

Ausgabe Nr. 20 / 28.8.2002

*In aller Kürze*

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

*Autor/in*

**Elke Jahn  
Helmut Rudolph**

## *Zeitarbeit – Teil I*

# Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive

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

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

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

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

## **Regulierung der Zeitarbeit in Deutschland**

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

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

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

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

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

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

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

### Funktionen von Zeitarbeit und Motive für ihre Nutzung

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

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

#### Zeitarbeitsfirmen

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

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

#### Wichtigste Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)

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

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

### Entleiher

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

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

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

### Zeitarbeiter

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

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

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

## Empirische Befunde

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

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

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

Abbildung 1

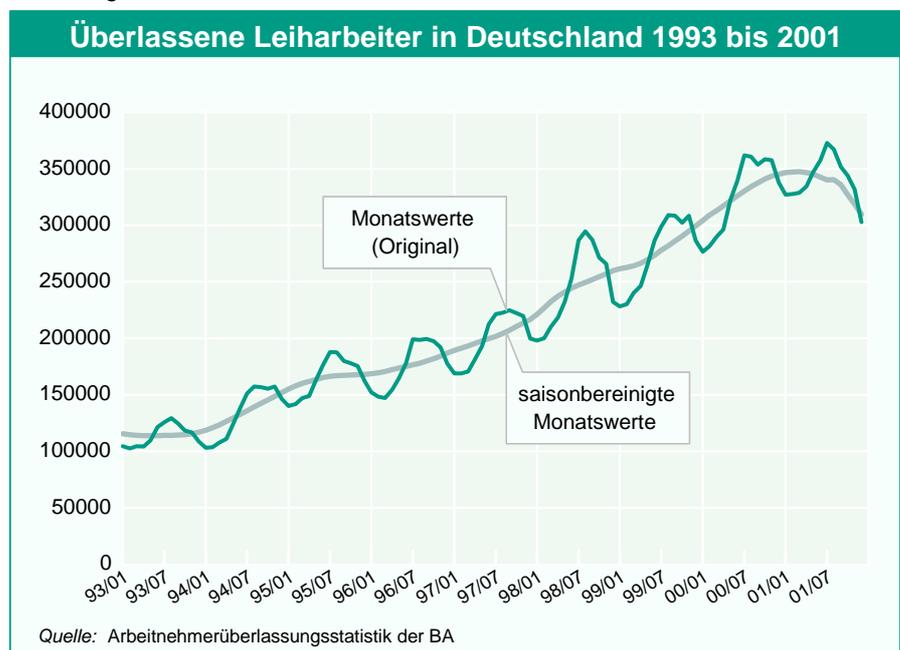


Tabelle 1

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

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

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA; eigene Berechnungen

Abbildung 2

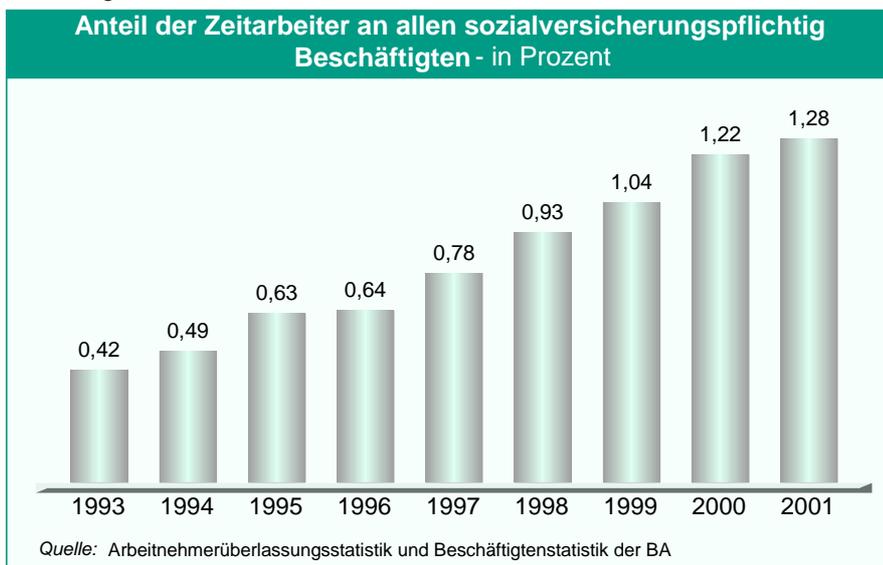


Tabelle 2

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

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabelle 3

