

Schäfer, Holger; Schleiermacher, Thomas; Stettes, Oliver

Research Report

IW-Zeitarbeiterbefragung 2019

IW-Report, No. 57/2020

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Schäfer, Holger; Schleiermacher, Thomas; Stettes, Oliver (2020) : IW-Zeitarbeiterbefragung 2019, IW-Report, No. 57/2020, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/226223>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Wirtschaftliche Untersuchungen,
Berichte und Sachverhalte



IW-Report 57/2020

IW-Zeitarbeiterbefragung 2019

Holger Schäfer / Thomas Schleiermacher / Oliver Stettes

Köln, 16.11.2020

Inhaltsverzeichnis

JEL-Klassifikation:	2
Zusammenfassung	2
1 Einleitende Bemerkungen	3
2 Entwicklungen in der Zeitarbeit am Vorabend und während der Corona-Pandemie	3
3 Informationen zur Befragung und Stichprobe	7
3.1 Methodik der Befragung	7
3.2 Merkmale der IW-Zeitarbeiterbefragungsstichprobe	8
4 Was wollen Zeitarbeitskräfte?	10
4.1 Motive für die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses in der Zeitarbeit	11
4.2 Erwartungshaltung an aktuelles Zeitarbeitsunternehmen	12
5 Blick auf aktuelle Einsätze	22
5.1 Einsatzdauer	22
5.2 Zuschläge	24
5.3 Abmeldungen	25
5.4 Übernahmeangebote durch den aktuellen Einsatzbetrieb	26
6 Die Entwicklung der Arbeitszufriedenheit im Jahr 2018	29
7 Schlussbemerkungen	30
Literaturverzeichnis	32
Tabellenverzeichnis	32
Abbildungsverzeichnis	33

Die Durchführung der Befragung wurde durch den Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) und den Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) finanziell unterstützt.

JEL-Klassifikation:

J21 – Labor Force and Employment, Size, and Structure

J22 – Time Allocation and Labor Supply

J28 – Safety • Job Satisfaction • Related Public Policy

Zusammenfassung

Die offiziellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit geben zum jetzigen Zeitpunkt Hoffnung, dass die Corona-Pandemie in der Zeitarbeit nicht so tiefe Spuren hinterlassen könnte wie man angesichts des Einbruchs und der Einschränkungen in manchen Teilen der Wirtschaft hätte befürchten können. Sie kann dann auch wieder ihre wichtige beschäftigungspolitische Funktion einnehmen, die die IW-Zeitarbeiterbefragung 2019 einmal mehr deutlich macht.

Für sechs von zehn Beschäftigten in der Zeitarbeit war die Beendigung oder Vermeidung von Arbeitslosigkeit das Motiv, ein Arbeitsverhältnis bei ihrem aktuellen Zeitarbeitsunternehmen aufzunehmen. Mehr als vier von zehn Zeitarbeitskräften suchen dauerhaft eine Perspektive in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche. Eine längerfristige Perspektive eröffnet dann Entwicklungs- und Einkommensperspektiven. Zum Beispiel erhalten gut zwei Drittel der befragten Zeitarbeitskräfte im laufenden Einsatz Equal Pay (15%) beziehungsweise (Branchen-) Zuschläge (53%).

Gute Einkommens- und Entwicklungsperspektiven setzen voraus, dass sich die Zeitarbeitskräfte über einen längeren Zeitraum in den Kundenbetrieben bewähren können. Rund ein Drittel der Beschäftigten erlebt es aber, von einem Einsatz abgemeldet zu werden, obwohl man selbst den Einsatz gerne fortgesetzt hätte. In vielen Fällen (rund vier von zehn) wurde ihnen das Erreichen der Höchstüberlassungsdauer als Grund genannt. Eine Folge ist, dass die Betroffenen ein vertraut gewordenes Umfeld mit gewachsenen sozialen Beziehungen verlassen müssen. Es verwundert daher wenig, dass eine ungewollte Abmeldung den stärksten negativen Effekt auf die Entwicklung der Arbeitszufriedenheit im Jahr 2018 hatte.

Die Höchstüberlassungsdauer schränkt die längerfristigen Perspektiven der Zeitarbeitskräfte eher ein, statt sie zu fördern, weil sie häufig mit ungewollten Einsatzabmeldungen einhergeht. Dies gilt allemal in Zeiten von Corona. Eine ungewollte Abmeldung in einem Einsatz erhöht das Risiko, in die Arbeitslosigkeit abzurutschen, wenn angesichts der Folgen der Pandemie für die Auftragslage vieler Kundenunternehmen keine alternativen Einsätze erschlossen werden können. Umso bedauerlicher ist es, wenn die Abmeldung aufgrund des Erreichens der Höchstüberlassungsdauer erfolgt, obwohl der Kunde die Zusammenarbeit fortsetzen würde. Vor diesem Hintergrund sollte die Politik in Erwägung ziehen, zumindest für die Dauer der Corona-Pandemie und für die ersten Monate einer Erholungsphase die Höchstüberlassungsdauer temporär auszusetzen.

1 Einleitende Bemerkungen

Die Zeitarbeit hat im Jahr 2017 eine erhebliche Veränderung in den gesetzlichen Rahmenregelungen erfahren. In der Öffentlichkeit sind das Equal-Pay-Gebot ab dem zehnten Einsatzmonat und eine gesetzliche Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten die bekanntesten Regelungen. Die Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes war politisch heftig umstritten. Ein Ziel des Gesetzgebers war es, die Stellung der Zeitarbeitskräfte zu stärken. Die offene Frage war allerdings, wie erleben Beschäftigte in der Zeitarbeit ihr Arbeitsumfeld und welche Motive spielen für sie eine Rolle, wenn sie sich für die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses als Zeitarbeitskraft entscheiden.

Um dieser Frage unabhängig von der Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes einmal grundsätzlich nachzugehen, wurde daher zwischen September 2018 und März 2019 eine groß angelegte Befragung unter mehreren tausend Zeitarbeitskräften durchgeführt. Abschnitt 3 gibt einen Überblick über die Merkmale der Stichprobe und die Methodik der Befragung. Abschnitt 4 analysiert die Motive der Zeitarbeitskräfte, die sie zu einer Anstellung bei einem Zeitarbeitsunternehmen bewegt hatten, und gibt einen Einblick in die Erwartungshaltung, die die Beschäftigten gegenüber ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern haben. Abschnitt 5 beschreibt die Merkmale der laufenden Einsätze und Abschnitt 6 dokumentiert, wie sich die Arbeitszufriedenheit der Zeitarbeitskräfte im Laufe des Jahres 2018 entwickelt hat. Da die Befragung am Vorabend der Corona-Pandemie durchgeführt wurde, wird einleitend in Abschnitt 2 ein kurzer Überblick über die Entwicklung in der Zeitarbeit aus beschäftigungspolitischer Perspektive gegeben, der zeitlich bis in den Herbst dieses Jahres reicht. Abschnitt 7 fasst zusammen.

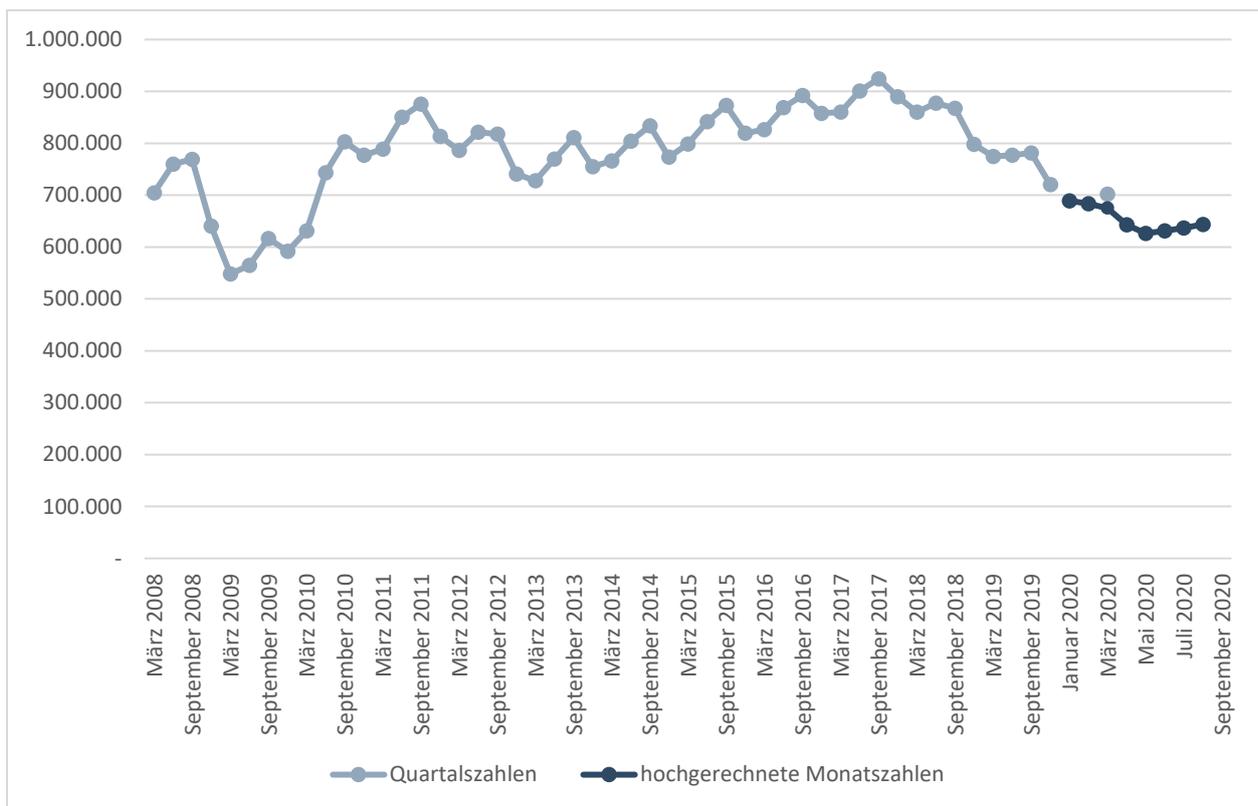
2 Entwicklungen in der Zeitarbeit am Vorabend und während der Corona-Pandemie

