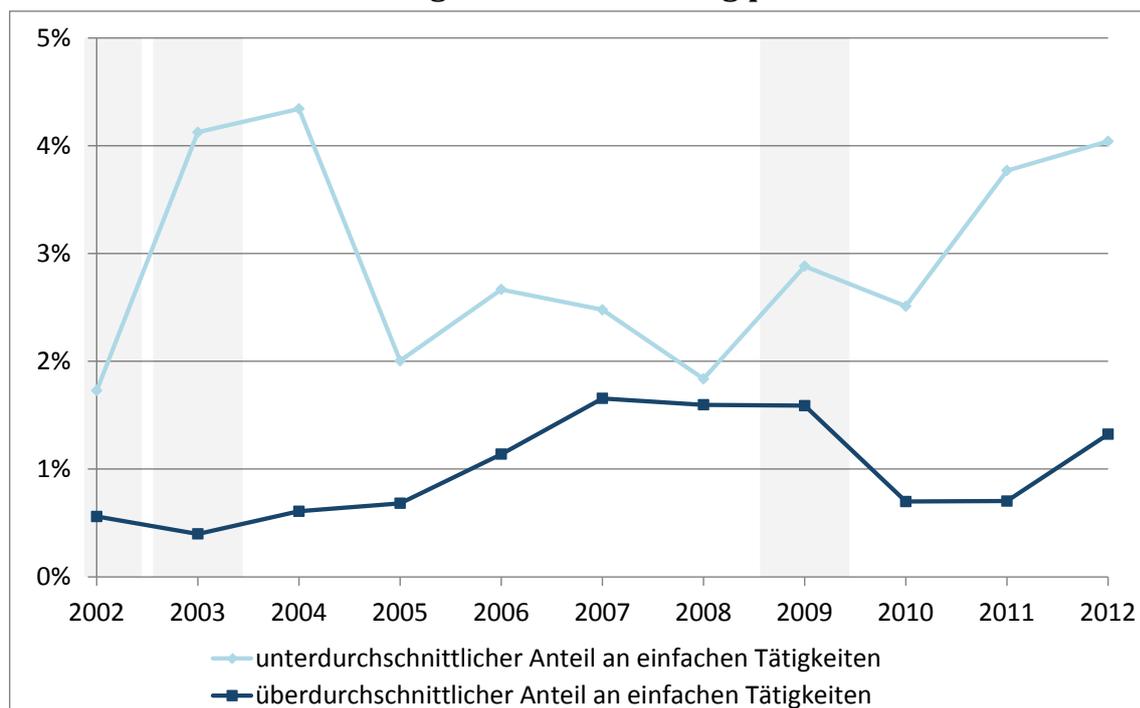


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Gesamtbeschäftigte ohne Auszubildende, Beamtenanwärter und tätige Inhaber.

Abbildung 3.28 gibt an, wie sich der Anteil der freien Mitarbeiter im Zeitverlauf zwischen 2002 und 2012 in Betrieben entwickelt hat, die einen hohen oder niedrigen durchschnittlichen Anteil an Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten aufweisen. Die Schwelle eines hohen oder niedrigen durchschnittlichen Anteils an solchen Geringqualifizierten liegt dabei wieder bei 20% der Beschäftigten. Die Grafik zeigt, dass es stetig einen höheren Anteil an freien Mitarbeitern in Betrieben mit einem unterdurchschnittlichen Anteil an Geringqualifizierten gibt.

**Abbildung 3.28: Anteil der freien Mitarbeiter nach Betrieben mit hohem und niedrigem Anteil an Geringqualifizierten**



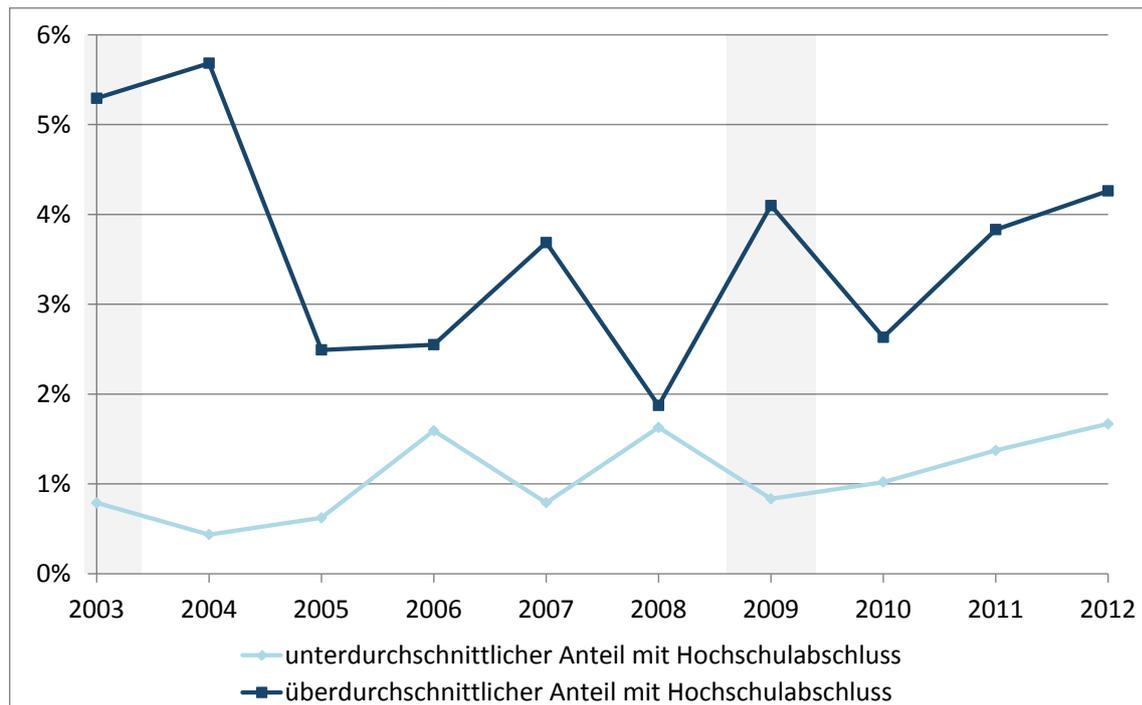
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2004-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Anteil der Geringqualifizierten hoch: größer als 20%, niedrig: kleiner als 20%. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

Abbildung 3.29 zeigt die Entwicklung des Anteils an freien Mitarbeitern im Zeitverlauf zwischen 2002 und 2012 in Betrieben, die einen hohen oder niedrigen durchschnittlichen Anteil an Hochschulabsolventen aufweisen. Die Schwelle zwischen hohem und niedrigem Anteil liegt dabei bei 5% der Beschäftigten. Es zeigt sich, dass Betriebe mit einem überdurchschnittlichen Anteil an Hochschulabsolventen auch einen höheren Anteil an freien Mitarbeitern haben.

Die Abbildungen 3.27, 3.28 und 3.29 lassen einen Zusammenhang zwischen dem Anteil der freien Mitarbeiter bzw. dem Vorhandensein von freien Mitarbeitern in Betrieben und dem Anteil an Hochschulabsolventen und Geringqualifizierten in einem Betrieb erkennen. Betriebe mit freien Mitarbeitern haben den Grafiken zufolge Belegschaften mit einem höheren Qualifikationsniveau. Dieser Zusammenhang, der sich in den Grafiken zeigt, könnte vermuten lassen, dass Hochschulabsolventen eher freie Mitarbeiter sind und Geringqualifizierte seltener.

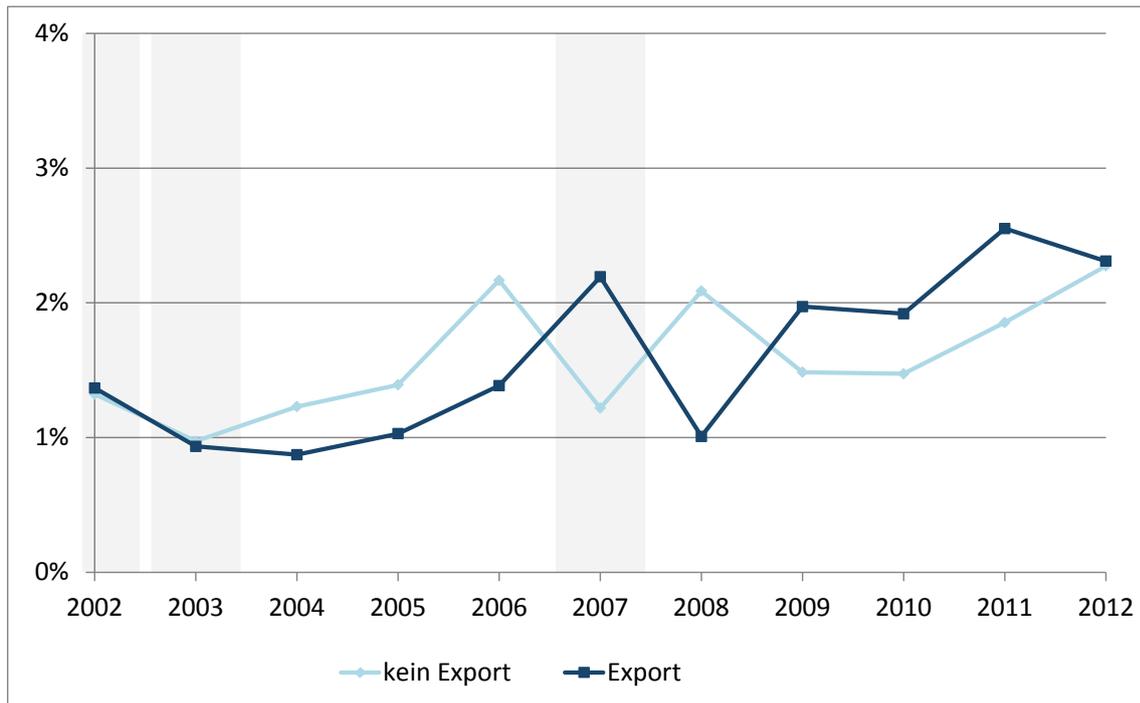
**Abbildung 3.29: Anteil der freien Mitarbeiter nach Betrieben mit hohem und niedrigem Anteil an Hochschulabsolventen**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Anteil der Hochschulabsolventen hoch: größer als 5%, niedrig: kleiner als 5%. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

Als nächstes möchten wir die Frage beantworten, ob es einen Zusammenhang zwischen der Exporttätigkeit von Betrieben und dem Anteil an freien Mitarbeitern gibt. In Abbildung 3.30 wird der Anteil an freien Mitarbeitern in den Jahren 2002 bis 2012 für exportierende und nicht-exportierende Betriebe abgebildet. Der Anteil der freien Mitarbeiter bei Exporteuren ist dabei in den meisten Jahren genauso hoch wie bei Nicht-Exporteuren. Da freie Mitarbeiter vorwiegend im Dienstleistungssektor vorkommen und damit in Branchen, die typischerweise nicht exportieren, wäre eher zu erwarten, dass in nicht-exportierenden Betrieben ein größerer Anteil an freien Mitarbeitern vorliegt. Dies ist jedoch nicht der Fall.

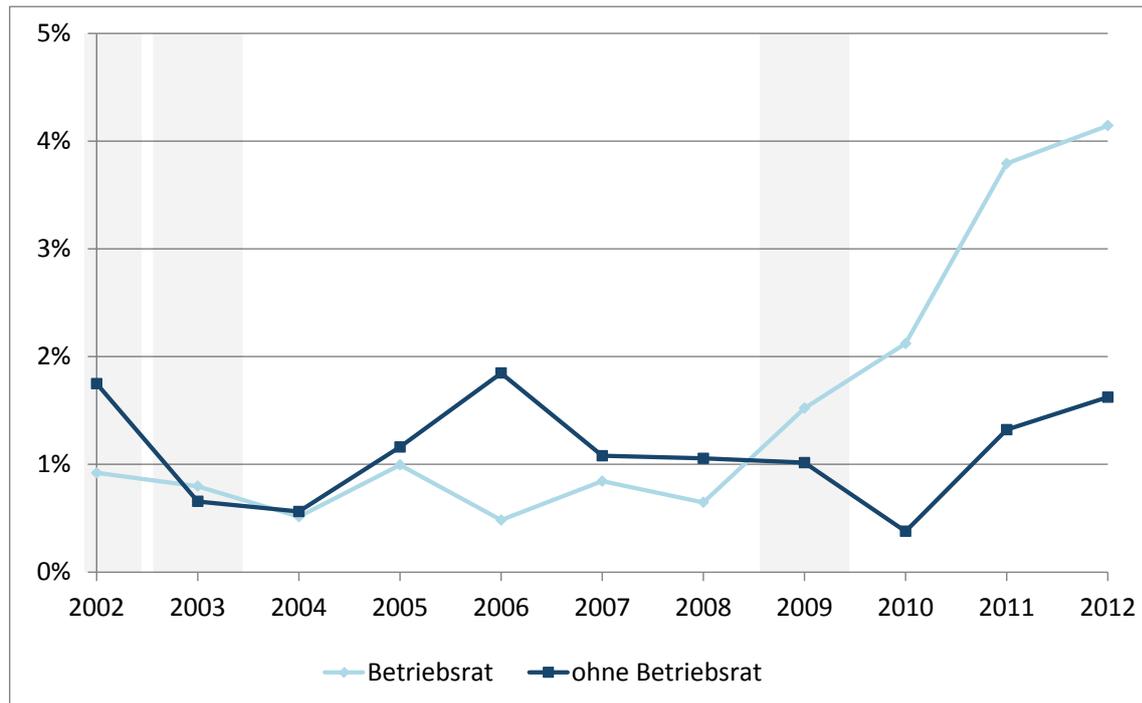
**Abbildung 3.30: Anteil der freien Mitarbeiter nach Exportstatus**

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2004-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Exportbetriebe sind definiert als solche, die mindestens 1% ihres Umsatzes im Ausland erwirtschaften. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

Um zu analysieren, ob Betriebsräte den Anteil an freien Mitarbeiter in Betrieben beeinflussen, wird in Abbildung 3.31 im Zeitverlauf zwischen 2002 und 2012 der Anteil der freien Mitarbeiter in Betrieben mit und ohne Betriebsrat dargestellt. Berücksichtigt werden wieder nur Betriebe mit 20-249 Beschäftigten.<sup>19</sup> Abbildung 3.31 zeigt zunächst keinen Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrates im Betrieb und dem Anteil der freien Mitarbeiter im Zeitverlauf an. Bis zum Jahr 2008 gleichen sich die Anteile in beiden Typen von Betrieben sehr stark. Seit 2009 ist allerdings ein zunächst leichter und im Jahr 2012 sogar stärkerer Trend zu beobachten, dass Betriebe mit Betriebsrat einen größeren Anteil an freien Mitarbeitern aufweisen. Betriebsräte scheinen also nicht dazu beizutragen, die freie Mitarbeit im Betrieb zu vermeiden. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass Betriebe freie Mitarbeiter beschäftigen, gerade weil diese nicht durch den Betriebsrat geschützt werden. Es bleibt allerdings abzuwarten, ob sich diese Entwicklung in Zukunft fortsetzt, bevor derartige Schlüsse gezogen werden.

<sup>19</sup> Auch hier ergaben Robustheitsanalysen mit anderen Abgrenzungen keine unterschiedlichen Ergebnisse.

**Abbildung 3.31: Anteil der freien Mitarbeiter nach Betriebsrat**

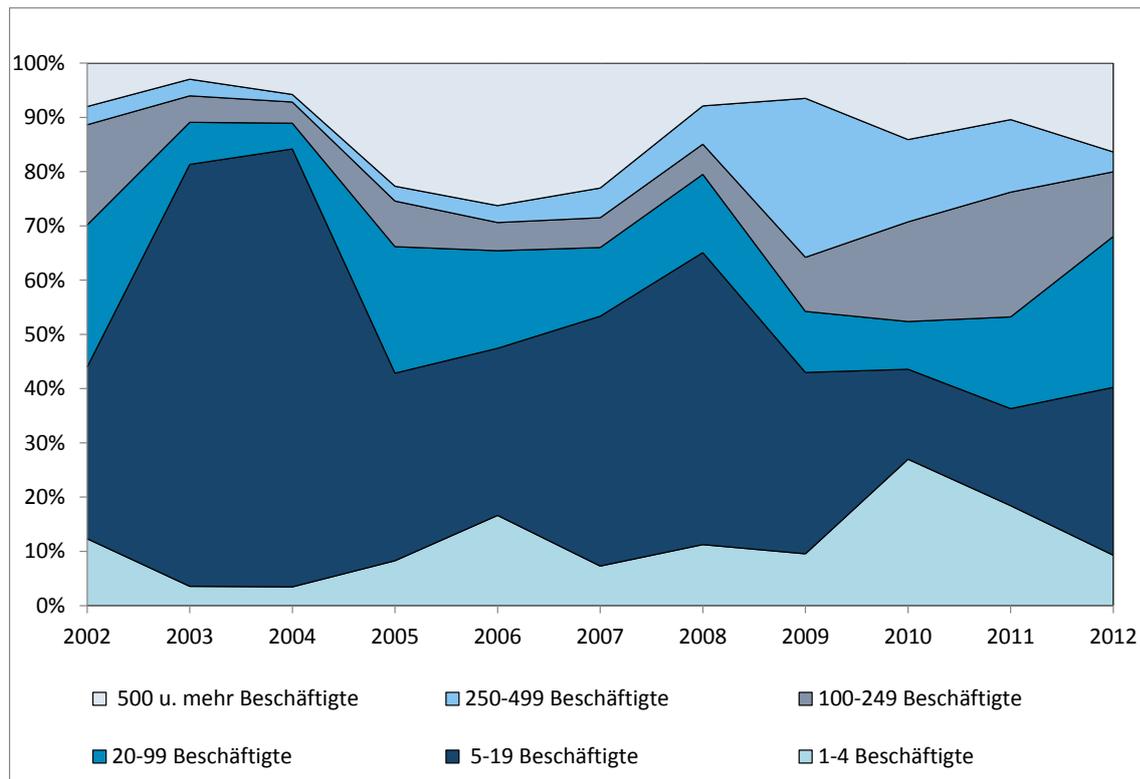
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2004-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Es werden nur Betriebe mit 20-249 Beschäftigten berücksichtigt. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

Die Abbildung 3.32 verdeutlicht, wie sich die eingesetzten freien Mitarbeiter auf die verschiedenen Betriebsgrößenklassen verteilen. Die Grafik stellt dar, dass nur ein kleiner Teil der freien Mitarbeiter sich in größeren Betrieben zwischen 100 und mehr Beschäftigten befindet. Die meisten, nämlich 68,0% der freien Mitarbeiter in 2012, sind in kleineren Betrieben der Betriebsgröße unter 100 Mitarbeiter beschäftigt.

Abbildung 3.32 zeigt auch, dass die Anteile an freien Mitarbeitern in den verschiedenen Größenklassen starken Schwankungen über die Zeit ausgesetzt sind. Im Gegensatz zu den anderen atypischen Beschäftigungsformen ist die Entwicklung der Anteile der freien Mitarbeiter diesbezüglich nicht konstant über die Zeit. Dies spricht dafür, dass freie Mitarbeiter insgesamt einem sehr wechselhaften Einsatz in Betrieben ausgesetzt sind und vermutlich auch oft den Betrieb wechseln.

**Abbildung 3.32: Verteilung der eingesetzten freien Mitarbeiter auf Betriebsgrößen**

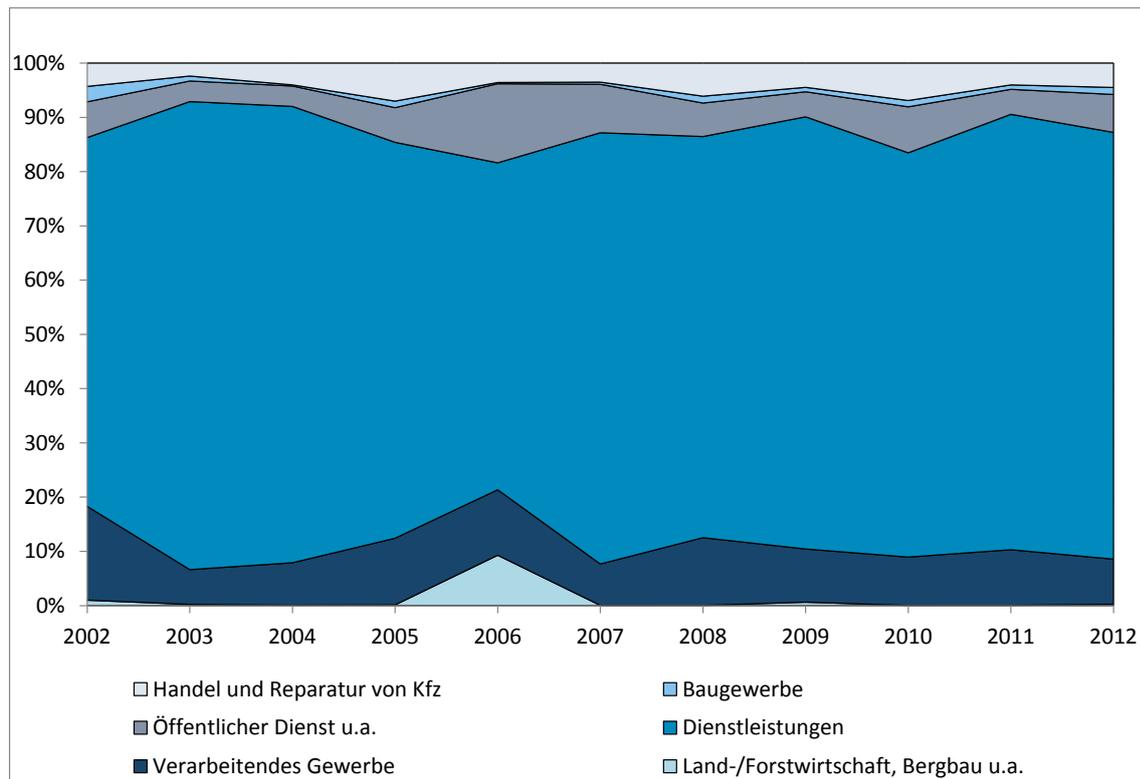


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2004-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Dargestellt sind die (hochgerechneten) Anteile der eingesetzten freien Mitarbeiter in der jeweiligen Betriebsgrößenklasse.

In Abbildung 3.33 wird dargestellt, wie sich die eingesetzten freien Mitarbeiter auf die verschiedenen Branchen im Zeitverlauf zwischen 2002 und 2012 verteilen. Es lässt sich erkennen, dass die weitaus meisten freien Mitarbeiter auf den Dienstleistungssektor entfallen. Dabei verläuft die Entwicklung allerdings kontinuierlicher als die Entwicklung der Aufteilung auf die Betriebsgrößenklassen (vgl. Abbildung 3.32).

**Abbildung 3.33: Verteilung der eingesetzten freien Mitarbeiter auf Branchen**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2004-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Dargestellt sind die (hochgerechneten) Anteile der eingesetzten freien Mitarbeiter in den jeweiligen Branchen.

Abschließend gehen wir anhand der Tabelle 3.6 darauf ein, ob freie Mitarbeiter besonders in solchen Betrieben eingesetzt werden, die sich durch weniger gute Arbeitsbedingungen auszeichnen. Einbezogen werden wieder verschiedene Indikatoren der guten Arbeit. Tabelle 3.6 zeigt zum Beispiel den durchschnittlichen Anteil an freien Mitarbeitern in Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen anbieten (5,2%). Dieser wird verglichen mit dem durchschnittlichen Anteil an freien Mitarbeitern in Betrieben, die keine Weiterbildungsmaßnahmen haben (1,9%). Es zeigt sich, dass es einen signifikant höheren Anteil an freien Mitarbeitern in Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen gibt. Dieses ist also ein positiver Indikator der guten Arbeit. Negative Indikatoren der guten Arbeit sind Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und Bezahlung von Gehältern über Tarif. Hier gibt es einen geringeren Anteil an freien Mitarbeitern, die sich durch diese Faktoren auszeichnen.

Bei den anderen Indikatoren für die Qualität der Arbeit zeigen sich hingegen keine signifikanten Unterschiede. Es gibt also keine Evidenz dafür, dass freie Mitarbeiter hauptsächlich in Betrieben eingesetzt werden, die sich nicht durch eine gute Arbeitsqualität auszeichnen.

**Tabelle 3.6: Freie Mitarbeit und Qualität der Arbeit**

Variable	Ja	Nein	Test auf Gleichheit der Anteilswerte (p-Wert)
<b>Betriebsinterne Angebote</b>			
Freistellung oder Kostenübernahme für Weiterbildungsmaßnahmen	5,2%	1,9%	0,022
Unterstützung oder finanzielle Beteiligung bei der Kinderbetreuung	1,6%	4,8%	0,060
Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	5,0%	3,9%	0,350
Maßnahmen Gesundheitsschutz, die über gesetzliche Regelungen hinausgehen	2,5%	6,1%	0,003
<b>Personalprobleme</b>			
Hohe Personalfluktuationen	0,3%	4,6%	0,089
Mangelnde Arbeitsmotivation	8,2%	4,1%	0,088
Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	5,0%	4,3%	0,723
<b>Arbeitszeit u. Gehälter</b>			
Ableistung von Überstunden im Jahr 2011	3,9%	6,0%	0,136
Einbindung in Branchen- oder Haustarifvertrag	3,7%	4,9%	0,328
Bezahlung von Löhnen und Gehältern über Tarif	1,6%	5,9%	0,015
Regelungen zu Arbeitszeitkonten	4,5%	4,3%	0,859
Ständige oder bedarfsabhängige Wochenendarbeit	4,0%	6,2%	0,188
<b>Sonstiges</b>			
Einführung Gruppenarbeit/ eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen	3,3%	4,4%	0,698

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2012, IAW-Berechnungen.

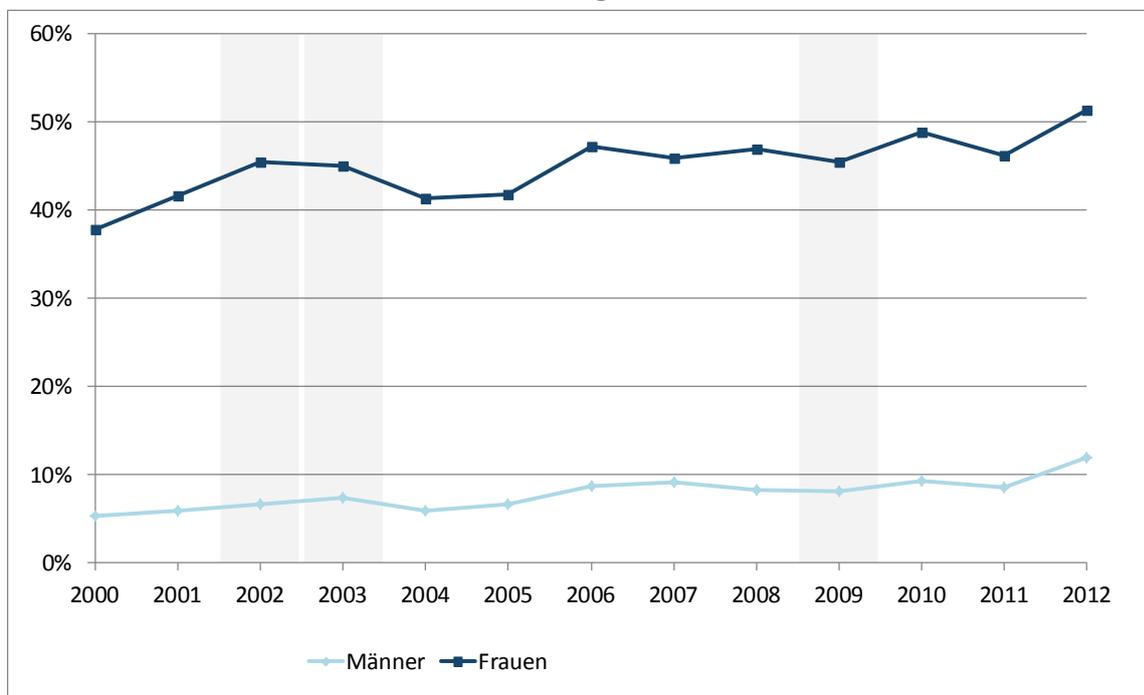
Anmerkung: Dargestellt sind die jeweiligen (hochgerechneten) Anteile geringfügiger Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Betrieben, die Indikatoren guter Arbeit aufweisen oder nicht.

### 3.6. Teilzeitbeschäftigung

Die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung wird hier als atypische Beschäftigungsform als letztes aufgeführt, da umstritten ist, ob diese überhaupt als atypische Beschäftigungsform zu bezeichnen ist. Schließlich weicht die Teilzeitbeschäftigung nur durch eine kürzere Wochenarbeitszeit von der Vollzeitbeschäftigung ab, und aufgrund des hohen Anteils an der Beschäftigung ist es auch von der Wortbedeutung her zweifelhaft, ob man es hier mit atypischer Arbeit zu tun hat. Jedoch führt die Teilzeitbeschäftigung aufgrund der kürzeren Arbeitszeit zu einem niedrigeren monatlichen Einkommen und zu geringeren Ansprüchen insbesondere bei der Rente und dem Arbeitslosengeld. Hieraus können ähnliche Problemlagen entstehen wie bei anderen Formen der atypischen Arbeit.

Zunächst gibt die Abbildung 3.34 die Entwicklung des Anteils an Teilzeitbeschäftigten für Frauen und Männer in den Jahren 2000 bis 2012 wieder. Die Grafik zeigt den Anteil von Frauen und Männern in Teilzeitarbeit an der Gesamtzahl der beschäftigten Frauen und Männer. In allen Jahren liegt der Anteil an Frauen in Teilzeitarbeit deutlich höher als der Anteil an Männern. Es zeigt sich also, dass Teilzeitarbeit hauptsächlich Frauen betrifft. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten nimmt bei beiden Geschlechtern deutlich zu. Im Jahr 2012 waren nach den Daten des IAB-Betriebspanels jede zweite Frau und jeder neunte Mann teilzeitbeschäftigt.

