

Boost, C.; Buscher, Herbert S.

Article

Zeitarbeit in Deutschland und Europa

Wirtschaft im Wandel

Provided in Cooperation with:

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

Suggested Citation: Boost, C.; Buscher, Herbert S. (2009) : Zeitarbeit in Deutschland und Europa, Wirtschaft im Wandel, ISSN 2194-2129, Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH), Halle (Saale), Vol. 15, Iss. 2, pp. 74-80

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/143696>

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.

Zeitarbeit in Deutschland und Europa

Die hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland und der große Anteil an Langzeitarbeitslosigkeit haben in den letzten Jahren – auch im Rahmen der Hartz-Reformen¹ – zu entsprechenden Gesetzesänderungen geführt, die u. a. zu einer Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen² beitrugen. Diese Formen gelten für Arbeitgeber als besonders flexibel, da Arbeitnehmer kurzfristig eingestellt und ohne größeren (finanziellen) Aufwand wieder entlassen werden können. Dieser Umstand wiederum lässt aus atypischen teilweise prekäre Beschäftigungsformen entstehen, da die existierenden sozialen Sicherungssysteme derartige Beschäftigungsverhältnisse nur bedingt einbeziehen.

Die Ausprägung der einzelnen atypischen Beschäftigungsformen fällt sehr unterschiedlich aus. So befanden sich im Jahr 2007 nach Berechnungen des Statistischen Bundesamts³ 16,4% der abhängig Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis mit weniger als 20 Stunden Wochenarbeitszeit. Der Anteil der Leiharbeiter betrug jedoch lediglich etwa 2%, gemessen an der Zahl der abhängig Beschäftigten.

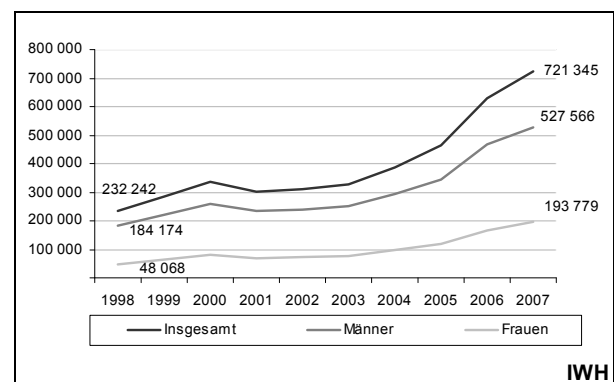
Aufgrund ihrer besonderen Konzeption ist die Arbeitnehmerüberlassung⁴ die flexibelste Form der atypischen Beschäftigungen: Bei verstärkter, aber voraussichtlich temporärer, Arbeitskräftenachfrage kann ein Unternehmen einerseits Mitarbeiter von einem Zeitarbeitsunternehmen ausleihen und sie nach einer vereinbarten Zeit ohne bestimmte Frist „zurückgeben“. Andererseits muss ein Unternehmen bei Auftragsrückgang nicht sofort die Festange-

stellten entlassen, sondern baut zunächst die Zeitarbeiterreserve ab, die dann in anderen Betrieben weiterbeschäftigt werden kann.

Zeitarbeit aktuell

Diese Flexibilität ist ein Grund⁵ für das rasche Wachstum der Branche in den letzten Jahren. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) meldete im Dezember 2007 einen Bestand von über 721 000 Leiharbeitnehmern in Deutschland (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1:
Bestand an Leiharbeitnehmern in Deutschland



Quellen: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2007; Berechnungen des IWH.

Dies ist ein Branchenwachstum von über 200% in neun Jahren.⁶ Nach Berechnungen auf der Grundlage des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) waren 2007 in den Neuen Bundesländern⁷ 4,1% der voll- oder teilzeitbeschäftigten Menschen in der Zeitarbeitsbranche angestellt. In den Alten Bundesländern machte diese Gruppe 2,7% aus.⁸ Die Anzahl der in Zeitarbeit beschäftigten Frauen ist zwi-

¹ Insbesondere das Hartz-I-Gesetz („Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“) spielt eine wichtige Rolle.

² Man spricht bei einer unbefristeten Vollzeitstelle von einer typischen Beschäftigungsform. Eine atypische Beschäftigungsform liegt demnach vor, wenn diese Kriterien nicht erfüllt sind. Eine genauere Abgrenzung findet sich in BREHMER, W.; SEIFERT, H.: Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse?, in: WSI-Diskussionspapier Nr. 156, 2007, S. 4.

³ Es werden nur Haupterwerbstätige berücksichtigt, die sich nicht in Ausbildung befinden. STATISTISCHES BUNDESAMT: Begleitmaterial zum Pressegespräch vom 9. September 2008: „Atypische Beschäftigungsformen auf dem deutschen Arbeitsmarkt“. Wiesbaden 2008.

