

45

DIW Roundup

Politik im Fokus

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

2014

Atypische Beschäftigung und Unternehmenserfolg

Alexander Schiersch

Atypische Beschäftigung und Unternehmenserfolg

Alexander Schiersch | aschiersch@diw.de | Abteilung Unternehmen und Märkte am DIW Berlin
11. November 2014

Atypische Beschäftigungsverhältnisse haben nicht nur in Deutschland, sondern europaweit zugenommen. Diese Entwicklung wird begleitet durch intensiver werdende Debatten über die Vor- und Nachteile derartiger Beschäftigungsverhältnisse, wobei häufig ein positiver Nutzen für die Unternehmen unterstellt wird. Die Literatur zu den Auswirkungen auf Motivation und Humankapital der betroffenen Personen zeigt aber, dass es durchaus Aspekte gibt, die auch negativ auf die Unternehmensperformance wirken können. Empirische Studien, welche den direkten Zusammenhang zwischen der Unternehmensentwicklung und der Nutzung von befristeten Verträgen oder Zeitarbeit untersuchen, finden zudem gemischte Ergebnisse.

Zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes „Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche, geringfügige Beschäftigungen, befristete Beschäftigungen sowie Zeitarbeitsverhältnisse“. Sie haben seit den Arbeitsmarktreformen im Zuge der Agenda 2010 zunehmend an Bedeutung gewonnen. Während es in 2004 noch 6 Millionen atypische Beschäftigungsverhältnisse gab, so stieg diese Zahl bis 2011 auf 7,9 Millionen – ein Plus von 1,9 Millionen (bpw 2013). Da zugleich auch die Zahl der regulären Beschäftigungsverhältnisse anwuchs, stieg der relative Anteil bis 2011 nur von 21 Prozent auf 24 Prozent. Der Zuwachs an atypischen Beschäftigungsverhältnissen beschränkt sich dabei nicht auf eine bestimmte Beschäftigungsform. In absoluten Zahlen waren alle vier Beschäftigungsformen in etwa gleichem Maße für den Zuwachs verantwortlich. Relativ gesehen nahm jedoch vor allem die befristete Beschäftigung (+43% zw. 2004 und 2011) und die Leiharbeit zu.

Laut der von der Bundesagentur für Arbeit geführten Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung wuchs die Zahl der Leiharbeiter von 385.256 im Mittel des Jahres 2004, auf 881.728 im Mittel des Jahres 2011 (Bundesagentur für Arbeit, 2014). Dies entspricht einem Zuwachs von 229 Prozent. Dieser Aufwuchs an befristeten Beschäftigungsverhältnissen und in der Zeitarbeit wird in Politik und Öffentlichkeit zunehmend kritisch diskutiert. Dass die Nutzung dieser Beschäftigungsformen positiv für die betreffenden Unternehmen ist, wird in der Regel implizit unterstellt oder mit Verweis auf den niedrigeren Lohn der Zeitarbeiter als bewiesen angesehen.

Tatsächlich ist aber selbst die Frage, ob etwa die Zeitarbeit grundsätzlich zu messbaren Einsparungen bei den Lohnkosten führt – wenn die Entleihgebühren berücksichtigt werden – nicht abschließend geklärt. Die Forschung hierzu liefert durchaus Hinweise dass dem nicht so ist (Nollen 1996, Houseman 2001, Kvasnicka 2003, Rangnitz 2008, Kleinknecht, et al. 2006). Das liegt hauptsächlich daran, dass Unternehmen nicht nur die (niedrigeren) Löhne zahlen, sondern auch eine Gebühr

die i.d.R. hoch genug ist, um sowohl den Arbeitgeberanteil der Entleihfirma abzudecken als auch den Gewinn der Zeitarbeitsfirma.

Effekte atypischer Beschäftigung auf den Unternehmenserfolg

Neben der (potentiellen) Kosteneinsparung gibt es weitere Aspekte der atypischen Beschäftigung, die den Unternehmenserfolg beeinflussen.

