



Zeitarbeitsmarkt in Deutschland
unter besonderer Berücksichtigung der Situation in
Sachsen

Entwicklung, Einsatzfelder

und

Wirkung am Arbeitsmarkt

Zeitarbeitsmarkt in Deutschland
unter besonderer Berücksichtigung der Situation in Sachsen

Entwicklung, Einsatzfelder
und
Wirkung am Arbeitsmarkt

von

Dipl.-Vw. Lars Kroemer, Dresden
Dipl.-Verk.wirtsch. Christian Sacher, Dresden

Dresden, im September 2008

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	4
Abkürzungsverzeichnis.....	5
1. Einleitung	6
1.1 Prolog und Zielstellung	6
2.1 Definition der Zeitarbeit als Betrachtungsgegenstand	7
1.3 Statistische Erfassungsmethodiken der Zeitarbeit und Rückschlüsse zur Interpretation	8
2. Quantitative und qualitative Entwicklung des Zeitarbeitsmarktes – bundesweite Situation und sächsische Spezifika.....	10
2.1 Entwicklung der Anzahl der Zeitarbeitnehmer	10
2.2 Entwicklung und Struktur der Zeitarbeitsunternehmen	12
2.3 Soziale Struktur und Einsatzbereiche der Zeitarbeitnehmer	14
2.4 Auswirkungen der Zeitarbeit am Arbeitsmarkt	16
2.5 Zwischenfazit	21
3. Zeitarbeit aus volkswirtschaftlicher Perspektive	23
3.1 Mikroökonomische Betrachtung: Zeitarbeit auf einem Arbeitsmarkt mit einer Insider-Outsider-Konstellation	23
4. Zusammenfassung und Ausblick	35
Quellenverzeichnis:	37

Abbildungsverzeichnis

Seite:

Abbildung 1:	Veränderung des realen BIP und der Anzahl der Zeitarbeitnehmer (WZ-Basis) zum Vorjahreszeitraum	6
Abbildung 2:	Dreiecksverhältnis der Zeitarbeit	7
Abbildung 3:	Bestand an überlassenen Arbeitnehmern im Zeitverlauf	10
Abbildung 4:	SV-pflichtige Zeitarbeitnehmer und Anteil an der gesamten SV-pflichtigen Beschäftigung	11
Abbildung 5:	Relative Veränderung der Zahl von Zeitarbeitsfirmen	12
Abbildung 6:	Erlaubnisinhaber und Betriebsdichte nach BA-Regionaldirektionen - 31.12.2007.....	13
Abbildung 7:	Berufsgruppen der Zeitarbeitnehmer - Stand 31.12.2007	14
Abbildung 8:	Entwicklung der beruflichen Einsatzfelder von Zeitarbeitnehmern - Deutschland.....	15
Abbildung 9:	Entwicklung der beruflichen Einsatzfelder von Zeitarbeitnehmern - Sachsen	16
Abbildung 10:	Entwicklung der Zeitarbeit im Verhältnis zur gesamten SV-pflichtigen Beschäftigung	17
Abbildung 11:	Beschäftigungsdauer der beendeten Zeitarbeitsverhältnisse im 2. Halbjahr 2007.....	17
Abbildung 12:	Insider-Outsider-Konstellation am Arbeitsmarkt.....	23
Abbildung 13:	Auftreten von Zeitarbeitern am Arbeitsmarkt mit Insider-Outsider-Konstellation	26
Abbildung 14:	Lohnsenkung bei den Insidern durch die Existenz von Zeitarbeitern	27
Abbildung 15:	Erhöhung der Arbeitsnachfrage durch Zeitarbeitnehmer am Arbeitsmarkt... ..	29
Abbildung 16:	Temporärer Anstieg der Arbeitnehmer im Insider-Outsider-Fall	Fehler!
	Textmarke nicht definiert.	
Abbildung 17:	Investitionsentscheidung unter Unsicherheit mit und ohne Entlassungskosten	32
Abbildung 18:	Erhöhung der Investitionsnachfrage infolge steigender Ertragserwartungen	33

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Sozioökonomische Merkmale der Zeitarbeitnehmer zum 31.12.2007	12
Tabelle 2:	Vorherige Beschäftigung der neu eingestellten Zeitarbeitnehmer im zweiten Halbjahr 2007	18

Abkürzungsverzeichnis

AÜ	Arbeitnehmerüberlassung
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AÜV	Arbeitnehmerüberlassungsvertrag
BA	Bundesagentur für Arbeit
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BZA	Bundesverband Zeitarbeit
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
EU	Europäische Union
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
IW	Institut der Deutschen Wirtschaft
IWH	Institut für Wirtschaftsforschung Halle
SV	Sozialversicherung
WZ	Wirtschaftszweig

Abkürzungsverzeichnis Abbildungen

AA	Arbeitsangebot
AN	Arbeitsnachfrage
i	Zinssatz
i^e	erwarteter Zinssatz
I	Investition
MI	Grenzinvestition

1. Einleitung

1.1 Prolog und Zielstellung

Parallel zur sukzessiven Deregulierung der Gesetzgebung zur Arbeitnehmerüberlassung, die 2004 mit der grundlegenden Novellierung ihren vorläufigen Höhepunkt fand, wies die Zeitarbeitsbranche über die vergangene Dekade ein verstetigtes Wachstum auf. Insbesondere die positive wirtschaftliche Entwicklung in den Jahren 2006 und 2007 ging dabei, wie die untere Abbildung veranschaulicht, mit einer deutlichen Zunahme von Zeitarbeit einher. Die Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland scheint, da sie eine unternehmerische Flexibilisierung auf ansonsten reglementierten Arbeitsmärkten gestattet, zu einem wichtigen Instrument unternehmerischer Personalpolitik mit positiven gesamtwirtschaftlichen Effekten – insbesondere einer stärkeren Arbeitsnachfrage – geworden zu sein. Allerdings bestehen in der wirtschaftspolitischen Diskussion konträre Ansichten zu durch Zeitarbeit hervorgerufenen Arbeitmarkteffekten, wobei Kritiker der Zeitarbeit lediglich eine Verdrängung von Stammebelegschaften unterstellen und daher die Neoregulierung der Branche fordern.

Neben der Darstellung von Struktur und Einsatzfeldern in Deutschland und Sachsen zielt die Studie darauf ab, die im derzeitigen öffentlichen Diskurs bestehenden konträren Positionen zur Wirkung der Zeitarbeit näher zu untersuchen.

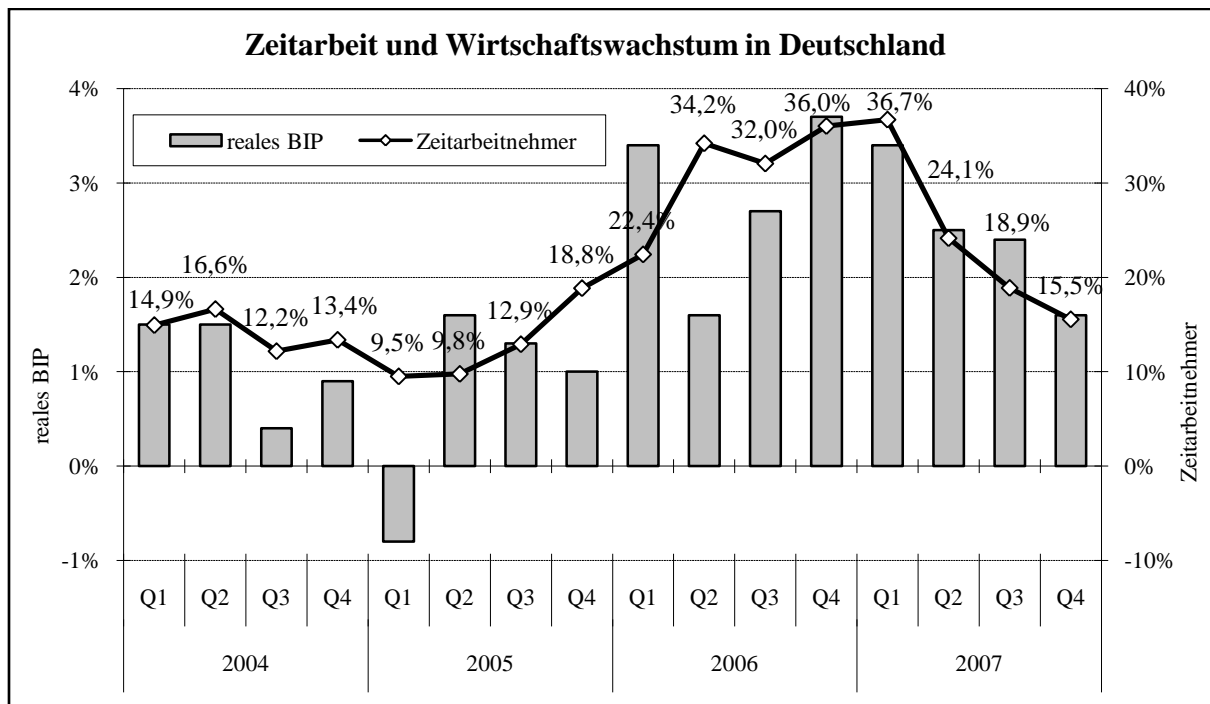


Abbildung 1: Veränderung des realen BIP und der Anzahl der Zeitarbeitnehmer (WZ-Basis) zum Vorjahreszeitraum

(Quelle: Eigene Abbildung; Daten: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen)

Zunächst erfolgt eine Auswertung empirischer Daten, anhand derer der Zeitarbeitsmarkt in Deutschland mit einem Blick auf sächsische Spezifika charakterisiert wird sowie konjunkturelle Einflüsse herausgearbeitet und Auswirkungen der Zeitarbeit auf den Arbeitsmarkt insgesamt geprüft werden. Darauf aufbauend werden im zweiten Komplex der Studie die vermuteten positiven wirtschaftlichen Ergebnisse durch den Zeitarbeitseinsatz anhand eines Arbeitsmarktes mit Insider-Outsider-Konstellation sowie einer makroökonomischen Betrachtung begründet und hierbei die Kritik an der Zeitarbeit, die sich - wie bereits gesagt - auf den angeblichen Substituierungseffekt von Zeitarbeit stützt, logisch-deduktiv hinterfragt.

1.2 Definition der Zeitarbeit als Betrachtungsgegenstand

In der vorliegenden Betrachtung wird durchgängig die Begrifflichkeit **Zeitarbeit** benutzt. Eine insbesondere in Statistiken und rechtlichen Regelwerken verwendete adäquate Bezeichnung ist **Arbeitnehmerüberlassung**. Ebenfalls im öffentlichen Sprachgebrauch angewandt wird die Bezeichnung **Leiharbeit**. Von dieser, mit fälschlichen Assoziationen behafteten Formulierung wird in der vorliegenden Betrachtung abgesehen. Eine Leihe ist im juristischen Sprachgebrauch definiert als „... auf einem Vertragsschluss basierende unentgeltliche Überlassung einer Sache für eine bestimmte Zeit“¹. Somit ist die Bezeichnung Leiharbeit auch sachlich nicht zutreffend.

Bei der Zeitarbeit fragen Unternehmen vorübergehend bzw. zeitlich befristet Verfügungsrechte über Arbeitsvermögen von Personen nach. Diese sind bei den Zeitarbeitsfirmen, welche für die Tätigkeit der Arbeitnehmerüberlassung eine Erlaubnis bedürfen², als Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts angestellt. Damit entsteht ein Dreiecksverhältnis, welches in Deutschland ausführlich im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt ist (vgl. Abb. 1). Die „Scharnierrolle“ im Dreiecksverhältnis zwischen Käufer und Verkäufer der Arbeitskraft nehmen die Zeitarbeitsfirmen ein. Sie sind gewissermaßen die Initiatoren und Organisatoren einer Abdifferenzierung des Zeitarbeitsverhältnisses vom normalen Arbeitsmarkt.³

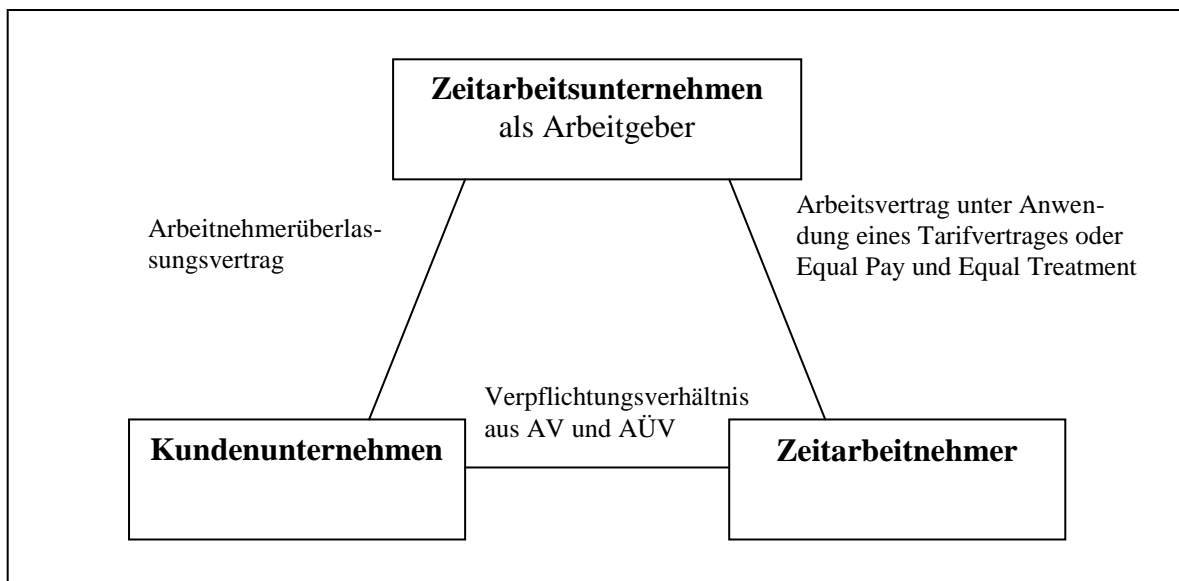


Abbildung 2: Dreiecksverhältnis der Zeitarbeit

(Quelle: eigene Darstellung)

Seit dem Wirksamwerden des AÜG als zentrales rechtliches Regelwerk für den Einsatz der Zeitarbeit in der Bundesrepublik Deutschland am 07.08.1972 wurden mehrere Anpassungen und Liberalisierungsschritte vorgenommen. Bei Einführung des AÜG war die „maximale Überlassungsdauer von Zeitarbeitnehmern“ auf drei Monate befristet. Diese wurde später verlängert und zum Beginn des Jahres 2004 ganz aufgehoben. Überlassene Zeitarbeitnehmer

¹ Vgl. auch § 598 ff BGB

² Neben der erlaubnispflichtigen Arbeitnehmerüberlassung nach AÜG, gibt es gemäß § 1, Abs. 3 AÜG eine Reihe von erlaubnisfreien Anwendungsfällen der Arbeitnehmerüberlassung. Zur erlaubnisfreien Arbeitnehmerüberlassung, die statistisch nicht erfasst wird, zählt vor allem die Überlassung im Konzernverbund oder Branchenkooperationen zur Vermeidung von Kurzarbeit und Entlassungen.

³ In einigen Staaten, so der USA und den Niederlanden treten anstelle der Zeitarbeitsunternehmen oftmals nur Makler mit einer vermittelnden Rolle.

können somit – theoretisch – unbegrenzt lange von der gleichen Zeitarbeitsfirma an den gleichen Kundenbetrieb überlassen werden. Dieser Schritt, der (vgl. Abbildung 2) zu einer Beschleunigung des Wachstums der Zeitarbeitsbranche führte, ging einher mit der Einführung der Gleichbehandlungspflicht der Zeitarbeitnehmerschaft mit den Stammbeschäftigten im Kundenbetrieb (Equal Pay / Equal Treatment – Prinzip)⁴. Die vereinbarte Möglichkeit, von diesem Grundsatz durch Tarifverträge für Zeitarbeitnehmer abzurücken, stellt jedoch den Regelfall dar⁵.

1.3 Statistische Erfassungsmethodiken der Zeitarbeit und Rückschlüsse zur Interpretation

Durch die Bundesagentur für Arbeit werden verschiedene amtliche Statistiken geführt, die Rückschlüsse auf die Entwicklung, das Volumen und die Struktur des Zeitarbeitsmarktes erlauben. Hierzu zählen:

- die halbjährliche **Berichterstattung zur Arbeitnehmerüberlassung nach AÜG** und
- die vierteljährliche **Berichterstattung über die Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen und Wirtschaftszweigen (WZ 2003)**, die bezogen auf das bundesweite Gesamtvolumen ca. 5 % unter der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik liegt⁶.

Im Rahmen der halbjährlichen **Berichterstattung zur Arbeitnehmerüberlassung** werden als Primärerhebung die Meldungen der Inhaber einer Erlaubnis nach AÜG erfasst. Neben einer quantitativen Auswertung werden auch strukturelle Merkmale erhoben. Dabei erfolgt eine regionale Zuordnung nach dem **Verwaltungssitz des Zeitarbeitsunternehmens**, unabhängig vom tatsächlichen Einsatzort der beschäftigten Zeitarbeitnehmer. Die kleinste Aggregationsebene sind Regionaldirektionen der Agentur für Arbeit. Für die sachsenweite Betrachtung deckt sich der Zuständigkeitsbereich der Regionaldirektion Sachsen mit dem Territorium des Freistaates.

Zusätzlich zur Erfassung nach Verwaltungssitz wird seit dem 1. Halbjahr 2007 eine auf Bundesländer bezogene Erfassung der Anzahl der Zeitarbeitnehmer **nach Betriebsniederlassungen von Zeitarbeitsunternehmen** veröffentlicht, deren Ergebnisse auf regionaler Ebene zum Teil deutlich von der ausschließlichen Erfassung der Zeitarbeitnehmer nach Verwaltungssitz abweichen. Die regionale Abweichung zwischen der nach Niederlassung und Verwaltungssitz erfassenden Zeitarbeitsstatistik nimmt dabei erwartungsgemäß mit abnehmender Zeitarbeitsbetriebsdichte in den BA-Bezirken (siehe Abbildung 6) signifikant zu, was die Befürchtung stärkt, dass die nach Verwaltungssitz ausweisende Zeitarbeitsstatistik auf regionaler Ebene nur unzureichend den tatsächlichen Bestand an Zeitarbeitnehmern abbildet.

⁴ Die Zustimmung des EU-Parlamentes zur im Juni 2008 durch den EU-Sozialministerrat beschlossenen Zeitarbeitsrichtlinie würde unterdessen das geltende deutsche Recht stärken. Der derzeitige Richtlinienentwurf sieht ab dem ersten Einsatztag im Kundenunternehmen eine Gleichbehandlung hinsichtlich Entgelt, Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nacharbeit, Urlaub und arbeitsfreien Tagen mit der Stammbeschäftigten vor, soweit nicht durch Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern abgewichen wird. Durch die Anerkennung der Zeitarbeit als so genanntes Flexicurity-Instrument würden politische Möglichkeiten zur Neoregulierung in den Mitgliedsstaaten sogar eingeschränkt werden.

