

Zeitarbeit – “Stepping stone” oder “dead end”?

Ein Vergleich der Job Qualität von Zeitarbeitnehmern in Deutschland und den USA

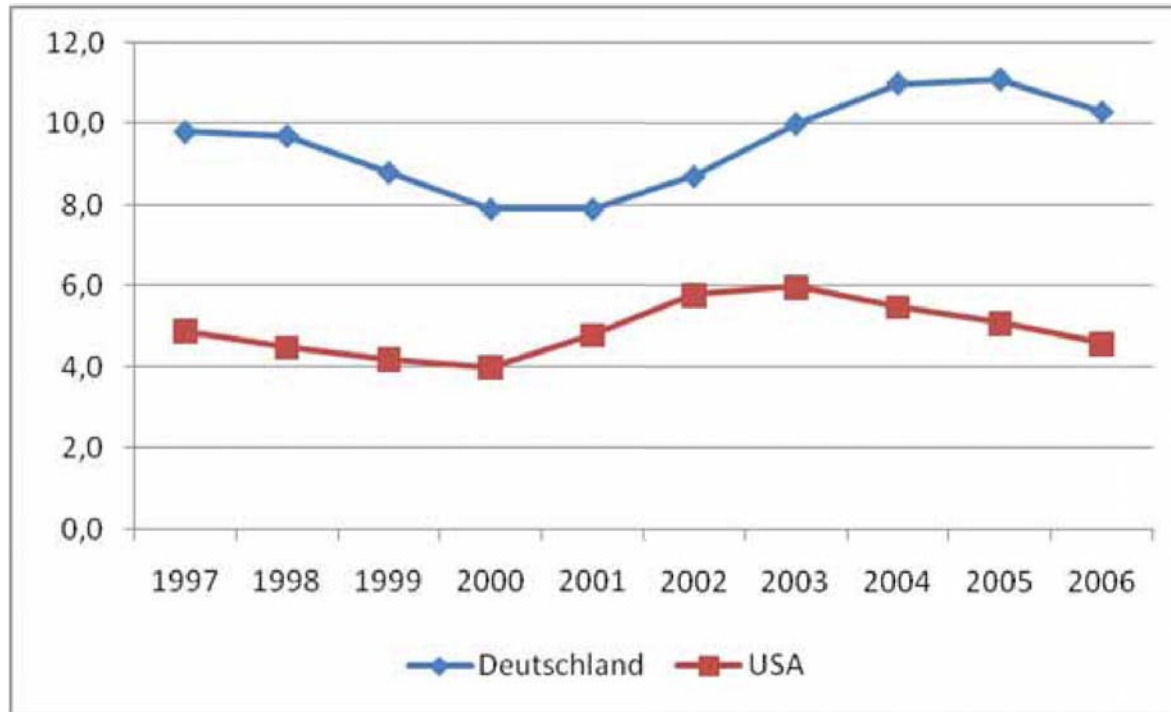
Dr. Lars W. Mitlacher

Tutzing, Oktober 2008

Agenda

1. Aktuelle Arbeitsmarktsituation
2. Entwicklung der Zeitarbeit im internationalen Vergleich
3. Nutzungsfaktoren der Zeitarbeit
4. Rechtliche Regulierung der Zeitarbeit
5. Analyse der Job Qualität von Zeitarbeitnehmern in Deutschland und den USA
6. Herausforderungen für das Personalmanagement von Entleihern und Verleihern zur Verbesserung der Job Qualität von Zeitarbeitnehmern
7. Offene Punkte und künftige Forschungsfelder

Aktuelle Arbeitsmarktsituation - Arbeitslosenquote

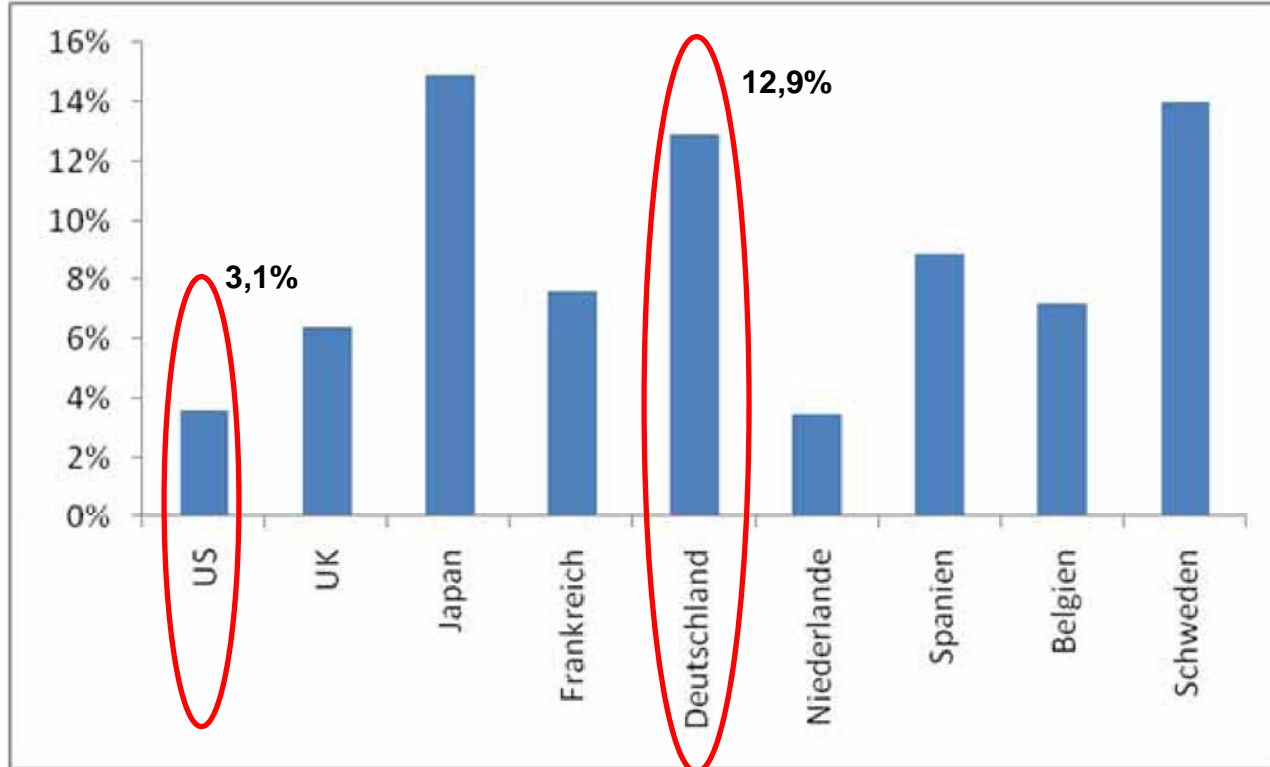


Quelle: ILO - Laborsta (2008)

Entwicklung der Zeitarbeit im internationalen Vergleich

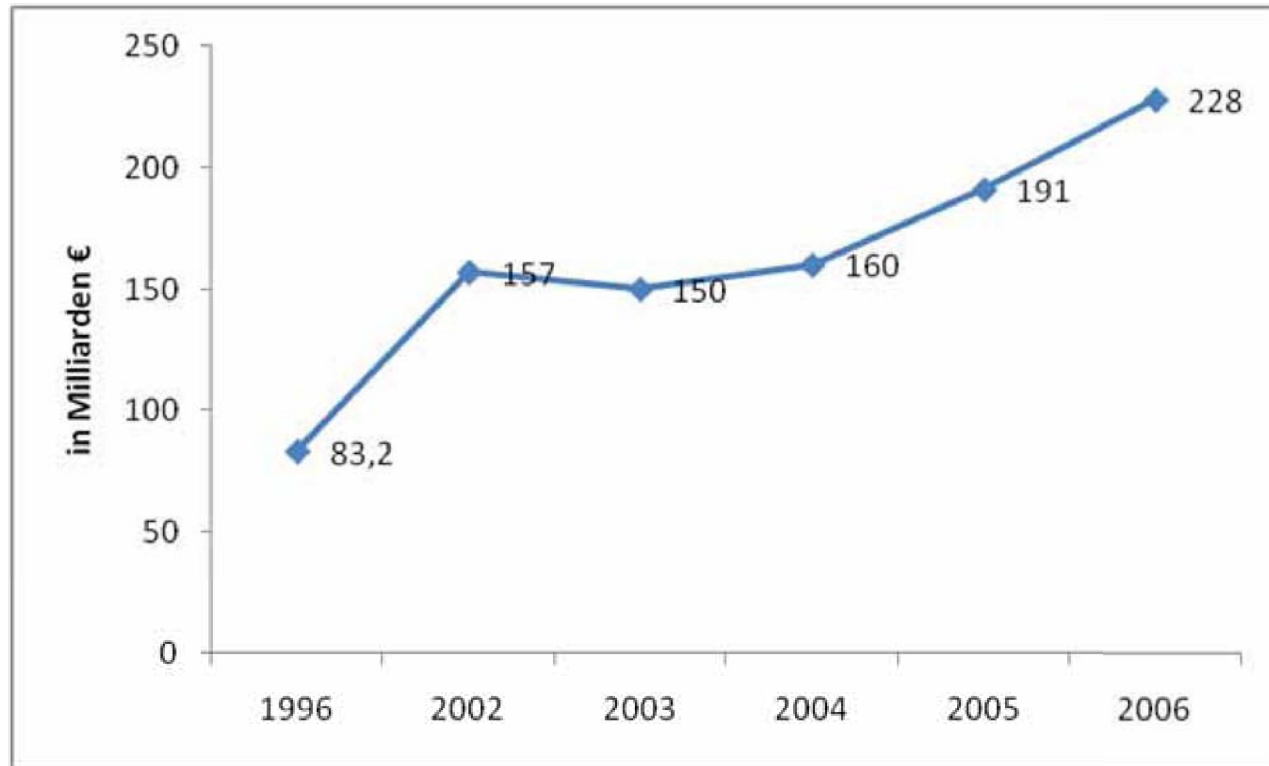
- Rascher Anstieg der Zeitarbeit in den meisten OECD Ländern
- Anteil der Zeitarbeitnehmer an allen Beschäftigten variiert jedoch stark zwischen den einzelnen Ländern
- Weiterhin bestehen Unterschiede zwischen den Ländern mit Blick auf Berufsgruppen, Qualifikationsniveau und Diversity Aspekten der Zeitarbeitnehmer