⁴ Die Begriffe Arbeitnehmerüberlassung, Zeitarbeit und Leiharbeit werden im Text synonym verwendet.

⁵ Ein weiterer Grund für Arbeitgeber ist die Möglichkeit des Screenings der Zeitarbeiter und potenziellen Mitarbeiter.

⁶ Zum Vergleich: Die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland ist im gleichen Zeitraum um 4,8% gestiegen, STATISTISCHES BUNDESAMT: Ergebnisse der Erwerbstätigenrechnung in der Abgrenzung der VGR; Berechnungen des IWH.

⁷ Zu den Werten der Neuen Bundesländer zählen auch die Daten für Berlin.

⁸ Sozio-oekonomisches Panel 2007; Berechnungen des IWH. Grund für die unterschiedlichen Werte im Vergleich zu den Zahlen des Statistischen Bundesamts ist der Ausschluss von Menschen in Ausbildung oder in Rente, die einer Zeitarbeitsbeschäftigung nachgehen, in der Berechnung.

schen 1998 und 2007 überdurchschnittlich stark um 300% angestiegen. Trotz dieses Aufschwungs liegt die Frauenquote deutschlandweit nur bei 27%. Dies ist maßgeblich auf die hauptsächlichen Betätigungsfelder der Zeitarbeit zurückzuführen. Noch immer überwiegt das Verarbeitende Gewerbe (34%) mit den entsprechenden Männerberufen, jedoch weist die Dienstleistungsbranche (28%) ein größeres Wachstum auf, was für einen weiteren Anstieg der Frauenquote in der Zeitarbeit spricht.⁹ Betrachtet man ausschließlich die Dienstleistungsbranche, sind Frauen mit 62% in den Alten und 48% in den Neuen Bundesländern vertreten.¹⁰

Die Verteilung der Zeitarbeit auf die verschiedenen Wirtschaftsbranchen ist in den Neuen und den Alten Bundesländern sehr unterschiedlich geartet. Während in den Neuen Bundesländern in knapp 42% der Branchen¹¹ Zeitarbeiter tätig sind, verteilt sich die Zahl der Leiharbeiter in den Alten auf 61% der betrachteten Zweige. Auch innerhalb einer Branche gibt es große Unterschiede zwischen Ost und West, wie in Tabelle 1 deutlich wird. Jede fünfte Arbeitsstelle im Gastgewerbe wird in den Neuen Bundesländern von Zeitarbeitern besetzt. Das macht über 10% aller Zeitarbeiter in dieser Region aus. Die Nutzung von Dienstleistungen in privaten Haushalten macht in Ostdeutschland nur etwa ein Zehntel der westdeutschen Nutzung in der gleichen Branche aus. Dies schlägt sich auch im Einsatz der Zeitarbeit in diesem Zweig nieder. Auffällig ist die geringe Nutzung der Leiharbeit im Gesundheits- und Sozialbereich. Im Moment wird der Bedarf unter anderem noch durch sonstige kostengünstige Arbeitskräfte wie z. B. durch Zivildienst oder Freiwillige Soziale Jahre abgedeckt. Der steigende Bedarf an Arbeitnehmern in dieser Branche spricht jedoch für einen Anstieg der Anteile.

Insgesamt machen Zeitarbeiter im Dienstleistungsbereich in Westdeutschland mehr als 28,5% aller Zeitarbeiter aus, während in Ostdeutschland

23% der Leiharbeiter im Dienstleistungsgewerbe tätig sind.¹²

Tabelle 1:
Anteil der Zeitarbeit an der jeweiligen Branche, 2007

Branche	Ost	West
	in %	
Gastgewerbe	20,9	0,7
Private Haushalte	0,0	28,1
Gesundheits-/Sozialwesen	1,8	2,0
Chemische Industrie	31,0	0,7
Fahrzeugbau	2,3	16,7
Kohlenbergbau	0,0	11,8

Quellen: SOEP 2007; Darstellung des IWH.

Diese Zahlen liegen weit unter dem allgemeinen Trend im Dienstleistungsbereich, verdeutlichen aber den Strukturwandel hin zum tertiären Sektor.