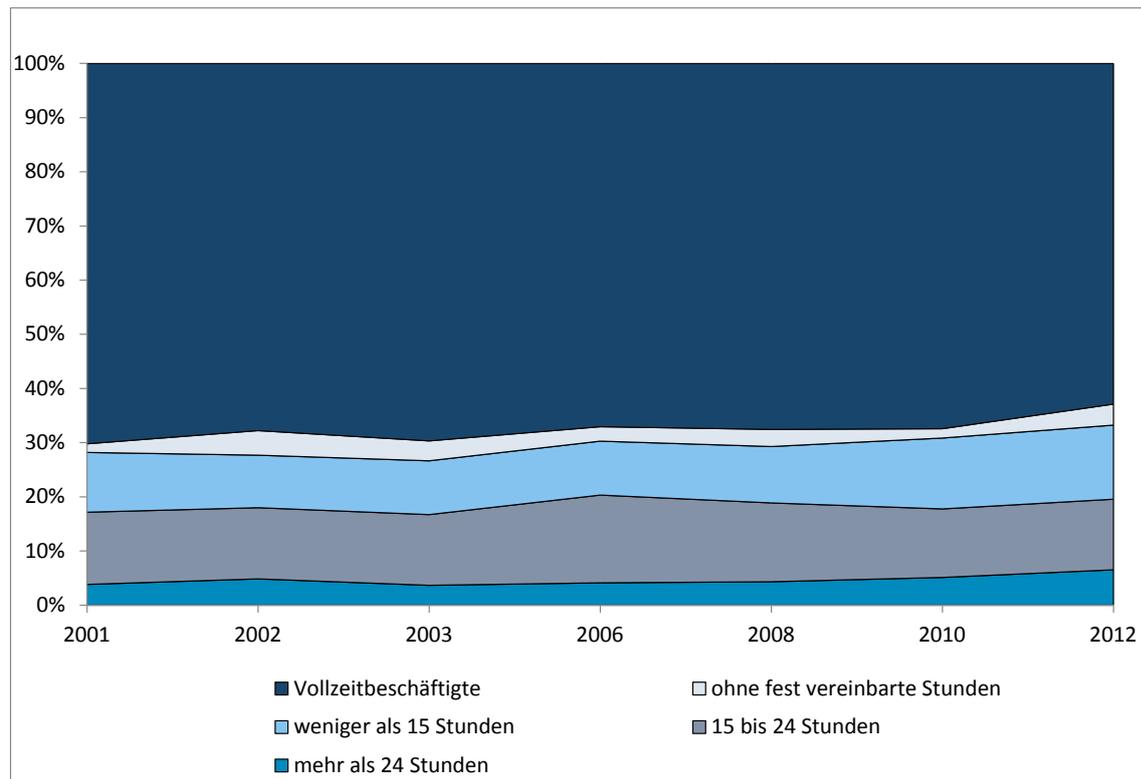
**Abbildung 3.34: Anteil der Geschlechter in Teilzeitbeschäftigung in der zeitlichen Entwicklung**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Werte stellen den (hochgerechneten) Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung des jeweiligen Geschlechts dar. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

**Abbildung 3.35: Verteilung der Beschäftigten nach vereinbarter Wochenarbeitszeit**

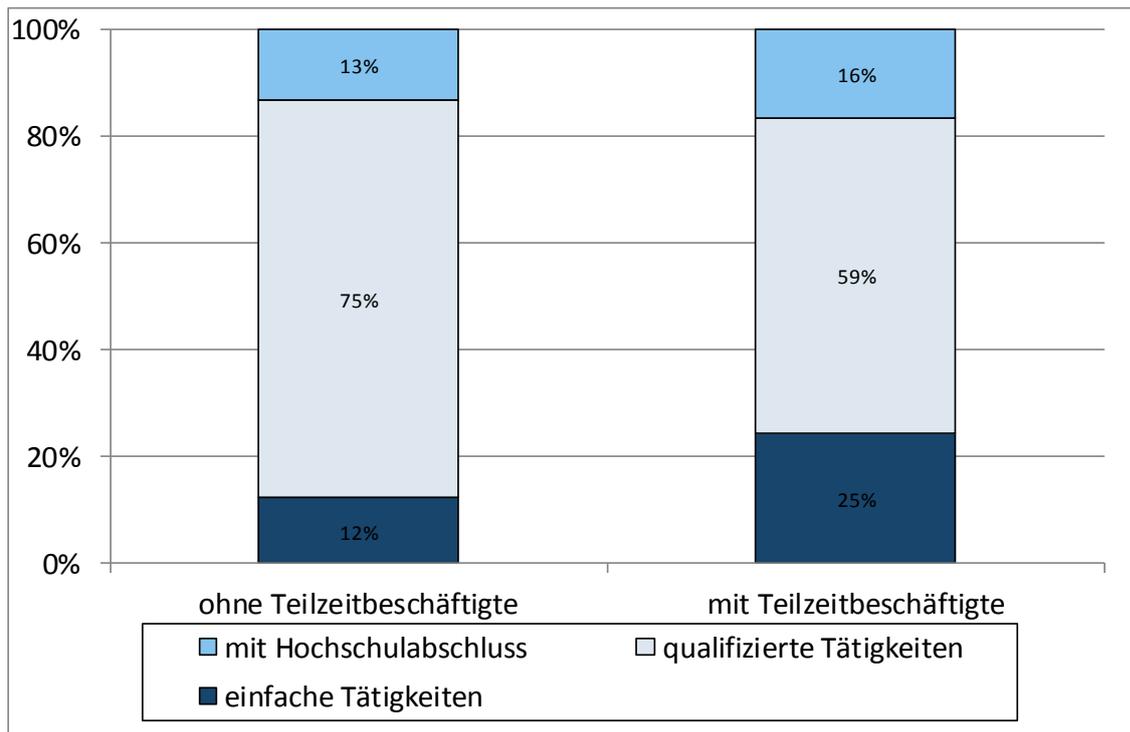


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2001-2003, 2006, 2008, 2010, 2012, IAW-Berechnungen.  
Anmerkung: Falls die prozentuale Aufteilung der Beschäftigten sich nicht auf 100% addiert, wurde diese auf 100% umskaliert.

Abbildung 3.35 stellt den Anteil an Vollzeitbeschäftigten im Unternehmen dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit vereinbarter Wochenarbeitszeit von entweder mehr als 24 Stunden, 15 bis 24 Stunden, weniger als 15 Stunden oder ohne fest vereinbarte Stunden gegenüber. Hinsichtlich der prozentualen Verteilung der Beschäftigten nach ihrem Arbeitszeitvolumens lässt sich feststellen, dass im Jahr 2012 knapp 63% aller Erwerbstätigen im Land in Vollzeit beschäftigt waren und rd. 37% einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen. Im Jahr 2001 lag diese Relation noch bei 70:30. Unter den Teilzeitbeschäftigten hielten sich in 2012 jeweils mit einem Anteil von rd. 13% die Gruppen jener, die weniger als 15 Wochenstunden bzw. 15-24 Wochenstunden arbeiten, in etwa die Waage. Der Anteil der Beschäftigten mit einem höheren Teilzeitdeputat als 60% (mehr als 24 Stunden pro Woche) lag bei knapp 7%. Die Abbildung zeigt, dass ein Großteil der Teilzeitbeschäftigten einen der Vollzeitbeschäftigung sehr „fernen“ Anteil an Arbeitsstunden hat und weniger als 60% der Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Neben einer steigenden Tendenz des Anteils der Teilzeitbeschäftigten im Allgemeinen ist eine relativ konstanter Verlauf zwischen den Anteilen der Beschäftigten mit unterschiedlichen Arbeitszeitvolumina zu verzeichnen.

In den Abbildungen 3.36, 3.37 und 3.38 wird nun dargestellt, wie die Qualifikation der Beschäftigten in Betrieben und die Verwendung von Teilzeitbeschäftigung zusammenhängen. Dabei wird in Abbildung 3.36 die Qualifikationsstruktur in Betrieben mit und ohne Teilzeitbeschäftigte dargestellt. Die Qualifikationsstruktur zeigt dabei die Qualifikationsniveaus der Beschäftigten in ihren Anteilen an der Gesamtbeschäftigung. Die Grafik macht deutlich, dass Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung mehr Geringqualifizierte und etwas mehr Hochschulabsolventen beschäftigen.

**Abbildung 3.36: Qualifikationsstruktur in Betrieben mit und ohne Teilzeitbeschäftigte**

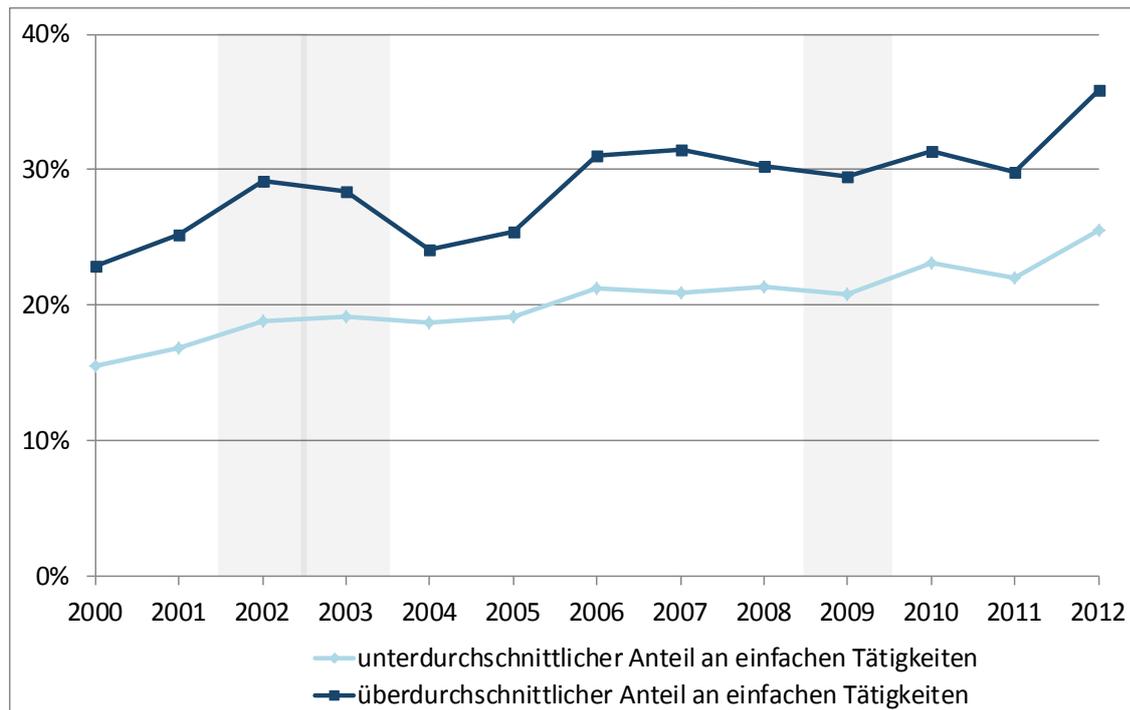


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Gesamtbeschäftigte ohne Auszubildende, Beamtenanwärter und tätige Inhaber.

Abbildung 3.37 gibt den Anteil an Teilzeitbeschäftigten im Zeitverlauf zwischen 2000 und 2012 in Betrieben mit hohem oder niedrigem durchschnittlichen Anteil an Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten wieder. Dabei liegt die Schwelle wieder bei 20% der Beschäftigten, die einen hohen oder niedrigen Anteil an Geringqualifizierten bedeutet. Die Grafik lässt erkennen, dass es einen höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten in Betrieben mit überdurchschnittlichem Anteil an Geringqualifizierten gibt. Dieser Zusammenhang ist konstant über den betrachteten Zeitraum.

**Abbildung 3.37: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Betrieben mit hohem und niedrigem Anteil an Geringqualifizierten**



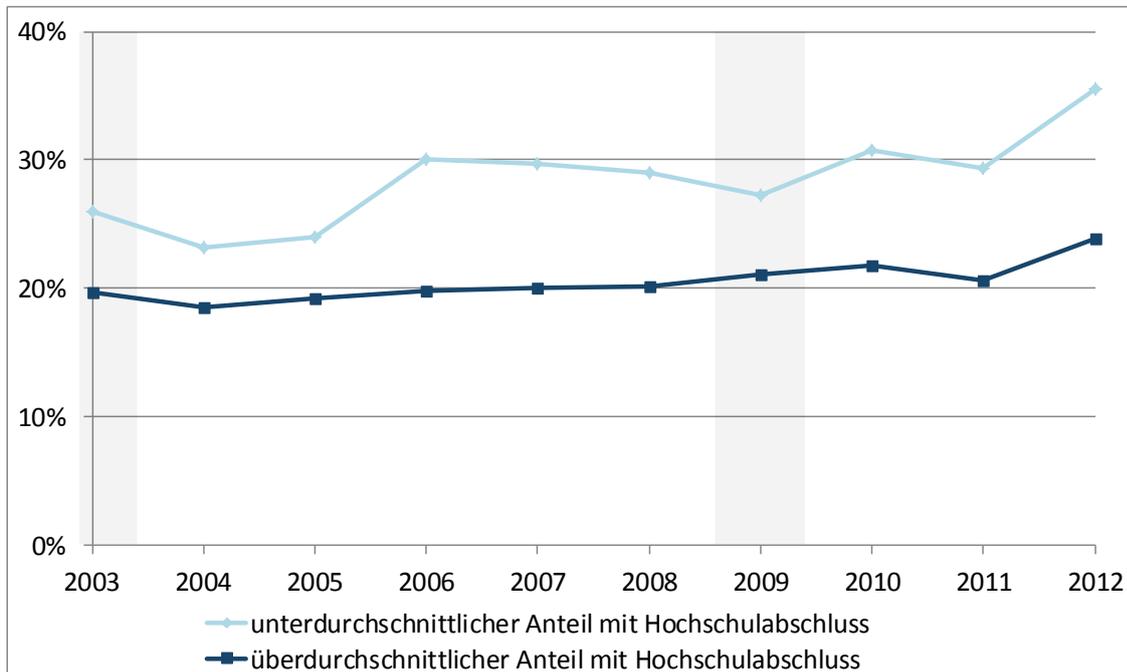
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Anteil der Geringqualifizierten hoch: größer als 20%, niedrig: kleiner als 20%. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

Die Abbildungen 3.36 und 3.37 lassen mithin erkennen, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten bzw. dem Einsatz von Teilzeitbeschäftigten in einem Betrieb und dem Anteil an Geringqualifizierten in einem Betrieb gibt. Dies könnte vermuten lassen, dass Geringqualifizierte auch eher teilzeitbeschäftigt sind.

Abbildung 3.38 zeigt die Entwicklung des Anteils an Teilzeitbeschäftigten in den Jahren zwischen 2000 und 2012 in Betrieben mit hohem oder niedrigem durchschnittlichen Anteil an Hochschulabsolventen. Die Schwelle, die einen hohen oder niedrigen Anteil an Hochschulabsolventen definiert, liegt auch hier bei 5%. Aus der Grafik ist ersichtlich, dass Betriebe mit einem unterdurchschnittlichen Anteil an Hochschulabsolventen auch einen höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten haben. Dies scheint im Widerspruch zur Abbildung 3.36 zu stehen, aus der hervorgeht, dass Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten einen höheren Anteil von Hochschulabsolventen haben. Der Unterschied erklärt sich daraus, dass in Abbildung 3.38 der Anteil der Hochschulabsolventen lediglich als binäre Unterscheidung eingeht. Offensichtlich ist das Verhältnis von Teilzeitbeschäftigung und Hochschulabschluss nicht eindeutig.

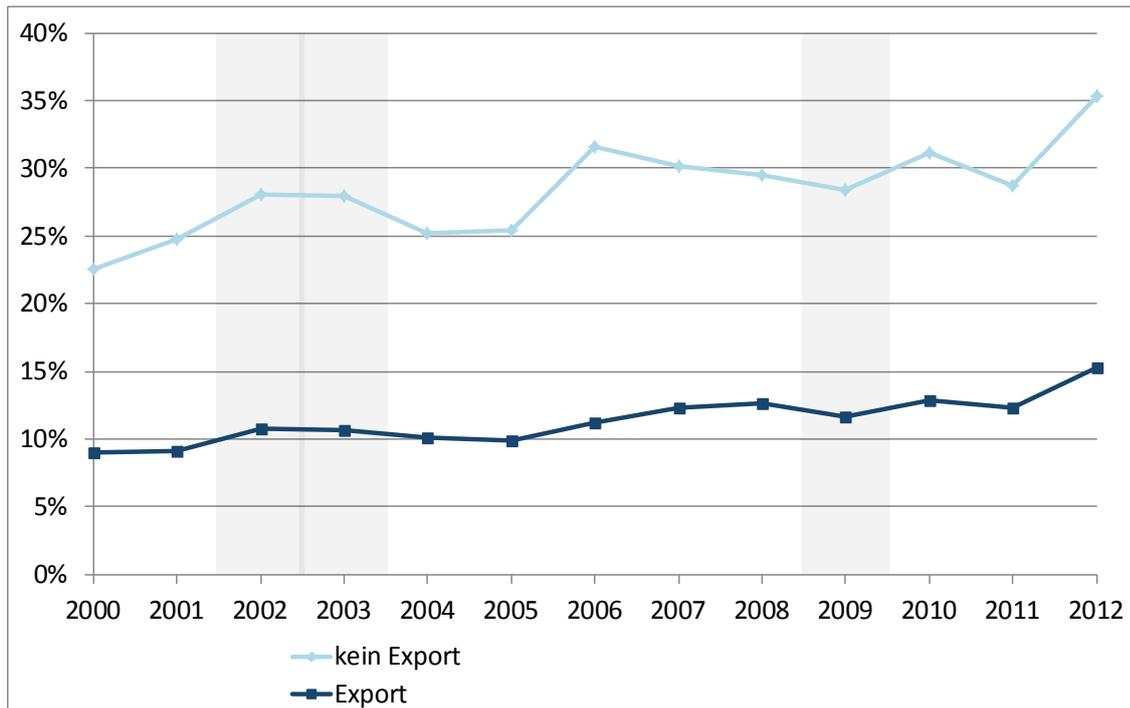
**Abbildung 3.38: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Betrieben mit hohem und niedrigem Anteil an Hochschulabsolventen**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Anteil der Hochschulabsolventen hoch: größer als 5%, niedrig: kleiner als 5%. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

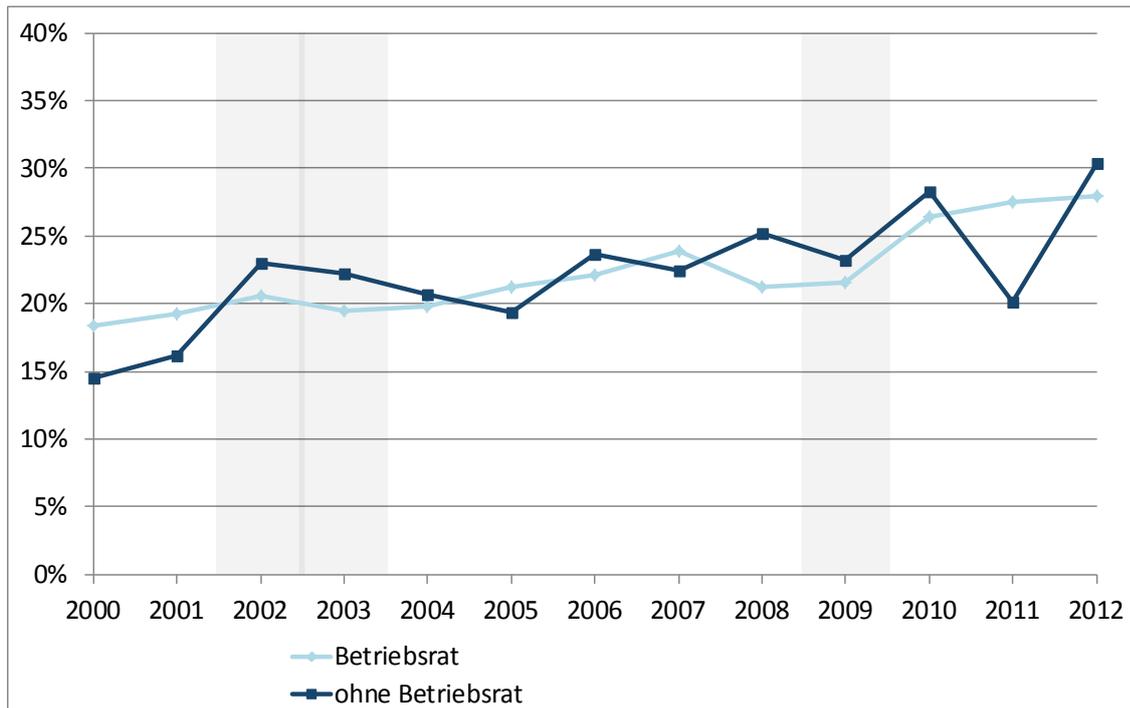
Abbildung 3.39 zeigt den Anteil an Teilzeitbeschäftigten in den Jahren 2000 bis 2012 für Exporteure und Nicht-Exporteure. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Betrieben, die nicht exportieren ist immer größer als in Betrieben, die exportieren. Dies kann man damit erklären, dass Teilzeitbeschäftigte vorwiegend im Dienstleistungssektor vorkommen und damit in Branchen, die typischerweise nicht exportieren. Der Unterschied zwischen dem Anteil an Teilzeitbeschäftigten in exportierenden und in nicht-exportierenden Betrieben ist hier im Vergleich zu anderen atypischen Beschäftigungsformen besonders hoch.

**Abbildung 3.39: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Exportstatus**

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Exportbetriebe sind definiert als solche, die mindestens 1% ihres Umsatzes im Ausland erwirtschaften. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

Um zu klären, ob es einen Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrates und dem Anteil der Teilzeitbeschäftigung in Betrieben gibt, betrachten wir in Abbildung 3.40 im Zeitverlauf zwischen 2000 und 2012 den Anteil der Teilzeitbeschäftigung in Betrieben mit und ohne Betriebsrat. Für die Darstellung werden wiederum nur Betriebe mit 20-249 Beschäftigten berücksichtigt. Der Zeitverlauf in Abbildung 3.40 verweist auf keinen direkten Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrates im Betrieb und dem Anteil der Teilzeitbeschäftigung.

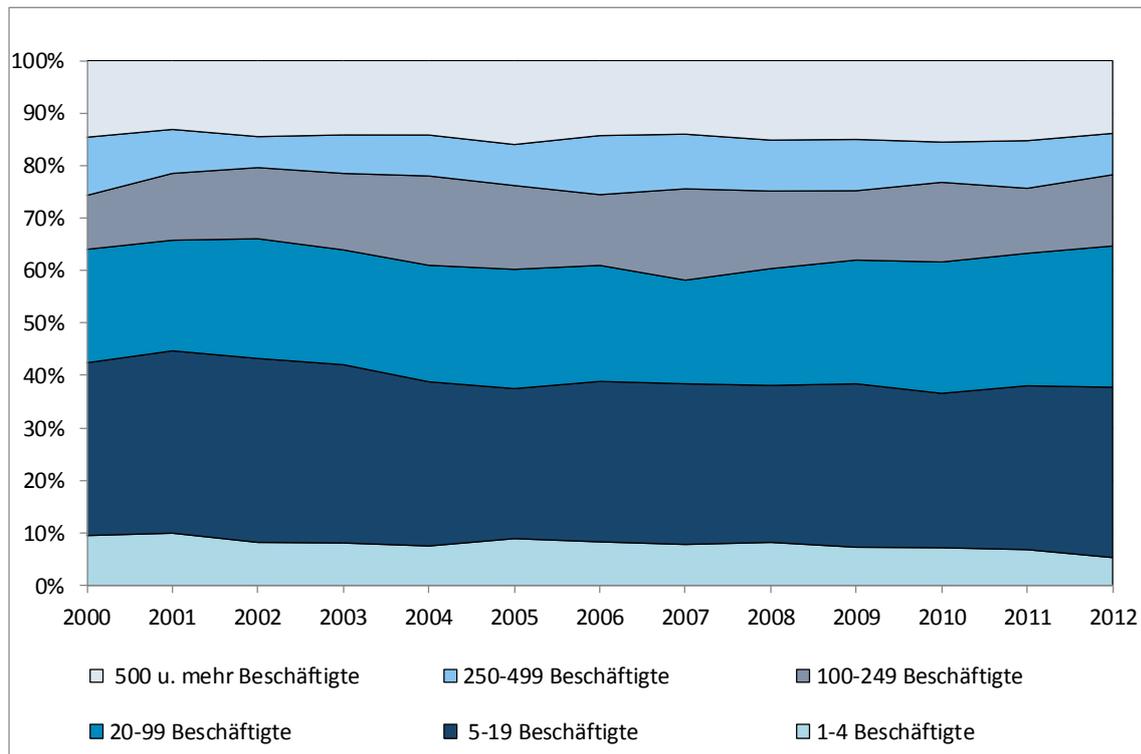
**Abbildung 3.40: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Betriebsrat**

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Es werden nur Betriebe mit 20-249 Beschäftigten berücksichtigt. Senkrechte Einfärbungen stellen Rezessionszeiträume dar.

In Abbildung 3.41 geht es um die eingesetzten Teilzeitbeschäftigten und ihre Verteilung auf die verschiedenen Betriebsgrößenklassen. Betrachtet wird wieder der Zeitraum zwischen 2000 und 2012. Der größte Anteil an Teilzeitbeschäftigten entfällt auf kleinere Betriebe der Betriebsgröße unter 100 Mitarbeiter. Dies sind beispielsweise 64,7% im Jahr 2012. Die Grafik lässt auch erkennen, dass die Verteilung der eingesetzten Teilzeitarbeitskräfte auf Betriebsgrößenklassen keine starken Veränderungen über die Zeit aufweist.

**Abbildung 3.41: Verteilung der eingesetzten Teilzeitbeschäftigten auf Betriebsgrößen**

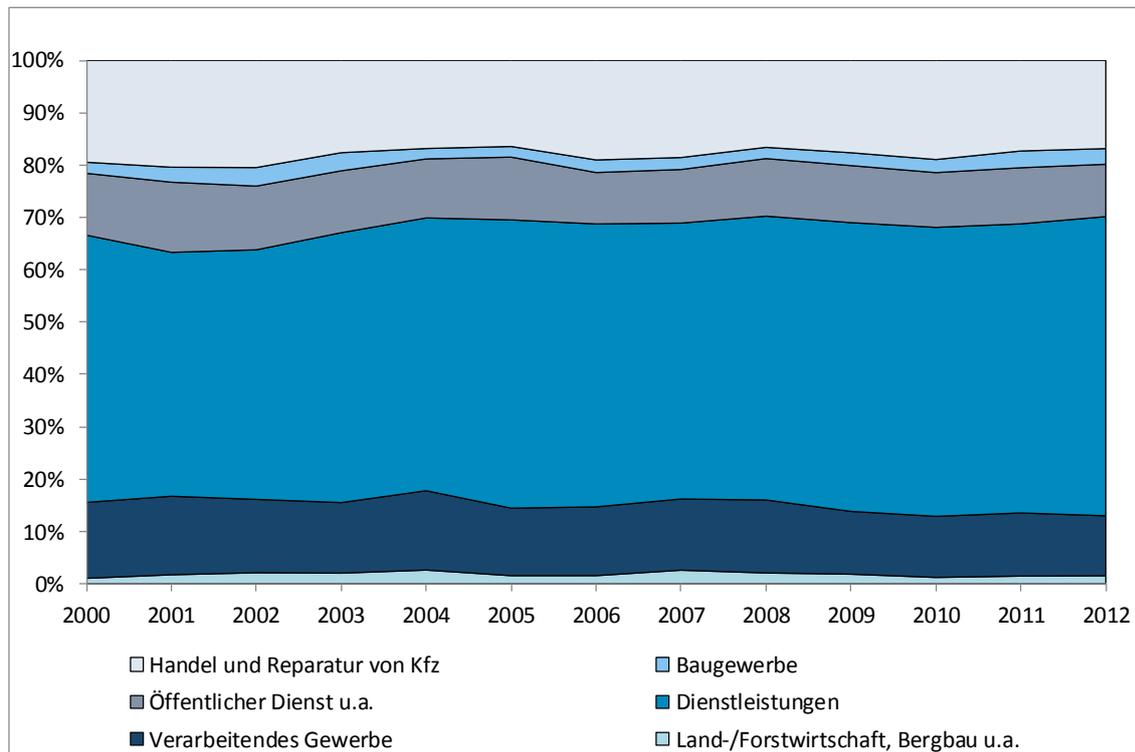


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Dargestellt sind die (hochgerechneten) Anteile der eingesetzten Teilzeitbeschäftigten in der jeweiligen Betriebsgrößenklasse.

In Abbildung 3.42 wird nun die Verteilung der eingesetzten Teilzeitarbeitskräfte auf die verschiedenen Branchen betrachtet. Diese wird wieder im Zeitraum zwischen 2000 und 2012 dargestellt. Die Grafik verdeutlicht, dass der hauptsächliche Anteil an Teilzeitbeschäftigten auf den Dienstleistungssektor entfällt und weit größer ausfällt als im verarbeitenden Gewerbe. Es gibt aber auch einen beachtlichen Anteil an Teilzeitbeschäftigten im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie im öffentlichen Dienst. Die Abbildung 3.42 zeigt keine starken Veränderungen im Einsatz der Teilzeitbeschäftigten in verschiedenen Branchen im Zeitverlauf.

**Abbildung 3.42: Verteilung der eingesetzten Teilzeitbeschäftigten auf Branchen**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Dargestellt sind die (hochgerechneten) Anteile der eingesetzten Teilzeitbeschäftigten in den jeweiligen Branchen.

Wie zuvor bei der Analyse anderer Formen der atypischen Arbeit wird mit Hilfe von Tabelle 3.7 die Frage beantwortet, ob Teilzeitbeschäftigte besonders in solchen Betrieben eingesetzt werden, die sich durch weniger gute Arbeitsbedingungen auszeichnen. Die verschiedenen Indikatoren für die Arbeitsbedingungen sind die gleichen wie in den vorangegangenen Abschnitten.

Der durchschnittliche Anteil an Teilzeitbeschäftigten in Betrieben, die bezahlte Weiterbildung anbieten (27,1%) ist dabei signifikant niedriger als in Betrieben, die keine bezahlten Weiterbildungsangebote haben (36,1%). Ein ähnliches Ergebnis findet sich auch für Maßnahmen zum Gesundheitsschutz: Auch hier liegen die Teilzeitquoten in Betrieben ohne diese Maßnahmen höher als in anderen Betrieben. Dies deutet darauf hin, dass Teilzeitbeschäftigung tendenziell in Bereichen stattfindet, die weniger betriebliche Angebote für die Beschäftigten haben. Angesichts der hohen Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung bei Frauen überrascht, dass die Teilzeitanteile in Betrieben, die Kinderbetreuung und sonstige Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten, nicht höher sind als in anderen Betrieben.