Die Bundesagentur für Arbeit weist für den 31. März 2020 im Wirtschaftszweig 78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften 702.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen aus. Darunter befinden sich überlassene Zeitarbeitskräfte, aber auch angestellte Filialleiter, Verwaltungsangestellte und Disponenten. Die Gesamtzahl der erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Wirtschaftszweig 78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften entspricht einem Anteil von 2,1 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Die auf Basis der Wirtschaftszweizugehörigkeit ausgewiesene Anzahl der Beschäftigten ist etwas kleiner als die Anzahl der in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ausgewiesenen Zeitarbeitskräfte (die aktuellsten Vergleichszahlen beziehen sich auf den Dezember 2019: 720.626 vs. 771.613 in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (BA,2020a)).

Die Abbildung 2-1 signalisiert, dass die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche sich bereits vor Corona seit dem Peak im September 2017 in einem strukturellen Rückgang befunden hat. Dies gilt auch für den Zeitraum der Feldphase der IW-Zeitarbeiterbefragung von September 2018 bis einschließlich März 2019. Hier lag das

Minus bei 11 Prozent (rd. 97.000). Bis zum März 2020 ging die Beschäftigung um weitere rund 70.000 Beschäftigte zurück (Quartalszahlen). Im Zuge des ersten Lockdowns scheint sich der strukturelle Rückgang – gemessen auf Basis vorläufiger hochgerechneter Monatswerte - zunächst leicht verschärft fortgesetzt zu haben (minus 30.000 Beschäftigte allein vom März auf den April und weitere 16.000 im Mai 2020). Der Verlust ab April konnte aber bis zum August wieder aufgeholt werden.

Abbildung 2-1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Zeitarbeit¹

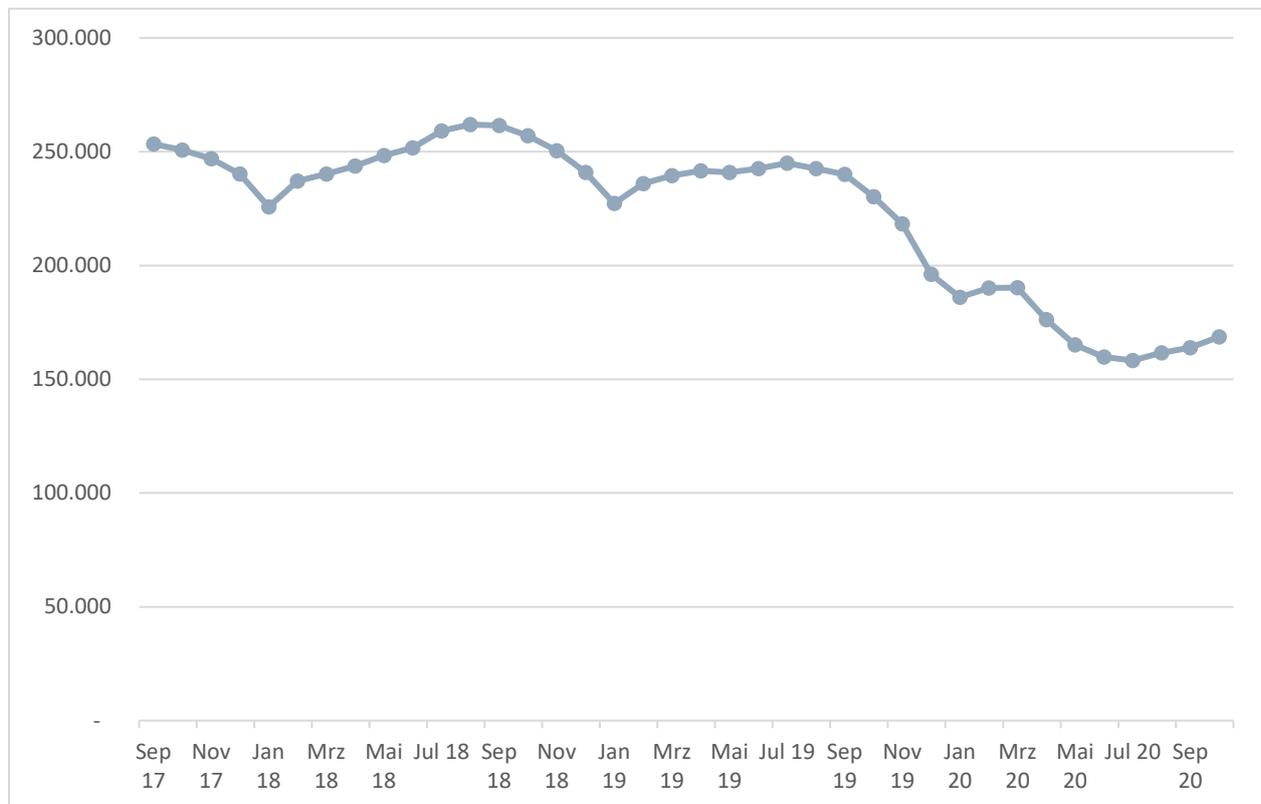


1) WZ-Klassifikation 2008: 78

Quelle: BA, 2020b und BA, 2020c

Der Verlauf der Beschäftigungsentwicklung korrespondiert mit der Entwicklung der gemeldeten offenen Stellen in dem Wirtschaftszweig 78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (s. Abbildung 2-2). Letztere gingen von ihrem Peak mit gut 261.000 im September 2018 auf gut 190.000 Stellen im März 2020 zurück. Der anschließende Rückgang um weitere 32.000 offene Stellen bis Juli bewegte sich auf einem Niveau wie die Entwicklung in der Wirtschaft insgesamt (minus 17 Prozent). Seither wurden knapp zwei Drittel des Rückgangs bis Oktober wieder aufgeholt. Das ist etwas schneller als in der Wirtschaft insgesamt (+6,5 vs. +5,1 Prozent).

Abbildung 2-2: Anzahl der gemeldeten offenen sozialversicherungspflichtigen Stellen in der Zeitarbeit



