

Jahn, Elke; Rudolph, Helmut

**Research Report**

## Zeitarbeit - Teil I: auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive

IAB-Kurzbericht, No. 20/2002

**Provided in Cooperation with:**

Institute for Employment Research (IAB)

*Suggested Citation:* Jahn, Elke; Rudolph, Helmut (2002) : Zeitarbeit - Teil I: auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive, IAB-Kurzbericht, No. 20/2002, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158135>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

Ausgabe Nr. 20 / 28.8.2002

## In aller Kürze

- Bereits in den 90er Jahren wurden in Deutschland die gesetzlichen Vorschriften zur Zeitarbeit mehrfach gelockert. Seit 1993 hat sich die Zahl der Leiharbeiter verdreifacht und liegt jetzt bei 1,3% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.
- Die intendierten **Dauerarbeitsplätze** bei den Verleihbetrieben konnten damit aber nicht im erhofften Umfang geschaffen werden.
- Es sind eben Zweckgemeinschaften **auf Zeit**, die so lange bestehen, wie sie im allseitigen Interesse liegen: Der Verleiher kann den Leiharbeiter gewinnbringend verleihen, der Entleiher hat einen externen Personalpuffer und der Leiharbeiter bekommt eine Chance zum (Wieder-) Einstieg ins Berufsleben.
- Um dieser Chance willen sind Leiharbeiter bereit, vorübergehend schlechtere Arbeitsbedingungen und niedrigere Löhne in Kauf zu nehmen. Rund 60% der neu rekrutierten Leiharbeiter waren vorher arbeitslos oder sonst nicht erwerbstätig.
- Nach einer Verbandsumfrage von 2000 hatte ein knappes Drittel der Leiharbeiter innerhalb eines Jahres einen regulären Arbeitsplatz. Insbesondere für ältere Arbeitslose ist Zeitarbeit oft der einzige Rückweg in Beschäftigung.
- Die Brückenfunktion von Zeitarbeit wird zunehmend genutzt und arbeitsmarktpolitisch anerkannt.

Autor/in

**Elke Jahn  
Helmut Rudolph**

## Zeitarbeit – Teil I

# Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive

*Arbeitnehmerüberlassung spielt in Deutschland bereits eine wachsende Rolle – Weitere Deregulierungen im Gespräch*

**Im Gegensatz zur schleppenden Beschäftigungsentwicklung in der Gesamtwirtschaft expandierte die Zeitarbeitsbranche in den 90er Jahren mit hohen Wachstumsraten. Zeitarbeit gilt als eine Beschäftigungsform, die die betriebliche Flexibilität erhöhen und dadurch die Wettbewerbsposition am Standort Deutschland stärken kann. Als Instrument zur Integration von Arbeitslosen wird Zeitarbeit über PersonalServiceAgenturen auch durch die „Hartz-Kommission“ in neuen Dimensionen ins Gespräch gebracht.**

Nach wie vor stehen aber viele Arbeitnehmer und die Gewerkschaften der Zeitarbeit skeptisch gegenüber. Sie befürchten negative Auswirkungen auf Kündigungsschutz, Arbeitsbedingungen und tarifliche Entlohnung, was auch der Grund für gesetzliche Regulierungen der Zeitarbeit ist. Bemühungen zwischen den europäischen Sozialpartnern um einvernehmliche Regelung von Mindeststandards zum Schutz von Zeitarbeitnehmern sind im vergangenen Jahr gescheitert. Gegenwärtig liegt hierzu dem Europäischen Parlament eine Richtlinie der EU-Kommission vor.

Dieser Kurzbericht präsentiert empirische Befunde zur „Zeitarbeit in Deutschland“, während im Kurzbericht Nr. 21/2002 die „Zeitarbeit in Europa“ im Mittelpunkt steht.

## Regulierung der Zeitarbeit in Deutschland

Zeitarbeit ist in Deutschland zulässig, wenn die Verleihfirma die volle Arbeitgeberverantwortung für die Leiharbeiter übernimmt. Dazu gehört die Beachtung des Kündigungsschutzes, die

Zahlung von Lohn und Sozialversicherungsbeiträgen sowie die Verpflichtung zur Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zur Regulierung der Zeitarbeit schreibt den Verleihfirmen eine Reihe von Auflagen und Einschränkungen in der Vertragsgestaltung mit den Leiharbeitskräften vor:

- Die maximale Verleihdauer an denselben Entleihbetrieb darf 24 Monate nicht überschreiten. Ab dem 13. Monat haben Zeitarbeitnehmer Anspruch auf die im Entleihbetrieb geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes.
- Eine Synchronisation von Ersteinsatz und Arbeitsverhältnis ist nur beim erstmaligen Verleih möglich. Wiederholte Befristungen sind nur gestattet, wenn sich für die Befristung aus der Person des Leiharbeiters ein sachlicher Grund ergibt.
- Nach einer Entlassung darf der Zeitarbeitnehmer erst nach einer Frist von 3 Monaten erneut eingestellt werden.
- Der Verleih von Arbeitern in Betriebe des Bauhauptgewerbes ist verboten.

Verleih zur Vermeidung von Kurzarbeit und Entlassungen ist jedoch auch zwischen Betrieben des Baugewerbes gestattet, wenn ein für Entleiher und Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht.

Ziel dieser Vorschriften ist es, zu verhindern, dass Zeitarbeitsfirmen ihren Personalbestand kurzfristig durch Einstellungen und Entlassungen an ihre Aufträge anpassen. Die Vorgaben sollen vielmehr erreichen, durch Bündelung von Einsätzen Dauerarbeitsplätze zu schaffen. Außerdem dienen die Vorschriften dazu, Zeitarbeit von Vermittlungstätigkeit abzugrenzen, die bis 1994 in die ausschließliche Zuständigkeit der Bundesanstalt für Arbeit fiel („Vermittlungsmonopol“).

