

Endbericht zum Projekt:

**Flexibilisierung und soziale Sicherheit:
Eine empirische Untersuchung von Einstellungen zu
Flexicurity-Maßnahmen**

Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung; Projektnummer: 2003-507-3

Michael Ebert, Institut für Soziologie, Abteilung II Sozialpolitik
Steffen Kühnel, Methodenzentrum Sozialwissenschaften
Ilona Ostner, Institut für Soziologie, Abteilung II Sozialpolitik
Georg-August-Universität Göttingen

September 2009

Flexibilisierung und soziale Sicherheit:

Eine empirische Untersuchung von Einstellungen zu Flexicurity-Maßnahmen

| | | |
|----------|---|------------|
| 1 | <u>EINLEITUNG</u> | 2 |
| 2 | <u>FRAGESTELLUNG, ZIELE, ANNAHMEN</u> | 4 |
| 2.1 | DIE FRAGESTELLUNG DER UNTERSUCHUNG | 4 |
| 2.2 | FORSCHUNG ZU FLEXIBILISIERUNG UND SOZIALER SICHERHEIT | 6 |
| 2.3 | DER HINTERGRUND DER DEBATTE UM FLEXIBILISIERUNG UND „FLEXICURITY“ | 9 |
| 2.4 | „FLEXIBILISIERUNG“ UND „FLEXICURITY“ | 12 |
| 2.5 | SICHERUNGSBEDARFE UND SICHERUNGSSTRATEGIEN | 15 |
| 2.6 | FORSCHUNGSANNAHMEN | 18 |
| 2.7 | HYPOTHESEN | 22 |
| 3 | <u>UNTERSUCHUNGSDESIGN UND METHODIK</u> | 24 |
| 3.1 | STICHPROBENZIEHUNG | 24 |
| 3.2 | AUSFÄLLE | 25 |
| 3.3 | OPERATIONALISIERUNG DER VARIABLEN | 28 |
| 3.4 | ANALYSESTRATEGIE | 31 |
| 4 | <u>ERGEBNISSE DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG</u> | 33 |
| 4.1 | SUBJEKTIVE SOZIALE SICHERHEIT UND SYSTEMVERTRAUEN | 33 |
| 4.2 | TEILZEITARBEIT | 37 |
| 4.3 | BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG | 50 |
| 4.4 | ZEITARBEIT | 60 |
| 4.5 | UNREGELMÄßIGE ARBEITSZEITEN (ARBEITSZEITKONTEN) | 68 |
| 5 | <u>ZUSAMMENFASSUNG</u> | 88 |
| 5.1 | SYNOPSIS DER QUANTITATIVEN ERGEBNISSE | 88 |
| 5.2 | SCHLUSSFOLGERUNGEN | 89 |
| 6 | <u>BIBLIOGRAPHIE</u> | 92 |
| | <u>ANHANG 1 – WEITERE REGRESSIONSMODELLE</u> | 99 |
| | <u>ANHANG 2: FRAGEBOGEN UND HÄUFIGKEITSVERTEILUNGEN</u> | 104 |

1 Einleitung

Die Mitglieder der Europäischen Union haben sich verpflichtet, in den nächsten Jahren die Arbeitslosigkeit beträchtlich zu senken bzw. es gar nicht erst zur Arbeitslosigkeit kommen zu lassen und gleichzeitig die Beschäftigung weiter zu erhöhen. Dies scheint nicht ohne eine weitere *Flexibilisierung der Arbeit* realisierbar zu sein, die jedoch von einer entsprechenden *Flexibilisierung der sozialen Sicherung* begleitet sein muss, soll das Europäische Sozialmodell nach wie vor seine Besonderheit eines institutionalisierten sozialen Ausgleichs beibehalten. Wissenschaft und Politik haben daher vorgeschlagen, die soziale Sicherung neu zu orientieren: weg von der Statussicherung, hin zur Absicherung von Übergängen. Das Stichwort heißt „*Flexicurity*“.

Strategien der Flexibilisierung und der Flexicurity sind bisher überwiegend „von oben“ an die Beschäftigten herangetragen bzw. diesen übergestülpt worden. Deshalb haben wir empirisch untersucht, was erwerbsfähige Frauen und Männer in Deutschland mit Flexibilisierung verbinden, wie diese (möglicherweise) in ihren Alltag eingreift, welche Unsicherheiten sie dabei erfahren und welche Möglichkeiten der Herstellung von Sicherheit im Erwerbsverlauf sie für sich wünschen. Wir haben soweit wie möglich auch versucht, verschiedene Interessenkonstellationen – sei es die zwischen den Geschlechtern, zwischen erwerbstätigen und nichterwerbstätigen Haushaltsmitgliedern oder allgemeiner die zwischen Ost- und Westdeutschen – zu prüfen. Mit der Aufdeckung der Sicht der Betroffenen („Sicht von unten“) liefert unsere Studie nicht nur relevantes Anwendungswissen für Gewerkschaft und Beschäftigungspolitik; sie leistet auch einen Beitrag zur EU-europäischen Debatte um „Social Quality“, die Qualität der Gesellschaft, in der wir leben.

Zur Realisierung des Forschungsziels wurde in der ersten Projektphase ein standardisiertes Erhebungsinstrument entwickelt, mit dem wir die Vorstellungen über die erwarteten *Folgen der Flexibilisierung* für die persönliche Absicherung und das Alltagsleben sowie daran anschließend individuelle *Sicherungsbedarfe* und die *Bewertung von Flexicurity-Ansätzen* erfassen wollten. Dieses Instrument diente uns der Durchführung einer standardisierten, computerunterstützten telefonischen Umfrage im eigenen Telefonlabor. Die erhobenen Daten wurden im Sinne der Fragestellung des Projektes ausgewertet. Der vorliegende Endbericht präsentiert die Ergebnisse einer für die Bundesrepublik wahrscheinlich einmaligen repräsentativen Erfassung der Erfahrungen und Meinungen zur Flexibilisierung der Arbeit und Flexicurity aus der Sicht der Betroffenen.

Zum Aufbau des Endberichts: Das folgende Kapitel (II) erläutert vor dem Hintergrund des einschlägigen Standes der Forschung die Fragestellung, die Forschungsziele und unsere Forschungsfragen. Es enthält auch eine Definition der für unsere Untersuchung tragenden

Begriffe der „Flexibilisierung“ und der „Flexicurity“. Schließlich werden zunächst sehr allgemein unsere forschungsleitenden Annahmen aufgelistet, an der wir unser methodisches Vorgehen – die Auswahl der Beschäftigungsformen und Beschäftigtengruppen für die Befragung, die Konstruktion des Fragebogens und die Auswertung – orientierten. Kapitel III erläutert die (Ziehung der) Stichprobe und deren Qualität. Kapitel IV präsentiert schließlich die Ergebnisse der empirischen Untersuchung. Diese Präsentation ist rund um die einzelnen von uns untersuchten Beschäftigungsformen organisiert. Wir geben zunächst allgemeine Informationen zu jeder Beschäftigungsform – Teilzeit, befristete Beschäftigung usw. – also dazu, wie relevant sie in Deutschland ist. Anschließend werden für jede Form anhand unserer Vermutungen die empirischen Ergebnissen dargestellt. Der Bericht schließt nach einer knappen Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse mit einigen Folgerungen für eine arbeitnehmerorientierte Flexicurity-Politik.

2 Fragestellung, Ziele, Annahmen

2.1 Die Fragestellung der Untersuchung

Im Mittelpunkt unserer Untersuchung stand die Frage nach den Folgen der Flexibilisierung der Arbeit für die Sicherheitserfahrung und die Sicherungsbedarfe der erwerbsfähigen beschäftigten und nichtbeschäftigten Bevölkerung. Wir interessierten uns für die Sicht der Bürger und wollten wissen,

- wie erwerbsfähige Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebens- und Arbeitssituationen Flexibilisierung wahrnehmen und bewerten;
- inwieweit sie mit der Flexibilisierung der Beschäftigung überhaupt Unsicherheitserfahrungen verbinden - mit Blick auf Erwerbs- und Einkommenschancen sowie ihre private Lebensführung – und
- welche Unsicherheiten jeweils von ihnen wahrgenommen werden;
- inwieweit sie einen Bedarf an veränderten oder neuen Formen der Absicherung der Risiken, wie sie mit veränderten Beschäftigungsverhältnissen verbunden sind, sehen und
- ob sie aktuelle Vorschläge kennen und wie sie diese bewerten.

Unsere Studie knüpfte an die Tradition der deutschen Indikatorenforschung an, in dem sie subjektive Einstellungen ermittelt und mit objektiven Lebenslagen in Beziehung setzte. Die Analyse des Forschungsstands zu Flexicurity brachte ein Defizit an solchen "bottom-up" Perspektiven ans Licht. Denn die in der Flexicurity-Debatte verwendeten Ergebnisse aus der Umfrageforschung greifen bislang entweder nur jeweils einzelne Aspekte auf oder knüpfen nicht systematisch an den Vorstellungen und Präferenzen der Bevölkerung zur Arbeitsgestaltung, Absicherung und sozialer Integration an. Es fehlte eine empirische Untersuchung, die die Folgen der Flexibilisierung für wahrgenommene Sicherheit und Sicherungsbedarf sowie den Zusammenhang zwischen flexibler Beschäftigung und subjektiv wahrgenommener Sicherheit der langfristigen Lebensplanung aus der Sicht erwerbsfähiger Frauen und Männer differenziert erfasste. Eine stärkere Berücksichtigung der Einstellungen und Bewertungen in der Bevölkerung erscheint uns immer noch nicht nur im Hinblick auf eine erfolgreiche Implementation von Flexicurity-Politiken notwendig, da ansonsten die Gefahr besteht, dass Interessenkonstellationen zwar unterstellt werden, aber nicht empirisch fundiert sind. Die Erfassung von Präferenzen in der Bevölkerung ist auch im Sinne der politischen Inklusion der Betroffenen unverzichtbar.

Die Verunsicherung der Erwerbsperspektive kann zu einer Unsicherheit darüber führen, welche Handlungsmöglichkeiten man noch hat. Ohnehin verunsicherte Menschen können

durch die Ungewissheit der Erwerbschancen weiter verunsichert werden. In einer Studie von Garhammer (2002) wurden z. B. für befristet Beschäftigte erhöhte Fatalismus-Werte, also die Wahrnehmung einer geringen Kontrolle über das eigene Leben, ermittelt, wobei allerdings die Lebensbedingungen jenseits des Arbeitsmarktes eine größere Rolle für diese Befindlichkeit zu spielen scheinen. Das Auseinanderfallen von objektivem (und inzwischen „top down – z.B. von der Politik – identifizierten) Sicherungsproblem, subjektivem Sicherungsbedarf und Sicherheitsgefühl stand im Mittelpunkt von dem, was Franz Xaver Kaufmann (1973) das „Sicherheitsparadox“ nannte: dass Menschen um so mehr nach Sicherheit zu streben scheinen, je gesicherter die Bedingungen ihrer Existenz sind; dass offensichtlich Sicherheitsbedürfnis und Unsicherheitserfahrung in dem Maße wachsen, wie die Verhältnisse als grundsätzlich beherrschbar erscheinen. Der „gefühlten“ Unsicherheit trotz gestiegener Sicherheiten („Systemsicherheiten“), – diesem Paradox lässt sich durch ein mehr – eine in alle Lebensbereiche ausgreifenden Politik sozialer Sicherheit – kaum beikommen. Was aber, wenn auch das „System“ unsicherer wird?

Bereits 1973 bescheinigte Franz Xaver Kaufmann (1973) in seiner Untersuchung über „Sicherheit als soziologisches und soziales Problem“ den (West)Deutschen trotz einer hohen „objektiven Systemsicherheit“, also der hohen Rechtssicherheit und Verlässlichkeit des ökonomischen und politischen Systems, auch der Systeme der sozialen Sicherheit, ein insgesamt eher geringes „Systemvertrauen“. Dieses Systemvertrauen schien offenbar auch aus dem Selbstvertrauen und der Selbstsicherheit eines Menschen zu resultieren. Letztere wiederum variierten mit der Bildung. Je höher der Bildungsgrad der Befragten, um so größer Selbstvertrauen und -sicherheit und das Systemvertrauen.

Kaufmann hatte seine Studie vor dem Hintergrund von Wirtschaftswachstum, Demokratisierung und des Ausbaus des Wohlfahrtsstaats geschrieben. Die Rente war lebensstandardsichernd geworden und an den Wohlstand der Gesellschaft gekoppelt, Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit wurden durch großzügige Lohnersatzleistungen abgesichert. „Normalarbeitsverhältnis“ und kollektive Arbeitsbeziehungen („Flächentarifvertrag“) schienen fest etabliert; sie versprachen zumindest der Mehrheit der männlichen Beschäftigten stabile Erwerbsverläufe und damit die Möglichkeit, eine Familie zu gründen und zu ernähren. Die Mehrheit der Deutschen konnte mit stabilen Arbeits- und Lebensbedingungen rechnen.

Diese Erwartungssicherheit ist längst dahin. Immer weniger junge Männer können heute noch damit rechnen, ein Erwerbsleben lang in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt zu sein. Phasen atypischer Beschäftigung sind nun auch für Männer selbstverständlicher geworden. Die Normen des Tarifvertragswesens werden zunehmend aufgeweicht, was wiederum zur fortschreitenden Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, wie es 1985 von Ulrich Mückenberger beschrieben wurde, beiträgt. Arbeitslosigkeit hat längst aufgehört, Risiko nur

bestimmter Gruppen zu sein. Man spricht heute von der „sozialen Entgrenzung“ des Arbeitsloskeitsrisikos. Die alte Sicherheit scheint unwiederbringlich verloren, auch weil spätestens seit den 1990er Jahren – angetrieben durch die Jobs Study der OECD von 1984 und den EU-Integrationsprozeß – Wirtschaft und Politik nun auch in Deutschland eine weitreichende Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse eingefordert und zunehmend durchgesetzt haben. In der Folge hat eine Neuprogrammierung der soziale Sicherung eingesetzt: diese soll nun offener, bedingter und vorläufiger werden, nicht mehr Status-, sondern „Passagen“-Sicherheit sein. Die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse soll die Wettbewerbsfähigkeit und die Beschäftigung erhöhen und so zur Überwindung der anhaltenden Arbeitslosigkeit beitragen; gleichzeitig betrachtet man sie auch als logische Folge eines Modernisierungsprozesses, der seit den 1980er Jahren in Kategorien der Individualisierung beschrieben worden ist. Mit „Individualisierung“ soll hier verkürzt auf die schwindende Integrationskraft und Legitimität überkommener gemeinschaftlicher Lebensformen und kollektiver Handlungsstrategien¹ angespielt werden.

2.2 Forschung zu Flexibilisierung und sozialer Sicherheit

Forschungen über Flexicurity konzentrieren sich bislang auf die empirische Erfassung des Umfangs und der Geschwindigkeit des Aufweichens von Normalarbeitsverhältnissen in Deutschland (vgl. u.a. Hoffmann/Walwei 1998; Bundesmann-Jansen u.a. 2000) und anderen Staaten sowie auf Darstellungen und/oder Forderungen von arbeits- und sozialpolitischen Maßnahmen in verschiedenen europäischen Staaten, die auf flexiblere Arbeitsverhältnisse und/oder deren sozialer Absicherung zielen.² Empirische Arbeiten über Präferenzen und Vorstellungen der Arbeitnehmer beziehen sich bisher nahezu ausschließlich auf Einstellungen gegenüber bestimmten Formen von Flexibilisierung, eine systematische Verknüpfung mit den Möglichkeiten sozialpolitischer Kompensation liegt bisher nicht vor. So haben beispielsweise Studien zu Arbeitszeitpräferenzen ein Potenzial für reduzierte Arbeitszeiten ermittelt, das allerdings geschlechtsspezifisch unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Frauen wollen demnach deutlich kürzer arbeiten als Männer, bei geringfügig beschäftigten Frauen existieren jedoch auch ausgeprägte Präferenzen für eine Ausdehnung der Arbeitszeit. (vgl. Schulze Buschoff 1997; Schulze Buschoff/Rückert 1998) Arbeitszeitwünsche differieren außerdem stark nach Bildungs- und Familienstand, Haushaltseinkommen und Erwerbsbiographiephase (vgl. Bielinski u.a. 2001).

¹ Mückenberger (1995) zeigt zehn Jahre nach seinem berühmten Text zur „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ solche Tendenzen der Delegitimierung am Beispiel der Erosion des Tarifvertrags auf.

² Den z. Z. umfassendsten Überblick über das Ausmaß an Flexibilisierung und Flexicurity-Ansätze in Deutschland und einigen europäischen Ländern geben der Forschungsbericht von Klammer und Tillmann (2001), sowie das Schwerpunktheft der WSI-Mitteilungen 2000: 'Flexicurity' - Arbeitsmarkt und Sozialpolitik in Zeiten der Flexibilisierung, Düsseldorf. Als Beispiel für die Auseinandersetzung mit konkreten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten vgl. u.a. Schömann u.a. (1999).

Studien, die „Flexibilisierung“ weiter fassen, also z.B. Auswirkungen wie die Entgrenzung der Arbeit und deren Ausdehnung auf die Privatsphäre betrachten, beschäftigen sich überwiegend mit spezifischen Reformen im sog. „Insider“-Bereich, die nur bedingt für andere Bereiche verallgemeinert werden können. Prominentestes Beispiel ist hier die Arbeitszeitverkürzung bei VW im Jahr 1993, deren Folgen in verschiedenen Arbeiten erforscht wurden (vgl. Jürgens/Reinecke 1997; Hildebrandt/Hielscher 1999). Charakteristisch für diese Reform war die Verbindung der verkürzten Arbeitszeit mit einer Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeiten. Daraus ergaben sich in der Wahrnehmung der Beschäftigten sowohl Vor- als auch Nachteile. Positiv beurteilt wurde die erhöhte Zeitautonomie, die eine bessere Vereinbarung mit Anforderungen anderer Lebensbereiche ermöglichte, eher negativ dagegen flexible Arbeitszeiten, die auf betriebliche Erfordernisse zurückgingen. Problematische Effekte der Arbeitszeitreform für die Beschäftigten waren Stressphänomene durch höhere Eigenverantwortung und Arbeitsverdichtung, eine steigende Planungsunsicherheit und Koordinierungsprobleme mit der Familie, Freunden oder bestimmten Organisationsformen (z.B. Fahrgemeinschaften, Sportvereinen). Eine Präferenz für verlässliche flexible Arbeitszeiten wird auch in anderen Studien deutlich (vgl. Meissner u.a. 1998; Ludwig u.a. 2002). Vor allem Frauen, die den Hauptanteil der Haus- und Erziehungsarbeit tragen, wünschen selbstbestimmte Flexibilität in Beschäftigungsverhältnissen. Gravierenden Einfluss auf die Gestaltung des Alltagslebens haben vor allem Schicht- und Wochenendarbeit, da diese Beschäftigungsformen mit einem Verlust von Sozialzeiten einhergehen, der durch andere Freizeit nicht ausgeglichen werden kann (vgl. Garhammer 1996; Jurczyk 1993). Nicht nur die flexibel Beschäftigten, sondern auch die nicht erwerbstätigen Partner(innen) leiden unter den Folgen dieser Flexibilisierungsformen.

Voß und Pongratz (2002) haben eine Studie zum "Arbeitskraftunternehmer" vorgelegt, die unserer Vorstellung von einem weit gefassten Begriff von Flexicurity und seiner subjektiven Wahrnehmung bei den Betroffenen relativ nahe kommt. In der Untersuchung werden in qualitativen Interviews sowohl verschiedene Formen von Flexibilisierung (bezüglich Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeitsort) als auch begleitende sozialpolitische Maßnahmen (Weiterbildung) und ihre Verbindung mit der privaten Lebensführung thematisiert. Eine systematische Verbindung zwischen der Bereitschaft zu flexiblen Arbeitsverhältnissen und sozialpolitischer Flankierung wird in dieser Untersuchung aber nicht hergestellt. Da die Methodik daran ausgerichtet ist, Typen von "Arbeitskraftunternehmern" zu identifizieren, lassen sich auch keine repräsentativen Aussagen gewinnen.

Ansatzweise thematisiert wird die Verbindung von spezifischen Erwerbswünschen mit der Ausgestaltung der Sozialsysteme auch in einem Projekt von Ludwig, Schlevogt, Klammer und Gerhard (2002). In qualitativen Interviews wurden vollzeiterwerbstätige Mütter unter anderem nach den Gründen für ihre Erwerbstätigkeit gefragt. Auswirkungen

diskontinuierlicher Beschäftigung auf eine eigenständige Alterssicherung wurden von den Befragten jedoch nur bedingt wahrgenommen bzw. als wichtig für ihre Entscheidung angesehen.

Die Sozialindikatoren-Forschung bietet weitere Anknüpfungspunkte für eine Analyse des sich wandelnden Verhältnisses von Erwerbsarbeit und sozialer Sicherung.³ Insbesondere das deutsche Konzept der Lebensqualität, das maßgeblich durch Wolfgang Zapf (1984) geprägt wurde, erweist sich als fruchtbar⁴, da es die objektiven Lebensbedingungen und ihre subjektive Wahrnehmung gleichrangig betrachtet. Es ist somit auch sensibel für gesellschaftliche Konstellationen, in denen die objektive Beschreibung von Lebensverhältnissen und das subjektive Wohlbefinden der Menschen auseinander klaffen. Zapf nennt diese sozialpolitisch besonders problematischen Konstellationen "Dissonanz" (gute objektive Lebensbedingungen bei einer negativen Wahrnehmung) und "Adaption" (schlechte Lebensbedingungen und Zufriedenheit). Damit schärft das Lebensqualität-Konzept den Blick auf unterschiedliche Präferenzen der einzelnen Mitglieder der Gesellschaft und deren Basis.

Interessant für die Flexicurity-Forschung ist insbesondere das Projekt "European System of Social Indicators" der Mannheimer Forschungsgruppe um Heinz-Herbert Noll, das versucht, die Indikatoren, die in verschiedenen "Quality of Society"-Konzepten (soziale Kohäsion, soziale Inklusion/Exklusion, Nachhaltigkeit)⁵ enthalten sind, aufzunehmen und in das deutsche Lebensqualität-Konzept zu integrieren (vgl. Berger-Schmitt/Noll). Für zahlreiche sogenannte *Life Domains* werden dabei umfassende Indikatoren-Listen erstellt. So existieren beispielsweise allein innerhalb der *Life Domain* "Arbeitsmarkt und Arbeitsbedingungen" 162 Indikatoren, die zur Erfassung sowohl objektiver Phänomene als auch subjektiver Einstellungen dienen (vgl. Berger-Schmitt 2001). Unter diesen Indikatoren finden sich einige, die zur Beschreibung des Ausmaßes von Flexicurity in verschiedenen Ländern herangezogen werden können. Allerdings findet keine systematische Ausrichtung der Indikatoren bezüglich so konkreter Analysekontexte, wie eben Flexicurity, statt, so dass nicht alle Ebenen des Phänomens adäquat abgebildet werden.

Ein eher neuer Anknüpfungspunkt für Debatte und Strategien der Flexibilisierung und der Flexicurity bieten aktuelle Strategien der Aktivierung erwerbsfähiger Nichtbeschäftigter,

³ Für einen ausführlichen Überblick über die Entwicklung von Wohlfahrtskonzepten/Sozialindikatoren vgl. Noll (1999)

⁴ Vgl. u.a. die zahlreichen Publikationen innerhalb des ISI (Informationsdienst Soziale Indikatoren), ZUMA Mannheim

⁵ Eine theoretische Zusammenführung von "Quality of Society"-Konzepten bietet Kronauer (2002). Kronauer diskutiert auch die Entstehung des Exklusions-Konzepts in Frankreich; zur englischen Verwendung vgl. Burchardt u.a. (1999)

insbesondere der Langzeitarbeitslosen. Dieser Punkt wird im nächsten Abschnitt, der den gesellschaftlichen Hintergrund der Flexicurity-Vorschläge beschreibt, näher erläutert.

2.3 Der Hintergrund der Debatte um Flexibilisierung und „Flexicurity“

Eine zunehmende Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen wird nicht nur von Arbeitgebern und manchen Wirtschaftswissenschaftlern als erfolgversprechende Strategie zur Überwindung der anhaltenden Arbeitslosigkeit, zur Erhöhung der Beschäftigtenquote und als Maßnahme erfolgreicher Aktivierung erwerbsfähiger Nichtbeschäftigten in Deutschland gefordert; sie wird auch als unvermeidbare Folge von Modernisierungsprozessen begriffen. Im ersten Fall ist sie Teil und Ergebnis einer gezielten politischen oder unternehmerischen Strategie, also „von oben“ angestoßen“, im zweiten Ergebnis je individueller Wahlentscheidungen der Beschäftigten bzw. Erwerbswilligen, also angestoßen durch eine Bewegung „von unten“. Beides trägt zur Relativierung, wenn nicht sogar zur Erosion des Normalarbeitsverhältnisses bei.

Günther Schmid (2000) fasst die Entwicklungen in der Arbeitskräftenachfrage und im Arbeitsangebot zusammen, die den Trend zur Flexibilisierung – in seinen Augen auch zur Erosion des Normalarbeitsverhältnisses – getrieben haben. Da ist zum einen der Wandel in der Struktur der Produkte und Dienstleistungen hin zur steigenden Umschlaggeschwindigkeit der Produkte und Entwicklungszeiten, hin auch zum rascheren Wechsel individueller Bedürfnisse. Damit verändert sich die Produktionsweise: Sie folgt der Logik des „just-in-time“ und der damit verbundenen Entzeitlichung und Enträumlichung. Dies gilt inzwischen auch für die Produktion von personenbezogenen Dienstleistungen. Um Vorhalte- und andere Kosten zu senken und ihre Produktivität zu erhöhen, wird versucht, sie „lager-“, „abruf-“, und -„transportfähig“ zu machen und dadurch das Prinzip der gleichzeitigen Anwesenheit von Dienstleistendem und Dienstleistungsempfänger aufzuheben. Diese Veränderungen, so Schmid (ebd.: S. 277) zwingen die Betriebe, sich auf ihre Kernkompetenzen zu konzentrieren und zusätzliche Kompetenzen je nach Bedarf auf dem Markt hinzuzukaufen. Dadurch erodieren die internen Arbeitsmärkte der größeren Unternehmen, die die Stammebelegschaften, die „Normalarbeiter“, gegen die Zumutungen des Marktes abschirmten. In den kleinen und mittelgroßen Betrieben ist die Erwerbsarbeit schon längst „elastischer“. Diese Tendenzen würden, so wiederum Schmid (ebd.: S. 281), durch Faktoren des Arbeitsangebots gefördert: zuallererst durch den Wunsch vieler Frauen nach größerer ökonomischer Unabhängigkeit, damit nach vergleichbaren Erwerbschancen. Ferner durch die raschere Entwertung der einmal erworbenen Qualifikationen, die vor allem ältere Arbeitnehmer entweder zu vorgezogenem Ausstieg zwingt oder alle Beschäftigten zu kontinuierlichem Umlernen und Umsteigen in neue Beschäftigungen – Umstiege, die oft mit Kosten, z.B. vorübergehendem Arbeitsplatzverlust und Statureinbußen, verbunden sind.

Tatsächlich, verläuft, so auch Schmid, der wirtschaftliche und soziale Wandel langsamer als von manchen erwartet bzw. befürchtet; noch dominiert empirisch – und wie wir sehen werden: auch in unserer Untersuchung – das klassische Normalarbeitsverhältnis, die kontinuierliche, meist qualifizierte Vollzeitarbeit; noch genießt daher eine große Zahl der Beschäftigten den an das Normalarbeitsverhältnis gekoppelten arbeits- und sozialrechtliche Schutz. Die Hauptträger des Wandels der Beschäftigung waren bis in die jüngste Zeit die Sondergruppen des Arbeitsmarkts: Schüler, Studenten, Ehefrauen, Rentner – Gruppen, die, so Offe und Hinrichs (1977) in den späten 1970er Jahren, über „Alternativrollen“ verfügen bzw. die ihre Existenz nicht in erster Linie durch die gerade ausgeübte Erwerbstätigkeit sichern (müssen).⁶ Das nach wie vor hohe Gewicht des Normalarbeitsverhältnisses und der offensichtlich nur moderate Wandel des Arbeitsmarkts der letzten Jahre verdecken sicherlich „die Dynamik bei bzw. unterschiedliche Betroffenheit von einzelnen Subgruppen“ (Klammer/Tillmann 2001, S. 79); diese Dynamik kann aber immer noch nicht als Indikator für die faktische Erosion des Normalarbeitsverhältnisses genommen werden. Dieses würde an Gewicht verlieren, wenn immer mehr Männer – allgemeiner: klassische Normalarbeiter/innen – für immer längere Phasen in ihrem Erwerbsverlauf atypisch beschäftigt wären und ihre Familien nicht mehr eigenständig ernähren könnten (vgl. in diesem Sinn auch Mayer-Ahuja 2003).

Solch eine Entwicklung zeichnet sich mit der neuen aktivierenden Sozialpolitik zumindest für die Gruppe der männlichen Langzeiterwerbslosen⁷ ab. Die Neuorientierung der Sozialpolitik weg von passivierenden hin zu aktivierenden Maßnahmen für erwerbsfähige, aber beschäftigungslose Frauen und Männer, die auf öffentliche Unterstützung angewiesen sind bzw. von dieser leben, ist ein neuer wirkungsmächtiger Motor der Flexibilisierung, der in Schmid's Ursachenbeschreibung nicht vorkommt. Denn die angestrebte „Rückführung“ möglichst vieler Personen dieser Gruppe in den Arbeitsmarkt gelingt im Grunde nur, wenn entweder vorhandene Lohnarbeit aufgeteilt, vertikal ausdifferenziert und flexibilisiert oder wenn (noch) nicht marktförmige, nicht in den Markt integrierte Arbeit (auch „Schwarzarbeit“) in den verschiedensten Formen am offiziellen Markt angeboten und dann ausreichend nachgefragt wird. „Vollbeschäftigung“ sei heute, so Ifo-Institutsdirektor Hans Werner Sinn in der Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung vom 5. Juni 2005, wieder möglich, wenn erwerbsfähige Unterstützungsempfänger keinen Anreiz mehr haben, nicht erwerbstätig zu sein, aber ausreichend Gründe, jedwede niedrigentlohnte und/oder geringqualifizierte

⁶ Diese Aussage gilt selbst für Großbritannien, das einen sehr viel flexibleren Arbeitsmarkt hat als Deutschland (vgl. Hakim 1998).

⁷ Die alte Arbeitslosenhilfe war im Prinzip unbefristet. Soziologisch betrachtet begründete sie damit einen Alternativstatus durchaus im Sinne von Offe und Hinrichs. Tatsächlich eröffnete diese Status die Möglichkeit verschiedene zur formalen Lohnarbeit alternative Rollen zu übernehmen. Das Arbeitslosengeld II, das die Arbeitslosenhilfe abgelöst hat, definiert den Empfänger nun offiziell als (Erwerbs-)Arbeitsuchenden oder unterderhand als Gelegenheitsarbeiter, der auf die nächst bessere Beschäftigung wartet, wenn er sich nicht schon mit der Arbeitsgelegenheit abgefunden hat.

Beschäftigung zu übernehmen. Dabei erscheint es inzwischen als selbstverständlich, dass diese Arbeitsgelegenheiten nicht (mehr) existenzsichernd und schon gar nicht (mehr) am vorhergehenden Status und Lebensstandard orientiert sind.

Nun gibt es mehr als einen Weg, „Arbeitsmarktaktivierung“ zu betreiben. Jonah Levy (2004) unterscheidet einen „dünnen“ neoliberalen Ansatz, den US-amerikanischen, von einem „dicken“ fortschrittlichen „europäischen“. Die Unterscheidung würde der zwischen einer „negativen“, sanktionsbewehrten und einer „positiven“, befähigenden und abfedernden Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt (Rekommodifizierung) entsprechen; „Flexicurity“ wäre solch eine „positive“ Maßnahme der Beschäftigungssicherung.

Übersicht 1: „Positive“ und „negative“ Aktivierung

| „Negativ“ | „Positiv“ |
|---|---|
| 1. Senkung der Sozialleistung | 1. Lohnsubventionierung bzw. Mindestsicherung |
| 2. Verschärfung der Zumutbarkeit | 2. Verbesserung der Zuverdienstmöglichkeiten von Hilfeempfängern |
| 3. Verstärkung von Kontrolle, Disziplinierung | 3. Grundsicherung als Ersatz für bedarfsgeprüfte Mindestsicherung |
| 4. Abschaffung des Anspruchs auf Weiterbildung, Umschulung, ABM | 4. Ausbau von Qualifizierungsmaßnahmen |
| 5. Ignoranz gegenüber Familienpflichten, z.B. Vereinbarkeitsproblemen | 5. Ausbau, insb. der Kinderbetreuung, für aktivierte Beschäftigte |

Nach Jonah (2004, S. 193) – eigene Übersetzung

Übersicht 1 illustriert die beiden Positionen. „Positive“ Aktivierung – in der Sprache Levys „thick activation“ – enthält wesentliche Elemente dessen, was mit Flexicurity zwar ursprünglich nicht gemeint war, da die Debatte sehr stark vom „Normalarbeitsverhältnis“ und den Interessen der „Normalarbeiter“⁸ geprägt war, doch inzwischen gemeint wird. Der nächste Abschnitt erläutert, wie wir die Begriffe „Flexibilisierung“ und „Flexicurity“ für unsere Untersuchung näher bestimmt haben.

⁸ Vor allem wenn es um Ermutigung zur zeitweisen Übernahme von Teilzeitarbeit ging. Tatsächlich ist die Teilzeitarbeit im Fall bereits im Beschäftigungsförderungsgesetz „arbeitslosenfreundlich“ behandelt worden; Teilzeit von Eltern wurde mit der Rentenreform von 2001 rentenrechtlich stärker anerkannt.

2.4 „Flexibilisierung“ und „Flexicurity“

In der Literatur wird zwischen „interner“ und „externer“ sowie zwischen „numerischer“ und „funktionaler“ Flexibilisierung unterschieden (vgl. Keller/Seifert 2002). *Intern-numerische* Flexibilisierung setzt bei der zeitlichen Anpassung des Arbeitsvolumens durch Arbeitszeitkonten oder Arbeitszeitverkürzungen an. *Extern-numerische* Flexibilisierung bedient sich dagegen der zahlenmäßigen Personalanpassung ("hire and fire"), kann aber auch befristete Beschäftigung oder Leiharbeit beinhalten. *Intern-funktionale* Flexibilisierung basiert auf einer breiten Qualifikation der Beschäftigten, die eine Anpassung der Arbeitsorganisation an unterschiedliche Produktionserfordernisse gewährleisten soll, während sich die *extern-funktionale* Variante auf die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte an den externen Arbeitsmarkt bezieht.

Übersicht 2: Formen der Flexibilisierung

| | (betriebs-)extern | (betriebs-)intern |
|-------------------|---|--|
| numerisch | Anpassung des Personalbestandes durch Entlassungen/Einstellungen (Wechsel zwischen In- und Outsider); Nutzung von Leiharbeit, Befristung, etc. | Anpassungen des Arbeitsvolumens der ‚Insider‘ durch Anpassung der Arbeitszeitregelungen (z.B. Vermehrung / Einschränkung von Teilzeit, geringfügiger Beschäftigung; Nutzung von Gleitzeit, Arbeitszeitkonten etc.) |
| funktional | Anpassung der Beschäftigungsfähigkeit von ‚Outsider‘ (v.a. Arbeitslosen) durch Weiterbildung, Umschulung o.ä. Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik | Anpassung der Beschäftigungsfähigkeit von ‚Insider‘ durch betriebliche Weiterbildung, Management der Humanressourcen, Nutzung räumlicher Mobilität |

nach: WSI 2001: Flexicurity, S. 7

Nach einem ähnlichen Muster lassen sich auch die an Flexibilisierung anschließenden Sicherungsstrategien klassifizieren. „Interne“ Sicherheit bedeutet in erster Linie Beschäftigungssicherheit, während sich „externe“ Sicherheit auf die Leistungen der staatlichen Systeme der sozialen Sicherung bezieht. „Funktionale“ Sicherheit beinhaltet vor allem den Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten.

Während Diskussion und Strategien „interner“ Flexibilisierung und Sicherung vor allem auf die Beschäftigten (Insider) zielen, diesen Beschäftigungssicherheit bei möglichem „Einfrieren“ des Einkommenszuwachs und ansatzweise Einkommensabbau bieten, richten sich Formen „externer“ Flexibilisierung und Sicherung an die Outsider. Dazu zählen viele von längerer oder wiederholter Arbeitslosigkeit Betroffene oder Niedrigeinkommensbezieher, auch erwerbsfähige, aber nicht- oder „unter“beschäftigte Frauen. Die Maßnahmen sollen diese Erwerbsfähigen in „Arbeitskraftunternehmer“ (vgl. „Ich-AG“s) verwandeln, Arbeitsmarktindividualisierung also vorantreiben, zugleich die mit dieser Individualisierung verbundenen Risiken flexibel abfangen.

Die beschäftigungspolitische Diskussion versucht mit dem Konzept der Flexicurity betriebliche Forderungen nach Flexibilisierung mit den Bedürfnissen der Beschäftigten und der nichtbeschäftigten erwerbsfähigen, nun zu aktivierenden Unterstützten nach sozialer Sicherheit zu versöhnen (vgl. Wilthagen 1998, Keller/Seifert 2000). Konkret geht es um die verbesserte soziale Absicherung der flexibilisierten – vereinfacht: der in vielerlei Hinsicht (Arbeitsvertrag; Entgelt, Arbeitszeit; Sozialschutz) vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden – Beschäftigung. Typische Bausteine von Flexicurity wären Formen der Absicherung der Übergänge in beide Richtungen zwischen Voll- und Teilzeitarbeit, auch zwischen Nichtbeschäftigung und Beschäftigung, damit verbunden Kombinationen von Markt- und Transfereinkommen, Formen beschäftigungssichernder Arbeitszeitpolitik, insbesondere Kontenmodelle, die Verknüpfung von lebenslanger Weiterbildung und Job-Rotation, und Grundsicherungsmodelle (vgl. Keller/Seifert 2000). Auch wenn Flexicurity neue sozialpolitische Elemente enthält bzw. mit alten kombiniert, handelt es sich bei dieser Sichtweise doch letztlich – vor allem soweit sie sich auf „interne Flexibilisierung“ konzentriert - um eine klassische kompensatorische Sozialpolitik.

Unter Flexicurity verstehen wir in unserer Untersuchung Kompensationen von Unsicherheiten, die durch die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen hervorgerufen werden.

Das Projekt definiert **Flexicurity** (1) als spezifische Ausprägung des Verhältnisses von Flexibilität und Sicherheit und (2) als konkrete policy-Maßnahme.

Flexibilisierung der Beschäftigung bedeutet aber auch, dass das bisher eher gegenseitig abgegrenzte und/oder komplementär aufeinander bezogene Verhältnis von Leben und Arbeit zum Bezugspunkt neuer Formen der Nutzung von Arbeitskraft wird (vgl. ebd., S.10, Wallace 2003) und dass dabei Arbeitsorientierungen und Arbeitszeit- – das heißt auch Familienzeit- – -wünsche der Beschäftigten durchkreuzt werden⁹. Insofern können die Normen einer nun flexibilisierten Beschäftigung aufs neue die Lebensführung, einschließlich der häuslichen

⁹ Dies zeigen die von der HBS geförderten empirischen Studien zu den Auswirkungen des Volkswagen-Beschäftigungstarifvertrages, vgl. Jürgens/Reinecke (1998), Hielscher/Hildebrandt (1999).

Arbeitsteilung, determinieren. Die Entwicklung der Arbeitszeitpolitik¹⁰, die Zunahme von „on-call“ Elementen, also der Abrufbereitschaft in der Arbeitstätigkeit, oder die Auslagerung von Arbeitstätigkeiten in die Privatsphäre verweisen auf solch eine Entgrenzung¹¹. Unter eine fortschreitende Entgrenzung von Arbeit und Leben – allerdings nun in Richtung auf eine Vermarktlichung und Vergesellschaftung – lassen sich auch neuere Familienpolitiken fassen: z.B. Politiken der Vereinbarung von Beschäftigung und Familie, die in der Familie vor allem eine Funktion des Arbeitsmarktes sehen, indem sie möglichst – Marxsch gewendet – jede Pore der Nichterwerbsarbeitszeit erwerbsfähiger Familienmitglieder flexibel der Beschäftigung zuführen¹². Flexibilität, Ver(arbeits)marktlichung der Familie und Verdichtung der Arbeitszeit in Haushalt und Betrieb einerseits, Zeitnot und sozioökonomische Unsicherheit können Hand in Hand gehen, ohne dass Arbeits- und Sozialrecht ausreichende Kompensation böten.

Ausgehend von diesen Überlegungen stünden die arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Akteure, insbesondere die Interessenvertreter der Arbeitnehmer, vor einem Dilemma. Die von ihnen vorgeschlagenen Instrumente zur Abfederung von Flexibilisierung wirken nur bedingt, ein Rückzug auf eine defensive Position zur Abwehr weiterer Flexibilisierungsmaßnahmen schiene aus verschiedenen Gründen aber nicht möglich. Zum einen existiert ein relativ großer gesellschaftlicher Konsens (zumindest suggerieren dies die parlamentarischen Diskurse der letzten Jahre) über die Notwendigkeit eines Aufweichens "verkrusteter Arbeitsmarktstrukturen", immer wieder auch mit dem Hinweis auf Globalisierungszwänge bekräftigt¹³; zum anderen werden konkrete Interessen an flexiblen Arbeitsverhältnissen bei bestimmten Beschäftigtengruppen vermutet, die zu ignorieren mit dem Verlust wichtiger Wählergruppen oder potentieller Mitglieder einhergehen könnte. So sehen beispielsweise Klammer und Tillmann (2001) gemeinsame Interessen von Arbeitgebern und erwerbstätigen bzw. beschäftigungswilligen Frauen im Bereich der Flexibilisierung. Eine derartige Allianz, so die Vermutung, richte sich gegen die Beharrungstendenzen der „Normalarbeitszeit“, die kontinuierlich vollzeitbeschäftigte Männer privilegiert. Tatsächlich ist es ja gerade die Gruppe der Frauen, die interessierten politischen Akteuren seit einiger Zeit die Chance eröffnet,

¹⁰ Man denke nur an die sukzessive Ausweitung des Analyserahmens von der täglichen, zur wöchentlichen, zur monatlichen, schließlich hin zur Betrachtung der Jahres- und zukünftig der Lebensarbeitszeit und der damit verbundenen Unterstellung, Lebenszeit sei Erwerbsarbeitszeit, der bestenfalls ein Konto mit einem fixen Freizeitbetrag (Sabbatical) zugestanden würde.

