



Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen. Strukturen, Einsatzstrategien, Entgelte.



STUDIE ZUR ZEITARBEIT IN NRW

ENDBERICHT

AUFTRAGNEHMER:



DR. CORDULA SCZESNY, SOPHIE SCHMIDT, HELEN SCHULTE, PATRICK DROSS

Soziale Innovation research & consult GmbH

Deutsche Str. 10 • 44 339 Dortmund • Tel. 0231 – 88 08 64 – 0 • Fax: 0231 – 88 08 64 – 29

unique

DR. GERDA JASPER

Gesellschaft für Arbeitsgestaltung,
Personal- und Organisationsentwicklung mbH

Großbeerenstr. 89 • 10963 Berlin • Tel. 030 – 252976 - 40 • Fax: 030 – 252976 – 41

IM AUFTRAG VON:

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
NÄHER AM MENSCHEN



Dortmund, November 2008

Abbildungsverzeichnis.....	4
Tabellenverzeichnis.....	6
Abkürzungsverzeichnis.....	9
Einleitung.....	10
Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse.....	12
1. Ziele der Studie.....	15
2. Struktur der Branche Zeitarbeit.....	16
2.1 Anzahl der Verleihbetriebe.....	16
2.2 Zeitarbeitsbetriebe nach Betriebsgröße	18
2.3 Spezialisierungsgrad bei der Verleihung.....	20
2.4 Interviewergebnisse.....	21
3. Merkmale der Zeitarbeitnehmer/innen	25
3.1 Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen	25
3.2 Geschlecht der Zeitarbeiternehmer/innen	28
3.3 Alter der Zeitarbeitnehmer/innen.....	29
3.4 Zugang zur Zeitarbeit.....	31
3.5 Dauer der Beschäftigung in Zeitarbeit.....	33
3.6 Berufsabschluss der Zeitarbeitnehmer/innen	37
3.7 Ausgeübte Tätigkeiten der Zeitarbeitnehmer/innen.....	39
3.8 Staatsbürgerschaft der Zeitarbeitnehmer/innen	40
3.9 Interviewergebnisse.....	41
4. Bild der Entleihbetriebe	44
4.1 Anzahl der Entleihbetriebe	44
4.2 Größe der Entleihbetriebe.....	45
4.3 Branchen der Entleihbetriebe	48
5. Einsatzstrategien von Zeitarbeitnehmer/innen in Entleihbetrieben.....	51
5.1 Personalbedarf und erwartete Personalprobleme in Entleihbetrieben.....	51
5.2 Betriebliche Flexibilisierung	53
5.3 Dauer der Einsätze von Zeitarbeitnehmer/innen in Entleihbetrieben.....	55

5.4	Nutzungsintensität von Zeitarbeit.....	55
5.5	Substitution durch Zeitarbeit	59
5.6	Interviewergebnisse.....	66
6.	Qualifikationsgerechter Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen	68
6.1	Quantitative Ergebnisse.....	68
6.2	Interviewergebnisse.....	71
7.	Entgeltstrukturen	73
7.1	Durchschnittliche sozialversicherungspflichtige Monatsentgelte von Zeitarbeitnehmern.....	73
7.2	Vergleich der durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Monatsentgelte von Zeitarbeitnehmern und Nicht-Zeitarbeitnehmern	77
7.3	Interviewergebnisse.....	80
8.	Vor und nach der Zeitarbeit – Erwerbsverläufe von Zeitarbeitnehmer/innen	85
8.1	Quantitative Ergebnisse.....	85
8.2	Interviewergebnisse.....	89
Anhang 1:	Methodisches Vorgehen.....	91
1.1	Sekundäranalyse: Übersicht der Datenquellen	91
1.2	Beschreibung der quantitativen Datenquellen.....	93
1.3	Leitfadengestützte Interviews	100
1.4	Methodische Hinweise zu einzelnen Auswertungen im Bericht.....	103
Anhang 2:	Tabellenanhang.....	110
2.1	Ergänzende Tabellen zu Kapitel 2	110
2.2	Ergänzende Tabellen zu Kapitel 3	111
2.3.	Ergänzende Tabellen zu Kapitel 4	117
2.4	Ergänzende Tabellen zu Kapitel 5	118
2.5	Ergänzende Tabellen zu Kapitel 7	118

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:	Anzahl der Verleihbetriebe* in NRW und Gesamtdeutschland 1996-2007 (Stichtag: 30.06.).....	17
Abbildung 2:	Durchschnittliche Anzahl der verliehenen Berufsgruppen nach Größe der Zeitarbeitsbetriebe 2007 in NRW und Gesamtdeutschland	21
Abbildung 3:	Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW und Gesamtdeutschland, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.).....	26
Abbildung 4:	Bestand an Zeitarbeitnehmer/innen im Monatsverlauf 2007 in NRW	28
Abbildung 5:	Altersverteilung der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW, 1999-2007 (Stichtag: 30.09.) ..	30
Abbildung 6:	Zugang zur Zeitarbeit in NRW, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.)	31
Abbildung 7:	Zugang zur Zeitarbeit aus Arbeitslosigkeit in NRW – differenziert nach Dauer der Arbeitslosigkeit, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.).....	32
Abbildung 8:	Beendete Arbeitsverhältnisse zwischen Zeitarbeitsbetrieben und Zeitarbeitnehmer/innen nach Dauer der Arbeitsverhältnisse in NRW, absolut, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.)	34
Abbildung 9:	Berufsabschluss der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW und Gesamtdeutschland 2007 in % (Stichtag: 30.09.)	37
Abbildung 10:	Anzahl der Entleihbetriebe in NRW 1998, 2002-2007 (Stichtag: 30.06.)	45
Abbildung 11:	Anzahl der Entleihbetriebe nach Betriebsgröße in NRW, absolut, 1998-2007 (Stichtag: 30.06.).....	46
Abbildung 12:	Anteil der Entleihbetriebe nach Betriebsgröße in NRW in %, 1998, 2002 bis 2007 (Stichtag: 30.06.).....	46
Abbildung 13:	Anteil der Entleihbetriebe an allen Betrieben in NRW nach Betriebsgröße 1998, 2002 bis 2007 (Stichtag: 30.06.).....	47
Abbildung 14:	Anteil der Entleihbetriebe in NRW nach Branchen in %, 1998, 2002 bis 2007.....	49
Abbildung 15:	Anteil der Entleihbetriebe in NRW an allen Betrieben der Branche in NRW in %, 1998, 2002-2007.....	50
Abbildung 16:	Einsatzdauer der Zeitarbeitnehmer/innen 2003 in NRW (1. Halbjahr 2003).....	55
Abbildung 17:	Durchschnittliche Anzahl von Zeitarbeitnehmer/innen nach Betriebsgröße in NRW 1998, 2002-2006 (Stichtag: 30.06.)	56
Abbildung 18:	Durchschnittlicher Anteil von Zeitarbeitnehmer/innen an der Gesamtbelegschaft in Einsatzbetrieben in NRW, in %, 1998, 2002-2007	56
Abbildung 19:	Durchschnittlicher Anteil von Zeitarbeitnehmer/innen in NRW an der Gesamtbelegschaft 1998, 2002-2006 (Stichtag: 30.06.).....	57
Abbildung 20:	Verteilung der Substitution-2-Betriebe nach Substitutionsumfang in der BRD, Gesamtzeitraum 1998, 2003-2006	64
Abbildung 21:	Verteilung der Substitution-3-Betriebe nach Substitutionsumfang in der BRD, Gesamtzeitraum 1998, 2003-2006	65
Abbildung 22:	Durchschnittliches sozialversicherungspflichtiges Monatsentgelt von Zeitarbeitnehmern in NRW im Zeitverlauf 1999-2006 (Stichtag 30.06.).....	74
Abbildung 23:	Durchschnittliches sozialversicherungspflichtiges Monatsentgelt von Zeitarbeitnehmern nach beruflicher Stellung in NRW im Zeitverlauf 1999-2006 (Stichtag 30.06.).....	75

Abbildung 24: Durchschnittliches sozialversicherungspflichtiges Monatsentgelt von Zeitarbeitnehmern nach Berufsbereichen in NRW im Zeitverlauf 1999-2006 (Stichtag 30.06.).....	76
Abbildung 25: Durchschnittliches sozialversicherungspflichtiges Monatsentgelt von Zeitarbeitnehmern und Nicht-Zeitarbeitnehmern nach Berufsgruppen in NRW im Vergleich, 2006 (Stichtag: 30.06.)	77

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Verleihbetriebe* in NRW und Gesamtdeutschland nach Betriebsgröße 2007 (Stichtag: 30.06.).....	18
Tabelle 2:	Verleihbetriebe* in NRW nach Betriebsgröße 2004-2007 (Stichtag: 30.06.)	19
Tabelle 3:	Verleihbetriebe* in der BRD nach Betriebsgröße 2004-2007 (Stichtag: 30.06.)	19
Tabelle 4:	Zeitarbeitnehmer/innen nach Geschlecht in NRW, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.)	28
Tabelle 5:	Beendete Arbeitsverhältnisse zwischen Zeitarbeitsbetrieb und Zeitarbeitnehmer/innen nach Dauer der Arbeitsverhältnisse, Männer in NRW, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.)	35
Tabelle 6:	Beendete Arbeitsverhältnisse zwischen Zeitarbeitsbetrieb und Zeitarbeitnehmer/innen nach Dauer der Arbeitsverhältnisse, Frauen in NRW, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.)	36
Tabelle 7:	Berufsabschluss von Zeitarbeitnehmer/innen und Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen (SVB) in NRW und Gesamtdeutschland, in % (Stichtag: 30.09.2007)	37
Tabelle 8:	Berufsabschluss von weiblichen und männlichen Zeitarbeitnehmer/innen in NRW im Zeitverlauf, in % (Stichtag: 30.09.)	39
Tabelle 9:	Berufe der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW 1999-2007 (Stichtag: 30.09.)	39
Tabelle 10:	Staatsbürgerschaft der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW und Gesamtdeutschland 1999 bis 2007 (Stichtag: 30.09.)	40
Tabelle 11:	Personalpolitische Instrumente in Entleihbetrieben und Nicht-Entleihbetrieben in NRW im 1. Halbjahr des jeweiligen Erhebungsjahres, 1998-2007, in %.....	52
Tabelle 12:	Für die nächsten zwei Jahre erwartete Personalprobleme in Entleihbetrieben und Nicht-Entleihbetrieben in NRW 2006, Mehrfachnennungen.....	53
Tabelle 13:	Arbeitszeitkonten und Überstunden in Entleih- und Nicht-Entleihbetrieben in NRW im Vergleich 1998, 2002-2006.....	54
Tabelle 14:	Vorhandene Flexibilisierungsinstrumente in Einsatzbetrieben und Nicht-Einsatzbetrieben in NRW, 2006.....	54
Tabelle 15:	Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen an allen Beschäftigten in Entleihbetrieben NRW 2007 (Stichtag: 30.06.)	58
Tabelle 16:	Anteil der Substitutionsbetriebe an allen Einsatzbetrieben in der BRD 1998, 2003-2006 (Stichtag: 30.06)	60
Tabelle 17:	Anteil der Substitutionsbetriebe an allen Einsatzbetrieben nach Betriebsgröße in der BRD 1998, 2003-2006 (Stichtag: 30.06.)	60
Tabelle 18:	Übersicht der verwendeten Substitutionsbegriffe	61
Tabelle 19:	Substitutionsarten in Einsatzbetrieben mit Substitution in der BRD, 1998, 2003-2006, (Stichtag: 30.06.)	61
Tabelle 20:	Verteilung der Substitutionsarten in Substitutionsbetrieben nach Betriebsgröße der Einsatzbetriebe in der BRD, 1998, 2003-2006 ¹	62
Tabelle 21:	Verteilung der Substitution 1- Betriebe nach Substitutionsumfang in der BRD, 1998, 2003-2006 (Stichtag: 30.06.)	62
Tabelle 22:	Umfang der Substitution 1 in der BRD, 1998, 2003-2006 (Stichtag: 30.06.).....	63
Tabelle 23:	Überkompensation von Stammsbelegschaft durch Zeitarbeitnehmer/innen in Substitution-1-Betrieben in der BRD, 1998, 2003-2006 (Stichtag: 30.06.).....	63
Tabelle 24:	Umfang der Substitution 3 in der BRD, 1998, 2003-2006	65

Tabelle 25:	Entsprechung von aktueller Tätigkeit und erlerntem Beruf von Zeitarbeiter/innen und Nicht-Zeitarbeiter/innen in der BRD 2001-2006, in %	69
Tabelle 26:	Qualifikationsanforderungen der übernommenen Tätigkeit von Zeitarbeiter/innen und Nicht-Zeitarbeitnehmern nach Bildungsabschluss in der BRD 2006, in %	69
Tabelle 27:	Einsatz beruflicher Kenntnisse im Vergleich vorherige und aktuelle Stelle bei Zeitarbeiter/innen und Nicht-Zeitarbeiter/innen in der BRD 2001-2006, in %	70
Tabelle 28:	Durchschnittliches sozialversicherungspflichtiges Monatsentgelt ausgewählter Berufsgruppen der Zeitarbeiter in NRW 1999-2006, (Stichtag 30.06.)	78
Tabelle 29:	Stundenentgelte der Tarifverträge in der Zeitarbeit (West)	81
Tabelle 30:	Vergleich der tariflichen Monatsentgelte (Grundentgelte) Zeitarbeit – Lohnabkommen Metall NRW: einfache Hilfstätigkeiten.....	82
Tabelle 31:	Vergleich der tariflichen Monatsentgelte (Grundentgelte) Zeitarbeit – Lohnabkommen Metall NRW: Jungfacharbeiter/in	82
Tabelle 32:	Betrachtung des Erwerbsverlaufes im 1. und 2. Jahr nach der Zeitarbeit in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus vor der Zeitarbeit in der BRD	86
Tabelle 33:	Veränderung des Beschäftigungsstatus im 2. Jahr, ausgehend vom 1. Jahr nach der Zeitarbeit in der BRD	88
Tabelle 34:	Übersicht der verwendeten Datenquellen	91
Tabelle 35:	Übersicht der verwendeten Datenquellen und darin enthaltenen Informationen	92
Tabelle 36:	Vergleich ausgewählter soziodemografischer Merkmale von Zeitarbeiter/innen im SOEP und der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA sowie der Beschäftigungsstatistik, BRD gesamt in %	97
Tabelle 37:	Übersicht der geführten Interviews	101
Tabelle 38:	Übersicht der analysierten Berufe und ihrer entsprechenden Klassifizierung nach Statistisches Bundesamt, 1996	106
Tabelle 39:	Anzahl der Zeitarbeitsbetriebe in NRW und Gesamtdeutschland 1996-2007 (Stichtag: 30.06.).....	110
Tabelle 40:	Struktur der Überlassung nach Branchen in NRW 2007, Mehrfachnennungen.....	110
Tabelle 41:	Altersverteilung nach Geschlecht der Zeitarbeiter/innen in NRW, 1999-2007 (Stichtag: 30.09.)	111
Tabelle 42:	Zugang zur Zeitarbeit in NRW gesamt, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.)	112
Tabelle 43:	Zugang zur Zeitarbeit in der BRD gesamt, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.)	112
Tabelle 44:	Zugang zur Zeitarbeit in NRW – Männer, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.).....	113
Tabelle 45:	Zugang zur Zeitarbeit in NRW – Frauen, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.).....	113
Tabelle 46:	Beendete Arbeitsverhältnisse zwischen Zeitarbeitsbetrieben und Zeitarbeiter/innen nach Dauer der Arbeitsverhältnisse in NRW, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.).....	114
Tabelle 47:	Beendete Arbeitsverhältnisse zwischen Zeitarbeitsbetrieben und Zeitarbeiter/innen nach Dauer der Arbeitsverhältnisse in der BRD, 2003-2007 (Stichtag: 30.06.)	114
Tabelle 48:	Berufsabschluss der Zeitarbeiter/innen in NRW und Gesamtdeutschland 2007 (Stichtag: 30.09.)	114
Tabelle 49:	Berufsabschluss der Zeitarbeiter/innen in NRW und Gesamtdeutschland im Zeitverlauf, absolut (Stichtag: 30.09.)	115
Tabelle 50:	Berufsabschluss der Zeitarbeiter/innen in NRW und Gesamtdeutschland im Zeitverlauf, in % (Stichtag: 30.09.).....	115

Tabelle 51:	Berufsabschluss der Nicht-Zeitarbeiter/innen in NRW und Gesamtdeutschland im Zeitverlauf, in % (Stichtag: 30.09.).....	115
Tabelle 52:	Berufe der Zeitarbeiter/innen in der BRD 1999-2007 (Stichtag: 30.09.)	116
Tabelle 53:	Größe der Entleihbetriebe in NRW 1998, 2002 bis 2007 (Stichtag: 30.06.)	117
Tabelle 54:	Veränderungen in % zum Vorjahr innerhalb der Betriebsgrößenklassen der Entleihbetriebe in NRW 1998, 2002 bis 2007 (Stichtag: 30.06.)	117
Tabelle 55:	Anteil der Entleihbetriebe an allen Betrieben in NRW nach Betriebsgröße 1998, 2002 bis 2007 (Stichtag: 30.06.).....	117
Tabelle 56:	Branchen der Entleihbetriebe in NRW, 1998, 2002 bis 2007	117
Tabelle 57:	Befristete Arbeitsverhältnisse in Entleih- und Nicht-Entleihbetrieben in NRW, (Stichtag: 30.06.).....	118
Tabelle 58:	Monatliches Bruttoentgelt von Zeitarbeitnehmern in NRW im Zeitverlauf 1999-2006, Median (Stichtag 30.06.)	118
Tabelle 59:	Bruttoentgelt ausgewählter Berufsabschnitte der Zeitarbeiter und Nicht-Zeitarbeitnehmern in NRW 1999-2006, Median (Stichtag 30.06.)	118

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AMP	Arbeitgeberverband mittelständischer Personaldienstleister
AÜG-Statistik	Arbeitnehmerüberlassungsstatistik
BA	Bundesagentur für Arbeit
BZA	Bundesverband Zeitarbeit
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EB	Einsatz-/Entleihbetriebe
FDZ	Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
iGZ	Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.
MA	Mitarbeiter/innen
NEB	Nicht-Einsatz-/Entleihbetrieb
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
ZA	Zeitarbeit
ZAN	Zeitarbeitnehmer/innen
N-ZAN	Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen

Die Zeitarbeit ist eine wachsende Branche in NRW und in Deutschland insgesamt. Mit dem Wachstum der Branche wächst auch die Diskussion über die Vor- und Nachteile, über die Möglichkeiten und Grenzen der Zeitarbeit.

Der folgende Bericht ist der Endbericht im Rahmen der Studie „Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen“ im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW. Im Mittelpunkt der Studie steht eine Analyse der Struktur sowie der betrieblichen als auch arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen der Zeitarbeit in NRW.

Die Studie basiert insgesamt auf einer Sekundäranalyse von quantitativen Daten aus der Statistik der Arbeitnehmerüberlassung sowie der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, dem Sozio-oekonomischen Panel, dem IAB-Betriebspanel, dem BA-Beschäftigtenpanel sowie einer repräsentativen Befragung von Zeitarbeitsbetrieben (Soziale Innovation GmbH/Unique GmbH im Auftrag des BMBF).

Bei der Statistik der Arbeitnehmerüberlassung wurde eine Sonderauswertung in Auftrag gegeben, die die Verleihbetriebe und die Zeitarbeitnehmer/innen standortbezogen ausweist (standortbezogene Zählweise). Dies bedeutet, dass alle Verleihbetriebe und ihre Zeitarbeitnehmer/innen, die in NRW ansässig sind, auch diesem Bundesland zugeschlagen werden. Üblicherweise ordnet die Agentur für Arbeit die Niederlassung eines Zeitarbeitsunternehmens dem Bundesland zu, in dem das Unternehmen seinen Hauptsitz hat (hauptniederlassungsbezogene Zählweise). Dadurch kommt es zu Verzerrungen. Leider kann die Agentur für Arbeit eine standortbezogene Zählweise nur für 2007 durchführen. Die Ergebnisse werden im Text in einem Kasten besonders hervorgehoben. Für die Betrachtung im Zeitverlauf müssen allerdings die hauptniederlassungsbezogenen Daten herangezogen werden. Dabei werden jeweils die Daten zum Stichtag 30.6. analysiert. Für das Jahr 2007 werden außerdem sowohl die Daten zum Stichtag 30.6. als auch die Daten zum Stichtag 31.12. betrachtet. Der Bestand der Zeitarbeitnehmer/innen wird darüber hinaus für das Jahr 2007 monatsweise ausgewiesen. Damit werden die aktuellsten Zahlen, die vorliegen, ausgewertet. Die Ergebnisse der Jahresbetrachtung 2007 werden im Text in einem Kasten hervorgehoben.

Neben der Sekundäranalyse wurden in einem qualitativen Analyseteil Interviews mit Zeitarbeits- und Entleihunternehmen sowie mit Verbänden geführt und ausgewertet. Die Ergebnisse werden jeweils im Anschluss an den quantitativen Ergebnisteil dargestellt. Vor dem Hintergrund einer in der Öffentlichkeit oftmals kontrovers geführten Diskussion über Zeitarbeit zeigen die interviewten Expert/innen – ungeachtet der politischen Wertung – oftmals einen gar nicht so weit auseinander liegenden analytischen Blick auf bestimmte Problemfacetten der Zeitarbeit.

Schreibt man über Zeitarbeit oder Leiharbeit? Sind es Entleih- oder Einsatzbetriebe? Mit den Begrifflichkeiten sind i. d. R. politische Positionen verbunden. Wir verwenden die Begrifflich-

keiten sowohl als auch. Mit der jeweiligen Verwendung in einem bestimmten Zusammenhang sind keine politischen Wertungen intendiert.

Wo immer es möglich war, haben wir Daten für NRW ausgewertet. Dort, wo die Fallzahl auf Landesebene gering und die Interpretation damit schwierig war, haben wir dies kenntlich gemacht. In anderen Fällen haben wir Daten auf Bundesebene herangezogen; auch dies haben wir verdeutlicht.

Der Bericht ist folgendermaßen aufgebaut:

- Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse,
- Kapitel 1: Ziele der Studie,
- Kapitel 2: Struktur der Branche Zeitarbeit,
- Kapitel 3: Merkmale der Zeitarbeitnehmer/innen,
- Kapitel 4: Bild der Entleihbetriebe,
- Kapitel 5: Einsatzstrategien von Zeitarbeitnehmer/innen in Entleihbetrieben (inklusive Nutzungsintensität und Substitution von Stammbesetzung durch Zeitarbeit),
- Kapitel 6: Qualifikationsgerechter Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen,
- Kapitel 7: Entgeltgestaltung sowie
- Kapitel 8: Zu den Erwerbsverläufen von Zeitarbeitnehmer/innen.

Für ein schnelles Lesen durch die einzelnen Kapitel sind die zentralen Ergebnisse/Aussagen hervorgehoben dargestellt. Im Anhang befinden sich ein ergänzender Tabellenband sowie eine Beschreibung des methodischen Vorgehens im Rahmen der Untersuchung.

Zuletzt möchten wir uns bei all denen bedanken, die unsere Arbeit unterstützt haben. Das sind die Mitarbeiter/innen der Agentur für Arbeit, des FDZ im IAB, der SÖSTRA sowie Fr. Novak aus Berlin, die bei den quantitativen Auswertungen behilflich waren. Darüber hinaus gilt unser Dank den Vertreter/innen von Zeitarbeitsunternehmen, Entleihunternehmen sowie den Zeitarbeitsverbänden und den Gewerkschaften, die uns für Interviews zur Verfügung standen.

ZUSAMMENFASSUNG DER ZENTRALEN ERGEBNISSE

- Die Zeitarbeit in NRW wächst. Im Juni 1996 gab es 801 Verleihbetriebe in NRW; im Juni 2007 waren es bereits 2.802 Betriebe (hauptniederlassungsbezogene Zählweise). Nach der standortbezogenen Zählweise waren es in Juni 2007 sogar 3.109 Verleihbetriebe. Damit sind rd. 22% aller in Deutschland gezählten Verleihbetriebe in NRW ansässig.
- Die Zeitarbeitsbranche ist kleinbetrieblich (bis 49 Zeitarbeitnehmer/innen) geprägt.
- Neben Wachstum führen insbesondere Konzentrations- und Übernahmeprozesse zu einem wachsenden Anteil größerer Zeitarbeitsbetriebe mit Mitarbeiterzahlen im drei- und vierstelligen Bereich.
- Sechs der TOP 25 Zeitarbeitsunternehmen haben ihre Zentrale in NRW.
- Kleine Zeitarbeitsbetriebe treten eher als Spezialisten, größere eher als Generalisten am Markt auf. Beide nehmen für den Zeitarbeitsmarkt jeweils wichtige Funktionen ein.
- Im Juni 2007 gab es 129.797 Frauen und Männer in NRW (hauptniederlassungsbezogene Zählweise), die in der Zeitarbeit beschäftigt waren. Bei einer standortbezogenen Zählweise kommt NRW im Juni 2007 auf 146.756 Zeitarbeitnehmer/innen. Das sind 23% aller Zeitarbeiter/innen in Deutschland.
- 1,8% aller Erwerbstätigen in NRW sind Zeitarbeitnehmer/innen (BRD: 1,6%).
- Zeitarbeit ist eine Männerdomäne. 2007 waren 76% der Zeitarbeitnehmer in NRW männlich (Anteil der Männer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in NRW: 57%).
- Zeitarbeit ist eine junge Branche (Altersdurchschnitt in 2007: 35,1 Jahre), aber der Anteil Älterer steigt (Fachkräftemangel).
- Die Mehrheit der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW kommt aus der Arbeitslosigkeit (58%; Juni 2007). 33% waren unmittelbar vorher beschäftigt, davon ein Drittel bei einem anderen Zeitarbeitsbetrieb. Seit 2004 setzt die Zeitarbeit in NRW verstärkt auf die Integration von (Langzeit-) Arbeitslosen und Berufseinsteiger/innen.
- Zeitarbeit in NRW war 2007 eher eine vorübergehende Form der Erwerbstätigkeit. 68% aller beendeten Arbeitsverhältnisse dauerten weniger als drei Monate (Juni 2007). Ein Jahr nach Aufhebung des Synchronisationsverbots (2004) stieg der Anteil der kurzen Arbeitsverhältnisse (< 1 Woche) sprunghaft um 80% an.
- Immer mehr Betriebe in NRW nutzen Zeitarbeit. 2007 waren es 15.576 Betriebe. Die gesetzlichen Änderungen in 2003 haben zu einer Nachfragesteigerung beigetragen, die 2004 (zunächst) ihren Höhepunkt erreichte. Von 2006 auf 2007 stieg die Anzahl der Verleihbetriebe um 30%.

- Rd. 4% aller Betriebe in NRW nutzen Zeitarbeit. Unter den Entleihbetrieben sind mehr kleine als große Betriebe. Gleichzeitig nutzen Großbetriebe häufiger Zeitarbeit als Kleinbetriebe.
- Zeitarbeit wird insbesondere im verarbeitenden Gewerbe genutzt. Zwei von fünf Entleihbetrieben in NRW kommen aus dem verarbeitenden Gewerbe.
- In Entleihbetrieben sind im Vergleich zu Nicht-Entleihbetrieben in NRW die Belegschaftsstrukturen dynamischer (mehr Zu- und Abgänge).
- Zeitarbeit ist für Einsatzbetriebe in NRW ein Mittel im Instrumentenbaukasten, das neben anderen genutzt wird, um die notwendige/gewünschte Flexibilität herzustellen.
- Zeitarbeit heißt im Gros kurze Einsätze in den Entleihbetrieben NRW's.
- In Entleihbetrieben in NRW überwiegt eine geringe bis mäßige Nutzungsintensität der Zeitarbeit (<10% der Stammsbelegschaft).
- Immer mehr Großbetriebe in NRW nutzen Zeitarbeit immer intensiver. 6% sind Intensivnutzer ($\geq 20\%$ ZAN).
- Rd. 3% der Betriebe in Deutschland nutzen Zeitarbeit. Ein Viertel der Entleihbetriebe nutzen Zeitarbeit zur Substitution von Stammbeschäftigten durch Zeitarbeitnehmer/innen.
- Die Substitutionseffekte liegen im Gros im einstelligen Bereich. Substitutionseffekte im dreistelligen Bereich inklusive Überkompensation der Belegschaftsstärke durch Zeitarbeitnehmer/innen sind (noch) Einzelfälle.
- Die Nutzungsstrategien entwickeln sich neben dem klassischen Geschäft der Urlaubs- und Krankheitsvertretung, über die Personalsuche sowie Verlagerung und Rückentleihung hin zum Dauereinsatz.
- Zeitarbeitnehmer/innen arbeiten seltener im erlernten Beruf als Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen. 2006 waren es 62% der Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen und 46% der Zeitarbeitnehmer/innen.
- Zeitarbeitnehmer/innen werden häufiger als Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen für Tätigkeiten eingesetzt, die nicht ihrem Berufsabschluss entsprechen.
- Zeitarbeitnehmer/innen besetzen häufiger als Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen Stellen, die ihnen weniger berufliche Kenntnisse abfordern als ihre letzte Stelle.
- Aber: Ein Großteil der Zeitarbeitnehmer/innen hat keine kontinuierliche Erwerbsbiografie. Ungenutzte Qualifikationen veralten schnell. Für diesen Personenkreis kann Zeitarbeit ein neuer Einstieg ins Berufsleben sein – durch langsames Hereinwachsen in die alte Tätigkeit oder durch die Übernahme einer neuen Tätigkeit.
- Das durchschnittliche sozialversicherungspflichtige Monatsentgelt (Vollzeit) von Zeitarbeitnehmern lag 2006 (1.550 Euro) rund 7% unter dem von 1999 (1.668 Euro).
- Das durchschnittliche sozialversicherungspflichtige Monatsentgelt von Helfern in der Zeitarbeit liegt rd. 45% unter dem von Helfern in anderen Branchen. Auch bei qualifizier-

ten Tätigkeiten wie z. B. Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen liegt die monatliche Entgeltlücke bei rd. 35%.

- Die Einführung der Tarifverträge in der Zeitarbeit 2004 hat nicht dazu beigetragen, die Lücke zwischen dem durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Monatsentgelt von Zeitarbeitnehmern und Mitarbeitern in anderen Branchen zu verringern oder gar zu schließen.
- Angeführte Entgeltangleichungen bei qualifizierten Tätigkeiten verbleiben auf der Beispielebene.
- Der Erwerbsstatus von Zeitarbeitnehmer/innen vor der Zeitarbeit hat starken Einfluss auf den Erwerbsstatus im 1. Jahr nach der Zeitarbeit. Wer vorher eine Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung hatte, hat sie mit hoher Wahrscheinlichkeit auch nach der Zeitarbeit. Wer vorher arbeitslos war, ist es mit hoher Wahrscheinlichkeit auch danach.
- Der Erwerbsstatus im 1. Jahr nach der Zeitarbeit setzt sich mit hoher Wahrscheinlichkeit im 2. Jahr nach der Zeitarbeit fort.
- Aber: Knapp einem Drittel der Zeitarbeitnehmer/innen, die vor der Zeitarbeit arbeitslos waren, gelingt danach ein Einstieg in eine Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung in einem anderen Wirtschaftsbereich (Klebe-/Brückeneffekt). Im 2. Jahr nach der Zeitarbeit steigt der Anteil auf rd. 37%.
- Hinter dem Klebe-/Brückeneffekt steht i. d. R. eine weitere rd. 2-jährige Bewährungsfrist in der Gruppe der befristeten Beschäftigten in einem Unternehmen außerhalb der Zeitarbeit. Erst aus dieser Gruppe kann der „Aufstieg“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis gelingen.
- Für einen Teil der Zeitarbeitnehmer/innen heißt nach der Zeitarbeit vor der Zeitarbeit. Sie wechseln sofort oder nach einer anderweitigen Suchphase zum nächsten Verleiher (Zeitarbeitskarrieren).

1. ZIELE DER STUDIE

Die Zeitarbeit ist eine boomende Branche in Nordrhein-Westfalen und in der deutschen Wirtschaft insgesamt. Über die Struktur und vor allem die Effekte der Zeitarbeit gibt es eine rege und kontrovers geführte Diskussion, nicht nur in NRW.

Ziel der Studie ist, aufbauend auf einer soliden Datenbasis, einen Beitrag zur arbeitsmarktpolitischen Bewertung der Zeitarbeit im bevölkerungsreichsten Bundesland NRW zu leisten.

Die Analyse soll folgende Punkte beinhalten:

- Struktur der Zeitarbeitsbetriebe
- Neben der Anzahl und Größe der in Nordrhein-Westfalen tätigen Zeitarbeitsbetriebe werden Spezifika ihrer Verleihtätigkeit herausgearbeitet.
- Struktur der Zeitarbeitnehmer/innen
- Im Mittelpunkt stehen die Qualifikation der Zeitarbeitnehmer/innen, ihr Alter sowie die Dauer der Beschäftigung in Zeitarbeit.
- Struktur der Entleihbetriebe
- An dieser Stelle geht es um Anzahl, Größe und Branche der entleihenden Betriebe sowie um die Nutzungsintensität von Zeitarbeit.
- Innerbetriebliche und arbeitsmarktpolitische Effekte der Zeitarbeit
- Von zentraler Bedeutung ist die Frage, ob es sich bei der Zeitarbeit um ein Instrument zur Flexibilisierung des betrieblichen Personaleinsatzes oder zur Substitution von Stammebelegschaften handelt. Darüber hinaus stehen Fragen zur Entgeltgestaltung im Mittelpunkt des Interesses. Nicht zuletzt geht es um eine Bewertung, inwieweit die Zeitarbeitnehmer/innen qualifikationsgerecht eingesetzt werden und welche berufsbiografischen Folgen sich aus ihrer Tätigkeit in der Zeitarbeit ergeben.

Vor dem Hintergrund der zahlreichen gesetzlichen Änderungen zur Arbeitnehmerüberlassung, die insgesamt zu einer deutlichen Liberalisierung der Arbeitnehmerüberlassung beigetragen haben, soll die Analyse über die aktuelle Situation hinaus auch Veränderungen im Zeitverlauf beinhalten. Vordringlicher Fixpunkt bei den gesetzlichen Veränderungen ist das 1. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, das zum 1.1.2003 bzw. nach einer einjährigen Übergangsfrist 2004 in Kraft getreten ist. Im Zuge dieser Gesetzesänderung wurde einerseits die Überlassungshöchstdauer, das Synchronisationsverbot sowie das Wiedereinstellungsverbot aufgehoben und andererseits der Gleichstellungsgrundsatz mit sofortiger Wirkung eingeführt.

2. STRUKTUR DER BRANCHE ZEITARBEIT

DAS KAPITEL AUF EINEN BLICK:

- Die Zeitarbeit wächst in NRW. Im Juni 1996 gab es 801 Verleihbetriebe in NRW; im Juni 2007 waren es bereits 2.802 Betriebe (hauptniederlassungsbezogene Zählweise). Nach der standortbezogenen Zählweise waren es im Juni 2007 sogar 3.109 Verleihbetriebe. Damit sind rd. 22% aller in Deutschland gezählten Verleihbetriebe in NRW ansässig.
- Die Zeitarbeitsbranche ist kleinbetrieblich (bis 49 Zeitarbeitnehmer/innen) geprägt.
- Neben Wachstum führen insbesondere Konzentrations- und Übernahmeprozesse zu einem wachsenden Anteil größerer Zeitarbeitsbetriebe mit Mitarbeiterzahlen im drei- und vierstelligen Bereich.
- Sechs der TOP 25 Zeitarbeitsunternehmen haben ihre Zentrale in NRW.
- Kleine Zeitarbeitsbetriebe treten eher als Spezialisten, größere eher als Generalisten am Markt auf. Beide nehmen für den Zeitarbeitsmarkt jeweils wichtige Funktionen ein.

2.1 Anzahl der Verleihbetriebe

DIE ANZAHL DER VERLEIHBETRIEBE WÄCHST

Die Zeitarbeit ist eine wachsende Branche in NRW. Gab es 1996 insgesamt 801 Verleihbetriebe mit dem Betriebszweck der ausschließlichen oder überwiegenden Arbeitnehmerüberlassung¹ in NRW, so stieg die Anzahl in 2006 auf 1.584 bzw. 2007 auf 2.802 Betriebe an. Zu beachten ist: 2006 wurde im Rahmen der AÜG-Datenübernahme in das Datawarehouse das Verfahren zur Datenerfassung umgestellt.² Es ist davon auszugehen, dass der sprunghafte

¹ Die Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung der Bundesagentur für Arbeit (AÜG-Statistik) unterscheidet zwischen Verleihbetrieben gesamt und Verleihbetrieben mit Betriebszweck ausschließlich oder überwiegend Arbeitnehmerüberlassung. Für den vorliegenden Bericht werden nur Letztere ausgewertet.

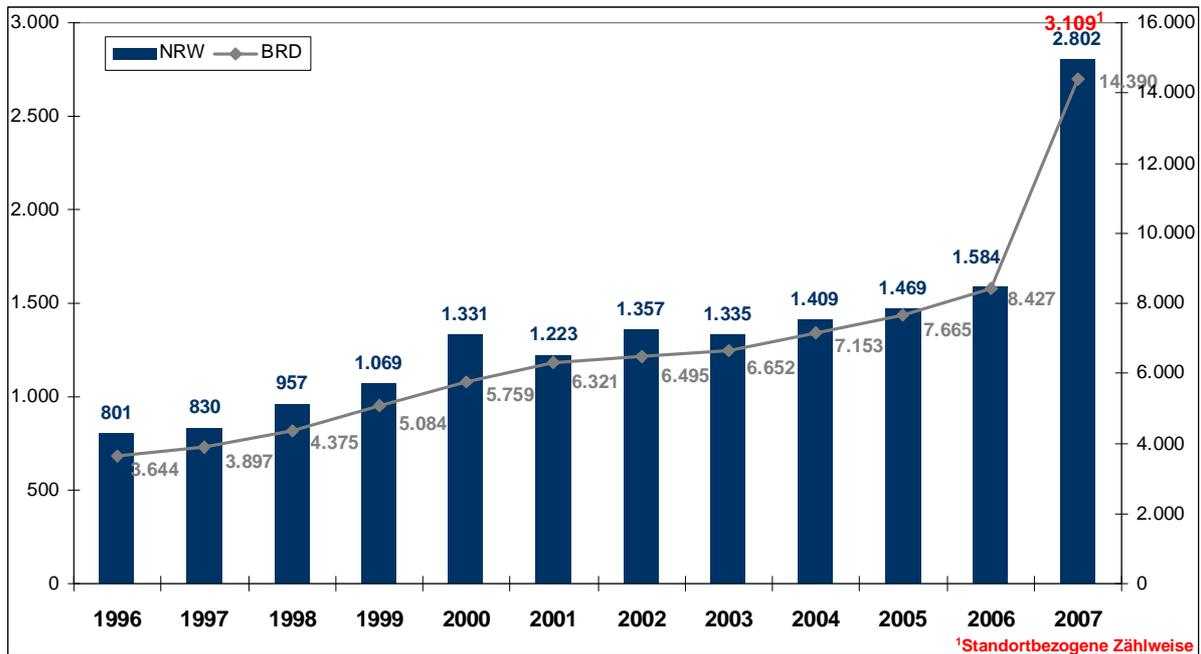
Die AÜG-Statistik spricht von Verleihbetrieben. Die Anzahl der Verleihbetriebe ist nicht mit der Anzahl der Erlaubnisinhaber identisch, weil Verleiher für unselbständige Zweigniederlassungen eigene Meldungen abgeben können. Damit kann als Verleihbetrieb eine Hauptniederlassung ebenso wie eine selbstständige oder unselbstständige Niederlassung gezählt werden.

Die Agentur für Arbeit legt folgende Zählweise zugrunde: Besteht ein Betrieb aus mehreren Niederlassungen, so ist die Regionaldirektion (RD) zuständig, in deren Bezirk der Hauptsitz des Verleihbetriebes fällt. Demnach werden alle Niederlassungen sowie die überlassenen Leiharbeiter in diesen Fällen komplett in die Regionaldirektion gezählt und ausgewiesen, in der der Hauptsitz des Verleihers liegt. Um die daraus resultierenden möglichen Verzerrungen quantifizieren zu können, wurde eine Sonderauswertung bei der Agentur für Arbeit in Auftrag gegeben, bei der die Verleihbetriebe dort gezählt werden, wo ihr tatsächlicher Standort ist (Bundesland). Ergebnisse dieser standortbezogenen Zählweise sind im Text dargestellt und optisch in Kästen kenntlich gemacht. Ergebnisse zur standortbezogenen Zählweise liegen nur für 2007 vor.

² Daraus resultiert ein geändertes Verhältnis der Anzahl der Betriebe hinsichtlich des "Betriebszwecks" (Verleihbetriebe gesamt vs. Betriebe mit Betriebszweck überwiegend/ausschließlich ANÜ). So wurde zum 30.06. die Zählweise angepasst und Betriebe werden seitdem über die angegebene Betriebsnummer identifiziert. Damit ist eine genauere Zuordnung möglich. Die Kriterien, welche zuvor angewandt wurden, sind – nach Auskunft der BA – nicht mehr schlüssig nachvollziehbar. Auch das war schließlich ein Grund dafür, die AÜG-Statistik in ein modernes Datawarehouse zu übernehmen.

Anstieg der Verleihbetriebe von 2006 (1.584) auf 2007 (2.802) maßgeblich auf diese Umstellung zurückzuführen ist.

Abbildung 1: Anzahl der Verleihbetriebe* in NRW und Gesamtdeutschland 1996-2007 (Stichtag: 30.06.)



Veränderung in % zum Vorjahr:

BRD	-	6,9%	12,3%	16,2%	13,3%	9,8%	2,8%	2,4%	7,5%	7,2%	9,9%	70,8%
NRW	-	3,6%	15,3%	11,7%	24,5%	-8,1%	11,0%	-1,6%	5,5%	4,3%	7,8%	76,9%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung; hauptniederlassungsbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

* Verleihbetriebe deren Betriebszweck ausschließlich oder überwiegend die Arbeitnehmerüberlassung ist.

Sonderauswertung für NRW – standortbezogene Zählweise

Zum Stichtag 30.6.2006 gab es in NRW 3.109 Verleihbetriebe, deren Betriebszweck ausschließlich oder überwiegend die Arbeitnehmerüberlassung ist und die mindestens eine/n Zeitarbeiter/in haben. Das entspricht einem Plus von 307 Betrieben (11%) gegenüber der üblichen, hauptniederlassungsbezogenen Zählweise der Agentur für Arbeit. Damit sind 21,6% aller in Deutschland gezählten Verleihbetriebe in NRW ansässig. Die Bedeutung der Zeitarbeit in NRW zeigt nicht zuletzt eine Liste der TOP 25 Zeitarbeitsunternehmen³, nach der allein sechs Zeitarbeitsunternehmen ihre Zentrale in NRW haben.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung - Arbeitnehmerüberlassung, standortbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

Betrachtet man die Betriebsentwicklung etwas genauer, so ist festzustellen, dass diese zwischen 1996 und 2000 besonders dynamisch verlief. In diesem Zeitraum nahmen zusätzlich 530 Verleihbetriebe ihre Arbeit auf⁴, was einer Steigerung um rd. 66% entspricht. Bundesweit betrug das Wachstum in diesem Zeitraum nur rd. 58%. Allein von 1999 auf 2000 stieg

³ Gemessen an Umsatz- und Mitarbeiterzahl. Quelle: <http://www.luenendonk.de/zeitarbeit.php>

die Anzahl der Betriebe in NRW um rd. 25%. Danach war die Gründungswelle gestoppt. Im Jahr 2001 sank erstmals die Anzahl der Verleihbetriebe in NRW (-8,1%). Nach einem 11%igen Wachstum in 2002 kam es dann 2003 – im Jahr, in dem das 1. Gesetz für moderne Dienstleistung am Arbeitsmarkt in Kraft trat – zu einer neuerlichen, wenn auch diesmal geringer ausfallenden Reduzierung von Verleihbetrieben (-1,6%). Ab 2004 wurden jährlich wieder mehr Verleihbetriebe registriert; die Branche in NRW wuchs wieder.

Anders als in NRW erlebte die Branche bundesweit keinen Rückgang der Verleihbetriebe. Allerdings verlangsamte sich das Wachstum ab 2001 und verzeichnete 2002 und 2003 nur geringe Zuwächse (2,8 bzw. 2,4%). Ab 2004 wuchs die Branche bundesweit um 2 bis 2,5% stärker als in NRW.⁵

Sonderauswertung Zeitarbeit in NRW 2007

Die Bundesagentur für Arbeit zählte zum Stichtag 30.6. insgesamt 3.109 Verleihbetriebe mit Standort NRW; zum Stichtag 31.12. waren es 3.150 Betriebe. Das entspricht einem Plus von 1,3%. An beiden Stichtagen waren 21,6% aller Verleihbetriebe in Deutschland in NRW ansässig

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung - Arbeitnehmerüberlassung, standortbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

2.2 Zeitarbeitsbetriebe nach Betriebsgröße

BETRIEBSGRÖSSENSTRUKTUR KLEINBETRIEBLICH GEPRÄGT

Die Zeitarbeitsbranche in NRW ist kleinbetrieblich geprägt. Zum Stichtag 30.06.2007 waren in NRW 488 Kleinstverleiher (17,4%) mit bis zu 9 Zeitarbeitnehmer/innen gemeldet. 1.323 (47,2%) Verleiher hatten 10 bis 49 Beschäftigte unter Vertrag und 521 Verleiher (18,6%) fielen in die Kategorie 50 bis 99 Beschäftigte. 260 Verleiher (9,3%) hatten zwischen 100 bis 149 Zeitarbeitnehmer/innen und 210 Verleiher (7,5%) mehr als 150 Beschäftigte.

Tabelle 1: Verleihbetriebe* in NRW und Gesamtdeutschland nach Betriebsgröße 2007 (Stichtag: 30.06.)

	NRW		BRD	
	absolut	in %	absolut	in %
1-9 MA	488	17,4%	2.534	17,6%
10-49 MA	1.323	47,2%	6.810	47,3%
50-99 MA	521	18,6%	2.594	18,0%
100-149 MA	260	9,3%	1.322	9,2%
150+ MA	210	7,5%	1.130	7,9%
Gesamt	2.802	100,0%	14.390	100,0%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung, hauptniederlassungsbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

* Verleihbetriebe deren Betriebszweck ausschließlich oder überwiegend die Arbeitnehmerüberlassung ist und die mindestens eine/n Zeitarbeitnehmer/in haben.

⁴ Verglichen werden kann nur die Anzahl der Verleihbetriebe an zwei Stichtagen. Es gibt keine Informationen darüber, wie viele zwischenzeitliche Gründungen und Schließungen es gab.

⁵ Vgl. Tabelle 39 im Tabellenanhang.

Zusammengefasst heißt das: die Gruppe der Verleihbetriebe mit bis zu 49 Beschäftigten umfasste 2007 fast zwei Drittel (64,6%) aller Zeitarbeitsbetriebe in NRW, während der Gruppe der größeren Betriebe (mit mehr als 100 Beschäftigten) nicht einmal jeder fünfte Verleihbetrieb zuzurechnen ist (16,8%). Die quantitative Dominanz von Kleinbetrieben ist ein Spiegelbild der bundesweiten Branchenstruktur.

TENDENZ ZU GRÖßEREN BETRIEBSSTRUKTUREN

Betrachtet man die Verleihbetriebe nach Betriebsgröße im Zeitverlauf, so ergibt sich folgendes Bild: In den Jahren 2004 bis 2006 sank die Zahl der kleinen Betriebe (1-49 Beschäftigte) absolut und prozentual. Im Gegenzug stieg die Anzahl der größeren Verleihbetriebe. Der größte Zuwachs war bei den Verleihbetrieben mit 100 und mehr Zeitarbeitnehmer/innen zu verzeichnen (2004: 172 Betriebe; 2006: 295 Betriebe). Ihr Anteil stieg von 13,6% in 2004 auf 20,7% in 2006. Erkennbar ist also eine deutliche Tendenz zu größeren Betriebsstrukturen in NRW. Diese Tendenz finden wir nahezu identisch bundesweit in der gesamten Branche. Entgegen dieser Tendenz weist die Statistik für 2007 sowohl auf Landesebene NRW als auch auf Bundesebene einen höheren Anteil von kleinen Verleihbetrieben aus. Branchenberichten zufolge gibt es keine Hinweise darauf, dass die Konzentrations- und Übernahmeprozesse in der Branche beendet sind und 2007 den Einstieg in eine Trendwende markiert. Vielmehr ist zu vermuten, dass die Veränderungen auf die geänderten Erfassungsmodalitäten zurückgeführt werden können (AÜG-Datenübernahme in das Datawarehouse).

Tabelle 2: Verleihbetriebe* in NRW nach Betriebsgröße 2004-2007 (Stichtag: 30.06.)

	NRW						
	1-49 MA		50-99 MA		100+ MA		Gesamt
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.
2004	820	64,8%	273	21,6%	172	13,6%	1.265
2005	814	62,2%	302	23,1%	193	14,7%	1.309
2006	811	56,8%	322	22,6%	295	20,7%	1.428
2007	1.811	64,6%	521	18,6%	470	16,8%	2.802

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung; hauptniederlassungsbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

* Verleihbetriebe deren Betriebszweck ausschließlich oder überwiegend die Arbeitnehmerüberlassung ist und die mindestens eine/n Zeitarbeitnehmer/in haben.

Tabelle 3: Verleihbetriebe* in der BRD nach Betriebsgröße 2004-2007 (Stichtag: 30.06.)

	BRD						
	1-49 MA		50-99 MA		100+ MA		Gesamt
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.
2004	4.109	65,6%	1.324	21,1%	829	13,2%	6.262
2005	4.378	64,6%	1.421	20,9%	977	14,4%	6.776
2006	4.244	57,3%	1.638	22,1%	1.523	20,6%	7.405
2007	9.344	64,9%	2.594	18,0%	2.452	17,0%	14.390

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung; eigene Berechnungen

* Verleihbetriebe deren Betriebszweck ausschließlich oder überwiegend die Arbeitnehmerüberlassung ist und die mindestens eine/n Zeitarbeitnehmer/in haben.

