

# „Entwicklung der Zeitarbeit in Deutschland 1995 bis 2000“

Abschlussbericht

Erstellt von der Social Consult GmbH  
im Auftrag des Bundesverbandes Zeitarbeit  
Personal-Dienstleistungen e.V.

durch:

Dr. Franz Dormann

Social Consult GmbH  
Rochusstr. 230 - 234  
53123 Bonn

Telefon: 0228/96201 – 28

Telefax: 0228/96201 – 11

Bonn, Dezember 2001

## Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis.....	2
Schaubildverzeichnis.....	3
1 Vorbemerkung .....	4
2 Einleitung.....	6
3 Strukturelle Merkmale der Zeitarbeit in Deutschland 1995 bis 2000 .....	8
3.1 Zeitarbeitsfirmen: Bestand und wirtschaftliche Entwicklung der Branche ....	8
3.2 Entleihbetriebe: Kennzahlen zur Struktur und zum Einsatz von Zeitarbeitnehmern .....	16
3.3 Zeitarbeitnehmer: soziodemographische Merkmale .....	21
3.4 Zeitarbeitsverhältnisse: Struktur und Entwicklung .....	30
Exkurs: Ergebnisse der arbeitsmarktlichen Eingliederung schwer vermittelbarer Arbeitsloser im Rahmen gemeinnütziger Arbeitnehmerüberlassung.....	32
4 Wirtschaftliche und arbeitsmarktliche Bedeutung der Zeitarbeit in Deutschland 1995 - 2000 .....	35
4.1 Stellung der Zeitarbeit im Wirtschaftsgefüge.....	35
4.2 Beschäftigungsbeitrag und arbeitsmarktentlastende Wirkungen der Zeitarbeit .....	38
4.2.1 Beschäftigungsbeitrag der Zeitarbeit.....	39
4.2.2 Arbeitsmarktentlastende Wirkungen der Zeitarbeit – quantitative Effekte.	41
4.2.3 Arbeitsmarktentlastende Wirkungen der Zeitarbeit – qualitative Aspekte ..	46
4.2.3.1 Qualitative arbeitsmarktpolitische Effekt auf individueller Ebene.....	46
4.2.3.2 Verbesserung des Arbeitsmarktausgleichs .....	48
5 Fazit.....	50
6 Literaturverzeichnis.....	55

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zeitarbeitsfirmen mit hauptsächlichem oder überwiegendem Betriebszweck Arbeitnehmerüberlassung nach Landesarbeitsamtsbezirken 1995 bis 2000.....	11
Tabelle 2: Im Bundesgebiet tätige Verleihbetriebe mit hauptsächlichem oder überwiegendem Betriebszweck Arbeitnehmerüberlassung nach dem Bestand an Zeitarbeitnehmern 1995 bis 2000 .....	14
Tabelle 3: Zeitarbeitsunternehmen und Beschäftigte nach der BA-Beschäftigtenstatistik .....	15
Tabelle 4: Entleihbetriebe nach Betriebsgröße und relative Nutzung in verschiedenen Betriebsgrößeklassen 1993/1994.....	16
Tabelle 5: Entleihbetriebe nach Branchenzugehörigkeit und Nutzungsintensivität.....	18
Tabelle 6: Aktivitätshemmnisse, Auftragsmangel und fehlende geeignete Arbeitskräfte 1999 in Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen.....	19
Tabelle 7: Betriebswirtschaftliche Strategien in westdeutschen Betrieben 1999 .....	20
Tabelle 8: Überlassene Zeitarbeitnehmer und ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 1980 bis 2000 .....	22
Tabelle 9: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Verleihfirmen 1995 bis 2000 .....	24
Tabelle 10: Arbeitnehmer in Verleihfirmen nach Beruf – Männer .....	26
Tabelle 11: Arbeitnehmer in Verleihfirmen nach Beruf – Frauen .....	27
Tabelle 12: Zeitarbeitnehmer in Verleihfirmen nach Stellung im Beruf .....	28
Tabelle 13: Zeitarbeitnehmer in Verleihfirmen nach Qualifikation .....	29
Tabelle 14: Eckdaten START Zeitarbeit NRW 1995 – 1999.....	33
Tabelle 15: Unternehmen der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung: Anzahl und deren Lieferungen und Leistungen 1995 bis 1999.....	37
Tabelle 16: Unternehmen der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung: Größenklassen nach dem Wert der Lieferungen und Leistungen 1996 und 1999 .....	38
Tabelle 17: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Wirtschaftsklasse Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland 1995 bis 2000.....	40
Tabelle 18: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland 1995 bis 2000...	40
Tabelle 19: Zugang der überlassenen Zeitarbeitnehmer nach Art der vorangegangenen Beschäftigung in Deutschland 1995 bis 2000.....	43
Tabelle 20: Mismatch-Arbeitslosigkeit und Zeitarbeit in ausgewählten Berufsgruppen .....	49

## Schaubildverzeichnis

Schaubild 1:	Erlaubnisinhaber 1995-2000 .....	9
Schaubild 2:	Anzahl der Verleihbetriebe in Deutschland 1995 bis 2000 .....	10
Schaubild 3:	Überlassene Zeitarbeitnehmer in Deutschland 1980 bis 2000.....	21
Schaubild 4:	Jahreszahlen der Mitarbeiter in Zeitarbeit nach der Statistik der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft 1990 bis 2000.....	23
Schaubild 5:	Entwicklung der Zeitarbeitsverhältnisse in Deutschland (1995 bis 2000) .....	30
Schaubild 6:	Anteile der beendeten Zeitarbeitsverhältnisse 1995 bis 2000 nach ihrer Dauer .....	31
Schaubild 7:	Zugang an überlassenen Zeitarbeitnehmern nach Art der vorangegangenen Beschäftigung in Deutschland 1995 bis 2000.....	42

## 1 Vorbemerkung

Der Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e.V. hat die Social Consult GmbH, Bonn, beauftragt, eine Studie zu aktuellen Entwicklungen der Zeitarbeit in Deutschland zu erstellen. Die Untersuchung soll die arbeitsmarktlichen Wirkungen von Zeitarbeit und deren wirtschaftliche Bedeutung im Zeitraum von 1995 bis 2000 unter Verwendung vorliegender und öffentlich zugänglicher Daten offizieller Statistiken analysieren.

Für die Analyse der Zeitarbeitsbranche wurden folgende Statistiken ausgewertet:

- Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜStat) der Bundesanstalt für Arbeit (BA);<sup>1</sup>
- die Beschäftigtenstatistik der BA;<sup>2</sup>
- Umsatzsteuerstatistik<sup>3</sup> und die
- Statistik der Verwaltungsberufsgenossenschaft.<sup>4</sup>

Zudem wurden Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) – auf Basis der halbjährlichen repräsentativen Betriebsbefragung des ifo-Institutes – ausgewertet. Aus den Studien konnten Erkenntnisse zum Nachfrageverhalten der Entleihbetriebe nach Zeitarbeit gewonnen werden.

Daneben werden Ergebnisse durchgeführter Forschungsstudien zur Arbeitnehmerüberlassung und zu ähnlichen Themen genutzt, um die verfügbaren Informationen einordnen und interpretieren zu können. Mit Blick auf die öffentliche Förderung der gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung im Berichtszeitraum wurden hierzu vorliegende Evaluationen ausgewertet. Von Interesse war hier die Frage, welche arbeitsmarktlichen Wirkungen die Förderung der gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung hat und wie diese vor dem Hintergrund der Eingliederung von „Problemgruppen des Arbeitsmarktes“ durch die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung zu beurteilen sind.

Die vorliegende Studie ist eine Fortschreibung und Ergänzung der Untersuchung über die Zeitarbeitsbranche aus dem Jahre 1998<sup>5</sup>, die ebenfalls im Auftrag des Bundesverbandes Zeitarbeit Personaldienstleistungen e.V. durchgeführt worden ist. Durch die Nut-

---

<sup>1</sup> Ausgewertet wurden folgende Daten aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik: Zahl der Verleihbetriebe, Zahl der Erlaubnisinhaber, Zahl der überlassenen Zeitarbeitnehmer, Art der ausgeübten Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer vor Begründung eines Vertragsverhältnisses mit dem Verleiher, Zahl der Überlassungsfälle gegliedert nach Wirtschaftsgruppen und Zahl und Dauer der Arbeitsverhältnisse zwischen Verleiher und Zeitarbeitnehmer.

<sup>2</sup> Für die vorliegende Untersuchung wurden folgende Angaben aus der Beschäftigtenstatistik analysiert: Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Betrieben mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung, Alter, Berufliche Stellung, Berufs- und Qualifikationsstruktur der Arbeitnehmer im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung.

<sup>3</sup> Die Umsatzsteuerstatistik des Statistischen Bundesamtes enthält Daten über die über das Jahr aufaddierten Umsatzsteuervoranmeldungen der Betriebe an die Finanzverwaltungen gegliedert nach Wirtschaftsklassen. Für die Wirtschaftsklasse „Gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitskräften“ liegen Angaben nach Größenordnungen der Betriebe ab 1994 vor.

<sup>4</sup> Bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft versicherte Personen, die bei Unternehmen der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt sind.

<sup>5</sup> Vgl. Dormann, Knospe (1998).

zung derselben statistischen Datenquellen in beiden Untersuchungen liegt für den Zeitraum 1990 bis 2000 eine differenzierte Analyse der arbeitsmarktlichen und wirtschaftlichen Bedeutung der Zeitarbeit in Deutschland vor.

Gleichwohl bedarf es zu einer differenzierten Beurteilung des arbeitsmarktlichen Beitrags der Zeitarbeit weiterer Erhebungen, da die offizielle Statistik wie die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik hierzu keine Daten bereitstellt. Z.B. ist die Gesamtlänge der Anstellung im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung nicht bekannt. Darüber hinaus wären Untersuchungen über den Verlauf der weiteren Erwerbstätigkeit nach dem Einsatz als Zeitarbeitnehmer und vorangegangener Arbeitslosigkeit sinnvoll.

## 2 Einleitung

Die Zeitarbeit<sup>6</sup> hat in Deutschland als unternehmensbezogene Dienstleistung in den vergangenen Jahren wirtschaftlich und beschäftigungsbezogen zunehmend an Bedeutung gewonnen: So ist allein die Anzahl der Verleihbetriebe mit hauptsächlichem Betriebszweck Arbeitnehmerüberlassung von 2 139 Unternehmen 1990 auf 5 797 im Jahr 2000 (Stichtag jeweils 30. Juni) angestiegen.<sup>7</sup> Dies bedeutet eine Zunahme um etwa 170 %. Ähnliche Zuwachsraten zeigt ein Blick auf die Summe der Lieferungen und Leistungen von Steuerpflichtigen des Wirtschaftszweiges „Gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitnehmern“: Während die Umsätze dieser Branche 1994 noch etwa 5,26 Mrd. DM betragen, wurde 1999 ein Wert von 11,67 Mrd. DM erreicht (+122 %).<sup>8</sup>

Auch der Zuwachs der insgesamt überlassenen Arbeitnehmer verdeutlicht die Dynamik dieses Wirtschaftszweiges: Ihr Bestand lag in Deutschland Mitte des Jahres 1992 (Stichtag 30. Juni) bei etwa 140 579 Personen (0,48 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in West- und Ostdeutschland) gegenüber 339 022 Personen zum gleichen Stichtag des Jahres 2000 (Zeitarbeitnehmerquote von 1,22 %).<sup>9</sup> Gesamtwirtschaftlich ist der Verleih von Arbeitskräften zwar eher noch von geringerer Bedeutung, doch spricht die Expansionsrate hinsichtlich der Zahl der beschäftigten Zeitarbeitnehmer für sich: Zwischen Juni 1990 und Juni 2000 nahm die Zahl der überlassenen Arbeitnehmer – mit einigen konjunkturell und saisonal bedingten Schwankungen – um 174 % zu. Bemerkenswert ist ebenfalls der Anstieg der Zeitarbeitnehmerquote: Diese hat sich zwischen 1990 und 2000 fast versechsfacht (0,22 % 1990 und 1,22 % im Jahr 2000).

Neben der gesamtwirtschaftlichen Bedeutung der Arbeitnehmerüberlassung dürften insbesondere die mit Zeitarbeit verbundenen mikroökonomischen Aspekte von Bedeutung sein: Sie bietet einerseits Erwerbslosen eine zusätzliche Möglichkeit ihre Arbeitslosigkeit zu beenden bzw. Arbeitnehmern eine weitere Option zur Wahl einer Beschäftigungsform, die am ehesten ihren Präferenzen (z.B. Abwechslung, Sammlung von Erfahrungen an verschiedenen Arbeitsplätzen) entspricht. Andererseits stellt sie für Unternehmen ein zusätzliches Instrument zur flexiblen Anpassung ihres Personalbestandes dar.

Die hier vorliegende Studie beschäftigt sich als Bestandsaufnahme sowohl mit gesamt- als auch einzelwirtschaftlichen Aspekten der Zeitarbeit in Deutschland in den Jahren 1995 bis 2000. Insbesondere soll die arbeitsmarktliche Bedeutung der Zeitarbeit näher untersucht werden. Vom rein quantitativen Beschäftigungsbeitrag dieses Wirtschaftszweiges abgesehen, gilt es vor allem qualitative arbeitsmarktliche Aspekte näher zu beleuchten. Hierzu gehört beispielsweise die Arbeitsmarktintegration bestimmter Perso-

<sup>6</sup> Auch benannt als gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeit oder Personalleasing.

<sup>7</sup> Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit; diverse Monats- bzw. Halbjahreshefte.

<sup>8</sup> Quelle: Umsatzsteuerstatistik 1994 und 1996; die entsprechenden Daten wurden uns freundlicherweise vom Statistischen Bundesamt in Wiesbaden zur Verfügung gestellt. Die Abgrenzung der Unternehmen der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung nach der Umsatzsteuerstatistik ist in etwa mit den Hautweckbetrieben nach der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik gleichzusetzen.

<sup>9</sup> Anteil der überlassenen Zeitarbeitnehmer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Quellen: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik und Auskunft des Statistischen Bundesamtes zur Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

nenkreise (Langzeitarbeitslose, Ausländer, An- und Ungelernte etc.), die ebenfalls Zielgruppen des Arbeitsförderungsrechts darstellen. Dazu werden im Rahmen einer sekundärstatistischen Analyse Daten offizieller Statistiken und Ergebnisse durchgeführter Untersuchungen zur Arbeitnehmerüberlassung und zu artverwandten Themen herangezogen und unter Berücksichtigung allgemeiner Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsdaten analysiert und bewertet.

Zunächst werden die strukturellen Merkmale der Zeitarbeitsfirmen in Deutschland skizziert (Kapitel 3.1) und ausgewählte Kennzeichen der Entleihbetriebe dargestellt (Kapitel 3.2). So dann folgt eine Darstellung der soziodemografischen Merkmale der Zeitarbeitnehmer (Kapitel 3.3) und eine Betrachtung der Zeitarbeitsverhältnisse im Untersuchungszeitraum (Kapitel 3.4). Hieran schließt sich eine Diskussion der gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung an (Exkurs). Kapitel 4.1 beschäftigt sich mit der wirtschaftlichen Entwicklung der Zeitarbeit im Betrachtungszeitraum, woran sich eine Erörterung der arbeitsmarktentlastenden Effekte der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung anschließt (Kapitel 4.2). Die Studie schließt mit Vorschlägen zur Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen der Zeitarbeit und den hieraus resultierenden arbeitsmarktpolitischen Potenzialen (Fazit).

### 3 Strukturelle Merkmale der Zeitarbeit in Deutschland 1995 bis 2000

Die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung im Zeitraum 1995 bis 2000 war durch ein relativ gleichmäßiges Wirtschaftswachstum gekennzeichnet, wobei 2000 die deutsche Wirtschaft mit der höchsten Rate seit der Wiedervereinigung gewachsen ist. Die Anzahl der Erwerbstätigen stieg im Betrachtungszeitraum von 34,46 Mio. auf 38,52 Mio. im Jahresdurchschnitt an.<sup>10</sup> Gleichwohl konnte die Anzahl der Arbeitslosen nicht reduziert werden: So waren 2000 mit 3,88 Mio. rd. 270 000 Arbeitslose mehr zu verzeichnen als 1995 mit 3,61 Mio.

Im Folgenden wird dargestellt, wie sich die Zeitarbeitsbranche im Betrachtungszeitraum entwickelt hat. Den Besonderheiten dieser unternehmensbezogenen Dienstleistung entsprechend, werden neben vorliegenden Daten zu Verleih- und Entleihunternehmen ebenfalls Informationen zu den Zeitarbeitnehmern und den begründeten Zeitarbeitsverhältnissen in die Darstellung einbezogen. Die Zeitarbeitsbranche hat, gemessen an der Anzahl der zu diesem Wirtschaftszweig gehörenden Unternehmen und Beschäftigten im Untersuchungszeitraum, kontinuierlich an Bedeutung gewonnen.

#### 3.1 Zeitarbeitsfirmen: Bestand und wirtschaftliche Entwicklung der Branche

Mit Blick auf die wirtschaftliche Entwicklung der Zeitarbeitsbranche ist zunächst von Interesse, wie sich die Anzahl der Unternehmen dieses Wirtschaftszweiges im Betrachtungszeitraum entwickelt hat. Informationen hierzu können aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik gewonnen werden. Danach waren zu Beginn der Untersuchungsperiode (Ende erstes Quartal 1995) rund 5 800 Erlaubnisinhaber zu verzeichnen, davon etwa 2 000 Besitzer einer unbefristeten Erlaubnis (vgl. auch Schaubild 1). Bis Ende des vierten Quartals 2000 stieg die Anzahl der Erlaubnisinhaber kontinuierlich auf ca. 10 000 Firmen an; die Mehrzahl der Erlaubnisinhaber (84 %) befindet sich in Westdeutschland. Die gleichmäßige Zunahme der Anzahl der zugelassenen Verleihunternehmen drückt sich in den jährlichen Steigerungsraten aus. Diese betragen 1995, 1996 und 1997 jeweils rund 7 % und 1998 und 1999 je 8,6 %. Für das Jahr 2000 ist ein Rückgang der Steigerungsrate auf sechs Prozent festzustellen.

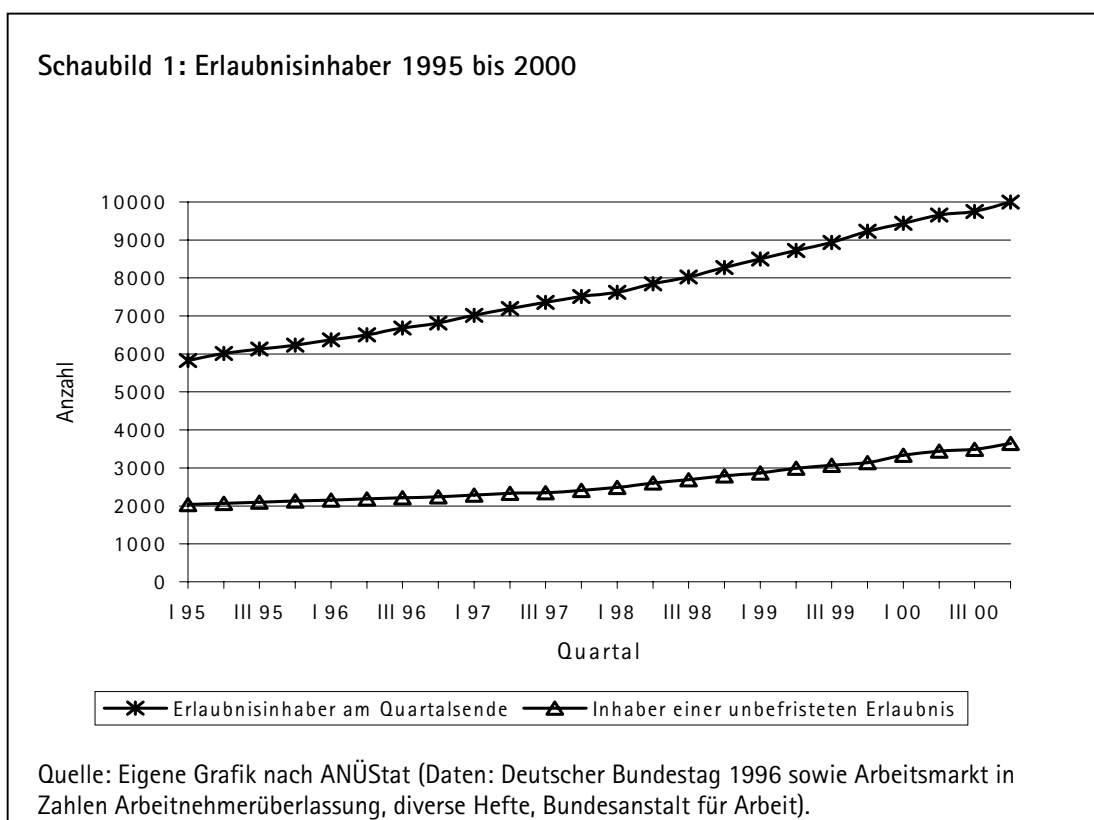
Ende 2000 hatten 3 645 Erlaubnisinhaber eine unbefristete Erlaubnis, das entspricht einem Anteil 36,4 %. Dies stellt gegenüber dem Anteil von Anfang 1995 von 34,9 % eine geringfügige Steigerung dar. Unbefristete Verleiherlaubnisse werden dann erteilt, wenn der entsprechende Verleiher in drei aufeinander folgenden Jahren erlaubt tätig war. Wird drei Jahre lang keine Überlassung von Arbeitnehmern vorgenommen, erlischt die Erlaubnis.

Im gesamten Betrachtungszeitraum ist die Zahl der Inhaber mit einer unbefristeten Verleiherlaubnis kontinuierlich angestiegen. Der Anstieg bei den unbefristeten Verleiherlaubnissen von 79 % liegt im Untersuchungszeitraum über dem Anstieg bei der Anzahl der zugelassenen Verleihunternehmen. Diese Entwicklung verdeutlicht, dass viele

<sup>10</sup> Der Anstieg der Erwerbstätigen von 37,94 Mio. 1999 um 580.000 nach 38,53 Mio. im Jahr 2000 geht zu rund 40 % auf geringfügig Beschäftigte zurück. Vgl. ANBA, Arbeitsmarkt 2000, 28. Juni 2001, S. 15.

Verleihbetriebe bereits seit geraumer Zeit am Markt tätig sind und sich zunehmend im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen etabliert haben.

Geändert hat sich das Verhältnis zwischen der Zahl der Erlaubnisinhaber und der Zahl der rechtlich unselbstständigen Zweigniederlassungen, für die keine gesonderte Erlaubnis beantragt werden muss. Betrug Anfang 1995 die Zahl der rechtlich unselbstständigen Zweigniederlassungen 2 035 bei 5 827 Erlaubnisinhabern, so waren Ende 2000 bei 10 002 Erlaubnisinhabern 7 022 unselbstständige Zweigstellen zu verzeichnen. Damit hat sich der Anteil der Verleihunternehmen, die über Zweigstellen verfügen, erhöht. Zu vermuten ist, dass größere Verleihunternehmen ihr organisches Wachstum durch einen weiteren Aufbau von Zweigniederlassungen unterstützen. Zudem deutet die Zunahme der unselbstständigen Zweigniederlassungen auf Konzentrationsprozesse in der Zeitarbeitsbranche hin.

