

# **Bessere Perspektiven für Zeitarbeitskräfte – Handlungserfordernisse und Optionen**

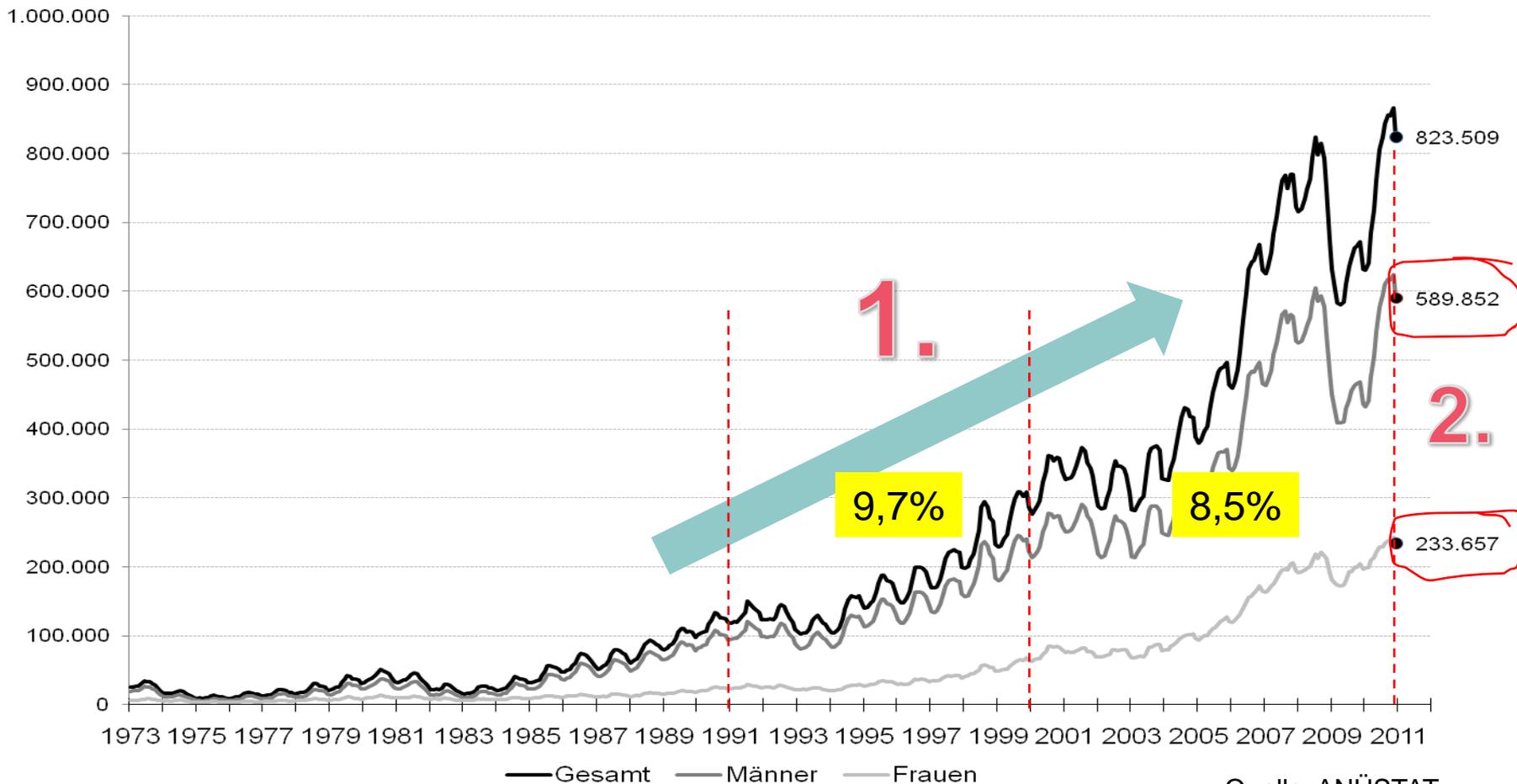
Juliane Landmann und Eric Thode

Evangelische Akademie Loccum, 23. September 2011

# Inhalt

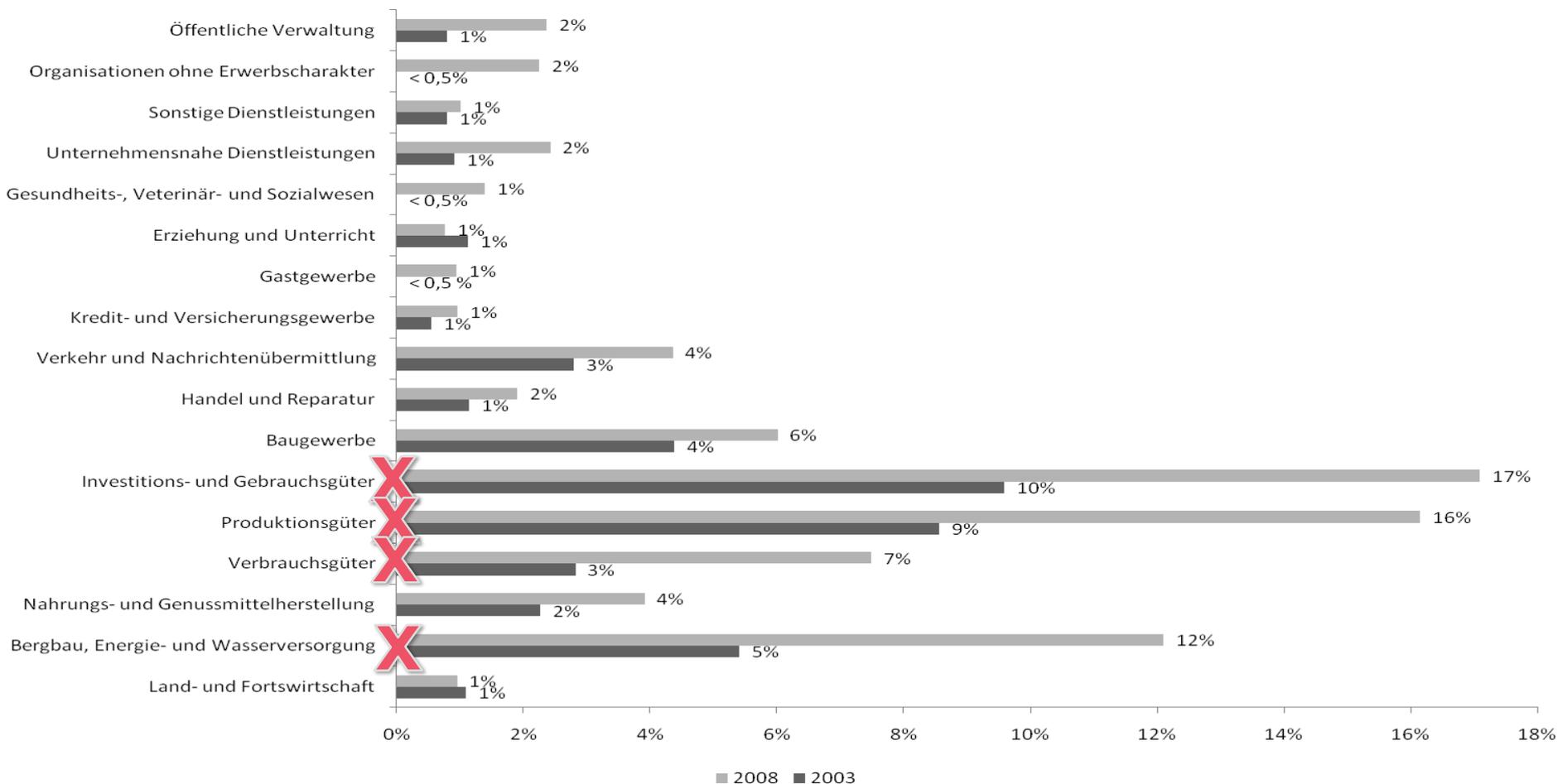
- Zahlen, Daten, Fakten
  - Entwicklung und Branchen
  - im Vergleich zur Gesamtwirtschaft: Wer / Rahmenbedingungen?
  - Besonderheiten
- Weiterentwicklung der Zeitarbeit
  - Prämissen
  - konkrete Ansätze
- Ausblick