Zum einen erhöhen Unternehmen mit atypischen Beschäftigungsformen – und hier insbesondere mit Leiharbeit und befristeten Verträgen – ihre externe Flexibilität. Sie sind somit in der Lage, den Arbeitseinsatz im Unternehmen sehr schnell an Auftrags- bzw. Nachfrageschwankungen anzupassen. Dass dies eine der wesentlichen Gründe für die Nutzung dieser Beschäftigungsformen ist zeigen die Studien von [Vidal und Tigges \(2009\)](#), [Pfeifer \(2006\)](#), [Hagen \(2003\)](#), [Houseman \(2001\)](#).

Ein weiterer Aspekt betrifft die Motivation der regulär beschäftigten Arbeitnehmer sowie der Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Nutzt ein Unternehmen atypische Beschäftigungsverhältnisse um produktive Mitarbeiter zu identifizieren und signalisiert es glaubhaft, dass eine Übernahme möglich und wünschenswert ist, erhöht dies die Arbeitsmotivation der Mitarbeiter von Leiharbeitnehmern und Mitarbeitern mit befristeten Verträgen. Empirische Evidenz für die Nutzung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen als Screening Instrument in Deutschland fanden [Beckmann und Hagen \(2008\)](#) sowie [McGinnity, et al. 2005](#). Weitere empirische Evidenz findet sich bei [Beckmann und Kuhn \(2012\)](#), [Buddelmeyer und Wooden \(2011\)](#), [Addison und Surfied \(2009\)](#) und [Booth, Francesconi und Frank \(2002\)](#). Der positive Nutzen der Unternehmen aus einer solchen Strategie folgt unter anderem daraus, dass befristete Beschäftigte häufiger und mehr unbezahlte Überstunden machen als Festangestellte. ([Engelland und Riphan 2005](#)).

Atypische Beschäftigung geht aber auch mit negativen Effekten für die Motivation der Beschäftigten einher. Diese speisen sich aus der niedrigeren Beschäftigungstabilität ([Bergmann und Mertens 2011](#)), der niedrigeren Arbeitszufriedenheit ([Bryson 2013](#)) und den häufig niedrigeren Löhnen ([Mertens und McGinnity 2004](#)) im Vergleich zu Beschäftigten mit unbefristeten Verträgen. Nutzt zudem ein Unternehmen atypische Beschäftigung um mit diesen reguläre Beschäftigung zu substituieren, so wirkt dies zusätzlich demotivierend, und zwar sowohl auf die Mitarbeiter mit Zeitverträgen und die Leiharbeiter als auch auf die Stammebelegschaft ([De Cuyper, et al. 2008](#), [Brown und Sessions 2005](#)). Die Nutzung von atypischer Beschäftigung im Rahmen einer Substitutionsstrategie wird in vielen Fällen somit negativ auf den Unternehmenserfolg wirken.

Ein dritter Aspekt der atypischen Beschäftigung und ihres Einflusses auf die Unternehmensperformance ist die Ausstattung und der Erwerb von (firmenspezifischem) Humankapital. Wie auch am Beispiel deutscher Unternehmen gezeigt wurde, gibt es einen positiven Zusammenhang zwischen Humankapital und der Produktivität von Unternehmen und Betrieben ([Zwick 2006](#)). Zugleich zeigen Studien, dass Menschen in atypischen Beschäftigungsformen deutlich weniger Weiterbildungsmaßnahmen erhalten ([Mitlacher 2008](#), [Albert, Garcia-Serrano und Hernanz 2005](#), [Booth, Francesconi und Frank 2002](#)). Vor diesem Hintergrund hat atypische Beschäftigung einen negativen Einfluss auf den Unternehmenserfolg.