Jährliches Wachstum der Zeitarbeit im Zeitraum von 1996 bis 2006



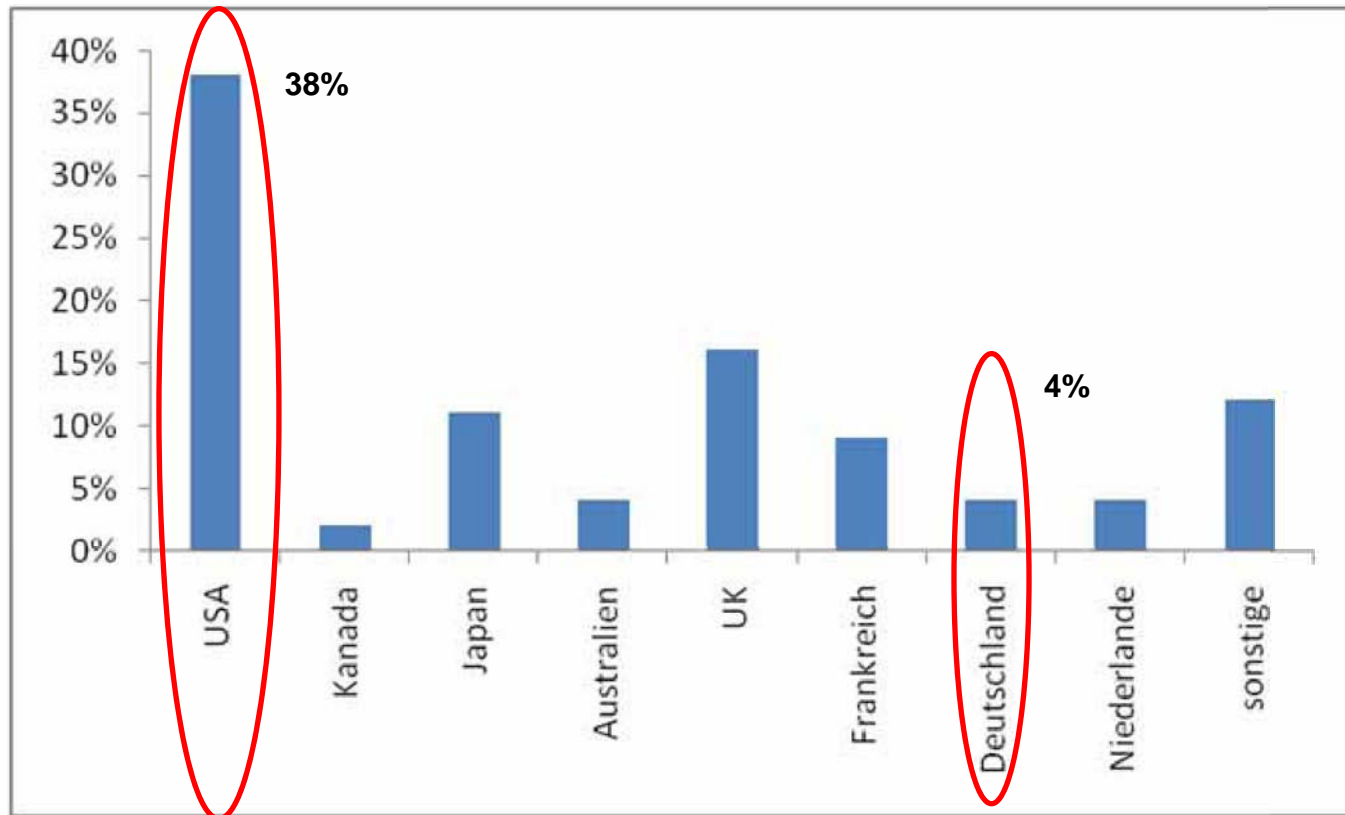
Quelle: CIETT (2008)

Rasanten Wachstum der weltweiten Umsätze der Zeitarbeitsbranche



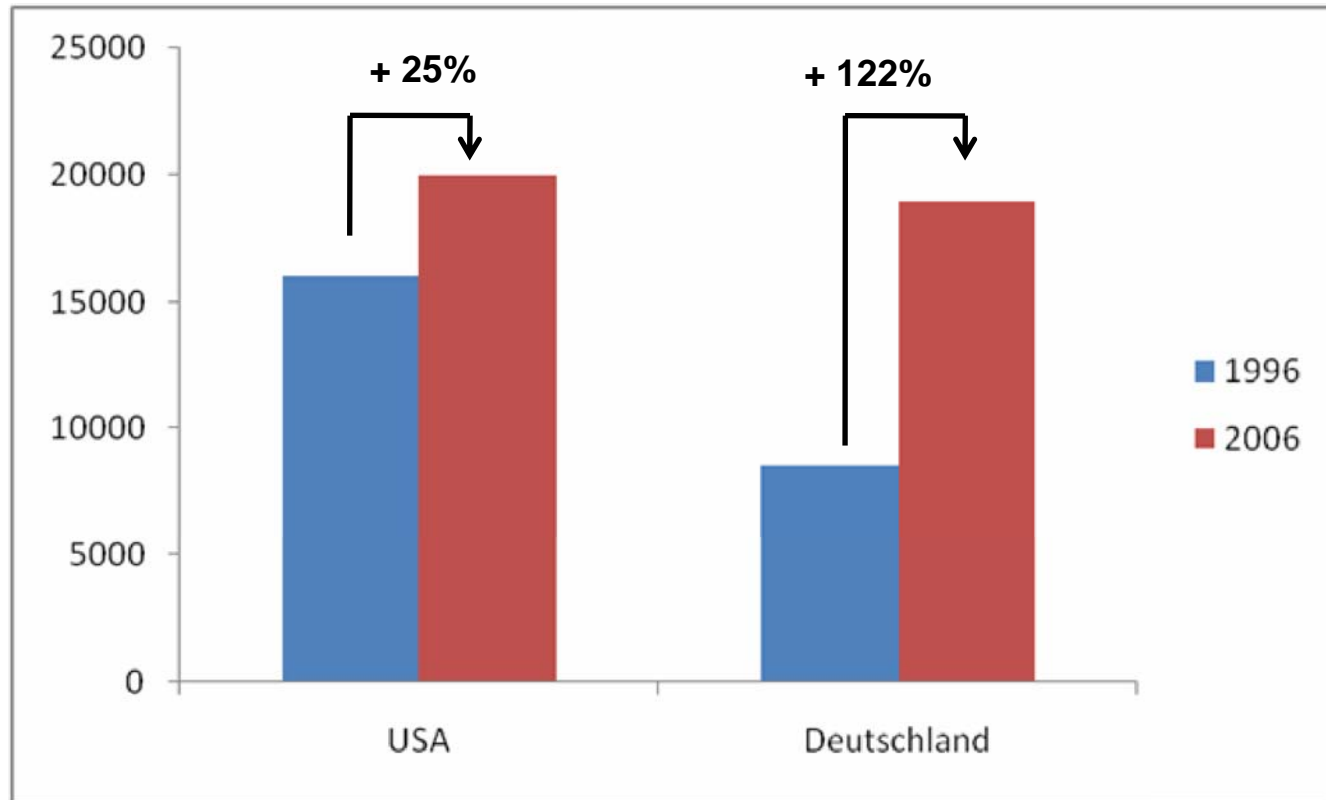
Quelle: CIETT (2008)

