

Zuviel Leiharbeit erhöht die Lohnstückkosten

Von Sebastian Nielen und Alexander Schiersch

Die Bedeutung der Zeitarbeit hat in Deutschland in den zurückliegenden Jahren kontinuierlich zugenommen. Inwiefern die Nutzung dieses Instruments die Wettbewerbsfähigkeit der betreffenden Unternehmen erhöht, ist Gegenstand der vorliegenden Studie. Für Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes wurde untersucht, wie sich ein wachsender Anteil der Ausgaben für Leiharbeit an den gesamten Personalkosten auf die Wettbewerbsfähigkeit – gemessen an den Lohnstückkosten – auswirkt. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass der Einsatz von Leiharbeit zunächst zu sinkenden Lohnstückkosten führt. Offenbar ist Leiharbeit aber kein Patentrezept: Steigt der Anteil der Leiharbeitskosten an den Personalkosten kontinuierlich weiter, wirkt sich dies negativ auf die Lohnstückkosten aus. Eine Unternehmensstrategie, die in großem Stil auf die Substitution von Normalarbeitsverhältnissen durch Leiharbeitskräfte abzielt, kann sich daher negativ auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens auswirken.

Zeitarbeit ist ein immer wiederkehrendes Thema in der öffentlichen Diskussion. Die Debatte konzentriert sich in der Regel auf die positiven und negativen Folgen dieser Beschäftigungsform für die betroffenen Arbeitnehmer. So verweisen die Befürworter von Zeitarbeit auf die Chance für Arbeitslose, über das Sammeln zusätzlicher, aktueller Berufserfahrung die eigene Qualifikation zu verbessern. Zugleich bietet sich durch Zeitarbeit die Möglichkeit, den potentiellen Arbeitgeber durch Leistung zu überzeugen und so per Übernahme durch den Entleihbetrieb den direkten Weg in ein Normalarbeitsverhältnis zu finden.

Die Kritiker der Zeitarbeit betonen indes die hohe Arbeitsplatzunsicherheit und die kurze Beschäftigungsdauer. So wurden im Jahr 2010 etwa zehn Prozent der Leiharbeiter weniger als eine Woche und weitere 45 Prozent weniger als drei Monate durch Zeitarbeitsfirmen beschäftigt.¹ Eine der wesentlichen Befürchtungen ist jedoch, dass die Zeitarbeit letztlich genutzt wird, um Stammbeschaftungen unter Druck zu setzen und Tarifstrukturen zu umgehen.² Diese Kritik wird befeuert, wenn einzelne Unternehmen tatsächlich anstreben, weite Teile der Belegschaft in ausgegründete Zeitarbeitsfirmen zu transferieren oder ausscheidende reguläre Beschäftigte durch Zeitarbeiter zu ersetzen.³

Die Wirkung der Zeitarbeit auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen wird dagegen wenig diskutiert, oder es wird unterstellt, dass der Nutzen von Zeitarbeitern für die entleihenden Unternehmen per se positiv ist. Die Befürworter der Zeitarbeit verweisen darauf,

¹ Schmidt, K., Wüllerich, J. (2011): Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Arbeitsmarktberichterstattung – Januar 2011: Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen. Nürnberg, Bundesagentur für Arbeit.

² Brenke, K., Eichhorst, W. (2008): Leiharbeit breitet sich rasant aus. DIW Wochenbericht Nr. 19, 242-252.

³ Bäcker, G., Bosch, G., Weinkopf, J. (2011): Vorschläge zur künftigen Arbeitsmarktpolitik: integrativ – investiv – innovativ. Gutachten für das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie. Duisburg, Institut Arbeit und Qualifikation.

dass sie ein notwendiges Element der externen Flexibilisierung sei, da der internen betrieblichen Flexibilisierung, zum Beispiel durch Arbeitszeitkonten, Grenzen gesetzt sind. Und auch die Kritiker der Zeitarbeit, die vor einer Substitution regulärer Beschäftigter durch Zeitarbeiter warnen, unterstellen damit implizit, dass ein solches Vorgehen im Sinne der Unternehmen ist.