Empirische Erkenntnisse über atypische Beschäftigungsverhältnisse und Unternehmenserfolg

Empirische Studien zum Zusammenhang zwischen atypischer Beschäftigung und Unternehmenserfolg zeichnen ein heterogenes Bild. [Brysons \(2013\)](#) konnte in seiner auf britische Unternehmensdaten basierenden Studie keinen Zusammenhang zwischen Arbeitsproduktivität und der Nutzung von Leiharbeit feststellen. Dieses Ergebnis liegt auf einer Linie mit den Untersuchungen von [Arvanitis \(2005\)](#) und von [Kleinknecht, et al. \(2006\)](#), die bei der Analyse holländischer und schweizer Firmendaten ebenfalls keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Leiharbeiternutzung und der Umsatz- oder Produktivitätsentwicklung der Unternehmen finden. [Nielen und Schiersch \(2014\)](#) finden dagegen einen invers u-förmigen Zusammenhang zwischen der Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes und der Intensität der Leiharbeiternutzung. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit der Studie von [Beckmann und Kuhn \(2009\)](#), welche auf Basis deutscher Betriebsdaten durchgeführt wurde. Demgegenüber finden [Ortega und Marchante \(2010\)](#) einen negativen Zusammenhang zwischen Produktivitätswachstum und der Nutzung von Leiharbeit in spanischen Unternehmen.

Ein weniger heterogenes Bild zeigt sich mit Blick auf Studien die den Zusammenhang zwischen Unternehmenserfolg und Produktivität und dem Einsatz befristeter Beschäftigung untersucht haben. So finden [Damiani und Pompei \(2010\)](#) einen negativen Zusammenhang zwischen dem Wachstum von befristeten Beschäftigungsverhältnissen und dem sektoralen Wachstum der Totalen Faktorproduktivität (TFP). Dieses Ergebnis bestätigt die mikroökonomische Untersuchung von [Dolado und Stucchi \(2008\)](#) für Unternehmen im spanischen verarbeitenden Gewerbe. [Cappellari, et al. \(2012\)](#) findet einen negativen Zusammenhang zwischen der Arbeitsproduktivität von italienischen Unternehmen und der Nutzung von befristeten Verträgen. Dagegen finden [Nielen und Schiersch \(2012\)](#) keinen signifikanten Effekt zwischen dem Anteil von befristeten beschäftigten Mitarbeitern in Betrieben des deutschen verarbeitenden Gewerbes und der Arbeitsproduktivität derselben.

Fazit

Die Nutzung atypischer Beschäftigungsformen geht nicht nur mit vermeintlichen Kosteneinsparungen der Unternehmen einher, sondern hat eine Vielzahl von Auswirkungen auf dieselben. So erhöht sich einerseits die externe Flexibilität. Andererseits kann die Motivation der mit atypischen Verträgen ausgestatteten Beschäftigten aber auch die der Festangestellten sinken, was den Unternehmenserfolg negativ beeinflusst. Ferner investieren Unternehmen nicht in gleichem Maße in die Fortbildung von Mitarbeitern ohne feste Verträge, was der Produktivität von Unternehmen schadet.

Die empirischen Studien zum Zusammenhang von Unternehmensperformance - gemessen als Produktivitätswachstum, Unternehmenswachstum o.Ä. - und der Nutzung von Leiharbeit oder befristeten Verträgen ergeben kein eindeutiges Bild. Allerdings findet die Mehrzahl der Studien eher keine oder negative Effekte als positive.

