

SFB 649 Discussion Paper 2005-048

Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven

Michael C. Burda*
Michael Kvasnicka*



* Institut für Wirtschaftstheorie II, Wirtschaftswissenschaftliche
Fakultät, Humboldt-Universität zu Berlin, Germany

This research was supported by the Deutsche
Forschungsgemeinschaft through the SFB 649 "Economic Risk".

<http://sfb649.wiwi.hu-berlin.de>
ISSN 1860-5664

SFB 649, Humboldt-Universität zu Berlin
Spandauer Straße 1, D-10178 Berlin



SFB 649 ECONOMIC RISK BERLIN

Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven

*Michael C. Burda****

Humboldt-Universität zu Berlin und CEPR

Michael Kvasnicka

Humboldt-Universität zu Berlin

Zusammenfassung: Zeitarbeit bietet Unternehmen ein zusätzliches Instrument zur flexiblen Personalanpassung. Zudem eröffnet sie Berufsanfängern und vormalig Beschäftigten einen alternativen Weg in den Arbeitsmarkt. Der vorliegende Aufsatz analysiert die wirtschaftliche Bedeutung, die wechselnden gesetzlichen Rahmenbedingungen und die ökonomische Entwicklung der Zeitarbeit am deutschen Arbeitsmarkt. Sinkende Löhne bei steigenden Beschäftigungsanteilen deuten auf eine Ventilfunktion für den regulären Arbeitsmarkt hin, insbesondere für Arbeitskräfte ohne Ausbildung. Hohe Aufschläge für Zeitarbeitseinsätze trotz fallender relativer Entlohnung spiegeln zugleich einen erheblichen Schattenpreis für diese Arbeitsform wider. Zusammenhänge zwischen Beschäftigungsstand, Lohnniveau und -dynamik, Zugangsquote zum Sektor und Beschäftigungsfluktuation deuten jedoch insgesamt eher auf Angebots- als Nachfragefaktoren hin als den relevanten Engpass für den bisherigen Ausbau der Zeitarbeitsbranche.

Abstract: Temporary help services (THS) offer firms an additional option for flexible adjustment of employment levels. In addition, THS can facilitate 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. Declining wages and rising employment shares in THS are suggestive of a safety valve for the primary labor market, especially for unskilled workers. High markups charged by THS firms despite declining relative compensation of THS workers suggest a high shadow price for this form of labor input. Nevertheless, the coincidence of low and falling wages, small sector size, combined with low inflow rates and high overall fluctuation point to supply rather than demand bottlenecks as an explanation for the sector's overall modest size.

* *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.

** This research was supported by the Deutsche Forschungsgemeinschaft through the SFB 649 "Economic Risk" and the research project "Die Zeitarbeit und ihre Bedeutung für den deutschen Arbeitsmarkt".

I. Die Zeitarbeit als neuer Bestandteil des deutschen Arbeitsmarktes

Zeitarbeit¹ liegt vor, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) einen Arbeitnehmer (Leiharbeiter) 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 Arbeitseinsatzes zudem 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 Bundesregierung ihre umfassende Arbeitsmarktreform zur Bekämpfung der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland ein. Ein wichtiger Eckpfeiler dieses auf Vorschlägen der Hartz-Kommission basierenden Maßnahmenkatalogs ist der flächendeckende Einsatz von Personal-Service-Agenturen (PSA), d.h. staatlich subventionierten und vermittlungsorientiert arbeitenden Zeitarbeitsfirmen, als Instrument der aktiven Beschäftigungspolitik. Auch wurde durch das eGmDA 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, die selben Arbeitsbedingungen („equal treatment“) einschließlich desselben Entgeltes („equal pay“) eines entsprechenden Arbeitnehmers im Entleihbetrieb 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 und die wechselnden gesetzlichen Rahmenbedingungen der Zeitarbeit in Deutschland. Anhand einer Bestandsaufnahme wird zudem die Entwicklung der Branche nachgezeichnet und die durch das eGmDA erfolgten Gesetzesänderungen vorgestellt und in ihren möglichen Auswirkungen diskutiert. Eine dynamische Betrachtung der Zeitarbeit gibt darüber hinaus Aufschluss über die Bestimmungsfaktoren wichtiger Bestands- und Flussgrößen dieses Sektors und dessen Beitrag zu den Ausgleichsprozessen am Arbeitsmarkt. Die hohe Beschäftigungsfluktuation in der Zeitarbeit steht im Gegensatz zum kleinen Umfang des Sektors, der aufgrund der niedrigen Zugangsquoten eher auf Angebots- als auf Nachfragebeschränkungen zurückzuführen ist. Hohe von Entleihbetrieben zu entrichtende Aufschläge für Zeitarbeitseinsätze trotz fallender relativer Entlohnung für Zeitarbeitnehmer deuten zudem auf einen erheblichen Schattenpreis für diese Arbeitsform hin.

II. Zur Ökonomie der Zeitarbeit

II.1. Zeitarbeit als Personalanpassungsinstrument

Als frei disponierbare Personalreserve bieten Zeitarbeitskräfte Unternehmen ein flexibles Instrument der Personalanpassung. Durch die Auslagerung der Rekrutierungs- und Arbeitgeberfunktion zur Zeitarbeitsfirma wird Kundenunternehmen ermöglicht, ihre Arbeitsnachfrage ohne zeitintensive und kostenaufwendige Such- und Auswahlverfahren unmittelbar und bedarfsgerecht zu decken sowie die Einsätze von Arbeitskräften jederzeit zu beenden, ohne dabei durch Kündigungsvorschriften in ihrer Handlungsfähigkeit

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

² Vgl.: Bundesministerium der Justiz (2002).

eingeschränkt zu sein. Dadurch verliert der Produktionsfaktor Arbeit seinen quasi-fixen Charakter (Oi, 1962) und wird zu einem variablen Kostenfaktor für die entleihenden Unternehmen.³ Das Kündigungsrisiko wird zwar von Zeitarbeitsfirmen übernommen, kann aber durch die gleichzeitige Versorgung von mehreren Entleihbetrieben teilweise wegdiversifiziert und somit erheblich reduziert werden. Zudem können die Such-, Auswahl- und Ausbildungskosten, die bei einer Einstellung anfallen, bei mehrmaligem Einsatz einer Zeitarbeitskraft auf verschiedene Entleihbetriebe umgelegt und für die einzelnen Entleiher gesenkt werden.

Alternative Instrumente der flexiblen Personalanpassung, sowohl intensiver (z.B. Überstunden) als auch extensiver Natur (z.B. befristete Einstellungen, geringfügige Beschäftigung), sind hierbei aus Unternehmenssicht häufig der Zeitarbeit unterlegen. Schwankenden Auftragseingängen, einem saisonal geprägten Arbeitskräftebedarf und urlaubs- bzw. krankheitsbedingten Personalengpässen kann mitunter nur begrenzt durch Überstunden der vorhandenen Stammbesetzung begegnet werden. Befristete Einstellungen von Arbeitskräften hingegen bieten Unternehmen zwar im Vergleich zu unbefristeten Einstellungen einen höheren Grad an numerischer Flexibilität, jedoch stellen auch diese ein Beschäftigungsrisiko dar, weil auch für sie der übliche Kündigungsschutz bei einer frühzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses greift. Vor allem aber sind befristet angestellte Arbeitskräfte nicht sofort verfügbar, da diese von den Unternehmen 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 Stammbesetzung bzw. der Güternachfrage der betroffenen Unternehmen ergeben (vgl. z.B. IWG, 1995; Wierlemann, 1995; ICG, 2000; ECORYS-NEI, 2002; Houseman, Kalleberg und Erickcek, 2003).

Der Kündigungsschutz sowie kollektiv vereinbarte Entlohnung und Arbeitszeiten beschränken häufig die personalpolitischen Handlungsspielräume von Unternehmen. Es ist offensichtlich, dass Zeitarbeit zur Abmilderung bzw. Umgehung restriktiver Regulierungen am Arbeitsmarkt dienen kann. So vermag ein Unternehmen durch die Einstellung von Zeitarbeitskräften das Risiko eines arbeitsrechtlichen Gerichtsverfahrens, welches mit einer betriebsbedingten Kündigung einhergeht, auf Null setzen. Im Bereich der Entlohnung waren die Stundenlohnsätze in der deutschen Zeitarbeit bis zum Jahresende 2003 zudem weitgehend nicht tariflich bestimmt, was die Branche zu einer Ausnahme auf dem ansonsten durch kollektive Lohnverhandlungen geprägten deutschen Arbeitsmarkt machte.⁴

Dass Kündigungsschutzvorschriften die Nachfrage nach Zeitarbeit erhöhen, bestätigt die US-amerikanische Studie von David Autor (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 und 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

³ Der durchschnittliche von Entleihunternehmen an eine Zeitarbeitsfirma zu entrichtende Stundenverrechnungssatz betrug laut einer Fallstudie (Kvasnicka, 2003) im Jahr 2002 das Zweieinhalbfache des von der Zeitarbeitsfirma an die Zeitarbeitskraft gezahlten Basisbruttostundenlohnes.

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

signifikanten Effekt auf die Wahrscheinlichkeit von Unternehmen dieser Größe, auf Zeitarbeitskräfte zurückzugreifen. Jedoch betrachten die Autoren lediglich die Inanspruchnahme und nicht das Nutzungsvolumen von Zeitarbeitskräften in ihrer Untersuchung, so dass kein Urteil darüber getroffen werden kann, ob Betriebe, die Zeitarbeit bereits nutzen, diese nun weniger in Anspruch nahmen.

II.2. Zeitarbeit als Personalvermittlungsinstrument (Sprungbrettfunktion)

Berufsanfängern sowie vormalig Beschäftigten bietet Zeitarbeit einen alternativen Weg in den Arbeitsmarkt. Gerade für Arbeitnehmer mit beschäftigungshemmenden Merkmalen stellt die Zeitarbeit eine (Wieder-) Einstiegsmöglichkeit in das Berufsleben dar, die ihnen ansonsten möglicherweise verwehrt wäre.⁵ Insbesondere bei einer ungünstigen Arbeitsmarktlage ist zu erwarten, dass Zeitarbeit eine zusätzliche Option für Arbeitnehmer darstellt, ihre Arbeitsbereitschaft im Sinne von Spence (1974, 1976) bzw. Mas-Colell, Whinston und Green (1995, S. 450 ff.) zu signalisieren. Umfragen unter Zeitarbeitnehmern belegen, dass eine Mehrheit eine Anstellung in der Zeitarbeit annimmt, um einerseits Arbeitslosigkeit zu vermeiden und andererseits über die in der Zeitarbeit erlangten Firmenkontakte, die persönlichen Chancen einer Festeinstellung zu erhöhen (vgl. z.B. IWG, 1995; Cohany, 1998; CIETT, 2000; Finegold, Levenson und van Buren, 2003).

