

Ausgabe Nr. 14 / 19.9.2006

## *In aller Kürze*

- Die Zeitarbeitsbranche expandiert weiterhin mit hohen Wachstumsraten. Dafür dürfte vor allem die stufenweise Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts verantwortlich sein.
- Leiharbeitsjobs stellen in der Regel kurze Phasen im Erwerbsverlauf dar. So waren etwa im Jahr 2003 nur 13 Prozent der Leiharbeiter ein Jahr oder länger ununterbrochen beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt.
- Gesetzliche Überlassungshöchstdauern können die Beschäftigungsstabilität der Leiharbeiter im Verleihbetrieb nicht garantieren. Infolge ihrer Verlängerung stieg aber die Dauer der Betriebszugehörigkeit bis Mitte der 90er Jahre deutlich.
- Seit der Flexibilisierung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts im Jahr 1997 ist die Betriebszugehörigkeit im Verleihbetrieb wieder spürbar gesunken. Gleichzeitig haben Kettenverträge an Bedeutung gewonnen.
- Auf die soziodemographischen Merkmale der Leiharbeiter hatten die Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsrechts kaum Einfluss. Zeitarbeitsbetriebe stellen vor allem Männer, Ausländer, Jugendliche und Geringqualifizierte ein. Allerdings erhalten auch immer mehr Arbeitslose in dieser Branche – wenn auch nur für kurze Zeit – Gelegenheit zu einer Erwerbstätigkeit.

*Autor/in*

**Manfred Antoni  
Elke J. Jahn**

## *Arbeitnehmerüberlassung*

# Boomende Branche mit hoher Fluktuation

*Mit der Flexibilisierung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts in den letzten Jahren wurden die Beschäftigungsverhältnisse der Leiharbeiter immer kürzer*

**Der Gesetzgeber hat in den vergangenen Dekaden das Arbeitnehmerüberlassungsrecht mehrfach reformiert. Ziel war es, die Flexibilitätsbedürfnisse der Entleiher mit den Schutzinteressen der Arbeitnehmer zu verbinden. Gleichzeitig sollten neue Arbeitsplätze entstehen. Es zeigt sich, dass die Zeitarbeitsbranche seit Jahren boomt. Doch welche Spuren hat die Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts vor allem bei den Beschäftigungsdauern und der Struktur der Leiharbeiter hinterlassen?**

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz hatte ursprünglich das Ziel, die Beschäftigungsstabilität der Leiharbeiter innerhalb der Zeitarbeitsfirmen zu gewährleisten.<sup>1</sup> Mehrere Einsätze bei verschiedenen Entleihbetrieben sollten zu einer längeren Beschäftigung im Verleihbetrieb zusammengefasst werden.

Auch sollte das Recht dafür sorgen, dass der Verleiher ein echtes Arbeitgeberisiko übernimmt. Ansonsten würde die Gefahr bestehen, dass der Leiharbeiter nach einem Kundeneinsatz arbeitslos wird und die Versicherungsgemeinschaft verleiherfreie Zeiten mit Arbeitslosengeld überbrücken muss (Deutscher Bundestag 1971, 1996).

Die Entleiher sollten bei Kapazitätsengpässen nicht nur mit höherer Arbeitsintensität oder Überstunden, sondern auch mit der Variation der Belegschaft flexibel reagieren können. Gleichzeitig sollte das Gesetz gewährleisten, dass die Entleiher nur kurzfristige Auslastungsschwankungen mit Leiharbeitern auffangen. Eine Substitution von regulären Arbeitsplätzen galt es zu vermeiden. Vor allem die letzte Reform hatte die Absicht, den Leiharbeitsmarkt auszubauen. Damit war die Hoffnung verbunden, dass neue Arbeits-

plätze bei Verleihern und im Idealfall – im Anschluss an einen Einsatz – auch bei Entleihern entstehen.

Im Mittelpunkt des Kurzberichts steht die Frage, wie die Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsrechts die Beschäftigungsdauer innerhalb der Zeitarbeitsfirmen und die Struktur der Leiharbeiter beeinflusst haben und ob die Verweildauer im Verleihbetrieb nach soziodemographischen Merkmalen variiert.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> „Leiharbeit“ und „Arbeitnehmerüberlassung“ sind die Begriffe in der Gesetzgebung. Die Branche spricht hingegen von „Zeitarbeit“. Da die Leihe die unentgeltliche Überlassung einer Sache ist, ist der Begriff des Gesetzgebers ebenso irreführend wie der Begriff Zeitarbeit, der oft mit befristeter Beschäftigung verwechselt wird. Um Unklarheiten zu vermeiden, wird hier von der Zeitarbeitsbranche gesprochen, bei feststehenden Begriffen jedoch die Terminologie des Gesetzgebers verwendet.

<sup>2</sup> Der vorliegende Kurzbericht fasst die Ergebnisse einer umfassenderen Studie zusammen. Bei der Interpretation der dargestellten deskriptiven Statistiken ist zu bedenken, dass nicht für personenspezifische Merkmale kontrolliert wird. Die Langfassung ist unter [www.iab.de](http://www.iab.de) als IAB-DiscussionPaper verfügbar. Auf der Grundlage von Verweildauernmodellen werden dort die Abgangsraten aus Leiharbeit geschätzt. Hierbei wird für beobachtbare und unbeobachtbare Heterogenität kontrolliert.

## Entwicklung und Umfang

Die Zeitarbeitsbranche expandiert seit Jahren mit hohen Wachstumsraten. So hat sich die Zahl der Leiharbeiter von 47 Tsd. im Jahr 1980 auf 453 Tsd. im Jahr 2005 beinahe verzehnfacht (Stichtag

jeweils Juni des Jahres, *siehe Abbildung 1*). In der letzten Dekade betrug die Wachstumsrate des Zeitarbeitssektors jahresdurchschnittlich ca. 10 Prozent. Im Jahr 2005 konnte die Zeitarbeitsbranche sogar eine Wachstumsrate von 13 Prozent vorweisen.

