

Trocka, Dirk; Sunder, Marco

Article

Im Fokus: Zeitarbeit im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe

Wirtschaft im Wandel

Provided in Cooperation with:

Halle Institute for Economic Research (IWH) – Member of the Leibniz Association

Suggested Citation: Trocka, Dirk; Sunder, Marco (2008) : Im Fokus: Zeitarbeit im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe, *Wirtschaft im Wandel*, ISSN 2194-2129, Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH), Halle (Saale), Vol. 14, Iss. 8, pp. 312-316

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/143648>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

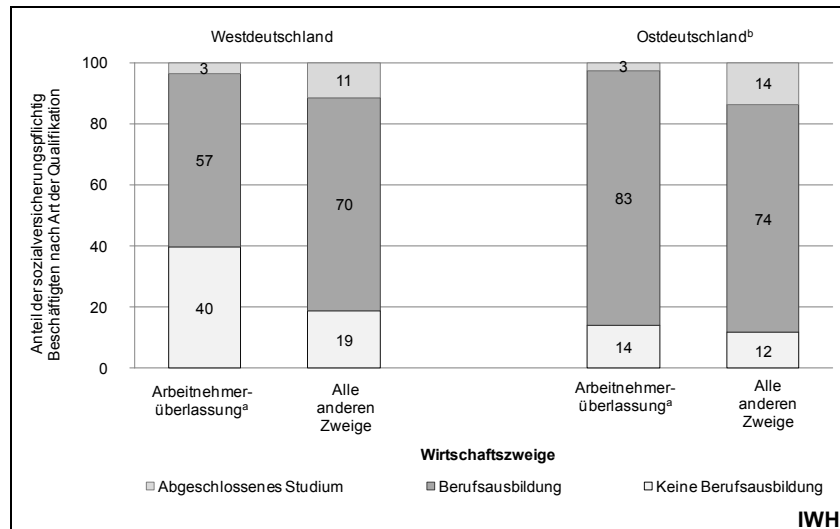
Im Fokus: Zeitarbeit im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe

Neben „klassischen“ Beschäftigungsverhältnissen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gewinnen mit Zeitarbeit auch Dreiecksbeziehungen zunehmende Bedeutung am Arbeitsmarkt. Ein Personal-Leasing-Unternehmen fungiert hier als Intermediär am Arbeitsmarkt und vermietet gewerbsmäßig seine Beschäftigten an andere Unternehmen. Als „Kollegen auf Zeit“ sind sie dann an die Weisungen des entleihenden Unternehmens gebunden und erbringen dort ihre Arbeitsleistung. Zwar umfasste diese Form der Arbeitsorganisation Mitte 2007 sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland jeweils erst rund 2% der Erwerbstätigen (bzw. 140 000 Personen in Ostdeutschland einschließlich Berlin), jedoch waren die Zuwachsraten beachtlich: Unter den eine Million zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen, die zwischen 2003 und 2007 in Deutschland entstanden sind, entfielen allein 40% auf das Konto von Zeitarbeit. Unternehmen mit Personalbedarf eröffnet sie die Möglichkeit, ohne aufwendiges Screening von Bewerbern kurzfristige Spitzen in den Auftrags-eingängen abzuarbeiten, gerade in einem stark regulierten Arbeitsmarkt.¹

Im Vergleich zu regulär Beschäftigten sind unter den Zeitarbeitern in Westdeutschland niedrigere Qualifikationsniveaus stärker vertreten (vgl. Abbildung 1), was mit niedrigeren Einkommen dieser

Abbildung 1:

Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten - 2007, in % -



^a Im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung (WZ 74502) wird auch das Stammpersonal von Zeitarbeitsunternehmen mitgezählt. – ^b Ostdeutschland wird einschließlich Berlin ausgewiesen.

