

UNIVERSITÄT
BAYREUTH



Zeitarbeit in Industrieunternehmen: Segen oder Risiko?

Vortrag im Rahmen des 2. Forums zur Flexibilisierung
am 16.09.2011 in Rostock

Dipl.-Kfm. Christian Lehmann
Universität Bayreuth
Lehrstuhl für Strategisches Management und Organisation
christian.lehmann@uni-bayreuth.de

GEFÖRDERT VOM

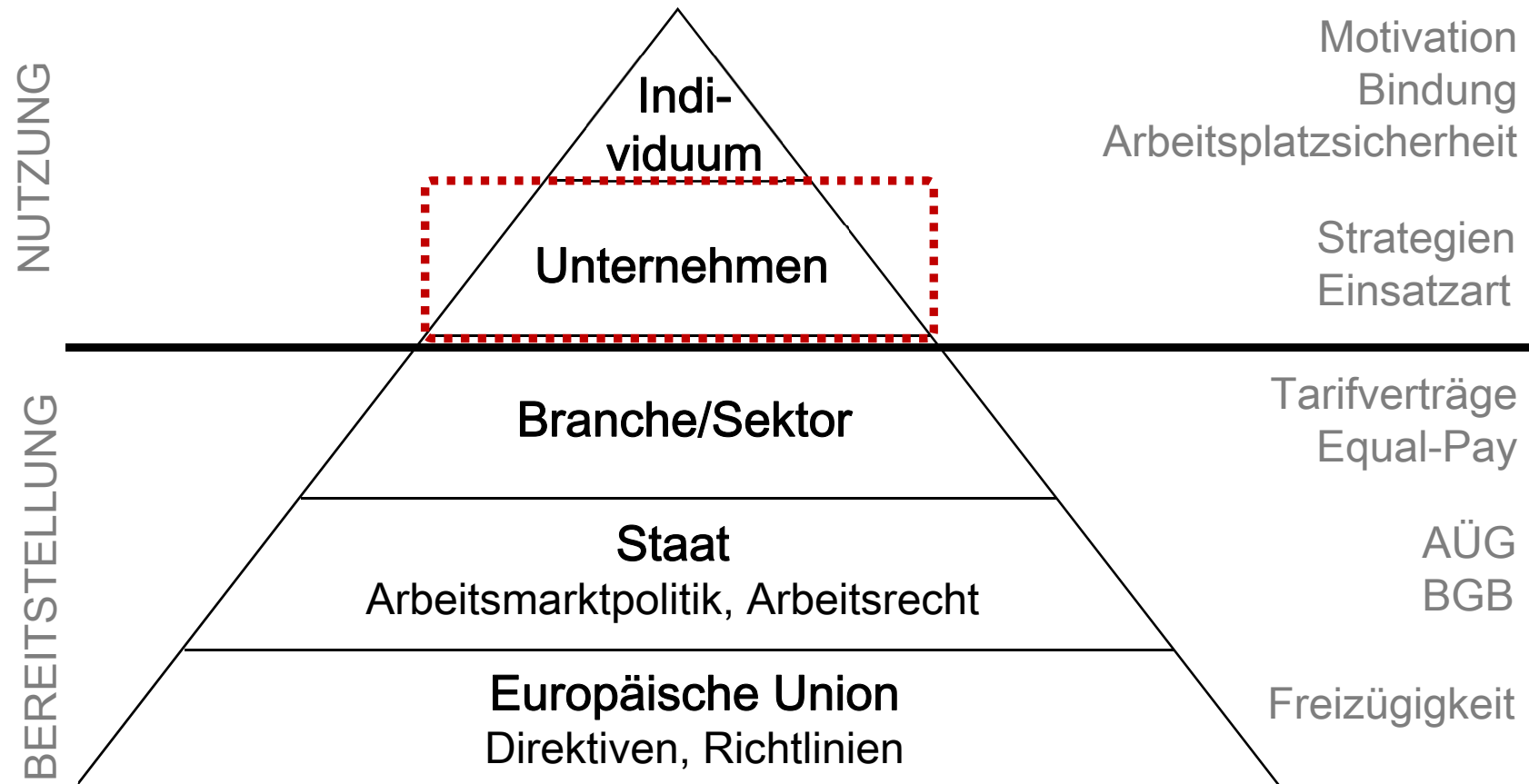


Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



