IHK Industrie- und Handelskammer Hannover

Chancen durch Zeitarbeit

Empirische Ergebnisse einer Unternehmensbefragung der IHK Hannover

© IHK Hannover (2008)
Schriftenreihe der IHK Hannover, Nr. 66

Autoren: Dr. Torsten Bleich, Dr. Horst Schrage, Martin Wrede

Industrie- und Handelskammer Hannover
Abteilung Volkswirtschaft und Öffentlichkeitsarbeit
Schiffgraben 49
30175 Hannover
E-Mail: oeffentlichkeitsarbeit@hannover.ihk.de

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung..... S. 5

1. Zeitarbeit in Deutschland..... S. 7

1.1. Allgemeines..... S. 7

1.2. Entwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen..... S. 8

1.3. Zeitarbeit in Zahlen..... S. 8

1.4. Mindestlohn und Zeitarbeit..... S. 10

2. Umfrage der IHK Hannover zur Zeitarbeit..... S. 11

2.1. Ergebnisse aus der Umfrage bei Kundenunternehmen..... S. 12

2.2. Ergebnisse aus der Umfrage bei Zeitarbeitsunternehmen..... S. 16

3. Resümee.....S. 21

Literaturverzeichnis..... S. 22

Anhang 1: Fragebogen für potentielle Kunden von Zeitarbeitsunternehmen...S. 23

Anhang 2: Fragebogen für Zeitarbeitsunternehmen.....S. 25

Zusammenfassung

In den vergangenen Jahren hat sich die Zeitarbeitsbranche zu einem deutlich wachsenden Wirtschaftszweig entwickelt. Immer mehr Unternehmen setzen Leiharbeiter regelmäßig ein. Innerhalb der vergangenen zehn Jahre hat sich die Anzahl der in der Arbeitnehmerüberlassung tätigen Unternehmen mehr als verdoppelt, die Zahl der Zeitarbeitnehmer hat sich im selben Zeitraum sogar mehr als verdreifacht.[1]

Die dynamische Entwicklung der Zeitarbeitsbranche wirft die Frage auf, warum Unternehmen immer öfter auf Zeitarbeit setzen. Die IHK Hannover nimmt dies zum Anlass, die Faktoren für dieses rasante Wachstum herauszuarbeiten, zumal in der Öffentlichkeit diffuse Vorstellungen über das Phänomen Zeitarbeit vorherrschen.

Kern der Untersuchung ist eine im Februar 2008 durchgeführte Unternehmensbefragung im Geschäftsgebiet der IHK Hannover. An dieser Befragung haben sich 144 potentielle Entleiher von Zeitarbeitnehmern und 33 in der Arbeitnehmerüberlassung tätige Unternehmen beteiligt. Die Erhebung brachte folgende zentrale Ergebnisse hervor:

- Unternehmen nutzen Zeitarbeit insbesondere als Instrument zur Abdeckung ihres kurzfristigen, nicht dauerhaften Bedarfs an Arbeitskräften; Einsatzdauern von bis zu 3 Monaten überwiegen deshalb. Die meisten Unternehmen setzen Zeitarbeit ein, weil diese Beschäftigungsform ein vergleichsweise hohes Maß an Flexibilität bietet. Kostenvorteile ergeben sich für die Unternehmen aus der gewonnenen Flexibilität und den eingesparten Such- und Einstellungskosten, vor allem für kurzfristige Beschäftigung. Zeitarbeit erfüllt damit volkswirtschaftlich eine bedeutende Pufferfunktion.

- Mit Zeitarbeit gehen oft positive Wachstums- und Beschäftigungseffekte einher. Die meisten der Alternativen zur Zeitarbeit, die Unternehmen in Betracht ziehen, sind letztendlich wachstums- und/oder beschäftigungsfeindlich.

- Über den Umweg Zeitarbeit gelingt Arbeitnehmern oftmals der Einstieg in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis; so liegt der Anteil der Zeitarbeitnehmer, die beim Entleiher in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis übernommen werden, bei durchschnittlich knapp einem Drittel. Gerade für Arbeitslose bietet Zeitarbeit deshalb eine nicht zu vernachlässigende Perspektive.

- Bis auf ganz wenige Ausnahmen werden die in der Zeitarbeitsbranche tätigen Arbeitnehmer tariflich oder sogar übertariflich bezahlt; mit den Tarifverträgen existiert ein Mindeststandard für Arbeitsbedingungen und Entlohnung.

[1] Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2008), S. 5

- Durch hohe tarifliche Lohnabschlüsse in einzelnen Branchen lohnt sich der Einsatz von Geringqualifizierten als Stammpersonal in Unternehmen betriebswirtschaftlich nur selten. Durch Zeitarbeit erhält diese Gruppe eine Beschäftigungsmöglichkeit, die anderswo nicht existiert; dabei ist sogar eine Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis beim Entleiher nicht ausgeschlossen. Ein Mindestlohn für die Zeitarbeitsbranche wird zu einem Nachfragerückgang insbesondere bei geringqualifizierten Zeitarbeitern und somit zu Arbeitslosigkeit führen.

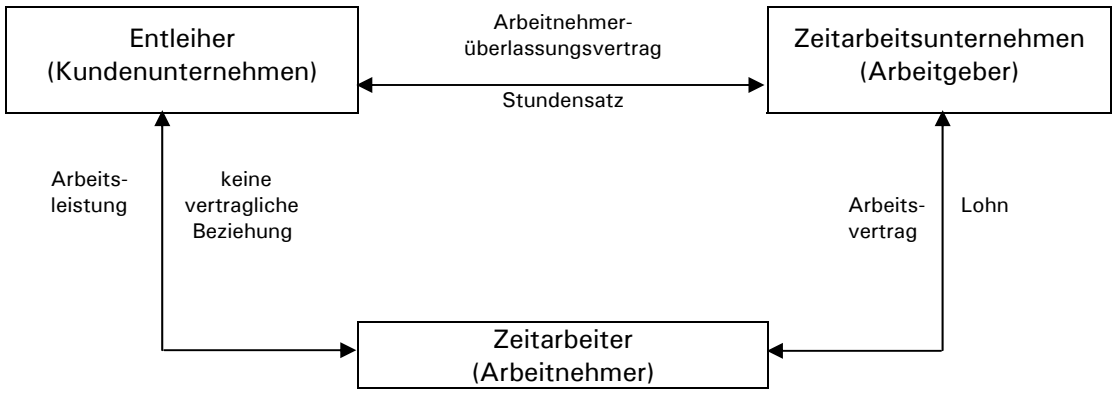
1. Zeitarbeit in Deutschland

1.1. Allgemeines

Zur Begrifflichkeit: In dieser Studie werden die Begriffe *Zeitarbeit* und *Leiharbeit* als Synonyme gebraucht. Während *Leiharbeit* im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) Verwendung findet, hat sich im allgemeinen Sprachbegriff der Begriff *Zeitarbeit* weitgehend durchgesetzt.

Zeitarbeit unterscheidet sich von traditioneller Beschäftigung maßgeblich dadurch, dass die vom Arbeitnehmer geschuldete Arbeitsleistung nicht im Unternehmen des Arbeitgebers erbracht wird.

Charakteristisch für Zeitarbeit ist das zwischen dem Arbeitnehmer (Zeitarbeiter), dem Arbeitgeber (Zeitarbeitsunternehmen) und einem Entleiher (Kundenunternehmen) bestehende Dreiecksverhältnis. Das Zeitarbeitsunternehmen und der Arbeitnehmer schließen dabei einen Arbeitsvertrag, aus dem sich die üblichen arbeitsrechtlichen Ansprüche zwischen diesen beiden Parteien ergeben. Zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Kundenunternehmen wird ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen. Die von ihm geschuldete Arbeitsleistung erbringt der Arbeitnehmer zeitlich begrenzt im Kundenunternehmen, das dem Arbeitnehmer gegenüber fachlich weisungsbefugt ist.



Die gesetzliche Grundlage für Zeitarbeit stellt das seit 1972 mehrfach geänderte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) dar. Aus dem AÜG ergibt sich auch der für das Zeitarbeitsgewerbe geltende Grundsatz des „Equal Payment - Equal Treatment", der dem Arbeitgeber eine Gleichbehandlungspflicht der Zeitarbeiter mit vergleichbaren Stammbeschäftigten im Kundenunternehmen auferlegt. Sofern tarifvertragliche Regelungen Anwendung finden, kann von dem Gleichbehandlungsgrundsatz abgewichen werden.

Tarifverträge für die Zeitarbeitsbranche bestehen zwischen
- dem Bundesverband Zeitarbeit e.V. (BZA) und der DGB-Tarifgemeinschaft,
- dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) und der DGB-Tarifgemeinschaft,
- dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) und der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften sowie

- der Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen e.V. (BVD) und der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften.

1.2. Entwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen

Als ein wichtiger Wegbereiter für die gewachsene Bedeutung der Branche kann der schrittweise Wegfall gesetzlicher Beschäftigungsrestriktionen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) angesehen werden.

Mit dem AÜG wurde im Jahre 1972 die Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland erstmalig geregelt. Danach war
- die maximale Überlassungsdauer von Zeitarbeitern auf drei Monate begrenzt,
- die befristete Beschäftigung zu begründen,
- ein zeitliches Auseinanderfallen von Beschäftigung eines Arbeitnehmers bei einem Zeitarbeitsunternehmen und dem Einsatz beim Kundenunternehmen nicht erlaubt (Synchronisationsverbot) und
- der wiederholte Einsatz eines Zeitarbeitnehmers beim selben Entleiher verboten.

