

Arbeitspapier **301**

301

Michael Schlese

**Wie nachhaltig wirkt die
Leiharbeit für die Betroffenen?**

Arbeitspapier Nr. 301

Michael Schlese

Wie nachhaltig wirkt die Leiharbeit für die Betroffenen?

**Eine empirische und repräsentative Untersuchung mit Hilfe des
Sozioökonomischen Panels (SOEP) 2001 bis 2012**

Dr. Michael Schlese (1964) ist Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule Fresenius und Geschäftsführer der Organisationsberatung Schlese & Co. GmbH in Berlin. Bis 2011 war er Lecturer an der Universität Hamburg und bis 2000 Geschäftsführer des DGB Technologieberatung e.V. in Berlin sowie bis 1993 Wissenschaftler am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Impressum

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon (02 11) 77 78-108
Fax (02 11) 77 78-108
E-Mail: Claudia-Bogedan@boeckler.de

Redaktion: Dr. Claudia Bogedan, Leiterin Referat Erwerbsarbeit im Wandel;
Leiterin Abt. Forschungsförderung

Bestell-Nr. 11301

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Düsseldorf, Mai 2014
€ 15,00

Zusammenfassung

Untersucht wurden Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeit (LA) sowie Übergänge von Arbeitslosigkeit (AL) in LA und Beschäftigung außerhalb der LA. Es wurde versucht, das Konzept der Nachhaltigkeit auf die LA anzuwenden mit einem Betrachtungszeitraum von 2001 bis 2012 und unter Nutzung personenbezogener, repräsentativer Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP). Alles in allem kann LA nicht als eine nachhaltige Beschäftigungsform bezeichnet werden: Erstens handelt es sich um eine transitorische Beschäftigung. Zweitens ist die Beschäftigung während der LA und nach der LA mit spezifischen Benachteiligungen verbunden. Drittens betreffen Benachteiligungen auch die Beschäftigungsstabilität bzw. die Integration in das Beschäftigungssystem. Viertens kann daran gezweifelt werden, ob LA in der Zukunft eine relevante Beschäftigungsform darstellt.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	7
Abkürzungsverzeichnis	8
1 Ausgangslage und Fragestellung	9
2 Was ist Leiharbeit?	15
3 Leiharbeit und Nachhaltigkeit	17
4 Zum Stand der Forschung	21
5 Quellen und Methode	23
6 Merkmale der Beschäftigung in LA im Vergleich	27
6.1 Vorbemerkung	27
6.2 Merkmale der Beschäftigten	27
6.3 Merkmale der Beschäftigung	28
6.4 Beschäftigungsstabilität	31
6.5 Partizipation	31
6.6 Subjektive Wohlfahrt	32
6.7 Auswirkungen der LA auf Gütemerkmale der Beschäftigung	33
6.8 Zwischenfazit	34
7 Übergänge zwischen den Beschäftigungsformen	35
7.1 Vorbemerkung	35
7.2 Mittlere Übergänge für zwei Jahre	35
7.3 Mittlere Übergänge für drei Jahre	36
7.4 Mittlere Übergänge für vier Jahre	36
7.5 Verbleibe-Wahrscheinlichkeiten für zwei bis vier Jahre	37
7.6 Übergangseffekte im Vergleich	37
8 Merkmale der Beschäftigung nach einem Übergang	41
9 LA und demografischer Wandel	43
10 Fazit und Ausblick	45
11 Quellenverzeichnis	47
12 Abbildungen	59
13 Tabellen	71
Über die Hans-Böckler-Stiftung	87

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Leiharbeit als atypische Beschäftigungsform (BF).....	59
Abbildung 2: Mutmaßliche Determinanten der Atypisierung.....	59
Abbildung 3: Definition der Erwerbsneigung (EN=EGP/EF).....	60
Abbildung 4: Erwerbsneigung (EN), Erwerbsbeteiligung (EB) und atypische BF (ATYP)	60
Abbildung 5: Dimensionen der Nachhaltigkeit und Güte einer BF	61
Abbildung 6: Beschäftigungsformen im Zeitverlauf (1984 bis 2012)	61
Abbildung 7: Anzahl der LAN im Zeitverlauf (2001 bis 2012).....	62
Abbildung 8: Anteil atypischer Beschäftigung (ATYP) und Arbeitslosenquote (ALQ).....	62
Abbildung 9: Leiharbeiter/innen und Solo-Selbständige	63
Abbildung 10: Anteil von Frauen an den Beschäftigten nach BF	63
Abbildung 11: Ausbildungsniveau (CASMIN-Klassifikation) im Zeitverlauf	64
Abbildung 12: Entwicklung der Entgelte je Stunde im Zeitverlauf.....	64
Abbildung 13: Reales Entgelt je Stunde nach BF in EUR (Basis 1985).....	65
Abbildung 14: Zufriedenheit mit der Arbeit und Region	65
Abbildung 15: Zufriedenheit mit der Arbeit und BF	66
Abbildung 16: Erwerbsfähige (15 bis 67 Jahre) und übrige Einwohner/innen	66
Abbildung 17: Prognose der Erwerbstätigen (ET) 2012ff.....	67
Abbildung 18: Arbeitszeitvolumen (AZV) je Woche.....	67
Abbildung 19: Arbeitszeitvolumen je EW	68
Abbildung 20: Tatsächliche wöchentlich AZ und AZV je EW	68
Abbildung 21: Einwohner/innen (EW), Erwerbsfähige (EF) und Erwerbstätige (ET)	69
Abbildung 22: Übergänge zwischen zwei Jahren.....	69
Abbildung 23: Übergänge zwischen vier Jahren.....	70
Abbildung 24: Ausgewählte Übergangseffekte.....	70

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Fallzahlen im Zeitverlauf	71
Tabelle 2: Hochgerechnete Fallzahlen im Zeitverlauf	71
Tabelle 3: Fallzahlen in % im Zeitverlauf.....	71
Tabelle 4: Übergänge für zwei Jahre im Zeitverlauf ab 2001	72
Tabelle 5: Merkmale der Beschäftigung in LA.....	72
Tabelle 6: Mittlere Übergänge für zwei Jahre (2001 bis 2012)	77
Tabelle 7: Herkunft der Beschäftigten (zwei Jahre).....	78
Tabelle 8: Mittlere Übergänge für drei Jahre	78
Tabelle 9: Herkunft der Beschäftigten (drei Jahre).....	78
Tabelle 10: Mittlere Übergänge für vier Jahre	79
Tabelle 11: Herkunft der Beschäftigten (vier Jahre).....	80
Tabelle 12: Verbleibe-Wahrscheinlichkeiten für 2 bis 4 Jahre.....	80
Tabelle 13: Ausgewählte Merkmale nach Übergang	81
Tabelle 14: Faktorauswertung und Güte der Anpassung (ANOVA).....	83
Tabelle 15: Zufriedenheit mit der Arbeit, Befristung, Voll- bzw. Teilzeit und Region	84
Tabelle 16: Arbeitszufriedenheit nach Statusübergang und Befristung	86

Abkürzungsverzeichnis

AL	Arbeitslosigkeit bzw. arbeitslos gemeldete Personen
AN	Arbeitnehmer/innen
ANÜ	Arbeitnehmerüberlassung, in der Regel gewerbliche ANÜ
ANÜSTAT	Arbeitnehmerüberlassungs-Statistik
ATB	Atypische Beschäftigung
AÜG	Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)
AZ	Arbeitszeit (tatsächliche AZ je Woche in Stunden)
AZV	Arbeitszeitvolumen ($AZV = AZ * ET$)
BF	Beschäftigungsform
BR	Betriebsrat
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
EA	Erwerbsabsicht
EB	Erwerbsbeteiligung ($EB = ET / EF$)
EF	Erwerbsfähige (hier EW zwischen 15 und 67 Jahren)
EGP	Erwerbsgeneigte Personen ($EGP = EP + EA$)
EN	Erwerbsneigung ($EN = EGP / EF$)
EP	Erwerbspersonen ($EP = ET + AL$)
ET	Erwerbstätige
EW	Einwohner/innen
HBS	Hans Böckler Stiftung
HH-Einkommen	Netto-Haushaltseinkommen
IAB	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
KMU	Kleine- und mittlere Unternehmen
LA	Leiharbeit
LAN	Leiharbeitnehmer/innen
NAV	Normalarbeitsverhältnis (abhängig, unbefristet und in Vollzeit beschäftigt)
PR	Personalrat
SOEP	Sozioökonomisches Panel
TE	Transferempfänger/innen (=nicht EF)
ZA	Zeitarbeit

1 Ausgangslage und Fragestellung

Unter anderem aufgrund der Zunahme von Leiharbeit (LA) bzw. Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) schreitet die Ausdifferenzierung der Beschäftigungsformen (BF) voran.¹ LA ist eine Form atypischer Beschäftigung (ATB), bei der die Betroffenen kein Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen des Einsatzbetriebes haben jedoch in dessen Betriebsorganisation eingegliedert sind (Abbildung 1). Ob Leiharbeiter/innen (LAN) beim Vertragsarbeitgeber (der nicht der Einsatzbetrieb ist) in Vollzeit oder Teilzeit bzw. Geringfügigkeit, befristet oder unbefristet beschäftigt sind, das ist ein Punkt, der „logisch“ unabhängig vom Überlassungsverhältnis zwischen dem Vertragsarbeitgeber und dem Einsatzbetrieb zu betrachten ist. Hierbei stellt sich allerdings die Frage, ob sich Merkmale der Beschäftigung – wie Teilzeit oder Befristung, erforderliche berufliche Ausbildung – im Falle der LA von einer Beschäftigung außerhalb der LA empirisch unterscheiden. Die „Güte“ der Beschäftigung wird dann sowohl durch das Merkmal LA/ANÜ als auch durch damit verbundene weitere Merkmale der Beschäftigung bestimmt.

Wir untersuchen LA im Lichte eines Konzeptes nachhaltiger Beschäftigung. Eine BF ist nachhaltig, wenn sie die Betroffenen über einen längeren bzw. kalkulierbaren Zeitraum mit notwendigen Gütern versorgt, zu denen sowohl objektive Güter (wie Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit) als auch subjektive Güter (wie Zufriedenheiten) gehören. Nachhaltigkeit hat verschiedene Dimensionen (Abbildung 5): eine reproduktiv-materielle Dimension,² die durch Merkmale der Beschäftigten (wie Geschlecht, Migrationshintergrund, Alter bzw. Altersgruppe, Qualifikationsniveau) und der Beschäftigung (wie Erwerbsstatus, Befristung der Beschäftigung, Stellung im Beruf, Sektor bzw. Beschäftigung im öffentlichen Dienst, Betriebsgröße, Erforderliche Ausbildung am Arbeitsplatz etc.) gemessen werden kann, Beschäftigungsstabilität und Partizipation, sowie subjektive Wohlfahrt, zu der neben gesundheitlicher Verfassung (Ferrie 2006), empfundene Einkommensgerechtigkeit, Zufriedenheiten (Fietze 2011) und (fehlende bzw. geringe) Sorgen gehören.³ Ein zentraler Aspekt ist die Beschäftigungsstabilität einschließlich der Wahrscheinlichkeit des Übergangs von LA in eine Beschäftigung außerhalb der LA, insbesondere nach voriger Arbeitslosigkeit (AL). Deshalb betrachten wir nicht nur Merkmale der LA im Zeitverlauf (was der Forschungsliteratur korrespondiert), sondern auch Übergänge (AL, LA, keine LA) im Zeitverlauf sowie deren Folgen

1 Wir erleben seit Mitte der 1980er eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (NAV) und eine Diversifizierung der BF sowie einen damit in Zusammenhang stehenden Güteverlust der Beschäftigung (CIETT 2011; European Foundation 2001, 2011; Statistisches Bundesamt 2008, 2011; Mückenberger 1985a, 1985b, 2007, 2010; Horstmeier 2009; Koch et al. 2011; Koch/Wohllhüter 2012). Die Zunahme der LA seit Anfang der 2000er Jahre ist ein Aspekt der Atypisierung von Beschäftigung, die zum Teil mit einer Prekarisierung der Beschäftigung verbunden ist. Aber auch ohne Prekarität gibt es (negative) Einflüsse der Atypisierung auf das Beschäftigungssystem.

2 Hierzu gehören auch die Weiterbildungschancen (Galais et al. 2007).

3 Im erweiterten Sinne ließen sich betriebliche und volkswirtschaftliche Effizienz hinzufügen, was aber den Rahmen der Untersuchung sprengen und die methodischen Möglichkeiten (des SOEP) überfordern würde. Ebenso verzichten wir bei der vorliegenden Untersuchung auf gesundheitliche Aspekte und beschränken uns stattdessen auf die übrigen Aspekte der subjektiven Wohlfahrt der Beschäftigten.

für die Güte der Beschäftigung. Als einen weiteren Aspekt von Nachhaltigkeit können wir die Güte der BF betrachten (Körner et al. 2010), welche in unserem Kontext zwei Dimensionen, nämlich Einkommen und Befinden (Sorgen und Zufriedenheit) hat. LA ist nicht nur von Normalarbeitsverhältnissen (NAV), sondern auch von anderen Formen atypischer Beschäftigung abzugrenzen⁴, insbesondere von der Werkvertragsarbeit (die sowohl als abhängige Beschäftigung als auch als Solo-Selbständigkeit erfolgen kann):⁵

1. **Beschäftigung in Teilzeit**, unabhängig davon, ob eine Sozialversicherungspflicht besteht oder nicht. Wir beziehen geringfügige Beschäftigung bzw. Beschäftigung in einer Gleitzone zwischen Geringfügigkeit und Teilzeit ein.
2. **Befristete Beschäftigung** auf der Grundlage einer Zweck- oder einer Zeitbefristung des Arbeitsverhältnisses (außerhalb der LA). Hierbei sei es gleichgültig, ob diese in Vollzeit, Teilzeit oder Geringfügigkeit erfolgt.
3. Abhängige Beschäftigung als **Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer**, bei der – im Gegensatz zur LA – keine Eingliederung in den Einsatzbetrieb erfolgt. Diese ist mit den Instrumentarien einer personenbezogenen Erhebung wie im Falle des von uns verwendeten SOEP nicht zu erfassen.
4. **Selbständige Erwerbstätigkeit**, bei der keine abhängige Beschäftigung vorliegt, jedoch eine ökonomische Abhängigkeit von Auftraggeber vorliegen kann. Die Leistung wird vom Erwerbstätigen selbst erbracht (also ohne eigene Beschäftigte; vgl. Brenke 2013).

NAV und ATB bilden Schichten von Belegschaften, die sich in unterschiedlicher Nähe zur Kernbelegschaft befinden (vgl. Nienhäuser/Baumus 2002, Nienhäuser 2004, 2007, 2008). Diversifizierte BF sind der Ausdruck von mikroökonomischen Strategien, die darauf zielen, unternehmerische Flexibilität zu erhöhen und Personalkosten zu senken bzw. deren Anstieg zu dämpfen sowie die Kontrolle über die Beschäftigten zu verstärken.⁶ Auch wenn das hier nicht weiter untersucht werden kann, so sollen drei Vermutungen ausgesprochen werden:

- 4 In diesem Sinne definiert Dütsch (2011): „Atypische Beschäftigungsformen werden durch eine negative Abgrenzung vom Normalarbeitsverhältnis bestimmt. Hoffmann und Walwei (2000: 1) beschreiben in Anlehnung an Mückenberger (1985) das Normalarbeitsverhältnis folgendermaßen: „Eine solche Standardbeschäftigungsform basiert auf einem dauerhaften Arbeitsvertrag, einem an Vollzeitbeschäftigung orientierten Arbeitszeitmuster, einer obligatorischen sozialen Sicherung sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber.“ Atypisch sind somit sämtliche BF, die einzelne Kriterien des Referenzmodells nicht erfüllen, wobei die Abweichungen vom NAV auch kombiniert auftreten können (Walwei 2000).
- 5 Unter atypischer Beschäftigung (ATB) verstehen wir jede Form der Erwerbstätigkeit, die vom NAV abweicht. Ein NAV ist eine unbefristete, abhängige Beschäftigung in Vollzeit und außerhalb der Leiharbeit (LA).
- 6 Das ist – aus Sicht der Unternehmen – rational, wenn Flexibilisierung, Kostenreduktion und Kontrolle keine oder wenig Kollateralschäden in den betrieblichen Organisationen verursachen (für den Fall des betrieblichen Commitments vgl. Torka 2004, 2011, Torka et al. 2005, 2011, Torka/Schyns 2007, 2010 sowie van Breugel et al. 2005 und Liden et al. 2003). Hinzu kommen Kompetenzverluste bei Leih- und Werkvertragsarbeit (Hanglberger 2011). Zudem werden die Potenziale der Beschäftigten nicht optimal ausgenutzt, wenn Berufsbiografien infolge ATB „beschädigt“ werden, weil ATB segmentierend und stigmatisierend wirkt.

1. Die **Expansion atypischer Beschäftigung**, d.h. die „Atypisierung“ des Beschäftigungssystems, welche mit einer „Prekarisierung“ von Beschäftigung in Zusammenhang steht, ist nicht allein das Ergebnis mikroökonomischer Strategien⁷, sondern sie steht auch in Zusammenhang mit einer gestiegenen Erwerbsneigung⁸ insbesondere von Frauen. Die gestiegene Erwerbsneigung (Abbildung 4) erklärt sich aus Veränderungen in der Anzahl und Struktur der privaten Haushalte⁹, einer Verschiebung in der Struktur der Konsumausgaben¹⁰ vor dem Hintergrund nur gering steigender Reallöhne seit Mitte der 1980er¹¹ Jahre sowie aus sozial-kulturellen Veränderungen wie dem zunehmenden Wunsch von Frauen einer Erwerbstätigkeit nachzugehen (Abbildung 2). Erst durch gestiegene Erwerbsneigung war es den Unternehmen möglich BF durchzusetzen, die von den Beschäftigten als nachteilig empfunden werden,¹² wie es bei der LA der Fall ist.¹³ Trifft diese Diagnose zu, dann dürften Veränderungen im Beschäftigungssystem infolge des demografischen Wandels die Chance einer Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen beinhalten.¹⁴ Dies hätte eine Verlangsamung der Atypisierung zur Folge und / oder eine Verbesserung der Güte der ATB.

7 Neubäumer und Tretter (2008) erklären Atypisierung bspw. mit einem transaktionskostenorientierten Ansatz, der sowohl die Angebots- als auch die Nachfrageseite berücksichtigt. In diesen Ansatz ließe sich die vorliegende Vermutung einordnen.

8 Als Erwerbsneigung (EN) bezeichnen wir das Verhältnis der erwerbsgeneigten Personen (EGP) zu den Erwerbsfähigen (EF, das sind alle Einwohner/innen Deutschlands zwischen 15 und 67 Jahren, Abbildung 3). Erwerbsgeneigte Personen sind sowohl Erwerbspersonen (EP) als auch solche, welche die Absicht haben eine Erwerbsarbeit aufzunehmen (EA). Erwerbspersonen sind die Erwerbstätigen (ET) zuzüglich der arbeitslos Gemeldeten (AL). Die Erwerbsneigung ($EN = EGP/EF$) ist zu unterscheiden von der Erwerbsbeteiligung ($EB = ET/EF$), die ebenfalls im Zeitverlauf gestiegen ist, insbesondere in den 2000er Jahren lässt sich eine deutliche statistische Beziehung zwischen Atypisierung, EN und EB beobachten.

9 Die Anzahl der Haushalte nimmt zu, und die Haushalte werden kleiner.

10 Bestimmte z.B. mit dem Wohnraum und der Mobilität verbundene Ausgaben nehmen zu, so dass andere Ausgaben zum Teil aus einer Steigerung der HH-Einnahmen (oder dem Entsparen) finanziert werden müssen.

11 Auf der einen Seite haben sich die Entgelte je Stunde weder in ihrer realen Höhe (seit 1985) stark verändert noch in der Verteilung der Beschäftigten, wenn man die NAV und die ATB zusammennimmt (DIW 2011, Bispinck 2009, Brenke 2009, Brenke/Grabka 2011). Auf der anderen Seite sind mit ATB Nachteile hinsichtlich der Einkommen verbunden (Kvasnicka/Werwatz 2002, Lengfeld/Kleiner 2009, Wingerter 2009). Diese hinterlassen ihre Spuren in den Nettohaushaltseinkommen. Die dort zu beobachtenden Polarisierungen (Goebel/Gornig/Häußermann 2010) sind nicht nur das Produkt einer Atypisierung der Beschäftigung, sondern gehen mit einem Wandel der Lebensformen einher, der zu mehr und kleineren Haushalten führt, deren Einkommensbezieher z.B. auf Teilzeitbeschäftigung angewiesen sind, deren Umfang sie nicht wunschgemäß ausdehnen können (Rengers 2009), entweder weil sie nicht die Zeit haben, voll zu arbeiten (z.B. durch familiäre Verpflichtungen), oder weil sie kein geeignetes Angebot finden.

12 Ob dabei die Transaktionskosten der Atypisierung immer ausreichend bedacht werden, das steht auf einem ganz anderen Blatt. Ähnlich dem Arbeitsrecht (Schramm et al. 2013) dürfen hier vielfältige „Übersetzungsprozesse“ zwischen den sich bietenden Chancen (Nachfrage nach Arbeit, rechtliche Rahmenbedingungen) und der Gestaltung konkreter Beschäftigungsformen im Unternehmen vermutet werden. Diese werden durch personalpolitische Leitvorstellungen und die zur Verfügung stehende Organisationsmacht in den Unternehmen gesteuert.

13 Die Folge der Atypisierung ist dann eine Verschlechterung der Einkommenschancen der Haushalte, welche die Erwerbsneigung weiter erhöht.

14 Das gilt jedenfalls dann, wenn die Zuwanderung in das Beschäftigungssystem moderat bleibt und die „Ware“ Arbeitskraft knapp gehalten wird.

2. Es gibt Anzeichen dafür, dass sich nicht nur das **Tempo der Atypisierung** der Beschäftigung mit der Zeit verändert sondern auch die Struktur atypischer BF (Abbildung 6). Ein Aspekt ist die Zunahme von Werkvertragsarbeit¹⁵ zu Lasten der LA. Hierbei ist nicht nur der deutsche Arbeitsmarkt im engeren Sinne zu betrachten sondern auch die Verflechtung mit Anbietern von Dienstleistungen aus dem europäischen Ausland, insbesondere aus osteuropäischen Regionen. Das SOEP stößt hier an seine Grenzen. Jedenfalls sind die Aussagen zur LA dahingehend zu relativieren, dass bestimmte Aspekte der LA in anderen, verwandten BF „weiterleben“ und zu einer weiteren Atypisierung beitragen, die mit dem vorliegenden empirischen Konzept nicht mehr direkt gemessen werden kann, die aber Spuren in den Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen einer breiten Bevölkerungsschicht hinterlässt.¹⁶

3. Darüber hinaus können wir einen **Funktionswandel der LA** vermuten. LA hat drei wesentliche Funktionen (Alewell et al. 2005; Alewell 2006, Alewell/Hauff 2008a, 2008b): Erstens dient sie dem Abfangen von Auftragsspitzen und dem Ausgleich kurzfristiger Personalengpässe. Das ist ihre originäre Funktion. Zweitens lässt sich mit Hilfe der LA eine Randbelegschaft aufbauen, die der Stabilisierung der Kernbelegschaft dient, da personelle Kapazitäten bei Bedarf relativ schnell auf- und abgebaut werden können. Drittens kann über LA die Personalakquise (und gegebenenfalls auch die Personalentwicklung; vgl. Bouncken/Fischer 2011) externalisiert werden. Unternehmen sparen so den Aufwand für die eigene Personalsuche und minimieren Risiken. Vermutlich hat im Zweitverlauf die zweite Funktion der LA zugenommen, die durch die dritte Funktion ergänzt und in dem Maße ersetzt wird, in dem die Unternehmen ihre Kernbelegschaften auffüllen. Aufgrund des problematischen Images der LA richtet sich die Funktion der externen Personalakquise vor allem an Personen, die aufgrund mangelnder formaler Ausbildung bzw. Berufserfahrungen oder wegen vormaliger längerer Arbeitslosigkeit geringe Arbeitsmarktchancen haben, wohingegen die erste Funktion der LA qualifizierter und erfahrener Fachkräfte bedarf, was zum Teil auch für die zweite Funktion gilt (zumindest dann, wenn LAN im Kerngeschäft einer Unternehmung zum Einsatz kommen). Ein möglicher Funktionswandel der LA sollte sich demnach in einem Strukturwandel der LAN widerspiegeln, insbesondere dann, wenn LA dazu dient „arbeitsmarktschwache“ Personen einzusetzen und an Unternehmen zu vermitteln.

Die Diskussion zur ATB geht von einem ungebrochenen Trend der Atypisierung von BF aus (vgl. Keller/Seifert 2005, 2007, 2011a, 2011b). Ebenfalls besteht Einigkeit darin, dass Atypizität mit Güteverlusten bei der Beschäftigung verbunden ist (Nienhüs-

15 Als Werkvertragsarbeit bezeichnen wir entweder eine selbständige Erwerbstätigkeit ohne eigene Beschäftigte (Solo-Selbständigkeit), also in Abgrenzung zum Unternehmertum im engeren Sinne, oder eine abhängige Beschäftigung, bei welcher der Einsatzbetrieb nicht mit dem Vertragsarbeitgeber identisch ist und keine (!) Eingliederung in den Einsatzbetrieb (im Unterschied zur LA) erfolgt.

16 Atypisierung führt nicht nur zu einem Güteverlust bei ATB sondern auch bei NAV.

er/Matiaske 2003, 2006) bis zu einem höheren Prekaritätsrisiko. Dieses Risiko folgt nicht zwingend aus der ATB, so wie NAV nicht immer vor Prekarität schützen.¹⁷ Als Ursachen der Atypisierung werden die Flexibilisierungsbedürfnisse der Unternehmen, Vorteile infolge der geringeren Kosten bei Abbau von Beschäftigung sowie eine Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen¹⁸ angenommen (Nienhäuser 2007, Sesselmeier 2007, Neubäumer/Tretter 2008). Diese Faktoren verdichten sich zu einer betrieblichen Beschäftigungspolitik, welche verschiedene Schalen oder Schichten von Beschäftigten (Hamann 2011) in unterschiedlicher Nähe zum Belegschaftskern (mit NAV) erzeugen (Abbildung 1; Abbildung 5). Auf der Ebene des Arbeitsmarktes entsprechen diesen Schichten Marktsegmente (Blossfeld/Mayer 1988), die von atypischen BF geprägt sind (Abbildung 6).

Die oben geäußerte Vermutung, dass die Erwerbsneigung selbst zur Atypisierung beigetragen hat, und es dabei zu Rückkopplungseffekten kam (Abbildung 2), bedürfte einer vertieften Prüfung. Ebenso betrifft das die Annahme, dass die LA durch andere Formen atypischer Beschäftigung verdrängt wird. Auf ein Wissensdefizit verweist darüber hinaus die Frage, unter welchen Bedingungen und mit welchen Folgen es Übergänge von instabilen Beschäftigungsformen zu dauerhafter Beschäftigung gibt.¹⁹ Untersucht werden soll deshalb der Übergang aus der LA in andere BF, sowie die Voraussetzungen und Auswirkungen desselben. Das SOEP bietet die methodischen Voraussetzungen dafür, da mit seiner Hilfe vergleichende Querschnitte (jeweils für die Jahre 2001 bis 2012) und Längsschnitte (jeweils für mehrere Jahre innerhalb dieses Zeitraums) möglich sind. Das SOEP bietet die Chance, für einen relativ langen und aktuellen Zeitraum Fragen zu Güte und Nachhaltigkeit von LA auf repräsentativem Niveau und „aus einem Guss“ zu beantworten.

Der Umfang der LA, die Vermittlung in reguläre Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der LA (d.h. Klebe-, Brücken- und Integrationseffekte) sowie die Auswirkungen auf objektive wie subjektive Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses (d.h. auf seine „Güte“) sind angesichts der relativ großen Anzahl der Betroffenen (ca. 1 Mio. Beschäftigte) wichtige Größen, um die gesellschaftliche Bedeutung dieses Phänomens zu bestimmen. Und es handelt sich um Themen, die von interessierten Gruppen kontrovers

17 Dütsch (2011) hierzu: „Der Prekaritätsbegriff ist oft mit einer gewissen Unklarheit verbunden, da er uneinheitlich ausgelegt und operationalisiert wird (Dörre 2005; Keller und Seifert 2007; Brinkmann et al. 2006). Ein häufig verwendeter Ansatz versteht Prekarität als ‚eine relationale Kategorie, deren Aussagekraft wesentlich von der Definition gesellschaftlicher Normalitätsstandards abhängt‘ (Brinkmann et al. 2006: 17). Dabei bildet das Normalbeschäftigungsverhältnis die Referenzkategorie, von der andere Beschäftigungsformen abgegrenzt werden (Rodgers 1989). Bei dieser komparativen Bestimmungsmethode ist jedoch zu berücksichtigen, dass die jeweiligen Prekaritätskriterien nicht nur den atypischen Beschäftigungsformen, sondern auch dem Normalbeschäftigungsverhältnis zugrunde gelegt werden können... Beschäftigungsverhältnisse gelten dann als prekär, wenn sie durch Beschäftigungsunsicherheit, nicht existenzsichernde Löhne oder einen eingeschränkten Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen gekennzeichnet sind (Brehmer und Seifert 2008).“

18 Das Arbeitsrecht muss von den Unternehmen immer erst angeeignet werden um zu funktionieren (Schramm et al. 2013; Schramm/Zachert 2005, 2008).

19 Aus Sicht des Arbeitsvertrages kann LA befristet oder unbefristet erfolgen unabhängig von der Frist des konkreten Arbeitseinsatzes vor Ort im Betrieb des entleihenden Unternehmens.

diskutiert werden. Das betrifft nicht nur die Qualität des Phänomens für Beschäftigte und Betriebe, sondern auch die quantitative Bedeutung. Die vorliegende Untersuchung ergänzt andere Untersuchungen (vgl. Lehmer/Ziegler 2010) bzw. schreibt diese fort. Es wird ein vergleichsweise langer Betrachtungszeitraum gewählt; bei der Untersuchung werden subjektive Wahrnehmungen, Sorgen und Zufriedenheiten einbezogen, die mit der Stabilität der Beschäftigung in Zusammenhang stehen (vgl. Gundert/Hohendammer 2010; Struck 2006).²⁰ Die Untersuchung knüpft an vorliegende Untersuchungen an (Promberger 2006, 2007, 2008; Holst 2009; Keller/Seifert 2011; Dütsch 2011). Es wird versucht, den in der Literatur vorfindlichen Begriffen (Klebeeffekt, Brückeneffekt, Bleibe- bzw. Bestandseffekt, Integrationseffekt) einen empirisch definierten Sinn zu geben und zur Klärung kontroverser Auffassungen über die arbeitsmarktpolitischen Effekte der LA beizutragen. Das Konzept der Nachhaltigkeit stellt dabei den begrifflichen Rahmen dar.