# Entwicklung der Zahl der Zeitarbeitnehmer seit 1973



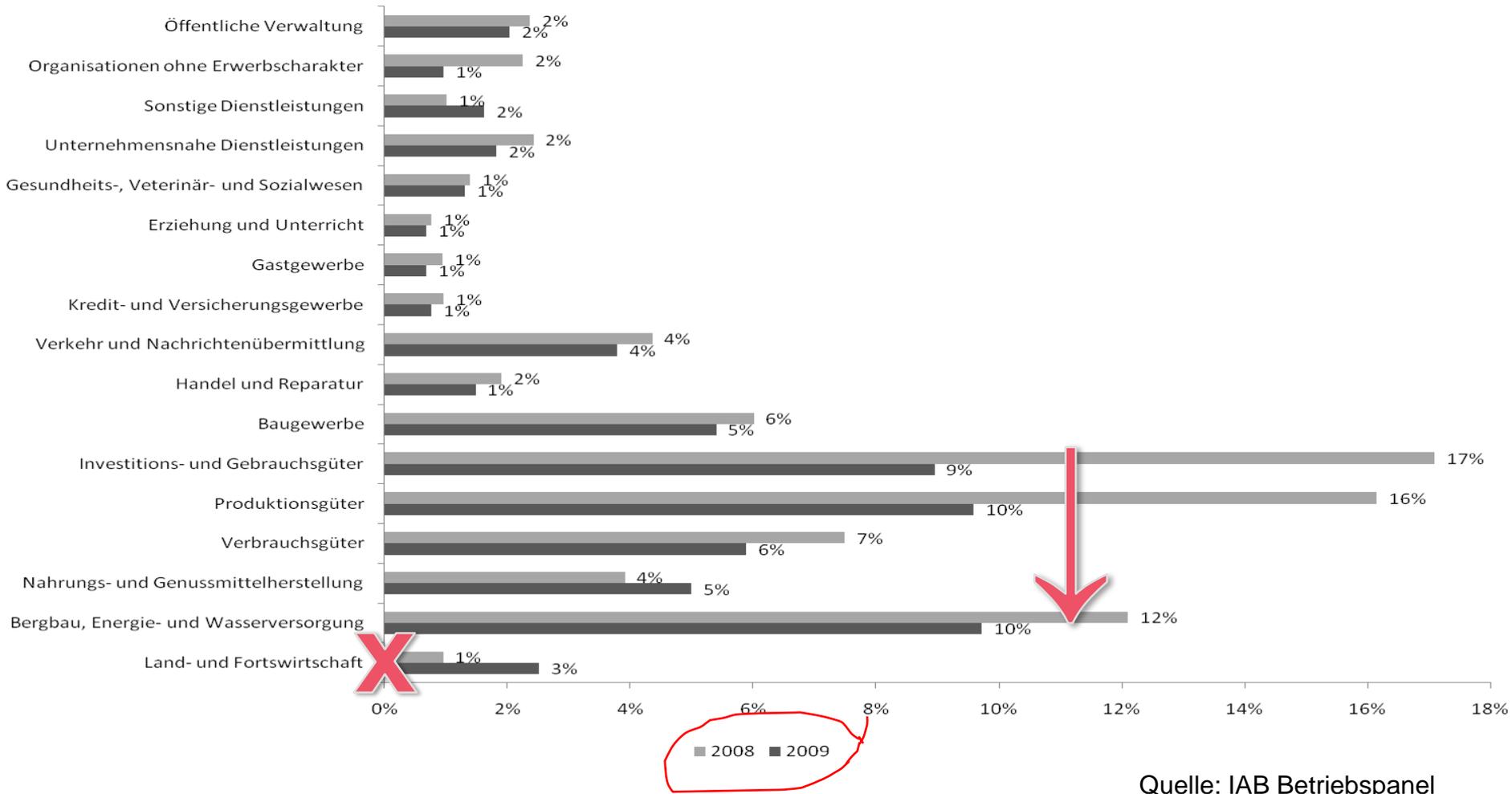
Quelle: ANÜSTAT

# Anteil an Gesamtbeschäftigung: nach Branche



Quelle: IAB Betriebspanel.

# ... während Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009





Wer?

Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft

# Soziodemographie

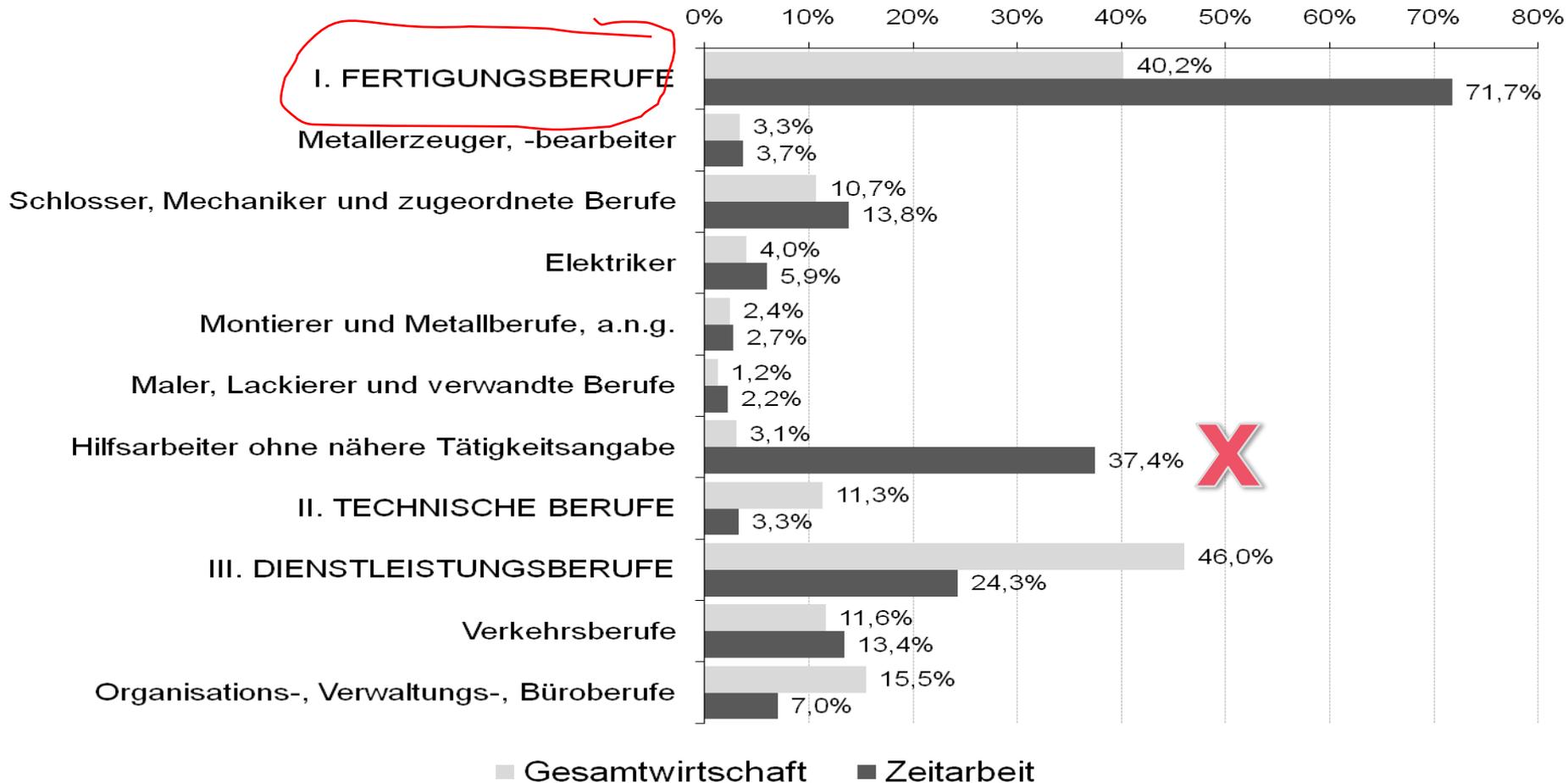
	2003		2010	
	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit
<b>Gesamtbeschäftigung</b>				
Sozialversicherungspflichtig	81,7%	90,9%	79,2%	90,1%
Geringfügig	18,3%	9,1%	20,8%	9,9%
<b>Sozialv.-pfl. Beschäftigung</b>				
Geschlecht:				
Männlich	54,6%	71,9%	53,8%	70,5%
Weiblich	45,4%	28,1%	46,2%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

