

Durchlässiger Arbeitsmarkt durch Zeitarbeit?

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung
Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung



Durchlässiger Arbeitsmarkt durch Zeitarbeit?

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung
Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	5
In a Nutshell	7
Zeitarbeit als Türöffner zum Arbeitsmarkt? <i>Daniel Baumgarten und Michael Kvasnicka</i>	9
Übernahme von Zeitarbeitskräften durch Kundenbetriebe („Klebeeffekt“)	10
Rekrutierungsverhalten von Zeitarbeit nutzenden Betrieben und Nicht-Nutzern	11
Welche Zeitarbeit nutzenden Betriebe stellen Zeitarbeitskräfte ein?	12
Wie viele Zeitarbeitskräfte werden von Kundenbetrieben übernommen?	15
Übergänge von Zeitarbeitskräften in Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der Zeitarbeit („Sprungbrettfunktion“)	18
Erwerbsverläufe nach Eintritt in die Zeitarbeit	20
Ermittlung der Sprungbrettfunktion und ihrer Ausmaße	22
Empirische Ergebnisse	26
Zusammenfassung	30



Gestaltungsoptionen	32
<i>Daniel Baumgarten, Michael Kvasnicka, Juliane Landmann und Eric Thode</i>	
Intelligente Verteuerung der Zeitarbeit	33
Equal Pay ab dem ersten Tag	33
Equal Pay nach einer festen Frist	34
Stufenweise Einführung von Equal Pay	34
Prekaritäts- oder Flexibilitätsprämie	35
Prämien für erfolgreiche Vermittlung in anderweitige Beschäftigung	35
Institutionalisierte Weiterbildungsangebote für Zeitarbeitskräfte	37
Tätigkeitsnachweise und Kurzarbeitszeugnisse	39
Datenquellen und verwendete Statistiken	40
Literatur	42
Autorinnen und Autoren	44
Impressum	46

Das Wichtigste in Kürze

Die Zeitarbeit befindet sich im Umbruch. Auch wenn das Ausgestaltungsprinzip der im Zuge der Hartz-Gesetzgebung eingeführten Personal-Service-Agenturen, die Vermittlung Arbeitsuchender durch etablierte Personaldienstleister, als gescheitert angesehen werden muss, werden der Arbeitnehmerüberlassung von heute weiterhin arbeitsmarktpolitische Funktionen zugeschrieben. Abschätzungen über die Zahl der Übernahmen von Zeitarbeitskräften durch Kundenbetriebe („Klebeeffekt“) spielen dabei in der Öffentlichkeit eine große Rolle. Die Angaben dazu fallen sehr unterschiedlich aus: Während die Zeitarbeitsbranche selbst häufig einen Wert für den Anteil der Zeitarbeitskräfte, die von ihrem Betrieb übernommen werden, von 30 Prozent angibt, ermitteln andere Studien auf Basis von Befragungen der Kundenbetriebe Brückeneffekte zwischen sieben und 14 Prozent.

Licht in das politisch brisante Thema der verbesserten Arbeitsmarktchancen durch Zeitarbeit bringt im ersten Teil der vorliegenden Studie das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung (RWI). Die Autoren Michael Kvasnicka und Daniel Baumgarten kommen zu folgenden zentralen Ergebnissen:

- 18 Prozent aller Kundenbetriebe haben im Jahr 2008 ehemalige Zeitarbeitskräfte eingestellt. Knapp die Hälfte davon waren große Betriebe mit über 250 Beschäftigten, meist tätig im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie in der Herstellung von Produktionsgütern.
- Die Übernahmequote von zuvor im eigenen Betrieb eingesetzten Zeitarbeitskräften beläuft sich auf zwölf Prozent. Der Einsatz der Zeitarbeitskraft kann in diesem Fall jedoch länger zurückliegen. Führend sind hier die zwei Branchen des verarbeitenden Gewerbes: Industrie- und Gebrauchsgüter sowie Produktionsgüter. Der Größe des Betriebes kommt in diesem Zusammenhang keine Bedeutung zu.
- Der nahtlose Übergang von einer Anstellung bei einem Zeitarbeitsbetrieb in eine Festanstellung beim Kundenbetrieb gelingt jedoch nur sieben Prozent der ausgeliehenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese Form des sprichwörtlichen Klebenbleibens passiert in kleinen Betrieben öfter als in großen und findet am häufigsten in der Branche der unternehmensnahen Dienstleistungen statt.
- Bei einem Vergleich von Arbeitslosen, die eine Zeitarbeitsbeschäftigung aufgenommen haben und solchen, die dies nicht taten, zeigt sich langfristig, dass eine Tätigkeit in der Zeitarbeit die Chance auf eine anderweitige Vollzeitbeschäftigung verbessern kann.

Wie anhand der bisher vorgestellten Ergebnisse des empirischen Teils der Studie zu erkennen ist, ist die arbeitsmarktpolitische Funktion von Zeitarbeit ausbaufähig. Der Frage, wie man die Brücke Zeitarbeit weiter verbreitern könnte, widmet sich der zweite Teil der Studie. Das Autorenteam vom RWI



beleuchtet und diskutiert gemeinsam mit Juliane Landmann und Eric Thode von der Bertelsmann Stiftung mögliche Auswirkungen dieser vier Gestaltungsoptionen:

- Übernahmeanreize durch Verteuerung von Zeitarbeit,
- Prämienzahlung durch die Bundesagentur für Arbeit,
- institutionalisierte Weiterbildungsangebote in verleihfreien Zeiten,
- standardisierte Tätigkeitsnachweise und Kurzarbeitszeugnisse.

Während der Erarbeitung dieser Optionen stellten die Autoren ihre Ideen bereits einigen einschlägigen Stakeholdern vor. Dabei fand der Vorschlag der Prämienzahlung durch die Bundesagentur für Arbeit weder bei den Vertretern der Gewerkschaften noch bei denen der Arbeitgeber viel Zustimmung. Auf reges Interesse stießen dagegen zum einen Überlegungen, wie man für Weiterbildung in der Zeitarbeitsbranche mehr Vortrieb erzeugen könnte, sowie zum anderen das Thema Tätigkeitsnachweise und Arbeitszeugnisse.

Grundsätzlich existieren bereits viele Einzellösungen für Weiterbildungsangebote in der Zeitarbeitsbranche. Verleihfirmen bieten E-Learning-Programme an, die vor allem die besser qualifizierten Arbeitskräfte nutzen. Qualifikationsprogramme in Kooperation mit Kundenunternehmen gehören ebenso zum Arbeitsalltag. Die Zeitarbeitsbranche sieht sich zudem schon heute als bedeutenden Kunden von Bildungsträgern; diese wiederum müssen wie die Branche selbst sehr flexibel agieren. Große Zeitarbeitsfirmen und kleine Nischenanbieter dürften bei der Organisation passender Weiterbildung im Vorteil sein.

Die Verleihfirmen unterscheiden bei diesem Thema offenbar zwischen Ausbau und Aufbau von Beschäftigungsfähigkeit: Der demographische Wandel und der damit einhergehende Fachkräftemangel werden, den Erwartungen der Branche nach, das eher „ausbauende“ Geschäftsmodell der Zeitarbeitsfirmen ohnehin prägen. D.h., durch den zunehmenden Mangel an passenden Arbeitskräften wird sich die Verleihbranche neben ihrer Funktion als Rekrutierungsinstrument mehr als bisher auch auf die bedarfsgerechte Qualifizierung ihrer Arbeitnehmer konzentrieren. Was jedoch die arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen wie Langzeitarbeitslose betrifft, wird das Interesse am zunächst einmal notwendigen Aufbau von Beschäftigungsfähigkeit erst noch geweckt werden müssen.

Bezüglich der Praxis mit Nachweisen über Qualifikationen im Rahmen der Arbeitseinsätze von Zeitarbeitnehmern schien die Forderung nach einem einheitlichen Standard konsensfähig zu sein. Für die Erleichterung ihrer Einstellung sollten dem potenziellen Arbeitgeber mehr Informationen als nur eine einfache Tätigkeitsbeschreibung vorgelegt werden können. Eine gute, ausbaufähige Vorlage dafür wäre sicher der Kompetenzpass, der gerade von einem der Zeitarbeitsgeberverbände entwickelt wird.

Juliane Landmann und Eric Thode, September 2012

In a Nutshell

Temporary agency work is in transition. Although the concept of subsidized temporary work agencies or personnel-service-agencies (PSA) introduced in the wake of the Hartz Reforms, deliberately providing entry to the labour market for job-seeking workers, has largely failed, temporary work agency (TWA) employment still has a role to play. Estimates how many TWA workers are offered a permanent full-time job by client firms do play a large role in the public perception of TWA employment. The estimates differ considerably: While the TWA industry often cites 30 percent of TWA workers being offered a permanent full-time job by the client firm, other studies based on surveys find a number between seven and 14 percent.

The first part of this study by the RWI (Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung) sheds light on this politically charged topic of improved labour market chances through TWA work. The study's authors Michael Kvasnicka and Daniel Baumgarten find the following:

- 18 percent of all client firms have recruited former TWA workers for full-time permanent jobs in 2008. About half of these firms have more than 250 employees. Most of these firms are either in the insurance, transport, communication or manufacturing business.
- The transitionrate to permanent jobs within the previously employing client firm amounts to twelve percent. Within this transition TWA employment could have taken place a while ago. Most notably, two manufacturing branches producing industry and consumer goods as well as capital goods are affected. The size of the firm has no significant explanatory power.
- The seamless transition from TWA work to permanent employment occurs only for seven percent out of all TWA workers. This transition variant occurs most frequently in larger firms and in the business related service sector.
- A comparison between unemployed persons, who entered TWA employment and those who did not, shows that in the long run the chances of finding full employment (outside the TWA sector) increase significantly for those joining TWA employment.

The empirical results of this study show that the role TWA is supposed to play in the labour market can be improved. How to expand the bridging function of TWA employment is outlined in the second part of the study. The authors from RWI together with Juliane Landmann and Eric Thode of the Bertelsmann Foundation consider four options:

- Incentives to fully employ former TWA workers by making TWA work more expensive,
- bonus payments by the Federal Employment Agency,
- institutionalized training in times of no temporary work assignments,
- standardized transcripts and references.



While working on the outlined options the authors have presented their ideas to relevant stakeholders. The option of bonus payments by the Federal Employment Agency was not considered as viable by either unions or employers. In contrast, considerations regarding training during TWA employment and standardized referenced were embraced with greater interest.

In general, a variety of separate solutions for continuing training during TWA employment already exist. TWA firms offer E-Learning programs which are mostly used by better-qualified employees. Training in cooperation with client firms directed at providing job-specific short-term qualifications occur on a regular basis. The TWA industry regards itself as a frequent customer of firms offering training. Large TWA firms and small, specialized niche players are best suited to organize adequate training.

TWA firms distinguish between building and extending employability. The demographic change and the ensuing lack of qualified employees will, according to the branch, shape the business model of TWA firms focused on extending employability anyway. This implies that the increasing lack of suitable employees will force TWA firms to focus more than ever – apart from recruiting – on extending employability by ensuring suitable qualification profiles of their employees. But the interest in building employability for marginal groups in the labour market such as the long-term unemployed has yet to be ignited.

However, the call for a common standard regarding the documentation of qualifications of TWA work was unanimously endorsed. In order to improve future employment chances the potential employee should receive more than a simple description of activities. A promising, to be extended proposal would be a ‘Certificate of Competencies’, which is currently developed under the auspices of the organization of temporary agency work.

Juliane Landmann and Eric Thode, September 2012

Zeitarbeit als Türöffner zum Arbeitsmarkt?

Daniel Baumgarten und Michael Kvasnicka

Als flexible externe Personalreserve bietet Zeitarbeit den Kundenunternehmen die Möglichkeit, schnell und passgenau auf Auftragsspitzen oder Personalengpässe zu reagieren. Gleichzeitig kann sie Arbeitsuchenden oft einen (Wieder-)Einstieg in die Erwerbstätigkeit und die Möglichkeit bieten, im Rahmen wechselnder Arbeitseinsätze verschiedene Kundenfirmen kennenzulernen, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten, zu erlangen oder zu vertiefen, ihre Arbeitsbereitschaft zu signalisieren und sich durch Leistung für eine etwaige Festanstellung beim jeweiligen Kundenbetrieb oder auch bei anderen Firmen zu empfehlen.

Um das wirtschafts- und beschäftigungspolitische Potenzial der Zeitarbeit besser nutzen zu können, wurde die Branche in den 1990er und frühen 2000er Jahren zunehmend von beschränkten Regularien befreit – ein Prozess, der seinen Höhepunkt in der Hartz-Gesetzgebung fand. Dennoch bleibt diese Form der Beschäftigung umstritten. Zum einen wird befürchtet, dass Zeitarbeitskräfte Kernbelegschaften verdrängen können. Zum anderen wird bemängelt, dass Zeitarbeitskräfte (trotz Tarifvertrag) vergleichsweise gering entlohnt werden und Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit meistens sehr kurzlebig sind. Diese Kurzlebigkeit wird oft als Ausdruck einer erhöhten Beschäftigungsunsicherheit gesehen und damit als Evidenz dafür, dass Zeitarbeit vornehmlich prekäre Beschäftigung bietet, die es Arbeitssuchenden nicht ermöglicht, dauerhaft der Erwerbslosigkeit zu entrinnen.¹ Daher wird bei der Zeitarbeit – anders als bei anderen Wirtschaftszweigen – die Frage gestellt, ob eine Tätigkeit in dieser Branche für Arbeitnehmer (zumindest) mittel- bis langfristige Perspektiven für anderweitige Anstellungen schafft.

Die Vermittlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in anderweitige Beschäftigung bzw. die Förderung eines solchen Übergangs zählt weder zu den originären noch zu den hauptsächlichen Tätigkeitsfeldern eines Zeitarbeitsunternehmens. Dennoch nimmt – aus dem oben angeführten Grund – die Frage, ob und in welchem Umfang Zeitarbeitskräfte von Kundenunternehmen in eine Festanstellung übernommen werden (sog. Klebeffekt) bzw. Zeitarbeit vormalig Arbeitslosen hilft, eine anderweitige Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit zu finden (sog. Sprungbrettfunktion), in der öffentlichen Diskussion und Beurteilung der Branche eine zentrale Stellung ein.

Diese Studie dokumentiert das Ausmaß des Klebeffekts und der Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit in Deutschland und diskutiert Vorschläge für Maßnahmen, die die Brücke Zeitarbeit stärken könnten.

¹ Kurze Beschäftigungsdauern müssen jedoch nicht zwingend Beschäftigungsunsicherheit implizieren, denn sie können auch durch arbeitnehmerseitige (und nicht nur arbeitgeberseitige) Kündigungen entstehen (siehe Kvasnicka 2005).



Übernahme von Zeitarbeitskräften durch Kundenbetriebe („Klebeeffekt“)

Der Klebeeffekt bemisst nach gängiger Definition den Anteil der Zeitarbeitskräfte, die von ihrem Einsatzbetrieb in ein normales Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Leitgedanke ist hierbei, dass Zeitarbeitskräfte sich während ihres Einsatzes für eine Festanstellung beim Kundenbetrieb empfehlen können, Zeitarbeit somit eine Art vorgeschaltete Probezeit darstellt. Über die tatsächliche Bedeutung dieses Effekts liegen keine offiziellen Statistiken vor. Während die Zeitarbeitsbranche selbst häufig einen Wert von 30 Prozent nennt, ermittelten neuere Studien auf Basis von Betriebsbefragungen Klebe- bzw. Übernahmeeffekte zwischen sieben und 14 Prozent (vgl. IW Consult 2011; Crimmann et al. 2009).²

Es sei betont, dass der so verstandene Klebeeffekt eine interessante Größe darstellt. Doch für die Beurteilung, ob durch Zeitarbeit eine Integration in den Arbeitsmarkt außerhalb dieser Branche gelingt, hat er nur eingeschränkte Aussagekraft. Erstens ist es denkbar, dass sich für Zeitarbeitskräfte durch ihre Tätigkeit generell die Chance erhöht, eine Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit zu finden, nicht notwendigerweise nur im Einsatzbetrieb. Dieser allgemeinere Brücken- oder Sprungbretteffekt wird weiter unten auf Basis von Individualdaten näher untersucht. Zweitens sagt der Klebeeffekt nur etwas über den kurzfristigen Integrationserfolg aus und nichts über die Nachhaltigkeit oder Art der Beschäftigung – beispielsweise wird nicht berücksichtigt, ob es sich um eine befristete und/oder Teilzeitbeschäftigung handelt. Drittens suggeriert der Begriff Klebeeffekt zwar einen kausalen Zusammenhang zwischen einer Tätigkeit in der Zeitarbeit und dem Übergang in eine anderweitige Beschäftigung, tatsächlich wird aber in der Regel eine rein deskriptive Größe ausgewiesen, nämlich der Anteil der Zeitarbeitskräfte, die vom (vormaligen) Einsatzbetrieb eingestellt werden. Hierbei bleibt unklar, ob ohne die vorhergehende Zeitarbeitstätigkeit tatsächlich keine Anstellung im Einsatzbetrieb oder in einem anderen Betrieb erfolgt wäre.