Die Überlassungshöchstdauer wurde 1985 auf sechs Monate, 1994 auf neun Monate, 1997 auf zwölf Monate und 2002 auf 24 Monate ausgeweitet, bevor sie 2004 ganz wegfiel. Seit 1997 wurden daneben die Notwendigkeit zur Begründung der Befristung, das Synchronisationsverbot und das Verbot des wiederholten Einsatzes eines Zeitarbeiters beim selben Kundenunternehmen aufgegeben.

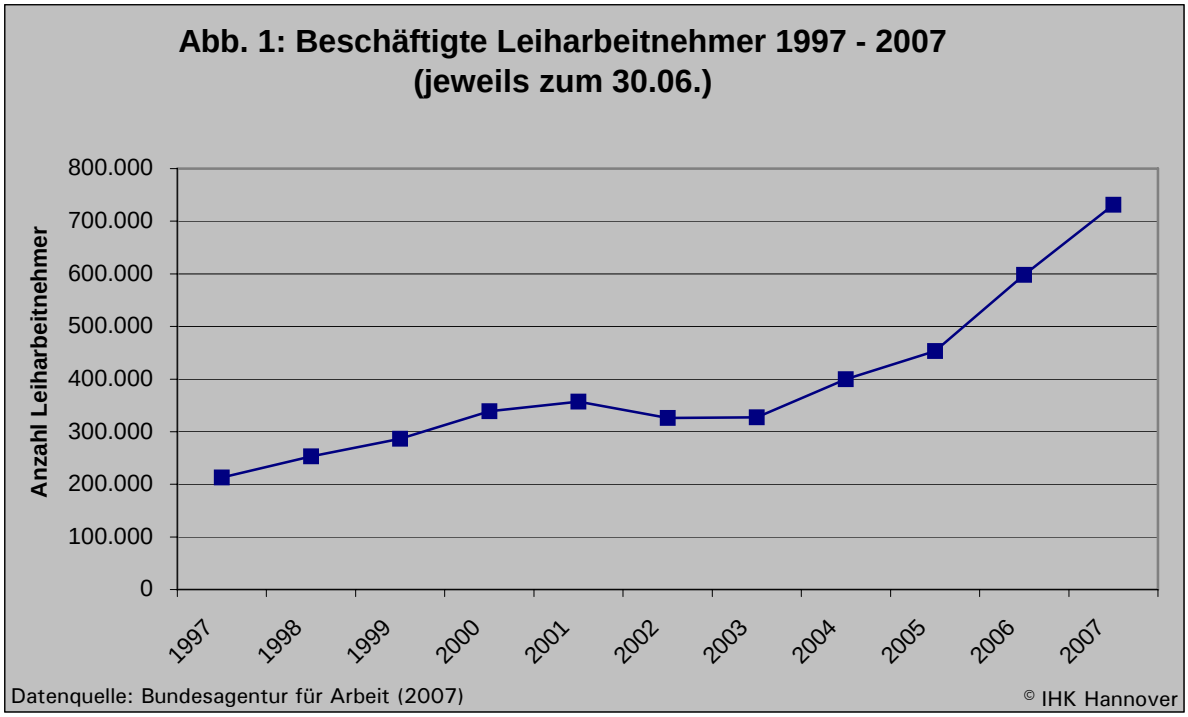
Eine Ausnahme bleibt das Bauhauptgewerbe; seit 1982 gilt in Betrieben dieser Branche ein Verbot der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung für Arbeiter.

Insgesamt haben sich aus Sicht der Kundenunternehmen die Einsatzmöglichkeiten für Zeitarbeit im Laufe der Jahre deutlich verbessert und unterscheiden sich gegenwärtig kaum noch von denen für traditionelle Beschäftigungsverhältnisse. Bei Arbeitnehmern ist die Akzeptanz der Zeitarbeit stark angestiegen, nicht zuletzt durch die Verschärfung der Zumutbarkeitskriterien im Zuge von Hartz IV.

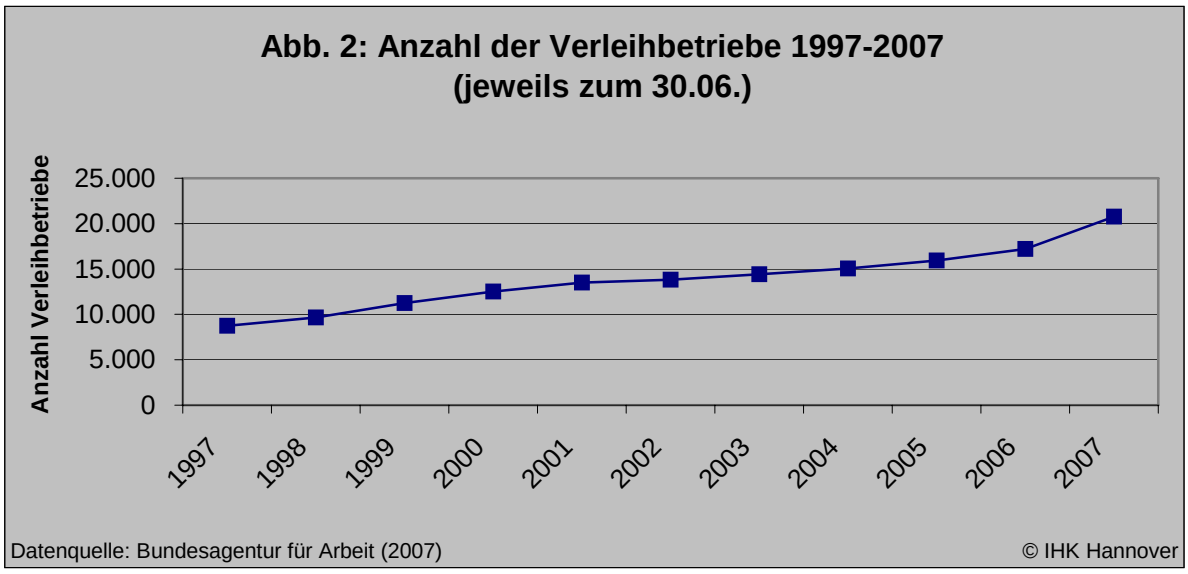
1.3. Zeitarbeit in Zahlen

Die Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht halbjährlich Zahlen für die Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland.[2] Der Bestand an Leiharbeitnehmern erreichte im Juni 2007 rund 731.152. Die dynamische Entwicklung des Bestandes der in der Zeitarbeitsbranche beschäftigten Arbeitnehmer in den vergangenen zehn Jahren veranschaulicht Abbildung 1.

[2] siehe Bundesagentur für Arbeit (2007)



Ähnlich eindrucksvoll hat sich der Bestand an Zeitarbeitsunternehmen, die überwiegend oder ausschließlich mit der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt waren, entwickelt. Im Juni 1997 erfasste die Statistik 8.728 Verleihbetriebe; im Juni 2007 waren 20.784 Betriebe in der Arbeitnehmerüberlassung tätig. Abbildung 2 zeigt diese Entwicklung detailliert zwischen 1997 und 2007.



Die Zahlen belegen, dass es sich bei der Zeitarbeit um eine außerordentlich dynamisch wachsende Branche handelt. Ursächlich für diese positive Entwicklung ist, dass der Gesetzgeber im Laufe der Jahre die Vorgaben für den Einsatz von Zeitarbeit schrittweise gelockert hat.

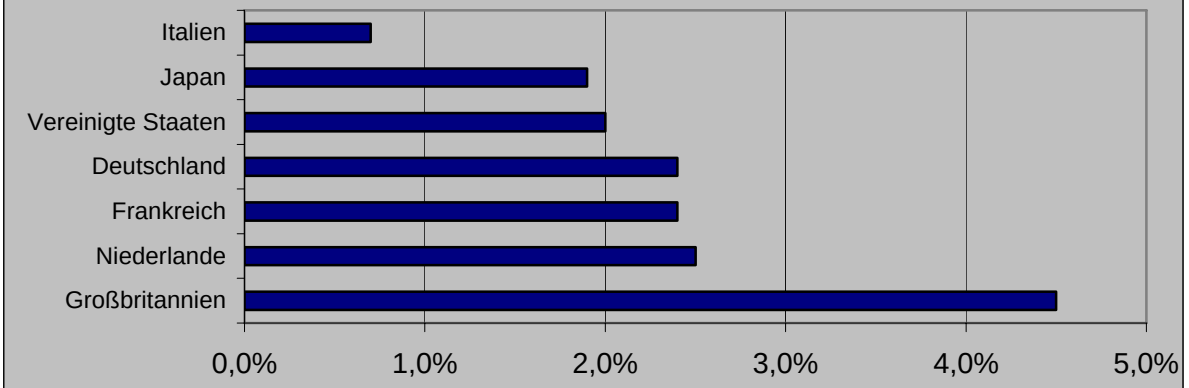
Beim Blick auf die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse zwischen Verleiher und Arbeitnehmer überwiegen die kurzfristigen Arbeitsverhältnisse. Während im

ersten Halbjahr 2007 zwölf Prozent der Beschäftigungsverhältnisse weniger als eine Woche andauerten, dauerten 43% der Arbeitsverhältnisse zwischen einer Woche und drei Monaten. 45% der Beschäftigungsverhältnisse lagen hingegen bei drei Monaten oder länger. Diese Zahlen untermauern nach Ansicht der Bundesagentur für Arbeit, dass „Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Leiharbeitsverhältnis häufig als Übergangslösung ansehen, welches dann in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis münden kann“[3].