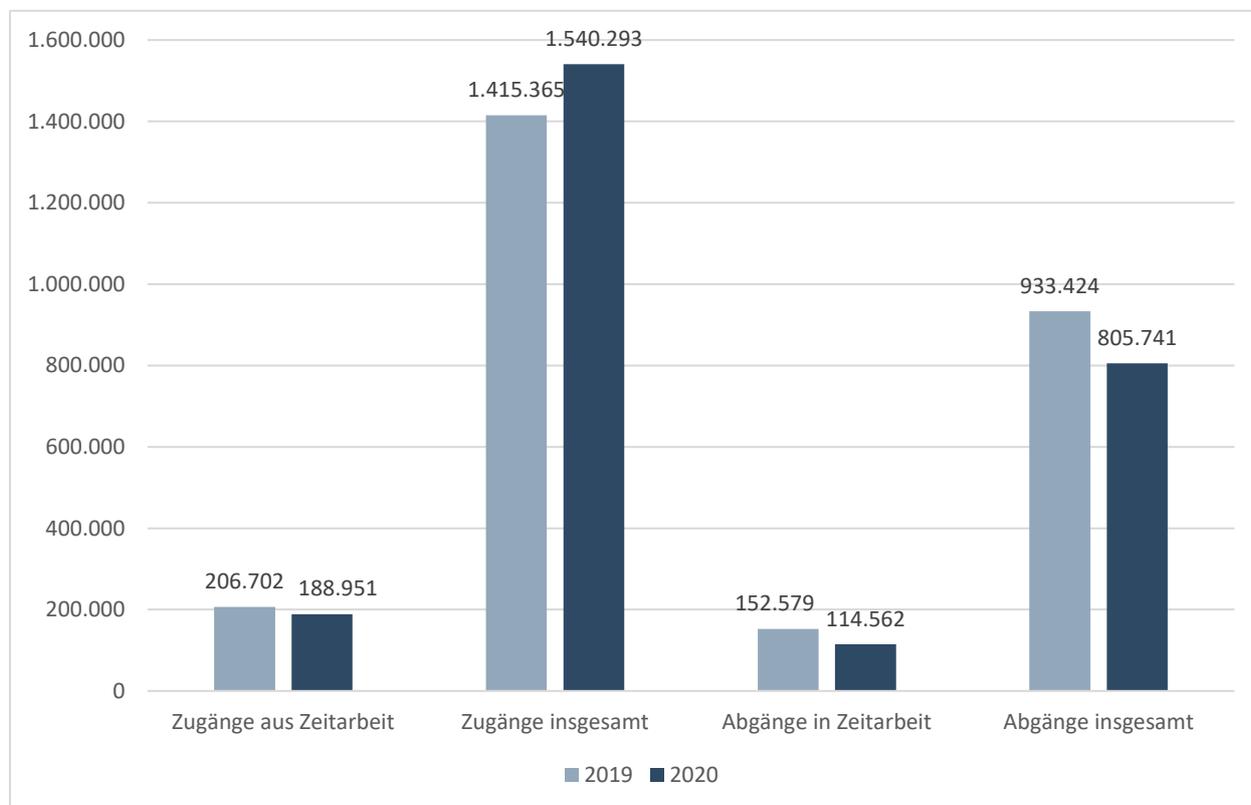
Quelle: BA, diverse Jg.-a

Die kumulierten Zugänge in Arbeitslosigkeit (Monatswerte im jeweiligen laufenden Berichtsmonat) signalisieren, dass die Zeitarbeitsbranche sich im Vergleich zum Arbeitsmarkt insgesamt während der Corona-Pandemie als relativ robust erwiesen hat. Zwischen März und Oktober 2020 wurden 188.951 vormals sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in der Zeitarbeit arbeitslos (s. Abbildung 2-3). Dies sind sogar knapp 18.000 Personen weniger als im Vergleichszeitraum März bis Oktober 2019 (206.702). Auf dem Arbeitsmarkt insgesamt sind hingegen knapp 125.000 „corona-bedingte“ Mehrzugänge zu verzeichnen (03/2019-03/2019: 1.415.365; 03/2020-10/2020: 1.540.293).

Ein leicht modifiziertes Bild ergibt sich bei einer Betrachtung der kumulierten Abgänge aus Arbeitslosigkeit in den Ersten Arbeitsmarkt. Die Daten liegen hier nur mit einer zweimonatigen Wartezeit vor. Zwischen März und August 2020 fanden gut 115.000 Arbeitslose über eine Beschäftigung in der Zeitarbeitsbranche den Weg zurück in Arbeit. Dies sind etwas 38.000 Personen weniger als im Vergleichszeitraum März bis August 2019. Auf dem Arbeitsmarkt insgesamt ist „corona-bedingt“ der Abgang aus Arbeitslosigkeit um knapp 128.000 Personen zurückgegangen.

Abbildung 2-3: Kumulierte Zugänge¹ in und kumulierte Abgänge² aus Arbeitslosigkeit

Anzahl



Monatswerte

1) Kumulierte Zugänge: März bis Oktober. 2) Kumulierte Abgänge: März bis August

Quellen: BA, diverse Jg.-b, Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

Die bisherigen Zahlen geben Anlass zur Hoffnung, dass die Zeitarbeit auch in der Corona-Pandemie wieder ihre beschäftigungspolitische Stabilisierungsfunktion ausüben könnte. Dies gilt insbesondere für die Phase der wirtschaftlichen Erholung von den Folgen der Corona-Krise. Als wichtiges Instrument der externen numerischen Flexibilisierung ermöglicht Zeitarbeit es den Unternehmen – neben dem Rückfahren von Kurzarbeit und den Aufbau von Überstunden bzw. dem Hochfahren von Arbeitszeitkonten als Instrumente der internen numerischen Flexibilisierung –, in einem unsicheren wirtschaftlichen Umfeld bei einer sich verbessernden Auftragslage die Produktion oder Dienstleistungsbereitstellung wieder auszuweiten. Zugleich eröffnet sie Unternehmen den Zugang zu neuem Know-how, wenn für eine Ausweitung der geschäftlichen Aktivitäten neue Kompetenzen und neues Wissen erforderlich sind, die die Kundenunternehmen derzeit noch nicht in der Lage oder willens sind, über Neueinstellungen zu gewinnen.

Der Zugang der Zeitarbeit zur Kurzarbeit dürfte bei dem relativ robusten Erscheinungsbild der Arbeitnehmerüberlassungsbranche während der Corona-Pandemie eine Rolle gespielt haben.

3 Informationen zur Befragung und Stichprobe

Die Stichprobe besteht aus älteren, besser qualifizierten Beschäftigten mit einer tendenziell längeren Betriebszugehörigkeitsdauer als der Durchschnitt der Zeitarbeiter in der BA-Statistik.

3.1 Methodik der Befragung

Die Beschäftigtenumfrage wurde über den Bundesverband der Personaldienstleister (BAP) und den Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) organisiert. An der Befragung nahmen zwischen September 2018 und März 2019 insgesamt knapp 8.300 Beschäftigte teil. Aufgrund von Antwortausfällen bei einzelnen Frageaspekten und dem Einsatz von Filterfragen weicht die Anzahl der berücksichtigten Fragebögen im Folgenden von der genannten Gesamtzahl ab.

Um die Teilnahmebereitschaft der befragten Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer nicht über Gebühr zu beanspruchen und damit einen möglichst hohen Rücklauf zu erzielen, wurde der zeitliche Umfang der Befragung auf rund 10 Minuten Befragungszeit taxiert. Dazu wurde ein kurzer Fragebogen mit 18 einfach zu beantwortenden Fragebogen entwickelt.

Der Fragebogen wurde dabei in einen allgemeinen Teil und einen zeitarbeitsspezifischen Teil gegliedert. Der allgemeine Teil enthält die in Personenbefragungen üblichen Fragen zu personen-, haushalts- und berufsbezogenen Informationen inkl. einer ggf. vorhandenen vormaligen Beschäftigung in der Zeitarbeitsbranche. Dabei wurde jedoch bewusst auf die Erhebung von Informationen wie Namen oder Wohnort verzichtet, die die Beschäftigten nach Maßgabe der DSGVO „potenziell identifizierbar“ gemacht hätten. Bereits die Datenerhebung zeichnete sich damit durch ein hohes Anonymisierungsniveau aus.

Der zeitarbeitsspezifische Teil deckte u.a. folgende Aspekte:

- Motive für die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses in der Zeitarbeit
- Beschäftigungs- und Einsatzdauer,
- Anzahl der Einsätze für das aktuelle Zeitarbeitsunternehmen,
- Anforderungsniveau des aktuellen Zeitarbeitseinsatzes,
- Zufriedenheit mit beruflichen Perspektiven

Um möglichst viele Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer für eine Teilnahme an der Befragung zu motivieren, wurden zwei unterschiedliche Teilnahmemöglichkeiten bereitgestellt:

1. Zum einen konnten die Beschäftigten (z.B. mit ihrem Smartphone) einen QR-Code auf dem Einladungsschreiben einscannen, das den Beschäftigten vom jeweiligen Zeitarbeitsunternehmen zusammen mit einem Papier-Fragebogen zugestellt wurde. und wurden dadurch unmittelbar auf die entsprechende Domain der Online-Befragung (www.studie-zeitarbeit.de) weitergeleitet.
2. Zum anderen konnten die Beschäftigten den ausgefüllten Papier-Fragebogen in einem Umschlag per Post kostenfrei zurücksenden.

3.2 Merkmale der IW-Zeitarbeiterbefragungsstichprobe

Ein Drittel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der IW-Beschäftigtenbefragung sind 55 Jahre und älter (s. Tabelle 3-1). Dieser Anteil liegt weit über dem vergleichbaren Beschäftigtenanteil in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle 3-1: Altersstruktur der befragten Zeitarbeitskräfte

Anteil der Befragten in Prozent (n = 8.288), 2018/2019

	Stichprobe	AÜ-Statistik ¹⁾	Abweichung in %-Punkten
Bis unter 25 Jahre	8,1	18,3	-10,0
25 bis unter 35 J.	23,7	30,4	-6,6
35 bis unter 45 J.	17,6	19,9	-2,2
45 bis unter 55 J.	18,9	18,1	0,8
55 Jahre und älter	31,6	13,2	18,0

Rundungsdifferenzen. 1) Stand: Juni 2018

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Bundesagentur für Arbeit; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

Gut jede(r) sechste Befragte weist entweder einen Hochschulabschluss oder einen höheren beruflichen Fortbildungsabschluss (z. B. Meister- oder Technikerabschluss) auf (s. Tabelle 3-2). Der Anteil ist fast doppelt so hoch wie laut Arbeitnehmerüberlassungsstatistik. Dagegen ist der Anteil der Personen ohne beruflichen Abschluss in der Stichprobe deutlich kleiner als in der Beschäftigtenstatistik.