Quelle: Berechnungen des IWH auf Basis der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Beschäftigtengruppe einhergeht.² Indes lassen sich in Ostdeutschland nur leichte Unterschiede zwischen der Zeitarbeitsbranche und den übrigen Branchen hinsichtlich des Anteils Geringqualifizierter ausmachen.³

In Deutschland wird Zeitarbeit überwiegend im Verarbeitenden

Gewerbe eingesetzt.⁴ Dem IAB-Betriebspanel zufolge weisen im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe die einzelnen Branchen große Unterschiede in der Nutzung der Zeitarbeit auf: Liegt in der Textilbranche der Anteil der Zeitarbeiter an den Gesamtbeschäftigten nur bei etwa 1%, so beträgt er im Kraftfahrzeugbau und in der Branche Metallerzeugung/-bearbeitung jeweils über 10% (vgl. Abbildung 2). Die größte absolute Anzahl an Zeitarbeitern findet sich in den Branchen Metallwaren/Stahlbau, gefolgt vom Kraftfahrzeugbau und dem Maschinenbau. Diese drei Branchen vereinen bereits die Hälfte aller Zeitarbeiter des ostdeutschen Verarbeitenden

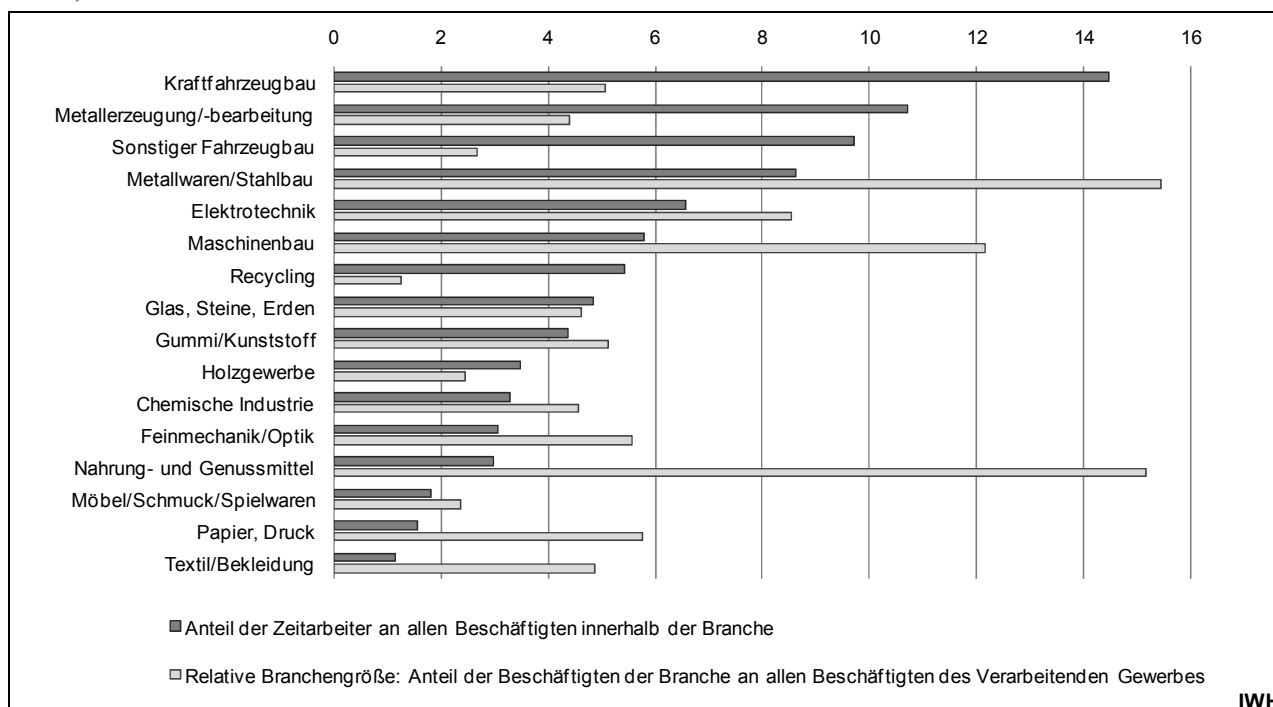
¹ Einen ausführlichen Überblick zu positiven und negativen Aspekten, die mit Zeitarbeit in Verbindung gebracht werden, bietet BUSCHER, H. S.: Leiharbeit – ein Schmutzkind des deutschen Arbeitsmarktes?, in: IWH, Wirtschaft im Wandel 2/2007, S. 47-53.