Sonderauswertung für NRW – standortbezogene Zählweise

Von den insgesamt 3.109 Verleihbetrieben in NRW haben rund 63% weniger als 50 Zeitarbeitnehmer/innen (1-9 ZAN: 16,4%; 10-49 ZAN: 46,2%). Damit haben rund 37% der Verleihbetriebe mehr als 50, davon 8,0% mehr als 150 Zeitarbeitnehmer/innen. Damit unterscheidet sich die Verteilung der Verleihbetriebe in NRW nach Betriebsgrößenklassen zwischen standortbezogener und hauptniederlassungsbezogene Zählweise kaum. Festzustellen ist bei der standortbezogenen Zählweise lediglich eine kleine Verschiebung zu Gunsten der Verleihbetriebe mit mehr als 50 Zeitarbeitnehmer/innen (+2,0%).

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung - Arbeitnehmerüberlassung, standortbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

Sonderauswertung Zeitarbeit in NRW 2007

Am Stichtag 31.12. hatten 15,0% der Verleihbetriebe, die ihren Standort in NRW haben, 1-9 Zeitarbeitnehmer/innen. 45,5% fielen in die Betriebsgrößenklasse 10-49 Beschäftigte. Damit hatten insgesamt rd. 39% der Verleihbetriebe mehr als 50 Zeitarbeitnehmer/innen, wobei 9,1% der Betriebe mehr als 150 Beschäftigte hatten. Im Vergleich zum Stichtag 30.6. stieg damit der Anteil der Verleihbetriebe mit mehr als 50 Zeitarbeitnehmer/innen um rd. 2%. Vor dem Hintergrund mehrheitlich kleiner Verleihbetriebe wird die Tendenz zu größeren Betriebsstrukturen sichtbar.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung - Arbeitnehmerüberlassung, standortbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

2.3 Spezialisierungsgrad bei der Verleihung

GROSSE VERLEIHBETRIEBE EHER GENERALISTEN – KLEINE VERLEIHBETRIEBE EHER SPEZIALISTEN

Haben sich die Zeitarbeitsbetriebe in NRW eher auf die Verleihung von wenigen Berufsgruppen spezialisiert oder stellen sie sich mit einem großen Verleihspektrum eher breit auf? Agieren die Zeitarbeitsbetriebe eher als Spezialisten oder als Generalisten?

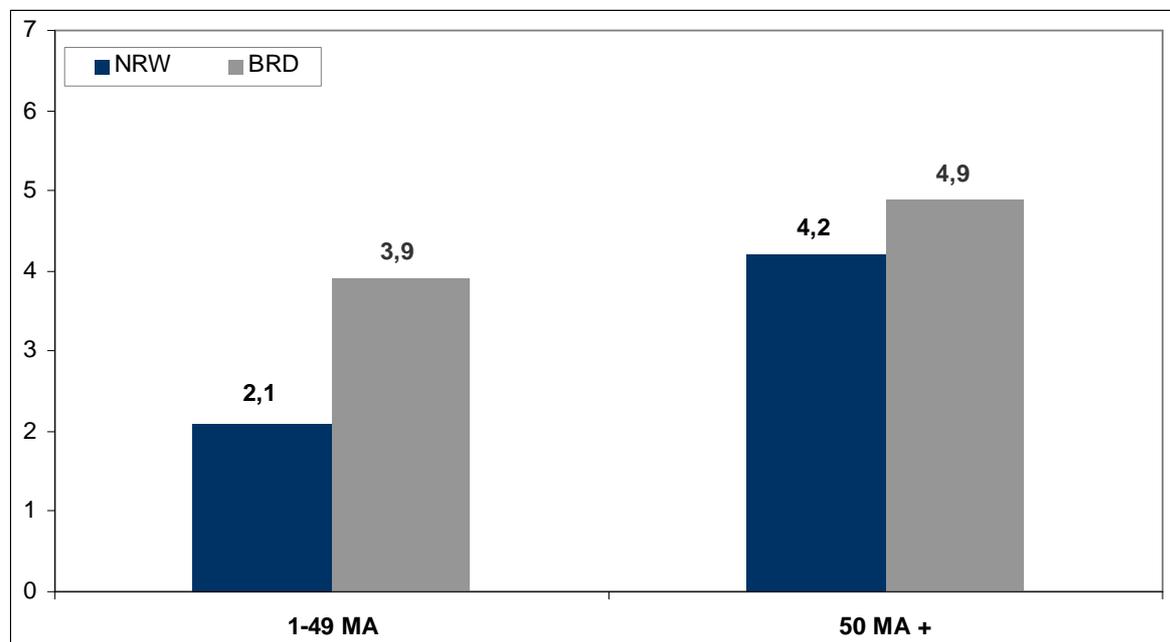
Zeitarbeitsbetriebe⁶ in NRW verleihen durchschnittlich zwischen drei und vier Berufsgruppen.⁷ Knapp 13% der Zeitarbeitsbetriebe überlassen mehr als 6 verschiedene Berufsgruppen. Deutliche Unterschiede lassen sich bezüglich der Größe feststellen: Je kleiner Zeitarbeitsbetriebe sind, desto weniger Berufsgruppen verleihen sie. Kleine Zeitarbeitsbetriebe (1-49 Beschäftigte) überlassen demnach durchschnittlich zwei Berufe, während Größere (ab 50 Beschäftigte) durchschnittlich 4 Berufsgruppen verleihen. Einzelne Zeitarbeitsbetriebe haben ihr Verleihspektrum darüber hinaus deutlich erweitert. Kleine Zeitarbeitsbetriebe in NRW sind

⁶ Die Angaben basieren auf einer repräsentativen Befragung von Zeitarbeitsunternehmen, durchgeführt von der Sozialen Innovation GmbH und der Unique GmbH im Auftrag des BMBF ‚Ausbildungspotenziale von Zeitarbeitsunternehmen‘ 2008.

⁷ Die verliehenen Berufsgruppen wurden nach der Systematik der AÜG-Statistik (Statistikvordruck St 61 b) erhoben. Die am häufigsten verliehenen Berufsgruppen sind danach: Schlosser/Mechaniker, Hilfsarbeiter, Elektriker, Metallhersteller, -bearbeiter, Montierer und Metallberufe sowie Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe.

danach eher Spezialisten, größere treten eher als Generalisten auf. Dieses Bild trifft in der Tendenz auch für die Verleihung in Gesamtdeutschland zu, wobei die Durchschnittswerte auf Bundesebene etwas höher liegen.⁸

Abbildung 2: Durchschnittliche Anzahl der verliehenen Berufsgruppen nach Größe der Zeitarbeitsbetriebe 2007 in NRW und Gesamtdeutschland



Quelle: Soziale Innovation GmbH/Unique GmbH 2007

2.4 Interviewergebnisse

Im Folgenden werden die Meinungen und Einschätzungen der Interviewpartner/innen dargestellt:

„Die Branche wird erwachsen“ und „die Zeiten des Goldkettchens sind vorbei“ sind zwei Einschätzungen von Branchenexpert/innen, mit denen sie die Entwicklung der Branche Zeitarbeit in den letzten Jahren charakterisieren. Dahinter steht das Bemühen der Zeitarbeitsunternehmen und ihrer Verbände um Professionalisierung und Etablierung als feste Wirtschaftsgröße. Dabei geht es zum einen um den Auf- und Ausbau von Zeitarbeitsunternehmen, die mittel- und langfristig erfolgreich am Markt agieren können. Zum anderen geht es um eine Abgrenzung der „seriösen“ von den „unseriösen“ Zeitarbeitsunternehmen, die weder gesetzliche noch tarifliche Vorgaben einhalten.

Eine Ursache für die steigende Anzahl von Zeitarbeitsunternehmen sowie der Zeitarbeitnehmer/innen wird in der konjunkturellen Entwicklung der letzten Jahre gesehen. Darüber hinaus wird die Zeitarbeit – oder wie einige Vertreter/innen von Zeitarbeitsunternehmen gerne sagen „die Nutzungsmöglichkeit von Personaldienstleistungen“ – in der Wirtschaft immer bekannter. Während vor zehn bis 15 Jahren vielen Wirtschaftsunternehmen die Funktionsweise von Zeitarbeit noch erklärt werden musste, sind heute die grundlegenden Funktionsweisen bekannt.

⁸ Vgl. ergänzend dazu auch Tabelle 40 im Tabellenanhang: Branchen, in die verliehen wird.

Vertreter/innen von Zeitarbeitsunternehmen und ihrer Verbände bewerten die Voraussetzungen, um ein Zeitarbeitsunternehmen zu gründen, als niederschwellig und zu einfach zu erfüllen, was sicherlich die Anzahl der Neugründungen positiv beeinflusst hat. Gleichwohl scheinen Gründungen, wie sie noch vor Jahren üblich waren, an Bedeutung zu verlieren. Ein/e Disponent/in, die/der sich mit einem Stammkunden ihres/seines vorherigen Arbeitgebers selbständig macht, lässt sich immer noch finden, aber nicht mehr in dem Maße wie noch vor ein paar Jahren. Dies führen die Interviewpartner/innen auf ein Ende der „Goldgräberstimmung“ und eine wachsende Konkurrenz innerhalb der Branche zurück.

Branchenexpert/innen sehen folgende Entwicklungen als markant an, auf welche die quantitativen Daten bereits hingewiesen haben: In der Branche findet ein Größenwachstum statt. Auf der einen Seite sind durch Fusionen und Übernahmen Konzentrationsprozesse auszumachen. Es entstehen Zeitarbeitskonzerne mit Mitarbeiterzahlen im mittleren fünfstelligen Bereich, die über ein dichtes Filialnetz im gesamten Bundesgebiet verfügen. Auf der anderen Seite sind kleine und mittlere Zeitarbeitsunternehmen auf Wachstum orientiert, um am Markt bestehen zu können. Dabei werden i. d. R. neue Niederlassungen gegründet, um regional breiter aufgestellt zu sein und einen größeren Kundenkreis ortsnahe bedienen zu können.

Bei der Gründung von Niederlassungen lassen sich zwei Strategien ausmachen: Bei der einen wird das Verleihspektrum in unterschiedlichen Regionen quasi dupliziert. In einer anderen Region werden neuen bzw. alten Kunden, die dort weitere Standorte haben, Personaldienstleistungen im bisherigen Spektrum angeboten. Diese Strategie findet sich eher bei Spezialisten, die überwiegend in einer Branche tätig sind oder eine begrenzte Anzahl von Berufen/Tätigkeiten verleihen. Bei der zweiten Strategie werden ebenfalls Niederlassungen in anderen Regionen gegründet; das Verleihspektrum unter den Niederlassungen kann jedoch unterschiedlich sein. Dabei wird das Verleihspektrum bei neuen Niederlassungen gezielt auf bestimmte Berufe konzentriert (z. B. Büroberufe, Pflegeberufe). Diese Strategie findet sich eher bei Generalisten, die damit in bestimmten Bereichen eine Spezialisierung vorantreiben möchten. Darüber hinaus gibt es sicherlich Mischformen beider Strategien.

Die Form der Spezialisierung steht oftmals unter zwei Vorzeichen:

1. Die Verleihung von bestimmten Berufsgruppen verlangt ein vertieftes Know-how auf Seiten der Disponent/innen bzw. einschlägige Kenntnisse der Branche(n), in die verliehen wird. Mit Vertreter/innen der Entleihunternehmen „auf Augenhöhe“ sprechen zu können wird als eine der zentralen Voraussetzungen für eine gute und dauerhafte Kundenbeziehung angesehen.
2. Die Spezialisierung einer Niederlassung kann auch tarifrechtliche Gründe haben, wobei die Gestaltung des Entgelts obenan steht. Dabei werden aus den „Niederlassungen“ rechtlich selbständige Betriebe gemacht, um u. a. die Voraussetzungen für die Anwendung unterschiedlicher Tarifverträge zu schaffen. In einem Betrieb mit Helfern gilt der AMP-Tarifvertrag, in einem Betrieb mit Fachkräften gilt der BZA- oder der iGZ-Tarifvertrag.

Die Größenentwicklung der Zeitarbeitsunternehmen ist jedoch nur zu einem Teil auf ein „Wachstum aus eigener Kraft“ – sprich Neugründung von Niederlassungen – zurückzuführen.

ren. Zu einem anderen Teil handelt es sich es um Betriebsübernahmen. Kauf-/Übernahmeangebote gehören – so berichten Vertreter/innen von Zeitarbeitsunternehmen – für gut geführte kleine und mittelständische Zeitarbeitsunternehmen mittlerweile zum Betriebsalltag. So entstehen Zeitarbeitskonzerne, deren Mitarbeiterzahlen sich im drei- und vierstelligen Bereich entwickeln.

Trotz der Tendenz zu größeren Zeitarbeitsunternehmen sind kleine und mittelständische Unternehmen eine wichtige Größe in der Branche. Ihre Stärke liegt neben der Spezialisierung im starken regionalen Bezug und damit in der Nähe zum Entleihunternehmen. Diese Stärke kann sich in einen Wettbewerbsnachteil umkehren, wenn große Entleihunternehmen überregional aufgestellt sind und auf Seiten der Zeitarbeit mit einem Partner zusammenarbeiten möchten, der ebenfalls überregional agiert. Das ist das Spiel der ganz großen Zeitarbeitsunternehmen. In Rahmenverträgen werden die Verleihkonditionen geregelt, wobei insbesondere im Helferbereich ein enormer Kostendruck herrscht. Bei kurzfristigem, höherem Personalbedarf können ggf. mehrere Niederlassungen das notwendige Personal zur Verfügung stellen. Aber auch „Zulieferungen“ aus anderen großen Zeitarbeitsunternehmen gibt es mittlerweile, wenn aus den eigenen Reihen die Anzahl der angeforderten Zeitarbeitnehmer/innen nicht gedeckt werden kann. Kleine und mittelständische Zeitarbeitsunternehmen gründen Netzwerke – z. T. auch informeller Art –, um diesem räumlichen Wettbewerbsnachteil zumindest ansatzweise begegnen zu können.

Parallel zu den Größenveränderungen in der Zeitarbeitsbranche lassen sich auch Veränderungen in der Verleihstruktur erkennen. Die Spezialisierung auf bestimmte qualifizierte Berufe (z. B. Krankenschwestern, Ingenieure) bzw. Branchen (Gesundheitswesen), in die verliehen wird, wurde bereits genannt. Veränderungen lassen sich jedoch auch im Helferbereich feststellen, wobei der Einfluss der regionalen Wirtschaftsstruktur von besonderer Bedeutung zu sein scheint. So gibt es Zeitarbeitsunternehmen z. B. im mittleren Ruhrgebiet, die ausschließlich im Helfermarkt tätig sind. Dieser Markt – da sind sich alle Branchenexperten einig – funktioniert über die Menge der Verleihungen. In Regionen, in denen eine gute Wirtschaftsstruktur vorhanden und die Konkurrenz der Zeitarbeitsunternehmen untereinander besonders hoch sind (z. B. Rheinschiene), scheint eher eine Diversifizierung und Ergänzung des Verleihspektrums um Facharbeiter/innen sinnvoll.

Die strukturellen Veränderungen sind nach Ansicht der Expert/innen noch nicht abgeschlossen. Mit Blick auf die europäischen Nachbarländer wird für die Branche insgesamt in Deutschland durchaus weiteres Wachstumspotenzial gesehen. Dabei sehen die Branchennexpert/innen auf Grund der nicht überwiegend großbetrieblich geprägten Wirtschaftsstruktur in NRW gute Chancen für kleine und mittelständische Zeitarbeitsunternehmen. Die Kundennachfrage ist da. Ein Fragezeichen steht jedoch bei einigen Expert/innen auf der Mitarbeiterseite, und zwar auf Grund des Fachkräftemangels, des eingeschränkten Qualifikationsniveaus und der geringen Mobilitätsbereitschaft auf Seiten der potenziellen Zeitarbeitnehmer/innen.

Als eine Besonderheit in NRW wird von Seiten der Branchennexpert/innen die Nähe zu den Niederlanden und Belgien gesehen. In den Grenzregionen findet ein grenzüberschreitender

Einsatz statt. So haben z. B. Deutsche einen Arbeitsvertrag mit einem niederländischen Zeitarbeitsunternehmen und werden in Deutschland bei einem Unternehmen eingesetzt.

Exkurs: Auswirkungen der aktuellen Finanzkrise auf die Entwicklung der Zeitarbeit

Wie wird die Entwicklung der Zeitarbeitnehmer/innen in 2008 aussehen? Wie wird sich die Finanzkrise auswirken? Belastbare Zahlen, die die Situation ab September 2008 widerspiegeln, stehen noch nicht zur Verfügung.

Vertreter/innen der Zeitarbeitsverbände, der Gewerkschaften sowie von Zeitarbeitsunternehmen kommen zu folgender Einschätzung:

2008 wird mit einem Wachstum gerechnet; allerdings verlangsamt. Abmeldungen von Zeitarbeitnehmer/innen sind bisher primär in der Automobil-, der Automobilzulieferindustrie sowie der logistischen Lieferkette zu verzeichnen. Dabei handelt es sich nicht selten um Abmeldungen im dreistelligen Bereich. Betroffen sind davon insbesondere große Zeitarbeitsunternehmen, die das dortige „Massengeschäft“ bedienen. In anderen Wirtschaftsbereichen sind eher zurückhaltende Abfragen zu verzeichnen, deren Auswirkungen aber noch nicht so gravierend sind.

Was sind die Konsequenzen?

Für die Zeitarbeitnehmer/innen: Kurzfristige „Massenabmeldungen“ werden auch die großen Zeitarbeitsunternehmen, mit denen die Automobil- und Automobilzulieferindustrie überwiegend zusammenarbeitet, nicht auffangen können. Hier werden betriebsbedingte Kündigungen insbesondere von Zeitarbeitnehmer/innen erwartet, die für Hilfstätigkeiten eingesetzt werden. Zeitarbeiternehmer/innen mit Facharbeiterstatus werden – so die Prognose – ebenfalls betroffen sein, allerdings in deutlich geringerem Umfang aufgrund des Fachkräftemangels. Die Auswirkungen werden in NRW an den beiden Automobilstandorten Bochum und Köln spürbar sein. In anderen Regionen, wie z. B. Stuttgart, werden jedoch größere Einschnitte erwartet.

Für die Zeitarbeitsunternehmen: Nachhaltige wirtschaftliche Schiefagen bei den Zeitarbeitsunternehmen werden nicht erwartet, insbesondere weil die Abmeldungen im Verleihgeschäft mit größeren Zeitarbeitsunternehmen passieren. Probleme werden dann erwartet, wenn kleine und mittlere Zeitarbeitsunternehmen ihr Geschäft auf einen Großkunden aufbauen und dieser kurzfristig in größerem Umfang Einsätze beendet.

Vorboten im 1. Halbjahr 2008

Vorboten der Entwicklung sind bereits in den Zahlen der Arbeitnehmerüberlassung zum 30.6.2008 ablesbar, die die Agentur für Arbeit diesmal bereits am 3. Dezember veröffentlicht hat (hauptniederlassungsbezogene Zählweise). Danach gab es zum Stichtag insgesamt 139.564 Zeitarbeitnehmer/innen in NRW. Das entspricht einem Wachstum von 7,5% gegenüber dem Vorjahr. Auf Bundesebene zählte die BA zum Stichtag 30.6.2008 insgesamt 674.641 Zeitarbeitnehmer/innen (+7,0% gegenüber dem Vorjahr). Im Vergleich zur Entwicklung der Zeitarbeitnehmer/innen von 2006 auf 2007 (NRW: +17,0%; BRD: +22,1%) hat sich das Wachstum somit bereits deutlich verlangsamt.

3. MERKMALE DER ZEITARBEITNEHMER/INNEN

KAPITEL 3 AUF EINEN BLICK:

- Im Juni 2007 gab es 129.797 Frauen und Männer in NRW (hauptniederlassungsbezogene Zählweise), die in der Zeitarbeit beschäftigt waren. Bei einer standortbezogenen Zählweise kommt NRW im Juni 2007 auf 146.756 Zeitarbeitnehmer/innen. Das sind 23% aller Zeitarbeiter/innen in Deutschland.
- 1,8% aller Erwerbstätigen in NRW sind Zeitarbeitnehmer/innen (BRD: 1,6%).
- Zeitarbeit ist eine Männerdomäne. 2007 waren 76% der Zeitarbeitnehmer in NRW männlich (Anteil der Männer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in NRW: 57%).
- Zeitarbeit ist eine junge Branche (Altersdurchschnitt in 2007: 35,1 Jahre), aber der Anteil Älterer steigt (Fachkräftemangel).
- Die Mehrheit der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW kommt aus der Arbeitslosigkeit (58%; Juni 2007). 33% waren unmittelbar vorher beschäftigt, davon ein Drittel bei einem anderen Zeitarbeitsbetrieb. Seit 2004 setzt die Zeitarbeit in NRW verstärkt auf die Integration von (Langzeit-) Arbeitslosen und Berufseinsteiger/innen.
- Zeitarbeit in NRW war 2007 eher eine vorübergehende Form der Erwerbstätigkeit. 68% (standortbezogene Zählweise) aller beendeten Arbeitsverhältnisse dauerten weniger als drei Monate (Juni 2007). Ein Jahr nach Aufhebung des Synchronisationsverbots (2004) stieg der Anteil der kurzen Arbeitsverhältnisse (< 1 Woche) sprunghaft um 80% (hauptniederlassungsbezogene Zählweise) an.

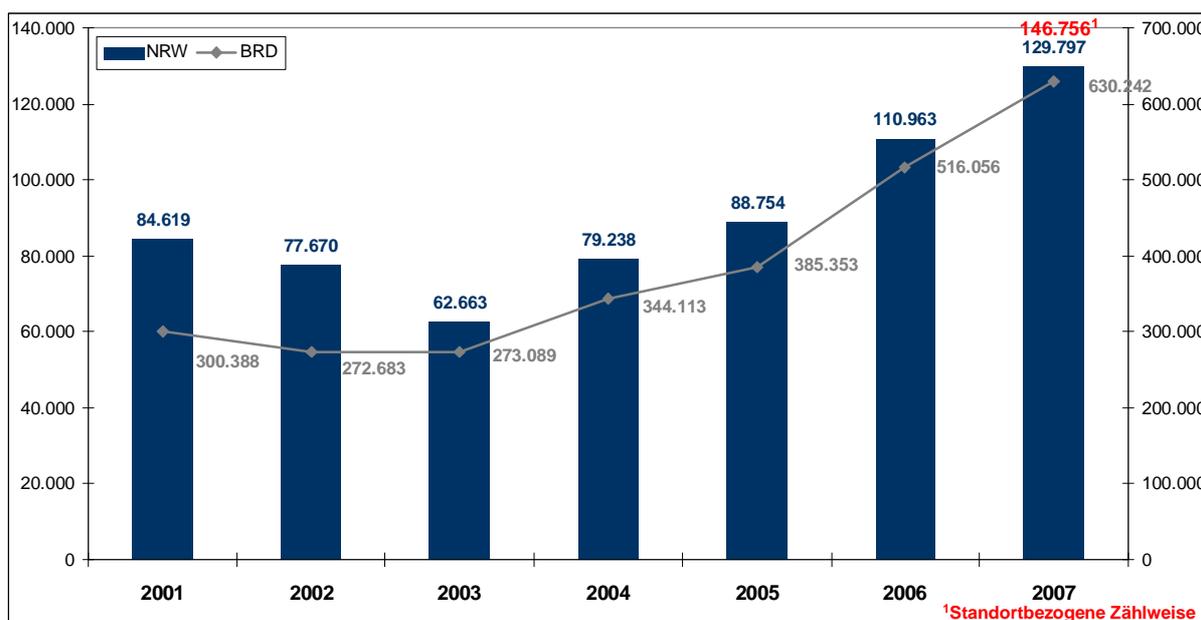
3.1 Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen

AB 2004 STARKER ANSTIEG DER ZEITARBEITNEHMER/INNEN

Am 30.06.2007 arbeiteten insgesamt 129.797 Frauen und Männer als Zeitarbeiter/innen in NRW. Das sind rund 20% aller Zeitarbeitnehmer/innen in Deutschland.

Die Zahl der Zeitarbeitnehmer/innen stieg in NRW zwischen 2001 und 2007 insgesamt stark an, und zwar von 84.619 (2001) auf eben genannte 129.797 (2007). Das entspricht einer Steigerung von 53,4%. Im Vergleich zur gesamtdeutschen Entwicklung fällt die Steigerung in NRW jedoch geringer aus. Dort betrug die Steigerung von 2001 auf 2007 insgesamt 109,8% (2001: 300.388 ZAN; 2007: 630.242 ZAN).

Abbildung 3: Anzahl der Zeitarbeiter/innen in NRW und Gesamtdeutschland, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.)



Veränderung in % zum Vorjahr:

BRD	-	-9,2%	0,1%	26,0%	12,0%	33,9%	22,1%
NRW	-	-8,2%	-19,3%	26,5%	12,0%	25,0%	17,0%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung, hauptniederlassungsbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

In der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen steckt eine hohe Dynamik. In NRW sank die Anzahl der Zeitarbeiter/innen in 2002 um 8,2% und im darauf folgenden Jahr, also im Jahr der Einführung des 1. Gesetzes für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, noch einmal um 19,3%. In 2004 – also nach Ende der Übergangsfrist und der Einführung von Tarifverträgen in der Branche – stiegen die Beschäftigtenzahlen in der nordrhein-westfälischen Zeitarbeitsbranche sprunghaft um 26,5%. Seitdem wachsen die Beschäftigtenzahlen, wobei insbesondere 2006 das Wachstum mit 25,0% noch einmal sehr hoch ausfiel. Das ist gleichzeitig das Jahr, in dem auf dem nordrhein-westfälischen Arbeitsmarkt nachhaltig erkennbar eine positive Beschäftigungsentwicklung einsetzte.

Im Vergleich zur gesamtdeutschen Entwicklung gibt es damit in NRW einige Besonderheiten. Der deutlich negativen Entwicklung der Beschäftigten in der Zeitarbeit 2003 in NRW steht ein minimales Wachstum in Deutschland insgesamt gegenüber. Verbandsvertreter/innen bezeichnen das Jahr 2003 auch als „Jahr des Stillstands“ in der Zeitarbeitsbranche, in dem zunächst auf die (tarif-)politischen Weichenstellungen aufgrund der gesetzlichen Änderungen gewartet wurde. Im gesamten Bundesgebiet ist der „Stillstand“ sichtbar. Die Anzahl der Zeitarbeiter/innen stieg nur minimal (+0,1%). In NRW war in 2003 ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen (-19,3%). Die Beschäftigungszuwächse in 2006 und 2007 fielen im gesamten Bundesgebiet deutlich höher aus als in NRW. Damit verläuft das Wachstum der Zeitarbeitsbranche zumindest teilweise unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung.

Sonderauswertung für NRW – standortbezogene Zählweise

Am 30.06.2007 gab es in NRW 146.756 Zeitarbeitnehmer/innen. Gegenüber der üblichen hauptniederlassungsbezogenen Zählweise der Agentur für Arbeit entspricht das einem Plus von 16.969 Zeitarbeitnehmer/innen (+13%). Im Juni 2007 waren 23,3% aller Zeitarbeitnehmer/innen bei Verleihbetrieben in NRW beschäftigt. Anteilig waren in NRW mehr Menschen in der Zeitarbeit beschäftigt als im Bundesdurchschnitt: Der Anteil der Zeitarbeiter/innen an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in NRW betrug 2,6% (in der BRD: 2,4%). Der Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen an allen Erwerbstätigen in NRW lag im Juni 2007 bei 1,8% (in der BRD: 1,6%).

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitnehmerüberlassung, standortbezogene Zählweise, eigene Berechnungen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigungsstatistik, Statistisches Landesamt NRW und Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

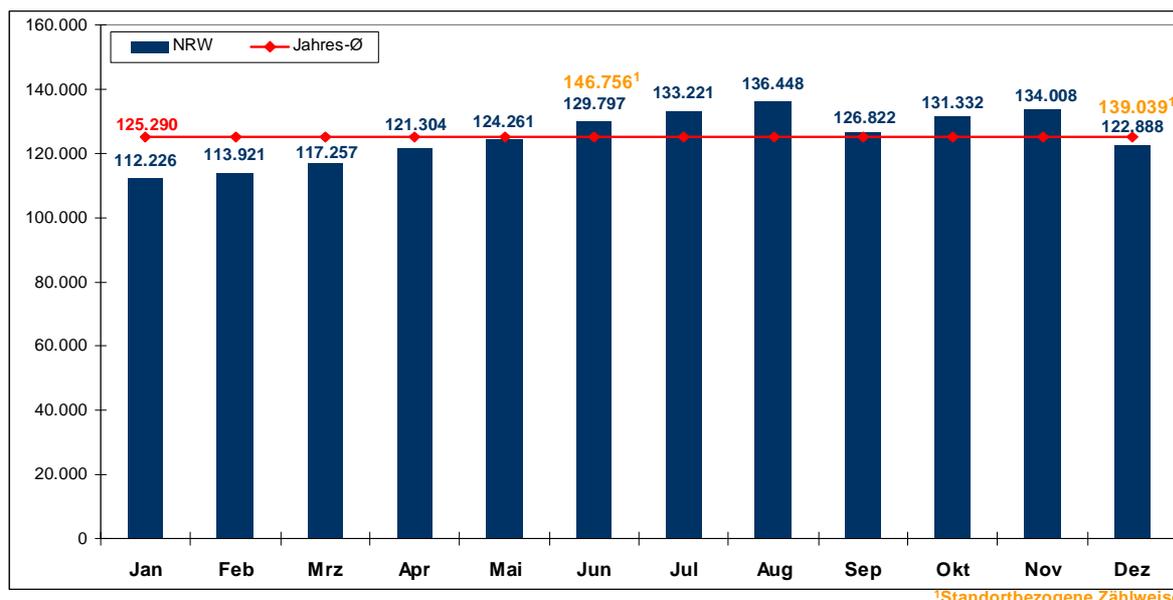
Sonderauswertung Zeitarbeit in NRW 2007

Am Stichtag 30.6. waren insgesamt 146.756 Zeitarbeitnehmer/innen in Verleihbetrieben beschäftigt, die ihren Standort in NRW hatten; am Stichtag 31.12. waren es insgesamt 139.039 Zeitarbeitnehmer/innen. Damit waren im Dezember insgesamt 7.717 Frauen und Männer weniger in der Zeitarbeit beschäftigt als im Juni (-5,3%) (alle Angaben standortbezogene Zählweise).

Innerhalb des Jahres 2007 kam es zu erheblichen Beschäftigungsschwankungen (hauptniederlassungsbezogene Zählweise). Im Januar lag der Bestand bei 112.226 Zeitarbeitnehmer/innen (Minimalwert) und im August bei 136.448 (Maximalwert). Das entspricht einer Differenz von über 24.000 Beschäftigten in der Zeitarbeit. Die durchschnittliche Anzahl von Zeitarbeitnehmer/innen lag in 2007 bei 125.290.

Die steigende Anzahl von Zeitarbeitnehmer/innen bis zur Mitte des Jahres, schwankende Zahlen im Herbst sowie eine sinkende Anzahl im November/Dezember entsprechen dem typischen Beschäftigungsverlauf in der Zeitarbeit der letzten Jahre. Die Bestandszahlen im Dezember lagen immer unter denen im Juni und unter den Jahresdurchschnittswerten. Eine Ausnahme gibt es: In 2006 stieg die Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen von Januar bis November, um dann im Dezember abzufallen. In diesem Jahr lag die Bestandszahl im Dezember (113.184 ZAN) über dem Juni-Wert (110.963 ZAN) und über dem Durchschnittswert (105.331 ZAN).

Abbildung 4: Bestand an Zeitarbeiter/innen im Monatsverlauf 2007 in NRW



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassung; hauptniederlassungsbezogene Zählweise, sowie Sonderauswertung - Arbeitnehmerüberlassung, standortbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

3.2 Geschlecht der Zeitarbeiter/innen

DREI VIERTEL ALLER ZEITARBEITNEHMER/INNEN SIND MÄNNER

Im Jahr 2007 waren in NRW 99.229 Männer (76,4%) und 30.568 (23,6%) Frauen in der Zeitarbeitsbranche beschäftigt. Damit lag der Anteil der weiblichen Zeitarbeiterinnen 2007 in NRW 3% unter dem im gesamten Bundesgebiet (2007: 26,6%).

Zeitarbeit war in 2007 auf Landes- wie auf Bundesebene eine Männerdomäne. Allerdings zeichnen sich im Vergleich NRW – Gesamtdeutschland unterschiedliche Tendenzen ab: Während in NRW der Frauenanteil tendenziell sinkt, steigt ihr Anteil im gesamten Bundesgebiet.

Tabelle 4: Zeitarbeiter/innen nach Geschlecht in NRW, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.)

	NRW					BRD				
	Gesamt	Männer	in %	Frauen	in %	Gesamt	Männer	in %	Frauen	in %
2001	84.619	62.876	74,3	21.743	25,7	300.388	229.459	76,4	70.929	23,6
2002	77.670	56.755	73,1	20.915	26,9	272.683	206.119	75,6	66.564	24,4
2003	62.663	46.179	73,7	16.484	26,3	273.089	208.409	76,3	64.680	23,7
2004	79.238	60.545	76,4	18.693	23,6	344.113	258.986	75,3	85.127	24,7
2005	88.754	68.942	77,7	19.812	22,3	385.353	288.168	74,8	97.185	25,2
2006	110.963	85.456	77,0	25.507	23,0	516.056	384.569	74,5	131.487	25,5
2007	129.797	99.229	76,4	30.568	23,6	630.242	462.881	73,4	167.361	26,6

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitnehmerüberlassung, hauptniederlassungsbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

Darüber hinaus ist festzustellen: Im Zeitraum 2001 bis 2007 profitierten von der positiven Beschäftigungsentwicklung in der Zeitarbeitsbranche in NRW die Männer stärker als die Frauen. Bei den Männern stieg die Beschäftigung um 57,8%, bei den Frauen um 40,6%. Im gesamten Bundesgebiet ist die Entwicklung umgekehrt (Männer: +101,7%; Frauen:

+135,9%). Bemerkenswert ist außerdem, dass die zwischenzeitlichen Beschäftigungseinbrüche in NRW (2002 und 2003) und in der BRD (2002) in beiden Fällen anteilig stärker zu Lasten der männlichen Beschäftigten gingen.

Sonderauswertung für NRW – standortbezogene Zählweise

Von den 146.756 Zeitarbeitnehmer/innen zum Stichtag 30.06.2007 waren 111.550 männlich und 35.206 weiblich. Das entspricht einem Verhältnis von 76,0% zu 24,0%.

Im Vergleich zur üblichen hauptniederlassungsbezogenen Zählweise der Agentur für Arbeit stieg der Anteil der weiblichen Zeitarbeitnehmer damit um 0,4%. Damit lag der Anteil der Frauen in der Zeitarbeit in NRW immer noch 2,6% unter dem Bundesdurchschnitt.

Von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in NRW waren 2007 57% Männer und 43% Frauen. Im Vergleich dazu ist die Zeitarbeit eine absolute Männerdomäne.

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitnehmerüberlassung, standortbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

3.3 Alter der Zeitarbeitnehmer/innen⁹

ZEITARBEIT: EINE JUNGE BRANCHE – ERSTE VERÄNDERUNGEN SICHTBAR

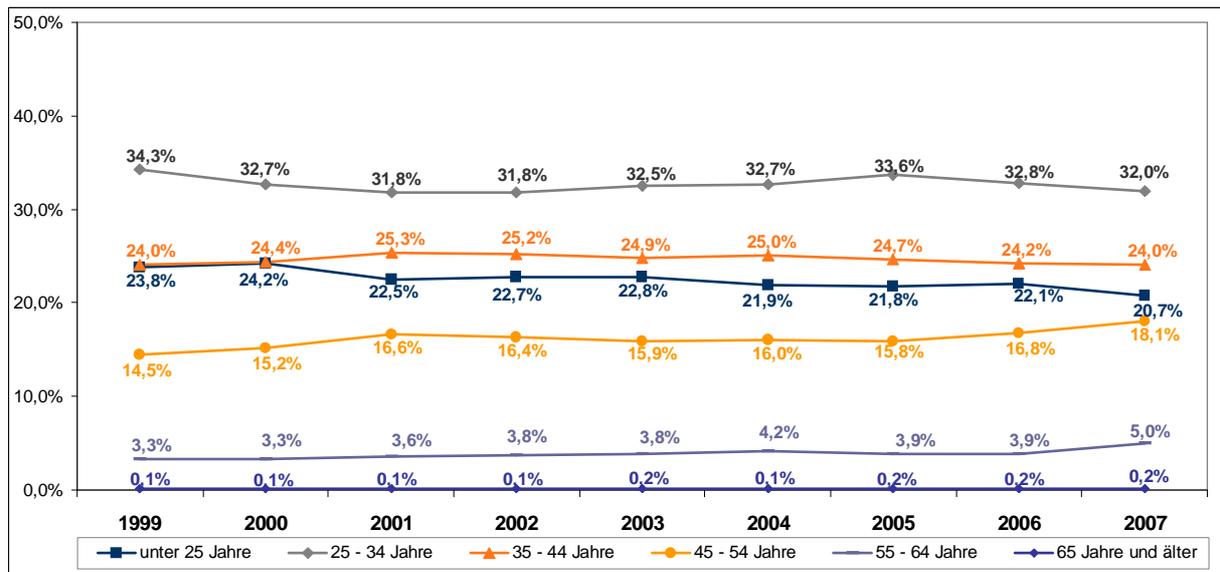
Zum Stichtag 30.06.2007 waren rund ein Drittel der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW zwischen 25 und 34 Jahre alt (32%). Die zweitstärkste Altersgruppe bildeten die 35- bis 44-Jährigen (24%), dicht gefolgt von der Gruppe der unter 25-Jährigen Zeitarbeitnehmer/innen (20,7%). Damit waren über die Hälfte der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW (52,7%) unter 35 Jahre alt. Über 55 Jahre waren 5,2% der Zeitarbeitnehmer/innen. Die Altersstruktur der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW weicht nur geringfügig von der im gesamten Bundesgebiet ab. Dort waren im Juni 2007 52,1% der Zeitarbeitnehmer/innen unter 35 Jahre alt, 5,4% über 55 Jahre.

Damit kann sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene die Zeitarbeit als „junge Branche“ bezeichnet werden. Zum Vergleich: Im verarbeitenden Gewerbe NRW waren im September 2007 26,8% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten unter 35 Jahre alt und 13,4% über 55 Jahre. Auf Bundesebene waren zum gleichen Zeitpunkt 29,5% unter 35 Jahre und 12,8% über 55 Jahre.¹⁰

⁹ Nachfolgende Daten basieren auf der BA Beschäftigungsstatistik. Ausgewertet werden können sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im WZ 74502 ‚Überlassung von Arbeitskräften‘. Damit ist eine Differenzierung zwischen Stammpersonal der Zeitarbeitsbetriebe und Zeitarbeitnehmer/innen nicht möglich. Gleichwohl sprechen wir weiter von Zeitarbeitnehmer/innen. Aufgrund der unterschiedlichen Erfassung der Zeitarbeiter/innen und des Stammpersonals repräsentiert die Beschäftigungsstatistik im Durchschnitt der letzten Jahre etwa 87% der in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik erfassten Leiharbeiter. Die Leiharbeitsquote auf Basis der Beschäftigungsstatistik liegt durchschnittlich um etwa 0,1 Prozentpunkte unter der der AÜG-Statistik (vgl. Jahn, E. J./Wolf, K. (2005): Flexibilität des Arbeitsmarktes. IAB Kurzbericht 14/2005, Nürnberg sowie Methodenteil im Anhang.)

¹⁰ Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, 2008. (Daten zum Stichtag 30.09.2007)

Abbildung 5: Altersverteilung der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW, 1999-2007 (Stichtag: 30.09.)



Ø Alter	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ø Alter	33,6	33,7	34,4	34,4	34,3	34,5	34,3	34,4	35,1

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit und eigene Berechnungen

Wie stellt sich die Altersstruktur der nordrhein-westfälischen Zeitarbeitnehmer/innen im Zeitverlauf (2001 bis 2007) dar? Eine Konstante ist, dass in jedem Jahr über die Hälfte der nordrhein-westfälischen Zeitarbeitnehmer/innen unter 35 Jahre alt waren, wobei die 25- bis 34-Jährigen mit gut 30% die größte Altersgruppe bildeten.

Gleichwohl lässt sich ein langsamer Wandel in der Altersstruktur erkennen. So sanken die prozentualen Anteile der Altersgruppen der unter 25-Jährigen sowie der 25- bis 34-Jährigen im Zeitraum 1999 bis 2007. Im Gegenzug stieg der Anteil der über 45-Jährigen Zeitarbeitnehmer/innen. So stieg der Anteil der 45- bis 54-Jährigen Zeitarbeitnehmer/innen von 14,5% im Jahr 1999 auf 18,1% im Jahr 2007 an; der Anteil der Altersgruppe 55 - 64 Jahre stieg von 3,3% (1999) auf 5,0% (2007). Diese Verschiebungen schlagen sich in einem steigenden Altersdurchschnitt der Zeitarbeitnehmer/innen nieder. Während 1999 der Altersdurchschnitt bei 33,6 Jahren lag, betrug er 2007 35,1 Jahre.

Erste Vorboten des demografischen Wandels lassen sich somit auch in der nordrhein-westfälischen Zeitarbeitsbranche erkennen. In der „jungen“ Branche wurden in den letzten Jahren offensichtlich mehr Ältere eingestellt, um der Nachfrage der Entleihbetriebe sowohl quantitativ (insgesamt hohe Nachfrage) als auch qualitativ (hohe Nachfrage nach qualifizierten Kräften mit Berufserfahrung) gerecht zu werden.

Ein Blick auf die geschlechtsspezifische Altersstruktur der Zeitarbeitnehmer/innen zeigt, dass sich im Zeitverlauf tendenziell die Alterung bei den Frauen stärker abzeichnet als bei den Männern. So ist der Anteil der über 45-Jährigen bei den weiblichen Zeitarbeitnehmern seit

1999 bis zum Jahr 2007 um 8,3% – und damit fast doppelt so stark wie bei den männlichen Arbeitnehmern in der Zeitarbeitsbranche – gestiegen (4,3%).¹¹

3.4 Zugang zur Zeitarbeit

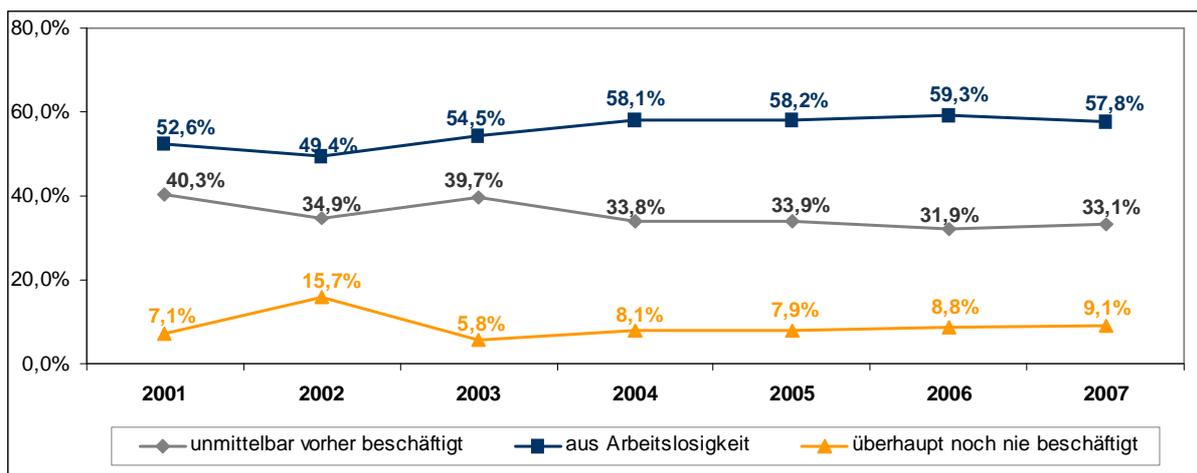
MEHR ALS ZWEI DRITTEL DER ZEITARBEITNEHMER/INNEN WAREN VORHER ARBEITSLOS ODER HABEN NOCH GAR NICHT GEARBEITET

Was haben die Zeitarbeitnehmer/innen vor Aufnahme der Tätigkeit in der Branche gemacht?

Im Juni 2007 waren vor der erstmaligen Begründung eines Vertragsverhältnisses mit dem Verleiher 57,8% der Zeitarbeitnehmer/innen arbeitslos. Ein Drittel der Zeitarbeitnehmer/innen kam direkt aus einer Beschäftigung; davon wechselte ein gutes Viertel aus einem Beschäftigungsverhältnis mit einem anderen Zeitarbeitsunternehmen, knapp drei Viertel kamen aus einer anderen Erwerbstätigkeit. Und nicht zuletzt waren 9,1% vor ihrer Beschäftigung in der Zeitarbeit überhaupt noch nicht beschäftigt.

Insgesamt gewinnen nordrhein-westfälische Verleihbetriebe damit ihre Beschäftigten überwiegend aus einer vorherigen Arbeitslosigkeit heraus.

Abbildung 6: Zugang zur Zeitarbeit in NRW, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung; hauptniederlassungsbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

Im Zeitraum 2001 bis 2007 lässt sich in NRW folgende Tendenz bei den Zugängen ablesen: Der Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen, die direkt aus einer Beschäftigung, sei es bei einem anderen Zeitarbeitsunternehmen oder bei einem anderen Unternehmen kamen, sank tendenziell. Gleichzeitig stieg der Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen, die aus der Arbeitslosigkeit kamen, wobei der Anteil der Langzeitarbeitslosen ebenfalls eine steigende Tendenz aufwies. Und auch der Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen, für die die Zeitarbeit die erste Stelle ist, stieg über den Betrachtungszeitraum.¹²

¹¹ Vgl. dazu Tabelle 41 im Tabellenanhang.

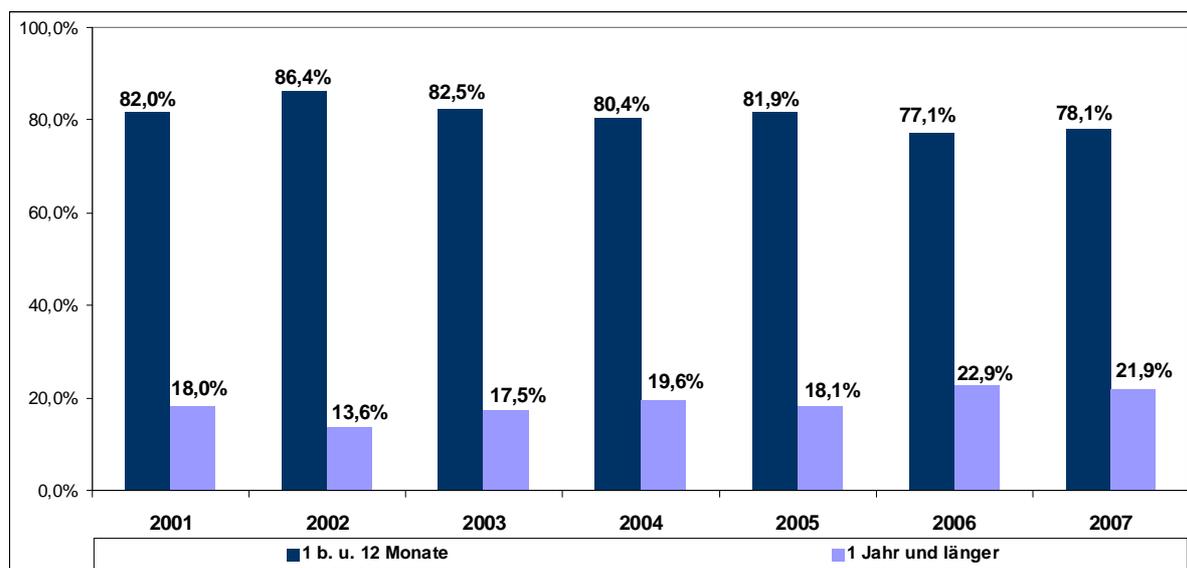
¹² Vgl. dazu Tabelle 42 im Tabellenanhang.

Zum Vergleich: 81,0% aller Arbeitslosen in NRW, die in eine Erwerbstätigkeit wechselten, waren weniger als ein Jahr arbeitslos (47,9% unter 3 Monate); 19,0% waren mehr als ein Jahr arbeitslos.¹³ Der Zugang zur Zeitarbeit aus der Arbeitslosigkeit ist quasi ein Spiegelbild der Abgänge aus der Arbeitslosigkeit auf dem nordrhein-westfälischen Arbeitsmarkt insgesamt.

Wie lange waren Zeitarbeitnehmer/innen vor der Zeitarbeit arbeitslos? 2007 wechselten 78,1% der vormals arbeitslosen Zeitarbeitnehmer/innen aus einer Arbeitslosenphase von unter 12 Monaten in die Zeitarbeit, 21,9% waren zuvor langzeitarbeitslos. Das Gros der Zeitarbeitnehmer/innen, die zuvor arbeitslos waren, kam also aus einer kurzen Arbeitslosigkeit.