⁵ vgl. DIW (2008), S. 244

⁶ Folgende methodische Ursachen kommen hierfür in Betracht: Zum einen fließen in die stichtagsbezogene Erfassung der Beschäftigung in Wirtschaftszweigen keine kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse ein. Weiterhin werden in der wirtschaftszweigbezogenen Erfassung die Unternehmen nach Tätigkeitsschwerpunkten klassifiziert. Ist die Arbeitnehmerüberlassung nur ein Nebenzweck des erfassten Unternehmens, werden die überlassenen Arbeitnehmer dem Hauptzweck der unternehmerischen Tätigkeit zugeordnet.

Trotz dieser Schwächen wird in der vorliegenden Betrachtung, sofern nicht anders vermerkt, im Hinblick auf zeitliche Vergleichbarkeit und umfassendere Auswertung von Strukturmerkmalen, die Erfassung der Zeitarbeitnehmer nach Verwaltungssitz verwendet.

Bei der **Erfassung nach Wirtschaftsgruppen bzw. -zweigen** werden sozialversicherungs-pflichtige und geringfügig entlohnte Arbeitnehmer im Wirtschaftszweig 745.02 „Überlassung von Arbeitskräften“ gezählt. Hierbei erfolgt eine Auswertung nach Wohnort- sowie nach Arbeitsortprinzip mit einer Aggregation auf Ebene der Bundesländer. Eine Erfassung am tatsächlichen Einsatzort der Zeitarbeiter erfolgt demzufolge auch hier nicht.

Insbesondere für die sachsenbezogenen Auswertungen in den folgenden Abschnitten ist bei Angaben zum Volumen der überlassenen Arbeitskräfte zu berücksichtigen, dass tendenziell mehr große überregional tätige Zeitarbeitsunternehmen ihren Verwaltungssitz in Westdeutschland haben⁷ und daher für Sachsen eine Unterzeichnung des Zeitarbeitnehmereinsatzes bei der Auswertung der AÜG-Meldestatistik die Folge ist.

Die Auswertung nach WZ 745.02 führt demgegenüber zu einer höheren Zahl in Sachsen eingesetzt bzw. wohnhafter Arbeitnehmer (Arbeitsort- bzw. Wohnortprinzip) die dem genannten Wirtschaftszweig zuzurechnen sind. So erfasst diese Statistik das administrative Stammpersonal der Zeitarbeitsfirmen, was zu einer Überzeichnung von ca. 5 % führt⁸, sowie die bei sächsischen Zeitarbeitsfirmen beschäftigten, dann aber an außerhalb Sachsens liegende Betriebe überlassenen Zeitarbeiter. Zur besseren Vergleichbarkeit mit der, in der Studie verwendeten verwaltungssitzbezogenen Auswertung der Berichterstattung zur Arbeitnehmerüberlassung wird die Statistik nach WZ 745.02 arbeitsortbezogen ausgewertet.

⁷ Siehe hierzu den Abschnitt 2.2 zur Struktur der Zeitarbeitsunternehmen.

⁸ Promberger (2006), S. 23

2. Quantitative und qualitative Entwicklung des Zeitarbeitsmarktes – bundesweite Situation und sächsische Spezifika

2.1 Entwicklung der Anzahl der Zeitarbeitnehmer

Anhand der Entwicklung der bundesweiten Zahl überlassener Arbeitnehmer lassen sich politische, konjunkturelle und saisonale Einflussfaktoren auf die Zeitarbeit erkennen.

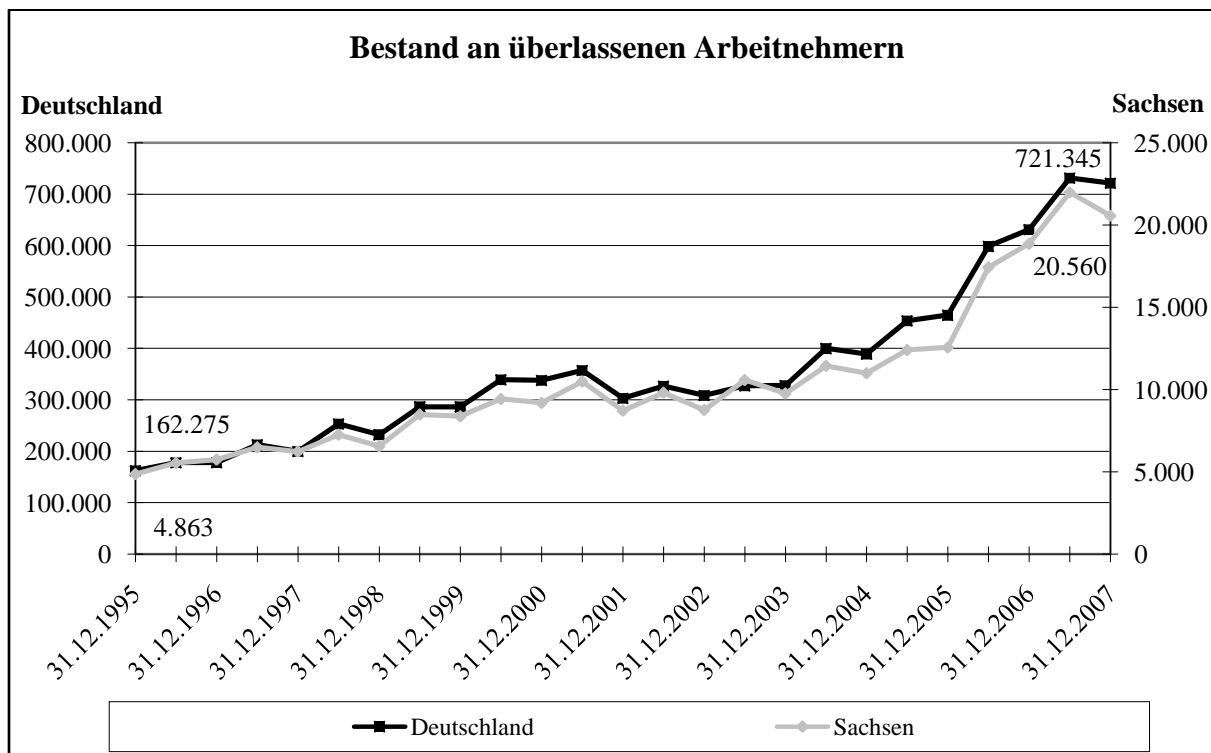


Abbildung 3: Bestand an überlassenen Arbeitnehmern im Zeitverlauf

(Quelle: BA Nürnberg – Berichterstattung zur Arbeitnehmerüberlassung)

Die langfristig kontinuierlich gestiegene Anzahl von überlassenen Arbeitnehmern weist – in Sachsen wie auch im gesamtdeutschen Maßstab - Nuancen durch konjunkturelle Einflüsse und Deregulierungsschritte der Zeitarbeitsgesetzgebung auf. Die positive konjunkturelle Lage der Jahre 1998 bis Mitte des Jahres 2001 spiegelt sich in der spürbar steigenden Zahl überlassener Arbeitskräfte wider. Mit der Verschlechterung des konjunkturellen Klimas in den Jahren 2002 und 2003 stagnierte die Zahl der Zeitarbeitnehmer.

Dabei war die Anzahl der überlassenen Zeitarbeitnehmer zudem von Saisoneinflüssen abhängig. Regelmäßig stieg die Anzahl der Zeitarbeitnehmer im Jahresverlauf an, erreicht von Juli bis Oktober den Höchststand und fiel gegen Jahresende wieder ab, während der Tiefststand in den Monaten Januar und Februar erreicht wurde. Da die saisonalen Schwankungen stärker als in der Gesamtwirtschaft ausfielen, ist zu vermuten, dass Zeitarbeitnehmer in der Vergangenheit hauptsächlich im saisonal beeinflussten Gewerben Nachfragespitzen abfederten bzw. urlaubsbedingte Produktionsschwankungen ausglich.

Zwischen 2004 und 2007 kam es dagegen zu einem sprunghaften Anstieg der Zeitarbeitnehmerzahl. Zum 31.12.2007 waren nach den Meldungen zur Arbeitnehmerüberlassung 721.345 Personen als Zeitarbeitnehmer in Deutschland beschäftigt; gegenüber dem 31.12.2003 bedeutete dies ein Anstieg um 120 %. Dabei war zu beobachten, dass es infolge der Deregulierung zu Beginn des Jahres 2004 zunächst zu einem eher leichten konjunkturunabhängigen Wachs-

tum der Zeitarbeit kam, während in Verbindung mit dem konjunkturellen Aufschwung der Jahre 2006 und 2007 der Anstieg des Zeitarbeitseinsatzes sprunghaft erfolgte.

Auch das Übergewicht der saisonabhängigen Tätigkeiten hat merklich nachgelassen. Im Jahr 2006 waren erstmals zum Jahresende signifikant mehr Zeitarbeiter als im Juni beschäftigt. Mit der Verlangsamung des wirtschaftlichen Wachstumstempos im 2. Halbjahr 2007 kam es allerdings zum 31.12.2007 erneut zu einem leichten Rückgang der Zeitarbeitnehmerzahl. Infolge der abnehmenden konjunkturellen Erwartungen vor dem Hintergrund weltweiter Schwierigkeiten an den Finanzmärkten scheinen saisonale Einflüsse wieder stärker an Gewicht gewonnen zu haben. Zudem könnte diese Tatsache auch in einer vorrangigen Schaffung von Dauerarbeitsplätzen in einzelnen Einsatzbranchen von Zeitarbeitnehmern geschuldet sein. Insbesondere letzteres würde der Behauptung widersprechen, dass Zeitarbeit eine dauerhafte Verdrängung von Stammarbeitsplätzen bedeutet.

In **Sachsen** nahm die Zeitarbeitsbeschäftigung zwischen dem 31.12.2003 und dem 31.12.2007 um 111 % auf 20.560 Personen gemäß der Meldung der Arbeitnehmerüberlassung zu. Nach dieser Erfassung hat sich der sächsische etwas schwächer als der deutsche Zeitarbeitsmarkt entwickelt, wobei insbesondere die Anzahl Zeitarbeiter zwischen dem 1. und 2. Halbjahr 2007 prozentual deutlich stärker abgenommen hat, als dies bundesweit zu beobachten war. Allerdings unterliegt die den Zahlen zu Grunde liegende Erfassungsmethodik den im Punkt 1.3 angesprochenen Defiziten, die sich scheinbar in Sachsen, aufgrund der – wie der folgende Abschnitt zeigt - geringsten AÜ-Unternehmensdichte aller BA-Bezirke, besonders drastisch auszuwirken scheinen. So werden nach der Niederlassungsmethodik 41.605 Zeitarbeiter für das 2. Halbjahr 2007 für Sachsen ausgewiesen. Die Diskrepanz zwischen der Erfassung nach Verwaltungssitz und Niederlassung ist dabei in Relation zu den regional SV-pflichtig Beschäftigten in Sachsen von allen BA-Bezirken am höchsten.

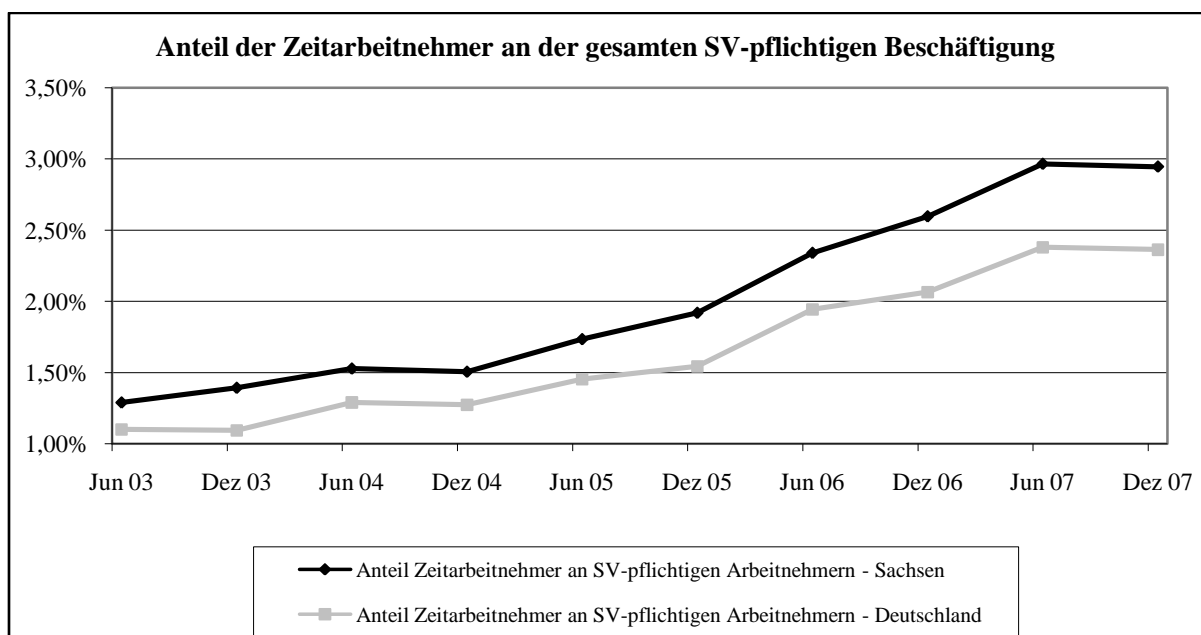


Abbildung 4: SV-pflichtige Zeitarbeitnehmer und Anteil an der gesamten SV-pflichtigen Beschäftigung

(Quelle: BA Nürnberg – Beschäftigungsstatistik, eigene Berechnungen)

Auch die dritte Erfassungsmethodik nach dem Wirtschaftszweig „Arbeitnehmerüberlassung“ (WZ 745.02) weist mit 44.095 Beschäftigte zum 31.12.2007 deutlich mehr Zeitarbeiter in Sachsen auf, als von der gebräuchlichen AÜ-Statistik ausgewiesen werden. Gemäß den Zahlen der WZ-Erfassung besitzt Zeitarbeit eine im Bundesvergleich höhere und in den letzten

Jahren auch leicht stärker gestiegene Bedeutung. Über den Betrachtungszeitraum von Dezember 2003 bis Dezember 2007 hinweg hat sich der Anteil der SV-pflichtigen Zeitarbeitnehmer an allen SV-pflichtigen Arbeitnehmern auf ca. 2,4 % bundesweit bzw. ca. 3 % in Sachsen annähernd verdoppelt. Auch hier wird im Zuge der anziehenden Konjunktur ab Ende 2005 eine spürbare Dynamik sichtbar, die parallel zum Rückgang des konjunkturellen Wachstumstempus zum Ende des Jahres 2007 in eine Stagnation übergeht⁹.

2.2 Entwicklung und Struktur der Zeitarbeitsunternehmen

Neben der hohen Beschäftigungsdynamik weist die deutsche Zeitarbeitsbranche ebenfalls eine hohe Gründungsdynamik auf. Insgesamt waren zum 31.12.2007 auf dem deutschen Markt 21.241 erfasste Firmen als Inhaber einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung tätig. In Sachsen wurden zum gleichen Zeitpunkt 825 Erlaubnisinhaber gezählt. Allerdings fällt die Zunahme der Zeitarbeitsfirmen im Zeitverlauf geringer als der Anstieg der Zeitarbeitsbeschäftigten aus. Dies führt im Ergebnis zu einer größeren durchschnittlichen Betriebsgröße, wobei das Ergebnis maßgeblich durch marktführende, international agierende Unternehmen, wie Randstad und Adecco, geprägt wird.

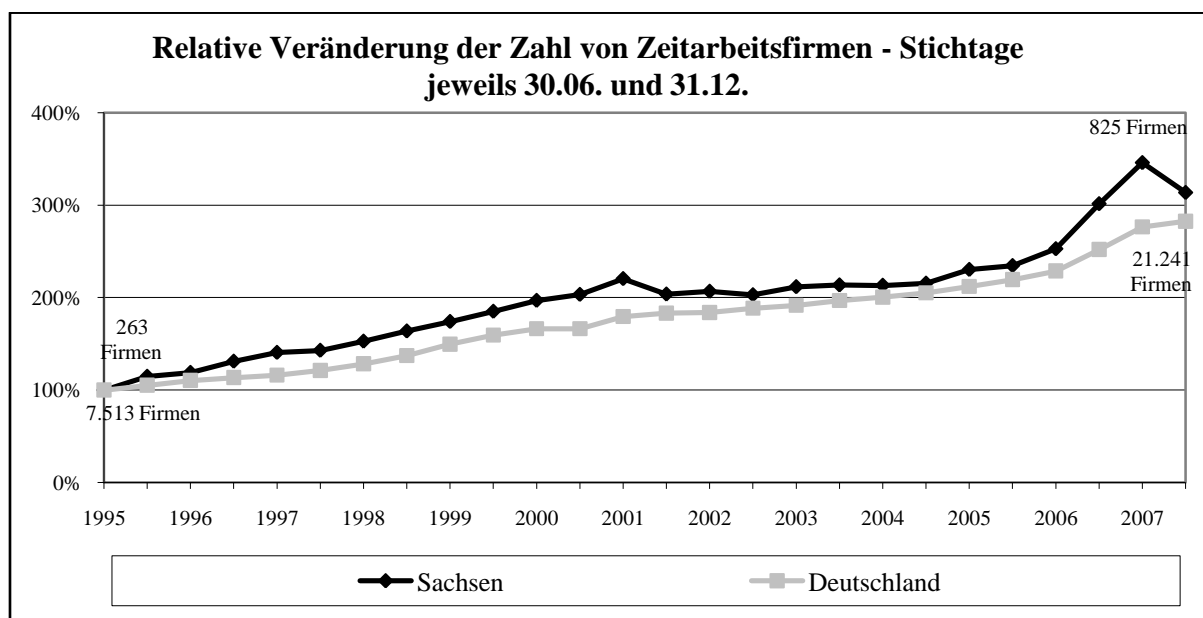


Abbildung 5: Relative Veränderung der Zahl von Zeitarbeitsfirmen

(Quelle: BA Nürnberg – Berichterstattung zur Arbeitnehmerüberlassung)

Zwar überließen im 2. Halbjahr 2007 nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit noch mehr als 70 % der Firmen weniger als 50 Arbeitnehmer, allerdings resultiert dies vor allem aus dem großen Anteil von Inhabern einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, die nur als Nebenberuf im Zeitarbeitsmarkt tätig sind¹⁰. Nach Angaben des DIW nimmt nur für etwa zwei Drittel der Erlaubnisinhaber – in Sachsen, wie auch bundesweit – Zeitarbeit den Hauptberuf der unternehmerischen Tätigkeit ein. Diese sind im eigentlichen Sinn der Zeitarbeitsbranche zuzurechnen, die übrigen Erlaubnisinhaber haben andere Tätigkeitsschwerpunkte¹¹.