A1

A2

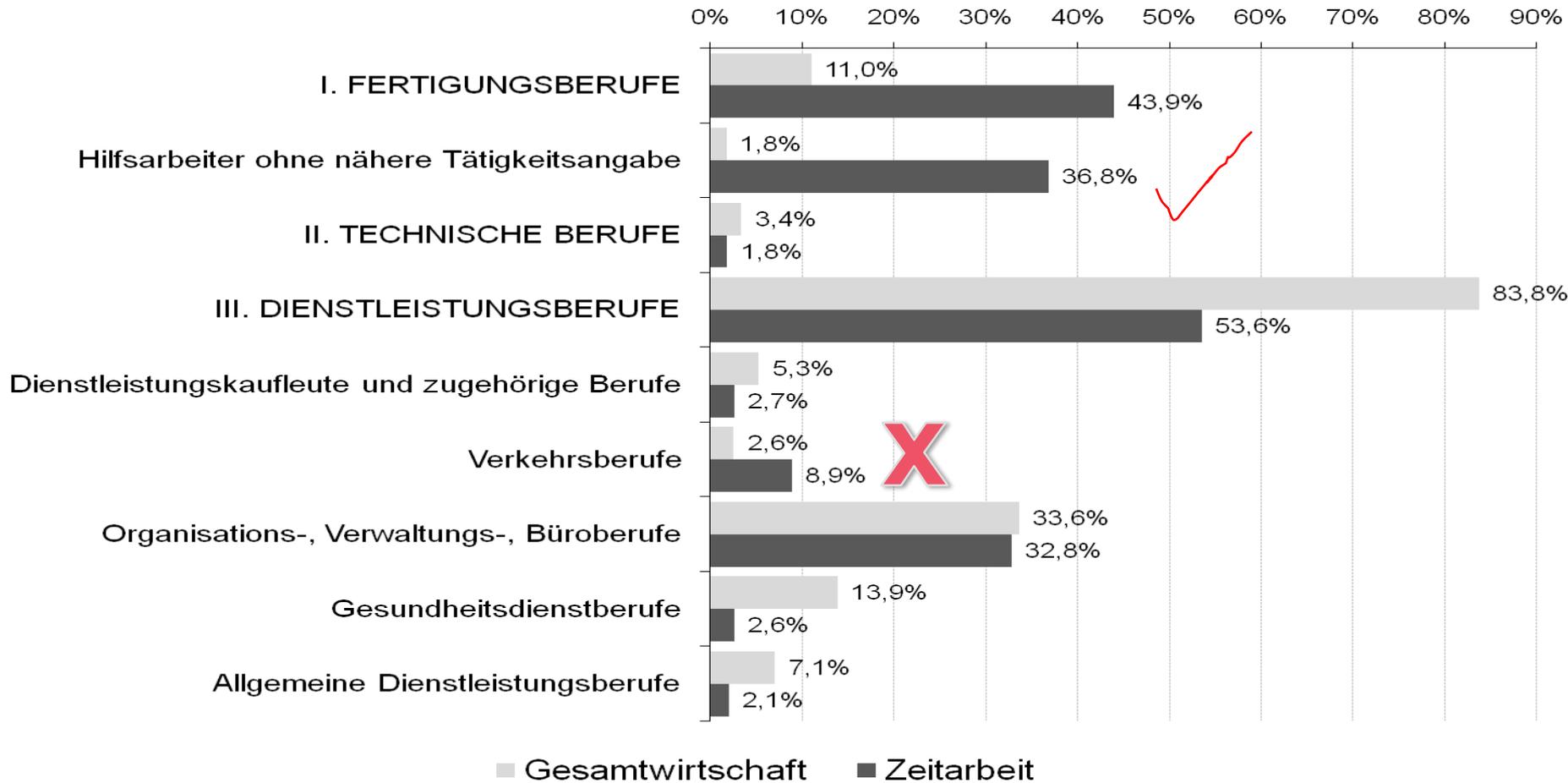
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

