

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (Ed.); Bertelsmann-Stiftung (Ed.)

Research Report

Herausforderung Zeitarbeit: Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung

RWI Projektberichte

Provided in Cooperation with:

RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen

Suggested Citation: Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (Ed.); Bertelsmann-Stiftung (Ed.) (2012) : Herausforderung Zeitarbeit: Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, RWI Projektberichte, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/72612>

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.

Herausforderung Zeitarbeit

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung
Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung



Herausforderung Zeitarbeit

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung
Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung

Inhalt

Einführung	4
<i>Juliane Landmann, Eric Thode</i>	
<i>Bertelsmann Stiftung</i>	
Zeitarbeit in Deutschland	8
<i>Daniel Baumgarten, Michael Kvasnicka</i>	
<i>Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung</i>	
1. Zeitarbeitskräfte	10
1.1. Entwicklung und Strukturmerkmale	10
1.2. Vergleich zur Gesamtwirtschaft	16
Beschäftigungsstruktur	17
Beschäftigungsdynamik	21
Entgelte	25
2. Kundenbetriebe	31
3. Zeitarbeitsbetriebe	44
4. Fazit	48
Datenquellen und verwendete Statistiken	50
Literatur	52
Autorinnen und Autoren	53
Impressum	54

Einführung

Juliane Landmann, Eric Thode – Bertelsmann Stiftung

Zeitarbeit nimmt seit einigen Jahren in der arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Debatte großen Raum ein. Dies erstaunt auf den ersten Blick, denn auch im Boomjahr 2011 konnte der Anteil der Arbeitnehmerüberlassung an der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nicht über die Drei-Prozent-Marke hinauswachsen; in absoluten Zahlen entspricht dies ca. 910.000 Personen. Verglichen mit anderen flexiblen Beschäftigungsformen ist der Umfang der Zeitarbeit damit gering. So waren im Jahr 2011 knapp 4,9 Millionen Personen ausschließlich in geringfügiger Beschäftigung tätig. Der Umfang befristeter Beschäftigung, zu der die Zeitarbeit nicht zählt, belief sich im Vorkrisenjahr 2008 auf 2,7 Millionen Erwerbstätige (ohne Auszubildende).

Die Zeitarbeitsbranche fällt allerdings durch ihre hohe Dynamik auf. Im Jahr 2006 gingen etwa drei Viertel des Gesamtwachses an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf das Konto der Arbeitnehmerüberlassung. Im Jahr 2010 lag ihr Beitrag am Arbeitsplatzaufbau bei ungefähr der Hälfte. Andererseits war die Zahl der Arbeitsplatzverluste im Krisenjahr 2009 auch knapp 2,5-mal so hoch wie in der Gesamtbeschäftigung. Zeitarbeit reagiert im Konjunkturzyklus heftiger und früher als andere Beschäftigungsformen. Auf dem Stellenmarkt hat sich die Arbeitnehmerüberlassung mittlerweile als wichtiger Faktor etabliert.

Im Vergleich zu anderen Beschäftigungsformen ist das Feld der Arbeitnehmerüberlassung in den zurückliegenden zwei Jahrzehnten häufigen Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen unterzogen worden. Dabei ging es auch um die grundsätzliche Ausrichtung dieser besonderen Art der Erwerbstätigkeit. Zeitarbeit kann nach zwei unterschiedlichen Prinzipien organisiert sein. Beim so genannten Agenturprinzip steht die Vermittlung von Arbeitskräften an Kundenbetriebe, die dort für einen befristeten Zeitraum zum Einsatz kommen, im Vordergrund. Die Dauer des Anstellungsvertrages mit der Überlassungsfirma ist mit der Einsatzdauer im Kundenunternehmen synchronisiert. Dies hat zur Folge, dass bei Beendigung eines Einsatzes entweder sofort eine Anschlussbeschäftigung bei einem anderen Kundenbetrieb erfolgt oder die Zeitarbeitskraft arbeitslos wird. Verleihfreie Zeiten können bei diesem Modell daher kaum vorkommen, das Risiko fehlender Einsätze trägt damit der Arbeitnehmer. Das Agenturprinzip kommt in Frankreich und (in Teilen eines mehrstufigen Modells) in den Niederlanden zur Anwendung. Im Gegensatz dazu geht das so genannte Unternehmensprinzip davon aus, dass Zeitarbeitskräfte über längere Zeiträume oder gar dauerhaft bei einem Überlassungsunternehmen angestellt sind. Die Anstellung ist also nicht mit der Einsatzdauer im Kundenbetrieb synchronisiert. Damit trägt die Überlassungsfirma das Risiko verleihtfreier Zeiten, kann diese aber auch zu Weiterbildungszwecken nutzen, um somit die Produktivität und Einsatzmöglichkeiten ihrer Angestellten zu steigern.

In Deutschland war Zeitarbeit bis Ende der 1990er Jahre formal strikt nach dem Unternehmensprinzip organisiert. Mit dem Befristungs-, Wiedereinstellungs- und Synchronisationsverbot wurde



verhindert, dass Arbeitskräfte nur für die Dauer ihres Einsatzes beim Kundenbetrieb eingestellt werden konnten. Ein Anstellungsverhältnis in der Zeitarbeit sollte einer unbefristeten Beschäftigung in anderen Branchen möglichst ähnlich sein. Zusätzlich sollte mit der Überlassungshöchstdauer, die allerdings zwischen 1985 und 2002 von drei auf 24 Monate erhöht wurde, verhindert werden, dass reguläre Beschäftigung durch Zeitarbeit ersetzt wird. Schließlich gab es seit Anfang der 80er Jahre ein allgemeines Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe. Damit sollte ebenfalls verhindert werden, dass aufgrund der branchenspezifisch saisonal stark schwankenden Arbeitskräftenachfrage Festanstellungen durch Zeitarbeit ersetzt werden.

Mit einer Reform im Jahr 1997 ist das Unternehmensprinzip erstmals aufgebrochen worden. Der erstmalige Einsatz als Zeitarbeitskraft konnte nun mit der Entleihdauer synchronisiert werden. Eine einmalige Befristung ohne sachlichen Grund sowie wiederholte lückenlose Befristungen wurden ebenfalls zugelassen. Damit wurden Elemente des Agenturprinzips in der Regulierung der Zeitarbeit verankert.

Eine umfassende Reform der Arbeitnehmerüberlassung hat im Zuge der Hartz-Reformen stattgefunden. Mit dem Ersten Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, das am 1. Januar 2003 in Kraft getreten ist, sind das Synchronisationsverbot, das Wiedereinstellungsverbot und das besondere Befristungsverbot sowie die Überlassungshöchstdauer vollständig aufgehoben worden. Befristungsmöglichkeiten regelt wie in allen anderen Branchen das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Im Bauhauptgewerbe ist das allgemeine Verbot der Arbeitnehmerüberlassung gelockert worden, der Verleih von Arbeitskräften zwischen Unternehmen in dieser Branche ist unter bestimmten Voraussetzungen seither zulässig.

Im selben Gesetz ist aber auch der Grundsatz der Gleichbehandlung von Zeitarbeitskräften und Angehörigen der Stammbeschaften ab dem ersten Einsatztag kodifiziert worden. Mit den Deregulierungsschritten einerseits und „equal pay“ und „equal treatment“ andererseits ist einer Variante des Agenturprinzips der Weg bereitet worden, die gewisse Ähnlichkeiten zum französischen Modell aufweist, wenngleich jenes in mancher Hinsicht deutlich dezidierter ist (Synchronisationsgebot, Prekariatsprämie).

Eine deutsche Besonderheit ist jedoch der Tarifvorrang im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, der nicht mit einem Günstigkeitsprinzip einhergeht, das typischerweise dann tariflichen Regelungen Vorrang gewährt, wenn diese für Arbeitnehmer Verbesserungen gegenüber gesetzlichen Vorgaben mit sich bringen. Im vorliegenden Fall kann vom Grundsatz der Gleichbehandlung abgewichen werden, wenn sich die Sozialpartner auf eigene Tarifverträge für die Zeitarbeitsbranche einigen, und zwar selbst dann, wenn die darin getroffenen Vereinbarungen hinter der Gleichbehandlung zurückbleiben. Von dieser Möglichkeit wurde in der Folge reger Gebrauch gemacht.

Im Ergebnis ist die Zeitarbeit als Beschäftigungsform im Zuge der gesetzlichen Änderungen deutlich flexibler und in manchen Bereichen für die Kundenbetriebe auch finanziell attraktiver geworden. Die

vom Gesetzgeber intendierte Balance aus Flexibilität durch Deregulierung und Sicherheit durch Gleichbehandlung hat sich indes nicht eingestellt. Die 2011 beschlossene Einführung eines allgemeinverbindlichen tariflichen Mindestlohnes in der Arbeitnehmerüberlassung ist ein erster Ansatz, die entstandene Schiefelage auszugleichen. Doch es besteht weiterhin politischer Klärungsbedarf in vielen Bereichen.

Für die anstehenden Debatten will die vorliegende Studie eine Grundlage bieten, die es ermöglicht, Politikvorschläge auf der Basis von Daten und Fakten zu formulieren. Entsprechend der besonderen Dreieckskonstellation zwischen Zeitarbeitsunternehmen, Kundenunternehmen und Zeitarbeitskräften werden alle drei Akteure in ihrer jeweiligen Struktur und zeitlichen Entwicklung detailliert beschrieben.

Das Wichtigste in Kürze

Die Zeitarbeitsbranche boomt in Deutschland. Mehr als jede dritte aller bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen stammt von einem Zeitarbeitsbetrieb. Die Kundenbetriebe wiederum, die letztendlich hinter dieser großen Nachfrage stecken, zeichnen sich durch eine mittlere und große Betriebsgröße aus. Für beide Größenklassen sind eine besonders häufige und intensive Nutzung festzustellen, wobei der größte Anteil des Zeitarbeitseinsatzes in Großbetrieben stattfindet.

Ein Blick auf die Branchenstruktur der Kundenbetriebe verrät zudem, dass Zeitarbeit am häufigsten zur Herstellung von „Produktionsgütern“, im „Baugewerbe“, beim „Bergbau, Energie- und Wasserversorgung“ sowie im verarbeitenden Gewerbe bei den „Investitions- und Gebrauchsgütern“ genutzt wird. Passend zur Idee der flexiblen Nutzung von Zeitarbeit durch die Unternehmen schwankt die Nutzungsintensität im Zeitverlauf sehr stark. Einzige Ausnahme ist hier das Baugewerbe. Berücksichtigt man jedoch beide Parameter, die Häufigkeit und die Intensität der Nutzung von Zeitarbeitskräften, hat die Investitions- und Gebrauchsgüterbranche für die Gesamtnachfrage die größte Bedeutung. Dazu gehören unter anderen Automobilfirmen und die Maschinenbauindustrie.

Für die Kundschaft der Verleihunternehmen zeigt sich desweiteren, dass Zeitarbeit nicht als Ersatz, sondern als Ergänzung zu Formen der betriebsinternen Flexibilität wie Arbeitszeitkonten und Überstunden genutzt wird. Eine naheliegende Erklärung ist, dass die zeitarbeitsnutzenden Unternehmen besonders flexibel auf Nachfrageänderungen reagieren müssen und dies unter Verwendung aller der ihnen zur Verfügung stehenden Instrumente auch tun.

Entsprechend und wie weiter oben bereits angedeutet, ist die politische Herausforderung beim Thema Zeitarbeit damit vielmehr eine Herausforderung, die mit einer balancierten Gestaltung des Arbeitsmarktes zu tun hat.

Insgesamt weist die Zeitarbeitsbranche im Vergleich zur Gesamtwirtschaft eine höhere Beschäftigungsdynamik auf. Das heißt, ihr relativer Anteil an den neu begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnissen ist nach wie vor deutlich höher. Personen, die eine neue Beschäftigung bei einer Zeitarbeitsfirma aufnehmen sind zudem zuvor mit einer höheren Wahrscheinlichkeit arbeitslos



gewesen. Zwar finden sich in der Zeitarbeit deutlich häufiger kürzere Beschäftigungsdauern im Vergleich zum Rest des Arbeitsmarktes, allerdings ist ein Trend zu längeren Arbeitsverhältnissen festzustellen. In Ostdeutschland ist der Anteil der länger dauernden Zeitarbeitsverhältnisse größer als in Westdeutschland.

Die große Mehrheit der Zeitarbeitnehmer ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche selten. Der größte Anteil beim rasanten Wachstum der Zeitarbeit nach der Deregulierung im Rahmen der Hartz-Reformen entfällt auf hilfsarbeitende Tätigkeiten. Angesichts der Finanz- und Wirtschaftskrise zeigte sich die Zeitarbeit in den Berufsbereichen „Hilfspersonal“ und „Metall/Elektro“ besonders volatil.

Männer, Personen mittleren Alters bzw. ohne Berufsausbildung, Ausländer und Vollzeitwerbstätige sind in der Zeitarbeit im Vergleich zur Gesamtwirtschaft deutlich überrepräsentiert. Diejenigen, die von dem neuen Mindestlohn am meisten profitieren werden, sind vermutlich die Arbeitnehmer mit den bisher geringsten Entgelten in der Zeitarbeitsbranche. Das sind vor allem Zeitarbeitnehmer in Ostdeutschland. Aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Alter und Berufsbereichen sind das insbesondere junge und ältere Frauen sowie Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung, die wiederum mit relativ hoher Wahrscheinlichkeit als Hilfsarbeiter oder in einem Verkehrsberuf beim Kundenbetrieb tätig sind.

Des Weiteren scheint die Befürchtung unbegründet, dass Kundenunternehmen in bedeutendem Umfang ihre Beschäftigten der Stammebelegschaft durch günstigere und einfacher zu entlassende Zeitarbeitnehmer ersetzen könnten. Vergleicht man die Veränderung in der Anzahl der Stammarbeitskräfte mit der Veränderung in der Anzahl der Zeitarbeitnehmer in den Kundenbetrieben, ist der sehr kritisch gesehene Aufbau von Zeitarbeit bei gleichzeitigem Abbau der Stammebelegschaft nur sehr selten zu beobachten. Wesentlich häufiger kommt dagegen die gegenteilige Kombination vor, bei der Zeitarbeitskräfte reduziert werden und gleichzeitig die Stammebelegschaft wächst.

Diese Befunde sprechen vielmehr für eine andere als die Substitutionsthese. Denkbar ist, dass die Nutzung von Zeitarbeit ihrer wirtschaftspolitischen Intention entspricht und mit Effizienzgewinnen für die Unternehmen verbunden ist und damit sogar hilft, die Stammebelegschaft zu sichern oder gar zu erhöhen.

Literatur

Antoni, Manfred und Elke J. Jahn (2006): Boomende Branche mit hoher Fluktuation. IAB Kurzbericht Nr. 14.

Bundesagentur für Arbeit (2012): Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen. Arbeitsmarktberichterstattung – Januar 2012.

Zeitarbeit in Deutschland

Daniel Baumgarten, Michael Kvasnicka – Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung

Als rasant wachsende Beschäftigungsform ist Zeitarbeit von zunehmender Bedeutung für die Flexibilität und Dynamik am deutschen Arbeitsmarkt. Gerade in konjunkturellen Erholungsphasen – wie zuletzt nach der Finanz- und Wirtschaftskrise in den Jahren 2008 und 2009 – leistet sie zudem einen wichtigen Beitrag zum allgemeinen Beschäftigungsaufbau.

Der originäre Nutzen der Zeitarbeit ergibt sich aus ihrer Rolle als flexible externe Personalreserve. So ermöglicht sie Kundenunternehmen, schnell und passgenau auf Arbeitskraftengpässe im eigenen Betrieb zu reagieren. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hingegen bietet Zeitarbeit neben einer meist sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit die Möglichkeit, durch Einsätze bei verschiedenen Kundenunternehmen Arbeitserfahrung zu sammeln und sich dabei für eine etwaige Festanstellung zu empfehlen. Erwerbslose haben durch Zeitarbeit zudem oft die Chance, (wieder) in den Arbeitsmarkt einzutreten.

Maßgeblich verändert wurde die Zeitarbeit im Jahr 2004, als die Branche im Rahmen der Hartz-Gesetze durch die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) – das die Branche seit 1972 reguliert – weitgehend dereguliert wurde. Aufgehoben wurden die Beschränkung der Überlassungshöchstdauer, das Synchronisationsverbot, das besondere Befristungsverbot und das Wiedereinstellungsverbot. Diese Deregulierung ging einher mit der gesetzlichen Vorgabe, Zeitarbeitnehmer fortan entsprechend der Stammbeslegschaft eines Kundenunternehmens während eines Arbeitseinsatzes zu entlohnen (Equal-Pay-Prinzip), es sei denn, ein Tarifvertrag kommt zur Anwendung, der die Entlohnung entsprechend regelt (sog. Tarifvorbehalt). Im Ergebnis führte diese Regelung dazu, dass die Zeitarbeitsbranche, welche bis dato weitgehend tarifungebunden war, binnen kurzem zu einem tarifgebundenen Sektor wurde.

Wesentliches Merkmal dieser Beschäftigungsform ist das Dreiecksverhältnis zwischen Zeitarbeitsunternehmen, Kundenunternehmen und Zeitarbeitskraft. De jure ist das Zeitarbeitsunternehmen der Arbeitgeber, de facto wird die Leistung im Rahmen von Arbeitseinsätzen beim Kundenunternehmen erbracht. Die besondere Dreieckskonstellation macht Zeitarbeit zu einer atypischen Beschäftigung, die häufig auch Kritik hervorruft: Dabei geht es insbesondere um kurze Beschäftigungsdauern und die trotz Tarifvertrags oft vergleichsweise geringe Entlohnung der Arbeitskräfte, im Allgemeinen also um eine erhöhte Prekarität. Zudem wird befürchtet, dass Kundenunternehmen Zeitarbeit nicht mehr nur zur Abfederung von Auftragsspitzen einsetzen, sondern dadurch zunehmend Normalarbeitsverhältnisse ersetzen, um hohe Löhne und den Kündigungsschutz zu umgehen.



Ziel dieser Studie ist es, die Zeitarbeit in Deutschland in ihrer Struktur und jüngeren Entwicklung eingehend zu dokumentieren und damit die Basis für eine sachliche Diskussion dieser Branche in der Öffentlichkeit und der Politik zu liefern. Die drei Akteure Zeitarbeitskräfte, Kundenbetriebe und Zeitarbeitsbetriebe werden in ihrer jeweiligen Struktur und zeitlichen Entwicklung detailliert beschrieben, und es werden wesentliche Unterschiede zur Gesamtwirtschaft herausgearbeitet.

Bei den Zeitarbeitskräften liegt der Fokus auf der soziodemografischen und beruflichen Struktur der Beschäftigung, der Dauer und Dynamik von Beschäftigungsverhältnissen sowie der durchschnittlichen Entlohnung. Die Analyse der Kundenunternehmen befasst sich vor allem mit der Inzidenz und der Intensität der Zeitarbeitsnutzung und beleuchtet betriebliche Merkmale, die mit einer höheren oder geringeren Nutzung einhergehen. Ebenfalls betrachtet werden die gemeinsame Entwicklung von Zeitarbeits- und Stammbeschäftigung sowie der Zusammenhang zwischen Zeitarbeit und anderen Formen der flexiblen Beschäftigung. Bei den Zeitarbeitsbetrieben geht es vor allem um die Größenstruktur, den hauptsächlichen Betriebszweck sowie ihre Bedeutung für das gesamtwirtschaftliche bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Stellenangebot.

Um ein umfassendes und möglichst aktuelles Bild der Zeitarbeit in Deutschland zeichnen zu können, greift diese Studie auf mehrere Datenquellen zurück, die auch früher bereits für entsprechende Analysen verwandt wurden. Die Studie ergänzt damit existierende Bestandsaufnahmen der Branche und ihrer Entwicklung (z. B. Crimmann et al., 2009; Spermann, 2011) im Hinblick auf die Aktualität (den aktuellen Rand) der Betrachtung. Zudem bietet sie inhaltliche Einblicke zu verschiedenen Aspekten, die in der Literatur bislang nicht oder nur unzureichend beleuchtet wurden.

