

Zeitarbeit in Deutschland



Treiber für Flexibilität und Wachstum

Studie der

IW Consult GmbH

in Zusammenarbeit mit dem

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Köln, den 09.05.2011

Ansprechpartner für die Inhalte:

IW Consult GmbH
Dr. Karl Lichtblau
Sprecher der Geschäftsführung
E-Mail: lichtblau@iwkoeln.de
Tel. (0221) 4981-759
<http://www.iwconsult.de>

IW Consult GmbH
Dr. Thomas Schleiermacher
Referent Bereich Empirie und Datenbanken
E-Mail: schleiermacher@iwkoeln.de
Tel. (0221) 4981-877
<http://www.iwconsult.de>

Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Holger Schäfer
Referent für Arbeitsmarktpolitik
E-Mail: schaefer.holger@iwkoeln.de
Tel. (030) 27877-124
<http://www.iwkoeln.de>

Inhaltsverzeichnis

1	Fragestellung	5
2	Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick	6
3	Zeitarbeit in der amtlichen Statistik	7
3.1	Beschäftigungsentwicklung	7
3.2	Zahl der Zeitarbeitsunternehmen	12
4	Befragung: Methodik, Stichprobe und Hochrechnung	14
5	Betriebswirtschaftliche Bedeutung der Zeitarbeit	18
5.1	Welche Unternehmen nutzen die Zeitarbeit?	18
5.2	Sind Unternehmen, die Zeitarbeit einsetzen, erfolgreicher?	21
5.3	Zeitarbeit bietet den Unternehmen die benötigte Flexibilität	26
5.4	Der „Klebe-Effekt“: Job-Offerte vom Kundenunternehmen	32
6	Zeitarbeit als Flexibilisierungsinstrument	35
6.1	Zeitarbeit in der Krise 2008/09	35
6.2	Zeitreihenanalysen	37
6.3	Matrixkonzept widerlegt „Arbeitnehmertausch-Vorwurf“	42
6.4	Einstellungsverhalten	46
7	Volkswirtschaftliche Bedeutung der Zeitarbeit	48
8	Literaturverzeichnis	55

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Überblick der Befragungsstichprobe.....	15
Tabelle 2: Umsatzwachstum nach Erfolgsfaktoren.....	22
Tabelle 3: Beitrag der Unternehmen mit Zeitarbeitern zum Aufschwung.....	51
Tabelle 4: Zuordnung des Zuwachses zu Stammebelegschaft und Zeitarbeitnehmern.....	54

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erwerbstätige und Zeitarbeitnehmer im Zeitverlauf.....	8
Abbildung 2: Zeitarbeitnehmer und Erwerbstätige im Zeitverlauf.....	9
Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung in der Zeitarbeitsbranche.....	11
Abbildung 4: Zahl der Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland.....	12
Abbildung 5: Qualität der Stichprobe.....	17
Abbildung 6: Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (Branchen und Größenklassen).....	19
Abbildung 7: Zeitarbeitsintensität nach Branchen und Größenklassen.....	20
Abbildung 8: Verteilung der Unternehmen nach der Anzahl der Erfolgsfaktoren.....	24
Abbildung 9: Unternehmen mit Zeitarbeit blicken optimistischer in die Zukunft.....	26
Abbildung 10: Kurze Überlassungsdauer überwiegt.....	28
Abbildung 11: Motive zur Nutzung der Zeitarbeit bei Hilfstätigkeiten.....	29
Abbildung 12: Motive zur Nutzung der Zeitarbeit bei Fachkräften.....	31
Abbildung 13: Jeder Siebte wird vom Kunden übernommen.....	34
Abbildung 14: Reaktion der Unternehmen auf die Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09.....	36
Abbildung 15: Stark schwankende Umsätze bei Unternehmen mit Zeitarbeit.....	38
Abbildung 16: Zeitarbeit bietet Pufferfunktion bei Umsatzschwankungen.....	40
Abbildung 17: Differenzierte Entwicklung bei den Stammebelegschaften.....	41
Abbildung 18: Unternehmen mit Zeitarbeit beschäftigungspolitisch erfolgreicher.....	42
Abbildung 19: Das Konzept der Vierfelder-Matrix.....	43
Abbildung 20: Vierfelder-Matrix im Zeitverlauf – 1. Teil.....	45
Abbildung 21: Vierfelder-Matrix im Zeitverlauf – 2. Teil.....	46
Abbildung 22: Einstellungsverhalten der Unternehmen nach Umsatzentwicklung.....	47

1 Fragestellung

Die Diskussion um die Zeitarbeitsbranche hat sich in den vergangenen Jahren zunehmend verschärft. Während die Befürworter der Zeitarbeit die positiven Effekte dieses Instruments für die Unternehmen, deren internationale Wettbewerbsfähigkeit und den Arbeitsmarkt betonen, fordern die Gegner weitgehende gesetzliche Regulierungen. Die Begründung solch gravierender Eingriffe erfolgt aber zumeist vor dem Hintergrund emotionaler und faktisch wenig begründeter Argumente.

Mit der vorliegenden Studie soll die Diskussion um die Zeitarbeit auf eine sachliche Basis gestellt werden. Es werden die folgenden Fragen beantwortet:

1. Was zeichnet Unternehmen aus, die Zeitarbeit einsetzen?
2. Warum setzen diese Unternehmen Zeitarbeit ein?
3. In welchem Ausmaß übernehmen Unternehmen Zeitarbeitnehmer („Klebe-Effekt“)?
4. Welchen Beitrag leistet die Zeitarbeit für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen?
5. Welchen Anteil hat die Zeitarbeit am Aufschwung des Jahres 2010?

Auf viele der hier aufgeworfenen Fragen bietet die amtliche Statistik jedoch keine oder keine ausreichenden Antworten. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde daher eine großangelegte Unternehmensbefragung durchgeführt, mit deren Hilfe das Phänomen Zeitarbeit in Deutschland eingehend beschrieben und charakterisiert werden kann.

Was ist Zeitarbeit?

Zeitarbeit – oftmals auch als Arbeitnehmerüberlassung oder „Leiharbeit“ bezeichnet – ist ein erlaubnispflichtiges Gewerbe, das unter strenger Aufsicht der Bundesagentur für Arbeit steht.

Das Zeitarbeitsverhältnis selbst ist eine Dreiecksbeziehung zwischen Zeitarbeitsunternehmen, Zeitarbeitnehmer und Kundenunternehmen. Dem Kundenunternehmen wird auf vertraglicher Grundlage vom Zeitarbeitsunternehmen gegen Entgelt der Zeitarbeitnehmer „überlassen“.

Obwohl der Zeitarbeitnehmer beim Kundenunternehmen arbeitet, ist er beim Zeitarbeitsunternehmen mittels Arbeitsvertrag sozialversicherungspflichtig und zumeist unbefristet angestellt. Den allermeisten Arbeitsverträgen liegen Tarifverträge zugrunde, die klare Bestimmung hinsichtlich der Arbeitszeit, des Kündigungsschutzes, der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und des Urlaubsanspruchs enthalten. Dem Zeitarbeitsunternehmen obliegen gegenüber dem Zeitarbeitnehmer dabei alle Haupt- und Nebenpflichten, wie sie auch für Arbeitgeber aller anderen Branchen gelten.

2 Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

1. Die Zeitarbeit in Deutschland ist eine hochdynamische Branche. Seit 1991 hat sich die Zahl der Zeitarbeitnehmer verfünffacht.
2. Über die Hälfte der Unternehmen setzt Zeitarbeitnehmer ein. Auf diese Unternehmen entfallen über 60 Prozent des gesamtwirtschaftlichen Produktionswertes.
3. Die Erhöhung der personalpolitischen Flexibilität ist der wichtigste Grund für den Einsatz von Zeitarbeit – auch weil diese Unternehmen in einem weitaus volatileren Geschäftsumfeld agieren. Auch die Verfügbarkeit von Arbeitskräften sowie deren Erprobung vor einer Übernahme sind wichtige Motive. Kostengründe spielen hingegen eine untergeordnete Rolle.
4. Rund drei Viertel des Zuwachses der gesamtwirtschaftlichen Produktion des Jahres 2010 wird von Unternehmen erwirtschaftet, die Zeitarbeit einsetzen. Das sind 255 Milliarden Euro. Rund 19 Prozent oder 49 Milliarden dieses Zuwachses entfallen rechnerisch auf die Zeitarbeitnehmer. Das sind bezogen auf den gesamten Zuwachs des Jahres 2010 in Höhe von 334 Milliarden Euro rund 15 Prozent oder jeder siebte Euro. Diese Modellrechnung zeigt die hohe volkswirtschaftliche Bedeutung der Zeitarbeit bei der Bewältigung der größten Wirtschaftskrise der Bundesrepublik Deutschland.
5. Die Zeitarbeit hat den Unternehmen geholfen, die Wirtschafts- und Finanzkrise ohne Massenentlassungen zu meistern und hat die für den nachfolgenden Aufschwung benötigten Personalressourcen schnell bereitgestellt. Die Krise hätte ohne Zeitarbeit wahrscheinlich schwerwiegendere Folgen für die deutsche Wirtschaft gehabt und länger andauert.
6. Gerade diejenigen Unternehmen, die den Aufschwung tragen, sind besonders stark auf die Flexibilität der Zeitarbeit angewiesen. Zusätzlich erweist sich, dass Unternehmen mit Zeitarbeit deutlich stärker internationalisiert und innovativer sind und mehr Forschung und Entwicklung als die Vergleichsgruppe ohne Zeitarbeitnehmer betreiben. Damit stärken die Unternehmen, die Zeitarbeit einsetzen, nachhaltig die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland.
7. Rund 14 Prozent der Zeitarbeitnehmer werden vom Kundenunternehmen übernommen – es gibt also einen eindeutigen positiven Klebe-Effekt. 76 Prozent der Übernommenen wäre ohne den vorherigen Einsatz als Zeitarbeitnehmer keine Festanstellung angeboten worden.
8. Es gibt deutlich mehr Unternehmen, bei denen der Einsatz von Zeitarbeit gleichzeitig mit einem Zuwachs der Stammbeslegschaft einhergeht. Die Verdrängung von Stammbeslegschaften ist ein Randphänomen. Im Großteil der Fälle sichert die Zeitarbeit Stammbeslegschaften.

3 Zeitarbeit in der amtlichen Statistik

Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Zeitarbeit in Deutschland abzuschätzen, ist mit etlichen Problemen verbunden. Es existiert für die Branche keine systematische Erfassung aller wichtigen Kerndaten, die eine umfassende Beschreibung der Branche und ihrer Entwicklung zulassen. Vielmehr müssen bei einem solchen Vorhaben unterschiedlichste Statistiken miteinander verknüpft werden, um auf diesem Wege ein umfassendes Bild der Branche zu zeichnen.

3.1 Beschäftigungsentwicklung

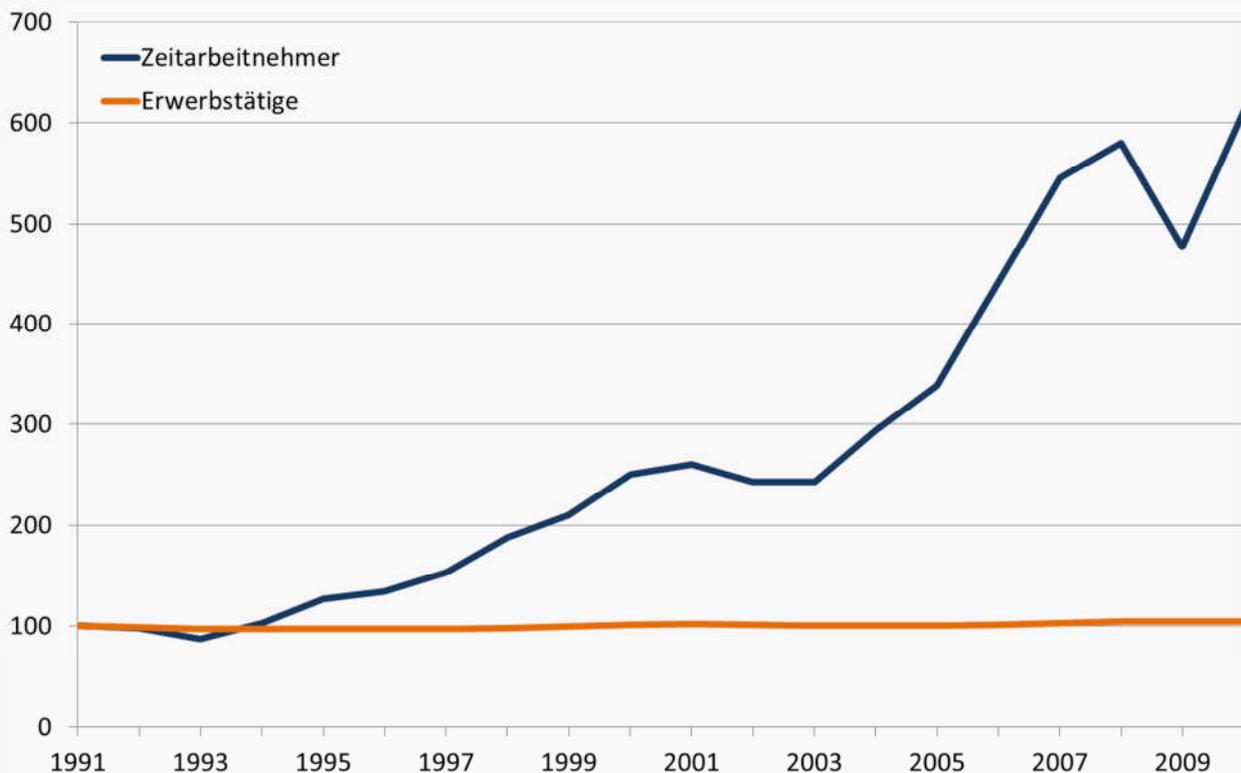
Die Beschäftigungsentwicklung der Zeitarbeitsbranche wird von der Bundesagentur für Arbeit (BA) erfasst und zweimal jährlich in der Statistik „Arbeitsmarkt in Zahlen: Arbeitnehmerüberlassung“¹ veröffentlicht. Diese amtliche Statistik weist zum einen den Bestand der Zeitarbeitnehmer nach unterschiedlichen Differenzierungsmerkmalen, wie etwa Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Art der ausgeübten Tätigkeit, aus. Zum anderen werden weitere Branchenmerkmale, wie etwa die Beschäftigungsdauer und die Zahl der Zeitarbeitsunternehmen erfasst. Diese Statistiken beruhen größtenteils auf dem so genannten „Meldevordruck a“, in dem alle Zeitarbeitsunternehmen der Bundesagentur für Arbeit die erhobenen Daten verpflichtend mitzuteilen haben. Die Statistik stellt damit eine Vollerhebung dar und ist aus diesem Grunde als sehr zuverlässig einzustufen.

Zum Vergleich der Entwicklung der Zeitarbeitnehmerzahlen wird die Zahl der Erwerbstätigen herangezogen. Die Erwerbstätigenzahl wird im Rahmen des Mikrozensus, einer deutschlandweiten statistischen Erhebung der Statistischen Landesämter und des Statistischen Bundesamtes, ermittelt. An der Befragung nimmt jedes Jahr 1 Prozent der Privathaushalte in Deutschland teil. Das entspricht in etwa 390.000 Haushalten mit 830.000 Menschen. In der Regel werden die Haushalte in vier aufeinanderfolgenden Jahren befragt. Da im Mikrozensus flächendeckend Erhebungsbeauftragte eingesetzt werden, die die mitgeteilten Angaben meistens sofort in einen Laptop eingeben, können Rückfragen des Befragten unmittelbar beantwortet werden, eine erste Plausibilitätskontrolle direkt vor Ort durchgeführt und damit letztendlich Fehlinformationen weitestgehend eliminiert werden. Aufgrund der langjährigen Expertise der Statistischen Ämter in der Erhebung und Hochrechnung der Daten sind diese ebenfalls als sehr valide einzustufen.

Die Zeitreihe der Abbildung 1 zeigt, dass sich die Zuwächse der Zahl aller Erwerbstätigen in Deutschland und die der Zeitarbeitnehmer in gänzlich anderen Dimensionen bewegen. Zwischen 1991 und 2010 hat sich die Zahl der Zeitarbeitnehmer verfünffacht. Diese Entwicklung ging jedoch nicht auf Kosten der Stammbeschäftigten: Die Erwerbstätigenzahl insgesamt erhöhte sich um 4,8 Prozent.

¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2011.

Abbildung 1: Erwerbstätige und Zeitarbeitnehmer im Zeitverlauf
indexiert, 1991=100



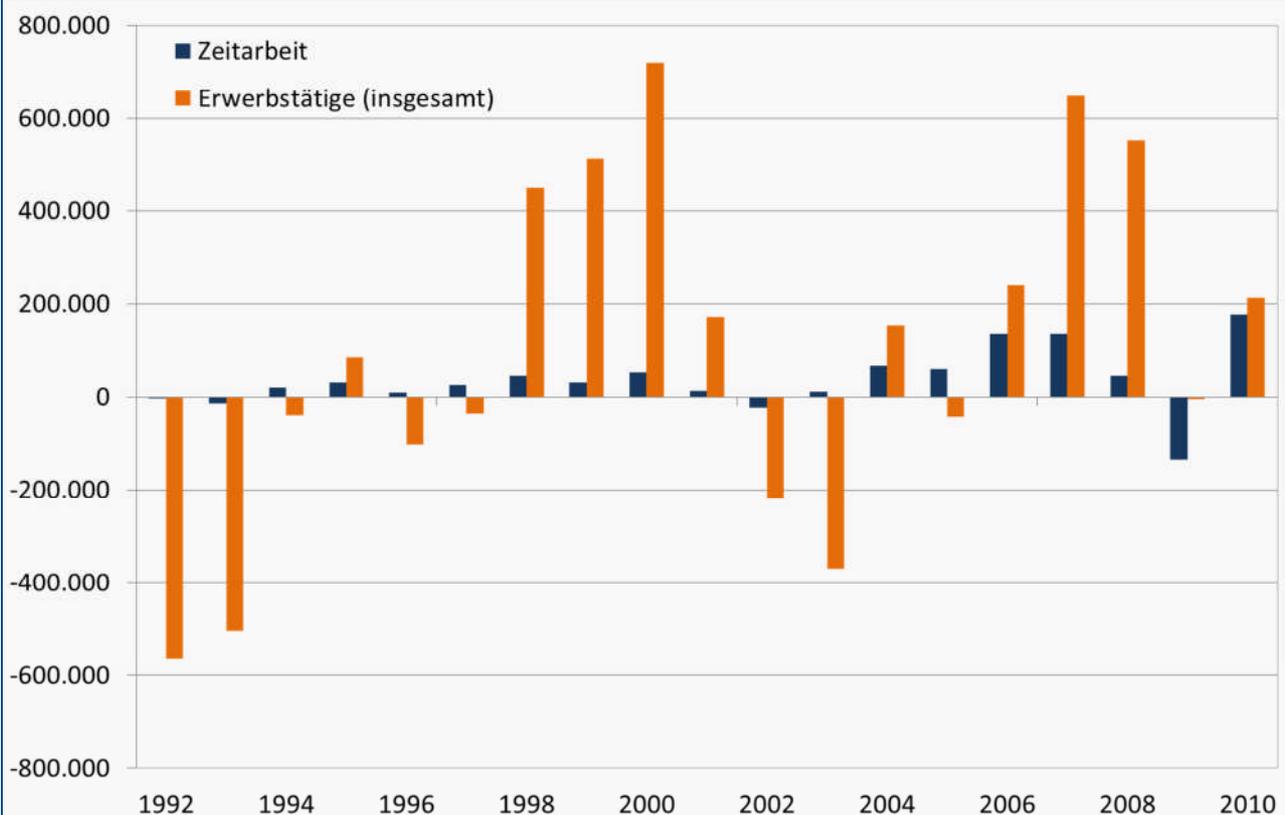
Quelle: Statistisches Bundesamt, 2010, Mikrozensus;
Bundesagentur für Arbeit, 2011, Arbeitsmarkt in Zahlen: Arbeitnehmerüberlassung, 1. Hj. 2010.

Der in der obigen Zeitreihe zu erkennende Einbruch im Jahr 2009 bei den Zeitarbeitnehmerzahlen zeigt, dass ein großer Teil der beschäftigungspolitischen Anpassungslasten der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 von den Zeitarbeitsunternehmen getragen werden musste. In den absoluten Daten der Abbildung 2 tritt dieser Effekt noch deutlicher hervor.

Während die Zahl der Erwerbstätigen unter Ausschluss der Zeitarbeit im Jahr 2009 trotz Krise um über 130.000 Personen zunahm, nahm die Zahl der beschäftigten Zeitarbeitnehmer im gleichen Jahr um mehr als 135.000 Personen ab. Daraus wird die wichtige Funktion der Zeitarbeit als Flexibilitätspuffer für die deutsche Wirtschaft deutlich. Viele Unternehmen hätten ihre Stammbesetzung vermutlich nicht so schnell anpassen können, wie es der dramatische Einbruch der Auftragslage im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise erfordert hat. Damit hätten ohne diese „Flexibilitätsreserve Zeitarbeit“ viele Unternehmen vermutlich vor dem wirtschaftlichen Ausgestanden. Da es sich bei der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 aber – glücklicherweise – nur

um ein temporäres Phänomen für die Realwirtschaft gehandelt hat, wäre der volkswirtschaftliche Schaden immens gewesen: An für sich zukunftsfähige Unternehmen hätten ihre Werkstore schließen müssen, ein schnelles Hochfahren der Produktion im Aufschwungsjahr 2010 wäre damit unmöglich gewesen.

