

## Lohndifferenzial Zeitarbeit

Dr. Florian Lehmer (florian.lehmer@iab.de, Tel. 5664)  
Kerstin Ziegler (kerstin.ziegler@iab.de, Tel. 6295)

14.04.2011

Bereits veröffentlichte Untersuchungen für Deutschland zeigen, dass die Löhne von Leiharbeitnehmern im Schnitt deutlich geringer sind als die von anderen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. So ermittelt Jahn (2009, 2010) für den Zeitraum 1997-2004, dass das Lohndifferential in Leiharbeit trotz gleicher sozio-ökonomischer Merkmale und Tätigkeiten ca. 32 % beträgt. Unter Berücksichtigung von Betriebszugehörigkeit und der Erwerbsbiographie der Personen sinken die Lohndifferenziale auf ca. 15-22 %.

Um zu aktuelleren Befunden zu kommen, verwenden wir die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Der Datensatz ist eine 2%-Stichprobe aus der Grundgesamtheit der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB. In den IEB werden Informationen aus verschiedenen Datenquellen zusammengeführt und der Erwerbsstatus jeweils tagesgenau abgebildet. Der hier verwendete Datensatz enthält somit tagesgenaue Zeiten von Beschäftigung, Leistungsbezug und Arbeitssuche und darüber hinaus detaillierte Informationen zu den einzelnen Individuen und zum beschäftigenden Betrieb.<sup>1</sup> Der zuletzt für uns verfügbare Stichtag ist der 30. Juni 2008. An diesem Stichtag selektieren wir alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne besondere Merkmale. Gruppen wie Auszubildende oder geringfügig Beschäftigte werden dadurch aus der Analyse ausgeschlossen. Anhand der Wirtschaftszweigklassifikation (wz03: 74502 und wz08: 78200 und 78300) unterteilen wir die Beschäftigten nun in Leiharbeitnehmer und sonstige Beschäftigte. Als Leiharbeitnehmer gelten alle Personen, die in der Zeitarbeitsbranche, d.h. von Betrieben mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung, angestellt sind. Eine Unschärfe der Daten besteht darin, dass Disponenten der Zeitarbeitsagenturen hier somit ebenfalls als Leiharbeitnehmer geführt werden. Dagegen können mit den vorhandenen Daten Personen, die von Betrieben mit Nebenzweck Arbeitnehmerüberlassung (sogenannten Mischbetrieben) verliehen werden, nicht den Leiharbeitnehmern zugeordnet werden (Crimmann et al., 2009).

Es werden nur Beschäftigte in Vollzeit berücksichtigt, die zwischen 18 und 65 Jahre alt sind. Alle Beschäftigte in Teilzeit schließen wir dagegen aus. Um das Lohndifferenzial abschätzen zu können, verwenden wir das Tobit-Modell zur Analyse beschränkt abhängiger Variablen. Damit wird berücksichtigt, dass ein Teil der beobachteten Löhne an der Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung zensiert ist. Außerdem werden Beobachtungen mit unglaublich niedrigen Löhnen (die unterhalb des Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze liegen), sowie alle Beobachtungen mit fehlenden Werten für die sozioökonomischen Merkmale aus der Analyse ausgeschlossen. Nach diesen Restriktionen erhal-

---

<sup>1</sup> Für eine umfassende Beschreibung der Datenquelle, siehe Dorner et al. (2010).

ten wir ein Sample mit 374.244 Beobachtungen, 12.535 bzw. gut 3 Prozent davon sind Leiharbeitnehmer.

Stellt man nun in einem ersten Schritt die durchschnittlichen Löhne von Leiharbeitnehmern und sonstigen Beschäftigten gegenüber, ergibt sich ein Rohlohndifferenzial in Höhe von 59 Prozent.

Dieses Rohlohndifferenzial berücksichtigt allerdings nicht bestehende Merkmals-Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmern und sonstigen Beschäftigten. So sind Leiharbeitnehmer im Schnitt beispielsweise jünger als die Vergleichsgruppe, sie sind niedriger qualifiziert und arbeiten in anderen Berufen.<sup>2</sup> Um bestehende Unterschiede zwischen beiden Gruppen hinsichtlich sozio-ökonomischer Merkmale und Tätigkeiten zu berücksichtigen, gehen als erklärende Variablen Geschlecht, Ausbildung (4 Kategorien), Alter (linear und quadriert), Nationalität (Ausländerstatus), Beruf (89 Kategorien), Region (aggregierte Bundesländer, 12 Kategorien) und Stellung im Beruf (3 Kategorien) in unsere Analyse ein. Als Folge davon vermindert sich das Lohndifferenzial deutlich und beträgt nur mehr 38 Prozent.