Wenn man zusätzlich berücksichtigt, dass rund zwei Drittel der Arbeitnehmer vor Antritt Ihres Zeitarbeitsverhältnisses vorher arbeitslos waren, muss konstatiert werden, dass Zeitarbeit ein geeignetes Instrument zur Erhöhung der Beschäftigungschancen für Arbeitslose ist.

Im Juni 2007 waren in Deutschland 2,4% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche tätig. Damit liegt Deutschland im internationalen Vergleich im Mittelfeld, wie Abbildung 3 zeigt.

Abb. 3: Anteil der Zeitarbeitnehmer an den Gesamtbeschäftigten



Datenquelle: für Deutschland: Bundesagentur für Arbeit (2007)
für andere Länder: FAZ.NET v. 26.02.2008

© IHK Hannover

In der Konjunkturumfrage der niedersächsischen IHKn zu Jahresbeginn 2008 beurteilten 30% der Zeitarbeitsunternehmen ihre Geschäftsaussichten für dieses Jahr positiv, nur zehn Prozent negativ. Während 52% der befragten Verleihbetriebe davon ausgingen, dass die Zahl ihrer Beschäftigten weiter ansteigen wird, prognostizierten nur 21% der Unternehmen geringere Beschäftigtenzahlen.

1.4. Mindestlohn und Zeitarbeit

Gegenwärtig wird diskutiert, ob für Zeitarbeit ein Mindestlohn staatlich verordnet werden soll, indem die Branche in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) aufgenommen wird. Über das Vehikel AEntG wird ein Tarifvertrag der Branche für allgemeinverbindlich erklärt; dieser definiert damit die Mindestarbeits-

[3] Bundesagentur für Arbeit (2007), S. 10

bedingungen für die gesamte Branche. Die unterste Tariflohngruppe dieses für allgemeinverbindlich zu erklärenden Tarifvertrages stellt dann den branchenweiten Mindestlohn dar.

Derzeit existieren für die Zeitarbeitsbranche vier Tarifverträge. Die beiden Verbände BZA und iGZ haben jeweils einen Tarifvertrag mit dem DGB abgeschlossen, die Verbände AMP und BVD haben jeweils einen Tarifvertrag mit dem Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) vereinbart. Die beiden erstgenannten Tarifverträge sehen einen Mindestlohn pro Stunde von € 7,31 im Westen und von 6,22 € im Osten vor. Die mit dem CGB abgeschlossenen Tarifverträge enthalten eine geringere Entlohnung der untersten Tariflohngruppe.[4]

Die Verbände BZA und iGZ haben am 11. Februar 2008 die Aufnahme ihrer Tarifverträge in das Entsendegesetz beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales beantragt, um auf Basis ihrer Tarifverträge den höheren Mindestlohn durchzusetzen. AMP und BVD sehen sich durch diese Maßnahme benachteiligt und lehnen die Aufnahme der Branche in das Entsendegesetz ab, weil ein Mindestlohn auch für die über diese Verbände organisierten Unternehmen gelten würde.[5]

Ein Mindestlohn in der Zeitarbeitsbranche wird besonders kontrovers diskutiert. Befürworter – wie die Verbände BZA und iGZ oder aber der DGB – argumentieren, dass eine staatlich verordnete Lohnuntergrenze die Branche vor Lohn- und Sozialdumping in- und ausländischer Konkurrenten schützt und außerdem existenzsichernde Einkommen für die in der Branche beschäftigten Arbeitnehmer gewährleistet.

Gegner verweisen zum einen darauf, dass bereits jetzt eine sehr hohe Tarifbindung in der Branche besteht, zum anderen auf die mit einem zu hohen Mindestlohn verbundenen negativen Beschäftigungswirkungen, die sich insbesondere auf Geringqualifizierte auswirken.[6] Dass ein Mindestlohn Arbeitsplatzverluste nach sich ziehen kann, zeigt das jüngste Beispiel der Briefdienstleistungsbranche. Auch empirische Untersuchungen bestätigen dies.[7]

2. Umfrage der IHK Hannover zur Zeitarbeit

Um nähere Informationen über die Zeitarbeitsbranche im Geschäftsgebiet der IHK Hannover zu erhalten, wurde im Februar 2008 eine Unternehmensbefragung auf Basis von zwei Fragebögen durchgeführt. Der erste Fragebogen (siehe Anhang 1) wurde an potentielle Entleiher von Zeitarbeit (Kundenunternehmen) versandt. Der zweite Fragebogen (siehe Anhang 2) richtete sich an Zeitarbeitsunternehmen.

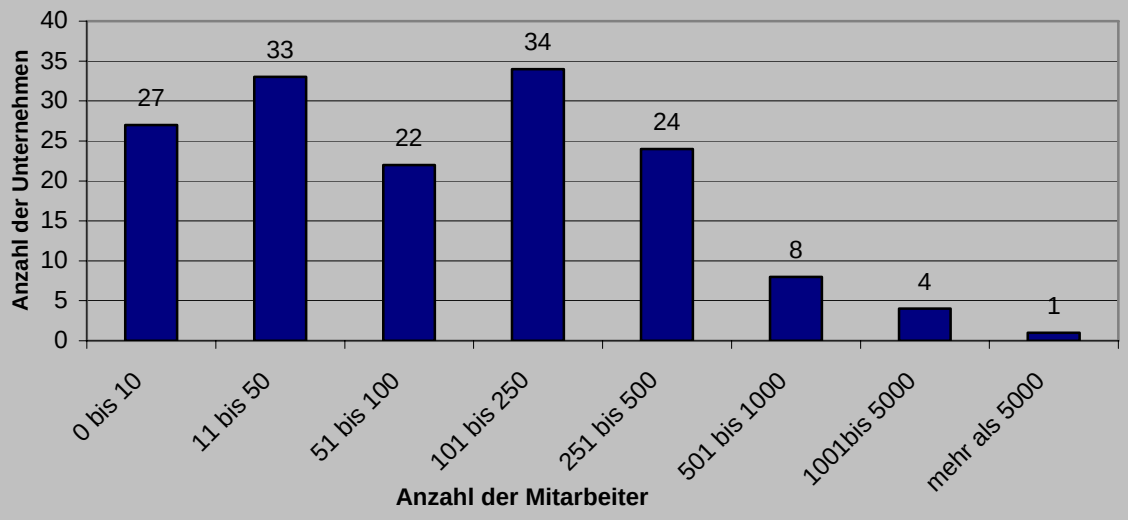
[4] SZ v. 12.02.2008
[5] SZ v. 13.02.2008
[6] Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Situation (2006)
[7] Vgl. Ragnitz/Thum (2007)

2.1. Ergebnisse aus der Umfrage bei Kundenunternehmen

Wir haben insgesamt 384 Unternehmen aus den Sektoren Industrie, Handel und Dienstleistungen, die in den Wirtschaftsausschüssen der IHK Hannover engagiert sind, befragt. Der Rücklauf liegt mit 144 verwertbaren Antworten bei 37,5%.

Die Abbildung 4 zeigt die Häufigkeitsverteilung der befragten Unternehmen hinsichtlich der Größenklassen für die Mitarbeiteranzahl.

Abb. 4: Häufigkeitsverteilung der befragten Kunden-unternehmen hinsichtlich der beschäftigten Mitarbeiter

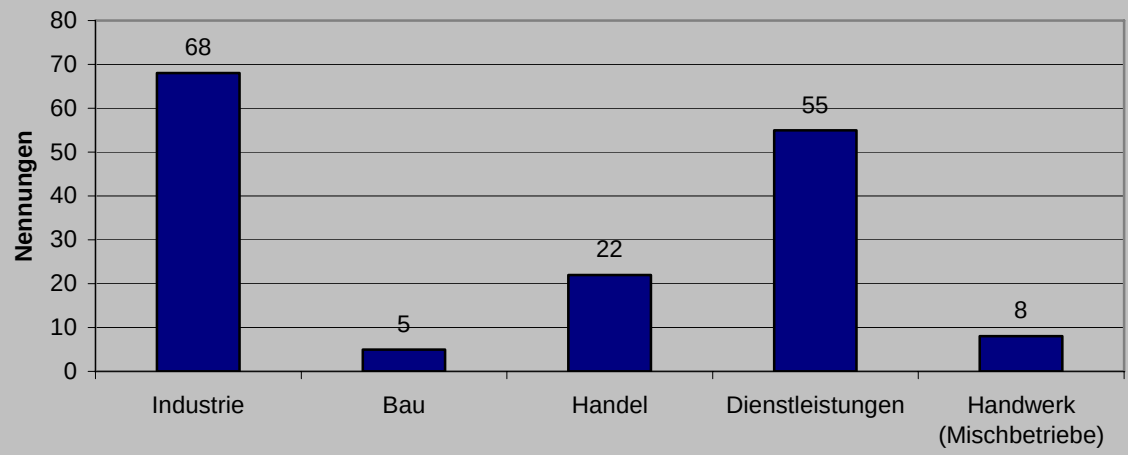


Quelle: Umfrage der IHK Hannover (2008)

© IHK Hannover

Wie sich die befragten Unternehmen auf verschiedene Wirtschaftsbereiche verteilen, ergibt sich aus der Abbildung 5; Mehrfachnennungen waren hierbei wie auch bei anderen Fragen zulässig.

