ECONSTOR
*Make Your Publications Visible.*

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Jahn, Elke; Weber, Enzo

**Research Report**

# Zeitarbeit: Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung

IAB-Kurzbericht, No. 2/2013

**Provided in Cooperation with:**
Institute for Employment Research (IAB)

*Suggested Citation:* Jahn, Elke; Weber, Enzo (2013) : Zeitarbeit: Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung, IAB-Kurzbericht, No. 2/2013, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/158396

**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.*

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB

# IAB-Kurzbericht

2/2013

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

## In aller Kürze

- Die Vorschriften für die Arbeitnehmerüberlassung wurden gelockert, um den Arbeitsmarktzutritt für Arbeitslose zu erleichtern und zusätzliche Beschäftigung zu schaffen.
- In den letzten zwei Dekaden ist der deutsche Zeitarbeitssektor jahresdurchschnittlich um ca. 9 Prozent gewachsen, obwohl er wie kaum eine Branche von der Finanzmarktkrise betroffen war. Etwa ein Viertel aller Stellen wurde seinerzeit abgebaut, jedoch hat sich der Sektor nach der Krise schnell wieder erholt.
- Als wichtigste Motive für die Nutzung von Zeitarbeit nennen Unternehmen die höhere Flexibilität, die Senkung des Verwaltungsaufwandes und die unverbindliche Erprobung von neuen Mitarbeitern.
- Mit der Nachfrage nach Zeitarbeit sind direkte und indirekte Wirkungsmechanismen sowie Anpassungsreaktionen verbunden, die die Messung der Substitutionseffekte von Zeitarbeit erschweren.
- Deshalb nutzen wir dafür einen gesamtwirtschaftlichen Ansatz, der berücksichtigt, dass Zeitarbeit und reguläre Beschäftigung gemeinsamen Einflüssen durch Konjunktur und Arbeitsnachfrage unterliegen.
- Wir zeigen, dass Zeitarbeit erheblich zum Beschäftigungsaufbau beigetragen hat. Allerdings geht etwa die Hälfte dieser flexiblen Jobs auf Kosten der Beschäftigung in anderen Sektoren.

Zeitarbeit

# Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung

*von Elke Jahn und Enzo Weber*

**In den letzten zwei Jahrzehnten ist der Anteil der Leiharbeitnehmer an allen Erwerbstätigen beständig gestiegen. Während im Jahr 1991 weniger als ein halbes Prozent der Erwerbstätigen in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche tätig war, betrug dieser Anteil im Jahr 2011 über zwei Prozent. Mit der zunehmenden Verbreitung der Zeitarbeit wächst jedoch auch die Sorge, dass Beschäftigung außerhalb des Zeitarbeitssektors verdrängt wird. In diesem Kurzbericht wird die Höhe solcher Substitutionseffekte auf gesamtwirtschaftlicher Ebene ermittelt.**

Das starke Wachstum der Zeitarbeit wird häufig mit der Deregulierung des Sektors in den 1980er und 1990er Jahren erklärt. Die Vorschriften für reguläre[1] Arbeitsverträge blieben dagegen von diesen Reformen beinahe unberührt. Mit der Liberalisierung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts waren viele Erwartungen verbunden. So sollten künftig Anpassungen an Nachfrageschwankungen nicht mehr über die Arbeitsintensität oder zeitlich mithilfe von Überstunden, sondern über die Variation der Mitarbeiterzahl erfolgen können. Über diesen Weg – so die Hoffnung vieler Reformer – würde für Unternehmen ein Anreiz entstehen, zunächst temporäre Arbeitsplätze zu schaffen, die dann in reguläre Jobs umgewandelt werden, wenn es die Auftragslage zulässt. Zeitarbeit sollte vor allem neue Arbeitsplätze schaffen. Mit diesem Instrument wollte der Gesetzgeber der wachsenden (Langzeit-)Arbeitslosigkeit begegnen.