# Ausgewählte Berufe: Männer 2010



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

# Ausgewählte Berufe: Frauen 2010



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

## vorheriger Arbeitsmarktstatus

### neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse:

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

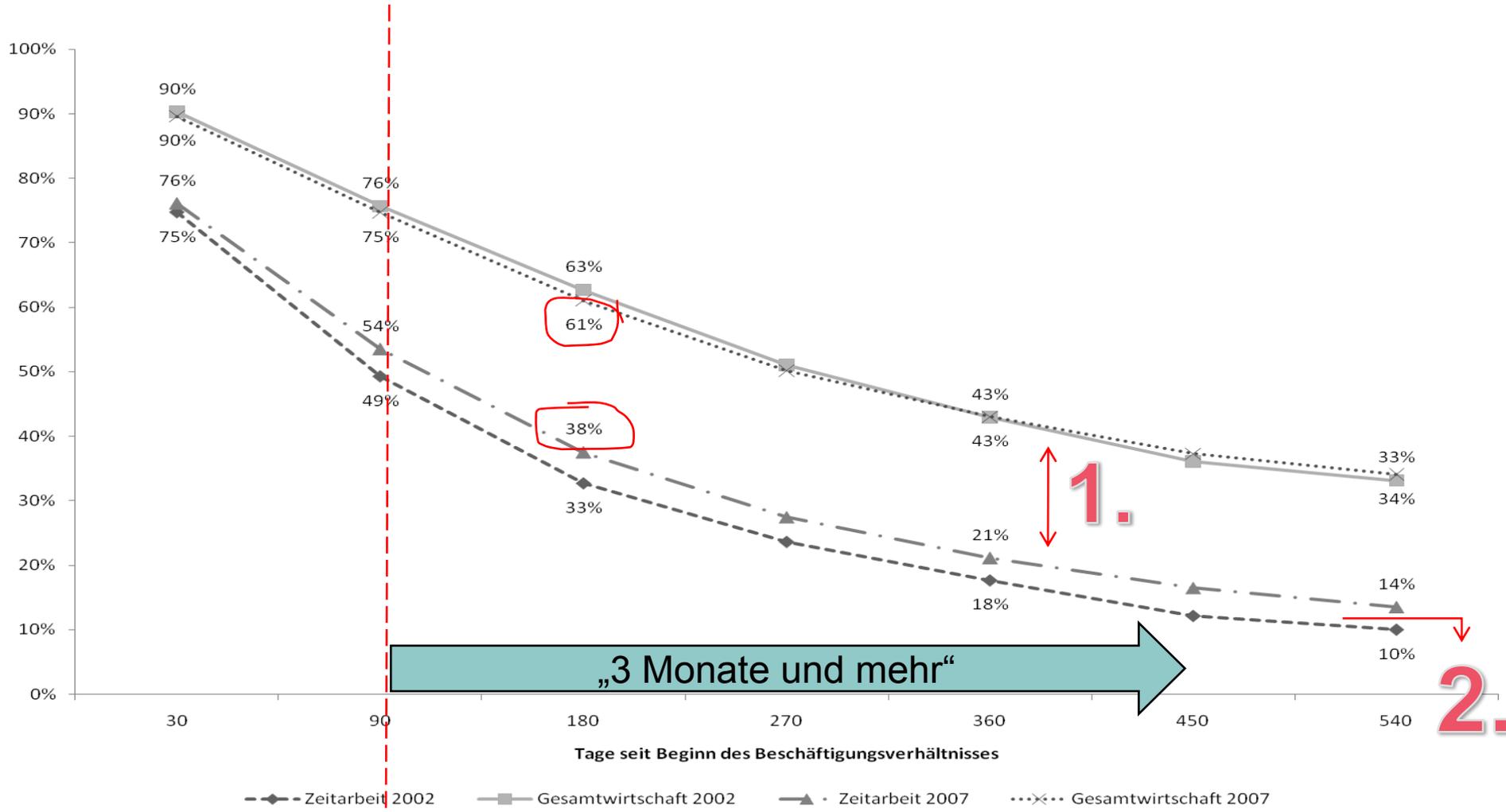
*jeweils erstes Halbjahr*

Quelle: Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB)