Eine BF ist nachhaltig, wenn sie langfristig eine Güte aufweist, durch welche die objektiven und subjektiven Ressourcen der Beschäftigten erhalten und gemehrt werden können. Wir verstehen Nachhaltigkeit bzw. Güte einer BF nicht nur als Aspekte der Wohlfahrt der Betroffenen, sondern auch als Voraussetzung für eine adäquate Reproduktion des „Humankapitals“ (Becker 1975), das als Produktions- bzw. Leistungsfaktor in die Wertschöpfungsprozesse eingeht. So gesehen sind Nachhaltigkeit und Güte zum einen Zielgrößen einer gesellschaftlichen Wohlfahrtsproduktion, zum anderen aber auch Mittel zum Zweck, wenn es um den effektiven und effizienten Einsatz von Humankapital geht (Matiaske 2012; Williamson 1985). Werden Nachhaltigkeitskriterien verletzt, z.B. durch mangelnde Güte der Beschäftigung, fehlende Stabilität oder Partizipation, gesundheitliche Belastungen, Sorgen und geringe Zufriedenheiten, dann ist das nicht nur ein Problem der Betroffenen und ihrer Angehörigen. Es ist auch ein volkswirtschaftliches Problem, weil Ressourcen beschädigt werden und es zu einer Fehlallokation von Humankapital kommen kann²¹; und es ist ein betriebswirtschaftliches Problem (das sich zu volkswirtschaftlichen Defiziten aggregieren kann), wenn subjektive Voraussetzungen für betriebliche Performanz leiden.²² Wie wir sehen werden, stellt sich LA im Lichte dieser Betrachtung als wenig nachhaltig dar, was zudem die Frage aufwirft, welche Perspektive die LA hat (vgl. auch Alewell et al. 2004).²³

20 Außerdem wird Bezug genommen auf die mögliche Bedeutung von Gewerkschaften oder Betriebsräten bei LA (Wassermann/Rudolph 2007).

21 Ganz zu schweigen von gesellschaftlichen Kosten des Ausgleichs prekärer Beschäftigung auf der Ebene der finanziellen Transfers.

22 Ohne Zweifel gibt es einen Toleranzbereich, bei dem schlechte Beschäftigungsbedingungen mit unternehmerischem Erfolg kompatibel sind (sonst gäbe es ja keine erfolgreich praktizierte „Ausbeutung“). Es sollte aber nicht übersehen werden, dass eine moderne betriebliche Organisation auf die Pflege der Humanressourcen, die Stabilität zwischenmenschlicher Bindungen, Partizipation der Akteure, den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, Motivation und Einsatzbereitschaft der Beschäftigten angewiesen ist. Werden diese Kriterien verletzt, so mag das zwar zu positiven Kosteneffekten führen, es schwächt aber langfristig bestimmte Standortqualitäten.

23 Möglicherweise nimmt LA in ihrer quantitativen Bedeutung ab, erfährt einen Funktionswandel (z.B. als Form externer Personalbeschaffung und -entwicklung) oder verändert dort, wo sie langfristig eine Rolle spielt, ihren Charakter und die Gütemerkmale.

2 Was ist Leiharbeit?

LA hat zwei wesentliche Merkmale: (1) der Vertragsarbeitgeber ist nicht identisch mit dem Einsatzbetrieb, und (2) die betroffenen Beschäftigten sind in die Betriebsorganisation des Einsatzbetriebes eingegliedert. Hierdurch grenzen sie sich von regulären Beschäftigten auf der einen und so genannten Werkvertragsarbeitnehmer/innen auf der anderen Seite ab. Oft wird die Bezeichnung „Leiharbeit“ bzw. „Zeitarbeit“ synonym mit Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) verwendet. Hinsichtlich der ANÜ sind wieder zu unterscheiden: (1) Gewerbliche und nicht gewerbliche ANÜ, (2) Konzerninterne ANÜ und ANÜ zwischen nicht miteinander verbundenen Unternehmen. Von der ANÜ lassen sich zudem zumindest vier Formen der Erwerbstätigkeit unterscheiden, bei denen die Befragten irrtümlicherweise annehmen könnten, dass es sich um eine Form der ANÜ bzw. um LA handelt: (1) Abordnung von einer Dienststelle zur anderen im öffentlichen Dienst, (2) Management auf Zeit (soweit dieses im Rahmen einer selbständigen Erwerbstätigkeit ausgeübt wird), (3) Tätigkeit in einem Gemeinschaftsbetrieb (bei dem mindestens zwei unterschiedliche Vertragsarbeitgeber ihre Arbeitnehmer/innen gemeinsam einsetzen), (4) Tätigkeit als Werkvertragsarbeitskraft, bei der weder ein Vertragsarbeitsverhältnis zum Unternehmen besteht, in dem der konkrete Arbeitseinsatz erfolgt, noch eine betriebliche Eingliederung vorliegt. Wir müssen davon ausgehen, dass die im SOEP Befragten nicht immer in der Lage sind, die Fallkonstellationen voneinander zu unterscheiden. Damit zielt die Frage nach der LA auf einen Personenkreis, der größer ist, als der Personenkreis, der direkt von einer gewerblichen ANÜ betroffen ist und in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜSTAT) der Arbeitsagentur erfasst wird (Bundesagentur 2010, 2011).²⁴

Das Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG) bestimmt, was ANÜ ist und welche Meldepflichten sich für Unternehmen, die ANÜ durchführen, ergeben. Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit (also „gewerblich“) zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis und müssen

24 Zur Beschäftigung in ANÜ geben zwei unterschiedliche Statistiken Auskunft. Zum einen die Statistik der Arbeitnehmerüberlassung (ANÜSTAT) und zum anderen die Beschäftigungsstatistik. Die Statistik nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (§ 8 AÜG) wertet halbjährlich die Meldungen der Verleihbetriebe aus. Hierbei werden alle Verleihbetriebe erfasst, auch diejenigen Betriebe, deren Betriebszweck nicht ausschließlich oder überwiegend der ANÜ gilt. Auch aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit können Arbeitnehmer von Zeitarbeitsunternehmen ausgewertet werden (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und geringfügig entlohnt Beschäftigte). Eine Aussage darüber, ob es sich bei dem einzelnen Beschäftigten um einen Leiharbeitnehmer oder um einen festangestellten Mitarbeiter, z.B. einen Personaldisponenten der Zeitarbeitsfirma, handelt, ist nicht möglich.

bestimmte Meldepflichten erfüllen.²⁵ Die Abordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft ist keine ANÜ, wenn der Arbeitgeber Mitglied der Arbeitsgemeinschaft ist, für alle Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges gelten und alle Mitglieder auf Grund des Arbeitsgemeinschaftsvertrages zur selbständigen Erbringung von Vertragsleistungen verpflichtet sind. Demnach ist die Abordnung von Gesetzwegen keine ANÜ und also auch nicht meldepflichtig. Die Betroffenen werden aber mit hoher Wahrscheinlichkeit angeben, in LA beschäftigt zu sein.

Darüber hinaus gibt es weitere Ausnahmetatbestände.²⁶ Das AÜG ist nicht anzuwenden auf die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, wenn ein für den Entleiher und Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht. Ebenfalls ist das AÜG nicht anzuwenden zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 Aktiengesetz, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird. Das gilt auch zwischen Arbeitgebern, wenn die Überlassung nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, oder wenn der LAN in ein Gemeinschaftsunternehmen verliehen wird, an dem der Verleiher beteiligt ist. In der ANÜSTAT werden Angaben von Unternehmen erfasst, die eine genehmigungspflichtige gewerbliche ANÜ durchführen und bei denen keine Sondertatbestände zutreffen. Wenn bei einer Erfassung von LA – wie im Falle des SOEP – auf die Selbsteinschätzung der Betroffenen vertraut wird, dann ist es nicht auszuschließen, dass alle genannten Formen der ANÜ bzw. der LA ebenso wie verwandte Formen der Beschäftigung als Leih- bzw. Zeitarbeit angegeben werden.

25 Liegt eine AÜG-Erlaubnis vor, so hat der Verleiher halbjährlich der Bundesagentur für Arbeit statistische Meldungen auf Vordruck zu erstatten. Die ANÜSTAT wird somit als Primärerhebung durchgeführt. Der Verleiher hat Meldungen über die Zahl der überlassenen LAN getrennt nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Berufsgruppen und nach der Art der vor der Begründung des Vertragsverhältnisses zum Verleiher ausgeübten Beschäftigung zu übermitteln. Ebenfalls zu erfassen sind die Zahl der Überlassungsfälle, gegliedert nach Wirtschaftsgruppen, die Zahl der Entleiher, denen Leiharbeitnehmer überlassen wurden, gegliedert nach Wirtschaftsgruppen, die Zahl und die Dauer der Arbeitsverhältnisse, die mit jedem überlassenen Leiharbeitnehmer eingegangen wurden, sowie die Zahl der Beschäftigungstage jedes überlassenen Leiharbeitnehmers, gegliedert nach Überlassungsfällen. Überlassene LAN im Sinne der ANÜSTAT sind Arbeitnehmer, die im Verleihbetrieb in einem Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Überlassung zur Arbeitsleistung an Dritte (Entleiher) stehen. Es werden also nicht die oben genannten Sondertatbestände erfasst. Hat während des Berichtszeitraums ein und derselbe LAN mehrmals ein Arbeitsverhältnis bei dem betreffenden Verleihbetrieb aufgenommen und beendet, so zählt jedes für sich.

26 In der ANÜSTAT werden nur Fälle gewerblicher ANÜ erfasst. Und das auch nur dann, wenn es sich nicht um Sondertatbestände handelt, die im Sinne des AÜG nicht meldepflichtig sind. Neben der ANÜ gibt es Beschäftigungsformen, die von den Betroffenen – möglicherweise – als LA identifiziert werden: Abordnung, Management auf Zeit, Arbeit in einem gemeinsamen Betrieb (unterschiedlicher Vertragsarbeitgeber), Tätigkeit als Werkvertragsarbeitskraft. Unter Umständen sind die Befragten auch sonst nicht in der Lage, ihr Beschäftigungsverhältnis der LA korrekt zuzuordnen. Hierfür gibt es aber keine Hinweise, da die von den Befragten angegebenen Merkmale der LA den Mustern entsprechen, die auch in Studien mit anderen Datenquellen gefunden wurden. Fehler bei der Hochrechnung der Daten zur Beschäftigung oder aufgrund der Befragungszeiträume sind dagegen eher auszuschließen. Ein besonderes Problem ergibt sich bei der Beschäftigung in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, die weit überwiegend Frauen betreffen. Hier scheint die ANÜSTAT kein adäquates Bild zu liefern.

3 Leiharbeit und Nachhaltigkeit

Der Begriff der „Nachhaltigkeit“ wird viel strapaziert (Schlese/Schomaker 2008). Wiederkehrende Momente sind solche der Schadensbegrenzung (z.B. im Umwelt- oder Gesundheitsschutz), des Erhalts und der Reproduzierbarkeit von Ressourcen (z.B. der „Humanressource“) und der Ganzheitlichkeit oder Vernetzung (z.B. in der Beziehung von ökologischer, ökonomischer und sozialer Nachhaltigkeit). Aber auch wirtschaftlich sich selbst tragende Projekte mit außerwirtschaftlichen Zielen („Sozialunternehmen“) werden zuweilen als „nachhaltig“ bezeichnet. Manchmal ist einfach nur die Stabilität eines bestimmten Zustandes (z.B. einer sozialökonomischen Lage) gemeint (Hauff 1987, Baker et al. 1997, Buchanan et al. 2005). Sinngemäß lässt sich diese Denkfigur auf Formen der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen anwenden (Rat für Nachhaltige Entwicklung 2010, Weißenrieder/Kosel 2010, Zaugg 2009, Zaugg et al. 2001). Bei der Betrachtung der LA im Lichte von Nachhaltigkeit geht es um die Chance, durch LA eine unbefristete, angemessene Beschäftigung (innerhalb oder – vorzugsweise – außerhalb der LA) zu finden.

Nachhaltigkeit definieren wir in Abgrenzung und ergänzend zur Unterscheidung von NAV, atypischen und prekären BF als einen Merkmalskomplex von Beschäftigungsverhältnissen. Um die Nachhaltigkeit einer BF zu charakterisieren heben wir verschiedene Merkmale hervor. Hierzu gehören die Stabilität der Beschäftigung bzw. die plan- und gestaltbare Lebensperspektive, ein hinreichendes und gerechtes Einkommen, der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (Employability) und die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (Work Life Balance; vgl. Eichhorst et al. 2010), sowie die Möglichkeit der gesellschaftlichen Partizipation. In diesem Sinne legen wir fest, dass ein Beschäftigungsverhältnis als „nachhaltig“ bezeichnet werden kann, wenn es:

- a) Die **Reproduktion der Arbeitskraft** ermöglicht, d.h. ein hinreichendes Einkommen sicherstellt (Bäcker et al. 2007) und – soweit möglich – die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erhält. Dies schließt die Planbarkeit der beruflichen Zukunft ein, also das Vermeiden von Arbeitsplatzunsicherheit und erzwungenen beruflichen Wechseln (Ortlieb et al. 2004).
- b) **Gesellschaftliche Partizipation**, auch und vor allen in Bezug auf den Arbeitsplatz ermöglicht. Hierzu gehören der Schutz vor negativer Diskriminierung und die aktive Förderung benachteiligter Gruppen am Arbeitsplatz (positive Diskriminierung).
- c) Die Gesundheit erhält und die **subjektive Wohlfahrt** fördert sowie Chancen zur Entwicklung der Persönlichkeit bietet. Wobei der letzte Aspekt eine Voraussetzung für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ist.

- d) Darüber hinaus sollte die fragliche Beschäftigungsform einen langfristig relevanten Beitrag zur **Entwicklung des Arbeitsmarktes** leisten.

Im Idealfall sollten sich die Effekte positiv beeinflussen. Das wäre dann der Fall, wenn die BF einen langfristigen und relevanten Beitrag zur Gesamtbeschäftigung leistet, wobei die Beschäftigten nicht nur von ihrer Arbeit leben können, sondern auch in der Lage sind, die Beschäftigungsbedingungen wirksam auf kollektiver Ebene mitzubestimmen und die Beschäftigung selbst als Quelle objektiver und subjektiver Wohlfahrt erleben. Die Reproduktion der Arbeitskraft (sowohl finanziell als auch physisch und psychisch), gesellschaftliche Partizipation (soweit sie das Beschäftigungsverhältnis betrifft) sowie objektive und subjektive Wohlfahrt bestimmen also für uns ein Beschäftigungsverhältnis als „nachhaltig“.²⁷

In diesem Sinne wäre LA weniger nachhaltig als Beschäftigungsformen außerhalb der LA, wenn sich bspw. Nachteile beim Einkommen, bei den beruflichen Erwartungen (Matiaske et al. 1996) bzw. Sorgen und der Arbeitszufriedenheit²⁸ zeigen (Locke 1976; Rose 2003; Schlese/Schramm 1994). Diese Benachteiligungen sollten sich auch zeigen lassen, wenn weitere Merkmale der Beschäftigungsverhältnisse in der Analyse kontrolliert werden. Ein nächster Aspekt der Nachhaltigkeit von LA ist ihre Funktion beim Übergang aus der AL in eine Beschäftigung (Integrationseffekt) oder aus der LA in eine Erwerbstätigkeit außerhalb der LA (Klebeeffekt) oder bei der Kombination beider Effekte (Brückeneffekt). Hierbei vermuten wir, dass LA weniger effektiv ist, was den Integrationseffekt anbetrifft, und in ihrer vermittelnden Wirkung weniger dauerhaft, was den Brückeneffekt anbetrifft. Die LA ist vermutlich für die meisten Betroffenen darauf angelegt, eine Beschäftigung außerhalb der LA zu finden. Wenn wir die LA als „Brücke“ von der AL in eine Beschäftigung betrachten, dann hängt das Urteil über deren Effektivität davon ab, ob wir uns damit begnügen überhaupt eine Beschäftigung zu verlangen, oder ob wir als Maßstab eine unbefristete Beschäftigung anlegen (siehe auch Strotmann 2009). Dabei hinterlassen vermutlich LA, Befristung (Boockmann/Hagen 2006) und AL Spuren in der Beschäftigungsstabilität. LA wäre dann instabil – eine „transitorische“ BF, und ihr gelänge es weniger als den anderen BF, eine erfolgreiche Brücke aus der Arbeitslosigkeit heraus darzustellen. Andererseits ist LA möglicherwei-

27 Der Aspekt der Arbeitsplatzunsicherheit (der in einem besonderen Maße die LA prägt) erscheint nach dieser Begriffsbestimmung sowohl als Reproduktionsbedingung als auch als Moment der Wohlfahrt, der seinen Niederschlag unter anderem in der Arbeitszufriedenheit findet.

28 Die Wahrnehmung einer Beschäftigung im Sinne von subjektiven Wohlfahrtseffekten (wie die Arbeitszufriedenheit) hängt von verschiedenen Faktoren ab. Neben persönlichen Bedingungen (bspw. Gesundheit) und den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (bspw. Einkommen) sowie arbeitsbedingten Faktoren (z.B. Autonomie am Arbeitsplatz oder Sinn der Tätigkeit) hängt die Zufriedenheit von der Stabilität der Beschäftigung selbst ab. Zwar ist die Arbeitszufriedenheit eher als „Hygienefaktor“, denn als Motivator anzusprechen. Aber negative Wohlfahrtseffekte einer BF haben sowohl individuelle als auch betriebliche Ressourcenverluste zur Folge, die sich bei einer großen Zahl der betroffenen Beschäftigten zu volkswirtschaftlich bedeutenden Verlusten aufaddieren lassen. Auch das ist ein Aspekt der Nachhaltigkeit. Erwarteter Arbeitsplatzverlust oder Wechsel der Stelle oder des Berufs schlagen in der Regel negativ auf die Arbeitszufriedenheit durch. Das gilt unabhängig und auch gegenläufig zum tatsächlichen Geschehen und seinen Resultaten. Dies sollte aufgrund der Konstruktion des Beschäftigungsverhältnisses ein besonderes Problem bei der LA sein.

se effektiv, wenn man das Verhältnis zwischen dem Anteil der LA an der Beschäftigung insgesamt sieht und LA als Brücke in eine Beschäftigung vergleicht. Damit würde sie eine arbeitsmarktpolitische Funktion erfüllen. Der Preis dafür sind u.U. negative Effekte auf die objektive und subjektive Wohlfahrt.

Darüber hinaus lassen sich aus der Perspektive der Arbeitgeber bzw. Auftraggeber (Leiharbeitsunternehmen und Einsatzbetriebe) und der Gesellschaft (repräsentiert durch den Arbeitsmarkt) Aspekte von Nachhaltigkeit angeben in deren Lichte LA betrachtet werden kann. Aus Perspektive der Leiharbeitsunternehmen spielen solche Punkte eine wichtige Rolle wie das Angebot an qualifizierten AN für die Kunden, der Schutz und die Pflege der „Humanressource“, sowie die gesellschaftliche Anerkennung des Beitrages der Unternehmen zur wirtschaftlichen Entwicklung und Stabilisierung des Arbeitsmarktes. Einsatzbetriebe haben ein Interesse an der Stabilisierung der Kernbelegschaften durch Randbelegschaften, der Versorgung mit geeigneten Beschäftigten durch LAN und einer externen Personalakquise und Personalentwicklung mit Hilfe der Leiharbeitsunternehmen. Das betrifft z.B. die Auslagerung personalwirtschaftlicher Funktionen, die mit betrieblichem Kompetenzverlust (bzw. –gewinn, je nach Perspektive) verbunden sein können (vgl. Alewell 2006). Aus der Perspektive der Arbeitsmarkts betrachtet sind die Erosion oder die Stabilisierung des Beschäftigungssystems zu bedenken, ebenso Ressourcenverluste durch negative Wohlfahrtseffekte der LA bzw. im Gegenzug: die Vermittlung der Chance auf eine auskömmliche, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.²⁹ Zweifelsohne stellt LA einen Betrag zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes dar. Die Anpassungsgeschwindigkeit im Falle konjunktureller Schwankungen kann erhöht, die betriebliche Planung flexibilisiert werden (Köhler/Sengenberger 1983). Andererseits sind die mit der LA verbundenen negativen Wohlfahrtseffekte gegenzurechnen.

29 Wohlfahrt ist so betrachtet kein Selbstzweck oder nicht nur aus der Sicht der Beschäftigten interessant. Ein gewisses objektives Wohlfahrtsniveau ist die Voraussetzung für die Reproduktion der Arbeitskraft bzw. für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit; subjektive Wohlfahrtseffekte beeinflussen die Leistungsbereitschaft und die Leistungsfähigkeit und insofern auch die betriebliche und volkswirtschaftliche Effizienz. Aus volkswirtschaftlicher Perspektive betrachtet wäre es nicht sinnvoll massenhaft prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, die mit Wohlfahrtsverlusten verbunden sind, falls dies nicht durch Flexibilisierungsgewinne (am Arbeitsmarkt) ausgeglichen wird, an denen die Beschäftigten partizipieren, wenn sich dadurch ihre Arbeitsmarktchancen verbessern.

4 Zum Stand der Forschung

Zur LA liegen für den Zeitraum 2001 bis heute mehrere hundert Bücher und Zeitschriftenartikel vor. Eine Auswahl befindet sich im Quellenverzeichnis. Die vorliegende Literatur hat unterschiedlichen Charakter. In erster Linie sind juristische Fachbeiträge zu nennen, die sich mit der Rolle der ANÜ im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht beschäftigen. Diese werden ergänzt durch Fallstudien und Schilderungen Betroffener, denen eine „anekdotische Evidenz“ innewohnt, welche die Projektionsfläche für statistische Analysen darstellt. Daneben gibt es Handreichungen und Handlungsanweisungen zur Gestaltung der Leiharbeit, die juristische und betriebswirtschaftliche Fragen verbinden. Statistische Analysen bewegen sich zum einen auf der Ebene einzelner Regionen (bspw. Sczesny et al. 2008), zum anderen gibt es Studien auf Basis von betriebsbezogenen Daten wie z.B. das IAB Betriebspanel. Das IAB arbeitet aber auch mit personenbezogenen Daten (z.B. ANÜSTAT und SOEP).

Eine Studie (auf Basis der ANÜSTAT) stammt z.B. von Lehmer und Ziegler für das Jahr 2006; eine kritische Studie zur Brückenfunktion von atypischer Beschäftigung haben Keller und Seifert im Frühjahr 2011 vorgelegt. Dütsch (2011) hat den Stand der Forschung zur LA zusammenfassend dargestellt. Er stellt fest, dass aufgrund ihrer Bedeutungszunahme die LA in den letzten Jahren intensiv beforscht wurde. Dütsch unterscheidet quantitative Studien von qualitativen Forschungsarbeiten zu den Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit (Grimm 2003; Noller 2003; Vogel 2003; Brinkmann et al. 2006). Er unterscheidet hinsichtlich der quantitativen Studien drei zentrale Forschungsfragen: (1) Entwicklung und Struktur der LA (Rudolph und Schröder 1997; Jahn und Rudolph 2002; Jahn und Wolf 2005; Antoni und Jahn 2006; Burda und Kvasnicka 2006; Crimmann et al. 2009), (2) betriebliche Einsatzlogik der LA (Kvasnicka 2003; Promberger 2006; Bellmann und Kühl 2007; Hohendanner und Bellmann 2007) sowie (3) die Sprungbrettfunktion der LA (Kvasnicka 2006, 2008, 2009). Dütsch erwähnt in seinem Beitrag Merkmale der LA, die mit unserem Verständnis der Nachhaltigkeit einer BF in Zusammenhang stehen:

- **Benachteiligungen beim Entgelt:** „Rudolph und Schröder (1997) ermitteln in ersten detaillierten Analysen anhand der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik eine Lohndiskriminierung von Zeitarbeitskräften. Dieses Ergebnis wird daraufhin von Kvasnicka und Werwatz (2002) unter Verwendung der IAB-Beschäftigtenstichprobe bestätigt. Die Autoren dieser beiden Studien greifen auf multivariate Lohnregressionen zurück.“
- **Spezifische Merkmale der Beschäftigungsstabilität:** „Brehmer und Seifert (2008) untersuchen auf Basis des SOEP neben dem Einkommen auch die Beschäftigungsstabilität sowie die Beschäftigungsfähigkeit. Die bivariaten Analysen und logistischen Regressionen zeigen, dass Zeitarbeiter bezüglich der ersten beiden Kriterien höhere Präkaritätsrisiken aufweisen.“

- **Negative Wohlfahrtseffekte der LA:** „Kvasnicka und Werwatz (2003) nutzen einen empirischen Matching-Ansatz und die Daten des SOEP, um die Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern zu analysieren. Sie stellen signifikant höhere Belastungen in der Zeitarbeit infolge von negativen Arbeitseinflüssen und hoher nervlicher Anspannung fest. Zudem ergibt sich, dass Zeitarbeiter die Wahrscheinlichkeit höher einschätzen, von sich aus eine neue Stelle zu suchen. Generell unterscheiden sich in dieser Studie Zeitarbeiter und Normalbeschäftigte nur in wenigen Items signifikant voneinander. Die beiden Autoren merken jedoch an, dass aufgrund der geringen Fallzahlen und der unscharfen Fragestellung zur Zeitarbeit im SOEP 2001 die Ergebnisse mit Unsicherheiten behaftet sind.“

Es ist demnach Allgemeingut der Forschung, dass mit der LA spezifische Benachteiligungen verbunden sind (vgl. auch Storrie 2007; Alewell/Benkhoff 2009; Antoni/Jahn 2006, 2009; Bornewasser 2010; Bosch 2003, 2011; Buscher 2007; Giesecke/Groß 2003; IAB 2009, 2011; Kvasnicka/Werwatz 2003; Martin/Nienhüser 2002; Schlese et al. 2005; Schwaab/Durian 2009).

5 Quellen und Methode

Wir analysieren Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP), einer im Auftrag des DIW von Infratest durchgeführten repräsentativen Erhebung. Wir nutzen das so genannte „Longfile“ für die Jahre 2001 bis 2012 (Wagner et al. 2007, 2008). Dieses gestattet vergleichende Querschnitte und – nach entsprechender Präparation – verschiedene Längsschnitte sowie die Analyse von „gepoolten“ Daten, bei denen Daten für mehrere Jahre zusammengefasst und als ein Datenbestand ausgewertet werden (Schlese/Schramm 1996). Ein Vorteil dieses Vorgehens ist es, auch vergleichsweise kleine Fallzahlen (pro Jahr) durch eine Verlängerung des Analysezeitraums auswerten zu können. Von Nachteil sind verschiedene Effekte, die durch Veränderungen im Zeitverlauf oder die wiederholte Befragung derselben Person entstehen. Wir stellen hochgerechnete bzw. gewichtete Fallzahlen für die einzelnen Jahre (Querschnitte) bzw. für die Zeitabschnitte (Längsschnitte) dar (Pischner 2007). Die Betrachtung erfolgt aus der Perspektive der Erwerbstätigen und nicht aus der Perspektive der Unternehmen wie in anderen Studien (Betriebspanel, Unternehmensstatistiken). Für die Analyse definieren wir folgende Zustände: (1) Leiharbeit (LA), (2) keine LA und (3) arbeitslos gemeldet (AL, nach eigenen Angaben der Befragten). So können wir Übergänge für unterschiedliche Zeiträume untersuchen. Hierbei ist zu beachten, dass Beschäftigte, die zwischen zwei Messpunkten in das Beschäftigungssystem eintreten oder aus dem Beschäftigungssystem austreten, nicht betrachtet werden. Die Verteilung der Häufigkeiten der Übergänge für jeweils zwei Messpunkte lässt sich als (empirische) Wahrscheinlichkeit der einzelnen Übergänge interpretieren.

Für den Untersuchungszeitraum (2001 bis 2012) stehen uns insgesamt 3.675 Fälle zur Verfügung, bei denen im SOEP die Befragten angaben in LA beschäftigt zu sein (Tabelle 1). Für die vergleichenden Querschnitte wurden die Fallzahlen hochgerechnet. Mithin waren zwischen 536 Tausend (2002) und 1,359 Millionen (2005) bzw. 1,097 Millionen (2012) Personen in LA beschäftigt (Tabelle 2). Die hochgerechneten Fallzahlen des SOEP legen für den Zeitraum 2001 bis 2012 nahe, dass die Zahl der LAN größer ist als in der Arbeitnehmerüberlassungs-Statistik (ANÜSTAT) angegeben (vgl. Schlese 2012). Dies kann unterschiedliche Ursachen haben. Neben Falschangaben der Betroffenen kommen Probleme bei der Abgrenzung zwischen LA und (gewerblicher) Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) bzw. den von den Befragten als ähnlich wahrgenommenen Einsatzweisen (Abordnung, Management auf Zeit), sowie eine fehlende oder unvollständige Repräsentanz bestimmter Beschäftigungsformen (z.B. Geringfügigkeit) in der ANÜSTAT oder fehlende Angaben von Betrieben als Erklärungen infrage.

Im Mittel haben in dem genannten Zeitraum 2 – 3 % der Erwerbstätigen in LA gearbeitet (Tabelle 3). Betrug der Anteil der LAN an den Erwerbstätigen 2005 3,7 %, so waren es 2012 „nur“ 2,8 %. Das kann – wenn man von möglichen Messfehlern absieht – zwei Ursachen haben: Zum einen könnte sich ATB in andere Bereiche wie Solo-Selbständige

oder Werkvertragsarbeitnehmer/innen verlagert haben (siehe oben), zum anderen besteht die Möglichkeit, dass sich die Zunahme ATB im Zeitverlauf tatsächlich verlangsamt.³⁰ Hierfür gibt es zumindest Anhaltspunkte (Abbildung 6). Nach einer Phase extensiven Wachstums der atypischen Beschäftigung scheint sich seit Mitte der 2000er Jahre dieses Wachstum zu verlangsamen. Trotzdem nimmt atypische Beschäftigung weiter zu, was aber nicht für LA gilt (Abbildung 7), wobei ein systematischer Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Lage (gemessen bspw. durch die Quote der Arbeitslosen) nicht zu erkennen ist (Abbildung 8). Andererseits gibt es einen möglichen Zusammenhang mit dem Wachstum der Solo-Selbständigkeit, welches sich im Unterschied zur LA (Abbildung 7) extensiver gestaltet (Abbildung 9). Dies würde der These von der Verlagerung der Formen ATB entsprechen. Während die Arbeitslosenquote (ALQ)³¹ konjunkturell bedingt um einen Sockelbetrag oszilliert (Abbildung 8) nimmt die Atypisierung kontinuierlich zu; es zeigt sich aber seit 2008 eine Phase der Dämpfung, welche der sinkenden ALQ korrespondiert. Beide Effekte können durch konjunkturelle Schwankungen ausgelöst aber auch der Vorbote einer grundlegenden Veränderung am Arbeitsmarkt sein. Wir müssen jedoch konstatieren, dass sich die Atypisierung der BF weitgehend losgelöst von der konjunkturellen Entwicklung vollzieht, und sich die Entwicklung der LA von der allgemeinen Atypisierung loszulösen scheint. Trotzdem verharrt die LA nach unseren Hochrechnungen auf einem Niveau, welches höher ist als das in der offiziellen Statistik angegebene (vgl. Schlese 2012).

Neben vergleichenden Querschnitten kommen in unserer Untersuchung Längsschnitte für zwei, drei und vier Jahre zum Einsatz. Auch hierfür wurden die Fälle hochgerechnet, wobei die Bleibewahrscheinlichkeiten zwischen den Erhebungsjahren berücksichtigt wurden. Unter Einbeziehung derjenigen, die im Untersuchungszeitraum angaben arbeitslos gemeldet zu sein (AL) lassen sich die Übergänge zwischen jeweils zwei aufeinander folgenden Jahren betrachten (Tabelle 4). Hierbei wird deutlich, dass es konjunkturbedingte Schwankungen gibt bspw. für den Übergang in die AL oder aus der AL in eine Beschäftigung (mit oder ohne LA) bzw. für den Verbleib in der AL. Insgesamt sind die Verteilungen der Übergänge (in %) bzw. die daraus ableitbaren empirischen Übergangswahrscheinlichkeiten recht stabil (siehe auch Gensicke et al. 2010, Jahn/Rosholm 2010). Das „Zentrum“ des Beschäftigungssystems bilden Beschäftigte außerhalb der LA, die mit einer Wahrscheinlichkeit von 0,8251 (82,51 %) zwischen den Jahren in diesem Zustand verbleiben. Dieser Gruppe folgen diejenigen, die in die AL gehen (0,0314) bzw. aus der AL kommen und zwar ohne LA (0,0282) und mit LA (0,0035). Davor befindet sich die Gruppe derjenigen, die in AL verbleiben (0,0762), danach die Gruppe derjenigen, die aus der LA in eine andere BF wechseln (0,0132) bzw. aus einem Beschäftigungsverhältnis in die LA gehen (0,0124). Schließlich sind

30 Dies kann ein „Vorbote“ des demografischen Wandels sein, der zu einer Verknappung von Arbeitskräften führt. Denkbare Ursachen sind aber auch eine positive konjunkturelle Entwicklung, Sättigungseffekte und betriebliche Lerneffekte.