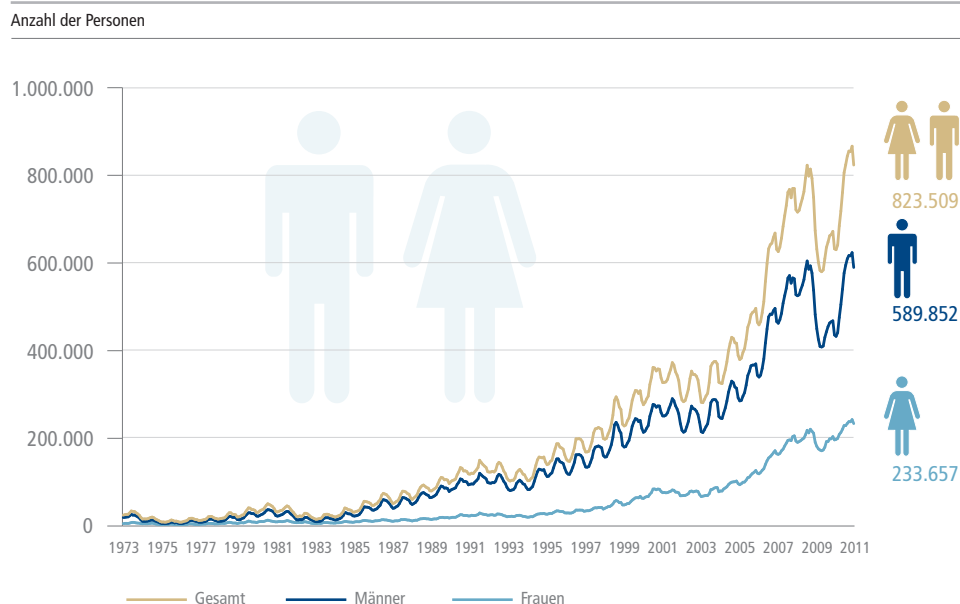
1. Zeitarbeitskräfte

1.1 Entwicklung und Strukturmerkmale

Zeitarbeit ist eine schnell wachsende Beschäftigungsform. Allein seit Dezember 2000 hat sich die Anzahl der Zeitarbeitskräfte mehr als verdoppelt (+144%). Im Dezember 2010 beschäftigten Zeitarbeitsunternehmen rund 824.000 Arbeitskräfte (siehe Abbildung 1).¹ Im Vergleich der letzten beiden Jahrzehnte hat sich das Beschäftigungswachstum der Branche nicht bedeutend verlangsamt: So lag (gemessen am Junibestand) die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate der Beschäftigung in der Zeitarbeit in den Jahren 2001 bis 2010 mit 8,5 Prozent nur geringfügig unter dem Wert der Jahre 1991 bis 2000 (9,7%).

Traditionell unterliegt die Zahl der Zeitarbeitskräfte starken saisonalen und konjunkturellen Schwankungen. Die Beschäftigung erreicht gewöhnlich ihren Höchststand in den Sommermonaten und ihren Tiefststand im Winter. Über die Zeit haben jedoch die saisonalen Schwankungen deutlich abgenommen: Lag in den Jahren 1991 bis 2000 der Dezemberwert im Mittel noch 15,4 Prozent unter dem entsprechenden Augustwert eines Jahres, so reduzierte sich diese Differenz auf 9,2 Prozent in den Jahren 2001 bis 2010.

Abbildung 1: Entwicklung der Zahl der Zeitarbeitskräfte in Deutschland (gesamt und nach Geschlecht), Januar 1973 bis Dezember 2010



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011a).

BertelsmannStiftung

¹ In den folgenden sechs Monaten nahm die Beschäftigung in der Zeitarbeit weiter zu. Im Juni 2011 waren 909.000 Personen als Zeitarbeitskräfte tätig.



Im Hinblick auf die konjunkturelle Entwicklung am Arbeitsmarkt stellt Zeitarbeit zudem einen Frühindikator dar. Als flexible externe Personalreserve für Kundenunternehmen unterliegt sie dabei oft gewaltigen Veränderungen, so auch in der jüngeren Vergangenheit infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise. Zwischen Juni 2008 und Juni 2009 brach die Beschäftigung in der Zeitarbeit um 23,2 Prozent ein. Von Dauer war dieser Abbau jedoch nicht: In den Folgemonaten expandierte die Beschäftigung wieder stark, sodass bereits im Juni 2010 erneut das Niveau vom Juni 2008 erreicht wurde. Gegenüber Juni 2009 wuchs die Beschäftigung damit um 32,2 Prozent. Derartige Expansionen sind nicht ungewöhnlich für die Branche – so geschehen zum Beispiel 2005 bis 2006 (+32,0%) oder 1994 bis 1995 (+27,3%). Einen Beschäftigungseinbruch, wie er in der Periode 2008 bis 2009 stattfand, gab es in den letzten beiden Jahrzehnten jedoch nicht annähernd. Tatsächlich war seit Anfang der 1990er Jahre die Zahl der im Juni beschäftigten Zeitarbeitskräfte lediglich zweimal rückläufig: in den Jahren 1992 bis 1993 (-13,6%) und 2001 bis 2002 (-8,7%).

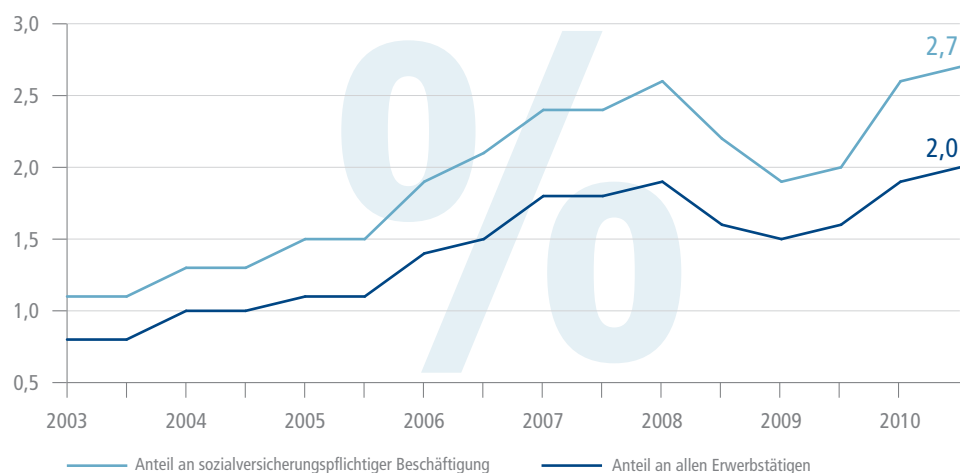
Die große Mehrheit der Zeitarbeitskräfte ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt.² Im Dezember 2010 waren es 90,1 Prozent. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind in der Branche selten und entgegen der Entwicklung in der Gesamtwirtschaft haben sie in den letzten Jahren nur unmerklich an Bedeutung gewonnen. In den Jahren 2003 bis 2010 schwankte ihr Beschäftigungsanteil zwischen 7,8 Prozent (Juni 2003) und 12,0 Prozent (Dezember 2009). Männer stellen traditionell das Gros der Zeitarbeitskräfte in Deutschland (71,6% im Dezember 2010). Der Anteil der Frauen hat jedoch zugenommen: seit Dezember 2000 ist ihre Anzahl um 196 Prozent gestiegen. Die Anzahl männlicher Arbeitskräfte stieg hingegen nur um 128 Prozent.

Aufgrund ihrer starken Expansion ist auch der Beschäftigungsanteil der Zeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung kontinuierlich gewachsen. Abbildung 2 zeigt dies für die jüngere Vergangenheit anhand zweier Maße: Das erste erfasst den Beschäftigungsanteil der Zeitarbeit an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, das zweite misst den Anteil der Zeitarbeitskräfte an allen Erwerbstätigen. Da Zeitarbeit hierzulande in der Regel sozialversicherungspflichtig ist, in anderen europäischen Ländern jedoch nicht, wird das erste Maß vorrangig für auf Deutschland ausgerichtete Untersuchungen verwandt, das zweite hingegen für internationale Betrachtungen herangezogen. So lässt sich die Größe des Zeitarbeitssektors in Deutschland sinnvoll mit dem von anderen Ländern vergleichen. Aufgrund der unterschiedlichen Bezugsgrößen liegt der Anteil der Zeitarbeitskräfte an allen Erwerbstätigen hierbei relativ konstant um rund ein Viertel unter dem Anteil der Zeitarbeit an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

² Angaben zu sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in der Zeitarbeit entstammen der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Dort können nur solche Betriebe als Verleihbetriebe identifiziert werden, deren betrieblicher Hauptzweck die Überlassung von Arbeitskräften ist.

Abbildung 2: Anteil Zeitarbeitskräfte an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und an allen Erwerbstätigen, 1. Halbj. 2003 bis 2. Halbj. 2010

Angaben in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011b/c/d). Erwerbstätigenstatistik des Statistischen Bundesamts.

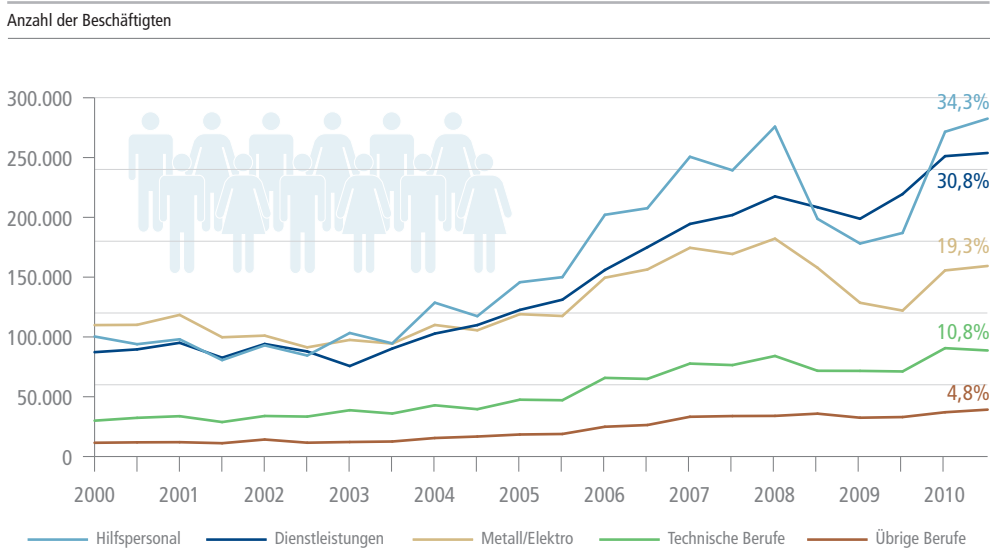
BertelsmannStiftung

Für den Zeitraum Juni 2003 bis Dezember 2010 verzeichnen beide Maße einen deutlichen Anstieg. Der Anteil der Zeitarbeit an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung stieg von 1,1 auf 2,7 Prozent, der Anteil der Zeitarbeitskräfte an allen Erwerbstätigen von 0,8 auf 2,0 Prozent. Gemessen an dem Anteil an allen Erwerbstätigen rangiert Deutschland laut den jüngsten Zahlen des internationalen Verbandes privater Arbeitsvermittler und Zeitarbeitsunternehmen für das Jahr 2009 mit 1,6 Prozent knapp über dem europäischen Durchschnitt von 1,5 Prozent und damit an fünfter Stelle nach Großbritannien (3,6%), den Niederlanden (2,5%) sowie Frankreich und Belgien (je 1,7%). In den USA lag der Anteil der Zeitarbeitskräfte in dem Jahr bei 1,3 Prozent (CIETT, 2011).

Wie Abbildung 3 zeigt, profitierten jedoch nicht alle Tätigkeits- bzw. Berufsbereiche gleichermaßen von dem Beschäftigungsaufbau in der Zeitarbeit. Seit Dezember 2003 sind die technischen Berufe (+212%) und die einfachen Hilfsarbeitertätigkeiten (+199%) am stärksten gewachsen, gefolgt von den Dienstleistungsberufen (+181%). Weitaus geringer fiel das Wachstum bei den übrigen Berufen aus (+147%) sowie bei Tätigkeiten im Bereich Metall und Elektro, die im Beobachtungszeitraum lediglich ein Plus von 69 Prozent verzeichnen. Zum Gesamtbeschäftigungsaufbau in der Zeitarbeit seit Dezember 2003 trugen Hilfskräfte den größten Anteil bei (38%), gefolgt von den Dienstleistungsberufen (33%). Aufgrund ihrer wesentlich kleineren Ausgangsbasis liegt der Beitrag der technischen Berufe – trotz ihres starken Wachstums – bei nur fünf Prozent.



Abbildung 3: Beschäftigte in der Zeitarbeit nach ausgewählten Berufsbereichen, Juni 2000 bis Dezember 2010



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011c).

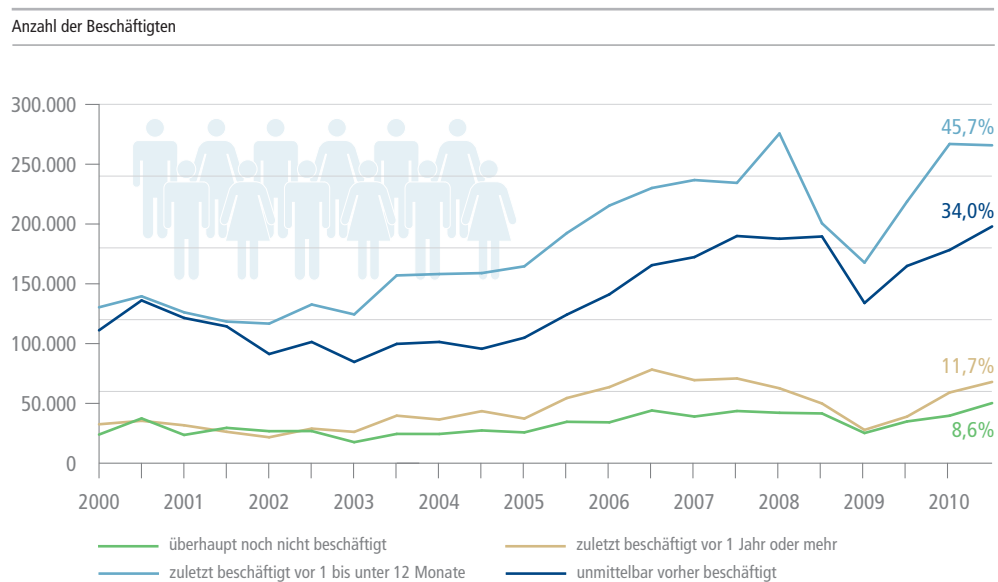
BertelsmannStiftung

Deutliche Beschäftigungseinbußen verzeichneten (gemessen am Junibestand) im Jahreswechsel 2008/2009 infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise vor allem das Hilfspersonal (-35%) und der Bereich Metall und Elektro (-29%), während sich bei den Dienstleistungsberufen (-9%) und technischen Berufen (-5%) sowie der Residualkategorie der übrigen Berufe (-15%) jeweils nur wenig änderte. Im Folgejahr zwischen Juni 2009 und Juni 2010 waren es jedoch auch die Hilfskräfte (+52%) und Tätigkeiten im Bereich Metall und Elektro (+21%), die neben den Dienstleistungsberufen (+26%) am stärksten wuchsen. Am aktuellen Rand (Dezember 2010) sind 34 Prozent aller Zeitarbeitskräfte als Hilfspersonal tätig. Rund ein Drittel übt einen Dienstleistungsberuf aus (31%) und jede fünfte Person (19%) ist im Bereich Metall und Elektro tätig. Eine von zehn Zeitarbeitskräften hat einen technischen Beruf (11%).

Die zunehmende Bedeutung der Zeitarbeit ist auch bei den Bewegungsgrößen zu erkennen, also den Begründungen und Beendigungen von Arbeitsverhältnissen. Im zweiten Halbjahr 2010 begründeten Verleihbetriebe mit insgesamt 582.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erstmalig ein Beschäftigungsverhältnis (Abbildung 4). Dies entspricht einem Anstieg von 95 Prozent gegenüber dem ersten Halbjahr 2000 (298.000 Einstellungen). Von den im zweiten Halbjahr 2010 erstmals eingestellten Arbeitskräften übten 66 Prozent (384.000 Personen) unmittelbar

zuvor keine Beschäftigung aus. Neun Prozent waren vorher noch nie beschäftigt gewesen, bei weiteren zwölf Prozent lag die letzte Beschäftigung ein Jahr oder länger zurück. Unter den Neuzugängen, die unmittelbar vorher beschäftigt waren (198.000 Personen oder 34% aller Eintritte), war etwas mehr als jede vierte Person (28%) bei einem anderen Verleihbetrieb als Zeitarbeitskraft tätig (hier nicht abgebildet). Dies entspricht neun Prozent aller Neuzugänge im zweiten Kalenderhalbjahr 2010.

Abbildung 4: Zeitarbeitskräfte mit neuen Arbeitsverhältnissen nach der zuvor ausgeübten Beschäftigung, 1. Halbj. 2000 bis 2. Halbj. 2010



Wie ergänzende und hier nicht dargestellte Auswertungen zeigen, gibt es zwischen den Geschlechtern nur vereinzelt Unterschiede in der Struktur der Zugänge. So ist am aktuellen Rand (Dezember 2010) der Anteil der Neuzugänge, die unmittelbar vorher beschäftigt waren, für Männer und Frauen gleich hoch (34%). Bei den neu zugewandenen Frauen ist jedoch ein größerer Anteil zuvor noch nie beschäftigt gewesen (11% vs. 9%). Auch liegt bei Frauen der Anteil der unmittelbar zuvor Beschäftigten, die von einem anderen Verleihbetrieb kamen, mit 22 Prozent deutlich unter dem entsprechenden Wert der Männer (29%).

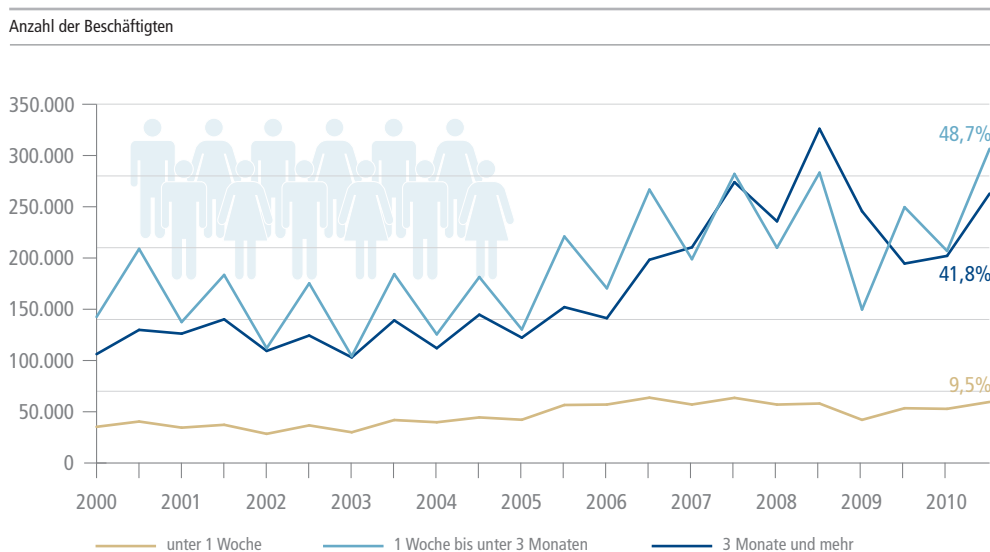


In den Jahren 2000 bis 2010 gab es in den Anteilswerten der einzelnen Zugangsgruppen keine Trendveränderungen. So liegt für den gesamten Zeitraum der durchschnittliche Anteil der Neuzugänge eines Kalenderhalbjahres, die unmittelbar zuvor keine Beschäftigung ausgeübt haben, ebenfalls bei 66 Prozent. Nahezu identisch sind auch die Anteile der Neueintritte, die zuletzt vor mindestens einem Jahr (11%) bzw. noch nie (8%) eine Beschäftigung ausgeübt haben. Sehr ähnlich ist ebenfalls der Anteil der Neuzugänge, die unmittelbar zuvor bei anderen Verleihern tätig waren (11% aller Zugänge bzw. 31% aller unmittelbar vorher beschäftigten Personen).