Abbildung 1

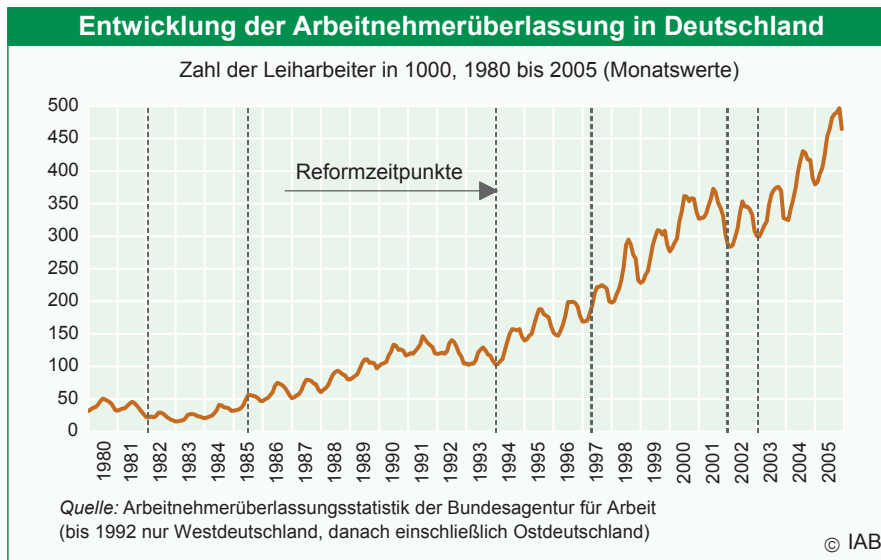


Tabelle 1

Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsrechts		
In Kraft getreten	Wichtigste Änderungen	Erwarteter Effekt auf die Verweildauer
ab 1.1.1982	• Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe	—
ab 1.5.1985	• Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 3 auf 6 Monate bis 31.12.1989; • Verlängerung der Regelung zum 1.5.1990 bis 31.12.1995.	positiv
ab 1.1.1994	• Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 6 auf 9 Monate bis 31.12.2000; • Aufhebung des Synchronisationsverbots für von der BA zugewiesene schwer vermittelbare Arbeitslose.	positiv
ab 1.4.1997	• Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 9 auf 12 Monate; • Zulassung der Synchronisation von Ersteinsatz und Arbeitsvertrag beim erstmaligen Verleih; • Erlaubnis einmaliger Befristung ohne sachlichen Grund; • Wiederholte Zulassung lückenlos aufeinander folgender Befristungen mit demselben Leiharbeiter.	negativ
ab 1.1.2002	• Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 12 auf 24 Monate; • Gleichbehandlungsgrundsatz nach 12 Monaten.	kein Effekt
ab 1.1.2003	• Wegfall des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots und der Überlassungshöchstdauer; • Lockerung des Entleihverbotes im Bauhauptgewerbe; • Gleichbehandlungsgrundsatz sofern keine abweichenden Tarifvereinbarungen.	negativ

Dennoch ist die Bedeutung der Leiharbeit, gemessen an ihrer Quote – die Zahl der Leiharbeiter ins Verhältnis zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten setzt – mit 1,7 Prozent im Jahr 2005 gering. Allerdings sind der Umfang der Leiharbeit und damit die Dynamik in diesem Arbeitsmarktsegment sehr viel größer als es die Bestandsgrößen nahe legen. So betrug der jahresdurchschnittliche Bestand im Jahr 2005 ca. 444 Tsd., gleichzeitig wurden 738 Tsd. neue Leiharbeitsverhältnisse geschlossen und 724 Tsd. beendet.

Die Vermutung liegt auf der Hand, dass vor allem die stufenweise Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts ihre Spuren in den Bestands- und Stromgrößen dieses Arbeitsmarktsegments hinterlassen hat.

## Regulierung der Leiharbeit

In Deutschland ist die Arbeitnehmerüberlassung seit 1972 geregelt. Einen Überblick über die schrittweise Neuregelung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts gibt *Tabelle 1*.

Leiharbeit ist in den meisten europäischen Ländern fast ausschließlich mit einem befristeten Arbeitsvertrag verbunden. In Deutschland war sie zunächst grundsätzlich nur mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag möglich, die Überlassungshöchstdauer, d.h. die ununterbrochene Überlassung an einen Entleihbetrieb, war auf drei Monate begrenzt.

Um zu vermeiden, dass Zeitarbeitsfirmen das Befristungsverbot umgehen, wurden das Synchronisations- und das Wiedereinstellungsverbot in das Arbeitnehmerüberlassungsrecht aufgenommen. Das Synchronisationsverbot schreibt vor, dass die Dauer des Leiharbeitsverhältnisses die Zeit des ersten Entleiheinsatzes „erheblich“ überdauern muss. Die Rechtsprechung hat als Faustregel hierfür eine Dauer von 25 Prozent des Ersteinsatzes festgelegt. Das Wiedereinstellungsverbot schließt aus, dass der Verleiher Arbeitsverträge durch Kündigung beendet und den Leiharbeiter innerhalb von drei Monaten wiederholt einstellt. Die einmalige Beendigung eines Arbeitsverhältnisses und erneute Wiedereinstellung war nach dieser Regel zulässig.

## Die Reformen und ihr erwarteter Einfluss

Eine detaillierte Beschreibung der Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsrechts (Jahn 2006) und eine ausführliche Begründung, wie die Regulierung auf die Beschäftigungsdauer wirkt (Antoni/Jahn 2006), würden den Rahmen des Kurzberichts sprengen. Hier nur ein Überblick über die erwarteten Einflüsse der einzelnen Reformschritte:

### Reform von 1985

Im Jahr 1985 hat die Regierung die Überlassungshöchstdauer von drei auf sechs Monate ausgedehnt. Diese Regelung war zunächst bis 1989 befristet und wurde 1990 um weitere fünf Jahre verlängert. Die Beschränkung der Überlassungshöchstdauer vor 1985 begrenzte nach unserer These zunächst die Einsatzdauer im Entleihbetrieb. Lag dem Zeitarbeitsbetrieb in absehbarer Zeit kein Folgeauftrag vor, hatte er einen Anreiz, den Arbeitsvertrag mit dem Leiharbeiter zu beenden. Da die gesetzliche Probezeit, die sechs Monate beträgt, länger als die Überlassungshöchstdauer war, konnten sich die Zeitarbeitsfirmen ohne Angabe von Gründen kurzfristig von ihrem Mitarbeiter trennen. Im Bedarfsfall machten die Verleiher von der einmaligen Wiedereinstellungsoption Gebrauch. Infolgedessen dürfte mit der Verlängerung der Überlassungshöchstdauer die Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeitsbranche gestiegen sein.