Die Zeitarbeiter sind angestellt bei einem der über 21 000 Verleihbetriebe¹³ in Deutschland und werden bei Bedarf an etwa 3% aller Betriebe ausgeliehen.¹⁴ Die Inanspruchnahme von Zeitarbeitern ist jedoch unterschiedlich hoch: 33% der Betriebe nutzen Leiharbeit in geringem Umfang (unter 5%), bei 44% der Betriebe machen Zeitarbeiter 5% bis 20% der Belegschaft aus, und die verbleibenden 23% der Unternehmen greifen intensiv (über 20%) auf geliehenes Personal zurück, Tendenz steigend.¹⁵ Beispiele wie das BMW-Werk in Leipzig zeigen, dass es noch viel Spielraum für den Einsatz von Zeitarbeitern im Betrieb gibt.¹⁶ Zeitarbeiter in den Neuen Bundesländern sind vornehmlich in Betrieben mit 20 bis 100 Beschäftigten angestellt. In den Alten Bundesländern ist ein Viertel aller Leiharbeiter in Unternehmen mit 200 bis 2 000 Mitarbeitern beschäftigt.¹⁷ Ein Grund für diese Größen-

⁹ Bei den zitierten Prozentangaben ist zu berücksichtigen, dass die Bundesagentur für Arbeit eine sehr enge Definition von Dienstleistungen anwendet. Es werden nur Warenkaufleute, Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe, Gesundheitsdienstberufe sowie allgemeine und übrige Dienstleistungsberufe einbezogen. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2007.

¹⁰ SOEP 2007; Berechnungen des IWH.

¹¹ Branchen gemäß NACE, 2-Steller-Ebene, SOEP 2007.

¹² BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, a. a. O.

¹³ Knapp 70% dieser Verleihbetriebe üben die Arbeitnehmerüberlassung ausschließlich oder überwiegend aus. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, a. a. O.

¹⁴ BELLMANN, L.; KÜHL, A.: Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels. Abschlussbericht für die Hans-Böckler-Stiftung, 2007, S. 24.

¹⁵ BELLMANN, L.; KÜHL, A., a. a. O., S. 25.

¹⁶ In dem genannten Werk liegt der Leiharbeiteranteil bei 30%.

¹⁷ SOEP 2007; Berechnungen des IWH.

anteile dürfte die unterschiedliche Verteilung von Großbetrieben in Deutschland sein.

Die Zahl der Leiharbeiter pro Betrieb wächst absolut mit der Größe der Firma, sinkt jedoch relativ.

Seit dem Wegfall des Synchronisationsverbots¹⁸ besteht die Möglichkeit, einen Arbeitnehmer nur für die Dauer einer einzelnen Überlassung an einen Entleihbetrieb einzustellen. Dies spiegelt sich in der Dauer der Leiharbeitsverhältnisse wider: 56% dieser Arbeitsverhältnisse dauern weniger als drei Monate.¹⁹

Kritiker der Zeitarbeit benennen oft den Verdrängungseffekt von Festangestellten durch Zeitarbeiter. Bei der durchschnittlichen Dauer der Leiharbeitsverhältnisse dürfte dieser Effekt eher gering ausfallen. Die Größenordnung des Klebeeffekts, also der Fall, dass Zeitarbeiter vom Entleihbetrieb übernommen werden, wird demgegenüber in der Literatur unterschiedlich beziffert. Die Zahlen schwanken zwischen 13% (SPD-Gewerkschaftsrat) und 25% (Institut der deutschen Wirtschaft Köln),²⁰ wobei hier der Brückeneffekt²¹ miteinberechnet sein dürfte. Jedoch ist ein positiver Zusammenhang zwischen Qualifikation und Einsatzdauer sichtbar.

Etwa zwei Drittel der Zeitarbeiter verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung, 10% haben ein Fach- oder Hochschulstudium absolviert bzw. einen Abschluss als Meister, Fachwirt oder Techniker gemacht, ein Viertel der Leiharbeiter hat keinen beruflichen Bildungsabschluss. Generell verfügen Zeitarbeiter gegenwärtig über ein geringeres Qualifikationsniveau als andere Erwerbstätige.²² Die Neuen Bundesländer weisen dabei in allen Wirtschaftszweigen einen höheren Ausbildungsstand auf, was auf ein formal höheres Ausbildungs-

niveau in der ehemaligen DDR zurückzuführen ist.²³

Equal Treatment, Equal Payment

Während sich die Gewerkschaften anfänglich stark gegen diese Entwicklungen am Arbeitsmarkt wehrten, unterstützen sie mittlerweile die Leiharbeiter in ihren Belangen in der Zeitarbeitsfirma sowie im Entleihbetrieb.

Trotz allem sprechen sich die Arbeitnehmervertretungen gegen einen zu hohen Anteil an Leiharbeitern im Betrieb aus, zum Schutz der Stammbeslegschaft vor möglichen Entlassungen. Gemäß dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) §9 Nr. 2 sind die Zeitarbeitsunternehmen verpflichtet, die ausgeliehenen Arbeitnehmer den festangestellten Mitarbeitern im Entleihbetrieb in allen Bereichen des Arbeitsverhältnisses²⁴ gleichzustellen. Das Gesetz erlaubt es allerdings, von dieser Regelung mit einem eigenen (Zeitarbeits-)Tarifvertrag abzuweichen. Dies ist heute bei nahezu allen Zeitarbeitsverhältnissen die Regel.²⁵ Neben den in Deutschland abgeschlossenen drei Flächentarifverträgen²⁶ existieren weitere Haustarifverträge, die jeweils für ein Unternehmen gelten. Die Regelungen in den Flächentarifverträgen sind sich sehr ähnlich, besonders die beiden mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) abgeschlossenen Verträge. Die Zeitarbeiter werden je nach ausgeübter Tätigkeit in neun Tarifgruppen eingeteilt und entsprechend vergütet. Zum Stundenlohn können verschiedene Zuschläge und Jahressonderzulagen hinzukommen (vgl. Tabelle 2). Ab dem zweiten Jahr der Betriebszugehörigkeit hat der