Beim Vergleich der ersten Halbjahre 2010 und 2009 ist jedoch Folgendes bemerkenswert: Im Zuge der Erholung nach der Finanz- und Wirtschaftskrise wuchs die Zahl erstmaliger Arbeitsverhältnisse mit Personen, die unmittelbar zuvor nicht (+66%) und insbesondere zuletzt vor längerer Zeit, also einem Jahr und mehr (+112%), beschäftigt waren, bedeutend stärker als die Zahl der Neueinstellungen insgesamt (+53%).

Im zweiten Halbjahr 2010 wurden 629.000 Beschäftigungsverhältnisse mit Zeitarbeitskräften beendet. Im gesamten Jahr 2010 belief sich diese Zahl auf über eine Million (1.091.000), das sind 64% mehr als im Jahr 2000 (663.000). Die Mehrheit war von äußerst kurzer Dauer: Knapp zehn Prozent hielten weniger als eine Woche und rund die Hälfte (48,7%) zwischen einer Woche und drei Monaten (Abbildung 5). Nur vier von zehn Beschäftigungsverhältnissen (41,8%) währten drei Monate oder länger.

Abbildung 5: Beendete Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit nach der Dauer der Beschäftigung, 1. Halbj. 2000 bis 2. Halbj. 2010



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011c).

Im Zeitverlauf ist eine Tendenz zu längerfristigen Beschäftigungsverhältnissen (drei Monate und mehr) zu beobachten. Im Jahr 2010 betrug ihr Anteil an allen beendeten Beschäftigungsverhältnissen 43 Prozent. Im Jahr 2000 waren es noch 36 Prozent und zehn Jahre zuvor lediglich 31 Prozent. In der zweiten Jahreshälfte werden generell mehr Beschäftigungsverhältnisse beendet als in der ersten; dies zeigt sich am deutlichsten bei der mittleren Dauerkategorie (eine Woche bis unter drei Monate).

Anhand der Beschäftigungsstände zum 30. Juni und 31. Dezember sowie der Zahl der in einem Halbjahr beendeten Beschäftigungsverhältnisse lässt sich mittels Fortschreibung die Zahl der innerhalb eines Kalender(halb)jahres insgesamt begonnenen Beschäftigungsverhältnisse berechnen. Von Juli 2008 bis einschließlich Juni 2009, einem Zeitraum, der durch die einsetzende Finanz- und Wirtschaftskrise geprägt war, sank die Zahl neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich zum Vorjahreszeitraum stark (-22%), die Zahl der beendeten Beschäftigungsverhältnisse änderte sich jedoch kaum (-2%). Der Beschäftigungsabbau in der Zeitarbeit ist folglich auf reduzierte Einstellungen zurückzuführen und nicht darauf, dass bestehende Beschäftigungsverhältnisse vermehrt beendet wurden. In den folgenden zwölf Monaten, in denen die Beschäftigung wieder stark wuchs, waren es ebenfalls die Zugänge in Zeitarbeit, die sich im Vergleich zum Vorjahreszeitraum am stärksten veränderten (+26%). Die Zahl der beendeten Beschäftigungsverhältnisse fiel lediglich um 13 Prozent.

1.2 Vergleich zur Gesamtwirtschaft

Um die dargestellten Strukturmerkmale der Zeitarbeitsbeschäftigung qualitativ und quantitativ einordnen zu können, bedarf es eines Vergleichsmaßstabs. Im Folgenden vergleichen wir daher die Beschäftigung in der Zeitarbeit mit der in der Gesamtwirtschaft. Basis dafür ist die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit sowie die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien. Eingang in den Vergleich finden ausschließlich Zeitarbeitskräfte, die bei einem Betrieb angestellt sind, dessen Zweck hauptsächlich die Überlassung von Arbeitskräften ist. Denn in beiden Datenquellen kann eine Tätigkeit in der Zeitarbeit nur über die Industriezugehörigkeit des Betriebes, bei dem eine Person angestellt ist, identifiziert werden (Wirtschaftszweig: Überlassung von Arbeitskräften). Sogenannte Mischbetriebe, die zwar auch vereinzelt oder regelmäßig Arbeitskräfte überlassen, deren eigentlicher Betriebszweck aber ein anderer ist, können hingegen nicht identifiziert werden. Betriebe, die überwiegend oder ausschließlich Arbeitnehmerüberlassung betreiben, beschäftigen jedoch das Gros aller Zeitarbeitskräfte (85,3% im Dezember 2010).

Um zu ermitteln, wie sich etwaige Unterschiede zwischen Zeitarbeit und Gesamtwirtschaft entwickelt haben – besonders vor und nach Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Jahr 2004 –, werden die meisten der untersuchten Beschäftigungsmerkmale zu zwei Zeitpunkten gemessen: vor der Reform des AÜG sowie möglichst nahe am aktuellen Rand der jeweils verwandten Datenquelle.



Beschäftigungsstruktur

Tabelle 1 kontrastiert die soziodemografische Struktur der Beschäftigung in der Zeitarbeit mit der in der Gesamtwirtschaft zu zwei Zeitpunkten (Dezember 2003 und Dezember 2010). Dabei sind deutliche und in der Mehrheit zudem fortbestehende Unterschiede in der Beschäftigungsstruktur zu erkennen. So ist der Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit weitaus kleiner als in der Gesamtwirtschaft. Betrachtet man zur besseren Vergleichbarkeit ausschließlich die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ca. 90 Prozent aller Zeitarbeitskräfte), sind Männer, Personen mittleren Alters (25 bis unter 50 Jahre), Ausländer, Personen ohne Berufsausbildung sowie Vollzeitbeschäftigte in der Zeitarbeit deutlich überrepräsentiert. Seit 2003 ist hier der Anteil älterer Arbeitskräfte (50 Jahre und älter) und derjenigen in Teilzeit jedoch deutlich gestiegen. Auch in der Gesamtwirtschaft verzeichneten beide Gruppen einen Zuwachs, der aber bedeutend geringer ausfiel.

Tabelle 1: Soziodemografische Struktur der Beschäftigung in Zeitarbeit und Gesamtwirtschaft, Dezember 2003 und Dezember 2010

Angaben in Prozent

		2003		2010	
		Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit
Gesamtbeschäftigung					
	Sozialversicherungspflichtig	81,7	90,9	79,2	90,1
	Geringfügig	18,3	9,1	20,8	9,9
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung					
Geschlecht	Männlich	54,6	71,9	53,8	70,5
	Weiblich	45,4	28,1	46,2	29,5
Alter	Unter 25 Jahren	4,5	2,5	3,4	2,0
	25 bis unter 50 Jahre	72,2	82,7	66,9	77,3
	50 Jahre und älter	23,3	14,8	29,7	20,8
Nationalität	Deutsche	93,3	87,1	93,1	86,6
	Ausländer	6,7	12,9	6,9	13,4
(Aus-)Bildungsabschluss	ohne Berufsausbildung	19,5	33,0	17,3	34,7
	mit Berufsausbildung	69,9	63,5	69,6	61,4
	Hochschul-, Fachhochschulabschluss	10,6	3,5	13,1	3,9
Beschäftigungsart	Vollzeit	84,0	95,9	80,5	91,1
	Teilzeit	16,0	4,1	19,5	8,9

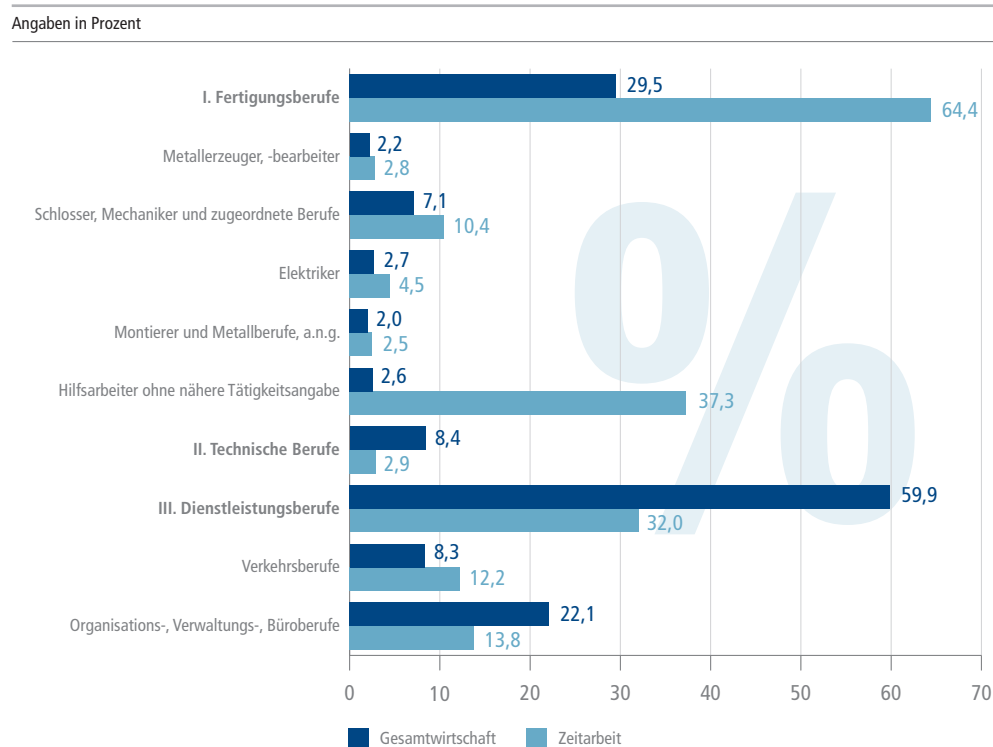
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik).

BertelsmannStiftung

In der Berufsstruktur sozialversicherungspflichtig Beschäftigter zeigen sich in Abbildung 6 ebenfalls große Unterschiede. Zur besseren Lesbarkeit beschränkt sich hier die Darstellung der Berufsstruktur in der Zeitarbeit und der Gesamtwirtschaft auf ausgewählte Berufsbereiche. In dieser Abbildung, wie auch in den beiden folgenden Abbildungen, werden neben den Oberkategorien der Fertigungsberufe, der technischen Berufe und der Dienstleistungsberufe jeweils nur solche Berufsbereiche ausgewiesen, die im Dezember 2010 in der Zeitarbeit einen Beschäftigungsanteil von mindestens 2 Prozent hatten.

Es zeigt sich, dass der Beschäftigungsanteil der Fertigungsberufe in der Zeitarbeit mit 64 Prozent mehr als doppelt so groß wie der entsprechende Anteil in der Gesamtwirtschaft (30%) ist. Technische Berufe und Dienstleistungsberufe hingegen sind in der Zeitarbeit unterrepräsentiert. Am deutlichsten fallen die Unterschiede bei den Hilfsarbeitern aus: In der Zeitarbeit stellen sie 37 Prozent aller Beschäftigten, in der Gesamtwirtschaft nur rund drei Prozent. Damit arbeitet nahezu die Hälfte (46%) aller Hilfsarbeiter in Deutschland in der Zeitarbeit. Neben den einfachen Hilfsarbeitertätigkeiten sind es vor allem die Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe (14%), die Verkehrsberufe (12%) sowie Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe (10%), die das Bild der Zeitarbeit prägen.

Abbildung 6: Beschäftigungsanteile ausgewählter Berufsbereiche in Zeitarbeit und Gesamtwirtschaft, Dezember 2010

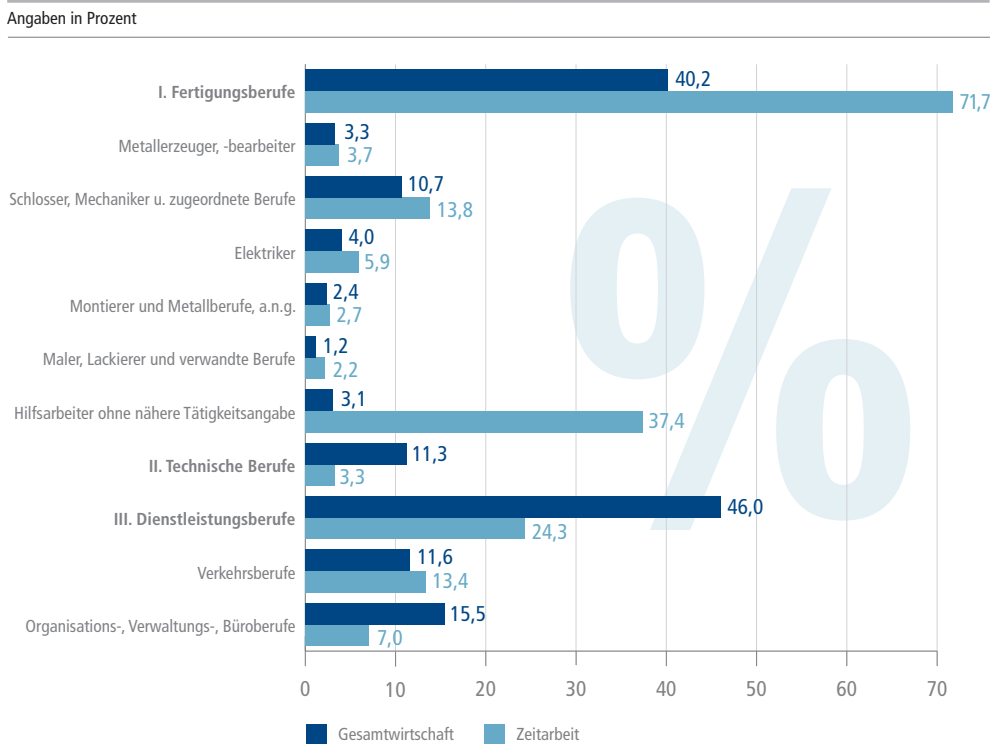


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik).



Betrachtet man ausschließlich männliche Arbeitskräfte, zeigt sich ein strukturell weitgehend ähnliches, wenn auch zuweilen anders akzentuiertes Bild (Abbildung 7). Ebenfalls überrepräsentiert sind hier die Fertigungsberufe, seltener vertreten sind die technischen und die Dienstleistungsberufe. Die Diskrepanz bei den Fertigungsberufen fällt jedoch geringer aus als bei allen Beschäftigten – bei den beiden anderen Berufsgruppen dagegen größer. Mit 37 Prozent arbeiten auch unter den männlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nahezu vier von zehn Zeitarbeitskräften als Hilfsarbeiter.

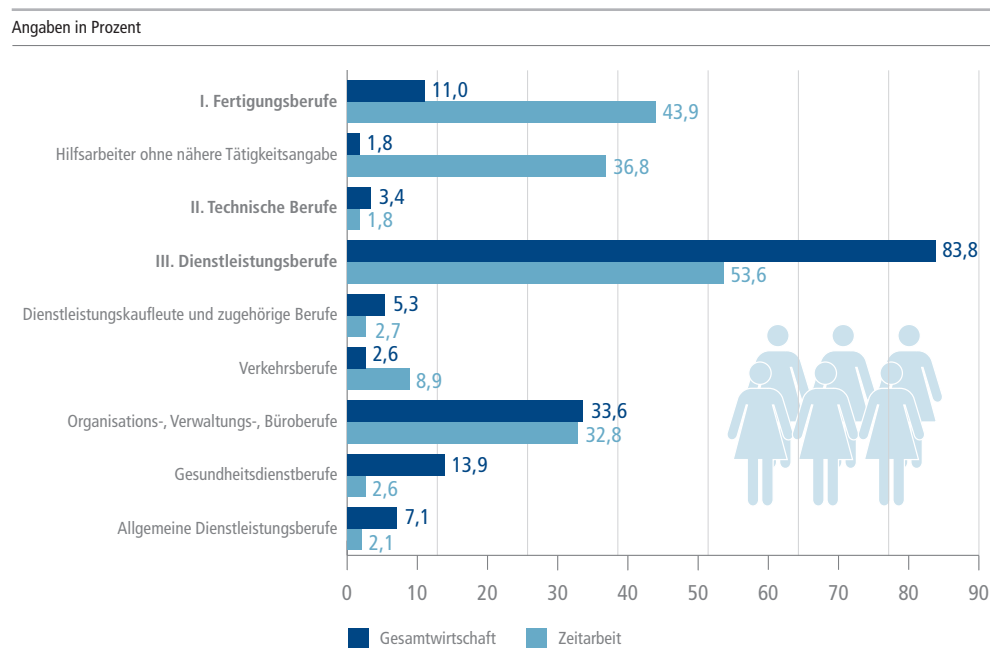
Abbildung 7: Beschäftigungsanteile ausgewählter Berufsbereiche in Zeitarbeit und Gesamtwirtschaft – Männer, Dezember 2010



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik).

Bei den Frauen sind die Fertigungsberufe in der Zeitarbeit ebenfalls stärker vertreten als in der Gesamtwirtschaft (Abbildung 8). Im Vergleich zu den Männern fällt hier der Unterschied sogar noch größer aus. Anders als bei männlichen Zeitarbeitskräften dominieren bei Frauen aber die Dienstleistungsberufe: Mit 54 Prozent übt mehr als jede zweite weibliche Zeitarbeitskraft einen Dienstleistungsberuf aus. Allerdings fällt dieser Anteil in der Gesamtwirtschaft noch deutlich höher aus (84%). Hilfsarbeitstätigkeiten sind bei weiblichen Zeitarbeitskräften ähnlich stark vertreten wie bei den männlichen Kollegen. Für andere Fertigungsberufe gilt dies hingegen nicht; hier liegt der Beschäftigungsanteil einzelner Berufsbereiche durchweg unter zwei Prozent und damit unter dem gewählten Schwellwert für die Darstellung in der Abbildung. Stark vertreten sind die Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe (33%), deren Anteil zudem nur geringfügig unter dem in der Gesamtwirtschaft liegt.

Abbildung 8: Beschäftigungsanteile ausgewählter Berufsbereiche in Zeitarbeit und Gesamtwirtschaft – Frauen, Dezember 2010



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik).



Beschäftigungsdynamik

Um die Beschäftigungsdauern und den Arbeitsmarktstatus vor Aufnahme eines neuen Beschäftigungsverhältnisses in Zeitarbeit und Gesamtwirtschaft vergleichend zu analysieren, wird auf die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) zurückgegriffen. Diese Daten stehen nur mit einer größeren zeitlichen Verzögerung für wissenschaftliche Auswertungen zur Verfügung. Ihr aktueller Rand liegt im Jahr 2008. Im Folgenden werden Beschäftigungsverhältnisse betrachtet, die im ersten Halbjahr 2002 und im ersten Halbjahr 2007 begründet wurden.

Insgesamt ist die Zeitarbeitsbranche durch eine höhere Beschäftigungsdynamik als die Gesamtwirtschaft charakterisiert. Ihr Anteil an den neu begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnissen ist höher als ihr Anteil am Bestand der Beschäftigten. So entfielen von den im 1. Halbjahr 2007 neu begründeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen mehr als sieben Prozent auf die Zeitarbeit, während der entsprechende Anteil am Bestand der Beschäftigten zu diesem Zeitpunkt unter drei Prozent lag.

Tabelle 2: Vorhergehender Arbeitsmarktzustand von Beschäftigten in neuen Beschäftigungsverhältnissen, 1. Halbj. 2002 und 1. Halbj. 2007

Angaben in Prozent

	2002		2007	
	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit
Beschäftigt	39	26	43	31
Arbeitslos	25	45	23	48
Inaktiv	37	29	34	22
Gesamt	100	100	100	100

Quelle: Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB).