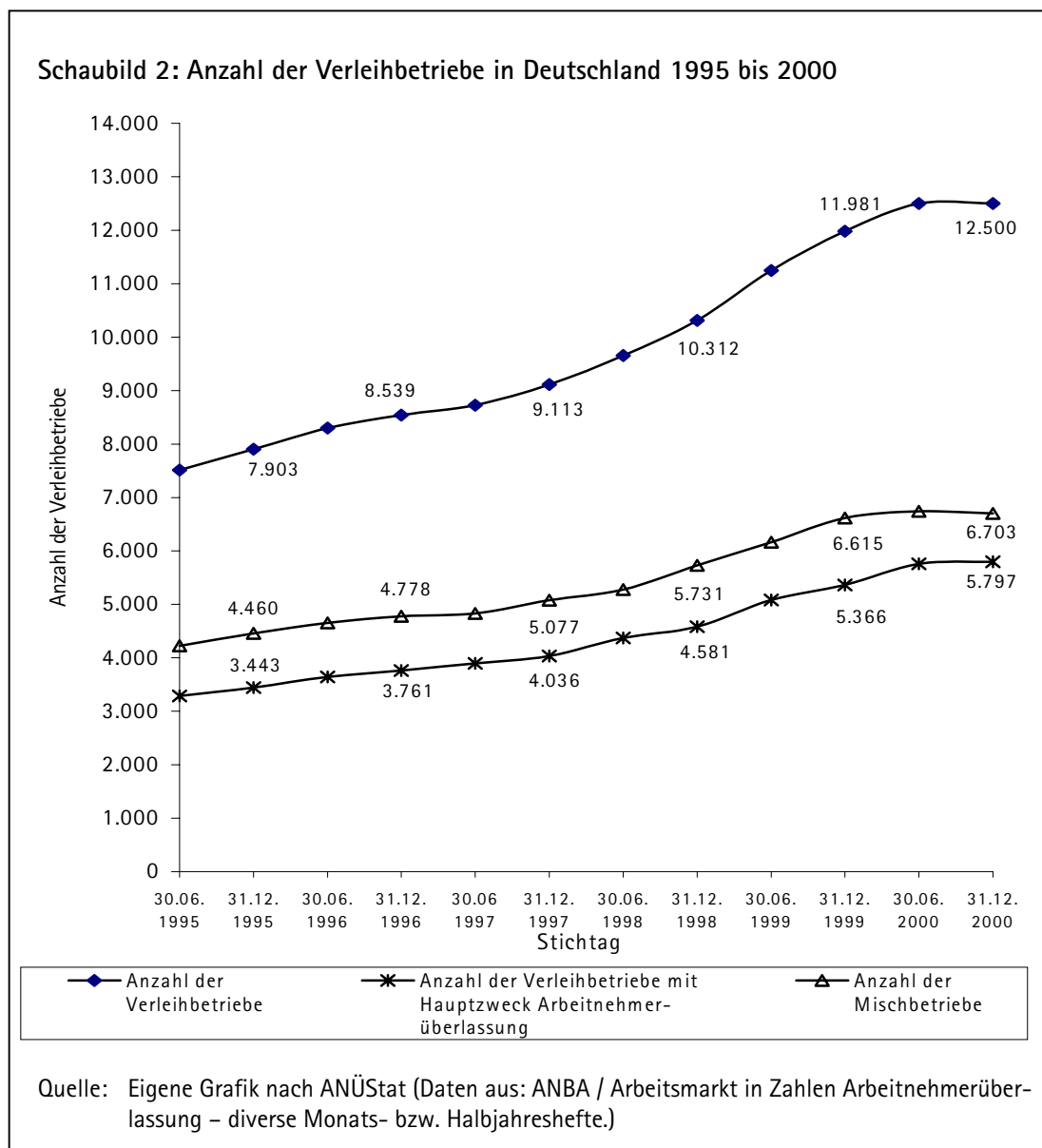


Bei den im Schaubild dargestellten Zahlen ist zu berücksichtigen, dass sich diese auf sämtliche Unternehmen der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung beziehen. D.h. es werden sowohl Firmen mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung als auch sogenannte Mischbetriebe erfasst. Letztere betreiben Arbeitnehmerverleih nur gelegentlich bzw. überlassen Arbeitnehmer nur zeitweise an andere Firmen. Die Beantragung einer Verleiherlaubnis bei Mischbetrieben erfolgt u.a. aus folgenden Gesichtspunkten:<sup>11</sup>

- Vermeidung von Verlusten bei eigenen Arbeits- oder Auftragsschwankungen durch die Überlassung von Arbeitnehmern an andere Unternehmen;

<sup>11</sup> Vgl. hierzu auch Deutscher Bundestag (1992), (1996a) und (2000) jeweils S. 8.

- Einsatz von Fachkräften in gemischten Teams (Zeitarbeitnehmer und Stammbesetzungsmitglieder des Entleihers) zur Bewältigung dringender Arbeiten;
- Vorsorgliche Beantragung der Verleiherlaubnis aus der Unsicherheit heraus, ob tatsächlich Arbeitnehmerüberlassung betrieben wird oder ob z.B. die Tätigkeit vor Ort im Rahmen eines Werkvertrages umgesetzt wird.



Die Anzahl der Betriebe mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung<sup>12</sup> und die Mischbetriebe können aus den gesetzlich vorgeschriebenen statistischen Meldungen der Verleiher (§ 8 AÜG) ermittelt werden.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Diese Betriebe sind insgesamt betrachtet als Betriebsstätten zu bezeichnen. Nach AÜG-Statistik waren von den Ende 2000 gemeldeten Betrieben mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung 3.813 als „Hauptsitz“ und 1.946 als Zweigbetriebe ausgewiesen.

<sup>13</sup> Zu berücksichtigen ist hier, dass die Zahl der meldenden Verleiher nicht mit der Zahl der Erlaubnisinhaber identisch ist. Hierfür sind zwei Gründe maßgeblich: Zum einen brauchen zugelassene

Wie Schaubild 2 zeigt, hat sich die Anzahl der Verleihbetriebe im Betrachtungszeitraum kontinuierlich erhöht. Insgesamt sind Ende 2000 etwa 66 % mehr Verleihbetriebe gegenüber 1995 (Stichtag 30. Juni) zu registrieren. Von den 12 500 Ende 2000 meldenden Verleihbetrieben waren rund 47 % Firmen, deren Betriebszweck ausschließlich oder überwiegend in der gewerbsmäßigen Überlassung von Arbeitnehmern lag. Dieser Anteil stieg im Zeitraum 1995 bis 2000 um vier Prozentpunkte an.

Betrachtet man die Entwicklung der Anzahl der „Hauptzweckunternehmen“ im Zeitablauf, so zeigt sich eine stetige Zunahme. Die Steigerungsrate über den gesamten Untersuchungszeitraum betrug etwa 76 %. Ende 2000 gab es 5 797 Verleihunternehmen mit dem hauptsächlichen Betriebszweck Arbeitnehmerüberlassung. Bei den Mischbetrieben war der Anstieg mit 58% deutlich geringer. Ihr Bestand lag Ende 2000 bei 6 703 Unternehmen.

Nach Betriebsitz zugehörig dem Landesarbeitsamtsbezirk/Staat	Verleihbetriebe <sup>2)</sup> mit hauptsächlichem oder überwiegendem Betriebszweck Arbeitnehmerüberlassung zum 30. Juni					
	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Nord	297	333	354	418	501	523
davon: Schleswig-Holstein/Hamburg	223	237	247	298	366	—
Mecklenburg-Vorpommern	74	96	107	120	135	—
Niedersachsen/Bremen	322	326	347	412	474	562
Nordrhein-Westfalen	725	801	830	957	1.069	1.331
darunter: Großbritannien/Irland <sup>2)</sup>	17	27	18	24	21	—
Niederlande <sup>2)</sup>	—	1	1	—	—	—
Hessen	253	296	334	402	494	492
Rheinland-Pfalz/Saarland	314	339	362	361	413	478
darunter: Frankreich <sup>2)</sup>	—	—	—	75	79	—
Baden-Württemberg	336	363	382	452	543	644
Bayern	623	659	674	643	775	941
Berlin-Brandenburg	141	157	163	170	186	110
davon: Berlin	—	—	—	127	137	—
Brandenburg	42	52	62	43	49	—
Sachsen-Anhalt/Thüringen	158	214	263	347	392	411
Sachsen	120	156	188	213	237	267
<b>Insgesamt</b>	<b>3 289</b>	<b>3 644</b>	<b>3 897</b>	<b>4 375</b>	<b>5 084</b>	<b>5 759</b>

<sup>1)</sup>Die Zahl der Verleihbetriebe ist nicht mit der Zahl der Erlaubnisinhaber identisch, weil Verleiher für rechtlich unselbstständige Zweigniederlassungen eigene Meldungen abgeben können oder Verleiher meldepflichtig sein können, obwohl sie nicht mehr im Besitz einer Erlaubnis sind (Abwicklungsfrist); <sup>2)</sup>Verleihbetriebe mit Geschäftssitz in ...  
Quelle: ANÜStat (Daten aus ANBA/Arbeitsmarkt in Zahlen Arbeitnehmerüberlassung – diverse Monats- bzw. Halbjahreshefte).

Die regionale Verteilung der Zeitarbeitsfirmen nach Landesarbeitsamtsbezirken ist in der vorstehenden Tabelle dargestellt. Ersichtlich ist eine Konzentration in Regionen mit ho-

Verleiher für rechtlich unselbstständige Zweigniederlassungen keine gesonderte Erlaubnis, können aber für diese eigene Meldungen abgeben. Zum anderen können Verleiher meldepflichtig sein, obwohl sie nicht mehr im Besitz einer Erlaubnis sind (Abwicklungsfrist).

her Wirtschaftsleistung und relativ hohen Anteilen des Verarbeitenden Gewerbes an allen Wirtschaftszweigen. Schwerpunkte liegen in Nordrhein-Westfalen, Bayern, Baden-Württemberg, Hessen und Niedersachsen/Bremen. Insgesamt hatten Mitte 2000 rund 60 % der Zeitarbeitsfirmen ihren Betriebssitz in den genannten Landesarbeitsamtsbezirken. Der Anteil der Zeitarbeitsfirmen in Ostdeutschland mit überwiegendem Betriebszweck Arbeitnehmerüberlassung ist von 12 % Mitte 1995 auf rund 16 % Mitte 1999 angestiegen.<sup>14</sup>

Mit Blick auf die Betriebsgrößenstruktur (Tabelle 2 auf der folgenden Seite) der Zeitarbeitsfirmen ist ein hoher Anteil kleiner und mittlerer Unternehmen festzustellen. So liegt der Anteil der Verleihfirmen mit einem Bestand von weniger als 10 Zeitarbeitnehmern über den gesamten Betrachtungszeitraum zwischen rund 24 % und etwa 26 %. Über die Hälfte aller Zeitarbeitsfirmen weist weniger als 30 Zeitarbeitnehmer auf. 100 Zeitarbeitnehmer und mehr sind bei etwa 10 % aller Verleihbetriebe mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung anzutreffen. Da Zeitarbeitsfirmen für rechtlich unselbstständige Zweigniederlassungen eigene Meldungen abgeben können, könnte vermutet werden, dass die hohe Anzahl kleiner und mittlerer Unternehmen vorwiegend durch die bei der Zählung mit einbezogenen unselbstständigen Niederlassungen zustande kommt. Diese Vermutung lässt sich allerdings nicht bestätigen: So lag beispielsweise der Anteil von meldenden Hauptsitzbetrieben mit weniger als 100 Zeitarbeitnehmern Mitte 1999 und 2000 bei etwa 66% aller Betriebe dieser Größenklasse (nicht aus der Tabelle ersichtlich). Für Ende Dezember 2000 ergibt sich ein entsprechender Anteil von rund 65 %.<sup>15</sup> D.h. die Größenstruktur der in Deutschland tätigen Zeitarbeitsunternehmen wird wesentlich von einer Vielzahl kleiner und mittelständischer Unternehmen geprägt.

Die Wachstumsraten in der Anzahl der Unternehmen der einzelnen Betriebsgrößenklassen zwischen Juni 1995 und Juni 2000 sind unterschiedlich. Die stärksten Zunahmen sind bei Betrieben mit mehr als 150 Zeitarbeitnehmern (+143 %) zu verzeichnen. Da der Anteil an Zweigbetrieben in dieser Betriebsgrößenklasse relativ gering ist (18 %), kann die Zunahme als eine Etablierung dieser Unternehmen am Markt interpretiert werden. So müssen in bestimmten Regionen kontinuierlich Entleihunternehmen auf die Dienste der Zeitarbeitsfirmen zurückgreifen, damit sich bei diesen ein Bestand von 150 oder mehr Zeitarbeitnehmern rechnet. Relativ hohe Zuwachsraten sind auch in der Betriebsgrößenklasse 50 bis 99 (+ 80 %) und 1 bis 9 (+ 88 %) Zeitarbeitnehmer zu verzeichnen. Bei Betrieben mit 50 bis 99 Mitarbeitern spricht der relativ hohe Anteil von Zweigbetrieben (39 %) Ende Juni 2000 für eine Markterschließung durch größere Zeitarbeitsunternehmen. In der Größenklasse 1 bis 9 Beschäftigte beträgt der Anteil der Zweigbetriebe nur rund 27 %. Die hohen Zuwachsraten gehen somit überwiegend auf

---

<sup>14</sup> Dieser Anteil bezieht sich auf 1999. Für 2000 sind die Daten für Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern durch die BA im Landesarbeitsamtsbezirk Nord zusammengefasst worden, so dass eine Differenzierung zwischen West- und Ostdeutschland nicht mehr möglich ist.

<sup>15</sup> Quelle: ANBA – diverse Monatshefte und Auskunft der Bundesanstalt für Arbeit.

Neugründungen zurück, was auf ein reges Existenzgründungsgeschehen im Bereich der Zeitarbeit hinweist. Begünstigt werden die Existenzgründungen durch die geringen Markteintrittsbarrieren in diesem Segment unternehmensbezogener Dienstleistungen.

**Tabelle 2: Im Bundesgebiet tätige Verleihbetriebe<sup>1)</sup> mit hauptsächlichem oder überwiegendem Betriebszweck Arbeitnehmerüberlassung nach dem Bestand an Zeitarbeitnehmern 1995 bis 2000**

	Bestand an Zeitarbeitnehmern (Stichtag jeweils 30. Juni)																		Anzahl insgesamt
	0		1-9		10-19		20-29		30-39		40-49		50-99		100-149		150 und mehr		
	Anzahl <sup>2)</sup>	% <sup>3)</sup>	Anzahl <sup>2)</sup>	% <sup>3)</sup>	Anzahl <sup>2)</sup>	% <sup>3)</sup>	Anzahl <sup>2)</sup>	% <sup>3)</sup>	Anzahl <sup>2)</sup>	% <sup>3)</sup>	Anzahl <sup>2)</sup>	% <sup>3)</sup>	Anzahl <sup>2)</sup>	% <sup>3)</sup>	Anzahl <sup>2)</sup>	% <sup>3)</sup>	Anzahl <sup>2)</sup>	% <sup>3)</sup>	
1995	293	8,9	504	15,3	472	14,4	422	12,8	328	10,0	281	8,5	663	20,2	213	6,5	113	3,4	3 289
1996	355	9,7	556	15,3	542	14,9	507	13,9	406	11,1	275	7,5	699	19,2	195	5,4	109	3,0	3 644
1997	365	9,3	593	15,2	532	13,7	488	12,5	411	10,5	326	8,4	775	19,9	246	6,3	161	4,1	3 897
1998	375	8,6	664	15,2	594	13,6	533	12,2	412	9,4	363	8,3	907	20,1	307	7,0	220	5,0	4 375
1999	488	9,5	791	15,6	674	13,3	608	12,0	554	11,0	365	7,2	1 028	20,2	346	6,8	230	4,5	5 084
2000	565	9,8	952	16,5	733	12,7	706	12,3	572	10,0	405	7,0	1 193	20,7	358	6,2	275	4,8	5 759

<sup>1)</sup> Die Zahl der Verleihbetriebe ist nicht mit der Zahl der Erlaubnisinhaber identisch, weil Verleiher für rechtlich unselbstständige Zweigniederlassungen eigene Meldungen abgeben können oder Verleiher meldepflichtig sein können, obwohl sie nicht mehr im Besitz einer Erlaubnis sind (Abwicklungsfrist). <sup>2)</sup>Anzahl der Verleihfirmen mit dem jeweiligen Bestand an Leiharbeitnehmern. <sup>3)</sup> Verleihfirmen mit dem jeweiligen Bestand an Leiharbeitnehmern in % aller Verleihfirmen mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung.

Quelle: ANÜStat (Daten aus: ANBA – diverse Monatshefte und Auskunft der Bundesanstalt für Arbeit).

Auffällig ist die relativ hohe Zahl der Unternehmen, die zum 30. Juni 2000 einen Zeitarbeiterbestand von Null aufweisen. Hier liegt der Anteil der Zweigbetrieben an allen Betrieben dieser Größenklasse bei 15%. Somit dürften bei Zeitarbeitsfirmen mit hauptsächlichem oder überwiegendem Betriebszweck Arbeitnehmerüberlassung Markt- ein- und austrittsvorgänge eine Rolle spielen.<sup>16</sup> So können beispielsweise Unternehmen meldepflichtig sein, obwohl sie keine Verleiherlaubnis mehr besitzen, sich also in der Abwicklung befinden. Die weitergehende Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern ist in dieser Situation sehr unwahrscheinlich. Zudem können Zeitarbeitsfirmen schon meldepflichtig sein, sich aber gleichzeitig noch in der Gründung befinden. Der erforderliche Bestand an Zeitarbeitnehmern kann in dieser Phase u.U. noch nicht aufgebaut worden sein.

Aus den veröffentlichten Daten der Arbeitnehmerüberlassungstatistik ist nicht ersichtlich, wie sich die Anzahl der Beschäftigten auf die verschiedenen Betriebsgrößenklassen verteilt. Die entsprechenden Informationen lassen sich aber mit Hilfe der Beschäftigtenstatistik der BA gewinnen. Diese enthält Daten zu den im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung (Wirtschaftsklasse 865 Arbeitnehmerüberlassung (WS73)) sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen.<sup>17</sup> Beide Datenquellen stimmen hinsichtlich der „Hauptzweckunternehmen“ aber weitgehend überein:<sup>18</sup> Die Anzahl der Zeitarbeitsfirmen der Beschäftigtenstatistik entspricht rund 92 % der Hauptzweckunternehmen der Arbeitnehmerüberlassungstatistik. Ebenso kann ein hoher Deckungsgrad hinsichtlich der beschäftigten Zeitarbeiter festgestellt werden.

Betriebsgrößenklasse (Beschäftigtenzahl)	Firmen (in %)		Beschäftigte (in %)	
	1995	2000	1995	2000
1-9	30,7	26,9	2,7	1,7
10-49	42,8	46,0	29,7	19,7
50-199	24,7	23,4	54,5	54,2
200 und mehr	1,8	3,7	13,1	24,4
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Sonderauswertung.

<sup>16</sup> Denkbar ist ebenfalls, dass einige Verleihfirmen zum 30. Juni keine Zeitarbeiter beschäftigten und deshalb als „Nullmelder“ ausgewiesen werden. Die Stichtagserhebung bringt es mit sich, dass die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern an anderen Tagen außer Acht bleibt.

<sup>17</sup> Es werden nur Beschäftigte in Unternehmen mit dem betrieblichen Schwerpunkt Arbeitnehmerüberlassung erfasst. Zudem kann nicht zwischen Stammpersonal und Zeitarbeitnehmern unterschieden werden. Da das Stammpersonal i.d.R. einen geringen Anteil der insgesamt Beschäftigten ausmacht, dürfte die Differenz kaum eine Rolle spielen.

<sup>18</sup> Vgl. hierzu auch Schröder/Rudolph (1997), S. 111.

Wie aus Tabelle 3 ersichtlich ist, konzentrieren sich die meisten Beschäftigten im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung auf wenige Betriebe: 1995 und 2000 waren rund 68 % (79 %) der Beschäftigten bei weniger als 27 % der Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt. Dabei handelt es sich in erster Linie um Firmen mit 50 und mehr Beschäftigten. Insgesamt zeigen die Daten eine Steigerung des Anteils der Firmen mit mehr als 200 Beschäftigten (+ 106 %) und eine Zunahme der dort Beschäftigten (+ 86%) an.

### 3.2 Entleihbetriebe: Kennzahlen zur Struktur und zum Einsatz von Zeitarbeitnehmern

Informationen zur Anzahl und Struktur der Entleihbetriebe werden seit 1981 im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik nicht mehr erfasst. Dementsprechend liegen aktuelle Daten aus öffentlich zugänglichen Statistiken nicht vor. Im Rahmen der halbjährlichen repräsentativen Betriebsbefragungen des Ifo-Instituts zum Personalbedarf und zu offenen Stellen im Auftrag des IAB sind bislang nur für 1994 differenziert Daten zu Entleihbetrieben ausgewertet worden.<sup>19</sup>

Tabelle 4 zeigt, dass es sich bei den Entleihbetrieben vornehmlich um kleine und mittlere Unternehmen handelt. Von den befragten westdeutschen (ostdeutschen) Firmen hatten etwa 88 % (94 %) weniger als 100 Beschäftigte. Lediglich 2 % der Betriebe in den alten Bundesländern und 1 % der Betriebe in den neuen Bundesländern sind zu Großunternehmen mit 500 und mehr Mitarbeitern zu zählen.

Betriebsgrößeklasse (Beschäftigtenzahl)	Anteil der Entleihbetriebe in %		Nutzungsintensität <sup>1)</sup>	
	West	Ost	West	Ost
1 – 19	68,9	73,6	6,1	6,0
20 – 99	19,0	19,9	14,3	12,0
100 – 499	10,5	5,5	25,7	12,9
500 – 999	0,6	0,5	34,2	13,2
1.000 und mehr	1,0	0,5	39,8	22,2
<b>Alle Entleihbetriebe</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>18,2</b>	<b>9,5</b>

<sup>1)</sup> Die Nutzungsintensität gibt den Anteil derjenigen Unternehmen an allen Betrieben einer bestimmten Größenklasse an, die von Zeitarbeit Gebrauch machen.  
Quelle: Sonderauswertung der ifo-Erhebung „Personalbedarf und offene Stellen“ 1994, zitiert nach Rudolph/Schröder (1997), S. 111.