31 Das ist der Anteil der nach eigenen Angaben (im SOEP) arbeitslos gemeldeten (AL) an den Erwerbspersonen, d.h. an der Summe der AL und der Erwerbstätigen.

noch diejenigen zu nennen, die in der LA verbleiben (0,0071) bzw. aus der LA in die AL wechseln (0,0028).

Die recht große Stabilität der Übergangseffekte rechtfertigt es, für die Untersuchung dieser Übergänge mit Hilfe von Längsschnitten die Fälle zu „poolen“, d.h. gleichartige hochgerechnete Gruppen der von einem bestimmten Übergang Betroffenen für den Untersuchungszeitraum jeweils zusammenzufassen. So lassen sich die Übergänge für zwei Jahre (Abbildung 22, Tabelle 6), drei Jahre (Tabelle 8) und vier Jahre (Abbildung 23, Tabelle 10) beschreiben und entsprechende Übergangseffekte darstellen (Abbildung 24), hierzu gehören die oben schon genannten Klebeeffekte, Brückeneffekte, Bleibe- bzw. Bestandseffekte sowie Integrationseffekte. Außerdem lässt sich die Wahrscheinlichkeit dafür, in einer Beschäftigungsform zu verbleiben, in Abhängigkeit von der Zeitdauer des Verbleibens untersuchen (Tabelle 12).

Nachhaltigkeit von LA im Unterschied zu den übrigen BF messen wir durch Merkmalskomplexe (Abbildung 5), welche die oben genannten Dimensionen der Nachhaltigkeit repräsentieren (Tabelle 5):

- **Merkmale der Beschäftigten:** Geschlecht, Migrationshintergrund, Alter bzw. Altersgruppe, Qualifikationsniveau (CASMIN)³².
- **Merkmale der Beschäftigung:** Erwerbsstatus (Vollzeit/Teilzeit), Befristung der Beschäftigung, Stellung im Beruf, Sektor (primär bis quartär)³³, Beschäftigung im öffentlichen Dienst, Betriebsgröße (bis unter 200 Beschäftigte bzw. ab 200 Beschäftigte), Erforderliche Ausbildung im Beruf, Tätigkeit erfolgt im erlernten Beruf, Aktuelles Bruttoerwerbseinkommen im Monat, Tatsächliche Wochenarbeitszeit, Entgelt (nominal) je Stunde, Entgelt (real) je Stunde auf Basis des Preisniveaus von 2001.
- **Beschäftigungsstabilität:** Dauer der Betriebszugehörigkeit, Beruflicher Wechsel.
- **Partizipation:** BR/PR im Betrieb, Mitglied in einer Gewerkschaft.
- **Subjektive Wohlfahrt:** Einkommensgerechtigkeit, Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit, Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation, Zufriedenheit mit der Arbeit, Zufriedenheit mit dem HH-Einkommen.

Ausgewählte Merkmale werden für bestimmte Übergänge zwischen AL, LA und Beschäftigung außerhalb der LA dargestellt (Tabelle 13): Befristung, Einkommensge-

32 Nach dem modifizierten CASMIN-Klassifikationsschema (Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Nations) wird rückwirkend seit 1984 für alle Befragungspersonen der höchste erreichte Bildungsabschluss generiert. Dabei werden neben den schulischen Bildungsabschlüssen auch die beruflichen Ausbildungsabschlüsse und Hochschulabschlüsse berücksichtigt. Siehe <http://de.wikipedia.org/wiki/Casmin-Klassifikation>.

33 Dem ersten Sektor ordnen wir die Branchen Land- und Forstwirtschaft, Bergbau und Energie sowie Grundstoffverarbeitung, dem zweiten Sektor die Herstellung von Investitions- und Verbrauchsgütern sowie das Baugewerbe zu, dem dritten Sektor Handel und Reparaturen, Verkehr und Nachrichten, Kredit und Versicherungen sowie Dienste für Unternehmen. Dem vierten Sektor ordnen wir sonstige Dienste, Nonprofit-Organisationen und öffentliche Verwaltung zu.

rechtigkeit, Nominales Entgelt je Stunde, Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit, Zufriedenheit mit der Arbeit. Für drei Merkmale (reale Entgelte je Stunde, Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit, Zufriedenheit mit der Arbeit), welche die Güte der Beschäftigung (als einen Aspekt ihrer Nachhaltigkeit) beschreiben sollen, erfolgt zudem die Analyse des statistischen Zusammenhangs mit ausgewählten Beschäftigungsmerkmalen (Vollzeit, Befristung, LA, Betriebsgröße, erforderliche Ausbildung, Geschlecht, Altersgruppen, aktuelle Stichprobenregion, berufliche Stellung und Beschäftigung im öffentlichen Dienst). Hierfür wurden die Fälle gepoolt, und es wurde zum einen mit den ungewichteten Daten gerechnet, zum anderen wurden die Daten derart gewichtet, dass die Gruppe der LAN denselben Umfang hat wie die Vergleichsgruppe der Beschäftigten außerhalb der LA (Tabelle 14). Dadurch lässt sich der Einfluss der LA auf die Güte der Beschäftigung im Rahmen aller Beschäftigten betrachtet, zum anderen im direkten Vergleich zwischen LAN und den übrigen Beschäftigten.

6 Merkmale der Beschäftigung in LA im Vergleich

6.1 Vorbemerkung

Im Folgenden betrachten wir Merkmale der Beschäftigung in LA im Unterschied zur Beschäftigung außerhalb der LA (Tabelle 5). Wir wählen hierzu Merkmale aus, welche die Nachhaltigkeit bzw. Güte der Beschäftigungsform LA im Unterschied zu den übrigen Beschäftigten (außerhalb von LA) messen sollen. Diese ordnen wir den Beschäftigten, dem Beschäftigungsverhältnis und seiner Stabilität sowie den Möglichkeiten am betrieblichen Geschehen zu partizipieren zu. Zudem betrachten wir Merkmale der subjektiven Wohlfahrt wie wahrgenommene Einkommensgerechtigkeit, Sorgen und Zufriedenheit. Die Auswahl der Merkmale folgt der Forschungsliteratur und den Möglichkeiten des SOEP vergleichende Querschnitte darzustellen.

6.2 Merkmale der Beschäftigten

- **Geschlecht:** Hinsichtlich des Geschlechtes können wir feststellen, dass der Anteil der Männer an den LAN (mit 61 % in 2012) größer ist als bei den Übrigen (52 %). Der Anteil der Frauen hat sich allerdings im Zeitverlauf erhöht: bei LAN von 37 % (2001) auf 40 % (2012), bei den Übrigen von 44 % (2001) auf 49 % (2012).³⁴
- **Migrationshintergrund:** Interessanterweise ist der Anteil der Personen mit direktem oder indirektem Migrationshintergrund bei den LAN größer als bei den Übrigen (31 % zu 21 % in 2012). Dabei ist dieser Anteil in beiden Gruppen im Zeitverlauf (2001 bis 2012) gestiegen von 25 % auf 31 % (LAN) bzw. von 16 % auf 21 % (Übrige).
- **Alter bzw. Altersgruppe:** Die LAN sind jünger als die Übrigen. Das Durchschnittsalter der LAN ist im Zeitverlauf nur geringfügig gestiegen von 39 Jahren (2001) auf 40 Jahre (2012), während es auch bei den Übrigen gestiegen ist von 41 Jahren auf 43 Jahre und über dem der LAN liegt. Während bei den Übrigen der Anteil der Jüngeren (bis 39-Jährige) an den Beschäftigten gesunken ist (von 47 % auf 38 %), ist er bei den LAN gestiegen (von 47 % auf 51 %). Besonders betrifft das die Gruppe der 20 bis 29-Jährigen. Diese Gruppe machte 2001

34 Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten ist von 40 % (1985) auf ca. 50 % (2011) gestiegen. Er ist bei Vollzeitkräften von 29 % (1985) auf 35 % (2011) gestiegen. Bei Teilzeitkräften ist der Anteil der Frauen von 90 % (1985) auf 83 % (2011) gefallen, bei den Befristeten von 46 % (1985) auf 53 % (2011), bei LAN von 39 % (2001) auf 43 % (2011) und bei den Selbständigen von 35 % (1985) auf 44 % (2011) gestiegen. Frauen sind zum Teil von atypischen Beschäftigungsverhältnissen (insbesondere Teilzeit aber auch Befristungen) stärker betroffen (Abbildung 10). Selbst bei LA ist eine Tendenz zur stärkeren Beschäftigung von Frauen zu erkennen. Zudem ist der Anteil der befristet Beschäftigten bei Teilzeit- höher als bei Vollzeitkräften. Dadurch fallen Merkmale der ATB zusammen (Abbildung 10).

bei den LAN 23 % aus, in 2012 waren es 31 %. Bei den Übrigen blieb dieser Anteil mit 16 % konstant. Dieser Befund spricht dafür, dass es sich bei der LA um eine BF handelt, welche vor allem am Anfang der beruflichen Laufbahn praktiziert wird. Damit hat sich das Bild der LA gewandelt. Im Jahr 2001 bildeten die 40 bis 49-Jährigen mit 33 % den Schwerpunkt. Diese machen 2012 nur noch 25 % der Beschäftigten aus. Sie liegen damit unter dem Anteil bei den übrigen Erwerbstätigen (29 %).

- **Qualifikationsniveau (CASMIN):** Das persönliche Qualifikationsniveau ist bei LAN geringer als bei den Übrigen (Abbildung 11). Während es dort im Zeitverlauf (von 4,82 auf 5,21) gestiegen ist, betrifft die Steigerung die LAN nur in geringerem Maße (von 4,10 auf 4,25). Wir können also einen allgemeinen Anstieg des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten konstatieren. Dieser betrifft aber die LAN deutlich weniger als die Übrigen.³⁵

6.3 Merkmale der Beschäftigung

- **Erwerbsstatus (Vollzeit/Teilzeit):** In den Jahren seit 2001 war der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit (inklusive der geringfügig Beschäftigten) bei LAN höher als bei den Übrigen. Dabei nahm dieser Anteil bei LAN im Zeitverlauf zunächst zu (von 31 % in 2001 auf 51 % in 2005) um dann wieder zu sinken (auf 30 % in 2012). Bei den Übrigen stiegen die Anteile von Teilzeitbeschäftigung und Geringfügigkeit kontinuierlich aber schwächer an (von 24 % auf 30 %). Mithin besteht in 2012 kein Unterschied zwischen LAN und den Übrigen.
- **Befristung der Beschäftigung:** In allen Jahren ist der Anteil der Befristungen bei LAN höher als bei den Übrigen. Nach einem kurzen und deutlichen Anstieg (2001 bis 2003) lag das Niveau der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen der LAN bei ca. 50 % (2005) und sank bis 2012 auf 39 % (vgl. Hohendanner 2010). Bei den Übrigen betrug dieser Anteil in 2012 13 %. Zwar ist das Merkmal Befristung vom Status der LA „logisch“ unabhängig, empirisch zeigt sich aber ein häufiges Zusammenfallen von LA und Befristung im Unterschied zu den Übrigen, auch wenn das Ausmaß der Befristungen abzunehmen scheint, was sich für die Übrigen nicht sagen lässt.

35 Das Ausbildungsniveau, gemessen durch eine mehrstufige Skala (CASMIN-Klassifikation), unterscheidet sich in allen Jahren nach BF. Im Jahr 2011 haben die Selbständigen im Mittel das höchste Ausbildungsniveau (6,1), gefolgt von den Vollzeitkräften (5,5), den befristet Beschäftigten (5,3), den Teilzeitkräften (4,9) und den LAN (4,0). Dabei hat sich das Ausbildungsniveau insgesamt von 4,1 (1985) auf 5,3 erhöht. Teilzeitkräfte und LAN liegen mit ihrem Ausbildungsniveau unter dem Durchschnitt aller Beschäftigten. Selbständigkeit stellt sich als eine BF dar, die eine höhere Qualifikation verlangt oder zumindest von höher Qualifizierten ausgeübt wird. Das entspricht nur zum Teil dem Bild der Solo-Selbständigen, die einfache Arbeiten auf Werkvertragsbasis übernehmen. Andererseits ist LA geprägt von Beschäftigten mit einem niedrigeren Ausbildungsniveau als im Mittel aller Beschäftigten, besonders aber im Unterschied zu den Vollzeitkräften und den Selbständigen (Abbildung 11).

- **Stellung im Beruf:**³⁶ Den überwiegende Anteil der Beschäftigten in LA bildeten in 2012 Arbeiter/innen (61 %), anders als bei den Übrigen (26 %). Der Anteil der Angestellten war bei den LAN geringer (35 %) als bei den Übrigen (58 %). Der Anteil von Beamten und Selbstständigen, die angaben, in LA beschäftigt zu sein, war erwartungsgemäß geringer (4 %) als bei den Übrigen (16 %). Zumindest in diesen Fällen handelt es sich bei der LA wohl um keine gewerbliche ANÜ, sondern z.B. um Abordnung oder Management auf Zeit (siehe oben). Der hohe Anteil von Arbeiter/innen korrespondiert dem Qualifikationsniveau, der erforderlichen Ausbildung im Beruf bzw. am Arbeitsplatz und der Geschlechterverteilung.
- **Sektor (primär bis quartär):** Im primären Sektor waren 2012 20 % der LAN tätig (Übrige: 12 %), im sekundären Sektor 31 % (Übrige: 18 %), im tertiären Sektor 30 % (Übrige: 32 %) und im quartären Sektor 19 % (Übrige: 38 %). LA konzentriert sich also auf das verarbeitende Gewerbe und den Dienstleistungssektor, insbesondere im verarbeitenden Gewerbe ist ein Anstieg zu beobachten von 25 % (2001) auf 31 % (2012).
- **Beschäftigung im öffentlichen Dienst:** 16 % der LAN gaben 2012 an im öffentlichen Dienst beschäftigt zu sein, zwischenzeitlich waren es bis zu 29 % (2006). Mutmaßlich betrifft das die Zuordnung des Einsatzbetriebes. Bei den Übrigen waren 2012 25 % im öffentlichen Dienst beschäftigt, wobei sich dieser Anteil im Zeitverlauf nur geringfügig geändert hat.
- **Betriebsgröße:** 47 % der LAN gaben 2012 an in einem KMU mit bis unter 200 Beschäftigten zu arbeiten, in 2011 waren das noch 66 %, wobei dieser Anteil starken Schwankungen unterlag. Bei den Übrigen waren es in 2001 58 % und in 2012 52 %. Wenn die Selbsteinschätzung der Befragten zutreffend ist, so hat die Bedeutung von KMU für die Beschäftigung nachgelassen, und der Schwerpunkt des Einsatzes von LA liegt in größeren Unternehmen.
- **Erforderliche Ausbildung im Beruf:** Hinsichtlich der erforderlichen Ausbildung im Beruf bzw. am Arbeitsplatz gibt es in allen Jahren deutliche Unterschiede. Tätigkeiten, für die keine Ausbildung erforderlich ist, traten 2012 häufiger bei LAN auf (49 %) als bei den Übrigen (23 %). Tätigkeiten mit erforderlicher Berufsausbildung (42 %) und mit erforderlichem Studium (9 %) waren bei LAN entsprechend weniger vertreten als bei den Übrigen (53 % bzw. 23 %). Der Anteil der erforderlichen Berufsausbildung sank bei LAN von 48 % (2001) auf 33 % (2009) bzw. 42 % (2012). Zugleich sank der Anteil der erforderlichen Studienabschlüsse von 14 % (2009) auf 9 % (2012), nachdem er zwischenzeitlich

36 Hierzu muss gesagt werden, dass die Trennung zwischen gewerbliche Beschäftigten (Arbeiter/innen) und Angestellten (d.h. Beschäftigten mit überwiegend administrativen Aufgaben) aufgrund von sozialrechtlichen und tarifvertraglichen Veränderungen im Zeitverlauf abgenommen hat, was die Aussagefähigkeit dieser Unterscheidung langfristig infrage stellt.

auf bis zu 17 % (2005) gestiegen war. Diese Bild entspricht dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten.

- **Tätigkeit im erlernten Beruf:** Weitaus weniger als bei den Übrigen (57 %) entsprach die Tätigkeit bei LAN 2012 dem erlernten Beruf (28 %), in 2002 waren es noch 42 %. Dafür war der Anteil derjenigen, die angaben keinen erlernten Beruf zu haben, bei LAN höher als bei den Übrigen (14 % zu 5 %), in 2001 waren es 8 % (LAN) bzw. 6 % (Übrige).
- **Bruttoerwerbseinkommen:** Die Bruttoerwerbseinkommen pro Monat waren bei LAN in allen Jahren geringer als bei den Übrigen.³⁷ Ebenso war auch die mittlere, tatsächliche Wochenarbeitszeit niedriger.³⁸ Deshalb sind die Bruttoerwerbseinkommen ins Verhältnis zur tatsächlichen Arbeitszeit zu setzen. So lässt sich ein kalkulatorisches Entgelt pro Stunde ermitteln, indem die Einkommen durch die Wochenarbeitszeit (* 4,3 Wochen für den ganzen Monat) geteilt werden. Im Ergebnis ergibt sich eine Differenz in den Entgelten je Stunde zwischen LAN und den übrigen Erwerbstätigen.³⁹ In 2001 betrug der Unterschied der nominellen Einkommen je Stunde bei LAN 11 EUR zu 13 EUR (Übrige), in 2012 waren es 12 EUR zu 16 EUR, wobei die mittleren, nominellen Entgelte zwischen 2003 (12 EUR) und 2008 (9 EUR) sogar gesunken sind. Deflationiert man die Entgelte mit einem Preisindex auf Basis des Preisniveaus von 2001, so stiegen die Entgelte bei den Übrigen von 13 EUR (2001) auf 14 EUR (2012), wohingegen sie bei den LAN sogar von 11 EUR 2001 bzw. 12 EUR (2005) auf 10 EUR (2012) gefallen sind. Beschäftigung in LA ist also mit einem Reallohnverlust verbunden (Kalina/Weinkopf 2008, 2009), wobei wir uns vor Augen halten müssen,

37 Hinsichtlich des Einkommens ist zwischen dem Brutto- bzw. Nettoeinkommen pro Monat zu unterscheiden. Letzteres beschreibt den individuellen Beitrag zum Haushaltseinkommen. Die entsprechenden Variablen im SOEP stellen das generierte und vollständig imputierte aktuelle Brutto- bzw. Nettoerwerbseinkommen aller in der jeweiligen Erhebungswelle erwerbstätigen Personen dar. Die Einkommensangaben sind konsistent über alle Jahre hinweg in Euro ausgewiesen.

38 Insbesondere Teilzeitkräfte und LAN, aber seit Beginn der 2000er Jahre auch Befristete wünschen sich eine Verlängerung ihrer nominalen Wochenarbeitszeit, wohingegen in den letzten Jahren nur die Teilzeitkräfte, also vor allem Frauen, auch ihre reale Arbeitszeit verlängern wollen. Von dieser Gruppe geht eine starke Nachfrage nach Beschäftigungsmöglichkeiten aus. Hinzu kommt die ohnehin unverändert vorhandene Nachfrage nach Beschäftigung durch nicht Erwerbstätige, wiederum insbesondere Frauen. Bei einem gegebenen Arbeitszeitvolumen legt das eine weitere Zunahme insbesondere von Teilzeitbeschäftigung nahe, welche das Beschäftigungsvolumen zugunsten ATB umverteilt – und angesichts der nach wie vor schwächeren Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu weiteren Güteverlusten bei der Beschäftigung beiträgt.

39 Die Standardabweichung (real) ist im Zeitverlauf gesunken (Abbildung 12). Der Median der realen Entgelte liegt unter dem arithmetischen Mittel. Der Mittelwert der Entgelte ist also durch vereinzelte hohe Werte nach oben verzerrt. Ein Maß für die Verteilung der Entgelte ist neben der Standardabweichung der Variationskoeffizient (Standardabweichung/Mittelwert). Dieser hat sich seit den 90er Jahren kaum verändert. Insofern hat sich die Verteilung der realen Entgelte je Stunde nicht grundlegend geändert (vgl. Grabka/Goebel/Schupp 2012; Bundesregierung 2008).

dass auch bei den Übrigen im Mittel keine steigenden Reallöhne zu verzeichnen sind⁴⁰, wenn man von den Jahren 2004 und 2009 absieht.⁴¹

6.4 Beschäftigungsstabilität

- **Dauer der Betriebszugehörigkeit:** Erwartungsgemäß war in allen Jahren die mittlere Dauer der Betriebszugehörigkeit bei LAN mit ca. 4 bis 5 Jahren geringer als bei den Übrigen mit 10 bis 11 Jahren. Angesichts der hohen Fluktuation bei der LA (siehe unten) sind diese Angaben erstaunlich hoch.
- **Beruflicher Wechsel:** Folgerichtig ist der Anteil derjenigen LAN, die einen beruflichen Wechsel berichten, mit 43 % (2001) bzw. 52 % (2007) und 37 % (2012) größer als bei den Übrigen (16 %, 15 %, 14 %). Die Beschäftigungsinstabilität ist bei LA (unabhängig vom Wechsel des Einsatzbetriebes) deutlich höher als bei den Übrigen. Zudem unterliegt sie im Zeitverlauf Schwankungen.⁴² Insofern scheinen LAN die Funktion einer „industriellen Reservearmee“ zu haben.

6.5 Partizipation

- **BR/PR im Betrieb:** 40 % der LAN wurden 2001 durch einen BR/PR vertreten (entweder im eigenen Unternehmen oder im Einsatzbetrieb), in 2011 waren es 61 %. Bei den Übrigen wurden 52 % (2001) bzw. 53 % (2011) durch PR/BR vertreten. In 2006 waren es 51 % (Übrige) im Unterschied zu 42 % (LAN). Diese Entwicklung ist bemerkenswert. Nicht nur dass die Bedeutung von BR/PR für die Beschäftigten nicht abgenommen hat (was möglicherweise der Verschiebung in den Betriebsgrößenklassen zu verdanken ist, siehe oben), auch die LAN finden mittlerweile öfters als früher betriebliche Interessenvertretungen vor (siehe auch Wassermann/Rudolph 2007; Seidel/Schlese 2005).
- **Mitglied in einer Gewerkschaft:** Der Anteil der gewerkschaftlich organisierten LAN an den LAN insgesamt war 2011 mit 10 % geringer als bei den Übrigen (15 %), wobei auch deren Organisationsgrad im Vergleich zu 2001 (19 %) sank (bei den LAN betrug der Organisationsgrad 16 %). Wenn wir annehmen, dass Gewerkschaftsmitgliedschaft und Existenz eines BR bzw. PR im Betrieb Indikatoren für die Partizipation an betrieblichen Entscheidungen sind, so sind LAN nur zum Teil (Gewerkschaft) schlechter gestellt als die Übrigen.

40 Das wird besonders deutlich, wenn man als Basis das Jahr 1985 (statt 2001) betrachtet (Abbildung 10 und 13): Bei Vollzeitkräften stiegen die realen, inflationsbereinigten Entgelte im Mittel von 11 EUR (1985) auf 12 EUR (2011), bei Teilzeitkräften von 8 EUR (1985) auf 9 EUR (2011), bei Befristeten von 6 EUR (1985) auf 7 EUR (2011), bei LAN sanken sie von 8 EUR (2001) auf 7 EUR (2011), bei den Selbständigen stiegen sie von 9 EUR (1985) auf 13 EUR (2011).

41 Gemessen auf Basis des Preisniveaus von 2001. Der Index der Preisentwicklung ist in Tabelle 5 ausgewiesen.

42 Trotzdem sind die Wahrscheinlichkeiten für Statusübergänge (AL, LA, keine LA) verhältnismäßig stabil (Tabelle 4).

6.6 Subjektive Wohlfahrt

- **Einkommensgerechtigkeit:** LAN hielten ihr Einkommen in 2005 eher für nicht gerecht (45 %), als es bei den Übrigen (33 %) der Fall war. In 2012 betrug der Unterschied 51 % (LAN) zu 36 % (Übrige). Immerhin war eine gewisse Verbesserung bei den LAN zwischen 2007 (53 %) und 2009 (41 %) zu erkennen. Bei den Übrigen sank der Anteil derjenigen, die ihr Einkommen als gerecht empfanden, von 67 % (2005) auf 64 % (2011). Das kann der oben dargestellten Entwicklung der Reallöhne geschuldet sein.
- **Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit:**⁴³ Diese waren in allen Jahren bei LAN größer als bei den Übrigen (kleine Werte bedeuten „große Sorgen“). Die Sorgen unterliegen zudem konjunkturellen Schwankungen. So waren die Sorgen in 2005 bei den LAN (1,88) und den Übrigen (2,17) besonders hoch, während sie in 2011 (mit 2,09 bzw. 2,48) vergleichsweise gering waren.
- **Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation:** Hier ergibt sich ein ähnliches Bild. In 2005 waren die Sorgen bei den LAN (1,68) und den Übrigen (1,93) besonders hoch, wohingegen sie 2012 (mit 1,85 bzw. 2,12) vergleichsweise niedrig waren. Dabei haben die Sorgen bei LAN zwischen 2001 (2,01) und 2012 (1,85) zugenommen, ähnlich auch bei den Übrigen (2,17 zu 2,12).
- **Zufriedenheit mit der Arbeit:**⁴⁴ Diese sank im Zeitverlauf bei den Übrigen zwischen 2001 (7,19) und 2009 (6,94) und stieg danach wieder an bis 2012 (7,11), während sie bei den LAN mit 6,68 niedriger war, davor besonders niedrig in 2010 (5,93) und besonders hoch in 2002 (7,17). Im Allgemeinen war die Arbeitszufriedenheit bei LAN niedriger als bei den Übrigen und unterlag zudem deutlichen Schwankungen.⁴⁵ Letzteres relativiert Aussagen zum Zusammenhang von LA und Arbeitszufriedenheit.
- **Zufriedenheit mit dem HH-Einkommen:** Auch die Zufriedenheit mit dem Haushaltseinkommen war bei LAN niedriger als bei den Übrigen. In 2012 betrug der Unterschied 5,88 (LAN) zu 6,73 (Übrige), wobei deren Zufriedenheit mit 6,19 in 2004 deutlich niedriger war (5,32 bei LAN). Sorgen und Zufriedenheiten zeigen in den letzten Jahren eine Verbesserung der subjektiv wahrgenommenen Lage an, insbesondere bei den übrigen Beschäftigten weniger aber auch messbar bei den LAN.

43 Die Sorgen werden im SOEP mit einer Alternativabfrage erhoben: „Große Sorgen“ (1), „Einige Sorgen“ (2), „Keine Sorgen“ (3).

44 Die Zufriedenheiten werden im SOEP mit einer Skala abgefragt von 0 „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 „ganz und gar zufrieden“.

45 Die Zufriedenheit mit der Arbeit ist im Zeitverlauf gesunken (Abbildung 14). Hierbei ist zu beachten, dass die Arbeitszufriedenheit in West- und Ostdeutschland unterschiedliche Niveaus aufweist. Unter Berücksichtigung der Erhebungszeitpunkte zeigen sich vor allem Sorgen, Alter und berufliche Stellung als Determinanten der Arbeitszufriedenheit. Vollzeitkräfte sind zufriedener, Befristete und LAN weniger zufrieden (Abbildung 15).

6.7 Auswirkungen der LA auf Gütemerkmale der Beschäftigung

Im gesamten Untersuchungszeitraum erweist sich die Güte der LA als geringer im Vergleich zu den übrigen BF. Für ausgewählte Variablen (reale Entgelte je Stunde, Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit, Zufriedenheit mit der Arbeit) lässt sich das mit Hilfe einer Varianzanalyse zeigen (Tabelle 14). Es handelt sich um eine Varianzanalyse (ANOVA) mit Multipler Klassifikationsanalyse (MCA) nach Fisher (vgl. Bühl 2010: 493ff). Der Eta-Koeffizient ist ein Maß für die Stärke des Zusammenhangs (Korrelation)⁴⁶ zwischen dem betreffenden Faktor und der unabhängigen Variable. Der Beta-Koeffizient beschreibt die Stärke dieses Zusammenhangs bereinigt um die Einflüsse der übrigen Faktoren. Unterschiede zwischen Eta und Beta weisen auf Wechselwirkungen zwischen den Faktoren hin.

Wir beziehen neben der Tatsache in LA beschäftigt zu sein noch andere Variablen in die Analyse ein wie Vollzeit, Befristung, Betriebsgröße, erforderliche Ausbildung, Geschlecht, Altersgruppe, Stichprobenregion, berufliche Stellung und Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Hierbei sind zwei Modelle zu unterscheiden: Im ersten Modell werden die ungewichteten, gepoolten Fallzahlen zugrunde gelegt, im zweiten Modell werden die Fallzahlen für LA derart hochgerechnet, dass das quantitative Verhältnis zwischen den Fällen mit und ohne LA ausgeglichen ist. Im zweiten Modell sollten die Kontrasteffekte zwischen LA und den übrigen BF deutlicher hervortreten, da die Fallzahlen der LA (im ersten Modell) verhältnismäßig klein sind (zur Erinnerung: nur ca. 3 % der Beschäftigten arbeiten in LA).

- **Erstes Modell:**⁴⁷ Es zeigt sich ein Einfluss der LA auf die genannten zu erklärenden Größen (Eta), der im Vergleich mit anderen Einflussgrößen jedoch zum Teil deutlich zurücktritt und sich weiter relativiert, wenn man Wechselwirkungen zwischen diesen Größen berücksichtigt (Beta).⁴⁸
- **Zweites Modell:**⁴⁹ Der nachweisbare Einfluss der LA unter Berücksichtigung der anderen Faktoren (Beta) wird größer, wenn die Fälle (LA/keine LA) gleich gewichtet sind. Das gilt insbesondere für die Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit und die Zufriedenheit mit der Arbeit, wohingegen sich der Einfluss der LA auf die Entgelte im Lichte der anderen Faktoren (vor allem Ausbildung, beruf-

46 Das gemeinsame Variieren zweier Größen wird als „Einfluss“ der ersten auf die zweite Größe interpretiert, wobei in Kauf genommen wird, dass die Verteilungsformen der Größen angesichts der verwendeten Methode nicht optimal sind. Regressionsanalysen mit den genannten Variablen zeigen im Wesentlichen dasselbe Resultat. Das gilt auch, wenn Messwiederholungen explizit berücksichtigt werden.

47 Die Haupteffekte sind im Falle des realen Entgeltes auf dem Niveau 0,000 hoch signifikant, im Falle der Sorgen sind die Haupteffekte bis auf die Betriebsgröße hoch signifikant, im Falle der Zufriedenheit sind die Effekte für Vollzeit, Befristung, Größe und Geschlecht nicht signifikant (N=144.053).

48 Die Differenz von Eta und Beta zeigt an, wie stark der Einfluss der Wechselwirkungen einzelner Merkmale ist; so kann ein Merkmal für sich genommen einen starken statistischen Einfluss auf die abhängige Variable aufweisen, der bei Berücksichtigung weiterer Merkmale, die damit im Zusammengang stehen, geringer wird.

49 Die Haupteffekte sind in allen drei Fällen hoch signifikant (bis auf das Geschlecht im Falle der Arbeitszufriedenheit mit 0,009; N=280.756).

liche Stellung, Alter und Region) bei gewichteten Fallzahlen deutlich relativiert, wenn auch die erklärte Varianz mit 28 % (R-Quadrat) recht hoch ist.