¹¹ Zum Begriff "Entgrenzung von Arbeit" vgl. Döhl u.a. (2000).

¹² Diese Politiken laufen unter dem Namen der „Neujustierung des Verhältnisses von Familie und Beruf“ („balancing work and family life“) und zielen auf die möglichst vollständige und kontinuierliche Arbeitsmarktintegration aller erwerbsfähigen Frauen; vgl. OECD (2001, 2002); Department of Trade and Industry (2003); zusammenfassend: Ostner (2002)

¹³ Maßgeblich wirkten in diesem Zusammenhang auch die Analysen und damit verbundenen Empfehlungen der OECD, vgl. z.B. OECD (1994) sowie die Schwerpunktthemen der nachfolgenden Bände des jährlich von der OECD herausgegebenen Employment Outlook.

Beschäftigungsförderung durch Flexibilisierung und neue Formen der Absicherung flexibler Beschäftigungsverhältnisse (Flexicurity) zusammenzuführen¹⁴.

An dieser Stelle dürfte deutlich werden, dass sich die Interessen an und die Wahrnehmung von Flexibilisierung, von Sicherheit bzw. Unsicherheit in der Lebensführung sowie objektiv feststellbare und wahrgenommene Sicherungsbedarfe vieler Frauen von denen der Männer quantitativ wie qualitativ auch zukünftig unterscheiden werden. Die Unterschiede in Erfahrungen und Bedarfen hängen wiederum vom Arbeitsmarkt- und Wohlfahrtsstaatsregime eines Landes ab, allerdings nicht ausschließlich. Institutionen reflektieren immer auch Normen und Werthaltungen der Gesellschaftsmitglieder. Dies erklärt ein Gutteil ihrer Stabilität. Das Erwerbsverhalten von Frauen, z.B. weibliche Teilzeitarbeit, kann daher Ausdruck „strukturellen Zwangs“, Zwang der Institutionen, z.B. bedingt durch fehlende Kinderbetreuung und andere „Kosten“¹⁵ sein; es ist aber zunächst auch ein Ergebnis persönlicher Präferenzen, die zu einem Vorrang der Familien- vor der Erwerbsorientierung führen. Jedenfalls ist die Wahl der Beschäftigung kontextgebunden – eingebunden in die Kontexte von Familie und familialer Arbeitsteilung. Ferner wäre zu berücksichtigen, dass sich Frauen zunehmend in Art und Ausmaß ihrer Erwerbsbeteiligung, in ihren Sicherheitserfahrungen und Sicherungsbedarfen unterscheiden¹⁶, – und Flexibilisierungsstrategien diese Unterschiede eher vergrößern dürften. Schließlich wäre noch daran zu erinnern, dass sich die Erfahrungen mit Flexibilisierung und ihre Folgen für die Sicherheit in der Lebensführung und Sicherungsbedarfe je nach eingenommenen Blickwinkel – Privatleben versus Berufsleben – unterscheiden dürften. Positive Effekte und Erfahrungen im einen Bereich können durch negative im anderen konterkariert werden –wiederum je unterschiedlich für verschiedene Gruppen von Betroffenen. Wir hoffen, diesen Differenzierungen durch unser Untersuchungsdesign gerecht werden zu können.

2.5 Sicherungsbedarfe und Sicherungsstrategien

Wir haben einleitend darauf hingewiesen, dass wir nicht wirklich (empirisch) wissen, wie erwerbsfähige bzw. –tätige Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebens- und Arbeitssituationen Flexibilisierung wahrnehmen und bewerten; inwieweit sie mit der Flexibilisierung der Beschäftigung überhaupt Unsicherheitserfahrungen verbinden - mit Blick auf Erwerbs- und Einkommenschancen sowie ihre private Lebensführung – und welche Unsicherheiten jeweils von ihnen wahrgenommen werden; ferner inwieweit sie einen Bedarf an veränderten oder neuen Formen der Absicherung der Risiken, wie sie mit veränderten

¹⁴ Vgl. oben OECD, 2001; 2002.

¹⁵ Manche Feministinnen, die dem „constraint“ Paradigma anhängen, sprechen gar von der Bestrafung der Frau durchs Kinderhaben („child penalty“), vgl. Meyers u.a. (1999); die OECD spricht von „family penalty“, vgl. OECD (2002).

¹⁶ Vgl. dazu allgemein: Hakim (1998, insb. S. 86ff. und 102ff.).

Beschäftigungsverhältnissen verbunden sind, sehen und schließlich ob sie aktuelle Vorschläge kennen und wie sie diese bewerten.

Eliten, so unsere Behauptung, unterstellen Sicherheitsbedarfe und zwar gerade mit Blick auf die flexibilisierten Erwerbsverläufe, die akzeptabel gemacht werden sollen. Wenn, dann hatten sich vor allem Langzeitarbeitslose über Mängel in der (ihrer) sozialen Sicherung beklagt. Ferner hat insgesamt die Skepsis der Bevölkerung gegenüber dem Sicherungspotential des Sozialleistungssystems zugenommen, das „Systemvertrauen“ abgenommen. Vor diesem Hintergrund fragten wir, in welchen Bereichen zusätzliche Sicherheit (und wie viel davon) für die Kompensation der Unsicherheit flexibler Beschäftigung in der *Wahrnehmung der betroffenen Arbeitnehmer* notwendig ist; welche konkreten Maßnahmen zur Realisierung dieser Balance als wünschenswert erachtet werden. Solche Maßnahmen können (1) bereits entstandene Unsicherheiten kompensieren (ex post oder kompensatorische Variante) und / oder (2) potentiell entstehende Unsicherheiten durch Sicherheitsversprechen akzeptabel machen (ex ante oder antizipatorische Variante).

Übersicht 3 veranschaulicht den Zusammenhang zwischen verschiedenen Formen flexibler Beschäftigung und den unterschiedlichen Arten der Sicherheit und insbesondere die trade-offs zwischen bestimmten Formen:

Übersicht 3: Veränderung von Sicherheit bei verschiedenen Formen flexibler Beschäftigung und Ansatzpunkte für Flexicurity

| | Arbeitsplatzsicherheit | Karrieresicherheit | Vereinbarkeitssicherheit (Erwerbstätigkeit und Familie) | Beschäftigungssicherheit (Beschäftigungschancen) | Einkommenssicherheit |
|--|--|---|--|---|---|
| Intern: Arbeitszeitkonten (Arbeitszeit vom Betrieb festgelegt) | Erhöht sich zwangsläufig | | <i>Trade-off</i> Verringert sich zwangsläufig Kann durch Ausbau von Dienstleistungen erhöht werden | | |
| Intern: kollektiv verkürzte Arbeitszeit (ohne Lohnausgleich) | Erhöht sich zwangsläufig | | | | <i>Trade-off</i> Verringert sich zwangsläufig Kann durch Lohnsubventionen (kurzfristig) und Grundsicherung im Alter (langfristig) erhöht werden |
| Intern: individuell verkürzte Arbeitszeit (ohne Lohnausgleich) | | | Erhöht sich zwangsläufig | | <i>Trade-off</i> Verringert sich zwangsläufig Kann durch Lohnsubventionen (kurzfristig) und Grundsicherung im Alter (langfristig) erhöht werden |
| Extern: Teilzeit | | | | Erhöht sich zwangsläufig | Kann sich verringern Kann durch Lohnsubventionen (kurzfristig) und Grundsicherung im Alter (langfristig) erhöht werden |
| Extern: Befristete Beschäftigung | <i>Trade-off</i> Verringert sich zwangsläufig | Kann durch Anspruch auf Weiterbildung erhöht werden | | Erhöht sich zwangsläufig | Kann sich verringern Kann durch höhere Lohnersatzleistungen (kurzfristig) und flexible Anwartschaften bei der Rente (langfristig) erhöht werden |
| Extern: Leiharbeit | <i>Trade-off</i> Verringert sich zwangsläufig | | | Erhöht sich zwangsläufig | Kann durch tarifvertragliche Regelungen erhöht werden |

nach Wilthagen und Tros (2003)

2.6 Forschungsannahmen

Wir haben schon darauf hingewiesen, dass vor allem Langzeitarbeitslose in repräsentativen Umfragen (vgl. Statistisches Bundesamt 2000, S. 607) Mängel in der sozialen Sicherheit beklagten. Ferner gingen wir davon aus, dass viele erwerbsfähige und erwerbstätige Frauen Flexibilisierung – mit oder ohne neue Formen der Absicherung kontingenter Erwerbsverläufe – dann als Zugewinn an Sicherheit bewerten sollten, wenn sie die private Lebensperspektive und abhängige Existenzsicherung als unsicherheitsproduzierendes Sicherungsproblem erfahren. Während für die einen der Zugewinn an eigenem Einkommen und selbsterworbenen Sozialversicherungssansprüchen im Vordergrund steht, sehen sich andere möglicherweise mit der Aufforderung konfrontiert, nun zunehmend individualisiert unter wenig attraktiven Beschäftigungsbedingungen zum Haushalteinkommen und der eigenen Sicherung beitragen und gleichzeitig für Haushalt und Kinder sorgen zu müssen. Die Insider-Outsider- und Sicherheits-Unsicherheits-Differenzierungen stellen sich zwischen Frauen und Männern, vor allem aber innerhalb der Gruppe der Frauen vermutlich, wie oben ausgeführt, höchst unterschiedlich dar. Schließlich unterstellten wir Unterschiede in der Einstellung zu Flexibilisierung und der Wahrnehmung von Sicherheit zwischen Ost und West.

Um das skizzierte Zusammenspiel von Erfahrung von Flexibilisierung und die Bewertung dieser Erfahrungen sowie Flexicurity-Maßnahmen mit Blick auf Erfahrungen sozialer Sicherheit untersuchen zu können, konzentrierten wir unsere empirische Studie auf eine begrenzte Anzahl von Flexibilisierungsformen und möglichen begleitenden sozialpolitischen Regulierungen (Flexicurity-Maßnahmen). Diese Beschränkung ist auch aufgrund unserer methodischen Ausrichtung (telefonische Interviews) notwendig. Im Mittelpunkt standen vier unterschiedliche Maßnahmen der numerischen Flexibilisierung: „Teilzeit“, „Arbeitszeitkonten“, „befristete Beschäftigung“ und „Leiharbeit“. Die Auswahl entspricht auch unserer Unterscheidung von „Insider“ und „Outsider“ der Beschäftigung und den vermutlich je unterschiedlichen Sicherungsstrategien.

Teilzeitarbeit stellt eine eher unproblematische Form eines flexiblen Arbeitsverhältnisses dar, wenn sie den Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht. Wenn sie dagegen das Resultat einer betrieblichen Arbeitszeitverkürzung ist, können Einkommensdefizite auftreten. In einem solchen Fall könnte eine Tarif- und Betriebspolitik, die Beschäftigungsgarantien beinhaltet (interne Sicherheit), zur Akzeptanz beitragen.¹⁷ Es ist jedoch auch möglich Teilzeitarbeit über eine verbesserte externe Sicherheit attraktiv zu machen, indem beispielsweise zu geringe Beitragszahlungen zur Rentenversicherung rechtlich kompensiert werden (z.B. durch flexible Anwartschaften oder Grundsicherung).

¹⁷ Für die hier und in der Folge angeführten Vorschläge für Flexicurity-Maßnahmen vgl. Keller/Seifert (2002).

Arbeitszeitkonten können unterschiedlich ausgestaltet sein. Zum einen existieren Gleitzeitmodelle, bei denen die Beschäftigten die Souveränität über die Arbeitszeitverteilung besitzen, zum anderen variable Arbeitszeitmodelle, bei denen die Entscheidungshoheit über die Arbeitszeiten beim Betrieb liegt. Letztere Form wird von Beschäftigten vermutlich eher als problematisch angesehen und kann ebenso wie Teilzeitarbeit durch Beschäftigungsgarantien begleitet werden. Im Gegensatz zur Teilzeitarbeit liegen die Probleme der Arbeitszeitkonten nicht bei negativen kurz- oder langfristigen Einkommenseffekten, sondern eher in der Organisation des Alltagslebens. Arbeitszeitkonten wirken sich u.a. verunsichernd auf die private Lebensführung aus: Wie neuere empirische Untersuchungen zeigen¹⁸, variiert die Mitbestimmung über die Lage und Verteilung verlängerter Arbeitszeit und den „Guthabenabbau“ beträchtlich je nach beruflicher Stellung und Qualifikation. Insbesondere geringer qualifizierte Beschäftigte haben kaum Mitbestimmungsmöglichkeiten. Insgesamt könnte sich im Zuge der verbreiteten betrieblichen Nutzung von Kontenmodellen die häusliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern retraditionalisieren. Untersuchungen dazu liegen – u.a. wegen des noch sehr kleinen Untersuchungszeitraums – nicht vor. Vorschläge, wie diese Problematik sozialpolitisch entschärft werden kann, beziehen sich beispielsweise auf verbesserte Betreuungsangebote für Kinder. In der Praxis ist oft zu beobachten, dass Teilzeitarbeit (bzw. Arbeitszeitverkürzung) mit variablen Arbeitszeitmodellen verknüpft werden (vgl. Hielscher/Hildebrandt 1999).

Während die Teilzeit und Arbeitszeitkonten (intern-numerische Flexibilisierung) in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen haben (vgl. Klammer/Tillmann 2001), damit auch Formen „interner“ objektiver Sicherheit, dürften zukünftig Befristung und Leiharbeit in den Vordergrund rücken. Diese beiden Formen extern-numerischer Flexibilisierung haben sich in den letzten Jahren unterschiedlich entwickelt. Während befristete Beschäftigung auf relativ hohem Niveau konstant blieb (etwa 10 Prozent der Erwerbstätigen sind befristet beschäftigt, vgl. ebd.), hat die Ausbreitung von Leiharbeit beschleunigt zugenommen, ist allerdings immer noch auf relativ niedrigem Niveau (nur knapp über 1 Prozent der Beschäftigten sind Leiharbeiter, vgl. Jahn/Rudolph 2002). Mit den Hartz-Reformen wird die Leiharbeit in Zukunft vermutlich empirisch noch mehr an Bedeutung gewinnen.

Befristete Beschäftigung birgt das Risiko einer häufig unterbrochenen Erwerbsbiographie, was materielle Einbußen zur Folge haben kann und dies sowohl während der Erwerbsphase als auch danach. Auf diese Risiken kann sowohl mit verbesserter objektiver externer Sicherheit (z.B. in der Rentenversicherung) als auch mit der Schaffung objektiver funktionaler Sicherheit (Qualifikation) reagiert werden. Weiterbildungsmaßnahmen müssen hier allerdings

¹⁸ Vgl. als Überblick: Klenner/Seifert (1998); Munz u.a. (2002); Groß/Munz (2000); Groß u.a. (2000)

extern gefördert werden, da die Betriebe bei befristeter Beschäftigung kein Interesse an Qualifikationen in Humankapital besitzen.

Leiharbeit stellt im besten Fall einen Übergang von Arbeitslosigkeit in "Normalbeschäftigung" dar. Problematische Folgen hat Leiharbeit vor allem dann, wenn die Tariflöhne des Entleihbetriebes deutlich unterschritten werden. Dem kann durch Tarif- und Betriebspolitik entgegengesteuert werden. Der Übergang in eine Festanstellung kann außerdem durch Weiterbildungsmaßnahmen, die vom Verleihbetrieb getragen werden, befördert werden.

Wir vernachlässigten die funktionale Flexibilisierung, weil wir mit dem von uns gewählten Erhebungsinstrument die Komplexität des Problems zur Zeit nur unzureichend hätten erfassen können. Hier wäre zunächst eine tieferegehende Forschung, die sich eines Methodenmix bedient, notwendig¹⁹.

Die empirische Untersuchung unseres Forschungsprojektes beinhaltete neben der Erhebung der grundlegenden sozialstatistischen Daten und der im bisherigen Erwerbsleben der Befragten durchlaufenen flexiblen Arbeitsverhältnisse zwei hauptsächliche Fragekomplexe, die sich mit den subjektiv wahrgenommenen Aspekten von Flexibilisierung und sozialer Sicherheit/Absicherung beschäftigen:

(1) Erwartete (und erfahrene) Folgen von Flexibilisierung und deren Bewertung für

a. die persönliche soziale Absicherung und die Lebensperspektiven

b. das Alltagsleben und die Gesellschaft insgesamt ("soziale Sicherheit" weit gefasst)

Grundlegende Voraussetzung für die Akzeptanz von Flexicurity-Maßnahmen schien uns die subjektive Wahrnehmung von möglichen sicherheits- und sicherungsrelevanten Folgen der Flexibilisierung durch die (potentiell) Betroffenen. Bisher war jedoch relativ wenig darüber bekannt, welche persönlichen (vor allem langfristigen) sicherheits- und sicherungsrelevanten Folgen bei einer zunehmenden Flexibilisierung der Arbeit antizipiert werden. Wir wissen, dass mit bestimmten Beschäftigungsformen und Arbeitszeitmodellen direkte (negative) Einkommenseffekte assoziiert werden. Ob allerdings auch Auswirkungen für die persönliche Absicherung bei Krankheit, Berufsunfähigkeit und Alterssicherung wahrgenommen werden, war unklar. Ein systematischer Vergleich solcher Einschätzungen durch Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebens- und Arbeitssituationen stand aus. Zu vermuten war hier insbesondere, dass Erfahrungen mit bestimmten Formen flexibler Arbeitsverhältnisse bei den Betroffenen die Wahrnehmung verschiedener Folgen für die Sicherheit in der persönlichen Lebensführung und die soziale Absicherung schärfen würden.

¹⁹ Erste Ergebnisse dazu finden sich bei Bolder/Hendrich (2002).

Über die Auswirkungen flexibler Beschäftigung auf das Alltagsleben, die Lebensgestaltung und generelle gesellschaftliche Folgen existierte zwar eine beträchtliche Anzahl von (überwiegend qualitativen) Studien, die bestimmte Konfliktwahrnehmungen nahe legten.

Entlastungen durch Arbeitszeitverkürzung oder die erleichterte Ausübung der individuellen Zeitdisposition können Belastungen durch erhöhten Arbeitsstress, eine Verwischung von Arbeitszeit und Freizeit, einen sinkenden Planungshorizont, erhöhte Koordinationsanforderungen mit der Familie, Freunden oder Vereinen (Synchronisationsprobleme) und einen nicht kompensierbaren Verlust an Sozialzeiten gegenüberstehen. Die Perzeption dieser Effekte ist, wie mehrfach betont, in hohem Maße von unterschiedlichen Variablen (Erwerbsbiographiephase, Haushaltsform, institutionelle Rahmenbedingungen) abhängig, die wir im ersten Erhebungsblock erfragen wollen. Wir rechnen insbesondere mit geschlechterspezifischen Unterschieden, da Frauen, ob erwerbstätig oder nicht, immer noch die Hauptverantwortung für die alltägliche Familienarbeit (Hausarbeit, Erziehung, Pflege) tragen.

Allerdings richteten sich diese Untersuchungen überwiegend auf Personen und Haushalte, die flexible Beschäftigung tatsächlich erfahren haben. Ob auch von Beschäftigten in "Normalarbeitsverhältnissen" oder Langzeitarbeitslosen diese Effekte antizipiert und ähnlich bewertet würden, war bisher kaum erforscht. Für uns war die Erhebung dieser subjektiv wahrgenommenen Auswirkungen auf die Lebensgestaltung, aus denen sich ein subjektives Sicherheitsgefühl gewinnen lässt, auch deshalb wichtig, um sie mit den im zweiten Hauptfrageblock geäußerten Sicherungsbedarfen in Beziehung setzen zu können.

(2) der Bedarf an neuen Sicherungsformen und die Bewertung von aktuellen Flexicuritymaßnahmen bzw. -vorschlägen

Unser wichtigstes Erkenntnisinteresse stellten die subjektiven Sicherungsbedarfe der verschiedenen Untersuchungsgruppen dar, die bislang empirisch kaum erfasst wurden. Wir wollten wissen, worauf sich die Sicherungsinteressen der Befragten bezogen, ob es ihnen in erster Linie um die Abfederung von Einkommensrisiken ging, ob langfristige Sicherungsbedarfe eine Rolle spielten oder ob andere, nicht monetäre Aspekte, die Grenzen sowohl für eine unbeschränkte Flexibilisierung der Arbeitswelt als auch unter Umständen für Flexicurity aufzeigen, genannt werden würden. Zudem war zu fragen, ob die Interviewten bereits implementierte oder aktuell diskutierte Flexicurity-Maßnahmen überhaupt kannten und wie sie sie beurteilten. Neben den im ersten Frageblock schon erwähnten (objektiven) Variablen (Geschlecht, Haushaltsform etc.), von denen auch hier ein Einfluss erwartet wurde, spielten vermutlich eben auch die Wahrnehmung von Flexibilisierungsfolgen und das

subjektive Sicherheitsgefühl eine Rolle für die geäußerten Sicherungsbedarfe. Wir hofften mit unserer empirischen Untersuchung diese Zusammenhänge deutlich machen zu können.

2.7 Hypothesen

Die oben diskutierten Überlegungen haben wir in folgenden Hypothesen zusammengestellt:

1. Je stärker die Befragten dem Typus des *Arbeitsmarktoutsiders*²⁰ entsprechen, desto höher ist ihr Interesse an kompensierenden Sicherungsmaßnahmen für externe Flexibilisierung.

2. Je stärker die Befragten dem Typus des *Arbeitsmarktinsiders* entsprechen, desto höher ist ihr Interesse an kompensierenden Sicherungsmaßnahmen für interne Flexibilisierung.

3. Je höher die *Bildung* der Befragten, desto geringer ist ihr Interesse an neuen sozialen Sicherungen.

4a. Je geringer die *Qualifikation* der Beschäftigten, desto höher ist ihr kompensierender Sicherungsbedarf.

4b. Gegenthese: Je geringer die *Qualifikation* der Beschäftigten, desto geringer ist ihr kompensierender Sicherungsbedarf (z.B. aufgrund der „Normalität“ von flexibler Beschäftigung bei niedrigqualifizierten Beschäftigten)

5a. Je größer die *Flexibilisierungserfahrungen* der Befragten, desto geringer ist das Interesse an Flexicurity (z.B. aufgrund größerer Selbstsicherheit)

5b. Gegenthese: Je größer die *Flexibilisierungserfahrungen* der Befragten, desto höher ist der Bedarf an neuen sozialen Sicherungen (z.B. aufgrund der bewußten Wahrnehmung der negativen Auswirkungen)

6. *Männer* haben ein geringeres Interesse an Einkommens- bzw. Rentensubventionen als *Frauen*.

7a). *Frauen mit sozialer Absicherung durch einen Partner* haben ein geringeres Interesse an Sicherungsmaßnahmen als *alleinstehende Frauen*.

7b) Gegenthese: *Frauen mit sozialer Absicherung durch einen Partner* haben ein höheres Interesse an Sicherungsmaßnahmen als alleinstehende Frauen (z.B. weil erstere häufiger flexibel beschäftigt sind)

²⁰ Wir verwenden den nicht ganz eindeutigen Begriff des „Arbeitsmarkt-Outsiders“ im Sinne einer Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis. In unseren Analysen benutzen wir dafür einen Index, der die Stärke der Abweichung misst.

8. Erfahren *Frauen* ihre familiäre Abhängigkeit als *Unsicherheit*, dann haben sie ein stärkeres Interesse an Flexicurity als Frauen, die ihre Abhängigkeit nicht problematisieren.
9. *Ostdeutsche Frauen* haben ein geringeres Interesse an Sicherungsmaßnahmen bei externer Flexibilisierung, aber ein höheres Interesse an Sicherungsmaßnahmen bei interner Flexibilisierung als *westdeutsche Frauen*.
10. Erwerbstätige mittleren *Alters* bewerten Flexibilisierung negativer und sehen größere Sicherungsbedarfe als jüngere und ältere Erwerbstätige.
11. Je größer die *Selbstsicherheit*, um so größer die Handlungsfähigkeit im Umgang mit flexiblen Beschäftigungsformen und um so geringer das Interesse an Flexicurity.

3 Untersuchungsdesign und Methodik

Zur Beantwortung unserer Forschungsfragen haben wir aus dem Telefonlabor des Methodenzentrums in der Zeit vom 5. Mai bis zum 3. August 2004 insgesamt 2000 computerunterstützte Telefoninterviews mit Personen geführt, die direkt oder indirekt von Flexibilisierung der Arbeit betroffen sein könnten.

3.1 Stichprobenziehung

Um eine für die Grundgesamtheit repräsentative Stichprobe zu erzielen, haben wir die Befragten in einem mehrstufigen Verfahren ausgewählt. Zunächst wurde eine Zufallsauswahl aller Festnetz-Telefonnummern von Privathaushalten gezogen. In einem zweiten Schritt wurde dann in den ausgewählten Haushalten wiederum zufällig eine Person zwischen 18 und 65 Jahren für das Interview ausgewählt. Bei der so ausgewählten Person wurde sodann eruiert, ob sie direkt oder indirekt über ihren Partner bzw. ihre Partnerin von Flexibilisierung betroffen sein könnte. Als *nicht betroffen* betrachten wir Personen, die Beamte auf Lebenszeit, Landwirte, Selbständige mit Angestellten oder aber dauerhaft erwerbslos sind und keinen erwerbstätigen Partner haben. Nur Befragte, die nach dieser Regel von Flexibilisierung der Arbeit betroffen sind, wurden mit dem Erhebungsinstrument ausführlich befragt.

Da ein zunehmender Anteil von Telefonnummern in keinem öffentlich zugänglichen Telefonverzeichnis enthalten ist, haben wir nach dem Gabler-Häder-Design eine modifizierte Zufallsnummerngenerierung (RL2D) vorgenommen. In diesem Verfahren werden alle öffentlich verfügbare Telefonnummern in Blöcke von maximal 100 Nummern zusammengefasst, die sich nur durch die beiden Endziffern unterscheiden. Enthält ein Block nicht alle möglichen 100 Nummern, so werden die fehlenden Nummern generiert und der Population von möglichen Nummern hinzugefügt. Auf diese Weise können auch Nummern angewählt werden, die in keinem öffentlich zugänglichen Telefonnummernverzeichnis aufgeführt sind. Die eigentliche Auswahl erfolgt dann als einfache Zufallsstichprobe aus dem Universum aller möglichen Nummern aus allen Blöcken.

Bei diesem Vorgehen sind solche Privathaushalte nicht erreichbar, die über keinen Telefonanschluss oder aber nur über einen Anschluss in einem Mobilnetz verfügen.²¹ Obwohl die Zahl der Personen, die nur über Handy, aber keinen Festnetzanschluss verfügen, vor allem unter der jüngeren Bevölkerung zunimmt, kann zur Zeit noch davon ausgegangen werden, dass die Beschränkung auf das Festnetz zu keiner wesentlichen Verzerrung der Auswahlpopulation gegenüber der Zielpopulation führt. In den alten Bundesländern verfügen in Abhängigkeit vom Haushaltstyp zwischen 97.7% und 100% und in den neuen

²¹ Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, dass bei existierenden Blöcken keine der 100 Nummern eines Blockes in einem Telefonverzeichnis eingetragen ist, zu vernachlässigen ist.

Bundesländern zwischen 90.5% und 93.5% der Haushalte über ein Telefon.²² Es ist allerdings nicht ausgeschlossen, dass in Haushalten ohne Telefonanschluss ein höherer Anteil von Personen lebt, die von Flexibilisierungsmaßnahmen betroffen sind als die bei Personen der Fall ist, die in Haushalten mit Telefonanschluss leben. Solange sich jedoch die Einstellungen zu Flexibilisierung und Flexicurity in den beiden Gruppen nicht unterscheiden, hat dies keine Auswirkungen auf die Repräsentativität der Stichprobe. Selbst wenn dies nicht der Fall sein sollte, ist die Gruppe der Personen in Haushalten ohne Telefonanschluss sehr klein.

3.2 Ausfälle

Tabelle 3.1. Kontaktierte Nummern und realisierte Interviews

| Zeile | | | von Zeile 1 | von Zeile 3 | von Zeile 5 |
|-------|---------------------------------|--------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | Kontaktierte Nummern | 26.495 | 100,0 % | | |
| 2 | Stichprobenneutrale Ausfälle | 13.101 | 49,4 % | | |
| 3 | Differenz Zeile 1 – Zeile 2 | 13.394 | | 100,0% | |
| 4 | Systematische Ausfälle | 7.303 | 27,6% | 54,5% | |
| 5 | Kontaktinterviews | 6.091 | 23,0% | 45,5% | 100,0% |
| 6 | Vollinterviews | 2.000 | 7,5% | 14,9% | 32,8% |

Eine größere Gefahr für die Aussagekraft einer Umfrage kann darin liegen, dass die zu befragende Zielperson nicht interviewt werden konnte. Tatsächlich ist unsere Ausschöpfungsrate mit nicht sehr hoch. Tabelle 3.1. ist zu entnehmen, dass zur Erzielung von 2000 Interviews 26.494 Telefonkontakte notwendig waren. Von dieser Ausgangszahl sind jedoch 13.101 Nummern abzuziehen, die als sogenannte *stichprobenneutrale Ausfälle*, die die Qualität der Stichprobe nicht gefährden. Hierunter fallen nicht existierende oder dauernd besetzte Nummern (53,2% von 13.301)²³, Firmennummern (13,7%), Faxgeräte u.ä. (11,9%), sowie Haushalt oder Zielpersonen, die während der Erhebungszeit nicht erreichbar (17,8%)²⁴ waren oder bei denen technische Probleme und Verständigungsprobleme (3,5%) ein Interview verhinderten.

Von den verbleibenden 13.394 angewählten Nummern sind 54,5 % systematische Ausfälle. Hierunter fallen Kontakte, bei denen die Kontaktperson (1,1% von 13.394) oder die

²² Diese Angaben des Statistischen Bundesamtes beziehen sich auf das Jahr 1997. Zitiert nach R. Schnell/P. B. Hill/E. Esser (1999): Methoden der empirischen Sozialforschung. 6. Auflage, München: Oldenbourg, S. 342.

²³ Im Unterschied zu früher kann nicht zweifelsfrei erkannt werden, ob eine angewählte Nummer überhaupt existiert. Dauernd besetzte Nummern und Nummern sind in der Regel nicht existente Nummern.

²⁴ Aufgrund der langen Feldzeit ist nicht damit zu rechnen, dass die Nichterreichbarkeit berufliche Gründe hat.

Zielperson (52.1%) die Interviewteilnahme verweigerte,²⁵ oder das Interview (in der Regel in Folge einer Störung) abgebrochen wurde (1,3%). Für Schlüsse von der Stichprobe auf die Gesamtpopulation müssen wir unterstellen, dass sich potentielle Zielpersonen in den ausgefallenen Privathaushalten in ihren Erfahrungen mit und Einstellungen zu Flexibilisierung und Flexicurity nicht systematisch von Personen unterscheiden, die zu einem Interview bereits waren.

Zur besseren Einschätzung unserer Stichprobe vergleichen wir einige sozio-demografische Angaben unserer Zielpersonen mit entsprechenden Zahlen des Mikrozensus 2000 und des GMF-Survey 2004. Der Mikrozensus ist eine vom statistischen Bundesamt gezogene 1%-Stichprobe aller Haushalte in der Bundesrepublik. Ausgewählte Haushalte sind gesetzlich zur Teilnahme an den Grundfragen des Mikrozensus verpflichtet. Die demographischen Angaben aus dem Pflichtteil²⁶ des Mikrozensus geben zur Zeit am zuverlässigsten Auskunft über die Größe von Bevölkerungsgruppen.

Das GMF-Survey ist eine große repräsentative Bevölkerungsumfrage zur Erfassung von Ausmaß, Folgen und Ursachen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GFM).²⁷ Seit 2002 werden im Rahmen dieser Studie mit computerunterstützten Telefoninterviews jährlich 3000 zufällig ausgewählte Personen befragt. Die Interviews des GMF-Survey 2004 wurden im Sommer zu einer Zeit durchgeführt, in der auch die Interviews unserer Studie realisiert wurden. Die Datenerhebung für den GFM-Survey wird von einem der führenden professionellen Erhebungsinstitute Deutschlands ausgeführt und dient uns als Benchmark für Telefoninterviews in der akademischen Sozialforschung.

Um eine verlässlichere Datenbasis für Ost-West-Vergleiche zu haben, liegt die Zahl der von uns in den neuen Bundesländern realisierten Interviews mit 40% über dem tatsächlichen Anteil der Bevölkerung, die in den neuen Bundesländern lebt. Für die Berechnung von Tabelle 3.2 wurde dies durch eine entsprechende Gewichtung der Daten ausgeglichen.²⁸

Tabelle 3.2 ist zu entnehmen, dass unter den Befragten der Flexicurity-Studie verglichen mit den Mikrozensus-Daten leicht überproportional viele Frauen zu finden sind. Ein höherer Anteil der Befragten als im Mikrozensus ist in der Altersgruppe zwischen 41 und 60, während in der Gruppe der 61 – 65jährigen eher weniger Personen zu finden sind. Die größte Abweichung gibt es bei der Schulbildung. Personen mit Hochschulreife sind eindeutig

²⁵ Kontaktperson ist die Person, die sich zunächst am Telefon meldete. Als Zielperson wurde in den angewählten Haushalten das Haushaltsmitglied zwischen 18 Jahren und 65 Jahren für das Interview ausgewählt, das zufällig zuletzt Geburtstag hatte („Last Birthday“-Methode).

²⁶ Im Rahmen des Mikrozensus werden allerdings auch Frageblöcke gestellt, deren Beantwortung freiwillig erfolgt.

²⁷ Die GMF-Studie wird von einer Bielefelder Projektgruppe um Wilhelm Heitmeyer durchgeführt, zu der Steffen Kühnel als externer Kooperationspartner gehört.

²⁸ Dies gilt auch für die GFM-Stichprobe.

überrepräsentiert, Personen ohne Abschluss oder mit Hauptschulabschluss sind dagegen unterrepräsentiert. Ähnliche Abweichungen zu den Mikrozensus-Daten finden sich auch im GMF-Survey. Unsere Flexicurity-Studie weist somit das typische Muster von telefonischen Bevölkerungsumfragen auf. Erreicht werden eher Frauen als Männer, eher Personen mittleren Alters und mit höherer Bildung.

Tabelle 3.2: Vergleich von Geschlecht, Alter u. Bildung mit den Daten des Mikrozensus und der GMF-Umfrage

| | Mikrozensus 2000 | GMF-Survey 2004 | Flexicurity-Stichprobe | |
|--------------------|---------------------|--------------------|------------------------|----------------|
| | | | alle Befragten | Vollinterviews |
| Geschlecht | | | | |
| männlich | 50,7 % | 45,5 % | 42,8 % | 40,4 % |
| weiblich | 49,3 % | 54,5 % | 57,2 % | 59,6 % |
| Alter | | | | |
| 18 – 25 Jahre | 12,5 % | 13,8 % | 11,5 % | 13,1 % |
| 26 – 40 Jahre | 34,7 % | 32,5 % | 32,8 % | 35,6 % |
| 41 – 60 Jahre | 41,8 % | 44,3 % | 47,8 % | 46,6 % |
| 61 – 65 Jahre | 11,0 % | 9,3 % | 7,9 % | 4,7 % |
| Bildung | | | | |
| kein Abschluss | 2,6 % | 0,8 % | 0,5 % | 0,2 % |
| max. | 40,4 % | 22,0 % | 19,6 % | 20,7 % |
| Hauptschule | | | | |
| max. Realschule | 32,0 % | 35,1 % | 37,5 % | 39,7 % |
| Hochschulreife | 25,1 % | 42,1 % | 42,4 % | 39,4 % |

Die Über- bzw. Unterrepräsentierung bestimmter Personengruppen in einer Umfrage aufgrund unterschiedlicher Erreichbarkeit oder Teilnahmebereitschaft ist dann ein Problem für die Generalisierbarkeit der Ergebnisse über die Stichprobe hinaus, wenn sich innerhalb der Gruppen die erreichbaren und zu einer Befragung bereiten Personen bei den im Interview erhobenen Größen systematisch von Personen unterscheiden, die nicht erreichbar oder nicht befragungsbereit sind. Wir haben keine Anhaltspunkte dafür, dass dies bei unseren Fragen der Fall ist. Um Effekte auszugleichen, die durch Abweichungen von relativen Gruppengrößen in der Stichprobe gegenüber der Population auftreten können, werden wir in unseren Analysen Alter, Geschlecht und Bildung als Kontrollvariablen berücksichtigen.²⁹

²⁹ Alternativ könnten solche Effekte auch durch Re-Gewichtung vermieden werden. Generell gilt, dass Störeffekte überhaupt nur dann auftreten können, wenn die Störgröße mit der interessierenden Variable korreliert. Wenn also z.B. Frauen eine andere Einstellung zur Teilzeitbeschäftigung haben und Frauen in einer

Bei der Entwicklung des Erhebungsinstruments war bei den verschiedenen Formen von Flexibilisierung und Flexicurity zwischen Personen zu unterscheiden, die keine Erfahrungen mit einer Flexibilisierungsform haben, die Folgen von Flexibilisierung über den Partner (indirekte Betroffenheit) und/oder aber selbst erfahren haben. Entsprechend beinhaltet der Fragebogen eine Vielzahl von Filtern, die letztlich dazu führen, dass es entsprechend der individuellen Situation des Befragten verschiedene Fragebogenversionen gibt. Um das komplexe Instrument zu testen, haben wir Ende Januar 2004 und Mitte April 2004 während zweier Pretestphasen das Instrument optimiert. Der resultierende Fragebogen ist mit einer Grundauszählung im Anhang dokumentiert.

Die eigentlichen Interviews fanden in der Regel werktags zwischen 15 und 19 Uhr statt. Die Befragten hatten die Möglichkeit, auch zu anderen Zeiten Interviewtermine zu vereinbaren. Die eigentliche Befragungszeit lag im Mittel bei 24,5 Minuten, wobei einige Interviews auch deutlich länger dauerten. Die längste Interviewzeit liegt bei 72 Minuten.

3.3 Operationalisierung der Variablen

In unserer Studie beschäftigen wir uns mit den Flexibilisierungsformen Teilzeitarbeit, befristeter Beschäftigung, Zeitarbeit und unregelmäßigen Arbeitszeiten. Für jede dieser Varianten flexibler Arbeit haben wir spezifische Flexicurity-Maßnahmen berücksichtigt.

Subjektive soziale Sicherheit

Als für uns wichtige Größe haben wir zudem die subjektive soziale Sicherheit über fünf Fragen erfasst, von denen wir zwei als abhängige Variablen ausgewählt haben: „Für den Fall der Arbeitslosigkeit bin ich im Moment ausreichend abgesichert“ und „Ich werde auch in den nächsten Jahren gegen Arbeitslosigkeit ausreichend abgesichert sein“. Subjektive Sicherheit liegt vor, wenn diesen Fragen zugestimmt wird.

Bewertung flexibler Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeit, Befristung, Zeitarbeit, unregelmäßige Arbeitszeiten)

Neben direkten oder über den Partner indirekten Erfahrungen mit flexiblen Beschäftigungsverhältnissen haben wir zum einen die generelle Bewertung einer Flexibilisierungsform über die Frage „Alles in allem, wie schätzen Sie Teilzeit (bzw. Befristung, Zeitarbeit oder unregelmäßige Arbeitszeiten) ein?“ erfasst. Die Antwortvorgaben sind „sehr negativ“, „eher negativ“, „weder negativ, noch positiv“, „eher positiv“ oder „sehr positiv“, denen Zahlen von 1 bis 5 zugeordnet sind. Neben der generellen Bewertung wurden

Stichprobe überrepräsentiert sind, ergibt sich ein verzerrtes Bild der Einstellung zur Teilzeitbeschäftigung, wenn der zu hohe Frauenanteil nicht durch Gewichtung bzw. Einbeziehung als Kontrollvariable berücksichtigt würde.

spezifische Auswirkungen einer Flexibilisierungsform erfasst, wie etwa „höhere Belastung am Arbeitsplatz“ oder „Erschwerung der Organisation des Alltags“.

Zustimmung zu Flexicurity-Vorschlägen

Die Zustimmung zu verschiedenen Flexicurity-Vorschlägen wurde jeweils auf einer Antwortskala mit den Antwortmöglichkeiten „lehne voll und ganz ab“ (Wert 1), „lehne eher ab“ (Wert 2), „bin unentschieden“ (Wert 3), „stimme eher zu“ (Wert 4) und „stimme voll und ganz zu“ (Wert 5) erfasst. Um zu prüfen, ob Flexicurity-Maßnahmen die Akzeptanz einer Flexibilisierungsform erhöhen, haben wir zunächst nach der generellen Bereitschaft gefragt, in einem Beschäftigungsverhältnis zu arbeiten, in dem die jeweilige Flexibilisierungsform praktiziert wird. Bei Ablehnung wurde sodann nachgefragt, wie die Bereitschaft sei, wenn die Flexibilisierungsform mit einer Flexicurity-Maßnahme verbunden ist.

Zur Prüfung unserer Hypothesen haben wir in eine Reihe von erklärenden Variablen und Kontrollvariablen gebildet:

Mittlere Altersgruppe

Beim Alter der Befragten haben wir zunächst drei Altergruppen gebildet. Tatsächlich zeigte sich in vielen Analysen, dass sich nur die mittlere Altersgruppe sowohl von jüngeren wie von älteren Personen unterscheidet. In den entsprechenden Tabellen und Regressionsmodellen wird dann ein Prädiktor „Mittlere Altersgruppe“ verwendet, der den Wert „1“ aufweist, wenn eine befragte Person zwischen 25 und 45 Jahren alt ist. Bei jüngeren und älteren Befragten ist der Wert dieser Variable „0“.

Feste Partnerschaft

Diese Variable kontrastiert alle Verheirateten, sofern sie nicht getrennt leben, sowie alle Personen, die angegeben haben, in einer festen Partnerschaft zu leben, von allen Befragten, die diese Bedingung nicht erfüllen.

Unabhängigkeit vom Partner

Um die Unabhängigkeit vom Partner bei der Alterssicherung zu erfassen, wurden alle Personen in festen Partnerschaften gefragt, ob sie im Falle einer Trennung oder Scheidung eine starke Beeinträchtigung ihrer Alterssicherung erwarten. Als unabhängig werden Personen betrachtet, die dies verneinen.

Kinder unter 18 Jahren

Erfasst wird hier, ob Kinder bzw. Jugendliche unter 18 Jahren im Haushalt der Befragten wohnen, wobei es keine Rolle spielt, ob es sich um leibliche Kinder und Jugendliche handelt oder nicht. Wir gehen davon aus, dass die Befragten in diesem Fall für die Kinder bzw. Jugendliche verantwortlich sind oder sich verantwortlich fühlen. Diese Annahme könnte bei

Wohngemeinschaften mit Kindern unzutreffend sein. Solche Fälle kommen aber vermutlich selten vor.