Rahmenbedingungen?  
Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft

# Details zur Dauer



Quelle: Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB)

# Arbeitsentgelte: Ost / West, Männer / Frauen

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

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

# Arbeitsentgelte nach Berufsausbildung

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

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

# Arbeitsentgelte nach Alter

Bundesgebiet West:	2003			2010		
	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Differenz	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Differenz
Männer						
Unter 25 Jahre	1.968 €	1.197 €	-39,2%	2.035 €	1.327 €	-34,8%
25 bis unter 50 Jahre	2.881 €	1.442 €	-49,9%	3.101 €	1.551 €	-50,0%
50 Jahre und älter	3.101 €	1.587 €	-48,8%	3.340 €	1.590 €	-52,4%
Frauen						
Unter 25 Jahre	1.704 €	1.175 €	-31,0%	1.760 €	1.286 €	-26,9%
25 bis unter 50 Jahre	2.277 €	1.333 €	-41,5%	2.453 €	1.404 €	-42,8%
50 Jahre und älter	2.305 €	1.275 €	-44,7%	2.544 €	1.303 €	-48,8%

Bundesgebiet Ost:	2003			2010		
	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Differenz	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Differenz
Männer						
Unter 25 Jahre	1.398 €	1.051 €	-24,8%	1.523 €	1.170 €	-23,1%
25 bis unter 50 Jahre	2.005 €	1.240 €	-38,1%	2.107 €	1.297 €	-38,5%
50 Jahre und älter	2.164 €	1.315 €	-39,3%	2.255 €	1.326 €	-41,2%
Frauen						
Unter 25 Jahre	1.216 €	968 €	-20,3%	1.362 €	1.107 €	-18,7%
25 bis unter 50 Jahre	1.973 €	1.127 €	-42,9%	1.998 €	1.173 €	-41,3%
50 Jahre und älter	2.155 €	1.232 €	-42,8%	2.328 €	1.120 €	-51,9%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

# Arbeitsentgelte nach Berufsklassen

**Bundesgebiet West:**

	2003			2010		
	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Differenz	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Differenz
Männer						
Fertigungsberufe	2.618 €	1.375 €	-47,5%	2.774 €	1.478 €	-46,7%
Technische Berufe	4.277 €	2.893 €	-32,4%	4.749 €	3.266 €	-31,2%
Dienstleistungsberufe	3.005 €	1.374 €	-54,3%	3.224 €	1.543 €	-52,1%
Frauen						
Fertigungsberufe	1.873 €	1.072 €	-42,8%	1.923 €	1.221 €	-36,5%
Technische Berufe	2.869 €	2.535 €	-11,7%	3.288 €	2.579 €	-21,5%
Dienstleistungsberufe	2.254 €	1.491 €	-33,9%	2.442 €	1.673 €	-31,5%

**Bundesgebiet Ost:**

	2003			2010		
	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Differenz	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Differenz
Männer						
Fertigungsberufe	1.761 €	1.218 €	-30,8%	1.875 €	1.281 €	-31,7%
Technische Berufe	3.096 €	3.011 €	-2,8%	3.438 €	2.258 €	-34,3%
Dienstleistungsberufe	2.226 €	1.123 €	-49,6%	2.332 €	1.271 €	-45,5%
Frauen						
Fertigungsberufe	1.349 €	898 €	-33,5%	1.431 €	1.060 €	-25,9%
Technische Berufe	2.346 €	*	*	2.636 €	*	*
Dienstleistungsberufe	2.063 €	1.213 €	-41,2%	2.153 €	1.307 €	-39,3%



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

## Besonderheiten

- Einstieg für Arbeitslose
- mehr **ältere** Zeitarbeitnehmer
- überproportional vertreten:
  - sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung
  - 25- bis 50jährige / Ausländer / Männer / ohne Berufsausbildung
- deutliches Übergewicht bei Fertigungsberufen insb. als **Hilfsarbeiter**
- auffällig **geringe ‚Überlebensraten‘**
- große **Gehaltsunterschiede** im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (egal ob mit oder ohne Ausbildung)

## Fazit zur Zeitarbeitslandschaft in Deutschland

- Bedeutung der Zeitarbeit für den Arbeitsmarkt hat stark zugenommen
- Hohe Dynamik bei immer noch geringem Anteil an Gesamtbeschäftigung
- Wachsende Bedeutung von strategischem Einsatz der Zeitarbeit
- Zeitarbeitskräfte haben weit überwiegend nur kurze Beschäftigungsdauern, Überlassungszeiten wechseln sich mit Phasen der Arbeitslosigkeit ab
- Übergänge in „Normalarbeitsverhältnisse“ finden vergleichsweise selten statt (Schätzungen mit hoher Unsicherheit behaftet, zwischen 4 und 30 Prozent)
- Lohnniveau in der Zeitarbeit deutlich geringer als in der Gesamtwirtschaft
- Im Ergebnis doppelte Benachteiligung von Zeitarbeitskräften: Geringeres Einkommen **und** größere Unsicherheit über Beschäftigungsverlauf