Abb. 5: Wirtschaftsbereiche der befragten Kundenunternehmen



Quelle: Umfrage der IHK Hannover (2008)

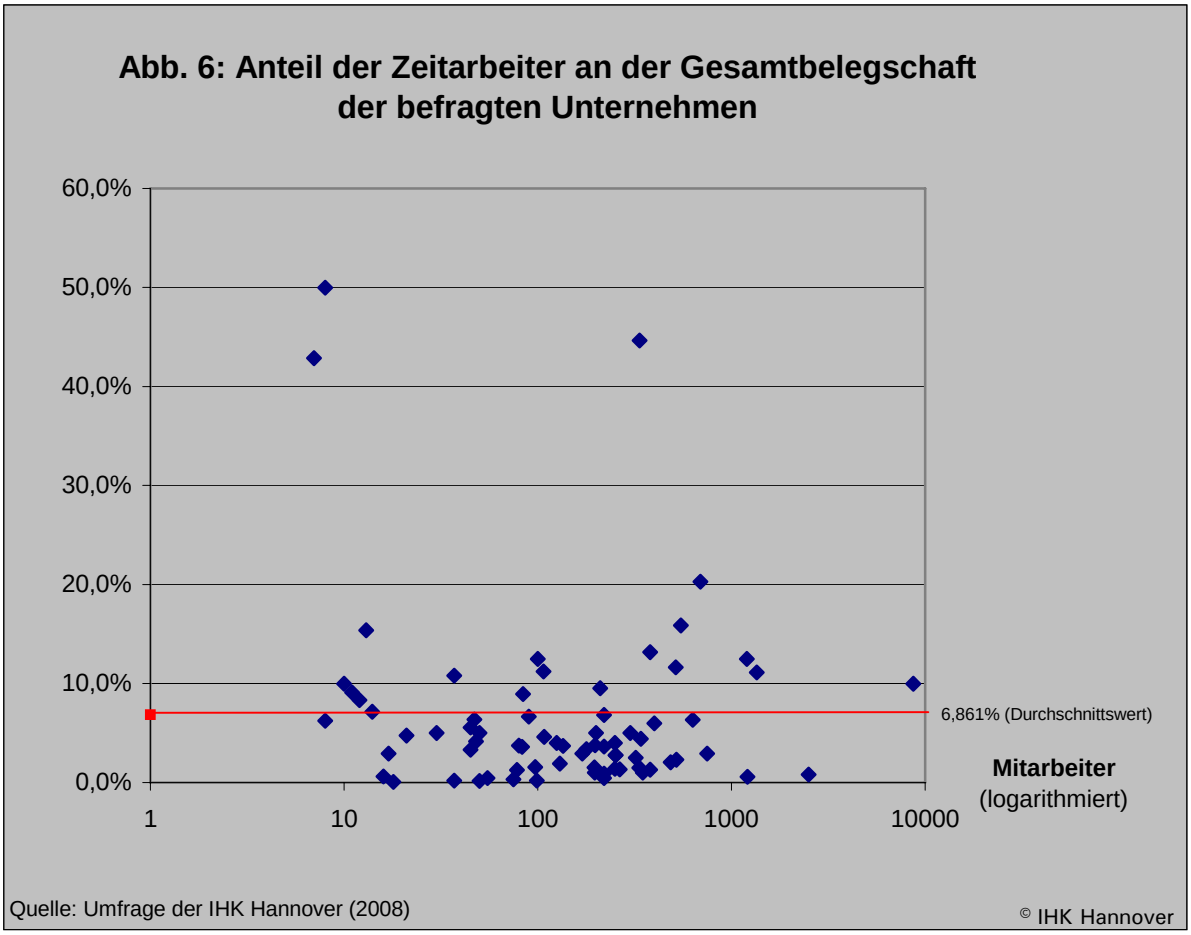
© IHK Hannover

Unsere Stichprobe weist damit einen Schwerpunkt bei kleinen und mittleren Unternehmen (bis 500 Mitarbeiter) auf, die vor allem dem Industrie- und dem Dienstleistungssektor zuzurechnen sind.

Auf die Frage, ob sie Zeitarbeit einsetzen, antworteten 79 Unternehmen bzw. 55% mit „ja“. Dabei ist Zeitarbeit für 26 Befragte (18%) der Normalfall; 53 Unternehmen (37%) setzten Zeitarbeit nur sporadisch ein. Zeitarbeit ist heute in Unternehmen also eher die Regel als die Ausnahme.

Genauere Informationen über die Intensität der Zeitarbeit in Unternehmen liefert Abbildung 6 in Form eines Streuungsdiagramms; dieses gibt Aufschluss über den Anteil der Zeitarbeiter an der Gesamtbelegschaft der 79 Unternehmen, die Zeitarbeit einsetzen.

Abb. 6: Anteil der Zeitarbeiter an der Gesamtbelegschaft der befragten Unternehmen



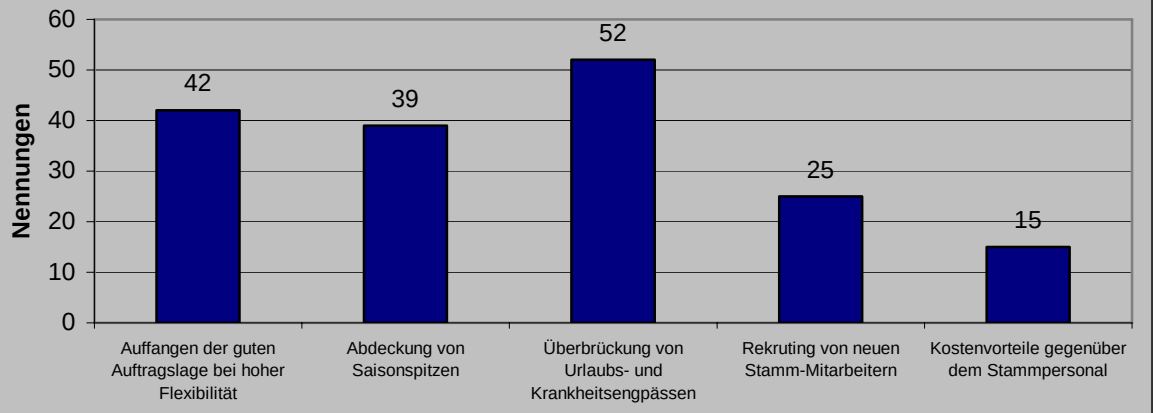
Quelle: Umfrage der IHK Hannover (2008)

© IHK Hannover

Man erkennt, dass die meisten Unternehmen unterhalb des Wertes von zehn Prozent bleiben; der Durchschnittswert liegt bei knapp sieben Prozent. Ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und dem Anteil der Zeitarbeitnehmer an der Belegschaft konnte nicht festgestellt werden. Auch dieses Ergebnis belegt, dass Zeitarbeit in Unternehmen aller Größenklassen und in vielen Wirtschaftsbereichen anzutreffen ist und fast überall als ergänzendes personalpolitisches Instrument Anwendung findet.

Welche Motive die befragten Unternehmen für den Einsatz von Leiharbeit haben, ergibt sich aus Abbildung 7.