Im Folgenden wird das Einstellungs- und Übernahmeverhalten von Zeitarbeit nutzenden Betrieben auf Basis von Daten des IAB-Betriebspanels (IABB) für das Jahr 2008 untersucht.³ Während im jährlichen Rhythmus neben vielen anderen Merkmalen auch die Nutzung von Zeitarbeit und das allgemeine Einstellungsverhalten abgefragt werden, liegen für das Befragungsjahr 2008 (wie zuvor bereits für 2003) zusätzlich Informationen darüber vor, ob und wie viele der im ersten Halbjahr neu eingestellten Beschäftigten zuvor bereits als Zeitarbeitskräfte im selben Betrieb tätig waren. Dabei muss – gemäß der Fragestellung – die Neueinstellung nicht unmittelbar nach Ende des Einsatzes als Zeitarbeitskraft erfolgt sein. Der Klebeeffekt im herkömmlichen Sinne, der davon ausgeht, dass ein nahtloser Übergang von der Zeitarbeitstätigkeit zum normalen Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb erfolgt, lässt sich daraus also nicht bemessen.

Die folgende deskriptive Analyse besteht aus drei Teilen. In einem ersten Schritt wird untersucht, ob sich Zeitarbeit nutzende Betriebe und Nicht-Nutzer generell in ihrem Rekrutierungsverhalten unterscheiden. So könnte beispielsweise der Einsatz von Zeitarbeitskräften ein Substitut für Neueinstellungen sein, da möglicherweise bewusst eine flexiblere Beschäftigungsform präferiert wird oder sich im Bewerberpool keine passenden Arbeitskräfte finden lassen. Anschließend wird untersucht, wie groß der Anteil der Zeitarbeit nutzenden Betriebe ist, die ehemalige Zeitarbeitskräfte einstellen, und wie stark dieser Anteil mit der Betriebsgröße und der Branche des Kundenbetriebs variiert. Auch andere Unterschiede zwischen „übernehmenden“ und „nicht übernehmenden“ Nutzerbetrieben werden analysiert. Um die quantitative Bedeutung der Übernahme ehemaliger Zeitarbeitskräfte zu bemessen, werden schließlich die folgenden zwei Größen betrachtet:

1. Der Anteil der übernommenen ehemaligen Zeitarbeitskräfte an allen Neueinstellungen im Betrieb und
2. der Anteil der übernommenen an den eingesetzten Zeitarbeitskräften.

Rekrutierungsverhalten von Zeitarbeit nutzenden Betrieben und Nicht-Nutzern

Tabelle 1 verdeutlicht Unterschiede zwischen Zeitarbeit nutzenden Betrieben und Nicht-Nutzern in verschiedenen Dimensionen ihres Einstellungs- und Rekrutierungsverhaltens. Neben den unbedingten Differenzen (über einen einfachen Mittelwertvergleich berechnet) werden auch bedingte Differenzen ausgewiesen. Bei letzteren werden – vereinfacht ausgedrückt – ausschließlich Nutzer und Nicht-Nutzer derselben Branche und derselben Größe miteinander verglichen.⁴ Als Vergleichsmaßstab enthält die Tabelle auch jeweils den Mittelwert der Nicht-Nutzer.

Tabelle 1: Unterschiede zwischen Nutzerbetrieben und Nicht-Nutzern, 2008

	Mittelwert Nicht-Nutzerbetriebe	Unbedingte Differenz	Bedingte Differenz
Hat im ersten Halbjahr 2008 Personal eingestellt (0/1)	0,25	0,35	0,01
In (Anzahl der Einstellungen insgesamt)	0,58	0,76	– 0,03
Hätte gerne (mehr) eingestellt (0/1)	0,10	0,17	0,10
Erwartet Probleme aufgrund von Personalmangel (0/1)	0,04	0,08	0,04
Erwartet Probleme aufgrund von Fachkräftemangel (0/1)	0,18	0,31	0,11
Anm.: Fett gedruckte Differenzen sind statistisch signifikant auf dem Fünf-Prozent-Niveau.			
Quelle: IAB Betriebspanel (IABB)			

² Auf die Unterscheidung zwischen Klebeeffekt und Übernahmeeffekt – wie von Crimmann et al. (2009) ermittelt und auch in der vorliegenden Studie verwandt – gehen wir auf den Seiten 16 bis 18 ein.
³ Das IABB ist eine jährliche repräsentative Betriebsbefragung, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchführt.

⁴ Konkret wird bei den bedingten Differenzen der Einfluss der Branche (17 Branchen) und der Betriebsgröße (über die logarithmierte Gesamtbeschäftigung bemessen) im Rahmen einer linearen Regression herausgerechnet.



Aus den unbedingten Differenzen wird deutlich, dass Zeitarbeit nutzende Betriebe mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit neue Beschäftigte eingestellt haben: Nur 25 Prozent der Betriebe ohne Zeitarbeitnutzung haben neue Beschäftigte eingestellt, während der Anteil bei den Zeitarbeit nutzenden Betrieben um 35 Prozentpunkte höher liegt, also bei 60 Prozent. Zudem zeigt sich, dass auch bei den Betrieben, die neue Beschäftigte eingestellt haben, die durchschnittliche Anzahl der Neueinstellungen in Zeitarbeit nutzenden Betrieben signifikant höher ausfällt. Allerdings zeichnen sich diese nicht nur durch mehr Neueinstellungen aus. Ebenso geben sie häufiger an, Probleme bei der Rekrutierung neuer Beschäftigter zu haben und diese auch für die Zukunft zu erwarten: 27 Prozent der Zeitarbeit nutzenden Betriebe (Nicht-Nutzer: zehn Prozent) geben an, dass sie im ersten Halbjahr gern (mehr) Beschäftigte eingestellt hätten. Deutlich höher liegen auch die Anteile derer, die in den nächsten beiden Jahren Probleme erwarten, die aus Personalmangel resultieren (zwölf Prozent bei Nutzerbetrieben vs. vier Prozent bei Nicht-Nutzern) und der Schwierigkeit, Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen (49 vs. 18 Prozent).

Ein Vergleich der bedingten und der unbedingten Differenzen zeigt, dass die Unterschiede in der Einstellungswahrscheinlichkeit und der Anzahl der Neueinstellungen insignifikant werden, sobald die unterschiedliche Branchen- und Größenstruktur von Zeitarbeit nutzenden Betrieben und Nicht-Nutzern berücksichtigt wird. Die signifikanten Unterschiede bei den derzeitigen und für die Zukunft erwarteten Rekrutierungsschwierigkeiten bleiben jedoch bestehen. Somit lässt sich sagen, dass Betriebe mit einem höheren (ungedeckten) Personalbedarf Zeitarbeit nutzen – möglicherweise zumindest teilweise –, gerade weil sie Schwierigkeiten haben, eigenes Personal zu rekrutieren. Inwieweit diese Betriebe in der Folge auch bei der Rekrutierung neuer Beschäftigter auf ehemalige Zeitarbeitskräfte zurückgreifen, soll im Folgenden ermittelt werden.

Welche Zeitarbeit nutzenden Betriebe stellen Zeitarbeitskräfte ein?

Abbildung 1 zeigt, welche Anteile der Zeitarbeit nutzenden Betriebe – insgesamt und differenziert nach Betriebsgrößenklassen – im ersten Halbjahr des Jahres 2008 überhaupt neue Beschäftigte eingestellt haben sowie Beschäftigte neu eingestellt haben, die zuvor bereits beim selben Betrieb als Zeitarbeitskraft tätig waren. Unter allen Nutzerbetrieben haben 18 Prozent ehemalige Zeitarbeitskräfte eingestellt – das ist etwas weniger als ein Drittel der Nutzerbetriebe mit Neueinstellungen (60 Prozent). Sowohl die Wahrscheinlichkeit, überhaupt neue Beschäftigte einzustellen, als auch – überproportional – die Wahrscheinlichkeit, zuvor als Zeitarbeitskraft tätige Beschäftigte zu übernehmen, steigt mit der Betriebsgröße an. So haben immerhin 46 Prozent der großen Nutzerbetriebe (mehr als 249 Beschäftigte) im ersten Halbjahr 2008 ehemalige Zeitarbeitskräfte übernommen.

Abbildung 1: Anteile von Betrieben mit Neueinstellungen bzw. Übernahmen von Zeitarbeitskräften nach Betriebsgröße, 2008

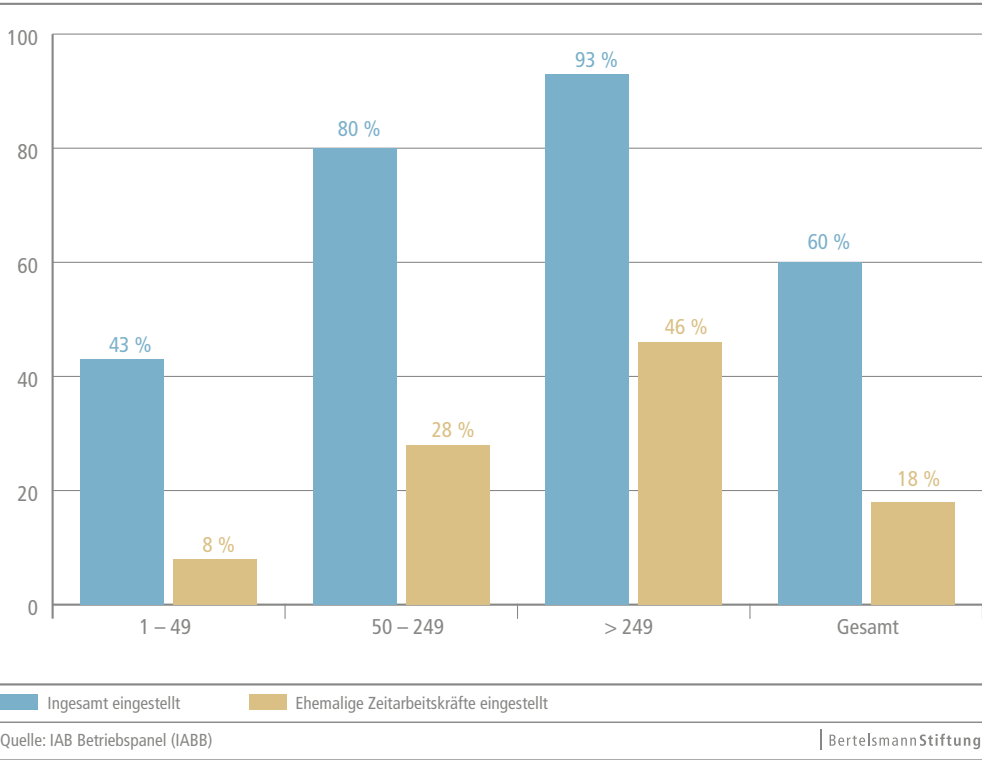


Abbildung 2 wiederholt die vorhergehende Analyse, differenziert jedoch nicht nach Betriebsgröße, sondern nach der Branche der Betriebe. Die Anteile der Nutzerbetriebe, die zuvor als Zeitarbeitskraft tätige Beschäftigte übernommen haben, fallen in folgenden Branchen überdurchschnittlich hoch aus: Kredit- und Versicherungsgewerbe (30 Prozent), Verkehr und Nachrichtenübermittlung (33 Prozent), Investitions- und Gebrauchsgüter (27 Prozent), Produktionsgüter (30 Prozent), Nahrungs- und Genussmittelherstellung (27 Prozent) sowie Bergbau, Energie- und Wasserversorgung (23 Prozent).

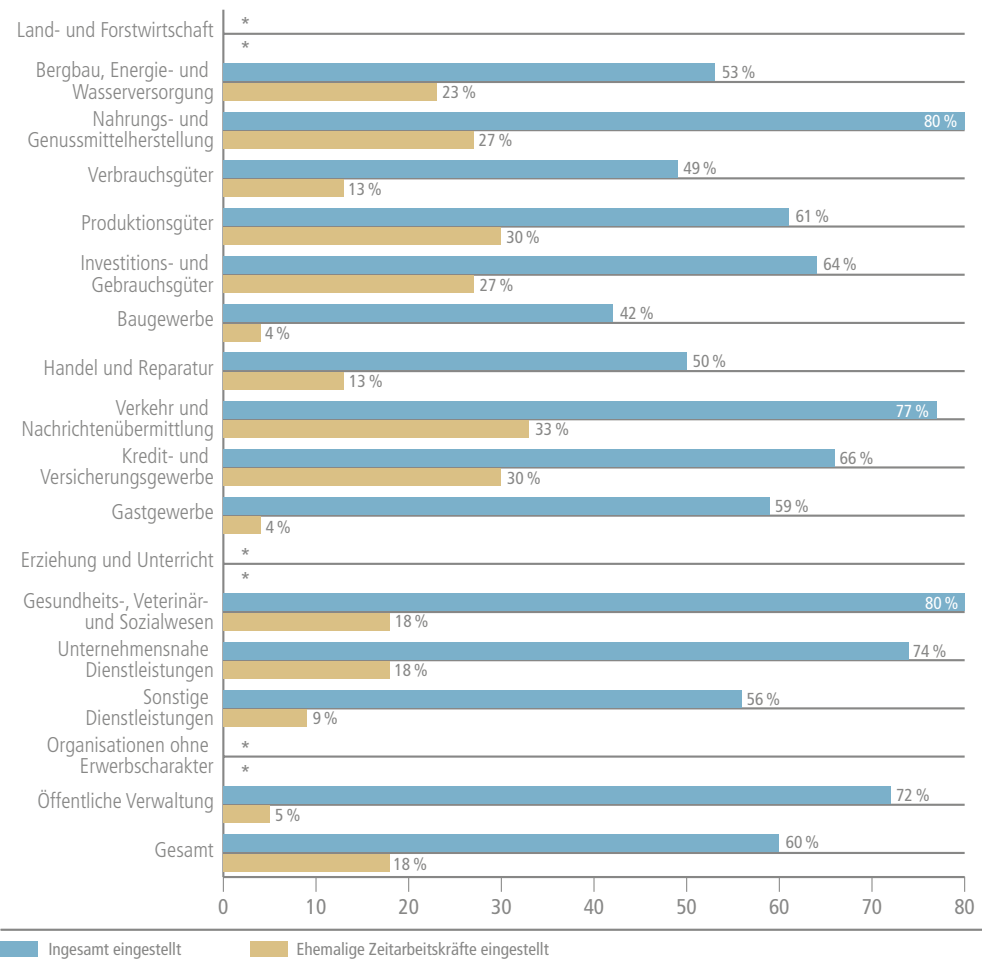
Abschließend soll untersucht werden, ob neben Unterschieden in der Größen- und Branchenstruktur weitere systematische Differenzen bestehen zwischen Einsatzbetrieben, die ehemalige Zeitarbeitskräfte übernehmen, und solchen, die dies nicht tun. In diesem Fall werden ebenfalls unbedingte Differenzen sowie bedingte Differenzen, die den Einfluss der Branche und Betriebsgröße herausrechnen, ausgewiesen (siehe Tabelle 2). Es zeigt sich, dass die Betriebe mit Übernahmen ehemaliger Zeitarbeitskräfte eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit haben, anderweitige Beschäftigte einzustellen – dies gilt allerdings nur für die unbedingte Differenz.⁵ Ebenso stellen

5 Hier wird explizit auf die Einstellung von anderweitigen Beschäftigten – zusätzlich zu den ehemaligen Zeitarbeitskräften – und nicht auf Neueinstellungen insgesamt abgezielt, da per Definition alle Betriebe mit Übernahmen ehemaliger Zeitarbeitskräfte mindestens eine Person eingestellt haben müssen.



sie, bedingt auf mindestens eine Neueinstellung, durchschnittlich mehr neue Beschäftigte ein als Nutzerbetriebe, die keine zuvor als Zeitarbeitskräfte tätigen Beschäftigten in eine Festanstellung übernehmen (gemäß der unbedingten sowie der bedingten Differenz). Unter den drei Merkmalen, die zur Approximation für derzeitige und erwartete zukünftige Rekrutierungsprobleme herangezogen werden, besteht ein statistisch signifikanter Unterschied lediglich bei den für die kommenden zwei Jahre erwarteten „Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen“. Dieser wird jedoch insignifikant, sobald die Branche und Betriebsgröße berücksichtigt werden, wobei hier die Betriebsgröße der maßgebliche Faktor ist.