Die USA bleibt der mit Abstand größte Zeitarbeitsmarkt gemessen am Umsatzanteil



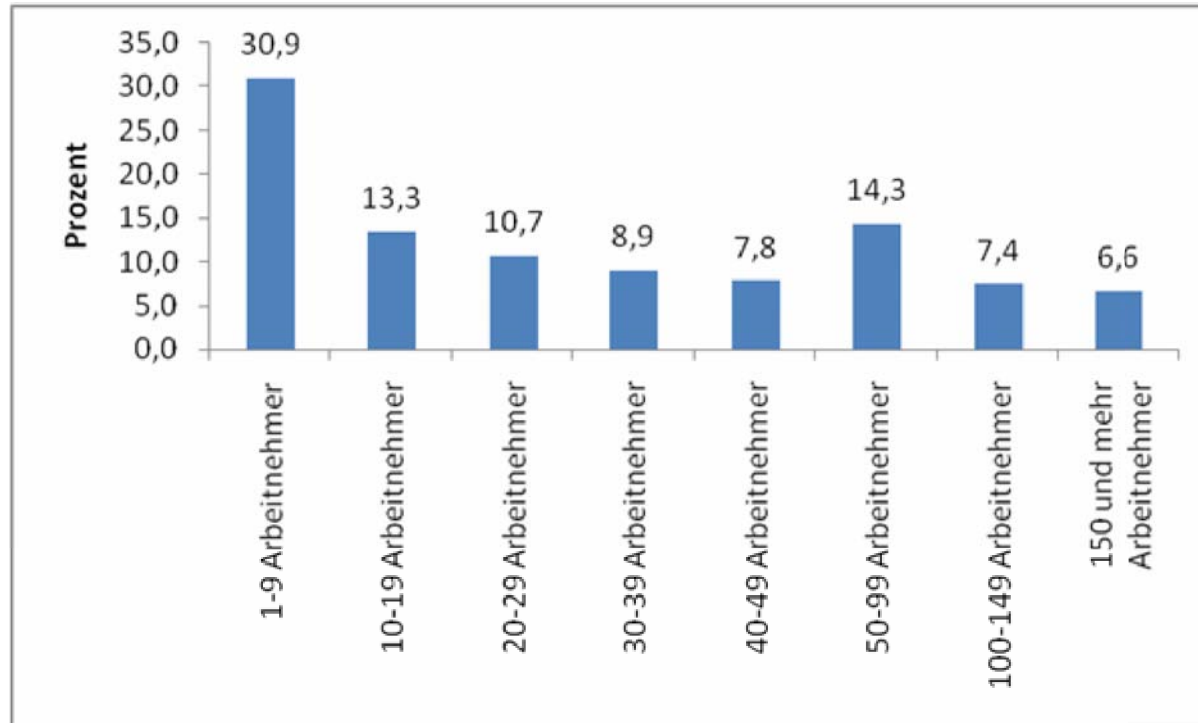
Quelle: CIETT (2008)

Entwicklung der Anzahl an Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland und den USA



. Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2008), Stand jeweils zum 31.12 & CIETT; eigene Berechnungen

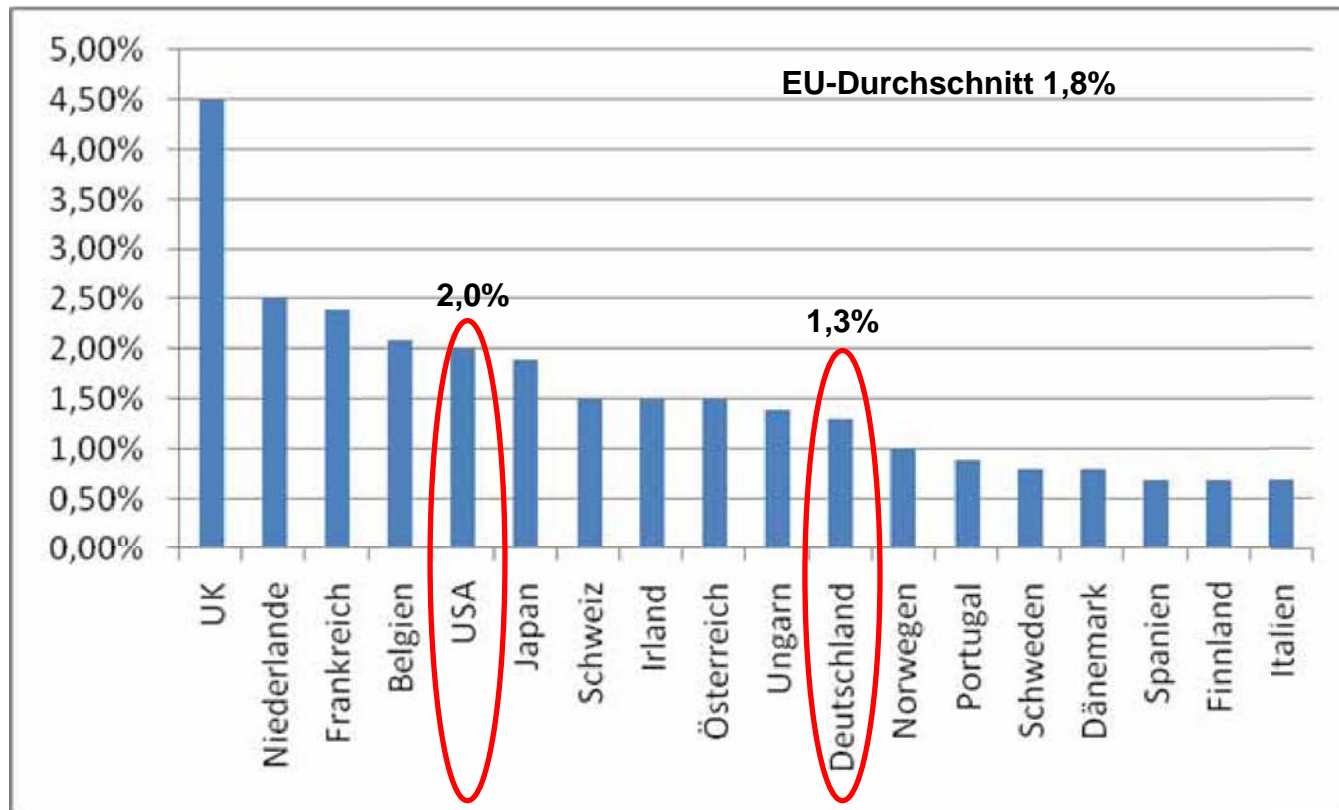
Anzahl der Zeitarbeitnehmer pro Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2008), eigene Berechnungen

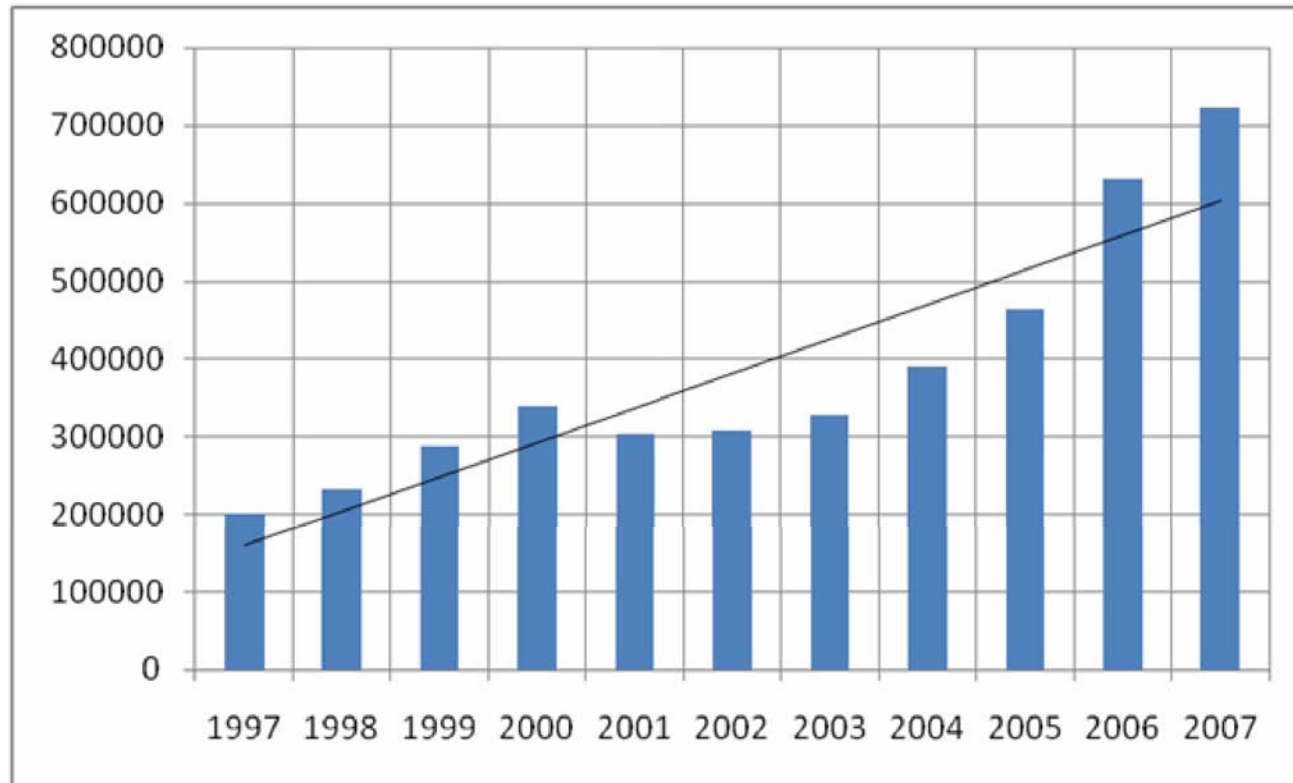
- Der deutsche Zeitarbeitsmarkt ist sehr fragmentiert
- Die sechs größten Zeitarbeitsunternehmen haben zusammen nur einen Marktanteil von rund 25%