¹⁸ Das Synchronisationsverbot untersagt es dem Zeitarbeitsunternehmen, einen Leiharbeiter nur über die Dauer eines Einsatzes im Entleihbetrieb anzustellen.

¹⁹ BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, a. a. O.

²⁰ BERICHT DER ARBEITSGRUPPE ARBEITNEHMER-ÜBERLASSUNG DES SPD-GEWERKSCHAFTSRATS, S. 13, und INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN: Zeitarbeit – Eine Brücke in den Beruf, in: iwd – 2008 – Nr. 17.

²¹ Der Brückeneffekt ist die Festanstellung eines ehemaligen Zeitarbeiters in einem anderen Unternehmen als dem Entleihbetrieb.

²² STATISTISCHES BUNDESAMT: Zeitarbeit – Ergebnisse des Mikrozensus. Wiesbaden 2008.

²³ Detaillierte Berechnungen dazu bieten TROCKA, D.; SUNDER, M.: Im Fokus: Zeitarbeit im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe, in: IWH, Wirtschaft im Wandel 8/2008, S. 312-314.

²⁴ Dies beinhaltet neben dem Stundenlohn auch alle Sonderzahlungen, Jahreszahlungen und Zuschläge.

²⁵ Vgl. WEINKOPF, C.; VANSELOW, A.: (Fehl-)Entwicklungen in der Zeitarbeit, Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, in: WISO Diskurs: Expertisen und Dokumentationen zu Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn, Juni 2008.

²⁶ Dies sind die Verträge zwischen DGB/Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (BZA), DGB/Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) sowie Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V. (AMP)/Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP).

Tabelle 2:
Laufende Tarifentgelte in der Zeitarbeit

Arbeitgeberverband	Ostdeutschland	Westdeutschland	Besonderheiten
Bundesverband Zeitarbeit (BZA)	6,42 Euro bis 14,52 Euro (West-Entgelt um 13% gekürzt)	7,38 Euro bis 16,69 Euro	Regelung, Ost-Entgelte um bis zu 13% zu kürzen
Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ)	6,50 Euro bis 15,03 Euro	7,51 Euro bis 17,38 Euro	zwei Entgelttabellen
Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V. (AMP)	6,00 Euro bis 12,43 Euro	7,21 Euro bis 16,23 Euro	zwei getrennte Tarifverträge

Quellen: BZA; iGZ; AMP.

Zeitarbeiter zum Beispiel Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Alle Tarifverträge beinhalten unterschiedliche Entlohnungen je nach Einsatzort der Leiharbeiter. Für Tätigkeiten in den Neuen Bundesländern werden etwa 87% der Westentgelte gezahlt.

