

Leiharbeit breitet sich rasant aus

Karl Brenke
kbrenke@diw.de

Werner Eichhorst
Eichhorst@iza.org

Nach der Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der Hartz-Reformen stieg die Zahl der Leiharbeiter sprunghaft an; seit 2004 hat sie sich fast verdoppelt. Reichlich zwei Prozent aller Arbeitnehmer sind inzwischen in der Zeitarbeitsbranche beschäftigt. Das ist zwar kein großer Anteil, aber derzeit gibt es keinen Hinweis darauf, dass sich das Wachstum abschwächt. Und wie bei den Mini-Jobs handelt es sich auch bei Zeitarbeit um eine Ausbreitung flexiblerer Beschäftigungsverhältnisse auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Die meisten Leiharbeiter werden für einfache Tätigkeiten eingesetzt. Der Anteil der Hilfskräfte hat im Laufe der Zeit noch zugenommen. Aber auch immer mehr Facharbeiter – insbesondere in Metall- und Elektroberufen – sind auf dem Zeitarbeitsmarkt zu finden. Bei den ausgeübten Tätigkeiten handelt es sich meist um solche, die im Allgemeinen von Männern ausgeübt werden. Frauen sind stark unterrepräsentiert. Keine Belege gibt es dafür, dass Zeitarbeit in Gebieten mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit besonders stark ausgeprägt ist.

Für die Beschäftigung in der Zeitarbeitsbranche ist eine extrem hohe Fluktuation der Mitarbeiter kennzeichnend. Nur zum Teil liegt das an starken saisonalen Schwankungen der Arbeitsnachfrage. Etwa 60 Prozent der ausgeschiedenen Mitarbeiter waren nicht länger als drei Monate bei einem Verleiher beschäftigt; dieser Anteil ist seit mehr als zehn Jahren konstant geblieben. Offensichtlich wechselt ein großer Teil der Leiharbeiter in recht kurzen Zeitabständen von der Beschäftigung in eine Phase ohne Erwerbstätigkeit und wieder zurück.

Bei der Leiharbeit, auch Zeitarbeit genannt oder im juristischen Sprachgebrauch als „Arbeitnehmerüberlassung“ bezeichnet, handelt es sich um eine Abkehr von traditionellen Arbeitsverhältnissen, die sich in den letzten Jahren rasant ausgebreitet hat und deshalb stark ins Interesse der Öffentlichkeit gerückt ist. Unternehmen, deren Geschäft darin besteht, ihre Arbeitnehmer gegen Entgelt anderen Firmen zur Verfügung zu stellen, gibt es in der Bundesrepublik schon seit den 70er Jahren. Über Jahrzehnte hinweg führte die Leiharbeitsbranche allerdings ein Schattendasein, was nicht zuletzt daran lag, dass das Verleihen von Arbeitnehmern stark reglementiert war. Insbesondere gab es Beschränkungen bei der zulässigen Dauer der Tätigkeit eines Arbeitnehmers bei dem Entleiher. Überhaupt nicht möglich war das Verleihen von Bauarbeitern. Ab 1985 sind die zeitlichen Beschränkungen schrittweise gelockert worden.¹

Im Zusammenhang mit den Hartz-Reformen wurden per 1. Januar 2004 die meisten Beschränkungen der Zeitarbeit aufgehoben. Lediglich das Verbot der Überlassung im Bauhauptgewerbe blieb – wenn auch in gelockerter Form – bestehen. Flankiert wurden diese Änderungen durch die Einführung des Prinzips der Gleichbehandlung der Zeitarbeitnehmer mit vergleichbarem Stammpersonal („equal pay/equal treatment“) im entleihenden Betrieb. Von diesem Prinzip kann jedoch durch tarifvertragliche Vereinbarungen

¹ So wurde die Begrenzung der maximal zulässigen Höchstdauer einer Arbeitnehmerüberlassung ebenso abgeschafft wie das Verbot, die Einstellung bei der Zeitarbeitsfirma mit der Dauer des Entleiheinsatzes zu synchronisieren. Auch die besonderen Beschränkungen der befristeten Beschäftigung in der Zeitarbeit sowie das Verbot, Arbeitnehmer mehrfach hintereinander einzustellen, wurden aufgehoben. Vgl. Antoni, M., Jahn, E. J.: Arbeitnehmerüberlassung: Boomende Branche mit hoher Fluktuation. IAB Kurzbericht 14, 19.9.2006; Schröder, E.: Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland – Entwicklung der gesetzlichen Regulierung und der empirischen Bedeutung. In: Schupp, J., Büchel, F., Diebold, M. et al. (Hrsg.): Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion. Berlin: Edition Sigma, 183–209.

Fünf Fragen an Karl Brenke

Schafft Zeitarbeit Beschäftigung?

Herr Brenke, die Zahl der Leiharbeiter hat sich seit dem Jahr 2004 fast verdoppelt. Senkt die Zeitarbeit die Arbeitslosenquote?

In den letzten Jahren hat die Zeitarbeit in erheblichem Maße zum Aufbau der Beschäftigung beigetragen. Durch Zeitarbeit sind Arbeitssuchende früher in Beschäftigung gekommen. Dadurch hat sich die Arbeitslosigkeit schneller abgebaut, als wenn es die Reformen bei der Zeitarbeit nicht gegeben hätte.

Verdrängt Leiharbeit reguläre Jobs oder werden durch Zeitarbeit neue Jobs geschaffen?

Anhand der vorliegenden Daten kann man das nicht eindeutig entscheiden; es deutet aber viel darauf hin. Was man feststellen kann: Leiharbeit findet nicht nur in typischen Berufen wie bei Büro- oder Aushilfskräften statt, sondern immer mehr auch bei Facharbeitern. Aber auch einige Ingenieure sind in Zeitarbeitsfirmen tätig.

Erhöht Leiharbeit tatsächlich die Chancen für geringqualifizierte oder Langzeitarbeitslose, wieder einen festen Job zu bekommen?

Viele Leute haben in der Leiharbeitsbranche keinen festen Job. Man kann feststellen, dass es doch eine erhebliche Fluktuation gibt. Sehr viele kommen aus der Arbeitslosigkeit und gehen wieder in die Arbeitslosigkeit hinein. Mit festen Arbeitsplätzen ist es in der Zeitarbeit, jedenfalls bei der großen Zahl der Arbeitnehmer, nicht weit her. Es mag natürlich sein, dass es bei bestimmten Arbeitskräften, insbesondere bei Facharbeitern und höher qualifizierten anders aussieht, aber gerade bei gering qualifizierten gibt es eine hohe Fluktuation.

In der Praxis werden durch die Leiharbeit die geltenden Kündigungsschutzrichtlinien unterlaufen. Spricht das nicht für eine Novellierung des Kündigungsschutzes?

Leiharbeit ist nicht ein Instrument, um den Kündigungsschutz auszuhebeln. Wir haben ja in Deutschland Gesetze, die es ermöglichen, Ar-

beitnehmer über Zeitverträge befristet an das Unternehmen zu binden. Was Leiharbeit attraktiv macht ist, dass das Arbeitsrecht in hohem Maße Richterrecht ist. Wenn es Kündigungen gibt, wird darüber oftmals vor den Gerichten entschieden. Das bedeutet für die Unternehmen Kosten, Aufwand und Unsicherheit. Leiharbeit ist nicht ein Instrument, um den Kündigungsschutz, sondern eher die sehr bürokratischen Regelungen, die wir beim Kündigungsschutz haben, zu unterlaufen. Da wünsche ich mir von der Politik mehr Klarheit. Man könnte zum Beispiel gesetzliche Abfindungsregelungen definieren. In der Praxis werden bei uns Kündigungen sehr viel vor den Arbeitsgerichten ausgetragen.

