

# Zeitarbeit – eine schnell wachsende Beschäftigungsform

50

Wolfgang Ochel

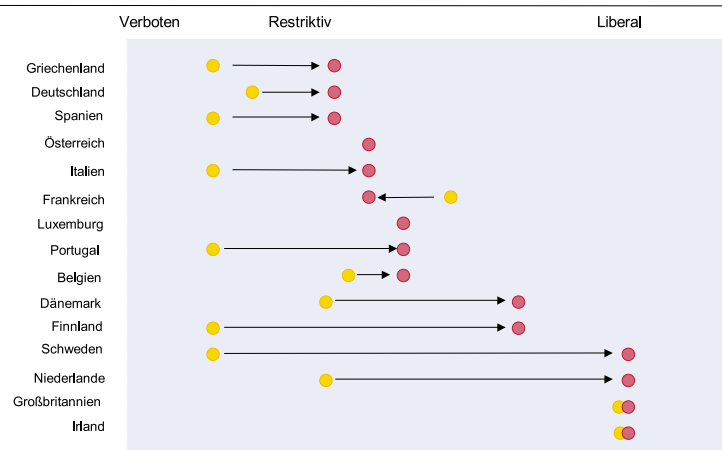
Durch den Vorschlag der Hartz-Kommission, mittels privater und öffentlich-rechtlicher Zeitarbeitsfirmen Arbeitslose in eine reguläre Beschäftigung zu bringen, ist die Zeitarbeit ins Blickfeld der Öffentlichkeit geraten. Bei der Zeitarbeit, die häufig auch als Leiharbeit oder Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet wird, handelt es sich um eine Tätigkeit, bei der ein selbständiger Unternehmer (Verleiher) seinen Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlässt. Zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer wird ein Arbeitsvertrag geschlossen, der den Leiharbeitnehmer zur Erbringung der Arbeitsleistung beim Entleiher und den Verleiher zur Entlohnung verpflichtet. Zwischen Verleiher und Entleiher besteht ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, der den Verleiher zur Bereitstellung des Leiharbeitnehmers und den Entleiher zur Zahlung einer Überlassungsgebühr verpflichtet. Zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer besteht keine vertragliche Beziehung.

Zeitarbeit bietet Entleihfirmen eine Reihe von Vorteilen: die flexible zeitliche Nutzung von Leiharbeitskräften, befristete Einsatzmöglichkeiten je nach Bedarf (und damit die Umgehung der Kündigungsschutzbestimmungen), die Auslagerung der Personalsichtungsfunktion an die Verleiher sowie die Möglichkeit des näheren Kennenlernens von entliehenen Arbeitnehmern vor einer endgültigen Einstellung. Arbeitnehmer können durch die Zeitarbeit Berufserfahrung sammeln, zeitlich flexibel (z.B. nur im Winter) arbeiten und ihre Chancen, in ein reguläres Dauerarbeitsverhältnis zu gelangen, erhöhen.

Die Zeitarbeit hat in Deutschland stark expandiert. Betrug die Zahl der Zeitarbeitnehmer 1975 in Westdeutschland nur etwa 11 000, so wurden im vergangenen Jahr in Gesamtdeutschland knapp 300 000 gezählt (Klös 2000, S. 6 ff.). Trotz dieses bemerkenswerten Wachstums erreicht Deutschland im internationalen Vergleich der Zeitarbeit nur einen Platz im Mittelfeld (vgl. Abb. 1). Die größte Bedeutung hat die Zeitarbeit mit einem Anteil der Zeitarbeitnehmer an den Beschäftigten insgesamt von 4,0% (1999) in den Niederlanden erreicht. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass in Abbildung 1 nur jene Zeitarbeitnehmer berücksichtigt werden, die in Hauptzweckbetrieben tätig sind. Das waren in Deutschland im Jahre 1999 im Tagesdurchschnitt 243 000.

Die vergleichsweise geringe Bedeutung der Zeitarbeit in Deutschland ist nicht darauf zurückzuführen, dass der Kündigungsschutz gering ist und die Unternehmen deshalb Personalengpässe durch reguläre Arbeitnehmer ohne zusätz-

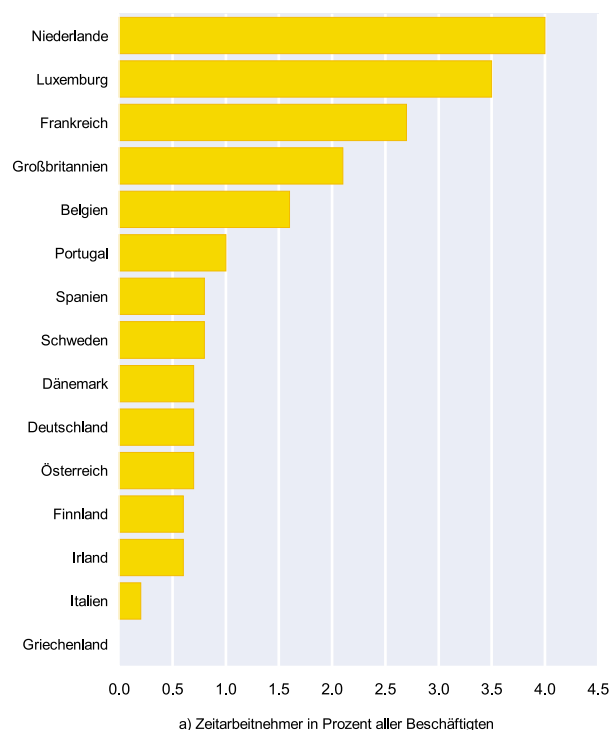
Abb. 1  
Deregulierung der Zeitarbeit in der Europäischen Union, 1989-1999