## Prämissen einer Re-Regulierung der Zeitarbeit

- Einstiegsmöglichkeiten für Personen mit (vermutet oder tatsächlich) geringer Produktivität erhalten und möglicherweise noch ausbauen
- Gleiche Arbeitsbedingungen und gleiche Entlohnung für gleiche(!) Arbeit
- Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit stärken
- Zeitarbeitskräfte für höhere Flexibilitätsanforderungen kompensieren

## Konkrete Ansätze

- Auf individueller Ebene zeitabhängige stufenweise Anhebung von Lohn und Arbeitsbedingungen bis hin zu Equal Pay und Equal Treatment
- Bereitschaft der Entleihbetriebe zur Übernahme von Zeitarbeitskräften steigern
- Stärkere Wahrnehmung von Vermittlungsaufgaben seitens der Zeitarbeitsfirmen
- Arbeitnehmerüberlassung als Instrument zur Integration benachteiligter Jugendlicher
- Mehr Weiterbildung durch Zeitarbeitsunternehmen

# Überlegungen zu Equal Pay

- Ausgangspunkt: Entlohnung aus Sicht des Entleihbetriebes orientiert sich an der Produktivität
- Produktivität steigt mit Dauer des Einsatzes an (Aufbau betriebsspezifischer Kenntnisse und Fähigkeiten)
- Entlohnung sollte mit zunehmender Einsatzdauer ansteigen
- 2 Komplikationen:
  - Häufig einfache Tätigkeiten ohne nennenswerte Lernkurven, kaum betriebsspezifisches Humankapital erforderlich
  - Häufig nur sehr kurze Einsatzdauern von deutlich unter drei Monaten
  - Wenig Spielraum für Produktivitätsfortschritte und Lohnsteigerungen
- Aber: Hinweise auf höhere Löhne bei längerer Tätigkeit im Zeitarbeitssektor (Branchenbezogene Erfahrungsprämie; Jahn/Pozzoli 2011)
- Mögliche Entwicklungsrichtung: Tarifverträge mit gestaffelten Löhnen nach Tätigkeitsdauer in Zeitarbeitsbranche **und** Einsatzdauer im Entleihbetrieb

# Verbesserung der Sprungbrettfunktion I

- Drei Ansatzpunkte:
  - Direkter „Klebeeffekt“ beim Entleihbetrieb
  - Mittelbarer „Sprungbretteffekt“ durch bessere Chancen auf ein Nicht-Zeitarbeitsverhältnis bei einem anderen Unternehmen
  - Dauerhafter Verbleib in der Zeitarbeit ohne zwischenzeitliche Phasen der Arbeitslosigkeit
- Intelligente Verteuerung der Zeitarbeit für Entleihbetriebe
  - Prekariatsprämie nach französischem Vorbild, die erstattet wird, wenn Übernahme durch den Entleihbetrieb erfolgt
  - Sukzessive Anhebung der Arbeitskosten bis Equal Pay-Niveau (aber: Gefahr von Drehtüreffekten)

## Verbesserung der Sprungbrettfunktion II

- Bessere Dokumentation der gesammelten Erfahrungen im Rahmen von Tätigkeitsnachweisen und Kurzarbeitszeugnissen (Pflicht zum Arbeitszeugnis besteht derzeit nur für den Verleihbetrieb)
- Vermittlungsprämien von Seiten der Bundesagentur für Arbeit an Zeitarbeitsfirmen für die erfolgreiche Vermittlung an Entleihbetriebe
- Wiedereinführung des Synchronisationsverbotes

# Niederschwelliger Arbeitsmarkteinstieg für benachteiligte Jugendliche?

- Modellprojekt „**ZACQ**“: Zeitarbeit, Coaching, Qualifizierung seit 2007 in fünf großen deutschen Städten (Brinkmann et al. 2011)
- Initiative durch großes Zeitarbeitsunternehmen, Kooperation mit Bundesagentur für Arbeit, Begleitung durch Evaluationsforschung
- Zielgruppe: Junge Menschen zwischen 18 und 25 Jahren
- Ziele und Maßnahmen:
  - Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit durch berufspraktische Tätigkeiten in der Leiharbeit
  - Motivation der Jugendlichen durch schnellen Beginn der Leiharbeitsbeschäftigung
  - Aktivierung der Jugendlichen durch individuelle Beratung und professionelles Coaching
  - Erweiterung der berufsrelevanten Basiskenntnisse durch ergänzende Trainings
  - Erwerb von Arbeits- und Qualifikationsreferenzen