Welches Fazit ziehen Sie aus Ihren Untersuchungen? Welche Empfehlungen können Sie Politik und Wirtschaft geben?

Den Arbeitgebern kann man nur an die Hand geben: „Sorgt dafür, dass Ihr auch in Zukunft die Fachkräfte habt und zwar am besten durch eigene Ausbildung. Habt nicht Vertrauen darin, dass der Markt über das Stellenangebot oder über das Angebot von Leiharbeitsfirmen schon dafür sorgen wird,

den Arbeitgebern kann man nur an die Hand geben: „Sorgt dafür, dass Ihr auch in Zukunft die Fachkräfte habt und zwar am besten durch eigene Ausbildung. Habt nicht Vertrauen darin, dass der Markt über das Stellenangebot oder über das Angebot von Leiharbeitsfirmen schon dafür sorgen wird,

den Arbeitgebern kann man nur an die Hand geben: „Sorgt dafür, dass Ihr auch in Zukunft die Fachkräfte habt und zwar am besten durch eigene Ausbildung. Habt nicht Vertrauen darin, dass der Markt über das Stellenangebot oder über das Angebot von Leiharbeitsfirmen schon dafür sorgen wird, dass Ihr die Fachkräfte schon in ausreichender Zahl finden werdet. Das dürfte in einigen Jahren nicht mehr der Fall sein.“ Es wird ja sehr viel darüber diskutiert, dass Zeitarbeit eingesetzt wird, um Kosten zu sparen. Ich glaube nicht, dass das Kostenargument der Unternehmen im Vordergrund steht, sondern eher das Argument, möglichst flexibel zu sein, möglichst viele wirtschaftliche Aktivitäten auszugliedern. Outsourcing um des Outsourcings Willen könnte eine gefährliche Strategie sein, weil man sich sehr stark vom Markt abhängig macht, was den Fachkräftebedarf angeht. Es könnte auch sein, dass manche Unternehmen in der Vergangenheit überzogen haben und vielleicht erklärt sich daher auch das starke Jammern, dass es jetzt an Fachkräften mangelt.



Karl Brenke
Wissenschaftlicher
Referent
im DIW Berlin

» Outsourcing um des Outsourcings willen könnte eine gefährliche Strategie sein. «

Das Gespräch führte
Erich Wittenberg.

Das Interview zum Anhören finden Sie auf www.diw.de

abgewichen werden. Dies legte die Grundlage für die erstmalige Vereinbarung von Tarifverträgen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden der Branche, wodurch eine nahezu vollständige Tarifabdeckung erreicht wurde.²

Die Kontroverse über die Zeitarbeit

Auf der einen Seite gilt Zeitarbeit bei deren Befürwortern als eine Möglichkeit, aus der Arbeitslosigkeit, insbesondere der lange andauernden, nach einer Erwerbsunterbrechung oder zum Berufsstart in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Dabei habe die Zeitarbeit von einer Verbesserung ihres Ansehens nach der letzten Reform und der Einführung tarifvertraglicher Standards profitiert. So biete die Zeitarbeit auch Chancen für Personen, die von der Papierform her zunächst keine Festeinstellung in ihrer gewünschten Tätigkeit erhalten würden. Insbesondere wird häufig darauf verwiesen, dass die Möglichkeit bestehe, vom Entleihbetrieb übernommen zu werden („Klebeffekt“).³ Die Zeitarbeit wird zudem als wichtiger Flexibilitätspuffer in einem insgesamt stark regulierten Arbeitsmarkt angesehen. Sie stellt damit eine Alternative zu Überstunden, befristeter Beschäftigung oder der Auslagerung von Unternehmensteilen dar.⁴ Aus Sicht der entleihenden Arbeitgeber ist mit dieser Beschäftigungsform ein Zuwachs an Flexibilität verbunden. Für die Leiharbeiter bietet sich die Chance, durch wechselnde Einsätze in unterschiedlichen betrieblichen Umgebungen Erfahrungen zu sammeln und die beruflichen Fähigkeiten zu erweitern. Allerdings sind sie einer hohen Arbeitsplatzunsicherheit ausgesetzt.

2 Es wurden jedoch mehrere konkurrierende Tarifverträge geschlossen: zwischen dem regionalen beziehungsweise mittelständischen Arbeitgeberverband INZ (Interessengemeinschaft Nordbayrischer Zeitarbeitsunternehmen) und der MVZ (Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit, seit 2005 fusioniert als AMP – Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister) und der christlichen Gewerkschaft CGZP (Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen) einerseits, zwischen dem iGZ (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen) und dem BZA (Bundesverband Zeitarbeit) sowie der DGB-Tarifgemeinschaft „Zeitarbeit“ andererseits. Daneben bestehen einige schon vor längerer Zeit abgeschlossene Haustarifverträge.

3 Vgl. hierzu Jahn, E. J., Rudolph, H.: Zeitarbeit – Teil I: Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive. IAB Kurzbericht 20, 28.8.2002. Eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft kommt auf Basis einer Befragung von Zeitarbeitsfirmen zu dem Ergebnis, dass ein Viertel der bei ihnen ausgeschiedenen Leiharbeiternehmer zu dem Betrieb gewechselt ist, von dem sie zuletzt entliehen wurden. Ein weiteres Fünftel ist zu einem anderen Arbeitgeber außerhalb der Zeitarbeitsbranche gegangen. Allerdings konnte jedes fünfte befragte Unternehmen keine Angaben über den Verbleib ihrer ausgeschiedenen Arbeitnehmer machen. Das ist nicht erstaunlich, denn gewiss nicht in allen Fällen werden die Zeitarbeitsfirmen darüber Buch führen, wo ihre ehemaligen Mitarbeiter geblieben sind. Das dürfte insbesondere für jene gelten, die lediglich für einfache Tätigkeiten eingesetzt wurden. Vgl.: Institut der Deutschen Wirtschaft: Zeitarbeit. Eine Brücke in den Beruf. In: iwd, Nr. 17/2008.

4 Bellmann, L., Kühl, A.: Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels. Abschlussbericht. Hans Böckler Stiftung, 2007.

Kritiker der Zeitarbeit wenden ein, dass ihre stärkere Verbreitung Stammebelegschaften, Löhne und Tarifstrukturen unter Druck setze. Dies unterlaufe etablierte Branchentarifverträge, was mittelbar zur Verdrängung „regulärer“ Beschäftigung führe. Dabei wird vor allem auf den vermehrten und längerfristigen Einsatz von Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie (vor allem für Produktionstätigkeiten) verwiesen, bei dem es nicht nur um die Abdeckung von Bedarfsspitzen, sondern auch darum gehe, einen langfristig konstanten Teil der Tätigkeiten von Zeitarbeitnehmern durchführen zu lassen. Aus Sicht der Beschäftigten in der Zeitarbeit sei dies mit einem erhöhten Risiko niedrig entlohnter, oft nur kurzfristiger Erwerbstätigkeit mit geringen Aufstiegschancen verbunden.⁵