Abbildung 2: Anteile von Zeitarbeit nutzenden Betrieben mit Neueinstellungen bzw. Übernahmen von Zeitarbeitskräften nach Branche, 2008



Anm.: Mit * gekennzeichnete Werte werden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Quelle: IAB Betriebspanel (IABB)

BertelsmannStiftung

Mit anderen Worten: Vor allem größere Zeitarbeit nutzende Betriebe erwarten in der nahen Zukunft Rekrutierungsprobleme bei Fachkräften; sie sind es auch, die mit einer größeren Wahrscheinlichkeit aus dem Pool der zuvor als Zeitarbeitskräfte tätigen Beschäftigten rekrutieren. Unter Betrieben der gleichen Größe variiert der Anteil derjenigen, die Rekrutierungsprobleme bei Fachkräften erwarten, nicht aber bei der Frage, ob ehemalige Zeitarbeitskräfte übernommen werden. Unterschiede zwischen Nutzerbetrieben mit Übernahmen ehemaliger Zeitarbeitskräfte und solchen ohne wurden auch hinsichtlich diverser anderer betrieblicher Merkmale untersucht (z. B. Region, Bruttolohnsumme, Wettbewerbsdruck, Existenz eines Betriebsrats). Hier ergibt sich allerdings kein einheitliches Bild. Bei den meisten dieser anderen Merkmale bestehen keine statistisch signifikanten Unterschiede, bei anderen (z. B. Betriebsrat) haben unbedingte und bedingte Differenzen unterschiedliche Vorzeichen. Somit lässt sich festhalten: Zeitarbeit nutzende Betriebe, die zuvor als Zeitarbeitskraft tätige Beschäftigte übernehmen, zeichnen sich in erster Linie dadurch aus, dass sie größer sind und generell mehr Neueinstellungen vornehmen.

Tabelle 2: Unterschiede zwischen Nutzerbetrieben mit und ohne Übernahmen ehemaliger Zeitarbeitskräfte, 2008

	Mittelwert nicht-übernehmende Nutzerbetriebe	Unbedingte Differenz	Bedingte Differenz
Hat im ersten Halbjahr 2008 Nicht-Zeitarbeitskräfte eingestellt (0/1)	0,51	0,29	0,06
In (Anzahl der Einstellungen insgesamt)	1,10	0,78	0,40
Hätte gerne (mehr) eingestellt (0/1)	0,25	0,07	0,06
Erwartet Probleme aufgrund von Personalmangel (0/1)	0,11	0,04	0,04
Erwartet Probleme aufgrund von Fachkräftemangel (0/1)	0,45	0,20	0,07
Anm.: Fett gedruckte Differenzen sind statistisch signifikant auf dem Fünf-Prozent-Niveau.			
Quelle: IAB Betriebspanel (IABB)			

Wie viele Zeitarbeitskräfte werden von Kundenbetrieben übernommen?

Um die quantitative Bedeutung der Übernahme ehemaliger Zeitarbeitskräfte zu bemessen, werden zwei Größen betrachtet, die auch in einer Studie des IAB (siehe Crimmann et al. 2009) angewandt werden. Zunächst wird untersucht, welchen Anteil an allen Neueinstellungen übernommene Zeitarbeitskräfte ausmachen. Da diese Frage hauptsächlich für Zeitarbeit nutzende Betriebe relevant ist, beschränkt sich die Analyse im Folgenden auch auf diese Betriebe.⁶ Hochgerechnet für Deutschland machen Einstellungen von ehemals im eigenen Betrieb eingesetzten Zeitarbeitskräften rund zwölf Prozent aller Einstellungen der Betriebe aus.⁷

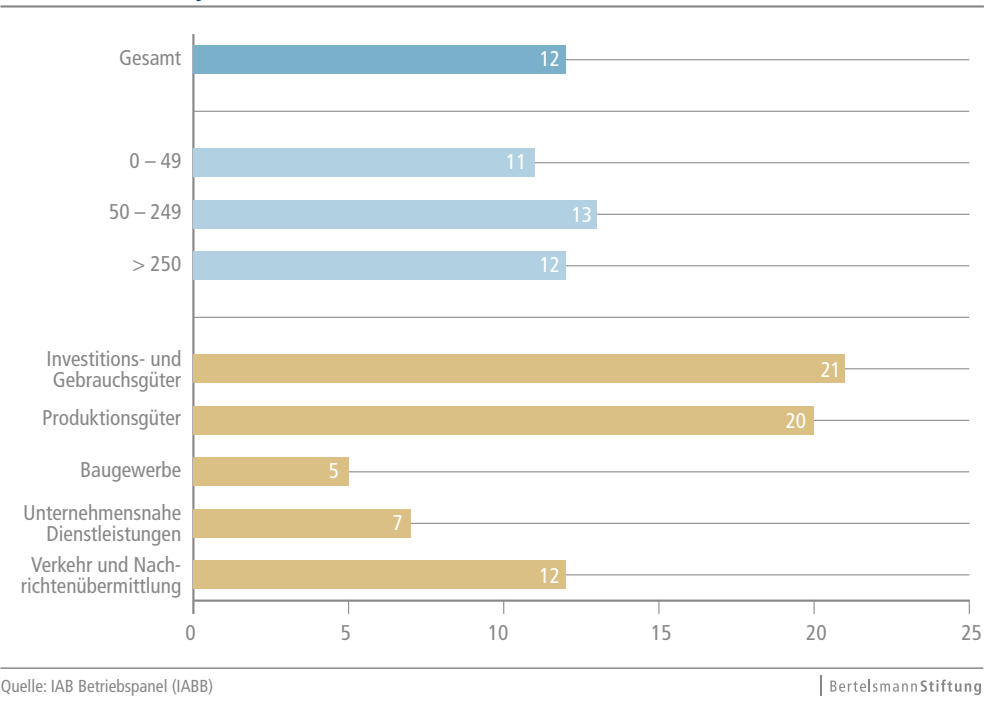
6 Ein Betrieb wird als Zeitarbeitnutzer eingestuft, wenn er zum Stichtag 30. Juni 2008 Zeitarbeitskräfte eingesetzt hat.

7 Hierfür wurden alle Neueinstellungen sowie die Einstellungen von Beschäftigten, die zuvor im selben Betrieb als Zeitarbeitskraft tätig waren, mithilfe der im IAB Betriebspanel zur Verfügung gestellten Hochrechnungsfaktoren hochgerechnet. Laut diesen Zahlen haben Zeitarbeit nutzende Betriebe im ersten Halbjahr 2008 knapp 390.000 Beschäftigte neu eingestellt, darunter waren etwa 46.000 übernommene Zeitarbeitskräfte. Dies entspricht einem Anteil von zwölf Prozent an allen Neueinstellungen. Wenn man die Analyse nicht nur auf derzeitige Nutzerbetriebe der Zeitarbeit beschränkt, beträgt der Anteil ehemaliger Zeitarbeitskräfte an allen Neueinstellungen fünf Prozent.



Abbildung 3 zeigt zudem, wie dieser Anteil für unterschiedliche Betriebsgrößenklassen und Branchen ausfällt. Um die Darstellung kompakt zu halten, werden von den 17 betrachteten Branchen nur Werte für diejenigen fünf ausgewiesen, die gemessen am Bestand an Zeitarbeitskräften die größte Bedeutung haben. Es zeigt sich, dass der Anteil der übernommenen Zeitarbeitskräfte an allen Neueinstellungen wenig mit der Betriebsgröße zu tun hat dafür, aber durchaus stark mit der Branche variiert. In den zwei Branchen des verarbeitenden Gewerbes, Industrie- und Gebrauchsgüter sowie Produktionsgüter, war immerhin jeder fünfte neu eingestellte Beschäftigte in der Vergangenheit bereits als Zeitarbeitskraft im selben Betrieb tätig.

Abbildung 3: Anteil der übernommenen ehemaligen Zeitarbeitskräfte an allen Neueinstellungen in Zeitarbeit nutzenden Betrieben nach Betriebsgröße und Branche, 1. Halbjahr 2008



Aus der Perspektive einer Zeitarbeitskraft ist jedoch eine andere Kenngröße wichtiger: der Anteil derjenigen, die von ihrem Einsatzbetrieb übernommen werden. Diese zweite Größe ähnelt zwar dem häufig zitierten Klebeffekt, unterliegt aber in ihrer faktischen Messung einigen datentechnisch bedingten Einschränkungen. Erstens kann, wie bereits oben erwähnt, der Einsatz als Zeitarbeitskraft womöglich schon länger zurückliegen, d.h., ein nahtloser Übergang zur Festanstellung (ein sprichwörtliches „Klebenbleiben“) wird nicht vorausgesetzt. Um Missverständnisse zu vermeiden, sprechen Crimmann et al. (2009) daher in ihrer Studie vom Übernahmeeffekt und nicht vom Klebeffekt. Zweitens stellt sich vor diesem Hintergrund die Frage nach der passenden Bezugsgröße. Für das Jahr 2008 wird lediglich der Bestand an Zeitarbeitskräften zum Stichtag 30.

Juni explizit ausgewiesen. Per Definition können darin nicht diejenigen ehemaligen Zeitarbeitskräfte enthalten sein, die bereits im ersten Halbjahr vom Einsatzbetrieb übernommen wurden, sodass sich beide Größen nur schwer ins Verhältnis zueinander setzen lassen.

In dieser Studie folgen wir Crimmann et al. (2009) und schätzen aus dem Stichtagsbestand an Zeitarbeitskräften die Gesamtzahl der im ersten Halbjahr eingesetzten Zeitarbeitskräfte. Dies geschieht unter der Annahme, dass das Verhältnis der beiden Größen (Gesamtzahl der im ersten Halbjahr eingesetzten Zeitarbeitskräfte zu Stichtagsbestand an Zeitarbeitskräften) im Jahr 2008 genauso ausfällt wie im Jahr 2003, in dem der Fragebogen Angaben zu beiden Zahlen enthält. Diese „Umrechnungsfaktoren“ von Stichtagsbestand zu Gesamtzahl der eingesetzten Zeitarbeitskräfte werden getrennt nach Branche bzw. Betriebsgrößenklasse ermittelt. Um den Übernahmeeffekt zu berechnen, werden die im ersten Halbjahr übernommenen ehemaligen Zeitarbeitskräfte ins Verhältnis zu der so geschätzten Gesamtzahl der im ersten Halbjahr eingesetzten Zeitarbeitskräfte gesetzt. Bei letzterer ist zu beachten, dass sie auf Betriebsangaben beruht und daher nicht auf Personenbasis berechnet wurde. Dadurch ist es möglich, dass ein- und dieselbe Zeitarbeitskraft im ersten Halbjahr bei mehreren Einsatzbetrieben tätig war und daher mehrfach mitgezählt wird. Selbst wenn alle eingesetzten Zeitarbeitskräfte bis zum Ende des Halbjahres von einem Einsatzbetrieb übernommen würden, käme man folglich auf einen ermittelten Übernahmeeffekt von weniger als 100 Prozent.

Abbildung 4: Anteil der übernommenen ehemaligen Zeitarbeitskräfte an der geschätzten Gesamtzahl der eingesetzten Zeitarbeitskräfte nach Betriebsgröße und Branche, 1. Halbjahr 2008

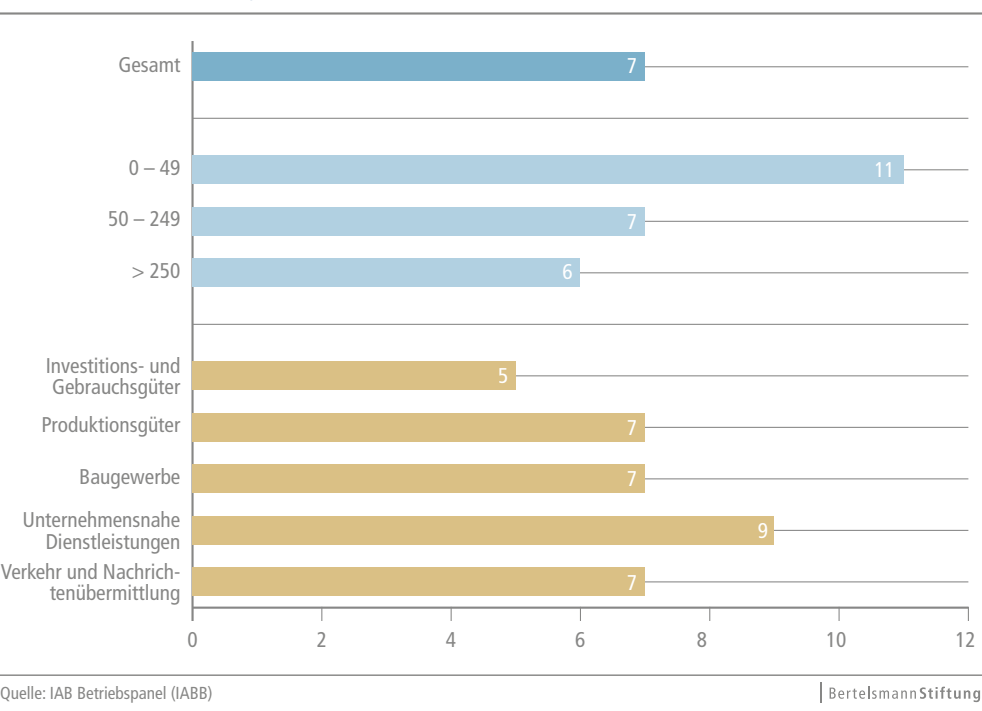




Abbildung 4 zeigt den Übernahmeeffekt insgesamt und für verschiedene Betriebsgrößenklassen und Branchen. Die im ersten Halbjahr 2008 übernommenen ehemaligen Zeitarbeitskräfte machen sieben Prozent der geschätzten Gesamtzahl der im selben Halbjahr eingesetzten Zeitarbeitskräfte aus. Der geschätzte Übernahmeeffekt ist bei kleinen Betrieben größer als bei großen Betrieben. Betrachtet man die einzelnen hier ausgewiesenen Branchen, fällt der Übernahmeeffekt am größten bei den „unternehmensnahen Dienstleistungen“ aus. Er bleibt aber in jedem Fall deutlich unter den 30 Prozent, die dem Klebeffekt in der öffentlichen Debatte häufig zugeschrieben werden.

Gleichwohl ist zu beachten, dass – wie auch von Crimmann et al. (2009) ausführlich diskutiert – eine Unterschätzung des Übernahmeeffekts möglich ist: Zum einen kann, wie oben erwähnt, durch eine mögliche Mehrfacherfassung eine zu hohe Gesamtzahl der im ersten Halbjahr eingesetzten Zeitarbeitskräfte angesetzt werden, also ein zu hoher Nenner des Quotienten; zum anderen ist es möglich, dass einige der eingesetzten Zeitarbeitskräfte erst zu einem späteren Zeitpunkt übernommen werden, etwa weil der Arbeitseinsatz erst im zweiten Halbjahr endet. Andererseits ist auch eine Überschätzung des Übernahmeeffekts denkbar, da sich unter den übernommenen Zeitarbeitskräften auch solche befinden können, deren Einsatz bereits längere Zeit zurückliegt. Dadurch würde von einem zu hohen Zähler des Quotienten ausgegangen.

Übergänge von Zeitarbeitskräften in Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der Zeitarbeit („Sprungbrettfunktion“)

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, ob eine Tätigkeit in der Zeitarbeit die Chancen vor- malig arbeitsloser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eine Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit erhöht, d. h., ob ihnen die Zeitarbeit ein Sprungbrett in eine anderweitige Beschäftigung bietet. Arbeitslose stehen hierbei aus mehreren Gründen im Mittelpunkt der Betrachtung. Zum einen rekrutieren Zeitarbeitsfirmen ihr Personal in hohem Maße aus diesem Personenkreis.⁸ Zum anderen ist die Frage nach der Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit für Arbeitssuchende direkt und unmittelbar relevant. Zudem ist es aus beschäftigungspolitischer Sicht von besonderem Interesse, ob (oftmals kurzlebige) Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit Phasen der Erwerbslosigkeit lediglich unterbrechen oder aber dazu beitragen, dass Arbeitssuchende schneller und auch dauer- haft in den Kreis der Erwerbstätigen zurückkehren können.

Die Evidenz für eine Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit ist gemischt, sowohl international als auch für Deutschland.⁹ Zudem liegen für Deutschland bis dato nur sehr wenige Arbeiten zu die- sem Thema vor. So findet Kvasnicka (2009) für eine Zugangskohorte an Personen, die Mitte der 1990er Jahre arbeitslos wurden, keine Evidenz dafür, dass eine Tätigkeit in der Zeitarbeit ihre anderweitigen Beschäftigungschancen verbessert hat – jedoch auch keine Evidenz für eine Ver-

8 So übten z. B. laut Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜSTAT) von den im 2. Halbjahr 2010 erstmalig eingestellten Zeit- arbeitskräften 66 Prozent unmittelbar zuvor keine Beschäftigung aus. Dieser Anteil ist in den letzten zehn Jahren zudem sehr stabil gewesen.
9 Einen Überblick zu US-amerikanischen Studien bietet Autor 2009. Eine kurze Zusammenfassung europäischer Arbeiten findet sich in Jahn und Rosholm (2010).

schlechterung. Lehmer und Ziegler (2010) hingegen finden Anzeichen für eine moderate Sprung- brettfunktion der Zeitarbeit. Der von ihnen betrachtete Personenkreis umfasst Arbeitnehmer, die im Jahr 2006 als Zeitarbeitskraft tätig und in den vorausgegangenen zwei Jahren überwiegend (d. h. kumulativ mehr als ein Jahr) arbeitslos waren.