Ein weiterer wichtiger Unterschied zwischen beiden Gruppen betrifft die Erwerbshistorie. So waren beispielsweise Leiharbeitnehmer im Vorfeld ihrer Leiharbeitstätigkeit häufig arbeitslos (siehe Lehmer/ Ziegler, 2010). Allgemein sind die Erwerbsverläufe von Leiharbeitnehmern im Schnitt unsteter als von anderen regulär Beschäftigten. Deshalb beziehen wir die bisherige Erwerbsbiografie in unsere Analyse mit ein. Dies geschieht, indem wir in den 4 Jahren vor dem Stichtag die Tage in Beschäftigung sowohl (i) innerhalb als auch (ii) außerhalb der Zeitarbeitsbranche sowie (iii) in Arbeitslosigkeit zählen und jeweils als erklärende Variable (linear und quadriert) mit in den Erklärungsansatz aufnehmen. Damit ergibt sich letztlich ein Lohndifferenzial in Höhe von 22%.

Wir möchten an dieser Stelle nochmal auf gewisse verbleibende Probleme in der Berechnungsmethode hinweisen. Diese sind zum einen durch die bereits angesprochene Unschärfe bei der Klassifikation von Personen als Zeitarbeitsarbeitnehmer begründet. Unter der Annahme, dass Disponenten einer Zeitarbeitsagentur mehr verdienen als die verliehenen Mitarbeiter, würde das tatsächliche Lohndifferenzial eher noch etwas höher als das oben ausgewiesene liegen. Zum anderen ist zu betonen, dass ein direkter Vergleich zwischen Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten in einem Entleihbetrieb nicht möglich ist. Die Daten identifizieren als Arbeitgeber die Zeitarbeitsagentur, nicht den Entleihbetrieb, da der Arbeitsvertrag mit der Zeitarbeitsfirma geschlossen wird. Somit fehlt beispielsweise die Information über die Betriebsgröße oder auch die Branche der Entleihfirmen. Eine weitere Einschränkung besteht darin, dass unbeobachtbare Merkmale wie z.B. die Motivation oder die Arbeitseinstellung der jeweiligen Person in unserer Analyse nicht berücksichtigt werden (sofern sich diese Faktoren nicht in der bisherigen Erwerbshistorie niederschlagen). Möglicherweise bestehen hier – tatsächliche oder vermeintliche – Unterschiede, die sich letztlich auch in der Entlohnung widerspiegeln könnten. Inwiefern dieser Effekt die Lohnlücke zwischen Leiharbeitnehmern und sonstigen Beschäftigten beeinflusst, kann beim jetzigen Stand der Forschung nicht abgeklärt werden.

---

<sup>2</sup> Eine ausführliche Darstellung der Unterschiede in den sozio-ökonomischen Merkmalen von Leiharbeitnehmern und sonstigen Beschäftigten findet sich bei Buch et al. (2008).

## Literatur

Buch, T., Janzen, N., Niebuhr, A. (2008): Zeitarbeit in Schleswig-Holstein - Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen. (IAB regional. Berichte und Analysen. IAB Nord, 05/2008), Kiel, 50 S.

Crimmann, A., Ziegler, K., Ellguth, P., Kohaut, S., Lehmer, F. (2009): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“ – Endbericht zum 29. Mai 2009. Nürnberg: 166 S., Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht Arbeitsmarkt Nr. 397.

Dorner, M.; Heining, J.; Jacobebbinghaus, P.; Seth, S. (2010) Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) 1975 – 2008, FDZ-Datenreport 01/2010.

Jahn, E. (2009), Frauenlöhne in der Zeitarbeit: Auch Geld ist relativ? in: IAB-Forum 1/09, 10-14.

Jahn, E. (2010), Reassessing the Wage Penalty for Temps in Germany, Journal of Economics and Statistics, Vol. 230, 208-233.

Lehmer, F., Ziegler, K. (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg. IAB-Kurzbericht, 13/2010.