Um die Zeitarbeit stärker zu regulieren, streben die Gewerkschaften, aber auch einige größere Arbeitgeber sowie Verbände der Zeitarbeit nach einem verbindlichen Mindestlohn für diese Branche. Während aus Sicht der Gewerkschaften die Schaffung einer Lohnuntergrenze und eine Verminderung der Lohnunterschiede zwischen Entleih- und Stammpersonal im Vordergrund stehen, geht es manchen Arbeitgebern wohl darum, billiger anbietende Konkurrenz in Schranken zu verweisen. Von den Gewerkschaften wie auch von Arbeitgeberseite wird befürchtet, dass mit der anstehenden, nahezu vollständigen Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für Arbeitnehmer und Unternehmen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten der Wettbewerb zunehmen wird. Der bereits bestehende Mindestlohnvertrag für die Zeitarbeit zwischen dem DGB und den beiden Arbeitgeberverbänden Bundesverband Zeitarbeit und Interessensverband Deutscher Zeitarbeitsfirmen soll nach Vorstellungen der Beteiligten in das Arbeitnehmer-Entsende-Gesetz aufgenommen und auf diesem Wege für allgemein verbindlich erklärt werden. Für die Zeitarbeit wird derzeit diskutiert, eine untere Grenze der Entlohnung von 7,31 Euro brutto pro Stunde in Westdeutschland und von 6,36 Euro in Ostdeutschland verbindlich festzuschreiben. Ein solcher Tarifvertrag erfasst zwar bereits zwei Drittel der Zeitarbeiter, konkurriert aber mit einem anderen Tarifvertrag für die Zeitarbeit. Die Gewerkschaften, insbesondere die IG Metall, gehen noch einen Schritt weiter und fordern die Gleichbehandlung der Zeitarbeitnehmer mit Stammebelegschaften ab dem ersten Tag durch Vereinbarung von Haus- und Zusatztarifverträgen sowie durch die Streichung entsprechender tariflicher Öffnungsklauseln.

5 Vgl. Promberger, M.: Leiharbeit: Zwischenbilanz und offene Fragen. In: WSI-Mitteilungen Nr. 4/2008.

Struktur der Verleihbetriebe: ein buntes Bild

Für Untersuchungen über die Arbeitnehmerüberlassung stehen zwei Datenquellen der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung, die beide auf gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen der Arbeitgeber beruhen. Zum einen handelt es sich um die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, die die Angaben von Unternehmen über den Verleih ihrer Arbeitskräfte erfasst. Zum anderen gibt es die Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Beschäftigtenstatistik), die auf den Meldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungen beruht.⁶

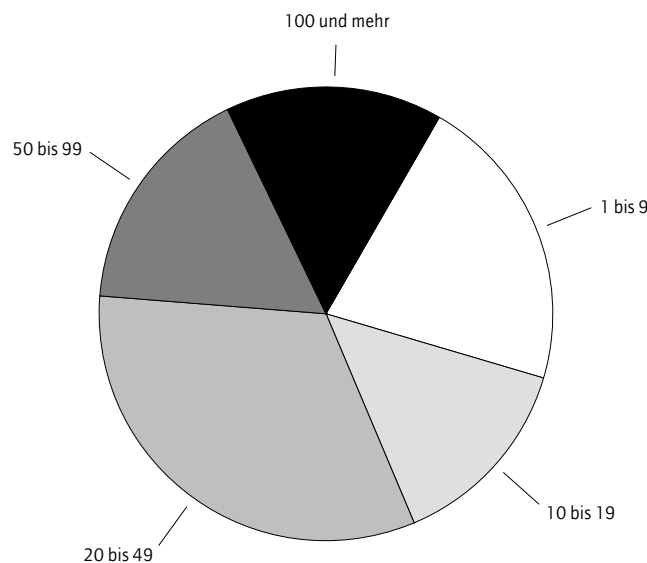
Nach der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik gab es im ersten Halbjahr 2007 in Deutschland 20 800 Betriebe, die Arbeitnehmer anderen überlassen haben. Davon gehen 6 400 in ihrem Gewerbe der Zeitarbeit nicht hauptsächlich nach, sondern entleihen Beschäftigte nur hin und wieder – beispielsweise im Rahmen einer Arbeitsgemeinschaft zur Bearbeitung eines größeren Auftrags oder innerhalb eines Ausbildungsverbundes. Zumeist handelt es sich dabei um kleine Betriebe; drei Viertel haben weniger als 20 Beschäftigte. Nur ein geringer Teil ihrer Arbeitnehmer dürfte ausgeliehen werden, und das wohl auch nur hin und wieder. Der Zeitarbeitsbranche selbst sind 14 400 Betriebe zuzurechnen, von denen 8 100 der Hauptsitz eines Unternehmens ist; der Rest sind Zweigbetriebe.

Unter den Zeitarbeitsfirmen findet sich eine Reihe größerer Unternehmen; bei der Mehrzahl handelt es sich aber um kleinere (Abbildung 1). Neben den eigenständigen Unternehmen gibt es jene der „internen“ Arbeitnehmerüberlassung, welche im Rahmen der Umstrukturierung größerer Unternehmen (wie bei der Post, Telekom, Bahn) sowie der Ausgliederung von Teilen der Belegschaften daraus entstanden sind, und die Arbeitskräfte innerhalb des Unternehmensverbundes (oder an fremde Unternehmen) vermitteln oder überlas-

⁶ Beide Zahlenwerke sind für Analysen jeweils nur mit methodischen Einschränkungen zu verwenden. Nach der Beschäftigtenstatistik lässt sich zwar die Zahl der Arbeitnehmer in den Zeitarbeitsfirmen bestimmen; aber die Zeitarbeiter können nicht von denjenigen Arbeitskräften abgegrenzt werden, die nicht zum Verleih stehen, sondern ihn als „Regiekräfte“ in den Firmen organisieren und verwalten. Die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik enthält dagegen auch Meldungen solcher Unternehmen, deren hauptsächlichlicher Geschäftszweck nicht die Arbeitnehmerüberlassung ist, sondern die nur gelegentlich Arbeitnehmer entleihen. In beiden Fällen handelt es sich um Schwächen der Statistik, die aber wohl nicht schwer wiegen – zumal sich die beiden Zahlenwerke hinsichtlich der Zahl der Arbeitnehmer kaum voneinander unterscheiden. Insgesamt wird jeweils das Ausmaß der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung etwas überschätzt. Vgl. auch Bundesagentur für Arbeit: Branchen und Berufe in Deutschland 1997–2007. Zeitarbeit. Nürnberg 2008. Betriebliche Daten der Zeitarbeitsunternehmen, die über die gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen hinausgehen, standen bereits einigen Forschern zur Verfügung; sie sind allerdings nicht allgemein verfügbar.

Abbildung 1

Zeitarbeitsunternehmen¹ nach Beschäftigtengrößenklassen 2007



¹ Unternehmen (Hauptsitz von Betrieben), deren Geschäftszweck überwiegend oder ausschließlich in der Arbeitnehmerüberlassung besteht.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2008

sen. Auch andere Firmen als die früheren beziehungsweise noch heutigen Staatsunternehmen haben in jüngerer Zeit Tochterunternehmen gegründet, um vorheriges Stammpersonal an die Mutterfirma oder andere Unternehmensteile zu verleihen.

Wachsende Verbreitung der Zeitarbeit in Deutschland

Die Zeitarbeit hat in der Bundesrepublik fast stetig zugenommen. Nach der Reform ab Anfang 2004 stieg die Zahl der Leiharbeiter mit enormem Tempo. Sie hat sich seitdem mehr als verdoppelt (Abbildung 2), und die Zeitarbeiter stellen inzwischen etwa 2 Prozent aller abhängig Beschäftigten sowie 2,7 Prozent der an die Sozialversicherungen zahlenden Arbeitnehmer.⁷ Dabei ist die Zeitarbeit dem allgemeinen Beschäftigungsaufbau in der gegenwärtigen konjunkturellen Aufschwungphase, der erst Anfang 2006 einsetzte, zeitlich weit vorausgeeilt. Die Zahl der übrigen Arbeitnehmer ist in der Zeit davor der Tendenz nach sogar gesunken – insbesondere die aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.⁸

⁷ In einigen anderen europäischen Ländern liegt der Anteil noch höher. So waren es – in Vollzeitäquivalenten gerechnet – im Jahr 2006 in Großbritannien 4,5 Prozent, in den Niederlanden 2,5 Prozent und in Frankreich 2,4 Prozent aller Beschäftigten. Vgl.: CIETT: The Agency Work Industry Around the World. Main statistics. Brüssel 2007.

