

Was macht den Unterschied? Determinanten der Nachfrage nach Leiharbeit in Deutschland und den Niederlanden

Jahn, Elke J.

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Jahn, E. J. (2005). Was macht den Unterschied? Determinanten der Nachfrage nach Leiharbeit in Deutschland und den Niederlanden. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 12(4), 393-423. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-343034>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Elke J. Jahn*

Was macht den Unterschied? Determinanten der Nachfrage nach Leiharbeit in Deutschland und den Niederlanden**

Zusammenfassung – Der niederländische Leiharbeitsmarkt gilt im europäischen Vergleich als hinreichend etabliert. Der deutsche Gesetzgeber hat – auch mit Blick auf die Erfahrungen in den Niederlanden – das Leiharbeitsrecht im Jahr 2003 dereguliert. Der Beitrag sucht nach Gründen für die unterschiedliche Nachfrage nach Leiharbeit in beiden Ländern. Hierzu werden die Regulierung der Leiharbeit, ihre Funktion, ihre volkswirtschaftliche Bedeutung und die Struktur der Nachfrage verglichen. Es zeigt sich, dass – entgegen allgemeiner Wahrnehmung – die niederländische Leiharbeitsquote seit 2000 rückläufig ist. Ursache hierfür ist eine grundlegende Regulierung des Leiharbeitsrechts seit 1998/1999. Trotz dieser Reform lässt das niederländische Recht den Leiharbeitsfirmen einen größeren Spielraum als das deutsche, so dass in den Niederlanden auch solche Branchen Leiharbeit nachfragen, für die sich in Deutschland der Einsatz von Leiharbeit nicht lohnt.

What Makes the Difference? Determinants of the Demand for Temporary Agency Work in Germany and the Netherlands

Abstract – In comparison with other European countries, temporary agency work is quite wide-spread in the Netherlands. The German parliament has deregulated the legislation on temporary agency work in 2003, taking into account the Dutch experience. The aim of our paper is to investigate the reasons for differences in the use of temporary agency work between the two countries. Thus, we first compare the regulation of temporary agency work in both countries and provide an overview of its structure, development and extent in Germany and the Netherlands. We show that – contrary to the prevailing view – the share of temporary agency workers in the Netherlands has decreased since 2000. One reason is that the Dutch government has extensively regulated temporary agency work since 1998/1999. Despite these reforms, Dutch employment law concedes more flexibility to temporary work agencies than in Germany, thus reducing the cost of temporary agency workers. Consequently, in the Netherlands, more and different industries use temporary agency work than in Germany.

Key words: **Temporary Agency Work, Comparative Law, Regulation**

* Dr. Elke J. Jahn, Jg. 1966, Leiterin der Arbeitsgruppe Leiharbeit am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (IAB), Universität Erlangen-Nürnberg, IZA, Regensburger Straße 104, D – 90478 Nürnberg. E-Mail: Elke.Jahn@iab.de.
Forschungsschwerpunkte: Kündigungsschutz, Ökonomische Theorie des Rechts, Leiharbeit.

** Für hilfreiche Anmerkungen und Kommentare danke ich Manfred Antoni, Carola Burkert, Gesine Stephan, Thomas Wagner, den Gutachtern und dem betreuenden Herausgeber. Besonderen Dank schulde ich Ingrid Wilkens, die im Projekt mitgearbeitet und damit zum Gelingen des Beitrags maßgeblich beigetragen hat.

Artikel eingegangen: 9.8.2004

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 5.7.2005.

1. Einführung

Nach Einschätzung von Experten ist das Wachstumspotenzial der Leiharbeit in Deutschland noch längst nicht ausgeschöpft. Daher hat die Bundesregierung Anfang 2003 auf Vorschlag der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ das Arbeitnehmerüberlassungsrecht, das die Nachfrage nach Leiharbeit regelt, dereguliert. Diese Maßnahme sollte zum einen ein Wachstum des traditionellen Leiharbeitsmarktes bewirken und bis 2005 100-200 Tsd. neue Beschäftigungschancen schaffen. Zum anderen wurde mit den Personal-Service-Agenturen (PSA) im Jahr 2003 ein neues Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik eingeführt. Ziel der PSA ist es, vor allem Arbeitslosen eine schnelle Reintegration in das Arbeitsleben zu ermöglichen und die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit zu verkürzen. Mit diesem als „*Herzstück des Abbaus der Arbeitslosigkeit*“ bezeichneten Instrument sollte innerhalb kürzester Zeit die Zahl der Arbeitslosen um 250-350 Tsd. sinken (Hartz et al. 2002: 274 f.).¹

Mit positiven Beschäftigungseffekten der Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts wird vor allem mit Blick auf die Erfahrungen in den Niederlanden gerechnet. Denn das niederländische „Beschäftigungswunder“ wird unter anderem auch auf die Verbreitung flexibler Erwerbsformen zurückgeführt, zu denen die Leiharbeit, befristete Beschäftigung und Arbeit auf Abruf zählen (Wilkins 2004). Insbesondere gilt dort der Leiharbeitsmarkt im Vergleich zum deutschen als hinreichend etabliert. So gehören die Niederlande im EU-Vergleich neben Großbritannien nicht nur zu den Ländern mit der höchsten Leiharbeitsquote, sondern hat auch gleichzeitig eine der niedrigsten Arbeitslosenquoten. Seit der Reform im Jahr 2003 weist das deutsche Leiharbeitsrecht einige Parallelen zum niederländischen auf. Ziel ist es im Folgenden, das niederländische und das deutsche Arbeitnehmerüberlassungsrecht, die Funktion der Leiharbeit und ihre volkswirtschaftliche Bedeutung zu vergleichen und zu fragen, ob sich die höhere Nachfrage nach Leiharbeit auf die Regulierung der Leiharbeit zurückführen lassen. Ein Blick über die Grenze scheint schon deshalb lohnenswert, da das niederländische Modell häufig als Vorbild für Reformen des Arbeitsrechts in Deutschland angeführt wird (Wilthagen/Tros 2003: 18).

Dass sich einzelne Elemente des niederländischen Arbeitsrechts und seine Wirkung nicht vorbehaltlos auf das deutsche übertragen lassen, liegt auf der Hand. Erstens wirken eine Reihe weiterer Faktoren auf die Nachfrage und das Angebot an Leiharbeit – zu denen unter anderen auch das Sozialrecht und die Privatisierung der Arbeitsverwaltung in den Niederlanden seit 2000 zählen (Konle-Seidl 2005). Zweitens ist der Arbeitsmarkt in den Niederlanden in weiten Teilen grundlegend anders strukturiert. Dies gilt insbesondere für den Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen. Die Koordination zwischen den Sozialpartnern wird üblicherweise als stark zentralisiert beschrieben. Gleichzeitig lässt sie aber Raum für dezentralisierte Verhandlungen, weshalb Wilthagen/Tros (2003: 25) auch von „koordinierter Zentralisierung“ sprechen.

¹ Seit 2003 ist die Bundesagentur für Arbeit verpflichtet, in jedem Agenturbezirk mindestens eine PSA einzurichten, die Arbeitnehmerüberlassung betreibt. Über die Konstruktionsmerkmale dieses Instruments der aktiven Arbeitsmarktpolitik informieren Jahn/Windsheimer (2004a, b) und Jahn (2004d).

Wie der dritte Abschnitt ausführt, stützt sich die Ausgestaltung der Leiharbeitsverträge in den Niederlanden primär auf einen Tarifvertrag, der beinahe nationale Gültigkeit und faktisch rechtsverbindlichen Charakter hat. Ganz anders dagegen in Deutschland: Dort werden Tarifverhandlungen vorwiegend auf Branchenebene geführt, weshalb Deutschland im internationalen Vergleich häufig den Ländern mit mittlerem Zentralisierungs-/Koordinationsgrad zugeordnet wird (Wagner/Jahn 2004: 207). Seit der Reform des Leiharbeitsrechts in Deutschland im Jahr 2003 wurden ebenfalls zahlreiche Tarifverträge in der Leiharbeitsbranche abgeschlossen. Sie regeln jedoch primär Fragen der Entlohnung. Trotz dieser grundlegenden Unterschiede sollen die Regulierungen der Leiharbeit zwischen den beiden Ländern verglichen werden. Untersucht wird, ob einzelne Flexibilisierungselemente Ursache für die höhere Nachfrage nach Leiharbeit in den Niederlanden sind.

Eine umfangreiche Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen birgt allerdings auch Risiken. So kann die Zunahme temporärer Arbeitsverträge die prekäre Situation ohnehin schon benachteiligter Gruppen verfestigen und schließlich in einer Spaltung des Arbeitsmarktes resultieren (vgl. z.B. Bothfeld/Kaiser 2003; Bentolila/Saint-Paul 1992; Doeringer/Piore 1971; Saint-Paul 1996). Die Segmentierung, die auch in niedrigeren Löhnen zum Ausdruck kommt, wird von Personenmerkmalen wie Alter, Geschlecht, Nationalität und Qualifikation noch verstärkt (Jahn 2004a). Ob das niederländische oder deutsche Leiharbeitsrecht eine Spaltung der Arbeitsmärkte in Kern- und Randbelegschaft begünstigen, ist eine wichtige Frage, die jedoch an anderer Stelle behandelt werden muss.

Der folgende Abschnitt gibt zunächst einen Überblick über die Determinanten der Nachfrage nach Leiharbeit. Abschnitt 3 stellt die gesetzlichen Regelungen beider Länder einander gegenüber. Über den Umfang und die Entwicklung der Leiharbeit informiert Abschnitt 4. Abschnitt 5 analysiert die Branchenstruktur der Entleiher sowie die Motive für die Nachfrage nach Leiharbeit. Der letzte Abschnitt fasst die Ergebnisse zusammen.

2. Determinanten der Nachfrage nach Leiharbeit

Will man die Entwicklung der Leiharbeit erklären, bieten sich zwei Analyseperspektiven an, die Arbeitsangebots- und Arbeitsnachfrageseite, insbesondere die der Entleihbetriebe, die letztlich Nutzer des Produktionsfaktors Arbeit sind.²

Auf der Angebotsseite werden vielfältige Motive für die Akzeptanz eines Leiharbeitsverhältnisses genannt. Hierzu gehören der ausdrückliche Wunsch des Leiharbeitnehmers nach Abwechslung im Job bei verschiedenen Arbeitgebern, das Sammeln

² Empirische Studien zu den Determinanten der Nachfrage nach Leiharbeit sind rar, da die nationalen statistischen Ämter meistens keine Unterscheidung zwischen Leiharbeit und befristeter Beschäftigung zulassen. Gegenstand der meisten Untersuchungen ist die Frage, ob Leiharbeit eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt bietet (vgl. z.B. Amuedo-Dorantes et. al. 2005, Autor/Houseman 2005, Kvasnicka 2005) oder sie schätzen Lohndifferenziale zwischen Leiharbeitnehmern und regulär Beschäftigten (Jahn 2004a, Kvasnicka/Werwatz 2002, Segal/Sullivan 1997, 1998). Empirische Ergebnisse zu den Determinanten der Leiharbeit in Deutschland und den Niederlanden werden in den Abschnitten 3 – 5 dargestellt.

von Berufserfahrung, die Vereinbarkeit mit Betreuungspflichten aber auch die Suche nach einer unbefristeten Stelle oder die Sicherung des Einkommens, da ansonsten Arbeitslosigkeit droht. Zwar finden sich in der Literatur empirische Belege, dass Leiharbeiter Präferenzen für diese Beschäftigungsform haben. Dieses Motiv ist jedoch, wie zahlreiche nationale Befunde in den Ländern der Europäischen Union zeigen, nur selten der auslösende Faktor einen Leiharbeitsjob zu akzeptieren (vgl. z.B. CIETT 2000, 2002; Storrie 2002). In allen Ländern für die bislang solche Befragungen vorliegen, steht für die meisten Leiharbeiter die Suche nach einer unbefristeten Stelle über den Leih Einsatz sowie die Überbrückung einer Periode der Arbeitslosigkeit im Vordergrund. Dies gilt auch für die USA (Houseman/Polivka 2000). Allerdings könnte das Arbeitsangebot die Nachfrage nach Leiharbeit rationieren (Burda/Kvasnicka 2005). In Regionen mit geringer Arbeitslosenquote sind kaum Arbeitnehmer bereit, einen Leiharbeitsjob zu akzeptieren. Daher müssen die Firmen ihren zusätzlichen Personalbedarf über unbefristete Einstellungen abdecken, weshalb der Verbreitung der Leiharbeit enge Grenzen gesetzt sind. Diese These hat Houseman (2001) für den amerikanischen Arbeitsmarkt untersucht. Einen Einfluss der regionalen Arbeitslosenquote auf die Nachfrage nach Leiharbeit konnte sie nicht bestätigen. Auch in Deutschland lässt sich ein Zusammenhang zwischen der regionalen Arbeitslosenquote und der Leiharbeitsquote nicht belegen (Jahn/Wolf 2005).

Die entscheidenden Ursachen für den Umfang der Leiharbeit in einem Land dürfte demnach auf der Nachfrageseite zu suchen sein und eng damit verbunden, die Fähigkeit der Leiharbeitsbetriebe diese Nachfrage zu befriedigen. Als Determinanten der Nachfrage nach Leiharbeit werden in der Literatur die folgenden Gründe genannt:³

Regulierung der Leiharbeit: Der Einsatz von Leiharbeit wird in erster Linie durch die Regulierung der Leiharbeit bestimmt. Die OECD (2004) hat kürzlich 28 Länder nach der Stringenz der Vorschriften, die die Leiharbeit und die Entlassung regulärer Beschäftigter regeln für das Jahr 2003, klassifiziert. Die Analysen der OECD zeigen, dass die Variantenvielfalt zwischen den Ländern beträchtlich ist. So war bis 1994 die Leiharbeit in Luxemburg, bis 1997 in Italien und bis Ende 2001 in Griechenland nicht erlaubt bzw. nicht reguliert. In Großbritannien und Irland, Australien, Kanada, den Vereinigten Staaten sowie in Dänemark und Finnland finden sich kaum Vorschriften zum Einsatz von Leiharbeitskräften. Auch hinsichtlich des Regulierungsniveaus unterscheiden sich die Länder. In Deutschland, Österreich und Griechenland ist Leiharbeit beinahe ausschließlich gesetzlich geregelt, in anderen Ländern wie in den Niederlanden und Schweden setzt das Recht einen weiten Rahmen, den kollektivvertragliche Vereinbarungen konkretisieren. Mit steigender Regulierung der Leiharbeit sollte die Nachfrage nach Leiharbeit abnehmen.