Im Falle der Arbeitszufriedenheit ist der Erklärungsbeitrag unserer Modelle verhältnismäßig gering (4 % bei gleicher Gewichtung der Fälle), der Einfluss der LA (Beta 0,124) aber deutlich, vor allem im Verhältnis zu den anderen erklärenden Faktoren. Unschwer ist der Einfluss der LA auf die Arbeitszufriedenheit auch im Mittelwertvergleich erkennbar, wenn weitere Faktoren (Region, Vollzeit und Befristung) hinzugezogen werden (Tabelle 15). Es zeigen sich ebenso eigenständige Erklärungsbeiträge der Region, des Arbeitszeitumfangs und der Befristung: Westdeutsche sind im Untersuchungszeitraum zufriedener mit der Arbeit als Ostdeutsche, Vollzeitbeschäftigte zufriedener als Teilzeitbeschäftigte, unbefristet Beschäftigte zufriedener als Befristete und Beschäftigte außerhalb der LA zufriedener als LAN.⁵⁰

6.8 Zwischenfazit

In Übereinstimmung mit der Forschungsliteratur (siehe oben) stellt sich LA als BF dar, in der sich negative Merkmale (geringe Qualifizierung, berufsfremde Tätigkeit, Befristung und stärkere Fluktuation, geringere Reallöhne, die als weniger gerecht empfunden werden, sowie mehr Sorgen und weniger Zufriedenheit) kombinieren. Für den gesamten betrachteten Zeitraum lassen sich Benachteiligungen beim Entgelt, höhere Präkaritätsrisiken und negative Wohlfahrtseffekte aufweisen (vgl. Dütsch 2011).⁵¹ Für eine Partizipation am betrieblichen Geschehen gibt es positive (Vertretung durch BR/PR) und negative (geringerer gewerkschaftlicher Organisationsgrad) Anknüpfungspunkte. Zusammen mit einer Abnahme der Anzahl der Betroffenen ist festzustellen, dass sich LA auf eine Gruppe jüngerer, männlicher, geringer qualifizierter Beschäftigter in größeren Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes und der Dienstleistungsbranche konzentriert. Zum anderen ist trotz der niedrigeren Entgelte und Einkommen eine gewisse Verbesserung in der subjektiv wahrgenommenen Lage der Beschäftigten zu konstatieren, die allerdings in stärkerem Maße die übrigen Beschäftigten betrifft. Defizite in den Beschäftigungsbedingungen und der subjektiven Wohlfahrt sind unübersehbar. Die Frage ist, wie lange die Beschäftigten in dieser Lage verbleiben und welchen Einfluss dies auf die späteren Beschäftigungsmerkmale hat.

50 Ein ähnliches Bild würde sich auch ergeben, wenn man die anderen Größen (Entgelte und Sorgen) untersucht.

51 LA wirkt – auch bei Berücksichtigung anderer Faktoren – negativ auf die Güte der Beschäftigung; hierbei ist zu berücksichtigen, dass andere Faktoren, welche sich negativ auf die Güte auswirken, mit der LA assoziiert sind, was die Gesamtwirkung noch verstärkt.

7 Übergänge zwischen den Beschäftigungsformen

7.1 Vorbemerkung

Für die untersuchten Jahre (2001 bis 2012) lassen sich je drei Zustände (LA, keine LA, AL) bestimmen. Für zwei, drei und vier Jahre können Übergänge zwischen den Zuständen gemessen werden. Wir gehen davon aus, dass die gemessenen relativen Häufigkeiten der Übergänge oder Pfade (bei mehreren, aufeinander folgenden Übergängen) die empirische Wahrscheinlichkeit, mit der die Beschäftigungsformen (LA oder keine LA) bzw. AL einander abwechseln, repräsentieren. Die Wahrscheinlichkeiten der einzelnen Pfade lassen sich als Produkte der Wahrscheinlichkeit der Teilpfade ausdrücken, insofern die Pfadabhängigkeit bei der Ermittlung der einzelnen Wahrscheinlichkeiten berücksichtigt wurde (Abbildung 24).

7.2 Mittlere Übergänge für zwei Jahre

Die Darstellung der Übergänge für zwei aufeinander folgenden Jahre zeigt, dass der Anteil derjenigen, die im Ausgangsjahr angaben, in LA zu arbeiten, und ein Jahr später angeben, außerhalb der LA zu arbeiten, im Mittel aller betrachteten Jahre (2001 bis 2012) 57 % beträgt (Tabelle 6). Die empirische Wahrscheinlichkeit dafür, die LA innerhalb eines Jahres zu verlassen, beträgt also 0,57. Wir haben es hier mit einem einfachen Klebeffekt (siehe unten) zu tun. Wir haben keine Information darüber, was zwischen den Jahren mit den Erwerbstätigen geschah. Die Information sagt uns auch nichts darüber, ob die Beschäftigung nach der LA im ehemaligen Einsatzbetrieb erfolgt oder in einem anderen Unternehmen.⁵² Betrachtet werden nur die Personen, die innerhalb des Beschäftigungssystems agieren, also weder Zugänge zu noch Abgänge aus dem Beschäftigungssystem, zu dem die AL hinzugezählt werden (Abbildung 22).

Wir sehen, dass die Wahrscheinlichkeit in LA zu verbleiben 0,31 ist, für den Übergang in die AL beträgt die Wahrscheinlichkeit 0,12. Im Falle der Beschäftigung außerhalb der LA beträgt diese Wahrscheinlichkeit 0,04, wobei 95 % der Beschäftigten in einer solchen Beschäftigung verbleiben, 1 % der Betroffenen gehen in LA über. Personen, die von AL betroffen sind, verbleiben mit einer Wahrscheinlichkeit von 0,7 in diesem Zustand, wohingegen sie mit einer Wahrscheinlichkeit von 0,27 in eine Beschäftigung außerhalb der LA und mit 0,03 in LA übergehen. Die Verteilung der Zustände (LA, keine LA, AL) entspricht der mittleren Verteilung der Beschäftigungsformen zzgl. AL in dem betrachteten Zeitraum (2 %, 87 % und 11 %).⁵³

⁵² Der Klebeffekt ist nicht als Vermittlungseffekt zu interpretieren.

⁵³ Dass der Wert für die LA (2 %) geringer ist als deren mittlerer Anteil an den Beschäftigungsverhältnissen (2 % bis 3 % im Zeitverlauf) hat zum einen mit der Berücksichtigung der AL zu tun, zum anderen mutmaßlich mit der Tatsache, dass ein vergleichsweise großer Anteil von Berufsanfängern oder vorher nicht Erwerbstätigen über LA in eine Beschäftigung findet.

Bereits hier kann man erkennen, dass nur 3 % der Betroffenen aus der AL über die LA in eine Beschäftigung findet. Die beschäftigungspolitische Funktion der LA ist so gesehen „überschaubar“ (vgl. De-Graaf et al. 2006; Gash 2008). Allerdings finden im Mittel der betrachteten Jahre überhaupt nur 30 % aus der AL innerhalb eines Jahres in eine Beschäftigung, davon immerhin 10 % über die LA. LA vermittelt also im Verhältnis zu ihrer Bedeutung für die Beschäftigung insgesamt mehr Beschäftigungschancen aus der AL heraus, wobei ein großer Teil der Betroffenen die LA in Richtung einer anderen Beschäftigung (57 %) bzw. der AL (12 %) wieder verlässt, soweit sie nicht aus dem Beschäftigungssystem ganz ausscheiden. Das berechtigt uns, von der LA als **transitorische Beschäftigungsform** zu sprechen: 16 % der LAN kommen in einem Jahr aus der AL, 54 % aus einer Beschäftigung außerhalb der LA und 31 % waren bereits LAN (Tabelle 7), und die Mehrheit der Betroffenen (69 %) verlässt die LA innerhalb eines Jahres wieder (Tabelle 6).

7.3 Mittlere Übergänge für drei Jahre

Es ist nun zu fragen, ob die Verteilung der Übergänge bzw. der Übergangswahrscheinlichkeiten mit den Zuständen im Vorjahr variiert. Hierzu werden jeweils drei Jahre betrachtet. So lässt sich die abhängige Wahrscheinlichkeit der Übergänge für zwei aufeinander folgende Jahre mit Rücksicht auf den Zustand des Vorjahres messen (Tabelle 8). Die Wahrscheinlichkeit, die LA zugunsten einer Beschäftigung außerhalb der LA zu verlassen, nimmt bei einer mindestens zweijährigen Beschäftigung in LA mit 0,40 im Vergleich zur obigen Betrachtung (0,57) ab. Dafür nimmt die Wahrscheinlichkeit des Verbleibens in der LA zu (0,51 im Vergleich zu 0,31).

Nach der AL und einem ersten Jahr in LA ist die Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu werden deutlich höher (0,32) als im Falle einer Beschäftigung außerhalb der LA (0,22). Immerhin noch 31 % der Betroffenen finden nach der AL und LA kurzfristig in eine Beschäftigung außerhalb der LA. Hier ist der „Klebeeffekt“ also geringer als bei der Betrachtung oben (57 %). Mit dem Verbleib in LA nimmt die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes nur geringfügig ab (0,1) die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in der LA aber zu (0,51). Dabei ist es entscheidend, ob der LA eine Phase der AL vorausging oder nicht, da sowohl LA als auch AL selektierend auf die weiteren Beschäftigungschancen wirken. LA erhöht die Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu werden und verfestigt sich im Zeitverlauf. Nur 16 % der LAN eines Jahres waren bereits in zwei Vorjahren in LA beschäftigt (Tabelle 9).

7.4 Mittlere Übergänge für vier Jahre

Nach AL und zwei Jahren LA steigt die Wahrscheinlichkeit einer regulären Beschäftigung mit 0,59 wieder deutlich an (Tabelle 10, Abbildung 23). Die Wahrscheinlichkeit der erneuten AL sinkt (0,07). Anders, wenn der AL eine kürzere Beschäftigung erst

in LA und dann außerhalb der LA folgte. Hier ist die Wahrscheinlichkeit der AL hoch (0,45), deutlich niedriger dagegen, wenn nach AL bereits eine zweijährige reguläre Beschäftigung folgte (0,20). LA hinterlässt also ihre Spuren auch dann, wenn sie nur eine vergleichsweise kurze Episode nach AL war. Der Pfad aus der AL in eine reguläre Beschäftigung ohne die LA ist auf jeden Fall aus Sicht der Betroffenen „sicherer“, da mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit verbunden wieder arbeitslos zu werden. Die Wahrscheinlichkeit die LA in Richtung einer regulären Beschäftigung zu verlassen ist darüber hinaus auch dann vergleichsweise hoch, wenn eine längere Beschäftigung in LA erfolgt und dies besonders nach einer Phase der AL. Nur 14 % der LAN eines Jahres waren bereits in drei Jahren davor in LA beschäftigt (Tabelle 11).

7.5 Verbleibe-Wahrscheinlichkeiten für zwei bis vier Jahre

Die Dauer der LA und der Umstand vor der LA arbeitslos gewesen zu sein beeinflussen die Chance auf eine Beschäftigung außerhalb der LA bzw. das Risiko (erneuter) AL. Die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in der LA steigt mit dem Verbleib selbst an von 0,21 (2 Jahre) auf 0,67 (vier Jahre). Dann ist die Wahrscheinlichkeit der AL nicht höher als im Mittel aller Beschäftigten. Wohingegen kurzfristige LA mit einem deutlich höheren Risiko arbeitslos zu werden verbunden ist, insbesondere bei vormaliger AL. Die Stabilität der Beschäftigung außerhalb der LA ist dagegen sehr hoch mit ca. 0,95 (Tabelle 12). Beunruhigend ist die Pfadabhängigkeit der AL, deren Verbleibe-Wahrscheinlichkeit nach zwei Jahren bei 0,81 liegt. Zwar ist die LA eine transitorische BF, weil sie Beschäftigte schnell wieder in eine andere BF oder in AL entlässt. Ihre Bindewirkung mit der Zeit ist aber recht hoch. So sinkt die Wahrscheinlichkeit den Weg aus der LA heraus zu finden mit den Jahren in LA (von 0,57 auf 0,30). Handelt es sich dagegen um eine kürzere Phase der LA (unter drei Jahren), dann sind die Chancen einer Beschäftigung außerhalb der LA verhältnismäßig hoch, nach voriger AL (0,59) oder nach einer anderen Beschäftigung (0,74). Insbesondere nach voriger AL erscheint eine Phase von ca. zwei Jahren in LA günstig für eine Beschäftigung außerhalb der LA.

7.6 Übergangseffekte im Vergleich

Mit Hilfe der Übergänge für zwei, drei oder vier Jahre lassen sich verschiedene Pfade bestimmen, mit denen die Effekte der LA als Brücke in eine reguläre Beschäftigung außerhalb der LA gemessen werden können. Dabei hängt das Urteil über die Effektivität dieser Pfade von dem Maßstab ab, den wir jeweils anlegen. Insbesondere betrifft das die Frage, wie stabil die Beschäftigung sein soll und ob die AL in die Berechnung der Übergangswahrscheinlichkeiten einbezogen wird. Je nach Problemstellung, mit der wir an die Daten herangehen, lassen sich Effekte voneinander abgrenzen, die zu verschiedenen Urteilen über die „arbeitsmarktpolitische Effizienz“ der LA führen (Abbildung 8; Abbildung 24):

- **Klebeffekt₁:** Übergang von LA in eine Beschäftigung außerhalb der LA (ohne Berücksichtigung des vorhergehenden Status, vgl. Abbildung 22). Dieser Effekt beträgt 57 % (relative Häufigkeit der Betroffenen) bzw. 0,57 (empirische Übergangswahrscheinlichkeit).
- **Klebeffekt₂:** Übergang von LA in eine Beschäftigung außerhalb der LA, wenn die Betroffenen vorher arbeitslos gemeldet waren. Dieser beträgt 31 % bzw. 0,31. Vorige AL wirkt sich also verringernd auf die Übergangswahrscheinlichkeit (LA -> keine LA) aus.
- **Klebeffekt₃:** Übergang von LA in eine Beschäftigung außerhalb der LA, wenn die Betroffenen vorher arbeitslos gemeldet und danach zwei Jahre in LA beschäftigt waren. Dieser beträgt 59 % bzw. 0,59. Eine Phase von zwei Jahren LA nach AL ist für die weiteren Jobchancen günstig.
- **Brückeneffekt₁:** Verbleib von LAN in einer Beschäftigung (mit oder ohne LA), wenn die Betroffenen vorher arbeitslos gemeldet waren. Dieser Effekt beträgt 68 % bzw. 0,68. Wer keinen Wert auf eine bestimmte BF legt, der erkennt hier eine recht hohe Effektivität der LA.
- **Brückeneffekt₂:** Dies ist der Brückeneffekt unter Berücksichtigung des Anteils derjenigen, die aus der AL heraus eine Beschäftigung in LA fanden (3 %). Dieser Effekt beträgt 2 % bzw. 0,02. Wir sehen, wie stark das Urteil über diesen Effekt davon abhängt, ob wir uns nur innerhalb der Beschäftigten bewegen (0,68), oder die Anzahl der arbeitslos Gemeldeten bei der Berechnung einbezogen wird (0,02).
- **Integrationseffekt₁:** Verbleib der Beschäftigten in einer Beschäftigung außerhalb der LA nach einem Übergang aus der LA, wenn die Betroffenen vorher arbeitslos gemeldet waren. Dieser beträgt 15 % bzw. 0,15, wobei die vorige AL zwar eine Randbedingung darstellt, aber bei der Berechnung die Wahrscheinlichkeit, die AL in Richtung LA zu verlassen, nicht berücksichtigt wird.
- **Integrationseffekt₂:** Übergang aus der AL in eine mindesten zweijährige Beschäftigung außerhalb der LA, nachdem eine Beschäftigung in LA erfolgte. Hier wird die Wahrscheinlichkeit des Verlassens der AL (0,03) berücksichtigt, entsprechend gering ist nun der Effekt, er ist mit 0,4 % bzw. 0,004 deutlich kleiner als alle anderen Effekte. Messen wir die „arbeitsmarktpolitische Effektivität“ der LA an diesem Pfad, dann ist das Urteil über die LA vernichtend, zumal, wenn der Preis in Höhe der oben genannten Güteverluste durch die Beschäftigten gezahlt werden muss.
- **Alternativpfad:** Wie Integrationseffekt₂ nur ohne LA als Brücke. Das ist die Wahrscheinlichkeit einer mindestens dreijährigen Beschäftigung (ohne LA) aus der AL heraus. Diese beträgt nach unseren Berechnungen 0,16 im Unterschied zu 0,004 bei der LA als Brücke.

Praktisch ist die LA für die meisten Betroffenen darauf angelegt, eine Beschäftigung außerhalb der LA zu finden. Das Maß der Effektivität der LA schwankt diesbezüglich zwischen 0,004 (Integrationseffekt₂) und 0,68 (Brückeneffekt₁). Wenn wir die LA als „Brücke“ von der Arbeitslosigkeit in eine Beschäftigung betrachten, dann hängt das Urteil über deren Effektivität davon ab, ob wir uns damit begnügen eine Beschäftigung überhaupt zu verlangen (Brückeneffekt) oder eine längerfristige Beschäftigung außerhalb der LA (Integrationseffekt).⁵⁴

⁵⁴ Auf jeden Fall ist die LA als „Brücke“ weniger effektiv als die Befristung (außerhalb) der LA oder die unbefristete Beschäftigung im Anschluss an die Arbeitslosigkeit (Alternativpfad zum Integrationseffekt).

8 Merkmale der Beschäftigung nach einem Übergang

Eine Kritik an der Nachhaltigkeit von LA kann bisher an drei Punkten ansetzen:

1. **Güte der Beschäftigung** in LA im Vergleich zu anderen BF. Wie wir sahen, wirkt sich LA allein und in Kombination mit anderen Faktoren, die zum Teil mit LA assoziiert sind, negativ auf die Beschäftigungsgüte aus.
2. LA als **transitorische BF**, die darauf angelegt ist, diese BF schnell wieder zu verlassen. Nicht nur dass die Beschäftigung in LA instabiler ist als andere BF (insbesondere natürlich NAV). Vieles spricht dafür, dass die Beschäftigten ein großes Interesse an einer Beschäftigung außerhalb der LA haben – und dieses in vielen Fällen auch gelingt.⁵⁵
3. Effektivität der LA als **Brücke aus der AL** in eine Beschäftigung (vorrangig außerhalb der LA). Wie wir sahen, ist LA gegenüber einer Beschäftigung außerhalb der LA weniger effektiv als Brücke in eine dauerhafte Beschäftigung. Allerdings sollte die Effektivität der LA als transitorisches Beschäftigungsangebot im Lichte ihrer relativen Bedeutung höher eingeschätzt werden.

Unschwer ist hier ein Widerspruch bei der Beurteilung der LA zu erkennen: Ein starker Integrationseffekt ist notwendig mit dem transitorischen Charakter der BF verbunden. So ist bei der Beurteilung der Nachhaltigkeit von LA differenziert zu argumentieren. Das sich abzeichnende Gesamtbild rundet sich jedoch ab, wenn Beschäftigungsbedingungen bzw. deren Wahrnehmung *nach* einem Übergang aus der AL in die LA und aus der LA in eine andere BF betrachtet werden (Tabelle 13):

Befristung: In den einzelnen Jahren schwankt der Anteil der Befristeten zum Teil sehr stark. Insbesondere der Übergang aus der AL in eine Beschäftigung und der Übergang in die LA sind mit einer höheren Wahrscheinlichkeit der Befristung verbunden. Außerhalb der LA ist dagegen die Wahrscheinlichkeit der Befristung deutlich geringer als bei einem Verbleib in LA und bei einem Übergang von LA in eine Beschäftigung außerhalb der LA.

Einkommensgerechtigkeit: Personen, die in LA verbleiben oder in die LA (aus AL) übergehen, empfinden ihr Einkommen weitaus weniger als gerecht als Personen, die außerhalb der LA beschäftigt sind; eine deutliche Verbesserung der wahrgenommenen Einkommensgerechtigkeit ergibt sich mit dem Übergang von LA in eine andere BF.

Entgelt (nominal): Der Übergang von der AL in eine Beschäftigung ist mit geringeren Entgelten verbunden als alle anderen Statusübergänge. Wer in LA verbleibt und aus der LA in eine andere BF übergeht, der muss mit geringeren Entgelten

⁵⁵ Wobei wir im Einzelnen nicht sagen können, wie der Übergang von der LA in eine andere BF erfolgt.

rechnen. Hier spielen die Qualifikationsstrukturen der erwerbslosen Personen und der LAN eine wichtige Rolle. Allerdings zeigt eine Analyse gepoolter Daten unter Berücksichtigung der Inflation (siehe unten) einen *eigenständigen* Einfluss der LA auf die Entgelte.

Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit: Erwartungsgemäß sind bei Übergang aus AL in LA und bei Verbleib in LA die Sorgen am größten. Aber auch der Übergang aus LA in eine andere BF bleibt mit Sorgen verbunden. Besser dagegen ist die Lage bei einem Übergang aus AL in eine Beschäftigung außerhalb der LA und beim Verbleib in dieser BF.

Zufriedenheit mit der Arbeit: Wer in LA verbleibt oder aus der AL in LA übergeht, der ist mit der Arbeit eher unzufrieden. Andererseits ist der Übergang von LA in eine andere BF mit einer deutlichen Verbesserung der Arbeitszufriedenheit verbunden.

Wie wir sehen, bleiben bestimmte, problematische Merkmale auch nach einem Übergang von LA in eine Beschäftigung außerhalb der LA erhalten, und der Übergang von AL in LA wird zum Teil schlechter empfunden als der Übergang in eine andere BF. Andererseits wird das Verlassen der LA zugunsten einer anderen BF von den Betroffenen positiv erlebt. Auch hier erweist sich die LA als transitorische BF, deren Verlassen positiv erlebt wird, und die eine negative Spur in der Wahrnehmung der Beschäftigungsbedingungen hinterlässt. Diese Kombination von transitorischer Funktion und negativer Spur macht LA wenig nachhaltig im Sinne unserer obigen Definition.

Im Falle der Arbeitszufriedenheit lässt sich (deskriptiv) der Einfluss einer Kombination des Statusübergangs und der Befristung nachweisen (Tabelle 16). Zwar zeigt die Befristung „an sich“ kaum einen (negativen) Einfluss auf die Zufriedenheit; in Kombination mit den Statusübergängen verändert sich das Bild jedoch, wobei der negative Einfluss der LA unverkennbar ist: Im Falle des Verbleibs in der LA ist deren Befristung der Zufriedenheit vergleichsweise förderlich. Das gilt auch für den Übergang aus der LA in eine andere BF. Wohingegen der Übergang aus eine Beschäftigung in die LA negativ quittiert wird, aber immer noch besser als der Verbleib in LA. Der Übergang aus der AL in LA wird vergleichsweise negativ erlebt, insbesondere wenn es sich um ein unbefristetes (!) Beschäftigungsverhältnis handelt.

9 LA und demografischer Wandel

Infolge des demografischen Wandels wird nicht nur die Anzahl der Einwohner/innen (EW) und Erwerbsfähigen (EF) sinken (Bundesministerium des Inneren 2011, Gasche 2012, Spitznagel 2010, Abbildung 16). Es wird auch der Anteil der Erwerbstätigen (ET) an den EF, die länger als heute erwerbstätig sein werden, steigen (Lindh et al. 2010). Zudem wird kein größerer Spielraum für Arbeitszeitverkürzungen gegenüber dem heutigen Niveau bestehen (kritisch hierzu Hinze 2004).⁵⁶ Sind die Arbeitszeiten (AZ je Woche) und die Anzahl der Erwerbstätigen sowie die Anzahl der Einwohner/innen gegeben, lässt sich das berechnen. Das Arbeitszeitvolumen (AZV) je Einwohner/in ist im Zeitverlauf (1984 bis 2011) relativ stabil gewesen, wir können es nutzen, um den Arbeitskräftebedarf der Zukunft zu schätzen (Abbildung 17). Hierzu benötigen wir eine Prognose der Bevölkerungsentwicklung.⁵⁷ Für die Jahre 2012 bis 2060 nehmen wir 18 Wochenarbeitsstunden je Einwohnerin/Einwohner an.⁵⁸ Darüber hinaus nehmen wir an, dass die tatsächliche Wochenarbeitszeit je ET 38 Wochenarbeitsstunden beträgt.⁵⁹ So lässt sich die Zahl der notwendigen ET berechnen (Abbildung 20 und 21).

Der Anteil der ET an den EF, das heißt die Erwerbsbeteiligung (EB), wird auf 86 % (2060) steigen. Diese „Neue Erwerbsgesellschaft“ ist mutmaßlich durch Vollbeschäftigung und große Herausforderungen im Hinblick auf das Angebot an qualifizierten

56 Ein (wenn nicht „der“) Schlüsselprozess ist die Anpassung der Arbeitszeit- bzw. des Arbeitszeitvolumens an den zukünftigen Bedarf. Spitznagel (2010) weist in diesem Sinne auf die Arbeitszeitverlängerung als eine Option zur Bewältigung des demografischen Wandels hin. Ähnlich äußert sich dazu auch Heckmann (2004), wohingegen Hinze (2004) die Grenzen eines solchen Ansatzes betont.

57 Neben dem SOEP ziehen wir für den Zeitraum von 2011 bis 2060 die 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung heran. Diese liefert uns für verschiedene mögliche Konstellationen Aussagen über die zu erwartende Zahl der Einwohner/innen nach Altersgruppen. Die Annahmen zur Geburtenhäufigkeit, Lebenserwartung und zum Wanderungssaldo ergeben – miteinander kombiniert – zwölf Varianten. Wir wählen ein Modell mit geringer Geburtenhäufigkeit, geringer Zuwanderung und hoher Lebenserwartung, wobei das Alter der EF zwischen 15 und 67 Jahren liegt. Hierzu wählen wir die Variante 6-W1, „relativ alte“ Bevölkerung mit einer Lebenserwartung in 2060 (L1) von 87,7 Jahren (Männer) bzw. 91,2 Jahren (Frauen) und einem langfristigen Rückgang der Geburtenrate auf 1,2 (G3) sowie einem Zuwanderungssaldo von 100.000 Personen ab 2014 (W1).

58 Zur Berechnung des Bedarfs an ET in der Zukunft (2012ff) werden zunächst die tatsächliche Arbeitszeit je ET (ca. 38 h in 2012) und die Anzahl der Erwerbstätigen ermittelt, daraus lässt sich das Arbeitszeitvolumen (AZV je Woche) errechnen (Abbildung 18). Das Arbeitszeitvolumen je EW (18 h in 2012) ermöglicht bei Kenntnis der zukünftigen Anzahl der EW die Berechnung eines zukünftigen AZV, welches – geteilt durch die mittlere AZ je ET – den Bedarf an ET ergibt (Abbildung 17), der zu den EF ins Verhältnis gesetzt werden kann, um die Erwerbsbeteiligung (EB) zu ermitteln (Abbildung 21). Diese steigt von 60 % (1984) und 75 % (2012) auf geschätzte 86 % (2060), was „Vollbeschäftigung“ bedeuten dürfte. Neben der demografischen Entwicklung stellt das AZV je EW (Abbildung 19) die entscheidende Information für die Ermittlung der ET dar. Das wöchentliche, volkswirtschaftliche AZV (1984 bis 2012) ist – wenn man von dem Beitritt der Neuen Länder absieht – im Zeitverlauf trotz gravierender Änderungen im Beschäftigungssystem erstaunlich stabil (Abbildung 18). Entsprechend stabil zeigt sich dann auch das AZV je EW (Abbildung 19), so dass wir dieses für die Hochrechnung des Bedarfs an ET in der Zukunft heranziehen. Den Wert AZV/EW setzen wir ebenso konstant wie die tatsächliche, wöchentliche AZ je ET, womit wir unterstellen, dass die AZ im Mittel nicht weiter absinkt. Zusammen mit der angenommenen EF von 15 bis 67 Jahren, was der gegenwärtigen Rechtslage entspricht (<http://www.amtliche-sozialberichterstattung.de/B2sgbII-quote.html>), impliziert unser Modell ein hohes Beschäftigungsniveau, sowohl in den Ausgangsannahmen (AZ, ET) als auch in den Resultaten (ET, EB).

59 Das entspricht dem aktuellen Mittelwert für alle ET.

Arbeitskräften sowie die Vereinbarkeit von persönlichen und beruflichen Belangen gekennzeichnet (Dobischat/Seifert 2007). Das wird nicht ohne Auswirkungen auf die Nachfrage nach Arbeitskräften bleiben. So werden BF bzw. ATB, die von den Erwerbstätigen nicht gewünscht sind, weil deren Güte schlecht ist, möglicherweise verschwinden oder sich verändern müssen. Trifft das zu, dann hat auch die LA einen weiteren Funktions- und Güte Wandel bzw. (gelingt ihr das nicht) den Bedeutungsverlust vor sich. Das mag vor dem Hintergrund fortschreitender Atypisierung verwundern. Aber es folgt aus den demografischen Gegebenheiten. Wenn das Gros der erwerbsgeneigten Personen tatsächlich erwerbstätig ist, dann dürfte das Interesse an BF mit einer schlechten Güte nachlassen, insofern nicht andere Faktoren dem entgegenwirken.⁶⁰ Auch aus dieser langfristigen Perspektive ist die mit deutlichen Wohlfahrtsdefiziten verbundene LA wenig nachhaltig.

⁶⁰ Hier ist an konjunkturelle Einbrüche oder eine starke Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte zu denken.

10 Fazit und Ausblick

Es wurde versucht, den in der Literatur vorfindlichen Begriffen (Klebeeffekt, Brückeneffekt, Bleibe- bzw. Bestandseffekt, Integrationseffekt) einen empirisch definierten Sinn zu geben und zur Klärung kontroverser Auffassungen über arbeitsmarktpolitische Effekte der LA beizutragen. Das Konzept der Nachhaltigkeit stellt dabei den begrifflichen Rahmen dar. Eine BF kann als „nachhaltig“ bezeichnet werden, wenn sie die Reproduktion der Arbeitskraft ermöglicht, d.h. ein hinreichendes Einkommen sicherstellt, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erhält, Arbeitsplatzunsicherheit und erzwungene berufliche Wechsel vermeidet, Partizipation in Bezug auf den Arbeitsplatz ermöglicht und die subjektive Wohlfahrt fördert. Darüber hinaus sollte die BF einen langfristig relevanten Beitrag zur Entwicklung des Arbeitsmarktes leisten. Alles in allem kann – in diesem Lichte betrachtet – Leiharbeit *nicht* als eine nachhaltige BF bezeichnet werden:

1. Entlang des Pfades von AL über LA in eine Beschäftigung außerhalb der LA bzw. im Vergleich zum Alternativpfad ohne LA besteht ein Wohlfahrtsgefälle.
2. LA ist eine transitorische Beschäftigungsform und mit Nachteilen für die Beschäftigten verbunden, die zum Teil nach dem Übergang aus der LA in eine andere BF erhalten bleiben, wobei die Betroffenen das Verlassen der LA zugunsten einer anderen BF positiv erleben.
3. Die Beurteilung der Effektivität von LA bei der Vermittlung einer dauerhaften Beschäftigung (bevorzugt außerhalb der LA) hängt vom angelegten Maßstab ab. Sie schwankt zwischen 68 % (Brückeneffekt) und 0,4 % (Integrationseffekt).
4. Es ist zu unterscheiden, ob bei der Bewertung der Effektivität die Anzahl der Erwerbslosen als Bezugspunkt genommen, auf die Tatsache vormaliger Arbeitslosigkeit fokussiert oder nur auf die BF der in Beschäftigung Verbleibenden (Klebeffekt) geschaut wird. Der Klebeffekt liegt zwischen 31 % und 57 % - je nachdem, ob vormalige AL berücksichtigt wird oder nicht.
5. Zudem ist es wichtig, die Dauer der Beschäftigung (nach AL und LA) im Blick zu haben, da diese je nach Statusübergang variiert. So erscheint LA entweder als randständiges Beschäftigungsangebot mit bemerkenswerten Wohlfahrtsdefekten oder als Brücke in eine dauerhafte Beschäftigung, die bei Berücksichtigung des geringen Beschäftigtenanteils (ca. 3 %) Beachtung verdient.
6. Bei der Bewertung der Güte der LA sollte unterschieden werden zwischen Effekten, die von der LA als solche verursacht werden, und Effekten anderer Beschäftigungsmerkmale, die mit der LA verbunden sind. Die Beurteilung des

spezifischen Einflusses der LA auf Merkmale der Beschäftigung (wie Realeinkommen, Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit oder Zufriedenheit mit der Arbeit) hängt davon ab, welche Merkmale in die Analyse einbezogen werden, und von der Berücksichtigung des geringen Anteils der LAN an den Beschäftigten – dieser relativiert die Bedeutung der LA für die Wohlfahrt aller Beschäftigten, obwohl sich spezifische Benachteiligungen durch LA zeigen lassen, die im Lichte anderer Merkmale (wie Geschlecht, erforderliche Qualifikation, Teilzeit, Befristung, Betriebsgröße) zu relativieren sind.