Für Firmen begründet sich die Attraktivität einer Mitarbeiterrekrutierung über die Zeitarbeit nicht nur in der risikolosen Erprobungsmöglichkeit von Arbeitskräften. Zeitarbeitnehmer werden bereits bei ihrer Einstellung durch die Zeitarbeitsfirma hinsichtlich ihrer allgemeinen Leistungsfähigkeit und zudem bei einer konkreten Einsatzmöglichkeit in Bezug auf die betriebsspezifischen Anforderungen des Entleihunternehmens ausgewählt. Die Zeitarbeitsfirma trifft somit über den Arbeitskräfteverleih für das jeweilige Kundenunternehmen immer auch eine Vorauswahl an geeigneten Kandidaten für eine potentielle Festeinstellung. In bedeutendem Umfang erfolgt die übliche Informationsbeschaffung der Arbeitgeber und Arbeitssuchenden damit bereits im Rahmen des allgemeinen Arbeitskräfteverleihs.⁶

Erklärtes Ziel der Ende letzten Jahres beschlossenen Deregulierung des Zeitarbeitsmarktes sowie der flächendeckenden Errichtung von PSA ist es denn auch, für Erwerbslose die Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit bzw. den Klebeffekt in reguläre Beschäftigungsverhältnisse wirtschaftspolitisch zu nutzen und weiter auszubauen (Baur, 2003). Bislang allerdings fehlen für Deutschland weitgehend „genaue statistische Zahlen darüber, in welchem Ausmaß eine Wiedereingliederung gelingt“ (Deutscher Bundestag, 2000, S. 15).⁷ Auch international, so das Urteil einer Auswertung von 15 Länderberichten aus der

⁵ Knapp 70% aller Arbeitnehmer, die im Jahr 2004 in die Zeitarbeit eintraten, waren unmittelbar zuvor nicht beschäftigt.

⁶ Bestätigung findet diese These durch die Arbeit von Autor (2001), welche untersucht, 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.

⁷ Zwar fanden begleitende Untersuchungen zu regionalen Pilotprojekten gemeinnütziger Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland mitunter positive Eingliederungseffekte (so z.B. Almus et al., 1999 für Rheinland-Pfalz). Jedoch sind diese letztlich in Relation zu den dabei von den Agenturen erhaltenen öffentlichen Mitteln zu bewerten, was im Falle des START Projektes (Nordrhein-Westfalen) zu einer Kritik des mäßigen Eingliederungserfolges durch den Bundesrechnungshof führte (Deutscher Bundestag, 2000, S. 12).

EU zur Zeitarbeit (Storrie, 2002), mangelt es diesbezüglich an fundierten Erkenntnissen.⁸ Bisherige Studien für Deutschland (Brose, Schulze-Böing und Meyer, 1990; Schröder, 1997; CIETT, 2000) verbinden die gewerbliche Zeitarbeit mit positiven Eingliederungseffekten; jedoch ist die Aussagekraft dieser Arbeiten aufgrund des Fehlens einer geeigneten Vergleichsgruppe aus nicht in der Zeitarbeit tätigen Arbeitnehmern unzureichend für eine kausale Interpretation der erlangten Befunde.⁹ Eine neuere Untersuchung (Kvasnicka, 2005) der Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit für vormalig arbeitslos gemeldete Arbeitnehmer in Deutschland findet unter Verwendung solch einer Kontrollgruppe einen lediglich marginal positiven und zudem statistisch insignifikanten Eingliederungseffekt. Es fehlt somit an belastbarer Evidenz für die Existenz einer quantitativ bedeutsamen Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit in Deutschland.

III. Die institutionellen Rahmenbedingungen der Zeitarbeit in Deutschland

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

Seit 1972 werden die gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Zeitarbeitsbranche durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt. Demnach benötigen Unternehmen eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung und sind gegenüber der Bundesagentur für Arbeit zu Kontrollauskünften verpflichtet. Tabelle 1 enthält eine kurze Beschreibung der wichtigsten Bestandteile des AÜG sowie der maßgeblichen Deregulierungen seit den 80er Jahren.¹⁰ Das vorrangige Ziel des AÜG war neben der Sicherung eines Mindestmaßes an Arbeitsschutz die Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung von der im Monopol der Bundesagentur für Arbeit (BA) liegenden Arbeitsvermittlung.¹¹ Zu diesem Zwecke schrieb das AÜG die Arbeitgeberrolle des Zeitarbeitsunternehmens fest und enthielt bis 2003 erhebliche Beschränkungen für Einsatzdauer und -ort einer Zeitarbeitskraft (Überlassungshöchstdauer und Verbot des Verleihs im Bauhauptgewerbe) sowie der vertraglichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeitsfirma und Zeitarbeitsnehmer (Synchronisations-, Befristungs- und Wiedereinstellungsverbot). Durch die drei letztgenannten Verbote sollte verhindert werden, dass das Beschäftigungsrisiko von einzelnen Zeitarbeitnehmern getragen wird. Die Beschränkung der Überlassungshöchstdauer sollte zudem eine Substitution der Stammbeschafteten in Entleihbetrieben durch Zeitarbeitskräfte erschweren.

⁸ Neuere internationale Untersuchungen kommen zu keinem einheitlichen Ergebnis. So ermitteln Ichino, Mealli und Nannicini (2005) für Italien sowohl positive als auch keine Wiedereingliederungseffekte in Abhängigkeit von der jeweiligen untersuchten Region des Landes. Für die USA finden Heinrich, Mueser und Troske (2005) Evidenz für eine Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit, Autor und Houseman (2002) hingegen nicht.

⁹ Eine Beschäftigung in der Zeitarbeit ist ein „Treatment“ (Behandlung), dessen Verabreichung nicht zufällig ist, sondern durch beobachtbare und unbeobachtbare Einflüsse bestimmt wird. Um die wahren Eingliederungseffekte der Zeitarbeit zu schätzen, muss diese Selektion berücksichtigt werden. Zu diesem Zwecke kann neben der neueren Methoden des statistischen Matching (siehe z.B. Eichler und Lechner, 2002; Kluge, Lehmann und Schmidt, 1999) auch auf explizit *randomized treatment* zurückgegriffen werden.

¹⁰ Siehe auch Vitols (2003), Kaufmann (1998) sowie verschiedene Berichte der Bundesregierung über ihre Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

¹¹ Ein im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern allgemein unzureichender gesetzlicher Schutz von Zeitarbeitern ist jedoch nicht gegeben (vgl. Pietrzyk, 2003), da Zeitarbeiter den „für alle sozialversicherten Arbeitnehmer geltenden Schutzvorschriften des allgemeinen Arbeits- und Arbeitsschutzrechts“ unterliegen (IW, 2000, S. 7).

Tabelle 1: Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) 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>) Gleichbehandlungsgrundsatz nach 12 Monaten: (<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.
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 Dauer 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.

Quelle: Berichte der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, verschiedene Jahrgänge.

Im europäischen Vergleich zählte Deutschland Ende der 90er Jahre zu den stärker regulierten nationalen Zeitarbeitsmärkten (siehe Tabelle 2).¹² 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 genießen. Allerdings besteht in der Mehrheit der Länder keine sektorale Einsatzbeschränkung von Zeitarbeitskräften. Überdies ist die Kündbarkeit von Beschäftigungsverhältnissen durch das Verleihunternehmen erwähnenswert. In den Niederlanden, zum Beispiel, endet das Zeitarbeitsverhältnis in den ersten 56 Wochen automatisch mit der Beendigung eines Kundeneinsatzes, wobei die Zeitarbeitsfirma denselben Arbeitnehmer in diesem Zeitraum beliebig oft wiedereinstellen kann.¹³ In Deutschland hingegen sind Zeitarbeitsverhältnisse im Allgemeinen unbefristeter Natur (vgl. Kvasnicka, 2003) und unterlagen bis 2004 einem Synchronisations-, besonderen Befristungs- und

¹² Aktuellere ländervergleichende Angaben liegen nicht vor.

¹³ 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, van Lin und Zwinkels (2002).

Wiedereinstellungsverbot. Diese drei Verbote waren im europäischen Vergleich einzigartig und wurden von der deutschen Zeitarbeitsindustrie als besonders restriktiv kritisiert.

Tabelle 2: Die Regulierung der Zeitarbeit in Europa, Ende der 90er Jahre

	Erlaubnispflicht	Arbeitgeberfunktion bei Zeitarbeitsfirma	Sektorale Einsatzbeschränkungen	Überlassungshöchstdauer	Gesetzliche Equal Pay Regelung	Tarifverträge
Belgien	Ja	Ja	Ja	12	Ja	Ja
Dänemark	Nein	Ja	Nein	Nein	Nein	zum Teil
Deutschland	Ja	Ja	Ja	12	Nein	Nein (einzelne Haustarifverträge)
Finnland	Nein	Ja	Nein	Nein	Ja	zum Teil
Frankreich	Ja	Ja	Ja	18	Ja	Ja
Griechenland	Ja	Ja	Nein	8	Ja	Nein
Irland	Ja	unklar	Nein	Nein	Nein	Nein
Italien	Ja	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja
Luxemburg	Ja	Ja	Nein	12	Nein	Ja
Niederlande	Nein	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja
Österreich	Ja	Ja	Nein	Nein	Ja	Nein
Portugal	Ja	Ja	Ja	Nein	Ja	Nein
Schweden	Nein	Ja	Nein	Nein	Nein	Ja
Spanien	Ja	Ja	Ja	Nein	Ja	Ja
Vereinigtes Königreich	Nein	unklar	Nein	Nein	Nein	Nein (einzelne Haustarifverträge)

Quelle: Storrie (2002) und diverse Länderberichte zur Zeitarbeit der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions in Dublin.

Evaluierungen bzw. Untersuchungen bisheriger Deregulierungen der Zeitarbeit in Deutschland liegen bislang nicht vor. Dadurch wird eine objektive, wissenschaftlich gestützte Abschätzung der möglichen Auswirkungen des neuerlichen Reformpakets zur Zeitarbeit erheblich erschwert. Anhand von Daten eines deutschen Zeitarbeitsunternehmens findet Kvasnicka (2003) jedoch eine deutliche Zunahme befristeter Arbeitsverträge, die wohl auf die Novellierung des AÜG 1997 zurückzuführen ist. Im Jahr 2002 erfolgten 33% aller Neueinstellungen auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages.

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 Regelwerkes am deutschen Zeitarbeitsmarkt (vgl. z.B. Waas, 2003; Vitols, 2003; Hümmerich, Holthausen und Welslau, 2003). Die getroffenen Maßnahmen umfassen zwei Kernbereiche: Erstens, die Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), und zweitens die Errichtung von Personal-Service-Agenturen (PSA).

III.2.1 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 Überlassungsdauer auf 24 Monate sowie (jedoch nur teilweise) das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in der Baubranche. Dies führte 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.¹⁴ Im Verlauf des Jahres 2003 kam es zu mehreren Tarifabschlüssen: 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); 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 in der Praxis nicht nach dem generellen Prinzip des *Equal Pay*, sondern nach Tarif entlohnt.

III.2.2. Errichtung von Personal-Service-Agenturen (PSA)

Zur besseren Nutzung der Brückenfunktion der Zeitarbeit wurde durch das eGmDA die flächendeckende Einrichtung staatlich subventionierter und vermittlungsorientiert arbeitender Personal-Service-Agenturen (PSA) in sämtlichen 181 Arbeitsamtsbezirken Deutschlands beschlossen.¹⁵ Vorrangiges Ziel der PSA ist die Vermittlung von Arbeitslosen über den Arbeitskräfteverleih in ein dauerhaftes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Arbeitslose erhalten hierbei einen in der Regel auf maximal zwölf Monate befristeten Arbeitsvertrag mit der PSA.¹⁶ 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.¹⁷ Das Vergabeverfahren für die Lizenzen erfolgte freihändig mit einem vorgeschalteten 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.¹⁸ 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 den PSA einen Anreiz geben sollen, ihre Zeitarbeitskräfte möglichst schnell in ein anderweitiges Dauerarbeitsverhältnis zu vermitteln,¹⁹ wobei die Nachhaltigkeit einer erfolgten Vermittlung den PSA besonders vergütet wird.²⁰

¹⁴ 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.