Externe Flexibilität: Darüber hinaus beeinflusst das Kündigungsrecht die Nachfrage nach Leiharbeit. Je leichter Unternehmen sich von ihrer Stammbesellschaft trennen können, desto weniger greifen sie bei Auftragspitzen auf flexible Beschäftigungsfor-

³ Vgl. hierzu z.B. Bothfeld/Kaiser (2003), Hagen/Boockmann (2002), Houseman (2001), Jahn/Rudolph (2002), Koene et al. (2004), Rudolph/Schröder (1997), Schmid/Storrie (2002), Storrie (2002).

men zurück. Als wichtigsten Grund für die Nachfrage nach Leiharbeit nennen Entleihbetriebe daher auch die abnehmende Neigung, während einer schwer überschaubaren Wirtschafts- und Auftragslage den eigenen Personalbestand aufzustocken und langfristige arbeitsrechtliche Beziehungen einzugehen (vgl. z.B. CIETT 2000, 2002; Storrie 2002).

Ein ähnliches Argument gilt auch für die befristete Einstellung von Arbeitnehmern, die ein enges Substitut zum Einsatz von Leiharbeit sind. Hiermit verbunden sind nicht nur Suchkosten in Form von Stellenanzeigen, Personalauswahl und Verwaltungsaufwand, sondern möglicherweise auch enorme Entlassungskosten, denn in den meisten OECD Ländern ist die befristete Beschäftigung ebenfalls reguliert (OECD 2004). Dies betrifft vor allem Vorschriften, die bestimmen, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis nach einer im Recht definierten Dauer automatisch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergeht. Darüber hinaus kann in der Regel ein befristeter Arbeitsvertrag nicht jederzeit ohne Angabe von triftigen Gründen beendet werden (OECD 2002). Im Gegensatz hierzu können Entleihverträge in der Regel jederzeit oder nur mit kurzer Kündigungsfrist aufgelöst werden, Anpassungskosten oder das Risiko der Auseinandersetzung mit den Arbeitsgerichten entfallen. Im Vergleich zur Einstellung von befristeten oder unbefristeten Arbeitskräften stellt Leiharbeit damit ein vergleichsweise flexibles Instrument der Personalanpassung dar, da die Firmen bei der Aufstockung der Personalkapazität über Leiharbeitnehmer nur ein Minimum an arbeitsrechtlichen Vorschriften – wie etwa die üblichen Arbeitsplatzschutzmaßnahmen – berücksichtigen müssen. Als Vorteile der Leiharbeit nennen Unternehmen daher immer wieder den Wegfall von Kündigungsfristen, Abfindungszahlungen sowie die Vermeidung von arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen bei Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses (Jahn 2002a). Zudem nimmt durch die Einstellung flexibler Arbeitskräfte die Beschäftigungsstabilität der Kernbelegschaft auch in Zeiten volatiler Nachfrage zu. Dadurch lassen sich nicht nur Entlassungskosten einsparen, sondern Betriebe können auch firmenspezifisches Humankapital aufrechterhalten (Hagen/Boockmann 2002: 200).

Unternehmen nutzen demnach Leiharbeit unter anderem, um die Kosten des Kündigungsschutzes zu senken. Dieses Argument gilt auch für die USA. Die Abkehr von der „employment-at-will Doktrin“ in einigen Staaten der USA ist, wie Miles (2000) und Autor (2003) zeigen, der Grund warum Unternehmen zunehmend auf andere Vertragsformen ausweichen. So nahm der Anteil der Arbeitnehmer mit einem Leiharbeitsvertrag im Anschluss an die Einführung der „wrongful discharge Doktrinen“, die auch amerikanischen Arbeitnehmern einen Schutz vor willkürlichen Entlassungen bieten und die erwarteten Entlassungskosten erhöhen, signifikant um 13 – 16 % zu (vgl. auch Jahn 2004c).

Um die Umgehung des Kündigungsschutzrechts durch den Einsatz flexibler Arbeitskräfte einzuschränken, haben viele Länder mit striktem Kündigungsrecht auch ein im internationalen Vergleich vergleichsweise streng reguliertes Leiharbeitsrecht. Korreliert man die Indikatoren zur Stringenz des Leiharbeitsrechts der erwähnten OECD (2004) Studie mit den Indikatoren, die die Stringenz des Kündigungsrechts messen für das Jahr 2003, ergibt sich mit einem Korrelationskoeffizienten von 0,37 ein signifikant positiver Zusammenhang.

Darüber hinaus bilden Leiharbeitnehmer als Vertretung für Stammpersonal während Krankheitszeiten, Mutterschaft und Beurlaubungen eine attraktive externe Flexibilitätsreserve. Dies gilt umso mehr, da Leiharbeitsfirmen in der Regel die Garantie für die Leistungsfähigkeit der entliehenen Mitarbeiter ebenso wie eine Ausfallgarantie infolge von Krankheit oder Urlaub übernehmen. Da alle mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Arbeitgeberpflichten, zu denen die Zahlung von Löhnen und Sozialversicherungsbeiträgen gehören, bei den Leiharbeitsbetrieben liegen, ersparen sich die Entleihbetriebe einen erheblichen Verwaltungsaufwand, den sie über die Verrechnungssätze pauschal vergüten.

Interne Flexibilität: Ob sich Firmen auf unvorhergesehene Auftragschwankungen über die Nachfrage nach Leiharbeit anpassen, hängt auch von den relativen Kosten alternativer personalpolitischer Instrumente ab. Hierzu gehören neben den externen auch die internen Instrumente der Personalanpassung zu denen Überstunden, flexible Arbeitszeitmodelle und die kurzfristige Erhöhung der Arbeitsproduktivität gehören. Ein wesentlicher Faktor, der die relativen Kosten der Instrumente der Personalanpassung determiniert, ist erneut die in einem Land vorherrschende arbeitsrechtliche Regulierung. Der Einsatz von Überstunden als alternative Flexibilisierungsstrategie hängt neben den Kapazitäten der vorhandenen Belegschaft und der benötigten Qualifikation nicht zuletzt von den gesetzlichen oder durch Tarifvertrag vorgeschriebenen Überstundenzuschlägen ab. So sind beispielsweise die hohen Überstundenzuschläge in den USA ein Grund, warum Firmen temporäre Arbeitskräfte nachfragen (Houseman/Abraham 1995: 288). Darüber hinaus sind insbesondere in Deutschland in größeren Betrieben beim Einsatz von Überstunden zusätzlich Verhandlungen mit den Betriebsräten zu führen (Jahn/Rudolph 2002). Auch der Anpassung über Arbeitszeitkonten sind enge Grenzen gesetzt. So gibt es in den meisten Ländern Arbeitszeitvorschriften, ebenso ist in der Regel der Umfang der zusätzlich geleisteten Stunden, die über Arbeitszeitkonten aufgefangen werden können, begrenzt.

Die Flexibilität mit Blick auf eine schnelle Einstellungs- und Entlassungspolitik wird noch verstärkt, da Leiharbeitnehmer Umstrukturierungsprozesse innerhalb von Unternehmen unterstützen können. Gerade in Zeiten sinkender Nachfrage stehen Betriebe vor dem Problem, dass Einstellungsstopps nicht berücksichtigen, dass in einzelnen Organisationseinheiten ein Überhang an Arbeit entsteht. Daher nennen Unternehmen immer wieder als Vorteil der Leiharbeit, die Entlastung des Personalhaushaltes, da die Verrechnung der Personalkosten über Einkaufskonten, Fremdentnehmensleistungen oder sachlichen Aufwand erfolgen kann.

Betriebliche Faktoren: Die Notwendigkeit zur flexiblen Anpassung der Arbeitsnachfrage hängt auch von betriebsspezifischen Faktoren ab, zu denen die Branchenzugehörigkeit und der damit verbundene Wettbewerbsdruck gehören, ebenso wie der Produktionsrhythmus, die Betriebsgröße und das Entlohnungssystem, in das die Betriebe eingebettet sind. Infolge der zunehmenden Internationalisierung der Gütermärkte und dem damit verbundenen Wettbewerbsdruck unterliegt die Arbeitsnachfrage verstärkt zyklischen Schwankungen. Der in einzelnen Branchen zunehmende Wettbewerbsdruck dürfte dazu beitragen, dass insbesondere Firmen in Branchen mit hohem Wettbewerbsdruck und idiosynkratischer Nachfrage, zu dem das Verarbeitende Gewerbe zählt, sich an Auftragspitzen über die Nachfrage nach Leiharbeit anpassen. Empi-

risch wird diese Vermutung für die USA (Abraham 1990; Houseman 2001) und Deutschland bestätigt (Bellmann/Promberger/Theuer 2005). Eng mit dieser These verbunden ist das Argument, dass der technische Fortschritt die Nachfrage nach hochspezialisierten Leiharbeitskräften begünstigt. Daher sollten Nachfrage nach hochspezialisierten Leiharbeitskräften vor allem kleine und mittelständische Betriebe entfalten, für die sich die Einstellung eines unbefristeten Mitarbeiters nicht lohnt (Segal/Sullivan 1997; Autor 2001).

Neben der Branche spielt die Betriebsgröße eine entscheidende Rolle für die Nachfrage nach Leiharbeit. Kleine und mittelständische Betriebe dürften stärker auf Instrumente der externen numerischen Flexibilität angewiesen sein. Im Vergleich zu Großbetrieben steht ihnen eine kleinere Palette personalpolitischer Instrumente der internen Flexibilität zur Verfügung, weshalb sie stärker auf Leiharbeit zurückgreifen sollten (CIETT 2000: 18). Gegen diese These spricht, dass für sie nur geringe rechtliche Vorschriften mit Blick auf Einstellungen und Entlassungen bestehen. Schwankungen der Auftragslage können durch die Einstellung von befristeten und unbefristeten Personal leichter aufgefangen werden. In den USA, den Niederlanden und Deutschland lässt sich eindeutig belegen, dass vornehmlich Großbetriebe Leiharbeitnehmer einstellen (Bellmann 2004; Bellmann/Promberger/Theuer 2005; Housman 2001; van den Toren et al. 2002).

Betriebe greifen auf Instrumente der externen numerischen Flexibilität zurück, wenn sie im Vergleich zu den Instrumenten der internen Flexibilität die kostengünstigste Alternative sind. Werden Tarifvereinbarungen wie in Deutschland auf Branchenebene geschlossen, können sich Firmen auf idiosynkratische Schocks nicht über die Senkung der Löhne anpassen. Die Entlohnung der Leiharbeitnehmer ist demgegenüber nur selten durch Tarifverträge geregelt, weshalb sie eine vergleichsweise günstige Anpassungsalternative sind. Dass die Löhne von Leiharbeitern in den meisten Ländern unter dem Niveau vergleichbarer Arbeitnehmer liegen, können Segal/Sullivan (1997, 1998) für die USA und Kvasnicka/Werwatz (2002) sowie Jahn (2004a) für Deutschland empirisch belegen. Unter diesen Umständen dürften tarifgebundene Unternehmen in Hochlohnbranchen eine höhere Nachfrage nach Leiharbeit entfalten. Neben der Stammebelegschaft, die primär höher qualifizierte Tätigkeiten ausübt, besteht in solchen Branchen ein Kern an vergleichsweise günstigen Leiharbeitnehmern, die schnell erlernbare gering qualifizierte Tätigkeiten ausüben. Leiharbeit hat dann weniger die Funktion des Ausgleichs unerwarteter Auftragsschwankungen, sondern hat das Ziel, die Personalkosten zu senken.⁴

Auch für nicht tarifgebundene Unternehmen kann der Einsatz von Leiharbeitnehmern ein Instrument der Kostensenkung sein. So ist das Management bereit, für hoch qualifizierte Arbeitnehmer, deren Output nicht ohne weiteres überwacht werden kann, Effizienzlöhne zu zahlen. Effizienzlöhne, die über dem markträumenden Lohn liegen, haben das Ziel, die Fluktuation und damit die Abwanderung firmenspezifischen Humankapitals sowie die Überwachungskosten zu senken. Auch wenn nicht tarifgebundene Firmen rechtlich in der Lage sind, nur einem Teil der Belegschaft Effi-

⁴ vgl. hierzu auch Abraham (1990), Bellmann/Promberger/Theuer (2005), Bothfeld/Kaiser (2003), Housman (2001).

zienzehlungen zu zahlen, werden sie es mit Blick auf den Betriebsfrieden und ihren Ruf vermeiden. Indem die Geschäftsführung Leiharbeiter für Tätigkeiten einsetzt, deren Output ohne weiteres messbar ist, kann sie die Lohnkosten ohne Reputationsverluste reduzieren.

Ein ähnliches Argument gilt für die Bereitstellung freiwilliger (betrieblicher) Sozialleistungen, zu denen Betriebsrenten und auch Beiträge zur Renten-, Kranken- und Unfallversicherung zählen – Leistungen von denen Leiharbeiter häufig ausgeschlossen sind. In einer Umfrage unter amerikanischen Unternehmen gaben 62 % der befragten Betriebe an, dass die direkten Lohnkosten der Leiharbeiter über denjenigen der Stammebelegschaft liegen. Berücksichtigt man beim Kostenvergleich auch die betrieblichen Sozialleistungen, sind nur noch 19 % der Unternehmen der Ansicht, dass die Kosten der Leiharbeiter, die der Stammebelegschaft übersteigen, 38 % gaben sogar an, dass die Kosten der Leiharbeiter unter denen der regulär Beschäftigten lagen. Für nur 19 % der Leiharbeiter wurden Beiträge zur Krankenversicherung gezahlt und nur 5 % erhielten Anspruch auf Pensionsleistungen. Gerade in Betrieben, die ihrer Stammebelegschaft freiwillig Sozialleistungen gewähren, war der Anteil der Leiharbeiter signifikant höher als in vergleichbaren Betrieben, die solche Leistungen nicht anbieten (Houseman 2001). Befragt man allerdings Unternehmen, warum sie Leiharbeiter einsetzen, zeigt sich, dass Kostenargumente nur selten ausschlaggebend sind, Leiharbeiter einzustellen (CIETT 2000, 2002).

Screening von Mitarbeitern und Bedeutung der Arbeitsverwaltung. Entleihunternehmen nutzen Leiharbeit, um Personal zu rekrutieren. Während des Einsatzes können Entleihbetriebe neue Mitarbeiter unverbindlich erproben, bevor sie sich bei Bedarf für eine unbefristete Einstellung entscheiden. Aufwändige Such- und Personalauswahlprozeduren entfallen bzw. werden an die Leiharbeitsbetriebe vergeben, die dort Spezialisierungsvorteile besitzen. Insofern kommt Leiharbeitsbetrieben auch die Funktion als Arbeitsvermittler zu. Dies gilt sowohl für die meisten europäischen Länder (Storrie 2002) als auch für flexible Arbeitsmärkte wie die USA, wo 21 % der Entleiher angaben, Leiharbeit auch zur Rekrutierung neuer Arbeitnehmer zu nutzen (Houseman 2001). Ob sich die Rekrutierung und Erprobung neuer Mitarbeiter über das Leiharbeitsunternehmen lohnt, hängt allerdings von den spezifischen Anforderungen an den neuen Mitarbeiter ab. Milgrom/Roberts (1992) zeigen, dass Firmen immer dann Leistungen über den Markt beziehen, wenn die nachgefragte Leistung einen hohen Grad an Standardisierung aufweist. Je spezifischer die Anforderungen an die potentiellen Mitarbeiter sind, desto eher werden die Entleihfirmen die Personalauswahl selbst vornehmen. Infolgedessen können Leiharbeitsfirmen ihre Spezialisierungsvorteile bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter vornehmlich dann nutzen, wenn einfach erlernbare Tätigkeiten, die kaum firmenspezifische Kenntnisse benötigen, nachgefragt werden. Empirisch lässt sich diese These bestätigen. In allen Ländern, für die Informationen zu den ausgeübten Tätigkeiten vorliegen, entfällt der größte Teil der Nachfrage auf gering qualifizierte Arbeitskräfte, die Hilfstätigkeiten ausüben (z.B. Storrie 2002; Housman 2001).