⁹ Bemerkenswert hierbei ist der Anstieg der in Sachsen im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung geringfügig Beschäftigten zum Jahresende 2007, der deutlich höher als im bundesweiten Rahmen ausfällt.

¹⁰ Ca. 44 % der Zeitarbeitsunternehmen überließen nach Angaben der BA sogar weniger als 19 Mitarbeiter.

¹¹ DIW (2008), S. 245

Die Verteilung der Zeitarbeitsunternehmen als registrierte Erlaubnisinhaber wird in Abbildung 6 dargestellt. Sichtbar wird anhand der Betriebsdichte eine hohe Konzentration der Zeitarbeitsunternehmen in den BA-Regionaldirektionen Hessen und Rheinland-Pfalz/Saarland. Grund hierfür ist die hohe Zahl von Firmensitzen überregional tätiger Zeitarbeitsunternehmen und Personaldienstleister.

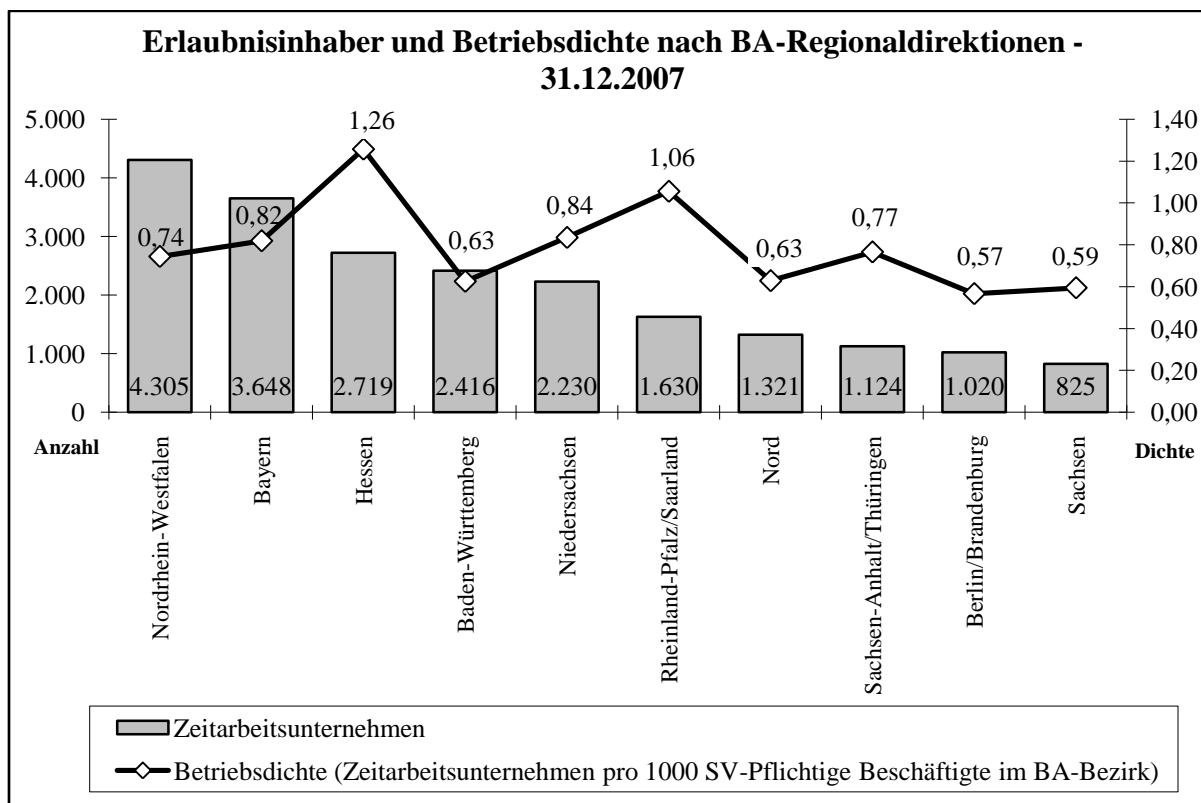


Abbildung 6: Erlaubnisinhaber und Betriebsdichte nach BA-Regionaldirektionen - 31.12.2007

(Quelle: BA Nürnberg – Berichterstattung zur Arbeitnehmerüberlassung)

Obwohl in **Sachsen** seit 1995 gegenüber dem Bundestrend eine leicht höhere Gründungsdynamik in der Zeitarbeitsbranche beobachtet werden konnte (siehe Abbildung 5), fällt die Betriebsdichte in Sachsen, wie auch in den übrigen ostdeutschen Bundesländern, sichtbar unterdurchschnittlich aus. Der sächsische Zeitarbeitsmarkt besitzt dabei zudem im bundesweiten Vergleich die kleinteiligste Ausprägung. So ist das Segment der Unternehmen, die bis zu 49 Mitarbeiter überlassen, mit fast 80 % der Unternehmen am stärksten ausgeprägt. In Hessen, wo Firmensitze mehrerer national und international tätiger Personaldienstleistungskonzerne zu finden sind, ist das Unternehmenssegment mit bis zu 49 überlassenen Mitarbeitern dagegen am geringsten, gleichzeitig ist der Anteil von Firmen mit 150 und mehr überlassenen Mitarbeitern am größten¹².

Die kleinteiligere Struktur der sächsischen Zeitarbeitsbranche schlägt sich auch in einer stärkeren Anfälligkeit für konjunkturelle Abschwünge nieder. So ging die Anzahl an Zeitarbeitsunternehmen in 2001/2002 in Sachsen stärker als im bundesweiten Maßstab zurück; die Verlangsamung des konjunkturellen Aufschwungs seit Herbst 2007 reduzierte die Zahl der weniger als 50 Arbeitnehmer überlassenden Zeitarbeitsunternehmen im Freistaat im zweiten Halbjahr 2007 deutlich, was wiederum zu einem Rückgang der Gesamtzahl an Zeitarbeitsunternehmen führte. Das Abflachen der Konjunktur scheint demzufolge den Konzentrationsprozess in der Branche weiter zu beschleunigen.

¹² Vgl. Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand 31.12.2007

2.3 Soziale Struktur und Einsatzbereiche der Zeitarbeitnehmer

Die sozialen Faktoren innerhalb der Beschäftigungsform Zeitarbeit weisen gegenüber der Gesamtwirtschaft folgende Spezifika auf:

- höherer Anteil männlicher Beschäftigter unter den Zeitarbeitnehmern
- höherer Ausländeranteil
- höherer Anteil SV-pflichtig Beschäftigter als in der Gesamtwirtschaft

Merkmal	Deutschland		Sachsen	
	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit
Geschlecht (Anteil Männer)	55,0 %	73,9 %	51,2 %	76,8 %
Herkunft (Anteil Ausländer)	6,7 %	13,5 %	1,0 %	1,2 %
Beschäftigungsform (Anteil SV-pflichtig beschäftigter Arbeitnehmer an gesamten Erwerbstätigen)	84,6 %	91,1 %	86,5 %	92,7 %

Tabelle 1: Sozioökonomische Merkmale der Zeitarbeitnehmer zum 31.12.2007

(Quelle: BA Nürnberg – Berichterstattung zur Arbeitnehmerüberlassung, Beschäftigungsstatistik)

Hieraus lässt sich vermuten, dass Zeitarbeiter insbesondere in Bereichen mit in erster Linie körperlich anspruchsvollen Vollzeitstellen und damit in Standardtätigkeiten im produzierenden Gewerbe bzw. im produktionsnahen Dienstleistungsbereich tätig sind.

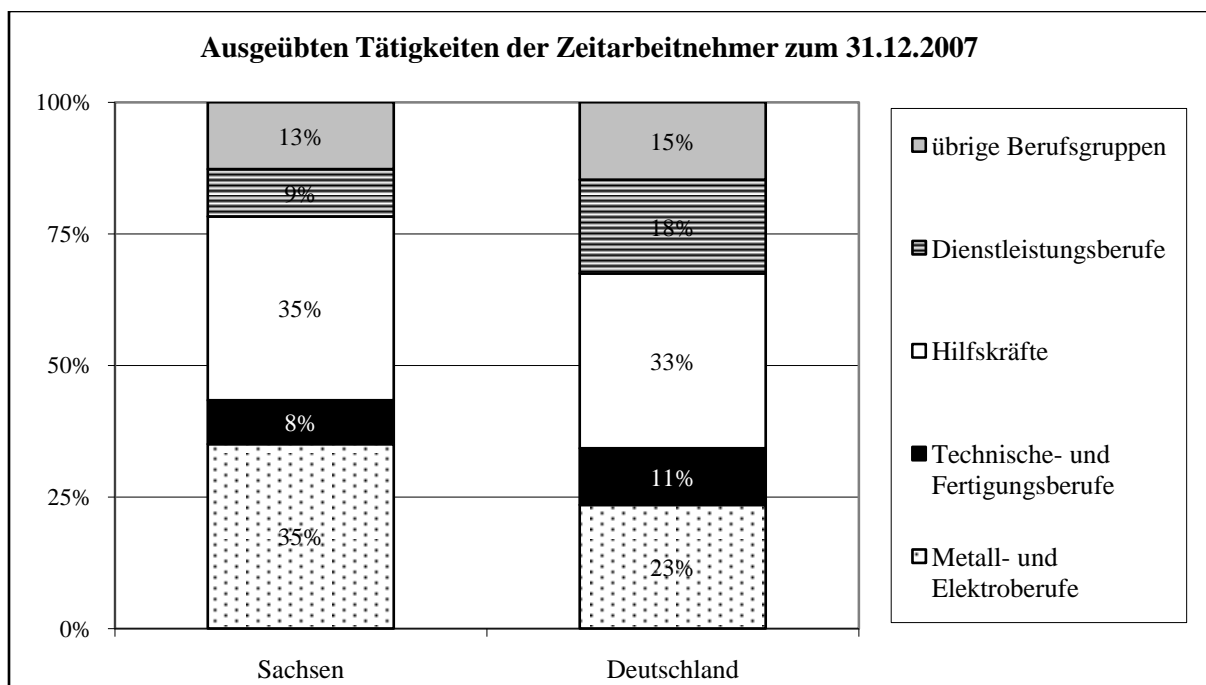


Abbildung 7: Berufsgruppen der Zeitarbeitnehmer - Stand 31.12.2007

(Quelle: BA Nürnberg – Berichterstattung zur Arbeitnehmerüberlassung)

Eine konsistente statistische Erfassung und wirtschaftszweigbezogene Segmentierung der Kundenunternehmen von Zeitarbeitsfirmen wird nicht vorgenommen, jedoch werden im

Rahmen der Meldepflichten der AÜG-Erlaubnisinhaber die Berufsgruppen der Zeitarbeiter erfasst. Daraus lassen sich Rückschlüsse auf die branchenbezogenen Einsatzfelder ziehen. In der obigen Abbildung wird die vorherige Einschätzung fundamentiert. Dabei werden zudem deutliche Unterschiede hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeiten zwischen bei sächsischen Zeitarbeitsfirmen angestellten Zeitarbeitnehmern und dem bundesweiten Einsatzspektrum sichtbar. In Sachsen dominieren die Segmente Metall- und Elektroberufe und der Einsatz von Hilfskräften. Deutlich geringer als im bundesweiten Maßstab fällt in Sachsen der Anteil der Zeitarbeiter mit Dienstleistungsberufen aus.

Innerhalb der letzten vier Jahre konnte dabei in Sachsen, wie in den folgenden Abbildungen 8 und 9 erkennbar wird, in wesentlich stärkerem Maße als bundesweit, eine Verschiebung vom anfangs dominierenden Segment der Metall- und Elektroberufe hin zum Einsatz von Hilfskräften beobachtet werden. Die absolute Zahl der Zeitarbeiter mit Metall- und Elektroberufen wuchs in Sachsen von Dezember 2003 bis Dezember 2007 um 45 % auf 7.124 Mitarbeiter, die Zahl der Hilfskräfte dagegen um 318 % auf 7.112 Mitarbeiter.

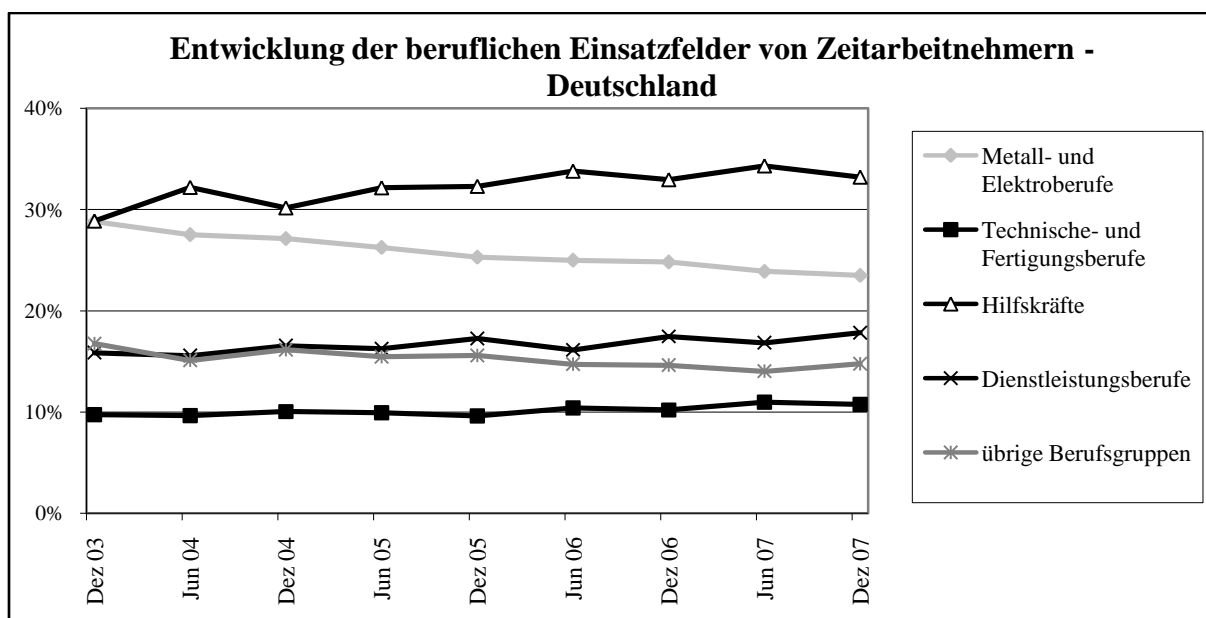


Abbildung 8: Entwicklung der beruflichen Einsatzfelder von Zeitarbeitnehmern - Deutschland

(Quelle: BA Nürnberg – Berichterstattung zur Arbeitnehmerüberlassung)

Die Anteile der im Dienstleistungsbereich, in Fertigungsberufen und sonstigen Einsatzbereichen eingesetzten Zeitarbeiter sind seit dem Beginn der Erfassung nach WZ 2003 dagegen nahezu gleich geblieben.

Vor dem Hintergrund der im Vorhinein dargestellten Berufsbildstruktur deutet dies jedoch nicht darauf hin, dass der Anteil der in der Industrie beschäftigten Zeitarbeiter zurückgeht. Vielmehr dürfte der Einsatz von Hilfskräften häufig in Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes sowie bei produktionsnahen Dienstleistern erfolgen. So wird bundesweit die Zahl von Zeitarbeitnehmern in der Metall- und Elektroindustrie, die neben der Metallverarbeitung mit dem Maschinen- und Fahrzeugbau sowie der Elektrotechnik die industriellen Schwergewichte Deutschlands repräsentiert, auf ca. 260.000 geschätzt; dies entspräche ca. 35 % der Zeitarbeiter und damit 11 Prozentpunkte mehr, als von der offiziellen Statistik für Berufen der Metall- und Elektroindustrie angegeben wird¹³.

¹³ FAZ, 10.04.2008

Im regionalen Vergleich kann auf Grundlage dieser Daten davon ausgegangen werden, dass in den vergangenen Jahren die lokale Branchenstruktur die entscheidenden Impulse für das Wachstum der Zeitarbeitsbranche geliefert hat¹⁴.

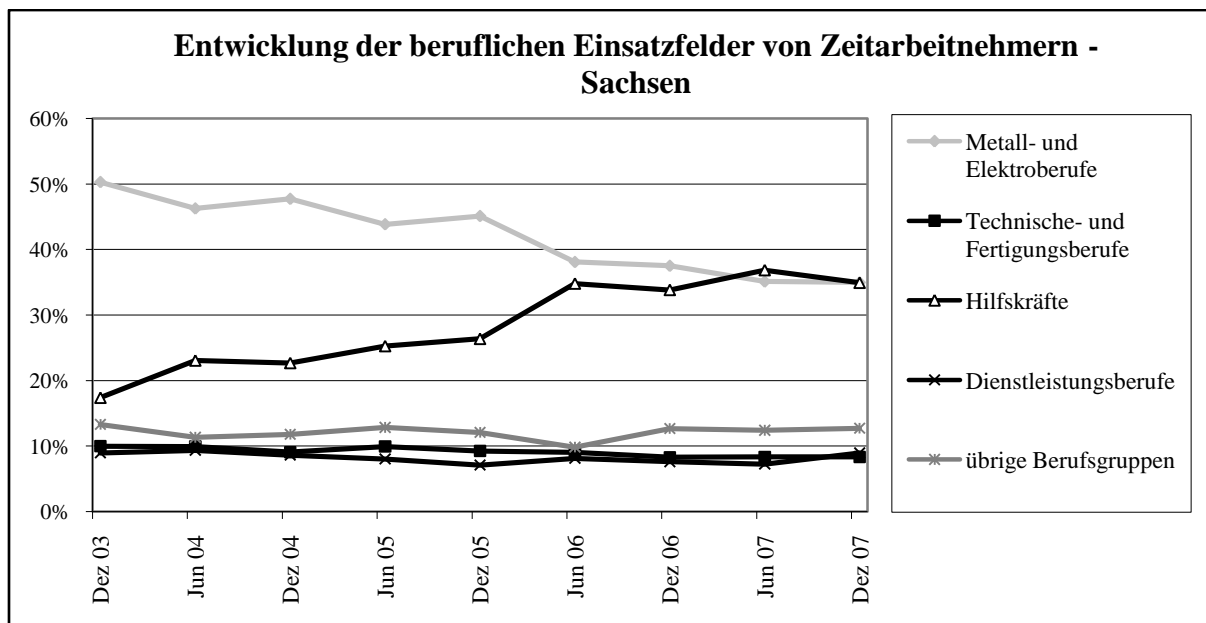


Abbildung 9: Entwicklung der beruflichen Einsatzfelder von Zeitarbeitnehmern - Sachsen

(Quelle: BA Nürnberg – Berichterstattung zur Arbeitnehmerüberlassung)

Mit dem Rückgang des konjunkturellen Wachstumstempos zum Ende des Jahres 2007 war – in Sachsen wie auch bundesweit – ein geringfügiges Absinken des Hilfskräfteanteils beobachtbar. Dies könnte sowohl auf den Abbau der zu Flexibilisierungszwecken zum Beginn des Aufschwungs eingestellten Arbeitskräfte im Produktions- und produktionsnahen Bereich als auch auf eine verstärkte Übernahme in die Festanstellung in Bereichen mit einer verstetigten guten Auftragslage deuten. Beides würde wiederum gegen die These einer dauerhaften Substituierung von Stammebelegschaften durch Zeitarbeiter sprechen. Eine nähere Erläuterung dieser Einschätzung soll in den folgenden Abschnitten erfolgen.