Quellen

- Addison, John T., und Christopher J. Surfield. „Atypical Work and Employment Continuity.“ *Industrial Relations*, 2009: 655-683.
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-232X.2009.00580.x/full>
- Albert, Cecilia., Carlos Garcia-Serrano, und Virginia Hernanz. „Firm-provided training and temporary contracts.“ *Spanish Economic Review* 7, 2005: 67-88.
<http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10108-004-0087-1>
- Arvanitis, Spyros. „Modes of labor flexibility at firm level: Are there any implications for performance and innovation? Evidence from the Swiss economy.“ *Industrial & Corporate Change*, 2005: 993-1016.
<http://icc.oxfordjournals.org/content/14/6/993.full>
- Beckmann, Bernhard, und Tobias Hagen. „Fixed-term Contracts as Sorting Mechanisms: Evidence From Job Durations in West Germany.“ *Labour Economics* 15, Nr. 5 (2008): 984-1005.
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537107000747>
- Beckmann, Michael, und Dieter Kuhn. „Temporary Agency Work and Firm Performance: Evidence from German Establishment-Level Panel Data.“ *WWZ Discussion Paper 01/09*, 2009.
https://www.unibas.ch/fileadmin/wwz/redaktion/makro/Economics_Lunch/Abstract_Temporaerbeschaefigung.pdf
- Beckmann, Michael, und Dieter Kuhn. „Flexibility vs. screening: The performance effects of temporary agency work strategies.“ *WWZ Discussion Paper 2012/03*, 2012.
https://www.unibas.ch/uploads/tx_x4epublication/Flexibility_vs_Screening_LabEc.pdf
- Bergmann, Annette , und Antje Mertens. „Job Stability Trends, Lay-offs, and Transitions to Unemployment in West Germany.“ *Labour* 25, Nr. 4 (2011): 421-446.
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-9914.2011.00525.x/full>
- Booth, Alison L., Marco Francesconi, und Jeff Frank. „Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?“ *The Economic Journal*, 2002: F189-F213.
<http://www.jstor.org/discover/10.2307/798372?uid=3737864&uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21104384230431>
- Brown, Sarah, und John G. Sessions. „Employee Attitudes, Earnings and Fixed-Term Contracts: International Evidence.“ *Review of World Economics*, 2005: 296-317.
<http://link.springer.com/article/10.1007/s10290-005-0029-5>
- Bryson, Alex. „Do temporary agency workers affect workplace performance?“ *Journal of Productivity Analysis* 39 (2013): 131-138.
<http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11123-012-0282-2>
- Buddelmeyer, Hielke, und Mark Wooden. „Transition Out of Casual Employment: The Australian Experience.“ *Industrial Relations*, 2011: 109-129.
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-232X.2010.00627.x/full>
- Cappellari, Lorenzo , Carlo Dell'Aringa, und Marco Leonardi. „ Temporary Employment, Job Flows and Productivity: A Tale of Two Reforms.“ *The Economic Journal* 122, Nr. 562 (2012): F188-F215.
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0297.2012.02535.x/full>
- Destatis, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Methoden/AtypischeBeschaefigung.html>
- Damiani, Mirella, und Fabrizio Pompei. „Labour protection and productivity in EU Economies: 1995-2005.“ *The European Journal of Comparative Economics* 7, Nr. 2 (2010): 373-411.
<http://eaces.liuc.it/18242979201002/182429792010070207.pdf>
- De Cuyper, Nele, Jeroen De Jong, Hans DeWitte, Kerstin Isaksson, Thomas Rigotti, und René Schalk. „Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model.“ *International Journal of Management Reviews*, 2008: 25-51.
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2370.2007.00221.x/full>
- Dolado, Juan J., und Rodolfo Stucchi. „Do Temporary Contracts Affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms.“ *IZA DP No. 3832*, 2008.
<http://repec.iza.org/dp3832.pdf>
- Engellandt, Axel, und Regina T. Riphahn. „Temporary contracts and employee effort.“ *Labour Economics*, 2005: 281-299.
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S092753710400003X>

