

Burda, Michael C.; Kvasnicka, Michael

Working Paper

Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven

Papers / Humboldt-Universität Berlin, Center for Applied Statistics and Economics (CASE),
No. 2004,36

Provided in Cooperation with:

CASE - Center for Applied Statistics and Economics, Humboldt
University Berlin

Suggested Citation: Burda, Michael C.; Kvasnicka, Michael (2004) : Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven, Papers / Humboldt-Universität Berlin, Center for Applied Statistics and Economics (CASE), No. 2004,36

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/22209>

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.

Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven

*Michael C. Burda**
Humboldt-Universität zu Berlin

Michael Kvasnicka
Humboldt-Universität zu Berlin

Zusammenfassung: Die Zeitarbeit bietet sowohl hochregulierten als auch unregulierten Arbeitsmärkten ein zusätzliches Mittel zur betriebswirtschaftlichen Anpassung der Arbeitsnachfrage. Auch eröffnet sie für Berufsanfänger und vormalig Beschäftigte einen Weg in den Arbeitsmarkt. Der vorliegende Aufsatz analysiert die wirtschaftliche Bedeutung, die wechselnden gesetzlichen Rahmenbedingungen und die ökonomische Entwicklung der Zeitarbeit am deutschen Arbeitsmarkt. Hohe Aufschläge für Zeitarbeitseinsätze trotz fallender relativer Entlohnung für Zeitarbeitnehmer deuten auf einen erheblichen Schattenpreis für diese Arbeitsform hin. Eine hohe Beschäftigungsfluktuation widerspricht dem kleinen Umfang des deutschen Zeitarbeitssektors, der aufgrund der niedrigen Zugangsquoten wohl eher auf das Angebot als die Nachfrage nach Zeitarbeitskräften zurückzuführen ist. Trotz der zunehmenden Bedeutung der Zeitarbeit wird die wissenschaftliche Forschung durch eine unzulängliche Datenverfügbarkeit in diesem Sektor erheblich erschwert.

Abstract: Temporary help services (THS) represent an important means of adjusting labor demand in both regulated and unregulated environments. THS can also pave the way to new employment for both labor market entrants and job losers. This survey examines the economic significance, the changing regulatory framework, and the recent development of the THS sector in Germany. High markups charged by THS firms despite declining relative compensation of THS workers suggests a high shadow price for this form of labor input. Worker turnover in THS is remarkably high, while inflows are modest, suggesting that the supply rather than demand for flexible work is responsible for the sector's overall modest size. Despite its growing importance, further progress in understanding the THS sector remains hampered by inadequate data availability.

* *Korrespondenz:* Prof. Michael C. Burda, Ph.D, Institut für Wirtschaftstheorie II, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Humboldt-Universität zu Berlin, Spandauer Str. 1, 10178 Berlin. Email: burda@wiwi.hu-berlin.de

I. Die Zeitarbeit als neuer Bestandteil des deutschen Arbeitsmarktes

Zeitarbeit¹ liegt vor, wenn ein dazu berechtigter Arbeitgeber (Verleiher) einen Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlässt. Die Zeitarbeitsfirma ist zwar der *de jure* Arbeitgeber, *de facto* wird die Arbeitsleistung jedoch beim Kundenunternehmen erbracht, welches gegenüber der Zeitarbeitskraft während eines Einsatzes weisungsbefugt ist. Diese Dreieckskonstellation unterscheidet die Zeitarbeit grundlegend von anderen flexiblen Beschäftigungsformen wie etwa befristeten Arbeitsverträgen.

Mit der Verabschiedung des ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (eGmDA)² Ende 2002 leitete die rot-grüne Bundesregierung ihre umfassende Arbeitsreform zur Bekämpfung der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland ein. Ein wichtiger Eckpfeiler dieses auf Vorschlägen der Hartz-Kommission basierenden Maßnahmenkatalogs ist die Erhebung der Zeitarbeit zum Instrument der aktiven Beschäftigungspolitik durch den flächendeckenden Einsatz von Personal-Service-Agenturen (PSA), d.h. vermittlungsorientierte Zeitarbeitsfirmen. Auch wurde zum 1.1.2004 das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), welches die Zeitarbeitsbranche seit 1972 reguliert, erheblich gelockert. Im Gegenzug wurde jedoch ein allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz in das AÜG aufgenommen, der Zeitarbeitnehmern, falls keine tarifvertragliche Regelung vorliegt, während eines Einsatzes die wesentlichen Arbeitsbedingungen („equal treatment“) einschließlich des Entgeldes („equal pay“) eines im Entleihbetrieb tätigen vergleichbaren Arbeitnehmers zusichert.

Vor dem Hintergrund dieser wirtschaftspolitischen Aufwertung der Zeitarbeit ist der gegenwärtige Kenntnisstand über den Sektor nach wie vor gering. Der vorliegende Aufsatz analysiert die wirtschaftliche Bedeutung, die wechselnden gesetzlichen Rahmenbedingungen und die ökonomische Entwicklung der Zeitarbeit am deutschen Arbeitsmarkt. Anhand einer Bestandsaufnahme wird die Entwicklung der Branche nachgezeichnet, ihre Bedeutung für den Arbeitsmarkt beleuchtet sowie die durch das eGmDA erfolgten Gesetzesänderungen vorgestellt und in ihren möglichen Auswirkungen diskutiert. Eine dynamische Betrachtung der Zeitarbeit ermöglicht Aufschlüsse über die Bestimmungsfaktoren wichtiger Bestands- und Flussgrößen des Sektors und seines Beitrages zu den Ausgleichsprozessen am Arbeitsmarkt. Hohe Aufschläge für Zeitarbeitseinsätze trotz fallender relativer Entlohnung für Zeitarbeitnehmer deuten auf einen erheblichen Schattenpreis für diese Arbeitsform hin. Eine hohe Beschäftigungsfluktuation widerspricht dem kleinen Umfang des deutschen Zeitarbeitssektors, der aufgrund der niedrigen Zugangsquoten wohl eher auf das Angebot als die Nachfrage nach Zeitarbeitskräften zurückzuführen ist.

Gemessen an der zunehmenden Bedeutung der Zeitarbeit, so das Fazit dieser Untersuchung, besteht eine erhebliche Wissenslücke bezüglich der Funktionsweise der Zeitarbeit. Jedoch ist die wissenschaftliche Forschung über diesen Sektor erheblich erschwert. Ursächlich hierfür ist vor allem ein aus wissenschaftlicher Sicht erheblicher Mangel an geeigneten Daten für empirische Untersuchungen dieses Teilarbeitsmarktes.

¹ Im Sprachgebrauch werden auch die Begriffe Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassung oder Personalleasing zur Bezeichnung dieser Beschäftigungsform verwendet. Wir folgen dieser Konvention und betrachten diese Begriffe im Folgenden als äquivalent.

² Vgl.: Bundesministerium der Justiz (2002).

II. Zur Ökonomie der Zeitarbeit

II.1. Die Flexibilität des Zeitarbeitseinsatzes als Personalanpassungsinstrument

Sowohl hochregulierten als auch unregulierten Arbeitsmärkten bietet die Zeitarbeit ein wichtiges Mittel zur betriebswirtschaftlichen Anpassung der Arbeitsnachfrage. Eine wesentliche ökonomische Rolle der Zeitarbeit am Arbeitsmarkt leitet sich, ungeachtet des regulativen Regimes, aus ihren komparativen Vorteilen gegenüber alternativen Mechanismen der Personalanpassung ab. Zeitarbeitskräfte stellen für Entleihunternehmen eine frei disponierbare und beliebig einsetzbare Personalreserve dar. Die Flexibilität der Zeitarbeit erfolgt am extensiven Rand des Arbeitseinsatzes durch die Auslagerung der Rekrutierungs- und Arbeitgeberfunktion zum Zeitarbeitsunternehmen. Dem Kundenunternehmen wird hierdurch ermöglicht, seine Arbeitsnachfrage ohne zeitintensive und kostenaufwendige Such- und Auswahlverfahren unmittelbar und bedarfsgerecht zu decken sowie die Einsätze von Arbeitsstunden jederzeit zu beenden, ohne dabei durch Kündigungsvorschriften in seiner Handlungsfähigkeit eingeschränkt zu sein. Dadurch verliert der Produktionsfaktor Arbeit seinen quasi-fixen Charakter (Oi, 1962) und wird zu einem variablen Kostenfaktor für das entleihende Unternehmen.³ Das gleichzeitige Beliefern von mehreren Nachfragern mit kurzfristig einsetzbaren Arbeitskräften ermöglicht es dem Zeitarbeitsunternehmen zudem, das Kündigungsrisiko auf ein undiversifizierbares Minimum zu reduzieren und gleichzeitig die Such-, Auswahl- und Ausbildungskosten, die bei einer Einstellung anfallen, bei mehrmaligem Einsatz einer Zeitarbeitskraft auf verschiedene Entleihbetriebe umzulegen und dadurch für diese zu senken.

Alternative Formen des flexiblen Arbeitseinsatzes, sowohl intensiver (z.B. Überstunden) als auch extensiver Natur (z.B. befristete Einstellungen) sind diesbezüglich häufig der Zeitarbeit unterlegen. Denn schwankende Auftragseingänge, eine saisonal geprägte Nachfrage und urlaubs- bzw. krankheitsbedingte Personalengpässe können nur begrenzt durch Überstunden der vorhandenen Stammebelegschaft abgedeckt werden. Andere, sporadisch anfallende Aufgaben, für welche möglicherweise weniger qualifiziertes Personal erforderlich ist, werden wegen personalpolitischen Überlegungen häufig aus dem Geschäftsbereich der Entleihfirma ausgegliedert (Outsourcing). Obwohl befristete im Vergleich zu unbefristeten Einstellungen dem Unternehmen einen höheren Grad an numerischer Flexibilität bieten, stellen diese dennoch ein Beschäftigungsrisiko dar, weil auch für sie der übliche Kündigungsschutz bei einer frühzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses greift. Vor allem aber sind befristete Arbeitskräfte nicht sofort verfügbar, da diese zunächst selbst rekrutiert und gegebenenfalls ausgebildet werden müssen. Umfragen unter Entleihbetrieben bestätigen denn auch, dass Zeitarbeitskräfte primär zur Deckung kurzfristiger Personalengpässe genutzt werden, die sich aus Schwankungen im Arbeitsangebot der eigenen Stammebelegschaft bzw. der Güternachfrage der betroffenen Unternehmen ergeben (vgl. z.B. IWG, 1995; Wierlemann, 1995; ICG, 2000; ECORYS-NEI, 2002; Houseman/Kalleberg/Erickcek, 2003).

Es ist kaum strittig, dass die Zeitarbeit darüber hinaus zur Umgehung von restriktiven Regulierungen am Arbeitsmarkt dienen kann. Kündigungsschutzvorschriften sowie kollektiv vereinbarte Entlohnung und Arbeitszeiten beschränken häufig die personalpolitischen Handlungsspielräume von Unternehmen. Diese institutionellen Rigiditäten erhöhen die Attraktivität der Zeitarbeit für einen Entleihbetrieb über die zuvor erwähnten Faktoren hinaus.

³ Der durchschnittliche vom Entleihunternehmen an die Zeitarbeitsfirma zu entrichtende Stundenverrechnungssatz beträgt laut einer Fallstudie von Kvasnicka (2003) das zweieinhalbfache des von der Zeitarbeitsfirma an die Zeitarbeitskraft gezahlten Basisbruttostundenlohnes.

So kann ein Unternehmen durch die Einstellung von Zeitarbeitskräften das Risiko einer betriebsbedingten Kündigung auf Null setzen. Zudem waren in Deutschland die Stundenlohnsätze in der Zeitarbeit bis zum Jahresende 2003 weitgehend nicht tariflich bestimmt, was die Branche zu einer Ausnahme auf dem ansonsten durch kollektive Lohnverhandlungen geprägten deutschen Arbeitsmarkt machte.⁴

Das Kündigungsschutzvorschriften die Nachfrage nach Zeitarbeit erhöhen, bestätigt die US-amerikanische Studie von David Autor (2003), welche den Effekt bundesstaatlicher Einschränkungen der "employment-at-will" Doktrin auf die relative Beschäftigungsentwicklung der Zeitarbeit in den einzelnen Bundesstaaten der USA untersucht. 20% des gesamten Beschäftigungsausbaus in der Zeitarbeit in den Jahren 1973-1995, so das Fazit der Arbeit, sind auf diese Zunahme des Kündigungsschutzes zurückzuführen. Für Deutschland mangelt es bislang an derartigen Studien. Zwar finden Boockmann/Hagen (2001) in ihrer Untersuchung der Auswirkung der 1996 in Deutschland eingeführten Anhebung der kündigungsschutzrechtlich relevanten betrieblichen Beschäftigungsschwelle von 6 auf 11 Mitarbeiter keinen statistisch signifikanten Effekt auf die Wahrscheinlichkeit von Unternehmen dieser Größe, auf Zeitarbeitskräfte zurückzugreifen. Jedoch betrachten die Autoren lediglich die Nutzungswahrscheinlichkeit, nicht aber das Nutzungsvolumen von Zeitarbeitskräften in ihrer Untersuchung, so dass kein Urteil darüber getroffen werden kann, ob Betriebe die bereits Zeitarbeit nutzten, diese nun weniger in Anspruch nahmen.