⁸ Vgl. Arbeitskreis Konjunktur: Grundlinien der Wirtschaftsentwicklung 2006/2007. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 1–2/2006.

Abbildung 2

Zahl der Leiharbeitnehmer und Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



1 Saisonbereinigt nach BV4.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2008

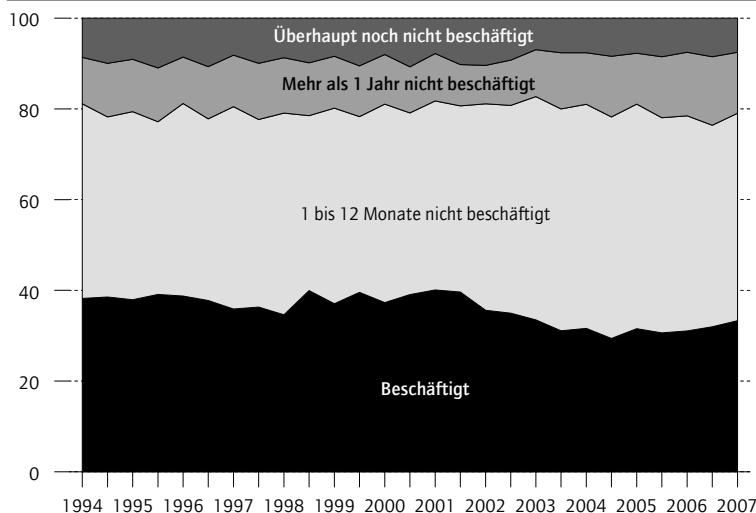
Die 2004 einsetzende Expansion der Zeitarbeit ist ein Indiz für die Wirkung der Reform, denn auf frühere Konjunkturzyklen hatte die Beschäftigung in der Zeitarbeit noch empfindlich reagiert.⁹

9 Das zeigt auch eine entsprechende Untersuchung im Rahmen der Evaluierung der Hartz-Reformen. Vgl. RWI/ISG: Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Arbeitspaket 1, Modul 1f: Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Endbericht. 2006.

Abbildung 3

Beschäftigung von Leiharbeitnehmern vor ihrer Einstellung bei einem Verleihunternehmen

In Prozent



Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2008

So nahm in den Abschwungphasen 1992/1994 und nach Anfang 2001 auch die Zahl der Leiharbeitnehmer ab – und zwar stärker als die Zahl aller Arbeitnehmer.

Die Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer unterliegt sehr starken saisonalen Schwankungen; im Sommer ist sie deutlich höher als in den Wintermonaten. Allerdings hängt auch bei einem Teil der anderen Arbeitnehmer die Beschäftigung erheblich von Saisoneinflüssen ab. Bei den Leiharbeitnehmern machen sie sich aber besonders stark bemerkbar – wie man an ihrem im Zeitverlauf deutlich variierenden Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sehen kann.

Die Fluktuation in der Branche ist gewaltig: Von Ende Juni 2006 bis Ende Juni 2007 gab es 742 000 Einstellungen und 607 000 Vertragsauflösungen bei einem durchschnittlichen Arbeitnehmerbestand von 664 000. Die hohe Fluktuation kann nicht allein auf jahreszeitliche Einflüsse bei den Beschäftigungsmöglichkeiten zurückgeführt werden, denn dazu ist sie gemessen an den saisonalen Schwankungen viel zu stark. Nach der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik entfielen in den letzten Jahren durchweg reichlich 40 Prozent aller Einstellungen bei Verleihunternehmen auf Arbeitnehmer, die zuvor zwischen einem Monat und einem Jahr nicht erwerbstätig waren (Abbildung 3). Etwa 60 Prozent der beendeten Arbeitsverhältnisse bei den Verleihfirmen haben nicht länger als drei Monate gedauert, ein Sechstel sogar weniger als eine Woche – diese Anteile sind im Zeitverlauf weitgehend konstant geblieben (Abbildung 4). Offenbar kam es durch die jüngste Reform nicht zu deutlichen Veränderungen bei der Dauer der Arbeitsverhältnisse. Zeitarbeit ist für viele Arbeitnehmer ein häufiger Wechsel von Arbeitslosigkeit und anderer Form der Nicht-Erwerbstätigkeit einerseits und Phasen der Beschäftigung andererseits. Das belegen auch die Ergebnisse einer etwas älteren Untersuchung, die einen starken Austausch zwischen Zeitarbeit und Arbeitslosigkeit zeigen.¹⁰ Eine jüngere Studie hat ergeben, dass Leiharbeit eher nicht die Chancen verbessert, in ein für den Arbeitnehmer attrak-

10 Im Jahr 2003 waren nach Berechnungen auf der Grundlage der IAB-Beschäftigtenstichprobe 42,8 Prozent der Zeitarbeitnehmer zuvor arbeitslos, 20,5 Prozent waren nicht erwerbstätig, während 13,5 Prozent aus anderen Arbeitsverhältnissen in die Zeitarbeit gewechselt und 23,2 Prozent bereits davor in der Zeitarbeit tätig waren. 21,2 Prozent wechselten nach der Zeitarbeit in eine andere Beschäftigung, 25,5 Prozent in eine weitere Zeitarbeit, während 33,8 Prozent in Arbeitslosigkeit und 19,4 Prozent in Nichterwerbstätigkeit übergingen. Der Anteil der zuvor arbeitslosen Personen war gegenüber früheren Jahren gestiegen – allerdings auch der Anteil jener Zeitarbeiter, die danach wieder arbeitslos wurden. Gleichzeitig hatte auch der Anteil derjenigen zugenommen, die von einem Zeitarbeitsvertrag zum nächsten wechselten.

tiveres, da festeres Arbeitsverhältnis bei einem entleihenden Unternehmen zu wechseln.¹¹

Einfache Tätigkeiten überwiegen

Unter den Zeitarbeitern ragen nach der Beschäftigtenstatistik die Hilfsarbeiter, deren Tätigkeit nicht weiter spezifiziert ist, heraus; auf diese Gruppe entfällt im Juni 2007 mehr als ein Drittel aller Zeitarbeiter. Ein weiteres Zehntel machen die Bürofachkräfte aus, und jeder zwölfte Zeitarbeiter ist Lager- oder Transportarbeiter, also eine näher spezifizierte Hilfskraft. Die übrige knappe Hälfte verteilt sich über eine breite Palette von Berufen. Weil von den Berufen auf die Tätigkeiten geschlossen werden kann, wurden diese zu Klassen zusammengefasst, um so einen besseren Überblick über die Art der Tätigkeiten hinsichtlich der damit verbundenen Anforderungen zu erhalten. Zum Teil war nicht eindeutig zu entscheiden, ob es sich bei manchen Berufen um mehr oder minder qualifizierte Tätigkeiten handelt.¹² Insgesamt dürften die Zusammenfassungen aber eine hinreichend genauen Übersicht über die Struktur der Tätigkeiten geben.