Auf der Zeitschiene lässt sich feststellen, dass ab 2002 der Anteil der zuvor Langzeitarbeitslosen in der Zeitarbeit stieg und sich ab 2004 um die 20%-Marke bewegt. Die nordrhein-westfälische Zeitarbeitsbranche setzte somit in den letzten Jahren bei der Personalgewinnung stärker auf die Integration von (Langzeit-) Arbeitslosen. Der Anteil der Kurzzeitarbeitslosen ging dementsprechend leicht zurück, verblieb allerdings auf sehr hohem Niveau. Dieser Trend findet sich in der bundesdeutschen Entwicklung so nicht. So entsprachen die Zugänge in die Zeitarbeit in NRW im Grunde dem Bild der Personalgewinnung von Zeitarbeitsunternehmen bundesweit; allerdings lag der Anteil der vormals arbeitslosen Zeitarbeitnehmer/innen bundesweit rd. 2% höher.¹⁴

Abbildung 7: Zugang zur Zeitarbeit aus Arbeitslosigkeit in NRW – differenziert nach Dauer der Arbeitslosigkeit, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitnehmerüberlassung, hauptniederlassungsbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

Und noch eins ist in der nordrhein-westfälischen Entwicklung auffällig: Männliche Zeitarbeitnehmer/innen werden deutlich häufiger aus einer vorherigen Arbeitslosigkeit gewonnen als Frauen; für Frauen ist es dagegen häufiger die erste Stelle.¹⁵

¹³ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Arbeitsmarktstatistik, Abgang an Arbeitslosen (Stichtag: 30.09.2007), eigene Berechnungen.

¹⁴ Vgl. dazu Tabelle 43 im Tabellenanhang.

¹⁵ Vgl. dazu Tabelle 44 und Tabelle 45 im Tabellenanhang.

Sonderauswertung für NRW – standortbezogene Zählweise

Auch bei der standortbezogenen Zählweise kam das Gros der Zeitarbeitnehmer/innen, die erstmalig ein Arbeitsverhältnis mit einem Verleihbetrieb eingingen, aus der Arbeitslosigkeit (57,7%). Der Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen, die unmittelbar vorher beschäftigt waren, lag bei 34,0%, der Anteil derjenigen, die überhaupt noch nicht beschäftigt waren, bei 8,3%. Bis hierhin sind die Differenzen zwischen der hauptniederlassungsbezogenen und der standortbezogenen Zählweise eher gering. Ein genauer Blick auf diejenigen Zeitarbeitnehmer/innen, die vor der erstmaligen Beschäftigung bei einem Verleiher beschäftigt waren, zeigt jedoch eine deutliche Differenz: Bei der standortbezogenen Zählweise kamen 33,5% von ihnen aus einer Beschäftigung bei einem anderen Verleiher (hauptniederlassungsbezogene Zählweise: 27,8%). Damit stieg der Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen, für die das aktuelle Vertragsverhältnis mindestens das zweite in der Zeitarbeitsbranche ist, um 5,7%.

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitnehmerüberlassung, hauptniederlassungs- und standortbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

Sonderauswertung Zeitarbeit in NRW 2007

Die Daten bezüglich des Zugangs zur Zeitarbeit in NRW in den Berichtszeiträumen 1. und 2. Halbjahr 2007 unterscheiden sich kaum (standortbezogene Zählweise). Im Juni kamen 57,7% der Zeitarbeitnehmer/innen aus der Arbeitslosigkeit, im Dezember waren es 57,5%. Aus einem Beschäftigungsverhältnis kamen 34,0% (30.6.) bzw. 34,5% (31.12.) und vor der Zeitarbeit überhaupt noch nicht beschäftigt waren 8,3% (30.6.) bzw. 8,0% (31.12.). Und auch der Anteil derjenigen, die im Rahmen ihrer vorherigen Beschäftigung bei einem anderen Verleiher unter Vertrag war, ist mit 33,5% (30.6.) und 33,4% (31.12.) nahezu identisch.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung - Arbeitnehmerüberlassung, standortbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

3.5 Dauer der Beschäftigung in Zeitarbeit

ZEITARBEIT IST FÜR DIE MEISTEN EINE KURZE, VORÜBERGEHENDE BESCHÄFTIGUNGSFORM

Informationen zur Dauer der Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit für NRW können nur auf Basis der beendeten Arbeitsverhältnisse zwischen Verleiher und Zeitarbeitnehmer/in gegeben werden. Eine vergleichbare Statistik zu den nicht beendeten Arbeitsverhältnissen gibt es für NRW nicht. Repräsentative Aussagen darüber, wer zu welchen Anteilen das Arbeitsverhältnis beendet – der Verleihbetrieb oder die/der Zeitarbeitnehmer/in – gibt es nicht.

Zum Stichtag 30.6.2007 wurden insgesamt 88.720 beendete Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit in NRW gemeldet. Davon wurden fast identisch viele Arbeitsverhältnisse nach einer Dauer von einer Woche bis unter drei Monaten (38.816; 43,8%) beendet sowie von drei Monaten und länger (38.771; 43,7%). Beendete Arbeitsverhältnisse mit einer Dauer von weniger als einer Woche (11.133) schlagen mit 12,5% zu Buche.¹⁶ Damit endeten in der nord-

¹⁶ Darüber hinaus ist zu beachten, dass bereits durch die Wahl der Kategorien mehr oder minder das Bild einer kurzen Beschäftigungsdauer entstehen muss (auch wenn es überwiegend so sein mag). So sind z. B. Beschäftigungsverhältnisse von einem und mehr Jahren nicht sauber zu identifizieren. Dies wäre jedoch sinnvoll, um zu prüfen, ob und ggf. in welchem Umfang Zeitarbeit für einen Teil der Beschäftigten zu einer dauerhaften Beschäftigungsform wird.

rhein-westfälischen Zeitarbeit im Berichtszeitraum 1. Halbjahr 2007 insgesamt 49.949 Arbeitsverhältnisse (56,3%) nach weniger als drei Monaten. Zeitarbeit ist damit im Gros eine vorübergehende Beschäftigungsform.¹⁷

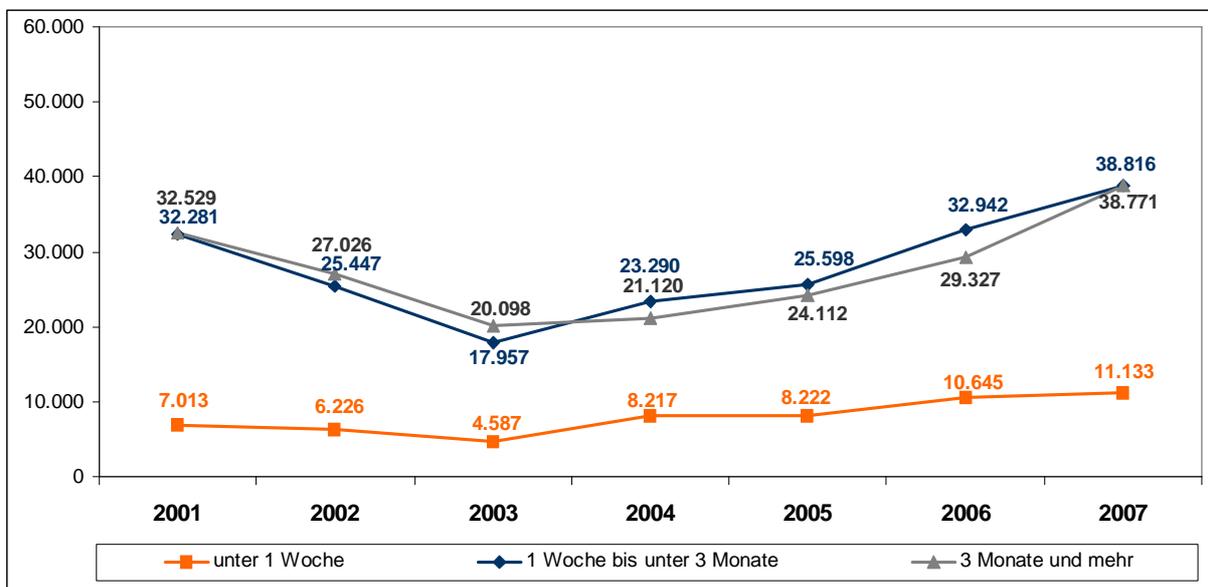
Sonderauswertung für NRW – standortbezogene Zählweise

Zum 30.06.2007 werden 102.519 beendete Arbeitsverhältnisse gezählt. Das entspricht gegenüber der hauptniederlassungsbezogenen Zählweise einem Plus von 13.799 beendeten Arbeitsverhältnissen (15,5%). Bezüglich der Dauer der beendeten Arbeitsverhältnisse ergibt sich bei der standortbezogenen Zählweise eine leichte Tendenz zu einem Mehr an kürzeren Arbeitsverhältnissen. Die beendeten Arbeitsverhältnisse mit einer Dauer von unter einer Woche steigen um 0,3% auf 12,8% und die mit einer Dauer von einer Woche bis unter drei Monaten steigen um 1,3% auf 45,1%. Von denen zum Stichtag 30.06.2007 gemeldeten beendeten Arbeitsverhältnissen wurden also 67,9% nach einer Dauer von weniger als drei Monaten beendet.

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassung, standortbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

Eine Betrachtung der jeweiligen Länge der Arbeitsverhältnisse im Zeitverlauf fördert interessante Veränderungen zu Tage und gibt einen Einblick in das betriebliche Personalmanagement der Zeitarbeitsbranche vor dem Hintergrund der gesetzlichen Änderungen.

Abbildung 8: Beendete Arbeitsverhältnisse zwischen Zeitarbeitsbetrieben und Zeitarbeitnehmer/innen nach Dauer der Arbeitsverhältnisse in NRW, absolut, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.)



Veränderungen in % zum Vorjahr:

< 1 Wo.		-11,2%	-26,3%	79,1%	0,1%	29,5%	4,6%
1 Wo. b.u. 3 Mo.		-21,2%	-29,4%	29,7%	9,9%	28,7%	17,8%
≥ 3 Mo.		-16,9%	-25,6%	5,1%	14,2%	21,6%	32,2%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung; hauptniederlassungsbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

¹⁷ Vgl. dazu auch Tabelle 46 und Tabelle 47 im Tabellenanhang.

Eine Betrachtung auf der Zeitschiene ergibt folgendes Bild: Von 2001 bis 2003 sank die Anzahl der beendeten Arbeitsverhältnisse von 71.823 auf 42.642 um 40,6%. Arbeitsverhältnisse von unter einer Woche sanken um 34,6% (2001: 7.013; 2003: 4.587) und damit deutlich weniger als Arbeitsverhältnisse von einer Woche bis unter drei Monaten (-44,4%) bzw. von drei und mehr Monaten (38,2%). 2004 – also ein Jahr nach der Aufhebung des Synchronisationsverbots – stiegen die beendeten Arbeitsverhältnisse an, wobei der Anstieg bei den sehr kurzen Arbeitsverhältnissen (unter einer Woche) mit 79,1% deutlich am stärksten ausfiel. Im Jahr 2006 gab es bei den beendeten Arbeitsverhältnissen – egal welcher Länge – noch einmal einen kräftigen Schub (< 1 Woche: +29,5%; 1 Woche bis unter 3 Monaten: +28,7% und ≥ 3 Monate: +21,6%). Im Zeitraum 2003 bis 2007 stiegen die ganz kurzen Arbeitsverhältnisse (< 1 Woche) um insgesamt 142,7%. Zum Vergleich: Eine Woche bis unter drei Monaten: +66,7%; ≥ 3 Monate: +83,6%. Absolut betrachtet nahmen also ab 2004 insbesondere die Arbeitsverhältnisse zu, die nach sehr kurzer Zeit beendet werden. Offenbar nutzen die Zeitarbeitsbetriebe in NRW die gesetzlichen Möglichkeiten der Synchronisation von Arbeitsvertrag und Einsatzzeit. Wie hoch der Anteil wiederholt beendeter Arbeitsverhältnisse bei demselben Zeitarbeitsbetrieb im Zuge der gleichzeitigen Aufhebung des Wiedereinstellungsverbots war (Kettenverträge), geht aus den Zahlen leider nicht hervor.

Unterscheidet sich die Dauer der beendeten Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern in NRW?

Tabelle 5: Beendete Arbeitsverhältnisse zwischen Zeitarbeitsbetrieb und Zeitarbeitnehmer/innen nach Dauer der Arbeitsverhältnisse, Männer in NRW, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.)

	Unter 1 Woche			1 Woche bis unter 3 Monate			3 Monate und mehr			Zusammen
	absolut	Anteil in %	Veränderung in % zum Vorjahr	absolut	Anteil in %	Veränderung in % zum Vorjahr	absolut	Anteil in %	Veränderung in % zum Vorjahr	
2001	5.064	9,8		23.625	45,5		23.200	44,7		51.889
2002	4.450	10,8	-12,1	17.273	41,9	-26,9	19.534	47,3	-15,8	41.257
2003	3.390	11,1	-23,8	12.703	41,6	-26,5	14.453	47,3	-26,0	30.546
2004	5.271	14,2	55,5	16.657	44,8	31,1	15.223	41,0	5,3	37.151
2005	6.235	14,4	18,3	18.612	43,1	11,7	18.370	42,5	20,7	43.217
2006	7.749	14,5	24,3	24.436	45,7	31,3	21.327	39,9	16,1	53.512
2007	7.597	11,7	-2,0	28.612	44,2	17,1	28.566	44,1	33,9	64.775

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung; hauptniederlassungsbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

Tabelle 6: Beendete Arbeitsverhältnisse zwischen Zeitarbeitsbetrieb und Zeitarbeitnehmer/innen nach Dauer der Arbeitsverhältnisse, Frauen in NRW, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.)

	Unter 1 Woche			1 Woche bis unter 3 Monate			3 Monate und mehr			Zusammen
	absolut	Anteil in %	Veränderung in % zum Vorjahr	absolut	Anteil in %	Veränderung in % zum Vorjahr	absolut	Anteil in %	Veränderung in % zum Vorjahr	
2001	1.949	9,8		8.656	43,4		9.329	46,8		19.934
2002	1.776	10,2	-8,9	8.174	46,9	-5,6	7.492	43,0	-19,7	17.442
2003	1.197	9,9	-32,6	5.254	43,4	-35,7	5.645	46,7	-24,7	12.096
2004	2.946	19,0	146,1	6.633	42,9	26,2	5.897	38,1	4,5	15.476
2005	1.987	13,5	-32,6	6.986	47,5	5,3	5.742	39,0	-2,6	14.715
2006	2.896	14,9	45,7	8.506	43,8	21,8	8.000	41,2	39,3	19.402
2007	3.536	14,8	22,1	10.204	42,6	20,0	10.205	42,6	27,6	23.945

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung; hauptniederlassungsbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

Im Zeitraum 2001 bis 2003 hatten die Frauen anteilig weniger Arbeitsverhältnisse, die kürzer als eine Woche dauerten bzw. mit mindestens 3-monatiger Laufzeit (Ausnahme 2001) als ihre männlichen Kollegen.

Ab 2004 begann der Arbeitsmarkt in der Zeitarbeit für Frauen sich zu wandeln und kehrte sich ab 2006 quasi um. So war 2007 der Anteil der Frauen mit sehr kurzen Arbeitsverhältnissen (weniger als eine Woche) höher als der entsprechende Anteil bei den Männern. Im Gegenzug waren die Anteile bei den beendeten Arbeitsverhältnissen von einer Woche bis drei Monate und mindestens drei Monaten bei den Frauen geringer. Besonders auffällig ist auch hier das Jahr 2004 (siehe oben). So ging der Anstieg der kurzen Arbeitsverhältnisse (weniger als eine Woche) von 2003 auf 2004 im Verhältnis 3:1 zu Lasten der Frauen.

Sonderauswertung Zeitarbeit in NRW 2007

Zum 31.12. wies die Agentur für Arbeit insgesamt 130.592 beendete Arbeitsverhältnisse aus; zum 30.6. waren es 102.519 (standortbezogene Zählweise). Das entspricht einer Veränderung vom 1. zum 2. Berichtszeitraum von +27,4%. Dabei sank der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer ab drei Monate von 42,1% (30.6.) auf 40,8% (31.12.). Auch die Beschäftigungsverhältnisse von unter einer Woche sanken von 12,8% (30.6.) auf 10,6% (31.12.). Im Gegenzug stieg der Anteil der Arbeitsverhältnisse zwischen einer Woche und weniger als drei Monaten von 45,1% (30.6.) auf 48,5% (31.12.).

Im Vergleich 1. und 2. Berichtszeitraum 2007 stieg damit der Anteil von Beschäftigungsverhältnissen mit einer Länge von unter drei Monaten um 1,2% an, und zwar von 57,9% (30.6.) auf 59,1% (31.12.)

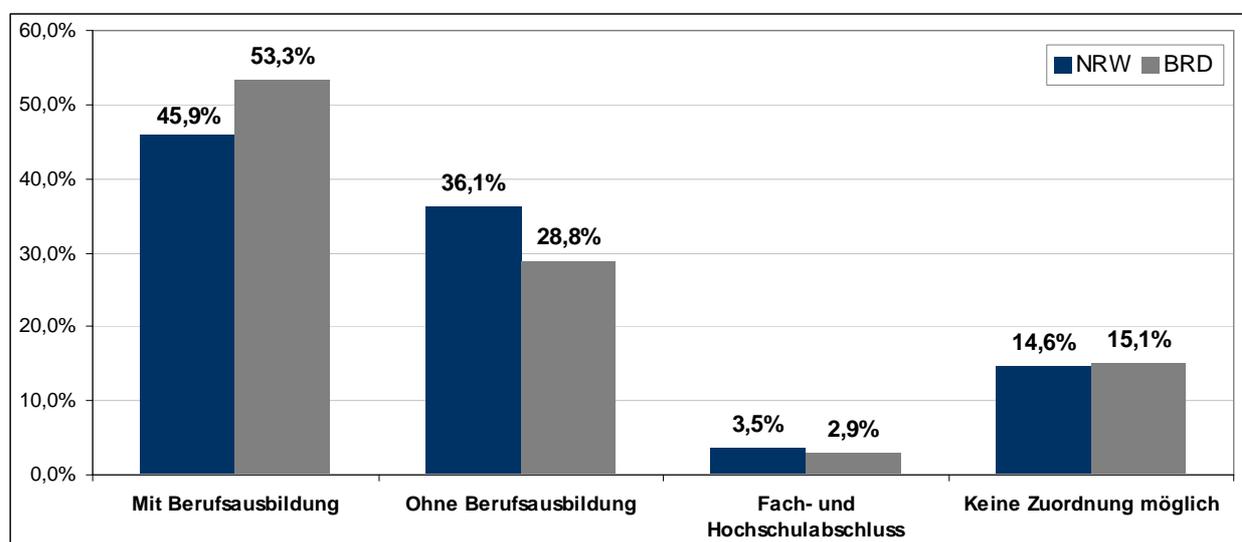
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung - Arbeitnehmerüberlassung, standortbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

3.6 Berufsabschluss der Zeitarbeitnehmer/innen

MEHR ALS EIN DRITTEL DER ZEITARBEITNEHMER/INNEN IN NRW HABEN KEINEN BERUFSABSCHLUSS – GUT EIN VIERTEL IN DER ÜBRIGEN NRW WIRTSCHAFT

Im Jahr 2007 verfügten 45,9% der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW über eine abgeschlossene Berufsausbildung. 36,1% hatten keine Berufsausbildung abgeschlossen. 3,5% hatten ein Fach- bzw. Hochschulstudium erfolgreich absolviert.¹⁸ Im Vergleich zu den Zeitarbeiternehmer/innen im gesamten Bundesgebiet ergeben sich damit für NRW einige Besonderheiten: In NRW waren weniger Zeitarbeitnehmer/innen mit Berufsabschluss tätig (BRD: 53,3%; NRW: 45,9%) und dafür mehr Zeitarbeitnehmer/innen ohne Berufsausbildung (BRD: 28,8%; NRW: 36,1%) tätig. Der Anteil der Akademiker/innen unter den Zeitarbeitnehmer/innen lag 2007 in NRW (3,5%) höher als auf Bundesebene (2,9%).¹⁹

Abbildung 9: Berufsabschluss der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW und Gesamtdeutschland 2007 in % (Stichtag: 30.09.)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Wie sieht der Vergleich von Beschäftigten in der Zeitarbeit und Beschäftigten in anderen Branchen in NRW bezüglich eines berufsqualifizierenden Berufsabschlusses aus?

Tabelle 7: Berufsabschluss von Zeitarbeitnehmer/innen und Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen (SVB) in NRW und Gesamtdeutschland, in % (Stichtag: 30.09.2007)

Berufsabschluss	BRD		NRW (RD)	
	ZAN	Nicht ZAN	ZAN	Nicht ZAN
Ohne Berufsausbildung	28,8%	15,3%	36,1%	16,7%
Mit Berufsausbildung	53,3%	59,0%	45,9%	56,5%
Fach- und Hochschulabschluss	2,9%	10,0%	3,5%	9,4%
Keine Zuordnung möglich	15,1%	15,7%	14,6%	17,4%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

¹⁸ Der hohe Anteil von nicht zuzuordnenden Angaben ist laut Agentur für Arbeit darauf zurückzuführen, dass von Seiten der Arbeitgeber bei der Meldung offensichtlich falsche, unleserliche oder ‚unklare‘ Angaben gemacht werden, die nicht eindeutig zugeordnet werden können.

¹⁹ Vgl. dazu auch Tabelle 48 im Tabellenanhang.

Im September 2007 lag in NRW der Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen ohne Berufsausbildung (36,1%) mehr als doppelt so hoch wie der bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen (16,7%). Dagegen lag der Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung rund 10% und der der Akademiker/innen rd. 6% unter dem jeweiligen Anteil in der übrigen NRW-Wirtschaft. In NRW finden in der Zeitarbeit im Vergleich zur übrigen Wirtschaft somit überproportional viele Menschen ohne Berufsausbildung eine (vorübergehende) Beschäftigung.

Im Vergleich zur Bundesebene fällt auf, dass in NRW der Anteil von Zeitarbeitnehmer/innen, die keinen Berufsabschluss haben, deutlich höher war (+7,3%) und der Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen mit Berufsabschluss deutlich niedriger (-7,4%). In NRW bietet die Zeitarbeit im Vergleich zum Bundesgebiet damit häufiger Menschen ohne Ausbildung einer (vorübergehende) Beschäftigung. Für Menschen mit einer Berufsausbildung ist es umgekehrt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Zahlen nur den Berufsabschluss angeben und nicht, ob eine entsprechende Tätigkeit ausgeübt wird.

Betrachtet man den berufsqualifizierenden Abschluss der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW im Zeitraum von 1999 bis 2007, so fällt auf, dass durchgehend der größte Anteil der Arbeitnehmer/innen in der Zeitarbeitsbranche über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügte, Tendenz jedoch sinkend (1999: 49,3%; 2007: 45,9%). Der Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen ohne Berufsabschluss blieb ebenfalls auf hohem Niveau, sank tendenziell jedoch ebenfalls (1999: 39,3%; 2007: 36,1%). Beide Kurven verlaufen nicht linear, sondern wellenförmig. Die sinkenden Anteile können durch den höheren Anteil von Hochschulabsolvent/innen nicht kompensiert werden. Vielmehr stieg über die Jahre der Anteil an Zeitarbeiternehmer/innen, die keinem der genannten berufsqualifizierenden Abschlüsse zugeordnet werden können (1999: 7,6%; 2007: 14,6%).²⁰

Eine differenzierte Betrachtung der Berufsabschlüsse von weiblichen und männlichen Zeitarbeitnehmern in NRW zeigt folgendes Bild: 2007 waren 36,6% aller weiblichen Zeitarbeitnehmer ohne und 42,9% mit Berufsabschluss in der Zeitarbeit tätig; bei den Männern waren es 35,9% bzw. 46,9%. Der Anteil der Akademikerinnen lag bei 4,1%, der der Akademiker bei 3,2%. Auf der Zeitschiene betrachtet liegen bei den jeweiligen Berufsabschlüssen die Differenzen zwischen Frauen und Männern zwischen 1 und 2%. Rückschlüsse aus den Verschiebungen z. B. zwischen Zeitarbeitnehmer/innen mit und ohne Berufsabschluss sind schwer zu ziehen, da der Anteil der Abschlüsse, die nicht zugeordnet werden können, kontinuierlich steigt und das Bild verzerren kann.²¹

Die Beschäftigungsstatistik weist durchgehend pro Jahr einen höheren Anteil von Akademikerinnen als Akademikern in der nordrhein-westfälischen Zeitarbeit aus. Aber auch diese Zahlen stehen unter dem Vorbehalt eines hohen Anteils nicht zuzuordnender Angaben.

²⁰ Vgl. dazu auch Tabelle 49 bis Tabelle 51 im Tabellenanhang.

²¹ Der hohe Anteil von nicht zuzuordnenden Angaben ist laut Agentur für Arbeit darauf zurückzuführen, dass von Seiten der Arbeitgeber bei der Meldung offensichtlich falsche, unleserliche oder Angaben gemacht werden, die nicht eindeutig zugeordnet werden können.

Tabelle 8: Berufsabschluss von weiblichen und männlichen Zeitarbeitnehmer/innen in NRW im Zeitverlauf, in % (Stichtag: 30.09.)

	Frauen				Männer			
	Ohne Berufsausbildung	Mit Berufsausbildung	Fach- / Hochschulabschluss	Keine Zuordnung mögl.	Ohne Berufsausbildung	Mit Berufsausbildung	Fach- / Hochschulabschluss	Keine Zuordnung mögl.
1999	40,6	48,4	4,1	6,9	38,9	49,7	3,6	7,8
2000	39,7	47,6	3,6	9,1	39,4	47,8	3,3	9,5
2001	38,2	48,1	3,6	10,1	37,6	48,5	2,8	11,1
2002	39,5	46,0	3,4	11,1	37,8	47,0	3,0	12,2
2003	39,0	44,7	3,1	13,2	37,3	46,9	2,7	13,1
2004	39,0	44,8	3,1	13,1	37,7	48,2	2,6	11,5
2005	37,7	44,4	3,9	14,1	35,9	48,8	2,9	12,4
2006	37,8	42,5	3,7	16,0	36,0	47,9	2,8	13,3
2007	36,6	42,9	4,1	16,4	35,9	46,9	3,2	14,0

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

3.7 Ausgeübte Tätigkeiten der Zeitarbeitnehmer/innen²²

HOHER ANTEIL AN EINFACHER ARBEIT (HILFSARBEIT) IN DER ZEITARBEIT – TENDENZ STEIGEND

Im September 2007 wurden 37,5% der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW als Hilfsarbeiter/innen eingesetzt. Etwas weniger als ein Drittel (30,2%) arbeitete in einem Dienstleistungsberuf und 27,9% übten einen Fertigungsberuf aus. Diese Verteilung entspricht annähernd der Verteilung der Zeitarbeitnehmer/innen auf Bundesebene (Hilfsarbeiter: 36,2%; Dienstleistungsberufe: 31,6%; Fertigungsberufe: 28,6%).

Tabelle 9: Berufe der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW 1999-2007 (Stichtag: 30.09.)

	Berufe in der Land-, Tier-, Forstwirtschaft; Gartenbau		Bergleute, Mineralgewinner		Fertigungsberufe (ohne Hilfsarbeiter)		Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe		Technische Berufe		Dienstleistungsberufe	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
1999	197	0,3	4	0,0	22.644	35,6	18.903	29,7	2.746	4,3	18.579	29,2
2000	136	0,2	12	0,0	25.250	34,1	22.877	30,9	2.987	4,0	22.203	30,0
2001	131	0,2	9	0,0	25.784	35,1	20.497	27,9	3.172	4,3	23.519	32,0
2002	136	0,2	14	0,0	23.450	33,1	22.242	31,4	2.853	4,0	21.724	30,7
2003	169	0,2	30	0,0	24.324	31,8	24.865	32,5	3.014	3,9	23.383	30,6
2004	186	0,2	125	0,2	24.393	30,7	27.709	34,8	3.238	4,1	23.059	29,0
2005	150	0,2	38	0,0	28.377	29,8	33.882	35,6	3.677	3,9	28.623	30,0
2006	619	0,5	31	0,0	35.878	28,6	48.433	38,6	4.360	3,5	35.619	28,4
2007	398	0,3	41	0,0	41.613	27,9	55.954	37,5	5.603	3,8	45.150	30,2

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Im Zeitverlauf lässt sich eine Verschiebung der ausgeübten Berufe von Zeitarbeitnehmer/innen in NRW feststellen. Bis 2002 übte die anteilig größte Gruppe der Zeitarbeitnehmer/innen einen Fertigungsberuf aus (zwischen 33,1% und 35,6%). Ab 2003 stellten anteilig die Hilfsarbeiter die größte Gruppe der Zeitarbeiter/innen in NRW. Die Dienstleistungsberufe rangierten i. d. R. auf Platz 3.

Auf Bundesebene stellt sich die Entwicklung etwas anders dar: Von 1999 bis 2003 stellten die Beschäftigten in Fertigungsberufen jeweils den größten Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen

²² Die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit erfasst Tätigkeiten von Beschäftigten anhand von Berufsgruppen, die im Folgenden beschrieben werden.

(zwischen 41,7% und 33,9%). Beschäftigte in Dienstleistungsberufen stellten in dem Zeitraum durchweg den zweitgrößten Anteil (zwischen 32,1% und 30,8%). Ab 2004 stellten dann die Zeitarbeitnehmer/innen, die Hilfstätigkeiten ausübten, jährlich den größten Anteil (zwischen 32,4% und 36,2%). Damit stieg in NRW ein Jahr früher als auf Bundesebene der Anteil der Hilfstätigkeiten stark an; Hilfstätigkeiten wurden 2004 zur größten Tätigkeitsgruppe.²³

3.8 Staatsbürgerschaft der Zeitarbeitnehmer/innen

ÜBERPROPORTIONAL VIELE AUSLÄNDISCHE ZEITARBEITNEHMER/INNEN IN NRW

Im September 2007 hatten in NRW 83,6% der Zeitarbeitnehmer/innen eine deutsche und 16,3% eine ausländische Staatsbürgerschaft. Zum Vergleich: zum Stichtag waren 92,2% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in NRW Deutsche, 7,8% hatten eine ausländische Staatsbürgerschaft. Personen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft sind in der Zeitarbeit also überproportional vertreten.

Von 1999 bis 2003 sank der Anteil von Zeitarbeitnehmer/innen mit einem ausländischen Pass von 20,1% auf 15,9% und pendelte sich dann bei gut 16% ein. Damit liegt über den Gesamtzeitraum der Anteil von ausländischen Zeitarbeitnehmer/innen in NRW über dem im gesamten Bundesgebiet. Dies kann sicherlich auf den insgesamt hohen Anteil von Mitbürger/innen mit ausländischer Staatsbürgerschaft in NRW zurückgeführt werden.

Tabelle 10: Staatsbürgerschaft der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW und Gesamtdeutschland 1999 bis 2007 (Stichtag: 30.09.)

		NRW		BRD	
		insgesamt	in %	insgesamt	in %
1999	Deutsche	50.734	79,8%	224.867	82,7%
	Ausländer	12.786	20,1%	46.903	17,2%
2000	Deutsche	59.772	80,8%	261.126	83,0%
	Ausländer	14.067	19,0%	52.891	16,8%
2001	Deutsche	60.693	82,6%	269.752	84,8%
	Ausländer	12.720	17,3%	48.134	15,1%
2002	Deutsche	58.725	82,9%	258.824	86,0%
	Ausländer	12.070	17,0%	41.992	14,0%
2003	Deutsche	64.212	84,0%	285.396	86,9%
	Ausländer	12.179	15,9%	42.786	13,0%
2004	Deutsche	71.591	83,8%	296.602	80,4%
	Ausländer	13.806	16,2%	45.489	12,3%
2005	Deutsche	80.103	84,1%	368.313	87,2%
	Ausländer	15.159	15,9%	54.008	12,8%
2006	Deutsche	104.952	83,6%	487.211	87,1%
	Ausländer	20.462	16,3%	72.091	12,9%
2007	Deutsche	124.892	83,6%	582.281	86,9%
	Ausländer	24.384	16,3%	87.434	13,0%

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Beschäftigte mit einer ausländischen Herkunft, die in der Zeitarbeit tätig waren, waren überwiegend männlich (80,8%), wobei der Anteil der Geschlechter über die Jahre nahezu konstant blieb. Bei den Zeitarbeitnehmer/innen mit ausländischer Staatsbürgerschaft lag der Anteil der Männer damit noch einmal deutlich höher als im Branchendurchschnitt.

²³ Vgl. Tabelle 52 im Tabellenanhang.

3.9 Interviewergebnisse

Im Folgenden werden wieder die Meinungen und Einschätzungen der Interviewpartner/innen dargestellt.

Die Zeitarbeit wird von allen interviewten Expert/innen als junge Branche angesehen. Ob die Einstellung Älterer in den letzten Jahren eher Zufall, Notlösung oder gezielte Strategie ist, dazu gibt es unter den Branchenexpert/innen unterschiedliche Ansichten.

Um welche Argumente geht es? Als durchaus förderlich für die Einstellung älterer Arbeitsloser werden die Eingliederungszuschüsse der Agentur für Arbeit angesehen. Größere Zeitarbeitsunternehmen haben entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt. Dabei geht es sowohl darum, fehlende Kompetenzen auszugleichen als auch die Integration in den Arbeitsprozess zu fördern und zu begleiten.

Allerdings wird auch auf eine Schattenseite dieser Einstellungs politik hingewiesen; die Eingliederungszuschüsse erlauben den Zeitarbeitsunternehmen zum Teil mit Verrechnungssätzen²⁴ am Markt zu agieren, die ihnen einen deutlichen Konkurrenzvorteil verschaffen. Gerade im Helferbereich, in dem niedrige Margen üblich sind, schlägt dies besonders zu Buche.

Der wachsende Anteil von Zeitarbeitnehmer/innen im Alter von 50+ wird jedoch auch auf die Folgen des demografischen Wandels, insbesondere auf den Fachkräftemangel zurückgeführt. Die Kunden brauchen Fachkräfte, suchen z. T. selbst und fragen bei Zeitarbeitsunternehmen nach entsprechenden Fachkräften nach. Um die Nachfrage bedienen zu können, greifen die Zeitarbeitsunternehmen verstärkt auf Ältere zurück.

Vor dem Hintergrund, dass viele Unternehmen Fachkräfte suchen, stellt sich die Frage, wie wirkt der so genannte Klebeeffekt bei älteren Fachkräften in der Zeitarbeit? Zeitarbeitsunternehmen berichten, dass der Klebeeffekt nur bei jungen Fachkräften greift. Für ältere Fachkräfte ergibt sich diese Option nur äußerst selten, selbst dann, wenn die Einsatzunternehmen erklärtermaßen sehr zufrieden mit den älteren Zeitarbeitnehmer/innen sind.

ZUGANG ZUR ZEITARBEIT

In der Zeitarbeit finden vormals Arbeitslose und auch Langzeitarbeitslose eine Beschäftigung, die eine Chance auf einen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt sein kann. Im Vergleich zu anderen Wirtschaftsunternehmen wird die höhere Risikobereitschaft der Zeitarbeitsunternehmen hervorgehoben, auch Menschen mit gebrochenen Erwerbsbiografien eine „zweite oder dritte Chance“ zu geben.

Mit Eingliederungsmaßnahmen/Qualifizierungen sollen insbesondere ältere Arbeitslose gezielt an eine neue Erwerbstätigkeit herangeführt werden. Bei Älteren können Qualifikationen aufgefrischt werden; Jüngere können die ersten Berufserfahrungen sammeln. Gründe für diese besonderen Bemühungen werden im bereits deutlich spürbaren Fachkräftemangel und in einem immer schwieriger werdenden Integrationsmanagement gesehen. Dass heißt, ne-

²⁴ Entgelt des Zeitarbeitnehmers + Marge = Verrechnungssatz. Der Verrechnungssatz wird dem Entleihunternehmen in Rechnung gestellt.

ben der artikulierten gesellschaftlichen Verantwortung steht ökonomisches Kalkül: denn nur wer verleiht, kann Geld verdienen.

DAUER DER BESCHÄFTIGUNG IN DER ZEITARBEIT

Alle Zeitarbeitsunternehmen geben an, eine möglichst lange Beschäftigungsdauer anzustreben, schon allein aus betriebswirtschaftlichen Gründen. Dies gilt allerdings hauptsächlich für Zeitarbeitnehmer/innen, die sich gut verleihen lassen. Zeitarbeitnehmer/innen, die zwei Wochen in Folge nicht verliehen werden können, haben kaum eine Chance auf eine Fortsetzung ihrer Beschäftigung. Eine betriebsbedingte Kündigung ist die Regel.

Gleichwohl berichten die Branchenexpert/innen von steigenden Betriebszugehörigkeiten. Es gilt die Faustregel „Je höher die Qualifikation der/des Zeitarbeitsbeschäftigten, desto länger die Betriebszugehörigkeit“. Branchenspezifische Zahlen, die über die AÜG-Daten hinausgehen, können nicht beigesteuert werden. Betriebsspezifische Zahlen lassen nur einen ausschnittshaften Blick auf die Beschäftigungsdauer zu. Ein größeres Zeitarbeitsunternehmen gibt an, das rund 25% seiner Mitarbeiter/innen eine Beschäftigungsdauer von ein bis zwei Jahren haben und immerhin rund 20% länger als zwei Jahre in dem Betrieb beschäftigt sind. Hier spielen sicherlich feste Kundenbindungen auch eine Rolle, die sich u. a. in Dauereinsätzen oder in wiederkehrenden Einsätzen der immer gleichen Zeitarbeitnehmer/innen (namentliche Abfragen) niederschlagen.

Gleichwohl gehören kurze und sehr kurze Beschäftigungszeiten zum Alltag der Zeitarbeit. Einfluss darauf wird mehreren Faktoren zugeschrieben:

1. Es sind die Kunden, die kurze Einsätze abfordern und die Zeitarbeitsunternehmen sind dann bemüht, die Beschäftigungsdauer mit der Einsatzdauer zu synchronisieren.
2. Insbesondere die Zeitarbeitsunternehmen weisen darauf hin, dass die sehr kurzen Vertragslaufzeiten (unter einer Woche) i. d. R. „auf das Konto“ der Zeitarbeitnehmer/innen gehen. Verspätetes Erscheinen und unentschuldigtes Fehlen sind die Hauptgründe für ein sofortiges oder vorzeitiges Beenden des Arbeitsverhältnisses.

Vereinzelnd wird berichtet, dass ein gutes Auswahlverfahren dazu beitragen kann, verhaltensbedingte Kündigungen und daraus resultierende kurze Vertragslaufzeiten zu vermeiden. In unternehmensinternen Statistiken werden oftmals die sehr kurzen Vertragslaufzeiten nicht berücksichtigt, um die eigene „Statistik nicht zu verfälschen“.

Bezüglich der Vertragsgestaltung zeigen die Branchenvertreter/innen unterschiedliche Orientierungen. Auf der einen Seite werden unbefristete Verträge präferiert. Im Bedarfsfall wird in der Probezeit das Beschäftigungsverhältnis kurzfristig beendet bzw. später eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen. Auf der anderen Seite wählen einige Zeitarbeitsunternehmen die Möglichkeit des befristeten Arbeitsverhältnisses nach § 14 (2) Teilzeit- und Befristungsgesetz. Als zentrales Argument für einen unbefristeten Arbeitsvertrag wird der geringere Arbeitsaufwand im Vergleich zur Ausstellung eines Arbeitsvertrags und mehrfacher Verlängerung angeführt.

Den „schwarzen Schafen“ der Branche wird nachgesagt, dass sie – unerlaubter Weise – auch nach § 14 (1) Teilzeit- und Befristungsgesetz (Befristung mit sachlichem Grund) befris-

tete Arbeitsverträge ausstellen. Sie scheuen sich auch nicht, diese beliebig oft aneinander zu reihen; und zwar synchronisiert mit den i. d. R. kurzen Einsatzzeiten. Um dies zu vermeiden, wird von einigen Zeitarbeitsunternehmen die Wiedereinführung des Wiedereinstellungsverbots als sinnvoll erachtet.

4. BILD DER ENTLEIHBETRIEBE

KAPITEL 4 AUF EINEN BLICK:

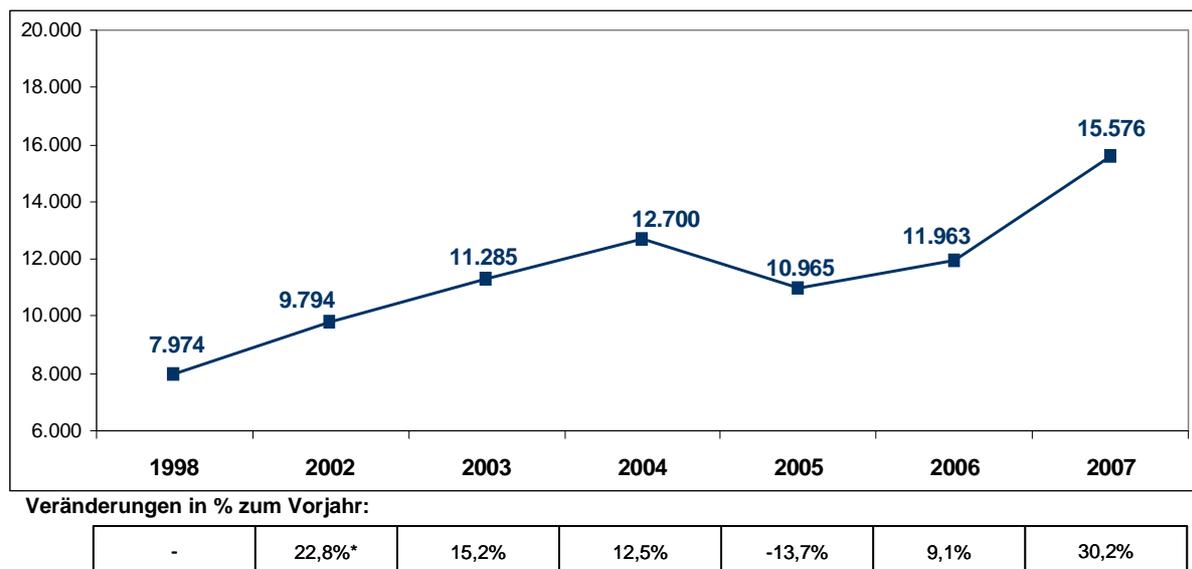
- Immer mehr Betriebe in NRW nutzen Zeitarbeit. 2007 waren es 15.576 Betriebe. Die gesetzlichen Änderungen in 2003 haben zu einer Nachfragesteigerung beigetragen, die 2004 (zunächst) ihren Höhepunkt erreichte. Von 2006 auf 2007 stieg die Anzahl der Entleihbetriebe um 30%.
- Rd. 4% aller Betriebe in NRW nutzen Zeitarbeit. Unter den Entleihbetrieben sind mehr kleine als große Betriebe. Gleichzeitig nutzen Großbetriebe häufiger Zeitarbeit als Kleinbetriebe.
- Zeitarbeit wird insbesondere im verarbeitenden Gewerbe genutzt. Zwei von fünf Entleihbetrieben in NRW kommen aus dem verarbeitenden Gewerbe.

4.1 Anzahl der Entleihbetriebe

Die Anzahl der Betriebe in NRW, die Zeitarbeitnehmer/innen einsetzen, steigt tendenziell. Sie hat sich im Zeitraum 1998 bis 2007 fast verdoppelt (1998: 7.974 Betriebe; 2007: 15.576 Betriebe). Von 2002 bis 2004 lässt sich in NRW eine jährliche Steigerung der Entleihbetriebe feststellen (von 2002 auf 2003: +15,2%; von 2003 auf 2004: +12,5%).²⁵ Die jährlichen Veränderungen vor 2002 können nicht beziffert werden (keine Abfrage durch das IAB). Unterstellt man eine gleichmäßige Entwicklung der Entleihbetriebe von 1998 bis 2002, dann kann man davon ausgehen, dass die gesetzlichen Änderungen in 2003 einen Nachfrageschub ausgelöst haben. Der Anstieg relativierte sich in den beiden Folgejahren jedoch wieder. Im Vergleich 2004 auf 2005 sank die Zahl der Entleiher um 13,7%. Ab 2006 kam es wieder zu einer Steigerung, die 2007 mit einem Plus von 30,2% besonders hoch ausfiel. Diese Veränderungen können wohl auch mit der positiven Entwicklung in der Wirtschaft sowie auf dem Arbeitsmarkt insgesamt in Verbindung gebracht werden.

²⁵ 2003 erfolgte die Abfrage, ob Betriebe Zeitarbeit einsetzen durch das IAB anders als in den Vergleichsjahren (vgl. Methodenkapitel). So wurden die Betriebe nicht stichtagsbezogen gefragt, ob sie Zeitarbeit nutzen, sondern um Angaben für das 1. Halbjahr gebeten. Um einen damit verbundenen überproportionalen Anstieg der Entleihbetriebe in diesem Jahr zu vermeiden (mehr Betriebe nutzten im Jahresverlauf betrachtet ZA als stichtagsbezogen) wurde hier für das Jahr 2003 die kombinierte Antwort auf die Frage: „Nutzen Sie ZA im 1. Halbjahr“ und „Wie viele Zeitarbeiternehmer/innen waren zum Stichtag 30.06. bei Ihnen beschäftigt?“ dargestellt.

Abbildung 10: Anzahl der Entleihbetriebe in NRW 1998, 2002-2007²⁶ (Stichtag: 30.06.)



Quelle: IAB-Betriebspanel und eigene Berechnungen, * 2002: Vergleich zu 1998

4.2 Größe der Entleihbetriebe

Setzen eher große oder eher kleine Betriebe in NRW Zeitarbeit ein?

Die Beantwortung dieser Frage kann aus zwei unterschiedlichen Perspektiven erfolgen:

1. Die Verteilung der Entleihbetriebe auf die Betriebsgrößenklassen und
2. Der Anteil der Entleihbetriebe an allen Betrieben in NRW in der jeweiligen Größenklasse.

UNTER DEN ENTLEIHBETRIEBEN SIND MEHR KLEINE ALS GROSSE BETRIEBE

Betrachtet man zunächst die Anzahl der entleihenden Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, so fällt auf, dass die Mehrheit der Entleihbetriebe der Größenklasse 1 bis 49 Mitarbeiter/innen zuzurechnen ist. Dies gilt für den gesamten Untersuchungszeitraum.

In 2007 waren knapp zwei Drittel der Zeitarbeitnutzer kleine Betriebe (10.057). Ein Viertel der Betriebe hatten zwischen 50 und 249 Beschäftigte (3.997) und knapp 10% hatten mehr als 250 Beschäftigte (1.522).

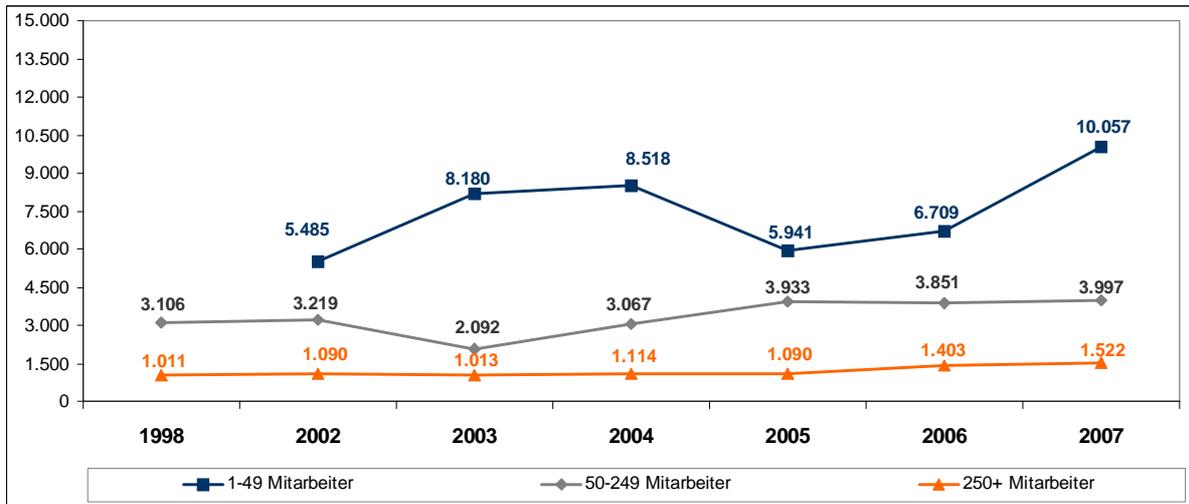
Im Zeitverlauf steckt eine Dynamik, wobei das Jahr 2003²⁷ auffällt. So stieg die Zahl der kleinen Entleihbetriebe in 2003 auf 8.180 Betriebe sprunghaft an, was im Vergleich zum Vorjahr einer Steigerung von rd. 49% entspricht. Eine vergleichbare Dynamik war bei den mittleren und großen Betrieben nicht auszumachen.²⁸ Im Gegenteil: Die Anzahl mittlerer Betriebe reduzierte sich um rd. -35%, die Anzahl großer Betriebe um -7%. Mit der Liberalisierung der Zeitarbeit gelang den Unternehmen der Branche – zumindest temporär – ein breiterer Zu-

²⁶ In den Jahren 1999 bis 2001 wurden Angaben zur Zeitarbeit durch das IAB nicht erhoben.

²⁷ Auch hier ist die andere Erhebungsweise durch das IAB zu beachten, vgl. Fußnote 25 sowie Methodenteil im Anhang.

gang zu kleinen Betrieben. Dies gilt auch für 2007: Die Anzahl der kleinen Entleihbetriebe stieg um fast 50% im Vergleich zum Vorjahr.

Abbildung 11: Anzahl der Entleihbetriebe nach Betriebsgröße in NRW, absolut, 1998-2007 (Stichtag: 30.06.)