Betrachtet man die Nutzungsintensität<sup>20</sup>, mit der Zeitarbeit in bestimmten Betriebsgrößeklassen in Anspruch genommen wird, so ist ein positiver Zusammenhang mit der Betriebsgröße festzustellen: 6 % der befragten Betriebe mit weniger als 20 Mitarbeitern

<sup>19</sup> Für die Sonderauswertung wurde die Frühjahrsbefragung 1994 zum Personalbedarf und zu offenen Stellen von 4 612 Unternehmen in Ostdeutschland und die Herbstbefragung 1994 von 3 921 Betrieben in Westdeutschland herangezogen (vgl. auch Schröder (1997), S. 19).

<sup>20</sup> Die Nutzungsintensität ist definiert als der Anteil der Unternehmen einer bestimmten Größenklasse, die Zeitarbeitnehmer einsetzen, an allen befragten Unternehmen der entsprechenden Größenklasse.

in West- und Ostdeutschland beschäftigten Zeitarbeitnehmer, bei Unternehmen mit 100 bis 499 Beschäftigten ist dies bei etwa 26 % in den alten und 13 % in den neuen Bundesländern der Fall. Die höchste Nutzungsintensität von rund 40 % (22 %) wird in Westdeutschland (Ostdeutschland) bei Großunternehmen mit 1 000 und mehr Beschäftigten erzielt.<sup>21</sup>

Festzuhalten bleibt, dass ein hoher Anteil der Entleihbetriebe kleinen und mittleren Unternehmen zuzurechnen ist. Gleichzeitig machen im Verhältnis zu allen Unternehmen einer Betriebsgrößenklasse Großunternehmen stärker von Zeitarbeit Gebrauch (Nutzungsintensität). Mit Blick auf die Nutzung der Zeitarbeit im Rahmen der außerbetrieblichen Flexibilisierung des Personaleinsatzes erscheint es plausibel, dass sich die Struktur der Entleihbetriebe nach Betriebsgrößenklasse auch in der zweiten Hälfte der 90er Jahre kaum verändert haben dürfte. Der Trend in Großunternehmen zur Konzentration auf die eigentlichen betrieblichen Kernaufgaben wird sich weiter fortgesetzt haben wie die vermehrte Nachfrage nach unternehmensbezogenen Dienstleistungen, die nicht zu den Kernaufgaben gehören. Auch dürften über alle Betriebsgrößenklassen die Anstrengungen verstärkt worden sein, den Personalbedarf möglichst flexibel der jeweiligen Auftragslage anzupassen.

Die Branchenverteilung der Entleihunternehmen lässt sich ebenfalls aus der Ifo-Erhebung zum Personalbedarf und zu offenen Stellen ableiten (vgl. die folgende Tabelle). Danach sind in Westdeutschland (Ostdeutschland) etwa 49 % (38 %) aller Entleihbetriebe dem tertiären, 45 % (55 %) dem Sekundären und ca. 6 % (6 %) dem Primären Sektor zuzuordnen.

Die Nutzungsintensität der Zeitarbeit ist in West- und Ostdeutschland in den verschiedenen Branchen recht unterschiedlich. Die höchsten Anteile von Zeitarbeit einsetzenden Unternehmen liegen in den alten/neuen Bundesländern in den Wirtschaftszweigen Energie/Wasserversorgung/Bergbau (50 %/14 %), Stahl- und Leichtmetallbau (45 %/37 %), Chemie und Kunststoffverarbeitung (44 %/10 %), Maschinenbau (44 %/20 %), Elektrotechnik (43 %/25 %) sowie Metallerzeugung und -verarbeitung (34 %/19 %).

---

<sup>21</sup> Die Nutzungsintensität berücksichtigt allerdings nicht, welchen Anteil Zeitarbeitnehmer an allen Beschäftigten einer bestimmten Betriebsgrößenklasse ausmachen, da es sich um eine auf die Unternehmensanzahl bezogene Kennziffer handelt. Es können also nur Aussagen darüber abgeleitet werden, in welchen Unternehmen einer bestimmten Größe überhaupt von Zeitarbeit Gebrauch gemacht wird, nicht aber, wie intensiv diese Nutzung ist. D.h. wie viele Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden bleibt außer Acht. Das Institut für Mittelstandsforschung (ifm) verwendet daher in seiner Untersuchung „Zeit- und Telearbeit – Flexible Beschäftigungsformen und ihre Bedeutung für den Mittelstand“ (Schröder / Huhn (1998)) eine beschäftigungsbezogene Nutzungsintensität. Sie ist definiert „als der Anteil der Zeitarbeitnehmer an der Gesamtbeschäftigung in den Entleihunternehmen einer Betriebsgrößenklasse“ (Schröder/Huhn (1998), S. 54). Unter Verwendung dieser Kennziffer kommt das ifm in der erwähnten Studie zu dem Ergebnis, dass kleinere Unternehmen im Vergleich zu Großbetrieben stärker auf Zeitarbeit zurückgreifen.

Wirtschaftszweig	Entleihbetriebe in %		Nutzungsintensivität	
	West	Ost	West	Ost
Land-/Forstwirtschaft	5,7	5,8	13,4	9,9
Energie/Wasserversorgung/Bergbau	0,5	0,6	50,0	13,6
Chemie/Kunststoff-/Gummiverarbeitung	1,8	0,8	43,7	9,9
Steine und Erden/Feinkeramik/Glas	1,1	0,8	31,6	7,1
Metallerzeugung/-verarbeitung	1,5	3,3	34,2	19,4
Stahl-/Leichtmetallbau	6,7	8,9	44,7	37,3
Maschinenbau	3,4	1,9	43,6	20,0
Straßenfahrzeug-/Schiff-/Luftfahrzeugbau	2,0	0,9	22,7	12,5
Elektrotechnik	3,6	2,5	42,8	24,8
Feinmechanik /Optik/EBM/Musikinstrumente	0,8	2,6	28,5	14,3
Holz/Papier /Druck	2,5	1,4	22,3	4,9
Leder /Schuhe/Textil/Bekleidung	0,4	1,9	18,6	7,9
Nahrungs-/Genussmittel	1,0	0,4	17,5	3,9
Bauhauptgewerbe	3,7	12,2	13,9	12,3
Ausbaugewerbe	16,1	17,7	28,0	26,3
Handel	17,7	10,0	10,1	3,4
Verkehr /Nachrichtenübermittlung	4,0	5,9	15,4	8,2
Kredit-/Versicherungswesen	1,5	0,1	23,1	8,6
Konsumnahe Dienstleistungen	4,3	6,2	8,4	3,9
Soziale Dienstleistungen	6,2	5,7	7,0	3,4
Wirtschaftsnahe Dienstleistungen	14,7	8,3	15,5	7,5
Staat	0,8	2,1	4,0	3,5
<b>Alle Entleihbetriebe</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>18,2</b>	<b>9,5</b>

Quelle: IAB/ifo-Erhebung „Personalbedarf und offene Stellen“ 1994, zitiert nach Rudolph/Schröder (1997), S. 112.

Es ist davon auszugehen, dass sich die Nutzungsintensität nach Branchen zwischen 1995 und 2000 kaum verändert haben dürfte.<sup>22</sup> Hierfür sprechen die nach wie vor hohen Anteile von Zeitarbeitnehmern in den gewerblichen Berufsgruppen (Schlosser und Mechaniker, Elektriker, Metallarbeiter) im Betrachtungszeitraum 1995 bis 2000 (vgl. Kapitel 3.3).

Anhaltspunkte zu den Gründen einer hohen Nutzungsintensität der Zeitarbeit im Verarbeitenden Gewerbe lassen sich ebenfalls aus der IAB/ifo-Erhebung über Personalbedarf und offene Stellen ermitteln. So können an Hand der dort erhobenen Daten Zusammenhänge zwischen fehlenden Arbeitskräften und der vollen Erschließung der Marktchancen der Unternehmen dargestellt werden.

<sup>22</sup> Vgl. IFM. Schröder/Huhn (1998), S. 45.

Tabelle 6: Aktivitätshemmnisse, Auftragsmangel und fehlende geeignete Arbeitskräfte 1999 (4. Quartal) in Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen			
Wirtschaftszweig	Betriebe mit Aktivitätshemmnissen <sup>1)</sup>	Bezogen auf alle Betriebe	
		Auftragsmangel	fehlende Arbeitskräfte
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	40	12	18
Energiewirtschaft, Bergbau	3	0	0
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt darunter:	48	30	12
Grundstoffindustrie	43	30	12
Investitionsgüterindustrie	45	30	10
Verbrauchsgüterindustrie	52	34	9
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	52	22	19
Baugewerbe	56	33	18
Handel	37	18	6
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	46	26	16
Kredit- und Versicherungsgewerbe	23	12	6
Konsumnahe Dienstleistungen	33	10	10
Soziale Dienstleistungen	33	8	3
Wirtschaftsnahe Dienstleistungen	40	16	18
Staat	5	0	1
<b>insgesamt</b>	<b>39</b>	<b>18</b>	<b>11</b>

<sup>1)</sup>Gründe, die Betriebe in den letzten 12 Monaten hinderten, ihre (Markt-)Chancen in vollem zu nutzen (Anteil der Antworten mit „ja“).  
Gewichtung: Betriebe  
Quelle: IAB/ifo-Erhebung „Personalbedarf und offene Stellen“ 1999, zitiert nach Magvas/Spitznagel (2000), S. 7.

Wie aus vorstehender Tabelle zu ersehen ist, führen die Aktivitätshemmnisse Auftragsmangel und fehlende Arbeitskräfte gleichermaßen zu einer unzureichenden Erschließung von Marktchancen. Die höchsten Anteile an „fehlenden Arbeitskräften“ weisen die Branchen Nahrungs- und Genussmittelindustrie, die Grundstoffindustrie, die Land- und Forstwirtschaft, das Baugewerbe, das Verkehr- und Nachrichtenwesen sowie die wirtschaftsnahen Dienstleistungen auf (zwischen 16 und 19 %).

Interessant ist nunmehr festzustellen, wie die Betriebe mit dem Aktivitätshemmnis „fehlende Arbeitskräfte“ betriebswirtschaftlich reagiert haben. Hierüber gibt nachfolgende Tabelle Auskunft.

Tabelle 7: Betriebswirtschaftliche Strategien in westdeutschen Betrieben 1999 (4 Quartal)					
Betriebswirtschaftliche Maßnahme	Von <u>allen</u> Betrieben haben die angegebenen Möglichkeiten in ...% genutzt	Von den Betrieben, die als Aktivitätshemmnis <u>zu wenig geeignete Arbeitskräfte</u> nennen, haben in den letzten 12 Monaten von den angegebenen Möglichkeiten Gebrauch gemacht			
		insgesamt	davon		gar nicht
			sehr stark	weniger stark	
Anteile in %					
Überstunden, Sonderschichten	46	69	38	31	22
Rationalisierung	28	49	19	30	37
Zusätzliche Aushilfskräfte	23	42	15	27	42
Verzicht auf Aufträge / Leistungen	18	62	17	45	27
Befristete Einstellungen	15	22	6	16	61
Verlängerung der Lieferfristen oder Wartezeiten	15	42	12	30	42
Auftragsweitergabe an Subunternehmer	14	32	11	21	51
Zeitarbeit	9	19	5	13	64
Differenz zu 100 betrifft Fälle ohne Angaben Gewichtung: Betriebe Quelle: IAB/ifo-Erhebung „Personalbedarf und offene Stellen“ 1999, zitiert nach Magvas/Spitznagel (2000), S. 7.					

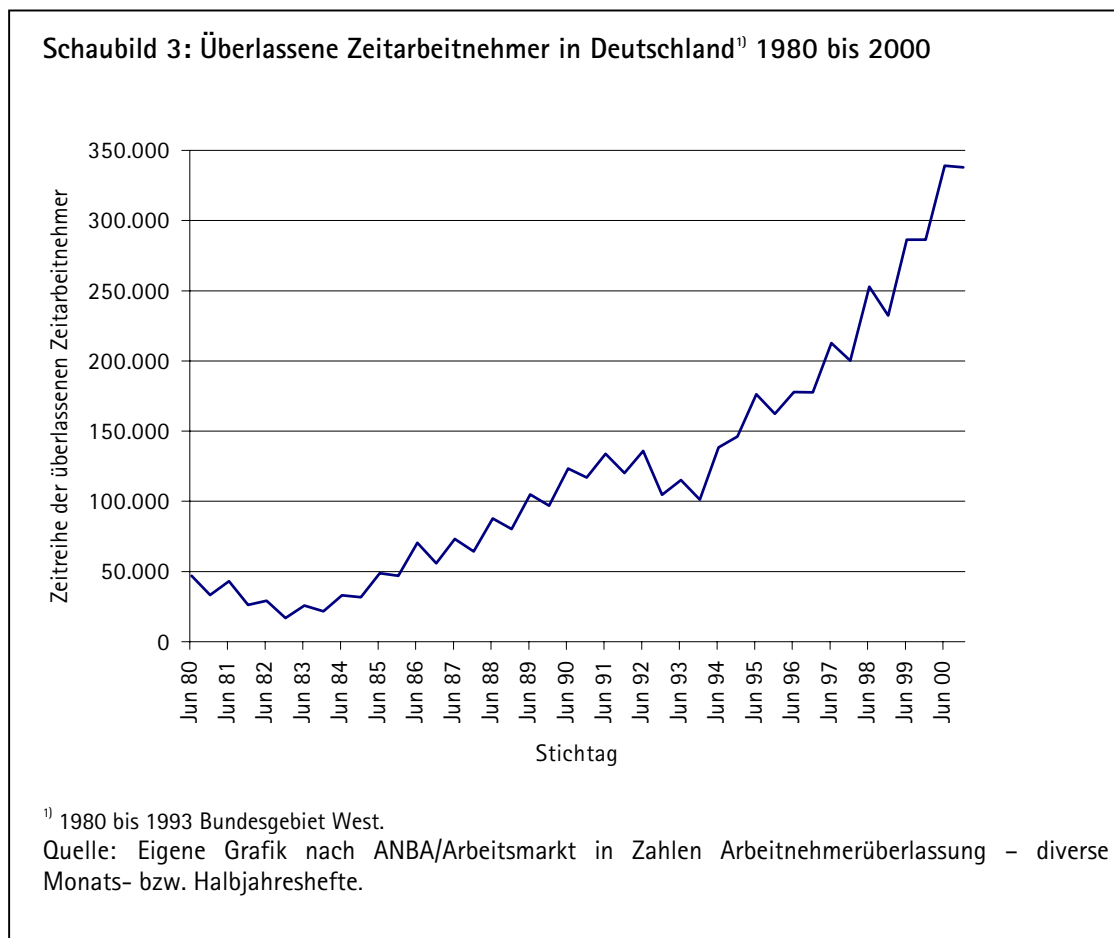
Die Betriebe mit dem Aktivitätshemmnis Arbeitskräftemangel greifen bevorzugt auf Überstunden bzw. Sonderschichten zurück, und zwar sehr stark mit 38 % und weniger stark mit 31 %. Zeitarbeit wird im 4. Quartal 1999 bereits von rund jedem fünften Betrieb in Westdeutschland mit Arbeitskräftemangel – wenn auch meist weniger stark – genutzt. Insgesamt umfassen die Betriebe mit Arbeitskräftemangel 11 % aller Betriebe in Westdeutschland und 13,5 % aller Beschäftigten. Sie bieten 40 % der gesamtwirtschaftlichen Stellen an (keine Tabelle).

Hinsichtlich der personalwirtschaftlichen Anpassungsmaßnahmen zeigt sich an Hand der vorstehenden Daten einmal mehr die Regel „intern vor extern“.<sup>23</sup> Zunächst nutzen die Unternehmen interne Flexibilitätsspielräume, bevor externe Anpassungsmaßnahmen beansprucht werden. Dies bedeutet, dass bei Personalengpässen zunächst mit internen Anpassungsmöglichkeiten auf den Engpass reagiert wird. Sind diese Flexibilitätsspielräume ausgeschöpft, wird externe Arbeitsleistung „hinzugekauft“. Die Reihenfolge lautet: Überstunden/Sonderschichten vor Einstellung von Aushilfskräften, vor befristeten Beschäftigungen und vor Zeitarbeit.

<sup>23</sup> Vgl. Schröder (1997), S. 42ff.

### 3.3 Zeitarbeitnehmer: soziodemographische Merkmale

Seit Anfang der achtziger Jahre ist eine starke Zunahme der Beschäftigung im Bereich Zeitarbeit festzustellen. Nachstehendes Schaubild verdeutlicht die im Zeitablauf zu beobachtende Entwicklung anschaulich.



Wurden zum 30. Juni 1980 rund 47 021 überlassene Zeitarbeitnehmer gezählt, so stieg ihre Anzahl um 76 357 auf 123 378 im Jahre 1990 an (vgl. Tabelle 8 auf der nächsten Seite). Dies entspricht einer Steigerungsrate von 163 %. Im selben Zeitraum erhöhte sich der Anteil der überlassenen Zeitarbeitnehmer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Zeitarbeitnehmerquote<sup>24</sup>) von 0,22 % auf 0,55 %.

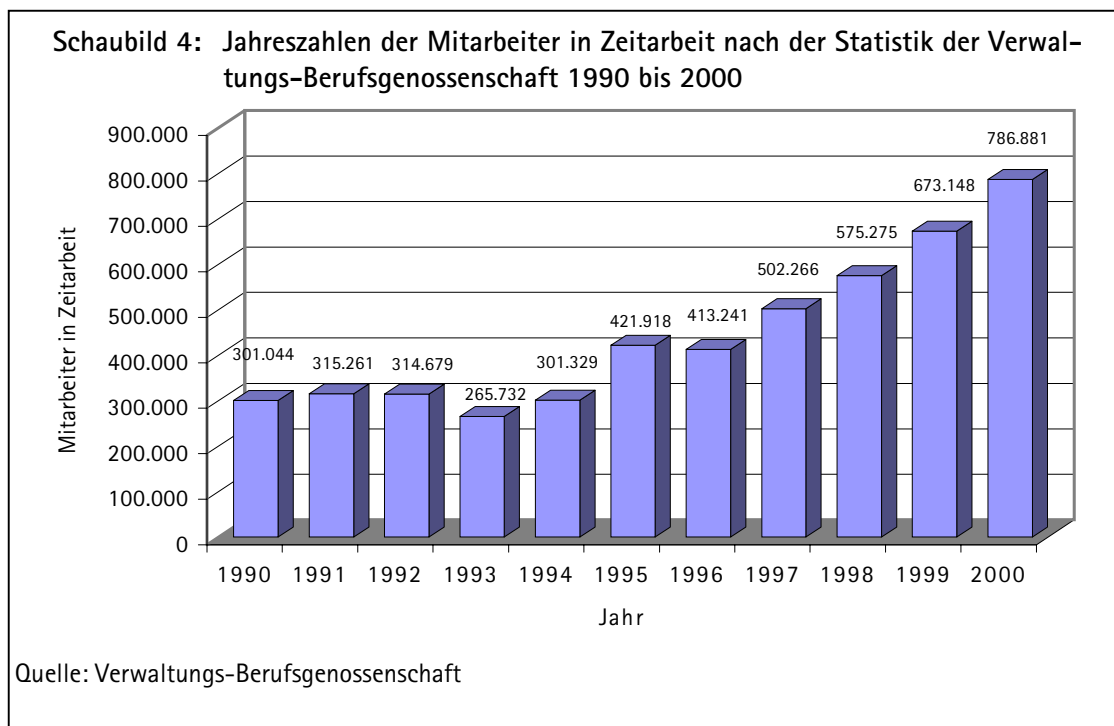
In der Dekade zwischen 1990 und 2000 ist ein Wachstum in vergleichbarer Größenordnung festzustellen; die Zahl der überlassenen Zeitarbeitnehmer stieg in diesem Zeitraum um 174 % an. Bemerkenswert ist der Anstieg der Zeitarbeitnehmerquote: Diese hat sich zwischen 1990 und 2000 fast versechsfacht (0,22 % in 1990 und 1,22 % in 2000). Hierin drückt sich zum einen der gegen Ende der neunziger Jahre zu verzeichnende geringe Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus. So stieg de-

<sup>24</sup> Überlassene Zeitarbeitnehmer in % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

ren Anzahl zwischen 1997 und 2000 (jeweils 30. Juni) nur um 2 % an. Zum anderen ist im selben Zeitraum eine Zunahme der Zeitarbeitnehmer um rund 60 % festzustellen. Dieser Anstieg dürfte auch auf die im April 1997 durchgeführte Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zurückzuführen sein, in deren Mittelpunkt Vereinfachungen der Arbeitnehmerüberlassung standen, um die Beschäftigungswirksamkeit der Zeitarbeit zu verbessern. So wurde das Befristungsverbot (dieses verbietet die zeitliche Befristung von Arbeitsverträgen zwischen Verleiher und Zeitarbeitnehmer § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG) dahingehend gelockert, dass nur wiederholte befristete Arbeitsverträge unzulässig sind. Auch wurde das Synchronisationsverbot (dieses verlangt, dass die Dauer eines Zeitarbeitsverhältnisses die Zeit des ersten Arbeitseinsatzes beim Entleihunternehmen übersteigt. § 3 Abs. 1 Nr. 5 AÜG) dahingehend verändert, dass dieses Verbot nur im Falle der wiederholten Beschränkung des Arbeitsverhältnisses auf die erstmalige Einsatzdauer gilt. Zudem ist die Synchronisation auch erlaubt, wenn der Zeitarbeitnehmer als schwer vermittelbar gilt, unmittelbar nach der Überlassung in ein Arbeitsverhältnis beim Entleihunternehmen eintritt und von der BA vermittelt wurde.

Tabelle 8: Überlassene Zeitarbeitnehmer und ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 1980 bis 2000 (zum 30.06.) <sup>1)</sup>					
Jahr	Zeitarbeitnehmer insgesamt	Zeitarbeitnehmerquote in % <sup>2)</sup>	Männer	Frauen	Anteil Männer in %
Deutschland					
1980	47 021	0,22	34 819	12 202	74,0
1981	43 058	0,21	31 921	11 137	74,1
1982	29 117	0,14	19 280	9 837	66,2
1983	25 702	0,13	17 582	8 120	68,4
1984	32 976	0,16	23 652	9 324	71,7
1985	48 707	0,24	36 731	11 976	75,4
1986	70 376	0,34	56 059	14 317	79,7
1987	73 083	0,35	58 427	14 656	79,9
1988	87 743	0,41	71 380	16 363	81,4
1989	104 930	0,49	85 761	19 169	81,7
1990	123 378	0,55	99 755	23 623	80,9
1991	133 734	0,58	107 698	26 036	80,5
1992	135 827	0,58	108 830	26 997	80,1
1993	115 058	0,50	91 983	23 075	79,9
1994	138 451	0,50	113 148	25 303	81,2
1995	176 185	0,62	143 614	32 571	81,6
1996	177 935	0,63	145 124	32 811	81,6
1997	212 664	0,77	171 997	40 667	80,9
1998	252 895	0,93	202 572	50 323	80,1
1999	286 394	1,05	227 513	58 881	79,4
2000	339 022	1,22	262 762	76 260	77,5
<sup>1)</sup> 1980 bis 1993 Bundesgebiet West.					
<sup>2)</sup> Zeitarbeitnehmerquote: Überlassene Zeitarbeitnehmer in % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten					
Quelle: ANÜ-Statistik, Beschäftigtenstatistik der BA und eigene Berechnungen.					

Aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik lassen sich keine Angaben gewinnen, wie viele Personen innerhalb eines Zeitraumes als Zeitarbeitnehmer beschäftigt worden sind. An Hand der vorliegenden Stichtagsdaten zur Anzahl der überlassenen Zeitarbeitnehmer kann z.B. nicht ermittelt werden, wie groß der Beschäftigungsbeitrag der Zeitarbeit in Deutschland innerhalb eines Jahres ist. Informationen liefert hierzu die Statistik der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG): Zur Berechnung des Jahresbeitrages zur gesetzlichen Unfallversicherung muss jedes Unternehmen bis zum Februar des Folgejahres einen sogenannten Lohn- und Gehaltsnachweis ausfüllen. Neben dem nachweispflichtigen Jahresbruttoentgelt und der Gefahrklasse des Unternehmens (Unternehmensart) ist u.a. die Anzahl der in einem Jahr beschäftigten Personen (Kopfzahl) anzugeben. Die VBG erstellt aus diesen Angaben eine nach den Unternehmensarten gegliederte Statistik, die u.a. die aggregierte Zahl der in Zeitarbeitsfirmen beschäftigten Personen enthält.<sup>25</sup> Da ein Zeitarbeitnehmer innerhalb eines Jahres Zeitarbeitsverhältnisse bei verschiedenen Personaldienstleistern eingehen kann, kommt es in der VBG-Statistik zu Doppel- und Mehrfachzählungen.<sup>26</sup> Die Angaben der VBG-Statistik zur Jahreszahl der in Zeitarbeitsfirmen beschäftigten Personen sind insofern nur als grobe Annäherung zu interpretieren, da hier letztlich Beschäftigungsverhältnisse erfasst werden.<sup>27</sup>



<sup>25</sup> Die Statistik der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft unterscheidet nicht zwischen Stammpersonal und Zeitarbeitnehmern.

<sup>26</sup> D.h., ein Zeitarbeitnehmer, der innerhalb eines Jahres in mehreren Zeitarbeitsfirmen tätig geworden ist, wird von jeder dieser Firmen im Lohn- und Gehaltsnachweis aufgeführt. Bei der Aggregation dieser Angaben ergeben sich damit Doppel- und Mehrfachzählungen dieser Beschäftigungsverhältnisse.

<sup>27</sup> Ab 2003 soll auf Basis der Daten der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft eine Differenzierung nach Zeitarbeitnehmern und Stammpersonal sowie nach Berufsgruppen der Zeitarbeitnehmer möglich sein. Eine Erfassung der Beschäftigungsdauer der Zeitarbeitnehmer ist – so die Auskunft der VBG – nicht geplant.

Wie vorstehendes Schaubild zeigt, hat sich die Anzahl der Mitarbeiter in Zeitarbeit nach der VBG-Statistik in den vergangenen Jahren vergleichbar der Anzahl der überlassenen Zeitarbeitnehmer entwickelt: 1990 waren rund 301 000 Mitarbeiter in Zeitarbeit zu verzeichnen. Nach dem rezessionsbedingten Einbruch in den Jahren 1993/1994 konnte in 1995 ein Anstieg auf etwa 422 000 Personen festgestellt werden. Im Jahre 2000 waren nach der VBG-Statistik 786 881 Mitarbeiter in Unternehmen der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt, etwa 161 % mehr als 1990.

Die Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit und die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik beinhalten Informationen zu soziodemografischen Merkmalen der Zeitarbeitnehmer. Es zeigt sich, dass in der Zeitarbeitsbranche überwiegend Männer beschäftigt sind, wenngleich sich ihr Anteil an allen Zeitarbeitnehmern von 77 % 1995 auf 72,7 % im Jahre 2000 verringert hat. Frauen sind mit einem Anteil von rund 26 % auch mit Blick auf ihren Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutlich unterrepräsentiert. Die Quote liegt hier bei etwa 44 %.

Hinsichtlich ihres Anteils an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (8,4 % zum 30.06.2000 in Westdeutschland) sind Ausländer überproportional vertreten. Ihr Anteil an allen überlassenen Zeitarbeitnehmern lag 2000 bei 17 % (keine Tabelle).

Im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung werden überwiegend jüngere Arbeitnehmer beschäftigt. Der Anteil der Zeitarbeitnehmer unter 35 Jahren an allen Beschäftigten in Verleihfirmen liegt bei Männern zwischen 59 % und 54 % und bei Frauen zwischen 66 % und 57 % (vgl. folgende Tabelle ).

Altersgruppe	Männer					Frauen				
	1995	1997	1998	1999	2000	1995	1997	1998	1999	2000
15 - 19 Jahre	3,5	2,6	3,0	3,1	3,8	4,2	3,3	3,6	4,0	4,9
20 - 24 Jahre	19,7	18,3	18,5	18,1	18,9	22,7	21,3	20,8	20,8	21,6
25 - 29 Jahre	19,8	18,9	18,2	17,4	16,4	23,1	21,5	19,8	18,3	16,8
30 - 34 Jahre	16,9	16,8	16,5	15,9	15,0	16,2	17,3	17,2	16,5	15,1
35 - 39 Jahre	12,8	13,6	13,8	14,1	13,8	11,5	12,4	13,0	13,4	13,4
40 - 44 Jahre	10,3	11,2	11,3	11,6	11,7	9,5	10,2	10,6	11,1	11,5
45 - 49 Jahre	8,0	9,2	9,5	9,9	9,8	6,5	7,6	8,3	8,8	9,2
50 - 54 Jahre	5,6	5,5	5,5	6,0	6,5	4,2	4,0	4,2	4,5	5,0
55 - 59 Jahre	3,0	3,4	3,2	3,4	3,4	1,9	2,1	2,2	2,3	2,2
60 Jahre u. älter	0,5	0,5	0,5	0,5	0,7	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Zeitarbeitnehmer unter 35 Jahre	59,8	56,5	56,2	54,5	39,1 <sup>2)</sup>	66,2	63,5	61,4	59,6	43,2 <sup>2)</sup>
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unter 35 Jahre <sup>1)</sup>	42,5	41,0	40,3	39,3	23,5 <sup>2)</sup>	45,1	43,1	42,2	41,1	25,4 <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Berechnet auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06. nach Daten des Statistischen Bundesamtes. <sup>2)</sup> Zeitarbeitnehmer und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unter 30 Jahren.

Quelle: BA-Beschäftigtenstatistik; 30.6. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Wirtschaftsklasse „865 Arbeitnehmerüberlassung“ (WS73), eigene Berechnungen.

Damit sind unter 35jährige Zeitarbeitnehmer im Vergleich zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutlich überrepräsentiert. Unter 20jährige sind nur zu geringen Anteilen als Zeitarbeitnehmer beschäftigt, was mit Blick auf die in diesem Alter übliche schulische oder berufliche Ausbildung nicht verwundert.

Die Verteilung nach Altersgruppen ist im Betrachtungszeitraum 1995 bis 2000 relativ konstant. Gleichwohl fallen drei Besonderheiten auf: Zum einen ist sowohl bei männlichen als auch bei weiblichen Zeitarbeitnehmern im Alter von 25 bis 34 Jahren ein anteiliger Rückgang festzustellen. Hierin drückt sich wahrscheinlich der demografische Trend aus, wonach zunehmend weniger junger Menschen in das Erwerbsleben nachrücken und infolgedessen die Nachfrage nach Zeitarbeit in diesen Altersgruppen rückläufig ist. Zum anderen weisen die Daten bei Zeitarbeitnehmerinnen über 35 Jahren im Untersuchungszeitraum Zuwächse auf. Dies deutet darauf hin, dass Zeitarbeit für Frauen in allen Altersgruppen zunehmend als Form der Erwerbstätigkeit gesehen wird und sich nicht nur auf den Zeitraum nach abgeschlossener Ausbildung konzentriert. Überdies steigt der Anteil der älteren Zeitarbeitnehmer an. Dies deutet darauf hin, dass die Zeitarbeitsbranche in zunehmenden Maße auch älteren Menschen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt bietet.

Zwischen West- und Ostdeutschland sind in der Verteilung nach Altersgruppen deutliche Unterschiede festzustellen. Waren zum 30.06.2000 in Westdeutschland 56,7 % aller Zeitarbeitnehmer jünger als 35 Jahre, so beträgt der entsprechende Wert in Ostdeutschland 47,5 % (keine Tabelle). Entsprechend ist der Anteil eher älterer Zeitarbeitnehmer in Ostdeutschland größer als in Westdeutschland.

Mit Blick auf die Berufsstruktur von Zeitarbeitnehmern zeigen sich Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Während mehr als ein Drittel der männlichen Zeitarbeitnehmer im Betrachtungszeitraum auf die gewerblichen Berufsgruppen (Schlosser und Mechaniker, Elektriker, Metallarbeiter) entfällt, dominieren bei Frauen Verwaltungs- und Büroberufe sowie sonstige Dienstleistungen. Etwa 58% (2000) aller Frauen sind hier tätig.

Gleichwohl ist im Betrachtungszeitraum der Anteil der männlichen Zeitarbeitnehmer in den gewerblichen Berufsgruppen (Schlosser und Mechaniker, Elektriker, Metallarbeiter) von rund 46 % auf etwas mehr als ein Drittel gesunken. Zugleich waren mehr Männer in den Dienstleistungsberufen beschäftigt. Hierin dürfte sich ein Trend zu mehr Beschäftigung in Zeitarbeit bei den Dienstleistungen abzeichnen.

Ausgewählte Berufsbe- reiche	Arbeitnehmerüberlassung					Alle Wirtschaftszweige				
	1995	1997	1998	1999	2000	1995	1997	1998	1999 <sup>1)</sup>	2000
Chemiearbeiter, Kunst- stoffverarbeiter	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	2,4	2,1	2,2	2,1	2,1
Metallerzeuger, - bearbeiter	5,1	4,7	4,5	4,1	3,7	3,8	3,4	3,4	3,3	3,3
Schlosser, Mechaniker	28,3	27,8	26,3	24,0	21,9	12,5	12,4	12,4	12,0	11,9
Elektriker	13,0	12,8	11,4	10,6	9,2	4,6	4,6	4,6	4,4	4,4
Montierer u. Metallbe- rufe	4,2	3,8	4,5	4,3	3,9	2,1	2,0	2,0	2,0	2,0
Bauberufe	0,4	1,5	1,1	0,9	0,7	6,5	7,2	6,8	6,4	6,0
Tischler, Modellbauer	1,4	1,2	1,2	1,3	1,3	1,9	1,9	1,8	1,7	1,7
Maler, Lackierer	4,1	4,4	4,4	4,4	4,0	1,7	1,8	1,8	1,8	1,7
Warenprüfer, Versand- fertigmacher	1,9	1,5	1,4	1,4	1,4	1,6	1,4	1,4	1,4	1,5
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	19,2	19,6	22,8	24,0	27,0	1,1	1,4	1,6	1,7	1,9
Maschinisten	0,8	0,7	0,5	0,5	0,5	1,4	1,4	1,3	1,2	1,3
Ingenieure, Chemiker u.a.	1,2	1,5	1,5	1,5	1,3	4,0	4,1	4,1	4,1	4,1
Techniker, Technische Sonderfachkräfte	2,4	2,1	1,9	2,1	1,8	6,7	6,2	6,2	6,1	6,1
Verkehrsberufe	9,4	9,0	9,2	9,8	10,3	10,5	10,6	10,6	10,8	10,9
Verwaltungs- und Büro- berufe	5,3	5,4	5,7	6,8	7,7	12,0	12,0	12,3	12,5	13,0
Sonstige Dienstlei- stungsberufe	1,1	1,8	1,7	2,2	3,0	2,0	12,7	17,5	18,5	18,4
Übrige Berufe	1,9	1,9	1,6	1,8	2,0	25,2	14,8	10,0	10,0	9,7
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

<sup>1)</sup> Aus meldetechnischen Gründen haben sich ab dem 1. April 1999 in berufsfachlicher Hinsicht Strukturverschiebungen ergeben. Diese resultieren daraus, dass ab diesem Zeitpunkt „geringfügige Beschäftigungen“ auch dann sozialversicherungspflichtig sind, wenn sie parallel zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt werden. Mehrfachzählungen sind allerdings ausgeschlossen.  
Quelle: BA-Beschäftigtenstatistik, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Wirtschaftsklasse „865 Arbeitnehmerüberlassung“ (WS73) zum 30.06., eigene Berechnungen.

Auffällig ist die starke Zunahme der Hilfstätigkeiten: Bei den Männern stiegen die Anteile im Betrachtungszeitraum von 19,2 % auf 27 % an. (Zum Vergleich: 1990 betrug der entsprechende Anteil 11,6 %) und bei den Frauen von 16,4 % auf 21,8 % (1990: 8,2 %).

Der Anteil von Hilfsarbeitern liegt deutlich über dem der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in allen Wirtschaftszweigen (2000 bei Männern 1,9 % und bei Frauen 0,9 %).

Tabelle 11: Arbeitnehmer in Verleihfirmen nach Beruf – Frauen (Angaben in %)										
Ausgewählte Berufsbe- reiche	Arbeitnehmerüberlassung					Alle Wirtschaftszweige				
	1995	1997	1998	1999	2000	1995	1997	1998	1999 <sup>1)</sup>	2000
Chemiearbeiter, Kunst- stoffverarbeiter	0,5	0,5	0,4	0,3	0,2	1,1	0,9	0,9	0,9	0,9
Metallerzeuger, - bearbeiter	0,2	0,1	0,2	0,2	0,3	0,5	0,4	0,4	0,4	0,6
Schlosser, Mechaniker	0,3	0,5	0,7	0,6	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Elektriker	0,8	0,6	0,4	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4
Montierer u. Metallbe- rufe	3,2	3,3	4,1	4,5	3,4	2,1	1,6	1,6	1,5	1,6
Bauberufe	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2
Tischler, Modellbauer	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Maler, Lackierer	0,2	0,4	0,4	0,5	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Warenprüfer, Versand- fertigmacher	2,5	2,1	1,6	1,6	1,5	1,7	1,4	1,4	1,3	1,4
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	16,4	16,0	18,6	18,7	21,8	0,5	0,7	0,8	0,9	0,9
Maschinisten	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
Ingenieure, Chemiker u.a.	0,2	0,4	0,3	0,4	0,3	0,4	0,6	0,6	0,6	0,6
Techniker, Technische Sonderfachkräfte	1,9	1,8	1,8	1,8	1,3	2,3	2,3	2,2	2,2	2,1
Verkehrsberufe	10,6	10,0	10,4	10,0	9,5	2,6	2,5	2,6	2,8	2,9
Verwaltungs- und Büro- berufe	54,7	54,8	52,1	51,0	47,6	31,6	31,3	31,2	30,8	30,8
Sonstige Dienstlei- stungsberufe	2,9	6,0	6,5	7,5	10,1	10,6	37,7	49,6	50,3	51,2
Übrige Berufe	5,3	3,3	2,3	2,4	2,3	45,0	18,9	6,9	6,7	5,3
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

<sup>1)</sup> Aus meldetechnischen Gründen haben sich ab dem 1. April 1999 in berufsfachlicher Hinsicht Strukturverschiebungen ergeben. Diese resultieren daraus, dass ab diesem Zeitpunkt „geringfügige Beschäftigungen“ auch dann sozialversicherungspflichtig sind, wenn sie parallel zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt werden. Mehrfachzählungen sind allerdings ausgeschlossen.

Quelle: BA-Beschäftigtenstatistik, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Wirtschaftsklasse „865 Arbeitnehmerüberlassung“ (WS73) zum 30.06., eigene Berechnungen.

Der im Vergleich zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überdurchschnittlich hohe Anteil und starke Anstieg von Hilfsarbeitern in der Zeitarbeitsbranche kann u.a. mit dem im Zuge des Strukturwandels auftretenden Abbau von Arbeitsplätzen für un- und angelernte Kräfte erklärt werden. Die in den Jahren 1999 und 2000 starken Anstiege von Hilfsarbeitern in der Zeitarbeitsbranche dürften auf die zu verzeichnende konjunkturelle Belebung – vor allem im Verarbeitenden Gewerbe im Jahre 2000 – zurückzuführen sein.

Betrachtet man Zeitarbeitnehmer hinsichtlich ihrer Stellung im Beruf (vgl. nächste Tabelle), so zeigen sich sowohl bei Männern als auch bei Frauen hohe Anteile von Nicht-facharbeitern. Im Zeitraum zwischen 1995 und 2000 lag ihr Anteil bei Männern zwi-

schen 37 % und 50 % sowie bei Frauen zwischen rund 36 % und 38 %. Rückläufig war der Anteil der männlichen Facharbeiter: dieser verringerte sich von rund 52 % auf 37 %. Dieser Rückgang ist vermutlich auf den abnehmenden Anteil der männlichen Zeitarbeitnehmer in den Berufen Metallarbeiter, Schlosser und Elektriker zwischen 1995 und 2000 – in denen oftmals Facharbeiter tätig sind – zurückzuführen. Anteilsmäßig haben demgegenüber die Hilfsarbeiter am stärksten zugenommen.

Zwischen West- und Ostdeutschland bestehen bei den männlichen Zeitarbeitnehmern deutliche Unterschiede in den Anteilswerten bei Fach- und Nichtfacharbeitern (keine Tabelle). Mehr als die Hälfte aller Zeitarbeitnehmer in den alten Bundesländern waren Nichtfacharbeiter (52,8 %); rund ein Drittel (32,4 %) Facharbeiter. In den neuen Bundesländern waren demgegenüber 56,5 % als Facharbeiter bzw. 36,2 % als Nichtfacharbeiter eingesetzt (Werte zum 30. Juni 2000). Die markanten Unterschiede in den Anteilswerten dürften auf die Ausbildungspflicht in der ehemaligen DDR zurückzuführen sein.

Bei weiblichen Zeitarbeitnehmern dominiert der Angestelltenanteil, wenngleich sich ihr Anteilswert von rund 56 % 1995 auf 51 % im Jahre 2000 reduzierte. Dieser Rückgang ist vermutlich ebenfalls auf Veränderungen in der Zusammensetzung der weiblichen Zeitarbeitnehmer nach Berufen zurückzuführen. So verringerte sich der Anteil der überlassenen Zeitarbeitnehmerinnen im Bereich Verwaltungs- und Büroberufe zwischen 1995 und 2000; demgegenüber konnten die Anteile bei Hilfsarbeiten zulegen.

Stellung im Beruf	Männer					Frauen				
	1995	1997	1998	1999	2000	1995	1997	1998	1999	2000
Auszubildende	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,6	0,8	0,7	0,8	0,8
Nichtfacharbeiter	37,1	42,5	45,7	47,3	50,0	35,8	34,1	36,8	36,7	37,9
Facharbeiter	52,1	47,5	44,0	40,8	36,5	2,2	2,8	2,8	3,0	2,9
Meister, Poliere	0,3	0,3	0,2	0,3	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Angestellte	9,9	8,7	9,0	10,2	11,6	55,6	55,4	52,1	51,4	50,7
Teilzeit WAZ unter 18 Std. <sup>1)</sup>	0,1	0,1	0,2	0,3	0,5	0,6	0,6	0,8	1,5	1,5
Teilzeit WAZ 18 Std. u. mehr <sup>2)</sup>	0,3	0,6	0,7	0,9	1,0	5,1	6,2	6,7	6,5	6,1
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

<sup>1)</sup> 1995 u. 1997: Teilzeit bis 20 Std.  
<sup>2)</sup> 1995 u. 1997: Teilzeit über 20 Std.

Quelle: BA-Beschäftigtenstatistik, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Wirtschaftsklasse „865 Arbeitnehmerüberlassung“ (WS73) zum 30.06., eigene Berechnungen.

Zeitarbeit bedeutet überwiegend Vollzeitarbeit. Der Anteil der männlichen Zeitarbeitnehmer, die teilzeitbeschäftigt sind, beträgt lediglich 0,6 %, bei Frauen 7,6 % (jeweils 2000).

Hinsichtlich der Qualifikation der Zeitarbeitnehmer (vgl. Tabelle 13) kann festgestellt werden, dass rund die Hälfte aller Zeitarbeitnehmer über einen Volks-, Haupt- oder Realschulabschluss und eine Berufsausbildung verfügt. Im Jahre 2000 gehörten 52 % der Männer und 46 % der Frauen zu dieser Gruppe. Nicht bekannt ist, in welchen Berufsbereichen diese Arbeitskräfte tätig sind. Zu vermuten ist aber, dass ein großer Teil der männlichen Zeitarbeitnehmer im gewerblichen Bereich als Schlosser, Mechaniker und Elektriker eingesetzt wird.

Eine hohe Übereinstimmung dürfte bei Frauen zwischen Ausbildung, Stellung im Beruf und Berufsbereichen vorliegen. Mehrheitlich verfügen die weiblichen Zeitarbeitnehmer über einen Schulabschluß mit Berufsausbildung und werden als Angestellte (2000: 50,7 %) in Verwaltungs- und Büroberufen eingesetzt (2000: 47,6 %).

Hohe Anteile von männlichen und weiblichen Zeitarbeitnehmern entfallen auf beruflich nicht qualifizierte Arbeitskräfte. Rund 30 % aller Zeitarbeitnehmer in Verleihfirmen hatten 2000 keine abgeschlossene Berufsausbildung. Vermutlich werden Zeitarbeitnehmer mit diesem Qualifikationsprofil überwiegend als un- und angelernte Kräfte in Entleihunternehmen beschäftigt.

Ausbildung	Männer					Frauen				
	1995	1997	1998	1999	2000	1995	1997	1998	1999	2000
Volks-, Haupt-, Realschule ohne Berufsausbildung	31,1	27,2	30,1	30,4	31,8	30,4	27,3	29,8	28,4	29,4
Volks-, Haupt-, Realschule mit Berufsausbildung	58,1	60,8	58,1	55,7	52,1	50,8	52,0	50,0	49,8	46,1
Abitur ohne Berufsausbildung	0,8	0,9	0,8	1,4	1,7	2,0	2,2	2,2	2,9	3,2
Abitur mit Berufsausbildung	1,7	1,6	1,7	1,8	1,8	6,3	6,0	5,9	5,4	5,2
Fachhochschulabschluss	1,3	1,5	1,5	1,5	1,4	1,2	1,6	1,9	2,0	1,8
Hochschulabschluss	0,9	1,1	1,0	1,2	1,2	2,3	3,1	3,0	2,9	2,8
Ausbildung unbekannt	6,1	6,9	6,8	8,0	10,0	7,0	7,8	7,2	8,6	11,5
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: BA-Beschäftigtenstatistik; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im WZW865 zum 30.6., eigene Berechnungen.