Evaluierungen bzw. Untersuchungen bisheriger Deregulierungen der Zeitarbeit in Deutschland, die in Absatz III im Detail beschrieben werden, liegen bislang kaum vor. Dadurch wird eine objektive, wissenschaftlich gestützte Abschätzung der möglichen Auswirkungen des neuerlichen Reformpakets zur Zeitarbeit erheblich erschwert. Anhand von Daten eines deutschen Zeitarbeitunternehmens findet Kvasnicka (2003) eine deutliche Zunahme der befristeten Arbeitsverträge, zu der die Novellierung des AÜG 1997 wohl beigetragen hat. Im Jahr 2002 erfolgten 33% aller Neueinstellungen auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages.⁵

II.2. Die Personalvermittlung: Die Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit

Auch bietet die Zeitarbeit für Berufsanfänger sowie vormalig Beschäftigte einen Weg in den Arbeitsmarkt. Gerade für Arbeitnehmer mit beschäftigungshemmenden Merkmalen mag Zeitarbeit eine (Wieder-) Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt bieten, die ihnen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschwert, wenn nicht gar verwehrt geblieben wäre.⁶ Gerade bei einer ungünstigen Arbeitsmarktlage ist zu erwarten, dass die Zeitarbeit eine zusätzliche Option für Arbeitnehmer darstellt, ihre Arbeitsbereitschaft im Sinne von Spence (1974, 1976) bzw. Mas-Collel, Whinston und Green (1995: 450 ff.) zu signalisieren. Umfragen unter Zeitarbeitnehmern zeigen, dass eine Mehrheit eine Anstellung in der Zeitarbeit annimmt, um einerseits Arbeitslosigkeit zu vermeiden und andererseits über die durch die Zeitarbeit gebotenen Firmenkontakte, die Wahrscheinlichkeit einer Festeinstellung zu erhöhen (vgl. z.B. IWG, 1995; Cohany, 1998; CIETT, 2000; Finegold/Levenson/van Buren, 2003).

⁴ Mitte der 90er Jahre lag, trotz eines gewerkschaftlichen Organisationsgrades von lediglich 25%, der gewerkschaftliche Deckungsgrad im privaten Sektor in Deutschland bei 80% der Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Visser, 2000).

⁵ Allerdings lässt sich im internationalen Vergleich kein klarer Zusammenhang zwischen Beschäftigungsanteilen der Zeitarbeit und der Stringenz des Kündigungsschutzes bzw. Regulierungsdichte der Zeitarbeit aufzeigen. Dies liegt wohl daran, dass die Auflagen am Zeitarbeitssektor dazu eingeführt wurden, um eine Umgehung der Arbeitsmarktregulativen zu verhindern. In der Tat sind beide hoch korreliert.

⁶ Mehr als 60% aller Arbeitnehmer, die im Jahr 2002 in die Zeitarbeit eintraten, waren zuvor nicht beschäftigt.

Für Firmen begründet sich eine Mitarbeiterrekrutierung über die Zeitarbeit nicht nur in der risikolosen Erprobungsmöglichkeit von Arbeitskräften. Zeitarbeitnehmer werden bereits bei ihrer Einstellung durch die Zeitarbeitsfirma hinsichtlich ihrer allgemeinen Markttauglichkeit und Leistungsfähigkeit und zudem bei einer konkreten Einsatzmöglichkeit in Bezug auf die betriebspezifischen Anforderungen des Entleihunternehmens ausgewählt. Die Zeitarbeitsfirma trifft somit über den Arbeitskräfteverleih auch immer eine Vorauswahl an potentiell geeigneten Kandidaten für das Kundenunternehmen. In bedeutendem Umfang erfolgt die übliche Informationsbeschaffung der Arbeitgeber und Arbeitssuchenden damit bereits im Rahmen des allgemeinen Arbeitskräfteverleihs.⁷

Erklärtes Ziel der Ende letzten Jahres beschlossenen Deregulierung des Zeitarbeitsmarktes sowie der flächendeckenden Errichtung von PSA ist denn auch, für Erwerbslose die Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit (auch: Klebeeffekt) in reguläre Beschäftigungsverhältnisse wirtschaftspolitisch zu nutzen und auszubauen (Baur, 2003). Bislang allerdings „fehlen genaue statistische Zahlen darüber, in welchem Ausmaß eine Wiedereingliederung gelingt“ (Deutscher Bundestag 2000: 15).⁸ Auch international, so das Urteil einer Auswertung von 15 Länderberichten aus der EU zur Zeitarbeit (Storrie, 2002), mangelt es diesbezüglich bislang an fundierten Erkenntnissen. Für den Bereich der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland liegen bislang lediglich zwei Untersuchungen vor (Brose et al., 1990; Schröder, 1997). Die Autoren der ersten Studie stellen anhand einer retrospektiven Längsschnittbefragung ehemaliger Zeitarbeitnehmer im Jahr 1988 zwar positive Eingliederungseffekte fest, jedoch ist die Aussagekraft dieser Ergebnisse mangels einer passenden Vergleichsgruppe aus nicht in der Zeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmern relativ schwach. Die zweite Arbeit kommt unter Verwendung der IAB-Beschäftigtenstichprobe für die Jahre 1980-1990 zu dem Ergebnis, dass knapp 30% aller Austritte aus einem Zeitarbeitsverhältnis innerhalb eines Monats in eine reguläres Beschäftigungsverhältnis mündeten. Zwar wird dieser Befund oft als Beweis dafür angesehen, dass Zeitarbeit „für einen erheblichen Teil der Arbeitskräfte eine wichtige Brückenfunktion aus der Arbeitslosigkeit in feste Beschäftigung“ (Jahn/Rudolph, 2002, S. 4) darstellt. Jedoch leidet diese Studie ebenfalls am Mangel einer Vergleichsgruppe bzw. Kontrollgruppe, so dass eine fundierte Quantifizierung der Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit in Deutschland nach wie vor aussteht.⁹

⁷ Bestätigung findet diese These durch Autor (2001), der untersuchte, weshalb Verleiherunternehmen in den USA trotz hoher Fluktuation im Personal in die Weiterbildung genereller Fähigkeiten ihrer Leiharbeitskräfte investieren. Um diesen Widerspruch zu den Aussagen der Humankapitaltheorie (vgl. Becker, 1964) zu erklären, verwendet Autor ein Screening Modell und zeigt, dass Weiterbildungsmaßnahmen dem Verleihunternehmen die Möglichkeit bieten, die tatsächliche Qualität ihrer Mitarbeiter frühzeitig zu verifizieren und diesen Informationsvorteil gegenüber potentiellen Kundenunternehmen zu vermarkten.

⁸ Zwar fanden Untersuchungen für Deutschland aus der Begleitforschung zu regionalen Pilotprojekten gemeinnütziger Arbeitnehmerüberlassung mitunter positive Eingliederungseffekte (so z.B. Almus et al, 1999 für Rheinland-Pfalz), jedoch sind diese letztlich im Verhältnis zum Umfang der dabei erhaltenen öffentlichen Mittel zu bewerten. Im Falle des START Projektes in Nordrhein-Westfalen veranlasste dies den Bundesrechnungshof, den am Umfang der öffentlichen Förderung gemessenen mäßigen Eingliederungserfolg zu kritisieren (Deutscher Bundestag, 2000: 12).

⁹ Die Selektion in die Zeitarbeit ist ein „Treatment“ (Behandlung), dessen Verabreichung nicht zufällig ist, sondern durch beobachtbare und unbeobachtbare Einflüsse bestimmt wird. Um die wahren Effekte zu schätzen, müsste auf die neueren Methoden des Matching (siehe z.B. Eichler/Lechner, 2002; Kluve/Lehmann/Schmidt, 1999) oder auf explizit *randomized treatment* zurückgegriffen werden.

III. Die institutionellen Rahmenbedingungen der Zeitarbeit in Deutschland

III.1. Der Status Quo bis zum 31.12.03: Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) bestimmt seit 1972 die gesetzlichen Rahmenbedingungen des deutschen Zeitarbeitsmarktes. Tabelle 1 enthält eine kurze Beschreibung der wichtigsten Regelungen des AÜG sowie deren erst zögerliche (80er Jahre), dann zunehmend einschneidende Deregulierung (90er Jahre).¹⁰ Neben der Gewährleistung eines Mindestmaßes an Arbeitsschutz war vorrangiges Ziel des AÜG die Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung von der im Monopol der Bundesanstalt für Arbeit (BA) liegenden Arbeitsvermittlungstätigkeit. Zeitarbeitsfirmen brauchen nach dem AÜG eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung der BA und sind zu Kontrollauskünften gegenüber derselben verpflichtet. Das AÜG beinhaltete bis 2003 bedeutende Beschränkungen der Einsatzdauer und des Einsatzortes einer Leiharbeitskraft (Beschränkung der Überlassungshöchstdauer und des Verleihs im Bauhauptgewerbe), sowie der vertraglichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeitsfirma und Zeitarbeitsnehmer (Synchronisations-, Befristungs- und Wiedereinstellungsverbot).¹¹ Die Übernahme der Arbeitgeberfunktion durch das Verleihunternehmen und der damit verbundenen Arbeitgeber- und Beschäftigungsrisiken grenzte die Arbeitnehmerüberlassung von der bis 1994 verbotenen privaten Arbeitsvermittlung ab.¹² Die Beschränkung der Überlassungshöchstdauer sollte zudem vermeiden, dass die Stammebelegschaft eines Entleihbetriebes durch Zeitarbeiter dauerhaft substituiert wird.

Im europäischen Vergleich zählt Deutschland zu den stärker regulierten nationalen Zeitarbeitsmärkten.¹³ In den meisten EU-Ländern ist der Verleih von Zeitarbeitern erlaubnispflichtig, die Zeitarbeitsfirma der de jure Arbeitgeber sowie die Überlassungsdauer nicht beschränkt. Auch ist die Gleichbehandlung von Zeitarbeitskräften und Stammebelegschaften im Hinblick auf die Entlohnung zumeist gesetzlich verankert, wobei jedoch eigene Tarifverträge der Zeitarbeitsbranche im allgemeinen juristische Präzedenz vor etwaigen *Equal Pay* Regelungen genießt. Allerdings besteht in der Mehrheit der Länder keine sektorale Einsatzbeschränkung von Zeitarbeitskräften. Überdies ist die Kündbarkeit von Beschäftigungsverhältnissen durch das Verleihunternehmen zu nennen. In den Niederlanden, zum Beispiel, endet das Zeitarbeitsverhältnis in den ersten 56 Wochen automatisch mit der Beendigung einer Überlassung, wobei die Verleihfirma in diesem Zeitraum denselben Arbeitnehmer beliebig oft wiedereinstellen kann. In Deutschland hingegen sind Zeitarbeitsverhältnisse im allgemeinen unbefristeter Natur und unterlagen bisher einem

¹⁰ Siehe auch Vitols (2003), Kaufmann (1998) sowie verschiedene Berichte der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung – BillBG.

¹¹ Entgegen der weitverbreiteten Annahme liegt ein im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern unzureichender gesetzlicher Schutz von Zeitarbeitern unmittelbar nicht vor (Pietrzyk, 2003), da Zeitarbeiter den „für alle sozialversicherten Arbeitnehmer geltenden Schutzvorschriften des allgemeinen Arbeits- und Arbeitsschutzrechts“ unterliegen (IW 2000, S. 7). Zudem gelten für Zeitarbeitsfirmen die spezifischen Regelungen des AÜG, so dass diese einer „strengeren Kontrolle als andere Arbeitgeber“ unterliegen (vgl. Deutscher Bundestag, 2000, S.17).

¹² Synchronisations-, Befristungs- und Wiedereinstellungsverbot sollten in diesem Zusammenhang verhindern, dass Verleihunternehmen ihre Belegschaft uneingeschränkt der stark saisonal wie konjunkturell schwankenden Nachfrage nach Zeitarbeitseinsätzen anpassen und somit das Beschäftigungsrisiko völlig an ihre Arbeitnehmer weitergeben.

¹³ Die Angaben basieren auf Storrie (2002) und einzelnen Länderberichten der ESLA.

Synchronisations-, besonderen Befristungs- und Wiedereinstellungsverbot.¹⁴ Diese drei Verbote waren im europäischen Vergleich einzigartig und wurden von der Zeitarbeitsindustrie stets als besonders restriktiv kritisiert.