Anteil Zeitarbeitnehmer an allen Beschäftigten



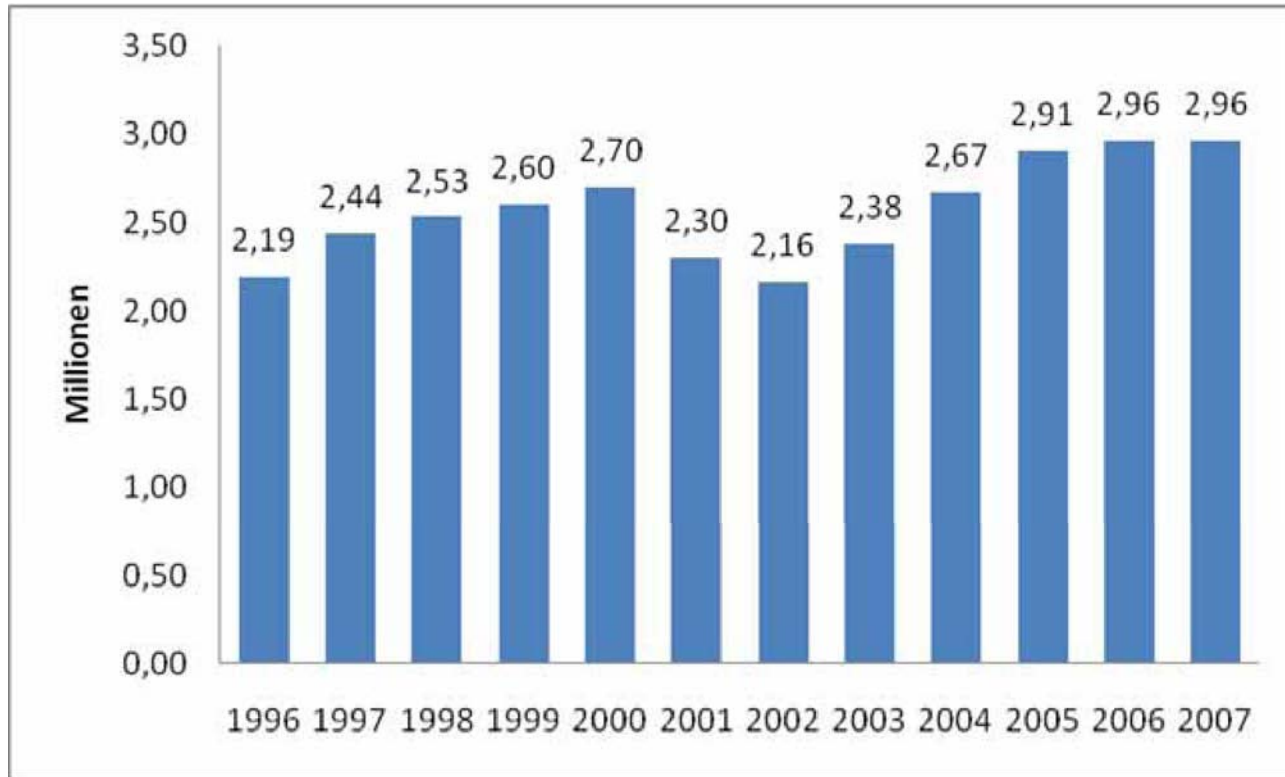
Quelle: CIETT (2008)

Anzahl Zeitarbeitnehmer in Deutschland



Stand jeweils zum 31.12.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2008)

Anzahl Zeitarbeitnehmer in den USA



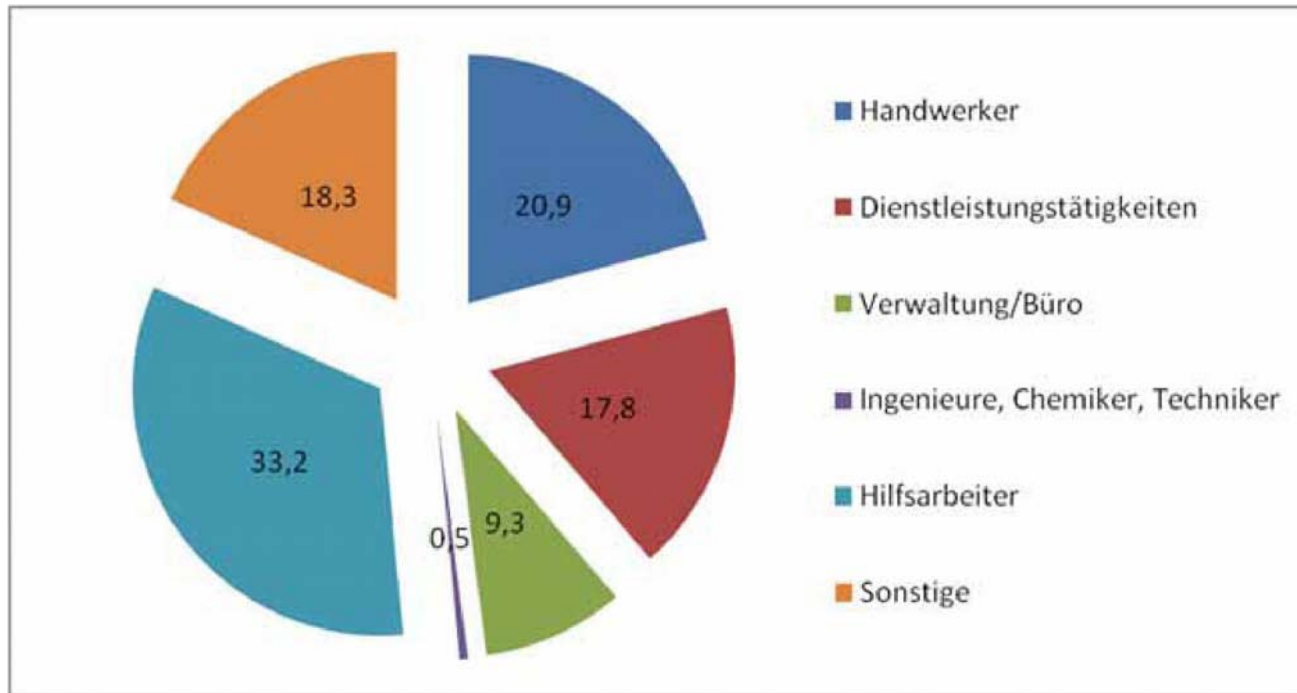
Quelle: ASA & CIETT (2008)

Merkmale von Zeitarbeitnehmern in ausgewählten Ländern

Land	Anteil Frauen	Anteil Zeitarbeiter im industriellen Sektor & Baugewerbe	Anteil Zeitarbeitnehmer unter 25 Jahren
Österreich	16%	51%	n/a
Belgien	41%	65%	46%
Dänemark	70%	70%	n/a
Frankreich	30%	58%	28%
Finnland	78%	n/a	19%
Deutschland	22%	50%	37%
Griechenland*	59%	n/a	63%
Italien	38%	63%	40%
Luxenburg	25%	53%	n/a
Niederlande	49%	33%	52%
Portugal	40%	43%	28%
Spanien	43%	40%	51%
Schweden	60%	60%	45%
UK	47%	47%	31%
USA**	53%	25%	8%

Quelle: Storrie für EU (2002), Karakioulafis (2004) für Griechenland * Griechenland 2004 Zahlen ;Bureau of Labor Statistics (2005), ** Zahlen für USA sind für 2005

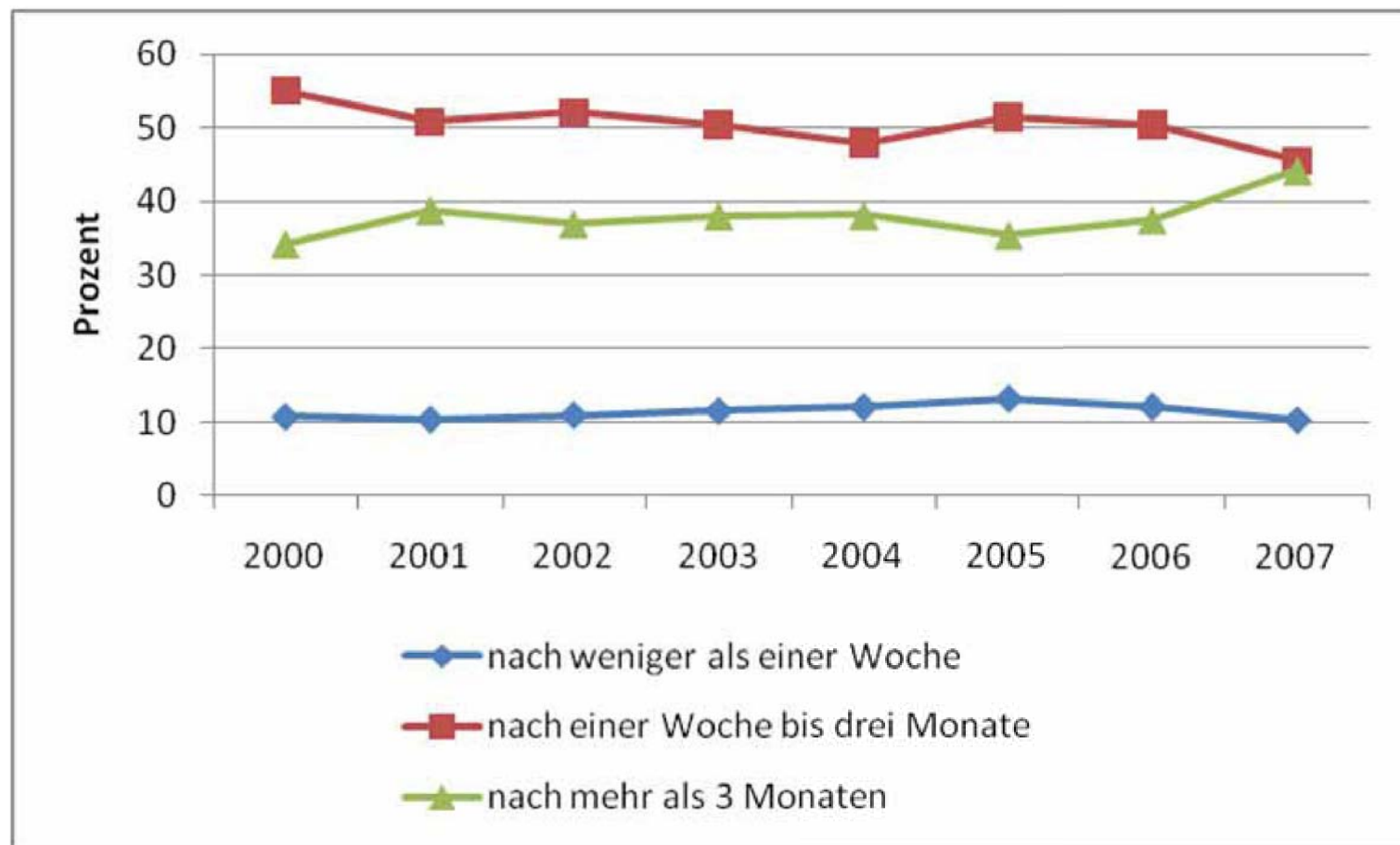
Berufsgruppen in der Zeitarbeit in Deutschland