**Tabelle 3.7: Teilzeitbeschäftigung und Qualität der Arbeit**

Variable	Ja	Nein	Test auf Gleichheit der Anteilswerte (p-Wert)
<b>Betriebsinterne Angebote</b>			
Freistellung oder Kostenübernahme für Weiterbildungsmaßnahmen	27,1%	36,1%	0,005
Unterstützung oder finanzielle Beteiligung bei der Kinderbetreuung	26,2%	29,7%	0,370
Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	29,0%	29,4%	0,880
Maßnahmen Gesundheitsschutz, die über gesetzliche Regelungen hinausgehen	24,8%	33,0%	0,003
<b>Personalprobleme</b>			
Hohe Personalflektuationen	30,3%	29,2%	0,846
Mangelnde Arbeitsmotivation	30,9%	29,2%	0,747
Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	26,0%	29,7%	0,407
<b>Arbeitszeit u. Gehälter</b>			
Ableistung von Überstunden im Jahr 2011	25,9%	39,9%	0,000
Einbindung in Branchen- oder Haustarifvertrag	27,5%	30,4%	0,295
Bezahlung von Löhnen und Gehältern über Tarif	21,4%	33,1%	0,005
Regelungen zu Arbeitszeitkonten	23,8%	36,3%	0,000
Ständige oder bedarfsabhängige Wochenendarbeit	28,2%	33,7%	0,129
<b>Sonstiges</b>			
Einführung Gruppenarbeit/ eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen	19,5%	29,8%	0,111

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Dargestellt sind die jeweiligen (hochgerechneten) Anteile Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in Betrieben, die Indikatoren guter Arbeit aufweisen oder nicht.

Bei den Arbeitszeitkonten zeigt sich, dass Betriebe mit dieser Flexibilisierungsmöglichkeit geringere Teilzeitquoten als andere Betriebe haben; möglicherweise sind Arbeitszeitkonten dort besonders sinnvoll, wo der überwiegende Teil der Belegschaft in Vollzeit tätig ist. Ein ähnlicher Befund zeigt sich für die Überstunden. Schließlich lässt sich feststellen, dass Betriebe mit hohen Teilzeitquoten mit geringerer Wahrscheinlichkeit übertariflich entlohnen und Gruppenarbeit oder eigenverantwortliche Arbeitsgruppen eingeführt haben. Insgesamt ergibt sich damit ein negativer Zusammenhang zwischen den meisten Indikatoren für die Arbeitsqualität und der Verbreitung von Teilzeitarbeit.

### 3.7. Zusammenfassender Vergleich atypischer Arbeit

Die Ergebnisse dieses Kapitels werden im Folgenden in Form von Thesen zusammengefasst. Dabei geht es insbesondere darum, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung darzulegen.

- Alle fünf untersuchten atypischen Beschäftigungsformen nehmen im beobachteten Zeitraum zu. Dies gilt sowohl bezüglich ihres Anteils an der Gesamtbeschäftigung als auch bezüglich des Anteils der Betriebe, die diese Beschäftigungsformen einsetzen.
- Im Zeitraum zwischen 2006 und 2012 haben sich sowohl die atypische Arbeit als auch die reguläre Beschäftigung ausgeweitet. Die atypische Arbeit nimmt im Vergleich zur regulären Arbeit dabei weit überproportional zu. Das Wachstum der atypischen Beschäftigung hat sich während der Wirtschaftskrise 2008 und 2009 vorübergehend umgedreht.
- Befristete Beschäftigte und Leiharbeiter sind häufiger in größeren Betrieben anzutreffen. Geringfügige Beschäftigung, freie Mitarbeit und auch Teilzeitarbeit sind gerade in kleinen Betrieben weit verbreitet.
- Befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, freie Mitarbeit und Teilzeitbeschäftigung sind vorwiegend im Dienstleistungssektor verbreitet. Dabei ist der Anteil der eingesetzten freien Mitarbeiter im Dienstleistungssektor besonders hoch. Leiharbeiter werden dagegen hauptsächlich im Verarbeitenden Gewerbe eingesetzt. Während der Wirtschaftskrise 2008 und 2009 nahm der Anteil der Leiharbeiter in diesem Sektor vorübergehend deutlich ab.
- Betriebe mit einem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten stellen auch mehr geringfügig und befristet Beschäftigte ein. Dagegen setzen Betriebe entweder auf den Einsatz von Leiharbeitern oder auf den Einsatz von geringfügig Beschäftigten und von Teilzeitbeschäftigten; nur wenige Betriebe nehmen diese Formen der atypischen Arbeit gleichermaßen in Anspruch.
- Es gibt erheblich mehr Frauen als Männer, die teilzeitbeschäftigt sind, wobei der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei beiden Geschlechtern über die Zeit ansteigt. Für das Gros der Teilzeitbeschäftigten macht die Arbeitszeit weniger als 60% eines Vollzeitdeputats aus. Bei der befristeten Beschäftigung zeigt sich ein zunehmender Unterschied zwischen Frauen und Männern im Anteil derjenigen, die von dieser Art der atypischen Arbeit betroffen sind. Bei den anderen Formen atypischer Arbeit kann nicht zwischen Männern und Frauen unterschieden werden.
- Freie Mitarbeiter gibt es eher in Betrieben, die viele hoch- und wenig geringqualifizierte Beschäftigte haben. Geringfügig Beschäftigte gibt es eher in Betrieben, in denen viele gering- und wenig hochqualifizierte Beschäftigte tätig sind.
- In Betrieben mit vielen Geringqualifizierten hat sich der Einsatz von Leiharbeitern während der Krise besonders deutlich vermindert.
- Betriebe mit Betriebsrat nutzen die meisten Formen atypischer Beschäftigung in ähnlichem Maße wie Betriebe ohne Betriebsrat. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten in Betrieben fällt allerdings geringer aus, wenn ein Betriebsrat vorhanden ist.

- In exportierenden Betrieben gibt es weniger befristete Beschäftigte, geringfügige Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte als in anderen Betrieben. Hingegen gibt es bei Exportbetrieben relativ mehr Leiharbeiter. Bei exportierenden Betrieben ist eine besonders starke Verringerung des Einsatzes von Leiharbeitern während der Krise 2009 festzustellen.
- Geringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit finden besonders in Bereichen Anwendung, die auch sonst hinsichtlich der Qualität der Arbeit eher schlecht zu bewerten sind. Beispielsweise haben Betriebe, die hohe Anteile geringfügiger oder Teilzeitbeschäftigung haben, weniger Angebote wie Weiterbildung oder Gesundheitsschutz. Bei Leiharbeit, befristeter Beschäftigung und freier Mitarbeit finden sich diesbezügliche Unterschiede nicht. Die Literatur zeigt jedoch, dass diese Arbeitskräfte oft von entsprechenden Angeboten ausgeschlossen sind, auch wenn diese in ihren Betrieben vorhanden sind (Boockmann und Hagen 2006).

## **4. Ausmaß der Leiharbeit in Baden-Württemberg: Entwicklung über die Zeit und am aktuellen Rand**

In diesem Kapitel soll die Entwicklung der Anzahl der Leiharbeiter im Verlauf der letzten Jahre bis einschließlich 2012 untersucht werden. Im ersten Abschnitt wird auf die Entwicklung der Gesamtanzahl der Leiharbeiter eingegangen. Der zweite Abschnitt dieses Kapitels beinhaltet die Analyse einer möglichen Wirkung der Einführung eines Mindestlohns in der Leiharbeitsbranche zum 1. Januar 2012. Dabei wird zunächst untersucht, inwiefern sich die Gesamtzahl der Leiharbeiter vor und nach Einführung des Mindestlohns entwickelt hat. Dies erfolgt unter Verwendung von Strukturbruchtests. Dieser Betrachtung folgt eine Analyse der Einführung des Mindestlohns für unterschiedliche Berufsgruppen. Dabei wird zwischen Berufsgruppen unterschieden, für die der Mindestlohn vermutlich bindend ist und solchen, die vermutlich bereits vor der Einführung des Mindestlohns einen höheren Lohn als den Mindestlohn bezogen haben. In beiden Abschnitten wird die Entwicklung in Baden-Württemberg kurz mit derer in Gesamtdeutschland verglichen.

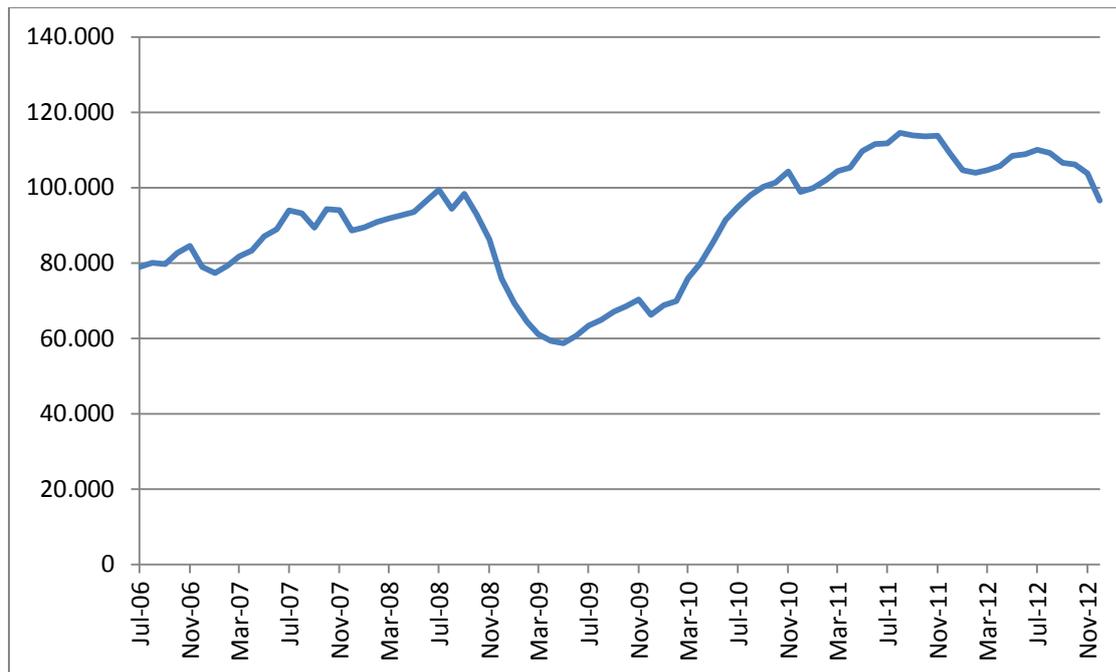
### **4.1. Entwicklung der Leiharbeit in Baden-Württemberg**

In diesem Teil der Untersuchung wird die Inanspruchnahme von Leiharbeit im Zeitverlauf analysiert. Hierbei steht vor allem im Fokus, welche Folgerungen sich bezüglich des Einsatzes von atypischen Beschäftigungsformen (insbesondere von Leiharbeit) während der Wirtschaftskrise im Jahr 2009 ziehen lassen. Daraus kann wiederum abgeschätzt werden, wie wichtig atypische Beschäftigung als Anpassungsinstrument an konjunkturelle Schwankungen ist. Hierzu liefern die Analysen mit dem IAB Betriebspanel in Abschnitt 3.4 bereits deutliche Anhaltspunkte. So fand der Rückgang der Leiharbeit im Jahr 2009 insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe und bei exportierenden Betrieben und damit genau in jenen Bereichen statt, die von der aus dem Ausland nach Deutschland einwirkenden Krise besonders stark betroffen waren.

Dieser Befund zeigt sich tendenziell auch, wenn man die Daten der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜ-Statistik) verwendet. Diese werden in diesem Abschnitt anstelle des IAB-Betriebspanels herangezogen (siehe Abbildung 4.1). Die ANÜ-Statistik basiert auf den im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorgesehenen Meldungen der Entleihbetriebe. Die Daten sind damit exakt und keine Schätzungen auf der Basis einer Stichprobe wie beim IAB-Betriebspanel. Sie haben den Nachteil, dass Mikrodaten nicht verfügbar sind; damit eignen sie sich nicht für die Darstellung von Strukturen. Allerdings wird die Zahl der Leiharbeiter getrennt nach Berufsgruppen dargestellt, was wiederum im IAB-Betriebspanel nicht möglich ist. Ein weiterer Unterschied ist, dass sie ANÜ-Statistik die Beschäftigten in baden-württembergischen Leiharbeitsunternehmen erfasst, während das IAB-Betriebspanel die Zuordnung zum Bundesland über das Nutzerunternehmen vornimmt.

In der ANÜ-Statistik zeigt sich der starke Einbruch der Leiharbeit während der Krise, der auch im IAB-Betriebspanel zu erkennen ist (vergleiche Abbildung 3.1). Dabei stieg die Zahl der Beschäftigten nach der ANÜ-Statistik nach 2009 auf ein höheres Niveau als vor der Krise.

**Abbildung 4.1: Entwicklung der Leiharbeit in Baden-Württemberg zwischen 2006 und 2012**

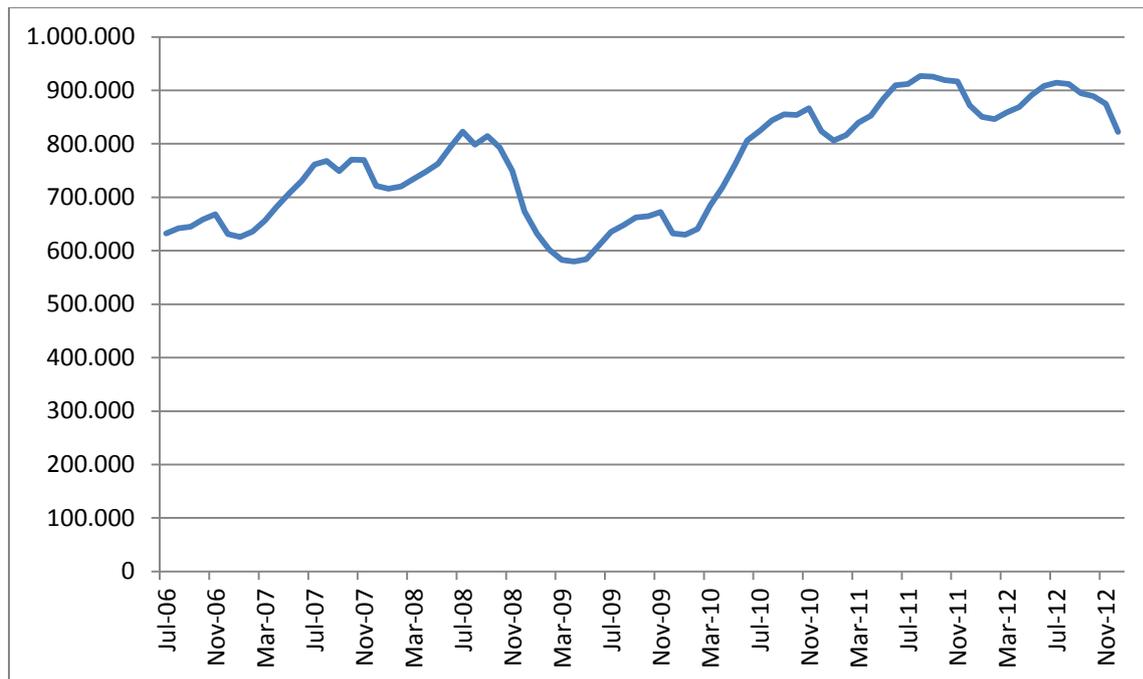


Quelle: ANÜ-Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Einen sehr ähnlichen Verlauf über die Zeit lässt sich für die Anzahl der Leiharbeiter in Gesamtdeutschland beobachten (siehe Abbildung 4.2). Auch hier ist ein deutlicher Rückgang im Krisenjahr 2009 zu verzeichnen. Ab dem Jahr 2010 stieg die Anzahl der Leiharbeitskräfte in Gesamtdeutschland wieder an und erreichte relativ schnell ein höheres Niveau als vor der Wirtschafts- und Finanzkrise. Wie auch in Baden-Württemberg ging die Anzahl der Leiharbeiter im Jahr 2012 leicht zurück. Insgesamt zeigt sich ein stark prozyklischer Charakter der Leiharbeit, der mit der Funktion der Leiharbeit zur Abdeckung von Auftragspitzen prinzipiell vereinbar ist.

Nicht damit erklärbar ist jedoch der Anstieg der Leiharbeit im längeren Zeitverlauf. Auch nicht vereinbar mit der Hypothese, dass Leiharbeit bei guter Konjunktur stärker nachgefragt wird, ist ferner die Entwicklung seit dem Sommer 2011. Nach Angaben des Statistischen Landesamtes betrug das Wirtschaftswachstum im Jahr 2011 4,8% und im Jahr 2012 immerhin noch 0,6%; dennoch verminderte sich die Zahl der Leiharbeitskräfte seit dem Sommer 2011.

**Abbildung 4.2: Entwicklung der Leiharbeit in Gesamtdeutschland gemäß ANÜ-Statistik**



Quelle: ANÜ-Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Im folgenden Abschnitt soll daher möglichen Ursachen für diese relativ aktuelle Entwicklung nachgegangen werden. Insbesondere wird versucht, die zeitliche Entwicklung der Leiharbeit im Zusammenhang mit der Einführung des Mindestlohns in der Leiharbeitsbranche zu betrachten. Zum 1. Januar 2012 wurde ein Mindestlohn in der Leiharbeitsbranche in Höhe von 7,01 Euro in den neuen Ländern und 7,89 Euro in den alten Bundesländern eingeführt. Dieser wurde dann zum 1. November 2012 auf 7,50 Euro in den neuen Ländern und 8,19 Euro in den alten Bundesländern erhöht. Diese zeitliche Variation kann dazu genutzt werden, zu untersuchen, ob die Zahl der Leiharbeiter sich unterschieden hätte, wenn der Mindestlohn Anfang 2012 nicht eingeführt worden wäre.

Theoretischer Hintergrund der Verbindung von Mindestlohn und Beschäftigung in der Leiharbeit ist die ökonomische Theorie des Mindestlohns. Nach einfachen neoklassischen Modellen geht ein Mindestlohn, der den sich frei bildenden Marktlohn übersteigt, mit Beschäftigungsverlusten einher. Nach komplexeren Modellen, die einen unvollkommenen Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt zulassen, kann die Wirkung des Mindestlohns auf die Beschäftigung jedoch auch positiv sein (für eine neuere Übersicht siehe z.B. Flinn, 2010). Die im Jahr 2011 durch die Bundesregierung durchgeführte Evaluation der branchenspezifischen Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz ergab in den meisten Branchen keinerlei Anzeichen für beschäftigungsschädliche Wirkungen des Mindestlohns;<sup>20</sup> der Mindestlohn in der Zeitarbeitsbranche konnte damals allerdings noch nicht berücksichtigt werden.

Die Analyse erfolgt in zwei Schritten. In einem ersten Schritt werden einfache Trendmodelle für die Anzahl der Leiharbeiter aufgestellt. Diese Modelle verwenden einen

<sup>20</sup> Siehe das Themenheft des Journal for Labor Market Research (Bender et al. (Hrsg.), 2012).

Test auf Existenz eines Strukturbruchs. Dabei wird überprüft, ob sich zum 1. Januar 2012 ein Strukturbruch in der Zahl der Leiharbeitskräfte ereignet hat. In einem zweiten Schritt soll überprüft werden, inwiefern die Einführung des Mindestlohns zu einem Rückgang der Nutzung von Leiharbeit in unterschiedlichen Berufsgruppen zur Folge hat. Dazu werden Bereiche (Berufsgruppen oder Branchen) unterschieden, in denen der Mindestlohn unterschiedlich relevant ist. Fällt der Rückgang in Berufsgruppen mit niedrigen Löhnen stärker aus als in solchen mit hohen Löhnen, so ist dies ein Hinweis auf negative Beschäftigungseffekte des Mindestlohns. Denn für die Berufsgruppen mit höheren Löhnen ist nicht zu erwarten, dass sie direkt vom Mindestlohn betroffen sind.

Obwohl die Datensituation keine fundierten Aussagen über die Wirkung des Mindestlohns in der Zeitarbeitsbranche erlaubt, so kann dennoch eine erste Tendenzaussage getroffen werden.

## **4.2. Strukturbruch in der Zahl der Leiharbeitskräfte**

Um einen ersten Einblick in die mögliche Auswirkung der Einführung des Mindestlohns zum 1. Januar 2012 auf die Nutzung von Leiharbeit zu erhalten, werden wie bereits erwähnt einfache Trendmodelle aufgestellt. Basierend darauf wird ein Strukturbruchtest zum Zeitpunkt der Einführung des Mindestlohns durchgeführt. Damit kann die Frage beantwortet werden, ob sich im Jahr 2012 tatsächlich eine Änderung ereignet hat, die theoretisch erklärbar wäre, oder ob der im Jahr 2012 festgestellte Rückgang der Leiharbeit unsystematisch ist. Die Ergebnisse für Deutschland und Baden-Württemberg sind in der Tabelle 4.1 dargestellt.

Für die Schätzung der Trendmodelle standen monatliche Daten zwischen Juli 2006 und Dezember 2012 zur Verfügung. Dieser Zeitraum ergibt eine Gesamtbeobachtungszahl von 78 Monaten. Als unabhängige Variable werden in die jeweiligen Regressionsmodellen sechs Indikatorvariablen für das jeweilige Jahr („Jahresdummy“)<sup>21</sup> sowie eine durchgängige Zeitvariable („Trend“) aufgenommen. Für die sechs Jahresdummies bildet das Jahr 2011 die Referenzkategorie, da es das letzte Jahr vor der Einführung des Mindestlohns ist.

---

<sup>21</sup> Als Dummy-Variable (Stellvertreter-Variable, engl.: dummy variable, auch kurz Dummy) bezeichnet man in der statistischen Datenanalyse eine binäre Variable mit den Ausprägungen 1 und 0 (ja-nein-Variable), die als Indikator für das Vorhandensein einer Ausprägung einer mehrstufigen Variablen dient.

**Tabelle 4.1: Ergebnisse des Strukturbruchttests basierend auf einfachen Trendmodellen mit Jahresdummies**

Variablen	(1)	(2)	(3)	(4)
	Deutschland		Baden-Württemberg	
	Anzahl	Log(Anzahl)	Anzahl	Log(Anzahl)
Zeitindex	10,351*** (1,409)	0.0140*** (0.00189)	1,149*** (210.4)	0.0132*** (0.00247)
Zeitindex*Jahr2012	-9,080** (3,486)	-0.0126*** (0.00468)	-1,398*** (520.5)	-0.0157** (0.00611)
Jahr: 2006	354,495*** (82,540)	0.489*** (0.111)	37,199*** (12,324)	0.450*** (0.145)
Jahr: 2007	330,194*** (69,396)	0.462*** (0.0931)	33,641*** (10,362)	0.411*** (0.122)
Jahr: 2008	251,526*** (53,056)	0.356*** (0.0712)	24,106*** (7,922)	0.300*** (0.0930)
Jahr: 2009	-7,884 (37,225)	-0.00714 (0.0499)	-17,030*** (5,558)	-0.211*** (0.0653)
Jahr: 2010	18,191 (22,982)	0.0353 (0.0308)	-6,251* (3,432)	-0.0539 (0.0403)
Jahr: 2012	529,964** (246,889)	0.743** (0.331)	84,136** (36,864)	0.946** (0.433)
Konstante	255,470*** (85,947)	12.84*** (0.115)	39,601*** (12,833)	10.80*** (0.151)
Strukturbruchttest	16.08***	16.20***	13.32***	11.75***
Anzahl der Beobachtungen	78	78	78	78
R-Quadrat	0.881	0.880	0.882	0.882

Quelle: ANÜ-Statistik der Bundesagentur für Arbeit, IAW-Berechnungen

Für die Berechnung des Strukturbruchttest wird der Zeitindex mit dem Jahr der Mindestlohneinführung (2012) interagiert. Der entsprechende geschätzte Koeffizient weist die Abweichung des Trends für das Jahr 2012 vom durchschnittlichen Trend aus. Für Baden-Württemberg sowie für Gesamtdeutschland werden separate Modelle geschätzt. Ebenso werden für den linearen und den log-linearen Fall separate Modelle geschätzt. Im jeweiligen ersten Modell ist die abhängige Variable die Anzahl der Leiharbeiter, welche durch die unabhängigen Variablen erklärt werden soll, während im jeweiligen zweiten Modell die logarithmierte Anzahl an Leiharbeitern als abhängige Variable Verwendung findet. Der Zeitindex weist für alle Modelle einen positiven und signifikant geschätzten Koeffizienten aus. Das heißt, dass im Verlauf der Zeit innerhalb der einzelnen Jahre im Durchschnitt eine Zunahme der Anzahl der Leiharbeiter zu beobachten ist. Diese Entwicklung ist auch in den beiden im vorherigen Abschnitt abgebildeten Grafiken erkennbar.

Auf den ersten Blick sind die Schätzergebnisse bezüglich des Jahresdummys für das Jahr 2012 überraschend, sofern man das neoklassische Modell des Mindestlohns voraussetzt. Unterstellt man in diesem Modell eine bindende Wirkung des Mindestlohns, würde man einen negativen Koeffizienten erwarten. Dieser ist jedoch positiv und signifikant in jedem Regressionsmodell. Im Durchschnitt ist die Anzahl der Leiharbeiter im Jahr 2012 (nach Einführung des Mindestlohns) also höher als im Jahr 2011. Allein aus diesem Ergebnis sollte jedoch nicht gefolgert werden, dass die Einführung des Mindestlohns einen positiven Effekt auf die Anzahl der Leiharbeiter in Baden-Württemberg

oder in Gesamtdeutschland hatte. Dazu muss der Koeffizient der Interaktionsvariablen des Jahres 2012 und des Zeitindex mitberücksichtigt werden. Dieser ist in allen Modellen negativ und signifikant. Der Trend im Jahr 2012 weicht also signifikant nach unten vom durchschnittlichen Trend der anderen Jahre ab. Im Jahr 2012 wurden folglich im Verlauf des Jahres weniger Leiharbeiter eingesetzt als in den Jahren vor Einführung des Mindestlohns. Der Trend für das Jahr 2012 ergibt sich aus Addition der geschätzten Koeffizienten des Zeitindex und des Koeffizienten der Interaktionsvariablen. Es zeigt sich für Gesamtdeutschland ein schwach positiver Trend, der jedoch stark nach unten vom durchschnittlichen Trend abweicht. Für Baden-Württemberg stellt sich nach Addition der beiden Koeffizienten sogar ein schwacher negativer Trend ein.

Der geschätzte Koeffizient für das Krisenjahr 2009 ist erwartungsgemäß negativ in allen Modellen, jedoch nur signifikant in den beiden Modellen für Baden-Württemberg. Auffallend ist auch die Größe der beiden Koeffizienten in den Modellen für Baden-Württemberg. So waren im Jahr 2009 in Baden-Württemberg durchschnittlich ungefähr 17.000 Leiharbeiter pro Monat weniger beschäftigt als im Nachkrisenjahr 2011. Der entsprechende Koeffizient für Gesamtdeutschland ist mit ungefähr 7.900 Leiharbeitern pro Monat deutlich niedriger, obwohl in Gesamtdeutschland natürlich mehr Leiharbeiter tätig sind. Das gleiche Bild ergibt sich bei einem Vergleich der Modelle, in denen die logarithmierte Anzahl der Leiharbeiter als abhängige Variable genutzt wird. In Baden-Württemberg hat die Anzahl der Leiharbeiter folglich deutlich stärker auf die Wirtschafts- und Finanzkrise reagiert. Dies kann dadurch erklärt werden, dass in Baden-Württemberg das Verarbeitende Gewerbe, welches einen großen Teil der Leiharbeitskräfte beschäftigt, im Vergleich zum gesamtdeutschen Raum überdurchschnittlich stark vertreten ist.

Die Ergebnisse des jeweiligen Strukturbruchtests deuten alle auf einen Strukturbruch nach Einführung des Mindestlohns zum 1. Januar 2012 hin. Die Nullhypothese (kein Strukturbruch) der jeweiligen F-Tests wird in allen Modellen mit einem 1% Signifikanzniveau abgelehnt. Das heißt, nach Einführung des Mindestlohns ist eine signifikante Änderung in der Nutzung von Leiharbeit zu beobachten. Jedoch kann diese nicht automatisch auf die Einführung des Mindestlohns zurückgeführt werden. So kann es beispielsweise sein, dass im Jahr 2012 aufgrund der guten konjunkturellen Lage mehr Leiharbeiter in normale Beschäftigung übergegangen sind. Dies hätte einen Rückgang der Zahl der Leiharbeiter zur Folge, was aber nicht auf den Mindestlohn zurückgeführt werden kann. Eine detaillierte Analyse der potentiellen Wirkung des Mindestlohns in der Leiharbeitsbranche für Berufsgruppen, in denen der Mindestlohn unterschiedlich stark bindend ist, ist Gegenstand des nächsten Abschnitts.

### **4.3. Entwicklung für unterschiedliche Berufsgruppen**

In der weiteren Analyse soll ein differenzierter Blick auf die mögliche Wirkung der Einführung des Mindestlohns in der Zeitarbeitsbranche geworfen werden. Dieser beruht auf einem Vergleich zwischen Berufsgruppen. Mit der ANÜ-Statistik ist ein solcher Vergleich möglich, da die Zahl der Leiharbeitskräfte nach Berufsgruppen aufgeschlüsselt wird.

Eine Schwierigkeit, die sich bei der Nutzung der ANÜ-Statistik stellt, ist die Umstellung der Berufsklassifikation von der Klassifikation der Berufe (KldB) 1988 auf die KldB 2010.

Die Umstellung auf die neue Berufsklassifikation fand zum Dezember 2011 statt. Frühere Zeitpunkte können daher bei der Wirkungsanalyse des Mindestlohns nicht mit einbezogen werden. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit ist die Umstellung von statistischen Daten zur Arbeitnehmerüberlassung früherer Berichtszeiträume auf die KldB 2010 ist nicht möglich, da es auf der hohen Aggregationsebene der erfassten Daten zur beruflichen Gliederung keinen sinnvollen Umsteigeschlüssel von der KldB 1988 auf die KldB 2010 gibt. Folglich wird im Rahmen der Wirkungsanalyse der Dezember 2012 mit dem Dezember 2011 verglichen.

In den folgenden beiden Tabellen werden die Anzahl der Leiharbeitskräfte in den Jahren 2011 und 2012, die Differenz zwischen beiden Jahren, sowie die relative Differenz in den unterschiedlichen Berufsgruppen für Baden-Württemberg (Tabelle 4.2.) und Deutschland (Tabelle 4.3.) dargestellt.