Tabelle 1: Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz 1972 bis 2003

Vorschrift	Status Quo zum 31.12.2003
Beschränkung der Überlassungshöchstdauer Erhöhung von: 3 auf 6 Monate (<i>ab 1985</i>) 6 auf 9 Monate (<i>ab 1994</i>) 9 auf 12 Monate (<i>ab 1997</i>) 12 auf 24 Monate (<i>ab 2002</i>)	Die Einsatzdauer eines Zeitarbeiters bei einem Entleihbetrieb darf 24 Monate nicht überschreiten. Nach dem ersten Jahr gelten für Zeitarbeitskräfte die im Entleihbetrieb üblichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes.
Gleichbehandlungsgrundsatz nach 12 Monaten: (<i>ab 2002</i>)	
Synchronisationsverbot Einmalige Synchronisation erlaubt für schwervermittelbare Arbeitslose, wenn diese direkt in ein anderes Beschäftigungsverhältnis überwechseln: (<i>ab 1994</i>) Einmalige Synchronisation möglich: (<i>ab 1997</i>)	Nur beim erstmaligen Einsatz ist eine Synchronisation der Dauern des Verleihs und des Arbeitsverhältnisses gestattet. Ansonsten muss letzteres den Einsatz um mindestens 25% übersteigen.
Beschränkung des Verleihs im Bauhauptgewerbe Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe: (<i>ab 1982</i>) Zulassung der Arbeitnehmerüberlassung zwischen Betrieben im Baugewerbe: (<i>ab 1994</i>)	Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe, mit Ausnahme der Arbeitnehmerüberlassung zwischen Betrieben des Baugewerbes (Kollegenhilfe), wenn diese Betriebe von denselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder von deren Allgemeingültigkeit erfasst werden.
Besonderes Befristungsverbot Einmalige Befristung ohne Angabe eines sachlichen Grundes möglich: (<i>ab 1997</i>)	Mit Ausnahme einer einmaligen Befristungsmöglichkeit ohne sachlichen Grund ist das Beschäftigungsverhältnis zwischen der Zeitarbeitsfirma und dem Zeitarbeitnehmer generell unbefristeter Natur, es sei denn eine Befristung lässt sich aus der Person des Arbeitnehmers rechtfertigen.
Wiedereinstellungsverbot Einmalige Wiedereinstellung möglich: (<i>ab 1997</i>)	Entlässt eine Zeitarbeitsfirma einen Leiharbeiter, so darf sie diesen erst nach drei Monaten erneut einstellen. Einmalig darf von dieser Regelung abgewichen werden.

III.2. Das erste Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (eGMDA)

Mit der Verabschiedung des ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt im Dezember 2002 erfolgte eine grundlegende Reform des deutschen Zeitarbeitsmarktes (vgl. z.B. Waas, 2003; Vitols, 2003; Hümmelich et al, 2003). Die getroffenen Maßnahmen umfassen zwei Kernbereiche: Erstens, die Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), und zweitens die Errichtung von Personal-Service-Agenturen (PSA).

III.3.1 Die Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)

Nach einer einjährigen Übergangsfrist entfielen zum 01.01.2004 das besondere Befristungs-, das Wiedereinstellungs- und das Synchronisationsverbot, die Beschränkung der

¹⁴ Die WAADI und Flexicurity Gesetze zur Zeitarbeitsmarktgesetzgebung aus den Jahren 1998 und 1999 in den Niederlanden etablierten ein Regelwerk, welches zwar eine Stärkung der Arbeitsrechte von Zeitarbeitern beinhaltete, in der Praxis jedoch nach wie vor als liberal zu bewerten ist. Der geringe Beschäftigungsschutz von Zeitarbeitnehmern in den Niederlanden wird hierzulande jedoch kaum wahrgenommen. Zur Situation der Zeitarbeit in den Niederlanden, siehe z.B. Dunnewijk (2000), oder van Ginkel et al. (2002).

Überlassungsdauer auf 24 Monate sowie das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in der Baubranche. Dies führt zu einer Angleichung bzw. Konvergenz des deutschen Regelwerkes mit der Gesetzeslage in der Mehrheit der europäischen Staaten. Dasselbe gilt mit Einschränkung auch für die Einführung eines Gleichbehandlungsgrundsatzes hinsichtlich der Entlohnung von Zeitarbeitnehmern. Hiernach sollen die wesentlichen Arbeitsbedingungen (*equal treatment*) einschließlich des Arbeitsentgelts (*equal pay*) von Leiharbeitnehmern den Arbeitsbedingungen entsprechen, die im Entleihbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer gelten. Liegt jedoch ein gültiger Tarifvertrag vor oder war der Zeitarbeiter vor Eintritt in das Verleihunternehmen arbeitslos, so kann von dieser grundsätzlichen Gleichstellung des Zeitarbeiters mit dem Stammpersonal des Entleihbetriebes abgewichen werden.¹⁵ Im Verlauf des Jahres 2003 kam es bereits zu mehreren Tarifabschlüssen. So, zum Beispiel, zwischen der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit und den beiden größten Arbeitgeberverbänden in der Zeitarbeit, dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (IGZ) und dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA). Bereits Anfang 2003 kam es zu einem Tarifabschluss zwischen der Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit e.V. (MVZ) und der Tarifgemeinschaft der Christlichen Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA des Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB). Die Mehrheit der Zeitarbeiter wird somit fortan nicht in der Praxis nach dem generellen Prinzip des *Equal Pay*, sondern nach Tarif entlohnt werden.

III.3.2. Errichtung von Personal-Service-Agenturen (PSA)

Zur besseren Nutzung der Brückenfunktion der Zeitarbeit wurde durch das eGmDA die flächendeckende Einrichtung staatlich subventionierter vermittlungsorientierter Zeitarbeitsagenturen – so genannter Personal-Service-Agenturen (PSA) – in sämtlichen 181 Arbeitsamtsbezirken Deutschlands angestrebt.¹⁶ Vorrangiges Ziel der PSA ist die Vermittlung von Arbeitslosen über den Arbeitskräfteverleih in ein dauerhaftes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Arbeitslose erhalten einen befristeten Arbeitsvertrag mit der PSA, mit einer in der Regel vereinbarten Laufzeit von maximal zwölf Monaten.¹⁷ Lizenzen für den Betrieb einer PSA werden von dem jeweilig zuständigen Arbeitsamt vergeben, sind einer bestimmten Losgröße (Anzahl einzustellender Zeitarbeitskräfte) verpflichtet, meist auf 2 Jahre befristet und an die Anwendung eines Tarifvertrages für die Zeitarbeit gebunden.¹⁸ Das Vergabeverfahren erfolgte freihändig mit vorgeschaltetem öffentlichen Teilnahmewettbewerb. Hierbei sollten vorrangig Verleihunternehmen berücksichtigt werden, die bereits am Markt tätig waren und damit über nötige Kenntnisse und Kundenkontakte verfügten. In der Praxis traf dies jedoch oftmals nicht zu.¹⁹ Ansonsten konnte sich das entsprechende Arbeitsamt selbst über eine Kooperation an einer PSA beteiligen bzw. diese in Eigenverantwortung betreiben. Die PSA finanzieren sich über ihre Verleihgebühren sowie einer vermittlungsorientierten Förderung der BA. Letztere besteht aus einer jeweils degressiv gestalteten monatlichen Fallpauschale und einer pauschalen Vermittlungsprämie, die der PSA einen Anreiz bieten sollen, ihre Zeitarbeitskräfte

¹⁵ Im zweiten Fall ist dies aber nur für einen Zeitraum von maximal 6 Wochen zulässig. Ferner darf hierbei der Lohn in diesem Zeitraum nicht die Höhe des zuvor bezogenen Arbeitslosengeldes unterschreiten.

¹⁶ Eine ausführliche Diskussion der Organisations- und Vertragsstruktur sowie der bisherigen Tätigkeit der PSA findet sich in Jahn/Windsheimer (2004a/b).

¹⁷ Welche Arbeitslose in der PSA beschäftigt werden, wird zwischen Arbeitsamt und PSA vereinbart. Für Arbeitslose gelten die allgemeinen Zumutbarkeitsregelungen.

¹⁸ Nahezu die Hälfte aller laufenden PSA richtete sich Ende 2003 nach dem Tarifvertrag von Randstad (Jahn/Windsheimer, 2004a: 1).

¹⁹ Mit gut einem Viertel aller PSA Zuschläge war die niederländische Firma Maatwerk eindeutiger Marktführer unter den PSA Betreibern, obwohl sie erst seit 1997 in der Bundesrepublik tätig ist und daher auch bislang nicht über ein flächendeckendes Niederlassungsnetzwerk im Bereich der Zeitarbeit verfügte. Maatwerk Deutschland meldete Ende Februar 2004 Insolvenz an.

möglichst schnell in ein anderweitiges Dauerarbeitverhältnis zu vermitteln,²⁰ wobei die Nachhaltigkeit der erfolgten Vermittlung der PSA besonders vergütet wird.²¹

Die flächendeckende Errichtung von PSA könnte zu Verdrängungseffekten der gewerblichen Zeitarbeit führen, die den insgesamt erzielten Nettobeschäftigungseffekt und Vermittlungseffekt beträchtlich schmälern könnte. Eine erste Auswertung durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bestätigt, dass sich PSA Zeitarbeitskräfte nicht gravierend von denen in der allgemeinen Zeitarbeit unterscheiden (Jahn/Windsheimer, 2004b). Denn PSA rekrutieren ausschließlich aus einem Arbeitskräftepool, den auch gewerbliche Zeitarbeitsunternehmen vorrangig nutzen (Arbeitslose) und bedienen einen vermeintlich identischen Kundenkreis von Unternehmen. Aufgrund ihres lokalen Monopols (PSA Lizenz) und der damit verbundenen Subventionierung durch die BA besteht zudem die Gefahr eines Preisdumpings, indem marktübliche Stundenverrechnungssätze gewerblicher Zeitarbeitsunternehmen unterboten werden können. Eine quantitative Evaluierung dieser Effekte steht jedoch noch aus.

IV. Zeitarbeit in Deutschland: Stand und Entwicklung

IV.1. Zur Datenlage

In Deutschland stehen vorrangig zwei Informationsquellen zur Zeitarbeit zur Verfügung, die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜSTAT) sowie die IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1995 (IAB-Stichprobe) bzw. ihre Neuauflage als Regionaldatensatz der Bundesanstalt für Arbeit. Jedoch enthalten weder ANÜSTAT noch IAB-Stichprobe Informationen über das Entleihunternehmen und vernachlässigen damit die besondere Dreieckskonstellation dieses Teilarbeitsmarktes vollkommen. Wichtige Aspekte des Arbeitskräfteverleihs wie die sektorale Nutzungsstruktur der Zeitarbeit, oder die Anzahl und Dauern von Überlassungen werden entweder nicht erhoben (IAB-Stichprobe) oder nicht ausgewertet bzw. ausgewiesen (ANÜSTAT). Andere häufig in der empirischen Wirtschafts- und Sozialforschung verwendeten Datenquellen wie das Sozio-Ökonomische Panel (SOEP) oder der Mikrozensus erfassten oder erfassen Zeitarbeit bislang nicht als eigenständige Beschäftigungsform.²² Im Fazit ist die Datenlage für empirische Untersuchungen der Zeitarbeit in Deutschland als eindeutig unzureichend zu bewerten.

IV.1.1. Die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜSTAT)

Die ANÜSTAT, eine regelmäßig erscheinende statistische Berichterstattung, ist derzeit die Hauptinformationsquelle für die Dokumentation der zeitlichen Entwicklung der

²⁰ Grundlage der Förderung ist ein im Vergabeverfahren ermittelter Grundbetrag, der im Mittel der bereits laufenden PSA €1090 beträgt (Jahn/Windsheimer, 2004a: 4). Die monatliche Grundpauschale beträgt 100% (75%, 50%) dieses Grundbetrages während der ersten drei Monate (des vierten bis sechsten, siebten bis neunten Monats) der PSA-Beschäftigung. Die Vermittlungspauschale beträgt 200% (150%, 100%) des Grundbetrages, wenn der PSA-Beschäftigte während der ersten drei Monate (des vierten bis sechsten, nach dem sechsten Monat) durch die PSA an einen Arbeitgeber vermittelt wird.

²¹ Die Vermittlungspauschale wird in zwei Hälften ausgezahlt - die erste bei einer Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis von mehr als drei Monaten, die zweite bei einer nachweislich realisierten Beschäftigungsdauer über 6 Monate.

²² Seit der Erhebungswelle 2001 wird im SOEP eine Tätigkeit in der Zeitarbeit erfasst. Allerdings ist es hierbei bislang nicht möglich, einen festangestellten Disponenten von einer Zeitarbeitskraft zu unterscheiden. Aufgrund des Stichprobenumfangs des SOEP sowie des nach wie vor geringen Beschäftigungsanteils der Zeitarbeit ist die erreichte Fallzahl (N=181 in 2001, N=159 in 2002) allerdings gering. Eine erste Auswertung dieser Datenquelle in Bezug auf die Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitnehmern enthält die Arbeit von Kvasnicka/Werwatz (2003).

Beschäftigungsstruktur und -dynamik der Zeitarbeit in Deutschland (vgl. z.B. Klös, 2000; Garhammer, 2002; Deutscher Bundestag, 2000). Sie wird von der Bundesanstalt für Arbeit herausgegeben und basiert auf Daten, welche vorrangig zur Prüfung der Einhaltung der Vorschriften des AÜG seitens der Zeitarbeitsbetriebe erhoben werden. Laut Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) sind alle Zeitarbeitsunternehmen zwei Mal im Jahr zu statistischen Meldungen ihrer Tätigkeit an die Landesarbeitsämter (Erlaubnisbehörde) verpflichtet.²³ Diese Statistiken liegen auch den alle vier Jahre veröffentlichten Berichten der Bundesregierung über ihre Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu Grunde. Jedoch wird lediglich ein Bruchteil der erhobenen Informationen der Zeitarbeitgeber statistisch ausgewertet,²⁴ wobei gerade so wichtige Kenngrößen des tatsächlichen Arbeitskräfteverleihs (des Einsatzes bei einem Kundenunternehmen) wie die Überlassungsdauer und die Industriezugehörigkeit der Entleihbetriebe in der ANÜSTAT nicht ausgewiesen werden.