Abb. 7: Gründe für Zeitarbeit

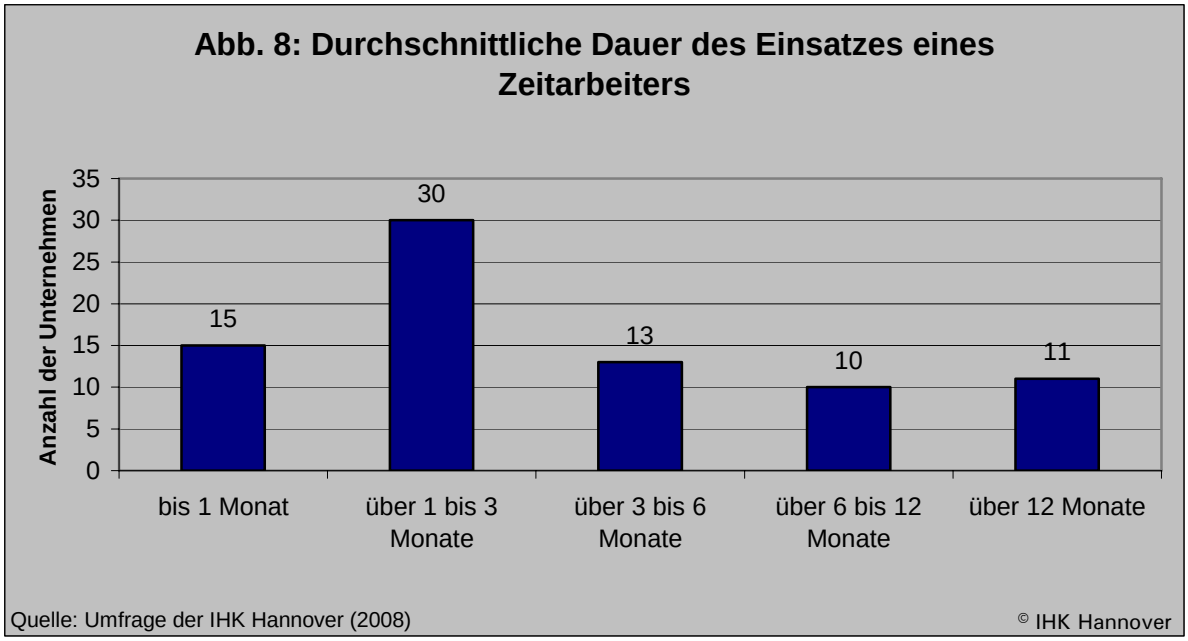


Quelle: Umfrage der IHK Hannover (2008) © IHK Hannover

Vor allem geht es den Unternehmen beim Einsatz von Zeitarbeitern darum, Urlaubs- und Krankheitsengpässe zu überbrücken (52 Nennungen), die gute Auftragslage aufzufangen (42 Nennungen) und Saisonspitzen abzudecken (39 Nennungen). Daneben nutzen einige Unternehmen Zeitarbeit gezielt zur Rekrutierung ihrer Stammbelegschaft (25 Nennungen). Erwartungsgemäß gaben nur wenige Unternehmen an, dass sie Leiharbeiter aufgrund von Kostenvorteilen gegenüber dem Stammpersonal beschäftigen (15 Nennungen). Durch den Einsatz von Leiharbeitern lassen sich in einer Vielzahl von Fällen nach Ansicht eines Branchenvertreters keine Kostenvorteile erzielen, weil die an Zeitarbeits-unternehmen zu entrichtenden Stundensätze für Leiharbeiter in der Regel höher ausfallen als die Entlohnung des Stammpersonals; eine Ausnahme hiervon bilden am ehesten geringqualifizierte Arbeitnehmer, die als Hilfsarbeiter eingesetzt werden.

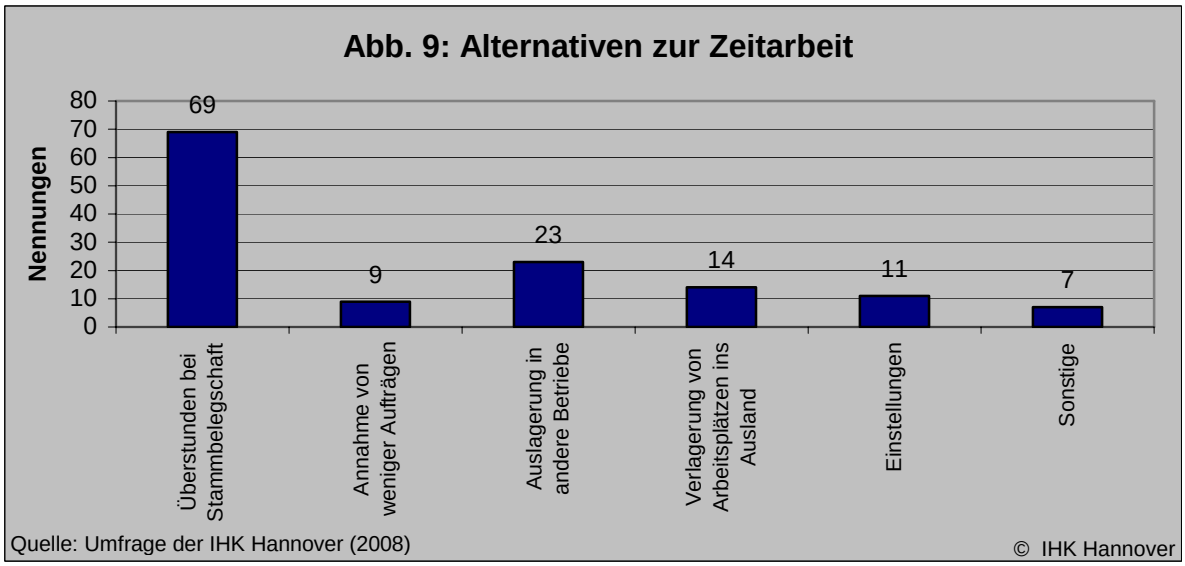
Als wichtiges Zwischenergebnis ist an dieser Stelle festzuhalten, dass Zeitarbeit den Unternehmen die flexible Anpassung ihrer Belegschaft an vorübergehend auftretende Ereignisse ermöglicht. Zeitarbeit erfüllt damit eine wichtige Pufferfunktion für die Wirtschaft. Bei Berücksichtigung der Tatsache, dass ein Großteil der Zeitarbeitnehmer vor Aufnahme ihrer Tätigkeit arbeitslos war (siehe Kapitel 1.3.), bestätigt dies die These, dass Zeitarbeit Arbeitslose in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis bringen kann. Das von Gewerkschaften und Medien häufig genannte Argument, Zeitarbeit werde in Unternehmen nur wegen der Kostenvorteile eingesetzt, trifft nur in wenigen Fällen zu und wird der Realität nicht gerecht.

Die Dauer des Einsatzes der Zeitarbeitnehmer ist aus Abbildung 8 ersichtlich.



Von 79 Unternehmen setzen 45 einen Zeitarbeitnehmer durchschnittlich bis maximal drei Monate ein. 23 Unternehmen beschäftigen ihre Zeitarbeiter im Mittel über eine Dauer von mehr als drei bis maximal zwölf Monate. Nur elf Unternehmen überschreiten die Jahresfrist als durchschnittliche Einsatzdauer. Damit überwiegen kurze Beschäftigungszeiten, was die These der Pufferfunktion von Zeitarbeit weiter festigt. Darüber hinaus war aus Branchenkreisen zu erfahren, dass die zeitliche Synchronisierung des Zeitarbeitsverhältnisses mit der Beschäftigung im Kundenunternehmen nicht die Regel ist, aber vor allem beim Einsatz von Spezialisten gelegentlich vorkommt.

Die Kundenunternehmen wurden auch danach befragt, welche Alternativen in Betracht kommen, falls der Bedarf an Zeitarbeitern wegen zu hoher Kosten oder weiterer Regulierungen nicht mehr gedeckt werden kann (Abbildung 9).



Die meisten Unternehmen würden auf den Wegfall des Puffers Zeitarbeit durch Überstunden bei ihrer Stammbelegschaft reagieren (69 Nennungen). Die Auslagerung der Produktion in andere Betriebe (23 Nennungen) bzw. die Verlagerung von Arbeitsplätzen in das Ausland (14 Nennungen) stellen weitere Optionen für Unternehmen dar. Neueinstellungen in das Kundenunternehmen (11 Nennungen) oder die Annahme von weniger Aufträgen (9 Nennungen) sind nur wenig akzeptierte Alternativen zur Zeitarbeit. Daraus kann geschlossen werden, dass Zeitarbeit die regulären Beschäftigungsverhältnisse in Unternehmen in sehr wenigen Fällen verdrängt; vielmehr sind *Überstunden bei der Stammbelegschaft*, *Verlagerung von Arbeitsplätzen in das Ausland* und *Annahme von weniger Aufträgen* sogar deutlich beschäftigungsfeindliche Alternativen zur Zeitarbeit.

Die Ergebnisse deuten also darauf hin, dass mit Zeitarbeit in der Regel positive Wachstums- und Beschäftigungseffekte verbunden sind. Anstatt ihrem Stammpersonal vorübergehend Überstunden aufzubürden, stellen viele Unternehmen lieber Zeitarbeitnehmer als „Puffer" ein. Unternehmen können durch Zeitarbeit außerdem bei der Annahme und der zeitnahen Abarbeitung von Aufträgen flexibler reagieren.

Die Fragen nach der Motivation und dem Arbeitserfolg ergaben, dass sich die Motivationslage von Zeitarbeitern nicht signifikant von der Stammbelegschaft unterscheidet. Beim Arbeitserfolg waren etwa 50% der Unternehmen der Ansicht, dass es keinen Unterschied zum Stammpersonal gibt; 50% beurteilten den Arbeitserfolg der Leiharbeiter als schwächer. Dieses Ergebnis sollte aber wegen der kurzen durchschnittlichen Verweildauer von Zeitarbeitnehmern in Unternehmen nicht überbewertet werden.

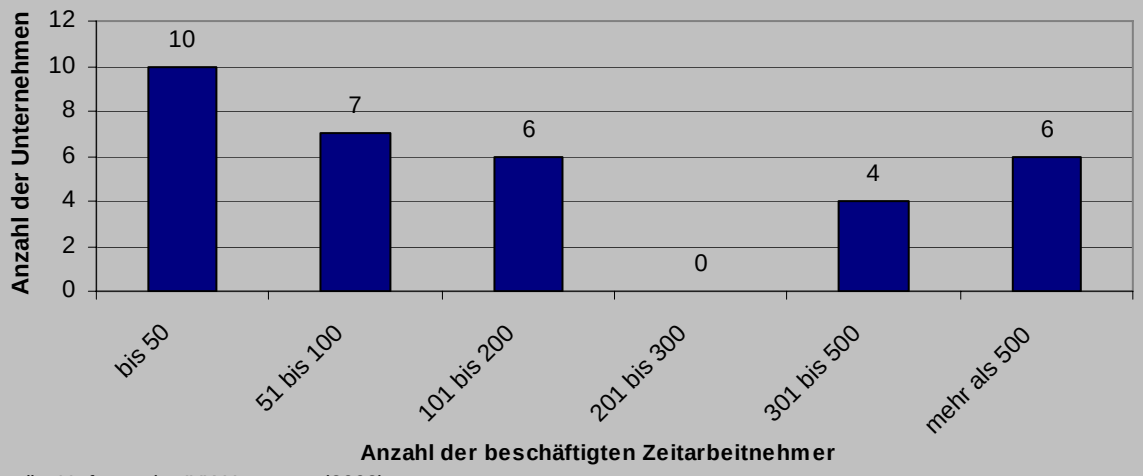
2.2. Ergebnisse aus der Umfrage bei Zeitarbeitsunternehmen

Es wurden 192 Unternehmen im Geschäftsgebiet der IHK Hannover angesprochen, die gewerbsmäßig Arbeitnehmerüberlassung betreiben. Auswertbare Antworten gingen von 33 Unternehmen ein, sodass die Rücklaufquote bei rund 17% liegt.