Tabelle 3-2: Qualifikationsstruktur der befragten Zeitarbeitskräfte

Anteil der Befragten in Prozent (n = 6.206), 2018/2019

	Stich- probe	AÜ-Statistik ¹⁾	Abweichung in %- Punkten
Keinen Abschluss	17,9	30,0	-11,9
Abgeschlossene Berufsausbildung	65,5	60,4	5,2
Akademischer Abschluss, abgeschlossene berufliche Fortbildung (Techniker/Meister)	16,6	9,6	6,7

1) Stand: Juni 2018 (ohne Personen ohne Angabe)

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Bundesagentur für Arbeit; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

Der unmittelbare Vergleich der Beschäftigungsdauer bei dem aktuellen Zeitarbeitsunternehmen zwischen Zeitarbeiterbefragung und Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ist aufgrund unterschiedlicher Schwellenwerte für die Kategorien nicht möglich. Tendenziell ist der Anteil der Beschäftigten mit einer relativ kurzen Betriebszugehörigkeitsdauer (bis zu / unter 3 Monate) in der IW-Zeitarbeiterbefragung aber kleiner als in der amtlichen Statistik (s. Tabelle 3-3). Mehr als ein Drittel der Befragten ist länger als anderthalb Jahre bei dem aktuellen Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt.

Tabelle 3-3: Betriebszugehörigkeitsdauer beim aktuellen Zeitarbeitgeber

Anteil der Befragten in Prozent (n = 6.634), 2018/2918

Stichprobe		AÜ-Statistik ¹⁾	
Bis zu 3 Monate	15,3	24,9	Bis unter 3 Monate
4 bis zu 9 Monate	24,3	15,5	3 bis unter 6 Monate
10 bis zu 18 Monate	22,4	16,7	6 bis unter 12 Monate
19 bis zu 36 Monate	13,5	42,9	12 Monate und länger
Länger als 36 Monate	24,5		

1) Stand: Juni 2018 (andere Schwellenabgrenzung, bis unter 3 Monaten etc.)

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019, Bundesagentur für Arbeit, Institut der deutschen Wirtschaft, IW Consult

Drei von zehn der befragten Zeitarbeitskräfte waren auch vor Eintritt bei ihrem aktuellen Arbeitgeber bereits in einem Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt (s. Tabelle 3-4). Offen ist, ob die Befragten unmittelbar zwischen den Zeitarbeitsunternehmen gewechselt sind oder eine Phase der Arbeitslosigkeit dazwischen lag. Wenig überraschend ist bei drei Viertel der Personen, die auch zuvor bereits in der Zeitarbeit beschäftigt waren, die Betriebszugehörigkeitsdauer zum ehemaligen Arbeitgeber länger als beim aktuellen Zeitarbeitsunternehmen (s. Tabelle 3-5 und Tabelle 3-6).

Tabelle 3-4: Vorherige Beschäftigung bei einem Zeitarbeitsunternehmen

Anteil der Befragten in Prozent (n = 5.857)

Ja	Nein
30,3	69,7

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Institut der deutschen Wirtschaft, IW Consult

Tabelle 3-5: Betriebszugehörigkeitsdauer beim vorherigen Zeitarbeitgeber

Anteil der Befragten in Prozent (n = 1.423), 2018/2019

Bis zu 3 Monate	23,0
4 bis zu 9 Monate	29,2
10 bis zu 18 Monate	29,3
19 bis zu 36 Monate	18,5
Länger als 36 Monate	0,0

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

Tabelle 3-6: Vergleich der Betriebszugehörigkeitsdauern

Anteil der Befragten in Prozent, bei denen die Betriebszugehörigkeitsdauer beim aktuellen Arbeitgeber gleich lang oder länger ist als die Betriebszugehörigkeitsdauer beim vorherigen Arbeitgeber (n = 1.363), 2018/2019

ja	nein
76,1	23,9

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

4 Was wollen Zeitarbeitskräfte?

Gerade für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist die Zeitarbeit die Brücke zurück in den Arbeitsmarkt bzw. die Möglichkeit, drohender Arbeitslosigkeit zu entgehen.

Zeitarbeitskräfte erwarten vor allem Respekt und eine gute Bezahlung.

Rund vier von zehn Zeitarbeitskräften wünschen sich eine längerfristige Perspektive in der Zeitarbeit. Dies gilt insbesondere für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

4.1 Motive für die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses in der Zeitarbeit

Von der Zeitarbeit versprechen sich viele Befragte eine günstigere Beschäftigungsperspektive. Für sechs von zehn Zeitarbeitskräften waren die Motive, der Arbeitslosigkeit zu entfliehen oder eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden, ausschlaggebend dafür, ihr laufendes Beschäftigungsverhältnis bei einem Zeitarbeitsunternehmen aufzunehmen (s. Tabelle 4-1). Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung gaben dies am häufigsten an (64 Prozent), aber auch jede zweite akademisch qualifizierte Zeitarbeitskraft vertraute auf die Brückenfunktion. Das Ausbildungsniveau erweist sich dabei als einziges Merkmal, was mit den beiden Motiven signifikant korreliert (s. Tabelle 4-2).

Tabelle 4-1: Motive für Aufnahme einer Beschäftigung in der Zeitarbeit

Anteil der Befragten in Prozent (n=5.738), 2018/2019 - Mehrfachantworten

Motive	Einzel	Gruppiert
M1: berufliche Neuorientierung / Profilierung in Einsatzberufen	25,2	43,5
M2: Möglichkeit, wechselnde Tätigkeiten auszuüben	16,5	
M3: attraktive Arbeitsbedingungen	16,4	
M4: Überbrückung von Zeiten bis zum Start einer Ausbildung, Reise oder anderer Aktivitäten	3,5	3,5
M5: Beendigung der Arbeitslosigkeit	38,0	60,1
M6: Vermeidung einer drohenden Arbeitslosigkeit	25,9	

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

Mehr als vier von zehn Beschäftigten waren vor Aufnahme ihres Beschäftigungsverhältnisses davon überzeugt, dass die Tätigkeit als Zeitarbeitskraft auch Vorzüge für eigene berufliche Entwicklung haben kann. Zum Beispiel sah ein Viertel der Befragten die Möglichkeit, sich beruflich neu zu orientieren oder in den Einsatzberufen zu profilieren. Dieses Motiv war bei Zeitarbeitskräften mit einer beruflichen und akademischen Ausbildung häufiger zu beobachten (s. Tabelle 4-2). Jeweils gut 16 Prozent setzten auf wechselnde Tätigkeitsbereiche und attraktive Arbeitsbedingungen. Die Wahrscheinlichkeit, eines dieser drei Motive anzugeben, steigt mit dem Alter an, der Effekt schwächt sich aber ab.

Wenige Zeitarbeitskräfte – wenig überraschend handelt es sich dabei tendenziell um Jüngere (s. Tabelle 4-2) – wollen mit einer Beschäftigung in der Zeitarbeit lediglich eine vorübergehende Phase überbrücken, bevor sie ihre eigentlich angepeilte Aktivität beginnen können. Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung nennen signifikant seltener diese Über-

brückungsfunktion als Personen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss, Hochqualifizierte hingegen häufiger.

Tabelle 4-2: Wahrscheinlichkeit, ein Motiv anzugeben

Logit-Schätzung, durchschnittlicher marginaler Effekt in Prozentpunkten (n = 5.465), 2018/2019

Merkmal	M1	M2	M3	M4	M5	M6
Alter	+++	++	++	---	n.s.	n.s.
Alter quadriert	---	---	---	+++	n.s.	n.s.
Keinen Abschluss	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Abgeschlossene Berufsausbildung	8,2 ⁺⁺⁺	-2,2 ⁻	n.s.	-1,8 ⁻⁻	-4,4 ⁻	-3,3 ⁻⁻
Akademischer Abschluss, abgeschlossene berufliche Fortbildung (Techniker/Meister)	5,2 ⁺⁺⁺	n.s.	2,8 ⁺	2,8 ⁺⁺⁺	-9,3 ⁻⁻⁻	-8,4 ⁻⁻⁻
Aktuelle Betriebszugehörigkeitsdauer bis zu 3 Monate	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
4 bis zu 9 Monate	n.s.	n.s.	n.s.	-2,0 ⁻⁻⁻	n.s.	n.s.
10 bis zu 18 Monate	n.s.	n.s.	n.s.	-2,8 ⁻⁻⁻	n.s.	4,6 ⁺⁺
19 bis zu 36 Monate	n.s.	n.s.	n.s.	-3,1 ⁻⁻⁻	n.s.	n.s.
Länger als 36 Monate	-5,2 ⁻⁻⁻	n.s.	n.s.	-3,3 ⁻⁻⁻	n.s.	n.s.
Anzahl der Einsatzbetriebe	n.s.	0,3 ⁺⁺⁺	n.s.	0,1 ⁺⁺⁺	n.s.	n.s.
Pseudo-R ²	0,028	0,010	0,007	0,201	0,013	0,004

+++(--)/++(--)/+(-) positiv (negativ) signifikante Korrelation auf 1%-/5%-/10%-Fehlerniveau

Quelle: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

4.2 Erwartungshaltung an aktuelles Zeitarbeitsunternehmen

Eine gute Behandlung und ein respektvoller Umgang sowie eine gute Bezahlung zählen aus Sicht der Beschäftigten zu den wichtigsten Aspekten, die sie von ihrem aktuellen Zeitarbeitsunternehmen erwarten. Dies sagen jeweils sechs von zehn Zeitarbeitskräften, und zwar im Grunde unabhängig von persönlichen Merkmalen wie Alter, Ausbildungsniveau oder Betriebszugehörigkeitsdauer (s. Tabelle 4-4). Lediglich bei einer sehr langen Betriebszugehörigkeitsdauer werden beide Aspekte noch einmal besonders betont. Wenig überraschend korrelieren respektvoller Umgang und gute Bezahlung sehr stark miteinander (s. Tabelle 4-3). Die Erwartung, respektvoll behandelt zu werden, geht zudem häufig mit der Hoffnung einher, bei Konflikten in Kundeneinsätzen vom Zeitarbeitsunternehmen unterstützt zu werden. Eine gute, respektvolle Behandlung und eine gute Bezahlung werden schließlich auch von den Personen eher gewünscht, die sich von einer Beschäftigung in der Zeitarbeit erhoffen, eine drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder aus der Arbeitslosigkeit zu entfliehen (s. Tabelle 4-4).