### Reform von 1994

Zwischen 1994 und 1997 wurde die Überlassungshöchstdauer auf neun Monate angehoben. Bei ungewissem Arbeitskräftebedarf von mehr als sechs Monaten mag es für Entleiher attraktiv sein, auf Leiharbeiter zurückzugreifen. Denn im Fall einer unbefristeten Direkteinstellung greifen nach sechs Monaten die Normen des Kündigungsschutzgesetzes. Lässt sich die Dauer des zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs abschätzen, mag es für den Entleihbetrieb jedoch vorteilhaft sein, befristet Personal einzustellen.

Ob der Rückgriff auf Leiharbeiter oder die befristete Einstellung eines Arbeitnehmers günstiger ist, hängt von der Qualifikation des benötigten Personals und den Umständen des Einzelfalls ab.

Als Daumenregel gilt jedoch ein Break Even Point von einem halben Jahr. Tatsächlich sind die meisten Einsätze beim Entleiher nach sechs Monaten abgeschlossen (Bellmann et al. 2003).

Empirisch ist ferner belegt, dass deutsche Unternehmen vor allem bei unerwarteten Auftragsschwankungen auf Leiharbeiter zurückgreifen. Werden Personalengpässe rechtzeitig antizipiert, wird eher befristet rekrutiert (Hagen/Boockmann 2002). Daher vermuten wir, dass auch diese Reform einen positiven Einfluss auf die Vertragsdauer mit dem Zeitarbeitsbetrieb hat. Allerdings sollte der Effekt im Vergleich zur vorhergehenden Reform geringer ausgeprägt sein.

### Reform von 1997

Die Überlassungshöchstdauer ist 1997 auf zwölf Monate gestiegen. Diese Neuregelung dürfte aus den bereits genannten Gründen die Arbeitsvertragsdauer mit dem Zeitarbeitsbetrieb kaum beeinflusst haben. Zur gleichen Zeit wurde die einmalige Befristung eines Leiharbeitsvertrages zugelassen und das Synchronisationsverbot insoweit gelockert als sich die Dauer des ersten (befristeten) Arbeitsvertrags mit dem Leiharbeitnehmer auf die Dauer des Entleiheinsatzes beschränken darf. Infolgedessen müsste die Zahl der aufeinander folgenden Verträge mit demselben oder einem anderen Zeitarbeitsbetrieb gestiegen und die Dauer der Betriebszugehörigkeit im Verleihbetrieb gesunken sein. Wir vermuten daher, dass der Einfluss dieser Reform auf die Beschäftigungsdauer insgesamt negativ ist.

### Reform von 2002

Mit der im Jahr 2002 verabschiedeten Neuordnung durfte der Leiharbeiter demselben Entleihunternehmen sogar für 24 Monate überlassen werden. Ab dem 13. Monat galt der Gleichbehandlungsgrundsatz, d.h. der Leiharbeitnehmer hatte ein Recht auf den gleichen Lohn und die gleichen Arbeitsbedingungen wie die Kernbelegschaft im Entleihbetrieb. Der Gleichbehandlungsgrundsatz dürfte allerdings die Kosten der Leiharbeiter für längere Einsätze in die Höhe getrieben haben. Auf die Beschäftigungsdauer innerhalb des Zeitarbeitsbetriebs dürfte diese Reform keinen messbaren Einfluss gehabt haben.

### Reform von 2003

Im Jahr 2003 wurden das Wiedereinstellungs- und das Synchronisationsverbot abgeschafft. Dafür gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz nun vom ersten Tag des Verleihs. Von diesem Grundsatz können aber die Zeitarbeitsfirmen abweichen, wenn sie einen Branchentarifvertrag anwenden.

Die Folge dieser Neuregelung war, dass zahlreiche Tarifverträge abgeschlossen wurden. Da die meisten Verleiher seitdem einen Tarifvertrag anwenden, gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz für den größten Teil der Leiharbeiter nicht. Nach kurzen Einsätzen und Fehlen eines Folgeauftrags können sich die Zeitarbeitsfirmen nun von ihren Mitarbeitern leichter trennen. Bei Bedarf wird wiederholt eingestellt. Im Ergebnis sollten Kettenarbeitsverträge häufiger zu beobachten sein und die Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeitsbranche sinken.

## Beobachtungszeitraum

Daten für Ostdeutschland liegen erst ab 1992 vor. Um auch den Einfluss der Reform aus dem Jahr 1985 zu analysieren, konzentriert sich die folgende Untersuchung auf Westdeutschland. Untersuchungseinheit ist die Leiharbeitsperiode, die mit der Anmeldung der Zeitarbeitsfirma bei den Sozialversicherungsträgern beginnt und mit der Abmeldung endet (vgl. **Kasten 1**, Seite 7). Für die Analyse wird eine Zugangsstichprobe aller vollzeitbeschäftigten Leiharbeiter im Alter zwischen 15 und 64 Jahren für den Zeitraum 1980 bis 2003 herangezogen. Um den Effekt der Reformen zu messen, orientieren sich die Subperioden in den Auswertungen an Zeiträumen mit jeweils gleichem Stand des Arbeitnehmerüberlassungsrechts.

### Sozioökonomische Merkmale der Leiharbeiter

Leiharbeit ist häufig nur eine kurze Phase im Erwerbsverlauf. Wer sind nun diese Leiharbeitnehmer, woher kommen sie und wohin gehen sie, wenn eine Leiharbeitsepisode abgeschlossen ist?

In den soziodemographischen Merkmalen der Leiharbeiter haben sich die Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsrechts kaum niedergeschlagen. Leiharbeit bietet Beschäftigungschancen vor allem für Männer, Ausländer, Jugendliche und Geringqualifizierte (vgl. **Kasten 2** auf Seite 8).

Allerdings hat sich während des Beobachtungszeitraums der Erwerbsstatus der Leiharbeitnehmer vor und nach einer Beschäftigung in einem Zeitarbeitsbetrieb geändert, weshalb er im Folgenden genauer analysiert wird.