Übernehmen Leiharbeitsfirmen die Rekrutierungsfunktion, kann die Matchingeffizienz am Arbeitsmarkt steigen. Ausgangspunkt ist die Hypothese, dass Informationen asymmetrisch unter den Akteuren verteilt sind. Asymmetrisch verteilte Informati-

onen sind ein wesentlicher Grund für ein ausgeprägtes Personal- und Testwesen (Wagner/Jahn 2004: 127). Zwar sind die Bewerber über ihre Kenntnisse und Fähigkeiten informiert, doch aus dem Blickwinkel der Personalverantwortlichen sind sie zunächst kaum unterscheidbar. Auch der Stellenanbieter verfügt über nicht beobachtbare Eigenschaften. Während des Einsatzes erhalten Leiharbeitnehmer die Gelegenheit, den Betrieb sowie die Arbeitsbedingungen und -aufgaben kennen zu lernen. Gleichzeitig kann der potentielle Arbeitgeber die Fähigkeiten und Fertigkeiten des zukünftigen Mitarbeiters testen. Zwar sammeln die Arbeitsvertragsparteien solche Informationen auch während der Probezeit, währenddessen besteht jedoch ein implizites Versprechen auf einen unbefristeten Job. Personalverantwortliche zögern daher häufig, mittelmäßige Arbeitnehmer am Ende der Probezeit zu entlassen. Während eines Entleiheinsatzes werden diese Informationen offen gelegt ohne explizites oder implizites Versprechen einer langfristigen Vertragsbeziehung. Die Folge ist, dass Betriebe, die Leiharbeit nutzen, über eine im Durchschnitt produktivere Belegschaft verfügen. Dass die Rekrutierung neuer Mitarbeiter über Leiharbeitsunternehmen die Matchqualität erhöhen kann, können Katz und Krueger (1999) empirisch belegen. Ihre Schätzungen zeigen, dass das Wachstum des Leiharbeitsmarktes in den USA in den 90er Jahren mit einer Linksverschiebung der Beveridge-Kurve, die Auskunft gibt über die Effizienz, mit der offene Stellen und Arbeitslose zusammen finden, verbunden war. Nach Katz und Krueger (1999) erhöhen Intermediäre am Arbeitsmarkt den Wettbewerb, senken den Lohndruck regulär Beschäftigter und reduzieren Engpässe, die entstehen, wenn Arbeitgeber nicht schnell genug offene Stellen besetzen können. Über diese drei Kanäle hat das Wachstum des Leiharbeitsmarktes in den USA zwischen 1989 und 1998 die Arbeitslosigkeit um 0,4 Prozentpunkte gesenkt.

Stellt Leiharbeit ein wichtiges Instrument der Personalrekrutierung dar, treten Leiharbeitsfirmen in direkte Konkurrenz zur staatlichen Arbeitsverwaltung. Je effizienter die Arbeitsverwaltung Arbeitsangebot und -nachfrage zusammenführen kann, desto eher werden Firmen auf diesem Weg neue Mitarbeiter rekrutieren. Denn die Kosten der Vermittlungsdienstleistung der Arbeitsverwaltung liegen meist unter denen der Leiharbeitsfirmen. Ein Rückgriff auf Leiharbeitsbetriebe scheint nur dann vorteilhaft, wenn die erwartete Matchingqualität über der der Arbeitsverwaltung liegt. Da die meisten Leiharbeitnehmer vor ihrer Einstellung intensive Screeningprozesse durchlaufen, sollte es nicht verwundern, dass die Matchingqualität größer ist, wenn die Leiharbeitsfirma bei der Rekrutierung beteiligt ist.

Risikodiversifikation: Leiharbeitsbetriebe verwalten ein Portfolio an unterschiedlich qualifiziertem Personal, um die Nachfrage ihrer Kundenunternehmen zu befriedigen. Ist die Nachfrage nach Arbeitskräften durch idiosynkratische Schocks geprägt, können Leiharbeitsfirmen Fristen transformieren. Über den Einsatz bei wechselnden Kundenunternehmen können sie das Risiko, das infolge verleihfreier Zeiten oder Unterauslastung der Personalkapazität entsteht, stärker diversifizieren als Entleihunternehmen. Risikoaverse Unternehmen haben daher einen Anreiz, das unternehmerische Risiko an Leiharbeitsbetriebe zu übertragen. Nach dieser These ist in den Verrechnungssätzen, die Entleiher an Leiharbeitsbetriebe entrichten, auch eine Versicherungsprämie gegen Unterauslastung der Personalkapazität enthalten. Je höher die Hürden sind, die das Arbeitsrecht beim flexiblen Einsatz von Arbeitskräften errichtet,

umso umfangreicher dürfte die Nachfrage nach der Diversifikation des Arbeitgeberrisikos und damit die Nachfrage nach Leiharbeit sein.

Die Ausführungen haben gezeigt, dass es vielfältige Gründe gibt, warum Unternehmen Leiharbeit nachfragen. Allerdings scheint letztlich der (arbeits-)rechtliche Rahmen, in dem die Akteure agieren, ein wesentlicher Faktor zu sein, der die Grenzkosten der verschiedenen personalpolitischen Instrumente und damit auch die Nachfrage nach Leiharbeit prägt. Um die Unterschiede in der Nachfrage nach Leiharbeit und deren Entwicklung zu erklären, analysiert der nächste Abschnitt daher den arbeitsrechtlichen Rahmen, innerhalb dessen niederländische und deutsche Unternehmen Leiharbeit nachfragen.

3. Rechtliche Rahmenbedingungen der Leiharbeit

3.1 Das deutsche Leiharbeitsrecht

In Deutschland ist Leiharbeit seit 1972 zugelassen. Sie ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geregelt und bedarf der Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit. 1982 wurde die Überlassung im Bauhauptgewerbe verboten, eine Regelung, die – von Ausnahmen abgesehen – bis heute gilt. Bis 1997 musste eine Leiharbeitsfirma mit einem Leiharbeitnehmer grundsätzlich einen unbefristeten Vertrag schließen. Um die Einhaltung des Befristungsverbot sicherzustellen, wurden das Synchronisationsverbot und das Wiedereinstellungsverbot in das Leiharbeitsrecht aufgenommen. Das Synchronisationsverbot schreibt vor, dass die Dauer des Leiharbeitsverhältnisses die Zeit des ersten Entleihsatzes „erheblich“ überdauern muss. Die Rechtsprechung hat als Faustregel hierfür eine Dauer von 25 % des Ersteinsatzes festgelegt. Das Wiedereinstellungsverbot schließt aus, dass der Verleiher Arbeitsverträge durch Kündigung beendet und den Leiharbeitnehmer innerhalb von 3 Monaten *wiederholt* einstellt. Die einmalige Beendigung eines Arbeitsverhältnisses und erneute Wiedereinstellung innerhalb von drei Monaten war nach dieser Regel allerdings zulässig.

Besondere Bedeutung hatten diese Vorschriften für die Sicherung des Alleinvermittlungrechts der Bundesanstalt für Arbeit. Sie sollten zweitens dem berechtigten Schutzinteresse des Arbeitnehmers nach einer längeren Beschäftigungsdauer Rechnung tragen. Schließlich sollte sichergestellt werden, dass der Verleiher als Arbeitgeber ein echtes Arbeitgeberisiko trägt. Ansonsten würde die Gefahr bestehen, dass der Leiharbeitnehmer nach Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses arbeitslos wird und die Versicherungsgemeinschaft verleihsfreie Zeiten mit Arbeitslosengeld überbrücken muss. So hält der Gesetzgeber in der Gesetzesbegründung zum Arbeitsförderungs-Reformgesetz im Jahr 1996 (Deutscher Bundestag 1996) ausdrücklich fest: „Ein Verleiher, der seinen Leiharbeitnehmer lediglich für die Dauer der Überlassung an einen Entleiher beschäftigt, trägt kein eigenes Arbeitgeberisiko, seine Tätigkeit nähert sich sehr der Tätigkeit eines Arbeitsvermittlers, der sich darauf beschränkt, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, in diesem Fall also den Entleiher, zum Abschluss eines Arbeitsverhältnisses zusammenzuführen.“ Auch sollten Entleiher Auslastungsschwankungen nur kurzfristig über Leiharbeit abdecken, eine Substitution von regulärer Beschäftigung und damit die systematische Umgehung des Kündigungsschutzes sollte vermieden werden.

Um die Flexibilitätsbedürfnisse von Verleiher und Entleiher mit den Schutzinteressen der Arbeitnehmer zu verbinden und die Nutzung der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung zur Schaffung neuer Arbeitsplätze zu fördern, hat der Gesetzgeber im Jahr 1997 die mehrfache Befristung von Leiharbeitsverträgen erlaubt, falls die erneute Befristung direkt im Anschluss an ein vorangehendes Arbeitsverhältnis erfolgt. Mit dieser Reform wurde auch das Synchronisationsverbot insoweit gelockert als sich die Dauer des ersten (befristeten) Arbeitsvertrags mit dem Leiharbeitnehmer auf die Dauer des Kundeneinsatzes beschränken darf. Die maximale Überlassungsdauer war zunächst auf drei Monate begrenzt und wurde stufenweise erhöht, im Jahr 1997 von neun auf zwölf Monate. Mit der 2002 durchgeführten Reform durfte der Mitarbeiter demselben Kundenunternehmen sogar für 24 Monate überlassen werden. Ab dem 13. Monat galt der Gleichbehandlungsgrundsatz, d. h. der Leiharbeitnehmer hatte ein Recht auf die gleiche Entlohnung und die gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Arbeitnehmer mit ähnlicher Funktion im Entleihbetrieb.

Seit der letzten Reform des Arbeitnehmerüberlassungsrechts im Jahr 2003 kann die Leiharbeitsfirma den Leiharbeitnehmer zeitlich unbegrenzt überlassen. Mit dieser Regelung erweitert sich zunächst der Handlungsspielraum für die Entleihbetriebe erheblich. Allerdings liegen in Deutschland die durchschnittlichen Einsatzdauern weit unter einem Jahr, weshalb diese Regelung wohl kaum eine Wirkung entfalten wird (Kvasnicka 2003). Ferner wurde das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in das Bauhauptgewerbe erneut gelockert. Auch können Leiharbeitsfirmen ihren Beschäftigten wiederholt ordentlich kündigen und sie innerhalb von drei Monaten wieder einstellen. Das Synchronisations- sowie das besondere Befristungsverbot, nach dem die Leiharbeitsfirma wiederholt befristete Arbeitsverhältnisse abschließen kann, wurden abgeschafft. Mit dem Teilzeit- und Befristungsrecht ist jedoch bereits seit 2001 die Möglichkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages generell erheblich eingeschränkt, da Unternehmen einen befristeten Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund nur bei Neueinstellungen abschließen können, wenn vorher kein befristeter oder unbefristeter Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer bestand (Jahn 2002b).

Hintergrund dieser Deregulierung war, die Beschäftigungspotenziale der Leiharbeit für die zusätzliche Beschäftigung von arbeitslosen Frauen und Männern zu erschließen. Flankierend hat der Gesetzgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz in das Gesetz geschrieben. Leiharbeitnehmer haben nunmehr vom ersten Tag des Verleihs an Anspruch auf den gleichen Lohn und die gleichen Arbeitsbedingungen wie die Stammbesetzung des Entleihbetriebs. Von diesem Grundsatz können die Leiharbeitsfirmen in den ersten sechs Wochen dann abweichen, wenn sie einen Arbeitslosen einstellen. In diesem Fall dürfen sie dem Leiharbeitnehmer ein Nettoentgelt gewähren, das der Höhe des letzten Arbeitslosengeldes entspricht. Die Vertragsparteien können den Gleichbehandlungsgrundsatz auch umgehen, wenn sie einen Branchentarifvertrag anwenden. Die Folge dieser Neuregelung war, dass im Leiharbeitssektor, in dem es bislang kaum Tarifverträge gab, zahlreiche Tarifverträge abgeschlossen wurden. Infolgedessen dürfte für den größten Teil der Leiharbeitnehmer der Gleichbehandlungsgrundsatz – trotz Festschreibung im Gesetz – faktisch keine Bedeutung haben. Schließlich hat die gesetzliche Neuregelung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts mit

der Einführung der Personal-Service-Agenturen (PSA) einen „subventionierten“ Leiharbeitsmarkt geschaffen.

3.2 Das niederländische Leiharbeitsrecht

In den Niederlanden war Leiharbeit bis in die 1990er Jahre rechtlich nicht eindeutig geregelt.⁵ Anders als in Deutschland trug sie aufgrund der Synchronisation von Auftrag und Vertrag den Charakter freiberuflicher Tätigkeit. Leiharbeitsunternehmen kam primär die Rolle eines Maklers oder Vermittlers für zeitlich befristete Arbeit zu (Smitskam 1989). Dementsprechend bestand zwischen der Leiharbeitsfirma und dem Leiharbeitnehmer kein Arbeitsvertrag, sondern ein dem deutschen Werkvertrag vergleichbares Vertragsverhältnis (Waas 2003). Leiharbeit war fast ausschließlich auf ihre eigentliche Funktion – den flexiblen Arbeitseinsatz – beschränkt und diente – von Ausnahmen abgesehen – nicht als Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik.⁶

Ziel der grundlegenden Modernisierung des Arbeitsrechts in den Niederlanden Ende der 1990er Jahre war es, ein neues Gleichgewicht zwischen den Arbeitsmarktparteien zu schaffen. In 1998 und 1999 wurden zwei Gesetze erlassen, mit denen die niederländische Regierung die Leiharbeit grundlegend neu geregelt hat. Neben der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes war Ziel der Reformen, für Arbeitnehmer in diesem Marktsegment einen angemessenen sozialen Schutz zu gewährleisten (van den Tooren et al. 2002). Mit dem am 1. Juli 1998 in Kraft getretenen WAADI⁷ war zunächst eine Deregulierung der Leiharbeit beabsichtigt. Die Überlassungshöchstdauer von 6 Monaten sowie die Erlaubnispflicht für Verleihfirmen wurden abgeschafft, die Entsendung von Leiharbeitnehmern in der Küstenschifffahrt, im Transportwesen und im Baugewerbe uneingeschränkt zugelassen (Koene et al. 2003; NEI 2003). Seitdem ist Leiharbeit in den Niederlanden in allen Branchen erlaubt. Der Verzicht auf die Überlassungshöchstdauer wurde von der Erfahrung geleitet, dass 90 % der Leiharbeitsverhältnisse ohnehin kürzer als sechs Monate dauerten. Für die Abschaffung der Erlaubnispflicht war die Überlegung maßgeblich „dass sich der Staat einer Überregulierung enthalten und mit der Festschreibung eines gewissen Mindestschutzes zufrieden geben sollte“ (Waas 2003: 19). Der Wegfall der Erlaubnispflicht zog eine Gründungswelle von Leiharbeitsfirmen nach sich. Allerdings lassen sich seither auch eine Reihe unseriöser Unternehmen in dieser Branche beobachten (SZW 2003). Diese Firmen kommen häufig nicht ihrer Pflicht nach, Sozialversicherungsbeiträge und Steuern zu entrichten, oder vermitteln ausländische Arbeitnehmer ohne Arbeitserlaubnis. Diese Entwicklung

⁵ Wenngleich bereits seit 1965 Leiharbeit in den Niederlanden erlaubt ist.