Quelle: CIETT (2000), S.39.

liche Entlassungskosten abdecken können. Innerhalb der Europäischen Union weisen lediglich Portugal, Griechenland, Italien, Spanien und Frankreich einen strikteren Kündigungsschutz auf als Deutschland (OECD 1999, S. 66). Die Ausdehnung der Zeitarbeit dürfte vielmehr durch die relativ starke Regulierung behindert worden sein. Trotz Liberalisierung der gesetzlichen Rahmenbedingungen in den neunziger Jahren gehört Deutschland Ende der neunziger Jah-

Abb. 2  
Zeitarbeitnehmerquoten im internationalen Vergleich 1999<sup>a)</sup>



Quelle: D. Storrie, Temporary Agency Work in the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2002, S. 28.

re nach einer Untersuchung von McKinsey et al. im Auftrag des Weltverbands Zeitarbeit zu den drei EU-Ländern mit der striktesten Regulierung der Zeitarbeit (vgl. Abb. 2). Diese Einschätzung wird durch Analysen der OECD bestätigt (OECD 1999, S. 107 f.). Die Regulierungen in Deutschland beinhalten u.a. das Verbot von Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe, die Begrenzung der Höchstdauer der Überlassung von Leiharbeitnehmern an einen Leihbetrieb auf zwölf Monate, das Verbot einer wiederholten Wiedereinstellung eines Leiharbeitnehmers innerhalb von drei Monaten durch den gleichen Verleiher nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung sowie das Synchronisationsverbot, welches besagt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer die erste Überlassung an den Entleiher zeitlich überdauern muss. Dieses Verbot gilt allerdings auch nur bei wiederholter Synchronisation (Schröder 2001, S. 100 ff.; Storrie 2002).

Zeitarbeitnehmer weisen eine Reihe typischer Merkmale auf. Sie haben eine Grundschule oder eine höhere Schule besucht, sind überwiegend männlich und im Durchschnitt 32 Jahre alt. Vor Eintritt in das Verleihunternehmen waren 56% der Leiharbeitnehmer arbeitslos. Zeitarbeitnehmer werden schwergewichtig für Arbeiten in der gewerblichen Wirtschaft eingesetzt. Sie üben überwiegend manuelle Tätigkeiten als Hilfsarbeiter, Schlosser und Mechaniker, Elektriker usw. aus. Die Dauer des Arbeitseinsatzes je Entleihfirma ist kurz. Sie liegt bei durchschnittlich 23 Tagen (vgl. Tab.).

Zeitarbeitnehmer finden in der Regel schlechtere Arbeitsbedingungen vor als Arbeitskräfte anderer Beschäftigungs-

formen. Aufgrund der besonderen vertraglichen Konstruktion können Entleihfirmen Arbeitnehmerschutzbestimmungen eher umgehen, als es bei regulär beschäftigten Arbeitnehmern möglich ist. Informationen über Sicherheits- und Gesundheitsrisiken unterbleiben teilweise. Arbeitsunfälle treten häufiger auf. Die Sicherheits- und Gesundheitsrisiken sind für Leiharbeiter relativ hoch. Der häufige Wechsel des Arbeitsplatzes kann sich negativ auf die Psyche auswirken. Zeitarbeiter haben weniger Möglichkeit als andere Arbeitskräfte, Arbeitsinhalte und Arbeitsabläufe mitzubestimmen. Ihre Bezahlung ist häufig schlechter als die der Stammbeslegschaft. Insbesondere kommen sie nicht in den Genuss bestimmter Zuschläge und Sondervergütungen. Zeitarbeiter nehmen schließlich in viel geringerem Maße als andere Arbeitnehmer an Trainingsmaßnahmen teil. Die vergleichsweise schlechten Arbeitsbedingungen dürften mit ein Grund für die geringe Beschäftigungsdauer in den Verleihunternehmen sein (Paoli und Merlié 2001; Storrie 2002).

Literatur

CIETT (2000), *Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies Towards a Stronger Society*, Brussels.  
 Klös, H.-P. (2000), *Zeitarbeit – Entwicklungstrends und arbeitsmarktpolitische Bedeutung*, iw-trends, Heft 1, 5–21.  
 OECD (1999), *Employment Outlook*, Paris.  
 Paoli, P. und M. Merlié (2001), *Third European Survey on Working Conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.  
 Schröder, E. (2001), *Der Einfluss der Regulierung auf die Verbreitung der Arbeitnehmerüberlassung und ihre arbeitsmarktpolitische Bedeutung*, Kölner Dissertation.  
 Storrie, D. (2002), *Temporary Agency Work in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Charakteristika der Zeitarbeitnehmer in Deutschland, 1998/99 – in % –

Schulbildung	Grundschule	47
	Höhere Schule	46
	Hochschule	7
Geschlecht	Männlich	78
	Weiblich	22
Alter	Unter 25 Jahre	37
	25 bis 35 Jahre	37
	Über 35 Jahre	26
	Durchschnittsalter (Jahre)	32
Vorheriger Arbeitsmarktstatus	Arbeitslos	56
	Beschäftigt	44
Sektor der Entleihfirma	Verarbeitendes Gewerbe	50
	Unternehmensdienste	30
	Finanzdienstleistungen	10
	Sonstige	10
Art der Arbeit	Büroarbeit	30
	Handarbeit	70
Dauer des Arbeitseinsatzes pro Betrieb	Weniger als 1 Monat	15
	1 bis 6 Monate	80
	Mehr als 6 Monate	5
	Durchschnitt (Tage)	23

Quelle: CIETT (2000, Anhang).