Obwohl die ursprünglichen Vorschriften schrittweise gelockert wurden (vgl. **Kasten**), empfinden die Verleihfirmen sie weiterhin als Behinderung ihrer Aktivitäten. Weil die Zeitarbeitnehmer nicht in der Verleihfirma, sondern in wechselnden Entleihbetrieben eingesetzt werden, besteht nach Auffassung des Gesetzgebers allerdings die Notwendigkeit fort, die Verleihkräfte besonders zu schützen.

Nach Aufgabe des Vermittlungsmonopols besteht zunehmendes Interesse von Politik und Verwaltung, Zeitarbeit für Arbeitslose als Brücke in Beschäftigungsverhältnisse zu nutzen. Trotz der neuen Sicht auf die Leiharbeit hält z.B. auch die EU-Kommission Mindeststandards zum Schutz der Arbeitnehmer für erforderlich. Diese Einschätzung kommt auch in einer Gesetzesvorlage an das Europäische Parlament zum Ausdruck (vgl. **IAB-Kurzbericht Nr. 21/2002**). Anders als in anderen EU-Ländern gibt es in Deutschland bisher keine Branchentarifverträge zu Arbeitsbedingungen und Entlohnung von Zeitarbeitnehmern. Bisher wurden nur vereinzelte Haus-Tarifverträge in Zeitarbeitsfirmen abgeschlossen.

### Funktionen von Zeitarbeit und Motive für ihre Nutzung

Nach der Aufhebung des Vermittlungsmonopols der Bundesanstalt für Arbeit haben sich die Erwartungen an die Zeitarbeit verschoben: Im Mittelpunkt der Diskussion steht nicht mehr die Schaffung von überbetrieblichen Dauerarbeitsplätzen in den Zeitarbeitsfirmen,

sondern die Leistungsfähigkeit bei der Überbrückung von Arbeitslosigkeit und der Integration von Zeitarbeitern in (dauerhafte) Beschäftigungsverhältnisse bei den Entleihbetrieben. Angesichts der Expansion der Branche in den 90er Jahren ist nach den Funktionen von Zeitarbeit für Arbeitnehmer sowie für die Entleihbetriebe zu fragen.

### Zeitarbeitsfirmen

Zeitarbeitsfirmen stellen Arbeitnehmer ein, um sie gewinnbringend an Entleihbetriebe auszuleihen. Sie stellen anderen Betrieben den „Produktionsfaktor Arbeit“ als Dienstleistung zur Verfügung. Diese Leistung wird über Verrechnungssätze honoriert, die die Lohn- und Lohnnebenkosten der beschäftigten Verleihkräfte, den Verwaltungsaufwand in den Verleihbetrieben sowie einen Gewinn erwirtschaften müssen. Sie garantieren (in gewissem Umfang) die Leistungsfähigkeit der verliehenen Arbeitnehmer und sichern den Ersatz der Arbeitskraft, z.B. im Fall von Erkrankungen und Urlaub. Da die Arbeitgeberpflichten bei den Zeitarbeitsfirmen liegen, übernehmen sie die Abrechnung und Zahlung von Löhnen und Sozialversicherungsbeiträgen und ersparen dadurch den Entleihern Verwaltungsaufwand.

Wegen der meist kurzfristigen Einsätze von wenigen Tagen oder Monaten müssen die Verleihfirmen selbst flexibel in ihrer Personaldisposition sein: Einerseits, um ihre Verleihkräfte nach Qualifikation und Zahl gewinnbringend einsetzen zu können, andererseits, um keine kostenträchtigen verleihfreien Zeiten entstehen zu lassen. Durch die Einschränkung von befristeten Arbeitsverträgen und Synchronisationsmöglichkeiten zwischen Arbeitsvertrag und Entleiheinsatz hat der Gesetzgeber zum Schutz der Zeitarbeitnehmer verhindert, dass das Auslastungsrisiko vollständig auf die Beschäftigten abgewälzt werden kann. Die Kosten für die Lohnzahlung in verleihfreien Zeiten sind daher in den Verrechnungssätzen enthalten. Das Bemühen, den Entleihbetrieben diese Dienstleistung im Vergleich zu anderen Alternativen kostengünstig anzubieten, führt zu einem Druck auf die Verrechnungssätze, der über die Entlohnung auf die Zeitarbeiter weitergegeben wird.

### Wichtigste Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)

- *Erstmalige gesetzliche Regelung der Arbeitnehmerüberlassung in Kraft getreten: 7.8.1972*
- *Verbot der Arbeitnehmerüberlassung von Arbeitern im Bauhauptgewerbe (ab 1.1.1982)*
- *Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 3 auf 6 Monate bis 31.12.1989 (ab 1.5.1985)*
- *Ausnahme für Kollegenhilfe (ab 1.5.1985)*
- *Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 3 auf 6 Monate bis 31.12.1995 (ab 1.5.1990)*
- *Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 6 auf 9 Monate bis 31.12.2000 (ab 1.1.1994)*
- *Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 9 auf 12 Monate (ab 1.4.1997)*
- *Zulassung der Synchronisation von Ersteinsatz und Arbeitsvertrag beim erstmaligen Verleih, Befristung ohne sachlichen Grund (ab 1.4.1997)*
- *Wiederholte Zulassung lückenlos aufeinander folgender Befristungen mit demselben Leiharbeitnehmer (ab 1.4.1997)*
- *Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 12 auf 24 Monate (ab 1.1.2002)*
- *Leiharbeitnehmer erhalten nach 12 Monaten im Entleihbetrieb, die gleichen Arbeitsbedingungen und die gleiche Entlohnung wie die Stammebelegschaft (ab 1.1.2002)*

Quelle: Jahn (2002), Zur ökonomischen Theorie des Kündigungsschutzes, Berlin.

### Entleiher

Betriebe können kurzfristigen Arbeitskräftebedarf durch eigene (befristete) Einstellungen, durch Überstunden der bisher Beschäftigten, durch Subkontrakte und eben über die Arbeitskräfte von Zeitarbeitsfirmen decken. Mit eigenen Einstellungen sind Kosten für Stellenanzeigen, Bewerberauswahl und Verwaltungsaufwand für Einstellung, Personalbuchhaltung und (möglicherweise) Entlassung verbunden. Der Einsatz von Überstunden als alternative Flexibilisierungsstrategie hängt einerseits von der vorhandenen Personaldecke der Betriebe und den benötigten Qualifikationen ab. Andererseits fallen in der Regel hohe Überstundenzuschläge an. In größeren Betrieben sind zusätzlich Verhandlungen mit dem Betriebsrat nötig. Befristete Einstellungen und die Vergabe von Subkontrakten verursachen mitunter hohe Suchkosten. In dieser Situation bietet sich Zeitarbeit als Alternative an, deren Kosten im Vergleich zu den anderen personalpolitischen Instrumenten nicht höher liegen müssen.