⁶ Im Jahr 1977 wurde die Stiftung „Start“ gegründet, die die Arbeit der Arbeitsverwaltung unterstützen sollte, nicht nur durch den Verleih und die Vermittlung von Arbeitslosen, sondern auch durch die besondere Berücksichtigung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen (Dunnewijk 2001; Start Uitzendbureau). Für Langzeitarbeitslose, Jugendliche und schwer vermittelbare Arbeitslose findet das Wet inschakeling werkzoekenden (WIW) Anwendung, die Arbeitnehmerüberlassung von Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen unterliegt anderen Normen. Sie können beispielsweise nur den gesetzlichen Mindestlohn beanspruchen. Ziel des WIW ist es, Wettbewerbsverzerrungen auf dem Leiharbeitsmarkt und die Verdrängung regulärer Beschäftigung zu vermeiden (Waas 2003).

⁷ Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI).

hat nicht nur dem Image der Leiharbeitsbranche geschadet, sondern auch seriöse Firmen unter erheblichen Kostendruck gesetzt. Infolgedessen werden mitunter erhebliche Wettbewerbsverzerrungen beklagt (CIETT 2003: 34). Die Folge ist, dass die niederländische Regierung prüft, erneut eine Erlaubnispflicht einzuführen (SZW 2004). Ähnlich wie im deutschen Recht schreibt der WAADI den Gleichbehandlungsgrundsatz vor; auch finden sich im niederländischen Recht eine Reihe tarifdispositiver Bestimmungen. Demnach kann durch Tarifvereinbarungen in der Leiharbeitsbranche oder durch spezielle Klauseln in den Tarifverträgen der Entleihfirmen von gesetzlichen Regelungen abgewichen werden. Dies führte dazu, dass Tarifvereinbarungen die Rechte und Pflichten der Leiharbeitsfirmen und -arbeitskräfte maßgeblich prägen.

Das Anfang 1999 in Kraft getretene Gesetz über Flexibilität und Sicherheit⁸ stärkt die rechtliche Stellung der flexiblen Arbeitskräfte, darunter auch die der Leiharbeitnehmer. Seitdem ist die Arbeitnehmerüberlassung im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelt. Der Vertrag zwischen Leiharbeitsfirma und Leiharbeitskraft wird nun als Arbeitsvertrag aufgefasst, ist jedoch nach wie vor nicht mit einem regulären Arbeitsverhältnis gleichzusetzen: Innerhalb der ersten 26 Wochen des Vertragsverhältnisses können Verleiher und Leiharbeitnehmer eine so genannte „uitzendbeding“-Klausel vereinbaren. Danach endet das Arbeitsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer, sobald das Vertragsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Verleiher – auf Initiative des Entleihers hin – ein Ende gefunden hat. Neben dem Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages können sich die Leiharbeitsunternehmen auch für einen befristeten entscheiden. Nach dem Kettensystem können innerhalb von drei Jahren maximal drei aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden („3-en-3-regel“). Bei einem Verstoß gegen eine der beiden Grenzen geht das Arbeitsverhältnis automatisch in ein unbefristetes über. Von dieser Vorschrift kann durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden. Das Kettensystem ist allerdings nicht auf Leiharbeitsverträge beschränkt, sondern kann von allen Unternehmen angewendet werden.

Als Reaktion auf das Gesetz über Flexibilität und Sicherheit haben die Dachverbände der Leiharbeitsunternehmen (ABU und NBBU) mit den Gewerkschaften im so genannten ABU-CAO sowie im NBBU-CAO⁹ für den Zeitraum von 1999 bis 2003 Vereinbarungen getroffen, die immer dann Anwendung finden, wenn der Tarifvertrag der Entleiher keine Vorschriften zu Arbeitsbedingungen und Entlohnung vorsieht. Sie gelten für die meisten Leiharbeiter. Die CAOs räumen den Vertragsparteien ein Wahlrecht bei der Vertragsgestaltung ein: Zwei unterschiedliche Varianten stehen zur Verfügung, das beschriebene Kettensystem und das Phasensystem. Beiden Systemen ist gemeinsam, dass sich die Rechte des Arbeitnehmers mit zunehmender Vertragsdauer ausweiten. Die Entlohnung in verleihfreien Zeiten und während Krankheitszeiten darf vertraglich in den ersten sechs Monaten eines Beschäftigungsverhältnisses ausgeschlossen werden, später dann nur noch, wenn der Tarifvertrag hierfür ausdrücklich

⁸ Wet flexibiliteit en zekerheid oder kurz: „Flexwet“.

⁹ Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU), Collectieve arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten (CAO).

Regelungen vorsieht. Ist eine in den Tarifverträgen festgeschriebene Dauer des Arbeitsverhältnisses erreicht, geht das befristete in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über.

Das „Phasensystem“ ist in vier zeitliche Abschnitte gegliedert (ABU-CAO, NBBU-CAO, Molenaar 2002): In der ersten Phase, die 26 Beschäftigungswochen umfasst, sind die Vertragspartner bei der Vertragsgestaltung völlig frei. Beschränkungen mit Rücksicht auf die Zahl der befristet abgeschlossenen Arbeitsverträge existieren nicht. Zu dieser Phase zählen nur Wochen, in denen der Leiharbeitnehmer auch tatsächlich für den gleichen Verleiher im Einsatz ist. Die Verleihfirmen sind durch Tarifvertrag verpflichtet, 0,7 % des Bruttolohnes eines Arbeitnehmers in einen Weiterbildungsfonds einzuzahlen. Von den so gebildeten Rücklagen sollen Leiharbeitskräfte qualifiziert werden. Am Ende der ersten Phase haben Leiharbeitnehmer das Recht auf Feststellung des Qualifizierungsbedarfs, ein Anspruch auf Weiterbildung besteht jedoch nicht. Diese Vorschrift wird von den Leiharbeitsfirmen nicht sehr ernst genommen: Nach Ginkel et al. (2002: 15) führten die Leiharbeitsfirmen nur mit 31 % der Leiharbeitnehmer ein solches Gespräch. Allerdings ist der Anteil der Leiharbeitnehmer, deren Schulungsbedarf ermittelt wurde, seit 1999 deutlich gestiegen (van den Toren et al. 2002). Nach Beendigung der ersten Phase kann der Übergang zum „Kettensystem“ vereinbart werden.

In der sich anschließenden zweiten Phase, die sich über sechs Monate erstreckt, gehen verleiherfreie Zeiten unter drei Monaten in die Berechnung der Phasenzeit mit ein. Dauert die Unterbrechung länger als drei Monate, beginnt der Leiharbeitnehmer erneut mit Phase 2. Schließt der Leiharbeitnehmer einen Vertrag mit einem anderen Leiharbeitsunternehmen oder unterbricht er die Beschäftigung länger als ein Jahr, startet er erneut in Phase 1. Anders als in Deutschland, wo der Leiharbeitnehmer vom ersten Tag an sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist, erwirbt der niederländische Leiharbeitnehmer erst in dieser Phase Rentenansprüche, sofern er älter als 21 Jahre ist. In Phase 1 und 2 kann ihm ohne Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden, sofern der Arbeitsvertrag nichts anderes bestimmt. Im Krankheitsfall ist die Leiharbeitsfirma berechtigt, das Arbeitsverhältnis jederzeit aufzulösen; Lohnfortzahlungspflichten gibt es nicht. Der Leiharbeitnehmer erhält zwar ab dem dritten Tag Anspruch auf Krankengeld (ziekengeld) in Höhe von 70 % des Bruttolohns, allerdings kommt hierfür die staatliche Krankenversicherung auf (Wilthagen 2004: 27).

In der dritten, prinzipiell 24 Monate währenden Phase, erhält der Leiharbeitnehmer bei jedem Einsatz das Recht auf einen Vertrag mit einer Befristungsdauer von mindestens drei Monaten. Insgesamt dürfen acht befristete Verträge geschlossen werden. Es werden auch verleiherfreie Zeiten und krankheitsbedingte Ausfallzeiten entlohnt. Unterbrechungen unter drei Monaten zählen ebenfalls zur Phasenzeit. Erhält der Leiharbeitnehmer länger als drei Monate keinen Anschlussvertrag, wird er auf den Beginn der Phase 3 zurückgestuft, nach Unterbrechung von einem Jahr muss er wieder in Phase 1 beginnen. In der sich anschließenden vierten Phase erhält der Leiharbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag. War er 18 Monate von demselben

Entleiher entliehen, hat der Leiharbeiter bereits dann das Recht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag.¹⁰

3.3 Regulierung der Beschäftigung in Deutschland und den Niederlanden

Tabelle 1 stellt die Regulierungen der Leiharbeit in beiden Ländern gegenüber. Sieht man von der Erlaubnispflicht und der Überlassungshöchstdauer ab, war das niederländische Leiharbeitsrecht bis 1998 sehr viel flexibler als das deutsche, da der Leiharbeitsvertrag eher den Charakter eines Werkvertrags und weniger den eines Arbeitsvertrags hatte. Seit 1999 ist der niederländische Leiharbeitsmarkt stärker reguliert. Mit der deutschen Reform im Jahr 2003 haben sich die Vorschriften in beiden Ländern angenähert. Die niederländischen Regulierungen können seitdem als nur wenig liberaler als die deutschen angesehen werden. Sie sind jedoch deutlicher darauf ausgelegt, Leiharbeiter den Übergang in den regulären Arbeitsmarkt zu erleichtern. Doch bergen sie das Risiko, dass Leiharbeitsfirmen die Regelung umgehen, denn keine Unternehmung ist verpflichtet, Arbeitnehmer in Phase 3 oder 4 zu beschäftigen oder Arbeitsverträge lückenlos aneinander zu reihen. Dass die Leiharbeitsfirmen insbesondere den Flexibilitätsspielraum der ersten Phase nutzen, belegen die folgenden Daten: Im Jahr 2001 befanden sich 51 % der Leiharbeiter in Phase 1, 17 % in Phase 2, 9 % in Phase 3, 3 % in Phase 4 und nur 3 % verfügten über einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die verbleibenden 16 % hatten einen Kettenarbeitsvertrag (van den Toren et al. 2002: II 4). Auch im Hinblick auf die Erlaubnispflicht und die Zulassung des Verleihs im Bauhauptgewerbe sind die niederländischen Regelungen weniger rigide. Ein wesentlicher Unterschied ergibt sich mit Rücksicht auf Ansprüche an die Renten- und Krankenversicherung, die in den Niederlanden erst ab Phase 2 entstehen und somit die Kosten des Faktors Arbeit erheblich reduzieren.

Die Unterschiede in der Verbreitung der Leiharbeit lassen sich mit den herausgearbeiteten Abweichungen der Regulierungen der Leiharbeit in beiden Ländern nur teilweise erklären. Unternehmen setzen Leiharbeit ein, um flexibel auf Schwankungen der Auftragslage zu reagieren. Je umfassender der Kündigungsschutz für reguläre Beschäftigung desto eher greifen Unternehmen auf flexible Beschäftigungsformen wie befristete Beschäftigung und Leiharbeit zurück – so die eingangs aufgestellte Hypo-

¹⁰ Am 1. April 2004 ist ein neuer Tarifvertrag in Kraft getreten, der für fünf Jahre gilt. Die wichtigsten Änderungen sind: Die Phasen 1 und 2 werden zur Phase A zusammengeslossen, die von 52 auf 78 Wochen verlängert wurde. In Phase A kann der Arbeitsvertrag aufgelöst werden, sobald der Vertrag mit dem Kundenunternehmen endet oder der Leiharbeiter erkrankt. Ferner sind nun Kündigungsfristen zu beachten, die mit der Beschäftigungsdauer steigen. Im Gegenzug erhalten die Leiharbeiter nach 26 Wochen beim gleichen Kundenunternehmen dieselbe Entlohnung wie die Stammbeslegschaft des Entleihbetriebs. Ebenfalls nach 26 Wochen Beschäftigung müssen Leiharbeitsfirmen Rücklagen in Höhe von 1 % des Bruttoeinkommens für Trainingsmaßnahmen bilden, auf die der Leiharbeiter in Phase B (früher Phase 3) einen Rechtsanspruch erhält. Finden keine Weiterbildungsmaßnahmen statt, werden diese Rücklagen ausgezahlt. Nach zwei Krankheitstagen erhält der Arbeitnehmer Lohnfortzahlungen in Höhe von 91 % des Lohns, die in Phase B und C von den Leiharbeitsunternehmen zu tragen ist. In Phase A werden 70 % von der staatlichen Krankenversicherung übernommen.

these. Um die Stärke des Kündigungsschutzes und seiner begleitenden Regulierungen zu vergleichen, hat die OECD (2004) eine Liste von Indikatoren zusammengestellt, die die Regulierung regulärer Verträge, befristeter Verträge und der Leiharbeit für drei Beobachtungszeiträume misst. Die Indikatoren, die Werte zwischen 0 und 6 annehmen können, geben Auskunft über die Regelungsintensität der jeweiligen Vertragsform, die mit dem Punktwert steigt.