### Beschäftigungsstatus

Über den Erwerbsstatus eines Leiharbeiters vor und nach einer Leiharbeitsepisode informiert **Tabelle 2**. Der Datensatz unterscheidet nur zwischen Zeiten der Beschäftigung und der registrierten Arbeitslosigkeit. Liegt für eine Erwerbsperson 30 Tage vor oder nach einer

Leiharbeitsepisode keine Meldung vor, wird sie zu den Nichterwerbspersonen gezählt. Gründe für fehlende Meldungen können u.a. eine schulische Ausbildung, Nichterwerbstätigkeit oder die Erfüllung der Wehrpflicht sein. In dieser Kategorie finden sich aber auch Arbeitslose, die zwar eine Stelle suchen, aber nicht bei der Arbeitsagentur gemeldet sind.

#### ... vor Leiharbeit

Der Anteil der Leiharbeiter, der aus der registrierten Arbeitslosigkeit kommt, ist von 24 Prozent in 1980 auf 43 Prozent in 2003 deutlich gestiegen. Arbeitslose erhalten offenbar in dieser Branche immer häufiger eine temporäre Beschäftigungschance. Gleichzeitig münden immer weniger Nichterwerbspersonen in einen Leiharbeitsjob. So waren 1980 noch 41 Prozent der Leiharbeiter vorher nichterwerbstätig. Dieser Anteil hat sich bis zum Jahr 2003 auf 21 Prozent halbiert. Eine Ursache dafür könnte sein, dass in dieser Zeit der Anteil der 15- bis 24-Jährigen gesunken ist, die häufig während der Ferien jobben (vgl. **Kasten 2**, Seite 8). Auch sind Leiharbeiter, die vorher in einer anderen sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit beschäftigt waren, in Zeitarbeitsfirmen immer seltener zu finden.

Seit 1997 ist die einmalige Befristung und Synchronisation eines Leiharbeitsvertrages zugelassen; 2003 wurde das Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbot schließlich abgeschafft. **Tabelle 2** zeigt, dass seitdem der Anteil der Leiharbeitnehmer, die vorher bereits bei einem Verleiher tätig waren, sprunghaft wächst. Offensichtlich haben die Verleiher die neuen Spielräume genutzt und zunächst befristet eingestellt. Bei Vorliegen eines neuen Kundenauftrags wurden die Mitarbeiter erneut rekrutiert. Somit dürfte eine Folge der Deregulierung sein, dass der Anteil der Kettenarbeitsverträge zugenommen hat.

#### ... nach Leiharbeit

Diese Vermutung wird unterstützt, wenn man den Erwerbsstatus im Anschluss an eine Leiharbeitsepisode betrachtet. Nach 1997 nimmt der Anteil der Leiharbeiter zu, der innerhalb eines Monats erneut einen Vertrag mit einem Verleiher schließt. Immer mehr Leiharbeiter waren vorher arbeitslos. Daher verwundert es auch nicht, dass zugleich der Anteil der Leiharbeiter gestiegen ist, der am Ende wieder bei einer Arbeitsagentur registriert wird. Bemerkenswert ist jedoch, dass während des gesamten Beobachtungszeitraums der Anteil der Leiharbeiter, der aus der Arbeitslosigkeit kommt, über dem liegt, der wieder in Arbeitslosigkeit übergeht. Allerdings verlassen sie den Arbeitsmarkt nicht, da immer weniger Leiharbeiter später nichterwerbstätig sind. Sie sind entweder erneut in Leiharbeit oder in einer anderweitigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu finden.

Bis 2002 war mehr als ein Drittel der Leiharbeiter nach einer Leiharbeitsepisode anderweitig beschäftigt. Den Daten lässt sich allerdings nicht entnehmen, wie viele beim Entleiher „kleben“ blieben. Seit 2002 ist dieser Anteil rückläufig. Zwei mögliche Gründe lassen sich hierfür nennen: Erstens wirkt die jüngste Reform des Arbeitnehmerüberlassungsrechts bereits auf die Übergänge in 2002. Um dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu entgehen, haben sich beinahe alle Verleiher einem Branchentarifvertrag angeschlossen. Die meisten Tarifverträge waren bis Mitte 2003 verhandelt. Infolgedessen haben Zeitarbeitsfirmen bestehende Verträge mit ihren Mitar-

Tabelle 2

Beschäftigungsstatus vor und nach Leiharbeit in Westdeutschland						
	1980-1984	1985-1993	1994-1996	1997-2001	2002	2003
	%					
Status vorher						
Arbeitslos	24,2	23,8	31,2	28,6	33,5	42,8
Anderweitig beschäftigt	21,9	21,2	15,4	17,2	15,5	13,5
In Leiharbeit beschäftigt	12,4	14,3	13,7	17,3	21,1	23,2
Nichterwerbstätig	41,4	40,7	39,7	36,9	29,9	20,5
Status nachher <sup>*)</sup>						
Arbeitslos	18,6	15,8	20,0	18,4	29,8	33,8
Anderweitig beschäftigt	32,6	38,2	35,4	33,2	23,7	21,2
In Leiharbeit beschäftigt	15,4	18,4	18,3	21,0	21,9	25,5
Nichterwerbstätig	33,4	27,6	26,3	27,4	24,6	19,4
ohne Unterbrechung beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt nach ...						
1 Monat	68	75	77	74	67	65
3 Monaten	37	47	51	46	42	40
6 Monaten	20	27	33	28	26	25
9 Monaten	13	18	24	20	19	17
12 Monaten	9	13	17	15	13	13

<sup>\*)</sup> Zensierte Fälle wurden bei der Berechnung ausgeschlossen.

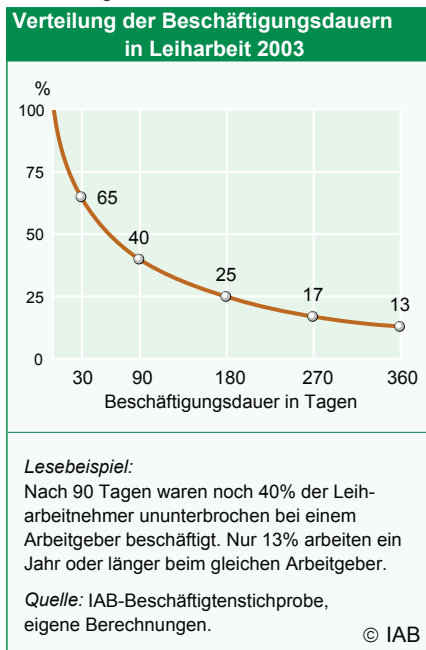
beitem beendete und sie unter den neuen Konditionen wieder eingestellt. Hiervon waren auch Arbeitsverträge betroffen, die bereits 2002 geschlossen wurden. Somit könnte die Zunahme bei den Kettenverträgen in 2002 und 2003 auch durch die letzte Reform hervorgerufen sein. Zweitens umfassen die letzten beiden Reformperioden jeweils nur ein Jahr, weshalb in den Daten auch die schwache Konjunktur zu diesem Zeitpunkt stärker zum tragen kommt. Infolgedessen waren die Chancen geringer, im Anschluss an einen Leiharbeitsjob eine anderweitige Stelle zu finden.