Abbildung 2: Zeitarbeitnehmer und Erwerbstätige im Zeitverlauf
Absolute Veränderung der Jahresmittelwerte gegenüber dem Vorjahr



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2010, Mikrozensus;
Bundesagentur für Arbeit, 2011, Arbeitsmarkt in Zahlen: Arbeitnehmerüberlassung.

An dieser Stelle ist ein zweiter Aspekt von hoher Bedeutung: Zeitarbeit bietet den Unternehmen nicht nur in wirtschaftlich schwierigen Zeiten die dringend benötigte Flexibilität, sie trägt zugleich auch in Aufschwungsphasen dazu bei, dass die dann dringend benötigten Arbeitskräfte schnell die Arbeit aufnehmen können. Auch diese Funktion wird durch einen Blick auf die Erwerbstätigen ohne Zeitarbeiter und die Zahl der Zeitarbeitnehmer des Jahres 2010 eindrucksvoll belegt: Von den 212.000 zusätzlichen Erwerbstätigen im Jahr 2010 hat alleine die Zeitarbeitsbranche rund 178.000 neue Jobs geschaffen. Das sind rund 84 Prozent.

Im Jahresdurchschnitt 2010 waren rund 793.000 Arbeitnehmer in Deutschland als Zeitarbeiter beschäftigt. Bezogen auf die Zahl der Erwerbstätigen entspricht dies einem Anteil zwischen 1,96 Prozent² und 2,04 Prozent³. Bezogen auf die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt der Anteil bei 2,85 Prozent⁴.

Aktueller Rand der Zeitarbeitnehmerzahlen

Der große Nachteil der Daten der Bundesagentur für Arbeit ist der erhebliche Zeitverzug von bis zu zehn Monaten mit dem die Daten publiziert werden. Dieser Umstand ist insbesondere deswegen kritisch, weil die Entwicklung der Zeitarbeitsbranche als konjunktureller Frühindikator dienen kann. Zudem besitzen auch die Zeitarbeitsunternehmen selbst ein hohes Interesse daran, aktuelle Informationen zur Branchenentwicklung zu erhalten.

Aus diesem Grund hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband Zeitarbeit und Personaldienstleistungen e. V. (BZA) vor über fünf Jahren den IW-Zeitarbeitsindex (BZA) ins Leben gerufen. Im Rahmen einer Online-Umfrage werden die dem Verband angeschlossenen Zeitarbeitsunternehmen achtmal im Jahr zur Zahl der beschäftigten Zeitarbeitnehmer und den fakturierten Arbeitsstunden befragt. Zusätzlich thematisieren Sonderfragen aktuelle Aspekte der Zeitarbeit. Derzeit beteiligen sich an der Umfrage über 100 Zeitarbeitsunternehmen aller Größenklassen. Die Marktabdeckung der Umfrage liegt, gemessen an den in den befragten Unternehmen beschäftigten Zeitarbeitnehmern, mit knapp unter 40 Prozent überdurchschnittlich hoch. Die hohe Marktabdeckung ermöglicht es dem IW Köln, die Befragungsdaten zuverlässig auf die gesamte Zeitarbeitsbranche hochzurechnen. Die Hochrechnungen werden dazu genutzt, die letzten verfügbaren Daten der Bundesagentur für Arbeit zur Zahl der Zeitarbeitnehmer in Deutschland am aktuellen Rand fortzuschreiben. Die Kombination aus amtlicher Statistik und IW-Zeitarbeitsindex ergibt damit ein aktuelles Bild der Beschäftigungsentwicklung der Branche (vgl. Abbildung 3). Die Entwicklung der Zeitarbeit bis zum Jahr 2007 wurde bereits mehrfach in der Literatur untersucht⁵ und soll daher an dieser Stelle nicht erneut thematisiert werden.

Das Augenmerk soll vielmehr auf die Entwicklung ab dem Jahr 2008 gelenkt werden. Mit Einsetzen der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 ging die Beschäftigung in der Zeitarbeitsbranche in ganz erheblichem Maße zurück: Von Juli 2008, als insgesamt 823.000

² Durchschnittliche Zahl der Erwerbstätigen nach Erwerbstätigenrechnung des Statistischen Bundesamtes in der VGR: 40.483.000.

³ Durchschnittliche Zahl der Erwerbstätigen auf Grundlage der fortgeschriebenen Daten des Mikrozensus: 38.866.535.

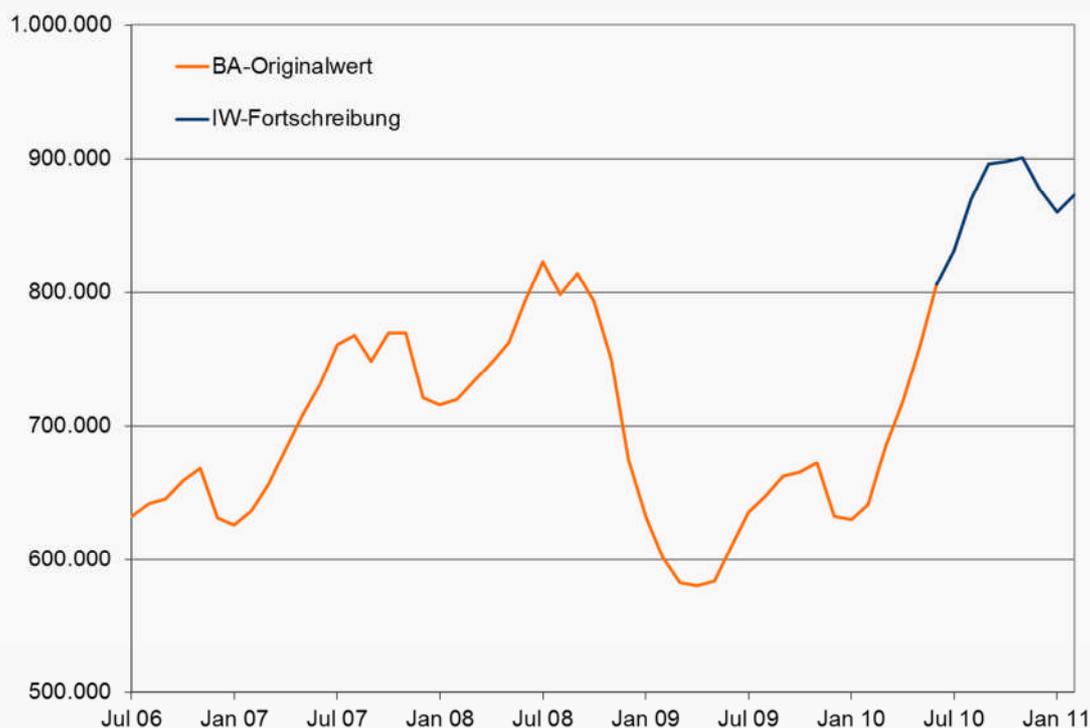
⁴ Durchschnittliche Zahl der SV-Beschäftigten nach (hochgerechneten) Daten der Bundesagentur für Arbeit : 27.781.130.

⁵ Vgl. etwa Mai, 2008; Schäfer, 2009. Eine sehr anschauliche Darstellung findet sich auch in Miegel/Wahl/Schulte, 2007, S. 18 f.

Arbeitnehmer in der Zeitarbeit beschäftigt waren, stürzte die Beschäftigung bis zum April 2009 auf nur noch rund 580.000 Zeitarbeitnehmer ab. Dies entspricht einem Rückgang um fast 30 Prozent innerhalb von nur neun Monaten.

Genauso schnell und unvermittelt, wie der Abwärtstrend die Branche in seinen Bann zog, erfolgte ab Juni 2009 dann die Aufholjagd. Im November 2010, dem vorläufigen Höchststand der aktuellen Beschäftigungsentwicklung in der Branche, gingen bereits wieder mehr als 900.000 Beschäftigte in der Zeitarbeit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Dies entspricht einem Zuwachs gegenüber dem Tiefststand vom April 2009 um über 55 Prozent. Zwischen Dezember 2009 und Dezember 2010 stieg die Zahl der Arbeitnehmer, die in der Zeitarbeit ihre berufliche Heimat gefunden haben, um 39 Prozent.

Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung in der Zeitarbeitsbranche
Zahl der Zeitarbeitnehmer in Deutschland

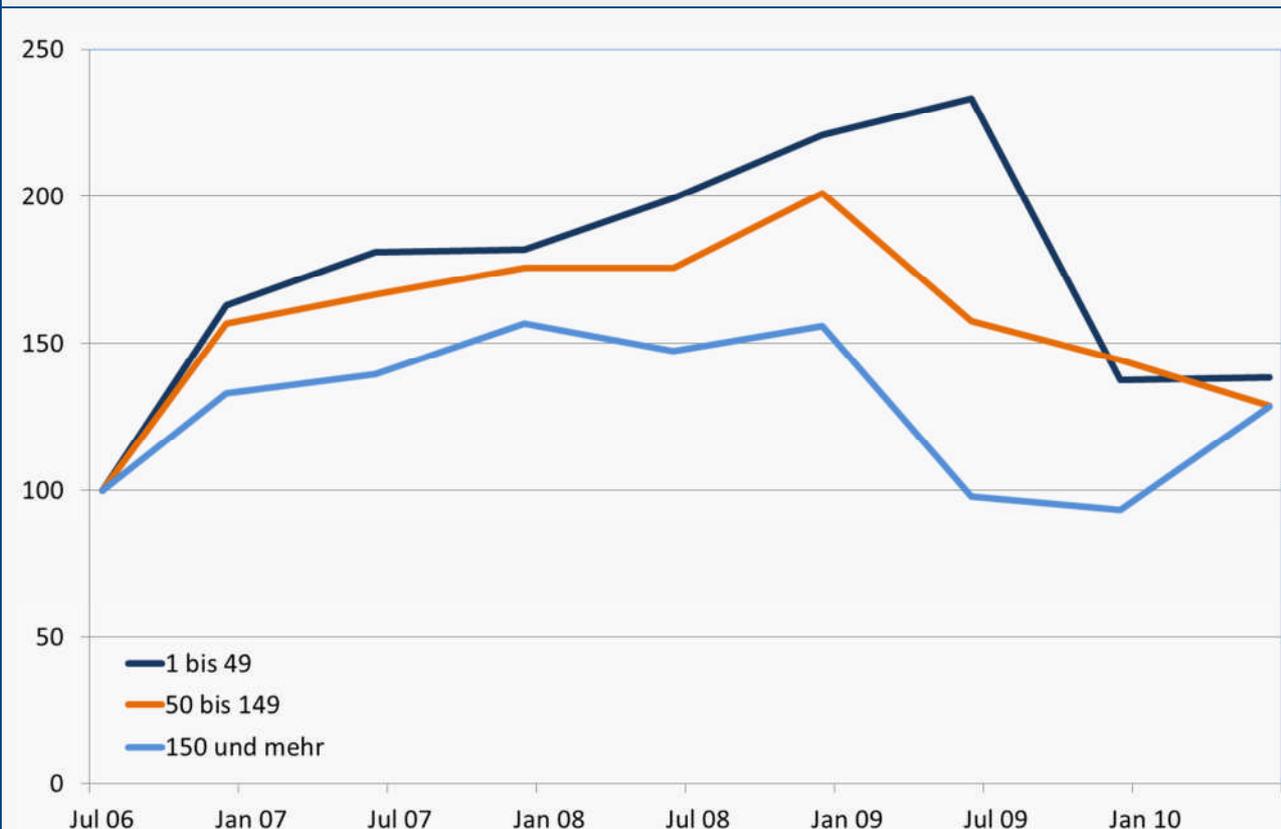


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2011, Arbeitsmarkt in Zahlen: Arbeitnehmerüberlassung, 1. Hj. 2010; IW Consult GmbH, 2011, IW-Zeitarbeitsindex (BZA), Welle 42.

3.2 Zahl der Zeitarbeitsunternehmen

Die krisenhaften Entwicklungen der Jahre 2008/09 gingen an vielen Zeitarbeitsunternehmen nicht spurlos vorüber (vgl. Abbildung 4). In den beiden Größenklassen der Zeitarbeitsunternehmen mit 50 bis 149 Mitarbeitern und den größeren Unternehmen der Branche mit mehr als 150 Mitarbeitern nahm die Zahl der Unternehmen von Juli 2006 bis Dezember 2008 zunächst stark, anschließend etwas moderater zu. Mit Einsetzen der Wirtschaftskrise 2008/09 ging die Zahl der Zeitarbeitsunternehmen in diesen beiden Größenklassen dann fast wieder auf den Stand von Juli 2006 zurück. In der Größenklasse der Zeitarbeitsunternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern setzte dieser Rückgang zwar etwas später ein, nahm dafür aber dramatische Ausmaße an: Gab es im Juli 2009 noch rund 19.500 Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland mit weniger als 50 Mitarbeitern, so sank deren Zahl bis Dezember 2009 auf nur noch 11.514 Unternehmen. Dies entspricht einem Rückgang um rund 41 Prozent innerhalb von sechs Monaten.

Abbildung 4: Zahl der Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland
nach Unternehmensgrößenklasse, indiziert, Juli 2006=100



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2011, Arbeitsmarkt in Zahlen: Arbeitnehmerüberlassung, 1. Hj. 2010.

Diese Darstellungen zeigen, dass die Zeitarbeitsbranche in Folge der Wirtschafts- und Finanzkrise ganz erhebliche Anpassungslasten zu tragen hatte. Insbesondere die kleineren Unternehmen der Zeitarbeitsbranche hatten offensichtlich nicht genügend Rücklagen, um die seit Juli 2009 einsetzende Durststrecke zu überwinden und mussten ihren Geschäftsbetrieb entweder aufgeben oder in die Arme eines finanzkräftigeren größeren Wettbewerbers flüchten.

4 Befragung: Methodik, Stichprobe und Hochrechnung

In dieser Studie wurden zwei zentrale empirische Quellen genutzt: Zum einen eine Befragung im Rahmen des IW-Zukunftspanels und zum anderen eine ergänzende Telefonbefragung bei Großunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern.

IW-Zukunftspanel

Die IW Consult GmbH erhebt pro Jahr bei rund 8.000 Unternehmen aus den Bereichen Industrie und industriennahe Dienstleistungen Strukturdaten (Umsatz, Beschäftigung etc.) sowie Informationen zu Erfolg, Erfolgsfaktoren, Zielen und Strategien von Unternehmen. Mit Hilfe dieses Datensatzes können die Unternehmen nach vielen Kriterien typisiert werden. In der Frühjahrswelle 2011 wurde die Frage nach dem Einsatz von Zeitarbeitsbeschäftigten in den letzten Jahren eingefügt. Damit konnte die Beschäftigungsentwicklung der Unternehmen getrennt nach Stammbeschäftigten und Zeitarbeitnehmern für den Zeitraum 2007 bis 2010 untersucht werden. Außerdem konnten auf diesem Wege strukturelle Besonderheiten von Unternehmen mit Zeitarbeitnehmern (Erfolg, Wachstum, Innovationsintensität, Internationalisierung etc.) analysiert werden. Diese Faktoren stellen ein indirektes Maß für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen dar.

- Kernfrage im Gesamtpanel:
 - Inhalt:
Nutzung der Zeitarbeit, Umsatzentwicklung, Mitarbeiterentwicklung, Zeitarbeiterentwicklung, Erfolgsfaktoren (z. B. Exporte, FuE-Ausgaben, Auslandsmitarbeiter und Auslandsproduktion), Erwartungen für die kommenden 12 Monate (differenziert) sowie für die kommenden drei bis fünf Jahre (allgemein)
 - Rücklauf:
über 3.600 auswertbare Antworten
- Zusatzfragen zur Zeitarbeit (Nachbefragung IW-Zukunftspanel)
 - Inhalt: Qualifikationsprofile, Beschäftigungsdauer, Motive beim Einsatz bzw. nicht Einsatz von Zeitarbeit, Anzahl der übernommenen Zeitarbeitnehmer, betriebliche Regelungen zur Zeitarbeit, wichtige Wettbewerbsfaktoren
 - Rücklauf: über 420 auswertbare Fragebögen

Telefonbefragung

Da sich aufgrund des stark verkürzten Befragungszeitraums die unterdurchschnittliche Befragungsbeteiligung im IW-Zukunftspanel insbesondere im Segment der Großunternehmen bestätigte, wurde in diesem Segment eine ergänzende Telefonbefragung durch unseren Kooperationspartner, das Zentrum für Evaluation und Methoden (ZEM) der Universität Bonn, durchgeführt. In dieser wurden mittels eines verkürzten und an eine Telefonbefragung angepassten Fragebogens via *Computer Assisted Telephone Interview (CATI)* die benötigten Daten ermittelt.

- Fokus: Großunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern
- Inhalt: Kernfragen + Zusatzfragen
- Rücklauf: über 240 abgeschlossene Interviews

Gesamtstichprobe

Insgesamt konnten nach Ausschluss unzureichend oder unplausibel beantworteter Fragebögen über 3.800 Antworten in die Auswertungen einbezogen werden.

Tabelle 1: Überblick der Befragungsstichprobe
Umfrage „Zeitarbeit in Deutschland“

	1 bis 49	50 bis 499	500 und mehr	Gesamt
Industrie	935	370	130	1.435
Dienstleistungen	1.691	503	185	2.379
Gesamt	2.626	873	315	3.814

Quelle: IW Consult GmbH, 2011, Befragung „Zeitarbeit in Deutschland“

Datenbereinigung

Zur Datenbereinigung wurden die folgenden Prozesse durchgeführt:

- Identifikation von unplausiblen Werten anhand systematischer syntaxgesteuerter Datenüberprüfung,
- Händische Korrektur von offensichtlichen Falscheingaben,
- Ausschluss von unzureichend ausgefüllten Fragebögen und unplausiblen Werten,
- Auffüllen fehlender Werte anhand früherer Erhebungen des IW-Zukunftspanels (Umsatz, Mitarbeiter) sowie
- Auffüllen verbleibender fehlender Werte mittels MARKUS-Datenbank⁶ (wenn stimmig, händisch überprüft).

Hochrechnungsmodelle

Die Stichprobe ist hinsichtlich der Größen- und Branchenstruktur leicht verzerrt. Deswegen wurden Hochrechnungsfaktoren auf Basis des Unternehmensregisters ermittelt. Dies stellt die Repräsentativität der Ergebnisse sicher. Verwendet wurde ein Hochrechnungsmodell mit zwei Branchengruppen und drei Unternehmensgrößenklassen. Da für die Zusatzfragen zur Zeitarbeit nur eine kleinere Stichprobe vorlag, wurden für die entsprechenden Fragen eigene Hochrechnungsgewichte bestimmt.

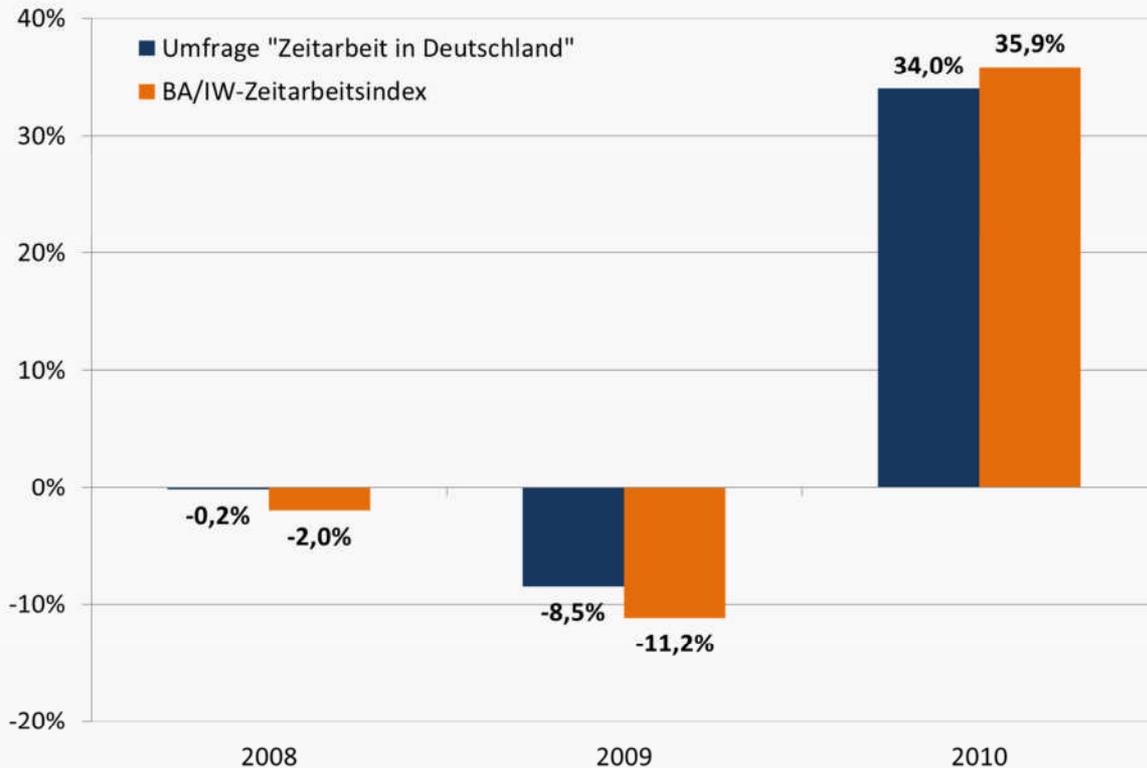
Qualität der Stichprobe im Vergleich zur amtlichen Statistik

Der Vergleich der amtlichen Daten mit den hochgerechneten Befragungsergebnissen belegt die hohe Repräsentativität und Treffgenauigkeit der Befragungsstichprobe. Das zeigt ein Vergleich der Veränderungsraten der Zeitarbeitnehmerzahlen für die Jahre 2008 bis 2010 aus der Umfrage mit den entsprechenden Daten zur Zeitarbeit der BA bzw. des IW-Zeitarbeitsindex (vgl. Abbildung 5). Nicht nur die Trendentwicklung wurde mit der Umfrage zuverlässig erfasst, sondern auch die in der Umfrage ermittelten Größenordnungen der jeweiligen Wachstumsraten liegen nahe an den tatsächlichen Werten.