Die Abbildung 10 zeigt die Häufigkeitsverteilung der befragten Zeitarbeitsbetriebe hinsichtlich der Größenklassen für die Anzahl der beschäftigten Leiharbeiter.

Damit stellen Verleihbetriebe bis 200 Mitarbeiter etwa zwei Drittel der Stichprobe dar; die Größenstruktur unserer Stichprobe halten wir damit für repräsentativ. Neben den wenigen sehr großen Unternehmen (Randstad, Manpower, Adecco etc.) gibt es in der Zeitarbeitsbranche eine Vielzahl von kleineren Verleihbetrieben.

Abb. 10: Häufigkeitsverteilung der befragten Zeitarbeitsunternehmen hinsichtlich der beschäftigten Zeitarbeitnehmer

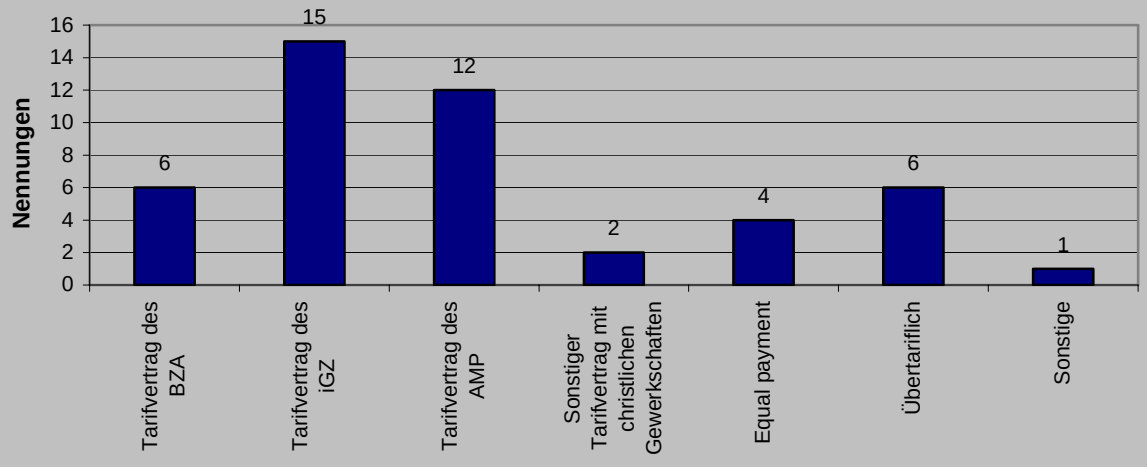


Quelle: Umfrage der IHK Hannover (2008) © IHK Hannover

Die Frage nach der Verbandszugehörigkeit ergab, dass der Organisationsgrad der Unternehmen mit mehr als 80% als recht hoch angesehen werden kann. Nur sechs Befragte gaben an, dass sie keinem Verband angehören. Beim Bundesverband Zeitarbeit e.V. (BZA) sind fünf Unternehmen Mitglied, dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) gehören elf befragte Unternehmen an; für die Mitgliedschaft beim Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) entschieden sich zehn Unternehmen. Keine Nennung entfiel auf die Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen e.V. (BVD).

Dieses Ergebnis spiegelt sich auch bei der Entlohnung wider. Abbildung 11 zeigt, auf welcher Grundlage die Entlohnung erfolgt.

Abb. 11: Entlohnungsgrundlage der befragten Zeitarbeitsunternehmen

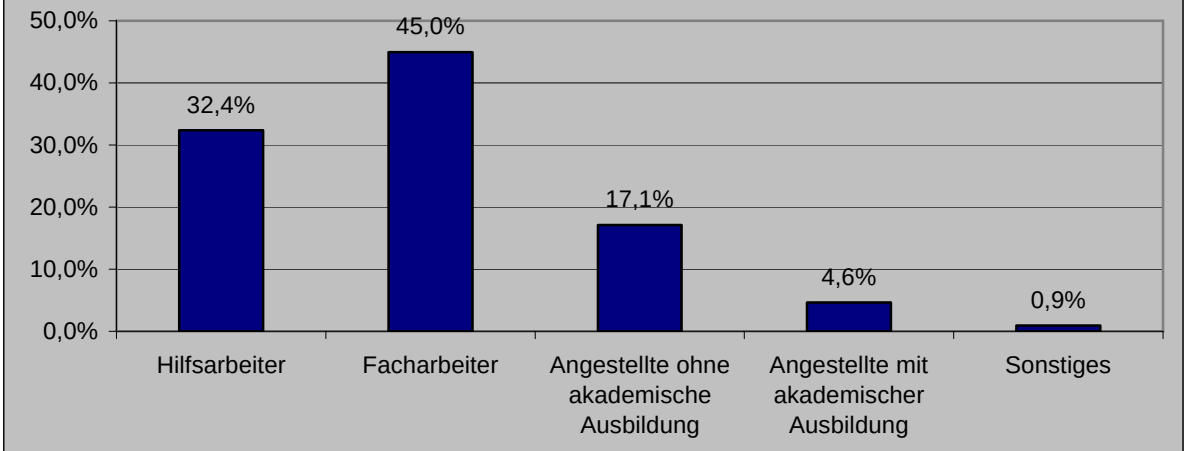


Quelle: Umfrage der IHK Hannover (2008) © IHK Hannover

Bei sieben der befragten 33 Unternehmen kam es bei dieser Frage zu Mehrfachnennungen; insgesamt gab es deshalb 46 Nennungen. Insgesamt 21 Nennungen (46%) entfielen auf „Tarifvertrag des BZA“ und „Tarifvertrag des iGZ“. Diese beiden Arbeitgeberverbände haben Tarifverträge mit dem DGB geschlossen. Zwölf Unternehmen gaben an, dass sie den Tarifvertrag des AMP anwenden, der mit den Christlichen Gewerkschaften vereinbart wurde. Weitere zwei entlohnen ihre Zeitarbeitnehmer auf Grundlage anderer mit den Christlichen Gewerkschaften vereinbarter Tarifverträge; dabei ist zu berücksichtigen, dass das Entlohnungsniveau der mit dem DGB geschlossenen Tarifverträge vergleichsweise höher liegt. Das Prinzip des „Equal Payment“ als Entlohnungsgrundlage wurde vier Mal genannt. Sechs Unternehmen gaben an, dass sie übertariflich entlohnen. Damit ist der überwiegende Teil der Zeitarbeitsbetriebe tarifgebunden (76% der Nennungen); dieses ist wenig überraschend, da die Umsetzung des Prinzips „Equal Payment“ mit hohem bürokratischem Aufwand verbunden ist. [8]

Die Unternehmen wurden auch nach dem Qualifikationsniveau der bei Ihnen beschäftigten Zeitarbeitsunternehmen befragt. Die Abbildung 12 liefert eine Übersicht über das durchschnittliche Qualifikationsprofil der Zeitarbeitnehmer in den befragten Verleihbetrieben.

Abb. 12: Durchschnittliches Qualifikationsprofil der Zeitarbeiter*



** gewichtet mit der Unternehmensgröße*

Quelle: Umfrage der IHK Hannover (2008) © IHK Hannover

Zwei Drittel der Leiharbeiter (66,7%) sind danach Fachkräfte; der Anteil der Hilfsarbeiter liegt bei knapp einem Drittel (32,4%). Hauptsächlich werden Arbeiter in der Zeitarbeit eingesetzt (77,4%), ein geringerer Anteil (21,7%) sind

[8] In der Praxis ist die Umsetzung des Prinzips „Equal Payment“ nur schwierig durchführbar, da das Zeitarbeitsunternehmen genaue Kenntnis über die Entlohnung (inkl. aller Gehaltsbestandteile) beim Entleiher benötigt. Die meisten Zeitarbeitsunternehmen wenden diese Entlohnungsgrundlage nur auf ausdrücklichen Wunsch des Kundenunternehmens an.

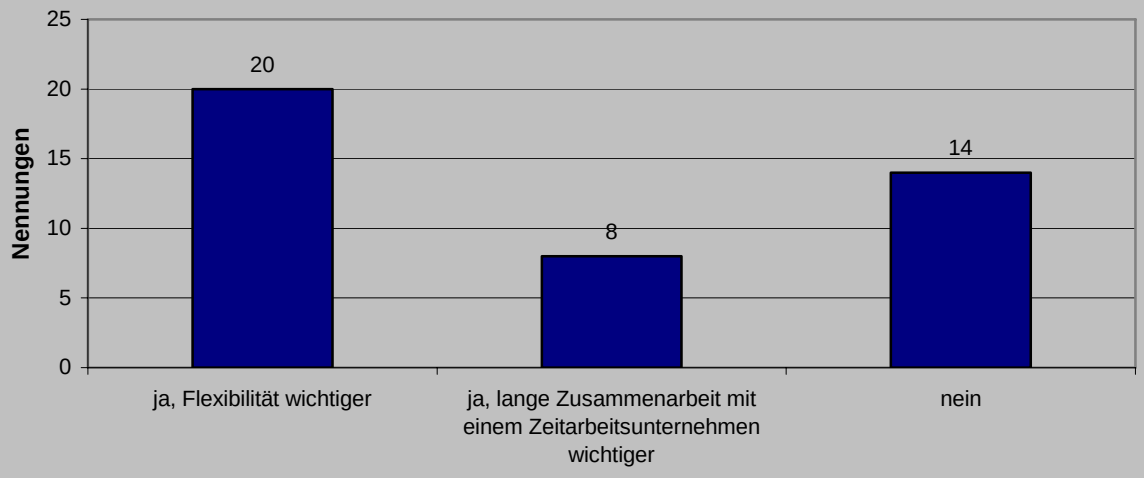
Angestellte. Eine weniger wichtige Rolle bei der Arbeitnehmerüberlassung spielt hingegen der Arbeitsmarkt für Akademiker.