Ob für Leiharbeiter, die im Anschluss eine anderweitige Beschäftigung gefunden haben, Leiharbeit tatsächlich ein Sprungbrett in eine reguläre Beschäftigung ist, lässt sich aus den deskriptiven Daten nicht ableiten. Denn vielleicht hätten diese Personen auch ohne Zwischenstopp in der Zeitarbeitsbranche eine Beschäftigung gefunden.

### Beschäftigungsdauer

Eingangs wurde die These aufgestellt, dass die Betriebszugehörigkeit im Verleihbetrieb infolge der schrittweisen Verlängerung der Überlassungshöchstdauer bis 1997 gestiegen ist. Die Zulassung befristeter Arbeitsverträge, die Lockerung und schließlich Abschaffung des Synchronisationsverbotes, sollte

Abbildung 2



hingegen negativ auf die Betriebszugehörigkeit wirken.

Die Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeitsbranche streut breit (vgl. Tabelle 2). So gibt es viele Leiharbeiter, die nur wenige Tage beschäftigt sind. Doch finden sich auch Leiharbeiter, die über mehrere Jahre beim gleichen Zeitarbeitsbetrieb tätig sind. Im Jahr 2003 standen etwa 65 Prozent der Leiharbeiter nach einem Monat noch im gleichen Arbeitsverhältnis (vgl. Abbildung 2). Nach drei Monaten waren dies allerdings nur noch 40 Prozent und nach sechs Monaten 25 Prozent. Nur 13 Prozent aller Leiharbeiter waren ein Jahr oder länger ununterbrochen beim selben Arbeitgeber tätig. Leiharbeiter, die mehrere unterbrochene Arbeitsverträge mit demselben Arbeitgeber oder mit einem anderen Verleiher geschlossen haben, gehen hierbei mehrfach in die Zählung ein (vgl. Kasten 1, Seite 7).

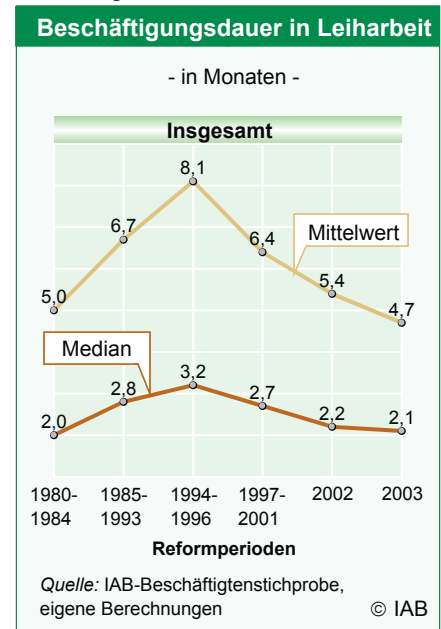
Zwei Kennziffern zur Messung der Verweildauern bieten sich an: Erstens die durchschnittliche Verweildauer, die sich aus dem Mittelwert aller Beschäftigungsdauern ergibt. Zweitens der Median. Hierbei werden die Beobachtungen zunächst aufsteigend nach ihrer Dauer sortiert. Im Anschluss wird der mittlere Wert ausgewählt. Der Median hat den Vorteil, dass er robuster gegenüber Ausreißern ist.<sup>3</sup>

Abbildung 3 zeigt den Median der Beschäftigungsdauern über die gesamte Stichprobe. Zum Vergleich ist auch der Mittelwert eingetragen. Im Beobachtungszeitraum 1980-1984 lag der Median bei zwei Monaten. Trotz des Befristungs-, Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbotes war die Beschäftigungsdauer überraschend kurz. Offenbar haben diese Regulierungen ihr Ziel weitgehend verfehlt.

Mit der Verlängerung der Überlassungshöchstdauer auf sechs und neun Monate ist der Median der Beschäftigungsdauer

kontinuierlich gestiegen und hat in der Periode 1994-1996 einen Höchstwert von 3,2 Monaten erreicht. Mit dieser Vorschrift wollte man einen Anreiz schaffen, mehrere Kundenaufträge im Verleihbetrieb zu einer längeren Beschäftigung zusammenzufassen. Gleichzeitig sollte aber die Substitution regulärer Beschäftigung im Entleihbetrieb vermieden werden. Die Abbildung 3 zeigt, dass kurze Überlassungshöchstdauern die erwünschte Stabilität eher verhindern als fördern.

Abbildung 3



Für die häufig formulierte Befürchtung, dass Entleiher systematisch reguläre Arbeitskräfte durch Leiharbeiter ersetzen, liefern die Auswertungen keine empirische Evidenz. Die Zeitarbeitsbranche ist vielmehr durch einen hohen Turnover geprägt. Langfristige Einsätze – und nur sie sind geeignet, reguläres Personal zu ersetzen – gibt es nur selten.

Wie vermutet, hat die einschneidende Reform im Jahr 1997 die Beschäftigungsdauer spürbar, von 3,2 Monaten auf 2,7 Monate gesenkt. Auch im Jahr 2002 waren die Verweildauern – entgegen unserer eingangs formulierten Hypothese – im Vergleich zur Vorperiode deutlich kürzer. Wie erwähnt, schlägt sich hier bereits die jüngste Reform in den Ergebnissen nieder. Im Jahr 2003 schließlich ist die Beschäftigungsdauer wieder auf dem Niveau von 1980 bis 1984 angelangt.