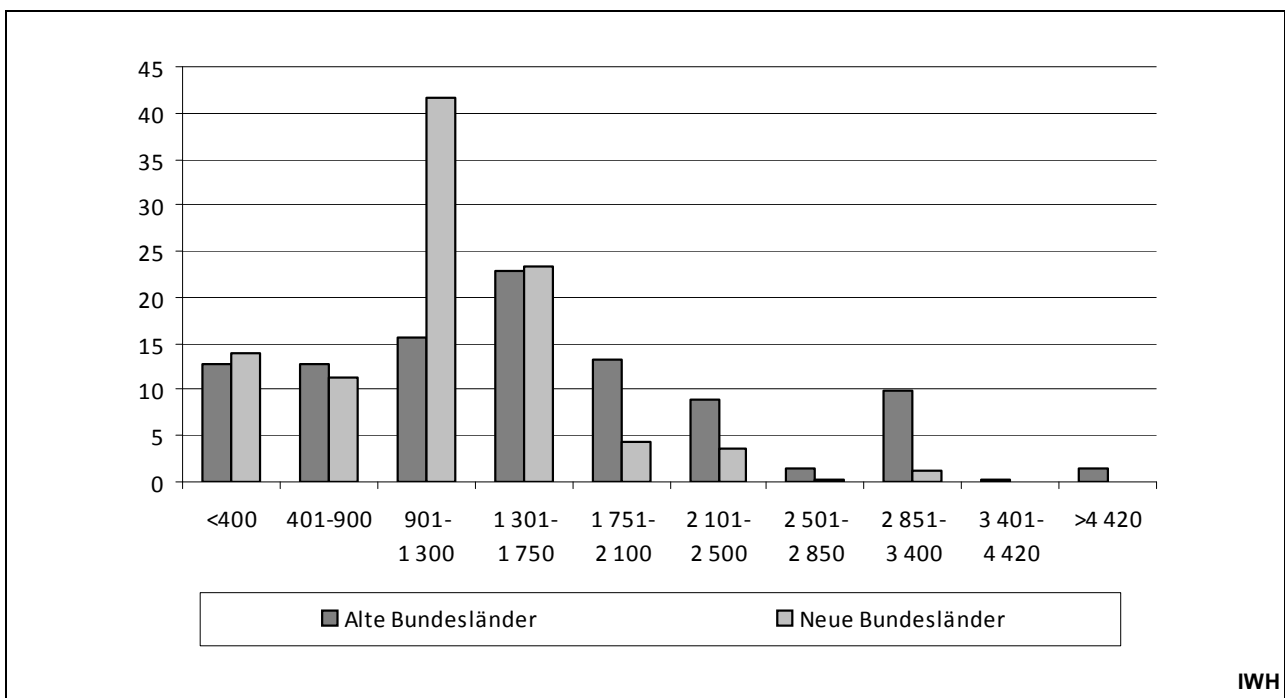
Der AMP/CGZP-Tarifvertrag sieht außerdem noch eine mögliche Absenkung der Entgelte um 9,5% in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten für Einsätze im gesamten Bundesgebiet vor. Die Arbeitgeberverbände BZA und iGZ setzen sich für die Aufnahme der Zeitarbeitsbranche in das Arbeitnehmerentsendegesetz ein. Des Weiteren haben sie einen Mindestlohtarif mit dem DGB abgeschlossen, der Mindestentgelte von 6,36 Euro (Ost) und

7,32 Euro (West) vorsieht. Dieser Mindestlohtarif soll ab dem Zeitpunkt der Aufnahme der Branche in das Arbeitnehmerentsendegesetz allgemein gültig werden.

Insgesamt liegt das Bruttolohneinkommen eines Zeitarbeiters unter dem eines festangestellten Mitarbeiters. Als ein Grund können hier die realisierten Betätigungsfelder von Zeitarbeitern genannt werden. Da sie vorwiegend für einfache Arbeiten, oftmals Hilfsarbeiten, eingesetzt werden, ist ihr Stundenlohn entsprechend geringer als bei gut ausgebildeten, festangestellten Arbeitnehmern.

Innerhalb Deutschlands sind die Zeitarbeitslöhne in den Neuen Bundesländern auf einem niedrigeren Niveau als in den Alten Bundesländern. Rund zwei

Abbildung 2:
Verteilung der Bruttolohneinkommen von Zeitarbeitern in den Alten und Neuen Bundesländern 2007
- in Prozent -



Quellen: SOEP 2007; Darstellung des IWH.

Drittel der ostdeutschen Leiharbeiter verfügen über ein monatliches Bruttolohneinkommen von maximal 1 300 Euro. Dem gleichen Anteil an Zeitarbeitern in den Alten Bundesländern stehen bis zu 1 750 Euro zur Verfügung. Der Anteil der Zeitarbeiter, die neben ihrem Einkommen aus unselbstständiger Tätigkeit noch staatliche Transferleistungen, wie Arbeitslosengeld II, in Anspruch nehmen, ist höher als bei „normalen“ Erwerbstätigen. Abbildung 2 verdeutlicht die Bruttolohnverteilung in Ost und West für das Jahr 2007.

Zeitarbeit in Europa

Im Juni 2008 einigten sich die EU-Arbeitsminister auf gemeinsame Richtlinien zur Arbeitszeit und Zeitarbeit. Leiharbeiter haben von nun an ab dem ersten Tag im Entleihbetrieb die gleichen Rechte wie festangestellte Mitarbeiter.

Durch verschiedene Arbeitsmarktformen und Flexibilisierungsgrade in Europa sind die Anteile der Zeitarbeit gemessen an allen Erwerbstätigen unterschiedlich hoch. Es ist ein negativer Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote und Anteil der Zeitarbeiter an allen Erwerbstätigen sichtbar.²⁷ Im europäischen Vergleich liegt Deutschland (1,3% aller Erwerbstätigen) in Bezug auf Zeitarbeit unter dem Durchschnitt von 1,8%. Ganz vorn in der Statistik finden sich das Vereinigte Königreich und die Niederlande mit 4,5% und 2,5%. Schlusslichter sind Polen (0,3%) und Griechenland (0,1%).²⁸ Abbildung 3 zeigt das Spektrum der unterschiedlichen Intensitätsgrade der Zeitarbeit in Europa. Auffällig sind besonders die unterschiedlichen Niveaus der Zeitarbeit in Dänemark und dem Vereinigten Königreich. Beide Arbeitsmärkte gelten als sehr flexibel mit geringem Kündigungsschutz, was eher gegen eine starke Zeitarbeitsbranche spricht, wenn ein rigoroser Kündigungsschutz als ein wichtiges Argument für Zeitarbeit angesehen wird. Für Dänemark trifft dieser Fall zu, im Vereinigten Königreich jedoch sind hohe, individuell verhandelbare Abfindungen die Regel. Dies verteuert Kündi-

gungen und macht den Einsatz von Zeitarbeitern für das Unternehmen attraktiv.