**Tabelle 4.2: Vergleich der Anzahl der Leiharbeiter nach Berufsgruppen in den Jahren 2011 und 2012 für Baden-Württemberg**

Berufsgruppe	Dez. 11	Dez. 12	rel. Differenz
11-12 Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	239	305	27,6%
24 Metallerzeugung,-bearbeitung, Metallbau	21.344	17.812	-16,6%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	13.535	11.712	-13,5%
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	5.710	5.285	-7,4%
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	2.356	2.106	-10,6%
21-23,27,28 Übr. Berufe (Rohstoffgew.,Prod.,Fertig.)	15.392	11.172	-27,4%
31-34 Bau,Architektur,Vermessung,Gebäudetechn.	3.357	3.350	-0,2%
41-43 Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	1.903	1.848	-2,9%
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	15.517	15.476	-0,3%
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	5.148	4.534	-11,9%
53 Schutz-,Sicherheits-, Überwachungsberufe	902	504	-44,1%
54 Reinigungsberufe	2.374	1.961	-17,4%
61-63 Kaufm.Dienstl.,Handel,Vertrieb,Tourismus	9.493	7.251	-23,6%
71-73 Unternehmensorga,Buchhalt,Recht,Verwalt.	7.469	7.590	1,6%
81-84 Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	3.104	4.707	51,6%
91-94 Geisteswissenschaften,Kultur,Gestaltung	985	967	-1,8%

Quelle: ANÜ-Statistik der Bundesagentur für Arbeit, IAW-Berechnungen

Die Entwicklung der Anzahl der Leiharbeiter in Baden-Württemberg in den einzelnen Berufsgruppen unterscheidet sich stark. Ein sehr deutlicher Anstieg ist in der Berufsgruppe Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung zu verzeichnen. Dort erhöhte sich die Anzahl der Leiharbeiter vom Dezember 2011 zum Dezember 2012 um mehr als 50%. Ein weiterer recht deutlicher Anstieg ist in der Berufsgruppe Land-, Forst-, Tierwirtschaft und Gartenbau zu beobachten. In dieser Gruppe erhöhte sich die Anzahl der Leiharbeiter um fast 28%. Es gibt jedoch einige Berufsgruppen, in denen die Anzahl der Leiharbeitskräfte mitunter recht deutlich sank. Der größte Rückgang vollzog sich in der Berufsgruppe Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe, gefolgt von der Gruppe Kaufmännische Dienstleistungen, Handel, Vertrieb und Tourismus.<sup>22</sup> In diesen beiden

<sup>22</sup> Die Berufsgruppe „übrige Berufe (Rohstoffgew., Prod., Fertig.)“ wird hier aufgrund ihrer sehr allgemeinen Klassifizierung nicht berücksichtigt.

Gruppen sank die Anzahl der Leiharbeiter um fast 45% beziehungsweise fast 25%. Weitere teilweise recht deutliche Rückgänge sind in den Berufsgruppen Reinigungsberufe, in der Metallerzeugung, -bearbeitung und dem Metallbau sowie in Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen zu beobachten.

**Tabelle 4.3: Vergleich der Anzahl der Leiharbeiter nach Berufsgruppen in den Jahren 2011 und 2012 für Gesamtdeutschland**

Berufsgruppe		Dez. 11	Dez. 12	rel. Differenz
11-12	Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	3.915	4.249	8,5%
24	Metallerzeugung,-bearbeitung, Metallbau	134.309	119.665	-10,9%
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	83.705	75.813	-9,4%
26	Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	58.462	54.376	-7,0%
29	Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	24.351	25.862	6,2%
21-23,27,28	Übr. Berufe (Rohstoffgew.,Prod.,Fertig.)	130.819	102.964	-21,3%
31-34	Bau,Architektur,Vermessung,Gebäudetechn.	38.252	38.018	-0,6%
41-43	Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	15.602	18.240	16,9%
51	Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	152.327	151.395	-0,6%
52	Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	28.977	28.098	-3,0%
53	Schutz-,Sicherheits-, Überwachungsberufe	5.601	4.463	-20,3%
54	Reinigungsberufe	17.088	17.605	3,0%
61-63	Kaufm.Dienstl.,Handel,Vertrieb,Tourismus	46.404	43.582	-6,1%
71-73	Unternehmensorga,Buchhalt,Recht,Verwalt.	75.949	75.442	-0,7%
81-84	Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	40.754	50.775	24,6%
91-94	Geisteswissenschaften,Kultur,Gestaltung	12.577	12.101	-3,8%

Quelle: ANÜ-Statistik der Bundesagentur für Arbeit, IAW-Berechnungen

Auch im Bundesgebiet zeigt sich beim Vergleich der Anzahl der Leiharbeitskräfte zwischen Dezember 2011 und Dezember 2012 ein heterogenes Bild. Relativ starke Anstiege in der Nutzung von Leiharbeit sind in den Berufsgruppen Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung (24,6%) und Naturwissenschaft, Geografie, Informatik (16,9%) zu verzeichnen. Es gibt aber auch Gruppen, in denen die Anzahl der Leiharbeiter deutlich zurückging. Der deutlichste Rückgang vollzog sich auch hier in der Berufsgruppe Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe. In dieser Gruppe sank die Anzahl der Leiharbeitskräfte um mehr als 20%. Weniger starke Rückgänge ereigneten sich in den Berufsgruppen Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe und Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe.

Einen relativ großen Unterschied zwischen Baden-Württemberg und Gesamtdeutschland findet man in der Berufsgruppe Lebensmittelherstellung und -verarbeitung. Während die Anzahl der Leiharbeiter, welche in dieser Gruppe tätig sind in Baden-Württemberg relativ gesunken ist, stieg sie in Gesamtdeutschland deutlich an. Ähnlich starke unterschiedliche Entwicklungen sind in den Berufsgruppen Naturwissenschaft, Geografie, Informatik und Reinigungsberufe zu beobachten. In den restlichen Gruppen entwickelte sich die Anzahl der Leiharbeitskräfte in Baden-Württemberg in der Tendenz ähnlich zu der in Gesamtdeutschland. Lediglich im Ausmaß des positiven oder negativen Wachstums der Anzahl an Leiharbeitern in den jeweiligen Berufsgruppen unterscheidet sich Baden-Württemberg leicht vom gesamten Bundesgebiet.

#### 4.4. Ein Differenz-von-Differenzen-Ansatz zur Schätzung der Wirkung des Mindestlohns

Ziel dieses Abschnittes ist ein erster Versuch der Analyse einer möglichen Wirkung des Mindestlohns in der Leiharbeitsbranche. Dabei wird wie folgt vorgegangen: Die Berufsgruppen werden in zwei Gruppen eingeteilt. Die eine Gruppe besteht aus Berufen, deren Angehörige (sowohl Leiharbeitskräfte als auch regulär Beschäftigte) relativ geringe Stundenentgelte beziehen. Die Einführung des Mindestlohns könnte bei Berufen in dieser Gruppe eine negative Wirkung auf die Verwendung von Leiharbeit haben, wenn die Nachfrage nach Arbeit gemäß dem neoklassischen Modell infolge des Mindestlohns zurückgeht. Folglich ist dort ein Rückgang der Zahl der Leiharbeiter zu erwarten.

Die zweite Gruppe besteht aus Berufen, die deutlich höhere Löhne als den Mindestlohn in der Zeitarbeit beziehen. Für die Zeitarbeitskräfte innerhalb dieser Gruppe wird davon ausgegangen, dass der Mindestlohn nicht bindend ist. Somit sollte die Einführung des Mindestlohns bei Berufen in dieser Gruppe keine Auswirkung auf die Zahl der Leiharbeiter haben. Die Einteilung basiert zwar auf den gemessenen Entgelten auch regulär Beschäftigter, es wird jedoch davon ausgegangen, dass die Lohnstruktur nach Berufen in der Zeitarbeit ähnlich ist wie bei regulär Beschäftigten. Vorhandene Ergebnisse sprechen allerdings eher für eine stärkere Spreizung der Entgelte in der Leiharbeit als in regulärer Beschäftigung. So wurde beispielsweise festgestellt, dass der Kostenunterschied zwischen Festangestellten und Leiharbeitskräften für einen Betrieb bei geringqualifizierten Arbeitnehmern/innen besonders groß ist (ZEW, 2003; Sperrmann, 2011), weshalb hier durch die Einführung einer Lohnuntergrenze besonders starke Auswirkungen zu erwarten sind.

Berufsgruppen, für welche der Mindestlohn als bindend angenommen wird, stellen im Rahmen der Analyse die „Treatment-Gruppe“ dar. Die verbleibenden Berufsgruppen bilden dann die Kontrollgruppe. Für die Analyse wird das *Differenz-von-Differenzen-Verfahren* zur Verwendung heran gezogen. Dieses wird im Folgenden kurz beschrieben (vergleiche beispielsweise Angrist und Pischke, 2009, für eine ausführlichere Darstellung).

Bei einem Differenz-von-Differenzen-Verfahren (DvD-Verfahren) wird das hypothetische Ergebnis der Treatment-Gruppe bei Abwesenheit des Treatments mithilfe einer Kontrollgruppe, die nicht von der Änderung beeinflusst wurde, approximiert. Der geschätzte Treatment-Effekt wird aus der Differenz über die Zeit und zwischen Treatment- und Kontrollgruppe berechnet. Die doppelte Differenzbildung eliminiert zum einen Änderungen über die Zeit in der abhängigen Variable, die in beiden Gruppen gleich verlaufen und zum anderen zeitkonstante Unterschiede zwischen den Gruppen. Für die Validität des DvD-Verfahrens müssen drei entscheidende Annahmen erfüllt sein:

- Common-Trends- (gemeinsame Trends) Annahme
- Nichtbeeinflussung der Kontrollgruppe durch das Treatment (stable unit treatment value assumption, SUTVA)
- Abwesenheit von Antizipationseffekten (no effects pre-treatment, NEPT).

Die Common-Trends-Annahme besagt, dass die Entwicklung der Treatment- und Kontrollgruppe bei Abwesenheit des Treatments identisch gewesen wäre. Diese Annahme spielt eine zentrale Rolle bezüglich der Validität des DvD-Verfahrens und bedarf daher genauerer Beachtung. Die Nichtbeeinflussung der Kontrollgruppe besagt, dass das Treatment keinerlei Einfluss auf die Ergebnisvariable der Kontrollgruppe haben darf. Ein möglicher positiver oder negativer Einfluss des Treatments auf die Kontrollgruppe würde den Effekt des Treatments unter- beziehungsweise überschätzen. Des Weiteren dürfen keine Antizipationseffekte vorhanden sein. Antizipationseffekte sorgen dafür, dass das Treatment schon vor dessen Stattfinden eine Wirkung auf mindestens einer der beiden Gruppen entfaltet. Dadurch wäre die Schätzung des Treatment-Effektes mittels des DvD-Verfahrens verzerrt.

Die Einteilung der unterschiedlichen Berufsgruppen erfolgt basierend auf den Bruttostundenlohn des Medians einer in Vollzeit tätigen Person in der jeweiligen Berufsgruppe. Selbige entstammen der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Es wird davon ausgegangen, dass in Berufsgruppen mit einem relativ geringen Stundenlohn der Mindestlohn eher eine bindende Wirkung entfaltet. Insgesamt werden vier verschiedene Schranken verwendet. Beginnend mit einem Stundenlohn von 12 Euro als Grenze wird dieser schrittweise um 3 Euro bis hin zu 21 Euro erhöht. Alle Berufsgruppen mit einem geringeren Stundenlohn werden der Treatment-Gruppe zu geordnet. Die restlichen Gruppen bilden dann in der jeweiligen Analyse die Kontrollgruppe.

In Tabelle 4.4 sind die einzelnen Berufsgruppen, der Bruttostundenlohn des Medians der jeweiligen Gruppe sowie die Zuordnung in die Treatment- oder Kontrollgruppe für die vier einzelnen Treatment-Zuordnungen („Treat12“ bis „Treat21“) enthalten. In den letzten vier Zeilen befinden sich die entsprechenden Ergebnisse des Differenz-von-Differenzen-Verfahrens und die jeweiligen p-Werte jeweils für Baden-Württemberg und das gesamte Bundesgebiet. Für die Berechnung des Treatment-Effektes unter Verwendung des Differenz-von-Differenzen-Verfahrens wurde der jeweilige logarithmierte Wert der Anzahl der Leiharbeitskräfte in den einzelnen Berufsgruppen verwendet, um sicher zu stellen, dass große Berufsgruppen nicht das Ergebnis dominieren.

Die Ergebnisse der vier unterschiedlichen Zuordnungen sind allesamt insignifikant. Keiner der vier ausgewiesenen Effekte ist auch nur annähernd statistisch signifikant. Demzufolge ist der Mindestlohn in der Leiharbeitsbranche nicht die Ursache für den Rückgang der Zahl der beschäftigten Leiharbeitskräfte.

Dieses Ergebnis ist jedoch mit Unsicherheiten behaftet. Zum einem ist die Anzahl der Beobachtungen sehr klein, da die Analyse auf der aggregierten Ebene der Berufe durchgeführt werden musste. Insgesamt stehen der Analyse nur 15 unterschiedliche Berufsgruppen zu lediglich zwei Zeitpunkten zur Verfügung. Das ergibt insgesamt nur 30 Beobachtungen. Ein zweites Problem stellt die Common-Trends-Annahme dar. Es ist davon auszugehen, dass den einzelnen Berufsgruppen unterschiedliche berufsgruppenspezifische Trends zugrunde liegen. Außerdem besteht das Problem möglicher Antizipationseffekte. Bei Bekanntgabe der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns könnten sich die Unternehmen bereits im Vorfeld dessen Einführung entsprechend angepasst haben.

**Tabelle 4.4: Einordnung der verschiedenen Berufsgruppen in die Treatment- und Kontrollgruppen und Ergebnisse des Differenz-von-Differenzen-Verfahrens**

Berufsgruppe		Stundenlohn	Treat12	Treat15	Treat18	Treat21
11-12	Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	12.57	0	1	1	1
24	Metallerzeugung,-bearbeitung, Metallbau	17.91	0	0	1	1
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	19.88	0	0	0	1
26	Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	19.92	0	0	0	1
29	Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	12.08	0	1	1	1
21-23,27,28 Übr. Berufe (Rohstoffgew., Prod., Fertig.)						
31-34	Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechn.	16.66	0	0	1	1
41-43	Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	26.08	0	0	0	0
51	Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	14.93	0	1	1	1
52	Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	14.40	0	1	1	1
53	Schutz-,Sicherheits-, Überwachungsberufe	14.68	0	1	1	1
54	Reinigungsberufe	10.28	1	1	1	1
61-63	Kaufm.Dienstl., Handel, Vertrieb, Tourismus	15.60	0	0	1	1
71-73	Unternehmensorga, Buchhalt, Recht, Verwalt.	21.59	0	0	0	0
81-84	Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	17.23	0	0	1	1
91-94	Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	21.21	0	0	0	0
Effekt Baden-Württemberg			-0.129	-0.096	-0.03	-0.075
p-Wert Baden-Württemberg			0.944	0.912	0.975	0.947
Effekt Gesamtdeutschland			0.040	-0.013	0.006	-0.056
p-Wert Gesamtdeutschland			0.980	0.987	0.994	0.956

Quelle: ANÜ-Statistik der Bundesagentur für Arbeit, IAW-Berechnungen

Die relativ grobe Einteilung der Berufsgruppen ermöglicht darüber hinaus möglicherweise keine adäquate Einteilung der Berufsgruppen in die Treatment- oder Kontrollgruppe. Detailliertere Informationen, zum Beispiel bezüglich des jeweiligen Bildungsniveaus, wären sehr hilfreich, um eine Verbesserung bezüglich der Zuordnung zu erreichen. So muss davon ausgegangen werden, dass innerhalb der einzelnen Berufsgruppen das Bildungsniveau relativ stark variiert. Folglich ist anhand der vorhandenen Datenbasis keine statistisch fundierte Aussage über die Wirkung der Einführung des Mindestlohns auf die Verwendung von Leiharbeit möglich. Eine solche bedarf weiterer Analysen basierend auf einer detaillierteren Berufsgruppeneinteilung und unter Verwendung mehrerer Zeitpunkte, um die Anzahl der Beobachtungen deutlich zu erhöhen. Darüber hinaus wäre die Verwendung von Mikrodaten über einzelne Leiharbeitskräfte sinnvoll.

## 4.5. Fazit

Die Ergebnisse des Kapitels werden abschließend thesenartig zusammengefasst. Dabei wird auf den zeitlichen Verlaufs des betrieblichen Einsatzes von Leiharbeit bis einschließlich 2012 und die Wirkung der Einführung des Mindestlohns in der Leiharbeitsbranche zum 1. Januar 2012 eingegangen.

- Die Betrachtung des Verlaufes über die Zeit zeigt einen starken Rückgang der Anzahl der Leiharbeitskräfte im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahre 2009. Danach erfolgte ein Anstieg der Leiharbeit über das Vorkrisenniveau hinaus. Im Jahr 2010 war ein leichter Rückgang der Anzahl der Leiharbeitskräfte zu verzeichnen.
- Die zeitliche Entwicklung der Anzahl der Leiharbeitskräfte in Baden-Württemberg ist sehr ähnlich zu der in Gesamtdeutschland.
- Die Analyse der Wirkung der Einführung des Mindestlohns unter Verwendung eines Strukturbruchtests zeigt, dass es nach der Einführung des Mindestlohns zu einer signifikanten Veränderung der Zahl der Leiharbeiter kam. Dieses gilt für Baden-Württemberg, sowie für den gesamtdeutschen Raum.
- Eine detailliertere Analyse der Auswirkung des Mindestlohns, die auf unterschiedlich betroffenen Berufsgruppen basiert, bringt keine signifikanten Ergebnisse. Dies kann allerdings auch an der geringen Trennschärfe der Untersuchung liegen.
- Zur Analyse der Wirkung der Einführung des Mindestlohns in der Leiharbeitsbranche wären daher weitere Analysen möglichst auf der Mikroebene einzelner Beschäftigter sinnvoll.

## 5. Verdrängung von regulärer durch befristete Beschäftigung

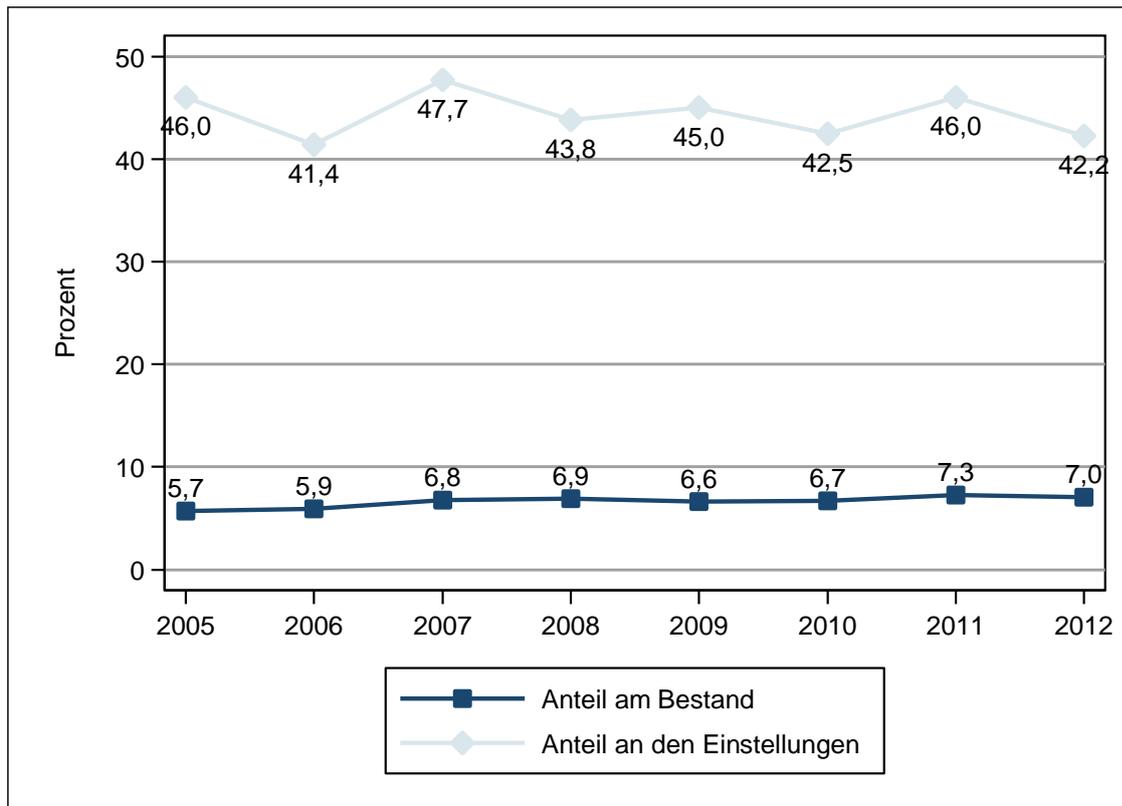
### 5.1. Überblick und Einführung

Der Anstieg des Anteils atypisch Beschäftigter (siehe Kapitel 3) lässt sich auf zwei unterschiedliche Mechanismen zurückführen. Zum einen geht es dabei um die Reallokation von Arbeitsplätzen. In wachsenden Betrieben wird atypische Beschäftigung aufgebaut, da viele neu eingestellte Arbeitskräfte zunächst einen befristeten Vertrag erhalten, während in schrumpfenden Betrieben reguläre Arbeitsplätze verlorengehen. Zum anderen kann innerhalb eines Betriebs ein Austausch regulärer durch atypische Arbeit stattfinden, wenn Betriebe reguläre Beschäftigung ab- und gleichzeitig atypische Beschäftigung aufbauen, ohne dass die Gesamtzahl der Arbeitsplätze verändert wird.

In diesem Kapitel beschäftigen wir uns mit der Frage, welcher dieser beiden Mechanismen empirisch dominiert. Diese Frage hat wichtige arbeitsmarkt- und sozialpolitische Implikationen. Die Reallokation von Arbeitsplätzen ist in einer dynamischen Wirtschaft nicht zu vermeiden. Befristete Arbeitsverhältnisse sind ein Teil dieses Prozesses, wenn sie dabei helfen, im Sinne einer „verlängerten Probezeit“ die Übereinstimmung zwischen beschäftigter Person und Stelle zu verbessern. Der Austausch von regulären durch atypische Beschäftigte auf bestehenden Arbeitsplätzen deutet dagegen auf den Versuch von Betrieben, Personalkosten zu senken und die Beschäftigungsstabilität zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verringern.

Zur Beantwortung dieser Frage ist die Betrachtung der Stromgrößen von zentraler Bedeutung. Im Unterscheid zum Bestand an Beschäftigungsverhältnissen messen Stromgrößen die Übergänge im Arbeitsmarkt. Dies sind beispielsweise die Einstellungen oder die Abgänge aus dem jeweiligen Betrieb. Im Kontext befristeter Beschäftigung interessieren insbesondere die Übernahmen von einer befristeten zu einer unbefristeten Beschäftigung im selben Betrieb.

In den Stromgrößen drückt sich die Bedeutung der befristeten Beschäftigung für den Arbeitsmarkt weitaus deutlicher aus als in den Bestandsgrößen. So betrug der Anteil der befristet Beschäftigten am Gesamtbeschäftigungsbestand im ersten Halbjahr 2012 zwar lediglich 7,1%, der Anteil der Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse an allen Einstellungen lag aber bei etwa 42,2% und damit sechs mal so hoch (siehe Abbildung 5.1). Der Anteil der befristeten an allen Einstellungen ist im gesamten Zeitverlauf von 2005 bis 2012 stabil, weist jedoch Schwankungen zwischen einzelnen Jahren auf. Dagegen steigt der Anteil befristeter Beschäftigung am Bestand der Beschäftigten kontinuierlich an (siehe dazu auch die Ergebnisse von Kapitel 3). Beides zusammen ist möglich, wenn die durchschnittliche Dauer befristeter Beschäftigungsverhältnisse zugenommen hat.

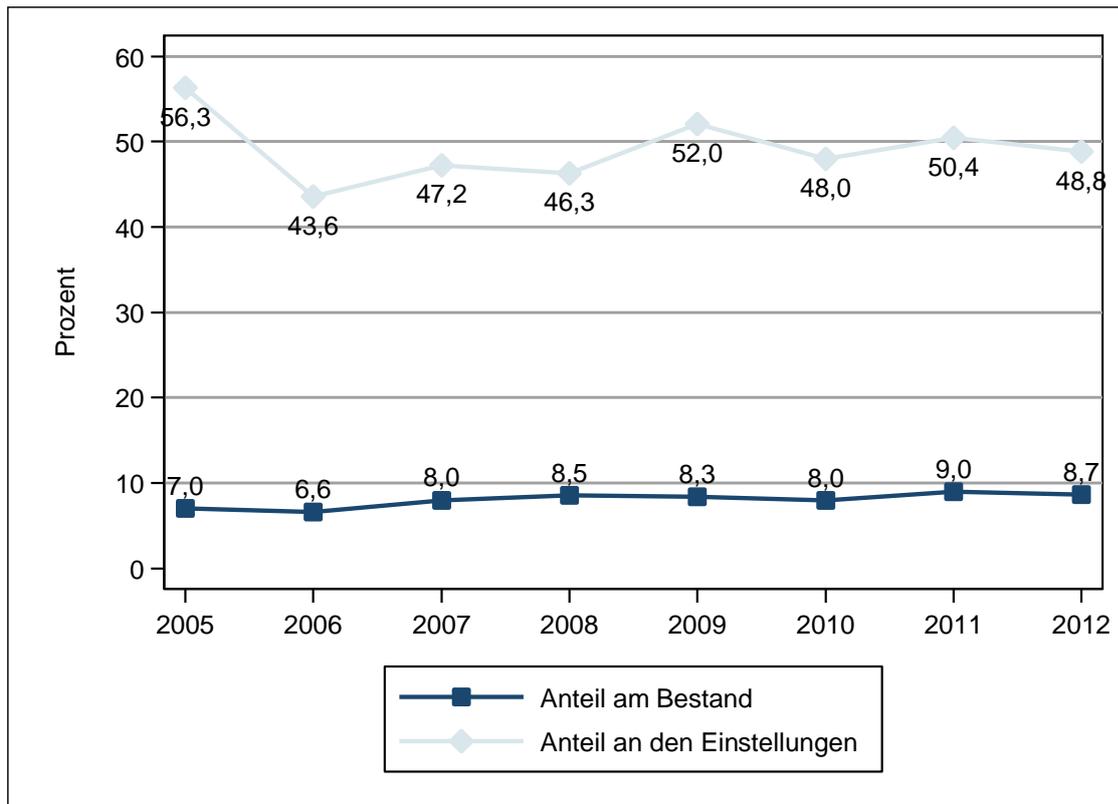
**Abbildung 5.1: Anteil der befristeten Beschäftigten an den Einstellungen und an der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg**

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Die gleiche Entwicklung zeigt sich, wenn man dieselben Anteile nur für Frauen berechnet (Abbildung 5.2). Der Anteil der befristeten Beschäftigten unter allen beschäftigten Frauen liegt dabei im beobachteten Zeitraum um ein bis zwei Prozentpunkte höher als bei der Beschäftigung insgesamt. Der Anteil der Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse an allen Einstellungen von Frauen beträgt im Jahr 2012 beispielsweise 48,8% und unterliegt deutlichen Schwankungen. Wie schon der Anteil der befristet Beschäftigten im Bestand ist auch der Anteil der Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse bei Frauen im gesamten Zeitraum höher als der entsprechende Anteil in der Gesamtbeschäftigung.

**Abbildung 5.2: Anteil der befristeten Beschäftigten an den Einstellungen von Frauen und an allen Frauen in Baden-Württemberg**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Im Abschnitt 5.2 dieses Kapitels wird zunächst die Dynamik der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg im ersten Halbjahr 2012 dargestellt. Anschließend wird in Abschnitt 5.3 nach befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen differenziert; dabei wird die Fluktuation innerhalb dieser beiden Vertragsformen verglichen. In Abschnitt 5.4 wird untersucht, welchen Beitrag die einzelnen Beschäftigungsformen zur Beschäftigungsdynamik insgesamt leisten. Auf dieser Basis wird erörtert, ob eine Verdrängung von unbefristeten durch befristete Beschäftigungsverhältnisse stattgefunden hat. Alle Analysen dieses Kapitels verwenden Messgrößen zur Beschäftigungsdynamik, die aus der Literatur bekannt sind (Boockmann und Hagen, 2002; Davis und Haltiwanger, 1992; Davis, Faberman und Haltiwanger, 2006). Abschnitt 5.5 enthält ein Fazit.

## 5.2. Dynamik der Gesamtbeschäftigung

Tabelle 5.1 gibt einen Überblick über die verwendeten Messgrößen.<sup>23</sup> Es werden Verhältnisgrößen betrachtet, in denen die Beschäftigungsdynamik auf den Bestand der Beschäftigung bezogen wird. Sie berechnen sich aus den Beschäftigungsbeständen, welche im IAB-Betriebspanel zum 30. Juni eines jeden Jahres abgefragt werden, sowie aus den Zu- und Abgängen im ersten Halbjahr des jeweiligen Jahres. Sie spiegeln inso-

<sup>23</sup> Für eine detaillierte Beschreibung der verwendeten Kennzahlen vgl. Boockmann/Hagen (2002).

fern nur einen Ausschnitt der Beschäftigungsdynamik wieder, als sie sich auf das erste Halbjahr eines jeden Jahres beziehen. Hier stellt sich die Frage, inwieweit die Ergebnisse auf die Entwicklung des Gesamtjahres übertragbar sind. Einige der dargestellten Messgrößen können jedoch alternativ aus den Beschäftigtenbeständen des laufenden und des Vorjahres berechnet werden, so dass die Frage der Übertragbarkeit auf das Gesamtjahr geprüft werden kann.

Die Einstellungsrate in Beschäftigung berechnet sich aus dem Quotienten der Einstellungen im ersten Halbjahr und dem Mittel der Beschäftigung zum 1. Januar und 30. Juni eines Jahres. Die Abgangsrate aus Beschäftigung wird analog zur Einstellungsrate aus dem Quotienten der Abgänge im ersten Halbjahr und dem Mittelwert der Beschäftigung zum 1. Januar und 30. Juni eines Jahres ermittelt. Sie gibt an, wie hoch der Anteil der Beschäftigten in einem Halbjahr ist, die einen Betrieb verlassen. Dabei werden Abgänge insgesamt erfasst; dies umfasst Kündigungen durch den Beschäftigten oder die Beschäftigte, Entlassungen durch den Betrieb sowie andere Gründe wie zum Beispiel Ruhestandsübergänge oder Versetzungen. Die Umschlagsrate der Beschäftigten ist die Summe der Einstellungen und Abgänge im ersten Halbjahr, bezogen auf die gemittelte Beschäftigung zum 1. Januar und 30. Juni eines Jahres.