⁶ Datenbank mit Firmenprofilen und Kernfinanzdaten von 1,3 Millionen deutschen, österreichischen und luxemburgischen Unternehmen, beruhend auf Informationen der Creditreform und verfügbaren Geschäftsberichten, bereitgestellt von Bureau van Dijk.

Abbildung 5: Qualität der Stichprobe

Hochgerechnete Umfrageergebnisse und amtliche Daten/IW-Zeitarbeitsindex, Veränderung der Zeitarbeitnehmerzahl im Vorjahresvergleich



Methodischer Hinweis:

Aufgrund des Saisoneffekts in der Zeitarbeit (starker Rückgang der Beschäftigung im Dezembermonat), wurde statt des für die Trendentwicklung wenig repräsentativen Dezemberwertes der Durchschnitt der Zeitarbeitnehmerzahlen im letzten Quartal des jeweiligen Jahres verwendet.

Quelle: IW Consult GmbH, 2011, Befragung „Zeitarbeit in Deutschland“;

IW Consult GmbH, 2011, IW-Zeitarbeitsindex (BZA), Wellen 38 bis 41;

Bundesagentur für Arbeit, 2011, Daten zur Arbeitnehmerüberlassung; eigene Berechnungen.

5 Betriebswirtschaftliche Bedeutung der Zeitarbeit

Die betriebswirtschaftliche Bedeutung der Zeitarbeit ist vornehmlich für diejenigen Unternehmen von hoher Bedeutung, die Arbeitskräfte bei den Zeitarbeitsunternehmen anfordern. Mit der Zeitarbeit steht den Kundenunternehmen ein wichtiges Instrument zur flexiblen Personalplanung zur Verfügung.⁷ Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund des im internationalen Vergleich sehr rigide ausgestalteten deutschen Arbeitsrechts.

Insbesondere die betriebswirtschaftlichen Aspekte der Zeitarbeit sind aber bislang wenig erforscht. Daher ist ein zentraler Baustein der vorliegenden Studie die Erhebung eigener Primärdaten.

5.1 Welche Unternehmen nutzen die Zeitarbeit?

Zentrale Befunde:

Gut die Hälfte der Unternehmen in Deutschland hat in den Jahren 2007 bis 2010 Zeitarbeiter eingesetzt.

Großunternehmen setzen deutlich häufiger Zeitarbeiter ein, als kleinere Unternehmen.

Bei den Unternehmen, die Zeitarbeit einsetzen, sind rund 4 Prozent der Beschäftigten Zeitarbeitnehmer.

Über alle Größenklassen und Branchen betrachtet nutzen rund 52 Prozent der Unternehmen⁸ in Deutschland das Instrument der Zeitarbeit (vgl. Abbildung 6).

Industrieunternehmen greifen deutlich häufiger auf das Instrument Zeitarbeit zurück als Dienstleistungsunternehmen. In der Metallverarbeitenden- und Elektroindustrie haben zwischen 2007 und 2010 80 Prozent der Unternehmen Zeitarbeiter in ihrem Betrieb eingesetzt. In der restlichen Industrie lag der entsprechende Anteil mit 71 Prozent leicht darunter. Bei den Dienstleistern lassen sich keine nennenswerten Unterschiede zwischen den unternehmensnahen und den gesellschaftsnahen Dienstleistungen feststellen: In diesen Branchen haben 42 Prozent

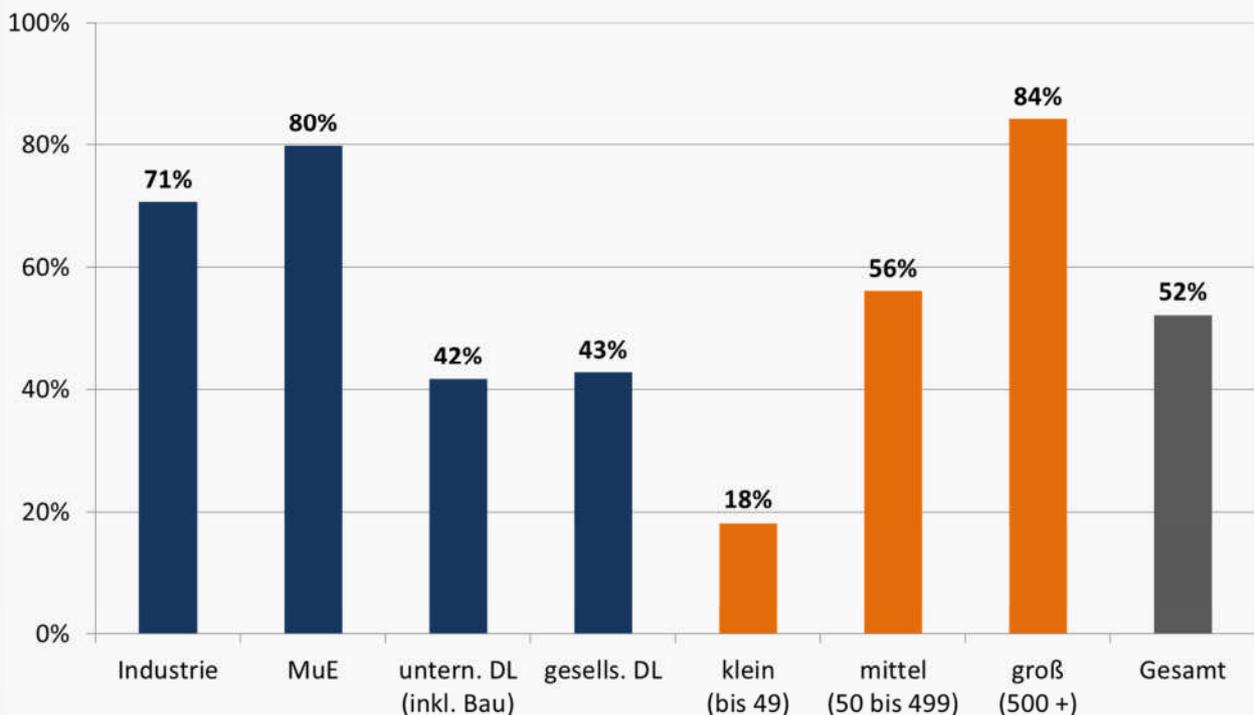
⁷ Gleichwohl ist die Entscheidung für oder gegen den Einsatz von Zeitarbeit aus Sicht der Unternehmen keineswegs eine einfach zu treffende Abwägung. Vgl. dazu beispielhaft den Beitrag von Schwaab, 2009.

⁸ Der Unternehmensbegriff bezieht sich in allen folgenden Darstellungen auf Unternehmen, die im Handelsregister, Genossenschaftsregister oder Partnerschaftsregister eingetragen sind und mindestens einen Mitarbeiter beschäftigen.

bzw. 43 Prozent in 2007 oder einem Folgejahr Erfahrungen mit dem Einsatz von Zeitarbeit gesammelt.

Abbildung 6: Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (Branchen und Größenklassen)

In Prozent, 2010, gewichtet



Quelle: IW Consult GmbH, 2011, Befragung „Zeitarbeit in Deutschland“, eigene Berechnungen.

Hinsichtlich der Größe eines Unternehmens, gemessen an der Zahl seiner Mitarbeiter, lassen sich ebenfalls ganz erhebliche Unterschiede feststellen. So liegt der Anteil der Zeitarbeit einsetzenden Unternehmen in der Größenklasse bis 49 Mitarbeitern bei gerade einmal 18 Prozent. Von den Betrieben mit 50 bis 499 Mitarbeitern haben zwischen 2007 und 2010 rund 56 Prozent Arbeitnehmer bei einem Zeitarbeitsunternehmen angefordert. In der Klasse der Großunternehmen mit 500 oder mehr Mitarbeitern liegt der Anteil bei 84 Prozent.

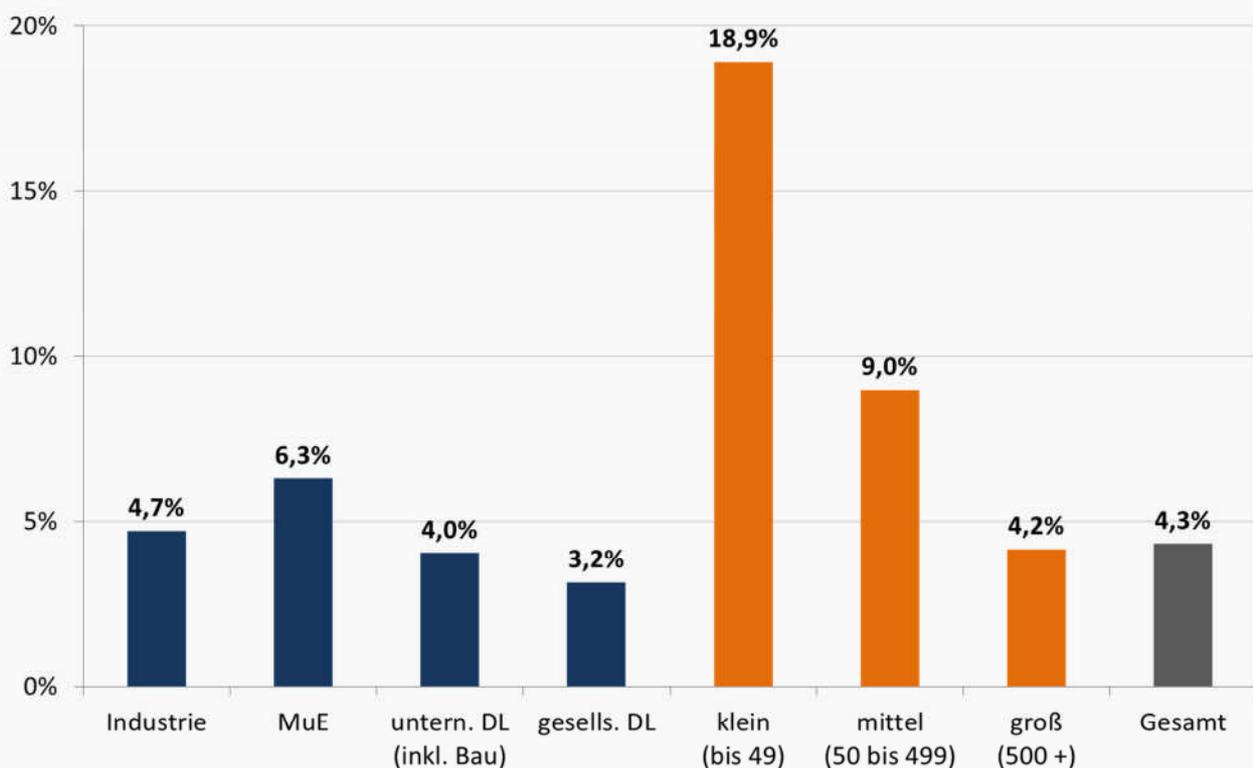
Insbesondere die mit der Unternehmensgröße deutliche Zunahme des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern darf aber nicht über- und damit fehlinterpretiert werden: Diese Perspektive lässt außer Acht, dass die Wahrscheinlichkeit, in einem Großunternehmen unter angenommenen

10.000 Mitarbeitern wenigstens einen Zeitarbeitnehmer zu finden, wesentlich höher ist, als in einem Kleinbetrieb mit 10 Beschäftigten.

Um diesem Problem zu entgehen, muss neben dem grundsätzlichen Einsatz der Zeitarbeit in einem Unternehmen zusätzlich die Zahl der beschäftigten Zeitarbeitskräfte betrachtet werden. Die „Zeitarbeitsintensität“, also die Zahl der Zeitarbeitnehmer an der gesamten Belegschaft eines Unternehmens inklusive Zeitarbeitnehmern, bietet hier zusätzliche Erkenntnisse. Über alle Branchen und Unternehmensgrößen hinweg betrachtet liegt die Zeitarbeitsintensität im Jahr 2010 in Deutschland bei rund 4 Prozent (vgl. Abbildung 7). Damit ist – wenn ein Unternehmen Zeitarbeit einsetzt – hier durchschnittlich jeder fünfundzwanzigste Arbeitnehmer ein Zeitarbeiter.

Abbildung 7: Zeitarbeitsintensität nach Branchen und Größenklassen

Zeitarbeitnehmer an gesamter Belegschaft, nur Unternehmen mit Zeitarbeit, gewichtet, 2010



Quelle: IW Consult GmbH, 2011, Befragung „Zeitarbeit in Deutschland“, eigene Berechnungen.

Dieser Wert darf dabei nicht als Mittelwert über alle in Deutschland ansässigen Unternehmen fehlinterpretiert werden. Da sich die Zeitarbeitsintensität nur auf solche Unternehmen bezieht, die auch tatsächlich Zeitarbeitnehmer beschäftigen, ist auch die Aussage unzulässig, dass 4 Prozent der Beschäftigten in einem Überlassungsverhältnis stünden.⁹

Unterschiede in der Zeitarbeitsintensität sind vor allem zu beobachten, wenn die Unternehmensgröße zur Unterscheidung herangezogen wird. So setzen kleine Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern zwar deutlich seltener als der Durchschnitt auf das Instrument Zeitarbeit. Zugleich aber liegt die Intensität beim Einsatz von Zeitarbeitern im Mittel bei rund 19 Prozent, bezogen auf alle Beschäftigten des Unternehmens. In mittelständischen oder großen Unternehmen liegt die Zeitarbeitsintensität hingegen mit 9 Prozent bzw. nur 4 Prozent deutlich unter diesem Wert.

5.2 Sind Unternehmen, die Zeitarbeit einsetzen, erfolgreicher?

Neben der Unterteilung nach Branche und Unternehmensgröße ist insbesondere auch die Frage von Interesse, ob Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, aktuell erfolgreicher sind und ob sie ggf. auch besser für die Zukunft aufgestellt sind.

Zentrale Befunde:

Unternehmen, die Zeitarbeit einsetzen, wiesen 2010 ein deutlich höheres Umsatzwachstum auf als Unternehmen ohne Zeitarbeiter.

Unternehmen mit Zeitarbeit gehören zur Avantgarde der deutschen Wirtschaft, weil sie Niederlassungen im Ausland besitzen, innovativer sind und mehr Ressourcen in Forschung und Entwicklung investieren.

Damit leisten diese Unternehmen einen wertvollen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland.

⁹ Berechnungen des Anteils der Zeitarbeitnehmer an allen Erwerbstätigen auf Grundlage des Mikrozensus bzw. der VGR-Daten sowie der im IW-Zeitarbeitsindex (BZA) fortgeschriebenen Zeitarbeitnehmerzahlen kommen hier vielmehr zu Ergebnissen von 2,04 Prozent bzw. 1,96 Prozent.

Umsatzwachstum nach Unternehmenstypen

Als Maßstab für den aktuellen Erfolg eines Unternehmens wird an dieser Stelle das Umsatzwachstum von 2009 auf 2010 herangezogen. Tabelle 2 bietet einen Überblick der Wachstumsraten von Unternehmen mit und ohne Zeitarbeit differenziert nach Unternehmensgrößen, Branchen und Erfolgskriterien. Die Unternehmen mit Zeitarbeitern sind stärker gewachsen (+11,3 Prozent) als die Vergleichsgruppe ohne Zeitarbeit (+6,3 Prozent).

Tabelle 2: Umsatzwachstum nach Erfolgsfaktoren			
Veränderung von 2009 auf 2010 in Prozent, ungewichtet			
		Einsatz von Zeitarbeit	keine Zeitarbeit
Unternehmensgröße	klein (bis 50 Mitarbeiter)	11,2 %	6,2 %
	mittel und groß (über 50 Mitarbeiter)	11,3 %	6,8 %
Branche	Industrie	13,2 %	10,1 %
	Dienstleistungen (inkl. Bau und Sonstige)	9,5 %	4,9 %
Exporte	keine Exportaktivitäten	6,6 %	5,3 %
	Exportaktivitäten vorhanden	15,0 %	8,3 %
Ausgaben für Forschung und Entwicklung	keine FuE-Ausgaben	8,2 %	4,9 %
	bis max. 5 Prozent des Umsatzes	15,5 %	10,2 %
	über 5 Prozent des Umsatzes	12,5 %	6,2 %
Gesamt		11,3%	6,3 %
Quelle: IW Consult GmbH, 2011, Befragung „Zeitarbeit in Deutschland“, eigene Berechnungen.			

Es wird deutlich, dass in jeder der dargestellten Unterscheidungen diejenigen Unternehmen, die das Instrument Zeitarbeit nutzen, 2010 ein höheres Umsatzwachstum aufwiesen. In einigen Fällen, wie etwa bei den „exportaktiven Unternehmen“ und den „forschungsintensiven Unternehmen“ mit FuE-Ausgaben von mehr als 5 Prozent des Umsatzes liegen die Umsatzzuwächse bei den Unternehmen mit Zeitarbeit sogar fast doppelt so hoch.

Diese systematisch höheren Umsätze von Unternehmen, die in ihren Reihen Zeitarbeitnehmer beschäftigen, sind dabei auf die bereits angesprochene höhere Flexibilität der Unternehmen zur kurzfristigen Ausweitung ihrer Produktionskapazitäten zurückzuführen. So rasant sich die Auftragsbücher in den Jahren 2008 und 2009 leerten, so schnell stiegen die Kundenaufträge nach der Wirtschaftskrise an. Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit der Integration von Zeitarbeitnehmern in die Gesamtbelegschaft besaßen oder die sich diesem Instrument nicht vollständig verwehrten, waren in dieser Zeit klar im Vorteil: Während in Unternehmen ohne Zeitarbeit noch Stellenanzeigen geschaltet, Bewerbungen gesichtet, Vorstellungsgespräche geführt und Gehaltsverhandlungen aufgenommen wurden, lief die Produktion in den Unternehmen mit Zeitarbeitnehmern bereits längst wieder auf Hochtouren. Die Betrachtung der Umsatzentwicklung in einem Boomjahr unterstreicht daher nochmals die direkte betriebswirtschaftliche Bedeutung der Zeitarbeit für eine flexible Aufstockung der Kapazitäten.

Zukunftsfähigkeit der Unternehmen

Die aktuelle Umsatzentwicklung gibt aber nur einen Teilausschnitt des betriebswirtschaftlichen Erfolges wieder. Um den Erfolg eines Unternehmens richtig zu beurteilen, müssen viele Erfolgsfaktoren parallel verfolgt werden – die gesamte Unternehmensstrategie muss zukunftsfähig ausgerichtet sein.

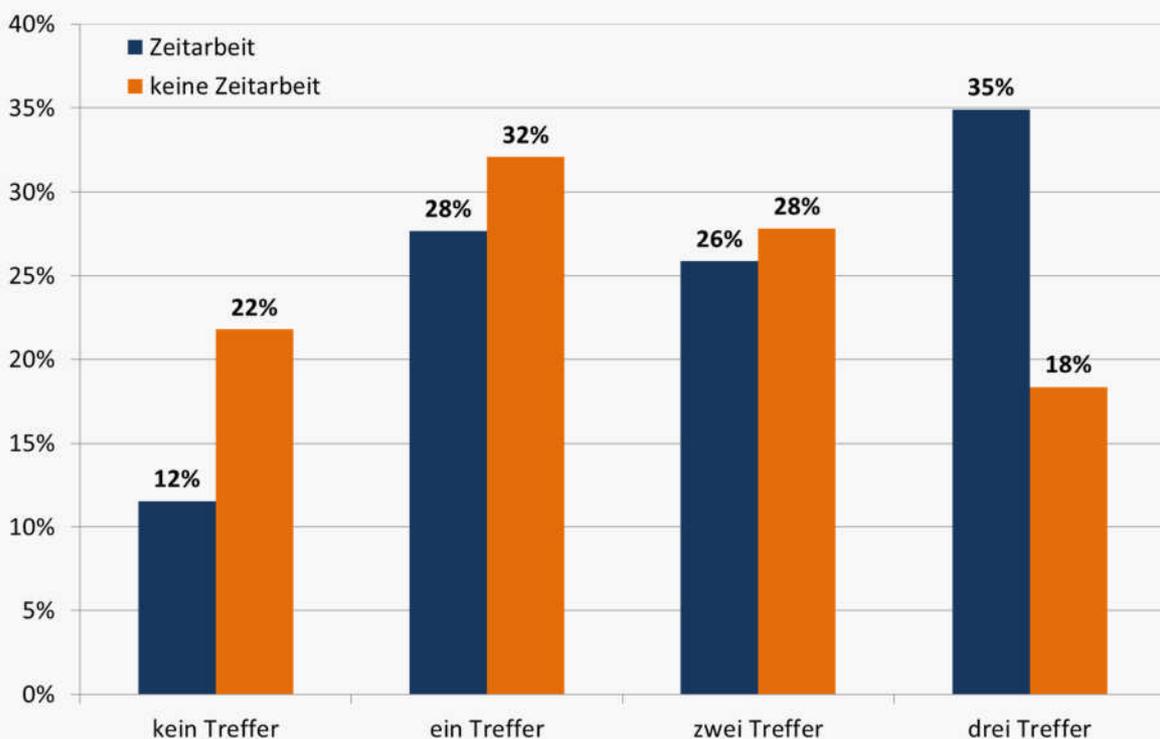
Auswertungen des IW-Zukunftspanels zeigen, dass diejenigen Unternehmen – gemessen an Umsatz und Beschäftigungswachstum, Renditen und Zukunftsaussichten – erfolgreicher sind, die Niederlassungen im Ausland haben, innovativ sind und zugleich Forschung und Entwicklung betreiben. Besonders erfolgreich sind die Unternehmen, die diese drei Eigenschaften gleichzeitig erfüllen. Das trifft allerdings nur für jedes vierte bis fünfte Unternehmen zu. Diese Gruppe wird als Typ-D-Unternehmen bezeichnet, weil sie die positiven Eigenschaften auf sich vereinigen, die die Stärke des Standortes Deutschland ausmachen. Die Analysen des IW-Zukunftspanels zeigen auch, dass die Branchen oder Unternehmensgrößenklassen erfolgreicher sind, die eine besonders gute Ausstattung mit diesen Erfolgsfaktoren haben.¹⁰ Deshalb liegt es nahe, im Rahmen der vorliegenden Studie die Merkmalsausprägungen der Unternehmen mit und ohne Zeitarbeit zu

¹⁰ Lichtblau/Neligan, 2009.

untersuchen. In der Befragung „Zeitarbeit in Deutschland“ wurden diese Faktoren ebenfalls erhoben.