Tab. 1: Regulierung der Leiharbeit im deutsch-niederländischen Vergleich, 2003

	Deutschland	Niederlande
Quelle	AÜG, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Tarifverträge	Burgerlijk Wetboek, Flexwet, CAO's, WAADI
Erlaubnispflicht	ja	nein
Überlassungsdauer	unbegrenzt	unbegrenzt
Branchen	Verbot im Bauhauptgewerbe	alle Branchen
Kettenverträge	bei befristetem Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund max. 24 Monate, max. drei Verlängerungen	Phasensystem: Abhängigkeit von der Phase, Kettensystem: max. 36 Monate, max. zwei Verlängerungen
Auflösung des Vertrags am Ende des Einsatzes	nur mit Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages	innerhalb der ersten 26 Wochen jederzeit möglich
Entlohnung	Gleichbehandlungsgrundsatz, aber Ausnahme durch Tarifvertrag	Gleichbehandlungsgrundsatz, aber Ausnahme durch Tarifvertrag
Weiterbildung	nur verpflichtend bei PSA	Recht auf Bedarfsermittlung, Maßnahmen nicht Pflicht
Sozialversicherung	vom ersten Tag an vollständige Sozialversicherungsansprüche	Pensionsansprüche und Lohnfortzahlung bei Krankheit ab Phase 2

Tabelle 2 stellt die Regulierungsindizes für beide Länder gegenüber. Die Indikatorwerte für den Kündigungsschutz legen nahe, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis in den Niederlanden stärker geschützt ist als in Deutschland.¹¹ So müssen niederländische Arbeitgeber bei einer Entlassung zunächst die Erlaubnis der Arbeitsverwaltung einholen. Zwar kann die Arbeitsverwaltung ihre Zustimmung verweigern, allerdings den Arbeitgeber nicht zur Zahlung einer Abfindung auffordern. Nach Jacobs (2003) stimmt die Arbeitsverwaltung in 85 % der Fälle dem Erstantrag zu. Bis die Arbeitsverwaltung eine Entscheidung trifft, können allerdings mehrere Monate verstreichen. Im Anschluss daran muss der Arbeitgeber noch die gesetzlichen Kündigungsfristen einhalten. Während des gesamten Verfahrens, sind die Lohnkosten vom Arbeitgeber zu tragen (Koene et. al 2003). Alternativ können Arbeitgeber sich an ein Bezirksgericht wenden, dann ist die Entlassung mit einer Abfindung verbunden. Als Abfindung fällt ein Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr bis zum Alter von 40 Jahren an, 1,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr für Arbeitnehmer zwischen 40 und 50 Jahre, danach zwei Monatsgehälter. Die Höhe hängt aber maßgeblich davon ab, welche Partei der Richter für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verantwortlich macht,

¹¹ Auf eine detaillierte Darstellung des Kündigungsschutzrechtes in Deutschland wird an dieser Stelle verzichtet (vgl. hierzu Jahn 2004b; Wagner/Jahn 2004).

Planungssicherheit gibt es in dieser Hinsicht für den Arbeitgeber nicht. Dieses Verfahren ist im Vergleich zum Antrag bei der Arbeitsverwaltung schnell, einfach und mit niedrigen formalen Hürden verbunden; nur 4 % der Anträge werden abgelehnt (Jacobs 2003). Es wundert daher nicht, dass im Jahr 2002 ca. 47 % aller Einzelentlassungen durch die Bezirksgerichte aufgelöst wurden. Mit Rücksicht auf das vergleichsweise rigidere Kündigungsschutzrecht scheint die stärkere Verbreitung der Leiharbeit in den Niederlanden plausibel. Vergleicht man die Indikatoren zum Leiharbeitsrecht ergeben sich insbesondere in den 1990er Jahren nennenswerte Unterschiede. So schätzt die OECD das niederländische Leiharbeitsrecht mit einem Wert von 1,6 schon seit den 90er Jahren als flexibel ein. Die jüngste Reform des Arbeitnehmerüberlassungsrechts in Deutschland hat sich merklich im Punktwert niedergeschlagen, der von 2,8 auf 1,8 gesunken ist.

Tab. 2: Regulierung der Beschäftigung Ende der 80er und 90er Jahre
(Quelle: OECD 2004)

	Kündigungsschutz			Leiharbeit ¹⁾			Befristete Beschäftigung ²⁾		
	1980er	1990er	2003	1980er	1990er	2003	1980er	1990er	2003
Deutschland	2,6	2,7	2,7	4,0	2,8	1,8	3,5	1,8	1,8
Niederlande	3,1	3,1	3,1	3,3	1,6	1,6	1,5	0,8	0,8

¹⁾ Arten erlaubter Tätigkeit, Beschränkung bei der Zahl der Erneuerungen, Maximale Dauer einschließlich Verlängerung.

²⁾ Begründungspflicht, maximale Zahl aufeinander folgender Befristungen, maximale Dauer.

Größere Unterschiede lassen sich auch beim Befristungsrecht konstatieren, das für die Flexibilität der Leiharbeitsbranche von großer Bedeutung ist. Weit reichende Befristungsmöglichkeiten erlauben den Leiharbeitsfirmen, entsprechend flexibel ihre Arbeitskräfte einzuplanen. So können niederländische Leiharbeitsfirmen einen befristeten Arbeitsvertrag jederzeit ohne sachlichen Grund abschließen. Der niederländische Gesetzgeber nennt als zeitliche Höchstgrenze für ein befristetes Arbeitsverhältnis 36 Monate, in Deutschland liegt diese Grenze bei 24 Monaten. Deutsche Arbeitgeber können befristete Arbeitsverträge hingegen dreimal verlängern, in den Niederlanden ist nur eine zweimalige Verlängerung möglich. Sofern Leiharbeitsfirmen das Phasensystem anwenden, ist der Zahl der Befristungen nur in Phase 3 eine Grenze gesetzt. Auch dürfen mehrere befristete Arbeitsverträge nach Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses aneinander gereiht werden. Diese Regelung räumt den Leiharbeitsfirmen einen erheblichen Flexibilitätsspielraum ein, da sie vor allem im ersten Jahr das Leiharbeitsverhältnis mit dem Leiheinsatz jederzeit synchronisieren können.

In Deutschland können Leiharbeitsunternehmen befristete Arbeitsverträge ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nur bei Neueinstellungen abschließen. Bestand mit demselben Leiharbeitsunternehmen bereits früher ein befristeter oder unbefristeter Arbeitsvertrag, ist eine erneute Befristung nur möglich, wenn hierfür sachliche Gründe vorliegen, zu denen die Beschäftigung als Leiharbeiter nicht zählt.¹²

¹² Ausnahmen gelten für ältere Arbeitnehmer, die hier nicht diskutiert werden sollen.

Damit sind die deutschen Leiharbeitsbetriebe sehr viel stärker als die niederländischen durch das Befristungsrecht eingeschränkt. Die Aufhebung des Synchronisationsverbots im deutschen Recht dürfte unter diesen Umständen wohl kaum die intendierte Wirkung entfalten, da die Synchronisation faktisch nur beim ersten befristeten Arbeitsvertrag möglich bleibt.

Die höhere Leiharbeitsquote in den Niederlanden lässt sich einerseits mit dem vergleichsweise strikteren Kündigungsschutzrecht begründen, andererseits mit dem größeren Flexibilitätsspielraum, den das Befristungs- und Leiharbeitsrecht gewährt. Diese Flexibilität dürfte sich auch in der Höhe der Entleihkosten und damit auch auf die Nachfrage nach Leiharbeit niederschlagen, denn die niederländischen Leiharbeitsfirmen müssen in der ersten Phase bei ihrer Kalkulation nur selten verliehfreie Zeiten, Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall und Beiträge zur Rentenversicherung berücksichtigen.

4. Entwicklung der Leiharbeit seit Anfang der 1990er Jahre

Der folgende Abschnitt vergleicht die Entwicklung der Beschäftigung und der flexiblen Arbeitsvertragstypen in beiden Ländern. Vergleichbare nationale Daten zur Leiharbeit in den Niederlanden liegen erst seit 1992 vor.¹³ Infolge des Einflusses der Wiedervereinigung beschränkt sich der Abschnitt bei der Analyse des deutschen Arbeitsmarktes ebenfalls auf den Zeitraum ab 1992. Damit decken die verfügbaren Daten die großen Reformen des Leiharbeitsrechts in beiden Ländern ab und umfassen einen vollen Konjunkturzyklus.

Seit 1992 ist in *Deutschland* die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stark rückläufig und fiel von immerhin noch 29,3 Mio. im Boomjahr 1992 auf 27,2 Mio. im Jahr 1998 (vgl. Abb. 1). Trotz des konjunkturellen Aufschwungs im Jahr 2000 stieg sie nur geringfügig an, um ab 2001 erneut kräftig zu fallen. Mit ca. 26,5 Mio. im Jahr 2004 hat die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit der Wiedervereinigung einen Tiefststand erreicht. Gegen diesen Trend hat sich die Zahl der Leiharbeiter positiv entwickelt und ist von 141 Tsd. im Jahr 1992 nach einem leichten Rückgang im Jahr 1993 auf 357 Tsd. im Jahr 2001 gestiegen. Als Folge der Reformen des Leiharbeiterrechts im Jahr 1997 und dem konjunkturellen Aufschwung bis zum Jahr 2000 nahm die Zahl der Leiharbeiter kräftig zu. Die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate der Leiharbeit erreichte in diesem Zeitraum rund 18 %. Infolge der einsetzenden Konjunkturschwäche begann die Zahl der Leiharbeiter im Jahr 2002 erneut zu sinken. Im Jahr 2004 konnte die Leiharbeitsbranche mit 399

¹³ Das Centraal Bureau voor Statistiek stellt seit 1992 jährlich die Zahl der Leiharbeiter und der abhängigen Beschäftigten zur Verfügung. Bei der Interpretation der Daten ist zu berücksichtigen, dass nur Leiharbeiter zwischen 15 und 65 Jahren erfasst werden, die mindestens 12 Stunden pro Woche erwerbstätig sind. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland umfasst alle Arbeitnehmer zwischen 15 und 65 Jahren, die mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig sind. Insofern sind die niederländischen und die deutschen Daten in etwa vergleichbar. Die Zahl der deutschen Leiharbeiter ist der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, die der befristet Beschäftigten dem Mikrozensus entnommen, wobei Ausbildungsverhältnisse keine Berücksichtigung finden.

Tsd. erneut einen kräftigen Wachstumsschub verzeichnen. Ob dieser starke Anstieg auf die Reform des Leiharbeitsrechts und die Einführung der Personal-Service-Agenturen und den damit verbundenen Reputationsgewinn der Branche zurückzuführen ist, lässt sich noch nicht beurteilen. Auch die Leiharbeitsquote, die die Zahl der Leiharbeiter in das Verhältnis zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten setzt, ist von 0,5 % im Jahr 1992 auf 1,5 % im Jahr 2004 angewachsen (vgl. Abb. 2).

Abb. 1: Beschäftigung in Deutschland, 1992-2004

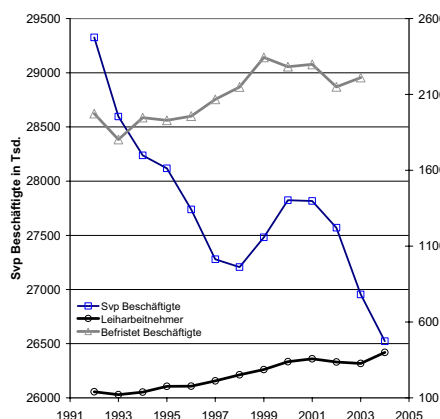
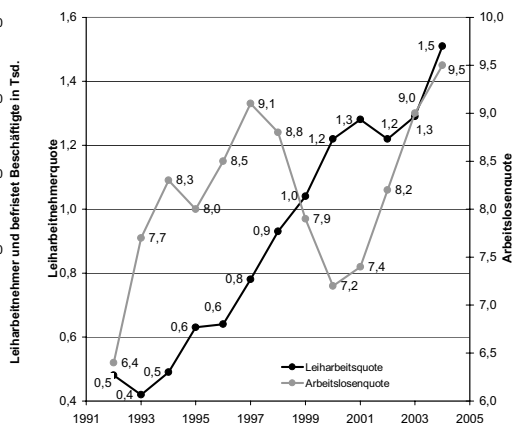


Abb. 2: Arbeitslosen- und Leiharbeitsquote in Deutschland, 1992-2004



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA), Statistisches Bundesamt, Europäische Kommission

Die kräftige Zunahme der Zahl der Leiharbeiter im Jahr 2004 spiegelt sich auch in der Leiharbeitsquote nieder, die mit 1,5 % einen historischen Spitzenwert erreichte. Dies gilt auch, wenn man die Daten um die Beschäftigten in Personal-Service-Agenturen bereinigt.¹⁴ Mit Blick auf die sinkende Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und die hohen Wachstumsraten des Leiharbeitsmarktes legt Abbildung 1 die Vermutung nahe, dass die Unternehmen Leiharbeit weniger komplementär als substitutiv einsetzen. Die Abbildung 1 verdeutlicht ferner, dass die Zahl der Befristungen im Beobachtungszeitraum nahezu konstant geblieben ist und kaum mit dem Konjunkturzyklus schwankt. Die geringe Bereitschaft der deutschen Unternehmen auf befristete Beschäftigungsverhältnisse zurückzugreifen wird einerseits auf das vergleichsweise komplizierte Befristungsrecht zurückgeführt, das in Deutschland eine hohe Rechtsunsicherheit birgt, und andererseits auf die Tatsache, dass deutsche Unternehmen befristete Arbeitsverträge primär zur Verlängerung der Probezeit nutzen (Jahn 2002a).

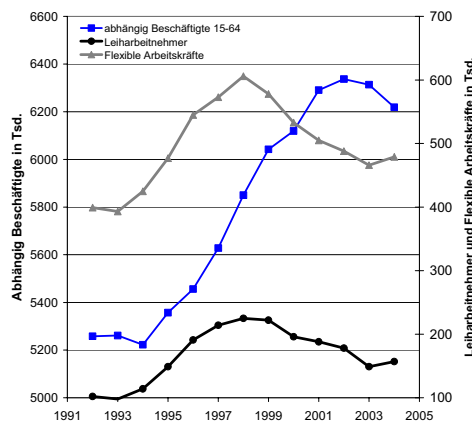
Abbildung 2 stellt die deutsche Leiharbeitsquote der Arbeitslosenquote gegenüber. Zur besseren Vergleichbarkeit mit den Niederlanden wurde die von der Europäischen Kommission ermittelte Arbeitslosenquote nach dem Labour Force Konzept gewählt. Offenbar ist im Beobachtungszeitraum die Leiharbeitsquote nur schwach mit

¹⁴ Ohne Beschäftigte in Personal-Service-Agenturen betrug die Leiharbeitsquote im Jahr 2004 noch 1,4 %.

der Arbeitslosenquote korreliert. Zwar schwankt die Leiharbeitsquote in Deutschland leicht prozyklisch, die Korrelation mit den Wachstumsraten des BIP ist jedoch nicht sehr ausgeprägt. Da die deutsche Arbeitslosenquote selbst in den Boomjahren 1992 und 2000 auf anhaltend hohem Niveau verharrte, dürfte die Bereitschaft der Arbeitslosen, eine Leiharbeitsstelle zu akzeptieren, kein rationierender Faktor gewesen sein. Auch hat sich die erste größere Reform des Arbeitnehmerüberlassungsrechts im Jahr 1997 kaum spürbar in der Leiharbeitsquote niedergeschlagen. Ob die letzte Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes die Ursache für den kräftigen Anstieg der Nachfrage nach Leiharbeit ist, lässt sich erst zu einem späteren Zeitpunkt beurteilen.