Die Stellenaufbaurrate (auch Rate der Arbeitsplatzschaffung genannt) betrachtet nur Betriebe, die im angegebenen Zeitraum mehr Einstellungen als Abgänge, zu verzeichnen hatten, also wachsende Betriebe. Die Stellenaufbaurrate gibt an, um wie viele Arbeitsplätze diese Betriebe gewachsen sind. Die Stellenabbaurate (auch Rate des Arbeitsplatzabbaus genannt) berücksichtigt nur Betriebe, die mehr Abgänge als Einstellungen zu verzeichnen haben, also schrumpfende Betriebe. Sie ist ein Maß für den Verlust an bzw. den Abbau von Arbeitsplätzen in Betrieben. Im Gegensatz zur Einstellungs- und Abgangsrate geht hier der reine Austausch von Arbeitskräften nicht in die Berechnung mit ein.<sup>24</sup>

Die Rotationsrate vergleicht Arbeitskräfte- und Arbeitsplatzdynamik miteinander. Die Rotationsrate wird definiert als Differenz aus der Umschlagsrate und der Stellenaufbaurrate (wachsende Betriebe) bzw. Stellenabbaurate (schrumpfende Betriebe). Sie wird auch als Überschussumschlag bezeichnet und misst den Umschlag an Arbeitskräften innerhalb von Unternehmen abzüglich eines Auf- oder Abbaus von Stellen. Dies lässt Rückschlüsse darauf zu, wie viel Umschlag an Arbeitskräften in einem Betrieb auftritt, der nicht darauf zurückzuführen ist, dass ein Betrieb insgesamt Arbeitsplätze schafft oder abbaut. Die Churning-Rate ist definiert als die Rotationsrate geteilt durch die Umschlagsrate; sie gibt den Anteil an der Beschäftigtendynamik an, der nicht mit Stellenaufbau oder -abbau einhergeht.<sup>25</sup>

Einstellungs-, Abgangs- und Umschlagsraten sind Maße der Beschäftigtendynamik: jede beschäftigte Person geht als eine Beobachtung in die Messgrößen ein. Die Stellenaufbau- oder -abbaurate sind dagegen Maße der Arbeitsplatzdynamik, da nur neu geschaffene oder abgebaute Arbeitsplätze gezählt werden, während die Beschäftigtenmobilität auf bestehenden Arbeitsplätzen nicht in die Raten eingeht.

---

<sup>24</sup> Beispiel: In einem Unternehmen, das 5 Personen eingestellt und 4 Personen entlässt, ergibt sich eine neu aufgebaute Stelle.

<sup>25</sup> Beispiel: In einem Unternehmen, das 5 Personen einstellt und 4 Personen entlässt, ergeben sich ein Umschlag von 9 Personen, eine Rotation von 8 Personen und eine Churning-Rate von 0,11.

**Tabelle 5.1: Maße der Arbeitsplatzdynamik aus dem IAB-Betriebspanel**

Maß	Beschreibung
<b>Einstellungsrate</b>	Anteil der Neueinstellungen in ein Arbeitsverhältnis an der Beschäftigung; diese wird als Mittelwert der Beschäftigung am 1.1. und 30.6. des laufenden Jahres gemessen.
<b>Abgangsrate</b>	Anteil der Beendigungen von Arbeitsverhältnissen an der gemittelten Beschäftigung.
<b>Umschlagsrate</b>	Summe der Einstellungen und Abgänge, bezogen auf die gemittelte Beschäftigung.
<b>Stellenaufbaurrate</b>	Ausmaß der Schaffung neuer Arbeitsplätze, bezogen auf die gemittelte Beschäftigung. Sie ist definiert als die Nettoänderung der Beschäftigung in wachsenden Betrieben (Einstellungen > Abgänge), bezogen auf die gemittelte Beschäftigung.
<b>Stellenabbaurate</b>	Ausmaß des Abbaus neuer Arbeitsplätze, bezogen auf die gemittelte Beschäftigung. Sie ist definiert als die Nettoänderung der Beschäftigung in schrumpfenden Betrieben (Abgänge > Einstellungen), bezogen auf die gemittelte Beschäftigung.
<b>Rotationsrate</b>	Arbeitskräftebewegung, die nicht mit dem den Aufbau oder Abbau von Stellen verbunden ist. Sie gibt an, um wie viel die Umschlagsrate das Maß übersteigt, das zur beobachteten Schaffung oder zum beobachteten Abbau von Arbeitsplätzen mindestens erforderlich ist.
<b>Churning-Rate</b>	Rotationsrate im Verhältnis zur Umschlagsrate der Beschäftigten. Sie zeigt damit den relativen Anteil der Rotation am gesamten Umschlag an Arbeitskräften an.

Die Daten des IAB-Betriebspanels bieten zwei Möglichkeiten der Hochrechnung und damit zwei Konzepte der Repräsentativität. Zum einen kann die betriebliche Ebene betrachtet werden, d.h. es wird beispielsweise das durchschnittliche Einstellungs- und Entlassungsverhalten in einem baden-württembergischen Betrieb angegeben. Zum anderen können die Daten in aggregierter Form, also auf alle Beschäftigten in Baden-Württemberg bezogen, dargestellt werden. In Tabelle 5.2 sind Kennzahlen, die sich auf die betriebliche Ebene beziehen, in der Zeile „Betrieb“ zu finden; Maße, die sich auf die Gesamtbeschäftigung beziehen, finden sich in der Zeile „Gesamtbeschäftigte“.

Tabelle 5.2 enthält Ergebnisse für die in Tabelle 5.1 definierten Raten aus dem IAB-Betriebspanel für Baden-Württemberg und das Jahr 2012. Zunächst diskutieren wir die auf die Beschäftigten hochgerechneten Raten, um dann in einem kurzen Vergleich die Unterschiede zu den betrieblichen Raten zu erläutern. Mit Blick auf die Einstellungen und Abgänge im Jahr 2012 in Tabelle 5.2 zeigt sich, dass mehr Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen eingestellt wurden als abgegangen sind (Einstellungsrate > Abgangsrate).

**Tabelle 5.2: Mittelwerte (in %) für die Maße der Arbeitsplatzdynamik im ersten Halbjahr 2012**

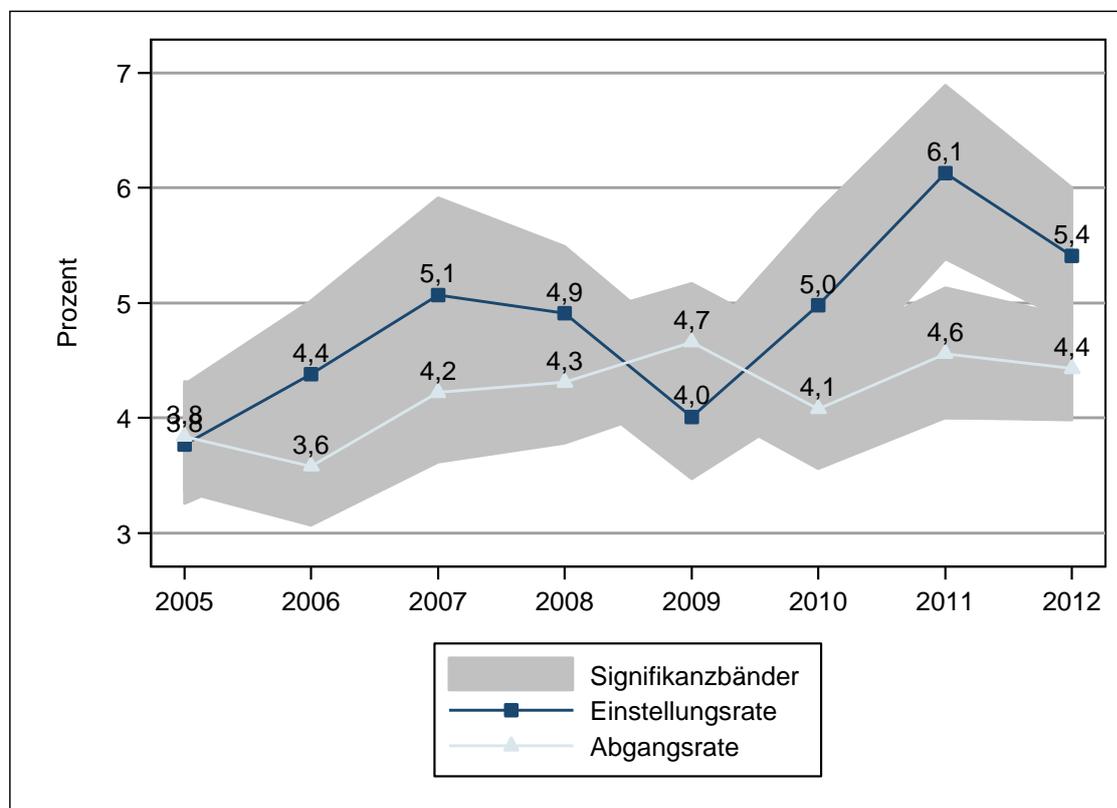
Gewichtung	Einstellungsrate	Abgangsrate	Umschlagsrate	Rotationsrate	Churning-Rate	Stellenaufbaurrate	Stellenabbaurrate	Beob.
<b>Gesamtbeschäftigung</b>	5,4	4,4	9,8	6,0	60,4	2,4	1,5	1.031
<b>Betrieb</b>	5,7	5,1	10,7	5,1	38,1*	3,1	2,5	1.031

\* Die Churning-Rate wurde für die betriebliche Ebene auf Basis von nur 688 Beobachtungen berechnet, da hier alle Betriebe, für die der Turnover null ist, nicht in die Berechnung einfließen.

Anmerkung: Die Werte basieren auf repräsentativen Gewichten auf der Betriebsebene (zweite Zeile) oder der Beschäftigtenebene (erste Zeile).

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung 5.3 erweitert dies und zeigt die Zugangsrate in Beschäftigung und die Abgangsrate aus Beschäftigung in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012.

**Abbildung 5.3: Einstellungsrate und Abgangsrate bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012**

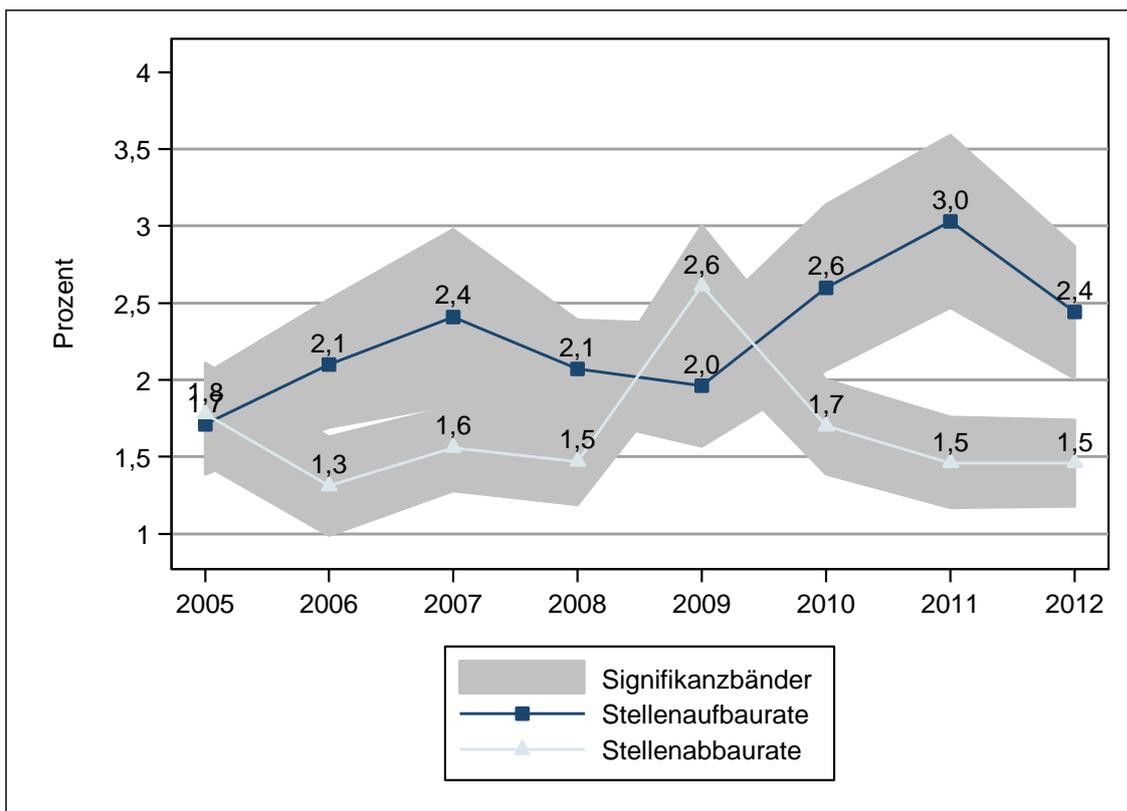
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Die grau schaffierten Bereiche zeigen dabei die Signifikanzbänder auf dem 5%-Signifikanzniveau an. Zunächst wird deutlich, dass die Einstellungsrate in den meisten Jahren oberhalb der Abgangsrate lag. Nur im Krisenjahr 2009 lag die Einstellungsrate unterhalb der Abgangsrate. Dies weist somit auf einen Nettobeschäftigungsrückgang im Jahr 2009 hin. Einstellungs- und Abgangsrate nehmen beide mit einigen Schwankungen leicht zu. Damit erhöht sich im beobachtbaren Zeitraum insgesamt das relative Ausmaß der Fluktuation von Arbeitskräften.

Insgesamt zeigt Tabelle 5.2 (erste Zeile), dass die Arbeitsplatzdynamik mit einem Nettoaufbau von Beschäftigung verbunden war. Dies ist daran zu erkennen, dass die Stellenaufbaurrate mit 2,4% im Jahr 2012 um etwa 0,9 Prozentpunkte größer ist als die Stellenabbaurate mit 1,5%. In Abbildung 5.4 wird die Stellenaufbaurrate und die Stellenabbaurate für die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg von 2005 bis 2012 dargestellt. Da auch schrumpfende Betriebe in der Regel neue Mitarbeiter einstellen, liegt die Einstellungsrate (5,4% im Jahr 2012) weit oberhalb der Stellenaufbaurrate (2,4% im Jahr 2012). Dasselbe gilt beim Vergleich von Abgangsrate und Stellenabbaurate.

**Abbildung 5.4: Stellenaufbau- und Stellenabbauraten bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005-2012, IAW-Berechnungen.

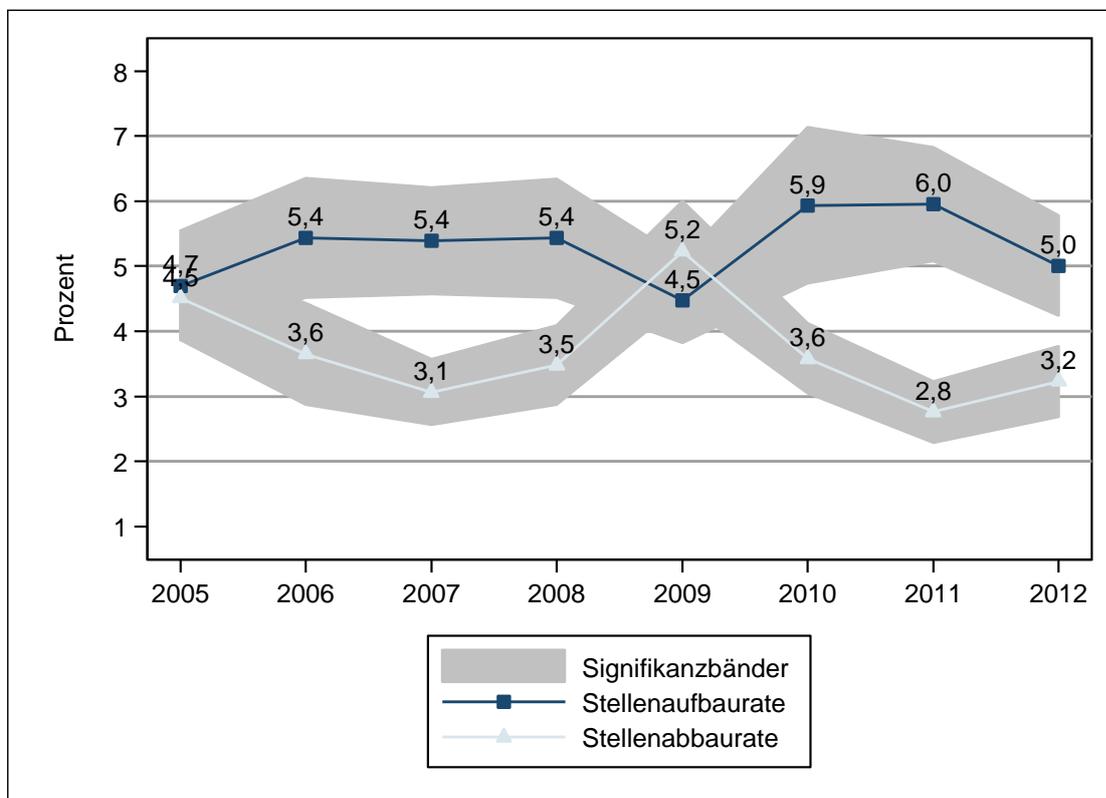
Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

In Abbildung 5.4 zeigt sich, dass im Anschluss an das Rezessionsjahr 2009 höhere Raten der Arbeitsplatzschaffung zu verzeichnen sind als zuvor. Bei der Rate des Arbeitsplatzabbaus scheint es keinen durchgängigen Trend zu geben. Nur das Rezessionsjahr 2009 fällt auf: In diesem Jahr wurden 2,6% aller Arbeitsplätze im jeweiligen Halbjahr abge-

baut und damit sehr viel mehr als in den anderen Jahren. Beim Vergleich von Aufbau- und Abbauraten im Jahr 2009 zeigt sich, dass es insgesamt einen Nettobeschäftigungsrückgang in diesem Jahr gegeben hat.

In Abbildung 5.5 werden alternativ berechnete Raten des Stellenauf- und -abbaus dargestellt. Hier wurden allerdings die Raten als Änderung der Bestände zwischen den einzelnen Befragungsjahren berechnet.<sup>26</sup> Die Abbildung ermöglicht damit eine Antwort auf die Frage, ob die in Abbildung 5.4 für das erste Halbjahr des jeweiligen Jahres berechneten Raten eine ähnliche Entwicklung haben wie die Raten für das Gesamtjahr. Die Abbildung zeigt einen im Vergleich zu Abbildung 5.4 ähnlichen Verlauf. Die Raten sind jedoch etwa doppelt so hoch, da sie sich auf ein ganzes Jahr und nicht nur auf ein Halbjahr beziehen.

**Abbildung 5.5: Stellenaufbau- und Stellenabbauraten bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012**

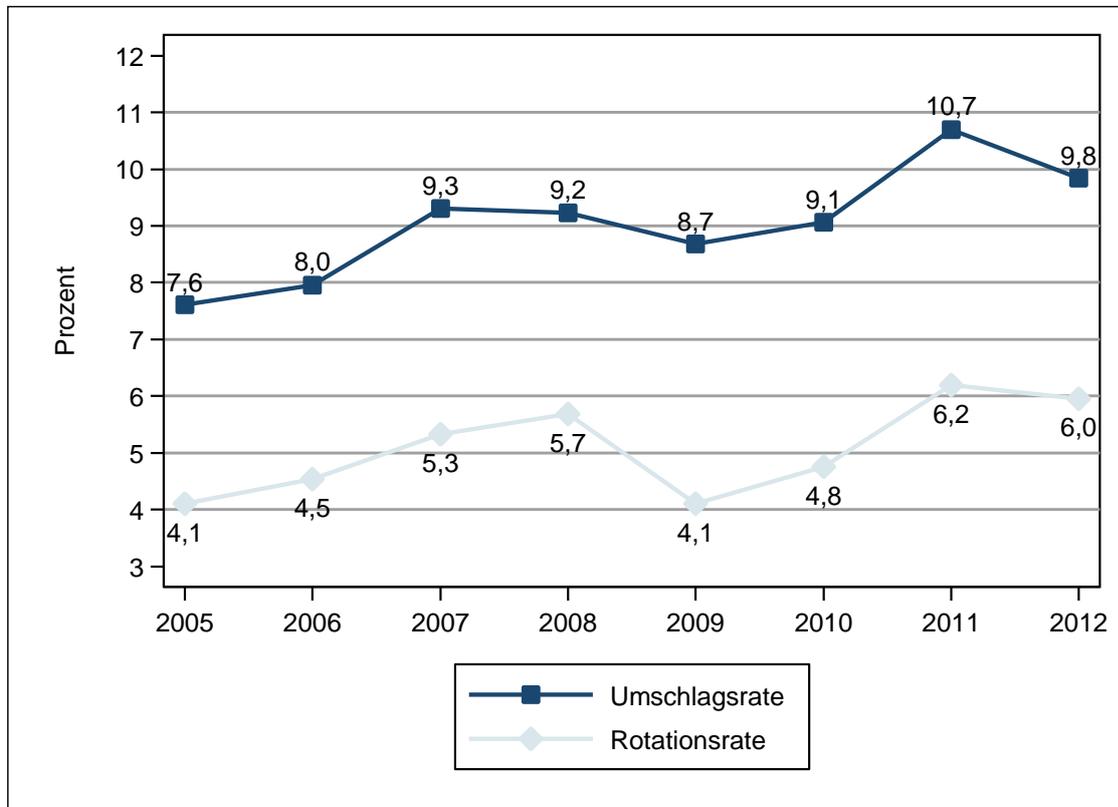


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

<sup>26</sup> Dies ist nicht möglich bei den Raten der Arbeitskräftedynamik, da diese per Definition auf Zu- und Abgängen beruhen, welche im IAB Betriebspanel nur für das erste Halbjahr eines jeden Jahres erfasst werden.

**Abbildung 5.6: Umschlagsraten und Rotationsraten bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

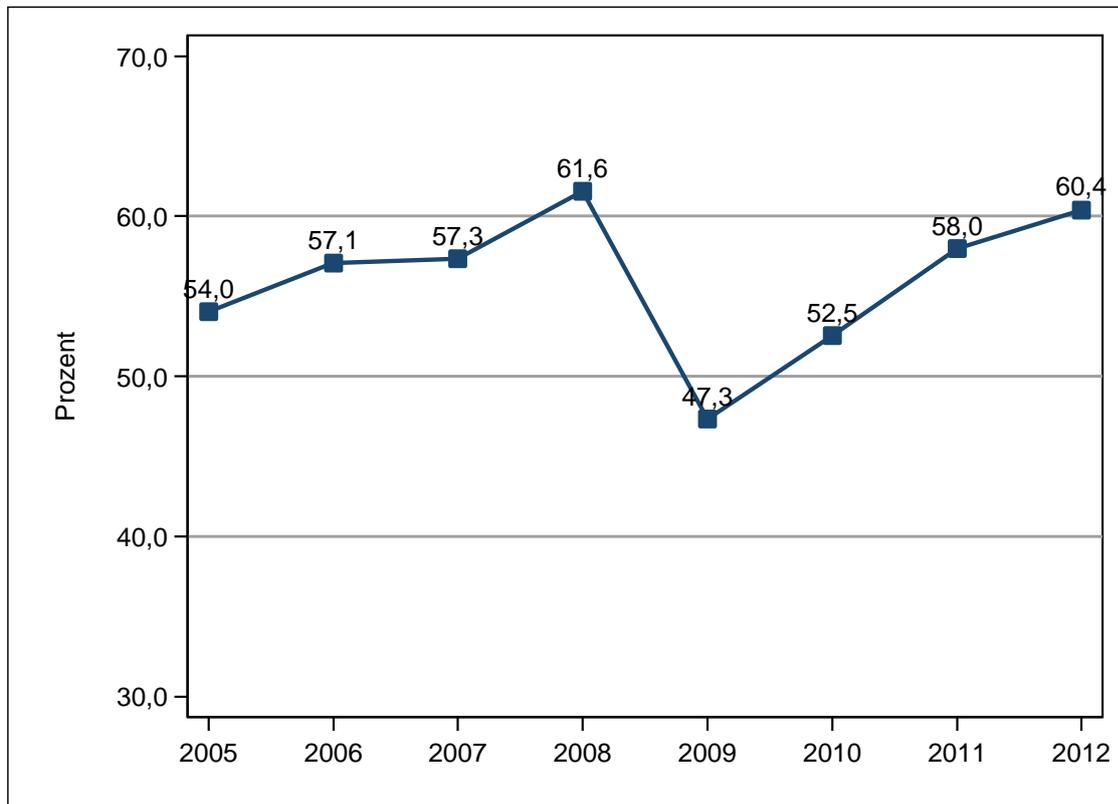
Tabelle 5.2 enthält ferner die Rotations- und die Umschlagsrate. Aufgrund ihrer Definition ist die Umschlagsrate immer größer als die Rotationsrate. Im ersten Halbjahr 2012 war diese um 4 Prozentpunkte oder 63% größer als die Rotationsrate (siehe Tabelle 5.2 Spalte 3 und 4 erste Zeile). Somit hat im ersten Halbjahr 2012 fast jeder zehnte Beschäftigte den Arbeitsplatz gewechselt, wobei fast jeder zwanzigste Beschäftigte unabhängig von der Schaffung oder des Abbaus eines Arbeitsplatzes den Betrieb gewechselt hat.

Abbildung 5.6 zeigt die Umschlagsrate und die Rotationsrate in den Jahren 2005 bis 2012. Bei der Umschlagsrate spiegeln sich die Merkmale sowohl der Zugangs- als auch der Abgangsrate im Verlauf wider. Insgesamt lässt sich eine Zunahme der Umschlagsrate über den betrachteten Zeitraum erkennen. Die Fluktuation von Arbeitskräften am baden-württembergischen Arbeitsmarkt nimmt also im beobachtbaren Zeitraum zu. Auch die Rotationsrate steigt im betrachteten Zeitraum an. Im Rezessionsjahr 2009 lässt sich ein Einbruch bei der Rotation von Beschäftigten erkennen, während sich die Umschlagsrate im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert hat. In diesem Jahr wurden besonders viele Arbeitsplätze abgebaut, so dass der Verlust des Arbeitsplatzes für einen großen Teil der Dynamik im Arbeitsmarkt ausschlaggebend war.

Im Jahr 2012 lässt sich die Umschlagsrate von 9,8%, die sich aus der Summe von Einstellungen und Abgängen von Arbeitnehmern bezogen auf die Gesamtbeschäftigung ergibt, zu 60,4% auf einen reinen Austausch von Arbeitskräften auf bestehenden Ar-

beitsplätzen zurückführen, ohne dass damit ein Auf- oder Abbau von Beschäftigung verbunden ist. Abbildung 5.7 gibt die Churning-Rate für die Jahre 2005 bis 2012 wieder. Da, wie schon in Bezug auf Abbildung 5.6 erwähnt, die Rotationsrate im Vergleich zur Umschlagsrate in 2009 sehr niedrig war, zeigt auch die Churning-Rate im Jahr 2009 einen relativ niedrigen Wert.

**Abbildung 5.7: Churning-Raten bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005-2012, IAW-Berechnungen.  
Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Die zweite Zeile in Tabelle 5.2 zeigt die Ergebnisse repräsentativ für einen durchschnittlichen Betrieb in Baden-Württemberg. Die Abweichungen im Vergleich zur ersten Zeile ergeben sich aus dem unterschiedlichen Gewicht, mit dem Betriebe unterschiedlicher Größenklassen in die durchschnittlichen Maße der ersten und zweiten Zeile eingehen (vgl. Boockmann/Hagen 2002). Es zeigt sich beispielsweise, dass die Churning-Rate je nach Gewichtung unterschiedlich ausfällt (siehe Tabelle 5.2 Spalte 5). Sie beträgt im Jahr 2012 bei einer Hochrechnung auf Beschäftigte 60,4% und bei einer Hochrechnung auf Betriebe 47,3%. Die Erklärung dafür ist, dass Churning, also der reine Austausch von Arbeitnehmer/innen ohne eine Nettobeschäftigungsänderung, bei größeren Betrieben eine wesentlich größere Rolle spielt als bei Kleinbetrieben (65,9% gegenüber 47,9%), wie aus Tabelle 5.3 ersichtlich ist. Da kleinere Betriebe in die durchschnittlichen Maße bei der Hochrechnung auf Betriebe mit einem höheren Gewicht eingehen als bei einer Hochrechnung auf Beschäftigte, fällt somit hier die Churning-Rate niedriger aus. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden nachfolgend lediglich die aggregierte Ebene, d.h. die auf die Beschäftigten in Baden-Württemberg hochgerechneten Kennzahlen, betrachtet.

**Tabelle 5.3: Mittelwerte (in %) für Maße der Arbeitsplatzdynamik auf betrieblicher Ebene nach Betriebsgrößenklassen im ersten Halbjahr 2012**

Anz. sozial-vers.-pflichtig Beschäftigte	Einstellungsrate	Abgangsrate	Umschlagsrate	Rotationsrate	Churning-Rate*	Stellenaufbaurrate	Stellenabbaurate	Beob.
<b>1-49</b>	5,7	4,8	10,5	5,0	47,9	3,2	2,3	657
<b>50-99</b>	5,4	4,8	10,2	6,9	68,1	1,9	1,3	99
<b>100+</b>	5,4	4,3	9,7	6,4	65,9	2,2	1,1	255

\* Die Churning-Rate wurde für die betriebliche Ebene auf Basis von insgesamt nur 688 Beobachtungen berechnet, da hier alle Betriebe, für die der Turnover null ist, nicht in die Berechnung einfließen.

Anmerkung: Werte basieren auf repräsentativen Gewichten auf der Betriebsebene.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Tabelle 5.4 betrachtet die Beschäftigungsdynamik differenziert nach der Entwicklung der Beschäftigtenzahl im ersten Halbjahr 2012. In dynamischer Perspektive zeigt sich, dass es in schrumpfenden Betrieben auch Einstellungen und in wachsenden Betrieben auch Abgänge gibt. Es ist sogar so, dass wachsende Betriebe eine höhere Abgangsrate verzeichnen als stationäre Betriebe (3,5% vs. 2,7%). Wenig überraschend ist, dass die Umschlagsrate in stationären Betrieben am niedrigsten ausfällt. Im Jahr 2012 spielte das Churning in wachsenden Betrieben eine größere Rolle als in Betrieben, die im ersten Halbjahr 2012 einen Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen hatten (55,1% vs. 47,2%). Damit werden in wachsenden Betrieben im Verhältnis zum Gesamtumschlag mehr Beschäftigte ab- und gleichzeitig aufgebaut. Wachsende Betriebe weisen also starke Fluktuationen in ihrer Belegschaft auf, die man nicht allein mit dem Aufbau von Stellen erklären kann.<sup>27</sup>

**Tabelle 5.4: Mittelwerte (in %) für Maße der Arbeitsplatzdynamik nach Beschäftigungs-entwicklung im ersten Halbjahr 2012**

Beschäftigungs-entwicklung	Einstellungsrate	Abgangsrate	Umschlagsrate	Rotationsrate	Churning-Rate	Stellenaufbaurrate	Stellenabbaurate	Beob.
<b>schrumpfend</b>	2,4	7,8	10,2	4,8	47,2	0,0	5,4	214
<b>stationär</b>	2,7	2,7	5,4	5,4	100,0	0,0	0,0	462
<b>wachsend</b>	9,3	3,5	12,8	7,1	55,1	5,8	0,0	355

\* Die Churning-Rate wurde nur für die betriebliche Ebene auf Basis von insgesamt nur 688 Beobachtungen berechnet, da hier alle Betriebe, für die der Turnover null ist, nicht in die Berechnung einfließen.

Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

<sup>27</sup> Bei stationären Betrieben ist die Churning-Rate definitionsgemäß 100 Prozent, da es keinen Auf- oder Abbau von Stellen gibt und alle Einstellungen und Abgänge lediglich einen Austausch von Arbeitskräften darstellen.