Haushaltseinkommen

Beim Haushaltseinkommen unterscheiden wir vier Einkommensgruppen:: 1 „bis 1000 Euro“, 2 „über 1000 bis 2000 Euro“, 3 „über 2000 bis 3000 Euro“, 4 „über 3000 Euro“. Bei der Konstruktion des Erhebungsinstruments haben wir bewusst auf exakte Einkommensangaben und eine feinere Aufteilung verzichtet, um die aus anderen Studien bekannte Neigung zur Antwortverweigerung bei der Frage nach dem Einkommen zu minimieren.

Bildungsniveau

Das Bildungsniveau bezieht sich auf den höchsten erreichten Schulabschluss. Die Skale reicht von 1 „kein Schulabschluss“ über 2 „Hauptschulabschluss“ und 3 „Realschulabschluss“ bis 4 „Abitur“.

Qualifikationsniveau der derzeitigen Beschäftigung

Beim Qualifikationsniveaus haben wir fünf Gruppen unterschieden: 1 „keine Beschäftigung bzw. in Ausbildung“, 2 „einfache Tätigkeit“, 3 „qualifizierte Tätigkeit“, 4 „Selbstständig ohne Mitarbeiter“ und 5 „qualifizierte Tätigkeit mit Leitungsfunktion“. Wir gehen davon aus, dass Selbstständige ohne Mitarbeiter i.a. einer qualifizierten Tätigkeit nachgehen und gleichzeitig mehr Verantwortung tragen als abhängig Beschäftigte mit qualifizierter Beschäftigung und dass eine qualifizierte Tätigkeit mit Leitungsfunktion zusätzlicher Qualifikationen bedarf.

Abweichung der Erwerbsbiographie vom Normalarbeitsverhältnis (NAV)

Als Personen mit 'Erwerbsbiographie in Normalarbeitsverhältnissen' gelten Befragte, die unbefristet Vollzeit arbeiten und keine Unterbrechungen in ihrer Erwerbstätigkeit aufweisen. Zur Erfassung der Abweichungen vom NAV haben wir einen Index gebildet. Dabei werden die maximal drei letzten Beschäftigungsverhältnisse und Perioden der Arbeitslosigkeit in den letzten 10 Jahren erfasst. Ist eine Person in dem betrachteten Zeitraum arbeitslos gewesen, erhält sie einen Punktwert von 1, wenn die Arbeitslosigkeit insgesamt maximal 12 Monate betrug, einen Punktwert von 2 bei Arbeitslosigkeit von insgesamt maximal 24 Monate, von 3 bei insgesamt maximal 36 Monaten usw. Bei den maximal drei letzten Beschäftigungsverhältnissen in den letzten zehn Jahren wird der Index um jeweils einen Punkt erhöht, wenn es sich um eine Teilzeitstelle, eine befristete Stelle oder um Zeitarbeit (Leiharbeit) handelt.

In einem zweiten Schritt werden vier Gruppen gebildet. Die erste Gruppe umfasst alle Befragten mit dem Wert „0“, also ohne Erwerbsunterbrechungen bzw. flexible Beschäftigungen in den letzten zehn Jahren. In der zweiten Gruppe „geringe Abweichung vom NAV“ wurden befragte mit Indexwerten zwischen 1 und 3 zusammengefasst. In diese Gruppe würde z. B. jemand fallen, der mit Ausnahme eines dreijährigen Erziehungsurlaubs

ununterbrochen und unbefristet Vollzeit beschäftigt war. Die dritte Gruppe „mittlere bis starke Abweichung vom NAV“ besteht aus Befragten mit Indexwerten zwischen 4 und 9. Hier muss zumindest eine Periode der Vollzeitbeschäftigung in einem regulären Arbeitsverhältnis in den letzten zehn Jahren vorliegen. Befragte mit Indexwerten über 10 wurden der letzten Gruppe „maximale Abweichung vom NAV“ zugeschlagen.

Da einer solchen Indexbildung immer ein gewisser Grad an Willkürlichkeit immanent ist, hatten wir zunächst verschiedene Varianten der Gewichtung der einzelnen Faktoren und der Gruppenbildung getestet. Da sich die Varianten in den Regressionsanalysen nicht substantiell unterscheiden, scheint der Index recht robust zu sein.

Eigene Erfahrung mit Teilzeit/Befristung/Zeitarbeit

Hier wurden Personen, die für mindestens eines ihrer letzten drei Beschäftigungsverhältnisse angegeben haben, dass es sich um eine Teilzeitstelle, ein befristetes Arbeitsverhältnis oder um Zeitarbeit handelte, Personen gegenübergestellt, für die dies nicht zutrifft.

Selbstsicherheit in der flexiblen Arbeitswelt

Zur Erfassung der Selbstsicherheit wurde ein additiver Index aus den folgenden drei Items gebildet: „Es fällt mir leicht, eine neue Stelle zu finden“; „Wenn ich jetzt in eine neue Stadt ziehen würde, fiel es mir leicht, neue Freunde zu finden“; „Wenn ich jetzt eine neue Stelle antreten würde, fiel es mir leicht, mich in die neue Aufgabe einzuarbeiten“. Jede dieser Aussagen konnte auf einer fünfstufigen Skala von „stimme voll und ganz zu“ bis „stimme überhaupt nicht zu“ bewertet werden. Auf der Basis der aufsummierten Antwortwerte wurde schließlich eine fünfstufige Skala von „überhaupt nicht selbstsicher“ (1) bis „sehr selbstsicher“ (5) gebildet.

Orientierungslosigkeit

Der benutzte Anomia-Index stützt sich auf die Antworten zu drei in vielen Umfragen eingesetzten Items, die Orientierungslosigkeit erfassen sollen: 1. „Die Dinge sind heute so schwierig geworden, dass man nicht mehr weiß, was los ist.“ 2. „Es ist heute alles so in Unordnung geraten, dass niemand mehr weiß, wo man eigentlich steht.“ 3. „Früher waren die Leute besser dran, weil man wusste, was man zu tun hatte.“ Analog zur Selbstsicherheit wurde eine fünfstufige Skala von „sehr orientierungslos“ (1) bis „überhaupt nicht orientierungslos“ (5) gebildet.

3.4 Analysestrategie

Neben einer Darstellung deskriptiver Ergebnisse prüfen wir unsere Hypothesen mit Hilfe von linearen und logistischen Regressionsmodellen, in denen jeweils die Gesamtheit der

erklärenden Variablen bzw. Kontrollvariablen aufgenommen wurde. Dieses Vorgehen reduziert die Gefahr der bivariaten Betrachtung, dass sich eine Korrelation als Scheinkausalität herausstellt.

Da wir mit deutlichen Unterschieden zwischen männlichen und weiblichen Befragten rechnen, sind alle Analysen sowohl für die Gesamtheit aller Fälle als auch für Männer und Frauen getrennt durchgeführt worden. Differenzen zwischen alten und neuen Bundesländern werden dadurch berücksichtigt, dass der Kontrast zwischen den beiden Gebieten durch eine Indikatorvariable modelliert wird. In einer Reihe von Tabellen werden zudem die Antworten getrennt nach Befragte aus den alten und den neuen Ländern dargestellt.

4 Ergebnisse der empirischen Untersuchung

4.1 Subjektive soziale Sicherheit und Systemvertrauen

Wie im Abschnitt II erwähnt unterscheiden wir in unserer Studie zwischen institutionalisierter Sicherheit und ihrer subjektiven Wahrnehmung. Kaufmann (1973) erinnerte daran, dass vom gut ausgebauten Wohlfahrtsstaat keineswegs geradlinig auf Systemvertrauen geschlossen werden kann, wie umgekehrt eher residuale soziale Absicherungen keineswegs verunsichern müssen („Sicherheitsparadox“). Man kann allerdings vermuten, dass Diskussionen über einen Umbau (Flexibilisierung) oder Abbau der sozialen Sicherung, wie sie u.a. mit der Flexibilisierung verbunden sein können, verunsichernd wirken. Ein Frageblock konzentrierte sich deshalb auf die subjektive Einschätzung der derzeitigen Absicherung gegen die Risiken Krankheit und Arbeitslosigkeit und auf zukünftige Erwartungen an soziale Sicherheit.

4.1.1 Deskriptive Ergebnisse

Während die meisten Befragten die momentane finanzielle Absicherung, zumindest im Fall von Krankheit, noch als ausreichend eingeschätzt haben, sind ihre Erwartungen für die Zukunft weitaus pessimistischer (vgl. Tab. 4.1.1). So glauben nur zwei von drei Personen der Stichprobe, dass sie auch in den nächsten Jahren gegen Kosten, die durch gesundheitliche Probleme eintreten, abgesichert sind, nur reichlich die Hälfte erwartet den Lebensstandard auch im Alter zu halten und weniger als 50 Prozent fühlen sich in Zukunft vor den Folgen der Arbeitslosigkeit geschützt. In Ostdeutschland meint sogar nur jeder Dritte, in Zukunft im Fall einer Arbeitslosigkeitsperiode sozial abgesichert zu sein.

Tabelle 4.1.1: Anteil der Befragten (in Prozent), die Aussagen zu ihrer sozialen Sicherheit als zutreffend eingeschätzt haben (nach Geschlecht und Region).

| | Männer | Frauen | West- deutsche | Ost- deutsche | Gesamt |
|---|--------|--------|-------------------|------------------|--------|
| Momentan gegen Krankheit abgesichert | 80,8 | 77,8 | 78,9 | 79,6 | 79,0 |
| Momentan gegen Arbeitslosigkeit abgesichert | 58,7 | 62,7 | 63,2 | 50,9 | 60,9 |
| Im Alter Lebensstandard halten | 59,0 | 54,5 | 57,9 | 48,6 | 56,3 |
| In Zukunft gegen Krankheit abgesichert | 68,2 | 64,7 | 67,4 | 60,2 | 66,1 |
| In Zukunft gegen Arbeitslosigkeit abgesichert | 47,5 | 50,0 | 52,5 | 32,8 | 48,9 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Männer und Frauen unterscheiden sich jedoch nur geringfügig in ihrer subjektiven sozialen Sicherheit. Geht man davon aus, dass der deutsche Sozialstaat, trotz seines begonnenen Umbaus, der Mehrheit der erwerbstätigen Bevölkerung noch immer eine relativ lückenlose und großzügige Absicherung für verschiedene Lebensrisiken bietet, könnte man diese Ergebnisse als Untermauerung des Kaufmannschen Sicherheitsparadoxes interpretieren.

Blickt man jedoch etwas detaillierter auf das Systemvertrauen von Gruppen, die schon heute nur geringe Ansprüche geltend machen können, muss man doch eher auf eine realistische Einschätzung der Leistungsfähigkeit der sozialen Systeme für die individuelle Absicherung schließen.

Deutlich unsicherer fühlen sich jedoch Befragte mit bestimmten Merkmalen, die mit eingeschränkten Arbeitsmarktchancen und sozialer Ausgrenzung einhergehen können (vgl. Tab. 4.1.2). Arbeitslose, Haushalte mit geringem Einkommen, ferner Alleinerziehende und, wenn auch etwas weniger ausgeprägt, Personen, deren Erwerbsbiographie von häufigen Unterbrechungen bzw. flexiblen Beschäftigungsverhältnissen geprägt ist, haben ein deutlich geringeres Vertrauen in die sozialen Sicherungssysteme als der Durchschnitt der Stichprobe. So glaubt beispielsweise nur noch jeder vierte Arbeitslose, in Zukunft bei Arbeitslosigkeit ausreichend sozial abgesichert zu sein. Der Anteil der Alleinerziehenden und der Haushalte mit einem Einkommen unter 1000 Euro liegt nur wenig höher.

Tabelle 4.1.2: Anteil der Befragten (in Prozent), die Aussagen zu ihrer soziale Sicherheit als zutreffend eingeschätzt haben (nach sozialen Gruppen).

| | Arbeits- lose | Perforierte Erwerbs- biographie* | Haushalte mit geringem Ein- kommen** | Allein- erziehende | Gesamt |
|---|------------------|--|--|-----------------------|--------|
| Momentan gegen Krankheit abgesichert | 64,5 | 67,8 | 60,4 | 67,8 | 79,0 |
| Momentan gegen Arbeitslosigkeit abgesichert | 53,3 | 54,0 | 45,1 | 45,5 | 60,9 |
| Im Alter Lebensstandard halten | 32,7 | 45,7 | 40,3 | 40,2 | 56,3 |
| In Zukunft gegen Krankheit abgesichert | 42,1 | 53,8 | 41,6 | 53,4 | 66,1 |
| In Zukunft gegen Arbeitslosigkeit abgesichert | 24,9 | 36,5 | 28,6 | 27,3 | 48,9 |

* Personen, die zur dritten Gruppe (mittlere bis starke Abweichung) der Variable „Abweichung der Erwerbsbiographie vom NAV“ gehören.

** Haushaltseinkommen unter 1000 Euro.

Ob das Vertrauen der deutschen Bevölkerung in die Systeme sozialer Sicherheit in den letzten Jahren gesunken ist, können wir mit unserer Studie nicht ermitteln, da wir die Dynamik nicht erfassen. Allerdings lassen die geringen Prozentsätze derer, die erwarten, auch in Zukunft sozial abgesichert zu sein, durchaus auf solch einen negativen Trend schließen, wobei man wiederum in Rechnung stellen muss, dass die Umfrage während eines Zeitraumes stattfand, in dem die öffentliche Diskussion um die Hartz-Reformen, insbesondere die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe, deutlich an Brisanz gewann. Möglicherweise erweisen sich einige Befürchtungen der Betroffenen im Laufe des Jahres 2005, wenn sich die Anfangsschwierigkeiten bei der Umsetzung der Reform gelegt haben, als unbegründet. Denkbar ist jedoch auch, dass vielen erst mit der Einführung von Alg II das Ausmaß der Veränderungen tatsächlich bewusst wird und das Systemvertrauen weiter sinkt.

4.1.2 Multivariate Analysen

Welche Faktoren Einfluss auf das Gefühl, bei einer Arbeitslosigkeit sozial abgesichert zu sein, besitzen, haben wir mit Hilfe einer logistischen Regression geprüft (vgl. Tab. 4.1.3). Die Ergebnisse bestätigen das Bild der deskriptiven Analyse weitgehend. Die oben genannten Merkmale (alleinerziehend, geringes Einkommen, häufige Erwerbsunterbrechungen bzw. flexible Beschäftigung) für mangelnde subjektive soziale Sicherheit sind allerdings fast ausschließlich nur für Frauen signifikant. Bei Männern spielen neben dem Haushaltseinkommen subjektive Einschätzungen eine wichtigere Rolle. Wie zu erwarten war, verstärkt Selbstsicherheit das Gefühl sozialer Sicherheit, während Orientierungslosigkeit mit Unsicherheit einhergeht. Neben der, oben schon erkennbaren, geringeren subjektiven sozialen Sicherheit der Ostdeutschen gegenüber dem Risiko Arbeitslosigkeit, die in der multivariaten Analyse bestätigt wurde und mit größeren Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit sowie der stärkeren Betroffenheit durch die jüngsten Arbeitsmarktreformen zusammenhängen könnte, wurde auch ein interessanter Gender-Effekt ermittelt. Männer fühlen sich, wenn sozialstrukturelle Merkmale kontrolliert werden, weniger sozial abgesichert als Frauen. Man könnte dies durch die Haupternährerrolle der Männer erklären. Werden Männer arbeitslos, geht meistens ein größerer Teil des Haushaltseinkommens verloren, als bei den oft teilzeitbeschäftigten Frauen.

Tabelle 4.1.3: Einflussfaktoren auf die Einschätzung, momentan gegen Arbeitslosigkeit abgesichert zu sein.

| | Regressionskoeffizienten | | |
|--|--------------------------|------------------|------------------|
| | Alle | Männer | Frauen |
| Geschlecht (Männer) | -0,349** | | |
| Feste Partnerschaft | 0,341* | 0,056 | 0,585** |
| Kinder unter 18 im Haushalt | -0,461** | -0,399 | -0,376* |
| Haushaltseinkommen | 0,335*** | 0,262* | 0,366** |
| Qualifikationsniveau der derzeitigen Beschäftigung | -0,015 | -0,040 | 0,068 |
| Abweichung der Erwerbsbiographie vom NAV | -0,165* | -0,117 | -0,241** |
| Selbstsicherheit in der flexiblen Arbeitswelt | 0,128 | 0,270* | 0,008 |
| Orientierungslosigkeit | -0,166** | -0,226** | -0,108 |
| Ostdeutsche | -0,359* | -0,132 | -0,535* |
| Konstante | 0,136 | -0,150 | -0,009 |
| N | 1168 | 500 | 668 |
| Nagelkerkes R ² | 0,107 | 0,1 | 0,135 |
| Chi-Quadrat | 92,625*** | 38,191*** | 65,662*** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Tabelle 4.1.4: Einflussfaktoren auf die Einschätzung, in Zukunft gegen Arbeitslosigkeit abgesichert zu sein.

| | Regressionskoeffizienten | | |
|--|--------------------------|------------------|-------------------|
| | Alle | Männer | Frauen |
| Geschlecht (Männer) | -0,367** | | |
| Feste Partnerschaft | 0,428** | 0,002 | 0,727** |
| Kinder unter 18 im Haushalt | -0,745*** | -0,786** | -0,611** |
| Haushaltseinkommen | 0,387*** | 0,283* | 0,466*** |
| Qualifikationsniveau der derzeitigen Beschäftigung | 0,003 | 0,089 | -0,048 |
| Abweichung der Erwerbsbiographie vom NAV | -0,211** | -0,194* | -0,290** |
| Selbstsicherheit in der flexiblen Arbeitswelt | 0,193** | 0,189 | 0,203* |
| Orientierungslosigkeit | -0,269*** | -0,355*** | -0,211** |
| Ostdeutsche | -0,746*** | -0,606* | -0,827*** |
| Konstante | -0,349 | -0,160 | -0,768 |
| N | 1165 | 499 | 666 |
| Nagelkerkes R ² | 0,194 | 0,192 | 0,219 |
| Chi-Quadrat | 176,273*** | 76,852*** | 112,626*** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Für die Einschätzung, auch in Zukunft gegen Arbeitslosigkeit abgesichert zu sein, also das Vertrauen in das System sozialer Sicherheit, sind ähnliche Variablen ausschlaggebend, wie für die momentane soziale Sicherheit (vgl. Tab. 4.1.4). Allerdings sind noch mehr Effekte signifikant. Personen mit Kindern (bei den Frauen vor allem die Alleinerziehenden), geringem Einkommen und einer perforierten Erwerbsbiographie sind, wie dies zu erwarten war, besonders skeptisch bezüglich des zukünftigen Sicherungspotenzials der Sozialsysteme. Auch der regionale Effekt, also das geringere Systemvertrauen der Ostdeutschen, ist hier noch deutlicher. Gleiches gilt für den positiven Effekt von Selbstsicherheit auf das Vertrauen in die zukünftige soziale Absicherung sowie den negativen von Orientierungslosigkeit.

4.2 Teilzeitarbeit

4.2.1 Forschungsstand und Merkmale der Stichprobe

Teilzeitarbeit ist eine seit langem weit verbreitete Form flexibler Beschäftigung. Allerdings gilt dies in erster Linie für Teilzeitbeschäftigung von Frauen, die im Jahr 2003 86 Prozent aller Teilzeittätigen in abhängiger Beschäftigung stellten (vgl. Statistisches Bundesamt 2004, S. 44). Inzwischen wird diskutiert, ob weibliche Teilzeitarbeit überhaupt noch eine Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis darstellt oder nicht bereits selbst zur Norm geworden ist, da die Teilzeitquote bald 50 Prozent erreicht und aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz von 2001 Ansprüche auf Gleichbehandlung mit Vollzeitbeschäftigten bei Lohn- und Arbeitsbedingungen abgeleitet werden können. Im Jahr 2003 betrug die Teilzeitquote bei Frauen 41 Prozent in Gesamtdeutschland, 45 Prozent im Westen und 27 Prozent im Osten (vgl. ebd.). Aber auch bei Männern gewinnt Teilzeitarbeit allmählich an Bedeutung. Ihre Teilzeitquote stieg zwischen 1991 und 2003 von zwei auf immerhin sechs Prozent an. (vgl. ebd.)

Tabelle 4.2.1: Teilzeitquoten (Teilzeitbeschäftigte von allen abhängig Beschäftigten der Stichprobe in Prozent)

| | | davon ausschließlich geringfügig teilzeitbeschäftigt |
|------------------------|--------------------|---|
| BR Deutschland | Gesamt 31,7 | 3,8 |
| | <i>Männer</i> 8,4 | 1,0 |
| | <i>Frauen</i> 48,1 | 5,9 |
| Westdeutschland | Gesamt 33,4 | 4,4 |
| | <i>Männer</i> 9,1 | 1,0 |
| | <i>Frauen</i> 50,7 | 6,9 |
| Ostdeutschland | Gesamt 23,1 | 0,6 |
| | <i>Männer</i> 4,3 | 0,5 |
| | <i>Frauen</i> 35,6 | 0,7 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Eine klare Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis stellt allerdings eine spezifische Form der Teilzeitbeschäftigung dar: die geringfügige Beschäftigung, seit 2003 als Mini-Job bezeichnet. Eigene Ansprüche an Arbeitslosen- und Krankenversicherung werden hier nicht erworben, Rentenansprüche höchstens in marginalem Umfang. Geringfügige Beschäftigung hat in den letzten Jahren in Deutschland deutlich zugenommen, insbesondere seit 2002 mit dem zweiten Hartz-Gesetz die Verdienstgrenze für Mini-Jobs von 325 auf 400 Euro

angehoben wurde. Nach Zahlen der Bundesagentur für Arbeit wurden 2003 knapp 24 Prozent der beschäftigten Frauen geringfügig entlohnt, bei Männern dagegen nur etwa 11 Prozent. In unserer Stichprobe sind geringfügig Beschäftigte also deutlich unterrepräsentiert (vgl. Tab. 4.2.1.). Dies liegt einerseits daran, dass ein Teil der von der BfA angeführten Mini-Jobs nur Nebentätigkeiten darstellen, zum anderen an der deutlichen Unterrepräsentanz von gering qualifizierten Befragten, die seltener bereit sind, ein Telefoninterview durchzuführen.

Gleichzeitig haben wir etwas höhere Teilzeitquoten als der Mikrozensus ermittelt (vgl. Tab 4.2.1). Dies hängt zum einen damit zusammen, dass unsere Stichprobe nicht alle abhängig Erwerbstätigen umfasst, da alle Beamten auf Lebenszeit aufgrund ihrer in besonderer Weise gesicherten Stellung von der Umfrage ausgeschlossen wurden. Zum anderen haben wir ein leichtes Übergewicht an Frauen in unserem Sample. Möglicherweise sind Teilzeitbeschäftigte auch leichter per Festnetzanschluss zu erreichen als Vollzeitbeschäftigte.

Tabelle 4.2.2: Gründe für Teilzeitarbeit nach Geschlecht (Mehrfachnennungen waren möglich)

| Ich arbeite Teilzeit ... | Männer | Frauen | Gesamt |
|---|---------------|---------------|---------------|
| weil keine Vollzeitstelle zu finden war | 17,2 | 11,3 | 12,3 |
| auf Betreiben des Arbeitsamts | 0,0 | 1,3 | 1,1 |
| wegen der Kindererziehung | 27,6 | 58,0 | 53,1 |
| wegen anderer häuslicher Verpflichtungen | 3,6 | 32,2 | 27,7 |
| aus Altersgründen, wegen Krankheit oder Behinderung | 3,6 | 6,7 | 6,2 |
| um mehr Freizeit zu haben | 6,9 | 17,3 | 15,6 |
| weil mein/e Partner/in es will | 6,9 | 3,4 | 3,9 |
| weil es meinen Wünschen entspricht | 0,0 | 13,3 | 11,2 |
| wegen genereller Arbeitszeitverkürzung im Betrieb | 3,6 | 0,7 | 1,1 |
| wegen anderer Gründe | 62,1 | 22,8 | 29,2 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Wir haben diejenigen Interviewpartner, die angegeben haben teilzeitbeschäftigt zu sein, gefragt, aus welchen Gründen sie eine Teilzeitarbeit angenommen haben (vgl. Tab. 4.2.2). Dabei ist auffällig, dass weniger die Arbeitsmarktsituation (keine Vollzeitstelle, Arbeitsamt, betriebliche Arbeitszeitverkürzung) als entscheidend angesehen wird, sondern viel stärker die persönliche Situation in bestimmten Lebenslagen (Kindererziehung, häusliche Verpflichtungen, Alter) Teilzeitarbeit als wünschenswerte Alternative zu Vollzeit oder Nichtbeschäftigung erscheinen läßt. Dies gilt für beide Geschlechter, auch wenn die Teilzeitarbeit der Männer etwas stärker der Arbeitsmarktsituation geschuldet ist. Gänzlich freiwillige Teilzeitbeschäftigung (Freizeit, eigene Wünsche) kommt dagegen häufiger bei Frauen vor, wenn auch generell eher selten. Bei den insbesondere von Männern sehr oft genannten anderen Gründen könnte es sich beispielsweise um die Möglichkeit einer Weiterqualifizierung auf einer Teilzeitstelle handeln.

Existierende Studien zu Arbeitszeitpräferenzen haben ein Potenzial für reduzierte Arbeitszeiten ermittelt, das allerdings geschlechtsspezifisch unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Frauen wollen demnach deutlich kürzer arbeiten als Männer, bei geringfügig beschäftigten Frauen existieren jedoch auch ausgeprägte Präferenzen für eine Ausdehnung der Arbeitszeit (vgl. Schulze Buschoff 1997; Schulze Buschoff/Rückert 1998). Die Gender-Differenzen kommen in den Antworten auf unsere Frage nach Arbeitszeitpräferenzen weniger stark zum Ausdruck (vgl. Tab. 4.2.3). Dies hat aber in erster Linie damit zu tun, dass wir weniger detailliert nach Arbeitszeitwünschen gefragt haben, da diese nicht das Hauptinteresse der Untersuchung waren. Auffällig ist die generell relativ hohe Flexibilität bezüglich der Arbeitszeit, die von den Beschäftigten geäußert wird. Beinahe die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten würde auch vorübergehend Teilzeit arbeiten, darunter überraschenderweise auch 43 Prozent der Männer. Ebenso würde fast die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten gern mehr bezahlte Stunden arbeiten. Allerdings stoßen diese Wünsche bzw. Bereitschaften auf vermeintliche Barrieren durch die Arbeitgeber. Im Durchschnitt etwa jede zweite Arbeitszeitveränderung würde nach Meinung der Befragten am Nichteinverständnis des Arbeitgebers scheitern. Arbeitszeitwünsche differieren außerdem stark nach Bildungs- und Familienstand, Haushaltseinkommen und Erwerbsbiographiephase (vgl. auch Bielinski et al. 2001).

Tabelle 4.2.3: Arbeitszeitpräferenzen und Einverständnis des Arbeitgebers

| | Arbeitgeber wäre einverstanden | Arbeitgeber wäre nicht einverstanden | Gesamt |
|---|--------------------------------|--------------------------------------|--------|
| Vollzeitbeschäftigte, die Gesamt | 57,5 | 44,7 | 48,7 |
| <i>bereit wären, vorübergehend</i> Männer | 53,4 | 39,9 | 43,2 |
| <i>Teilzeit zu arbeiten (in %)</i> Frauen | 60,3 | 51,7 | 55,0 |
| Teilzeitbeschäftigte die Gesamt | 40,3 | 45,3 | 43,1 |
| <i>bereit wären, mehr Stunden</i> Männer | 44,4 | 63,6 | 55,0 |
| <i>zu arbeiten (in %)</i> Frauen | 39,4 | 43,0 | 41,5 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Die Ergebnisse unserer Stichprobe zu Arbeitszeitwünschen und Gründen für Teilzeitbeschäftigung stehen im Einklang mit neueren ländervergleichenden Studien, die zeigen, daß Ausbildungsgrad und Ausbildungsinhalte sehr viel stärker über weibliche Erwerbsverläufe bestimmen als z.B. die Familiengründung. Vor allem gering qualifizierte Frauen wechselten mit der Mutterschaft in Nichtbeschäftigung; hochqualifizierte Frauen dagegen relativ häufig von der Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung (vgl. Blossfeld/Hakim 1997; OECD 2002, S. 77-78). Der Familienstand, hier: eine Ehe und das Einkommen des Ehemannes einerseits, Einkommenschancen am Arbeitsmarkt andererseits, erklären nach wie vor einen Gutteil der Nicht- oder Teilzeitbeschäftigung erwerbsfähiger Frauen. So hat im Kohortenvergleich zwar die Vollzeittätigkeit junger (west)deutscher Frauen zugenommen. Dies würde für eine weitere Individualisierung der sozialen Sicherung sprechen. Blossfeld und

Rohwer (1997) weisen aber für den deutschen Fall nach, daß dieser Anstieg vor allem darauf zurückzuführen ist, daß Frauen die Heirat aufschieben. Es ist den Autoren zufolge schließlich vor allem das Verheiratetsein – und nicht unbedingt die Betreuung von Kindern³⁰, – das im weiteren Lebensverlauf über Wechsel zwischen Vollzeit, Teilzeit oder zeitweiligem Hausfrauendasein – also über einen vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden Erwerbsverlauf – entscheidet.³¹ Sicherlich strukturiert die Familiengründung, vor allem aber eine Heirat, die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern maßgeblich. Es gibt neben dem „gender gap“ – definiert (OECD) als Geschlechterungleichheiten in der Erwerbsbeteiligung – so etwas wie einen „family gap“: Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung zwischen Frauen (und Männern!) mit und ohne Familienpflichten. So arbeiten bekanntlich Väter nicht nur in Deutschland länger (mehr als Vollzeit) und definieren ihre Vaterrolle durch diese Mehrarbeit.

In der Literatur zu Flexicurity stellt Teilzeitarbeit dann eine weniger problematische Form eines flexiblen Arbeitsverhältnisses dar, wenn sie den Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht bzw. den vollständigen Ausstieg aufgrund familiärer Betreuungspflichten verhindert. Wenn sie dagegen das Resultat einer betrieblichen Arbeitszeitverkürzung ist, geht sie mit Einkommensverlusten einher, die möglicherweise Einschränkungen im Lebensstandard zur Folge haben. In einem solchen Fall könnte eine Tarif- und Betriebspolitik, die Beschäftigungsgarantien beinhaltet (interne Sicherheit), zur Akzeptanz beitragen (vgl. Keller/Seifert 2002). Prekär ist Teilzeit vor allem in Form von geringfügiger Beschäftigung (seit 2002 als Mini-Jobs bezeichnet), wenn sie nicht als Nebenerwerbstätigkeit genutzt wird, sondern Haupteinkommensquelle ist. Denn dann kommt zur Einkommensknappeit auch noch die fehlende soziale Absicherung bei Krankheit und Arbeitslosigkeit und ungenügende Leistungen für die Alterssicherung dazu. Meist sind Mini-Jobber aber als Schüler, Studenten und Rentner über ihre Familien zumindest krankenversichert. Zudem können geringe Einkommen bei bedürftigen Haushalten über Sozialhilfe bzw. Arbeitslosengeld II aufgestockt werden. Andererseits ist die Aufnahme eines Mini-Jobs für Arbeitslose, obwohl rechtlich zumutbar, aufgrund enger Zuverdienstgrenzen kaum attraktiv. Flexicurity-Vorschläge, wie dauerhafte Lohnzuschüsse für Niedriglohneempfänger oder die rechtliche Kompensation zu geringer Beitragszahlungen zur Rentenversicherung durch flexible Anwartschaften (vgl. Rabe/Langelüddeke 1999), die zum Ziel haben, Teilzeitarbeit über eine verbesserte externe Sicherheit attraktiv zu machen und Einstiege in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, müssen daher die Vereinbarkeit von Lohn- und Sozialleistungen fördern. Mit der Einführung der

³⁰ Nach einer neuen forsa-Studie zu „Unterhaltszahlungen für minderjährige Kinder in Deutschland“ im Auftrag des BMFSFJ sind drei Viertel der (unterhaltsberechtigten) alleinerziehenden Mütter erwerbstätig, davon 45 Prozent in Vollzeit. Dieser Anteil liegt über dem weiblichen Bundesdurchschnitt. Auch dieser Befund zeigt den Einfluß der Ehe, weniger des Kinderhabens, auf den Grad der Erwerbsbeteiligung von (west)deutschen Frauen; vgl. www.vamv.de.

³¹ Noch ist Teilzeitbeschäftigung nicht nur in Deutschland eine Domäne der Frauen zwischen 45 und 55, also jenseits des Vereinbarungsstressses! (Vgl. OECD 2002; Weiler 1997, S. 131; ferner Daly 2000)

Grundsicherung für Menschen im Rentenalter durch das SGB II ist bereits ein Schritt in diese Richtung vollzogen worden.

4.2.2. Deskriptive Ergebnisse

Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung

Zunächst haben wir untersucht, welche negativen Effekte nach Meinung der Interviewpartner Teilzeitarbeit auf ihre Arbeits- und Lebenssituation hat bzw. haben könnte (vgl. Tab. 4.2.4 und Tab. 4.2.5). Dabei werden von einer überwältigenden Mehrheit der Befragten finanzielle Einschränkungen hervorgehoben. So glauben nicht nur die meisten Männer, sondern auch zwei von drei Frauen, sich bei Teilzeitbeschäftigung weniger Dinge leisten zu können, die ihnen wichtig sind. Dabei sind junge Befragte skeptischer gegenüber der Lebensstandardsicherung bei Teilzeit als alte, ebenso wie Alleinstehende im Vergleich zu solchen mit fester Partnerschaft. Auch eine hohe Orientierungslosigkeit verstärkt die Befürchtung, sich bei Teilzeit weniger leisten zu können. Befragte mit Abitur sehen ihren Lebensstandard weniger bedroht als solche mit Hauptschulabschluß, mit steigender beruflicher Qualifikation steigt allerdings die Angst, bei einer Teilzeitbeschäftigung Einbußen hinnehmen zu müssen. All diese Effekte sind jedoch gering und bedingen Differenzen von kaum mehr als 10 Prozent zwischen den verschiedenen Gruppen. Die deutlichsten Unterschiede bewirkt der aktuelle Beschäftigungsstatus: Die große Mehrheit der Vollzeitbeschäftigten befürchten Einbußen beim Lebensstandard, während dies unter den zum Zeitpunkt der Befragung Teilzeitbeschäftigten nur etwa die Hälfte sind. Erstaunlich ist, dass auch jene Befragten, die keiner Erwerbstätigkeit nachgingen, in höherer Zahl als Teilzeitbeschäftigte, finanzielle Einschränkungen durch Teilzeit erwarteten. Vermutlich ist der dann eintretende Verlust eines „Vollzeit-Arbeitslosengeldes“ oder anderer Sozialleistungen, die mit Erwerbseinkommen nicht kompatibel sind, für diese Einschätzung verantwortlich. Unter den Teilzeitbeschäftigten sind es vor allem die Mini-Jobber, die Probleme für die Lebensstandardsicherung durch ihre reduzierte Arbeitszeit angeben, allerdings weniger oft als Vollzeitbeschäftigte.

Etwa die Hälfte der Interviewten sieht zudem Probleme der Arbeitsplatzsicherheit bzw. der Karrierechancen. Auch hier ist der Anteil der Frauen im Vergleich zu den Männern kleiner, vor allem aber der Anteil der Teilzeitbeschäftigten verglichen mit den Vollzeit- bzw. Nichtbeschäftigten. Nur etwa jede(r) Vierte glaubt, dass der berufliche Aufstieg von der Teilzeitbeschäftigung gebremst wird. Auch die Bewältigung der beruflichen Aufgaben wird von der großen Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten nicht als Problem angesehen, während etwa zwei Drittel der Befragten in Vollzeit befürchten, den Anforderungen nicht mehr gerecht werden zu können, würden sie ihre Stunden reduzieren.

Tabelle 4.2.4: Anteil der Befragten* (in Prozent), die negative Auswirkungen von Teilzeit erfahren oder befürchten

| | Männer | Frauen | West | Ost | Gesamt |
|--|--------|--------|------|------|--------|
| finanzielle Einschränkung | 80,5 | 65,9 | 70,2 | 78,5 | 71,8 |
| finanzielle Einschränkung im Alter | 77,5 | 71,0 | 72,6 | 78,1 | 73,6 |
| beruflicher Aufstieg bedroht | 49,8 | 38,9 | 43,8 | 40,8 | 43,3 |
| Bewältigung beruflicher Aufgaben erschwert | 62,0 | 42,0 | 50,2 | 49,8 | 50,1 |
| Sicherheit des Arbeitsplatzes bedroht | 43,3 | 30,1 | 34,2 | 41,0 | 35,4 |
| Ansehen bei Kollegen leidet | 19,1 | 11,8 | 15,0 | 13,9 | 14,8 |
| Probleme mit dem Partner | 15,0 | 3,6 | 8,2 | 6,9 | 8,0 |
| Probleme mit den Kindern | 9,2 | 13,8 | 13,5 | 6,5 | 12,3 |

*ohne Schüler, Studenten und Rentner

Quelle: Eigene Berechnungen

Tabelle 4.2.5: Anteil der Befragten* (in Prozent), die negative Auswirkungen von Teilzeit erfahren oder befürchten (nach Beschäftigungsstatus/Betroffenheit)

| für | Vollzeitbeschäftigte | | | Teilzeitbeschäftigte | | | Nichtbeschäftigte | | |
|----------------------------------|----------------------|--------|--------|----------------------|--------|--------|-------------------|--------|--------|
| | Männer | Frauen | Gesamt | Männer** | Frauen | Gesamt | Männer | Frauen | Gesamt |
| Lebensstandard | 83 | 80,3 | 81,8 | 64,1 | 52 | 53,3 | 69,9 | 60,1 | 64 |
| Lebensstandard im Alter | 75,2 | 78,1 | 76,5 | 55,4 | 57,3 | 57,1 | 70,2 | 64,3 | 66,6 |
| beruflichen Aufstieg | 48,2 | 42,1 | 45,4 | 15,2 | 28,1 | 26,7 | 51,3 | 43,3 | 46,4 |
| Bewältigung beruflicher Aufgaben | 69,3 | 62,3 | 66,1 | 22,9 | 21,9 | 22 | 44,2 | 34,1 | 38,1 |
| Sicherheit des Arbeitsplatzes | 41,6 | 34,6 | 38,4 | 25 | 18,4 | 19,1 | 37,7 | 30,6 | 33,4 |
| Ansehen bei Kollegen | 18,3 | 13,5 | 16,1 | 3,3 | 8,4 | 7,9 | 20,9 | 11,7 | 15,3 |
| Partnerschaft | 15,9 | 2,9 | 10,5 | 0 | 1,8 | 1,7 | 13,1 | 6,7 | 8,9 |
| Beziehung zu den Kindern | 9,8 | 7,3 | 8,8 | 15,1 | 9,1 | 9,6 | 5,1 | 23,1 | 18,3 |

*ohne Schüler, Studenten und Rentner

**nur 42 Fälle

Quelle: Eigene Berechnungen

Nur eine Minderheit betrachtet Teilzeitarbeit als „Imageproblem“. Selbst von den befragten Männern glauben nur 20 Prozent, dass ihr Ansehen bei Kollegen leiden würde, wenn sie teilzeitbeschäftigt wären. Bei tatsächlich Teilzeit arbeitenden Männern ist dies so gut wie kein Problem. Schwierigkeiten mit dem Partner erwartet wiederum kaum eine Frau. Bei Männern ist diese Befürchtung weiter verbreitet, wenn auch nur bei ungefähr jedem sechstem Befragten. Auch Probleme mit den Kindern erfahren oder befürchten nur wenige. Dies sind am ehesten die nicht beschäftigten Frauen, die vermutlich bei Aufnahme einer Beschäftigung die Betreuung der Kinder gefährdet sähen, bzw. die teilzeitbeschäftigten Männer, von denen einige möglicherweise ihre Vaterrolle stärker über den Beitrag zum Haushaltseinkommen definieren.

Bewertung von Teilzeitbeschäftigung

Obwohl Teilzeit also sehr wohl negative Auswirkungen auf Berufs- und Privatleben zugeschrieben werden, ist die Bewertung dieser Arbeitszeitform, wenn die Befragten aufgefordert werden, die Folgen alles in allem abzuschätzen, überwiegend positiv (vgl. Tab. 4.2.6). Nur etwa jeder siebte Befragte äußerte sich explizit negativ zu Teilzeit, darunter aber, mit Blick auf bisherige Studien wenig überraschend, doppelt so viele Männer wie Frauen. Sozialpolitische Maßnahmen wie Lohnzuschüsse oder Rentensubventionen verringern den Anteil derer, die Teilzeit negativ bewerten noch einmal deutlich.

Tabelle 4.2.6: Anteil der Befragten (in Prozent), die Teilzeit eher oder sehr negativ bewerten (nach Geschlecht und Region).

| | Männer | Frauen | West- deutsche | Ost- deutsche | Gesamt |
|---------------------------------|--------|--------|-------------------|------------------|--------|
| Teilzeit allgemein | 19,1 | 9,9 | 12,2 | 21,1 | 13,7 |
| Teilzeit bei Lohnzuschüssen | 12,3 | 5,5 | 8,5 | 7,4 | 8,3 |
| Teilzeit bei Rentensubventionen | 9,4 | 4,2 | 6,2 | 6,9 | 6,3 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Die überraschend positive Bewertung von Teilzeit deckt sich auch mit den Ergebnissen der Frage nach der persönlichen Bereitschaft, die Arbeitszeit zu verringern. Unter den derzeit Vollzeitbeschäftigten wäre jeder Dritte (zwei von fünf Frauen und jeder vierte Mann) ohne Einschränkung zu vorübergehender Teilzeitarbeit bereit. Diese Bereitschaft ist besonders hoch bei den momentan Erwerbslosen: hier würden sogar knapp 70 Prozent vorübergehend Teilzeit arbeiten.