Tabelle 4-3: Aspekte, die vom Zeitarbeitsunternehmen erwartet werden

Anteil der Befragten in Prozent (n = 5.642) und durchschnittlicher marginaler Effekt in Prozentpunkten, 2018/2019 (n = 5.465)

	Anteil	Durchschnittlicher marginaler Effekt									
		abhängige Variable: Erwartungshaltung (A1-A10) ist vorhanden									
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10
A1: interessante Arbeitsinhalte	30,1		38,6	13,6	5,1	n.s.	4,7	n.s.	7,7	5,0	n.s.
A2: abwechslungsreiche Tätigkeiten	30,9	35,9		10,7	8,1	(-2,3)	2,7	(2,2)	3,9	3,6	-3,6
A3: Fähigkeiten entsprechende Arbeitseinsätze	47,3	10,3	8,6		6,0	6,6	8,4	7,4	5,0	9,0	5,1
A4: längerfristige Perspektive in der Zeitarbeit	40,8	3,3	5,9	5,5		-2,7	n.s.	6,0	2,5	6,4	3,5
A5: Förderung der Chancen außerhalb Zeitarbeit	27,1	n.s.	-2,4	8,1	-3,4		7,8	3,6	13,9	n.s.	7,1
A6: Offene Kommunikation bzgl. Leistungen / Perspektiven	32,9	4,7	(2,4)	10,6	n.s.	8,4		21,3	9,6	12,4	6,2
A7: Unterstützung bei Konflikten im Rahmen von Einsätzen	27,3	n.s.	n.s.	10,9	9,4	4,3	25,0		4,3	23,9	4,8
A8: Weiterbildung	29,0	7,7	3,9	6,9	4,0	15,9	10,1	4,0		8,5	18,0
A9: gute Behandlung / Respekt	61,2	5,1	3,9	11,7	8,7	n.s.	13,0	20,1	8,2		39,2
A10: gute Bezahlung	58,3	n.s.	-3,4	6,0	4,3	6,7	5,8	3,9	14,9	33,8	
Pseudo-R ²		0,231	0,197	0,188	0,076	0,111	0,249	0,278	0,230	0,334	0,258

Robuste Standardfehler. () nur auf 10%-Fehlerniveau signifikant

Kontrollvariablen: Alter, Alter quadriert, Ausbildungsniveau, Betriebszugehörigkeitsdauer, Einsatzdauer

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

Immerhin gut vier von zehn befragten Zeitarbeitskräften wünschen sich eine längerfristige Perspektive in der Zeitarbeitsbranche. Darunter sind überproportional Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und solche, die bereits mehr als anderthalb Jahre in dem aktuellen Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt sind (s. Tabelle 4-4). Darüber hinaus spielt die längerfristige Perspektive für diejenigen eine Rolle, die mit dem Beschäftigungsverhältnis in der Zeitarbeit wieder den Weg zurück in Arbeit gefunden haben und die Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeitsbranche als attraktiv wahrgenommen haben.

Tabelle 4-4: Wahrscheinlichkeit, dass ein Aspekt genannt wird

Logit-Schätzung, durchschnittlicher marginaler Effekt in Prozentpunkten (n = 5.465), 2018/2019

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10
Alter	---	n.s.	+	n.s.	+++	n.s.	n.s.	+++	n.s.	n.s.
Alter quadriert	+++	n.s.	n.s.	n.s.	---	n.s.	n.s.	---	n.s.	n.s.
Keinen Abschluss	Ref.									
Abgeschlossene Berufsausbildung	2,4 ⁺	n.s.	14,2 ⁺⁺⁺	n.s.	5,4 ⁺⁺⁺	4,3 ⁺⁺⁺	3,4 ⁺⁺	5,9 ⁺⁺⁺	n.s.	n.s.
Akademischer Abschluss, abgeschlossene berufliche Fortbildung (Techniker/Meister)	9,5 ⁺⁺⁺	n.s.	18,7 ⁺⁺⁺	-6,5 ⁻⁻⁻	8,7 ⁺⁺⁺	9,8 ⁺⁺⁺	n.s.	11,5 ⁺⁺⁺	n.s.	n.s.
Aktuelle Betriebszugehörigkeitsdauer bis zu 3 Monate	Ref.									
4 bis zu 9 Monate	-3,9 ⁻	n.s.	n.s.	n.s.	3,2 ⁺	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
10 bis zu 18 Monate	-7,6 ⁻⁻⁻	-4,0 ⁻	n.s.							
19 bis zu 36 Monate	-7,6 ⁻⁻⁻	n.s.	n.s.	5,1 ⁺⁺	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	4,6 ⁺
Länger als 36 Monate	-7,2 ⁻⁻⁻	n.s.	n.s.	8,6 ⁺⁺⁺	-4,0 ⁻	n.s.	4,8 ⁺⁺	n.s.	n.s.	4,6 ⁺⁺
Anzahl der Einsatzbetriebe	n.s.	0,2 ⁺⁺⁺	0,2 ⁺⁺	n.s.	n.s.	n.s.	0,3 ⁺⁺⁺	n.s.	n.s.	n.s.
M1: berufliche Neuorientierung / Profilierung in Einsatzberufen	18,5 ⁺⁺⁺	7,9 ⁺⁺⁺	15,2 ⁺⁺⁺	9,9 ⁺⁺⁺	11,1 ⁺⁺⁺	15,0 ⁺⁺⁺	8,7 ⁺⁺⁺	13,2 ⁺⁺⁺	10,7 ⁺⁺⁺	12,0 ⁺⁺⁺
M2: Möglichkeit, wechselnde Tätigkeiten auszuüben	16,1 ⁺⁺⁺	38,2 ⁺⁺⁺	11,1 ⁺⁺⁺	8,0 ⁺⁺⁺	-3,9 ⁻	6,0 ⁺⁺⁺	9,0 ⁺⁺⁺	2,9 ⁺	9,8 ⁺⁺⁺	n.s.
M3: attraktive Arbeitsbedingungen	15,7 ⁺⁺⁺	9,0 ⁺⁺⁺	12,8 ⁺⁺⁺	23,5 ⁺⁺⁺	n.s.	9,8 ⁺⁺⁺	7,2 ⁺⁺⁺	9,1 ⁺⁺⁺	11,6 ⁺⁺⁺	17,6 ⁺⁺⁺
M4: Überbrückung von Zeiten bis zum Start einer Ausbildung, Reise oder anderer Aktivitäten	7,4 ⁺	10,0 ⁺⁺	15,0 ⁺⁺⁺	n.s.	9,1 ⁺⁺	11,7 ⁺⁺⁺	8,8 ⁺⁺	7,5 ⁺⁺	11,1 ⁺⁺	14,5 ⁺⁺⁺
M5: Beendigung der Arbeitslosigkeit	8,1 ⁺⁺⁺	6,7 ⁺⁺⁺	15,7 ⁺⁺⁺	15,1 ⁺⁺⁺	14,5 ⁺⁺⁺	11,0 ⁺⁺⁺	12,6 ⁺⁺⁺	10,0 ⁺⁺⁺	16,6 ⁺⁺⁺	17,9 ⁺⁺⁺
M6: Vermeidung einer drohenden Arbeitslosigkeit	7,4 ⁺⁺⁺	6,4 ⁺⁺⁺	15,4 ⁺⁺⁺	12,8 ⁺⁺⁺	15,7 ⁺⁺⁺	12,0 ⁺⁺⁺	13,2 ⁺⁺⁺	9,9 ⁺⁺⁺	14,6 ⁺⁺⁺	17,6 ⁺⁺⁺
Pseudo-R ²	0,075	0,103	0,062	0,063	0,053	0,038	0,043	0,052	0,066	0,043

Robuste Standardfehler

+++(---)/++(-)/+(-) positiv (negativ) signifikante Korrelation auf 1%-/5%-/10%-Fehlerniveau

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

Wenig überraschend korrelieren die Erwartungshaltungen stark miteinander, interessante Arbeitsinhalte antreffen und abwechslungsreiche Tätigkeit ausüben zu können (s. Tabelle 4-3). Die Personen, die eine Beschäftigung in der Zeitarbeit angestrebt hatten, weil sie sich wechselnde Arbeitsaufgaben versprochen, erwarten signifikant häufiger von ihren Zeitarbeitsunternehmen, dass sie entsprechende Angebote machen (s. Tabelle 4-4). Interessante Arbeitsinhalte erwarten zwar erwartungsgemäß häufiger qualifizierte Zeitarbeitskräfte, allerdings auch eher nur solche Personen, die erst seit kurzem bei ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt sind. Dies könnte darauf hindeuten, dass mit längerer Betriebszugehörigkeitsdauer eine Ernüchterung eintritt.