2.4 Auswirkungen der Zeitarbeit am Arbeitsmarkt

Abbildung 10 veranschaulicht als Einleitung in den folgenden Abschnitt, dass bis zum Beginn der positiven Konjunkturphase ab 2006 in den Vorjahren 2004 und 2005 ein Wachstum von Zeitarbeitsverhältnissen dem allgemeinen Beschäftigungsrückgang entgegenwirkte. Während des Aufschwungs trug die Zeitarbeit in starkem Maße zum Wachstum der SV-pflichtigen Beschäftigung bei; so setzte sich im 1. Halbjahr 2006 der Wachstumsanteil der SV-pflichtigen Beschäftigung zu 75 % aus Zeitarbeitnehmern zusammen. Nach der Verstetigung des positiven Konjunkturzyklus ging der Wachstumsanteil der Zeitarbeitnehmer unter den Neueinstellungen deutlich zurück, korrespondierend mit einer größeren Anzahl von neuen Stammarbeitsplätzen in den Wachstumsbranchen. Am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie als wichtiger Einsatzbereich der Zeitarbeit wurden bundesweit im Jahr 2007 40.000 neue Zeitar-

¹⁴ Ein Zusammenhang zwischen dem Anteil der Zeitarbeitnehmer an allen SV-pflichtig Beschäftigten und der Höhe der Arbeitslosenquote im regionalisierten Vergleich kann das DIW dagegen nicht feststellen. DIW (2008), S. 250

beitnehmer eingesetzt, der Zuwachs beim Stammpersonal betrug dagegen 130.000 Arbeitsplätze¹⁵.

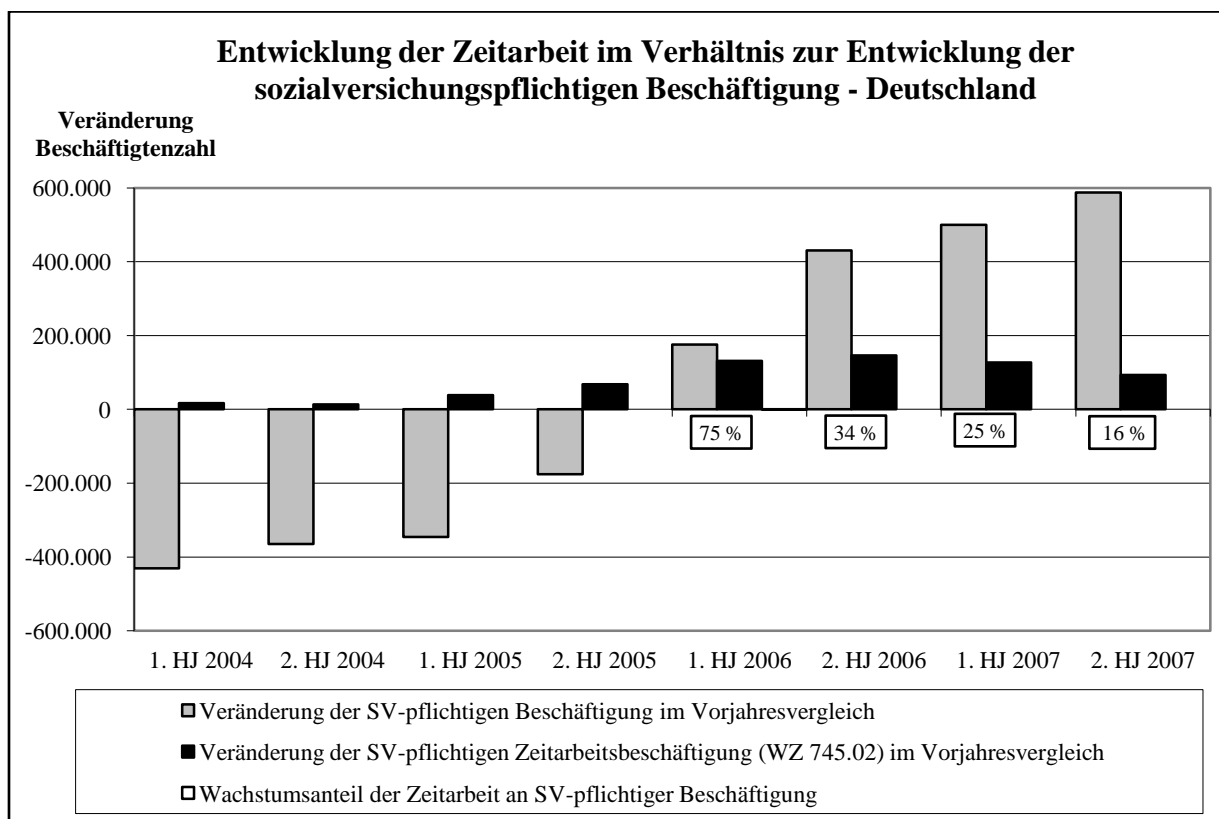


Abbildung 10: Entwicklung der Zeitarbeit im Verhältnis zur gesamten SV-pflichtigen Beschäftigung

(Quelle: BA Nürnberg – Beschäftigungsstatistik, eigene Berechnungen)

Bundesweit tendierten die Zeitarbeitsverhältnisse in den vergangenen Jahren bis zum 1. Halbjahr 2007 zu einer längeren Dauer. So waren im 2. Halbjahr 2003 erst 38 % der Beschäftigten für mehr als drei Monate kontinuierlich bei dem gleichen Zeitarbeitsunternehmen angestellt, während dieser Anteil bis zum 1. Halbjahr 2007 auf 45,1 % anstieg. Zum zweiten Halbjahr 2007 war dagegen ein geringfügiger Rückgang auf 44,2 % beobachtbar. In Sachsen war die Überlassungsdauer bereits in der Vergangenheit überdurchschnittlich hoch. Im 2. Halbjahr 2003 hatten bereits 51,4 % der Zeitarbeitnehmer ein mehr als drei Monate andauerndes Beschäftigungsverhältnis. Die vergleichsweise hohe Dauer verstetigte sich mit 52,2 % bis zum 1. Halbjahr 2007. Im 2. Halbjahr 2007 wurde dagegen ein Rückgang auf 48,8 % beobachtet.

Der Anstieg zwischen 2003 und dem 1. Halbjahr 2007 kann dabei als Reaktion auf die seit 2004 im Rahmen der Neufassung des AÜG entfallenden Restriktionen in der Überlassungsdauer gewertet werden. Trotzdem war beständig etwa die Hälfte der Zeitarbeitnehmer für weniger als drei Monate bei dem gleichen Zeitarbeitsunternehmen eingesetzt, was die kontinuierlich hohe Bedeutung der niedrigen Fluktuationskosten in dem Segment unterstreicht. Nach einer Periode ist es dabei schwierig zu beurteilen, in wie weit der neuerliche Rückgang der länger als drei Monate bei einem Zeitarbeitsunternehmen beschäftigten Zeitarbeiter bereits auf eine Trendwende hinweist. Als Gründe hierfür kommen, analog zum Rückgang der gesamten Zeitarbeitskräfte, sowohl die schnellere Übernahme von Zeitarbeitern in konjunkturrell gefestigten Branchen als auch ein infolge einer schwächeren Konjunkturerwartung geringerer Bedarf von Arbeitskräften, was zunächst den Abbau erst kürzlich rekrutierter Zeitarbei-

¹⁵ Die Welt, 10.04.2008 in Verbindung mit www.gesamtmetall.de

ter zur Folge gehabt haben könnte, in Betracht. Angesichts des deutlichen Aufbaus von SV-pflichtiger Beschäftigung dürfte dabei ersteres ein stärkeres Gewicht besessen haben, was wiederum der These einer dauerhaften Verdrängung von Stammarbeitsplätzen durch Zeitarbeiter widerspricht.

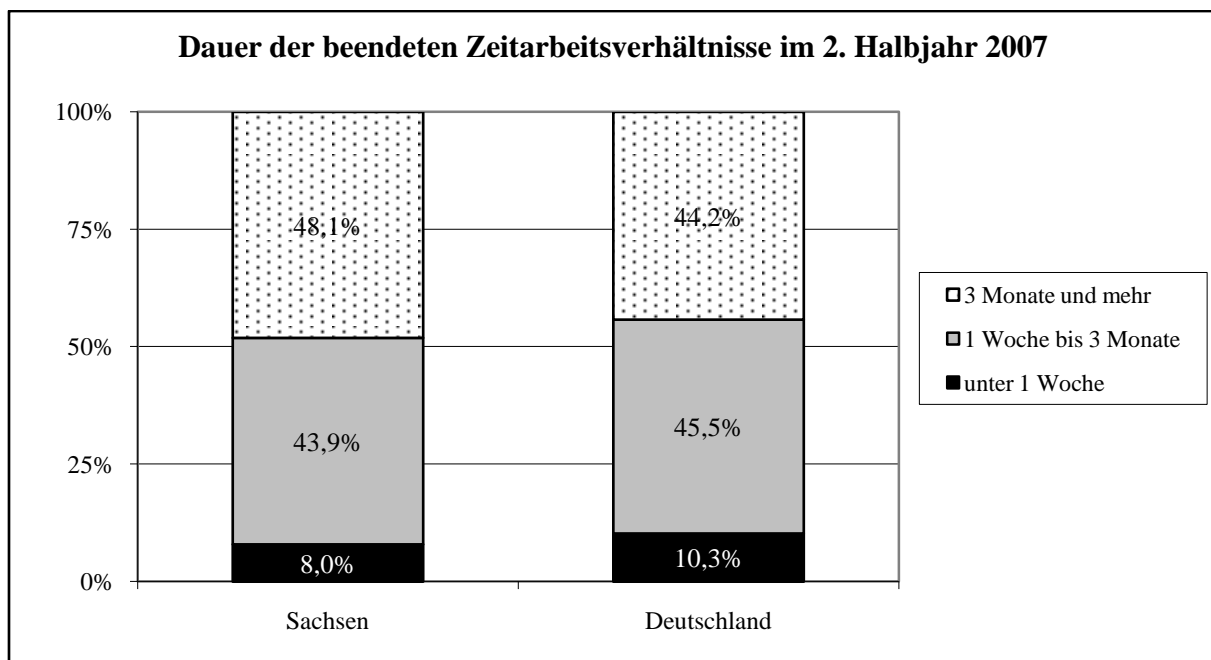


Abbildung 11: Dauer der beendeten Zeitarbeitsverhältnisse im 2. Halbjahr 2007

(Quelle: BA Nürnberg – Berichterstattung zur Arbeitnehmerüberlassung)

Die Zeitarbeit scheint daher in einer stabilen Konjunkturphase die Stammelegschaften zu ergänzen und nicht zu ersetzen bzw. dem Aufbau von Stammelegschaften voranzugehen. Um diese im Rahmen der Auswertung der vorhandenen empirischen Daten mehrfach wiedergegebenen Einschätzung weiter zu substantiieren, werden in diesem Abschnitt zunächst verschiedene personalwirtschaftliche Beweggründe für den Einsatz von Zeitarbeit sowie die Integrationseffekte des Zeitarbeitseinsatzes in Festanstellungen betrachtet.

Aus dem Einsatz von Zeitarbeit ergeben sich insbesondere betriebliche Flexibilisierungsvorteile. So konstatiert das DIW in seiner im Mai 2008 erschienenen Studie:

„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 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.“¹⁶

Der Vorteil von Zeitarbeit als Flexibilisierungsinstrument ist vor dem Hintergrund des bundesdeutschen Arbeitsrechtes eigentlich offensichtlich und wird dementsprechend von anderen Studien als Argument für den volkswirtschaftlichen Nutzen von Zeitarbeit angeführt. Zur

¹⁶ Zitiert aus: DIW (2008), S. 251

Fundamentierung liefert die Abhandlung im Kapitel 3 Argumente, die das Unterstellen einer Kausalität zwischen Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und Beschäftigtenaufbau sowie Wirtschaftswachstum als zulässig erscheinen lässt.

Zusätzlich zum Flexibilisierungsvorteil bietet das Instrument Zeitarbeit die Möglichkeit zur zielgerichteten Rekrutierung von Arbeitskräften. Zeitarbeit dient hier zum Abbau von Informationsasymmetrien, die zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber herrschen.

So ist dem Arbeitgeber die Gehaltsforderung des potentiellen Arbeitnehmers vor Vertragsunterzeichnung bekannt, während hinsichtlich der Produktivität in einem bestimmten Rahmen Unsicherheit besteht. Gerade durch den hohen Technisierungs- und Spezialisierungsgrad im qualifizierten Fachkräftesegment in wesentlichen Einsatzbereichen der Industrie ist die Gefahr besonders hoch, dass ein Bewerber nicht die erforderliche Qualifikation zur Bewältigung der Arbeitsaufgabe besitzt. Im Segment der Geringqualifizierten ist aufgrund des hauptsächlichlichen Einsatzes in einfachen jedoch konjunkturabhängigen Bereichen dagegen der im Voraus noch nicht abschätzbare betriebliche Auslastungsgrad die wesentliche Variable. Im Falle einer das in den Gehaltsverhandlungen fixierte Lohnniveau unterschreitenden Produktivität müsste der Arbeitgeber den neuen Mitarbeiter wieder entlassen, wobei zusätzlich noch Entlassungskosten entstehen würden, die die Kosten für das Arbeitsverhältnis aus Sicht des Arbeitgebers weiter erhöhen. Je größer die Unsicherheit des Arbeitgebers hinsichtlich der Leistungsfähigkeit des neuen Mitarbeiters ist, desto geringer wird sein Lohnangebot sein, wodurch allerdings ein Mismatch am Arbeitsmarkt droht.

Durch die Zeitarbeit wird für den Arbeitgeber die Gefahr eines Verschätzens hinsichtlich der Leistung des Arbeitnehmers vermindert, was wiederum die Wahrscheinlichkeit reduziert, dass die Entlassungskosten anfallen. Mit anderen Worten kann sich ein Arbeitgeber nach einer gewissen Testphase sicher sein, dass die Arbeitsleistung erbracht wird und eine dementsprechende Bezahlung mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, welche die Gefahr von späteren Kündigungen minimiert. Der Mismatch am Arbeitsmarkt kann so vermindert werden. Übernahmen aus der Zeitarbeit in feste Beschäftigungsverhältnisse sind diesen Überlegungen folgend allerdings vorrangig bei den qualifizierten Arbeitskräften zu erwarten, während die konjunkturellen Unsicherheiten, die für Entlassungen im geringqualifizierten Bereich oftmals entscheidend sind, nicht vollständig abgebaut werden können.

Der unterschiedliche Hintergrund für den Einsatz von Zeitarbeit im Unternehmen liefert auch eine Teilerklärung für die im Abschnitt 2.3 dargestellte Verschiebung der Einsatzbereiche von Zeitarbeit innerhalb des zurückliegenden Aufschwungs. So erscheint es plausibel, dass Metall- und Elektrounternehmen in der zurückliegenden positiven Konjunkturphase eher bereit waren, Fachkräfte fest anzustellen, d. h. hier auf den Flexibilisierungsvorteil zu verzichten, während bei Hilfskräften dieser Anreiz fehlte. Zwar ist es aus Arbeitgebersicht prinzipiell immer dann vorteilhaft, sich ein Höchstmaß an Flexibilität zu sichern, wenn Arbeitsabläufe nur In-House bewerkstelligt werden können und die quantitative Nachfrage gleichzeitig Schwankungen unterliegt. Im Fachkräftesegment scheint allerdings angesichts einer zunehmenden Spezialisierung der Tätigkeiten und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels ein stärkeres Interesse an einer längerfristigen Bindung qualifizierter Arbeitnehmer aufgetreten zu sein, wodurch sich die Bedeutung von Zeitarbeit in diesem Bereich stärker in Richtung Rekrutierungsbasis verschiebt. Im Hilfskräftesegment, welches vorrangig in auslastungsabhängigen Produktions- und produktionsnahen Tätigkeiten eingesetzt wird, ist eine Knappheit am Arbeitsmarkt angesichts der geringen Anlernzeiten für die Tätigkeiten dagegen noch nicht ersichtlich; eine Mitarbeiterbindung ist daher aus Sicht der Arbeitgeber nicht notwendig.

Bei oberflächlicher Betrachtung ließe sich hieraus der Schluss ziehen, dass entgegen der obigen Behauptung bei Geringqualifizierten und hier vor allem in besonders stark auslastungsschwankenden Segmenten eine nachhaltige Verdrängung der Stammebelegschaft erwartet werden muss. Allerdings deuten die Zahlen der folgenden Tabelle eher in die Richtung, dass erst Zeitarbeit es den Unternehmen lohnend erscheinen lässt, Beschäftigung aufzubauen. Etwa zwei Drittel der im zweiten Halbjahr 2007 in Deutschland neu eingestellten Zeitarbeitnehmer hatten unmittelbar vorher keine Beschäftigung. In Sachsen waren sogar fast drei Viertel der eingestellten Zeitarbeitnehmer unmittelbar vorher nicht beschäftigt.

	unmittelbar vorher beschäftigt			nicht unmittelbar vorher, aber früher bereits beschäftigt			noch nie beschäftigt	Summe aller Neueinstellungen
	insgesamt	als Zeitarbeitnehmer	sonstige Beschäftigung	insgesamt	letzte Beschäftigung vor 1 bis 12 Mon.	letzte Beschäftigung vor 1 Jahr und länger		
Deutschland	164.918 (34,0 %)	51.967 (10,7 %)	112.951 (23,3 %)	281.154 (57,9 %)	216.601 (44,7 %)	64.553 (13,3 %)	38.943 (8,0 %)	485.015 (100 %)
Sachsen	3.074 (26,9 %)	966 (8,5 %)	2.108 (18,4 %)	7.612 (66,6 %)	5.873 (51,4 %)	1.739 (15,2 %)	746 (6,5 %)	11.432 (100 %)

Tabelle 2: Vorherige Beschäftigung der neu eingestellten Zeitarbeitnehmer im 2. Halbjahr 2007

(Quelle: BA Nürnberg – Berichterstattung zur Arbeitnehmerüberlassung)

Die Vorteile, die vorher arbeitslos gewesene Zeitarbeiter durch ihre Heranführung an den Arbeitsmarkt erzielen, werden in der nachhaltigen Wirkung der Zeitarbeit deutlich. Nach einer aktuellen Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) beträgt der Klebeeffekt, also der Anteil bei Kundenunternehmen verbleibender Zeitarbeitnehmer, deutschlandweit ca. 25 %¹⁷. Die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme steigt dabei in Wachstumsphasen der Branche des Kundenunternehmens sowie mit der Höhe des Qualifikationsniveaus¹⁸.