Dass die Nutzung dieses Instruments die Wettbewerbsfähigkeit der betreffenden Unternehmen erhöht, ist jedoch keineswegs erwiesen. Daher wurde hier für Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes untersucht, wie sich ein wachsender Anteil der Ausgaben für Leiharbeit an den gesamten Personalkosten eines Unternehmens auf dessen Lohnstückkosten auswirkt.⁴

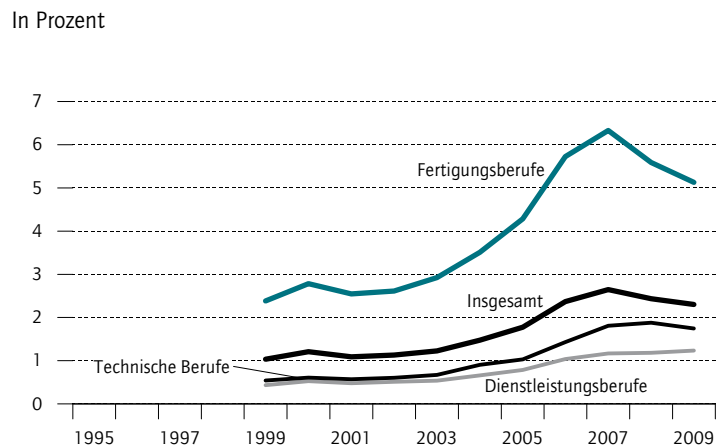
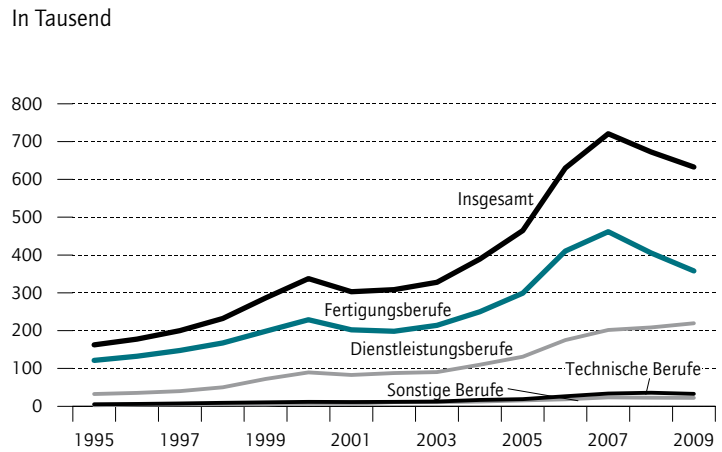
Zunehmender Einsatz von Leiharbeit – insbesondere in Fertigungsberufen

Der Einsatz von Zeitarbeitern hat in Deutschland infolge der kontinuierlichen Liberalisierung der entsprechenden Gesetzgebung seit 1994 deutlich zugenommen.⁵ Während 1995 noch etwa 160 000 Menschen in Zeitarbeit beschäftigt waren, lag ihre Zahl im Jahr 2007 schon bei etwa 720 000. Da in der jüngsten Finanz- und Wirtschaftskrise viele Leiharbeitnehmer entlassen wurden, sank ihre Zahl im Jahr 2009 zwar auf etwa 630 000 (Abbildung), seither zeigt sie aber wieder eine deutlich steigende Tendenz.

Die wachsende Bedeutung der Zeitarbeit wird auch bei Betrachtung des Anteils der Leiharbeiter an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufsordnungen deutlich. Während der Anteil der Zeitarbeitskräfte an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1999 und 2007 von knapp einem Prozent auf etwa 2,6 Prozent stieg, nahm er im gleichen Zeitraum bei den Fertigungsberufen von 2,4 Prozent auf etwa 6 Prozent zu. Hierzu zählen zum Beispiel Glasmacher und Keramiker oder Mechaniker und Werkzeugmacher. Dagegen fällt der Anteil der Zeitarbeitskräfte bei den Dienstleistungsberufen mit 1,2 Prozent im Jahr 2007 deutlich niedriger aus. Und auch bei den technischen Berufen, zu diesem Bereich zählen insbesondere Ingenieure, Chemiker, Physiker, aber auch technische Sonderfachkräfte, liegt der Anteil der Leiharbeitnehmer unter zwei Prozent. Allerdings ist auch hier, wie bei den Dienstleistungsberufen, eine Verdrei-

Abbildung

Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Wiesbaden; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2011

Leiharbeiter stellen fünf Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Fertigungsberufen.

fachung des Anteils im Beobachtungszeitraum zu konstatieren.

