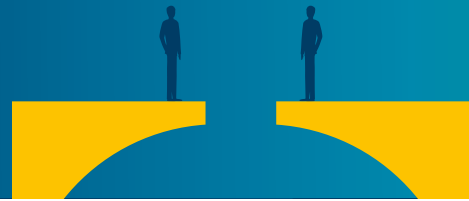


Keine Lohnlücke in der Zeitarbeit



Kritiker der Zeitarbeit führen häufig an, dass Zeitarbeitskräfte deutlich weniger als Beschäftigte auf dem Gesamtarbeitsmarkt verdienen. Dabei ist ein pauschaler Vergleich dieser beiden Gruppen schon im Ansatz falsch: Zeitarbeitnehmer unterscheiden sich u.a. hinsichtlich Alter, Qualifikation und Berufserfahrung systematisch von anderen Beschäftigten. Zudem ist vielen nicht bewusst, dass die Zeitarbeitsbranche eine überdurchschnittlich hohe Tarifbindung von nahezu 90 Prozent aufweist.

Um belastbare Aussagen zu Vergütungsunterschieden zwischen Zeitarbeit und Gesamtarbeitsmarkt zu ermöglichen, hat der Gesamtverband der Personaldienstleister (GVP) das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung an der Universität Tübingen (IAW) mit einer Studie beauftragt. Das im Mai 2025 veröffentlichte Gutachten „Analysen zum Pay Gap in der Zeitarbeit auf der Grundlage der Verdiensterhebung 2023“ kommt zu dem Befund, dass die Lohnlücke zwischen Zeitarbeitskräften und Beschäftigten mit vergleichbaren Tätigkeiten in der übrigen Wirtschaft faktisch verschwunden ist.

Sämtliche Modellansätze zeigen eine Angleichung

Das IAW vergleicht sowohl Monats- als auch Stundenlöhne. Gerade bei den Stundenlöhnen – der ökonomisch relevanteren Kennziffer – zeigt sich eine Angleichung zwischen Zeitarbeit und sonstigen Beschäftigungsformen. Neben der Bildung statistisch vergleichbarer Gruppen („Statistische Zwillinge“) wurden zwei weitere etablierte Modellverfahren eingesetzt. Das Ergebnis ist konsistent: Die Lohnlücke ist nahezu vollständig beseitigt oder kehrt sich teils sogar um; sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Zeitarbeit verdienen in diesen Analysen 6 bis 11 Prozent mehr (siehe Tabelle). Zudem weist das Gutachten darauf hin, dass aufgrund der hohen Tarifbindung Löhne in der Zeitarbeit weniger stark von individuellen Merkmalen wie Geschlecht und Alter abhängen als im Durchschnitt des Gesamtarbeitsmarkts. Ein Indiz dafür, dass die Vergütung in der Zeitarbeit strukturell weniger diskriminierungsanfällig ist.

Stundenlohn: Pay Gap zwischen Zeitarbeit und Nicht-Zeitarbeit

(Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)	Merkmale der Beschäftigten	
Statistische Methoden	Modell 4	Modell 5
Lineare Regression	+ 11 %	+ 6 %
Blinder-Oaxaca-Zerlegung	+ 11 %	+ 6 %
Statistische Zwillinge	- 3 %	0 %

Modell 4: Alter, Geschlecht, ausländische Nationalität, Teilzeitbeschäftigung, Betriebszugehörigkeit (in Jahren), Bildungsniveau, Anforderungsniveau; Modell 5 enthält zusätzlich Beruf

Regulatorische Beschränkungen gehören auf den Prüfstand

Wird auf sachlich vergleichbarer Grundlage gerechnet, lässt sich die These einer strukturellen Benachteiligung der Zeitarbeitskräfte bei der Bezahlung nicht aufrechterhalten. Für Einsatzunternehmen hat die durch Zeitarbeit gewonnene Flexibilität einen hohen wirtschaftlichen Wert, während die Branche für Arbeitnehmer beim Lohnniveau wettbewerbsfähig ist. Vor diesem Hintergrund sind diskriminierende Restriktionen – etwa bei der Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten – nicht mehr zeitgemäß. Die Zeitarbeit braucht verlässlichen Spielraum, um ihr Potenzial als Katalysator für die Wirtschaft voll zu entfalten.



Die vollständige Studie gibt es hier:

*Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt, natürlich beziehen sich die Angaben auf Angehörige aller Geschlechter.