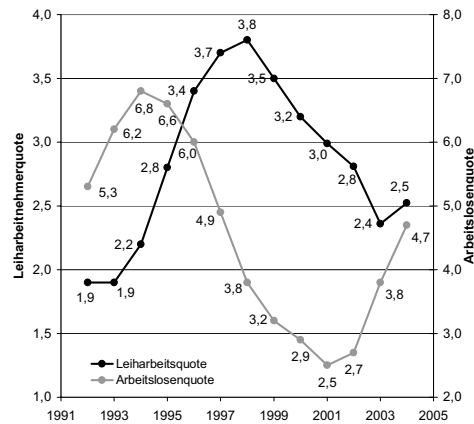
Ein Blick auf die niederländischen Daten ergibt im Vergleich zu Deutschland ein völlig anderes Bild. In den *Niederlanden* ist die Zahl der abhängig Beschäftigten zwischen 1992 und 2002 von 5,4 Mio. auf 6,3 Mio., also um 21 %, gewachsen (vgl. Abbildung 3). Die rückläufige Konjunktur macht sich auch in den Niederlanden bei der Zahl der abhängig Beschäftigten bemerkbar, die im Jahr 2004 auf 6,2 Mio. fiel. Die Zahl der Leiharbeitskräfte, die sich parallel zu der Zahl der befristet Beschäftigten bewegt, hat sich bis 1998 von 102 Tsd. auf 225 Tsd. mehr als verdoppelt. Seitdem sinkt die Zahl der Leiharbeiter und betrug im Jahr 2003 noch 149 Tsd. Mit der einsetzenden Konjunkturschwäche im Jahr 2004 stieg – überraschenderweise – auch die Zahl der Leiharbeiter auf 157 Tsd.

Abb. 3: Beschäftigung in den Niederlanden, 1992-2004



Quelle: Centraal Bureau voor Statistiek (CBS), Europäische Kommission

Abb. 4: Arbeitslosen- und Leiharbeitsquote in den Niederlanden, 1992-2004



Der Rückgang der Zahl der Leiharbeiter bei gleichzeitig steigender Gesamtbeschäftigung hat sich auch deutlich auf die Leiharbeitsquote ausgewirkt, die von 3,8 % im Jahr 1998 auf 2,5 % im Jahr 2004 gesunken ist (s. Abbildung 4).¹⁵ Parallel zur Entwicklung

¹⁵ CIETT ermittelt für das Jahr 2000 eine Leiharbeitsquote von 4,5 % und für 2004 von 2,6 %. Die Unterschiede zwischen den nationalen Statistiken und den Angaben von CIETT ergeben sich, da CIETT Angaben des Dachverbandes für Leiharbeit hochrechnet, das Statistische Amt in den Niederlanden nur Leiharbeiter mit mindestens 12-

der Leiharbeitsquote verlief die Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts, die zwischen 1993 und 1998 von 0,9 % auf 4,4 % stetig gestiegen ist, um seitdem kontinuierlich zu sinken. Offenbar weist die Leiharbeitsquote ein antizyklisches Muster auf. Ein Vergleich der Entwicklung der Leiharbeitsquote mit dem Verlauf der Arbeitslosenquote in Abbildung 4 zeigt, dass die Leiharbeitsquote der Arbeitslosenquote mit einer zeitlichen Verzögerung von ca. drei Jahren folgt.

Wie lässt sich die steigende Leiharbeitsquote in den Niederlanden Mitte der 1990er Jahre begründen? Koene et al. (2004: 64) machen hierfür die zunehmenden Zweifel an der Effizienz der niederländischen Arbeitsverwaltung und damit verbunden die sich ändernde Rolle der Leiharbeitsfirmen als Intermediäre am Arbeitsmarkt verantwortlich. "The performance problems with the PES, and a general suspicion of public activities, combined with the increasing legitimacy of the TWA industry, have been major driving forces for the growth of agency work during the past decades."¹⁶

Für den kräftigen Rückgang der Leiharbeit seit 1999 kommen drei Ursachen in Frage. Erstens liegt die Vermutung nahe, dass das Flexibilitätsgesetz von 1999 und die flächendeckende Regulierung der Leiharbeit durch Tarifvertrag tiefe Spuren sowohl bei der Zahl der befristet Beschäftigten als auch der Zahl der Leiharbeiter hinterlassen hat. Das Phasensystem bürdet den Leiharbeitsfirmen zusätzliche administrative Kosten auf, die Lohnkosten und die Ausgaben für Schulung und Pensionsleistungen sind gestiegen, die Risiken verleihfreier Zeiten haben sich erhöht (van den Toren et al. 2002). Die Überwälzung dieser Kosten auf die Verleihtarife dürfte die Nachfrage nach Leiharbeit gebremst haben; allerdings war dies nach van den Toren et al. (2002) nur in begrenztem Umfang der Fall. Als zweite Ursache für den starken Rückgang wird die niedrige Arbeitslosenquote zur Jahrtausendwende genannt (van de Toren et al. 2002). So betrug die Arbeitslosenquote im Boomjahr 2001 gerade einmal 2,5 %. Auf einem beinahe geräumten Arbeitsmarkt ist die Verhandlungsmacht der Arbeitssuchenden groß. Ende der 1990er Jahre konkurrierten die Unternehmen mit den Leiharbeitsfirmen um verfügbare Erwerbspersonen, weshalb die Unternehmen versuchten, Personal mit unbefristeten Arbeitsverträgen an sich zu binden (Donker 2000). Unter diesen Bedingungen war die Bereitschaft vieler Arbeitssuchender gering, einen Leiharbeitsvertrag – der zudem in den ersten 6 Monaten nur mit wenigen Rechten verbunden war – zu akzeptieren. In diesem Zusammenhang wird sogar von einer „Schlacht um Leiharbeiter“ gesprochen (van den Toren et al. 2002, ähnlich NEI 2003). Für die Niederlande ist daher die in Abschnitt 2 formulierte Hypothese plausibel, dass das Arbeitsangebot die Arbeitsnachfrage rationiert. Die erneute Zunahme der Zahl der Leih-

stündiger Erwerbstätigkeit pro Woche berücksichtigt. Die offiziellen Daten dürften dementsprechend den wahren Umfang der Leiharbeit unterschätzen, da ca. 3,4 % aller Leiharbeiter weniger als 12 Stunden arbeiten (Ginkel et al. 2002) und sich ca. 10-20 % der Leiharbeiter im „grauen Markt“ nicht angemeldeter Tätigkeiten bewegen (CIETT 2000). Für Deutschland ermittelt CIETT (2000) einen Wert für die „graue Beschäftigung“ von 5-20 %.

¹⁶ Das Vertrauen in die Leistungsfähigkeit privater Anbieter kommt auch darin zum Ausdruck, dass seit dem Jahr 2000 die niederländische Regierung große Teile der Arbeitsverwaltung privatisiert hat.

arbeitnehmer in 2004 mit der steigenden Arbeitslosigkeit in den Niederlanden seit 2001 wäre mit dieser Begründung kompatibel.

Schließlich griffen viele Firmen infolge der durch das Flexibilitätsgesetz veränderten Anreize und dem durch begleitende Gesetze geschaffene Spielraum der flexiblen Arbeitszeitgestaltung stärker auf interne Anpassungsinstrumente zurück. Dadurch haben die Instrumente der externen Anpassung an Nachfrageschwankungen – zu dem die Leiharbeit zählt – an Bedeutung verloren (NEI 2003; van den Toren et al. 2002; CBS 1999). Somit scheinen die relativen Kosten der alternativen personalpolitischen Strategien für die Nachfrage nach Leiharbeit in den Niederlanden bedeutend zu sein. Ganz anders dagegen in Deutschland. Dort rangieren die Instrumente der internen Anpassung, insbesondere Anpassung über Überstunden, traditionell vor den Instrumenten der externen Anpassung wie befristete Einstellung und Leiharbeit. Dieses Muster ist seit 1992 stabil, wenngleich die Leiharbeit in der letzten Dekade an Bedeutung gewonnen hat (Bellmann/Promberger/Theuer 2005).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Arbeitnehmerüberlassung in beiden Ländern als Flexibilisierungsinstrument eine wichtige Funktion hat. Niederländische Unternehmen nutzen Leiharbeit jedoch antizyklisch, während in Deutschland ein prozyklischer Trend zu erkennen ist. Auch setzen niederländische Unternehmen Leiharbeiter vermutlich komplementär zur Stammbeschäftigung ein, während Leiharbeit in Deutschland einen tendenziell substitutiven Charakter hat.

5. Struktur der Leiharbeit und Motive für die Nachfrage

Der letzte Abschnitt hat gezeigt, dass der Umfang und die Entwicklung der Leiharbeit in beiden Ländern differieren. Dieser Unterschied ist primär den Rahmenbedingungen, unter denen Leiharbeitsfirmen Arbeitskräfte anbieten, sowie der Arbeitsmarktlage während des Beobachtungszeitraums zuzuschreiben. Infolgedessen sollte auch die Struktur der Nachfrage nach Leiharbeit in beiden Ländern voneinander abweichen. Die Branchen, welche Leiharbeit einsetzen, sowie die Motive der Entleiher kommen im folgenden Abschnitt zur Sprache. Vergleichbare Daten mit Blick auf die Wirtschaftszweige, die Leiharbeit nutzen, liegen nicht vor, da solche Informationen nicht regelmäßig erhoben werden. Daher muss auf Ergebnisse von Unternehmensbefragungen zurückgegriffen werden.

Für *Deutschland* lässt sich die Struktur der Entleihbetriebe anhand der Informationen aus der Stellenangebotshebung des IAB untersuchen. Um die deutsche Branchenstruktur mit der niederländischen zu vergleichen, legt Tabelle 3 das Jahr 2000 zugrunde. In den Niederlanden wurden die Angaben mit der jeweiligen Betriebsgrößenklasse gewichtet, in Deutschland mit den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In Deutschland fragten im Jahr 2000 ca. 32 % der Unternehmen Leiharbeit nach (bzw. Unternehmen in denen 32 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig waren). Überproportional häufig, nämlich 55 % der Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe, greifen auf Leiharbeit als Instrument der externen Anpassung an Nachfrageschwankungen zurück (vgl. Tabelle 3). Die Branchen der Grundstoffindustrie (63 %) und der Investitionsgüterindustrie (61 %) ragen hier deutlich hervor. Der Einsatz im Verarbeitenden Gewerbe ist primär durch den flexiblen Einsatz von Hilfskräften mit geringem Ausbildungsniveau charakterisiert, die nur eine kurze Einarbeitungs-

phase benötigen, und weniger durch die Nachfrage nach Spezialisten oder Fachkräften. Die hohe Nutzungsintensität im Verarbeitenden Gewerbe mag auch erklären, warum in Deutschland überproportional viele Ausländer in Leiharbeit beschäftigt sind (2004: 13 % im Vergleich zu 7 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten).

Mit Blick auf das Verbot der Überlassung im Bausektor mag zunächst überraschen, dass 26 % der Betriebe, die dem Bausektor zugeordnet werden, Leiharbeit nachfragen. Allerdings gilt dieses Verbot nicht für das Baunebengewerbe, wo es keine Einschränkungen gibt.

Für den deutschen Dienstleistungssektor existieren keine kumulierten Daten. Eine Dienstleistungsbranche, die in besonderem Maße auf Leiharbeit zurückgreift, ist das Kredit- und Versicherungsgewerbe (31 %). Die konsumnahe Dienstleistungsbranche sowie die Landwirtschaft passen sich nur selten über Leiharbeit an Auftragsspitzen an. Als Flexibilitätsreserve nutzen diese Branchen vornehmlich Aushilfen und geringfügig Beschäftigte, deren Kosten – nicht zuletzt wegen der niedrigeren Sozialversicherungsbeiträge – unter den von Leiharbeitern liegen. Die geringe Nachfrage nach Leiharbeit in der Dienstleistungsbranche ist auch der Grund, warum traditionell nur selten Frauen als Leiharbeiter tätig sind. So betrug der Anteil der weiblichen Leiharbeiter im Jahr 2004 lediglich 27 %, während ca. 45% der sozialversicherungspflichtigen Stellen mit Frauen besetzt sind. Die durch das Verarbeitende Gewerbe geprägte Nachfrage nach Leiharbeit in Deutschland lässt zwei Schlussfolgerungen zu: Zum einen handelt es sich beim Verarbeitenden Gewerbe um einen schrumpfenden Sektor. Folglich ist zu erwarten, dass bei konstanter Struktur der Entleihbetriebe dem Wachstumspotential der Leiharbeit enge Grenzen gesetzt sind. Zum anderen besteht aufgrund des Beschäftigungsabbaus in dieser Branche die Gefahr, dass reguläre Beschäftigung durch Leiharbeit ersetzt wird. Gerade die Luftfahrtindustrie und der Schiffsbau – Branchen die durch eine hohe Wettbewerbsintensität und entsprechenden Kostendruck gekennzeichnet sind – greifen regelmäßig auf Fremdarbeitskräfte zurück (Jahn/Wolf 2005).

Die niederländischen Daten zur Struktur der Entleihbetriebe sind einer Befragung von van den Toren et al. (2002) entnommen. Wie erwähnt, ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige nicht einheitlich, was einen direkten Vergleich erschwert. In den *Niederlanden* nutzen etwa 41 % der Unternehmen Leiharbeit und damit mehr als in Deutschland. Dort scheint es sich im Gegensatz zu Deutschland nicht ausschließlich um ein Phänomen des Verarbeitenden Sektors (48 %) zu handeln, denn Unternehmen im Dienstleistungsbereich – ein Sektor, der seit den 70er Jahren beständig wächst (Wilkens 2001) – fragen beinahe ebenso häufig Leiharbeit nach. Insbesondere in der Branche Gesundheit und Pflege wird Leiharbeit überproportional nachgefragt; hier greifen 59 % der Betriebe auf diese Form der Beschäftigung zurück. Hingegen haben soziale Dienstleistungen in der deutschen Leiharbeitsbranche kaum eine Bedeutung. Die hohe Nutzungsintensität in der Gesundheits- und Pflegebranche ist vermutlich der Grund, warum in den Niederlanden sehr viel mehr Frauen als Leiharbeiterinnen beschäftigt sind als in Deutschland. So betrug der Anteil der weiblichen Leiharbeitskräfte im Jahr 2004 38 %, bei den abhängig Beschäftigten waren es im Vergleich hierzu 43 %.

Hervorzuheben ist auch die starke Nachfrage nach Leiharbeit in der Baubranche; dort setzen 37 % der Betriebe – und damit sehr viel mehr als in Deutschland – Leiharbeit ein. Ein wesentlicher Grund dürfte sein, dass im Bausektor der Überlassung keine rechtlichen Grenzen gesetzt sind. Zwar fragen immerhin noch 29 % der landwirtschaftlichen Betriebe in den Niederlanden Leiharbeit nach, gemessen am gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt ist dies jedoch unterproportional. Im Hotel- und Gastgewerbe verwenden 22 % der niederländischen Betriebe Leiharbeit, während dieser Branche in Deutschland mit der geringfügigen Beschäftigung eine kostengünstigere Anpassungsstrategie zur Verfügung steht.