Danach zeigt sich, dass im Juni 2007 knapp 60 Prozent der Leiharbeitnehmer eine einfache Tätigkeit ausübten, für die in der Regel eine Einweisung oder eine kurze Einarbeitung ausreichend ist (Tabelle 1).¹³ Und gegenüber dem hier gewählten Vergleichszeitpunkt – Ende Juni 2000¹⁴ – hat der Anteil der Personen mit einer solchen Tätigkeit unter den Zeitarbeitnehmern kräftig zugenommen. Dazu gehören neben zahlreichen Fertigungstätigkeiten auch einige Dienstleistungsjobs. So gibt es relativ viele Zeitarbeiter unter den Personen, die einfache Schreibtätigkeiten ausüben oder unter den „Telefonierern“, bei denen es sich weit überwiegend um Beschäftigte in Call-Centern handelt (Tabelle 2). In anderen Wirtschaftszweigen, in denen einfache Tätigkeiten von großer Bedeutung sind, wie dem Gastgewerbe oder der Gebäudereinigung, hat dagegen die Zeitarbeit bisher wenig Fuß gefasst.

11 Kvasnicka, M.: Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment? NBER Working Paper Nr. 13843, 2008.

12 Das liegt daran, dass in der Berufsklassifikation der Bundesagentur die Berufe zu wenig differenziert sind. Hinzu kommt, dass sie in Teilen veraltet ist. Sie geht auf das Jahr 1975 zurück und wurde zuletzt Mitte der 80er Jahre in Teilen erneuert. So finden sich darin noch Kutscher, Sticker oder Wäschenäherinnen, aber nicht Designer oder Gestalter von Internetpräsentationen.

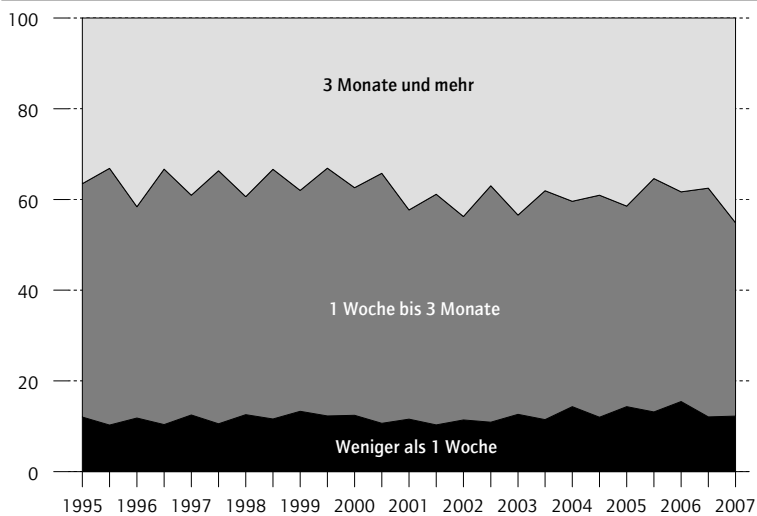
13 Zu den Berufen sowie zu den Qualifikationen und ausgeübten Tätigkeiten vgl.: Burda, M. C., Kvasnicka, M.: Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven. Perspektiven der Wirtschaftspolitik 7, 2, 2006, 195–225.

14 Der Juni 2000 liegt vor der Zeit der weitgehenden Deregulierung der Zeitarbeit und im letzten Sommer des vorhergehenden Konjunkturaufschwungs und bietet sich deshalb als idealer Vergleichszeitpunkt an.

Abbildung 4

Beendete Arbeitsverhältnisse von Leiharbeitnehmern nach der Dauer

In Prozent



Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2008

Das gilt auch für den Beruf des Kraftfahrers wie für Betreuer im Haushalt.

Knapp ein Viertel aller Leiharbeitnehmer geht einer Facharbeitertätigkeit nach. Hier zeigt sich eine Konzentration auf wenige Berufsgruppen: Schweißer, Schlosser, Maler und Lackierer, Elektroinstallateure und Rohrnetzbauer. Dabei handelt es sich um Facharbeiter mit solchen Qualifikationen, die zum Teil in der innerbetrieblichen industriellen Fertigung eingesetzt werden, zum Teil aber auch bei außerbetrieblichen Montagen, Reparatur- oder Ausbaurbeiten. Auch nicht wenige Tischler und Dreher, Fräser und Werkzeugmacher sind als Zeitarbeiter angestellt.

Tabelle 1

Bedeutung von Zeitarbeit nach Tätigkeitsgruppen

In Prozent

	Leiharbeitnehmer		Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	
	2000	2007	2000	2007
Einfache und Hilfstätigkeiten	49,1	59,1	1,6	4,3
Angestellte mit ausführenden Tätigkeiten	14,3	11,1	0,9	1,4
Facharbeiter, Meister	30,3	22,8	1,6	2,9
Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten	4,1	5,0	0,2	0,6
Angestellte mit höher qualifizierten Tätigkeiten, umfassenden Führungsaufgaben	2,1	1,9	0,3	0,5
Auszubildende	0,0	0,1	0,1	0,3
Insgesamt	100,0	100,0	1,1	2,4

Tabelle 2

Leiharbeiter in ausgewählten Tätigkeiten Ende Juni 2007

	Anzahl	Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Prozent
Einfache Tätigkeiten		
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	233 186	41,5
Transportgeräteführer	6 975	11,3
Lager-, Transportarbeiter	51 339	10,1
Datentypisten	1 801	5,9
Telefonisten	4 611	5,4
Kellner, Gästebetreuer	4 113	1,3
Hilfskräfte Bauhauptgewerbe	1 162	0,6
Raum-, Hausratreiniger	3 015	0,6
Hauswirtschaftliche Betreuer	749	0,6
Kraftfahrzeugführer	4 136	0,5
Angestellte, ausführende Tätigkeiten		
Bürofachkräfte	65 600	1,8
Verkäufer/-innen	2 307	0,2
Sprechstundenhelfer/-innen	463	0,1
Facharbeitertätigkeiten		
Schweisser, Brennschneider	10 138	12,9
Schlosser, verschiedene	48 290	6,8
Maler, Lackierer	10 215	6,8
Elektroinstallateure	25 819	5,9
Rohrnetzinstallateure, Rohrnetzbauer	12 439	5,3
Tischler	4 877	2,6
Dreher, Fräser	5 682	2,4
Ausbautätigkeiten (ohne Tischler, Elektroinst.)	691	0,7
Fachkräfte Bauhauptgewerbe	1 592	0,4
Drucker, Setzer	209	0,2
Bäcker, Konditoren	232	0,2
Qualifizierte Angestelltentätigkeiten		
Werbefachleute	5 601	6,0
Speditionskaufleute	2 013	2,1
Buchhalter	2 891	1,6
Techniker des Maschinenbau-, Elektrofachs	3 545	1,4
Datenverarbeitungsfachleute	4 812	1,0
Bankfachleute	1 245	0,2
Lebens-, Sachversicherungsfachleute	130	0,1
Hoch qualifizierte Angestelltentätigkeiten		
Ingenieure des Maschinen- und Fahrzeugbaus	2 201	1,5
Unternehmensberater, Organisatoren	1 027	0,9
Elektroingenieure	1 105	0,7

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2008

Eine sehr geringe Bedeutung hat die Zeitarbeit dagegen unter Druckern, Bäckern sowie unter den Bauarbeitern, was bei letzteren gewiss an noch bestehenden Marktzugangsschranken für die Zeitarbeitsbranche bei Tätigkeiten des Baugewerbes liegt.

Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit, mit der auch Entscheidungsbefugnisse verbunden sind, haben unter den Leiharbeitern eine insgesamt geringe Bedeutung. Vergleichsweise stark vertreten sind nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit allerdings die Werbefachleute. Aber ob es sich dabei wirklich um Fachleute handelt, ist fraglich. Es kann vermutet werden, dass viele davon Plakatkleber oder Verteiler von

Werbematerial sind. In nennenswerter Zahl finden sich unter den gut qualifizierten Zeitarbeitern Techniker und Datenverarbeitungsfachleute sowie einige der derzeit besonders gesuchten Ingenieure. Gemessen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesen Berufen ist deren Zahl aber klein.

Der gegenwärtige Beschäftigungsaufbau wird im Wesentlichen von den sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern getragen.¹⁵ Dazu haben die Zuwächse an Zeitarbeitnehmern erheblich beigetragen – im Zeitraum von Juni 2006 bis Juni 2007 zu einem Viertel (Tabelle 3). Bei allen Tätigkeitsgruppen hat die Leiharbeit weit überdurchschnittlich zugelegt – auch bei den qualifizierten und den höher qualifizierten Angestelltentätigkeiten, wenn auch bei diesen Gruppen die Zeitarbeit relativ wenig zum gesamten Beschäftigungsaufbau beigetragen hat. Eine in dieser Hinsicht viel größere Rolle hat sie bei den Facharbeitertätigkeiten sowie bei den einfachen Jobs gespielt.

Schließlich ist zu erwähnen, dass es jüngst unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine besonders kräftige Zunahme bei der Zahl derjenigen Personen gab, die einfache Tätigkeiten ausüben. Über dem Durchschnitt lag auch der Aufbau bei den höher und hoch qualifizierten Angestellten, die am anderen Ende der Skala rangieren. Das lässt erwarten, dass die seit langem zu beobachtende wachsende Lohnspreizung weiter zugenommen hat.¹⁶ Und stark wurde im gegenwärtigen Aufschwung das Lehrstellenangebot ausgedehnt.¹⁷

Leiharbeiter sind größtenteils männlich

Lediglich ein Viertel aller Zeitarbeitnehmer sind Frauen. An dem ungleichen Geschlechterverhältnis hat sich im Laufe der Zeit wenig geändert. Frauen sind unter den Leiharbeitern deshalb deutlich unterrepräsentiert, weil Zeitarbeit besonders stark bei solchen Tätigkeiten verbreitet ist, die eine Domäne der Beschäftigung von Männern darstellt. Würden sich die Frauen in ihrer Berufsstruktur nicht von den Männern unterscheiden, wäre Leiharbeit unter den Frauen kaum weniger als unter den Männern verbreitet (Abbildung 5).

¹⁵ Vgl. Arbeitskreis Konjunktur: Grundlinien der Wirtschaftsentwicklung 2008/2009. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 1–2/2008.

¹⁶ Vgl. Brenke, K.: Zunehmende Lohnspreizung in Deutschland. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 6/2007.

¹⁷ Das trifft auch für die Zeitarbeitsbranche zu, die aber wohl nicht für den späteren Verleih von Fachkräften ausbildet, sondern für den eigenen Geschäftsbetrieb.

Tabelle 3

Beschäftigungsaufbau von Juni 2006 bis Juni 2007 nach Tätigkeitsgruppen

	Insgesamt		Arbeitnehmer ohne Leiharbeiter		Leiharbeiter		Anteil der Leiharbeiter am gesamten Beschäftigungsaufbau in Prozent
	Personen	In Prozent ¹	Personen	In Prozent ¹	Personen	In Prozent ¹	
Einfache und Hilfstätigkeiten	248 309	2,9	168 225	2,0	80 084	26,9	32,3
Angestellte mit ausführenden Tätigkeiten	57 156	1,2	42 608	0,9	14 548	25,7	25,5
Facharbeiter, Meister	62 556	1,3	40 844	0,9	21 712	17,5	34,7
Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten	69 422	1,3	61 378	1,1	8 044	34,1	11,6
Angestellte mit höher qualifizierten Tätigkeiten, umfassenden Führungsaufgaben	52 074	2,4	49 743	2,3	2 331	24,3	4,5
Auszubildende	11 170	5,8	10 965	5,7	205	45,7	1,8
Insgesamt	498 443	1,9	371 519	1,4	126 924	24,8	25,5

¹ Bezogen auf den jeweiligen Bestand vom Juni 2006.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2008

Unter denjenigen Frauen, die in einem Zeitarbeitsverhältnis stehen, geht wie bei den Männern der größte Teil einer einfachen Tätigkeit nach (Abbildung 6). Nur ein geringer Teil der weiblichen Leiharbeiter ist als Facharbeiterin tätig; eine viel größere Rolle spielen Angestellten-tätigkeiten, für die eine eher geringe oder mittlere Qualifikation erforderlich ist. Arbeitsplätze für hoch qualifizierte haben von den weiblichen wie von den männlichen Zeitarbeitnehmern nur sehr wenige besetzt.

Große regionale Unterschiede bei der Verbreitung von Leiharbeitsverhältnissen

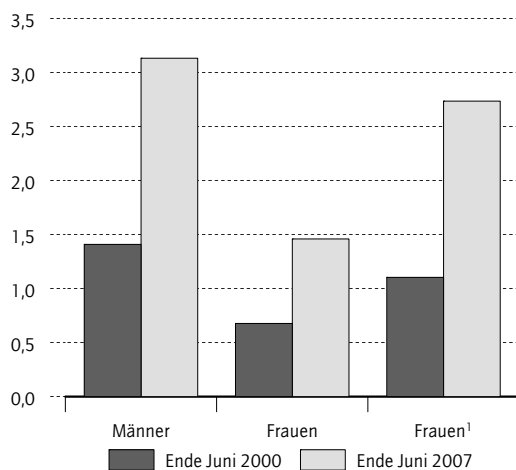
Die Daten der Beschäftigtenstatistik enthalten auch regionale Informationen. Allerdings geben sie nur Aufschluss darüber, wie viele und welche Arbeitnehmer bei einem in dem jeweiligen Gebiet ansässigen Zeitarbeitsbetrieb angestellt sind. Sie enthalten keine Informationen darüber, wo die Arbeitnehmer wohnen und wo sie im Auftrag ihres Unternehmens tätig sind.

Feststellen lässt sich, dass in denjenigen Regionen – verwendet wurden für die Analyse Raum-

Abbildung 5

Zeitarbeit nach dem Geschlecht 2000 und 2007

Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Prozent



¹ Unterstellt wurde eine Tätigkeitsstruktur, die der der Männer entspricht.

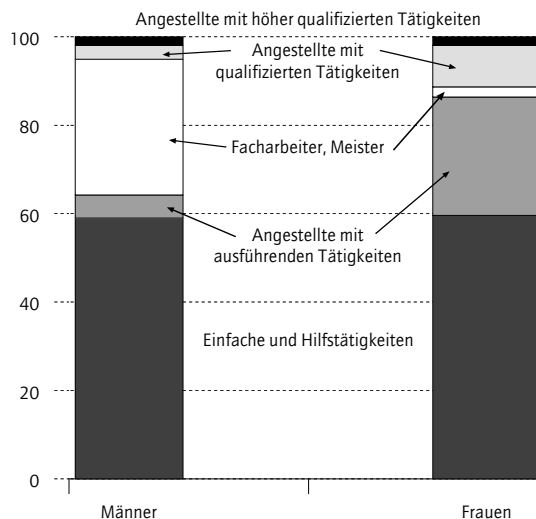
Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2008