Des Weiteren weist gerade Dänemark eine niedrige Langzeitarbeitslosenquote sowie eine generell hohe Erwerbstätigenquote auf. Dem gegenüber steht eine geringe Arbeitslosenquote von 3,9% im Jahr 2006.²⁹ Betrachtet man die Zeitarbeit als sekundäre Möglichkeit zur Arbeitsaufnahme,³⁰ so verdeutlicht gerade die letztgenannte Zahl, dass in Dänemark für potenzielle Arbeitnehmer direktere Wege zum Arbeitseinstieg existieren.

Dazu kommt eine ausnehmend hohe Absicherung im Fall der Arbeitslosigkeit durch Sozialleistungen. Der dadurch geminderte Anreiz zur schnellen Rückkehr in den Arbeitsmarkt sowie die mangelnde Akzeptanz der Zeitarbeit sowohl unter Arbeitern als auch unter Firmen tragen zur geringen Rate der Zeitarbeiter im europäischen Vergleich bei.

Als ein Grund für den Einsatz von Leiharbeitern wird von Arbeitgeberseite oft der hohe Anteil der Lohnnebenkosten, der für festangestellte Mitarbeiter anfällt und bei Zeitarbeitern durch die Verleihfirma getragen wird, erwähnt. Der Anteil der vom Arbeitgeber übernommenen Sozialbeiträge liegt in Dänemark bei 10%, europaweit am unteren Ende. Im Vereinigten Königreich liegt diese Rate bei 15% bis 20%, in Deutschland ebenfalls.³¹

Gesetzlich sind Zeitarbeitsunternehmen in Dänemark weitaus freier in ihrer Gestaltung, als dies in Deutschland der Fall ist. So existieren keinerlei Beschränkungen beim Einsatz von Leiharbeitern, außerdem besteht keine Lizenzpflicht für Zeitarbeitsunternehmen. Jedoch gibt es zwischen Zeitarbeitern und deren festangestellten Kollegen keinerlei Unterschiede hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Bezahlung.

Im Vereinigten Königreich erscheint die Rechtslage der Zeitarbeitsbranche noch liberaler. Es gibt kein Gesetz, das die Gleichbehandlung von Zeitarbeitern vorschreibt. Des Weiteren existieren, wie in Dänemark auch, weder eine Lizenzpflicht für Zeit-

²⁷ CIETT: Flexible Employment Data in Europe, 2007. Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2006.

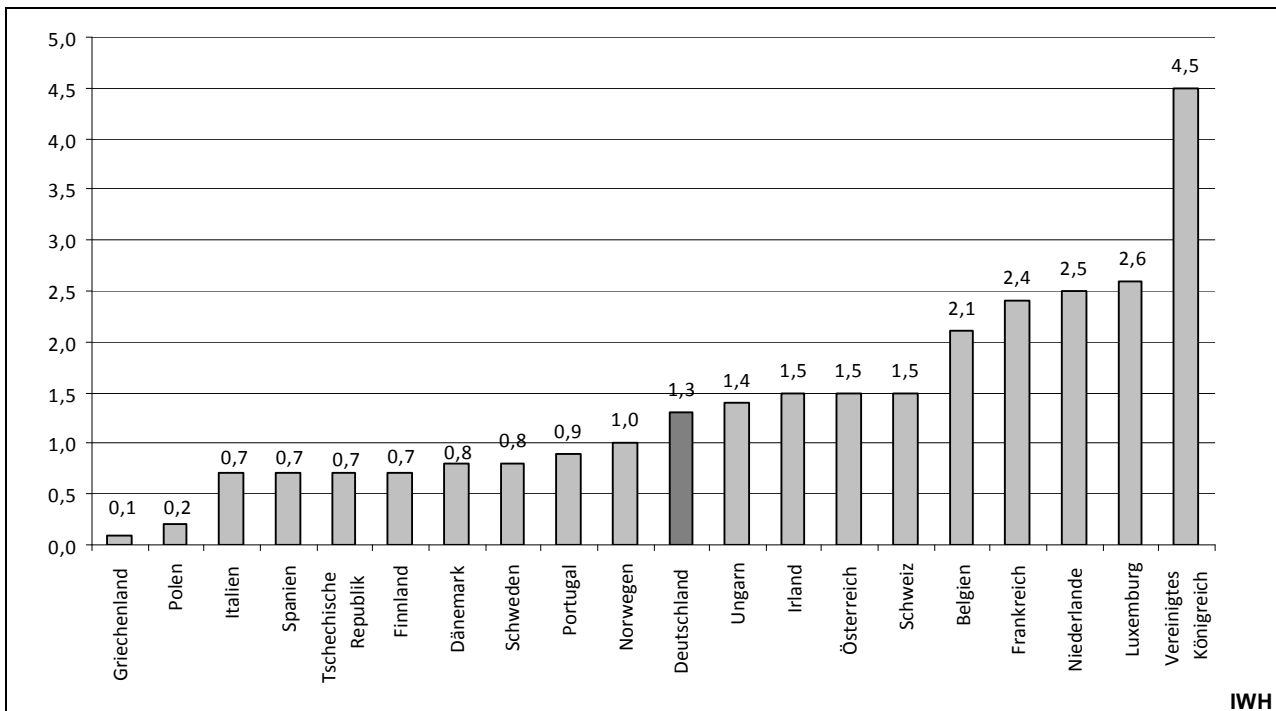
²⁸ Die Zahlen beziehen sich auf 2006. Sie sind in der Zwischenzeit vermutlich gestiegen, bilden die Relationen jedoch gut ab. CIETT: Economic Report 2007: The Agency Work Industry Around the World, 2007.