Wirkung der Zeitarbeit auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen

In bisherigen Untersuchungen zur Wirkung von Zeitarbeit, insbesondere auf die Beschäftigten, sind drei wesentliche, zum Teil gegenläufige Effekte beschrieben worden. Dies ist zum einen die erhöhte Flexibilität der Unternehmen. Sie folgt aus der Tatsache, dass das Beschäftigungsniveau jederzeit der aktuellen Nachfrage auf den Absatzmärkten angepasst werden kann,

⁴ Nielen, S., Schiersch, A. (2011): Temporary Agency Work and Firm Competitive- ness: Evidence from German Manufacturing Firms. DIW Diskussionspapier 1135.

⁵ Eine knappe und übersichtliche Darstellung der wichtigsten Reformen und Änderungen der Arbeitnehmerüberlassung findet sich bei Schmidt, K., Wüllerich, J., a.a.O.

was wiederum zu einer Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit führen sollte.⁶

Als weiterer positiver Aspekt der Zeitarbeit für Unternehmen wird die Möglichkeit gesehen, potentielle Arbeitnehmer vor einer festen Einstellung im Rahmen der Zeitarbeit zu beschäftigen, in dieser Phase die produktiveren Arbeitnehmer zu identifizieren und ihnen anschließend eine Festanstellung anzubieten. Allerdings zeigen die Untersuchungen auch, dass diese Möglichkeit nur in geringem Umfang durch die Unternehmen genutzt wird.⁷ Wird das Instrument der Zeitarbeit indes eher dazu verwendet, die Kernbelegschaft zu ersetzen, wirkt sich dies sowohl auf die Kernbelegschaft als auch auf die Zeitarbeiter demotivierend aus.⁸ In der Folge sinkt die Produktivität beider Gruppen und damit letztlich auch die des Unternehmens. Die Substitution festangestellter Arbeitnehmer durch Leiharbeiter wirkt sich daher tendenziell eher negativ auf die Wettbewerbsfähigkeit der betreffenden Unternehmen aus.

Schließlich wird zunehmend die Bedeutung des firmenspezifischen Humankapitals der Mitarbeiter für den Erfolg der Unternehmen erkannt. Leiharbeiter verfügen in der Regel aber nicht über dieses sehr spezifische Wissen. Ein hoher Anteil an Leiharbeitern in einem Unternehmen sollte daher, in Abhängigkeit von der Wissensintensität der Produktion, einen negativen Effekt auf die Produktivität der Unternehmen haben.⁹

Es wird deutlich, dass das Instrument der Leiharbeit Vor- und Nachteile hat. Damit stellt sich die Frage, ob eine immer stärkere Nutzung der Leiharbeit durch Unternehmen deren Wettbewerbsfähigkeit erhöht.

In Deutschland werden weder die in den Entleihbetrieben geleisteten Arbeitsstunden noch die Anzahl der Leiharbeitnehmer in den Betrieben explizit erfasst. Daher ist eine Untersuchung, inwieweit sich die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens mit steigender Anzahl von Leiharbeitern ändert, nicht über einen Anteil der Leiharbeitnehmer an der Gesamtbelegschaft oder ihrem Anteil an den geleisteten Arbeitsstunden mög-

lich. Die vorliegende Untersuchung stellt daher auf die gesamten Personalkosten der Unternehmen ab und bemisst die Bedeutung der Leiharbeit für ein Unternehmen anhand des Anteils der Ausgaben für Leiharbeiter durch das Unternehmen an den gesamten Personalkosten.

Die Untersuchung basiert auf Datensätzen der statistischen Landesämter und des Statistischen Bundesamtes für den Zeitraum 1999 bis 2006.¹⁰ Die Analyse betrachtet jedoch nur den Bereich des verarbeitenden Gewerbes. Um Methoden der Paneldatenanalyse nutzen zu können, ist der Datensatz dahingehend eingeschränkt worden, dass er nur Unternehmen beinhaltet, für die Beobachtungen für mindestens vier Jahre vorliegen. Damit kann der verwendete Datensatz, obschon er noch immer mehr als 17 000 Unternehmen umfasst, nicht mehr als repräsentativ für das verarbeitende Gewerbe angesehen werden.

In der Untersuchung wurde zunächst ein einfaches Regressionsmodell geschätzt. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass es tatsächlich einen nichtlinearen – zunächst positiven, dann aber negativen – Zusammenhang zwischen den Lohnstückkosten und dem Anteil der Leiharbeitskosten an den gesamten Personalkosten gibt.