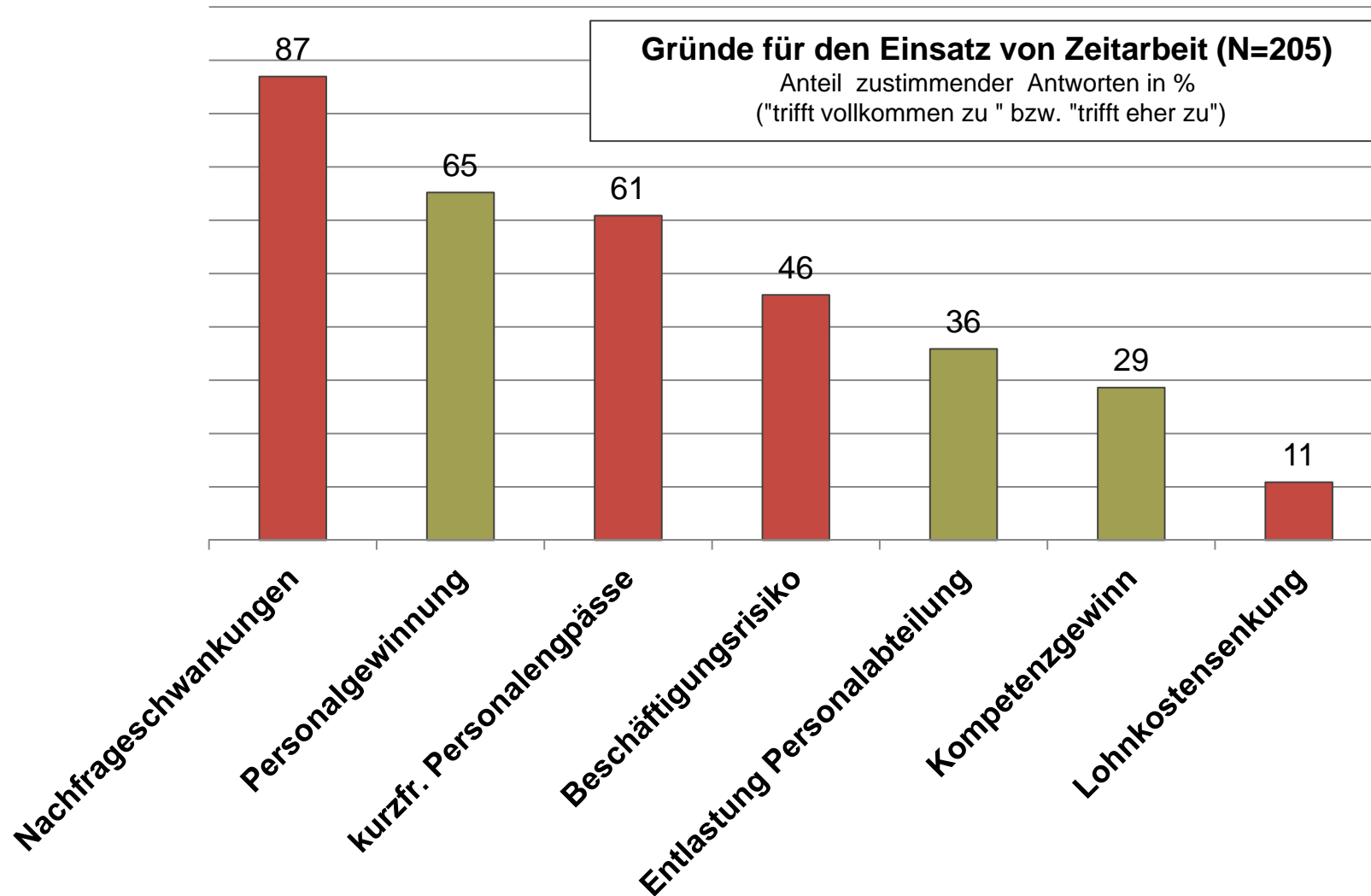
EUROPÄISCHE UNION

Bezugsrahmen der Zeitarbeit



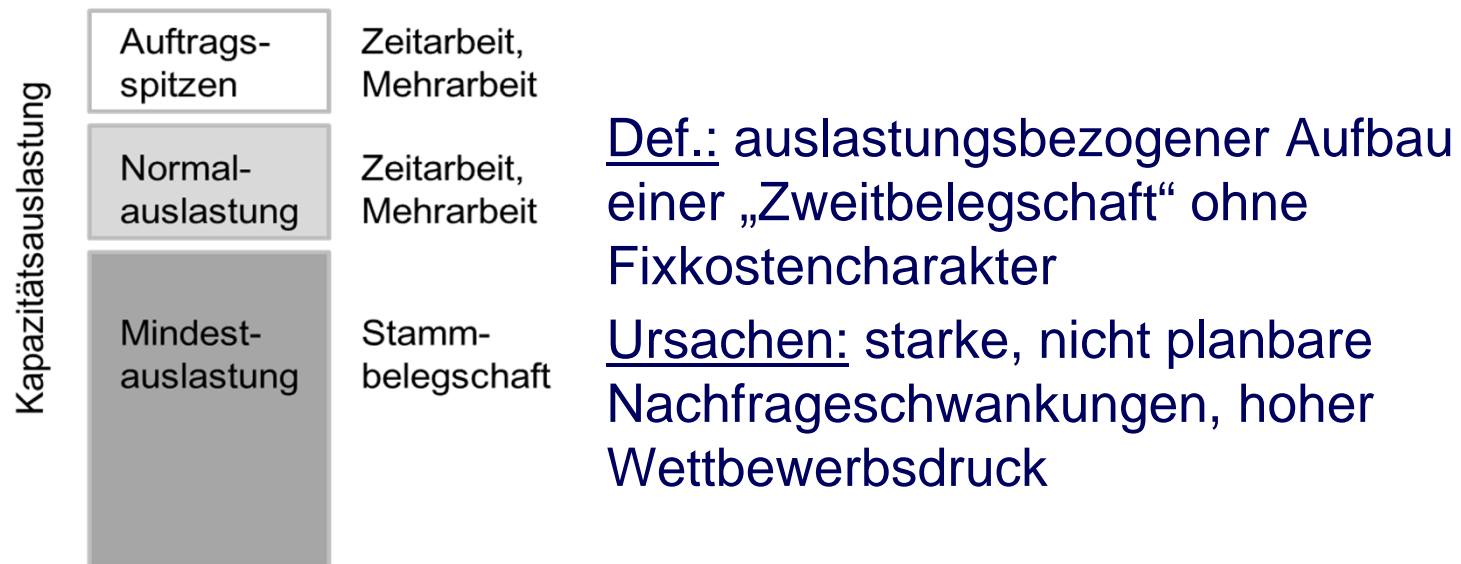
(Quelle: Chung, 2005)

Warum nutzen Unternehmen Zeitarbeit?