Kostenvorteile von Zeitarbeit entstehen den Betrieben auch aus der Qualifikations- und Ausfallgarantie der Verleiher. Ferner gestattet der Einsatz von Zeitarbeitern den Kundenunternehmen die unverbindliche Erprobung von Arbeitnehmern, bevor sie sich bei Bedarf für eine Festeinstellung entscheiden.

Als Haupteinsatzfeld für Zeitarbeit galt bisher die Vertretung einzelner Arbeitnehmer bei Krankheit oder Beurlaubungen oder die Zusatzbeschäftigung bei Auftragsspitzen. In den letzten Jahren scheint sich außerdem bei größeren Unternehmen eine systematische Nutzung zur Stabilisierung von Stammelegschaften entwickelt zu haben. Die Zeitarbeit wird als externer Personalpuffer genutzt, um die Größe der Stammelegschaften zu beschränken und Entlassungen zu vermeiden.

### Zeitarbeiter

Zeitarbeiter gelten als mobil und flexibel, weil sie sich kurzfristig auf wechselnde Arbeitsplätze einstellen und in neue Arbeitsabläufe einfinden müssen. Dabei haben sie Gelegenheit, unterschiedliche Betriebe und Arbeitsbedingungen kennen zu lernen. Der überwiegende Teil der Beschäftigten nutzt die

Einsätze, um Arbeitslosigkeit zu überbrücken oder den beruflichen (Wieder-)Einstieg durch Übernahme in einen geeigneten Einleihbetrieb zu erreichen. Dafür nehmen sie die (durchschnittlich) geringere Bezahlung vorübergehend in Kauf. Studenten und Schüler wählen Zeitarbeit als Ferienbeschäftigung. Allerdings ist nur ein kleiner Teil der Zeitarbeiter an wechselnden Einsätzen über längere Zeiträume interessiert. Daher ist Zeitarbeit für die Arbeitnehmer Arbeit auf Zeit.

Zeitarbeit organisiert also Arbeitseinsätze in den Entleihbetrieben als eigene Dienstleistung. Daher resultieren die Beschäftigungszuwächse in der Branche überwiegend aus einer Verlagerung der Beschäftigung aus den Entleihbetrieben in die Verleihbetriebe. Gesamtwirtschaftliche Zusatzbeschäftigung entsteht dort, wo Zeitarbeit Vakanzen verkürzt und Überstunden substituiert. Durch die kurzfristige Auswahl und Entsendung von Personal können außerdem Effizienzgewinne für Entleihbetriebe und die Volkswirtschaft entstehen. Diese Effekte sind bisher nicht quantifizierbar.

## Empirische Befunde

Im Juni 2001 gab es in Deutschland etwa 13.500 Verleihbetriebe mit fast 360.000 Leiharbeitnehmern (vgl. *Abbildung 1*). Damit hat sich gegenüber 1993 die Zahl

der Betriebe nahezu verdoppelt (1993: knapp 7000) und die Beschäftigtenzahl verdreifacht (1993: 121.000). Der Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg von 0,42% auf 1,28% (vgl. *Tabelle 1 und Abbildung 2*, Seite 4). Allerdings ging im 2. Halbjahr 2001 die Beschäftigung in der Zeitarbeit aufgrund der sich verschlechternden Konjunkturlage weit mehr als saisonüblich zurück. Zum Jahresende lag die Zahl der Leiharbeitnehmer um 35.000 unter dem Dezemberwert 2000. Somit ist die Zeitarbeit eine Branche, die stark von konjunkturellen Schwankungen abhängt. Gut die Hälfte der Verleihbetriebe sind Mischbetriebe, die Arbeitnehmerüberlassung neben anderen Aktivitäten betreiben und teils die Erlaubnis zur Absicherung von Projektaufgaben beantragt haben. Ca. 200 Erlaubnisinhaber hatten ihren Sitz im Ausland. Etwa ein Drittel der Betriebe war im Juni 2001 nicht aktiv im Verleih tätig, weil vermutlich die Verleiherlaubnis nur vorsorglich für bestimmte Kundenaufträge beantragt worden war (vgl. *Tabelle 2*, Seite 4).

Die Branche kennzeichnet nach wie vor eine sehr hohe Personalfuktuation, die unmittelbar aus den Saisonschwankungen (vgl. *Abbildung 1*) abzulesen ist. Die Schwankung zwischen dem saisonalen Tiefpunkt im Januar und dem Höchststand im Juli beträgt ca. 60.000 oder 18% der durchschnittlichen Beschäftigung. Bei 342.000 beschäftigten Leiharbeit-