Um die statistischen Unzulänglichkeiten solcher Modelle zu umgehen, wurden in einem zweiten Schritt statische und dynamische Paneldatenmodelle genutzt, die unter anderem die Heterogenität der Unternehmen besser berücksichtigen.¹¹ Zudem wurde die Untersuchung sowohl mit dem Gesamtdatensatz als auch auf Basis einer verkleinerten Stichprobe durchgeführt. Letztere enthält nur Unternehmen, die das Instrument der Zeitarbeit mindestens einmal in der Untersuchungsperiode genutzt haben. In beiden Fällen findet sich ein statistisch signifikanter u-förmiger Zusammenhang zwischen dem Umfang, in dem die Leiharbeit durch Unternehmen eingesetzt wurde, und deren Lohnstückkosten. Dies legt nahe, dass die Unternehmen durch eine moderate Nutzung der Leiharbeit tatsächlich ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöhen konnten, dass dieser Effekt aber begrenzt ist. Steigt der Anteil der Ausgaben für Leiharbeiter an den gesamten Personalkosten zu stark, führt dies eher zu steigenden Lohnstückkosten und damit zu sinkender Wettbewerbsfähigkeit.

6 Pfeifer, C. (2005): Beschäftigungswirkungen von befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeit: Theoretische Überlegungen und empirische Evidenz. In: Beschäftigungsanalysen mit den Daten des IAB-Betriebspanels-Tagungsband-Beiträge zum Workshop des IAB und IWH 2005, 130-153. Halle.

7 Die Wahrscheinlichkeit hierfür wird auf nur sieben Prozent beziffert. Bäcker, G., Bosch, G., Weinkopf, G., a. a. O.

8 Brown, S., Sessions, J. G. (2005): Employee Attitudes, Earnings and Fixed Term Contracts: International Evidence. *Review of World Economics*, VOL/NO, 296-317.

9 Mitlacher, L. W. (2008): Job quality and temporary agency work: Challenges for human resource management in triangular employment relations in Germany. *The International Journal of Human Resource Management*, VOL/NO, 446-460.

10 Konkret wurden die Daten aus der „Kostenstrukturerhebung“, des „Monatsberichtsberichts“ und der „Monatliche Produktionserhebung im Bereich verarbeitendes Gewerbe, Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden“ genutzt.

11 Nielen, S., Schiersch, A. (2011): Temporary Agency Work and Firm Competitiveness: Evidence from a Panel Data Set of German Manufacturing Enterprises. Schumpeter Discussion Papers 2011-006, Universität Wuppertal.

Fazit

Die Untersuchung hat gezeigt, dass Unternehmen, die Leiharbeit in geringem Umfang nutzen, tatsächlich über eine signifikant höhere Wettbewerbsfähigkeit in Form niedrigerer Lohnstückkosten verfügen. Damit bestätigt sich die implizite Annahme, wonach sich der Einsatz

von Zeitarbeit für die betreffenden Unternehmen auszahlt. Die Ergebnisse lassen aber auch erkennen, dass dies kein monoton positiver Zusammenhang ist. Vielmehr dreht der Effekt ins Negative, wenn sich der Anteil der Leiharbeiter an der Gesamtbelegschaft, hier gemessen anhand der Ausgaben für Leiharbeiter und denjenigen für Normalarbeitsverhältnisse, zu stark erhöht.

Sebastian Nielen ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Wuppertal | nielen@wivi.uni-wuppertal.de

Alexander Schiersch ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Innovation, Industrie, Dienstleistung am DIW Berlin | aschiersch@diw.de

JEL: D24, J24, L60

Keywords: Temporary agency work, competitiveness, firm performance, manufacturing



DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
www.diw.de
78. Jahrgang

Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake
Prof. Dr. Tilman Brück
Prof. Dr. Christian Dreger
Dr. Ferdinand Fichtner
PD Dr. Joachim R. Frick
Prof. Dr. Martin Gornig
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Karsten Neuhoff, Ph.D.
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Georg Weizsäcker, Ph.D.

Chefredaktion

Dr. Kurt Geppert
Sabine Fiedler

Redaktion

Renate Bogdanovic
Dr. Frauke Braun
PD Dr. Elke Holst
Wolf-Peter Schill

Lektorat

Dr. Simon Junker
Dr. Vanessa von Schlippenbach

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49-30-89789-249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 7477649
Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01805 - 19 88 88, 14 Cent./min.
ISSN 0012-1304

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Stabsabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.