Eng mit dem Klebeeffekt ist der ebenfalls von der Zeitarbeit erbrachte Integrationseffekt verbunden, also der Anteil der Zeitarbeitnehmer, die auf Grund ihrer gewonnenen Erfahrungen bei anderen Arbeitgebern eine direkte Anschlussbeschäftigung finden. Nach Angaben des IW fanden ca. 22 % der Zeitarbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Direktanstellung bei einem anderen Arbeitgeber¹⁹. Insbesondere für die geringqualifizierten oder aus der Arbeitslosigkeit kommenden Erwerbsfähigen eröffnet eine Tätigkeit als Zeitarbeiter wertvolle Chancen zum Qualifikationserhalt und zur Requalifizierung und bietet damit eine Möglichkeit, die Abwärtsspirale von Arbeitslosigkeit, Dequalifizierung und dauerhafter Perspektivlosigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu durchbrechen.

Bereits eine regelmäßige Beschäftigung kann positive Effekte auf den Qualifikationsgrad eines Erwerbsfähigen haben. Zudem haben Zeitarbeitsunternehmen bei Knappheit in einzelnen Qualifikationsgruppen die unternehmerische Veranlassung, ihren Kunden bedarfsgerecht Fachkräfte anzubieten. Aufgrund ihrer Gewinnabsicht können sie tendenziell schneller als öffentliche Einrichtungen Informationsasymmetrien hinsichtlich des tatsächlichen Arbeitsmarktbedarfs abbauen und so zielgerichteter Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen durchführen.

¹⁷ Befragung von 210 Zeitarbeitsunternehmen mit 53.000 Mitarbeitern im Rahmen des IW-Zeitarbeitsindex (Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft (2008a), S. 2)

¹⁸ Vgl. Interview mit Heide Franken, Geschäftsführerin Randstad Deutschland, Vorstandmitglied Bundesverbandes Zeitarbeit Personaldienstleistungen e. V. (BZA), in: www.focus.de: Zeitarbeit im Kreuzfeuer, 09.07.2007

¹⁹ Befragung von 210 Zeitarbeitsunternehmen mit 53.000 Mitarbeitern im Rahmen des IW-Zeitarbeitsindex (Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft (2008b), S. 2)

So stellt die Qualifizierung und entgeltliche Vermittlung von Fachkräften ein wachsendes Geschäftsfeld vieler Zeitarbeitsfirmen dar. Zeitarbeitsunternehmen ab zehn Mitarbeitern bieten in vergleichbarem Umfang wie die Kundenunternehmen Weiterbildungsmöglichkeiten an. Diese differieren jedoch hinsichtlich des aufgrund der geringeren Beschäftigungsdauer geringeren zeitlichen Umfangs und der inhaltlichen Tiefe. Durch die wechselnden Einsatzbereiche steht vor allem die Vermittlung nicht unternehmensspezifischer Kenntnisse im Vordergrund von Weiterbildungen²⁰. Insbesondere durch große Personaldienstleister sowie durch Zeitarbeitsunternehmen mit Branchenspezialisierungen werden auch modularisierte Verbundqualifizierungen mit externen Bildungsträgern angeboten. Als berufliche Ausbildungsträger fungieren darüber hinaus mehr als 50 % der Zeitarbeitsunternehmen.²¹ Gerade für berufliche Neueinsteiger oder über längere Zeit erwerbslose Personen ist die Zeitarbeit damit ein wichtiges Instrument, technische und organisatorische Entwicklungen in verschiedenen Arbeitsumfeldern (erneut) kennen zu lernen und damit nachhaltige die Arbeitsmarktchancen zu verbessern.

2.5 Zwischenfazit

Durch die empirische Auswertung wurde die zunehmende Bedeutung der Zeitarbeit als Beschäftigungsform in Deutschland wie auch in Sachsen belegt. Nachfolgend werden die wichtigsten empirisch beobachtbaren Aussagen zusammengefasst:

- Die deutsche Zeitarbeitsbranche wies in den vergangenen Jahren ein verstetigtes Wachstum auf, welches parallel zu Deregulierungsschritten des Zeitarbeitsmarktes und positiven Konjunkturphasen besonders dynamisch verlief.
- Die Zahl der Zeitarbeitsfirmen nahm parallel zur positiven Konjunkturlage in wesentlichen Einsatzbereichen der Zeitarbeit seit 2006 stark zu. Zeitarbeitsfirmen mit einem Hauptsitz in Sachsen sind kleinteiliger strukturiert als im bundesweiten Durchschnitt.
- In Sachsen verlief die Entwicklung dabei dynamischer als im bundesweiten Vergleich, sodass momentan die Zeitarbeit im Freistaat eine über dem bundesdeutschen Niveau liegende Bedeutung einnimmt. Allerdings sind die bisher von der Bundesagentur für Arbeit präsentierten Zahlen zu unterschiedlich, um hierzu ein abschließendes Fazit ziehen zu können. Eine bessere statistische Erfassung bzw. Darstellung ist angesichts der Konzentration von Hauptsitzen der Zeitarbeitsfirmen essentiell, um die regionale Verteilung von Zeitarbeitsunternehmen empirisch besser abschätzen zu können.
- Der Anteil von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen unter den Zeitarbeitnehmern ist in Sachsen mit 92,7 % und deutschlandweit mit 91,1 % jeweils höher als im Durchschnitt aller Wirtschaftsbereiche.
- Die wichtigsten Einsatzfelder der Zeitarbeit sind Metall- und Elektroberufe sowie insbesondere bei guter konjunktureller Lage Helfertätigkeiten im von Auslastungsschwankungen besonders betroffenen Produktions- und im produktionsnahen Bereich.
- Bis zum Beginn des positiven Konjunkturzyklus im ersten Halbjahr 2006 wirkte die Zeitarbeit dem allgemeinen Arbeitsplatzabbau entgegen. Zu Beginn des positiven Konjunkturzyklus setzte sich das allgemeine Beschäftigungswachstum zu großen Teilen aus Zeitarbeitnehmern zusammen, während mit der Verstetigung der positiven Konjunkturphase ab dem zweiten Halbjahr 2006 die Beschäftigungszuwächse vor allem beim Stammpersonal auftraten.

²⁰ Promberger (2006), S. 31

²¹ Promberger (2006), S. 31 ff

- Mehr als die Hälfte der Zeitarbeitnehmer waren im Vorfeld ihrer Tätigkeit nicht beschäftigt.
- Etwa 25 % der Zeitarbeitnehmer werden in Dauerarbeitsverhältnisse beim Kundenunternehmen übernommen, weitere 20 % der Zeitarbeitnehmer finden nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im unmittelbaren Anschluss eine Tätigkeit bei anderen Unternehmen. Die Übernahmewahrscheinlichkeit erhöht sich mit steigender Qualifikation der Zeitarbeitnehmer.

Anhand der obigen empirischen Aussagen wurden Entwicklungsrichtungen zum Umfang und zur strukturellen Entwicklung des Zeitarbeitsinsatzes in Deutschland wie in Sachsen sowie zur Bedeutung für den Arbeitsmarkt sichtbar. Zudem lässt sich auf Basis der untersuchten Rückwirkungen auf den Arbeitsmarkt bezüglich den in der Einleitung aufgeworfenen Fragestellungen folgende These formulieren:

- **Zeitarbeit ist aus Arbeitgebersicht ein Instrument, das eine personalwirtschaftliche Flexibilität garantiert sowie zur ziel- und bedarfsgerechten Rekrutierung von Arbeitskräften geeignet ist. Eine Verdrängung der Stammebelegschaft im Sinne eines flächenmäßigen Austausches vormals festangestellter Mitarbeiter durch Zeitarbeiter erscheint als kein wesentliches Problem; vielmehr bietet Zeitarbeit vielen Beschäftigungssuchenden die Chance für einen Eintritt in den Arbeitsmarkt.**

Jedoch lassen sich zugegebenermaßen aus den vorhandenen empirischen Daten lediglich induktive Tendenzaussagen ableiten. Zur Fundamentierung erfolgt daher im Abschnitt 3 eine volkswirtschaftlich-theoretische Betrachtung von Wirkungsmechanismen am Arbeitsmarkt.

3. Zeitarbeit aus volkswirtschaftlicher Perspektive

3.1 Mikroökonomische Betrachtung: Zeitarbeit auf einem Arbeitsmarkt mit einer Insider-Outsider-Konstellation

Der folgende Abschnitt versucht eine logisch-deduktive Erklärung der im Vorangegangenen veranschaulichten Entwicklung zu liefern. Ziel ist zu diskutieren, welche Wirkung Zeitarbeit auf einem unvollkommenen Arbeitsmarkt erzielt. Die Argumentation baut hierzu auf der in Abbildung 12 veranschaulichten Arbeitsmarktsituation auf. Demnach existiert zum einen ein von den Arbeitnehmern hervorgerufenenes Arbeitsangebot (AA); es stellt die Summe aus den Beschäftigten (Insider) sowie den Beschäftigungssuchenden (Outsider) dar. AA wird dabei als konstant angesehen. Zum anderen treten die Arbeitgeber als Arbeitsnachfrager auf, wobei die Arbeitsnachfrage AN annahmegemäß mit steigendem Lohnsatz abnimmt. Insbesondere im Bereich der Geringqualifizierten ist diese Konstellation evident²². Im Schnittpunkt von AA und AN würde theoretisch Vollbeschäftigung herrschen. Diese wird allerdings aus den nun folgenden Gründen nicht erreicht.

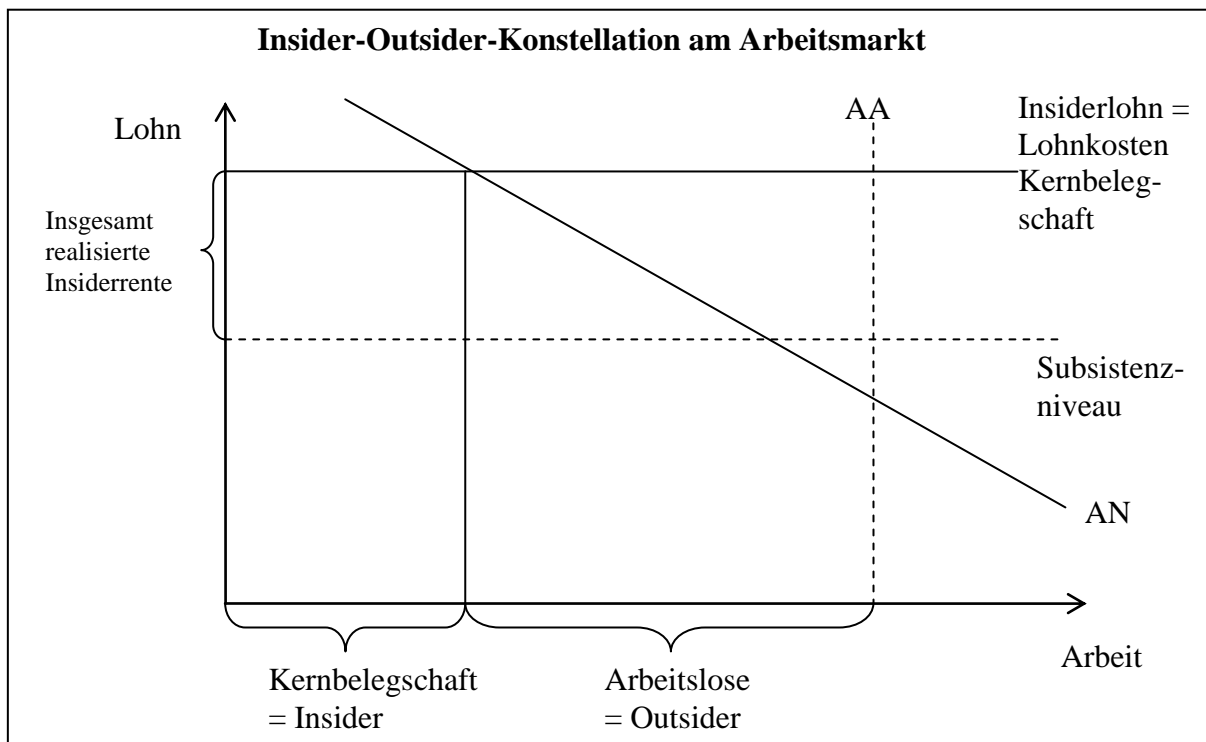


Abbildung 12: Insider-Outsider-Konstellation am Arbeitsmarkt

(Quelle: Eigene Darstellung)

Den auf der einen Seite stehenden Insidern gelingt es, einen Lohn zu fordern, der weit oberhalb des die Beschäftigung maximierenden Lohnniveaus liegt. Die Outsider würden sich zwar grundsätzlich besser stellen, wenn sie einen das Subsistenzniveau, welches annahmegemäß

²² Die Masse der Menschen ist in einer hochgradig arbeitsteiligen Gesellschaft gezwungen, ihre Arbeitskraft anzubieten. Wenn sich diejenigen, die bei einem geringeren Lohnniveau Freizeit höher schätzen und so vom Arbeitsmarkt als Anbieter ausscheiden, zu denjenigen die Waage halten, die bei abnehmendem Einkommen mehr Arbeit anbieten, um ihr Gesamteinkommen konstant zu halten, ist das gesamte Arbeitsangebot (AA) konstant. Eine negativ mit dem Lohnniveau korrelierte Arbeitsnachfrage (AN) lässt sich damit erklären, dass insbesondere in vielen einfachen Dienstleistungs- und Fertigungs- bzw. fertigungsnahen Bereichen die Make-or-Buy-Entscheidung steht bzw. die Tätigkeiten durch Kapitalgüter – deren Herstellung i. d. R. höher qualifiziertes Personal erfordert und geringer qualifiziertes substituiert – ersetzt werden können.

durch die staatliche Vorsorge sichergestellt wird, überschreitenden Lohn annehmen. Allerdings haben die Insider in Abbildung 12 die Macht, eine Unterbietung ihres Lohnes zu verhindern. Mehr noch, sollte sich die Arbeitsnachfrage erhöhen – also AN nach rechts verschieben – würden die Insider als erstes ihre Macht dazu nutzen, für sich einen höheren Lohn zu fordern, was wiederum den Anstieg der realisierten Arbeitsnachfrage bremst. Es existiert eine stabile Teilung des Arbeitsmarktes in Insider mit einem hohen Lohn sowie Outsider ohne ein Arbeitseinkommen.

In der empirischen Betrachtung der europäischen (und speziell bundesdeutschen) Arbeitslosigkeit stellt diese als Insider-Outsider-Problem bekannte Theorie eine wesentliche Erklärung für das über drei Jahrzehnte beobachtbare, aufschaukelnde Wachstum der Arbeitslosigkeit – den sogenannten Hysteresis-Effekt – dar. In der Literatur werden verschiedene Ursachen diskutiert, weshalb es den Insidern gelingt, die Konkurrenz von Seiten der Arbeitslosen zu verhindern.

Den Insidern wird zunächst eine höhere Produktivität als den Outsidern unterstellt, was damit erklärt werden kann, dass sie länger in der Anstellung tätig sind und so ein höheres Humankapital besitzen²³. Gleichzeitig nutzen die Insider jedoch annahmegemäß auch die Fluktuationskosten, die sich sowohl aus betrieblich bedingten Prozessen, wie Einarbeitungskosten, als auch aus extern bedingten Kosten, wie dem Kündigungsschutz, ergeben, zu ihrem Vorteil aus. Des Weiteren lassen sich die Insider vielfach durch Gewerkschaften vertreten; eine Mitgliedschaft hat dabei für einen nutzenmaximierenden Beschäftigten i. d. R. nur dann Vorteile, wenn hierdurch ein Lohnniveau erzielt wird, das über dem des individuellen Verhandels liegt. Den Outsidern fehlt hingegen in dem Stadium eine vergleichbare Lobby, sodass sie ihre Belange nicht kollektiv und damit tendenziell mit geringerer Verhandlungsmacht geltend machen können.

Die bisher genannten Aspekte können jedoch nur erklären, weshalb Insider einen das „Markträumungsniveau“ übersteigenden Lohn fordern können, ohne gegen Outsider ausgetauscht zu werden. Für die Betrachtung der Zeitarbeit ist allerdings viel interessanter, weshalb Outsider nicht einen unterhalb des Insiderlohnes gelegenen Lohn akzeptieren können und so zusätzlich – wenn auch zu schlechteren Bedingungen – zur Stammebelegschaft eingestellt werden. Für tarifgebundene Arbeitgeber gibt es als erstes allein schon deshalb Schwierigkeiten, da bei der Einstellung für die Arbeitgeber unklar ist, ob ein einzelner Arbeitnehmer der Gewerkschaft angehört bzw. ihr längere Zeit fernbleibt, d. h. ob eine (längere) Abweichung vom Lohngefüge rechens ist²⁴. Außerdem ist mit Widerstand der Insider gegen Beschäftigte zu rechnen, die durch Abweichung ihr Lohngefüge gefährden. Dies wird noch dadurch verstärkt, wenn existente Betriebsräte oder Gewerkschaften den Unmut artikulieren können. Als ebenso relevant erscheint zudem, dass der Arbeitsmarkt durch Informationsasymmetrien zwischen Outsidern und Arbeitgebern gekennzeichnet ist. Den Arbeitgebern kann es durchaus verborgen sein, dass eine Anzahl Outsider bereit ist, zu einem geringeren Lohnsatz zu arbeiten, während gleichzeitig den Outsidern unbewusst ist, welchen Lohn sie fordern können.

²³ Dies wird noch dadurch verstärkt, wenn positive psychologische Effekte, wie eine höhere Motivation aufgrund der Identifikation mit dem Unternehmen, die negativen Effekte, wie beispielsweise die aufgrund eines ausgeprägten Kündigungsschutzes wahrscheinliche Reduzierung der Arbeitsanstrengungen, überwiegen.

²⁴ Eine Unterscheidung in der Bezahlung von Mitarbeitern ist unabhängig von der rechtlichen Möglichkeit zudem aus betrieblicher Sicht mit Schwierigkeiten verbunden, sodass auch bei tariffreien Betrieben eine differenzierte Entgeltstrategie zumindest im hier diskutierten Segment, in dem standardisierte Arbeitsverträge geläufig sind, nur eine geringe Relevanz besitzen dürfte.

Gerade den aus den letztgenannten Gründen resultierenden Mismatch zwischen Outsidern und Arbeitgebern konnte das 2004 in Deutschland grundlegend modernisierte Instrument der Zeitarbeit beheben.