Flexibilisierung und Auslagerung von Personalarbeit als Hauptmotive

(1) Zeitarbeit als Flexibilitätspuffer (2 von 3 Unternehmen*)



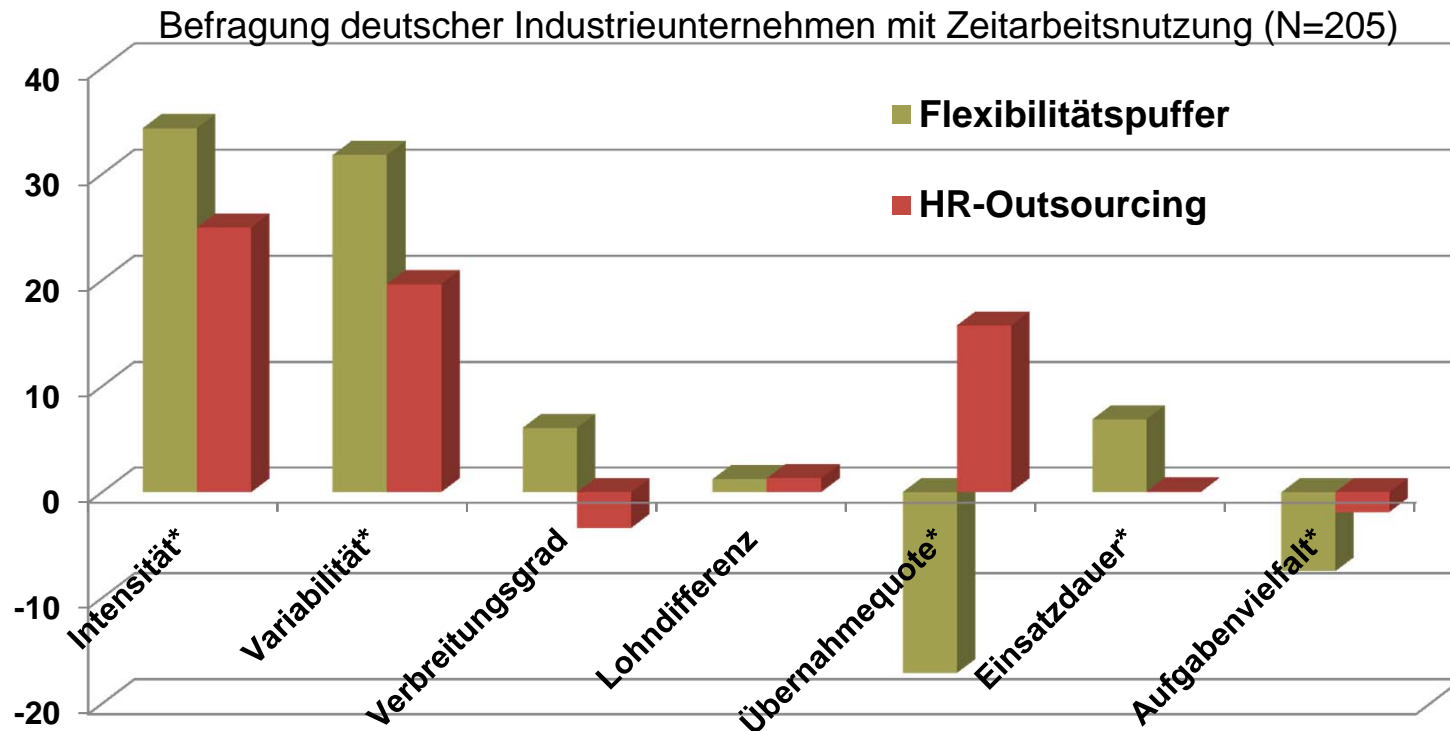
(2) Zeitarbeit als HR-Outsourcing (jedes 3. Unternehmen*)

Def.: Auslagerung wesentlicher Teile der eigenen Personalarbeit an Dritte (Personaldienstleister, PDL)