Abbildung 1

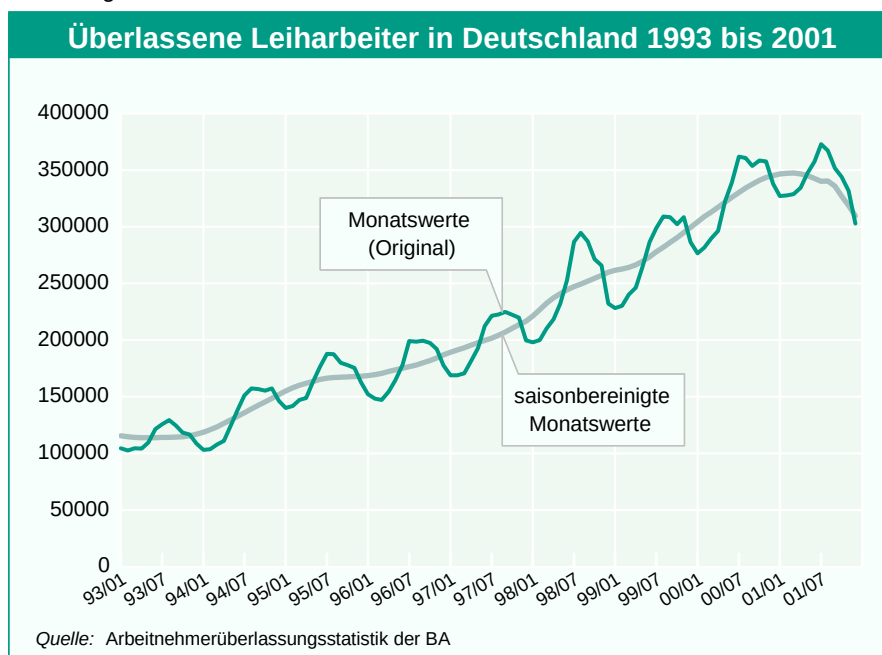




Tabelle 1

| Überlassene Arbeitnehmer in Deutschland - jeweils 30.6. |           |         |        |               |                                         |                                             |
|---------------------------------------------------------|-----------|---------|--------|---------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------|
|                                                         | insgesamt | Männer  | Frauen | Anteil Männer | Anteil an sozialvers.pfl. Beschäftigten | Beschäftigungsverhältnisse in Leiharbeit *) |
| 1993                                                    | 121.400   | 97.397  | 24.003 | 80,2%         | 0,42%                                   |                                             |
| 1994                                                    | 138.451   | 113.148 | 25.303 | 81,7%         | 0,49%                                   |                                             |
| 1995                                                    | 176.185   | 143.614 | 32.571 | 81,5%         | 0,63%                                   |                                             |
| 1996                                                    | 177.935   | 145.124 | 32.811 | 81,6%         | 0,64%                                   | 462.146                                     |
| 1997                                                    | 212.664   | 171.997 | 40.667 | 80,9%         | 0,78%                                   | 544.117                                     |
| 1998                                                    | 252.895   | 202.572 | 50.323 | 80,1%         | 0,93%                                   | 665.859                                     |
| 1999                                                    | 286.394   | 227.513 | 58.881 | 79,4%         | 1,05%                                   | 773.296                                     |
| 2000                                                    | 339.022   | 262.762 | 76.260 | 77,5%         | 1,22%                                   | 932.901                                     |
| 2001                                                    | 357.264   | 277.938 | 79.326 | 77,8%         | 1,28%                                   | 929.282                                     |

\*) Bestand am Jahresanfang plus im Laufe des Jahres begonnene Beschäftigungsverhältnisse

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA; eigene Berechnungen

Abbildung 2

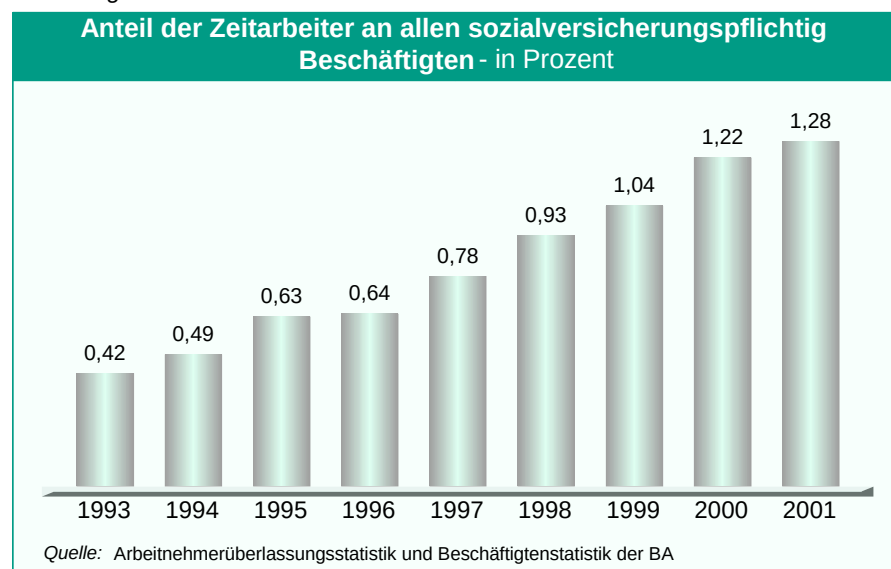


Tabelle 2

| Verleihbetriebe im Bundesgebiet |                          |                |               |           |              |                       |
|---------------------------------|--------------------------|----------------|---------------|-----------|--------------|-----------------------|
|                                 | Zahl der Verleihbetriebe | Hauptzweck ANÜ | Mischbetriebe | Hauptsitz | Zweigbetrieb | kein Verleih am 30.6. |
| 1993                            | 6.978                    | 2.932          | 4.046         | 5.548     | 1.430        | 2.647                 |
| 1994                            | 6.910                    | 2.900          | 4.010         | 5.620     | 1.290        | 2.470                 |
| 1995                            | 7.513                    | 3.289          | 4.224         | 6.060     | 1.453        | 2.529                 |
| 1996                            | 8.298                    | 3.644          | 4.654         | 6.674     | 1.624        | 2.895                 |
| 1997                            | 8.728                    | 3.897          | 4.831         | 6.940     | 1.788        | 2.893                 |
| 1998                            | 9.654                    | 4.375          | 5.279         | 7.600     | 2.054        | 3.084                 |
| 1999                            | 11.247                   | 5.084          | 6.163         | 8.554     | 2.693        | 3.694                 |
| 2000                            | 12.501                   | 5.759          | 6.742         | 9.488     | 3.013        | 4.094                 |
| 2001                            | 13.494                   | 6.321          | 7.173         | 9.906     | 3.588        | 4.401                 |

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA

nehmern im Jahresdurchschnitt 2001 gab es 929.000 Arbeitsverhältnisse (nicht: Verleiheinsätze). Nur 40% der Arbeitsverträge dauerten länger als 3 Monate; 11% sogar nur bis zu einer Woche (vgl. **Tabelle 3**).