7. Das Gros der Beschäftigten erlebt LA als benachteiligend und versucht dieser so schnell wie möglich zu „entfliehen“. Mit einer Verknappung von (qualifizierten) Arbeitskräften im Zuge des demografischen Wandels⁶¹ dürfte die Bereitschaft der Betroffenen zur LA abnehmen oder die LA einen Funktions- oder Güterwandel erfahren, der sich andeutet.⁶²

Der letzte Punkt bedarf einer weitergehenden Untersuchung, da verschiedene Effekte in Kombination auftreten können: ein Bedeutungsverlust der LA zugunsten der Werkvertragsarbeit, welche die Atypisierung von Beschäftigung weiter vorantreibt, ein Funktions- und Güterwandel bzw. Bedeutungsverlust der LA infolge der Verknappung von (qualifizierten) Arbeitskräften. Letzterer Effekt ist differenziert zu beurteilen, wenn LA als „Beschäftigungsbrücke“ für gering qualifizierte, jüngere oder von AL betroffene Personen, die ansonsten schlechte Arbeitsmarktchancen haben, erscheint.

61 Die Bewältigung des demografischen Wandels in Deutschland bedingt längere Wochen- und Lebensarbeitszeiten, eine höhere Erwerbsbeteiligung, insbesondere von Frauen, Qualifizierung (d.h. schulische und vor allem berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung; vgl. Kast 2009; Wotschack et al. 2011) und Kompetenzentwicklung, eine moderate Zuwanderung sowie die Erhöhung der Arbeitsproduktivität, die sich in höheren Realeinkommen (Bruttoentgelten) widerspiegelt.

62 Die ursprüngliche Funktion des Abfangens von Auftragsspitzen oder Personalmangel und die zwischenzeitlich zunehmende Funktion einer dauerhaften Randbelegschaft dürften zugunsten der ausgelagerten Vermittlung von Beschäftigten zurücktreten.

11 Quellenverzeichnis

Alewell D., Bähring K., Thommes K. (2005): Institutional Structures of the Flexible Assignment of Personnel between Enterprises: An Economic Comparison of Temporary Agency Work, Interim Management and Consulting, *Management Revue*, 16 (4), S.475-493.

Alewell, D. (2006): Zeitarbeit und Interimsmanagement in Deutschland – Ein empirischer und institutioneller Vergleich, in: *Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (zfbf)*, Jg. 58, Dezember 2006, S. 990-1012.

Alewell, D., Benkhoff, B. (2009): Zeitarbeitnehmer als Beschäftigter zweiter Klasse? Perspektiven zur sozialen Differenzierung in Betrieben, in: *Zeitschrift „Arbeit“*, 3, 2009, 18. Jg., S. 216-229.

Alewell, D., Friedrich, C., Martin, S. (2004): Gleichbehandlungsgrundsatz: Ende der Zeitarbeit? Ausgewählte betriebliche Wirkungen der Zeitarbeit aus ökonomischer Perspektive, in: *Struck, O., Köhler, C. (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel; empirische und theoretische Befunde*, München, S. 227-246.

Alewell, D., Hauff, S. (2008 a): Outsourcing von Personalfunktionen und die Konsequenzen für die betriebliche Mitbestimmung, in: *WSI-Mitteilungen*, Ausgabe 9, 2008, S. 492-499.

Alewell, D., Hauff, S. (2008 b): Personaldienstleistungen im Spannungsfeld von Unternehmenskultur und Mitbestimmung – konzeptionelle Überlegungen und erste empirische Befunde, in: *Benthin, R., Brinkmann, U. (Hrsg.): Unternehmenskultur und Mitbestimmung - Betriebliche Integration zwischen Konsens und Konflikt*, Frankfurt/Main, S. 177-211.

Antoni, M., Jahn, E. (2006): Arbeitnehmerüberlassung: Boomende Branche mit hoher Fluktuation, *IAB-Kurzbericht Nr. 14*, 2006, Nürnberg.

Antoni, M., Jahn, E. (2009): Do changes in regulation affect employment duration in temporary help agencies?, in: *Industrial and Labor Relations Review* 62, No. 2, pp. 226-251.

Bäcker, G., Naegel, G., Bispinck, R., Hofemann, K., Neubauer, J. (2007): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland 1: Grundlagen, Arbeit, Einkommen und Finanzierung, Bd. 1, Wiesbaden.

Baker, S., Kousis, M., Richardson, D., Young, S. (Hrsg.) (1997): *The Politics of Sustainable Development. Theory, Policy and Practice within the European Union*, London.

Becker, G. (1975): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, New York.

Bellmann, L., Kühl, A. (2007): Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels. Onlinequelle (Stand: April 2010). http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2007-990-3-1.pdf

Bispinck R. (2009): Reallöhne. Rauf oder runter?, Wirtschaftsdienst : Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 89 (8), S.502.

Blossfeld, H.-P., Mayer, K.U. (1988): Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland – Eine empirische Überprüfung von Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebensverlaufs, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 40, S. 245-261.

Boockmann, B., Hagen, T. (2006): Befristete Beschäftigungsverhältnisse. Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung?, Baden-Baden.

Bornewasser, M. (2010): Psychologische Aspekte der Zeitarbeit. Flex4work Working Paper. Universität Greifswald.

Bosch, G. (2003): Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft. Institut Arbeit und Technik, Jahrbuch 2002. Gelsenkirchen, S. 11-24.

Bosch, G. (2011): Missbrauch von Leiharbeit verhindern. IAQ-Standpunkte, 2011-02, Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen.

Bouncken, R.B., Fischer, H. (2011): Qualifizierung in der Zeitarbeit. Defizite, Rahmenbedingungen und Handlungsempfehlungen im Lichte empirischer Untersuchungen. Ba-RoS – Bayreuth Reports on Strategy. Nr. 3.

Brehmer, W., Seifert, H. (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung (Journal for Labour Market Research) 41, S. 501-531.

Brenke K., Grabka M.M. (2011): Schwache Lohnentwicklung im letzten Jahrzehnt, Wochenbericht des DIW Berlin, 45/2011, S.3-15.

Brenke, K. (2009): Reallöhne in Deutschland über mehrere Jahre rückläufig, Wochenbericht des DIW Berlin, 33/2009, S.550-560.

Brenke, K. (2013): Allein tätige Selbständige: starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringe Einkommen, Wochenbericht des DIW Berlin, 7/2013, S.3-15

Brinkmann, U., Dörre, K., Röbenack, S. (2006): Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Buchanan, D., Fitzgerald, L., Ketley, D., Gollop, R., Jones, J. L., Saint Lamont, S., Neath, A., Whitby, E. (2005): A review of the literature on sustaining organizational change, in: Inter-national Journal of Management Reviews, Volume 7, Issue 3, pp. 189-205.

Bühl, A. (2010): SPSS 18. Einführung in die moderne Datenanalyse, München.

Bundesagentur für Arbeit (2010): Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen. Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg.

Bundesministerium des Inneren (2011): Jedes Alter zählt. Demografiestrategie der Bundesregierung, http://www.demografie-portal.de/DE/Home/home_node.html (3.8.2013).

Bundesregierung (2008): Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Kurzfassung, Berlin.

Burda, M., Kvasnicka, M. (2006): Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven, Perspektiven der Wirtschaftspolitik 7, S. 195-225.

Buscher, H.S. (2007): Leiharbeit – ein Schmuddelkind des deutschen Arbeitsmarktes?, in: Institut für Wirtschaftsforschung Halle (Hrsg.), ‚Wirtschaft im Wandel‘, 2, 2007, S. 47-53.

CIETT (2011): The agency work industry around the world. CIETT, Brussels.

Crimmann, A., Ziegler, K., Ellguth, P., Kohaut, S., Lehmer, F. (2009): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“, Endbericht an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht Arbeitsmarkt 397, Nürnberg.

De-Graaf-Zijl M., Van den Berg G., Heyma A. (2006): Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work, Journal of Population Economics, 24 (1), S.107-139.

DIW (2011): Reallöhne 2000-2010. Ein Jahrzehnt ohne Zuwachs, Wochenbericht des DIW Berlin, 78 (45).

Dobischat R., Seifert H. (2007): Die Suche nach einer neuen zeitorganisatorischen Verteilung lebenslangen Lernens: Konzept und erste Erfahrungen zu Lernzeitkonten, in: Hildebrandt E. (Hrsg.): Lebenslaufpolitik im Betrieb. Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten, S.105-118, Berlin.

Dörre, K. (2005): Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung. WSI-Mitteilungen, Ausgabe 58, 2005, S. 250-258.

Dütsch M. (2011): Wie prekär ist Zeitarbeit? Eine Analyse mit dem Matching-Ansatz, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 43 (4), S.299-318.

Eichhorst W., Marx P., Tobsch V. (2010): Familienfreundliche flexible Arbeitszeiten: ein Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels, IZA research report, No.33, Bonn.

European Foundation (2001): Working conditions in atypical work, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

European Foundation (2011): Changes over time: First findings from the fifth European Working Conditions, Dublin.

Ferrie, J. (2006): Gesundheitliche Folgen der Arbeitsplatzunsicherheit, in: Badura, B., Schnellschmidt, H., Vetter, C. (Hrsg.): Fehlzeitenreport-Report 2005. Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft, Berlin, S. 93-123.

Fietze S. (2011): Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeit: „Wer schaffen will, muss fröhlich sein!“, DIW, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No.388, Berlin.

Galais, N., Moser, K., Münchhausen, G. (2007): Arbeiten, Lernen und Weiterbildung in der Zeitarbeit – Eine Befragung von Zeitarbeitnehmer,- innen in Deutschland, in: Münchhausen, G. (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen, Bielefeld, S. 161-178.

Gasche M. (2012): Demografischer Wandel: Allein es fehlt die Strategie!, Wirtschaftsdienst – Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 92 (5), S.288-289.

Gash, V. (2008): Bridge or Trap? Temporary Workers' Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract, in: European Sociological Review 24 (5), pp. 651-668.

Gensicke, M., Herzog-Stein, A., Seifert, H., Tschersich, N. (2010): Einmal atypisch – immer atypisch beschäftigt?, in: WSI-Mitteilungen, Ausgabe 4, 2010, S. 179-187.

Giesecke, J., Groß, M. (2003): Temporary Employment: Chance or risk?, in: European Sociological Review 19 (2), pp. 161-177.

Goebel J., Gornig M., Häußermann H. (2010): Polarisierung der Einkommen. Die Mittelschicht verliert. Wochenbericht des DIW Berlin, 24/2010.

Grabka M.M., Goebel J., Schupp J. (2012): Höhepunkt der Einkommensungleichheit in Deutschland überschritten?, 43/2012, S.3-15.

Grimm, N.: Flexibilität durch Leiharbeit (2003): Zumutung oder Chance?, SOFI-Mitteilungen 32, S. 129-139.

Gundert, S., Hohendanner, C. (2010): Do Fixed-Term and Temporary Agency Workers Feel Socially Excluded? Labor Market Integration and Social Well-being in Germany. unveröffentlichtes Manuskript, Nürnberg.

Hamann, W. (2011): Fremdpersonal im Unternehmen, 4. Aufl., Stuttgart.

Hanglberger, D. (2011): Arbeitszeiten außerhalb der Normalarbeitszeit nehmen weiter zu. Informationsdienst Soziale Indikatoren, Ausgabe, 46.

Hauff, V. (Hrsg.) (1987): Unsere gemeinsame Zukunft. Der Brundtland-Bericht der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung, Greven.

Heckman, J., Lalonde, R., Smith, J. (1999): The economics and econometrics of active labor market programs, in: Ashenfelter, O., Card, D. (Hrsg.): Handbook of Labor Economics, Amsterdam, pp. 1865-2097.

Hinze J. (2004): Arbeitszeitverlängerung: Keine Generallösung, Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 84 (4), S.205-206.

Hoffmann, E., Walwei, U. (2000): Strukturwandel der Erwerbsarbeit. Was ist eigentlich noch „normal“?, IAB-Kurzbericht Nr. 14, 2000, Nürnberg.

Hohendanner, C., Bellmann, L. (2007): Atypische Beschäftigung und betrieblicher Flexibilisierungsbedarf. In: Keller, B., Seifert, H. (Hrsg.) Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, S. 27–43, Sigma, Berlin

Hohendanner, Christian (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Ab-schwung: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge?, IAB-Kurzbericht Nr. 14, Nürnberg.

Holst, Hajo (2009): Disziplinierung durch Leiharbeit? Neue Nutzungsstrategien von Leiharbeit und ihre arbeitspolitischen Folgen, in: WSI-Mitteilungen Ausgabe 3, 2009, S. 143-149.

Horstmeier, Gerrit (2009): Prekäre Beschäftigungsverhältnisse: systematische Darstellung sämtlicher Beschäftigungsformen, Berlin.

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

IAB (2011): Zahlen zum Thema „Auslaufmodell Normalarbeitsverhältnis?“. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg.

Jahn, E., Rudolph, H. (2002): Zeitarbeit – Teil I. Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive, IAB-Kurzbericht Nr. 20, 2002, Nürnberg.

Jahn, E., Wolf, K. (2005): Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. IAB Kurzbericht, Nr. 14, 2005, Nürnberg.

Kalina, T., Weinkopf, C. (2008): Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte?, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4, S. 447-469

Kalina, T., Weinkopf, C. (2009): Niedriglohnbeschäftigung 2007 weiter gestiegen – zunehmende Bedeutung von Niedrigstlöhnen, IAQ Report 5

Kast R. (2009): Lebensphasenorientierte Arbeitszeit und Weiterbildung, in: Speck P. (Hrsg.): Employability - Herausforderungen für die strategische Personalentwicklung: Konzepte für eine flexible, innovationsorientierte Arbeitswelt von morgen, S.503-514, Wiesbaden.

Keller B., Seifert H. (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: Keller B., Seifert H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, S.11-26, Berlin.

Keller B., Seifert H. (2011a): Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung, Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Bonn.

Keller, B., Seifert, H. (2005): Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Flexicurity, in: Kronauer, M., Linne, G. (Hrsg.): ‚Flexicurity – Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität‘, Berlin, S. 127-145.

Keller, B., Seifert, H. (2011 b): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion, in: WSI-Mitteilungen Ausgabe 3, 2011, S. 138-145

Kelley, H.H. (1973): The process of causal attribution. American Psychologist, 28, 107-128.

Koch A., Rosemann M., Späth J. (2011): Soloselbstständige in Deutschland. Strukturen, Entwicklungen und soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit, Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Bonn.

Koch A., Wohlhüter A. (2012): Werkverträge in der Arbeitswelt, Otto-Brenner-Stiftung (Hrsg.), Arbeits-papier, No.2/2012, Frankfurt/Main.

Köhler, C., Sengenberger, W. (1983): Konjunktur und Personalanpassung. Personalanpassung in der deutschen und amerikanischen Automobilindustrie, Frankfurt/Main.

Körner, T., Puch, K., Wingerter, C. (2010): Qualität der Arbeit – ein international vereinbarter Indikatorenrahmen, in: Statistisches Bundesamt. Wirtschaft und Statistik, 9, 2010. S. 827-845.

Kvasnicka, M. (2003): Inside the black box of temporary help agencies. Onlinequelle (Stand: April 2010). <http://edoc.hu-berlin.de/series/sfb-373-papers/2003-43/PDF/43.pdf>

- Kvasnicka, M. (2006): Does temporary agency work provide a stepping stone to regular employment? SFB 649 Discussion Paper, 2005 – 031.
- Kvasnicka, M. (2008): Does temporary agency work provide a stepping stone to regular employment? NBER working paper 13843
- Kvasnicka, M. (2009): Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?, NBER Chapters, in: Studies of Labor Market Intermediation, National Bureau of Economic Research, Inc., pp. 335-372.
- Kvasnicka, M., Werwatz, A. (2002): Lohneffekte der Zeitarbeit, DIW Wochenbericht Nr. 49, S. 1-10.
- Kvasnicka, M., Werwatz, A. (2003): Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern. DIW Wochenbericht Nr. 46, S. 717-725.
- Lehmer, F., Ziegler, K. (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg, IAB-Kurzbericht Nr. 13, 2010, Nürnberg.
- Lengfeld H., Kleiner T.-M. (2009): Flexible Beschäftigung und soziale Ungleichheit – Eine Synthese des Stands der Forschung, Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 18 (1), S.46-62.
- Liden, R., Wayne, S., Kraimer, M., Sparrowe, R. (2003): The dual commitment of contingent workers: an examination of contingents' commitment to the agency and the organization, in: Journal of Organizational Behavior, Vol. 24 (5), S. 609-625.
- Lindh T., Malmberg B., Petersen T. (2010): Die ökonomischen Konsequenzen der gesellschaftlichen Alterung, Wirtschaftsdienst – Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 90 (1), S.54-63.
- Locke, E. (1976): The nature and causes of job satisfaction, in: Dunnette, M. (Ed.): Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago, pp. 1297-1350.
- Martin, A., Nienhüser, W. (Hrsg.) (2002): Neue Formen der Beschäftigung – Neue Personalpolitik?, München.
- Matiaske, W. (2012): Social capital in organizations, Cambridge.
- Matiaske, W., Schlese, M., Schramm, F. (1996): Berufliche Erwartungen und ihre Konsequenzen, in: Becker, M., Lang, R., Wagner, D. (Hg.): Sechs Jahre danach: Personalarbeit in den neuen Bundesländern, München, S. 25-52.
- Mückenberger U. (1985a): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses, Mitteilungsblatt der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung 'Arbeit und Betrieb', 11/12, S.4.
- Mückenberger U. (1985b): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, Zeitschrift für Sozialreform, 7/8, S.415-434/457-475.

Mückenberger U. (2007): Folgerungen aus der Krise des Normalarbeitsverhältnisses, in: Lorenz F., Schneider G. (Hrsg.): Ende der Normalarbeit? Mehr Solidarität statt weniger Sicherheit – Zukunft betrieblicher Interessenvertretung, S.80-109, Hamburg.

Mückenberger U. (2010): Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm, Zeitschrift für Sozialreform, 56(4), S.403-420.

Neubäumer, R., Tretter, D. (2008): Mehr atypische Beschäftigung aus theoretischer Sicht. Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations, 256-278.

Nienhüser W., Baumhus W. (2002): „Fremd im Betrieb“: Der Einsatz von Fremdfirmenpersonal als Arbeitskräftestrategie, in: Martin A., Nienhüser W. (Hrsg.): Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik?, S.61-120, Mering.

Nienhüser, W. (2004): Political (personnel) economy – a political economy perspective to explain different forms of human resource management strategies, in: Management Review, 15, pp. 228-248.

Nienhüser, W. (2007): Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse. Eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik, in: Keller, B., Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 45– 66.

Nienhüser, W. (2008): Resource Dependence Theory – How Well Does It Explain Behavior of Organizations?, in: Matiaske, M., Leblebici, H., Kabst, R. (Hrsg.): Resources and Dependencies, Special Issue of management revue, Vol. 19., No 1+2, pp. 9-32.

Nienhüser, W., Matiaske, W. (2003): Der „Gleichheitsgrundsatz“ bei Leiharbeit – Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern im europäischen Vergleich, WSI-Mitteilungen, Ausgabe 8, 2003, S. 466-473.

Nienhüser, W., Matiaske, W. (2006): Effects of the ‘principle of non-discrimination’ on temporary agency work in 15 European countries, in: Industrial Relations Journal, Vol. 37 (1), pp. 64-77.

Noller, P. (2003): Gefährdungsbewusstsein: Erfahrungen und Verarbeitungsformen beruflich-sozialer Gefährdung in Leiharbeit und befristeter Beschäftigung, in: Linne, G., Vogel, B. (Hrsg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration?, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, S. 47-56.

Onlinequelle (Stand: April 2010). http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/download/gutachten/ga05_ges.pdf

Ortlieb, R., Schlese, M., Schramm, F. (2004): Zur Bewertung freiwilliger Arbeitsplatzwechsel: Eine Längsschnittanalyse, in: Struck, O., Köhler, C. (Hrsg.): Beschäf-

tigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland, München, S. 87-106.

Pischner, R. (2007): Die Querschnittsgewichtung und die Hochrechnungsfaktoren des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) ab Release 2007 (Welle W), Data Documentation 22, DIW, Berlin.

Promberger, M. (2006): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Onlinequelle (Stand: April 2010). http://www.boeckler.de/pdf_fof_S-2002-418-3-9.pdf

Promberger, M. (2007): Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis, in: Keller, B., Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 127-144.

Promberger, Markus (2008): Leiharbeit: Zwischenbilanz und offene Fragen, in: WSI-Mitteilungen, Ausgabe 4, 2008, S. 223-225

Rat für Nachhaltige Entwicklung (2010): Auf dem Weg zu einem Deutschen Nachhaltigkeitskodes (DNK). Ein Finanzmarkt-Instrument zur Bewertung der Unternehmensperformance, Einladung zur Teilnahme dialog-dnk@nachhaltigkeitsrat.de.

Rengers M. (2009): Unterbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2008, Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik, 35 (9), S.886-907.

Rodgers, G. (1989): Precarious work in Western Europe: The state of the debate, in: Rodgers, G., Rodgers, J. (Hrsg.): Precarious Jobs in Labour Market Regulation, International Labour Organization, Geneva.

Rose, M. (2003): Good deal, bad deal? Job satisfaction in occupations, in: Work, Employment, and Society, Vol. 17 (3), pp. 503-530.

Rudolph, H., Schröder, E. (1997): Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,

Schlese, M., Schomaker, K. (2008): Formale Privatisierung und Nachhaltigkeit: Das Beispiel des Botanischen Gartens in Berlin, in: Umweltwirtschaftsforum uwf (2008) 16, S. 245-250.

Schlese, M., Schramm, F. (1994): Tracing the Relationship between Job Insecurity, Individual Expectations and the Satisfaction of German Workers, in: Burkhauser, R.V., Wagner, G.G. (Hrsg.): Proceedings of the 1993 International Conference of German Socio-Economic Panel Study Users. Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 1,2, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, S. 81-84.

Schlese, M., Schramm, F. (1996): Zum Potential von Längsschnittstudien für eine Sozio-Ökonomie der Arbeit; in: Zapf, W., Schupp, J., Habich, R. (Hrsg.): Lebenslagen im Wandel: Sozialberichterstattung im Längsschnitt, Frankfurt/Main, S. 193-209.

Schlese, M., Schramm, F., Bulling-Chabalewski, N. (2005): Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitskräften, in: WSI-Mitteilungen, Ausgabe 10, S. 568-574.

Schlese, Michael (2012): Wie viele Leiharbeitskräfte gibt es? Zur Vergleichbarkeit der Fallzahlen bei Leiharbeit zwischen SOEP und ANÜSTAT. SOEP — The German Socio-Economic Panel Study at DIW Berlin 486-2012, 59 Seiten.

Schramm F., Schlese M., Matiaske W. (2013): Oft gescholten, doch gut beherrscht. Eine theoretische Perspektive zur betrieblichen Praxis des Arbeitsrechts, in: Alewell D. (Hrsg.): Rechtstatsachen und Rechtswirkungen im Arbeits- und Sozialrecht, S.58-77, Mering.

Schramm, F., Zachert, U. (Hrsg.) (2005): Arbeitsrecht, Personalpolitik, Wirklichkeit. Eine empirisch fundierte Analyse der Wirkung der Arbeitsrechtsreformen 1998-2002, Düsseldorf.

Schramm, F., Zachert, U. (Hrsg.) (2008): Arbeitsrecht in der betrieblichen Anwendung. Mythen und Realität, München.

Schwaab, M.-O., Durian, A. (Hrsg.) (2009): Zeitarbeit – Chancen, Erfahrungen, Herausforderungen, Wiesbaden.

Sczesny, C., Schmidt, S., Schulte, H., Dross, P., Jasper, G. (2008): Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen – Strukturen, Einsatzstrategien, Entgelte. Studie zur Zeitarbeit in NRW. Endbericht. Düsseldorf.

Seidel, E., Schlese, M. (2005): Sind die Gewerkschaften noch zu retten? Gewerkschaftsmitgliedschaft im Wandel und die Folgen für die politische Strategie, in: spw Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft, 4, 2005, Heft 144, S. 20-23.

Sesselmeier, W. (2007): (De) Stabilisierung der Arbeitsmarktsegmentation? Überlegungen zur Theorie atypischer Beschäftigung. Atypische Beschäftigung–Flexibilisierung und soziale Risiken, 67-80.

Spitznagel E. (2010): Ist die Demografie unser Schicksal? Expansive Arbeitszeitpolitik - eine übersehene Option, in: Heilemann U. (Hrsg.): Demografischer Wandel in Deutschland. Befunde und Reaktionen, S.55-75, Berlin.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2012): Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeiter und Verleihbetriebe – Zeitreihe ab 1973, Nürnberg.

Statistisches Bundesamt (2008): Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2011): Beschäftigungszuwachs 2010 zu großen Teilen von Zeitarbeit getragen, Pressemitteilung Nr.270, 19.07.2011.

Storrie, D. (2007): Temporary Agency Work in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Strotmann, H. (2009): Beschäftigungswirkungen der Zeitarbeit aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive, in: Schwaab, M.-O., Durian, A. (Hrsg.): Zeitarbeit, Wiesbaden, S. 69-82.

Struck, O. (2006): Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität, Wiesbaden.

Torka, N. (2004): Atypical employment relationships and commitment: wishful thinking or HR challenge?, in: Management Revue, Vol. 16 (3), S. 5-25.

Torka, N. (2011): Agency workers and Organisations' Commitment to its Workers, in: International Journal of Human Resource Management, Vol. 22 (7), pp. 1570-1585.

Torka, N., Looise, J.K., Van Riemsdijk, M. (2005): Commitment and the new employment relationship. Exploring a forgotten perspective: Employers commitment, in: Management Revue, Vol. 17 (4), S. 1-15.

Torka, N., Looise, J.K., Zagelmeyer, S. (2011): Ordinary atypical workers, participation within the firm, and innovation: a theoretical endeavour and theoretical outlook, Management Revue, Vol. 22 (3), S. 221-239.

Torka, N., Schyns, B. (2007): On the transferability of 'traditional' satisfaction theory to non-traditional employment relationships: temp agency work satisfaction, in: Employee Relations, Vol. 29 (5), pp. 440-457.

Torka, N., Schyns, B. (2010): On equal job and co-worker commitment of agency workers and permanent employees: The role of HR practices, in: International Journal of Human Resource Management, Vol. 21 (8), pp. 1307-1322.

Van Breugel, G., Olfen, W., Olie, R. (2005): Temporary liaisons: The commitment of temps towards their agencies, in: Journal of Management Studies, Vol. 42 (3), S. 539-566.

Vogel, B. (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration, in: Linne, G., Vogel, B. (Hrsg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration?, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, S. 39-46.

Wagner G.G., Frick J., Schupp J. (2007): The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements, Schmollers Jahrbuch – Journal of Applied Social Science Studies, 127 (1), S.139-169.

Wagner G.G., Göbel J., Krause P., Pischner R., Sieber I. (2008): Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick für erfahrene Anwender, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Archiv, 2 (4), S.301-328.

Walwei, U. (2000): Strukturwandel der Erwerbsarbeit: Was ist eigentlich noch “normal”? Die Veränderung der Beschäftigungsformen im Spiegel europäischer Arbeitsmarktstatistiken, IAB-Kurzbericht Nr. 14, 2000, Nürnberg.

Wassermann W., Rudolph W. (2007): Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Düsseldorf.

Weißerrieder, J., Kosel, M. (Hrsg.) (2010): Nachhaltiges Personalmanagement in der Praxis. Mit Erfolgsbeispielen mittelständischer Unternehmen, Wiesbaden.

Williamson, O. (1985): The economics of organization. The transaction cost approach. Am. J. Sociol. 87, pp. 548–577.

Wingerter C. (2009): Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger, Wirtschaft und Statistik, 35 (11), S.1080-1098.

Wotschack P., Scheier, F., Schulte-Braucks P., Solga H. (2011): Zeit für lebenslanges Lernen: neue Ansätze der betrieblichen Arbeitszeit- und Qualifizierungspolitik, WSI-Mitteilungen, 64 (10), S.541-547.

Zaugg, R. (2009): Nachhaltiges Personalmanagement: eine neue Perspektive und empirische Exploration des Human Ressource Management, Wiesbaden.

Zaugg, R., Blum, A., Thom, N. (2001): Nachhaltiges Personalmanagement: Spitzengruppenbefragung in europäischen Unternehmungen und Institutionen, Bern.