BertelsmannStiftung

Zunächst geht es um den Arbeitsmarktstatus vor Aufnahme eines neuen Beschäftigungsverhältnisses. Tabelle 2 verdeutlicht die entsprechenden Unterschiede zwischen Gesamtwirtschaft und Zeitarbeit. In neuen Beschäftigungsverhältnissen finden sich in der Zeitarbeit häufiger vormalig Arbeitslose und seltener zuvor beschäftigte oder inaktive Personen als in der Gesamtwirtschaft. Diese Ergebnisse zeigen, dass die Rekrutierung von neuen Beschäftigten aus dem Pool der Arbeitslosen für die Zeitarbeitsbranche von relativ großer Bedeutung ist.

Auch aus Sicht der Arbeitslosen scheint Zeitarbeit eine nicht zu vernachlässigende Beschäftigungsoption zu sein: Von allen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen, die im ersten Halbjahr 2007 mit unmittelbar zuvor Arbeitslosen eingegangen wurden, kamen immerhin 15 Prozent in der Zeitarbeit zustande. Der Anteil der aus der Inaktivität heraus begründeten Beschäftigungsverhältnisse ist in der Zeitarbeit gesunken, die Anteile der aus Arbeitslosigkeit und Beschäftigung heraus geschaffenen Arbeitsverhältnisse haben dagegen zugenommen. Bei dem zeitlichen Vergleich ist jedoch zu beachten, dass die konjunkturelle Lage im Jahr 2002 deutlich eingetrübter war als 2007. Dieser Umstand scheint zumindest einen Teil der Unterschiede zu erklären. Betrachtet man Beschäftigungsverhältnisse, die im ersten Halbjahr 2000, also unter ähnlich günstigen wirtschaftlichen Verhältnissen wie 2007, begründet wurden, so besteht denn auch im Vergleich zu 2007 kein Unterschied mehr im Anteil derjenigen Personen, die zuvor beschäftigt waren (jeweils 31%). Gleichwohl ist auch bei diesem Jahresvergleich der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse gesunken, die aus der Inaktivität heraus begründet wurden (2000: 28%; 2007: 22%) und der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse gestiegen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus begründet wurden (2000: 41%; 2007: 48%).

Tabelle 3: Vorhergehender Arbeitsmarktzustand von unmittelbar zuvor Beschäftigten in neuen Beschäftigungsverhältnissen, 1. Halbj. 2002 und 1. Halbj. 2007

Angaben in Prozent

	2002		2007	
	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit
Teilzeit	12 (32)	6 (23)	15 (36)	10 (33)
Geringfügig	7 (18)	4 (14)	10 (23)	9 (30)
In Zeitarbeit	1 (3)	10 (39)	3 (7)	12 (41)

Anmerkung: Prozentangaben ohne Klammern haben als Bezugsgröße sämtliche neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse (siehe Tabelle 2). Prozentangaben in Klammern haben als Bezugsgröße nur diejenigen neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse, die aus der Beschäftigung heraus begründet wurden. Die ausgewiesenen Unterkategorien vom Status „zuvor beschäftigt“ sind nicht überschneidungsfrei und addieren sich nicht zu 100%.

Quelle: Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB).

BertelsmannStiftung

In einem weiteren Schritt wird für die Personen, die ein neues Beschäftigungsverhältnis eingegangen und unmittelbar zuvor beschäftigt waren, die Art der vorherigen Beschäftigung näher untersucht (Tabelle 3). In der Zeitarbeit kommt offensichtlich eine vorhergehende Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung seltener vor als in der Gesamtwirtschaft, was nicht allzu sehr überrascht, da diese Arten der Beschäftigung auch in der Zeitarbeit selbst weniger üblich sind. Gleichwohl ist bei beiden Beschäftigungsformen von 2002 auf 2007 ein deutlicher Anstieg zu erkennen. Zudem zeigt sich, dass in beiden Jahren etwa jede zehnte Person, die ein neues Zeitarbeitsverhältnis beginnt, unmittelbar zuvor bei einem anderen Zeitarbeitsbetrieb tätig war. Diese Zugänge machen rund 40 Prozent all derjenigen Personen aus, die unmittelbar vorher beschäftigt waren.



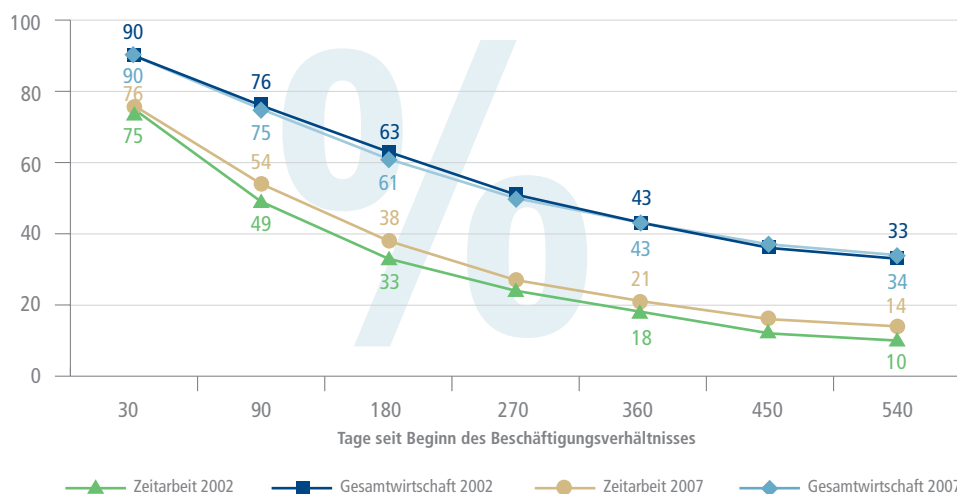
Welche Unterschiede gibt es hinsichtlich der Dauer der Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit und der Gesamtwirtschaft? Bei der Analyse dieser Frage wird ein Ansatz gewählt, der sich konzeptionell von demjenigen auf Basis der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜSTAT) unterscheidet (vgl. Abbildung 5). Liegt bei der ANÜSTAT der Fokus auf der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen, die in einem bestimmten Zeitraum beendet wurden, geht es nun um die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen, die in einem bestimmten Zeitraum neu begründet wurden. Methodisch ist dieser zweite dem ersten Ansatz vorzuziehen. Beim ersten Ansatz sind Beschäftigungsverhältnisse kürzerer Dauer systematisch überrepräsentiert, was die Ergebnisse verzerren kann. So bleiben etwa Beschäftigungsverhältnisse, die im gesamten Untersuchungszeitraum nicht beendet werden, gänzlich unberücksichtigt. Dieses Problem besteht nicht, wenn neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse betrachtet werden. Anhand der SIAB lässt sich im zweiten Ansatz zudem die Verteilung längerer Arbeitsverhältnisse detaillierter ausweisen als in der ANÜSTAT, die sämtliche Dauern von mehr als drei Monaten in einer einzigen Kategorie zusammenfasst.

In Abbildung 9 ist zu sehen, welcher Anteil der im ersten Halbjahr 2002 bzw. 2007 begründeten Beschäftigungsverhältnisse nach einer gewissen Zeit (konkret: nach 30, 90, 180, 270, 360, 450 und 540 Tagen) noch besteht, also noch nicht beendet wurde. Die Abbildung zeigt somit (versteigte) „Überlebenskurven“ neu begründeter Beschäftigungsverhältnisse. Zu jedem gewählten Zeitpunkt liegt der Anteil der noch bestehenden Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit deutlich unter dem entsprechenden Anteil in der Gesamtwirtschaft. Kürzere Beschäftigungsdauern finden sich somit deutlich häufiger in der Zeitarbeit als in der Gesamtwirtschaft. Beispielsweise dauern nur 49 Prozent der im ersten Halbjahr 2002 begründeten Zeitarbeitsverhältnisse 90 Tage oder länger, während der entsprechende Anteil in der Gesamtwirtschaft bei 75 Prozent liegt. Lediglich 18 Prozent (Gesamtwirtschaft: 43%) bestehen noch nach einem Jahr (360 Tagen).

Im Vergleich der ersten Halbjahre 2002 und 2007 ist zu erkennen, dass es in der Gesamtwirtschaft kaum Änderungen gegeben hat: Die „Überlebenskurven“ der beiden Jahre sind hier nahezu identisch. Anders in der Zeitarbeit: Dort ist der Anteil längerer Beschäftigungsdauern gestiegen, beispielsweise der Beschäftigungsverhältnisse, die mindestens 90 Tage dauern, von 49 Prozent auf 54 Prozent. Wie bei der Analyse des vorherigen Arbeitsmarktstatus stellt sich auch hier die Frage, inwieweit die unterschiedliche konjunkturelle Lage in den Perioden 2002 bis 2003 und 2007 bis 2008 für diesen Anstieg verantwortlich sein könnte. Zusätzliche Auswertungen zeigen, dass dies nur sehr bedingt der Fall zu sein scheint. Zieht man nämlich zum Vergleich Beschäftigungsverhältnisse heran, die im ersten Halbjahr 2000 begründet wurden, also unter ähnlich günstigen wirtschaftlichen Verhältnissen wie 2007, sind für das Jahr 2007 immer noch längere Beschäftigungsdauern zu erkennen. Von den im ersten Halbjahr 2000 begonnenen Beschäftigungsverhältnissen in der Zeitarbeit bestanden nach 90 Tagen noch 51 Prozent (2007: 54%), nach 180 Tagen noch 33 Prozent (38%) und nach 360 Tagen noch 18 Prozent (23%) (nicht abgebildet).

Abbildung 9: Anteile noch nicht beendeter Beschäftigungsverhältnisse nach Beschäftigungsdauer, Beginn 1. Halbj. 2002 und 1. Halbj. 2007

Angaben in Prozent



Quelle: Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB).

BertelsmannStiftung

Ergänzend wurden getrennte Untersuchungen für Frauen und Männer sowie für Ost- und Westdeutschland durchgeführt. Die zentralen Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Kürzere Beschäftigungsdauern in der Zeitarbeit als in der Gesamtwirtschaft, jedoch mit steigender Tendenz im Zeitraum 2002 bis 2007, gelten für Männer und Frauen sowohl in Ost- als auch Westdeutschland.
- In Ostdeutschland ist der Anteil der länger dauernden Zeitarbeitsverhältnisse größer als in Westdeutschland. So bestehen zum Beispiel von den im ersten Halbjahr 2007 begründeten Beschäftigungsverhältnissen nach einem halben Jahr (180 Tagen) noch 43 Prozent (Männer) bzw. 41 Prozent (Frauen) in Ostdeutschland, hingegen nur 36 Prozent (Männer) bzw. 38 Prozent (Frauen) in Westdeutschland. Für andere Zeitpunkte sind die Ergebnisse ähnlich. Männer in Ostdeutschland verzeichnen im Beobachtungszeitraum zudem den stärksten Anstieg bei den Beschäftigungsdauern.
- Im Gegensatz dazu sind, wie ebenfalls aus obigen Zahlen ersichtlich, die Unterschiede zwischen den Geschlechtern gering und nicht einheitlich.









Entgelte

Im Folgenden werden die durchschnittlichen monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) in der Zeitarbeit und in der Gesamtwirtschaft dokumentiert und miteinander verglichen. Datenbasis ist eine Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Einschränkend sei angemerkt, dass die ausgewiesenen durchschnittlichen Entgelte und Entgeltdifferenzen einfache Mittelwerte darstellen. Sie berücksichtigen somit nicht alle produktivitäts- und damit entgeltrelevanten Unterschiede zwischen Arbeitskräften in Zeitarbeit und Gesamtwirtschaft, wie etwa Unterschiede in der Berufserfahrung, in den Zeiten vorausgegangener Arbeitslosigkeit oder in der wöchentlichen Stundenarbeitszeit. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse stets zu berücksichtigen. Vor allem können die Entgeltdifferenzen nicht als Evidenz dafür gesehen werden, dass „vergleichbare“ Arbeitskräfte in Zeitarbeit und Gesamtwirtschaft unterschiedlich entlohnt werden. Arbeiten, die umfassender im Rahmen einer multivariaten Regressionsanalyse mögliche Produktivitätsunterschiede zwischen Zeitarbeitskräften und anderweitig beschäftigten Arbeitnehmern berücksichtigen, finden denn auch, dass ein großer Teil der Lohndifferenz durch eben solche Unterschiede erklärt werden kann (Kvasnicka und Werwatz, 2005; Jahn, 2010). Dennoch gibt es auch bei diesen Untersuchungen im Ergebnis signifikante Lohndifferenzen.

Tabelle 4: Mittlere monatliche Bruttoarbeitsentgelte in Zeitarbeit und Gesamtwirtschaft (nach Geschlecht und Bundesgebiet), Dezember 2003 und 2010

Angaben in Euro/in Prozent

	2003			2010		
	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Differenz	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Differenz
Bundesgebiet West						
	2.861 €	1.399 €	-51,1%	3.085 €	1.515 €	-50,9%
 	2.190 €	1.281 €	-41,5%	2.379 €	1.361 €	-42,8%
Bundesgebiet Ost						
	1.988 €	1.216 €	-38,9%	2.094 €	1.284 €	-38,7%
 	1.937 €	1.089 €	-43,8%	2.018 €	1.151 €	-43,0%

Anmerkung: Median der Bruttoarbeitsentgelte sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigter (ohne Auszubildende).

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik).







BertelsmannStiftung

Einen ersten Eindruck der Entgeltniveaus bietet Tabelle 4, getrennt nach Geschlecht und Bundesgebiet. Die mittleren Entgelte unterscheiden sich durchweg stark voneinander. Im Bundesgebiet Ost lagen die monatlichen Bruttoarbeitsentgelte sozialversicherungspflichtiger, vollzeitbeschäftigter Männer und Frauen in der Zeitarbeit im Dezember 2010 rund 40 Prozent unter den entsprechenden Durchschnittseinkommen in der Gesamtwirtschaft. Im Bundesgebiet West beträgt die Differenz bei den Frauen ebenfalls rund 40 Prozent, bei den Männern ist der Unterschied um weitere zehn Prozentpunkte größer. Für keine dieser vier Gruppen hat sich die Differenz der mittleren Entgelte seit 2003 nennenswert geändert.

Betrachtet man einzelne Alterskohorten (Tabelle 5), zeigt sich, dass bei beiden Geschlechtern der mittlere (prozentuale) Entgeltunterschied für jüngere Arbeitskräfte (unter 25 Jahren) am geringsten ausfällt. In der Alterskohorte der 25- bis unter 50-Jährigen und der Kohorte „50 Jahre oder älter“ sind die Unterschiede dagegen ähnlich groß. Allerdings ist bei Frauen in Westdeutschland

Tabelle 5: Mittlere monatliche Bruttoarbeitsentgelte in Zeitarbeit und Gesamtwirtschaft (nach Geschlecht, Bundesgebiet und Altersklassen), Dezember 2003 und 2010

Angaben in Euro/in Prozent

		2003			2010			
Altersklasse		Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Differenz	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Differenz	
Bundesgebiet West								
		Unter 25 Jahren	1.968 €	1.197 €	-39,2%	2.035 €	1.327 €	-34,8%
		25 bis unter 50 Jahre	2.881 €	1.442 €	-49,9%	3.101 €	1.551 €	-50,0%
		50 Jahre und älter	3.101 €	1.587 €	-48,8%	3.340 €	1.590 €	-52,4%
		Unter 25 Jahren	1.704 €	1.175 €	-31,0%	1.760 €	1.286 €	-26,9%
		25 bis unter 50 Jahre	2.277 €	1.333 €	-41,5%	2.453 €	1.404 €	-42,8%
		50 Jahre und älter	2.305 €	1.275 €	-44,7%	2.544 €	1.303 €	-48,8%
Bundesgebiet Ost								
		Unter 25 Jahren	1.398 €	1.051 €	-24,8%	1.523 €	1.170 €	-23,1%
		25 bis unter 50 Jahre	2.005 €	1.240 €	-38,1%	2.107 €	1.297 €	-38,5%
		50 Jahre und älter	2.164 €	1.315 €	-39,3%	2.255 €	1.326 €	-41,2%
		Unter 25 Jahren	1.216 €	968 €	-20,3%	1.362 €	1.107 €	-18,7%
		25 bis unter 50 Jahre	1.973 €	1.127 €	-42,9%	1.998 €	1.173 €	-41,3%
		50 Jahre und älter	2.155 €	1.232 €	-42,8%	2.328 €	1.120 €	-51,9%

Anmerkung: Median der Bruttoarbeitsentgelte sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigter (ohne Auszubildende).

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik).

BertelsmannStiftung







in beiden Jahren das Entgelt differenzial für die älteste Kohorte deutlich größer als das der mittleren Altersgruppe. Bei ostdeutschen Frauen gibt es einen ähnlichen Unterschied nur im Jahr 2010.

Differenziert man hingegen nach dem Berufsausbildungsabschluss (Tabelle 6), fällt das Entgelt differenzial in der Zeitarbeit bei westdeutschen Männern ohne Berufsausbildung am größten aus (-50% im Dezember 2010) und bei denen mit Fach- bzw. Hochschulabschluss am geringsten (-36% im gleichen Jahr). Bei den westdeutschen Frauen ist eine ähnliche Abstufung zu erkennen, jedoch nur im Jahr 2010. Bei ostdeutschen Männern und Frauen ist dieses Bild dagegen nicht zu beobachten.

Tabelle 6: Mittlere monatliche Bruttoarbeitsentgelte in Zeitarbeit und Gesamtwirtschaft (nach Geschlecht, Bundesgebiet und Berufsausbildung), Dezember 2003 und 2010

Angaben in Euro/in Prozent

Berufsbereiche		2003			2010			
		Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Differenz	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Differenz	
Bundesgebiet West								
		ohne Berufsausbildung	2.425 €	1.180 €	-51,3%	2.556 €	1.282 €	-49,8%
		mit Berufsausbildung	2.890 €	1.578 €	-45,4%	3.131 €	1.662 €	-46,9%
		Fach- und Hochschulabschluss	4.910 €	2.987 €	-39,2%	5.363 €	3.442 €	-35,8%
	ohne Berufsausbildung	1.884 €	1.078 €	-42,8%	1.968 €	1.219 €	-38,1%	
	mit Berufsausbildung	2.286 €	1.514 €	-33,8%	2.491 €	1.550 €	-37,8%	
	Fach- und Hochschulabschluss	3.563 €	2.004 €	-43,8%	3.818 €	2.647 €	-30,7%	
Bundesgebiet Ost								
		ohne Berufsausbildung	1.771 €	958 €	-45,9%	1.809 €	1.121 €	-38,0%
		mit Berufsausbildung	1.922 €	1.273 €	-33,8%	2.053 €	1.306 €	-36,4%
		Fach- und Hochschulabschluss	3.682 €	*	*	4.139 €	2.549 €	-38,4%
	ohne Berufsausbildung	1.451 €	887 €	-38,9%	1.512 €	1.074 €	-29,0%	
	mit Berufsausbildung	1.950 €	1.186 €	-39,2%	2.051 €	1.143 €	-44,3%	
	Fach- und Hochschulabschluss	3.096 €	*	*	3.416 €	2.013 €	-41,1%	

Anmerkung: Median der Bruttoarbeitsentgelte sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigter (ohne Auszubildende). * Entgelte für Gruppen, die weniger als 1.000 Personen umfassen, werden nicht ausgewiesen.







Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik).

