

Entlohnung in der Zeitarbeit

Auch auf die Mischung kommt es an

Leiharbeiter verdienen im Durchschnitt 40 Prozent weniger als Beschäftigte außerhalb der Zeitarbeitsbranche. Da sich die beiden Gruppen erheblich voneinander unterscheiden, greift dieser einfache Vergleich der durchschnittlichen Löhne jedoch zu kurz. Wenn man die systematischen Unterschiede in den persönlichen Eigenschaften, der Erwerbsbiografie und den Beschäftigungsmerkmalen zwischen den beiden Gruppen berücksichtigt, lässt sich dadurch etwa die Hälfte der Lohndifferenz erklären.

Leiharbeiter verdienen im Durchschnitt deutlich weniger als Beschäftigte außerhalb der Verleihbranche. Der erneute Boom der Zeitarbeit nach der letzten Krise hat die Diskussion um „Equal Pay“ wiederbelebt. Nach dem Equal-Pay-Prinzip wäre ein Zeitarbeitsunternehmen verpflichtet, einer Leiharbeitskraft dieselbe Vergütung zu bezahlen, die diese vom entleihenden Unternehmen erhalten würde. Equal Pay ist grundsätzlich im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz festgeschrieben. Jedoch greift diese Norm nicht, wenn der Leiharbeiter nach einem Tarifvertrag entlohnt wird. Dies führt dazu, dass die Löhne der Leiharbeiter von den Löhnen der Stammbeslegschaft in vielen Fällen abweichen. Damit stellt sich die Frage, wie hoch der Lohnabschlag ist, den Leiharbeiter hinnehmen müssen.

Ein einfacher Vergleich der durchschnittlichen Bruttoverdienste zwischen der Zeitarbeitsbranche und anderen Branchen führt hierbei nicht zum Ziel: Erstens finden sich unter den Leiharbeitern sehr viel mehr Geringqualifizierte als in anderen Branchen. Zweitens ist es möglich, dass Arbeitnehmer, die die gleiche Tätigkeit ausüben, unterschiedlich produktiv sind, etwa dann, wenn Stammmitarbeiter über eine längere Berufserfahrung, eine höhere Motivation, eine längere Betriebszugehörigkeit oder mehr betriebspezifisches Humankapital verfügen. Dass diese

Faktoren eine wichtige Rolle bei der Ermittlung von Lohn-differenzen spielen, ist in der Literatur hinreichend belegt.

Im Folgenden werden die Verdienste von Beschäftigten innerhalb und außerhalb der Leiharbeitsbranche verglichen. Dabei wird explizit berücksichtigt, dass sich Arbeitnehmer in der Zeitarbeitsbranche und Arbeitnehmer in anderen Branchen unterscheiden können. Dies betrifft einerseits die beobachtbaren, also statistisch erfassten Merkmale wie Alter, Geschlecht, Ausbildung und Erwerbsbiografie. Da diese Informationen in den Daten enthalten sind, können die Lohndifferenzen um diese Faktoren korrigiert werden. Andererseits kann es Unterschiede geben, die nicht systematisch erhoben werden können. Wissenschaftler sprechen hier von „unbeobachteter Heterogenität“. So finden sich etwa in den administrativen Daten keine Informationen über die Motivation, die Fähigkeit beziehungsweise Bereitschaft der jeweiligen Person, eine längere Bindung mit einem Arbeitgeber einzugehen, oder Hinweise auf chronische Erkrankungen. Auch der Einfluss solcher Faktoren auf die Lohnhöhe kann herausgerechnet werden, sofern sich entsprechende Unterschiede im Zeitverlauf nicht ändern. Es ist davon auszugehen, dass diese unbeobachtbaren Eigenschaften nicht nur einen Einfluss darauf haben, welche Personen in Zeitarbeit kommen, sondern auch darauf, wie diese entlohnt werden.