Stand zum 31.12..2007

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2008)

Beendete Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit nach Dauer des Arbeitsverhältnisses



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2008)

Sektorale Nutzung der Zeitarbeit

Sektor	Deutschland	USA
Dienstleistung	23%	42%
Produktion/Industrie	55%	21%
Transport	23%	7%
Handel	25%	6%

Quelle: Mitlacher (2006)

Vergleich der Merkmale von Zeitarbeitnehmern in Deutschland und den USA

	Geschlecht	Qualifikation	Haupttätigkeiten	Branche	Dauer der Einsätze
D	Mehrheitlich Männer	Geringqualifiziert	Hilfsarbeiter	Industrieller Sektor	Kurz, 75% weniger als 3 Monate
USA	Ausgeglichen	Ausgeglichen	Kaufmännische Tätigkeiten	Dienstleistungen	Kurz, im Schnitt 12 Wochen

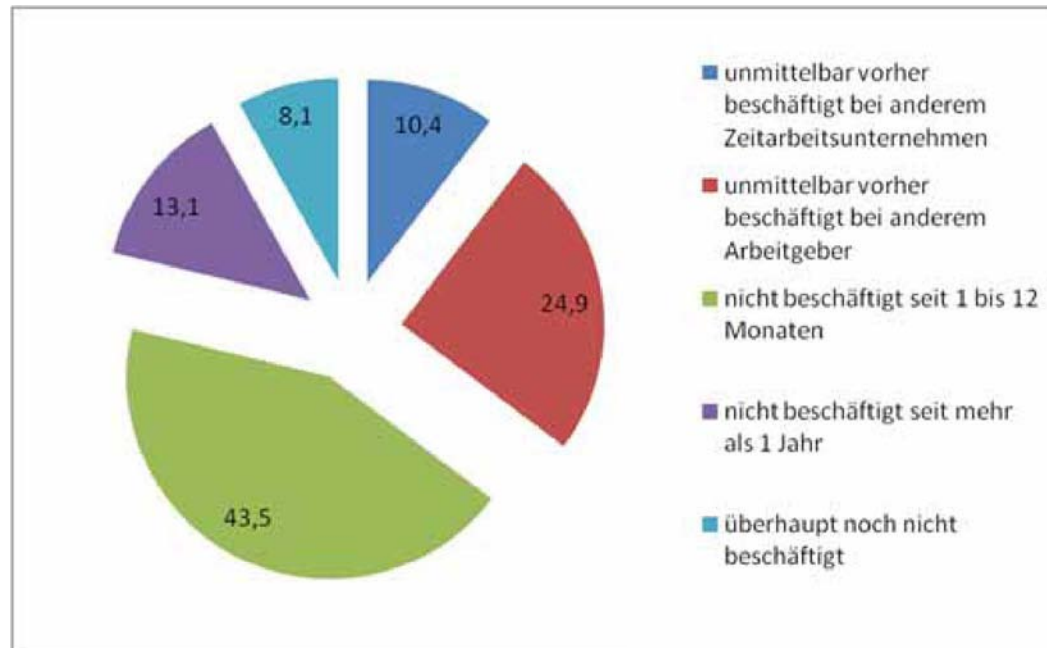
Warum nutzen Arbeitgeber Zeitarbeit?

- Kostenaspekte
- Flexibilitätsaspekte
 - Überbrückung kurzfristiger Engpässe und Ausfälle von Arbeitskräften
 - Anpassung an schwankende Auftragslagen
- Rekrutierungsstrategie
- Risikotransfer
 - Vermeidung von Arbeitgeberrisiken und der Anwendung von rechtlichen Regelungen

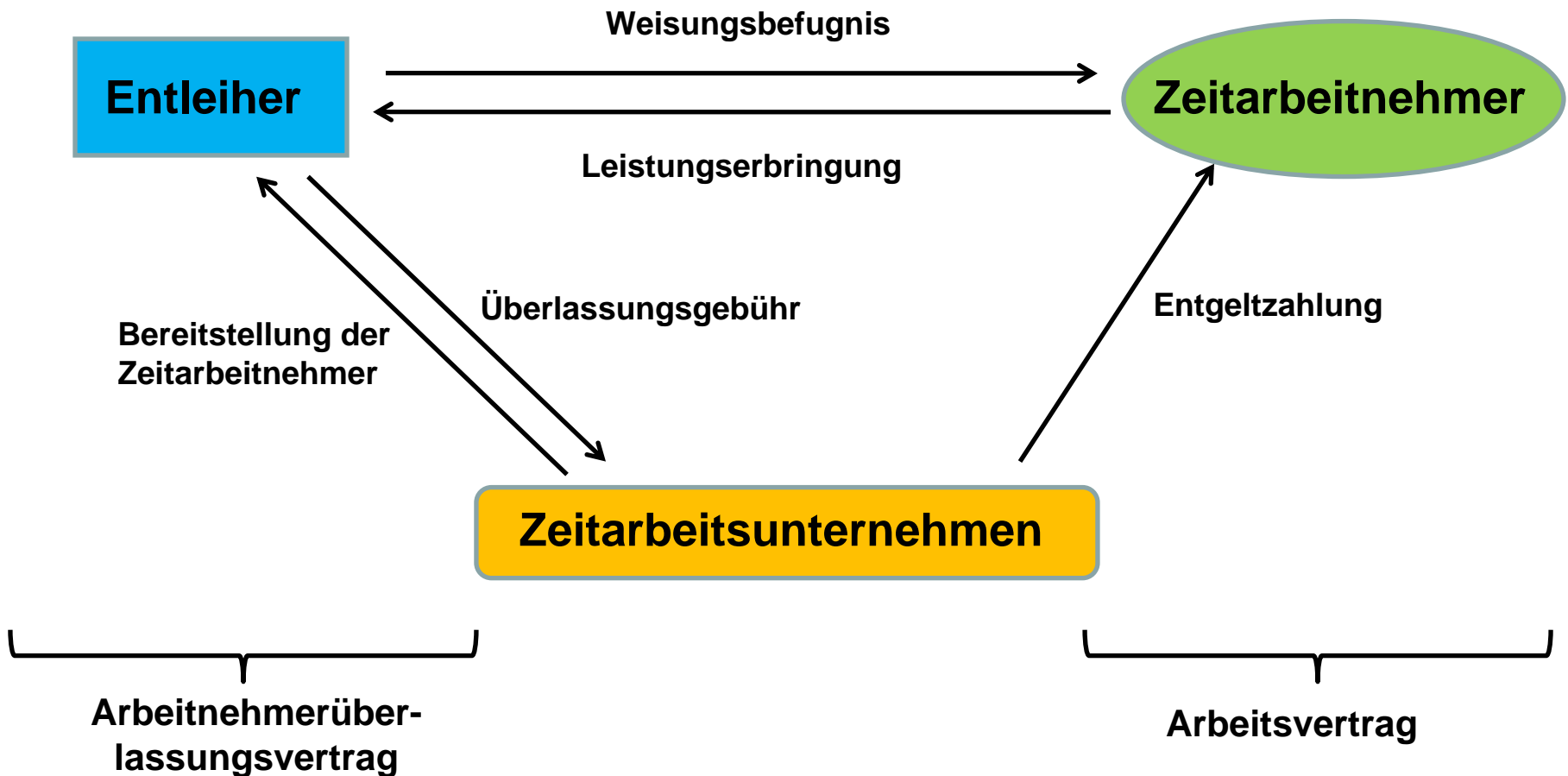
 Empirische Studien z.B. für die USA zeigen, dass Flexibilitätsgewinn den Hauptgrund für die Nutzung von Zeitarbeit darstellt

Welche Beschäftigtengruppen nutzen Zeitarbeit?