12 Abbildungen

Abbildung 1: Leiharbeit als atypische Beschäftigungsform (BF)

			Vertragsarbeitgeber ist Einsatzbetrieb		Vertragsarbeitgeber nicht Einsatzbetrieb	
			Unbefristet	Befristet**	Unbefristet	Befristet**
abhängig beschäftigt***	Betrieblich eingegliedert	Vollzeit	Normalarbeitsverhältnis (NAV)		Leiharbeit	
		Teilzeit*				
	Betrieblich nicht eingegliedert	Vollzeit			Werkvertragsarbeit	
		Teilzeit*				
Nicht abhängig beschäftigt					Selbständigkeit	

* Sozialversicherungspflichtig oder nicht (Geringfügigkeit) bzw. Gleitzone

** Zeitbefristung oder Zweckbefristung

*** Arbeiter, Angestellte, Beamte

Abbildung 2: Mutmaßliche Determinanten der Atypisierung

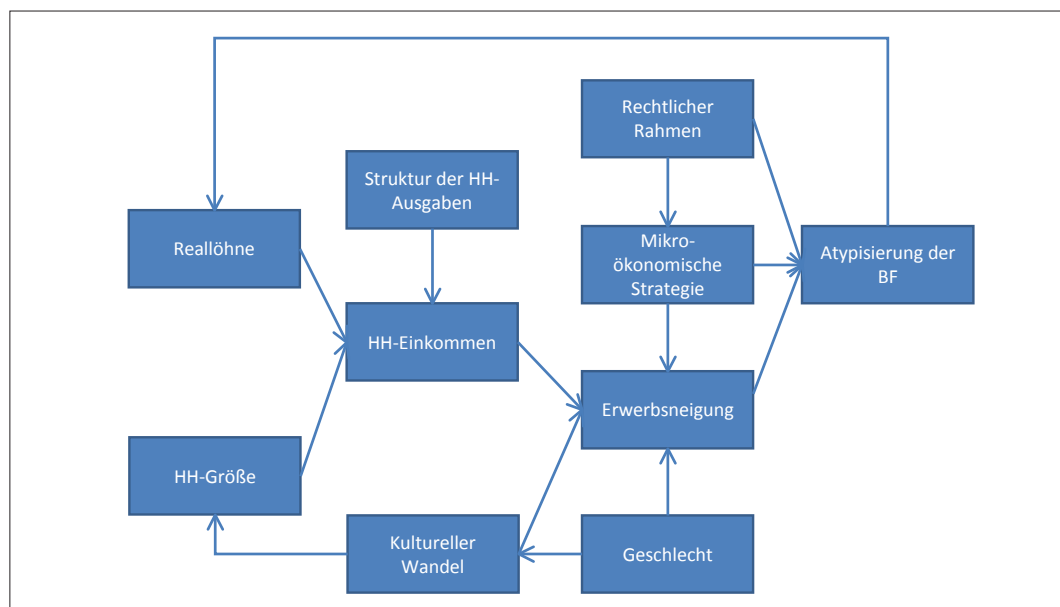


Abbildung 3: Definition der Erwerbsneigung (EN=EGP/EF)

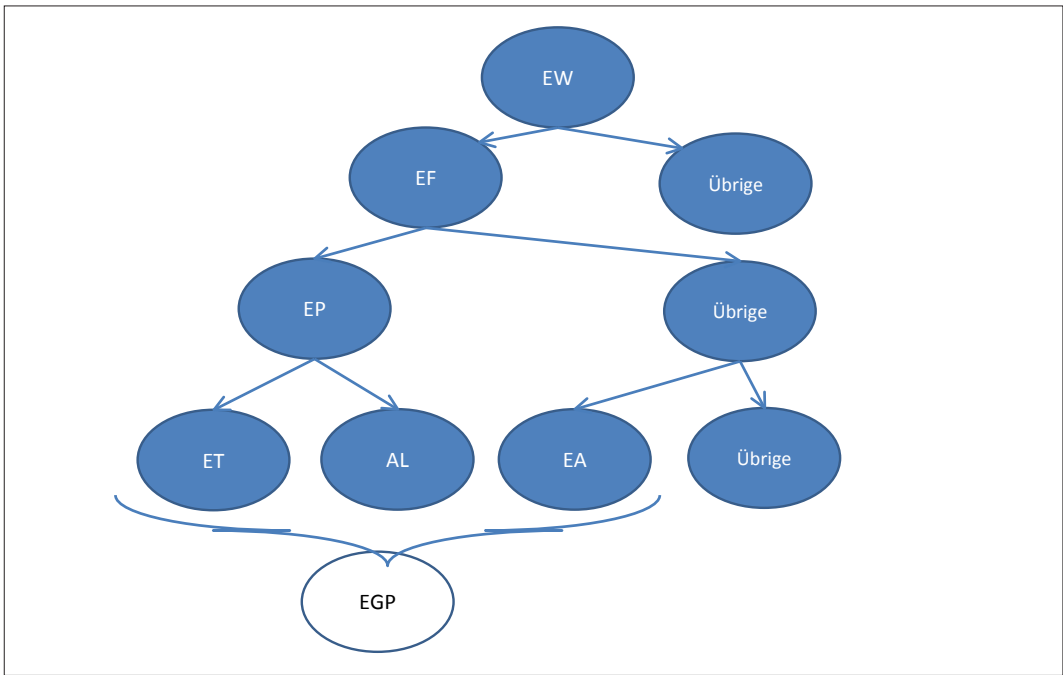


Abbildung 4: Erwerbsneigung (EN), Erwerbsbeteiligung (EB) und atypische BF (ATYP)

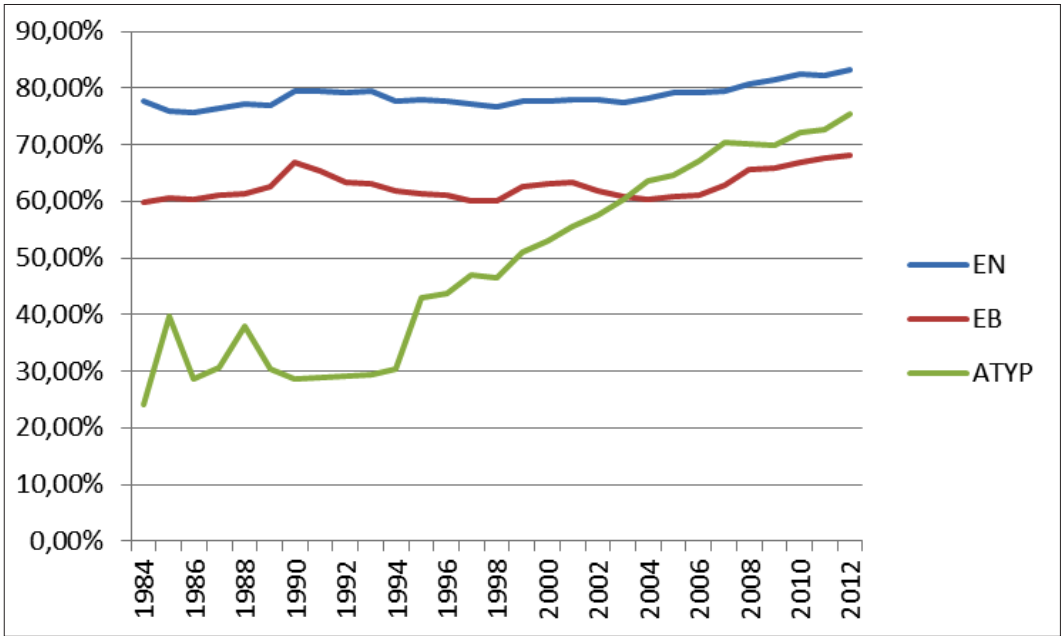


Abbildung 5: Dimensionen der Nachhaltigkeit und Güte einer BF

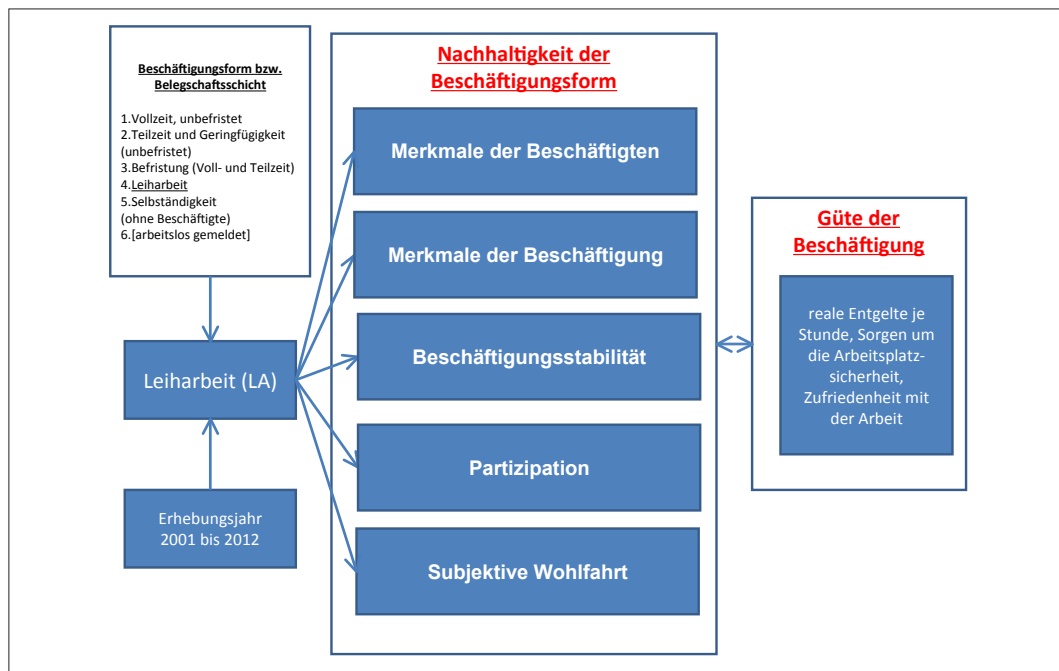


Abbildung 6: Beschäftigungsformen im Zeitverlauf (1984 bis 2012)

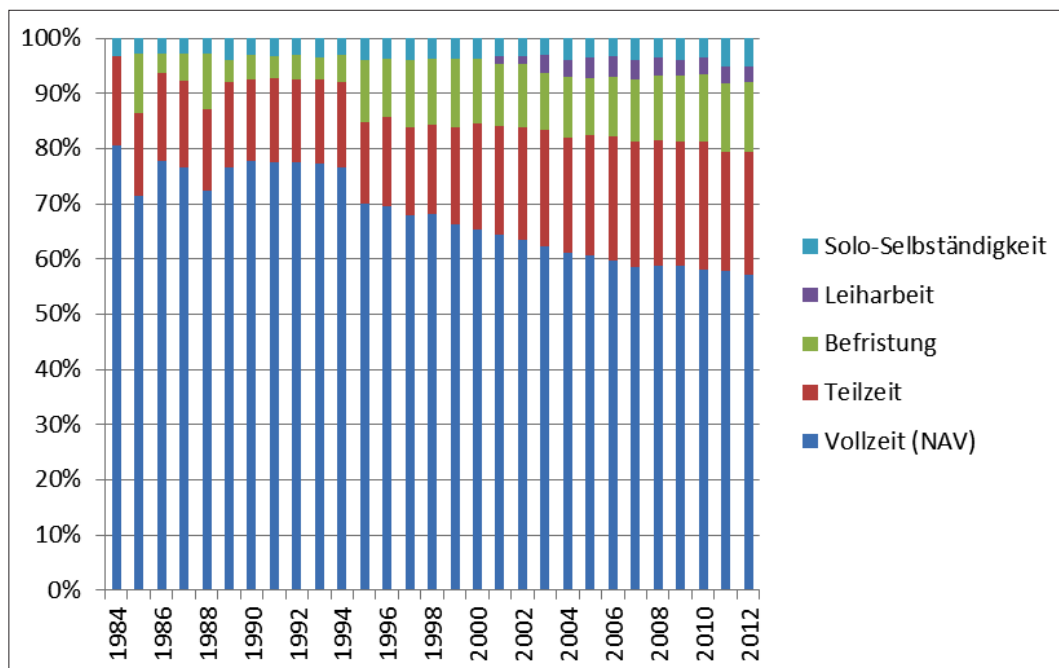


Abbildung 7: Anzahl der LAN im Zeitverlauf (2001 bis 2012)

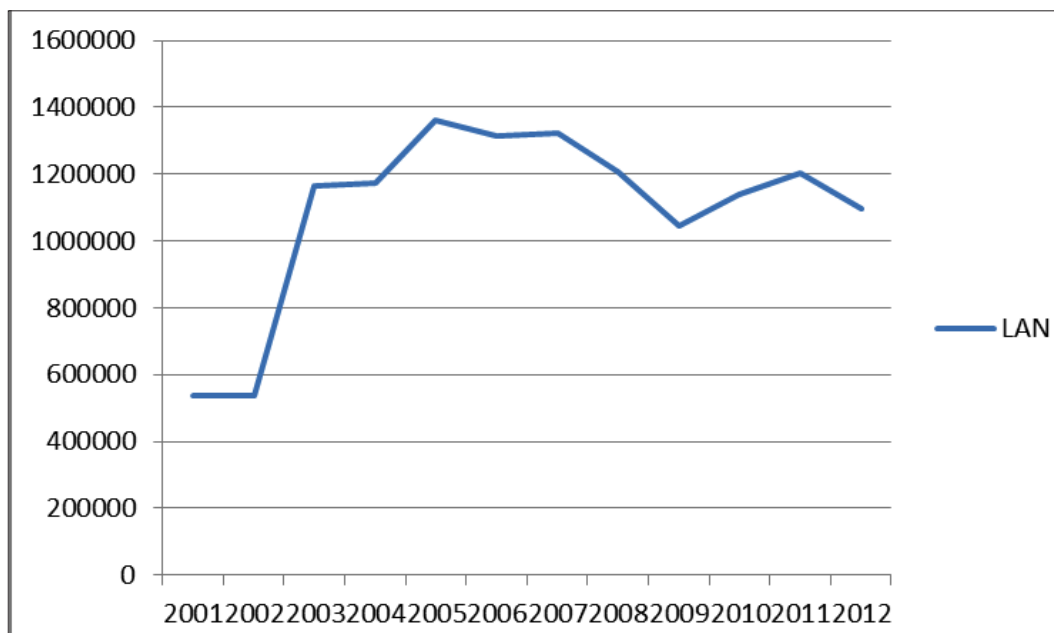


Abbildung 8: Anteil atypischer Beschäftigung (ATYP) und Arbeitslosenquote (ALQ)

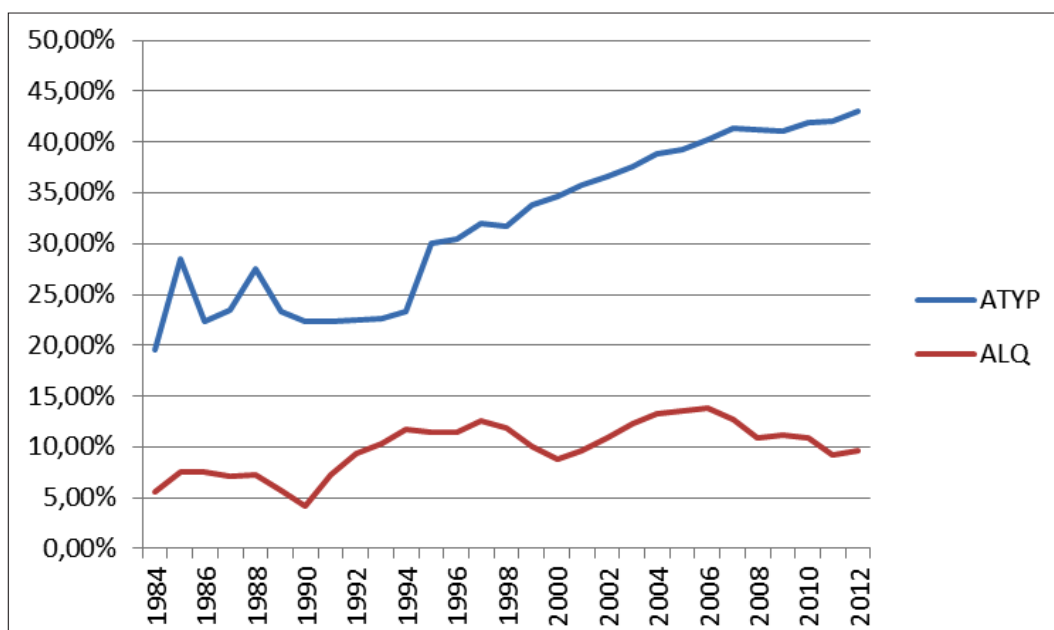


Abbildung 9: Leiharbeiter/innen und Solo-Selbständige

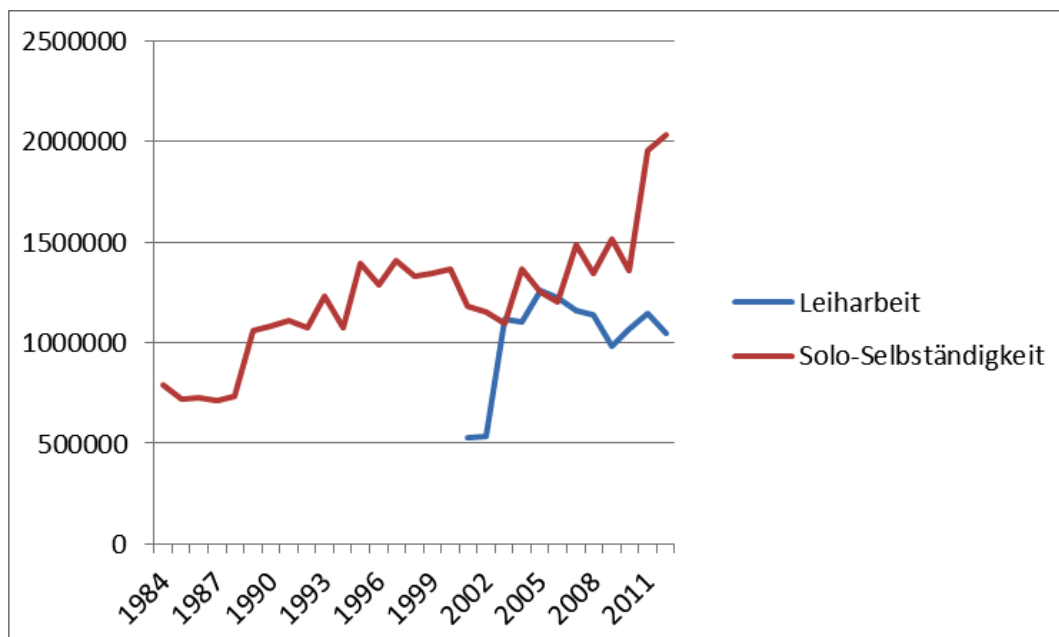


Abbildung 10: Anteil von Frauen an den Beschäftigten nach BF

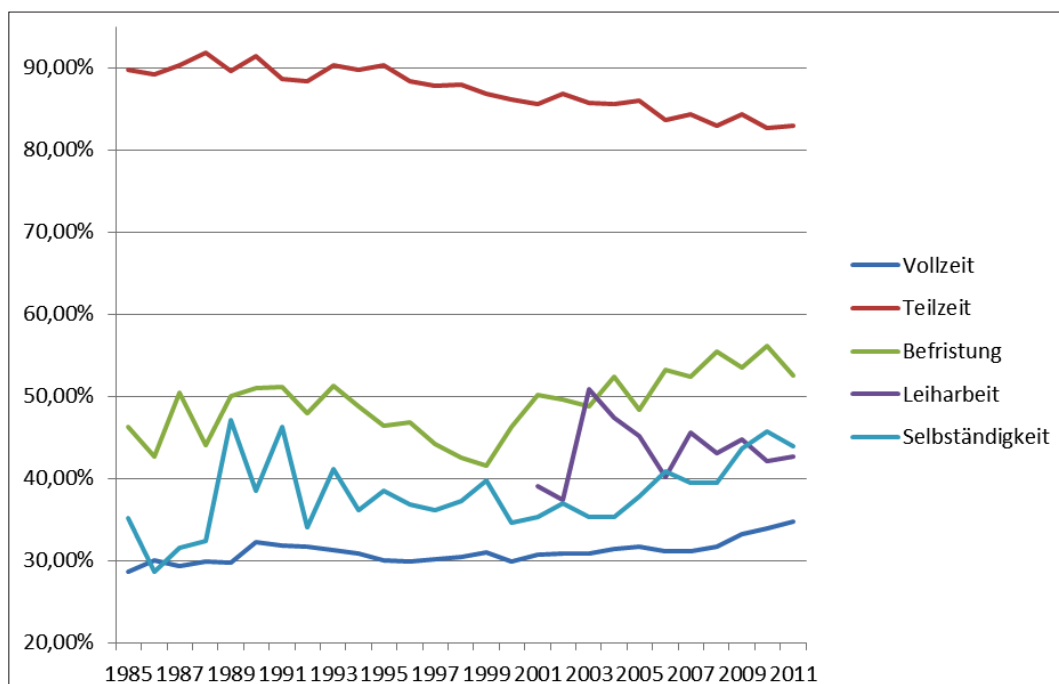


Abbildung 11: Ausbildungsniveau (CASMIN-Klassifikation) im Zeitverlauf

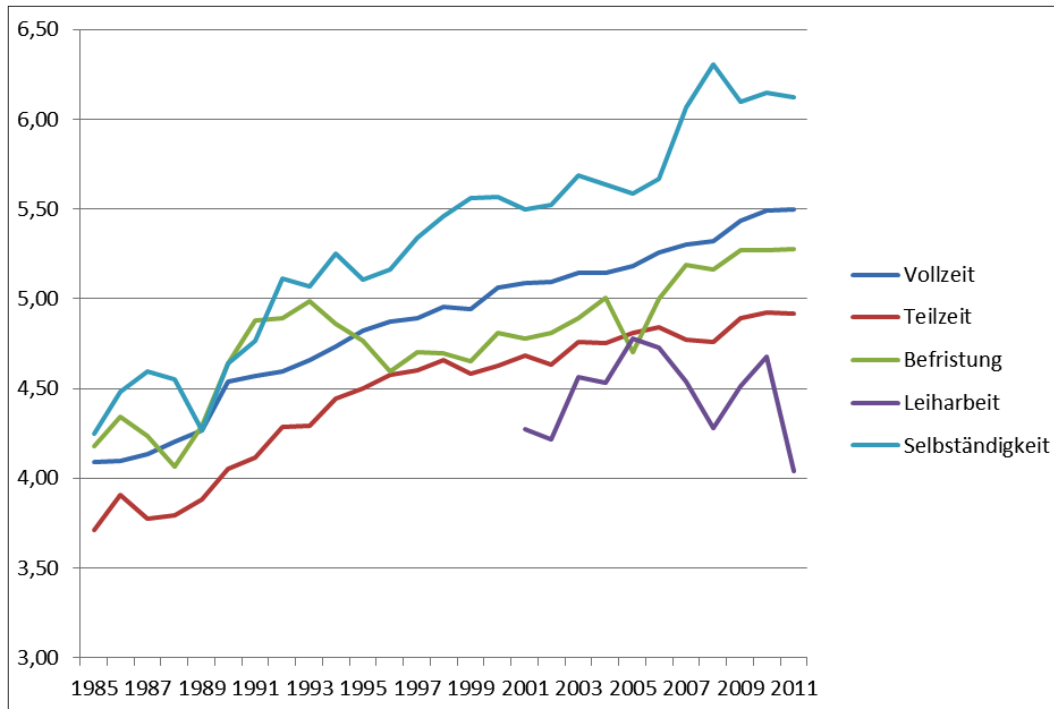


Abbildung 12: Entwicklung der Entgelte je Stunde im Zeitverlauf

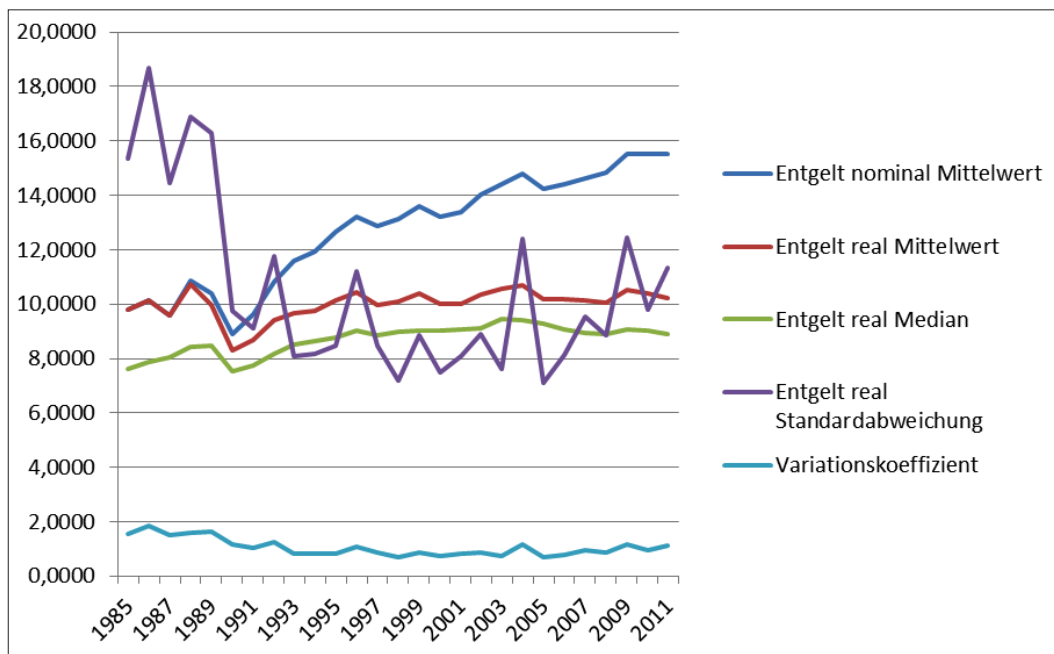


Abbildung 13: Reales Entgelt je Stunde nach BF in EUR (Basis 1985)

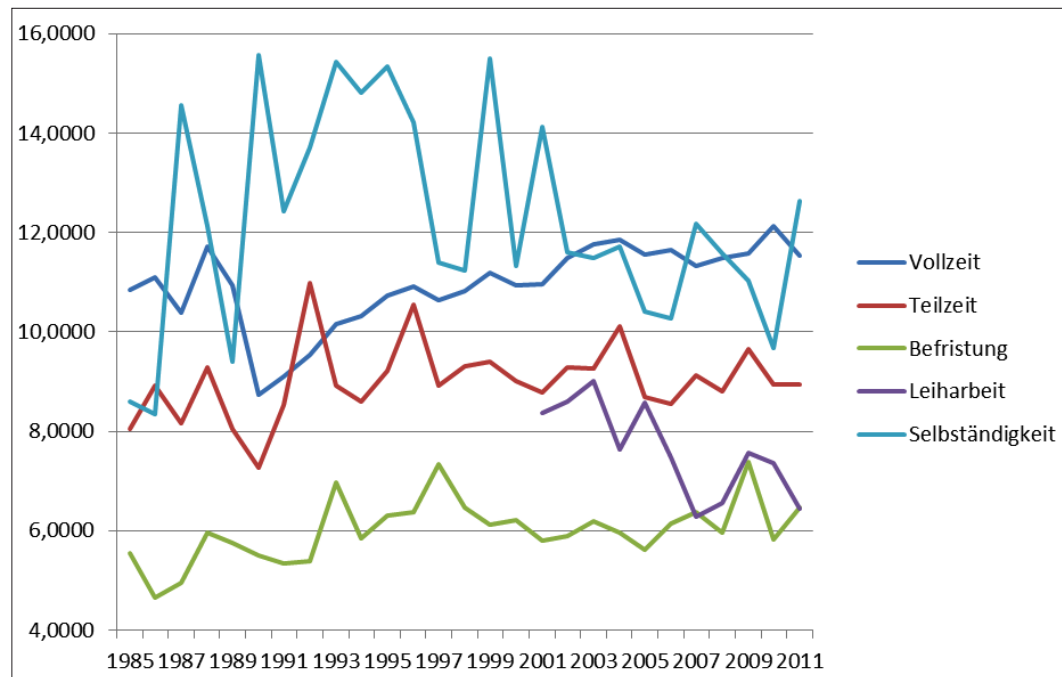


Abbildung 14: Zufriedenheit mit der Arbeit und Region

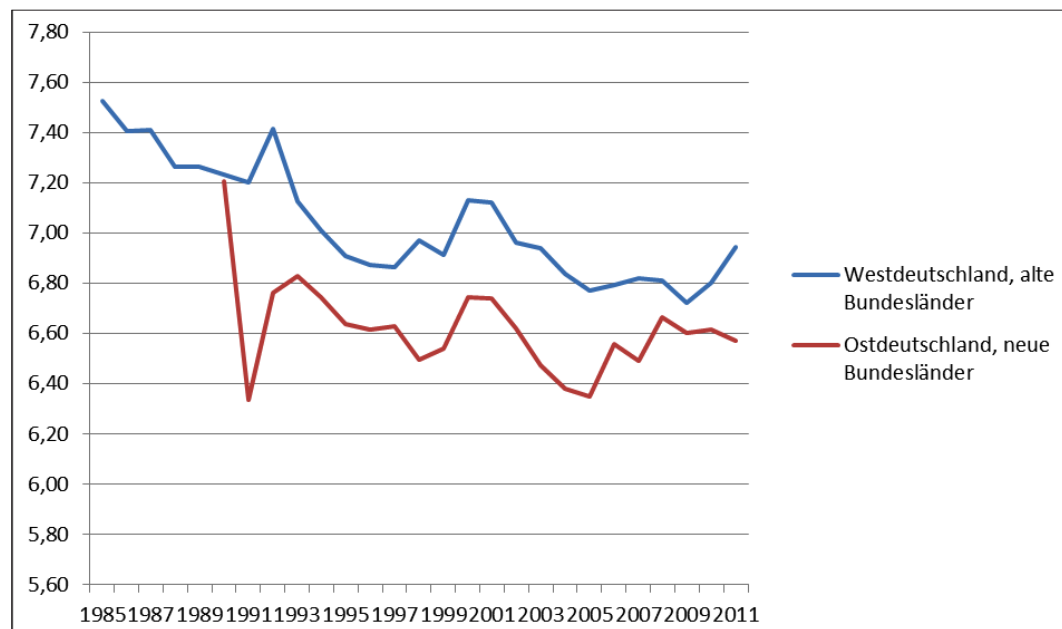


Abbildung 15: Zufriedenheit mit der Arbeit und BF

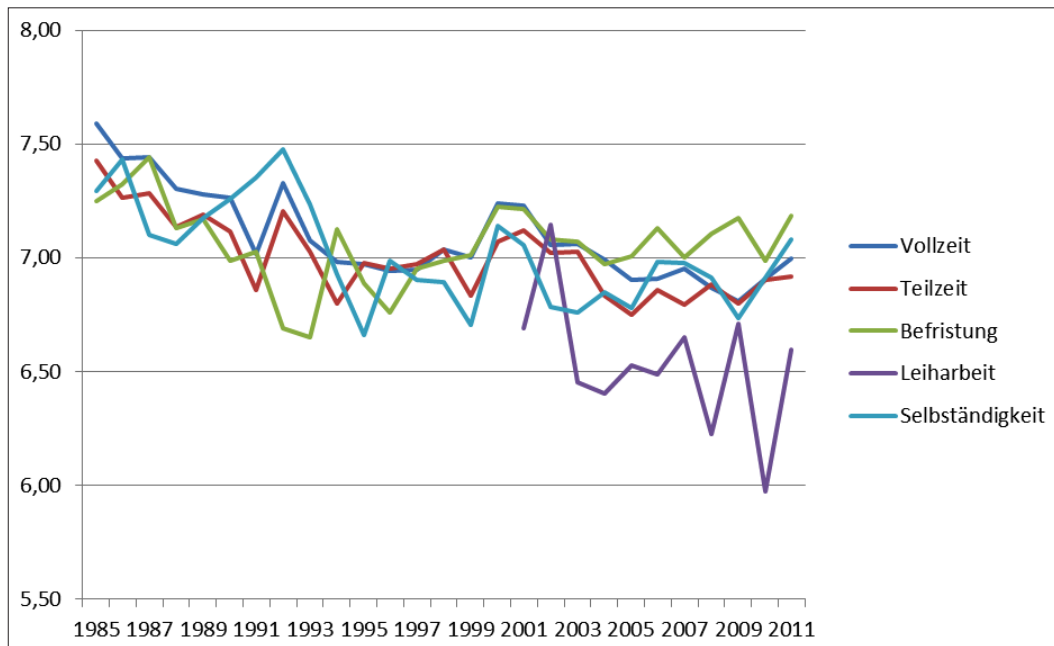
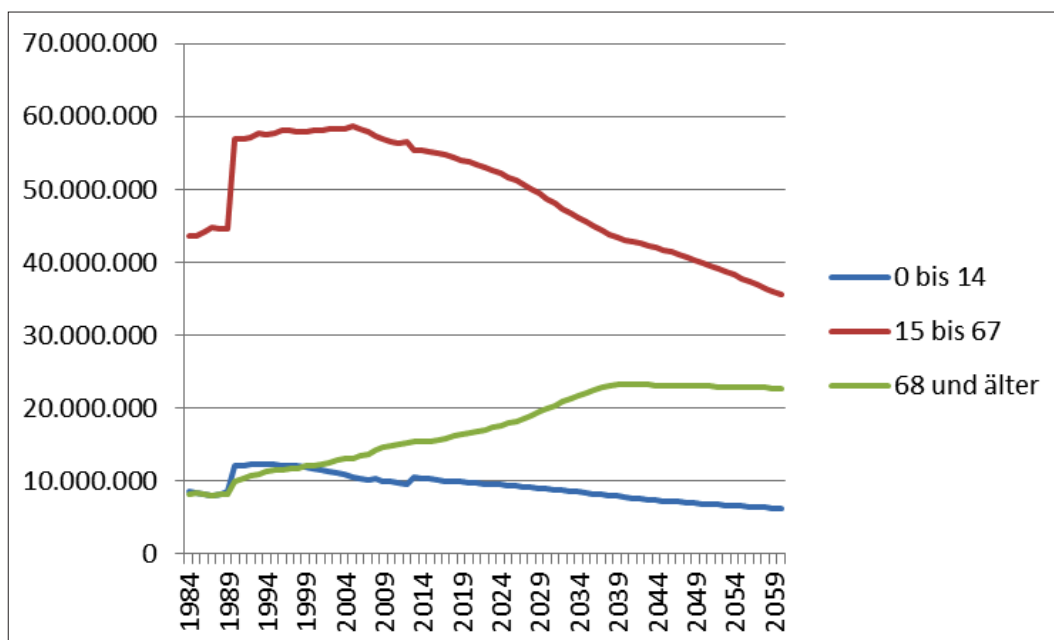