### 5.3. Dynamik in den befristeten im Vergleich zu den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen

In diesem Abschnitt wird die Fluktuation von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen miteinander verglichen. Die berechneten Kennzahlen wie Einstellungsrate, Abgangsrate oder Umschlagsrate (siehe Definition in Tabelle 5.1) beziehen sich hier immer auf den durchschnittlichen Beschäftigungsstand im ersten Halbjahr 2012 innerhalb der jeweiligen Vertragsform und nicht auf den aus beiden Vertragsformen zusammengefassten durchschnittlichen Gesamtbeschäftigungsstand. So berechnet sich die Einstellungsrate für befristete Beschäftigte aus dem Quotienten der befristeten Einstellungen im ersten Halbjahr und dem Mittel der befristeten Beschäftigung zum 1. Januar und 30. Juni eines Jahres.

**Tabelle 5.5: Mittelwerte (in %) für Maße der Arbeitsplatzdynamik differenziert nach Vertragsformen im ersten Halbjahr 2012**

	Einstellungsrate	Abgangsrate	Umschlagsrate	Rotationsrate	Churning-Rate	Stellenaufbaurrate	Stellenabbaurate	Übernahmerate	Beob.
<b>bef.</b>	35,2	10,8	46,0	16,3	35,3	27,1	2,7	15,6	1031
<b>unbef.</b>	3,4	4,0	7,4	3,9	53,3	1,4	2,0		1031

Erläuterungen: Alle Kennzahlen beziehen sich auf die durchschnittliche Gesamtbeschäftigung im ersten Halbjahr in der jeweiligen Vertragsform.

Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Tabelle 5.5 zeigt die Kennzahlen der Beschäftigungsdynamik differenziert nach den beiden Vertragsformen. Es ist deutlich erkennbar, dass Einstellungs- und Abgangsrate bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen deutlich höher liegen als bei unbefristeten Beschäftigten, was sich auch in einer entsprechend höheren Umschlagsrate niederschlägt. Auf einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin mit einem befristeten Vertrag erfolgten im ersten Halbjahr 2012 durchschnittlich etwa 0,35 befristete Einstellungen und 0,11 Abgänge befristeter Beschäftigter.<sup>28</sup> Auf einen Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Vertrag erfolgten durchschnittlich „nur“ 0,03 Einstellungen und 0,04 Abgänge unbefristeter Beschäftigter.

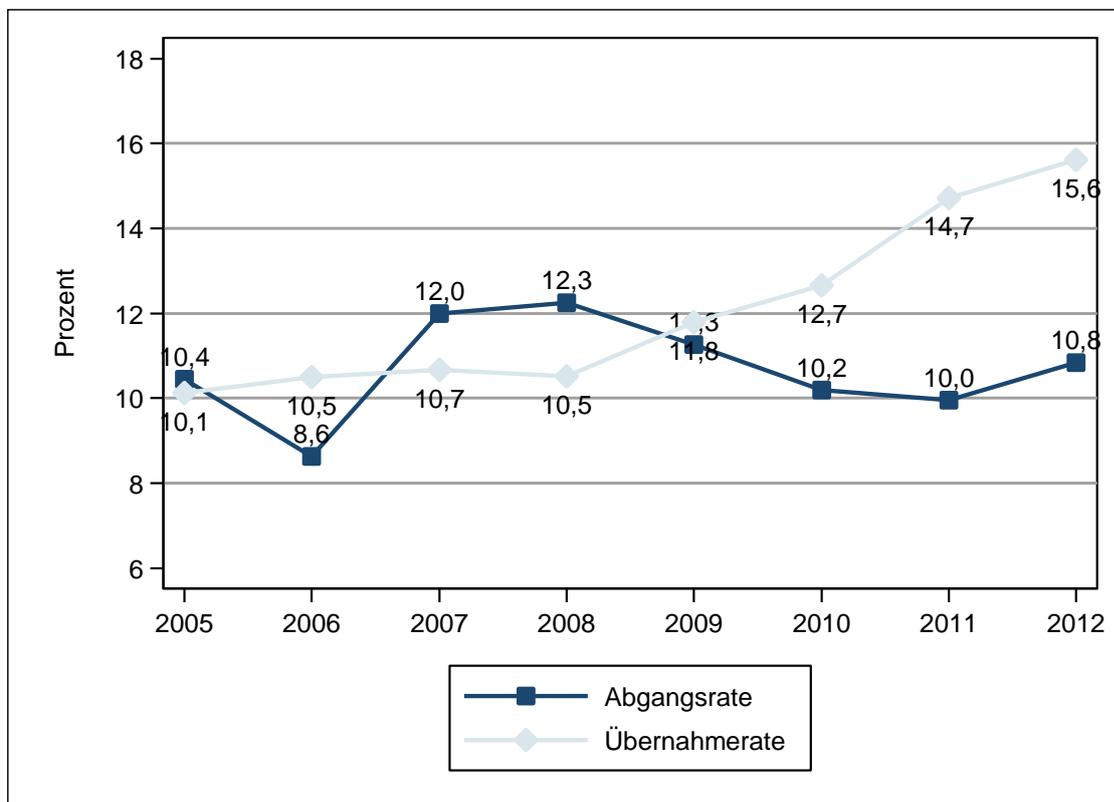
Auch die Stellenaufbaurrate und die Stellenabbaurate liegen bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen weit oberhalb der Raten, die auf unbefristete Beschäftigung bezogen sind. Anteilig am Beschäftigtenstand in der jeweiligen Vertragsform werden also mehr befristete Stellen als unbefristete Stellen geschaffen bzw. abgebaut. Dies zeigt, dass befristete Stellen stärker als unbefristete Stellen als Puffer dienen, um bei schrumpfenden oder wachsenden Betrieben Stellen auf- oder abzubauen. Ein deutlicher Netto-Stellenaufbau bei befristeten Verträgen ging mit einem leichten Netto-

<sup>28</sup> Die Abgänge befristeter Beschäftigter setzen sich zusammen aus: (1) Abgängen aus befristeter Beschäftigung aufgrund des Auslaufens des Arbeitsvertrages und (2) Abgängen aufgrund eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Betrieb.

Stellenabbau von permanenten Beschäftigungsverhältnissen einher. Zum Teil spiegelt dies den Bedeutungszuwachs der befristeten Beschäftigung wider, zum Teil aber auch die Tatsache, dass ein Teil der befristet Eingestellten später in unbefristete Beschäftigung übernommen wird und damit den Betrieb aus einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis heraus wieder verlässt.

Durch die hohen Stellenaufbau- und -abbauraten bei befristeter Beschäftigung erklärt sich, dass trotz der hohen Umschlagsrate nur ein geringer Teil des Beschäftigtenumschlags durch den reinen Austausch von Beschäftigten erfolgt: Die Churning-Rate ist dementsprechend bei befristet Beschäftigten deutlich geringer als bei den unbefristet Beschäftigten (35,2% vs. 53,3%). Bei unbefristet Beschäftigten ist der reine Austausch von Arbeitskräften, also der Aufbau von Stellen bei gleichzeitigem Abbau, eine häufigere Ursache für den Umschlag von Arbeitskräften.

**Abbildung 5.8: Abgangsraten und Übernahmeraten für befristete Verträge in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Die Übernahmequote in der vorletzten Spalte von Tabelle 5.5 gibt an, wie viel Prozent der befristet Beschäftigten im ersten Halbjahr 2012 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden. Auf einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin mit befristetem Vertrag kommen im ersten Halbjahr 2012 durchschnittlich etwa 0,16 Übernahmen. Die Übernahmequote kann man gut interpretieren, indem man diese ins Verhältnis zur Gesamtquote der im ersten Halbjahr 2012 endenden befristeten Verträge setzt.

Im ersten Halbjahr 2012 betrug der Anteil der befristet Beschäftigten, die anschließend nicht mehr im selben Betrieb befristet beschäftigt waren, an allen befristet Beschäftigten 26,4%. Aufgrund des Auslaufens ihres Arbeitsvertrags oder aufgrund eines vorzeitigen Ausscheidens verließen 10,8% der befristet Beschäftigten ihren Betrieb, 15,6% wurden in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in ihrem Betrieb übernommen. Im ersten Halbjahr 2012 wurden also 59% aller befristet Beschäftigten, die anschließend nicht mehr im selben Betrieb befristet beschäftigt waren, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im gleichen Betrieb übernommen.

Abbildung 5.8 zeigt die Abgangsrate und Übernahmerate für befristet Beschäftigte für die Jahre 2005 bis 2012. Es zeigt sich, dass die Übernahmerate aus befristeter Beschäftigung stetig steigt und die Abgangsrate starken Schwankungen unterworfen ist. So waren es im Jahr 2008 nur 46,2% aller befristet Beschäftigten, die anschließend nicht mehr im selben Betrieb befristet beschäftigt waren, die in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im gleichen Betrieb übernommen wurden (deutlich weniger als die 59% in 2012). Dies deutet darauf hin, dass befristete Beschäftigung zunehmend als „Probezeitvertrag“ genutzt wird.

#### **5.4. Der Beitrag unbefristeter und befristeter Beschäftigungsverhältnisse zur Gesamtbeschäftigung**

Auf den Vergleich der Beschäftigungsdynamik innerhalb der einzelnen Vertragsformen folgt in diesem Abschnitt die Untersuchung des Beitrags, den die beiden Vertragsformen jeweils zur Dynamik der Gesamtbeschäftigung (also der Beschäftigung in beiden Vertragsformen) leisten. Die berechneten Kennzahlen werden somit nicht auf den jeweiligen Bestand in den einzelnen Vertragsformen bezogen, sondern auf den durchschnittlichen Gesamtbeschäftigungsbestand. Dadurch wird offengelegt, wie sich die Beschäftigungsdynamik auf die beiden Vertragsformen aufteilt.

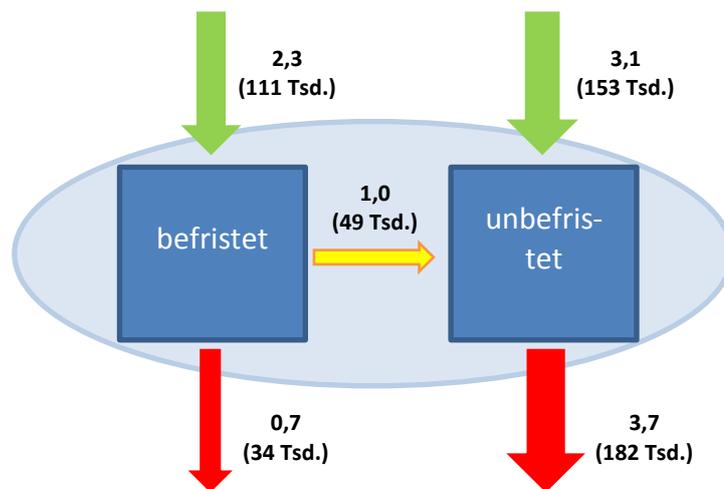
Abbildung 5.9 zeigt die Einstellungs- und Abgangsraten für die beiden Vertragsformen sowie die Übernahmequote bezogen auf die Gesamtbeschäftigung, die auch in Tabelle 5.6 nochmals dargestellt sind. So berechnet sich die Einstellungsrate für befristete Beschäftigte aus dem Quotienten der befristeten Einstellungen im ersten Halbjahr und dem Mittel aller Beschäftigten zum 1. Januar und 30. Juni eines Jahres.

Im ersten Halbjahr 2012 wurden Einstellungen im Rahmen befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Umfang von 2,3% des Gesamtbeschäftigungsbestandes vorgenommen, während die Abgangsrate 0,7% betrug (siehe Abbildung 5.9 und Tabelle 5.7). Dies entspricht absolut gesehen ca. 111.000 bzw. 34.000 Beschäftigten. Damit lag der Anteil an der Einstellungsrate, der auf befristete Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen ist, bei etwa 42,0%, der Anteil an der Abgangsrate aber lediglich bei 15,8%.<sup>29</sup> Die Gesamtbeschäftigungsdynamik im Jahr 2012 lässt sich also zu einem erheblichen Anteil auf die Dynamik in der befristeten Beschäftigung zurückführen, auch wenn der Anteil der befristet Beschäftigten am Bestand relativ gering ist (siehe auch Tabelle 5.6).

---

<sup>29</sup> Wenn pro 100 Beschäftigte 2,27 befristet und 3,14 unbefristet eingestellt werden, ist der Anteil der befristeten Einstellungen  $2,27/5,41=42$ , das entspricht (mit Rundungsfehler) dem Wert für 2012 aus Abbildung 5-1.

**Abbildung 5.9: Zusammensetzung der Beschäftigungsdynamik nach Vertragsformen im Jahr 2012**



Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen. Hochgerechnete Absolutzahlen in Klammern. Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

**Tabelle 5.6: Zusammensetzung der Beschäftigungsdynamik nach Vertragsformen im ersten Halbjahr 2012**

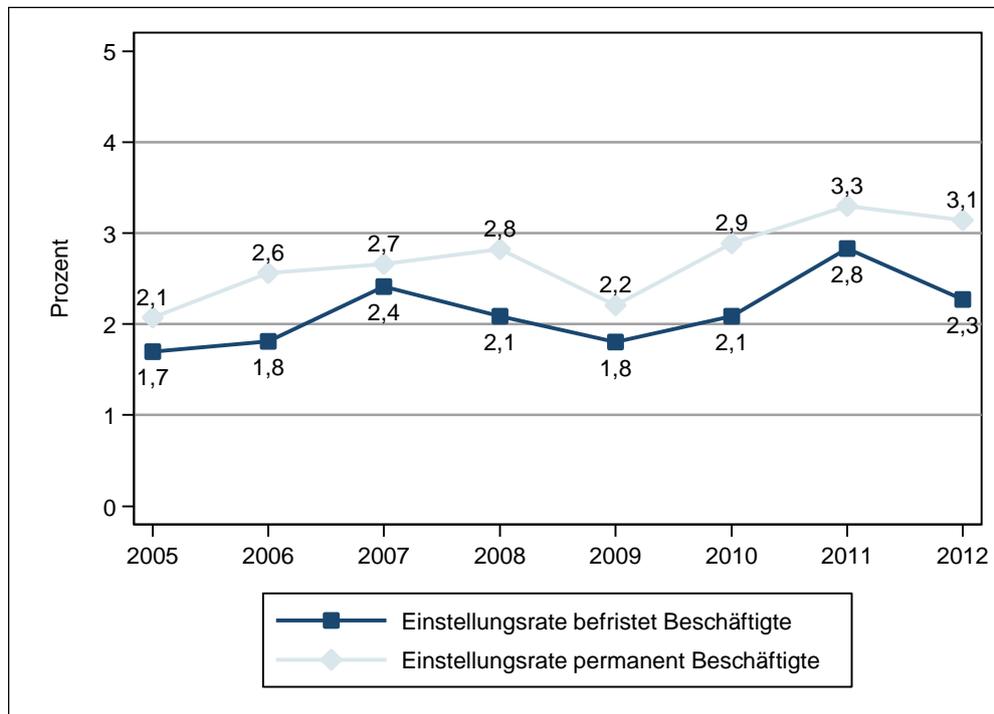
	Einstellungsrate	Abgangsrate	Umschlagsrate	Rotationsrate	Churning-Rate	Übernahmerate
<b>gesamt</b>	5,4	4,4	9,8	6,0	60,4	
<b>befristet</b>	2,3	0,7	3,0	1,0	10,7	1,0
<b>unbefristet</b>	3,1	3,7	6,9	3,7	37,2	
<b>Kreuzrotation, darunter:</b>				1,2	12,5	
<b>unbef. zu bef.</b>				1,2	12,3	
<b>bef. zu unbef.</b>				0,03	0,3	

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Die Abbildungen 5.10 und 5.11 stellen die Einstellungsrate und die Abgangsrate für befristete und unbefristete Beschäftigung bezogen auf die Gesamtbeschäftigung für die Jahre 2005 bis 2012 dar. Wie schon in Abbildung 5.1 festgestellt, zeigen sich beim Anteil der befristeten Einstellungen an allen Einstellungen leichte Schwankungen.

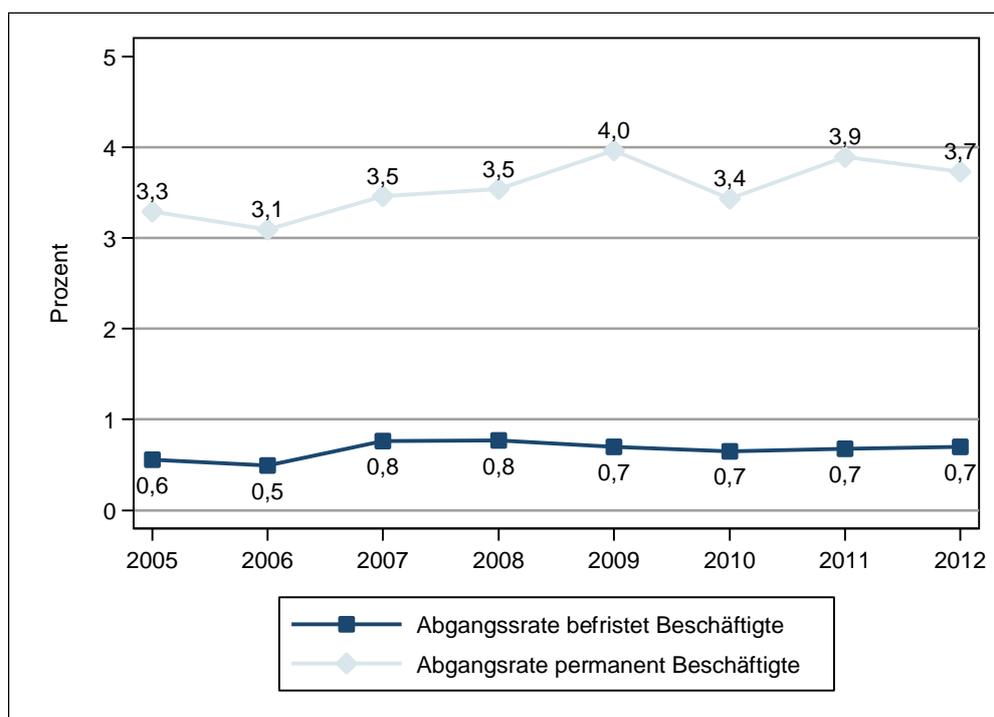
**Abbildung 5.10: Einstellungsraten nach Vertragsform bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012**



Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005-2012, IAW-Berechnungen.

**Abbildung 5.11: Abgangsraten nach Vertragsform bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012**



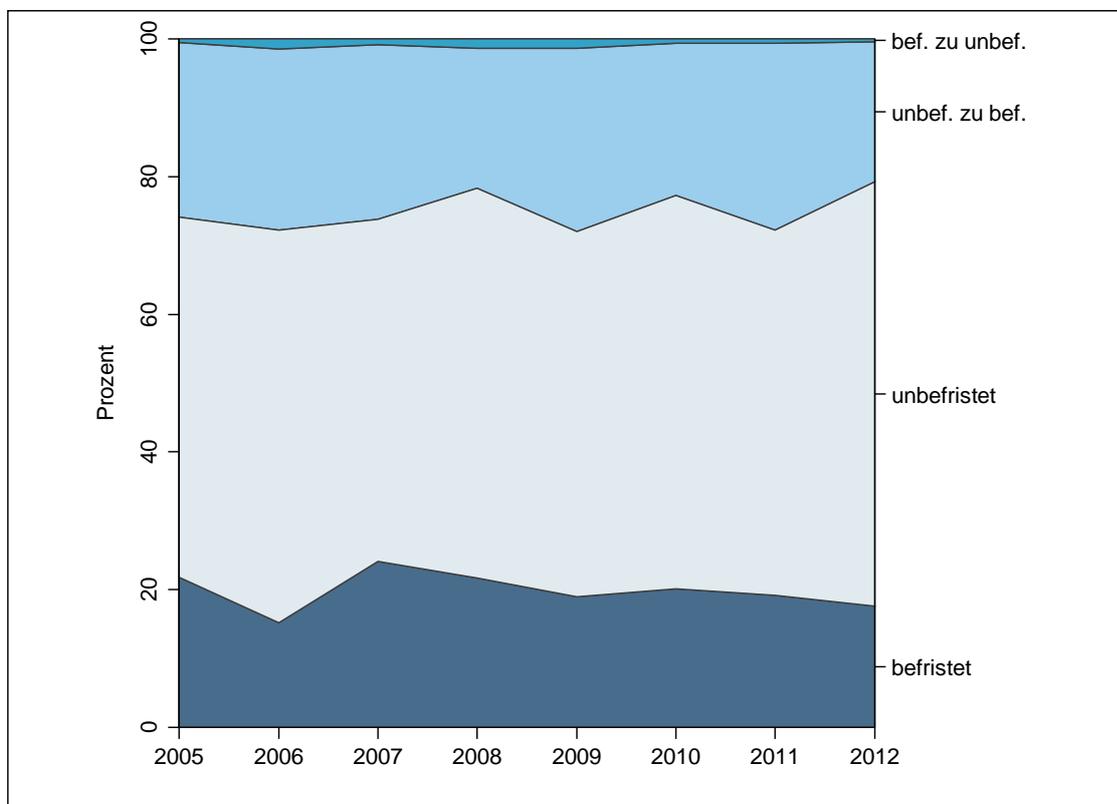
Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005-2012, IAW-Berechnungen.

Der Anteil der aus den Betrieben ausscheidenden befristet Beschäftigten an der Gesamtabgangsrate wies dagegen kaum Schwankungen auf und lag bei 14%-15%.

Konkretere Hinweise auf eine mögliche Verdrängung befristeter Arbeitsverhältnisse gibt die Betrachtung der Rotationsraten (siehe Spalte 4 in Tabelle 5.6). Abbildung 5.12 setzt diese verschiedenen Rotationsraten nach Vertragsform ins Verhältnis zur Gesamtrotation in den Jahren 2005 bis 2012. So entfällt im Jahr 2012 mit 17,6% der kleinere Anteil an der Rotation auf die befristeten Beschäftigungsverhältnisse, wohingegen der Anteil der unbefristeten Arbeitsverhältnisse bei 61,6% lag. Diese Anteile an der Gesamtrotation unterliegen gewissen Schwankungen, wobei im beobachteten Zeitraum kein langfristiger Auf- oder Abwärtstrend beobachtet werden kann.

**Abbildung 5.12: Anteil der Rotationsraten nach Vertragsform an der in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012**



Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005-2012, IAW-Berechnungen.

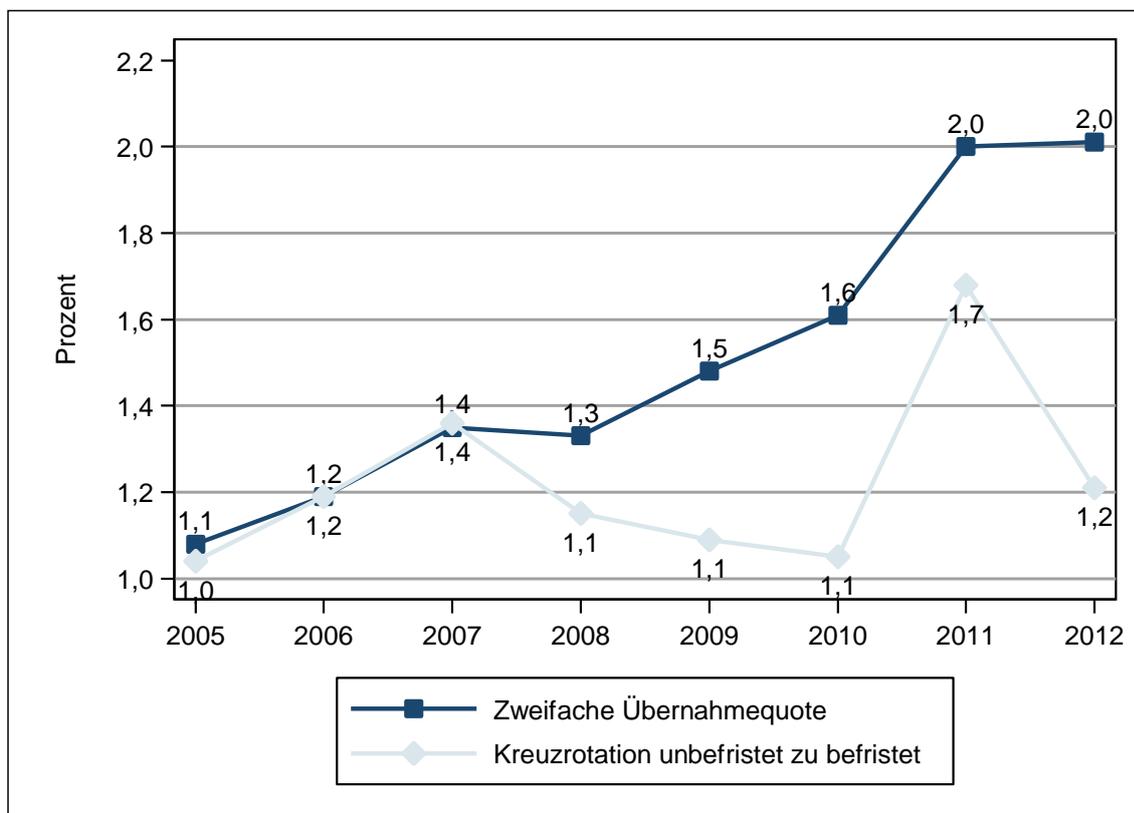
Diese beiden Rotationsraten machen aber nur einen Teil der Gesamtrotation aus. Sie enthalten nur die Fälle, in denen ein befristeter (bzw. unbefristeter) Vertrag auslief und eine neue befristete (bzw. unbefristete) Beschäftigung aufgenommen wurde, ohne dass sich dies auf die Zahl der befristeten (bzw. unbefristeten) Stellen im Betrieb auswirkte. Es ist jedoch auch möglich, dass Arbeitnehmer mit einer Vertragsform durch solche mit der anderen Vertragsform ausgetauscht werden. Dieser Restanteil wird als Kreuzrotation bezeichnet (Boockmann und Hagen 2002).<sup>30</sup> So entfällt im Jahr 2012

<sup>30</sup> Diese beschreibt den Aufbau von Beschäftigung in einer Vertragsform bei gleichzeitigem Abbau von Stellen in der anderen Vertragsform. Auch hier werden keine zusätzlichen Stellen geschaffen oder

20,3% der Rotation auf den Aufbau befristeter Beschäftigung bei gleichzeitigem Abbau unbefristeter Beschäftigung. Die Rotation, die den Aufbau von unbefristeter Beschäftigung bei gleichzeitigem Abbau von befristeter Beschäftigung betrifft, ist mit unter 0,01% verschwindend gering. Damit entfällt ein deutlicher Anteil der Rotation auf den Austausch von unbefristeten Beschäftigten durch befristete Beschäftigte. Insgesamt betrifft im Jahr 2012 die Rotation von unbefristeten Beschäftigten in befristete Beschäftigungsverhältnisse 1,2% der Beschäftigten (siehe Tabelle 5.6).

Abbildung 5.13 stellt den Anteil der Beschäftigten, die von der Kreuzrotation von unbefristet zu befristet betroffen sind, für die Jahre 2005 bis 2012 dar. Dabei sind starke Schwankungen zu erkennen: Besonders im Jahr 2011 lag der Wert der Kreuzrotation sehr hoch. Dies ist damit zu erklären, dass im Jahr 2011 sowohl die Einstellungsrate in befristete Beschäftigung als auch die Abgangsrate aus unbefristeter Beschäftigung einen vergleichsweise hohen Wert erreicht haben (siehe Abbildungen 5.10 und 5.11). Nach der Krise war der Personalumschlag im Jahr 2011 besonders hoch, und ein Teil davon resultierte aus dem Austausch unbefristeter durch befristete Beschäftigung.

**Abbildung 5.13: Kreuzrotationsraten unbefristet zu befristet und zweifache Übergangsquoten bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012**



Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005-2012, IAW-Berechnungen.

abgebaut, aber Arbeitnehmer mit einer Vertragsform werden durch solche mit der anderen Vertragsform ersetzt.

In die Rotation gehen allerdings nur die Änderungen ein, die einen Wechsel zwischen Betrieben beinhalten. Umwandlungen von befristeten in unbefristete Stellen innerhalb eines Betriebes bleiben in der Kreuzrotationsrate unberücksichtigt, weshalb von der Höhe der Kreuzrotationsrate nicht unmittelbar auf das Ausmaß der Verdrängung einer Vertragsform durch die andere geschlossen werden kann. Von einer Übernahme von befristeter zu unbefristeter Beschäftigung im selben Betrieb waren im ersten Halbjahr 2012 1,0% der insgesamt Beschäftigten betroffen (siehe die Übernahmerate in Tabelle 5.6). Zur Beantwortung der Frage, ob unbefristete Beschäftigte durch befristete Beschäftigte verdrängt werden, muss nun verglichen werden, ob die Austauschrate von unbefristet Beschäftigten durch befristet Beschäftigte durch Kreuzrotation zwischen Betrieben größer ist als die Übernahmerate von befristet Beschäftigten innerhalb eines Betriebes in einen unbefristeten Vertrag. Für einen Vergleich mit der Rotation muss diese Übernahmequote mit zwei multipliziert werden, da in der Rotation sowohl das Ende eines Vertrags in der einen Vertragsform als auch die Aufnahme einer Beschäftigung in der anderen Form enthalten sind.<sup>31</sup> Dadurch ergibt sich ein Maß für die Substitution von befristeten Stellen durch direkte Umwandlung in unbefristete Stellen von 2,0% (zweifache Übernahmerate). Die Kreuzrotation (also Substitution) von unbefristeten zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen betrug dagegen 1,2%. Da die zweifache Übernahmerate deutlich oberhalb der Kreuzrotation von unbefristeten zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen liegt, ging die Ausweitung der befristeten Stellen im Rahmen von Personalaustauschprozessen im ersten Halbjahr 2012 in Baden-Württemberg nicht zu Lasten der unbefristeten Stellen. Eine Verdrängung unbefristeter durch befristete Beschäftigung auf bestehenden Arbeitsplätzen ist dementsprechend nicht gegeben.