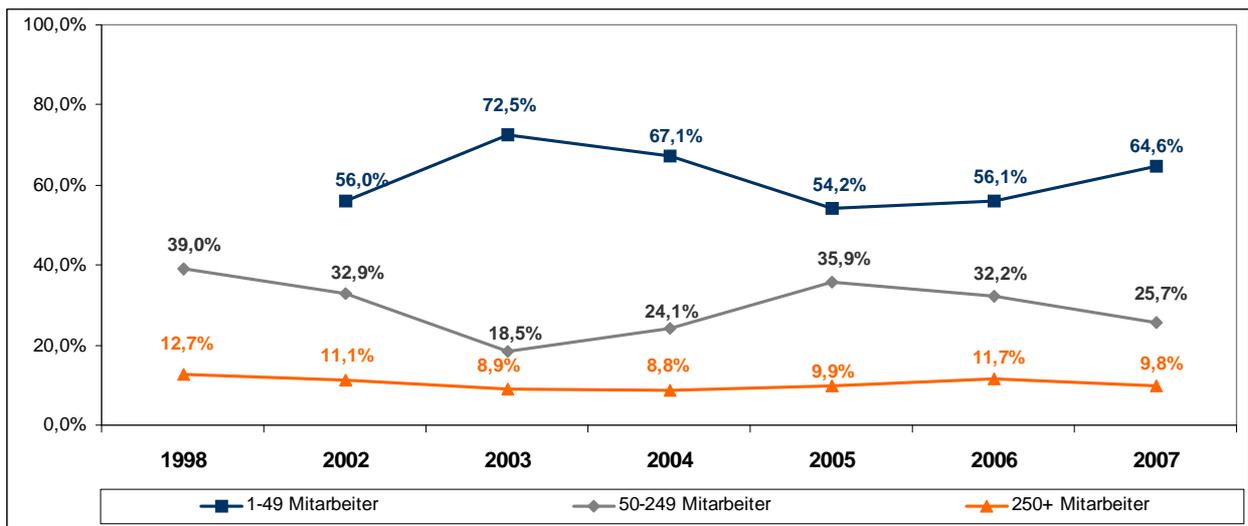
Veränderung in % zum Vorjahr:

1-49 MA	*	-	49,1%	4,1%	-30,3%	12,9%	49,9%
50-249 MA	-	3,6%	-35,0%	46,6%	28,2%	-2,1%	3,8%
250+ MA	-	7,8%	-7,1%	10,0%	-2,2%	28,7%	8,5%

Quelle: IAB-Betriebspanel; (Für Betriebe mit 1-49 MA können für 1998 aufgrund der geringen Fallzahl keine Werte ausgewiesen werden.)

Damit kann insgesamt festgehalten werden, dass unter den Zeitarbeitnutzern mehr kleine als große Betriebe sind.

Abbildung 12: Anteil der Entleihbetriebe nach Betriebsgröße in NRW in %, 1998, 2002 bis 2007 (Stichtag: 30.06.)



Quelle: IAB-Betriebspanel; (Für Betriebe mit 1-49 MA können für 1998 aufgrund der geringen Fallzahl keine Werte ausgewiesen werden.)

²⁸ Vgl. dazu auch Tabelle 53 und Tabelle 55 im Tabellenanhang.

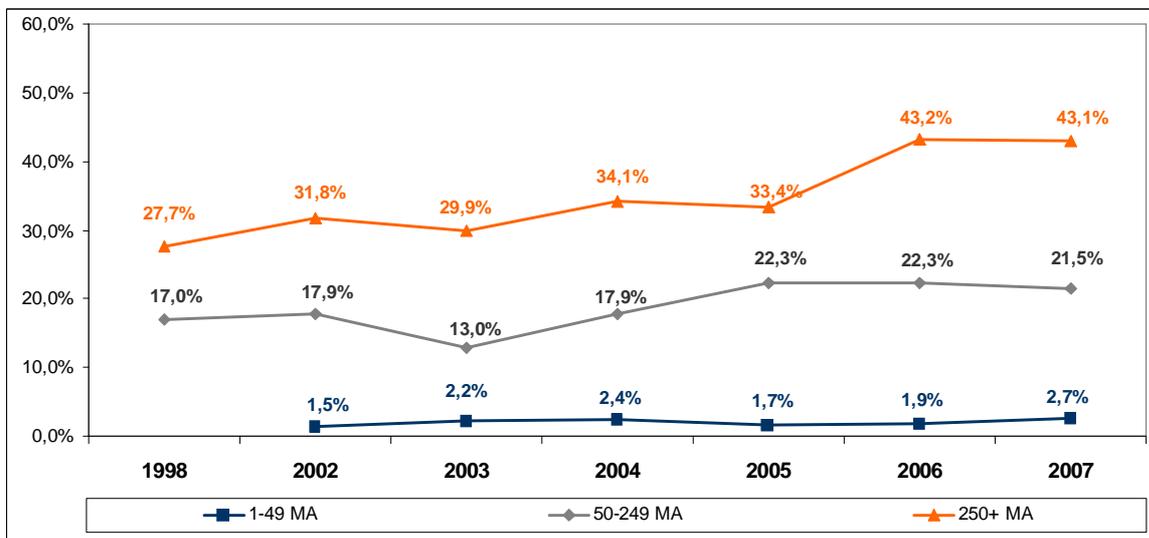
Betrachtet man die Verteilung auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen, so fällt auf, dass der Anteil der kleinen Entleihbetriebe (bis 49 Mitarbeiter) zwar schwankte, im Zeitverlauf aber immer auf einem Niveau von deutlich über 50% lag; in 2003 sogar bei 72,5%. Der Anteil der mittleren Entleihbetriebe stieg im Jahr 2005 auf ein Höchstmaß von rd. 36%. Für große Entleihbetriebe kann diese Schwankungsbreite nicht festgestellt werden. Ihr Anteil schwankte in den Jahren 1998-2007 zwischen rd. 8% und 12% und bewegte sich seit 2005 rund um die 10%-Marke.

RD. 4% ALLE BETRIEBE IN NRW NUTZEN ZEITARBEIT, GROSSBETRIEBE AM HÄUFIGSTEN

Betrachtet man aus einer zweiten Perspektive den Anteil der Entleihbetriebe an allen Betrieben in NRW (außer Zeitarbeit), so zeigt sich folgendes Bild:

Im Untersuchungszeitraum 1998 bis 2007 stieg der Anteil der Betriebe in NRW, die Zeitarbeit einsetzen, von 2,0% auf 3,9%. In 2004, ein Jahr nachdem das 1. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in Kraft trat, lag der Anteil mit 3,4% besonders hoch. Offenbar waren auf Seiten der Entleihbetriebe mit dem Gesetz besondere Erwartungen verbunden, die sich in 2005 schon wieder etwas relativierten, allerdings mit Verbleib auf hohem Niveau.²⁹

Abbildung 13: Anteil der Entleihbetriebe an allen Betrieben in NRW nach Betriebsgröße 1998, 2002 bis 2007 (Stichtag: 30.06.)



Gesamt %-Anteil pro Jahr über alle:

2,0%	2,5%	2,9%	3,4%	2,9%	3,2%	3,9%
------	------	------	------	------	------	------

Quelle: IAB-Betriebspanel; (Für Betriebe mit 1-49 MA können für 1998 aufgrund der geringen Fallzahl keine Werte ausgewiesen werden.)

²⁹ Zu beachten ist auch an dieser Stelle die andere Erhebungsweise des IAB in 2003, vgl. Fußnote 25 und Methodenteil. Ob der rückläufige Anteil der mittleren und großen Entleihbetriebe auf die methodische Abfrage oder gesetzliche Änderungen und einer damit ggf. abwartenden Haltung mittlerer und großer Betriebe etc. verbunden/zurückzuführen ist, kann an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden.

Differenziert nach Betriebsgröße stiegen im Untersuchungszeitraum ebenfalls die Anteile der Betriebe, die Zeitarbeit einsetzten. Dabei fällt der Anstieg bei den Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten in NRW am höchsten aus. Nutzten 1998 27,7% der Großbetriebe Zeitarbeit, so waren es in 2007 bereits 43,1%, wobei insbesondere die Steigerung von 2005 auf 2006 (+ 9,8%) besonders hoch ausfiel. Bei den mittelständischen Betrieben ist ein Anstieg von 17,0% auf 21,5% und bei den kleinen Betrieben von 1,5% (2002) auf 2,7% zu verzeichnen. Aus dieser Perspektive ist Zeitarbeit also ein deutliches Großbetriebsphänomen.

Eine Quantifizierung der Einflüsse, die auf die Nachfrage nach Zeitarbeit einwirken, ist schwierig. Bei insgesamt steigender Nutzungstendenz kann vermutet werden, dass in 2003 die Liberalisierung der Zeitarbeit die Nachfrage bei einer größeren Anzahl von Betrieben angekurbelt hat und damit – gemessen am Gesamtumsatz – negative wirtschaftliche Entwicklungen in NRW überkompensiert werden konnten. Dieser Effekt trug – wenn überhaupt – nur bedingt in das Jahr 2004 hinein, in dem eine positive Trendwende in der wirtschaftlichen Entwicklung in NRW stattfand. In 2007 ging eine positive wirtschaftliche Entwicklung mit einem steigenden Anteil von Entleihbetrieben einher. Die Nutzung der Zeitarbeit nur auf konjunkturelle Entwicklungen zurückzuführen, greift offensichtlich zu kurz. Der insgesamt steigende Anteil von Betrieben (insbesondere 2003 und 2004), die Zeitarbeit nutzen, deutet auch auf neue Weichenstellungen innerhalb der betrieblichen Personaleinsatzstrategien hin.

4.3 Branchen der Entleihbetriebe

In welchen Branchen werden Zeitarbeitnehmer/innen eingesetzt? Welche Branchen fragen Zeitarbeit nach?

Die Fragen sollen aus zwei unterschiedlichen Perspektiven beantwortet werden:

1. Die Verteilung der Entleihbetriebe nach Branche und
2. Der Anteil der Entleihbetriebe an allen Betrieben der Branche in NRW.

DIE MEISTEN ENTLEIHBETRIEBE KOMMEN AUS DEM VERARBEITENDEN GEWERBE

Das Gros der entleihenden Betriebe ist dem verarbeitenden Gewerbe³⁰ zuzurechnen. 2007 gehörten 42,0% der Entleiher diesem Wirtschaftsbereich an. Auf Platz 2 stand der Handels-, Verkehr- und Kreditbereich³¹ mit 22,0% und auf Platz 3 die unternehmensnahen Dienstleistungen mit 14,2%. Damit kommen aktuell die meisten Betriebe, die Zeitarbeit nachfragen, aus dem verarbeitenden Gewerbe.

Dies war auch in den Jahren zuvor der Fall. 1998 und 2004 konnten mehr als die Hälfte aller Entleihbetriebe dem verarbeitenden Gewerbe zugeordnet werden. Allerdings gab es eine Ausnahme: 2003, im Jahr in dem das Entleihverbot ins Bauhauptgewerbe gelockert wurde, waren anteilig die meisten Entleihbetriebe dieser Branche zuzuordnen. Das verarbeitende

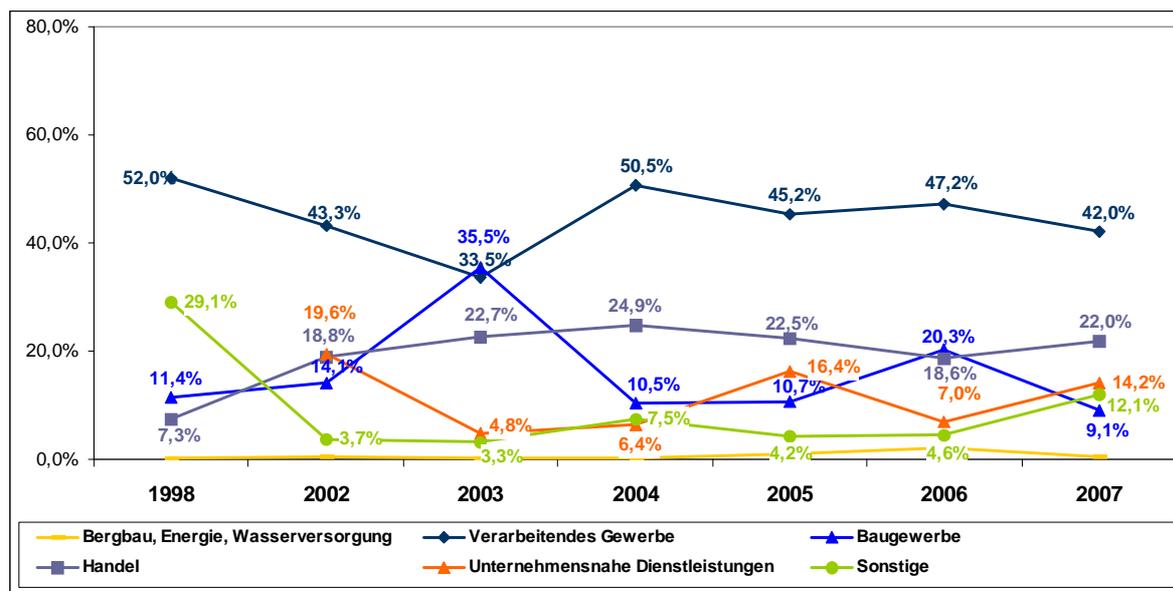
³⁰ Unter dem ‚Verarbeitenden Gewerbe‘ wurden die Wirtschaftszweige (laut IAB Codierung für das entsprechende Jahr) Grundstoffverarbeitung, Investitions- und Verbrauchsgüter, Produktionsgüter, Nahrungs- und Genussmittel aufgrund zu geringer Einzelfallzahlen zusammengefasst.

³¹ In dieser Branchenkategorie wurden die Wirtschaftszweige Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern, Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Kredit- und Versicherungsgewerbe aufgrund zu geringer Einzelfallzahlen nach den IAB Codierungen zusammengefasst.

Gewerbe stellte in diesem Jahr 33,5% aller Entleihbetriebe und kam damit auf Platz 2. Der hohe Anteil des Baugewerbes hielt jedoch nicht lange an. In den Folgejahren sanken die Anteile und das verarbeitende Gewerbe nahm wieder den 1. Platz ein.

Der Handel hat sich im Laufe der Jahre zu einer recht festen Größe im Entleihgeschäft entwickelt. Über die Jahre hinweg stellten Handelsbetriebe gut 20% der Entleiher. Dagegen schwankten die Anteile der unternehmensnahen Dienstleistungen über die Jahre. Eine klare Struktur ist hier noch nicht erkennbar.³²

Abbildung 14: Anteil der Entleihbetriebe in NRW nach Branchen in %, 1998, 2002 bis 2007³³



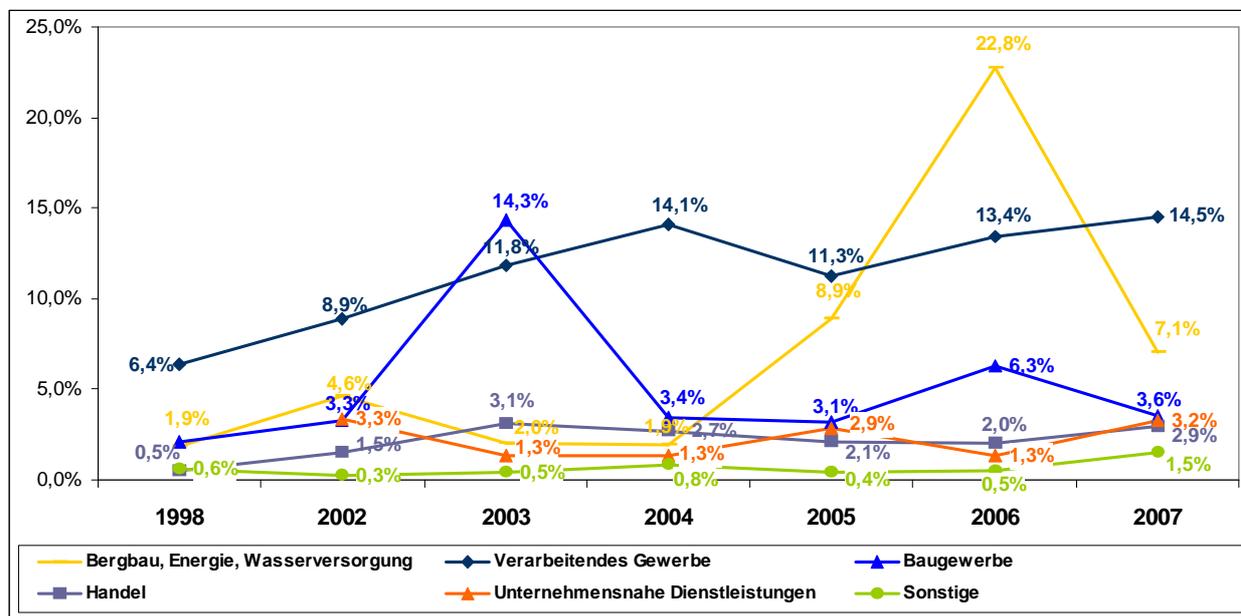
Quelle: IAB Betriebspanel; (Fallzahlen für Branchen: Bergbau, Energie, Wasser; Baugewerbe gering, daher mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet und nur eingeschränkt interpretierbar.)

³² Vgl. dazu auch Tabelle 56 im Tabellenanhang.

³³ 1998 wurden die Branche ‚unternehmensnahe Dienstleistungen‘ nicht gesondert erhoben, diese Betriebe sind Teil der Kategorie ‚Sonstige‘.

ANTEIL DER ENTLEIHBETRIEBE IM VERARBEITENDEN GEWERBE AM HÖCHSTEN

Abbildung 15: Anteil der Entleihbetriebe in NRW an allen Betrieben der Branche in NRW in %, 1998, 2002-2007



Quelle: IAB Betriebspanel; (Fallzahlen für Branchen: Bergbau, Energie, Wasser; Baugewerbe gering, daher mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet und nur eingeschränkt interpretierbar.)

Betrachtet man branchenbezogen den Anteil der Betriebe, die Zeitarbeit einsetzen an allen Betrieben in NRW, so ergibt sich folgendes Bild: 1998 haben 6,4% der nordrhein-westfälischen Betriebe im verarbeitenden Gewerbe auf Zeitarbeit zurückgegriffen; 2007 ist der Anteil auf 14,5% gestiegen. Im Handel, Verkehr- und Kreditgewerbe stieg der Anteil von 0,5% (1998) auf 2,9% (2007). Bei den unternehmensnahen Dienstleistungen nutzten 2002 3,3% der Betriebe die Zeitarbeit; in 2007 waren es 3,2%.³⁴ Damit ist Zeitarbeit heute in erster Linie (noch?) ein personalpolitisches Instrument des verarbeitenden Gewerbes.

³⁴ Angaben für 1998 sind aufgrund zu geringer Fallzahlen für diese Branche nicht möglich.

5. EINSATZSTRATEGIEN VON ZEITARBEITNEHMER/INNEN IN ENTLEIHBETRIEBEN

KAPITEL 5 IN EINEM BLICK:

- In Entleihbetrieben sind im Vergleich zu Nicht-Entleihbetrieben in NRW die Belegschaftsstrukturen dynamischer (mehr Zu- und Abgänge).
- Zeitarbeit ist für Einsatzbetriebe in NRW ein Mittel im Instrumentenbaukasten, das neben anderen genutzt wird, um die notwendige/gewünschte Flexibilität herzustellen.
- Zeitarbeit heißt im Gros kurze Einsätze in den Entleihbetrieben NRW's.
- In Entleihbetrieben in NRW überwiegt eine geringe bis mäßige Nutzungsintensität der Zeitarbeit (<10% der Stammbeslegschaft).
- Immer mehr Großbetriebe in NRW nutzen Zeitarbeit immer intensiver. 6% sind Intensivnutzer (≥20% ZAN).
- Rd. 3% der Betriebe in Deutschland nutzen Zeitarbeit. Ein Viertel der Entleihbetriebe nutzen Zeitarbeit zur Substitution von Stammbeschäftigten durch Zeitarbeitnehmer/innen.
- Die Substitutionseffekte liegen im Gros im einstelligen Bereich. Substitutionseffekte im dreistelligen Bereich inklusive Überkompensation der Belegschaftsstärke durch Zeitarbeitnehmer/innen sind (noch) Einzelfälle.
- Die Nutzungsstrategien entwickeln sich neben dem klassischen Geschäft der Urlaubs- und Krankheitsvertretung, über die Personalsuche sowie Verlagerung und Rückentleihung hin zum Dauereinsatz.

5.1 Personalbedarf und erwartete Personalprobleme in Entleihbetrieben

HÄUFIGER PERSONALZU- UND ABGÄNGE IN ENTLEIH- ALS IN NICHT-ENTLEIHBETRIEBEN

Im ersten Halbjahr 2007 nahmen 50,2% aller Entleihbetriebe in NRW Neueinstellungen vor, aber nur ein Viertel der Nicht-Entleihbetriebe. Gleichwohl blieben Stellen vakant sowohl in den Entleihbetrieben (24,7%) als auch – aber in deutlich geringerem Umfang – in den Nicht-Entleihbetrieben (11,6%). Personalabgänge hatten über die Hälfte der Entleihbetriebe (56,9%), aber nur ein knappes Viertel der Nicht-Entleihbetriebe zu verzeichnen. Entleihbetriebe hatten also deutlich häufiger mit Personalbewegungen (Zu- und Abgänge) zu tun als Nicht-Entleihbetriebe.

Tabelle 11: Personalpolitische Instrumente in Entleihbetrieben und Nicht-Entleihbetrieben in NRW im 1. Halbjahr des jeweiligen Erhebungsjahres, 1998-2007, in %³⁵

	1998		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	EB	NEB												
Neueinstellungen gesamt	67,1	24,3	66,6	23,4	54,0	21,2	52,1	21,7	40,0	19,2	57,3	24,9	50,2	25,0
Davon: befr. Neueinstellg.	54,2	33,8	47,9	32,0	52,4	30,5	47,5	43,8	49,5	39,5	57,7	35,1	53,9	41,7
Übernahme aus befr. Arbeitsvertrag	-	-	-	-	-	-	-	-	47,3	29,5	48,7	23,1	65,5	29,8
Ausbildung ‚Ja‘	-	-	37,1	23,5	42,5	23,3	53,0	22,9	48,9	22,7	50,5	22,3	52,0	25,1
Übernahme Azubis	-	-	-	-	-	-	60,5	51,3	70,3	44,6	60,1	47,4	55,6	50,8
Personalabgänge	-	-	-	-	35,1	27,0	57,6	24,3	52,3	24,1	59,5	25,4	56,9	22,8
Offene Stellen	47,1	*	24,1	12,3	17,6	8,0	32,0	4,9	15,2	5,7	29,1	10,4	24,7	11,6
Davon:														
einf. Tätigkeiten	-	-	26,0	36,5	35,4	26,9	*	24,5	-	-	24,5	29,0	26,6	24,4
qualif. Tätigkeiten	-	-	74,0	63,5	64,6	72,5	*	75,5	-	-	75,5	71,0	73,4	75,6

Quelle: IAB Betriebspanel

Der Anteil der befristeten Neueinstellungen war mit 53,9% in Einsatzbetrieben merklich höher als in Nicht-Einsatzbetrieben (41,7%). Einsatzbetriebe nutzten danach häufiger das Instrument der Befristung.

Neben den Neueinstellungen wurden die Betriebe auch gefragt, inwiefern sie die Übernahme von befristeten Beschäftigten in unbefristete Arbeitsverhältnisse nutzen, um ihren Personalbedarf zu decken. Hier zeigt sich, dass Entleihbetriebe mit befristeten Beschäftigten diese Möglichkeit viel stärker nutzten als Nicht-Entleihbetriebe. 2007 übernahmen rund zwei Drittel der Entleihbetriebe befristete Beschäftigte in einen unbefristeten Arbeitsvertrag, während das auf nur knapp ein Drittel der Nicht-Entleihbetriebe zutrifft.

Und nicht zuletzt bildet jeder 2. Entleihbetrieb aus, bei den Nicht-Entleihbetrieben ist es nur jeder 4. Betrieb.

Vor dem Hintergrund eines wohl dynamischeren Personalbedarfs nutzten Entleihbetriebe deutlich häufiger als Nichtentleihbetriebe verschiedene Möglichkeiten, um den Bedarf zu decken (Neueinstellungen, Ausbildung, Übernahme aus befristeten Arbeitsverhältnissen). Dieses Bild zeigte sich auch in den Vorjahren. Zeitarbeit kann hier wohl als ein weiterer Baustein zur Deckung des Personalbedarfs gesehen werden.

HÄUFIGSTE ERWARTETE PERSONALPROBLEME BEI ENTLEIHBETRIEBEN: LOHNKOSTEN UND FACHKRÄFTEMANGEL

Auf der Liste der erwarteten Probleme stand bei den Entleihbetrieben 2006³⁶ die „hohe Belastung durch Lohnkosten“ (43,3%) ganz oben an. Auf Platz 2 folgten „Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen“ (34,0%). Im Vergleich dazu sahen nur rund ein Viertel der Nicht-Entleihbetriebe Belastungen durch zu hohe Lohnkosten als Personalproblem und nur 15,6% Schwierigkeiten bei der Suche nach Fachkräften.

³⁵ Mit „*“ gekennzeichnete Felder bezeichnen anonymisierte Angaben, aufgrund der datenschutzrechtlichen Bestimmungen des IAB. Für „-“, Felder liegen keine Angaben vor, da das Item im betreffenden Jahr nicht erhoben wurde.

³⁶ Die erwarteten Probleme werden vom IAB nicht in jedem Jahr abgefragt. Die aktuellsten Zahlen sind von 2006.

Rund 18% der Entleihbetriebe gaben an, dass sie für ihren Betrieb einen Nachwuchsmangel erwarten, und rund 11% sahen eine Überalterung der Belegschaft auf sich zukommen. Auch hier waren die Anteile deutlich höher als bei den Nicht-Entleihbetrieben: Dort erwarteten nur rd. 8%, dass sie von einem Nachwuchsmangel betroffen sein werden; nur knapp 5% prognostizierten eine Überalterung ihrer Belegschaft.

Tabelle 12: Für die nächsten zwei Jahre erwartete Personalprobleme in Entleihbetrieben und Nicht-Entleihbetrieben in NRW 2006, Mehrfachnennungen

	Einsatzbetriebe	Nicht-Einsatzbetriebe
Hohe Belastung durch Lohnkosten	43,3%	25,2%
Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf Arbeitsmarkt zu bekommen	34,0%	15,6%
Keine Personalprobleme	31,4%	56,0%
Nachwuchsmangel	17,7%	7,9%
Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	12,0%	4,1%
Überalterung	10,9%	4,7%
Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung	9,8%	5,7%
Mangelnde Arbeitsmotivation	9,7%	7,3%
Zu hoher Personalbestand	6,1%	4,5%
Personalmangel	4,9%	5,7%
Andere Personalprobleme	4,5%	3,9%

Quelle: IAB Betriebspanel

Damit waren Lohnkosten und Fachkräftemangel für die Einsatzbetriebe die erwarteten vorrangigen Problemfelder. Nur ein Drittel der Betriebe gab an, in den nächsten zwei Jahren keine Personalprobleme zu erwarten.

Dagegen erwartete die Mehrheit der Nicht-Einsatzbetriebe keine Personalprobleme. Lohnkosten- und Rekrutierungsprobleme waren für sie deutlich seltener ein Thema.

Vor diesem Hintergrund kann geschlussfolgert werden, dass Entleihbetriebe sowohl aus Kostengründen als auch aus Gründen der Personaldeckung auf Zeitarbeit setzen.

5.2 Betriebliche Flexibilisierung

HÄUFIGER PRODUKTIONSSCHWANKUNGEN IN ENTLEIHBETRIEBEN – ZEITARBEIT ALS AUSGLEICH GENUTZT

Einsatzbetriebe in NRW zeichnen sich durch deutlich häufigere Schwankungen in der Produktion und/oder Geschäftstätigkeit aus als Nicht-Einsatzbetriebe. 2003 gaben 41,4% der Einsatzbetriebe an, dass sie im vergangenen Jahr stärkere Schwankungen zu verzeichnen hatten (Nicht-Einsatzbetriebe: 25,1%). Rd. 61% der Einsatzbetriebe nutzten daraufhin Zeitarbeit, um diese Schwankungen zu kompensieren.³⁷

HÄUFIGERE NUTZUNG VON FLEXI-INSTRUMENTEN IN ENTLEIH- ALS IN NICHT-ENTLEIHBETRIEBEN.

Arbeitszeitkonten sind ein Instrument, um den Personaleinsatz an Produktionsschwankungen anzupassen. Nutzen Einsatzbetriebe dieses Instrument häufiger als Nicht-Einsatzbetriebe?³⁸

³⁷ Quelle: IAB-Betriebspanel 2003.

³⁸ Im IAB-Betriebspanel werden nicht in jedem Jahr alle Fragen zur Arbeitszeitgestaltung abgefragt, so dass eine durchgängige Betrachtung des Einsatzes der Instrumente auf der Zeitschiene nicht möglich ist.

46,5% der Einsatzbetriebe, aber nur 17,9% der Nicht-Einsatzbetriebe in NRW nutzten die Möglichkeit von Arbeitszeitkonten. Diese Zahlen sind in den hier betrachteten Zeiträumen 2002, 2004 und 2006 für Entleih- wie Nicht-Entleihbetriebe relativ konstant.

Tabelle 13: Arbeitszeitkonten und Überstunden in Entleih- und Nicht-Entleihbetrieben in NRW im Vergleich 1998, 2002-2006

	1998		2002		2003		2004		2005		2006	
	EB	NEB	EB	NEB	EB	NEB	EB	NEB	EB	NEB	EB	NEB
Arbeitszeitkonten	-	-	46,6	18,7	-	-	52,7	19,2	-	-	46,5	17,9
Überstunden	-	-	89,2	43,9	68,9	42,6	90,5	48,6	-	-	88,6	42,2

Quelle: IAB Betriebspanel; -, ` keine Abfrage des Items im jeweiligen Jahr.

Welche weiteren Flexibilisierungsinstrumente nutzten Einsatzbetriebe?³⁹ Überstunden waren in 2006 in Einsatzbetrieben ein sehr viel häufiger genutztes Mittel, um betriebliche Flexibilität zu erhalten bzw. zu erhöhen als in Nicht-Einsatzbetrieben. Jährliche Schwankungen berücksichtigend, lag der Anteil der Einsatzbetriebe, bei denen Überstunden anfielen, zw. 70% und 90%, während das auf knapp die Hälfte der Nicht-Einsatzbetriebe zutraf.

Tabelle 14: Vorhandene Flexibilisierungsinstrumente in Einsatzbetrieben und Nicht-Einsatzbetrieben in NRW, 2006

	Einsatzbetriebe	Nicht-Einsatzbetriebe
Arbeitszeitkorridore/Bandbreitenmodelle	9,9%	4,0%
Versetzte Arbeitszeiten	37,5%	28,3%
Ständige/regelmäßige Samstagsarbeit	18,6%	36,2%
Bedarfsabhängige Samstagsarbeit	83,2%	48,3%
Ständig/regelmäßige Sonntagsarbeit	10,1%	16,9%
Schichtarbeit	36,0%	8,0%
Variable Arbeitszeiten für TZ-Beschäftigte	22,3%	22,8%

Quelle: IAB Betriebspanel

Arbeitszeitkorridore/Bandbreitenmodelle sowie versetzte Arbeitszeiten sind Flex-Instrumente, die sich in Entleihbetrieben häufiger finden als bei den Nicht-Entleihern. In Einsatzbetrieben findet sehr viel häufiger als in Nicht-Einsatzbetrieben regelmäßige Schichtarbeit statt. Samstagsarbeit fand 2006 in Entleihbetrieben überwiegend nach Bedarf statt (83,2%), während Nicht-Einsatzbetriebe eher eine regelmäßige Samstagsarbeit praktizierten (36,2%). Auch dies spricht dafür, dass Einsatzbetriebe stärkeren Flexibilitätsanforderungen unterliegen als das bei Nicht-Entleihern der Fall ist.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Einsatzbetriebe sehr viel häufiger von Flexibilisierungsinstrumenten Gebrauch machen als Nicht-Einsatzbetriebe. Gleichwohl reichen diese offenbar nicht aus, um die notwendige Flexibilität herzustellen. Zeitarbeit ist dann ein weiteres Mittel im genutzten Baukasten der Instrumente, um die notwendige/gewünschte Flexibilität herzustellen.

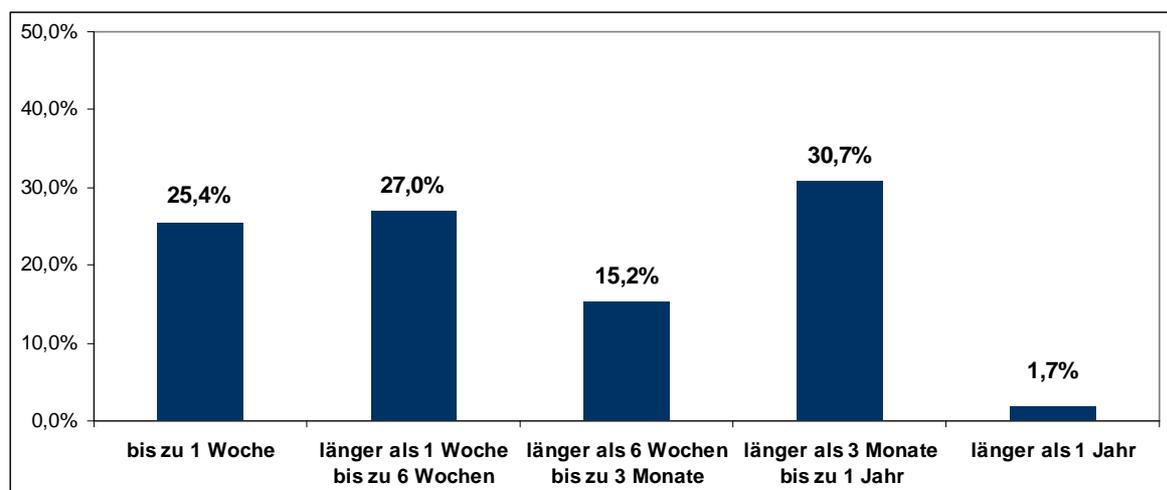
³⁹ Vgl. dazu auch Tabelle 57 im Tabellenanhang.

5.3 Dauer der Einsätze von Zeitarbeiter/innen in Entleihbetrieben

ENTLEIHBETRIEBE FORDERN IM GROS KURZE EINSATZZEITEN AB.

Für rund ein Viertel der Zeitarbeiter/innen in NRW betrug die Einsatzzeit 2003⁴⁰ in einem Entleihbetrieb bis zu 1 Woche. Ein weiteres gutes Viertel (27%) wurde zwischen mehr als einer Woche und bis zu sechs Wochen eingesetzt. Damit stehen für mehr als die Hälfte der Zeitarbeiter/innen in NRW kurze Einsatzzeiten auf der Tagesordnung. Mehr als drei Monate bis zu einem Jahr betrug die Einsatzzeit für knapp ein Drittel. Mehr als einjährige Einsatzzeiten waren die Ausnahme (1,7%). Aus Sicht der Entleihbetriebe bedeutet das, dass sie im Gros Zeitarbeiter/innen für kurze Einsätze abfordern.

Abbildung 16: Einsatzdauer der Zeitarbeiter/innen 2003 in NRW (1. Halbjahr 2003)



Quelle: IAB Betriebspanel

5.4 Nutzungsintensität von Zeitarbeit

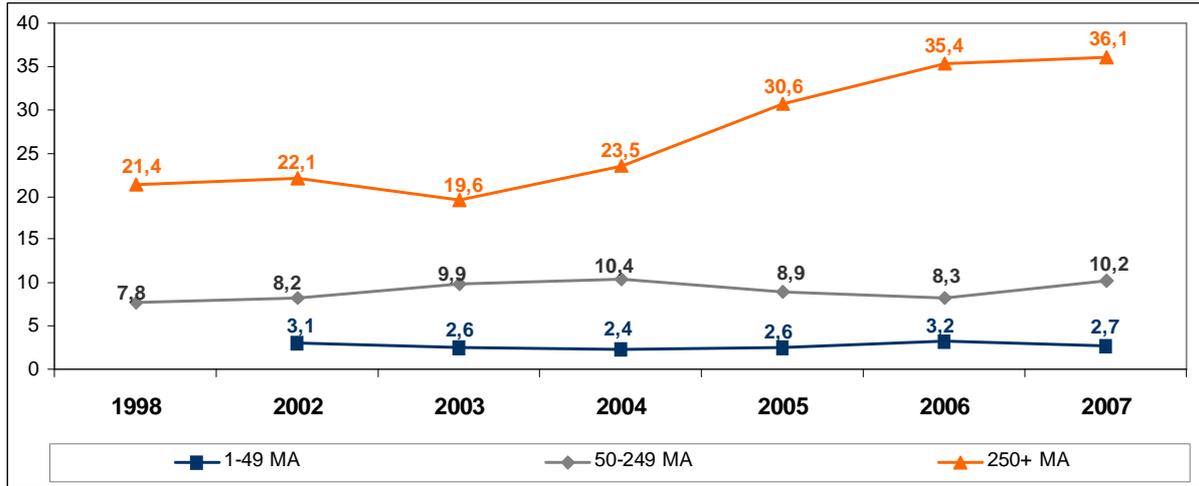
DURCHSCHNITTliche ANZAHL VON ZEITARBEITNER/INNEN STEIGT IN GROSSBETRIEBEN STEIGT AN.

In 2007 schwankte die durchschnittliche Anzahl von Zeitarbeiter/innen zwischen 2,7 in Entleihbetrieben der Größenklasse 1 bis 49 Beschäftigte und 36,1 in Betrieben, die 250 und mehr Beschäftigte hatten.

Im Zeitverlauf entwickelte sich die durchschnittliche Einsatzzahl in den einzelnen Betriebsgrößenklassen unterschiedlich. Ein nahezu stetig steigender Einsatz ist nur in den Großbetrieben in NRW zu finden. Hier waren am Stichtag 1998 im Durchschnitt 21,4 Zeitarbeiter/innen pro Betrieb eingesetzt. Nach einer kleinen Delle in 2003 (19,6) stieg die durchschnittliche Anzahl auf 36,1 in 2007. In den Betrieben der Größenklasse 50 bis 249 Beschäftigte stieg die durchschnittliche Anzahl der Zeitarbeiter/innen bis 2004, sank dann jedoch wieder in den beiden Folgejahren, um in 2007 ein vergleichbares Niveau (10,2) wieder zu erreichen. In den kleinen Entleihbetrieben sank zunächst die durchschnittliche Einsatzzahl von 3,1 Zeitarbeiter/innen in 2002 auf 2,4 in 2004 und steigt seitdem tendenziell an.

⁴⁰ Leider liegen für weitere Jahre keine Daten zu den Einsatzzeiten vor.

Abbildung 17: Durchschnittliche Anzahl von Zeitarbeiter/innen nach Betriebsgröße in NRW 1998, 2002-2006 (Stichtag: 30.06.)



Durchschnittliche Anzahl der Zeitarbeiter/innen pro Betrieb, gesamt:

in %	7,4	6,9	5,5	6,2	7,5	8,6	7,7

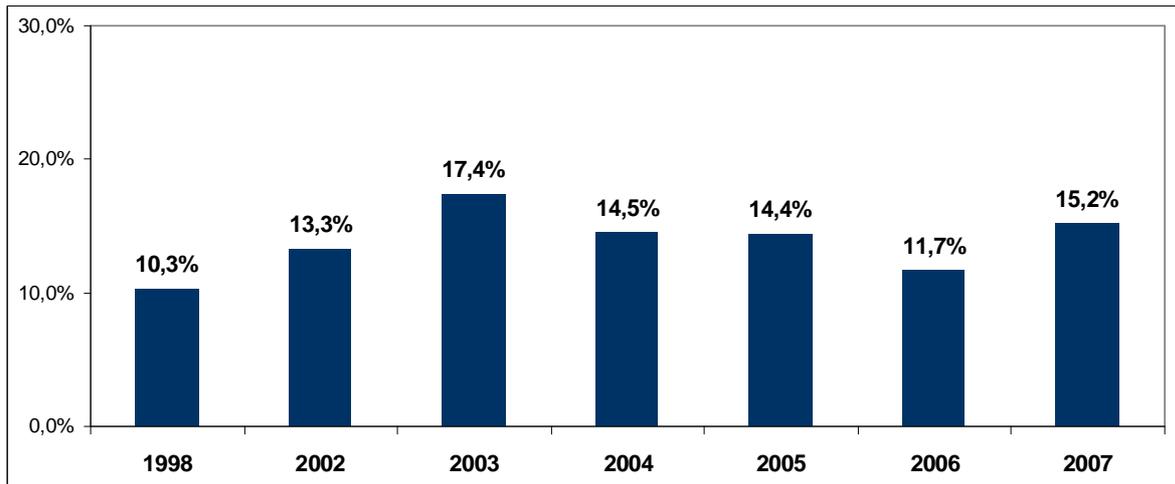
Quelle: IAB-Betriebspanel; (Für Betriebe mit 1-49 MA können für 1998 aufgrund der geringen Fallzahl keine Werte ausgewiesen werden.)

Ein klarer, steigender Trend bei den durchschnittlich eingesetzten Zeitarbeiter/innen ist somit nur bei den Einsatzbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten auszumachen.

ANTEIL DER ZEITARBEITNEHMER/INNEN AN GESAMTBELEGSCHAFT STEIGT, INSBESONDERE BEI GROSSEN ENTLEIHBETRIEBEN

Wie hoch ist der Anteil der Zeitarbeiter/innen an der Gesamtbelegschaft in den Entleihbetrieben?

Abbildung 18: Durchschnittlicher Anteil von Zeitarbeiter/innen an der Gesamtbelegschaft in Einsatzbetrieben in NRW, in %, 1998, 2002-2007



Quelle: IAB-Betriebspanel

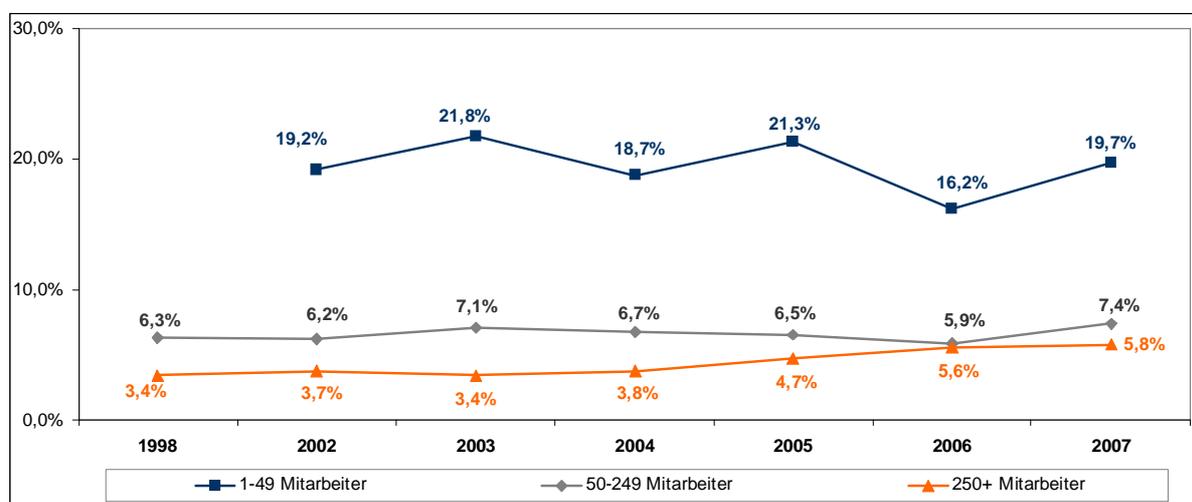
In 2007 betrug der durchschnittliche Anteil der Zeitarbeiter/innen in den nordrhein-westfälischen Entleihbetrieben 15,2% und lag damit rd. 5% höher als 1998. Allerdings lag der Anteil zwischenzeitlich bereits deutlich höher. So schnellte er auf 17,4% im ersten Jahr

des Inkrafttretens des 1. Gesetzes für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt 2003 hoch. 2004 und 2005 ging der Anteil dann auf 14,5% bzw. 14,4% zurück. Die durchschnittlich hohen Anteile von Zeitarbeitnehmer/innen (2003 bis 2005) gingen zeitlich einher mit negativen Entwicklungen bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in NRW. Im Jahr 2006, in dem in NRW die Trendwende auf dem Arbeitsmarkt geschafft wurde, sank der Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen noch einmal (11,7%) bei gleichzeitig absolut steigender Anzahl von Zeitarbeiternehmer/innen.

DER DURCHSCHNITTLICHE ANTEIL VON ZEITARBEITNEHMER/INNEN AN DER GESAMTBELEGSCHAFT STEIGT KONTINUIERLICH IN GROSSBETRIEBEN

Gibt es Unterschiede hinsichtlich der Anteile von Zeitarbeitnehmer/innen an der Gesamtbelegschaft in Entleihbetrieben unterschiedlicher Größe?

Abbildung 19: Durchschnittlicher Anteil von Zeitarbeitnehmer/innen in NRW an der Gesamtbelegschaft 1998, 2002-2006 (Stichtag: 30.06.)



Quelle: IAB-Betriebspanel; (Für Betriebe mit 1-49 MA können für 1998 aufgrund der geringen Fallzahl keine Werte ausgewiesen werden.)

Über den Betrachtungszeitraum war der durchschnittliche Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen an der Gesamtbelegschaft in den kleinen Betrieben (1- 49 Beschäftigte) am höchsten und unterlag großen Schwankungen. Dies kann wohl auf die kleine Prozentuierungsbasis (Anzahl der Beschäftigten) zurückgeführt werden. In den mittleren Betrieben stieg der Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen bis 2003. 2004 bis 2006 waren Jahre mit sinkenden Anteilen. 2007 wurde mit 7,4% der höchste Anteil von Zeitarbeitnehmer/innen angegeben, der in der Betriebsgrößenklasse gemessen wurde.

Bei den Entleihbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten stieg nahezu kontinuierlich der durchschnittliche Anteil der Zeitarbeiternehmer/innen an der Gesamtbelegschaft, und zwar von 3,4% in 1998 auf 5,8% in 2007.

In NRW wächst somit der Anteil der Großbetriebe, die Zeitarbeit nutzen (Kap. 4.2), und gleichzeitig wächst der Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen an der Gesamtbelegschaft in diesen Betrieben. Kurz: Immer mehr Großbetriebe nutzen immer intensiver Zeitarbeitnehmer/innen.

NUTZUNGSINTENSITÄT IM GROS DER ENTLEIHBETRIEBE GERING ODER MÄSSIG (<10% AN GESAMTBELEGSCHAFT)

Wie ist das quantitative Verhältnis von Stammbeslegschaft und Zeitarbeitnehmer/innen? Und wie hoch ist der Anteil der Intensivnutzer, d. h. der Entleihbetriebe, bei denen der Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen mindestens 20% der im Betrieb eingesetzten Beschäftigten ausmacht?

Tabelle 15: Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen an allen Beschäftigten in Entleihbetrieben NRW 2007 (Stichtag: 30.06.)

Nutzungsin- tensität	Anteil der ZAN an allen Beschäftigten in %	Betriebsgröße			
		Gesamt	1-49 MA	50-249 MA	250+ MA
Gering	Bis unter 5%	26,4%	10,9%*	52,6%	60,8%
Mäßig	5 – bis unter 10%	25,3%	24,7%*	29,4%	18,2%
Stärker	10- bis unter 20%	26,5%	34,5%*	10,8%*	14,7%*
Intensiv	20% und mehr	21,9%	30,0%*	7,3%*	6,3%*
<i>Gesamt</i>		<i>100,0%</i>	<i>100,%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

Quelle: IAB Betriebspanel; mit *,* gekennzeichneten Feldern sind die Werte in einzelnen Jahren wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet und daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Bei gut einem Viertel der nordrhein-westfälischen Entleihbetriebe war die Nutzungsintensität von Zeitarbeitnehmer/innen in 2007 gering (<5%). Ein weiteres Viertel verfolgte eine mäßige (5 bis <10%) und wiederum ein weiteres Viertel eine stärkere Nutzungsintensität (10 bis <20%). Gut jeder 5. Entleihbetrieb in NRW kann als Intensivnutzer (≥20%) angesehen werden.

Eine Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigt eine unterschiedliche Verteilung der Entleihbetriebe auf die Nutzungsintensität. 82,0% der mittleren und 79,0% der großen Entleihbetriebe nutzten Zeitarbeit in geringem bzw. mäßigem Umfang, wobei in beiden Betriebsgrößenklassen mehrheitlich eine geringe Nutzungsintensität überwog. Als Intensivnutzer können 7,3% der mittleren und 6,3% der großen Entleihbetriebe bezeichnet werden. Die Daten weisen für kleine Betriebe eine ungleich höhere Nutzungsintensität aus. Sicherlich sind hier Verzerrungen aufgrund der kleinen Prozentuierungsbasis zu erwarten. Gleichwohl scheint es sinnvoll, die Nutzungsintensität in kleinen Betrieben an anderer Stelle genauer zu analysieren. Sie setzten eine kleine Anzahl von Zeitarbeitnehmer/innen ein; aber es sind in Summe sehr viele Kleinbetriebe, die Zeitarbeit nutzten.

Insgesamt betrachtet verteilten sich damit 2007 die Entleihbetriebe relativ gleichmäßig auf die unterschiedlichen Grade der Nutzungsintensität. Großbetriebe, die insgesamt häufiger als Kleinbetriebe Zeitarbeit nutzten, setzten Zeitarbeitnehmer/innen im Gros in geringem Umfang ein. Intensivnutzer sind (noch) die Ausnahme, die – rein rechnerisch – dann jedoch auch schnell Zeitarbeitnehmer/innen im dreistelligen Bereich beschäftigten.

5.5 Substitution durch Zeitarbeit

Zur Analyse der Substitution durch Zeitarbeit wechseln wir von der Landes- auf die Bundesebene.⁴¹ Unter Substitution wird i. d. R. das Ersetzen von Stammmitarbeiter/innen durch Zeitarbeitnehmer/innen verstanden.⁴² Ein/e Stammmitarbeiter/in wird abgebaut und derselbe Arbeitsplatz wird von einer/einem Zeitarbeitnehmer/in besetzt. Über diese Art der 1:1-Besetzung können anhand der vorliegenden quantitativen Daten keine Aussagen gemacht werden. Es können ausschließlich Aussagen zur quantitativen Entwicklung von Stammbeslegschaften und Zeitarbeitnehmer/innen bezogen auf einen Entleihbetrieb gemacht werden.⁴³ Es handelt sich also immer um reine Mengenvergleiche, auch wenn einige der im Folgenden dargestellten Ergebnisse auf eine direkte Ersetzung hindeuten.