Mit dem steigenden Anteil der Leiharbeitnehmer mehren sich jedoch die Stimmen, die warnen, dass die Zunahme der Zeitarbeitsjobs die prekäre Situation ohnehin schon benachteiligter Arbeitsmarktgruppen weiter verschlechtert und schließlich in einer Spaltung des Arbeitsmarkts resultiert. Von gespaltenen oder dualen Arbeits-

[1] Der Kürze halber wird in diesem Bericht immer dann von regulärer Beschäftigung gesprochen, wenn die Beschäftigung außerhalb des Zeitarbeitssektors gemeint ist. „Arbeitnehmerüberlassung", „Leiharbeitnehmer", „Leiharbeitsverhältnis" und „Verleiher" sind die Begriffe des Gesetzgebers, die Branche selbst spricht von „Zeitarbeit". Hier verwenden wir die Begriffe Leiharbeit, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung synonym.

märkten spricht man, wenn auf dem primären Segment des Marktes die Arbeitnehmer Kündigungs- und Arbeitsplatzschutz sowie hohe Löhne erhalten, während dies im sekundären Segment weitgehend fehlt. Für die Arbeitskräfte im sekundären Segment ist – so die häufig geäußerte Sorge – die Chance eines Wechsels in den normalen bzw. primären Arbeitsmarkt gering. Darüber hinaus wird befürchtet, dass viele Unternehmen mit Blick auf die höhere Flexibilität von Zeitarbeit normale Arbeitsverhältnisse durch atypische substituieren.

Eine bis heute ungeklärte Frage ist, ob Zeitarbeit zusätzliche Beschäftigung schaffen kann oder lediglich reguläre Beschäftigungsverhältnisse verdrängt – eine Frage, die im Mittelpunkt der folgenden Ausführungen steht.

## Warum nutzen Firmen Zeitarbeit?

Motive für die Nachfrage nach Zeitarbeit gibt es viele. Als wichtigsten Grund nennen Entleiher die höhere personalpolitische Flexibilität beim Einsatz von Zeitarbeit. Ist die Wirtschafts- und Auftragslage schwer einzuschätzen, zögern Unternehmen zunächst, den eigenen Personalbestand aufzustocken und langfristige arbeitsrechtliche Bindungen einzugehen. Gleiches gilt, wenn eine Firma Ersatz für Stammpersonal sucht, das nur temporär abwesend ist. In einer solchen Situation liegt der Vorteil der Zeitarbeit auf der Hand.

Zeitarbeitsunternehmen können die Nachfrage nach Arbeitskräften normalerweise schnell bedienen. Passen offene Stelle und vermittelter Arbeitnehmer nicht zusammen, war die günstige Auftragslage nur von kurzer Dauer oder kommt der temporär ersetzte Arbeitnehmer wieder zurück, kann die Überlassung jederzeit beendet werden.

Selbst wenn die Kosten für den Entleihbetrieb bei einem Leiharbeitnehmer höher sind als bei einer Direkteinstellung, kann sich der kurzfristige Rückgriff auf Zeitarbeit lohnen, da eine Reihe indirekter Kosten entfallen. So verspricht etwa die Nutzung der Zeitarbeit weniger Verwaltungsaufwand, niedrige Einstellungskosten, Wegfall von Kündigungsfristen und Konsultierung des Betriebsrates bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Fortfall von arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen und gegebenenfalls von Lohnfortzahlungskosten.

Häufig führen Firmen auch die unverbindliche Erprobung neuer Mitarbeiter als Motiv an. Im Aufschwung, wenn die Zahl der Bewerbungen auf eine offene Stelle sinkt, steigen die Personaleinstellungskosten, weil es immer schwieriger wird, einen geeigneten Arbeitnehmer für die zu besetzende Stelle zu finden. Da sich die Firmen von einem Leiharbeitnehmer problemlos trennen können, sind sie in dieser Situation eher bereit, auch Arbeitnehmer einzustellen, deren Produktivität, Motivation und Fähigkeiten sie nicht ohne Weiteres beurteilen können. Hat der Leiharbeitnehmer gezeigt, dass er zu der ausgeschriebenen Stelle passt, kann er in das Stammpersonal übernommen werden.