¹⁵ Eine ausführliche Diskussion der Organisations- und Vertragsstruktur sowie der bisherigen Tätigkeit der PSA findet sich in Jahn und Windsheimer (2004a/b) und Jahn (2005).

¹⁶ Welche Arbeitslose in der PSA beschäftigt werden, wird zwischen Arbeitsamt und PSA vereinbart. Für Arbeitslose gelten die allgemeinen Zumutbarkeitsregelungen.

¹⁷ Rund 40% aller laufenden PSA richtete sich Ende 2003 nach dem Tarifvertrag von Randstad (Jahn und Windsheimer, 2004a, S. 3).

¹⁸ 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.

¹⁹ Grundlage der Förderung ist ein im Vergabeverfahren vereinbarter Grundbetrag, der im Jahr 2003 im Mittel €1090 betrug (Jahn und Windsheimer, 2004a, S. 4). Die monatliche Grundpauschale beträgt 100% (75%, 50%)

Der flächendeckende Betrieb von PSA birgt offensichtlich das Risiko von Verdrängungseffekten bei der rein gewerblichen Zeitarbeit. Zudem besteht die Gefahr, dass PSA, aufgrund ihres lokalen Monopols (PSA Lizenz) und der damit verbundenen Subventionierung durch die BA, marktübliche Stundenverrechnungssätze gewerblicher Zeitarbeitsunternehmen unterbieten. Eine quantitative Evaluierung dieser Effekte steht zwar noch aus. Doch bestätigt eine erste Auswertung durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, dass sich PSA Zeitarbeitskräfte, entgegen der ursprünglichen Zielsetzung, nicht gravierend von denen in der allgemeinen Zeitarbeit unterscheiden (Jahn und Windsheimer, 2004b), was die Wahrscheinlichkeit etwaiger Substitutionseffekte begünstigt. Zudem rekrutieren PSA ausschließlich aus einem Arbeitskräftepool, den auch gewerbliche Zeitarbeitsunternehmen vorrangig nutzen (Arbeitslose) und bedienen letztlich einen vermeintlich identischen Kundenkreis von Unternehmen. Nach der Insolvenz des größten PSA Betreibers Maatwerk Anfang 2004 und dem Auslaufen der ersten PSA Verträge im Frühjahr 2005 waren im August 2005 jedoch nur noch 413 Agenturen mit weniger als 13.000 Zeitarbeitskräften im Betrieb – bei einem bisherigen Höchststand im Februar 2004 von 993 Agenturen mit 32.700 PSA Kräften. Gemessen an der anvisierten Zielgröße von 50.000 PSA-Kräften, bleibt das Instrument der Personal-Service-Agenturen somit auch zwei Jahre nach dessen Einführung weit hinter den ursprünglichen Erwartungen zurück. In der Praxis dürften deshalb nicht nur etwaige Verdrängungseffekte bei der rein gewerblichen Zeitarbeit sondern letztlich auch die durch PSA erzielten Vermittlungserfolge von Arbeitslosen in reguläre Beschäftigungsverhältnisse in ihrer Größenordnung gering ausfallen.

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 Neuauflagen als Regionaldatensatz der Bundesagentur 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 sind daher bislang unzureichend dokumentiert. Andere häufig in der empirischen Wirtschafts- und Sozialforschung verwendete Datenquellen wie das Sozio-Ökonomische Panel (SOEP) oder der Mikrozensus erfassten oder erfassen Zeitarbeit bislang nicht als eigenständige Beschäftigungsform.²¹ Einzig das IAB-Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erlaubt gegenwärtig empirische Untersuchungen des Nachfrageverhaltens

dieses Grundbetrages während der ersten drei Monate (des vierten bis sechsten, siebten bis neunten Monats) der PSA-Beschäftigung. Die Vermittlungspauschale beträgt 200% (150%, 100%) der Grundpauschale, 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.

²⁰ Die Vermittlungspauschale wird in zwei Hälften ausgezahlt - die erste bei der Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis von mehr als dreimonatiger Dauer, die zweite bei einer nachweislich realisierten Beschäftigungsdauer dieser Anschlußbeschäftigung von mindestens 6 Monaten.

²¹ Seit der Erhebungswelle 2001 wird im SOEP eine Tätigkeit in der Zeitarbeit erfasst. Allerdings kann erst seit 2003 eine Zeitarbeitskraft von einem festangestellten Disponenten unterschieden werden. Aufgrund des Stichprobenumfangs des SOEP sowie des nach wie vor geringen Beschäftigungsanteils der Zeitarbeit ist die erreichte Fallzahl (N=367 in 2004) allerdings gering. Eine erste Auswertung dieser Datenquelle in Bezug auf die Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitnehmern enthält die Arbeit von Kvasnicka und Werwatz (2003).

von Entleihfirmen (siehe z.B. die Arbeiten von Boockmann und Hagen (2001), Bellmann (2004) oder Promberger und Theuer (2004)). Jedoch werden nur äußerst begrenzte Informationen hinsichtlich der betrieblichen Nutzung von Zeitarbeitnehmern erhoben. 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 Beschäftigungsstruktur und -dynamik der Zeitarbeit in Deutschland (vgl. z.B. Klös, 2000; Garhammer, 2002; Deutscher Bundestag, 2000). Sie wird von der Bundesagentur für Arbeit herausgegeben und basiert auf Daten, welche vorrangig zur Prüfung der Einhaltung der Vorschriften des AÜG durch die Zeitarbeitsbetriebe erhoben werden. Laut AÜG sind alle Zeitarbeitsunternehmen zwei Mal im Jahr zu statistischen Meldungen ihrer Tätigkeit an die Landesarbeitsämter (Erlaubnisbehörden) verpflichtet.²² 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 Teil der insgesamt erhobenen Informationen der Zeitarbeitgeber statistisch ausgewertet,²³ wobei gerade so wichtige Kenngrößen des tatsächlichen Arbeitskräfteverleihs (des Einsatzes bei einem Kundenunternehmen) wie die Überlassungsdauer in der ANÜSTAT nicht ausgewiesen werden.

IV.1.2. IAB-Beschäftigtenstichproben (IAB-Stichproben)

Die IAB-Stichprobe 1975-1995 bzw. ihre Neuauflagen als Regionaldatensatz sind gegenwärtig die einzigen Quellen für mikroökonomische Langzeituntersuchungen der gewerblichen Zeitarbeit in Deutschland.²⁴ Neuere wissenschaftliche Untersuchungen beruhen denn auch vorrangig auf diesen Datenquellen (z.B. Schröder, 1997; Jahn und Rudolph, 2002; Kvasnicka und Werwatz, 2002a/b; Kvasnicka, 2005). Die IAB-Stichproben sind repräsentative Stichproben aller in den Jahren 1975-1995 (bzw. 1975-1997 und 1975-2001) jemals sozialversicherungspflichtig beschäftigten und in der Historikdatei der Bundesagentur 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 erfassen die IAB-Stichproben keine Informationen über den Einsatz von Zeitarbeitskräften in Kundenbetrieben, sondern beschränken sich alleinig auf das Beschäftigungsverhältnis zwischen Zeitarbeitsfirma und Zeitarbeitnehmer. Ein weiteres Defizit der IAB-Stichproben ist, dass Neuauflagen erst mit einigen Jahren Verspätung erscheinen. Das jüngste in der aktuellsten IAB-Stichprobe (Regionalfile 1975-2001) erfasste Jahr liegt nun schon mehr als 3

²² Außerdem werden aus der Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit Informationen über die Bearbeitung der Anträge auf Erteilung einer Verleiherlaubnis ausgewertet.

²³ 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.

²⁴ Jedoch bedarf eine Untersuchung des Zeitarbeitsmarktes detaillierterer Industrieinformationen, als in den public use files der IAB-Stichproben enthalten sind. Die aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen eingeschränkte Verfügbarkeit dieser Zusatzinformationen hat dazu beigetragen, dass die IAB-Stichproben außerhalb des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bisher kaum für die wissenschaftliche Analyse des deutschen Zeitarbeitsmarktes verwendet wurden. Für eine ausführliche Beschreibung der IAB-Stichprobe 1975-1995 (Basisfile), siehe Bender, Haas und Klose (2000).

Jahre zurück. Für die Untersuchung aktueller wirtschaftspolitischer Fragen – nicht nur in Bezug auf die Zeitarbeit - ist dies ein bedeutender Nachteil.

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

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 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 grundlegenden, bislang statistisch nicht erfassten Kenngrößen enthält die Arbeit von Kvasnicka (2003).

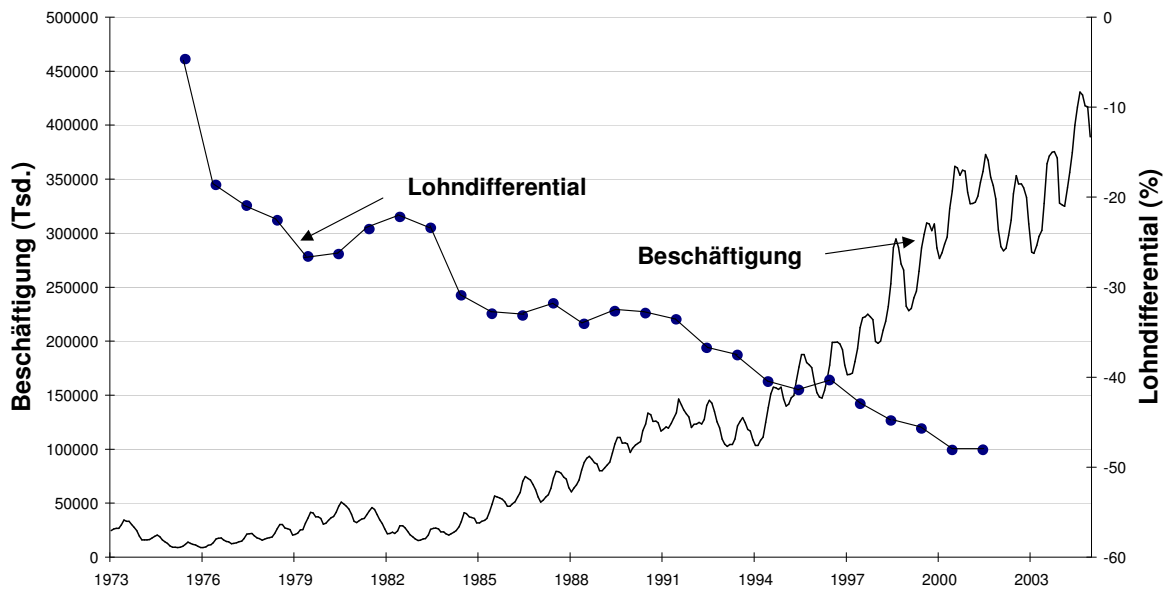
IV.2. Beschäftigung, Löhne, und Arbeitnehmerfluktuation in der Zeitarbeit

IV.2.1. Beschäftigung: Umfang und Dynamik

Seit Einführung des AÜG im Jahre 1972 hat sich der jahresdurchschnittliche Bestand an überlassenen Zeitarbeitnehmern verzehnfacht (siehe Abbildung 1). Allein von 1994 bis 2004 stieg der Stichtagsbestand im Juni um 189% (261.000 Arbeitnehmer). Im selben Zeitraum ist in der Gesamtwirtschaft die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter um 6,1% (1.714.000 Arbeitnehmer) gesunken. Gerade in der jüngeren Vergangenheit vollzog sich der rasante Beschäftigungsausbau in der Zeitarbeit somit vor dem Hintergrund allgemeiner Stagnation am Arbeitsmarkt, ohne von dieser spürbar nachhaltig beeinflusst worden zu sein. Dennoch ist der Beschäftigungsanteil der Zeitarbeit in der Volkswirtschaft immer noch gering. So waren laut ANÜSTAT am 30.6.2004 nur 399.789 Zeitarbeitnehmer in einem Einsatz.²⁵ Dies entspricht 1,51% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, bzw. 1,04% aller Erwerbstätigen in Deutschland. Damit weist der deutsche Zeitarbeitssektor im internationalen Vergleich nach wie vor eine geringe Marktdurchdringung auf (vgl. CIETT, 2000).