- Nutzung von Zeitarbeit als Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt (Stepping stone)
- Studien zeigen, dass für einige Gruppen Zeitarbeit auch eine präferierte Form der Erwerbsarbeit darstellt (z.B. Studenten)
- Bei der erstmaligen Begründung eines Vertragsverhältnisses zum Verleiher in Deutschland waren 56,6% nicht unmittelbar vorher, aber früher bereits beschäftigt



Rechtliche Regulierung der Zeitarbeit in Deutschland



Vergleich der rechtlichen Regelung in Deutschland und den USA

	Produktmarktregulierung	Arbeitsmarktregulierung			
	Erlaubnis notwendig	Equal Pay/ Equal Treatment	Zeitarbeitsunternehmen ist Arbeitgeber	Restriktionen	Tarifvertragliche Regelungen
D	J	J	J	N	J
USA	N	N	J*	N	N


* Aber Co-Employment-Problematik

Zusammenfassung der internationalen Trends in der Zeitarbeitsbranche (1/2)

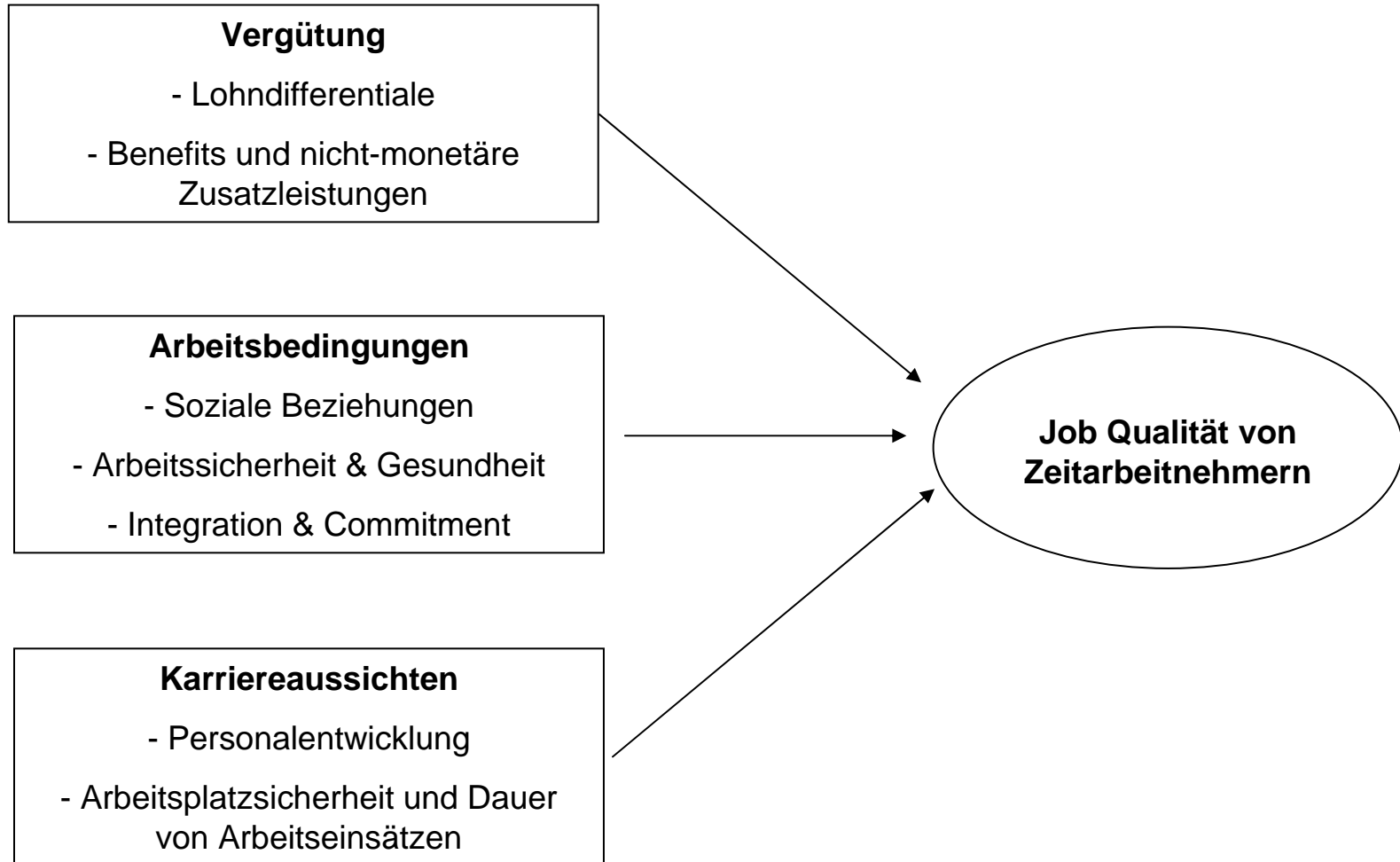
- Trend zu zunehmend qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigten in der Zeitarbeit
- Kurzfristiger Flexibilitätsbedarf der Entleiher steigt und stellt neue Anforderungen an die Angebotspalette der Verleiher und ihre arbeitsmarktpolitische Funktion als Intermediäre
- Steigende Nachfrage nach (hoch-) qualifizierten Zeitarbeitnehmern führt zu neuen Herausforderungen für das Personalmanagement der Zeitarbeitsunternehmen, um ausreichend qualifiziertes Personal rekrutieren zu können

Zusammenfassung der internationalen Trends in der Zeitarbeitsbranche (2/2)

- Gleichzeitig aber immer noch Fokussierung der Diskussion auf die negativen Aspekte der Zeitarbeit, wie schlechtes Image der Branche und Bedenken hinsichtlich der Job Qualität von Zeitarbeitnehmern verbunden mit der Forderung nach stärkerer Regulierung

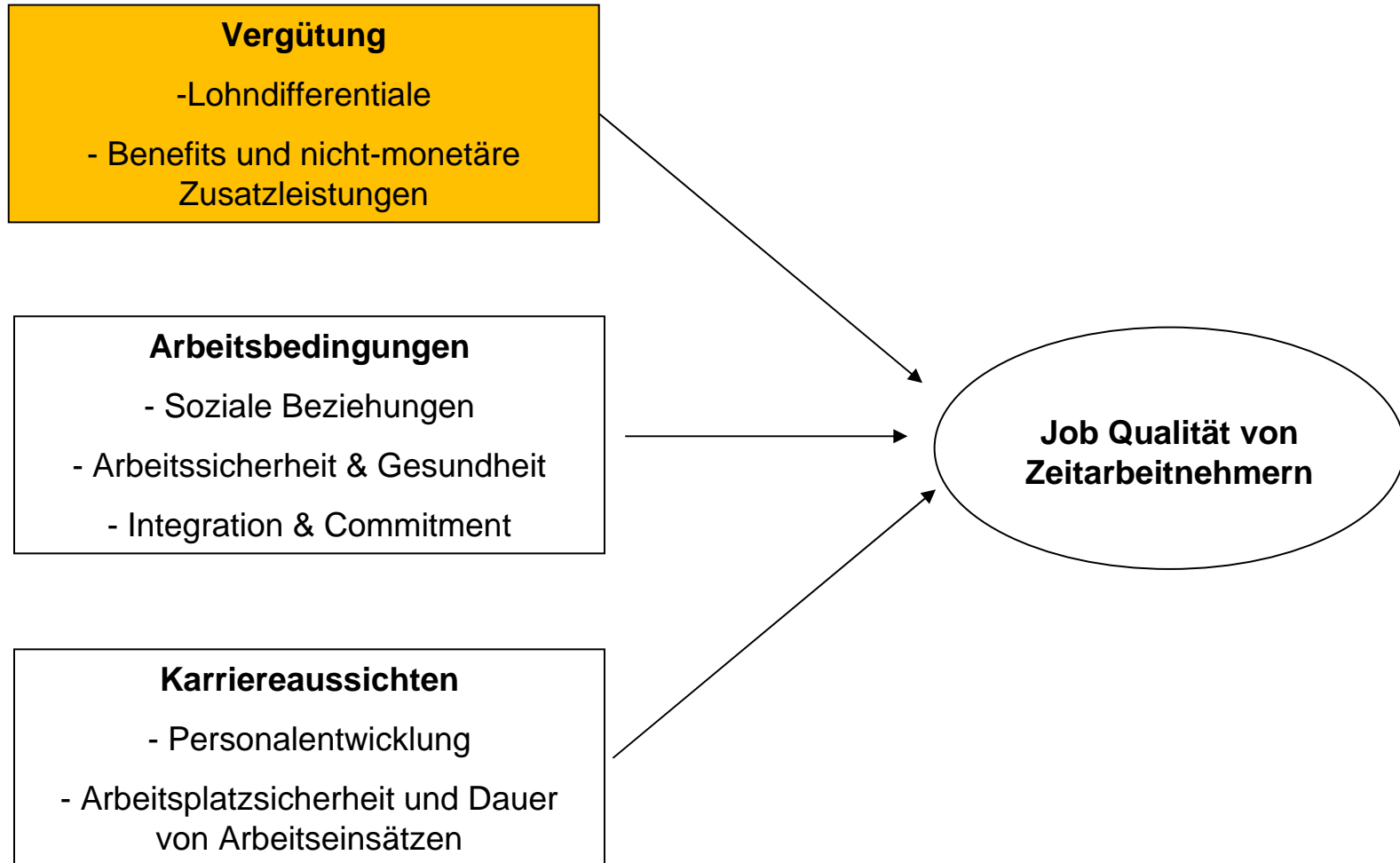
 Im Folgenden vergleichende Analyse der Job Qualität von Zeitarbeitnehmern in Deutschland und den USA

Analyse der Job Qualität von Zeitarbeitnehmern in Deutschland und den USA



Quelle: In Anlehnung an Mitlacher (2008)