Tab. 3: Anteil der Betriebe einer Branche, die Leiharbeit einsetzen (in %), 2000
(Quellen: Deutschland: Stellenangebotshebung des IAB, Gewichtung mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Niederlande: van den Toren et al. (2002: 24), Gewichtung mit Betriebsgrößenklassen)

Deutschland		Niederlande	
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	20	Landwirtschaft	29
Bau(neben)gewerbe	26	Baugewerbe	37
Verarbeitendes Gewerbe	55	Verarbeitendes Gewerbe	48
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	23	Transport und Kommunikation	41
Wirtschaftsnahe Dienstleistungen	23	Unternehmensnahe Dienstleistungen	42
Konsumnahe Dienstleistungen	10	Sonstige Dienstleistungen	38
Soziale Dienstleistungen	22	Gesundheit und Pflege/Betreuung	59
Handel	25	Einzelhandel	25
Kredit- und Versicherungsgewerbe	31	Hotel- und Gastgewerbe	22
<i>Gesamt</i>	<i>32</i>	<i>Gesamt</i>	<i>41</i>

In beiden Ländern sind es überwiegend die großen Unternehmen mit über 100 Beschäftigten, die Leiharbeit einsetzen. Dieser Befund ist zunächst überraschend, da gerade kleine Betriebe und mittelständische Unternehmen auf Instrumente der externen numerischen Flexibilität angewiesen sind. Große Unternehmen sind – so die eingangs aufgestellte These – eher in der Lage auf Instrumente der internen Flexibilität zurückzugreifen. Dem lässt sich entgegen setzen, dass größeren Betrieben zwar eine breitere Palette personalpolitischer Instrumente der internen und externen Flexibilität zur Verfügung steht, sie jedoch tendenziell stärker den Nachfrageschwankungen auf internationalen Märkten ausgesetzt sind, so dass sie auf die vergleichsweise flexible Leiharbeit angewiesen sind (Hagen/Boockmann 2002). Die höhere Nutzungsintensität in größeren Betrieben erklären Schröder/Rudolph (1997: 124) ebenfalls mit dem durch eine höhere Wettbewerbsintensität erzeugten Kostendruck in Großbetrieben: „Deutsche Leiharbeitsfirmen nutzen die Lohndifferenziale zwischen Hochlohn- und Niedriglohnsektoren für ihre Aktivitäten. Im betriebswirtschaftlichen Kalkül zwischen Überstundenzuschlägen, Kosten für Einarbeitung und Rekrutierung und Aufschlägen für Verleihfirmen bleiben die nicht tarifgebundenen Verleihfirmen besonders in Hochlohnbereichen konkurrenzfähig.“ Auf der Basis einer Befragung von Managern kommen Bellmann/Promberger (2002) zu ähnlichen Ergebnissen. Die Nachfrage nach Leiharbeit ist in Deutschland demzufolge eine eher nachrangige Strategie der Personalflexibilisierung, die nur bei kurzfristigen und dringlichen Engpässen zum

Einsatz kommt, wenn alle anderen Instrumente bereits ausgeschöpft sind. Auch für die Niederlande gilt diese Beobachtung. Insbesondere seit der Erleichterung des Abschlusses befristeter Arbeitskräfte und der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle mit dem Gesetz über Flexibilität und Sicherheit im Jahr 1999 ist die Anpassung über Leiharbeit eine eher nachrangige Personalanpassungsstrategie.

Tab. 4: Gründe, warum Unternehmen Leiharbeit einstellen, 1999
(in % der eingestellten Leiharbeitnehmer, Quelle: CIETT 2002: 31)

	Deutschland	Niederlande
Um temporär offene Stellen zu besetzen /kurzfristig abwesende Mitarbeiter zu ersetzen	24,8	27,0
Um auf saisonale Schwankungen zu reagieren	25,6	24,8
Um Auftragsspitzen etc. abzufangen	24,9	10,4
Um auf den Konjunkturzyklus zu reagieren	10,8	10,9
Um spezialisierte Aufgaben zu erledigen	3,4	5,0
Zur Erprobung neuer Mitarbeiter	8,0	17,1
Weil sie billiger sind	0,7	1,3
Andere Gründe	1,8	3,5
Gesamt (%)	100	100

Auf die Frage nach den Motiven für den Einsatz von Leiharbeit gibt Tabelle 4 Auskünfte. Als wichtigste Gründe nennen die Befragten die Besetzung temporär freier Stellen (27 % Niederlande, 25 % Deutschland). Der saisonal bedingte Einsatz war in beiden Ländern für 25 % der Einstellungen ausschlaggebender Grund. Überraschend ist, dass die Anpassung an konjunkturelle Schwankungen in beiden Ländern nur für 11 % der Einstellungen ein Motiv darstellt. Dies könnte die geringe konjunkturelle Reagibilität der Leiharbeit in Deutschland und die antizyklischen Nachfrage nach Leiharbeit in den Niederlanden erklären. Deutlich häufiger als niederländische nennen deutsche Arbeitgeber als primären Grund für den Einsatz von Leiharbeit das Auffangen von Auftragsspitzen (Niederlande 10 %, Deutschland 25 %). Hagen/Boockmann (2002: 216) zeigen, dass Leiharbeiter in Deutschland vor allem bei unerwarteten Auftragschwankungen genutzt werden, bei erwarteten Nachfrageschwankungen greifen sie eher auf befristet Beschäftigte zurück. Nur dann, wenn nicht mehr genügend Suchzeit vorhanden ist, sind deutsche Unternehmen bereit, die vergleichsweise hohen Kosten zu tragen, die mit der Nutzung von Leiharbeit verbunden sind. Auch Bellmann (2004) kommt zu dem Resultat, dass Leiharbeiter eher komplementär als substitutiv zu befristeten Beschäftigten eingesetzt werden.

In beiden Ländern nutzen Unternehmen Leiharbeiter etwa in gleichem Maße, um spezialisierte Aufgaben zu erledigen. Dies könnte eine Bestätigung der in Abschnitt 2 erwähnten These sein, nach der es insbesondere für kleine Unternehmen profitabel ist, Dienstleistungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie von Externen durchführen zu lassen. Diese Hypothese können auch Hagen/Boockmann (2002: 223) bestätigen. Sie zeigen, dass deutsche Unternehmen signifikant mehr Leiharbeit nachfragen, wenn sie im Vorjahr solche Investitionen getätigt haben.

Solche Einsätze stellen allerdings hohe Anforderungen an das Qualifikationsniveau der Fremdarbeitskräfte und sind mit 3-5 % der Nennungen nur selten. Daher

mag es auch nicht erstaunen, dass in beiden Ländern nur wenige Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss eine Leiharbeitsstätigkeit ausüben. So betrug der Anteil der Hochschulabsolventen unter den Leiharbeitern in Deutschland im Jahr 2004 nur 3 % (gegenüber 9 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten), in den Niederlanden im Jahr 2002 ca. 4 % (gegenüber 9 % der abhängig Beschäftigten). Allerdings ist in den Niederlanden in den letzten Jahren – trotz rückläufiger Nachfrage nach Leiharbeit – ein Trend zum verstärkten Einsatz von hochqualifizierten Leiharbeitskräften, insbesondere von Juristen und Betriebswirten, zu beobachten.¹⁷

Auffällig ist, dass niederländische Unternehmen Leiharbeit sehr viel häufiger zur Rekrutierung von Arbeitnehmern nutzen (17 %), ein Argument, dass in Deutschland von untergeordneter Bedeutung ist (8 %). Schließt man sich der Argumentation von Koene et al. (2004: 64) an, dass die zunehmenden Zweifel an der Effizienz der Arbeitsverwaltung ausschlaggebender Faktor für das Wachstum der Leiharbeitsbranche war, dann bestätigen die niederländischen Werte die Hypothese aus Abschnitt 2, dass die Entleiher die Spezialisierungsvorteile der Leiharbeitsbetriebe bei der Personalrekrutierung nutzen, mit dem Ziel, die Matchingeffizienz zu erhöhen. Eine weitere Ursache könnte sein, dass es in den Niederlanden anders als in Deutschland kein duales Ausbildungssystem gibt. Dementsprechend waren im Jahr 2004 nur 3 % der Leiharbeitnehmer in Deutschland unter 20 Jahre, in den Niederlanden 9 %. Dies legt die Schlussfolgerung nahe, dass die Entleiher in den Niederlanden insbesondere jugendliche Berufseinsteiger über Leiharbeit unverbindlich testen. Als kostengünstiges Instrument der Personalanpassung wird Leiharbeit in keinem der beiden Länder empfunden. Zusammenfassend lässt sich die von Bellmann/Promberger (2002) formulierte These bestätigen, nach der Leiharbeit primär als Instrument zum Auffangen unerwarteter oder saisonaler Auftragsspitzen eingesetzt wird, aber erst dann Anwendung findet, wenn sie die relativ kostengünstigste Anpassungsalternative darstellt. Dies gilt sowohl für Deutschland als auch für die Niederlande.

6. Fazit und Ausblick

Die Reformen des Leiharbeitsrechts in Deutschland im Jahr 2003 und in den Niederlanden im Jahr 1998/1999 haben zu einer Annäherung der Rechtslage in beiden Ländern geführt. Dennoch bestehen einige grundlegende Unterschiede zwischen dem niederländischen und dem deutschen Recht. Hierzu gehört die Erlaubnispflicht für gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung, die es nur noch in Deutschland gibt, und das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe. Auch kommt der Synchronisation in Deutschland, bedingt durch die Einschränkungen des Befristungsrechts, kaum eine praktische Bedeutung zu. Gleiches gilt für die „uitzendbeding“-Klausel, die es niederländischen Leiharbeitsfirmen erlaubt, das Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten 26 Wochen zu lösen, sobald der Entleiher keinen Bedarf mehr hat. Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass Leiharbeit in den Niederlanden in den ersten 26 Wochen des Arbeitsverhältnisses kaum gewichtigen gesetzlichen Vorschriften

¹⁷ Solchermaßen qualifizierte Arbeitskräfte werden häufig in sog. „detacheringsbureaus“ vermittelt, wo sie oft eine höhere Entlohnung und eine bessere soziale Absicherung erhalten als andere Leiharbeitnehmer (Tielen 2001).

ten unterliegt. In der ersten Phase erwerben Leiharbeitnehmer keine Rentenversicherungsansprüche und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wird vom staatlichen Versicherungssystem übernommen, weshalb die kalkulierten Kosten eines Leiharbeiters in den Niederlanden in dieser Phase weit unter denen ihrer deutschen Kollegen liegen. Da die meisten Leiheinsätze kürzer als sechs Monate sind, finden für viele Leiharbeitnehmer die im Flexibilitätsgesetz normierten Schutzvorschriften kaum Anwendung. Vor dem Hintergrund, dass das niederländische Kündigungsrecht sehr viel rigider als das deutsche ist, das Befristungs- und Leiharbeitsrecht jedoch größere Spielräume zulässt, ist es nachvollziehbar, dass niederländische Firmen häufiger auf diese atypische Beschäftigungsformen zurückgreifen.

Die größere Flexibilität der niederländischen Leiharbeitsfirmen dürfte sich auch in den Verrechnungssätzen niederschlagen, die sie vom Einsatzbetrieb fordern. Dies eröffnet in den Niederlanden auch den Branchen die Perspektive eines Leiharbeitereinsatzes, für die sich in Deutschland die Nachfrage nach Leiharbeit nicht lohnt. Dass in den Niederlanden der Gesundheitssektor viele Leiharbeiter einsetzt, könnte ein Beleg für diese These sein. Denn auch in Deutschland wird häufig ein Mangel an Pflegepersonal beklagt, den die Unternehmen nicht über Leiharbeit decken, vermutlich weil sich das nicht lohnt. Ein ähnliches Argument dürfte für den Einsatz der Leiharbeit im gesamten Dienstleistungssektor gelten, der in den Niederlanden sehr viel häufiger Auftragspitzen über Leiharbeit abdeckt als der deutsche. Unterstellt man, dass es sich hierbei ebenfalls um niedrig entlohnte Tätigkeiten handelt, zu denen beispielsweise Reinigungsarbeiten zählen, könnte dies auch ein Grund sein, warum sich in Deutschland keine vergleichbare Nachfrage nach Leiharbeit entwickelt hat. Die Nachfrage nach Leiharbeit in einigen Branchen des Verarbeitenden Gewerbes in Deutschland, wird darauf zurückgeführt, dass Unternehmen auf diese Weise Tarifvereinbarungen für die Stammelegschaft umgehen. Daher stellt in Deutschland ähnlich wie in den Niederlanden Leiharbeit im Verarbeitenden Gewerbe eine vergleichsweise günstige Anpassungsalternative dar. Die Verschiebung bei den Branchen der Entleihbetriebe dürfte eine Ursache sein, warum in den Niederlanden die Nachfrage nach Leiharbeiterinnen sehr viel größer ist. Die höhere Flexibilität der Leiharbeitsbranche in den Niederlanden steht offenbar der Brückenfunktion der Leiharbeit nicht entgegen: Ein Jahr nach Eintritt in den Leiharbeitssektor hatten in den Niederlanden 53 % der Leiharbeiter, in Deutschland 29 % eine Tätigkeit außerhalb dieser Branche gefunden. Bei dieser Interpretation ist allerdings zu berücksichtigen, dass im Jahr 2000, auf das sich diese Angaben beziehen, die Arbeitslosenquoten in beiden Ländern rückläufig waren.

Dass der Rückgang der Leiharbeitsquote in den Niederlanden unter anderem auch eine Folge der stärkeren Regulierung der Leiharbeit seit 1998/1999 und des damit verbundenen Kostenanstiegs ist, lässt sich nicht völlig von der Hand weisen, wenngleich auch die schlechtere Arbeitsmarktlage, die erleichterten Befristungsmöglichkeiten, die Anpassung der Unternehmen über flexible Arbeitszeitgestaltung sowie die Privatisierung der Arbeitsverwaltung weitere Ursachen hierfür sind. Diese Vermutung wird auch von Koene et al. (2004: 58) bestätigt: "The [flexibility and security] act did affect the relative costs of both agency work and limited-duration contracts ... The new regulation changed the 'rules of the game' to the disadvantage of TAW as it increased the relative costs of this form of employment."

Ziel der Liberalisierung des Leiharbeitsrechts in Deutschland im Jahr 2003 war es, den Leiharbeitsmarkt nach niederländischem Vorbild auszuweiten. Kann Deutschland nun einen vergleichbaren Boom der Leiharbeitsbranche erwarten? Mit Blick auf die Erfahrungen in den Niederlanden sind die rechtlichen Rahmenbedingungen, die den Handlungsspielraum der Akteure begrenzen, und die vergleichsweise niedrigen Kosten in der ersten Phase, ausschlaggebende Faktoren für die umfangreichere Nachfrage nach Leiharbeit. Im Vergleich zum niederländischen Leiharbeitsrecht schränken die gesetzlichen Regelungen in Deutschland die Verleiher bei der Entsendung von Arbeitskräften stärker ein. Dies gilt insbesondere in der ersten Phase, in der sich niederländische Leiharbeitsfirmen jederzeit von ihren Arbeitskräften trennen und bei Bedarf erneut einstellen können. Niederländische Leiharbeitsbetriebe überwälzen somit das Risiko verleihfreier Zeiten auf ihr temporäres Personal, ihre Tätigkeit nähert sich der eines Arbeitsvermittlers. Das deutsche Befristungsrecht sowie das (eingeschränkte) Synchronisationsverbot bis zum Jahr 2003 schließen die Funktion der (kurzfristigen) Arbeitsvermittlung aus – wie auch die Begründung zum Gesetzesentwurf des Arbeitsförderungs-Reformgesetzes zu entnehmen ist.