<sup>3</sup> Waren z.B. zehn Leiharbeiter eine Woche lang beschäftigt, der elfte hingegen 100 Wochen, dann dauerte die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit zehn Wochen. Der Median gibt die Dauer des mittleren (sechsten) Leiharbeiters an, im Beispiel eine Woche.

## Beschäftigungsdauern nach soziodemographischen Merkmalen

**Abbildung 4** zeigt den Median der Betriebszugehörigkeit nach Geschlecht. Auch hier findet sich das in **Abbildung 3** gezeigte Muster, nach dem die Verweildauern zunächst steigen und ab 1997 wieder fallen. Geschlechtsspezifische Unterschiede lassen sich nur bis 1997 beobachten, wobei Männer etwas schneller wieder aus dem Job ausscheiden.

Ausländer sind in der Regel etwas kürzer im Zeitarbeitsbetrieb beschäftigt als ihre deutschen Kollegen (vgl. **Abbildung 5**). Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass sie mit den Normen des deutschen Arbeitsrechts weniger vertraut sind und eine Vertragsauflösung nach dem Ende eines Einsatzes eher akzeptieren.

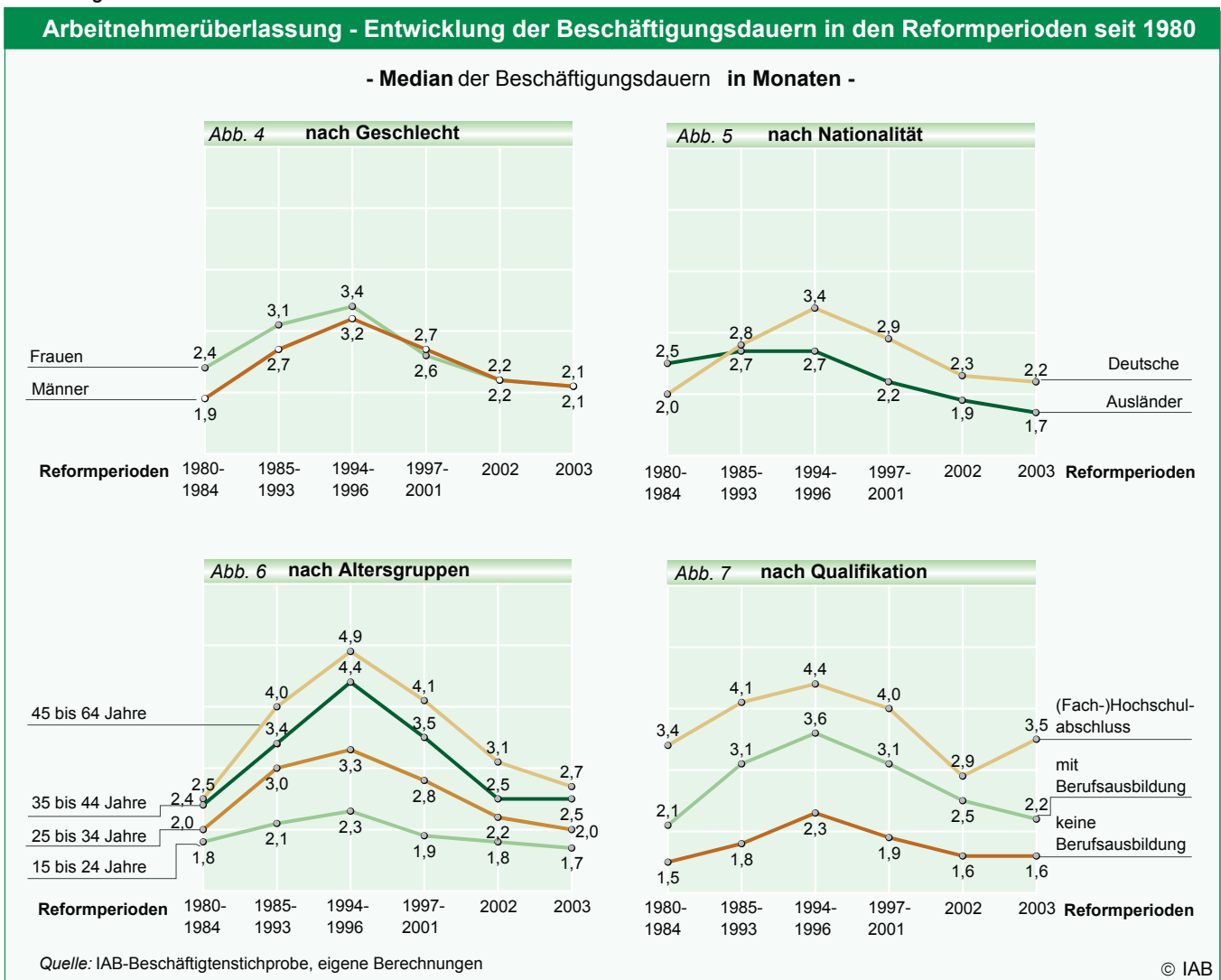
Demgegenüber hat das Alter einen stärkeren Einfluss auf die Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeitsbranche (vgl. **Abbildung 6**). Insbesondere Jugendliche bis 24 Jahre sind mit 1,7 Monaten nur kurz beschäftigt. Eine Ursache hierfür ist, dass Jugendliche in dieser Altersklasse mit einem Leiharbeitsjob oft (Semester-) Ferien überbrücken. Dies ist auch der Grund, warum sich die Reformen kaum in der Verweildauer widerspiegeln.

Mit zunehmendem Alter nimmt die Betriebszugehörigkeit deutlich zu. Unter den älteren Leiharbeitnehmern finden sich häufiger Erwerbspersonen, für die Leiharbeit nicht nur eine kurzfristige Phase im Erwerbsverlauf darstellt. Al-

lerdings ist auch für Ältere der Median der Beschäftigungsdauer nach der letzten Reform deutlich auf ca. drei Monate gesunken.

**Abbildung 7** zeigt, dass mit dem Ausbildungsniveau die Betriebszugehörigkeit steigt. Allerdings können weitere Analysen dieses Ergebnis nur für Universitätsabsolventen bestätigen, wenn sie in Zeitarbeitsfirmen tätig sind, die sich vorwiegend auf den Verleih von Akademikern spezialisieren. Erwerbspersonen ohne Berufsausbildung, die üblicherweise zu den Geringqualifizierten zählen, finden in der Regel nur eine kurze Bleibe in einem Leiharbeitsjob.