Tabelle 4.2.7: Anteil der Befragten* (in Prozent), die Teilzeit eher oder sehr negativ bewerten (nach Beschäftigungsstatus)

| | Vollzeitbeschäftigte | | | Teilzeitbeschäftigte | | | Nichtbeschäftigte | | |
|---------------------------------|----------------------|--------|--------|----------------------|--------|--------|-------------------|--------|--------|
| | Männer | Frauen | Gesamt | Männer** | Frauen | Gesamt | Männer | Frauen | Gesamt |
| Teilzeit allgemein | 20,1 | 11,5 | 16,2 | 7,6 | 7,2 | 7,2 | 17,4 | 7,6 | 11,5 |
| Teilzeit bei Lohnzuschüssen | 14,6 | 7,6 | 11,5 | 1,0 | 1,6 | 1,5 | 9,4 | 4,3 | 6,3 |
| Teilzeit bei Rentensubventionen | 9,7 | 4,7 | 7,4 | 3,3 | 0,8 | 1,0 | 8,8 | 5,1 | 6,6 |

*ohne Schüler, Studenten und Rentner

**nur 42 Fälle

Quelle: Eigene Berechnungen

Am positivsten wird Teilzeitarbeit aber dennoch von den tatsächlich Teilzeitbeschäftigten betrachtet (vgl. Tab. 4.2.7). Nur sieben Prozent dieser Gruppe ist alles in allem unzufrieden mit ihrer Beschäftigungsform. Dies lässt auf einen geringen Regelungsbedarf für Teilzeitarbeit schließen. Dennoch würde die Existenz von Lohnzuschüssen und Rentensubventionen die Zahl der Unzufriedenen auf ein Minimum reduzieren, sowie bei etwa

der Hälfte der teilzeitkritischen Vollzeitbeschäftigten und Nichtbeschäftigten höhere Akzeptanz hervorrufen.

Einstellungen zu Flexicurity-Vorschlag

Alle Teilnehmer der Stichprobe wurden zudem um ihre Einstellung zu dem Vorschlag, staatliche Zuschüsse für Geringverdiener in Teilzeit einzuführen, gebeten, um somit die Akzeptanz dieser Flexicurity-Idee, unabhängig von persönlicher Betroffenheit, zu ermitteln. Trotz der hohen Zahl an Befragten, die mit Teilzeitarbeit Probleme der Lebensstandardsicherung verbinden und der positiven Wirkung, die der Vorschlag von Lohnzuschüssen bei der allgemeinen Bewertung von Teilzeitarbeit hatte, findet dieser Flexicurity-Vorschlag unter den Befragten keine Mehrheit (vgl. Tab.4.2.6.).

Tabelle 4.2.8: Einstellungen der Befragten zu staatlichen Zuschüssen für Niedriglohnbeschäftigte in Teilzeit (in Prozent)

| | Männer | Frauen | West | Ost | Gesamt |
|-----------------------------------|--------|--------|------|------|--------|
| stimme voll und ganz oder eher zu | 40,3 | 43,4 | 39,3 | 55,4 | 42,1 |
| bin unentschieden | 18,6 | 20,2 | 19,8 | 18,3 | 19,5 |
| lehne voll und ganz oder eher ab | 41,1 | 36,4 | 40,9 | 26,3 | 38,4 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Immerhin ist aber der Anteil derjenigen, die ihn explizit ablehnen immer noch geringer, als der Prozentsatz der Zustimmenden.

4.2.3 Multivariate Analysen

Bewertung von Teilzeitbeschäftigung

Im Einklang mit den bereits existierenden Studien zu Arbeitszeitpräferenzen bestätigt auch die von uns durchgeführte lineare Regressionsanalyse: Es gibt in der Tat einen Gender-Effekt bei der Bewertung von Teilzeitarbeit (vgl. Tab. 4.2.9.). Männer sind, auch wenn andere Variablen kontrolliert werden, hier deutlich skeptischer als Frauen.

Im Einklang mit unseren Annahmen ist auch das Ergebnis, dass Frauen Teilzeit positiver bewerten, wenn sie einen festen Lebenspartner, ein hohes Haushaltseinkommen und Erfahrung mit Teilzeitbeschäftigung besitzen, gering qualifiziert aber nicht orientierungslos und zudem in den alten Bundesländern leben. Aufgeschlossener gegenüber verkürzten Arbeitszeiten äußern sich Männer, wenn Kinder im Haushalt leben. Dieses Ergebnis steht

konträr zu tatsächlichen Erwerbsmustern von Vätern und der Annahme, dass Männer ihre Vaterrolle durch Mehrarbeit definieren.

Tabelle 4.2.9: Einflussfaktoren auf die Bewertung von Teilzeitarbeit (allgemein)

| | Unstandardisierte Regressionskoeffizienten | | |
|--|--|-----------------|------------------|
| | Alle | Männer | Frauen |
| Konstante | 2,053*** | 1,466** | 2,535*** |
| Geschlecht | -0,208** | | |
| Feste Partnerschaft | 0,111 | -0,09 | 0,224* |
| Kinder unter 18 Jahren im Haushalt | 0,133* | 0,308** | 0,081 |
| Haushaltseinkommen | 0,06 | 0,006 | 0,097* |
| Bildungsniveau | 0,138** | 0,305*** | -0,008 |
| Qualifikationsniveau der derzeitigen Beschäftigung | -0,052* | -0,044 | -0,04 |
| Erfahrung mit Teilzeitarbeit | 0,236*** | 0,281* | 0,184* |
| finanzielle Einschränkung durch Teilzeit | 0,358*** | 0,350** | 0,332*** |
| beruflicher Aufstieg durch Teilzeit bedroht | 0,140* | 0,13 | 0,168* |
| Ansehen bei Kollegen leidet durch Teilzeit | 0,285** | 0,290* | 0,204 |
| Orientierungslosigkeit | -0,066** | -0,04 | -0,088** |
| Ostdeutsche | -0,279*** | -0,316** | -0,234** |
| N | 1137 | 453 | 684 |
| R ² adjusted | 0,160 | 0,143 | 0,139 |
| F | 19,003*** | 7,851*** | 11,058*** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Nicht signifikant ist der Einfluss von Kindern dagegen bei den Frauen, vermutlich zumindest teilweise von den Alleinerziehenden verursacht, die sich Teilzeit finanziell nicht leisten können. Auch ein höherer Schulabschluss bewirkt bei Männern eine positivere Einstellung zu reduzierten Arbeitsstunden, während ein hohes Qualifikationsniveaus der derzeitigen Beschäftigung bei ihnen keine signifikanten Effekte zeigt. Keinen Einfluss auf die Bewertung von Teilzeit haben perforierte Erwerbsverläufe (vgl. Anhang Tab. A.1). Ostdeutsche bewerten Teilzeit eindeutig negativer als Westdeutsche. Schließlich neigen Menschen mit anomischen Tendenzen zu einer geringfügig skeptischeren Einschätzung als weniger orientierungslose.

Zusätzlich zu einem Modell in dem wir alle Variablen unserer in Kapitel 1 vorgestellten Hypothesen geprüft haben (vgl. Anhang, Tab. A.1), haben wir auch ein weiteres Modell getestet, in das wir neben den signifikanten Variablen aus Modell 1 weitere eher subjektive Variablen integriert haben. So wurde geprüft, ob die Wahrnehmung bzw. Befürchtung negativer Konsequenzen von Teilzeitbeschäftigung auch tatsächlich einen Einfluß auf die allgemeine Bewertung von Teilzeit haben. Am stärksten ist dieser Zusammenhang bei den

finanziellen Einbußen, die Teilzeitbeschäftigung verursachen kann. Wer Einschnitte im Lebensstandard befürchtet, wird mit hoher Wahrscheinlichkeit Teilzeitbeschäftigung negativ bewerten. Bei anderen Auswirkungen sind die Effekte aber weniger deutlich. Männer bewerten Teilzeit negativ, wenn sie ihr Ansehen bei den Kollegen gefährdet sehen, Frauen dagegen eher nicht. Für Frauen wird Teilzeit allerdings problematisch, wenn sie ihren beruflichen Aufstieg dadurch bedroht sehen. Für Männer ist dieser Zusammenhang nicht signifikant.

Einstellungen zu Flexicurity-Vorschlag

Eine lineare Regressionsanalyse mit der abhängigen Variable „Grad der Zustimmung zum Vorschlag, dass Niedriglohnbeschäftigte in Teilzeit staatliche Zuschüsse erhalten sollten“ (vgl. Anhang, Tab. A.2) ergab entgegen unseren Erwartungen keinen signifikanten Effekt für den Perforationsgrad der Erwerbsbiographie (Hypothese 1). Es spielt für die Akzeptanz von staatlichen Lohnsubventionen für Teilzeitarbeitnehmer also keine Rolle, ob die Befragten häufige Unterbrechungen ihrer Erwerbstätigkeit aufweisen, beziehungsweise Erwerbsphasen von flexibler Beschäftigung geprägt waren, sie also von uns den Arbeitsmarktoutsidern zugerechnet werden. Zwei Erklärungen für dieses Ergebnis wären zunächst naheliegend: Erstens ist offensichtlich die Position des Arbeitsmarktoutsiders nicht identisch mit einer prekären Einkommenslage, da insbesondere Frauen mit gutverdienenden Partnern sich häufige Erwerbsunterbrechungen leisten können ohne auf zusätzliche staatliche Leistungen angewiesen zu sein³². Zudem sind perforierte Erwerbsverläufe nicht nur ein Merkmal von geringqualifizierten Befragten³³, auf die der Flexicurity-Vorschlag im speziellen abzielte. Allerdings werden beide Variablen in der durchgeführten Regressionsanalyse kontrolliert, ohne dass sich daraus ein signifikanter Effekt ergeben hätte. Es scheint also weniger die Vergangenheit des Erwerbsverlaufes, als vielmehr die antizipierte Wahrscheinlichkeit in Zukunft teilzeitbeschäftigt zu sein, für die Zustimmung zu diesem speziellen Flexicurity-Vorschlag eine Rolle zu spielen.

Gestützt wird diese Interpretation durch den signifikanten Einfluss der Erfahrung mit Teilzeitarbeit (Hypothese 5), der wiederum ausschließlich bei Frauen zu beobachten war (vgl. Tab. 4.2.10), wenn man unterstellt, dass Frauen, die bereits teilzeitbeschäftigt sind oder waren, auch in Zukunft eher eine Bereitschaft für diese Arbeitszeitform aufweisen als Männer, die häufiger unfreiwillig Teilzeit arbeiten und sich einen Übergang in Vollzeitstellen erhoffen, oder Frauen ohne Teilzeiterfahrung. Verworfen werden muss damit auch unsere

³² Etwa ein Drittel, der am stärksten von der Normalerwerbsbiographie abweichenden Gruppe, weist ein Haushaltsnettoeinkommen von mehr als 3.000 Euro auf.

³³ Ebenfalls etwa ein Drittel der derzeit abhängig Beschäftigten mit qualifizierter Tätigkeit fällt in die beiden Gruppen der mittleren bis stark perforierten Erwerbsverläufe.

Hypothese 5a, die ein geringeres Interesse an Flexicurity bei Erfahrungen mit Teilzeitarbeit behauptet hatte.

Tabelle 4.2.10: Einflussfaktoren auf die Zustimmung zum Vorschlag, dass Niedriglohnbeschäftigte in Teilzeit staatliche Zuschüsse erhalten sollten

| | Unstandardisierte Regressionskoeffizienten | | |
|--|--|------------------|------------------|
| | Alle | Männer | Frauen |
| Konstante | 3,270*** | 2,936*** | 3,478*** |
| Geschlecht | 0,031 | | |
| Kinder unter 18 Jahren im Haushalt | 0,239** | 0,267* | 0,217* |
| Haushaltseinkommen | -0,272*** | -0,226*** | -0,314*** |
| Teilzeitbeschäftigte | 0,433*** | 0,169 | 0,513*** |
| finanzielle Einschränkung durch Teilzeit | -0,062 | 0,211 | -0,19 |
| Orientierungslosigkeit | 0,130*** | 0,098 | 0,152*** |
| Ostdeutsche | 0,327** | 0,412* | 0,253* |
| N | 1230 | 518 | 712 |
| R ² adjusted | 0,096 | 0,059 | 0,123 |
| F | 19,622*** | 6,437*** | 17,692*** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Nicht bestätigt werden auch die Hypothesen 3 und 4a bzw. 4b, denn sowohl schulische als auch berufliche Qualifikation spielen keine Rolle für die Bewertung der Lohnsubventionen (vgl. Anhang, Tab.A.2). Dies legt nahe, dass neben der Wahrscheinlichkeit selbst in Zukunft im Niedriglohnbereich teilzeitbeschäftigt zu sein, wie dies für Geringqualifizierte angenommen werden könnte, weitere nicht bisher berücksichtigte Faktoren von Bedeutung sind. Möglicherweise existieren generelle politische oder Wertorientierungen, die unabhängig von der Qualifikation und damit auch der persönlichen Betroffenheit der Befragten, sozialpolitische Kompensationen wünschenswert erscheinen lassen.

Für die Bedeutung der individuellen Lebenslage spricht allerdings, dass das Haushaltseinkommen einen signifikanten Effekt auf die Zustimmung zum Flexicurity-Vorschlag hat (vgl. Tab. 4.2.10). Haushalte mit geringem Einkommen bringen hier eher Zustimmung zum Ausdruck. Die in den Hypothesen 7a und 7b geäußerte Vermutung, dass die soziale Absicherung durch einen Partner die Einstellungen von Frauen zu Sicherungsmaßnahmen beeinflusst, kann dennoch nicht vollständig verifiziert werden, da für die Variable „Feste Partnerschaft“ keine signifikante Wirkung festgestellt werden konnte (vgl. Anhang, Tab. 2). Existieren Kinder unter 18 Jahren im Haushalt steigt jedoch die Zustimmung zum Sicherungsvorschlag. Auch ostdeutsche Frauen und Männer begrüßen Lohnsubventionen eher als westdeutsche, womit auch unsere Hypothese 9 nicht vollständig bestätigt werden kann (vgl. Tab. 4.2.10). Zwar lässt sich eine höhere Ablehnung von

Teilzeitarbeit bei ostdeutschen Befragten finden, dies hat jedoch nicht, wie angenommen, ein Desinteresse an neuen Sicherungen für diese Beschäftigungsform zur Folge. Die erwarteten höheren Sicherungsbedarfe von Personen mittleren Alters (Hypothese 10) konnten ebenso wie ein Gender-Effekt (Hypothese 6) nicht verifiziert werden (vgl. Anhang, Tab. A.2). Auch für Selbstsicherheit in der Arbeitswelt wurden keine signifikanten Effekte festgestellt, die etwas allgemeiner gefasste Orientierungslosigkeit bewirkt aber zumindest bei Frauen eine stärkere Zustimmung zu staatlichen Zuschüssen für teilzeitbeschäftigte Geringverdiener (Hypothese 11, vgl. Tab. 4.2.10).

Ebenso wie im Fall der Bewertung von Teilzeitarbeit haben wir auch für die Zustimmung zum abgefragten Flexicurity-Vorschlag zwei Modelle getestet: neben dem ersten, das alle Variablen enthielt, die für die Hypothesenprüfung notwendig waren, ein zweites, das nur die signifikanten Variablen des ersten Modells und eine weitere Variable enthielt. Diese Variable war, wie schon bei der Regressionsanalyse zur Bewertung von Teilzeitarbeit, die Befürchtung bzw. Erfahrung, dass eine Teilzeitbeschäftigung zu materiellen Einschränkungen führt. Anders als für die allgemeine Bewertung von Teilzeit hat dies für die Zustimmung zum Flexicurity-Vorschlag der Lohnzuschüsse jedoch keinen Einfluss. Zum einen sind wohl materielle Einschränkungen nicht nur eine Befürchtung von Geringverdienern, zum anderen spielen wohl auch politische Überzeugungen, die wir im Fragebogen nicht abgefragt haben, hier eine Rolle.

4.2.4 Zwischenfazit

Teilzeitbeschäftigung ist in erster Linie eine Folge von Entscheidungen zugunsten von familiären Aufgaben. Dies gilt nicht nur für Frauen, die die deutliche Mehrheit aller Teilzeitbeschäftigten bilden, sondern in hohem Maße auch für die wenigen Männer in Teilzeit. Auch die Arbeitsmarktsituation spielt für die Entscheidung zu Teilzeit eine Rolle, allerdings keine so dominante, wie die familiäre Situation. Gänzlich freiwillige Teilzeit ist dagegen nur selten anzutreffen. Relativ hoch ist die Akzeptanz von Vollzeitbeschäftigten für eine Reduzierung der Stundenzahl, überraschenderweise auch unter den Männern, wo fast jeder zweite diese Bereitschaft äußert. Dem steht aber häufig eine vermutete oder erfahrene Ablehnung des Arbeitgebers gegenüber. Allerdings würden auch viele Teilzeitbeschäftigte gern mehr bezahlte Stunden arbeiten. Für eine große Mehrheit der derzeit Erwerbslosen ist Teilzeitarbeit eine akzeptable Alternative zu einer Vollzeitstelle.

Die meisten Männer befürchten finanzielle Einschränkungen, wenn sie Teilzeit arbeiten würden. Aber auch zwei Drittel der Frauen haben diese Erwartung oder bereits diese Erfahrung gemacht. Neben materiellen Einbußen werden Teilzeitbeschäftigung vor allem Probleme am Arbeitsplatz (Bewältigung der Aufgaben, Karrierebarriere) zugeschrieben. Ein

„Imageproblem“ ist Teilzeit dagegen nur für wenige Befragte. Männer sehen insgesamt etwas mehr negative Folgen. Zwischen West- und Ostdeutschen existieren dagegen kaum Unterschiede in der Wahrnehmung der Konsequenzen von Teilzeit. Dennoch bewerten Ostdeutsche Teilzeit deutlich negativer als Westdeutsche, wenn sie aufgefordert werden, die Folgen alles in allem abzuschätzen. Gleiches gilt für Männer im Vergleich zu Frauen. Insgesamt ist der Anteil derjenigen, die eine negative Sicht auf Teilzeit formulieren, aber eher gering. Lohn- und Rentensubventionen verringern diese Quoten noch einmal deutlich, insbesondere bei Ostdeutschen. Flexicurity wird also kaum mehr Teilzeitbeschäftigung hervorrufen können, die negativen Folgen für die Betroffenen aber möglicherweise abfedern.

Die detailliertere Analyse der Einflussfaktoren auf die Bewertungen der Befragten mit Hilfe multivariater Methoden erbrachte unterschiedliche Ergebnisse für Frauen und Männer. Höher gebildete Männer mit Kindern betrachten Teilzeit positiver als andere Männer, während unter den Frauen diejenigen mit einem gutverdienenden Partner und selbst nur geringqualifizierter (bzw. keiner) Beschäftigung eine positivere Bewertung zum Ausdruck brachten. Bestätigt wurden zudem die oben erwähnten Ergebnisse deskriptiver Analysen bezüglich der kritischeren Sichtweise von Männern und Ostdeutschen im allgemeinen. Staatliche Einkommenszuschüsse werden folgerichtig von Ostdeutschen eher unterstützt, zwischen den Geschlechtern konnten aber keine signifikanten Differenzen festgestellt werden. Männer lehnen dies umso stärker ab, je höher ihr Haushaltseinkommen ist. Bei Frauen dominieren, abgesehen vom Haushaltseinkommen, dass ebenso wie bei den Männern wirkt, eher subjektive Faktoren. Unsicherheit und die Wahrscheinlichkeit, zukünftig teilzeitbeschäftigt zu sein, befördern die Zustimmung zu Flexicurity.

4.3 Befristete Beschäftigung

4.3.1. Forschungsstand und Merkmale der Stichprobe

Im Gegensatz zu Teilzeitarbeit hat die befristete Beschäftigung, die den Betrieben einen flexiblen Auf- und Abbau der Beschäftigtenzahl ermöglichen soll, und die man daher eindeutig der extern-numerischen Flexibilisierung zuordnen kann, in den letzten Jahren kaum größere quantitative Veränderungen erfahren, obwohl zwei Gesetzesnovellen (Beschäftigungsförderungsgesetz 1996, Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge 2001)³⁴ den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen erleichtert haben. Anhand des Mikrozensus hat das statistische Bundesamt für 2003 eine Befristungsquote von acht Prozent ermittelt. Diese Quote liegt damit nur um einen Prozentpunkt höher als 1991 (Statistisches Bundesamt 2003: 42). Klammer und Tillmann (2001) haben in einer eigenen Auswertung des Mikrozensus für die Jahre 1985, 1990, 1995 und 2000 leicht schwankende Befristungsquoten um 10 Prozent errechnet, wobei hier im Gegensatz zu den Zahlen des Statistischen Bundesamtes Auszubildende mit einbezogen wurden. Die Stabilität der Gesamtquote befristeter Beschäftigung überdeckt jedoch interessante Entwicklungen für einzelne Beschäftigtengruppen bzw. Formen von befristeten Arbeitsverträgen. So hat sich der Anteil der befristet Beschäftigten unter den 15 bis 29jährigen abhängig Erwerbstätigen, der Gruppe also, in welche die Berufseinsteiger fallen, zwischen 1991 und 2003 von elf auf 20 Prozent erhöht (Statistisches Bundesamt 2003: 42f.). Dieser Anstieg wird nur zum Teil durch die erhöhte (befristete) Erwerbstätigkeit von Schülern und Studenten erklärt. Er lässt sich ebenso auf eine weitere Verbreitung von befristeten Arbeitsverträgen als typische Form des Einstiegs in das Erwerbsleben für jüngere Menschen zurückführen. Auf der anderen Seite kann man den Rückgang der befristeten Beschäftigung bei älteren und ostdeutschen Arbeitnehmern in hohem Maße durch die Reduzierung von arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen erklären, die insbesondere in den neuen Bundesländern einen relativ hohen Anteil der Beschäftigung ausgemacht haben und somit eine überdurchschnittlich hohe Befristungsquote zur Folge hatten. Trotz des in den letzten Jahren relativ stabilen Anteils befristeter Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung kann also von einer wachsenden Bedeutung solcher flexiblen Beschäftigungsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt ausgegangen werden.

³⁴ Seit 1985 konnten befristete Arbeitsverträge bis zu 18 Monaten ohne sachlichen Grund bei Neueinstellungen abgeschlossen werden. Mit der Reform von 1996 wurde die Befristungsdauer auf 24 Monate erhöht und die Aufteilung der Höchstdauer auf mehrere anschließende Verträge ermöglicht. Mit der Umsetzung der EU-Richtlinie zu „Flexibilität und Sicherheit“ wurden 2001 auch sachliche Gründe für Befristung in das Gesetz aufgenommen, sowie Mindeststandards bezüglich der Gleichbehandlung bei Entlohnung und Arbeitsbedingungen vorgeschrieben.

Die von uns ermittelten Befristungsquoten unserer Stichprobe (vgl. Tabelle 4.3.1) stimmen in etwa mit den auf dem Mikrozensus basierenden Berechnungen überein. Sie liegen etwas höher als die Quoten des Statistischen Bundesamtes und die Ergebnisse von Klammer und Tillmann, da wir einerseits Auszubildende nicht ausgeschlossen haben, andererseits Beamte auf Lebenszeit, also eine große Gruppe unbefristet Beschäftigter, nicht zu unserer Grundgesamtheit gehören. Die Ursache für den geringen Abstand zwischen westdeutscher und ostdeutscher Quote könnte, neben dem weiter vorangeschrittenen Abbau von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, in dem leichten Übergewicht der Frauen in unserer Stichprobe liegen, da westdeutsche Männer deutlich seltener befristet beschäftigt sind als ihre ostdeutschen Geschlechtsgenossen.

Tabelle 4.3.1: Befristungsquoten (Befristet Beschäftigten von allen abhängig Erwerbstätigen der Stichprobe in Prozent)

| | Männer | Frauen | Gesamt |
|-----------------|--------|--------|--------|
| BR Deutschland | 10,1 | 13,0 | 11,8 |
| Westdeutschland | 9,7 | 13,2 | 11,7 |
| Ostdeutschland | 12,4 | 12,0 | 12,2 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Bei den Gründen, welche die Befragten für die Befristung ihres derzeitigen Arbeitsvertrages angegeben haben (vgl. Tabelle 4.3.2), dominieren zwar solche, die auf die kritische Arbeitsmarktsituation verweisen (keine Dauerstelle gefunden, Berufseinstieg), wobei insbesondere Frauen durch fehlende Alternativen auf dem Arbeitsmarkt in befristete Beschäftigungen gedrängt zu werden scheinen. Häufig wurde jedoch auch das spezifische Profil der Stelle angeführt (Interesse an Arbeitsaufgabe, Aus- bzw. Weiterbildung), was nahe legt, dass in einigen Fällen zugunsten der Karrierechancen bzw. der Arbeitszufriedenheit bewusst auf eine unbefristete Stelle verzichtet wurde. Eine unabhängig vom Stellenprofil positive Sicht auf befristete Arbeitsverträge (größere Unabhängigkeit) wird von den Befragten jedoch nur sehr selten geäußert.

Tabelle 4.3.2: Gründe für befristete Beschäftigung nach Geschlecht in Prozent (Mehrfachnennungen waren möglich)

| Ich bin befristet beschäftigt ... | Männer | Frauen | Gesamt |
|--|--------|--------|--------|
| weil keine Dauerstelle zu finden war | 36,4 | 50,0 | 45,3 |
| auf Betreiben des Arbeitsamtes | 0 | 7,1 | 4,8 |
| weil die Stelle der Aus- bzw. Weiterbildung dient | 36,4 | 26,2 | 29,7 |
| wegen des Interesses an der speziellen Arbeitsaufgabe der Stelle | 18,2 | 35,7 | 29,7 |
| weil Befristung in der Branche üblich ist | 36,4 | 31,0 | 32,8 |
| weil dies eine Chance für den Berufseinstieg ist | 9,1 | 21,4 | 17,2 |
| aufgrund der größeren Unabhängigkeit | 13,6 | 2,4 | 6,3 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Tabelle 4.3.3: Bereitschaft, befristete Beschäftigung anzunehmen

| | unbedingte Bereitschaft | bedingte Bereitschaft | Bereitschaft insgesamt |
|----------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| unbefristet Beschäftigte | 81,0 | 12,2 | 93,2 |
| Nichtbeschäftigte | 64,0 | 25,9 | 89,9 |
| unbefristet Beschäftigte über 55 | 69,4 | 14,6 | 84,0 |
| Nichtbeschäftigte unter 25 | 47,3 | 39,9 | 87,2 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Obwohl eine Befristung des Arbeitsvertrages also im besten Fall als das kleinere Übel in Kauf genommen wird und kaum für sich genommen erstrebenswert erscheint, ist die Bereitschaft, im Fall von Arbeitslosigkeit eine solche Beschäftigung zu akzeptieren, erstaunlich hoch (vgl. Tabelle 4.3.3). Allerdings sinkt die bedingungslose Bereitschaft³⁵ eine befristete Beschäftigung anzunehmen mit der tatsächlichen Betroffenheit der Befragten. Während vier von fünf unbefristet Beschäftigten die Vermutung äußern, dass sie ohne Einschränkung eine befristete Stelle annehmen würden, wenn sie arbeitslos wären, sind dies in der Gruppe der Nichtbeschäftigten nur etwa drei von fünf Befragten. Besonders hoch ist die Skepsis gegenüber befristeten Arbeitsverträgen bei den jungen Nichterwerbstätigen (unter 25 Jahre), für die eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, nur mit Hilfe eines befristeten Vertrages den Einstieg in das Berufsleben zu schaffen. Unter Druck wären aber auch die meisten Personen dieser Gruppe bereit, Befristungen zu akzeptieren. Ob es den Befragten mit abnehmender Wahrscheinlichkeit tatsächlich eine befristete Beschäftigung angeboten zu bekommen, leichter fällt, sich auf die Akzeptanz einer solchen Beschäftigung festzulegen, oder ob die geringere Bereitschaft der momentan Nichterwerbstätigen, befristete Arbeitsverträge zu akzeptieren, gerade Ursache ihrer Nichtbeschäftigung ist, lässt sich mit unseren Daten nicht weiter analysieren.

Befristete Beschäftigung birgt das Risiko eines häufig unterbrochenen Erwerbsverlaufs, was materielle Einbußen zur Folge haben kann und dies sowohl während der Erwerbsphase als auch danach. Giesecke und Groß (2002) konnten anhand von SOEP-Daten bereits nachweisen, dass Personen mit Arbeitslosigkeitserfahrungen ein höheres Risiko besitzen, nur eine befristete Stelle zu erhalten, und gleichzeitig befristet Beschäftigte häufiger arbeitslos werden. Zudem wurden für mittlere und niedrige Bildungsgruppen Einkommensverluste durch befristete Beschäftigung festgestellt (vgl. Giesecke/Groß 2004; Mertens/McGinnity 2005). Dies bedeutet, dass gerade jene Arbeitnehmer von Einkommensrisiken durch Befristungen betroffen sind, die ohnehin nur geringe Ressourcen besitzen.

³⁵ Die Antwortmöglichkeiten auf die Frage "Würden Sie auch eine befristete Beschäftigung annehmen, wenn Sie arbeitslos wären?" waren „Ja“ (=bedingungslose Bereitschaft), „Ja, aber nur wenn es von mir verlangt würde“ (=bedingte Bereitschaft) und „Nein“.

Auch die Arbeitszufriedenheit leidet unter unsteter Beschäftigung, insbesondere wenn sie mit nicht qualifikationsgerechtem Einsatz sowie Termin- und Leistungsdruck einhergeht (vgl. Grotheer/Struck 2003) Auf einige dieser Risiken kann sowohl mit verbesserter objektiver „externer“ Sicherheit (z.B. in der Rentenversicherung) als auch mit der Schaffung objektiver „funktionaler“ Sicherheit (Qualifikation) reagiert werden. Weiterbildungsmaßnahmen müssen hier allerdings extern gefördert werden, da die Betriebe bei befristeter Beschäftigung kein Interesse an Qualifikationen in Humankapital besitzen (vgl. Keller/Seifert 2002).

Der Zusammenhang zwischen befristeter Beschäftigung und der subjektiven Wahrnehmung der Sicherheit der langfristigen Lebensplanung ist bisher relativ wenig erforscht. In einer Studie von Garhammer (2002) wurden erhöhte Fatalismus-Werte, also die Wahrnehmung einer geringen Kontrolle über das eigene Leben, für befristet Beschäftigte ermittelt, wobei allerdings die Lebensbedingungen jenseits des Arbeitsmarktes eine größere Rolle für diese Befindlichkeit zu spielen schienen. Ansatzweise thematisiert wird die Verbindung von spezifischen Erwerbswünschen mit der Ausgestaltung der Sozialsysteme in einem Projekt von Ludwig, Schlevogt, Klammer und Gerhard (2002). In qualitativen Interviews wurden vollzeiterwerbstätige Mütter unter anderem nach den Gründen für ihre Erwerbstätigkeit gefragt. Auswirkungen diskontinuierlicher Beschäftigung auf eine eigenständige Alterssicherung wurden von den Befragten jedoch nur bedingt wahrgenommen bzw. als wichtig für ihre Entscheidung angesehen.

4.3.2 Deskriptive Ergebnisse

Auswirkungen von befristeter Beschäftigung

Befristeter Beschäftigung werden mehrheitlich negative Folgen für Arbeits- und Privatleben zugeschrieben (vgl. Tabelle 4.3.4).

Tabelle 4.3.4: Anteil der Befragten* (in Prozent), die negative Auswirkungen von befristeter Beschäftigung erfahren oder befürchten

| | Männer | Frauen | West | Ost | Gesamt |
|--------------------------------------|--------|--------|------|------|--------|
| beruflicher Aufstieg bedroht | 53,4 | 54,2 | 54,1 | 52,9 | 53,9 |
| finanzielle Einschränkung im Alter | 54,1 | 55,1 | 53,2 | 61,5 | 54,7 |
| langfristige Lebensplanung erschwert | 75,7 | 69,1 | 71,2 | 74,2 | 71,8 |
| Gesundheit leidet | 25,2 | 26,9 | 25,8 | 28,5 | 26,2 |
| Ansehen bei Kollegen leidet | 16,1 | 14,0 | 15,5 | 12,2 | 14,9 |
| Arbeitsmotivation sinkt | 42,3 | 36,6 | 39,0 | 38,6 | 38,9 |

* ohne Schüler, Studenten und Rentner

Quelle: Eigene Berechnungen

Neben bedrohten Karrierechancen und der Befürchtung, keine ausreichenden Rentenansprüche zu erwerben, wird die erschwerte langfristige Lebensplanung als Hauptproblem angesehen. Eine relativ hohe Zahl der Befragten erlebt oder vermutet auch Motivationsprobleme im Fall einer befristeten Anstellung. Die Geschlechter unterscheiden sich in diesen Einschätzungen kaum. Auch zwischen Ost- und Westdeutschen existieren kaum abweichende Interpretationen der Auswirkungen von befristeten Arbeitsverträgen.

Allerdings macht es einen entscheidenden Unterschied, ob jemand selbst befristet beschäftigt ist oder einen unbefristeten Arbeitsvertrag besitzt bzw. keiner Erwerbstätigkeit nachgeht. Befristet Beschäftigte sehen deutlich weniger Probleme mit dieser Form des Arbeitsvertrages als andere Befragte. Die stärksten Befürchtungen über negative Konsequenzen äußern unbefristet Beschäftigte. Befristete Arbeitsverträge sind in einigen Bereichen und Erwerbsphasen schlicht Normalität und ohne Alternative, zudem werden sie wohl häufig als potentielle Brücke in eine Festanstellung wahrgenommen. Wer jedoch einmal den Sprung in eine unbefristete Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt geschafft hat, wird sich dann kritischer über die Folgen flexibler Beschäftigung äußern.

Tabelle 4.3.5: Anteil der Befragten* (in Prozent), die negative Auswirkungen von befristeter Beschäftigung erfahren oder befürchten

| für | unbefristet | | | befristet Beschäftigte | | | Nichtbeschäftigte | | |
|----------------------------|-------------|--------|--------|------------------------|--------|--------|-------------------|--------|--------|
| | Männer | Frauen | Gesamt | Männer | Frauen | Gesamt | Männer | Frauen | Gesamt |
| beruflichen Aufstieg | 55,3 | 54,4 | 54,8 | 18,5 | 21,0 | 20,2 | 47,7 | 51,3 | 49,9 |
| Lebensstandard im Alter | 54,9 | 55,4 | 55,2 | 24,6 | 30,6 | 28,5 | 43,3 | 45,6 | 44,7 |
| langfristige Lebensplanung | 78,0 | 72,2 | 74,6 | 44,9 | 50,6 | 48,6 | 66,6 | 57,0 | 60,8 |
| Gesundheit | 29,1 | 29,9 | 29,6 | 10,5 | 11,9 | 11,4 | 12,2 | 20,0 | 16,9 |
| Ansehen bei Kollegen | 15,1 | 14,2 | 14,6 | 7,1 | 4,3 | 5,3 | 16,7 | 14,2 | 15,2 |
| Arbeitsmotivation | 48,1 | 40,9 | 43,9 | 28,4 | 12,9 | 18,3 | 26,8 | 30,1 | 28,7 |

*Ohne Schüler, Studenten und Rentner

Quelle: Eigene Berechnungen

Bewertung von befristeter Beschäftigung

Deutlich mehr Menschen bewerten befristete Beschäftigung negativ als dies für Teilzeitbeschäftigung der Fall war (vgl. Tabelle 4.3.6). Knapp die Hälfte der Befragten, dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen, sieht eine Befristung alles in allem als problematisch an. Weitaus positiver fällt die Bewertung jedoch aus, wenn die befristete Stelle der Weiterbildung dient.

Nicht einmal jeder zehnte Befragte beurteilt eine Befristung in diesem Fall noch als negativ. Nur die tatsächlich befristet beschäftigten Männer sind hier noch relativ kritisch, wobei die Ergebnisse aufgrund der geringen Fallzahl mit Vorsicht zu genießen sind. Weiterhin wurden

die Befragten darauf hingewiesen, dass befristete Stellen zu Phasen der Arbeitslosigkeit führen können und dann aufgefordert, befristete Beschäftigung zu bewerten, wenn die Absicherung bei Arbeitslosigkeit großzügiger wäre. Auch hier lässt sich ein Effekt in der Bewertung feststellen, der aber weitaus geringer ist, als bei der Kombination von Befristung mit Weiterbildung. Am stärksten lassen sich befristet beschäftigte Frauen sowie Männer und Frauen, die zum Zeitpunkt der Untersuchung ohne Beschäftigungsverhältnis waren, von dieser Option zu einer positiveren Bewertung von Befristung bewegen.

Tabelle 4.3.6: Anteil der Befragten (in Prozent), die befristete Beschäftigung eher oder sehr negativ bewerten

| | Männer | Frauen | West- deutsche | Ost- deutsche | Gesamt |
|--|--------|--------|-------------------|------------------|--------|
| Befristete Beschäftigung | 43,6 | 44,6 | 44,9 | 41,0 | 44,2 |
| Befristete Beschäftigung bei Weiterbildung | 9,9 | 7,0 | 8,2 | 8,1 | 8,2 |
| Befristete Beschäftigung bei höherem Alg | 23,9 | 20,6 | 22,9 | 17,6 | 22,0 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Tabelle 4.3.7: Anteil der Befragten* (in Prozent), die befristete Beschäftigung eher oder sehr negativ bewerten (nach Beschäftigungsstatus)

| | unbefristet Beschäftigte | | | befristet Beschäftigte | | | Nichtbeschäftigte | | |
|------------------------------|-----------------------------|--------|--------|------------------------|--------|--------|-------------------|--------|--------|
| | Männer | Frauen | Gesamt | Männer** | Frauen | Gesamt | Männer | Frauen | Gesamt |
| Befristung | 48,0 | 47,0 | 47,4 | 45,2 | 39,7 | 41,6 | 30,6 | 40,2 | 36,4 |
| Befristung bei Weiterbildung | 11,4 | 7,4 | 9,1 | 25,8 | 8,5 | 14,6 | 5,3 | 5,6 | 5,5 |
| Befristung bei höherem Alg | 24,5 | 22,3 | 23,2 | 24,8 | 9,1 | 14,6 | 16,2 | 16,7 | 16,5 |

*ohne Schüler, Studenten und Rentner

**nur 51 Fälle

Quelle: Eigene Berechnungen

Trotz der Vorbehalte vieler Befragter gegenüber einer Befristung des Arbeitsvertrages, ist die Bereitschaft, im Falle von Arbeitslosigkeit auch eine befristete Stelle zu akzeptieren, sehr hoch. Von den derzeit unbefristet Beschäftigten behaupten über 80 Prozent, sie würden sicher ein solches Angebot annehmen, von den Erwerbslosen sind es nur etwas mehr als 60 Prozent.

Einstellungen zu Flexicurity-Vorschlag

Mit Hilfe der Formulierung „Zeiten der Arbeitslosigkeit sollten nicht zu einer geringeren Rente führen“ wurde versucht, die sehr komplexe Idee der flexiblen Anwartschaften in der Rentenversicherung auf ihren Kern zu reduzieren, um sie so dem Interviewpartner am Telefon verständlich machen zu können. Eine deutliche Mehrheit der Befragten befürwortet diesen Vorschlag, wobei die Unterschiede zwischen Männern und Frauen überraschend gering sind

(vgl. Tabelle 4.3.8). Ostdeutsche reagieren allerdings deutlich aufgeschlossener auf diese Idee als Westdeutsche.

Tabelle 4.3.8: Einstellungen der Befragten zum Vorschlag, dass Zeiten der Arbeitslosigkeit nicht zu einer geringeren Rente führen sollten (in Prozent)

| | Männer | Frauen | West | Ost | Gesamt |
|-----------------------------------|--------|--------|------|------|--------|
| stimme voll und ganz oder eher zu | 60,5 | 64,2 | 61,1 | 70,3 | 62,7 |
| bin unentschieden | 14,6 | 16,4 | 16,4 | 12,1 | 15,7 |
| lehne voll und ganz oder eher ab | 24,9 | 19,3 | 22,5 | 17,6 | 21,6 |

Quelle: Eigene Berechnungen

4.3.3 Multivariate Analysen

Bewertung von befristeter Beschäftigung

Wir haben wiederum zwei Modelle getestet: das erste beinhaltete alle Variablen der in Kapitel II.7 vorgestellten Hypothesen, das zweite nur die signifikanten Variablen, sowie einige bedeutende Kontrollvariablen. Modell 1 (vgl. Anhang Tab. A.3) zeigt nur wenige Einflüsse sogenannter „hard facts“ auf die Bewertung befristeter Beschäftigung, Modell 2 (siehe unten) belegt diesen Trend. Wir hatten erwartet, dass ein von der „Normalerwerbsbiographie“ abweichender Erwerbsverlauf zu einer positiveren Bewertung von Befristungen führen würde, da solche Beschäftigungen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern. Dies wird in der Regressionsanalyse nicht bestätigt (vgl. Anhang Tab. A.3). Auch eigene Erfahrungen mit befristeten Arbeitsverträgen haben keine Auswirkungen auf deren Bewertung. Möglicherweise existieren hier unterschiedliche Interpretationen der Effekte von Befristungen (Einstiegschance versus „Flexibilitätsfalle“), die sich in der Summe gegenseitig aufheben. Zu einer negativeren Bewertung von Befristungen führen dagegen eine feste Partnerschaft und Kinder (letztere nur in Modell 1). Die Signifikanz dieser Effekte verschwindet jedoch, wenn Männer und Frauen getrennt analysiert werden. Ausnahme ist die Existenz von Kindern bei Männern, die hier wohl durch befristete Arbeitsverträge stärker ihre Ernährerrolle bedroht sehen. Auffällig ist zudem, dass „weiche“ Faktoren in relativ hohem Maß die Bewertung von befristeter Beschäftigung beeinflussen. So wirkt sich Selbstsicherheit positiv auf die Einstellung zu befristeter Beschäftigung aus (signifikant allerdings nur bei Männern), Orientierungslosigkeit dagegen negativ. Befristungen werden also vor allem von unabhängigen und selbstbewussten Menschen als unproblematischer angesehen, wobei Qualifikation und Stellung am Arbeitsmarkt überraschenderweise keine Rolle zu spielen scheinen. In Modell 2 haben wir noch geprüft, ob die konkrete Wahrnehmung bestimmter negativer Folgen von befristeter Beschäftigung Auswirkungen auf die allgemeine Beurteilung von Befristungen hat. Am stärksten gilt dies für Lebensplanung und Arbeitsmotivation,

weniger deutlich, aber trotzdem signifikant mit Ausnahme der Männer, für den Lebensstandard im Alter. Resümierend lässt sich formulieren, dass nicht vorrangig objektive soziale Lagen für die verbale Ablehnung befristeter Beschäftigung verantwortlich sind, sondern eher subjektive Wahrnehmungen bzw. Befürchtungen negativer Konsequenzen.