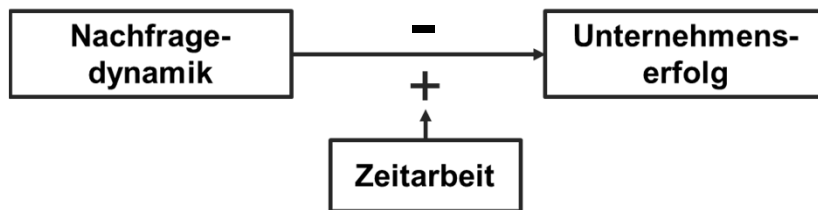
Ursachen: Spezialisierungsvorteile der PDL, beschränkte Kapazität eigener Personalabteilungen, hohe Rekrutierungskosten

* Beide Strategien können simultan verfolgt werden, 3 von 4 Unternehmen verfolgen mind. eine der beiden Strategien.

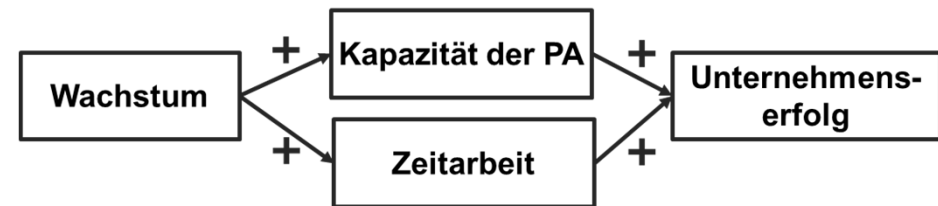
Einsatzcharakteristika und Einsatzlogik der Zeitarbeit



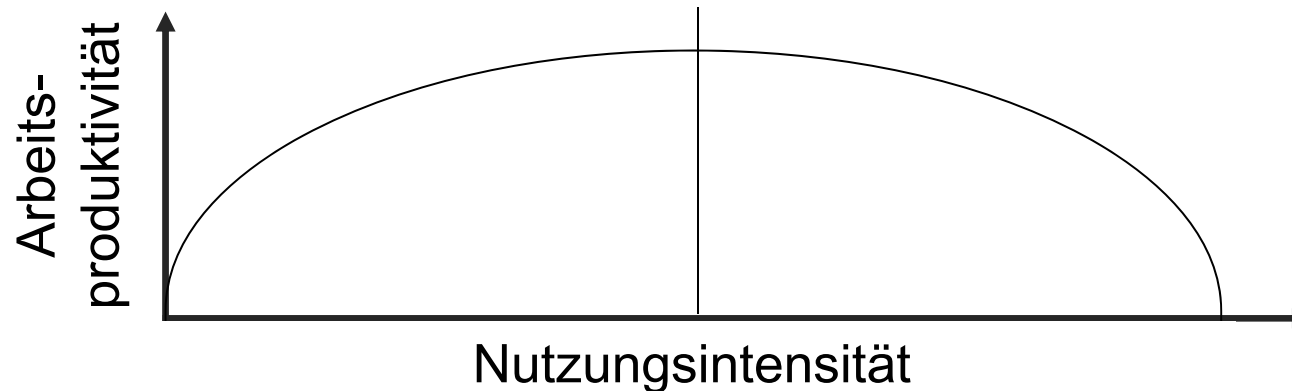
Flexibilitätspuffer



HR-Outsourcing



Risikofaktor 1: Hohe Nutzungsintensität verringert Produktivität.