BertelsmannStiftung

Unterscheidet man zwischen Beschäftigten in Fertigungsberufen, technischen Berufen und Dienstleistungsberufen (Tabelle 7), gibt es bei Männern im Allgemeinen und ebenso bei Frauen in Ostdeutschland die größten Entgeltunterschiede bei den Dienstleistungsberufen, bei Frauen in Westdeutschland hingegen bei den Fertigungsberufen. Bei beiden Geschlechtern fallen die Unterschiede am geringsten bei den technischen Berufen aus. Eine Ausnahme bilden jedoch die ostdeutschen Männer im Jahr 2010. Im Zeitverlauf hat sich die Entgeltdifferenz in den Fertigungsberufen für Frauen reduziert. Der Unterschied bei den technischen Berufen ist dagegen für Frauen in West- und Männern in Ostdeutschland stark angestiegen, nicht jedoch bei Männern im Bundesgebiet West. Der Grund hierfür dürfte zumindest teilweise in einer Verschiebung von Tätigkeiten innerhalb der Oberkategorie der technischen Berufe sowie der darin enthaltenen Berufsgruppen zugunsten geringer entlohnter Tätigkeiten liegen.³

Tabelle 7: Mittlere monatliche Bruttoarbeitsentgelte in Zeitarbeit und Gesamtwirtschaft (nach Geschlecht, Bundesgebiet und Berufsbereichen), Dezember 2003 und 2010

Angaben in Euro/in Prozent

Berufsbereiche		2003			2010			
		Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Differenz	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Differenz	
Bundesgebiet West								
		Fertigungsberufe	2.618 €	1.375 €	-47,5%	2.774 €	1.478 €	-46,7%
		Technische Berufe	4.277 €	2.893 €	-32,4%	4.749 €	3.266 €	-31,2%
		Dienstleistungsberufe	3.005 €	1.374 €	-54,3%	3.224 €	1.543 €	-52,1%
	Fertigungsberufe	1.873 €	1.072 €	-42,8%	1.923 €	1.221 €	-36,5%	
	Technische Berufe	2.869 €	2.535 €	-11,7%	3.288 €	2.579 €	-21,5%	
	Dienstleistungsberufe	2.254 €	1.491 €	-33,9%	2.442 €	1.673 €	-31,5%	
Bundesgebiet Ost								
		Fertigungsberufe	1.761 €	1.218 €	-30,8%	1.875 €	1.281 €	-31,7%
		Technische Berufe	3.096 €	3.011 €	-2,8%	3.438 €	2.258 €	-34,3%
		Dienstleistungsberufe	2.226 €	1.123 €	-49,6%	2.332 €	1.271 €	-45,5%
	Fertigungsberufe	1.349 €	898 €	-33,5%	1.431 €	1.060 €	-25,9%	
	Technische Berufe	2.346 €	*	*	2.636 €	*	*	
	Dienstleistungsberufe	2.063 €	1.213 €	-41,2%	2.153 €	1.307 €	-39,3%	

Anmerkung: Median der Bruttoarbeitsentgelte sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigter (ohne Auszubildende). * Entgelte für Gruppen, die weniger als 1.000 Personen umfassen, werden nicht ausgewiesen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik).

BertelsmannStiftung

³ Die technischen Berufe umfassen die Berufsgruppe der Ingenieure, Chemiker, Physiker und Mathematiker sowie die Gruppe der Techniker und technischen Sonderfachkräfte. Bei westdeutschen Frauen – und stärker noch bei westdeutschen Männern – wurden im Vergleich der beiden Jahre in der Zeitarbeit die durchschnittlichen Entgelte bei Technikern und technischen Sonderfachkräften stark reduziert. Eine ähnliche Entwicklung ist bei westdeutschen Männern nicht zu beobachten.


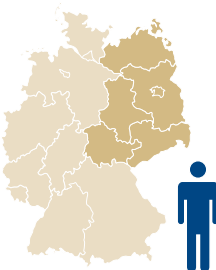


Detailliertere Auswertungen für ausgewählte Berufsgruppen sind in Tabelle 8 für Männer und Tabelle 9 für Frauen dargestellt. Wie bereits bei Abbildung 6 und Abbildung 7 beschränkt sich die Auswahl für jedes Geschlecht auf die Berufsbereiche, die am aktuellen Rand (Dez. 2010) mindestens 2 Prozent der Beschäftigten in der Zeitarbeit stellen.

Bei westdeutschen Männern sind die Einkommensunterschiede in beiden Jahren am größten bei den Montierern und Metallberufen, den Verkehrsberufen sowie den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen. Das Gleiche gilt für ostdeutsche Männer, jedoch nur im Jahr 2010. Im Jahr 2003 zählen die Hilfsarbeiter neben den Verkehrs- sowie Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen zu den Berufsgruppen, die den größten Entgeltunterschied zwischen Zeitarbeit und Gesamtwirtschaft aufweisen. Zwischen 2003 und 2010 wurde vor allem bei den Malern, Lackierern und verwandten Berufe sowie bei den Hilfsarbeitern die Entgelt Differenz sehr viel kleiner. Bei der ersten Berufsgruppe – nicht jedoch bei den Hilfsarbeitern – ging dieser Rückgang einher mit einem signifikanten Anstieg der durchschnittlichen Entlohnung der Zeitarbeit.

Tabelle 8: Mittlere monatliche Bruttoarbeitsentgelte in Zeitarbeit und Gesamtwirtschaft – Männer (nach Bundesgebiet und Berufsbereichen), Dezember 2003 und 2010

Angaben in Euro/in Prozent

Berufsbereiche	2003			2010		
	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Differenz	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Differenz
Bundesgebiet West						
 Metallherzeuger, -bearbeiter	2.822 €	1.692 €	-40,0%	3.136 €	1.841 €	-41,3%
Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	2.733 €	1.611 €	-41,1%	2.946 €	1.751 €	-40,6%
Elektriker	2.805 €	1.630 €	-41,9%	3.035 €	1.735 €	-42,8%
Montierer und Metallberufe, a.n.g.	2.679 €	1.360 €	-49,2%	2.993 €	1.543 €	-48,4%
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	2.434 €	1.446 €	-40,6%	2.483 €	1.742 €	-29,8%
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	1.995 €	1.148 €	-42,5%	1.643 €	1.276 €	-22,4%
Verkehrsberufe	2.374 €	1.199 €	-49,5%	2.409 €	1.337 €	-44,5%
Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	3.849 €	1.992 €	-48,3%	4.229 €	2.287 €	-45,9%
Bundesgebiet Ost						
 Metallherzeuger, -bearbeiter	1.927 €	1.416 €	-26,5%	2.050 €	1.465 €	-28,5%
Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	1.774 €	1.331 €	-25,0%	1.917 €	1.458 €	-23,9%
Elektriker	1.878 €	1.426 €	-24,1%	2.024 €	1.474 €	-27,2%
Montierer und Metallberufe, a.n.g.	1.883 €	*	*	1.965 €	1.295 €	-34,1%
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	1.630 €	1.158 €	-28,9%	1.788 €	1.524 €	-14,7%
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	1.355 €	945 €	-30,2%	1.322 €	1.098 €	-16,9%
Verkehrsberufe	1.794 €	1.041 €	-42,0%	1.773 €	1.188 €	-33,0%
Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	3.033 €	2.032 €	-33,0%	3.296 €	1.850 €	-43,9%

Anmerkung: Median der Bruttoarbeitsentgelte sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigter (ohne Auszubildende). * Entgelte für Gruppen, die weniger als 1.000 Personen umfassen, werden nicht ausgewiesen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik).





BertelsmannStiftung

Bei Hilfsarbeitern stieg die durchschnittliche Entlohnung der Zeitarbeit lediglich moderat, gleichzeitig sank sie bei Männern in der Gesamtwirtschaft (besonders in Westdeutschland). Letztere Entwicklung dürfte zu einem bedeutenden Teil der Tatsache geschuldet sein, dass sich der Beschäftigungsanteil der Zeitarbeit an der Gesamtwirtschaft bei den Hilfsarbeitern nahezu verdoppelt hat: von 22,8 Prozent im Jahr 2003 auf 46,1 Prozent im Jahr 2010. Die Lohnentwicklung in der Gesamtwirtschaft wurde daher beträchtlich durch die Beschäftigungsentwicklung in der Zeitarbeit bestimmt. Dies gilt nicht für andere Berufsgruppen, da hier der Beschäftigungsanteil der Zeitarbeit auch im Jahr 2010 meist unter drei Prozent liegt.

Auch für die Gruppe der Hilfsarbeiterinnen hat sich das Entgelt differenzial zwischen Zeitarbeit und Gesamtwirtschaft im Zeitverlauf stark reduziert (Tabelle 9). Eine ähnliche Entwicklung ist zudem bei den allgemeinen Dienstleistungsberufen zu beobachten. Die größten Entgeltunterschiede bei den weiblichen Beschäftigten treten bei Dienstleistungskaufrauen und zugehörigen Berufen sowie den Verkehrsberufen auf. Bemerkenswert ist, dass sie in Ostdeutschland meist größer ausfallen als in Westdeutschland – im Unterschied zu den Männern, bei denen es sich in der Regel genau andersherum verhält.

Tabelle 9: Mittlere monatliche Bruttoarbeitsentgelte in Zeitarbeit und Gesamtwirtschaft – Frauen (nach Bundesgebiet und Berufsbereichen), Dezember 2003 und 2010

Angaben in Euro/in Prozent

Berufsbereiche	2003			2010			
	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Differenz	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Differenz	
Bundesgebiet West							
 	Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	1.440 €	1.063 €	-26,2%	1.320 €	1.210 €	-8,4%
	Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	2.948 €	1.620 €	-45,0%	3.261 €	1.326 €	-59,3%
	Verkehrsberufe	1.889 €	1.078 €	-42,9%	1.980 €	1.226 €	-38,1%
	Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	2.474 €	1.630 €	-34,1%	2.735 €	1.888 €	-31,0%
	Gesundheitsdienstberufe	2.193 €	*	*	2.293 €	1.731 €	-24,5%
	Allgemeine Dienstleistungsberufe	1.340 €	973 €	-27,4%	1.388 €	1.230 €	-11,4%
Bundesgebiet Ost							
 	Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	1.110 €	878 €	-21,0%	1.158 €	1.053 €	-9,1%
	Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	2.665 €	*	*	2.867 €	1.113 €	-61,2%
	Verkehrsberufe	1.973 €	970 €	-50,8%	1.873 €	1.105 €	-41,0%
	Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	2.238 €	1.379 €	-38,4%	2.512 €	1.507 €	-40,0%
	Gesundheitsdienstberufe	2.028 €	*	*	2.043 €	*	*
	Allgemeine Dienstleistungsberufe	1.025 €	*	*	1.089 €	*	*

Anmerkung: Median der Bruttoarbeitsentgelte sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigter (ohne Auszubildende). * Entgelte für Gruppen, die weniger als 1.000 Personen umfassen, werden nicht ausgewiesen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik).



2. Kundenbetriebe

In welchem Umfang nutzen Kundenbetriebe die Zeitarbeit? Welche betrieblichen Charakteristika gehen mit einer höheren bzw. niedrigeren Nutzung einher? Die Auswertungen dieses Abschnitts basieren auf Daten des IAB-Betriebspanels (IABB), einer jährlichen repräsentativen Betriebsbefragung vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die aktuell bis ins Jahr 2009 reicht. Diese Grundlage wurde bereits in einer Studie des IAB (Crimmann et al., 2009) verwandt, bei der Daten bis einschließlich 2008 genutzt wurden. Im Folgenden werden neben neuen Analysen auch einige der dort durchgeführten Auswertungen aufgenommen und um das Jahr 2009 ergänzt. Diese Ergänzung ist besonders interessant, da der Zeitraum 2008 bis 2009 gekennzeichnet war durch eine massive Beschleunigung der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise und einen damit verbundenen rasanten Einbruch des Beschäftigungsstandes in der Zeitarbeit in Deutschland (Abbildung 10).

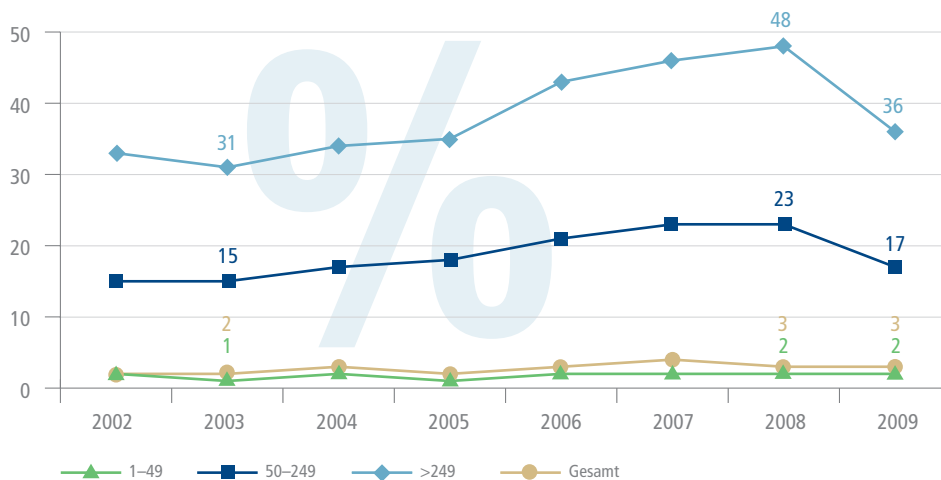
Als wesentliche Kenngrößen werden die Inzidenz der Zeitarbeitsnutzung und die Nutzungsintensität der Zeitarbeit betrachtet. Letztere wird in den Auswertungen anhand des Anteils der Zeitarbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung (einschließlich der Zeitarbeitskräfte) eines Kundenbetriebes gemessen. Alle Kenngrößen beziehen sich auf den Stichtag 30. Juni eines jeden Jahres.

Abbildung 10 zeigt die Inzidenz der Zeitarbeit, also den Anteil der Zeitarbeit nutzenden Betriebe an allen Betrieben, im Zeitverlauf und in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Wie bei Crimmann et al. werden drei Größenklassen unterschieden: kleine Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten, mittlere Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten sowie große Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten. Eine Analyse, bei der man Betriebsgrößenklassen alternativ anhand des Geschäftsvolumens definiert, liefert grundsätzlich ein ähnliches Bild. Aufgrund der hohen Sensibilität dieser Information wird die Frage nach dem Geschäftsvolumen im IABB jedoch in jedem Befragungsjahr von etwa einem Drittel der Betriebe nicht beantwortet. Dies schränkt die Repräsentativität der Stichprobe unter Umständen ein. Im Folgenden werden daher nur die Ergebnisse der Auswertungen dargestellt und diskutiert, die zur Definition der Größe eines Betriebes dessen Gesamtbeschäftigung verwenden.

Die Abbildung zeigt zunächst, dass der Anteil der Zeitarbeit nutzenden Betriebe an allen Betrieben sehr gering ist. Er beträgt zwei Prozent im Jahr 2003, steigt bis auf vier Prozent im Jahr 2007 und sinkt dann wieder auf unter drei Prozent im Jahr 2009. Maßgeblich bestimmt werden diese Gesamtwerte durch die sehr geringe Nutzung unter den kleinen Betrieben, die auf Basis des IABB hochgerechnet etwa 95 Prozent aller Betriebe hierzulande stellen. Dagegen ist die Zeitarbeitsnutzung bei mittleren und großen Betrieben deutlich stärker verbreitet: Im Jahr 2008 nutzen 23 Prozent der mittleren Betriebe und sogar 48 Prozent der großen Betriebe Zeitarbeit. Beide Größenklassen verzeichnen zudem bis 2008 einen stetigen und zugleich rasanten Anstieg in der Nutzungsinzidenz. Im Vergleich der Jahre 2008 und 2009, also im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise, kommt es hier jedoch bei beiden auch zu einem jähen Einbruch.

Abbildung 10: Anteil von Zeitarbeit nutzenden Betrieben an allen Betrieben nach Betriebsgröße, 2002 bis 2009

Angaben in Prozent



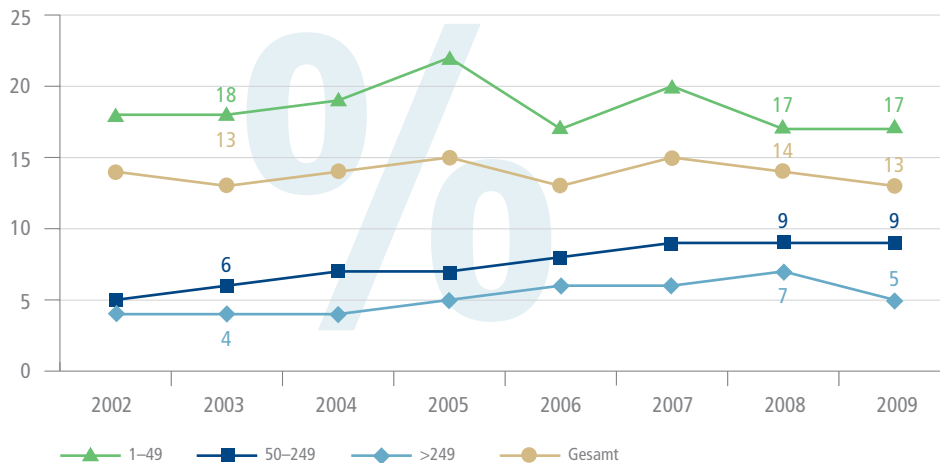
Quelle: IAB Betriebspanel (IABB).

BertelsmannStiftung

Wie intensiv unter Nutzerbetrieben auf Zeitarbeit zurückgegriffen wird, zeigt Abbildung 11. Es ist zu erkennen, dass der Anteil der Zeitarbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung mit der Betriebsgröße abnimmt. Zudem wird deutlich, dass die Nutzungsintensität der kleinen Betriebe – und folglich auch insgesamt – im Zeitverlauf keinem eindeutigen Trend folgt, sondern sich durch eine gewisse Volatilität auszeichnet. Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass sich bei einer geringen Betriebsgröße selbst marginale Änderungen in der Zahl der Zeitarbeitskräfte beträchtlich auf die gemessene Nutzungsintensität auswirken können (Crimmann et al., 2009). Anders ist die Situation bei den mittleren und großen Betrieben: Hier hat von 2003 bis 2008 nicht nur die Inzidenz der Zeitarbeitsnutzung stetig zugenommen, sondern auch die Nutzungsintensität der Kundenbetriebe. Im Jahr 2008 sind bei mittelgroßen Nutzerbetrieben durchschnittlich neun Prozent, bei großen Nutzerbetrieben durchschnittlich sieben Prozent der Beschäftigten Zeitarbeitskräfte. Bei großen Betrieben geht die Nutzungsintensität von 2008 auf 2009 allerdings wiederum deutlich zurück (von 7 auf 5%).


Abbildung 11: Nutzungsintensität in Kundenbetrieben nach Betriebsgröße, 2002 bis 2009

Angaben in Prozent



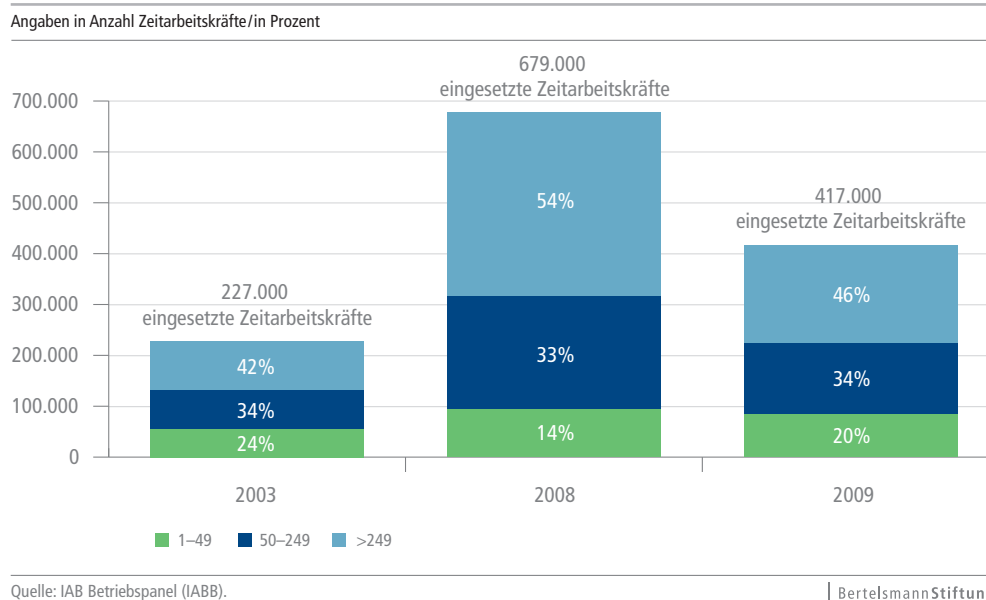
Quelle: IAB Betriebspanel (IABB).

| BertelsmannStiftung

Die bisherigen Analysen haben gezeigt, wie häufig und mit welcher Intensität Zeitarbeit in Betrieben unterschiedlicher Größenklassen genutzt wird. Sie haben aber keine Antwort darauf gegeben, welche Betriebsgrößenklassen von der Zeitarbeitsbranche vorrangig bedient werden. Hierfür ist es notwendig, auch die Gesamtzahl der Betriebe in den jeweiligen Größenklassen zu berücksichtigen und die Zahl der eingesetzten Zeitarbeitskräfte auf dieser Basis hochzurechnen. Abbildung 12 zeigt, wie sich in den Jahren 2003, 2008 und 2009 die auf Basis des IABB hochgerechneten Zeitarbeitskräfte auf die unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen verteilen.⁴ Es wird deutlich, dass der größte Anteil der Zeitarbeitskräfte bei Großbetrieben eingesetzt wird und dass dieser im Zeitverlauf zugenommen hat. Allerdings ist – dies geht aus Abbildung 10 und Abbildung 11 aufgrund der äußerst geringen Inzidenzwerte nicht so deutlich hervor – auch ein nennenswerter Anteil der Zeitarbeitskräfte (zwischen 14% und 24%) bei Kleinbetrieben tätig. Dies ist darauf zurückzuführen, dass zwar nur ein sehr geringer Anteil der Kleinbetriebe Zeitarbeit nutzt, absolut gesehen aber wesentlich mehr Kleinbetriebe Zeitarbeit nutzen als Großbetriebe.