² Vgl. KVASNICKA, M.; WERWATZ, A.: Lohneffekte der Zeitarbeit. Bundesarbeitsblatt 2-2003, S. 4-12.

³ Dabei ist zu berücksichtigen, dass in der DDR ein vergleichsweise hohes formales Ausbildungsniveau vorherrschte. Der Transformationsprozess ging jedoch mit bedeutenden Abschreibungen des Humankapitalbestands einher, sodass das formale Ausbildungsniveau gerade in Ostdeutschland nur begrenzte Aussagefähigkeit über das tatsächliche Humankapital bietet. Vgl. RAGNITZ, J.: Humankapital und Produktivität in Ostdeutschland; in: IWH, Wirtschaft im Wandel 6/2007, S. 178-187.

⁴ Vgl. BELLMANN, L.; KÜHL, A.: Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels. Abschlussbericht für die Hans-Böckler-Stiftung, 2007.

Abbildung 2:
Bedeutung von Zeitarbeit in den Branchen des ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbes
- 2007, in % -



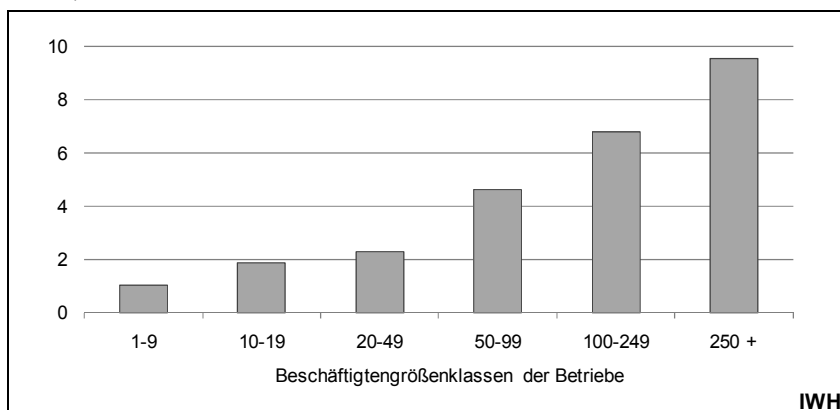
Quelle: Berechnungen des IWH auf Basis des IAB-Betriebspanels für Ostdeutschland einschließlich Berlin.

Gewerbes auf sich. Teilweise gehen die Branchenunterschiede mit einem Größeneffekt einher: Der Anteil der eingesetzten Zeitarbeiter in kleinen Betrieben liegt unter 2%, während fast jeder zehnte Beschäftigte in Großbetrieben ab 250 Beschäftigten ein Zeitarbeiter ist (vgl. Abbildung 3).

Es könnte vermutet werden, dass Unternehmen verstärkt eigene Belegschaft zugunsten von Personal-Leasing abbauen bzw. in eigens geschaffene Zeitarbeits-Agenturen auslagern, um sie dann zu – aus Unternehmenssicht – attraktiveren Konditionen je nach Bedarf zu beschäftigen. Die Daten

des IAB-Betriebspanels für Ostdeutschland stützen diese Vermutung jedoch nicht: Betriebe, die zwischen 2003 und 2007 den Einsatz von Zeitarbeit intensivierten, legten sogar kräftiger als andere Betriebe bei ihrer Stammbesellschaft zu (vgl. Tabelle).⁵ Dabei mag eine Rolle spielen, dass expandierende Unternehmen Zeitarbeit nutzen können, um potenziell dauerhafte Mitarbeiter zunächst ohne hohes Risiko zu testen und sie gegebenenfalls danach abzuwerben. Darüber hinaus ließe sich vermuten, dass auf internationalen Märkten agierende Unternehmen verstärkten Flexibili-

Abbildung 3:
Anteil der Zeitarbeiter im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe nach Beschäftigtengrößenklassen der Betriebe
- 2007, in % -



Quelle: Berechnungen des IWH auf Basis des IAB-Betriebspanels für Ostdeutschland einschließlich Berlin.