Abbildung 16: Erwerbsfähige (15 bis 67 Jahre) und übrige Einwohner/innen⁶³



63 Bis 1990 nur Westdeutschland.

Abbildung 17: Prognose der Erwerbstätigen (ET) 2012ff

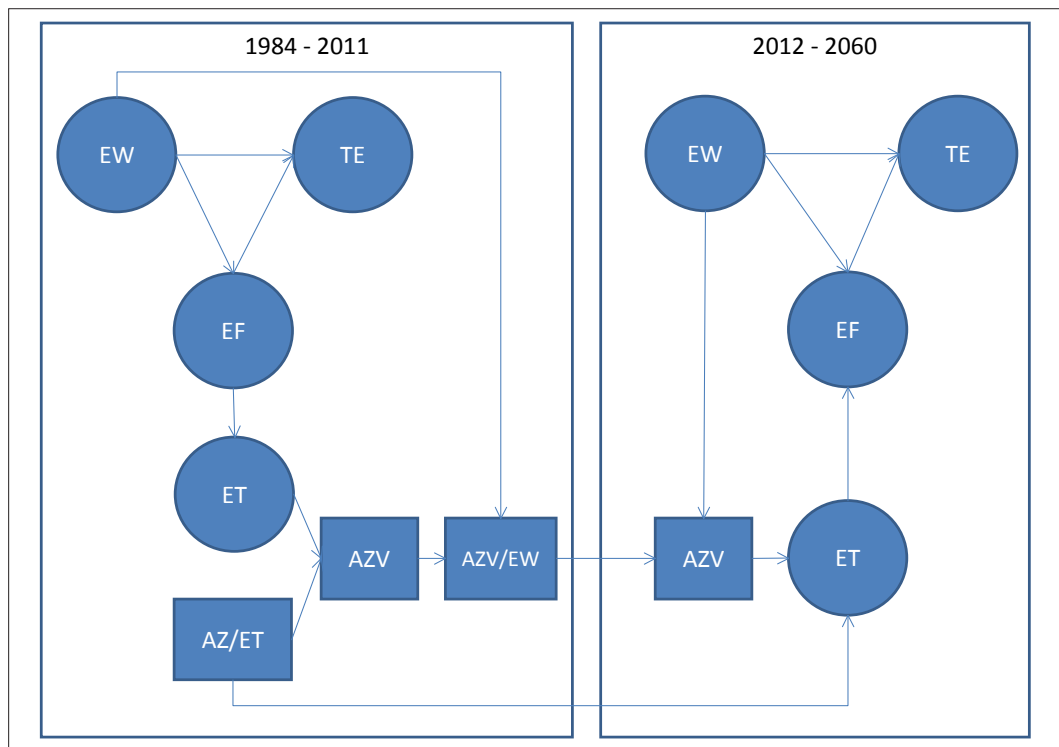
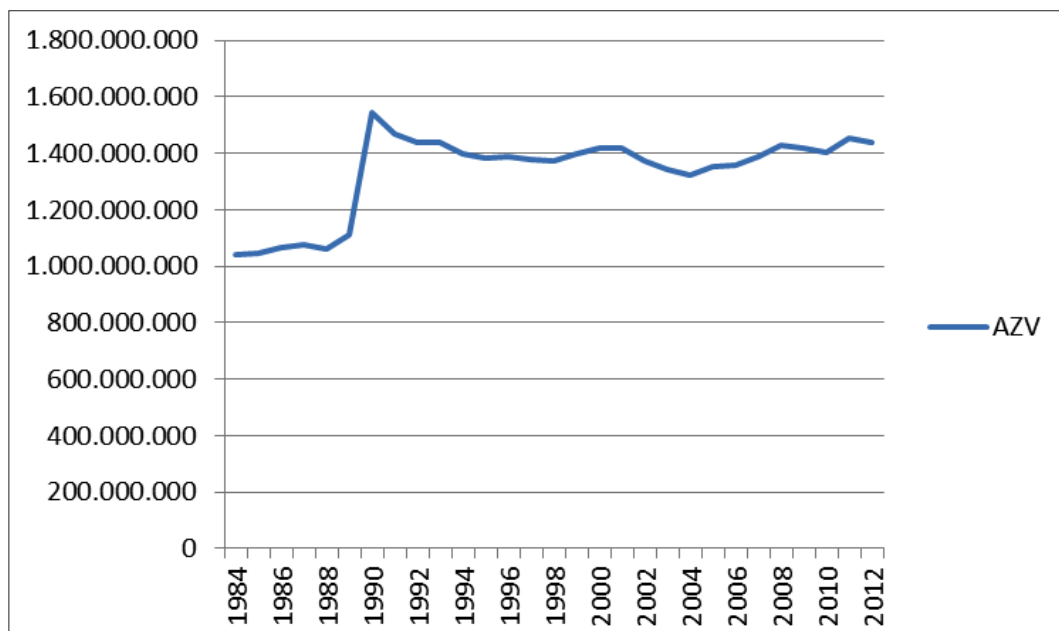


Abbildung 18: Arbeitszeitvolumen (AZV) je Woche⁶⁴



64 Bis 1990 nur Westdeutschland.

Abbildung 19: Arbeitszeitvolumen je EW

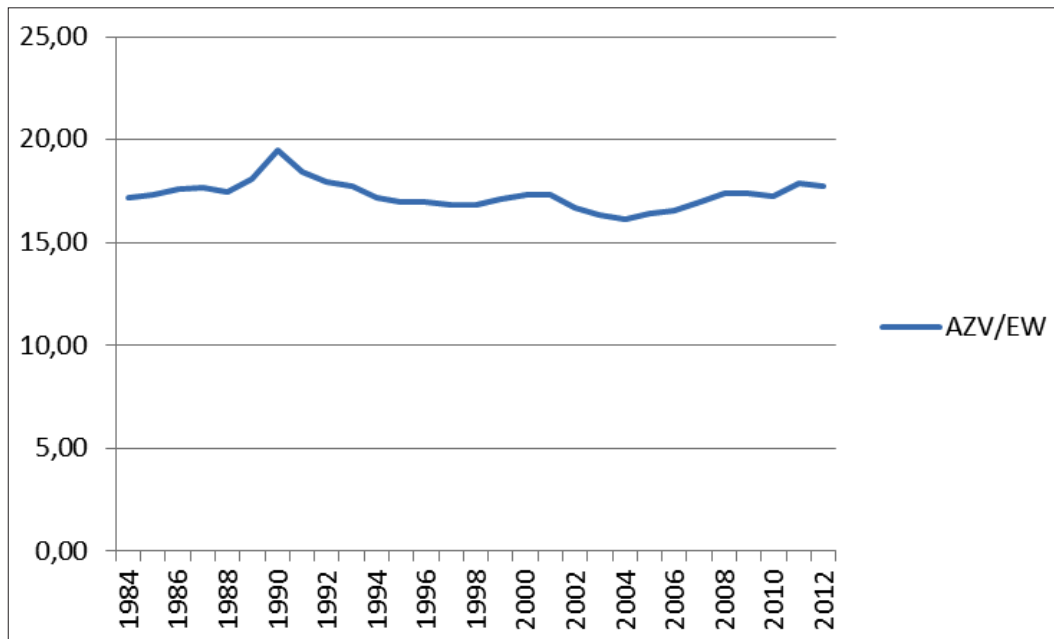


Abbildung 20: Tatsächliche wöchentlich AZ und AZV je EW

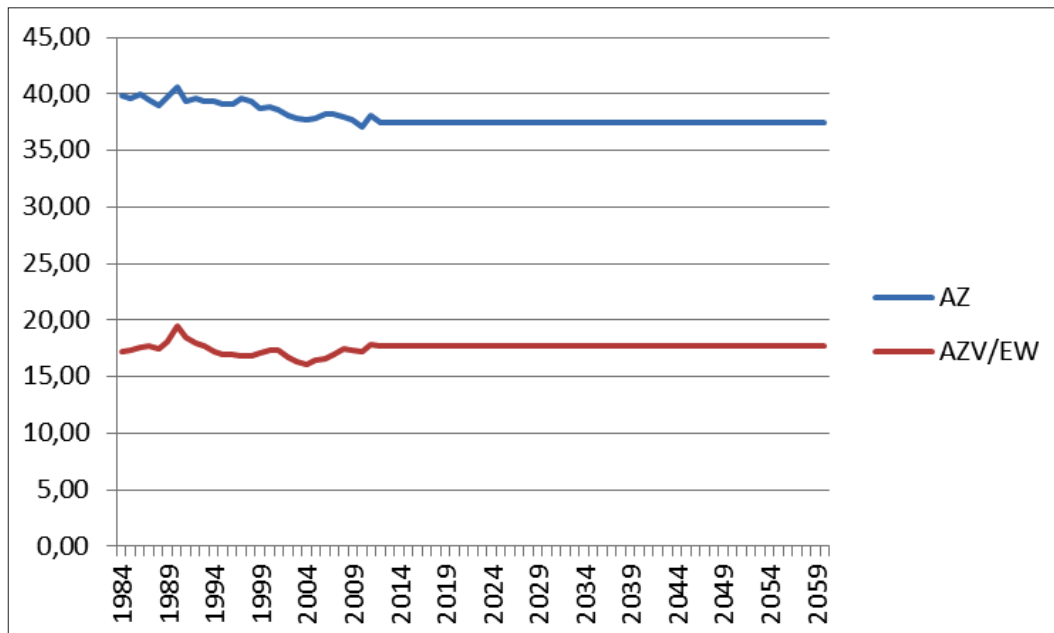


Abbildung 21: Einwohner/innen (EW), Erwerbsfähige (EF) und Erwerbstätige (ET)⁶⁵

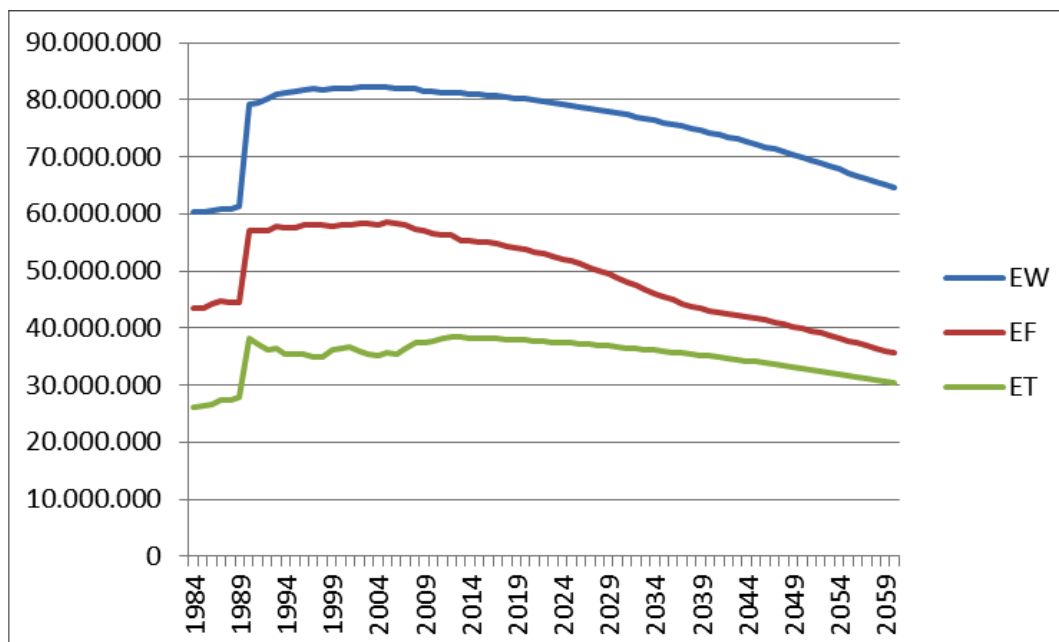
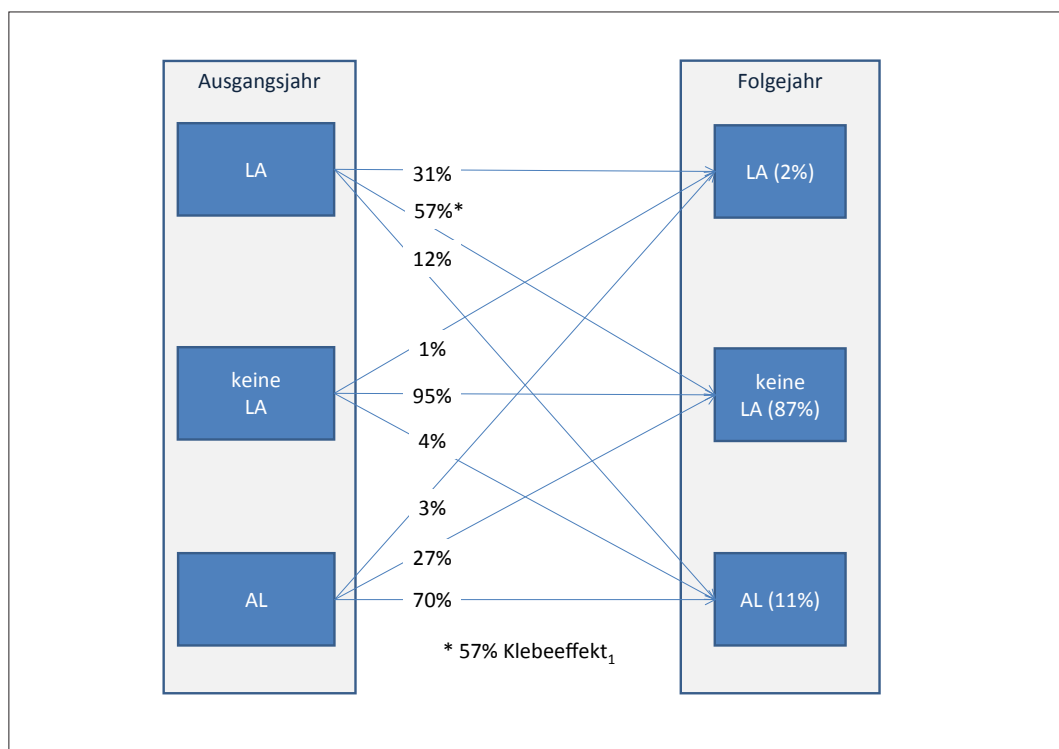


Abbildung 22: Übergänge zwischen zwei Jahren



⁶⁵ Bis 1990 nur Westdeutschland.

Abbildung 23: Übergänge zwischen vier Jahren

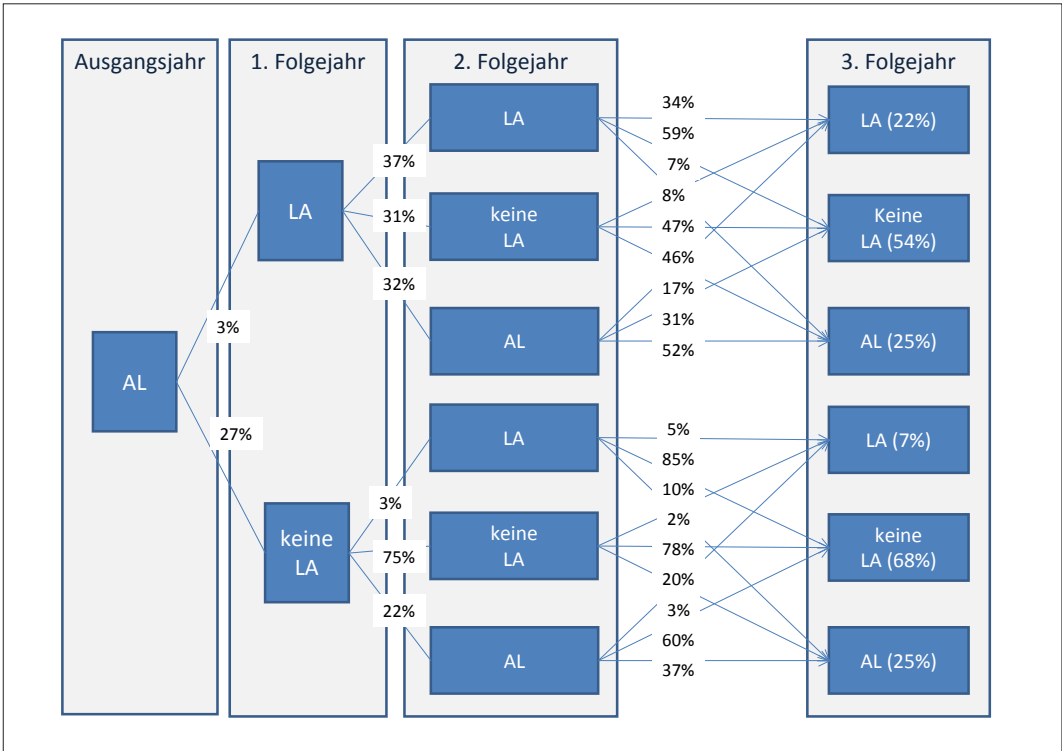
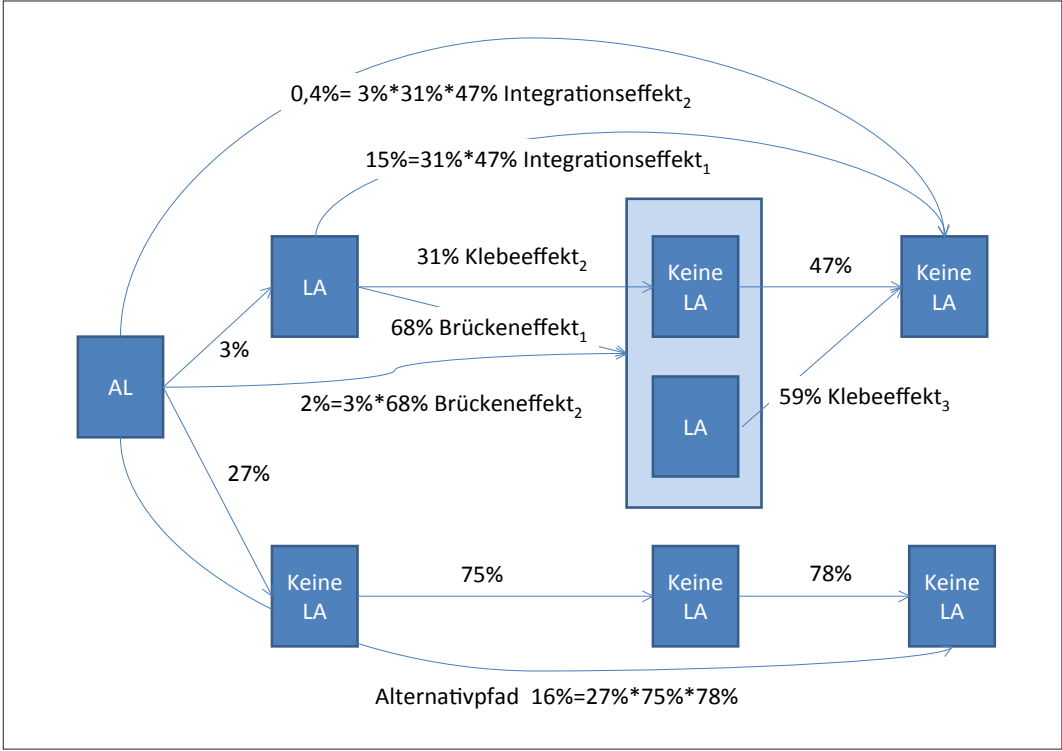


Abbildung 24: Ausgewählte Übergangseffekte



13 Tabellen

Tabelle 1: Fallzahlen im Zeitverlauf

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Gesamt
Leiharbeit	LA	181	159	376	367	370	346	314	305	275	315	289	3.675
	keine LA	12.523	13.678	12.444	12.026	11.362	11.413	10.887	11.456	10.395	11.050	11.160	140.378
Gesamt		12.704	13.837	12.820	12.393	11.732	11.759	11.201	11.761	10.670	11.365	11.449	144.053

Tabelle 2: Hochgerechnete Fallzahlen im Zeitverlauf

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Leiharbeit	LA	538.340	535.872	1.163.499	1.175.377	1.359.360	1.324.814	1.208.593	1.046.863	1.139.268	1.204.332	1.096.454
	keine LA	36.399.543	35.798.977	34.918.558	34.769.866	34.973.718	35.817.449	37.238.285	37.432.280	37.617.269	36.558.205	37.655.848
Gesamt		36.937.883	36.334.849	36.082.057	35.945.243	36.377.232	37.142.263	38.446.878	38.479.143	38.756.537	37.762.537	38.752.302

Tabelle 3: Fallzahlen in % im Zeitverlauf

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Leiharbeit	LA	1,5%	1,5%	3,3%	3,7%	3,6%	3,6%	3,1%	2,7%	2,9%	3,2%	2,8%
	keine LA	98,5%	98,5%	96,7%	96,3%	96,4%	96,4%	96,9%	97,3%	97,1%	96,8%	97,2%
Gesamt		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 4: Übergänge für zwei Jahre im Zeitverlauf ab 2001

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Gesamt
Status_neu	LA -> LA	0,34%	0,32%	0,57%	0,76%	0,99%	0,94%	0,81%	0,76%	0,74%	0,65%	0,92%	0,71%
	LA -> keine LA	0,84%	0,73%	1,56%	1,62%	1,61%	1,54%	1,41%	1,36%	1,15%	1,42%	1,35%	1,32%
	LA -> AL	0,26%	0,11%	0,32%	0,37%	0,21%	0,37%	0,27%	0,38%	0,18%	0,20%	0,40%	0,28%
	keine LA -> LA	0,76%	1,70%	1,36%	1,65%	1,41%	1,25%	1,10%	1,07%	1,16%	1,06%	1,11%	1,24%
	keine LA -> keine LA	84,30%	83,23%	80,86%	79,78%	79,63%	80,79%	82,12%	83,59%	83,60%	85,00%	85,41%	82,51%
	keine LA -> AL	4,09%	4,34%	3,94%	3,83%	3,67%	2,54%	2,60%	2,92%	2,84%	1,62%	1,89%	3,14%
	AL -> LA	0,09%	0,27%	0,27%	0,24%	0,62%	0,39%	0,61%	0,28%	0,39%	0,53%	0,17%	0,35%
	AL -> keine LA	2,52%	2,31%	2,95%	3,24%	3,01%	3,43%	3,45%	2,27%	2,67%	3,04%	2,11%	2,82%
	AL -> AL	6,81%	7,00%	8,17%	8,50%	8,85%	8,75%	7,62%	7,37%	7,28%	6,48%	6,65%	7,62%
Gesamt		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabelle 5: Merkmale der Beschäftigung in LA

		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Vollzeit	LA	69,44%	64,28%	54,72%	52,47%	48,92%	61,04%	51,76%	61,12%	57,81%	57,65%	65,52%	69,60%
	Teilzeit	30,56%	35,72%	45,28%	47,53%	51,08%	38,96%	48,24%	38,88%	42,19%	42,35%	34,48%	30,40%
Vollzeit	k. LA	76,07%	75,26%	74,70%	74,06%	73,15%	72,25%	71,68%	71,56%	71,16%	70,42%	71,83%	70,53%
	Teilzeit	23,93%	24,74%	25,30%	25,94%	26,85%	27,75%	28,32%	28,44%	28,84%	29,58%	28,17%	29,47%
Befristung	LA	82,27%	74,79%	55,83%	52,12%	49,87%	50,78%	48,44%	54,17%	53,10%	51,29%	56,86%	60,68%
	befristet	17,73%	25,21%	44,17%	47,88%	50,13%	49,22%	51,56%	45,83%	46,90%	48,71%	43,14%	39,32%
Befristung	k. LA	88,61%	88,53%	89,39%	88,81%	89,36%	88,66%	88,33%	87,72%	87,85%	87,37%	86,65%	86,72%
	befristet	11,39%	11,47%	10,61%	11,19%	10,64%	11,34%	11,67%	12,28%	12,15%	12,63%	13,35%	13,28%

			2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Stellung	LA	Arbeiter	61,55%	61,58%	50,55%	57,35%	54,75%	57,11%	55,66%	60,28%	55,58%	55,50%	56,70%	60,70%
		Angestellte	31,64%	32,83%	40,69%	32,69%	36,80%	35,41%	38,58%	32,85%	37,09%	38,72%	38,90%	35,41%
		Beamte	3,19%	1,59%	3,68%	6,53%	3,41%	5,18%	4,60%	4,29%	4,26%	2,84%	2,82%	2,38%
		Selbständige	3,62%	3,99%	5,08%	3,43%	5,03%	2,30%	1,15%	2,58%	3,07%	2,93%	1,57%	1,51%
Stellung	k. LA	Arbeiter	32,34%	33,29%	32,11%	31,39%	31,78%	30,17%	31,39%	31,41%	30,26%	28,79%	28,05%	25,95%
		Angestellte	50,08%	50,43%	51,10%	51,30%	50,88%	51,75%	51,19%	52,09%	52,80%	54,12%	57,05%	57,79%
		Beamte	6,55%	6,14%	6,28%	6,04%	6,52%	6,34%	6,70%	6,22%	6,50%	6,89%	6,69%	6,97%
		Selbständige	11,03%	10,14%	10,51%	11,28%	10,82%	11,74%	10,72%	10,28%	10,44%	10,20%	8,20%	9,30%
Sektor	LA	1,00	17,35%	16,21%	12,63%	10,58%	11,65%	15,88%	9,90%	13,52%	14,14%	12,18%	15,34%	20,01%
		2,00	24,55%	28,80%	20,30%	15,19%	21,59%	23,87%	23,27%	18,62%	15,36%	20,36%	26,48%	31,07%
		3,00	39,10%	31,54%	33,40%	33,16%	36,14%	26,13%	31,77%	33,27%	32,09%	29,61%	29,66%	29,52%
		4,00	19,00%	23,45%	33,66%	41,08%	30,61%	34,12%	35,06%	34,59%	38,42%	37,85%	28,53%	19,40%
Sektor	k. LA	1,00	14,07%	14,24%	14,18%	13,60%	13,87%	13,16%	13,16%	12,92%	11,85%	12,05%	12,44%	11,81%
		2,00	21,05%	20,36%	19,85%	19,22%	19,07%	18,82%	18,72%	18,68%	18,61%	17,79%	18,73%	18,41%
		3,00	32,61%	32,21%	31,58%	33,28%	32,96%	33,12%	33,25%	33,87%	33,52%	32,90%	31,80%	32,16%
		4,00	32,27%	33,18%	34,38%	33,90%	34,10%	34,90%	34,88%	34,54%	36,02%	37,26%	37,03%	37,62%
im öffentlichen Dienst	LA	Ja	14,27%	16,32%	23,94%	27,44%	25,87%	29,40%	25,15%	15,91%	28,05%	20,50%	21,61%	16,34%
		Nein	85,73%	83,68%	76,06%	72,56%	74,13%	70,60%	74,85%	84,09%	71,95%	79,50%	78,39%	83,66%
im öffentlichen Dienst	k. LA	Ja	23,95%	23,72%	24,94%	24,03%	24,40%	24,34%	23,33%	23,14%	22,66%	23,67%	23,98%	24,77%
		Nein	76,05%	76,28%	75,06%	75,97%	75,60%	75,66%	76,67%	76,86%	77,34%	76,33%	76,02%	75,23%
Größe	LA	unter 200	65,53%	67,87%	60,44%	64,43%	63,91%	58,85%	60,08%	56,02%	54,31%	60,31%	50,97%	46,89%
		200 und mehr	34,47%	32,13%	39,56%	35,57%	36,09%	41,15%	39,92%	43,98%	45,69%	39,69%	49,03%	53,11%
Größe	k. LA	unter 200	58,19%	59,32%	58,57%	59,29%	58,60%	58,28%	57,31%	56,73%	58,11%	57,17%	55,82%	52,22%

			2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
		200 und mehr	41,81%	40,68%	41,43%	40,71%	41,40%	41,72%	42,69%	43,27%	41,89%	42,83%	44,18%	47,78%
Geschlecht	LA	männlich	62,71%	63,62%	48,94%	52,33%	55,29%	60,91%	54,45%	57,90%	55,00%	57,02%	57,26%	60,55%
		weiblich	37,29%	36,38%	51,06%	47,67%	44,71%	39,09%	45,55%	42,10%	45,00%	42,98%	42,74%	39,45%
Geschlecht	k. LA	männlich	56,05%	55,27%	55,20%	54,31%	53,95%	53,73%	53,59%	53,05%	52,08%	51,23%	51,72%	51,48%
		weiblich	43,95%	44,73%	44,80%	45,69%	46,05%	46,27%	46,41%	46,95%	47,92%	48,77%	48,28%	48,52%
Migration	LA	ja	24,53%	32,47%	24,65%	21,17%	32,28%	26,67%	23,09%	25,92%	23,85%	25,34%	32,29%	30,93%
		nein	75,47%	67,53%	75,35%	78,83%	67,72%	73,33%	76,91%	74,08%	76,15%	74,66%	67,71%	69,07%
Migration	k. LA	ja	15,50%	15,80%	15,92%	16,18%	15,93%	16,64%	16,84%	17,96%	17,91%	17,66%	19,39%	21,07%
		nein	84,50%	84,20%	84,08%	83,82%	84,07%	83,36%	83,16%	82,04%	82,09%	82,34%	80,61%	78,93%
Altersgruppen	LA	0 bis 19	3,19%	4,86%	5,29%	5,80%	9,26%	4,45%	3,12%	3,82%	2,32%	3,80%	2,00%	0,58%
		20 bis 29	22,68%	24,05%	29,42%	30,38%	27,60%	37,73%	39,32%	33,51%	31,77%	34,83%	29,97%	30,65%
		30 bis 39	21,31%	26,39%	23,26%	22,89%	18,64%	17,55%	16,88%	14,77%	16,66%	13,59%	19,43%	19,62%
		40 bis 49	33,00%	26,90%	21,73%	18,62%	20,31%	21,41%	24,72%	25,96%	24,16%	20,71%	21,96%	24,70%
		50 bis 59	13,53%	9,53%	13,94%	15,01%	14,69%	11,50%	11,67%	16,02%	18,53%	16,00%	19,36%	14,33%
		60 bis 69	6,29%	8,26%	5,31%	6,13%	9,42%	5,83%	4,26%	4,73%	6,10%	10,03%	6,27%	9,00%
		70 und älter	0,00%	0,00%	1,04%	1,17%	0,08%	1,52%	0,04%	1,20%	0,45%	1,03%	0,99%	1,12%
Altersgruppen	k. LA	0 bis 19	2,81%	2,44%	2,32%	2,18%	1,97%	1,84%	1,68%	1,36%	1,60%	1,29%	1,36%	1,52%
		20 bis 29	16,03%	15,75%	15,51%	15,68%	16,07%	16,14%	16,29%	16,73%	16,82%	15,94%	16,08%	16,21%
		30 bis 39	28,29%	27,15%	26,46%	25,20%	24,19%	23,00%	22,87%	22,33%	21,23%	21,13%	20,80%	19,87%
		40 bis 49	27,27%	28,58%	29,40%	29,86%	30,67%	31,26%	30,94%	30,60%	30,31%	29,84%	29,38%	28,51%
		50 bis 59	19,81%	19,94%	19,98%	20,34%	21,03%	21,92%	21,95%	22,46%	22,27%	23,98%	24,56%	25,14%
		60 bis 69	5,18%	5,71%	5,82%	6,26%	5,57%	5,29%	5,52%	5,64%	6,72%	6,76%	6,92%	7,54%
		70 und älter	0,62%	0,44%	0,51%	0,48%	0,51%	0,55%	0,74%	0,87%	1,05%	1,07%	0,90%	1,21%
Ausbildung	LA	un- und angelernt	41,43%	36,51%	50,18%	51,33%	47,24%	43,31%	44,36%	51,45%	53,87%	50,95%	55,77%	48,48%