IV.1.2. IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1995 (IAB-Stichprobe)

Die IAB-Stichprobe bzw. ihre Neuauflage als Regionaldatensatz ist gegenwärtig die einzige Quelle für mikroökonomische Langzeituntersuchungen der gewerblichen Zeitarbeit in Deutschland.²⁵ Neuere wissenschaftliche Untersuchungen beruhen denn auch vorrangig auf dieser Datenquelle (z.B. Schröder, 1997; Jahn/Rudolph 2002; Kvasnicka/Werwatz 2002a/b). Die IAB-Stichprobe ist eine 1% repräsentative Stichprobe aller in den Jahren 1975-1995 jemals sozialversicherungspflichtig beschäftigter und in der Historikdatei der Bundesanstalt geführten Arbeitnehmer. Die Beschäftigungsinformationen entstammen den Meldungen von Arbeitgebern an die Träger des Sozialversicherungssystems. Zusätzliche Informationen, wie Betriebsangaben und Zeiten des Leistungsbezuges, werden hinzugefügt, so dass tagesgenaue Erwerbsverläufe einzelner Arbeitnehmer rekonstruiert werden können. Jedoch erfasst auch die IAB-Stichprobe keine Informationen über den Einsatz von Zeitarbeitskräften in Kundenbetrieben, sondern beschränkt sich allein auf das Beschäftigungsverhältnis zwischen Zeitarbeitsfirma und Zeitarbeitnehmer. Ein weiterer und zugleich gewichtiger Nachteil der IAB-Stichprobe ist, dass Neuauflagen erst mit einigen Jahren Verspätung der breiten Wissenschaft zur Verfügung gestellt werden. Das jüngste in der IAB-Stichprobe 1975-1995 erfasste Jahr liegt nun schon 9 Jahre zurück. Für die Untersuchung aktueller wirtschaftspolitischer Fragen – nicht nur in Bezug auf die Zeitarbeit - ist dies ein entscheidender Nachteil der IAB-Stichprobe für die angewandte Arbeitsmarktforschung.

IV.1.3. Anonymisierte Erwerbs- und Einsatzbiografien eines großen Zeitarbeitunternehmens

Aufgrund der schlechten Datenlage für empirische Untersuchungen der Zeitarbeit in Deutschland entstand im Rahmen einer Kooperation mit einem großen Zeitarbeitsunternehmen ein Firmendatensatz, der erstmalig anhand von Erwerbs- und

²³ Außerdem werden aus der Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit Informationen über die Bearbeitung der Anträge auf Erteilung einer Verleiherlaubnis ausgewertet.

²⁴ Diese umfassen u.a. die Zahl der überlassenen Leiharbeiter getrennt nach Geschlecht, nach der Staatsangehörigkeit, nach Berufsgruppen und nach der Art der vor der Begründung des Vertragsverhältnisses zum Verleiher ausgeübten Beschäftigung. Auch wird die Beschäftigungsdauer bei erfolgtem Austritt aus der Zeitarbeit in groben Kategorien ausgewiesen.

²⁵ Jedoch bedarf eine Untersuchung des Zeitarbeitsmarktes detaillierterer Industrieinformationen, als in dem public use file der IAB-Stichprobe enthalten sind. Die aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen eingeschränkte Verfügbarkeit dieser Zusatzinformationen hat dazu beigetragen, dass die IAB-Stichprobe außerhalb des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bisher kaum für die wissenschaftliche Analyse des deutschen Zeitarbeitsmarktes verwendet wurde. Für eine ausführliche Beschreibung der IAB-Stichprobe, siehe Bender, et al. (2000).

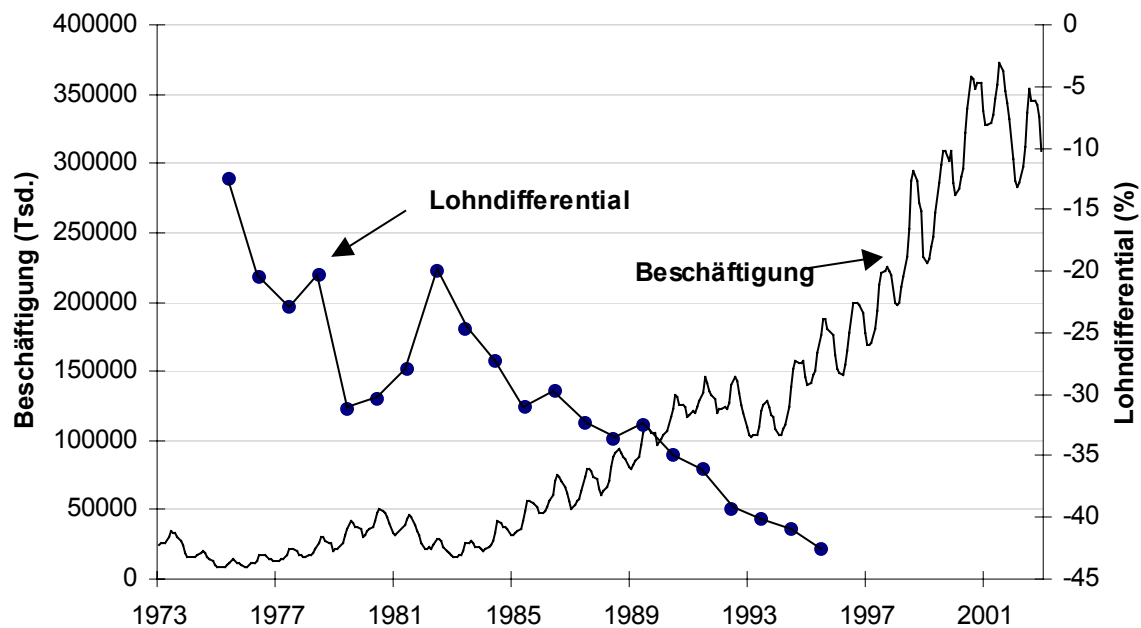
Einsatzbiographien detaillierte Untersuchungen des Arbeitskräfteverleihs aus der Sicht eines Verleihunternehmens ermöglicht. Die internen Arbeitsabläufe von Zeitarbeitsunternehmen, als zentralem Akteur auf diesem Teilarbeitsmarkt, galten bis dato als „black box“ (Garhammer, 2002: S. 32). Für den Zeitraum September 1999 bis März 2003 umfassen die erhobenen Daten dieses bundesweit durch ein großes Filialnetz vertretenen Unternehmens unter anderem Informationen über die arbeitsvertragliche Ausgestaltung der Zeitarbeitsverhältnisse (z.B. Befristungsstatus, vereinbarte Wochenarbeitszeit, etc.), die Einsatzzeiten und Nichteinsatzzeiten der Zeitarbeitskräfte bei verschiedenen Entleihbetrieben und damit deren Auslastung, die Gründe für den Nichteinsatz und die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen sowie die vom Verleihunternehmen erhobenen Stundenverrechnungssätze. Eine erste Auswertung dieser bislang nicht statistisch erfassten Kenngrößen enthält die Arbeit von Kvasnicka (2003).

IV.2. Die wichtigsten Fakten zur Zeitarbeit in Deutschland

IV.2.1. Umfang und Entwicklung des Zeitarbeitssektors

Seit Einführung des AÜG im Jahre 1972 hat sich der jahresdurchschnittliche Bestand an überlassenen Zeitarbeitnehmern vervierfacht (siehe Abbildung 1). Allein von 1993 bis 2002 stieg der Stichtagsbestand im Juni um 277%. Im selben Zeitraum ist in der Gesamtwirtschaft die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter um 3,6% gesunken. Gerade in der jüngeren Vergangenheit vollzog sich der rasante Beschäftigungsausbau in der Zeitarbeit somit vor dem Hintergrund allgemeiner Stagnation am Arbeitsmarkt, ohne von diesem spürbar nachhaltig beeinflusst worden zu sein. Dennoch ist der Beschäftigungsanteil der Zeitarbeit in der Volkswirtschaft nach wie vor bescheiden. So waren laut ANÜSTAT am 30.6.2002 nur 336.000 Zeitarbeitnehmer in einem Einsatz. Dies entspricht 1,22% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, bzw. 0,87% aller Erwerbstätigen in Deutschland, womit der deutsche Zeitarbeitssektor im internationalen Vergleich eine geringe Marktdurchdringung aufweist (vgl. CIETT, 2000). In den neuen Bundesländern hat sich die Beschäftigung in der Zeitarbeit von Juli 1991 bis Juli 1997 nahezu versechsfacht, während die alten Bundesländer im selben Zeitraum nur einen Anstieg um etwa 35% verzeichneten. Der Beschäftigungsanteil der neuen Bundesländer in der Zeitarbeit betrug im Juli 1997 dennoch lediglich 11%. Getrennte Angaben für die alten und neuen Bundesländer liegen in der ANÜSTAT nur bis Ende 1997 vor.

Abbildung 1 belegt außerdem einen ausgeprägten prozyklischen Verlauf des Einsatzvolumens an Zeitarbeitskräften. Gerade im unmittelbaren zeitlichen Umfeld der konjunkturellen Talsohlen Anfang der 80er und 90er Jahre brach das Wachstum des Bestandes an überlassenen Zeitarbeitskräften zunächst stark ein, um sich dann ebenso rasant binnen Jahresfrist wieder zu erholen. Die hierbei erzielten Veränderungsraten weisen Schwankungen in der Größenordnung von 20-30 Prozentpunkten auf. Weder Überstunden, noch befristete Arbeitsverhältnisse unterliegen einer solch hohen konjunkturellen Variabilität. Neben einem ausgeprägten prozyklischen Verlauf ist der Bestand an überlassenen Zeitarbeitskräften zudem starken saisonalen Schwankungen ausgesetzt. Beides belegt die deutliche Pufferfunktion der Zeitarbeit als externe Personalreserve für Unternehmen bei einer sich ändernden Auftragslage.

Abb. 1: Beschäftigung und relative Entlohnung in der Zeitarbeit, 1973-2002

Quelle: Beschäftigtenzahlen: ANÜSTAT der Bundesanstalt für Arbeit; Überlassene Zeitarbeiter am Monatsende; Bis 1991 altes Bundesgebiet. Lohndifferential: IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1995. Eigene Berechnungen.

Abbildung 1 zeigt zudem, dass der starke Beschäftigungsausbau der Zeitarbeit in Deutschland seit Mitte der 70er Jahre mit einer zunehmenden relativen Verschlechterung der durchschnittlichen Einkommen von Zeitarbeitern zu Arbeitnehmern in der Gesamtwirtschaft einher ging (siehe auch Abschnitt IV.2.3.). Obwohl sich keine Kausalität aus dieser gegenläufigen Entwicklung ableiten muss, wirft sich doch die Frage auf, ob die in der Zeitarbeit bis dato freie Lohnbildung vor dem Hintergrund steigender Arbeitslosigkeit eine im Gegensatz zur Gesamtwirtschaft moderate Lohnentwicklung ermöglichte und dadurch zum dokumentierten Beschäftigungsausbau der Branche im Zeitverlauf beitrug.

IV.2.2. Arbeitnehmerfluktuation in Zeitarbeit

Trotz ihres eher bescheidenen Beschäftigungsanteils ist die Bedeutung der Zeitarbeit für die Ausgleichsprozesse am deutschen Arbeitsmarkt groß. Denn die Beschäftigung in der Zeitarbeit unterliegt einer weitaus höheren Fluktuation als in der Gesamtwirtschaft. Bei einem jahresdurchschnittlichen Bestand von nur 319.000 Zeitarbeitern in 2002, gab es über das ganze Jahr insgesamt 823.000 Beschäftigungsverhältnisse in dieser Branche, da im selben Zeitraum mehr als 520.000 neue Beschäftigungsverhältnisse begründet wurden (es wurden auch 586.000 zerstört). Dies entspricht knapp 6% aller neu entstandenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse (ohne Auszubildende) in der Gesamtwirtschaft. Seit Mitte der 90er Jahre hat sich neben dem Beschäftigungs- auch der Zugangsanteil der Zeitarbeit nahezu verdoppelt. Für die Dynamik am deutschen Arbeitsmarkt ist die Zeitarbeit somit ein zunehmend bedeutender Faktor. Der jahresdurchschnittliche Bestand an Zeitarbeitern wird statistisch 1,7 mal im Jahr umgeschlagen oder erneuert (1980 noch 3,6-mal), d.h. knapp alle 7 Monate.²⁶ In der Gesamtwirtschaft beträgt der Vergleichswert nur rund 0,3 (Franz, 1999; 192), womit eine statistische Erneuerung der Beschäftigung lediglich alle 3,3 Jahre erfolgt.

²⁶ Gemessen anhand der Arbeitskräftefluktuationsrate ($= 0,5 * (\text{Zugänge} + \text{Abgänge}) / (\text{jahresdurchschnittlicher Bestand})$).