Auffällig sind die vergleichsweise hohen Anteile gut oder sehr gut qualifizierter weiblicher Zeitarbeitnehmer. 2000 verfügten 5,2 % aller Frauen in Zeitarbeit über Abitur und Berufsausbildung, wohingegen nur rund 2 % der Männer eine vergleichbare Ausbildung aufwiesen. Auch ist der Anteil der weiblichen Zeitarbeitnehmer mit abgeschlossener Fachhochschul- oder Hochschulausbildung mit 4,6 % höher als bei Männern (3,5 %).

### 3.4 Zeitarbeitsverhältnisse: Struktur und Entwicklung

Bei der Darstellung der Entwicklung der Zeitarbeitsbranche sind nicht nur Daten zu den Verleihunternehmen und zu den in diesem Wirtschaftszweig Beschäftigten von Interesse. Von Bedeutung ist überdies die Nachfrage nach Arbeitsverhältnissen, die von Zeitarbeitnehmern bei Verleihunternehmen eingegangen worden sind.

Als Indikator für diese Nachfrage kann die Anzahl der Zeitarbeitsverhältnisse<sup>28</sup>, die innerhalb eines Jahres bestanden haben, angesehen werden. Dabei wird dieser aus der Zahl der im Laufe eines Kalenderjahres beendeten Zeitarbeitsverhältnisse zuzüglich der zum jeweiligen Jahresende bestehenden Zeitarbeitsverhältnisse (Bestand an Zeitarbeitnehmern zum 31.12. des jeweiligen Jahres) ermittelt. Somit wird nicht auf personenbezogene Größen abgestellt.

Die nach obiger Definition errechnete Jahresnachfrage nach Zeitarbeitnehmern bezieht sich damit auf sämtliche erlaubnispflichtige Unternehmen. Da Arbeitnehmerüberlassung aber nicht das primäre Geschäftsfeld von Mischbetrieben ist, kann davon ausgegangen werden, dass die Mehrzahl der Zeitarbeitsverhältnisse mit „Hauptzweckbetrieben“ eingegangen wird.

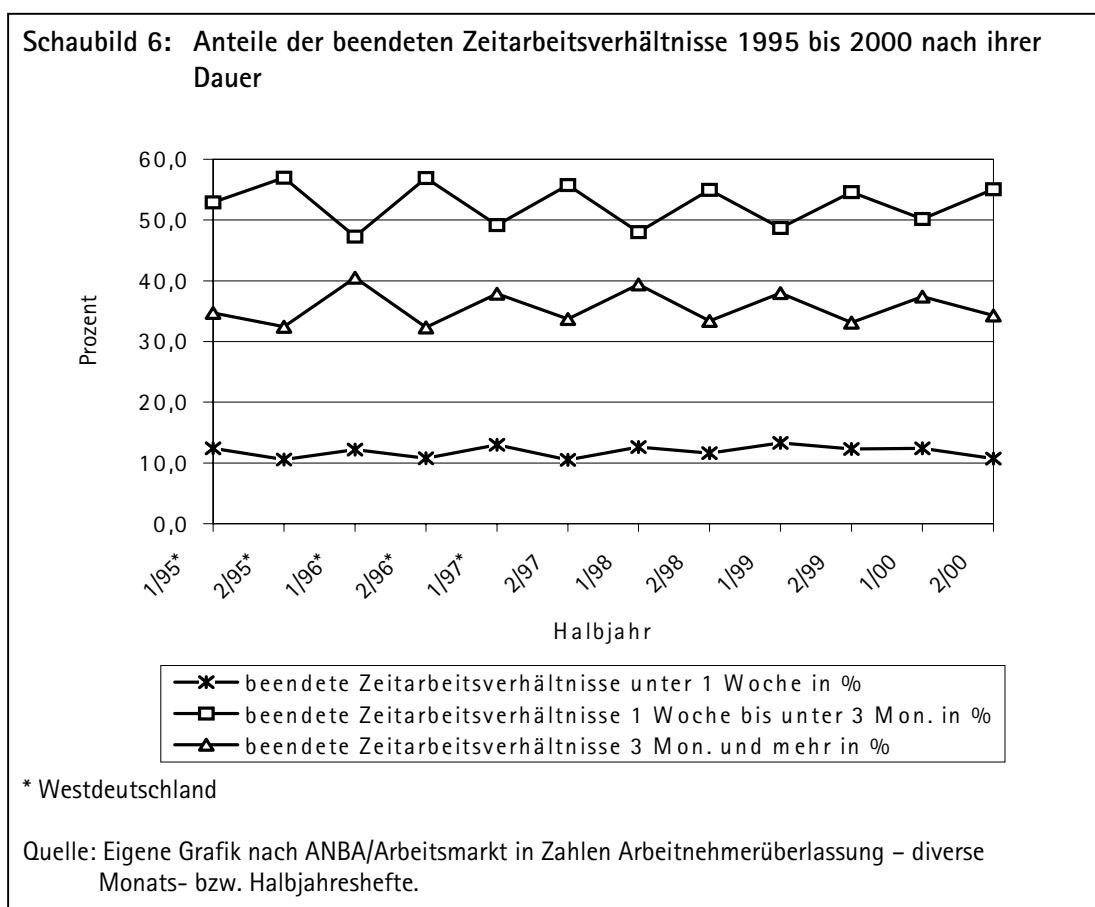


Aus Schaubild 5 ist ersichtlich, dass sich die Zahl der Zeitarbeitsverhältnisse in Deutschland in den vergangenen fünf Jahren mehr als verdoppelt hat. Dabei betragen die Steigerungsraten von 1995 nach 1996 3,5 %, von 1996 nach 1997 23 %, 1997 nach

<sup>28</sup> Der Begriff „Zeitarbeitsverhältnis“ bezieht sich auf das zwischen Zeitarbeitnehmer und Verleihunternehmen geschlossene Arbeitsverhältnis. Da eine Person im Laufe eines Jahres mehrere Zeitarbeitsverhältnisse eingehen kann, ist die Zahl der registrierten Zeitarbeitsverhältnisse größer als die Zahl der Zeitarbeitnehmer.

1998 24,5 %, 1998 nach 1999 14,6 % und von 1999 nach 2000 22,2 %. Die jeweiligen Anstiege verdeutlichen den prozyklischen Charakter der Zeitarbeitsbranche zum konjunkturellen Verlauf. So stieg das Bruttoinlandsprodukt im Vergleich zum Vorjahr 1997 um 2,2 %, 1998 um 2,8 % und im Jahre 2000 um 3,0 %.<sup>29</sup>

Neben der Zahl der begründeten Zeitarbeitsverhältnisse ist von Interesse, welche zeitliche Struktur diese aufweisen. Schaubild 6 stellt die Dauer der im Laufe eines Halbjahres beendeten Zeitarbeitsverhältnisse für die Jahre 1995 bis 2000 dar: Die Mehrzahl der Zeitarbeitnehmer war danach zwischen einer Woche und drei Monaten bei einer Verleihfirma beschäftigt. Der prozentuale Anteil von Arbeitsverhältnissen dieser zeitlichen Dauer liegt im gesamten Betrachtungszeitraum zwischen 50 % und 60 % aller Zeitarbeitsverhältnisse. Zu beobachten sind regelmäßige saisonale Schwankungen, die bis zu 10 Prozentpunkte im Vergleich zum vorangegangenen Halbjahr ausmachen können.



Anstellungen von mehr als drei Monaten machen in Abhängigkeit von der jeweiligen Jahreshälfte 30 % bis 40 % aller Zeitarbeitsverhältnisse aus. Höchststände werden entgegengesetzt zu kürzeren Arbeitsverhältnissen (eine Woche bis unter drei Monate) regelmäßig in der zweiten Jahreshälfte erreicht. Bemerkenswert ist der im gesamten Betrachtungszeitraum relativ konstante Anteil unter einer Woche dauernder Beschäftigungen von rund 10 %.

<sup>29</sup> Quelle: Deutsche Bundesbank, diverse Geschäftsberichte.

Die festgestellten Anteile verhältnismäßig kurzer Zeitarbeitsverhältnisse relativieren sich allerdings, wenn berücksichtigt wird, dass neben kurz- und mittelfristigen Unterbrechungen der Beschäftigung ebenfalls Wechsel in andere Zeitarbeitsunternehmen Einfluß auf die Dauer der Zeitarbeitsverhältnisse nehmen. Für die Beurteilung des beschäftigungsmäßigen Beitrags der Zeitarbeit sind deshalb auch auf die einzelne Person bezogene Größen wie die zeitliche Länge der Anstellung im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung von Bedeutung. Aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ist die Dauer der Beschäftigung in Zeitarbeit nicht ersichtlich.

### **Exkurs: Ergebnisse der arbeitsmarktlichen Eingliederung schwer vermittelbarer Arbeitsloser im Rahmen gemeinnütziger Arbeitnehmerüberlassung**

Im Untersuchungszeitraum wurde auf Basis einer öffentlichen Förderung<sup>30</sup> versucht, schwer vermittelbare Arbeitslose mittels gemeinnütziger Arbeitnehmerüberlassung<sup>31</sup> in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Schwer vermittelbare Arbeitslose sollten nach einem Einstieg als Zeitarbeitnehmer bei einer gemeinnützigen Zeitarbeitsfirma in ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher vermittelt werden. Dieser Förderansatz ist hier von großem Interesse: Können mittels öffentlicher Förderung von Zeitarbeit bessere Eingliederungsergebnisse erreicht werden, als es die gewerbsmäßige Zeitarbeit ohnehin leistet?

Als schwer vermittelbare Arbeitslose im Rahmen der Förderung gemeinnütziger Arbeitnehmerüberlassung wurden Arbeitslose definiert, die

- 50 Jahre und älter,
- ein Jahr und länger arbeitslos gemeldet,
- schwer behindert oder gleichgestellt,
- rehabilitierte Suchtkranke sind, oder
- ihre Erwerbstätigkeit wegen der Betreuung aufsichtsbedürftiger Kinder oder pflegebedürftiger Personen für mindestens drei Jahre unterbrochen haben und unmittelbar vor der Einstellung mindestens ein halbes Jahr arbeitslos gemeldet waren.

Die Förderung<sup>32</sup> zugunsten gemeinnütziger Gesellschaften war an deren Zusage geknüpft, dass der Anteil der schwer vermittelbaren Arbeitslosen mindestens ein Viertel der bei ihnen beschäftigten Zeitarbeitnehmer ausmachte.

---

<sup>30</sup> Vgl. Richtlinie zur Förderung der Eingliederung schwer vermittelbarer Arbeitsloser durch Darlehen und Zuschüsse an Gesellschaften zur Arbeitnehmerüberlassung (AÜGRi) vom 24. 8.1994.

<sup>31</sup> Gemeinnützige Verleiher bedürfen keiner Verleiherlaubnis.

<sup>32</sup> Gefördert wurden die Personalkosten der Stammebelegschaft der gemeinnützigen Gesellschaften und die Sachkosten für zwei Jahre. Danach sollten sich die Gesellschaften am Markt ohne öffentliche Förderung behaupten. Für Leistungen nach der AÜG-Richtlinie waren 1994, 1995 und 1996 51 Mio. DM Fördergelder vorgesehen. Gewerbsmäßige Zeitarbeitsunternehmen haben sich kaum am Förderprogramm beteiligt – wahrscheinlich auf Grund der restriktiven Förderbedingungen (z.B. rückzahlbare Darlehen an Stelle von Zuschüssen). Das Gros der geförderten Gesellschaften verfügte somit über keinerlei Erfahrungen in der Zeitarbeit.

Nach Angaben der Bundesregierung wurden über das Förderprogramm etwa 11 800 ehemals schwer vermittelbare Arbeitslose bei den gemeinnützigen Gesellschaften eingestellt. Hiervon konnte etwa 1 500 in ein Arbeitsverhältnis beim Entleiher eingestellt werden.<sup>33</sup> Berücksichtigt werden muss hierbei allerdings, dass die Übernahme bei einem Entleiher oftmals unter Nutzung weiterer individueller Förderleistungen erreicht worden ist. „Ohne diese zusätzlichen Förderleistungen wäre das Eingliederungsergebnis häufig nicht erreicht worden.“<sup>34</sup>

Das größte Unternehmen, das über die AÜG-Richtlinie<sup>35</sup> gefördert wurde, ist START Zeitarbeit NRW GmbH. In der zweijährigen Anlaufphase von START Zeitarbeit NRW (1995 und 1996) wurden der Gesellschaft rund 28 Mio. DM Fördermittel durch Bund und Land NRW gewährt.<sup>36</sup>

Die wichtigsten Ergebnisse zu den arbeitsmarktpolitischen Integrationseffekten von START Zeitarbeit NRW fasst nachfolgende Tabelle zusammen.

Tabelle 14: Eckdaten START Zeitarbeit NRW 1995 – 1999 <sup>1)</sup>						
	1995	1996	1997	1998	1999	Gesamt
Neueinstellungen	1 577	2 108	2 166	1 847	739	8 437
davon Zielgruppen <sup>2)</sup>	581	1.034	969	1.196	463	4 658
Bestand am Jahresende	781	1 232	1 558	1 320	1 176	-
Übernahme in Betriebe	326	679	912	1 025	376	3 318
davon Zielgruppe	93	336	357	506	215	1 507
darunter:						
Behinderte	2	7	8	10	13	40
50 Jahre und älter	11	14	18	7	3	53
Langzeitarbeitslose	45	104	160	151	60	520
25 Jahre und jünger	-	-	-	200	66	266
Berufsrückkehrer	2	24	15	22	26	89
Ausländer	17	117	115	73	12	334
Gering Qualifizierte	16	69	41	43	35	204

<sup>1)</sup> 1999: erstes Halbjahr.  
<sup>2)</sup> Die Zielgruppen von START Zeitarbeit wurden gegenüber den AÜG-Richtlinien ausgeweitet. Zu den Geförderten zählten: Langzeitarbeitslose, Ältere, Personen unter 25 Jahren, Geringqualifizierte, Behinderte, Berufsrückkehrerinnen, ausländische Arbeitslose.  
Quelle: Vanselow/Weinkopf (2000).

<sup>33</sup> Vgl. Deutscher Bundestag (2000), S. 12.

<sup>34</sup> Vgl. Deutscher Bundestag (2000), S. 12.

<sup>35</sup> Vgl. Fußnote 29.

<sup>36</sup> Vgl. Vanselow/Weinkopf (2000), S. 54 f.

Einschätzungen zu den arbeitsmarktlichen Integrationserfolgen wird in der Zeitarbeitsbranche mittels der Übernahmequote zum Ausdruck gebracht. Dabei sagt diese aus, wie sich die Beziehung zwischen allen ausscheidenden und übernommenen Zeitarbeitnehmern darstellt. Die Übernahmequote lässt sich an Hand der vorgenannten Daten nicht berechnen. Es ist nicht bekannt, wie viele eingestellte Zeitarbeitnehmer in einem bestimmten Zeitraum ausgeschieden sind. Zudem ist nicht bekannt, wie viele der übernommenen Zeitarbeitnehmer erst auf Grund weiterer Individualförderungen beim Entleiher eingestellt worden sind.<sup>37</sup>

Betrachtet man die übernommenen vormals schwer vermittelbaren Arbeitslosen nach den Kriterien der Schwervermittelbarkeit so entfallen auf die Langzeitarbeitslosen (länger als ein Jahr arbeitslos) mit insgesamt 520 Personen die meisten Arbeitsverträge, gefolgt von Ausländern mit 334 und Gering Qualifizierten mit 204 Einstellungen beim Entleiher. Diese „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes werden allerdings durch die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung in besonderer Weise mit Blick auf eine arbeitsmarktliche Eingliederung erreicht. So waren in Deutschland im zweiten Halbjahr 2000 174.996 Zeitarbeitnehmer bei der erstmaligen Begründung des Arbeitsverhältnisses zum Verleiher beschäftigungslos, davon ca. 35 400 länger als ein Jahr. Rund ein Drittel aller männlichen und weiblichen Zeitarbeitnehmer in Deutschland verfügten Ende Juni 2000 über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Absolut gesehen waren dies zum Ende des 2. Quartals in 2000 mehr als 101 500 Personen in Westdeutschland. Zudem sind überdurchschnittlich viele ausländische Arbeitnehmer im Wirtschaftszweig gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt. Ihr Anteil an allen überlassenen Zeitarbeitnehmern lag in der ersten Hälfte 2000 bei rund 18 %.

Eine Untersuchung des Zentrums für europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) zu den Wirkungen der gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung in Rheinland-Pfalz<sup>38</sup> kommt zu dem Ergebnis, dass unmittelbar nach der Beschäftigung bei einer gemeinnützigen Gesellschaft 18,7 % der vormals beschäftigungslosen Personen einer Erwerbstätigkeit nachgingen. Mit zunehmendem Abstand von der Tätigkeit bei der Gesellschaft steigt der Anteil auf 30 % an.<sup>39</sup> Der Wiedereingliederungserfolg dieser Maßnahme liegt über der einer gebildeten Kontrollgruppe von Arbeitslosen, die den beschäftigten Zeitarbeitnehmern möglichst nahe kommen sollte und während ihrer Arbeitslosigkeit nicht als Zeitarbeitnehmer beschäftigt waren. Dies deutet darauf hin, dass Zeitarbeit hinsichtlich der Eingliederung von ehemals arbeitslosen Personen gute Integrationsergebnisse erreicht – besonders im Vergleich zu arbeitslosen Personen, die kein Arbeitsverhältnis zum Verleiher eingegangen sind. Insofern ist von Bedeutung, diese arbeitsmarktlichen Eingliederungspotenziale der Zeitarbeit auch voll zu erschließen (vgl. hierzu das Fazit zu dieser Studie).

---

<sup>37</sup> So erhielt START Zeitarbeit NRW neben den Leistungen nach der AÜG-Richtlinie von Seiten der Arbeitsämter für 382 schwer vermittelbare Arbeitslose Leistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz (heute SGB III). Zudem wurden bei weiteren 32 schwer vermittelbaren Arbeitslosen Zuschüsse des Sozialamtes bzw. Reha-Leistungen des Rentenversicherungsträgers an START Zeitarbeit NRW gezahlt. Vgl. Deutscher Bundestag (2000), S. 13.

<sup>38</sup> Vgl. Almus (1998). Untersuchungsgegenstand war die Förderung gemeinnütziger Arbeitnehmerüberlassungsgesellschaften in Rheinland-Pfalz. Insgesamt wurden acht Gesellschaften mit im Jahr 1995 und 1996 beschäftigten 832 Zeitarbeitnehmern in die Untersuchung einbezogen.

<sup>39</sup> Vgl. Almus (1998), S. 8.

## 4 Wirtschaftliche und arbeitsmarktliche Bedeutung der Zeitarbeit in Deutschland 1995–2000

Zeitarbeit hat sich in der zweiten Hälfte der 90iger Jahre weiter am Markt etablieren können. Insbesondere die konjunkturelle Belebung zum Ende der 90iger Jahre im Verarbeitenden Gewerbe kam der Zeitarbeit entgegen. So haben vermehrt Unternehmen auf die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern zurück gegriffen, um Personalengpässe und Produktionsspitzen besser auffangen zu können.

Neben konjunkturellen Effekten wird die Zeitarbeit auch durch den sektoralen Strukturwandel begünstigt. So bricht immer mehr Beschäftigung in Deutschland im produzierenden Gewerbe und in Großbetrieben weg und es entstehen neue Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor und bei kleinen und mittleren Unternehmen. Diese Verschiebungen zwischen den Wirtschaftszweigen und den Betriebsgrößenklassen haben nachhaltige Auswirkungen auf die Bedeutung bestimmter Beschäftigungsformen. So wird der Anpassungsbedarf im Personalbereich auf Grund von Auftragsschwankungen und der unterschiedlichen Nutzung von Dienstleistungszeiten zunehmen, so dass flexible Beschäftigungsformen zunehmen werden. Die Zunahme kleinerer Betriebe begünstigt teilzeitbezogene Beschäftigungsformen und fördert flexible Beschäftigungsarrangements z.B. in Form der Vereinbarung von Überstunden.

Für die Arbeitnehmer stellt Zeitarbeit eine Form der Erwerbstätigkeit dar, die ihren Wünschen und Vorstellungen entgegenkommt. So werden von den Zeitarbeitnehmern als Motive für die Wahl dieser Beschäftigungsform u.a. die Abwendung von Arbeitslosigkeit, die Kontaktaufnahme zu verschiedenen Firmen sowie die berufliche Weiterentwicklung und Abwechslung genannt.<sup>40</sup> Wahrscheinlich ist es, dass von Seiten der Arbeitnehmer die Flexibilisierungswünsche zunehmen. Z.B. wollen Arbeitnehmer nicht mehr auf eine bestimmte Beschäftigungsform festgelegt werden oder die Erwerbsarbeit soll mit anderen Aktivitäten vereinbar sein. Dies begünstigt die Zeitarbeit nachhaltig.

Im folgenden Kapitel wird die Stellung der Zeitarbeitsunternehmen im Wirtschaftsgefüge in den vergangenen Jahren dargestellt und es wird analysiert, welche Beschäftigungseffekte von der gewerblichen Überlassung von Arbeitnehmern ausgehen.

### 4.1 Stellung der Zeitarbeit im Wirtschaftsgefüge

Wie bereits erwähnt, verläuft die Entwicklung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung prozyklisch zum Konjunkturverlauf. Betrachtet man beispielsweise die Zahl der überlassenen Zeitarbeitnehmer im Zeitablauf als Indikator der wirtschaftlichen Entwicklung der Branche, sind Rückgänge in Phasen abnehmender gesamtwirtschaftlicher Aktivität und Zunahmen in konjunkturellen Aufschwungphasen zu beobachten. Diese Konjunkturabhängigkeit kann u.a. durch die Einsatzlogik der Entleihunternehmen erklärt werden: Zeitarbeitnehmer werden i.d.R. zur Überbrückung von Personalengpässen eingesetzt, d.h. die Nachfrage nach Zeitarbeit wird stark vom betrieblichen Auslastungs-

---

<sup>40</sup> Vgl. Wahl, Stefanie u.a. (1995): Die wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Zeitarbeit in Deutschland, Gutachten des IWG, Bonn.

grad bestimmt. Ist dieser gering (konjunktureller Abschwung) ist ebenfalls die gesamtwirtschaftliche Nachfrage nach Zeitarbeit gering. Steigt der Auslastungsgrad, werden zunächst innerbetriebliche Flexibilisierungsinstrumente eingesetzt, bevor auf den „Zukauf“ externer Arbeitsleistung zurückgegriffen wird.

Im langfristigen Trend ist jedoch die Zahl der überlassenen Arbeitnehmer deutlich gestiegen. Zeitarbeit wird also zunehmend als Instrument zur Abfederung von Personalengpässen und zur Anpassung der betrieblichen Auslastung an die Auftragslage genutzt. Damit trägt Zeitarbeit als Alternative zur Verlängerung von Lieferfristen oder dem Verzicht auf Aufträge auch indirekt zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung bei, indem auf Unternehmensseite wirtschaftliche Verluste vermieden bzw. minimiert werden. Wie groß dieser Beitrag ist, lässt sich allerdings auf gesamtwirtschaftlicher Ebene kaum ermitteln.