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 schwankenden Auftragslage.

²⁵ Getrennte Angaben für die alten und neuen Bundesländer liegen in der ANÜSTAT nur von Juli 1991 bis Dezember 1997 vor. Im Dezember 1997 betrug der Beschäftigungsanteil der neuen Bundesländer in der Zeitarbeit 11%.

Abb. 1: Beschäftigung und relative Entlohnung in der Zeitarbeit, 1973-2004

Quelle: Beschäftigtenzahlen: ANÜSTAT der Bundesagentur für Arbeit; Überlassene Zeitarbeiter am Monatsende; Bis 1991 altes Bundesgebiet. Lohndifferential: IAB-Regionalfile 1975-2001; Bruttotageslöhne vollzeiterwerbstätiger männlicher Arbeitnehmer deutscher Nationalität in den alten Bundesländern. Eigene Berechnungen.

Neben dem Wachstumstrend sowie den konjunkturellen Schwankungen der Beschäftigung in Zeitarbeit ist es auffällig, dass sich in den letzten zwanzig Jahren die Berufs- und Qualifikationsstruktur der Zeitarbeitnehmer erheblich verschoben hat. Tabelle 3 weist für vollzeiterwerbstätige männliche Arbeitnehmer deutscher Staatsbürgerschaft in den alten Bundesländern die jahresdurchschnittlichen Wachstumsraten einzelner grobgefasster Berufs- und Qualifikationsgruppen seit 1980 aus.²⁶ Das stärkste Wachstum in den 80er Jahren fand im Bereich der Facharbeiter und Arbeitnehmer mit berufsqualifizierendem Abschluss statt: Beispielsweise ist die Beschäftigung von Facharbeitern jahresdurchschnittlich um 13,8% gewachsen, wohingegen die Beschäftigung von Nichtfacharbeitern nur um 10,8% pro Jahr wuchs. Im darauf folgenden Jahrzehnt hat sich die Lage umgekehrt, d.h. die Beschäftigung von Nichtfacharbeitern wuchs nun deutlich stärker als diejenige von Facharbeitern (14,1% gegen 6,6%). Diese Entwicklung deutet auf eine Verschiebung hin, die im Gegensatz zu dem allgemeinen Muster in Deutschland und in anderen OECD-Ländern steht, wonach die Beschäftigung bei niedrig qualifizierten Tätigkeiten relativ zu höher qualifizierten Tätigkeiten stark abnahm (vgl. Katz und Murphy, 1992; Berman, Bound und Machin, 1998).

Der starke Ausbau der Zeitarbeitsbeschäftigung im niedrig qualifizierten Bereich in den 90er Jahren ging mit einem Abbau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Gesamtwirtschaft einher, der besonders bei Arbeitnehmern ohne Berufsausbildung stark ausfiel, eine Entwicklung die auch in anderen OECD-Ländern beobachtbar ist. Diese Entwicklung könnte als erstes Indiz dafür gesehen werden, dass die deutsche Zeitarbeit in den 90er Jahren durch den andauernden Anstieg der Arbeitslosigkeit vorangetrieben wurde. Um diese Hypothese zu überprüfen, gilt es, die Entwicklung der Entlohnungsstruktur in der Zeitarbeit näher zu untersuchen (siehe nächster Abschnitt).

²⁶ Männer stellen mit rund 75%-80% das Gros aller Zeitarbeitnehmer (vgl. Tabelle 6). Informationen über die neuen Bundesländer sind erst ab 1992 in den IAB-Stichproben enthalten und bleiben bei dieser Langzeitbetrachtung deshalb unberücksichtigt.

Tabelle 3: Beschäftigungswachstum nach Berufs- und Qualifikationsmerkmalen in der westdeutschen Zeitarbeit, 1980-2001 (% p.a.)

	1980-1990	1991-2001	1980-2001
Zeitarbeit:			
<i>insgesamt:</i>	12,8	10,1	10,3
<i>nach Ausbildung:</i>			
ohne Abschluss	8,2	13,4	9,9
mit Abschluss	14,6	8,4	10,3
<i>nach Berufsgruppe:</i>			
Nichtfacharbeiter	10,8	14,1	11,4
Facharbeiter	13,8	6,6	8,9
Angestellte	14,4	11,4	12,0
Gesamtwirtschaft:			
<i>insgesamt:</i>	0,7	-1,4	-0,4
<i>nach Ausbildung:</i>			
Ohne Abschluss	-1,8	-3,6	-2,8
mit Abschluss	1,0	-1,5	-0,3
<i>nach Berufsgruppe:</i>			
Nichtfacharbeiter	0,4	-1,9	-0,9
Facharbeiter	0,4	-2,7	-1,3
Angestellte	1,4	0,1	0,8

Quelle: IAB-Regionalfile 1975-2001. Grundgesamtheit: männliche Arbeitnehmer deutscher Nationalität in den alten Bundesländern.

IV.2.2. Reallohnentwicklung

Ein zentrales ökonomisches Merkmal der Zeitarbeit ist die relative Entlohnung zu herkömmlichen Arbeitsformen. Bis 2004 herrschte im Zeitarbeitssektor eine fast vollständig durch das Marktgeschehen bestimmte Lohnfindung. Die bisherige Abwesenheit von Flächen- sowie Manteltarifverträgen wurde häufig auf den geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad bzw. die „Organisierbarkeit“ der Angestellten zurückgeführt, aber auch als notwendiger Ausgleich für die 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 ein unbeschränktes Kündigungsrecht widerspiegelt.

Aus der Abbildung 1 geht deutlich hervor, dass ein erheblicher Beschäftigungsausbau der Zeitarbeit in Deutschland seit Mitte der 70er Jahre mit einer zunehmenden Verschlechterung der durchschnittlichen Einkommen von Zeitarbeitern relativ zu Arbeitnehmern in der Gesamtwirtschaft einher ging. Obwohl sich keine Kausalität aus dieser gegenläufigen Entwicklung ableiten lässt, liegt die Interpretation nahe, dass die in der Zeitarbeit bis Ende 2003 faktisch freie Lohnbildung vor dem Hintergrund steigender Arbeitslosigkeit eine beschäftigungskonformere Lohnentwicklung ermöglichte und so zum Beschäftigungsausbau der Branche beitrug.

Wissenschaftliche Untersuchungen über die Entlohnung von deutschen Zeitarbeitern gibt es bisher kaum.²⁷ Informationen über die Entlohnung von Zeitarbeitnehmern werden in den IAB-Stichproben erfasst, die auch in mehreren Arbeiten deskriptiv ausgewertet wurden

²⁷ Auch in der internationalen Forschung liegen Untersuchungen zu diesem Bereich kaum vor (siehe z.B. Cohen und Haberfeld, 1993 für Israel; Segal und Sullivan, 1997/1998 oder Autor und Houseman, 2005 für die USA). Zudem schränken mangelnde Datenqualität, bzw. methodische Defizite die Aussagekraft einiger dieser Untersuchungen zum Teil ein (vgl. Muñoz-Bullón, 2000; Kvasnicka und Werwatz, 2002a).

(Schröder, 1997; Rudolph und Schröder, 1997; Jahn und Rudolph, 2002; Kvasnicka und Werwatz, 2002a/b). Im Ergebnis weisen diese Studien ein im Allgemeinen wie auch im Bezug auf einzelne Bildungs-, Alters- und Berufsgruppen beträchtliches und im Zeitverlauf zunehmendes Lohndifferential in der Zeitarbeit relativ zur Gesamtwirtschaft aus.

Analog zur Tabelle 3 werden in Tabelle 4 für den Beobachtungszeitraum 1980 bis 2001 die jahresdurchschnittlichen Wachstumsraten der realen Bruttotageslöhne von Zeitarbeitnehmern mit denen von Arbeitnehmern in der Gesamtwirtschaft verglichen. Die Grundgesamtheit bilden hierbei wiederum vollzeiterwerbstätige Männer deutscher Staatsangehörigkeit in den alten Bundesländern.

Tabelle 4: Reallohnentwicklung in der westdeutschen Zeitarbeit, 1980-2001 (% p.a.)

	1980-1990	1991-2001	1980-2001
Zeitarbeit:			
<i>insgesamt:</i>	0,4	-1,9	-0,7
<i>nach Ausbildung:</i>			
ohne Abschluss	0,0	-2,1	-1,0
mit Abschluss	0,0	-1,7	-0,7
<i>nach Berufsgruppe:</i>			
Nichtfacharbeiter	-0,3	-2,0	-1,1
Facharbeiter	0,5	-1,5	-0,5
Angestellte	0,8	-1,3	-0,2
Gesamtwirtschaft:			
<i>insgesamt:</i>	1,4	0,5	1,0
<i>nach Ausbildung:</i>			
Ohne Abschluss	1,1	0,0	0,6
mit Abschluss	1,2	0,3	0,8
<i>nach Berufsgruppe:</i>			
Nichtfacharbeiter	1,1	0,0	0,6
Facharbeiter	1,0	0,1	0,7
Angestellte	1,6	0,6	1,1

Quelle: IAB-Regionalfile 1975-2001. Grundgesamtheit: männliche Arbeitnehmer deutscher Nationalität in den alten Bundesländern. Kenngröße: Bruttotageslöhne. Verwendeter Preisindex: jährlicher Preisindex des Statistischen Bundesamtes für die Lebenshaltung (1995=100) privater Haushalte in den alten Bundesländern.