Basis der folgenden Untersuchung ist die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiographien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Diese Datenquelle ermöglicht eine detaillierte und tagesgenaue Betrachtung der Erwerbs- und Arbeitslosigkeitshistorie von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.¹⁰ Eine Tätigkeit als Zeitarbeitskraft lässt sich in der SIAB indirekt über die Wirtschaftszweigklassifikation des Betriebs identifizieren. Dabei werden aller- dings nur Beschäftigungsepisoden bei einem Betrieb erfasst, dessen ausschließliche oder über- wiegende Tätigkeit die Überlassung von Arbeitskräften ist. Die Auswertungen beziehen sich des- halb nur auf Betriebe mit dem Hauptzweck „Arbeitnehmerüberlassung“. Darüber hinaus können Zeitarbeitskräfte in der SIAB nicht von der Stammelegschaft eines Zeitarbeitsbetriebs (z. B. den Personaldisponenten) unterschieden werden. Die überwältigende Mehrheit der Zeitarbeitskräfte in Deutschland arbeitet jedoch bei Betrieben mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung; auch ist davon auszugehen, dass der durchschnittliche Beschäftigungsanteil von Personaldisponenten und anderen Nicht-Zeitarbeitskräften bei Zeitarbeitsbetrieben gering ist.¹¹ Dennoch bringen beide Fak- toren Unschärfe in die Auswertungen. Dies gilt es bei der Interpretation der Ergebnisse zu berück- sichtigen.

Mit der SIAB stehen Informationen über Zeiten der Erwerbstätigkeit bzw. der Arbeitslosigkeit bis einschließlich Dezember 2008 zur Verfügung. Im Folgenden betrachten wir die Gruppe derjeni- gen Personen in der SIAB, die sich im Jahr 2005 (erstmalig in diesem Jahr) arbeitslos und arbeit- suchend meldeten. Um zudem in der Analyse keine Personen zu behalten, die während des Beob- achtungszeitraums aufgrund einer Frühverrentung aus dem Erwerbsleben ausscheiden könnten, werden nur Personen betrachtet, die zum Zeitpunkt des Eintritts in die Arbeitslosigkeit höchst- ens 55 Jahre alt sind. Von diesen treten einige unmittelbar (binnen 30 Tage nach Ablauf ihrer Arbeitslosigkeitsmeldung) in die Zeitarbeit ein. Betrachtet man diejenigen, die solch einen „direk- ten“ Übergang in Zeitarbeit vollziehen, hat man für den Kreis an Personen, die dies innerhalb der ersten zwölf Monate ihrer Arbeitslosigkeit tun, insgesamt mindestens 24 Monate nach Eintritt in die Zeitarbeit, in denen ihre weiteren Erwerbsverläufe betrachtet und im Hinblick auf die Sprung- brettfunktion hin analysiert werden können.¹²

10 Die SIAB ist eine Zwei-Prozent-Stichprobe aus der Grundgesamtheit aller Personen, die von 1975 bis 2008 in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, Leistungen aus den Rechtskreisen SGB III (erfasst ab 1975) und SGB II (erfasst ab 2005) bezogen haben, bei der Bundesagentur für Arbeit als arbeitsuchend gemeldet waren (erfasst ab 2000) oder an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilgenommen haben (erfasst ab 2000). Eine kurze Beschreibung dieser Datenquelle befindet sich im Anhang.
11 Im Dezember 2010 beschäftigten Betriebe, die überwiegend oder ausschließlich Arbeitnehmerüberlassung betreiben, 85,3 Prozent aller Zeitarbeitskräfte. Der durchschnittliche Anteil der Stammelegschaft (internes Personal, z. B. Personaldisponenten) an der Gesamtbeschäftigung von Zeitarbeitsbetrieben wird auf rund sieben Prozent geschätzt (siehe Jahn und Wolf 2005).
12 Von allen Personen, die 2005 arbeitslos wurden und die bis zum Ende des Beobachtungszeitraums im Dezember 2008 unmittelbar aus Arbeitslosigkeit in Zeitarbeit übergangen (d. h. binnen 30 Tagen nach Beendigung ihrer Arbeitslosigkeit), taten dies knapp 90 Prozent innerhalb der ersten zwölf Monate, d. h. zwischen Februar 2005 und Dezember 2006. In den Auswertungen beschränken wir uns auf diese Übergänge (Personen), da nur so gewährleistet ist, dass für alle Personen ein gleicher und ausreichend langer Ergebniszeitraum (24 Monate) in der SIAB betrachtet werden kann. Auch ist die Anzahl der monatlichen Übertritte in Zeitarbeit zu späteren Dauern der Arbeitslosigkeit in der SIAB für eine statistische Analyse dieser Übergänge und ihrer Wirkung zu gering.

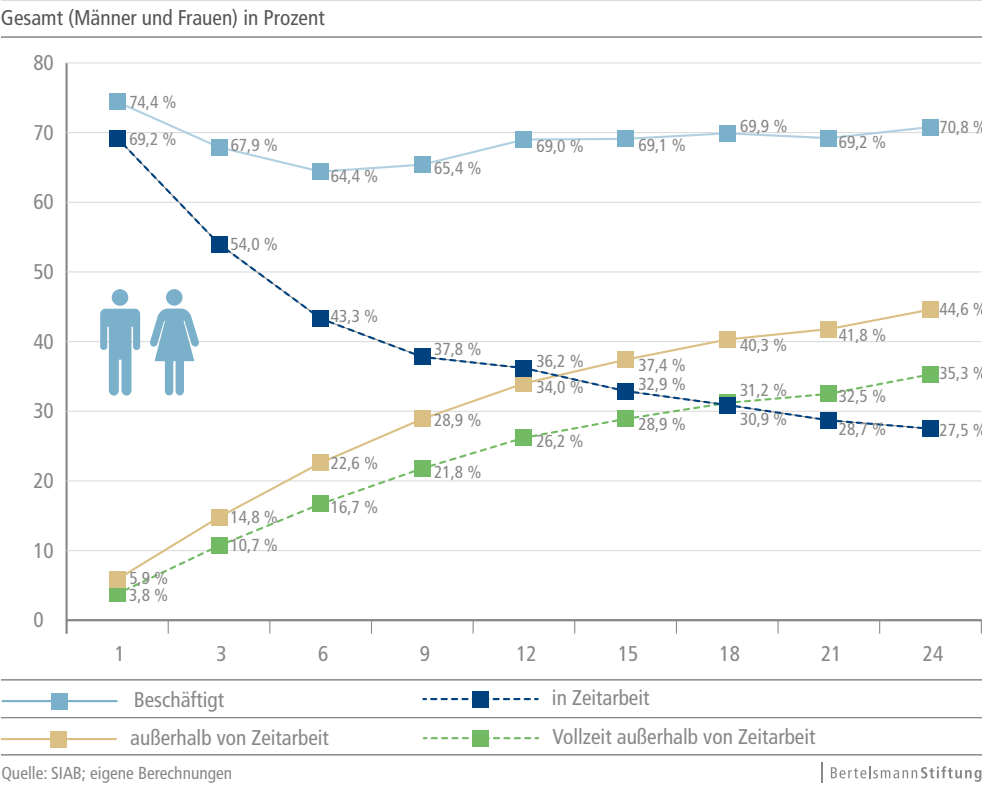


Erwerbsverläufe nach Eintritt in die Zeitarbeit

Für die Gesamtheit der Personen, die 2005 arbeitslos wurden und unmittelbar aus dieser Arbeitslosigkeit heraus eine Tätigkeit als Zeitarbeitskraft aufnahmen (insgesamt 4.885 Personen), sind zunächst in Abbildung 5 für die ersten 24 Monate nach dem Eintritt in Zeitarbeit (in drei-Monatsintervallen) die Anteile an diesen Personen dargestellt, die sich in Beschäftigung befinden (in- oder außerhalb der Zeitarbeit), in einem Zeitarbeitsbetrieb arbeiten oder außerhalb von Zeitarbeit eine Beschäftigung ausüben. Als Unterkategorie des letztgenannten Status ist ferner der Anteil an Personen abgebildet, die sich in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis außerhalb der Zeitarbeit befinden.

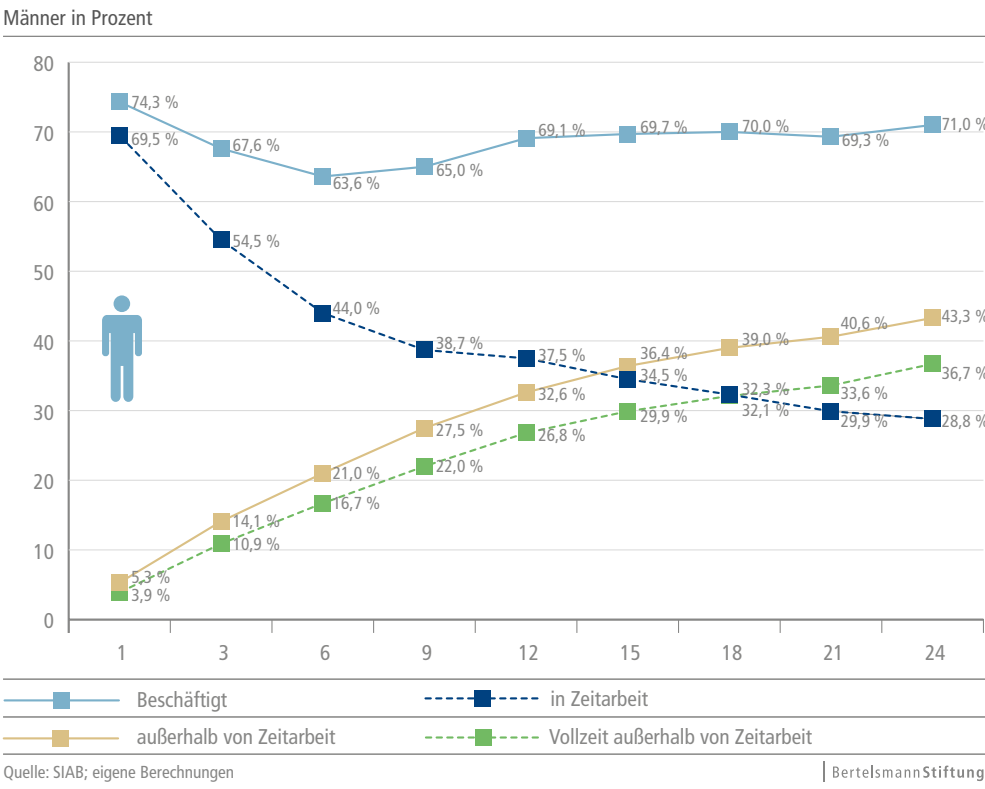
Es ist zu erkennen, dass bereits im ersten Monat nach Zugang in Zeitarbeit nur noch 74,4 Prozent der Personen in Beschäftigung sind, und sogar nur 69,2 Prozent sind noch als Zeitarbeitskraft tätig. Das heißt: Etwa drei von zehn Personen haben zu diesem Zeitpunkt bereits ihre Tätigkeit als Zeitarbeitskraft beendet und nur ein sehr geringer Anteil hat gleichzeitig eine andere Beschäftigung aufgenommen. Mit der Zeit fällt der Beschäftigungsanteil zunächst geringfügig, stabilisiert sich aber bereits nach rund einem Jahr bei rund 70 Prozent. Die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus der Arbeitslosigkeit heraus eine Beschäftigung in der Zeitarbeit aufgenommen haben, hat somit offenbar auch längerfristig ihre Erwerbslosigkeit beenden können.

Abbildung 5: Beschäftigungsstatus vormalig arbeitsloser Personen zu ausgewählten Monaten nach Aufnahme einer Beschäftigung in der Zeitarbeit



Obwohl der Beschäftigungsanteil im Zeitverlauf weitgehend stabil bleibt, kommt es doch gleichzeitig zu bedeutenden Verschiebungen in der Art der ausgeübten Beschäftigung. Zum einen fällt der Anteil an Personen, die (weiterhin) in der Zeitarbeit tätig sind, kontinuierlich – besonders in den ersten zwölf Monaten halbiert sich der entsprechende Anteil nahezu (von anfangs 69,2 auf 36,2 Prozent). Zum anderen ist ein wachsender Anteil anderweitig, also außerhalb der Zeitarbeit beschäftigt. Auch hier ist die Veränderung im ersten Jahr besonders groß: Übtten im ersten Monat nach Beginn des Zeitarbeitsverhältnisses bereits 5,9 Prozent aller Personen ein anderes Beschäftigungsverhältnis aus, waren es nach einem Jahr 34,0 Prozent. Nach 24 Monaten arbeitete nur noch rund jede vierte Person (27,5 Prozent) in Zeitarbeit, knapp die Hälfte, also jede zweite Person, hingegen außerhalb der Zeitarbeit (44,6 Prozent). Bei letzteren handelt es sich in acht von zehn Fällen – und damit in der überwältigenden Mehrheit – um Vollzeittätigkeiten.¹³

Abbildung 6: Beschäftigungsstatus vormalig arbeitsloser Männer zu ausgewählten Monaten nach Aufnahme einer Beschäftigung in der Zeitarbeit

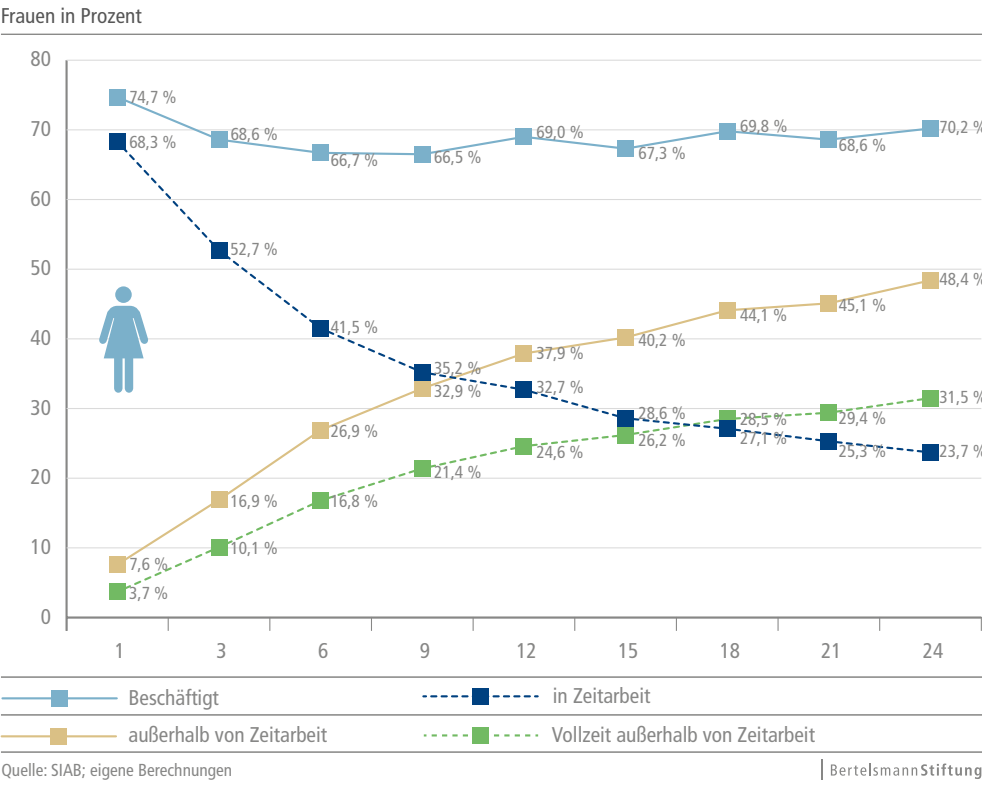


13 In Abbildung 5 (und in den beiden folgenden Abbildungen) weicht die Summe der Prozentpunkte für Personen, die sich in einem bestimmten Monat in Zeitarbeit befinden oder eine anderweitige Beschäftigung ausüben, geringfügig von dem Prozentsatz der Personen ab, die sich im entsprechenden Monat in einer Beschäftigung (gleich welcher Art) befinden. Neben Rundungsfehlern ist der Grund hierfür, dass ein geringer Anteil an Personen zum jeweiligen Stichtag des betrachteten Monats sowohl eine Beschäftigung innerhalb als auch außerhalb der Zeitarbeit ausübt. Die monatlichen Differenzen sind jedoch geringfügig. Zumeist betragen sie weniger als 1,5 Prozentpunkte.



Betrachtet man Männer und Frauen getrennt, zeigt sich ein weitgehend ähnliches Bild, wenn auch unterschiedlich akzentuiert (siehe Abbildung 6 und Abbildung 7). So ist zum Ende des 24-monatigen Beobachtungszeitraums ein größerer Anteil unter den Frauen außerhalb der Zeitarbeit beschäftigt (48,4 Prozent) als bei den Männern (43,3 Prozent); gleichzeitig üben jedoch weniger Frauen eine Vollzeitbeschäftigung außerhalb der Zeitarbeit aus (31,5 vs. 36,7 Prozent). Auch ist ein geringerer Anteil der Frauen als der Männer weiterhin in der Zeitarbeit tätig (23,7 vs. 28,8 Prozent).