Der hohe Beschäftigungsumschlag in der Zeitarbeit ist ein Produkt aus hohen Zu- und Abgängen bzw. außerordentlich kurzen Beschäftigungsdauern. Im Jahr 2002 lag in über 60% aller beendeten Zeitarbeitsverhältnisse die Beschäftigungsdauer unter drei Monaten. Im Zeitverlauf ist allerdings eine deutliche Verlagerung zu längerfristigen Beschäftigungsverhältnissen in der Zeitarbeit feststellbar, die auch für den Rückgang der Arbeitskräftefluktuation verantwortlich zeichnet. Allerdings haben sich die Anteil verschoben: Während der Anteil von Beschäftigungsverhältnissen mit einer Dauer unter drei Monaten um etwa ein Drittel seit Anfang der 80er Jahre sank, stieg der Anteil beendeter Beschäftigungsverhältnisse mit drei oder mehrmonatiger Dauer im selben Beobachtungszeitraum um das 2,6-fache.²⁷ Zum einen ist dies sicherlich auf die sukzessive Erhöhung der Überlassungshöchstdauer von zunächst 3 auf 6 (1985), dann 9 (1994), 12 (1997) und zuletzt 24 (2002) Monaten zurückzuführen (siehe Tabelle 1). Zum anderen greifen Unternehmen zunehmend als festen Bestandteil ihrer mittelfristigen Personalplanung auf den Einsatz von Zeitarbeitern zurück (Deutscher Bundestag, 2000).

Da die Gründe für die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses in der ANÜSTAT nicht erfasst werden, lässt sich keine Bewertung der Kurzfristigkeit von Zeitarbeitverhältnissen hinsichtlich ihrer Stabilität bzw. Fragilität vornehmen. Für ein großes Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland zeigt Kvasnicka (2003) aber, dass es sich bei der Mehrheit der in den Jahren 1999-2003 erfolgten Beendigungen eines Arbeitsverhältnisses nicht um Kündigungen seitens der Zeitarbeitunternehmens (40.4%), sondern seitens des Zeitarbeitnehmers (24.2%), bzw. einvernehmlicher Auflösungen (15.4) oder Trennungen gemäß der Vertragslaufzeit eines befristeten Arbeitsvertrages (17.5%) handelt. Eine Minderheit (2.4%) wechselte zu einer anderen Niederlassung des Unternehmens.

Die hohe Fluktuation des Sektors bietet eine alternative Erklärung für die bescheidene Bestandsgröße des Zeitarbeitssektors. Anhand der Beschäftigtenstichprobe des IAB lassen sich auf eine Art, welche bekannten Analysen der US-CPS ähnelt (siehe hierzu z.B. Clark/Summers, 1979; Darby et al., 1985), Abgangsquoten für die Arbeitsmarktzustände permanente Beschäftigung (E^P), Beschäftigung in einem Zeitarbeitsunternehmen (E^T), registrierte Arbeitslosigkeit (U) und „nicht BA-erfasst“ bzw. nicht sozialversicherungspflichtig erwerbstätig (N) ermitteln. Der letzte Zustand schließt sowohl Nichterwerbspersonen als auch Beamte, Selbständige und andere ILO-relevante Formen der Erwerbstätigkeit ein, die nicht als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gelten. Die durchschnittlichen monatlichen Übergangsraten für das Jahr 1995 sind in der Tabelle 2 ausgewiesen.²⁸

Mehrere Erkenntnisse können dieser Tabelle entnommen werden. Erstens ist die Stabilität der Zeitarbeitsbeschäftigung, mit einer monatlichen Abgangsquote von insgesamt 10,4%, deutlich niedriger als diejenige herkömmlicher Beschäftigungsverhältnisse; die Hälfte der Abgänge aus der Zeitarbeit erfolgt hierbei in die Kategorie „nicht BA-erfasst“ und ein Drittel in herkömmliche Beschäftigung.²⁹ Mit Hilfe der üblichen Formel übersetzt sich die Abgangsrate in eine (unbedingte) erwartete Verweildauer in der Zeitarbeit von etwa 9,6 Monaten.³⁰ Bemerkenswert ist auch, zumal

²⁷ Quelle: ANÜSTAT (bis 1991: altes Bundesgebiet).

²⁸ Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), welches diese Daten verwaltet, stellt der Wissenschaft derzeit keine aktuelleren Daten als public-use file zur Verfügung.

²⁹ Erfolgt nach einem Austritt aus einem Zeitarbeitsverhältnis, anderweitiger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oder registrierter Arbeitslosigkeit binnen 30 Tagen kein erneuter Eintritt in einen dieser drei Zustände, so wertet dies Tabelle 3 als Übergang in die Kategorie „nicht BA-erfasst“. Über einen längeren Betrachtungszeitraum stellen die Abgangsquoten in die ersten drei Zustände somit eine Untergrenze dar.

³⁰ Sei λ die unbedingte Abgangswahrscheinlichkeit pro Monat, ließe sich die erwartete Verweildauer berechnen als $\lambda + 2\lambda(1-\lambda) + 3\lambda(1-\lambda)^2 + 4\lambda(1-\lambda)^3 + \dots = \lambda(1 + 2(1-\lambda) + 3(1-\lambda)^2 + 4(1-\lambda)^3 + \dots) = 1/\lambda = 1/0,104 = 9,6$ Monate. Die

es sich hierbei um eine Untergrenze handelt, dass 3,5% aller Zeitarbeitnehmer im Monat die Branche für ein anderweitiges sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis verlassen. Sehr auffällig ist die geringe Abgangsquote aus der Arbeitslosigkeit in die Zeitarbeit, die zweifelsohne zur geringen Größe dieses ansonsten dynamischen Sektors beiträgt.

Tabelle 2: Abgangsquoten in der IAB Stichprobe, monatlich 1995 (%)

in den Zustand aus dem Zustand	Zeitarbeit	abhängig beschäftigt	arbeitslos gemeldet	nicht BA-erfasst
Zeitarbeit	89.56	3.52	1.74	5.18
abhängig beschäftigt	0.01	98.41	0.56	1.02
arbeitslos gemeldet	0.21	5.26	90.01	4.52
nicht BA-erfasst	0.03	0.89	0.33	98.75

Anmerkungen: Durchschnittliche Quotienten der monatlichen Abgängen aus jeweiligem Zustand und dem Bestand zum Monatsende. Nicht BA-erfasst (nicht sozialversicherungspflichtig erwerbstätig) schließt neben den Nichterwerbspersonen (Bestand geschätzt) unter anderem auch Selbständige und Beamte ein.

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1995. Eigene Berechnungen.

IV.2.3. Reallohnentwicklung

Ein zentraler ökonomischer Aspekt der Zeitarbeit ist ihre Entlohnung relativ zu herkömmlichen Arbeitskräften. Bis 2004 herrschte im Zeitarbeitssektor eine fast vollständig durch das Marktgeschehen gesteuerte Lohnfindung. Die bisherige Abwesenheit von Flächen- sowie Manteltarifverträgen wurde häufig auf den unzulänglichen Organisationsgrad bzw. die „Organisierbarkeit“ der Angestellten zurückgeführt, aber auch als notwendiger Ausgleich für eine außerordentlich hohe Regulierungsdichte gesehen. Es ist zu vermuten, dass durch diese Flexibilität in der Lohnfindung nicht nur eine marktgerechte Lohnbildung erfolgen, sondern sich auch ein Schattenlohn bilden kann, der die Zahlungsbereitschaft der Unternehmen für eine unbeschränktes Kündigungsrecht widerspiegelt.

Wissenschaftliche Untersuchungen auf diesem Gebiet sind für Deutschland allerdings bisher selten.³¹ Informationen über die Entlohnung von Zeitarbeitnehmern werden in der IAB-Stichprobe erfasst, die auch in mehreren Arbeiten deskriptiv ausgewertet wurden (Schröder 1997, Schröder/Rudolph, 1997, Jahn/Rudolph, 2002, Kvasnicka/Werwatz, 2002a/b). Im Ergebnis weisen diese Studien ein im allgemeinen wie auch im Bezug auf einzelne Bildungs-, Alters- und Berufsgruppen beträchtliches Lohndifferential in der Zeitarbeit relativ zur Gesamtwirtschaft aus, welches sich im Zeitverlauf zudem merklich erhöhte. Tabelle 3 vergleicht für den Beobachtungszeitraum der IAB-Stichprobe (1975-1995) die jahresdurchschnittliche Wachstumsraten der realen Bruttomonatseinkommen von

unbedingte Wahrscheinlichkeit, dass ein beschäftigter Zeitarbeitnehmer nach zwölf Monaten aus dem Sektor ausgetreten ist, beträgt $\lambda + \lambda(1-\lambda) + \lambda(1-\lambda)^2 + \dots + \lambda(1-\lambda)^{11} = \lambda[1 + (1-\lambda) + (1-\lambda)^2 + \dots + (1-\lambda)^{11}] = 1 - (1-\lambda)^{12} = 1 - (0,896)^{12} = 73\%$.

³¹ Auch in der internationalen Forschung liegen Untersuchungen zu diesem Bereich kaum vor (siehe z.B. Cohen/Haberfeld, 1993 für Israel; Segal/Sullivan, 1997/1998 für die USA). Zudem schränken mangelnde Datenqualität, bzw. methodische Defizite die Aussagekraft dieser Untersuchungen zum Teil ein (vgl. Muñoz-Bullón, 2000; Kvasnicka/Werwatz, 2002a).

Zeitarbeitnehmern mit denen von Arbeitnehmern in der Gesamtwirtschaft. Die Grundgesamtheit bilden hierbei vollzeiterwerbstätige Männer in den alten Bundesländern.³² Abbildung 1 und Tabelle 3 bestätigen nicht nur eine im Zeitverlauf zunehmende Verschlechterung der relativen Einkommen, sondern auch eine absolute Verschlechterung der Einkommen von Zeitarbeitern seit Mitte der 70er Jahre. In der Gesamtheit sind die Einkommen von Zeitarbeitern seit 1975 jahresdurchschnittlich real um 0.4% gesunken. Dies entspricht einem kumulativen realen Rückgang um 9%. In der Gesamtwirtschaft sind die realen Einkommen hingegen im gleichen Zeitraum um insgesamt 33% gestiegen.³³ Ferner wird in Tabelle 3 belegt, dass diese von der tariflichen Lohnentwicklung völlig abgekoppelte Reallohnabsenkung keineswegs mit der sich wandelnden beruflichen Zusammensetzung des Sektors zusammenhängt.

Tabelle 3: Reallohnentwicklung in der deutschen Zeitarbeit, 1975-95 (% p.a.)

	1975-1984	1985-1995	1975-1995
Zeitarbeit:			
<i>insgesamt:</i>	-0.5	-0.1	-0.4
<i>nach Ausbildung:</i>			
ohne Abschluss	-0.8	-0.3	-0.7
mit Abschluss	-0.4	0	-0.3
<i>nach Berufsgruppe:</i>			
Nichtfacharbeiter	-0.3	-0.2	-0.5
Facharbeiter	-0.1	-0.2	-0.2
Angestellte	2	-1	0.4
Gesamtwirtschaft:			
<i>insgesamt:</i>	1.1	1.5	1.4
<i>nach Ausbildung:</i>			
Ohne Abschluss	0.5	1.7	1.2
mit Abschluss	1.1	1.3	1.3
<i>nach Berufsgruppe:</i>			
Nichtfacharbeiter	1.1	1.3	1.3
Facharbeiter	0.7	1.5	1.2
Angestellte	1.8	1.2	1.6
Nachrichtlich: Standardabweichung			
Zeitarbeit	1.8	1	2.8
Gesamtwirtschaft	0.5	0.1	0.1

Quelle: IAB 1975-1995. Verwendeter Preisindex: jährlicher Preisindex für die Lebenshaltung (1995=100) privater Haushalte in Westdeutschland aus dem Jahresgutachten 2001 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

Vor dem Hintergrund äußerst kurzer Beschäftigungsdauern gewinnen aufgrund vergleichsweise geringerer innerbetrieblicher Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten (vgl. z.B. Wierlemann 1995; Segal/Sullivan, 1997; Paoli/Merllié, 2001; Storrie, 2002) bzw. negativer Stigmatisierung mögliche langfristige Einkommenseffekte einer Tätigkeit in der Zeitarbeit an Bedeutung. Die methodisch verwandten Arbeiten von Segal/Sullivan (1998) für die USA und Kvasnicka/Werwatz (2002a/b) für Deutschland, bis dato die international einzigen empirischen Untersuchungen zu diesem Sachverhalt, finden jedoch keine Evidenz dafür, dass eine Tätigkeit in der Zeitarbeit im Durchschnitt eine langfristige Einkommensverschlechterung zur Folge hat. Die Ergebnisse dieser Arbeiten nähern die Hypothese, dass eine Tätigkeit in der Zeitarbeit aus Arbeitnehmersicht investiven Charakter hat, für die auch Lohneinbußen befristet akzeptiert werden.

³² Männer stellen mit rund 75%-80% das Gros aller Zeitarbeitnehmer (vgl. Tabelle 4). Informationen über die neuen Bundesländer sind erst ab 1992 in der IAB-Stichprobe enthalten und bleiben bei dieser Langzeitbetrachtung deshalb unberücksichtigt.

³³ 1995 verdienten vollzeiterwerbstätige Männer in den alten Bundesländern in der Zeitarbeit nur rund 60% des Durchschnittseinkommens in der Gesamtwirtschaft.