⁴ Die Anzahl der so ermittelten Zeitarbeitskräfte fällt durchgängig geringer aus als in der ANÜSTAT ausgewiesen. Zwei Gründe dürften hierfür verantwortlich sein. Zum einen ist davon auszugehen, dass die Fragebogenangaben im IABB gewisse Unschärfen aufweisen. Zum anderen bezieht sich die Frage im IABB auf die beim Kundenbetrieb eingesetzten Zeitarbeitskräfte, während die ANÜSTAT die beim Zeitarbeitsbetrieb angestellten Zeitarbeitskräfte ausweist. Sofern zum Stichtag nicht alle Zeitarbeitskräfte im Einsatz sind, ist folglich eine Diskrepanz in den Zahlen zu erwarten.

Abbildung 12: Verteilung der eingesetzten Zeitarbeitskräfte auf Kundenbetriebe nach Größe, 2003, 2008 und 2009

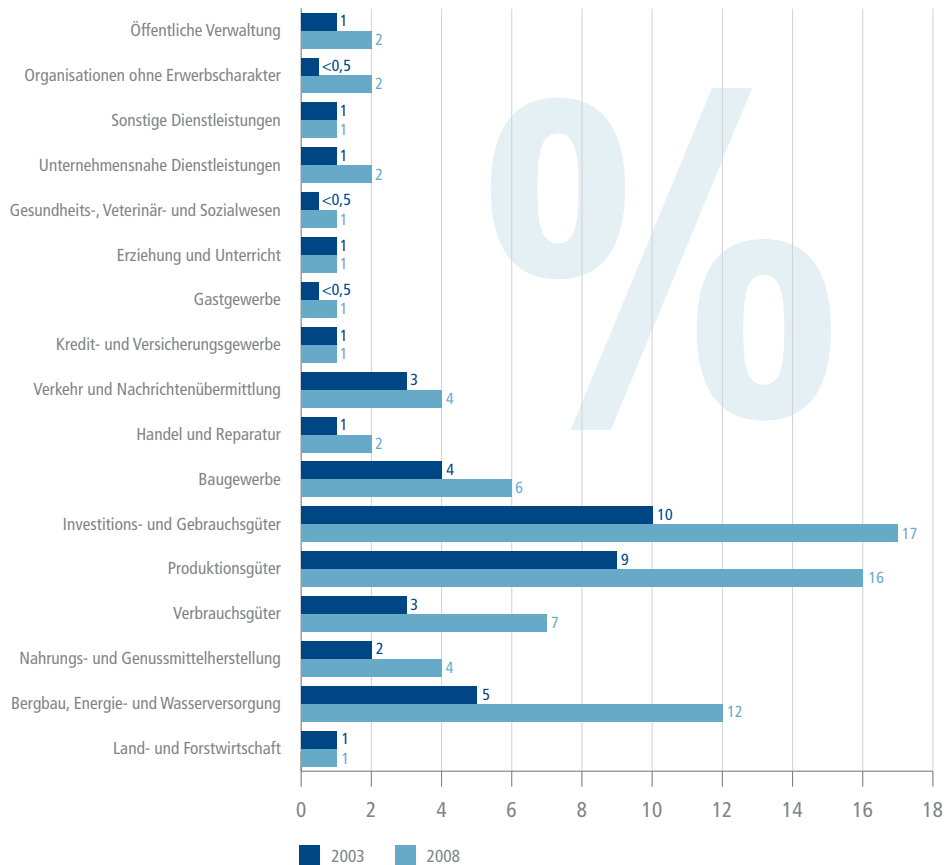


Wie sieht die Branchenstruktur der Zeitarbeitsnutzung aus? Abbildung 13 zeigt den Anteil der Zeitarbeit nutzenden Betriebe an allen Betrieben einer Branche für die Jahre 2003 und 2008. Insgesamt werden 17 Branchen betrachtet, wobei auch hier der Klassifikation von Crimmann et al. gefolgt wird. Die Inzidenz der Nutzung ist am höchsten in den Branchen des verarbeitenden Gewerbes (insb. Investitions- und Gebrauchsgüter sowie Produktionsgüter) sowie im Baugewerbe und in der Branche Bergbau, Energie- und Wasserversorgung. In diesen Branchen ist, absolut in Prozentpunkten gemessen, von 2003 auf 2008 auch der stärkste Anstieg in der Nutzungswahrscheinlichkeit festzustellen. In den Dienstleistungsbranchen setzt jeweils nur ein geringer Anteil der Betriebe Zeitarbeitskräfte ein. Allerdings sind auch hier im Zeitverlauf teils starke Anstiege in der Nutzungsinzidenz zu erkennen.



Abbildung 13: Anteil von Zeitarbeit nutzenden Betrieben an allen Betrieben nach Branche, 2003 und 2008

Angaben in Prozent



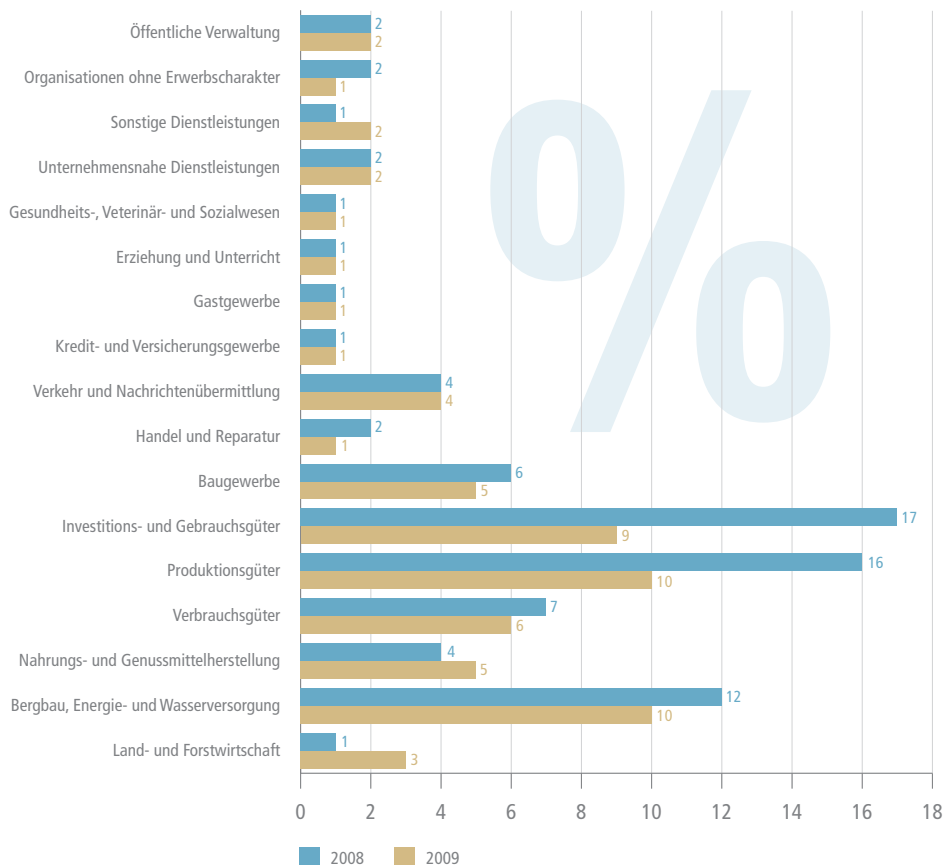
Quelle: IAB Betriebspanel (IABB).

BertelsmannStiftung

Im Vergleich der Jahre 2008 und 2009 (Abbildung 14) ist im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise besonders in den Branchen des verarbeitenden Gewerbes der Anteil der Zeitarbeit nutzenden Betrieben stark zurückgegangen. Beim Vergleich der Jahre 2008 und 2009 ist zu beachten, dass sich die Branchenklassifikation zwischen den beiden Jahren verändert hat. Um eine konsistente Klassifikation zu gewährleisten, wurde die vor 2009 gültige Gliederung für das Jahr 2009 durch Fortschreiben des Codes bei fortbestehenden Betrieben sowie der Verwendung einer Umschlüsselungstabelle bei neuen Betrieben imputiert. Von einer gewissen Unschärfe bei dieser Prozedur ist damit auszugehen.

Abbildung 14: Anteil von Zeitarbeit nutzenden Betrieben an allen Betrieben nach Branche, 2008 und 2009

Angaben in Prozent



Quelle: IAB Betriebspanel (IABB).

Bertelsmann Stiftung

Ein weniger einheitliches Bild ergibt sich bei der Analyse der branchenspezifischen Nutzungsintensität in Kundenbetrieben (Tabelle 10). So sind Branchen mit dem höchsten Anteil von Zeitarbeit nutzenden Betrieben nicht generell auch die mit der höchsten Nutzungsintensität in Kundenbetrieben. Zudem schwanken die Werte teilweise deutlich und in unterschiedliche Richtungen. Eine stabil hohe Nutzungsintensität findet sich im Baugewerbe. Durchgängig beträgt dort der Anteil der Zeitarbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung etwa 20 Prozent.

Welche Bedeutung haben die einzelnen Branchen für die Gesamtnachfrage nach Zeitarbeit? Zur Beantwortung dieser Frage werden die betrieblichen Angaben zu den eingesetzten Arbeitskräften auf Branchenebene hochgerechnet. Abbildung 15 zeigt deren Verteilung für die Jahre 2003, 2008 und 2009. In jedem der Jahre wird mit rund einem Drittel der größte Anteil der Zeitarbeitskräfte in


Tabelle 10: Nutzungsintensität in Kundenbetrieben nach Branche, 2003, 2008 und 2009

Angaben in Prozent

	2003	2008	2009
Land- und Forstwirtschaft	*	*	*
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung	7	8	5
Nahrungs- und Genussmittelherstellung	7	12	12
Verbrauchsgüter	8	9	22
Produktionsgüter	7	9	10
Investitions- und Gebrauchsgüter	8	13	11
Baugewerbe	20	19	18
Handel und Reparatur	8	13	9
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	26	13	10
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2	5	3
Gastgewerbe	*	*	*
Erziehung und Unterricht	*	*	*
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	3	4	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	10	19	15
Sonstige Dienstleistungen	8	10	13
Organisationen ohne Erwerbscharakter	*	*	*
Öffentliche Verwaltung	3	9	8

Anmerkung: Mit * gekennzeichnete Werte aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Quelle: IAB Betriebspanel (IABB).

| BertelsmannStiftung

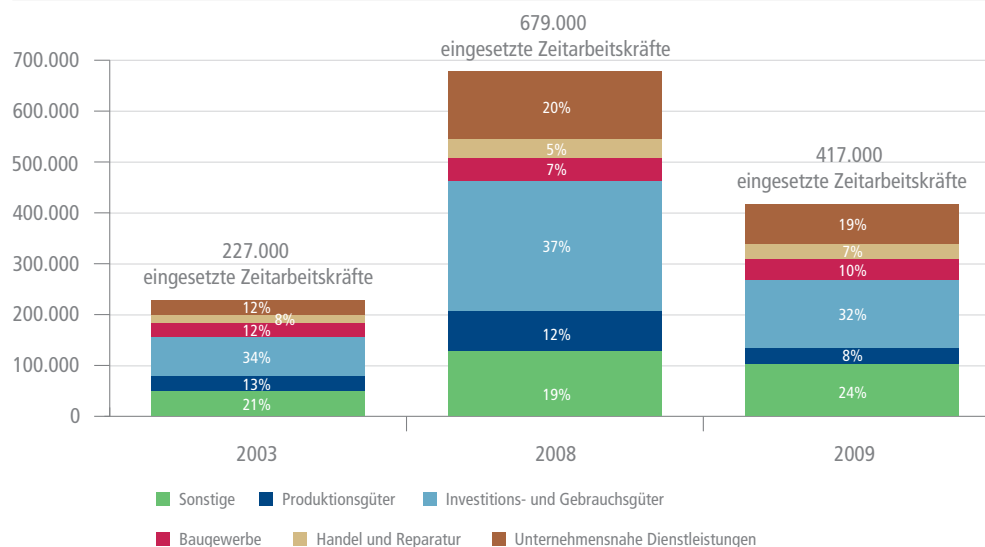
der Investitions- und Gebrauchsgüterbranche eingesetzt. Hierzu gehören unter anderen die Automobilbranche und der Maschinenbau. Ein großer und im Zeitverlauf zunehmender Anteil ist aber auch bei den „Unternehmensnahen Dienstleistungen“ tätig (2008 und 2009 jeweils etwa 20%).

Bei der Bewertung der letztgenannten Zahl ist allerdings Vorsicht geboten, da sie möglicherweise (deutlich) überschätzt ist. Denn es ist zu vermuten, dass einige Personaldienstleister, die ebenfalls der Branche der „Unternehmensnahen Dienstleistungen“ zugerechnet werden, die Frage nach den im Betrieb eingesetzten Zeitarbeitskräften missverstanden und stattdessen die verliehenen Zeitarbeitskräfte angegeben haben (Crimmann et al., 2009). Eindeutig lässt sich dies aber nicht belegen, und auch die Größenordnung des möglichen Fehlers bleibt unklar. Rechnet man als Obergrenze alle Betriebe heraus, die der Unterbranche „Vermietung beweglicher Sachen, sonstige Dienstleistungen (überwiegend für Unternehmen)“ angehören⁵ und die gleichzeitig angeben, eine Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung zu besitzen, reduziert sich die Anzahl der Zeitarbeitskräfte in der Branche „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ um bis zu zwei Drittel.

⁵ Wenn auch nicht ausschließlich, gehört hierzu auch die Arbeitnehmerüberlassung.

Abbildung 15: Verteilung der eingesetzten Zeitarbeitskräfte auf Kundenbetriebe nach Branche, 2003, 2008 und 2009

Angaben in Anzahl Zeitarbeitskräfte /in Prozent



Quelle: IAB Betriebspanel (IABB).

BertelsmannStiftung

Im Folgenden werden potenzielle Unterschiede beleuchtet zwischen Betrieben, die Zeitarbeit nutzen, und solchen, die keine Zeitarbeitskräfte einsetzen. Konkret werden sieben Merkmale betrachtet, die hauptsächlich die Nutzung anderer flexibler Beschäftigungsformen, die Entlohnung sowie die Geschäftstätigkeit der Betriebe betreffen: 1) das Vorhandensein von Arbeitszeitkonten; 2) die Nutzung von Überstunden; 3) der Anteil der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen; 4) die Bruttolohn- und Gehaltssumme; 5) das Vorhandensein eines Betriebsrats; 6) die Anwendung eines Tarifvertrags; 7) die Exporttätigkeit.

Tabelle 11 zeigt für das Jahr 2008 für jedes Merkmal den Mittelwert für die Nicht-Nutzer sowie die Differenz zwischen Nutzern und Nicht-Nutzern.⁶ Dabei werden zwei alternative Differenzen betrachtet, eine unbedingte und eine bedingte. Die unbedingte vergleicht nur die „Roh“-Mittelwerte. Bei der bedingten Differenz wird hingegen berücksichtigt, dass sich – wie gesehen – die Größen- und Branchenstruktur zwischen Nutzern und Nicht-Nutzern unterscheidet. Da Branche und Betriebsgröße an sich bereits wichtige Determinanten der untersuchten Merkmale (z. B. Tarifvertrag, Exporttätigkeit) darstellen, soll deren Einfluss auf die Mittelwertdifferenzen herausgerechnet werden. Konkret wird dies mittels einer linearen Regression erreicht, bei der für die Branche (17 Branchen) und die Höhe der (logarithmierten) Gesamtbeschäftigung kontrolliert wird.

⁶ Die Ergebnisse bleiben auch bei Betrachtung anderer Jahre mehrheitlich stabil. Auf eine Darstellung der Ergebnisse für diese Jahre wird daher verzichtet.


Tabelle 11: Unterschiede zwischen Nutzerbetrieben und Nicht-Nutzern, 2008

	Mittelwert Nicht-Kundenbetriebe	Unbedingte Differenz	Bedingte Differenz
Arbeitszeitkonten vorhanden (0/1)	0,22	0,36	0,09
Überstunden (0/1) ¹	0,46	0,35	0,08
Anteil befristet Beschäftigte (0 bis 1) ²	0,04	0,01	-0,01
ln (Lohnsumme pro Kopf) ²	6,94	0,66	0,02
Betriebsrat (0/1) ³	0,12	0,24	0,06
Tarifvertrag (0/1)	0,34	0,19	-0,01
Exporttätigkeit (0/1) ¹	0,12	0,27	0,12

Anmerkungen: ¹ von nachfolgender Befragungswelle entnommen; ² bezogen auf die Stammelegschaft; ³ nur Betriebe mit mind. 5 eigenen Beschäftigten; fett gedruckte Differenzen sind statistisch signifikant auf dem 5%-Niveau.

Quelle: IAB Betriebspanel (IABB).

Bertelsmann Stiftung

Vereinfacht gesprochen, werden bei der bedingten Differenz ausschließlich Nutzer und Nicht-Nutzer derselben Branche und derselben Größe miteinander verglichen. Bei Betrachtung der unbedingten Differenzen wird deutlich, dass sämtliche betrachteten Merkmale signifikante Unterschiede zwischen Zeitarbeit nutzenden Betrieben und Nicht-Nutzern aufweisen. So zeigt sich zum Beispiel, dass der Anteil der Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten unter Nutzern mit 58 Prozent um 36 Prozentpunkte über dem entsprechenden Wert der Nicht-Nutzer (22%) liegt. Ebenso ist ersichtlich, dass Zeitarbeit nutzende Betriebe im laufenden Jahr mit größerer Wahrscheinlichkeit Überstunden leisten, und dass sie einen höheren Anteil an Beschäftigten mit befristeten Verträgen haben.