⁵ Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass die vorliegenden Daten keine Schlüsse darüber zulassen, in welchem Umfang diese Betriebe reguläre Beschäftigungsverhältnisse geschaffen hätten, wenn Zeitarbeit nicht zum Einsatz hätte kommen können. Somit lassen sich Verdrängungseffekte beim Beschäftigungsaufbau nicht ausschließen.

Tabelle:

Ausgewählte Kennzahlen von Betrieben des ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbes, nach Entwicklung des Anteils der Zeitarbeiter zwischen 2003 und 2007

	Wachstumsrate der Beschäftigung (ohne Zeitarbeit), 2003 bis 2007 ^a	Anteil der exportierenden Unternehmen, 2003 ^b	Anteil der Auszubilden- den an den Beschäftigten (einschließlich Zeitarbeiter), 2007 ^a
	in %		
Keine Zeitarbeiter 2003 und 2007 (n = 248)	-2	45	5
Zeitarbeiter-Anteil gestiegen (n = 231)	+6	63	4
Zeitarbeiter-Anteil gesunken oder konstant (n = 59)	0	50	4

Anmerkungen: Es werden nur Betriebe berücksichtigt, die sowohl 2003 als auch 2007 im IAB-Betriebspanel Ostdeutschland (jedoch ohne West-Berlin) vorkommen, zu allen angegebenen Merkmalen Werte aufweisen und 2003 mindestens 20 Beschäftigte (einschließlich Zeitarbeiter) hatten. Die Gewichtung erfolgt anhand des Querschnittsgewichtungsfaktors für 2003.

^a Median der Kenngröße über alle Betriebe der Klasse. – ^b Zu den exportierenden Unternehmen werden alle Unternehmen gezählt, die einen Auslandsanteil von mindestens 1% am Gesamtumsatz ausweisen.

Quelle: Berechnungen des IWH auf Basis des IAB-Betriebspanels für Ostdeutschland (jedoch ohne West-Berlin).

tätisanforderungen unterliegen und somit den Einsatz von Zeitarbeit als besonders attraktiv erachten. Dies lässt sich mit den Betriebspanel-Daten durchaus stützen. So sind Betriebe, die den Anteil der Zeitarbeiter erhöhten, durch verstärkte Exportaktivitäten gekennzeichnet. Bei der Ausbildung beweisen sie hingegen kein überdurchschnittliches Engagement.

Hat Personal-Leasing in letzter Zeit, also in einem recht günstigen konjunkturellen Umfeld, stark zur positiven Beschäftigungsdynamik beigetragen, so ist Ähnliches in umgekehrter Richtung für den Fall einer Rezession zu erwarten, wenn Unternehmen mit Überkapazitäten fertigwerden müssen. Zeitarbeitsagenturen, die in solch einer

Situation ihre dann schwer vermittelbaren Beschäftigten halten (können), dürften eher die Ausnahme darstellen. Durch das Abwälzen des Beschäftigungsabbaus auf die Zeitarbeitsagenturen können entleihende Markenunternehmen vermutlich Image-Schäden, die sonst mit betriebsbedingten Kündigungen verbunden wären, reduzieren. Auch wenn künftig ein zunehmender Teil der Erwerbsbiographien durch Zeitarbeit volatiler wird, kann die so gesammelte Berufserfahrung als Prophylaxe gegen dauerhafte Arbeitslosigkeit helfen. Wenn damit ein Beitrag zum Abbau der Sockelarbeitslosigkeit geleistet wird, kann dies begrüßt werden. Insbesondere Großbetriebe setzen schon heute zu ei-

nem nennenswerten Anteil auf Zeitarbeit. Für die Zukunft ist zu vermuten, dass mit dem Ausbau internationaler Verflechtungen der Wirtschaft und der Zunahme projektbasierten Arbeitens flexible Formen der Beschäftigung – und damit auch die Zeitarbeit – weiter an Bedeutung gewinnen werden. Selbst wenn Unternehmen verstärkt auf Zeitarbeit setzen, so zeichnen sich doch gleichzeitig auch positive Impulse für die Entwicklung des „eigenen“ Stammpersonals ab.

Dirk Trocka
(Dirk.Trocka@iwh-halle.de)

Marco Sunder
(Marco.Sunder@iwh-halle.de)