So lief dem Widerstand der Insider insbesondere der aus dem neuen System folgende flächenmäßige Abschluss von Tarifverträgen im Zeitarbeitssektor entgegen. Weinkopf und Vanselow stellen in einer ihrer Analysen fest:

„Gewerkschaften und Betriebsräte, die sich gegen Leiharbeit aussprachen, sahen sich zunehmend in die Defensive gedrängt, schließlich konnten die Befürworter der Zeitarbeit auf gültige Tarifverträge verweisen.“²⁵

Die Arbeitnehmervertretungen sind demzufolge in ein Erklärungsdilemma geraten, schließlich werden die jetzt in den im Voraus durch Unvollkommenheiten geprägten Arbeitsmarkt hineindrängenden Arbeitnehmer mit Löhnen bezahlt, die vorher von Gewerkschaften ausgehandelt wurden.

Zudem reduzierte sich das Risiko für die Arbeitgeber, dass den Neueingestellten – beispielsweise aufgrund einer etwaigen Gewerkschaftszugehörigkeit - von Beginn an bzw. nach kurzer Zeit der gleiche oder zumindest annähernd der Lohn wie der Stammbeslegschaft gezahlt werden muss, da kein direkter Arbeitsvertrag sondern eine Überlassungsvereinbarung mit dem Zeitarbeitsunternehmen, welches sich wiederum im Wettbewerb mit anderen Unternehmen der gleichen Branche befindet, geschlossen wird.

Ein weiterer entscheidender Aspekt ist, dass die Zeitarbeitsfirmen die an sich zwischen Arbeitgebern und Outsidern bestehenden Informationsasymmetrien verringern. Zeitarbeitsfirmen ziehen offensichtlich ihren Gewinn aus der Überlassung von Arbeitskräften an den eigentlichen Arbeitgeber, d. h. es ist ihre originäre unternehmerische Funktion, ein der Nachfrage am Arbeitsmarkt entsprechendes Angebot zu liefern.

Der Preis, den das Zeitarbeitsunternehmen für die Überlassung von den eigentlichen Arbeitgebern verlangt, ist dabei sowohl nach oben als auch nach unten begrenzt. Sofern die Zeitarbeitsunternehmen ihrerseits keine Monopolstellung einnehmen können²⁶, d. h. solange genügend Arbeitskräfte vorhanden und mehrere Zeitarbeitsunternehmer am Markt tätig sind, wird sich die gesamte Arbeitsnachfrage wettbewerbsbedingt im Schnittpunkt von AN und dem minimalen Zeitarbeitspreis einstellen²⁷. Der Zeitarbeitspreis muss dabei noch hoch genug sein, dass das Zeitarbeitsunternehmen seine Kosten und seine Profitvorstellungen hieraus erwirtschaften kann. Die für das Zeitarbeitsunternehmen wesentlichen Kosten für die überlassenen Arbeitnehmer werden dabei durch das Subsistenzniveau, bis zu dem der Staat das Einkommen der Outsider sicherstellt, zuzüglich einer notwendigen Anreizkomponente determiniert. Der Zeitarbeitspreis kann also auch durch den Wettbewerb der Zeitarbeitsunternehmen nicht beliebig minimiert werden.

Die Zeitarbeiter können dagegen aufgrund weit geringerer Fluktuationskosten und da sie nur bedingt Humankapital aufbauen können, kaum Vorteile gegenüber den Outsidern erwerben. Aufgrund der Spezialisierung der Zeitarbeitsunternehmen ist zudem zu erwarten, dass Infor-

²⁵ Weinkopf/Vanselow: (2008), S. 22

²⁶ Im Falle einer Monopolstellung ist die Preissetzung der Zeitarbeitsunternehmen immer noch dadurch eingeschränkt, dass ein zu hoher Preis für die Überlassung zur völligen Unterlassung der Anstellung oder zum relativ schnellen Abwerben des Zeitarbeiters durch den eigentlichen Arbeitgeber kommt.

²⁷ Die Anzahl der eingesetzten Zeitarbeiter ergibt sich dabei aus der gesamten wirksam werdenden Arbeitsnachfrage abzüglich der Kernbelegschaft.

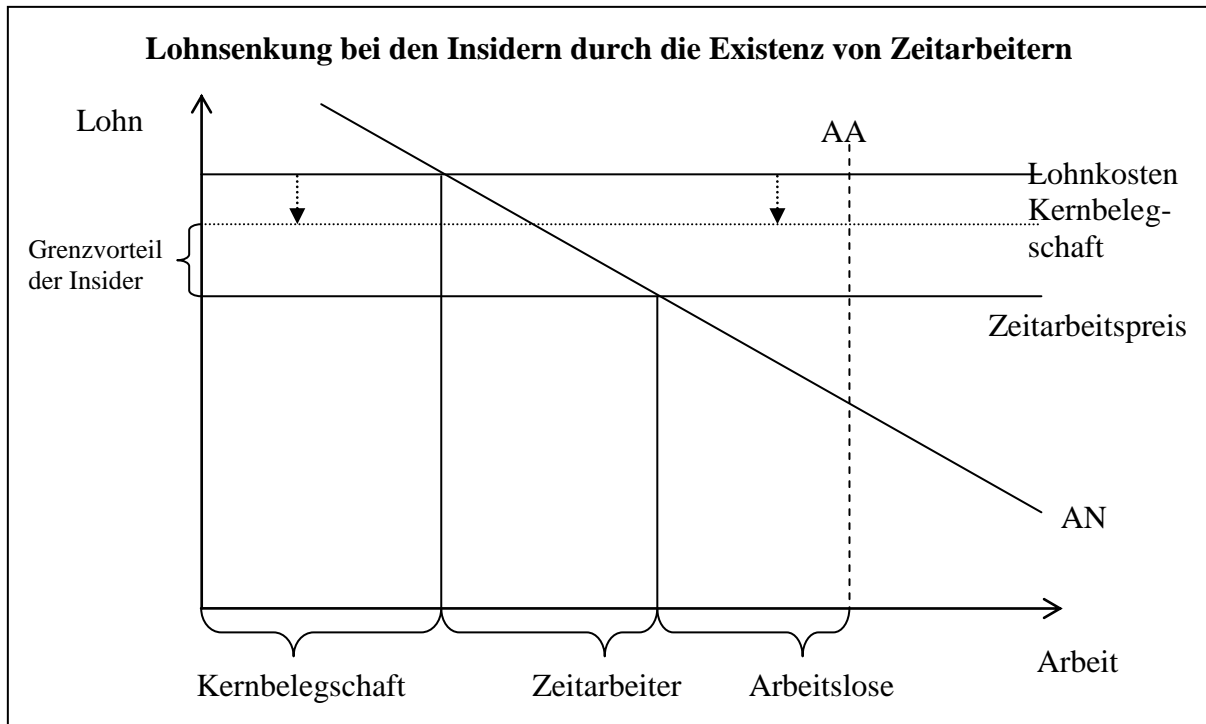


Abbildung 14: Lohnsenkung bei den Insidern durch die Existenz von Zeitarbeitern

(Quelle: Eigene Darstellung)

Allerdings dürfte diese Situation zugegebenermaßen nur die Ausnahme darstellen, da nominale Löhne i. d. R. starr und somit kurzfristige Lohnsenkungen bei gegebenem Preisniveau unwahrscheinlich sind. Dagegen haben Zeitarbeiter mittel- bis langfristig über die Verhinderung oder zumindest Begrenzung von Lohnsteigerungen der Insider eine dementsprechende Wirkung auf den Arbeitsmarkt. Weinkopf und Vanselow formulieren dies folgendermaßen:

„Ein willkommener Nebeneffekt besteht häufig darin, dass den Stammbesellschaften vor Augen geführt wird, dass sie ersetzbar sind, was auch dazu führen kann, dass sie bei ihren eigenen Löhnen und Arbeitsbedingungen zu Zugeständnissen bereit sind...“²⁹

Zeitarbeit erschwert demzufolge der Stammbesellschaft, eine sich am Arbeitsmarkt verbesserte Situation zu ihrem alleinigen Vorteil – also auf Kosten der Outsider - auszunutzen. Damit wird eine wesentliche Unvollkommenheit am Arbeitsmarkt mit Insider-Outsider-Konstellation gemindert. Die Wirkung dieses Aspektes wird in den Abbildung 15 und 16 thematisiert.

In beiden Fällen verschiebt sich Arbeitsnachfragefunktion entgegen der Ordinate, was veranschaulichen soll, dass es sich für die Arbeitgeber aufgrund einer höheren Produktivität der Beschäftigten, beispielsweise ausgelöst durch eine verbesserte Absatzposition oder dem Einsatz neuer Technologien, lohnt, die gleiche Anzahl an Arbeitskräften zu einem höheren Lohn zu beschäftigen. Dabei wird unterstellt, dass der Vorteil des Grenzinsiders gegenüber den im Betrieb tätigen Zeitarbeitskräften durch die Erhöhung der Arbeitsnachfrage nicht berührt wird. Hierdurch unterlässt die Stammbesellschaft tendenziell, über die Erhöhung ihrer Löhne die gestiegene Arbeitsnachfrage der Arbeitgeber zu ihrem alleinigen Vorteil abzuschöpfen, da diese sonst ihren Austausch durch Zeitarbeiter befürchten müsste.

²⁹ Weinkopf/Vanselow (2008) S. 15

Insbesondere im Falle einer allein durch eine verbesserte Absatzposition ausgelösten Produktivitätssteigerung herrscht allerdings vor allem zu Beginn einer konjunkturellen Erholung Unsicherheit bei den Arbeitgebern, wie nachhaltig diese Absatzsteigerung zu beurteilen ist. Mit anderen Worten sehen die Arbeitgeber die verbesserte Absatzmöglichkeit noch nicht als dauerhaft an. Sie gehen eher davon aus, dass sich die Nachfrage auf dem Gütermarkt und damit der Arbeitskräftebedarf in absehbarer Zeit wieder auf das vorherige Niveau reduziert, d. h. AN_1 wird als normales Niveau angesehen, AN_2 nur als temporärer Zustand. Diese Darstellung entspricht recht gut der Situation in Deutschland in 2006.

Unter dieser Konstellation rechnen die Arbeitgeber jedoch damit, einen Teil der Arbeitskräfte mittelfristig wieder freisetzen zu müssen, was zwangsläufig Entlassungskosten, also Entschädigungszahlungen an die vormals Beschäftigten, nach sich zieht. Die Entlassungskosten müssen die Arbeitgeber in ihre Betrachtung mit einbeziehen, wodurch die gesamten Lohnkosten der Kernbelegschaft ab AN_1 steigen, bis sie ab AN_2 den Löhnen plus Entlassungskosten entsprechen³⁰.

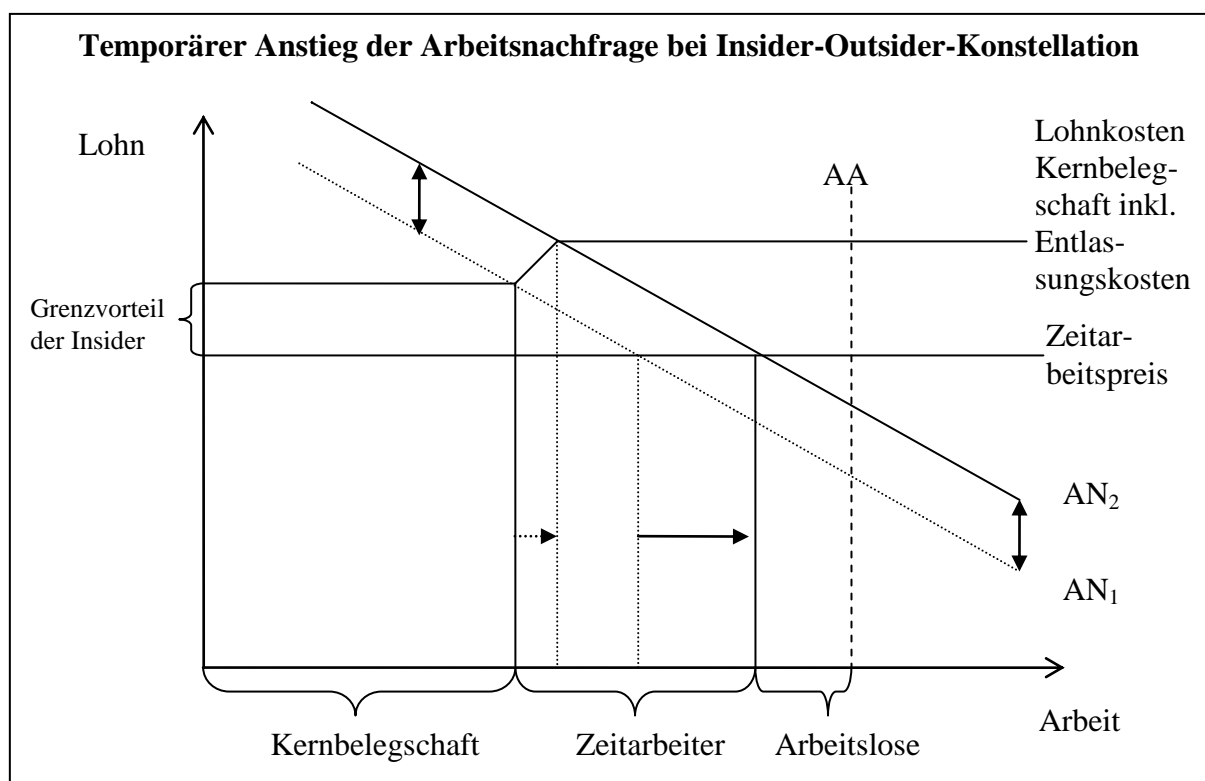


Abbildung 15: Temporärer Anstieg der Arbeitsnachfrage bei Insider-Outsider-Konstellation

(Quelle: eigene Darstellung)

Da die Lohnkosten plus den drohenden Entlassungskosten den Grenzvorteil der Insider übersteigen, unterlassen die Arbeitgeber folgerichtig die Ausweitung der Kernbelegschaft und setzen stattdessen auf Zeitarbeiter, für die aus Sicht der Arbeitgeber keine derartigen Aufwendungen zu fürchten sind. Damit kommt es, solange die Arbeitgeber mit Unsicherheiten hinsichtlich eines dauerhafteren Absatzpotentials konfrontiert sind, während einer konjunkturellen Erholung zunächst zu einer Ausweitung der Nachfrage nach Zeitarbeitern. Diese Ein-

³⁰ In der Abbildung wird von linear steigenden Lohnkosten für die Kernbelegschaft ausgegangen. Es wird also vermutet, dass das Risiko einer Entlassung gleichmäßig mit steigender Beschäftigung zunimmt. Wäre es zu 100 Prozent absehbar, dass AN_1 wieder erreicht wird, müsste mit sprunghaft ansteigenden Lohnkosten für die Kernbelegschaft ab AN_1 argumentiert werden. Nehme man an, das Risiko einer Entlassung erhöhe sich ab AN_1 sukzessive mit steigender Beschäftigung, gäbe es zwischen AN_1 und AN_2 exponentiell steigende Lohnkosten.

schätzung ist dabei sehr gut aus der oben im Abschnitt 2.4 dargestellten Entwicklung der SV-pflichtigen Beschäftigung ablesbar, wird also empirisch fundamntiert. Gemäß dem Modell ist die Ausweitung der Arbeitsnachfrage aufgrund der als konstant angesehenen Lohnkosten für die Zeitarbeiter stärker, als bei den – mit möglichen Entlassungskosten verbundenen – Kernbeschäftigten. Es ist demzufolge zu vermuten, dass durch Zeitarbeit die Gesamtbeschäftigung bei konjunktureller Unsicherheit – welche meist noch zu Beginn eines Konjunkturzyklus vorherrscht – schneller ansteigt.

Im Laufe eines Konjunkturzyklus verstetigt sich i. d. R. die mittelfristige Arbeitsnachfrage der Arbeitgeber, was in der folgenden Abbildung durch die Verschiebung der AN-Funktion auf das Niveau von AN_3 veranschaulicht wird. Bei dieser Konstellation bleibt die Anzahl der Zeitarbeiter gegenüber dem Niveau vor der Nachfragesteigerung konstant – wenn diese auch Beschäftigungssuchende einstellen, da möglicherweise bisherige Zeitarbeiter in die Kernbelegschaft übernommen werden – bzw. sinkt wieder auf das Niveau, welches vor dem von den Arbeitgebern zunächst als lediglich temporär gewerteten Arbeitskräftebedarf erreicht wurde, während die Kernbelegschaft und damit die Gesamtbeschäftigung sukzessive zunimmt.

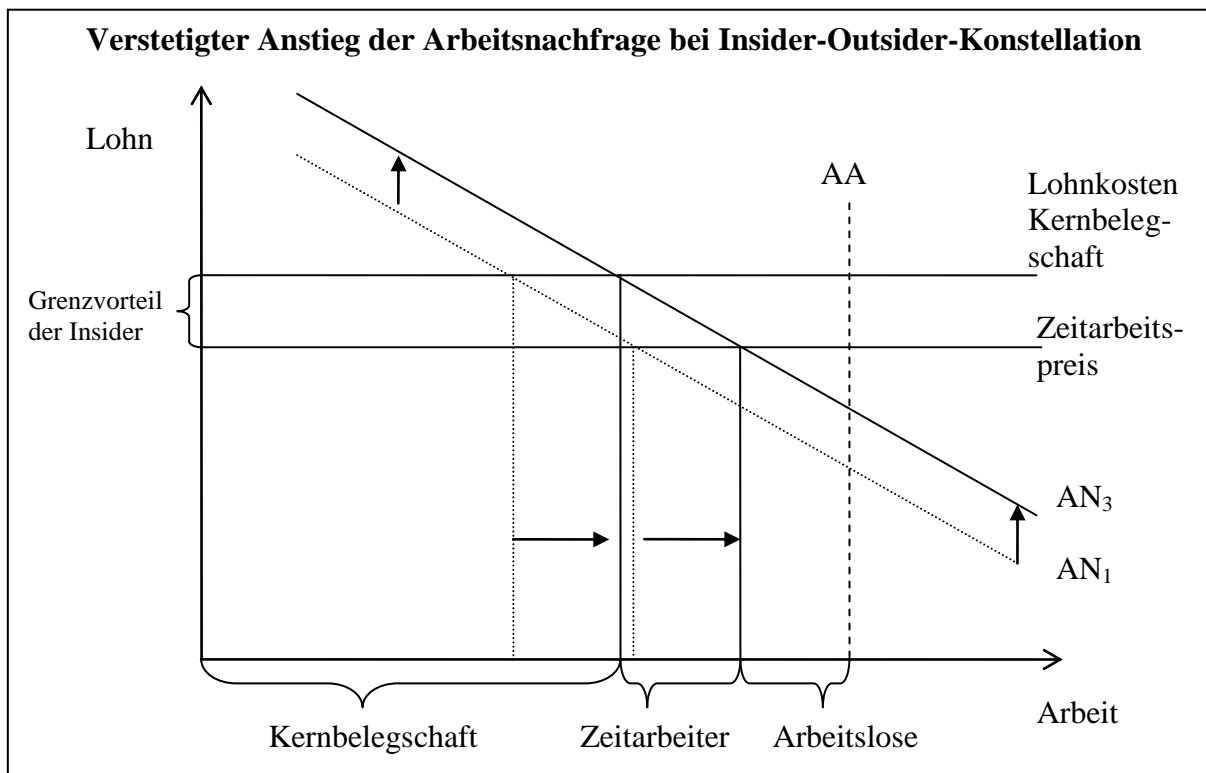


Abbildung 16: Erhöhung der Arbeitsnachfrage durch Zeitarbeitnehmer am Arbeitsmarkt mit Insider-Outsider-Konstellation

(Quelle: Eigene Darstellung)

Es ist also unter diesem Blickwinkel durchaus erklärbar, weshalb ein gehöriger Teil der Bevölkerung derzeit nicht das Gefühl zu haben scheint, am so genannten Aufschwung in gleicher Weise wie noch in den vorherigen Jahren zu partizipieren. Die Stärkung der Outsiderkonkurrenz lässt in vielen Bereichen des Arbeitsmarktes ein Verhalten der Insider wie in den vorherigen Jahren nicht mehr zu. Allerdings hängt dies mit der Erklärung zusammen, weshalb sich parallel hierzu die Lage am Arbeitsmarkt deutlicher als in vorangegangenen Hochkonjunkturphasen entspannt hat, der Hysteresis-Effekt also anscheinend durchbrochen ist.