Die Zahl der Leiharbeiter hat sich zwischen 2004 und 2010 auf 800.000 verdoppelt

Vor allem in den vergangenen vier Jahren hat die Zahl der Leiharbeiter in Deutschland kräftig zugenommen: In den Jahren 2000 bis 2004 lag sie noch bei etwa 350.000 (vgl. Abbildung 1). Seither ist die Branche beständig gewachsen und hat im September 2008 mit 814.000 Beschäftigten einen vorläufigen Spitzenwert erreicht. Bedingt durch die weltweite Krise ist die Zahl der Leiharbeiter kräftig zurückgegangen: Sie fiel bis April 2009 um 230.000 auf 580.000 – ein Rückgang um beinahe 30 Prozent. Nach der Krise hat sich die Branche jedoch wieder schnell erholt. So waren im Juni 2010 erneut 806.000 Personen als Leiharbeiter tätig, Tendenz steigend.

Was den Umfang der Zeitarbeit anbelangt, ist Deutschland kein Sonderfall. In beinahe allen europäischen Ländern hat sie an Bedeutung gewonnen. So lag die Leiharbeitsquote, die alle Leiharbeiter in Relation zu allen Erwerbstätigen setzt (dabei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer Arbeitszeit eingerechnet), im Jahr 2009 bei 1,6 Prozent. Zum Vergleich: Die durchschnittliche Leiharbeitsquote in Europa lag bei 1,5 Prozent. Dabei liegen Großbritannien mit 3,6 Prozent, die Niederlande mit 2,5 Prozent sowie Frankreich und Belgien mit je 1,7 Prozent vorne. Deutschland stand im Jahr 2009 nach

Berechnungen des Internationalen Verbandes der Zeitarbeit an fünfter Stelle (mehr hierzu unter www.ciett.org).

Das Realeinkommen von Leiharbeitnehmern schwankt zyklisch sehr viel stärker

Ein Blick auf die realen, also um die Preissteigerung bereinigten, Bruttoeinkommen von regulären Arbeitnehmern zeigt, dass diese im vergangenen Jahrzehnt mit 89 Euro pro Kalendertag in etwa konstant geblieben sind (vgl. Abbildung 2 auf Seite 44). Regulär Beschäftigte konnten also keinen realen Einkommensanstieg erzielen.

Auffallend ist, dass die Realverdienste von Leiharbeitnehmern saisonal sehr viel stärker schwanken als die der

Definition „Durchschnittseinkommen“ versus „Medianeinkommen“

Zwei Kennziffern zur Messung des Einkommens bieten sich an: Erstens das durchschnittliche Einkommen. Zweitens das Medianeinkommen. Hierbei werden die Einkommen zunächst aufsteigend nach ihrer Höhe sortiert. Im Anschluss wird der mittlere Wert ausgewählt. Der Median hat den Vorteil, dass er robuster gegenüber Ausreißern ist.



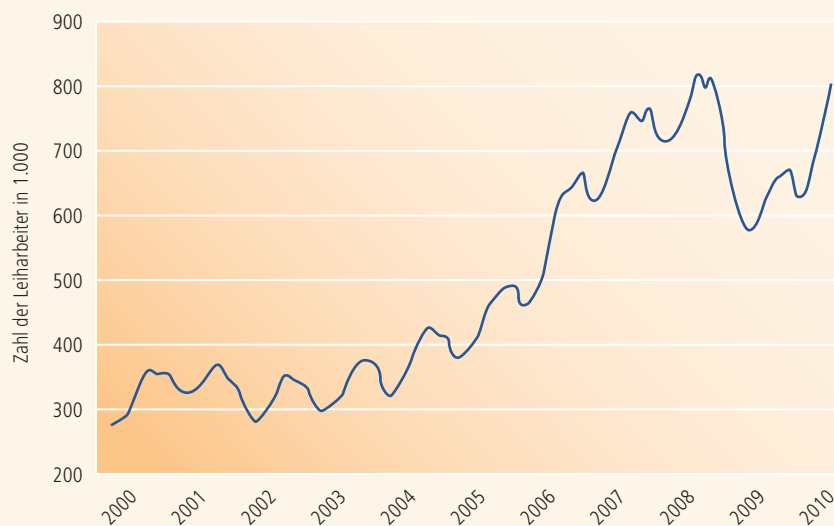
regulär Beschäftigten (vgl. Abbildung 2 auf Seite 44): Das durchschnittliche Tagesentgelt von Zeitarbeitern ist im ersten Quartal eines Jahres etwa fünf bis sechs Prozent höher als im vierten Quartal. Zudem verdienen Leiharbeitnehmer deutlich weniger als regulär Beschäftigte: Im Jahr 2000 waren es durchschnittlich etwa 55 Euro pro Kalendertag;

im Jahr 2008 mussten sie sich mit etwa 52 Euro zufrieden geben. Das entspricht einem realen Einkommensverlust von rund sieben Prozent.