Auch die Sicherung des Betriebsfriedens wird mitunter als Argument für die Nutzung der Zeitarbeit genannt, da das Stammpersonal die eventuelle Entlassung von Leiharbeitnehmern gelassener hinnehmen könnte als die Entlassung von Kollegen aus den eigenen Reihen. Ferner kann die Einstellung eines Leiharbeiters den Personalhaushalt entlasten, da die Verrechnung der Personalkosten über Einkaufskonten, Fremdunternehmensleistungen oder „sachlichen Aufwand" erfolgen kann.

## Entwicklung der Erwerbstätigkeit

Bevor der Frage nachgegangen wird, ob Zeitarbeit die Beschäftigung in anderen Sektoren verdrängt, wird zunächst verglichen, wie sich die Erwerbstätigkeit innerhalb und außerhalb der Arbeitnehmerüberlassungsbranche in der Untersuchungsperiode 1991 bis 2010 entwickelt hat. Zu den Erwerbstätigen gehören alle Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, einschließlich der mithelfenden Familienangehörigen und Soldaten, sowie Personen, die selbstständig ein Gewerbe oder eine Landwirtschaft betreiben oder einen freien Beruf ausüben.

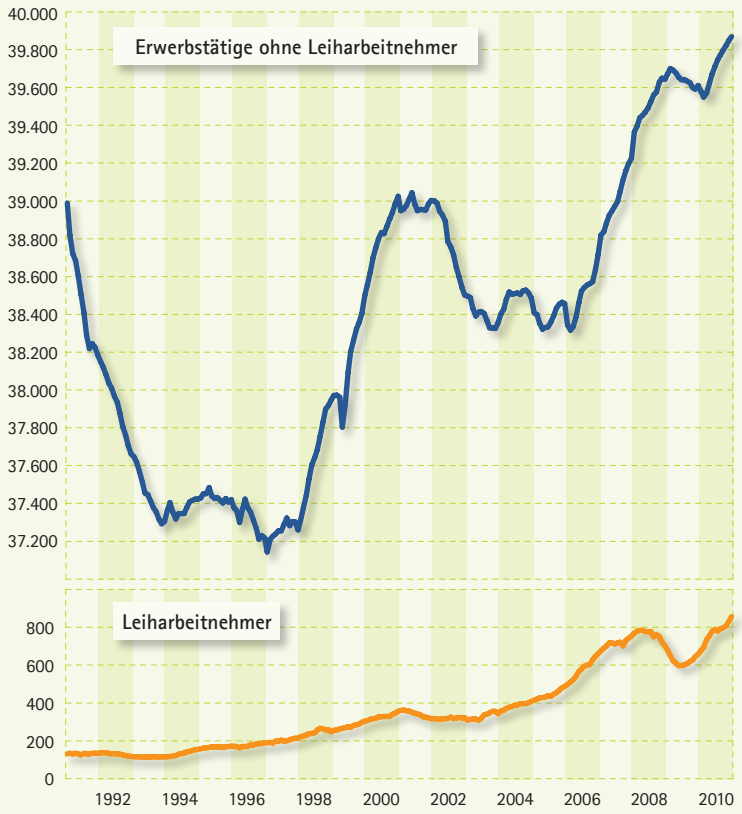
**Abbildung 1** zeigt, dass die Zahl der Erwerbstätigen (außerhalb der Arbeitnehmerüberlassungsbranche) nach dem Boom infolge der Wiedervereinigung eine Zäsur erfuhr. Für viele Konjunkturbeobachter war dies eine überraschend tiefe und lang anhaltende Rezession. Während im Jahr 1991 noch etwa 39 Mio. Personen erwerbstätig waren, sank ihre Zahl auf etwa 37 Mio. zu Beginn des Jahres 1997. Bedingt durch die konjunkturelle Erholung hatte die Zahl der Erwerbstätigen im Jahr 2001 den alten Wert von 39 Mio. wieder erreicht, um in den schwachen Jahren 2002 bis 2006 abermals auf etwa 38,5 Mio. zu fallen. Seitdem ist die Entwicklung der Erwerbstätigenzahl durch einen steigenden Trend gekennzeichnet, der nur während der Wirtschafts- und Finanzkrise kurz unterbrochen wurde.