Tabelle 4.3.9: Einflussfaktoren auf die Bewertung von befristeter Beschäftigung (allgemein) durch die Befragten (Modell 2)

| | Unstandardisierte Regressionskoeffizienten | | |
|--|---|------------------|------------------|
| | Alle | Männer | Frauen |
| Konstante | 1,315*** | 1,282*** | 1,356*** |
| Geschlecht | -0,021 | | |
| Feste Partnerschaft | -0,159** | -0,095 | -0,190* |
| Kinder unter 18 Jahren im Haushalt | -0,018 | -0,191* | 0,060 |
| Qualifikationsniveau der derzeitigen Beschäftigung | -0,004 | 0,025 | -0,025 |
| Eigene Erfahrung mit Befristung | -0,030 | -0,024 | -0,048 |
| Lebensstandard im Alter durch Befristung bedroht | 0,173** | 0,096 | 0,220** |
| Lebensplanung durch Befristung erschwert | 0,406*** | 0,368*** | 0,405*** |
| Arbeitsmotivation durch Befristung eingeschränkt | 0,493*** | 0,525*** | 0,468*** |
| Selbstsicherheit in der flexiblen Arbeitswelt | 0,055* | 0,097* | 0,028 |
| Orientierungslosigkeit | -0,055** | -0,090** | -0,037 |
| N | 1316 | 519 | 797 |
| R ² adjusted | 0,175 | 0,195 | 0,167 |
| F | 28,901*** | 14,913*** | 18,730*** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Einstellungen zu Flexicurity-Vorschlag

Auch für die Zustimmung zum Vorschlag, dass Zeiten der Arbeitslosigkeit nicht zu einer geringeren Rente führen sollten, sind Variablen, die sich auf die Arbeitssituation der Befragten beziehen, kaum von Bedeutung (vgl. Anhang Tab. A.4; Tab. 4.3.8). Entgegen unserer Annahme in Hypothese 1 sind die von uns definierten „Arbeitsmarktoutsider“ nicht stärker an solchen Regelungen interessiert als „Arbeitsmarktinsider“. Wir vermuteten daher, dass nicht die Erfahrungen der Vergangenheit, sondern die Erwartungen für die Zukunft die Interessen der (potentiell) Erwerbstätigen bestimmen und haben, um diese Annahme zu prüfen in einem zweiten Modell nur die im ersten Modell signifikanten sowie zwei zusätzliche Variablen in die Analyse einbezogen (Vgl. Tabelle 4.3.8). Diese beiden Variablen waren zum einen die Einschätzung befristeter Beschäftigung als Risiko für den Lebensstandard im Alter, zum anderen die subjektive Arbeitsplatzsicherheit. In der Tat zeigte sich, dass sowohl Personen, die glauben durch Befristungen im Alter finanzielle Einschränkungen hinnehmen zu müssen als auch Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz als eher

sicher einstufen den Flexicurity-Vorschlag positiver bewerten, auch wenn diese Effekte bei Männern nicht signifikant sind. Denkbar wäre, dass eine prinzipielle Skepsis gegenüber neuen sozialpolitischen Maßnahmen bei Männern stärker ausgeprägt ist als bei Frauen.

Auch die Annahme, dass höhere Schulbildung zu einer negativeren Bewertung von Flexicurity beiträgt wurde durch die Regressionsanalyse widerlegt (Hypothese 3). Bei Frauen zeigt sich mit steigender Bildung sogar ein leicht positiver Effekt auf die Zustimmung zu Rentensubventionen (nur Modell 1, vgl. Anhang Tab. A.4). Für das Qualifikationsniveau der derzeitigen Beschäftigung und die Erfahrungen mit befristeter Beschäftigung konnten überhaupt keine Effekte festgestellt werden (Hypothesen 4a, 4b, 5a und 5b). Auch ein Gender-Effekt, also eine kritischere Einstellung von Männern gegenüber den von uns abgefragten Rentensubventionen für Arbeitslose, existiert nach unseren Untersuchungen nicht (Hypothese 6).

Tabelle 4.3.10: Einflussfaktoren auf die Zustimmung zum Vorschlag, dass Zeiten der Arbeitslosigkeit nicht zu einer geringeren Rente führen sollten (Modell 2)

| | Unstandardisierte Regressionskoeffizienten | | |
|-------------------------------------|---|-----------------|-----------------|
| | Alle | Männer | Frauen |
| Konstante | 4,106*** | 3,960*** | 4,076*** |
| Geschlecht | -0,131 | | |
| mittlere Altersgruppe (25-45 Jahre) | -0,212* | -0,255 | -0,216 |
| Kinder unter 18 Jahren im Haushalt | 0,161 | -0,075 | 0,313** |
| Haushaltseinkommen | -0,138** | -0,154* | -0,118* |
| Bildungsniveau | 0,071 | 0,115 | 0,040 |
| Befristung Rentenrisiko | 0,187* | 0,185 | 0,220* |
| Arbeitsplatzsicherheit | -0,232** | -0,189 | -0,257* |
| N | 1097 | 445 | 653 |
| R ² adjusted | 0,028 | 0,024 | 0,027 |
| F | 5,574*** | 2,836* | 4,006** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Feste Partnerschaft allein hat keinen Einfluss auf die Bewertung des Vorschlags (Hypothesen 7a und 7b). Denkbar ist, dass die beiden in Hypothese und Gegenhypothese formulierten Interessen bei unterschiedlichen Frauen existieren und sich so gegenseitig aufheben. Eine signifikant positivere Bewertung der Flexicurity-Idee findet sich jedoch bei Frauen mit Kindern. Mit steigendem Haushaltseinkommen reduziert sich wiederum die Zustimmung bei Frauen. Dies könnte als Indikator dafür interpretiert werden, dass Hypothese 7a (weniger Wünsche nach Flexicurity bei Frauen mit Absicherung durch Partner) unter der Bedingung, dass das Partnereinkommen diese Absicherung tatsächlich gewährleistet. Entgegen unserer

Annahme, dass die mittlere Altersgruppe mehr Flexicurity wünscht, haben wir für Frauen aus dieser Gruppe geringere Zustimmung festgestellt (Hypothese 10).

4.3.4 Zwischenfazit

Befristete Beschäftigung wird nicht ausschließlich aufgrund des Mangels an unbefristeten Stellen angenommen, sondern auch wenn bestimmte Faktoren (Weiterbildung, Stellenprofil) den Arbeitssuchenden wichtiger erscheinen als ein unbefristeter Arbeitsvertrag. Befristungen sind allerdings kaum Ausdruck eines Interesses an einer größeren Unabhängigkeit vom Arbeitgeber. Insgesamt ist die Bereitschaft Befristungen zu akzeptieren relativ hoch, am geringsten jedoch bei den Gruppen, insbesondere den jungen Erwerbslosen, die mit der höchsten Wahrscheinlichkeit befristete Arbeitsverträge angeboten bekommen.

Frauen und Männern sowie West- und Ostdeutsche schreiben Befristungen in ähnlichem Ausmaß negative Folgen zu. Am häufigsten wird hier die erschwerte langfristige Lebensplanung genannt. Aber auch Einkommensrisiken und Karrierebarrieren werden von einer Mehrheit der Befragten wahrgenommen. Dennoch äußern sich weniger als 50 Prozent der Stichprobe explizit negativ über befristete Arbeitsverträge. Wenn befristete Beschäftigungen der Weiterbildung dienen, verschwinden negative Bewertungen fast vollständig. Aber auch eine bessere finanzielle Absicherung des Arbeitslosigkeitsrisikos reduziert die Ablehnung von Befristungen deutlich. Flexicurity-Maßnahmen könnten hier also ihre Wirksamkeit entfalten. Diese Annahme wird gestützt durch die mehrheitliche Zustimmung der Befragten zum Vorschlag, dass Zeiten der Arbeitslosigkeit nicht zu einer geringeren Rente führen sollten.

Multivariate Analysen der Einflussfaktoren auf die Bewertung von Befristung und neuen Sicherungsformen ergaben überraschenderweise eine geringe Relevanz objektiver Faktoren, die sich auf die Erwerbssituation und –biographie beziehen. Bedeutender sind die private Lebenssituation und subjektive Erwartungen über die eigenen Zukunftschancen. Verunsicherte Menschen, die Verantwortung für andere Familienmitglieder tragen, beurteilen unabhängig von ihrer Qualifikation und ihrer beruflichen Situation, befristete Arbeitsverträge negativer. Männer und Frauen unterscheiden sich kaum bezüglich der Zustimmung zu besseren Rentenanwartschaften für Arbeitslosigkeitsphasen, innerhalb der Gruppe der Frauen, anders als bei den Männern, existieren jedoch einige Differenzen. Ein besonders starkes Interesse für den Flexicurity-Vorschlag existiert vor allem bei Müttern ohne sicheren Arbeitsplatz, die ihre Abhängigkeit vom Partner als verunsichernd wahrnehmen.

4.4 Zeitarbeit

4.4.1 Forschungsstand und Merkmale der Stichprobe

Zeitarbeit bzw. Leiharbeit³⁶ ist in Deutschland ein relativ junges Phänomen. Sie war lange Zeit durch die harsche Kritik der Gewerkschaften und weiter Teile der politischen Öffentlichkeit negativ stigmatisiert. Erst die arbeitsmarktpolitischen Erfolge anderer EU-Länder, wie beispielsweise die Niederlande, die unter anderem auch dem intensiven Einsatz von Leiharbeit zugeschrieben wurden, haben diese Sichtweise langsam verändert. Zahlreiche Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes haben insbesondere in den 1990er Jahren die Möglichkeiten zur Beschäftigung von Leiharbeitern erleichtert (vgl. Jahn/Rudolph 2002). Heute ist Zeitarbeit auch in Deutschland als ein mögliches Instrument der Arbeitsmarktintegration weitgehend anerkannt und wurde mit Hilfe der Personal Service Agenturen (PSA) als ein Baustein in die umfassende Arbeitsmarktreform der rot-grünen Bundesregierung nach den Vorschlägen der Hartz-Kommission aufgenommen. Dennoch ist die Zeitarbeitsquote in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern eher bescheiden. Etwa 1,2 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren im Jahr 2002 als Leiharbeiter tätig (vgl. Promberger/Theuer 2004) und auch der Einsatz der PSA brachte bisher kaum einen quantitativen Schub (Jahn/Windsheimer 2004). Nachdem die Zeitarbeitsbranche in den neunziger Jahren ein starkes Wachstum verzeichnete (vgl. Bellmann/Promberger 2002), stagniert die Entwicklung seit dem Ende der Konjunkturphase zu Beginn des neuen Jahrzehnts.

Auch die Zeitarbeitsquoten, die wir für unsere Stichprobe ermittelt haben, sind entsprechend niedrig, was eine Aufschlüsselung der Quote nach Geschlecht und Landesteil unmöglich macht (Vgl. Tabelle 4.4.1). Die folgenden Analysen der Auswirkungen und Bewertungen von Zeitarbeit sind also kaum als Ausdruck tatsächlicher persönlicher Erfahrungen der Befragten zu verstehen, sondern geben vielmehr das, auch durch die Medien beeinflusste, Bild wieder, das die erwerbsfähige Bevölkerung von Zeitarbeit besitzt.

Tabelle 4.4.1: Zeitarbeitsquote (Zeitarbeiter von allen abhängig Erwerbstätigen der Stichprobe in Prozent)

| | zur Zeit beschäftigt in ... | nur früher beschäftigt in... |
|------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Zeitarbeitsfirma | 0,9 | 1,1 |
| PSA | 0,1 | 0 |
| Gesamt | 1 | 1,1 |

Quelle: Eigene Berechnungen

³⁶ Die Begriffe "Zeitarbeit" und "Leiharbeit" verwenden wir mit identischer Bedeutung als Kurzform für die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung.

Wegen der geringen Fallzahlen (n=11) sind auch die Verteilungen der Gründe für eine Beschäftigung als Leiharbeiter bei einer Zeitarbeitsfirma nur sehr bedingt aussagekräftig. Dennoch sollen die Ergebnisse hier vorgestellt werden, da sie aufgrund ihrer Deutlichkeit zumindest einen Hinweis auf die Leiharbeit zugrundeliegenden Motivationen geben (vgl. Tabelle 4.4.2). Die überwiegende Mehrheit wählte eine solche Stelle wegen mangelnder Alternativen auf dem Arbeitsmarkt, während Zeitarbeit als Ausdruck eines veränderungsfreudigen Lebensstils eher selten vorkommt. Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen anderer Studien über die Motivationen von Zeitarbeitern (vgl. Garhammer 2002, S. 117f.)

Tabelle 4.4.2: Gründe für Zeitarbeit in Prozent (Mehrfachnennungen waren möglich)

| Ich arbeite als Leiharbeiter ... | |
|--|------|
| weil keine andere Stelle zu finden war | 63,6 |
| auf Betreiben des Arbeitsamtes | 0 |
| weil dies eine Chance für den Berufseinstieg ist | 0 |
| weil es mehr Abwechslung bietet | 9,1 |
| weil es mich vom Bewerbungsstress entlastet | 8,3 |
| aus anderen Gründen | 36,4 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Die Bereitschaft Zeitarbeit anzunehmen, ist bei den Befragten deutlich geringer als die Bereitschaft zu befristeter Beschäftigung (vgl. Tabelle 4.4.3). Wie im Fall der befristeten Beschäftigung formulieren Beschäftigte eine deutlich größere Bereitschaft, Zeitarbeit anzunehmen, als Nichtbeschäftigte. Ob dieses Antwortmuster Folge der sicheren Situation von Beschäftigten ist, oder tatsächlich Ausdruck größerer Flexibilität, muss offen bleiben. Insbesondere junge Nichtbeschäftigte, die über Zeitarbeit möglicherweise den Weg in eine feste Anstellung finden könnten, sind nur bedingt bereit, eine Beschäftigung als Leiharbeiter zu akzeptieren.

Tabelle 4.4.3: Bereitschaft Zeitarbeit anzunehmen (in Prozent)

| | Bereitschaft ohne Einschränkung | Bereitschaft mit Einschränkung |
|----------------------------|--|---|
| Beschäftigte | 50,6 | 28,6 |
| Nichtbeschäftigte | 34,0 | 24,5 |
| Beschäftigte unter 25 | 60,9 | 14,5 |
| Nichtbeschäftigte unter 25 | 22,9 | 37,1 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Zeitarbeit stellt nur im besten Fall einen positiven erwerbsbiographischen Baustein dar, der den Übergang von Arbeitslosigkeit in Normalbeschäftigung erleichtert. Wie hoch der

„Klebeeffekt“, also die Weiterbeschäftigung von Leiharbeitnehmern in ihren Entleihbetrieben in einem regulären Beschäftigungsverhältnis, tatsächlich ist, darüber herrscht in der Literatur Uneinigkeit. Die Hartz-Kommission (2002) schätzte, dass etwa 40 Prozent der Leiharbeiter übernommen würden. Neuere Untersuchungen gehen von deutlich geringeren Zahlen aus. So haben etwa ein Drittel der Leiharbeiter nach einem Jahr eine reguläre Beschäftigung gefunden, davon wiederum nur etwa die Hälfte durch die im Entleihbetrieb gewonnenen Kontakte (vgl. Jahn/Rudolph 2002; Promberger 2005). Seit 2002 haben Leiharbeitnehmer nach 12 Monaten Beschäftigung im Entleihbetrieb ein Anrecht auf die gleichen Arbeitsbedingungen und die gleiche Entlohnung wie die Stammbeslegschaft. Solch lange Einsatzzeiten sind jedoch eher selten (vgl. Bothfeld/Kaiser 2003), so dass die Tariflöhne des Entleihbetriebes in den meisten Fällen deutlich unterschritten werden. Bei längerer Beschäftigung in Zeitarbeitsfirmen kann dies zu prekären Einkommenssituationen führen. Tarif- und Betriebspolitik könnte hier entgegensteuern. Der Übergang in eine Festanstellung könnte außerdem durch Weiterbildungsmaßnahmen, die vom Verleihbetrieb getragen werden, befördert werden (vgl. Keller/Seifert 2002). Verschiedene Studien haben jedoch auch eine Reihe diskriminierender Beschäftigungsbedingungen und soziale Desintegrationseffekte herausgearbeitet, die Zeitarbeit als eine „Unbefristung zweiter Klasse“ erscheinen lassen und nur schwerlich mit Hilfe neuer sozialer Sicherungen zu beheben sind (vgl. Nienhüser/Matiaske 2003; Kraemer/Speidel 2004; Vogel 2004). Die Unsicherheit über den eigenen Status im Entleihbetrieb, eine geringe Identifikation mit der eigenen Arbeitstätigkeit und die blockierte private Lebensplanung sind hier an erster Stelle zu nennen.

4.4.2 Deskriptive Ergebnisse

Auswirkungen von Zeitarbeit

Auch in unserer Befragung wurden von den Interviewpartnern zahlreiche negative Wirkungen mit Zeitarbeit verbunden. Die höchsten Prozentsätze ergaben sich für eine durch wechselnde Einsatzorte hervorgerufene Unzufriedenheit mit den Arbeitsaufgaben und die erschwerte langfristige Lebensplanung, sowie für finanzielle Einschränkungen durch befürchtete untertarifliche Entlohnung (vgl. Tabelle 4.4.4). Auch Probleme mit den festangestellten Kollegen werden von mehr als 40 Prozent der Befragten genannt. Einer Beschäftigung als Leiharbeiter werden unter den von uns untersuchten flexiblen Beschäftigungsverhältnissen die größten Auswirkungen auf das Familienleben zugeschrieben. Immerhin etwa jede/r Vierte befürchtet in einem solchen Fall Probleme mit den Kindern und jede/r Fünfte erwartet Schwierigkeiten mit dem Partner bzw. der Partnerin. Mit Blick auf die oben erwähnten Ergebnisse qualitativer Studien über die Lage von Leiharbeitern können wir insgesamt eine relativ realistische Sicht der Befragten auf mögliche negative Konsequenzen konstatieren.

Tabelle 4.4.4: Anteil der Befragten* (in Prozent), die negative Auswirkungen von Zeitarbeit erfahren oder befürchten

| | Männer | Frauen | West | Ost | Gesamt |
|---|--------|--------|------|------|--------|
| finanzielle Einschränkung | 70,9 | 65,1 | 68,4 | 62,7 | 67,5 |
| finanzielle Einschränkung im Alter | 68,6 | 65,8 | 67,9 | 62,5 | 67,0 |
| Probleme mit dem Partner | 25,4 | 16,2 | 18,7 | 24,5 | 19,8 |
| Probleme mit den Kindern | 26,3 | 27,3 | 27,0 | 26,7 | 26,9 |
| Gesundheit leidet | 30,7 | 33,0 | 31,7 | 33,5 | 32,0 |
| Unzufriedenheit mit Art der Arbeitsaufgaben | 78,2 | 75,8 | 78,4 | 69,6 | 76,8 |
| Bewältigung der Arbeitsaufgaben erschwert | 30,5 | 29,0 | 29,1 | 32,2 | 29,6 |
| Arbeitsmotivation sinkt | 55,1 | 50,7 | 53,7 | 47,0 | 52,5 |
| Ansehen bei den Kollegen leidet | 43,5 | 39,6 | 42,1 | 36,5 | 41,2 |
| langfristige Lebensplanung erschwert | 73,6 | 66,8 | 69,5 | 69,3 | 69,6 |

* ohne Schüler, Studenten und Rentner

Quelle: Eigene Berechnungen

Bewertung von Zeitarbeit

Bei der Bewertung von Zeitarbeit bestätigte sich, was sich bei der Frage nach der Bereitschaft, eine Anstellung als Leiharbeiter anzunehmen, schon angedeutet hatte. Zeitarbeit erfährt bei den aktuell oder potentiell von flexibler Beschäftigung Betroffenen die höchste Ablehnung, der drei auf externe Flexibilisierung abzielenden Beschäftigungsformen (vgl. Tabelle 4.4.5). Etwa jeder Zweite bewertet Zeitarbeit „eher“ oder „sehr negativ“ (nur 20 Prozent „eher“ oder „sehr positiv“). Trotz der von den Befragten zahlreich genannten negativen Folgen von Zeitarbeit, die sich nicht nur auf die Einkommensproblematik beziehen, vermindert sich der Anteil der „Zeitarbeitsskeptiker“ deutlich, wenn sich die Entlohnung am Tarifvertrag im Entleihbetrieb orientieren sollte.

Tabelle 4.4.5: Anteil der Befragten (in Prozent), die Zeitarbeit eher oder sehr negativ bewerten

| | Männer | Frauen | West- deutsche | Ost- deutsche | Gesamt |
|--|--------|--------|-------------------|------------------|--------|
| Zeitarbeit allgemein | 50,8 | 47,8 | 49,0 | 49,2 | 49,1 |
| Zeitarbeit bei gleichem Lohn wie Festangestellte | 17,8 | 15,7 | 17,4 | 12,6 | 16,6 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Einstellungen zu Flexicurity-Vorschlag

Bei Teilzeitarbeit und befristeter Beschäftigung hatten eine weit verbreitete Unzufriedenheit mit spezifischen Aspekten dieser flexiblen Arbeitsverhältnisse nicht zu einer mehrheitlichen

Zustimmung zu Flexicurity-Vorschlägen geführt, die diese negativen Aspekte mindern sollten. Im Fall der Zeitarbeit ist dies jedoch anders: Eine deutliche Mehrheit der Befragten unterstützt den Vorschlag, die Entlohnung von Leiharbeitnehmern an jene der Stammbeschäftigten anzugleichen (vgl. Tabelle 4.4.6). In Ostdeutschland ist die Zustimmung besonders ausgeprägt. Auch Frauen sind noch stärker als Männer an einer gleichen Entlohnung interessiert.

Tabelle 4.4.6: Einstellungen der Befragten zum Vorschlag, dass Leiharbeiter bei gleicher Arbeit den gleichen Lohn wie Festangestellte erhalten sollten (in Prozent)

| | Männer | Frauen | West | Ost | Gesamt |
|-----------------------------------|--------|--------|------|------|--------|
| stimme voll und ganz oder eher zu | 61,9 | 70,0 | 64,4 | 77,6 | 66,7 |
| bin unentschieden | 9,7 | 9,8 | 9,8 | 9,4 | 9,7 |
| lehne voll und ganz oder eher ab | 28,4 | 20,2 | 25,7 | 13,0 | 23,6 |

Quelle: Eigene Berechnungen

4.4.3 Multivariate Analysen

Bewertung von Zeitarbeit

Um herauszufinden, ob spezifische soziale Gruppen Zeitarbeit besonders stark ablehnen, haben wir eine Regressionsanalyse der allgemeinen Bewertung von Zeitarbeit durchgeführt. Dabei zeigte sich, dass sich die negative Bewertung von Zeitarbeit durch alle sozialen Gruppen zieht. Die multivariaten Analysen für die Gesamtstichprobe, die wir entlang unserer in Kapitel 1 formulierten Hypothesen durchgeführt haben, konnten hier nur wenige Effekte für einige subjektive Faktoren aufzeigen (vgl. Anhang Tab. 5, auch Tabelle 4.4.7). Ein hoher Wert auf dem Anomia-Index führt demnach zu einer stärkeren Ablehnung von Zeitarbeit, während Selbstsicherheit in der flexiblen Arbeitswelt und die Einschätzung, finanziell nicht vom Partner abhängig zu sein, zu einer positiveren Bewertung beiträgt. Bei einer getrennten Analyse der Männer wurde zudem ein signifikanter Effekt für die Qualifikation festgestellt, dass heißt Hochqualifizierte schätzen Zeitarbeit negativer ein. Überraschenderweise steigt jedoch mit dem Haushaltseinkommen die positive Beurteilung der Leiharbeit leicht an (vgl. Anhang Tab. 5).

In einem zweiten Modell (vgl. Tab. 4.4.7) haben wir nur die im ersten Modell signifikanten Variablen, sowie zwei zusätzliche Variablen, die bestimmte vermutete Belastungen (finanzielle Einschränkung, erschwerte Lebensplanung) durch Zeitarbeit beschreiben, geprüft und festgestellt, dass Zeitarbeit vor allem dann negativ bewertet wird, wenn mit ihr konkrete Einschränkungen verbunden werden. Dass Zeitarbeit in bestimmten sozialen Gruppen eine besondere Geringschätzung erfährt, konnte jedoch nicht ermittelt werden.

Tabelle 4.4.7: Einflussfaktoren auf die Bewertung von Zeitarbeit (allgemein)

| | Unstandardisierte Regressions- koeffizienten | | |
|--|--|------------------|------------------|
| | Alle | Männer | Frauen |
| Konstante | 0,979*** | 0,973*** | 1,000*** |
| Geschlecht | -0,024 | | |
| Haushaltseinkommen | 0,043 | 0,085 | 0,013 |
| Qualifikationsniveau der derzeitigen Beschäftigung | 0,037 | -0,040 | 0,095** |
| finanzielle Einschränkung durch Zeitarbeit | 0,354*** | 0,332** | 0,360*** |
| Lebensplanung durch Zeitarbeit erschwert | 0,600*** | 0,474*** | 0,686*** |
| Selbstsicherheit in der flexiblen Arbeitswelt | 0,056 | 0,147** | -0,012 |
| N | 1139 | 469 | 670 |
| R ² adjusted | 0,134 | 0,112 | 0,164 |
| F | 30,464*** | 12,768*** | 27,217*** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Einstellung zu Flexicurity-Vorschlag

Im Gegensatz zu den Lohn- und Rentensubventionen, die auf eine bessere Absicherung von Teilzeitarbeit und befristeter Beschäftigung zielen, wird eine Angleichung der Entlohnung für Leiharbeiter auf das Niveau der Stammebelegschaft von Arbeitsmarktoutsidern, wie in unserer Hypothese 1 formuliert, eher unterstützt als von Insidern (vgl. Anhang Tab. 6). Dieser Effekt ist allerdings mit Vorsicht zu betrachten, da er im zweiten von uns getesteten Modell nicht mehr signifikant war. (vgl. Tab. 4.4.8) Das Qualifikationsniveau der Beschäftigung (Hypothese 4) spielt kaum eine Rolle für das Ausmaß der Zustimmung zum Vorschlag ‚gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘. Nur bei den Frauen ist ein schwacher Effekt zu identifizieren, was bedeutet, dass höher qualifizierte Frauen seltener dem Flexicurity-Vorschlag zustimmen. (vgl. Tab. 4.4.8) Auch die eigene Erfahrung mit Zeitarbeit produziert keinen signifikanten Effekt (Hypothese 5). Hier muss allerdings einschränkend angemerkt werden, dass die Fallzahl derjenigen, die bereits als Leiharbeitnehmer tätig waren, in der Stichprobe sehr gering ist. Partnerschaft, ob als unsichere Abhängigkeit wahrgenommen oder nicht, generiert ebenfalls keine feststellbare Wirkung auf die Zustimmung zum Flexicurity-Vorschlag (Hypothesen 7 und 8, vgl. Anhang Tab. 6).

Frauen mittleren Alters sind entgegen unserer Hypothese 10 signifikant kritischer gegenüber einer Angleichung der Löhne für Leiharbeitnehmer als junge und ältere Frauen. (vgl. Tab. 4.4.8) Dieser Befund ist schwer zu erklären. Am ehesten könnte man hier fehlende Betroffenheit durch Zeitarbeit als logische Erklärung heranziehen. Da Frauen in dieser Altersgruppe häufig neben einer eventuellen Erwerbstätigkeit noch für die Kinderbetreuung

die Hauptverantwortung tragen, sind sie seltener in der Lage eine Beschäftigung mit ständig wechselnden Einsatzorten auszuüben³⁷.

Tabelle 4.4.8: Einflussfaktoren auf die Zustimmung zum Vorschlag, dass Leiharbeiter bei gleicher Arbeit den gleichen Lohn wie Festangestellte erhalten sollten

| | Unstandardisierte Regressionskoeffizienten | | |
|--|--|-----------------|-----------------|
| | Alle | Männer | Frauen |
| Konstante | 4,287*** | 3,720*** | 4,651*** |
| Geschlecht | -0,045 | | |
| mittlere Altersgruppe (25-45 Jahre) | -0,153 | -0,065 | -0,235* |
| Kinder unter 18 Jahren im Haushalt | 0,023 | -0,121 | 0,101 |
| Haushaltseinkommen | -0,051 | -0,017 | -0,067 |
| Qualifikationsniveau der derzeitigen Beschäftigung | -0,052 | 0,017 | -0,105* |
| Abweichung der Erwerbsbiographie vom NAV | 0,068 | 0,086 | 0,059 |
| Lebensstandard durch Zeitarbeit bedroht | 0,022 | 0,102 | -0,035 |
| Selbstsicherheit in der flexiblen Arbeitswelt | -0,125* | -0,237** | -0,042 |
| Orientierungslosigkeit | 0,080* | 0,220*** | -0,021 |
| Ostdeutsche | 0,357*** | 0,480*** | 0,278* |
| N | 1095 | 442 | 653 |
| R ² adjusted | 0,058 | 0,121 | 0,028 |
| F | 7,730*** | 7,772*** | 3,120** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Selbstsicherheit reduziert das Interesse an gleichen Löhnen für Leiharbeiter und Festangestellte (Hypothese 11). Besonders ausgeprägt ist dieser Effekt bei Männern. Hier ist auch feststellbar, dass Orientierungslosigkeit zu mehr Zustimmung zu Flexicurity beiträgt. Die ausgeprägtesten Wirkungen konnten jedoch für den regionalen Faktor festgestellt werden. Ostdeutsche unterstützen den Vorschlag signifikant stärker als Westdeutsche. Auch hier könnte die Betroffenheit eine Erklärung liefern, da Ostdeutsche aufgrund der angespannten Arbeitsmarktlage in den neuen Bundesländern eher gezwungen sind, Leiharbeit zu akzeptieren (vgl. Tab. 4.4.8).

Keinen Einfluß hat jedoch die Befürchtung konkreter Belastungen durch Zeitarbeit. Die Zustimmung zur Forderung ‚Gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ ist also unabhängig davon, ob die Befragten ihren eigenen Lebensstandard durch Zeitarbeit bedroht sähen (vgl. Tab. 4.4.8)³⁸. Offensichtlich lassen sich die Interviewten bei der Bewertung von Flexicurity-

³⁷ Insgesamt sind nur 20 Prozent der Leiharbeiter Frauen. Mit steigendem Alter sinkt zudem die Wahrscheinlichkeit bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt zu sein (vgl. Jahn/Rudolph 2002).

³⁸ Beim Testen verschiedener Modelle wurde auch für die anderen abgefragten Belastungen durch Zeitarbeit kein signifikanter Einfluß festgestellt. Im Sinne einer besseren Übersichtlichkeit ist nur eine der verschiedenen Variable in das letztendlich verwendete Modell integriert worden.

Vorschlägen eher von allgemeinen Gerechtigkeitsvorstellungen oder politischen Einstellungen leiten, als von ihrer persönlichen Betroffenheit.

4.4.4 Zwischenfazit

Zeitarbeit wird von den Befragten sehr kritisch beurteilt. Vor allem diejenigen, die mit der höchsten Wahrscheinlichkeit vor der Frage stehen werden, ob sie sich für eine Tätigkeit bei einer Zeitarbeitsfirma entscheiden sollen, um den (Wieder-) Einstieg in das Berufsleben zu bewältigen, sind nur sehr eingeschränkt dazu bereit. Dies hat seinen Grund in den zahlreichen negativen Konsequenzen, die der Leiharbeit zugeschrieben werden. Nicht nur eine unbefriedigende Entlohnung wird von den Interviewten befürchtet, auch die Unmöglichkeit einer längerfristigen, stabilen Lebensplanung, der geringe Einfluss auf die zugewiesenen Arbeitsaufgaben, das möglicherweise geringe Ansehen bei den festangestellten Kollegen und die somit sinkende Arbeitsmotivation wird von einem großen Teil thematisiert. Auch private Probleme mit Partnern oder Kindern werden weitaus häufiger genannt als bei den anderen untersuchten flexiblen Beschäftigungsverhältnissen.

Dass dennoch nur etwa die Hälfte der Interviewpartner Leiharbeit alles in allem explizit negativ bewertet, ist vor diesem Hintergrund überraschend. Man könnte dies einerseits durch die geringe Betroffenheit der meisten Beschäftigten erklären. Andererseits ist wohl auch der Mangel an regulären Beschäftigungsverhältnissen verbunden mit der Hoffnung, Zeitarbeit möge ein Sprungbrett zu einer Festanstellung sein, für diesen Pragmatismus verantwortlich. Falls Leiharbeitnehmer Löhne erhielten, die denen der Stammebelegschaften entsprächen, tendiert sogar nur noch jeder sechste zu einer negativen Bewertung von Zeitarbeit. Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder West- und Ostdeutschen sind hierbei nicht auffällig.

Die multivariaten Analysen haben gezeigt, dass insbesondere selbstsichere und sich vom Partner unabhängig fühlende Befragte zu einer positiven Bewertung von Zeitarbeit neigen. Auch auf den Vorschlag, Leiharbeitnehmer wie Festangestellte zu entlohnen, haben Selbstsicherheit/Orientierungslosigkeit einen signifikanten Einfluß, allerdings mit umgekehrten Vorzeichen. Orientierungslose und unsichere Interviewpartner stimmen dem Vorschlag häufiger zu als die Selbstsicheren. Auch wenn erstmalig eine schwach ausgeprägte Wirkung der Erwerbsbiographie nachgewiesen werden konnte, stützen die Ergebnisse das bisher gewonnene Bild über die Einflussgrößen auf die Bewertung von flexibler Beschäftigung und Flexicurity. Es sind weniger die aktuellen objektiven Lebens- und Arbeitsbedingungen, sondern vielmehr die subjektive Wahrnehmung von Flexibilisierung und die individuellen Fähigkeiten ihrer Bewältigung, die entscheidend für die Einstellungen der Menschen sind.

4.5 Unregelmäßige Arbeitszeiten (Arbeitszeitkonten)

4.5.1 Forschungsstand und Merkmale der Stichprobe

Die Datenlage zum momentanen Ausmaß von Arbeitszeiten, die vom üblichen Schema (Montag bis Freitag, nicht vor sechs und nicht nach 20 Uhr, gleiches Arbeitsvolumen an allen Tagen) abweichen, ist uneindeutig. Aufgrund der zugrundeliegenden Daten aus unterschiedlichen Surveys schwanken die veröffentlichten Prozentsätze auch innerhalb kurzer Zeiträume (1997/2000) deutlich, so beispielweise für Schichtarbeit zwischen 12 und 18 Prozent, für Nachtarbeit zwischen 35 und 61 Prozent und für Sonntagsarbeit zwischen 16 und 31 Prozent (vgl. Bundesmann-Jansen u.a. 2000; Garhammer 2002; Ebert/Ostner 2002). Die Daten für die Verbreitung von Arbeitszeitkonten weisen dagegen eine relativ hohe Übereinstimmung auf. So kommen verschiedene Befragungen des ISO und des IAB für die Jahre 1999 und 2001 auf Werte zwischen 35 und 40 Prozent aller Beschäftigten, für die ein Arbeitszeitkonto geführt wird (vgl. Munz u.a. 2002). Dabei ist eine sehr dynamische Entwicklung festzustellen. Die ISO-Betriebsbefragung ermittelte zwischen 1998 und 2001 einen Anstieg des Anteils der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten von 33 auf 40 Prozent (vgl. ebenda).

Die Quoten für „atypische“ Arbeitszeiten bei unserer Stichprobe liegen im Bereich dessen, was in anderen Studien ermittelt wurde (Vgl. Tabelle 4.5.1). Nur der Anteil der Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto ist größer als die oben genannten Zahlen, möglicherweise eine Folge der anhaltenden Dynamik bei der Einführung von Kontenmodellen. Insgesamt sind nur 14,2 Prozent der von uns befragten Beschäftigten nicht mit irgendeiner Art von flexiblen Arbeitszeiten konfrontiert. Frauen (17,8 Prozent) arbeiten dabei doppelt so häufig wie Männer (8,9 Prozent) zu regelmäßigen Zeiten im „normalen“ Zeitkorridor.

Tabelle 4.5.1: Verbreitung von atypischen Arbeitszeiten (in Prozent)

| | Männer | Frauen | Gesamt |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Gleitzeit | 46,9 | 36,9 | 41,0 |
| Vertrauensarbeit | 40,8 | 38,1 | 39,2 |
| Überstunden | 56,6 | 47,9 | 51,5 |
| Überstunden auf Arbeitszeitkonto | 20,9 | 18,0 | 19,2 |
| Arbeitszeitkontenmodelle (Gleitzeit- und Überstundenkonten) | 57,7 | 48,0 | 52,0 |
| Wochenendarbeit | 41,2 | 31,9 | 35,7 |
| Nachtarbeit | 26,8 | 14,0 | 19,2 |
| Schichtarbeit | 22,3 | 17,7 | 19,6 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Die Existenz von flexiblen Arbeitszeiten sagt allerdings noch nichts darüber aus, ob die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten an die Erfordernisse des Betriebes anpassen müssen oder ob sie, im Gegenteil, ein erhöhtes Ausmaß an Zeitsouveränität genießen. Daher haben wir die Interviewpartner auch danach gefragt, wie ihre Arbeitszeiten überwiegend festgelegt werden. Tabelle 4.5.2 zeigt, dass Arbeitszeitkontenmodelle die Autonomie der Beschäftigten erhöhen, aber keineswegs generell zu einem größeren Einfluss auf die Arbeitszeitverteilung führen.

Tabelle 4.5.2: Wer legt die Arbeitszeiten fest?

| | ohne Arbeits- zeitkonten | mit Arbeits- zeitkonten | Gesamt |
|--|-----------------------------|----------------------------|--------|
| gesetzlich bzw. tariflich festgelegt | 14,1 | 8,2 | 11,0 |
| durch Betriebsvereinbarung festgelegt | 15,6 | 19,5 | 17,6 |
| überwiegend durch den Vorgesetzten festgelegt | 36,9 | 23,9 | 30,1 |
| überwiegend von Person selbst festgelegt | 16,6 | 26,4 | 21,7 |
| gemeinsam mit den Mitarbeitern in der Abteilung festgelegt | 16,8 | 22,0 | 19,5 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Aber auch wenn Beschäftigte über die von ihnen gewünschte Arbeitszeitverteilung bestimmen bzw. mitbestimmen können, bedeutet dies nicht, dass die Interessen des Betriebes dabei unbeachtet bleiben. Etwa die Hälfte der zeitautonomen Beschäftigten richtet die eigene Arbeitszeit auch nach dem anfallenden Arbeitsaufwand aus (Tabelle 4.5.3). Und immerhin mehr als ein Viertel der Befragten orientiert sich bei der Festlegung seiner flexiblen Arbeitszeiten ausschließlich an der Bewältigung der Arbeitsaufgaben. Familiäre Aufgaben und eigene Interessen werden dagegen deutlich seltener als Begründung für flexible Zeitgestaltung angeführt.

Tabelle 4.5.3: Gründe für unregelmäßige Arbeitszeiten bei Beschäftigten mit Einfluss auf Arbeitszeitverteilung (Mehrfachnennungen waren möglich)

| Ich arbeite zu flexiblen Zeiten ... | Männer | Frauen | Gesamt |
|--|--------|--------|--------|
| um familiären Aufgaben gerecht zu werden | 20,0 | 26,3 | 23,7 |
| um Zeit für eigene Interessen zu haben | 28,1 | 27,2 | 27,6 |
| weil ich nur so anfallende Arbeit erledigen kann | 58,1 | 40,0 | 47,5 |
| aus anderen Gründen | 22,8 | 31,1 | 27,6 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Dass flexible Arbeitszeiten keineswegs immer den individuellen Ansprüchen der Beschäftigten an privat nutzbaren Zeiträumen gerecht werden, auch wenn sie mit Hilfe von Arbeitszeitkonten reguliert werden, haben verschiedene qualitativ angelegte Projektstudien bereits gezeigt. Die aktuellste Studie über „Prekäre Balancen“ zwischen Arbeit und Leben zeigt die Risiken, die auch selbstbestimmte Arbeitszeitgestaltung besitzen kann (vgl. Eberling u.a. 2004). Für die Mehrzahl der Beschäftigten ist eine optionale Zeitgestaltung eine relativ

ungewohnte Erfahrung. Oft führen die neuen Spielräume zu einer Vermischung von Unternehmensinteresse und Eigeninteresse, was letztendlich in einer „Selbsttäuschung“ der Beschäftigten gipfeln kann. Schlechtes Gewissen und die Angst davor, bei Beförderungen ignoriert zu werden, halten Arbeitnehmer davon ab, ihre angesparten Überstunden tatsächlich für private Aktivitäten zu nutzen. Resümierend betonen die Autoren der Studie, dass der Flexibilisierungsbedarf der Unternehmen höher sei als der der Beschäftigten. Arbeitszeitkontenmodelle führen also keineswegs direkt zu höherer Lebensqualität.

Arbeitszeitkonten können aber auch von vornherein so ausgestaltet sein, dass die Entscheidungsspielräume der Arbeitnehmer minimal sind. Neben Gleitzeitmodellen, bei denen die Beschäftigten prinzipiell die Souveränität über die Arbeitszeitverteilung besitzen, existieren andere variable Arbeitszeitmodelle, bei denen die Entscheidungshoheit über die Arbeitszeiten beim Betrieb liegt. Letztere Form wird von Beschäftigten vermutlich als noch problematischer angesehen und kann ebenso wie Teilzeitarbeit durch Beschäftigungsgarantien begleitet werden. Im Gegensatz zur Teilzeitarbeit liegen die Probleme der Arbeitszeitkonten nicht bei negativen kurz- oder langfristigen Einkommenseffekten, sondern eher in der Organisation des Alltagslebens. Arbeitszeitkonten wirken sich u.a. verunsichernd auf die private Lebensführung aus: Wie neuere empirische Untersuchungen zeigen (vgl. Klenner/Seifert 1998; Munz u.a. 2002; Groß/Munz 2000; Groß u.a. 2000), variiert die Mitbestimmung über die Lage und Verteilung verlängerter Arbeitszeit und den „Guthabenabbau“ beträchtlich je nach beruflicher Stellung und Qualifikation. Insbesondere geringer qualifizierte Beschäftigte haben kaum Mitbestimmungsmöglichkeiten. Insgesamt könnte sich im Zuge der verbreiteten betrieblichen Nutzung von Kontenmodellen die häusliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern retraditionalisieren. Untersuchungen dazu liegen – u.a. wegen des noch sehr kleinen Untersuchungszeitraums – nicht vor. Vorschläge, wie diese Problematik sozialpolitisch entschärft werden kann, beziehen sich beispielsweise auf verbesserte Betreuungsangebote für Kinder. In der Praxis ist oft zu beobachten, dass Teilzeitarbeit (bzw. Arbeitszeitverkürzung) mit variablen Arbeitszeitmodellen verknüpft werden (vgl. Hielscher/Hildebrandt 1999).