Die Lohnunterschiede zwischen beiden Gruppen bleiben auch dann bestehen, wenn man den Medianwert (zur Erläuterung siehe Kasten „Definition „Durchschnitts-

Abbildung 1

Entwicklung der Zeitarbeit im Zeitraum von 2000 bis 2010



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungstatistik

©IAB

einkommen' versus ‚Medianeinkommen‘) heranzieht. Er betrug im Jahr 2000 etwa 49 Euro, im Jahr 2008 44 Euro. Auch der Medianlohn der Arbeitnehmer, die außerhalb der Zeitarbeitsbranche beschäftigt sind, ist im Beobachtungszeitraum gesunken. Im Jahr 2000 verdiente die Hälfte aller Arbeitnehmer außerhalb der Branche real 81 Euro oder weniger. Dieser Wert ist auf 79 Euro im Jahr 2008 gesunken. Damit ist die unbereinigte Lohndifferenz zu den Leiharbeitnehmern von 37 Prozent im Jahr 2000 auf 41 Prozent im Jahr 2006 gestiegen. Seither ist sie leicht rückläufig und liegt derzeit etwa bei 40 Prozent.

Leiharbeiter unterscheiden sich systematisch von regulär Beschäftigten

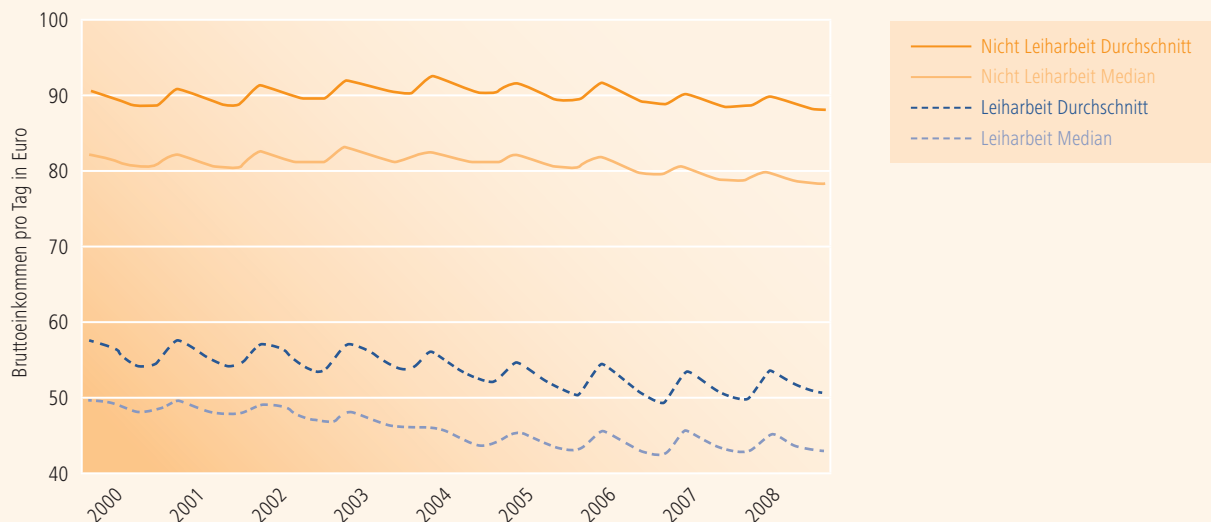
Will man die relative Entlohnung zweier Gruppen untersuchen, bieten die Bruttoentlohnung und die daraus resultierenden Lohndifferenzen nur einen groben Anhaltspunkt. Denn bei der Analyse von Lohnunterschieden sind soziodemografische Eigenschaften und Beschäftigungsmerkmale ebenso zu berücksichtigen wie die Erwerbsbiografie. Für die Entlohnung macht es einen Unterschied, ob eine

Mitarbeiterin bereits seit fünf Jahren oder erst seit wenigen Wochen bei einem Arbeitgeber angestellt ist. Auch andere Faktoren beeinflussen die Lohnhöhe, etwa das Ausbildungsniveau eines Arbeitnehmers, sein Alter, die Art der von ihm ausgeübten Tätigkeit oder die Tatsache, dass seine Erwerbsbiografie, beispielsweise durch vorübergehende Phasen der Arbeitslosigkeit, unterbrochen wurde.