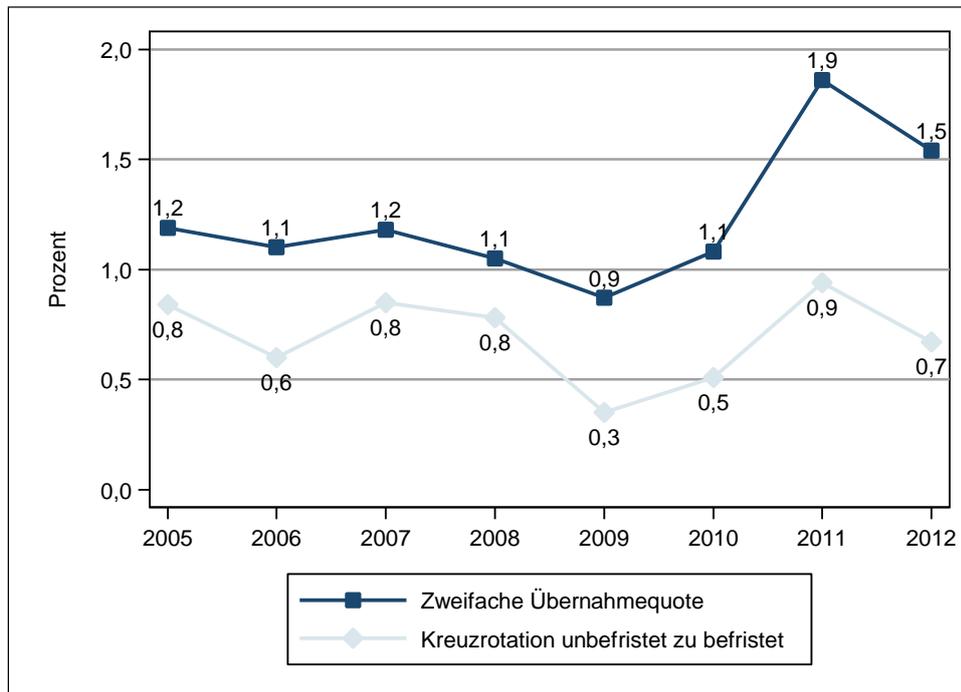
Abbildung 5.13 betrachtet die Kreuzrotation der Substitution von unbefristeten Arbeitsverhältnissen durch befristete und die Umwandlung von befristeten in unbefristete Stellen in den Jahren 2005 bis 2012. Dabei zeigt sich, dass die zweifache Übernahmerate nicht immer deutlich oberhalb der Kreuzrotation lag. In den Jahren 2005 bis 2007 lagen diese Raten in etwa gleich auf. Die Evidenz gegen einen Verdrängungsprozess ist daher in diesen Jahren weniger stark als danach.

Alle bisherigen Maße der Beschäftigungsdynamik lassen sich auch für das Verarbeitende Gewerbe und den Dienstleistungssektor getrennt berechnen. Entsprechend werden in den Abbildungen 5.14 und 5.15 die Kreuzrotationsrate von unbefristeter Beschäftigung zu befristeter Beschäftigung und die zweifache Übernahmerate aus befristeter Beschäftigung für die beiden Wirtschaftssektoren getrennt dargestellt.

---

<sup>31</sup> Das heißt bei der Kreuzrotation werden Abgänge und Zugänge doppelt gezählt: Die Änderung der Vertragsform auf einem Arbeitsplatz geht zweifach in die Rotation ein, da sowohl die Einstellung eines befristet Beschäftigten als auch der Abgang eines unbefristet Beschäftigten gezählt wird.

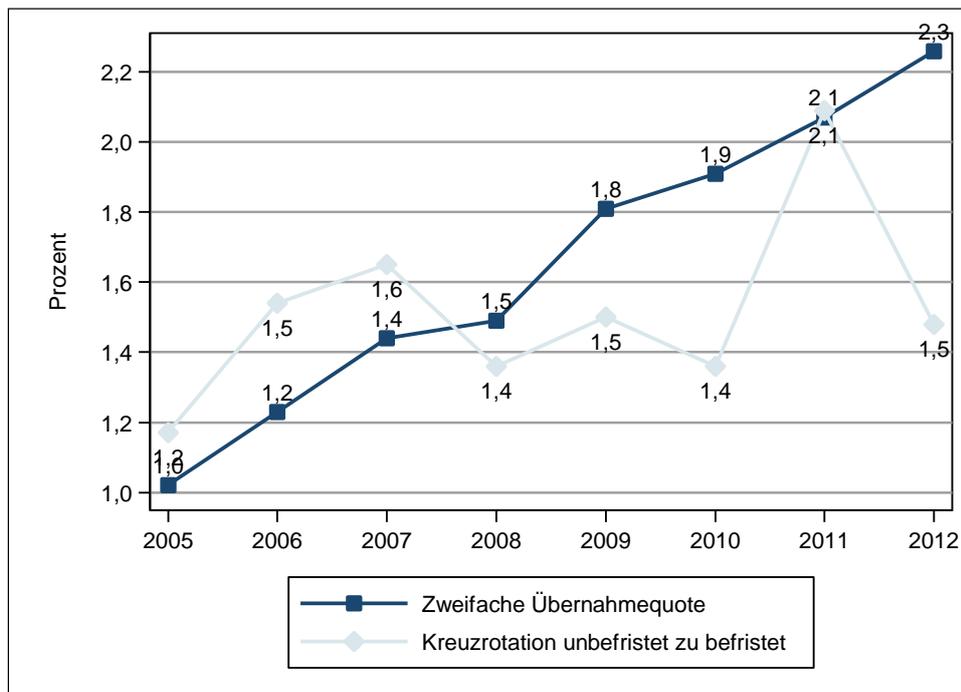
**Abbildung 5.14: Kreuzrotationsraten unbefristet zu befristet und zweifache Übergangsquoten für das Verarbeitende Gewerbe in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012**



Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005-2012, IAW-Berechnungen.

**Abbildung 5.15: Kreuzrotationsraten unbefristet zu befristet und zweifache Übergangsquoten für die Dienstleistungen in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2012**



Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005-2012, IAW-Berechnungen.

Für das Verarbeitende Gewerbe (siehe Abbildung 5.14) zeigt sich, dass die Übernahmequote aus befristeter Beschäftigung in allen Jahren oberhalb der Kreuzrotation von unbefristeter Beschäftigung in befristete Beschäftigung lag. Eine Verdrängung unbefristeter Beschäftigung auf bestehenden Arbeitsplätzen fand im Beobachtungszeitraum also nicht statt. Dabei fällt vor allem die relativ hohe Übernahmequote von befristeter in unbefristete Beschäftigung in einigen Jahren auf. Bezieht man sie auf den Bestand der befristet Beschäftigten, so wurde mit 20,6% gut jeder fünfte befristet Beschäftigte im ersten Halbjahr 2011 in unbefristete Beschäftigung übernommen.

Ein anderes Bild zeigt sich im Dienstleistungssektor (siehe Abbildung 5.15). Zunächst lässt sich erkennen, dass die zweifache Übernahmequote einem starken Anstieg seit 2005 unterlag. Der Anteil der übernommenen befristeten Beschäftigten bezogen auf die Gesamtbeschäftigung nahm also stark zu. Bezogen auf die befristet Beschäftigten war die Übernahmerate jedoch weitaus geringer als im Verarbeitenden Gewerbe; im Jahr 2011 lag sie, wieder bezogen auf das erste Halbjahr, bei 12,9%.

Die Kreuzrotation zeigt außer starken Schwankungen keinen langfristigen Trend. In den Jahren 2005 bis 2007 hat im Dienstleistungsbereich eine Verdrängung von unbefristeter Beschäftigung durch befristete Beschäftigung stattgefunden. Für die Jahre seit 2008 ging infolge des starken Anstiegs der Übernahmerate die Ausweitung der befristeten Stellen dagegen nicht mehr zu Lasten der unbefristeten Stellen.

## 5.5. Zusammenfassung und Fazit

Die Ergebnisse des Kapitels werden im Folgenden in der Form von Thesen zusammengefasst.

- Zunächst ist von 2005 bis 2012 eine Zunahme des Anteils befristeter Beschäftigung zu beobachten. Der Anteil befristet Beschäftigter an den Einstellungen ist sehr viel höher als der Anteil unbefristet Beschäftigter, er nimmt aber nicht zu. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass sich die Dauer der Befristung erhöht.
- Die befristete Beschäftigung weist zwischen 2005 und 2012 eine höhere Dynamik auf als die unbefristete Beschäftigung. Einstellungs-, Abgangs-, Stellenaufbau- und -abbauraten bei befristeter Beschäftigung sind deutlich höher.
- Befristet Beschäftigte wechseln ihren Arbeitsplatz tendenziell eher im Zusammenhang mit der Schaffung oder des Abbaus ihres Arbeitsplatzes als unbefristet Beschäftigte; bei letzteren ist ein relativ hoher Anteil der Mobilität auf Personalaustauschprozesse zurückzuführen.
- Der Anteil der befristet Beschäftigten, die in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im gleichen Betrieb übernommen werden, nimmt im Zeitablauf zu. Dies deutet darauf hin, dass befristete Beschäftigung zunehmend als „Probezeitvertrag“ genutzt wird.
- Der Anteil der Einstellungen, die auf befristete Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen sind, liegt sehr viel höher als der Anteil der befristeten Beschäftigung an den Abgängen. Beide Anteile liegen deutlich oberhalb des Anteils befristeter Beschäftigter am Bestand.

- Die Rotationsraten weisen darauf hin, dass die Betriebe reguläre Beschäftigung ab- und gleichzeitig befristete Beschäftigungsverhältnisse aufbauen. Gleichzeitig erfolgt in Betrieben durch Übernahme von befristeten Beschäftigten auch die Umwandlung von befristeten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. Insgesamt weist der Vergleich der Größenordnung beider Raten darauf hin, dass es keine Verdrängung von unbefristeten durch befristete Beschäftigungsverhältnisse auf bestehenden Arbeitsplätzen gibt.
- Eine Verdrängung unbefristeter durch befristete Beschäftigung auf bestehenden Arbeitsplätzen ist in den Betrieben des Dienstleistungssektors wahrscheinlich, in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes hat sich hingegen die befristete Beschäftigung nicht auf Kosten der unbefristeten Beschäftigung ausgeweitet.

## 6. Betriebliche Übergänge zwischen Leiharbeit und regulärer Arbeit

Dieses Kapitel untersucht, ob und inwieweit Beschäftigung in Leiharbeit zu einer Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis führt. Die Annahme einer Brückenfunktion der Leiharbeit in reguläre Beschäftigung ist ein wichtiger Baustein der von der Politik initialisierten Deregulierung der Leiharbeitsbranche in den letzten zwei Jahrzehnten. Durch die Ausweitung der Leiharbeit erhoffte man sich eine zusätzliche Stimulierung des Arbeitsmarktes, besonders für Personen, die sonst keine reguläre Beschäftigung gefunden hätten, beispielsweise weil sie bereits lange arbeitslos sind oder nicht die notwendigen Qualifikationen oder beruflichen Erfahrungen für eine Einstellung besitzen. Leiharbeit kann nach dieser Sicht die Funktion haben, Personen mit schlechten Arbeitsmarktchancen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Besonders positiv ist die Integrationsfunktion der Leiharbeit, wenn diese dazu führt, dass die Betroffenen direkt im Nutzerunternehmen eine Festanstellung finden. Aufgrund dieser Argumentation wird von der Politik akzeptiert, dass Leiharbeit in der Regel mit schlechteren Arbeitsbedingungen verbunden sein kann als reguläre Beschäftigung.

Zur Integrationsfunktion der Leiharbeit gibt es bereits eine Reihe von Untersuchungen, welche auf Individualdaten beruhen (beispielsweise Kvasnicka, 2008). Dagegen bietet das IAB-Betriebspanel die Möglichkeit, die Übernahme aus der Leiharbeit auf der betrieblichen Ebene zu messen und zu untersuchen, welche betrieblichen Einflussfaktoren die Übernahme von Leiharbeitern determinieren. Im IAB-Betriebspanel wird erhoben, wie viele ehemalige Leiharbeitnehmer von den Nutzerbetrieben übernommen wurden. Konkret enthält das IAB-Betriebspanel die folgende Frage:

„Waren unter den Beschäftigten, die Sie im 1. Halbjahr 2003 (2008) neu eingestellt haben, Personen, die unmittelbar davor oder auch zu einem früheren Zeitpunkt in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle als Leiharbeitskräfte eingesetzt waren? Wie viele waren das insgesamt?“

Allerdings stehen die Angaben der Betriebe hierzu lediglich für die Jahre 2003 und 2008 zur Verfügung. In den anderen Jahren ist die Frage nicht im Befragungsprogramm des IAB-Betriebspanels enthalten.

Durch die Auswertung dieser Frage lassen sich Aussagen über die Häufigkeit, mit der Leiharbeitskräfte beim Entleihbetrieb übernommen werden, treffen.<sup>32</sup> Der in der Literatur oft zitierte Klebeffekt lässt sich mit den vorliegenden Daten allerdings nicht erfassen. Der Klebeffekt gibt an, welcher Anteil der neu im Betrieb eingesetzten Leiharbeitnehmer im Verlauf der Beschäftigung in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernommen wird und bezeichnet damit die Wahrscheinlichkeit, übernommen zu werden. Im IAB-Betriebspanel wird jedoch nicht erfasst, wie viele Leiharbeitnehmer neu in den Betrieb kommen, sondern lediglich der zu einem Zeitpunkt gemessene Bestand. Grundsätzlich ist es mit den Daten des IAB-Betriebspanels nur möglich, den Umfang der übernommenen Leiharbeitnehmer in Relation zu anderen Größen wie den

---

<sup>32</sup> Hierbei gilt es zu beachten, dass nicht geklärt werden kann, ob übernommene Leiharbeiter in eine reguläre oder eine andersartig atypische Beschäftigung (beispielsweise durch Befristung) wechseln.

gesamten Neueinstellungen oder dem Bestand der beschäftigten Leiharbeiter zu stellen.

Der „Klebeeffekt“ wird außerdem meist so verstanden, dass Leiharbeitskräfte während des Einsatzes oder direkt im Anschluss an ihre Entleihung vom Entleihbetrieb in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Im IAB-Betriebspanel wird jedoch gefragt, ob Personen, die zu irgendeinem Zeitpunkt in der Vergangenheit im Betrieb als Leiharbeitskräfte eingesetzt waren, regulär eingestellt wurden. Auch deshalb können die Ergebnisse dieses Kapitels nicht direkt mit den Ergebnissen verglichen werden, die auf der Analyse von Individualdaten einen „Klebeeffekt“ berechnen.

Über quantitative Aussagen zur Häufigkeit der Übernahme von Leiharbeitskräften hinaus lassen sich mit dem IAB-Betriebspanel Hinweise auf betriebliche Motive für die Einstellung früherer Leiharbeitskräfte gewinnen. Dazu wird mit Hilfe eines Regressionsansatzes analysiert, welche betrieblichen Faktoren entscheidende Determinanten für die Übernahme von Leiharbeitskräften durch den Entleihbetrieb sind. Der Anteil an Betrieben, die ehemalige Leiharbeitskräfte eingestellt haben, stellt dabei die abhängige Variable dar, die durch verschiedene Einflussfaktoren auf Betriebsebene erklärt werden soll.

Nicht betrachtet wird hier die Fragestellung, inwieweit Leiharbeit reguläre Arbeit verdrängt (Jahn und Weber, 2012). Dies würde voraussetzen, dass Information über die Zu- und Abgänge von Leiharbeitnehmern vorhanden ist. Die in Kapitel 5 durchgeführte Analyse der Verdrängung unbefristeter durch befristete Arbeit lässt sich daher nicht für die Leiharbeit replizieren. Da, wie bereits erwähnt, im IAB-Betriebspanel die Übernahme von Leiharbeitern nur in den Jahren 2003 und 2008 erfasst wurde, muss sich die Analyse zudem auf diese beiden Jahre beschränken.

## 6.1. Deskriptive Ergebnisse

In diesem Abschnitt wird die Übernahme von Leiharbeitern in den Jahren 2003 und 2008 zunächst deskriptiv vergleichend dargestellt. Tabelle 6.1 zeigt die hochgerechnete Anzahl der baden-württembergischen Betriebe, die im 1. Halbjahr 2003 bzw. im 1. Halbjahr 2008 ehemalige Leiharbeitskräfte eingestellt haben. Diese Zahl wird dann ins Verhältnis zu allen Betrieben und den Betrieben mit Neueinstellungen gesetzt. Weiterhin zeigt die Tabelle 4.1 die hochgerechnete Anzahl aller übernommenen Leiharbeiter. Diese wird ins Verhältnis zur Anzahl der im Betrieb eingesetzten Leiharbeiter zu einem Stichtag sowie zu den Einstellungen im selben Zeitraum gesetzt. Die Bezugsgröße „Anzahl der eingesetzten Leiharbeiter“ soll einen Eindruck davon verschaffen, wie sich die Nutzung von und die Übernahme aus Leiharbeit größenordnungsmäßig zueinander verhalten.

Da nach Angaben von Crimmann et al. (2009: 70) mehr als die Hälfte der Leiharbeiter weniger als drei Monate im Betrieb beschäftigt ist, dürfte der Bestand zum Stichtag geringer sein als die Zahl der neu im Betrieb eingesetzten Leiharbeitskräfte. Da die Bezugsgröße kleiner ist, ist das Verhältnis von Übernahmen zum Bestand der Leiharbeit vermutlich deutlich größer als der Klebeeffekt, der die individuelle Wahrscheinlichkeit der Übernahme angibt.

**Tabelle 6.1: Übernahme von (ehemaligen) Leiharbeitskräften**

<b>Betriebe mit Übernahmen</b>	2003	2008
Anzahl der Betriebe mit Übernahmen	901	3.126
Anteil der Betriebe mit Übernahmen an allen Betrieben	0,3%	1,1%
Anzahl der Betriebe mit Neueinstellungen	61.625	67.587
Anteil der Betriebe mit Übernahmen an allen Betrieben mit Einstellungen	1,5%	4,6%
<b>Anzahl der Übernahmen</b>		
Anzahl aller im 1. Hj. übernommenen Leiharbeiter	1.665	10.170
<b>Quantitative Bedeutung der Übernahmen</b>		
Anzahl aller beschäftigter Leiharbeiter (Stichtag: 30. Juni)	23.512	83.961
Verhältnis von übernommenen zu beschäftigten Leiharbeitern	7,1%	12,1%
Zahl der Einstellungen im 1. Hj.	195.428	239.467
Anteil der übernommenen Leiharbeiter an allen Einstellungen	0,9%	4,2%

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2003 und 2008, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Alle Angaben auf Betriebe bzw. Beschäftigte hochgerechnet.

Die Tabelle zeigt, dass im Jahr 2008 deutlich mehr Betriebe Leiharbeiter übernommen haben als im Jahr 2003. Der Anteil an allen Betrieben sowie an allen Betrieben mit Neueinstellungen hat sich verdreifacht. Allerdings stellt mit etwas mehr als einem Prozent nach wie vor nur eine kleine Minderheit der baden-württembergischen Betriebe Leiharbeitskräfte unmittelbar nach ihrem Einsatz oder zu einem späteren Zeitpunkt fest ein. Auch unter den Betrieben, die überhaupt Einstellungen vornehmen, sind es im Jahr 2008 weniger als fünf Prozent.

Eine deutliche Zunahme zeigt sich bei der Zahl der insgesamt übernommenen Leiharbeiter. Diese steigt um das Sechsfache auf ungefähr 10.000 übernommene Leiharbeitskräfte.<sup>33</sup> Dies gilt entsprechend auch für das Verhältnis von übernommenen zu beschäftigten Leiharbeitern und den Anteil der übernommenen Leiharbeiter an den Einstellungen. Dieser Anteil steigt von 0,9% im Jahr 2003 auf 4,2% im Jahr 2008. Damit ist der Anteil der Übernahmen aus Leiharbeit jedoch nach wie vor ein relativ kleiner Teil der betrieblichen Neueinstellungen.

Die folgenden Auswertungen geben einen ersten Überblick, wie die Übernahme von Leiharbeitern sich zwischen den Wirtschaftssektoren und Betriebsgrößenklassen in den Jahren 2003 und 2008 unterscheidet. Die entsprechenden Ergebnisse sind in Tabelle 6.2 dargestellt. Dabei sind den Differenzierungen durch die absoluten Fallzahlen im IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg Grenzen gesetzt. Im Jahr 2003 übernahmen 53 Stichprobenbetriebe (ehemalige) Leiharbeitskräfte. Davon waren fast alle (49) im Verarbeitenden Gewerbe tätig; 31 Betriebe waren kleine und mittlere Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten. Im Jahr 2008 sind Übernahmen bei 96 Betrieben der Stichprobe festzustellen, darunter befinden sich 35 Dienstleistungsbetriebe und 55

<sup>33</sup> Diese relativ hohe Zahl an übernommenen Leiharbeitern im Jahr 2008 könnte auf einen Stichprobenfehler zurückzuführen sein. Ein relativ kleiner Betrieb mit einem relativ hohen Stichprobengewicht ist für ungefähr 2.500 der 10.000 übernommenen Leiharbeiter im Jahr 2008 verantwortlich.

kleinere und mittlere Betriebe. Auf eine feinere Unterscheidung wird hier aufgrund der Fallzahlen verzichtet.

**Tabelle 6.2: Anteile der Übernahmen von Leiharbeitern im Verhältnis zum Bestand und Einstellungen nach Sektoren und Betriebsgrößenklassen in den Jahren 2003 und 2008**

Verhältnis	zum Bestand		zu den Einstellungen**)		Stichprobenfallzahlen	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Sektoren						
Verarbeitendes Gewerbe	7,5%	7,4%	1,9%	6,2%	49	61
Dienstleistungen	*)	22,0%	*)	3,5%	4	35
Betriebsgrößenklassen						
Bis 250 Beschäftigte	6,0%	14,4%	0,7%	4,1%	31	55
250 Beschäftigte und mehr	9,2%	9,0%	1,3%	4,6%	22	41

Quelle: IAB Betriebspanel, Wellen 2003 und 2008, IAW-Auswertungen, hochgerechnete Werte. \*) Keine Angabe aufgrund unzureichender Fallzahlen. \*\*) Für wenige Betriebe ist das Verhältnis von Einstellungen zu Übernahmen größer als eins. Da nicht klar ist, welche der beiden Angaben richtig ist, werden diese Informationen in der Aufbereitung nicht korrigiert.

Im Verarbeitenden Gewerbe blieb das Verhältnis von eingestellten zu übernommenen Leiharbeitskräften zwischen den Jahren 2003 und 2008 konstant. Als Anteil an den Einstellungen gemessen, nahm die Bedeutung der Übernahmen jedoch zu. Dies spiegelt den allgemeinen Bedeutungszuwachs der Leiharbeit im Verarbeitenden Gewerbe zwischen den beiden Jahren wieder. In Dienstleistungsbetrieben wurde im Jahr 2008 eine relativ zum Bestand der Leiharbeitskräfte große Zahl von ihnen übernommen. Allerdings zeigt der Vergleich mit den Einstellungen, dass im Jahr 2008 deutlich weniger neu Eingestellte frühere Leiharbeitskräfte waren. Die Erklärung hierfür ist, dass in den Dienstleistungsbranchen insgesamt weniger Leiharbeitskräfte eingesetzt werden, so dass auch der Anteil an den Zugängen geringer ist als im Verarbeitenden Gewerbe. Diese relativ wenigen Leiharbeitskräfte scheinen aber eine relativ große Chance der Übernahme zu haben. Ein zeitlicher Vergleich ist für die Dienstleistungen nicht möglich, da im Jahr 2003 nur sehr wenige Dienstleistungsbetriebe Leiharbeitskräfte übernommen haben und die Fallzahlen daher zu gering für eine sinnvolle Auswertung sind.

Betrachtet man die Betriebsgrößenklassen, so zeigen sich stärker Änderungen bei den kleineren und mittleren Betrieben im Vergleich zu den Großbetrieben. Der Anstieg des Anteils der Übernahmen an allen Einstellungen zwischen 2003 und 2008 war hier besonders stark. Der entsprechende Anteil hat sich versechsfacht. Zudem wurden im Jahr 2008 aus einem gegebenen Bestand an Leiharbeitskräften heraus deutlich mehr Leiharbeitskräfte übernommen. Bei den Großbetrieben erhöhte sich der Anteil der Übernahmen im Verhältnis zu den Einstellungen um ungefähr das Vierfache. Die Übernahmen im Verhältnis zum Bestand der Leiharbeit blieben zwischen den beiden Jahren jedoch konstant.

In einem ersten Zwischenfazit lässt sich somit feststellen: Alle betrachteten Anteile und Fallzahlen weisen auf einen Anstieg der Übernahme von Leiharbeitern hin. Auch wenn die Anzahl der beschäftigten Leiharbeiter wächst, nimmt die Anzahl der Übernahmen überproportional zu. Dies beschränkt sich allerdings auf die kleineren und mittleren Betriebe. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass die Befragung 2003 in einem Krisenjahr mit insgesamt geringerem Einstellungsbedarf stattfand, während die Befragung 2008 zu einem Zeitpunkt durchgeführt wurde, in dem das Arbeitskräftepotenzial zu einem weitaus größerem Maße bereits ausgeschöpft war.

Auch der Anteil der Übernahmen an den Einstellungen wächst zwischen beiden Jahren an. Diese Beobachtung lässt sich über beide Betriebsgrößenklassen hinweg machen. Dies weist darauf hin, dass die Leiharbeit als Beschäftigungsform eine verstärkte Rolle übernimmt, aber auch, dass diese verstärkt dazu genutzt wird, um eine Überführung in reguläre Beschäftigung zu gewährleisten.

## 6.2. Multivariate Analysen

In diesem Abschnitt sollen mögliche Einflussgrößen der Übernahme ehemaliger Leiharbeiter als Festangestellte auf Betriebsebene analysiert werden. Hierzu wurden in der Literatur schon erste Einflussfaktoren identifiziert. So kann beispielsweise die Branche, die Betriebsgröße oder die Existenz eines Betriebsrates einen Einfluss darauf haben, ob die Nutzung von Leiharbeitern dauerhaft erfolgt oder nicht (vgl. Crimmann et al. 2009). Ebenso zu berücksichtigen sind Rahmenbedingungen, welche den Betrieben personalpolitische Flexibilität aufzwingen, wie beispielsweise Auftragsschwankungen (Jahn und Weber, 2012). Im Weiteren soll nun untersucht werden, welche betrieblichen Eigenschaften die Entscheidung beeinflussen, überhaupt Leiharbeiter zu übernehmen.

Da nicht alle Betriebe Leiharbeiter beschäftigen und nicht alle derer, die Leiharbeiter beschäftigen, auch Leiharbeiter übernehmen, muss ein zweistufiges Modell geschätzt werden. Existieren Einflussgrößen, welche die Wahrscheinlichkeit Leiharbeiter zu beschäftigen sowie ihre Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis gleichermaßen beeinflussen und diese sind nicht als verfügbare Variable im Datensatz enthalten, sind die Fehlerterme beider Gleichungen korreliert. Ignoriert man die Korrelation der Fehlerterme beider Gleichungen, sind die geschätzten marginalen Effekte der zweiten Stufe verzerrt. Die geschätzten marginalen Effekte enthalten dann mögliche Selektionseffekte in die Nutzung von Leiharbeit. Folglich muss in der zweiten Stufe auf die Selektion in die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern kontrolliert werden. Deshalb wird in der ersten Stufe ein Wahrscheinlichkeitsmodell für die Verwendung von Leiharbeit geschätzt. Die entsprechende Variable nimmt den Wert eins an, wenn der betreffende Betrieb Leiharbeit verwendet und ist ansonsten null. Für diese Schätzung werden alle Betriebe in der Stichprobe verwendet. Basierend auf den Schätzergebnissen der ersten Stufe wird die inverse Mills Ratio berechnet. Diese wird in das Modell der zweiten Stufe als Selektionsterm mit aufgenommen. Die inverse Mills Ratio kontrolliert auf eine potentielle Selektion in die Nutzung von Leiharbeit. Ist der geschätzte marginale Effekt der inversen Mills Ratio in der zweiten Stufe signifikant, war die Selektionskontrolle notwendig, da unbeobachtete Einflussgrößen existieren, welche die Nutzung von Leiharbeitnehmer sowie deren Übernahme in die Kernbelegschaft beeinflussen.

In der zweiten Stufe wird ein Wahrscheinlichkeitsmodell für die betriebliche Übernahme ehemaliger Leiharbeiter geschätzt. Die entsprechende abhängige Variable nimmt den Wert eins an, wenn ein Betrieb mindestens einen vormals ausgeliehenen Zeitarbeiter als Festangestellten übernimmt. In diesem Modell werden nur noch die Betriebe berücksichtigt, die auch tatsächlich Zeitarbeiter beschäftigen.

In beide Schätzgleichungen gehen ähnliche erklärende Variablen ein: eine Dummy-Variable für den Zeitraum der Betriebsgründung, die Betriebsgröße (geschätzt durch Dummy-Variablen für Betriebsgrößenklassen), die Qualifikationsstruktur, der Anteil von Frauen und befristeten Arbeitskräften, die Rechtsform, ein Dummy für inhabergeführte Betriebe sowie die Branche. In die Erklärung der Nutzung von Leiharbeit gehen zusätzlich die Neueinstellungen ein. Die Gleichung für die Übernahme enthält zusätzlich eine Variable, die angibt, ob Leiharbeit gemessen am Bestand überdurchschnittlich genutzt wird.

Beide Stufen werden unter Verwendung von Probit-Regressionsmodellen geschätzt. Für eine bessere Interpretation werden entsprechende marginale Effekte anstelle von Koeffizienten in der Tabelle ausgewiesen. Die Schätzung wird für die Jahre 2003 und 2008 gemeinsam durchgeführt, um zusätzliche Beobachtungspunkte zu gewinnen.