Abbildungen 4 bis 7



## Fazit

Kritiker der Leiharbeit fordern eine Regulierung der Branche mit dem Ziel, die Beschäftigten vor instabilen Jobs zu schützen. Auch soll die Substitution regulär Beschäftigter durch Leiharbeiter verhindert werden. Befürworter hingegen führen die Flexibilitätsbedürfnisse der Entleiher und das Entstehen neuer Arbeitsplätze als Argumente für eine Deregulierung ins Feld. Welche Spuren hat nun die Neuordnung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts in den letzten zweieinhalb Dekaden hinterlassen?

Die Zeitarbeitsbranche kann seit Jahren hohe Wachstumsraten verbuchen. Vor allem der kräftige Anstieg der Zahl der Leiharbeiter in den letzten beiden Jahren dürfte der jüngsten Reform aus dem Jahr 2003 zuzuschreiben sein. Gleichzeitig ist die Personalfuktuation in der Zeitarbeitsbranche überraschend hoch. Leiharbeitsjobs stellen in der Regel nur kurze Phasen im Erwerbsverlauf der Beschäftigten dar. Die überwiegend kurzen Beschäftigungsdauern sprechen gegen die häufig geäußerte Befürchtung, dass Entleiher systematisch reguläres Personal durch Leiharbeiter ersetzen.

Überlassungshöchstdauern sind offenbar nicht geeignet, die Beschäftigungsstabilität der Leiharbeitnehmer im Verleihbetrieb zu garantieren, denn die Beschäftigungsdauer zwischen 1980 und 1984 war ähnlich hoch wie nach der weitgehenden Abschaffung der Regulierungen im Jahr 2003. Die Verlängerung der Überlassungshöchstdauer bis 1996 hatte einen positiven Einfluss auf die Betriebszugehörigkeit im Verleihbetrieb. Offenbar war die vom Gesetzgeber zugelassene Überlassungsdauer zu gering, damit Entleiher bei unerwarteten Auftragschwankungen und vorübergehendem Arbeitskräftebedarf mit dem Einsatz von Leiharbeitern reagieren. Ein weiteres Indiz hierfür ist die geringe Nachfrage nach Leiharbeit in dieser Periode.

Eine Ursache für die sinkende Betriebszugehörigkeit im Verleihbetrieb könnte die Zulassung befristeter Arbeitsverträge und die Lockerung des Synchronisationsverbotes im Jahr 1997 gewesen sein.

In die gleiche Richtung wirkt die letzte Reform des Arbeitnehmerüberlassungsrechts aus dem Jahr 2003.

Gleichzeitig haben die von vielen Gegnern der Leiharbeit befürchteten Kettenverträge – zum Teil verursacht durch den Abschluss von Tarifverträgen – an Bedeutung gewonnen. Es ist nicht auszuschließen, dass die Zeitarbeitsfirmen das Risiko verleiherfreier Zeiten auf ihre Mitarbeiter und die Versichertengemeinschaft übertragen haben. Sofern die Zeitarbeitsfirmen die damit erzielte Kostensenkung an die Entleihbetriebe weitergegeben haben, könnte dies allerdings auch ein Grund für das kräftige Wachstum der Nachfrage nach Leiharbeitern in der letzten Dekade gewesen sein.

### Kasten 1

#### Datengrundlage und methodische Hinweise

*Die Verweildaueranalyse, die in Antoni/Jahn (2006) ausführlich beschrieben wird, basiert auf einer für die Zwecke dieser Untersuchung erweiterten Version der IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS). \*Die Arbeitnehmerüberlassung ist in einem eigenen Wirtschaftszweig erfasst. Zur Identifizierung der Leiharbeiter ziehen wir bis 1998 den Wirtschaftszweig 865 (WZ73), ab 1999 den Wirtschaftszweig 74502 (WZ93 bzw. WZ03) heran. Die Klassifikation erfolgt nach dem wirtschaftsfachlichen Schwerpunkt der Betriebe. Daher lassen sich ausschließlich Leiharbeiter in Betrieben mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung identifizieren. Leiharbeiter in Mischbetrieben, die nur gelegentlich Arbeitnehmerüberlassung betreiben, gehen nicht in die Analyse ein. Diese entsprechen in etwa 15 Prozent der überlassenen Leiharbeitnehmer nach der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik. Leiharbeiter und das nicht für den Verleih vorgesehene Stammpersonal (Disponenten) können nicht unterschieden werden. Es ist davon auszugehen, dass der Anteil des Stammpersonals an allen Beschäftigten in etwa 7 Prozent beträgt (Jahn/Wolf 2005). Informationen darüber, ob ein Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet abgeschlossen wurde, sind in der IABS nicht enthalten.*

*Im Unterschied zu den zur Analyse der Leiharbeit üblicherweise verwendeten Stichtagsdaten, die den Bestand an Leiharbeitern zum 30. Juni des jeweiligen Jahres erfassen, werden Stromgrößen herangezogen.*

*Leiharbeitsverträge, die in einer Reformperiode geschlossen wurden und erst in der folgenden Periode enden, werden dem Zeitraum zugeordnet, in dem das Beschäftigungsverhältnis begründet wurde. Für die Analyse wird eine Zugangsstichprobe für den Beobachtungszeitraum 1980 bis 2003 herangezogen (Zensierung Dezember 2004). Leiharbeitsverhältnisse, die im Jahr 2004 begonnen haben, werden nicht berücksichtigt. Auszubildende, Praktikanten, Heimarbeiter und Teilzeitbeschäftigte schließen wir ebenfalls aus der Analyse aus. Aufgrund der geringen Fallzahlen gehen Leiharbeiter in der Landwirtschaft, Bergbau und Kohlegewinnung ebenfalls nicht in die Auswertung ein. Für die Analyse stehen somit 91.160 Leiharbeitsepisoden (1.446 zensierte Episoden) und 50.241 Leiharbeiter zur Verfügung. Stand ein Leiharbeiter mehrfach bei demselben oder einem anderen Zeitarbeitsbetrieb unter Vertrag, geht er mehrfach in die Berechnung mit ein. Zwei direkt aneinander anschließende Leiharbeitsepisoden beim gleichen Arbeitgeber werden zu einem Leiharbeitsverhältnis zusammengefasst.*

\* Eine Kurzbeschreibung der Daten findet sich auf der Homepage des Forschungsdatenzentrums der Bundesagentur für Arbeit im IAB unter <http://fdz.iab.de>.