Abbildung 7: Beschäftigungsstatus vormalig arbeitsloser Frauen zu ausgewählten Monaten nach Aufnahme einer Beschäftigung in der Zeitarbeit



Ermittlung der Sprungbrettfunktion und ihrer Ausmaße

Die in den Abbildungen 5 bis 7 dargestellten Beschäftigungsanteile geben für sich genommen noch keine Auskunft darüber, ob Arbeitslose durch eine Tätigkeit in der Zeitarbeit ursächlich ihre Beschäftigungschancen erhöhen konnten, d. h., ob Zeitarbeit tatsächlich als Sprungbrett in anderweitige Beschäftigung diene. So ist es möglich, dass Personen, die ihre Arbeitslosigkeit durch eine Tätigkeit in der Zeitarbeit beendet haben, bei einer fortgeführten Arbeitsplatzsuche aus der Arbeitslosigkeit heraus unter Umständen schneller, häufiger und auch nachhaltiger eine andere Anstellung hätten finden können.

Um die Frage nach der Existenz und dem Ausmaß einer Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit beantworten zu können, ist daher ein Vergleich notwendig: eine sog. kontrafaktische Betrachtung, die Aufschluss darüber gibt, wie sich die Beschäftigungschancen vormalig arbeitsloser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entwickelt hätten, wenn diese Personen nicht in die Zeitarbeit eingetreten wären. Wie der Name bereits sagt, ist diese kontrafaktische Situation (in den Daten) nicht beobachtbar, da die Personen, die Gegenstand der Betrachtung sind, alle eine Beschäftigung in der Zeitarbeit aufgenommen und eben nicht ihre Arbeitssuche aus der Arbeitslosigkeit heraus fortgeführt haben.

Mithilfe statistischer Methoden kann jedoch die Frage „Was wäre gewesen, wenn?“ abgebildet werden, indem aus der Gruppe der Arbeitslosen, die nicht in die Zeitarbeit eintraten, geeignete Vergleichspersonen ausgewählt werden (sog. statistische Zwillinge). Ihre Eignung als valide Vergleichspersonen bemisst sich daran, dass sie sich in ihren Eigenschaften, die für eine anderweitige Beschäftigung und eine Tätigkeit in der Zeitarbeit relevant sind, nicht von den Personen unterscheiden, die tatsächlich eine Zeitarbeitsbeschäftigung aufgenommen haben. Gelingt diese Zwillingsbildung, so können die Erwerbsverläufe dieser Personen als Vergleichsmaßstab herangezogen werden. Sie bilden dann die kontrafaktische Situation zu den tatsächlich realisierten Erwerbsverläufen vormalig arbeitsloser Zeitarbeitskräfte ab, die sich ergeben hätte, wenn eine Beschäftigung in der Zeitarbeit nicht aufgenommen worden wäre.¹⁴ Die Differenz der späteren Beschäftigungsanteile von Arbeitslosen, die eine Zeitarbeitsbeschäftigung aufnahmen, und von den ausgewählten vergleichbaren Arbeitslosen, die nicht in die Zeitarbeit eintraten, ergibt dann den letztlich kausalen Effekt, der auf eine Tätigkeit in der Zeitarbeit zurückzuführen ist, also ein wirkliches Maß für die Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit und ihre Größenordnung.

In den folgenden Auswertungen verwenden wir einen solchen Vergleichsgruppenansatz. Konkret werden Vergleichspersonen in einem zweistufigen Verfahren ausgewählt. In einem ersten Schritt werden nur Personen miteinander verglichen, die sich an einem identischen (Zeit-)Punkt ihrer aktuellen Arbeitslosigkeitsepisode befinden. Das heisst, es werden für jede Person, die in Monat X (X liegt zwischen eins und zwölf und bezeichnet nicht den Kalendermonat, sondern die Dauer der aktuellen Arbeitslosigkeitsepisode) aus der Arbeitslosigkeit in Zeitarbeit eintritt, nur solche als mögliche Vergleichspersonen ausgewählt, die zumindest X (volle) Monate in Arbeitslosigkeit verblieben sind. Diese Bedingung ist Voraussetzung für die Beantwortung der Frage: „Wie haben sich die zukünftigen Chancen auf eine anderweitige Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit dadurch geändert, dass eine Person in Monat X eine Tätigkeit in der Zeitarbeit begonnen hat anstatt in diesem Monat weiter aus der Arbeitslosigkeit heraus nach einer anderweitigen Beschäftigung zu suchen?“

14 Dieser Vergleichsgruppenansatz ist besonders bei der Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen weit verbreitet. Eine Einführung in die Problematik der Bestimmung kausaler Zusammenhänge in der Ökonomie sowie des Vergleichsgruppenansatzes als Identifikationsstrategie bietet Kapitel 4 des Buches von Bauer, Fertig und Schmidt (2009).



In einem zweiten Schritt wird aus diesen möglichen Vergleichspersonen diejenige ausgewählt und als statistischer Zwilling der Person, die in die Zeitarbeit eintritt, erachtet, die aufgrund ihrer sozio-demographischen und erwerbsbiographischen Merkmale a priori eine möglichst ähnliche Wahrscheinlichkeit aufweist, eine Zeitarbeitsbeschäftigung aufzunehmen (der sog. „nächste Nachbar“). Die Idee ist also, dass bei beiden Zwillingen die Wahrscheinlichkeit eines Eintritts in Zeitarbeit möglichst identisch sein soll, wobei dann nur ein Zwilling – im Idealfall rein zufällig – tatsächlich die Zeitarbeitsbeschäftigung aufnimmt und der andere noch (mindestens) bis zum Monatsende in der Arbeitslosigkeit bleibt. Um die geschätzten Wahrscheinlichkeiten zu ermitteln, werden folgende soziodemographischen Merkmale betrachtet: das Geschlecht, das Alter, der Wohnort (Bundesgebiet Ost oder West), die Staatsangehörigkeit (deutsch oder ausländisch) sowie der Bildungsabschluss einer Person (vier Gruppen: ohne Berufsausbildung, mit Berufsausbildung oder Fachschulabschluss, mit Hochschulabschluss, fehlende Ausbildungsangabe). Berücksichtigte erwerbsbiographische Merkmale umfassen Angaben zum Erwerbsstatus im letzten Jahr bzw. in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Arbeitslosigkeit im Jahr 2005 (verbrachte Tage in Beschäftigung, verbrachte Tage in registrierter Arbeitslosigkeit, Tätigkeit in Zeitarbeit), die Information, ob eine Person überhaupt noch nie erwerbstätig gewesen ist, sowie Informationen zum letzten Beschäftigungsverhältnis (Berufsbereich, Branche, ob es sich um eine Teilzeitbeschäftigung oder um eine geringfügige Beschäftigung gehandelt hat).¹⁵ Um saisonale Einflüsse aufzufangen, wird zudem berücksichtigt, in welchem Quartal des Jahres 2005 eine Person arbeitslos wurde.

Bei dieser Zwillingsbildung können nur in den Daten beobachtbare Eigenschaften berücksichtigt werden. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich die Vergleichspersonen in ihren unbeobachtbaren Eigenschaften wie etwa Motivation oder generelle Erwerbs- und Zeitarbeitsneigung unterscheiden, sofern diese nicht bereits durch die berücksichtigten Merkmale aufgegriffen werden. Allerdings ist anzunehmen, dass sich viele dieser an sich unbeobachtbaren, personeninhärenten Eigenschaften bereits in der bisherigen Erwerbs- und Arbeitslosigkeitsgeschichte sowie in der Dauer der gegenwärtigen Arbeitslosigkeitsepisode gezeigt haben sollten. Eine Garantie gibt es gleichwohl nicht, was bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten ist.

In der Gesamtschau der Ergebnisse dieses Prozesses lassen sich mehrere Faktoren erkennen, die einen systematischen und statistisch signifikanten Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit aufweisen, aus der Arbeitslosigkeit heraus eine Tätigkeit in der Zeitarbeit aufzunehmen. So treten Arbeitslose in Ostdeutschland, Männer, jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Personen, die im letzten Jahr bzw. in den letzten fünf Jahren schon einmal als Zeitarbeitskraft tätig waren, häufiger in die Zeitarbeit ein – seltener dagegen Personen, die noch nie erwerbstätig waren. Unter den weiteren erwerbsbiographischen Merkmalen spielen zudem die Tage, die eine Person kumuliert in Beschäftigung verbracht hat (im letzten Jahr bzw. in den Jahren zwei bis fünf vor dem Eintritt in Arbeitslosigkeit) eine Rolle. Hier ist jeweils ein buckelförmiger Zusammenhang zu erkennen: Die Wahrscheinlichkeit, aus der Arbeitslosigkeit heraus in Zeitarbeit einzutre-

ten, steigt zunächst mit den in Beschäftigung verbrachten Tagen an, sinkt aber ab einem gewissen Punkt wieder (häufig etwa acht Monate Beschäftigung im vergangenen Jahr sowie etwa drei Jahre Beschäftigung in den Jahren zwei bis fünf vor Eintritt in Arbeitslosigkeit). Folglich scheinen vorwiegend Personen, die weder besonders arbeitsmarktfremd noch besonders arbeitsmarktnah sind, aus der Arbeitslosigkeit in die Zeitarbeit zu gehen.

Insgesamt zeigen diese Ergebnisse jedoch, dass die Personen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus eine Tätigkeit in der Zeitarbeit aufnehmen, keine Zufallsauswahl aller in einem Monat arbeitslos und arbeitsuchend gemeldeten Personen darstellen. Vielmehr zeichnen sie sich durch einige prägnante soziodemographische und erwerbsbiographische Merkmale aus – sei es, weil diese Merkmale bestimmen, ob jemand eine Zeitarbeitsbeschäftigung überhaupt anstrebt oder weil besonders diese Merkmale von den Zeitarbeitsbetrieben nachgefragt werden. Da dieselben Eigenschaften höchstwahrscheinlich auch generell die Beschäftigungschancen einer Person bestimmen, ist es wichtig, sie bei der Auswahl der Vergleichspersonen zu berücksichtigen.

In der Tat gelingt es sehr gut, durch die Zwillingsbildung Unterschiede in den berücksichtigten Merkmalen zu eliminieren. In nahezu keinem Eintrittsmonat (aus Arbeitslosigkeit in Zeitarbeit) und bei keinem der betrachteten Merkmale besteht noch ein signifikanter Unterschied zwischen Personen, die in die Zeitarbeit eintraten, und ihren jeweiligen Vergleichspersonen. In den Einzelfällen, in denen noch signifikante Unterschiede bestehen, sind diese unter ökonomischen Gesichtspunkten gering.¹⁶

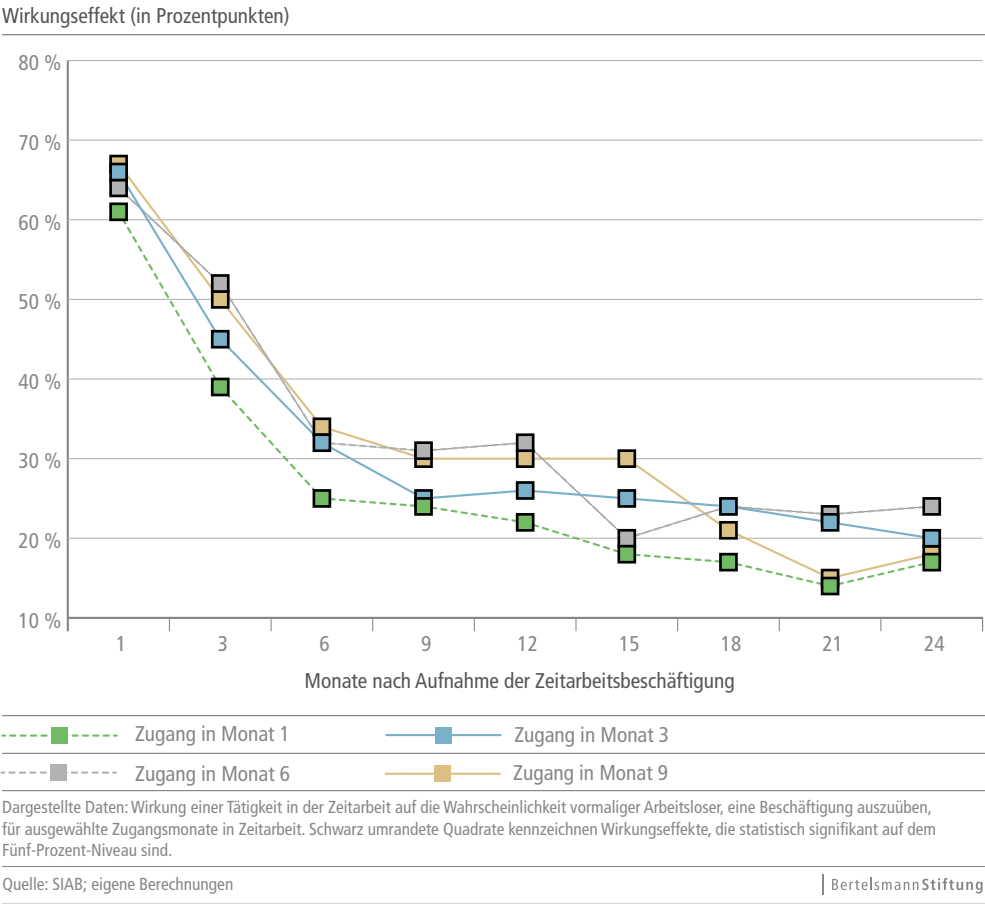
Somit kann der Vergleich der weiteren Erwerbsverläufe von denjenigen, die in einem gegebenen Monat aus der Arbeitslosigkeit heraus eine Zeitarbeitsbeschäftigung aufgenommen haben, und ihren jeweiligen statistischen Zwillingen herangezogen werden, um die Wirkung des Eintritts in Zeitarbeit auf die späteren Beschäftigungschancen (besonders außerhalb der Zeitarbeit) zu ermitteln.

¹⁵ Unterschieden werden vier Berufsbereiche (Fertigungsberufe, technische Berufe, Dienstleistungsberufe, sonstige Berufe) und sechs Branchen (Agrar, Bergbau, Energie; verarbeitendes Gewerbe; Baugewerbe; Handel, Gastgewerbe, Telekommunikation und Verkehr; unternehmensnahe Dienstleistungen; öffentlicher Sektor und sonstige Dienstleistungen).

¹⁶ Beispielsweise beträgt im Monat eins der Arbeitslosigkeitsepisode das durchschnittliche Alter derjenigen, die in Zeitarbeit übergehen, 31,8 Jahre und bei ihren statistischen Zwillingen 30,9 Jahre.



Abbildung 8: Wirkung von Zeitarbeit, eine Beschäftigung auszuüben

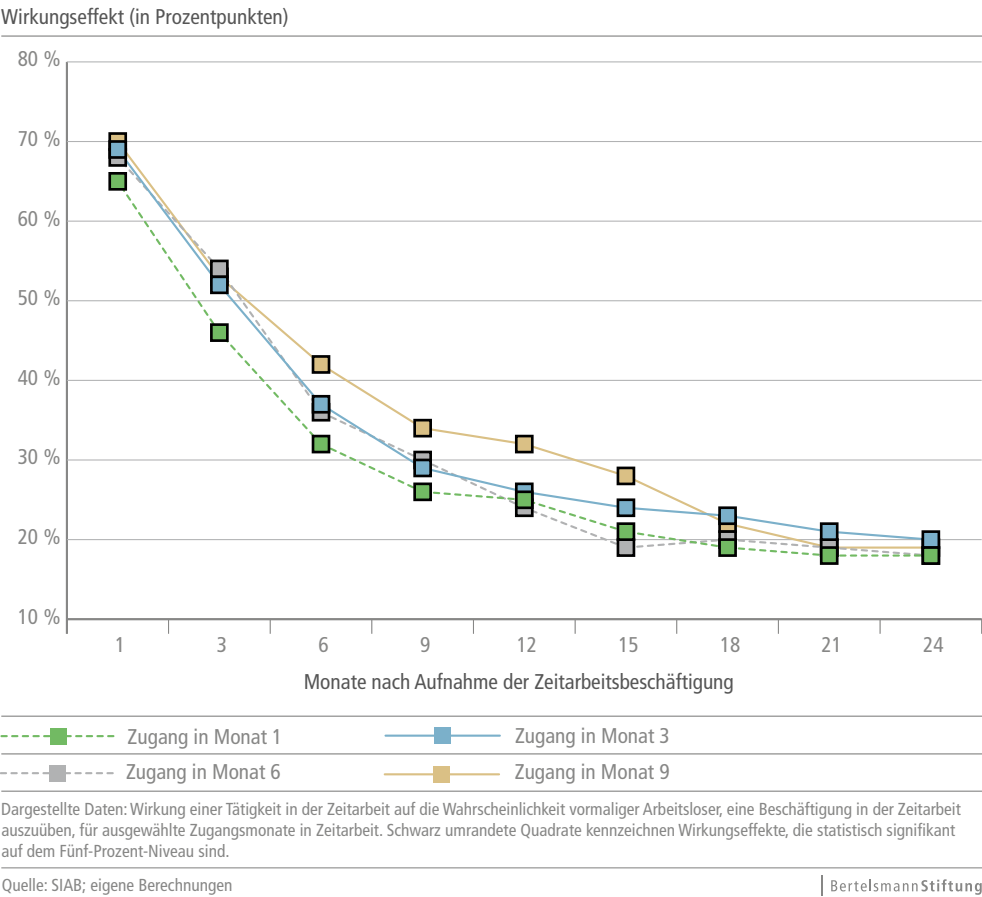


Empirische Ergebnisse

In Abbildung 8 geht es zunächst um die Wirkung der Aufnahme einer Tätigkeit in der Zeitarbeit auf die Wahrscheinlichkeit, zukünftig überhaupt beschäftigt zu sein, für ausgewählte Eintrittskohorten in die Zeitarbeit und Ergebnismonate ab diesem Eintritt. Wie zu sehen ist, haben Personen der vier betrachteten Eintrittskohorten durchweg eine höhere Wahrscheinlichkeit, beschäftigt zu sein, als ihre jeweiligen statistischen Zwillinge. Vor allem in den ersten Monaten ist dieser Umstand natürlich der Tatsache geschuldet, dass sich das Gros der Personen, die eine Beschäftigung in der Zeitarbeit angenommen haben, noch in eben diesem Beschäftigungsverhältnis befindet (siehe Abbildung 9). Doch auch nach zwei Jahren liegt die Beschäftigungswahrscheinlichkeit – je nach Kohorte – um 17 bis 24 Prozentpunkte höher. Abbildung 9 verdeutlicht, dass auch gegen Ende des Beobachtungszeitraums der gemessene Unterschied im Beschäftigungsniveau vorrangig auf (anhaltende oder neu aufgenommene) Zeitarbeitstätigkeiten zurückzuführen ist.

Dies ändert jedoch nichts an dem zentralen Ergebnis: Die Aufnahme einer Tätigkeit in der Zeitarbeit ermöglicht es Arbeitslosen augenscheinlich, ihre Erwerbslosigkeit nachhaltig zu beenden.

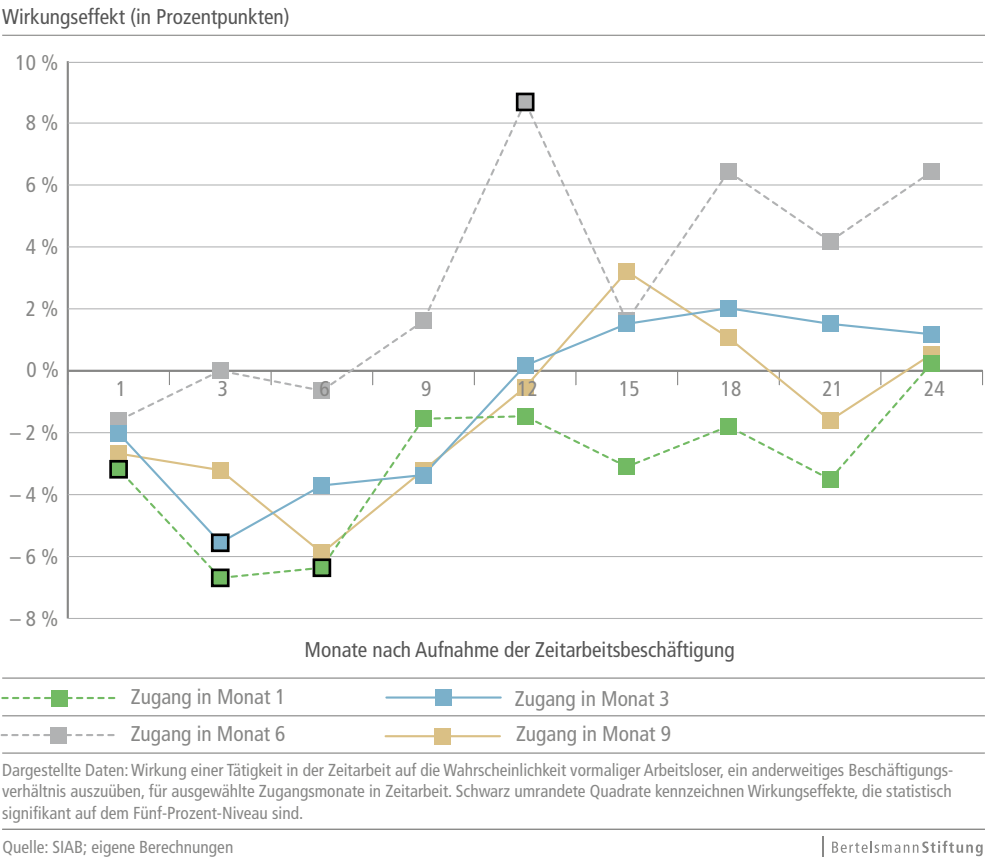
Abbildung 9: Wirkung von Zeitarbeit, eine Beschäftigung in der Zeitarbeit auszuüben



Dieser Befund könnte vor allem dann Anlass zur Kritik geben, wenn Arbeitslose, die eine Tätigkeit in der Zeitarbeit aufnehmen, zukünftig geringere Chancen aufwiesen, eine anderweitige Beschäftigung zu finden. Dies scheint jedoch nicht der Fall zu sein, wie Abbildung 10 zeigt. Zwar gibt es in den ersten Monaten Anzeichen für einen gewissen „Einsperreffekt“ – die Gruppe derjenigen, die eine Zeitarbeitsbeschäftigung aufnahmen, verharrt noch in dieser Beschäftigung, während die jeweiligen Vergleichspersonen bereits nach und nach eine andere Beschäftigung finden. Längerfristig jedoch unterscheiden sich Arbeitslose, die eine Tätigkeit in der Zeitarbeit aufnahmen, nicht statistisch signifikant von vergleichbaren Arbeitslosen, die diesen Schritt nicht taten.



Abbildung 10: Chancen auf anderweitige Beschäftigung

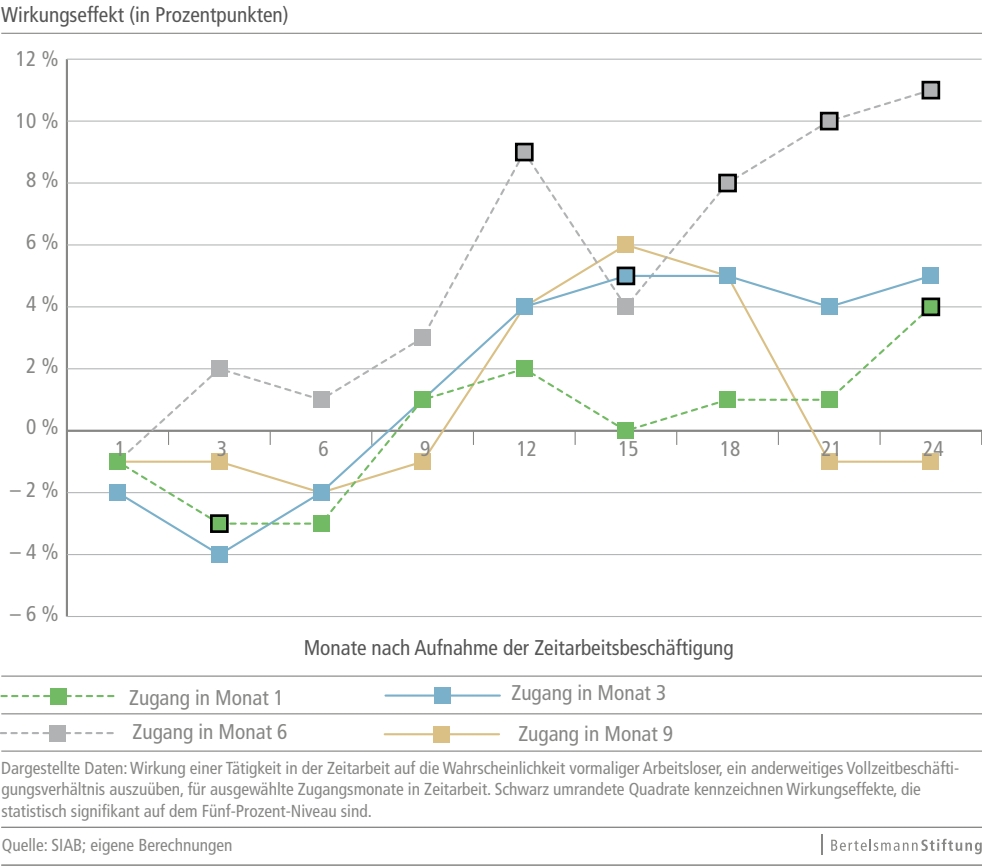


Betrachtet man als Ergebnisgröße nicht alle Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der Zeitarbeit, sondern nur solche, die auch eine Vollzeittätigkeit beinhalten, so sind für einzelne Zugangskohorten (besonders für Zugänge im sechsten Monat nach Beginn der Arbeitslosigkeit) nach einem Jahr ihres Eintritts in die Zeitarbeit teilweise sogar statistisch signifikante und in der Größenordnung bedeutende positive Effekte feststellbar (siehe Abbildung 11). Auch ist der Einsperreffekt zu Beginn weniger stark ausgeprägt.

Weshalb der Sprungbretteffekt für eine Vollzeitbeschäftigung tendenziell stärker ausgeprägt ist als für eine Beschäftigung insgesamt, lässt sich nicht ermitteln. Möglicherweise wirkt eine Tätigkeit in der Zeitarbeit, die meist auch in Vollzeit stattfindet, als Signal, dass sich die Person für diese Beschäftigungsform eignet, während diejenigen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus suchen, eher mit einer Teilzeit- oder geringfügigem Beschäftigung vorlieb nehmen müssen. Es kann allerdings auch nicht ausgeschlossen werden, dass unbeobachtbare Präferenzen für eine Vollzeitbeschäftigung – die wir eventuell nicht gänzlich dadurch abgreifen können, dass wir eine geringfügige oder Teilzeittätigkeit im letzten Job in unseren Merkmalskatalog für die Zwillingusbildung aufnehmen – dazu führen, dass sich bestimmte Personen für eine Zeitarbeitstätigkeit entscheiden

und hinterher auch eher eine Vollzeittätigkeit ausüben. In diesem Fall könnte man allerdings nicht von einem kausalen Effekt der Zeitarbeitstätigkeit sprechen. Darüber hinaus werden ebenfalls als beschäftigt, aber nicht als vollzeiterwerbstätig, diejenigen Vergleichspersonen gezählt, die sich in einer geförderten Maßnahme zur beruflichen Fortbildung oder Umschulung befinden.

Abbildung 11: Chancen auf anderweitige Vollzeitbeschäftigung



Die dargestellten Wirkungseffekte sind über alle Zugangspersonen aus der Arbeitslosigkeit in Zeitarbeit (innerhalb eines bestimmten Zugangsmonats) gemittelt, wobei nochmals betont sei, dass sich die Personen, die in Zeitarbeit übergehen, weder in ihren soziodemographischen Merkmalen noch in ihrer Erwerbshistorie signifikant von ihren Vergleichspersonen unterscheiden. Gleichwohl ist es möglich, dass die Wirkungseffekte für bestimmte Subgruppen unterschiedlich ausfallen. Um dies zu überprüfen, wurden zusätzliche Analysen für verschiedene Bevölkerungsgruppen (z. B. Frauen vs. Männer, Personen ohne vs. mit Abitur/Ausbildung, Westdeutschland vs. Ostdeutschland) durchgeführt. Dabei zeigte sich jedoch ein weitgehend ähnliches Bild. Die ermittelten Durchschnittseffekte scheinen demnach nicht primär auf bestimmte Subgruppen zurückzugehen.¹⁷

17 Die Ergebnisse sind nicht gesondert dargestellt, werden aber auf Anfrage von den Autoren zur Verfügung gestellt.



Zusammenfassung

In der öffentlichen Diskussion über die Zeitarbeit ist eine zentrale Frage, ob es Personen – besonders vormals Arbeitslosen – gelingt, sich über die Tätigkeit als Zeitarbeitskraft in den Arbeitsmarkt außerhalb der Zeitarbeit zu integrieren. Diese Integration mag entweder dadurch gelingen, dass Zeitarbeitskräfte von ihrem Einsatzbetrieb in ein normales Beschäftigungsverhältnis übernommen werden („Klebeeffekt“) oder weil ihnen die Tätigkeit in der Zeitarbeit generell dabei hilft, eine anderweitige Beschäftigung zu finden („Sprungbrettfunktion“).

In dieser Studie wurde die Übernahme ehemaliger Zeitarbeitskräfte durch den Einsatzbetrieb sowie die Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit für vormals Arbeitslose umfassend analysiert. Hierfür wurde auf Daten des IAB-Betriebspanels und auf die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiographien zurückgegriffen.

Die Analyse der Betriebsdaten hat gezeigt, dass Zeitarbeit nutzende Betriebe sich generell durch einen höheren (ungedeckten) Personalbedarf auszeichnen und häufiger angeben, bereits jetzt Rekrutierungsschwierigkeiten zu haben oder diese für die Zukunft aufgrund von Personal- oder Fachkräftemangel zu erwarten. Immerhin 18 Prozent der Zeitarbeit nutzenden Betriebe (Stichtag 30. Juni 2008) gaben an, dass sie im ersten Halbjahr 2008 ehemalige Zeitarbeitskräfte eingestellt haben. Dieser Anteil nimmt mit der Betriebsgröße zu und variiert zudem mit der Branche. Weiterhin zeichnen sich diejenigen Nutzerbetriebe, die vormalige Zeitarbeitskräfte übernehmen, dadurch aus, dass sie generell mehr Personal einstellen.

Um die quantitative Bedeutung der Übernahme ehemaliger Zeitarbeitskräfte zu bemessen, wurde zunächst untersucht, welchen Anteil sie an allen Neueinstellungen in Zeitarbeit nutzenden Betrieben ausmachen. Dieser Anteil bemisst sich im ersten Halbjahr 2008 auf zwölf Prozent, fällt aber für zwei Branchen des verarbeitenden Gewerbes (Investitions- und Gebrauchsgüter bzw. Produktionsgüter) wesentlich höher aus (21 bzw. 20 Prozent). Für Einsatzbetriebe spielt die Übernahme ehemaliger Zeitarbeitskräfte bei der betrieblichen Einstellungspraxis somit durchaus eine nicht zu vernachlässigende Rolle.

Aus Sicht der Zeitarbeitskräfte ist es allerdings interessanter, welcher Anteil der insgesamt eingesetzten Zeitarbeitskräfte von ihren Einsatzbetrieben in eine Festanstellung übernommen wird. Bezogen auf die geschätzte Gesamtzahl der eingesetzten Zeitarbeitskräfte im ersten Halbjahr 2008 machen die im selben Zeitraum übernommenen vormaligen Zeitarbeitskräfte sieben Prozent aus. Interessanterweise fällt dieser „Übernahmeeffekt“ für die Zeitarbeitskräfte bei kleinen Betrieben höher aus als bei großen Betrieben, auch wenn es bei großen Betrieben häufiger vorkommt, dass überhaupt eine ehemalige Zeitarbeitskraft eingestellt wird. Allerdings ist bei letzteren die Gesamtzahl der eingesetzten Zeitarbeitskräfte auch um ein Vielfaches größer.

Bei der Analyse der Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit für vormals Arbeitslose wurden zunächst deskriptiv die Erwerbsverläufe von Personen betrachtet, die unmittelbar aus der Arbeitslosigkeit heraus eine Beschäftigung in der Zeitarbeit aufgenommen haben. Zwei Jahre nach Eintritt in Zeitarbeit waren etwa 71 Prozent dieser Personen in Beschäftigung, dabei 45 Prozent außerhalb der Zeitarbeit. Dies allein kann allerdings noch nicht als Evidenz für eine Sprungbrettfunktion angesehen werden, da eine Integration in Beschäftigung womöglich ohne die Zeitarbeitstätigkeit genauso gut oder sogar besser ausgefallen wäre. Um die Sprungbrettfunktion zu bemessen, wurde daher ein Vergleichsgruppenansatz gewählt, bei dem die Erwerbsverläufe von Personen, die in einem gegebenen Monat aus der Arbeitslosigkeit in Zeitarbeit übergangen, mit denen von vergleichbaren Arbeitslosen (sog. statistischen Zwillingen) verglichen, die im selben Monat keine Zeitarbeitsbeschäftigung aufgenommen haben, sondern in der Arbeitslosigkeit verblieben sind.

Die Vergleichsgruppenanalyse hat gezeigt: Arbeitslose können durch eine Tätigkeit in der Zeitarbeit ihre Chancen, zukünftig überhaupt in Arbeit zu sein, offensichtlich bedeutend und nachhaltig verbessern. Allerdings geschieht dies auch längerfristig vorrangig durch Tätigkeiten in der Zeitarbeitsbranche selbst. Die Wahrscheinlichkeit, eine anderweitige Beschäftigung zu finden, wird längerfristig weder negativ noch positiv auf statistisch signifikantem Niveau beeinflusst. Stärkere Indizien gibt es hingegen – zumindest in der längeren Frist – für die Sprungbrettfunktion in eine Vollzeitbeschäftigung außerhalb der Zeitarbeit.



Gestaltungsoptionen

Daniel Baumgarten, Michael Kvasnicka, Juliane Landmann und Eric Thode

Wie auf den vorhergehenden Seiten ausgeführt, bieten die Ergebnisse der vorliegenden Studie ein gemischtes Bild. Auch lassen sich aus ihnen unmittelbar keine normativen Schlüsse ziehen. Weder lässt sich ableiten, ob durch eine Veränderung der arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen die Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit gestärkt werden könnte, noch ob dies zwingend wünschenswert wäre. Auch erlaubt die Studie keine Rückschlüsse darauf, welche Mittel geeignet wären, um die Sprungbrettfunktion zu stärken. Die im Folgenden diskutierten Gestaltungsoptionen lassen sich daher auch nicht auf Basis der empirischen Ergebnisse bewerten.

Da die Zeitarbeit verschiedene beschäftigungspolitische Funktionen erfüllen kann, die über ihr originäres Geschäftsmodell hinausgehen, kann eine Reform des Sektors mehrere Ziele verfolgen:

- die Rolle der Zeitarbeit als (Wieder-)Einstiegshilfe in den Arbeitsmarkt beizubehalten oder sogar auszubauen,
- die Qualität der Beschäftigung (Entlohnung, Beschäftigungsstabilität etc.) in der Zeitarbeit zu erhöhen und
- die Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit in ein Normalarbeitsverhältnis außerhalb der Zeitarbeit zu stärken.

Gleichzeitig besteht ein allgemeiner Konsens darüber, dass die Rolle der Zeitarbeit als Flexibilitätspuffer für die Kundenbetriebe erhalten werden soll.

Die einzelnen Ziele können potenziell im Konflikt zueinander stehen. So könnte beispielsweise eine (hypothetische) Erhöhung des Mindestlohns in der Zeitarbeit zu einer Verbesserung der Beschäftigungsqualität führen, gleichzeitig aber auch die Nachfrage nach Zeitarbeitskräften reduzieren und damit insbesondere gering qualifizierten Arbeitssuchenden den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt erschweren. Andere Maßnahmen wiederum mögen der Erreichung mehrerer Ziele gleichzeitig dienen. Beispielsweise ist es denkbar, dass eine Erhöhung der Weiterbildungsinintensität in der Zeitarbeit sowohl die Qualität der dortigen Beschäftigung erhöht als auch zu einer Verbesserung der Beschäftigungschancen außerhalb der Zeitarbeit führt.

Im Folgenden konzentrieren wir uns auf Handlungsoptionen, die direkt oder indirekt zu einer Stärkung der Sprungbrettfunktion beitragen könnten. Wir diskutieren in diesem Zusammenhang aber auch deren mögliche (intendierte oder nicht intendierte) Auswirkungen auf die anderen Ziele. Konkret betrachten wir Maßnahmen, die eine intelligente Verteuerung der Zeitarbeit bedingen, mögliche Prämienregelungen für die erfolgreiche Vermittlung bzw. Übernahme von Zeitarbeitskräften in Betrieben außerhalb der Zeitarbeit, institutionalisierte Weiterbildungsangebote für Zeitarbeitskräfte sowie eher weiche Maßnahmen wie die bessere Dokumentation der gesammelten Erfahrungen im Rahmen von Tätigkeitsnachweisen und Kurzarbeitszeugnissen.

Intelligente Verteuerung der Zeitarbeit

Vorschläge, die auf eine höhere Entlohnung abzielen, sind primär mit dem Ziel verbunden, die materielle Situation der Zeitarbeitskräfte zu verbessern und die (vermeintlich ungerechte) Schlechterstellung gegenüber den Stammarbeitskräften zu beenden bzw. zumindest zu reduzieren. Zu diesen Vorschlägen zählen die verbindliche Einführung einer Equal-Pay-Regelung – die derzeit nur greift, wenn kein (anderslautender) Tarifvertrag zur Anwendung kommt – und das Zahlen einer Prekaritätsprämie nach französischem Vorbild, die die höhere Beschäftigungsunsicherheit der Zeitarbeitskräfte kompensieren soll.¹⁸ Ein erhoffter Nebeneffekt dieser Maßnahmen kann sein, dass der Anreiz für Kundenbetriebe, Zeitarbeitskräfte aus Kostengründen auf Dauer einzusetzen, sinkt, und stattdessen ihre Bereitschaft steigt, Zeitarbeitskräfte in eine Festanstellung zu übernehmen. Dieses Argument gilt wohlgerne nur für den Fall, dass der Kundenbetrieb den Einsatz von Zeitarbeitskräften und die Einstellung von Stammbeschäftigten tatsächlich als Alternativen ansieht. Für den klassischen Fall einer zeitlich eng begrenzten Auftragsspitze ist dies nicht zu erwarten. Auch deuten empirische Untersuchungen (Bertelsmann Stiftung 2012; Crimmann et al. 2009) nicht darauf hin, dass Zeitarbeitskräfte in hohem Maß zur Substitution von Stammbeschäftigten eingesetzt werden.

Bei jeder Verteuerung der Zeitarbeit muss man sich fragen: Kann die Umsetzung wirklich kontrolliert werden und ist mit Ausweichreaktionen der Kundenbetriebe (und damit mittelbar auch der Zeitarbeitsbetriebe) zu rechnen? Zum einen könnte vermehrt auf alternative Beschäftigungsinstrumente (z.B. Überstunden, Werkverträge) gesetzt werden, zum anderen wären manche Aufträge oder Projekte womöglich nicht mehr rentabel und würden gar nicht durchgeführt. Da beides mit einer verringerten Nachfrage nach Zeitarbeit verbunden wäre, besteht prinzipiell ein Zielkonflikt mit ihrer Arbeitszugangsfunktion. Die zu erwartenden Effekte einer solchen Verteuerung der Zeitarbeit hängen dabei stark von der jeweiligen Ausgestaltung ab. Im Folgenden werden verschiedene Varianten diskutiert.

Equal Pay ab dem ersten Tag

Hier greifen die oben skizzierten Mechanismen unmittelbar und potenziell am stärksten. Auf der einen Seite stehen die materielle Besserstellung (zumindest eines Teils) der eingesetzten Zeitarbeitskräfte und ein potenziell erhöhter Anreiz der Kundenbetriebe, anstelle von Zeitarbeit auf Festanstellungen zu setzen. Auf der anderen Seite würde vermutlich der Arbeitszugang gerade der gering qualifizierten Arbeitssuchenden deutlich erschwert. Diese gegenläufigen Effekte quantitativ ex ante zu bemessen, ist nicht möglich. Aufgrund der besonderen Qualifikationsstruktur in der Zeitarbeit – über ein Drittel der Arbeitskräfte werden als Hilfsarbeiter eingesetzt – ist jedoch davon auszugehen, dass der zweite (negative) Effekt durchaus von erheblicher Bedeutung sein kann.

¹⁸ An dieser Stelle sollen die Probleme der praktischen Umsetzung einer Equal-Pay-Regelung nicht thematisiert werden. Tatsächlich stellt sich die Frage, welche/r Stammbeschäftigte als Referenzmaßstab herangezogen werden soll, weil sie/er gleichwertige Arbeit leistet. Auch ist nicht klar, wie etwaige Lohnzusatzleistungen (Urlaubsanspruch, Gewinnbeteiligung etc.) berücksichtigt werden sollen.



Equal Pay nach einer festen Frist

Würde man die Löhne der Zeitarbeitskräfte erst nach einer festen Frist an diejenigen vergleichbarer Stammbeschäftigter anpassen, sollte sich die Einstiegshürde für Arbeitssuchende in den Arbeitsmarkt nicht im selben Maße erhöhen wie bei einer Equal-Pay-Regelung, die ab dem ersten Tag des Arbeitseinsatzes greift. Dennoch ist mit Ausweichreaktionen der Kundenbetriebe zu rechnen, wenn auch vorrangig an anderer Stelle. So dürften die Betriebe einen erheblichen Anreiz haben, vor Ablauf dieser Frist ihre Zeitarbeitskräfte durch neue zu ersetzen. Hierdurch könnten sich die ohnehin schon kurzen Beschäftigungsdauern in der Zeitarbeit weiter reduzieren. Eine positive Auswirkung auf die Sprungbrettfunktion kann sich dann ergeben, wenn der Einsatzbetrieb bereits geplant hat, die betreffende Arbeitskraft dauerhaft im Betrieb zu beschäftigen, und nun den Termin der Übernahme vorzieht.

Stufenweise Einführung von Equal Pay

Angesichts der oben diskutierten Ausweichreaktionen und Nebeneffekte plädiert unter anderen das Institut für Arbeitsmarktforschung (IAB, siehe Jahn et al. 2011) für eine stufenweise Anhebung der Löhne in der Zeitarbeit, bei der die Entlohnungslücke zu den Stammbeschäftigten in mehreren Schritten (z.B. nach einem, drei und fünf Monaten) geschlossen wird. Jüngste Verabredungen zwischen IG Metall, IG BCE und den Arbeitgeberverbänden IGZ und BAP gehen in diese Richtung. Vorteil einer solchen Regelung ist zum einen, dass die Einstiegshürde für Arbeitssuchende weniger stark erhöht wird. Zum anderen wird, da es sich bei jeder Stufe nur um eine moderate(re) Anhebung handelt, der Anreiz von Kundenunternehmen abgeschwächt, nach Ablauf einer festen Frist die im Betrieb eingesetzten Zeitarbeitskräfte durch neue zu ersetzen. Die mit einer stufenweisen Einführung von Equal Pay verbundenen Hoffnungen sind also, eine höhere Entlohnung der Zeitarbeitskräfte zu erreichen, die Gefahr eines Dauereinsatzes von Zeitarbeitskräften eindämmen zu können und die negativen Effekte einer Verteuerung der Zeitarbeit dabei möglichst gering zu halten.

Im Vergleich zu den beiden zuvor diskutierten Alternativen erscheint diese Variante der Lohnanpassung als die attraktivere Option. Dass die genannten Ausweichreaktionen der Kundenbetriebe immer noch eine Rolle spielen können – wenn auch in abgeschwächter Form –, darf dennoch nicht außer Acht gelassen werden. Vor allem ist eine zu schnelle Anhebung der Entlohnung weiterhin mit der Gefahr verbunden, die Einstiegshürde für gering qualifizierte Arbeitssuchende zu erhöhen bzw. ihre Chance auf eine länger andauernde Beschäftigung in der Zeitarbeit zu verringern.

Prekaritäts- oder Flexibilitätsprämie

In Frankreich erhalten Zeitarbeitskräfte, zusätzlich zu Equal Pay, eine Prekaritäts- oder Flexibilitätsprämie von zehn Prozent, um sie für ihre erhöhte Beschäftigungsunsicherheit zu entschädigen. Allerdings lässt sich das französische Zeitarbeitsmodell nur schwer mit dem deutschen vergleichen. So werden Zeitarbeitskräfte in Frankreich, anders als hierzulande, nur während ihres Einsatzes und nicht auch in verleihefreien Zeiten oder im Krankheitsfall entlohnt. Von der Wirkung her entspricht ein solcher Lohnzuschlag zudem einer Verteuerung der Zeitarbeit vom ersten Tag an. Daher ist die Gewährung einer solchen Prekaritätsprämie, zusätzlich zu Equal Pay, erst recht mit dem Risiko verbunden, dass sich der Arbeitszugang für Arbeitssuchende in die Zeitarbeit erschweren könnte.

Von einer Verteuerung der Zeitarbeit ist nicht zu erwarten, dass sie sehr zu einer Stärkung der Sprungbrettfunktion beitragen würde – dies wäre auch, wie oben erläutert, nicht das primäre Ziel. Wohl mag sie dazu beitragen, den auf Dauer angelegten Einsatz von Zeitarbeitskräften einzuschränken. Demgegenüber besteht jedoch die Gefahr, die Arbeitszugangsfunktion der Zeitarbeit zu beeinträchtigen. Von den diskutierten Vorschlägen spricht am meisten für die stufenweise Anhebung der Zeitarbeitslöhne auf das Niveau vergleichbarer Arbeitskräfte der Stammebelegschaften in Kundenbetrieben.

Prämien für erfolgreiche Vermittlung in anderweitige Beschäftigung

Eine Verteuerung der Zeitarbeit ist nicht die einzige Möglichkeit, finanzielle Anreize zu setzen, die sich positiv auf die Sprungbrettfunktion auswirken können. Eine Alternative, die zudem unmittelbar auf die Stärkung der Sprungbrettfunktion abzielt, ist die Einführung eines Prämiensystems seitens der Bundesagentur für Arbeit. Dabei würde den Zeitarbeitsunternehmen die nachweislich erfolgreiche Vermittlung bestimmter Zeitarbeitskräfte in eine anderweitige Beschäftigung finanziell vergütet. Derartige Vermittlungsprämien böten den Unternehmen einen Anreiz – bei freier Wahl der dafür als notwendig erachteten Mittel –, ihre Bemühungen um die Übernahme einer Zeitarbeitskraft in eine Festanstellung beim Kundenbetrieb (Klebeffekt) zu erhöhen bzw. die Arbeitskraft bei der Suche nach einer Anschlussbeschäftigung außerhalb der Zeitarbeit zu unterstützen.

Da nicht alle Zeitarbeitskräfte eine derartige Förderung benötigen und ein solches Prämiensystem kosteneffizient und möglichst verzerrungsfrei ausgestaltet sein sollte, müsste dieses Instrument auf einen ausgewählten Kreis an förderfähigen Personen beschränkt sein. Die Zusammensetzung sollte sich an der (regionalen) Arbeitsmarktlage, der Struktur der Arbeitslosen und der Struktur der Beschäftigung (also den Erfordernissen) in der Zeitarbeit orientieren. Die Auszahlung der Prämien sollte zudem gestaffelt erfolgen, abhängig von der realisierten Beschäftigungsdauer in der erzielten Anschlussbeschäftigung. Die Nachhaltigkeit einer erfolgten Vermittlung würde damit besonders vergütet und etwaige Drehtüreffekte würden vermieden.



Anders als die zuvor diskutierten Varianten einer intelligenten Verteuerung der Zeitarbeit setzt das Prämiensystem die finanziellen Anreize nicht beim Kundenbetrieb, sondern beim Zeitarbeitsunternehmen. Auch würden im Gegensatz zu einer Verteuerung weder für Zeitarbeits- noch für Kundenbetriebe unmittelbar finanzielle Nachteile entstehen. Daher ist zu erwarten, dass solch ein Prämiensystem weder die primäre Rolle der Zeitarbeit als Flexibilitätspuffer für Kundenbetriebe negativ beeinflussen noch die Arbeitszugangsfunktion der Zeitarbeit in ihrer Bedeutung einschränken würde. Durch die Fokussierung auf einen klar umrissenen Kreis an förderfähigen Personen wäre dieses Instrument zudem passgenau auf vermeintliche Problemgruppen einsetzbar – diese Möglichkeit bietet eine allgemeine Verteuerung der Zeitarbeit nicht. Die Kosten eines solchen Prämiensystems wären vom Staat bzw. der Bundesagentur für Arbeit zu tragen. Sie könnten sich aber – sofern der Kreis an förderfähigen Personen geeignet ausgewählt wäre – (zumindest teilweise) von selbst tragen, wenn durch diese Maßnahme Zeiten der Arbeitslosigkeit und des Leistungsbezugs bei den förderfähigen Personen entsprechend reduziert würden.

Natürlich besteht bei dieser Art der Förderung die Gefahr von Mitnahmeeffekten (aufgrund eines zu weit umrissenen Kreises an förderfähigen Personen) und Verdrängungseffekten (wenn Zeitarbeitsunternehmen ihre Nachfrage nach förderfähigen Personen zulasten von nicht förderfähigen Personen ausdehnen). Voraussetzung für den Erfolg dieser Option ist deshalb, dass der Kreis an förderfähigen Personen adäquat ausgewählt wird und die Vermittlungsprämien zwar hoch genug angesetzt werden, um als Anreiz wirken zu können, gleichzeitig aber niedrig genug sind, um nicht zu Verzerrungen und Ausweichreaktionen der Marktteilnehmer (Zeitarbeitsbetriebe und Kundenunternehmen) zu führen. Das ist schwierig. Die konkrete Ausgestaltung des Instruments kann jedoch dazu beitragen, die Gefahr von Mitnahme- wie auch von Verdrängungseffekten bedeutend zu reduzieren. So könnte der Personenkreis – entsprechend der jeweiligen Arbeitsmarktlage und den Erfordernissen – regional unterschiedlich gewählt werden. Das Gleiche gilt für die Höhe der Vermittlungsprämien. Auch sollte flexibel nachgesteuert werden können, falls ein gewählter Kreis an förderfähigen Personen als zu weit gefasst erscheint bzw. die offerierten Prämien sich als zu hoch angesetzt erweisen.

Der hier skizzierte Grundgedanke eines Prämiensystems ist nicht neu. Die flächendeckende Errichtung von Personal-Service-Agenturen (PSA) im Rahmen der Hartz-Gesetzgebung basierte in ihren Grundzügen auf dem gleichen Leitgedanken. Auch hier sollte durch finanzielle Anreize in Form von Vermittlungsprämien die Expertise etablierter Personaldienstleister für die Integration von Arbeitssuchenden mit Vermittlungshemmnissen in den Arbeitsmarkt genutzt werden. Augenscheinlich gelang dies damals nur in sehr begrenztem Maße. Die konkrete Ausgestaltung des Instruments der PSA war jedoch eine wesentlich andere als die hier vorgeschlagene Option.

So war der Betrieb einer PSA an den Erwerb einer entsprechenden Lizenz gebunden, die vom jeweilig zuständigen Arbeitsamt (Agentur für Arbeit) im Rahmen eines Vergabeverfahrens erteilt wurde. Hierdurch wurden andere Personaldienstleister (und damit ein Großteil des regionalen Zeitarbeitsmarktes) von diesem Prämiensystem ausgeschlossen. Zugleich war der Zuschlag an

eine bestimmte Losgröße (Anzahl an einzustellenden Zeitarbeitskräften) gebunden. Beides verursachte Probleme. Insbesondere wurden bei der Vergabe der Lizenzen nicht – wie eigentlich vorgesehen und für den Erfolg des Instruments auch grundsätzlich notwendig – vorrangig Personaldienstleister berücksichtigt, die bereits am Markt tätig waren und über die nötigen Kenntnisse und Kundenkontakte in der Zeitarbeit verfügten. So erhielt die niederländische Firma Maatwerk gut ein Viertel aller PSA-Zuschläge, obwohl sie erst 1997 in der Bundesrepublik tätig wurde und daher auch nicht über ein flächendeckendes Niederlassungsnetzwerk im Bereich der Zeitarbeit verfügte.¹⁹

Im Gegensatz zum System der PSA erfordert das vorgeschlagene Prämiensystem keine Beschränkung auf einen regionalen Personaldienstleister. Auch ist keine Bindung an eine bestimmte Losgröße notwendig. Im Gegenteil: Einmal ausgewählt, könnten die entsprechenden Arbeitssuchenden, ausgestattet mit ihrem „Vermittlungsgutschein“ für die Zeitarbeit, sich an denjenigen Personaldienstleister wenden, der ihrer Ansicht nach die besten Chancen für eine erfolgreiche Vermittlung bietet. Flankierend könnte der Kreis an förderfähigen Personen in einer Region auch aktiv beworben werden. Dies gäbe verschiedenen Personaldienstleistern (und damit dem Markt) die Möglichkeit, sich um einzelne oder mehrere der förderfähigen Personen zu bemühen. Durch diesen Wettbewerb sind Effizienzgewinne möglich. Und er bietet Arbeitssuchenden eine Wahlmöglichkeit (und damit Verhandlungsspielraum), wenn es mehrere Personaldienstleister gibt, die Interesse an einer Anstellung haben.

Ein Beispiel für eine Zielgruppe, die für eine solche Prämienregelung infrage kommen könnte, sind arbeitslose und schwer vermittelbare Jugendliche. So zeigt etwa die Evaluation eines gemeinsamen Pilotprojekts (ZACQ) der Bundesagentur für Arbeit und eines Personaldienstleisters, dass schwer vermittelbare junge Erwachsene über ein ineinandergreifendes Konzept mit den Elementen Zeitarbeit, individuelles Coaching und Qualifizierung ihre (mittelfristigen) Beschäftigungschancen verbessern können (Brinkmann et al. 2011).

Institutionalisierte Weiterbildungsangebote für Zeitarbeitskräfte

Finanzielle Anreize zu setzen – wie auch immer diese gestaltet sind – ist nicht die einzige Möglichkeit, die Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit zu stärken. Eine weitere Option, die Chancen von Zeitarbeitskräften auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern, sind institutionalisierte, branchenweite Weiterbildungsangebote, die Arbeitskräfte nutzen können, um sich während (nach und ggf. auch vor) ihrer Tätigkeit in der Zeitarbeit fortzubilden und zu qualifizieren. Sowohl die hohe Fluktuation als auch die besondere Dreieckskonstellation in der Zeitarbeit mit ggf. wechselnden Einsätzen bei verschiedenen Kundenbetrieben erschweren potenziell das Angebot und die Wahrnehmung von Weiterbildungsmöglichkeiten für Zeitarbeitskräfte auf Einzelbetriebsebene.

¹⁹ Maatwerk Deutschland meldete Ende Februar 2004 Insolvenz an.



Da Zeitarbeitsbetriebe oft nur wenige Zeitarbeitskräfte beschäftigen, bietet es sich an, Weiterbildungsprogramme auf regionaler Ebene zu organisieren bzw. zu bündeln. Hierdurch könnten notwendige Mindestteilnahmezahlen erreicht, eine ausreichende Programmvietfalt geboten und zudem eine räumliche Nähe zum Arbeitgeber gewährleistet werden. Letztere würde es aufgrund kurzer Anfahrtswege ermöglichen, auch an den Wochenarbeitsagen (in verleihtfreien Zeiten) und am Wochenende selbst an kurzen (mehrstündigen bzw. eintägigen) Weiterbildungsprogrammen teilzunehmen.

Um allen Zeitarbeitskräften solch ein Angebot eröffnen zu können und gleichzeitig sicherzustellen, dass alle Zeitarbeitsunternehmen ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darin unterstützen, derartige Programme wahrzunehmen, bietet es sich an, dass sowohl die Einrichtung und Ausgestaltung eines solchen Weiterbildungsangebots als auch dessen Finanzierung durch die Tarifparteien in der Zeitarbeit flächendeckend organisiert werden.

Ein Beispiel für die Machbarkeit und Umsetzung eines solchen Modells in Deutschland bietet der Ende 2011 von der IG Bergbau, Chemie, Energie und dem Personaldienstleister Technicum im Rahmen eines Haustarifvertrages eingerichtete Weiterbildungsfonds für Zeitarbeiter, der von Technicum, den Kundenunternehmen (jeweils zu gleichen Anteilen) und den Zeitarbeitskräften des Personaldienstleisters gemeinsam finanziert wird. Mehrheitlich verwendet werden die Mittel aus diesem Fonds für innerbetriebliche Fortbildungsmaßnahmen, doch können auch individuelle Weiterbildungswünsche der Zeitarbeitskräfte finanziert werden. Hier ist die Teilnahme an einer geförderten Weiterbildungsmaßnahme selbst dann noch möglich, wenn der oder die betroffene Mitarbeiter/in bereits bei dem Personaldienstleister ausgeschiedenen ist (bis zu zwölf Monate nach Austritt). Voraussetzung für eine Förderung ist jedoch, dass die Person mindestens neun Monate beim Personaldienstleister beschäftigt ist bzw. war.

Angesichts der oft sehr kurzen Beschäftigungsdauern ist ein derartig hoher Schwellenwert für das Gros der Zeitarbeitskräfte hierzulande nicht erreichbar und daher auch nicht wünschenswert. In einer flächendeckenden, von den Tarifparteien beschlossenen Regelung für alle tarifgebundenen Zeitarbeitskräfte und Personaldienstleister in Deutschland wäre ein solcher Schwellenwert auch nicht unbedingt nötig: Würde sich ein entsprechender Weiterbildungsfonds aus laufenden Beiträgen (bemessen am gezahlten Bruttolohn, wie im konkreten Beispiel) finanzieren, so wäre es beispielsweise denkbar, dass Arbeitnehmer vom ersten Tag ihrer Beschäftigung in der Zeitarbeit an Weiterbildungsangebote aus dem Fonds finanzieren lassen, und zwar in dem Maße, wie sie (und im Rahmen der Ko-Finanzierung auch die Personaldienstleister und Kundenunternehmen) bis dato in diesen eingezahlt haben.

Tätigkeitsnachweise und Kurzarbeitszeugnisse

Ein möglicher Hinderungsgrund für die Aufnahme einer Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit könnte auch sein, dass es Zeitarbeitskräften aufgrund des besonderen Dreiecksverhältnisses schwerfällt, die – in möglicherweise verschiedenen Arbeitseinsätzen bei Kundenunternehmen – gesammelten Erfahrungen und erworbenen Fähigkeiten nachzuweisen. Die Pflicht, ein Arbeitszeugnis auszustellen, besteht derzeit nur für die Zeitarbeitsfirma, mit der auch der Arbeitsvertrag besteht. Die eigentliche Arbeitsleistung wird aber beim Kundenunternehmen erbracht, unter Umständen zudem im Rahmen verschiedener, mitunter nicht allzu langer Einsätze.

Eine eher weiche Maßnahme zur Stärkung der Sprungbrettfunktion könnte also eine bessere Dokumentation der gesammelten Erfahrungen von Zeitarbeitskräften in Form von Kurzarbeitszeugnissen und Tätigkeitsnachweisen durch die Kundenunternehmen sein. Um den administrativen Aufwand nicht zu groß werden zu lassen, erscheint es ratsam, die Anforderungen an Struktur und Inhalt dieser Nachweise (z. B. als fest etablierten Standard) möglichst einfach zu halten. Vorteil einer solchen Maßnahme wäre, dass sie sich mit geringen Kosten realisieren ließe. Zudem ist nicht mit Ausweichreaktionen seitens der Marktteilnehmer zu rechnen. Allerdings ist auch nicht zu erwarten, dass allein eine bessere Dokumentation der Tätigkeiten die Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit massiv stärken könnte.



Datenquellen und verwendete Statistiken

IAB-Betriebspanel (IABB):

Bei dem IAB Betriebspanel handelt es sich um eine jährliche Betriebsbefragung mit Schwerpunkt auf Themen der Arbeitsnachfrage. Bellmann (2002) gibt eine allgemeine Einführung in den Datensatz. Seit 1993 werden Betriebe in den westdeutschen Bundesländern, seit 1996 auch Betriebe in den ostdeutschen Bundesländern befragt. Im Jahr 2008 nahmen 15.456 Betriebe an der Befragung teil. Sie stellen eine nach Branche, Betriebsgröße und Bundesland geschichtete Zufallsstichprobe dar und können somit – bei Verwendung der zur Verfügung gestellten Hochrechnungsfaktoren – als repräsentativ für die Grundgesamtheit angesehen werden. Diese Grundgesamtheit besteht aus allen Betrieben, die am 30. Juni des Vorjahres mindestens eine/n sozialversicherungspflichtige/n Beschäftigte/n hatten. Standardmäßig (seit 2002, zuvor bereits im Zeitraum 1993 bis 1998) enthält der Fragenkatalog die Frage nach der Nutzung von Zeitarbeit (ja/nein) und der Anzahl der eingesetzten Zeitarbeitskräfte zum Stichtag 30. Juni. Darüber hinaus gab es in den Jahren 2003 und 2008 einen umfangreicheren Fragenkomplex zum Thema Zeitarbeit, in denen unter anderem auch die Zahl der im ersten Halbjahr eingestellten ehemaligen Zeitarbeitskräfte abgefragt wurde. In der vorliegenden Studie wird insbesondere die Befragungswelle 2008 für die Analyse herangezogen.

Stichprobe der integrierten Arbeitsmarktbiographien (SIAB):

Die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiographien (SIAB) ist eine Zwei-Prozent-Stichprobe aus der Grundgesamtheit aller Personen, die im Zeitraum von 1975 bis 2008 in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, Leistungen aus den Rechtskreisen SGB III (erfasst ab 1975) und SGB II (erfasst ab 2005) bezogen haben, bei der Bundesagentur für Arbeit als arbeitssuchend gemeldet waren (erfasst ab 2000) oder an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilgenommen haben (erfasst ab 2000). Dabei greift die SIAB auf Informationen aus verschiedenen Datenquellen zurück. Eine ausführliche Beschreibung findet sich bei Dorner et al. (2010). Dieser reichhaltige Datensatz ermöglicht es, auch langfristige Erwerbsverläufe nachzuvollziehen und tagesgenau abzubilden. Er eignet sich somit besonders zur Analyse von Arbeitsmarktdynamiken. Beschäftigungsepisoden bei einem Zeitarbeitsbetrieb lassen sich über den Wirtschaftszweig identifizieren. Somit ist zu beachten, dass nur Betriebe mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung identifiziert werden und dass Zeitarbeitskräfte nicht von der Stammebelegschaft der Zeitarbeitsbetriebe (z. B. Personaldisponenten) unterschieden werden können.



Literatur

Autor, David H. (2009): Studies of Labor Market Intermediation: Introduction, in: David H. Autor (Ed.): Studies of Labor Market Intermediation, Chicago: The University of Chicago Press. 1–23.

Bauer, Thomas K., Michael Fertig und Christoph M. Schmidt (2009): Empirische Wirtschaftsforschung – Eine Einführung. Berlin: Springer Verlag.

Bellmann, Lutz (2002): Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche, in: Allgemeines Statistisches Archiv, Bd. 86, H. 2. 177–188.

Bertelsmann Stiftung (2012): Herausforderung Zeitarbeit. Gütersloh.

Brinkmann, Ulrich, Christop Ehlert, Dennis Eversberg, Jochen Kluve, Peter Kupka, Sandra Schaffner und Karin Scherschel (2011): Qualifikation + Leiharbeit = Klebeeffekt? – Die (Wieder-)Eingliederung benachteiligter Jugendlicher in den Arbeitsmarkt. IAB-Bibliothek 328. Bielefeld: Bertelsmann.

Crimmann, Andreas, Kerstin Ziegler, Peter Ellguth, Susanne Kohaut und Florian Lehmer (2009): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“, Endbericht zum 29. Mai 2009. Nürnberg.

Dorner, Matthias, Jörg Heining, Peter Jacobebbinghaus und Stefan Seth (2010): Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) 1975–2008, FDZ Datenreport 01/2010. Nürnberg.

IW Consult (2011): Zeitarbeit in Deutschland. Treiber für Flexibilität und Wachstum, Studie der IW Consult GmbH in Zusammenarbeit mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, vom 09.05.2011. Köln.

Jahn, Elke J., Florian Lehmer, Joachim Möller, Markus Promberger, Ulrich Walwei und Kerstin Ziegler (2011): Mehr Stabilität und soziale Sicherheit – Stellung der Leiharbeitnehmer verbessern, IAB Stellungnahme 3/2011. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Jahn, Elke J., und Michael Rosholm (2010): Looking beyond the bridge: How temporary agency employment affects labor market outcomes, LASER Diskussionspapier, Nr. 39, Labor and Socio-Economic Research Center, Universität Erlangen-Nürnberg.

Jahn, Elke J., und Katja Wolf (2005): Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten, IAB Kurzbericht Nr. 14. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Kvasnicka, Michael (2005): Temporary Agency Work in Germany. Aachen: Shaker Verlag.

Kvasnicka, Michael (2009): Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?, in: David H. Autor (Ed.): Studies of Labor Market Intermediation. Chicago: The University of Chicago Press. 335–372.

Lehmer, Florian, und Kerstin Ziegler (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg, IAB-Kurzbericht Nr. 13. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.



Autorinnen und Autoren



Dr. Daniel Baumgarten

Wissenschaftler,
Kompetenzbereich „Arbeitsmärkte, Bildung, Bevölkerung“,
Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung,
Essen



Dr. Michael Kvasnicka

Wissenschaftler,
Kompetenzbereich „Arbeitsmärkte, Bildung, Bevölkerung“,
Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung,
Essen



Dr. Juliane Landmann

Projektmanagerin,
Programm „Nachhaltig Wirtschaften“,
Bertelsmann Stiftung, Gütersloh



Eric Thode

Senior Expert,
Programm „Nachhaltig Wirtschaften“,
Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Impressum

© 2012 Bertelsmann Stiftung

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Dr. Juliane Landmann

Gestaltung

Nicole Meyerholz, Bielefeld

Lektorat

Heike Herrberg, Bielefeld

Korrektorat

Sibylle Reiter

Titelfoto

© PhotoDisc/Getty Images

Druck

Hans Kock Buch- und Offsetdruck GmbH, Bielefeld

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh

Dr. Juliane Landmann
Telefon +49 5241 81-81245
Fax +49 5241 81-681245
juliane.landmann@bertelsmann-stiftung.de

Eric Thode
Telefon +49 5241 81-81581
Fax +49 5241 81-681581
eric.thode@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de