IV.3. Betriebs- und Beschäftigungsstruktur der Zeitarbeit

IV.3.1. Verleihbetriebe

Neben der bereits dokumentierten hohen Beschäftigungsdynamik weist die Branche auch eine äußerst hohe Gründungsdynamik auf. So stieg die Anzahl der Verleihbetriebe vom Juni 1982 bis Juni 2002 um das 7,3-fache und damit merklich geringer als die Anzahl überlassener Zeitarbeitnehmer (11,5-fache) im gleichen Zeitraum, was im Ergebnis zu einem Anstieg der durchschnittlichen Betriebsgröße führte. Im Juni 2002 gab es 10855 Inhaber einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, von denen rund 40% unbefristet waren. 1982 lag der entsprechende Anteil noch bei knapp unter 21%.³⁴ Obwohl das Wachstum bei den zahlenmäßig stärkeren Mischbetrieben (8,7-fache) höher ausfiel als bei Betrieben mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung (6,1-fache), ist deren Beschäftigungsanteil gering. So beschäftigten Hauptzweckbetriebe (47% aller Betriebe), ein gutes Drittel davon unselbständige Zweigniederlassungen, im Juni 2002 mit rund 82% das Gros der in einem Einsatz befindlichen Zeitarbeitnehmer. Zum diesem Stichtag hatten denn auch 52% aller Mischbetriebe, im Vergleich zu nur 11% der Hauptzweckbetriebe, gegenwärtig keine Zeitarbeitskraft im Kundeneinsatz. Die Gruppe der Mischbetriebe ist somit durch einen ausgeprägten randständigen Bereich gekennzeichnet. Hierbei handelt es sich mit großer Wahrscheinlichkeit um Betriebe, die lediglich bei Unterauslastung ihrer Stammebelegschaft diese befristet an andere Unternehmen verleihen.

Trotz eines im Zeitverlauf erkennbaren Etablierungs- und Konzentrationsprozesses, ist der deutsche Zeitarbeitsmarkt nach wie vor durch eine große Anzahl kleinerer Betriebe geprägt. Im europäischen Vergleich gehört Deutschland zu den meist fragmentierten Zeitarbeitsmärkten (vgl. CIETT, 2000). Die Ursachen hierfür sind bislang unerforscht. Kleinere Betriebsgröße und eine hohe Anzahl von Anbietern sprechen jedoch insgesamt für niedrige Marktzugangsbarrieren sowie einen komparativen Vorteil kleiner gegenüber großen betrieblichen Einheiten. Letzteres mag Ausdruck einer notwendigen räumlichen Nähe zu Kundenunternehmen mit längerfristiger Bindung auf vorrangig lokal geprägten Arbeitsmärkten sein. In einer Fallstudie findet Kvasnicka (2003) denn auch auf der Ebene einzelner Niederlassungen eine unter Entleihbetrieben starke Konzentration des Nutzungsvolumens (im Arbeitseinsatz geleistete Stunden) von Zeitarbeitskräften.

IV.3.2. Entleihbetriebe

Weder IAB-Stichprobe noch ANÜSTAT erfassen Informationen über Entleihbetriebe, so dass bis dato Ungewissheit darüber besteht, wie lange und wo hauptsächlich Zeitarbeitskräfte eingesetzt werden. Bisherige Studien (Rudolph/Schröder, 1997 auf Basis der IAB/Ifo-Befragung zum Personalbedarf von 1994; Boockmann/Hagen, 2001 auf Basis des IAB Betriebspanels) beschränkten sich lediglich auf die Frage, ob Betriebe Zeitarbeit überhaupt als Personalanpassungsinstrument nutzen oder nicht. Das Ergebnis von Rudolph/Schröder (1997) lautet, dass 18,2% (9,5%) der befragten Betriebe in den alten (neuen) Bundesländern im zurückliegenden Jahr von Zeitarbeit Gebrauch gemacht haben und dass die Nutzungswahrscheinlichkeit mit der Betriebsgrößenklasse des Entleihers steigt, wobei diese Betriebe vorrangig aus der Stahl- und Leichtmetallindustrie, der Elektrotechnik, dem Maschinenbau sowie der Land- und Forstwirtschaft stammen. Boockmann/Hagen (2001) kommen anhand des IAB-Betriebspanels für die Jahre 1994-1998 zu einem ähnlichen Ergebnis. Eine aktuelle Umfrage des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW,

³⁴ Die Anzahl der Verleihbetriebe unterscheidet sich von derjenigen der Erlaubnisinhaber, da letztere mehrere rechtlich unselbständige Zweigniederlassungen betreiben können.

2003) unter Zeitarbeitsfirmen ermittelt indes den Anteil an Betrieben die mehr als 20% ihrer Zeitarbeitnehmer in einen bestimmten Sektor verleihen. Mit Abstand führend erwies sich hierbei die Metallindustrie (53.9%), gefolgt von dem sonstigen Dienstleistungsgewerbe (20.6%) und der Elektroindustrie (18.3%) (ebenda, S. 4). Da in der Auswertung jedoch nicht für die Betriebsgrößen der einzelnen befragten Unternehmen kontrolliert wurde, lässt auch diese Untersuchung keinen eindeutigen Rückschluss darüber zu, wo Zeitarbeiter (im Volumen) vorrangig eingesetzt werden.³⁵

IV.3.3. Sozio-ökonomische Merkmale von Zeitarbeitnehmern

Seit Anfang der 80er Jahre werden Zeitarbeiter überwiegend aus der Nichtbeschäftigung (Arbeitslosigkeit, bzw. Nichterwerbstätigkeit) eingestellt. Im Verlauf des konjunkturellen Abschwungs Anfang der 80er ist der Anteil binnen zwei Jahren von 40% auf gut 55%, Anfang der 90er Jahre dann auf über 60% gestiegen, ein Niveau auf welchem er sich seither bewegt (65.3% im Jahr 2002). Unmittelbar beschäftigt vor dem Eintritt in die Zeitarbeit waren demnach zuletzt nur gut ein Drittel aller Arbeitnehmer. Zeitarbeit bietet somit für vormalig arbeitslose, bzw. nichterwerbstätige Arbeitnehmer zunehmend eine (Wieder-)Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt. Im Jahr 2002 nutzten 340.000 zuvor nicht beschäftigte Arbeitsuchende die Möglichkeit der Zeitarbeit, um Zugang zu bezahlter Arbeit zu erlangen. In einer Zeitarbeitnehmerbefragung des Instituts für Wirtschaft und Gesellschaft (IWG) aus dem Jahre 1995 ist denn auch die Vermeidung von Arbeitslosigkeit mit einem Anteil von 57% der am häufigsten angeführte Grund für die Aufnahme einer Tätigkeit in der Zeitarbeit (vgl. IWG, 1995).

Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft weist die Beschäftigungsstruktur in der Zeitarbeit einige markante und im Zeitverlauf nachhaltige Unterschiede auf (Tabelle 4).³⁶ So sind Männer und Ausländer in der Zeitarbeit erheblich überrepräsentiert. Des weiteren sind Zeitarbeitnehmer im Schnitt jünger, verfügen weitaus häufiger über keine Berufsausbildung und sind öfters als Nichtfacharbeiter tätig. Ursächlich für den niedrigen Anteil weiblicher Arbeitnehmer in der Zeitarbeit dürfte die vorrangige Ausrichtung der Branche auf den gewerblich, industriellen Bereich sein, in welchem traditionelle Männerberufe dominieren. Im Zeitverlauf ist der Männeranteil unter den Arbeitnehmern in der Zeitarbeit im Gegensatz zu einem rückläufigen Trend in der Gesamtwirtschaft sogar gestiegen. Gleiches gilt für den Anteil an Nichtfacharbeitern. Während der Ausländeranteil in der Gesamtwirtschaft und der Zeitarbeit einen abnehmenden Trend aufweist, ist der Anteil von Arbeitnehmern ohne Berufsausbildung in der Gesamtwirtschaft gesunken, in der Zeitarbeit jedoch stagniert. Da der Rückgang des Anteils ausländischer Beschäftigter in der Gesamtwirtschaft aber stärker ausfiel als in der Zeitarbeit, hat sich auch hier der relative Abstand zur Leiharbeit im Zeitverlauf

³⁵ Über die Verteilung der Einsatzdauern von Zeitarbeitskräften gibt die Fallstudie von Kvasnicka (2003) detaillierte Auskunft. Zeitarbeiter die im Jahr 2000 in das betrachtete Unternehmen eintraten weisen durchschnittlich zwei Kundenüberlassungen mit einem Arbeitsvolumen von knapp unter 300 Stunden je Einsatz auf. Bei industriellen Berufen fallen die geleisteten Stunden hierbei im Mittel niedriger, bei Dienstleistungsberufen hingegen größer aus. So leisteten, zum Beispiel, Schlosser im Schnitt 242 Stunden, Elektriker und Hilfsarbeiter je 235 Stunden und Metallarbeiter 253 Stunden pro Kundeneinsatz. Im Gegensatz betrug die Einsatzdauer bei Bürohilfskräften 378 Stunden, bei Bürofachkräften 433 Stunden und bei Datenverarbeitern sogar 532 Stunden.

³⁶ Angaben zum Alter, der Berufsausbildung sowie der Stellung im Beruf werden in der ANÜSTAT nicht erfasst. In Tabelle 5 wurde deshalb bei diesen Attributen auf die IAB-Stichprobe zurückgegriffen, die aufgrund ihres Beobachtungszeitraumes (1975-1995) jedoch keine Angaben für das Jahr 2002 erlaubt. Angaben über das Alter, die berufliche Qualifikation und die Stellung im Beruf für das Jahr 2002 wurden von der BA zur Verfügung gestellt.

vergrößert. Nur beim Durchschnittsalter zeichnet sich eine Konvergenz der beiden Gruppen ab.

Tabelle 4: Ausgewählte Merkmale von Zeitarbeitern und Arbeitnehmern in der Gesamtwirtschaft im Zeitverlauf, 1980-2002

		1980	1985	1990	1995	2002
Geschlecht: (Anteil Männer)	Zeitarbeit	74	75	81	82	77
	Gesamtwirtschaft	61	60	59	56	55
Herkunft: (Anteil Ausländer)	Zeitarbeit	25	15	20	20	20
	Gesamtwirtschaft	10	8	8	8	7
Alter: (Mittelwert)	Zeitarbeit	31	30	32	34	35
	Gesamtwirtschaft	39	39	38	39	39
Berufliche Qualifikation: (Anteil ohne Berufsausbildung)	Zeitarbeit	30	26	27	26	30
	Gesamtwirtschaft	22	20	18	15	17
Stellung im Beruf: (Nichtfacharbeiter)	Zeitarbeit	33	31	36	36	47
	Gesamtwirtschaft	24	24	24	23	24

Quelle: Werte zu den Männer- und Ausländeranteilen, ANÜSTAT. Sonstige, IAB Stichprobe 1975-1995 bzw. BA. Alle Angaben außer dem Durchschnittsalter in Prozent. Eigene Berechnungen.

IV.3.4. Berufsstruktur in der Zeitarbeit und der Beitrag der Zeitarbeit zur Beseitigung berufsspezifischer Arbeitsmarktengpässe

Wie aus Tabelle 5 hervorgeht, unterscheiden sich die Berufsstrukturen in der Zeitarbeit und der Gesamtwirtschaft stark. Während in der Gesamtwirtschaft die Dienstleistungsberufe dominieren (Zeilen 10-15), sind es in der Zeitarbeit die gewerblichen Berufe (Zeilen 1-9). Im Zeitverlauf hat sich diese Diskrepanz zudem erheblich erhöht. Waren 1980 in der Zeitarbeit 66,9% und in der Gesamtwirtschaft 42,2% der Arbeitnehmer in gewerblichen Berufen tätig, so betragen 2002 die jeweiligen Anteilswerte 65,5%, bzw. 27,8%. Die mit Abstand größte Berufsgruppe in der Zeitarbeit stellten in 2002 die Hilfsarbeiter, deren Beschäftigungsanteil von 27,6% um mehr als das 18-fache über dem Vergleichswert in der Gesamtwirtschaft (1,5%) lag. Mit etwa 93.000 Hilfsarbeitern in der Zeitarbeit, waren rund 23% aller Hilfsarbeiter in Deutschland Ende Juni 2002 in der Zeitarbeit tätig. 1980 betrug der Zeitarbeiteranteil bei den Hilfsarbeitern nur 4%. Die Ausrichtung der Zeitarbeit hinsichtlich bestimmter beruflicher Tätigkeitsfelder tritt im Falle der Hilfsarbeiter somit besonders deutlich hervor. In 2002 entsprach der Gesamtbeschäftigungsanteil der fünf überproportional in der Zeitarbeit vertretenen Berufsgruppen 57,7% in der Zeitarbeit und nur 14,5% in der Gesamtwirtschaft. 1980 lagen die jeweiligen Anteil im Vergleich noch bei 46,7% und 18,8%. Der regelrechte Einbruch des Beschäftigungsanteils der Bauberufe in der Zeitarbeit ist dem 1982 eingeführten Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe geschuldet. Bis zur Mitte der 90er Jahre nahm der Anteil gewerblicher Berufe in der Zeitarbeit, gegenläufig zum Trend in der Gesamtwirtschaft, zu. Seit Ende der 90er Jahre kehrte sich diese Entwicklung jedoch abrupt um. Vor allem in den Jahren 1998 und 2002 brach der Anteil gewerblicher Berufe an allen Arbeitnehmern in der Zeitarbeit ein, d.h. war im Umkehrschluss eine starke Verlagerung zu den Dienstleistungsberufen zu beobachten.