Abbildung 8 zeigt die Befunde. Dort sind die Unternehmen nach der Zahl der erfüllten Erfolgsfaktoren abgetragen: Rund 35 Prozent der Unternehmen, die Zeitarbeit einsetzen, erfüllen alle Erfolgskriterien und zählen damit zum Typ-D. Unter den Unternehmen, die keine Zeitarbeit einsetzen, trifft dies nur für 18 Prozent zu. Auch auf dem anderen Ende der Skala lässt sich ein eindeutiger Befund festhalten: Während nur 12 Prozent der Unternehmen, die Zeitarbeiter in ihrem Unternehmen beschäftigen, keinen einzigen Erfolgsfaktor vorzuweisen haben, trifft dies für rund 22 Prozent der Unternehmen ohne Zeitarbeit zu.

Abbildung 8: Verteilung der Unternehmen nach der Anzahl der Erfolgsfaktoren in Prozent, gewichtet



Hinweis: Zu den Erfolgsfaktoren gehören Internationalisierung, Innovationen und FuE-Tätigkeit.

Kein Treffer: Anteil der Unternehmen, die keinen Erfolgsfaktor erfüllen

Drei Treffer: Anteil der Unternehmen, die alle Erfolgsfaktoren erfüllen

Quelle: IW Consult GmbH, 2011, Befragung „Zeitarbeit in Deutschland“, eigene Berechnungen.

Diese Befunde belegen, dass Unternehmen, die Zeitarbeiter beschäftigen, einen wichtigen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland leisten. Der Anteil der besonders wichtigen Typ-D-Unternehmen ist in dieser Gruppe überdurchschnittlich hoch.

Wichtig ist an dieser Stelle aber, dass die Kausalitäten richtig beachtet werden: Dass Unternehmen, die in ihrer Belegschaft Zeitarbeit einsetzen, potenziell besser für den Wettbewerb und die Zukunft aufgestellt sind, bedeutet nicht, dass dies alleinig auf die Nutzung der Zeitarbeit zurückgeführt werden kann. Vielmehr gilt: Unternehmen, die den Export als Deutschlands Wirtschaftsmotor am stärksten vorantreiben, sind am meisten auf Flexibilität angewiesen. Die dort eingesetzten Zeitarbeitnehmer sorgen als personalpolitischer Puffer dafür, dass kurzfristige Auftragsspitzen schnell bewältigt werden können. Die Umfrageergebnisse bieten ein deutliches Indiz dafür, dass der Einsatz von Zeitarbeitern einen wichtigen Baustein im Strategiegefüge besonders erfolgreicher Unternehmen darstellt.

Sind Unternehmen mit Zeitarbeit optimistischer?

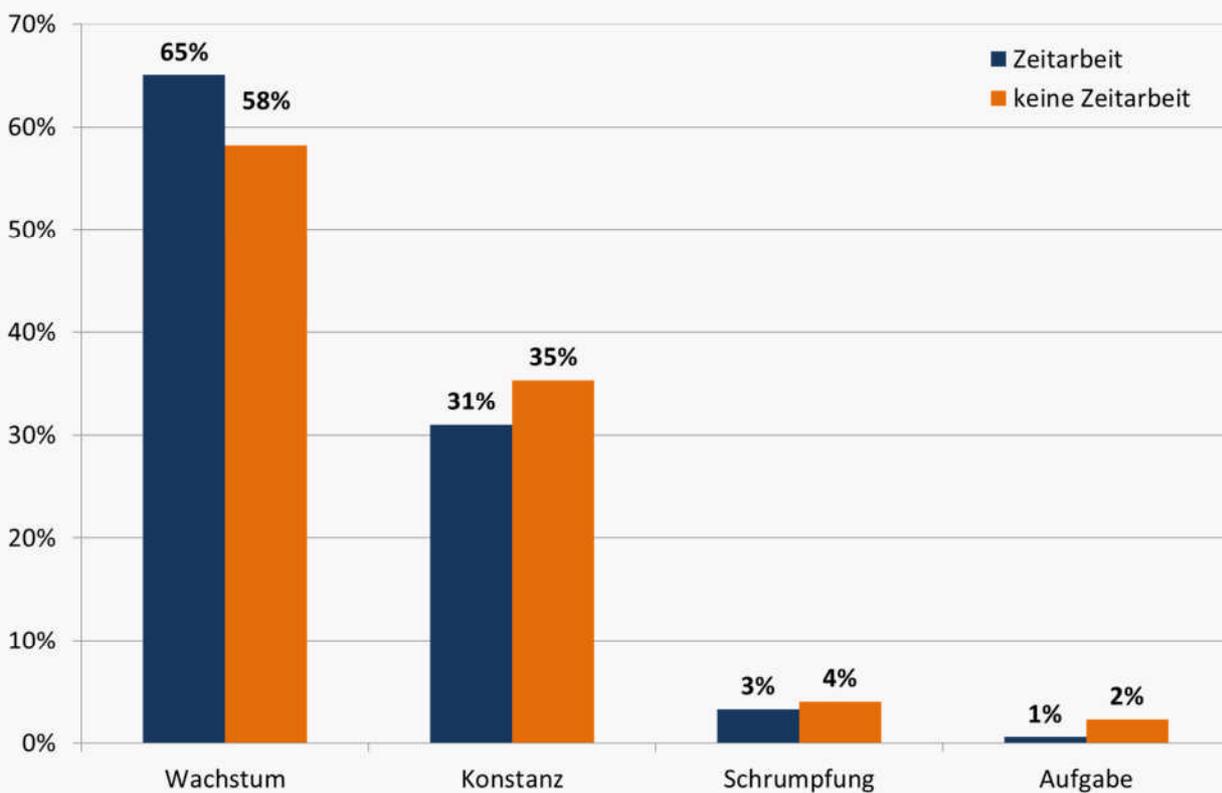
An dieser Stelle soll aber nicht nur der Status Quo betrachtet werden. In der Umfrage wurden die Teilnehmer auch befragt, welche Erwartungen sie für ihr Unternehmen für die nächsten drei bis fünf Jahre haben (vgl. Abbildung 9).

Auch wenn die Ergebnisse an dieser Stelle weniger eindeutig ausfallen, als es noch beim Typ-D der Fall war: Unternehmen mit Zeitarbeitnehmern in den eigenen Reihen scheinen in der Tendenz etwas optimistischer in die Zukunft zu blicken. 65 Prozent rechnen mit einem Wachstum des eigenen Betriebs. Im Vergleich dazu: Bei den Unternehmen, die konsequent auf den Einsatz von Zeitarbeitnehmern verzichten, liegt der Anteil bei nur 58 Prozent. Und auch hier zeigt sich auf der anderen Seite der Bewertungsskala ein spiegelbildliches Ergebnis: Während bei den Unternehmen mit Zeitarbeitern in den eigenen Reihen 3 Prozent von einem Rückgang der Geschäftstätigkeit ausgehen und 1 Prozent die notwendige Aufgabe des Unternehmens befürchtet, sind es bei den Unternehmen ohne Zeitarbeit jeweils 4 Prozent bzw. 2 Prozent.

Auch an dieser Stelle darf sicherlich nicht die alleinige Ursache für den wirtschaftlichen Optimismus in der Nutzung der Zeitarbeit gesehen werden. Es ist aber zugleich plausibel, dass ein Unternehmen durch die Nutzung des Instrumentes Zeitarbeit flexibler in seiner Personalplanung agieren kann. Diese Flexibilität aber kann bei schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen den entscheidenden Unterschied darstellen. Unternehmen mit Zeitarbeit haben hier neben den betriebsinternen Möglichkeiten der Kapazitätsanpassung an eine schwankende Auftragslage einen zusätzlichen Puffer. Unternehmen ohne Zeitarbeitnehmer, denen diese zusätzliche Schwankungsreserve bei der Belegschaft fehlt, haben vor dem Hintergrund des rigiden deutschen

Arbeitsrechts bei einer rasanten Verschlechterung der Auftragslage, deutlich schlechtere Chancen, diese „exogenen Schocks“ zu verkraften.

Abbildung 9: Unternehmen mit Zeitarbeit blicken optimistischer in die Zukunft
in Prozent der Nennung, gewichtet



Quelle: IW Consult GmbH, 2011, Befragung „Zeitarbeit in Deutschland“, eigene Berechnungen.

5.3 Zeitarbeit bietet den Unternehmen die benötigte Flexibilität

Zentrale Befunde:

Die zusätzlich gewonnene personalpolitische Flexibilität ist das Hauptargument für den Einsatz von Zeitarbeit.

Nur jedes siebte Überlassungsverhältnis dauert länger als ein Jahr.

Die Diskussion um die Zeitarbeitsbranche entzündet sich vielfach daran, dass den Unternehmen mit Zeitarbeitern in der Belegschaft vorgeworfen wird, diese seien ausschließlich aus Kostengründen angefordert worden. Wissenschaftliche Studien zu dieser Thematik zeigen, dass dieses Argument von der Überlassungsdauer und – in noch stärkerem Umfang – von der notwendigen Qualifikation für die zu besetzende Stelle¹¹ abhängig ist. Beide Aspekte wurden in der Befragung thematisiert.

Überlassungsdauer

Die Bundesagentur für Arbeit weist in ihrer Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung zwar die Dauer des Arbeitsverhältnisses zwischen „Verleiher“ und „Leiharbeitnehmer“ aus, schweigt sich aber über die durchschnittliche Dauer eines „Entleih-Einsatzes“ eines Zeitarbeitnehmers aus. Gerade die Überlassungsdauer eines Arbeitnehmers vom Zeitarbeitsunternehmen an den Kundenbetrieb bestimmt aber in erheblichem Maße, ob für ein Unternehmen die Zeitarbeit überhaupt eine betriebswirtschaftlich relevante Alternative zur Festanstellung eines Mitarbeiters ist. Demnach gilt der grundsätzliche Zusammenhang, dass ein Unternehmen aus einer rein kostenbasierten Entscheidung immer dann auf Zeitarbeitnehmer zurückgreifen wird, wenn die Überlassungsdauer vergleichsweise gering ist.¹²

Abbildung 10 bietet einen Überblick der durchschnittlichen Überlassungsdauer. Es zeigt sich, dass fast ein Drittel (31 Prozent) der Unternehmen ihre Zeitarbeitnehmer nur für einen Zeitraum von maximal drei Monaten anfordert. 26 Prozent geben Überlassungszeiträume zwischen drei Monaten und einem Jahr an, weitere 28 Prozent setzen die angeforderten Zeitarbeitnehmer zwischen 6 Monaten und einem Jahr ein. Lediglich 15 Prozent der Unternehmen setzen die angeforderten Zeitarbeitnehmer länger als ein Jahr ein.

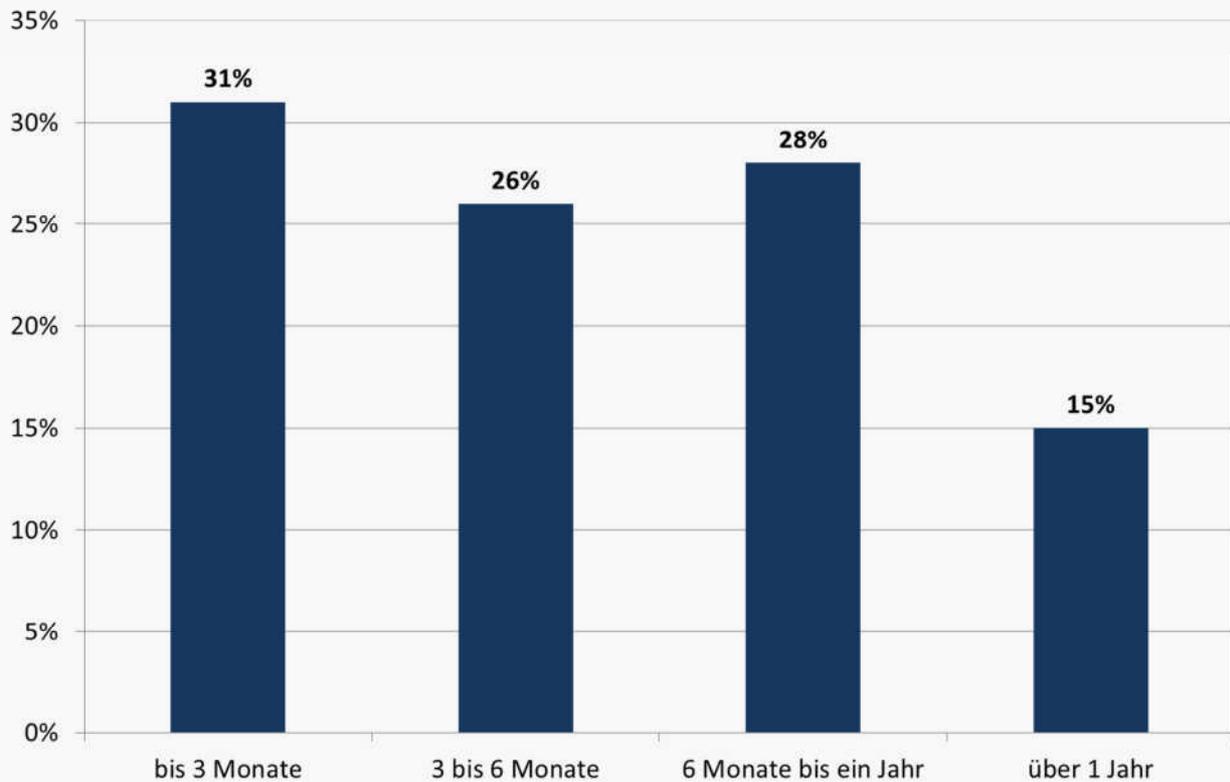
Anders ausgedrückt: Deutlich mehr als die Hälfte (56 Prozent) der Zeitarbeiter in Deutschland arbeiten in Beschäftigungsverhältnissen, die nicht länger als ein halbes Jahr dauern. Und nur rund jeder siebte Zeitarbeitnehmer ist länger als ein Jahr in ein und demselben Kundenunternehmen beschäftigt. Aus der durchschnittlichen Dauer der Zeitarbeitsverhältnisse lässt sich dabei ableiten, dass der komplette Bestand an Zeitarbeitnehmern eines Unternehmens im Mittel rund 4 Mal pro Jahr vollständig „umgeschlagen“ wird. Das Kostenargument konnte durch die Betrachtung der Überlassungsdauer somit nicht abschließend widerlegt werden. Dazu bedarf es vielmehr einer expliziten Betrachtung der Motive der Unternehmen zum Einsatz von Zeitarbeit.

¹¹ Vgl. etwa Buscher, 2007; Miegel/Wahl/Schulte, 2007; Ammermüller et. al, 2003.

¹² Vgl. Schwaab, 2009, S. 45 ff.

Abbildung 10: Kurze Überlassungsdauer überwiegt

Durchschnittliche Überlassungsdauer von Zeitarbeitnehmern im Kundenunternehmen, Prozent der jeweiligen Klasse, gewichtet



Quelle: IW Consult GmbH, 2011, Befragung „Zeitarbeit in Deutschland“, eigene Berechnungen.

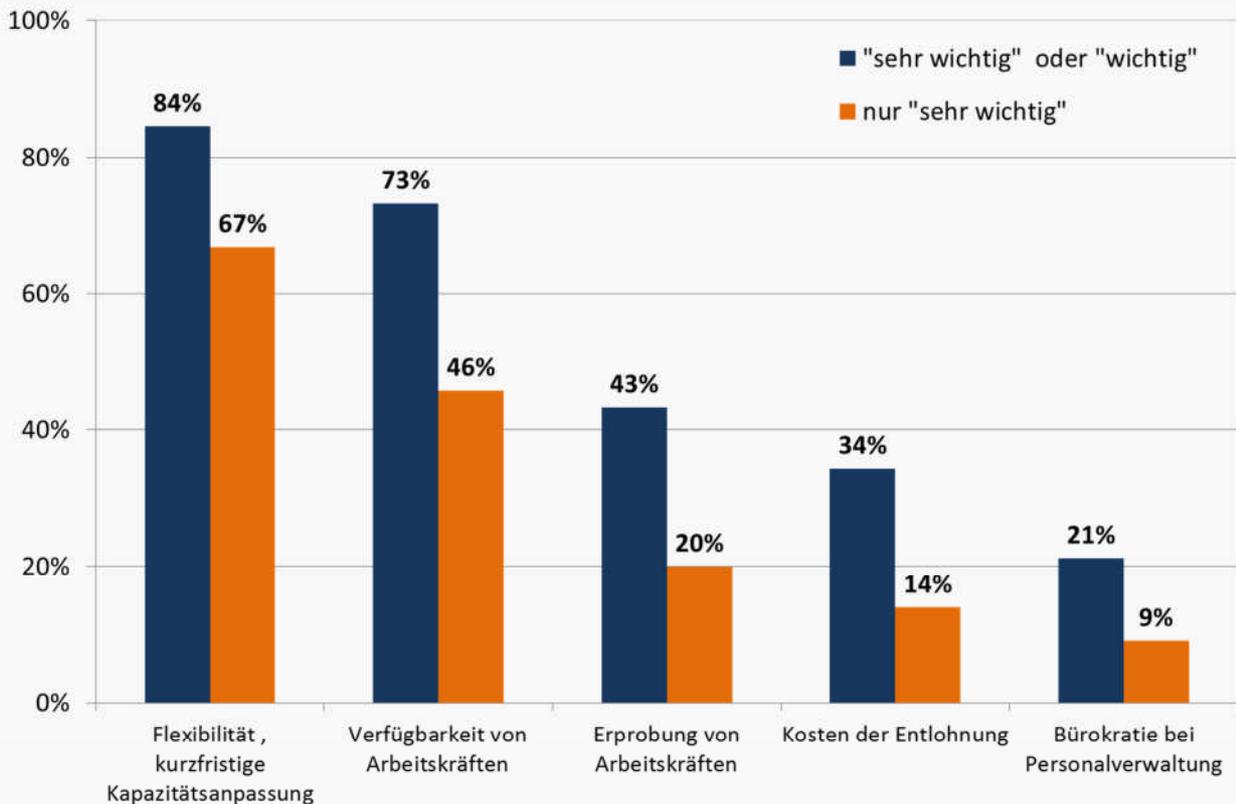
Motive zur Anforderung von Zeitarbeitnehmern

Zeitarbeit ist in ihrem Qualifikationsprofil nicht homogen. Daher kann auch nicht ausgeschlossen werden, dass die Motive der Unternehmen zur Nutzung der Zeitarbeit je nach benötigtem Qualifikationsprofil sehr unterschiedlich ausfallen. In der Befragung „Zeitarbeit in Deutschland“ wurden den Unternehmen daher unterschiedliche Motive hinsichtlich des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern zur Bewertung vorgelegt. Dabei sollte die Bewertung getrennt für Zeitarbeitnehmer ohne Berufsausbildung sowie für solche mit Berufsausbildung bzw. höherer Qualifikation abgegeben werden.

Die von den Unternehmen als „wichtig“ oder sogar „sehr wichtig“ gekennzeichneten Motive zur Nutzung der Zeitarbeit bei Hilfstätigkeiten sind in der nachfolgenden Abbildung 11 dargestellt.

Abbildung 11: Motive zur Nutzung der Zeitarbeit bei Hilfstätigkeiten

„sehr wichtig“- oder „wichtig“-Antworten in Prozent, Zeitarbeiter ohne Berufsausbildung, gewichtet



Quelle: IW Consult GmbH, 2011, Befragung „Zeitarbeit in Deutschland“, eigene Berechnungen.

Es zeigt sich sehr deutlich, dass die Unternehmen im Bereich der Hilfstätigkeiten an der Zeitarbeit vor allem die Möglichkeit zur flexiblen und kurzfristigen Anpassung der Kapazitäten schätzen. Für rund 84 Prozent ist dies ein „wichtiger“ oder sogar „sehr wichtiger“ Grund, um Zeitarbeitnehmer für den eigenen Betrieb anzufordern. Auf Rang 2 der Motive zur Nutzung der Zeitarbeit folgt die Verfügbarkeit entsprechend qualifizierter Arbeitskräfte. Die Erprobung von Arbeitskräften steht auf dem dritten Rang. Erst auf Rang 4 folgt eine günstigere Kostenstruktur bei der Entlohnung von Zeitarbeitnehmern im Vergleich zu Festanstellungen im Bereich der Stammebelegschaft. Dieses Argument aber ist nur für 34 Prozent der Unternehmen „wichtig“ oder „sehr wichtig“. Anders ausgedrückt: Bei rund 66 Prozent oder zwei Drittel der Unternehmen spielt das Kostenargument bei der Überlegung zur Anforderung von Zeitarbeitnehmern keine oder nur eine stark untergeordnete Rolle. Kaum eine Bedeutung bei den Motiven spielt hingegen die Entlastung der Unternehmen bei der Personalverwaltung und der damit verbundenen Bürokratie.

