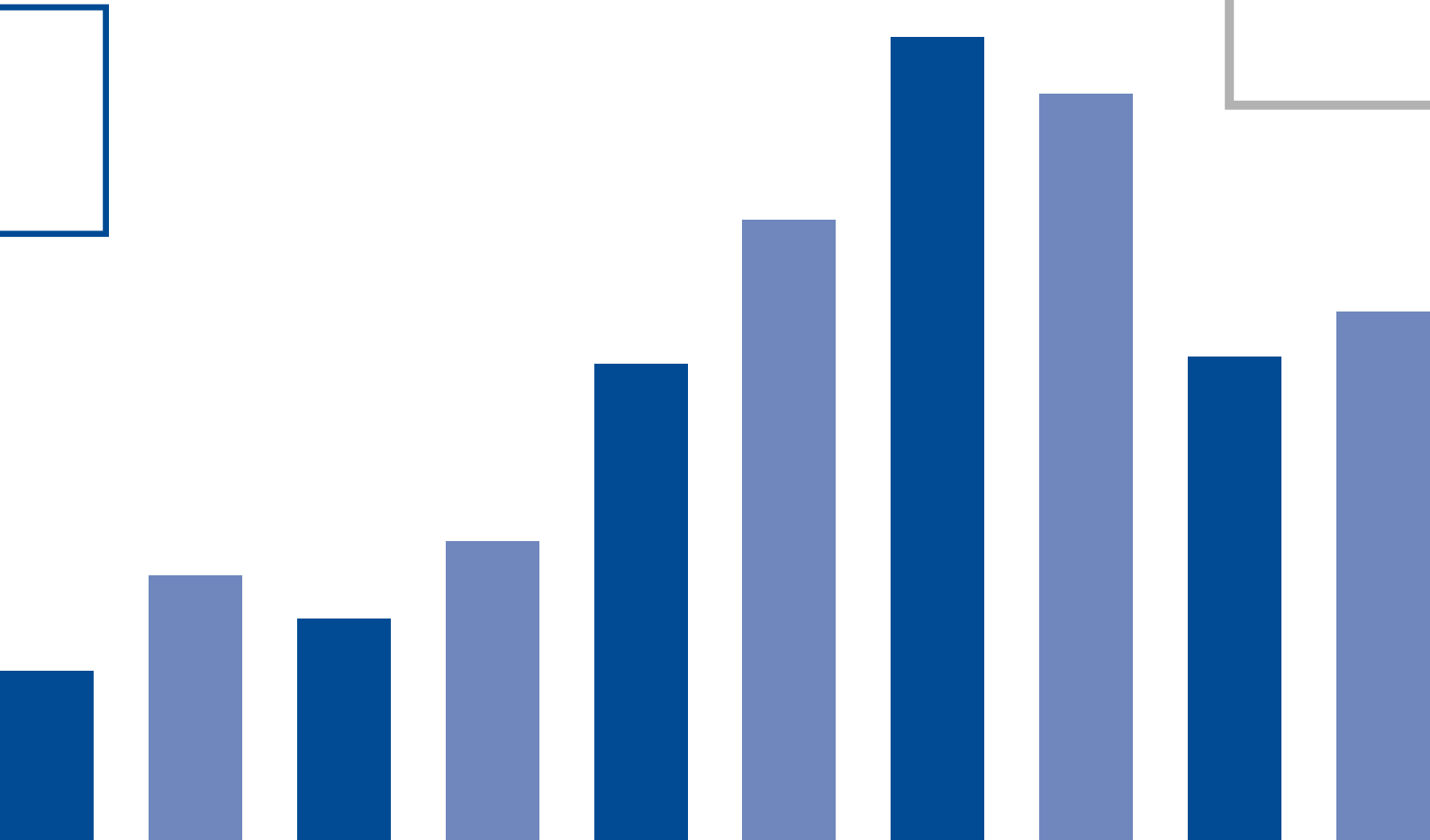
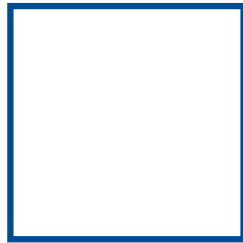
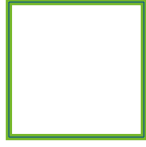


ZEITARBEIT

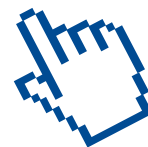
Informationen für Forschungsprojekte





Inhalt

	Zusammenfassung	4
1	DER iGZ UND DIE ZEITARBEITSBRANCHE	
	Das Selbstverständnis des iGZ	6
	Zeitarbeit: eine vielfältige Branche	7
	Der gesetzliche und tarifliche Rahmen	8
	Zeitarbeit in der Wissenschaft	10
2	OFFIZIELLE STATISTIKEN ZUR ZEITARBEIT VERSTEHEN UND NUTZEN	
	Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) bzw. Zeitarbeitsbranche	
	Zeitarbeitnehmer	12
	Erfassung der Einsatzbranche	13
	Hinweise zur Erfassung der Einsatzdauer und Übernahme vom Kunden ...	14
3	BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR IN DER ZEITARBEIT	16
4	HINWEISE FÜR BEFRAGUNGEN	
	Repräsentativität der Stichprobe herstellen	18
	Geeignete Vergleichsgruppe bilden	19
	Weitere Hinweise	20
5	QUELLEN UND LINKS	23



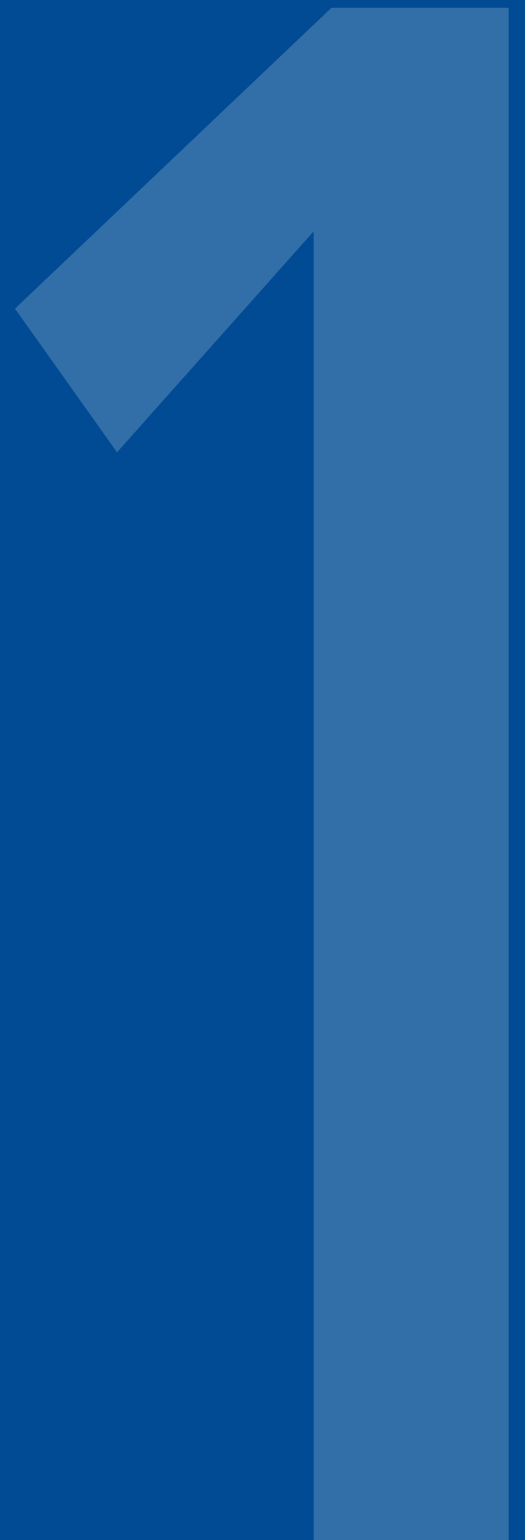
Zusammenfassung

In der Broschüre „Informationen für Forschungsprojekte“ sind die wichtigsten theoretischen Grundlagen und Fakten zur Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland in einem Dokument zusammengetragen. Im ersten Abschnitt finden Interessierte Erläuterungen der wichtigsten gesetzlichen sowie tariflichen Rahmenbedingungen. Im nächsten Teil werden die Besonderheiten der amtlichen Statistiken in Bezug auf Zeitarbeit erklärt. Analysen können auf Basis des Betriebszwecks (Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung) oder nach dem personenbezogenen Merkmal (Zeitarbeitnehmer*) erfolgen. Auch auf die Problematik bei der Erfassung der Einsatzbranche und Einsatzdauer sowie von Übernahmen von Kunden (Klebeffekt) wird näher eingegangen. Mögliche Alternativen und deren Limitationen werden aufgezeigt.