Interessanterweise blieb die nachhaltige Expansion der Hilfsarbeiter von dieser jüngsten Entwicklung der gewerblichen Berufe insgesamt unberührt. Bei 5 der 8 Berufsgruppen die im Beobachtungszeitraum ein höheres Wachstum als der gesamte Beschäftigungsstand in der Zeitarbeit aufweisen, handelt es sich dennoch um Dienstleistungsberufe.³⁷ Deren Ausweitung ging jedoch von einer kleinen absoluten Zahlenbasis aus. Zudem begann, wie zuvor angemerkt, die Summe aller Dienstleistungsberufe erst gegen Ende der 90er Jahre merklich zu expandieren. So zeichnet denn auch im Beobachtungszeitraum 1980-2002 der betragsmäßige Anstieg aller Dienstleistungsberufe lediglich für rund ein Drittel (32,3%) des gesamten Beschäftigungsausbaus in der Zeitarbeit verantwortlich (jeweils Stichtag 30.6.). Dieser Anteil ist nur geringfügig größer als der alleinige Wachstumsbeitrag der Hilfsarbeiter (29,6%). Entgegen dem Trend in der Gesamtwirtschaft, vollzog sich somit die Beschäftigungsexpansion in der Zeitarbeit in den letzten zwei Jahrzehnten überwiegend im Bereich der gewerblichen Berufe, vor allem einfacher Hilfsarbeitertätigkeiten.

Tabelle 5: Berufsstruktur in Zeitarbeit und Gesamtwirtschaft, Juni 1980 und 2002

Berufsbereich/Berufsabschnitt	Beschäftigungsanteile			
	1980		2002	
	Zeitarbeit	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Gesamtwirtschaft
Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	0.6	2.1	0.4	1.6
Metallerzeuger, -bearbeiter	3.8	4.1	2.9	2.0
Schlosser, Mechaniker u.a.	18.0	8.4	16.6	6.8
Elektriker	5.6	2.9	7.1	2.5
Montierer und Metallberufe	4.0	2.6	3.5	1.8
Bauberufe	13.6	7.6	1.4	2.8
Bau-, Raumaustatter, Polsterer	1.3	0.9	0.4	0.7
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	15.3	0.8	27.6	1.5
Übrige Fertigungsberufe	4.6	12.7	5.6	8.3
Technische Berufe	2.6	6.2	4.2	7.0
Warenkaufleute	0.1	7.7	0.6	7.9
Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	22.2	18.0	10.2	21.4
Gesundheitsberufe	0.4	3.9	0.8	6.9
Allgemeine Dienstleistungsberufe	1.0	6.1	2.2	5.2
Übrige Dienstleistungsberufe	5.5	15.7	14.2	20.0
Sonstige Berufe	1.3	0.3	2.2	0.9

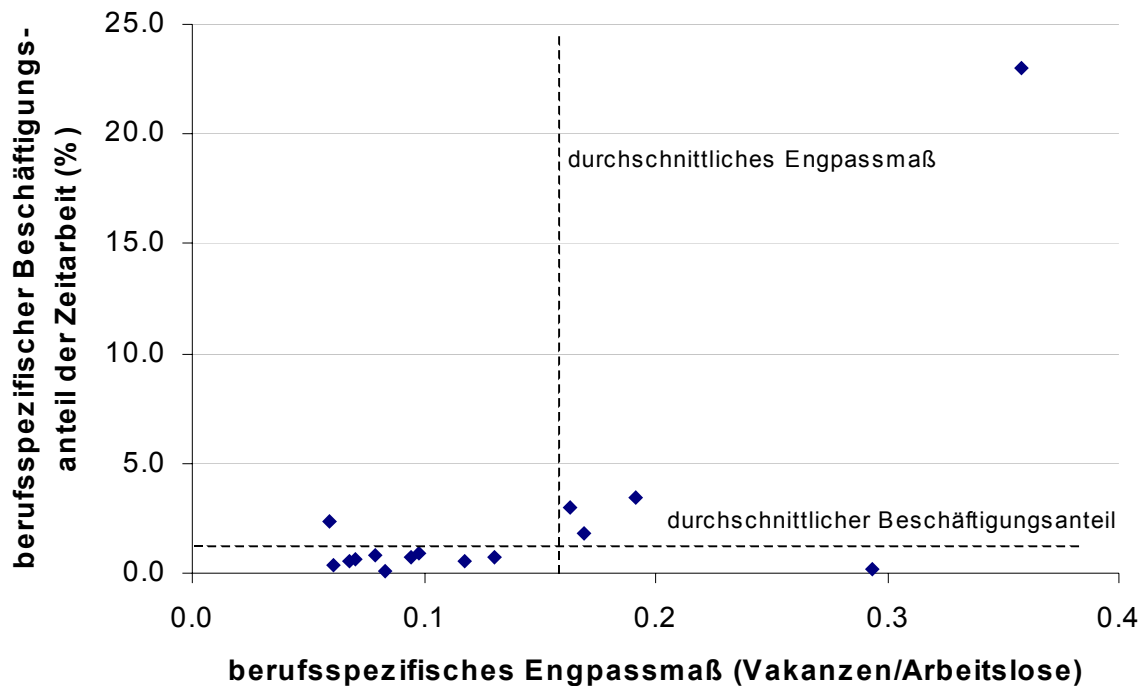
Quelle: ANÜSTAT und Bundesanstalt für Arbeit. Überproportional in der Zeitarbeit vertretene Berufsgruppen sind fett markiert. Eigene Berechnungen.

In Abbildung 2 werden die jeweiligen Beschäftigungsanteile der Zeitarbeit in den bereits betrachteten einzelnen Berufsgruppen dem Verhältnis des Bestandes von offenen Stellen zu Arbeitslosen gegenübergestellt. Letzteres ist ein Maß für berufsgruppenspezifische Engpässe am Arbeitsmarkt, da es Ungleichgewichte zwischen Arbeitsnachfrage und -angebot abbildet. Im Jahr 2002 betrug der Beschäftigungsanteil der Zeitarbeit in der Gesamtwirtschaft 1,2%. Das Engpassmaß im Durchschnitt aller betrachteten Berufsgruppen lag bei 0,14, d.h. sieben Arbeitslose kamen im Bestand auf eine offene Stelle. Für 4 der 5 überproportional in der Zeitarbeit vertretenen Berufsgruppen (siehe Tabelle 5) liegt das entsprechende Engpassmaß über diesem Mittelwert. Die Ausnahme bilden hierbei die Montierer und Metallberufe. In ihrer berufsspezifischen Ausrichtung scheint die Zeitarbeit somit relativ stark gerade diejenigen Arbeitsmarktsegmente zu bedienen, in denen das Angebot im Vergleich zur Nachfrage relativ gering ausfällt.

³⁷ Die Beschäftigung in der Zeitarbeit stieg im Beobachtungszeitraum 1980-2002 um das 7,2-fache. Bei den 5 Dienstleistungsberufsgruppen handelt es sich um technische Berufe, Warenkaufleute, Gesundheitsberufe sowie die Gruppen der allgemeinen und übrigen Dienstleistungsberufe. Die 3 überdurchschnittlich gewachsenen gewerblichen Berufsgruppen sind die Elektriker, Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe und die Gruppe der übrigen Fertigungsberufe.

Zusätzliche Auswertungen bestätigen diese Einschätzung. So ist ein einprozentiger Anstieg im berufsspezifischen Engpassmaß im Mittel mit einer einprozentigen Zunahme des berufsspezifischen Beschäftigungsanteils der Zeitarbeit verbunden, ein in der Tat in seiner Größenordnung bedeutsamer Zusammenhang.³⁸

Abbildung 2: Berufsgruppenspezifische Beschäftigungsanteile der Zeitarbeit und Arbeitsmarktengpässe, 2002



Quelle: ANÜSTAT und Bundesanstalt für Arbeit. Beschäftigte in Zeitarbeit und Gesamtwirtschaft (Stichtag 30.6.). Arbeitslose, offene Stellen und Engpassmaß (Stichtag Ende September). Eigene Berechnungen.

IV.4 Beschränkung eines weiteren Ausbaus der Zeitarbeit durch Angebot oder Nachfrage?

Eine dynamische Betrachtung des Zeitarbeitssektors veranschaulicht diejenigen Schlüsselgrößen, welche eine zentrale Rolle für die relative Größe des Zeitarbeitssektors spielen. Zu diesem Zweck betrachten wir folgendes einfaches Modell zur Analyse der Dynamik am Arbeitsmarkt. Der Einfachheit halber werden die Bestände Arbeitslosigkeit und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt zusammengefasst zu dem Bestand N , während ET und EP die jeweiligen Bestände an Zeitarbeitnehmern und herkömmlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wiedergeben. Bezeichnet man die Anteile der jeweiligen Zustände mit kleinen Buchstaben, ergibt sich $e^T + e^P + n = 1$.³⁹ Ferner sei die augenblickliche Abgangsrate aus dem Zustand i in den Zustand j (bezogen auf den Bestand im Zustand i zum Periodenbeginn) mit f^{ij} gekennzeichnet. Die Übergänge zwischen den drei Beschäftigungszuständen lassen sich durch folgende Gleichungen erfassen:

³⁸ Hierbei handelt es sich um den geschätzten Koeffizienten in einer log-log (konstanten Elastizität) Regression der logarithmierten berufsspezifischen Beschäftigungsanteile (y) auf die logarithmierten berufsspezifischen Engpassmaße (x): $y = 1,029x - 2,4594$, mit $R^2 = 0,18$. Der geschätzte Koeffizient ist signifikant auf dem 11% Niveau.

³⁹ Die Abkürzungen sind aus dem Englischen übernommen: temporary employment (e^T), permanent employment (e^P) und nonemployment (n).

$$\dot{e}^P = f^{NP} n + f^{TP} e^T - (f^{PU} + f^{PT}) e^P \quad (1)$$

$$\dot{e}^T = f^{NT} n + f^{PT} e^P - (f^{TP} + f^{TN}) e^T \quad (2)$$

$$\dot{n} = f^{TN} e^T + f^{PN} e^P - (f^{NP} + f^{NT}) n \quad (3)$$

Aus Tabelle 2 ging hervor, dass die Übergangsrate aus regulärer Beschäftigung in die Zeitarbeit verschwindend klein ist; sie wird demzufolge auf Null gesetzt ($f^{PT}=0$). Das System besitzt dann die folgende *steady-state* Lösung:

$$e^P = \frac{f^{NP} f^{TN} + (f^{NP} + f^{NT}) f^{TP}}{f^{NP} f^{TN} + (f^{NP} + f^{NT}) f^{TP} + f^{PN} (f^{NT} + f^{TP} + f^{TN})} \quad (4)$$

$$e^T = \frac{f^{NT} f^{PN}}{f^{NP} f^{TN} + (f^{NP} + f^{NT}) f^{TP} + f^{PN} (f^{NT} + f^{TP} + f^{TN})} \quad (5)$$

$$n = \frac{f^{PN} (f^{TP} + f^{TN})}{f^{NP} f^{TN} + (f^{NP} + f^{NT}) f^{TP} + f^{PN} (f^{NT} + f^{TP} + f^{TN})} \quad (6)$$

Eindeutig positiv wirkt die Abgangsquote aus der Nichtbeschäftigung in die Zeitarbeit (f^{NT}) auf die Höhe der Zeitarbeitsbeschäftigung (e^T) und negativ auf die Höhe der Nichtbeschäftigung (n). Auch eindeutig und negativ ist der Einfluss der Abgangsquote aus der Zeitarbeit in herkömmliche Beschäftigungsverhältnisse (f^{TP}) auf das Niveau der Zeitarbeitbeschäftigung (e^T). Diese Übergangsraten deuten darauf hin, dass das Angebot an Arbeitsstunden im Zeitarbeitssektor den bindenden Engpass zu dessen Ausbau darstellt. Aus Tabelle 2 geht beispielsweise hervor, dass einer monatlichen Abgangsquote aus der Arbeitslosigkeit in den Zeitarbeitssektor von etwa 0,2% eine entsprechende Quote in ein unselbständiges Arbeitsverhältnis von 5,3% gegenübersteht, d.h. etwa dem 26-fachen. Bei den hohen Auslastungsraten der privaten Zeitarbeitsunternehmen (Kvasnicka 2003) ist es wahrscheinlich, dass erhöhte Anmeldungen von Arbeitnehmern bei diesen zu vermehrten Einstellungen und Einsätzen führen würden.⁴⁰

Mit Hilfe der Formeln (4)-(6) können einfache Simulationsrechnungen durchgeführt werden, um die Empfindlichkeiten der Bestände auf Veränderungen der Raten im *steady state* zu untersuchen. Eine Erhöhung der Abgangsquote aus dem Zustand „Nicht in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis“ in den Zustand „Beschäftigt in einem Zeitarbeitsunternehmen“ von 0,05% (im Jahr 1995) auf 0,5% würde, *ceteris paribus*, zu einer Erhöhung von e^T um 0,3% auf 2,4% der erwerbsfähigen Bevölkerung führen. Über den Sprungbrett-Effekt würde sich e^P von 45,2% auf 46,8% erhöhen. Die Nichtbeschäftigung (n) fiel somit um 3,3% Prozentpunkte gemessen an der erwerbsfähigen Bevölkerung. Eine noch kräftigere Erhöhung der Abgangsquote in die Zeitarbeit auf 1% pro Monat – immerhin niedriger als die entsprechende Quote in die abhängige Beschäftigung – ließe den Zeitarbeitssektor auf ein britisches bzw. niederländisches Niveau von 4,5% anwachsen, währenddessen sich der

⁴⁰ Umfrageergebnisse unter deutschen Zeitarbeitsunternehmen hinsichtlich möglicher arbeitsangebotsseitiger Beschränkungen liegen zwar nicht vor, jedoch zitiert Bronstein (1991) eine französische Studie, der zufolge die Zeitarbeitsindustrie in Frankreich schätzungsweise 30% der Nachfrage von Entleihunternehmen im Jahr 1989 aufgrund unzureichendem Arbeitsangebot nicht bedienen konnte.

sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsanteil um 3,2% Prozentpunkte auf 48,4% erhöhen würde. Das Beispiel verdeutlicht, dass eine Erhöhung des effektiven Arbeitsangebots im privaten Zeitarbeitssektor, bei konstanter Dynamik, zu einer starken Expansion der Beschäftigung sowohl in Der Zeitarbeit als auch in der Gesamtwirtschaft führt.