ANZAHL DER SUBSTITUTIONSBETRIEBE STEIGT, PUSH IN 2004

2006 führte der Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen bei 26,3% aller Einsatzbetriebe in Deutschland zu Substitutionseffekten. D. h. in gut einem Viertel aller Betriebe, die Zeitarbeit nutzten, wurde das Stammpersonal reduziert, während die Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen stieg oder konstant blieb, oder die Stammbeslegschaft blieb konstant während die Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen stieg.

Zur Bewertung, ob dies viele oder wenige Betriebe sind, sollte berücksichtigt werden: Rd. 3% aller Betriebe in Deutschland setzen Zeitarbeiter/innen ein.⁴⁴ Davon wiederum sind gut ein Viertel Substitutionsbetriebe.⁴⁵ Damit substituieren rd. 0,75% aller Betriebe in Deutschland mittels Zeitarbeit Stammpersonal.

Über die Jahre betrachtet fällt auf, dass der Anteil der Substitutionsbetriebe von 2003 auf 2004 sprunghaft um rd. 9% stieg. Der kräftige Anstieg fiel in das Jahr, in dem das 1. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt komplett, d. h. einschließlich der Umsetzung des Equal-Pay Grundsatzes durch Tarifverträge, in Kraft gesetzt wurde. Im Folgejahr 2005 sank der Anteil der Substitutionsbetriebe und landete letztendlich 2006 wie beschrieben bei gut einem Viertel der Entleihbetriebe.

⁴¹ Für eine tiefergehende Analyse von Substitutionseffekten nur für NRW ist die Fallzahl zu klein.

⁴² Quelle: Promberger, M. et al (2006): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Nürnberg

⁴³ Zur besseren Lesbarkeit behalten wir den Begriff bei „Entleih- oder Einsatzbetrieben“ bei. Zur Analyse der Substitution wurden Veränderungen in Betriebseinheiten von Entleihbetrieben ausgewertet. Damit kann sichergestellt werden, dass sich die beschriebenen Veränderungen auf dieselben Basis in einem Betrieb beziehen. Zusätzlich werden nur Betriebe betrachtet, für die Vorjahresinformationen bezgl. Nutzung von Zeitarbeit, Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen sowie Gesamtbeschäftigtenzahl vorliegen.

⁴⁴ Quelle: Promberger, M. et al (2006): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Nürnberg

⁴⁵ Zu beachten ist, dass das IAB eine stichtagsbezogene Abfrage macht. Es kann davon ausgegangen werden, dass der Anteil der Entleihunternehmen sowie der Substitutionsbetriebe über ein komplettes Jahr betrachtet höher ist. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass in die Auswertung nur die Betriebe einbezogen werden konnten, die sich im Betrachtungszeitraum in zwei aufeinander folgenden Jahren an der Befragung beteiligt haben. Auch dies kann zu einer Unterschätzung der Substitutionsbetriebe führen.

Tabelle 16: Anteil der Substitutionsbetriebe an allen Einsatzbetrieben in der BRD 1998, 2003-2006 (Stichtag: 30.06)

	1998	2003	2004	2005	2006
<i>Substitution feststellbar?:</i>					
Ja	24,9%	24,6%	33,5%	29,6%	26,3%
Nein	75,1%	75,4%	66,5%	70,4%	73,7%

Quelle: IAB Betriebspanel

SUBSTITUTIONEFFEKTE IN BETRIEBEN ALLER GRÖSSENKLASSEN, SPRUNGHAFTER ANSTIEG IN 2004 BEI MITTLEREN UND GROSSEN ENTLEIHERN.

Welche Unterschiede sind nach Größe der Einsatzbetriebe feststellbar?

Substitution findet in Betrieben aller Größenklassen statt. So lassen sich beispielsweise für 2006 für 20,9% der kleinen Betriebe Substitutionseffekte feststellen, bei mittleren und größeren Einsatzbetrieben lag der Wert mit 31,4% bzw. 28,3% etwas höher. Betrachtungen im Zeitverlauf zeigen, dass die jeweiligen Anteilswerte jährlichen Schwankungen unterliegen. Während Großbetriebe häufiger Zeitarbeit einsetzten, gab es eine Umsetzung mit Substitutionseffekten in Betrieben aller Größenklassen, in mittleren und großen Betrieben 2007 jedoch häufiger als in kleinen Betrieben.

Im Jahr 2004, in dem der Anteil der Substitutionsbetriebe insgesamt sprunghaft anstieg, ging die Steigerung insbesondere auf das Konto der mittleren und großen Einsatzbetriebe. In diesem Jahr substituierten je rd. 40% der mittleren und großen Betriebe, die Zeitarbeitnehmer/innen einsetzten. Dahinter können die hohen Erwartungen aus der Wirtschaft rund um die Liberalisierung der Zeitarbeit stecken. Möglicherweise waren sie zu hoch, denn in den Folgejahren wurden vergleichbare Werte nicht wieder erreicht.

Tabelle 17: Anteil der Substitutionsbetriebe an allen Einsatzbetrieben nach Betriebsgröße in der BRD 1998, 2003-2006 (Stichtag: 30.06.)

	1998	2003	2004	2005	2006
<i>Substitution feststellbar:</i>					
Klein (1-49 MA)	*	24,0%	27,1%	31,9%	20,9%
Mittel (50-249 MA)	*	26,0%	39,2%	27,7%	31,4%
Groß (250+)	20,4%	22,8%	39,5%	28,6%	28,3%

Quelle: IAB Betriebspanel; (* Für Betriebe mit 1-49 MA und 50-249 MA können für 1998 aufgrund der geringen Fallzahl keine Werte ausgewiesen werden.)

Soweit eine Beschreibung der Substitutionseffekte insgesamt. Die Substitution kann durchaus variieren, nicht nur in der Menge sondern auch in der Art und Weise der Umsetzung. Wir unterscheiden drei Arten von Substitution:

- Die Gesamtzahl der Stammebelegschaft sinkt und gleichzeitig steigt die Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen im Betrieb.
- Die Zahl der Stammebelegschaft bleibt konstant, die Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen steigt.
- Die Zahl der Stammebelegschaft sinkt, die Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen bleibt konstant.

Tabelle 18: Übersicht der verwendeten Substitutionsbegriffe

	Stammebelegschaft	Zeitarbeitnehmer/innen
Substitution 1	↓	↑
Substitution 2	→	↑
Substitution 3	↓	→

SUBSTITUTION HEISST AM HÄUFIGSTEN: STAMMBELEGSCHAFT ABBAUEN – ZEITARBEIT AUFBAUEN

Wie oft kommen die unterschiedlichen Formen der Substitution vor?

In 2006 wurde in über der Hälfte der Substitutionsbetriebe ein Abbau der Stammebelegschaft bei gleichzeitigem Aufbau von Zeitarbeitnehmer/innen vorgenommen (Substitution 1). Ein Jahresvergleich zeigt, dass diese Form der Substitution jeweils den größten Anteil ausmacht. 2004 war der Anteil mit 52,9% am höchsten. Wenn Betriebe substituieren, dann bauen sie am häufigsten Stammpersonal ab und Zeitarbeit auf.

Tabelle 19: Substitutionsarten in Einsatzbetrieben mit Substitution in der BRD, 1998, 2003-2006, (Stichtag: 30.06.)

	1998	2003	2004	2005	2006
<i>Substitution 1:</i>					
Stammebelegschaft ↓	46,5%	46,2%	52,9%	47,9%	52,1%
Zeitarbeitnehmer/innen ↑					
<i>Substitution 2:</i>					
Stammebelegschaft →	*	25,7%	26,2%	15,9%	21,2%
Zeitarbeitnehmer/innen ↑					
<i>Substitution 3:</i>					
Stammebelegschaft ↓	*	28,0%	20,9%	36,1%	26,7%
Zeitarbeitnehmer/innen →					
<i>Substitution gesamt</i>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: IAB Betriebspanel; (*Für Substitution 2 und Substitution 3 können für 1998 aufgrund der geringen Fallzahl keine Werte ausgewiesen werden.)

Die Substitutionsformen 2 und 3 nahmen in 2006 dagegen einen geringeren Stellenwert ein: So stieg in rd. 21% der Substitutionsbetriebe die Zahl der Zeitarbeitnehmer/innen während die Zahl der Stammebelegschaft konstant blieb (Substitution 2). In 26,7% der Substitutionsbetriebe sank die Zahl der Stammebelegschaft während gleichzeitig die Zahl der Zeitarbeitnehmer/innen konstant blieb (Substitution 3).

JE GRÖßER DER ENTLEIHBETRIEB, DESTO HÄUFIGER FINDET SUBSTITUTION 1 STATT: ABBAU VON STAMMBELEGSCHAFT - AUFBAU VON ZEITARBEIT

In Substitutionsbetrieben – egal welcher Größe – ist der Anteil der Betriebe, die Substitution 1 betreiben, durchweg am höchsten. Aber: Mit steigender Betriebsgröße steigt der Anteil deutlich an. Bei den kleinen Substitutionsbetrieben betrieben 36,5% Substitution 1, bei den Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten waren es 53,6% und bei den großen Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten 73,3%. Je größer ein Substitutionsbetrieb ist, desto häufiger gibt es die Substitutionsform 1, d. h. Abbau von Stammebelegschaft und Aufbau von Zeitarbeitnehmer/innen.

Tabelle 20: Verteilung der Substitutionsarten in Substitutionsbetrieben nach Betriebsgröße der Einsatzbetriebe in der BRD, 1998, 2003-2006¹

	Bis 49 MA	50 – 249 MA	250 und mehr MA
<i>Substitution 1:</i>			
Stammebelegschaft ↓	36,5%	53,6%	73,3%
Zeitarbeitnehmer/innen ↑			
<i>Substitution 2:</i>			
Stammebelegschaft →	29,9%	11,0%	6,2%
Zeitarbeitnehmer/inne ↑			
<i>Substitution 3:</i>			
Stammebelegschaft ↓	33,5%	35,4%	20,5%
Zeitarbeitnehmer/innen →			
<i>Substitution gesamt</i>	99,9%	100,0%	100,0%

Quelle: IAB Betriebspanel

¹Berechnung der Substitutionseffekte über den gesamten Zeitraum

Bei der Substitution 2 ist das Verhältnis umgekehrt. Je kleiner der Substitutionsbetrieb ist, desto häufiger wurden bei konstanter Stammebelegschaft Zeitarbeitnehmer/innen aufgebaut. In allen Betriebsgrößenklassen machte sie einen geringeren Anteil als die Substitution 3 aus. Jeweils rd. ein Drittel der kleinen und mittleren Substitutionsbetriebe sowie ein Fünftel der Großen bauten Stammmitarbeiter/innen ab und hielt die Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen konstant.

SUBSTITUTION FINDET MEIST IN KLEINEM UMFANG STATT (≤ 2 MA) – ABER IN EINZELFÄLLEN SUBSTITUTIONSEFFEKTE IM DREISTELLIGEN BEREICH.

In welchem Umfang wird substituiert? Dazu werden die drei Substitutionsformen einzeln betrachtet.

Substitution 1: Stammebelegschaft ↓
Zeitarbeitnehmer/innen ↑

Tabelle 21: Verteilung der Substitution 1- Betriebe nach Substitutionsumfang in der BRD, 1998, 2003-2006 (Stichtag: 30.06.)

	1998	2003	2004	2005	2006
≤ 2 MA	62,4%	57,7%	32,9%	60,1%	65,0%
> 2 bis ≤ 5 MA	*	*	47,4%	17,3%	17,1%
> 5 bis ≤ 10 MA	*	*	8,8%	12,4%	9,6%
> 10 MA	8,8%	11,1%	10,9%	10,2%	8,3%
<i>Substitution gesamt</i>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: IAB Betriebspanel; *,* keine Angabe in 1998 und 2003 zu Werten, da Fallzahl zu gering.

In 2006 substituierten rund zwei Drittel der Substitution-1-Betriebe bis zu zwei Mitarbeiter/innen, 17,1% zwischen drei und fünf Mitarbeiter/innen. Damit fand in über vier Fünftel der Betriebe eine Substitution in einer Größenordnung von bis zu fünf Beschäftigten statt. Dies gilt in der Tendenz ebenfalls für das Jahr 2005, und auch in den Jahren 1998 und 2003 substituierte jeweils die Mehrzahl der Betriebe bis zu zwei Beschäftigte. Hinter diesen „kleinen“ Substituierungen kann sicherlich ein echter Austausch eines Stammbeschäftigten durch eine/n Zeitarbeitnehmerin stehen. Aber auch folgender Fall ist denkbar: Ein/e Mitarbeiter/in geht in die Altersrente und wird nicht ersetzt. In der Ferienzeit übernimmt ein/e Zeitarbeit-

nehmer/in eine Urlaubsvertretung auf einer ganz anderen Stelle. Hier wird ein/e Stammmitarbeiter/in abgebaut und zum Stichtag befindet sich ein/e Zeitarbeiternehmer/in im Betrieb. Wie häufig diese Fälle vorkommen und damit die reale Substitution unter den hier dargestellten Zahlen liegt, kann nicht beziffert werden.

Allerdings gibt es noch eine weitere Facette bei der Substitution 1, die über eine Betrachtung der Maximalwerte der Substitution von Beschäftigten zu erschließen ist.

Tabelle 22: Umfang der Substitution 1 in der BRD, 1998, 2003-2006 (Stichtag: 30.06.)

	1998	2003	2004	2005	2006
Minimum	1	1	1	1	1
Maximum	357	100	129	96	234
Durchschnitt	5,5	5,7	5,7	4,7	4,2

Quelle: IAB Betriebspanel

In vier von fünf Jahren lagen die Maximalwerte der Substitution im dreistelligen Bereich, wobei 1998 mit 357 substituierten Beschäftigten und 2006 mit 234 substituierten Beschäftigten an der Spitze liegen. Diese Substituierungen fanden alle in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten statt.

Und noch ein weiterer Aspekt ist zu berücksichtigen: Ein Teil der Betriebe baute Zeitarbeiternehmer/innen in einem Umfang auf, der rechnerisch über der Anzahl der Stammmitarbeiter/innen vor dem Personalabbau lag. Es fand also eine Überkompensation von Stammbeslegschaft durch Zeitarbeiternehmer/innen statt. 1998 waren es 58,2% der Substitutionsbetriebe. In den Folgejahren sankt der Anteil und stieg 2006 wieder auf 32,0% an. Der Umfang der zusätzlichen Einstellung schwankt zwischen den Jahren, liegt aber i. d. R. im zweistelligen Bereich. Auch hier lagen die Maximalwerte in vier von fünf Jahren im dreistelligen Bereich, wobei 2004 mit 274 zusätzlichen Zeitarbeiternehmer/innen das Spitzenjahr bildete.

Tabelle 23: Überkompensation von Stammbeslegschaft durch Zeitarbeiternehmer/innen in Substitution-1-Betrieben in der BRD, 1998, 2003-2006 (Stichtag: 30.06.)

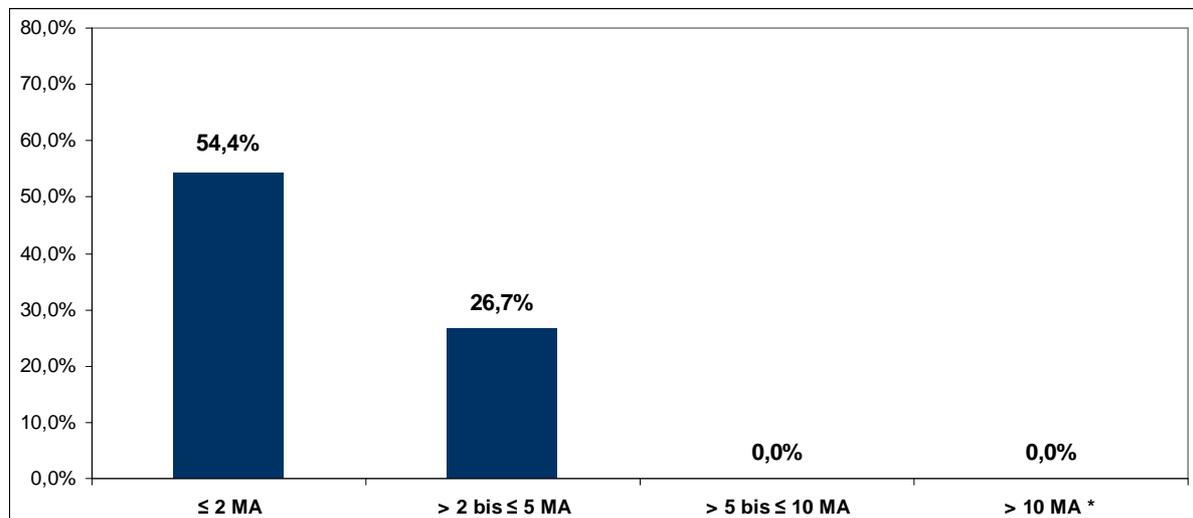
	1998	2003	2004	2005	2006
<i>Anteil der Substitution-1-Betriebe mit Überkompensation</i>	58,2%	33,0%	23,2%	17,3%	32,0%
Minimum	1	1	1	1	1
Maximum	232	48	274	224	196
Durchschnitt	12,7	8,6	14,5	12,9	14,4

Quelle: IAB Betriebspanel

Damit fand Substitution 1 im Gros in eher kleinem Umfang statt (≤ 5 MA), in Einzelfällen sind aber auch Substitutionseffekte im dreistelligen Bereich festzustellen, wobei die Überkompensation von Stammbeslegschaft durch Zeitarbeiternehmer/innen – in Einzelfällen – ebenfalls im dreistelligen Bereich erfolgen kann.

Substitution 2: Stammebelegschaft →
Zeitarbeitnehmer/innen ↑

Abbildung 20: Verteilung der Substitution-2-Betriebe nach Substitutionsumfang in der BRD, Gesamtzeitraum 1998, 2003-2006

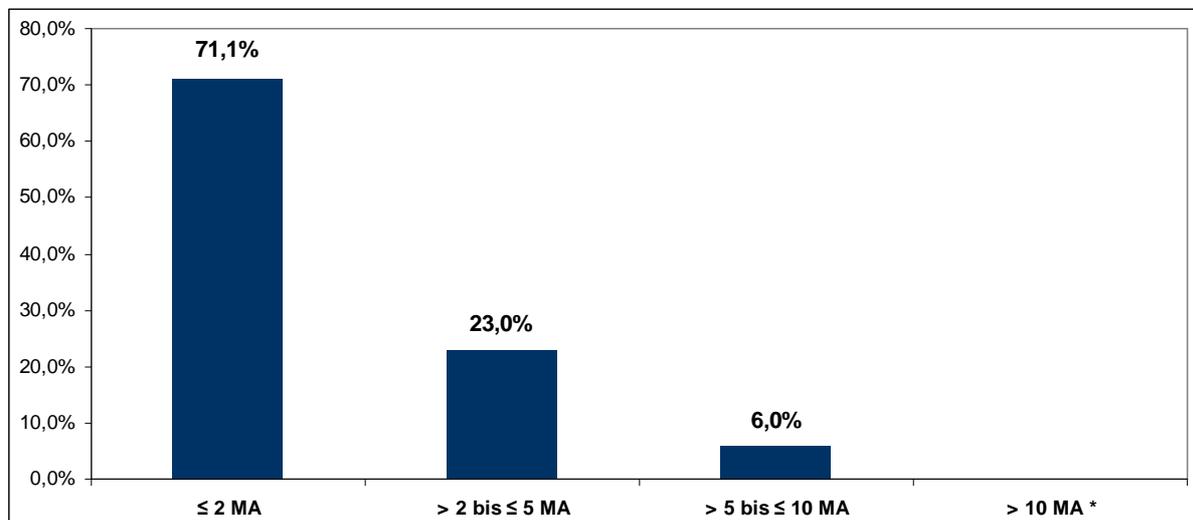


Quelle: IAB Betriebspanel; Berechnung der Substitutionseffekte über den gesamten Zeitraum, (* keine Angabe zu Werten > 5 MA b. u. 10 MA sowie 10 MA+, da Fallzahl zu gering.)

Über die Hälfte der Substitution-2-Betriebe erhöhten das Beschäftigungsvolumen bei konstanter Stammebelegschaft um bis zu zwei, weitere 26,7% um bis zu fünf Zeitarbeitnehmer/innen. Der Durchschnitt lag 2006 bei sieben Zeitarbeitnehmer/innen, der Maximalwert bei 66 Zeitarbeitnehmer/innen. Der Aufbau von Beschäftigung rein über Zeitarbeitnehmer/innen fand damit im Gros auch wieder in geringem Umfang statt (≤ 5 MA), in Einzelfällen waren die Substitutionseffekte größer. Dabei konnte – wiederum in Einzelfällen und überwiegend in kleinen Betrieben – sogar die absolute Anzahl der eingesetzten Zeitarbeitnehmer/innen die Anzahl der Stammbeschäftigten übersteigen. In diesen Betrieben war dann die Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen höher als die Zahl der Stammmitarbeiter/innen.

Substitution 3: Stammebelegschaft ↓
Zeitarbeitnehmer/innen →

Abbildung 21: Verteilung der Substitution-3-Betriebe nach Substitutionsumfang in der BRD, Gesamtzeitraum 1998, 2003-2006



Quelle: IAB Betriebspanel; Berechnung der Substitutionseffekte über den gesamten Zeitraum, (* keine Angabe zu Werten 10 MA+, da Fallzahl zu gering.)

Über 70% der Substitution-3-Betriebe bauten bis zu zwei Stammmitarbeiter/innen ab, während die Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen konstant blieb. Weitere 23,0% bauten bis zu fünf Beschäftigte ab. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein Personalabbau über die Anzahl der eingesetzten Zeitarbeitnehmer/innen hinaus hier nicht berücksichtigt ist. Auch hier lohnt ein Blick auf die Maximalwerte:

Tabelle 24: Umfang der Substitution 3 in der BRD, 1998, 2003-2006

	1998	2003	2004	2005	2006
Minimum	1	1	1	1	1
Maximum	60	30	46	290	13
Durchschnitt	2,5	2,3	2,7	2,7	2,1

Quelle: IAB Betriebspanel

Die Maximalwerte heben sich deutlich von den kleinen Einzelsubstitutionseffekten (≤ 5 MA) ab, wobei das Jahr 2005 mit 290 abgebauten Stammmitarbeiter/innen unter Beibehaltung der gleichen Anzahl von Zeitarbeitnehmer/innen deutlich herausragt. Alle Substitutionen mit den aufgeführten Maximalwerten fanden wiederum in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten statt.

Insgesamt finden Substitutionseffekte damit i. d. R. in kleinem Beschäftigungsvolumen statt. In Einzelfällen sind jedoch größere Substitutionseffekte zu finden, bisher i. d. R. in Großbetrieben. Über den Einsatz von Zeitarbeit als Flexibilisierungsinstrument hinaus sind hier sicherlich auch echte Substitutionseffekte im Zuge geänderter Personaleinsatzstrategien zu vermuten.

5.6 Interviewergebnisse

Ein Verbandsvertreter schätzt, dass rund 20 % der Zeitarbeit Substitutionseffekte hat. Diese seien in erster Linie bei den Intensivnutzern zu finden, die Zeitarbeit primär unter dem Vorzeichen der Kostenersparnis einsetzen. Positive Effekte für den Arbeitsmarkt werden dabei insbesondere in der Standortsicherung und damit in der Sicherung der Beschäftigung auf Seiten des Entleihers gesehen. Zeitarbeit gegen Standortverlagerung, so heißt hier der Tausch.

„Wir schaffen keine neuen Jobs, sondern wir bringen Menschen in Arbeit.“ So beschreibt ein Vertreter eines Zeitarbeitsunternehmens einen weiteren zentralen arbeitsmarktpolitischen Effekt der Zeitarbeit.

Die Entleih- und Einsatzstrategien von Entleihbetrieben gehen heute weit über die „klassische Zeitarbeit“, d. h. kurzfristige Einsätze als Urlaubs- und Krankheitsvertretung oder bei kurzfristigen Auftragsspitzen hinaus. Dieses Geschäft gab es schon immer und wird es auch immer weiter geben, so die nahezu übereinstimmende Einschätzung aller befragten Branchenexpert/innen. Welche weiteren Strategien lassen sich erkennen?

Ein Teil der Einsatzbetriebe bedient sich der Zeitarbeit für die eigene Personalsuche. Die Zeitarbeitnehmer/innen werden getestet, ob sie die Anforderungen des Betriebs erfüllen und im positiven Fall werden sie – wenn es um tatsächliche Personalsuche geht – in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Der Einsatzbetrieb kann über die Entleihzeit die Probezeit quasi beliebig verlängern. Einsatzbetriebe geben dabei das gesamte Bewerbungsmanagement aus der Hand, z. T. weil die Kapazitäten in der Personalabteilung fehlen oder nicht vorgehalten werden sollen. Personalsuche auf dem Weg der Zeitarbeit findet häufig im kaufmännischen Bereich statt.

Kernstück einer weiteren Strategie ist das Verlagern von eigenen Beschäftigten in einen Zeitarbeitsbetrieb bei gleichzeitiger Rückentleihung. Dies wird z. B. über Jugendliche nach erfolgreich bestandener Ausbildung sowie Mitarbeiter/innen nach Ablauf ihrer befristeten Beschäftigungsverhältnisse berichtet. Dahinter steht in erster Linie eine Kostensenkungsstrategie. Zum einen können die ehemaligen Auszubildenden bzw. Beschäftigten zu günstigeren Konditionen entliehen werden. Zum anderen möchte man die eigenen Personalkosten möglichst gering halten, um bei veränderten Anforderungen die Personalkosten flexibel anpassen zu können.

Kostengesichtspunkte sind auch bei der nächsten Strategie der Auslöser. Um Personalkosten zu sparen, wird ein Teil der Belegschaft durch Zeitarbeitnehmer/innen ersetzt. Obenan stehen sicherlich einfache Tätigkeiten, während höherwertige Tätigkeiten und Schlüsselpositionen auch in der Produktion mit eigenen Mitarbeitern besetzt werden. Als gängige Größe werden 10% bis 20% der Belegschaft angesetzt. Bekannt sind jedoch auch Einzelfälle mit deutlich höherem Anteil. Ein Verbandsvertreter berichtet in diesem Zusammenhang von einer geänderten Personalplanungsstrategie. Während früher die Personalbedarfsrechnung an einer mittleren Auslastung orientiert wurde, ist die Orientierungsgröße heute die untere Auslastung, wobei dann eine Teilung 80% eigene Mitarbeiter und 20% Zeitarbeitnehmer/innen verfolgt wird. Diese Einsatzbetriebe können als Intensivnutzer beschrieben werden, die mehr

oder minder Teile der Stammebelegschaft durch Zeitarbeitnehmer/innen ersetzen. Die Branchenexpert/innen gehen perspektivisch von einem Anstieg der Intensivnutzer aus.

In diesem Zusammenhang gehen zum Teil Betriebsräte in den Entleihbetrieben den Weg – wenn schon die Zeitarbeit nicht zu verhindern ist – mit der Geschäftsführung Maximalquoten von Zeitarbeitnehmer/innen zu vereinbaren. Wie schwierig die Umsetzung ist, zeigen Einzelbeispiele: Dort wird zwar die Quote eingehalten, aber nur weil ein Teil der Zeitarbeitnehmer/innen für die notwendige Einsatzdauer befristet eingestellt wird und im Anschluss wieder einen Arbeitsvertrag in dem Zeitarbeitsunternehmen erhält.

Neben einer angestrebten Gewinnmaximierung gibt es für die Kostenstrategie mehrere Gründe: Ein Grund ist die Standortsicherung; durch eine Kostenreduzierung soll einer Produktionsverlagerung ins Ausland vorgebeugt werden. Ein weiterer Grund kann sein, dass der Auftrag nur unter einem enormen Kostendruck zustande kam; ohne eine Kostenreduzierung kann der Auftrag nicht wirtschaftlich erfüllt werden. Ein weiterer Grund kann ein längerfristig geplanter Standortwechsel sein; um die Kosten der Verlagerung zu reduzieren, soll möglichst frühzeitig eigenes Personal begrenzt werden.

6. QUALIFIKATIONSGERECHTER EINSATZ VON ZEITARBEITNEHMER/INNEN

KAPITEL 6 IN EINEM BLICK:

- Zeitarbeitnehmer/innen arbeiten seltener im erlernten Beruf als Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen. 2006 waren es 62% der Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen und 46% der Zeitarbeitnehmer/innen.
- Zeitarbeitnehmer/innen werden häufiger als Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen für Tätigkeiten eingesetzt, die nicht ihrem Berufsabschluss entsprechen.
- Zeitarbeitnehmer/innen besetzen häufiger als Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen Stellen, die ihnen weniger berufliche Kenntnisse abfordern als ihre letzte Stelle.
- Aber: Ein Großteil der Zeitarbeitnehmer/innen hat keine kontinuierliche Erwerbsbiografie. Ungenutzte Qualifikationen veralten schnell. Für diesen Personenkreis kann Zeitarbeit ein neuer Einstieg ins Berufsleben sein – durch langsames Hereinwachsen in die alte Tätigkeit oder durch die Übernahme einer neuen Tätigkeit.

6.1 Quantitative Ergebnisse

Die Frage, ob Zeitarbeitnehmer/innen in den Entleihbetrieben entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden, ist u. a. aufgrund sich ständig wandelnder Anforderungen in der Arbeitswelt, der Halbwertszeit von beruflichen Qualifikationen, sowie der zwischenzeitlichen Arbeitslosigkeit vieler Zeitarbeitnehmer/innen nicht einfach zu beantworten. Um es vorweg zu nehmen: Anhand der aktuell zur Verfügung stehenden Daten ist es nicht möglich, die Frage nach dem qualifikationsgerechten Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen eindeutig zu beantworten. Gleichwohl können ausgewählte Daten aus dem sozio-oekonomischen Panel Hinweise auf das Zusammenspiel von vorhandenen und abgeforderten Qualifikationen liefern.⁴⁶

ZEITARBEITNEHMER/INNEN ARBEITEN SELTENER IM ERLERNTEN BERUF ALS NICHT-ZEITARBEITNEHMER/INNEN

53,8% der Zeitarbeitnehmer/innen gaben 2006 an, dass ihre aktuelle Tätigkeit nicht ihrem erlernten Beruf entspricht. Mehr als die Hälfte der Zeitarbeitnehmer/innen wurden also im Entleihbetrieb nicht im erlernten Beruf eingesetzt. Zum Vergleich: Die eindeutige Mehrheit der Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen arbeitete 2006 in ihrem erlernten Beruf (62,0%); 38,0% nicht. Bei den Zeitarbeitnehmer/innen liegt der Anteil derjenigen, deren Tätigkeit dem erlernten Beruf entspricht, über die gesamte Zeitreihe unter der 50%-Marke (Ausnahme: 2002). Bei den Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen lag der Anteil von 2001 bis 2006 immer um die 60%-

⁴⁶ Daten zur Zeitarbeit aus dem sozio-oekonomischen Panel sind für die Zeitarbeit nicht repräsentativ (siehe Methodenkapitel). Nachfolgende Angaben beziehen sich immer auf Gesamtdeutschland, da die Fallzahl für eine NRW-spezifische Auswertung zu gering ist.

Marke. Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen arbeiten somit eindeutig häufiger in ihrem erlernten Beruf als Zeitarbeitnehmer/innen.

Tabelle 25: Entsprechung von aktueller Tätigkeit und erlerntem Beruf von Zeitarbeitnehmer/innen und Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen in der BRD 2001-2006, in %

	2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	ZAN	N-ZAN										
<i>Entspricht Tätigkeit erlerntem Beruf?</i>												
Ja.	47,9	59,9	52,1	60,9	38,9	61,7	35,2	61,7	41,9	62,0	46,2	62,0
Nein.	52,1	40,1	47,9	39,1	61,1	38,3	64,8	38,3	58,1	38,0	53,8	38,0

Quelle: SOEP 2001-2006, eigene Berechnungen

ZEITARBEITNEHMER/INNEN WERDEN HÄUFIGER FÜR TÄTIGKEITEN EINGESETZT, DIE IHREM BERUFSABSCHLUSS NICHT ENTSPRECHEN

Ist für die ausgeübte Tätigkeit ein Berufsabschluss erforderlich?⁴⁷

In 2006 übernahmen 53% der Zeitarbeitnehmer/innen, die einen Berufsabschluss haben, eine Tätigkeit, für die eine Ausbildung notwendig ist. Bei den Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen waren es im Vergleich 67,5%. Zeitarbeitnehmer/innen mit Berufsausbildung haben somit in 2006 deutlich häufiger als Nicht-Zeitarbeiternehmer/innen Tätigkeiten übernommen, für die keine Ausbildung erforderlich ist.

Drei Viertel der Zeitarbeitnehmer/innen, die keinen Berufsabschluss haben, übernahmen in 2006 Tätigkeiten, für die auch keine Ausbildung erforderlich ist. Bei den Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen waren es deutlich weniger (57,2%). Sie wurden häufiger für Tätigkeiten eingesetzt, die eine Ausbildung erfordern (41,4%). Dies galt nur für rd. ein Viertel der Zeitarbeitnehmer/innen ohne Ausbildung. Ein Erklärungsansatz kann in der unterschiedlichen Kontinuität der Erwerbsbiografien von Zeitarbeitnehmer/innen und Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen gesehen werden. Bei einer kontinuierlichen Erwerbstätigkeit besteht eher die Chance, über das Sammeln von Berufserfahrungen in qualifizierte Positionen aufzurutschen.

Bei den Hochschulabsolvent/innen waren 2006 93,8% der Zeitarbeitnehmer/innen, aber nur 75,6% der Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen qualifikationsgerecht eingesetzt.

Tabelle 26: Qualifikationsanforderungen der übernommenen Tätigkeit von Zeitarbeitnehmer/innen und Nicht-Zeitarbeitnehmern nach Bildungsabschluss in der BRD 2006, in %

Berufsabschluss	Für Tätigkeit notwendige Qualifikation						
	k. Ausbildung	ZAN			k. Ausbildung	N-ZAN	
		Berufsausbildung	Fach- / Hochschul-ausbildung	Fach- / Hochschul-ausbildung		Berufsausbildung	Fach- / Hochschul-ausbildung
Keine Ausbildung	75,2%	24,8%	0,0%	57,2%	41,4%	1,5%	
Berufsausbildung	44,9%	53,0%	2,1*%	26,8%	67,5%	5,8%	
Fach-/ Hochschulabschluss	4,3%	1,8%	93,8%	9,2%	15,3%	75,6%	

Quelle: SOEP 2001-2006, eigene Berechnungen; * nur eingeschränkt interpretierbar aufgrund geringer Fallzahl

⁴⁷ Anhand der Daten können keine Aussagen zum qualitativen Matching der vorhandenen bzw. für die Tätigkeit notwendigen Berufsabschlüsse gemacht werden.

ZEITARBEITNEHMER/INNEN BESETZEN HÄUFIGER STELLEN, BEI DENEN WENIGER BERUFLICHE KENNNTNISSE EINGESETZT WERDEN KÖNNEN ALS BEI DER LETZTEN STELLE

Können die Zeitarbeitnehmer/innen bei der aktuellen Stelle mehr, gleichviel oder weniger berufliche Kenntnisse anwenden als bei der letzten Stelle?

Tabelle 27: Einsatz beruflicher Kenntnisse im Vergleich vorherige und aktuelle Stelle bei Zeitarbeitnehmer/innen und Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen in der BRD 2001-2006, in %

	2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	ZAN	N-ZAN										
<i>Anwendungsgrad der berufl. Kenntnisse in aktueller Stelle</i>												
Mehr	28,5	31,0	12,1	34,0	26,0	25,4	6,1	29,7	21,5	28,8	13,3	25,5
Gleichviel wie letzte Stelle	44,8	49,6	77,8	46,2	59,1	50,1	44,9	47,2	39,5	50,3	42,6	48,3
Weniger	26,7	19,4	10,2	19,7	14,1	24,5	49,0	23,1	39,1	20,9	44,1	26,2

Quelle: SOEP 2001-2006, eigene Berechnungen

Rund 44% der Zeitarbeitnehmer/innen gaben 2006 an, dass sie bei ihrer aktuellen Stelle weniger berufliche Kenntnisse anwenden können als bei ihrer vorherigen Stelle. 42,6% der Zeitarbeitnehmer/innen stellten keinen Unterschied zwischen alter und neuer Stelle fest und 13,3% waren der Meinung, dass sie im Rahmen der aktuellen Zeitarbeit mehr berufliche Kenntnisse anwenden können als zuvor. Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen konnten im Vergleich deutlich häufiger gleich viele sowie mehr berufliche Kenntnisse bei ihrer aktuellen Stelle einbringen (48,3% bzw. 25,5%). Die Anwendung weniger beruflicher Kenntnisse traf bei „nur“ 26,2% der Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen zu. Damit hatten Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen nahezu doppelt so häufig wie Zeitarbeitnehmer/innen aktuell eine Stelle, die ihnen mehr berufliche Kenntnisse abfordert als die vorherige Stelle. Im Gegenzug waren Zeitarbeitnehmer/innen deutlich häufiger als Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen aktuell auf Stellen zu finden, deren berufliche Kenntnisse unter denen der alten Stelle lagen. Dieses Profil findet sich nahezu über die komplette Zeitreihe. Danach konnten Zeitarbeitnehmer/innen häufiger als Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen vorhandene Kenntnisse nicht zur Anwendung bringen. Die Gefahr einer schleichenden Dequalifizierung ist nicht auszuschließen.

Insgesamt weisen die Daten darauf hin, dass viele Zeitarbeitnehmer/innen nicht in ihrem erlernten Beruf eingesetzt wurden. Tätigkeiten, für die sie eingesetzt wurden, entsprachen häufig nicht ihrem Berufsabschluss. Die Möglichkeit, berufliche Kenntnisse einzubringen, lag oftmals unter den Möglichkeiten der alten Stelle.

Ob dies tatsächlich auf die Zeitarbeit bzw. eine Einsatzstrategie in der Zeitarbeit zurückgeführt werden kann, oder ob erst durch die Zeitarbeit ein anderer Einsatz sichtbar gemacht wird, der ursächlich z. B. auf ein Veralten von Qualifikationen zurückgeführt werden muss, kann anhand der vorliegenden Daten nicht beurteilt werden. Zu beachten ist jedoch, dass über die Hälfte der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW zuvor arbeitslos waren, davon rund ein Fünftel langzeitarbeitslos. Die Bundesagentur für Arbeit geht davon aus, dass Personen, die vier Jahre nicht im erlernten Beruf tätig waren, als gering qualifiziert anzusehen sind. Bei solchen Personen kann der Einsatz für eine Tätigkeit, die nicht dem erlernten Beruf ent-

spricht, nicht zwingend mit einem „nicht qualifikationsgerechten Einsatz“ gleichgesetzt werden.

Positive Rahmenbedingungen für eine berufliche Entwicklung – im Sinne der Möglichkeit zur Erweiterung der beruflichen Kenntnisse – sind damit auf Seiten der Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen deutlich häufiger zu finden. Eine dahingehende Bewertung, dass im Umkehrschluss Zeitarbeitnehmer/innen eher in betrieblichen Rahmenbedingungen tätig sind, die für ihre berufliche Entwicklung negativ sind, kann anhand der Daten nicht vollzogen werden. Dazu müssten die individuellen Erwerbsverläufe der Zeitarbeitnehmer/innen herangezogen werden.

6.2 Interviewergebnisse

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels erscheint auf den ersten Blick allen Branchenexpert/innen ein nicht qualifikationsgerechter Einsatz der Zeitarbeitnehmer/innen schon allein aus betriebswirtschaftlichen Gründen abwegig. Eine/n Facharbeiter/in auf Helfertätigkeiten einzusetzen, rechnet sich nicht.

Auf den zweiten Blick ergeben sich jedoch weitere Aspekte, die in eine Bewertung ebenfalls einfließen müssen.

1. Insbesondere die Zeitarbeitsunternehmen weisen darauf hin, dass die Bewerber/innen oftmals mit veralteten Qualifikationen zu ihnen kommen. Nach mehrjähriger Arbeitslosigkeit oder tätigkeitsfremdem Einsatz können die Mitarbeiter/innen nicht in ihrem Ausbildungsberuf vollwertig eingesetzt werden. Daraus ergeben sich häufig Einsätze im verwandten Helferbereich. Für das Ruhrgebiet wird hier insbesondere auf die Mitarbeiter/innen hingewiesen, die aus dem Bergbau und der Stahlindustrie kommen. Gleichzeitig wird auf Grund der Wirtschaftsstruktur ein hohes Potenzial an Einsatzmöglichkeiten im niedrigeren Qualifikationsbereich gesehen.
2. Jungen Bewerber/innen, die direkt nach der Ausbildung in ein Zeitarbeitsunternehmen kommen, fehlt die Berufserfahrung. Zum Teil trauen sie sich auch selbst einen Einsatz als Facharbeiter nicht zu. Da liegt es nahe – so die Zeitarbeitsunternehmen – zunächst befristet im verwandten Helferbereich einen Einsatz zu erproben und dann ggf. später in den Facharbeiterstatus zu wechseln.
3. Während des Einsatzes im Kundenbetrieb erfolgt eine Versetzung, von der oftmals das Zeitarbeitsunternehmen gar nichts erfährt. In dem Bestreben, die/den Zeitarbeitnehmer/in „möglichst günstig einzukaufen“, wird ein/e Helfer/in geordert. Im Einsatz vor Ort wird festgestellt, dass z. B. ein Schweißerschein vorliegt, dortige Arbeiten gerade erledigt werden müssen und schon befindet sich die/der Zeitarbeitnehmer/in auf einem anderen Arbeitsplatz mit einem anderen (höheren) Anforderungsprofil bei „alter“ Entlohnung.
4. Im Einsatzunternehmen werden auch für Helfertätigkeiten gerne Zeitarbeiternehmer/innen eingesetzt, die eine Ausbildung absolviert haben. Hier geht es weniger um

das unentgeltliche Abfordern von fachlichen Kompetenzen, da oftmals ein berufsfremder Einsatz vorliegt, sondern vielmehr um das Nutzen von beruflichen Schlüsselqualifikationen (z. B. Pünktlichkeit, Sorgfalt), die im Rahmen der beruflichen Ausbildung/Sozialisierung erworben wurden.

5. Um einsatzfreie Zeiten soweit es geht zu vermeiden, kann es vorkommen, dass Zeitarbeitnehmer/innen mit einer Ausbildung auf verwandten Helfertätigkeiten eingesetzt werden. Aus wirtschaftlichen Gründen kann der Einsatz nur vorübergehend sein, da die/der Zeitarbeitnehmer/in weiter ein Facharbeiterentgelt bezieht.
6. In der Zeitarbeit sind (vereinzelt) hoch qualifizierte Menschen nicht selten mit Migrationshintergrund (z. B. Ärzte) tätig, deren Ausbildung in Deutschland nicht oder nur teilweise anerkannt wird. Zur Überbrückung und natürlich aus wirtschaftlichen Gründen gehen sie in die Zeitarbeit und werden dort auf Helfertätigkeiten eingesetzt.

Eine Quantifizierung der skizzierten Einsatzformen können die Branchenexpert/innen nicht vornehmen. Gleichwohl kennt jeder solche Einzelfälle. Offen bleibt die Frage, über welchen Zeitraum die Einsätze erfolgen und ob sie in der Konsequenz eher zu einer Erhöhung, Auffrischung und Anpassung der Kompetenzen führen oder zu einer Dequalifizierung.

KAPITEL 7 AUF EINEN BLICK:

- Das durchschnittliche sozialversicherungspflichtige Monatsentgelt (Vollzeit) von Zeitarbeitnehmern lag 2006 (1.550 Euro) rund 7% unter dem von 1999 (1.668 Euro).
- Das durchschnittliche sozialversicherungspflichtige Monatsentgelt von Helfern in der Zeitarbeit lag rd. 45% unter dem von Helfern in anderen Branchen. Auch bei qualifizierten Tätigkeiten wie z. B. Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen lag die monatliche Entgeltlücke bei rd. 35%.
- Die Einführung der Tarifverträge in der Zeitarbeit 2004 hat nicht dazu beigetragen, die Lücke zwischen dem durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Monatsentgelt von Zeitarbeitnehmern und Mitarbeitern in anderen Branchen zu verringern oder gar zu schließen.
- Angeführte Entgeltangleichungen bei qualifizierten Tätigkeiten verbleiben auf der Beispielsebene.

Im Folgenden wird zunächst die Entgeltentwicklung der Zeitarbeitnehmer untersucht. Im Anschluss wird ein Entgeltvergleich von Zeitarbeitnehmern und Nicht-Zeitarbeitnehmern durchgeführt. Sämtliche Betrachtungen beziehen sich auf das durchschnittliche sozialversicherungspflichtige Monatsentgelt von männlichen Vollzeitkräften mit deutscher Staatsbürgerschaft in NRW.⁴⁸ Bei den Vergleichen wird das Durchschnittsentgelt der Arbeitnehmer in der Zeitarbeit dem Durchschnittsentgelt der Arbeitnehmer in allen übrigen Branchen gegenübergestellt.⁴⁹

7.1 *Durchschnittliche sozialversicherungspflichtige Monatsentgelte von Zeitarbeitnehmern*

2006 DURCHSCHNITTLICHES BRUTTOENTGELT VON ZEITARBEITNEHMERN UNTER DEM IN 1999

Das durchschnittliche sozialversicherungspflichtige Monatsentgelt lag 2006 unter dem von 1999. Im 1. Jahr der Tarifverträge in der Zeitarbeit stieg das durchschnittliche Bruttoentgelt.

2006 betrug das durchschnittliche sozialversicherungspflichtige Monatsentgelt von Zeitarbeitnehmern⁵⁰ 1.550 Euro. Damit liegt es um 7,1% unter dem von 1999⁵¹ (1.668 Euro). Wie sieht die Entwicklung des Entgelts aus?

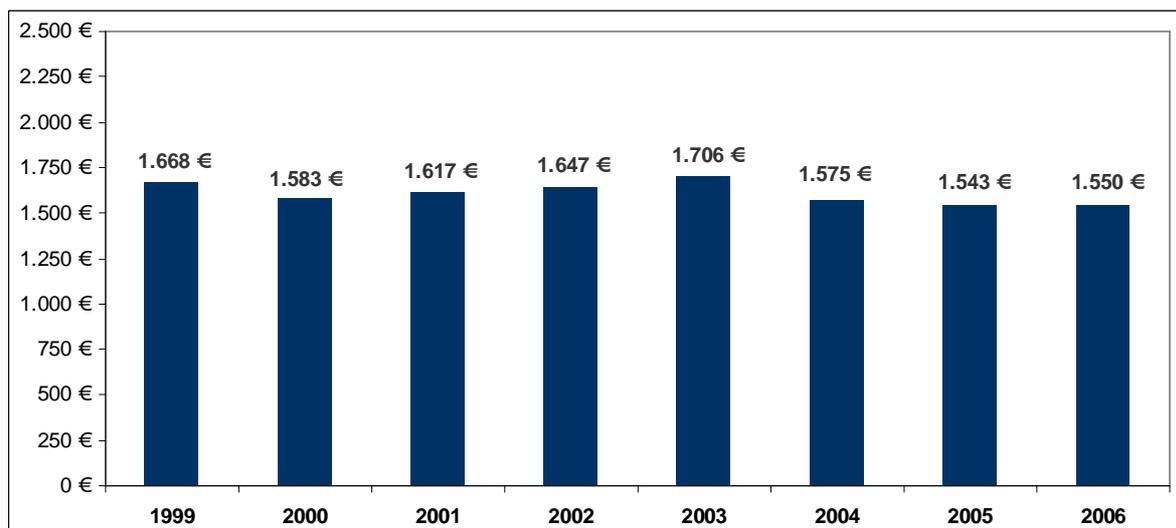
⁴⁸ Zur Begründung dieser Auswahl siehe Methodenteil im Anhang.

⁴⁹ Zur besseren Lesbarkeit und Interpretation werden Mittelwerte dargestellt. Eine Auswertung des Medians erfolgte ebenfalls, siehe dazu Methodenteil im Anhang sowie Tabellenanhang Tabelle 58 und Tabelle 59.

⁵⁰ Im Beschäftigtenpanel der Bundesagentur für Arbeit, welches die Grundlage für die folgenden Auswertungen darstellt, werden im Bereich „Überlassung von Arbeitskräften“ sowohl die Zeitarbeitnehmer/innen als auch die übrigen Beschäftigten der Zeitarbeitsunternehmen (z. B. die Disponenten) geführt. Eine Differenzierung ist nicht möglich. Der Anteil der Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen in den Zeitarbeitsunternehmen ist jedoch sehr gering, so dass es nur zu geringfügigen Verzerrungen kommen kann.

Ab 2000 (1.583 Euro) stieg das durchschnittliche Bruttoentgelt jährlich an und lag 2003 bei 1.706 Euro (2000 bis 2003: + 7,8%). In 2004 sank das durchschnittliche Monatsentgelt auf 1.575 was einem Minus von 7,7% entspricht. Die Lohnsteigerung von 2003 ist damit praktisch aufgezehrt. Mit der Einführung der Tarifverträge in der Zeitarbeit zum 01.01.2004 ist es somit zu einer Reduzierung der durchschnittlichen Bruttoentgelte für Zeitarbeitnehmer in NRW gekommen. In 2005 setzte sich die Talfahrt fort – allerdings verlangsamt (-2,0%) – erst 2006 kam es zu einer leichten Anhebung (+0,4%).

Abbildung 22: Durchschnittliches sozialversicherungspflichtiges Monatsentgelt von Zeitarbeitnehmern in NRW im Zeitverlauf 1999-2006 (Stichtag 30.06.)