Tatsächlich zeigt sich, dass sich Leiharbeiter und Arbeitnehmer, die in anderen Branchen arbeiten, erheblich voneinander unterscheiden (vgl. Tabelle 1). Leiharbeiter sind durchschnittlich drei Jahre jünger. Auch dominieren Männer in der Branche. Während etwa 75 Prozent aller vollzeitbeschäftigten Leiharbeiter Männer sind, gilt dies nur für 66 Prozent der Arbeitnehmer in anderen Branchen. In dieser Hinsicht unterscheidet sich Deutschland übrigens von den meisten Ländern der Europäischen Union: Dort wird mehr als die Hälfte aller Zeitarbeitsjobs mit Frauen besetzt. Auch ist der Ausländeranteil unter den Leiharbeitern hoch. Etwa 26 Prozent der Leiharbeiter in Westdeutschland haben einen Migrationshintergrund oder sind Spätaussiedler. Unter den regulär Beschäftigten beträgt

Abbildung 2

Reales Brutto-Tagesentgelt in Leiharbeit und regulärer Beschäftigung, 2000 bis 2008



Anmerkung: Das Tagesentgelt wurde mit dem Konsumgüterpreisindex deflationiert (Basisjahr 2005).

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien, eigene Berechnungen

dieser Anteil nur 14 Prozent. Zudem sind Leiharbeiter häufig schlechter ausgebildet. So hatten etwa 21 Prozent der westdeutschen Leiharbeiter keine Ausbildung, in anderen Branchen waren es nur elf Prozent. Schließlich findet man Leiharbeiter etwas häufiger in großen Ballungsgebieten (siehe Kasten „Datengrundlage“ auf Seite 48).

Die Erwerbsbiografien von Leiharbeitern und Arbeitnehmern in anderen Branchen weichen ebenfalls deutlich ab. In Westdeutschland waren 52 Prozent, in Ostdeutschland sogar 60 Prozent der Leiharbeiter vorher arbeitslos. Dagegen kamen nur 16 Prozent der westdeutschen und 26 Prozent der ostdeutschen regulär Beschäftigten aus der Arbeitslosigkeit. Beinahe ein Drittel der Leiharbeiter war vorher bereits einmal in der Zeitarbeitsbranche beschäftigt, während dies nur für rund sieben Prozent der regulär Beschäftigten gilt.

Ähnlich große Unterschiede zeigen sich, wenn man den Erwerbsverlauf in den fünf Jahren vor Aufnahme des aktuellen (Leih-)Arbeitsverhältnisses vergleicht. So variiert die Zahl der in diesem Zeitraum ausgeübten Arbeitsverhältnisse erheblich: Im Durchschnitt waren es bei Leiharbeitern vier, bei regulär Beschäftigten 2,5. Leiharbeiter hatten in den fünf Jahren vor Aufnahme ihrer Tätigkeit bereits zweimal Kontakt mit einem Zeitarbeitsunternehmen, Beschäftigte außerhalb der Branche hingegen nur in Ausnahmefällen. Leiharbeiter blicken also zumeist auf eine sehr viel instabilere Erwerbsbiografie zurück als ihre Kollegen in anderen Branchen (vgl. Tabelle 1). Ebenso variieren die Beschäftigungsmerkmale zwischen den beiden Gruppen: Leiharbeiter üben sehr viel häufiger Hilfstätigkeiten aus, sind seltener in Organisations- und Verwaltungsberufen anzutreffen und arbeiten häufiger in (einfachen) Dienstleistungsberufen als die Vergleichsgruppe.

Korrigierte Lohndifferenzen liegen im Schnitt bei rund 18 Prozent

Da sich Leiharbeiter und Beschäftigte in anderen Branchen erheblich voneinander unterscheiden, führt ein einfacher Vergleich der durchschnittlichen Löhne beider Gruppen zu einer Fehleinschätzung hinsichtlich der relativen Entlohnung. Darum müssen die unterschiedlichen Eigenschaften

Tabelle 1

Vergleich der sozio-demografischen Merkmale und Erwerbsverläufe von Leiharbeitnehmern (LA) und Nicht-Leiharbeitnehmern (Nicht-LA) 2000 bis 2008

	Deutschland gesamt		West		Ost	
	LA	Nicht-LA	LA	Nicht-LA	LA	Nicht-LA
Persönliche Merkmale						
Altersdurchschnitt (in Jahren)	36	39	35	39	38	40
Männer (in %)	75	66	75	68	78	61
Ausländer (in %)	22	12	26	14	4	3
Ausbildung (in %)						
Ohne Berufsausbildung	18	10	21	11	5	4
Mit Berufsausbildung	76	78	72	77	90	83
Fachhochschule/Universität	6	12	6	12	5	14
Regionstypen (in %)						
Ballungsräume	57	55	61	58	41	41
Verstädterte Räume	34	34	32	33	42	38
Ländliche Räume	10	11	8	9	18	21
Erwerbsstatus vor Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis (in %)						
Arbeitslos	54	18	52	16	60	26
Nicht erwerbstätig	11	12	13	13	7	10
In Leiharbeit beschäftigt	31	7	31	7	29	5
Anderweitig beschäftigt	4	62	5	64	4	58
Erwerbsverlauf in den vorangegangenen fünf Jahren (in %)						
Zahl der vorangegangenen Leiharbeitsverhältnisse	1,9	0,2	1,9	0,2	1,9	0,2
Zahl aller vorhergehenden Arbeitsverhältnisse	3,9	2,5	3,9	2,5	3,9	2,6

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB), eigene Berechnungen. Die IEB enthält sechs Ausbildungsklassen, die der Übersichtlichkeit halber in der Tabelle zusammengefasst wurden. Zur Definition von Ausländern und den Regionstypen siehe Kasten „Datengrundlage“ (auf Seite 48).

berücksichtigt, und die Lohnunterschiede um diese Einflussfaktoren korrigiert werden.

Auch wenn man die beobachtbaren und unbeobachtbaren Unterschiede zwischen Arbeitnehmern innerhalb und außerhalb der Leiharbeitsbranche bei der Ermittlung der Lohndifferenzen berücksichtigt, verdienen Leiharbeiter im Schnitt immer noch weniger als ihre Kollegen in anderen Branchen (vgl. Tabelle 2). Immerhin schrumpft der Lohnrückstand der Leiharbeiter dadurch um etwa die Hälfte. Demnach verdienen Leiharbeiter im Schnitt noch rund 18 Prozent weniger als Arbeitnehmer, die nicht in dieser Branche tätig sind (vgl. Kasten „Datengrundlage“ auf Seite 48). Allerdings gibt es erhebliche regionale Unterschiede. Während westdeutsche Leiharbeiter einen

Lohnabschlag von 19 Prozent hinnehmen müssen, beträgt er für ostdeutsche Leiharbeiter 15 Prozent. Zudem sind die Lohnabschläge in großen Ballungsgebieten sehr viel höher als in ländlichen Regionen.

Frauen müssen etwa ähnlich hohe Lohnabschläge hinnehmen als Männer. Zudem ist die Lohndifferenz bei Leiharbeitnehmern unter 30 Jahren etwas geringer als im Branchendurchschnitt. Im alten Bundesgebiet müssen (Fach-)Hochschulabsolventen mit durchschnittlich 17 Prozent weniger Lohn vorlieb nehmen, in Ostdeutschland liegt der Abschlag bei rund 13 Prozent.

Nach dem Austritt aus der Leiharbeit gleicht sich das Lohnniveau wieder an

Angesichts dieser Ergebnisse stellt sich die Frage, ob Leiharbeitnehmer schon vor Eintritt in Leiharbeit weniger verdient haben. Ebenso ist von Interesse, wie sich das Einkommen von Personen entwickelt, denen der Sprung aus der Leiharbeit geglückt ist. Denn eine Phase in Leiharbeit könnte Arbeitnehmer stigmatisieren, die betroffenen Personen könnten also auch nach Beendigung der

Tabelle 2

Korrigierte Lohnunterschiede zwischen Beschäftigten innerhalb und außerhalb der Zeitarbeitsbranche, 2000 bis 2008

in Prozent

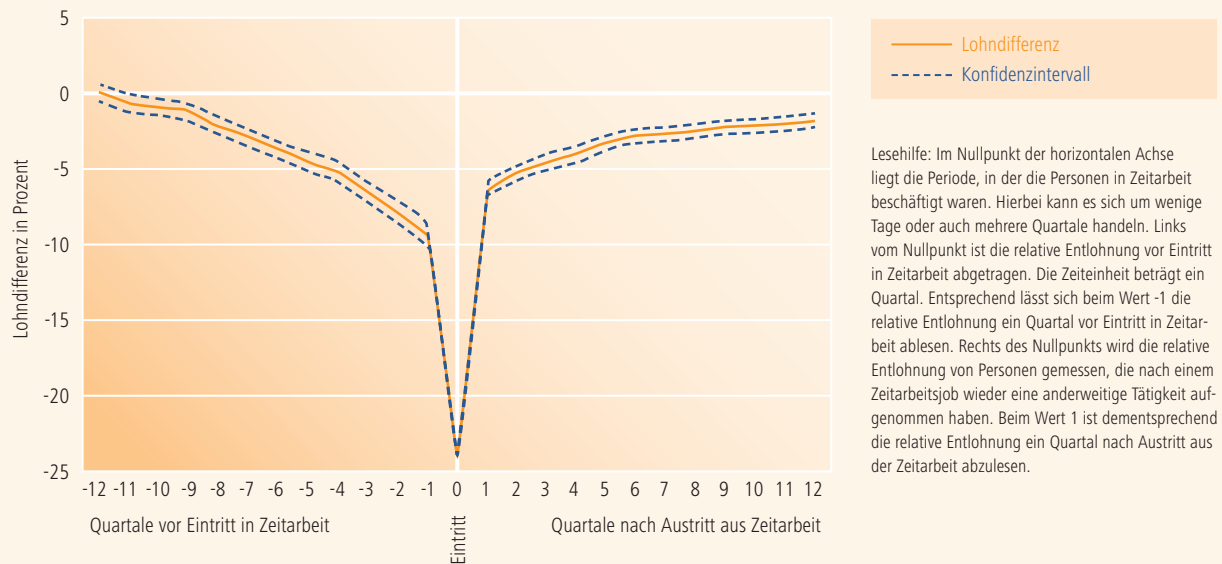
	Deutschland gesamt	West	Ost
Insgesamt	-18	-19	-15
Ausländer	-18	-19	-16
Geschlecht			
Männer	-18	-20	-14
Frauen	-18	-18	-16
Alter			
Unter 30 Jahre	-17	-17	-14
Über 45 Jahre	-17	-19	-13
Berufsausbildung			
Ohne Berufsausbildung	-16	-17	-13
Fach-/Hochschule	-17	-18	-13
Regionaltypen			
Ballungsräume	-20	-20	-18
Verstädterte Räume	-17	-19	-13
Ländliche Räume	-16	-18	-13

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB), eigene Berechnungen. Alle Berechnungen sind signifikant auf dem Ein-Prozent-Niveau; Die Lohndifferenziale wurden mit einem Fixed-Effekts-Ansatz geschätzt, bei der unter anderem die in Tabelle 1 dargestellten Merkmale kontrolliert wurden. Eine detaillierte Beschreibung des Verfahrens findet sich bei Jahn (2010).

©IAB



Abbildung 3

Entlohnung vor und nach Eintritt in Leiharbeit relativ zu längerfristig Beschäftigten außerhalb der Zeitarbeit

Anmerkung: Die gestrichelten Linien stellen das Konfidenzintervall dar, in dem mit 95-prozentiger Wahrscheinlichkeit die wahren Werte liegen. Aus methodischen Gründen gehen in die Analyse nur Personen ein, die zwei Jahre vor dem Beobachtungszeitraum keinen Leiharbeitsjob hatten, die während des Beobachtungszeitraums nur einen Leiharbeitsjob hatten, die mindestens zwei Jahre im Beobachtungszeitraum erwerbstätig waren und die nach 2006 nicht mehr in Leiharbeit beschäftigt waren (vgl. Jahn 2010). Damit liegt der Berechnung eine stark selektive Stichprobe zugrunde.

Quelle: IEB, eigene Berechnungen

©IAB



Datengrundlage

Datengrundlage der Analyse ist die Integrierte Erwerbsbiographie (IEB) des IAB, eine Fünf-Prozent-Stichprobe aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für den Zeitraum von 1975 bis 2008, ergänzt um Informationen über den Bezug von Arbeitslosengeld und -hilfe beziehungsweise Unterhaltsgeld. Für die Analyse wurden alle Personen herangezogen, die während des Zeitraums von 1995 bis 2008 mindestens einmal in der Zeitarbeitsbranche tätig waren sowie eine zehnpromtente Stichprobe aller verbleibenden sozialversicherungspflichtig Erwerbstätigen.

Da bei der Berechnung der Lohnunterschiede die Erwerbsbiografie der letzten fünf Jahre berücksichtigt werden soll, konzentriert sich die Untersuchung auf die Periode von 2000 bis 2008. Um die Lohndifferenzen zu berechnen, wurden Quartalsdaten herangezogen (Stichtag erster Tag eines Quartals). Ferner beschränkt sich die Analyse auf vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Alter zwischen 18 und 60 Jahren.

Ausländer werden in der IEB nach Nationalität erfasst. Um eine Verzerrung der Daten durch Einbürgerungen zu vermeiden, wurden alle Personen, die zum ersten Beobachtungszeitpunkt in der Stichprobe als Ausländer registriert wurden, auch dann als Ausländer behandelt, wenn sie später als deutsche Staatsbürger erfasst wurden. Da der erwerbsbiografische Hintergrund von Aussiedlern häufig dem von Migranten ähnelt, wurden sie ebenfalls den Ausländern zugeordnet (vgl. Brücker/Jahn 2011).

Den Regionstypen liegt die Typisierung des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung zugrunde (vgl. www.bbr.bund.de). Demnach sind Ballungsräume Oberzentren mit über 300.000 Einwohnern oder einer Dichte um 300 Einwohner/km². Verstädterte Räume

umfassen eine Dichte größer als 150 Einwohner/km² oder Oberzentren über 100.000 Einwohner bei einer Mindestdichte von 100 Einwohner/km². Ländliche Räume haben eine Dichte über 150 Einwohner/km² und ohne Oberzentrum über 100.000 Einwohner oder mit Oberzentrum über 100.000 Einwohner und Dichte unter 100 Einwohner/km². Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitsort, der dieser Klassifizierung zugrunde liegt, vom tatsächlichen Einsatzort abweichen kann.

Der vorangegangene Erwerbsstatus bezieht sich auf den Erwerbsstatus bis 30 Tage vor Beginn der Leiharbeit. Liegt mehr als 30 Tage vorher keine Information vor, wird davon ausgegangen, dass der Arbeitnehmer vorher nicht zu den Erwerbspersonen gehörte.

In der IEB werden die Löhne nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Gesetzlichen Rentenversicherung erfasst. Darüber liegende Löhne wurden nach einem speziell für die IAB-Daten entwickelten Verfahren geschätzt (vgl. Büttner/Rässler 2008).

Ein weiteres Problem in der IEB besteht in der unvollständigen Erfassung der Qualifikation der Arbeitnehmer. Durch ein spezielles Verfahren wurden fehlende Informationen ergänzt (vgl. Fitzenberger et al. 2005). Weitere detailliertere Informationen zur Aufbereitung des Datensatzes finden sich bei Jahn (2010).

Bei der Interpretation der Lohnunterschiede ist zu berücksichtigen, dass deren Höhe von dem verwendeten Datensatz, der Methodik, dem Beobachtungszeitraum und der in der Analyse berücksichtigten Variablen abhängt. Die korrigierten Lohnunterschiede können demnach in einem Intervall zwischen 18 und 22 Prozent liegen.

Leiharbeitsphase nicht mehr das Lohnniveau vergleichbarer regulär Beschäftigter erreichen.

Es zeigt sich, dass die Verdienste von (zukünftigen) Leiharbeitnehmern bereits drei Jahre vor Eintritt in die Leiharbeit unter das Niveau vergleichbarer regulär Beschäftigter sinken (vgl. Abbildung 3 auf Seite 47). Drei Monate vor ihrem Wechsel zur Zeitarbeit verdienten sie bereits rund neun Prozent weniger. Offenbar gibt es Ereignisse, die bereits im Vorfeld einen negativen Einfluss auf die Entlohnung der Betroffenen haben. Zu denken ist dabei etwa an Entlassungen durch den früheren Arbeitgeber, die dazu führen können, dass die Betroffenen einen schlechter bezahlten Job annehmen müssen. Berücksichtigt man, dass das Einkommenspotenzial vor dem Eintritt in Leiharbeit aufgrund solcher Effekte erheblich gesunken ist, dann schrumpft der bereinigte Lohnunterschied auf etwa 14 Prozent.

Nach dem Austritt aus der Branche steigt das Einkommen von vormaligen Leiharbeitern wieder an: Nach drei Monaten beträgt der Einkommensunterschied zu vergleichbaren Beschäftigten, die vorher nicht in Leiharbeit waren, noch sechs Prozent; drei Jahre später noch etwa zwei Prozent. Offenbar stigmatisiert ein Zeitarbeitsjob nicht nachhaltig, jedenfalls was die Lohnentwicklung anbelangt.

Literatur

Brücker, Herbert; Jahn, Elke (2011): Migration and wage-setting * reassessing the labor market effects of migration. In: The Scandinavian Journal of Economics. Vol. 113, No. 2, S. 286-317.

Büttner, Thomas; Rässler, Susanne (2008): Multiple imputation of right-censored wages in the German IAB Employment Sample considering heteroscedasticity. IAB Discussion Paper 44.

Crimmann, Andreas; Ziegler, Kerstin; Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Lehmer, Florian (2009): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“, Endbericht, Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht Arbeitsmarkt Nr. 397, Nürnberg.

Fitzenberger, Bernd; Aderonke, Osikominu; Völter, Robert (2005): Imputation Rules to Improve the Education Variable in the IAB Employment Subsample, ZEW Discussion Paper 05-10.

Jahn, Elke (2011): In Dänemark ist Zeitarbeit ein Sprungbrett in Beschäftigung, IAB-Kurzbericht Nr. 1.

Fazit

Immer mehr Personen finden einen Job in der Zeitarbeitsbranche. Mittlerweile sind dort 800.000 Arbeitnehmer beschäftigt. Zieht man die Bruttolöhne als Maßstab heran, erscheint die Entlohnung zunächst spärlich, da sie deutlich unter der Entlohnung in anderen Branchen liegt. Allerdings ist bei der Interpretation Vorsicht geboten, denn Leiharbeitnehmer unterscheiden sich grundlegend von Erwerbstätigen in anderen Wirtschaftszweigen. Berücksichtigt man beim Vergleich dieser beiden Gruppen persönliche Eigenschaften, Erwerbsbiografie und Beschäftigungsmerkmale, lässt sich etwa die Hälfte der Lohndiskrepanz durch die Unterschiede in diesen Merkmalen erklären. Ferner haben Leiharbeiter im Regelfall bereits sehr viel weniger verdient, bevor sie eine Stelle in der Zeitarbeitsbranche angetreten haben. Auch finden sich keine Hinweise, dass eine Tätigkeit in der Zeitarbeitsbranche Arbeitnehmer langfristig stigmatisiert. Denn sie müssen langfristig kaum mit Lohneinbußen rechnen, wenn sie nach einem Zeitarbeitsjob eine Beschäftigung außerhalb dieser Branche aufnehmen.

Jahn, Elke (2010): Reassessing the Wage Penalty for Temps in Germany, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 230 (2), S. 208-233.

Jahn, Elke (2009): Frauenlöhne in der Zeitarbeit: Auch Geld ist relativ? In: IAB-Forum Nr.1, S. 10-14.

Die Autorin



PD Dr. Elke J. Jahn

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ am IAB.

elke.jahn@iab.de