Es existiert zugegebenermaßen die Gefahr, dass Stammbeschaft in Segmenten von Zeitarbeitern verdrängt bzw. dass ehemals festangestellte Beschäftigte in Zeitarbeitsbetriebe gedrängt werden. Allerdings beschränkt sich dies nur auf die Bereiche, in welchen der tatsächliche Vorteil der Insider den Abstand zum sich bildenden Zeitarbeitslohn deutlich überschreitet, d. h. in denen im Voraus die Insider infolge von Informationsasymmetrien oder künstlich geschaffenen Marktunvollkommenheiten besonders drastisch ihren Vorteil auf Kosten der Outsider ausweiten konnten und die Insider gleichzeitig nicht bereit sind, eine Reduzierung ihrer geldwerten Vorzüge auf ein Niveau zu akzeptieren, welches dem tatsächlichen Produktivitäts- und Fluktuationsvorteil gegenüber den Zeitarbeitern entspricht.

In erster Linie ist Zeitarbeit daher eine Chance für die Outsider, in den Arbeitsmarkt einzutreten, was nicht zuletzt daran deutlich wird, dass - wie oben im Abschnitt 2.4 dargestellt - die überwiegende Mehrzahl der Zeitarbeiter im unmittelbaren Vorfeld ihres Eintritts in das Zeitarbeitsunternehmen arbeitslos war.

Auf Basis dieser Theorie ist vor allem zu erwarten, dass Zeitarbeit insbesondere im Bereich gering- bis mittelqualifizierter Tätigkeiten in den Branchen und Betrieben auftritt, die aufgrund einer hohen Verhandlungsmacht der Insider überdurchschnittliche und starre Löhne bei gleichzeitig aber geringen originären Insidervorteilen aufweisen. Zeitarbeit wird demzufolge vor allem bei einer hohen Gewerkschaftsmacht und bei Tätigkeiten, deren Ausübung keine langjährigen Erfahrungen oder intrasektoralen Qualifizierungen erfordert, zu erwarten sein.

Diese Einschätzungen liefern somit eine Erklärung für die obige empirische Betrachtung. Zeitarbeit tritt – wie das Kapitel 2 zeigen kann - insbesondere auf im Segment der un- und angelernten Beschäftigungsverhältnisse, bei industrienahen Dienstleistern sowie in der Metall- und Elektroindustrie, also da, wo u. a. mit der IG Metall vergleichsweise gut organisierte Arbeitnehmervertretungen existieren.

Auf regionaler Ebene ist theoretisch dort eine hohe Anzahl an Zeitarbeitern zu erwarten, wo ein für die Zeitarbeitsfirmen hohes Potential an Beschäftigtensuchenden existiert. Bis 2007 scheint dieser Aspekt nach Ergebnissen einer Studie des DIW angesichts eines noch scheinbar ausreichenden Arbeitskräftepotentials im Gegensatz zur Branchenstruktur nur eine untergeordnete Rolle gespielt zu haben³¹. Mittlerweile dürfte die Verfügbarkeit an Arbeitskräften jedoch an Bedeutung für die Ausweitung von Zeitarbeit gewinnen. Ein Hinweis hierfür ist die oben veranschaulichte sukzessive Verschiebung der Qualifikationsstruktur von Zeitarbeitnehmern. Des Weiteren tritt Zeitarbeit vor allem in Branchen mit Auslastungsschwankungen auf, d. h. dort, wo ein langfristig stabiler Arbeitskräftebedarf ex ante nicht abschätzbar ist. Dies trifft vor allem für die Industrie zu, welche sich in Deutschland mittlerweile weniger auf die Produktion von standardisierten Massengebrauchs- und -verbrauchsgütern, wo noch eine relativ konstante Nachfrage kalkulierbar ist, sondern auf innovative Sonderfabrikate im Investitionsgüterbereich konzentriert hat.

Bezogen auf Sachsen ist aufgrund der Betriebs- und Tarifstruktur das Insider-Outsider-Problem insbesondere bei westdeutschen Konzernunternehmen zugehörigen Betrieben und damit tendenziell bei mittleren bis größeren Industrieansiedlungen relevant. Hierbei kommt erschwerend hinzu, dass durch die von den Gewerkschaften verfolgte Angleichung der Verdienste an ein so genanntes Westniveau die Insider – also die Kernbelegschaft der tarifgebundenen Betriebe – in Ostdeutschland bisher einen deutlich höheren Insidervorteil erzielen, als

³¹ DIW (2008)

dies unter der gegebenen Arbeitsmarktkonstellation und Wirtschaftsstruktur an sich möglich gewesen wäre.

Gerade in den ostdeutschen Bundesländern, die noch immer einen volkswirtschaftlich suboptimalen Verbrauchsüberhang und einen hohen Investitionsbedarf besitzen³², ziehen geringere Lohnkosten in der regionalen Industrie über die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der hier produzierten überregional handelbaren Güter und des zusätzlichen Anreizes für einen weiteren Kapitalimport positive gesamtwirtschaftliche Effekte nach sich. Deutschlandweit wird die Industrie infolge der neuen Arbeitsmarktkonstellation in der Lage gewesen sein, ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit zu steigern und so noch stärker am durch die fortschreitende internationale Arbeitsteilung hervorgerufenen Wachstum des Weltmarktes partizipiert haben.

Die Frage nach den gesamtwirtschaftlichen Rückwirkungen geringerer Löhne soll aufgrund der Zielstellung der Arbeit an dieser Stelle allerdings nicht tiefer erörtert werden. Dagegen wird der Abschnitt 3.2 unter dem Hinblick der Wirkung des Flexibilisierungsvorteils von Zeitarbeit auf die Investitionsnachfrage eine eher makroökonomische Perspektive in den Fokus stellen. Der Vollständigkeit halber soll aber zunächst noch im Insider-Outsider-Modell die Wirkung von Zeitarbeit als Flexibilisierungsinstrument dargestellt werden.

3.2 Makroökonomische Betrachtung: Arbeitsmarktflexibilisierung und Investitionen

Aus der einleitend dargestellten korrelierenden Entwicklung von Zeitarbeitnehmern und Wirtschaftswachstum stellen sich aus wirtschaftspolitischer Sicht eigentlich zwangsläufig die Fragen, ob und wenn ja in welche Richtung Kausalitäten zwischen diesen beiden Beobachtungen existieren.

In der obigen Diskussion wurde bereits dargestellt, dass ein Anziehen der Konjunktur infolge einer gesteigerten Arbeitsnachfrage zunächst vor allem zur Einstellung von Zeitarbeitnehmern führt, wobei die Gesamtbeschäftigung tendenziell schneller als im regulierten Arbeitsmarkt zunimmt. Bereits hieraus lassen sich positive gesamtwirtschaftliche Effekte vermuten, was jedoch aufgrund des Fokus der Arbeit an dieser Stelle nicht tiefer diskutiert werden soll. Dieser Abschnitt soll zur Vervollständigung der Betrachtung die noch im vorherigen Abschnitt herrschende mikroökonomische Sichtweise verlassen und ein makroökonomisches Erklärungsmuster dafür liefern, in wie weit Zeitarbeit nicht nur von der konjunkturellen Lage dependent ist, sondern diese selbst auch positiv beeinflussen kann.

Zeitarbeit ist, wie der Abschnitt 2.4 zeigt, als ein Instrument zu sehen, welches die Adaption des Inputs Arbeitskraft an den gewünschten Output – der annahmegemäß mit dem erzielbaren Absatz zusammenfällt – erleichtert. Der folgende Abschnitt wendet sich daher der Fragestellung zu, in wie weit eine höhere Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt makroökonomische Effekte – sprich Wirtschaftswachstum – nach sich zieht. Betrachtet wird hierzu ein Unternehmen, das vor einer Investitionsentscheidung steht, mit welcher sowohl fortlaufende Kosten als auch Erträge verbunden sind. Der Ertrag wird aus dem Güterabsatz erzielt, der aus der Investition ermöglicht wird. Die Kosten beschränken sich in dem Fall der Einfachheit halber nur auf die mit der fortlaufenden Güterbereitstellung verbundenen Personalkosten.

Der Güterabsatz ist dabei mit Unsicherheiten verbunden. So kann das Aufkommen von Surrogaten und Wettbewerbern oder die allgemeine Reduzierung des Marktpotentials den Absatz und damit den aus der Investition erzielbaren Ertrag schmälern. Die Bedrohungen nehmen dabei annahmegemäß im Zeitverlauf stetig zu, schließlich wird es mit zunehmendem Zeitho-

³² IWH (2007)

rizont schwieriger, das Eintreten von Faktoren abzuschätzen. Dieses Risiko muss das Unternehmen kalkulatorisch in seine Investitionsentscheidung einfließen lassen.

Die aufgrund der Unsicherheit kalkulierte Reduzierung des Güterabsatzes ist mit einer Verringerung des für die Güterbereitstellung erforderlichen Inputs verbunden. Im Personalbereich wird die zeitgerechte Inputadaption allerdings durch die hierbei anfallenden Kündigungskosten erschwert. Gerade innerhalb des komplizierten deutschen Arbeitsrechtes ist eine Quantifizierung etwaiger Entlassungskosten im Voraus nur schwer möglich. Jahn konstatiert hierzu:

„Die umfangreiche und schwer überschaubare Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, Generalklauseln sowie unbestimmte Rechtsbegriffe verursachen bei den Unternehmen eine Rechts- und Planungsunsicherheit, die sich nach Ansicht vieler Ökonomen und zunehmend auch Juristen negativ auf die Einstellungsbereitschaft der Firmen niederschlagen muss.“³³

Insbesondere die Dauer und die Kosten des Prozesses sowie mögliche Abfindungszahlungen sind im Voraus nur schwer abschätzbar³⁴. Für ein Unternehmen erscheint demzufolge eine völlige Anpassung der Arbeitskosten an die veränderte Güterbereitstellung im Voraus nicht möglich. Die aus der Investition erzielten Erträge müssen jedoch zwingend sämtliche hiermit verbundenen Personalkosten abdecken. Damit ergibt sich allerdings ab einem Zeitpunkt die Situation, dass die kalkulatorischen Kosten die zu erwartenden Erträge übersteigen.

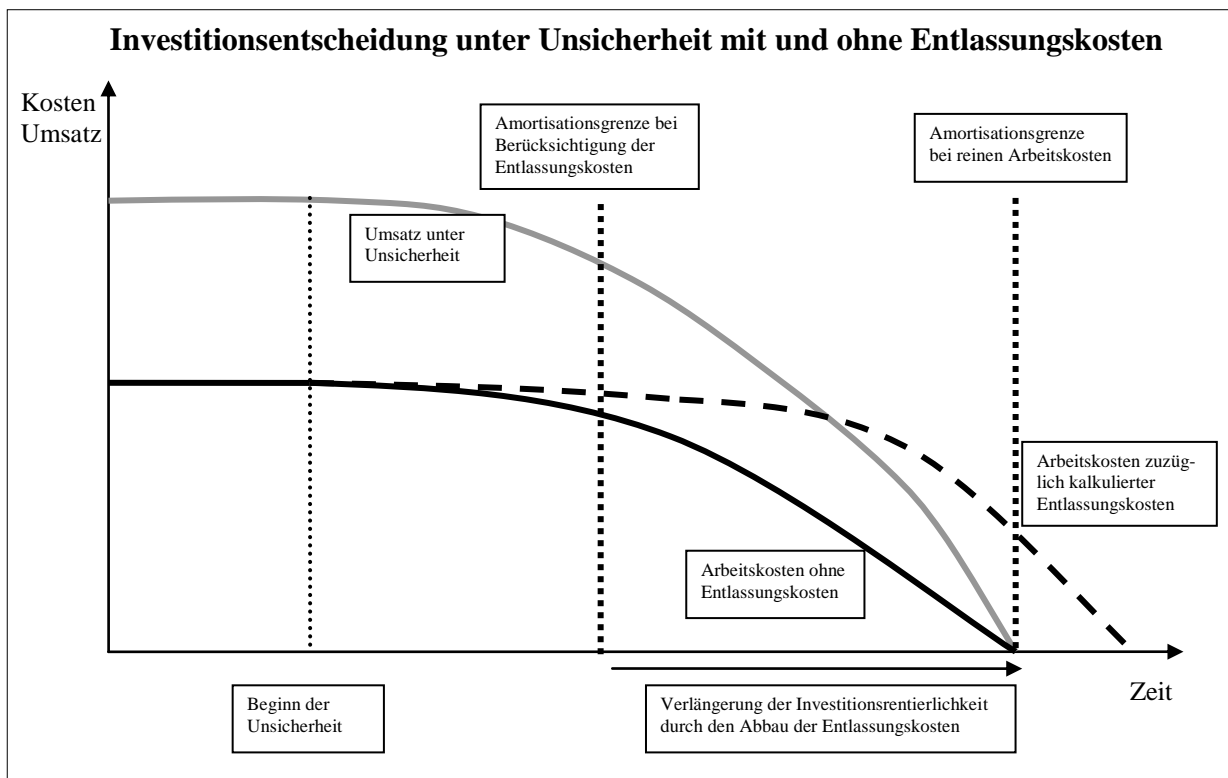


Abbildung 17: Investitionsentscheidung unter Unsicherheit mit und ohne Entlassungskosten

(Quelle: Eigene Darstellung)

Der Einsatz von Zeitarbeit ermöglicht der Unternehmung wiederum die zeitlich entsprechende und ohne Zusatzkosten verbundene Anpassung der Personalausgaben an den möglichen Güterabsatz, wodurch sich das kalkulatorische Gewinnlimit bis zu dem Punkt verschiebt, an

³³ Jahn (2005)

³⁴ Siehe ebd. S. 287 ff.

dem der Produktionsprozess nicht mehr wirtschaftlich durchführbar ist³⁵ und die Güterproduktion völlig eingestellt wird. Die Abbildung 17 veranschaulicht die Situation.

Der unter Unsicherheit zu erwartende Gewinn ergibt sich aus der Differenz von erwartetem Umsatz und den gesamten Arbeitskosten, die sich wiederum aus den tatsächlichen Arbeitskosten sowie den Entlassungskosten zusammensetzen. Für den Fall, dass die Entlassungskosten – bspw. durch den Einsatz von Zeitarbeit entfallen, erhöht sich die kalkulatorische Profitabilität der Investitionen. Unter den Annahmen eines kurzfristig gegebenen durchschnittlichen Zinsniveaus der anderen Anlageobjekte³⁶ und dass ein Unternehmer nur dann eine Investition tätigt, wenn der erwartete Zins dieser Investition die Rendite seiner anderen Anlageoptionen übersteigt, erhöht sich infolge der gestiegenen Profitabilität die Investitionstätigkeit.

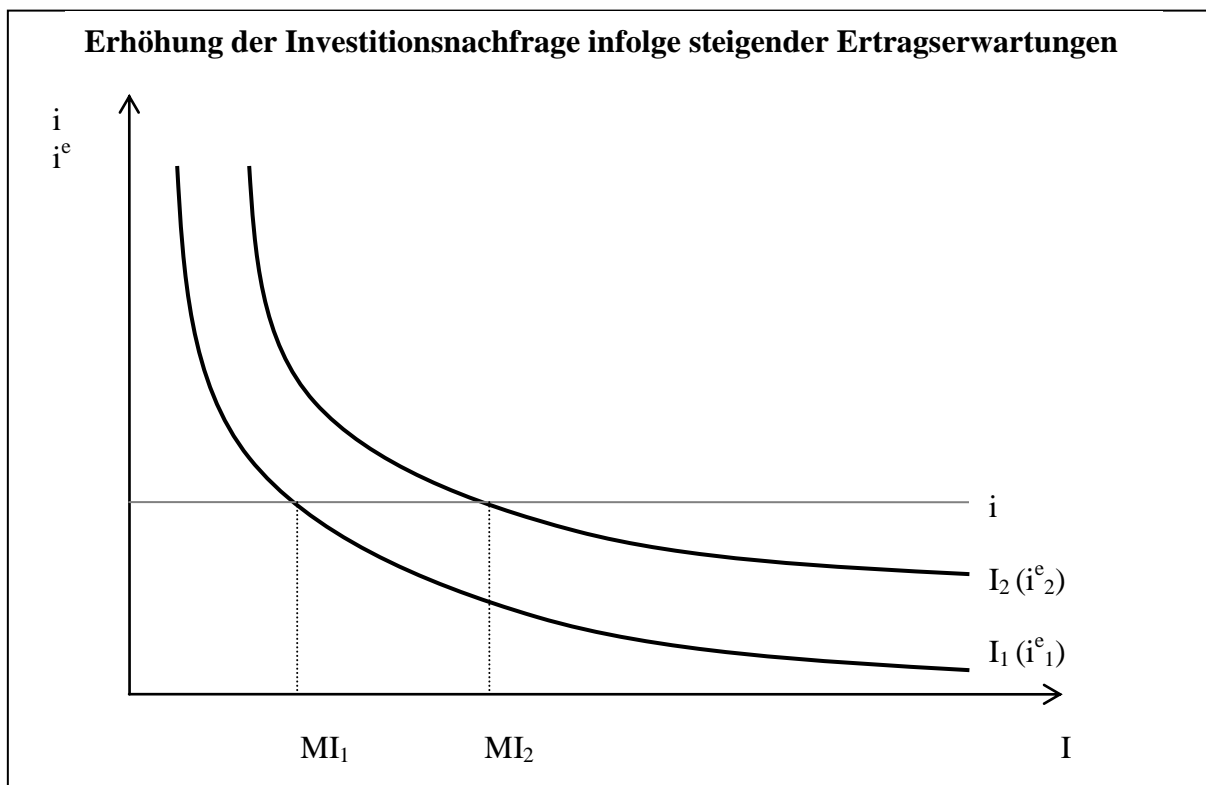


Abbildung 18: Erhöhung der Investitionsnachfrage infolge steigender Ertragserwartungen

(Quelle: Eigene Abbildung, angelehnt an der Darstellung von Mankiw/John (2003), S. 536)

Dieser Sachverhalt wird in Abbildung 18 durch die Verschiebung der Grenzinvestitionen (MI) veranschaulicht; die Investitionsnachfrage erhöht sich in dem Fall um die Differenz vom Integral der Funktion I_1 bis zum Punkt MI_1 und des Integrals der Funktion I_2 bis zum Punkt MI_2 . Diese Situation wird auch in Abbildung 17 durch die Verschiebung der Amortisationsgrenze angedeutet. Insgesamt bewirkt eine Verringerung der Entlassungskosten und damit das Instrument Zeitarbeit tendenziell eine Ausweitung der Investitionstätigkeit in einer Volkswirtschaft.