Zur Beschreibung der wirtschaftlichen Bedeutung der Zeitarbeitsbranche lässt sich als öffentlich zugängliche Datenquelle die Umsatzsteuerstatistik des Statistischen Bundesamtes nutzen. Diese liefert Informationen zur Anzahl der umsatzsteuerpflichtigen Unternehmen, die die Überlassung von Arbeitnehmern gewerbsmäßig betreiben.<sup>41</sup> Darüber hinaus wird der Wert der von ihnen erwirtschafteten Lieferungen und Leistungen (Jahresumsatz) erfasst. Ausgangsbasis zur Erstellung der Umsatzsteuerstatistik bilden die viertel- bzw. halbjährlichen Umsatzsteuervoranmeldungen der Unternehmen an die Finanzverwaltung.<sup>42</sup>

Tabelle 15 zeigt, dass es in 1996 1 943 umsatzsteuerpflichtige Unternehmen mit einem Gesamtjahresumsatz von etwa 7,3 Mrd. DM gab. 1999 waren 2 520 umsatzsteuerpflichtige Betriebe zu verzeichnen, die Lieferungen und Leistungen im Wert von mehr als 11,6 Mrd. DM erwirtschafteten. Im Zeitraum von 1996 bis 1999 ist somit ein

<sup>41</sup> „Die Wirtschaftsklasse „gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitskräften“ umfasst Personalleasing sowie die zeitweise Überlassung von Arbeitnehmern von einem Arbeitgeber an einen anderen, wobei die Bezahlung (des Arbeitnehmers) durch den Verleiher erfolgt.“ (Auskunft des Statistischen Bundesamtes).

<sup>42</sup> Die Angaben der Umsatzsteuerstatistik und der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik hinsichtlich der Anzahl der Unternehmen, deren Hauptzweck die Überlassung von Arbeitnehmern ist, weichen stark voneinander ab: Beispielsweise weist die Umsatzsteuerstatistik für 1996 rund 1 943 steuerpflichtige Unternehmen der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung aus, während die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik die Zahl der Firmen mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung zum 31.12.1996 auf 3 761 beziffert. Dieser Unterschied kann auf die folgenden Punkte zurückgeführt werden: Zum einen beziehen sich die Zahlen der Umsatzsteuerstatistik auf ein Jahr, die der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik auf einen Stichtag. Ein Vergleich beider Werte ist allein wegen der unterschiedlichen Bezugspunkte kaum möglich. Zum anderen orientiert sich die Erstellung der Umsatzsteuerstatistik an umsatzsteuerrechtlichen Vorschriften. Das bedeutet z.B., dass Zweigbetriebe oder Betriebsstätten zum „Hauptunternehmen“ gezählt werden. Zudem bleiben nicht umsatzsteuerpflichtige Betriebe – dies sind Unternehmen, deren steuerbarer Umsatz unter 32 500 DM liegt – außer Acht. Will man die Angaben beider Statistiken – trotz der unterschiedlichen zeitlichen Bezüge – miteinander in Beziehung setzen, müssen von den 3 761 Unternehmen (31.12.1996) mit ausschließlicher oder überwiegendem Betriebszweck Arbeitnehmerüberlassung sämtliche Zweigbetriebe abgezogen werden. Damit verbleiben 2 499 Hauptzweckbetriebe, die gleichzeitig Hauptsitz sind (Hauptsitzbetriebe). Eine weitere Annäherung beider Zahlen ist wegen der unterschiedlichen Abgrenzungskriterien der Umsatzsteuerstatistik und der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik nicht möglich.

durchschnittliches jährliches Wachstum in der Zeitarbeitsbranche von rund 15 % zu verzeichnen.

Tabelle 15: Unternehmen der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung: Anzahl und deren Lieferungen und Leistungen 1995 bis 1999 <sup>2)</sup>				
	1996	1997	1998	1999
Anzahl der Steuerpflichtigen	1 943	2 145	2 283	2 520
Lieferungen und Leistungen in 1.000 DM <sup>1)</sup>	7.314.547	8.330.156	10.144.409	11.674.797
<sup>1)</sup> Ohne Umsatzsteuer				
<sup>2)</sup> Die Daten für 2000 liegen erst im Frühjahr 2002 vor.				
Quelle: Umsatzsteuerstatistik, Statistisches Bundesamt				

Betriebe der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung werden nach der Wirtschaftszweigsystematik dem Wirtschaftsabschnitt „Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (z.B. Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung) zugeordnet. Im Verhältnis zum gesamten Wirtschaftsabschnitt machten Verleihbetriebe in 1996 etwa 0,51 % aller Unternehmen dieses Wirtschaftszweiges aus und erwirtschafteten etwa 1,7 % aller Umsätze im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen. Deutlich stieg der Umsatzanteil der Zeitarbeitsbranche auf 2,4 % im Jahr 1999 an (Anteil der Unternehmen 0,6 %).

Ein Blick auf die Größenverteilung der umsatzsteuerpflichtigen Unternehmen (Tabelle 16) zeigt, dass sowohl 1996 als auch 1999 ein Großteil der insgesamt erstellten Lieferungen und Leistungen von relativ wenigen Unternehmen erwirtschaftet wurde: Mehr als 70 % der Gesamtleistung dieses Wirtschaftszweiges geht auf rund 20 % der Verleihfirmen zurück. Da Zweigbetriebe in der Umsatzsteuerstatistik ihren Mutterunternehmen zugerechnet werden, kann aus diesen Zahlen geschlossen werden, dass die Zeitarbeitsbranche in Deutschland wesentlich durch kleine und mittlere Unternehmen geprägt ist. Daneben existieren einige Großunternehmen, die Jahresumsätze von mehr als 250 Mio. DM aufweisen.

Tabelle 16: Unternehmen der gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung: Größenklassen nach dem Wert der Lieferungen und Leistungen 1996 und 1999				
Größenklassen der Lieferungen und Leistungen von ... bis unter ... DM	1996		1999	
	Anzahl Steuerpflichtige	Lieferungen u. Leistungen <sup>1)</sup> in 1.000 DM	Anzahl Steuerpflichtige	Lieferungen u. Leistungen <sup>1)</sup> in 1.000 DM
32.500-50.000 <sup>2)</sup>	56	2.312	68	2.50
50.000 - 100.000	135	10.056	157	11.568
100.000 - 250.000	197	32.599	232	38.336
250.000 - 500.000	184	67.805	216	77.629
500.000 - 1 Mio.	249	186.730	306	223.557
1 Mio. - 2 Mio.	346	502.481	466	678.676
2 Mio. - 5 Mio.	439	1.387.512	554	1.762.611
5 Mio. - 10 Mio.	208	1.452.081	316	2.225.738
10 Mio. - 25 Mio.			154	2.189.903
25 Mio. - 50 Mio.	116 <sup>3)</sup>	1.924.643 <sup>3)</sup>		
50 Mio. - 100 Mio.	6	372.242	44 <sup>4)</sup>	1.932.255 <sup>4)</sup>
100 Mio. - 250 Mio.				
250 Mio. und mehr	7 <sup>5)</sup>	1.376.086 <sup>5)</sup>	7 <sup>5)</sup>	2.531.775 <sup>5)</sup>
<b>insgesamt</b>	<b>1 943</b>	<b>7.314.547</b>	<b>2 520</b>	<b>11.674.797</b>
<sup>1)</sup> Ohne Umsatzsteuer; <sup>2)</sup> 1996: 25.000 - 50.000; <sup>3)</sup> Zur Wahrung des Steuergeheimnisses werden die Steuerklassen 10 Mio. - 25 Mio. und 25 Mio. - 50 Mio. zusammengefasst. <sup>4)</sup> Zur Wahrung des Steuergeheimnisses werden die Steuerklassen 25 Mio. - 50 Mio. und 50 Mio. - 100 Mio. zusammengefasst. <sup>5)</sup> Zur Wahrung des Steuergeheimnisses werden die Steuerklassen 100 Mio. - 250 Mio. sowie 250 Mio. und mehr zusammengefasst.				
Quelle: Umsatzsteuerstatistik, Daten nach Auskunft des Statistischen Bundesamtes in Wiesbaden.				

Neben Kennziffern wie Umsatz und Unternehmensanzahl lässt sich die gesamtwirtschaftliche Bedeutung einer Branche ebenfalls an ihrem Beschäftigungsbeitrag ablesen. Welche Erkenntnisse aus den vorliegenden Daten hierzu vorliegen, wird im Folgenden dargestellt.

#### 4.2 Beschäftigungsbeitrag und arbeitsmarktentlastende Wirkungen der Zeitarbeit

Die Lage am bundesdeutschen Arbeitsmarkt war in den letzten Jahren von einer hohen und lang anhaltenden Arbeitslosigkeit geprägt. Zwischen 1995 und 2000 stieg die Arbeitslosigkeit von jahresdurchschnittlich 3,61 Mio. auf 3,88 Mio. um 7,5 % an, wobei 1997 mit 4,38 Mio. ein Höchstwert erreicht wurde. Gleichzeitig stieg die Anzahl der Erwerbstätigen von 37,8 Mio. auf 38,5 Mio. um 1,9 % an.

Die Beschäftigungsentwicklung war nach Wirtschaftsbereichen sehr unterschiedlich. Während im Produzierenden Gewerbe (ohne Baugewerbe) die Zahl der Erwerbstätigen von 9,0 Mio. um 0,43 Mio. auf 8,57 Mio. abnahm, stieg im Dienstleistungssektor die Zahl der Erwerbstätigen von 24,0 Mio. um 2,2 Mio. auf 26,2 Mio. an. Der primäre Sektor verzeichnete 2000 gegenüber 1995 138 000 erwerbstätige Personen weniger.<sup>43</sup>

Vor diesem Hintergrund stellt sich zum einen die Frage, inwieweit Zeitarbeit zur Beschäftigungsentwicklung beigetragen hat. Zum anderen ist von Interesse, ob die gewerbliche Überlassung von Arbeitnehmern über den rein quantitativen Beschäftigungsbeitrag hinaus Effekte auf den Arbeitsmarkt ausübt. Gerade in dieser speziellen Dienstleistung sind arbeitsmarktpolitische Potenziale zu vermuten, die im Gegensatz zu den meisten Steuerungsversuchen zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nicht öffentlich, sondern privat organisiert sind. Das im Rahmen der Zeitarbeit angestrebte Matching von Arbeitsnachfrage und –angebot wird darüber hinaus nicht durch Eingriffe in den Arbeitsmarkt bzw. die Gewährung von staatlichen Transfers erreicht: Die Allokation erfolgt hier auf privatwirtschaftlicher Ebene über Preise.

Hinsichtlich der gegebenen Datenlage lassen sich die Effekte jedoch nur sehr grob darstellen. Insbesondere hinsichtlich der arbeitsmarktlichen Effekte geben die entsprechenden offiziellen Statistiken nur wenige oder unvollständige Informationen her. Zwar wurde der Arbeitsmarktforschung mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe eine Datenbasis zur Verfügung gestellt, aus der sich individuelle Berufsbiografien ableiten lassen (repräsentative Längsschnittuntersuchungen). Diese enthält allerdings nur Daten bis 1990, so dass entsprechende aktuelle Entwicklungen nicht betrachtet werden können. Insofern ist es leider nicht möglich, z.B. die weitere Erwerbsbiografie von Zeitarbeitnehmern, die vordem arbeitslos waren, zu analysieren und etwa mit Arbeitslosen, die nicht in der Zeitarbeitsbranche beschäftigt waren zu vergleichen.

Die folgenden Ausführungen zum Beschäftigungsbeitrag und den arbeitsmarktlichen Effekten der Zeitarbeit in Deutschland in den Jahren 1995 bis 2000 stützen sich daher im Wesentlichen auf die Daten der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, der BA-Beschäftigtenstatistik und die von der Bundesanstalt für Arbeit veröffentlichten Zahlen zur Arbeitslosigkeit.

#### 4.2.1 Beschäftigungsbeitrag der Zeitarbeit

Der gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsbeitrag der Zeitarbeitsbranche lässt sich aus der BA-Beschäftigtenstatistik ablesen.<sup>44</sup> Aus Tabelle 17 ist ersichtlich, dass sich die Anzahl der insgesamt in der Wirtschaftsklasse Arbeitnehmerüberlassung sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen zwischen 1995 und 2000 mehr als verdoppelt hat. Ende Juni 2000 wurden hier 326 249 Arbeitnehmer registriert. Damit hat die Zeit-

<sup>43</sup> Quelle: ANBA, Arbeitsmarkt 2000, S. 48.

<sup>44</sup> Die BA-Beschäftigtenstatistik differenziert nicht zwischen Stammpersonal und Zeitarbeitnehmern. Die folgenden Zahlen betreffen daher sämtliche in diesem Wirtschaftszweig sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen.

arbeitsbranche einen Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland von 1,2 % erreicht.<sup>45</sup>

		1995	1996	1997	1998	1999	2000
in der Wirtschaftsklasse Arbeitnehmerüberlassung sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Anzahl	152 539	165 456	196 568	235 670	271 784	326 249
	in % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	0,54	0,60	0,72	0,86	0,99	1,2

<sup>1)</sup>Erfasst werden nur Betriebe mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung, enthalten ist ebenfalls das Stammpersonal der Zeitarbeitsfirmen; <sup>2)</sup>Wirtschaftsklasse „865 Arbeitnehmerüberlassung“ (WS 73); <sup>3)</sup>jeweils am 30. Juni.  
Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, ANBA – Arbeitsmarkt 1995 und 1996 und Auskunft der Bundesanstalt für Arbeit.

Gegenüber einem Anstieg der Beschäftigtenzahlen in der Zeitarbeitsbranche von rund 114 % im Zeitraum 1995 bis 2000 hat sich die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland im gleichen Betrachtungszeitraum um 1 % verringert (vgl. Tabelle 18).

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 1 000 Personen	28 118	27 739	27 279	27 207	27 482	27 824

<sup>1)</sup>jeweils am 30. Juni.  
Quelle: ANBA – Arbeitsmarkt 1998 und 2000

Hier könnten Substitutionseffekte vermutet werden, also die Ersetzung von „Normalarbeitsverhältnissen“<sup>46</sup> durch Zeitarbeitsverhältnisse. Betrachtet man allerdings die absoluten Zahlen, so zeigt sich, dass Ende Juni 2000 rund 0,3 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte weniger registriert wurden als zum selben Stichtag des Jahres

<sup>45</sup> Anders als bei der Zeitarbeitnehmerquote berücksichtigt der hier genannte Prozentwert ausschließlich Unternehmen, die Arbeitnehmerüberlassung als Hauptzweck betreiben und erfasst ebenfalls die hier beschäftigten Stammarbeitnehmer. Insofern ergibt sich hinsichtlich der gesamtwirtschaftlichen Bedeutung ein genauerer Wert.

<sup>46</sup> Normalarbeitsverhältnis wird verstanden als Vollzeitbeschäftigung (35 - 40 Std.), unbefristet und bei gleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Wochentage.

1995. Gleichzeitig hat sich die Anzahl der Beschäftigten in der Wirtschaftsklasse Arbeitnehmerüberlassung „nur“ um 173 710 Personen erhöht. Eine gesamtwirtschaftliche Substitutionswirkung von Zeitarbeit ist allein aufgrund der quantitativen Unterschiede kaum möglich. Zudem ist der Einsatz von Zeitarbeitnehmern ein relativ teures, zumeist nur bei kurzen Einsätzen rentables Flexibilisierungsinstrument, auf das nach internen Personalanpassungsstrategien zurückgegriffen wird. Damit ist aus betriebswirtschaftlichen Gründen der gesamtwirtschaftliche Ersatz von „Normarbeitsverhältnissen“ durch Zeitarbeit wenig wahrscheinlich.<sup>47</sup>

Festzuhalten bleibt, dass die Zeitarbeitsbranche einen nicht unwesentlichen Beitrag zur Beschäftigungsentwicklung in Deutschland geleistet hat. Gesamtwirtschaftlich betrachtet ist dieser Wirtschaftszweig allerdings noch von geringer Bedeutung.

#### 4.2.2 Arbeitsmarktentlastende Wirkungen der Zeitarbeit – quantitative Effekte

Von besonderem Interesse ist es, welche Wirkungen von der gewerbsmäßigen Überlassung von Arbeitnehmern auf den Arbeitsmarkt ausgehen. Konkret gilt es zu untersuchen, inwieweit die Zugänge in Zeitarbeit beschäftigungslose Personen betreffen und welche „Nettoentlastungseffekte“ sich für den Arbeitsmarkt ergeben.

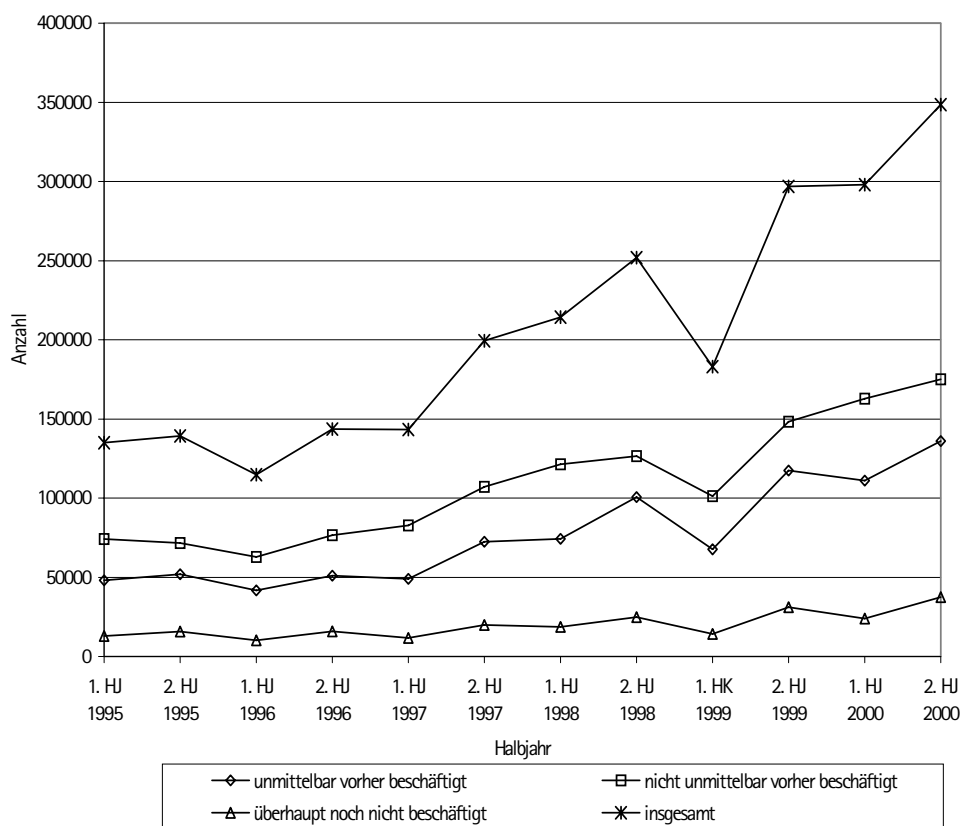
Aus Schaubild 7 (nur Westdeutschland) ist ersichtlich, dass die Zahl der Zugänge in Zeitarbeit in der zweiten Hälfte der 90iger Jahre deutlich angestiegen ist. Begründeten im ersten Halbjahr 1995 rund 135 000 Zeitarbeiter erstmalig ein Arbeitsverhältnis zum Verleiher, so stieg die Anzahl der Zugänge in Zeitarbeit auf rund 348 500 im zweiten Halbjahr 2000 (+ 158 %). Die Daten zeigen anschaulich den gesamtwirtschaftlichen Einfluss auf die Nachfrage nach Zeitarbeit: So ist der deutliche Rückgang der Zugänge in Zeitarbeit in der ersten Hälfte 1999 auf die Konjunkturschwäche in 1999 zurückzuführen. So stieg das BIP in 1999 „nur“ um 1,6 % (zum Vergleich: +3,0 % im Jahre 2000), wodurch in den ersten beiden Quartalen 1999 die Nachfrage nach Zeitarbeit deutlich zurückging, bevor sie dann im dritten und vierten Quartal wieder stark zunahm.<sup>48</sup>

Insgesamt waren in Deutschland im zweiten Halbjahr 2000 174 996 Zeitarbeitnehmer bei der erstmaligen Begründung des Arbeitsverhältnisses zum Verleiher beschäftigungslos, davon ca. 35 400 länger als ein Jahr. 136 117 wechselten aus einer Beschäftigung bei anderen Verleihern oder aus sonstiger Erwerbstätigkeit in ein Zeitarbeitsverhältnis. Dabei kann davon ausgegangen werden, dass in den rund 36 900 Zugängen in Zeitarbeit aus Beschäftigung bei einem anderen Verleiher auch ehemals beschäftigungslose Personen enthalten sind, die über Zeitarbeit in den Arbeitsmarkt integriert werden.

<sup>47</sup> Zu diesem Ergebnis kommt auch das IAB. Vgl. Hoffmann, Walwei (1998), S. 415.

<sup>48</sup> Dabei scheint für den Verlauf der Nachfrage in konjunkturell schwächeren Jahren ein schwaches zweites Quartal typisch zu sein, bevor im dritten Quartal die Nachfrage wieder ansteigt. Vgl. mit Blick auf 2001: FAZ, Das Regel-Dickicht für die Zeitarbeit lichten, 04.09.2001.

Schaubild 7: Zugang<sup>1)</sup> an überlassenen Zeitarbeitnehmern nach Art der vorangegangenen Beschäftigung in Deutschland 1995 bis 2000<sup>2)</sup>



<sup>1)</sup>Beschäftigungsstatus der Zeitarbeitnehmer bei der erstmaligen Begründung eines Vertragsverhältnisses zum Verleiher.

<sup>2)</sup>1995 bis 1. Halbjahr 1997 Westdeutschland.

Quelle: eigene Grafik nach Daten der ANÜStat.

Betrachtet man die Zugänge an Zeitarbeitnehmern nach Art der vorangegangenen Beschäftigung im Zeitablauf, so zeigt sich, dass über den gesamten Betrachtungszeitraum rund die Hälfte aller Zugänge in Zeitarbeit unmittelbar vor Begründung eines Arbeitsverhältnisses zum Verleiher beschäftigungslos gewesen sind. Dabei ist der Anteil der ein Jahr und länger beschäftigungslosen Personen an den Zugängen in Zeitarbeit von 24,1 % in der zweiten Hälfte 1995 auf rund 20 % in der zweiten Hälfte 2000 rückläufig. Gleichwohl beendeten in 2000 mit 67 962 Personen mehr als doppelt so viel Langzeitarbeitslose<sup>49</sup> ihre Erwerbslosigkeit durch Beschäftigung in Zeitarbeit, als dies mit

<sup>49</sup>

Menschen, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik spricht von „Beschäftigungslosigkeit“. Es sei darauf hingewiesen, dass Beschäftigungslosigkeit nicht zwingend mit Arbeitslosigkeit gleichzusetzen ist. So schließt die Zahl der Zugänge unmittelbar vorher nicht Beschäftigter ebenfalls Personen ein, die zeitweilige Aushilfstätigkeiten (Erwerbsunterbrecher) ausüben oder auch Studenten, die in den Semesterferien bei Zeitarbeitsfirmen „jobben“. Es kann allerdings davon ausgegangen werden, dass diese Gründe lediglich auf eine kleine Minderheit der Zeitarbeitnehmer zutrifft und es sich bei der Mehrzahl der ehemals beschäftigungslosen

30 199 Menschen 1995 der Fall war. Dies ist mit Blick auf die strukturelle Verfestigung der Arbeitslosigkeit in Deutschland ein bemerkenswerter Beitrag der Zeitarbeitsbranche zum Abbau lang anhaltender Erwerbslosigkeit.<sup>50</sup> Immerhin ist die Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland zwischen 1995 und 2000 von 1,15 Mio. auf 1,34 Mio. (jeweils 30.09.) angestiegen.