Zeitarbeit scheint also nicht als Ersatz, sondern als Ergänzung dieser alternativen Formen der flexiblen Beschäftigung und Arbeitszeit genutzt zu werden. Ein naheliegendes Motiv könnte sein, dass diese Betriebe aufgrund ihres geschäftlichen Umfelds generell in der Lage sein müssen, flexibel auf Nachfrageänderungen reagieren zu können, was sie durch den Einsatz mehrerer Instrumente bewerkstelligen. Einen Anhaltspunkt für diese These liefert der deutliche Unterschied in der Exporttätigkeit von Zeitarbeit nutzenden Betrieben und Nicht-Nutzern. Der Anteil der exportierenden Betriebe liegt unter Nutzern der Zeitarbeit um 27 Prozentpunkte über dem entsprechenden Anteil von Nicht-Nutzern. Er ist damit mehr als dreimal so hoch. Es ist durchaus möglich, dass die Nachfrage nach Exporten volatiler ist als die Binnennachfrage, flexible Beschäftigungs- und Arbeitszeitanpassungen somit eher notwendig sind. Ein anderer Erklärungsansatz wäre, dass Zeitarbeit besonders von Hochlohnbetrieben genutzt wird, um Lohn- und Gehaltskosten zu sparen. Tatsächlich weist die unbedingte Differenz darauf hin, dass Nutzer eine höhere Lohn- und Gehaltssumme pro Kopf haben. Weiterhin ist bei ihnen die Wahrscheinlichkeit, einen Tarifvertrag anzuwenden und einen Betriebsrat zu haben, deutlich größer.

Ein Vergleich der unbedingten mit der bedingten Differenz (der mittleren und der letzten Spalte in Tabelle 11) offenbart, dass die Unterschiede zwischen Nutzern und Nicht-Nutzern deutlich kleiner werden oder gar gänzlich verschwinden, sobald man die Unterschiede in ihrer Branchen- und Größenstruktur berücksichtigt. Die Unterschiede in den betrachteten Merkmalen sind also zum großen Teil dadurch zu erklären, dass Zeitarbeit nutzende Betriebe größer als Nicht-Nutzer sind und stärker in bestimmten Branchen, zum Beispiel denen des verarbeitenden Gewerbes, anzutreffen sind. Merkmale, auf die dieses zutrifft, sind insbesondere die Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Kopf, die Anwendung eines Tarifvertrags sowie der Anteil der befristet Beschäftigten im Betrieb. Signifikante Differenzen bleiben hinsichtlich des Vorhandenseins von Arbeitszeitkonten, der Nutzung von Überstunden und der Exporttätigkeit. Interessanterweise ist auch die Wahrscheinlichkeit, einen Betriebsrat zu haben, bei Nutzern höher als bei Nicht-Nutzern, selbst wenn man den Einfluss der Branche und der Größe der Betriebe herausrechnet. Ob dieser Unterschied beispielsweise darauf zurückzuführen ist, dass sich in Betrieben mit (einem starken) Betriebsrat Beschäftigungsanpassungen leichter über externe Zeitarbeitskräfte als über die Stammebelegschaft durchsetzen lassen, oder ob in Betrieben, die Zeitarbeit nutzen, von Arbeitnehmerseite die Einrichtung eines Betriebsrats als besonders wichtig erachtet wird, oder ob vielmehr andere Faktoren beides bedingen – den Einsatz von Zeitarbeitskräften und die höhere Wahrscheinlichkeit, einen Betriebsrat zu haben –, lässt sich auf Basis dieser Ergebnisse und Analysen jedoch nicht beantworten.

Vervollständigt wird die Analyse durch eine Untersuchung der parallelen Entwicklung von Zeitarbeitskräften und Stammebelegschaft innerhalb eines Betriebs. Häufig wird die Befürchtung geäußert, dass Betriebe Beschäftigte der Stammebelegschaft durch günstigere und einfacher zu entlassende Zeitarbeitskräfte ersetzen. Andererseits ist es auch denkbar, dass die Nutzung von Zeitarbeit mit Effizienzgewinnen für Betriebe verbunden ist und daher sogar dazu führen kann, die Stammebelegschaft zu sichern oder gar zu erhöhen. Im Folgenden nähern wir uns dieser Fragestellung im Rahmen einer einfachen deskriptiven Analyse an.

Konkret wird untersucht, welche Kombination aus Veränderung in der Anzahl der Stammarbeitskräfte und Veränderung in der Anzahl der Zeitarbeitskräfte mit welcher Häufigkeit in Betrieben vorkommt. Dabei wird jeweils zwischen den drei Kategorien Abbau, Konstanz und Aufbau unterschieden, sodass sich eine 3x3-Matrix aus möglichen Kombinationen ergibt. Dieses Schema entspricht demjenigen, das auch von Crimmann et al. genutzt wurde. Allerdings gehen sie in ihrer Studie von einer Konstanz der Beschäftigung auch dann aus, wenn die Veränderungen (Aufbau oder Abbau) geringer als fünf Prozent ausfallen. In den folgenden Auswertungen wird hingegen von einer derartigen Prozentregel abgesehen. Da in aller Regel die Zahl der Zeitarbeitskräfte deutlich geringer ist als die Zahl der Stammarbeitskräfte, entsprechen fünfprozentige Änderungen in beiden Größen jeweils einer unterschiedlichen Absolutveränderung, was eine Vergleichbarkeit erschwert. Daher wird hier jede Veränderung egal welcher Höhe entsprechend als Auf- oder Abbau gewertet. Die Analyse bezieht sich auf Veränderungen zwischen den Jahren 2008 und 2009. Sie beschränkt sich auf die Betriebe, die in beiden Jahren an der Befragung teilgenommen und die Fragen zur Höhe der Gesamtbeschäftigung und der Anzahl der eingesetzten Zeitarbeitskräfte



beantwortet haben. Ferner werden nur Betriebe berücksichtigt, die im Jahr 2008 mindestens eine Zeitarbeitskraft eingesetzt haben. Nicht-Nutzer sind somit von der Analyse ausgenommen.

Vorab sei darauf hingewiesen, dass eine kausale Interpretation der Art „die Veränderung in der Anzahl der Zeitarbeitskräfte hat zu dieser oder jener Veränderung in der Anzahl der Stammarbeitskräfte geführt“ auf Basis der durchgeführten Auswertungen nicht möglich ist. Hierzu müsste man wissen, wie sich die Zahl der Stammarbeitskräfte ohne die entsprechende Änderung in der Zahl der Zeitarbeitskräfte geändert hätte, eine sogenannte kontrafaktische und nicht beobachtbare Situation. Beispielsweise ist es denkbar, dass die Beschäftigung von Zeitarbeitskräften auf- und die Stammbeschäftigung abgebaut werden und trotzdem keine Substitutionsbeziehung vorliegt, da ohne den zusätzlichen Einsatz von Zeitarbeitskräften noch mehr Stammbeschäftigte abgebaut worden wären. Genauso ist es möglich, dass trotz eines parallelen Aufbaus beider Beschäftigungsformen keine Komplementärbeziehung vorliegt, da womöglich ohne den Einsatz zusätzlicher Zeitarbeitskräfte die Stammelegschaft noch stärker gewachsen wäre.

Tabelle 12 zeigt, dass im Zeitraum 2008 bis 2009, also während der Finanz- und Wirtschaftskrise, 76 Prozent der Nutzerbetriebe ihre Zeitarbeitskräfte reduziert haben. Die Stammelegschaft haben hingegen nur 40 Prozent der Betriebe abgebaut. Immerhin ein gutes Drittel der Betriebe hat sogar mehr Stammarbeitskräfte eingestellt. Dieses Muster passt zu der generellen Beobachtung, dass in Deutschland zumindest die reguläre Beschäftigung sehr stabil durch die Krise gekommen ist. Die häufigste Kombination bei Zeitarbeit nutzenden Betrieben ist der parallele Abbau von Zeitarbeits- und Stammbeschäftigung: 34 Prozent der Betriebe fallen in diese Kategorie. Nur in drei Prozent der Betriebe ist der generell kritisch gesehene Aufbau der Zeitarbeitsbeschäftigung bei gleichzeitigem Abbau der Stammbeschäftigung zu beobachten. Ähnlich selten genutzt werden die anderen beiden Kombinationen, die ebenfalls einen relativen Abbau der Stammbeschäftigung zur Zeitarbeitsbeschäftigung implizieren: Abbau der Stammbeschäftigung und Konstanz der Zeitarbeitsbeschäftigung sowie Konstanz der Stammbeschäftigung und gleichzeitiger Aufbau der Zeitarbeitsbeschäftigung.

Tabelle 12: Entwicklung von Zeitarbeit und Stammelegschaft in Kundenbetrieben, 30. Juni 2008 auf 30. Juni 2009

Angaben in Prozent				
Entwicklung der Stammelegschaft	Entwicklung der Zeitarbeit			Summe
	Abbau	Konstanz	Aufbau	
Abbau	34	3	3	40
Konstanz	19	6	2	26
Aufbau	24	4	6	34
Summe	76	13	11	100

Quelle: IAB Betriebspanel (IABB).

| BertelsmannStiftung

Wesentlich häufiger kommt die gegenteilige Strategie vor: Immerhin 24 Prozent der Nutzerbetriebe haben zwischen dem 30. Juni 2008 und dem 30. Juni 2009 die Zeitarbeitskräfte reduziert, gleichzeitig aber die Stammbeschäftigung erhöht. Auch andere Indizien sprechen gegen das Bild, dass Zeitarbeit in einem hohen Maß reguläre Beschäftigung ersetzt. Betrachtet man etwa die (hier nicht dargestellten) durchschnittlichen Veränderungen in der Anzahl der Zeitarbeits- und Stammbeschäftigten für die neun Kombinationen, so zeigt sich, dass auch bei Betrieben, die Zeitarbeitsbeschäftigung auf- und Stammbeschäftigung abbauen, keine Eins-zu-Eins-Beziehung zwischen den beiden Größen besteht. Stattdessen sinkt im Durchschnitt die Stammbeschäftigung stärker (-9 Personen) als die Zeitarbeitsbeschäftigung zunimmt (+6 Personen). Absolut gesehen findet zudem der im Durchschnitt stärkste Aufbau der Zeitarbeitsbeschäftigung in den Betrieben statt, die gleichzeitig auch mehr Stammbeschäftigte einstellen (+7 Zeitarbeitskräfte). Auch ist diese Kombination unter Betrieben, die Zeitarbeit aufbauen, am häufigsten zu beobachten.

In einem weiteren Schritt wird die deskriptive Analyse wiederholt. Doch anstelle der Veränderung der Stammbeschäftigung wird nun die Veränderung der Anzahl der befristet Beschäftigten betrachtet und der Entwicklung der Anzahl der Zeitarbeitskräfte gegenübergestellt. Möglicherweise ist bei diesen beiden Formen der flexiblen Beschäftigung eher eine Substitutionsbeziehung zu erwarten. Die Grundgesamtheit für diese Analyse bilden entsprechend nur solche Betriebe, die am 30. Juni 2008 mindestens eine Zeitarbeitskraft und eine/n befristet Beschäftigte/n hatten. Die Ergebnisse finden sich in Tabelle 13. Aufgrund von teils zu geringen Fallzahlen können jedoch nicht für alle Kombinationen die genauen Anteilswerte ausgewiesen werden. Zunächst zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe, die befristete Beschäftigung abgebaut haben (59%), höher ist als der oben ausgewiesene Anteil der Betriebe, die insgesamt ihre Stammbeschäftigung reduziert haben (40%). Bei diesem Vergleich ist allerdings darauf zu achten, dass sich wie erwähnt die Grundgesamtheit der Betriebe verändert hat. Hier werden nur noch Betriebe mit befristet Beschäftigten betrachtet. Bei den Häufigkeiten für die verschiedenen Kombinationen zeigt sich, dass ebenfalls ein leicht höherer Anteil der Betriebe in dieser Periode Zeitarbeitsbeschäftigung auf- und eigene

Tabelle 13: Entwicklung von Zeitarbeit und befristet Beschäftigten in Kundenbetrieben, 30. Juni 2008 auf 30. Juni 2009

Angaben in Prozent

Entwicklung der befristet Beschäftigten	Entwicklung der Zeitarbeit			Summe
	Abbau	Konstanz	Aufbau	
Abbau	48	5	6	59
Konstanz	10	*	*	13
Aufbau	19	4	5	28
Summe	77	*	*	100

Anmerkung: Mit * gekennzeichnete Werte aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Quelle: IAB Betriebspanel (IABB).

| BertelsmannStiftung



(befristete) Beschäftigung abgebaut hat. Mit sechs Prozent ist dieser Anteil aber immer noch sehr niedrig und deutlich geringer als der Anteil der Betriebe, die die genau gegenteilige Strategie verfolgt haben, also Zeitarbeitsbeschäftigung ab- und befristete Beschäftigung aufgebaut haben (19%).

Ein berechtigter Einwand bei dieser Analyse ist, dass die Krisenperiode 2008 bis 2009 ein besonderes Ereignis darstellt und sich die Ergebnisse nicht unbedingt auf andere Perioden übertragen lassen. Um dies zu überprüfen, wurde die gleiche Analyse auch für den Zeitraum 2007 bis 2008 durchgeführt (ohne Abbildung). Qualitativ ändert sich dabei an den Ergebnissen nichts. So ist auch in diesem Zeitraum der Anteil der Betriebe, die Zeitarbeitsbeschäftigung auf- und Stammbeschäftigung abgebaut haben, sehr gering (5%). Betrachtet man nur die befristet Beschäftigten, so fällt dieser Anteil etwas höher aus (13%), bleibt aber immer noch unter dem Anteil der Betriebe, die befristete Beschäftigung auf- und Zeitarbeitsbeschäftigung abgebaut haben (16%).

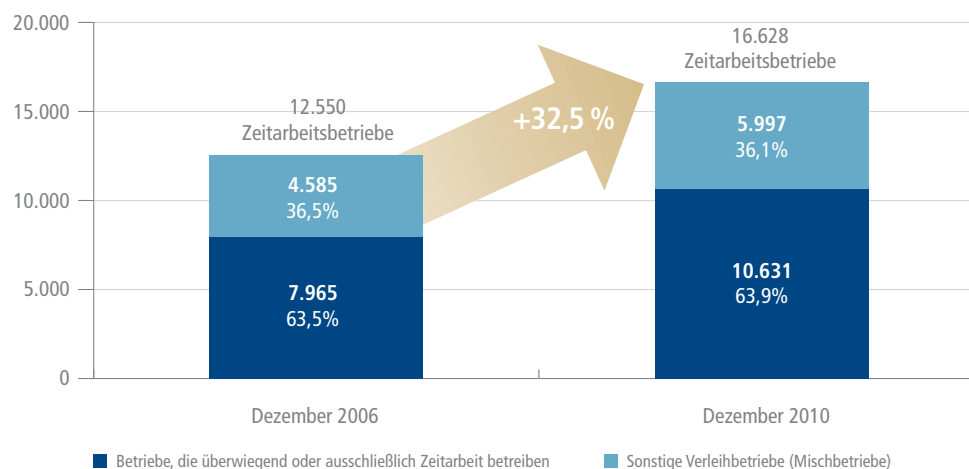
Insgesamt spricht also wenig für die These, dass Zeitarbeit vor allem zur Substitution von eigener Beschäftigung genutzt wird. Kompletzt ausschließen lässt sich diese Möglichkeit aufgrund der einfachen deskriptiven Untersuchungen jedoch nicht.

3. Zeitarbeitsbetriebe

Angaben zur Zahl der Verleihbetriebe finden sich in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik. Die Zahl der Verleihbetriebe ist allerdings nicht identisch mit der Zahl erteilter Erlaubnisse zur Arbeitnehmerüberlassung, da Verleiher für rechtlich unselbstständige Zweigniederlassungen eigene Meldungen abgeben sollen. Ausgewiesen werden dort alle Betriebe, die zu den Stichtagen 30. Juni und 31. Dezember mindestens eine Person als Zeitarbeitskraft beschäftigen. Zudem wird unterschieden zwischen Verleihbetrieben, die überwiegend oder ausschließlich Arbeitnehmerüberlassung betreiben (Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung), und Betrieben, deren eigentlicher Geschäftszweck ein anderer ist, die aber trotzdem vereinzelt oder regelmäßig Arbeitskräfte an Dritte überlassen (sog. Mischbetriebe). Aufgrund einer Umstellung des Erfassungskonzepts durch die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Januar 2011 liegen vergleichbare Zahlenwerte rückwirkend jedoch nur ab Dezember 2006 vor. Längerfristige Entwicklungen auf der Anbieterseite des Zeitarbeitsmarktes zu betrachten, ist daher nicht möglich.

Abbildung 16: Anzahl Verleihbetriebe nach Betriebszweck, Dezember 2006 und Dezember 2010

Angaben in Anzahl Zeitarbeitsbetriebe / in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011c/e).

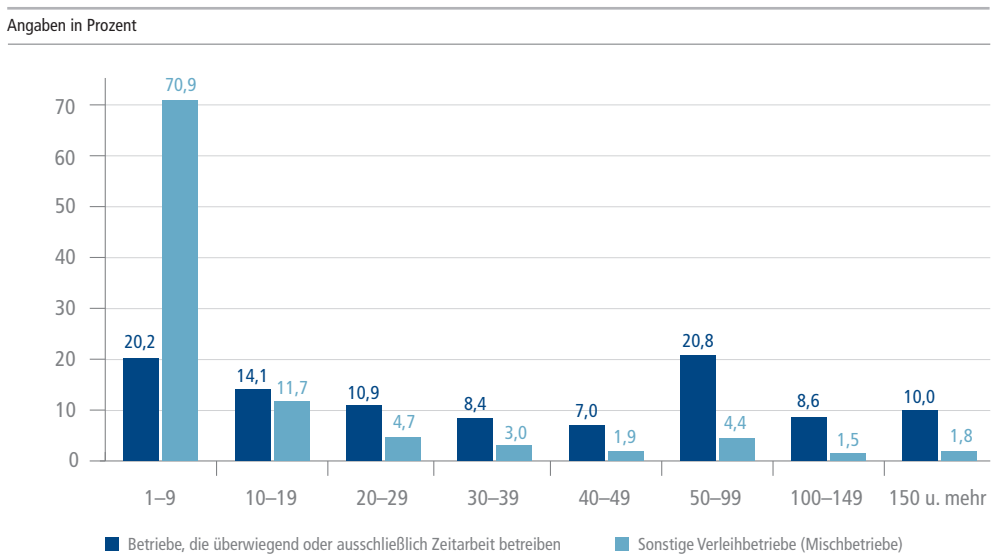
BertelsmannStiftung



Abbildung 16 veranschaulicht die Zahl der in der ANÜSTAT erfassten Verleihbetriebe, sowohl in ihrer Gesamtheit als auch nach ihrem Betriebszweck, für die Monate Dezember 2006 und Dezember 2010. Innerhalb dieses Zeitraums stieg die Gesamtzahl um 32,5 Prozent von 12.550 auf 16.628 und damit etwas stärker als der Bestand an Zeitarbeitskräften (+30,5%). Im selben Zeitraum stieg die Zahl der Erlaubnisse zur Arbeitnehmerüberlassung von 13.674 auf 17.468 (+27,7%) und damit etwas schwächer als die Beschäftigung in der Zeitarbeit und die Zahl der Verleihbetriebe. Am aktuellen Rand (zweites Quartal 2011) gibt es 17.938 Erlaubnisse zur Arbeitnehmerüberlassung. Der Anteil der Betriebe mit bzw. ohne Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung änderte sich jedoch nur geringfügig. Im Dezember 2010 betrieben 63,9 Prozent aller Verleihbetriebe überwiegend Arbeitnehmerüberlassung, im Dezember 2006 waren es 63,5 Prozent. Für rund zwei Drittel aller Verleihbetriebe in Deutschland ist Zeitarbeit damit das Hauptbetätigungsfeld ihrer betrieblichen Aktivität.

Im Dezember 2010 beschäftigten Betriebe, die überwiegend oder ausschließlich Arbeitnehmerüberlassung betreiben, 85,3 Prozent aller Zeitarbeitskräfte. Betriebe mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung dominieren somit deutlich die Anbieterseite auf dem deutschen Zeitarbeitsmarkt. Eine Trendverschiebung im Zeitverlauf zwischen den beiden Betriebstypen ist auch hier nicht zu erkennen. Im Durchschnitt der Monate Januar 2000 bis Dezember 2010 beschäftigten Betriebe mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung 84,5 Prozent aller Zeitarbeitskräfte und damit nur geringfügig weniger als 2010. In diesem Zeitraum schwankte der Beschäftigungsanteil zudem kaum (zwischen 81,1% und 87,3%).