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

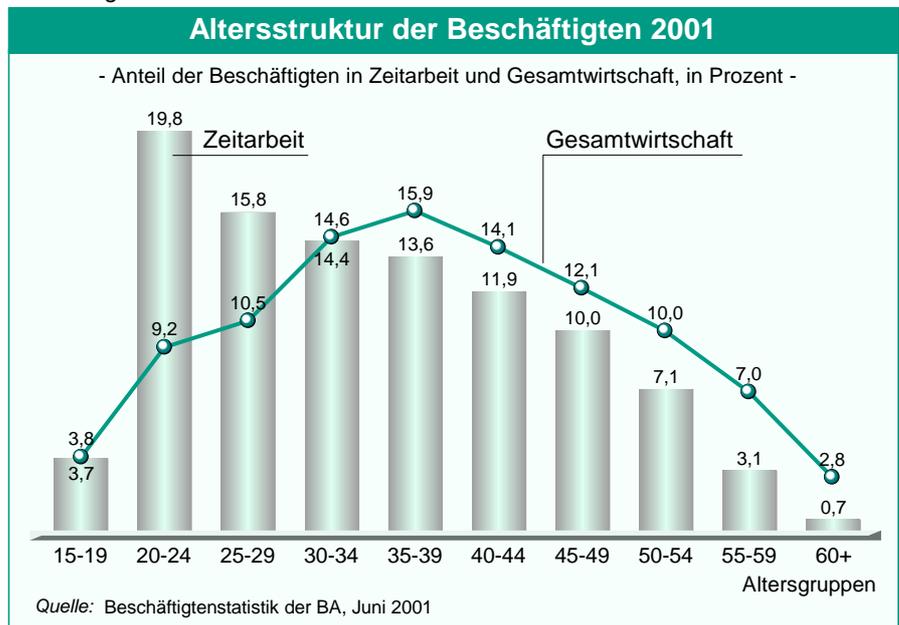
Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA; eigene Berechnungen  
Auswertungen der Beschäftigtenstatistik für 1997 zeigen, dass nur 15% der Leiharbeitsverhältnisse länger als ein Jahr gedauert haben.

Tabelle 4

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

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA; eigene Berechnungen

Abbildung 3



## Gründe für die Expansion der Zeitarbeit

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

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

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

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

Tabelle 5

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

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA; eigene Berechnungen

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

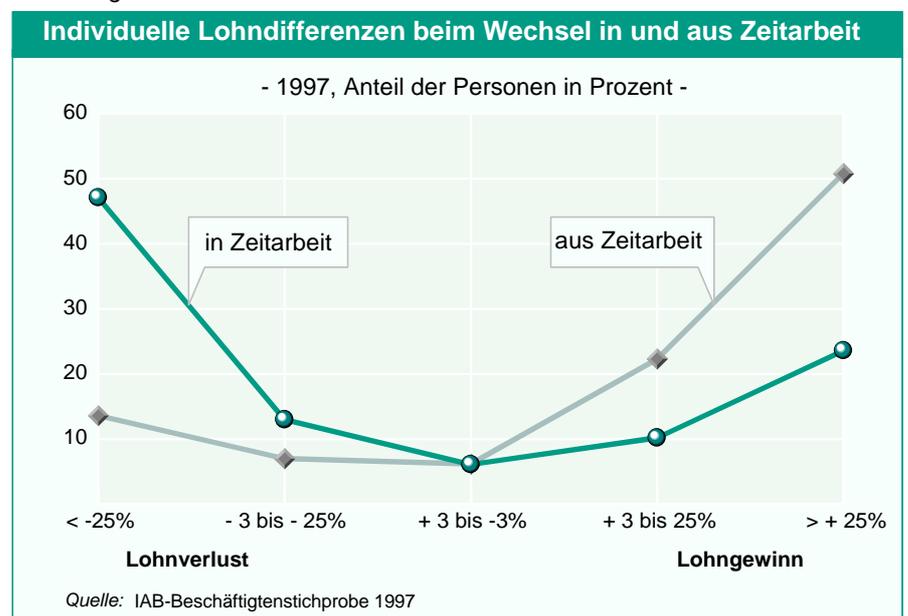
Tabelle 6

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

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA; eigene Berechnungen

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

Abbildung 4



## Fazit und Perspektiven

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

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

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

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

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

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

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

---

## Die letzten Ausgaben des **IAB**Kurzbericht im Überblick

---

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

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

---

### **IAB**Kurzbericht

Nr. 20 / 28.8.2002

#### **Redaktion**

Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

#### **Graphik & Gestaltung**

Monika Pickel, Elisabeth Strauß

#### **Technische Herstellung**

Hausdruckerei der BA

#### **Rechte**

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

#### **Bezugsmöglichkeit**

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

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

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

#### **Rückfragen zum Inhalt an**

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

**ISSN 0942-167X**