Im dritten Teil sind acht grundlegende Charakteristika von Zeitarbeitnehmern dargestellt. Im direkten Vergleich mit Beschäftigten der Gesamtwirtschaft werden so die weitreichenden Unterschiede deutlich. Im vierten Abschnitt wird die Bedeutung repräsentativer Stichproben sowie geeigneter Vergleichsgruppen hervorgehoben und auf die Problematik von Pauschalvergleichen eingegangen. Dies betrifft zum Beispiel Entgeltvergleiche. Abschließend werden Hinweise für die Durchführung von Befragungen gegeben, die aufgrund der spezifischen Dreieckskonstellation in der Arbeitnehmerüberlassung von Bedeutung sind.

*Die in diesem Text verwendeten Personenbezeichnungen erfolgen geschlechterunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

DER iGZ UND DIE ZEITARBEITS- BRANCHE



Das Selbstverständnis des iGZ

Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) ist der mitgliederstärkste Arbeitgeberverband der deutschen Zeitarbeitsbranche und steht zusammen mit seinen Mitgliedsunternehmen für gute Zeitarbeit. Das Fundament hierfür bildet der iGZ-Ethik-Kodex, dem die Leitwerte Vertrauen und Seriosität zugrunde liegen und zu deren Einhaltung sich die iGZ-Mitgliedsunternehmen verpflichtet haben. Darüber hinaus hat der iGZ die Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS) ins Leben gerufen, die Anfragen, Beschwerden und Hinweise rund um den iGZ-Ethik-Kodex entgegennimmt. Der iGZ ist ein erfahrener Tarifverband, der zusammen mit den DGB-Gewerkschaften ein umfassendes Tarifwerk ausgearbeitet hat, das unter anderem Regelungen zum Arbeitsentgelt sowie den allgemeinen Beschäftigungsbedingungen (Arbeitszeit, Urlaub, usw.) enthält.

Der iGZ vertritt die Auffassung, dass Forschung zur Zeitarbeit wichtig und notwendig ist, um grundsätzlich mehr Wissen über die komplexen Zusammenhänge des Dreieckverhältnisses zu fördern. Dabei versteht sich der Verband als Branchenexperte, der den Austausch unterschiedlicher Akteure zu Erkenntnisgewinnen aktiv fördert. Daraus resultiert auch der Auftrag, relevante Statistiken und Studien zur Zeitarbeit zu analysieren und zu prüfen. Im Speziellen, ob die Anforderungen, die diese Arbeitsform bereithält, von wissenschaftlicher Seite erfüllt werden.



Ein substanzieller Austausch über Zeitarbeit und eine sachangemessene Einschätzung der Branche kann nur erfolgen, wenn differenziertes und gesichertes Wissen existiert. Wissenschaftliche Forschung über die Zeitarbeit wird bisher allerdings nur punktuell durchgeführt. Vor diesem Hintergrund hat der iGZ ein Forschungsnetzwerk Zeitarbeit gegründet, das neben einem regen Austausch forschender Institutionen insbesondere den Aufbau einer Forschungsdatenbank forciert, die zukünftig als Grundlage für kontinuierliche, höherfrequente Forschung dienen soll.

WARUM ZEITARBEIT UND NICHT LEIHARBEIT ODER LEASING!

Der iGZ spricht grundsätzlich von Zeitarbeit. Hierfür gibt es mehrere gute Gründe. Zum einen sollen negative Konnotationen, die von Kritikern mit dem Begriff Leiharbeiter bewusst hervorgerufen werden, vermieden werden. Zum anderen ist der Begriff der Leiharbeit juristisch unzutreffend, denn „Leihe“ bezeichnet nach § 598 BGB den Vorgang, Gegenstände über einen gewissen Zeitraum unentgeltlich an jemand anderen zu dessen Nutzung abzugeben. Menschen sollten jedoch nicht zu Leihobjekten degradiert werden. Das wird Zeitarbeitnehmern nicht gerecht, da sie wie andere Beschäftigte in Unternehmen auch für den Erfolg ihres Arbeitgebers verantwortlich sind.

In letzter Zeit liest man zudem häufiger den Begriff „Leasing-Angestellte oder Leasing-Kräfte“ in den Medien. Vor allem in Bezug auf die Pflegebranche. Der aus den USA stammende Begriff beschreibt das Vermieten von Wirtschaftsgütern, ohne dass das Gut als Eigentum erworben wird. In der Zeitarbeit arbeiten hingegen Menschen. Deswegen können sie auch kein Eigentum eines Leasing-Gebers sein oder gar zum Ablauf des Vertrags an einen Dritten weiterverkauft werden.

Zeitarbeit: eine vielfältige Branche

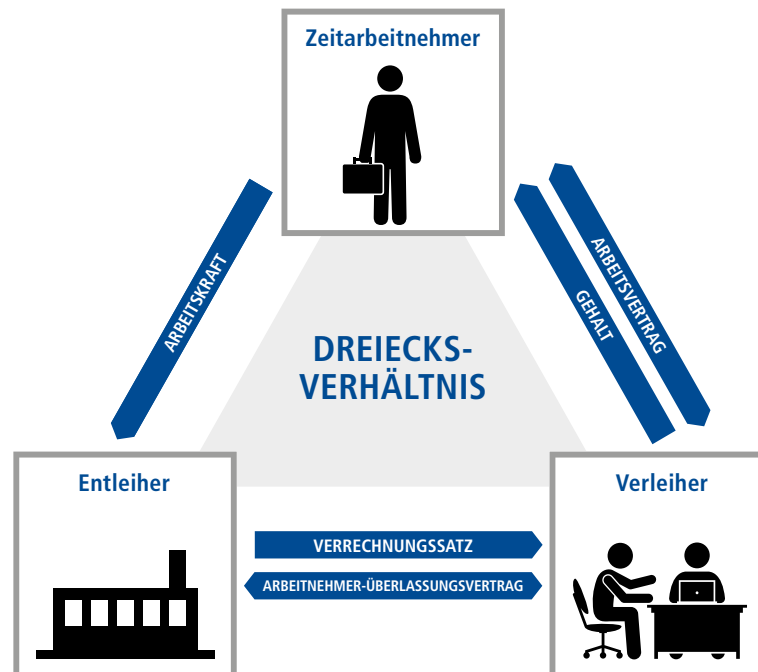


Die Zeitarbeitsbranche ist mittlerweile zu einer festen Größe auf dem Arbeitsmarkt und einem unverzichtbaren Flexibilitätsfaktor der Wirtschaft geworden. Trotzdem wird sie noch häufig auf das Abdecken von Auftragsspitzen reduziert. Kurzfristige Kapazitätsanpassungen werden den vielfältigen Anforderungen von Kunden und dem breiten Angebotsportfolio von Zeitarbeitsbetrieben allerdings schon lange nicht mehr gerecht. Zeitarbeit ist nicht bloß ein arbeitsmarktpolitisches Flexibilitätsinstrument, sondern eine Branche, die in Zeiten paralleler Strukturumbrüche – Stichworte Digitalisierung, Dekarbonisierung und Demografie – Unternehmen aus den unterschiedlichsten Bereichen und Marktgegebenheiten ihre Expertise im Personalmanagement zur Verfügung stellen kann.

Auch für Arbeitnehmer erfüllt die Zeitarbeit vielfältige Funktionen. Nach wie vor bieten Zeitarbeitsbetriebe Menschen die Chance, Arbeitslosigkeit zu überwinden und Berufserfahrung zu sammeln. Keine andere Bran-

che hat so vielen Geflüchteten den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht. Zunehmend rücken aber auch neue Bedürfnisse in den Vordergrund. Insgesamt gewinnt die individuelle Ausgestaltung des Arbeitslebens an Bedeutung. Projektbasierte Arbeit und der Aufbau von Netzwerken werden wichtiger. Zeitarbeitsbetriebe, die ein Mehr an Flexibilität und Work-Life-Balance ermöglichen, sind daher vor allem für jüngere Menschen attraktiv. Sie wollen ihr Arbeitsleben stärker selbst bestimmen und mehr Eigenverantwortung übernehmen. Hier bietet die Zeitarbeitsbranche viele Ansatzpunkte und das sozialversicherungspflichtig sowie tariflich abgesichert.

Der gesetzliche und tarifliche Rahmen



Zeitarbeit ist durch ein Dreiecksverhältnis zwischen einem Zeitarbeitsunternehmen (Verleiher), einem Zeitarbeitnehmer und einem Kunden (Entleiher) gekennzeichnet. Der Zeitarbeitnehmer ist bei dem Zeitarbeitsunternehmen fest angestellt, erbringt seine Arbeitsleistung aber beim Kunden. Zeitarbeit ist seit 1972 im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt. Dieses Gesetz enthält neben dem allgemeinen Arbeitsrecht spezifische Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer, vor allem bezogen auf die Vergütung. Das Arbeitnehmerüberlassungsrecht ist zudem über die EU-Richtlinie (EU-RL 2008/104 EG) zur Leiharbeit in einem europäischen Rechtsrahmen eingebunden.

Im Vergleich zu einem „bilateralen“ Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, weist die Arbeitnehmerüberlassung viele darüberhinausgehende Regeln auf. Im Folgenden werden die grundlegenden – aber nicht alle – gesetzlichen Vorgaben erläutert. So darf Zeitarbeit in Deutschland nur bei Vorliegen einer Erlaub-

nis betrieben werden (§ 1 Absatz 1 Satz 1 AÜG). Die Erlaubnis kann versagt oder entzogen werden. Das gilt insbesondere dann, wenn gegen Lohnsteuer- oder Sozialversicherungsrecht verstoßen wird oder wenn Arbeitsschutzvorschriften nicht eingehalten werden (§ 3 Absatz 1 Nr. 1 AÜG) oder dem Zeitarbeitnehmer die ihm zustehenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt werden (§ 3 Absatz 1 Nr. 3 AÜG).

Grundgedanke des AÜG ist der Grundsatz der Gleichstellung (Gleichstellungsgrundsatz). Das bedeutet, Zeitarbeitnehmer haben während der Überlassung an einen Entleiher grundsätzlich Anspruch auf die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgelts, wie vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers (§ 8 Absatz 1 AÜG). Davon kann durch die Anwendung eines einschlägigen Tarifvertrages abgewichen werden, soweit der Tarifvertrag in Bezug auf das Entgelt nicht die festgesetzten Mindeststundenentgelte (Lohnuntergrenze) unterschreitet (§ 8 Absatz

2 AÜG). Auch wenn ein Tarifvertrag angewandt wird, der vom Gleichstellungsgrundsatz befreit, ist der Zeitarbeitnehmer spätestens nach 9 Monaten einer Überlassung an einen Entleiher hinsichtlich des Arbeitsentgelts gleichzustellen (§ 8 Absatz 4 Satz 1 AÜG). Eine über 9 Monate hinausgehende Abweichung vom Gebot gleicher Entlohnung ist nur zulässig, wenn für das Arbeitsverhältnis ein (Branchen-) Zuschlagstarifvertrag gilt, der die gesetzlichen Anforderungen des § 8 Absatz 4 Satz 2 AÜG erfüllt. Auch in Nichteinsatzzeiten gilt eine fortwährende Vergütungspflicht (§ 11 Absatz 4 Satz 2 AÜG). Seit dem 1. April 2021 beläuft sich das Mindeststundenentgelt auf Basis der vierten Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales bundesweit auf 10,45 Euro. Ab dem 1. April 2022 bis zum 31. Dezember 2022 10,88 Euro. [Link](#)

Die Überlassung einer Zeitarbeitnehmers ist grundsätzlich auf 18 Monate begrenzt (§ 1 Absatz 1b AÜG). Das Gesetz eröffnet hiervon abweichende Regelungsmöglichkeiten durch oder aufgrund eines Tarifvertrages der Einsatzbranche (§ 1 Absatz 1 Satz 3 AÜG). Tarifvertragsparteien können also eine längere Überlassungsdauer vereinbaren. Bei der Zeitarbeit ist es gesetzlich angeordnet, dass zwischen dem eingesetzten Zeitarbeitnehmer und dem Zeitarbeitsunternehmen ein Arbeitsvertrag bestehen muss (§ 1 Absatz 1 Satz 3 AÜG). Vertragsketten (sogenannter Kettenverleih) sind insofern nach deutschem Recht ausgeschlossen.

Ver- und Entleiher haben Pflichten hinsichtlich der Dokumentation der Arbeitszeit (§ 17c AÜG) und tragen Verantwortung für den Arbeitsschutz (§ 11 Absatz 6 Satz 1 AÜG). Es gilt der Grundsatz, dass Zeitarbeitnehmer den gleichen Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten haben, wie vergleichbare Stammmitarbeiter im Kundenbetrieb (§ 13b AÜG). Darüber hinaus gibt es

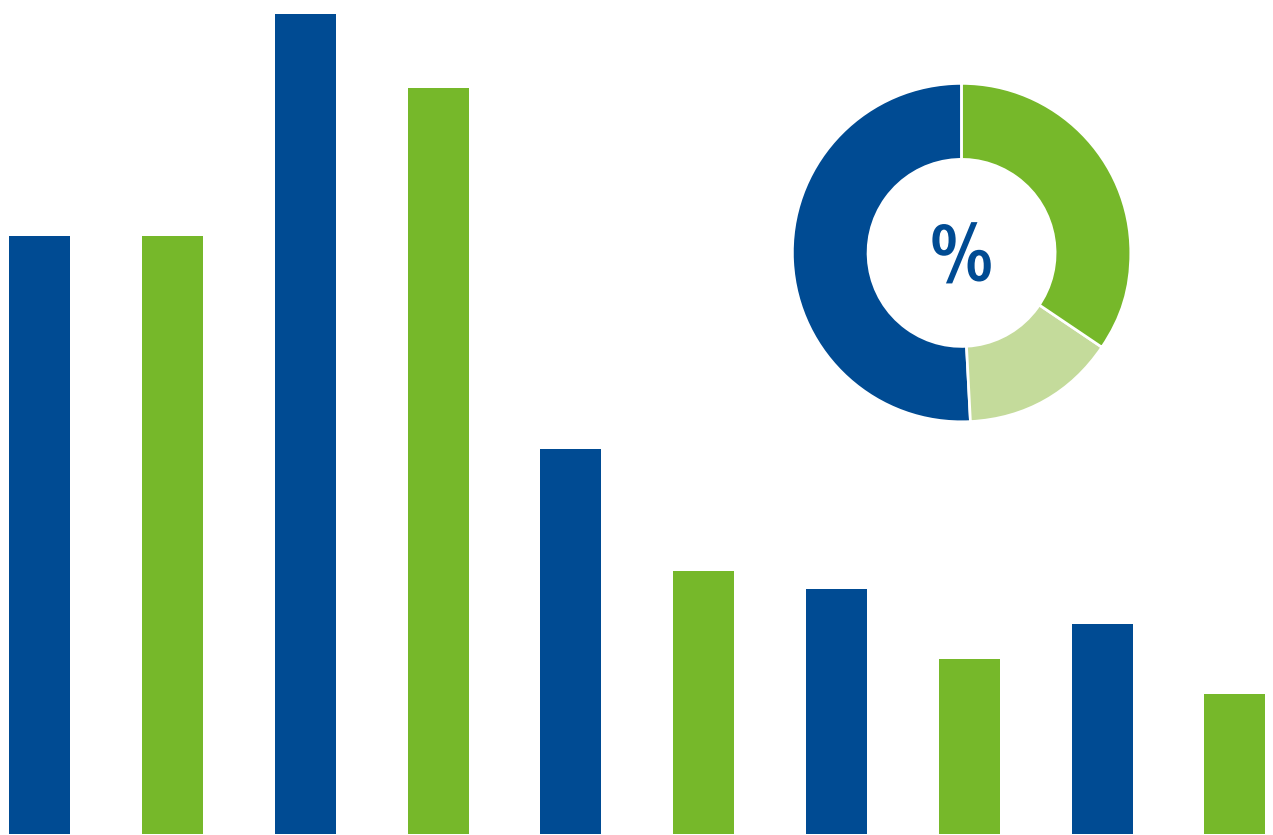
Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Einsatzbetrieb, vor allem muss er vor jedem Zeitarbeitseinsatz angehört werden und kann die Zustimmung aus bestimmten im Betriebsverfassungsgesetz genannten Gründen ablehnen. Die Zeitarbeitsunternehmen werden von der Bundesagentur für Arbeit und dem Zoll auf die Einhaltung sämtlicher gesetzlicher Vorschriften kontrolliert. Dazu gehört insbesondere auch die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften wie die Gewährung von tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen. Hinzu kommt ein umfassender Bußgeldkatalog, der Bußgelder von bis zu 500.000 Euro vorsieht, vgl. § 16 AÜG. (Weitere Informationen: Die Bundesagentur für Arbeit aktualisiert in regelmäßigen Abständen ein Informationsblatt zur Arbeitnehmerüberlassung. [Link](#))

Neben diesen gesetzlichen Vorgaben sind laut Statistischem Bundesamt nahezu 90 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse in Zeitarbeit tarifiert und unterliegen einem umfassenden Tarifwerk, das die iGZ-DGB-Tarifgemeinschaft zuletzt Ende 2019 neu verhandelt hat. Dazu gehören unter anderem ein Entgelttarifvertrag mit der Definition der Entgeltgruppen sowie ein Entgelttarifvertrag mit den dazugehörigen Entgelttabellen. Die Tarifspanne reicht von 10,45 Euro/Stunde (Entgeltgruppe 1) bis 22,79 Euro/Stunde für die höchste Entgeltgruppe (Entgeltgruppe 9), ohne Zulagen (Stand seit 01.04.2021). Am 1. April 2022 steigt die Entgeltgruppe 1 auf 10,88 Euro an, die Entgeltgruppe 9 auf 23,72 Euro. Im Manteltarifvertrag sind viele verschiedene, das Beschäftigungsverhältnis betreffende Aspekte, wie die Arbeitszeit, Zuschläge, Urlaub oder auch Jahressonderzahlungen geregelt. Zum Tarifwerk gehören auch der iGZ-Ethik-Kodex ([Link](#)) sowie Branchenzuschlagstarifverträge. Für zwölf Branchen gelten aktuell Tarifverträge über Branchenzuschläge, die eine Lohnangleichung an die Einsatzbranchen beinhalten. Die wichtigsten rechtlichen sowie tariflichen Grundlagen hat der iGZ zudem in einer Broschüre „Bausteine der Zeitarbeit“ zusammengefasst. [Link](#)

ZEITARBEIT IST NICHT GLEICH WERKVERTRAG

Werkverträge und Zeitarbeit unterscheiden sich anhand diverser wie auch grundsätzlicher Kriterien. Begonnen beim Gegenstand und der Erfüllung des Vertrags, über die Eingliederung in Arbeitsabläufe, bis hin zu Haftungs- und Kontrollfragen, die Liste der Unterschiede ist lang. Hier finden Sie eine Gegenüberstellung mit den wichtigsten Unterschieden. [Link](#) Zudem gibt es auch klar voneinander abgrenzbare Einsatzmuster von Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen. Der BMAS-Forschungsbericht 495/Z „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen – Qualitative Betriebsfallstudien“ enthält hierzu Ergebnisse. [Link](#)

Zeitarbeit in der Wissenschaft



Diese Grundkonstellation macht die Zeitarbeit zu einem häufig untersuchten, aber auch anspruchsvollen Gegenstand. Es gibt nicht nur zahlreiche Tabellen der Bundesagentur für Arbeit und des Statistischen Bundesamtes, die die Entwicklungen der Zeitarbeitsbranche und von Beschäftigten in der Zeitarbeit in regelmäßigen Abständen abbilden. Darüber hinaus sind zahlreiche Studien und Umfragen zu diversen Fragestellungen vorhanden. Von besonderem Interesse sind oftmals die Beschäftigungsbedingungen und Motivlagen von Zeitarbeitskräften, auch in Ab-

grenzung zu Beschäftigten außerhalb der Zeitarbeit. Neben den Ämtern publizieren unterschiedliche Stakeholder aus dem privaten sowie öffentlichen Sektor wie Beratungsunternehmen oder Krankenkassen Berichte zur Zeitarbeit. Zudem gibt es umfassende Evaluationsberichte seitens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), wie der zuletzt 2017 vorgelegte Forschungsbericht zur Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen ([Link](#)). Nach der Novellierung des AÜG im April 2017 ist eine Evaluation in Planung, die Anfang 2022 veröffentlicht werden soll.

OFFIZIELLE STATISTIKEN ZUR ZEITARBEIT VERSTEHEN UND NUTZEN

Zeitarbeit kann im Rahmen des Wirtschaftszweigs und nach der Gruppe der Zeitarbeitnehmer analysiert werden. Einsatzbranchen werden statistisch nicht erfasst. Hier gibt es nur bedingt Alternativen. Dies betrifft auch die Erfassung der Einsatzdauer von Zeitarbeitnehmern und die Nachvollziehbarkeit von Kundenübernahmen.

Wirtschaftszweig Arbeitnehmer- überlassung (ANÜ) bzw. Zeitarbeits- branche



Im Mittelpunkt steht hier der Betriebszweck. Zum Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung gehören alle Betriebe mit dem Schwerpunkt Arbeitnehmerüberlassung, also in den Wirtschaftsgruppen 782 (befristete Überlassung von Arbeitskräften) und 783 (sonstige Überlassung von Arbeitskräften) der Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 2008. Als Beschäftigte sind hier alle Beschäftigte in Betrieben mit diesem wirtschaftsfachlichen Schwerpunkt ausgewiesen. Die Daten umfassen damit neben Zeitarbeitskräften auch das Stammpersonal, bspw. Disponenten. Die Wirtschaftsgruppe 781 (Vermittlung von Arbeitskräften) ist vom Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung abzugrenzen.

Die wirtschaftsfachliche Zuordnung eines Betriebs richtet sich nach dem Betriebszweck oder der wirtschaftlichen Tätigkeit des überwiegenden Teils der Beschäftigten. Andere Kriterien, wie zum Beispiel Umsatzzahlen, werden nicht berücksichtigt. Die wirtschaftsfachliche Zuordnung wird bei der Vergabe der Betriebsnummer festgelegt. Ändert sich der Betriebszweck erfolgt eine entsprechende Veränderungsmitteilung.

BA-Veröffentlichungen: Die Betrachtung nach dem Wirtschaftszweig erfolgt insbesondere bei Daten zur Arbeitslosigkeit, zu gemeldeten Arbeitsstellen und Kurzarbeit, da es das Merkmal Zeitarbeitnehmer hier nicht gibt. Eine monatliche Tabelle mit den wichtigsten Indikatoren ist das BA-Produkt „Arbeitsmarkt nach Branchen“.

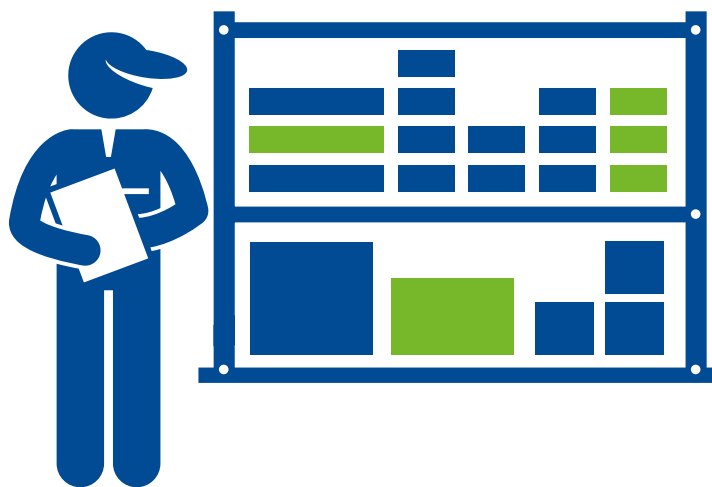
Zeitarbeitnehmer



Entscheidend ist hier die Art der Tätigkeit, unabhängig von der wirtschaftsfachlichen Zuordnung des Beschäftigungsbetriebs. Dieses personenbezogene Merkmal zur Arbeitnehmerüberlassung wird für die Statistik aus dem Tätigkeitsschlüssel der Bundesagentur für Arbeit (Stelle 8) generiert. Mit diesem werden alle Beschäftigten von ihrem Arbeitgeber zur Sozialversicherung gemeldet. Grundsätzlich gilt, dass das Kriterium „Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung“ nicht auf das Kriterium Zeitarbeitnehmer übertragen werden kann. Beschäftigte des Wirtschaftszweigs Arbeitnehmerüberlassung können daher nicht einfach als Zeitarbeitskräfte deklariert werden!

BA-Veröffentlichungen: Werte zur Gruppe der Zeitarbeitskräfte werden vor allem im halbjährlich erscheinenden BA-Bericht „Blickpunkt Arbeitsmarkt - Entwicklungen in der Zeitarbeit“ und dazugehörigen Tabellen veröffentlicht. Die Daten haben eine sechsmonatige Wartezeit. Daher sind sie jeweils sechs Monate rückwirkend verfügbar.

Erfassung der Einsatzbranche



Da der Beschäftigungsbetrieb bzw. Arbeitgeber von Zeitarbeitnehmern immer der Verleiher ist, sind Aussagen zu Betrieben und Branchen (Entleiher), die Zeitarbeitskräfte einsetzen, auf Basis der Auswertungen offizieller Statistiken (bspw. Statistik der Bundesagentur für Arbeit) nicht möglich. Lediglich das jährlich erscheinende IAB-Betriebspanel, eine repräsentative Arbeitgeberbefragung, gibt einen Überblick über die Verteilung nach Einsatzbranchen.

Diesem Problem kann näherungsweise mit der Angabe zur beruflichen bzw. ausgeübten Tätigkeit von Zeitarbeitskräften begegnet werden. Allerdings stößt auch

dieses Verfahren an seine Grenzen. So erscheint es plausibel, dass Zeitarbeitnehmer in Berufen der Altenpflege primär im Pflegesektor (Krankenhäuser etc.) eingesetzt werden. Ein Zeitarbeitnehmer, der als Lagerwirt tätig ist, kann jedoch in zahlreichen Branchen – vom Automobilzulieferer bis zum Zuckerhersteller – eingesetzt werden. Eine weitere Einschränkung bei der Verwendung des Merkmals „berufliche Tätigkeit“ besteht darin, dass der Verleiher die ausgeübte Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers einmalig bei der Anmeldung zur Sozialversicherung angibt. Daher werden mögliche Einsätze des gleichen Zeitarbeitnehmers in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen nicht berücksichtigt.

ZEITARBEITSKRÄFTE IN DER FLEISCHINDUSTRIE

Die Bundesregierung hat diese Erfassungsproblematik im Rahmen einer Kleinen Anfrage mit der Frage nach der Entwicklung der Zahl der Zeitarbeitskräfte in der Fleischindustrie im September 2021 bestätigt: „Aussagen zur Entwicklung der Anzahl der Leiharbeitskräfte, die in die Fleischindustrie überlassen sind, sind nicht möglich, da in der Statistik der Arbeitnehmerüberlassung die Einsatzbranche nicht erfasst wird.“ Drucksache 19/32490

Hinweise zur Erfassung der Einsatzdauer und Übernahme vom Kunden

Da alle einen Zeitarbeitnehmer betreffenden Informationen in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitgeber (Verleiher) stehen, bedeutet dies auch, dass den Statistikämtern keine Informationen zu den Einsatzdauern von Zeitarbeitnehmern vorliegen. Lediglich die Beschäftigungsdauer beim Zeitarbeitsbetrieb wird aufgrund der An- bzw. Abmeldung (Beschäftigungsaufnahme bzw. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses) bei der Bundesagentur für Arbeit erfasst. Darüber hinaus ist zu beachten, dass die Übernahme eines Zeitarbeitnehmers von einem vorherigen Kunden (Klebeeffekt) statistisch nicht erfasst wird. Hilfsweise kann der Verbleib von Zeitarbeitnehmern nach Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses beim Zeitarbeitsbetrieb herangezogen werden. So sind im Schnitt fast ein Drittel nach 90 Tagen wieder sozialversicherungspflichtig beschäftigt, jedoch nicht als Zeitarbeitnehmer. [BA-Statistik](#)

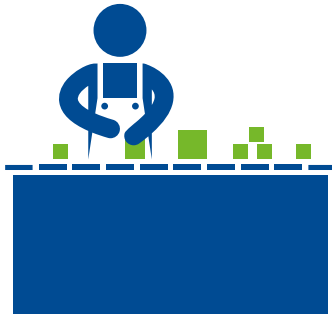


BESCHÄFTI- GUNGS- STRUKTUR IN DER ZEITARBEIT

Zeitarbeitnehmer unterscheiden sich systematisch von Beschäftigten der Gesamtwirtschaft. Die Unterschiede beginnen bei den Tätigkeitsfeldern (Berufsgruppen) und erstrecken sich auf diverse Merkmale der Beschäftigungsstruktur wie das Anforderungsniveau oder die Qualifikation der Arbeitnehmer.

TÄTIGKEITSFELDER:

Zeitarbeitnehmer arbeiten überwiegend in Produktionsberufen.



37%*
Beschäftigte
insgesamt: 30%

ANFORDERUNGSNIVEAU:

Mehr als die Hälfte der Zeitarbeitnehmer ist im Helferbereich tätig.

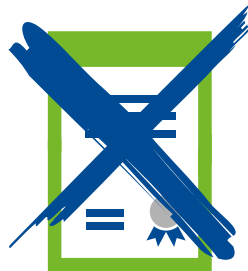


57%*
Beschäftigte
insgesamt: 19%

BERUFSABSCHLUSS:

Fast jeder dritte Zeitarbeitnehmer hat keinen Berufsabschluss.

29%*
Beschäftigte
insgesamt: 16%



GESCHLECHT:

Fast drei Viertel der Zeitarbeitnehmer sind Männer.



71%*
Beschäftigte
insgesamt: 52%

Alter:

Fast die Hälfte der Zeitarbeitnehmer ist unter 35 Jahre alt.

48%*
Beschäftigte
insgesamt: 32%



STAATSANGEHÖRIGKEIT:

Fast 40 Prozent der Zeitarbeitnehmer haben einen ausländischen Pass.



40%*
Beschäftigte
insgesamt: 13%

ARBEITSZEITFORM:

83 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Zeitarbeitnehmer sind in Vollzeit beschäftigt.



83%*
Beschäftigte
insgesamt: 71%

NETTODAUER DER BESCHÄFTIGUNG:

Zeitarbeitnehmer hatten 2019 im Schnitt sechs Jahre Berufserfahrung (71 Monate). Bei Beschäftigten außerhalb der Zeitarbeit waren es hingegen durchschnittlich 15 Jahre (184 Monate).

Beschäftigte
insgesamt:
184 Monate



*Stichtag: 30.06.2021

Stichtag: 31.12.2019

HINWEISE FÜR BEFRAGUNGEN

Zeitarbeit in Deutschland wird hinsichtlich ihrer Umstände und Ausgestaltung des Einsatzes sowie den Auswirkungen fortlaufend erforscht. Mit Blick auf die unterschiedlichen Perspektiven und Motive der drei Akteure ergeben sich viele mögliche Forschungsfragen und -felder. Folgende Schritte sollten bei Befragungen berücksichtigt werden.

REPRÄSENTATIVITÄT DER STICHPROBE HERSTELLEN

Für die Belastbarkeit und Aussagekraft der Ergebnisse von Erhebungen ist von entscheidender Bedeutung, dass diese repräsentativ für die jeweilige Grundgesamtheit an Zeitarbeitnehmern sind (siehe auch Charakteristika oben). Denn eine nicht repräsentative Auswahl an zu befragenden Personen oder eine selektive und systematische Befragungsteilnahme unter diesen würde zu verzerrten Ergebnissen der Messung und zu fehlerhaften Interpretationen führen.

Wenn in einer Erhebung beispielsweise nur ungefähr jeder sechste (ca. 16 Prozent) befragte Zeitarbeitnehmer ein niedriges Bildungsniveau aufweist, stellt diese Erhebung nicht die Grundgesamtheit der Zeitarbeitnehmer dar, da insgesamt fast 30 Prozent der Zeitarbeitnehmer keinen Berufsabschluss haben (siehe Kapitel 3). Hier muss im ersten Schritt die Repräsentativität der Stichprobe hergestellt werden.

GEEIGNETE VERGLEICHSGRUPPE BILDEN

Um die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Zeitarbeitskräften einzuordnen bzw. einer Bewertung zu unterziehen, wird in vielen Studien und Umfragen ein Vergleich mit Beschäftigten außerhalb der Zeitarbeit bzw. Beschäftigten der Gesamtwirtschaft angestellt. Basierend darauf werden „spezifische Herausforderungen“ und gegebenenfalls Risiken für Zeitarbeitnehmer abgeleitet.

Ein einfacher bzw. rein deskriptiver Vergleich zwischen Zeitarbeitskräften und „Nicht-Zeitarbeitskräften“ greift jedoch zu kurz und kann nur als erster Anhaltspunkt dienen. Wie oben dargestellt unterscheiden sich Personen in Zeitarbeit vielmehr systematisch von Personen außerhalb der Zeitarbeit. Dies betrifft nicht nur die Beschäftigungsstruktur von Zeitarbeitnehmern (bspw. Arbeitszeitform, Anforderungsniveau), sondern auch die sozio-demographischen Eigenschaften (bspw. Alter und Qualifikation) oder die Stabilität der individuellen

Erwerbsbiografien (bspw. Berufserfahrung, Zeiten der Arbeitslosigkeit). Der typische Zeitarbeitnehmer – ein jüngerer Mann, der eine Helfertätigkeit in einem Produktionsberuf ausübt – kann also nicht ohne weiteres mit einem 50-jährigen Ingenieur in leitender Position verglichen werden.

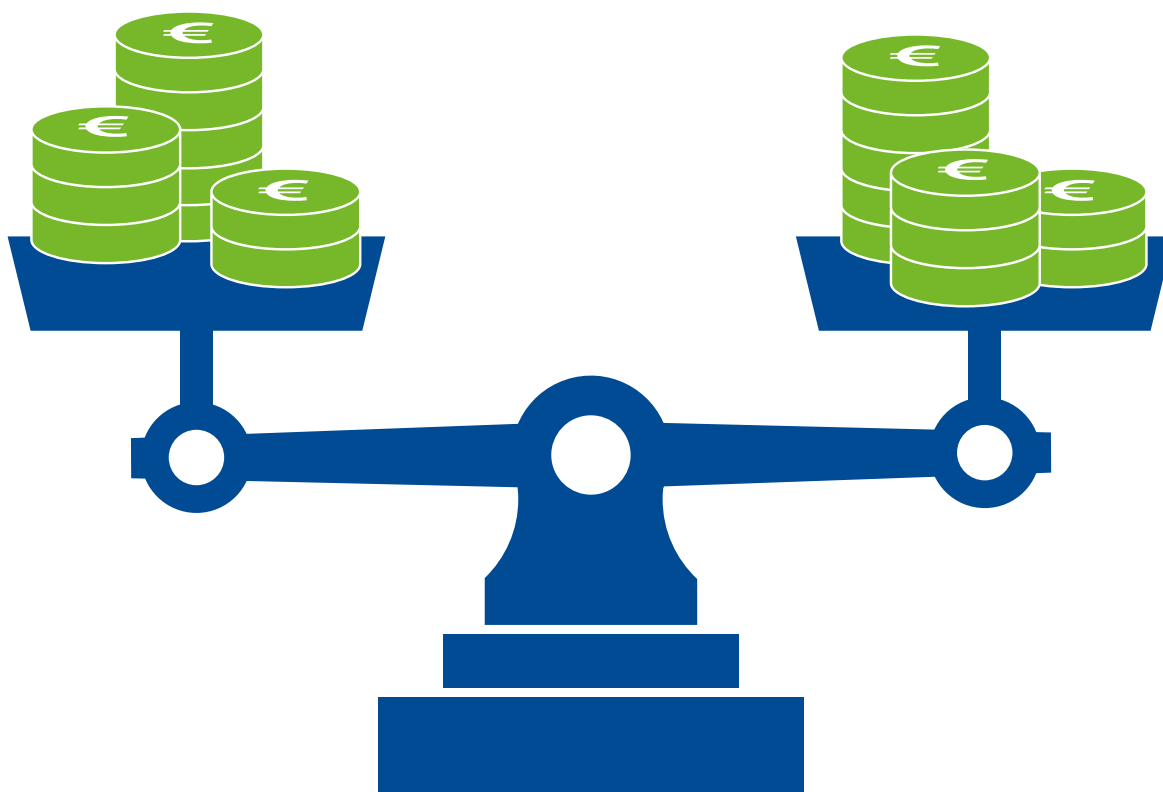
Um den „Faktor“ Zeitarbeit sinnvoll bewerten zu können, sollten daher die systematischen Unterschiede berücksichtigt und eine vergleichbare Stichprobe bzw. Vergleichsgruppe aus Nicht-Zeitarbeitskräften gebildet werden. Idealerweise würde man eine Vergleichsgruppe bilden, die hinsichtlich ihrer beobachtbaren Charakteristika möglichst ähnlich ist und die Beschäftigten sich nur in der Tatsache unterscheiden, dass eine Personengruppe in der Zeitarbeit tätig ist, die andere Personengruppe hingegen nicht. Da dies mitunter hohe Anforderungen an die jeweilige Stichprobe stellt, wäre zumindest eine Anpassung hinsichtlich der grundlegenden Beschäftigungsstruktur (siehe Kapitel 3) erforderlich. Wenn solch eine „Bereinigung“ aufgrund einer zu kleinen Stichprobe nicht möglich ist, sollte im Bereich der Schlussfolgerung auf diese Limitation hingewiesen werden. Vergleiche zwischen in wesentlichen Merkmalen identischen Gruppen sind zumeist ohne weiteres möglich.

Das prominenteste Beispiel hierbei sind Untersuchungen zum Entgeltunterschied (sogenannter Pay Gap) von Zeitarbeitnehmern und anderen Beschäftigten. Die unbereinigte Lohnlücke wird im aktuellen halbjährlich erscheinenden Bericht zur Zeitarbeit von der Bundesagentur für Arbeit mit 43 Prozent angegeben. Ein von der Agentur teilweise kontrollierter Vergleich kommt jedoch nur noch zu einem Pay Gap von 17 Prozent. In einem [Gutachten](#) des RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung hat der iGZ daher untersuchen lassen, welche Ergebnisse solche bereinigten Vergleiche in Bezug auf Entgeltunterschiede beider Personengruppen hervorbringen und warum auch die statistischen Ämter dieses Verfahren anwenden sollten. Wichtig dabei ist, dass rein deskriptive Vergleiche auf Basis monatlicher Bruttolöhne vermieden werden sollten, da in der Zeitarbeit eine tarifvertragliche 35-Stundenwoche gilt.

PAUSCHALVERGLEICHE BEI PERSONALKOSTEN

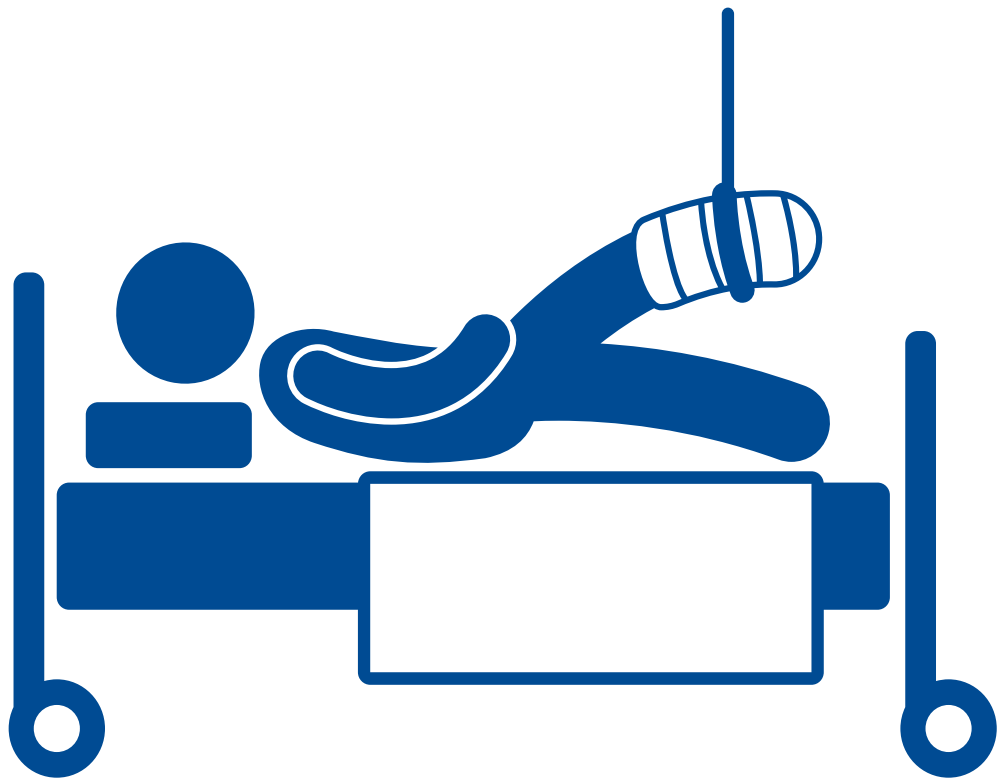
Ein weiterer Pauschalvergleich zwischen Zeitarbeitnehmern und anderen Beschäftigten erfolgt immer häufiger in Bezug auf Personalkosten. Hier werden beispielsweise pauschal die Kosten für eine beim Kunden festangestellte Fachkraft mit Berufserfahrung mit einer entsprechenden Fachkraft in Zeitarbeit verglichen. Bei dieser Vorgehensweise liegen die Kosten für letztere jedoch zwangsläufig über denen für die beim Kunden beschäftigte Fachkraft. Für einen angemessenen Vergleich sollten daher zunächst die Kosten für Verwaltung und Rekrutierung einberechnet werden. Diese muss man auf das reine Bruttogehalt der Fachkraft beim Kunden aufschlagen. Zudem muss die Umsatzsteuer berücksichtigt werden. Umsätze für die Arbeitnehmerüberlassung sind steuerpflichtig und schon deshalb sind die Kosten für eine Zeitarbeitskraft pauschal um 19 Prozent höher. Bezieht man all diese Faktoren mit ein, lägen die realen Personalkosten auf einem ähnlichen Preisniveau des Zeitarbeitsunternehmens.

Auch lässt sich der Stundenverrechnungssatz nicht mit dem Stundenlohn eines beim Kunden festangestellten Mitarbeiters vergleichen. Ein Mitarbeiter ist ungefähr 80 Prozent des Jahres produktiv. Der Zeitarbeitnehmer ist hingegen aus Kundensicht zu 100 Prozent produktiv, weil der Personaldienstleister die Kosten für Urlaub (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Mutterschutz, Bildungsurlaub, Fort-/Weiterbildung etc.) zahlt. Für diese Zeiträume bekommt der Personaldienstleister kein Geld vom Kunden. Deswegen muss er dies in den Stundenverrechnungssatz einkalkulieren.



BEWERTUNG ARBEITSUNFÄHIGKEITSGESCHEHEN VON ZEITARBEITSKRÄFTEN

Betrachtet man beispielsweise die Fehlzeiten von Zeitarbeitskräften, so zeigt sich, dass diese weniger krankgeschrieben werden als Beschäftigte ohne Zeitarbeitsverhältnis. Als mögliche Erklärung für dieses Phänomen wird angeführt, dass Zeitarbeitnehmer eher bereit sind, krank zur Arbeit zu gehen, um die Chancen einer Weiterbeschäftigung nicht zu gefährden (sogenannter Präsentismus). Jedoch wird hier ein Pauschalvergleich durchgeführt. Ein möglicher Grund für die geringeren Fehltagelänge könnte schlichtweg die Tatsache sein, dass Zeitarbeitskräfte überdurchschnittlich jung sind. Rund die Hälfte ist jünger als 35 Jahre. Daher sollte die Vergleichsgruppe (Nicht-Zeitarbeitskräfte) in einem ersten Schritt für das Merkmal Alter kontrolliert werden.



WEITERE HINWEISE

Umfang

Um dem komplexen Wechselverhältnis zwischen den aktuellen und vergangenen Einsätzen von Zeitarbeitnehmern gerecht zu werden, sollte Forschung insbesondere auf großen und belastbaren Stichproben basieren sowie als Wiederholungsbefragung angelegt sein.

Einsatz-Status

Bei Befragungen von Zeitarbeitnehmern muss zu Beginn kontrolliert werden, ob sie sich zum Befragungszeitpunkt in einem Einsatz befinden oder Garantielohn (Lohn während verleihefreier Zeit) beziehen. Während eines Einsatzes kann der Zeitarbeitnehmer bspw. Branchenzuschläge erhalten. Somit kann die Höhe und Bewertung des aktuellen Gehalts von einem Zeitarbeitnehmer abweichen, der aktuell Garantielohn bezieht.

Einsatzdauer

Wenn sich die befragten Personen zum Befragungszeitpunkt in einem Einsatz befinden, sollte die Dauer des bisherigen Einsatzes abgefragt werden. Diese kann Auswirkungen auf diverse Faktoren haben, wie zum

Beispiel die Arbeitszufriedenheit und Bewertung der aktuellen Vergütung. Je länger ein Zeitarbeitnehmer bei einem Kunden im Einsatz ist, desto mehr Vergütung erhält er. Ab der siebten Einsatzwoche greifen in bestimmten Branchen tarifliche Zuschläge (siehe Kapitel 1). Ein Zeitarbeitnehmer, der seit fünf Wochen bei einem Kunden tätig ist, wird daher seine aktuelle Situation anders bewerten als ein Zeitarbeitnehmer, der bereits seit elf Monaten durchgängig beim gleichen Kunden im Einsatz ist.

Arbeitszeit und Überstunden

Bei Fragestellungen zur Arbeitszeit von Zeitarbeitskräften muss grundsätzlich die tarifliche 35-Stundenwoche berücksichtigt werden. Da die Tarifverträge der Zeitarbeit die Arbeitszeit der Zeitarbeitskräfte jedoch an die des Einsatzbetriebes koppeln (§ 3.1.3. MTV iGZ), passt sich die Arbeitszeit der Zeitarbeitskräfte an die der Stammarbeitskräfte an. Verlangt der Kunde beispielsweise eine 39-Stundenwoche, werden diese Überstunden auf dem tarifvertraglich geregelten Arbeitszeitkonto des Zeitarbeitnehmers verbucht.

ZEITARBEITNEHMER IM NIEDRIGLOHNBEREICH – UNGEEIGNETE DATENGRUNDLAGE

Meist gelten Beschäftigte als sogenannte Geringverdiener, wenn sie weniger als zwei Drittel des mittleren (median) monatlichen Bruttoarbeitsentgeltes verdienen. Studien in diesem Bereich beruhen maßgeblich auf der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Hauptproblem dabei ist, dass die BA nur Bruttomonatsentgelte und keine Stundenlöhne erfasst. Dies geschieht auf Basis der Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung zum Ende eines Monats, meist über eine Lohnbuchungssoftware. Unberücksichtigt bleibt dabei häufig die wichtige Ausgestaltung der Arbeitszeit. Tarifvertraglich legt das iGZ-DGB-Tarifwerk bei monatlicher Betrachtung umgerechnet eine 35-Stunden-Woche zugrunde. Wenn nun Bruttomonatsentgelte auf Basis einer höheren Arbeitszeit (z.B. 40-Stunden-Woche) zum Vergleich mit der Vergütung von Zeitarbeitnehmern herangezogen werden, ergeben sich hieraus bereits erhebliche Unterschiede. Was es daher in erster Linie braucht, sind präzise Angaben zum Einkommen je Arbeitszeit.

Leistet ein Zeitarbeitnehmer Mehrarbeit, weil er beispielsweise bei einem Kunden im Einsatz ist, der eine 40-Stunden-Woche verlangt, wird diese normalerweise auf das Arbeitszeitkonto übertragen. Das Tarifwerk sieht im Regelfall einen Ausgleich durch bezahlte Freizeit vor. Dies wird durch die BA-Entgeltstatistik nicht erfasst. In bestimmten Konstellationen, z.B. bei Ausscheiden oder im tariflichen Regelfall am Jahresende ist eine Auszahlung von Guthabenstunden vorgesehen. Überstunden werden also zwingend vergütet, jedoch nicht zwingend in dem Monat, in dem sie geleistet wurden. Bruttomonatsentgelte sind daher auch insofern keine geeignete Datengrundlage.

Bei der Zeitarbeit ist es bei Gültigkeit einer Lohnuntergrenze gesetzlich vorgeschrieben, dass die Arbeitszeit vom Einsatzbetrieb aufgezeichnet wird (§ 17c Absatz 1 AÜG). Auch das Zeitarbeitsunternehmen ist verpflichtet, alle Informationen bereitzuhalten, die zur Überprüfung der Lohnuntergrenze erforderlich sind (§ 17c Abs. 2 AÜG). Es liegt deshalb, auch weil dem Einsatzbetrieb die entsprechende Stundenzahl in Rechnung gestellt wird, eine exakte Nachzeichnung der Arbeitszeit in der Natur der Zeitarbeit.

Vergleiche zwischen Zeitarbeitnehmern und anderen abhängig Beschäftigten hinsichtlich der Arbeitsflexibilität bzw. Arbeitszeitgestaltung (bspw. Lage der Arbeitszeit) sollten nur zwischen Arbeitnehmern im gleichen Tätigkeitsfeld vorgenommen werden. So gibt es in Produktionsberufen, die Zeitarbeitnehmer vorwiegend ausüben, viel mehr Vorgaben (bspw. Schichtsystem) als in anderen Bereichen.

Arbeitsschutz und physisch-physikalische Arbeitsbedingungen

In der Zeitarbeit ist sowohl das Einsatzunternehmen als auch das Zeitarbeitsunternehmen für den Arbeitsschutz zuständig (§ 11 Absatz 6 Satz 1 AÜG). In der Praxis ist es so, dass die konkrete Einhaltung des Arbeitsschutzes während des Einsatzes vom Einsatzbetrieb übernommen und vom Personaldienstleister überwacht wird. Daher sollten bei Untersuchungen zur Ausgestaltung des Arbeitsschutzes immer beide Akteure befragt werden. Im Hinblick auf die Bewertung physisch-physikalischer

Arbeitsbedingungen können nur Zeitarbeitnehmer und Arbeitnehmer anderer Branchen im jeweils gleichen primären Tätigkeitsfeld verglichen werden. Dieses legt einen festen Rahmen für körperliche und umgebungsbezogene Arbeitsbedingungen fest.

Einschätzung der Arbeitssituation (Arbeitszufriedenheit bzw. -qualität und Motivlagen)

In Bezug auf Untersuchungen zur Bewertung der Arbeitszufriedenheit und Motivlagen sollten nach Möglichkeit immer alle drei Akteure der Dreieckskonstellation befragt werden, da ihre Ziele und Motive stark interdependent sind und zum Teil Zielkonflikte entstehen können. So hat ein längerer Einsatz bei einem Kunden für einen Zeitarbeitnehmer durchaus Vorteile (mehr Arbeitserfahrung, mehr Entgelt etc.). Für den betreffenden Kunden entstehen hierdurch aber höhere Kosten. Je nach seiner Motivlage verfolgt er zum Beispiel eher den Ansatz, die Einsatzzeiten entsprechend kurz zu halten.

Zeitarbeitnehmer sollten zudem befragt werden, aus welchen Beweggründen sie ein Beschäftigungsverhältnis in der Zeitarbeit aufgenommen haben. Zeitarbeitnehmer, die ihre Tätigkeit in der Zeitarbeit in dem Sinne als vorübergehend betrachten als sie sich hierdurch Beschäftigungsperspektiven außerhalb der Branche erhoffen, sind andere Qualitätsaspekte (bspw. Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch die Zeitarbeitsfirma) wichtig bzw. unwichtig als bei Personen, die einen längerfristigen Verbleib in der Zeitarbeit planen. Näheres hierzu im BMAS-Forschungsbericht 486.

QUELLEN UND LINKS

Vierte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung



BMAS-Forschungsbericht 495/Z, Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen



BA-Informationen zur Arbeitnehmerüberlassung



BA-Tabellen Leiharbeiter und Verleihbetriebe – Deutschland und Länder (Monatszahlen, Jahreszahlen und Zeitreihen)



iGZ-Ethik-Kodex



rwi-Projektbericht, Die Lohnlücke in der Zeitarbeit – eine empirische Analyse auf Grundlage von BA-Daten und der Verdienststrukturerhebung

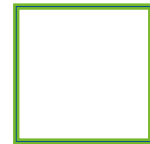


BMAS-Forschungsbericht 486, Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen





Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.



iGZ-Bundesgeschäftsstelle

PortAL10 | Albersloher Weg 10 | 48155 Münster
Telefon 0251 32262-0 | Fax 0251 32262-100

iGZ-Hauptstadtbüro

Schumannstr. 17 | 10117 Berlin
Telefon 030 280459-88

www.ig-zeitarbeit.de | info@ig-zeitarbeit.de