Daten für 1997 zeigen, dass nur etwa 15% der neu eingestellten Zeitarbeiter länger als ein Jahr bei der Verleihfirma bleiben. Während in der Gesamtwirtschaft etwa drei Viertel des Beschäftigtenbestands länger als 1 Jahr zum Betrieb gehören, ist es bei den Zeitarbeitsfirmen nur ein Drittel.

Die hohe Fluktuation zeigt, dass die Branche nicht nur gegenüber den Entleihern, sondern auch bei der Anpassung des eigenen Personalbestands hoch flexibel reagiert. Die Rechnung des Gesetzgebers, es könnten durch gesetzliche Auflagen dauerhafte Arbeitsplätze bei Verleihbetrieben durch Bündelung von Einsätzen geschaffen werden, ist also nur teilweise aufgegangen.

Dagegen gelingt einem bedeutenden Teil der Leiharbeiter ein nahtloser Wechsel in Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der Verleihfirmen. Ende der 80er Jahre waren das 40% bis 45%, 1997 ca. 35%.<sup>1</sup> Nach einer Verbandsumfrage aus dem Jahr 2000 hatten 29% der Zeitarbeiter innerhalb eines Jahres eine Stelle außerhalb der Verleihbranche erhalten, etwa zur Hälfte über die so gewonnenen Kontakte.<sup>2</sup> Arbeitnehmerüberlassung hat damit für einen erheblichen Teil der Arbeitskräfte eine wichtige Brückenfunktion aus der Arbeitslosigkeit in feste Beschäftigung. Nach Auskünften einiger Arbeitsämter bekommen Arbeitslose mit Vermittlungshemmnissen – z.B. ältere Facharbeiter – nur über die Vermittlung durch Zeitarbeitsfirmen Chancen, eine dauerhafte Stelle in Betrieben zu finden.

Die Verleihfirmen rekrutieren in hohem Umfang aus Arbeitslosigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit. Ca. 60% der rekrutierten Arbeitnehmer waren vorher nicht beschäftigt, davon 9% noch nie und 10% mehr als 12 Monate nicht beschäftigt.

<sup>1</sup> Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe; vgl. Rudolph/Schröder: Arbeitnehmerüberlassung – Trends und Einsatzlogik. MittAB Heft 1/1997

<sup>2</sup> CIETT 2000: Orchestrating the Evaluation of Private Employment Agencies towards a stronger society. Brüssel

40% waren vorher beschäftigt, darunter 10% bei anderen Verleihern (vgl. **Tabelle 4**). Hauptmotiv für die Aufnahme von Zeitarbeit ist daher vor allem, auf der Suche nach einer anderen Stelle Arbeitslosigkeit abzukürzen oder zu vermeiden.

Knapp 80% der Zeitarbeitskräfte sind Männer, 16% Ausländer. Der Ausländeranteil ist leicht rückläufig, der Anteil der beschäftigten Frauen hat seit Mitte der 90er Jahre um ca. 5 Prozentpunkte zugenommen. Die Zeitarbeit expandierte vor allem wegen der verstärkten Beschäftigung von einfachen Arbeitern und Arbeitnehmern ohne Berufsausbildung. Die Beschäftigungsanteile der Niedrig-Qualifizierten sind in der Branche gestiegen und höher als in der Gesamtwirtschaft. Die Expansion fand also vor allem in dem Qualifikationssegment statt, in dem die Wirtschaft Arbeitsplätze eingespart hat (Leiharbeit: 1985: 23% 2001: 34,5%; Gesamtwirtschaft: 1985: 29%, 2001: 17%).<sup>3</sup>

Auch in der Altersstruktur unterscheidet sich Zeitarbeit von der Gesamtbeschäftigung. Im Vergleich mit den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gehören Zeitarbeiter überproportional zur Altersgruppe der 20 bis 30jährigen (vgl. **Abbildung 3**). Mehr als die Hälfte der Zeitarbeiter ist jünger als 35 Jahre (Gesamtwirtschaft: 38%).

Die monatlichen Durchschnittslöhne<sup>4</sup> in Leiharbeit betrugen 2001 in Westdeutschland 58,8% des Durchschnitts aller Wirtschaftszweige, in Ostdeutschland 68,6% (vgl. **Tabelle 5**, Seite 6). Die Unterschiede variieren nach Qualifikation (vgl. **Tabelle 6**, Seite 6) und sind in den vergangenen Jahren eher größer geworden. Da der Schwerpunkt der Entleihbetriebe in Wirtschaftszweigen mit überdurchschnittlichen Lohnsätzen liegt, sind dort die Lohndifferentiale zwischen eigenen Tarifen und Bruttolöhnen von Zeitarbeiternehmern größer als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Deshalb liegen für diese Branchen die Verrechnungssätze für Verleihkräfte in der Größenordnung der eigenen kalkulatorischen Personalkostensätze der Entleiher.

<sup>3</sup> Höchster Bildungsabschluss: Haupt- oder Real-schulabschluss ohne Berufsausbildung. Angaben für Bundesgebiet West.

<sup>4</sup> Für vollzeitbeschäftigte Männer zwischen 25 und 35 Jahren.

Tabelle 3

| Beendete Leiharbeitsverhältnisse nach der Dauer<br>- Bundesgebiet, Anteile in Prozent - |               |                            |                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------------|---------------------|
|                                                                                         | unter 1 Woche | 1 Woche bis unter 3 Monate | 3 Monate und länger |
| 1995                                                                                    | 11,4          | 55,3                       | 33,3                |
| 1996                                                                                    | 11,0          | 52,3                       | 36,7                |
| 1997                                                                                    | 11,3          | 52,8                       | 35,9                |
| 1998                                                                                    | 12,0          | 52,3                       | 35,7                |
| 1999                                                                                    | 12,7          | 52,2                       | 35,1                |
| 2000                                                                                    | 11,4          | 53,0                       | 35,6                |
| 2001                                                                                    | 10,9          | 48,7                       | 40,4                |

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA; eigene Berechnungen

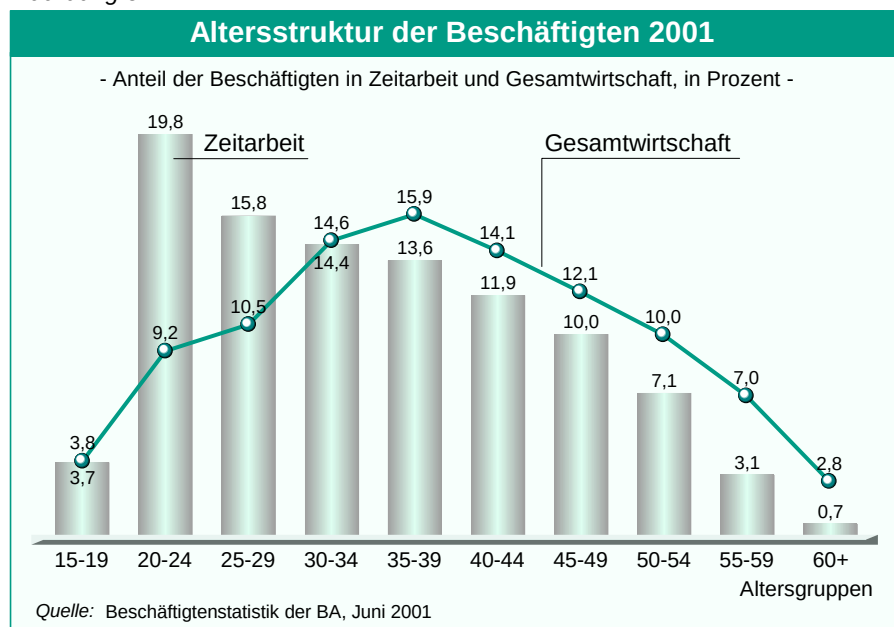
Auswertungen der Beschäftigtenstatistik für 1997 zeigen, dass nur 15% der Leiharbeitsverhältnisse länger als ein Jahr gedauert haben.

Tabelle 4

| Zugang von Leiharbeitnehmern nach ihrem vorherigen<br>Arbeitsmarktstatus - Bundesgebiet, Anteile in Prozent der Zugänge |                                |                                  |                                      |                      |                                  |                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------|----------------------------------|-------------------------------------|
|                                                                                                                         | unmittelbar vorher beschäftigt |                                  | unmittelbar vorher nicht beschäftigt |                      |                                  |                                     |
|                                                                                                                         | ins-gesamt                     | darunter: bei anderen Verleihern | ins-gesamt                           | darunter:            |                                  |                                     |
|                                                                                                                         |                                |                                  |                                      | noch nie beschäftigt | vor 1 bis 12 Monaten beschäftigt | vor mehr als 12 Monaten beschäftigt |
| 1995                                                                                                                    | 37,1                           | 10,7                             | 62,9                                 | 10,3                 | 40,5                             | 12,1                                |
| 1996                                                                                                                    | 38,2                           | 11,4                             | 61,8                                 | 9,7                  | 41,1                             | 10,9                                |
| 1997                                                                                                                    | 36,1                           | 10,8                             | 63,9                                 | 9,1                  | 42,8                             | 11,9                                |
| 1998                                                                                                                    | 37,5                           | 12,0                             | 62,5                                 | 9,3                  | 41,3                             | 11,9                                |
| 1999                                                                                                                    | 38,4                           | 10,4                             | 61,6                                 | 9,6                  | 40,7                             | 11,3                                |
| 2000                                                                                                                    | 38,2                           | 10,7                             | 61,8                                 | 9,5                  | 41,8                             | 10,5                                |
| 2001                                                                                                                    | 39,9                           | 11,9                             | 60,1                                 | 9,0                  | 41,3                             | 9,8                                 |

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA; eigene Berechnungen

Abbildung 3



## Gründe für die Expansion der Zeitarbeit

Ein größerer Bedarf der Wirtschaft nach flexiblerer Beschäftigung allein reicht nicht zur Erklärung der Expansion aus. Bei den Möglichkeiten zur internen oder externen Personalanpassung liegt Leiharbeit in Betriebsbefragungen hinter Überstunden und Rationalisierung sowie den eigenen befristeten Einstellungen.<sup>5</sup>

Die Expansion der Arbeitnehmerüberlassung beruht wesentlich auf den Lohn-differentialen zwischen den in Entleihbetrieben und den von den Verleihbetrieben gezahlten Lohnsätzen. Dabei bildet sich eine Interessenkongruenz auf Zeit zwischen Verleihern, Entleihern und Leiharbeitnehmern. Die Verleihbetriebe machen Gewinne aus den Differenzen zwischen Verrechnungssätzen und Kosten. Die Entleiher erhalten Arbeitskräfte unter Einsparung von Personal- und Verwaltungsaufwänden mit einer „Qualitätsbürgschaft“ gegen Ausfall und geringe Leistungsfähigkeit. Dabei sind die an die Verleihfirmen zu zahlenden Verrechnungskosten aufgrund der Lohnendifferentiale im Durchschnitt nicht höher als die eigenen Lohn- und Lohnnebenkosten (im weiteren Sinne).

Da die Leiharbeitskräfte überwiegend aus Arbeitslosigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit rekrutiert werden, erhalten sie Einkommenschancen und Perspektiven, in die Entleihbetriebe nach Erprobung und Bewährung übernommen zu werden bzw. Referenzen für anderweitige Bewerbungen zu sammeln. Dafür sind sie bereit, vorübergehend ein niedrigeres Einkommen zu akzeptieren (vgl. **Abbildung 4**). Die Interessenkongruenz bricht auf, wenn der Arbeitnehmer eine geeignetere Stelle findet, die Verleihfirma keinen Anschlusseinsatz vermitteln kann oder der Entleiher einen erprobten Mitarbeiter übernehmen will.