Die zwiespältigen Wirkungen unregelmäßiger Arbeitszeiten konnten schon in den 1990er Jahren in Betrieben nachgewiesen werden, die früh auf Flexibilisierung gesetzt haben. Prominentestes Beispiel ist die Arbeitszeitverkürzung bei VW im Jahr 1993, deren Folgen in verschiedenen Arbeiten erforscht wurden (vgl. u.a. Jürgens/Reinecke 1997). Charakteristisch für diese Reform war die Verbindung der verkürzten Arbeitszeit mit einer Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeiten. Daraus ergaben sich in der Wahrnehmung der Beschäftigten sowohl Vor- als auch Nachteile. Positiv beurteilt wurde die erhöhte Zeitautonomie, die eine bessere Vereinbarung mit Anforderungen anderer Lebensbereiche ermöglichte, eher negativ dagegen flexible Arbeitszeiten, die auf betriebliche Erfordernisse zurückgingen. Problematische Effekte der Arbeitszeitreform für die Beschäftigten waren Stressphänomene durch höhere Eigenverantwortung und Arbeitsverdichtung, eine steigende Planungsunsicherheit und Koordinierungsprobleme mit der Familie, Freunden oder bestimmten Organisationsformen

(z.B. Fahrgemeinschaften, Sportvereinen). Eine Präferenz für verlässliche flexible Arbeitszeiten wird auch in anderen Studien deutlich (vgl. Meissner u.a. 1998; Ludwig u.a. 2002). Vor allem Frauen, die den Hauptanteil der Haus- und Erziehungsarbeit tragen, wünschen selbstbestimmte Flexibilität in Beschäftigungsverhältnissen. Gravierenden Einfluss auf die Gestaltung des Alltagslebens haben vor allem Schicht- und Wochenendarbeit, da diese Beschäftigungsformen mit einem Verlust von Sozialzeiten einhergehen, der durch andere Freizeit nicht ausgeglichen werden kann (vgl. Garhammer 1996; Jurczyk 1993). Nicht nur die flexibel Beschäftigten, sondern auch die nicht erwerbstätigen Partner(innen) leiden unter den Folgen dieser Flexibilisierungsformen.

4.5.2 Deskriptive Ergebnisse

Auswirkungen von unregelmäßigen Arbeitszeiten

Mit unregelmäßigen Arbeitszeiten verbinden die Befragten neben Problemen, die die Privatsphäre betreffen, in ebenso hohem Maße Schwierigkeiten am Arbeitsplatz (vgl. Tab. 4.5.4). Ein Grund für die kaum mehrheitliche Nennung von einzelnen negative Konsequenzen könnte sein, dass im Interview offen gelassen wurde, ob der Beschäftigte Einfluss auf die Zeitgestaltung hat, da die Grenze zwischen Autonomie und Fremdbestimmung, wie oben bereits beschrieben, in der Praxis oft verschwommen ist. Interessant ist, dass vor allem (westdeutsche) Männer Probleme mit der Partnerin thematisieren, während sich (westdeutsche) Frauen Sorgen um die Kinderbetreuung machen.

Tabelle 4.5.4: Anteil der Befragten* (in Prozent), die negative Auswirkungen von unregelmäßigen Arbeitszeiten erfahren oder befürchten

| | Männer | Frauen | West | Ost | Gesamt |
|------------------------------------|--------|--------|------|------|--------|
| Organisation des Alltags erschwert | 48,5 | 47,6 | 47,3 | 51,3 | 47,9 |
| Probleme mit dem Partner | 24,6 | 14,1 | 19,3 | 12,4 | 18,2 |
| Probleme mit den Kindern | 28,2 | 45,6 | 41,5 | 27,7 | 39,6 |
| Gesundheit leidet | 35,5 | 30,7 | 32,4 | 34,2 | 32,7 |
| Belastung am Arbeitsplatz erhöht | 50,2 | 45,1 | 46,4 | 50,9 | 47,2 |

*ohne Schüler, Studenten und Rentner

Quelle: Eigene Berechnungen

Von Interesse ist neben Genderdifferenzen und regionalen Aspekten auch die Frage, ob die Existenz eines Arbeitszeitkontos und die Gestaltungskompetenz bei der Arbeitszeitverteilung eine Rolle auf die Wahrnehmung der negativen Folgen von flexiblen Arbeitszeiten spielen. Es zeigt sich, dass Zeitkonten die Aussagemuster nur unwesentlich verändern, während ein Einfluss auf die Verteilung der Arbeitszeit die negativen Folgen deutlich reduziert (vgl. Tab. 4.5.5). Die meisten problematischen Konsequenzen unregelmäßiger Arbeitszeiten,

insbesondere für die Organisation des Privatlebens sehen Nichtbeschäftigte. Flexible Zeiten scheinen also dazu beizutragen, die Arbeitsmarktintegration von „Outsidern“ zu erschweren.

Tabelle 4.5.5: Anteil der Befragten* (in Prozent), die negative Auswirkungen von unregelmäßigen Arbeitszeiten erfahren oder befürchten

| | | | ohne | mit | ohne | mit | Nicht- | | |
|--------------|-----|--------------|--------------------------|-------|-----------|-----------|-------------|--------|------|
| | | | Zeit- | Zeit- | auf Zeit- | auf Zeit- | beschäftigt | | |
| | | | konto | konto | verteilun | verteilun | e | Gesamt | |
| | | | g | g | g | g | | | |
| Organisation | des | Alltags | erschwert | 46,1 | 39,4 | 44,3 | 34,9 | 65,2 | 47,9 |
| | | | Probleme mit dem Partner | 16,6 | 15,6 | 18,6 | 10,1 | 25,6 | 18,2 |
| | | | Probleme mit den Kindern | 33,2 | 29,6 | 35,8 | 19,6 | 57,8 | 39,6 |
| | | | Gesundheit leidet | 30,6 | 29,8 | 37,3 | 18,9 | 40,0 | 32,7 |
| Belastung | am | Arbeitsplatz | erhöht | 46,5 | 50,3 | 54,5 | 42,1 | 42,4 | 47,2 |

*ohne Schüler, Studenten und Rentner

Quelle: Eigene Berechnungen

Bewertung unregelmäßiger Arbeitszeiten

Alles in allem bewerten etwa 40 Prozent der Stichprobe unregelmäßige Arbeitszeiten negativ, weitere 40 Prozent sind indifferent und nur rund 20 Prozent äußerten eine positive Einschätzung von flexiblen Zeiten. Für den Fall, dass bestimmte Dienstleistungen, wie beispielweise die Kinderbetreuung, besser auf die unregelmäßigen Arbeitszeiten abgestimmt wären, verringert sich der Anteil derjenigen, die eine negative Bewertung abgeben, deutlich auf etwa 15 Prozent (vgl. Tab. 4.5.6). Dies zeigt, dass Flexicurity ein Potenzial besitzt, um die Akzeptanz von flexiblen Zeiten zu erhöhen.

Tabelle 4.5.6: Anteil der Befragten (in Prozent), die unregelmäßige Arbeitszeiten eher oder sehr negativ bewerten (nach Geschlecht und Region)

| | | | West- | Ost- | |
|---|--------|--------|----------|----------|--------|
| | Männer | Frauen | deutsche | deutsche | Gesamt |
| unregelmäßige Az allgemein | 43,4 | 42,4 | 43,5 | 39,1 | 42,8 |
| unregelmäßige Az bei besser abgestimmten Dienstl. | 18,1 | 13,7 | 16,2 | 11,7 | 15,5 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Einstellungen zu Flexicurity-Vorschlägen

Die offensichtlich vorhandenen Sicherungsbedarfe für flexible Arbeitszeiten zeigen sich auch in der überwältigenden Zustimmung zu den beiden ersten von uns abgefragten Kompensations-Vorschlägen. Sowohl für eine bessere Kinderbetreuung für flexibel Beschäftigte als auch für die Gewinnbeteiligung votieren Männer und Frauen, West- und Ostdeutsche mit fast gleicher Stärke.

Tabelle 4.5.7: Einstellungen der Befragten zum Vorschlag, dass der Staat für Beschäftigte mit unregelmäßigen Arbeitszeiten eine besser angepasste Kinderbetreuung gewährleisten sollte (in Prozent)

| | Männer | Frauen | West | Ost | Gesamt |
|-----------------------------------|--------|--------|------|------|--------|
| stimme voll und ganz oder eher zu | 82,5 | 89,1 | 84,7 | 94,6 | 86,4 |
| bin unentschieden | 4,8 | 4,9 | 5,4 | 2,4 | 4,9 |
| lehne voll und ganz oder eher ab | 12,7 | 6,1 | 9,9 | 3,0 | 8,7 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Tabelle 4.5.8: Einstellungen der Befragten zum Vorschlag, dass Beschäftigte bei einer Arbeitszeitanpassung an betriebliche Erfordernisse auch am Gewinn beteiligt werden sollten (in Prozent)

| | Männer | Frauen | West | Ost | Gesamt |
|-----------------------------------|--------|--------|------|------|--------|
| stimme voll und ganz oder eher zu | 87,0 | 89,1 | 87,8 | 90,2 | 88,3 |
| bin unentschieden | 7,2 | 7,1 | 7,4 | 5,9 | 7,1 |
| lehne voll und ganz oder eher ab | 5,8 | 3,8 | 4,8 | 3,8 | 4,6 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Etwas umstrittener ist nur die Beteiligung der Betriebsräte an der Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, obwohl sich auch für diesen Vorschlag eine deutliche Mehrheit der Befragten ausspricht. Vor allem (westdeutsche) Männer zeigen sich hier ein wenig skeptischer.

Tabelle 4.5.9: Einstellungen der Befragten zum Vorschlag, dass die Betriebsräte mehr Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von unregelmäßigen Arbeitszeiten bekommen sollten (in Prozent)

| | Männer | Frauen | West | Ost | Gesamt |
|-----------------------------------|--------|--------|------|------|--------|
| stimme voll und ganz oder eher zu | 64,0 | 72,5 | 67,5 | 76,5 | 69,0 |
| bin unentschieden | 12,5 | 10,7 | 11,8 | 9,5 | 11,5 |
| lehne voll und ganz oder eher ab | 23,5 | 16,7 | 20,7 | 14,1 | 19,5 |

Quelle: Eigene Berechnungen

4.5.3 Multivariate Analysen

Bewertung von unregelmäßigen Arbeitszeiten

Objektive sozialstrukturelle Merkmale haben kaum einen Einfluss auf die Bewertung unregelmäßiger Arbeitszeiten (vgl. Tab. 4.5.10). Einzig die berufliche Stellung zeigt bei Männern einen geringen signifikanten Effekt, der aber in anderen Modellen (vgl. Anhang Tab. A.8) wieder verloren geht.

Tabelle 4.5.10: Einflussfaktoren auf die Bewertung von unregelmäßigen Arbeitszeiten (allgemein)

| | Unstandardisierte Regressions- koeffizienten | | |
|--|--|-----------------|------------------|
| | Alle | Männer | Frauen |
| Konstante | 2,130*** | 1,946*** | 2,237*** |
| Geschlecht | 0,042 | | |
| mittlere Altersgruppe (25-45 Jahre) | 0,001 | 0,054 | -0,040 |
| Feste Partnerschaft | 0,047 | 0,057 | 0,039 |
| Kinder unter 18 Jahren im Haushalt | -0,129 | 0,019 | -0,158 |
| Haushaltseinkommen | 0,098 | 0,252 | 0,015 |
| Pflege von Angehörigen | 0,066 | 0,080 | 0,070 |
| Bildungsniveau | 0,039 | 0,066 | 0,005 |
| Qualifikationsniveau der derzeitigen Beschäftigung | -0,006 | -0,103* | 0,076 |
| Abweichung der Erwerbsbiographie vom NAV | 0,059 | 0,089 | 0,063 |
| Arbeitszeitkonto | 0,053 | -0,013 | 0,096 |
| Einfluss auf Arbeitszeitverteilung | 0,320*** | 0,518*** | 0,175 |
| Selbstsicherheit in der flexiblen Arbeitswelt | 0,116** | 0,144** | 0,097* |
| Orientierungslosigkeit | -0,105*** | -0,048 | -0,136*** |
| Ostdeutsche | 0,243** | 0,155 | 0,283* |
| N | 1024 | 429 | 595 |
| R ² adjusted | 0,070 | 0,076 | 0,080 |
| F | 6,487*** | 3,716*** | 5,000*** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Frauen, in deren Haushalt Kinder unter 18 Jahren leben, beurteilen wechselnde Arbeitszeiten negativer, allerdings ist dieses Ergebnis nicht signifikant. Dass Personen mit Betreuungspflichten die Aufweichung fester Arbeitszeitstrukturen, die ihnen ja unter Umständen eine bessere Vereinbarung von Arbeit und Betreuung ermöglichen könnte, nicht eindeutig positiv bewerten, ist ein Hinweis auf die widersprüchlichen Erfahrungen, die

Beschäftigte mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit gemacht haben. Bestätigt wird dies auch durch die Antworten von Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten. Allein die Existenz von Arbeitszeitkonten führt eben nicht dazu, dass flexible Arbeitszeiten positiver bewertet werden. Entscheidend ist vielmehr, ob die Beschäftigten die Möglichkeit haben, Spielräume, die Kontenmodelle bieten, in ihrem Sinne zu nutzen. Der Einfluss der Beschäftigten auf ihre Arbeitszeitgestaltung hat den größten signifikanten Effekt des gesamten Modells. Dies hat zur Konsequenz, dass Arbeitszeitkonten, die ja selbst als eine Form von Flexicurity interpretiert werden können, da sie im besten Fall Interessen an Flexibilität auf beiden Seiten mit einer erhöhten Arbeitsplatzsicherheit verbinden, nur dann eine positive Wirkung für die Beschäftigten entwickeln können, wenn diese in die Lage versetzt werden, ihre Interessen auch durchzusetzen. Dass es an solchen kompetenzfördernden Mechanismen in deutschen Betrieben noch mangelt, zeigt nicht nur die Studie von Eberling u.a. (2004); auch die signifikant stärkere Ablehnung flexibler Zeiten von „Orientierungslosen“ und die signifikant positivere Bewertung von Seiten der „Selbstsicheren“ ist als Hinweis zu interpretieren, dass unsichere, weniger durchsetzungsfähige Menschen die Chancen flexibler Arbeitszeitarrangements bisher kaum nutzen konnten und ein gefördertes (durch Betriebsrat, Gruppe oder Vorgesetzte) „learning by doing“, wie beispielsweise in der IG Metall Kampagne „Meine Zeit ist mein Leben“ angedacht, von Nöten ist (vgl. ebenda).

Die signifikant positivere Bewertung unregelmäßiger Arbeitszeiten durch Ostdeutsche lässt sich sicherlich mit der besonders angespannten Arbeitsmarktlage in den neuen Bundesländern erklären. Hier werden Beschäftigte vermutlich häufiger vor die Alternative gestellt, entweder einer Anpassung der Arbeitszeit an betriebliche Erfordernisse zuzustimmen oder von Entlassungen betroffen zu sein. Vor diesem Hintergrund ist eine Präferenz für wechselnde Arbeitszeitmodelle nachvollziehbar. Ob die Arbeitsplatzsicherheit tatsächlich einen Einfluß auf die Bewertung unregelmäßiger Arbeitszeiten ausübt, haben wir in einem zweiten Modell getestet (vgl. Tab. A.2). Hier wurden neben den signifikanten Variablen des ersten Modells auch zwei Variablen (Organisation des Alltags erschwert, Belastung am Arbeitsplatz erhöht) aufgenommen, die wahrgenommene negative Auswirkungen von unregelmäßigen Arbeitszeiten abbilden, um festzustellen, welche negativen Folgen stärker die Beurteilung flexibler Arbeitszeiten beeinflussen, wo Flexicurity also ansetzen sollte. Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass sowohl erfahrene bzw. vermutete Probleme, das Alltagsleben zu meistern, als auch wahrgenommene Belastungen im Betrieb, in beinahe gleichem Ausmaß zu einer negativeren Bewertung unregelmäßiger Arbeitszeiten beitragen. Der Effekt von Arbeitsplatzsicherheit ist dagegen weniger eindeutig. Nur beschäftigte Frauen, die ihren Arbeitsplatz als sicher einstufen, bewerten flexible Zeiten negativer als andere befragte Frauen. Für Männer konnte ein nicht signifikanter Effekt in entgegengesetzter Richtung festgestellt werden. Da mögliche erklärende Variablen (größerer Einfluss von Männern auf Arbeitszeitgestaltung, andere Wahrnehmung negativer Konsequenzen) kontrolliert wurden, muss die Frage nach den Gründen für dieses überraschende Ergebnis an dieser Stelle zunächst unbeantwortet bleiben. Eher bestätigt wurde dagegen unsere Vermutung, dass die positivere

Beurteilung flexibler Arbeitszeiten durch die ostdeutschen Befragten ihre Ursache in der geringen Beschäftigungssicherheit haben, da bei Kontrolle der Variablen „Arbeitsplatzsicherheit“ eine deutliche Reduzierung des Effekts festgestellt werden konnte.

Einstellungen zu Flexicurity-Vorschlag

Für die multivariate Analyse der Einflussfaktoren auf Flexicurity-Vorschläge haben wir die Idee, Betriebsräten mehr Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von flexiblen Arbeitszeiten zu geben, ausgewählt, da die beiden anderen Vorschläge mit so klarer Mehrheit befürwortet worden sind, dass es aus unserer Sicht kaum Sinn ergibt, nach signifikanten Unterschieden in der starken Zustimmung zwischen einzelnen sozialen Gruppen zu suchen. Zudem hat sich erwiesen, dass die selbst- bzw. mitbestimmte Arbeitszeitverteilung wichtig für eine positive Einschätzung flexibler Arbeitszeiten ist. Fraglich bleibt, welche Gruppen von Befragten den Betriebsräten besondere Kompetenz für eine den Beschäftigteninteressen gerecht werdende Einführung von neuen Arbeitszeitmodellen zugestehen.

Unsere erste Hypothese über die positivere Bewertung von Flexicurity durch Beschäftigte, die stetig im Normalarbeitsverhältnis tätig waren, kann nicht bestätigt werden (vgl. Tab 4.5.11). Zwar zeigt sich ein positiver Effekt auf die Bewertung bei Arbeitsmarktinsidern, dieser ist jedoch nicht signifikant. Gleiches gilt auch für die zweite Hypothese, also dem Einfluss der beruflichen Stellung (Qualifikationsniveau) auf die Bewertung des Vorschlags. Die sinkende Zustimmung mit steigender Qualifikation ist ebenfalls insignifikant. Ein signifikanter Effekt konnte jedoch für das Bildungsniveau der Befragten ermittelt werden. Höher Gebildete sind gegenüber einem Einfluss der Betriebsräte auf die Arbeitszeitgestaltung skeptischer als Hauptschulabgänger.

Bezüglich der Erfahrung mit unregelmäßigen Arbeitszeiten hatten wir Hypothese und Gegenhypothese formuliert, also sowohl einen positiven als auch einen negativen Einfluss der Erfahrung auf die Zustimmung zu Flexicurity-Vorschlägen vermutet. Die Ergebnisse der multivariaten Analyse bestätigen weder die eine, noch die andere Hypothese, was zur Konsequenz hat, dass beide richtig sein könnten, die Effekte sich aber neutralisieren. Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten sind nicht signifikant stärker als andere Befragte an der Beteiligung des Betriebsrates interessiert.³⁹ Die differierenden Erfahrungen von Beschäftigten mit Zeitkonten, die aus anderen Studien bekannt sind, lassen uns annehmen, dass tatsächlich unterschiedliche Interessen an der Integration von betrieblichen Institutionen in die Zeitgestaltung bestehen.

Auch Partnerschaft (Hypothese7) spielt für die Zustimmung der Befragten ebenso wenig eine Rolle wie die Existenz von Kindern. Warum Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen der Einbeziehung von Betriebsräten bei der Einführung von unregelmäßigen Arbeitszeiten

³⁹ Auch ein Modell, in dem eine Variable, die alle Erfahrungen mit unterschiedlichen Formen unregelmäßiger Arbeitszeiten umfasste, getestet wurde, erbrachte keine signifikanten Effekte. Aus Gründen der Übersichtlichkeit haben wir darauf verzichtet dieses Modell hier zu dokumentieren.

weniger stark zustimmen als andere, soll hier nicht diskutiert werden, da dieser signifikante Effekt nicht stabil ist (vgl. Tabelle A.3).

Tabelle 4.5.12: Einflussfaktoren auf die Zustimmung zu mehr Mitbestimmungsrechten für Betriebsräte bei der Einführung flexibler Arbeitszeiten

| | Unstandardisierte Regressionskoeffizienten | | |
|--|--|------------------|-----------------|
| | Alle | Männer | Frauen |
| Konstante | 5,070*** | 5,372*** | 4,763*** |
| Geschlecht | -0,113 | | |
| mittlere Altersgruppe (25-45 Jahre) | -0,052 | -0,049 | -0,050 |
| Feste Partnerschaft | 0,137 | 0,000 | 0,198 |
| Kinder unter 18 Jahren im Haushalt | 0,110 | 0,106 | 0,146 |
| Pflege von Angehörigen | -0,214 | 0,074 | -0,411* |
| Haushaltseinkommen | -0,215*** | -0,313*** | -0,132* |
| Bildungsniveau | -0,172** | -0,116 | -0,228** |
| Qualifikationsniveau der derzeitigen Beschäftigung | -0,032 | -0,007 | -0,035 |
| Abweichung der Erwerbsbiographie vom NAV | -0,051 | -0,056 | -0,081 |
| Arbeitszeitkonto | 0,026 | 0,128 | -0,064 |
| Einfluss auf Arbeitszeitverteilung | 0,030 | -0,061 | 0,091 |
| Selbstsicherheit in der flexiblen Arbeitswelt | -0,085* | -0,160*** | -0,015 |
| Orientierungslosigkeit | 0,111** | 0,085 | 0,123* |
| Ostdeutsche | 0,103 | 0,044 | 0,189 |
| N | 1199 | 429 | 716 |
| R ² adjusted | 0,074 | 0,090 | 0,058 |
| F | 7,792*** | 4,678*** | 4,377*** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Das stärkere Interesse ostdeutscher Frauen an Flexicurity-Vorschlägen, die interne Flexibilisierung abfedern (Hypothese 9), ist für den Fall der größeren Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte ebenfalls nicht signifikant. Auch Personen der mittleren Altersgruppe zeigen kein größeres Interesse an diesem Vorschlag als junge und alte Befragte (Hypothese 10).

Signifikant mehr Zustimmung war dagegen für Befragte mit einem geringen Haushaltseinkommen, geringer „Selbstsicherheit“ und einem hohen Maß an „Orientierungslosigkeit“ (Hypothese 11) festzustellen, also solchen Personengruppen, die als besonders „schutzbedürftig“ gegenüber Flexibilisierungsbestrebungen der Betriebsleitungen gelten können. Dass selbstbewusstere, gebildetere und mit mehr finanziellen Ressourcen ausgestattete Beschäftigte sich eher auf ihre eigene Durchsetzungsmacht verlassen, als auf die Vertretung ihrer Interessen durch den Betriebsrat zu vertrauen, kann auch mit schlechten Erfahrungen in betrieblichen Auseinandersetzungen zusammenhängen. So kann die Einbeziehung des Betriebsrates auch der Legitimation von Maßnahmen dienen, die die

Gestaltungsspielräume der Beschäftigten einschränken. Zudem könnte es Widerstände von Gewerkschaftsmitgliedern geben, wenn tarifliche Bestimmungen zunehmend auf betrieblicher Ebene geregelt werden sollten.

Um diesen Fragen weiter auf den Grund zu gehen, haben wir ein zweites Regressionsmodell geprüft, in dem neben den signifikanten Variablen des ersten Modells auch Mitgliedschaft in Gewerkschaft und Betriebsrat in die Analyse einbezogen wurden (vgl. Tabelle A.3). Zusätzlich wurden die drei oben bereits beschriebenen Variablen zu Auswirkungen unregelmäßiger Arbeitszeiten und Arbeitsplatzsicherheit getestet.

Überraschenderweise hat die Mitgliedschaft in einem Betriebsrat keinen signifikanten Effekt auf die Zustimmung.⁴⁰ Es gibt also auch Betriebsräte, die selbst nicht Mitverantwortung für die Einführung flexibler Arbeitszeiten tragen wollen. Gewerkschaftsmitgliedschaft erhöht dagegen die positive Bewertung der ausgeweiteten Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte signifikant. Die Skepsis gegenüber betrieblichen Lösungen ist also nicht bei vielen Gewerkschaftsmitgliedern verbreitet.

Bedeutender ist allerdings die zweite Erkenntnis aus dem zweiten Regressionsmodell. Befragte, die flexible Arbeitszeiten mit Problemen der Alltagsorganisation und Belastungen am Arbeitsplatz verbunden haben, haben nicht signifikant häufiger für mehr Mitbestimmung durch Betriebsräte plädiert als Befragte, die diese negativen Folgen nicht thematisiert haben. Dies könnte entweder für eine generelle Ablehnung flexibler Arbeitszeiten durch einige der problembewussten Befragten sprechen, oder aber den Betriebsräten wird von einer größeren Gruppe die Kompetenz für eine Lösung im Sinne der Beschäftigten abgesprochen. Andererseits haben Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz als sicher einschätzen, in signifikant höherem Maße der Einbeziehung der Betriebsräte zugestimmt. Bei dieser Gruppe scheint doch Vertrauen in die Ausübung der Kontrollfunktion durch ihre Interessenvertretung zu bestehen.

Insgesamt bleiben trotz der mehrheitlichen Zustimmung der Befragten Zweifel, ob mehr Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte bei der Einführung von flexiblen Arbeitszeiten, ein geeignetes Mittel sind, die möglichen negativen Konsequenzen solcher Arbeitszeitmodelle zu begrenzen.

4.5.4 Zwischenfazit

Flexible Arbeitszeitmodelle, insbesondere Arbeitszeitkonten, werden eher selten genutzt, um familiären Verpflichtungen gerecht zu werden oder anderen außerberuflichen Interessen nachzugehen. Wichtigstes Motiv für unregelmäßige Arbeitszeiten, wenn denn überhaupt

⁴⁰ Werden weniger Variablen kontrolliert, insbesondere solche in denen sich Betriebsräte von der Gesamtheit der Stichprobe deutlich unterscheiden (z.B. Haushaltseinkommen, Bildungsniveau), kann ein schwach signifikanter Effekt erzielt werden.

Zeitsouveränität bei den Beschäftigten existiert, ist die Hoffnung, so die anfallenden Arbeitsaufgaben entsprechend der betrieblichen Erfordernisse zu erfüllen.

Daraus folgt, dass ein großer Teil der Befragten problematische Folgen unregelmäßiger Arbeitszeiten für Privat- und Berufsleben erfahren hat bzw. befürchtet. Bei der Bewertung dieser Arbeitszeitformen dominieren indifferente oder ablehnende Einschätzungen. Eine bessere Abstimmung von Dienstleistungen, wie z.B. der Kinderbetreuung, auf flexible Arbeitszeiten verändert jedoch die Bewertung bei vielen Befragten positiv. Generell ist die Zustimmung zu den genannten Flexicurity-Vorschlägen weitaus höher als bei allen anderen untersuchten flexiblen Beschäftigungsverhältnissen. Dies spricht für eine prinzipielle Akzeptanz von mehr Flexibilisierung aber auch einen vorhandenen Regulierungsbedarf aus Sicht der Betroffenen.

Aus den Ergebnissen der multivariaten Analysen lässt sich schließen, dass neben den Möglichkeiten zur individuellen Arbeitszeitgestaltung auch die Fähigkeiten zu einer ausgeübten Zeitsouveränität von Bedeutung für die Akzeptanz flexibler Arbeitszeiten sind. Die Selbstsicherheit, also das Vertrauen in die Fähigkeit eigene Interessen durchzusetzen, verstärkt eine positive Sicht auf neue Arbeitszeitmodelle und vermindert den Bedarf an externen Kompensationen. Neben diesen subjektiven Faktoren spielen aber auch sozialstrukturelle Merkmale (geringes Einkommen, geringe Bildung) für die Zustimmung zu einer Beteiligung von Betriebsräten bei der Einführung flexibler Arbeitszeiten eine wichtige Rolle. Ob dieser Vorschlag allerdings zur Lösung der problematischen Konsequenzen beitragen kann, muss aus Sicht der Betroffenen fraglich bleiben.

4.6 Vergleich von Flexibilisierungsoptionen (Befristung vs. Unregelmäßige Arbeitszeiten)

4.6.1 Forschungsstand

Die Beurteilungen von Flexibilisierungsfolgen und Flexicurity-Vorschlägen geben einen groben Einblick, wie viele Menschen überhaupt Flexibilisierung problematisieren und möglichen neuen Sicherungsmodellen positiv gegenüberstehen würden. Sie sagen aber nichts darüber aus, wie stark die unterschiedlichen negativen Folgen der flexibilisierten Arbeitswelt tatsächlich ihr Leben beeinflussen und welche Auswirkungen als besonders einschneidend empfunden werden. Eine Möglichkeit Präferenzen zu testen, ist es, verschiedene Optionen zur Auswahl zu stellen. Wir haben also die Teilnehmer unserer Stichprobe befragt, wie sie sich entscheiden würden, hätten sie im Fall von Arbeitslosigkeit die Auswahl zwischen einer unbefristeten Stelle, die regelmäßig unbezahlte Überstunden erfordert, und einer auf zwei Jahre befristeten Stelle ohne Überstunden. Dies spiegelt zugleich die zwei unterschiedlichen Ansätze wieder, die im Prozess der Flexibilisierung in Europa verfolgt werden. Während in Deutschland, insbesondere von gewerkschaftlicher Seite, hauptsächlich auf interne Flexibilisierung, also die Anpassung der geleisteten Arbeitszeiten und der Qualifikationen der bereits Beschäftigten an die betrieblichen Erfordernisse, gesetzt wird, verfolgen die liberalen Ökonomien der angelsächsischen Welt eher das Modell der externen Flexibilisierung, kurz und prägnant auch als *hire and fire* bezeichnet. Aber auch in Dänemark, einem zweifellos entwickelten Wohlfahrtsstaat sozialdemokratischer Prägung, wird vorrangig auf externe Flexibilisierung gesetzt. Der dänische Ansatz gilt dabei als Vorzeigemodell der Flexicurity-Idee, weil er lockere Kündigungsschutzregelungen mit einer sehr großzügigen Absicherung für Arbeitslose verbindet. (Vgl. Madsen 2002, Braun 2003) Gleichzeitig kann Dänemark eine seit Jahren prosperierende Wirtschaft vorweisen, was das Interesse der deutschen Öffentlichkeit auf die sozialstaatlichen Strukturen des skandinavischen Landes lenkte. Unabhängig davon, ob es sich beim dänischen Sozialstaat tatsächlich um den Auslöser einer wirtschaftlichen Erfolgsstory handelt – Kritik an dieser Wahrnehmung kommt nicht nur von wirtschaftswissenschaftlicher Seite (vgl. Andersen/Svarer 2007), sondern auch von den sozialwissenschaftlichen Befürwortern des dänischen Modells selbst (vgl. Madsen 2002) – wäre eine grundlegende Voraussetzung für eine Reform des deutschen Modells in Richtung der dänischen Flexicurity, dass bei den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitslosen die Bereitschaft zu häufigen Arbeitsplatzwechseln bzw. kurzzeitigen Phasen der Arbeitslosigkeit vorhanden wäre.

Das von den deutschen Gewerkschaften vertretene Primat der Beschäftigungssicherheit legt nahe, dass auch unter den Erwerbstätigen Praktiken interner Flexibilisierung eher auf Akzeptanz stoßen als die quantitative Anpassung der Belegschaften an die Auftragslage. Allerdings haben Studien auch für interne Flexibilisierung problematische Folgen bei den

Betroffenen nachgewiesen. Solche Effekte konnten Stressphänomene durch höhere Eigenverantwortung und Arbeitsverdichtung, eine steigende Planungsunsicherheit oder Koordinierungsprobleme im Privatleben sein. (vgl. u.a Jürgens/Reinecke 1997, Groß/Munz 2000, Flecker 2005) Auch in unserer Untersuchung sind verschiedene negative Folgen von unregelmäßigen Arbeitszeiten thematisiert worden (vgl. Kapitel 5). Dabei wurden von etwa der Hälfte der Befragten erhöhte Belastungen am Arbeitsplatz und im Alltagsleben wahrgenommen, von einem Drittel sogar negative gesundheitliche Auswirkungen. Ähnliches gilt allerdings auch für befristete Beschäftigung. Hier bereiten den Befragten mehrheitlich vor allem die langfristige Lebensplanung, der berufliche Aufstieg und die finanzielle Absicherung im Alter Sorgen.

4.6.2 Deskriptive Ergebnisse

Die überwiegende Mehrheit der Befragten würde sich im Zweifel trotz der Erwartung, unbezahlte Überstunden zu leisten, für eine unbefristete Stelle entscheiden. Männer tun dies in noch größerer Zahl als Frauen, bedeutender ist jedoch der Unterschied zwischen Beschäftigten und Nichtbeschäftigten, da immerhin 40 Prozent der Befragten ohne Beschäftigungsverhältnis eine befristete Stelle ohne Überstunden bevorzugen würden. Hier könnte die Zuständigkeit vieler nichtbeschäftigter Frauen für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen eine Rolle spielen. Gleichzeitig wäre es denkbar, dass Arbeitsmarktoutsider befristete Stellen als Einstiegschance in den Arbeitsmarkt begreifen. Genauer wird dies im folgenden Kapitel mit Hilfe von multivariaten Analysen untersucht. Insgesamt scheint unter den derzeitigen Bedingungen in Deutschland, also einem problematischen Arbeitsmarkt und eine durch die Hartz IV-Regelungen eingeschränkte soziale Absicherung, interne Flexibilisierung tatsächlich auf mehr Akzeptanz bei den Betroffenen zu stoßen als externe Flexibilisierung.

Tabelle 4.6.1: Anteil der Befragten (in Prozent), die sich für eine der folgenden Stellen entscheiden würden

| | Männer | Frauen | Beschäftigte | Nicht- beschäftigte | Gesamt |
|---|--------|--------|--------------|------------------------|--------|
| Unbefristet mit unbezahlten Überstunden | 74,7 | 64,8 | 72,2 | 52,8 | 68,8 |
| Befristet ohne Überstunden | 20,1 | 29,9 | 22,9 | 40,3 | 25,9 |
| Unentschieden | 5,1 | 5,3 | 4,9 | 6,9 | 5,3 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Wie würden sich diese Präferenzen aber entwickeln, wenn das deutsche System der Arbeitslosenunterstützung großzügiger wäre und Phasen der Arbeitslosigkeit, deren Auftreten bei Arbeitnehmern in befristeten Beschäftigungsverhältnissen wohl wahrscheinlicher sind,

zumindest aber als Risiko stärker ins Bewusstsein rücken, finanziell besser abgesichert wären? Um diese Frage zu beantworten, haben wir die Teilnehmer unserer Stichprobe, die sich für eine unbefristete Stelle entschieden haben, befragt, wie ihre Entscheidung ausfallen würde, wäre das Arbeitslosengeld höher als bisher.

Tabelle 4.6.2: Anteil der Befragten (in Prozent), die sich für eine der folgenden Stellen entscheiden würden, wenn das ALG höher wäre

| | Männer | Frauen | Beschäftigte | Nicht- beschäftigte | Gesamt |
|---|--------|--------|--------------|------------------------|--------|
| Unbefristet mit unbezahlten Überstunden | 85,6 | 86,6 | 86,5 | 84,2 | 86,2 |
| Befristet ohne Überstunden | 10,9 | 9,3 | 9,8 | 11,1 | 10 |
| Unentschieden | 3,5 | 4,1 | 3,7 | 4,7 | 3,8 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Es zeigt sich, dass eine solche Reform, die man als Schritt in Richtung des dänischen Flexicurity-Modells bezeichnen könnte, kaum zu veränderten Prioritäten bei den Betroffenen führen würde. Nur etwa 10 Prozent der Befragten, gaben an, im Falle einer besseren finanziellen Absicherung eine befristete Stelle ohne Überstunden zu bevorzugen, wobei kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern und der Beschäftigungssituation auftraten. Flexicurity, wie sie in Dänemark praktiziert wird, entspricht also kaum den Bedürfnissen der deutschen Erwerbsbevölkerung. Multivariate Analysen zeigen allerdings, dass sich für einzelne spezifische Gruppen dennoch Effekte feststellen lassen, die Rückschlüsse auf eine positive Resonanz auf diese Flexicurity-Idee zulassen (vgl. Kapitel 6.3).

Tabelle 4.6.3: Anteil der Befragten (in Prozent), die sich für eine der folgenden Stellen entscheiden würden, wenn verschiedene DL besser auf flexible Zeiten abgestimmt wären

| | Männer | Frauen | Beschäftigte | Nicht- beschäftigte | Gesamt |
|---|--------|--------|--------------|------------------------|--------|
| Unbefristet mit unbezahlten Überstunden | 21,9 | 28,1 | 24,2 | 31,5 | 26,1 |
| Befristet ohne Überstunden | 74,8 | 66,5 | 69,9 | 67 | 69,1 |
| Unentschieden | 3,3 | 5,4 | 5,9 | 1,5 | 4,7 |

Quelle: Eigene Berechnungen

Würden nun aber andererseits die Befragten, die sich an erster Stelle für eine befristete Stelle entschieden haben, ihre Entscheidung revidieren, wenn die negativen Folgen interner Flexibilisierung, in diesem Falle also unregelmäßiger Arbeitszeiten abgemildert würden? Wir haben diesen Teil der Stichprobe also befragt, ob eine bessere Abstimmung von Dienstleistungen, wie institutioneller Kinderbetreuung, Einkaufsmöglichkeiten oder dem Nahverkehr, auf flexible Arbeitszeiten, zu einer Neuorientierung bei der Frage Befristung oder Überstunden führen würde. Der zu beobachtende Effekt ist wiederum nicht sehr groß, aber doch deutlich größer als bei der Erhöhung des Arbeitslosengeldes. Immerhin etwa ein

Viertel der Befragten würden unter diesen Umständen lieber eine unbefristete Stelle mit unbezahlten Überstunden annehmen.

4.6.3 Multivariate Analysen

Mit Hilfe von linearen Regressionsanalysen haben wir versucht, ein genaueres Bild über die Frage, welche Form der Flexibilisierung bei welcher Gruppe von Befragten auf größere Akzeptanz stößt zu gewinnen. Dabei haben wir zunächst die oben schon in den Tabellen dargestellten Variablen Geschlecht und Erwerbstätigkeit in die Analyse einbezogen und tatsächlich signifikante Effekte für beide feststellen können. Weitere sozio-demographische Faktoren, wie Alter, Partnerschaft, Kinder, Bildung und Wohnort (alte oder neue Bundesländer), denen wir eine gewisse Erklärungskraft zugetraut hätten, blieben dagegen ohne Wirkung. Auch die von uns für diese Untersuchung gebildete Variable „Abweichung der Erwerbsbiographie vom NAV“, sowie die etwas einfacher strukturierten Variablen „Erfahrung mit Befristung“ und „Erfahrung mit unregelmäßigen Arbeitszeiten“ zeigten keine signifikanten Effekte. Gleiches gilt für die an anderer Stelle dieser Untersuchung schon erklärungs mächtigen Variablen Selbstsicherheit und Orientierungslosigkeit.

Wichtiger als die Erfahrung mit flexiblen Beschäftigungsverhältnissen an sich scheint zu sein, wie die Betroffenen diese Beschäftigungen konkret erlebt haben, ob sie also tatsächlich negative Erlebnisse mit dieser Form von Arbeit verbinden. Befragte, die flexiblen Arbeitszeiten eine erschwerte Alltagsorganisation zuschreiben, entscheiden sich häufiger für eine befristete Stelle ohne Überstunden, während Befragte, die befristete Stellen als Lebensplanungshindernis wahrnehmen, mit höherer Wahrscheinlichkeit die unbefristete Stelle trotz regelmäßiger unbezahlter Überstunden wählen.

Eine Variable, die Erwerbstätigkeit genauer abbildet, als die im ersten Modell zunächst von uns benutzte Variable mit den beiden Ausprägungen „beschäftigt“ und „nicht beschäftigt“, ist „Qualifikationsniveau der derzeitigen Beschäftigung“. Hier werden fünf verschiedene Stufen der Qualifikation, von „nicht erwerbstätig“ bis „hochqualifiziert mit Leitungsfunktion“, unterschieden. Wird die bivariate Variable „Erwerbstätigkeit“ durch „Qualifikationsniveau“ ersetzt, erhält man den gleichen hoch signifikanten Effekt, gleichzeitig verliert aber die Variable „Geschlecht“ an Signifikanz. Dies bedeutet, dass sich Frauen nur deshalb in größerer Zahl als Männer für eine befristete Stelle entschieden haben, weil sie häufiger niedrig qualifiziert bzw. ohne Beschäftigung sind. Die Qualifikationsstufe der Beschäftigung kann als das wichtigste Kriterium bei der Entscheidung zwischen den zwei flexiblen Arbeitsverhältnissen angesehen werden. Je höher die Qualifikation, desto normaler scheinen unbezahlte Überstunden zum Arbeitsalltag zu gehören, je niedriger die Qualifikation desto weniger werden sie akzeptiert. Liegt gar keine Beschäftigung vor, könnte man davon

ausgehen, dass die Verantwortung für die Betreuung von Angehörigen, seien es Kinder oder Pflegebedürftige eine wichtige Rolle für die Ablehnung flexibler und nicht selbstbestimmter Arbeitszeiten spielt. Bestätigt werden konnte dies in unserer Regressionsanalyse allerdings nicht. Wird die Variable „Zuständigkeit für die Betreuung von Kindern“ mit in das Modell aufgenommen, zeigt sich mit zunehmender Verantwortung für die Versorgung der Kinder ein geringer Effekt in Richtung befristete Beschäftigung ohne Überstunden, der aber knapp oberhalb der Signifikanzschwelle liegt.

Tabelle 4.6.4: Einflußfaktoren auf die Entscheidung für eine auf 2 Jahre befristete Stelle ohne Überstunden anstatt einer unbefristeten mit unbezahlten Überstunden

| | Unstandardisierte Regressionskoeffizienten |
|--|--|
| Konstante | 1,488*** |
| Flexible Zeiten erschweren Alltagsorganisation | 0,68* |
| Befristung Lebensplanungshindernis | -0,107*** |
| Zuständigkeit für Betreuung der Kinder | -0,023 |
| Qualifikationsniveau der derzeitigen Beschäftigung | -0,056*** |
| Geschlecht | -0,036 |
| N | 1248 |
| R ² adjusted | 0,057 |
| F | 15,943*** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Ausgehend von der Tatsache, dass die Wahrnehmung von befristeter Beschäftigung als Lebensplanungshindernis ein Faktor für die Erklärung der Entscheidung zugunsten einer unbefristeten Stelle mit regelmäßigen Überstunden war, sollte eine bessere finanzielle Absicherung nach Ende der Vertragslaufzeit für einen sichereren Planungshorizont sorgen. Es wäre also zu erwarten gewesen, dass diejenigen Befragten, die ihre Lebensplanung durch befristete Arbeitsverhältnisse erschwert sehen, in stärkerem Maße als andere, für den Fall eines erhöhten Arbeitslosengeldes für die Befristung gestimmt hätten. Das Gegenteil war jedoch der Fall. Großzügigere Lohnersatzleistungen sind also offensichtlich kein geeignetes Instrument um die Lebensplanung in der subjektiven Wahrnehmung der Betroffenen zu erleichtern.