Der Anteil der zugegangenen Zeitarbeitnehmer, der unmittelbar vorher beschäftigt war, liegt im Zeitraum zwischen 1995 und 2000 relativ konstant bei rund 39 %. Gleichfalls geringe Schwankungen in den Anteilswerten weist die Gruppe der überhaupt noch nicht Beschäftigten aus; diese liegen im Betrachtungszeitraum bei rund 11 %.

**Tabelle 19: Zugang<sup>1)</sup> der überlassenen Zeitarbeitnehmer nach Art der vorangegangenen Beschäftigung in Deutschland 1995 bis 2000<sup>2)</sup>**

Jahr	unmittelbar vorher beschäftigt			unmittelbar vorher nicht, aber früher bereits beschäftigt			überhaupt noch nicht beschäftigt (in % aller Zugänge)
	insgesamt (in % aller Zugänge)	als Zeitarbeitnehmer bei anderen Verleihern (in % aller Zugänge)	als sonstige Erwerbstätige (in % aller Zugänge)	insgesamt (in % aller Zugänge)	vor 1 bis unter 12 Monaten beschäftigt (in % von 4)	vor einem Jahr und mehr beschäftigt (in % von 4)	
1995	38,5	10,9	27,6	50,3	75,9	24,1	11,2
1996	37,1	11,0	26,1	51,8	77,4	22,6	11,0
1997	36,3	10,8	25,5	53,7	76,9	23,1	10,0
1998	39,9	13,5	26,4	50,2	76,8	23,2	9,8
1999	39,6	9,9	29,7	49,9	77,6	22,4	10,5
2000	39,1	10,6	28,5	50,2	79,8	20,2	10,7

<sup>1)</sup> Zeitarbeitnehmer, die erstmals ein Arbeitsverhältnis zum Verleiher begründet haben; <sup>2)</sup> 1995 bis 1. Halbjahr 1997 Westdeutschland; jeweils 2. Halbjahr.

Quelle: Verschiedene ANBA, eigene Berechnungen.

Signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Beschäftigungsstatus vor Begründung des Zeitarbeitsverhältnisses lassen sich aus den vorliegenden Daten nicht erkennen. Größer war der Anteil überhaupt noch nicht beschäftigter Frauen mit etwa sechs Prozentpunkten über dem entsprechenden Wert der männlichen Zeitarbeitnehmer. Im zweiten Halbjahr 2000 waren in Deutschland etwa 15 % aller weiblichen Zeitarbeitnehmer, die erstmals ein Arbeitsverhältnis zum Verleiher begründet haben, überhaupt noch nicht beschäftigt.<sup>51</sup>

<sup>50</sup> Zeitarbeitnehmer tatsächlich um Arbeitslose handelt. Ob diese allerdings im Leistungsbezug (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe) standen, kann mit den vorliegenden Daten nicht geklärt werden.

Leider ist aus den Daten zum Zugang in Zeitarbeit nicht erkennbar, etwa um welche Altersgruppen es sich handelt. Z.B. wäre der arbeitsmarktentlastende Effekt von Zeitarbeit unter qualitativen Aspekten besonders hoch, wenn sich unter den länger beschäftigungslosen Personen vor Aufnahme einer Beschäftigung in Zeitarbeit viele ältere Personen befänden.

<sup>51</sup> Die vorstehend genannten Werte zur Art der vorangegangenen Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer beziehen sich auf Zugänge in sämtlichen Verleihbetrieben, schließen also auch Mischbetriebe ein. Da allerdings die überwiegende Mehrheit aller Zugänge an Zeitarbeitnehmern auf Hauptzwek-

Diese Zahlen machen deutlich, dass Zeitarbeit in den vergangenen Jahren einer Vielzahl arbeitsloser Personen eine Beschäftigungsperspektive bieten konnte: Im Verlauf des zweiten Halbjahres 2000 beendeten in ganz Deutschland 163 418 Personen – darunter rund 33 197 Arbeitnehmer, die ein Jahr und länger erwerbslos waren – ihre Beschäftigungslosigkeit durch Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit einem Zeitarbeitsunternehmen.<sup>52</sup> In Relation zur Gesamtzahl der Zugänge war somit etwa jeder zweite Zeitarbeitnehmer vor Aufnahme einer Beschäftigung bei einem Zeitarbeitsunternehmen beschäftigungslos. Gleichzeitig konnten rund 33 546 Berufseinsteiger durch Zeitarbeit den Anschluß an den ersten Arbeitsmarkt finden.

Der tatsächliche Beitrag der Zeitarbeit zur Entlastung des Arbeitsmarktes dürfte allerdings höher sein: Zum einen werden in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik nur die zugegangenen Zeitarbeitnehmer erfasst, die *erstmalig* ein Arbeitsverhältnis zum Verleiher begründet haben. Arbeitslose Personen, die *wiederholt* ein Arbeitsverhältnis mit einem Zeitarbeitsunternehmen eingehen, bleiben in der Statistik unberücksichtigt. Zum anderen dürfte sich ein Teil der direkten Betriebswechsler<sup>53</sup> (rund 35 000 Personen im zweiten Halbjahr 2000) für die Tätigkeit bei einem Personaldienstleister entschieden haben, um der drohenden Arbeitslosigkeit zu entgehen. Ohne die Anstellung bei einem Zeitarbeitsunternehmen wären einige dieser Wechsler wahrscheinlich ebenfalls arbeitslos geworden bzw. hätten nicht so schnell eine neue Beschäftigung gefunden.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht sind allerdings nicht nur die direkten Entlastungseffekte von Bedeutung. Interessant wäre es, die durch Zeitarbeit ausgelösten „Nettoentlastungseffekte“ zu beziffern. Dabei wäre zu berücksichtigen, wie viele Arbeitnehmer durch Zeitarbeitnehmer ersetzt oder verdrängt werden bzw. wie viele „Normalarbeitsverhältnisse“ durch den Einsatz von Zeitarbeitnehmern wegfallen oder nicht zustande gekommen sind. Wahrscheinlich werden diese Substitutionsbeziehungen gering sein, denn Zeitarbeit

- dient in erster Linie zur Abfederung von Kapazitäts- und Personalengpässen und
- soll Suchprozesse zur Auswahl von geeignetem Personal optimieren (ohne Risiko für das suchende Unternehmen und bei relativ schneller Verfügbarkeit der Arbeitskräfte)<sup>54</sup>.

Marginale Verdrängungseffekte auf mikroökonomischer Ebene lassen sich aber nicht ganz ausschließen. Nach einer Studie des ifm<sup>55</sup> dürften diese vor allem dann auftreten, wenn Personalreserven für einen wiederkehrenden, aber schwankenden Arbeitskräftebedarf abgebaut werden. Es „... scheinen tendenziell eher sogenannte Randbelegschaften durch Zeitarbeit ersetzt zu werden, während das Normalarbeitsverhältnis im Sinne

---

kunternahmen entfällt – im zweiten Halbjahr 2000 waren dies beispielsweise 92 % – entsprechen diese Daten weitgehend dem arbeitsmarktlichen Beitrag der Zeitarbeitsbranche. Eine gesonderte Betrachtung der Hauptzweckunternehmen ist deshalb nicht erforderlich.

<sup>52</sup> Diese und die folgenden Zahlen beziehen sich ausschließlich auf „Hauptzweckunternehmen“.

<sup>53</sup> Darunter werden hier Zeitarbeitnehmer verstanden, die aus sonstiger Erwerbstätigkeit erstmalig zu einem Verleiher in ein Zeitarbeitsverhältnis wechseln.

<sup>54</sup> So betrug in 1999 die Suchzeit der Betriebe nach neuen Mitarbeitern in Westdeutschland durchschnittlich 75 Tage. Vgl. Magvas/Spitznagel (2000), S. 5.

<sup>55</sup> Vgl. hierzu Schröder/Huhn (1998), S. 79ff.

qualifizierter Tätigkeiten unangetastet bleibt.“<sup>56</sup> Die Befragung des IFM unter 136 Entleihunternehmen hat zudem ergeben, dass sich der zukünftige Einsatz von Zeitpersonal nicht an den geplanten personalpolitischen Veränderungen orientiert: „Sowohl die Gruppe der Unternehmen, die beabsichtigen, Neueinstellungen zu tätigen als auch die, die entweder keine personalpolitischen Veränderungen anstreben oder Personal abbauen, wollen zukünftig Zeitpersonal einsetzen. Zeitarbeit wird in den befragten Unternehmen folglich zusätzlich nachgefragt, so dass die Nachfrage definitiv komplementären Charakter hat. Bei den Unternehmen, die Personal abbauen wollen, ist eine substitutionale Beziehung zwischen Zeitarbeit und Normalarbeitsverhältnissen – das genaue Ausmaß ist nicht erkennbar – zu vermuten.“<sup>57</sup>

Von erheblicher arbeitsmarktpolitischer Bedeutung ist es, Einschätzungen zum Ausmaß des Übergangs von Zeitarbeit in übliche Arbeitsverhältnisse zu gewinnen. Dabei ist strittig, was unter „üblichen Arbeitsverhältnissen“ zu verstehen ist. Bezugsgröße ist zu meist das sogenannte Normalarbeitsverhältnis (Vollzeit, 35 - 40 Std., unbefristet bei gleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Wochentage), während andere Erwerbsverhältnisse oftmals negativ als atypische oder irreguläre Arbeitsverhältnisse bezeichnet werden. Vor diesem Hintergrund könnte die Übernahme eines Zeitarbeitnehmers bei einem Entleihunternehmen etwa im Rahmen eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses auf Teilzeitbasis nicht als arbeitsmarktlicher Integrationserfolg gewertet werden. Dies ist aber vor dem Hintergrund des Wandels der Erwerbsformen und der starken Zunahme der flexiblen Arbeitszeitgestaltung kaum angebracht. Zudem können gerade atypische Beschäftigungsverhältnisse Brücken zum „Normalarbeitsverhältnis“ darstellen.

Als Bezugsgröße für den arbeitsmarktlichen Eingliederungserfolg aus Zeitarbeit wird die Übernahmequote angeführt, die zum Ausdruck bringt, wie sich die Beziehung zwischen allen ausscheidenden und übernommenen Zeitarbeitnehmern darstellt. Offizielle Angaben zur Übernahmequote gibt es nicht, so dass mittels Plausibilitätsüberlegungen eine Annäherung gefunden werden muss.

Im Jahre 2000 sind insgesamt 663 000 Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeitsbranche beendet worden. Wahrscheinlich sind Zusammenhänge zwischen der Dauer der Zeitarbeit und der Übernahme in Beschäftigung. So ist es z.B. wenig plausibel anzunehmen, dass kurzfristige Verleiheinsätze zu einem Übergang in weitere Beschäftigung führen. Hier wird in erster Linie die schnelle Beseitigung eines kurzfristigen Arbeitskräftemangels im Vordergrund stehen, aus der relativ selten der Übergang in übliche Arbeitsverhältnisse gelingt.

Betrachtet man die beendeten Arbeitsverhältnisse in Zeitarbeit für das Jahr 2000, so stellt man fest, dass rund 64 % vor einer Woche bzw. nach einer Woche bis unter drei Monaten beendet wurden. 36 % der beendeten Arbeitsverhältnisse dauerten länger als drei Monate. Da die Entleihunternehmen Zeitarbeit auch unter dem Aspekt der Personalauswahl und -einstellung nutzen, ist wahrscheinlich, dass Übergänge in übliche Beschäftigung eher unter diesem Gesichtspunkt stattfinden und hiervon überwiegend Arbeitsverhältnisse in Zeitarbeit von drei und mehr Monaten betroffen sind. Schließlich

---

<sup>56</sup> Schröder/Huhn (1998), S. 84.

<sup>57</sup> Schröder/Huhn (1998), S. 82.

soll die Kompetenz und Einsatzbereitschaft des möglichen neuen Mitarbeiters relativ gut eingeschätzt werden. Geht man ferner davon aus, dass – je nach Einsatzgebiet und –tätigkeit – eine z.T. halbjährliche „Erprobung“ des neuen Mitarbeiters als sinnvoll angesehen wird, ist der Anteil der übernommenen Zeitarbeitnehmer geringer als 36 %.

Das IAB hat 1997 mittels eines Verweildauermodells errechnet, wie hoch die mittlere Übergangswahrscheinlichkeit aus Zeitarbeit in Beschäftigung sind.<sup>58</sup> Danach gehen rund 18,5 % aus Zeitarbeit in Beschäftigung, 9,2 % in Arbeitslosigkeit und 11,3 % in sonstige Nichterwerbstätigkeit. 60 % bleiben beim Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt bzw. wechseln zu einem anderen Verleihunternehmen. Nun ist es wenig wahrscheinlich, dass von den bei Verleihunternehmen verbleibenden Zeitarbeitnehmern keine weiteren Übergänge in Beschäftigung mehr ausgehen. (Die Übergangswahrscheinlichkeit wurde für einen Zeitraum von 30 Tagen berechnet.) Zumindest bei den „Betriebswechslern“ innerhalb der Zeitarbeitsbranche müssten ähnliche Übergangswahrscheinlichkeiten vorliegen. Denn hier ist davon auszugehen, dass die Anteile der Dauer der beendeten Arbeitsverhältnisse denen der übrigen Zeitarbeitnehmer entsprechen. Unterstellt, diese „Betriebswechsler“ machen 50% aller bei Zeitarbeitsfirmen verbleibenden Beschäftigten aus, dann erhöht sich die Übernahmequote auf rund 24 %. Dies bedeutet, dass rund 160 000 Zeitarbeitnehmer im Jahre 2000 in ein übliches Arbeitsverhältnis gewechselt sind.

Festzuhalten bleibt, dass Zeitarbeit in den vergangenen Jahren einen nicht unwesentlichen Nettoentlastungseffekt auf den Arbeitsmarkt ausgeübt haben dürfte. So konnten 2000 immerhin 308 700 Personen ihre Beschäftigungslosigkeit durch die Aufnahme eines Zeitarbeitsverhältnisses beenden. (Zum Vergleich: 2000 wurden im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik 314 291 Zugänge in ABM und traditionelle SAM gefördert sowie 352 619 direkte Hilfen zur Förderung regulärer Beschäftigung gewährt.)<sup>59</sup>

#### 4.2.3 Arbeitsmarktentlastende Wirkungen der Zeitarbeit – qualitative Aspekte

Zeitarbeit weist neben rein quantitativen Entlastungswirkungen eine Reihe qualitativer Effekte auf, die z.T. auch im Rahmen der öffentlich geförderten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen angestrebt werden.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ergeben sich positive Wirkungen zum einen auf Ebene des einzelnen Zeitarbeitnehmers bzw. bestimmter Personengruppen und zum anderen hinsichtlich einer Verbesserung des Arbeitsmarktausgleichs (Matching von Arbeitsangebot und –nachfrage).

##### 4.2.3.1 Qualitative arbeitsmarktpolitische Effekte auf individueller Ebene

Für die Gruppe der (arbeits- bzw. langzeitarbeitslosen) Arbeitssuchenden unter den Zeitarbeitnehmern ergeben sich verbesserte Arbeitsmarktchancen. So wird durch die Beschäftigung beim Verleiher nicht nur ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründet, sondern durch den Einsatz bei verschiedenen Entleihunternehmen wird die Stellensuche verbessert. Der Zeitarbeitnehmer kommt in Kontakt mit einer Reihe von Unternehmen und ggf. auch Berufsfeldern. Hierdurch werden Dequalifikations-

<sup>58</sup> Schröder (1997), S. 284 ff.

<sup>59</sup> Vgl. ANBA, Arbeitsmarkt 2000, S. 14.

effekte vermieden und es können neue berufsfeldübergreifende Kenntnisse erworben werden. Zudem ist – wie im Rahmen der Überlegungen zur Übernahme in übliche Arbeitsverhältnisse gezeigt worden ist – eine weitere Beschäftigung beim Entleiher möglich.

Viele der hier genannten Effekte werden ebenfalls mit den gängigen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten des Arbeitsförderungsrechts angestrebt. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass mit dem Eingliederungsvertrag (§ 229 SGB III) ein der Zeitarbeit sehr ähnliches Instrument der Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung. Dabei schließen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein auf maximal sechs Monate befristetes Beschäftigungsverhältnis, das kein Arbeitsverhältnis begründet und ohne Angabe von Gründen beendet werden kann, ab. „Zweck des Eingliederungsvertrages ist es, die Hemmschwelle, die bei vielen Arbeitgebern im Hinblick auf diese Personengruppe besteht, abzubauen. Viele scheuen das Risiko, eine arbeitsvertragliche Bindung mit Angehörigen dieser Personengruppe einzugehen und befürchten zusätzliche Kosten ... Der Eingliederungsvertrag gibt ihnen die Möglichkeit, die Arbeitslosen kennenzulernen, ihre beruflichen Kenntnisse zu erproben und sie einzuarbeiten.“<sup>60</sup>

Zeitarbeit dürfte ebenfalls von vielen Berufseinsteigern als „Instrument“ zur Stellensuche genutzt werden. Die Beschäftigung bei einem Verleihunternehmen bietet in diesen Fällen die Möglichkeit, Berufserfahrungen in verschiedenen Unternehmen sammeln zu können. Gleichzeitig unterstützt Zeitarbeit die berufliche Orientierung von Berufsanfängern. Oftmals wissen diese nach der Ausbildung nicht, wo sie sich bewerben sollen und welche beruflichen Möglichkeiten und Alternativen ihnen offenstehen.

Neben der Eingliederung von Arbeitslosen und Berufsanfängern in den ersten Arbeitsmarkt leistet Zeitarbeit überdies einen Beitrag zur beruflichen Integration weiterer Personengruppen. Interessant sind hinsichtlich der qualitativen arbeitsmarktlischen Effekte der Zeitarbeit vor allem „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes. Diese haben aufgrund qualifikatorischer Mängel oder personenbezogener Merkmale besondere Schwierigkeiten, Fuß im ersten Arbeitsmarkt zu fassen. Aus den vorliegenden Daten ist ersichtlich, dass rund ein Drittel aller männlichen und weiblichen Zeitarbeitnehmer in Deutschland Ende Juni 2000 über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügten. Absolut gesehen waren dies zum Ende des 2. Quartals 2000 mehr als 101 500 Personen in Westdeutschland. Betrachtet man die Arbeitslosigkeit von Ungelernten in den alten Bundesländern, so waren hier Ende September 2000 1,10 Mio. Personen arbeitslos gemeldet; das heißt, jeder zweite Arbeitslose war ohne Berufsausbildung. Die Arbeitslosenquote dieser Personengruppe lag mit 23,3 % mehr als doppelt so hoch im Vergleich zu allen Arbeitslosen (8,9 %).<sup>61</sup> Dabei haben die Ungelernten ein doppelt so großes Risiko arbeitslos zu werden als alle Erwerbspersonen; sie verlieren ihren Arbeitsplatz relativ häufig. Mit Blick auf diese Personengruppe kommen zwei positive Aspekte der Zeitarbeit besonders zum Tragen: Durch die verschiedenen Einsätze bei unterschiedlichen Betrieben erhöht sich die Kenntnis der ungelerten Zeitarbeitnehmer in unterschiedlichen Berufsfeldern (Qualifikationseffekte) und durch die Bündelung mehrmaliger Verleihein-

---

<sup>60</sup> Deutscher Bundestag (1996), S. 194.

<sup>61</sup> Vgl. ANBA, Arbeitsmarkt 2000, S. 144.

sätze zu einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis verringert sich das Risiko, erneut frühzeitig arbeitslos zu werden.

Zudem sind überdurchschnittlich viele ausländische Arbeitnehmer im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt. Ihr Anteil an allen überlassenen Zeitarbeitnehmern lag in der ersten Hälfte 2000 bei rund 18 %. Zum Vergleich: Ende Juni 2000 hatten 8,4 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westdeutschland eine ausländische Staatsbürgerschaft bei einer jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenquote unter den ausländischen Arbeitnehmern von 17,1 %.

Für die „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes hat die Beschäftigung bei einem Zeitarbeitsunternehmen insofern deutliche Vorteile: Zum einen kann durch den Einsatz in verschiedenen Entleihbetrieben außerordentlich viel an Berufserfahrung gesammelt werden. Dies wirkt sich i.d.R. positiv auf die Arbeitsmarktchancen aus. Zum anderen ermöglicht die Tätigkeit bei einem Personaldienstleister die Zusammenfassung verschiedener befristeter Anstellungen zu einem durchgehenden sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis (Fristentransformation). Im Gegensatz zu zeitlichen Beschäftigungsverhältnissen liegen hierin gerade für ungelernete Kräfte besondere Vorteile.

#### 4.2.3.2 Verbesserung des Arbeitsmarktausgleichs

Die Verbesserung des Arbeitsmarktausgleichs durch Zeitarbeit resultiert im Wesentlichen daraus, dass die „passgenaue“ Stellenbesetzung für den Fortbestand eines Zeitarbeitsunternehmens zentral ist: Letztlich entscheidet die Kundenzufriedenheit über Folgeaufträge. Zudem haftet die Verleihfirma für die Auswahl der Zeitarbeitnehmer. Fehlbesetzungen schaden damit nicht nur der Reputation am Markt, sondern implizieren gleichzeitig auch höhere betriebswirtschaftliche Kosten. Infolgedessen achten Personaldienstleister einerseits genauestens auf die Qualifikationsprofile und Einsatzmöglichkeiten ihrer Zeitarbeitnehmer und zum anderen auf die betrieblichen Anforderungen der Entleiher.

Die nachstehende Tabelle (nur Westdeutschland) zeigt auf, dass Zeitarbeitsfirmen in Arbeitsmarktsegmenten tätig sind, in denen offensichtlich Probleme beim Ausgleich von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt bestehen. Beispielsweise konnte im Jahresdurchschnitt 2000 in Westdeutschland in der Gruppe „Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe“ sowohl eine hohe Zahl an Arbeitslosen als auch an offenen Stellen beobachtet werden. Das Verhältnis beider Zahlen zeigt, dass etwa 16 % aller arbeitslosen Schlosser und Mechaniker in Beschäftigung gebracht werden könnten, wäre es möglich, alle entsprechenden offenen Stellen mit ihnen zu besetzen. Dabei ist dieser Wert überdurchschnittlich: Über alle offenen Stellen und Arbeitslosen ergibt sich für Westdeutschland ein Wert von 11,6 %. Gleichzeitig sind Zeitarbeitsunternehmen in diesem Berufssegment überdurchschnittlich aktiv: Ende Juni 2000 (Westdeutschland) waren etwa 20 % aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Zeitarbeitnehmer der Gruppe „Schlosser und Mechaniker und zugeordnete Berufe“ zuzuordnen. Qualitativ ähnliche Aussagen können ebenfalls hinsichtlich der Berufsgruppen „Elektriker“, „Verkehrsberufe“ und „Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangaben“ gemacht werden.