## Literatur

Antoni, M.; Jahn, E.J. (2006): Do changes in regulation affect employment duration in temporary work agencies?, IAB-DiscussionPaper, forthcoming.

Bellmann, L.; Promberger, M.; Theuer, S. (2003): Verbreitung und Nutzung von Leiharbeit im Jahre 2002 – eine Bestandsaufnahme, Arbeit und Beruf 54 (8), 232-235.

Deutscher Bundestag (1971): Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, Drucksache 6/2302, Bonn.

Deutscher Bundestag (1996): Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Arbeitsförderung, Drucksache 13/4941, Bonn.

Hagen, T.; Boockmann, B. (2002): Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freie Mitarbeit: Empirische Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels. In: Bellmann, L.; Kölling, A. (Hrsg.): Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 257, Nürnberg: 199-231.

Jahn, E.J. (2006): Leiharbeit in Deutschland: Phönix aus der Asche? erscheint demnächst in: Münchhausen, G. (Hrsg.), Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2006.

Jahn, E.J.; Wolf, K. (2005): Regionale Verteilung der Leiharbeit – Konzentration oder Diffusion? IAB-Kurzbericht Nr. 14, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, <http://doku.iab.de/kurzber/2005/kb1405.pdf>.

## Kasten 2

### Soziodemographische Merkmale der Leiharbeiter in Westdeutschland

	1980-1984	1985-1993	1994-1996	1997-2001	2002	2003
Männeranteil (in %)	74,8	76,4	76,6	72,2	73,4	74,1
Ausländeranteil (in %)	9,9	14,9	24,8	24,1	19,3	18,7
Altersdurchschnitt (in Jahren)	29,4	29,9	30,6	31,1	31,7	32,5
Altersgruppen (Anteile in %)						
15-24 Jahre	39,9	37,6	32,3	32,8	30,8	28,0
25-34 Jahre	33,7	34,9	38,2	34,6	33,4	34,3
35-44 Jahre	18,1	17,8	19,0	20,4	22,6	22,5
45-64 Jahre	8,3	9,8	10,5	12,3	13,1	15,1
Berufsausbildung (Anteile in %)						
Ohne Berufsausbildung	19,1	21,6	25,5	30,6	26,9	22,0
Mit Berufsausbildung	78,4	75,8	70,3	64,6	68,3	73,6
(Fach-)Hochschulabschluss	2,5	2,6	4,2	4,8	4,8	4,4
Zahl der Leiharbeitsepisoden	6.451	23.654	12.321	34.024	7.004	7.706
Zahl der Leiharbeitnehmer	4.542	15.155	9.112	22.086	5.528	5.859

Die Tabelle informiert über ausgewählte soziodemographische Merkmale der Leiharbeiter. Während des gesamten Zeitraums werden die meisten Zeitarbeitsjobs von Männern ausgeführt. Zwischen 1980 und 2001 hat sich der Anteil der Leiharbeitsepisoden, die von Ausländern ausgeübt werden, mehr als verdoppelt. Der Rückgang ab 2002 lässt sich mit der Übernahme der deutschen Staatsangehörigkeit vormals türkischer Leiharbeiter und mit einer Änderung in der Erfassung der Statistik erklären (vgl. Jahn/Wolf 2005). Mit Blick auf das Alter der Leiharbeitnehmer erhält man das bekannte Bild: Die Altersgruppe der unter 35-Jährigen ist unter den Leiharbeitern deutlich überrepräsentiert. Der Anteil der Leiharbeitsjobs, die von den 15- bis 24-Jährigen ausgeführt werden, geht allerdings zurück. Mit zunehmendem Alter sinken die Chancen, eine Erwerbstätigkeit im Zeitarbeitssektor zu finden. Hingegen ist der Anteil älterer Leiharbeitnehmer in den letzten beiden Dekaden gewachsen. So wurden etwa zwischen 1980 und 1984 nur 9 Prozent aller Verträge mit über 45-Jährigen abgeschlossen. Im Jahr 2003 ist dieser Anteil auf beinahe 16 Prozent angewachsen. Leiharbeiter sind in der Regel gut qualifiziert. Die meisten verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Gemessen am Durchschnitt aller Beschäftigten sind Geringqualifizierte jedoch überrepräsentiert. Die Qualifikation des rekrutierten Personals ist auch von der konjunkturellen Lage abhängig. Während bis 2001 der Anteil der Leiharbeiter mit Berufsausbildung gesunken ist, nimmt er seit 2002 wieder kräftig zu. Hinter dieser strukturellen Verschiebung verbirgt sich vermutlich die schwache konjunkturelle Entwicklung. Mit steigender Arbeitslosigkeit sind immer mehr gut Qualifizierte bereit, einen Leiharbeitsjob anzunehmen. Hochschulabsolventen sind nur selten in Zeitarbeitsbetrieben zu finden. Doch hat sich deren Anteil in den letzten zwei Dekaden fast verdoppelt. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsrechts die Struktur der Leiharbeiter kaum verändert hat. Sie bietet Beschäftigungschancen vor allem für Männer, Ausländer, Jugendliche und Geringqualifizierte.

## Impressum

**IAB Kurzbericht**  
Nr. 14 / 19.9.2006

**Redaktion**  
Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

**Graphik & Gestaltung**  
Monika Pickel, Elisabeth Strauß

**Rechte**  
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet

**Technische Herstellung**  
pms Offsetdruck GmbH,  
Wendelstein

**Rückfragen zum Inhalt an**  
Dr. Elke J. Jahn ([elke.jahn@iab.de](mailto:elke.jahn@iab.de)) oder  
Manfred Antoni ([manfred.antoni@iab.de](mailto:manfred.antoni@iab.de))

ISSN 0942-167X

**IAB im Internet:** <http://www.iab.de>  
Dort finden Sie unter anderem auch diesen  
Kurzbericht im Volltext zum Download

**Bezugsmöglichkeit**  
IAB-Bestellservice  
c/o IBRo Versandservice GmbH  
Kastanienweg 1  
18184 Roggentin  
Fax: 0180 5 00 38 66  
e-Mail: [iab@ibro.de](mailto:iab@ibro.de)