Auch mit steigendem Haushaltseinkommen sinkt die Bereitschaft trotz eines höheren Arbeitslosengeldes befristet anstatt unbefristet mit Überstunden zu arbeiten. Keine Rolle spielt dagegen das Ausmaß der Zuständigkeit für die Versorgung der Kinder. Obwohl das Qualifikationsniveau in diesem Modell keine signifikanten Effekte hervorbringt, lässt sich das Ergebnis so interpretieren, dass Beschäftigte mit gutbezahlten Arbeitsverhältnissen Überstunden akzeptieren und durch Veränderungen im sozialpolitischen Rahmen kaum von ihrem Bedürfnis nach Arbeitsplatzstabilität abzubringen sind. Um dies genauer zu prüfen,

haben wir die Variable „Haushaltseinkommen“ durch „persönliches Nettoeinkommen“ ersetzt. Nachteil dieses Modells ist, dass nur die Beschäftigten erfasst werden.

Tabelle 4.6.5: Einflussfaktoren auf die Entscheidung für eine auf 2 Jahre befristete Stelle ohne Überstunden anstatt einer unbefristeten mit unbezahlten Überstunden für den Fall, dass das ALG erhöht würde

| | Unstandardisierte Regressionskoeffizienten |
|--|---|
| Konstante | 1,23*** |
| Befristung Lebensplanungshindernis | -0,063* |
| Zuständigkeit für Betreuung der Kinder | -0,02 |
| Haushaltseinkommen | -0,024* |
| N | 885 |
| R ² adjusted | 0,015 |
| F | 5,431** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Tabelle 4.6.6: Einflußfaktoren auf die Entscheidung für eine auf 2 Jahre befristete Stelle ohne Überstunden anstatt einer unbefristeten mit unbezahlten Überstunden für den Fall, dass das ALG höher wäre

| | Unstandardisierte Regressionskoeffizienten |
|---|---|
| Konstante | 1,259*** |
| Befristung Lebensplanungshindernis | -0,088** |
| Zuständigkeit für Betreuung der Kinder | -0,039* |
| Einfluß des Beschäftigten auf die Arbeitszeitverteilung | -0,051* |
| persönliches Nettoeinkommen | -0,014 |
| N | 737 |
| R ² adjusted | 0,029 |
| F | 6,462*** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Nettoeinkommen ist zunächst auch hochsignifikant, wird allerdings der Einfluß des Beschäftigten auf die Arbeitszeitverteilung mit berücksichtigt, geht diese Signifikanz wieder verloren. Die Akzeptanz von Überstunden ist also in bedeutendem Maße von der Möglichkeit, die flexiblen Zeiten selbst zu gestalten abhängig. In diesem Modell, das nur erwerbstätige Befragte berücksichtigt, ist auch die Frage der Versorgung der Kinder plötzlich wieder relevant. Allerdings wirkt diese Variable zunächst kontraintuitiv. Wer besonders viel für die Kinderbetreuung leisten muss, neigt noch weniger dazu, die unbefristete Stelle mit Überstunden gegen eine befristete Stelle mit geregelten Arbeitszeiten zu tauschen. Es handelt sich dabei auch nicht nur um Alleinerziehende, da auch bei Einbeziehung der Kontrollvariablen „Partnerschaft“ ein signifikanter Zusammenhang sichtbar wird.

Möglicherweise bewirkt die Verantwortung für Kinder ein materielles Sicherheitsbedürfnis, das durch befristete Stellen, selbst bei besser abgesicherten Phasen der Erwerbslosigkeit, gefährdet wird.

Erhärtet wird diese Annahme durch ein weiteres Regressionsmodell. Denn es sind insbesondere die Altersgruppe 25-35 Jahre, in der sowohl die meisten Kinder geboren werden als auch für gewöhnlich der Einstieg von Hochschulabsolventen ins Berufsleben erfolgt, als auch jene, die besonders stark für die Versorgung ihrer Kinder in der Verantwortung stehen, die bei besser auf flexible Zeiten abgestimmte Dienstleistungen, sich für eine unbefristete Überstundenstelle und gegen die ursprüngliche Wahl Befristung ohne Überstunden entscheiden. Es sind außerdem vor allem niedrig qualifizierte bzw. erwerbslose Befragte, die bei besseren Dienstleistungen dann doch noch für eine unbefristete Stelle votieren würden.

4.6.7: Einflußfaktoren auf die Entscheidung für eine auf 2 Jahre befristete Stelle ohne Überstunden anstatt einer unbefristeten mit unbezahlten Überstunden für den Fall, dass verschiedene DL besser auf flexible Zeiten abgestimmt würden

| | Unstandardisierte Regressionskoeffizienten |
|---|---|
| Konstante | 1,747*** |
| Befristung Lebensplanungshindernis | -0,079 |
| Altersgruppe 25-35 (kleine Kinder und Karriereestieg) | -1,2* |
| Zuständigkeit für Betreuung der Kinder | -0,55* |
| Qualifikationsniveau der derzeitigen Beschäftigung | 0,39* |
| N | 401 |
| R ² adjusted | 0,034 |
| F | 4,534** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

4.6.4 Zwischenfazit

Insgesamt neigen die Befragten dazu, Beschäftigungsstabilität gegenüber geregelten Arbeitszeiten zu präferieren. Dies gilt jedoch umso weniger, je geringer die qualifikatorischen Anforderungen des Arbeitsverhältnisses sind, in dem sie gerade tätig sind. Das stärkste Interesse an eindeutig festgelegten Arbeitszeiten bzw. die geringste Abneigung gegen Beschäftigung auf Zeit haben die momentan überhaupt nicht beschäftigten Befragten. Dies bedeutet, dass interne Flexibilisierung in der Tat den Interessen der Beschäftigten entspricht, externe Flexibilisierung aber zumindest bei einem nicht geringen Teil der „Arbeitsmarktoutsider“ als Einstiegsoption wahrgenommen wird.

Die „dänische Lösung“ - die Gefahr häufiger Entlassungen durch ein großzügiges Arbeitslosengeld schmackhaft zu machen - zeigt nur geringe Effekte. Wenn dies überhaupt zu Änderungen in den Präferenzen führt, dann auch hier vor allem bei Menschen mit geringem Einkommen und mit wenig Einfluß auf die Arbeitszeitgestaltung. Flexible Zeiten scheinen also vor allem bei denjenigen, die ohne Beschäftigung oder in „Billigjobs“ am Rande des Arbeitsmarkts stehen, als schwerwiegendes Problem wahrgenommen zu werden. Unterbrechungen der Erwerbsbiographie sind auf der anderen Seite in erster Linie für Hochqualifizierte eine inakzeptable Option. Steht die Verantwortung für die Versorgung der Kinder einer Beschäftigung mit regelmäßigen Überstunden im Weg, kann eine bessere Anpassung von Dienstleistungen, die die Kinderbetreuung unterstützen, an die flexiblen Zeiten eine Entscheidung für eine unbefristete Stelle unterstützen. Generell hat dieser Flexicurity-Vorschlag mehr Einfluß auf die Entscheidungen der Befragten als das „dänische Modell“. Das Primat der Beschäftigungssicherheit, das die deutschen Gewerkschaften in Konflikten mit Arbeitgebern durchzusetzen versuchen, spiegelt also insgesamt die Interessen der deutschen Erwerbsbevölkerung adäquat wider. Am unteren Rand der Qualifizierungspyramide wird diese klare Orientierung allerdings aufgeweicht. Dort treten zunehmend Interessen an einer Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes in Richtung externer Flexibilisierung zum Vorschein, vor allem, wenn diese sozial abgesichert wird.

5 Zusammenfassung

5.1 Synopse der quantitativen Ergebnisse

| Hypothesen | Bereiche | | | |
|------------|---------------------------------|-------------------|------------------|------------------|
| | Teilzeit | Befristete Besch. | Zeitarbeit | Unregelmäßige Az |
| H1 | Trifft nicht zu | Trifft nicht zu | Trifft zu | Nicht getestet |
| H2 | Nicht getestet | Nicht getestet | Nicht getestet | Trifft zu |
| H3 | Trifft nicht zu | Trifft nicht zu | Trifft nicht zu | Trifft zu |
| H4 a b | Trifft nicht zu | Trifft nicht zu | Trifft nicht zu | Trifft nicht zu |
| H5 a b | Trifft nur für Frauen zu | Trifft nicht zu | Trifft nicht zu | Trifft nicht zu |
| H6 | Trifft nicht zu | Trifft nicht zu | Nicht getestet | Nicht getestet |
| H 7 a b | Trifft nicht zu | Trifft nicht zu | Trifft nicht zu | Trifft nicht zu |
| H 8 | Nicht getestet | Nicht getestet | Trifft nicht zu | Nicht getestet |
| H 9 | Trifft nicht zu | Trifft nicht zu | Trifft nicht zu | Trifft nicht zu |
| H 10 | Trifft nicht zu | Trifft nicht zu | Trifft nicht zu | Trifft nicht zu |
| H 11 | Trifft zu | Trifft nicht zu | Trifft zu | Trifft zu |

H1) Je stärker die Befragten dem Typus des Arbeitsmarktoutsiders entsprechen, desto höher ist ihr Interesse an kompensierenden Sicherungsmaßnahmen für externe Flexibilisierung.

H2) Je stärker die Befragten dem Typus des Arbeitsmarktinsiders entsprechen, desto höher ist ihr Interesse an kompensierenden Sicherungsmaßnahmen für interne Flexibilisierung.

H3) Je höher die Bildung der Befragten, desto geringer ist ihr Interesse an neuen sozialen Sicherungen.

H4a) Je geringer die Qualifikation der Beschäftigten, desto höher ist ihr kompensierender Sicherheitsbedarf.

H4b) Gegenthese: Je geringer die Qualifikation der Beschäftigten, desto geringer ist ihr kompensierender Sicherheitsbedarf (z.B. aufgrund der „Normalität“ von flexibler Beschäftigung bei niedrigqualifizierten Beschäftigten)

H5a) Je größer die Flexibilisierungserfahrungen der Befragten, desto geringer ist das Interesse an Flexicurity (z.B. aufgrund größerer Selbstsicherheit)

H5b) Gegenthese: Je größer die Flexibilisierungserfahrungen der Befragten, desto höher ist der Bedarf an neuen sozialen Sicherungen (z.B. aufgrund der bewußten Wahrnehmung der negativen Auswirkungen).

H6) Männer haben ein geringeres Interesse an Einkommens- bzw. Rentensubventionen als Frauen.

H7a) Frauen mit sozialer Absicherung durch einen Partner haben ein geringeres Interesse an Sicherungsmaßnahmen als alleinstehende Frauen.

H7b) Gegenthese: Frauen mit sozialer Absicherung durch einen Partner haben ein höheres Interesse an Sicherungsmaßnahmen als alleinstehende Frauen (z.B. weil erstere häufiger flexibel beschäftigt sind).

H8) Erfahren Frauen ihre familiäre Abhängigkeit als Unsicherheit, dann haben sie ein stärkeres Interesse an Flexicurity als Frauen, die ihre Abhängigkeit nicht problematisieren.

H9) Ostdeutsche Frauen haben ein geringeres Interesse an Sicherungsmaßnahmen bei externer Flexibilisierung, aber ein höheres Interesse an Sicherungsmaßnahmen bei interner Flexibilisierung als westdeutsche Frauen.

H10) Erwerbstätige mittleren Alters bewerten Flexibilisierung negativer und sehen größere Sicherungsbedarfe als jüngere und ältere Erwerbstätige.

H11) Je größer die Selbstsicherheit, um so größer die Handlungsfähigkeit im Umgang mit flexiblen Beschäftigungsformen und um so geringer das Interesse an Flexicurity.

Die Synopse zeigt, dass die meisten der von uns generierten Hypothesen, insbesondere jene, die objektive Faktoren, wie Alter, Qualifikation, Bildung oder Erwerbsverlauf, beinhalten, nicht bestätigt werden konnten. Wenn überhaupt, dann wirken sich haushaltsbezogene Faktoren, wie das Haushaltseinkommen, auf die Einstellungen aus. Dies ist nur bedingt überraschend. Zum einen hatten wir für bestimmte Variablen (Qualifikation, Flexibilisierungserfahrung, Absicherung durch Partnerschaft) bereits von vornherein zur These auch eine Gegenthese formuliert, waren uns also über unterschiedlich gerichtete Einflüsse von Variablen bewusst. Keine signifikante Wirkung kann hier auch bedeuten, dass These und Gegenthese für verschiedene Gruppen gelten, der Effekt sich insgesamt aber neutralisiert. Zum anderen handelt es sich bei den Fragen zu Flexicurity-Maßnahmen um Meinungsforschung, für die eine geringe Relevanz von objektiven Faktoren durchaus typisch ist. Wie von uns mit Blick auf Kaufmann vermutet beeinflusst dagegen eher der subjektive Faktor „Selbstsicherheit“ der befragten Person deren Einstellung zur Flexibilisierung und zu Flexicurity-Maßnahmen.

5.2 Schlussfolgerungen

Im Mittelpunkt unserer Untersuchung stand die Frage nach den Folgen der Flexibilisierung der Arbeit für die Sicherheitserfahrung und die Sicherungsbedarfe der erwerbsfähigen beschäftigten und nichtbeschäftigten Bevölkerung. Wir interessierten uns für die Sicht der Bürger und wollten wissen, welche Auswirkungen mit Flexibilisierung verbunden werden, wie flexible Beschäftigung vor dem Hintergrund der jeweils genannten Auswirkungen

bewertet wird und welche neuen Sicherungsformen gutgeheißen werden. Wir hatten ausgehend von der Analyse existierender Literatur zu Flexibilisierungserfahrungen vermutet, dass die Antworten auf diese Frage je nach Alter, Qualifikation, Haushaltsform, Arbeitsmarktposition (drinnen/draußen) und auch im Ost-West-Vergleich, differieren würden. Tatsächlich waren diese Variablen aber selten ausschlaggebend für die Bewertung von Flexibilisierung und Flexicurity.

Gleichzeitig hatten wir in Anschluss an Kaufmann vorweggenommen, dass die Selbstsicherheit einen deutlichen Einfluss auf die Bewertung aller flexibilisierten Beschäftigungsformen und der vorgeschlagenen Flexicurity-Maßnahmen haben würde. Diese Vermutung konnten wir für drei der vier von uns analysierten Beschäftigungsformen bestätigen. Dies verdeutlicht, wie wichtig der „subjektive Faktor“ ist. Wie einleitend erwähnt, muss jede politische Strategie mit ihm rechnen. Kaufmann hatte ja darauf hingewiesen, dass Selbstsicherheit und Bildung zusammenhängen. Aus den teilweise feststellbaren Effekten, die Bildung zusammen mit Selbstsicherheit auf die Einstellung zu Flexicurity hatte, können wir ansatzweise Kaufmanns Ergebnis bestätigen.

Überrascht haben uns unsere Ergebnisse zur Frage, inwieweit Frauen und Männer Flexibilisierung und Flexicurity – und allgemeiner: ihre soziale Sicherung – unterschiedlich wahrnehmen. Wir hatten größere Unterschiede vermutet, tatsächlich sind sie eher klein. Ausgangspunkt unserer Vermutung war die nach wie vor unterschiedliche Erwerbsbeteiligung von Frauen (nicht nur von Frauen mit kleinen Kindern) und Männern und das Faktum, daß gerade in Deutschland nach wie vor das „Ernährermodell“ wirksam ist. Betrachtet man die Bewertungen der von uns abgefragten vier „atypischen“ Formen der Beschäftigung, dann schneidet Teilzeitbeschäftigung in der Beurteilung der Frauen und der Männer am besten ab. Vermutlich wird sie von vielen Befragten in erster Linie als verkürzte Vollzeit und damit als der „Normalarbeit“ recht vergleichbar angesehen. Frauen, wenn auch nicht alle Gruppen, z.B. nicht die Alleinerziehenden, bewerten die Teilzeit insgesamt positiver als Männer – beide Geschlechter bewerten sie positiver als die befristete Beschäftigung oder die Zeitarbeit. Die beiden letztgenannten Formen der Beschäftigung brechen mit Kontinuitätserwartungen, erschweren damit auch die Lebensplanung. Trotzdem werden sie von vielen auch „freiwillig“ angenommen, was man wohl auf die Alternativlosigkeit aufgrund der angespannten Arbeitsmarktlage zurückführen muss. Von daher sehen hier auch mehr Befragte – noch mehr in Ost- als in Westdeutschland – einen Bedarf an neuen Sicherungsformen. Es muß dann aber offen bleiben, ob solche Sicherungen – Flexicurity-Maßnahmen – die skeptischen Menschen, insbesondere die Arbeitsuchenden, zur Übernahme atypischer Beschäftigung – jenseits des Zwangs tatsächlich motivieren können.

Die momentan diskutierte Frage ist weniger, ob flexibilisiert werden darf, sondern eher wie Flexibilisierungsprozesse ablaufen sollten. Während Arbeitgeber häufig den Abbau des

Kündigungsschutzes fordern, setzen Gewerkschaften eher auf interne Flexibilisierung, also die Anpassung von Arbeitszeiten an die Erfordernisse des Betriebs. Mit dieser Strategie liegen die Gewerkschaften auf einer Linie mit den Interessen der Beschäftigten, insbesondere der qualifizierten. Beschäftigungslose und gering qualifizierte Beschäftigte neigen stärker dazu, eher unterbrochene Erwerbsverläufe als flexible Arbeitszeiten zu akzeptieren. Das dänische Modell der Flexicurity, also geringer Kündigungsschutz bei großzügiger Absicherung im Fall von Arbeitslosigkeit, trifft dagegen kaum auf Akzeptanz. Eine größere Wirksamkeit könnte eine bessere Abstimmung von Dienstleistungen, wie der Kinderbetreuung, an flexible Arbeitszeiten entfalten. In diesem Fall würde immerhin ein Drittel der Beschäftigungslosen, die eigentlich flexible Arbeitszeiten ablehnen, auch eine Stelle mit häufigen unbezahlten Überstunden antreten.

Verunsichernde Diskurse und Praktiken sind wirksam gewesen: Das Vertrauen in das Sicherungssystem ist bei den von uns Befragten – bei Frauen und Männern – eher gering. Dabei sind die Erwartungen an den Staat, wie die Unterstützung von Flexicurity-Maßnahmen durch viele Befragte zeigt, weiterhin hoch. Offensichtlich orientieren sich auch hier die Sicherungs-Interessen an Art und Umfang der vom Normalarbeitsverhältnis einmal versprochenen Sicherheiten. Zunehmend flexibilisierte Erwerbsverläufe haben bisher nicht zu mehr „Selbstsicherheit“ und damit einhergehend zu geringeren Ansprüchen an „Systemsicherheit“ bei den Betroffenen geführt. Bestätigt wurde jedoch die von Kaufmann thematisierte Bedeutung solcher individuellen Merkmale. Vor allem Menschen, die sich in unserer Gesellschaft weniger zuhause fühlen, jene „Orientierungslose“, befürworten Flexicurity-Maßnahmen. Das dürften schon bisher nicht nur viele Langzeitarbeitslose gewesen sein; es dürfte zunehmend auch auf die „Aktivierten“ zutreffen, möglicherweise auch dann, wenn die zugewiesene Arbeitsgelegenheit im Sinne von Flexicurity abgedeckt wäre (Levys „thick activation“). Bekanntlich genügen die Kriterien der Grundsicherung für Arbeitssuchende keineswegs denen der Flexicurity. Hier nachzufordern, wäre eine wichtige Aufgabe der Gewerkschaften.

6 Bibliographie

Andersen, T.M. und Svarer, M. 2007: „Flexicurity- Labour Market Performance in Denmark“, CESifo Economic Studies Advance Access published online on November 15, 2007, <http://cesifo.oxfordjournals.org/cgi/content/full/ifm015v1>

Beck, W./van der Maesen, L./Walker A. (Hg.) 1997: The Social Quality of Europe, Bristol

Beck, W./van der Maesen, L./Thomese, F./Walker, A. (Hg.) 2001: Social Quality: A Vision for Europe. The Hague / London / Boston

Bellmann, L./Promberger, M. 2002: Zum betrieblichen Einsatz von Leiharbeit - erste Ergebnisse einer Pilotstudie. In: WSI Mitteilungen Nr. 55 (8), S. 484-487.

Berger-Schmitt, R./Noll, H.H. 2000: Conceptual Framework and Structure of a European System of Social Indicators. EuReporting Working Paper Nr.9, Mannheim.

Berger-Schmitt, R. 2001: Dimensions, Indicators and Time Series in a European System of Social Indicators by Example. EuReporting Working Paper Nr. 16, Mannheim.

Bielinski, H./Bosch, G./Wagner A. 2001: Wie die Europäer arbeiten wollen. Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern. Frankfurt/M.

Blossfeld, H.-P./Hakim, C. 1997 (Hg.): Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America. Oxford

Blossfeld, H.P./Rohwer, G. 1997: Part-Time Work in West Germany. In: Blossfeld, H.-P./Hakim, C. (Hg.), Between Equalization and Marginalization. Women Workign Part-Time in Europe and the United States of America. Oxford, S. 164-190.

Bolder, A./Hendrich, W. 2002: Widerstand gegen Maßnahmen beruflicher Weiterbildung: Subjektives Wissensmanagement. In: WSI Mitteilungen 55 (1), S. 19-24.

Bothfeld, S./Kaiser L.C. 2003: Befristung und Leiharbeit: Brücken in reguläre Beschäftigung? In: WSI-Mitteilungen 8/2003, S. 484-493

Braun, T. 2003: "Ein neues Modell für Flexicurity – der dänische Arbeitsmarkt", in WSI-Mitteilungen 2/2003, S. 92-99.

Bundesmann-Jansen, J./Groß, H./Munz, E. 2000: Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigungsbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland. Köln

Burchardt, T./Le Grand, J./Piachaud, D. 1999: Social Exclusion in Britain 1991-1995. In: Social Policy & Social Administration 33 (3), S. 227-244

Daly, M. 2000: A Fine Balance: Women's Labour Market Participation in International Comparison. In: Scharpf, F. W./Schmidt V. A. (Hg.), Welfare and Work in the Open Economy. Vol II. Oxford, S. 467-511.

Department of Trade and Industry 2003: Balancing work and family life: enhancing choice and support for parents. Department of Trade and Industry (dti) HM Treasury. London: January 2003.

Döhl, V./Kratzer, N./Sauer, D. 2000: Krise der NormalArbeit(s)Politik, Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik. In: WSI-Mitteilungen 53 (1), S. 5-17.

Donges, J. B. u.a. 1999: Arbeitszeiten und soziale Sicherung flexibler gestalten. Bad Homburg

Eberling, M./Hielscher, V./Hildebrandt, E./Jürgens, K. 2004: Prekäre Balancen. Berlin

Ebert, M./Ostner I. 2002: Social Quality and the Policy Domain of Employment. German National Report. <http://www.socialquality.org/site/ima/JointReportAn2Germany.pdf>

EFSQ 2001: General Paper. First Plenary Meeting Network Indicators of Social Quality, 25-27.10. 2001.

EFSQ 2002: Social Quality and the Policy Domain of Employment. Joint Project Report, Amsterdam.

Etzioni, A. 1979: Elemente einer Makrosoziologie. In: Zapf, W. (Hg.), Theorien sozialen Wandels. Königstein, S. 147-176.

Flecker, J. 2005: "Interne Flexibilisierung – von der Humanisierungsvermutung zum Risikobefund", In: Kronauer, M und Linne G. (Hrsg.) „Flexicurity – die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität“

Garhammer, M. 1996: Balanceakt Zeit: Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Alltag, Freizeit und Familie. Berlin

Garhammer, M. 2002: Zeitarbeit - ein Muster für die Arbeits- und Betriebsorganisation der Zukunft. In: Berliner Journal für Soziologie, Nr. 12 (1), S. 109-126

Giesecke, J./Groß, M. 2002: Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Opladen, Heft 1, S. 85-108

Giesecke, J./Groß, M. 2004: Einkommensentwicklung befristet Beschäftigter im deutsch-britischen Vergleich. In: Schmid, G./Gangl, M./Kupka, P. (Hg.): Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel: empirische Analysen, Nürnberg, S. 181-203

Groß, H./Munz, E. 2000: Arbeitszeitformen und –wünsche der Beschäftigten – mit einem Spezialteil zu Arbeitszeitkonten. Ministerium für Arbeit, Soziales, Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf: www.iso-koeln.de/frapub.htm.

Groß, H./Munz, E./Seifert, H. 2000: Verbreitung und Struktur von Arbeitszeitkonten. In: Arbeit 9, S. 217-229.

Grotheer, M./Struck, O. 2003: Beschäftigungsstabilität: Entwicklung und Arbeitszufriedenheit. In: MittAB, Heft 3, S. 300-325

Hakim, C. 1998: Social Change and Innovation in the Labour Market. Oxford

Hielscher, V./Hildebrandt, E. 1999: Zeit für Lebensqualität - Auswirkungen verkürzter und flexibler Arbeitszeiten auf die Lebensführung. Berlin

Hoffmann, E./Walwei, U. 1998: Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. In MittAB 31(4), S. 409-425.

Holst, Elke und Jürgen Schupp 1999: Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeitwünsche 1993 und 1997. In: Glatzer, W./Ostner, I. (Hg.), Deutschland im Wandel. Sozialstrukturelle Analysen. Sonderheft der Zeitschrift GEGENWARTSKUNDE. Opladen, S. 289-306.

Huinink, J. 1995: Warum noch Familie? Zur Attraktivität von Partnerschaft und Elternschaft in unserer Gesellschaft. Frankfurt a.M.

Huinink, J. 2001: Entscheidungs- und Vereinbarkeitsprobleme bei der Wahl familialer Lebensformen. In: Huinink, J./Strohmeier, K.P./Wagner M. (Hg.), Solidarität in Partnerschaft und Familie. Würzburg, S. 145-165.

Jahn, E./Rudolph, H. 2002: Zeitarbeit - Teil I - auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive. Nürnberg, IAB-Kurzbericht Nr. 20/2002

Jahn, E./Windsheimer, A. 2004: PSA - Teil II. Erste Erfolge zeichnen sich ab. Nürnberg, IAB-Kurzbericht Nr. 02/2004

Jürgens, K./Reinecke, K. 1997: Die 28,8-Stundenwoche bei Volkswagen: Ein neues Arbeitszeitmodell und seine Auswirkungen auf familiale Lebenszusammenhänge von Schichtarbeitern. In: Geiling, H. (Hg.): Integration und Ausgrenzung. Hannover, S. 309-328

Jürgens, K./Reinecke, K. 1998: Zwischen Volkswagen und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiale Lebensführung von Industriearbeitern. Berlin

Jurczyk, K. 1993: Flexibilisierung für wen? Zum Zusammenhang von Arbeitszeiten und Geschlechterverhältnissen. In: Jurczyk, K./Rerrich M.S. (Hg.), Die Arbeit des Alltags: Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg, S. 346-374.

Kaufmann, F.-X. 1973: Sicherheit als soziologisches und sozialpolitisches Problem. Stuttgart

Keller, B./Seifert, H. 2000: Flexicurity – Das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen Nr. 53 (5), S. 291-300

Keller, B./Seifert, H. 2002: Flexicurity - Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren? In: MittAB Nr. 35 (1), S. 90-106

Klammer, U. 2001: Managerin gesucht. Erwerbstätige Mütter in Europa zwischen Sozialpolitik und sozialer Praxis. In: WSI-Mitteilungen 54 (5), S. 329-336.

Klammer, U./Tillmann, K. 2001: Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Düsseldorf

Klenner, C./Seifert, H. 1998: Zeitkonten – Arbeit à la carte? Neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung. Hamburg

Knijn, T. 2002: Challenges and risks of individualisation. Paper für die Tagung "Gender and Individualisation", Oxford 18-20 October 2002.

Kraemer, K./Speidel, F. 2004: Prekäre Leiharbeit. In: Vogel, B. (Hg.), Leiharbeit. Hamburg, S. 119-153

Kronauer, M. 2002: Exklusion. Zur Gefährdung des Sozialen im entwickelten Kapitalismus. Frankfurt a.M.

Lampert, H. 1991: Lehrbuch der Sozialpolitik. Berlin

Levy, J. 2004: Activation through thick and thin: progressive approaches to labour market activation. In: Ellison, N./Bauld, L./Powell (Hg.) Analysis and debate in social policy. Social Policy Review 16. Bristol, S. 187-208.

Lewis, J. 2001: The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care. In: Social Politics 8 (2), S. 152-169.

Ludwig, I./Schlevogt, V./Klammer, U./Gerhard, U. 2002: Managerinnen des Alltags - Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland. Berlin

Madsen, P.K. 2002: "The Danish model of flexicurity: A paradise - with some snakes", in Sarfati, H. und Bonoli, G. (Hrsg.): Labour market and social protections reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?, Ashgate.

Marin, B. (Hg.) 2000: Innovative Employment Initiatives. Ashgate

Mayer-Ahuja, N. 2003: Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 2003. Berlin

Mayntz, R. 2001: Zur Selektivität der steuerungstheoretischen Perspektive. MPIfG-Working Paper 01/2, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln.

Meissner, F./Pfahl, S./Wotschak, P. 1998: Dienstleistung ohne Ende? Die Folgen der verlängerten Ladenöffnung. Berlin

Meyers, M.K./Gornick, J.C./Ross, K.E. 1999: Public Childcare, Parental Leave, and Employment. In: Sainsbury, D. (Hg.), Gender and Welfare State Regimes. Oxford, S. 117-146.

Mückenberger, U., 1985: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform 31 (7 und 8), S. 415-434 und S. 457-475.

Mückenberger, U., 1995: Tarifvertragsrecht zwischen Deregulierung und Modernisierung. In: Kritische Justiz 28 (1), S. 26-44.

Munz, E./Bauer, F./Groß, H. 2002: Regelung und Praxis von Arbeitszeitkonten. In: WSI Mitteilungen 55 (6), S. 334-340.

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

OECD (Hg.) 1994: The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations. Teile 1 and 2. Paris

OECD 2001: Balancing Work and Family Life: Helping Parents Into Paid Employment. In: OECD (Hg.), Employment Outlook 2001. Paris, S. 89-166

OECD 2002: Women at work: who they are and how they are faring? In: OECD (Hg.): Employment Outlook 2002. Paris, S. 63-125

Offe, C./Hinrichs, K. 1977: Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage „benachteiligter“ Gruppen von Arbeitnehmern, in Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik. In: Offe, C. (Hg.), Opfer des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit. Neuwied, Darmstadt, S. 3-61.

Ostner, I. 2002: Am Kind vorbei – Ideen und Interessen in der jüngeren Familienpolitik. In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, Nr. 22 (3), S. 247-266

Pongratz, H.J./Voß, G.G. 2003: Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin

Promberger, M./Theuer, S. 2004: Welche Betriebe nutzen Leiharbeit? Verbreitung und Typik von Einsatzbetrieben und Arbeitsumwelten von Leiharbeitern. In: Vogel, B. (Hg.), Leiharbeit. Hamburg, S. 34-60

Schmid, G. 2000: Arbeitsplätze der Zukunft: Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen. In: Kocka, J./Offe, C. (Hg.), Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt / New York, S. 269-292.

Schömann, K./Mytzeck, R./Gülker, S. 1999: Institutionelle und finanzielle Rahmenbedingungen für Jobrotation in neun europäischen Ländern. Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Bd. 36, Berlin.

Schulze Buschoff, K. 1997: Arbeitszeiten - Wunsch und Wirklichkeit in Ost- und Westdeutschland 1990-97. Berlin, WZB Discussion paper FS III 97-410

Schulze Buschoff, K./Rückert, J. 1998: Teilzeitbeschäftigte in Europa. Arbeitsbedingungen, Familienkontext, Motive und subjektive Bewertungen. Berlin, WZB Discussion paper FS III 98-404

Statistisches Bundesamt (Hg.) 2000: Datenreport 1999. Bonn

Statistisches Bundesamt (Hg.) 2004: Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2003. Wiesbaden

Vogel, B. 2004: Erwerbsbiographische Wege in Leiharbeit und befristete Beschäftigung in der Automobilindustrie. In: ders. (Hg.): Leiharbeit. Hamburg, S. 154-165

Wallace, C. (Hg.) 2003: Country Contextual Reports (Demographic trends, labour market and social policies). Wien, HWF Research Report Nr. 2

Weiler, A. 1997: Zwischen Angleichung und Differenzierung. Entwicklung geschlechtsspezifischer Entgeltstrukturen in Westdeutschland. In: WSI-Mitteilungen 50 (2), S. 126-134.

Wilthagen, T. 1998: Flexicurity: A new paradigm for labour market policy reform? Berlin, WZB Discussion paper FS I 98-202

Zapf, W. 1984: Individuelle Wohlfahrt: Lebensbedingungen und wahrgenommene Lebensqualität. In: Glatzer, W./Zapf, W. (Hg.), Lebensqualität in der Bundesrepublik. Frankfurt / New York, S. 13-26.

Anhang 1 – weitere Regressionsmodelle

Tabelle A.1: Einflussfaktoren auf die Bewertung von Teilzeitarbeit (allgemein) (Modell 1)

| | Unstandardisierte Regressionskoeffizienten | | |
|--|--|-----------------|-----------------|
| | Alle | Männer | Frauen |
| Konstante | 3,282*** | 2,936*** | 3,426*** |
| Geschlecht | -0,247*** | | |
| mittlere Altersgruppe (25-45 Jahre) | -0,099 | -0,076 | -0,095 |
| Feste Partnerschaft | 0,165* | -0,106 | 0,293** |
| Kinder unter 18 Jahren im Haushalt | 0,156* | 0,363*** | 0,092 |
| Haushaltseinkommen | 0,067* | -0,016 | 0,135** |
| Bildungsniveau | 0,162*** | 0,331*** | 0,012 |
| Qualifikationsniveau der derzeitigen Beschäftigung | -0,069* | -0,044 | -0,073* |
| Abweichung der Erwerbsbiographie vom NAV | 0,010 | 0,035 | -0,020 |
| Erfahrung mit Teilzeitarbeit | 0,349*** | 0,310* | 0,306*** |
| Selbstsicherheit in der flexiblen Arbeitswelt | -0,011 | -0,080 | 0,046 |
| Orientierungslosigkeit | -0,083** | -0,070 | -0,095** |
| Ostdeutsche | -0,304*** | -0,317** | -0,272** |
| N | 1159 | 476 | 683 |
| R ² adjusted | 0,124 | 0,110 | 0,118 |
| F | 14,683*** | 6,352*** | 9,324*** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Tabelle A.2: Einflussfaktoren auf die Zustimmung zum Vorschlag, dass Niedriglohnbeschäftigte in Teilzeit staatliche Zuschüsse erhalten sollten (Modell 1)

| | Unstandardisierte Regressionskoeffizienten | | |
|--|--|-----------------|------------------|
| | Alle | Männer | Frauen |
| Konstante | 3,523*** | 3,635*** | 3,459*** |
| Geschlecht | 0,010 | | |
| mittlere Altersgruppe (25-45 Jahre) | 0,181* | 0,155 | 0,229* |
| Feste Partnerschaft | -0,017 | -0,076 | 0,040 |
| Kinder unter 18 Jahren im Haushalt | 0,236** | 0,265 | 0,207 |
| Haushaltseinkommen | -0,246*** | -0,212** | -0,287*** |
| Bildungsniveau | -0,059 | -0,014 | -0,066 |
| Qualifikationsniveau der derzeitigen Beschäftigung | -0,014 | -0,032 | -0,014 |
| Abweichung der Erwerbsbiographie vom NAV | 0,014 | 0,062 | -0,005 |
| Eigene Erfahrung mit Teilzeitarbeit | 0,204* | -0,177 | 0,303** |
| Selbstsicherheit in der flexiblen Arbeitswelt | -0,062 | -0,081 | -0,058 |
| Orientierungslosigkeit | 0,106** | 0,040 | 0,145** |
| Ostdeutsche | 0,339** | 0,370* | 0,307* |
| N | 1173 | 481 | 692 |
| R ² adjusted | 0,083 | 0,048 | 0,103 |
| F | 9,871*** | 3,191*** | 8,181*** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Tabelle A.3: Einflussfaktoren auf die Bewertung von befristeter Beschäftigung (allgemein) durch die Befragten (Modell 1)

| | Unstandardisierte Regressionskoeffizienten | | |
|--|--|-----------------|-----------------|
| | Alle | Männer | 6.1.1 Frauen |
| Konstante | 2,827*** | 2,497*** | 3,035*** |
| Geschlecht | -0,055 | | |
| mittlere Altersgruppe (25-45 Jahre) | -0,034 | -0,006 | -0,076 |
| Feste Partnerschaft | -0,136* | -0,089 | -0,136 |
| Kinder unter 18 Jahren im Haushalt | -0,150* | -0,313** | -0,047 |
| Haushaltseinkommen | -0,007 | -0,007 | -0,018 |
| Bildungsniveau | 0,039 | 0,080 | 0,009 |
| Qualifikationsniveau der derzeitigen Beschäftigung | -0,025 | -0,028 | -0,017 |
| Abweichung der Erwerbsbiographie vom NAV | 0,042 | 0,017 | 0,054 |
| Eigene Erfahrung mit Befristung | 0,063 | -0,053 | 0,144 |
| Selbstsicherheit in der flexiblen Arbeitswelt | 0,087** | 0,152** | 0,038 |
| Orientierungslosigkeit | -0,107*** | -0,104** | -0,113** |
| Ostdeutsche | 0,086 | 0,047 | 0,112 |
| N | 1172 | 483 | 688 |
| R ² adjusted | 0,037 | 0,067 | 0,020 |
| F | 4,795*** | 4,141*** | 2,298** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Tabelle A.4: Einflussfaktoren auf die Zustimmung zum Vorschlag, dass Zeiten der Arbeitslosigkeit nicht zu einer geringeren Rente führen sollten (Modell 1)

| | Unstandardisierte Regressionskoeffizienten | | |
|--|--|-----------------|-----------------|
| | Alle | Männer | Frauen |
| Konstante | 4,021*** | 4,557*** | 3,588*** |
| Geschlecht | -0,007 | | |
| mittlere Altersgruppe (25-45 Jahre) | -0,235** | -0,184 | -0,357** |
| Feste Partnerschaft | -0,090 | -0,256 | 0,075 |
| Kinder unter 18 Jahren im Haushalt | 0,217* | -0,048 | 0,461*** |
| Haushaltseinkommen | -0,130** | -0,141 | -0,131* |
| Bildungsniveau | 0,107 | 0,050 | 0,157* |
| Qualifikationsniveau der derzeitigen Beschäftigung | -0,049 | -0,044 | -0,024 |
| Abweichung der Erwerbsbiographie vom NAV | 0,038 | 0,029 | 0,010 |
| Eigene Erfahrung mit Befristung | -0,179 | -0,249 | -0,151 |
| Selbstsicherheit in der flexiblen Arbeitswelt | -0,037 | -0,062 | -0,023 |
| Orientierungslosigkeit | 0,047 | 0,031 | 0,059 |
| Ostdeutsche | 0,144 | 0,080 | 0,189 |
| N | 1202 | 486 | 717 |
| R ² adjusted | 0,028 | 0,026 | 0,034 |
| F | 3,843*** | 2,19* | 3,325*** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Tabelle A.5: Einflussfaktoren auf die Bewertung von Zeitarbeit (allgemein) (Modell 1)

| | Unstandardisierte Regressionskoeffizienten | | |
|--|--|-----------------|------------------|
| | Alle | Männer | Frauen |
| Konstante | 2,556*** | 1,985*** | 2,943*** |
| Geschlecht | -0,050 | | |
| mittlere Altersgruppe (25-45 Jahre) | -0,008 | -0,047 | 0,025 |
| Feste Partnerschaft | -0,041 | -0,012 | 0,003 |
| Unabhängigkeit vom Partner | 0,162* | 0,162 | 0,155 |
| Kinder unter 18 Jahren im Haushalt | -0,007 | -0,094 | 0,046 |
| Haushaltseinkommen | 0,024 | 0,106* | -0,040 |
| Bildungsniveau | 0,049 | 0,108 | -0,009 |
| Qualifikationsniveau der derzeitigen Beschäftigung | -0,023 | -0,100* | 0,048 |
| Abweichung der Erwerbsbiographie vom NAV | -0,018 | -0,018 | -0,004 |
| Erfahrung mit Zeitarbeit | 0,256 | 0,007 | 0,418 |
| Selbstsicherheit in der flexiblen Arbeitswelt | 0,068* | 0,146** | -0,003 |
| Orientierungslosigkeit | -0,098*** | -0,052 | -0,127*** |
| Ostdeutsche | 0,003 | -0,019 | -0,005 |
| N | 1124 | 462 | 662 |
| R ² adjusted | 0,023 | 0,044 | 0,019 |
| F | 3,031*** | 2,758** | 2,076* |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Tabelle A.6: Einflussfaktoren auf die Zustimmung zum Vorschlag, dass Leiharbeiter bei gleicher Arbeit den gleichen Lohn wie Festangestellte erhalten sollten (Modell 1)

| | Unstandardisierte Regressionskoeffizienten | | |
|--|--|-----------------|-----------------|
| | Alle | Männer | Frauen |
| Konstante | 4,243*** | 3,731*** | 4,517*** |
| Geschlecht | -0,149 | | |
| mittlere Altersgruppe (25-45 Jahre) | -0,135 | 0,044 | -0,260* |
| Feste Partnerschaft | 0,123 | 0,175 | 0,084 |
| Unabhängigkeit vom Partner | -0,097 | -0,191 | -0,044 |
| Kinder unter 18 Jahren im Haushalt | 0,005 | -0,116 | 0,046 |
| Haushaltseinkommen | -0,104* | -0,061 | -0,118 |
| Bildungsniveau | 0,035 | 0,105 | -0,012 |
| Qualifikationsniveau der derzeitigen Beschäftigung | -0,048 | -0,006 | -0,091 |
| Abweichung der Erwerbsbiographie vom NAV | 0,079* | 0,065 | 0,087 |
| Eigene Erfahrung mit Zeitarbeit | -0,213 | -0,047 | -0,210 |
| Selbstsicherheit in der flexiblen Arbeitswelt | -0,090* | -0,240** | 0,011 |
| Orientierungslosigkeit | 0,067 | 0,182** | -0,016 |
| Ostdeutsche | 0,312** | 0,387* | 0,276* |
| N | 1177 | 465 | 712 |
| R ² adjusted | 0,042 | 0,069 | 0,024 |
| F | 4,957*** | 3,863*** | 2,437** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Tabelle A.7: Einflussfaktoren auf die Zustimmung zum Vorschlag, dass Zeiten der Arbeitslosigkeit nicht zu einer geringeren Rente führen sollten (Modell 2)

| | Unstandardisierte Regressionskoeffizienten | | |
|-------------------------------------|--|-----------------|-----------------|
| | Alle | Männer | Frauen |
| Konstante | 4,106*** | 3,960*** | 4,076*** |
| Geschlecht | -0,131 | | |
| mittlere Altersgruppe (25-45 Jahre) | -0,212* | -0,255 | -0,216 |
| Kinder unter 18 Jahren im Haushalt | 0,161 | -0,075 | 0,313** |
| Haushaltseinkommen | -0,138** | -0,154* | -0,118* |
| Bildungsniveau | 0,071 | 0,115 | 0,040 |
| Befristung Rentenrisiko | 0,187* | 0,185 | 0,220* |
| Arbeitsplatzsicherheit | -0,232** | -0,189 | -0,257* |
| N | 1097 | 445 | 653 |
| R ² adjusted | 0,028 | 0,024 | 0,027 |
| F | 5,574*** | 2,836* | 4,006** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Tabelle A.8 Einflussfaktoren auf die Bewertung von unregelmäßigen Arbeitszeiten (Modell 2)

| | Unstandardisierte Regressionskoeffizienten | | |
|--|--|------------------|------------------|
| | Alle | Männer | Frauen |
| Konstante | 2,987*** | 2,833*** | 3,058*** |
| Geschlecht | 0,062 | | |
| Qualifikationsniveau der derzeitigen Beschäftigung | 0,015 | -0,064 | 0,085* |
| Einfluss auf Arbeitszeitverteilung | 0,344*** | 0,460*** | 0,274** |
| Organisation des Alltags erschwert | -0,481*** | -0,437*** | -0,499*** |
| Belastung am Arbeitsplatz erhöht | -0,400*** | -0,372*** | -0,399*** |
| Arbeitsplatzsicherheit | -0,074 | 0,070 | -0,171* |
| Selbstsicherheit in der flexiblen Arbeitswelt | 0,107** | 0,140* | 0,085* |
| Orientierungslosigkeit | -0,118*** | -0,057 | -0,146*** |
| Ostdeutsche | 0,192* | 0,164 | 0,193 |
| N | 1037 | 397 | 640 |
| R ² adjusted | 0,204 | 0,196 | 0,215 |
| F | 30,431*** | 13,057*** | 22,813*** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Tabelle A.9: Einflussfaktoren auf die Zustimmung zu mehr Mitbestimmungsrechten für Betriebsräte bei der Einführung flexibler Arbeitszeiten (Modell 2)

| | <u>Unstandardisierte Regressionskoeffizienten</u> | | |
|---|---|-----------------|------------------|
| | <u>Alle</u> | <u>Männer</u> | <u>Frauen</u> |
| Konstante | 4,796*** | 4,814*** | 4,568*** |
| Geschlecht | -0,158 | | |
| Pflege Angehöriger | -0,185 | 0,087 | -0,362 |
| Haushaltseinkommen | -0,175*** | -0,301* | -0,070 |
| Bildungsniveau | -0,226*** | -0,113 | -0,318*** |
| Gewerkschaftsmitgliedschaft | 0,295* | 0,377* | 0,296 |
| Betriebsratsmitgliedschaft | 0,237 | 0,411 | 0,001 |
| Organisation des Alltags erschwert | 0,019 | 0,093 | -0,009 |
| Belastung am Arbeitsplatz erhöht | 0,079 | -0,076 | 0,221 |
| Arbeitsplatzsicherheit | 0,225* | 0,187 | 0,287* |
| Selbstsicherheit in der flexiblen Arbeitswelt | -0,072 | -0,106 | -0,032 |
| Orientierungslosigkeit | 0,128** | 0,118 | 0,138** |
| Ostdeutsche | 0,180 | 0,063 | 0,277 |
| N | 884 | 348 | 537 |
| R ² adjusted | 0,083 | 0,098 | 0,080 |
| F | 7,695*** | 4,407*** | 5,243*** |