VI. Schlussfolgerungen und Ausblick

Zeitarbeit gewinnt in Deutschland zunehmend an Bedeutung. Sie bietet dem Unternehmenssektor eine attraktive Option flexibler Personalanpassung und eröffnet den Arbeitslosen eine (Wieder-) Einstiegsmöglichkeit in den ersten Arbeitsmarkt. Effizienz wird im allgemein gesteigert, indem Informationsschranken überwunden, Einstellungs- und Vermittlungskosten vermieden und das Kündigungsrisiko durch eine Mehrzahl von Abnehmern gemindert wird. Mit einem Anteil von knapp über einem Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer, ist die Zeitarbeit nach wie vor ein kleiner Sektor. Dennoch spielt die Zeitarbeit aufgrund ihrer hohen Beschäftigungsdynamik bereits eine wichtige Rolle für den Arbeitsmarkt. Die umfassende Reform der Zeitarbeit ab 2004 bezeugt ein beschäftigungspolitisches Interesse, die Beschäftigungspotentiale in der Zukunft besser ausnützen zu wollen.

Der zum Teil überraschende empirische Befund lässt sich wie folgt zusammenfassen. Die bescheidene Größe des Zeitarbeitssektors kann auf eine hohe Beschäftigungsdynamik zurückgeführt werden: die Abgangsquote aus dem Zeitarbeitssektor ist acht bis neunmal so groß wie diejenige aus anderen Wirtschaftszweigen; die Arbeitnehmerfluktuation liegt bei 15% pro Monat. Letztlich ist die unbedingte Abgangswahrscheinlichkeit aus der Zeitarbeit in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durchaus positiv, liegt jedoch unter der entsprechenden Abgangsquote der registrierten Arbeitslosen.⁴¹ Die Höhe der von Entleihfirmen gezahlten Lohnaufschläge und der hohe Auslastungsgrad der Zeitarbeitsbeschäftigten deuten darauf hin, dass ein weiteres Wachstum der Branche eher durch ein unzureichendes Angebot an Arbeitskräften im Zeitarbeitssektor als durch eine zu niedrige Nachfrage der Entleiherunternehmen gebremst wird.

Für Arbeitnehmer ist allerdings die Attraktivität der Zeitarbeit relativ zu herkömmlicher Beschäftigung begrenzt. Auch wenn beobachtbare individuelle Merkmale berücksichtigt werden liegt die Entlohnung deutlich unter dem Niveau sozialversicherungspflichtig Beschäftigter. Die relative und absolute Verschlechterung der gezahlten Löhne im Beobachtungszeitraum 1975-95 spricht dafür, dass eine marktgerechte Entlohnung in den beobachteten Berufssparten deutlich unterhalb der gegenwärtig gezahlten liegen dürfte. Durch die Novelle des AÜG wird diese Lohnflexibilität ab 2004 gegen eine weitgehende Deregulierung des Sektors eingetauscht. Die Befristungs-, Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbote werden ersatzlos gestrichen, dafür werden die Löhne in der Zeitarbeit fortan durch kollektive Tarifverhandlungen bestimmt. Es bleibt abzuwarten, ob diese Umregulierung des Sektors insgesamt zu einer Erhöhung oder einer Abnahme der Flexibilität führen wird. Der Wirtschaftspolitik wird es nicht leicht gemacht, fundierte Entscheidungen im Bezug auf die Regulierung der Zeitarbeit zu treffen, wenn die Wissenschaft benachteiligten bzw. gar keinen Zugang zu Daten hat, die eine umfassende Untersuchung der Zeitarbeit in Deutschland ermöglichen. Grundlegende Aspekte des Zeitarbeitsmarktes werden unerforscht bleiben.

⁴¹ Natürlich verbirgt die unbedingte Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit unter den Arbeitslosen eine hohe Heterogenität.

Literaturverzeichnis

- Almus, M./Engeln, J./Lechner, M./Pfeiffer, F./Spengler, H. (1999), Wirkungen gemeinnütziger Arbeitnehmerüberlassung in Rheinland-Pfalz, *Beitrag zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 225 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Autor, D. (2001), Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training?, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 116 (4), S. 1409-1448.
- Autor, D. (2003), Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing, *Journal of Labor Economics*, vol. 21(1), S. 1-42.
- BA (2002) (Bundesanstalt für Arbeit), Arbeitsmarkt 2001, *Sonderheft der Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA)* vom 17. Juni 2002.
- Baur, U. (2003), Arbeitsmarkt – Erste Schritte zur Umsetzung des Hartz-Konzepts, *Bundesarbeitsblatt*, Nr. 1/2003, S. 4-9.
- Becker, G. (1964), *Human Capital*, University of Chicago Press, Chicago.
- Bender, S./Haas, A./Klose, C. (2000), Die IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1995, *ZA-Information*, Nr.45/2000.
- Boockmann, B./Hagen, T. (2001), The Use of Flexible Working Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel, *ZEW Diskussionspapier*, Nr. 01-33.
- Brose, H. G./Schulze-Böing, M./Meyer, W. (1990), *Arbeit auf Zeit – Zur Karriere eines 'neuen' Beschäftigungsverhältnisses*, Leske + Budrich, Opladen.
- Bundesministerium der Justiz (2002), Erstes Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, *Bundesgesetzblatt*, Jhrg. 2002, Teil I, Nr. 87, ausgegeben zu Bonn am 30.12.2002.
- CIETT (2000) (International Confederation of Private Employment Agencies), *Orchestrating the evolution of Private Employment Agencies towards a stronger society*, Brüssel.
- Clark, K.B./Summers, L.H. (1979), Labor Market Dynamics and Unemployment: A Reconsideration", *Brookings Papers on Economic Activity*, 1(1979), S. 13-69.
- Cohany, S.R (1998), Workers in Alternative Employment Arrangements: A Second Look, *Monthly Labor Review*, Vol. 121, Nr. 11, S. 3-21.
- Cohen, Y./Haberfeld, Y. (1993), Temporary Help Service Workers: Employment Characteristics and Wage Determination., *Industrial Relations*, Nr. 32, S. 272-287.
- Darby, M./Haltiwanger, J./Plant, M. (1985), Unemployment Rate Dynamics and Persistent Unemployment Under Rational Expectations, *American Economic Review*, September 1985, S. 614-637.
- Deutscher Bundestag (2000), Neunter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung – BillBG – , *Bundestagsdrucksache* 14/4220, vom 4.10.2000.
- Dunnewijk, T.J.A. (2000), Temporary work agencies in the Netherlands: emergence and perspective, *CPB-Report*, Nr.1/2001.
- ECORYS-NEI (2002), Rationale of Agency Work. European labour suppliers and demanders' motives to engage in agency work, *Auftragsstudie für CIETT*, Dezember 2002, Rotterdam.
- Eichler, M./Lechner, M. (2002), An Evaluation of Public Employment Programmes in the East German State of Sachsen-Anhalt, *Labour Economics*, 9, S. 143-186.
- Finegold, D./Levenson, A./Van Buren, M. (2003), A Temporary Route to Advancement? The Career Opportunities for Low-Skilled Workers in Temporary Employment, in: Appelbaum, E./Bernhardt, A.D./Murnane, R.J. (Hrsg.), *The Future of Work: How and Why Low-Wage Jobs Are Changing*, New York: Russell Sage Foundation, 2003, S. 317-367.
- Franz, W. (1999), *Arbeitsmarktökonomik*, Springer Verlag, Berlin.

- Garhammer, M. (2002), *Temporary agency work: national reports. Germany*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Houseman, S.N./Kalleberg, A.L./Erickcek, G.A. (2003), The Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 53, S. 105-127.
- Hümmerich, K./Holthausen, J./Welslau, D. (2003), Arbeitsrechtliches im Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Heft 1.
- Van Ginkel, M.A./va Lin, M.H.H./Zwinkels, W.S. (2002), *Temporary agency work: national report. The Netherlands*, European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions, Dublin.
- ICG (2000) (Interconnection Consulting Group), *Der deutsche Zeitarbeitsmarkt: Aktuelle Situation und Perspektiven*, München.
- IW (2000) (Institut der Wirtschaft), Stellungnahme des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln (IW) zur öffentlichen Anhörung des Bundestagausschusses für Arbeit und Sozialordnung zum Gesetzentwurf der Fraktion der CDU/CSU, Berlin.
- IWG (1995) (Institut für Wirtschaft und Gesellschaft), *Die wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Zeitarbeit in Deutschland*, Gutachten des IWG Bonn i.A. der European Public Policy Advisers (UK) –EPPA–, Bonn.
- Jahn, E./Rudolph, H. (2002), Zeitarbeit – Teil I. Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive, *IAB Kurzbericht*, Nr.20/28.8.2002.
- Kaufmann, S. (1998), *Arbeitnehmerüberlassung. Allgemeiner Überblick und Auswirkungen der Reform auf die betriebliche Praxis*, RWS-Skript 294, RWS Verlag, Köln.
- Klös, H.P. (2000), Zeitarbeit – Entwicklungstrends und arbeitsmarktpolitische Bedeutung, *iw-trends* 27, Heft 1, S. 5-21.
- Kluve, J./Lehmann, H./Schmidt, C.M. (1999), Active Labor Market Policies in Poland: Human Capital Enhancement, Stigmatization or Benefit Churning, *IZA-Discussion Paper*, Nr 30, Januar 1999.
- Kvasnicka, M./Werwatz, A. (2002a), On the Wages of Temporary Help Service Workers in Germany, *Discussion Paper des Sonderforschungsbereich 373 der Humboldt-Universität zu Berlin*, 70/2002.
- Kvasnicka, M./Werwatz, A. (2002b), Lohneffekte der Zeitarbeit, *DIW Wochenbericht*, Nr. 49/2002, S. 847-854 .
- Kvasnicka, M. (2003), Inside the Black Box of Temporary Help Agencies, *Discussion Paper des Sonderforschungsbereich 373 der Humboldt-Universität zu Berlin*, 43/2003.
- Kvasnicka, M./Werwatz, A. (2003), Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern, *DIW Wochenbericht*, Nr. 46/2003, S. 717-725.
- Mas-Colell, A./Whinston, W./Green, J. (1995), *Microeconomic Theory*, Oxford University Press, Oxford, UK.
- Muñoz-Bullón, F. (2000), *The Economics of Labor Contracting Through Temporary Help Agencies*, Doctoral Dissertation, Department of Economics and Business, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.
- Oi, W. (1962), Labor as a Quasi-Fixed Factor, *Journal of Political Economy*, vol. 7, S. 538-555.
- Paoli, P./Merllié, D. (2001), *Third European survey on working conditions 2000*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Pietrzyk, U. (2003), Flexible Beschäftigungsform 'Zeitarbeit' auf dem Prüfstand, *Arbeit*, Heft 2, S. 112-130.
- Rudolph, H./Schröder, E. (1997), Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, 1/97, S. 102-126.

- Schröder, E. (1997), 'Arbeitnehmerüberlassung in Vermittlungsabsicht' Start oder Fehlstart eines arbeitsmarktpolitischen Modells in Deutschland?, *Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung* Nr. 209, Nürnberg.
- Segal, L.M./Sullivan, D.G. (1997), The Growth of Temporary Services Work, *Journal of Economic Perspectives*, Nr. 11 (2), S. 117-136.
- Segal, L.M./Sullivan, D.G. (1998), Wage Differentials for Temporary Services Work: Evidence from Administrative Data, *Federal Reserve Bank of Chicago Working Paper* WP-98-23.
- Spence, M. (1974), *Market Signalling: Informational Transfer in Hiring and Related Processes*, Cambridge, Harvard University Press.
- Spence, M. (1976), "Competition in Salaries, Credentials, and Signalling Prerequisites for Jobs," *The Quarterly Journal of Economics*.
- Storrie, D. (2002), *Temporary agency work in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Visser, J. (2000), Trends in unionisation and collective bargaining, *International Labour Office Report*, September 2000.
- Vitols, K. (2003), Die Regulierung der Zeitarbeit in Deutschland, *Duisburger Beiträge zur Soziologischen Forschung*, Nr. 5/2003.
- Waas, B. (2003), Temporary Agency Work in Germany: Reflections on Recent Developments, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 19/3, S. 387-40.
- Wierlemann, F. (1995), *Zeitarbeit in der Bundesrepublik Deutschland und den Niederlanden*, Europäische Hochschulschriften, Verlag Peter Lang, Frankfurt/Main.
- ZEW (2003) (Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung), *Perspektiven der Zeitarbeit. Ergebnisse der ZEW-Erhebung bei Zeitarbeitsunternehmen*, Broschüre des ZEW, Juli 2003, Mannheim.