Abbildung 17: Anzahl Verleihbetriebe nach dem Bestand an Zeitarbeitskräften und dem Betriebszweck, Dezember 2010



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011c).

Gemessen an ihrem Bestand an Zeitarbeitskräften sind die meisten Misch- und Zeitarbeitsbetriebe im engeren Sinne Kleinst- bzw. Kleinbetriebe (Abbildung 17). Im Dezember 2010 beschäftigten sechs von zehn Betrieben mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung weniger als 50 Zeitarbeitskräfte. Bei den Mischbetrieben waren es sogar neun von zehn Betrieben. 71 Prozent der Mischbetriebe hatten lediglich ein bis neun Zeitarbeitskräfte unter Vertrag. Bei den Betrieben mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung liegt der entsprechende Wert um ein Vielfaches niedriger: 20 Prozent. Neben den Kleinstbetrieben (1 bis 9 Mitarbeiter) finden sich unter den Betrieben, die ausschließlich oder überwiegend Zeitarbeit betreiben, vor allem kleinere Einheiten (10 bis 19 Mitarbeiter) sowie mittelgroße Betriebe (50 bis 99 Mitarbeiter). Lediglich jeder zehnte (fünfzigste) Betrieb mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung (Mischbetrieb) beschäftigte im Dezember 2010 mehr als 150 Zeitarbeitskräfte. Seit 2006 hat sich an diesem Bild kaum etwas geändert. Auch im Dezember 2006 dominierten in ähnlicher Größenordnung unter den Mischbetrieben die Kleinstbetriebe (68,5%) und bei den Betrieben mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung neben den Kleinstbetrieben (18,7%) die Betriebe mit 50 bis 99 Mitarbeitern (22,0%).

Abbildung 18: Anteil der Zeitarbeit an den der BA gemeldeten ungeforderten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen, Januar 2000 bis Juli 2011

Angaben in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung).

BertelsmannStiftung



Trotz ihres geringen Beschäftigungsanteils sind Zeitarbeitsbetriebe für einen beträchtlichen Anteil der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten ungeforderten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen verantwortlich. Ende Juli 2011 gab es 173.734 gemeldete Arbeitsstellen aus dem Wirtschaftszweig Überlassung von Arbeitskräften.⁷ Dies entsprach 38,1 Prozent aller der BA gemeldeten Arbeitsstellen (Abbildung 18). Im Zeitverlauf ist dieser Anteil zudem stark gestiegen. So lag er Ende Januar 2000 noch bei 11,9 Prozent (44.157 Arbeitsstellen). Ähnlich wie beim Beschäftigungsstand sind auch beim Stellenangebot der Zeitarbeitsbranche zudem deutliche saisonale Einflüsse sowie die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise zu erkennen.

⁷ Hierbei handelt es sich um ungeforderte Arbeitsstellen ohne selbstständige/freiberufliche Tätigkeiten und ohne Stellen der privaten Arbeitsvermittlung. Gemeldete Stellen bei zugelassenen kommunalen Trägern sind in der Statistik der gemeldeten Arbeitsstellen der BA ebenfalls nicht enthalten.

4. Fazit

Diese Studie hat ein umfassendes und aktuelles Bild der Zeitarbeitsbranche in Deutschland gezeichnet. Unter Zugriff auf verschiedene Datenquellen, sowohl aggregierter Natur als auch auf Betriebs- und Individualebene, wurden zeitliche Trends dargestellt und wesentliche strukturelle Merkmale der drei Akteure in diesem Sektor (Zeitarbeitskräfte, Kundenbetriebe und Zeitarbeitsbetriebe) dokumentiert. Die Bedeutung der Zeitarbeit hat in der jüngeren Vergangenheit rasant zugenommen. Im vergangenen Jahrzehnt hat sich die Zahl der Zeitarbeitskräfte mehr als verdoppelt und erreichte im Dezember 2010 die Marke von 824.000. Zu diesem Zeitpunkt war der drastische Einbruch im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise bereits überwunden und das Vorkrisenniveau der Beschäftigung wieder erreicht. Etwa neun von zehn Beschäftigungsverhältnissen in der Zeitarbeit sind sozialversicherungspflichtig. Ihr Anteil an der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung betrug Ende 2010 hierzulande 2,7 Prozent.

Beschäftigte in der Zeitarbeit unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht von Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft: Männer, Personen mittleren Alters, Ausländer, Personen ohne Berufsausbildung sowie Vollzeitbeschäftigte sind deutlich überrepräsentiert. Zudem gibt es bedeutende Unterschiede in der beruflichen Struktur. Der Anteil der Beschäftigten in der Zeitarbeit, die einen Fertigungsberuf ausüben, ist mehr als doppelt so hoch wie in der Gesamtwirtschaft. Technische Berufe und Dienstleistungsberufe hingegen sind unterrepräsentiert, auch wenn ihr Anteil stetig zunimmt. Massiv fällt der Unterschied vor allem bei den Hilfsarbeitern aus. Im Dezember 2010 stellten sie 37 Prozent der Beschäftigten in der Zeitarbeit, aber nur drei Prozent in der Gesamtwirtschaft. Damit arbeitete zu diesem Zeitpunkt nahezu die Hälfte aller Hilfsarbeiter hierzulande in der Zeitarbeit. Dieser Trend hat sich in den letzten Jahren deutlich verstärkt.

Neue Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit gehen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft überproportional oft Beschäftigte ein, die unmittelbar zuvor arbeitslos waren. Von denjenigen, die unmittelbar zuvor beschäftigt waren, arbeiteten etwa 40 Prozent zuvor bei einem anderen Zeitarbeitsbetrieb. Viele Beschäftigungsverhältnisse enden jedoch nach kurzer Zeit. Von den im ersten Halbjahr 2007 begründeten Beschäftigungsverhältnissen dauerten nur 54 Prozent mindestens 90 Tage, lediglich 21 Prozent erreichten die Dauer von einem Jahr. Diese Anteile liegen deutlich unter denen in der Gesamtwirtschaft. Dabei ist in der jüngeren Vergangenheit bereits ein Trend zu längeren Beschäftigungsdauern in der Zeitarbeit festzustellen.

Die durchschnittlichen Entgelte in der Zeitarbeit liegen deutlich unter denen in der Gesamtwirtschaft. Diese Unterschiede bestehen unabhängig vom Geschlecht und vom Bundesgebiet (Ost/West) und sie finden sich unterschiedlich stark ausgeprägt auch innerhalb von Alters-, Qualifikations-, und Berufsgruppen. Zudem sind diese Differenzen zwischen den Jahren 2003 und 2010 mehrheitlich stabil geblieben. Bei der Interpretation ist jedoch zu beachten, dass dieser rein deskriptive Mittelwertvergleich der Entgelte viele produktivitätsrelevanten Merkmale (Berufserfahrung, Erwerbshistorie, wöchentliche Arbeitszeit, etc.) unberücksichtigt lässt und somit nicht sichergestellt ist, dass nur wirklich vergleichbare Beschäftigte miteinander verglichen werden.



Die Analyse der Kundenbetriebe hat gezeigt, dass nur ein geringer Anteil aller Betriebe in Deutschland Zeitarbeitskräfte einsetzt. Wesentlich höher und im Zeitverlauf rasch zunehmend fällt jedoch der Anteil der Zeitarbeit nutzenden Betriebe unter den mittleren und großen Betrieben aus. So nutzte im Juni 2008 nahezu jeder zweite Großbetrieb Zeitarbeit, wobei die eingesetzten Arbeitskräfte in diesen Betrieben durchschnittlich sieben Prozent der Gesamtbeschäftigung stellten. Aus Branchensicht wird Zeitarbeit besonders von Betrieben des verarbeitenden Gewerbes genutzt. So ist rund ein Drittel aller eingesetzten Zeitarbeitskräfte in der Investitions- und Gebrauchsgüterbranche tätig.

Zeitarbeit nutzende Betriebe und solche, die keine Zeitarbeitskräfte einsetzen, unterscheiden sich nicht nur in ihrer Größen- und Branchenstruktur. So weisen Nutzer eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit auf, Arbeitszeitkonten zu haben und Überstunden zu leisten. Zudem haben sie einen höheren Anteil an Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen. Mit Ausnahme des Anteils befristeter Beschäftigter bleiben diese Unterschiede auch dann bestehen, wenn man den Einfluss von Betriebsgröße und Branche herausrechnet. Zeitarbeit ersetzt also nicht alternative Formen der flexiblen Beschäftigung und Arbeitszeit, sondern ergänzt sie. Ebenso zeigt sich, dass Zeitarbeit nutzende Betriebe wesentlich häufiger im Export tätig sind. Dies spricht für die These, dass die Fähigkeit, flexibel auf Nachfrageänderungen reagieren zu können, ein wichtiges Motiv für den Einsatz von Zeitarbeitskräften ist. Die Unterschiede in der Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Kopf sowie der Wahrscheinlichkeit, einen Tarifvertrag anzuwenden – bei Kundenbetrieben fällt beides deutlich höher aus – sind vollständig durch die Unterschiede in der Branchen- und Größenstruktur zu erklären. Das gilt nicht für die Wahrscheinlichkeit, einen Betriebsrat zu haben – diese ist bei Zeitarbeit nutzenden Betrieben höher.

Eine Analyse der Entwicklung von Zeitarbeits- und Stammbeschäftigung innerhalb eines Betriebs zeigt, dass nur ein geringer Anteil der Kundenbetriebe Zeitarbeit aufbaut und gleichzeitig Stammbeschäftigung abbaut. Das Gegenteil ist häufiger zu beobachten. Dies spricht gegen die These, dass Zeitarbeit vor allem genutzt wird, um die Stammbeschäftigten zu ersetzen. Allerdings lässt sich diese Möglichkeit aufgrund der rein deskriptiven Untersuchungen auch nicht völlig ausschließen.

Im Dezember 2010 waren über 16.000 Betriebe im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung tätig. Damit ist zwischen Dezember 2006 und Dezember 2010 die Gesamtzahl der Verleihbetriebe ähnlich stark gewachsen wie der Bestand an Zeitarbeitskräften. Betriebe, deren betrieblicher Hauptzweck die Arbeitnehmerüberlassung ist, stellten Ende 2010 knapp 64 Prozent aller Verleihbetriebe und beschäftigten 85,3 Prozent aller Zeitarbeitskräfte. Während die überwiegende Mehrheit der Mischbetriebe nur ein bis neun Zeitarbeitskräfte beschäftigt, fallen die meisten Zeitarbeitsbetriebe mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung in die Größenkategorien ein bis neun Zeitarbeitskräfte und 50 bis 99 Zeitarbeitskräfte. Großbetriebe spielen bei beiden Betriebsgruppen nur eine untergeordnete Rolle.

Bemerkenswert ist ferner, dass Zeitarbeitsbetriebe trotz ihres geringen Beschäftigungsanteils für einen großen und rasant zunehmenden Anteil an den bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten ungeforderten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen verantwortlich zeichnen.

Datenquellen und verwendete Statistiken

Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜSTAT):

Gemäß §8 AÜG sind alle Betriebe mit einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung verpflichtet, zweimal im Jahr mittels zweier Vordrucke der Bundesagentur für Arbeit als Erlaubnisbehörde statistische Meldungen über ihre Zeitarbeitskräfte zu machen. Diese umfassen Angaben über die Art der ausgeübten Tätigkeit sowie die Nationalität der am 30. Juni und 31. Dezember eines Jahres beschäftigten Zeitarbeitskräfte, den Beschäftigungsstand am Monatsende sowie die Zahl der erstmaligen Zugänge und die Zahl der Abgänge innerhalb eines Kalenderhalbjahres. Darüber hinaus enthält die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜSTAT) Angaben zur Art der vorausgegangenen Beschäftigung der Zeitarbeitskräfte, die im Laufe eines Kalenderhalbjahres erstmalig ein Beschäftigungsverhältnis zum meldenden Verleihbetrieb begründen, sowie die Anzahl der in einem Kalenderhalbjahr beendeten Zeitarbeitsverhältnisse, getrennt nach deren Dauer. Bestands- und Bewegungsangaben werden in der ANÜSTAT getrennt für beide Geschlechter ausgewiesen. Auch werden dort gesonderte Angaben zu Betrieben gemacht, deren Betriebszweck ausschließlich oder überwiegend Zeitarbeit ist, sodass in Auswertungen zwischen diesen und sog. Mischbetrieben unterschieden werden kann.

Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit:

Die Beschäftigungsstatistik basiert auf dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung. In der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit können Beschäftigte und Beschäftigungsverhältnisse nur in solchen Verleihbetrieben untersucht werden, deren betrieblicher Hauptzweck die Überlassung von Arbeitskräften ist, da eine Identifikation ausschließlich über den Wirtschaftszweig des Arbeitgebers erfolgt. Mischbetriebe und ihre Beschäftigten können folglich nicht identifiziert und analysiert werden. Auch kann nicht zwischen Zeitarbeitskräften und dem Stammpersonal (Personaldisponenten) in Verleihbetrieben unterschieden werden. Die Beschäftigungsstatistik enthält individuelle Angaben zu soziodemografischen Personenmerkmalen (z. B. dem Alter, dem Geschlecht und der Qualifikation) und erwerbsbiografischen Charakteristiken, wie dem Beruf oder dem Entgelt.

IAB-Betriebspanel (IABB):

Bei dem IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine jährliche Betriebsbefragung mit einem Schwerpunkt auf Themen der Arbeitsnachfrage. Bellmann (2002) gibt eine allgemeine Einführung in den Datensatz. Seit 1993 werden Betriebe in den alten Bundesländern befragt, seit 1996 auch Betriebe in den neuen Bundesländern. Das IAB-Betriebspanel ist als Längsschnittbefragung konzipiert. Betriebe werden – soweit möglich – wiederholt befragt und erlauben somit die Analyse von betriebsindividuellen Entwicklungen. Gleichzeitig werden jedes Jahr auch neue Betriebe in die Befragung aufgenommen, um Ausfälle auszugleichen und die Stichprobe zu erweitern. Im Jahr 2009 nahmen 15.523 Betriebe an der Befragung teil. Sie stellen eine nach Branche, Betriebsgröße und Bundesland geschichtete Zufallsstichprobe dar und können somit bei Verwendung der zur Verfügung gestell-



ten Hochrechnungsfaktoren als repräsentativ für die Grundgesamtheit angesehen werden. Diese Grundgesamtheit besteht aus allen Betrieben, die am 30. Juni des Vorjahres mindestens eine/n sozialversicherungspflichtige/n Beschäftigte/n hatten. Standardmäßig (seit 2002, zuvor bereits im Zeitraum 1993 bis 1998) wird die Nutzung von Zeitarbeit (ja/nein) und die Anzahl der eingesetzten Zeitarbeitskräfte zum Stichtag 30. Juni abgefragt. Darüber hinaus gab es in den Jahren 2003 und 2008 einen umfangreicheren Fragenkomplex zum Thema Zeitarbeit.

Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB):

Die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) ist eine Zwei-Prozent-Stichprobe aus der Grundgesamtheit aller Personen, die im Zeitraum 1975 bis 2008 in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, Leistungen aus den Rechtskreisen SGB III (erfasst ab 1975) und SGB II (erfasst ab 2005) bezogen haben, bei der Bundesagentur für Arbeit als arbeitssuchend gemeldet waren oder an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilgenommen haben (erfasst ab 2000). Dabei greift die SIAB auf verschiedene Datenquellen zurück. Eine ausführliche Beschreibung findet sich bei Dörner et al. (2010). Dieser umfangreiche Datensatz ermöglicht es, auch langfristige Erwerbsverläufe nachzuvollziehen und tagesgenau abzubilden. Er eignet sich somit besonders, um Arbeitsmarktdynamiken zu analysieren. Wie bei der Beschäftigungsstatistik lassen sich Beschäftigungsepisoden bei einem Zeitarbeitsbetrieb über den Wirtschaftszweig (auf 5-Steller-Ebene) identifizieren. Somit ist zu beachten, dass nur Betriebe mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung identifiziert werden und dass Zeitarbeitskräfte nicht von der Stammelegschaft der Zeitarbeitsbetriebe (z. B. Personaldisponenten) unterschieden werden können.

Für die Analysen in dieser Studie wird ein Beschäftigungsverhältnis über konsekutive Beschäftigungsmeldungen bei demselben Betrieb identifiziert. Dabei wird die folgende Regel angewandt: Bei Unterbrechungen von bis zu sieben Tagen wird von einer Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses ausgegangen, bei längeren Unterbrechungen von der Aufnahme eines neuen Beschäftigungsverhältnisses. Um den Arbeitsmarktstatus vor Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses zu ermitteln, wird wie folgt verfahren: Ausschlaggebend ist die letzte Meldung, sofern sie höchstens 30 Tage zurückliegt. Dabei werden nur Beschäftigungsmeldungen und Meldungen der registrierten Arbeitslosigkeit berücksichtigt. Liegt die letzte Beschäftigungs- oder Arbeitslosigkeitsmeldung länger als 30 Tage zurück, wird vom Status der Inaktivität ausgegangen.

Literatur

Bellmann, Lutz (2002): Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche, in: Allgemeines Statistisches Archiv, Bd. 86, H. 2, S. 177–188.

CIETT (2011): The agency work industry around the world, Economic Report, Bruxelles.

Crimmann, Andreas, Kerstin Ziegler, Peter Ellguth, Susanne Kohaut und Florian Lehmer (2009): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“, Endbericht zum 29. Mai 2009, Nürnberg.

Dorner, Matthias, Jörg Heining, Peter Jacobebbinghaus und Stefan Seth (2010): Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) 1975–2008, FDZ Datenreport 01/2010, Nürnberg.

Jahn, Elke J. (2010): Reassessing the pay gap for temps in Germany, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Jg. 230, H. 2, S. 208–233.

Kvasnicka, Michael und Axel Werwatz (2005): The current and future wages of temporary agency workers, in: Michael Kvasnicka, Temporary Agency Work in Germany, Aachen: Shaker Verlag.

Spermann, Alexander (2011): Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland, in: Randstad Discussion Paper, Nr. 1, April 2011.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011a): Zeitreihe Arbeitnehmerüberlassung, erstellt am 12.07.2011.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011b): Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2008 (mit revidierten Daten zur Angabe der Verleihbetriebe), Nürnberg.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011c): Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2010, Nürnberg.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011d): Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen, Nürnberg, Zeitreihen ab 30. Juni 1999.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011e): Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2006 (mit revidierten Daten zur Angabe der Verleihbetriebe), Nürnberg.



Autorinnen und Autoren



Baumgarten, Daniel, Dr. rer. oec.,
Wissenschaftler,
Kompetenzbereich „Arbeitsmärkte, Bildung, Bevölkerung“,
Rheinisch-Westfälisches Institut
für Wirtschaftsforschung, Essen



Kvasnicka, Michael, Dr. rer. pol.,
Wissenschaftler,
Kompetenzbereich „Arbeitsmärkte, Bildung, Bevölkerung“,
Rheinisch-Westfälisches Institut
für Wirtschaftsforschung, Essen



Landmann, Juliane, Dr. rer. soc.,
Projektmanagerin,
Programm „Nachhaltig Wirtschaften“,
Bertelsmann Stiftung, Gütersloh



Thode, Eric,
Senior Expert,
Programm „Nachhaltig Wirtschaften“,
Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Impressum

© 2012 Bertelsmann Stiftung

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Dr. Juliane Landmann

Gestaltung

Markus Diekmann, Bielefeld

Titelfoto

iStockphoto

Druck

Matthiesen Druck, Bielefeld

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
Fax +49 5241 81-81999

Dr. Juliane Landmann
Telefon +49 5241 81-81245
Fax +49 5241 81-681245
juliane.landmann@bertelsmann-stiftung.de

Eric Thode
Telefon +49 5241 81-81581
Fax +49 5241 81-681581
eric.thode@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de