Noch deutlicher werden die Ergebnisse, wenn nur die primären Motive der Unternehmen zur Nutzung der Zeitarbeit betrachtet werden. Während die höhere personalpolitische Flexibilität für mehr als zwei Drittel der Unternehmen (67 Prozent) ein herausragendes Motiv bei der Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern ist, trifft dies für das Kostenargument nur auf jedes siebte Unternehmen (14 Prozent) zu.

Wie bereits angedeutet wurde, wäre es durchaus plausibel, wenn sich die Motive der Unternehmen zur Nutzung von Zeitarbeit nach dem jeweiligen Qualifikationsprofil der zu besetzenden Position unterscheiden. Daher waren die Unternehmen in der Befragung gefordert, die Motivationslage bei höherqualifizierten Zeitarbeitern, also Arbeitnehmern mit einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung oder einer höheren Qualifikation, getrennt von den Motiven bei der Besetzung von Stellen im Bereich der Hilfstätigkeiten vorzunehmen.

Abbildung 12 zeigt, dass sich im Segment der Fachkräfte keine grundsätzlich unterschiedliche Motivationslage zum Einsatz der Zeitarbeit im Vergleich zu den Hilfstätigkeiten ergibt. Die Rangfolge der Motive und auch deren Niveau bleiben nahezu gleich. Ausnahmen bilden hier lediglich die „Verfügbarkeit von entsprechend qualifizierten Arbeitskräften“ und die „Erprobung von Arbeitskräften“. Beide Motive weisen in der Zusammenfassung der „sehr wichtig“- und „wichtig“-Bewertungen ein um acht bzw. zehn Prozentpunkte höheres Niveau verglichen zum Segment der Hilfskräfte auf.

Die höhere Bedeutung, die der Verfügbarkeit von Arbeitskräften im Bereich der Fachkräfte beigemessen wird, ist unmittelbar auf den bereits in einigen Branchen spürbaren Mangel an Fachkräften zurückzuführen. Die Zeitarbeitsbranche kann bei diesem – aufgrund der demographischen Entwicklung zukünftig an Bedeutung gewinnendem – Problem dazu beitragen, für eine effizientere Allokation der knappen Ressource „Fachkräfte“ beizutragen.¹³ Allerdings bleibt an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass auch den Zeitarbeitsunternehmen das Problem des Fachkräftemangels nicht unbekannt ist und insbesondere bei den Metall- und Elektroberufen sowie bei den technischen Berufen teils bedrohliche Ausmaße angenommen hat.¹⁴ Daher ist an dieser Stelle *Brenke* und *Eichhorst* zuzustimmen, die die Unternehmen davor warnen, eine einseitige Strategie zur Deckung ihres Bedarfs an Fachkräften über Zeitarbeitsunternehmen zu betreiben.¹⁵

Das zweite Motiv zur Nutzung der Zeitarbeit, in dem es zu Abweichungen zwischen geringen und hohen Qualifikationsanforderungen der Unternehmen an die überlassenen Arbeitnehmer kommt, ist die Erprobung von Arbeitskräften. Im Bereich der Hilfstätigkeiten bezeichnen rund 43 Prozent

¹³ Vgl. Miegel/Wahl/Schulte, 2007, S. 32 f.

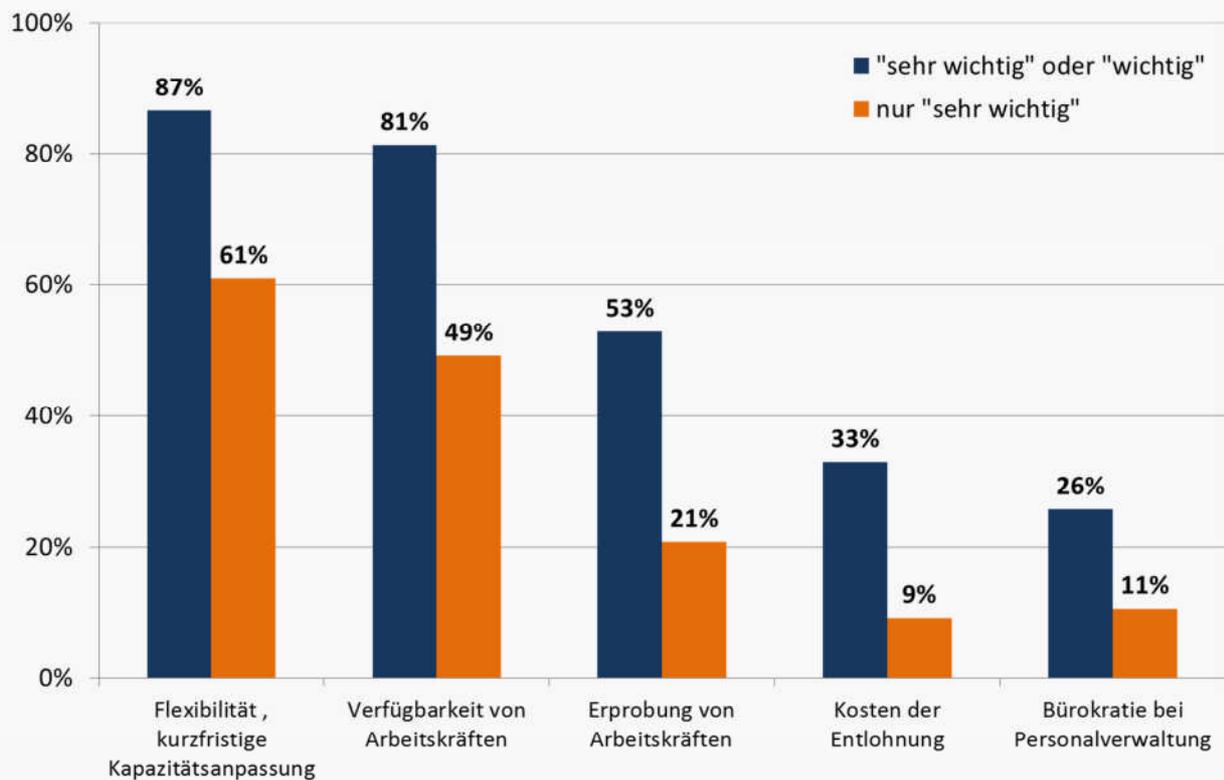
¹⁴ Vgl. IW-Zeitarbeitsindex (BZA), Welle 42, März 2011. Vgl. zur Beschreibung der Problematik auch Wolf/Huke, 2007.

¹⁵ Vgl. Brenke/Eichhorst, 2008.

der Unternehmen dieses Motiv als „wichtig“ oder „sehr wichtig“, bei den Fachkräften sind es hingegen mehr als Hälfte (53 Prozent).

Abbildung 12: Motive zur Nutzung der Zeitarbeit bei Fachkräften

"sehr wichtig"- oder "wichtig"-Antworten in Prozent, Zeitarbeiter ohne Berufsausbildung, gewichtet



Quelle: IW Consult GmbH, 2011, Befragung „Zeitarbeit in Deutschland“, eigene Berechnungen.

Auch dieser Befund aus der Befragung verwundert nicht: Da die Kosten zur Suche und Anwerbung von fachlich entsprechend qualifizierten und in das Unternehmen „passenden“ Mitarbeitern mit den Qualifikationsanforderungen tendenziell steigen,¹⁶ wird auch die Erprobung und anschließende Übernahme von Zeitarbeitnehmern für die Unternehmen zu einer aus betriebswirtschaftlicher Perspektive attraktiven Option. Natürlich müssen die Unternehmen den Ersparnissen bei der Personalsuche und -akquise die an das Zeitarbeitsunternehmen zu entrichtende Gebühr bei Übernahme eines Zeitarbeitnehmers gegenüberstellen.

¹⁶ Vgl. zu einer differenzierten Betrachtung der an dieser Stelle besonders relevanten indirekten Personalkosten Schwaab, 2009, S. 43 ff.

Schließlich bleibt noch darauf hinzuweisen, dass bei den Motiven zur Beschäftigung von höherqualifizierten Zeitarbeitnehmern die Bedeutung des Kostenargumentes sinkt. Während bei den Hilfstätigkeiten noch 34 Prozent bzw. 14 Prozent der Unternehmen das Kostenargument noch als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ bzw. als „sehr wichtig“ einstufen, liegen die entsprechenden Anteile bei der Überlassung von Fachkräften mit 33 Prozent bzw. 9 Prozent niedriger.

5.4 Der „Klebe-Effekt“: Job-Offerte vom Kundenunternehmen

Zentrale Befunde:

„Klebe-Effekt“: Rund 14 Prozent der Zeitarbeitnehmer werden vom Kundenunternehmen übernommen.

Über drei Viertel der Zeitarbeitnehmer wären ohne eine vorherige Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer der Weg zur Festanstellung beim Kundenunternehmen verwehrt geblieben.

Die grundsätzliche Existenz bzw. die konkrete Höhe des sogenannten „Klebe-Effektes“ – also der Übernahme eines Zeitarbeitnehmers im Kundenunternehmen – ist ein sehr kontrovers diskutiertes Thema zwischen Gegnern und Befürwortern der Zeitarbeitsbranche. Zahllose wissenschaftliche Studien haben sich nicht nur für Deutschland, sondern auch auf internationaler Ebene mit dieser Thematik auseinandergesetzt¹⁷ und kommen dabei zu höchst unterschiedlichen Ergebnissen. *Autor* und *Houseman*¹⁸ gelangen in ihrer – allerdings nicht empirisch angelegten – Untersuchung sogar zu möglichen negativen Beschäftigungseffekten bei Arbeitnehmern, die über die Zeitarbeit den Weg in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis suchen.

Dies ist zum einen auf eine sehr uneinheitliche Verwendung der Begrifflichkeiten zurückzuführen. So ist der „Klebe-Effekt im engeren Sinne“, bei dem einem Zeitarbeitnehmer der direkte Einstieg beim Kundenunternehmen gelingt, von dem indirekt wirkenden „Klebe-Effekt im weiteren Sinne“, bei dem ein Zeitarbeitsverhältnis den Einstieg in ein Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber befördert, zu unterscheiden.

Der direkt wirkende „Klebe-Effekt im engeren Sinne“ wird von unterschiedlichen Autoren in seiner Höhe sehr unterschiedlich quantifiziert. *Weinkopf* und *Vanselow*¹⁹ schätzen ihn auf etwa

¹⁷ Vgl. etwa Garcia-Perez/Munoz-Bullon, 2005; Zijl/van den Berg/Heyma, 2004; Ichino/Mealli/Nannicini, 2006.

¹⁸ Vgl. Autor/Houseman, 2005.

¹⁹ Vgl. Weinkopf/Vanselow, 2008.

30 Prozent, *Promberger*²⁰ berechnet anhand der Daten des IAB-Betriebspanels einen direkten „Klebe-Effekt“ zwischen 12 und 14 Prozent, während *Strotmann* und *Vogel*²¹ dessen Größenordnung bei 4 bis 7 Prozent verorten.

*Strotmann*²² weist an dieser Stelle zu Recht darauf hin, dass in allen diesen Untersuchungen aus methodischer Perspektive aber die Kontrollgruppe fehle. Damit aber bleibt die Frage unbeantwortet, was denn mit diesen übernommenen Zeitarbeitnehmern geschehen wäre, wenn sie eben nicht als Zeitarbeitnehmer bei ihrem späteren Arbeitgeber bereits eine Arbeitsprobe abgegeben hätten. *Kvasnicka*²³ berücksichtigt diese Kritik in seiner Arbeit durch Verwendung eines spezifischen statistischen Verfahrens und gelangt auf Grundlage der Daten der IAB-Beschäftigungsstichprobe zu dem Ergebnis, dass kein statistisch signifikanter direkter „Klebe-Effekt“ existiert. Zugleich kann *Kvasnicka* aber auch keine negativen Beschäftigungseffekte nachweisen und kommt zu der Feststellung, dass zumindest das individuelle Arbeitslosigkeitsrisiko durch eine Beschäftigung in der Zeitarbeit sinkt.

Damit stellen sich für die vorliegende Studie zwei Fragen:

1. Existiert ein positiver „Klebe-Effekt“ und wie hoch ist dessen Niveau einzuschätzen?
2. Wären die entsprechenden Zeitarbeitnehmer auch dann eingestellt worden, wenn sie nicht in der Zeitarbeit gearbeitet hätten?

Der Vorteil einer unmittelbaren Unternehmensbefragung gegenüber einer Auswertung der amtlichen Statistik besteht in dieser Fragestellung vor allem darin, dass beide Aspekte direkt und ohne notwendige statistische Anpassungen und Schätzverfahren erhoben werden können.

Die nachfolgende Abbildung 13 bietet einen Überblick des direkten „Klebe-Effektes“ nach Branchen differenziert. Im Durchschnitt aller Unternehmen liegt dieser bei rund 14 Prozent. Kurz gesagt: Jeder siebte Zeitarbeitnehmer wird von dem Kundenunternehmen übernommen. Damit bestätigt die Umfrage die „mittlere“ Schätzung des „Klebe-Effektes“ von *Promberger* aus dem Jahre 2006.

Es stellt sich anschließend die Frage, ob den übernommenen Arbeitnehmern auch dann beim Kundenunternehmen eine Anstellung angeboten worden wäre, wenn die entsprechenden Arbeitnehmer nicht zuvor im Rahmen ihrer Zeitarbeitsanstellung bereits eine erste Arbeitsprobe abgegeben hätten. Für durchschnittlich 46 Prozent war der Einsatz als Zeitarbeiter die „*Conditio sine qua non*“ zur Einstellung. Ohne den vorherigen Einsatz als Zeitarbeitnehmer wäre den

²⁰ Vgl. *Promberger*, 2006.

²¹ Vgl. *Strotmann/Vogel*, 2004, Schätzung für Baden-Württemberg.

²² Vgl. *Strotmann*, 2009.

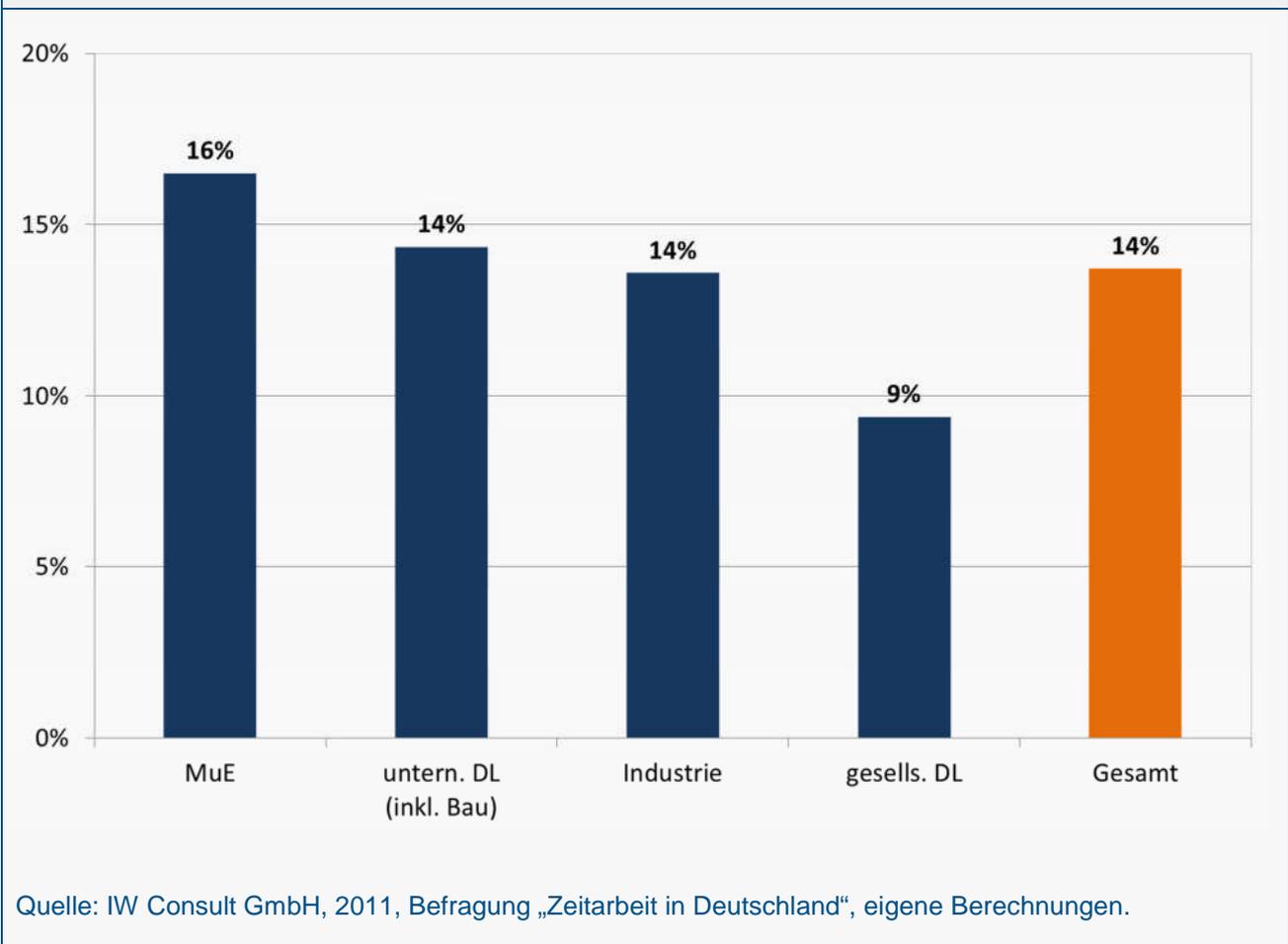
²³ Vgl. *Kvasnicka*, 2008.

entsprechenden Arbeitnehmern keine Festanstellung angeboten worden. Durchschnittlich 33 Prozent der Unternehmen hätten über der Hälfte der Zeitarbeitnehmern ohne vorherige Erprobung keinen Job im eigenen Unternehmen offeriert, weitere 21 Prozent hätten weniger als der Hälfte den Zugang zu einer Festanstellung im Unternehmen verwehrt.

Wird in einer überschlägigen Berechnung eine Gleichverteilung innerhalb der einzelnen Klassen angenommen, so ergibt sich daraus: Rund 76 Prozent oder mehr als drei Viertel aller Zeitarbeitnehmer wäre der Weg in eine Festanstellung beim Unternehmen ohne die Zeitarbeit verwehrt geblieben.

Abbildung 13: Jeder Siebte wird vom Kunden übernommen

Anteil der vom Kunden übernommenen Zeitarbeiter an allen hier beschäftigten Zeitarbeitern, in Prozent, gewichtet



6 Zeitarbeit als Flexibilisierungsinstrument

Zentrale Befunde:

Unternehmen mit Zeitarbeitnehmern agieren in einem volatilern Geschäftsumfeld. Ihre Umsätze sind deutlich stärkeren Schwankungen unterworfen.

Die Zeitarbeit schafft die dafür notwendige Flexibilität (Pufferfunktion). Das stabilisiert die Stammebelegschaften.

Nur bei einem kleinen Anteil von Unternehmen kann ein gleichzeitiger Abbau von Stammebelegschaft und Aufbau von Zeitarbeit beobachtet werden.

Unternehmen mit Zeitarbeit weisen ein offensiveres Einstellungsverhalten auf als die Vergleichsgruppe ohne Zeitarbeiter.

In den Kapiteln 3.1 und 5.3 wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Nutzung von Zeitarbeit ein wichtiges Instrument der Unternehmen zur flexiblen Personalplanung ist. Die Nutzung der Zeitarbeit begünstigt aufgrund der höheren Anpassungsgeschwindigkeit dieser Unternehmen an sich ändernde Marktbedingungen ein tendenziell höheres Umsatzwachstum im Vergleich zu Unternehmen ohne diesen Flexibilitätspuffer. Es wird an dieser Stelle aber in aller Deutlichkeit darauf hingewiesen, dass die Nutzung von Zeitarbeit nicht die einzige Flexibilitätsreserve der Unternehmen ist. Diesen steht vielmehr ein ganzes Arsenal an inner- und außerbetrieblichen Instrumenten der flexiblen Personalplanung zur Verfügung.