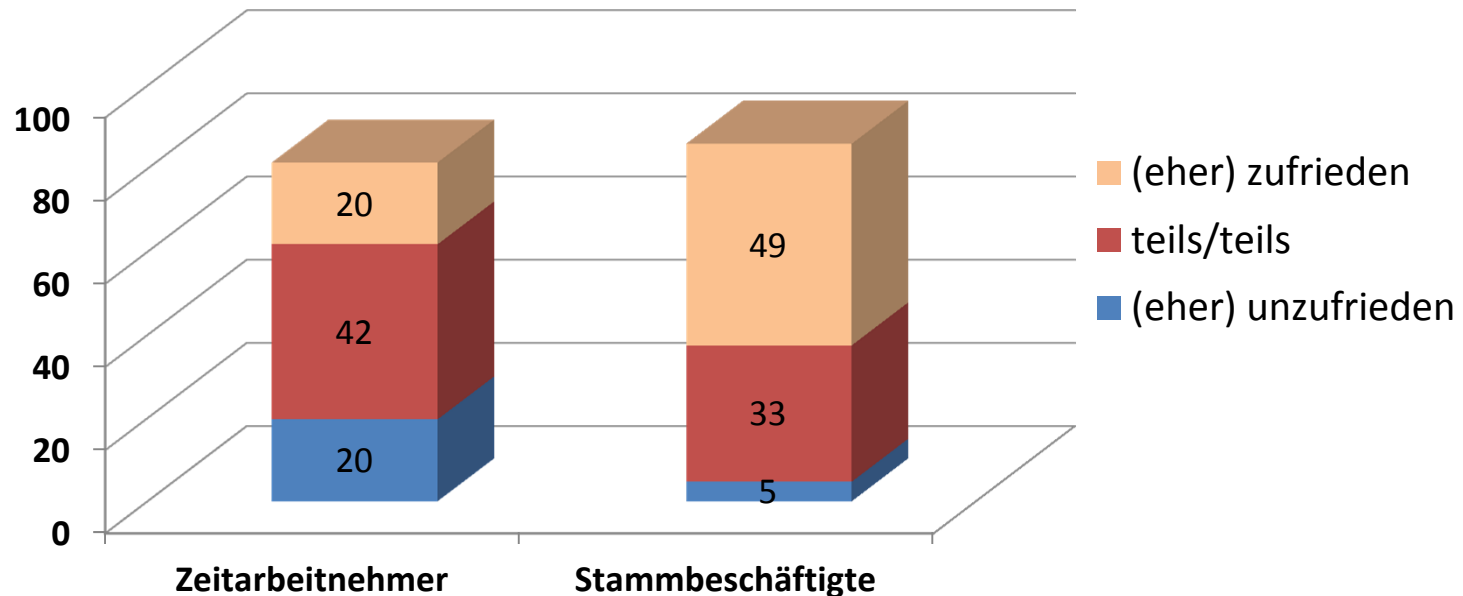


- Auf individueller Ebene verfügen temporär Beschäftigte über weniger firmenspezifisches Wissen und weisen oft eine geringere Bindung zum Unternehmen auf als Stammbeschäftigte.
- Auf Unternehmensebene kann von einer begrenzten Aufnahmefähigkeit von temporär Beschäftigten ausgegangen werden.

Quellen: Nielen/Schiersch (2011), "Temporary Agency Work and Firm Performance" und Hirsch/ Müller (2010), "Temporary Agency Work and the User Firm's Productivity"

Risikofaktor 2: Langer Einsatz senkt individuelle Motivation und Leistung.

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt?