Tabelle 20: Mismatch-Arbeitslosigkeit und Zeitarbeit in ausgewählten Berufsgruppen (Westdeutschland)					
ausgewählte Berufsgruppen	Zeitarbeitnehmer in % <sup>1)</sup>	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in % <sup>2)</sup>	Anzahl der Arbeitslosen <sup>3)</sup>	offene Stellen <sup>3)</sup>	Verhältnis von offenen Stellen und Arbeitslosen in %
	(1)	(2)	(3)	(4)	100x(4)/(3)
Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	19,6	7,0	206 672	32 705	15,8
Elektriker	6,8	2,5	70 831	16 355	23,1
Verkehrsberufe	10,1	7,3	150 492	17 652	11,7
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	26,8	1,3	19 054	7 098	37,3

<sup>1)</sup>Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der jeweiligen Berufsgruppe im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung in % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung Ende Juni 2000; <sup>2)</sup>sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der jeweiligen Berufsgruppe in % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Ende Juni 2000; <sup>3)</sup>im Jahresdurchschnitt 2000.

Quelle: BA-Beschäftigtenstatistik, ANBA – Arbeitsstatistik 2000 (Jahreszahlen) und eigene Berechnungen.

Vor diesem Hintergrund der offensichtlichen Schwierigkeiten, in bestimmten Berufsgruppen einen besseren Arbeitsmarktausgleich herzustellen sowie der hohen Anteile von Zeitarbeitnehmern in diesen Berufsgruppen, die von Verleihunternehmen vermittelt werden, stellt sich die Frage nach der verbesserten Erschließung der arbeitsmarktpolitischen Wirkungen der Zeitarbeitsbranche.

Sinnvoll ist es, bestehende gesetzliche Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die eine Erschließung der arbeitsmarktlichen Effekte der Zeitarbeitsbranche erschweren, weiter abzubauen. So denkt auch der Gesetzgeber etwa daran, die Überlassungshöchstdauer von jetzt 12 auf 24 Monate zu verlängern.<sup>62</sup> Gleichwohl werden punktuelle Veränderungen am Arbeitnehmerüberlassungsgesetz die gewünschten arbeitsmarktlichen Effekte wahrscheinlich nicht herbeiführen. Sinnvoll erscheint eine nüchterne Überprüfung der gesamten Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes mit Blick auf ihre Beschäftigungswirksamkeit (vgl. folgendes Fazit).

Festzuhalten bleibt, dass die Zeitarbeit wesentliche quantitative und qualitative Entlastungseffekte auf den Arbeitsmarkt ausübt. Sie bietet nicht nur einer Vielzahl von Personen sichere sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze, sondern trägt auch zur beruflichen Integration von „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes bei.

<sup>62</sup> Vgl. FAZ, 27.09.2001, S. 20.

## 5 Fazit

Die Notwendigkeit zur Regulierung der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung wird vom Gesetzgeber in der speziellen rechtlichen und vertraglichen Ausgestaltung des begründeten Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses gesehen. So sind bei der Zeitarbeit drei Parteien beteiligt, die in unterschiedlichen Rechtsbeziehungen zueinander stehen: Zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeitskraft wird ein Arbeitsvertrag (Arbeitsverhältnis) geschlossen, in dem u.a. die Entlohnung und die Arbeitnehmerpflichten geregelt sind. Die Arbeitsleistung wird allerdings nicht beim Verleiher sondern auf Grundlage eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages beim Entleihunternehmen erbracht. Damit besteht das Beschäftigungsverhältnis<sup>63</sup> zwischen Entleiher – bei diesem liegt auch das Recht zur Arbeitsanweisung – und Zeitarbeitnehmer. Zwischen Entleihbetrieb und überlassenem Arbeitnehmer wird keine vertragliche Beziehung begründet.

Aus dem Auseinanderfallen von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis leitet der Gesetzgeber ein besonderes arbeits- und sozialrechtliches Schutzbedürfnis der Zeitarbeitnehmer ab, das durch die gesetzlichen Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes von 1972 erreicht werden. Grundgedanke der Regelungen ist es, mehrere befristete Arbeitseinsätze bei verschiedenen Unternehmen zu einem „durchgängigen“ sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis beim Entleihunternehmen zu bündeln (Fristentransformation), um die Arbeitgeberfunktion des Zeitarbeitsunternehmens zu betonen.

Zu den wichtigsten Regelungen der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gehören – mit Blick auf die Beschäftigungswirkungen – die nachstehenden Vorschriften.

Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe: Grundsätzlich ist die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes für Arbeiten, die normalerweise von Arbeitern verrichtet werden, nicht zulässig (§ 1 b AÜG). Zwischen Unternehmen des Baugewerbes ist sie allerdings gestattet, wenn die beteiligten Betriebe denselben Rahmen- und Sozialkassenverträgen oder der Allgemeinverbindlichkeit unterliegen.

Befristungsverbot: Die zeitliche Befristung von Arbeitsverträgen zwischen Verleiher und Zeitarbeitnehmer war bis März 1997 verboten (nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG). Ausnahmen hiervon konnten allerdings dann gemacht werden, wenn sich für die Befristung aus der Person des Arbeitnehmers ein sachlicher Grund ergab. Im Sinne der Fristentransformation sollte ein Zeitarbeitnehmer über den einzelnen Überlassungseinsatz hinaus beschäftigt und die Arbeitgeberfunktion des Verleihers hervorgehoben werden. Mit der AÜG-Novelle von April 1997 wurde das Befristungsverbot derart gelockert, dass lediglich wiederholte befristete Arbeitsverträge unzulässig sind, sofern nicht ein sachlicher Grund aus der Person des Zeitarbeitnehmers dafür spricht oder die Befristung für einen Arbeitsvertrag vorgesehen ist, der unmittelbar an einen mit demselben Verleiher geschlossenen Arbeitsvertrag anknüpft.

---

<sup>63</sup> Ein „Beschäftigungsverhältnis kennzeichnet ... den Ort der tatsächlichen Erbringung der Arbeitsleistung“ (Schröder/Huhn (1998)), S. 5.

Wiedereinstellungsverbot: Um das Befristungsverbot bzw. die Fristentransformation nicht durch Entlassung und Wiedereinstellung des Zeitarbeitnehmers unterlaufen zu können, wurde das sogenannte Wiedereinstellungsverbot aufgestellt (§ 3 Abs. 1 Nr. 4 AÜG). Danach ist es untersagt, unbefristete Arbeitsverträge durch Kündigung zu beenden und den Zeitarbeitnehmer innerhalb von drei Monaten wieder einzustellen. Das Wiedereinstellungsverbot wurde im Zuge der AÜG-Novelle auf wiederholte Fälle beschränkt.

Synchronisationsverbot: Ebenfalls der Flankierung des Befristungsverbot und der damit verbundenen Ziele dient das Synchronisationsverbot (§ 3 Abs. 1 Nr. 5 AÜG). Dieses verlangt, dass die Dauer eines Zeitarbeitsverhältnisses die Zeit des ersten Arbeitseinsatzes beim Entleihunternehmen übersteigen muß. Das Synchronisationsverbot wurde 1994 und zuletzt 1997 geändert und gilt derzeit nur im Falle der wiederholten Beschränkung des Arbeitsverhältnisses auf die erstmalige Einsatzdauer. Erlaubt ist die Synchronisation zudem auch dann, wenn der Zeitarbeitnehmer als schwer vermittelbar gilt, unmittelbar nach der Überlassung in ein Arbeitsverhältnis beim Entleihunternehmen eintritt und von der BA vermittelt wurde.

Überlassungsdauer: Nach § 3 Abs. 1 Nr. 6 ist diese auf 12 Monate begrenzt. (Wie bereits erwähnt, soll die Überlassungshöchstdauer auf 24 Monate für alle Zeitarbeitnehmern angehoben werden.) Auch mit dieser Vorschrift soll die Arbeitgeberfunktion des Verleihunternehmens betont werden. Wenn ein Entleihunternehmen an einer längeren Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers interessiert ist, soll es dementsprechend auch die Arbeitgeberrolle übernehmen.

Bei der 1997 umgesetzten Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wurde ausdrücklich auf die Beseitigung beschäftigungshemmender Vorschriften hingewiesen, die bei Nutzung der Zeitarbeit der Schaffung zusätzlicher Beschäftigung entgegenstehen. „Die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsrechts ermöglicht es, noch besser als bisher die Bedürfnisse der Wirtschaft nach flexiblem Personaleinsatz durch sozial gesicherte, arbeitsrechtlich verträgliche und arbeitsmarktpolitisch nützliche Beschäftigungsverhältnisse zu erfüllen.“<sup>64</sup>

Gleichwohl bestehen nach wie vor Regulierungen, die sowohl die wirtschaftliche Tätigkeit<sup>65</sup> als auch die arbeitsmarktlichen Eingliederungseffekte der Zeitarbeit behindern. Aus arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischer Sicht wäre es sinnvoll, die Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes weiter zu lockern. Die Regelungen könnten dabei so angepasst werden, dass der vom Gesetzgeber mit dem AÜG intendierte arbeits- und sozialrechtliche Schutz der Zeitarbeitnehmer nicht aufgeweicht würde.

Konkret lassen sich folgende Reformvorschläge formulieren, die die quantitativen und qualitativen arbeitsmarktlichen Wirkungen von Zeitarbeit mit Blick auf eine Entlastung des Arbeitsmarktes verstärken dürften.

---

<sup>64</sup> Deutscher Bundestag (1996), S. 247.

<sup>65</sup> Die gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Zeitarbeit ist zwar gering, doch hilft die Zeitarbeit, betriebswirtschaftliche Verluste bei Entleihunternehmen zu verhindern, die sich aus der Verlängerung von Lieferfristen oder der Ablehnung von Aufträgen ergeben könnten.

### *Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe*

Vor dem Hintergrund des Ausmaßes an illegaler Beschäftigung im Baugewerbe sowie des Unterlaufens bestehender Tarifverträge und sozialrechtlicher Standards erscheint es überlegenswert, das bestehende Verbot aufzuheben. Wie bereits erwähnt, unterliegen alle Zeitarbeitnehmer dem gleichen arbeits- und sozialrechtlichen Schutz wie andere Arbeitnehmer. Zudem könnten die Wettbewerbsbedingungen in der Baubranche verbessert werden, da unlauterer Wettbewerb und illegale Beschäftigung zurückgedrängt werden. Letztlich würde durch die Aufhebung des Verbotes im Baugewerbe illegale Beschäftigung vermehrt durch reguläre Erwerbstätigkeit ersetzt. Falls der Gesetzgeber sich nicht für ein Verbot aussprechen sollte, könnte zumindest im Rahmen von Modellprojekten über Gesellschaften zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung erprobt werden, ob und inwieweit eine Ausweitung der Zeitarbeit auf das Baugewerbe Erfolg versprechend ist mit Blick auf bestimmte Zielgruppen.

### *Überlassungshöchstdauer*

Die Überlassungsdauer ist zur Zeit auf 12 Monate begrenzt. Ein Entleihunternehmen, das an einer längeren Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers interessiert ist, soll nach Meinung des Gesetzgebers dementsprechend auch die Arbeitgeberrolle übernehmen.

Die Überlassungshöchstdauer wurde von zunächst drei über sechs und neun auf derzeit 12 Monate erhöht. Fraglich ist es, ob eine derartige Regelung überhaupt sinnvoll ist, denn für die Mehrzahl aller Überlassungsfälle ist diese Vorschrift belanglos. Berücksichtigt man zudem, dass sich ein Zeitarbeitsverhältnis kaum von anderen Arbeitsverhältnissen unterscheidet – es handelt sich um ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, wo nur die Arbeitsleistung abweichend vom „Normalarbeitsverhältnis“ in verschiedenen Unternehmen im Rahmen abgegrenzter Arbeitseinsätze erbracht wird – erscheint eine Beschränkung der Überlassungshöchstdauer fragwürdig.

Die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern „rechnet“ sich für die Entleiher eher bei kurzfristigen Einsätzen. Besteht allerdings eine Nachfrage nach längerfristig (mehr als 12 Monate) einsetzbaren Zeitarbeitnehmern, kann davon ausgegangen werden, dass die Vorteile der Inanspruchnahme der Zeitarbeit bei anderen Instrumenten der Personalanpassung nicht gegeben sind. Z.B. kann die Vermeidung von Projektunterbrechungen durch Krankheit im Rahmen einer zeitlichen Befristung nicht gelöst werden und auch Verzögerungen bei Werkverträgen können nicht aufgefangen werden. Dies bedeutet, es kann eine Reihe von Gründen aus Sicht des Entleihunternehmens geben, trotz wahrscheinlicher Kostennachteile bei längerfristigem Personaleinsatz über Zeitarbeit im Vergleich zu anderen Instrumenten des Personaleinsatzes auf gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung zurückzugreifen. Von daher ist eine Ausweitung der Überlassungshöchstdauer für alle Zeitarbeitnehmer auf 24 Monate, wie dies der Gesetzgeber mit dem „Job-Aktiv-Gesetz“ vorschlägt, zu begrüßen.

### *Befristungsverbot*

Das Befristungsverbot (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG) soll zum einen die Arbeitgeberrolle des Verleihunternehmens betonen und zum anderen in Verbindung mit dem Synchronisationsverbot (vgl. auch weiter unten) dazu beitragen, befristete Einsätze eines Zeitarbeitnehmers in verschiedenen Entleihunternehmen zu einem durchgehenden sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis zu bündeln (Fristentransformation). Grundsätzlich

ist nach dieser Regelung die wiederholte Befristung eines Arbeitsvertrages zwischen Verleihunternehmen und Zeitarbeitnehmer untersagt. Eine Ausnahme besteht u.a. dann, wenn die Befristung für einen Arbeitsvertrag vorgesehen ist, der unmittelbar an einen mit demselben Verleiher geschlossenen Arbeitsvertrag anknüpft.

Das grundsätzliche Verbot der wiederholten Befristung eines Zeitarbeitsvertrages schränkt Personaldienstleister nicht unwesentlich in ihrer Geschäftstätigkeit ein und dürfte die Erschließung weiterer Beschäftigungspotenziale der Branche behindern. Zudem ist fraglich, warum die zeitliche Befristung von Arbeitsverträgen in anderen Unternehmen zulässig ist, in der Zeitarbeitsbranche aber nicht. Der Schutz eines Zeitarbeitnehmers wäre demgegenüber auch ohne das Befristungsverbot gegeben. „Im Arbeitsrecht ist das Institut des „befristeten Arbeitsvertrages“ allgemein anerkannt und von Gesetzgeber und Rechtsprechung an äußerst enge Voraussetzungen geknüpft, namentlich an die Gewährung des Kündigungsschutzes, das Vorliegen eines sachlich gerechtfertigten Grundes und an eine angemessene Dauer der Befristung. Mit dem Wegfall des Befristungsverbotes würden automatisch die allgemeinen Grundsätze zu befristeten Arbeitsverhältnissen wirksam, die den Zeitarbeitnehmer angemessen schützen.“<sup>66</sup>

#### *Synchronisationsverbot*

Die Betonung der Arbeitgeberrolle eines Verleihunternehmens und die Fristentransformation sollen ebenfalls durch das sogenannte Synchronisationsverbot (§ 3 Abs. 1 Nr. 5 AÜG) sichergestellt werden. Danach darf die Dauer eines Zeitarbeitsverhältnisses nicht wiederholt auf die Zeit der erstmaligen Überlassung an einen Entleiher beschränkt werden, „... es sein denn, der Leiharbeitnehmer tritt unmittelbar nach der Überlassung in ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher ein und war dem Verleiher von der Bundesanstalt für Arbeit als schwer vermittelbar vermittelt worden.“<sup>67</sup>

Die Synchronisation von Zeitarbeitsverhältnis und Arbeitseinsatz des Zeitarbeitnehmers wird vom Gesetzgeber nur unter sehr restriktiven Bedingungen erlaubt. Dabei stehen arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen – nämlich die Integration von schwervermittelbaren Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt – im Vordergrund. Diese Regelung wirft damit aus arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Sicht zwei grundsätzliche Fragen auf:

1. Wenn der Gesetzgeber davon ausgeht, dass Zeitarbeitnehmer besonders schutzbedürftig sind, dann müsste, unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Personengruppe, jede Beendigung eines Zeitarbeitsverhältnisses durch eine Übernahme des Entleihers positiv bewertet werden. Insofern ist es unverständlich, warum eine Synchronisation nicht für alle begründeten Zeitarbeitsverhältnisse ermöglicht wird, wenn sich die Übernahme durch den Entleiher anschließt.
2. Wenn der Gesetzgeber mit Ausnahmen zum Synchronisationsverbot ausschließlich arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen verfolgen will, dann sollten hiervon nicht nur Personen, die von der Bundesanstalt für Arbeit als schwervermittelbar vermittelt wurden, profitieren können. Vielmehr gilt es, die mit Zeitarbeit verbundenen Integrationseffekte zur Entlastung des Arbeitsmarktes für alle erwerbslosen

<sup>66</sup> Wahl/Kuhn/Schneider (1995), S. 52.

<sup>67</sup> § 3 Abs. 1 Nr. 5 AÜG.

Personen zu „öffnen“. D.h. die Synchronisation von Zeitarbeitsverhältnis und Arbeitseinsatz sollte grundsätzlich erlaubt sein, wenn ein vormals erwerbsloser Zeitarbeitnehmer unmittelbar nach der Überlassung in ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher eintritt. Falls der Gesetzgeber sich hierzu nicht entscheiden kann, sollte das Synchronisationsverbot zumindest für alle schwer vermittelbaren Arbeitslosen aufgehoben werden, die durch Zeitarbeit in ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher eintreten. Schließlich ist es kaum nachvollziehbar, warum nur bei den durch die Bundesanstalt für Arbeit an Zeitarbeitsunternehmen vermittelten schwer vermittelbaren Arbeitslosen Ausnahmen vom Synchronisationsverbot zulässig sind.

Überdies dürften auch höher qualifizierte Zeitarbeitnehmer von einer Aufhebung des Synchronisationsverbotes profitieren. Diese Fachkräfte werden zumeist längerfristig beim Entleiher eingesetzt und sind auf Grund ihrer Spezialisierung oft nur in wenigen Arbeitsgebieten tätig. Eine Synchronisierung von Zeitarbeitsverhältnis und Arbeitseinsatz dürfte die Gewinnung von hoch qualifizierten Kräften für die Zeitarbeitsbranche erleichtern.

Es ist deutlich geworden, dass die Zeitarbeit weitere Beschäftigungspotenziale hat. Diese könnten durch eine umfassende Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erschlossen werden. Dabei kann die Reform so ausgestaltet werden, dass der vom Gesetzgeber beabsichtigte besondere Schutz der Zeitarbeitnehmer kaum beeinflusst würde. Bedenkt man die Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Betrachtungszeitraum und die eingeschränkten Möglichkeiten, mittels öffentlich geförderter Instrumente den „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes eine Chance auf Erwerbstätigkeit zu eröffnen, liegt in einem Abbau der Regulierungsdichte für die Zeitarbeitsbranche eine erhebliche Chance zur Entlastung des deutschen Arbeitsmarktes.

## 6 Literaturverzeichnis

**Almus, Matthias/Egeln, Jürgen u.a. (1998):** Wirkungen gemeinnütziger Arbeitnehmerüberlassung in Rheinland-Pfalz, in: BeitrAB 225, 1998, Nürnberg.

**Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA):** Arbeitsstatistik – Jahreszahlen für die Jahre 1990 bis 2000, Nürnberg.

**Deutscher Bundestag (1992):** Unterrichtung durch die Bundesregierung Siebenter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung illegalen Beschäftigung – BillBG vom 21.08.1992.

**Deutscher Bundestag (1996):** Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. – Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Arbeitsförderung (Arbeitsförderungs-Reformgesetz-AFRG), Bundestagsdrucksache 13/4941 vom 18.06.1996.

**Deutscher Bundestag (1996a):** Unterrichtung durch die Bundesregierung Achter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung illegalen Beschäftigung – BillBG vom 06.09.1996.

**Deutscher Bundestag (2000):** Unterrichtung durch die Bundesregierung Neunter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung illegalen Beschäftigung – BillBG vom 04.10.2000.

**Dormann, Franz/Knospe, Dieter (1998):** Wirtschaftliche Bedeutung und arbeitsmarktlicher Beitrag der Zeitarbeit in Deutschland 1990 bis 1997, Bonn.

**Hoffmann, Edeltraut/Walwei, Ulrich (1998):** Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell?, in: MittAB 3/1998, Nürnberg.

**Klös, Hans-Peter (2000):** Zeitarbeit – Entwicklungstrends und arbeitsmarktpolitische Bedeutung, in iw-trends, Köln.

**Kühl, Jürgen u.a. (1996):** Flexibilität von Betrieben in Deutschland – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1993-1995, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 200, Nürnberg.

**Magvas, Emil/Spitznagel, Eugen (2000):** Arbeitskräftemangel – Bremse für Wachstum und Beschäftigung? IAB Kurzbericht Nr. 10 vom 14.7.2000, Nürnberg.

**Rudolph, Helmut/Schröder, Esther (1997):** Arbeitnehmerüberlassung – Trends und Einsatzligik, in: MittAB 1/1997, Nürnberg.

**Schröder, Esther (1997):** Arbeitnehmerüberlassung in Vermittlungsabsicht, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 209, Nürnberg.

**Schröer, Evelyn/Huhn, Katrin (1998):** Zeit- und Telearbeit – Flexible Beschäftigungsformen und ihre Bedeutung für den Mittelstand, Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 79 NF, Bonn

**Statistisches Bundesamt (1996):** Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 1996.

**Vanselow, Achim/Weinkopf, Claudia (2000):** Wiedereingliederung von Arbeitslosen durch sozialverträgliche Arbeitnehmerüberlassung – Ergebnisse der fachlichen Begleitung von START Zeitarbeit NRW –, Gelsenkirchen.

**Wahl, Stefanie/Kuhn, Andreas/Schneider, Edith (1995):** Die wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Zeitarbeit in Deutschland, Gutachten des IWG, Bonn.

**Walwei, Ulrich (1998):** Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen, IAB Kurzbericht Nr. 3 vom 28.1.1998, Nürnberg.

**Wierlemann, Frank (1995):** Zeitarbeit in der Bundesrepublik Deutschland und den Niederlanden, in: Europäischen Hochschulschriften, Reihe V Volks- und Betriebswirtschaft, Bd. 1641, Frankfurt am Main, Berlin, Bern, New York, Paris, Wien.