Auffällig ist schließlich der relativ starke Zusammenhang zwischen der Erwartung, sich in der Zeitarbeit qualifizieren zu können bzw. qualifiziert zu werden, und der Hoffnung, durch eine Beschäftigung als Zeitarbeitskraft seine Beschäftigungschancen in anderen Sektoren zu erhöhen (s. Tabelle 4-3).

5 Blick auf aktuelle Einsätze

Zwei Drittel der Zeitarbeitskräfte erhalten (Branchen-)Zuschläge oder Equal pay.

Ein Drittel wurde ungewollt vom Einsatz abgemeldet.

Zeitarbeitskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung erhalten relativ selten ein Übernahmeangebot. Wenn sie aber ein Angebot erhalten, nehmen sie dies dann eher an.

Mehr als die Hälfte der Zeitarbeitskräfte, die ein Übernahmeangebot erhalten haben, lehnen dies ab. Mehr als die Hälfte dieser Befragten begründet dies mit der Zufriedenheit mit dem aktuellen Zeitarbeitsunternehmen.

5.1 Einsatzdauer

Die durchschnittliche Einsatzdauer im aktuellen Unternehmen (bzw. im letzten Einsatz, sofern die Person zum Befragungszeitpunkt nicht in ein Kundenunternehmen überlassen war) beläuft sich auf gut 40 Wochen (s. Tabelle 5-1). Beim vorherigen Einsatz ist sie mit gut 34 Wochen etwas kürzer. Der Durchschnitt wird allerdings stark von Ausreißern nach oben beeinflusst. Die Medianeinsatzdauer im aktuellen (vorherigen) Einsatz beträgt 20 Wochen (12 Wochen).

Wenig überraschend sinkt die Länge des aktuellen Einsatzes signifikant mit der Anzahl der Betriebe, in die ein Befragter überlassen worden ist (s. Tabelle 5-2). Ebenso steigt die aktuelle Einsatzdauer mit längerer Betriebszugehörigkeitsdauer beim aktuellen Zeitarbeitsunternehmen. Beispielsweise ist die aktuelle Einsatzdauer von Beschäftigten, die zwischen 19 und 36 Monaten Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen, um 37,5 Wochen länger als bei Beschäftigten, die erst seit drei Monaten im Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt sind.

Tabelle 5-1: Einsatzdauer des letzten (ggf. noch laufenden) Kundeneinsatzes

Einsatzdauer in Wochen, 2018/2019

	Aktueller Einsatz (n = 5.206)	Vorheriger Einsatz (n = 3.502)
Min	0	0
Max	700	780
Durchschnitt	40,4	34,3
Dezil1	3	0
Dezil2	5	1
Dezil3	9	3
Dezil4	14	6
Median	20	12
Dezil6	29	20
Dezil7	40	32
Dezil8	52	50
Dezil9	80	84

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

Tabelle 5-2: Länge des aktuellen Einsatzes

Dauer in Wochen nach Merkmalen der Beschäftigten und auf Basis einer OLS-Schätzung mit robusten Standardfehlern, 2018/2019 (n = 3.979)

Abhängige Variable: Einsatzdauer in Wochen	Tatsächliche Dauer	Durchschnittlicher marginaler Effekt in %-Punkten	Geschätzte Dauer
Anzahl der Einsätze	-	-1,05	-
Keinen Abschluss	30,5	Ref.	35,5
Abgeschlossene Berufsausbildung	43,2	6,8	42,3
Akademischer Abschluss, abgeschlossene berufliche Fortbildung (Techniker/Meister)	38,8	5,0	40,6
Bis zu 3 Monate	11,0	Ref.	10,1
4 bis zu 9 Monate	22,4	11,6	21,7
10 bis zu 18 Monate	39,9	27,8	37,9
19 bis zu 36 Monate	47,9	37,5	47,6
Länger als 36 Monate	74,7	69,6	79,7

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

Personen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung weisen eine deutlich kürzere Einsatzdauer auf (-6,8 Wochen gegenüber Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und -5,0 Wochen gegenüber Akademikern und Personen mit einem gehobenen Fortbildungsabschluss).

5.2 Zuschläge

Die Hälfte der Befragten erhält nach eigener Aussage im aktuellen Einsatz einen (Branchen-)Zuschlag (s. Tabelle 5-3). Die Zahlen variieren wenig bei verschiedenen Robustheitschecks. Gut jeder siebte erhält aktuell Equal Pay. Knapp jeder zehnte Teilnehmer hat bei dem vorherigen Einsatz (Branchen-)Zuschläge oder Equal Pay bezogen.

Tabelle 5-3: Bezug von Zuschlägen

Anteil der Befragten mit Zuschlägen in Prozent, 2018/2019

	Im Einsatz (n = 5.436)
Equal Pay	14,6
Branchenzuschlag	52,7
Früher Zuschlag	9,9
Noch nie Anspruch	22,7
	100

Rundungsdifferenzen.

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

Die Wahrscheinlichkeit, Equal pay oder einen (Branchen-)Zuschlag im aktuellen Einsatz zu beziehen, steigt signifikant an, wenn die Zeitarbeiter über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss bzw. einen beruflichen Fortbildungsabschluss verfügen. Gleiches gilt auch für eine steigende Einsatzdauer (wenig überraschend) und für Personen mit einer längeren Betriebszugehörigkeitsdauer. Für einen Bezug von equal pay oder eines Zuschlags im vorherigen Einsatz spielt das Ausbildungsniveau hingegen keine markante Rolle.

Dies sind die Ergebnisse einer multinomialen logistischen Schätzung, bei der die Referenzkategorie von Personen gebildet wird, die noch nie Anspruch auf einen Zuschlag oder Equal pay gehabt hatten. Da marginale Effekte in einer multinomialen logistischen Regression etwas umständlich zu interpretieren sind, weist Tabelle 5-4 die marginalen Effekte zur leichteren Lesbarkeit separater binärer logistischer Regressionen auf, die lediglich mit der jeweils zutreffende Gruppe (Equal pay-Bezug, Bezug von Zuschlägen, früherer Bezug von Zuschlägen/Equal Pay) und der Referenzkategorie geschätzt wurden.

Tabelle 5-4: Wahrscheinlichkeit, Zuschläge zu beziehen / bezogen zu haben

Durchschnittliche marginale Effekte in Prozentpunkten auf Basis von separaten Logit-Schätzungen für den Bezug von equal pay bzw. eines Branchenzuschlag oder für den früheren Zuschlag (Referenz „noch nie Anspruch“) angeben.

	equal pay (n = 1.417)	Branchenzuschlag (n = 2.924)	Erüher Zuschlag (n = 853)
Alter	+++	+++	n.s.
Alter quadriert	---	---	n.s.
Anzahl der Einsatzbetriebe	-0,4 ⁻	-0,3 ⁻⁻⁻	n.s.
Keinen Abschluss	Ref.	Ref.	Ref.
abgeschlossene Berufsausbildung	13,7 ⁺⁺⁺	8,4 ⁺⁺⁺	n.s.
Akademischer Abschluss, abgeschlossene berufliche Fortbildung (Techniker/Meister)	24,9 ⁺⁺⁺	7,0 ⁺⁺	n.s.
Aktuelle Betriebszugehörigkeitsdauer bis zu 3 Monate	Ref.	Ref.	Ref.
4 bis zu 9 Monate	n.s.	8,3 ⁺⁺	8,4 ⁺
10 bis zu 18 Monate	19,5 ⁺⁺⁺	17,5 ⁺⁺⁺	22,5 ⁺⁺⁺
19 bis zu 36 Monate	19,1 ⁺⁺⁺	16,9 ⁺⁺⁺	37,3 ⁺⁺⁺
Länger als 36 Monate	18,3 ⁺⁺⁺	14,3 ⁺⁺⁺	31,7 ⁺⁺⁺
Aktuelle Einsatzdauer	0,2 ⁺⁺⁺	0,2 ⁺⁺⁺	
Vorherige Einsatzdauer			0,1 ⁺⁺⁺
Pseudo-R ²	0,143	0,067	0,104

Robuste Standardfehler

+++(--)/++(-)/+(-) positiv (negativ) signifikante Korrelation auf 1%-/5%-/10%-Fehlerniveau

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

5.3 Abmeldungen

Ein Drittel der befragten Zeitarbeiter wurde im Jahr 2018 von einem Einsatz abgemeldet, in dem die Person gerne verblieben wäre (s. Tabelle 5-5).