Veränderungen in % zum Vorjahr:

in %		-5,1%	2,2%	1,9%	3,5%	-7,7%	-2,0%	0,4%
------	--	-------	------	------	------	-------	-------	------

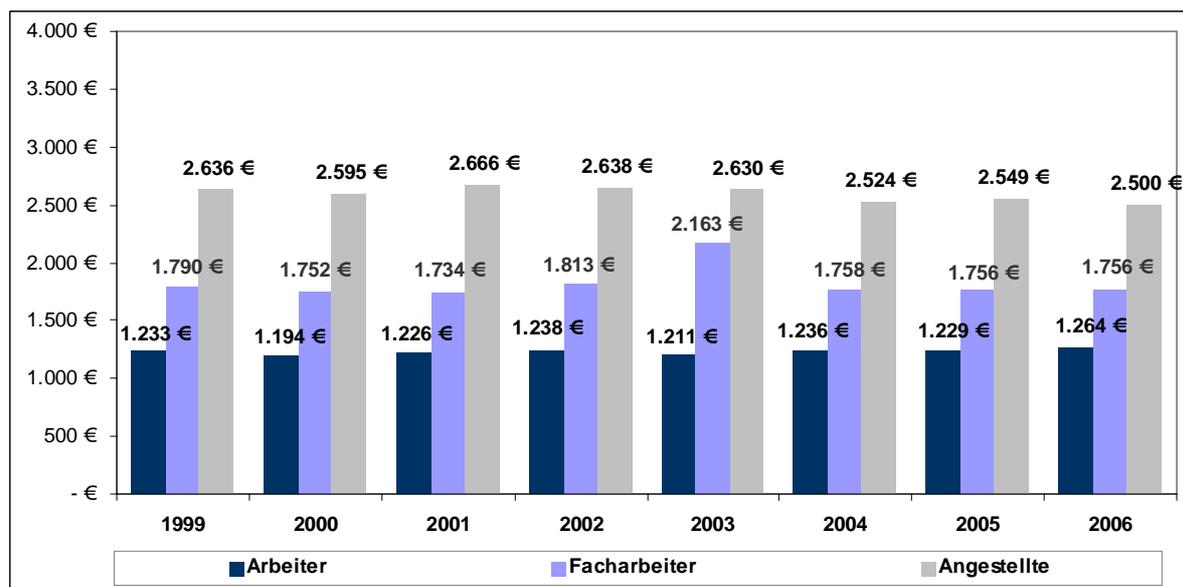
Quelle: BA-Beschäftigtenpanel, Einkommen als Mittelwerte

AB 2004: LEICHTE BRUTTOENTGELTSTEIGERUNG BEI DEN ARBEITERN – STARKE EINBUSSEN BEI DEN FACHARBEITERN

Die Entwicklung der durchschnittlichen Bruttoentgelte nach beruflicher Stellung der Zeitarbeitnehmer sieht folgendermaßen aus:

⁵¹ Das 2. Quartal 1999 wurde gewählt, weil die Agentur für Arbeit ab dem 1. Quartal 1999 eine Verfahrensumstellung vorgenommen hat. Damit wird der längst mögliche Zeitraum mit einem einheitlichen Erhebungsverfahren betrachtet.

Abbildung 23: Durchschnittliches sozialversicherungspflichtiges Monatsentgelt von Zeitarbeitnehmern nach beruflicher Stellung in NRW im Zeitverlauf 1999-2006 (Stichtag 30.06.)



Veränderung in % zum Vorjahr:

Arbeiter	-	-3,2%	2,7%	1,0%	-2,2%	2,0%	-0,6%	2,9%
Facharbeiter	-	-2,2%	-1,0%	4,6%	19,3%	-18,7%	-0,1%	0,0%
Angestellte	-	-1,6%	2,7%	-1,0%	-0,3%	-4,0%	1,0%	-1,9%

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel, Einkommen als Mittelwerte

Bei den Zeitarbeitnehmern mit der beruflichen Stellung „Arbeiter“ stieg und fiel das durchschnittliche Monatsentgelt nahezu im Jahreswechsel, wobei die Schwankungsbreite – das Jahr 2000 ausgenommen – relativ gering war (1.194 Euro in 2003 und 1.264 Euro in 2006). Im Gegensatz zur Gesamtentwicklung stieg bei den Arbeitern das durchschnittliche Bruttoentgelt von 2003 auf 2004, und zwar um 2,0%. Die Arbeiter sind gleichzeitig die einzige Gruppe (nach beruflicher Stellung) von Zeitarbeitnehmern, deren durchschnittliches Monatsentgelt in 2006 (1.264 Euro) um 2,5% über dem von 1999 (1.233 Euro) lag.

Die Zeitarbeitnehmer in der beruflichen Stellung „Facharbeiter“ mussten im Zeitraum 1999 bis 2001 Einbußen beim monatlichen Durchschnittsentgelt von 3,1% hinnehmen. In 2002 stieg das durchschnittliche Bruttoentgelt um 4,6% im Vergleich zum Vorjahr, in 2003 um weitere 19,3%. In 2004, also in dem Jahr, in dem Tarifverträge in der Zeitarbeit eingeführt wurden, sank das Bruttoentgelt der Facharbeiter im Durchschnitt um 18,7% und blieb in den nächsten zwei Jahren quasi konstant. Über den gesamten Betrachtungszeitraum lag damit das durchschnittliche sozialversicherungspflichtige Monatsentgelt der Facharbeiter in 2006 (1.756 Euro) 1,9% unter dem in 1999 (1.790 Euro).

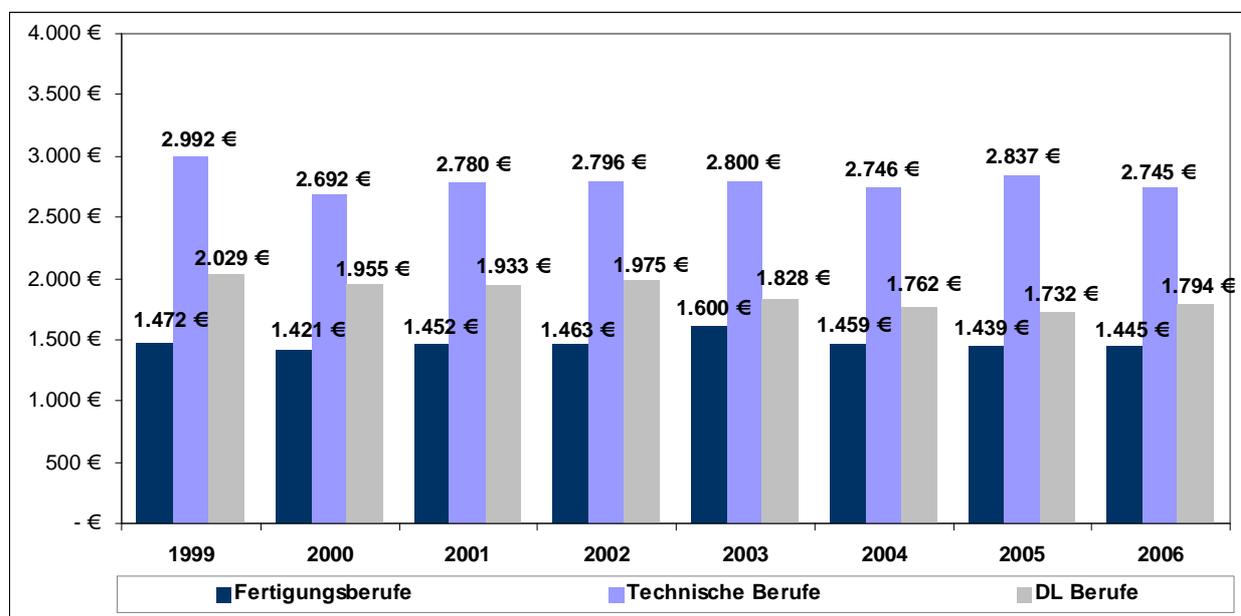
Bei den Zeitarbeitnehmern mit der beruflichen Stellung „Angestellte“ folgten nach einem Plus von 2,7% von 2000 auf 2001 über drei Jahre negative Entwicklungen beim durchschnittlichen Monatsbruttoentgelt. Dabei fiel in 2004 das Minus (-4,0%) zum Vorjahr besonders hoch aus. Somit lag das durchschnittliche Bruttoentgelt von 2.500 Euro in 2006 5,2% unter dem von 1999 (2.636 Euro).

Damit entwickelten sich im Zeitraum 1999 bis 2006 nur die durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Monatsentgelte der Zeitarbeitnehmer mit der beruflichen Stellung „Arbeiter“ positiv. Zeitarbeitnehmer mit der beruflichen Stellung „Facharbeiter“ und „Angestellte“ verdienten im Durchschnitt 2006 weniger als 1999.

Im Einführungsjahr der Tarifverträge (2004) sank das durchschnittliche Monatsbrutto bei den Facharbeitern am stärksten (-18,7%), gefolgt von den Angestellten (-4,0%). Bei den Arbeitern stieg dagegen das durchschnittliche Monatsbrutto (+2,0%). Aus Sicht der Zeitarbeitnehmer lassen sich damit nur bei den Arbeitern im Durchschnitt positive, d. h. entgeltsteigernde Effekte im Zusammenhang mit der Einführung der Tarifverträge ausmachen. Bei Facharbeitern und Angestellten sank der durchschnittliche Bruttolohn.

Im nächsten Schritt wird die Entwicklung der durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Monatsentgelte von Zeitarbeitnehmern nach Berufsbereichen untersucht.

Abbildung 24: Durchschnittliches sozialversicherungspflichtiges Monatsentgelt von Zeitarbeitnehmern nach Berufsbereichen in NRW im Zeitverlauf 1999-2006 (Stichtag 30.06.)



Veränderung in % zum Vorjahr:

Fertigungsber.		-3,5%	2,2%	0,8%	9,3%	-8,8%	-1,4%	0,4%
Techn. Berufe		-10,0%	3,3%	0,6%	0,1%	-1,9%	3,3%	-3,2%
DL-Berufe		-3,6%	-1,1%	2,2%	-7,4%	-3,6%	-1,7%	3,5%

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel, Einkommen als Mittelwerte

SINKENDE BRUTTOENTGELTE IN ALLEN BERUFSBEREICHEN ZWISCHEN 1999 UND 2006

Im Zeitraum 1999 bis 2006 sanken in allen Berufsbereichen die durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Monatsentgelte der Zeitarbeitnehmer, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß: im Berufsbereich Fertigungsberufe um 1,8%, im Bereich Technische Berufe um 8,3% und im Bereich Dienstleistungsberufe um 11,6%. Zeitarbeitnehmer in Dienstleistungsberufen waren also am stärksten von Entgelteinbußen betroffen.

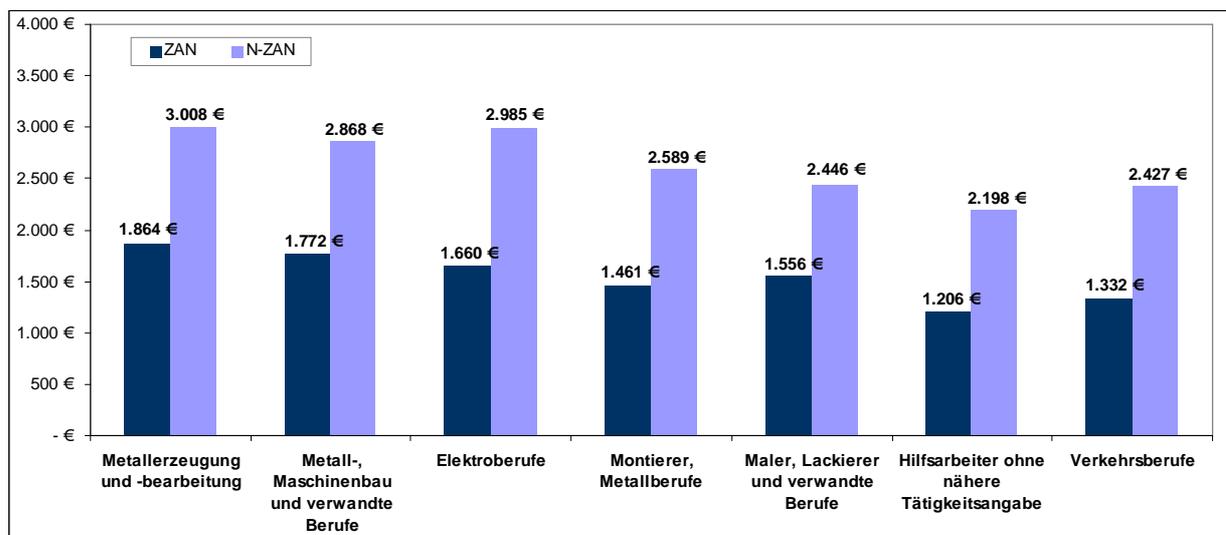
In 2004 sank im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls in allen Berufsbereichen das durchschnittliche Monatsbruttoentgelt. Diesmal waren die Fertigungsberufe am stärksten betroffen (-8,8%) gefolgt von den Dienstleistungsberufen (-3,6%) und den Technischen Berufen (-1,9%). Im Durchschnitt konnten die Zeitarbeitnehmer damit in keinem Berufsbereich von der Tarifvertragseinführung in der Zeitarbeit profitieren. Im Jahr 2006 erzielten Zeitarbeitnehmer in keinem Berufsbereich ein durchschnittliches sozialversicherungspflichtiges Monatsbruttoentgelt, das dem von 2003 – also im Jahr vor der Einführung des Tarifvertrags – entspricht.

7.2 Vergleich der durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Monatsentgelte von Zeitarbeitnehmern und Nicht-Zeitarbeitnehmern

ZEITARBEITNEHMER VERDIENEN IM MONAT (BRUTTO) DEUTLICH WENIGER ALS NICHT-ZEITARBEITNEHMER – IN ALLEN BERUFSGRUPPEN

Vergleicht man die durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Monatsentgelte von Zeitarbeitnehmern und Nicht-Zeitarbeitnehmern nach verschiedenen Berufsgruppen,⁵² so ergibt sich folgendes Bild:

Abbildung 25: Durchschnittliches sozialversicherungspflichtiges Monatsentgelt von Zeitarbeitnehmern und Nicht-Zeitarbeitnehmern nach Berufsgruppen in NRW im Vergleich, 2006 (Stichtag: 30.06.)



Differenz zw. Zeitarbeitnehmern und Nicht-Zeitarbeitnehmern in %:

in %	-38,0%	-38,2%	-44,4%	-43,6%	-36,4%	-45,1%	-45,1%
------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel, Einkommen in Mittelwerten

2006 lag das durchschnittliche Monatsbruttoentgelt von Hilfsarbeitern in der Zeitarbeit bei 1.206 Euro und damit 45,1% unter dem von Hilfsarbeiten in allen anderen Branchen (2.198 Euro). Das ist gleichzeitig die höchste Entgeltdifferenz innerhalb des Berufsbereichs „Fertigungsberufe“.

⁵² Ausgewertet wurden Berufsabschnitte (nach Definition des Statistischen Bundesamtes: Berufsklassifikation 1992), zur besseren Lesbarkeit verwenden wir aber die Terminologie ‚Berufsgruppe‘.

Bei einem Vergleich innerhalb der Berufsgruppen „Elektroberufe“ sowie „Maler, Lackierer und verwandte Berufe“ betrug 2006 die Differenz der sozialversicherungspflichtigen Monatsbruttoentgelte -44,4% bzw. -43,6% zu Ungunsten der Zeitarbeitnehmer. Zeitarbeitnehmer in den Berufsgruppen „Metallerzeugung und -bearbeitung“ sowie „Metall-, Maschinenbau und verwandte Berufe“ gingen im Vergleich zu ihren Kollegen außerhalb der Zeitarbeit im Durchschnitt mit 38,0% bzw. 38,2% weniger Bruttoentgelt im Monat nach Hause.

Innerhalb des Berufsbereichs „Dienstleistungsberufe“ lagen in 2006 die durchschnittlichen Monatsbruttoentgelte der Zeitarbeitnehmer ebenfalls deutlich unter denen der Nicht-Zeitarbeitnehmer. Zeitarbeitnehmer in der Gruppe „Verkehrsberufe“ verdienten 2006 im Durchschnitt 45,1% weniger als ihre Kollegen außerhalb der Zeitarbeit; Zeitarbeitnehmer in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen 35,2% weniger.

Die Entgeltunterschiede sind sicherlich zum einen auf unterschiedliche Ausgestaltungen der jeweiligen tariflichen Regelungen zurückzuführen, an die die Betriebe gebunden sind oder an denen sie sich (mehr oder minder) orientieren. Zum anderen können sich Differenzen aufgrund betrieblicher Regelungen ergeben. Zeitarbeitnehmer/innen profitieren i. d. R. nicht von leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen usw.

Tabelle 28: Durchschnittliches sozialversicherungspflichtiges Monatsentgelt ausgewählter Berufsgruppen der Zeitarbeitnehmer in NRW 1999-2006, (Stichtag 30.06.)

	<i>Fertigungsberufe:</i>								
	Berufe in der Metallerzeugung und -bearbeitung			Metall-, Maschinenbau und verwandte Berufe			Elektroberufe		
	ZAN	N-ZAN	Diff. in %	ZAN	N-ZAN	Diff. in %	ZAN	N-ZAN	Diff. in %
1999	1.886 €	2.610 €	-27,8%	1.737 €	2.587 €	-32,8%	1.710 €	2.674 €	-36,0%
2000	1.669 €	2.676 €	-37,6%	1.734 €	2.636 €	-34,2%	1.642 €	2.709 €	-39,4%
2001	1.753 €	2.718 €	-35,5%	1.738 €	2.679 €	-35,1%	1.685 €	2.764 €	-39,0%
2002	1.682 €	2.759 €	-39,0%	1.786 €	2.725 €	-34,5%	1.677 €	2.818 €	-40,5%
2003	1.808 €	2.812 €	-35,7%	1.830 €	2.775 €	-34,0%			
2004	1.981 €	2.875 €	-31,1%	1.729 €	2.788 €	-38,0%	1.700 €	2.884 €	-41,1%
2005	1.886 €	2.919 €	-35,4%	1.715 €	2.813 €	-39,0%	1.727 €	2.934 €	-41,2%
2006	1.864 €	3.008 €	-38,0%	1.772 €	2.868 €	-38,2%	1.660 €	2.985 €	-44,4%

	<i>Fertigungsberufe:</i>								
	Montierer und Metallberufe			Maler, Lackierer und verwandte Berufe			Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe		
	ZAN	N-ZAN	Diff. in %	ZAN	N-ZAN	Diff. in %	ZAN	N-ZAN	Diff. in %
1999	1.228 €	2.330 €	-47,3%	*	2.319 €	*	1.167 €	2.045 €	-42,9%
2000	1.127 €	2.373 €	-52,5%	*	2.333 €	*	1.179 €	2.064 €	-42,9%
2001	1.357 €	2.395 €	-43,4%	*	2.360 €	*	1.179 €	2.110 €	-44,1%
2002	*	2.460 €	*	*	2.392 €	*	1.176 €	2.149 €	-45,3%
2003	*	2.478 €	*	*	2.395 €	*	1.152 €	2.137 €	-46,1%
2004	*	2.520 €	*	1.510 €	2.440 €	-38,1%	1.176 €	2.120 €	-44,5%
2005	1.429 €	2.529 €	-43,5%	1.508 €	2.459 €	-38,7%	1.167 €	2.204 €	-47,0%
2006	1.461 €	2.589 €	-43,6%	1.556 €	2.446 €	-36,4%	1.206 €	2.198 €	-45,1%

	Verkehrsberufe			Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe		
	ZAN	N-ZAN	Diff. in %	ZAN	N-ZAN	Diff. in %
1999	1.479 €	2.334 €	-36,6%	2.463 €	3.318 €	-25,8%
2000	1.286 €	2.346 €	-45,2%	2.449 €	3.365 €	-27,2%
2001	1.316 €	2.354 €	-44,1%	2.573 €	3.450 €	-25,4%
2002	1.347 €	2.380 €	-43,4%	2.537 €	3.510 €	-27,7%
2003	1.259 €	2.454 €	-48,7%	2.519 €	3.705 €	-32,0%
2004	1.269 €	2.469 €	-48,6%	2.422 €	3.737 €	-35,2%
2005	1.229 €	2.439 €	-49,6%	2.483 €	3.777 €	-34,3%
2006	1.332 €	2.427 €	-45,1%	2.476 €	3.820 €	-35,2%

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel, Einkommen als Mittelwerte

Betrachtet man die Entgeltunterschiede der durchschnittlichen Monatsentgelte zwischen Zeitarbeitnehmern und Nicht-Zeitarbeitnehmern im Zeitverlauf, so ist festzustellen, dass sie jährlichen Schwankungen unterliegen, wobei die Schwankungsbreite innerhalb der Berufsgruppen unterschiedlich ausgeprägt ist. Bei den Hilfsarbeitern ohne nähere Tätigkeitsbezeichnung liegt sie mit 4,1% besonders niedrig (minimale Differenz ZAN – N-ZAN: 42,9%; maximale Differenz ZAN – N-ZAN: 47,0%). Bei den Berufen der Metallherstellung und -bearbeitung ist sie mit 11,2% besonders hoch (minimale Differenz ZAN – N-ZAN: 27,8%; maximale Differenz ZAN – N-ZAN: 39,0%).

Eine Erklärung für die Entgeltunterschiede zwischen den Berufsgruppen können im unterschiedlichen Anforderungsniveau der Tätigkeiten sowie in der unterschiedlichen Nachfrage am Arbeitsmarkt gesehen werden. Ein hohes Anforderungsniveau und eine hohe Nachfrage am Arbeitsmarkt verkleinern die Entgeltlücke zwischen Zeitarbeitnehmern und Nicht-Zeitarbeitnehmern. Von einer Schließung kann jedoch nicht die Rede sein.

Zu beachten ist, dass die Differenzen zwischen den durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Monatsbruttoentgelten von Zeitarbeitnehmern und Nicht-Zeitarbeitnehmern von 1999 bis 2006 tendenziell in allen Berufsgruppen zunahm. Das ist u. a. darauf zurückzuführen, dass die durchschnittlichen Monatsbruttoentgelte der Nicht-Zeitarbeiter deutlich stärker gestiegen sind als die der Zeitarbeiter. So stieg das durchschnittliche Monatsbrutto von Zeitarbeitnehmern in der Gruppe Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe von 2.463 Euro (1999) auf 2.476 Euro (2006) um 0,5%. Dagegen stieg das durchschnittliche Bruttoentgelt bei Nicht-Zeitarbeiter in der Berufsgruppe im selben Zeitraum um 15,3%.

Zum Teil lag das durchschnittliche sozialversicherungspflichtige Monatsentgelt der Zeitarbeiter von 2006 sogar unter dem von 1999 (Verkehrsberufe, Berufe Metallherstellung und -bearbeitung). Die Entwicklung der durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Monatsentgelte scheint damit recht unabhängig von den Entwicklungen in anderen Branchen zu verlaufen.

TARIFVERTRÄGE TRAGEN NICHT ZUR SCHLIESSUNG DER ENTGELTLÜCKE BEI

Welche Veränderungen sind bei den durchschnittlichen Monatsentgelten im Jahr der Einführung der Tarifverträge zu beobachten? Nur bei den Hilfsarbeitern sowie in der Berufsgruppe der Metallerzeugung und -bearbeitung konnte die Entgeltlücke zwischen Zeitarbeitnehmern und Nicht-Zeitarbeitnehmern – allerdings bei einem Verbleib auf insgesamt hohem Niveau – etwas geschlossen werden. (Differenz bei Hilfsarbeitern von 46,1% in 2003 auf 44,5% in 2004; Differenz bei Berufen der Metallerzeugung und -bearbeitung von 35,7% in 2003 auf 31,1% in 2004). In beiden Fällen wurden die Lücken zwischen den durchschnittlichen Monatsentgelten in den beiden Folgejahren wieder größer. In den anderen Berufsgruppen stiegen die Entgeltdifferenzen im Jahr der Tarifeinführung sogar noch an. Die Einführung der Tarifverträge in der Zeitarbeit in 2004 hat – gemessen am durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Monatsentgelt – also nicht dazu beitragen, die Entgeltlücke zwischen Zeitarbeitnehmern und Nicht-Zeitarbeitnehmern zu schließen, noch nicht einmal zu verringern.

7.3 Interviewergebnisse

Die Entgeltgestaltung in der Zeitarbeit gehört zu den meist diskutierten Themen – auf allen Seiten. Ein/e Verbandsvertreter/in bezeichnet das Jahr 2003 als Stillstandsjahr, in dem alle in der Zeitarbeit abgewartet haben, was sich vor dem Hintergrund des Equal-Pay Grundsatzes bei der Entgeltgestaltung verändern wird.

Im Prinzip wird eine tarifliche Lösung zur Umsetzung des Grundsatzes von allen befragten Branchenvertreter/innen begrüßt. Darüber hinaus gibt es zum einen diverse Haustarifverträge, bei denen nach Einschätzung der Branchenexperten i. d. R. niedrigere Stundenentgelte vereinbart wurden. Zum anderen gibt es „echte“ Equal-Pay-Vereinbarungen, bei denen die Zeitarbeitnehmer/innen dasselbe Entgelt wie die Stammarbeiternehmer/innen des Einsatzunternehmens erhalten.⁵³ Diese Vereinbarungen werden i. d. R. mit großen Unternehmen getroffen, die in der Außenwahrnehmung nicht in den Ruf kommen möchten, schlechter bezahlte und damit ggf. auch schlechter qualifizierte Zeitarbeitnehmer/innen in der Produktion ihrer hochpreisigen Qualitätsprodukte einzusetzen. Einige der befragten Branchenvertreter/innen vertreten die Meinung, dass in diesen „echten“ Equal-Pay-Vereinbarungen die Zukunft liegt.

⁵³ Verbandsvertreter/innen weisen darauf hin, dass auch in diesen Fällen nicht von einem absoluten Equal-Treatment ausgegangen werden kann, da z. B. bei Regelungen zur Altersvorsorge oder zum Urlaub nach wie vor Unterschiede bestehen.

Exkurs:

Heute kommen drei Tarifverträge in der Zeitarbeit zur Anwendung, und zwar die Vereinbarungen iGZ/DGB-Tarifgemeinschaft, BZA/DGB-Tarifgemeinschaft sowie AMP/CGZP. Im Tarifvertrag BZA-DGB-Tarifgemeinschaft wird die Entgeltgruppe 4 als Ecklohngruppe (100%) bezeichnet. Im Tarifvertrag iGZ/DGB-Tarifgemeinschaft ist es die Entgeltgruppe 5 und im Tarifvertrag AMP/CGZP wird auf die Ausweisung einer Ecklohngruppe verzichtet. Zu beachten ist, dass die beiden ausgewiesenen Ecklohngruppen nicht vergleichbar sind, da sie Tätigkeiten mit unterschiedlichem Anforderungsprofil beschreiben.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Stundenentgelte, die in den drei zentralen Tarifverträgen der Zeitarbeit geregelt sind:

Tabelle 29: Stundenentgelte der Tarifverträge in der Zeitarbeit (West)

Entgeltgruppe	iGZ/DGB-Tarifgemeinschaft ab 1.11.2008			BZA/DGB-Tarifgemeinschaft 2007*			AMP/CGZP ab 1.7.2008	
	Eingangsstufe	Zulage (0,20€)**	Zulage (0,35€)**	Std.satz	>9 Mo (1,5 %)**	>12 Mo (3 %)**	Std.satz	Mögl. Absenkung in ersten 6 Mo (9,5%)
M	7,31 €	7,51 €		7,15 €****				
1	7,51 €	7,71 €		7,38 €	7,49 €	7,60 €	7,21 €	6,53 €
2	7,73 €	7,93 €		7,81 €	7,93 €	8,04 €	7,79 €	7,05 €
3	8,48 €	8,68 €		9,37 €	9,51 €	9,65 €	8,45 €	7,65 €
4	9,52 €	9,72 €		9,91 €	10,06 €	10,20 €	9,07 €	8,21 €
5	10,80 €		11,15 €	11,20 €	11,37 €	11,54 €	10,83 €	9,80 €
6	12,09 €		12,44 €	12,38 €	12,57 €	12,76 €	12,24 €	11,08 €
7	13,36 €		13,71 €	13,46 €	13,66 €	13,86 €	14,28 €	12,92 €
8	14,63 €		14,98 €	14,54 €	14,76 €	14,97 €	15,36 €	13,90 €
9	17,38 €		17,73 €	16,69 €	16,94 €	17,19 €	16,23 €	14,69 €

*Tarifverhandlungen laufen

**Nach Ablauf von 9 Kalendermonaten ununterbrochener Überlassungsdauer an denselben Kunden; erstmals nach Ablauf von 14 Kalendermonaten ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses

***Zulagen beim ununterbrochen Einsatz bei einem Kunden

****Die Entgeltgruppe M tritt nur in Kraft, wenn der "Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit" in Form der Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz wirksam wird und gilt nur für Beschäftigte, die ab dem Tag des Inkrafttretens der Rechtsverordnung zum zuvor genannten Tarifvertrag eingestellt werden.

Die Stundenentgelte reichen (ohne Entgeltgruppe M) von 7,51 Euro bis 17,38 Euro beim Tarifvertrag iGZ/DGB-Tarifgemeinschaft sowie von 7,38 Euro bis 16,69 Euro beim Tarifvertrag BZA/DGB-Tarifgemeinschaft. Darüber hinaus sind Zulagen ab einer bestimmten Überlassungsdauer an denselben Kunden vereinbart, wobei z. T. eine bestimmte Vertragslaufzeit erfüllt sein muss. Der Tarifvertrag AMP/CGZP folgt einer anderen Logik: Er sieht Stundensätze zwischen 7,21 Euro und 16,23 Euro vor, wobei in den ersten sechs Monaten eine Absenkung in Höhe von 9,5% auf den jeweiligen Stundensatz erfolgen kann. Legt man diese Absenkung zu Grunde, liegen die Stundensätze zwischen 6,53 Euro und 14,69 Euro.

Zwei ausgewählte Entgeltvergleiche

Beispiel 1: Wie viel verdient ein/e Zeitarbeitnehmer/in, die/der im Einsatzbetrieb einfache Tätigkeiten ausübt, für die keine vorherigen Arbeitskenntnisse erforderlich sind und eine kurze Einweisung ausreichend ist, im Vergleich zu einem/einer Mitarbeiter/in mit gleicher Tätigkeit, der/die zur Stammebelegschaft in einem tarifgebundenen Metallbetrieb in NRW gehört?

Tabelle 30: Vergleich der tariflichen Monatsentgelte (Grundentgelte) Zeitarbeit – Lohnabkommen Metall NRW: einfache Hilfstätigkeiten

Tarifvertrag	Lohn-/Entgeltgruppe	Beschreibung Lohn-/Entgeltgruppe	Monatslohn/-entgelt	Differenz zu Metall NRW abs. in %	
Lohnabkommen Metall NRW	LG 3 ab 1.6.2008	einf. Tätigkeiten, ohne vorherige Arb.kenntnisse, kurze Einweisung	1.744,93 €		
iGZ/DGB-Tarifgemeinschaft	EG 1 ab 1.11.2008	einfache/sich wiederholende Tätigkeiten, Einweisung	1.139,04 €	- 605,89 €	-34,72%
BZA/DGB-Tarifgemeinschaft	EG 1 ab 2007	Tätigkeiten, keine Anlernzeit nach 5 Mo, kurze Anlernzeit	1.119,32 €	- 625,61 €	-35,85%
AMP/CGZP	EG 1 ab 1.7.2008	schemat. Tätigkeiten, k. Berufsaufb., k. spezif. Können, Einweisung	1.093,54 €	- 651,39 €	-37,33%
AMP/CGZP	EG 1 Absenkung erste 6 Mo	schemat. Tätigkeiten, k. Berufsaufb., k. spezif. Können, Einweisung	990,41 €	- 754,52 €	-43,24%

Für die beschriebene Tätigkeit erhält ein/e Beschäftigte/r in Lohngruppe 3 nach dem Lohnabkommen Metall NRW im Monat 1.744,93 Euro. Dieselbe Tätigkeit wird nach dem Tarifvertrag iGZ/DGB-Tarifgemeinschaft mit 1.139,04 Euro entlohnt, beim Tarifvertrag BZA/DGB-Tarifgemeinschaft sind es 1.119,32 Euro und beim Tarifvertrag AMP/CGZP sind es 1.093,54 Euro bzw. bei Umsetzung der möglichen Absenkung in den ersten sechs Monaten 990,41 Euro. Nach dieser Eingruppierung verdienen Zeitarbeitnehmer/innen, die einfache Hilfstätigkeiten ausüben – je nach Tarifvertrag in der Zeitarbeit – zwischen 35% und 43% weniger als Beschäftigte, die nach dem Metall-Tarif NRW entlohnt werden.

Beispiel 2: Wie viel verdient ein/e Jungfacharbeiter/in, die/der nach einem Tarifvertrag in der Zeitarbeit entlohnt wird, im Vergleich zu einem/einer Jungfacharbeiter/ in einem tarifgebundenen Metallbetrieb in NRW?

Tabelle 31: Vergleich der tariflichen Monatsentgelte (Grundentgelte) Zeitarbeit – Lohnabkommen Metall NRW: Jungfacharbeiter/in

Tarifvertrag	Lohngruppe	Beschreibung Lohngruppe	Std.lohn brutto	Differenz zu Metall NRW abs. in %	
Lohnabkommen Metall NRW ab 1.6.2008	LG 7 ab 21. Lebensjahr	vorausgesetztes Können durch Berufsausbildung (Facharbeiten)	13,33 €		
IGZ	EG 4 ab 1.11.2008	Tätigkeiten, die 3-jährige Berufsausbildung erfordern	9,52 €	- 3,81 €	-28,58%
BZA	EG 3 ab 2007	Tätigkeiten, die Berufsausbildung erfordern	9,37 €	- 3,96 €	-29,71%
AMP	EG 3 ab 1.7.2008	Tätigkeiten, die Berufsausbildung erfordern	8,45 €	- 4,88 €	-36,61%
AMP	EG 3 Absenkung erste 6 Mo	Tätigkeiten, die Berufsausbildung erfordern	7,65 €	- 5,68 €	-42,61%

Der/die Jungfacharbeiter/in wird im Metall-Tarif in Lohngruppe 7 eingruppiert (Ecklohngruppe) und verdient im Monat 2.028,99 Euro (Grundentgelt). In der Zeitarbeit wird die Tätigkeit des Jungfacharbeiters mit 1.443,90 Euro (iGZ/DGB-Tarifgemeinschaft) bzw. mit 1.421,15 Euro (BZA/DGB-Tarifgemeinschaft) vergütet. Erfolgt die Eingruppierung nach Tarifvertrag AMP/CGZP, so beträgt der Monatslohn 1.281,61 Euro bzw. 1.160,28 Euro, wenn die 9,5%ige Absenkung in den ersten sechs Monaten erfolgt. Damit verdient ein/e Jungfacharbeiter/in bei Ausübung der entsprechenden Tätigkeit in der Zeitarbeit zwischen 29% und 43% weniger als ein/e Jungfacharbeiter/in, die nach Metall-Tarif NRW entlohnt wird.

Bei den Entgeltvergleichen ist insgesamt zu berücksichtigen, dass es sich um einen Vergleich der Grundentgelte handelt, leistungsbezogene Entgeltbestandteile sowie andere zusätzliche Entgeltbestandteile bleiben dabei außen vor. Veränderungen, die sich aus der Umsetzung des Tarifvertrags über Entgelte und Ausbildungsvergütungen in der Metall- und Elektroindustrie (ERA) ergeben (können), bleiben hier zunächst unberücksichtigt.

Im Zusammenhang mit den abgeschlossenen Tarifverträgen werden von den befragten Branchenvertreter/innen zwei zentrale Kritikpunkte angesprochen:

1. Rund 90% der Zeitarbeitsunternehmen geben an, sich an den Tarifverträgen zu orientieren.⁵⁴ Die praktischen Erfahrungen sprechen jedoch eine andere Sprache; selbst Verbandsmitglieder sollen es mit der Tariftreue nicht immer so genau nehmen. Jedes der befragten Zeitarbeitsunternehmen kennt Beispiele, bei denen ein Mitwettbewerber versucht hat, mit Dumpingangeboten einen Entleihbetrieb für sich zu gewinnen. Dabei werden Helfer/innen für einen Verrechnungssatz von unter 10 Euro angeboten. Die/der Mitarbeiter/in hat dann ein Stundentgelt von unter 5 Euro.⁵⁵

Die Folgen sollten aus Sicht der Verbandsvertreter/innen nicht unterschätzt werden: Da ist zunächst der Imageschaden, den die Branche erleidet, die gerade an einer Imageverbesserung interessiert ist. Als nächstes werden „die Preise beim Kunden kaputt gemacht“. Kunden versuchen, die Verrechnungssätze der konkurrierenden Zeitarbeitsunternehmen zu drücken. Nicht jedes Zeitarbeitsunternehmen kann es sich erlauben, aus so einer Wettbewerbssituation auszusteigen und den Kunden ggf. zu verlieren. Und ein reduzierter Verrechnungssatz kann nicht komplett in die Marge fließen, so dass letztendlich für die/den Zeitarbeitnehmer/in ein Stundenentgelt von 4 – 6 Euro bleibt.

Eine Lösung, um die „schwarzen Scharfe der Branche“ zu identifizieren, sehen die Branchenvertreter/innen in einer stärkeren Kontrolle der Tariftreue durch Dritte; eine Kontrolle, die es allerdings auch bei anderen Wirtschaftsunternehmen von Seiten Dritter nicht gibt.

2. In der aktuellen Kritik steht bei den interviewten Branchenexpert/innen auch die Höhe der tariflichen Entgelte im Tarifvertrag AMP/CGZP. Zwar wurden zum 1.7.2008 die Stundenentgelte angehoben, über die Absenkungsmöglichkeit in den ersten sechs Monaten ist aber immer noch ein Stundenentgelt unter 7 Euro (genau 6,53 Euro) möglich. Und: Stellt man in Rechnung, dass das Gros der Zeitarbeitnehmer/innen nur kurzzeitig in der Zeitarbeit beschäftigt ist, dann schaffen in der Entgeltgruppe 1 die meisten den Sprung aus der abgesenkten Entgeltstufe gar nicht hinaus.

Beim Thema Entgeltvergleich weisen Gewerkschaftsvertreter/innen und Betriebsräte insbesondere auf die Entgeltlücke hin, die es zu schließen gilt. Arbeitgebervertreter/innen wischen die Entgeltlücke nicht gänzlich vom Tisch, sondern weisen mit dem Blick auf Einzelfälle darauf hin, dass ein solider Entgeltvergleich von Zeitarbeitnehmer/innen und Mitarbeiter/innen der Entleihunternehmen folgende Kriterien erfüllen muss:

- Es muss dieselbe Tätigkeit sein, da das Entgelt tätigkeitsbezogen und nicht qualifikationsbezogen ist.
- Das Entgelt der/des Zeitarbeitsbeschäftigten muss dem Entgelt in verschiedenen Einsatzbranchen differenziert gegenüber gestellt werden. Die tariflichen Regelungen in den einzelnen Branchen sind sehr unterschiedlich (z. B. Metallindustrie – Hotel- und Gaststät-

⁵⁴ Nach Verbandsinformationen sind aber nur rund 50% der Zeitarbeitsunternehmen verbandlich organisiert.

⁵⁵ Als Faustformel gilt: Verrechnungssatz/1,6 bis 2,0 = Entgelt/Std. für die/den Zeitarbeitnehmer/in (1,6 eher für Helfer/innen; 1,8 bis 2,0 eher für Fachkräfte).

tengewerbe). Nicht zuletzt bestimmt auch in einigen Branchen die Berufserfahrung (Jahre der ausgeübten Tätigkeit) die konkrete Entgelthöhe.

- Es müssen Besonderheiten auf dem regionalen Arbeitsmarkt berücksichtigt werden. Der Mangel an bestimmten Qualifikationen/Berufen treibt den Preis in die Höhe. Vor diesem Hintergrund schwanken die Entgelte sowohl der Zeitarbeitnehmer/innen als auch der Beschäftigten in den Entleihunternehmen.

Dies ist ein Plädoyer für eine Einzelfallbetrachtung. Gleichwohl können – bezogen auf die Entgeltdifferenzen Orientierungspunkte gegeben werden:

Bezogen auf den Helfermarkt wird von den Zeitarbeitsunternehmen als realistisch eingeschätzt, dass ein/e Zeitarbeitnehmer/in bis zu 40% weniger verdient als ein/e Helfer/in, der/die in einem tarifgebundenen Metall- oder Chemieunternehmen in NRW tätig ist. Dagegen können Zeitarbeitnehmer/innen, die angelernte Tätigkeiten im Krankenhaus oder in der Altenpflege erledigen, gleich, wenn nicht sogar höher entlohnt werden als ihre Pendants in den Entleihunternehmen. Dies resultiert z. T. auch aus den geringen Tarifabschlüssen im Gesundheitswesen (Haustarifverträge).

Facharbeiter mit Berufserfahrung werden von den Zeitarbeitsunternehmen vielfach übertariflich entlohnt. Die Zulagen sind aus Sicht der Zeitarbeitsunternehmen notwendig, um qualifizierte Mitarbeiter/innen zu gewinnen und für eine bestimmte Zeit an das Unternehmen zu binden bzw. den Einsatz besonders guter und flexibler Mitarbeiter zu honorieren. Gerne werden dazu auch die steuerlichen Möglichkeiten genutzt, um das Nettoentgelt der Zeitarbeitnehmer/innen zu erhöhen (Verpflegungsmehraufwand, Fahrgeld, Tankgutscheine). Unter dem Strich sollen die Entgeltunterschiede auf der Facharbeiterebene so auch einmal nivelliert werden können. Als Faustformel beschreiben die Vertreter/innen der Zeitarbeitsverbände: Je höher und regional gefragter die Qualifikation ist, desto eher gleichen sich die Entgelte von Zeitarbeitnehmern und Beschäftigten in den Entleihunternehmen an.

Darüber hinaus hängt die Zahlung übertariflicher Entgeltbestandteile auch von der Kundenbeziehung sowie vom Verhandlungsgeschick der Disponent/innen ab. Für qualifizierte Kräfte im längerfristigen Einsatz, mit denen die Einsatzbetriebe sehr zufrieden sind, wird durchaus schon mal nachverhandelt. Die Erhöhung wird dann an die Zeitarbeitnehmer/innen weitergeleitet.

Die insbesondere von Arbeitgeberseite skizzierte Angleichung der Entgelte, die stattfinden soll, kann von ihnen jedoch nicht quantifiziert werden. So verbleibt die Beschreibung auf der Beispielebene. Dies deutet darauf hin, dass (zumindest) bei qualifizierten Kräften in der Zeitarbeit die Entgeltgestaltung im Fluss ist, nicht zuletzt, um qualifizierte Kräfte überhaupt für die Zeitarbeit zu gewinnen. Abzuwarten ist, ob und ggf. wann die bisherigen Einzelfälle erkennbare Spuren in der quantitativen Entgeltentwicklung hinterlassen werden.

8. VOR UND NACH DER ZEITARBEIT – ERWERBSVERLÄUFE VON ZEITARBEITNEHMER/INNEN

KAPITEL 8 AUF EINEN BLICK:

- Der Erwerbsstatus von Zeitarbeitnehmer/innen vor der Zeitarbeit hat starken Einfluss auf den Erwerbsstatus im 1. Jahr nach der Zeitarbeit. Wer vorher eine Vollzeit-/ Teilzeitbeschäftigung hatte, hat sie mit hoher Wahrscheinlichkeit auch nach der Zeitarbeit. Wer vorher arbeitslos war, ist es mit hoher Wahrscheinlichkeit auch danach.
- Der Erwerbsstatus im 1. Jahr nach der Zeitarbeit setzt sich mit hoher Wahrscheinlichkeit im 2. Jahr nach der Zeitarbeit fort.
- Aber: Knapp einem Drittel der Zeitarbeitnehmer/innen, die vor der Zeitarbeit arbeitslos waren, gelingt danach ein Einstieg in eine Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung in einem anderen Wirtschaftsbereich (Klebe-/Brückeneffekt). Im 2. Jahr nach der Zeitarbeit steigt der Anteil auf rd. 37%.
- Hinter dem Klebe-/Brückeneffekt steht i. d. R. eine weitere rd. 2-jährige Bewährungsfrist in der Gruppe der befristeten Beschäftigten in einem Betrieb außerhalb der Zeitarbeit. Erst aus dieser Gruppe kann der „Aufstieg“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis gelingen.
- Für einen Teil der Zeitarbeitnehmer/innen heißt nach der Zeitarbeit vor der Zeitarbeit. Sie wechseln sofort oder nach einer anderweitigen Suchphase zum nächsten Verleiher (Zeitarbeitskarrieren).

8.1 Quantitative Ergebnisse

Im Folgenden werden die Erwerbsverläufe von Personen im Zeitraum 2000 bis 2006 in ganz Deutschland⁵⁶ betrachtet, die in den Jahren 2002, 2003 und/oder 2004 in der Zeitarbeit beschäftigt waren. Es wird untersucht, welchen Erwerbsstatus die Personen vor der Zeitarbeit hatten, und welchen Status sie ein bzw. zwei Jahre nach der Zeitarbeit hatten.

Methodische Anmerkung:

Aussagen zu Erwerbsverläufen können auf Basis des sozio-oekonomischen Panels für Gesamtdeutschland gemacht werden. Angaben aus dem sozio-oekonomischen Panel sind im Hinblick auf die Zeitarbeit nicht repräsentativ. Zu beachten ist, dass es im Vergleich zur Statistik der Arbeitnehmerüberlassung der Bundesagentur für Arbeit (Vollerhebung) zu quantitativen Abweichungen beim Erwerbsstatus vor der Zeitarbeit kommt. So ist der Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen, die aus einer Erwerbstätigkeit in die Zeitarbeit wechseln, deutlich höher als in der AÜG-Statistik. Umgekehrt weist die AÜG-Statistik einen höheren Anteil von zuvor arbeitslosen Zeitarbeitnehmer/innen aus.

⁵⁶ Für eine Analyse der Erwerbsverläufe von Zeitarbeitnehmer/innen in NRW ist die Fallzahl zu klein. Zu beachten ist, dass auch die Analyse auf Bundesebene nur mit einer kleinen Fallzahl durchgeführt werden kann. Es gehen nur Zeitarbeitnehmer/innen in die Auswertung ein, die sich an mindestens drei Befragungswellen beteiligt haben. Siehe bzgl. weiterer möglicher Verzerrungen auch im Methodenteil.

Aus unserer Sicht sind die Daten des sozio-oekonomischen Panels gleichwohl aussagekräftig, und zwar dann, wenn auf Basis der Daten vor der Zeitarbeit ein Zusammenhang zum Erwerbsverlauf der Zeitarbeiter/innen nach der Zeitarbeit betrachtet wird. Fragen wie: ‚Welchen Erwerbsstatus haben Personen, die vor der Zeitarbeit arbeitslos waren ein bzw. zwei Jahre nach der Zeitarbeit?‘ oder ‚Welchen Erwerbsstatus haben Personen, die vor der Zeitarbeit in Vollzeit oder Teilzeit gearbeitet haben, nach der Zeitarbeit?‘ werden im Folgenden untersucht und beantwortet.

DER ERWERBSSTATUS VOR DER ZEITARBEIT HAT GROSSEN EINFLUSS AUF DEN STATUS NACH DER ZEITARBEIT

Rund 80% Zeitarbeitnehmer/innen, die vor der Zeitarbeit in Vollzeit oder Teilzeit erwerbstätig waren, fanden im 1. Jahr nach der Zeitarbeit wieder eine Stelle in Vollzeit oder Teilzeit. Im 2. Jahr sank der Anteil auf knapp zwei Drittel.⁵⁷ Knapp ein Fünftel der Zeitarbeitnehmer/innen, die aus einer Erwerbstätigkeit kamen, wurden nach der Beschäftigung in der Zeitarbeit arbeitslos. Im 2. Jahr nach der Zeitarbeit stieg der Anteil auf knapp ein Viertel. Und: Eine von zehn Personen ging wieder in die Zeitarbeit. Für Personen, die aus einer Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung kommen, ist die Zeitarbeit damit überwiegend eine Übergangsstation, die wieder in eine Vollzeit-/Teilzeiterwerbstätigkeit mündet. Mit dem Einstieg in die Zeitarbeit kann möglicherweise eine (vorübergehende) Arbeitslosigkeit vermieden werden.

Tabelle 32: Betrachtung des Erwerbsverlaufes im 1. und 2. Jahr nach der Zeitarbeit in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus vor der Zeitarbeit in der BRD

Vor der ZA sind:	Nach der Zeitarbeit sind im 1. und 2. Jahr davon...									
	VZ/TZ		Zeitarbeit ¹		Ausbildung, Lehre		unregelm., geringfügig		arbeitslos	
	1. Jahr	2. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	1. Jahr	2. Jahr
VZ/TZ	79,2%	64,5%	-	10,3%	0,0%	0,0%	1,0%	1,0%	19,8%	24,2%
Ausbildung, Lehre	16,1%	16,1%	-	47,1%	0,0%	0,0%	11,0%	17,4%	73,0%	19,4%
unregelm., geringfügig	20,2%	22,5%	-	7,3%	0,0%	0,0%	34,1%	21,4%	45,8%	48,7%
arbeitslos	31,9%	36,6%	-	8,4%	1,4%	2,0%	10,4%	3,8%	56,2%	49,1%

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel, eigene Berechnungen

¹ im ersten Jahr nach ZA kann per Definition niemand in ZA arbeiten – erst im 2. Jahr danach

Von den Personen, die von einer Ausbildung in die Zeitarbeit wechselten, waren rund 16% im 1. Jahr nach der Zeitarbeit als Vollzeit- oder Teilzeitkraft außerhalb der Zeitarbeit erwerbstätig; 73% waren arbeitslos. Die Zeitarbeit als erste Station nach der Ausbildung führte somit nur bei einem geringen Anteil von Personen in eine Vollzeit-/Teilzeiterwerbstätigkeit. Der Klebe- oder Brückeneffekt nach dem Sammeln erster Berufserfahrungen war bei dieser Personengruppe also eher gering.