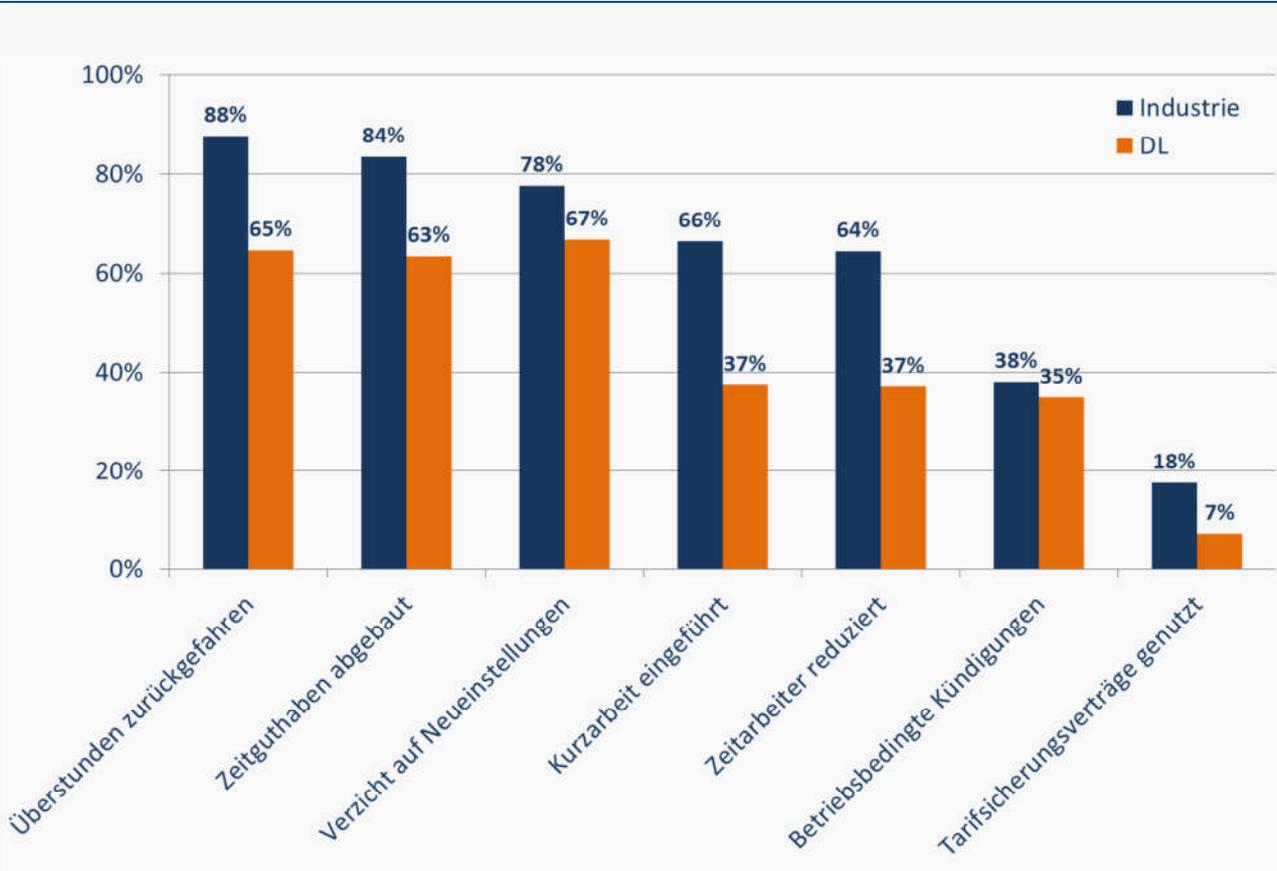
6.1 Zeitarbeit in der Krise 2008/09

Die Finanz- und Wirtschaftskrise des Jahres 2008/09 hat aus wissenschaftlicher Perspektive die einmalige Chance geboten, die Anpassungsstrategien und -instrumente deutscher Unternehmen an sich extrem ändernde Rahmenbedingungen zu erfassen. Im IW-Zukunftspanel²⁴ der Welle 14 wurde daher erhoben, welche Instrumente die Unternehmen zur Krisenbewältigung eingesetzt haben. Abbildung 14 zeigt die nach Branchen differenzierten Ergebnisse.

²⁴ Vgl. die entsprechenden Darstellungen des Kapitels 5.1.

Abbildung 14: Reaktion der Unternehmen auf die Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09

Prozent der ja-Quoten, nur krisenbetroffene Unternehmen, Mehrfachantworten, gewichtet



Quelle: IW Consult GmbH, 2010, IW-Zukunftspanel, Welle 14, eigene Berechnung.

Anhand dieser Daten wird nochmals deutlich, dass die Reduzierung der Zeitarbeit nur eines unter mehreren Instrumenten der Unternehmen zur Krisenbewältigung war. Wichtiger als die Reduzierung der eingesetzten Zeitarbeit waren für die Unternehmen betriebsinterne Maßnahmen zur Anpassung der Kapazitäten an die stark nachlassende Auftragslage. Insbesondere die Reduzierung der Überstunden, der Abbau von Zeitguthaben und der Verzicht auf Neueinstellungen wurden von den krisenbetroffenen Unternehmen genutzt. Die Reduzierung der Zeitarbeit folgt in dieser Aufstellung erst auf dem fünften Rang.

Bei der Interpretation dieser Daten sind zwei Aspekte zu berücksichtigen:

- Die Erhebung der Welle 14 des IW-Zukunftspanels zu den Instrumenten der Krisenbewältigung hat nicht explizit zwischen Unternehmen mit Zeitarbeitern in ihrer Belegschaft und solchen

ohne Zeitarbeit unterschieden, sondern stellt lediglich einen Durchschnitt aller Unternehmen dar. Die Bedeutung des Instruments „Reduzierung der Zeitarbeit“ fällt damit in Unternehmen, die zur Zeit der Krise auch tatsächlich Zeitarbeitnehmer beschäftigt haben, tendenziell höher aus.

- Betriebsinterne Maßnahmen zur Anpassung der Kapazitäten besitzen nur ein begrenztes „Anpassungs- oder Flexibilisierungspotenzial“, das mit abnehmender Unternehmensgröße sinkt. So war die Möglichkeit, etwa mit einem Abbau der Überstunden auf die einbrechende Auftragslage zu reagieren, in entscheidendem Maße davon abhängig, welcher Bestand an Überstunden vor der Krise aufgebaut worden war und wie hoch das Niveau der Überstunden zu Beginn der Krise war. Gleiches gilt auch für den „Abbau von Zeitguthaben“ und den „Verzicht auf Neueinstellungen“. Lediglich die „Einführung von Kurzarbeit“ stellte in der Krise ein Instrument dar, dessen Potenzial zur Anpassung der Personalkapazitäten vom Prinzip her nicht durch limitierende Faktoren geschmälert war.

6.2 Zeitreihenanalysen

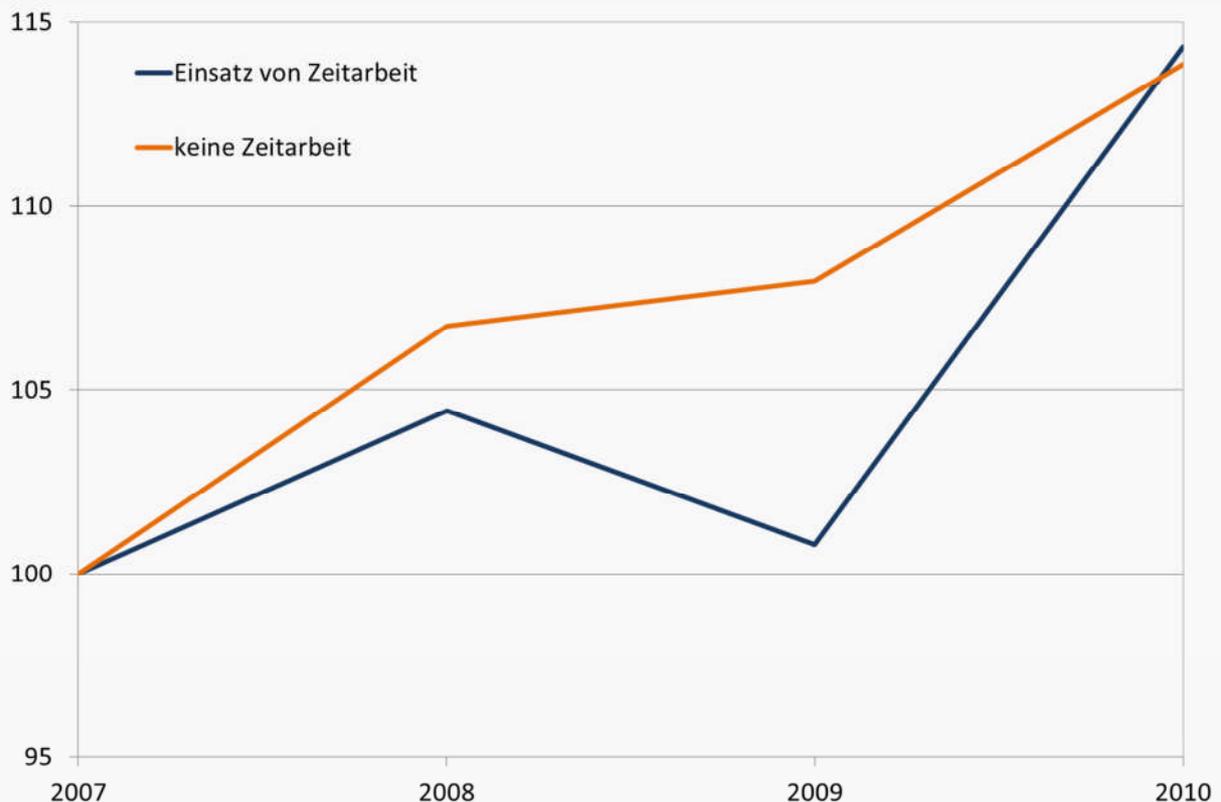
Um die immense Flexibilisierungsnotwendigkeit in Folge der Wirtschaftskrise zu beleuchten, werden anhand von Zeitreihenbetrachtungen die aus den Umsatzschwankungen resultierenden Anpassungsnotwendigkeiten genauer analysiert. Diese Analysen erfolgen getrennt für die Gruppe der Unternehmen mit laufender Nutzung der Zeitarbeit und die Gruppe der Unternehmen ohne Zeitarbeitnehmer.

Umsatz

Die nachfolgende Abbildung 15 stellt die Entwicklung der Umsätze für die Gruppe der Unternehmen mit sowie Unternehmen ohne Zeitarbeit in den Jahren 2007 bis 2010 in indizierter Form dar. Diese Darstellung bietet den Vorteil, dass sich auch Unternehmen mit einem stark unterschiedlichen Umsatzniveau miteinander vergleichen lassen. Den Startwert bildet dabei der Umsatz des Jahres 2007, der auf den Wert 100 normiert wird.

Die Daten zeigen, dass Unternehmen ohne Zeitarbeitnehmer in der Belegschaft im Durchschnitt keine Rückgänge in der Umsatzentwicklung in Folge der Wirtschafts- und Finanzkrise hinnehmen mussten. Bei diesen Unternehmen wurde zwischen 2008 und 2009 lediglich die starke Umsatzentwicklung des Vorjahres etwas abgemildert.

Abbildung 15: Stark schwankende Umsätze bei Unternehmen mit Zeitarbeit
unverkettete indexierte Umsatzentwicklung, gewichtet



Quelle: IW Consult GmbH, 2011, Befragung „Zeitarbeit in Deutschland“, eigene Berechnungen.

Anders sieht die Situation hingegen bei den Unternehmen aus, die systematisch auf den Einsatz von Zeitarbeitern im eigenen Betrieb setzen. Hier ist zwischen 2008 und 2009 ein ganz erheblicher Einbruch bei den Umsätzen festzustellen.

Die Betroffenheit der Unternehmen von einer krisenbedingt einbrechenden Auftrags- und damit auch Umsatzsituation lässt sich nach dem Merkmal der Nutzung von Zeitarbeit differenzieren und zeigt deutlich unterschiedliche Entwicklungen. Das aber bedeutet im Kern nichts anderes, als dass Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, mit erheblich stärker schwankenden (volatilen) Umsätzen zu kämpfen haben. Dieser Umstand kann zum Beispiel auf ein branchenspezifisches Wettbewerbsumfeld zurückgeführt werden, das sich durch eine starke Bezugnahme auf die Finanzmärkte oder auch eine überdurchschnittliche konjunkturelle Abhängigkeit auszeichnet.

Nach der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 sind die Umsätze sowohl bei den Unternehmen mit wie auch bei denjenigen ohne Zeitarbeit wieder deutlich gewachsen. Wie die Darstellungen des

Kapitels 5.2 gezeigt haben, wiesen im Jahr 2010 Unternehmen mit Zeitarbeitern dabei zum Teil deutlich höhere Umsatzzuwächse auf als Unternehmen, die keine Zeitarbeitnehmer beschäftigten.

Die Schwankungen der Umsätze sind bei Unternehmen, die Zeitarbeit einsetzen, also weder ausschließlich negativer, noch ausschließlich positiver Natur. Das Ausmaß dieser Abwärts- und Aufwärtsbewegungen bei den Zeitarbeit einsetzenden Unternehmen verdeutlicht zugleich, dass in genau diesen Unternehmen die betriebsinternen Flexibilisierungsinstrumente wahrscheinlich schnell an ihre Grenzen gestoßen sind, so dass eine Anpassung des Personalbestandes notwendig wurde.

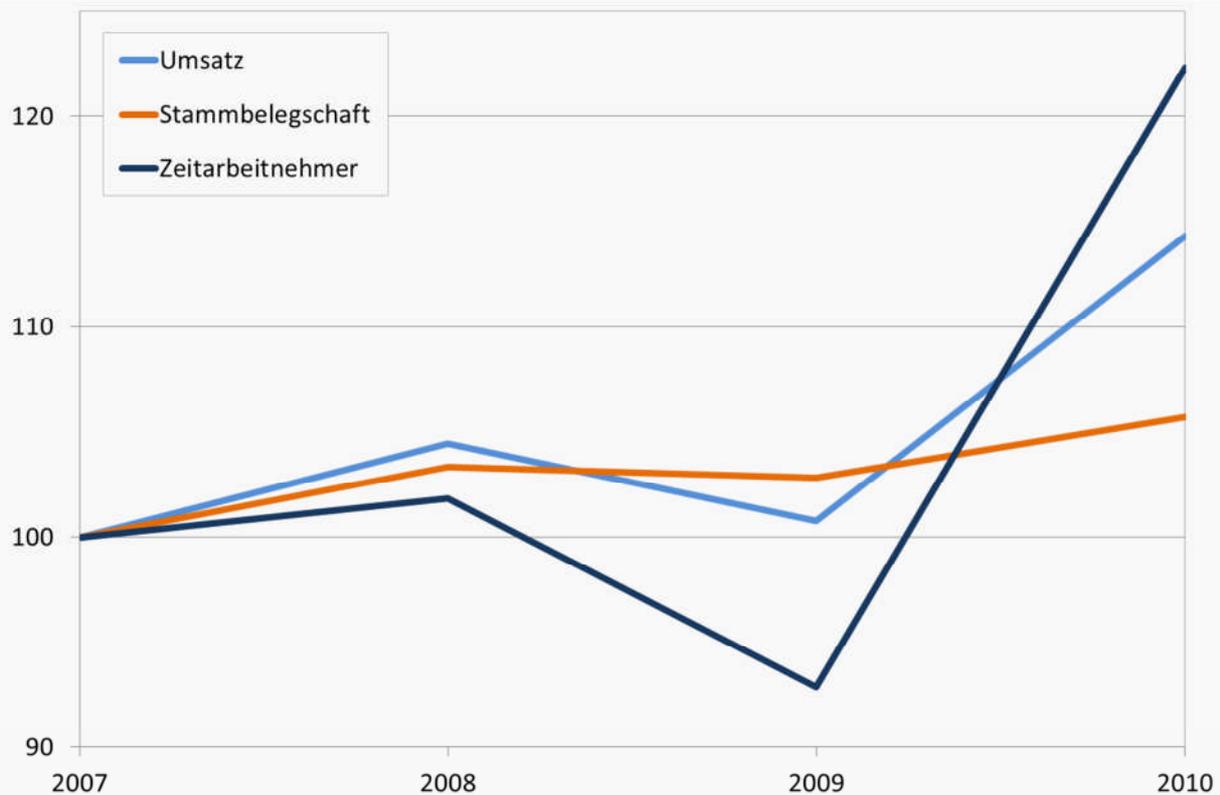
Auswirkungen der Umsatzschwankungen auf die Belegschaft

Die nachfolgende Abbildung 16 stellt die gemittelte Entwicklung des Umsatzes sowie der Stammebelegschaft und der eingesetzten Zeitarbeitnehmer für die Unternehmen mit Zeitarbeit in indexierter Form dar.

An dieser Stelle sollen nicht die absoluten Werte im Vordergrund stehen, sondern vielmehr die Schwankungsintensität der Einzelgrößen. Wie anhand der Abbildung 16 abzulesen ist, schwankt die Stammebelegschaft weniger stark als die Umsätze, während die Zahl der Zeitarbeitnehmer in 2009 einen deutlich stärkeren Rückgang, in 2010 einen deutlich stärkeren Anstieg erfährt.

Dies bedeutet aber im Kern nichts anderes, als dass diejenigen Unternehmen, die Zeitarbeit einsetzen, die dadurch geschaffene Flexibilitätsreserve zur Stabilisierung der Stammebelegschaft nutzen und damit eine Reduzierung des unternehmenseigenen Personalbestandes selbst in der Krise nur in sehr begrenztem Umfang notwendig war.

Abbildung 16: Zeitarbeit bietet Pufferfunktion bei Umsatzschwankungen
nur Unternehmen mit Zeitarbeit, unverkettete indexierte Umsatzentwicklung, gewichtet



Quelle: IW Consult GmbH, 2011, Befragung „Zeitarbeit in Deutschland“, eigene Berechnungen.

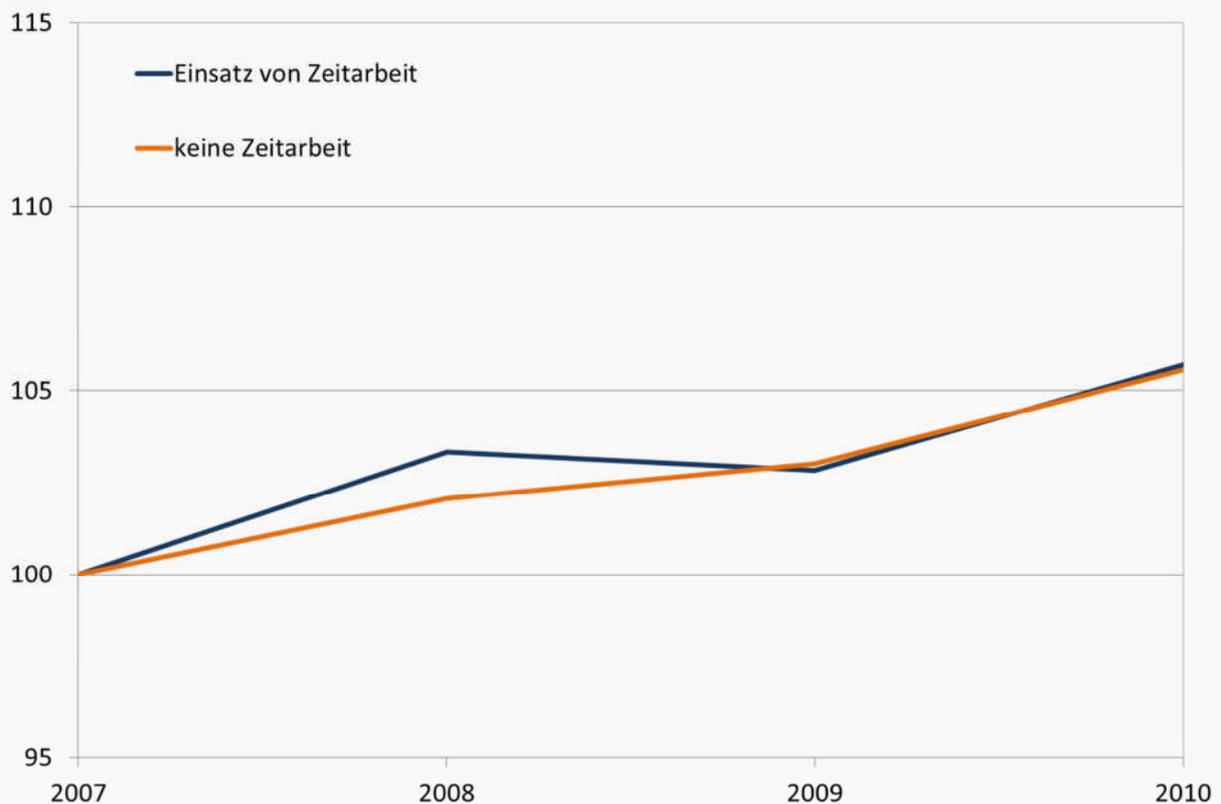
Entwicklung der Stammebelegschaft

Wird jetzt die Entwicklung des Stammpersonals bei Unternehmen mit und ohne Nutzung der Zeitarbeit in den Jahren 2007 bis 2010 miteinander verglichen, so zeigt sich, dass Unternehmen mit Zeitarbeitern zwischen 2007 und 2008 ein spürbar höheres Wachstum der Stammebelegschaft aufweisen. Und auch zwischen 2009 und 2010 wiesen diese Unternehmen im Vergleich zu den Unternehmen ohne Zeitarbeitnehmer einen leicht höheren Beschäftigungszuwachs in der Stammebelegschaft auf.

Dieses mutigere Einstellungsverhalten von Unternehmen mit Zeitarbeitnehmern kann unter anderem auf den Umstand zurückgeführt werden, dass diese Unternehmen selbst im Falle eines starken Einbruchs der Auftragseingänge nicht sofort die Stammebelegschaft reduzieren müssen –

was neben erheblichen Kosten für das Unternehmen zugleich auch immer zu erheblichen innerbetrieblichen Schwierigkeiten führt.