Gegen diesen Trend hat sich die Zahl der Leiharbeiter in den Jahren 1991 bis 1997 – trotz Konjunkturschwäche – positiv entwickelt (vgl. **Abbildung 1**). Sie ist von 130.000 im Jahr 1991 auf 189.000 im Jahr 1997 gestiegen. Die schwachen Jahre 2002 bis 2006 haben dann aber auch bei der Entwicklung der Zeitarbeit ihre Spuren hinterlassen. Zwischen 2001 und 2003 gingen ca. 50.000 (oder etwa 15 %) der Leiharbeitsstellen verloren. Im Vergleich zu den anderen Sektoren konnte die Arbeitnehmerüberlassungsbranche jedoch wieder zügig Personal aufbauen, um kurz vor der Finanzmarktkrise einen vorläufigen Höchststand von beinahe 800.000 Beschäftigten zu erreichen. Kaum eine Branche in Deutschland wurde von der Finanzmarktkrise stärker getroffen: Etwa ein Viertel aller Stellen in der Zeitarbeit wurde abgebaut. Allerdings zeigt die **Abbildung** auch, dass sich die Arbeitnehmerüberlassungsbranche vergleichsweise schnell von diesem Schock erholt hat. Ende 2010 waren erneut etwa 860.000 Personen in der Branche beschäftigt.

Abbildung 1

**Erwerbstätige außerhalb der Arbeitnehmerüberlassungsbranche und Leiharbeitnehmer in Deutschland**

Jeweils saisonbereinigte Entwicklung von 1991 bis 2010, Personen in Tausend




Quelle: Statistisches Bundesamt, Erwerbstätigenstatistik und Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik. © IAB

## Wann liegt Substitution vor?

Die Beantwortung der Frage, ob Zeitarbeit andere (reguläre) Beschäftigung verdrängt, gestaltet sich auch deshalb schwierig, weil nicht eindeutig ist, was man damit meint. In der öffentlichen Diskussion wird unter Substitution häufig das direkte Austauschen eines regulär Beschäftigten gegen einen Leiharbeiter verstanden.

Ebenso wird mitunter von Verdrängung durch Zeitarbeit gesprochen, wenn bei zusätzlicher Arbeitsnachfrage – die ebenso mit regulären Arbeitskräften hätte gedeckt werden können – Leiharbeiter eingestellt werden. Hier zeigt sich die Unzulänglichkeit in der Verwendung des Begriffs Substitution (bzw. Verdrängung) besonders deutlich. Wie bereits erwähnt, nutzen Unternehmen Zeitarbeit auch, um Arbeitskräfte unverbindlich zu erproben oder um die Produktion an einen unvorhergesehenen Nachfrageanstieg anzupassen. Hat in diesem Fall der Leiharbeiter einen regulär Beschäftigten verdrängt?

Einerseits könnte man einwenden, die Unternehmen hätten anderenfalls einen Arbeitnehmer direkt eingestellt. Falls Stelle und Bewerber nicht zusammenpassen oder der Anstieg der Nachfrage nur temporär war, hätte die Firma diese Person innerhalb der Probezeit wieder entlassen können. Nach diesem Argument wäre ein direkt eingestellter Arbeitnehmer durch einen Leiharbeiter substituiert worden.

Andererseits lässt sich aber auch wie folgt argumentieren: Angesichts der hohen Suchkosten, der nur kurzfristig absehbaren Auftragslage und der mit dem neu einzustellenden Arbeitnehmer verbundenen Unsicherheit wäre die Stelle gar nicht besetzt worden. In diesem Fall wäre die Einstellung eines Leiharbeiters zusätzlich.

Außerdem ist es denkbar, dass ein Unternehmen Leiharbeitskräfte zusätzlich einstellt und gleichzeitig Stammpersonal entlässt. Trotzdem ist es nicht eindeutig, ob Substitution vorliegt, da ohne den Rückgriff auf die Zeitarbeit vielleicht noch mehr interne Mitarbeiter ihre Stelle verloren hätten.

