

IAB-Kurzbericht

1/2011

Aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Zeitarbeit gilt allgemein als eine Beschäftigungsform, die die Flexibilität von Arbeitsmärkten erhöht. Obwohl der Arbeitsmarkt in Dänemark mit seinem niedrigen Kündigungsschutz bereits flexibel ist, hat sich dort die Leiharbeitsquote im Untersuchungszeitraum vervierfacht.

■ Im internationalen Vergleich ist die dänische Leiharbeitsquote aber nach wie vor niedrig und lag im Jahr 2006 bei 0,8 Prozent.

■ In Dänemark ist Zeitarbeit für Arbeitslose häufig ein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung. In den meisten Fällen verkürzt sich die Dauer der Arbeitslosigkeit erheblich gegenüber Arbeitslosen ohne Zeitarbeiterfahrung.

■ Vor allem Problemgruppen des Arbeitsmarkts wie Einwanderer und Sozialhilfeempfänger profitieren deutlich von der Aufnahme eines Zeitarbeitsjobs. Für ältere Arbeitslose lässt sich hingegen kein positiver Effekt auf den Übergang in reguläre Beschäftigung nachweisen.

■ Die Sprungbrettfunktion von Zeitarbeit ist stark prozyklisch. In Arbeitsmärkten mit niedriger Arbeitslosenquote – wie dem dänischen – nutzen Unternehmen Zeitarbeit, um Arbeitslose unverbindlich zu testen.

Arbeitnehmerüberlassung

In Dänemark ist Zeitarbeit ein Sprungbrett in Beschäftigung

von Elke J. Jahn und Michael Rosholm

Die Zeitarbeitsbranche hat in der letzten Dekade auf den Arbeitsmärkten der meisten europäischen Länder eine bedeutende Rolle gespielt. Eine Ausnahme war bislang Dänemark. Nun hat dieser Trend auch unseren Nachbarn erreicht. Ob Zeitarbeit in einem Land, das durch hohe Arbeitsmarktflexibilität charakterisiert ist, für Arbeitslose eine Brücke in reguläre Beschäftigung sein kann, wird hier für den Zeitraum 1997 bis 2006 untersucht.

Innerhalb eines Jahrzehnts hat sich der Anteil der Zeitarbeit im EU-Durchschnitt nahezu verdoppelt. Während im Jahr 1997 erst 1 Prozent der gesamten EU-Bevölkerung im Zeitarbeitssektor beschäftigt war, betrug der Anteil der Leiharbeiter im Jahr 2006 etwa 1,8 Prozent und ist bis zum Beginn der Finanzmarktkrise im Jahr 2008 sogar auf 2 Prozent gestiegen (CIETT 2010, vgl. auch Infokasten rechts).

Bis vor kurzem galt Dänemark als die Ausnahme von der Regel. Dort spielte die Zeitarbeit kaum eine Rolle. So betrug die Leiharbeitsquote im Jahr 1997 gerade einmal 0,2 Prozent (vgl. Abbildung 1, Seite 2).

Dies hat sich jedoch grundlegend geändert: Bis zum Ende unseres Untersuchungszeitraums im Jahr 2006 hat sich der Anteil der Zeitarbeiter an allen Erwerbstätigen beinahe vervierfacht und lag bei 0,8 Prozent (Vollzeitäquivalent). Ähnlich wie in Groß-

i

Die Leiharbeitsquote

Der internationale Verband der Zeitarbeitsunternehmen (CIETT) verwendet eine andere Definition der Leiharbeitsquote als die in Deutschland übliche, um sie international zu vergleichen. Die internationale Leiharbeitsquote misst den Anteil aller Zeitarbeitnehmer an allen Erwerbstätigen (einschließlich Beamter und Selbstständiger etc.). Bezugsgröße ist ferner das sogenannte Vollzeitäquivalent. Dabei stehen nicht Personen im Mittelpunkt der Statistik, sondern Arbeitsstunden. So zählen etwa zwei Teilzeiterwerbstätige mit der Hälfte der Normalarbeitszeit genauso viel wie eine Person, die vollzeiterwerbstätig ist. In Deutschland wird die Leiharbeitsquote üblicherweise als Anteil der Leiharbeitnehmer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ermittelt. Die Arbeitszeit, Beamte oder Selbstständige spielen hierbei keine Rolle. Deshalb liegt die Leiharbeitsquote von CIETT immer unter den in Deutschland ausgewiesenen Werten.

britannien hat die Finanzkrise den dänischen Zeitarbeitsmarkt bereits im Jahr 2008 erreicht und die Leiharbeitsquote ist auf 0,7 Prozent gesunken (vgl. **Abbildung 1**).

Auch wenn die Zeitarbeit in Dänemark im Vergleich zum europäischen Durchschnitt immer noch eine geringe Bedeutung hat, trägt sie mittlerweile nicht unerheblich zum Arbeitskräfteumschlag und zum Beschäftigungswachstum bei. Dort waren im Jahr 2006 etwa 1,7 Prozent aller Erwerbstätigen in diesem Sektor tätig (Personenebene). Dieser kräftige Anstieg der Branche ist für viele Arbeitsmarktakteure überraschend, denn Zeitarbeit ist eine Beschäfti-

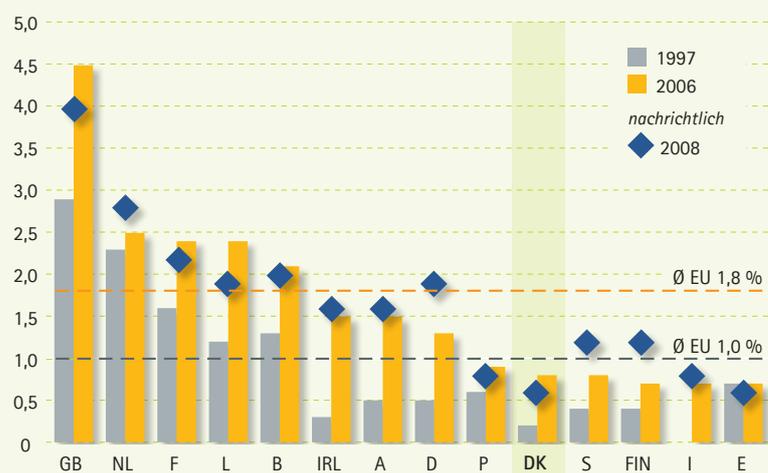
gungsform, die in stark regulierten Märkten für die Unternehmen eine flexible Alternative zu herkömmlichen Beschäftigungsverhältnissen bietet – und der dänische Arbeitsmarkt gilt doch als Musterbeispiel für hohe Fluktuation: So gibt es in Dänemark – mit der Ausnahme einer im internationalen Vergleich kurzen Kündigungsfrist, die mit der Beschäftigungsdauer variiert – kaum einen gesetzlichen Kündigungsschutz. Allerdings ist die soziale Absicherung im Fall der Arbeitslosigkeit großzügig. Arbeitslose, die einen Anspruch auf Leistungen haben, erhalten ein Arbeitslosengeld in Höhe von 80 Prozent des letzten Lohnes. Darüber hinaus galt der dänische Arbeitsmarkt bis 2008 als relativ angespannt, das heißt, es stehen nur wenig qualifizierte Bewerber einer vergleichsweise großen Zahl offener Stellen gegenüber. So betrug die durchschnittliche Arbeitslosenquote im Untersuchungszeitraum 1997 bis 2006 nur etwa 5 Prozent (vgl. **Abbildung 2**).¹

Wie in den meisten anderen europäischen Ländern gibt es jedoch die Befürchtung, dass Leiharbeiter in ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen gefangen sind und ein Übergang in reguläre Beschäftigung nur selten gelingt. Ob die erhoffte Brückenfunktion der Zeitarbeit in Dänemark zum Tragen kommt, ist bislang eine ungeklärte Frage. Ziel der hier zusammengefassten Studie war es zu untersuchen, ob Zeitarbeit für Arbeitslose tatsächlich ein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung ist.² Schließlich wird gefragt, ob Deutschland aus den dänischen Erfahrungen lernen kann.

Abbildung 1

Zeitarbeit im europäischen Vergleich 1997 und 2006

Vollzeitäquivalent, Anteile der Zeitarbeitnehmer an allen Erwerbstätigen in Prozent



Für Griechenland lagen keine Daten vor; in Italien war Zeitarbeit im Jahr 1997 nicht erlaubt.

Quelle: CIETT und internationale Berichte, eigene Berechnungen.

© IAB

Abbildung 2

Arbeitslosigkeit in Dänemark 1990 bis 2009

Arbeitslosenquote in %



Quelle: Eurostat.

© IAB

■ Wie kann Zeitarbeit wirken?

Ob Leiharbeit geeignet ist, den Übergang in eine Beschäftigung außerhalb des Sektors zu fördern, ist theoretisch umstritten.

Häufig wird hervorgehoben, dass Zeitarbeitsfirmen infolge von Spezialisierungsvorteilen geringere Einstellungs- und Entlassungskosten haben als Arbeitgeber, die Mitarbeiter direkt einstellen. Dadurch wachsen die Chancen für Arbeitsuchende, die andernfalls Schwierigkeiten hätten, eine reguläre Beschäftigung zu finden. Auf diese Weise können Menschen Stigmata überwinden, die aufgrund längerer

¹ Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse findet sich bei Jahn und Rosholm (2010).

² Der Kürze halber wird im Folgenden immer dann von regulärer Beschäftigung gesprochen, wenn die Beschäftigung außerhalb des Zeitarbeitssektors gemeint ist. Zeitarbeit kann jedoch durchaus auch eine „reguläre“ Beschäftigung sein.

Arbeitslosigkeit entstehen. Falls diese Vermutung zutrifft, senkt eine Tätigkeit im Zeitarbeitssektor die Suchdauer nach einem regulären Job. Während ihres Einsatzes im Kundenunternehmen können Leiharbeitnehmer ferner branchen- und betriebspezifisches Humankapital aufrechterhalten oder aufbauen und Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern knüpfen.

Gegen diese Hypothese gibt es allerdings auch Einwände. Demnach sind Humankapitaleffekte kaum bedeutend, da Zeitarbeitsfirmen vornehmlich Jobs mit geringen Qualifikationsanforderungen anbieten, die meist unter den Qualifikationsprofilen der Arbeitnehmer liegen. Auch bietet die Zeitarbeit infolge der kurzen Dauer der Einsätze nur selten Gelegenheit, Netzwerke zu künftigen Arbeitgebern aufzubauen. Verdrängen darüber hinaus kurze Beschäftigungsphasen in der Zeitarbeit aktive Suchanstrengungen nach einem stabilen Job, kann dies für den Erwerbsverlauf der Arbeitnehmer sogar negative Effekte haben. Dies gilt umso mehr, wenn Ketten kurzfristiger Jobs in der Branche von potenziellen Arbeitgebern als Signal für geringe Produktivität gewertet werden.

■ Zeitarbeit in Dänemark

Dänemark hat im Jahr 1990 praktisch alle Regulierungen für die Zeitarbeitsbranche abgeschafft. Ausnahmen hiervon sind der Transport- und Gesundheitssektor. Vor allem letzterer spielt dort aber eine große Rolle. Will eine Zeitarbeitsfirma in Dänemark Arbeitnehmer in einen der beiden genannten Sektoren entleihen, benötigt sie eine Überlassungserlaubnis. Ferner muss sie nachweisen, dass sie nur Personal verleiht, das eine Ausbildung in den erforderlichen Berufen besitzt.

Die Nachfrage nach Zeitarbeitskräften im Gesundheitssektor ist im Übrigen auch ein Grund, warum in Dänemark – im Vergleich zu Deutschland – in der Zeitarbeitsbranche anteilig mehr Frauen tätig sind. Im Durchschnitt der Jahre 1997 bis 2006 betrug der Frauenanteil unter den Leiharbeitnehmern in Deutschland etwa 23 Prozent, in Dänemark hingegen 58 Prozent.

Tarifverträge auf allen Ebenen spielen, wenn es um die Verleihung von Arbeitskräften geht, eine sehr viel größere Rolle als in Deutschland und ersetzen die gesetzliche Regulierung der Branche. Beinahe alle Leiharbeitsverhältnisse in Dänemark sind durch Tarifverträge geschützt, sei es, weil der Verleiher

oder der Entleiher einen Tarifvertrag anwendet, der hierzu spezifische Regulierungen enthält.³ Hinzu kommt, dass etwa 80 Prozent aller Leiharbeiter gewerkschaftlich organisiert sind, da die Arbeitslosenversicherung von den Gewerkschaften verwaltet wird. Mit dem Abschluss einer Arbeitslosenversicherung – die in Dänemark freiwillig ist – ist daher meist auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft verbunden.

Wie in Deutschland gilt auch in Dänemark: Die meisten Beschäftigten ziehen eine Erwerbstätigkeit außerhalb der Branche vor. Der Grund ist, dass in Dänemark das allgemeine Arbeitsrecht für Leiharbeiter, die weniger als sechs Monate beim gleichen Entleiher beschäftigt sind, nicht gilt. Die Folge ist, dass – auch wenn in vielen Tarifverträgen „equal pay“ festgeschrieben ist – die Arbeitsbedingungen weit schlechter sind als die von regulär Beschäftigten. Dies gilt vor allem für viele Sozialleistungen, wie etwa Mutterschutz, Urlaubsansprüche oder Pensionszahlungen. Hinzu kommt, dass viele Tarifverträge keine Kündigungsfrist für Leiharbeiter vorsehen. Leiharbeiter müssen also damit rechnen, dass sie von heute auf morgen ohne Beschäftigung sind.

Wie bereits erwähnt, spielt der Gesundheitssektor für die dänische Zeitarbeitsbranche eine bedeutende Rolle. So wurden im Jahr 2009 rund 29 Prozent des Branchenumsatzes mit dem Verleih in den Gesundheitssektor erzielt. Ursache ist eine Überschussnachfrage nach Ärzten und Krankenschwestern. Da die meisten Arbeitgeber zum öffentlichen Sektor gehören, sind sie nicht in der Lage, das knappe Arbeitsangebot mit höheren Löhnen anzulocken. Zeitarbeitsfirmen sind jedoch nicht an die Tarifverträge des öffentlichen Sektors gebunden. Glaubt man den regelmäßigen Berichten in den Tageszeitungen, stellen vor allem Krankenhäuser einen Großteil ihres medizinischen Personals über Zeitarbeitsfirmen ein oder gründen gar eigene Zeitarbeitsfirmen. Diese können höhere Löhne als die im Tarifvertrag des öffentlichen Gesundheitssektors ausgehandelt anbieten. Einiges deutet darauf hin, dass Krankenschwestern, die über Zeitarbeitsfirmen beschäftigt sind, tatsächlich erheblich mehr verdienen als vergleichbare Krankenschwestern, die direkt eine Anstellung im Gesundheitssektor haben. Da diese Personengruppe wohl kaum ein (finanzielles) Interesse hat, in eine Beschäftigung außerhalb des Zeitarbeitssektors

³ Einen Überblick über die Bedeutung der kollektiven Verhandlungen im Zeitarbeitssektor in Dänemark gibt Arrowsmith (2008).

überzugehen, haben wir diese Personengruppe aus der Analyse zur Brückenfunktion von Leiharbeit ausgeschlossen.

■ Die empirische Herausforderung

Im Folgenden wird der kausale Effekt einer Beschäftigung in Zeitarbeit auf die Übergangswahrscheinlichkeit aus Arbeitslosigkeit in reguläre Beschäftigung untersucht. Dazu wurde ein von Abbring und van den Berg (2003) entwickelter Schätzansatz verwendet. Hierbei steht nicht die (einfache) Wahrscheinlichkeit im Vordergrund, die Arbeitslosigkeit nach der Übernahme eines Leiharbeitsjobs zu verlassen. Vielmehr wird untersucht, ob eine Periode in Zeitarbeit ursächlich dafür ist, dass eine Person einen Job außerhalb der Branche früher findet als eine vergleichbare Person aus dem Pool der Arbeitslosen, die nie eine Zeitarbeitserfahrung gemacht hat.

Es gibt zwei Gründe, warum einfache beschreibende Statistiken zur Klärung der Brückenfunktion von Zeitarbeit nicht ausreichen: unbeobachtbare Heterogenitäten und das Problem der Selektion in Zeitarbeit.

Unbeobachtbare Heterogenitäten

Die meisten Datensätze enthalten nur unzureichend Informationen über die Individuen. Z. B. kann sich die Motivation, einen Zeitarbeitsjob anzunehmen, zwischen zwei ansonsten statistisch ähnlichen Personen unterscheiden. Es kann durchaus sein, dass ein Arbeitsloser gar nicht nach einer regulären Beschäftigung strebt, weil er etwa eine abwechslungsreiche einer stabilen Beschäftigungskarriere vorzieht. Die Motivation ist jedoch eine Eigenschaft, die üblicherweise nicht beobachtbar ist.

Auch finden sich in den Datensätzen selten Informationen über die Fähigkeit bzw. Bereitschaft der jeweiligen Person, eine längere Bindung mit einem Arbeitgeber einzugehen, oder Hinweise auf chronische Erkrankungen und ähnliches. Allerdings muss davon ausgegangen werden, dass diese unbeobachtbaren Eigenschaften nicht nur die Selektion in Zeitarbeit, sondern auch den Übergang in reguläre Beschäftigung beeinflussen. Bei all diesen Beispielen spricht man von unbeobachtbaren Heterogenitäten.

Selektion

Ein zweites Problem stellt die Selektion in Zeitarbeit auf Basis beobachtbarer Heterogenitäten dar. Auch Zeitarbeitsfirmen stellen nicht jeden Bewerber un-

gesehen ein. Vielmehr durchlaufen diese vor der Einstellung eine genaue Überprüfung. Nachvollziehbar dürfte sein, dass Zeitarbeitsfirmen versuchen, die „Besten“ aus dem Pool der Arbeitslosen anzuwerben, da diese am einfachsten zu verleihen sind. Es sollte daher nicht erstaunen, dass die Personen, die einen Zeitarbeitsjob bekommen, vermutlich auch häufiger in reguläre Beschäftigung übergehen als solche, die überhaupt keinen Job hatten. Denn es handelt sich bereits um eine Gruppe, die vermutlich im Durchschnitt produktiver ist als der Durchschnitt der verbleibenden Arbeitslosen.

Will man jedoch den kausalen Effekt einer Beschäftigung in Zeitarbeit ermitteln, muss man sowohl unbeobachtbare Heterogenitäten als auch Selektionseffekte berücksichtigen. Beide Probleme hat der hier verwendete Ansatz gelöst. Der Nachteil ist jedoch, dass sich die Ergebnisse nicht intuitiv erschließen.

Übergangsrate

Im Mittelpunkt der Betrachtung steht die sogenannte Übergangsrate. Sie misst die Abgangswahrscheinlichkeit aus Arbeitslosigkeit (z. B. in reguläre Beschäftigung) zu einem bestimmten Zeitpunkt unter der Voraussetzung, dass das beobachtete Individuum bis dahin arbeitslos war. Der verwendete Schätzansatz ermittelt nun die Veränderung der Abgangswahrscheinlichkeit in reguläre Beschäftigung im Vergleich zur Referenzgruppe der Arbeitslosen, die niemals eine Zeitarbeitserfahrung gemacht haben.

■ Verwendete Daten und deskriptive Ergebnisse

Grundlage der Untersuchung sind zwei administrative Datensätze, die vom Statistischen Amt in Dänemark für die Periode 1997 bis 2006 bereitgestellt wurden. Für die Untersuchung wurden alle Arbeitslosen in Dänemark herangezogen, die mindestens einmal in ihrer Erwerbsbiographie in der Zeitarbeitsbranche tätig waren sowie eine 2-Prozent-Stichprobe aller verbleibenden Arbeitslosen zwischen 15 und 60 Jahren.

Sozio-ökonomische Merkmale

Zunächst stellt sich die Frage, wie der Pool der Arbeitslosen in Dänemark während unseres Beobachtungszeitraums zusammengesetzt ist (vgl. Tabelle 1). Der Vergleich zeigt, dass sich die Gruppe, die einen Zeitarbeitsjob aus Arbeitslosigkeit heraus

angenommen hat (kurz: Treatmentgruppe), in vielen ihrer beobachtbaren Merkmale kaum von der Referenzgruppe (Arbeitslose ohne Zeitarbeiterfahrung) unterscheidet. Abweichungen gibt es lediglich bei der Qualifikation.

Eingangs wurde bereits erwähnt, dass die Arbeitslosenquote in Dänemark während des Untersuchungszeitraums mit ca. 5 Prozent vergleichsweise niedrig war. Es überrascht daher nicht, dass die Qualifikation der noch verbliebenen Arbeitslosen zu diesem Zeitpunkt relativ gering war. So verfügten etwa 50 Prozent der männlichen (37 % der weiblichen) Arbeitslosen, die während der Arbeitslosigkeit einen Zeitarbeitsjob angenommen haben, über keine Berufsausbildung. Sie hatten lediglich neun Jahre Schule absolviert. Bei der Referenzgruppe ist die Ausbildung sogar noch schlechter. In dieser Gruppe besaßen 53 Prozent der Männer und 46 Prozent der Frauen nur eine grundlegende Schulausbildung.

Immigranten sind – wie in Deutschland – im Pool der Arbeitslosen überrepräsentiert. **Tabelle 1** zeigt jedoch, dass die Immigranten aus nicht westlichen Einwanderungsländern in der Treatmentgruppe unterrepräsentiert sind. Auch nehmen Arbeitslose, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben und nur Sozialhilfe beziehen, seltener einen Zeitarbeitsjob während der Arbeitslosigkeit an.

Dynamik

Ähnlich wie in Deutschland sind Zeitarbeitsjobs nur von kurzer Dauer. Im Mittel waren Arbeitslose etwa fünf Wochen bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt. **Tabelle 2** macht auch die Dynamik des Suchprozesses deutlich: Im Mittel dauerte es 10 Wochen, bis ein Arbeitsloser den ersten Zeitarbeitsjob akzeptierte. Wie viele Arbeitslose beenden die Arbeitslosigkeit mit einem Übergang in reguläre Beschäftigung? Es scheint, dass die Treatmentgruppe erfolgreicher ist. So fanden etwa 77 Prozent der männlichen (79 % der weiblichen) Treatmentgruppe am Ende einen regulären Job, während dies nur für 61 Prozent der männlichen (66 % der weiblichen) Referenzgruppe gilt. Interessant ist auch, dass etwa ein Drittel der Treatmentgruppe mehrfach zwischen Zeitarbeitsjob und Arbeitslosigkeit gewechselt hat. Im Durchschnitt hatten Männer 1,4 und Frauen 1,7 Zeitarbeitsjobs, bevor sie die Arbeitslosigkeit verlassen konnten.

■ Ergebnisse des Schätzansatzes

Nachdem für die üblichen sozio-ökonomischen Eigenschaften, Selektion in Zeitarbeit und unbeobachtbare Heterogenitäten kontrolliert wurde, lassen sich zwei Effekte unterscheiden: der In-treatment-Effekt und der Post-treatment-Effekt.

Tabelle 1

Ausgewählte Merkmale der Treatment- und der Referenzgruppe, 1997 bis 2006 – Männer und Frauen, Anteile in Prozent

	Männer		Frauen	
	Treatmentgruppe	Referenzgruppe	Treatmentgruppe	Referenzgruppe
Nationalität				
Dänen	90	89	95	93
Ausländer				
1. und 2. Generation westlich	3	3	3	3
1. und 2. Generation nicht westlich	7	8	3	5
Alter (Durchschnitt)				
unter 20 Jahre	3	3	1	2
20 bis 24 Jahre	22	18	13	11
25 bis 35 Jahre	35	36	35	34
35 bis 44 Jahre	21	22	25	25
über 44 Jahre	19	21	25	28
Ausbildung				
keine Ausbildung	50	53	37	46
mit niedriger Berufsausbildung	40	38	43	38
Sozialhilfe				
Personen absolut	3.824	31.810	5.557	34.441
Arbeitslosigkeitsepisoden absolut	11.224	112.205	14.249	122.994

Quelle: Jahn und Rosholm (2010).

© IAB

Tabelle 2

Ergebnisvariable und Dynamik des Suchprozesses, 1997 bis 2006

		Männer		Frauen	
		Treatmentgruppe	Referenzgruppe	Treatmentgruppe	Referenzgruppe
Anteil der Arbeitslosigkeitsepisoden, der in Beschäftigung endet	Prozent	77	61	79	66
Dauer des Zeitarbeitsjobs	Wochen (Median)	6		5	
Arbeitslosigkeitsdauer bis der erste Zeitarbeitsjob akzeptiert wird	Wochen (Median)	11		10	
Anteil mit mehr als einem Zeitarbeitsjob	Prozent	25		33	
Durchschnittliche Zahl der Zeitarbeitsjobs*		1,4		1,7	

* Rechtszensierte Fälle wurden in die Analyse einbezogen.

Quelle: Jahn und Rosholm (2010).

© IAB

In-treatment-Effekt

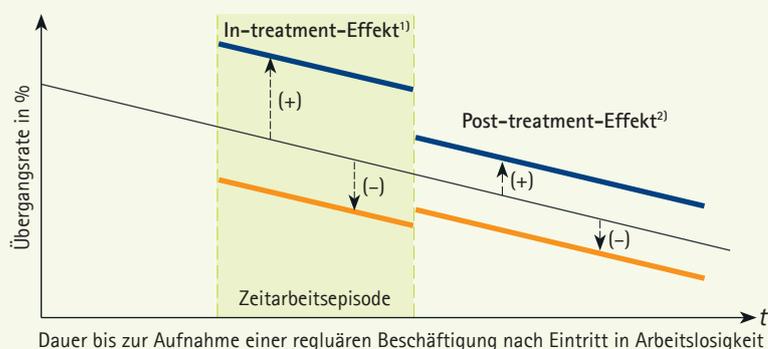
Der In-treatment-Effekt misst den Einfluss eines Zeitarbeitsjobs auf die Personen, die während der Zeitarbeit oder direkt im Anschluss daran eine Erwerbstätigkeit außerhalb des Sektors gefunden haben. Ist der Koeffizient positiv, nimmt die Übergangswahrscheinlichkeit in eine reguläre Beschäftigung zu, die Abgangsrate verschiebt sich nach oben (vgl. **Abbildung 3**, grüne Linie im grauen Feld). Die Dauer bis zur Aufnahme einer regulären Beschäftigung verkürzt sich für diese Personengruppe. Ist der Koeffizient negativ, nimmt die Übergangswahrscheinlichkeit ab. Die Abgangsrate in **Abbildung 3** verschiebt sich nach unten, das heißt, der Zeitarbeitsjob verlängert die Dauer bis zum Finden eines Jobs außerhalb der Zeitarbeitsbranche im Vergleich zur Referenzgruppe, die niemals in Zeitarbeit beschäftigt war.

Post-treatment-Effekt

Der Post-treatment-Effekt bezieht sich auf die Personengruppe, die während der Arbeitslosigkeit einen Zeitarbeitsjob angenommen hat, jedoch danach wieder arbeitslos wird. Ist dieser Koeffizient positiv, hatte der Zeitarbeitsjob ebenfalls einen positiven Effekt; das heißt, die Dauer bis zur Aufnahme eines regulären Jobs sinkt (vgl. **Abbildung 3**). Ist er negativ, verlängert sich die Arbeitslosigkeit für diese Personengruppe; ihre Übergangsraten in reguläre Beschäftigung ist niedriger als die von Arbeitslosen, die zwischenzeitlich nicht in Zeitarbeit tätig waren.

Abbildung 3

In-treatment- und Post-treatment-Effekt der Zeitarbeit beim Übergang in reguläre Beschäftigung



¹⁾ Der In-treatment-Effekt misst den Einfluss eines Zeitarbeitsjobs auf die Personen, die während der Zeitarbeit oder direkt im Anschluss daran eine Erwerbstätigkeit außerhalb des Sektors gefunden haben.

²⁾ Der Post-treatment-Effekt bezieht sich auf die Personengruppe, die während der Arbeitslosigkeit einen Zeitarbeitsjob angenommen hat, jedoch danach wieder arbeitslos wird.

Quelle: Eigene Darstellung.

© IAB

Tabelle 3 informiert über die Änderung der Abgangsrate in Prozent und zeigt, dass der In-treatment-Effekt für Männer wie für Frauen in Dänemark signifikant positiv ist. Für Männer nimmt die Abgangsrate um 88 Prozent zu, für Frauen sogar um 97 Prozent. Das bedeutet, dass sich für beide Gruppen die Abgangswahrscheinlichkeit beinahe verdoppelt und die Arbeitslosigkeitsdauer erheblich verkürzt.

Ein Blick auf den Post-treatment-Effekt zeigt, dass ein Zeitarbeitsjob während der Arbeitslosigkeit Männern weder schadet noch nutzt – zumindest gemessen an der Veränderung der Übergangswahrscheinlichkeit in reguläre Beschäftigung. Bei den Frauen ist der Post-treatment-Effekt dagegen mit -14 Prozent negativ. Das heißt, die Übergangswahrscheinlichkeit in reguläre Beschäftigung sinkt für weibliche Arbeitslose, die im Anschluss an einen Zeitarbeitsjob keine Beschäftigung finden, um 14 Prozent. Die Folgerung ist, dass ein vorheriger Zeitarbeitsjob die Dauer bis zum Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis außerhalb dieser Branche verlängert.

Nimmt man z. B. an, dass ein Arbeitsloser elf Wochen nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit einen Zeitarbeitsjob akzeptiert, der sechs Wochen dauert, dann verkürzt sich die Dauer der Arbeitslosigkeit für Männer im Durchschnitt um fünf Wochen, für Frauen hingegen nur um eine Woche. Der geringe Gesamteffekt für Frauen ist auf den negativen Post-treatment-Effekt zurückzuführen. Zwar reduziert der positive In-treatment-Effekt die Dauer der Arbeitslosigkeit für Frauen, die direkt im Anschluss an den Zeitarbeitsjob eine reguläre Beschäftigung finden. Jedoch verlängert sich die Arbeitslosigkeit für die Personengruppe, die zunächst in den Pool der Arbeitslosen zurückfällt.

Es ist plausibel, dass Zeitarbeit nicht auf alle Gruppen gleichermaßen wirkt, daher sind in **Tabelle 3** auch die Effekte für einige weitere Arbeitsmarktgruppen aufgeführt.

Ausländer

Der In-treatment-Effekt ist für Dänen beiderlei Geschlechts hoch und positiv: Die Abgangsrate verdoppelt sich beinahe (vgl. **Tabelle 3**). Ein Blick auf die In-treatment-Effekte der Ausländer zeigt, dass sich die meisten Männer in dieser Gruppe nicht von den Einheimischen unterscheiden. Nicht westliche männliche Einwanderer der ersten Generation hingegen scheinen stärker zu profitieren. Ihre Abgangswahrscheinlichkeit steigt um 171 Prozent. Ausländische Frauen profitieren sogar noch mehr von Zeitarbeit:

Beinahe alle geschätzten Effekte liegen weit über denen für Einheimische. Zwar ist nicht bekannt, ob diese Personengruppe beim Entleiher kleben bleibt oder eine Stelle bei einem anderen Arbeitgeber findet, doch ist davon auszugehen, dass die Wahrscheinlichkeit höher ist als bei den Arbeitslosen, die zunächst in offene Arbeitslosigkeit zurückgehen. Dies lässt die Interpretation zu, dass Zeitarbeit eine Möglichkeit ist, Stigmatisierungseffekte oder Informationsasymmetrien abzubauen, die z. B. infolge der ethnischen Herkunft bestehen. Demnach scheint Zeitarbeit eine gute Chance zu sein, die wahre Produktivität unter Beweis zu stellen.

Die Post-treatment-Effekte zeigen ein etwas differenzierteres Bild: Erneut profitieren von einem Zeitarbeitsjob die männlichen nicht westlichen Einwanderer (erste Generation) sehr viel stärker als Dänen. Ihr Post-treatment-Effekt ist positiv. Dies bedeutet, dass sie auch dann durch Zeitarbeit gewinnen, wenn sie nicht direkt im Anschluss an einen Zeitarbeitsjob eine Erwerbstätigkeit finden, sondern davor erneut eine Phase offener Arbeitslosigkeit hinnehmen müssen. Für ausländische Frauen sehen die Ergebnisse noch vielversprechender aus. Alle Immigrantinnen profitieren auch dann von der Zeitarbeit, wenn sie nicht direkt eine Anschlussbeschäftigung gefunden haben.

Alter

Die Wirkung von Zeitarbeit auf die einzelnen Altersgruppen ist sehr heterogen. Hervorgehoben werden soll vor allem der Post-treatment-Effekt für Frauen: Zwar ist er für diese Gruppe insgesamt negativ (Tabelle 3, letzte Spalte). Die Auswertung nach Altersgruppen macht jedoch deutlich, dass dieser Effekt vor allem bei Frauen auftritt, die älter als 35 Jahre sind. Bei allen anderen Altersgruppen verschlechtern sich die Chancen zur Aufnahme einer regulären Beschäftigung durch Zeitarbeit nicht, selbst wenn sie zwischenzeitlich wieder arbeitslos waren.

Sozialhilfeempfänger

Zu guter Letzt unterscheidet die Tabelle 3 noch zwischen Beziehern von Arbeitslosengeld und Sozialhilfe. Während das Arbeitslosengeld in Dänemark sehr großzügig ausgestaltet ist, deckt die Sozialhilfe bestenfalls grundlegendste Bedürfnisse ab. Die Gruppe der Sozialhilfeempfänger profitiert allerdings enorm von einem Zeitarbeitsjob, sowohl mit Blick auf den In-treatment- als auch den Post-treatment-Effekt.

■ Welche Implikationen ergeben sich für Deutschland?

Studien, die bislang die Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit in Deutschland untersucht haben, finden entweder keine (Kvasnicka 2009) oder nur moderate Effekte (Lehmer/Ziegler 2010). Warum ist Zeitarbeit in Dänemark ein wirkungsvolleres Sprungbrett in reguläre Beschäftigung als in Deutschland? Ein möglicher Grund könnte der im Vergleich zu Deutschland während des Untersuchungszeitraums angespannte dänische Arbeitsmarkt sein, auf dem nur wenig qualifizierte Arbeitslose einem vergleichsweise großen Angebot an offenen Stellen gegenüberstehen.

Um diese Frage zu klären, haben wir untersucht, ob der Sprungbretteffekt in Dänemark mit dem Konjunkturzyklus schwankt. Tatsächlich zeigt sich, dass der Effekt stark prozyklisch ist. Nimmt die Arbeitslosenquote zu, nimmt die Übergangsrate aus Arbeitslosigkeit in reguläre Beschäftigung deutlich ab. Es

Tabelle 3

Einfluss der Zeitarbeit auf die Übergangswahrscheinlichkeiten in reguläre Beschäftigung, 1997 bis 2006

Männer und Frauen, Anteile in Prozent

	Männer		Frauen	
	In-treatment-Effekt	Post-treatment-Effekt	In-treatment-Effekt	Post-treatment-Effekt
Insgesamt	88	0	97	-14
Nationalität				
Dänen	83	0	95	-16
Ausländer				
1. Generation westlich	83	0	95	4
2. Generation westlich	83	0	170	32
1. Generation nicht westlich	171	31	182	31
2. Generation nicht westlich	83	0	203	33
Alter				
unter 20 Jahre	95	0	122	0
20 bis 24 Jahre	72	13	99	0
25 bis 35 Jahre	95	0	122	0
35 bis 44 Jahre	95	-10	98	-10
über 44 Jahre	95	-15	67	-31
Lohnersatzleistungen				
Arbeitslosengeld	75	-8	90	-16
Sozialhilfe	147	36	185	30

Lesebeispiel: Wenn der In-treatment-Effekt für Frauen bei +97 Prozent liegt, verdoppelt sich ihre Übergangswahrscheinlichkeit aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung beinahe. Der In-treatment-Effekt bezieht sich auf die Arbeitslosen, die während oder direkt im Anschluss an einen Zeitarbeitsjob eine reguläre Beschäftigung finden. Der Post-treatment-Effekt hingegen bezieht sich auf diejenigen, die nach einem Zeitarbeitsjob zunächst wieder in offene Arbeitslosigkeit zurückgehen, jedoch danach eine reguläre Beschäftigung finden. Ist der Effekt positiv, geht man davon aus, dass die Erfahrung in einem Zeitarbeitsjob hierfür ursächlich war.

Quelle: Jahn und Rosholm (2010).

© IAB

kann daher vermutet werden, dass die damals niedrige dänische Arbeitslosenquote ein wesentlicher Faktor für den positiven Brückeneffekt ist.

Ist der Arbeitsmarkt angespannt und treffen bei Firmen mit offenen Stellen nur wenige Bewerbungen ein, nutzen sie Zeitarbeitsfirmen, um passende Arbeitslose zu rekrutieren. Letztere haben gerade in angespannten Arbeitsmärkten – wenn die Beurteilung der Fähigkeiten und Kenntnisse der im Arbeitslosenpool verbleibenden Personen teurer ist – niedrigere Einstellungskosten. Stellt sich der Leiharbeiter als geeignet für das Kundenunternehmen heraus, wird er direkt übernommen. Auf diese Weise kann eine Firma nicht nur Einstellungskosten senken, sondern auch negative Reputationseffekte vermeiden, die entstehen, wenn sie einen vormals Arbeitslosen wieder entlässt. Die positiven und signifikanten In-treatment-Effekte für Dänemark unterstützen jedenfalls diese Vermutung.

Sieht man sich die derzeitige positive Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes an, fallen zwei Parallelen zum dänischen Arbeitsmarkt auf. Erstens, die deutsche Arbeitslosenquote bewegt sich auf das im Untersuchungszeitraum niedrige dänische Niveau

zu. In manchen westdeutschen Regionen hat sie sogar schon dänische Werte erreicht. Zweitens – ähnlich wie in Dänemark vor der Finanzkrise – klagen Firmen über Fachkräftemangel und Schwierigkeiten, offene Stellen mit geeigneten Bewerbern zu besetzen. Hält diese Entwicklung an, ist es nicht auszuschließen, dass auch deutsche Arbeitgeber Zeitarbeit stärker nutzen, um geeignete Kandidaten aus dem Pool der verbleibenden Arbeitslosen zu akquirieren und Einstellungskosten zu senken. Stellt sich der Leiharbeiter als geeignet für die Stelle heraus, ist es für den Arbeitgeber langfristig günstiger, ihn direkt in die Stammbesetzung zu übernehmen. Unter diesen Umständen könnte die Sprungbrettfunktion von Zeitarbeit auch in Deutschland stärker zum Tragen kommen. Ob dies tatsächlich der Fall ist, werden weitere Studien zeigen.

Literatur

Abbring, J.; van den Berg, G. (2003): The Nonparametric Identification of Treatment Effects in Duration Models, *Econometrica* 71 (5), 1491-1517.

Arrowsmith, J. (2008): Temporary agency work and collective bargaining in the EU, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg.

CIETT (2010): Agency work indicators. Online available: www.ciett.org.

Jahn, E.; Rosholm, M. (2010): Looking Beyond the Bridge: How Temporary Agency Employment Affects Labor Market Outcomes, LASER Discussion Papers – Paper No. 39, <http://www.laser.uni-erlangen.de/papers/paper/103.pdf>.

Kvasnicka, M. (2009): Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment? In David Autor, ed., *Studies of Labor Market Intermediation*, Chicago: The University of Chicago Press, 335-372.

Lehmer, F.; Ziegler, K. (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg, [IAB-Kurzbericht Nr. 13](#).

Die Autoren



PD Dr. Elke J. Jahn

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ im IAB. elke.jahn@iab.de



Prof. Michael Rosholm, PhD

ist Professor am Institut für Volkswirtschaftslehre der Aarhus School of Business, Aarhus University, Dänemark. rom@asb.dk