Im 2. Jahr nach der Zeitarbeit ging bei den Personen, die unmittelbar vor der Zeitarbeit eine Ausbildung absolviert hatten, die Arbeitslosigkeit zurück (19,4%), allerdings nicht zu Gunsten einer Vollzeit-/Teilzeittätigkeit in der übrigen Wirtschaft. Rund 47% der Personen, die von einer Ausbildung in die Zeitarbeit wechseln, hatten im 2. Jahr nach der Zeitarbeit wieder ein

⁵⁷ Der Erwerbsstatus im 2. Jahr nach der Zeitarbeit wird unabhängig vom Status im 1. Jahr betrachtet.

Beschäftigungsverhältnis in der Zeitarbeit. Die Daten zeigen somit weniger einen Klebe-/Brückeneffekt als vielmehr die Gefahr eines Einstiegs in eine Zeitarbeitskarriere auf.

MINDESTENS EIN DRITTEL DER ZEITARBEITNEHMER/INNEN, DIE VORHER ARBEITSLOS WAREN, SCHAFFEN DEN SPRUNG IN EINE ERWERBSTÄTIGKEIT AUßERHALB DER ZEITARBEIT

Von den Personen, die vor der Zeitarbeit arbeitslos waren, gelang fast jeder/jedem Dritte/n im 1. Jahr nach der Zeitarbeit der Wechsel in eine Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung. Für über die Hälfte der vor der Zeitarbeit arbeitslos gemeldeten Personen führte der Weg im 1. Jahr nach der Zeitarbeit wieder in die Arbeitslosigkeit (56,2%). Im 2. Jahr nach der Arbeitslosigkeit sank der Anteil derjenigen, die arbeitslos waren, unter die 50%-Marke (49,1%). Aus der Arbeitslosigkeit über Zeitarbeit schafften es im 2. Jahr nach der Zeitarbeit 36,6% in eine Vollzeit-/Teilzeitstelle, 8,4% gingen erneut ein Beschäftigungsverhältnis in der Zeitarbeit ein.⁵⁸

Damit hat der Erwerbsstatus vor der Zeitarbeit großen Einfluss auf den Status nach der Zeitarbeit. Rd. einem Drittel der Zeitarbeitnehmer/innen, die aus der Arbeitslosigkeit kamen, gelang über die Zeitarbeit der Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt.

ERWERBSSTATUS IM 1. JAHR NACH DER ZEITARBEIT SETZT SICH IM 2. JAHR HÄUFIG FORT – RD. 15% GELINGT VON DER ARBEITSLOSIGKEIT NACH DER ZEITARBEIT SPÄTER DER EINSTIEG IN DEN 1. ARBEITSMARKT

Wie verändert sich der Beschäftigungsstatus der Zeitarbeitnehmer/innen vom ersten zum zweiten Jahr nach der Zeitarbeit? Bei dieser Verlaufsbeurteilung konzentrieren wir uns auf die Zeitarbeitnehmer/innen, die vor und nach der Zeitarbeit in Vollzeit/Teilzeit beschäftigt bzw. arbeitslos waren.⁵⁹

⁵⁸ Ein Vergleich mit Eingliederungsquoten bei Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung ist nur sehr bedingt möglich. Die Agentur für Arbeit errechnet die Quote 6 Monate nach der Maßnahme, die SOEP-Daten können sich auf einen längeren Zeitraum beziehen. Die Agentur fragt nach einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, die auch in der Zeitarbeit liegen kann. Bei den SOEP-Daten haben wir zwischen einer Beschäftigung in der Zeitarbeit sowie einer Vollzeit-/Teilzeittätigkeiten in der übrigen Wirtschaft unterschieden. Gleichwohl seien an dieser Stelle einige Quoten für 2007 als Orientierung angeführt. Eingliederungsquoten der Arbeitsmarktpolitik mit SGB III-Trägerschaft der Teilnehmer/innen (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik):

Maßnahmen insgesamt: BA: 52,4%; RD NRW: 52,1%

FbW berufliche Weiterbildung: BA: 57,2%; RD NRW: 56,3%

TM Eignungsfeststellung/Trainingsmaßnahme: BA: 53,9%; RD NRW: 53,0%

EGZ Eingliederungszuschuss: BA: 83,1%; RD NRW: 83,1%

EVZ Eingliederungszuschuss bei Vertretung (Job-Rotation): BA: 79,9%; RD NRW: 88,5%

ABM Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen: BA: 40,3%; RD NRW: 41,4%

⁵⁹ Eine vergleichbare Betrachtung der Personen, die vor der Zeitarbeit in Ausbildung waren, ist aufgrund der geringen Fallzahl nicht möglich.

Tabelle 33: Veränderung des Beschäftigungsstatus im 2. Jahr, ausgehend vom 1. Jahr nach der Zeitarbeit in der BRD

Vor der ZA:	Nach der Zeitarbeit sind:			Gesamt 2. Jahr	
	1 Jahr danach:	...davon sind im 2. Jahr (Angaben in %):			
VZ/TZ	VZ/TZ 79,2%				100,0%
	arbeitslos 19,8%				100,0%
Arbeitslos	VZ/TZ 31,9%				100,0%
	arbeitslos 56,2%				100,0%

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel, eigene Berechnungen

Von den Zeitarbeitnehmer/innen, die vor der Zeitarbeit einer Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung nachgegangen sind, fanden im 1. Jahr nach der Zeitarbeit – wie bereits beschrieben – rund 80% wiederum eine Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung. Diese setzten gut drei Viertel auch im zweiten Jahr nach der Zeitarbeit fort. 12,3% wechselten in die Zeitarbeit und jeder Zehnte wurde arbeitslos. Für die Mehrzahl der Zeitarbeitnehmer/innen, die aus einer Beschäftigung in die Zeitarbeit kamen, hatte der Wiedereinstieg in eine Erwerbstätigkeit außerhalb der Zeitarbeit also auch noch im 2. Jahr nach der Zeitarbeit Bestand.

Von denjenigen Zeitarbeitnehmer/innen, die ebenfalls vor der Zeitarbeit in Vollzeit-/Teilzeit erwerbstätig waren, nach der Zeitarbeit dann jedoch in die Arbeitslosigkeit gingen, dauerte für 77,7% die Arbeitslosigkeit auch im 2. Jahr nach der Zeitarbeit an. Rund 17% schafften im 2. Jahr den Sprung von der Arbeitslosigkeit in eine Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung.

Nun zu denjenigen, die vor der Zeitarbeit arbeitslos waren: Knapp ein Drittel schaffte den Sprung von der Zeitarbeit in eine Vollzeit-/Teilzeitstelle, und davon waren rund 75% auch im 2. Jahr nach der Zeitarbeit immer noch beschäftigt. Für rund 10% endete die Erwerbstätigkeit im 2. Jahr nach der Zeitarbeit und sie wurden wieder arbeitslos.

Von den Zeitarbeitnehmer/innen, die sowohl vor als auch im 1. Jahr nach der Zeitarbeit arbeitslos waren, setzte sich für gut drei Viertel die Arbeitslosigkeit auch im 2. Jahr nach der Zeitarbeit fort. Rund 14% gelang im 2. Jahr der Eintritt in eine Vollzeit-/Teilzeitstelle.

Die Ergebnisse zeigen, dass der Erwerbsstatus, der im 1. Jahr nach der Zeitarbeit eintritt stark von dem Erwerbsstatus vor der Zeitarbeit abhängt. Und der Erwerbsstatus, der im 1. Jahr nach der Zeitarbeit eintritt, setzt sich mit hoher Wahrscheinlichkeit auch im 2. Jahr nach der Zeitarbeit fort. Neben einem Klebe-/Brückeneffekt hat die Zeitarbeit auch einen Überbrückungseffekt – er führt in denselben Erwerbsstatus wie vor der Zeitarbeit, z. T. auch in die Arbeitslosigkeit.

Gleichwohl ist der Anteil der Personen, die es aus der Arbeitslosigkeit im 1. und 2. Jahr nach der Zeitarbeit im 2. Jahr in eine Vollzeit-/Teilzeitstelle schafften, nicht unerheblich (14,2 bzw.

17,1%). Ob dieser Statuswechsel auf die Zeitarbeit (mit)zurückgeführt werden kann, kann anhand der Daten nicht überprüft werden.

8.2 Interviewergebnisse

Übereinstimmend stellen die interviewten Branchenexpert/innen sinkende direkte Übernahmequoten von Zeitarbeitnehmer/innen in den Entleih- oder in einem anderen Unternehmen außerhalb der Branche Zeitarbeit fest. Während sie früher auf rund 40 bis 50% geschätzt wurden, so sind heute eher 20% bis 30% realistisch. Aufgrund veränderter Nutzungsstrategien wird Zeitarbeit immer weniger ein Weg zum Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt.

Bei der Betrachtung des so genannten Klebe- und Brückeneffektes unterscheiden die interviewten Personen nicht nach dem Erwerbsstatus vor der Zeitarbeit. Insbesondere von den Zeitarbeitsverbänden wird hervorgehoben, dass die Zeitarbeit eine Brücke aus der Arbeitslosigkeit in eine Erwerbstätigkeit ist. Allerdings ist die Zeitarbeit eine noch viel wirksamere Brücke in eine Voll-/Teilzeitbeschäftigung, wenn vor der Zeitarbeit ebenfalls eine Erwerbstätigkeit stand. In diesen Fällen kann Zeitarbeit weniger als Brücke, sondern vielmehr als Überbrückung angesehen werden.

Unabhängig vom Erwerbsstatus vor der Zeitarbeit zeichnen die interviewten Branchenexpert/innen aus Sicht der Zeitarbeitnehmer/innen folgende Wege/Möglichkeiten aus bzw. nach der Zeitarbeit auf, die wir auch in der quantitativen Untersuchung wiederfanden, allerdings ohne diese quantifizieren zu können. Nicht alle Wege enden im 1. Arbeitsmarkt und natürlich gibt es vielfältige Überschneidungen.

ZEITARBEIT – BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG – UNBEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG

Wer sich in der Zeitarbeit bewährt, erhält eine Chance auf einen befristeten Arbeitsvertrag im Entleihunternehmen. Wer sich in der Befristung bewährt, erhält eine Chance auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag und darf sich fortan zur Stammebelegschaft zählen. Allerdings reicht die Bewährung nicht aus. Bei jeder „Vertragsstufe“ steigt die betrieblich geforderte Absicherung, dass der Personalmehrbedarf von Dauer ist.

Für diese Personen ist die Zeitarbeit über die Hürde einer Befristung ein Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt.

ZEITARBEIT – BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG – ZEITARBEIT

Der Einstieg in einem Entleihunternehmen mit einem befristeten Arbeitsvertrag kann unterschiedliche Gründe haben. Zum Beispiel dauert der Einsatz einer Zeitarbeitnehmerin/eines Zeitarbeitnehmers aufgrund fortgesetzter Krankheit der Stammmitarbeiterin/des Stammmitarbeiters länger als geplant. Es ist eine Frage des Images und des sozialverträglichen Handelns im Entleihunternehmen, nicht längerfristig Mitarbeiter/innen im Unternehmen zu beschäftigen, die im Vergleich zu Mitarbeiter/innen der Stammebelegschaft zu einem deutlich geringeren Entgelt arbeiten. Die „Fürsorge“ geht in machen Fällen soweit, dass mit dem Verleihbetrieb Absprachen getroffen werden, dass nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags eine Rückkehr in das Zeitarbeitsunternehmen möglich ist.

In einem anderen Fall wurde von einer befristeten Einstellung von Zeitarbeiter/innen im eigentlichen Entleihbetrieb berichtet, um die mit dem Betriebsrat vereinbarten Maximalquoten von Zeitarbeiter/innen zu umgehen. Nach Auslaufen der befristeten Arbeitsverträge werden den Mitarbeiter/innen erneute Arbeitsverträge bei dem Zeitarbeitsunternehmen angeboten.

Für diese Personen bleibt das Tor zum 1. Arbeitsmarkt am Ende der Brücke verschlossen. Der Ausweg ist wiederum die Zeitarbeit.

ZEITARBEIT OHNE ENDE ODER ZEITARBEIT ALS 1. ARBEITSMARKT?

Aufgrund der geänderten Einsatzstrategien von Entleihunternehmen verbleibt ein steigender Anteil von Zeitarbeiter/innen in der Beschäftigungsform. Intensivnutzer haben i. d. R. kein Interesse an einer Übernahme, da die Personalstrategie eben auf einem dauerhaften Einsatz von Zeitarbeiter/innen in größerem Umfang basiert. Die interviewten Branchenexpert/Innen sehen die Entwicklung insbesondere bei Helfertätigkeiten sowohl im Produktions- als auch im Dienstleistungsbereich. Einzelbeispiele sind jedoch auch im Bereich höher qualifizierter Zeitarbeiter/innen bekannt (Ingenieure). Aufgrund der z. T. mehrjährigen Einsätze in einem Entleihunternehmen ist eine Identifikation mit dem Entleihunternehmen nicht auszuschließen. Gleichwohl: Für diese Personen heißt die Perspektive Zeitarbeit.

ZEITARBEIT – ARBEITSLOSIGKEIT

Zeitarbeit endet immer dann in der Arbeitslosigkeit, wenn ein Mindestmaß an Arbeitsverhalten nicht erfüllt wird und wenn keine (Anschluss-)Verleihung sichergestellt werden kann. In der Branche gilt die Faustformel: Wenn ein/e Zeitarbeiter/in zwei Wochen nicht verliehen werden kann, steht eine betriebsbedingte Kündigung ins Haus. Mit einer Kündigung werden wohl auch viele Zeitarbeiter/innen rechnen müssen, die aktuell in der Automobilindustrie bzw. der Zulieferindustrie eingesetzt waren und nun aufgrund von Auftragseinbrüchen die ersten sind, die die Betriebe verlassen müssen. Die Erfolgsaussichten auf eine schnelle Wiedervermittlung werden insbesondere aufgrund der hohen Anzahl gleichzeitig abgemeldeter Zeitarbeiter/innen als nicht hoch eingeschätzt.

Diese Personen bekommen das Risiko der Zeitarbeit am härtesten zu spüren. Bleiben Verleihaufträge aus, droht die Arbeitslosigkeit.

ANHANG 1: METHODISCHES VORGEHEN

Das folgende Kapitel beschreibt das methodische Vorgehen der Untersuchung, getrennt nach quantitativer Datenbasis (Sekundäranalyse) und qualitativer Datenbasis (Interviews). In einem dritten Schritt werden methodische Hinweise zu Unterkapiteln des Berichtes gegeben.

1.1 Sekundäranalyse: Übersicht der Datenquellen

Die quantitativen Aussagen in dem vorliegenden Bericht basieren auf der Auswertung vorhandener Daten, die einen umfassenden Überblick über die Struktur der Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen geben. Für die Auswertung wurden folgende Datenquellen einbezogen:

- Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung der Bundesagentur für Arbeit
- Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit
- Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) des DIW
- IAB-Betriebspanel (IABB)
- BA-Beschäftigtenpanel (BAP)
- Repräsentative Befragung von Zeitarbeitsbetrieben (Soziale Innovation GmbH und Unique GmbH im Auftrag des BMBF)

Die Datenquellen unterscheiden sich hinsichtlich der Zielgruppen, der Stichprobengröße, der Messzeitpunkte sowie der Art und Weise der Datengewinnung. Nachfolgende Übersicht stellt die verschiedenen Datenquellen dar.

Tabelle 34: Übersicht der verwendeten Datenquellen

	BA AÜG-Statistik	BA Beschäftigungsstatistik	SOEP	IAB Betriebspanel	BA- Beschäftigtenpanel
Auswertungszeitraum	2001-2007	1999-2007	2001-2006	1998, 2002-2007	1999-2006
Messzeitpunkte	stichtagsbezogen; jeweils Juni/Dez. eines Jahres	stichtagsbezogen - quartalsweise	Jährlich, im Frühjahr	Jährlich, in der 2. Jahreshälfte	stichtagsbezogen - quartalsweise
Für die Auswertung verwendete Messzeitpunkte	30.06.	30.09.	-	30.06.	30.06.
Beschreibung des Samples	Vollerhebung Meldung aller Verleihbetriebe in Deutschland	Vollerhebung Meldung zur Sozialversicherung	Repräsentative jährl. Stichprobe Privathaushalte in Deutschland (2006 rd. 6000 Pers.)	Repräsentative Stichprobe Betriebe in Dtl. (rd. 16.000)	2% Stichprobe aus BA-Beschäftigungsstatistik Beschäftigte in Dtl. (pro Welle rd. 500.000 Beschäftigte)
Für die Auswertung genutztes Sample	Verleihbetriebe mit Betriebszweck überwiegend/ ausschließlich Arbeitnehmerüberlassung	Beschäftigte im WZ 74 502 (Gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitskräften)	Personen, die in Zeitarbeit tätig waren	Betriebe in NRW, die Zeitarbeitskräfte nutzen	Beschäftigte im WZ 74 502 (Gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitskräften)

Bei der repräsentativen Befragung von Zeitarbeitsbetrieben durch die Soziale Innovation GmbH und die Unique GmbH handelt es sich um eine einmalige Befragung, die in 2007 im Rahmen des Projekts „Ausbildungspotentiale in der Zeitarbeit“ im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführt wurde.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Informationen, die aus den einzelnen Datenquellen (Zeitreihe) gewonnen wurden.

Tabelle 35: Übersicht der verwendeten Datenquellen und darin enthaltenen Informationen

	BA AÜG-Statistik	BA Beschäf- tigungssta- tistik	SOEP	IAB Betriebspanel	BA- Beschäftig- tenpanel
Struktur der Zeitarbeitsbetriebe					
Anzahl der ZA-UN	X				
Größe der ZA-UN	X				
Struktur der Zeitarbeitnehmer/innen					
Anzahl	X				
Geschlecht	X				
Alter		X			
Staatsbürgerschaft		X			
Berufsabschluss		X			
Stellung im Beruf		X			
Tätigkeit		X			
Qualifikationsadäqua- ter Einsatz			X		
Einkommen					X
Zugang zur Zeitarbeit	X				
Beschäftigungsdauer in Zeitarbeit	X				
Entwicklung nach Zeitarbeit			X		
Struktur der Entleihbetriebe/Arbeitsmarkteffekte					
Größe				X	
Branche				X	
Anteil der Zeitarbeit- nehmer/innen				X	
Nutzungsintensität				X	
Substitution				X	
Personaleinstellun- gen / -abgänge				X	
Tarifbindung				X	
Flexibilisierung				X	

Aus der BMBF-Befragung wurden Zusatzinformationen für Kapitel 2 (Struktur der Zeitarbeitsbetriebe in NRW) gewonnen.

Im Folgenden werden die Besonderheiten der einzelnen Datenquellen genauer beschrieben:

1.2 Beschreibung der quantitativen Datenquellen

STATISTIK ZUR ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA)

In der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit werden alle Betriebe erfasst, die über eine AÜG-Erlaubnis im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) verfügen. Liegt diese Erlaubnis vor, so hat der Verleiher halbjährlich der Bundesagentur für Arbeit als Erlaubnisbehörde statistische Meldungen zu erstatten.⁶⁰ Die Statistik nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird somit als Primärerhebung durchgeführt und erfasst alle Verleihbetriebe, also auch diejenigen, deren Betriebszweck nicht ausschließlich oder überwiegend die Arbeitnehmerüberlassung ist.⁶¹ Für die Berichtslegung wurde dabei jeweils der Stichtag 30.06. eines Jahres verwendet. Die Daten werden durch die BA rd. acht Monate nach Berichtsschluss veröffentlicht. Auswertungen sind möglich für Verleihbetriebe in Gesamtdeutschland und nach Regionaldirektionen.⁶² In unsere Auswertung bezogen wir nur die Zeitarbeitsbetriebe ein, die als Betriebszweck die ausschließliche oder überwiegende Arbeitnehmerüberlassung angeben.

Die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA weist Zeitreihen für Verleihbetriebe ab 1996 aus. Allerdings stehen diese Daten nur für gesamtdeutsche Statistiken zur Verfügung. Die Auswertungen nach Regionaldirektionen für Betriebe mit dem Betriebszweck der ausschließlichen oder überwiegenden Arbeitnehmerüberlassung sind erst ab dem Jahr 2003 auf der Homepage der BA abrufbar.⁶³ Aufgrund einer Sonderauswertung der BA stehen dem Auftragnehmer zusätzlich Daten aus den Jahren 2001 und 2002 zur Verfügung, so dass auch Daten aus der Zeit vor der Inkraftsetzung des 1. Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ausgewertet werden können.

Zur Darstellung der Zeitreihen haben wir den Stichtag 30.6. gewählt. Damit folgen wir der methodischen Anlage zur Analyse von Zeitreihen in der Zeitarbeit dem IAB sowie anderen Wissenschaftler/innen.⁶⁴ Die Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen unterliegt im Jahresverlauf deutlichen Schwankungen. In der Regel steigen die Beschäftigtenzahlen von Januar bis Mitte des Jahres, im Herbst schwanken sie und im November/Dezember sinken sie. Die Dezember-Daten liegen in der Regel unter den Jahresdurchschnittszahlen, zum Teil mit einer großen Schwankungsbreite (Ausnahme in NRW: 2006). Bei ihrer Verwendung würde der Umfang der Zeitarbeit systematisch unterschätzt werden. Darüber hinaus spricht für den Stichtag 30.6., dass die AÜG-Daten mit den Daten der IAB-Statistik – Stichtag ebenfalls 30.6. – besser vergleichbar sind.

⁶⁰ Die verwendeten Meldevordrucke sind unter: http://www.arbeitsagentur.de/nn_27716/Navigation/zentral/Unternehmen/Recht/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html abrufbar.

⁶¹ Nach Art. 1 § 8 Abs. 2 AÜG hat der Verleiher die statistischen Meldungen für das erste Kalenderhalbjahr bis zum 1. September des laufenden Jahres, für das zweite Kalenderhalbjahr bis zum 1. März des folgenden Jahres zu erstatten.

⁶² Besteht ein Betrieb aus mehreren Niederlassungen, so ist die Regionaldirektion (RD) zuständig, in deren Bezirk der Hauptsitz des Verleihbetriebes fällt. Demnach werden alle Niederlassungen sowie die überlassenen Leiharbeiter in diesen Fällen komplett in die Regionaldirektion gezählt und ausgewiesen, in der der Hauptsitz des Verleihers liegt.; siehe dazu auch Info-Kasten.

⁶³ Grund dafür sind geänderte Meldevordrucke und die EDV-technische Erfassung der Daten.

⁶⁴ Vgl.: z. B. Promberger, M. et al (2006): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Nürnberg; sowie: Buch, T. / Niebuhr, A. (2008): Zeitarbeit in Mecklenburg-Vorpommern. In: IABregional – Regionaldirektion Nord, Berichte und Analysen, 07/2008

Die aktuellsten Zahlen aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA sind vom Stichtag 31.12.2007. Diese Daten wurden ebenfalls in die Untersuchung einbezogen. Sie wurden im Rahmen einer gesonderten Betrachtung des Jahres 2007 berücksichtigt. Dabei wurden – soweit es geht – Daten auf Basis der standortbezogenen Zählweise verwendet, um ein möglichst aktuelles und genaues Bild der Zeitarbeit in NRW darstellen zu können.

Mit der Meldung zum 31.12.2006 hat die Bundesagentur für Arbeit eine Verfahrensumstellung im Rahmen der AÜG-Daten in das Datawarehouse vollzogen. Dies hat u. a. zur Folge, dass die Betriebe mit dem Betriebszweck der ausschließlichen und überwiegenden Arbeitnehmerüberlassung von Juni zu Dezember 2006 sprunghaft anstiegen.

Die Daten wurden verwendet, um Anzahl und Größe der Zeitarbeitsbetriebe in NRW beschreiben zu können. Für die Zeitarbeitnehmer/innen können aufgrund der Daten Angaben über Anzahl, den Zugang zur Zeitarbeit, die Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeit sowie über die Geschlechterverteilung getroffen werden.

Infokasten: Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung der Bundesagentur für Arbeit

In einem ersten Schritt wurden die Daten der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik bezogen auf Regionaldirektionen ausgewertet. Diese Darstellung wurde genutzt, um in einer möglichst großen Zeitreihe die Entwicklung von Zeitarbeit in NRW abbilden und bewerten zu können. Die Auswertung nach Regionaldirektionen entspricht der gängigen Zuordnung der BA. Allerdings kommt es dabei zu Unschärfen, die in der Zählweise der Bundesagentur für Arbeit begründet sind. Danach werden Betriebe und deren Beschäftigte immer der jeweiligen Regionaldirektion zugeordnet, in der sich der Hauptsitz befindet, auch wenn die Zweigniederlassung in einer anderen Regionaldirektion angesiedelt ist. Dadurch kann es zu Abweichungen zwischen der tatsächlichen Anzahl der Betriebe in einer Region und der gezählten Anzahl kommen.

Diese Umstände berücksichtigend, wurde die Auswertung der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit nach Regionaldirektionen um eine Auswertung nach Bundesländern ergänzt. Die Sonderauswertung wurde durch die Bundesagentur vorgenommen und den Auftragnehmern zur Verfügung gestellt. Die Auswertung umfasst alle Betriebsstätten von Zeitarbeitsunternehmen in NRW mit dem Betriebszweck ausschließlich/überwiegend Arbeitnehmerüberlassung, die entweder ihren Hauptsitz und/oder eine Zweigniederlassung in NRW haben inkl. der dort tätigen Zeitarbeitnehmer/innen. Betrachtet werden konnten – unserer Darstellung zum Stichtag 30.6. folgend – nur Daten zum Stichtag 30.06. sowie 31.12.2007, da für die davor liegenden Zeitpunkte eine Auswertung nach Bundesland nicht möglich ist.⁶⁵

BESCHÄFTIGUNGSSTATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Neben der Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung der BA ist die zweite zentrale Statistik für die Zeitarbeit in Deutschland die Beschäftigungsstatistik der BA. Datengrundlage bilden die Meldungen zur Sozialversicherung durch die Arbeitgeber.

In der Beschäftigungsstatistik können Beschäftigte (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und geringfügig entlohnte Beschäftigte) nach wirtschaftsfachlichem Schwerpunkt des Betriebs identifiziert werden. Alle Beschäftigten, die in Verleihbetrieben arbeiten, werden dem Wirtschaftszweig "Überlassung von Arbeitskräften" (WZ 74 502) zugeordnet. Damit ist keine

⁶⁵ Dies wurde erst mit der Aufnahme der AÜG-Statistik in das Datawarehouse und einer veränderten Zählweise der Betriebe (als Betriebsstätten) möglich. Die Umstellung fand im 2. Halbjahr 2006 statt.

Unterscheidung zwischen Stammpersonal und Zeitarbeitnehmer/innen möglich. Ebenfalls nicht enthalten sind kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse. Die Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik weichen daher von denen der AÜG-Statistik ab. Nach Angaben der BA liegt die Zahl der gemeldeten Beschäftigten bundesweit durchschnittlich ca. 5% unter denen aus der AÜG-Statistik.⁶⁶

Aus der Beschäftigungsstatistik können im Rahmen dieses Berichtes Angaben zur Struktur der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW für die Jahre 1999 bis 2007 getroffen werden. Ein Vergleich zu allen Zeitarbeitnehmer/innen in Deutschland ist ebenfalls möglich. Die Daten wurden dem Auftragnehmer mittels Sonderauswertungen durch den Statistik-Service West der BA zur Verfügung gestellt. Aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen werden Werte < 3 von der BA nicht ausgewiesen.

SOZIO-OEKONOMISCHES PANEL (SOEP)

Das SOEP ist eine repräsentative Langzeiterhebung, in welcher seit 1984 jährlich die Mitglieder privater Haushalte in Deutschland, die das 17. Lebensjahr erreicht haben, befragt werden. Die Befragung wird jährlich im Frühjahr (bis Mai) durchgeführt. Das SOEP stellt eine Vielzahl von Informationen zum Erwerbsleben der befragten Personen bereit, z. B. Persönlichkeitsmerkmale, Erwerbsbiographie, Einkommensstruktur und -verläufe etc. In jährlich wechselnden Schwerpunkten werden darüber hinaus Themen wie berufliche Qualifizierung, Weiterbildung, Soziale Sicherung etc. erfragt. Die Daten des SOEP setzen sich aus verschiedenen Stichproben mit verschiedenen inhaltlichen Schwerpunkten und unterschiedlichen Fallzahlen zusammen.⁶⁷ Für die vorliegenden Auswertungen wurde ein Datensatz erstellt, der alle Stichproben des SOEP umfasst, ausgenommen der Stichprobe G.

Die benötigte aktuelle Datendistribution (2006 – Welle W) wurde durch das SOEP-Team am DIW zur Verfügung gestellt. Die Aufbereitung und Auswertung der Daten wurde durch die Auftragnehmer selbst durchgeführt.

Der vorliegende Bericht basiert auf Daten aus den Erhebungsjahren 2001 bis 2006 (bzw. den Wellen R bis W).

Im Erhebungsjahr 2001 wurden die Erwerbspersonen im SOEP erstmals gefragt, ob es sich bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber um eine Zeitarbeitsfirma handelt. Diese Form der Fragestellung unterschied also nicht zwischen dem Stammpersonal einer Zeitarbeitsfirma und den eigentlichen Zeitarbeitskräften. Erst mit der Befragungswelle 2003 ist die Fragestellung hinreichend konkretisiert worden; seitdem wird gefragt, ob es sich bei dem bestehenden Arbeitsverhältnis um ein Zeitarbeitsverhältnis handelt. Damit kann erst ab 2003 sichergestellt werden, dass es sich um tatsächliche Zeitarbeitsverhältnisse handelt. Aus anderen Untersuchungen zum Thema Zeitarbeit ist allerdings bekannt, dass diese fehlende Unterscheidung für die Auswertung der Daten kaum ins Gewicht fällt, so dass im vorliegenden Bericht Angaben seit 2001 gemacht werden können.

⁶⁶ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitnehmerüberlassung 1. Halbjahr 2007.

⁶⁷ Stichproben: SOEP-West (2006: 6203 Personen); SOEP-Ost (2006: 4453 Personen); Zuwanderer-Stichprobe (2006: 684 Personen); Ergänzungsstichprobe E (2006: 1199 Personen); Innovationsstichprobe F (2006: 6997 Personen); Stichprobe G Hocheinkommensbezieher (2006: 1801 Personen).

Die Auswertungen der SOEP-Daten umfassen alle Beschäftigten ab 17 Jahre, die zum Befragungszeitpunkt nicht in einer Ausbildung standen.

Aufgrund der geringen Fallzahl von Zeitarbeitnehmer/innen in NRW wurde in Abstimmung mit dem Auftraggeber von einer NRW-spezifischen Auswertung Abstand genommen und stattdessen eine bundesweite Analyse durchgeführt.⁶⁸ Die SOEP-Daten wurden v. a. verwendet, um Zeitarbeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument besser einordnen zu können. Dafür wurden Erwerbsverläufe von Zeitarbeitnehmer/innen über einen Zeitraum von mindestens 4 Jahren analysiert.

Aufgrund der Ergebnisse anderer Datenquellen (BA Beschäftigungsstatistik und AÜG-Daten der BA) kommen die Auftragnehmer zu dem Schluss, dass die SOEP-Daten mit Einschränkungen zu verwenden sind. Das SOEP ist eine repräsentative Befragung von Privathaushalten in Deutschland, die Struktur der Zeitarbeitnehmer/innen wird nicht repräsentativ abgebildet. Das führt zu leichten Verschiebungen in der soziodemografischen Zusammensetzung, der hier betrachteten Zeitarbeitnehmer/innen:

- Frauen sind teilweise überrepräsentiert
- Jüngere Zeitarbeitnehmer/innen sind unterrepräsentiert
- Zeitarbeitnehmer/innen mit höheren Bildungsabschlüssen (Fach-, Hochschulabschluss) sind überrepräsentiert.

⁶⁸ Dieses Vorgehen ermöglichte es, die Daten von rd. 290 Personen (2006, ungewichtet) auszuwerten, die als Zeitarbeitnehmer/innen tätig waren. Gleichwohl sei an dieser Stelle angemerkt, dass auch diese Datenbasis gering ist, so dass die Ergebnisse nur mit Einschränkungen interpretierbar sind.

Tabelle 36: Vergleich ausgewählter soziodemografischer Merkmale von Zeitarbeitnehmer/innen im SOEP und der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA sowie der Beschäftigungsstatistik, BRD gesamt in %

Datenquelle	Kriterium	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Geschlecht							
SOEP	Männer	62,2	67,9	44,2	49,0	49,0	64,0
	Frauen	37,8	32,1	55,8	51,0	51,0	36,0
AÜG-Statistik	Männer	76,4	75,6	76,3	75,3	74,8	74,5
	Frauen	23,6	24,4	23,7	24,7	25,2	25,5
Alter							
SOEP	< 25 Jahre	4,9	4,7	7,3	9,7	10,5	13,0
	25 - 34 Jahre	26,7	29,9	30,4	27,0	27,8	31,9
	35 - 44 Jahre	21,5	24,5	24,7	26,6	19,4	24,1
	45 - 54 Jahre	30,5	26,3	17,9	18,0	20,4	19,5
	55 - 64 Jahre	14,5	9,7	16,4	13,5	17,9	7,3
	65 Jahre u. älter	1,9	4,8	3,2	5,2	3,9	4,2
BA Beschäftigungsstatistik	< 25 Jahre	22,6	23,7	22,8	22,4	23,0	22,3
	25 - 34 Jahre	33,0	31,1	30,0	30,3	30,5	30,9
	35 - 44 Jahre	25,3	25,3	25,7	25,7	25,3	25,3
	45 - 54 Jahre	15,5	16,2	17,6	17,5	17,2	17,3
	55 - 64 Jahre	3,6	3,6	3,9	3,9	3,8	3,9
	65 Jahre u. älter	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Berufsabschluss							
SOEP	Ohne Berufsabschluss	29,2	22,7	24,5	26,2	27,4	23,2
	Mit Berufsabschluss	59,3	72,7	63,5	61,0	56,8	62,9
	Fach-/ Hochschulabschluss	11,5	4,6	12,0	12,9	15,8	13,9
BA Beschäftigungsstatistik	Ohne Berufsabschluss	32,2	32,9	31,4	30,6	29,1	29,6
	Mit Berufsabschluss	56,0	53,4	54,4	53,6	52,6	53,3
	Fach-/ Hochschulabschluss	3,2	3,0	2,9	2,7	2,6	2,7

IAB-BETRIEBSPANEL

Beim Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) handelt es sich um eine jährliche repräsentative Betriebsbefragung, die seit 1996 bundesweit durchgeführt wird. Erfasst werden Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Stichtag des Vorjahres (30.06.). Grundlage der Stichprobenziehung bildet die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Befragt werden Betriebs-, Geschäftsleitungen sowie Personalverantwortliche. Die Befragung wird im Auftrag des IAB durch TNS Infratest Sozialforschung durchgeführt.

Bei dem IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine disproportional nach Bundesländern, Branche und Betriebsgröße geschichtete Stichprobe. Aktuell umfasst der Datensatz des IAB-Betriebspanels rd. 16.000 Betriebe bundesweit.

Der jährliche Standardfragebogen, in dem neben der Beschäftigtenstruktur und -entwicklung das Geschäftsvolumen, die Auftragslage, das Weiterbildungsverhalten etc. abgefragt werden, wird durch aktuelle (jährlich wechselnde) Themenschwerpunkte ergänzt. Für das Jahr

2003 wurde beispielsweise ein Zusatzfrageblock zum Thema Zeitarbeit ergänzt, der ebenfalls in der vorliegenden Auswertung betrachtet wird.

Die Datengrundlage dieses Berichtes bildet das IAB-Betriebspanel, Welle(n) 1998, 2002-2007.⁶⁹ Der Datenzugang erfolgte mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung beim FDZ.

Die Daten des IAB unterliegen besonderen Datenschutzrichtlinien, in deren Folge eine Auswertung am Originaldatensatz selbst nicht ermöglicht wird. Nach Prüfung des Forschungsvorhabens stellt das Forschungsdatenzentrum (FDZ) des IAB Auswertungen daher per kontrollierter Datenfernverarbeitung zur Verfügung. Den Berechnungen zugrunde liegende Syntax-Programme⁷⁰ wurden durch die Auftragnehmer übermittelt.

Das ausgewertete und hier verwendete Sample umfasst Einsatzbetriebe in NRW mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die angaben, zum jeweiligen Stichtag (30.06.)⁷¹ Zeitarbeit zu nutzen und selbst nicht nach der Wirtschaftsklassifikation in den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung (WZ03 74.502) einzuordnen sind. Für die Berechnung wurde der jeweilige Hochrechnungsfaktor für die einzelnen Jahre verwendet.

Die Auswertung wurde kontrastiert mit Betrieben in NRW, die keine Zeitarbeit nutzen und selbst nicht dem Wirtschaftszweig zuzuordnen sind. Für den vorliegenden Bericht können somit umfangreiche Aussagen zur Struktur der Einsatzbetriebe im Vergleich zu Nicht-Einsatzbetrieben in NRW im Zeitverlauf (1998, 2002-2007) getroffen werden.

Auch hier sind der Auswertung durch die Samplegröße bestimmte Grenzen gesetzt, da Fallzahlen unter 20 Untersuchungseinheiten durch das FDZ im IAB nur in Ausnahmefällen ausgewiesen werden. Das hat zum einen datenschutzrechtliche Gründe, zum anderen aber auch methodische; da die Fehlerquoten/Abweichungen höher werden, je niedriger die Fallzahl ist. Wurden solche Daten verwendet, ist dies im Bericht immer gekennzeichnet.

BA-BESCHÄFTIGTENPANEL

Das BA-Beschäftigtenpanel basiert auf den Daten der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, die seit 1973 erhoben wird. Der Datensatz wird durch das IAB betreut, aktualisiert und ausgewertet.

Die Beschäftigungsstatistik wird auf Basis der Meldedaten zur Sozialversicherung an die Agentur für Arbeit erstellt, die die Basis für Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge bilden. Diese Meldungen sind verpflichtend für alle Arbeitgeber mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wodurch die gewonnenen Daten grundsätzlich als sehr zuverlässig angesehen werden. Die Meldedaten beinhalten Informationen über alle sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten in Deutschland. Zum Stichtag 31.12.2006 waren dies knapp 32 Mio. Personen. Aus den aufbereiteten Meldedaten wird quartalsweise durch das IAB eine 2%-Stichprobe gezogen, aus der anonymisierte Stichprobendatensätze erstellt werden. Die-

⁶⁹ In den Jahren 1999-2001 wurde nicht erfragt, ob der Betrieb Zeitarbeitnehmer/innen einsetzt.

⁷⁰ Die Auswertung erfolgte mittels SPSS.

⁷¹ Dieses Kriterium wird über alle der hier betrachteten Wellen, identisch abgefragt. Einzige Ausnahme bildet die Erhebung 2003: Hier wurden die Betriebe zunächst gefragt, ob sie im 1. Halbjahr 2003 Leiharbeiter eingesetzt haben. In einer weiteren Frage erfolgt die Angabe der Anzahl der Leiharbeiter stichtagsbezogen. Aufgrund dieser anderen Frageformulierung kann es 2003 zu Abweichungen in der Anzahl der Einsatzbetriebe kommen.

se werden mit Betriebsdaten der Beschäftigungsbetriebe ergänzt. Die Kumulation der einzelnen Quartalsstichproben bildet insgesamt das BA-Beschäftigtenpanel. Ausgewertet werden können u. a.: Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Einkommen, berufliche Stellung, Region der Beschäftigten.

Aktuell besteht das BA-Beschäftigtenpanel aus 36 Wellen (Stichtage nach Quartalen von 31.3.1998 bis 31.12.2006) mit je ca. 500.000 bis 600.000 Beschäftigten. Ab der 6. Welle (30.6.1999) sind auch geringfügig entlohnte Beschäftigte enthalten.

Die Datengrundlage dieses Berichtes bildet das schwach anonymisierte BA-Beschäftigtenpanel (1999 - 2006). Der Datenzugang erfolgte mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung beim FDZ. Für die vorliegende Studie wurden die Daten für das jeweils 2. Quartal (Stichtag 30.06.) des Erhebungsjahres ausgewertet.⁷²

Die Daten des BA-Beschäftigtenpanels unterliegen besonderen Datenschutzrichtlinien, in deren Folge eine Auswertung am Originaldatensatz selbst nicht möglich ist. Daher erfolgte auch hier – vergleichbar mit dem Vorgehen beim IAB-Betriebspanel – die Auswertung per kontrollierter Datenfernverarbeitung beim Forschungsdatenzentrum (FDZ) des IAB.

Das BA-Beschäftigtenpanel wurde genutzt, um Aussagen zum sozialversicherungspflichtigen Monatsentgelt der Zeitarbeitnehmer in NRW treffen zu können. Die Selektierung der Zeitarbeitnehmer erfolgte über die Branchenzuordnung des Betriebes, der die Meldung zur Sozialversicherung abgegeben hat, d. h. des Zeitarbeitsbetriebes. Diese sind nach der Wirtschaftsklassifikation dem Bereich „Überlassung von Arbeitskräften“ (WZ03 74502) zugeordnet. Eine Unterscheidung zwischen den Mitarbeiter/innen der Zeitarbeitsbetriebe (z. B. Disponent/innen, andere Verwaltungsmitarbeiter/innen) und den Zeitarbeitnehmer/innen ist auf Basis des BA-Beschäftigtenpanels allerdings nicht möglich.

In die Untersuchung einbezogen wurden männliche Zeitarbeitnehmer in NRW, die die deutsche Staatsbürgerschaft haben und Vollzeit erwerbstätig sind.⁷³ Die Fallzahl steigt mit den Jahren, für 2006 konnte das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt für rd. 1200 Zeitarbeitnehmer in NRW analysiert werden. Für die Berechnung wurde der entsprechende Hochrechnungsfaktor verwendet.

Besonderheiten bei der Analyse der Entgeltangaben

Bei der Analyse des Bruttoentgeltes gilt es zwei Besonderheiten zu beachten. Zum einen ist das zu meldende sozialversicherungspflichtige Entgelt nach oben durch die Beitragsbemessungsgrenzen beschränkt. Liegt der Bruttoverdienst eines sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über diesen Grenzen, so gibt der Arbeitgeber gemäß Melderegeln lediglich den Entgeltbetrag der Bemessungsgrenze an.⁷⁴ Bei der Berechnung von durchschnittlichen Entgelten kann daher eine Mittelwertbetrachtung zur systematischen Unterschätzung des Bruttoentgeltes führen. Obwohl dieses Problem seltener auf Zeitarbeitnehmer zutreffen dürfte,

⁷² Auf eine vergleichende Betrachtung der Zeiträume vor 1999 wurde verzichtet, da im 1. Quartal 1999 eine Umstellung des Meldeverfahrens stattfand. Durch Ausklammerung der Zeiträume vor 1999 ist somit eine bessere Vergleichbarkeit der untersuchten Daten gewährleistet.

⁷³ Das geschah aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit, gleichzeitig stellt diese Gruppe den größten Anteil an Zeitarbeitnehmern in Deutschland.

wurde in der vorliegenden Studie auch immer eine Medianbetrachtung vorgenommen, um diese systematische Verzerrung auszuschließen. Ein Vergleich der Mittelwerts- und Mediandaten ergab, dass die Unterschiede nur gering sind. Daher wurde zur besseren Lesbarkeit der Daten die Mittelwertsbetrachtung im Bericht beschrieben. Die Auswertung des Medians ist Bestandteil des Tabellenanhangs.

Zum anderen wird in den Ausgangsdaten immer das gesamte sozialversicherungspflichtige Bruttoentgelt, das innerhalb des Meldezeitraums erzielt wurde, ausgewiesen. Zum Beispiel wird bei einer kontinuierlichen Beschäftigung in einem Betrieb vom 1.1. bis zum 31.12. das Jahresgehalt angegeben, bei einer kurzen Beschäftigung von drei Wochen wird nur das Entgelt für diesen Zeitraum gemeldet. Um möglichst vergleichbare Informationen zu liefern, werden daher die Entgeltangaben des jeweiligen Beschäftigungszeitraums durch das IAB in eine durchschnittliche monatliche Entgeltangabe transformiert. Für die Betrachtung des Bruttoeinkommens für Zeitarbeitnehmer bedeutet das: liegen nur sehr kurze Beschäftigungszeiten vor (wenige Tage), werden diese durch das IAB auf Monatsentgelte umgerechnet. Das kann in Einzelfällen zu Über- bzw. Unterschätzungen des tatsächlichen Einkommens führen. Allerdings ist die Datenqualität des BA-Beschäftigtenpanels sehr gut. Die Fehlerquote der Daten wird durch das IAB im unteren einstelligen Prozentbereich angegeben.

REPRÄSENTATIVE BEFRAGUNG VON ZEITARBEITSBETRIEBEN

Im Zeitraum September bis Oktober 2007 führten die Soziale Innovation GmbH und die Unique GmbH im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) sowie unter fachlicher Begleitung des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) eine repräsentative Befragung von Zeitarbeitsbetrieben in Deutschland durch.⁷⁵ Ziel war es, anhand der Ergebnisse Ausbildungspotenziale von Zeitarbeitsbetrieben zu untersuchen. 174 Zeitarbeitsunternehmen beteiligten sich bundesweit an der Befragung. Das entspricht einer Rücklaufquote von 6,4%.

Für den vorliegenden Bericht konnte – in Abstimmung mit dem BMBF – eine Sonderauswertung der Befragung für Zeitarbeitsbetriebe in NRW vorgenommen werden, so dass die hier vorliegenden Ergebnisse durch Angaben von 47 Zeitarbeitsbetrieben ergänzt wurden.

1.3 Leitfadengestützte Interviews

Es wurden leitfadengestützte Interviews durchgeführt, um auf Basis der Ergebnisse der Sekundäranalyse Zusammenhänge und Interpretationen im NRW-spezifischen Kontext (Wirtschaftsstruktur, Beschäftigungsentwicklung usw.) herstellen zu können. Darüber hinaus sollten Einflüsse auf Grund einer in den letzten Jahren mehrfach geänderten Gesetzeslage herausgearbeitet werden. Zusätzlich lieferten die Interviews Informationen zu einzelnen Fragestellungen, die nicht abschließend durch die quantitative Analyse beantwortet werden konnten.

⁷⁴ Sonderzahlungen sind nicht enthalten.

⁷⁵ Die Befragung ist repräsentativ für Größe und Region der Zeitarbeitsunternehmen.

Die leitfadengestützten, nicht-standardisierten Interviews wurden mit Expert/innen der Zeitarbeitsverbände, Gewerkschaften, Arbeitgeberverband, Zeitarbeitsunternehmen sowie Entleihbetrieben geführt. Folgende Interviews konnten geführt werden:

Tabelle 37: Übersicht der geführten Interviews

Verbände	<ul style="list-style-type: none"> - BZA, Zentrale - iGZ, Zentrale und Regionalkreise in NRW - IG Metall Bezirksleitung NRW - Metall NRW, Düsseldorf
Zeitarbeitsunternehmen	<p>Insgesamt: 12</p> <ul style="list-style-type: none"> - unterschiedliche Größe - unterschiedliches Verleihspektrum (Spezialisten – Generalisten) - unterschiedliche Regionen in NRW
Entleihunternehmen	<p>Insgesamt 6</p> <ul style="list-style-type: none"> - unterschiedliche Größe - unterschiedliche Branchen <p>davon 3 Telefoninterviews</p>

Die Auswahl stellt ein Abbild – wenn auch kein repräsentatives Abbild – der Struktur in der Zeitarbeit dar. Die Leitfäden wurden – entsprechend des Interviewpartners – leicht modifiziert und mit anderen Schwerpunkten belegt.

Insgesamt kamen so fünf verschiedene Leitfäden zum Einsatz, deren Grundgliederung sich aus folgenden Themenkomplexen zusammensetzte:

- Zeitarbeitnehmer und Zeitarbeitsbranche: Status quo und Entwicklung
 - Anforderungen an Zeitarbeitnehmer/innen
 - Während des Einsatzes
 - Nach der Einsatzzeit
- Strategien der Entleihunternehmen
- Entgeltgestaltung
- Arbeitsmarkteffekte
- Gesetzliche Änderungen und ihre Auswirkungen
- Ausblick in die Zukunft

Mit dem ersten Interviewabschnitt wurde der/die befragte Experte/in gebeten, aus seiner Sicht aktuelle und zukünftige Entwicklungen hinsichtlich: Wachstumsdynamik der Branche, Qualifikations-/Tätigkeitsstruktur der Zeitarbeitnehmer/innen, ggf. demografische Entwicklungen und typische Einsatzfelder von Zeitarbeitsunternehmen zu beschreiben.

Teil 2 des Interviewleitfadens diente v. a. dazu, Einsatzstrategien der Entleihunternehmen zu spezifizieren, in dem der/die Befragte aus seiner/ihrer Sicht Motivation sowie persönliche Erfahrungen schilderte.

Im darauf folgenden Abschnitt ‚Entgeltgestaltung‘ ging es um die Beschreibung der aktuellen Entgeltstruktur und ihrer Bewertung durch den/die Experten/in sowie zukünftige Entwicklungen.

Teil 4 befasste sich mit den Arbeitsmarkteffekten durch Zeitarbeit (Substitutionseffekte, qualifikationsgerechter Einsatz, Auswirkungen auf die Erwerbsbiografie der Zeitarbeitnehmer/innen).

Daran anknüpfend erfolgte eine Beurteilung der Gesetzesänderungen und ihrer Auswirkungen auf die beteiligten Akteur/innen.

Abschließend wurden die Expert/innen um einen Blick in die Zukunft der Zeitarbeit gebeten.

In der Regel wurden Einzelinterviews geführt, darüber hinaus ein Gruppeninterview und drei Telefoninterviews. Insgesamt ermöglichte dieser Aufbau – je nach Akteur/in in leichter Modifikation – ein umfassendes qualitatives Bild der Struktur der Zeitarbeit in NRW und derer landesspezifischer Besonderheiten zu zeichnen.