Tabelle 5-5: Ungewollte Abmeldungen im Jahr 2018

Anteil der Befragten in Prozent (n=5.658), 2018/2019

Ja	Nein
33,3	66,7

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

In rund vier von zehn Fällen wurde der betroffenen Person explizit die Höchstüberlassungsdauer als Grund genannt (s. Tabelle 5-6). Die Wahrscheinlichkeit mit dem Grund, Erreichen der Höchstüberlassungsdauer, ungewollt abgemeldet worden zu sein, steigt (wenig überraschend) mit längerer Betriebszugehörigkeit (insbesondere bei jenen mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von mehr als 18 Monaten) und einer vorherigen Beschäftigung bei einem Zeitarbeitsunternehmen (mögliche potenzielle Anrechnung früherer Überlassungszeiten).

Tabelle 5-6: Höchstüberlassungsdauer als Abmeldungsgrund

Anteil der Befragten in Prozent, 2018/2019

	Beschäftigtenangabe (n = 1.884)
Ja	40,4
Nein	59,6

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

5.4 Übernahmeangebote durch den aktuellen Einsatzbetrieb

Jede(r) achte Beschäftigte in der Befragung hat von seinem aktuellen Einsatzbetrieb ein Übernahmeangebot erhalten (s. Tabelle 5-7). Der Erhalt eines Übernahmeangebots ist für Hochqualifizierte signifikant wahrscheinlicher (s. Tabelle 5-8). Gleiches gilt auch für Zeitarbeitskräfte mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von zehn und mehr Monaten sowie mit steigender Anzahl von Einsatzbetrieben. Angebote werden auch mit steigender Einsatzdauer wahrscheinlicher, wobei sich der Effekt abschwächt.

Tabelle 5-7: Übernahmeangebot durch aktuellen Einsatzbetrieb

Anteil der Befragten in Prozent (n = 5.486), 2018/2019

Ja	Nein
12,5	87,5

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

Tabelle 5-8: Wahrscheinlichkeit des Erhalts eines Übernahmeangebotes

Logit-Schätzung, durchschnittlicher marginaler Effekt in Prozentpunkten (n=4.175), 2018/2019

Merkmal	Abhängige Variable: Erhalt eines Übernahmeangebots (ja)
Einsatzdauer	++
Einsatzdauer quadriert	-
Anzahl der Einsatzbetriebe	0,1 ⁺⁺
Aktuelle Betriebszugehörigkeitsdauer bis zu 3 Monate	Ref.
4 bis zu 9 Monate	n.s.
10 bis zu 18 Monate	5,5 ⁺⁺⁺
19 bis zu 36 Monate	6,4 ⁺⁺⁺
Länger als 36 Monate	5,6 ⁺⁺⁺
Keinen Abschluss	Ref.
Abgeschlossene Berufsausbildung	2,4 ⁺
Akademischer Abschluss, abgeschlossene berufliche Fortbildung (Techniker/Meister)	5,1 ⁺⁺⁺
Alter	n.s.
Alter quadriert	n.s.
Pseudo-R ²	0,019

Robuste Standardfehler

+++(--)/++(-)/+(-) positiv (negativ) signifikante Korrelation auf 1%-/5%-/10%-Fehlerniveau

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

Etwas weniger als die Hälfte der Befragten mit gültigen Antworten hat das Angebot angenommen (s. Tabelle 5-9). Zeitarbeitskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung nehmen eine Übernahmeofferte relativ häufig an, Beschäftigte mit relativ langer Betriebszugehörigkeitsdauer beim aktuellen Zeitarbeitsunternehmen hingegen seltener (s. Tabelle 5-10). Letzteres korrespondiert mit dem Hauptgrund für eine Ablehnung, dass die Beschäftigten mit ihrem Zeitarbeitsunternehmen zufrieden sind (s. Tabelle 5-11). Für vier von zehn Zeitarbeitskräften, die einen Vertrag abgelehnt haben, war auch die angebotene Vergütung im Einsatzbetrieb zu unattraktiv.

Tabelle 5-9: Annahme des Übernahmeangebots

Anteil der Befragten mit einem Übernahmeangebot (n = 569), 2018/2019

Ja	Nein
44,1	55,9

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

Tabelle 5-10: Wahrscheinlichkeit der Annahme des Angebots

Logit-Schätzung, durchschnittlicher marginaler Effekt in Prozentpunkten (n=443), 2018/2019

Merkmal	Abhängige Variable: Annahme eines Übernahmeangebots (ja)
Einsatzdauer	+++
Einsatzdauer quadriert	----
Anzahl der Einsatzbetriebe	n.s.
Aktuelle Betriebszugehörigkeitsdauer bis zu 3 Monate	Ref.
4 bis zu 9 Monate	n.s.
10 bis zu 18 Monate	-17,5 ^{**}
19 bis zu 36 Monate	-31,3 ^{***}
Länger als 36 Monate	-40,2 ^{***}
Keinen Abschluss	Ref.
Abgeschlossene Berufsausbildung	-28,7 ⁻⁻⁻
Akademischer Abschluss, abgeschlossene berufliche Fortbildung (Techniker/Meister)	-29,7 ⁻⁻⁻
Alter	n.s.
Alter quadriert	n.s.
Pseudo-R ²	0,168

Robuste Standardfehler

+++(--)/++(--)/+(-) positiv (negativ) signifikante Korrelation auf 1%-/5%-/10%-Fehlerniveau

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

Tabelle 5-11: Gründe für die Ablehnung eines Angebots

Anteil der Befragten, die ein Übernahmeangebot abgelehnt hatten, in Prozent (n = 318), 2018/2019

Befristetes Angebot	22,0
Zufriedenheit mit aktuellem Arbeitgeber	50,6
Angebotene Vergütung war zu gering	39,3
Langjährige Betriebszugehörigkeit	12,3
Wechselnde Einsätze bevorzugt	12,6

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

6 Die Entwicklung der Arbeitszufriedenheit im Jahr 2018

Aussagen der Zeitarbeitskräfte signalisieren keinen erkennbaren Trend bei der Entwicklung der Arbeitszufriedenheit im Laufe des Jahres 2018. Die AÜG-Novelle hat nicht zu einer Stärkung der Position der Zeitarbeitskräfte geführt.

Bei knapp einem Drittel der Befragten ist die Zufriedenheit mit der Beschäftigung in der Zeitarbeitsbranche im Laufe des Jahres 2018 gesunken (s. Tabelle 6-1). Dies sind gut 6 Prozentpunkte mehr als der Anteil der Befragten, die zufriedener geworden sind.

Tabelle 6-1: Entwicklung der Zufriedenheit mit der Beschäftigung im Jahr 2018

Anteil der Befragten in Prozent (n=5.220)

	Insgesamt
Weniger zufrieden	31,9
Gleich zufrieden	42,6
Zufriedener	25,5

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

Allerdings spielt auch hier die Motivlage bei Aufnahme der Beschäftigung als Zeitarbeiter eine Rolle. Beschäftigte, die sich eine berufliche Neuorientierung/Profilierung (+ 6,0 Prozentpunkte), wechselnde Tätigkeiten (+5,7 Prozentpunkte) und attraktive Arbeitsbedingungen (+15,5 Prozentpunkte) als Grund genannt hatten, ein Beschäftigungsverhältnis als Zeitarbeitskraft eingegangen zu sein, berichten signifikant häufiger davon, dass sich ihre Arbeitszufriedenheit im Laufe des Jahres 2018 erhöht hatte (s. Tabelle 6-2). Diesen Befund kann man dahingehend interpretieren, dass sich ihre Erwartungen auch erfüllt haben.

Wer hingegen eine drohende Arbeitslosigkeit durch eine Beschäftigung in der Zeitarbeit abwenden wollte, wurde im Laufe des Jahres 2018 signifikant eher unzufriedener (+5,8 Prozent). Dies ist vermutlich weniger auf die Tätigkeit in der Zeitarbeit zurückzuführen, sondern vielmehr als Nachwirkung der eingetrübten Beschäftigungsperspektiven in der alten Tätigkeit zu betrachten. Für diese Hypothese spricht, dass bei Personen, die die Zeit als Brücke in den Arbeitsmarkt genutzt haben, kein signifikanter Zusammenhang mit der Entwicklung der Arbeitszufriedenheit zu beobachten ist.

Die Einschätzung der Zufriedenheitsentwicklung korreliert schließlich auch negativ mit dem Qualifikationsniveau der Zeitarbeiter. Zeitarbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung weisen eine um 6,4 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit auf, dass ihre Arbeitszufriedenheit im Laufe des Jahres 2018 gesunken ist, als ungelernte Zeitarbeitskräfte. Bei Hochschulabsolventen sind es sogar 11,5 Prozentpunkte

Ein sehr starker Effekt auf die Entwicklung der Arbeitszufriedenheit ist bei den befragten Zeitarbeitskräften zu beobachten, wenn diese ungewollt aus ihre Einsatzbetrieb abgerufen werden (z. B. aufgrund des Erreichens der Höchstüberlassungsdauer). Die Wahrscheinlichkeit, dass die Arbeitszufriedenheit im Laufe des Jahres 2018 gesunken ist, steigt um 18,5 Prozentpunkte besonders stark an, wenn eine Zeitarbeitskraft ungewollt vom Einsatz abgemeldet wurde.