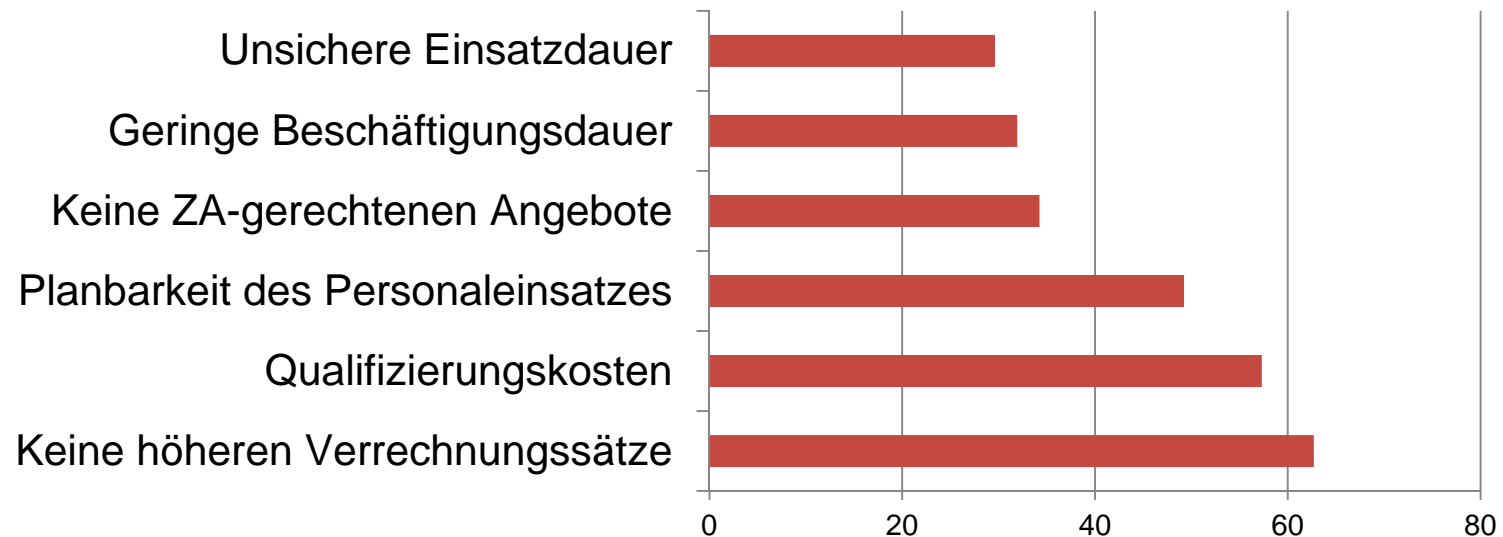


Quelle: Lemanski (2011), "Mitarbeiterbefragung zum Vergleich von Stamm- und Zeitarbeitnehmern"

- Motivation und Zufriedenheit üben einen starken Einfluss auf die Arbeitsleistung aus. (Lawler, 1973; Judge et al., 2001)
- Eine hohe Einsatzdauer, Lohnunterschiede zum Stammpersonal und eine niedrige Übernahmequote verringern die Motivation. (Nienhüser, 2002)

Risikofaktor 3: Fehlende Anreize führen zu Qualifizierungstau.