Abbildung 6

Leiharbeiter nach der Tätigkeit 2007

In Prozent

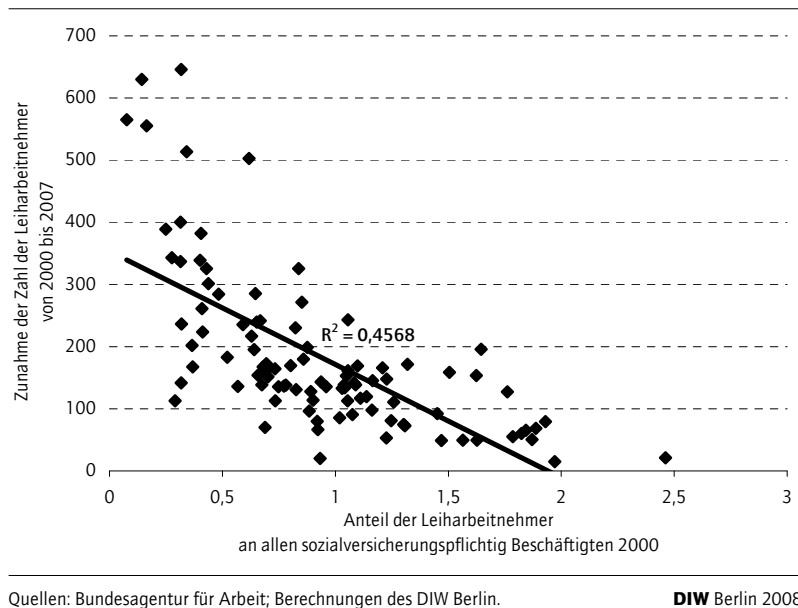


Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2008

Abbildung 7

Ausbreitung der Leiharbeit nach Raumordnungsregionen
In Prozent



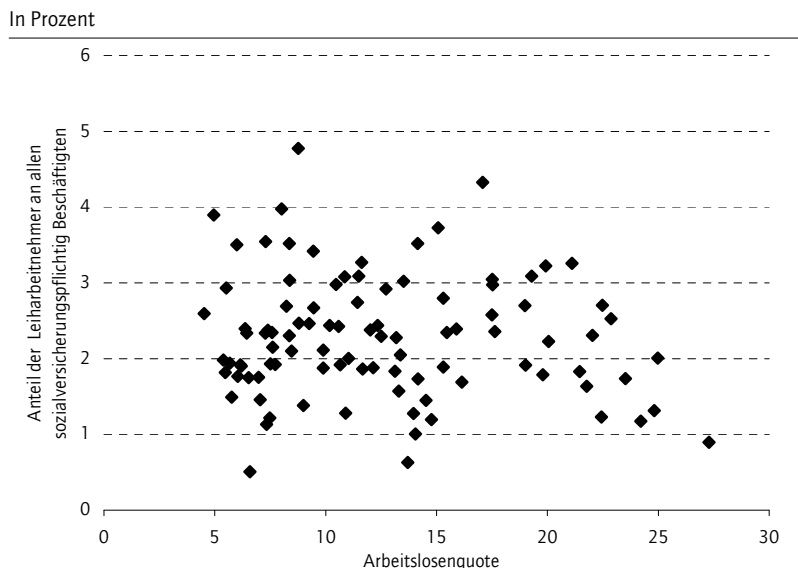
Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin. **DIW Berlin 2008**

ordnungsregionen¹⁸ –, in denen bereits schon im Juni 2000 Leiharbeit relativ stark verbreitet

18 Datengrundlage sind die Kreisinformationen der Beschäftigtenstatistik, die zu Raumordnungsregionen aggregiert wurden, um vergleichsweise wirtschaftlich stark miteinander verbundene Stadt- und Landkreise zu Untersuchungseinheiten zusammenzufassen. Möglich wäre auch die Verwendung von Arbeitsmarktregionen; sie unterscheiden sich aber kaum von den Raumordnungsregionen.

Abbildung 8

Ausmaß der Leiharbeit und der Arbeitslosigkeit¹ nach Raumordnungsregionen 2007



1 Registrierte Arbeitslose in Relation zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin. **DIW Berlin 2008**

war, im Allgemeinen auch sieben Jahre später ein überdurchschnittlicher Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Zeitarbeiter waren. Allerdings spielt dabei ein Basiseffekt eine große Rolle. Nimmt man dagegen das Wachstum der Leiharbeitsverhältnisse in diesem Zeitraum in den Blick, zeigt sich, dass in vielen Regionen, in denen im Jahr 2000 vergleichsweise wenige Beschäftigte bei einem dort ansässigen Zeitarbeitsbetrieb angestellt waren, die Zahl der Leiharbeitnehmer besonders stark gewachsen ist (Abbildung 7). Leiharbeitsverhältnisse verteilen sich in räumlicher Hinsicht also inzwischen gleichmäßiger.

Es könnte angenommen werden, dass in solchen Gebieten, in denen die Arbeitslosigkeit besonders hoch ist, die Erwerbsfähigen eher bereit sind, ein Leiharbeitsverhältnis einzugehen. Das lässt sich anhand der vorliegenden Daten aber nicht belegen. Es zeigt sich kein Zusammenhang zwischen der jeweiligen Höhe der Arbeitslosenquote und dem Anteil der Zeitarbeiter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Regionen (Abbildung 8).

Fazit

Die Zeitarbeit hat sich in Deutschland seit den 70er Jahren mehr und mehr ausgebreitet – bis zum Jahr 2004 zwar stetig, aber doch eher zögerlich. Als dann spezielle Marktregulierungen für die Arbeitnehmerüberlassung entfielen, setzte ein rasantes Wachstum der Leiharbeitsbranche ein. Reichlich 2 Prozent aller Arbeitnehmer sind inzwischen dort tätig. Das ist zwar kein hoher Anteil, doch ist zu bedenken, dass sich die Zahl der Zeitarbeitnehmer seit der Reform verdoppelt hat und keine Verlangsamung des hohen Wachstumstempos derzeit erkennbar ist. In der Zeit bis Anfang 2006, als sich die Beschäftigung in Deutschland schwach entwickelte, expandierte die Leiharbeit kräftig. Im gegenwärtigen Aufschwung trägt sie zu einem erheblichen Teil zum Beschäftigungsaufbau bei. Zudem ist sie ein weiteres Beispiel für die Abkehr von traditionellen Arbeitsverhältnissen und der Ausbreitung neuer Beschäftigungsformen auf dem Arbeitsmarkt – wie sie schon mit Blick auf die Mini-Jobs oder die faktisch abhängig beschäftigten Selbständigen in einigen Teilen der Wirtschaft zu beobachten ist.¹⁹

19 Kalina, T., Voss-Dahm, D.: Mehr Minijobs = mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt? IAT-Report Nr. 7/2005. Das gilt insbesondere für die Medien- und andere Teile der Kreativwirtschaft, wo das kräftige Beschäftigungswachstum bis 2005 (neuere Daten gibt es nicht) allein von den Selbständigen getragen wurde. Vgl. Brenke, K.: Rasantes Wachstum der Zahl kreativ Tätiger in Berlin. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 31/2007.

Vor allem werden Arbeitskräfte, die einfache Tätigkeiten ausüben, auf dem Zeitarbeitsmarkt vermittelt. Deren Anteil an den Leiharbeitskräften hat besonders stark zugenommen. Wie schon bei den Mini-Jobs zeigt sich auch bei der Leiharbeit, dass sich der Arbeitsmarkt insbesondere im Segment der gering qualifizierten und niedrig entlohnten Beschäftigung verändert. Bemerkenswert ist, dass gerade zu der Zeit, als die Zahl der Mini-Jobs zu stagnieren begann, der Boom bei den Leiharbeitsverhältnissen einsetzte. Nach der Liberalisierung der Zeitarbeit hat sich möglicherweise die Nachfrage nach einfacher Arbeit dahin verschoben. Aber nicht nur bei der Vermittlung einfacher Tätigkeiten ist die Leiharbeitsbranche vermehrt aktiv, sondern auch bei der Überlassung qualifizierter Arbeit – und zwar insbesondere von Facharbeitern –, von Arbeitnehmern mit qualifizierten Angestelltentätigkeiten dagegen nicht so sehr, abgesehen von der traditionellen Klientel der Bürofachkräfte.