²⁹ Im Vereinigten Königreich betrug die Arbeitslosenquote im gleichen Jahr 5,3%. OECD: Country Statistical Profiles 2008.

³⁰ Der direkte Einstieg bei einem Unternehmen würde als primäre Möglichkeit der Arbeitsaufnahme bezeichnet.

³¹ In Hessen und Niedersachsen liegt der Anteil der Sozialbeiträge sogar bei 20% bis 25%. Eurostat Jahrbuch der Regionen 2008.

Abbildung 3:
Anteil der Zeitarbeiter an allen Erwerbstätigen 2006
- in % -



Quellen: CIETT: Flexible Employment Data in Europe 2006; Darstellung des IWH.

Arbeitgeber noch Restriktionen für den Einsatz von Leiharbeitern.³²

Im Gegensatz zu Deutschland und den meisten anderen europäischen Ländern muss ein Leiharbeiter im Vereinigten Königreich weder bei der Verleih- noch bei der Entleihfirma fest angestellt sein. Dadurch besteht für ihn von keiner Seite Anspruch auf Arbeitnehmerschutz. Generell sind Leiharbeiter im Vereinigten Königreich unter schlechteren Bedingungen angestellt als in anderen europäischen Staaten.

Das Vereinigte Königreich gibt den zweitniedrigsten Betrag an Sozialleistungen für Arbeitslosigkeit pro Kopf aus.³³ Dies und die bereits beschriebene Rechtslage machen Zeitarbeit zumindest für Arbeitgeber sehr attraktiv. Auch besteht hier kein Akzeptanzproblem der Branche in der Gesellschaft. Für Arbeitnehmer ist es eine lohnenswerte Alternative zur Arbeitslosigkeit und eine Möglichkeit, in ein festes Arbeitsverhältnis zu gelangen.

Andere Merkmale der Zeitarbeit in Europa sind ebenso unterschiedlich ausgeprägt. Die Arbeitsverhältnisse nach Geschlecht unterscheiden reichen von 17% Frauenbeteiligung (Österreich) bis hin zu einer Quote von 80% in Schweden.³⁴ Diese Werte sind in den einzelnen Staaten nicht allein Merkmal der Zeitarbeit, da beispielsweise die skandinavischen im Vergleich zu anderen europäischen Staaten einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil aufweisen.

Das Qualifikationsniveau der Leiharbeiter in Europa ist vergleichbar in Bezug auf den Anteil der (Fach-)Hochschulabsolventen. Wie in Deutschland auch werden sie nur zu einem geringen Prozentsatz beschäftigt, in Frankreich liegt dieser Anteil nahezu bei null. Angestellt sind hauptsächlich Arbeiter mit einer beruflichen bzw. keiner Ausbildung. In diesen Tätigkeitsfeldern unterscheiden sich das Vereinigte Königreich und Spanien besonders. Während auf dem britischen Zeitarbeitsmarkt lediglich 16% der Leiharbeitnehmer keine berufliche Ausbildung haben und für Tätigkeiten mit niedrigem

³² Die einzige Ausnahme im Vereinigten Königreich ist, dass Zeitarbeiter streikende Mitarbeiter nicht ersetzen dürfen.

³³ Gemessen an den EU-15-Staaten; nur Italien gibt weniger aus, Deutschland liegt im oberen Drittel. Eurostat 2008.