Tabelle 5

| Durchschnittliches Monatseinkommen 2001 in Zeitarbeit und ausgewählten Wirtschaftszweigen im Vergleich |                     |                            |              |                 |           |                |                         |                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------------|--------------|-----------------|-----------|----------------|-------------------------|------------------------|
|                                                                                                        | Chemische Industrie | Eisen- und Stahl-erzeugung | Maschinenbau | KFZ-Herstellung | Schiffbau | Elektrotechnik | Arbeitnehmerüberlassung | Alle Wirtschaftszweige |
|                                                                                                        | WZ 09               | WZ 17                      | WZ 26        | WZ 28           | WZ 31     | WZ 34          | WZ 865                  |                        |
| <b>Bundesgebiet West</b>                                                                               |                     |                            |              |                 |           |                |                         |                        |
| Monatslohn in Euro                                                                                     | 2976                | 2660                       | 2850         | 3130            | 2634      | 2946           | <b>1490</b>             | 2535                   |
| Index                                                                                                  | 117,4               | 104,9                      | 112,4        | 123,5           | 103,9     | 116,2          | <b>58,8</b>             | 100                    |
| <b>Bundesgebiet Ost</b>                                                                                |                     |                            |              |                 |           |                |                         |                        |
| Monatslohn in Euro                                                                                     | 2059                | 2207                       | 1996         | 2226            | 2208      | 2151           | <b>1247</b>             | 1817                   |
| Index                                                                                                  | 113,3               | 121,5                      | 109,8        | 122,5           | 121,5     | 118,4          | <b>68,6</b>             | 100                    |

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA; eigene Berechnungen

Angaben in % des Durchschnittseinkommens für vollzeitbeschäftigte Männer im Alter von 25 bis 35 (ohne Azubi)

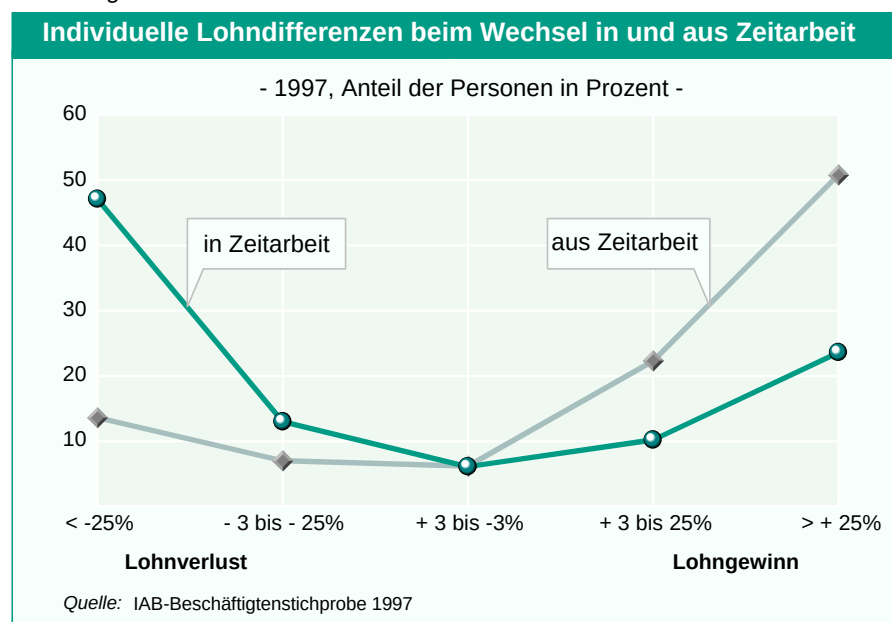
Tabelle 6

| Relation des durchschnittlichen Monatseinkommens in Zeitarbeit zu dem in der Gesamtwirtschaft |                   |      |      |      |      |      |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------|------|------|------|------|------|
| Stellung im Beruf                                                                             | Bundesgebiet West |      |      |      |      | Ost  |      |
|                                                                                               | 1980              | 1990 | 1995 | 1998 | 2001 | 1998 | 2001 |
| Beschäftigte insgesamt                                                                        | 77,4              | 71,7 | 63,4 | 60,5 | 58,8 | 68,0 | 68,6 |
| darunter:                                                                                     |                   |      |      |      |      |      |      |
| niedrig qualifizierte Beschäftigte                                                            | 73,4              | 67,7 | 59,4 | 57,3 | 58,0 | 60,1 | 62,7 |
| qualifizierte Beschäftigte                                                                    | 82,3              | 76,5 | 70,0 | 66,4 | 65,0 | 72,2 | 73,5 |
| Arbeiter (insgesamt)                                                                          | 79,3              | 73,2 | 65,4 | 61,6 | 60,1 | 72,3 | 74,0 |
| Angestellte (insgesamt)                                                                       | 89,2              | 85,8 | 78,2 | 75,8 | 70,8 | 92,8 | 83,5 |

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA; eigene Berechnungen

Angaben in % des Durchschnittseinkommens für vollzeitbeschäftigte Männer im Alter von 25 bis 35 (ohne Azubi)

Abbildung 4



<sup>5</sup> IAB-Erhebung 2001 über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot

## Fazit und Perspektiven

Die Verleihbetriebe bieten nur einem kleinen Teil der Leiharbeitnehmer dauerhafte Arbeitsplätze. Die Intention des Gesetzgebers, durch Bündelung von kurzen Einsätzen Dauerarbeitsplätze bei Verleihbetrieben zu schaffen, wird nur in geringem Umfang eingelöst. Zum Teil mag die hohe Fluktuation auch an den besseren Verdienstmöglichkeiten der Arbeitnehmer in anderen Wirtschaftszweigen liegen und von den Arbeitnehmern induziert sein. Jedoch zeigen die starken Saisonschwankungen, dass die Branche vielfach eine durchgängige Beschäftigung nicht garantieren kann, weil ein Hauptmotiv des Einsatzes von Leiharbeit der Ausgleich von Saisonspitzen ist.

Solange die Verdienstunterschiede für vergleichbare Tätigkeiten zwischen Verleihkräften und direkt Beschäftigten so groß sind, werden die Arbeitnehmer Zeitarbeit weiter als Übergangsbeschäftigung ansehen. Diese Brückenfunktion wird auch von Bildungsträgern und gemeinnütziger Arbeitnehmerüberlassung nicht ohne Erfolg genutzt. Sie wurde bereits zeitweise als arbeitsmarktpolitisches Instrument gefördert. Gegenwärtig entwickelt auch die Hartz-Kommission Vorschläge, Zeitarbeit für die Integration von Arbeitslosen zu nutzen.