Abbildung 17: Differenzierte Entwicklung bei den Stammelegschaften
unverkettete indexierte Umsatzentwicklung, gewichtet

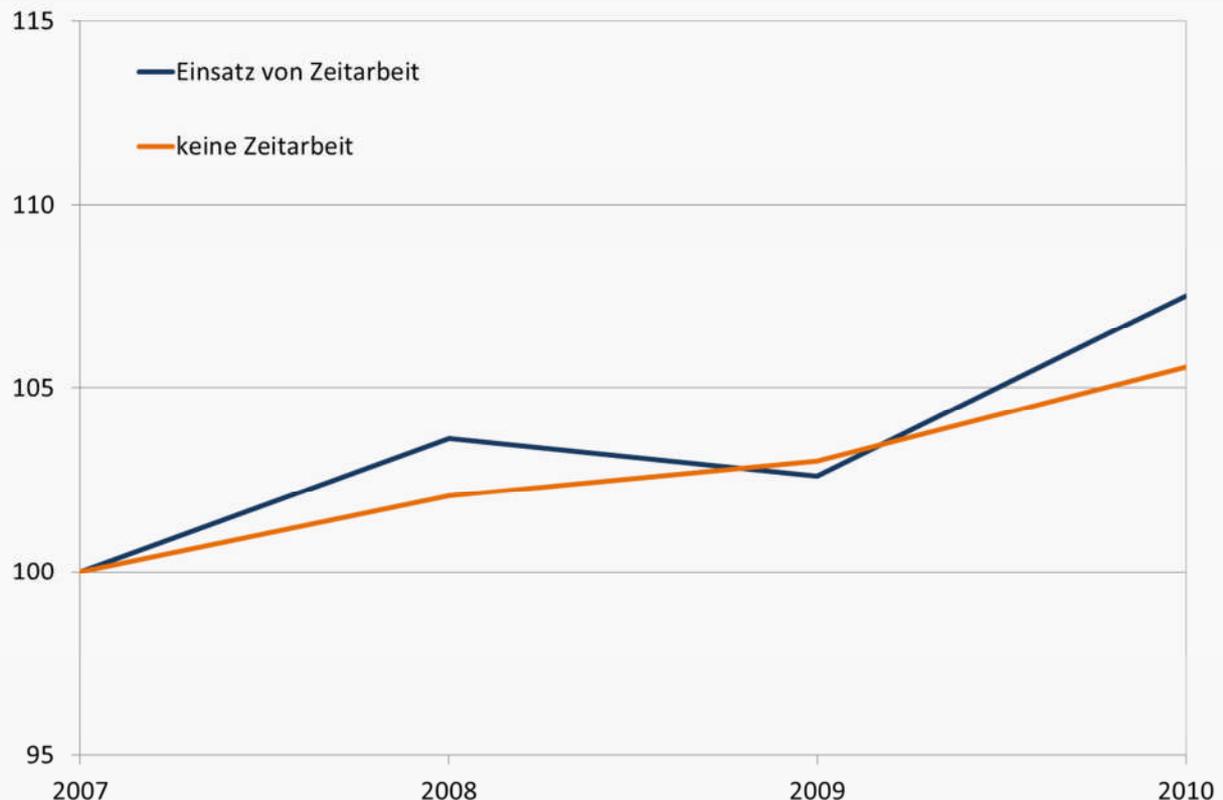


Quelle: IW Consult GmbH, 2011, Befragung „Zeitarbeit in Deutschland“, eigene Berechnungen.

Entwicklung der Gesamtbelegschaft

Die Gesamtbelegschaft, also die Stammelegschaft inklusive der im Unternehmen beschäftigten Zeitarbeitnehmer, ist insbesondere aus übergeordneter bzw. beschäftigungspolitischer Perspektive von großem Interesse. Dabei geht es um die Fragestellung, ob Unternehmen mit Zeitarbeitern in den Jahren 2007 bis 2010 in der Summe mehr Arbeitnehmern eine Beschäftigung geboten haben. Abbildung 18 stellt die entsprechenden Zeitreihen für Unternehmen mit und ohne Zeitarbeit grafisch dar.

Abbildung 18: Unternehmen mit Zeitarbeit beschäftigungspolitisch erfolgreicher
unverkettete indexierte Umsatzentwicklung, gewichtet



Quelle: IW Consult GmbH, 2011, Befragung „Zeitarbeit in Deutschland“, eigene Berechnungen.

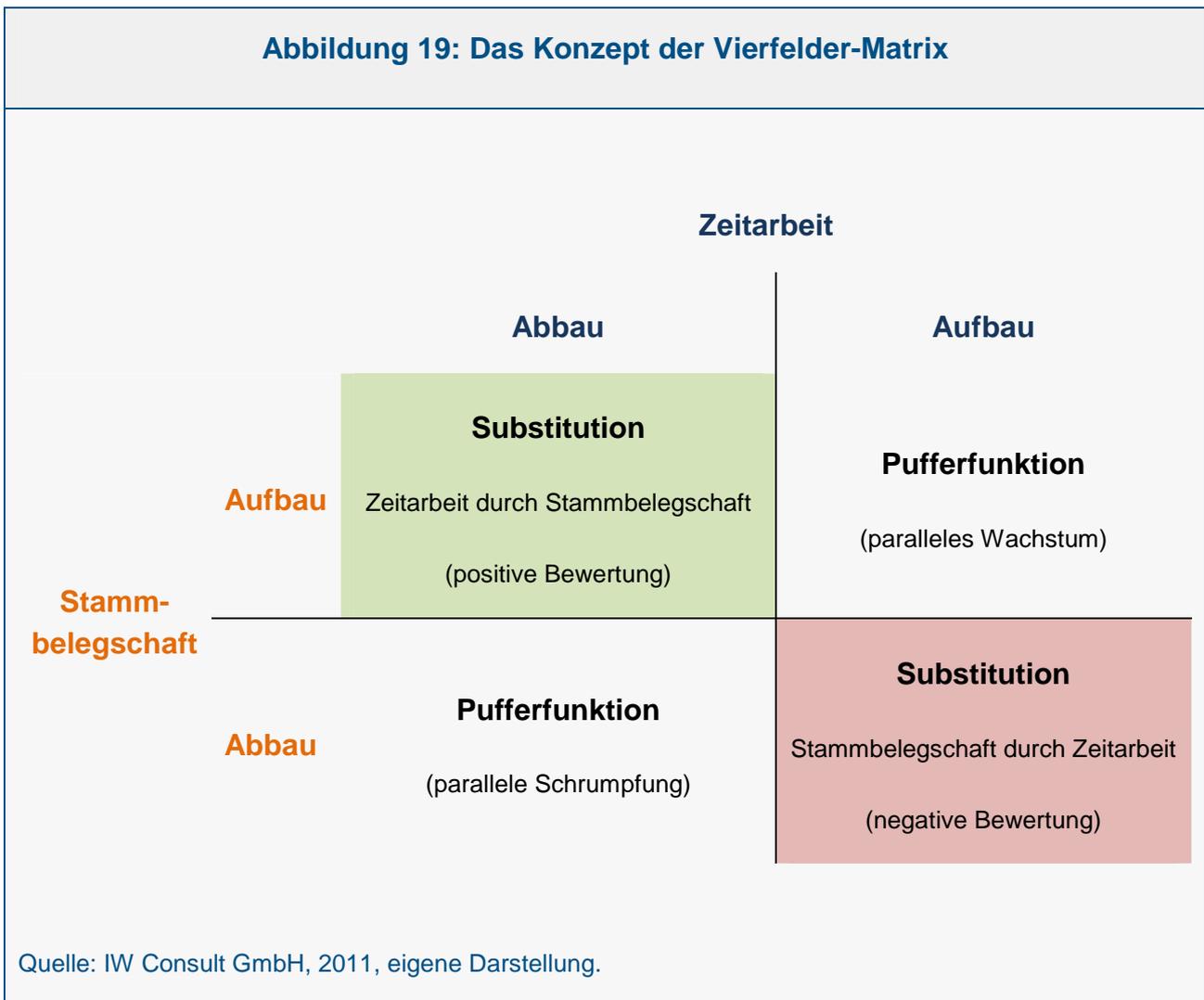
Der Befund tritt deutlich hervor: Unternehmen, die Zeitarbeitnehmer in den eigenen Reihen beschäftigen, weisen – außer im Jahr 2009 – eine zum Teil deutlich positivere Gesamtbilanz hinsichtlich der Entwicklung der Gesamtbelegschaft auf. Kurz: Unternehmen mit Zeitarbeit sind beschäftigungspolitisch erfolgreicher.

6.3 Matrixkonzept widerlegt „Arbeitnehmertausch-Vorwurf“

Die Darstellungen der Zeitreihenanalysen erfolgten vor dem Hintergrund einer gesamtwirtschaftlichen bzw. beschäftigungspolitischen Perspektive. In dieser Darstellung kann aufgrund der stark verdichteten Werte hingegen keine Aussage darüber getroffen werden, ob nicht einzelne Unternehmen einen Arbeitnehmertausch vorgenommen haben, also systematisch Stammbeslegschaft durch Zeitarbeitnehmer ersetzt haben.

Konzeptentwicklung

Um diesen Vorwurf zu entkräften, ist eine differenziertere Darstellung notwendig, die von der IW Consult in Gestalt einer Vierfelder-Matrix entwickelt wurde. In dieser Matrix werden nur diejenigen Unternehmen betrachtet, die Zeitarbeiter einsetzen. Anschließend wird auf Ebene des einzelnen Unternehmens geprüft, wie sich die Zahl der Stammebelegschaftsmitglieder und der Zeitarbeitnehmer in einem Jahr geändert haben. Es entsteht damit eine Vierfelder-Matrix mit den folgenden Zellen (siehe Abbildung 19):



Die Quadranten im Einzelnen:

- Quadrant 1 (links/oben): positive Substitution
Stammebelegschaft wurde aufgebaut, Zahl der Zeitarbeitnehmer wurde reduziert
- Quadrant 2 (rechts/oben): Pufferfunktion
Stammebelegschaft wurde vergrößert, Zahl der Zeitarbeitnehmer wurde ebenfalls erhöht
- Quadrant 3 (rechts/unten): negative Substitution
Stammebelegschaft wurde verringert, Zahl der Zeitarbeitnehmer wurde erhöht
- Quadrant 4 (links/unten): Pufferfunktion
Stammebelegschaft und Zeitarbeitnehmerzahlen wurden verringert.

Ergebnisse der Matrix-Analyse

Die Abbildung 20 und Abbildung 21 zeigen die Ergebnisse. Dargestellt ist der Anteil der Unternehmen mit Zeitarbeit, danach differenziert, ob sich die Zahl der Mitarbeiter der Stammebelegschaft bzw. die Zahl der eingesetzten Zeitarbeitnehmer erhöht oder verringert hat.

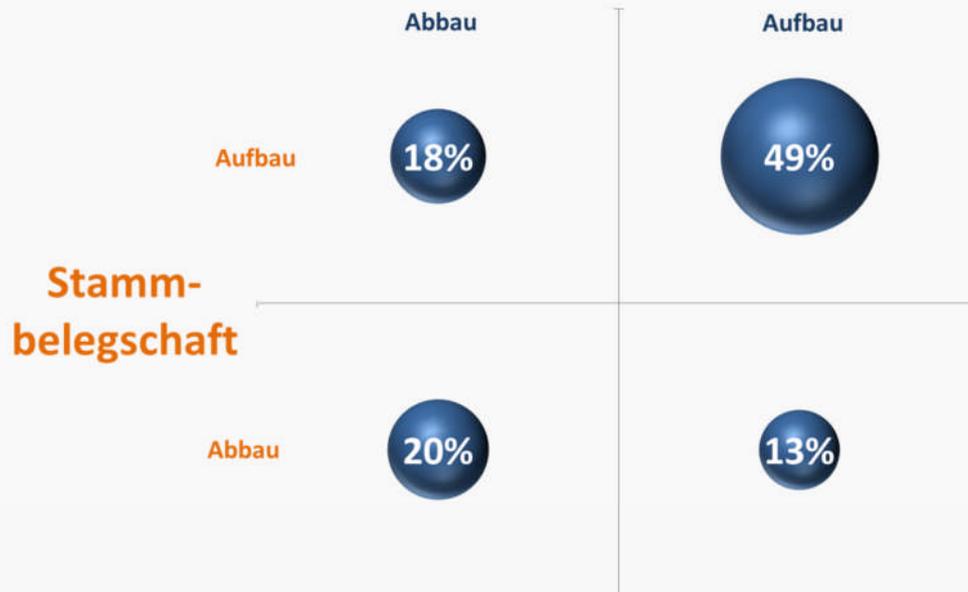
Es zeigt sich sehr deutlich, dass im Vergleich zur positiven Substitution (Quadrant 1) sowie der Pufferfunktion (Quadrant 2 und Quadrant 4) die negative Substitution (Quadrant 3) nur eine stark untergeordnete Rolle spielt. So haben etwa im Aufschwungsjahr 2010 die Hälfte der Unternehmen mit Zeitarbeit (50 Prozent) sowohl die Zahl der Mitarbeiter der Stammebelegschaft, als auch die Zeitarbeitnehmerzahl parallel erhöht.

Die Kombination einer Reduzierung der Stammebelegschaft und einer zeitgleichen Aufstockung der Zeitarbeitnehmer – und damit zumindest die theoretische Möglichkeit eines Arbeitnehmertausches – ist nur in einer sehr geringen Anzahl an Unternehmen überhaupt anzutreffen.

Abbildung 20: Vierfelder-Matrix im Zeitverlauf – 1. Teil
in Prozent der dem jeweiligen Feld zugeordneten Unternehmen, gewichtet

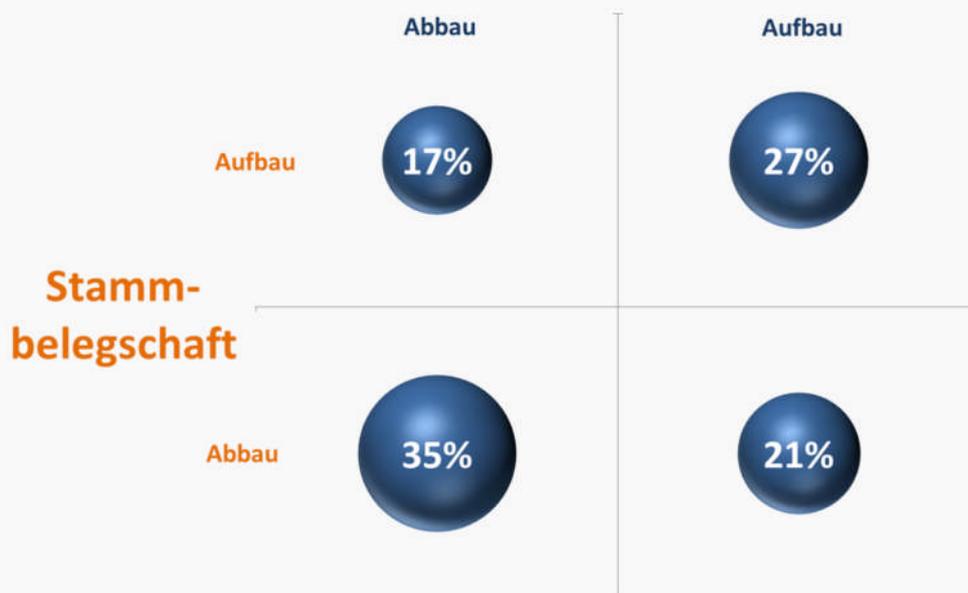
2007 auf 2008

Zeitarbeit



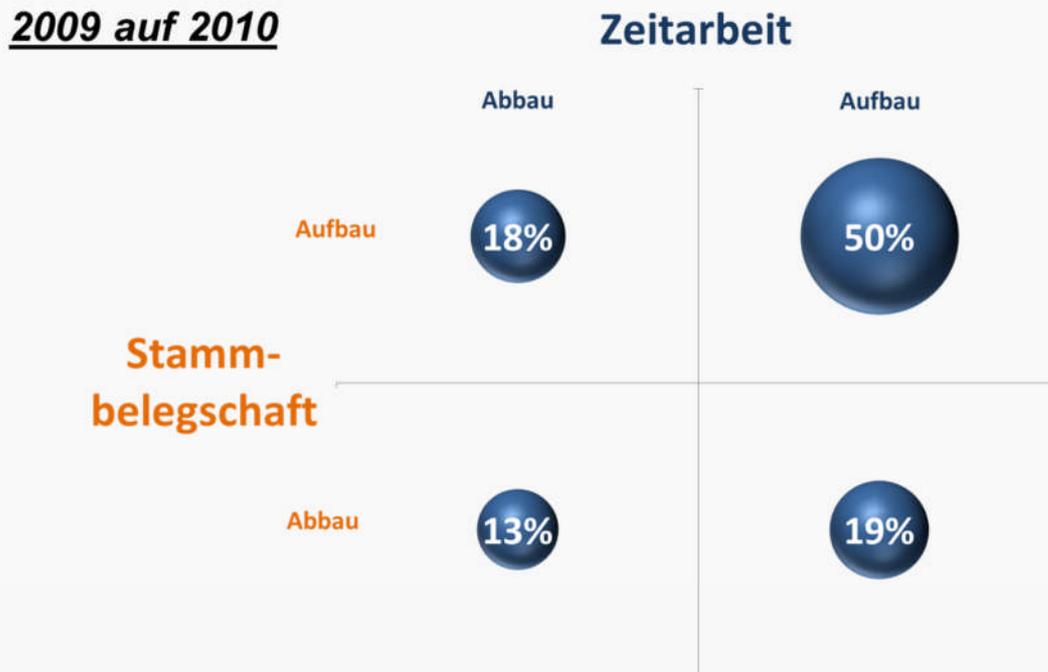
2008 auf 2009

Zeitarbeit



Quelle: IW Consult GmbH, 2011, Befragung „Zeitarbeit in Deutschland“, eigene Berechnungen.

Abbildung 21: Vierfelder-Matrix im Zeitverlauf – 2. Teil
in Prozent der dem jeweiligen Feld zugeordneten Unternehmen, gewichtet



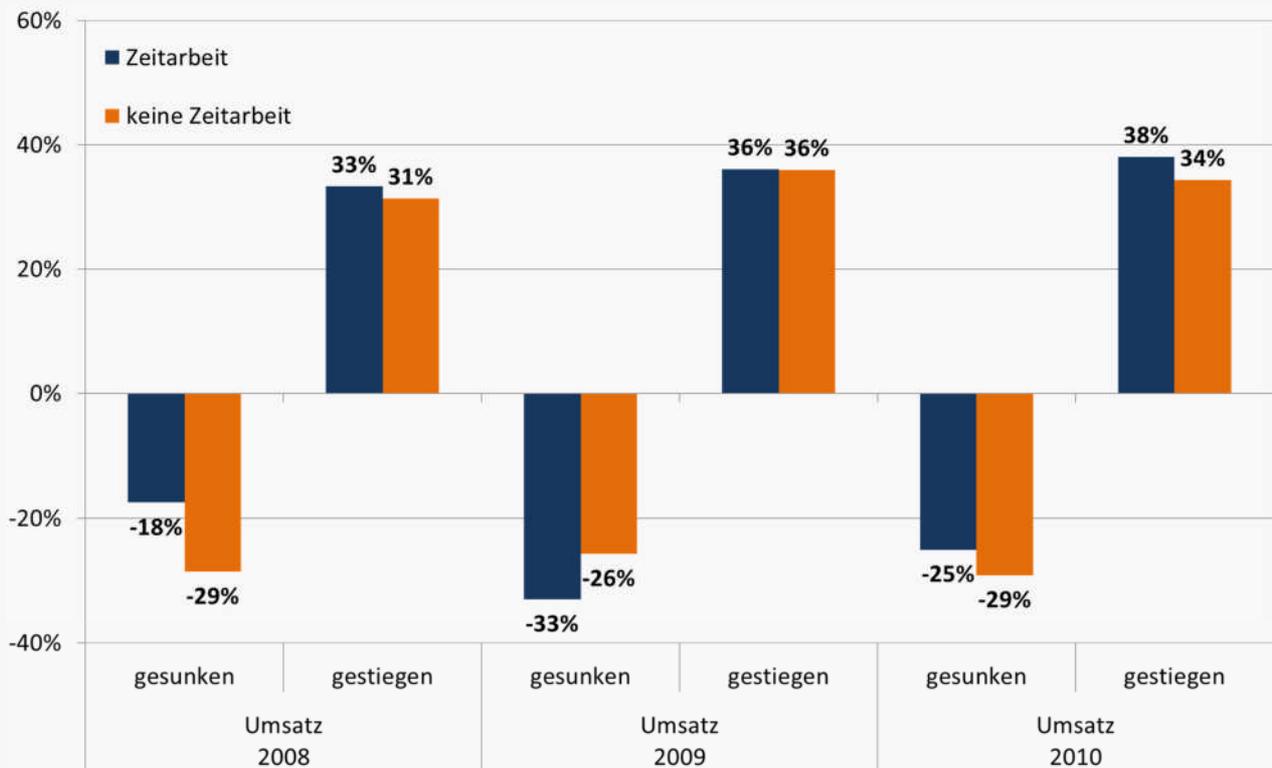
Quelle: IW Consult GmbH, 2011, Befragung „Zeitarbeit in Deutschland“, eigene Berechnungen.

6.4 Einstellungsverhalten

Die Ergebnisse der vorangegangenen Abschnitte werden bestätigt, wenn die Beschäftigungsentwicklung in Abhängigkeit der Umsätze betrachtet wird. Abbildung 22 zeigt die Ergebnisse. Dort sind in Abhängigkeit der Umsatzentwicklung die saldierten Anteile von Unternehmen abgetragen, die Personal eingestellt bzw. abgebaut haben. Im Jahr 2010 haben 49 Prozent der Unternehmen mit Zeitarbeitern und gestiegenen Umsätzen ihre Belegschaften aufgebaut, nur 11 Prozent haben reduziert. Daraus ergibt sich der dargestellte Saldo von 38 Prozent.

Es zeigt sich, dass Unternehmen mit Zeitarbeit – bis auf eine Ausnahme im Krisenjahr 2009 – immer einen höheren Positivsaldo oder kleineren Negativsaldo aufweisen als die Unternehmen, die keine Zeitarbeit einsetzen. Das ist insgesamt ein Indiz für ein offensiveres Einstellungsverhalten bei den Unternehmen, die Zeitarbeiter in ihren Reihen beschäftigen.