1.4 Methodische Hinweise zu einzelnen Auswertungen im Bericht

ZU KAPITEL 5.4: SUBSTITUTION

Ziel der Untersuchung war es, die jährlichen Substitutionseffekte in den Einsatzbetrieben zu untersuchen. Das konnte nur anhand einer Betrachtung aller Einsatzbetriebe in Deutschland geschehen, da die Fallzahl der Einsatzbetriebe in NRW für diese Betrachtung zu gering ist. Nachfolgendes Kapitel stellt das methodische Vorgehen für die Berechnung der Substitutionseffekte dar. Als Datenquelle wurde das IAB-Betriebspanel genutzt.

METHODISCHES VORGEHEN UND VERWENDETER SUBSTITUTIONSBEGRIFF

Die Substitutionseffekte wurden – ausgehend von 2006 – jährlich berechnet. Dafür wurden immer die Vorjahresdaten (Stichtagsdaten) derselben Betriebseinheit miteinander verglichen, so dass insgesamt für fünf Messzeitpunkte Aussagen getroffen werden konnten (1998, 2003 bis 2006).⁷⁶ Voraussetzung für die betrachteten Entleihbetriebe war demzufolge, dass mind. für zwei aufeinander folgende Erhebungsjahre sich die gleiche Betriebseinheit an der Befragung beteiligte, für beide Jahre Informationen zu Zeitarbeitnehmer/innen und Stammebelegschaft vorlagen und der Betrieb mindestens über einen/eine Zeitarbeitnehmer/in sowie Stammmitarbeiter/innen verfügte.

Untersucht wurde, inwieweit in den Einsatzbetrieben Stammebelegschaft (ausgenommen Praktikanten-, Honorar- und Werkverträge) auf- oder abgebaut wurde und in welchem Verhältnis sich parallel dazu Zeitarbeit in diesen Einsatzbetrieben entwickelte.

Dabei unterscheiden wir verschiedene Arten von Substitution, und zwar:

1. Die Gesamtzahl der Stammebelegschaft fällt und gleichzeitig steigt die Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen im Betrieb.
2. Die Zahl der Stammebelegschaft bleibt konstant, die Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen steigt.
3. Die Zahl der Stammebelegschaft sinkt, die Zahl der Zeitarbeitnehmer/innen bleibt konstant.

Auf Basis der Daten können quantitative Bewegungen bei der Stammebelegschaft bzw. bei den Zeitarbeitnehmer/innen immer nur in Summe und direkten Vorjahresvergleich beobachten werden. Ob es sich dabei z. B. um einen Abbau von Stammmitarbeiter/innen für bestimmte Arbeitsplätze und einen Aufbau von Zeitarbeitnehmer/innen für genau diese Arbeitsplätze handelt, kann auf Basis der vorliegenden Daten nicht beurteilt werden. Ebenso wenig kann gesagt werden, ob es sich um ein Ersetzen von Stammmitarbeiter/innen z. B. nach einer internen Versetzungskette handelt.

BERECHNUNG DES UMFANGS DER VERSCHIEDENEN SUBSTITUTIONSEFFEKTE

Zusätzlich zu der Darstellung der feststellbaren Substitutionseffekte sollte auch der Umfang der einzelnen Substitutionsarten untersucht werden. Dafür wurden für die drei Substitutions-

⁷⁶ Aussagen für 2002 können nicht getroffen werden, da in den Jahren 2000 und 2001 keine Abfrage über den Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen erfolgte.

arten verschiedene Kennzahlen berechnet, die zum einen den Umfang beschreiben und zum anderen diesen in das Verhältnis zur Stammbesellschaft insgesamt setzen sollten, um den tatsächlichen Umfang besser bewerten zu können.

Umfang Substitution 1: Der Umfang für die Substitution 1 wurde berechnet durch das Verhältnis der Anzahl der abgebauten Stammmitarbeiter/innen und der Anzahl der gleichzeitig aufgebauten Zeitarbeitnehmer/innen. Dabei konnten nur so viele Stammmitarbeiter/innen substituiert werden, wie Zeitarbeitnehmer/innen aufgebaut wurden. Wurden mehr Stammmitarbeiter/innen abgebaut als Zeitarbeitnehmer/innen aufgebaut wurden, bleibt diese Differenz bei der Berechnung des Substitutionsumfangs unberücksichtigt. In einigen Betrieben war es zusätzlich der Fall, dass mehr Zeitarbeitnehmer/innen eingesetzt wurden als Stammmitarbeiter ausschieden. Für diese wurde der Umfang ebenfalls so berechnet wie beschrieben, die Differenz blieb zunächst unberücksichtigt. Gleichzeitig stellt die Wachstumskennzahl dar, wie hoch der Anteil der Einsatzbetriebe war, die zusätzlich zur Substitution 1 Beschäftigungswachstum durch Zeitarbeit betrieben, um auf Basis dieser Daten den Umfang an zusätzlich aufgebauten Zeitarbeitnehmer/innen zu beschreiben.

In einem zweiten Schritt wurde der Anteil der substituierten Stammmitarbeiter an der Gesamtbesellschaft berechnet, um so bessere Aussagen im Verhältnis zur Größenordnung der Betriebe herstellen zu können. Danach haben größere Betriebe tendenziell niedrigere Kennzahlen als kleine und mittlere Betriebe.

Umfang Substitution 2: Die Einsatzbetriebe mit Substitution 2 zeichnen sich dadurch aus, dass sie alle Beschäftigungswachstum mittels Zeitarbeit durchführten. Hier beschreibt der Umfang die Anzahl an aufgebauten Zeitarbeitnehmer/innen. Die prozentuierte Kennzahl setzt diese Anzahl ins Verhältnis zur Anzahl der Gesamtbesellschaft. Da in diesen Einsatzbetrieben Personalaufbau durch Zeitarbeit geschah, kann es vorkommen, dass die Kennzahl auch über 100% liegt, d. h. es wurden mehr Zeitarbeitnehmer/innen eingesetzt, als die ursprüngliche Anzahl der Gesamtbesellschaft. Das kommt v. a. in kleinen Betrieben vor, bei denen relativ schnell auch eine geringe Anzahl an eingestellten Zeitarbeitnehmer/innen die ursprüngliche Betriebsgröße überschreiten kann. Insgesamt findet diese Form der Substitution stärker Anwendung in kleinen Betrieben, so dass die prozentuierte Kennzahl hier insgesamt auch höher ausfällt als in den anderen Substitutionsarten.

Umfang Substitution 3: Für die dritte Form der Substitution berechnet sich der Umfang substituiertes Mitarbeiter/innen durch das Verhältnis von abgebauten Stammmitarbeiter/innen zu Zeitarbeitnehmer/innen. Dabei kann die Anzahl substituiertes Beschäftigter maximal der Anzahl der eingesetzten Zeitarbeitnehmer/innen entsprechen. Ist die Anzahl der abgebauten Stammmitarbeiter/innen höher als die Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen, bleibt diese Differenz für die Berechnung des Umfangs unberücksichtigt. Die prozentuierte Kennzahl beschreibt auch hier den Anteil substituiertes Mitarbeiter/innen an der Gesamtbeschäftigtenzahl.

ZU KAPITEL 7: ENTGELTSTRUKTUREN

Zur Beantwortung der zentralen Frage der Entgeltstrukturen von Zeitarbeitnehmer/innen im Vergleich zur Stammebelegschaft wurden Quartalsdaten (Stichtag 30.06.: 1999-2006) aus dem BA-Beschäftigtenpanel für NRW ausgewertet.

Folgende methodische Herangehensweise wurde gewählt, um möglichst solide und belastbare Aussagen treffen zu können, die weitestgehend Schwankungen der Einkommenshöhe minimieren: Das sozialversicherungspflichtige Monatsentgelt wurde für männliche Zeitarbeitnehmer in NRW analysiert, die die deutsche Staatsbürgerschaft haben und als Vollzeitkraft gemeldet wurden. Die Fallzahl steigt mit den Jahren, für 2006 konnte das Entgelt für rd. 1200 männliche Zeitarbeitnehmer in NRW analysiert werden. Für die Berechnung wurde anschließend der entsprechende Hochrechnungsfaktor verwendet.

Auf Basis der BA-Beschäftigtenpaneldaten können Aussagen zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Wirtschaftszweig ‚Überlassung von Arbeitnehmern‘ (WZ 74502) getroffen werden. Eine Unterscheidung zwischen Zeitarbeitnehmer/innen und Stammebelegschaft (bspw. Disponenten) der Zeitarbeitsbetriebe ist so aber nicht möglich.

Der große Vorteil der Daten des BA-Beschäftigtenpanels kann in ihrer Aktualität und guten Datenqualität gesehen werden, da es sich hierbei um eine 2%-Stichprobe aller gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland handelt.

Einschränkend muss – wie bereits weiter vorn im Methodenkapitel beschrieben – erwähnt werden, dass diese Daten nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze erhoben werden. Bruttoentgelte, die darüber liegen, werden durch den Arbeitgeber nur bis zur Höhe der gesetzlich vorgeschriebenen Beitragsbemessungsgrenze gemeldet. Einer Unterschätzung der Einkommenshöhe durch Verwendung des Mittelwertes wurde entgegengewirkt, in dem zusätzlich der Median v. a. für Einkommensvergleiche verwendet wurde.

Aus den BA-Beschäftigtenpaneldaten lassen sich desweiteren keine Aussagen darüber generieren, in welcher Branche der jeweilige Zeitarbeitnehmer eingesetzt wird. Zum anderen unterscheiden die Daten im BA-Beschäftigtenpanel lediglich zwischen Arbeitern, Facharbeitern, Meistern und Angestellten. Untergruppen – wie An- und Ungelernte – werden nicht ausgewiesen.

Aussagen zur beruflichen Stellung sowie Berufen des Zeitarbeitnehmers können aber getroffen werden. Daher werden Entgelte anhand der Tätigkeiten (hier: Berufsabschnitte) analysiert, für die Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden. Aufgrund der Fallzahl kann eine Auswertung bis zur Ebene der Berufsabschnitte ohne Einschränkungen erfolgen, Aussagen zu Berufsgruppen sind nur in wenigen Fällen möglich.

Tabelle 38: Übersicht der analysierten Berufe und ihrer entsprechenden Klassifizierung nach Statistisches Bundesamt, 1996⁷⁷

Berufsbereich	Berufsabschnitt	Berufsgruppen	Berufsordnungen				
Fertigungsberufe	Berufe in der Metallherzeugung und -bearbeitung (19-24)	Berufe in der Hütten- und Halbzeugindustrie (19)	Verfahrensmechaniker (Metallerzeugung) Verfahrensmechaniker (Metallumformung)				
		Gießereiberufe (20)	Gießereimechaniker und andere Formgießberufe				
		Berufe in der spanlosen Metallverformung (21)	Blechpresser, -zieher, -stanzer Drahtverformer, -verarbeiter Sonstige Metallverformer (spanlose Verformung)				
			Berufe in der spanenden Metallverformung (22)	Zerspanungsmechaniker o.n.T. Dreher Fräser Bohrer Metallschleifer Sonstige Berufe in der spanenden Metallverformung			
				Berufe in der Metalloberflächenveredelung und Metallvergütung (23)	Metallpolierer Metallvergüter Galvanisierer Emailierer, Feuerverzinker u.a. Metalloberflächenveredler		
		Metallverbindungsberufe (24)			Schweißer Löter, Nieter und sonstige Metallverbindungsberufe		
		Metall-, Maschinenbau- und verwandte Berufe (25-30)			Metall- und Anlagenberufe (25)	Anlagen-, Konstruktionsmechaniker Anlagenmechaniker (Apparatetechnik) Konstruktionsmechaniker (Ausrüstungstechnik) und zugehörige Metallbauer Konstruktionsmechaniker (Metall-, Schiffbautechnik) Metallbauer (Metallgestaltung) und Schmiede (Handwerk) Sonstige Metallbau- und verwandte Berufe	
						Blechkonstruktions- und Installationsberufe (26)	Klempner Anlagenmechaniker (Versorgungstechnik) Konstruktionsmechaniker (Feinblechbautechnik) Kälteanlagenbauer und -installateure Gas-, Wasserinstallateur Zentralheizungs-, Lüftungsbauer Installations- und Montageberufe
			Maschinenbau- und Wartungsberufe (27)	Industriemechaniker o.n.F., Mechaniker o.n.A. Industriemechaniker (Maschinen-Systemtechnik) Industriemechaniker (Betriebstechnik), Betriebs-, reparaturschlosser Industriemechaniker (Produktionstechnik) Teilzurichter, Geräte-, Maschinenzusammensetzer			
				Fahr-, Flugzeugbau- und -			Kraftfahrzeug-, Zweiradmechaniker

⁷⁷ Ausgewertet wurde der beschriebene Berufsbereich sowie dazugehörige Berufsabschnitte.

Berufsbereich	Berufsabschnitt	Berufsgruppen	Berufsordnungen				
		wartungsberufe (28)	Landmaschinenmechaniker, Metallbauer (Landtechnik) Fluggerät-, Flugtriebwerkmechaniker, Fluggerätebauer Karosserie-, Fahrzeugbauer				
		Werkzeug- und Formenbauberufe (29)	Werkzeugmechaniker, -macher Werkzeugmechaniker (Stanz- und Umformtechnik) Werkzeugmechaniker (Stanzwerkzeug- und Vorrichtungsbau) Werkzeugmechaniker (Formentechnik), Werkzeugmacher (Formenbau) Graveur und verwandte Berufe Werkzeugmechaniker (Instrumententechnik) Schneidewerkzeugmechaniker, Metallfeinbauer				
			Feinwerktechnische und verwandte Berufe (30)	Industriemechaniker (Geräte-, Feinwerktechnik) Feinmechaniker Edelmetallschmiede Zahntechniker Augenoptiker Musikinstrumentenbauer Orthopädiemechaniker, Bandagist Uhrmacher Sonstige feinwerktechnische und verwandte Berufe			
				Elektroberufe (31)	Elektriker o.n.A., Elektroinstallateure Energieelektroniker (Anlagen-, Betriebstechnik) Fernmeldeanlagen-, Telekommunikationselektroniker Elektromaschinenbauer, Elektromaschinenmonteure Radio-, Fernsehtechniker Elektromechaniker, Industrieelektroniker Kommunikations-, Büroinformatik-elektroniker Kraftfahrzeugelektriker		
					Montierer und Metallberufe (32)	Montierer und Metallberufe Elektrogeräte-, Elektroteilemontierer Sonstige Montierer Metallarbeiter	
						Maler, Lackierer und verwandte Berufe (51)	Maler, Lackierer und verwandte Berufe Maler und Lackierer o.n.A. Maler und Lackierer (Ausbau) Warenmaler, Warenlackierer und verwandte Berufe Glas-, Keramik-, Porzellanmaler
							Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangaben (53)
		Dienstleistungsberufe			Verkehrsberufe (71- 74)		Berufe des Landverkehrs (71) Schienenfahrzeugführer Eisenbahnbetriebspersonal Sonstige Fahrbetriebsregler Berufskraftfahrer, Kutscher Fuhr-, Taxiunternehmen Straßenwärter
							Berufe des Wasser- und Luftverkehrs (72) Kapitäne, Nautische und technische Schiffsoffiziere und verwandte Berufe Schiffsmechaniker, Matrosen, Schiffsbetriebsmeister

Berufsbereich	Berufsabschnitt	Berufsgruppen	Berufsordnungen
			Berufe in der Binnenschifffahrt
			Luftverkehrsberufe
		Berufe des Nachrichtenverkehrs (73)	Posthalter
			Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb
			Berufe im Funk-, Fernsprechverkehr
		Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter (74)	Lagerverwalter, Magaziner
			Transportgeräteführer
			Stauer, Möbelpacker
			Lager-, Transportarbeiter
		Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe (75-78)	Berufe in der Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung (75)
	Geschäftsbereichsleiter, Direktionsassistenten a.n.g.		
	Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und verwandte Berufe		
	Fachgehilfen in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen, Steuerfachleute a.n.g.		
	Marketing- und Absatzfachleute		
	Organisatoren, Controller und verwandte Berufe a.n.g.		
	Unternehmensberater und verwandte Berufe		
	Abgeordnete, administrative entscheidende Berufstätige (76)		Abgeordnete, Minister/innen, Wahlbeamte
			Verbandsleiter, Funktionäre
			Verwaltungsfachleute (höherer Dienst) a.n.g.
			Verwaltungsfachleute (gehobener Dienst) a.n.g.
	Rechnungskaufleute, Informatiker (77)		Finanz- und Rechnungswesenfachleute, Kalkulatoren
			Buchhalter
			Kassenfachleute
			Datenverarbeitungsfachleute, Informatiker o.n.A.
			Softwareentwickler
			Datenverarbeitungsorganisations- und verwandte Berufe
			Datenverarbeitungsberatungs- und Vertriebsfachleute
Rechenzentrums- und Datenverarbeitungs-Benutzerservice-Fachleute			
sonstige Datenverarbeitungsfachleute, Informatiker			
Büroberufe, Kaufmännische Angestellte (78)	Bürofachkräfte, Kaufmännische Angestellte a.n.g.		
	Schreibkräfte, Textverarbeitungsfachleute		
	Datentypisten		
	Bürohilfskräfte		
	Industriekaufleute, Technische Kaufleute, Betriebswirte/-wirtinnen (ohne Diplom)		
	Rechtsanwalts- und Notargehilfen		
	Verwaltungsfachleute (mittlerer Dienst) a.n.g.		
	Büro- und kaufmännische Sachbearbeiter/innen		
Sekretäre			

ZU KAPITEL 8: VOR UND NACH DER ZEITARBEIT

Um Aussagen über den Erwerbsstatus vor und nach der Zeitarbeit machen zu können, wurden Längsschnittdaten des Sozio-oekonomischen Panels für Gesamtdeutschland ausgewertet. Untersucht wurde der Zeitraum von 2001 bis 2006, wobei nur Personen in Betracht kamen, für die über die gesamte Zeitspanne Informationen über den Erwerbs- sowie den Zeitarbeitsstatus vorhanden sind. Die Zeitarbeit musste in den Jahren 2002, 2003 oder 2004 liegen, um Aussagen über den Erwerbsstatus vor und nach der Zeitarbeit treffen zu können. Zeitarbeit wurde dabei als gesonderter Erwerbsstatus betrachtet.⁷⁸ Fanden in den Jahren 2002 bis 2004 mehrere Beschäftigungsjahre in Folge in der Zeitarbeit statt, wurden diese zusammengefasst betrachtet. Insgesamt konnte so für 1.263.286 Personen (hochgerechnete Anzahl) der Erwerbsverlauf über sechs Jahre betrachtet werden.

⁷⁸ D.h. sie wurde von einer Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung nicht in der Zeitarbeit, einer Ausbildung u. Lehre, einer unregelmäßigen bzw. geringfügigen Beschäftigung sowie dem Status „nicht erwerbstätig“ unterschieden.

ANHANG 2: TABELLENANHANG

2.1 Ergänzende Tabellen zu Kapitel 2

Tabelle 39: Anzahl der Zeitarbeitsbetriebe in NRW und Gesamtdeutschland 1996-2007 (Stichtag: 30.06.)

	NRW			BRD		
	Anzahl der Betriebe	Veränderungen abs. zum Vorjahr	Veränderungen in % zum Vorjahr	Anzahl der Betriebe	Veränderungen abs. zum Vorjahr	Veränderungen in % zum Vorjahr
1996	801	-	-	3644	-	-
1997	830	29	3,6%	3897	253	6,9%
1998	957	127	15,3%	4375	478	12,3%
1999	1069	112	11,7%	5084	709	16,2%
2000	1331	262	24,5%	5759	675	13,3%
2001	1223	-108	-8,1%	6321	562	9,8%
2002	1357	134	11,0%	6495	174	2,8%
2003	1335	-22	-1,6%	6652	157	2,4%
2004	1409	74	5,5%	7153	501	7,5%
2005	1469	60	4,3%	7665	512	7,2%
2006	1584	115	7,8%	8427	762	9,9%
2007	2802	1218	76,9%	14390	5963	70,8%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung, hauptniederlassungsbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

Tabelle 40: Struktur der Überlassung nach Branchen in NRW 2007, Mehrfachnennungen

	% der Antworten (n=131)
Metallerzeugung und -bearbeitung	28,4%
Energie- und Wasserversorgung	15,6%
Baugewerbe	13,8%
Erbringung sonst. öffentl./persönl. DL	6,4%
Verkehr- u. Nachrichtenübermittlung	4,6%
Handel	3,7%
Herstellung von chem. Erzeugnissen	3,7%
Maschinenbau	3,7%
sonstige Branchen	3,7%
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	2,8%
Fahrzeugbau	2,8%
Land- und Forstwirtschaft	2,8%
Ledergewerbe	1,8%
Einzelhandel	1,8%
Bergbau	0,9%
Gastgewerbe	0,9%
Kokereien und Mineralölverarbeitung	0,9%
Ernährungsgewerbe/Tabakindustrie	0,9%
Kredit- und Versicherungswesen	0,9%

Quelle: BMBF Studie: Ausbildungspotenziale von Zeitarbeitsbetrieben, 2007 Durchgeführt von Soziale Innovation GmbH und Unique GmbH

2.2 Ergänzende Tabellen zu Kapitel 3

Tabelle 41: Altersverteilung nach Geschlecht der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW, 1999-2007 (Stichtag: 30.09.)

		Gesamt	Frauen	Männer
1999	unter 25 Jahre	23,8%	22,6%	27,2%
	25 - 34 Jahre	34,3%	34,4%	34,0%
	35 - 44 Jahre	24,0%	24,3%	23,4%
	45 - 54 Jahre	14,5%	15,0%	13,0%
	55 - 64 Jahre	3,3%	3,6%	2,4%
	65 Jahre und älter	0,1%	0,1%	0,1%
2000	unter 25 Jahre	24,2%	22,9%	27,9%
	25 - 34 Jahre	32,7%	32,8%	32,5%
	35 - 44 Jahre	24,4%	24,5%	24,1%
	45 - 54 Jahre	15,2%	15,8%	13,5%
	55 - 64 Jahre	3,3%	3,8%	2,0%
	65 Jahre und älter	0,1%	0,1%	0,1%
2001	unter 25 Jahre	22,5%	21,4%	25,5%
	25 - 34 Jahre	31,8%	31,9%	31,7%
	35 - 44 Jahre	25,3%	25,3%	25,5%
	45 - 54 Jahre	16,6%	17,1%	15,1%
	55 - 64 Jahre	3,6%	4,1%	2,2%
	65 Jahre und älter	0,1%	0,1%	0,1%
2002	unter 25 Jahre	22,7%	21,7%	25,4%
	25 - 34 Jahre	31,8%	32,1%	31,0%
	35 - 44 Jahre	25,2%	25,0%	25,7%
	45 - 54 Jahre	16,4%	16,8%	15,4%
	55 - 64 Jahre	3,8%	4,3%	2,5%
	65 Jahre und älter	0,1%	0,2%	0,1%
2003	unter 25 Jahre	22,8%	21,9%	25,1%
	25 - 34 Jahre	32,5%	33,1%	30,9%
	35 - 44 Jahre	24,9%	24,4%	26,1%
	45 - 54 Jahre	15,9%	16,2%	15,3%
	55 - 64 Jahre	3,8%	4,3%	2,6%
	65 Jahre und älter	0,2%	0,2%	0,1%
2004	unter 25 Jahre	21,9%	21,4%	23,4%
	25 - 34 Jahre	32,7%	33,4%	30,8%
	35 - 44 Jahre	25,0%	24,5%	26,6%
	45 - 54 Jahre	16,0%	16,1%	15,8%
	55 - 64 Jahre	4,2%	4,5%	3,3%
	65 Jahre und älter	0,1%	0,2%	0,1%
2005	unter 25 Jahre	21,8%	21,3%	23,1%
	25 - 34 Jahre	33,6%	34,4%	31,3%
	35 - 44 Jahre	24,7%	24,1%	26,5%
	45 - 54 Jahre	15,8%	15,8%	16,1%
	55 - 64 Jahre	3,9%	4,2%	2,8%
	65 Jahre und älter	0,2%	0,2%	0,1%
2006	unter 25 Jahre	22,1%	21,9%	22,9%
	25 - 34 Jahre	32,8%	33,6%	30,2%

2007	35 - 44 Jahre	24,2%	23,7%	26,0%
	45 - 54 Jahre	16,8%	16,4%	17,9%
	55 - 64 Jahre	3,9%	4,3%	2,9%
	65 Jahre und älter	0,2%	0,2%	0,1%
	unter 25 Jahre	20,7%	20,5%	21,4%
	25 - 34 Jahre	32,0%	33,0%	29,1%
	35 - 44 Jahre	24,0%	23,5%	25,6%
	45 - 54 Jahre	18,1%	17,5%	20,0%
	55 - 64 Jahre	5,0%	5,4%	3,7%
	65 Jahre und älter	0,2%	0,2%	0,1%

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2008), eigene Berechnungen

Tabelle 42: Zugang zur Zeitarbeit in NRW gesamt, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.)

Bei der erstmaligen Begründung eines Vertragsverhältnisses zum Verleiher waren...														
	unmittelbar vorher beschäftigt						nicht unmittelbar vorher, aber früher bereits beschäftigt						überhaupt noch nicht beschäftigt	
	Insgesamt		davon:				Insgesamt		davon letzte Beschäftigung aufgegeben vor:					
			als Leiharbeiter bei anderen Verleihern		Als sonstige Erwerbstätige				1 bis unter 12 Monaten		1 Jahr und mehr			
	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr		
2001	40,3		27,4		72,6		52,6		82,0		18,0		7,1	
2002	34,9	-29,5	32,6	-15,9	67,4	-34,6	49,4	-23,6	86,4	-19,5	13,6	-42,2	15,7	79,3
2003	39,7	-11,5	41,0	11,2	59,0	-22,6	54,5	-14,2	82,5	-18,0	17,5	10,0	5,8	-71,3
2004	33,8	3,3	30,1	-24,2	69,9	22,4	58,1	29,5	80,4	26,2	19,6	44,8	8,1	70,7
2005	33,9	10,1	27,4	0,0	72,6	14,4	58,2	9,6	81,9	11,6	18,1	1,7	7,9	6,0
2006	31,9	26,5	27,4	26,4	72,6	26,5	59,3	37,1	77,1	29,1	22,9	73,4	8,8	50,6
2007	33,1	13,1	27,8	15,0	72,2	12,4	57,8	6,4	78,1	7,9	21,9	1,4	9,1	13,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung, hauptniederlassungsbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

Tabelle 43: Zugang zur Zeitarbeit in der BRD gesamt, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.)

Bei der erstmaligen Begründung eines Vertragsverhältnisses zum Verleiher waren...														
	unmittelbar vorher beschäftigt						nicht unmittelbar vorher, aber früher bereits beschäftigt						überhaupt noch nicht beschäftigt	
	Insgesamt		davon:				Insgesamt		davon letzte Beschäftigung aufgegeben vor:					
			als Leiharbeiter bei anderen Verleihern		Als sonstige Erwerbstätige				1 bis unter 12 Monaten		1 Jahr und mehr			
	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr		
2001	39,3		31,6		68,4		53,3		81,6		18,4		7,4	
2002	34,1	-25,9	37,4	-12,5	62,6	-32,2	55,5	-11,2	84,6	-7,9	15,4	-25,8	10,4	19,8
2003	31,5	-10,6	40,9	-2,3	59,1	-15,5	61,8	7,8	82,8	5,4	17,2	20,9	6,7	-37,6
2004	30,6	25,1	39,1	19,7	60,9	28,8	61,8	28,8	81,7	27,1	18,3	36,9	7,7	47,7
2005	30,3	2,8	33,6	-11,7	66,4	12,1	61,8	4,0	81,6	3,8	18,4	4,8	7,9	7,0
2006	30,1	37,8	32,0	31,5	68,0	41,0	62,4	39,8	77,3	32,5	22,7	72,0	7,5	32,1
2007	32,4	21,4	32,7	23,8	67,3	20,3	60,0	8,4	77,4	8,5	22,6	7,9	7,5	12,3

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung, eigene Berechnungen

Tabelle 44: Zugang zur Zeitarbeit in NRW – Männer, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.)

Bei der erstmaligen Begründung eines Vertragsverhältnisses zum Verleiher waren...														
	unmittelbar vorher beschäftigt						nicht unmittelbar vorher, aber früher bereits beschäftigt						überhaupt noch nicht beschäftigt	
	Insgesamt		davon:				Insgesamt		davon letzte Beschäftigung aufgegeben vor:					
			als Leiharbeiter bei anderen Verleihern		Als sonstige Erwerbstätige				1 bis unter 12 Monaten		1 Jahr und mehr			
	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr		
2001	40,1		29,8		70,2		53,8		82,7		17,3		6,1	
2002	32,5	-36,1	38,3	-17,8	61,7	-43,8	49,1	-28,1	87,5	-23,9	12,5	-47,8	18,4	136,3
2003	38,1	-7,6	48,6	17,4	51,4	-23,1	57,1	-8,2	83,3	-12,6	16,7	22,0	4,9	-78,9
2004	32,4	5,8	32,9	-28,4	67,1	38,1	60,7	32,1	80,6	27,9	19,4	53,4	6,9	75,8
2005	33,3	13,0	29,5	1,4	70,5	18,8	60,2	9,2	82,3	11,5	17,7	0,0	6,6	4,5
2006	30,9	27,2	30,5	31,5	69,5	25,4	61,2	39,1	77,4	30,8	22,6	77,5	7,8	63,3
2007	32,9	15,0	30,0	13,1	70,0	15,8	59,4	5,0	78,1	6,0	21,9	1,8	7,7	5,9

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung, hauptniederlassungsbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

Tabelle 45: Zugang zur Zeitarbeit in NRW – Frauen, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.)

Bei der erstmaligen Begründung eines Vertragsverhältnisses zum Verleiher waren...														
	unmittelbar vorher beschäftigt						nicht unmittelbar vorher, aber früher bereits beschäftigt						überhaupt noch nicht beschäftigt	
	Insgesamt		davon:				Insgesamt		davon letzte Beschäftigung aufgegeben vor:					
			als Leiharbeiter bei anderen Verleihern		Als sonstige Erwerbstätige				1 bis unter 12 Monaten		1 Jahr und mehr			
	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr	Ge-samt in %	%-Steige-rung zum Vor-jahr		
2001	40,7		21,1		78,9		49,5		79,7		20,3		9,8	
2002	40,5	-11,9	21,8	-9,0	78,2	-12,7	50,1	-10,5	83,8	-5,9	16,2	-28,3	9,3	-16,0
2003	43,8	-19,2	24,4	-9,6	75,6	-21,8	48,1	-28,1	80,1	-31,2	19,9	-12,0	8,1	-35,5
2004	37,5	-2,1	23,5	-5,6	76,5	-1,0	51,1	21,4	79,8	21,0	20,2	23,3	11,5	62,9
2005	35,8	3,0	21,8	-4,6	78,2	5,3	52,6	11,0	80,5	11,9	19,5	7,3	11,5	8,4
2006	34,8	24,7	19,0	8,4	81,0	29,3	53,6	30,7	75,9	23,3	24,1	61,5	11,7	30,1
2007	33,6	8,1	21,6	23,3	78,4	4,5	53,1	11,0	78,3	14,5	21,7	-0,1	13,3	27,3

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung, hauptniederlassungsbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

Tabelle 46: Beendete Arbeitsverhältnisse zwischen Zeitarbeitsbetrieben und Zeitarbeitnehmer/innen nach Dauer der Arbeitsverhältnisse in NRW, 2001-2007 (Stichtag: 30.06.)

	Insgesamt									
	Unter 1 Woche			1 Woche bis unter 3 Monate			3 Monate und mehr			Zusammen
	absolut	Anteil in %	Veränderung in % zum Vorjahr	absolut	Anteil in %	Veränderung in % zum Vorjahr	absolut	Anteil in %	Veränderung in % zum Vorjahr	
2001	7.013	9,8		32.281	44,9		32.529	45,3		71.823
2002	6.226	10,6	-11,2	25.447	43,4	-21,2	27.026	46,0	-16,9	58.699
2003	4.587	10,8	-26,3	17.957	42,1	-29,4	20.098	47,1	-25,6	42.642
2004	8.217	15,6	79,1	23.290	44,3	29,7	21.120	40,1	5,1	52.627
2005	8.222	14,2	0,1	25.598	44,2	9,9	24.112	41,6	14,2	57.932
2006	10.645	14,6	29,5	32.942	45,2	28,7	29.327	40,2	21,6	72.914
2007	11.133	12,5	4,6	38.816	43,8	17,8	38.771	43,7	32,2	88.720

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitnehmerüberlassung, hauptniederlassungsbezogene Zählweise, eigene Berechnungen

Tabelle 47: Beendete Arbeitsverhältnisse zwischen Zeitarbeitsbetrieben und Zeitarbeitnehmer/innen nach Dauer der Arbeitsverhältnisse in der BRD, 2003-2007 (Stichtag: 30.06.)

	Insgesamt									
	Unter 1 Woche			1 Woche bis unter 3 Monate			3 Monate und mehr			Zusammen
	absolut	Anteil in %	Veränderung in % zum Vorjahr	absolut	Anteil in %	Veränderung in % zum Vorjahr	absolut	Anteil in %	Veränderung in % zum Vorjahr	
2004	36.824	14,8%	-	114.604	46,0%	-	97.966	39,3%	-	249.394
2005	38.786	14,7%	5,3%	117.539	44,6%	2,6%	107.397	40,7%	9,6%	263.722
2006	53.231	15,8%	37,2%	156.677	46,5%	33,3%	126.816	37,7%	18,1%	336.724
2007	52.342	12,7%	-1,7%	181.474	44,2%	15,8%	176.720	43,0%	39,4%	410.536

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitnehmerüberlassung, eigene Berechnungen

Tabelle 48: Berufsabschluss der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW und Gesamtdeutschland 2007 (Stichtag: 30.09.)

	NRW		BRD	
	absolut	in %	absolut	in %
Mit Berufsausbildung	68.534	45,9%	356.850	53,3%
Ohne Berufsausbildung	53.860	36,1%	192.678	28,8%
Fach- und Hochschulabschluss	5.160	3,5%	19.317	2,9%
Keine Zuordnung möglich	21.813	14,6%	101.216	15,1%
Gesamt	149.367	100,0%	670.061	100,0%

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 49: Berufsabschluss der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW und Gesamtdeutschland im Zeitverlauf, absolut (Stichtag: 30.09.)

	NRW				BRD			
	Ohne Berufsausbildung	Mit Berufsausbildung	Fach- / Hochschulabschluss	Keine Zuordnung mögl.	Ohne Berufsausbildung	Mit Berufsausbildung	Fach- / Hochschulabschluss	Keine Zuordnung mögl.
1999	24.990	31.363	2.354	4.856	87.516	152.172	8.715	23.544
2000	29.205	35.317	2.518	6.923	103.526	168.064	9.544	33.335
2001	27.778	35.579	2.496	7.653	99.850	173.238	9.380	35.731
2002	27.092	33.124	2.228	8.399	92.079	161.369	8.239	39.291
2003	28.853	35.379	2.117	10.092	95.550	172.878	8.576	51.354
2004	32.508	40.425	2.324	10.185	109.031	196.548	10.047	53.192
2005	34.650	45.411	2.983	12.253	119.936	231.052	12.631	58.838
2006	45.765	58.396	3.783	17.540	162.542	302.747	15.277	78.997
2007	53.860	68.534	5.160	21.813	192.678	356.850	19.317	101.216

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 50: Berufsabschluss der Zeitarbeitnehmer/innen in NRW und Gesamtdeutschland im Zeitverlauf, in % (Stichtag: 30.09.)

	NRW				BRD			
	Ohne Berufsausbildung	Mit Berufsausbildung	Fach- / Hochschulabschluss	Keine Zuordnung mögl.	Ohne Berufsausbildung	Mit Berufsausbildung	Fach- / Hochschulabschluss	Keine Zuordnung mögl.
1999	39,3%	49,3%	3,7%	7,6%	32,2%	56,0%	3,2%	8,7%
2000	39,5%	47,7%	3,4%	9,4%	32,9%	53,4%	3,0%	10,6%
2001	37,8%	48,4%	3,4%	10,4%	31,4%	54,4%	2,9%	11,2%
2002	38,2%	46,8%	3,1%	11,9%	30,6%	53,6%	2,7%	13,1%
2003	37,7%	46,3%	2,8%	13,2%	29,1%	52,6%	2,6%	15,6%
2004	38,0%	47,3%	2,7%	11,9%	29,6%	53,3%	2,7%	14,4%
2005	36,4%	47,7%	3,1%	12,9%	28,4%	54,7%	3,0%	13,9%
2006	36,5%	46,5%	3,0%	14,0%	29,0%	54,1%	2,7%	14,1%
2007	36,1%	45,9%	3,5%	14,6%	28,8%	53,3%	2,9%	15,1%

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 51: Berufsabschluss der Nicht-Zeitarbeitnehmer/innen in NRW und Gesamtdeutschland im Zeitverlauf, in % (Stichtag: 30.09.)

	NRW				BRD			
	Ohne Berufsausbildung	Mit Berufsausbildung	Fach- / Hochschulabschluss	Keine Zuordnung mögl.	Ohne Berufsausbildung	Mit Berufsausbildung	Fach- / Hochschulabschluss	Keine Zuordnung mögl.
1999	20,6%	61,2%	7,6%	10,6%	18,6%	62,9%	8,3%	10,1%
2000	20,2%	60,2%	7,8%	11,7%	18,4%	62,1%	8,5%	11,0%
2001	19,7%	59,6%	8,0%	12,7%	18,1%	61,5%	8,7%	11,7%
2002	19,1%	59,1%	8,3%	13,5%	17,5%	61,2%	8,9%	12,4%
2003	18,5%	59,0%	8,6%	14,0%	17,0%	61,0%	9,1%	12,9%
2004	18,0%	58,7%	8,8%	14,6%	16,6%	60,8%	9,3%	13,3%
2005	17,4%	58,4%	9,1%	15,1%	16,1%	60,5%	9,6%	13,8%
2006	17,0%	57,6%	9,3%	16,2%	15,6%	59,9%	9,8%	14,7%
2007	16,7%	56,5%	9,4%	17,4%	15,3%	59,0%	10,0%	15,7%

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 52: Berufe der Zeitarbeitnehmer/innen in der BRD 1999-2007 (Stichtag: 30.09.)

	Berufe in der Land-, Tier-, Forstwirtschaft; Gartenbau		Bergleute, Mineralgewinner		Fertigungsberufe (ohne Hilfsarbeiter)		Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe		Technische Berufe		Dienstleistungsberufe	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
1999	664	0,2	74	0,0	113.292	41,7	64.579	23,7	8.280	3,0	83.844	30,8
2000	637	0,2	85	0,0	118.242	37,6	81.666	26,0	8.384	2,7	103.937	33,1
2001	706	0,2	105	0,0	119.643	37,6	80.310	25,2	8.740	2,7	106.876	33,6
2002	551	0,2	112	0,0	107.234	35,6	83.453	27,7	7.901	2,6	99.835	33,2
2003	752	0,2	194	0,1	111.462	33,9	98.320	29,9	9.731	3,0	105.552	32,1
2004	691	0,2	293	0,1	107.988	31,6	110.786	32,4	11.719	3,4	108.000	31,6
2005	746	0,2	284	0,1	132.257	31,3	141.338	33,5	12.528	3,0	132.765	31,4
2006	1.474	0,3	262	0,0	169.217	30,2	201.743	36,1	14.053	2,5	169.587	30,3
2007	1.436	0,2	368	0,1	191.867	28,6	242.783	36,2	16.729	2,5	211.865	31,6

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

2.3. Ergänzende Tabellen zu Kapitel 4

Tabelle 53: Größe der Entleihbetriebe in NRW 1998, 2002 bis 2007 (Stichtag: 30.06.)

	1998	in %	2002	in %	2003	in %	2004	in %	2005	in %	2006	in %	2007	in %
1-49 MA	*	*	3.106	56,0	8.180	72,5	8.518	67,1	5.941	54,2	6.709	56,1	10.057	64,6
50-249 MA	3.106	39,0	1.011	32,9	2.092	18,5	3.067	24,1	3.933	35,9	3.851	32,2	3.997	25,7
250+ MA	1.011	12,7	3.106	11,1	1.013	8,9	1.114	8,8	1.090	9,9	1.403	11,7	1.552	9,8

Quelle: IAB-Betriebspanel

Tabelle 54: Veränderungen in % zum Vorjahr innerhalb der Betriebsgrößenklassen der Entleihbetriebe in NRW 1998, 2002 bis 2007 (Stichtag: 30.06.)

	1998	2002	2003	2004	2005	2006	2007
1-49 MA	*		49,1%	4,1%	-30,3%	12,9%	49,9%
50-249 MA	-	3,6%	-35,0%	46,6%	28,2%	-2,1%	3,8%
250+ MA	-	7,8%	-7,1%	10,0%	-2,2%	28,7%	8,5%

Quelle: IAB-Betriebspanel

Tabelle 55: Anteil der Entleihbetriebe an allen Betrieben in NRW nach Betriebsgröße 1998, 2002 bis 2007 (Stichtag: 30.06.)

	1998	in %	2002	in %	2003	in %	2004	in %	2005	in %	2006	in %	2007	in %
<i>Entleihbetriebe in NRW absolut und %-Anteil an allen Betrieben in NRW</i>														
1-49 MA	*	-	3.106	1,5	8.180	2,2	8.518	2,4	5.941	1,7	6.709	1,9	10.057	2,7
50-249 MA	3.106	17,0	1.011	17,9	2.092	13,0	3.067	17,9	3.933	22,3	3.851	22,3	3.997	21,5
250+ MA	1.011	27,7	3.106	31,8	1.013	29,9	1.114	34,1	1.090	33,4	1.403	43,2	1.552	43,1
%-Anteil pro Jahr	2,0%		2,5%		2,9%		3,4%		2,9%		3,2%		3,9%	
<i>Nicht-Entleihbetriebe in NRW gesamt⁷⁹</i>														
1-49 MA	377.461		366.014		360.494		349.805		345.099		341.475		363.998	
50-249 MA	15.146		14.796		13.019		14.052		13.742		13.426		14.565	
250+ MA	2.644		2.343		2.243		2.151		2.175		1.843		2.012	

Quelle: IAB-Betriebspanel und eigene Berechnungen

Tabelle 56: Branchen der Entleihbetriebe in NRW, 1998, 2002 bis 2007

	1998	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Bergbau, Energie, Wasserversorgung*	13	58	24	22	106	263	82
Verarbeitendes Gewerbe	4.145	4.239	5.554	6.419	4.958	5.652	6.547
Baugewerbe*	908	1.378	5.880	1.329	1.175	2.432	1.425
Handel, Reparatur, Verkehr, Kreditgewerbe*	586	1.844	3.754	3.163	2.468	2.227	3.422
Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	1.917	794	817	1.795	834	2.216
Sonstiges	2.322	358	549	949	463	556	1.884

In den mit *,* gekennzeichneten Feldern sind die Werte in einzelnen Jahren wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet und daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB Betriebspanel

⁷⁹ Betrachtet werden alle Betriebe in NRW ausgenommen Zeitarbeitsbetriebe (WZ 74.502).

2.4 Ergänzende Tabellen zu Kapitel 5

Tabelle 57: Befristete Arbeitsverhältnisse in Entleih- und Nicht-Entleihbetrieben in NRW, (Stichtag: 30.06.)

	1998		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	EB	NEB												
Befristet Beschäftigte: Ja.	50,5	8,7	47,2	11,5	35,3	12,8	39,1	12,8	37,5	12,1	49,0	12,4	39,3	15,8
Anteil der befr. Beschäftigten an allen	4,3	4,3	4,5	4,5	5,2	4,9	4,7	5,1	5,3	5,4	6,6	4,8	6,1	6,6
Frauenanteil an befr. Beschäftigten	23,9	50,1	33,8	51,6	33,4	57,5	37,4	53,3	35,9	54,6	34,8	57,9	40,6	55,1
Männeranteil an befr. Beschäftigten	76,1	49,9	66,2	48,4	66,6	42,5	62,6	46,7	64,1	45,4	65,2	42,1	59,4	44,9
<i>Anteil befr. Beschäftigter nach BGK</i>														
1-49 MA	*	2,2	*	2,6	*	3,1	*	3,6	*	3,3	*	3,2	*	3,8
50-249 MA	4,2	5,3	4,2	5,9	6,1	5,9	3,1	4,9	6,2	5,0	6,2	5,2	5,3	8,3
250+ MA	4,4	7,1	4,7	6,9	4,9	7,6	5,2	8,6	5,2	9,8	7,2	8,0	7,5	10,8

Quelle: IAB Betriebspanel

2.5 Ergänzende Tabellen zu Kapitel 7

Tabelle 58: Monatliches Bruttoentgelt von Zeitarbeitnehmern in NRW im Zeitverlauf 1999-2006, Median (Stichtag 30.06.)

	Gesamt	Berufliche Stellung			Berufsbereich		
		Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte	Fertigungsberufe	Technische Berufe	DL Berufe
1999	1.512 €	1.181 €	1.684 €	2.607 €	1.408 €	2.671 €	1.742 €
2000	1.441 €	1.185 €	1.654 €	2.562 €	1.387 €	2.660 €	1.532 €
2001	1.469 €	1.204 €	1.685 €	2.622 €	1.421 €	2.806 €	1.476 €
2002	1.466 €	1.201 €	1.728 €	2.653 €	1.416 €	2.670 €	1.522 €
2003	1.436 €	1.173 €	1.721 €	2.572 €	1.393 €	2.639 €	1.404 €
2004	1.391 €	1.168 €	1.673 €	2.376 €	1.358 €	2.751 €	1.390 €
2005	1.391 €	1.171 €	1.672 €	2.282 €	1.374 €	2.785 €	1.344 €
2006	1.402 €	1.188 €	1.668 €	2.292 €	1.370 €	2.625 €	1.486 €

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel

Tabelle 59: Bruttoentgelt ausgewählter Berufsabschnitte der Zeitarbeiter und Nicht-Zeitarbeitnehmern in NRW 1999-2006, Median (Stichtag 30.06.)

	Fertigungsberufe:								
	Berufe in der Metallherzeugung und -bearbeitung			Metall-, Maschinenbau und verwandte Berufe			Elektroberufe		
	ZAN	N-ZAN	Diff. in %	ZAN	N-ZAN	Diff. in %	ZAN	N-ZAN	Diff. in %
1999	1.659 €	2.558 €	-35,1%	1.676 €	2.517 €	-33,4%	1.666 €	2.611 €	-36,2%
2000	1.648 €	2.628 €	-37,3%	1.655 €	2.565 €	-35,5%	1.633 €	2.638 €	-38,1%
2001	1.784 €	2.662 €	-33,0%	1.658 €	2.613 €	-36,6%	1.700 €	2.688 €	-36,8%
2002	1.653 €	2.708 €	-39,0%	1.717 €	2.653 €	-35,3%	1.664 €	2.735 €	-39,2%
2003	1.817 €	2.756 €	-34,1%	1.762 €	2.696 €	-34,6%	1.641 €	2.757 €	-40,5%
2004	1.946 €	2.808 €	-30,7%	1.710 €	2.713 €	-37,0%	1.641 €	2.769 €	-40,7%
2005	1.754 €	2.865 €	-38,8%	1.650 €	2.741 €	-39,8%	1.682 €	2.806 €	-40,1%
2006	1.870 €	2.942 €	-36,5%	1.685 €	2.784 €	-39,5%	1.635 €	2.863 €	-42,9%

	<i>Fertigungsberufe:</i>								
	Montierer und Metallberufe			Maler, Lackierer und verwandte Berufe			Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe		
	ZAN	N-ZAN	Diff. in %	ZAN	N-ZAN	Diff. in %	ZAN	N-ZAN	Diff. in %
1999	1.102 €	2.302 €	-52,2%	/	2.259 €		1.142 €	2.102 €	-45,7%
2000	1.029 €	2.356 €	-56,3%	/	2.285 €		1.163 €	2.153 €	-46,0%
2001	1.295 €	2.385 €	-45,7%	/	2.324 €		1.177 €	2.189 €	-46,3%
2002	/	2.431 €		/	2.356 €		1.145 €	2.199 €	-48,0%
2003	/	2.489 €		/	2.362 €		1.131 €	2.196 €	-48,5%
2004	/	2.524 €		1.572 €	2.377 €	-33,9%	1.145 €	2.168 €	-47,2%
2005	1.326 €	2.505 €	-47,1%	1.515 €	2.380 €	-36,3%	1.145 €	2.244 €	-49,0%
2006	1.523 €	2.588 €	-41,2%	1.594 €	2.371 €	-32,8%	1.156 €	2.190 €	-47,2%

	Verkehrsberufe			Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe		
	ZAN	N-ZAN	Diff. in %	ZAN	N-ZAN	Diff. in %
	1999	1.309 €	2.313 €	-43,4%	2.345 €	3.449 €
2000	1.197 €	2.329 €	-48,6%	1.990 €	3.520 €	-43,5%
2001	1.214 €	2.339 €	-48,1%	2.261 €	3.645 €	-38,0%
2002	1.258 €	2.364 €	-46,8%	2.461 €	3.724 €	-33,9%
2003	1.204 €	2.375 €	-49,3%	2.149 €	3.777 €	-43,1%
2004	1.228 €	2.387 €	-48,6%	2.043 €	3.809 €	-46,4%
2005	1.196 €	2.389 €	-49,9%	2.060 €	3.853 €	-46,5%
2006	1.286 €	2.383 €	-46,0%	2.129 €	3.897 €	-45,4%

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel

Herausgeber:
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und
Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Telefax 0211-855-3211
www.mags.nrw.de
info@mail.mags.nrw.de

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom
Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der
vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

Druck: Hausdruck
Düsseldorf, Dezember 2008

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
NÄHER AM MENSCHEN



Diese Druckschrift wird im Rahmen der
Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-
Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien
noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines
Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet
werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und
Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der
Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf
Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der
Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben
parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.
Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum
Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser
Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende
Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer
eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in
welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger
zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu
einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise
verwendet werden, die als Parteinahme der
Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen
verstanden werden könnte.