Tabelle 4 bestätigt die Verschlechterung der relativen und absoluten Bruttotageslöhne von Zeitarbeitern seit Anfang der 90 Jahre; die durchschnittliche Entlohnung von Zeitarbeitern ist seit 1980 jahresdurchschnittlich real um 0,7% gesunken, was einem kumulativen realen Rückgang von 13% entspricht. In der Gesamtwirtschaft sind die realen Einkommen hingegen im gleichen Zeitraum um insgesamt 23% gestiegen.²⁸ Aus Tabelle 4 geht auch hervor, dass alle Berufs- und Qualifikationsgruppen von dieser Entwicklung betroffen sind, auch wenn nicht im gleichen Ausmaß. Angestellte in Zeitarbeit erfuhren einen jährlichen Verlust von 1,3% in den 90er Jahren verglichen mit 2,1% für Zeitarbeiter ohne Abschluss. Wegen der geringen Anzahl von Zeitarbeitnehmern in der IAB-Stichprobe ist eine Nachfrage-Angebot-Analyse nach Katz und Murphy (1992) nicht möglich, dennoch ist für die 90er Jahre nicht zu übersehen, dass sich das qualifikationsbedingte Lohn- und Beschäftigungswachstum in der Zeitarbeit in entgegengesetzten Richtungen entwickelt hat, während in der Gesamtwirtschaft eine eher positive Korrelation zu beobachten ist.

²⁸ 2001 verdienen vollzeiterwerbstätige Männer deutscher Nationalität in den alten Bundesländern in der Zeitarbeit nur rund 52% des Durchschnittseinkommens in der Gesamtwirtschaft.

IV.2.3. 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 385.000 Zeitarbeitern in 2004, gab es über dasselbe Jahr insgesamt 974.000 Beschäftigungsverhältnisse in dieser Branche, da im selben Zeitraum mehr als 646.000 neue (erstmalig zum Verleiher geschlossene) Beschäftigungsverhältnisse begründet wurden (es wurden auch 648.000 aufgelöst).²⁹ Dies entspricht etwa 10% aller im Jahresverlauf neu entstandenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtwirtschaft. Seit Mitte der 90er Jahre hat sich neben dem Beschäftigungs- auch der Zugangsanteil der Zeitarbeit verzweieinhalbfacht. Für die Dynamik am deutschen Arbeitsmarkt ist die Zeitarbeit somit ein zunehmend bedeutender Faktor. Statistisch wurde somit der jahresdurchschnittliche Bestand an Zeitarbeitern 1,7-mal im Jahr umgeschlagen oder erneuert (1980 noch 3,6-mal), d.h. knapp alle 7 Monate.³⁰ In der Gesamtwirtschaft betrug der Vergleichswert für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse nur rund 0,25, womit eine statistische Erneuerung der Beschäftigung lediglich alle 4 Jahre erfolgt.

Der große Beschäftigungsumschlag in der Zeitarbeit ist ein Produkt aus hohen Zu- und Abgängen bzw. sehr kurzen Beschäftigungsdauern. Im Jahr 2004 lag in 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. So sank laut ANÜSTAT der Anteil beendeter Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer von unter drei Monaten seit Anfang der 80er Jahre um etwa ein Drittel, während der Anteil mit drei oder mehrmonatiger Dauer im selben Beobachtungszeitraum um das 2,6-fache stieg. Zum einen ist dies sicherlich auf die wiederholte Erhöhung der Überlassungshöchstdauer von zunächst 3 auf 6 (1985), dann 9 (1994), 12 (1997) und zuletzt 24 (2002) Monate zurückzuführen (siehe Tabelle 1). Zum anderen mögen Unternehmen aber auch zunehmend auf Zeitarbeitskräfte als festen Bestandteil ihrer mittelfristigen Personalplanung zurückgreifen (Deutscher Bundestag, 2000).

Da die Gründe für die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik nicht erfasst werden, kann von den zuvor dokumentierten kurzen Beschäftigungsdauern in der Zeitarbeit nicht zwingend auf eine damit verbundene Beschäftigungsunsicherheit der Zeitarbeitnehmer geschlossen werden. Für ein großes Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland zeigt Kvasnicka (2003) im Gegenteil, dass es sich bei Beendigungen von Arbeitsverhältnissen in den Jahren 1999-2003 nicht nur um Kündigungen durch das Zeitarbeitsunternehmen (40.4%), sondern auch durch Zeitarbeitnehmer (24.2%), bzw. um einvernehmliche Auflösungen (15.4) und Trennungen gemäß der Vertragslaufzeit eines befristeten Arbeitsvertrages (17.5%) handelt (2.4% wechselten zu einer anderen Niederlassung des Unternehmens).

Die geringe Bestandsgröße des Zeitarbeitssektors hängt unmittelbar mit der hohen Fluktuation zusammen. Sei der Anteil der Zeitarbeitnehmer an einer konstant angenommenen Erwerbsbevölkerung durch e^T bezeichnet, ließe sich die zeitliche Entwicklung als einfache Differenzialgleichung

²⁹ Allerdings waren 10,7% dieser Zugänge unmittelbar zuvor bei einem anderen Verleiher beschäftigt.

³⁰ Gemessen anhand der Arbeitskräftefluktuationsrate = $0.5 * (\text{Zugänge} + \text{Abgänge}) / \text{jahresdurchschnittlicher Bestand}$.

$$\dot{e}^T = s^T(1 - e^T) - f^T e^T$$

beschreiben, wobei s^T die Zugangsquote aus anderen Arbeitsmarktzuständen in die Zeitarbeit und f^T die Abgangsquote aus der Zeitarbeit darstellen. Bei $\dot{e}^T = 0$ ergibt sich die *steady-State* Größe des Zeitarbeitssektors als $e^T = s^T / (s^T + f^T)$. Ersichtlich wird dabei der positive Einfluss der *Inzidenz* (s^T) und der negative Einfluss der Arbeitnehmerfluktuation ($s^T + f^T$) auf den Zeitarbeitnehmerbestand. Im Jahre 2001 belief sich f^T auf monatliche 12,6%, hingegen betrug s^T etwa 0,08% pro Monat.

Anhand der Beschäftigtenstichprobe des IAB lassen sich, ähnlich US-amerikanischen Analysen auf Basis des Current Population Surveys (siehe z.B. Clark und Summers, 1979; Darby, Haltiwanger und Plant, 1985), disaggregierte Abgangsquoten für die Arbeitsmarktzustände herkömmliche sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (E^P), Beschäftigung in einem Zeitarbeitsunternehmen (E^T), registrierte Arbeitslosigkeit (U) und „nicht BA-erfasst“ (N) berechnen. 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 2001 sind in der Tabelle 5 ausgewiesen.³¹

Tabelle 5: Zustandsübergangswahrscheinlichkeiten im IAB-Regionalfile (monatlich, in Prozent), 2001

in den Zustand aus dem Zustand	Zeitarbeit	abhängig beschäftigt	arbeitslos gemeldet	nicht BA-erfasst
Zeitarbeit	87,40	4,76	2,36	5,48
abhängig beschäftigt	0,03	98,00	0,76	1,21
arbeitslos gemeldet	0,41	7,46	88,57	3,56
nicht BA-erfasst	0,08	2,60	0,42	96,90

Quelle: IAB-Regionalfile 1975-2001. Anmerkungen: Durchschnittliche Quotienten der monatlichen Abgänge aus jeweiligem Zustand und dem Bestand zum Monatsende. Nicht BA-erfasst schließt neben den Nichterwerbspersonen (Bestand geschätzt) unter anderem auch Selbständige und Beamte ein.

Mehrere Erkenntnisse können dieser Tabelle entnommen werden. Erstens ist die Stabilität der Zeitarbeitsbeschäftigung mit einer monatlichen Abgangsquote von insgesamt 12,6% deutlich niedriger als diejenige herkömmlicher Beschäftigungsverhältnisse; 43,5% aller Abgänge aus der Zeitarbeit erfolgen hierbei in die Kategorie „nicht BA-erfasst“ und 37,8% in herkömmliche Beschäftigung.³² Mit Hilfe der üblichen Formel übersetzt sich die Abgangsrate in eine (unbedingte) erwartete Verweildauer in der Zeitarbeit von etwa 7,9 Monaten.³³

³¹ Hierbei handelt es sich um das aktuellste Jahr im IAB-Regionalfile 1975-2001.

³² 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 4 als Übergang in die Kategorie „nicht BA-erfasst“. Über einen längeren Betrachtungszeitraum stellen die Abgangsquoten in die ersten drei Zustände somit eine Untergrenze dar.

³³ Sei λ die unbedingte Abgangswahrscheinlichkeit pro Monat, ließe sich die erwartete Verweildauer berechnen als $\lambda + 2\lambda(1-\lambda) + 3\lambda(1-\lambda)^2 + 4\lambda(1-\lambda)^3 + \dots = \lambda(1 + 2(1-\lambda) + 3(1-\lambda)^2 + 4(1-\lambda)^3 + \dots) = 1/\lambda = 1/0,126 = 7,9$ Monate. Die unbedingte Wahrscheinlichkeit, dass ein beschäftigter Zeitarbeitnehmer nach zwölf Monaten aus dem Sektor ausgetreten ist, beträgt $\lambda + \lambda(1-\lambda) + \lambda(1-\lambda)^2 + \dots + \lambda(1-\lambda)^{11} = \lambda[1 + (1-\lambda) + (1-\lambda)^2 + \dots + (1-\lambda)^{11}] = 1 - (1-\lambda)^{12} = 1 - (0,874)^{12} = 80\%$.

Bemerkenswert ist auch, zumal es sich hierbei um eine Untergrenze handelt, dass 4,8% aller Zeitarbeitnehmer im Monat die Branche für ein anderweitiges sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis verlassen. Sehr auffällig ist zudem die geringe Abgangsquote aus der Arbeitslosigkeit in die Zeitarbeit; der Übergang eines Arbeitslosen in eine herkömmliche Beschäftigung ist etwa achtzehn mal wahrscheinlicher als die Aufnahme einer Beschäftigung in der Zeitarbeit. Diese geringe Abgangsquote aus der Arbeitslosigkeit in die Zeitarbeit trägt zweifelsohne zur geringen Größe dieses ansonsten dynamischen Sektors bei.

Eine Ergänzung des vorherigen Modells veranschaulicht die komplexe Interaktion der sektoralen Dynamik am Arbeitsmarkt. Die Bestände der Arbeitslosen und aller nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden der Einfachheit halber zu dem Bestand n (Nichterwerbstätigkeit) zusammenfasst, während e^T und e^P die jeweiligen Bestände an Zeitarbeitnehmern und anderweitig sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wiedergeben. Wie zuvor beziehen sich die Anteile der jeweiligen Zustände auf die erwerbsfähige Bevölkerung, so dass $e^T + e^P + n = 1$.³⁴ 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:

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

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

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

Aus Tabelle 5 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 sich die Abgangsquote auf die Nichtbeschäftigung in der Zeitarbeit (f^{NT}), auf die Höhe der Zeitarbeitsbeschäftigung (e^T) und negativ auf die Höhe der Nichtbeschäftigung (n) aus. Auch eindeutig negativ ist der Einfluss der Abgangsquote aus der Zeitarbeit in herkömmliche Beschäftigungsverhältnisse (f^{TP}) auf das Niveau der Zeitarbeitsbeschäftigung (e^T). Diese Übergangsraten deuten darauf hin, dass das Angebot an Arbeitsstunden im Zeitarbeitssektor einen möglichen bindenden Engpass zu dessen Ausbau darstellen könnte. Bei den hohen Auslastungsraten der privaten Zeitarbeitsunternehmen (Kvasnicka, 2003) ist es wahrscheinlich, dass erhöhte

³⁴ Die Abkürzungen sind aus dem Englischen übernommen: temporary employment (e^T), permanent employment (e^P) und nonemployment (n).

Anmeldungen von Arbeitnehmern bei diesen zu vermehrten Einstellungen und Einsätzen führen würden.³⁵

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 von Juni 1982 bis Juni 2004 um das 7,9-fache auf 15070 und damit merklich geringer als die Anzahl überlassener Zeitarbeitnehmer (13,7-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 (neuere Angaben liegen derzeit nicht vor). 1982 lag der entsprechende Anteil noch bei unter 21%.³⁶ Obwohl das Wachstum bei den zahlenmäßig stärkeren Mischbetrieben (9,4-fache) höher ausfiel als bei Betrieben mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung (6,7-fache), ist deren Beschäftigungsanteil nach wie vor gering. So beschäftigten Hauptzweckbetriebe (47,5% aller Betriebe), ein gutes Drittel davon unselbständige Zweigniederlassungen, im Juni 2004 mit rund 86% das Gros der in einem Einsatz befindlichen Zeitarbeitnehmer. Zu diesem Stichtag hatten auch 57% aller Mischbetriebe, im Vergleich zu nur 12,5% 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 Teile ihrer Stammebelegschaft 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. Kleine Betriebsgrößen 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-Stichproben noch ANÜSTAT erfassen Informationen über Entleihbetriebe, so dass bis dato Ungewissheit darüber besteht, wie lange und in welchen Industriezweigen Zeitarbeitskräfte hauptsächlich eingesetzt werden. Bisherige Studien zur sektoralen Nutzung von Zeitarbeitskräften (Rudolph und Schröder, 1997 auf Basis der IAB/Ifo-Befragung zum Personalbedarf von 1994; Boockmann und Hagen, 2001 auf Basis des IAB Betriebspanels) beschränkten sich lediglich auf die Frage, ob Betriebe Zeitarbeit überhaupt als Personalanpassungsinstrument nutzen oder nicht. Im Ergebnis finden Rudolph und Schröder (1997), dass 18,2% (9,5%) der befragten Betriebe in den alten (neuen) Bundesländern im

³⁵ 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 eines unzureichenden Arbeitsangebotes nicht bedienen konnte.

³⁶ Die Anzahl der Verleihbetriebe unterscheidet sich von derjenigen der Erlaubnisinhaber, da letztere mehrere rechtlich unselbstständige Zweigniederlassungen betreiben können.

zurückliegenden Jahr von Zeitarbeit Gebrauch gemacht haben und dass die Nutzungswahrscheinlichkeit mit der Betriebsgrößenklasse des Entleihunternehmens steigt, wobei diese Betriebe vorrangig aus der Stahl- und Leichtmetallindustrie, der Elektrotechnik, dem Maschinenbau sowie der Land- und Forstwirtschaft stammen. Boockmann und Hagen (2001) kommen anhand des IAB-Betriebspanels für die Jahre 1994-1998 zu einem ähnlichen Ergebnis. Eine neuere Umfrage des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW, 2003) unter Zeitarbeitsfirmen ermittelt indes den Anteil an Betrieben, die mehr als 20% ihrer Zeitarbeitnehmer in einen bestimmten Sektor verleihen. Mit Abstand führend erweist sich hierbei die Metallindustrie (53.9%), gefolgt von dem sonstigen Dienstleistungsgewerbe (20.6%) und der Elektroindustrie (18.3%). 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.³⁷ Bellmann (2004) hingegen untersucht zwar anhand des IAB-Betriebspanels das Nutzungsvolumen von Zeitarbeitskräften in Betrieben anhand einer Tobit Regression, in welcher auch für die Industriezugehörigkeit der Betriebe kontrolliert wird, jedoch weist die Arbeit die entsprechenden geschätzten Koeffizienten nicht aus. Auch in den ebenfalls das IAB-Betriebspanel verwendenden Arbeiten von Promberger und Theuer (2004) und Promberger, Theuer und Bellmann (2005) werden keine Angaben zu dem sektoralen Nutzungsvolumen von Zeitarbeitskräften gemacht.

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 dieser Anteil binnen zweier Jahre von 40% auf gut 55%, Anfang der 90er Jahre dann auf über 60% gestiegen, ein Niveau auf welchem er sich seither hält (69% im Jahr 2004). Unmittelbar beschäftigt vor dem Eintritt in die Zeitarbeit waren demnach zuletzt nur knapp ein Drittel aller Arbeitnehmer. Zeitarbeit bietet somit für vormalig arbeitslose bzw. nichterwerbstätige Arbeitnehmer zunehmend eine (Wieder-)Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt. Im Jahr 2004 nutzten 449.000 zuvor nicht beschäftigte Arbeitssuchende 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 6).³⁸ 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.

³⁷ Über die Verteilung der Einsatzdauern von Zeitarbeitskräften gibt die Fallstudie von Kvasnicka (2003) detailliert 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.

³⁸ 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 1975-1995 zurückgegriffen, die aufgrund ihres Beobachtungszeitraumes jedoch keine Angaben für das Jahr 2003 erlaubt. Angaben für das Jahr 2003 wurden von der BA zur Verfügung gestellt.

Tabelle 6: Ausgewählte Merkmale von Zeitarbeitern und Arbeitnehmern in der Gesamtwirtschaft im Zeitverlauf, 1980-2003

		1980	1985	1990	1995	2003
Geschlecht: (Anteil Männer)	Zeitarbeit	74,0	75,4	80,9	81,5	77,5
	Gesamtwirtschaft	61,4	60,3	59,0	56,5	54,8
Herkunft: (Anteil Ausländer)	Zeitarbeit	24,7	14,8	20,2	20,3	15,7
	Gesamtwirtschaft	9,9	7,8	8,0	7,6	7,0
Alter: (Mittelwert)	Zeitarbeit	31,0	30,9	31,6	33,5	34,6
	Gesamtwirtschaft	37,8	38,1	38,1	39,0	39,1
Berufliche Qualifikation: (Anteil ohne Berufsausbildung)	Zeitarbeit	32,8	27,0	30,1	31,3	30,2
	Gesamtwirtschaft	28,5	24,3	20,7	17,6	16,7
Stellung im Beruf: (Anteil Nichtfacharbeiter)	Zeitarbeit	29,3	30,2	35,8	38,3	44,9
	Gesamtwirtschaft	26,6	24,6	23,4	21,3	23,8

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

Ursächlich für den niedrigen Anteil weiblicher Arbeitnehmer in der Zeitarbeit dürfte die vorrangige Ausrichtung der Branche auf den gewerblich industriellen Bereich sein. 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 stark gesunken, in der Zeitarbeit jedoch nahezu stagniert. Da der Rückgang des Anteils ausländischer Beschäftigter in der Gesamtwirtschaft aber geringer ausfiel als in der Zeitarbeit, hat sich hier der relative Abstand zur Leiharbeit im Zeitverlauf etwas verkleinert. Nur beim Durchschnittsalter und dem Anteil ausländischer Beschäftigter zeichnet sich somit eine Konvergenz der beiden Gruppen ab.

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

Wie aus Tabelle 7 hervorgeht, unterscheiden sich die Berufsstrukturen in der Zeitarbeit und der Gesamtwirtschaft stark. Während in der Gesamtwirtschaft die Dienstleistungsberufe überwiegen (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 2004 die jeweiligen Anteilswerte 67,0%, bzw. 27,1%. Die mit Abstand größte Berufsgruppe in der Zeitarbeit stellten in 2004 die Hilfsarbeiter, deren Beschäftigungsanteil von 32,2% um das 20-fache über dem Vergleichswert in der Gesamtwirtschaft (1,6%) lag. Mit etwa 129.000 Hilfsarbeitern in der Zeitarbeit, waren mehr als ein Viertel aller Hilfsarbeiter in Deutschland Ende Juni 2004 in der Zeitarbeit tätig. 1980 betrug dieser Anteil nur 4%. Die Ausrichtung der Zeitarbeit hinsichtlich bestimmter beruflicher Tätigkeitsfelder tritt im Falle der Hilfsarbeiter somit besonders deutlich hervor. Bis zur Mitte der 90er Jahre nahm, gegenläufig zum Trend in der Gesamtwirtschaft, der Anteil gewerblicher Berufe in der Zeitarbeit zu. Seit Ende der 90er Jahre erfolgt jedoch eine zunehmende Verlagerung zu den Dienstleistungsberufen.

Tabelle 7: Berufsstruktur in Zeitarbeit und Gesamtwirtschaft (%), Juni 1980 und 2004

Berufsbereich/Berufsabschnitt	Beschäftigungsanteile			
	2004		Veränderung in %-Punkten zu 1980	
	Zeitarbeit	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Gesamtwirtschaft
Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	0,6	1,5	-0,1	-0,6
Metallerzeuger, -bearbeiter	2,7	1,9	-1,1	-2,2
Schlosser, Mechaniker u.a.	14,4	6,6	-3,6	-1,8
Elektriker	6,8	2,4	1,2	-0,5
Montierer und Metallberufe	3,6	1,7	-0,4	-0,9
Bauberufe	1,3	2,5	-12,3	-5,1
Bau-, Raumaustatter, Polsterer	0,3	0,6	-1,1	-0,3
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	32,2	1,6	16,8	0,8
Übrige Fertigungsberufe	5,2	7,8	0,6	-4,9
Technische Berufe	3,9	6,9	1,3	0,7
Warenkaufleute	0,7	7,7	0,6	0,0
Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	9,5	21,3	-12,7	3,3
Gesundheitsberufe	0,7	7,2	0,3	3,3
Allgemeine Dienstleistungsberufe	3,1	5,7	2,1	-0,4
Übrige Dienstleistungsberufe	11,8	19,9	6,3	4,2
Sonstige Berufe	3,4	1,1	2,1	0,8

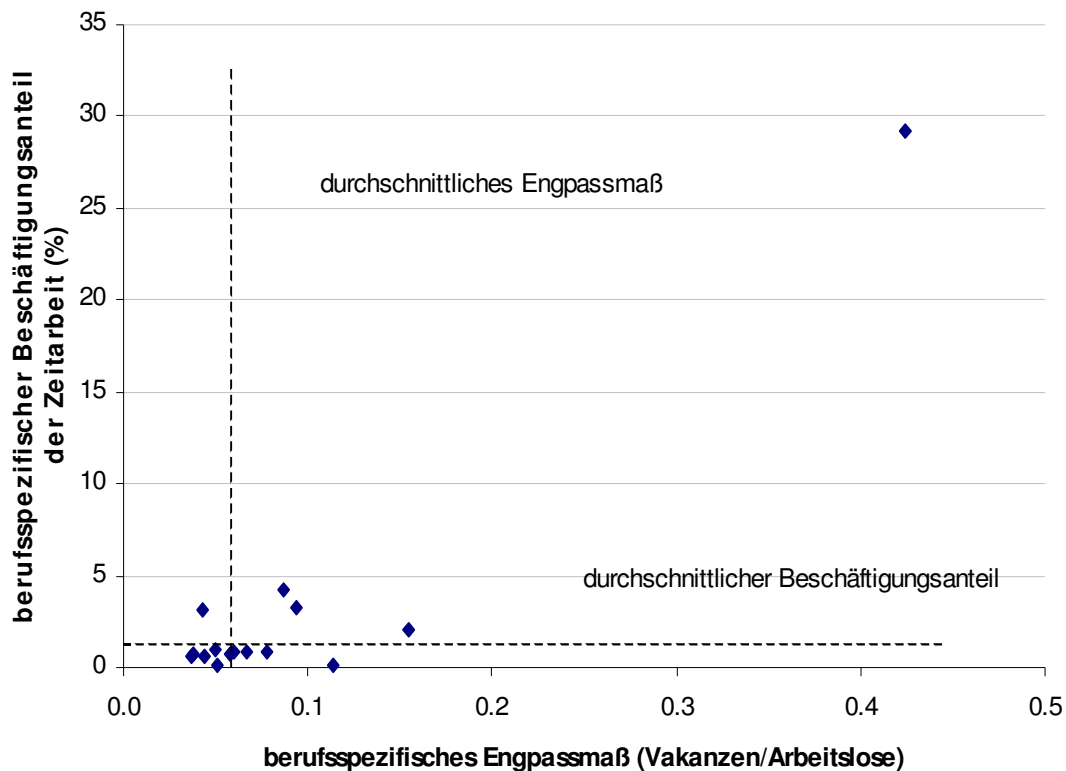
Quelle: ANÜSTAT und Bundesagentur für Arbeit. 2004 überproportional in der Zeitarbeit vertretene Berufsgruppen sind fett markiert. Eigene Berechnungen.

Interessanterweise blieb die nachhaltige Expansion der Hilfsarbeiterbeschäftigung von dieser jüngsten Entwicklung der gewerblichen Berufe insgesamt unberührt. Bei 5 der 8 Berufsgruppen (ohne die sonstigen Berufe), die im Beobachtungszeitraum ein höheres Wachstum als der gesamte Beschäftigungsstand in der Zeitarbeit aufweisen, handelt es sich dennoch um Dienstleistungsberufe.³⁹ 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 1980-2004 der betragsmäßige Anstieg aller Dienstleistungsberufe lediglich für weniger als ein Drittel (29,0%) des gesamten Beschäftigungsausbaus in der Zeitarbeit verantwortlich (jeweils Stichtag 30.6.). Dieser Anteil ist geringer als der alleinige Wachstumsbeitrag der Hilfsarbeiter (34,4%). Entgegen dem Trend in der Gesamtwirtschaft erfolgte somit die Beschäftigungsexpansion in der Zeitarbeit in den letzten zwei Jahrzehnten überwiegend im gewerblichen Bereich, vor allem bei den einfachen Hilfsarbeitertätigkeiten.

In Abbildung 2 werden die jeweiligen Beschäftigungsanteile der Zeitarbeit in den bereits betrachteten einzelnen Berufsgruppen dem Verhältnis der offenen Stellen zu den Arbeitslosen gegenübergestellt. Letzteres ist ein Maß für berufsgruppenspezifische Engpässe am Arbeitsmarkt, da es Ungleichgewichte zwischen Arbeitsnachfrage und -angebot abbildet. Im Jahr 2004 betrug der Beschäftigungsanteil der Zeitarbeit in der Gesamtwirtschaft 1,5%. Das Engpassmaß im Durchschnitt aller betrachteten Berufsgruppen lag bei 0,061, d.h. sechzehn Arbeitslose kamen im Bestand auf eine offene Stelle. Für 4 der 5 überproportional in der Zeitarbeit vertretenen Berufsgruppen (siehe Tabelle 7) 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 Arbeitskräfteangebot im Vergleich zur Arbeitskräftenachfrage relativ gering ausfällt.

³⁹ Die Beschäftigung in der Zeitarbeit stieg im Beobachtungszeitraum 1980-2004 um das 8,5-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.

Abbildung 2: Berufsspezifische Beschäftigungsanteile der Zeitarbeit und Arbeitsmarktengpässe, Ende Juni 2004



Quelle: ANÜSTAT und Bundesagentur für Arbeit. Eigene Berechnungen.

V. Schlussfolgerungen und Ausblick

Zeitarbeit gewinnt in Deutschland zunehmend an Bedeutung. Sie bietet Unternehmen eine Option flexibler Personalanpassung und eröffnet Arbeitslosen eine Einstiegsmöglichkeit in den ersten Arbeitsmarkt. Sie steigert im Allgemeinen die ökonomische Effizienz des Arbeitsmarktes, indem sie Informationsschranken überwindet und Einstellungs- und Vermittlungskosten vermeidet. Mit einem Anteil von 1,5% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer ist der Umfang des Zeitarbeitssektors nach wie vor bescheiden. 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, diese Beschäftigungspotentiale in der Zukunft besser nutzen zu wollen.

Für den arbeitslosen Arbeitnehmer erscheint allerdings die relative Attraktivität der Zeitarbeit bislang begrenzt zu sein. Die auf den Monat berechnete Wahrscheinlichkeit, dass ein Arbeitsloser in die Zeitarbeit geht, beträgt in den letzten Jahren etwa *ein Achtzehntel* der Wahrscheinlichkeit, in ein anderweitiges Beschäftigungsverhältnis einzutreten. Die geringe relative Attraktivität hängt sicherlich mit der hohen Beschäftigungsfluktuation zusammen, mit der ein Zeitarbeiter zu rechnen hat, wobei diese zum Teil jedoch auch durch Arbeitnehmer verursacht wird. Auch fehlt bislang ein deutlicher Beleg für eine Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit. Rein statistisch gesehen liegt die (unbedingte) Wahrscheinlichkeit für einen registrierten Arbeitslosen, einen herkömmlichen Arbeitsplatz zu finden, deutlich höher als für

einen Beschäftigten in der Zeitarbeit. Dieses Datum trägt allerdings insofern, dass sich die Abgangswahrscheinlichkeiten der Arbeitslosen erheblich differenzieren und von der Arbeitslosigkeitsdauer abhängen.

Neben den inhärenten Unsicherheiten bezüglich der Berufsperspektiven, des Arbeitgebers und des Einsatzortes ist zweifelsohne die niedrige Entlohnung ein entscheidender Faktor. Auch nach statistischer Berücksichtigung beobachtbarer, individueller Merkmale lag das Entgelt in der Zeitarbeit deutlich unter dem Niveau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Die relative und absolute Verschlechterung der Entlohnung von Zeitarbeitnehmern im Beobachtungszeitraum 1980-2001 ist ein Beleg dafür, dass eine marktkonforme Entlohnung deutlich unterhalb des gegenwärtig in der Gesamtwirtschaft gezahlten Niveaus liegen dürfte. Der Eindruck lässt sich schwer vermeiden, dass die Zeitarbeit als ein Ventil für den herkömmlichen Arbeitsmarkt dient, der bekanntlich durch unzulängliche Flexibilität gekennzeichnet ist.

Es liegt der Schluss nahe, dass das Arbeitsangebot die bindende Schranke für einen weiteren Ausbau der Zeitarbeit ist. Dass selbst im Rezessionsjahr 2004 die Arbeitnehmerüberlassungen im Bestand Ende Juni um mehr als 10% gegenüber dem Vorjahreswert zunahm, deutet nicht auf eine knappe Nachfrage hin. Im Gegensatz zur Entwicklung am „ersten Arbeitsmarkt“ gibt es in der Zeitarbeit einen relativen sowie absoluten Ausbau der gering qualifizierten Beschäftigung in den letzten 10-15 Jahren, während sich die Löhne und Gehälter absolut und relativ verschlechtert haben. Eine negative Korrelation zwischen Menge und Preis am Zeitarbeitsmarkt spricht dafür, dass diese Entwicklung eher von einem Angebotsschub als durch einem Nachfragezuwachs verursacht wird, der die sich stets verschlechternden Bedingungen am Arbeitsmarkt für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung widerspiegelt. Angesichts des beträchtlichen Anstiegs der Arbeitslosigkeit stellt sich jedoch die Frage, warum nicht erheblich mehr Arbeitslose in die Zeitarbeit gehen. Mit den vorliegenden Informationen kann diese Frage allerdings an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

Durch die tief greifende Reform des AÜG wurde die Lohnflexibilität in der Zeitarbeit ab 2004 gegen eine weitgehende Deregulierung des Sektors eingetauscht. Die Befristungs-, Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbote wurden ersatzlos gestrichen, dafür werden die Löhne in der Zeitarbeit nun durch Tarifverhandlungen bestimmt. Es bleibt abzuwarten, ob diese Umregulierung des Sektors insgesamt zu einer Erhöhung oder einer Abnahme der Flexibilität der Zeitarbeit als Personalanpassungsinstrument und deren Attraktivität für Arbeitnehmer und Entleihunternehmen führen wird.

Literaturverzeichnis

- Almus, M., Engeln, J., Lechner, M., Pfeiffer, F. und Spengler, H. (1999), Wirkungen gemeinnütziger Arbeitnehmerüberlassung in Rheinland-Pfalz, *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Nr. 225.
- Autor, D. (2001), Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training?, *The Quarterly Journal of Economics*, 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*, 21(1), S. 1-42.
- Autor, D. und Houseman, S. N. (2002), Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes? A Pilot Analysis with Welfare Clients, MIT, Dezember 2002, mimeo.
- Autor, D. und Houseman, S. N. (2005), Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from Random Assignments, MIT, Mai 2005, mimeo.
- 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.
- Bellmann, L. (2004), Zur Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, *Sozialer Fortschritt*, 6/2004, S. 135-142.
- Bender, S., Haas, A. und Klose, C. (2000), Die IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1995, *ZA-Information*, Nr. 45/2000, S. 104-115.
- Berman, E., Bound, J. und Machin, S. (1998), Implications of Skill-Biased Technological Change: International Evidence, *Quarterly Journal of Economics*, 113(4), S. 1245-1279.
- Boockmann, B. und Hagen, T. (2001), The Use of Flexible Working Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel, *ZEW Diskussionspapier*, Nr. 01-33.
- Bronstein, A. S. (1991), Temporary Work in Western Europe – Threat or Complement to Permanent Employment?, *International Labour Review*, 130(3), S. 29-35.
- Brose, H. G., Schulze-Böing, M. und 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. und 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*, 121(11), S. 3-21.
- Cohen, Y. und Haberfeld, Y. (1993), Temporary Help Service Workers: Employment Characteristics and Wage Determination., *Industrial Relations*, Nr. 32, S. 272-287.
- Darby, M., Haltiwanger, J. und Plant, M. (1985), Unemployment Rate Dynamics and Persistent Unemployment under Rational Expectations, *American Economic Review*, 1975(4), 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. und 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. und 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. und Murnane, R. J. (Hrsg.), *The Future of Work: How and Why Low-Wage Jobs Are Changing*, Russell Sage Foundation, New York, S. 317-367.
- Garhammer, M. (2002), *Temporary agency work: national reports. Germany*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Van Ginkel, M. A., van Lin, M. H. H. und Zwinkels, W. S. (2002), *Temporary agency work: national report. The Netherlands*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Heinrich, C. J., Mueser, P. R. und Troske, K. R. (2005), Welfare to Temporary Work: Implications for Labor Market Outcomes, *Review of Economics and Statistics*, 87(1), S. 154-173.
- Houseman, S. N., Kalleberg, A. L. und Erickcek, G. A. (2003), The Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets, *Industrial and Labor Relations Review*, 57(1), S. 105-127.
- Hümmerich, K., Holthausen, J. und Welslau, D. (2003), Arbeitsrechtliches im Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1, S. 7-14.
- ICG (2000) (Interconnection Consulting Group), *Der deutsche Zeitarbeitsmarkt: Aktuelle Situation und Perspektiven*, München.
- Ichino, A., Mealli, F., Nannicini, T. (2005), Sensitivity of matching estimators to unconfoundedness. An application to the effect of temporary work on future employment, European University Institute, Januar 2005, mimeo.
- 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. J. (2005), Personal-Service-Agenturen. Start unter ungünstigen Voraussetzungen, *IAB FORUM*, 1/2005, S. 14-17.
- Jahn, E. J. und Rudolph, H. (2002), Zeitarbeit – Teil I. Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive, *IAB Kurzbericht*, Nr.20/28.8.2002.
- Jahn, E. J. und Windsheimer, A. (2004a), Personal-Service-Agenturen – Teil I. In der Fläche schon präsent, *IAB Kurzbericht*, Nr. 1/14.1.2004.
- Jahn, E. J. und Windsheimer, A. (2004b), Personal-Service-Agenturen – Teil II. Erste Erfolge zeichnen sich ab, *IAB Kurzbericht*, Nr. 2/15.1.2004.
- Katz, L. und Murphy, K. (1992), Changes in relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors, *Quarterly Journal of Economics*, 107(1), S. 35-78.
- 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. und 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. (2003), Inside the Black Box of Temporary Help Agencies, *Diskussionspapier des Sonderforschungsbereich 373 der Humboldt-Universität zu Berlin*, 43/2003.
- Kvasnicka, M. (2005), Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?, *Diskussionspapier des Sonderforschungsbereichs 649 der Humboldt-Universität zu Berlin*, 31/2005.
- Kvasnicka, M. und Werwatz, A. (2002a), On the Wages of Temporary Help Service Workers in Germany, *Diskussionspapier des Sonderforschungsbereich 373 der Humboldt-Universität zu Berlin*, 70/2002.
- Kvasnicka, M. und Werwatz, A. (2002b), Lohneffekte der Zeitarbeit, *DIW Wochenbericht*, Nr. 49/2002, S. 847-854 .
- Kvasnicka, M. und Werwatz, A. (2003), Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern, *DIW Wochenbericht*, Nr. 46/2003, S. 717-725.
- Mas-Colell, A., Whinston, W. und Green, J. (1995), *Microeconomic Theory*, Oxford University Press, Oxford.
- 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*, 70(6), S. 538-555.
- Paoli, P. und 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.
- Promberger, M. und Theuer, S. (2004), Welche Betriebe nutzen Leiharbeit? Verbreitung und Typik von Einsatzbetrieben und Arbeitsumwelten von Leiharbeitern, in: Vogel, B. (Hrsg.), *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*, VSA-Verlag, Hamburg.
- Promberger, M., Theuer, S. und Bellmann, L. (2005), Leiharbeit in der Praxis. Nach wie vor kein Hit, *IAB FORUM*, 1/2005, S. 18-23.
- Rudolph, H. und 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.
- Segal, L. M. und Sullivan, D. G. (1997), The Growth of Temporary Services Work, *Journal of Economic Perspectives*, 11(2), S. 117-136.
- Segal, L. M. und 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. A. (1974), *Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*, Harvard University Press, Cambridge.
- Spence, M. A. (1976), "Competition in Salaries, Credentials, and Signaling Prerequisites for Jobs," *The Quarterly Journal of Economics*, 90(1), S. 51-74.
- 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*, 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.

SFB 649 Discussion Paper Series

For a complete list of Discussion Papers published by the SFB 649, please visit <http://sfb649.wiwi.hu-berlin.de>.

- 001 "Nonparametric Risk Management with Generalized Hyperbolic Distributions" by Ying Chen, Wolfgang Härdle and Seok-Oh Jeong, January 2005.
- 002 "Selecting Comparables for the Valuation of the European Firms" by Ingolf Dittmann and Christian Weiner, February 2005.
- 003 "Competitive Risk Sharing Contracts with One-sided Commitment" by Dirk Krueger and Harald Uhlig, February 2005.
- 004 "Value-at-Risk Calculations with Time Varying Copulae" by Enzo Giacomini and Wolfgang Härdle, February 2005.
- 005 "An Optimal Stopping Problem in a Diffusion-type Model with Delay" by Pavel V. Gapeev and Markus Reiß, February 2005.
- 006 "Conditional and Dynamic Convex Risk Measures" by Kai Detlefsen and Giacomo Scandolo, February 2005.
- 007 "Implied Trinomial Trees" by Pavel Čížek and Karel Komorád, February 2005.
- 008 "Stable Distributions" by Szymon Borak, Wolfgang Härdle and Rafal Weron, February 2005.
- 009 "Predicting Bankruptcy with Support Vector Machines" by Wolfgang Härdle, Rouslan A. Moro and Dorothea Schäfer, February 2005.
- 010 "Working with the XQC" by Wolfgang Härdle and Heiko Lehmann, February 2005.
- 011 "FFT Based Option Pricing" by Szymon Borak, Kai Detlefsen and Wolfgang Härdle, February 2005.
- 012 "Common Functional Implied Volatility Analysis" by Michal Benko and Wolfgang Härdle, February 2005.
- 013 "Nonparametric Productivity Analysis" by Wolfgang Härdle and Seok-Oh Jeong, March 2005.
- 014 "Are Eastern European Countries Catching Up? Time Series Evidence for Czech Republic, Hungary, and Poland" by Ralf Brüggemann and Carsten Trenkler, March 2005.
- 015 "Robust Estimation of Dimension Reduction Space" by Pavel Čížek and Wolfgang Härdle, March 2005.
- 016 "Common Functional Component Modelling" by Alois Kneip and Michal Benko, March 2005.
- 017 "A Two State Model for Noise-induced Resonance in Bistable Systems with Delay" by Markus Fischer and Peter Imkeller, March 2005.
- 018 "Yxilon – a Modular Open-source Statistical Programming Language" by Sigbert Klinke, Uwe Ziegenhagen and Yuval Guri, March 2005.
- 019 "Arbitrage-free Smoothing of the Implied Volatility Surface" by Matthias R. Fengler, March 2005.
- 020 "A Dynamic Semiparametric Factor Model for Implied Volatility String Dynamics" by Matthias R. Fengler, Wolfgang Härdle and Enno Mammen, March 2005.
- 021 "Dynamics of State Price Densities" by Wolfgang Härdle and Zdeněk Hlávka, March 2005.
- 022 "DSFM fitting of Implied Volatility Surfaces" by Szymon Borak, Matthias R. Fengler and Wolfgang Härdle, March 2005.

SFB 649, Spandauer Straße 1, D-10178 Berlin
<http://sfb649.wiwi.hu-berlin.de>

This research was supported by the Deutsche
Forschungsgemeinschaft through the SFB 649 "Economic Risk".



- 023 "Towards a Monthly Business Cycle Chronology for the Euro Area" by Emanuel Mönch and Harald Uhlig, April 2005.
- 024 "Modeling the FIBOR/EURIBOR Swap Term Structure: An Empirical Approach" by Oliver Blaskowitz, Helmut Herwartz and Gonzalo de Cadenas Santiago, April 2005.
- 025 "Duality Theory for Optimal Investments under Model Uncertainty" by Alexander Schied and Ching-Tang Wu, April 2005.
- 026 "Projection Pursuit For Exploratory Supervised Classification" by Eun-Kyung Lee, Dianne Cook, Sigbert Klinke and Thomas Lumley, May 2005.
- 027 "Money Demand and Macroeconomic Stability Revisited" by Andreas Schabert and Christian Stoltenberg, May 2005.
- 028 "A Market Basket Analysis Conducted with a Multivariate Logit Model" by Yasemin Boztuğ and Lutz Hildebrandt, May 2005.
- 029 "Utility Duality under Additional Information: Conditional Measures versus Filtration Enlargements" by Stefan Ankirchner, May 2005.
- 030 "The Shannon Information of Filtrations and the Additional Logarithmic Utility of Insiders" by Stefan Ankirchner, Steffen Dereich and Peter Imkeller, May 2005.
- 031 "Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?" by Michael Kvasnicka, May 2005.
- 032 "Working Time as an Investment? – The Effects of Unpaid Overtime on Wages, Promotions and Layoffs" by Silke Anger, June 2005.
- 033 "Notes on an Endogenous Growth Model with two Capital Stocks II: The Stochastic Case" by Dirk Bethmann, June 2005.
- 034 "Skill Mismatch in Equilibrium Unemployment" by Ronald Bachmann, June 2005.
- 035 "Uncovered Interest Rate Parity and the Expectations Hypothesis of the Term Structure: Empirical Results for the U.S. and Europe" by Ralf Brüggemann and Helmut Lütkepohl, April 2005.
- 036 "Getting Used to Risks: Reference Dependence and Risk Inclusion" by Astrid Matthey, May 2005.
- 037 "New Evidence on the Puzzles. Results from Agnostic Identification on Monetary Policy and Exchange Rates." by Almuth Scholl and Harald Uhlig, July 2005.
- 038 "Discretisation of Stochastic Control Problems for Continuous Time Dynamics with Delay" by Markus Fischer and Markus Reiss, August 2005.
- 039 "What are the Effects of Fiscal Policy Shocks?" by Andrew Mountford and Harald Uhlig, July 2005.
- 040 "Optimal Sticky Prices under Rational Inattention" by Bartosz Maćkowiak and Mirko Wiederholt, July 2005.
- 041 "Fixed-Prize Tournaments versus First-Price Auctions in Innovation Contests" by Anja Schöttner, August 2005.
- 042 "Bank finance versus bond finance: what explains the differences between US and Europe?" by Fiorella De Fiore and Harald Uhlig, August 2005.
- 043 "On Local Times of Ranked Continuous Semimartingales; Application to Portfolio Generating Functions" by Raouf Ghomrasni, June 2005.
- 044 "A Software Framework for Data Based Analysis" by Markus Krätzig, August 2005.
- 045 "Labour Market Dynamics in Germany: Hirings, Separations, and Job-to-Job Transitions over the Business Cycle" by Ronald Bachmann, September 2005.

SFB 649, Spandauer Straße 1, D-10178 Berlin
<http://sfb649.wiwi.hu-berlin.de>

This research was supported by the Deutsche
 Forschungsgemeinschaft through the SFB 649 "Economic Risk".



- 046 "Paternal Uncertainty and the Economics of Mating, Marriage, and Parental Investment in Children" by Dirk Bethmann and Michael Kvasnicka, September 2005.
- 047 "Estimation and Testing for Varying Coefficients in Additive Models with Marginal Integration " by Lijian Yang, Byeong U. Park, Lan Xue and Wolfgang Härdle, September 2005.
- 048 "Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven" by Michael C. Burda and Michael Kvasnicka, September 2005.

SFB 649, Spandauer Straße 1, D-10178 Berlin
<http://sfb649.wiwi.hu-berlin.de>

This research was supported by the Deutsche
Forschungsgemeinschaft through the SFB 649 "Economic Risk".