Durch Arbeitnehmerüberlassung entstehen jedoch kaum neue, zusätzliche Arbeitsplätze. Vielmehr werden Produktion und Dienstleistung in den Entleihbetrieben mit Arbeitskräften erbracht, die

nicht im eigenen Personalbestand zu Buche schlagen. Nur wenn Zeitarbeit Überstunden ersetzt oder wenn sie Vakanzenzeiten verkürzt, entsteht ein eindeutiger Nettoeffekt für die Beschäftigung.

Wie weit Arbeitnehmerüberlassung als verlängerte Probezeit genutzt wird, lässt sich empirisch nicht nachweisen. Berichte von Trägern und Vermittlern deuten jedoch daraufhin, dass z.B. ältere Arbeitnehmer häufig erst nach Erprobung über eine Verleihfirma fest eingestellt werden. Einzelne Projekte von Großfirmen mit Verleihbetrieben zeigen, dass Arbeitnehmerüberlassung heute mehr als externer strategischer Personalpool zur Rekrutierung oder für Outplacement genutzt wird. Der schnelle Ersatz für fehlende einzelne Mitarbeiter hat an Bedeutung verloren.

Solange keine Annäherung in der Bezahlung stattfindet, wird sich an der skeptischen Haltung der Gewerkschaften gegenüber der Zeitarbeit wenig ändern. Die Arbeitnehmer werden gleichwohl die Chance zur Überbrückung von Arbeitslosigkeit weiter nutzen wollen.

Bisher ist Zeitarbeit in Deutschland stark geprägt durch die überproportionale Beschäftigung von Männern, Ausländern und geringer Qualifizierten. Zudem wird Zeitarbeit kaum in Teilzeit angeboten. Es bestehen also noch Expansionsmöglichkeiten in qualifizierter Beschäftigung, für Frauen und auch in Teilzeit. In anderen europäischen Ländern wird Zeitarbeit stärker als in Deutschland auch im Dienstleistungssektor genutzt.



---

## Die letzten Ausgaben des **IABKurzbericht** im Überblick

---

|         |                                                                        |
|---------|------------------------------------------------------------------------|
| Nr. 4   | Arbeitsvermittlung                                                     |
| 15.3.02 | <b>Mehr Markt belebt auch das Geschehen in Deutschland</b>             |
| Nr. 5   | Arbeitsvermittlung                                                     |
| 18.3.02 | <b>In Österreich gehen die Uhren schon anders</b>                      |
| Nr. 6   | Arbeitsvermittlung                                                     |
| 19.3.02 | <b>Spielräume für den Abbau der Arbeitslosigkeit in der Flaute</b>     |
| Nr. 7   | Regionale Mobilität am Arbeitsmarkt                                    |
| 4.4.02  | <b>Wohin nach der Berufsausbildung?</b>                                |
| Nr. 8   | Bundesrepublik Deutschland                                             |
| 8.4.02  | <b>Der Arbeitsmarkt 2002 und 2003</b>                                  |
| Nr. 9   | Warum in die Ferne schweifen?                                          |
| 10.5.02 | <b>Arbeitsmarkt Schweiz – ein noch wenig beachtetes Erfolgsmodell</b>  |
| Nr. 10  | Projektion bis 2015                                                    |
| 16.5.02 | <b>Gute Chancen für moderaten Aufbau der Beschäftigung</b>             |
| Nr. 11  | Ingenieurinnen und Informatikerinnen                                   |
| 27.5.02 | <b>Schöne neue Arbeitswelt?</b>                                        |
| Nr. 12  | Ostdeutschland                                                         |
| 1.7.02  | <b>Determinanten der regionalen Beschäftigungsentwicklung</b>          |
| Nr. 13  | Ostdeutschland                                                         |
| 2.7.02  | <b>Effekte der Arbeitsmarktpolitik auf die regionale Beschäftigung</b> |
| Nr. 14  | Konjunkturschwäche                                                     |
| 5.7.02  | <b>Deutliche Bremsspuren auch im gesamten Stellenangebot</b>           |
| Nr. 15  | Arbeitslosigkeit                                                       |
| 25.7.02 | <b>Qualifikation bestimmt Position auf dem Arbeitsmarkt</b>            |
| Nr. 16  | Befunde zur Massenarbeitslosigkeit                                     |
| 1.8.02  | <b>Nur eine umfassende Strategie kann aus der Krise führen</b>         |
| Nr. 17  | Insolvenzen                                                            |
| 19.8.02 | <b>Reinigende Kraft in der Krise oder Gefahr am Arbeitsmarkt?</b>      |
| Nr. 18  | Der „Dritte Sektor“                                                    |
| 20.8.02 | <b>Beschäftigungspotenziale zwischen Markt und Staat</b>               |
| Nr. 19  | IT-Arbeitsmarkt                                                        |
| 21.8.02 | <b>Chancen am Ende des Booms</b>                                       |

Die Reihe **IABKurzbericht** gibt es seit 1976. Eine Übersicht über die letzten Jahrgänge finden Sie im Internet oder in der kostenlosen Broschüre „**Veröffentlichungen**“ des IAB (Tel. 0911/179-3025).

---

### **IABKurzbericht**

Nr. 20 / 28.8.2002

#### **Redaktion**

Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

#### **Graphik & Gestaltung**

Monika Pickel, Elisabeth Strauß

#### **Technische Herstellung**

Hausdruckerei der BA

#### **Rechte**

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

#### **Bezugsmöglichkeit**

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,  
Regensburger Str. 104,  
D-90327 Nürnberg  
Tel.: 0911/179-3025

#### **IAB im Internet:**

<http://www.iab.de>  
Dort finden Sie diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

#### **Rückfragen zum Inhalt an**

Dr. Elke Jahn, Tel. 0911/179-5183  
Helmut Rudolph, Tel. 0911/179-3089  
oder e-Mail: [vorname.name@iab.de](mailto:vorname.name@iab.de)

ISSN 0942-167X