Um den Substitutionseffekt zu messen, ziehen beispielsweise Crimmann et al. (2009) und Baumgarten et al. (2012) die parallele Entwicklung der Zahl der Leiharbeiter und der Zahl des Stammpersonals innerhalb eines Betriebes oder einer Branche heran. Die wirtschaftlichen Einheiten werden danach klassifiziert, ob sie im Beobachtungszeitraum Personal bzw. Leiharbeiter auf- oder abgebaut haben

oder ob die Belegschaft – untergliedert nach Vertragstyp – konstant geblieben ist. Die Beispiele zeigen jedoch, dass solche Untersuchungen Substitutionseffekte nicht umfassend abbilden können. Eine kausale Interpretation – also die Schlussfolgerung, dass die Zunahme der Zeitarbeit ursächlich für die Veränderung des Stammpersonals war – lässt eine solche Vorgehensweise nicht zu.

### i Daten und Methode

Als Zeitreihen werden die Zahl der Leiharbeitnehmer sowie die Zahl der Erwerbstätigen abzüglich der Leiharbeitnehmer (vgl. **Abbildung 1**) verwendet, beide ARIMA-X12 saisonbereinigt. Die Effekte der Zeitarbeit auf die Beschäftigung außerhalb des Sektors werden in einem sogenannten strukturellen vektorautoregressiven Modell (SVAR) analysiert. Dieses zerlegt die beiden Variablen in einen Teil systematischer, dynamischer Entwicklung und einen zweiten Teil stets neu auftretender stochastischer Änderungen („Schocks"). Schocks werden sowohl auf die Zeitarbeit als auch auf die Beschäftigung außerhalb des Zeitarbeitssektors identifiziert. Allerdings dürften diese Schocks kaum unabhängig sein, da sie auch Änderungen der generellen Arbeitsnachfrage enthalten, welche zu einem gewissen Grad beide Segmente zugleich treffen. Deshalb modellieren wir eine Korrelation der Schocks. Somit wird als Substitutionseffekt die Reaktion isoliert, die tatsächlich auf einen zeitarbeitseigenen und nicht etwa auf einen gesamtwirtschaftlichen Schock zurückgeht.

Allerdings ergibt sich ein Identifikationsproblem, da die in den Daten ermittelte Korrelation zwischen den beiden Variablen durch zwei voneinander zu unterscheidende Ursachen zustandekommt: ein Effekt der Zeitarbeit auf die Beschäftigung außerhalb des Sektors und ein gemeinsamer Effekt auf beide Beschäftigungsarten. Dieses Problem wird durch den Einsatz einer innovativen ökonometrischen Technik gelöst, die sich der Änderungen in der Volatilität des Beschäftigungswachstums über die Zeit bedient (Lanne/Lütkepohl 2010; Weber 2010). Mithilfe dieser Änderungen der Variabilität in den Daten kann die nötige Information gewonnen werden, um zwischen dem zeitarbeitsspezifischen und dem gemeinsamen Effekt zu unterscheiden.

Eine weitere Schwierigkeit liegt in der Prognosekraft für den Arbeitsmarkt, die der Verlauf der Zeitarbeit innehat: Die Zeitarbeit reagiert frühzeitig z. B. auf konjunkturelle Bewegungen, während die reguläre Beschäftigung eher nachläuft. Dies könnte fälschlicherweise als verzögerter kausaler Effekt der Zeitarbeit auf die reguläre Beschäftigung interpretiert werden. Wir begegnen diesem Problem, indem wir typische Vorlaufindikatoren in das Modell aufnehmen, um für rein prognostische (nicht-kausale) Zusammenhänge zu kontrollieren. Diese Variablen sind ökonomische Aktivität (Industrieproduktion) als zentrale Determinante der Arbeitsnachfrage, Auftragseingänge und DAX-Renditen als etablierte Prädiktoren des Wirtschaftswachstums und gemeldete Stellen als Vorlaufindikator des Arbeitsmarkts.

Das Modell wird mit der Maximum Likelihood Methode geschätzt. Aus dem System bestimmen wir die Reaktion („Impulsantwort") der regulären Beschäftigung auf einen zeitarbeitsspezifischen Schock. Der insgesamt über die Zeit erreichte Wert der Impulsantwort wird schließlich als Substitutionsmaß verwendet. Statistische Signifikanz wird mit Likelihood Ratio Tests überprüft.