Mit diesem Ergebnis korrespondiert, dass 65,0% der Zeitarbeiter im gewerblichen Bereich eingesetzt werden. 30,8% werden in kaufmännischen Bereichen eingesetzt. 1,8% der Zeitarbeiter sind im medizinischen Bereich tätig, 2,2% werden für IT-Aufgaben eingesetzt. Auf sonstige Bereiche entfallen weniger als ein Prozent.

Die Zeitarbeitsunternehmen wurden auch danach gefragt, wie hoch der Anteil der Zeitarbeiter liegt, die bei den Kundenunternehmen in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Dieser sog. Klebeeffekt erreichte, gewichtet mit der Unternehmensgröße, einen durchschnittlichen Wert von 31%. Ein Zeitarbeitsunternehmen gab in unserer Erhebung sehr anschaulich an, dass etwa zwei Drittel aller ausscheidenden Mitarbeiter direkt in ein reguläres Arbeitsverhältnis im Kundenunternehmen wechseln; für dieses Unternehmen macht sich der Klebeeffekt je eher bemerkbar, desto besser die Qualifikation des Zeitarbeitnehmers ist. Wie schon oben festgestellt wurde, gelingt also über den Umweg Zeitarbeit nicht selten der Einstieg in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis; gerade deshalb dürfte Zeitarbeit auch für Arbeitslose eine interessante Option sein.

Welche Motive für Zeitarbeit sehen die Entleihbetriebe bei ihren Kunden? Abbildung 13 zeigt, inwiefern Zeitarbeitsunternehmen der Aussage „Für meine Kunden sind die Kosten für eine Zeitarbeitskraft gar nicht das zentrale Argument“ zustimmten.

Abb. 13: Stimmen Sie der folgenden Aussage zu? "Für meine Kunden sind die Kosten für eine Zeitarbeitskraft gar nicht das zentrale Argument"



Quelle: Umfrage der IHK Hannover (2008)

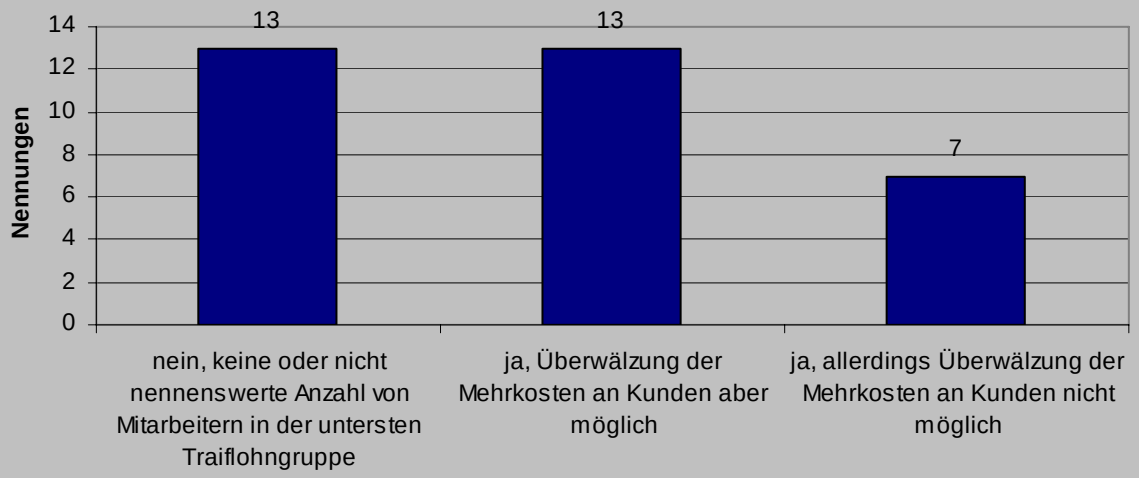
© IHK Hannover

Der Großteil der Unternehmen stimmte dieser Aussage zu. 20 Mal wurde die mit Zeitarbeit verbundene Flexibilität für Kundenunternehmen als das

entscheidendere Argument genannt; auch die Zeitarbeitsunternehmen bestätigen damit die bereits identifizierte Pufferfunktion von Zeitarbeit. Acht Mal wurde die langjährige Geschäftsbeziehung zu einem Verleihunternehmen als vordergründig angesehen. Nur 14 Unternehmen stimmten der Aussage nicht zu und sahen das Kostenargument als Hauptmotiv für Zeitarbeit.

Aufgrund der gegenwärtigen politischen Debatte über die Aufnahme der Zeitarbeitsbranche in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) wurden die Zeitarbeitsunternehmen auch zum Mindestlohn befragt. Aus Abbildung 14 ist ersichtlich, inwieweit sie einen Mindestlohn aus Kostengesichtspunkten für relevant halten. Für 13 Unternehmen bzw. knapp 40% ist ein Mindestlohn kostenmäßig nicht von Relevanz, weil die in diesen Betrieben beschäftigten Zeitarbeitskräfte gar nicht oder größtenteils nicht der untersten Tariflohngruppe angehören; die Entlohnung entspricht in diesen Fällen von vornherein einem so hohen Niveau, dass der Mindestlohn nicht greifen würde. Weitere 13 Befragte gaben an, dass der Mindestlohn die Kosten für Zeitarbeit zwar erhöht, die Mehrkosten aber an die Kundenunternehmen weitergegeben werden können. Sieben Unternehmen waren der Ansicht, dass sie die durch einen Mindestlohn verursachten Mehrkosten nicht an die Entleiher überwälzen können und diese deshalb selbst tragen müssten.

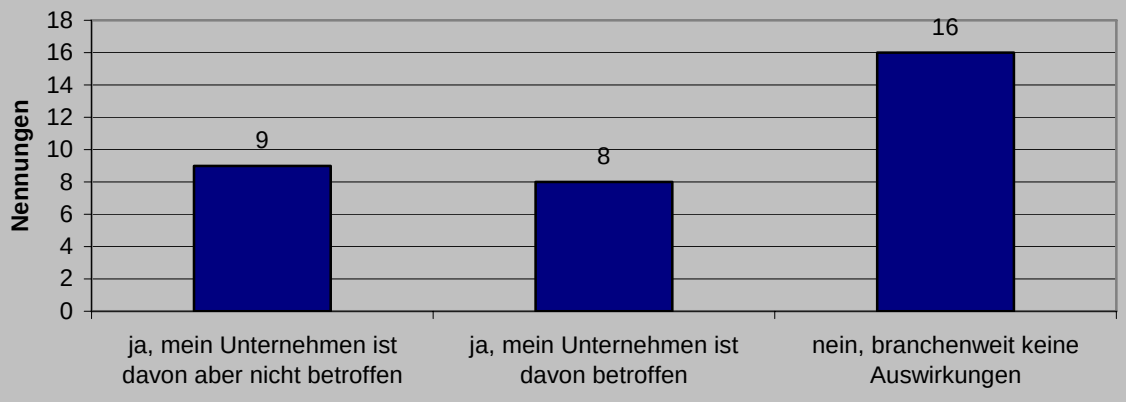
Abb. 14: Ist ein Mindestlohn für Ihr Unternehmen kostenmäßig relevant?



Quelle: Umfrage der IHK Hannover (2008) © IHK Hannover

In diesem Zusammenhang ist interessant, ob die höheren Kosten durch einen Mindestlohn nach Einschätzung der Zeitarbeitsunternehmen zu einem Nachfragerückgang bei Zeitarbeit führen. Die Abbildung 15 zeigt, dass 17 Unternehmen (52%) branchenweit mit negativen Nachfragewirkungen durch die Einführung eines Mindestlohns rechnen; davon befürchten acht Unternehmen Auswirkungen im eigenen Unternehmen. 16 Befragte (48%) waren hingegen der Ansicht, dass ein Mindestlohn branchenweit keinerlei negative Nachfrageeffekte mit sich bringt.

Abb. 15: Wird bei Einführung eines Mindestlohns wegen höherer Kosten weniger Zeitarbeit nachgefragt?



Quelle: Umfrage der IHK Hannover (2008) © IHK Hannover

Zusammengefasst geht also knapp mehr als die Hälfte der befragten Verleihbetriebe davon aus, dass sich die Kosten für Zeitarbeit durch Einführung eines Mindestlohns erhöhen werden und dies branchenweit negative Nachfrageeffekte haben wird. Dies wird vor allem Geringqualifizierte treffen, die derzeit kaum irgendwo so gute Chancen wie in der Zeitarbeit haben. Vielmehr können die von den Gewerkschaften erstrittenen hohen Einstiegsgehälter in vielen Unternehmen als Einstellungshindernis angesehen werden; die Zeitarbeitsbranche mit vergleichsweise moderaten Löhnen für Geringqualifizierte macht den Einsatz solcher Kräfte für Unternehmen erst wieder betriebswirtschaftlich interessant.