Analyse der Job Qualität - Vergütung



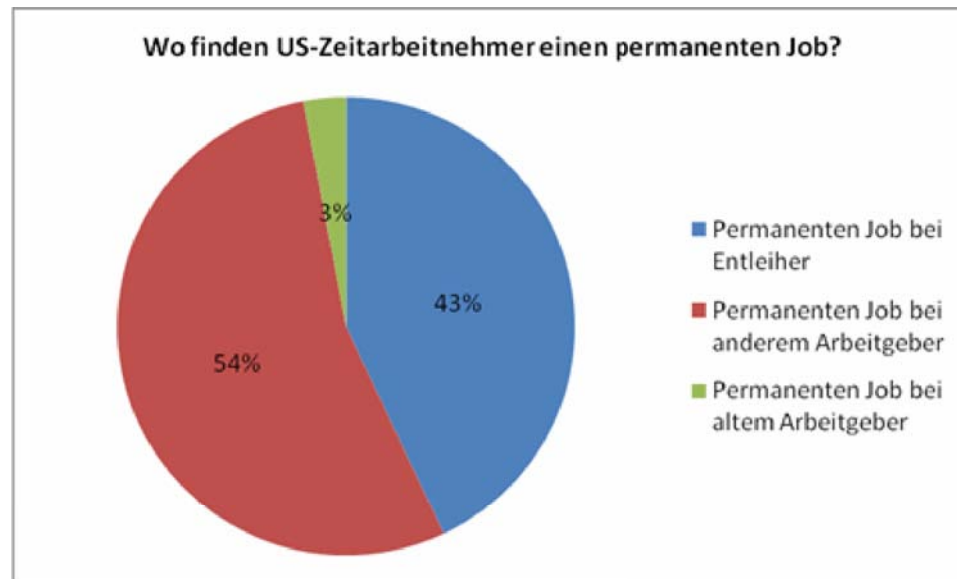
Quelle: In Anlehnung an Mitlacher (2008)

Vergütung: Lohndifferentiale und Benefits

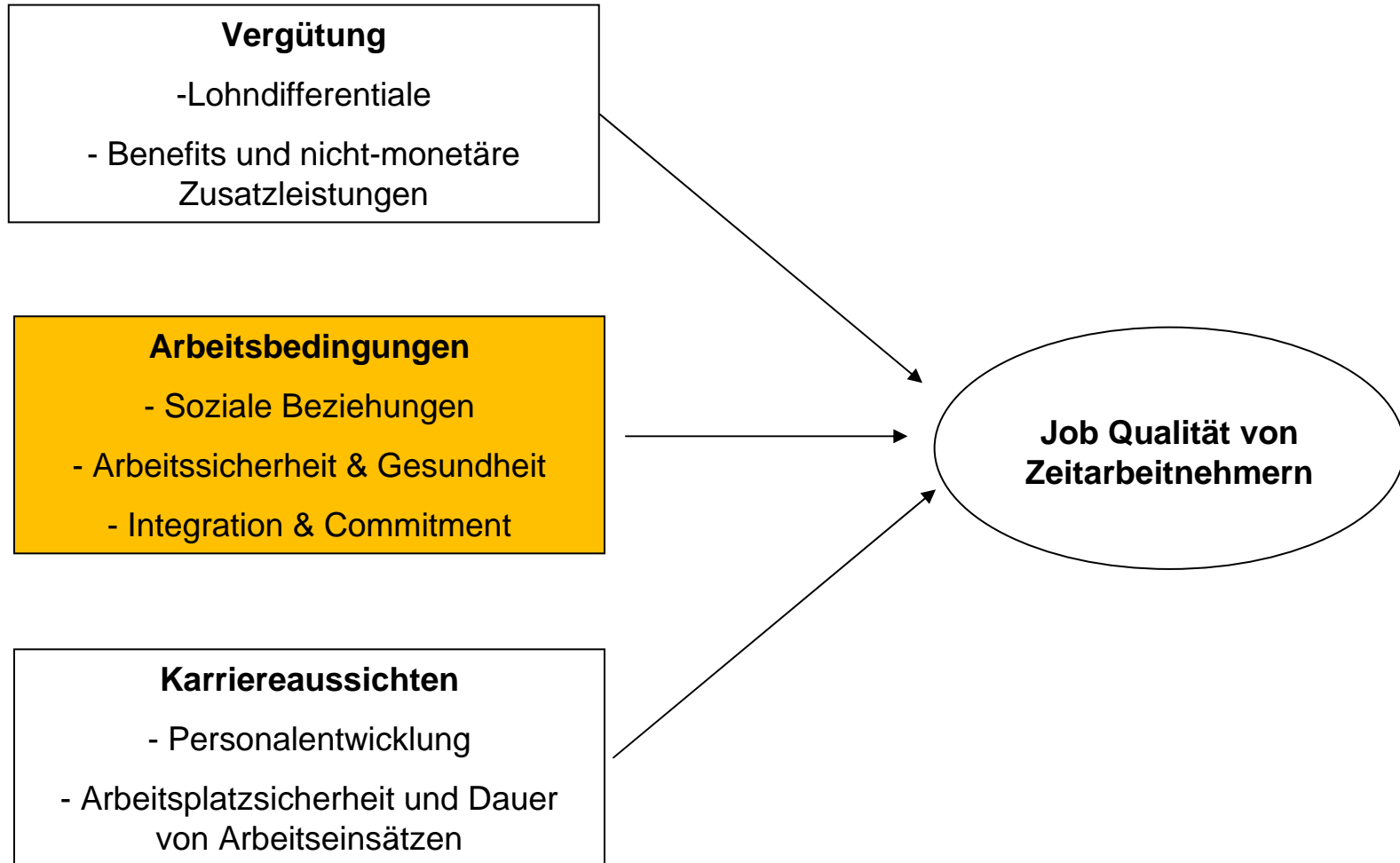
- Vergütung
 - Studien zeigen Lohndifferentiale für Zeitarbeitnehmer trotz bestehender Equal-Pay & Treatment Regelungen (Nienhüser & Matiaske 2006; BLS 2003)
- Benefits
 - Studien für die USA zeigen, dass Zeitarbeitnehmer zu einem wesentlich geringeren Anteil zur Teilnahme an Benefitprogrammen berechtigt sind
 - Während 79% der regulären Arbeitnehmer in den USA Anspruch auf Teilnahme an betrieblicher Altersvorsorge haben, liegt die Quote für Zeitarbeitnehmer nur für 22% (Lautsch 2003)
 - In Deutschland bekommen beispielsweise 55% der regulären Beschäftigten ein Urlaubsgeld im Vergleich zu 29% der Zeitarbeitnehmer (Kvansika & Werwatz 2005)
 - In den USA haben 26% der Zeitarbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsgeld (Berchem 2008)

Vergütung: Nicht-monetäre Zusatzleistungen („temp-to-perm“)

- Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis („temp-to-perm rate“)
- Übernahmequoten sind in Deutschland gering
 - Laut Angaben der BZA beträgt die Übernahmequote rund 30%
 - Andere Quellen und Studien zeigen niedrigere Übernahmequoten (z.B. IAB-Betriebspanel rund 15%) und rückläufige Tendenzen (IAB 2006)
 - In den USA liegen die Übernahmequoten mit 40-55% über denen in Deutschland (Houseman 1997; Berchem 2008)



Analyse der Job Qualität - Arbeitsbedingungen



Quelle: In Anlehnung an Mitlacher (2008)

Arbeitsbedingungen: Soziale Beziehungen

- Unterschiede im Arbeitsvertragsstatus beeinflussen die Beziehungen am Arbeitsplatz (Kalleberg & Smith 1996)
- Studien zeigen, dass 77% der regulären Arbeitnehmer arbeitsplatzbezogene Probleme mit Kollegen diskutieren aber nur 60% der Zeitarbeiter; 68% der Stammbeslegschaft diskutieren Probleme mit Vorgesetzten aber nur 48% der Zeitarbeiter (Letourneux 1998)
- 30% der Zeitarbeiter in Deutschland sagen, dass sie keine gute Beziehung zu Stammbeschäftigten haben (Wieland & Grüne 1999)
- Kochan et al. (1994) zeigen für die USA, dass 28% der Stammbeschäftigten oftmals Konflikte mit Zeitarbeitnehmern haben