Mehr methodische Details zu der vorliegenden Studie finden Sie in Jahn/Weber (2012).

Im Folgenden wird der Begriff Substitution daher in einem umfassenden Sinne verwendet. Wir messen den Substitutionseffekt der Zeitarbeit, indem zwei Szenarien verglichen werden: Im ersten wird eine Änderung des Umfangs der Zeitarbeit betrachtet. In einem makroökonometrischen Modell (vgl. **Infokasten**) wird dann die darauf folgende Reaktion der Beschäftigung außerhalb des Sektors ermittelt. Verglichen wird dieses Szenario mit einem zweiten, dem Basisszenario, in dem die Änderung in der Zeitarbeit nicht auftritt. Der Unterschied in der Entwicklung der regulären Beschäftigung zwischen den beiden Szenarien gibt dann den Substitutionseffekt an, der durch Zeitarbeit ausgelöst wird. Das Ziel ist es also, die gesamtwirtschaftliche Wirkung des Phänomens Zeitarbeit auf den deutschen Arbeitsmarkt zu beziffern. Dabei kommen neben den bislang aufgeführten Mechanismen etliche weitere direkte und indirekte Wirkungsweisen in Betracht.

Wie eingangs gezeigt, gab es in den letzten Jahren in Deutschland einen starken Beschäftigungsaufbau. Zusätzliche Stellen können dabei sowohl innerhalb als auch außerhalb der Zeitarbeitsbranche besetzt werden. Steigt nun die Zeitarbeit, während anderenfalls stattdessen reguläre Beschäftigung entstanden wäre, so fällt dies unter die beschriebene Definition von Substitution. Die tatsächliche Beendigung bestehender regulärer Beschäftigungsverhältnisse ist – wie oben beispielhaft angeführt – für uns nicht das entscheidende Kriterium.

Aus den spezifischen Merkmalen der Zeitarbeit können sich positive wie negative Effekte auf die Beschäftigung ergeben. Einerseits kann der flexible Einsatz von Zeitarbeit die Notwendigkeit, Personalreserven vorzuhalten, verringern. Dadurch kann die Gesamtbeschäftigung abnehmen. Andererseits kann Zeitarbeit auch zu regulärer Beschäftigung beitragen, wenn etwa Leiharbeitnehmer in die Stammbelegschaft übernommen werden (z. B. Lehmer/Ziegler 2010). Auch können typische Merkmale der Zeitarbeit wie Flexibilität, Verfügbarkeit und geringere Personalkosten zusätzliche Arbeitsnachfrage schaffen; reguläre Beschäftigung wäre dann nicht betroffen.

Zu nennen sind auch gesamtwirtschaftliche Effekte, sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite. Diese können im Zuge von Änderungen des Einsatzes der Zeitarbeit zu verschiedenen Wirkungen auf reguläre Beschäftigung führen. So dürfte Beschäftigung im Zeitarbeitssektor den privaten Konsum beeinflussen, was sich in der Nachfrage nach Gütern niederschlägt. In der Folge könnten

Unternehmen dann auch ihre reguläre Beschäftigung anpassen. Ändern sich durch Zeitarbeit die Gesamthöhe der Beschäftigung oder die Produktivität, so sind Anpassungen im Kapitalbestand zu erwarten. Dies würde sich auf die Investitionsgüternachfrage auswirken. Weitere Einflüsse können sich auch infolge von Wettbewerbseffekten ergeben, falls etwa Betriebe mit stärkerem Leiharbeitseinsatz andere Betriebe vom Markt verdrängen.

Ein Teil des Arbeitsangebots entfällt auf die Zeitarbeitsbranche. Damit könnte das Angebot in anderen Bereichen des Arbeitsmarkts entsprechend sinken. Diese Teilmärkte sind natürlich nicht vollständig getrennt und Beschäftigung kann auch aus Arbeitslosigkeit oder der Stillen Reserve entstehen; aber gerade im Hinblick auf begrenzte Markttransparenz für einzelne Arbeitnehmer könnte sich dennoch eine gewisse Trennung im Arbeitsangebot ergeben. Dann wäre auch ein dämpfender Effekt auf das Beschäftigungsniveau im Segment außerhalb der Zeitarbeit zu erwarten.