Die politischen Akteure sollten allein schon aus diesem Grund von der Einführung eines Mindestlohns in der Zeitarbeitsbranche Abstand nehmen.

3. Resümee

Auf den Punkt gebracht hat die empirische Untersuchung der IHK Hannover klare Hinweise darauf ergeben, dass Zeitarbeit ein unverzichtbares Element zur Überwindung der ansonsten zahlreichen Rigiditäten des deutschen Arbeitsmarktes darstellt. Die Zeitarbeit stärkt die Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und leistet einen wichtigen Beitrag zur Integration von zuvor Arbeitslosen. Die von Gewerkschaftsseite geforderten Re-Regulierungen der Zeitarbeit mit dem Ziel, den Einsatz von Zeitarbeit zu reduzieren und stärker zu kontrollieren, führen zu Wachstumsverlusten in der Wirtschaft und einem Rückgang von Beschäftigungsangeboten. Die Ergebnisse machen auch deutlich, dass die von den Gewerkschaften befürchtete Verdrängung von Stammpersonal durch Zeitarbeiter in den seltensten Fällen zum Tragen kommt.

Literaturverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit (2007): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung – Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe im 1. Halbjahr 2007, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2008): Branchen und Berufe in Deutschland, 1997 – 2007, Zeitarbeit, Nürnberg

Buscher, Herbert S. (2007): Leiharbeit: ein Schmuddelkind des deutschen Arbeitsmarktes?, in: Wirtschaft im Wandel 2/2007 (Hrsg.: Institut für Wirtschaftsforschung Halle)

FAZ.NET vom 26.02.2008: Branchen (132): Zeitarbeit – Drohender Rückfall

Ragnitz, Joachim/Thum, Marcel: Zur Einführung von Mindestlöhnen: Empirische Relevanz des Niedriglohnsektors, in: Ifo Dresden berichtet, Band 14/2007, S. 36-39

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Situation (2006): Jahresgutachten 2006/07

Süddeutsche Zeitung vom 12.02.2008: Auch Leiharbeiter sollen Mindestlohn erhalten (S. 1)

Süddeutsche Zeitung vom 13.02.2008: Streit um Mindestlöhne für Zeitarbeiter (S. 21)

Anhang 1: Fragebogen für potentielle Kunden von Zeitarbeitsunternehmen

I) Angaben zum Unternehmen

1) Name des Unternehmens: _____

Ansprechpartner: _____

Telefon: _____

2) Zahl der Beschäftigten: _____

3) Branche:
- ☐ Industrie
- ☐ Bau
- ☐ Handel
- ☐ Dienstleistungen
- ☐ Handwerk

4) Tarifgebunden:
- ☐ ja
- ☐ nein

II) Fragen zur Zeitarbeit

1) Werden in Ihrem Unternehmen Zeitarbeitnehmer eingesetzt?

- ☐ ja, dauerhaft
- ☐ ja, sporadisch
- ☐ nein

2) Wie viele Zeitarbeitnehmer beschäftigt Ihr Unternehmen durchschnittlich?

_____

3) Wie lange wird ein Zeitarbeitnehmer durchschnittlich in Ihrem Unternehmen eingesetzt?

- ☐ bis 1 Monat
- ☐ bis 3 Monate
- ☐ bis 6 Monate
- ☐ bis 12 Monate
- ☐ länger als 12 Monate

4) Zu welchem Zweck beschäftigt Ihr Unternehmen Zeitarbeitskräfte? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Auffangen der guten Auftragslage bei hoher Flexibilität
- ☐ Abdeckung von Saisonspitzen
- ☐ Überbrückung von Urlaubs- oder Krankheitsengpässen
- ☐ Rekruting von neuen Stamm-Mitarbeitern über Zeitarbeit
- ☐ Kostenvorteile gegenüber dem Stammpersonal

5a) Welche Erfahrungen haben Sie hinsichtlich des Arbeitserfolges bisher mit Zeitarbeitnehmern gemacht?

- kein Unterschied zu festangestelltem Personal
- das Arbeitsergebnis von Zeitarbeitnehmern fällt in der Regel schwächer aus als bei unserer Stammbelegschaft

5b) Welche Erfahrungen haben Sie hinsichtlich der Motivation bisher mit Zeitarbeitnehmern gemacht?

- kein Unterschied zu festangestelltem Personal
- Zeitarbeitnehmer sind in der Regel höher motiviert als unsere Stammbelegschaft
- Zeitarbeitnehmer sind in der Regel *weniger* stark motiviert als unsere Stammbelegschaft

6) Welche Alternativen sehen Sie, wenn Ihr Mehrbedarf an Arbeitskräften durch Zeitarbeit wegen zu hoher Kosten oder weiterer Regulierungen nicht mehr gedeckt werden kann?

- Überstunden bei Stammbelegschaft
- weniger Aufträge annehmen
- Auslagerung in andere Betriebe
- Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland
- Andere: _____

Anhang 2: Fragebogen für Zeitarbeitsunternehmen

I) Angaben zum Unternehmen

1) Name des Unternehmens: _____

Ansprechpartner: _____

Telefon: _____

E-Mailadresse: _____

2) Zahl der beschäftigten Zeitarbeitnehmer

insgesamt: _____

in Niedersachsen: _____

Hauptsitz in Niedersachsen: ☐ ja ☐ nein

Anzahl der Niederlassungen in Niedersachsen: _____

3) Sind Sie Mitglied eines branchenspezifischen Arbeitgeberverbandes?

- ☐ nein
- ☐ ja, und zwar bei
  - ☐ BZA
  - ☐ iGZ
  - ☐ AMP
  - ☐ BVD
  - ☐ sonstiger: _____

4) Auf welcher Grundlage werden die bei Ihnen angestellten Zeitarbeitnehmer entlohnt?

- ☐ Tarifvertrag des BZA
- ☐ Tarifvertrag des iGZ
- ☐ Tarifvertrag des AMP
- ☐ Tarifvertrag des BVD
- ☐ Sonstiger Tarifvertrag mit der Tarifgemeinschaft der christlichen Gewerkschaften für Zeitarbeit und der PSA
- ☐ übertariflich
- ☐ „equal payment/equal treatment“
- ☐ sonstiges: _____

5a) Wie stellt sich die branchenmäßige Zusammensetzung der Zeitarbeiter in Ihrem Unternehmen dar?

___ % kaufmännisch

___ % gewerblich

___ % IT

___ % Medizin

___ % _____

5b) … und nach dem Qualifikationsprofil der Zeitarbeitnehmer?

___ % Hilfsarbeiter

___ % Facharbeiter

___ % Angestellte ohne akademische Ausbildung

___ % Angestellte mit akademischer Ausbildung

___ % _____

5c) Aus welchen Branchen kommen Ihre wichtigsten Kunden?

_____

_____

II) Fragen zum Mindestlohn

Die Politik hat angeregt, die Zeitarbeitsbranche in das Entsendegesetz aufzunehmen, um so einen branchenweiten Mindestlohn durchzusetzen. Die Basis für einen solchen Mindestlohn soll die unterste Tariflohngruppe eines für allgemeinverbindlich zu erklärenden Branchentarifvertrages bilden.

1) Wäre ein solcher Mindestlohn für Ihr Unternehmen überhaupt relevant?

- ☐ nein, weil mein Unternehmen in der untersten Tariflohngruppe keine oder eine nicht nennenswerte Anzahl Mitarbeiter beschäftigt
- ☐ ja, ein Mindestlohn auf Basis der untersten Tariflohngruppe hätte spürbaren Einfluss auf unsere Kostenstruktur…
  - ☐ die Mehrkosten kann ich aber voraussichtlich an meine Kunden weitergeben
  - ☐ die Mehrkosten kann ich nicht weitergeben und gehen voll zu Lasten meines Unternehmens

2) Glauben Sie, dass bei Einführung eines Mindestlohns auf Basis der untersten Tariflohngruppe weniger Zeitarbeit nachgefragt wird, weil Zeitarbeit dann teurer ist?

- ☐ ja, es wird insgesamt weniger Zeitarbeit nachgefragt werden…
  - ☐ mein Unternehmen wird davon aber nicht betroffen sein
  - ☐ auch in meinem Unternehmen wird dies spürbar sein
- ☐ nein, ich sehe branchenweit keinerlei Auswirkungen

3) „Für meine Kunden sind die Kosten für eine Zeitarbeitskraft meistens gar nicht das zentrale Argument." Stimmen Sie dieser Aussage zu?

- ☐ ja, die Kosten stehen für meine Kunden nicht so sehr im Vordergrund…
  - ☐ die mit der Zeitarbeit verbundene Flexibilität steht für meine Kunden eher im Vordergrund
  - ☐ für meine Kunden ist es viel wichtiger, dass sie mit nur einem Zeitarbeitsunternehmen zu tun haben und nicht mit immer wechselnden Anbietern neu verhandeln müssen
- ☐ nein, meine Kundschaft setzt Zeitarbeiter ein, weil sie vergleichsweise günstige Arbeitskräfte sind

4) Wie hoch ist der Anteil Ihrer Zeitarbeitnehmer, die in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis bei einem Ihrer Kunden übernommen werden?

____ %