³⁴ CIETT, a. a. O., p. 32.

Anforderungsprofil eingesetzt werden, liegt dieser Anteil in Spanien bei 64%.³⁵

Trotz bestimmter Unterschiede in der Ausgestaltung und Ausprägung der Zeitarbeit in den europäischen Staaten wird eines sehr deutlich: Noch macht Zeitarbeit trotz der hohen Wachstumsraten in den letzten Jahren nur einen geringen Anteil am Arbeitsmarkt aus. Auch sind in einigen Ländern Sättigungstendenzen zu erkennen, betrachtet man die jährlichen Zuwachsraten der Zeitarbeitsbranche in den letzten zehn Jahren. So wuchs der Anteil der Leiharbeiter an allen Erwerbstätigen in Italien um 41%, während das Vereinigte Königreich nur eine Rate von 6% aufweisen kann.³⁶ Ausschlaggebender Grund ist, dass die Zeitarbeit in Italien erst seit 1998 rechtlich anerkannt und geregelt wird. Die Zeitarbeitsbranche im Vereinigten Königreich lag schon vor zehn Jahren auf einem hohen Niveau und konnte dadurch nur bedingt den Intensitätsgrad erhöhen.

Perspektiven der Zeitarbeit

Die zukünftige Entwicklung der Zeitarbeit ist nur in einigen Punkten relativ sicher, da sie von vielen Unbekannten abhängt. Naheliegender ist, dass die Branche langsamer wachsen wird, sollte der normale Arbeitsmarkt mehr Flexibilität aufweisen.³⁷ Wird sich an den Regelungen auf dem klassischen Arbeitsmarkt jedoch nichts ändern, so kann von einer weiteren Ausdehnung der Zeitarbeitsbranche ausgegangen werden. Anpassungen an den normalen Arbeitsmarkt, wie z. B. durch Mindestlöhne, würden die Arbeitsbedingungen der Zeitarbeiter verbessern, jedoch auch ihre Chance, ein Arbeitsverhältnis aufzunehmen zu können, reduzieren.

Wie in allen Volkswirtschaften kann man auch innerhalb der Zeitarbeitsbranche erwarten, dass sich die Beschäftigungen in Richtung Dienstleistungen im Gesundheitswesen ausweiten werden; Hauptgrund hierfür ist der demographische Wandel.

Längerfristig wird die Rekrutierung von höher- und hochqualifizierten Mitarbeitern als Zeitarbeiter

für bestimmte Projekte sehr wahrscheinlich. Das „Portfolio“ der Zeitarbeitsfirmen wird erweitert und neue Betätigungsfelder und Märkte erschlossen werden. Eine Trennung nach Wirtschaftssektoren innerhalb der Zeitarbeitsfirmen bzw. eine Spezialisierung einzelner Personalvermittler ist sehr sicher. Die Zeitarbeitsfirma DIS arbeitet schon heute nach diesem Konzept und hat sich besonders auf Ingenieure und technische Berufe ausgerichtet. Auch eine direkte Bindung einer Zeitarbeitsfirma an einen Entleihbetrieb ist denkbar. Die Idee ist dann, die gesamte Personalabteilung und -rekrutierung extern zu erledigen, um dem Entleihbetrieb dadurch Kosten und Aufwand zu sparen. Ansätze dafür sind schon heute in einigen größeren Firmen zu finden.

In den Entleihbetrieben finden sich noch viele offene Fragen. So ist es möglich, dass die Firmenbelegschaft auf einen Kern reduziert und der benötigte Rest durch Leiharbeiter aufgestockt wird. Wo und wann die Grenze dieses Prozesses erreicht sein wird, ist derzeit noch nicht mit der notwendigen Sicherheit zu beantworten. Allerdings zeigt ein Blick auf die als gleichermaßen flexibel erachteten Arbeitsmärkte Dänemarks und des Vereinigten Königreichs ein weites Spektrum möglicher Entwicklungen auf. Ausgehend von diesen europäischen Entwicklungen ist abzusehen, dass die Zeitarbeitsbranche in Deutschland noch weiter wachsen wird. Entscheidend für das Ausmaß des Wachstumspotenzials werden dann gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen, aber auch Konsequenzen im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel und die allgemeine gesellschaftliche Akzeptanz dieser Beschäftigungsform sein.

*Claudia Boost**
(*Claudia.Boost@googlemail.com*)

Herbert S. Buscher
(*Herbert.Buscher@iwh-halle.de*)

³⁵ CIETT, a. a. O., p. 33.

³⁶ CIETT, a. a. O., p. 22.

³⁷ POMBERGER, M.: Leiharbeit im Betrieb: Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Abschlussbericht des Forschungsberichts HBS 2002-418-3, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, S. 159.

* Universität Leipzig, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät.