

***Zeitarbeit: Sprungbrett oder Endstation?***  
***Eine empirische Analyse der Wirkungsweise auf dem***  
***Arbeitsmarkt***

Lehrstuhl für Unternehmenssteuerung & Personalmanagement RWTH Aachen

Nevena Toporova

Axel Minten

## **Agenda**

1. Ausgangssituation
2. Fragestellungen
3. Problemstellung
4. Lösungsansätze
5. Theoretische Fundierung – Hypothesen – benötigte Daten
6. Auswertung SOEP
7. Auswertung Unternehmensdaten
8. Literatur



## 1. Ausgangssituation

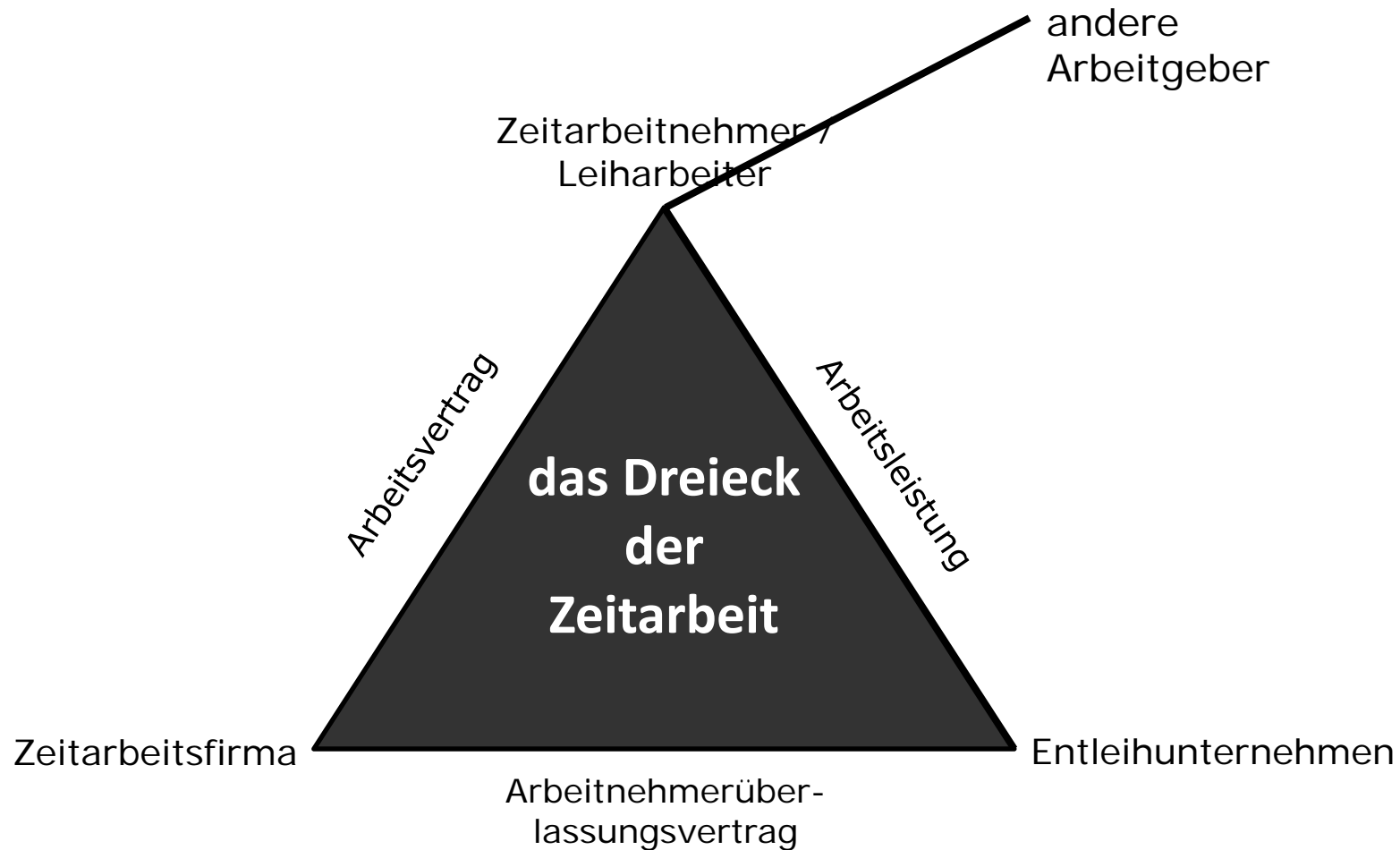
Die gesellschaftliche Bedeutung von Zeitarbeit wird immer wieder kritisch diskutiert

- wichtiger in Zeiten konjunktureller Turbulenzen?
- Beitrag zur Beschäftigungsstabilisierung?
- Flexibilisierungsinstrument für Betriebe?
- **Sprungbrettfunktion?**



- **Übernahmequote** laut Deutschem Gewerkschaftsbund: 7% - 17%
- **Übernahmequote** laut Institut für Deutsche Wirtschaftsforschung: 25%

## 1. Ausgangssituation



## 1. Ausgangssituation

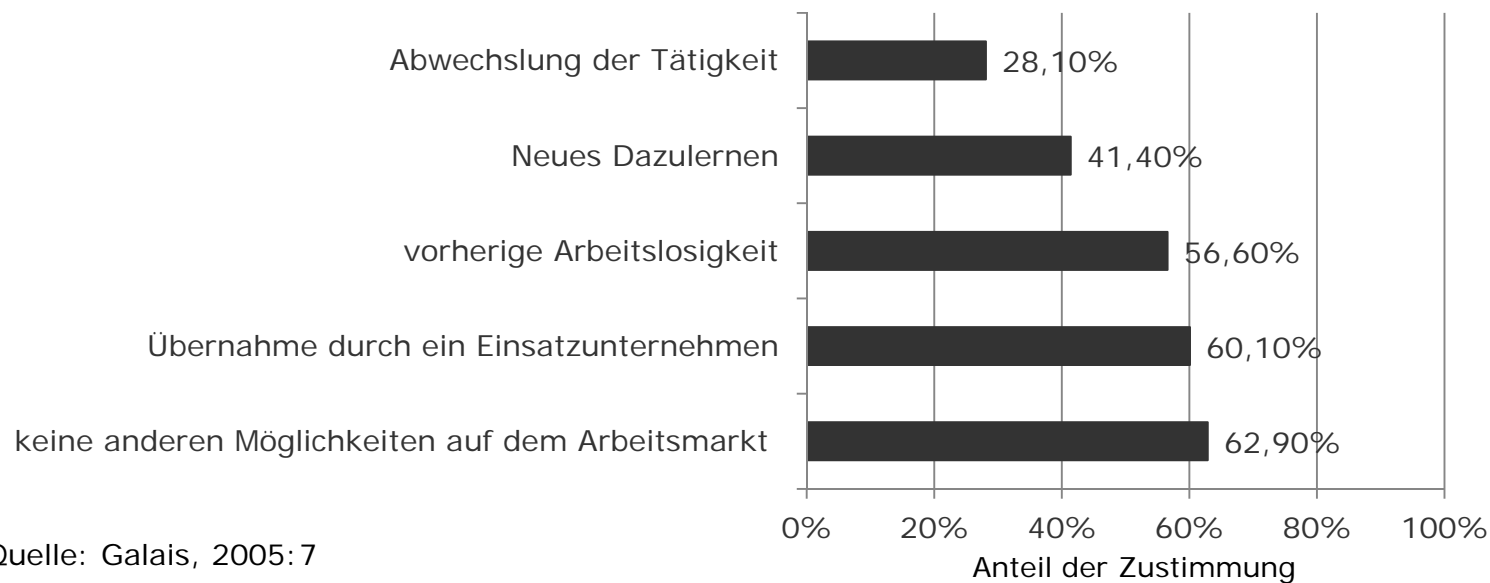
### Sprungbretteffekt

<b>Klebeffekt</b>  Übernahme durch das Kundenunternehmen	<b>Brückeneffekt</b>  Stelle bei einem anderen Unternehmen außerhalb der Zeitarbeit (dritter Arbeitgeber)
---	---

## 1. Ausgangssituation

### Motive der Zeitarbeitnehmer

- Keine andere Möglichkeit auf dem Arbeitsmarkt (62,9%)
- Übernahme durch ein Einsatzunternehmen (60,1%)
- Abwechslung der Tätigkeit (28,1%)

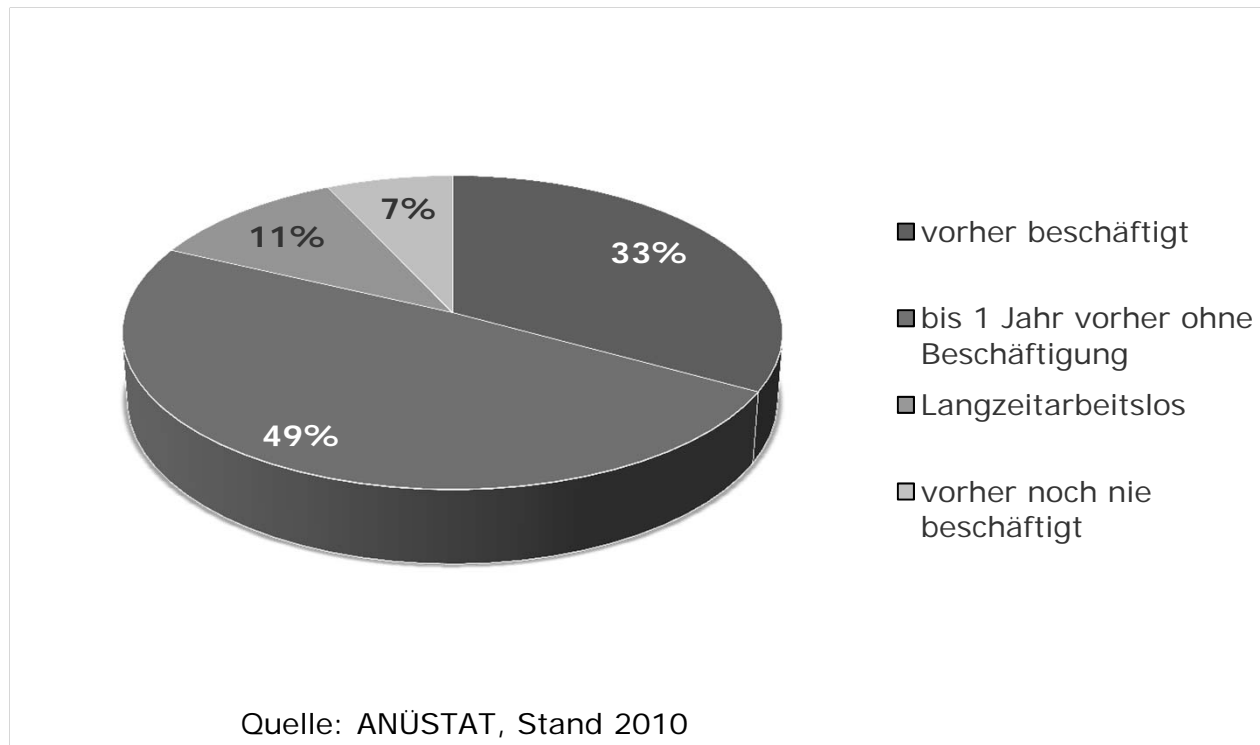


Quelle: Galais, 2005:7

## 1. Ausgangssituation

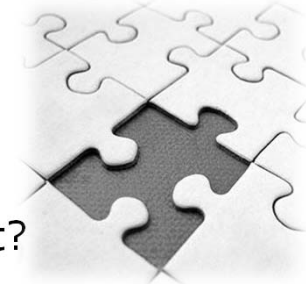
Motive der Zeitarbeitnehmer

- Über 50% zuvor kurze Zeit oder lange Zeit ohne Beschäftigung



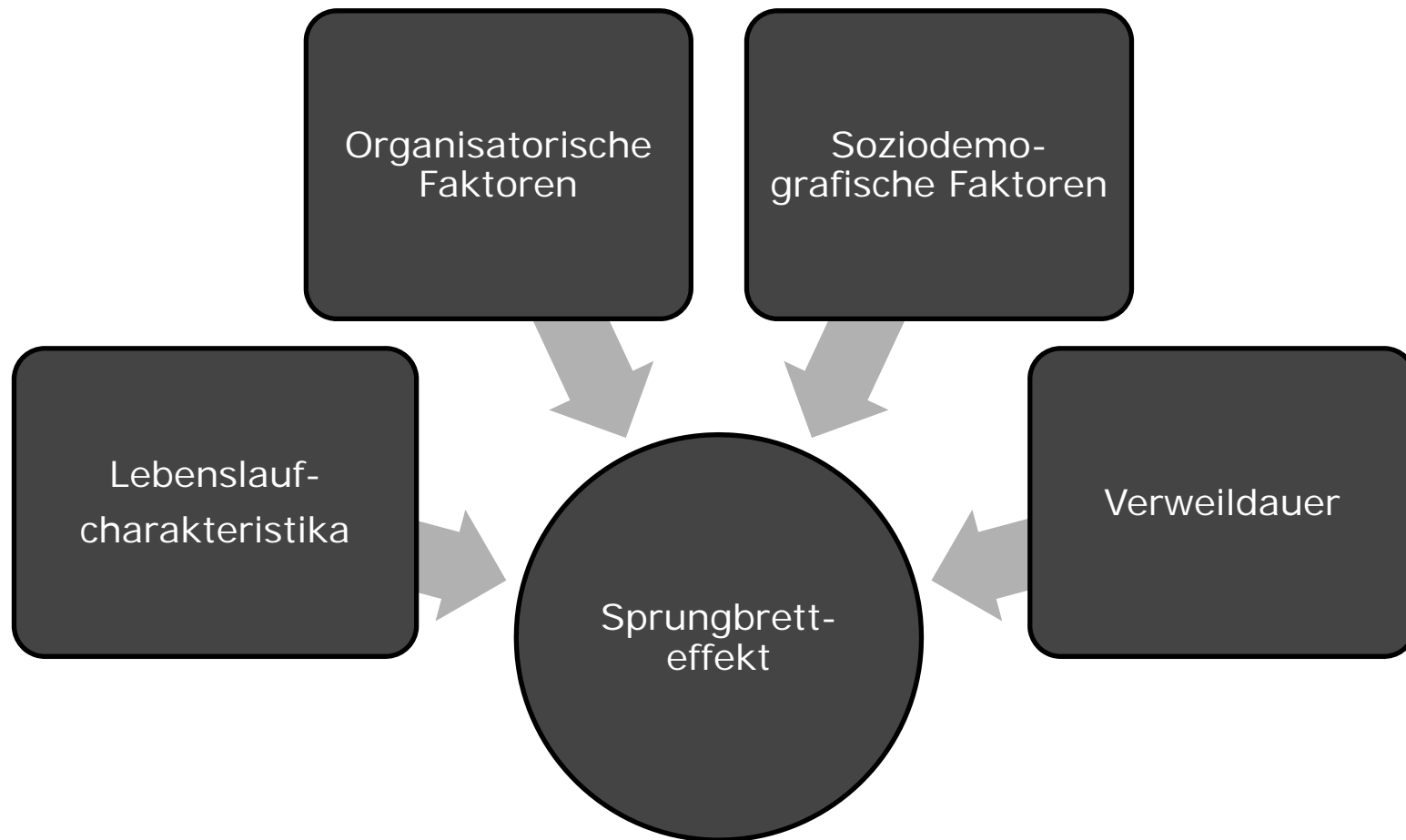
## 2. Fragestellung

- Gibt es innerhalb der Beschäftigungsform „Zeitarbeit“ einen Sprungbretteffekt?
- Welchen Einfluss hat die Verweildauer der Arbeitnehmer in der Zeitarbeitsbranche auf den Sprungbretteffekt?
- Welche weiteren Determinanten bestimmen den Sprungbretteffekt?
  - Welcher Zusammenhang besteht zwischen Übernahmewahrscheinlichkeit und Qualifikationsniveau?
  - Welcher Zusammenhang besteht zwischen Übernahmewahrscheinlichkeit und soziodemografischen Merkmalen?
  - Welche Rolle spielen Weiterbildungen bei der Übernahmewahrscheinlichkeit durch ein Kundenunternehmen?





## 2. Neuer Ansatz mit Unternehmensdaten



### 3. Problemstellung

Aus der Unwissenheit über die Einflussfaktoren heraus, kann sich folgende Problemstellung ergeben

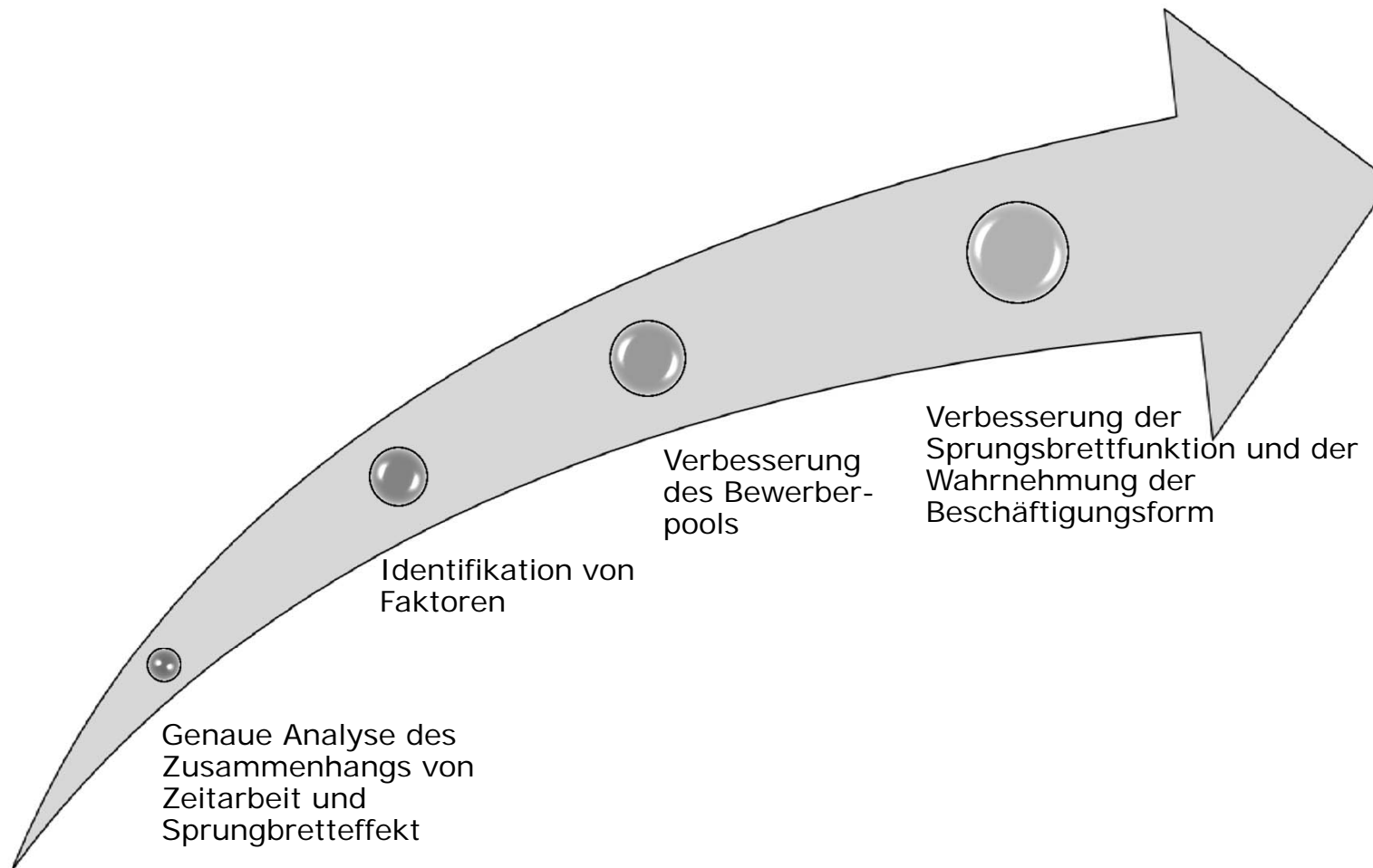
Die Unsicherheit über den Sprungbretteffekt verunsichert potentielle Arbeitnehmer

Besonders gut ausgebildete oder talentierte Kandidaten lassen sich deswegen nicht auf diese Beschäftigungsform ein

Das führt zu einer Adversen Selektion bestimmter Kandidaten

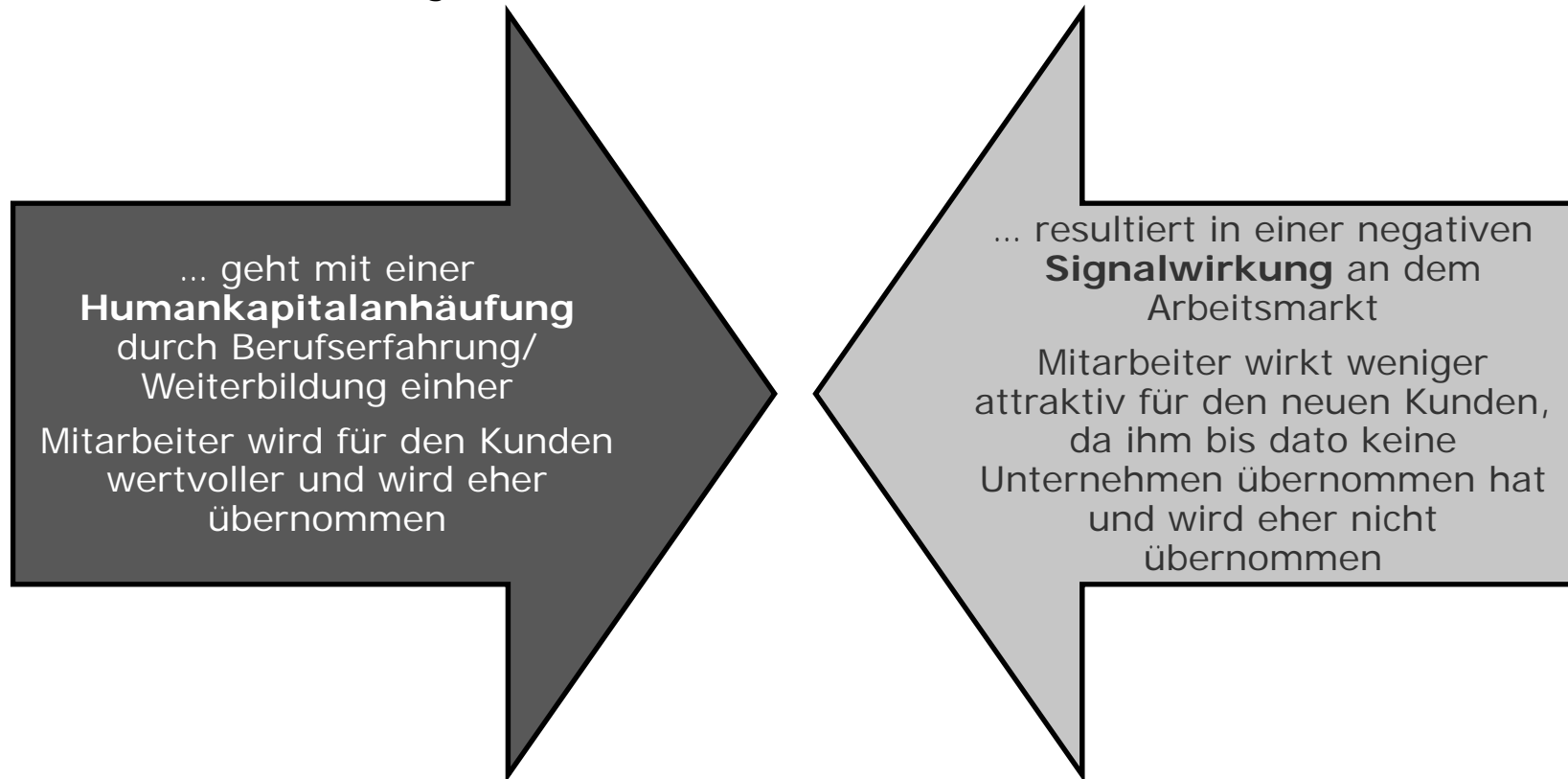
Damit sinken weiter die Übernahmequoten und es lassen sich noch weniger besonders gute Kandidaten auf diese Beschäftigungsform ein

## 4. Lösungsansätze

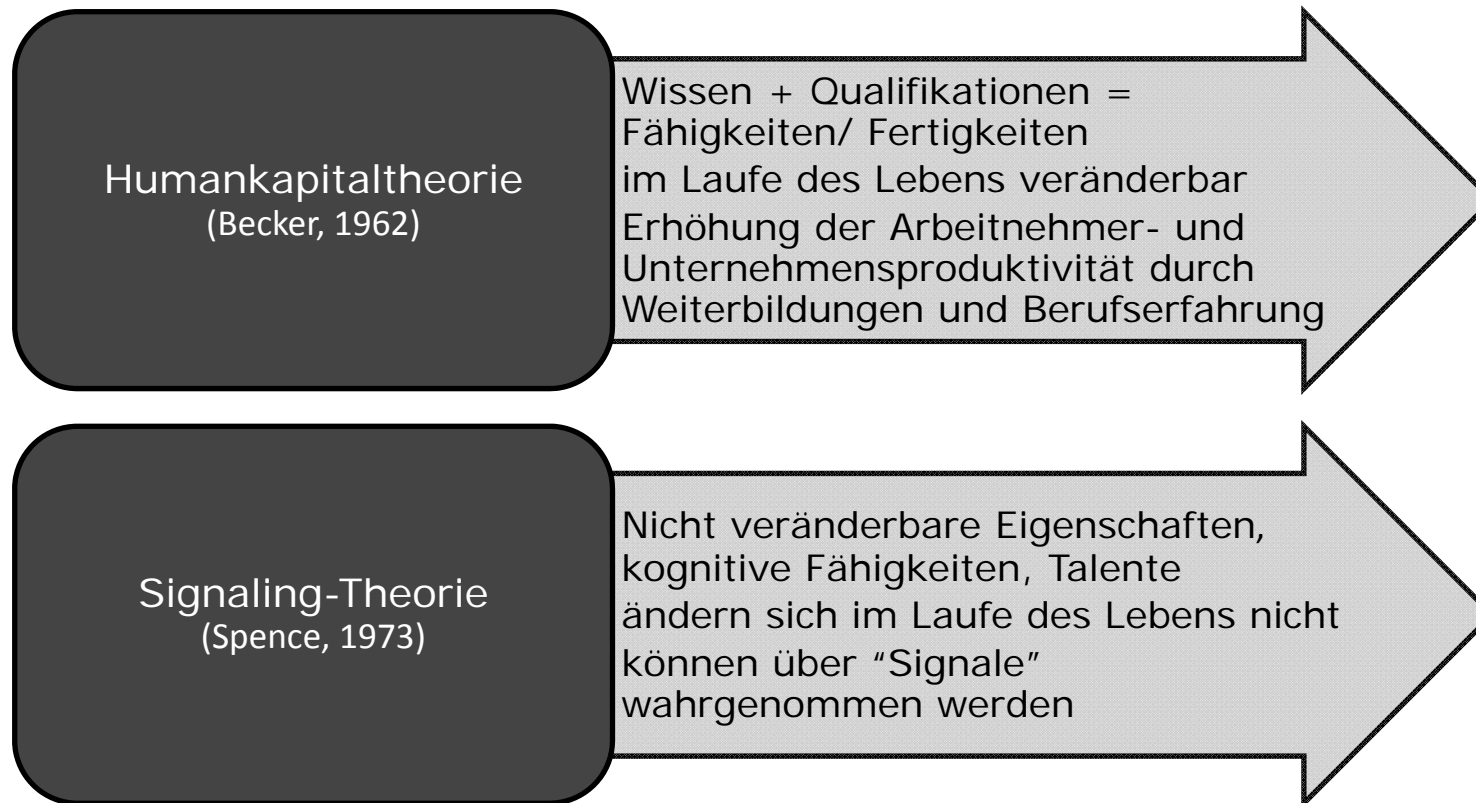


## 5. Theoretische Fundierung

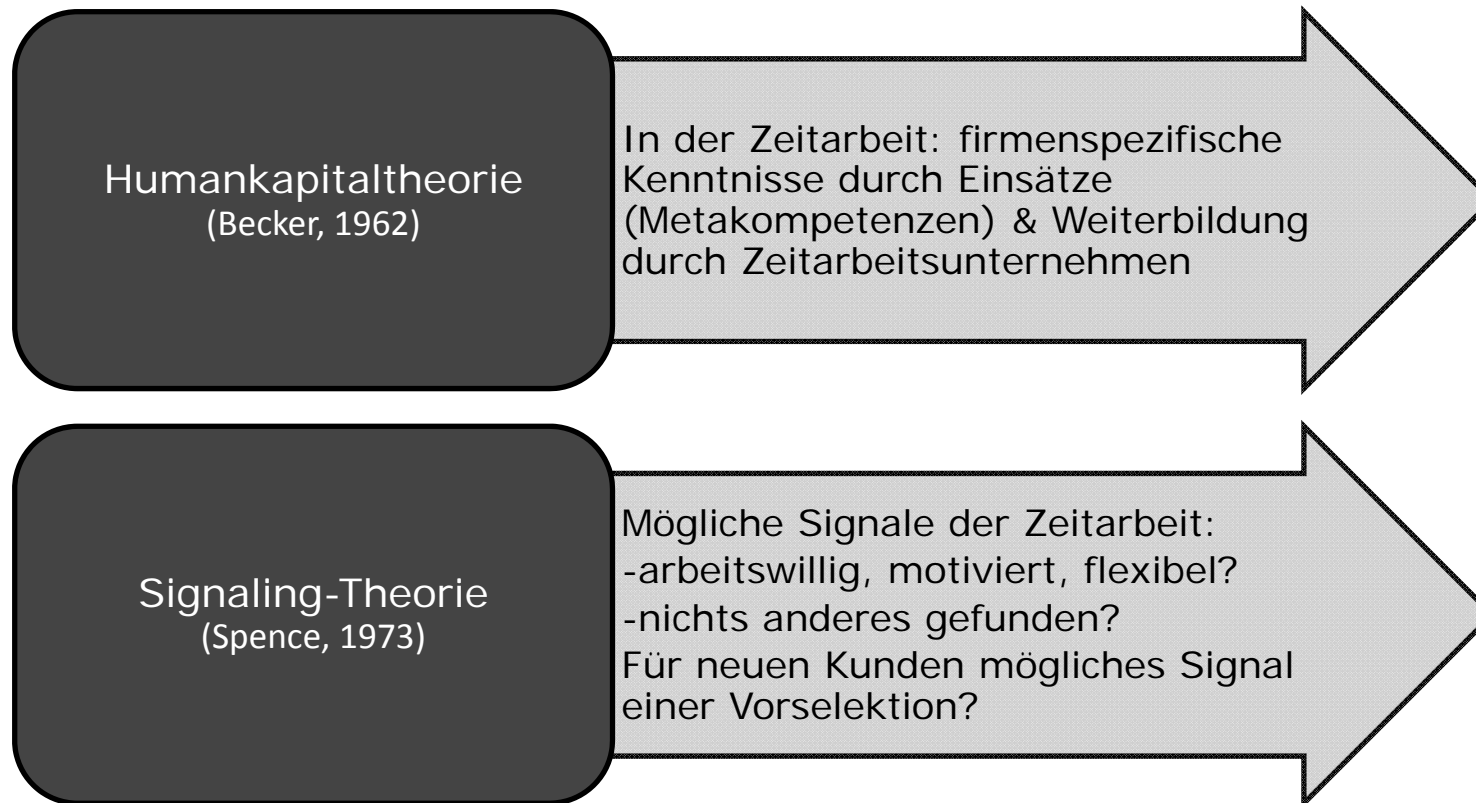
Ein Anstieg der Verweildauer in einem Zeitarbeitsunternehmen...



## 5. Theoretische Fundierung



## 5. Theoretische Fundierung



## 5. Hypothesen

- H1:** Die Übernahmewahrscheinlichkeit steigt mit der Verweildauer in der Zeitarbeitsbranche, da damit auch die Möglichkeit zur Humankapitalanhäufung wächst. Hierbei wird bei der Tätigkeit im Kundenunternehmen meist betriebsspezifisches Humankapital angehäuft und durch Weiterbildungsmaßnahmen durch die Zeitarbeitsfirma in allgemeines Humankapital investiert.
- H2:** Es kann zu einem „negativen“ Signal kommen, wenn der Zeitarbeitnehmer nach einem längeren Zeitraum und nach einer Fülle von unterschiedlichen Projekteinsätzen noch nicht von einem der Kunden des Zeitarbeitsunternehmens übernommen wurde. Der neue Kunde könnte dies als Zeichen eines negativen Vorscreenings deuten.
- H3:** Der negative Effekt der Verweildauer (negatives Vorscreening, Hypothese 2) überschattet ab einer bestimmten Verweildauer den positiven Effekt der Humankapitalanhäufung (Hypothese 1). Es ist ein umgekehrter U-förmiger Verlauf bezüglich der Übernahmewahrscheinlichkeit zu erwarten.
- H4:** Grad des Schulabschlusses & Bildungsabschluss hat einen positiven Einfluss auf die Übernahmewahrscheinlichkeit, da schon vor der Beschäftigung in der Zeitarbeit mehr Humankapital angehäuft wurde und das Grundsignal positiver ist

## 5. Bisherige relevante/verwandte Erkenntnisse

### **Layard & Psacharopoulos (1974)**

Tests von Signaling and Screening bei Studienabbrechern

Studienabschluss nicht relevant (Signal) sondern das bereits in den ersten Jahren an der Universität erlangte Wissen

Bestätigung der Humankapitaltheorie

### **Booth & Francesconi & Frank (2000)**

Ergebnisse unterstützen Theorie der Sprungbrettfunktion von Zeitarbeit

Anstrengung der Arbeiter wird von den Arbeitgebern als Hinweis genutzt, die Zeitarbeiter zu selektieren, welche fähiger, bzw. hart-arbeitender sind und diese dann fest anzustellen

### **Zijl (2004):**

*„For those jobless workers who, for whatever reason, cannot attract an offer of open-ended employment, this Dutch analysis supports the use of temporary work as a means to transition into regular work.“*

### **Autor & Houseman (2005):**

*„...the jobless should remain unemployed and continue searching for a permanent position rather than take a temporary job.“*

### **Addison & Surfield (2006)**

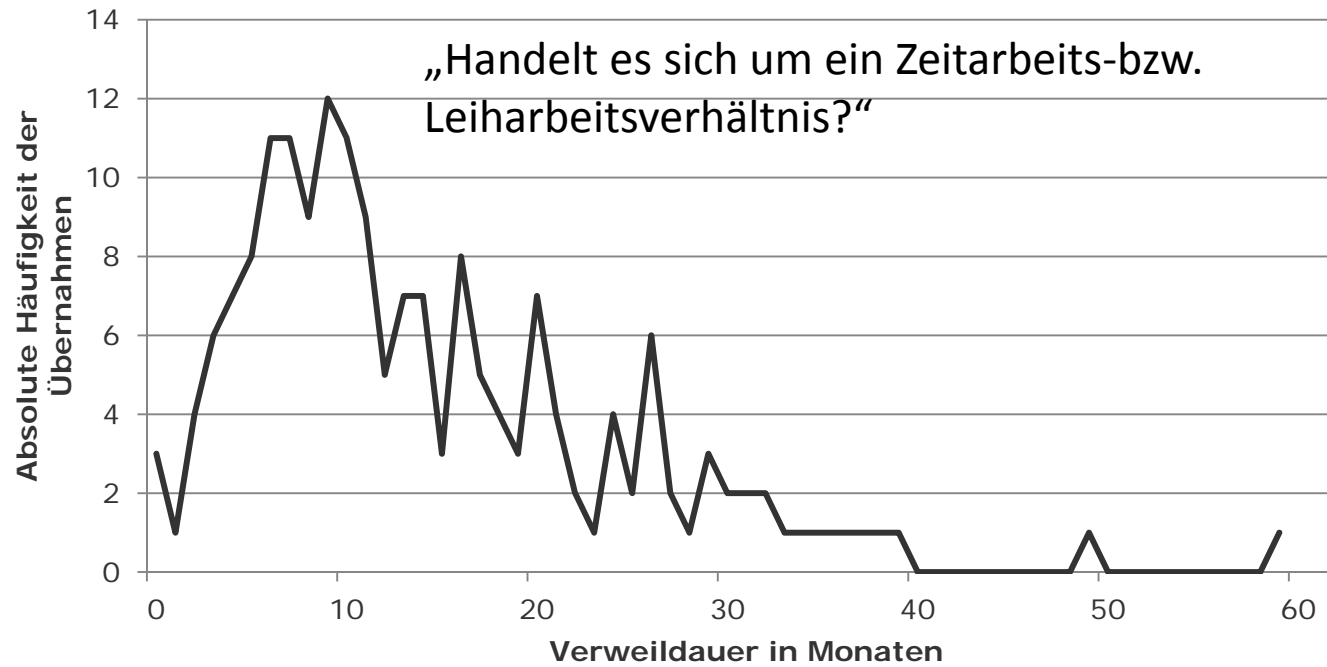
*„...atypical employment may not differ materially from open-end employment in generating employment stability.“*

### **Kvasnicka (2008)**

*„...neither a stepping-stone effect, nor an adverse effect on the future probabilities of regular employment...“*



## 6. Auswertung SOEP



## **7. Auswertung Unternehmensdaten**

Einschränkungen: Keine FMA, Kein PAV, kommerzielle Verleihbetrieb

Einer der größten deutschen Personaldienstleister

- Tätig in unterschiedlichen Branchen
- Über 24.000 Mitarbeiter mit Zuordnung zu ca. 50.000 Projekten
- Zu- und Abgänge an Mitarbeiter in den letzten 5 Jahren

## 7. Auswertung Unternehmensdaten

### Demografische Daten

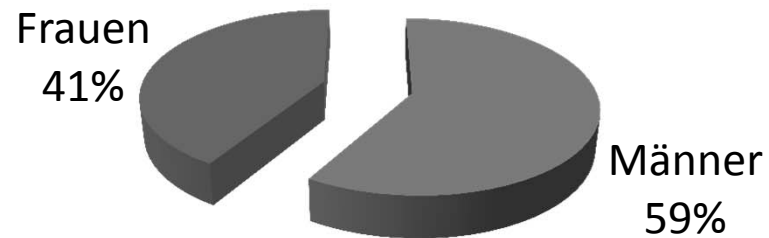
- Geschlecht
- Alter
- Familienstand
- Kinder

### Karrieredaten

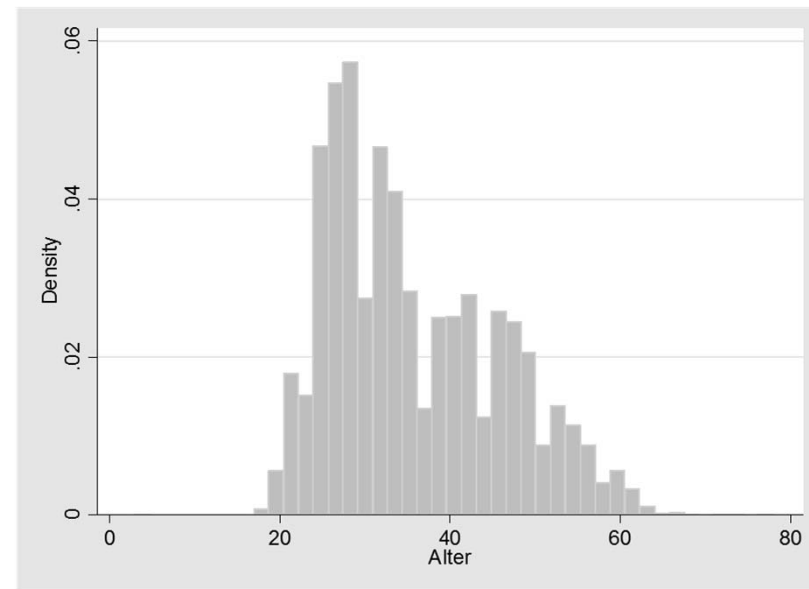
- Bildungsniveau / Abschlüsse (mit Fächern)/ Praktika
- Gesamtdauer des Verbleibs (mit Beginn & Endzeitpunkt) & Standzeiten
- Beendigungsinformationen ( Kündigung durch AG oder AN, Aufhebung, Befristung)
- Einsätze/Projekte bei einem Kunden mit Angabe über
  - Dauer & Art der Einsätze, Tätigkeit & Informationen Kundenunternehmen)
  - Branche & Größe Kunde
  - Vertragsart
  - Einschätzungen (Wie gut war der Mitarbeiter?)

## 7. Auswertung Unternehmensdaten – Deskriptive Statistik

**Mitarbeiter nach Geschlecht**

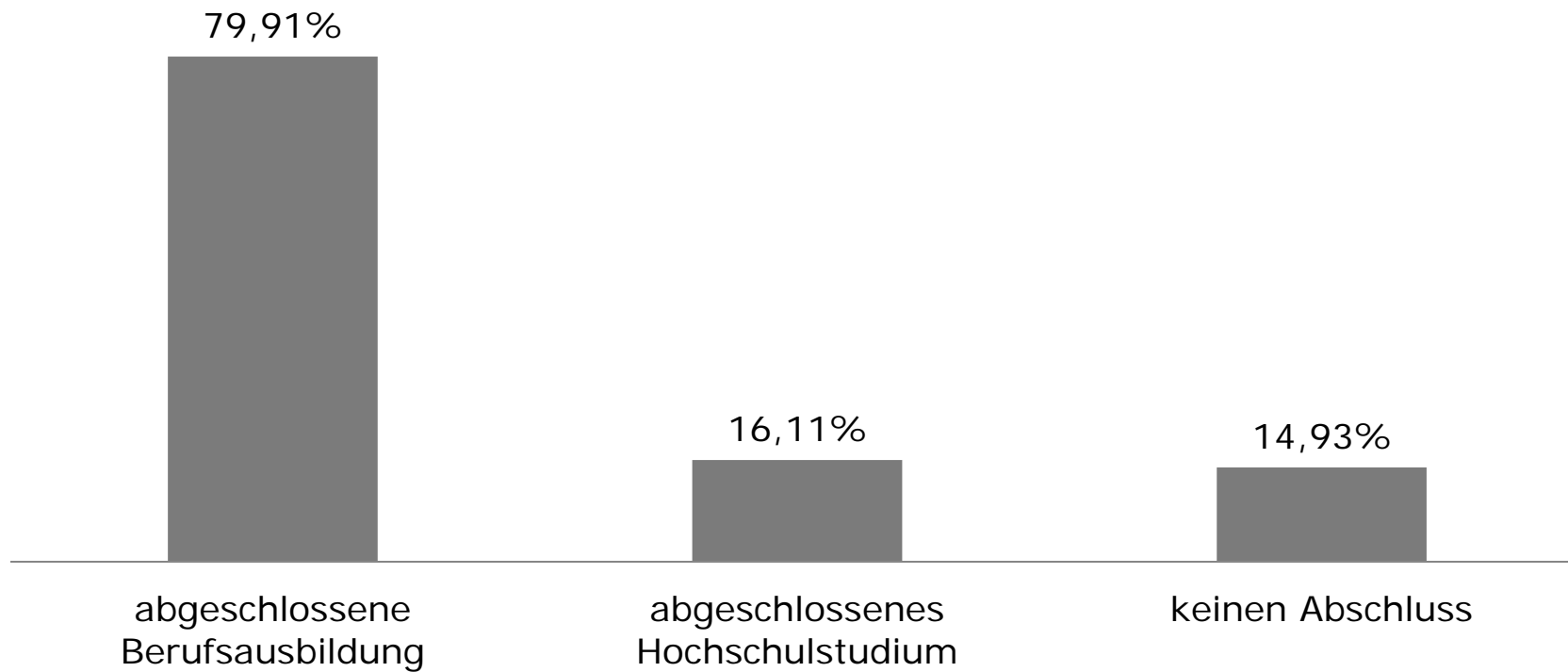


**Verteilung nach Alter**



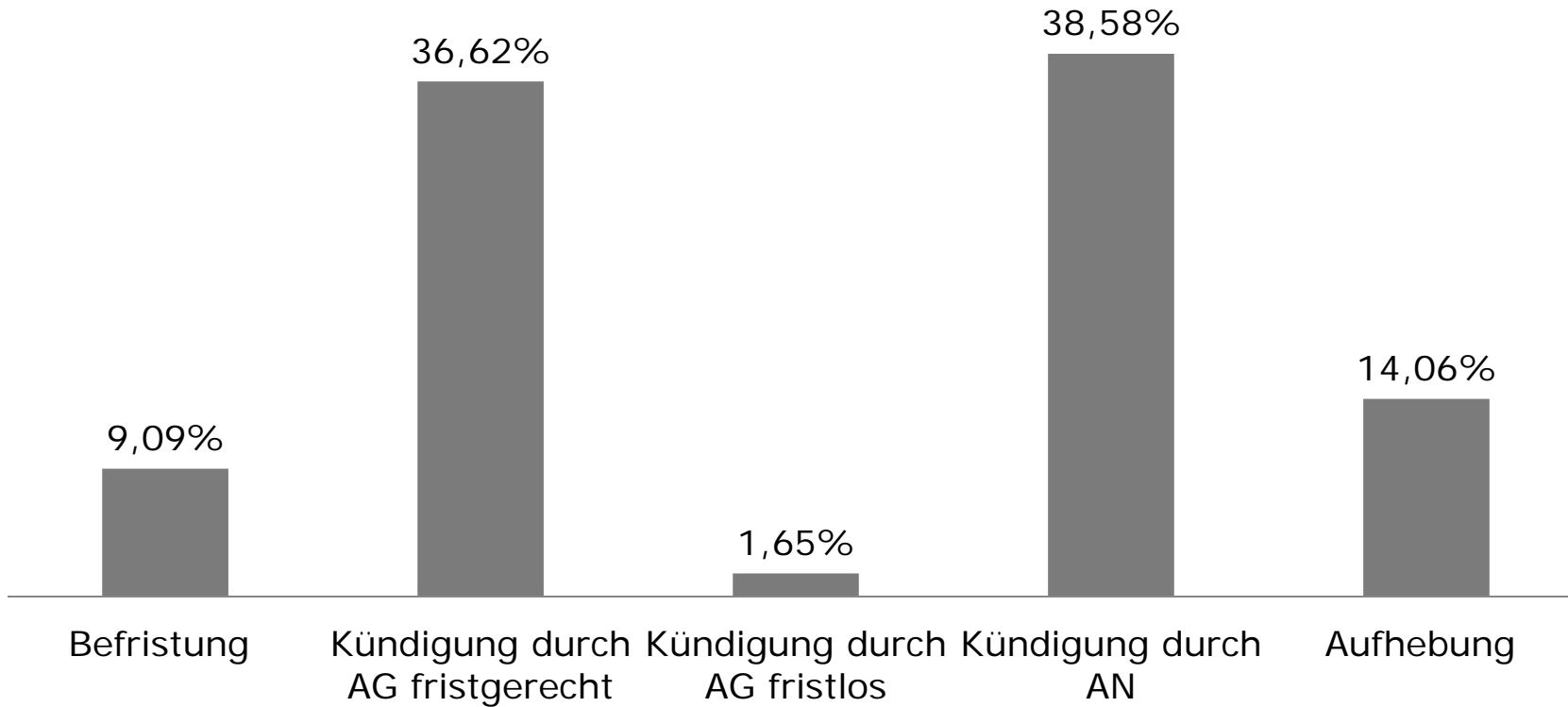
## 7. Auswertung Unternehmensdaten – Deskriptive Statistik

### Abschlüsse



## 7. Auswertung Unternehmensdaten – Deskriptive Statistik

### Austrittsgrund



## 7. Auswertung Unternehmensdaten - Induktive Statistik

Auswertungsmethode: logistische Regressionen

- Abhängige Variablen: Aufhebung/Kündigung durch AN als Indiz für eine Übernahme/Aufnahme einer Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit
- Unabhängige Variablen: Verweildauer im Unternehmen (im Fokus) + Hinzunahmen weitere Variablen wie: soziodemografische Faktoren (Alter, Geschlecht), Lebenslaufcharakteristika (Ausbildung) und organisatorische Faktoren (Projekte und Dauer beim Kunden)

## 7. Auswertung Unternehmensdaten - Induktive Statistik

variable	Aufhebung	variable	Kündigungdu~N
dauerintagen	.00241122***	dauerintagen	.00231816***
dauerintag~2	-1.287e-06***	dauerintag~2	-1.438e-06***
alter	-.01380077***	alter	-.01604818***
geschlecht~1	-.03038272	geschlecht~1	.51669971***
keineausbi~g	-.82493862***	keineausbi~g	-.73612396***
projektdau~t	.00004512	projektdau~t	.000033
projekt	.00312476	projekt	-.13045979***
_cons	-1.736806***	_cons	-.13976985

Legend: \* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

- Die Verweildauer in der Zeitarbeitsbranche deutet auch nach den logistischen Regressionen auf einen umgekehrte U förmigen Verlauf hin für



## 8. Literatur

Addison, J.T./ Surfield, C.J. (2006): *Does Atypical Work Help the Jobless? Evidence from a CAEAS/CPS Cohort Analysis*. IZA Discussion Paper No. 2325

Becker, G.S. (1962). *Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis*. The Journal of Political Economy, 70(5), Part 2. Investment in Human Beings, 9-49.

Bolder, A. (2007): *Kompetenzentwicklung in Zeitarbeit. Die Aktivitäten von Zeitarbeit- und Entleihunternehmen*. In: Münchhausen, Gesa (hsg.): *Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit, Potentiale und Grenzen*. Bonn: 97-106

Booth, A.L./ Francesconi, M./ Frank, J. (2002): *Temporary Jobs: Stepping Stone or Dead Ends?* Economic Journal, Vol. 112, pp. F189-F213

Brose, H./ Schulze-Böning, M./ Meyer, W. (1990): *Arbeit auf Zeit. Karriere eines ‚neuen‘ Beschäftigungsverhältnisses*. Opladen: Leske + Budrich

Burda, M./ Kvasnicka, M. (2005): *Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven*, in: *Economic Risk*, SFB 649, Humboldt-Universität zu Berlin, Discussion Paper 2005-048

Doré, J. (1997): *Bedeutung von Humankapital in der Arbeitswelt – neue Herausforderungen*. In: Clar, G./Doré, J./ Mohr, H. (Hsg.): *Humankapital und Wissen: Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung*. Berlin, Heidelberg: Springer.

## 8. Literatur

Franz, W. (2006): *Arbeitsmarktökonomie*. 5. Auflage. Berlin, Heidelberg, New York: Springer Verlag

Galais, N. (2003). *Anpassung bei Zeitarbeitnehmern – Eine Längsschnittstudie zu individuellen Determinanten der Übernahme und des Wohlbefindens*. Nürnberg, Mielentz Verlag.

Galais, N./ Moser, K./Münchhausen, G. (2007). *Arbeiten, Lernen und Weiterbildung in der Zeitarbeit - Eine Befragung von Zeitarbeiter/innen in Deutschland*. In G. Münchhausen (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit - Potenziale und Grenzen*. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn. Bielefeld, Bertelsmann.

Kvasnicka, M. (2005). *Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?* SFB 649 Diskussionspapier 2005-031. Berlin.

Layard, R./ Psacharopoulos, G. (1974): *The Screening Hypothesis and the Returns to Education*. *Journal of Political Economy*, vol. 82, No. 5

Lehmer, F./Ziegler, K. (2010). *Brückenfunktion der Leiharbeit. Zumindest ein schmaler Steg*. IAB-Kurzbericht, Nr. 13.

Pohl, E. (2007/2008): *Zeitarbeit*. In: *Beruf Bildung Zukunft*, Hsg. Bundesagentur für Arbeit, H.3. [http://www.kt-zeitarbeit.de/pdf/BBZ\\_Zeitarbeit\\_08\\_2007.pdf](http://www.kt-zeitarbeit.de/pdf/BBZ_Zeitarbeit_08_2007.pdf)

Spence, M. (1973). *Job Market Signaling*. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.

## 8. Literatur

Sozioökonomisches Panel (SOEP) (2003): Leben in Deutschland, Befragung 2003 zur sozialen Lage der Haushalte – Personenbefragung

In: <http://www.diw.de/deutsch/soep/29004.html> vom 23.01.2011

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2009): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“. Projektnr. 1045

In: <http://doku.iab.de/externe/2010/k100113303.pdf>

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2010): Flexible Produktionskapazitäten innovativ managen (FlexPro)

In: [http://www.ig-zeitarbeit.de/system/files/studie\\_zeitarbeit\\_uni\\_erlangen\\_nuernberg.pdf](http://www.ig-zeitarbeit.de/system/files/studie_zeitarbeit_uni_erlangen_nuernberg.pdf) vom 02.03.2011

## **Kontaktpersonen**

Lehrstuhl

für Unternehmenssteuerung und Personalmanagement  
RWTH Aachen  
Templergraben 64  
52056 Aachen

Axel Minten (M.A.)

wissenschaftlicher Mitarbeiter

Tel: 0241-8093358

E-Mail: [Axel.Minten@chr.rwth-aachen.de](mailto:Axel.Minten@chr.rwth-aachen.de)

Dipl.- Kff. Nevena Toporova

wissenschaftliche Mitarbeiterin

Tel: 0241- 0241-8093353

E-Mail: [Nevena.Toporova@chr.rwth-aachen.de](mailto:Nevena.Toporova@chr.rwth-aachen.de)