			2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
		Berufsausbildung	47,45%	55,53%	35,87%	37,74%	36,28%	43,76%	46,29%	40,54%	32,52%	35,60%	34,57%	42,38%
		Studium	11,12%	7,97%	13,96%	10,94%	16,48%	12,93%	9,36%	8,00%	13,61%	13,45%	9,66%	9,14%
Ausbildung	k. LA	un- und angelernt	26,53%	28,24%	26,08%	24,71%	24,52%	24,89%	24,75%	24,02%	23,09%	22,82%	22,81%	23,43%
		Berufsausbildung	55,08%	53,74%	54,79%	57,06%	57,25%	55,61%	55,11%	55,62%	55,22%	55,11%	54,78%	53,41%
		Studium	18,39%	18,02%	19,13%	18,24%	18,23%	19,51%	20,13%	20,36%	21,69%	22,06%	22,41%	23,16%
Tätigkeit im erl-	LA	Ja	43,14%	45,98%	34,20%	26,91%	32,81%	37,46%	37,70%	28,43%	29,50%	34,83%	29,68%	28,23%
ernten Beruf		Nein	46,26%	41,50%	45,91%	46,44%	46,35%	44,14%	43,66%	53,33%	52,04%	43,39%	50,22%	52,56%
		In Ausbildung	2,78%	3,61%	7,74%	12,35%	9,08%	7,10%	8,86%	8,12%	4,85%	9,30%	4,16%	4,91%
		Keinen erlernten Beruf	7,83%	8,91%	12,15%	14,30%	11,76%	11,30%	9,77%	10,12%	13,61%	12,48%	15,94%	14,30%
Tätigkeit im erl-	k. LA	Ja	53,55%	54,21%	55,11%	55,58%	55,74%	55,58%	55,84%	56,17%	57,00%	57,58%	57,70%	56,90%
ernten Beruf		Nein	34,41%	33,66%	33,36%	33,83%	33,53%	33,72%	34,22%	33,47%	32,78%	32,23%	32,15%	32,90%
		In Ausbildung	5,99%	5,68%	5,55%	5,21%	5,37%	5,57%	4,72%	4,76%	5,08%	5,10%	4,49%	4,76%
		Keinen erlernten Beruf	6,04%	6,45%	5,98%	5,38%	5,35%	5,13%	5,22%	5,61%	5,14%	5,10%	5,66%	5,44%
Jetziges Einkommen gerecht	LA	Ja					55,24%		47,35%		58,63%		48,59%	
		Nein					44,76%		52,65%		41,37%		51,41%	
Jetziges Einkommen gerecht	k. LA	Ja					67,42%		60,19%		65,20%		64,05%	
		Nein					32,58%		39,81%		34,80%		35,95%	
Wechsel	LA	nein	57,43%	67,13%	55,49%	57,89%	52,59%	57,47%	48,42%	53,58%	56,27%	50,12%	51,31%	63,24%
		ja	42,57%	32,87%	44,51%	42,11%	47,41%	42,53%	51,58%	46,42%	43,73%	49,88%	48,69%	36,76%
Wechsel	k. LA	nein	83,84%	85,46%	87,16%	87,51%	87,03%	86,82%	84,73%	84,96%	84,83%	86,50%	84,02%	85,85%
		ja	16,16%	14,54%	12,84%	12,49%	12,97%	13,18%	15,27%	15,04%	15,17%	13,50%	15,98%	14,15%

			2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Betriebs-, Personalrat in Betrieb	LA	Ja	40,26%					42,06%					61,19%	
		Nein	59,74%					57,94%					38,81%	
Betriebs-, Personalrat in Betrieb	k. LA	Ja	51,59%					50,66%					53,00%	
		Nein	48,41%					49,34%					47,00%	
Mitglied in Gewerkschaft	LA	Ja	16,36%		6,72%				10,99%				10,33%	
		Nein	83,64%		93,28%				89,01%				89,67%	
Mitglied in Gewerkschaft	k. LA	Ja	18,57%		17,79%				16,16%				15,28%	
		Nein	81,43%		82,21%				83,84%				84,72%	
Alter	LA		39,24	38,30	37,20	37,55	37,61	36,75	36,04	37,88	39,08	39,42	39,26	39,69
	k. LA		40,76	41,08	41,36	41,65	41,63	41,81	41,94	42,11	42,39	42,77	42,85	43,17
CASMIN-Klassifikation	LA		4,10	4,08	4,47	4,23	4,32	4,25	4,22	4,07	4,32	4,39	3,90	4,25
	k. LA		4,82	4,81	4,86	4,87	4,85	4,94	5,02	5,02	5,13	5,16	5,20	5,21
Dauer der Betriebszugehörigkeit	LA		5,06	4,79	4,17	4,39	4,59	4,19	3,39	3,91	3,86	3,57	4,12	4,47
Akt. Bruttoverbleib(e) in Euro	k. LA		9,85	9,96	10,34	10,46	10,52	10,64	10,67	10,64	10,76	11,01	11,00	10,94
	LA		1,711,12	1,692,81	1,563,57	1,421,46	1,578,94	1,458,75	1,268,20	1,282,38	1,509,64	1,343,61	1,485,80	1,630,95
Tatsächliche Arbeitszeit pro Woche	k. LA		2,167,08	2,251,03	2,347,17	2,349,33	2,324,70	2,354,68	2,376,33	2,391,93	2,437,45	2,468,84	2,486,85	2,513,59
	LA		35,36	33,78	31,83	32,12	31,83	35,41	33,71	34,17	32,70	33,58	34,81	34,96

		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	k. LA	38,68	38,22	38,05	37,89	38,13	38,31	38,35	38,10	37,93	37,28	38,14	37,48
Entgelt_nominal	LA	11,08	11,37	12,18	10,21	12,80	10,46	9,11	8,81	10,74	10,04	9,83	11,82
	k. LA	12,95	13,46	13,98	14,27	13,80	13,92	14,25	14,37	15,06	15,05	15,04	15,50
Preisindex_2001	LA	1,00	1,01	1,02	1,03	1,04	1,06	1,08	1,10	1,10	1,11	1,13	1,14
	k. LA	1,00	1,01	1,02	1,03	1,04	1,06	1,08	1,10	1,10	1,11	1,13	1,14
E n t g e l t – real_2001	LA	11,08	11,26	11,95	9,90	12,25	9,90	8,47	8,03	9,77	9,05	8,72	10,33
	k. LA	12,95	13,32	13,72	13,83	13,22	13,18	13,26	13,10	13,70	13,57	13,35	13,55
Sorgen_Arbeitsplatzsicherheit	LA	2,07	2,17	1,99	1,90	1,88	1,93	1,90	2,06	1,95	1,96	2,09	1,92
	k. LA	2,43	2,31	2,26	2,17	2,17	2,23	2,26	2,32	2,28	2,30	2,48	2,43
Sorgen_eigene wirtschaftliche Situation	LA	2,01	1,96	1,81	1,70	1,68	1,75	1,72	1,73	1,73	1,86	1,83	1,85
	k. LA	2,17	2,08	1,97	1,94	1,93	1,95	1,99	2,04	1,96	2,01	2,12	2,12
Zufriedenheit_Arbeit	LA	6,69	7,17	6,47	6,40	6,53	6,48	6,66	6,14	6,68	5,93	6,57	6,68
	k. LA	7,19	7,03	7,05	6,95	6,88	6,93	6,91	6,90	6,84	6,91	6,99	7,11
Zufriedenheit_HH-Einkommen	LA	5,91	5,79	5,75	5,32	5,47	5,37	5,48	5,09	5,56	5,42	5,70	5,88
	k. LA	6,61	6,37	6,28	6,19	6,21	6,17	6,25	6,23	6,32	6,36	6,60	6,73

Tabelle 6: Mittlere Übergänge für zwei Jahre (2001 bis 2012)

		Folgejahr		Gesamt
		LA	keine LA	arbeitslos
Ausgangsjahr	LA	30,85%	57,43%	11,72%
	keine LA	1,43%	95,07%	3,50%
	arbeitslos	3,38%	26,53%	70,09%
Gesamt		2,33%	86,84%	10,83%
				100,00%

Tabelle 7: Herkunft der Beschäftigten (zwei Jahre)

		Folgejahr			Gesamt
		LA	keine LA	arbeitslos	
Ausgangsjahr	LA	30,79%	1,53%	2,51%	2,32%
	keine LA	53,63%	95,19%	28,10%	86,96%
	arbeitslos	15,58%	3,28%	69,38%	10,72%
Gesamt		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabelle 8: Mittlere Übergänge für drei Jahre

Ausgangsjahr		1. Folgejahr	2. Folgejahr			Gesamt
			LA	keine LA	arbeitslos	
LA		LA	50,87%	39,58%	9,55%	100,00%
		keine LA	10,40%	83,96%	5,64%	100,00%
		arbeitslos	9,76%	29,30%	60,94%	100,00%
	Gesamt		23,00%	64,00%	13,00%	100,00%
keine LA		LA	18,78%	73,05%	8,17%	100,00%
		keine LA	1,18%	96,19%	2,62%	100,00%
		arbeitslos	4,52%	41,95%	53,53%	100,00%
	Gesamt		1,53%	94,06%	4,40%	100,00%
arbeitslos		LA	36,89%	31,44%	31,67%	100,00%
		keine LA	2,65%	75,17%	22,18%	100,00%
		arbeitslos	2,66%	16,83%	80,51%	100,00%
	Gesamt		3,80%	33,85%	62,34%	100,00%

Tabelle 9: Herkunft der Beschäftigten (drei Jahre)

Ausgangsjahr		1. Folgejahr	2. Folgejahr			Gesamt
			LA	keine LA	arbeitslos	
LA		LA	16,02%	0,32%	0,64%	0,71%
		keine LA	6,03%	1,26%	0,70%	1,31%
		arbeitslos	1,09%	0,08%	1,45%	0,25%
	Gesamt		23,15%	1,67%	2,79%	2,27%
keine LA		LA	10,00%	1,01%	0,93%	1,20%
		keine LA	43,66%	91,93%	20,72%	83,32%
		arbeitslos	5,85%	1,41%	14,81%	2,92%
	Gesamt		59,50%	94,34%	36,46%	87,44%
arbeitslos		LA	5,64%	0,12%	1,03%	0,34%
		keine LA	3,43%	2,51%	6,13%	2,92%
		arbeitslos	8,28%	1,36%	53,59%	7,03%
	Gesamt		17,35%	3,99%	60,75%	10,29%
			100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabelle 10: Mittlere Übergänge für vier Jahre

Ausgangsjahr	1. Folgejahr	2. Folgejahr		3. Folgejahr			Gesamt
				LA	keine LA	arbeitslos	
LA	LA		LA	66,83%	29,82%	3,35%	100,00%
			keine LA	14,34%	81,99%	3,66%	100,00%
			arbeitslos	26,02%	43,41%	30,56%	100,00%
		Gesamt		42,64%	51,32%	6,03%	100,00%
	keine LA		LA	37,35%	44,06%	18,59%	100,00%
			keine LA	5,07%	91,30%	3,64%	100,00%
			arbeitslos	1,24%	79,60%	19,16%	100,00%
		Gesamt		9,81%	83,92%	6,27%	100,00%
	arbeitslos		LA	17,19%	55,61%	27,20%	100,00%
			keine LA	1,96%	59,08%	38,96%	100,00%
			arbeitslos	7,57%	30,58%	61,85%	100,00%
		Gesamt		17,10%	48,23%	34,67%	100,00%
keine LA	LA		LA	19,82%	74,00%	6,18%	100,00%
			keine LA	9,57%	82,14%	8,29%	100,00%
			arbeitslos	10,96%	71,96%	17,08%	100,00%
		Gesamt		15,80%	76,34%	7,85%	100,00%
	keine LA		LA	1,36%	96,36%	2,28%	100,00%
			keine LA	1,03%	96,39%	2,58%	100,00%
			arbeitslos	1,47%	92,86%	5,67%	100,00%
		Gesamt		1,36%	95,17%	3,47%	100,00%
	arbeitslos		LA	9,94%	74,91%	15,15%	100,00%
			keine LA	1,21%	63,72%	35,07%	100,00%
			arbeitslos	4,21%	40,96%	54,83%	100,00%
		Gesamt		4,36%	51,15%	44,49%	100,00%
arbeitslos	LA		LA	33,98%	58,58%	7,44%	100,00%
			keine LA	7,70%	46,75%	45,55%	100,00%
			arbeitslos	17,17%	30,91%	51,92%	100,00%
		Gesamt		21,46%	53,72%	24,82%	100,00%
	keine LA		LA	5,08%	84,99%	9,93%	100,00%
			keine LA	2,09%	77,51%	20,40%	100,00%
			arbeitslos	3,39%	59,48%	37,13%	100,00%
		Gesamt		7,02%	68,16%	24,81%	100,00%
	arbeitslos		LA	10,43%	53,72%	35,85%	100,00%
			keine LA	1,74%	31,48%	66,78%	100,00%
			arbeitslos	3,56%	16,37%	80,07%	100,00%
		Gesamt		3,98%	22,35%	73,67%	100,00%

Tabelle 11: Herkunft der Beschäftigten (vier Jahre)

Ausgangsjahr	1. Folgejahr	2. Folgejahr		3. Folgejahr			Gesamt
				LA	keine LA	arbeitslos	
LA	LA		LA	13,89%	0,20%	0,18%	0,57%
			keine LA	2,23%	0,40%	0,15%	0,43%
			arbeitslos	0,98%	0,05%	0,31%	0,10%
		Gesamt		17,10%	0,65%	0,64%	1,10%
	keine LA		LA	2,65%	0,10%	0,35%	0,19%
			keine LA	2,95%	1,68%	0,56%	1,60%
			arbeitslos	0,16%	0,32%	0,65%	0,35%
		Gesamt		5,75%	1,56%	0,97%	1,61%
	arbeitslos		LA	0,34%	0,03%	0,14%	0,05%
			keine LA	0,11%	0,10%	0,58%	0,15%
			arbeitslos	0,67%	0,09%	1,45%	0,24%
		Gesamt		2,30%	0,20%	1,23%	0,37%
keine LA	LA		LA	4,81%	0,57%	0,40%	0,67%
			keine LA	3,37%	0,91%	0,77%	0,97%
			arbeitslos	2,53%	0,52%	1,04%	0,63%
		Gesamt		9,93%	1,52%	1,31%	1,72%
	keine LA		LA	21,34%	47,74%	9,44%	43,04%
			keine LA	30,03%	88,59%	19,86%	79,85%
			arbeitslos	24,58%	49,02%	25,07%	45,86%
		Gesamt		40,80%	90,18%	27,54%	82,32%
	arbeitslos		LA	2,88%	0,69%	1,16%	0,80%
			keine LA	0,88%	1,46%	6,73%	1,99%
			arbeitslos	4,47%	1,37%	15,41%	2,92%
		Gesamt		4,56%	1,69%	12,32%	2,87%
arbeitslos	LA		LA	1,86%	0,10%	0,11%	0,15%
			keine LA	0,50%	0,10%	0,78%	0,18%
			arbeitslos	1,62%	0,09%	1,30%	0,26%
		Gesamt		2,29%	0,18%	0,70%	0,29%
	keine LA		LA	2,03%	1,08%	1,05%	1,10%
			keine LA	1,78%	2,09%	4,61%	2,34%
			arbeitslos	2,46%	1,36%	7,13%	1,99%
		Gesamt		7,40%	2,27%	6,92%	2,89%
	arbeitslos		LA	2,65%	0,43%	2,41%	0,70%
			keine LA	2,51%	1,43%	25,39%	3,94%
			arbeitslos	11,39%	1,66%	67,87%	8,79%
		Gesamt		9,88%	1,75%	48,37%	6,81%
				100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabelle 12: Verbleibe-Wahrscheinlichkeiten für 2 bis 4 Jahre

	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre
LA	30,85%	50,87%	66,83%
keine LA	95,03%	96,19%	96,39%
AL	71,83%	80,51%	80,07%

Tabelle 13: Ausgewählte Merkmale nach Übergang

Status_neu	LA -> LA	Befristung		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
			unbefristet	78,4%	89,6%	70,4%	67,1%	52,7%	61,8%	62,7%	69,7%	59,8%	60,3%	79,5%
			befristet	21,6%	10,4%	29,6%	32,9%	47,3%	38,2%	37,3%	30,3%	40,2%	39,7%	20,5%
	LA -> keine LA	Befristung	unbefristet	77,6%	91,7%	68,5%	58,4%	74,6%	77,1%	60,6%	59,9%	68,2%	53,5%	68,2%
			befristet	22,4%	8,3%	31,5%	41,6%	25,4%	22,9%	39,4%	40,1%	31,8%	46,5%	31,8%
	keine LA -> LA	Befristung	unbefristet	84,5%	62,0%	47,0%	49,7%	55,7%	44,3%	55,4%	49,0%	55,6%	60,9%	61,9%
			befristet	15,5%	38,0%	53,0%	50,3%	44,3%	55,7%	44,6%	51,0%	44,4%	39,1%	38,1%
	keine LA -> keine LA	Befristung	unbefristet	91,2%	92,1%	92,4%	92,6%	91,8%	92,0%	91,1%	91,0%	91,0%	90,8%	90,4%
			befristet	8,8%	7,9%	7,6%	7,4%	8,2%	8,0%	8,9%	9,0%	9,0%	9,2%	9,6%
	AL -> LA	Befristung	unbefristet	68,4%	27,9%	28,7%	32,7%	49,2%	29,4%	47,0%	37,8%	53,5%	46,6%	67,5%
			befristet	31,6%	72,1%	71,3%	67,3%	50,8%	70,6%	53,0%	62,2%	46,5%	53,4%	32,5%
	AL -> keine LA	Befristung	unbefristet	63,3%	65,3%	62,8%	68,6%	63,9%	58,9%	62,7%	64,6%	60,5%	60,2%	60,2%
			befristet	36,7%	34,7%	37,2%	31,4%	36,1%	41,1%	37,3%	35,4%	39,5%	39,8%	39,8%
Status_neu	LA -> LA	Jetziges Einkommen gerecht	Ja				56,7%		34,0%		51,4%		31,4%	
			Nein				43,3%		66,0%		48,6%		68,6%	
	LA -> keine LA	Jetziges Einkommen gerecht	Ja				64,3%		62,9%		72,6%		68,8%	
			Nein				35,7%		37,1%		27,4%		31,2%	
	keine LA -> LA	Jetziges Einkommen gerecht	Ja				60,8%		51,2%		58,6%		58,4%	
			Nein				39,2%		48,8%		41,4%		41,6%	
	keine LA -> keine LA	Jetziges Einkommen gerecht	Ja				67,7%		59,5%		65,4%		65,2%	
			Nein				32,3%		40,5%		34,6%		34,8%	
	AL -> LA	Jetziges Einkommen gerecht	Ja				32,2%		57,1%		54,9%		43,9%	
			Nein				67,8%		42,9%		45,1%		56,1%	
	AL -> keine LA	Jetziges Einkommen gerecht	Ja				58,3%		52,2%		52,2%		67,2%	
			Nein				41,7%		47,8%		47,8%		32,8%	
Status_neu	LA -> LA	Entgelt_nominal		10,54	11,97	11,73	10,01	10,06	9,86	9,18	11,48	10,03	8,81	10,37
	LA -> keine LA	Entgelt_nominal		13,85	11,60	13,15	11,05	12,33	12,12	11,40	10,45	11,94	11,20	12,30
	keine LA -> LA	Entgelt_nominal		12,20	13,64	10,63	16,39	12,43	10,21	11,44	12,69	12,53	12,39	15,84
	keine LA -> keine LA	Entgelt_nominal		13,27	14,44	14,67	14,47	14,45	14,84	14,93	15,33	15,72	15,93	15,70

			2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	AL -> LA	Entgelt_nominal	7,86	8,48	7,68	6,99	8,00	7,80	6,43	7,97	5,60	8,70	8,60
	AL -> keine LA	Entgelt_nominal	8,35	9,15	8,89	9,36	8,91	9,52	8,00	8,51	9,13	10,59	8,50
Status_neu	LA -> LA	Sorgen Arbeitsplatzsicherheit	1,86	1,86	1,91	1,70	1,83	2,08	2,02	1,94	1,99	1,95	1,83
	LA -> keine LA	Sorgen Arbeitsplatzsicherheit	2,29	2,35	1,97	1,94	2,10	2,31	2,20	2,04	2,15	2,29	2,24
	keine LA -> LA	Sorgen Arbeitsplatzsicherheit	2,26	2,04	1,91	2,04	2,24	2,04	2,33	1,99	2,01	2,37	2,07
	keine LA -> keine LA	Sorgen Arbeitsplatzsicherheit	2,31	2,27	2,19	2,18	2,24	2,29	2,34	2,30	2,33	2,48	2,44
	AL -> LA	Sorgen Arbeitsplatzsicherheit	1,72	1,68	1,72	1,40	1,63	1,48	1,63	1,53	1,70	1,82	1,66
	AL -> keine LA	Sorgen Arbeitsplatzsicherheit	1,94	1,95	1,94	1,87	1,92	1,76	2,04	1,97	1,77	2,12	2,20
Status_neu	LA -> LA	Zufriedenheit Arbeit	7,06	6,27	6,57	6,38	6,21	6,29	6,27	6,56	5,46	5,46	6,15
	LA -> keine LA	Zufriedenheit Arbeit	7,43	7,27	6,80	6,85	7,30	6,98	7,28	6,91	6,94	7,19	7,30
	keine LA -> LA	Zufriedenheit Arbeit	7,43	6,44	6,21	6,71	6,84	7,05	6,46	6,94	6,63	6,89	7,17
	keine LA -> keine LA	Zufriedenheit Arbeit	7,00	7,04	6,96	6,91	6,85	6,94	6,91	6,85	6,92	6,90	7,02
	AL -> LA	Zufriedenheit Arbeit	5,68	5,64	6,51	6,00	6,46	6,86	5,44	6,34	5,02	7,12	6,87
	AL -> keine LA	Zufriedenheit Arbeit	6,58	6,74	7,00	6,50	6,47	6,37	6,49	6,64	6,85	6,98	7,50

Tabelle 14: Faktorauswertung und Güte der Anpassung (ANOVA)

			Beta			Beta
		Eta	Korrigiert nach Faktoren		Eta	Korrigiert nach Faktoren
	ungewichtet			gewichtet		
Entgelt_real_2001	Vollzeit	,163	,055	Vollzeit	,136	,049
	Befristung	,104	,048	Befristung	,166	,064
	Leiharbeit	,062	,016	Leiharbeit	,219	,072
	Größe	,168	,121	Größe	,122	,093
	Ausbildung	,387	,321	Ausbildung	,394	,288
	Geschlecht	,188	,131	Geschlecht	,136	,140
	Altersgruppen	,199	,151	Altersgruppen	,231	,162
	Aktuelle Stichprobenregion	,164	,166	Aktuelle Stichprobenregion	,140	,139
	Stellung	,262	,163	Stellung	,302	,172
	im öffentlichen Dienst	,055	,016	im öffentlichen Dienst	,082	,011
Sorgen Arbeitsplatzsicherheit	Vollzeit	,055	,069	Vollzeit	,083	,119
	Befristung	,111	,108	Befristung	,194	,162
	Leiharbeit	,077	,041	Leiharbeit	,237	,132
	Größe	,046	,001	Größe	,031	,014
	Ausbildung	,161	,058	Ausbildung	,168	,042
	Geschlecht	,033	,020	Geschlecht	,043	,051
	Altersgruppen	,049	,052	Altersgruppen	,053	,044
	Aktuelle Stichprobenregion	,156	,135	Aktuelle Stichprobenregion	,125	,087
	Stellung	,286	,213	Stellung	,301	,222
	im öffentlichen Dienst	,177	,084	im öffentlichen Dienst	,161	,073
Zufriedenheit Arbeit	Vollzeit	,011	,001	Vollzeit	,004	,010
	Befristung	,003	,002	Befristung	,008	,043
	Leiharbeit	,041	,034	Leiharbeit	,126	,124
	Größe	,011	,001	Größe	,029	,014
	Ausbildung	,087	,060	Ausbildung	,105	,039
	Geschlecht	,000	,005	Geschlecht	,033	,007
	Altersgruppen	,050	,063	Altersgruppen	,047	,073
	Aktuelle Stichprobenregion	,048	,048	Aktuelle Stichprobenregion	,053	,042
	Stellung	,099	,070	Stellung	,149	,089
	im öffentlichen Dienst	,041	,030	im öffentlichen Dienst	,093	,063

		R	R-Quadrat		R	R-Quadrat
Entgelt_real_2001		,523	,273		,528	,279
Sorgen Arbeitsplatzsicherheit		,353	,125		,403	,163
Zufriedenheit Arbeit		,141	,020		,211	,044

Tabelle 15: Zufriedenheit mit der Arbeit, Befristung, Voll- bzw. Teilzeit und Region

Aktuelle Stichprobenregion				Mittelwert	Standardabweichung	N
Westdeutschland, alte Bundesländer	Vollzeit	unbefristet	LA	6,46	2,387	800
			keine LA	7,13	1,962	68.471
			Insgesamt	7,12	1,969	69.271
		befristet	LA	6,65	2,385	599
			keine LA	7,12	2,121	4.043
			Insgesamt	7,06	2,163	4.642
		Insgesamt	LA	6,54	2,387	1.399
			keine LA	7,13	1,971	72.514
			Insgesamt	7,12	1,982	73.913
	Teilzeit	unbefristet	LA	6,52	2,305	515
			keine LA	7,06	2,013	25.480
			Insgesamt	7,05	2,020	25.995
		befristet	LA	6,88	2,188	466
			keine LA	7,11	2,110	2.502
			Insgesamt	7,07	2,124	2.968
		Insgesamt	LA	6,69	2,256	981
			keine LA	7,07	2,022	27.982
			Insgesamt	7,05	2,031	28.963
	Insgesamt	unbefristet	LA	6,48	2,355	1.315
			keine LA	7,11	1,976	93.951
			Insgesamt	7,10	1,983	95.266
		befristet	LA	6,75	2,303	1.065
			keine LA	7,12	2,117	6.545
			Insgesamt	7,07	2,147	7.610
		Insgesamt	LA	6,60	2,335	2.380
			keine LA	7,11	1,986	100.496
			Insgesamt	7,10	1,996	102.876
Ostdeutschland, neue Bundesländer	Vollzeit	unbefristet	LA	6,13	2,162	376
			keine LA	6,91	1,921	20.956
			Insgesamt	6,90	1,928	21.332
		befristet	LA	6,68	2,253	204
			keine LA	6,93	1,981	1.875
			Insgesamt	6,91	2,010	2.079
		Insgesamt	LA	6,32	2,208	580
			keine LA	6,91	1,926	22.831
			Insgesamt	6,90	1,936	23.411
	Teilzeit	unbefristet	LA	6,02	2,535	99
			keine LA	6,65	2,128	5.066
			Insgesamt	6,64	2,138	5.165
		befristet	LA	6,10	2,576	111
			keine LA	6,68	2,229	771
			Insgesamt	6,61	2,282	882
		Insgesamt	LA	6,06	2,551	210
			keine LA	6,65	2,141	5.837
			Insgesamt			

			Insgesamt	6,63	2,159	6.047
	Insgesamt	unbefristet	LA	6,11	2,243	475
			keine LA	6,86	1,966	26.022
			Insgesamt	6,85	1,974	26.497
		befristet	LA	6,47	2,384	315
			keine LA	6,86	2,059	2.646
			Insgesamt	6,82	2,099	2.961
		Insgesamt	LA	6,25	2,306	790
			keine LA	6,86	1,975	28.668
			Insgesamt	6,84	1,987	29.458
Insgesamt	Vollzeit	unbefristet	LA	6,36	2,322	1.176
			keine LA	7,08	1,955	89.427
			Insgesamt	7,07	1,962	90.603
		befristet	LA	6,66	2,351	803
			keine LA	7,06	2,079	5.918
			Insgesamt	7,01	2,118	6.721
		Insgesamt	LA	6,48	2,338	1.979
			keine LA	7,08	1,963	95.345
			Insgesamt	7,06	1,973	97.324
	Teilzeit	unbefristet	LA	6,44	2,349	614
			keine LA	6,99	2,038	30.546
			Insgesamt	6,98	2,046	31.160
		befristet	LA	6,73	2,286	577
			keine LA	7,01	2,146	3.273
			Insgesamt	6,96	2,170	3.850
		Insgesamt	LA	6,58	2,322	1.191
			keine LA	6,99	2,049	33.819
			Insgesamt	6,98	2,060	35.010
	Insgesamt	unbefristet	LA	6,38	2,331	1.790
			keine LA	7,06	1,977	119.973
			Insgesamt	7,05	1,984	121.763
		befristet	LA	6,69	2,324	1.380
			keine LA	7,04	2,103	9.191
			Insgesamt	7,00	2,137	10.571
		Insgesamt	LA	6,52	2,332	3.170
			keine LA	7,06	1,986	129.164
			Insgesamt	7,04	1,997	132.334

Tabelle 16: Arbeitszufriedenheit nach Statusübergang und Befristung

Status_neu		Mittelwert	N	Standardabweichung
LA -> LA	unbefristet	6,04	436	2,273
	befristet	6,53	242	2,402
	Insgesamt	6,21	678	2,330
LA -> keine LA	unbefristet	6,99	925	2,009
	befristet	7,23	486	2,039
	Insgesamt	7,07	1.411	2,022
keine LA -> LA	unbefristet	6,68	711	2,170
	befristet	6,88	601	2,112
	Insgesamt	6,77	1.312	2,145
keine LA -> keine LA	unbefristet	7,03	93.326	1,946
	befristet	7,14	7.914	2,047
	Insgesamt	7,04	101.240	1,954
AL -> LA	unbefristet	5,90	148	2,452
	befristet	6,43	217	2,393
	Insgesamt	6,21	365	2,428
AL -> keine LA	unbefristet	6,83	1.902	2,220
	befristet	6,88	1.153	2,206
	Insgesamt	6,85	3.055	2,214
Insgesamt	unbefristet	7,00	98.380	1,973
	befristet	7,03	10.933	2,119
	Insgesamt	7,00	109.313	1,988

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen, zu Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Forschungsförderung finanziert und koordiniert wissenschaftliche Vorhaben zu sechs Themenschwerpunkten: Erwerbsarbeit im Wandel, Strukturwandel – Innovationen und Beschäftigung, Mitbestimmung im Wandel, Zukunft des Sozialstaates/Sozialpolitik, Bildung für und in der Arbeitswelt sowie Geschichte der Gewerkschaften.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft.

Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Telefon: 02 11/77 78-0
Telefax: 02 11/77 78-225