Eine Aufhebung des Überlassungsverbot im Bauhauptgewerbe und eine Deregulierung des Befristungsrechts könnten die Kostensätze senken und Nachfrage nach Leiharbeit in anderen Sektoren weiterhin stimulieren. Ob der kräftige Anstieg der Leiharbeit in Deutschland im Jahr 2004 auf die Gesetzesänderung im Jahr 2003 zurückzuführen ist, lässt sich noch nicht beurteilen. Durch die begleitende Einführung der Personal-Service-Agenturen hat die Leiharbeitsbranche in Deutschland einen erheblichen Imagegewinn verzeichnen können. Dieser Reputationsgewinn könnte – ähnlich wie in den Niederlanden – eine Ursache für die gestiegene Nachfrage nach Leiharbeit gewesen sein.

Eine Abschaffung der Erlaubnispflicht für Leiharbeitsbetriebe in Deutschland sollte mit Blick auf die niederländischen Erfahrungen nicht erwogen werden. Verstöße gegen sozialversicherungs- oder arbeitsrechtliche Vorschriften sind auch in Deutschland häufig Ursache für Bußgeldverfahren oder den Entzug der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis. Solche Missbrauchsfälle haben die niederländische Regierung dazu bewogen, erneut über die Erlaubnispflicht nachzudenken.

Bei einer weiteren Deregulierung des Leiharbeitsrechts sollte man jedoch bedenken, dass in beiden Ländern Leiharbeit häufig von Erwerbspersonen ausgeübt wird, die zu den benachteiligten Gruppen des Arbeitsmarktes zählen. Auch müssen Leiharbeitnehmer trotz des Gleichbehandlungsgrundsatzes mit einer sehr viel geringeren Entlohnung leben. Schließlich erwerben niederländische Leiharbeitnehmer in der ersten Phase keine Rentenansprüche, was aus sozialpolitischer Sicht bedenklich ist. Diese sozialen Risiken sollte man den Vorteilen aus einer durch weitere Deregulierungsschritte gewonnenen Flexibilität gegenüberstellen. Sie lassen sich nur rechtfertigen, wenn mit der Ausweitung des Leiharbeitsmarktes auch ein Beschäftigungswachstum verbunden ist. Nutzen Firmen Leiharbeit primär, um das Kündigungsrecht zu umgehen, wäre eher zu fragen, ob man nicht lieber über eine Reform des allgemeinen Kündigungsschutzes nachdenken sollte. Damit würde auch dem „Flexicurity“-Ansatz Rechnung getragen, der ein höheres Maß an Flexibilität mit der wünschenswerten

sozialen Sicherheit für alle verbindet. Eine Spaltung des Arbeitsmarktes ließe sich auf diese Weise verhindern.

Literatur

- Abraham, K. (1990): Restructuring the Employment Relationship: The Growth of Market-Mediated Work Arrangements. In: K. Abraham/R. McKersie (eds.): *New Developments in the Labor Market: Toward a New Institutional Paradigm*. Cambridge: 85-120.
- Algemene Bond Uitzendondernemingen, ABU (1999): *Collectieve arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten 1999-2003*.
- Amuedo-Dorantes, C./Malo, M./Múnoz-Bullón, F. (2005): The role of temporary help agencies on workers' career advancement. Discussion Paper, Humboldt-Universität Berlin, http://www.wiwi.hu-berlin.de/wpol/schumpeter/workshop_agency-work/papers/AmuedoDorantes_Malo_MunozBullon.pdf.
- Autor, D. (2001): Wiring the Labor Market. In: *Journal of Economic Perspectives* 15: 25-40.
- Autor, D. (2003): Outsourcing at Will: Unjust Dismissal Doctrine and the Growth of Temporary Help Employment. In: *Journal of Labour Economics* 21: 1-42.
- Autor, D./Houseman, S. (2005): Does Work First Work? The Long-term Consequences of Temporary Agency v. Direct-hire Job Placements. Discussion Paper, Humboldt-Universität Berlin, http://www.wiwi.hu-berlin.de/wpol/schumpeter/workshop_agency-work/papers/Autor_Houseman.pdf.
- Beckers, I. (2000): Uitzendwerk zwaar en lawaaiig. In: *Centraal Bureau voor de Statistiek, Webmagazine*, <http://www.cbs.nl>.
- Bellmann, L. (2004): Zur Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland – Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel. In: *Sozialer Fortschritt* 53: 135-142.
- Bellmann, L./Promberger, M. (2002): Zum betrieblichen Einsatz von Leiharbeit – erste Ergebnisse einer Pilotstudie. In: *WSI-Mitteilungen* 55: 484-487.
- Bellmann, L./Promberger, M./Theuer, S. (2005): Leiharbeit in der Praxis – Nach wie vor kein Hit. In: *IAB-Forum* 1/2005: 20-27.
- Bentolila, S./Saint-Paul, G. (1992): The Macroeconomic Impact of Flexible Labor Contracts with an Application to Spain. In: *European Economic Review* 36: 1013-1053.
- Bothfeld, S./Kaiser, L. (2003): Befristungen und Leiharbeit. Brücken in reguläre Beschäftigung? In: *WSI-Mitteilungen* 56: 484-493.
- Burda, M./Kvasnicka, M. (2005): Zeitarbeit in Deutschland. Trends und Perspektiven. In: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, erscheint demnächst.
- CBS (1999): Uitzenduren in 1998 stabiel op hoog niveau. Persbericht PB99-047, 26 Februari, Voorburg/Heerlen.
- CIETT (2000): *Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies towards a Stronger Society*. Rotterdam.
- CIETT (2002): *Rationale of Agency Work – European Labour Suppliers and Demanders' Motives to Engage in Agency Work*. Rotterdam.
- CIETT (2003): *Annual Report of Activities 2003*. Rotterdam.
- Deutscher Bundestag (1996): Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Arbeitsförderung. Drucksache 13/4941, Bonn.
- Doeringer, P./Piore, M. (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington.
- Donker, H. (2000): Uitzendbranche vaart bij krapte arbeidsmarkt. In: *Radio Nederland Wereldomroep, Actualiteiten in Wereldwijzers*, 24 Augustus, <http://www.rnw.nl/achtergronden/html/nederland000824.html>.
- Dunnewijk, T. (2001): Temporary work agencies in the Netherlands: emergence and perspective. In: *cpb Report* Nr. 1.
- Ginkel, M. Van/Lin, M. Van/Zwinkels, W. (2002): Temporary agency work: national reports – The Netherlands, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hg.): Luxembourg, <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0232EN.pdf>.

- Hagen, T./Boockmann, B. (2002): Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freie Mitarbei.: Empirische Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels. In: Bellmann, L./Kölling, A. (Hrsg.): Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 257, Nürnberg: 199-231.
- Hartz et al. (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Berlin.
- Houseman, S. (2001): Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from Establishment Survey. In: *Industrial and Labor Relations Review* 55: 149-170.
- Houseman, S./Abraham, K. (1995): Labor Adjustment under Different Institutional Structures. In: Buttler, F./Franz, W./Schettkat, R./Soskice, D. (eds.): *Institutional Frameworks and Labor Market Performance: Comparative Views on the US and German Economies*. London, 285-315.
- Houseman, S./Kalleberg, A./Erickcek, G. (2003): The Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets. In: *Industrial and Labor Relations Review* 57: 105-127.
- Houseman, S./Polivka A. (2000): The Implications of Flexible Staffing Arrangements for Job Stability. In: Neumark, D. (ed.): *On the Job: Is Long-Term Employment a Thing of the Past?* New York: 427-462.
- Jacobs, A. (2003): Das niederländische Kündigungsrecht. In: *Arbeit und Recht* 51: 329-332.
- Jahn, E.J. (2002a): Zur Ökonomischen Theorie des Kündigungsschutzes – Volatilität der Arbeitsnachfrage und Duale Arbeitsmärkte. Berlin.
- Jahn, E.J. (2002b): Neuregelung des AÜG – Ein Danaergeschenk für die Leiharbeitsbranche? IAB Materialien Nr. 4: 5-6.
- Jahn, E.J. (2004a): Leiharbeit – für Arbeitslose (k)eine Perspektive? In: Grötzinger, G./van Aaken, A. (Hrsg.): *Ungleichheit und Umverteilung*. Marburg: 215-236.
- Jahn, E.J. (2004b): Der Kündigungsschutz auf dem Prüfstand. Arbeitspapier 138, Konrad-Adenauer-Stiftung, St. Augustin.
- Jahn, E.J. (2004c): Employment at will vs. Employment against will? In: *Industrielle Beziehungen* 11: 77-102.
- Jahn, E.J. (2004d): Personal-Service-Agenturen – Design und Implementation. In: Berthold Vogel (Hrsg.): *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*. Hamburg: 61-84.
- Jahn, E.J./Rudolph, H. (2002): Völlig frei bis streng geregelt. Variantenvielfalt in Europa. IAB-Kurzbericht Nr. 21, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Jahn, E.J./Windsheimer, A. (2004a): In der Fläche schon präsent. IAB-Kurzbericht Nr. 1, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Jahn, E.J./Windsheimer, A. (2004b): Personal-Service-Agenturen – Erste Erfolge zeichnen sich ab. IAB Kurzbericht Nr. 2, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Jahn, E.J./Wolf, K. (2005): Flexibilität des Arbeitsmarktes – Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten IAB Kurzbericht Nr. 14, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Katz, L./Krueger, A. (1999): The High-pressure US labor market of the 1990s. In: *Brookings Papers on Economic Activity*, No. 1: 1-65.
- Koene, B./Paauwe, J./Groenewegen, J. (2004): Understanding the development of temporary agency work in Europe. In: *Human Resource Management Journal* 14: 53-73.
- Koene, B./Pot, F./Paauwe, J. (2003): Contingent Employment in the Netherlands. In: Bergström, O./Storrie, D. (eds.) *Contingent Employment in Europe and the United States*. Cheltenham: 195-233.
- Konle-Seidl, R. (2005): Lessons learned. Internationale Evaluierungsergebnisse zu Wirkungen aktiver und aktivierender Arbeitsmarktpolitik. IAB-Forschungsbericht 9/2005, Nürnberg.
- Kvasnicka, M./Werwatz, A. (2002): On the Wages of Temporary Help Service Workers in Germany. Discussion Paper No. 70, SFB 373, Humboldt-Universität Berlin, <http://sfb.wiwi.hu-berlin.de/papers/2002.html>.
- Kvasnicka, M. (2003): Inside the Black Box of Temporary Agency Work. Discussion Paper, Humboldt-Universität Berlin, http://www.creato.no/espe_2004/sider/pdf/Kvasnicka.pdf.

- Kvasnicka, M. (2005): Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment? Discussion Paper, Humboldt-Universität Berlin
http://www.wiwi.hu-berlin.de/wpol/schumpeter/workshop_agency-work/papers/Kvasnicka.pdf.
- Miles, T. (2000): Common Law Exceptions to Employment at Will and U.S. Labor Markets. In: *Journal of Law, Economics, & Organization* 16: 74-101.
- Milgrom, P./Roberts, J. (1992): *Economics, Organisation and Management*. London.
- Molenaar, D. (2002): *The Dutch Market for Agency Work*. Proefschrift. Amsterdam.
- Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen. NBBU (1999) *Collectieve arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten 1999-2003*.
- NEI (2003): *Naar een nieuw evenwicht? Evaluatie van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid*. Eindrapport in opdracht van ABU. Rotterdam.
- OECD (2002): *Employment Outlook*. Paris.
- OECD (2004): *Employment Outlook*. Paris.
- Rudolph, H./Schröder, E. (1997): Arbeitnehmerüberlassung. Trends und Einsatzlogik. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 97: 102-126.
- Saint-Paul, G. (1996): *Dual Labor Markets, A Macroeconomic Perspective*. Cambridge, Mass.
- Schmid, G./Storrie, D. (2001): Employment Relations in the „New Economy“. In: Röller, L./Wey, C. (eds.): *Die soziale Marktwirtschaft in der neuen Weltwirtschaft*, Berlin: 57-89.
- Segal, L./Sullivan, D. (1997): The Growth of Temporary Services Work. In: *Journal of Economic Perspectives* 11, 117-136.
- Segal, L./Sullivan, D. (1998): Wage Differentials for Temporary Services, Work: Evidence from Administrative Data. Working Paper Series, WP - 98 - 23, Federal Reserve Bank of Chicago, Chicago.
- Smitskam, C. (1989): *Flexibele arbeidsrelaties*. Amsterdam.
- SZW (2003): *Antwoorden op de vragen van SPlid De Ruiter over fraude door uitzendbureaus*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 25 augustus.
- SZW (2004): Note for the presentation at the Thematic Review Seminar of September 21st 2004 in Brussels. Ministry of Social Affairs and Employment of the Netherlands, 27. August.
- START Uitzendbureau (o.J.): *Alles over START*. Historie, <http://www.atart.nl/wn/overstart>.
- Storrie, D. (2002): *Temporary agency work in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg.
- Tielen, E. (2001): *Detaching: een chique uitzendkracht?*
<http://www.intermediair.nl/Trends/starters/verhaal12.html>.
- van den Toren, J.P./Evers, G.H.M./Commissaris, E.J. (2002): *Flexibiliteit en zekerheid. Effecten en doeltreffendheid van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid*. Eindrapport. Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Waas, B. (2003): „Bausteine“ einer Flexibilisierung des deutschen Arbeitsrechts aus rechtsvergleichender Sicht am Beispiel der Niederlande. In: *Zeitschrift für Arbeitsrecht* 34: 1-42.
- Wagner, T./Jahn, E.J. (2004): *Neue Arbeitsmarkttheorien*, 2. Auflage, Stuttgart.
- Wilkens, I. (2001): Dienstleistungsexpansion, atypische Beschäftigung und Frauenerwerbstätigkeit. Das Beispiel der Niederlande. In: Baethge, M./Wilkens, I. (Hrsg.): *Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung*. Opladen: 313-335.
- Wilkens, I. (2004): Zwischen Flexibilität und Sicherheit – Leiharbeit in den Niederlanden. In: Vogel, B. (Hrsg.): *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*, Hamburg: 166-182.
- Wilthagen, T. (2004): *Flexibility and social protection*, Amsterdam Institute of Advanced Studies. Working Paper No. 15, http://www.uva-aias.net/files/working_papers/wilthagen.pdf.
- Wilthagen, T./Tros, F. (2003): *Dealing with the „flexibility-security-nexus“: Institutions, strategies, opportunities and barriers*. Amsterdam Institute of Advanced Studies, Working Paper No. 09, http://www.uva-aias.net/files/working_papers/WP09.pdf.