## Die Hälfte der Zeitarbeit ist zusätzlich

Gerade weil die möglichen Wirkungsweisen so verschieden und komplex sind, wird deutlich, dass eine angemessene Abschätzung der Größenordnung von Substitutionseffekten auf einen gesamtwirtschaftlichen Ansatz angewiesen ist.

Einen solchen verfolgen wir mit der im **Infokasten** (Seite 4) beschriebenen Methode. Diese berücksichtigt, dass Zeitarbeit und die Beschäftigung außerhalb des Sektors gemeinsamen Einflüssen beispielsweise durch Konjunktur und Arbeitsnachfrage unterliegen, und trennt davon die von der Zeitarbeit ausgehende Substitutionswirkung. Dem Ansatz entsprechend wählen wir als Maß für die Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeitsbranche das breite Aggregat aller Erwerbstätigen (abzüglich der Zeitarbeitnehmer).

Während bei einer gesamtwirtschaftlichen Perspektive geringfügige Beschäftigung und Selbstständigkeit einbezogen werden, wird im nächsten Abschnitt die Wirkung auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung getrennt untersucht.

Ferner betrachten wir den gesamten Effekt, der sich im Laufe einiger Monate einstellt. Tritt nämlich eine Änderung in der Nutzung von Zeitarbeit auf, kommt es wie oben beschrieben zu Anpassungsreaktionen im Arbeitsmarkt. Verzögerungen verschiedenen Ausmaßes sind hier die Regel und werden durch eine dynamische Modellierung berücksichtigt. Als Maß für die Substitutionswirkung eignet sich der zeitlich kumulierte Effekt.

Für diesen Effekt der Zeitarbeit auf reguläre Beschäftigung erhalten wir einen statistisch hochsignifikanten Wert von –0,50. Das bedeutet, dass eine Änderung in der Zeitarbeit auf die Zahl der Erwerbstätigen außerhalb des Sektors einen entgegengerichteten Einfluss hat; dies ist der Substitutionseffekt. In der Summe beider Bereiche erhöht sich aber gleichzeitig die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung. Betrachtet man beispielsweise einen Anstieg der Leiharbeiterzahl um 200.000 (wie in den Boomjahren 2006 oder 2010), so wären dabei in etwa 100.000 Jobs außerhalb des Zeitarbeitssektors verdrängt, aber insgesamt 100.000 zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse geschaffen worden.

Wie von den Befürwortern der Zeitarbeit erhofft, ist mit dem Einsatz von Leiharbeitskräften ein Beschäftigungsaufbau verbunden. Allerdings ist dieser Beschäftigungsgewinn nicht ohne Kosten: Denn Zeitarbeit verdrängt auch reguläre Beschäftigung.

## Der Effekt ist robust

Für makroökonometrische Modelle sind regelmäßig verschiedene Spezifikationen möglich, unter anderem hinsichtlich des Schätzzeitraums, der Variablenauswahl oder der Länge von zeitlichen Verzögerungen. Dabei können sich Änderungen in den Resultaten ergeben. Im vorliegenden Fall weichen die Substitutionseffekte je nach Spezifikation leicht von dem oben genannten Wert (-0,5) ab, die Schätzung stellt sich aber insgesamt als robust heraus. Zwei besonders wichtige Punkte greifen wir im Folgenden auf.