**Tabelle 6.3: Ergebnisse der multivariaten Schätzungen für die Übernahmen von Leiharbeitern**

Abhängige Variable: Kontrollvariablen:	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 2
	Leiharbeiter (ja/nein)	Übernahmen (ja/nein)	Übernahmen (ja/nein)
Inverse Mills-ratio		0.332 (0.557)	
Leiharbeiteranteil über Durchschnitt (ja/nein)		0.0106 (0.0756)	0.0116 (0.0756)
Jahr 2008 (ja/nein)	0.0551*** (0.0110)	0.177 (0.149)	0.0953 (0.0631)
Betrieb vor 1990 gegründet (ja/nein)	-0.00314 (0.0127)	0.0469 (0.0840)	0.0537 (0.0829)
1 - 4 Beschäftigte	-0.0992*** (0.0117)		
5 - 19 Beschäftigte	-0.116*** (0.0163)	-0.163 (0.534)	0.176 (0.278)
20 - 99 Beschäftigte	-0.0753*** (0.0129)	-0.197 (0.282)	-0.0236 (0.118)
100 - 249 Beschäftigte	-0.0269** (0.0117)	-0.202* (0.105)	-0.159** (0.0792)
250 - 499 Beschäftigte	-0.00599 (0.0154)	-0.155** (0.0779)	-0.147* (0.0770)
Geschäftsvolumen: steigt		0.0284 (0.0669)	0.0273 (0.0668)
Geschäftsvolumen: sinkt		-0.0858 (0.0869)	-0.0899 (0.0864)
Geschäftsvolumen: weiß nicht		-0.179* (0.109)	-0.182* (0.108)
Anteil Beschäftigter mit Vorauss. Lehre	-0.0261 (0.0221)	-0.0768 (0.168)	-0.0453 (0.159)
Anteil Beschäftigter mit Vorauss. Hochschule	-0.0459 (0.0351)	-0.142 (0.249)	-0.0671 (0.215)
Inhaber tätig (ja/nein)	-0.00424 (0.0111)	-0.0941 (0.0642)	-0.0887 (0.0635)
Anteil Auszubildender	-0.0631 (0.0880)	0.535 (0.883)	0.690 (0.845)
Anteil Frauen	-0.0722*** (0.0261)	-0.0941 (0.278)	0.0208 (0.199)
Anteil Befristeter	0.0451 (0.0461)	1.021** (0.401)	0.914** (0.357)
Neueinstellungen im 1. Halbjahr (ja/nein)	0.0512***		

**Tabelle 6.3: Ergebnisse der multivariaten Schätzungen für die Übernahme von Leiharbeitern**

	(0.0131)		
Arbeitskräfte für sofort gesucht (ja/nein)	0.0319**	0.117	0.0714
	(0.0129)	(0.0982)	(0.0625)
Betriebsrat/Personalrat vorhanden (ja/nein)	0.0421***	-0.0698	-0.141
	(0.0159)	(0.151)	(0.0923)
Personengesellschaft (ja/nein)	0.0315	0.170	0.102
	(0.0299)	(0.237)	(0.212)
Kapitalgesellschaft (ja/nein)	0.0400*	0.227	0.149
	(0.0224)	(0.184)	(0.152)
Bergbau, Energie, Wasser (ja/nein)	0.371***	0.196	-0.114
	(0.119)	(0.578)	(0.229)
Schlüsselbranchen (ja/nein)	0.276***	0.216	-0.0635
	(0.0832)	(0.506)	(0.208)
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe (ja/nein)	0.228***	0.372	0.122
	(0.0754)	(0.435)	(0.214)
Baugewerbe (ja/nein)	0.150*	-0.321	-0.396***
	(0.0785)	(0.222)	(0.0816)
Handel und Reparatur (ja/nein)	0.0446	-0.0516	-0.123
	(0.0453)	(0.267)	(0.219)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung (ja/nein)	0.0611	-0.0947	-0.191
	(0.0606)	(0.294)	(0.202)
Unternehmensnahe DL (ja/nein)	0.0545	-0.0260	-0.131
	(0.0504)	(0.307)	(0.222)
Sonst. DL (ja/nein)	0.0387	-0.0694	-0.137
	(0.0389)	(0.244)	(0.199)
Organis. o.E., öffentliche Verwaltung (ja/nein)	-0.0257	-0.315*	-0.266
	(0.0240)	(0.177)	(0.205)
Einzelbetrieb (ja/nein)	-0.0141	-0.00190	0.0216
	(0.0115)	(0.0740)	(0.0627)
Tarifvertrag (ja/nein)	-0.00814	0.00950	0.0242
	(0.0120)	(0.0795)	(0.0751)
LR chi <sup>2</sup>	888.6***	48.43**	48.08**
Pseudo R <sup>2</sup>	0.4226	0.1079	0.1071
Beobachtungen	2,282	329	329

Quelle: IAB Betriebspanel, Wellen 2003 und 2008, IAW-Auswertungen

In der ersten Spalte befinden sich die Ergebnisse für das Wahrscheinlichkeitsmodell der Nutzung von Leiharbeit (erste Stufe). Im Jahr 2008 war die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Leiharbeiter beschäftigt, um ungefähr 5,5 Prozentpunkte höher als im Jahr 2003. Die Wahrscheinlichkeit, Leiharbeiter zu beschäftigen, steigt des Weiteren mit der Unternehmensgröße. Betriebe mit einem höheren Frauenanteil haben eine geringere Wahrscheinlichkeit, Leiharbeiter zu beschäftigen. Dies liegt daran, dass viele Leiharbeiter in Berufen tätig sind, die typische Männerberufe sind. Außerdem ist die Durchführung von Neueinstellungen, die Suche nach Arbeitskräften und das Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrates positiv mit der Wahrscheinlichkeit, Leiharbeiter zu beschäftigen, korreliert. Deutlich sind auch die Branchenunterschiede, die bereits in Kapitel 3 deskriptiv dargestellt wurden.

In der zweiten Spalte befinden sich die Schätzergebnisse des Wahrscheinlichkeitsmodells für die Übernahme vormals entliehener Leiharbeiter (2. Stufe). Wie schon in der ersten Stufe zeigt sich ein positiver, jedoch nur teilweise signifikanter Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und der abhängigen Variable. Größere Unternehmen haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, Leiharbeitskräfte als regulär Beschäftigte in ihrem Betrieb zu übernehmen. Dieser Effekt kann jedoch sehr einfach erklärt werden. In größeren Betrieben sind aufgrund der Betriebsgröße mehr Leiharbeiter beschäftigt

und somit ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass ein Leiharbeiter eine Festanstellung im entsprechenden Betrieb erhält.

Ein höherer Anteil an befristet Beschäftigten geht mit einer höheren Wahrscheinlichkeit, Leiharbeiter als Festabgestellte zu übernehmen, einher. Der entsprechende marginale Effekt ist relativ groß und signifikant zu einem Signifikanzniveau von 5%. Da der marginale Effekt der inversen Mills Ratio insignifikant ist, wurde die zweite Stufe noch einmal ohne Berücksichtigung des potentiellen Selektionseffektes durch Aufnehmen der inversen Mills Ratio als zusätzliche unabhängige Variable geschätzt. Die geschätzten marginalen Effekte sind in der dritten Spalte der Tabelle zu finden. Im Wesentlichen entsprechen diese den Ergebnissen der zweiten Stufe mit Berücksichtigung möglicher Selektionseffekte in Spalte zwei.

Insgesamt finden sich besonders in der zweiten Stufe relativ wenige signifikante marginale Effekte. Die geringe Zahl signifikanter Koeffizienten kann zu einem großen Teil auf die geringe Anzahl an Beobachtungen zurückgeführt werden. Folglich wäre es sinnvoll, die Analyse auf das gesamte Bundesgebiet auszuweiten, um die Anzahl der Beobachtungen zu erhöhen. Eine höhere Beobachtungsanzahl würde es darüber hinaus ermöglichen, eine detailliertere Branchenklassifikation zu verwenden, um eventuelle Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen auf zu decken, welche in der hier verwendeten Klassifikation nicht sichtbar sind.

### **6.3. Zusammenfassung und Fazit**

Die Ergebnisse des Kapitels werden abschließend thesenartig zusammengefasst. Dabei soll im Speziellen auf die mögliche Überführung von Leiharbeitnehmern in reguläre Beschäftigung eingegangen werden.

- Die Übernahme von Leiharbeitern hat in den Jahren 2003 und 2008 in dreierlei Hinsicht zugenommen: Erstens bezüglich der Anzahl der Betriebe, die Leiharbeiter übernehmen, zweitens bezüglich der Anzahl der übernommenen Leiharbeiter und drittens bezüglich des Anteils der übernommenen Leiharbeiter gemessen an den Beständen und den Einstellungen.
- Absolut gesehen bleibt das Verhältnis von Übernahmen zum Bestand an Leiharbeitskräften mit 0,12 auch im Jahr 2008 gering.
- Die Übernahme von Leiharbeitskräften ist im Dienstleistungsbereich infolge der geringen Nutzung von Leiharbeit im Jahr 2003 praktisch irrelevant. Dies hat sich im Jahr 2008 wesentlich geändert, wenngleich der Anteil der Übernahmen an den Einstellungen noch immer deutlich geringer ist als im Verarbeitenden Gewerbe.
- Die Ergebnisse eines Regressionsmodells zeigen, dass im Jahr 2008 die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Leiharbeiter beschäftigt, um etwa 5,5 Prozentpunkte höher ist als im Jahr 2003.
- In der zweiten Stufe des Regressionsmodells finden sich kaum Einflussgrößen auf die Übernahmewahrscheinlichkeit von Leiharbeitnehmern in reguläre Beschäftigung, welche statisch signifikant sind. Dies ist auf den geringen Anteil der Beobachtungen zurückzuführen. Daher ist es auf der Basis des IAB-Betriebspanels für Baden-Württemberg kaum möglich, Schwerpunkte der

Übernahme von Leiharbeitern zu identifizieren. Mit den bundesweiten Daten des IAB-Betriebspanels ergeben sich hier deutlich mehr Möglichkeiten.

## 7. Zusammenfassung und Ausblick

Der vorliegende Bericht beschäftigt sich mit dem Einsatz atypischer Beschäftigung (befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit, Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und freie Mitarbeit) auf der betrieblichen Ebene in Baden-Württemberg. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf dem Vergleich verschiedener Formen atypischer Beschäftigung. Zusätzlich liegt ein spezieller Fokus auf der genaueren Analyse von befristeter Beschäftigung und von Leiharbeit, denn diese Formen atypischer Beschäftigung machen einen großen Anteil der atypischen Arbeit aus und stehen oft im Mittelpunkt der politischen und wissenschaftlichen Diskussion.

Die vorliegende Untersuchung der Nutzung atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg ist eine empirische Analyse, die sich auf betriebliche Einzeldaten stützt. Dabei steht als wesentliche Datenquelle das IAB-Betriebspanel für Baden-Württemberg zur Verfügung, das in Kapitel 6 durch die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ergänzt wird. Der folgende Abschnitt fasst die wichtigsten Kernergebnisse zusammen und gibt einen Ausblick auf weitere mögliche Untersuchungen in diesem Kontext.

### *Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen*

In einer breit angelegten deskriptiven Analyse wird zunächst die Entwicklung der unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung untersucht. Diese Auswertung erfolgt getrennt für die unterschiedlichen Dimensionen atypischer Beschäftigung, also unabhängig davon, ob mehrere atypische Eigenschaften einer Beschäftigungsform zusammen auftreten. Dabei ist festzustellen, dass alle untersuchten atypischen Beschäftigungsformen im untersuchten Zeitraum zwischen 2000 und 2012 zunahmen. Dabei sind zwei Phasen zu unterscheiden. In der zweiten Hälfte des Beobachtungszeitraumes ab 2006 weiteten sich sowohl die atypische Arbeit als auch die reguläre Beschäftigung aus. Die atypische Arbeit nahm im Vergleich zur regulären Arbeit dabei jedoch weit überproportional zu. Dagegen nahm in der ersten Hälfte des Beobachtungszeitraumes die reguläre Beschäftigung ab, während es bei den meisten atypischen Beschäftigungsformen einen Zuwachs gab. Der Trend zur Ausweitung der atypischen Beschäftigung gilt für den gesamten Untersuchungszeitraum, jedoch mit einer Ausnahme: Während der Wirtschaftskrise 2008 und 2009 ging der Anteil der atypischen Beschäftigung zurück, am deutlichsten ausgeprägt in der Leiharbeit.

### *Struktur der atypischen Beschäftigung*

Eine strukturelle Analyse der atypischen Beschäftigung zeigt, dass große Unterschiede zwischen den verschiedenen Formen der atypischen Beschäftigung bestehen. Bei der Analyse nach Wirtschaftszweigen wird deutlich, dass befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, freie Mitarbeit und Teilzeitbeschäftigung vorwiegend im Dienstleistungssektor verbreitet sind. Dies gilt vor allem für den Anteil der eingesetzten freien Mitarbeiter im Dienstleistungssektor. Grundsätzlich anders sieht die Situation bei den Leiharbeitern aus; sie werden hauptsächlich im Verarbeitenden Gewerbe eingesetzt. Dieser Befund spricht dafür, zwischen den Arten der atypischen Beschäftigung bei den weiteren Analysen zu differenzieren.

Weitere wichtige Unterscheidungen ergeben sich zum einen aus einer geschlechter-spezifischen Betrachtung. Hier zeigt sich bei der befristeten Beschäftigung ein zunehmender Unterschied zwischen Frauen und Männern im Anteil derjenigen, die dieser Art der atypischen Beschäftigung nachgehen. Ebenso sind besonders Frauen von Teilzeitbeschäftigung betroffen.

Die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung werden zusätzlich noch untersucht in Bezug auf ihren Einsatz in Betrieben, welche durch eine gute Arbeitsumgebung gekennzeichnet sind. Geringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit finden besonders in Bereichen Anwendung, die auch sonst hinsichtlich der Qualität der Arbeit eher schlecht zu bewerten sind. Bei Leiharbeit, befristeter Beschäftigung und freier Mitarbeit finden sich diesbezügliche Unterschiede nicht.

### ***Wirkung von Politikmaßnahmen***

Ein besonderer Fokus wird in dieser Untersuchung auf die Leiharbeit gelegt. Zusätzlich zu den Auswertungen des IAB-Betriebspanels werden auch Informationen der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik dazu genutzt, die Entwicklung der Leiharbeit zu beschreiben. Dabei zeigt sich erstens eine starke Zunahme über die Zeit, zweitens ein deutlicher Einbruch während der Wirtschaftskrise 2009 und drittens eine Verminderung seit dem Sommer 2011.

Der erste Befund ist zumindest teilweise eine Folge der Liberalisierung der Leiharbeit im Zuge der sogenannten Hartz-Gesetze. Der zweite Befund zeigt, dass das Instrument der Leiharbeit den Betrieben zur Erhöhung der Flexibilität des Arbeitseinsatzes dient; Anpassungen des Arbeitseinsatzes werden teilweise durch Leiharbeit bewältigt, so dass die Stammbeschäftigung vor diesen Anpassungen geschützt bleibt. Der dritte Befund ist besonders erklärungsbedürftig. Hierzu untersucht dieser Bericht, ob der Rückgang der Leiharbeit auf die Einführung des Mindestlohns in der Zeitarbeitsbranche 2012 zurückgeführt werden kann. Die dahinter stehende Hypothese ist, dass sich die Kosten der Leiharbeit für die Betriebe durch den Mindestlohn erhöht haben, was einen Rückgang der Nachfrage bewirkt haben könnte.

Die Untersuchung kann aufgrund der Begrenzung seitens der Daten nur allererste Hinweise auf die Wirkung des Mindestlohns geben. Die Analyse basiert auf Verfahren aus der Evaluationsforschung und zeigt an, dass der Rückgang der Leiharbeit in Baden-Württemberg am aktuellen Rand vermutlich nicht auf den Mindestlohn zurückzuführen ist. Dies entspricht anderen Ergebnissen zur Evaluation der branchenspezifischen Mindestlöhne in Deutschland. Weitere Forschung auf der Basis besserer Daten ist jedoch erforderlich.

### ***Verdrängung regulärer durch befristete Beschäftigung***

Eine aus politischer Sicht besonders wichtige Frage ist, ob die Expansion atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf Kosten regulärer Arbeit in Betrieben in den baden-württembergischen Betrieben erfolgt ist. Diese Frage kann für die befristete Beschäftigung auf der Basis des IAB-Betriebspanels untersucht werden, während dies für andere Formen der atypischen Arbeit nicht möglich ist. Benötigt werden dazu detaillierte Informationen über die Anzahl der Einstellungen und die Anzahl der Abgänge aus den

Betrieben, differenziert nach verschiedenen Beschäftigungsformen, sowie Informationen zum Übergang von atypischer in reguläre Beschäftigung im selben Betrieb.

Grundsätzlich geht es um die Frage, ob der Zuwachs befristeter Beschäftigung auf einen Austausch unbefristeter durch befristete Arbeit im Betrieb zurückgeht. In diesem Fall bauen Betriebe reguläre Beschäftigung ab und gleichzeitig atypische Beschäftigung auf, ohne dass die Gesamtzahl der Arbeitsplätze verändert wird. Alternativ könnte der Zuwachs befristeter Beschäftigung durch eine Erhöhung der Reallokation von Arbeitsplätzen erklärt werden. Das bedeutet, dass in wachsenden Betrieben befristete Beschäftigung aufgebaut wird, da viele neu eingestellte Arbeitskräfte zunächst einen befristeten Vertrag erhalten, während in schrumpfenden Betrieben reguläre Arbeitsplätze verlorengehen.

Erste Analysen zeigen, dass von 2005 bis 2012 ein deutlicher Netto-Stellenaufbau bei befristeten Verträgen mit einem leichten Netto-Stellenabbau von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen einherging. Auf der anderen Seite nimmt der Anteil der befristet Beschäftigten, die in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im gleichen Betrieb übernommen werden, im Zeitablauf zu. Insgesamt weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die meisten befristeten Arbeitsverträge im Zuge von Reallokation von Arbeitsplätzen, also der Schaffung neuer Stellen, abgeschlossen werden. Dabei gibt es Unterschiede zwischen dem Dienstleistungsbereich und dem Verarbeitenden Gewerbe; bei den Dienstleistungen ist die Wahrscheinlichkeit, innerhalb eines gegebenen Zeitraumes von einem befristeten auf einen unbefristeten Vertrag vorzurücken, weitaus geringer als im Verarbeitenden Gewerbe. Folglich ergibt sich im Dienstleistungsbereich für einige Jahre Evidenz für eine Verdrängung unbefristeter Beschäftigung.

### ***Betriebliche Übergänge zwischen Leiharbeit und regulärer Beschäftigung***

Ein weiterer Teil des Berichts beschäftigt sich mit der Frage, wie groß der Anteil der atypisch Beschäftigten ist, welche im Betrieb verbleiben. Dies ist vor allem für die Leiharbeit von zentraler Bedeutung, sind Leiharbeiter doch während ihrer eigentlichen Tätigkeit nicht im Entleihbetrieb, sondern in einer Leiharbeitsfirma angestellt. Die bisherige Evidenz zeigt, dass nur eine Minderheit der Leiharbeitskräfte den Übergang in ein Arbeitsverhältnis mit dem Nutzerunternehmen schafft.

In den Wellen 2003 und 2008 ist es möglich, das Verhältnis zwischen übernommenen Leiharbeiten und eingestellten Leiharbeiten zu berechnen. Dabei zeigt sich im Zeitvergleich zwischen 2003 und 2008 eine starke Zunahme der Übernahme von Leiharbeitern, unabhängig von verschiedenen Strukturmerkmalen. Weiter ist festzustellen, dass im Verarbeitenden Gewerbe und bei den größeren Betrieben die Übernahme ehemaliger Leiharbeitnehmer mit fünf bis sechs Prozent einen nicht vollständig zu vernachlässigenden Anteil in der Einstellungspolitik ausmacht.

Eine multivariate Analyse, welche die Einflussfaktoren bestimmt, welche zur Einstellung und vor allem zur Übernahme von Leiharbeitern führen, schließt den inhaltlichen Teil des Berichts ab. Hierbei sind aufgrund von Fallzahlproblemen jedoch nur eingeschränkt Aussagen abzuleiten.

### ***Diskussion und Ausblick***

Insgesamt bietet das IAB-Betriebspanel reichhaltige Informationen zum Thema atypische Beschäftigung, deren Potenzial in der bisherigen Forschung bei weitem nicht ausgeschöpft wurde. Die Stärke dieses Befragungsdatensatzes liegt vor allem darin, eine Vielzahl von Forschungsfragen beantworten zu können. Dies liegt einerseits an der Zahl der abgefragten Gegenstände, andererseits an der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Fragebogens.

Allerdings verbleiben auch offene Fragen. Besonders hervorzuheben ist, dass nicht für alle Formen der atypischen Beschäftigung die Leitfragen im selben Detailgrad untersucht werden konnten. Am besten ist die Datensituation für die befristete Beschäftigung. Bei den Teilzeitbeschäftigten fehlen wichtige Informationen zur Arbeitszeit. Bei der Leiharbeit ist im IAB Betriebspanel leider nicht erfasst, welche Betriebe welche Leiharbeiter einsetzen und ob eine Übernahme direkt im Anschluss an ein Entleihverhältnis erfolgt ist. Auch wird zwischen Männern und Frauen nicht durchgängig unterschieden.

Mit den Werkverträgen zwischen Unternehmen kann eine wichtige, in letzter Zeit stark zunehmende und im politischen Diskurs heftig diskutierte Form der atypischen Beschäftigungsform mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht erfasst werden. Das IAW hat diese Informationslücke an anderer Stelle beschrieben (Koch und Wohlhüter, 2012). Es bleibt zu hoffen, dass das IAB Betriebspanel in Zukunft für solche Fragestellungen genutzt werden kann.

Methodisch stellt dieser Bericht eine Kombination einer breit angelegten deskriptiven Analyse mit selektiven vertieften Analysen einzelner Fragestellungen dar. Dem Umfang der Untersuchungen geschuldet ist die lediglich eingeschränkte Nutzung von vertieften Wirkungsanalysen. So konnte die Analyse des Mindestlohns nur auf Basis aggregierter Daten durchgeführt werden und die Schätzung des Verdrängungseffektes von regulärer durch befristete Beschäftigung konnte ebenso nicht kausal auf bestimmte Ursachen zurückgeführt werden. Derartige Analysen sind jedoch mit dem IAB Betriebspanel grundsätzlich möglich und könnten Gegenstand weiterer Untersuchungen sein.

## Literatur

- Allmendinger, Jutta; Giesecke, Johannes; Hipp, Lena; Leuze, Kathrin; Stuth, Stefan (2012): Mehr Jobs oder nur mehr schlechte Jobs? Die Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa. WZBrief Arbeit Nr. 13.
- Angrist, Joshua; Jörn-Steffen Pischke (2009): Mostly Harmless Econometrics: An Empiricist's Companion. Princeton: Princeton University Press.
- Barbieri, Gianna; Sestito, Paolo (2008): Temporary Workers in Italy: Who Are They and Where They End Up, *LABOUR* 22(1), 127-166.
- Behringer, Jan, Boockmann, Bernhard; Dengler, Carina (2011): Befristete Verträge und Arbeitsplatzdynamik in baden-württembergischen Betrieben, IAW-Kurzbericht 2/2011.
- Bellmann, Lutz (2002): Das IAB-Betriebspanel – Konzeption und Anwendungsbereiche, *Allgemeines Statistisches Archiv* 86(2), 177-188.
- Bellmann, Lutz; Kohaut, Susanne; Lahner, Manfred (2002): Das IAB-Betriebspanel - Ansatz und Analysepotenziale. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.) (2002): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 13-20.
- Bender, Stefan (Hrsg.); Boockmann, Bernhard (Hrsg.); Dolton, Peter (Hrsg.); Gürtzgen, Nicole (Hrsg.); Möller, Joachim (Hrsg.) (2012): Themenheft: Mindestlöhne in Deutschland / Special issue: Minimum wages in Germany. In: *Journal for Labour Market Research*, Vol. 45, No. 3/4, S. 185-378.
- Bellmann, Lutz und Kohaut, Susanne und Lahner, M. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 250, 13-20.
- Boockmann, Bernhard und Hagen, Tobias (2002): Arbeitsplatzdynamik und befristete Verträge: Empirische Evidenz aus dem IAB-Betriebspanel für Baden-Württemberg, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 35, 385-396.
- Boockmann, Bernhard und Hagen, Tobias (2003): Works Councils and Fixed-Term Employment: Evidence from West German Establishments, *Schmollers Jahrbuch* 123, 359-381.
- Boockmann, Bernhard und Hagen, Tobias (2006): Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung?, *ZEW Wirtschaftsanalysen* Band 80, Baden-Baden.
- Boockmann, Bernhard und Hagen, Tobias (2008): Fixed-term Contracts as Sorting Mechanisms: Evidence From Job Durations in West Germany, *Labour Economics* 15(5), 984-1005.
- Brülle, Jan (2013): Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen?, *Zeitschrift für Soziologie* 42(2), 157–179.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA (2013): Flexible Beschäftigungsformen schaffen Arbeit, BDA-Argumente, Berlin.

- Burda, Michael und Kvasnicka, Michael (2005): Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven, SFB 649 Diskussionspapier Nr. 48.
- Chadi, Adrian und Clemens Hetschko (2013): Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers' Satisfaction, IAAEU Diskussionspapier Nr. 04/2013.
- Crimmann, Andreas; Ziegler, Kerstin; Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Lehmer, Florian (2009): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“, IAB-Projekt Nr. 1045.
- Dietrich, Hans (1999): Empirische Befunde zur selbständigen Erwerbstätigkeit unter besonderer Berücksichtigung scheinselfständiger Erwerbsverhältnisse, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 32, 85-101.
- Dräger, Vanessa; Marx, Paul (2012): Do Firms Demand Temporary Workers When They Face Workload Fluctuation? Cross-Country Firm-Level Evidence on the Conditioning Effect of Employment Protection, IZA Diskussionspapier Nr. 6894.
- Eichhorst, Werner; Marx, Paul; Thode, Eric (2010): Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit. Benchmarking Deutschland: Befristete und geringfügige Tätigkeiten, Zeitarbeit und Niedriglohnbeschäftigung, IZA Research Report Nr. 25.
- Eichhorst, Werner; Hinz, Tina; Marx, Paul; Peichl, Andreas; Pestel, Nico; Siegloch, Sebastian; Thode, Eric; Tobsch, Verena (2012): Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen. IZA Research Report Nr. 47.
- Eichhorst, Werner und Tobsch, Verena (2013): Has Atypical Work Become Typical in Germany? IZA Diskussionspapier Nr. 7609.
- Flinn, Christopher J. (2010): The Minimum Wage and Labor Market Outcomes, Cambridge, MA: MIT Press.
- Gebel, Michael; Giesecke, Johannes (2009): Labour Market Flexibility and Inequality: the Changing Risk Patterns of Temporary Employment in West Germany, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 42(3), 234-251.
- Giesecke, Johannes; Groß, Martin (2002): Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 54(1), 85-108.
- Giesecke, Johannes; Wotschack, Philip (2009): Flexibilisierung in Zeiten der Krise: Verlierer sind junge und gering qualifizierte Beschäftigte, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, WZBrief Arbeit Nr. 01.
- Golsinga, Sjoerd; Sverke, Magnus (2013): Atypical Work and Trade Union Membership: Union Attitudes and Union Turnover among Traditional vs Atypically Employed Union Members, Economic and Industrial Democracy 24(2), 290-312.
- Hashimoto, Shuchi (2012): Unionization of Non-Regular Workers by Enterprise Unions, Japan Labor Review 9, 25-43.
- Hirsch, Boris; Müller, Steffen (2012): The Productivity Effect of Temporary Agency Work: Evidence from German Panel Data, The Economic Journal 122(562), 216-235.
- Hohendanner, Christian (2011): Ein-Euro Jobs und Reguläre Beschäftigung. Eine Analyse potenzieller Substitutionseffekte mit Daten des IAB-Betriebspanels, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 231(2), 211-246

- Hohendanner, Christian; Stegmaier, Jens (2012): Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben: Umstrittene Minijobs. IAB-Kurzbericht Nr. 24.
- INIFES (2013): Prekäre Beschäftigung in Baden-Württemberg, DGB-Bezirk Baden-Württemberg Report, Main.
- Jahn, Elke; Bentzen, Jan (2010): What Drives the Demand for Temporary Agency?, *LABOUR* 26(3), 341-355.
- Jahn, Elke; Weber, Enzo (2012): Identifying the Substitution Effect of Temporary Agency Employment, IZA Diskussionspapier Nr. 6471.
- Jahn, Elke; Weber, Enzo (2013): Zeitarbeit: Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung. IAB-Kurzbericht Nr. 2/2013.
- Jann, Ben; Diekmann, Andreas (2003): Das Ende der Normalarbeit: Mythos oder Wirklichkeit?, in: Jutta Allmendinger (Hrsg.): Entstaatlichung und soziale Sicherheit, Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002.
- Keller, Berndt; Schulz, Susanne; Seifert, Hartmut (2012): Entwicklungen und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010, WIS-Diskussionspapier Nr. 182.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2011): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Stand und Lücken der aktuellen Diskussion. *WSI-Mitteilungen* 3, 138-145.
- Kjeldstad, Rand; Nymoer, Erik (2012): Part-Time Work and Gender: Worker versus Job Explanations, *International Labour Review* 151(1-2), 85-107.
- Klee, Günther (2010): Struktur und Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg, IAW-Kurzbericht 4/2010.
- Klinger, Sabine; Rothe, Thomas; Weber, Enzo (2013): Makroökonomische Perspektive auf die Hartz-Reformen: Die Vorteile überwiegen, IAB-Kurzbericht 11/2013.
- Koch, Andreas; Rosemann, Martin (2012): Zur Weiterentwicklung der sozialen Sicherungssysteme (Arbeitslosenversicherung) für Soloselbstständige in der Kreativwirtschaft, Kurzexpertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO-Diskurs, 5-26.
- Koch, Andreas; Wohlhüter, Andreas (2012): Werkverträge in der Arbeitswelt, OBS-Arbeitspapier Nr. 2/2012.
- Kvasnicka, Michael (2008): Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?, NBER Arbeitspapier Nr. 13843.
- Lehmer, Florian und Ziegler, Kerstin (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg, IAB-Kurzbericht 13/2010.
- Matias-Reche, Fernando; Garcia-Morales, Víctor Jesús; Rueda-Manzanares, Antonio (2008): Entrepreneurial Size, Complexity and Decentralisation of Decision-Making in the Use of Temporary Help Workers in Spain, *International Journal of Human Resource Management* 19(1), 169-187.

- Mitlacher, Lars W. (2007): The Role of Temporary Agency Work in Different Industrial Relations Systems – a Comparison between Germany and the USA, *British Journal of Industrial Relations* 45(3), 581-606.
- Montgomery, Mark (1988): On the Determinants of Employer Demand for Part-Time Workers, *Review of Economics and Statistics* 70(1), 112-117.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. *Zeitschrift für Sozialreform* 31, 415- 475.
- Nielen, Sebastian; Schiersch, Alexander (2013): Productivity in German Manufacturing Firms: Does Fixed-Term Employment Matter?, *Industrial Relations*, forthcoming.
- Pfeifer, Christian (2007): Eine theoretische und empirische Analyse der betrieblichen Determinanten von Teilzeitarbeit, Mini- und Midi-Jobs, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 40(1), 65-76.
- Pitts, Melinda (1988): Demand for Part-Time Workers in the U.S. Economy: Why is the Distribution across Industries Uneven?, *Social Science Research* 27, 87-108.
- Rodriguez-Gutierrez, César (2007): Effect of Temporary Hiring on the Profits of Spanish Manufacturing Firms, *International Journal of Manpower* 28(2), 152-174.
- Salvatori, Andrea (2009): What Do Unions Do to Temporary Employment?, IZA Diskussionspapier Nr. 4554.
- Spermann, Alexander (2011): The New Role of Temporary Agency Work in Germany, IZA Diskussionspapier Nr. 6180.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2012): Arbeitsmärkte im Wandel, 56-70.
- TNS Infratest Sozialforschung (2013): Standardtabellen, IAB-Betriebspanelportal.
- TzBfG (2011): Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), zuletzt geändert durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854)
- Wingerter, Christian (2012): Atypische Beschäftigung: Arbeitsmarkt im Wandel, *Wirtschaftsdienst* 3, 208-2010.
- ZEW (2003): Perspektiven der Zeitarbeit. Ergebnisse der ZEW-Erhebung bei Zeitarbeitsbetrieben, Mannheim.