Abbildung 22: Einstellungsverhalten der Unternehmen nach Umsatzentwicklung
Saldierte Anzahl der Personal einstellenden und reduzierenden Unternehmen in Prozent, ungewichtet



Quelle: IW Consult GmbH, 2011, Befragung „Zeitarbeit in Deutschland“, eigene Berechnungen.

7 Volkswirtschaftliche Bedeutung der Zeitarbeit

Zentrale Befunde:

Rund drei Viertel des Zuwachses der gesamtwirtschaftlichen Produktion des Jahres 2010 wird von Unternehmen erwirtschaftet, die Zeitarbeit einsetzen. Das sind 255 Milliarden Euro.

Knapp 20 Prozent dieses Zuwachses entfällt rechnerisch auf die Zeitarbeitnehmer. Damit haben sie rund ein Fünftel des Wachstums im Aufschwungsjahr 2010 erwirtschaftet.

Diese Modellrechnung zeigt die hohe volkswirtschaftliche Bedeutung der Zeitarbeit bei der Bewältigung der größten Wirtschaftskrise der Bundesrepublik Deutschland.

Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Zeitarbeit speist sich aus vier Quellen:

- Querschnittsfunktion
- Flexibilitätspuffer
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Standortes D
- Beitrag zum Aufschwung nach der Krise von 2008/09

Die meisten dieser Aspekte sind in vorangegangenen Kapiteln im Einzelnen dargestellt worden. Hier sollen nochmals die wichtigsten Argumente gebündelt werden, weil sie zusammen die volkswirtschaftliche Bedeutung der Zeitarbeit begründen. Ausführlicher wird mit einer Modellrechnung auf den Beitrag der Zeitarbeit für den Aufschwung nach der Krise 2008/09 eingegangen.

Querschnittsfunktion

Über die Hälfte der Unternehmen in Deutschland, die mindestens einen Mitarbeiter beschäftigen, setzt Zeitarbeit ein. Die vorangegangenen Ausführungen haben gezeigt, dass dies nicht für alle Größenklassen, Branchen und Unternehmenstypen gilt. Natürlich herrschen innerhalb dieser Gruppen erhebliche Unterschiede. So setzen über 80 Prozent der großen Unternehmen (mehr als 500 Beschäftigte) Zeitarbeitskräfte ein; bei den kleinen Unternehmen (bis 49 Beschäftigte) ist es nur knapp jedes fünfte Unternehmen. Das ändert aber nichts an der Querschnittsfunktion der

Zeitarbeit. Sie ist für weite Teile der Wirtschaft eine wichtige Ergänzung bei der Sicherung der wertvollsten Ressource der deutschen Volkswirtschaft – den Arbeitskräften.

Flexibilitätspuffer

Die wichtigste volkswirtschaftliche Funktion der Zeitarbeit ist der Flexibilitätspuffer. Die Ergebnisse der Studie belegen dies deutlich. Durch die Zeitarbeit können die Belegschaften atmen. Die Zeitarbeit reagiert viel schneller auf die veränderten Rahmenbedingungen der konjunkturellen Situationen als die Beschäftigung insgesamt. Im Jahr 2010 sind über 80 Prozent des Zuwachses bei den Erwerbstätigen der Zeitarbeit zuzurechnen. Allerdings gilt dies auch im umgekehrten Fall, wie das Krisenjahr 2009 zeigt. Die Zahl der Zeitarbeitnehmer fiel im Jahresdurchschnitt um rund 135.000 Beschäftigte. Gesamtwirtschaftlich war in diesem Krisenjahr nur ein Rückgang von 5.000 Erwerbstätigen zu beobachten. Die Bewältigung der größten Wirtschaftskrise in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland gelang auch deshalb so eindrucksvoll, weil mit der Zeitarbeit ein Flexibilitätspuffer bereitstand. Die Umfrage hat gezeigt, dass die Zeitarbeit einen wichtigen Beitrag dazu geleistet hat, die Stammebelegschaft in der Krise zu stabilisieren und nach der Krise die Produktion wieder schnell erhöhen zu können. Dadurch mussten keine Aufträge zurückgewiesen werden und die deutschen Unternehmen konnten sich gegenüber ihren internationalen Konkurrenten einen Wettbewerbsvorteil sichern. Damit kommt der Flexibilitätspuffer Zeitarbeit auch im Aufschwung indirekt der Stammebelegschaft zu Gute.

Insgesamt haben Unternehmen, die Zeitarbeit einsetzten, ein überdurchschnittlich volatiles geschäftliches Umfeld. Ihre Umsätze schwanken in dem betrachteten Zeitraum von 2007 bis 2010 stärker als die der Unternehmen, die keine Zeitarbeiter einsetzen. Die kurzfristige Kapazitätsanpassung ist deshalb auch das wichtigste Motiv bei der Nutzung von Zeitarbeit. Über 80 Prozent der Unternehmen haben in der Befragung dieses Flexibilitätsargument als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ eingestuft.

Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit

Der Erfolg des Geschäftsmodells Deutschland hängt wesentlich von Unternehmen ab, die auch im Ausland Niederlassungen besitzen bzw. exportieren, innovieren und forschen. Mehrere Befragungen des IW-Zukunftspanels zeigen, dass nur rund jedes vierte bis fünfte Unternehmen diese drei Eigenschaften erfüllt, diese Gruppe aber überdurchschnittlich erfolgreich ist. Rund 35 Prozent der Unternehmen, die Zeitarbeiter einsetzen, erfüllen diese Erfolgsfaktoren des Geschäftsmodells D. Bei den Unternehmen ohne Zeitarbeit sind es nur halb so viele. Unternehmen

mit Zeitarbeit sind deshalb eine Positivauswahl, die zur Avantgarde der deutschen Wirtschaft gehören und maßgeblich die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft stärken.

Beitrag zum Aufschwung

Die hohe volkswirtschaftliche Bedeutung der Zeitarbeit kann exemplarisch an ihrem Beitrag zum Aufschwung des Jahres 2010 veranschaulicht werden. Dabei werden zwei Sichtweisen unterschieden:

- Beitrag der Unternehmen, die Zeitarbeit einsetzen
- Beitrag der Zeitarbeitnehmer

Die Basis ist eine Modellrechnung, die Daten aus der amtlichen Statistik und der Unternehmensbefragung enthält. Darüber hinaus sind einige Schätzungen und Annahmen notwendig.

Tabelle 3 zeigt den Beitrag der Unternehmen zum Aufschwung, die Zeitarbeitnehmer einsetzen. Der Ausgangspunkt ist die Umsatzverteilung des Jahres 2009 der Unternehmen mit und ohne Zeitarbeitnehmer. Diese Anteile sind aus den Angaben der Unternehmensbefragung ermittelt. Auf die Unternehmen mit Zeitarbeit entfällt ein Anteil von rund 60 Prozent. Teilt man nach dem Verhältnis von 60 zu 40 für das Jahr 2009 den gesamtwirtschaftlichen Produktionswert auf, ergeben sich 2.544 Milliarden Euro, die die Unternehmen mit Zeitarbeitern erwirtschaftet haben. In der Gegengruppe der Unternehmen ohne Zeitarbeiter beträgt dieser Produktionswert 1.696 Euro. Bei dieser Modellrechnung werden also Angaben aus der Befragung (Umsatzanteile) mit den Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) verknüpft. Der Produktionswert ist das geeignete Maß, weil diese Größe den Umsätzen sehr nahe kommt. Die Verteilung 60 zu 40 ist plausibel, wenn man bedenkt, dass gut die Hälfte der Unternehmen Zeitarbeit einsetzen. Das Ergebnis besagt, dass die Unternehmen mit Zeitarbeit im Durchschnitt etwas größer sind als die, die keine Zeitarbeiter einsetzen. Auch das ist mit den bisherigen Ergebnissen der Studie kompatibel.

In einem zweiten Schritt wird das Umsatzwachstum im Jahr 2010 aus der Befragung für die Unternehmen mit Zeitarbeit (+11,8 Prozent) und Unternehmen ohne Zeitarbeit (+6,4 Prozent) gemessen. Das bedeutet über beide Gruppen ein Anstieg von 8,9 Prozent. Der Anstieg des Produktionswertes liegt mit 7,9 Prozent etwas darunter. Die geringe Differenz zeigt die Güte der Befragungsergebnisse. Trotzdem sind die Unterschiede berücksichtigt worden, indem die Wachstumsraten der Befragung auf das Niveau des Anstieges aus der VGR angepasst wurde.

Das Umsatzwachstum der Unternehmen mit Zeitarbeit beträgt danach 11 Prozent und ist mehr als doppelt so hoch wie das der Unternehmen ohne Zeitarbeit (4,7 Prozent).

Tabelle 3: Beitrag der Unternehmen mit Zeitarbeitern zum Aufschwung					
Modellrechnung für 2010					
			Unternehmen mit Zeitarbeit	Unternehmen ohne Zeitarbeit	Gesamt
Umsatzanteile 2009 ¹⁾	Umfrage	Prozent	60	40	100
Produktionswert 2009	VGR	Mrd. Euro	2.544	1.696	4.240
Wachstum 2009/10 ²⁾	Umfrage	Prozent	10,0	4,7	7,9
Produktionswert 2010	berechnet	Mrd. Euro	2.798	1.775	4.574
Zuwachs 2009/10	berechnet	Mrd. Euro	255	80	334
Anteile am Zuwachs	berechnet	Prozent	76	24	100

1) Gewichtet

2) Wachstumsrate der Befragung (Unternehmen mit Zeitarbeit 11,8 Prozent; Unternehmen ohne Zeitarbeit 6,4 Prozent; gesamt 8,9 Prozent) kalibriert auf die Wachstumsrate des Produktionswertes des Gesamtwirtschaft (7,9 Prozent)

Quellen: Statistisches Bundesamt (2011), IW Consult (2011)

Damit lassen sich die Produktionswerte der beiden Gruppen für das Jahr 2010 und schließlich die Differenzen zu 2009 bestimmen:

- Der Produktionswert der Unternehmen, die Zeitarbeitnehmer einsetzen, ist im Jahr 2010 um 255 Milliarden Euro gestiegen.
- In den Unternehmen ohne Zeitarbeit beträgt der Zuwachs 80 Milliarden Euro.
- Damit sind den Unternehmen mit Zeitarbeit 76 Prozent des Aufschwunges des Jahres 2010 – gemessen im Zuwachs des gesamtwirtschaftlichen Produktionswertes – zuzurechnen.

Rund drei Viertel des Aufschwunges werden von Unternehmen mit Zeitarbeit getragen. Jetzt stellt sich die Frage, welcher Anteil von diesen zusätzlichen 255 Milliarden Euro den Zeitarbeitnehmern zugerechnet werden kann. Aufschluss darüber gibt auch hier eine Modellrechnung. Tabelle 4 zeigt die Vorgehensweise und die Ergebnisse:

- Zunächst wird die Zahl der Beschäftigten in Unternehmen mit Zeitarbeitern am Jahresende 2009 ermittelt. Die Zahl der Zeitarbeiter stammt aus der amtlichen Statistik (632.377). Aus der Befragung ist bekannt wie hoch der Anteil der Zeitarbeitnehmer in den Unternehmen ist, die Zeitarbeiter beschäftigen (4,31 Prozent). Dividiert man die Zahl der Zeitarbeiter durch diese Quote, ergeben sich Beschäftigte in Unternehmen mit Zeitarbeitnehmer von rund 14,8 Millionen. Diese Zahl unterschätzt aber den wirklichen Anteil, weil die Selbständigen in der Befragung nicht berücksichtigt sind. Das kann korrigiert werden durch die Anpassung der Zeitarbeitsquote von 4,31 auf 4,09 Prozent. Damit ergibt sich eine Beschäftigtenzahl unter Berücksichtigung der Selbständigen von 15,445 Millionen. Davon sind rund 632.000 Zeitarbeitnehmer und 14,813 Millionen Stammbeschäftigte.
- In einem zweiten Schritt werden die Arbeitsvolumen dieser Beschäftigten berechnet. Dazu wird für die Stammbeslegschaften die Jahresarbeitszeit pro Beschäftigtem verwendet, wie sie von der Bundesagentur für Arbeit als gesamtwirtschaftlicher Durchschnitt ausgewiesen wird (1.306 Stunden pro Jahr). Für die Zeitarbeitnehmer ist die Jahresarbeitszeit höher, weil dort die Teilzeitquoten niedriger sind und die Zeitarbeitnehmer weniger stark von Kurzarbeit betroffen waren. Unter Verwendung der Teilzeitquote aus dem Mikrozensus für Zeitarbeiter und der Annahme, dass sie von Kurzarbeit nur halb so stark betroffen waren wie die Gruppe der Stammbeslegschaften, errechnet sich eine Jahresarbeitszeit von 1.402 Stunden. Mit diesen Angaben können die Arbeitsvolumen für 2009 für Stammbeslegschaften (19.394 Millionen Stunden) und für Zeitarbeiter (887 Millionen Stunden) berechnet werden.
- In einem dritten Schritt werden aus den Angaben der Umfrage die Wachstumsraten der Beschäftigten für Stammbeslegschaften (+2,5 Prozent) berechnet. Die Wachstumsrate zwischen Dezember 2009 und Dezember 2010 in der Zeitarbeit wird der vorliegenden BA/IW-Statistik (+38 Prozent) entnommen. Dieser Zuwachs entspricht in etwa dem in der Befragung ermittelten Wert (+34 Prozent). Auch das zeigt die Güte der Befragung. Abweichungen in dieser Größenordnung liegen innerhalb der Toleranzgrenzen solcher Befragungen. Mit diesen Wachstumsraten und den amtlichen Angaben zu den durchschnittlichen Jahresarbeitsstunden für 2010 kann das Arbeitsvolumen getrennt für Stammbeslegschaften und Zeitarbeit für 2010 berechnet werden.
- Der Zuwachs des Arbeitsvolumens bei den Stammbeslegschaften beträgt 941 Millionen Stunden und bei den Zeitarbeitnehmern 363 Millionen Stunden. Damit entfallen 28 Prozent des gesamten Zuwachses des Arbeitsvolumens in Unternehmen mit Zeitarbeit auf die Zeitarbeitnehmer.
- In einem letzten Schritt muss der Zuwachs des Produktionswertes in Unternehmen mit Zeitarbeit von 255 Milliarden Euro auf die Stammbeslegschaften und die Zeitarbeitnehmer aufgeteilt werden. Dazu können nicht die Anteile am Zuwachs des Arbeitsvolumens

verwendet werden, weil die Produktivität der Zeitarbeiter vor allem aufgrund der unterschiedlichen Qualifikationsstruktur niedriger ist als die der Stammebelegschaften. Als Schätzer für diese Produktivitätsunterschiede werden die Lohnunterschiede je Arbeitnehmer zwischen Zeitarbeitern und Nicht-Zeitarbeitern des Jahres 2008 verwendet. Die Durchschnittslöhne in der Gesamtwirtschaft lagen um 60 Prozent über denen der Zeitarbeit. Verwendet man die Relation 1,6 zu 1 als Schätzer für die Produktivitätsunterschiede, so errechnet sich ein Anteil der Zeitarbeit an dem Zuwachs des Produktionswertes von Unternehmen mit Zeitarbeit im Jahr 2010 von 19,4 Prozent. 80,6 Prozent entfallen nach dieser Modellrechnung auf die Stammebelegschaften. In absoluten Werten bedeutet das, dass die zusätzlich eingesetzten Zeitarbeitnehmer im Jahr 2010 rund 49 Milliarden Euro an Produktionswert erwirtschaftet haben.

Kombiniert man die Ergebnisse der beiden Modellrechnungen, dass

- die Unternehmen mit Zeitarbeit 76 Prozent des Zuwachses an Produktionswert im Jahr 2010 erwirtschaftet haben,
- die mehr eingesetzte Zeitarbeit in diesen Unternehmen einen Anteil von 19,4 Prozent an diesem Zuwachs (absolut: 49 Milliarden Euro) besitzt und
- der gesamte Zuwachs des Jahres 334 Milliarden Euro beträgt,

dann kann gefolgert werden: Jeder siebte Euro an zusätzlichem Umsatz oder Produktionswert kann der Zeitarbeit zugerechnet werden. Dies zeigt eindrucksvoll die hohe volkswirtschaftliche Bedeutung, die die Zeitarbeit in der laufenden Aufschwungsphase besitzt.

Tabelle 4: Zuordnung des Zuwachses zu Stammbeslegschaft und Zeitarbeitnehmern
Modellrechnung für 2010

			Stamm- belegschaft	Zeitarbeiter	Gesamt
Mitarbeiter 2009	Umfrage, BA	1.000	14.813 ¹⁾	632	15.445
Stunden pro Jahr 2009	BA	Anzahl	1.309	1.402	2.711
Arbeitsvolumen 2009	berechnet	Mio. Std.	19.394	887	20.281
Wachstum Mitarbeiter	Umfrage/BA	Prozent	2,5	38,3	
Mitarbeiter 2010	berechnet	Anzahl	15.177	875	16052
Stunden pro Jahr 2010	BA	Anzahl	1.340	1.428	
Arbeitsvolumen 2010	berechnet	Mio. Std.	20.335	1.249	21.584
Zuwachs AV 2010/09	berechnet	Mio. Std.	941	363	1.304
Anteile am Zuwachs	berechnet	Prozent	72	28	100
Produktivitätsfaktoren	ermittelt	Faktor	1,6	1	
Korrigierte Anteile am Zuwachs 2010	ermittelt	Prozent	80,6	19,4	100
	ermittelt	Mrd. Euro	206	49	255

1) Der Anteil der Zeitarbeiter an der Beschäftigung in Unternehmen mit Zeitarbeit betrug im Jahr 2009 nach den Ergebnissen der Umfrage 4,31 Prozent. Berücksichtigt man rechnerisch die in der Befragung nicht erfassten Selbständigen, reduziert sich die Quote auf 4,09 Prozent. Damit kann die Zahl der Beschäftigten in Unternehmen mit Zeitarbeit auf 15.445 Millionen geschätzt werden (Zeitarbeiter dividiert durch Quote: $632.377/0,040945=15,445$ Millionen).

Quellen: Statistisches Bundesamt (2011), IW Consult (2011)

8 Literaturverzeichnis

Ammermüller, A.; Bookmann, B.; Garloff, A., Kuckulenz, A; Spermann, A. (2003): Die ZEW-Erhebung bei Zeitarbeitsbetrieben, Dokumentation der Umfrage und Ergebnisse von Analysen, ZEW-Dokumentation, Nr. 3.

Autor, D. Houseman, S. (2005): Do Temporary Help Jobs Improve Labour Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from ‚Work First‘, NBER-Working-Paper, Nr. 11743.

Brenke, K.; Eichhorst, W., (2008): Leiharbeit breitet sich rasant aus, in: Wochenbericht des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung Berlin, Nr. 19/2008, S. 242 – 252.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Arbeitsmarkt in Zahlen: Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe im 1. Halbjahr 2010, veröffentlicht am 23.01.2011.

Buscher, H. (2007): Leiharbeit – ein Schmuttelkind der deutschen Wirtschaft, in: Wirtschaft im Wandel, H. 2/2007, S. 47 – 53.

BZA (2011): IW-Zeitarbeitsindex (BZA), Welle 42, März 2011.

Garcia-Perez, J.; Munoz-Bullon, F. (2005): Are Temporary Help Agencies Changing Mobility Patterns in the Spanish Labour Market?, Spanish Economic Review, H. 1/2005, S. 43 – 65.

Ichino, A.; Mealli, F.; Nannicini, T. (2006): From Temporary Help Jobs to Permanent Employment: What can we learn from Matching Estimators and their Sensitivity, IZA-Discussion-Papers, Nr. 2149.

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

Lichtblau, K.; Neligan, A. (2009): Das IW-Zukunftspanel: Ziele, Methoden, Themen und Ergebnisse.

Mai, C.- M. (2008): Arbeitnehmerüberlassung – Bestand und Entwicklungen, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Wirtschaft und Statistik, Heft 6/2008.

Miegel, M.; Wahl, S.; Schulte, M. (2007): Die Rolle der Zeitarbeit in einem sich ändernden Arbeitsmarkt.

Promberger, M. (2006): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontext und Handhabung einer atypischen Arbeitsform.

Schäfer, H. (2009): Entwicklung der Zeitarbeit, in: Schwaab, Markus-Oliver; Durian, Ariane (Hrsg.): Zeitarbeit, Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen, S. 3 – 15.

Schwaab, M.- O. (2009): Zeitarbeit aus Unternehmenssicht, in: Schwaab, Markus-Oliver; Durian, Ariane (Hrsg.): Zeitarbeit, Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen, S. 33 – 48.

Statistisches Bundesamt (2010): Mikrozensus - Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland, Fachserie 1 Reihe 4.1.1.

Strotmann, H. (2009): Beschäftigungswirkungen der Zeitarbeit aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive, in: Schwaab, Markus-Oliver; Durian, Ariane (Hrsg.): Zeitarbeit, Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen, S. 67 – 86.

Strotmann, H.; Vogel, A. (2004): Zur Bedeutung der Bundesagentur für Arbeit für die Stellenvermittlung in Baden-Württemberg. Untersuchung über den Einschaltungsgrad der BA und alternative Wege zur Personalrekrutierung auf Basis einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung. IAB-Kurzbericht, Nr. 4/2004.

Weinkopf, C; Vanselow, A. (2008): (Fehl-)Entwicklungen in der Zeitarbeit? Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Wolf, R.; Huke, R. (2007): Zeitarbeit als Beschäftigungsmotor, in: Der Betrieb (Beilage), H. 12/2007, S. 380.

Zijl, M.; van den Berg, G.; Heyma, A. (2004): Stepping Stones for the Unemployed: The Effect of Temporary Job on the Duration until Regular Work, IZA-Discussion-Papers, Nr. 1241.