- Hagen, Tobias. „Does Fixed-term Contract Employment Raise Firms' Adjustment Speed? Evidence from an Establishment Panel for West Germany.“ *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 223, Nr. 4 (2003): 403-421.
http://econpapers.repec.org/article/jnsibstat/v_3a223_3ay_3a2003_3ai_3a4_3ap_3a403-421.htm
- Houseman, Susan N. „Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey.“ *Industrial and Labor Relations Review*, 2001: 149-170.
<http://www.ilr.cornell.edu/ilrreview/articles.html>
- Kleinknecht, Alfred, Remco M. Oostendorp, Menno P. Pradhan, und C.W.M. Naastepad. „Flexible Labour, Firm Performance and the Dutch Job Creation Miracle.“ *International Review of Applied Economics* 20, Nr. 2 (2006): 171-187.
<http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02692170600581102#.VEd6Fxb36mw>
- Kvasnicka, Michael. „Inside The Black Box of Temporary Agency Work.“ *Working Paper, Department of Economics Humboldt University Berlin*, 2003.
<http://econstor.eu/bitstream/10419/22257/1/dpsfb200343.pdf>
- McGinnity, Frances, Antje Mertens, und Stefanie Gundert. „A Bad Start? Fixed-Term Contracts and the Transition from Education to Work in West Germany.“ *European Sociological Review* 21, Nr. 4 (2005): 359-37.
<http://esr.oxfordjournals.org/content/21/4/359.full.pdf>
- Mertens, Antje, und Frances McGinnity. „Wages and wage growth of fixed-term workers in East and West Germany.“ *Applied economics quarterly* 50, Nr. 2 (2004): 139-163.
http://aeq.diw.de/aeq/index.jsp?n=0010&p=5&c=summary/AEQ_04_2_2
- Mitlacher, Lars W. „Job quality and temporary agency work: Challenges for human resource management in triangular employment relations in Germany.“ *The International Journal of Human Resource Management*, 2008: 446-460.
<http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09585190801895528#.VEd79xb36mw>
- Nielen, Sebastian, und Alexander Schiersch. „Productivity in German manufacturing firms: Does fixed-term employment matter?“ *Schumpeter Discussion Papers, 2012-04*, 2012.
<http://elpub.bib.uni-wuppertal.de/edocs/dokumente/fbb/wirtschaftswissenschaft/sdp/sdp12/sdp12004.pdf>
- Nielen, Sebastian, und Alexander Schiersch. „Temporary Agency Work and Firm Competitiveness: Evidence from German Manufacturing Firms.“ *Industrial Relations* 53, Nr. 3 (2014): 365-393.
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/irel.12062/full>
- Nollen, Stanley D. „Negative Aspects of Temporary Employment.“ *Journal of Labor Research*, 1996: 567-582.
<http://link.springer.com/article/10.1007%2FBF02685800>
- Ortega, Bienvenido, und Andrés J. Marchante. „Temporary contracts and labour productivity in Spain: a sectoral analysis.“ *Journal of Productivity Analysis* 34 (2010): 199-212.
<http://link.springer.com/article/10.1007/s11123-010-0185-z>
- Pfeifer, Christian. „Beschäftigungswirkungen von befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeit: Theoretische Überlegungen und empirische Evidenz.“ In *Beschäftigungsanalysen mit den Daten des IAB-Betriebspanels - Tagungsband- Beiträge zum Workshop des IAB und IWH 2005*, 130-153. Halle: IHW, 2005.
<http://www.iab.de/de/publikationen/weitere-publikationen/weitere-publikationen-details.aspx/Publikation/k060717n14>
- Rangnitz, Joachim. „Leiharbeit in Deutschland: Statistischer Befund und Schlussfolgerungen für die empirische Wirtschaftsforschung.“ *ifo Dresden berichtet* 5/2008, 2008: 23-31.
https://www.cesifo-group.de/portal/pls/portal/!PORTAL.wwpob_page.show?_docname=1088138.PDF
- Vidal, Matt, und Leann M. Tigges. „Temporary Employment and Strategic Staffing in the Manufacturing Sector.“ *Industrial Relations*, 2009: 55-72.
<https://www.kcl.ac.uk/sspp/departments/management/people/academic/VidalTemps.pdf>
- Zwick, Thomas. „The Impact of Training Intensity on Establishment Productivity.“ *Industrial Relations*, 2006: 26- 46. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-232X.2006.00412.x/full>

Impressum

DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

Tel. +49 (30) 897 89-0
Fax +49 (30) 897 89-200
<http://www.diw.de>

ISSN 2198-3925

Alle Rechte vorbehalten
© 2014 DIW Berlin

Abdruck oder vergleichbare
Verwendung von Arbeiten
des DIW Berlin ist auch in
Auszügen nur mit vorheriger
schriftlicher Genehmigung
gestattet.