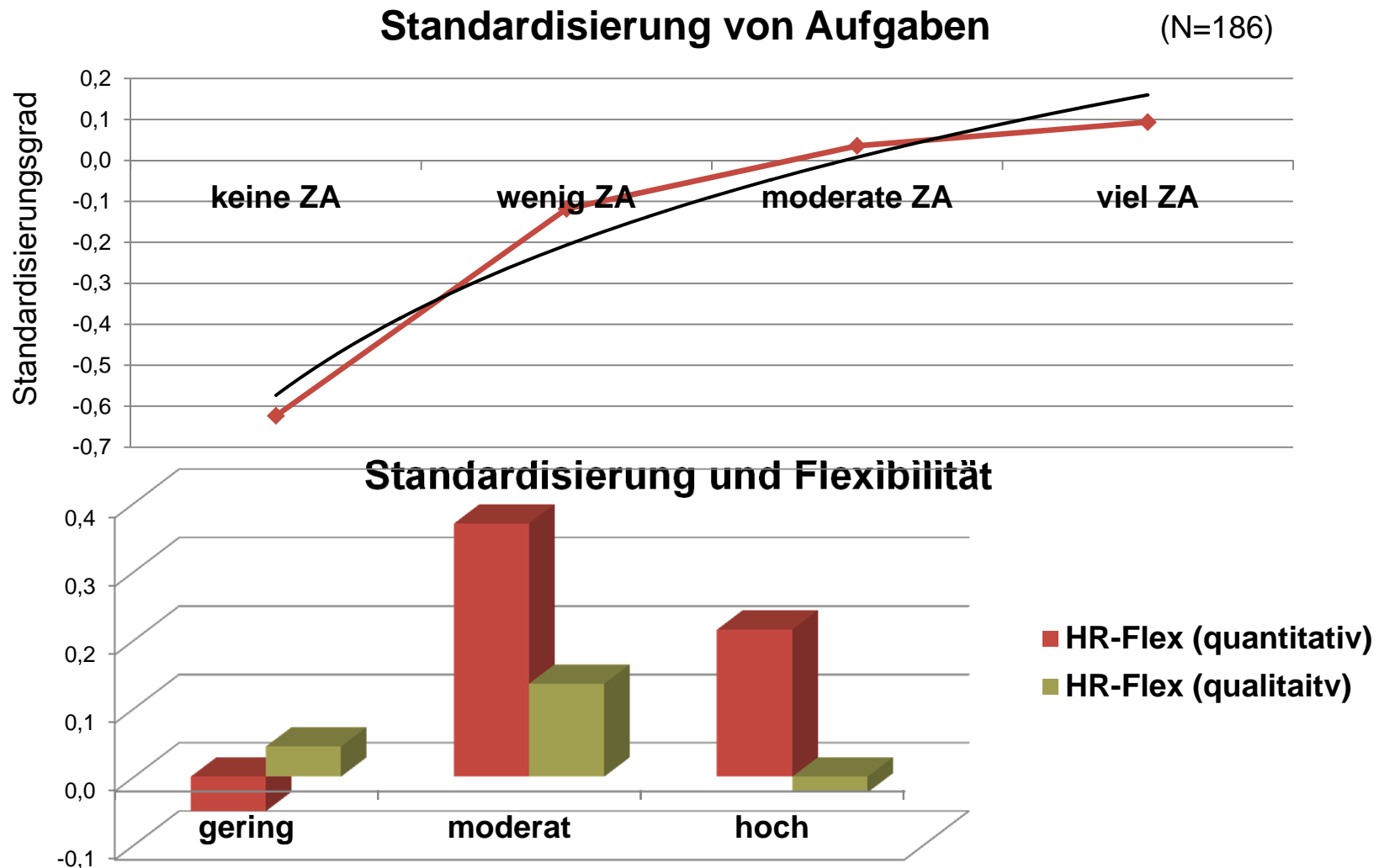
Was hindert Personaldienstleister daran, ZAN weiterzubilden? (N=346)



Quelle: Lehmann/Ratzmann/Bouncken (2011), "Erhebung mittelständische Zeitarbeit"

- Während 78% aller Beschäftigten regelmäßigen Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen haben, trifft dies nur auf 30% aller ZAN zu. (Fischer/Bouncken, 2011)
- Ohne Qualifizierung sinkt mittel- und langfristig die Einsatzfähigkeit von Zeitarbeitnehmern.

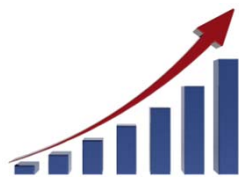
Risikofaktor 4: Standardisierung schmälert Veränderungsfähigkeit.



Quelle: Eichel/Gantz/Lehmann (Ende 2011), "Flexibilisierungsinstrumente und -strategien in Unternehmen: Ergebnisbericht einer deutschlandweiten Unternehmensbefragung"

Fazit zur Zeitarbeit aus Unternehmenssicht

1. Zeitarbeit ist nicht gleich Zeitarbeit.
2. Zeitarbeit ist ein probates Mittel für Unternehmen, **Unsicherheit** zu handhaben.
3. Zeitarbeit ist, richtig angewandt, ein **Erfolgstreiber**.
4. Der Einsatz von Zeitarbeit birgt **vier** Risiken in sich.
5. Die Risiken einer umfangreichen Zeitarbeitsnutzung können langfristig zu einer **Flexibilitätsfalle** führen.



**Zeitarbeit ist für
Unternehmen
Segen *und* Risiko.**