³⁵ Dieser Punkt ist in dem Fall erreicht, wenn die Kosten der nächsten produzierten Gütereinheit den sich hieraus ergebenden Ertrag übersteigen.

³⁶ Hier ließe sich natürlich die Diskussion führen, warum das durchschnittliche Zinsniveau bei einer ansteigenden Investitionsnachfrage konstant bleibt. Folgende Aspekte kommen für ein kurzfristig stabiles Zinsniveau trotz steigender Investitionsnachfrage in Betracht: Die Banken verringern vor dem Hintergrund besserer Wirtschaftserwartungen die Reservequote und tragen so zur Geldschöpfung bei; die Kapitalhortung wird abgebaut; Kapital aus dem Ausland wird angezogen.

Die Investitionen besitzen dabei aus zweierlei Hinsicht eine hohe Bedeutung für eine Volkswirtschaft. Zum einen determinieren sie das zukünftige Produktionspotential und damit auch den maximalen materiellen Wohlstand einer Bevölkerung in der Zukunft. Zum anderen verkörpern Investitionen die Transformation monetären Vermögens, welches durch den Verzicht auf konsumtiven Verbrauch gebildet wird, in reales Vermögen. In einer geschlossenen Volkswirtschaft kann demzufolge nur dann das vorhandene Produktionspotential ausgelastet werden, wenn die Investitionen der Differenz des Produktionspotentials und der Konsumtion entsprechen.³⁷

Infolge von Multiplikator- und Akzeleratoreffekten kann die Ausweitung der Investitionsnachfrage dabei in einer unterausgelasteten Volkswirtschaft zu einem Produktionswachstum um das Vielfache der durch die Steigerung der erwarteten Profitabilität ausgelösten Investitionsausgabenerhöhung führen. So stellt in einer Volkswirtschaft jede getätigte Ausgabe an einer anderen Stelle zwangsläufig immer eine Einnahme dar, die tendenziell ebenfalls wieder ausgabewirksam wird et cetera. Solange die weiteren Ausgaben nicht zu Crowding-Out-Effekten an anderen Stellen führen, d. h. tatsächlich zusätzlich nachfragewirksam werden, was plausibel ist, solange brach liegende Produktionsmittel - auch als Hortung bezeichnet - reaktiviert werden können³⁸, lösen Ausgabenerhöhungen somit bis zu einem bestimmten Grade eigendynamische Prozesse aus. Gerade die Verbesserung der Investitionsbedingungen kann dabei im Vergleich zu anderen wirtschaftspolitischen Möglichkeiten auf der einen Seite in entscheidendem Maße zum Abbau der Hortung in einer Volkswirtschaft beitragen³⁹ und auf der anderen Seite auch eine akzelerierende Wirkung entfalten⁴⁰.

Dies wird auch in der Entwicklung der Ausrüstungsinvestitionen deutlich. Nach 15 rezessiven oder nahezu stagnativen Quartalen haben die Ausrüstungsinvestitionen Mitte 2004 und damit vor dem eigentlichen gesamtwirtschaftlichen Aufschwung wieder angezogen. Dabei übertrifft das derzeit erreichte Niveau in der Investitionstätigkeit bei Weitem das der vorherigen Hochkonjunkturphase zum Jahrtausendwechsel.

Neben einer Korrelation von Wirtschaftswachstum und Zeitarbeit in den vergangenen Jahren existieren demzufolge auch logisch-deduktive Erklärungsmuster, die auf eine Kausalität zwischen der Deregulierung von Zeitarbeit und der parallel erfolgenden wirtschaftlichen Erholung der Bundesrepublik schließen lassen. Das 2004 in Kraft getretene Arbeitnehmerüberlassungsgesetz kann aufgrund der hierdurch ermöglichten Flexibilisierungsvorteile somit als ein wesentlicher Faktor des Wirtschaftswachstums in Deutschland bezeichnet werden.

³⁷ Der augenblickliche Hang zu investieren determiniert somit einen Teil des gegenwärtigen Volkseinkommens. Während Konsumausgaben relativ stabil sind, sind die unternehmerischen Investitionsentscheidungen von den jeweiligen Refinanzierungserwartungen (in der Abbildung als i^e bezeichnet) abhängig. Diese werden in einer komplexen Volkswirtschaft von vielerlei Faktoren beeinflusst, die noch dazu meist unsicher sind. Dieser Umstand lässt wiederum die Höhe der Investitionstätigkeit und damit auch die Auslastung des Produktionspotentials im Zeitverlauf variieren.

³⁸ Es wird also eine partielle Ungültigkeit des Say'schen Theorems unterstellt, wovon man bei einer längeren rezessiven Phase mit einiger Wahrscheinlichkeit ausgehen kann. Die Diskussion zur Hortungs-Problematik soll an dieser Stelle mit Verweis auf die gängige Literatur, die sich mit der Problemstellung kurzfristig rigider Preise beschäftigte (insbesondere Mankiw/John 2003), unterlassen werden.

³⁹ So können bessere Investitionsaussichten im Unternehmen zur Auflösung von Rückstellungen führen. Im Finanzsektor ist dagegen vor allem eine Umschichtung von spekulativen Geschäften, die i. d. R. eine hohe Kasenhaltung erfordern und somit die Geldumlaufgeschwindigkeit reduzieren, hin zu realen Investitionen zu erwarten. Auch kann eine Erhöhung der inländischen Profitabilität zu Nettokapitalzuflüssen führen oder zumindest den Nettokapitalabfluss verringern bzw. die inländischen Banken zur Verringerung der Reservequoten bewegen.

⁴⁰ Zur Relevanz wird an dieser Stelle auf Mankiw/John (2003) und Felderer/Homburg (2003) verwiesen.

4. Zusammenfassung und Ausblick

Zeitarbeit hat seit 2004 einen rasanten Bedeutungszuwachs erfahren. Durch die Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahr 2004 wurde eine breitere Nutzung ermöglicht, während die seit 2005 verbesserte konjunkturelle Lage das Wachstum der Zeitarbeitsbranche potenzierte und eine strukturelle Verschiebung in einzelnen Einsatzbereichen nach sich zog. **Die Entwicklung in Sachsen verlief dabei zwar gleichgerichtet, allerdings etwas dynamischer als bundesweit.**

Zeitarbeit ergänzt aufgrund der Ermöglichung personalwirtschaftlicher Flexibilität sowie als Rekrutierungsbasis im Wesentlichen die Stammebelegschaft. Auf der einen Seite gelingt der Abbau von Informationsasymmetrien bezüglich der Leistungsvarianz zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Auf der anderen Seite können durch den Entfall von Kündigungsrisiken in Verbindung mit unsicheren konjunkturellen Erwartungen die Personalkosten an die Flexibilisierung der Nachfrage angepasst werden.

Des Weiteren trug die Adaption von Personalkosten an den möglichen Output zur Erhöhung der Investitionsnachfrage, die einen wesentlichen Ausgangspunkt für die wirtschaftliche Erholung der Bundesrepublik darstellte, bei. Oftmals wird nur durch die Nutzung der Zeitarbeit in den Einsatzbereichen eine flexible Produktion gesichert. Durch Zeitarbeit kann kostenbedingtes Outsourcing von einzelnen Gliedern der Wertschöpfungskette vermieden und damit das Entlassungsrisiko der Stammebelegschaft gesenkt werden.

Dort, wo es zu einer Verdrängung von vormals Beschäftigten durch Zeitarbeiter kommt, ist dies als Abbau von vor allem durch die Macht der Kernbelegschaft hervorgerufenen Unvollkommenheiten an partiellen Arbeitsmärkten zu werten, infolge dessen allerdings vormals Beschäftigungssuchenden der Eintritt in die Erwerbstätigkeit ermöglicht wird. Das gesamte Beschäftigungsniveau ist demnach durch Zeitarbeit gestiegen.

Bedenkt man, dass den ostdeutschen Bundesländern mit dem bundesdeutschen Arbeits- und Tarifrecht eine im Vergleich zu den anderen mittel- und osteuropäischen Transformationsökonomien besonders restriktive Arbeitsmarktregulierung auferlegt wurde, erscheint eine positive volkswirtschaftliche Wirkung der Zeitarbeit vor allem hier evident. Neben einer Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit von handelbare Güter bereitstellenden Unternehmen, was angesichts des nach wie vor bestehenden Verbrauchsüberhangs der ostdeutschen Länder ökonomisch bedeutend ist, wird den auf die lokale Nachfrage angewiesenen Unternehmen eine bessere Adaption der Lohnkosten an die tatsächliche regionale Kaufkraft ermöglicht.

Zeitarbeit muss demzufolge als arbeitsmarktpolitisches Instrument erhalten bleiben. Daher sollten Pläne, die eine Einschränkung der Zeitarbeit verfolgen, von den wirtschaftspolitischen Entscheidungsträgern abgelehnt werden. **Sollte wirklich aus Gerechtigkeitsaspekten eine Angleichung der Arbeitsbedingungen von Stammebelegschaft und Zeitarbeitern verfolgt werden, ließe sich dies gemäß der Ergebnisse dieser Studie tendenziell nur dann erreichen, wenn gesetzlich geschaffene Insidervorteile – beispielsweise über die Verringerung des Kündigungsschutzes – reduziert werden würden.** Eine vollständige Angleichung bliebe jedoch auch dann noch weitestgehend illusorisch.

Die Notwendigkeit der Einschränkungen von Zeitarbeit infolge europäischer Regelungen zeichnet sich unterdessen nicht ab. So würde die Verabschiedung des im Juni 2008 durch den EU-Sozialministerrat beschlossenen und jetzt dem Straßburger Parlament vorlie-

genden Richtlinienentwurfs geltendes deutsches Recht lediglich bestätigen. Die in der Richtlinie vorgesehene Anerkennung des Instrumentes als Flexicurity-Element würde gesetzliche Möglichkeiten zur Einschränkung der Zeitarbeit auf nationaler Ebene sogar begrenzen.

Die Entwicklung des Zeitarbeitsmarktes innerhalb der nächsten Monate wird, sofern regulative Eingriffe unterbleiben, weiterhin entscheidend von der konjunkturellen Entwicklung abhängig sein. **Aus der aktuell zu erwartenden Konjunkturabschwächung wäre vor allem bei geringqualifizierten Arbeitskräften mit einer rückläufigen Nachfrage zu rechnen, da diese insbesondere in Bereichen variabler Kapazitätsauslastung wie Produktion und Logistik als Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden.** Diese Einschätzung deutet sich bereits an einer abnehmenden Anzahl an Hilfskräften an.

Angesichts der momentan erreichten strukturellen Verankerung sowie des langfristigen Trends zur Flexibilisierung der Arbeitsformen wird es jedoch zu keinem massiven Bedeutungsverlust von Zeitarbeit infolge einer konjunkturellen Schwächephase kommen. Insbesondere unter den gegebenen arbeitsrechtlichen Bedingungen wird Zeitarbeit in Deutschland ein Wachstumsbereich bleiben und die Zukunft des Arbeitsmarktes maßgeblich mitgestalten. Ein schwächerer Gesamtmarkt wird dabei den Druck auf die Zeitarbeitsunternehmen noch zusätzlich erhöhen, verbliebene Mismatches am Arbeitsmarkt zu erkennen und hier neue Geschäftsfelder zu erschließen.

Mittel- bis langfristig ist auch auf Basis der im vorangegangenen Konjunkturzyklus beobachtbaren Entwicklung eine strukturelle Dynamik auf dem Zeitarbeitsmarkt zu erwarten. Während der positiven konjunkturellen Lage der vergangenen drei Jahre ist die Überlassung von Hilfs- weit stärker als die von Facharbeitern gestiegen. Neben dem verstärkten Einsatz von angelernten Arbeitskräften in auslastungssensiblen Tätigkeitsbereichen kann dies als ein Indiz für den Rückgang des Fachkräftepotentials gewertet werden. Gleichzeitig bietet es sich aus Unternehmenssicht an, Zeitarbeit als Form der Personalselektion zu nutzen. In dessen Folge wird die direkte Personalvermittlung an Unternehmen bedeutsamer, wodurch weitere Human Resources Services, wie Interimsmanagement und Outplacement, ein wachsendes Geschäftsfeld der Zeitarbeitsunternehmen als Personaldienstleister darstellen. Vor allem die kunden- und branchenspezifische Qualifizierung samt Vermittlung dürften einen Wachstumsbereich innerhalb der Zeitarbeitsunternehmen einnehmen. Daher werden zukünftig diejenigen Zeitarbeitsunternehmen erfolgreich sein, die ihrerseits Personalrekrutierung oder bedarfsgerechte Qualifizierungen erfolgreich betreiben.

Angesichts dieser Herausforderungen ist sowohl ein Konzentrations- wie auch ein Spezialisierungsprozess innerhalb der Zeitarbeitsbranche zu erwarten, an dessen Ende – vergleichbar zu anderen Branchen der unternehmensnahen Dienstleistungen – große Generalisten auf der einen sowie kleine, auf einzelne Arbeitsmarktsegmente fokussierte Überlassungsunternehmen auf der anderen Seite stehen werden.

Aufgrund des nach wie vor überdurchschnittlichen Wachstums der Industrie mit der Metall- und Elektroindustrie als Motor, der kleinteiligeren Betriebsstruktur – die aus Professionalisierungsgründen das Outsourcing von Personalleistungen bedingen kann – sowie des zunehmenden und noch dazu besonders stark demografiebedingten Fachkräftebedarfes ergeben sich gerade in Sachsen für die Zeitarbeitsbranche Potentiale für ein fortsetzendes Wachstum. Hemmend wirken sich aus Sicht der Zeitarbeitsunternehmen dagegen die nach wie vor geringere Industriedichte, die hohe Gewerkschaftsmacht sowie das Fehlen von Dienstleistungszentren als neben der Industrie weitere wichtige Zeitarbeitsnachfrager aus.

Quellenverzeichnis:

- Brömser, H.-P.:** Modulare Qualifizierung: Kompetenzerwerb in der Zeitarbeit – Ein Randstad-Projekt, Vortrag und Abstract zur Fachtagung „Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit“, Bonn (2005)
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.):** Branchen und Berufe in Deutschland 1997 - 2007 – Zeitarbeit, Nürnberg (2008a)
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.):** Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe im 1. Halbjahr 2007, Nürnberg (2008b)
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.):** Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftsgruppen - September 2007, Nürnberg (2008c)
- Brenke, K.; Eichhorst, W.:** Leiharbeit breitet sich rasant aus; in: **DIW** – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht 19/2008, 75. Jg. (2008), Nr. 18, S. 242 - 253
- Felderer, B.; Homburg, S.:** Makroökonomik und neue Makroökonomik, 8. Auflage, Berlin, Heidelberg, New York (2003)
- Franz, W.:** Arbeitsmarktökonomik, 5. Auflage, Berlin, Heidelberg, New York (2003)
- Institut der deutschen Wirtschaft (Hg.):** Zeitarbeit – Eine Brücke in den Beruf, in: Informationsdienst des Institutes der deutschen Wirtschaft, 34. Jg. (2008a), Nr. 17, S. 2
- Institut der deutschen Wirtschaft (Hg.):** Zeitarbeit – Fast alle bekommen Tariflohn, in: Informationsdienst des Institutes der deutschen Wirtschaft, 34. Jg. (2008b), Nr. 18, S. 8
- Institut für Wirtschaftsforschung Halle (Hg.):** Ostdeutsche Wirtschaft: Nachfrageschub überwiegt strukturelle Schwächen, in: Wirtschaft im Wandel 7/2007, S. 227-256
- Jahn, E.:** Wie wirkt Kündigungsschutz? in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung ZAF, 2 und 3/ 2005, S. 284-304
- Layard, R.; Nickell, S.; Jackman, R.:** Unemployment – Macroeconomic Performance and the Labour Market, in: Oxford University Press (2003)
- Mankiw, N. G.; John, K.-D. (Übersetzer):** Makroökonomik, 5. Auflage, Stuttgart (2003)
- Möller, J.:** Industrierenten und Lohnsetzungsverhalten – Gibt es Indizien für die Insider-Outsider-Hypothese, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung ZAF 2 und 3/ 2005, S. 165-179
- Promberger, M.:** Leiharbeit im Betrieb – Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform, Nürnberg (2006)
- o.V.:** Die IG Metall startet Kampagne gegen Zeitarbeit, in: (**FAZ**) - Frankfurter Allgemeine Zeitung, 10.04.2008
- o.V.:** Die IG Metall sagt der Zeitarbeit den Kampf an, in: **Die Welt**, 10.04.2008
- Reitz, Th.:** Zeitarbeit – die Zukunft liegt bei den Privaten, in: Tagesspiegel, 29.07.2007
- Rosdücher, J.:** Arbeitsplatzsicherheit durch Tarifvertrag – Strategien, Konzepte, Vereinbarungen, Schriftenreihe Industrielle Beziehungen, München und Mering (1997)
- Sesselmeier, W.:** Gewerkschaften und Lohnfindung – Zur arbeitsmarkt- und gewerkschaftstheoretischen Analyse flexibler Lohnstrukturen, Heidelberg (1993)
- Weinkopf, C.; Vanselow, A.:** (Fehl-)Entwicklungen in der Zeitarbeit?, in: WISO-Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung, (Juni 2008)

www.focus.de; Zeitarbeit im Kreuzfeuer - 29.06.2008, Abruf am 09.07.2008

www.gesamtmittel.de; Eckpunkte zur Zeitarbeit, Abruf am 19.06.2008

www.südwestmetall.de; Zeitarbeit als unverzichtbares Instrument der Personalpolitik erhalten, Abruf am 11.06.2008