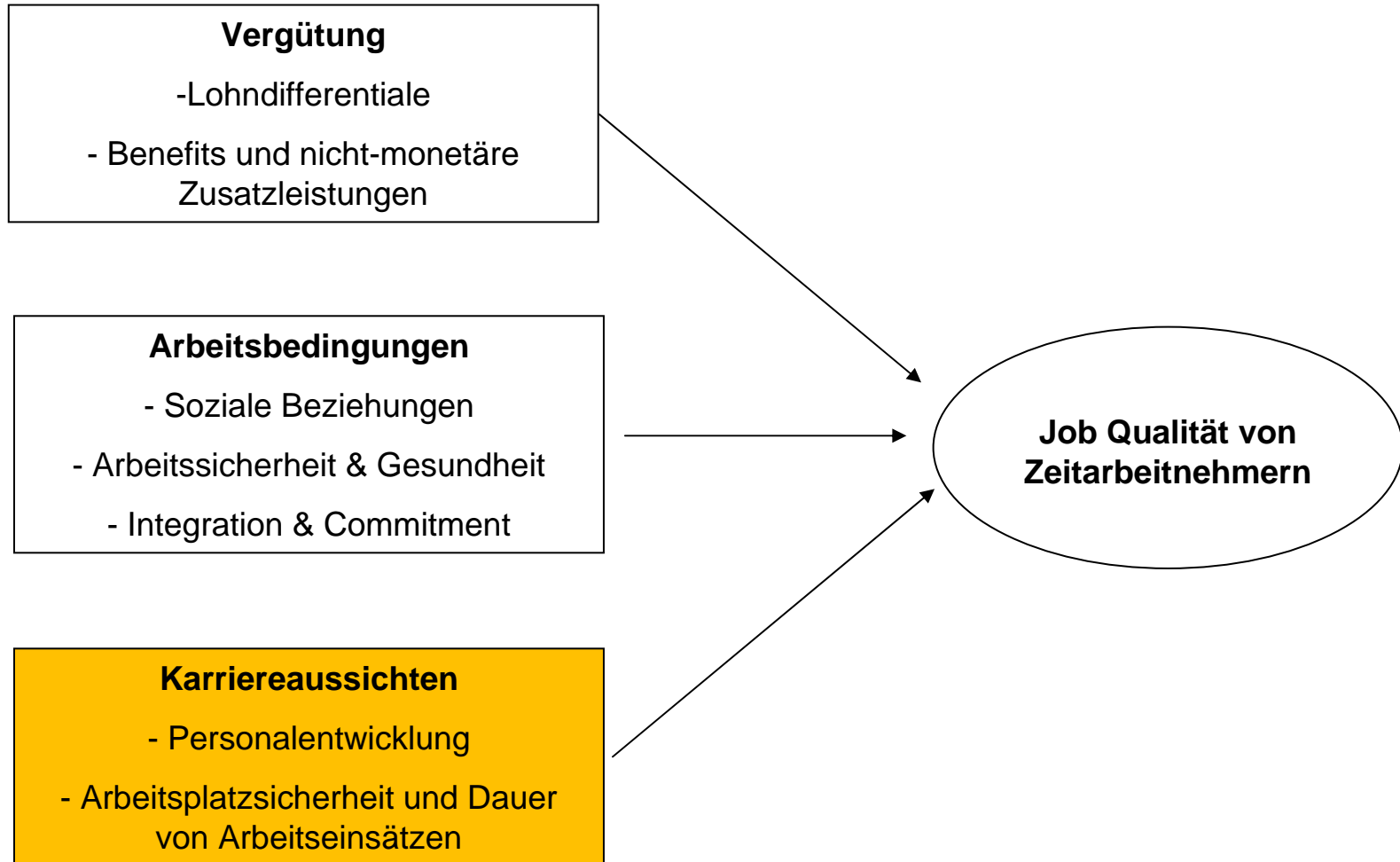
Arbeitsbedingungen: Arbeitssicherheit und Gesundheit

- Wenige international vergleichende Studien zu diesem Thema
- Zentrale Ergebnisse von Studien zum Arbeitsschutz (z.B. Amuedo-Dorantes 2002; Wieland & Grüne 1999; Rebitzer 1998; Kochan et al 1994)
 - Zeitarbeitnehmer haben eine höhere Wahrscheinlichkeit in gefährlicheren Jobs eingesetzt zu werden
 - In den USA sind Zeitarbeitnehmer z.B. häufiger in schwere Arbeitsunfälle verwickelt
- Zentrale Ergebnisse von Studien zum Thema Gesundheit (z.B. Issakson & Bellagh 2002; Gallie et al. 1998; Martens 1999)
 - Zeitarbeitnehmer weisen mehr psychologischen Stress, Schlafstörungen und körperliche Beschwerden auf als reguläre Beschäftigte
 - Dies gilt vor allem dann, wenn sie unfreiwillig in diesen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten

Arbeitsbedingungen: Integration und Commitment

- Bemängelung der fehlenden Integration von Zeitarbeitnehmern
- Empirische Studien zeigen, dass v.a. in den USA eine starke Betonung der Unterschiede zwischen Zeitarbeitnehmern und Stammbeschäftigten zu erkennen ist (Smith 1994; Rodgers 1995)
- Integration hängt ab von Nutzungsmotiven, d.h. wenn Zeitarbeit aus Flexibilitätsgründen genutzt wird, steigt die Wahrscheinlichkeit der Integration ggü. der Nutzung aus Kostengesichtspunkten (Lautsch 2003)

Analyse der Job Qualität - Karriereaussichten



Quelle: In Anlehnung an Mitlacher (2008)

Karrieraussichten: Personalentwicklung (1/3)

- Deutschland
 - Während 64% der Kernbelegschaft Seminare bei externen Veranstaltern besuchen, trifft dies nur auf 28% der Zeitarbeitnehmer zu (Bolder 2005)
 - Vor allem Hilfspersonal, das im industriellen Sektor oder in der Verwaltung eingesetzt wird, hat eingeschränkten Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen (Rudolph & Schröder 1997)
 - In der Regel werden nur rudimentäre Weiterbildungsmaßnahmen angeboten (Richter 2008), die in verleihfreien Zeiten dazwischen geschaltet werden (Bolder 2005)

Karrieraussichten: Personalentwicklung (2/3)

- USA
 - Empirische Studien zeigen, dass Zeitarbeitnehmer nur in sehr geringem Maße Weiterbildungsangebote von Verleihern und Entleihern erhalten (Finegold et al 2005; Kalleberg et al 2000)
 - Speziell für geringqualifizierte Zeitarbeitnehmer ist der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen beschränkt (Finegold et al 2005)
 - Insgesamt sind die Weiterbildungsausgaben in der amerikanischen Zeitarbeitsbranche niedrig (Autor 2003)
 - Nur 18% der amerikanischen Zeitarbeitnehmer erhalten spezifische Trainingsmaßnahmen (Autor 1999)

Karrieraussichten: Personalentwicklung (3/3)

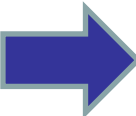
- Studien (z.B. Bolder 2005) zeigen, dass bei Zeitarbeitnehmern in den meisten Fällen keine systematische Kompetenzentwicklung in Form des Aufbaus persönlicher, sozialer und kommunikativer Kompetenzen erfolgt, sondern allenfalls „learning on the job“ von arbeitsplatzbezogenen Themen
- In den Entleihunternehmen findet Kompetenzentwicklung nur im Rahmen des konkreten Arbeitsprozesses statt
- Nur wenn Zeitarbeit als Rekrutierungsinstrument genutzt wird, haben Zeitarbeitnehmer in größerem Umfang Zugang zu entwicklungsfördernden Maßnahmen (Bolder 2005)

Karrieraussichten: Arbeitsplatzsicherheit und Dauer von Einsätzen

- Arbeitsplatzsicherheit korreliert positiv mit der Wahrnehmung der Job Qualität (DeWitte 1999; Nolan et al 2000)
- Keine eindeutigen empirischen Befunde bzgl. Unterschiede in der Wahrnehmung von Arbeitsplatzsicherheit in Abhängigkeit vom Typ des Beschäftigungsverhältnisses (Guest et al 2000; Pearce & Randel 1998)
- Dennoch zeigen z.B. Studien für die USA, dass 77% der Zeitarbeitnehmer ihre Arbeitsplatzsicherheit als niedrig einschätzen (z.B. Kalleberg et al 1997)
- Dauer der Arbeitsverhältnisse mit Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzdauer ist i.d.R. sehr kurz

Zusammenfassung der vergleichenden Analyse


- Sehr geringes Maß an Weiterbildungsaktivitäten von Zeitarbeitnehmern in Deutschland und den USA
- Geringe und rückläufige Übernahmequoten, in Deutschland geringere Übernahmequoten als in den USA
- Bestehende Lohndifferentiale zwischen Zeitarbeitnehmern und Stammbesetzungsmitgliedern in Deutschland und den USA
- Unterschiede zwischen Zeitarbeitnehmern und Stammbesetzungsmitgliedern in beiden Ländern beim Zugang zu Sozialleistungen & Benefits
- Betonung von Unterschieden zwischen Zeitarbeitnehmern und Stammbesetzungsmitgliedern ist in beiden Ländern ausgeprägt und wirkt sich negativ auf soziale Integration und gesundheitliches Wohlbefinden aus



Job Qualität von Zeitarbeitnehmern ist an vielen Stellen noch verbesserungsfähig, vor allem in den Bereichen Kompetenzentwicklung und Weiterbildung sowie bei den Arbeitsbedingungen und der Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis

Herausforderungen für das Personalmanagement

- Verbesserung der Kommunikation sowie der formalen und informellen Beziehungen zwischen Zeitarbeitnehmern und regulären Beschäftigten
- Einteilung von Zeitarbeitnehmern in Arbeitseinsätze die weniger gesundheitlich belastend sind und gemäß der Kompetenzen der Zeitarbeiter die Chance bieten, sich weiterzuentwickeln
- Integration in Personalentwicklungsprogramme bei Entleihern und Ausbau der Weiterbildungsaktivitäten bei den Verleihern zur Erhöhung der Employability
- Erhöhung der Übernahmequoten beispielsweise durch konsequente Nutzung der Zeitarbeit als Rekrutierungsinstrument



Die Gewährleistung eines adäquaten Personaleinsatzes, der auch den Kompetenzaufbau und die Qualifizierung der Zeitarbeiter beachtet, steigert langfristig den Markt- und Überlassungswert und somit auch den Unternehmenserfolg von Verleihern und Entleihern

Offene Fragen und Forschungsfelder

- Referenzpunkt für Vergleiche
 - Stammbeschäftigte oder andere „atypisch“ Beschäftigte?
- Weitere internationale Vergleiche sind notwendig
- Langfristige Wirkungen der unterschiedlichen rechtlichen Regulierungsansätze
- Neue Herausforderungen für Interessenvertretung und die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen