

Vorläufige Version vom 21.9.2009 – nicht zitierfähig

Alexander Spermann

Die neue Rolle der Zeitarbeit im (in-)flexiblen deutschen Arbeitsmarkt

- 1 Einführung
- 2 Zeitarbeit: Definition, Rahmenbedingungen und Entwicklung
- 3 Ökonomische Gründe für Zeitarbeit
- 4 Ökonomische Gründe für Qualifizierung von Zeitarbeitnehmern
- 5 Die neue Rolle der Zeitarbeit
- 6 Fazit und Ausblick

1. Einführung

Im Jahr 2001 zitierte Nobelpreisträger James Heckman bei einem Vortrag in Berlin aus den Buddenbrooks von Thomas Mann – und verglich Deutschland mit einem sterbender Stern, dessen Licht zwar jetzt noch hell leuchtet, aber nicht mehr lange leuchten wird, wenn nicht dramatische Anpassungen der Institutionen in Angriff genommen werden. Insbesondere kritisierte Heckman die Fehlanreize am Arbeitsmarkt, die zu einer hohen strukturellen Arbeitslosigkeit führten (vgl. Heckman 2002). Damals bezeichnete „The Economist“ Deutschland als „sick man of Europe“ und meinte damit vor allem den unflexiblen Arbeitsmarkt, der Wachstumschancen verhinderte. Die überfälligen Strukturreformen am Arbeitsmarkt wurden mit den Hartz-Reformen in Angriff genommen – diese Reformen wurden von derselben Zeitschrift als wichtigste Arbeitsmarktreform der Nachkriegszeit bezeichnet.

Heute gilt es als unstrittig, dass die Hartz-Reformen wesentlich dazu beigetragen haben, dass Deutschland im letzten Aufschwung zum einen eine wesentlich geringere Langzeitarbeitslosenquote (unter 3 %) und zum anderen erstmals in der Nachkriegsgeschichte eine geringere Arbeitslosenquote als im vorangegangenen Aufschwung realisieren konnte (unter drei Millionen Arbeitslose): Die strukturelle Arbeitslosigkeit konnte erstmals deutlich gesenkt werden, der Sperrklinkeneffekt am Arbeitsmarkt durchbrochen werden. Der Sachverständigenrat (2008, S. 293) resümiert, dass „am Arbeitsmarkt nicht nur eine zyklische Erholung zu beobachten ist, sondern dass die Flexibilität und die Dynamik am Arbeitsmarkt zugenommen haben“.

Bellmann et al. (2009) betonen, dass die beiden atypischen Beschäftigungsformen – befristete Arbeitsverträge und Leiharbeit – zentrale Elemente der Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind. Diese Entwicklung hat jedoch einen Preis. Der Sachverständigenrat thematisiert die ungleiche Verteilung von Risiken und Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Problem sei die Ausdifferenzierung in Kernbelegschaften und Randbelegschaften, das heißt, „die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt und die Anpassungslasten werden in beachtlichem Umfang von atypischen Beschäftigungsverhältnissen getragen, beispielsweise in Form von Leiharbeit“ (Sachverständigenrat 2008, S. 265). Als Lösung schlägt der Sachverständigenrat Korrekturen

zugunsten eines Normalarbeitsverhältnisses vor. Insbesondere soll der gesetzliche Kündigungsschutz reformiert werden, so dass betriebsbedingte Kündigungen generell zulässig werden, sofern vorher eine verbindliche Abfindungsregelung getroffen wurde.

Das Statistische Bundesamt (2009) thematisiert das Problem der (Solo-) Selbstständigen, die – wie atypisch Beschäftigte - häufig zu Niedriglöhnen arbeiten und einem im Vergleich zur Normalbeschäftigung erhöhtem Armutsrisiko ausgesetzt sind. Es betont jedoch, dass das Armutsrisiko bei atypischen Beschäftigungsformen relativ am höchsten ist.

Die Umregulierung der Zeitarbeit im Rahmen des Hartz I Gesetzes, dessen branchenrelevante Abschnitte zum 1.1.2004 in Kraft traten, trug wesentlich zum Bedeutungsgewinn dieses Flexibilisierungsinstrumentes bei. Die weitgehende – in Kapitel 2 detaillierter beschriebene – Deregulierung des Sektors wurde dabei kombiniert mit der Einführung des Prinzips der gleichen Bezahlung für Stammbeschaftung und Zeitarbeitnehmern (Equal Pay) unter Tarifvorbehalt – mit der Konsequenz, dass sich die bis dahin weitgehend tarifungebundene Zeitarbeitsbranche innerhalb kürzester Zeit zu einer tarifgebundenen Branche entwickelte.

Die Perspektiven der Zeitarbeit nach den Hartz-Reformen sind in den letzten Jahren häufiger wissenschaftlich beleuchtet worden. Die ZEW-Erhebung bei Zeitarbeitsbetrieben – die bis dahin größte ihrer Art - spiegelte eine erste Einschätzung der Branche zu den Reformen im Rahmen des Hartz I-Gesetzes wieder (vgl. Ammermüller et al. 2003). Die im Frühjahr 2003 durchgeführte Befragung, die auf den Antworten von 471 Zeitarbeitsunternehmen (von damals etwa 4.000) beruhte, kam zu dem Ergebnis, dass die überwiegende Mehrheit der befragten Betriebe steigende Personalkosten und sinkende Umsätze als Folge der neuen Gesetzgebung erwartet. Insbesondere für die Metall- und Elektrobranche wurden Umsatzverluste erwartet. Zum Zeitpunkt der Befragung war bereits ein Tarifvertrag abgeschlossen und zwei weitere Tarifverträge kurz vor dem Abschluss, so dass die befragten Unternehmen eine Abweichung vom Equal Pay Grundsatz erwarten konnten.

Bellmann (2004) analysiert die Bestimmungsgründe der betrieblichen Entscheidung Zeitarbeitnehmer einzustellen auf der Basis des IAB-Betriebspanels 2002 mit Hilfe von Probit- und Tobitmodellen – und kommt zu der vorsichtigen Einschätzung, dass es abzuwarten sei, ob sich Zeitarbeit gegenüber anderen Flexibilitätsformen durchsetzen kann.

Burda/Kvasnicka (2006) bezeichnen Zeitarbeit zwar als neuen Bestandteil des deutschen Arbeitsmarktes, sind sich aber über die zukünftige Entwicklung unsicher: „Es bleibt abzuwarten, ob diese Umregulierung des Sektors insgesamt zu einer Erhöhung oder einer Abnahme der Flexibilität der Zeitarbeit als Personalanpassungsinstrument und deren Attraktivität für Arbeitnehmer und Entleihunternehmen führen wird“ (ebda., S. 222).

Tatsächlich hat die Umregulierung der Zeitarbeitsbranche einen – weder von Branchenvertretern noch Wissenschaftlern erwarteten - Boom am Arbeitsmarkt ausgelöst, wie die statistischen Analysen in Kapitel 2 dokumentieren. Kapitel 3 dient der Erläuterung der ökonomischen Gründe für Zeitarbeit, in Kapitel 4 werden die ökonomischen Gründe für die Qualifizierung von Zeitarbeitnehmern durch Personaldienstleister erläutert. Da sich mit der quantitativen Zunahme auch die Bedeutung der Zeitarbeit für den Arbeitsmarkt verändert hat, erläutert Kapitel 5 diese neue Rolle der Zeitarbeit nach der Deregulierung durch die Hartz-Gesetze. Fazit und Ausblick in Kapitel 6 schließen den Beitrag ab.

2 Zeitarbeit: Definition, Rahmenbedingungen und Entwicklung

Zeitarbeit ist gekennzeichnet durch das Dreiecksverhältnis zwischen Zeitarbeitsunternehmen, Zeitarbeitnehmer und Kundenunternehmen; synonyme Begriffe zu Zeitarbeit sind Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeit oder Personalleasing.

Das Dreiecksverhältnis ist vertraglich durch einem Arbeitsvertrag zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeitnehmer sowie einem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Kundenunternehmen geregelt. Das Zeitarbeitsunternehmen überlässt Zeitarbeitnehmer an Kundenunternehmen. Zeitarbeitnehmer erhalten ihr Gehalt gemäß der tariflich vereinbarten Entgeltgruppe - auch bei Krankheit, Urlaub und Nichteinsatz. Kundenunternehmen zahlen einen Kundentarif je Stunde für tatsächlich geleistete Arbeit an das Zeitarbeitsunternehmen.

Hier Schaubild Dreiecksverhältnis

Grundlage für die Zeitarbeit in Deutschland ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) von 1972. Dieses Gesetz wurde im Rahmen der Hartz-Reformen mit Wirkung zum 1.1.2004 weitgehend dereguliert. So wurde die Beschränkung der Überlassungshöchstdauer, das Synchronisationsverbot, die Beschränkung der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe, das besondere Befristungsverbot und das Wiedereinstellungsverbot aufgehoben. Im Gegenzug wurde tarifvorbehaltlich das Prinzip „Equal Pay“ im Gesetz verankert. Dadurch kann von Equal Pay nur durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden – mit der Folge, dass die bis dahin tariflich weitgehende unerschlossene Branche in der Folgezeit zu fast 100 % tarifgebunden wurde. Burda/Kvasnicka (1996) charakterisieren die Reform demnach treffend als Umregulierung der Zeitarbeitsbranche. Das Dreiecksverhältnis und das Prinzip Equal Pay sind auch die Kernelemente der im Dezember 2008 auf EU-Ebene beschlossenen so genannte Agency Work Directive (EU-Zeitarbeitrichtlinie). Insofern ist der deutsche Gesetzgeber der EU-Richtlinie in diesem Fall vorausgeeilt.

(1) Zeitarbeitnehmer

Diese Umregulierung hat wesentlich zu starkem Wachstum der Zeitarbeit in Deutschland beigetragen. Zwischen 2003 und 2007 hat sich der Anteil der Zeitarbeitnehmer an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fast verdoppelt. Erstmals hat Zeitarbeit den Arbeitsmarkt in einer konjunkturellen Wachstumsphase wesentlich geprägt: Mitte 2006 lag der Anteil der Zeitarbeit am Zuwachs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei 75 % - und ging langsam im Aufschwung zurück. Im Jahre 2006 und 2007 waren Zeitarbeitsunternehmen die führenden Jobmotoren in Deutschland (vgl. Bellmann et al. 2009). Marktführer Randstad erhöhte die Beschäftigtenzahlen in diesen beiden Jahren mehr als jedes andere Unternehmen in Deutschland.

Über zwei Drittel der Zeitarbeitnehmer waren zuvor arbeitslos oder ohne Beschäftigung: Beim Erwerbsstatus vor Beschäftigung in der Zeitarbeit (2006) dominiert der Status Arbeitslosigkeit (44 %) und Nichtbeschäftigung (9 %), 15 % der Zeitarbeitnehmer waren sogar langzeitarbeitslos. Nur 32 % waren vorher beschäftigt (vgl. Bellmann et al. 2009).

Hier Abbildung 1 einfügen

Zeitarbeitnehmer sind im Vergleich zu anderen Branchen eher gering qualifiziert: Hochschulabsolventen sind unterrepräsentiert, Personen ohne Berufsabschluss sind überrepräsentiert. Dementsprechend dominieren bei den Berufsgruppen Hilfspersonal (32,9 %), gefolgt von Metall- und Elektroberufen (24,8 %) und Verwaltungs- und Bürotätigkeiten (17,4 %).

Hier Abbildung 2 einfügen

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der Zeitarbeit ist gering: Etwa zwei Drittel sind weniger als drei Monate bei einem Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt. Beim

Marktführer Randstad betrug die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit im Jahr 2008 bei 14 Monaten; der statistische nicht festgestellte Median liegt wegen der rechtsschiefen Verteilung deutlich darunter.

Die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009/2010 hat zu einem starken Rückgang der Zeitarbeitnehmer innerhalb kürzester Zeit geführt – von etwa 800.000 auf knapp über 500.000. Damit wurde die Zeitarbeitsbranche volumenmäßig um drei Jahre zurückgeworfen, wie Abbildung xx verdeutlicht. Seit Mitte des Jahres 2009 ist eine Bodenbildung bzw. eine leichter Aufwärtstrend zu beobachten.

Hier Abbildung 3 einfügen

Die so genannte Penetrationsrate der Zeitarbeit, i.e. der Anteil der Zeitarbeitnehmer an allen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern, liegt auch nach der Wachstumsphase der Zeitarbeit bei unter 3 %, wie Abbildung xx verdeutlicht. Im internationalen Vergleich liegt Deutschland mit diesem Wert im Mittelfeld (vgl. Abbildung xxx).

Hier Abbildung 4 einfügen

Hier Abbildung 5 einfügen

(2) Zeitarbeitsunternehmen

Der Markt der Zeitarbeitsunternehmen ist stark fragmentiert (vgl. Lürssen et al. 2009). Der Marktzugang ist zwar beschränkt, doch stellt das Lizenzierungsverfahren der Bundesagentur für Arbeit eine sehr niedrige Hürde dar. Im Dezember 2008 gab es über 25.000 Lizenznehmer (Abbildung 6) und knapp 18.000 Zeitarbeitsunternehmen, die

ausschließlich oder überwiegend Arbeitnehmerüberlassung betrieben (Abbildung 7). Selbst Marktführer Randstad mit fast 1,9 Mrd. € Umsatz und 63.000 Zeitarbeitnehmern im Jahr 2008 hat lediglich einen geringen Marktanteil von unter zehn Prozent (gemessen an der Zahl der Zeitarbeiter). Die Nr. 2 – Adecco - ist geringfügig kleiner, doch schon die Nr. 3 im Markt – Manpower – ist mit 0,6 Mrd. € Umsatz und knapp 27.000 Zeitarbeitnehmern wesentlich kleiner (vgl. Abbildung 8). In manchen regionalen Arbeitsmärkten findet sich eine Vielzahl an Personaldienstleistern. So sind allein im Großraum Hamburg etwa 800 Zeitarbeitsunternehmen tätig.

(3) Kundenunternehmen

Nach den Daten des IAB-Betriebspanels 2006 nutzen nur 3 % aller Betriebe in Deutschland Zeitarbeiter. Dagegen nutzen 40 % aller Großbetriebe ab 250 Beschäftigten Zeitarbeit - in der Regel jedoch wenig intensiv. Denn zwei Drittel der Großbetriebe mit Zeitarbeitern weisen lediglich eine Nutzungsintensität (Anteil der Zeitarbeiter an allen Beschäftigten im Betrieb) von unter 5 % auf. Im Ausnahmefall – bei 4 % der Großbetriebe mit Zeitarbeitern – wird Zeitarbeit intensiv genutzt.

Die Einsatzfelder sind insbesondere das produzierende Gewerbe (70 %), die produktionsbezogenen Dienstleistungen (15 %) und die distributiven Dienstleistungen (11 %). Regional ist Zeitarbeit mehr Ost- als in Westdeutschland verbreitet (vgl. Bellmann et al. 2009).

3. Ökonomische Gründe für Zeitarbeit in Deutschland

Unternehmen benötigen flexible personalpolitische Instrumente, um auf kurzfristige Auftragsschwankungen reagieren zu können. Zum einen stehen interne Flexibilisierungsinstrumente wie Überstunden, Arbeitszeitkonten und tarifliche Öffnungsklauseln bzw. betriebliche Bündnisse für Arbeit zur Verfügung, die Variationen der Arbeitszeit ermöglichen. Zum anderen existiert eine Vielzahl externer Flexibilisierungsinstrumente wie befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit, Mini- und Midijobs und Zeitarbeit, die Arbeitszeitflexibilität erlauben (vgl. Keller/Seifert 2007).

Typischerweise nutzen Unternehmen sowohl interne als auch externe Flexibilisierungsinstrumente. Zeitarbeit konkurriert demnach mit allen anderen Flexibilisierungsinstrumenten. Weshalb entscheiden sich Unternehmen für Zeitarbeit?

Im Wesentlichen lassen sich vier Gründe identifizieren, die - selbstverständlich auch in kombinierter Form – den Einsatz von Zeitarbeit erklären (vgl. auch die Übersichtsbeiträge von Brömser 2008 u. Gutmann/Kilian 2009):

(1) Kurzfristiger Personalbedarf

Kommen interne Flexibilisierungsinstrumente wie Überstunden und Arbeitszeitkonten an ihre Kapazitätsgrenzen, wird bei Auftragsschwankungen häufig auf die flexibelste Form eines externen Flexibilisierungsinstruments – die Zeitarbeit – zurückgegriffen. Typischerweise werden Zeitarbeitnehmer aber auch als Ersatz bei Krankheit, Urlaub und Schwangerschaft von Stammmitarbeitern eingesetzt. Nach Bellmann/Promberger (2002) ist „Leiharbeit eher eine nachrangige Strategie der Personalflexibilisierung, die vor allem bei kurzfristigen, dringlichen und begrenzten Engpässen zum Einsatz kommt“. Da der Personalbedarf häufig vorübergehend ist, fällt die Einsatzdauer in der Regel relativ kurz aus.

(2) Kostenersparnis durch niedrigere Tarifentgelte

Bis zu den Hartz-Reformen waren Zeitarbeitsunternehmen – bis auf wenige Ausnahmen – tariflich ungebunden. Nach den Hartz-Reformen ist eine komplizierte Tarifstruktur entstanden: Einerseits existieren mehrere Tarifverträge zwischen verschiedenen

Zeitarbeitsverbänden und Gewerkschaften. Andererseits bestehen Tarifverträge in den Kundenunternehmen der Zeitarbeitsfirmen. Zumindest im tariflich gebundenen Kundenunternehmen prallen zwei Tarifwelten aufeinander. Im Mittelpunkt der Betrachtung steht dabei der Fall, dass die Tarifvereinbarungen im Kundenunternehmen für Arbeitnehmer attraktiver sind als die Tarifvereinbarungen in der Zeitarbeitsbranche. Insbesondere besteht in der Metall- und Elektroindustrie eine relativ große Lohndifferenz zwischen den von der IG Metall und dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall für die Metall- und Elektroindustrie vereinbarten Tarifverträgen sowie den von DGB/BZA, DGB/IGZ und CGB/AMP vereinbarten Zeitarbeitstarifverträge; die DGB-Tarifverträge für die Zeitarbeit wurden ebenfalls von der IG Metall unterzeichnet.

Jahn (2008) quantifiziert diese Lohndifferenz auf der Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe (1975-2004) und bezeichnet sie aus Zeitarbeitnehmersicht als „wage penalty“ – die in einem Fixed effect-Ansatz ermittelte Lohnlücke (adjusted wage gap) wird auf 25 % geschätzt. Diese Lohndifferenz hat sich nach ihren Ergebnissen durch die Tarifbindung der Branche sogar noch vergrößert.

Auch eine Studie des Statistischen Bundesamts (2009) auf der Basis der Verdienststrukturerhebung stellt im Durchschnitt eine hohe Differenz der Bruttostundenverdienste im Jahr 2006 fest: Während so genannte Normalarbeitnehmer durchschnittlich 18,04 € verdienen, kamen Zeitarbeitnehmer lediglich auf 9,71 € je Stunde.

Bei dieser Durchschnittsbetrachtung gehen jedoch wichtige Informationen zur Heterogenität der Lohnverteilung verloren. So ist es erstens insbesondere in Ostdeutschland mitunter der Fall, dass Tarifvereinbarungen in den Kundenunternehmen auch unter den Tarifvereinbarungen der Zeitarbeitsbranche liegen – mit der Konsequenz, dass Zeitarbeitnehmer mehr als die Stammebelegschaft verdienen. Zweitens können in einzelnen qualifizierten Bereichen (z.B. IT) Zeitarbeitnehmer durch einsatzbezogene Zulagen wesentlich mehr als die Stammebelegschaft verdienen. Drittens zahlen insbesondere große Unternehmen bereits jetzt ihren Zeitarbeitnehmern den gleichen Lohn wie den Stammmitarbeitern – mit der Konsequenz, dass das Prinzip Equal Pay in diesen Fällen realisiert ist. Viertens führt die Allgemeinverbindlicherklärung von den in das Entsendegesetz aufgenommenen Branchen (z.B. Reinigungsgewerbe) dazu, dass

Zeitarbeitsunternehmen den vereinbarten Mindestlohn nicht unterschreiten dürfen – die Tarifvereinbarungen der Zeitarbeitsbranche sind in diesen Fällen irrelevant.

(3) Kostenersparnisse im HR-Bereich

Der Einsatz von Zeitarbeitnehmern ermöglicht Einsparungen bei Einstellungs- und Entlassungskosten im HR-Bereich, da weniger internes Personal für die Bearbeitung von Bewerbungen, Durchführung von Vorstellungsgesprächen und die administrative Abwicklung von Einstellungen und Kündigungen nötig ist. Insbesondere kleinere Unternehmen gehen noch einen Schritt weiter – und lagern Teile oder die komplette Personalabteilung an Personaldienstleister aus.

Weiterhin lassen sich Suchkosten einsparen. So entfallen z.B. Kosten für die Schaltung von Stellenanzeigen. Aber auch aus der Screening-Funktion von Zeitarbeit ergeben sich Einsparungen von Suchkosten im Vergleich zu permanenter Beschäftigung – analog zu anderen Flexibilisierungsinstrumenten wie befristete Beschäftigung (e.g. Portugal /Varejao 2009). Dass Zeitarbeit als zusätzlicher Rekrutierungskanal dient, spiegelt sich im Erfolgsfall in der Übernahme von Zeitarbeitnehmern durch Kunden wider (Klebeeffekt). Dieser Effekt existiert grundsätzlich über alle Qualifikationsstufen hinweg, dürfte aber bei höheren Qualifikationen der Zeitarbeitnehmer ausgeprägter sein. Erfahrungsgemäß ist der Klebeeffekt in konjunkturellen Boomzeiten besonders stark ausgeprägt (vgl. Kapitel 4 für weitere Ausführungen).

Meier (2004) betont zu Recht die Möglichkeit der dauerhaften Nutzung der Zeitarbeit in Betrieben als eine Mischform zwischen den Standardalternativen der Eigenherstellung und des Fremdbezugs – eine Möglichkeit, die sich in der Praxis wiederfindet. So bieten alle großen Personaldienstleister ihren Kunden diese Onsite- oder Inhouse-Variante von Zeitarbeit als eigene Personaldienstleistung an. Für Unternehmen lassen sich damit Einstellungs-, Entlassungs- und Suchkosten minimieren.

(4) Kündigungsschutz

In der Lehrbuchliteratur wird auf die Bedeutung des Kündigungsschutzes für die so genannte Penetrationsrate von Zeitarbeit (= Anteil der Zeitarbeitnehmer an allen

Arbeitnehmern) verwiesen (vgl. Ehrenberg/Smith 2009). So wird argumentiert, dass ein hohes Kündigungsschutzniveau die Entlassungskosten der Unternehmen erhöht, so dass Direkteinstellungen relativ unattraktiv werden. Somit müsste ein hohes Kündigungsschutzniveau c.p. mit einem größeren Zeitarbeitssektor verbunden sein. Diese positive Korrelation klingt plausibel, weil atypische Beschäftigungsformen als Anpassungsreaktion auf institutionelle Hemmnisse auf dem Arbeitsmarkt interpretiert werden können. Für Burda/Kvasnicka (2006) ist es offensichtlich, dass Zeitarbeit zur Abmilderung bzw. Umgehung restriktiver Regulierungen am Arbeitsmarkt dienen kann (ebda., S. 197). Eine Studie von Autor (2003) bestätigt diesen Zusammenhang für die USA.

Der Blick auf die internationalen Penetrationsraten lässt jedoch Zweifel an dieser Korrelation aufkommen, weil Länder mit niedrigem Kündigungsschutzniveau wie Großbritannien und Belgien relativ hohe Penetrationsraten aufweisen. Eine Studie von Kahn (2007) bestätigt diese Zweifel. Seine panelökonometrische Untersuchung auf der Basis des Europäischen Haushaltspanels 1996-2001 zeigt, dass Veränderungen des Kündigungsschutzes im Durchschnitt keinen signifikanten Effekt auf die Ausbreitung von Zeitarbeit haben. Auch Boockmann u. Hagen (2001) bezweifeln diese positive Korrelation. In ihrer Untersuchung der Auswirkung der 1996 in Deutschland eingeführten Anhebung der kündigungsschutzrechtlich relevanten betrieblichen Beschäftigungsschwelle von 6 auf 11 Mitarbeiter können sie keinen statistisch signifikanten Effekt auf die Wahrscheinlichkeit von Unternehmen dieser Größe auf die Nachfrage nach Zeitarbeitskräften feststellen. Zu dem gleichen Ergebnis kommen Bellmann et al. (2008), die resümieren: „Zwischen Leiharbeit und dem gesetzlichen Kündigungsschutz lässt sich hingegen keine klare Beziehung identifizieren“ (ebda., S. 36).

Zwischenfazit:

Es zeigt sich, dass Zeitarbeit wegen einer Vielzahl unterschiedlicher – häufig miteinander – kombinierter Gründe eingesetzt wird. Zeitarbeit ermöglicht externe Flexibilität – und ist z.B. in der Metall- und Elektroindustrie auch noch kostengünstiger als die Nutzung innerbetrieblicher oder anderer externer Flexibilisierungsinstrumente. Die Rolle des Kündigungsschutzniveaus ist zweifellos eine Determinante für die Nachfrage nach Zeitarbeit – sie kann jedoch in Europa nicht eindeutig belegt werden. Ganz im Gegenteil:

Länder wie Großbritannien und Belgien mit deutlich niedrigerem Kündigungsschutzniveau als Deutschland haben wesentlich höhere Penetrationsraten. Andere Determinanten scheinen hier zu dominieren. Eine Erklärung dürfte in der Funktion der Zeitarbeit als Rekrutierungsinstrument liegen, wodurch sich Einstellungs-, Entlassungs- und Suchkosten reduzieren lassen.

4. Ökonomische Gründe für Qualifizierung von Zeitarbeitnehmern

Mit Blick auf die in Kapitel 5 dargestellte neue Rolle der Zeitarbeit ist es sinnvoll, die Gründe für die Qualifizierung von Zeitarbeitnehmern detaillierter zu betrachten. Ein in der internationalen arbeitsmarktökonomischen Literatur prominentes Rätsel ist die Frage, weshalb Personaldienstleister in den USA kostenlos Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Computerkurse) für ihre Zeitarbeitnehmer anbieten. Die Erklärung dieses Phänomens ist in die Lehrbuchliteratur eingegangen (Ehrenberg & Smith, 2009, mit Bezug auf die Studie von Autor, 2001).

Der theoretische Hintergrund für die Lösung des Rätsels ist die Informationsasymmetrie der principal-agent-Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Einfach ausgedrückt: Der Arbeitgeber (principal) weiß weniger über die Produktivität des Arbeitnehmers (agent) als der Arbeitnehmer selbst. Deshalb muss der Arbeitgeber Anstrengungen unternehmen, die tatsächliche Produktivität des Arbeitnehmers herauszufinden (screening). Eine Möglichkeit besteht darin, freiwillig kostenloses Training anzubieten. Zeitarbeitnehmer, die das Trainingsangebot wahrnehmen und motiviert Kurse absolvieren, signalisieren ihre hohe Produktivität. So lässt sich die Spreu vom Weizen trennen.

Letztlich profitieren die Kunden der US-Personaldienstleister von einer guten Vorauswahl von potenziellen Mitarbeitern. Denn Personaldienstleister können auch als Informationsbroker verstanden werden, die den Unternehmen gegen Kundentarif Mitarbeiter zur Probe zur Verfügung stellen. Ohne Personaldienstleister müssten die Unternehmen die Mitarbeiter selbst einstellen und auf ihre Eignung testen – mit den entsprechenden Einstellungskosten. Mit Personaldienstleistern sparen sie die Einstellungskosten und zahlen einen im Vergleich zur Entlohnung der Mitarbeiter höheren Kundentarif. Die Investition in Weiterbildung rechnet sich für Personaldienstleister, wenn die Mitarbeiter für einen bestimmten Zeitraum an die Kunden überlassen werden können (Autor, 2001). Einen Erklärungsansatz für das Verhalten der Personaldienstleister liefert die

Monopson-Theorie von Acemoglu/Pischke (1998), die inzwischen in der arbeitsmarktökonomischen Lehrbuchliteratur rezipiert wird (vgl. Boeri/van Ours 2008)

Qualifizierung von Zeitarbeitnehmern ist kein US-Phänomen. In einer aktuellen, von der Europäischen Kommission finanzierten Studie von Peeters et al. (2009) werden überblicksartig Beispiele für Qualifizierungsmaßnahmen in sieben europäischen Ländern (Österreich, Belgien, Frankreich, Deutschland, Niederlande und Spanien) dargestellt.

Exkurs: Trainingsmaßnahmen in Deutschland – Finanzierung und Erfolgsbilanz

Bildungsgutscheine sind das zentrale Instrument der staatlichen Förderung der Fort- und Weiterbildung von Arbeitslosen. Bildungsgutscheine wurden im Rahmen der Hartz-Reform 2002 eingeführt und gelten als erfolgreiches Instrument der Arbeitsmarktpolitik (vgl. Kruppe 2008 für eine ausführliche Darstellung). Bildungsgutscheine können von Arbeitsagenturen und ARGen ausgegeben werden – können, nicht müssen. Ausgegebene Bildungsgutscheine werden von Arbeitslosen bei zertifizierten Bildungsträgern eingelöst – sie dürfen ausschließlich für zertifizierte Kurse verwendet werden.

Ein weiteres Programm zur Förderung der Weiterbildung ist das so genannte WeGebAU-Programm der Bundesagentur für Arbeit (WeGebAU = Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen). Dieses Instrument ermöglicht die Weiterbildungsförderung Geringqualifizierter (nach § 235c SGB III) und älterer Beschäftigter (nach § 417 Abs. 1 Nr. 3 SGB III) vorrangig in kleineren und mittleren Unternehmen. Es gilt sowohl für inner- als auch für außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen, wenn die Inhalte den Qualitätskriterien der zuständigen Kammern und Leistungsbereichen der Träger entsprechen und von ihnen anerkannt werden.

Auch unabhängig von der Betriebsgröße können Arbeitgeber Zuschüsse zum Arbeitsentgelt nach § 235c SGB III und die Übernahme der anfallenden Fortbildungskosten (nach § 77 Abs. 2 SGB III) im Rahmen von WeGebAU beantragen. Die staatliche Bezuschussung über das Programm schließt geringfügige Beschäftigungen aus und beschränkt sich auf sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse.

Aber nicht nur die Finanzierung, sondern auch die Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen hat sich in den letzten Jahren stark gewandelt. Während in den neunziger Jahren langfristige Programme bis hin zu kompletten Umschulungen dominierten, stehen inzwischen kurzfristige Trainingsprogramme bis maximal 12 Wochen im Mittelpunkt. Im Jahr 2007 begann über eine Million Personen eine solche Trainingsmaßnahme – nur 356.000 Personen starteten ein längerfristiges Trainingsprogramm (Fitzenberger, Orlyanskaja, Osikominu & Waller, 2008).

Langfristige Trainingsmaßnahmen haben den Nachteil des so genannten “lock-in“-Effekts. Denn in der Trainingsphase suchen die Teilnehmer nicht aktiv nach Arbeit, sind also – bildlich gesprochen – in der Maßnahme „eingesperrt“. Dementsprechend muss es nicht verwundern, dass die Beschäftigungseffekte dieser Maßnahmen kurzfristig negativ sind. Neuere empirische Untersuchungen kommen jedoch zu dem Ergebnis, dass sich langfristig – nach etwa acht Jahren – positive Beschäftigungseffekte nachweisen lassen (Lechner, Miquel & Wunsch, 2004; Lechner, Miquel & Wunsch 2005). Langfristige Maßnahmen sind demnach nicht per se abzulehnen.

Kurzfristige Trainingsmaßnahmen sind wegen der geringeren Bedeutung des lock-in Effekts nach der überwiegenden Mehrheit wissenschaftlicher Studien unter Beschäftigungsgesichtspunkten erfolversprechender als langfristige Trainingsmaßnahmen (Lechner & Wunsch, 2007; Biewen, Fitzenberger, Osikominu & Waller 2007). Einschränkend ist jedoch festzuhalten, dass bei diesen Studien weder zwischen verschiedenen kurzfristigen Trainingsmaßnahmen unterschieden wird, noch langfristige Beschäftigungseffekte geschätzt werden. Dies wird erstmals in der Studie von Fitzenberger, Orlyanskaja, Osikominu & Waller (2008) realisiert. Hierbei zeigen sich positive Beschäftigungseffekte für kurzfristige Trainingsmaßnahmen auch in der langen Frist. Dabei schneiden reine Trainingsmaßnahmen etwas besser ab als Maßnahmen, die auf die Überprüfung der Arbeitssuche abzielen.

5. Die neue Rolle der Zeitarbeit

Die klassische Rolle der Zeitarbeit besteht in der Deckung des vorübergehenden Personalbedarfs von Unternehmen. Zeitarbeit wird genutzt, um Auftragsspitzen abzufangen oder kurzfristige Ausfälle auszugleichen. Konkret wird Zeitarbeit für Urlaubs-, Krankheit- und Schwangerschaftsvertretung sowie als Instrument zur Vermeidung von Überstunden der Stammbesetzung eingesetzt. Unternehmen nutzen Zeitarbeit als „Ad-hoc-Ersatz“ oder „Flexibilitätspuffer“ (vgl. Holst et al. 2009). Diese „alte“ Rolle der Zeitarbeit ist parteienübergreifend und in allen Gewerkschaften voll akzeptiert.

Die neue Rolle der Zeitarbeit ergibt sich zum einen durch den quantitativen Zuwachs seit der Deregulierung im Jahr 2004 und zum anderen durch Fachkräftemangel bedingte qualitative Änderungen im Prozess der Arbeitnehmerüberlassung.

In diesem Beitrag werden volks- und betriebswirtschaftlich, arbeitsmarkt- und bildungspolitische sowie personaldienstleistungsspezifische Aspekte dieser neuen Rolle herausgearbeitet.

(1) Volkswirtschaftliche Bedeutung

Bellmann et al. (2009) zeigen in ihrer Analyse von Labour-Turnover-Rate, Churning-Rate und Job-Turnover-Rate auf der Basis des IAB-Betriebspanel (1996-2006), dass der deutsche Arbeitsmarkt nach den Hartz-Reformen dynamischer geworden ist.

Auch wenn die Penetrationsrate in Deutschland im internationalen Vergleich gering ist (vgl. Kapitel 2) – weniger als 3 % der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer sind als Zeitarbeitnehmer beschäftigt -, so ist Zeitarbeit wesentlich für die nach den Hartz-Reformen zunehmende Dynamik am Arbeitsmarkt mitverantwortlich.

Die Dynamik am Arbeitsmarkt – gemessen an Zugängen in und Abgängen aus Arbeitslosigkeit – hat sich nach den Hartz-Reformen erhöht, wie Abb. Xx verdeutlicht

Hier Abbildung 9 einfügen

Im Jahr 2007 und 2008 waren Ströme von jeweils deutlich über 8 Millionen zu verzeichnen, während das Vor-Hartz-Niveau etwa bei 7 Millionen lag. Der Anteil der Zeitarbeit an diesen Strömen ist beachtlich, wie die Abb. XXX veranschaulichen: Die Zu- und Abgänge haben sich nach der Hartz-Reform nahezu verdoppelt – von etwa 600.000 vor den Hartz-Reformen auf gut über eine Million in den Jahren 2007 und 2008. Damit erklärt Zeitarbeit einen wesentlichen Teil der Zunahme der Dynamik am Arbeitsmarkt: Der Anteil der Zeitarbeit an den Zugängen aus Arbeitslosigkeit hat sich von knapp 8 % (2003) auf über 12 % (2008) erhöht, der Anteil an den Abgängen in Arbeitslosigkeit von knapp 8% (2003) auf über 14 % (2008).

Hier Abbildung 10 und 11 einfügen

Die hohe Fluktuation in der Zeitarbeitsbranche spiegelt sich in der geringen durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauer wieder. So waren nach einer Analyse von Antoni/Jahn (2006a,b) auf der Basis der IAB- Beschäftigtenstichprobe (IABS) im Jahr 2005 lediglich 13 Prozent der Zeitarbeitnehmer ein Jahr oder länger ununterbrochen beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt. Die Analyse von Brenke/Eichhorst (2008) auf der Basis der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik bestätigt diesen Eindruck: Etwa 60 Prozent der ausgeschiedenen Zeitarbeitnehmer waren nicht länger als drei Monate bei einem Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt.

So lässt sich aus volkswirtschaftlicher Sicht festhalten, dass die Branche trotz der geringen Zahl an Beschäftigten einen großen Beitrag zur Flexibilisierung des deutschen Arbeitsmarktes leistet. Die Zahlen sprechen für die Funktion der Zeitarbeit als kurzfristiges Anpassungs- und Flexibilisierungsinstrument (vgl. Strotmann 2009). Neu ist die relativ große quantitative Bedeutung dieser an sich – klassischen – Funktion der Zeitarbeit.

(2) Betriebswirtschaftliche Bedeutung

Zeitarbeit ist betriebswirtschaftlich als externes Flexibilisierungsinstrument einzuordnen (vgl. Bellmann et al. 2009). Nach Holst et al. (2009) sind drei betriebliche Nutzungsstrategien zu unterscheiden: Zeitarbeit als Ad Hoc Ersatz, als Flexibilitätspuffer und als strategisches Instrument.

(a) Strategische Flexibilisierungsreserve

Neu ist die Rolle der Zeitarbeit als strategische Flexibilitätsreserve bei einzelnen Intensivnutzern der Zeitarbeit. Intensivnutzer von Zeitarbeit werden in der Literatur als Unternehmen definiert, die mehr als 20 % ihres Personals über Zeitarbeit abdecken. Nach Bellmann/Kühl (2007) der Anteil der Intensivnutzer stark gestiegen - von 4,8 % auf 10,4 % in den Jahren 1998 bis 2006. Nach Promberger (2007) macht der Anteil der Intensivnutzer von Zeitarbeit jedoch weniger als 1 % aller Betriebe aus. Holst et al. (2009) legen sechs Fallstudien zu Intensivnutzern in der Metall- und Elektroindustrie vor. Auf dieser empirischen Basis kommen sie zu dem Schluss, dass Zeitarbeit verstärkt als strategisches Instrument der Profitsteigerung genutzt wird.

Als Reaktion auf diese neue Rolle der Zeitarbeit entwickeln Betriebsräte und Gewerkschaften Gegenmaßnahmen. So vereinbaren Betriebsräte in den Kundenunternehmen der Zeitarbeitsfirmen über Betriebsvereinbarungen Obergrenzen für den Einsatz von Zeitarbeit (vgl. Schulz 2009). Weiterhin hat die IG Metall in einem Haustarifvertrag mit Siemens die automatische Übernahme von Zeitarbeitnehmern nach 12 Monaten vereinbart (vgl. Schild/Petzold 2009). Schließlich wird die Gründung konzerneigener Zeitarbeitsunternehmen abgelehnt.

(b) Reduzierung von Headoffice Kosten

Ein in der Literatur m.W. nicht genannter Grund für den Einsatz von Zeitarbeit hängt mit der Börsennotierung wichtiger Kundenunternehmen von Personaldienstleistern zusammen. Für börsennotierte Unternehmen, die kontinuierlich von Analysten evaluiert werden, ist der Anteil der fixen Personalkosten eine wichtige Kennziffer. Da der Einsatz von Zeitarbeitnehmern betriebswirtschaftlich nicht zu den (fixen) Personalkosten, sondern zu

den (variablen) Materialkosten zählt, ergibt sich eine Möglichkeit, die Personalkosten niedrig zu halten – ohne tatsächlich weniger Personal einzusetzen. Zeitarbeitnehmer gehen mit dem Faktor 0 in die Full-time equivalent (FTE)-Betrachtung der Analysten ein – andere externe Flexibilisierungsinstrumente wie befristete Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, Mini- und Midijobs und Praktika zählen dagegen als Personalkosten. Dieses Argument könnte zur Erklärung der starken Zunahme der Nutzungsintensität in größeren Betrieben beitragen (vgl. Bellmann/Kühl 2007).

(3) Arbeitsmarktpolitische Bedeutung

Den wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Beitrag leistet die Zeitarbeitsbranche mit der Einstellung von Arbeitslosen. Im Jahr 2006 waren 68 % aller eingestellten Zeitarbeitnehmer zuvor arbeitslos oder nicht beschäftigt. 15 % waren vor Einstellung sogar langzeitarbeitslos, also länger als ein Jahr ohne Beschäftigung (vgl. Bellmann et al. 2009).

Zeitarbeit ist häufig mit kurzen Einsätzen bei verschiedenen Kundenunternehmen verbunden, so dass Zeitarbeitnehmer sich auf unterschiedliche betriebliche Arbeitsumfelder und Tätigkeiten einstellen müssen. Dies erfordert ein Kompetenzprofil, das über die reine Ausübung der Tätigkeit hinausgeht. Insbesondere soft skills sind von Bedeutung, um sich in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen mit unterschiedlichen Vorgesetzten und Kollegen schnell zurechtzufinden. Zeitarbeit wird deshalb als „training on the job“ interpretiert (vgl. Brömser 2007).

Ein häufig diskutierter Effekt der Zeitarbeit ist der so genannte Klebeeffekt: Zeitarbeitnehmer bleiben beim Kundenunternehmen „kleben“, das heißt, sie werden vom Kunden in ein befristetes oder unbefristetes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen. Werden Zeitarbeitnehmer von einem dritten Unternehmen eingestellt spricht man auch vom Brückeneffekt. Auch wird von der Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit gesprochen. In der wissenschaftlichen Evaluationsliteratur finden sich mehrere empirische Überprüfungen der „Stepping-stone“ Hypothese (vgl. Spermann 2008). Die derzeit methodisch seriöseste Studie von Kvasnicka (2008) benutzt einen Matching-Ansatz auf der Basis des IAB-Betriebspanels (1975-2001) – er findet keinen empirischen Beleg für die Gültigkeit der stepping stone Hypothese in

Deutschland in diesem Zeitraum. Eine Untersuchung für den Zeitraum nach den Hartz-Reformen steht noch aus.

Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht könnte die Ausbreitung der Zeitarbeit – analog zu anderen Formen atypischer Beschäftigung wie Minijobs – lediglich zu einem Verdrängungs- bzw. Substitutionseffekt führen: Stammbesellschaft wird durch Zeitarbeitnehmer ersetzt (vgl. Strotmann 2009). Für die Substitutionsthese spricht anekdotische Evidenz – Einzelfälle in Unternehmen sind bekannt. Der offensichtlichste Beleg für diese These ist die Einrichtung konzerneigener Zeitarbeitsunternehmen – mit der Konsequenz, dass z.T. dieselben Mitarbeiter als Zeitarbeitnehmer ihren bisherigen Arbeitsplatz bei geringerer Bezahlung einnehmen (vgl. Dauser 2009). Gegen die Substitutionsthese spricht die hohe Fluktuation in der Branche (vgl. Antoni/Jahn 2006b). So liegt die geringe durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer bei durchschnittlich drei Monaten (vgl. Brenke/Eichhorst 2008). Noch kürzer ist die statistisch nicht erfasste durchschnittliche Überlassungsdauer bei einem Kundenunternehmen.

Aus arbeitsmarktökonomischer Sicht ist eine „low pay no pay“-Spirale problematisch. Mehrere aktuelle Forschungsarbeiten beschäftigen sich mit dieser Thematik (vgl. Uhendorf 2006, OECD 2008, Pacelli et al. 2009). Diese Arbeiten erbrachten die Erkenntnis, dass lediglich Qualifizierung einen Ausweg aus dieser Spirale ermöglicht.

(4) Bildungspolitische Bedeutung

Eine in der Literatur noch wenig beachtete neue Rolle der Zeitarbeit liegt im bildungspolitischen Bereich. Eine erste Überblicksstudie legte Münchhausen (2007) vor. In den letzten Jahren haben sich die Initiativen der Zeitarbeitsbranche in diesem Bereich vervielfacht. Es lassen sich die Bereiche Ausbildung sowie Fort- und Weiterbildung unterscheiden.

(a) Ausbildung

Zum 1. August 2009 startete der neue Ausbildungsberuf zum Personaldienstleistungskaufmann mit über 1100 Auszubildenden. Weiterhin existiert eine 21-monatige Umschulungsmaßnahme zum Personaldienstleistungskaufmann. Mehrere Zertifikatsstudiengänge und ein Masterstudiengang wurden auf den Weg gebracht (vgl. Tabelle 1). Ausbildungen zum Fachwirt Personaldienstleistung sowie mehrere

Bachelorstudiengänge sind in der Planung (vgl. Tabelle 2). Diese Ausbildungen richten sich an interne Disponenten/Consultants, die bisher in Inhouse-Schulungen eingearbeitet wurden.

Aber auch Ausbildungen für Zeitarbeitnehmer sind inzwischen in wenigen Fällen realisiert worden. Da Zeitarbeitsunternehmen diese Ausbildungen nicht selbst durchführen können, werden sie typischerweise mit Bildungsträgern im Rahmen von Verbundausbildungen (z.B. Zerspanungsmechaniker, examinierter Altenpfleger) durchgeführt.

(b) Fort- und Weiterbildung

Seit vielen Jahren investieren deutsche Personaldienstleister in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, indem sie z.B. Gabelstaplerscheine, PC-Kurse und Sprachkurse finanzieren. Zum Teil werden auch Schweißerpässe und Löterschulungen komplett von Personaldienstleistern übernommen. Die geringen Kosten für diese Weiterbildungen rechnen sich durch die Überlassung an Kunden für eine bestimmte Mindestzeit. Kündigt ein Zeitarbeitnehmer kurz nach Abschluss der Weiterbildung oder übernimmt ein Kunde den weitergebildeten Zeitarbeitnehmer nach wenigen Tagen ohne Provision, dann hat das Personaldienstleistungsunternehmen fehlinvestiert.

Angesichts der demographisch bedingten strukturellen Arbeitsangebotsverknappung, insbesondere im Bereich qualifizierter und spezialisierter Fachkräfte, haben viele Personaldienstleister in den letzten Jahren ihre Fort- und Weiterbildungsanstrengungen für Zeitarbeitnehmer intensiviert. Kurz- und mittelfristige Qualifizierungsmaßnahmen für Bewerber und Mitarbeiter, e-learning und Qualifizierungspässe für die Dokumentation des Kompetenzerwerbs in der Zeitarbeit sind die wichtigsten Elemente der Fort- und Weiterbildung. In Tabelle 3 im Anhang werden die wesentlichen Aktivitäten der drei großen Personaldienstleister in Deutschland dokumentiert. Das Thema ist jedoch für die gesamte Branche wichtig geworden – ein Beleg ist die erstmalige Ausrichtung des Zeitarbeitskongresses 2008 auf diese Thematik.

Seit November 2008 dürfen Zeitarbeitnehmer erstmals Kurzarbeitergeld beziehen. Im Rahmen der Initiative „Einsatz für Arbeit“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kann Kurzarbeit auch mit Qualifizierung kombiniert werden (<http://www.einsatz-fuer-arbeit.de/sites/generator/29874/Startseite.html>). In diesem Fall werden seit 1. Februar 2009

die kompletten Sozialversicherungsbeiträge für die durch Kurzarbeit ausfallenden Arbeitstage vom Staat übernommen. Vor diesem Hintergrund haben Zeitarbeitsunternehmen zusammen mit Bildungsträgern speziell auf die Kurzarbeitsmodelle der Kundenunternehmen abgestimmte Qualifizierungsmaßnahmen organisiert. Tabelle 4 fasst die wichtigsten Möglichkeiten der Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen für Zeitarbeitnehmer in Kurzarbeit zusammen. In der Krise 2009/2010 nutzt die Branche nutzt auch die Qualifizierungsmaßnahmen für Zeitarbeitnehmer im Rahmen der Kurzarbeit. Nach Angaben des Zeitarbeitsverbandes BZA waren im April 2009 ca. 5,5 % der Zeitarbeitnehmer in Kurzarbeit; ein geringer Teil befand in den Tagen der Kurzarbeit auch in Qualifizierungsmaßnahmen.

(5) Neue Personaldienstleistung: Zeitarbeit plus Qualifizierung

Im Boom der Zeitarbeit in den Jahren 2006 und 2007 konnten viele Kundenaufträge wegen fehlender geeigneter Bewerber insbesondere im Facharbeiterbereich nicht besetzt werden. Kundenunternehmen, die vom Facharbeitermangel betroffen waren, beauftragten in der Regel mehrere Personaldienstleister und suchten gleichzeitig selbst nach geeigneten Mitarbeitern. Der Fachkräftemangel konnte auch durch Bildungsträger nicht aufgefangen werden – ihre standardisierten Qualifizierungsmaßnahmen gingen aus Unternehmenssicht häufig an den Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbei.

Vor diesem Hintergrund entwickeln Personaldienstleister in Zusammenarbeit mit Kundenunternehmen und Bildungsträgern innovative und arbeitsmarktnahe und kurzfristigen Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Business English und SAP, 3 Monate). Zur Finanzierung wird auf die staatlichen Finanzierungsinstrumente Bildungsgutscheine für Bewerber und das Programm WeGeBaU für Mitarbeiter zurückgegriffen. Die Bewerber- bzw. Mitarbeiterauswahl findet in enger Kooperation mit den lokalen Agenturen für Arbeit und Argen statt. Die Integrationsquoten sind sehr hoch, da konkrete Bedarfslücken in lokalen Arbeitsmärkten gedeckt werden.

Diese Qualifizierungsmaßnahmen können für Zeitarbeitnehmer durch andere Module wie e-learning oder Qualifizierungspässe ergänzt werden. Zeitarbeit und Qualifizierung werden eng miteinander verknüpft. Es ergibt sich eine Win-Win Situation für alle Beteiligten: Die Zeitarbeitnehmer erhalten eine arbeitsmarktnahe Qualifizierung und eine

(in der Regel) unbefristete sozialversicherungspflichtige Stelle, das Entleihunternehmen hat eine Arbeitskraft mit der gewünschten Qualifikation, die Bildungsträger und Zeitarbeitsunternehmen machen Umsatz und Gewinn, die Agenturen und Argen realisieren hohe Integrationsquoten. Ob diese neue Art der Qualifizierungsmaßnahmen (treatment) auch als arbeitsökonomischer und fiskalischer Sicht vorteilhaft ist, lässt sich derzeit nicht beurteilen, da keine Evaluationsstudien vorliegen.

Dieser durch den Fachkräftemangel getriebene Wandel der Zeitarbeit verändert den Matching-Prozess fundamental. Konkret wird die Kausalität des Matchingprozess umgedreht. Zeitarbeit funktioniert ohne Bewerberengpässe in der Kausalkette „Kunde meldet Bedarf – Bewerber wird gesucht – Match“. Diese Kausalkette ändert sich bei Fachkräftemangel zu „Personaldienstleister qualifiziert Bewerber auf vermuteten Bedarf hin – Bewerber wird potenziellen Kunden angeboten – Match“.

Im Zeitarbeitnehmermarkt für Facharbeiter und Höherqualifizierte kommen die Personaldienstleister zum Zuge, die die besten Bewerber anbieten können. Aber auch im Bereich einfacher Tätigkeiten sind immer mehr Fachkenntnisse (z.B. PC-Kenntnisse) und insbesondere soft skills erforderlich, um eine Beschäftigung in den untersten Lohngruppen der Zeitarbeitsbranche zu bekommen. Zur quantitativen Bedeutung dieser neuen Personaldienstleistung und der umgekehrten Kausalität liegen keine empirischen Studien vor.

6. Fazit und Ausblick

In diesem Überblicksartikel wird die aktuelle Literatur zur Zeitarbeit aufbereitet und die neue Rolle der Zeitarbeit nach den Hartz-Reformen in fünf Punkten skizziert. Aus *volkswirtschaftlicher Sicht* hat Zeitarbeit wesentlich zur erhöhten Flexibilität des deutschen Arbeitsmarktes beigetragen – der Anteil an den Strömen in und aus Arbeitslosigkeit hat deutlich zugenommen, so dass diese Beschäftigungsform eine wesentlich größere Bedeutung für den Arbeitsmarkt hat als es die geringe Penetrationsrate von unter 3 % vermuten lässt. Aus *betriebswirtschaftlicher Sicht* hat Zeitarbeit für die anteilmäßig wenigen Intensivnutzer strategische Bedeutung; die strategische Bedeutung konzerneigener Zeitarbeitsunternehmen ist dagegen weitgehend unerforscht. Aus *arbeitsmarktökonomischer Sicht* ist lediglich eindeutig, dass Zeitarbeit insbesondere für Arbeitslose eine Chance zum Eintritt in den Arbeitsmarkt bietet. Offen sind Fragen zur Relevanz der Stepping-Stone Hypothese, die Bedeutung der Substitution der Stammbesetzung durch Zeitarbeitnehmer und zur „low pay no pay“ – Spirale. Aus *bildungspolitischer Sicht* hat die Zeitarbeitsbranche an Bedeutung gewonnen. Es sind sowohl neue Ausbildungsberufe als auch eine Vielzahl neuer Fort- und Weiterbildungsangebote für Zeitarbeitnehmer entstanden. Personaldienstleistungsspezifische Entwicklungen sind aufgrund des Fachkräftemangels zu beobachten. So ist eine neue - Personaldienstleistung Zeitarbeit plus Qualifizierung – entstanden, die auch die Kausalität im Matching-Prozess umdreht. Somit gewinnt die transaktionskostentheoretische Begründung der Zeitarbeit an Bedeutung.

Der Beitrag macht auch die Vielzahl offener Forschungsfragen deutlich. Aus theoretischer Sicht sind z.B. die profunde Analyse des Matching-Prozesses und die Anwendung der Monopson-Theorie zur Erklärung der Weiterbildungsaktivitäten der Personaldienstleister interessant. Aus empirischer Sicht bietet sich eine Reevaluation der stepping-stone Hypothese mit dem timing of event-Ansatz für den Zeitraum nach den Hartz-Gesetzen an; ein aktuelles Beispiel für diese Untersuchungsmethode ist das Papier von Künn et al. (2009) zu Minijobs. Verweildaueranalysen von (vorqualifizierten) Zeitarbeitnehmer im Vergleich zu einer vergleichbaren Kontrollgruppe könnten neue Ergebnisse für die Beschäftigungseffekte von Trainingsmaßnahmen erbringen.

Die Bedeutung der Zeitarbeit muss auch im Kontext anderer atypischer Beschäftigungsverhältnisse analysiert werden. Zur Zeit dominiert der Vergleich zwischen Normalbeschäftigungsverhältnissen und atypischer Beschäftigung (vgl. Brehmer/Seifert 2008, OECD 2008), der zu dem wenig überraschenden Ergebnis führt, dass diese Beschäftigungsverhältnisse mit höheren Risiken verbunden sind. Atypische Beschäftigungsverhältnisse erfordern jedoch eine differenzierter Analyse, die ihrer Heterogenität gerecht werden. So können z.B. freiwillige Teilzeitarbeit und erzwungene Ein-Euro-Jobs nicht in einen Topf geworfen und mit Normalbeschäftigungsverhältnissen verglichen werden.

In der neueren arbeitsmarktökonomischen Literatur werden auch weichere Faktoren jenseits der ausschließlichen Untersuchung von Lohneffekten betrachtet. Es ist offensichtlich, dass sich die verschiedenen atypischen Beschäftigungsverhältnisse hinsichtlich der Zufriedenheit (job satisfaction) und dem Wohlbefinden der Arbeitnehmer (subjective well-being) deutlich unterscheiden werden. Die wissenschaftliche Analyse flexibler Beschäftigungsformen steht erst am Anfang.

Literaturverzeichnis

Acemoglu, Daron u. Jörn-Steffen Pischke (1998): Why do firms train? Theory and evidence, *Quarterly Journal of Economics*, 113, 79-119.

Ammermüller, Andreas u. Bernhard Boockmann u. Alfred Garloff u. Anja Kuckulenz u. Alexander Spermann (2003): Die ZEW-Erhebung bei Zeitarbeitsbetrieben, ZEW-Dokumentation No. 03-07, Mannheim.

Angrist, Joshua D. and Jörn-Steffen Pischke (2009): *Mostly Harmless Econometrics*, Princeton University Press, New Jersey.

Antoni, Manfred u. Elke J. Jahn (2006a): Boomende Branche mit hoher Fluktuation, IAB Kurzbericht Nr. 14 v. 19.9.2006.

Antoni, Manfred u. Elke J. Jahn (2006b): Do changes in regulation affect employment duration in temporary work agencies, IAB Discussion Paper No. 18, Nürnberg.

Autor, David (2001). Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training?, *Quarterly Journal of Economics*, 116, Heft 4, S. 1409-1448.

Autor, David (2003): Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing, *Journal of Labor Economics*, 21, 1-42.

Bellmann, Lutz (2004): Zur Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland, *Sozialer Fortschritt*, 53, Heft 6, 135-142.

Bellmann, Lutz u. Alexander Kühl (2007): Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels, Berlin.

Bellmann, Lutz u. Christian Hohendanner u. Alexander Kühl (2008): Leiharbeit und Befristungen international: Vorfahrt für ungebremstes Wachstum?, IAB-Forum Nr. 1/2008, S. 33- 36.

Bellmann, L.; Fischer, G. & Hohendanner, C. (2009). Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt, IAB Handbuch Arbeitsmarkt, Nürnberg, S. 359-398.

Biewen, M.; Fitzenberger, B.; Osikominu, A. & Waller, M. (2007). Which Program for Whom? Evidence on the Comparative Effectiveness of Public Sponsored Training Programs in Germany, IZA Discussion Paper, No. 2885, Bonn

Boeri, Tito and Jan von Ours (2008): The economics of imperfect labor markets, Princeton University Press, New Jersey.

Boockmann, Bernhard u. Tobias Hagen (2001): The use of Flexible Working Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel, ZEW Discussion Paper No. 01-33, Mannheim.

Berkhout, E.; Dustmann, C. & Emmer, P. (2007). Mind the gap, SEO Economic Research, Amsterdam.

Brehmer, Wolfram u. Hartmut Seifert (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 41, 501-519.

Brenke, K. & Eichhorst, W. (2008). Leiharbeit breitet sich rasant aus, DIW-Wochenbericht Nr. 19/2008, 75, S. 242-252.

Brömser, Hans-Peter (2007): Konzept Modulare Qualifizierung bei Randstad, in: Münchhausen, Gesa (Hrsg.), Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen, Bonn, 189-212.

Brömser, Hans-Peter (2008): Potenzial der Zeitarbeit, in: Egle, Franz u. Michael Nagy (Hrsg.), Arbeitsmarktintegration, 2. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden, 471-506.

Bundesagentur für Arbeit (2008): Arbeitsmarktberichterstattung: Branchen und Berufe in Deutschland 1997-2007, Zeitarbeit, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2009a): Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit, Entwicklung Juni 1998-Juni 2008, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2009b): Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe im 1. Halbjahr 2008, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2009c): Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit, Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg.

Bundesverband Zeitarbeit (BZA): Aktuelle Statistik

Burda, Michael C. u. Michael Kvasnicka (2006): Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven, Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 7(2), 195-225.

Dauser, Thomas J. (2009): Arbeitnehmer zweiter Klasse ? Wild-West-Methoden in der Leiharbeitsbranche, in: Schwaab, Markus-Oliver u. Ariane Durian (Hg.), Zeitarbeit, Wiesbaden, 179-192.

Ehrenberg, R. G. u. Smith, R. S. (2009). Modern Labor Economics, 10. Aufl., Boston.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2008): Temporary agency work and collective bargaining in the EU, Dublin.

Fitzenberger, B.; Orlyanskaja, O.; Osikominu, A. & Waller, M. (2008). Déjà vu? Short-Term Training in Germany 1980-92 and 2000-2003, IZA Discussion Paper No. 3540.

Gutmann, Joachim u. Sven Kilian (2009): Zeitarbeit, Haufe Verlag, Freiburg.

Heckman, James J. (2002): Flexibility and Job Creation: Lessons for Germany, NBER Working Paper 9194, Cambridge.

Holst, Hajo u. Oliver Nachtwey u. Klaus Dörre (2009): FUnktionswandel von Leiharbeit, Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen, Studie im Auftrag der Otto Brenner-Stiftung, Frankfurt.

Jahn, Elke (2008): Reassessing the Wage Penalty for Temps in Germany, IZA Discussion Paper No. 3663.

Kahn, Lawrence M. (2007): Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1995-2001, IZA Discussion Paper No. 3241.

Kahn, Lawrence M. (2009): Temporary Jobs and Job Search Effort in Europe, IZA Discussion Paper No. 4020.

Keller, Berndt u. Hartmut Seifert (Hg.) (2007): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin.

Kruppe, Thomas (2009). Bildungsgutscheine in der aktiven Arbeitsmarktpolitik, Sozialer Fortschritt Nr. 1/2009, 9-19.

Kvasnicka, Michael (2008): Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment, NBER Discussion Paper 13843, Cambridge.

Künn, Steffen u. Marco Caliendo u. Arne Uhlendorff (2009): Marginal Employment, Unemployment Duration and Employment Stability: Evidence from a Multivariate Duration Model, Paper presented at EALE 2009, Tallinn.

Lechner, M.; Miquel, R & Wunsch, C. (2004): Long-Run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany, IZA Discussion Paper No. 1443.

Lechner, M.; Miquel, R. & Wunsch, C. (2005): The Curse and Blessing of Training the Unemployed in a Changing Economy: The Case of East Germany after Reunification, IZA Discussion Paper No. 1684.

Lechner, M. & Wunsch, C. (2007). What Did All the Money Do? On the General Ineffectiveness of Recent West German Labour Market Programmes, IZA Discussion Paper No. 280.

Luerssen, Hartmut u. Thomas Lünendonk u. Antonia Schultheiß (2009): Führende Zeitarbeits- und Personaldienstleistungsunternehmen in Deutschland (Lünendonk-Studie 2009), Kaufbeuren.

Meier, Volker (2004): Betriebliche Flexibilität – Das Beispiel der (Re-)Regulierung der Zeitarbeit, Sozialer Fortschritt, 53, 142-143.

Münchhausen, Gesa (Hrsg.) (2007): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen, Bonn.

OECD (2008): Employment Outlook, Paris.

Pacelli, Lia u. Fabio Berton u. Francesco Devicienti (2009): Temporary Jobs: Port of Entry, Trap, or Just Unobserved Heterogeneity?, Paper presented at EALE 2009, Tallinn.

Peeters, Anneleen u. Daphné Valsamis u. Debbie Sanders (2009): Temporary Work Agencies' contribution to transitions in the labour market: the example of vocational training, Brussels.

Portugal, Pedro u. José Varejao (2009): Why Do Firms Use Fixed-Term Contracts, IZA Discussion Paper No. 4380.

Promberger, Markus (2007): Leiharbeit, Flexibilität und Prekariat in der betrieblichen Praxis, in: Keller, Berndt u. Hartmut Seifert (Hg.) (2007): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin, 127-144.

Sachverständigenrat für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung (2008):

Schild, Armin u. Ingo Petzold (2009): Zeitarbeit aus Sicht der Gewerkschaften, in: Schwaab, Markus-Oliver u. Ariane Durian (Hg.), Zeitarbeit, Wiesbaden, 95-108..

Schulz, Wilfried (2009): Zeitarbeit aus Sicht eines Betriebsratsvorsitzenden, in: Schwaab, Markus-Oliver u. Ariane Durian (Hg.), Zeitarbeit, Wiesbaden, 87-93.

Spermann, Alexander (2008). Do Temporary Agencies Have Incentives to Invest in Human Capital of their Flexworkers?, German Journal of Human Resource Research, 22, Heft 1, S. 90-93.

Spermann, Alexander (2009). Qualifizierung von Zeitarbeitnehmern – das Beispiel der Randstad Akademie, in: Schwaab, Markus-Oliver u. Ariane Durian (Hg.), Zeitarbeit, Wiesbaden, 193-206.

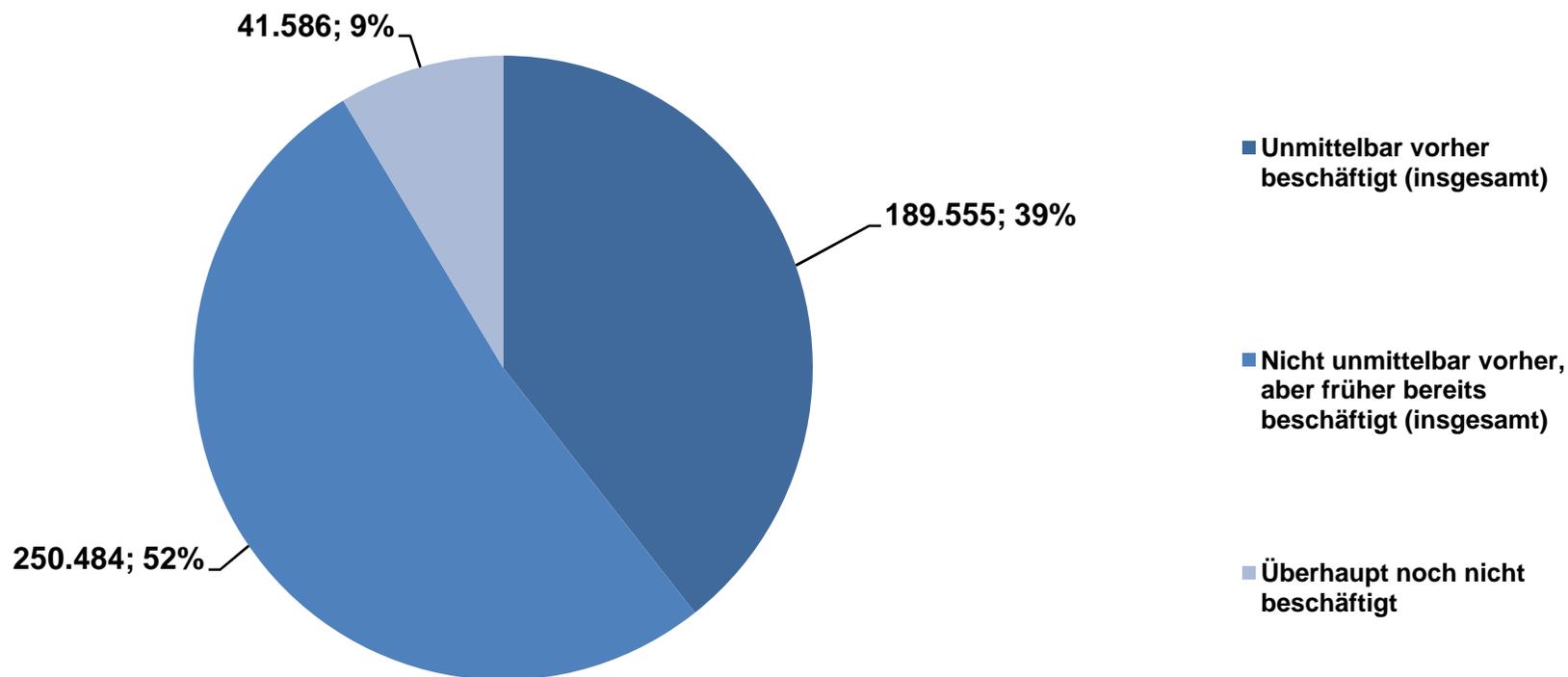
Statistisches Bundesamt (2009): Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit, 19.8.2009, Wiesbaden.

Strotmann, Harald (2009): Beschäftigungswirkungen der Zeitarbeit aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive, in: Schwaab, Markus-Oliver u. Ariane Durian (Hg.), Zeitarbeit, Wiesbaden, 67-86.

Uhlendorff, Arne (2006): From No Pay to Low Pay and Back Again? A Multi-State Model of Low Pay Dynamics, IZA Discussion Paper No. 2482.

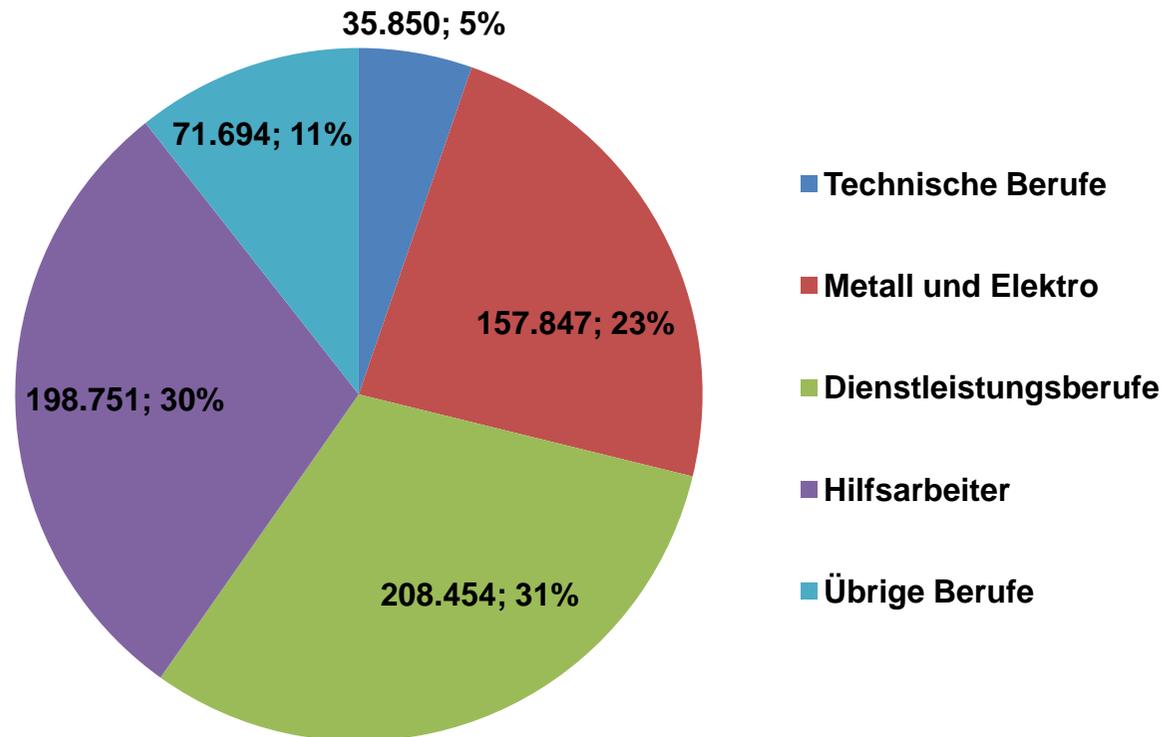
Vanselow, Achim u. Claudia Weinkopf (2009): Zeitarbeit in europäischen Ländern – Lehren für Deutschland?, Arbeitspapier 182, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Abbildung 1: Entwicklung der Zeitarbeitnehmer nach zuvor ausgeübter Beschäftigung (31. Dezember 2008)



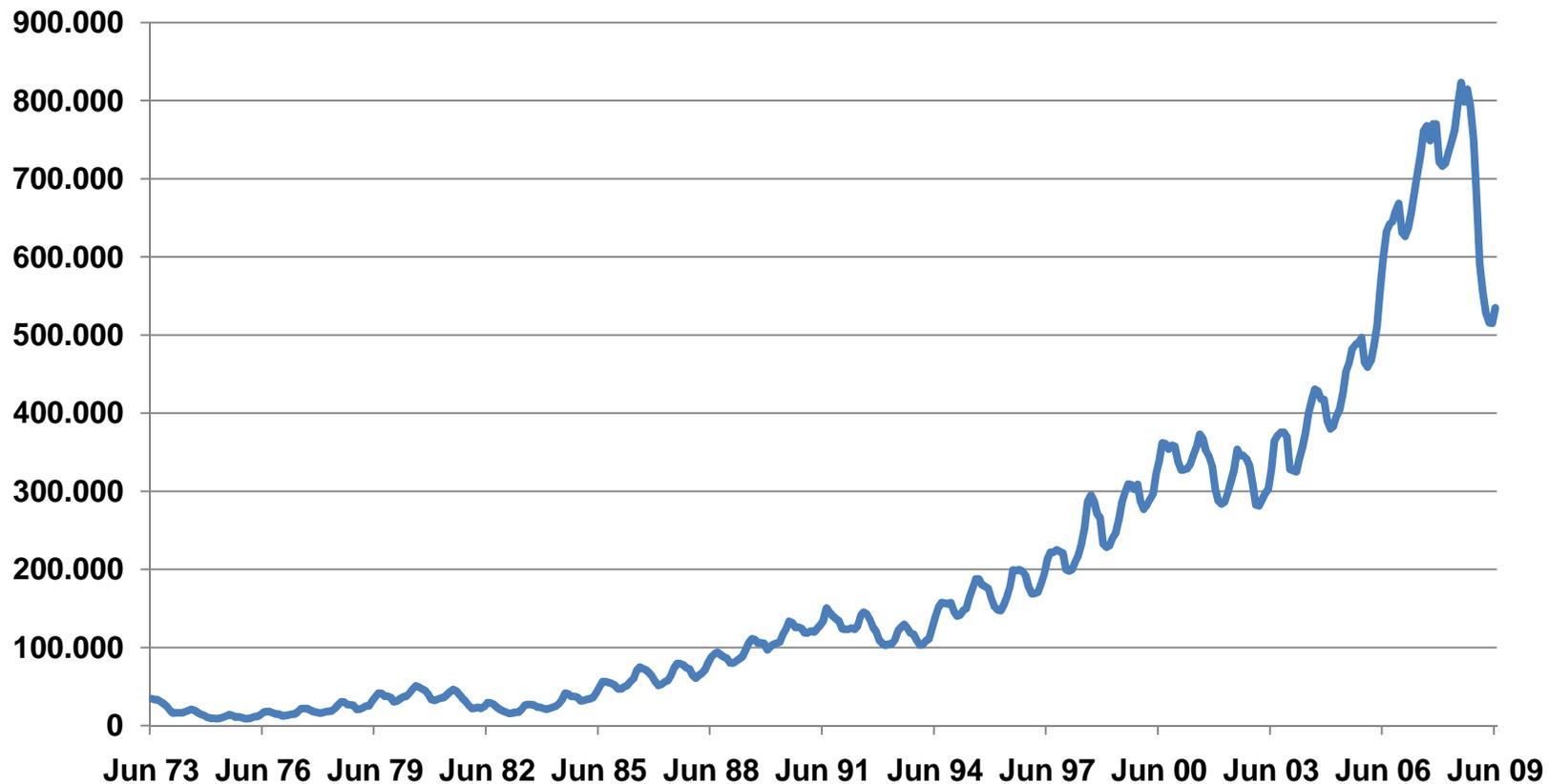
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2009b): Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeiternehmer und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2008, Nürnberg

**Abbildung 2: Bestand an Zeitarbeitnehmern nach Einsatzfeldern
(31. Dezember 2008)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2009b): Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2008, Nürnberg

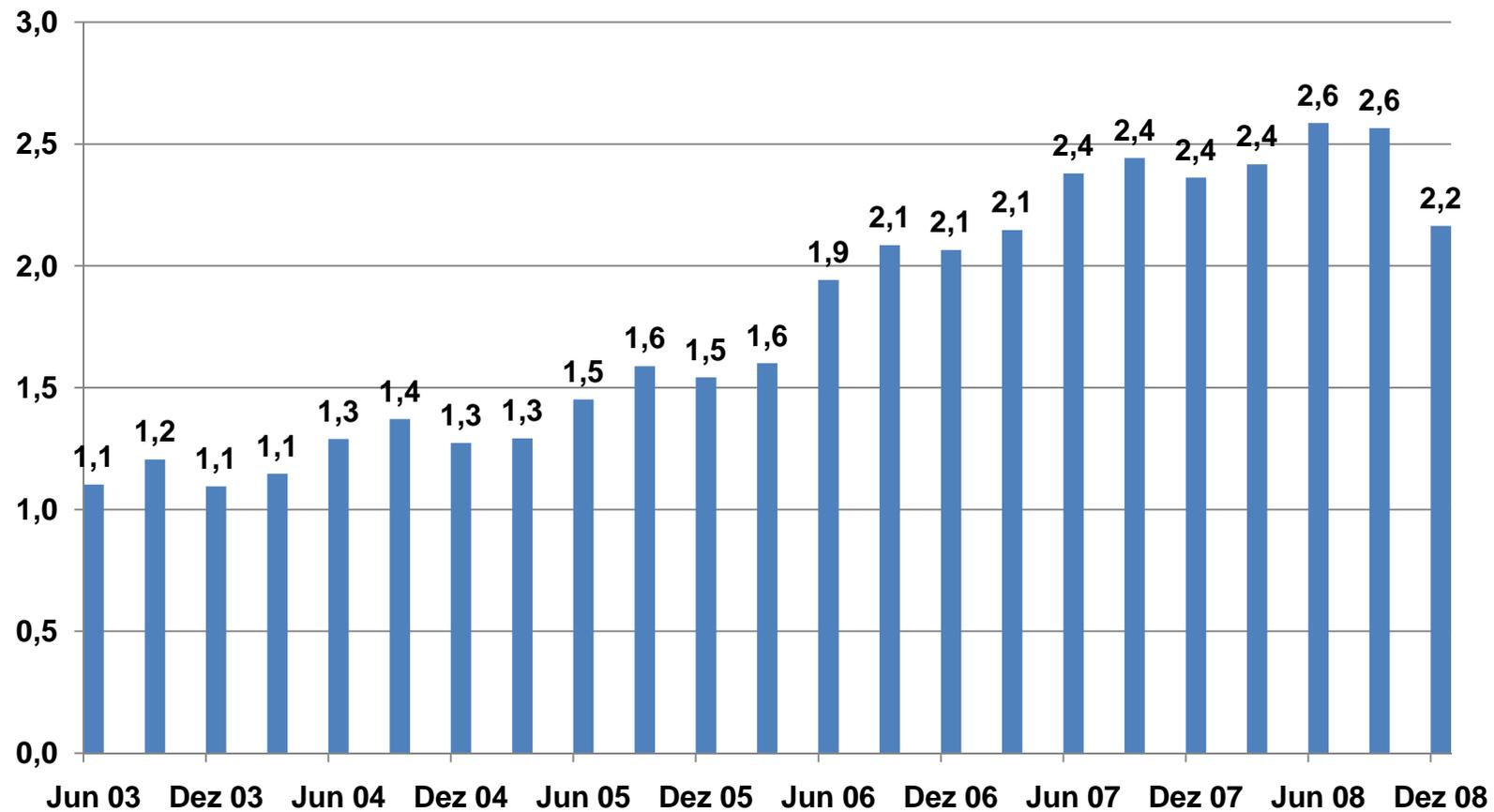
Abbildung 3: Entwicklung der Zahl der Zeitarbeitnehmer (1973-2009)



Anmerkungen: Die Daten des Jahres 2009 sind dem BZA-Zeitarbeitsindex entnommen, denn die Daten der Bundesagentur für Arbeit zur Arbeitnehmerüberlassung werden mit einer zeitlichen Verzögerung von ca. acht Monaten veröffentlicht.

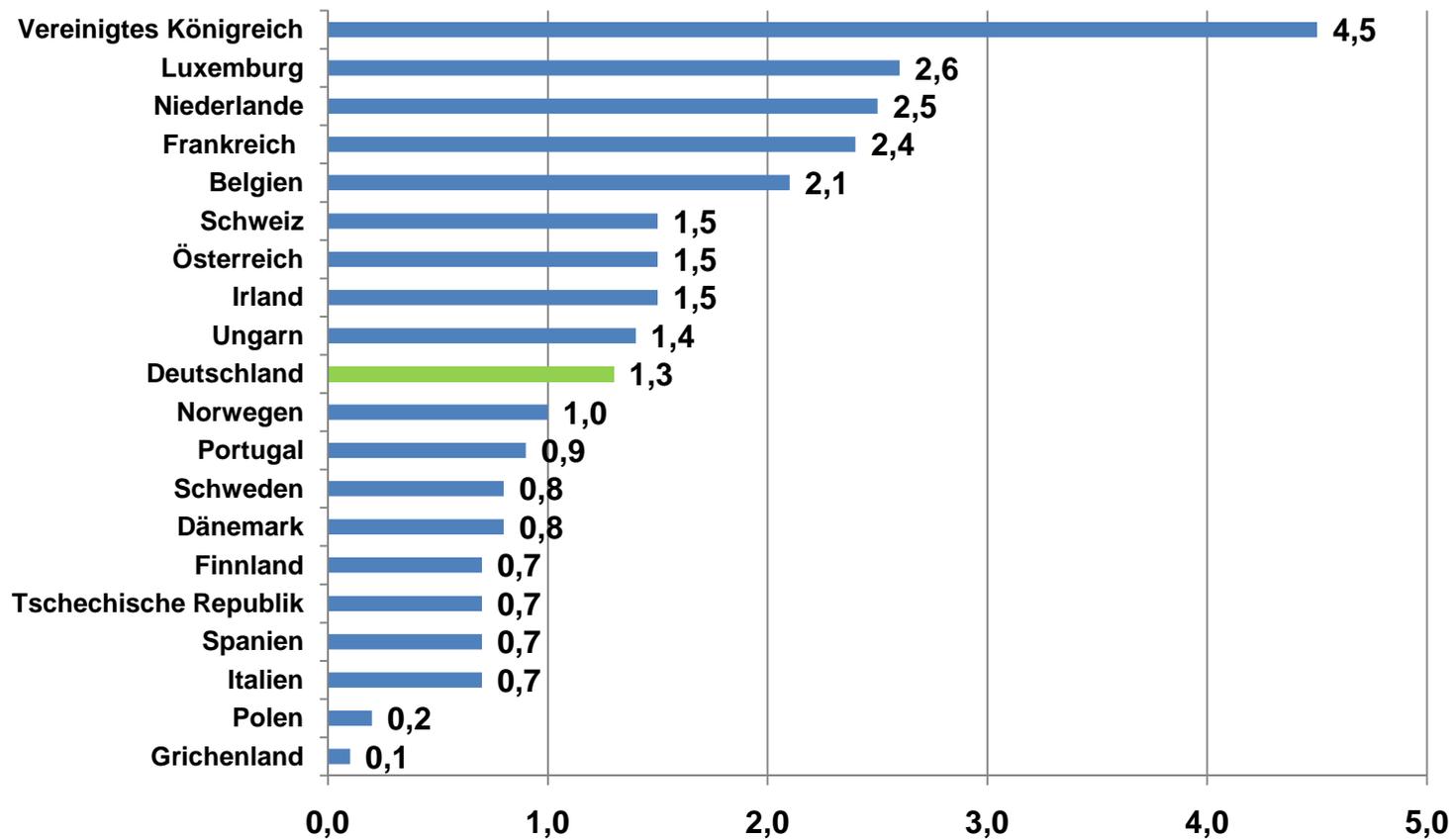
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassung; Bundesverband Zeitarbeit (BZA): Aktuelle Statistik

Abbildung 4: Anteil der Zeitarbeitnehmer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Juni 2003 - Dezember 2008)



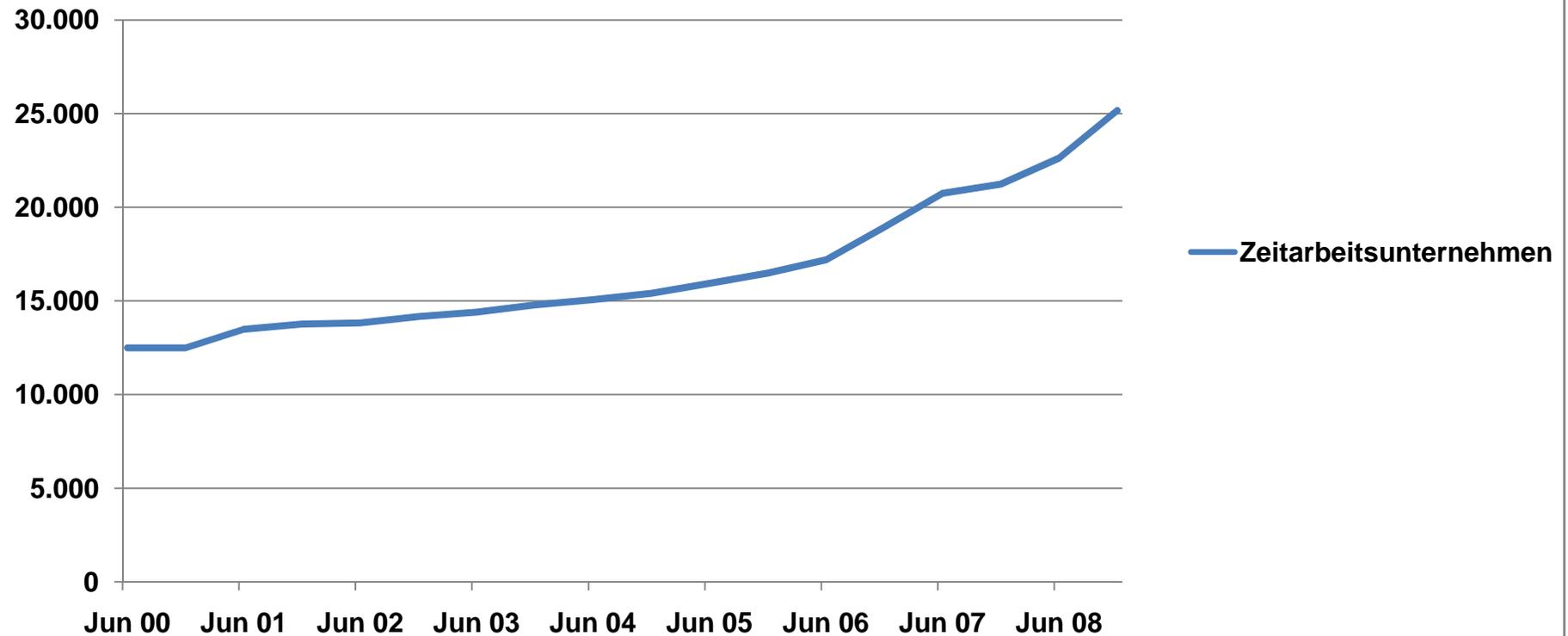
Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, Nürnberg 2009

Abbildung 5: Anteil der Zeitarbeitnehmer an allen Erwerbstätigen in Prozent (Penetrationsrate) 2006



Quelle: CIETT: Flexible Employment Data
in Europe 2006

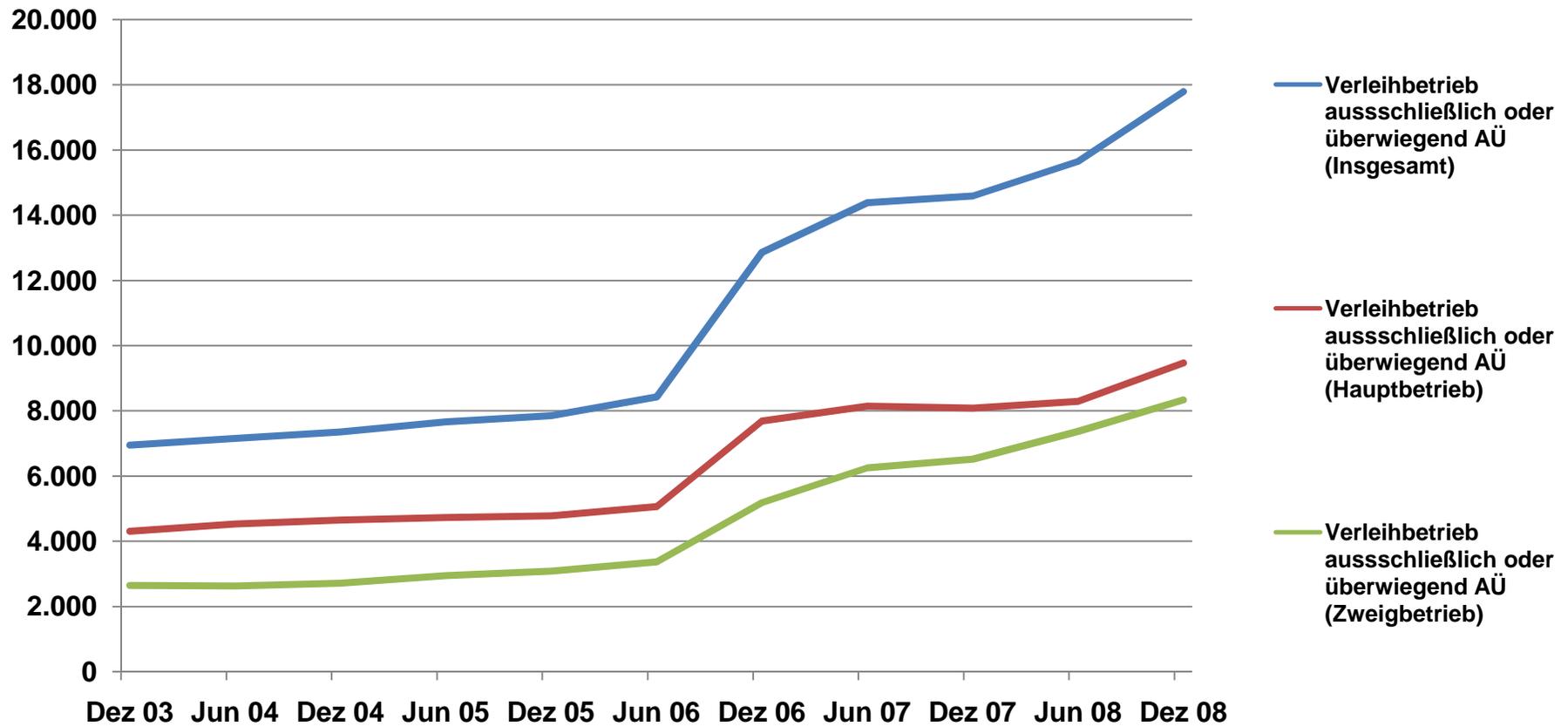
Abbildung 6: Marktstruktur I: Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland (2000-2008)



Anmerkung: Die Zahl der Verleihbetriebe ist nicht mit der Zahl der Erlaubnisinhaber identisch, weil Verleiher für rechtlich unselbständige Zweigniederlassungen eine eigene Meldung abgeben können.

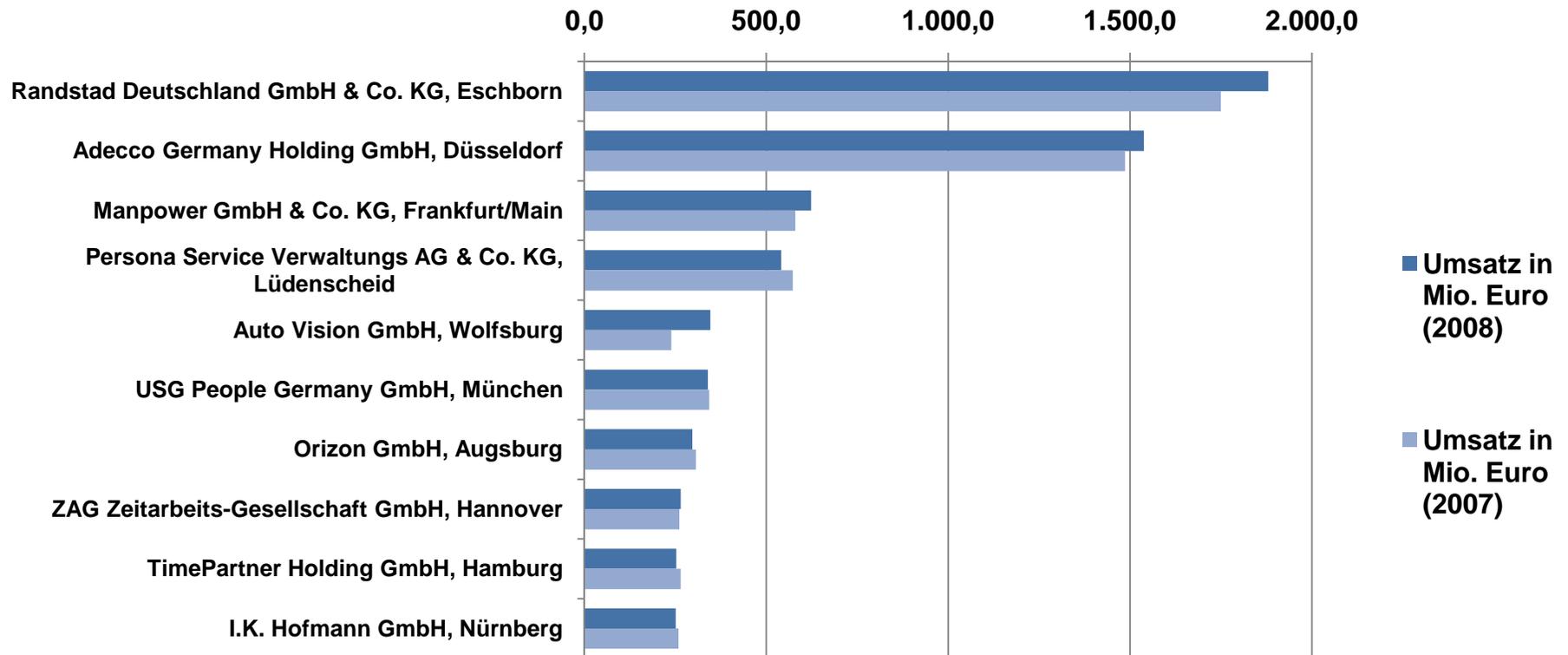
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2009b): Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2008, Nürnberg

Abbildung 7: Marktstruktur II: Zeitarbeitsunternehmen; Betriebszweck ausschließlich oder überwiegend AÜ (2003-2008)



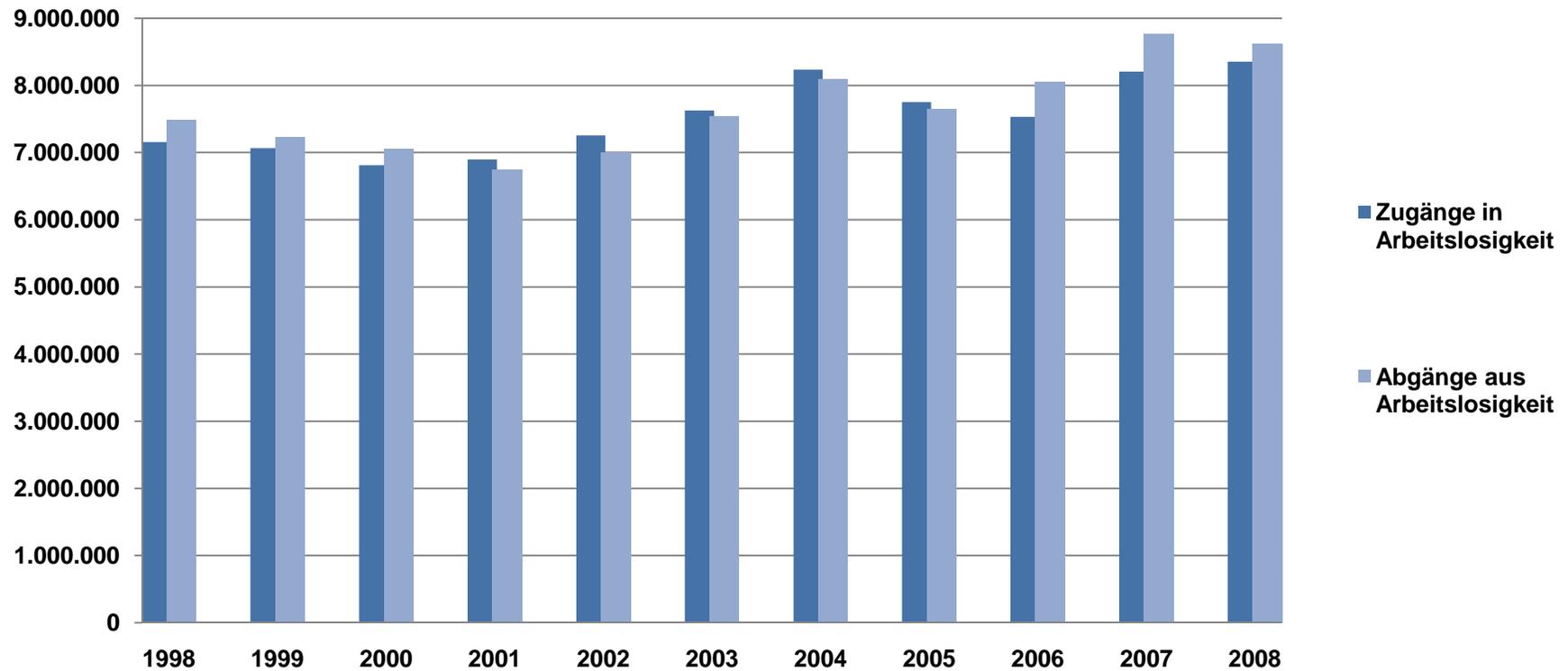
Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeiter und Verleihbetriebe 2003-2008, Nürnberg

Abbildung 8: Marktstruktur III: Die Top Ten der Zeitarbeitsunternehmen (Lünendonk-Studie 2008), Umsatzentwicklung



Quelle: Luerssen, Hartmut u. Thomas Lünendonk und Antonia Schultheiß (2009): Führende Zeitarbeits- und Personaldienstleistungsunternehmen in Deutschland (Lünendonk-Studie 2009), Kaufbeuren

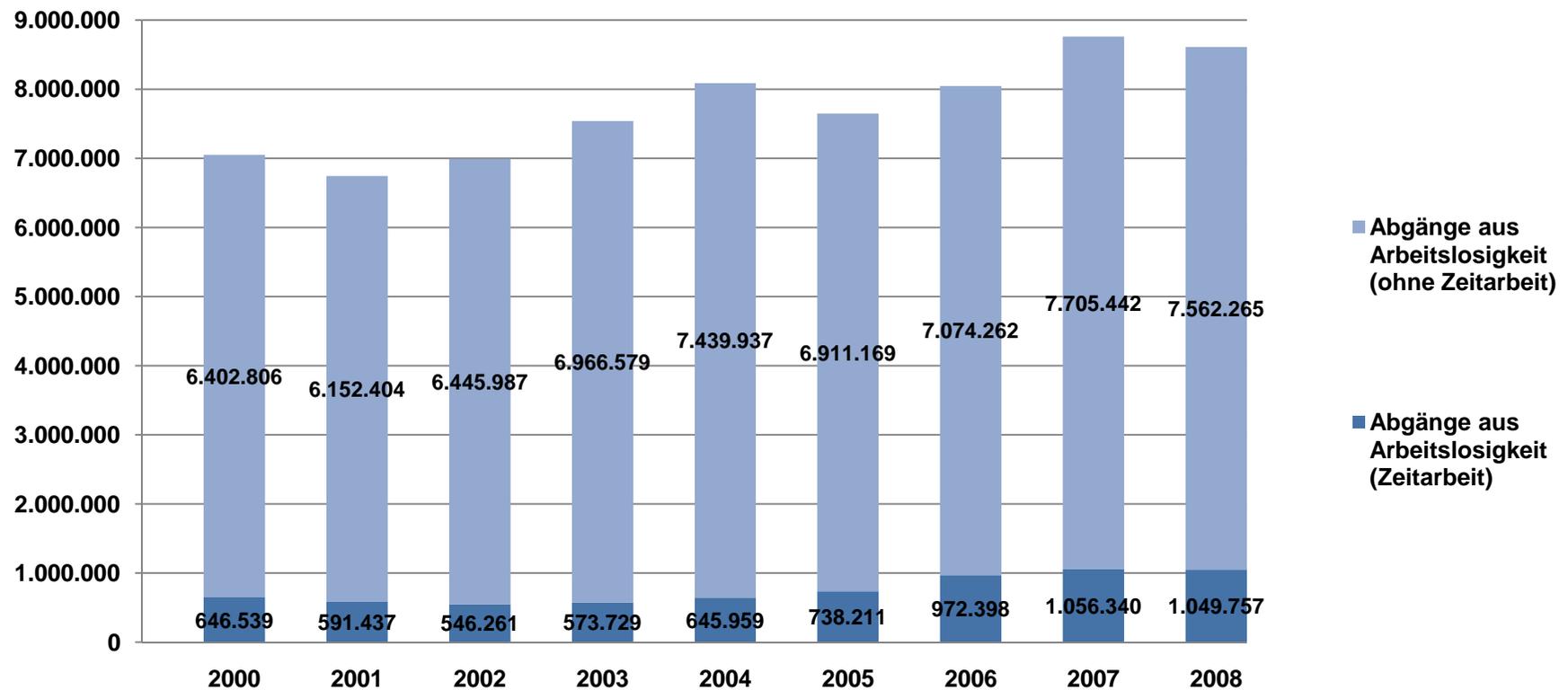
Abbildung 9: Zugänge in Arbeitslosigkeit und Abgänge aus Arbeitslosigkeit (1998-2008)



Anmerkung: Bewegungszahlen der Jahre 2005 & 2006 ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger.
Vergleichbarkeit stark eingeschränkt

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

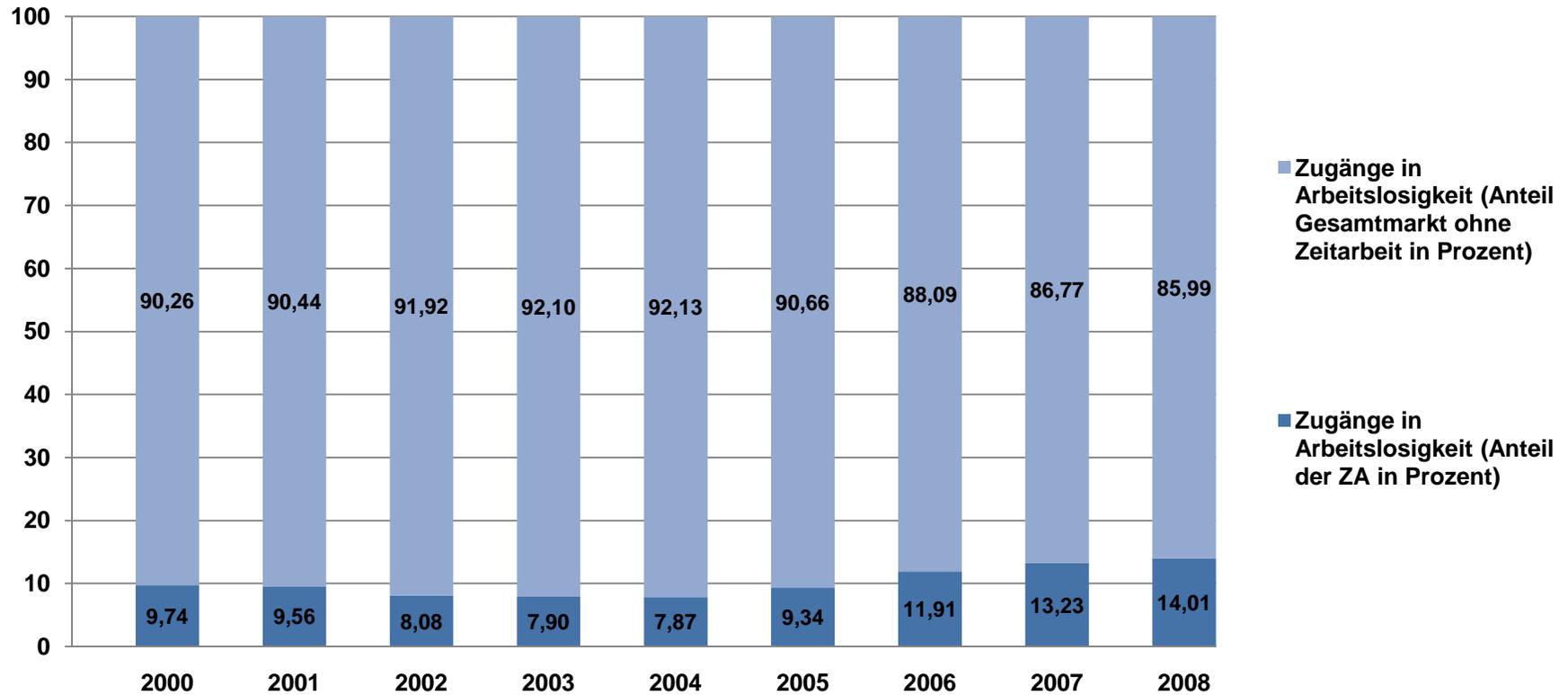
Abbildung 10: Abgänge aus Arbeitslosigkeit; Anteil der Zeitarbeit (2000-2008)



Anmerkung: Bewegungszahlen der Jahre 2005 & 2006 ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Vergleichbarkeit stark eingeschränkt

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 11: Zugänge in Arbeitslosigkeit; Anteil der Zeitarbeit in Prozent (2000-2008)



Anmerkung: Bewegungszahlen der Jahre 2005 & 2006 ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Vergleichbarkeit stark eingeschränkt

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 1: Bereits etablierte Ausbildungen/Studiengänge in der Zeitarbeit

Studium/Ausbildung	Beschreibung
Ausbildung Personaldienstleistungskaufmann/-frau	Seit 01.08.2008. Dauer: i.d.R. 3 Jahre. Inhalte: Personalgewinnung, Personaleinsatz, Berufsfelderschließung, Auftragsakquise, Marketing, Kommunikation, kaufmännische Steuerung, berufsbezogene Rechtsanwendung.
Umschulung Personaldienstleistungskaufmann/-frau	Dauer: 21 Monate (inkl. 6-monatiges Praktikum). Inhalte: Personalgewinnung, Personaleinsatz, Berufsfelderschließung, Auftragsakquise.
Zertifikatsstudiengang „Management von Arbeitsmarktintegration“	Seit 2006. Berufsbegleitendes Studium. SRH Hochschule Heidelberg. Zielgruppe: Mitarbeiter in gehobenen Funktionen der Personaldienstleistung, öffentlichen Arbeitsvermittlungen und selbstständige Personalberater/-vermittler.
Zertifikatsstudiengang „Zertifizierter Personaldienstleister“	Seit 2008. Berufsbegleitendes Studium. Fachhochschule Gießen-Friedberg. Zielgruppe: Mitarbeiter aus der Personaldienstleistungsbranche. Innerhalb eines Jahres zehn jeweils viertägige Module. Inhalte: Personalwesen, Organisation, Führung, Marketing, Training von Sozialkompetenz und juristische Module.
Masterstudiengang „Personaldienstleistungsmanagement“	Seit 2007. SRH Hochschule Heidelberg. Berufsbegleitendes Studium. Abschluss: Master of Arts. Zielgruppe: Fach- und Führungspersonen, die Dienstleistungen am Markt für Arbeit und Ausbildung sowie Beratung und Bildung effektiv und professionell managen wollen.

Tabelle 2: Geplante Ausbildungen/Studiengänge in der Zeitarbeit

Studium/Ausbildung	Beschreibung
Ausbildung Fachwirt/-in für Personaldienstleistung	<p>In Vorbereitung. Voraussichtlich ab 2010 verfügbar. Vorbereitung durch BIBB, DIHK, Ministerien. Berufsbegleitend oder Vollzeitausbildung. Zielgruppe: Personen mit Berufsabschluss Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau und Quereinsteiger.</p>
Bachelorstudiengang „Personalökonomie und Personaldienstleistung – Unternehmenswandel als Prozess“	<p>In der Akkreditierungsphase. Berufsbegleitend. SRH Fachhochschule Hamm. Zielgruppe: Mitarbeiter von Personaldienstleistungsunternehmen.</p>
Bachelorstudiengang „Personaldienstleistungen“	<p>Vorbereitung der Akkreditierung. Berufsbegleitend. Entwicklung durch AMP, BZA und iGZ. Fachhochschule Gießen-Friedberg. Zielgruppe: Inhaber und Mitarbeiter von Personaldienstleistungsunternehmen.</p>
Bachelorstudiengang „Personaldienstleistungsmanagement“	<p>SRH Hochschule Heidelberg. Voraussichtlich ab 2010 verfügbar. Zielgruppe: Studenten. Zurzeit in der Phase der Akkreditierung.</p>

Tabelle 3: Trainingsprogramme für Zeitarbeitnehmer der großen deutschen Personaldienstleister

	Kurzcharakterisierung	Qualifizierungsmaßnahmen	e-Learning	Qualifizierungspässe
Randstad Deutschland GmbH & Co. KG	<p>„Randstad-Akademie“ umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualifizierungsprojekte - e-Learning - „Lernen im Job – Kompetenzerwerb in der Zeitarbeit - Campus & Work (für Studenten, Studienabbrecher und Absolventen) - 15.000 Qualifizierungsmaßnahmen in 2008 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualifizierungsmaßnahmen von Bewerbern und Mitarbeitern (teils standardisiert, teils dem Kundenwunsch entsprechend individuell ausgestaltet). 	<p>Randstad bietet 330 e-Learning-Kurse vieler Bereiche, u.a. IT-Kurse, Sprachen, Technik, Betriebswirtschaft. (www.randstad-elearning.de)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Randstad bietet mit „Lernen im Job“ Zeitarbeitnehmern ohne abgeschlossene Ausbildung ein Qualifizierungsmodell (Lager-, Produktions- und Büroassistentz). - In einem Qualifizierungspass werden erworbene Kenntnisse und Qualifikationen dokumentiert. Abschließend kann ein Test vor der IHK oder dem TÜV Rheinland absolviert werden. - Bislang wurden rund 5.700 Qualifizierungspässe ausgegeben.
Adecco Personaldienstleistungen GmbH	<p>Programm „earn & learn“</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Qualifizierungsmaßnahmen von Bewerbern und Mitarbeitern - Programm zur Arbeitsmarkt-Integration von Empfängern von ALG-II zwischen 18 und 25 Jahren (Qualifizierung durch individuell gestaltete Assistenz). 	<p>Adecco bietet internen und überbetrieblichen Mitarbeitern einen e-Learning-Plattform (Career up).</p>	
Manpower GmbH & Co. KG	<p>Programm „Initiative Q“</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Qualifizierungsmaßnahmen von Bewerbern und Mitarbeitern. 	<p>Manpower bietet Mitarbeitern und Bewerbern eine e-Learning Plattform (Training und Development Center).</p>	<p>In einem Referenzpass, den jeder Zeitarbeitnehmer bei der Einstellung erhält, werden bisherige und bei Manpower erworbene Qualifikationen dokumentiert. Auch erfolgt eine Dokumentation aller Kundeneinsätze (Unternehmensstempel, Arbeitsbereich, Aufgabengebiete, Maschinenbezeichnungen, Projekte).</p>

Tabelle 4: Qualifizierungsmöglichkeiten in Kurzarbeit

Programm	Qualifizierung von gering qualifizierten Arbeitnehmern in Verbindung mit Kurzarbeit (Förderung beruflicher Weiterbildung während KUG)	Qualifizierung von <u>nicht</u> gering qualifizierten Arbeitnehmern in Verbindung mit Kurzarbeit
Grundlage	§ 77 Absatz 2 Sozialgesetzbuch III Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit (HEGA 12/08 – 20)	ESF-Programm der Bundesagentur für Arbeit ESF-Richtlinie vom 18.12.2008
Grund des Arbeitsausfalls	Konjunkturell/ saisonal	Konjunkturell/ saisonal
Personengruppe	Gering qualifizierte Bezieher von Kurzarbeitergeld	<u>Nicht</u> gering qualifizierte Bezieher von Kurzarbeitergeld
Förderinstrument	Anerkannte Weiterbildungsmaßnahmen nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV).	Anerkannte Weiterbildungsmaßnahmen nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV).
Voraussetzungen	Ausschließlich Kurzarbeiter, die gering qualifiziert sind (ohne Berufsabschluss oder mit Abschluss, aber mehr als vierjähriger an- bzw. ungelernter Tätigkeit). Bildungsgutscheinverfahren mit Beratungspflicht. Bei vorzeitigem Ende der Kurzarbeit und Freistellung des Arbeitnehmers bis zum Ende der Maßnahme ggf. Anschlussförderung möglich Zulassung der Maßnahme und des Bildungsträgers nach AZWV.	Qualifizierungsbedarf wird begründet. Die Teilnahme an der Maßnahme steht der Rückkehr zur Vollarbeitszeit oder Erhöhung der Arbeitszeit nicht entgegen. Zu Beginn der Maßnahme ist zu erwarten, dass die Qualifizierung innerhalb der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes abgeschlossen werden kann. Zulassung der Maßnahme und des Bildungsträgers nach AZWV.
Förderumfang und -höhe	Weiterbildungskosten und Erstattung der Sozialabgaben zu 100% (für die entfallene Arbeitszeit) sowie Zuschuss zu Fahrt- und Kinderbetreuungskosten. Besondere Voraussetzung: Qualifizierung muss mind. 50% der KUG-Zeit betragen.	Weiterbildungskosten nach ESF-Richtlinie bis max. 80 % und Erstattung der Sozialabgaben zu 100% (für die entfallene Arbeitszeit). Besondere Voraussetzung: Qualifizierung muss mind. 50% der KUG-Zeit betragen.
Förderzeitraum	ab 01.01.2009	ab 01.01.2009