## ZACQ – Evaluationsergebnisse

- Keine signifikanten treatment effects für Jugendliche, die nur kurze Zeit (bis zu 3 bzw. 3 bis 6 Monate) am Programm teilgenommen haben
- Signifikant positive Effekte für Jugendliche, die längere Zeit teilgenommen haben (6 bis 12 Monate):
  - Wahrscheinlichkeit, 6 Monate nach Ende der Teilnahme noch beschäftigt zu sein, um 40 Prozentpunkte höher
  - Wahrscheinlichkeit, 18 Monate nach Ende der Teilnahme noch beschäftigt zu sein, um 26 Prozentpunkte höher
  - Aber: Anzeichen für Selektion von „aussichtsreicheren“ Teilnehmern in längere Teilnahmedauern
  - Verbleib der erfolgreichen Teilnehmer: 1/3 findet Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit („Klebeeffekt“/„Sprungbretteffekt“), 1/5 arbeitet bei einer anderen Zeitarbeitsfirma („Sprungbretteffekt“?), knapp die Hälfte arbeitet weiterhin bei der ursprünglichen Zeitarbeitsfirma („Integrationseffekt“?)

## Mehr Weiterbildung durch Zeitarbeitsfirmen?

- Hohe Arbeitskräftefluktuation in der Zeitarbeit schmälert Bereitschaft zu Weiterbildung bei Entleihbetrieben (allgemeines und betriebsspezifisches Humankapital), aber auch bei Arbeitskräften (nur betriebsspezifisches)
- Zeitarbeitsfirmen droht Abwanderung ihrer Mitarbeiter in zwei Richtungen: andere Entleihbetriebe und Kundenunternehmen
- Zeitarbeitsfirmen erfahren Reputationsgewinne bei den Kunden durch qualifizierte Mitarbeiter → Wettbewerbsvorteil
- Monopson-Theorie von Acemoglu/Pischke (1998): Nachfragemacht am Arbeitsmarkt steigert Bereitschaft, auch in allgemein anwendbares Humankapital der Angestellten zu investieren, da die Gefahr der Abwanderung eher gering ist. Eventuell im Bereich einfacher Tätigkeiten denkbar, da Kundenunternehmen hier kaum noch selbst auf Bewerbersuche gehen (IW Consult 2011, Holst/Nachtwey/Dörre 2009).
- Geringe durchschnittliche Firmengröße
- Geringe Flexibilität von Weiterbildungsträgern und fehlende Curricula

## Ansätze zur Steigerung der Weiterbildungsintensität

- Verpflichtende systematische Dokumentation der erworbenen formalen und informellen Kompetenzen während des Angestelltenverhältnisses und „Kompetenzbilanz“ als fester Bestandteil des Arbeitszeugnisses am Ende
- Verpflichtende Personalentwicklungsgespräche
- Stärkerer Austausch zwischen Personaldienstleistern und Entleihfirmen
- Einrichtung eines Weiterbildungsfonds nach ausländischem Vorbild  
→ Zusammenspiel mit Synchronisation von Anstellung und Einsatz beim Entleiher beachten!
- Finanzielle Förderung von Weiterbildungsaktivitäten durch Bundesagentur für Arbeit
- Entleihbetrieb zahlt Prämie an Personaldienstleister bei Übernahme einer Zeitarbeitskraft in Festanstellung
- Höhere Weiterbildungsneigung durch demographischen Wandel?

# Kompensation des höheren Risikos in der Zeitarbeit

- Direkte Kompensation
  - Prekariatsprämie, die einen Lohnaufschlag gegenüber dem Entgelt von Stammarbeitskräften darstellt.
  - Fraglich, inwiefern damit private Absicherung gegenüber höherem Arbeitslosigkeitsrisiko und möglicherweise geringerem Rentenniveau gelingt
  
- Indirekte Absicherung
  - Wiederherstellung des Synchronisationsverbotes
  - Vorschlag der Metall-Gewerkschaft Pro-Ge aus Österreich:
    - Einrichtung eines Sozialfonds, aus dem das Arbeitslosengeld für gekündigte Zeitarbeitskräfte drei Monate lang erhöht wird
    - Beiträge zum Fonds werden von Zeitarbeitsfirmen gezahlt, ein Prozent der Lohnsumme wird vorgeschlagen

## Ausblick

- Doppelstrategie verfolgen:  
Übergänge in reguläre Beschäftigung erleichtern **und**  
Möglichkeiten für Zeitarbeit als Dauerbeschäftigung verbessern
- Möglichkeiten der Zeitarbeit als Einstieg für benachteiligte Arbeitsmarktgruppen  
und als Vermittlungsinstrument neu ausloten
- Hilft der demographische Wandel, die Perspektiven in der Zeitarbeit zu  
verbessern?
- Grenzen der Zeitarbeit? Barrieren für extensives und intensives Wachstum

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Juliane Landmann, Eric Thode**

Bertelsmann Stiftung  
Carl-Bertelsmann-Str. 256  
33311 Gütersloh

[eric.thode@bertelsmann-stiftung.de](mailto:eric.thode@bertelsmann-stiftung.de)  
[juliane.landmann@bertelsmann-stiftung.de](mailto:juliane.landmann@bertelsmann-stiftung.de)