Die Leiharbeit sorgt für mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt, denn die Betriebe können den Arbeitseinsatz der jeweiligen Auftragslage genauer anpassen. Sie sind nicht durch Arbeitsvertrag an die Arbeitskräfte gebunden und können sich rasch von ihnen lösen. In der Praxis werden dadurch die geltenden Kündigungsschutzregelungen unterlaufen. Zwar ist der Kündigungsschutz mehr und mehr gelockert worden, doch ist es nach wie vor gängige Praxis, dass im Falle von strittigen Kündigungen die Arbeitsgerichte bemüht werden. Der Gesetzgeber hat bisher noch nicht die Kraft aufgebracht, durch klarere gesetzliche Regelungen – insbesondere was Abfindungen anbelangt – für Abhilfe zu sorgen. Die Ausbreitung der Zeitarbeit ist wohl auch eine Reaktion auf eine unzureichende Gesetzeslage.

Inwieweit Zeitarbeit von den Entleihern genutzt wird, unmittelbar bei der Höhe der Entlohnung zu sparen, muss derzeit noch offen bleiben, denn es gibt keine neueren Untersuchungen, die in hinreichendem Maße darüber Auskunft geben könnten.²⁰ Es fehlt an belastbaren Daten; anekdotische Erkenntnisse, wie sie mitunter in der Öffentlichkeit unter dem Schlagwort „Lohndumping“ verbreitet werden, helfen nicht weiter. Zwar sind die in der Zeitarbeitsbranche geltenden Tariflöhne geringer als in manchen anderen Wirtschaftszweigen wie der Industrie, doch ist in Rechnung zu

stellen, dass die Kosten der Personalverwaltung und der Leerzeiten von den Verleihfirmen getragen werden. Überdies fallen bei der Arbeitnehmerüberlassung Umsatzsteuern an.

Für Personen, die überhaupt noch nicht erwerbstätig waren, und solchen, die nach längerer Unterbrechung wieder eine entlohnte Beschäftigung aufnehmen wollen, ist die Zeitarbeit vielfach die einzige Möglichkeit, wieder in den Arbeitsmarkt einzutreten. Und generell bietet sich Zeitarbeitern die Chance, von dem Entleihbetrieb übernommen zu werden – insbesondere dann, wenn sie sich bewährt haben. Es handelt sich dabei quasi um eine Probezeit. Zeitarbeit ist allerdings nicht als ein kostengünstiger Weg der Personalrekrutierung anzusehen. Vielmehr lassen sich die Zeitarbeitsfirmen in der Regel den Wechsel eines ihrer Arbeitnehmer zu einem Entleiher entgelten, und nicht wenige Zeitarbeitsunternehmen treten auch als Personalvermittlungsagenturen auf.

Die extrem hohe Fluktuation bei der Leiharbeit lässt vermuten, dass ein großer Teil der Arbeitskräfte von der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit beziehungsweise Nichterwerbstätigkeit hin und zurück pendelt. Das belastet zwar die sozialen Sicherungssysteme, bietet aber – wenn auch nur zeitweilige – Beschäftigungsmöglichkeiten. In besonders starkem Maße sind Personen in der Zeitarbeit beschäftigt worden, die einfache Tätigkeiten ausüben. Gerade die gering Qualifizierten stellen die größte Problemgruppe des Arbeitsmarktes in Deutschland dar, und es wäre alles andere als sozial, sie vor unsicheren Arbeitsverhältnissen zu schützen und ihnen somit Beschäftigungsmöglichkeiten zu verbauen. Das würde die Steuer- und Beitragszahler noch teurer zu stehen kommen. Natürlich bedarf es Regeln, um Willkür und Ausbeutung seitens der Arbeitgeber zu verhindern. Diese sind mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gegeben, und es stellt ein Instrument dar, um illegale Zeitarbeit einzudämmen.

Vermehrt üben auch qualifizierte Arbeitnehmer, insbesondere Facharbeiter, Zeitarbeitsjobs aus. Das dürfte kaum daran liegen, dass all diese Arbeitnehmer keine feste Anstellung wollen, sondern eher darauf verweisen, dass manche Arbeitgeber darauf setzen, dass der Markt ihnen die benötigten Fachkräfte zur Verfügung stellt – und sie sich deshalb nicht selbst um die Berufsausbildung kümmern müssen. Letztlich betreiben sie damit eine Personalpolitik zu Lasten jener Unternehmen, die junge Menschen beruflich qualifizieren – und das sind in der Regel nicht die Zeitarbeitsfirmen. Ein solches *Beggar-My-Neighbour*-Verhalten lässt sich aber nur so lange

²⁰ Zwar finden sich in älteren Studien Hinweise auf erhebliche und gewachsene Lohndifferenziale zwischen Zeitarbeit und anderen Beschäftigungsformen (vgl. Werwatz, A., Kvasnicka, M.: *On the Wages of Temporary Help Service Workers in Germany*. HU Berlin 2002). Das kann sich aber mit der Einführung der Tarifverträge in der Zeitarbeitsbranche verändert haben. Im Rahmen der Evaluation der „Hartz-Gesetze“ gaben die Zeitarbeitsfirmen jedenfalls erhöhten Kostendruck an (vgl. RWI/IGS 2006).

JEL Classification:
J40, J41, J48

Keywords:
Subcontracted labour,
Policy reform

durchhalten, wie auf dem Arbeitsmarkt genügend Fachkräfte zu finden sind. Im Verlauf des derzeitigen Aufschwungs wurde allerdings seitens der Unternehmen und der Verbände vermehrt über einen Fachkräftemangel geklagt. Angesichts der demografischen Entwicklung ist damit zu rechnen, dass qualifizierte Arbeitnehmer gene-

rell knapper werden. Unternehmen, die hoffen, künftig ohne eigene Ausbildungsanstrengungen ihren Fachkräftebedarf decken zu können, laufen Gefahr, im Wettbewerb abgehängt zu werden. Um das zu vermeiden, ist eine vorausschauende Personalpolitik erforderlich – und daran scheint es manchen Unternehmen zu mangeln.

Impressum

DIW Berlin
Mohrenstraße 58
10117 Berlin
Tel. +49-30-897 89-0
Fax +49-30-897 89-200

Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann
(Präsident)
Prof. Dr. Georg Meran
(Vizepräsident)
Prof. Dr. Tilman Brück
Dr. habil. Christian Dreger
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Prof. Dr. Viktor Steiner
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Dr. Christian Wey

Redaktion

Kurt Geppert
PD Dr. Elke Holst
Carel Mohn
Vanessa von Schlippenbach
Manfred Schmidt

Pressestelle

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

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 7477649
Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01805–19 88 88, 14 Cent/min.
Reklamationen können nur innerhalb
von vier Wochen nach Erscheinen des
Wochenberichts angenommen werden;
danach wird der Heftpreis berechnet.

Bezugspreis

Jahrgang Euro 180,-
Einzelheft Euro 7,-
(jeweils inkl. Mehrwertsteuer
und Versandkosten)
Abbestellungen von Abonnements
spätestens 6 Wochen
vor Jahresende
ISSN 0012-1304
Bestellung unter leserservice@diw.de

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

Walter Grützmaker GmbH & Co. KG,
Berlin

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

Gedruckt auf
100 Prozent Recyclingpapier.