Der hier verfolgte gesamtwirtschaftliche Ansatz gibt keine Auskunft, über welche Wirkungskanäle genau der Beschäftigungs- bzw. Substitutionseffekt zustandekommt. Dennoch ist es interessant zu fragen, welche Art von Beschäftigung durch Zeitarbeit verdrängt wird. So wäre es durchaus denkbar, dass Zeitarbeit hauptsächlich zulasten von Minijobs oder Selbstständigkeit geht. Deshalb haben wir das beschriebene Modell ein zweites Mal geschätzt, wobei ausschließlich der Einfluss auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ermittelt wird. Auf eine wichtige Rolle der genannten Beschäftigungsformen wäre zu schließen, wenn sich wesentliche Abweichungen zu dem oben geschilderten Beschäftigungs-

**PD Dr. Elke Jahn**
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit" im IAB.

elke.jahn@iab.de

**Prof. Dr. Enzo Weber**
ist Leiter des Forschungsbereichs „Prognosen und Strukturanalysen" im IAB.

enzo.weber@iab.de

und Substitutionseffekt ergäben. Es konnte jedoch kein signifikanter Unterschied zwischen den Ergebnissen festgestellt werden.

Weiterhin könnte man angesichts des tiefgreifenden strukturellen Wandels des Arbeitsmarkts über die letzten Jahre vermuten, dass sich auch die Wirkungsmechanismen zwischen Zeitarbeit und regulärer Beschäftigung geändert haben. So könnten die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt – die z. B. die Überlassung von Leiharbeitnehmern vereinfacht haben – den Beschäftigungs- und Substitutionseffekt beeinflusst haben. Entsprechend wurde untersucht, ob der Effekt einen Strukturbruch im Jahr 2005 aufweist. Ein solcher konnte aber nicht gefunden werden.

## Fazit

Mitunter wird die Befürchtung geäußert, dass Betriebe Beschäftigte der Stammbelegschaft durch günstigere und einfacher zu entlassende Leiharbeitskräfte ersetzen. Andererseits ist es auch denkbar, dass die Nutzung von Zeitarbeit mit Effizienzgewinnen für Betriebe verbunden ist und daher sogar dazu führen kann, die Stammbelegschaft zu sichern oder zu erhöhen. Weitere mögliche Wirkungsmechanismen werden in der Diskussion über den Substitutionseffekt der Zeitarbeit häufig ganz außer Acht gelassen. Die Beantwortung der Frage, ob Zeitarbeit Beschäftigung außerhalb des Sektors verdrängt, ist offenbar mit erheblichen Identifikations- und Messproblemen verbunden.

Wir verwenden daher eine umfassende Definition des Substitutionseffektes, welche direkte und indirekte Wirkungsmechanismen sowie Anpassungsreaktionen zulässt. Unsere Ergebnisse zeigen, dass Zeitarbeit erheblich zum Beschäftigungsaufbau beitragen kann. Das kräftige Wachstum der Zeitarbeit hat jedoch auch einen Preis: Etwa die Hälfte des Beschäftigungsgewinns geht auf Kosten von Jobs außerhalb der Branche.

### Literatur

Baumgarten, Daniel; Kvasnicka, Michael; Landmann, Juliane; Thode, Eric (2012): Herausforderung Zeitarbeit – Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Crimmann, Andreas; Ziegler, Kerstin; Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Lehmer, Florian (2009): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung" – Endbericht zum 29. Mai 2009 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht Arbeitsmarkt 397), Nürnberg.

Jahn, Elke J.; Weber, Enzo (2012): Identifying the substitution effect of temporary agency employment, IZA discussion paper 6471, Bonn.

Lanne, Markku; Lütkepohl, Helmut (2010): Structural Vector Autoregressions with Nonnormal Residuals. Journal of Business and Economic Statistics, 28, S. 159-168.

Lehmer, Florian; Ziegler, Kerstin (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg. IAB-Kurzbericht Nr. 13, Nürnberg.

Weber, Enzo (2010): Structural conditional correlation. Journal of Financial Econometrics, 8, 3, S. 392-407.

**Impressum** ■ IAB-Kurzbericht Nr. 2, Januar 2013 ■ Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg ■ Redaktion: Elfriede Sonntag, Martina Dorsch ■ Graphik & Gestaltung: Monika Pickel ■ Druck: Vormals Manzsche Buchdruckerei und Verlag, Regensburg ■ Rechte: Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB ■ Bezug: IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0911-179-9229 (es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen); Fax: 0911-179-9227; E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de ■ IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie u. a. diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download ■ Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911-179-5942 ■ ISSN 0942-167X