Tabelle 6-2: Determinanten der Entwicklung der Arbeitszufriedenheit im Laufe des Jahres 2018

ologit-Schätzung, durchschnittlicher marginaler Effekt in Prozentpunkten (n = 3.861), 2018/2019

	Abhängige Variable: Arbeitszufriedenheit im Laufe des Jahres 2018		
	Gesunken	Konstant geblieben	gestiegen
Keinen Abschluss	Ref.		
Abgeschlossene Berufsausbildung	6,4 ⁺⁺⁺	-0,2	-6,2 ⁻⁻⁻
Akademischer Abschluss, abgeschlossene berufliche Fortbildung (Techniker/Meister)	11,5 ⁺⁺⁺	-1,6 ⁻⁻⁻	-6,2 ⁻⁻⁻
M1: berufliche Neuorientierung / Profilierung in Einsatzberufen	-6,4 ⁻⁻⁻	0,5 ⁺⁺⁺	6,0 ⁺⁺⁺
M2: Möglichkeit, wechselnde Tätigkeiten auszuüben	-6,0 ⁻⁻⁻	0,3 ⁺⁺⁺	5,7 ⁺⁺⁺
M3: attraktive Arbeitsbedingungen	-14,4 ⁻⁻⁻	-1,1 ⁻	15,5 ⁺⁺⁺
M4: Überbrückung von Zeiten bis zum Start einer Ausbildung, Reise oder anderer Aktivitäten	n.s.	n.s.	n.s.
M5: Beendigung der Arbeitslosigkeit	n.s.	n.s.	n.s.
M6: Vermeidung einer drohenden Arbeitslosigkeit	5,8 ⁺⁺⁺	-1,0 ⁻⁻⁻	-4,8 ⁻⁻⁻
Ungewollte Abmeldung	18,5 ⁺⁺⁺	-4,1 ⁻⁻⁻	-14,3 ⁻⁻⁻
Pseudo-R ²	0,077		

Robuste Standardfehler. Rundungsdifferenzen.

+++/--)/++(--)/+(-) positiv (negativ) signifikante Korrelation auf 1%/5%/10%-Fehlerniveau

Kontrollvariablen: Alter, Alter quadriert, Betriebszugehörigkeitsdauer, Einsatzdauer, Einsatzdauer quadriert, Anzahl der Einsatzbetriebe, Erwartungen an Zeitarbeitsunternehmen

Quellen: IW-Zeitarbeiterbefragung 2019; Institut der deutschen Wirtschaft; IW Consult

7 Schlussbemerkungen

Die offiziellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit geben zum jetzigen Zeitpunkt Hoffnung, dass die Corona-Pandemie in der Zeitarbeit nicht so tiefe Spuren hinterlassen könnte wie man angesichts des Einbruchs und der Einschränkungen in manchen Teilen der Wirtschaft hätte befürchten können. Sie begründen ebenso die Hoffnung, dass die Zeitarbeit ihre zentrale Funktion für die Erhöhung der betrieblichen Anpassungsflexibilität wieder einnehmen kann, wenn

die wirtschaftliche Erholung einsetzt und diese nicht durch weitere zur Pandemiebekämpfung notwendige Lockdowns gestoppt wird.

Die Angaben der Befragten in der IW-Zeitarbeiterbefragung 2019 betonen einmal mehr die wichtige beschäftigungspolitische Bedeutung der Arbeitnehmerüberlassung. Für sechs von Beschäftigten in der Zeitarbeit war die Beendigung oder Vermeidung von Arbeitslosigkeit das Motiv, ein Arbeitsverhältnis bei ihrem aktuellen Zeitarbeitsunternehmen aufzunehmen. Mehr als vier von zehn Zeitarbeitskräften suchen dauerhaft eine Perspektive in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche. Eine längerfristige Perspektive eröffnet Entwicklungs- und Einkommensperspektiven. Zum Beispiel erhalten gut zwei Drittel der befragten Zeitarbeitskräfte im laufenden Einsatz Equal Pay (15%) beziehungsweise (Branchen-) Zuschläge (53%).

Gute Einkommens- und Entwicklungsperspektiven setzen voraus, dass sich die Zeitarbeitskräfte über einen längeren Zeitraum in den Kundenbetrieben bewähren können. Rund ein Drittel der Beschäftigten erlebt aber, von einem Einsatz abgemeldet zu werden, obwohl man selber den Einsatz gerne fortgesetzt hätte. In vielen Fällen (rund vier von zehn) wurde ihnen das Erreichen der Höchstüberlassungsdauer als Grund genannt. Eine Folge ist, dass die Betroffenen ein vertraut gewordenes Umfeld mit gewachsenen sozialen Beziehungen verlassen müssen. Es verwundert daher wenig, dass eine ungewollte Abmeldung den stärksten negativen Effekt auf die Entwicklung der Arbeitszufriedenheit im Jahr 2018 hatte.

In diesem Sinne verfehlt die AÜG-Novelle am Ende ihr Ziel, die Beschäftigungsperspektiven von Zeitarbeitskräften, insbesondere der Personen in Helfertätigkeiten, massiv zu fördern. Denn die Höchstüberlassungsdauer schränkt die längerfristigen Perspektiven der Zeitarbeitskräfte eher ein, weil sie häufig mit ungewollten Einsatzabmeldungen einhergeht. Gerade in Zeiten von Corona kann eine ungewollte Abmeldung in einem Einsatz das Abrutschen in Arbeitslosigkeit bedeuten, wenn keine alternativen Einsätze erschlossen werden können. Umso bedauerlicher ist es, wenn die Abmeldung aufgrund des Erreichens der Höchstüberlassungsdauer erfolgt, obwohl der Kunde die Zusammenarbeit fortsetzen würde. Vor diesem Hintergrund sollte die Politik in Erwägung ziehen, zumindest für die Dauer der Corona-Pandemie und für die ersten Monate einer Erholungsphase die Höchstüberlassungsdauer temporär auszusetzen.

Literaturverzeichnis

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2020a, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe (Monatszahlen und Jahreszahlen) – Stichtag 31.12.2019, Erstellungsdatum: 20.07.2020, Nürnberg

BA, 2020b, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Zeitreihe Quartalszahlen), Nürnberg

BA, 2020c, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Monatszahlen) – Stichtag: 31. August 2020, Nürnberg

BA, diverse Jg. – a, Gemeldete Arbeitsstellen nach Wirtschaftszweigen (Monatszahlen), Nürnberg

BA, diverse Jg. – b, Herkunft und Verbleib von Arbeitslosen nach Wirtschaftszweigen (Monatszahlen), Nürnberg

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3-1: Altersstruktur der befragten Zeitarbeitskräfte.....	8
Tabelle 3-2: Qualifikationsstruktur der befragten Zeitarbeitskräfte.....	8
Tabelle 3-3: Betriebszugehörigkeitsdauer beim aktuellen Zeitarbeitgeber.....	9
Tabelle 3-4: Vorherige Beschäftigung bei einem Zeitarbeitsunternehmen.....	10
Tabelle 3-5: Betriebszugehörigkeitsdauer beim vorherigen Zeitarbeitgeber	10
Tabelle 3-6: Vergleich der Betriebszugehörigkeitsdauern	10
Tabelle 4-1: Motive für Aufnahme einer Beschäftigung in der Zeitarbeit	11
Tabelle 4-2: Wahrscheinlichkeit, ein Motiv anzugeben	12
Tabelle 4-3: Aspekte, die vom Zeitarbeitsunternehmen erwartet werden	13
Tabelle 4-4: Wahrscheinlichkeit, dass ein Aspekt genannt wird.....	21
Tabelle 5-1: Einsatzdauer des letzten (ggf. noch laufenden) Kundeneinsatzes.....	23
Tabelle 5-2: Länge des aktuellen Einsatzes	23
Tabelle 5-3: Bezug von Zuschlägen.....	24
Tabelle 5-4: Wahrscheinlichkeit, Zuschläge zu beziehen / bezogen zu haben	25
Tabelle 5-5: Ungewollte Abmeldungen im Jahr 2018	25
Tabelle 5-6: Höchstüberlassungsdauer als Abmeldungsgrund	26
Tabelle 5-7: Übernahmeangebot durch aktuellen Einsatzbetrieb	26
Tabelle 5-8: Wahrscheinlichkeit des Erhalts eines Übernahmeangebotes.....	27
Tabelle 5-9: Annahme des Übernahmeangebots.....	27
Tabelle 5-10: Wahrscheinlichkeit der Annahme des Angebots	28
Tabelle 5-11: Gründe für die Ablehnung eines Angebots	28
Tabelle 6-1: Entwicklung der Zufriedenheit mit der Beschäftigung im Jahr 2018	29

Tabelle 6-2: Determinanten der Entwicklung der Arbeitszufriedenheit im Laufe des Jahres 2018	30
--	----

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Zeitarbeit ¹	4
Abbildung 2-2: Anzahl der gemeldeten offenen sozialversicherungspflichtigen Stellen in der Zeitarbeit	5
Abbildung 2-3: Kumulierte Zugänge ¹ in und kumulierte Abgänge ² aus Arbeitslosigkeit	6