*) p<0,05, **) p<0,01, ***) p<0,001

Anhang 2: Fragebogen und Häufigkeitsverteilungen

Guten Tag / Abend, mein Name ist Ich rufe im Auftrag der Universität Göttingen an. Wir machen eine wissenschaftliche Umfrage darüber, ob Veränderungen im Arbeitsleben Auswirkungen auf die Familie und die soziale Sicherheit haben. Es ist wichtig, dass möglichst alle ausgewählten Personen teilnehmen, damit die Umfrage ein zuverlässiges Ergebnis liefert. Es wäre sehr nett, wenn Sie mir jetzt Fragen beantworten würden. Zunächst eine Frage zu Ihrem Haushalt. **Wie viele Personen leben in Ihrem Haushalt, Kinder und Sie selbst mit eingeschlossen?**

HHGROE Anzahl Personen im Haushalt

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 | 396 | 19,8 | 19,9 | 19,9 |
| | 2 | 562 | 28,1 | 28,3 | 48,2 |
| | 3 | 438 | 21,9 | 22,0 | 70,2 |
| | 4 | 414 | 20,7 | 20,8 | 91,0 |
| | 5 | 126 | 6,3 | 6,3 | 97,3 |
| | 6 | 33 | 1,7 | 1,7 | 99,0 |
| | 7 | 14 | ,7 | ,7 | 99,7 |
| | 8 | 2 | ,1 | ,1 | 99,8 |
| | 9 | 2 | ,1 | ,1 | 99,9 |
| | 10 | 1 | ,1 | ,1 | 99,9 |
| | 11 | 1 | ,1 | ,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 1989 | 99,5 | 100,0 | |
| Fehlend | 98 w.n. | 1 | ,1 | | |
| | 99 k.A. | 10 | ,5 | | |
| | Gesamt | 11 | ,6 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

SEX Geschlecht der befragten Person

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|--------|------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 männlich | 805 | 40,3 | 40,3 | 40,3 |
| | 2 weiblich | 1195 | 59,8 | 59,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 2000 | 100,0 | 100,0 | |

Zu Beginn haben wir ein paar Fragen, zu ihrem Erwerbsleben.

Sind Sie zur Zeit im Mutterschutz, in Erziehungsurlaub bzw. Elternzeit oder keins von beiden?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 in Mutterschutz | 27 | 1,4 | 1,4 | 1,4 |
| | 2 in Elternzeit | 63 | 3,2 | 3,2 | 4,5 |
| | 3 nein | 1902 | 95,1 | 95,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 1992 | 99,6 | 100,0 | |
| Fehlend | 9 k. A. | 8 | ,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Sind Sie... erwerbstätig oder nicht erwerbstätig?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|--------|-------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 erwerbstätig | 1376 | 68,8 | 68,8 | 68,8 |
| | 2 nicht erwerbstätig | 624 | 31,2 | 31,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 2000 | 100,0 | 100,0 | |

In welchem Bundesland haben Sie Ihren Hauptwohnsitz?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Schleswig- Holstein | 47 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | 2 Hamburg | 33 | 1,7 | 1,7 | 4,0 |
| | 3 Nieder- sachsen | 133 | 6,7 | 6,7 | 10,7 |
| | 4 Bremen | 12 | ,6 | ,6 | 11,3 |
| | 5 Nordrhein- Westfalen | 328 | 16,4 | 16,5 | 27,8 |
| | 6 Hessen | 111 | 5,6 | 5,6 | 33,3 |
| | 7 Rheinland- Pfalz | 70 | 3,5 | 3,5 | 36,8 |
| | 8 Baden- Württemberg | 182 | 9,1 | 9,1 | 46,0 |
| | 9 Bayern | 215 | 10,8 | 10,8 | 56,8 |
| | 10 Saarland | 20 | 1,0 | 1,0 | 57,8 |
| | 11 Berlin | 67 | 3,4 | 3,4 | 61,1 |
| | 12 Brandenburg | 150 | 7,5 | 7,5 | 68,7 |
| | 13 Mecklenburg- Vorpommern | 97 | 4,9 | 4,9 | 73,5 |
| | 14 Sachsen | 238 | 11,9 | 11,9 | 85,5 |
| | 15 Sachsen- Anhalt | 148 | 7,4 | 7,4 | 92,9 |
| | 16 Thüringen | 141 | 7,1 | 7,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 1992 | 99,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 k.A. | 4 | ,2 | | |
| | 99 k.A. | 4 | ,2 | | |
| | Gesamt | 8 | ,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Sind Sie tätig als ... Arbeiter, Angestellter, Beamter bzw. Richter, Selbständiger, Mithelfender Familienangehöriger, Berufssoldat, Wehrdienst- oder Zivildienstleistender, in einem freiwilligen sozialen oder ökologischem Jahr, Azubi oder anders?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|--------|--|------------------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Arbeiter | 278 | 13,9 | 20,2 | 20,2 |
| | 2 Angestellter | 905 | 45,3 | 65,7 | 85,9 |
| | 3 Beamter bzw. Richter | 18 | ,9 | 1,3 | 87,2 |
| | 4 Selbständiger | 144 | 7,2 | 10,5 | 97,7 |
| | 5 Mithelfender Familienangehöri ger | 6 | ,3 | ,4 | 98,1 |
| | 7 Wehrdienst- oder Zivildienstleisten der | 4 | ,2 | ,3 | 98,4 |
| | 9 oder anders | 1 | ,1 | ,1 | 98,5 |
| | 10 Azubi | 21 | 1,1 | 1,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 1377 | 68,9 | 100,0 | |
| | Fehlend | -9998 nicht befragt | 623 | 31,2 | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wie groß ist die Anzahl der Beschäftigten in Ihrem Betrieb? Handelt es sich ... um einen 1-Personen-Betrieb oder arbeiten Familienangehörige mit oder beschäftigen Sie (auch) Angestellte?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 1-Personen- Betrieb | 119 | 6,0 | 82,6 | 82,6 |
| | 2 Mitarbeitende Familienange- hörige | 22 | 1,1 | 15,3 | 97,9 |
| | 3 Beschäftigung (auch) von Angestellte? | 3 | ,2 | 2,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 144 | 7,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1856 | 92,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

In welcher beruflichen Stellung sind Sie derzeit beschäftigt? Sind Sie im ... einfachen Dienst, mittleren Dienst, gehobenen Dienst, höheren Dienst?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 einfacher Dienst | 1 | ,1 | 7,7 | 7,7 |
| | 2 mittlerer Dienst | 4 | ,2 | 30,8 | 38,5 |
| | 3 gehobener Dienst | 6 | ,3 | 46,2 | 84,6 |
| | 4 höherer Dienst | 2 | ,1 | 15,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 13 | ,7 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 | 1986 | 99,3 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1987 | 99,4 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

In welcher beruflichen Stellung sind Sie derzeit beschäftigt? Sind Sie... ungelernter Arbeiter, angelernter Arbeiter, Facharbeiter, Vorarbeiter bzw. Kolonnenführer, Meister bzw. Polier, Auszubildender?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Auszubildender | 5 | ,3 | 1,8 | 1,8 |
| | 2 ungelernter Arbeiter | 47 | 2,4 | 16,8 | 18,6 |
| | 3 angelernter Arbeiter | 65 | 3,3 | 23,2 | 41,8 |
| | 4 Facharbeiter | 139 | 7,0 | 49,6 | 91,4 |
| | 5 Vorarbeiter bzw. Kolonnenführer | 14 | ,7 | 5,0 | 96,4 |
| | 6 Meister bzw. Polier | 10 | ,5 | 3,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 280 | 14,0 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1720 | 86,0 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Welche Tätigkeit üben Sie aus? Sind Sie....

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Industrie- und Werkmeister im Angestelltenverhältnis | 15 | ,8 | 1,7 | 1,7 |
| | 2 Angestellter mit einfacher Tätigkeit ohne Ausbildungs- abschluss | 66 | 3,3 | 7,3 | 9,0 |
| | 3 Angestellter mit einfacher Tätigkeit mit Ausbildungsab- schluss | 219 | 11,0 | 24,2 | 33,2 |
| | 4 Angestellter mit qualifizierter Tätigkeit (INT.: z.B. Sachbearb. | 402 | 20,1 | 44,5 | 77,7 |
| | 5 Angestellter mit hochqualifizierter Tätigkeit oder Leitungsfunktion | 184 | 9,2 | 20,4 | 98,0 |
| | 6 Angestellter mit umfassenden Führungsaufga- ben (z.B. Direktor | 18 | ,9 | 2,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 904 | 45,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1096 | 54,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Für welche berufliche Tätigkeit werden Sie ausgebildet? Eine Tätigkeit als ... Arbeiter, Angestellter oder Beamter?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Arbeiter, | 5 | ,3 | 23,8 | 23,8 |
| | 2 Angestell- ter | 16 | ,8 | 76,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 21 | 1,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1979 | 99,0 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Sagen Sie mir bitte, sind Sie zur Zeit ... arbeitslos, Schüler(in), Student(in), Hausfrau(-mann), Rentner/Pensionär?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 arbeitslos | 227 | 11,4 | 36,0 | 36,0 |
| | 2 Schüler(in) | 56 | 2,8 | 8,9 | 44,9 |
| | 3 Student(in) | 93 | 4,7 | 14,8 | 59,7 |
| | 5 Hausfrau(-mann) | 161 | 8,1 | 25,6 | 85,2 |
| | 6 Rentner/Pensionär | 70 | 3,5 | 11,1 | 96,3 |
| | 7 oder sind Sie aus anderen Gründen nicht hauptberuflich erwerbstätig | 23 | 1,2 | 3,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 630 | 31,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 | 1369 | 68,5 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1370 | 68,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Möchten Sie zukünftig erwerbstätig sein?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 nein, ganz sicher nicht | 70 | 3,5 | 11,2 | 11,2 |
| | 2 eher unwahrscheinlich | 41 | 2,1 | 6,6 | 17,8 |
| | 3 eher wahrscheinlich | 75 | 3,8 | 12,0 | 29,8 |
| | 4 ganz sicher | 438 | 21,9 | 70,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 624 | 31,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 | 1373 | 68,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 3 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1376 | 68,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Waren Sie früher erwerbstätig?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 478 | 23,9 | 76,6 | 76,6 |
| | 2 Nein | 146 | 7,3 | 23,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 624 | 31,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 | 1374 | 68,7 | | |
| | 9 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1376 | 68,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wann endete Ihre letzte Erwerbstätigkeit? (Jahreszahl)

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 vor 1994 | 26 | 1,3 | 5,5 | 5,5 |
| | 2 zwischen 1994 und 2002 | 293 | 14,7 | 61,8 | 67,3 |
| | 3 2003 | 102 | 5,1 | 21,5 | 88,8 |
| | 4 2004 | 53 | 2,7 | 11,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 474 | 23,7 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 | 1523 | 76,2 | | |
| | 99 keine Angabe | 3 | ,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Und in welchem Monat?

Nicht ausgedruckt

Sind Sie ... verheiratet und leben mit Ihrem Ehepartner zusammen, verheiratet und leben getrennt, verwitwet, geschieden, ledig?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 verheiratet und leben mit Ihrem Ehepartner zusammen | 1051 | 52,6 | 52,9 | 52,9 |
| | 2 verheiratet und leben getrennt | 53 | 2,7 | 2,7 | 55,6 |
| | 3 verwitwet | 49 | 2,5 | 2,5 | 58,1 |
| | 4 geschieden | 174 | 8,7 | 8,8 | 66,8 |
| | 5 ledig | 659 | 33,0 | 33,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 1986 | 99,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 | 8 | ,4 | | |
| | 9 keine Angabe | 6 | ,3 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Leben Sie in einer festen Partnerschaft?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 407 | 20,4 | 43,4 | 43,4 |
| | 2 Nein | 531 | 26,6 | 56,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 938 | 46,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1059 | 53,0 | | |
| | 9 keine Angabe | 3 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1062 | 53,1 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Leben Sie mit Ihrem Partner in einer Wohnung?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 ja, immer | 1246 | 62,3 | 85,5 | 85,5 |
| | 2 ja, aber nicht ständig | 41 | 2,1 | 2,8 | 88,3 |
| | 3 nein | 171 | 8,6 | 11,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 1458 | 72,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 541 | 27,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 542 | 27,1 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Gibt es berufliche Gründe dafür, dass Sie nicht ständig mit Ihrem Partner in einer Wohnung leben?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 72 | 3,6 | 34,3 | 34,3 |
| | 2 Nein | 138 | 6,9 | 65,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 210 | 10,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1789 | 89,5 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1790 | 89,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ist Ihr Partner erwerbstätig, arbeitslos, Rentner bzw. Pensionär oder aus anderen Gründen nicht erwerbstätig?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 erwerbstätig | 1138 | 56,9 | 78,2 | 78,2 |
| | 2 arbeitslos | 99 | 5,0 | 6,8 | 85,0 |
| | 4 Rentner bzw. Pensionär | 68 | 3,4 | 4,7 | 89,7 |
| | 5 oder aus anderen Gründen nicht erwerbstätig, und zwar... | 150 | 7,5 | 10,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 1455 | 72,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 542 | 27,1 | | |
| | 9 keine Ahnung | 3 | ,2 | | |
| | Gesamt | 545 | 27,3 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Nun folgen Fragen zu Kindern im Haushalt. Leben Kinder unter 18 Jahren in Ihrem Haushalt?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 805 | 40,3 | 50,3 | 50,3 |
| | 2 Nein | 795 | 39,8 | 49,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 1600 | 80,0 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 400 | 20,0 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Gibt es in Ihrem Haushalt ein Kind oder mehrere Kinder unter 6 Jahren?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 ja | 271 | 13,6 | 33,6 | 33,6 |
| | 2 nein | 536 | 26,8 | 66,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 807 | 40,4 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1193 | 59,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wie viele Kinder sind jünger als 3 Jahre alt?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 0 | 106 | 5,3 | 40,0 | 40,0 |
| | 1 | 150 | 7,5 | 56,6 | 96,6 |
| | 2 | 9 | ,5 | 3,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 265 | 13,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1728 | 86,4 | | |
| | 99 verweigert/kein e Angabe | 7 | ,4 | | |
| Gesamt | | 1735 | 86,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wie viele Kinder sind zwischen 3 und 6 Jahre alt?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 0 | 106 | 5,3 | 39,3 | 39,3 |
| | 1 | 150 | 7,5 | 55,6 | 94,8 |
| | 2 | 12 | ,6 | 4,4 | 99,3 |
| | 3 | 2 | ,1 | ,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 270 | 13,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1728 | 86,4 | | |
| | 99 verweigert/kein e Angabe | 2 | ,1 | | |
| Gesamt | | 1730 | 86,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wie viele Kinder sind zwischen 6 bis unter 18 Jahre alt?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente | |
|--------|---------|-----------------------------------|---------|---------------------|------------------------|--|
| Gültig | 0 | 160 | 8,0 | 20,2 | 20,2 | |
| | 1 | 370 | 18,5 | 46,8 | 67,0 | |
| | 2 | 205 | 10,3 | 25,9 | 92,9 | |
| | 3 | 43 | 2,2 | 5,4 | 98,4 | |
| | 4 | 9 | ,5 | 1,1 | 99,5 | |
| | 5 | 2 | ,1 | ,3 | 99,7 | |
| | 11 | 1 | ,1 | ,1 | 99,9 | |
| | 12 | 1 | ,1 | ,1 | 100,0 | |
| | Gesamt | 791 | 39,6 | 100,0 | | |
| | Fehlend | -9998 nicht befragt | 1194 | 59,7 | | |
| | | 99 verweigert/kein e Angabe | 15 | ,8 | | |
| | Gesamt | | 1209 | 60,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | | |

Mehrfachnennung möglich!

Durch wen werden die Vorschulkinder tagsüber betreut?

Group CAREKIND wer betreut Kinder?
(Value tabulated = 1)

| Dichotomy label | Name | Count | Pct of Responses | Pct of Cases |
|-------------------------------------|-----------------|-------|------------------|--------------|
| Betreuung: ein Elternteil | KD3C1 | 175 | 50,7 | 65,3 |
| Betreuung: anderes Familienmitglied | KD3C2 | 24 | 7,0 | 9,0 |
| Betreuung: Tagesmutter | KD3C3 | 10 | 2,9 | 3,7 |
| Betreuung: Kinderkrippe/garten | KD3C4 | 130 | 37,7 | 48,5 |
| Betreuung: andere | KD3C5 | 6 | 1,7 | 2,2 |
| | | ----- | ----- | ----- |
| | Total responses | 345 | 100,0 | 128,7 |

1.732 missing cases; 268 valid cases

Fragen an Alleinlebende

Haben Sie Kinder, die jünger als 18 Jahre alt sind?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 26 | 1,3 | 6,5 | 6,5 |
| | 2 Nein | 372 | 18,6 | 93,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 398 | 19,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1602 | 80,1 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ist ein Kind oder sind mehrere Kinder unter 6 Jahren alt?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 ja | 8 | ,4 | 30,8 | 30,8 |
| | 2 nein | 18 | ,9 | 69,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 26 | 1,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1974 | 98,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Sind Sie für die Betreuung Ihrer Kinder

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 regelmäßig an Werktagen, | 2 | ,1 | 25,0 | 25,0 |
| | 2 regelmäßig nur an Wochenenden, | 3 | ,2 | 37,5 | 62,5 |
| | 3 oder gar nicht regelmäßig zuständig? | 3 | ,2 | 37,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 8 | ,4 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1992 | 99,6 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Mehrfachnennung möglich!

Durch wen werden die Vorschulkinder tagsüber betreut?

durch ein Elternteil
 durch andere Familienmitglieder
 durch Tagesmütter
 in der Kinderkrippe bzw. im Kindergarten
 oder anders?

Group CAREHHOK wer betreut Kinder?
 (Value tabulated = 1)

| Dichotomy label | Name | Count | Pct of Responses | Pct of Cases |
|--|-----------------|-------|---------------------|-----------------|
| Betreuung: durch ein Elternteil | KD3_BC1 | 5 | 55,6 | 62,5 |
| Betreuung: in der Kinderkrippe bzw. im K | KD3_BC4 | 2 | 22,2 | 25,0 |
| Betreuung: anders | KD3_BC5 | 1 | 11,1 | 12,5 |
| Betreuung: verweigert | KD3_BC7 | 1 | 11,1 | 12,5 |
| | | ----- | ----- | ----- |
| | Total responses | 9 | 100,0 | 112,5 |

1.992 missing cases; 8 valid cases

Fragen an alle

Sind Sie für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zuständig?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 104 | 5,2 | 8,6 | 8,6 |
| | 2 Nein | 1101 | 55,1 | 91,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 1205 | 60,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 793 | 39,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 2 | ,1 | | |
| | Gesamt | 795 | 39,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wer ist in ihrem Haushalt zuständig für die Hausarbeit (Kochen, Putzen, Waschen)?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Sie selbst | 636 | 31,8 | 39,8 | 39,8 |
| | 2 Ihr Partner/Ihre Partnerin | 132 | 6,6 | 8,3 | 48,0 |
| | 3 Beide zusammen | 649 | 32,5 | 40,6 | 88,6 |
| | 4 Sie selbst und haushaltsfremde Person (Putzfrau, Mutter etc. | 43 | 2,2 | 2,7 | 91,3 |
| | 5 Partner/Partnerin und haushaltsfremde Person (Putzfrau, Mutt | 3 | ,2 | ,2 | 91,5 |
| | 6 Beide zusammen und haushaltsfremde Person (Putzfrau, Mutter | 14 | ,7 | ,9 | 92,4 |
| | 7 Andere Konstellation | 122 | 6,1 | 7,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 1599 | 80,0 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 | 400 | 20,0 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 401 | 20,1 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Und wer ist bei Ihnen zuständig für die Versorgung der Kinder (Essen bereiten, Waschen, Zu Bett bringen)

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Sie selbst | 368 | 18,4 | 47,4 | 47,4 |
| | 2 Ihr Partner/Ihre Partnerin | 67 | 3,4 | 8,6 | 56,0 |
| | 3 Beide zusammen | 316 | 15,8 | 40,7 | 96,7 |
| | 4 Sie selbst und haushaltsfremde Person (Putzfrau, Mutter etc. | 14 | ,7 | 1,8 | 98,5 |
| | 5 Partner/Partnerin und haushaltsfremde Person (Putzfrau, Mutter | 5 | ,3 | ,6 | 99,1 |
| | 6 Beide zusammen und haushaltsfremde Person (Putzfrau, Mutter | 7 | ,4 | ,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 777 | 38,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 | 1194 | 59,7 | | |
| | 9 keine Angabe | 29 | 1,5 | | |
| | Gesamt | 1223 | 61,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Die Verteilung der Haushaltspflichten...

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 hat sich so ergeben | 1153 | 57,7 | 72,4 | 72,4 |
| | 2 haben wir abgesprochen | 248 | 12,4 | 15,6 | 88,0 |
| | 3 sprechen wir regelmäßig neu ab | 191 | 9,6 | 12,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 1592 | 79,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 | 400 | 20,0 | | |
| | 9 keine Angabe | 8 | ,4 | | |
| | Gesamt | 408 | 20,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Einige Politiker wollen flexible Arbeitsverhältnisse sozial besser absichern. **Sagen Sie mir bitte, ob Sie den folgenden Vorschlägen voll und ganz zustimmen, eher zustimmen, unentschieden sind, eher ablehnen oder voll und ganz ablehnen?**

Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen sollen Zuschüsse vom Staat bekommen

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 stimme voll und ganz zu | 715 | 35,8 | 36,7 | 36,7 |
| | 2 stimme eher zu | 420 | 21,0 | 21,6 | 58,3 |
| | 3 unentschieden | 307 | 15,4 | 15,8 | 74,1 |
| | 4 stimme eher nicht zu | 293 | 14,7 | 15,1 | 89,2 |
| | 5 stimme überhaupt nicht zu | 211 | 10,6 | 10,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 1946 | 97,3 | 100,0 | |
| Fehlend | 8 weiß nicht | 45 | 2,3 | | |
| | 9 keine Angabe | 9 | ,5 | | |
| | Gesamt | 54 | 2,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Teilzeitarbeitnehmer mit niedrigem Einkommen sollen Zuschüsse vom Staat bekommen

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 stimme voll und ganz zu | 439 | 22,0 | 23,2 | 23,2 |
| | 2 stimme eher zu | 426 | 21,3 | 22,5 | 45,7 |
| | 3 unentschieden | 363 | 18,2 | 19,2 | 64,9 |
| | 4 stimme eher nicht zu | 366 | 18,3 | 19,3 | 84,2 |
| | 5 stimme überhaupt nicht zu | 299 | 15,0 | 15,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 1893 | 94,7 | 100,0 | |
| Fehlend | 8 weiß nicht | 89 | 4,5 | | |
| | 9 keine Angabe | 18 | ,9 | | |
| | Gesamt | 107 | 5,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Zeiten der Arbeitslosigkeit sollten später nicht zu einer geringeren Rente führen

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 stimme voll und ganz zu | 920 | 46,0 | 47,6 | 47,6 |
| | 2 stimme eher zu | 332 | 16,6 | 17,2 | 64,7 |
| | 3 unentschieden | 285 | 14,3 | 14,7 | 79,5 |
| | 4 stimme eher nicht zu | 217 | 10,9 | 11,2 | 90,7 |
| | 5 stimme überhaupt nicht zu | 180 | 9,0 | 9,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 1934 | 96,7 | 100,0 | |
| Fehlend | 8 weiß nicht | 54 | 2,7 | | |
| | 9 keine Angabe | 12 | ,6 | | |
| | Gesamt | 66 | 3,3 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Für Arbeitnehmer mit unregelmäßigen Arbeitszeiten sollte der Staat eine den Arbeitszeiten entsprechende Kinderbetreuung gewährleisten

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 stimme voll und ganz zu | 1479 | 74,0 | 74,9 | 74,9 |
| | 2 stimme eher zu | 271 | 13,6 | 13,7 | 88,6 |
| | 3 unentschieden | 82 | 4,1 | 4,2 | 92,8 |
| | 4 stimme eher nicht zu | 78 | 3,9 | 3,9 | 96,7 |
| | 5 stimme überhaupt nicht zu | 65 | 3,3 | 3,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 1975 | 98,8 | 100,0 | |
| Fehlend | 8 weiß nicht | 20 | 1,0 | | |
| | 9 keine Angabe | 5 | ,3 | | |
| | Gesamt | 25 | 1,3 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Wenn Beschäftigte einem Unternehmen in schlechten Zeiten durch die Anpassung ihrer Arbeitszeiten an die Auftragslage helfen, sollten sie in guten Zeiten auch am Gewinn beteiligt werden

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 stimme voll und ganz zu | 1450 | 72,5 | 73,3 | 73,3 |
| | 2 stimme eher zu | 308 | 15,4 | 15,6 | 88,8 |
| | 3 unentschieden | 135 | 6,8 | 6,8 | 95,7 |
| | 4 stimme eher nicht zu | 51 | 2,6 | 2,6 | 98,2 |
| | 5 stimme überhaupt nicht zu | 35 | 1,8 | 1,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 1979 | 99,0 | 100,0 | |
| Fehlend | 8 weiß nicht | 19 | 1,0 | | |
| | 9 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| | Gesamt | 21 | 1,1 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Die Betriebsräte sollten mehr Mitbestimmungsrechte haben, wenn unregelmäßige Arbeitszeiten eingeführt werden

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 stimme voll und ganz zu | 1018 | 50,9 | 52,9 | 52,9 |
| | 2 stimme eher zu | 351 | 17,6 | 18,2 | 71,1 |
| | 3 unentschieden | 211 | 10,6 | 11,0 | 82,0 |
| | 4 stimme eher nicht zu | 157 | 7,9 | 8,2 | 90,2 |
| | 5 stimme überhaupt nicht zu | 189 | 9,5 | 9,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 1926 | 96,3 | 100,0 | |
| Fehlend | 8 weiß nicht | 67 | 3,4 | | |
| | 9 keine Angabe | 7 | ,4 | | |
| | Gesamt | 74 | 3,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Leiharbeiter sollten in der Firma, in der sie eingesetzt werden, genauso entlohnt werden, wie die dort festangestellten Beschäftigten

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 stimme voll und ganz zu | 1098 | 54,9 | 56,1 | 56,1 |
| | 2 stimme eher zu | 265 | 13,3 | 13,5 | 69,7 |
| | 3 unentschieden | 189 | 9,5 | 9,7 | 79,3 |
| | 4 stimme eher nicht zu | 250 | 12,5 | 12,8 | 92,1 |
| | 5 stimme überhaupt nicht zu | 154 | 7,7 | 7,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 1956 | 97,8 | 100,0 | |
| Fehlend | 8 weiß nicht | 35 | 1,8 | | |
| | 9 keine Angabe | 9 | ,5 | | |
| | Gesamt | 44 | 2,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Fragen für Arbeiter, Angestellte, Beamte und Azubis (bis Sorgen über Arbeitslosigkeit)

Nun haben wir einige Fragen zu Ihrer derzeitigen Erwerbstätigkeit. **Welchen Beruf üben Sie aus?**

Offene Frage, nicht dokumentiert

Welcher Branche würden Sie Ihren Betrieb am ehesten zuordnen?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Land- und Forstwirtschaft | 21 | 1,1 | 1,7 | 1,7 |
| | 2 Industrie und Handwerk | 308 | 15,4 | 25,6 | 27,3 |
| | 3 Bau | 42 | 2,1 | 3,5 | 30,8 |
| | 4 Dienstleistungen | 833 | 41,7 | 69,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 1204 | 60,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 778 | 38,9 | | |
| | 9 verweigert / Keine Angaben | 18 | ,9 | | |
| | Gesamt | 796 | 39,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Können Sie die Branche genauer bezeichnen?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Handel | 101 | 5,1 | 12,2 | 12,2 |
| | 2 Gastronomie | 39 | 2,0 | 4,7 | 16,8 |
| | 3 Transport, Kommunikation | 55 | 2,8 | 6,6 | 23,5 |
| | 4 Finanzdienstleistungen, Immobilien | 72 | 3,6 | 8,7 | 32,1 |
| | 5 Bildung, Kultur, Medien | 96 | 4,8 | 11,6 | 43,7 |
| | 6 Soziale Dienstleistungen, Gesundheit | 242 | 12,1 | 29,1 | 72,8 |
| | 7 Reinigungsgewerbe | 14 | ,7 | 1,7 | 74,5 |
| | 8 Öffentliche Verwaltung | 94 | 4,7 | 11,3 | 85,8 |
| | 9 Andere Dienstleistungen | 118 | 5,9 | 14,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 831 | 41,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1167 | 58,4 | | |
| | 99 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1169 | 58,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wann haben Sie Ihre jetzige Stelle angetreten bzw. die Arbeit aufgenommen?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 vor 1994 | 176 | 8,8 | 14,5 | 14,5 |
| | 2 zwischen 1994 und 2002 | 853 | 42,7 | 70,1 | 84,6 |
| | 3 2003 | 110 | 5,5 | 9,0 | 93,6 |
| | 4 2004 | 78 | 3,9 | 6,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 1217 | 60,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 | 778 | 38,9 | | |
| | 99 keine Angabe | 5 | ,3 | | |
| | Gesamt | 783 | 39,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Und in welchem Monat ?

Nicht ausgedruckt

Waren sie vor Ihrer jetzigen Beschäftigung schon einmal erwerbstätig?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 937 | 46,9 | 76,7 | 76,7 |
| | 2 Nein | 285 | 14,3 | 23,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 1222 | 61,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 778 | 38,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Sagen Sie mir bitte, wie Sie zu Ihrer jetzigen Stellung gekommen sind.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 habe mich aus eigener Initiative auf die Stelle beworben | 837 | 41,9 | 68,6 | 68,6 |
| | 2 wurde vom Arbeitsamt vermittelt | 58 | 2,9 | 4,8 | 73,4 |
| | 3 war vorher schon im selben Betrieb in einer anderen Stellung | 153 | 7,7 | 12,5 | 85,9 |
| | 4 oder anders | 172 | 8,6 | 14,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 1220 | 61,0 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 778 | 38,9 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei- gert | 2 | ,1 | | |
| Gesamt | Gesamt | 780 | 39,0 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wird Ihre Stelle vom Arbeits- oder Sozialamt gefördert?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 46 | 2,3 | 3,8 | 3,8 |
| | 2 Nein | 1156 | 57,8 | 96,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 1202 | 60,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 778 | 38,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 18 | ,9 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei- gert | 2 | ,1 | | |
| | Gesamt | 798 | 39,9 | | |
| | Gesamt | 2000 | 100,0 | | |

Gehört der Betrieb, in dem Sie arbeiten, zum öffentlichen Dienst?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 399 | 20,0 | 32,8 | 32,8 |
| | 2 Nein | 816 | 40,8 | 67,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 1215 | 60,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 778 | 38,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 6 | ,3 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 785 | 39,3 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wie viele Beschäftigte hat das Gesamtunternehmen etwa?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Unter 5 | 88 | 4,4 | 7,5 | 7,5 |
| | 2 5 bis unter 20 | 204 | 10,2 | 17,4 | 24,9 |
| | 3 20 bis unter 100 | 245 | 12,3 | 20,9 | 45,8 |
| | 4 100 bis unter 200 | 120 | 6,0 | 10,2 | 56,0 |
| | 5 200 bis unter 2000 | 270 | 13,5 | 23,0 | 79,0 |
| | 6 2000 und mehr | 246 | 12,3 | 21,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 1173 | 58,7 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 778 | 38,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 45 | 2,3 | | |
| | 9 keine Angabe | 4 | ,2 | | |
| | Gesamt | 827 | 41,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Hat sich in den letzten 12 Monaten die Zahl der Beschäftigten erhöht, verringert oder ist sie in etwa gleich geblieben?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 erhöht | 187 | 9,4 | 16,1 | 16,1 |
| | 2 verringert | 395 | 19,8 | 33,9 | 50,0 |
| | 3 gleich- geblieben | 583 | 29,2 | 50,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 1165 | 58,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 778 | 38,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 54 | 2,7 | | |
| | 9 keine Angabe | 3 | ,2 | | |
| | Gesamt | 835 | 41,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wie viele Kilometer ist Ihr Arbeitsplatz ungefähr von Ihrer Hauptwohnung entfernt?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 0 bis 10 km | 628 | 31,4 | 52,4 | 52,4 |
| | 2 11 bis 50 km | 486 | 24,3 | 40,5 | 92,9 |
| | 3 über 50 km | 85 | 4,3 | 7,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 1199 | 60,0 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 778 | 38,9 | | |
| | 9999 keine Angabe | 23 | 1,2 | | |
| Gesamt | | 801 | 40,1 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Haben Sie in der Nähe Ihrer Arbeitsstätte eine weitere Wohnung?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 1 | ,1 | 1,4 | 1,4 |
| | 2 Nein | 72 | 3,6 | 98,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 73 | 3,7 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1927 | 96,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wie oft kommt es vor, dass Sie Ihre Beschäftigung zu Hause ausüben? Arbeiten Sie....

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 nie | 910 | 45,5 | 74,5 | 74,5 |
| | 2 selten | 182 | 9,1 | 14,9 | 89,4 |
| | 3 oft | 71 | 3,6 | 5,8 | 95,2 |
| | 4 oder täglich zu Hause? | 58 | 2,9 | 4,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 1221 | 61,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 778 | 38,9 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| Gesamt | | 779 | 39,0 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Sind Sie zur Zeit ... Vollzeit erwerbstätig, in Teilzeitbeschäftigung, in betrieblicher Ausbildung/Lehre oder betrieblicher Umschulung oder geringfügig bzw. unregelmäßig erwerbstätig

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Vollzeit erwerbstätig | 836 | 41,8 | 69,0 | 69,0 |
| | 2 In Teilzeitbeschäftigung | 322 | 16,1 | 26,6 | 95,5 |
| | 3 In betrieblicher Ausbildung/Lehre oder betrieblicher Umschulung | 17 | ,9 | 1,4 | 96,9 |
| | 4 oder geringfügig bzw. unregelmäßig erwerbstätig | 37 | 1,9 | 3,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 1212 | 60,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 778 | 38,9 | | |
| | 9 keine Angabe | 10 | ,5 | | |
| | Gesamt | 788 | 39,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Nehmen Sie zur Zeit eine der gesetzlichen Regelungen zur Altersteilzeit wahr?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja, mit reduzierter Arbeitszeit | 22 | 1,1 | 1,9 | 1,9 |
| | 2 Ja, mit reduziertem Gehalt aber vorläufig unveränderter Arbeit | 27 | 1,4 | 2,3 | 4,3 |
| | 3 Nein | 1100 | 55,0 | 95,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 1149 | 57,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 841 | 42,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 10 | ,5 | | |
| | Gesamt | 851 | 42,6 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wenn Sie an Ihren Arbeitsvertrag denken, wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vereinbarte Arbeitszeit?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 bis 20 Stunden | 155 | 7,8 | 13,6 | 13,6 |
| | 2 21 bis 30 Stunden | 154 | 7,7 | 13,5 | 27,0 |
| | 3 31 bis 40 Stunden | 755 | 37,8 | 66,1 | 93,1 |
| | 4 über 40 Stunden | 43 | 2,2 | 3,8 | 96,9 |
| | 5 keine vertragliche Festlegung | 36 | 1,8 | 3,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 1143 | 57,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 778 | 38,9 | | |
| | 999 w.n. oder k.A. | 79 | 4,0 | | |
| | Gesamt | 857 | 42,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Können Sie sich vorstellen vorübergehend auch Teilzeit zu arbeiten?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja, sicher | 271 | 13,6 | 31,6 | 31,6 |
| | 2 Ja, aber nur wenn es von mir verlangt würde | 155 | 7,8 | 18,1 | 49,7 |
| | 3 Nein | 431 | 21,6 | 50,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 857 | 42,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1135 | 56,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 4 | ,2 | | |
| | 9 keine angabe | 4 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1143 | 57,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wäre Ihr Arbeitgeber einverstanden, wenn Sie auf Ihrer jetzigen Stelle Teilzeit arbeiten wollten?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 246 | 12,3 | 31,8 | 31,8 |
| | 2 Nein | 528 | 26,4 | 68,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 774 | 38,7 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1135 | 56,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 83 | 4,2 | | |
| | 9 keine Angabe | 8 | ,4 | | |
| | Gesamt | 1226 | 61,3 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ich nenne Ihnen jetzt verschiedene ungünstige Auswirkungen, die Teilzeitarbeit haben kann. Sagen Sie mir bitte, was für Sie persönlich vermutlich zutreffen würde:

Wenn ich Teilzeit arbeiten würde, könnte ich mir weniger Dinge leisten, die mir wichtig sind.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft auf mich zu | 718 | 35,9 | 84,6 | 84,6 |
| | 2 trifft auf mich nicht zu | 131 | 6,6 | 15,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 849 | 42,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1135 | 56,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 13 | ,7 | | |
| | 9 keine Angabe | 3 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1151 | 57,6 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wenn ich jetzt Teilzeit arbeiten würde könnte ich mir im Alter weniger Dinge leisten, die mir dann wichtig sein werden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft auf mich zu | 671 | 33,6 | 81,7 | 81,7 |
| | 2 trifft auf mich nicht zu | 150 | 7,5 | 18,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 821 | 41,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1135 | 56,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 40 | 2,0 | | |
| | 9 keine Angabe | 4 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1179 | 59,0 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine beruflichen Aufstiegschancen wären bedroht.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft auf mich zu | 371 | 18,6 | 45,0 | 45,0 |
| | 2 trifft auf mich nicht zu | 454 | 22,7 | 55,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 825 | 41,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1135 | 56,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 29 | 1,5 | | |
| | 9 keine Angabe | 11 | ,6 | | |
| | Gesamt | 1175 | 58,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ich könnte meine derzeitigen beruflichen Aufgaben weniger gut bewältigen.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft auf mich zu | 569 | 28,5 | 67,6 | 67,6 |
| | 2 trifft auf mich nicht zu | 273 | 13,7 | 32,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 842 | 42,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1135 | 56,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 17 | ,9 | | |
| | 9 keine Angabe | 6 | ,3 | | |
| | Gesamt | 1158 | 57,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Die Sicherheit meines Arbeitsplatzes wäre bedroht.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft auf mich zu | 336 | 16,8 | 42,4 | 42,4 |
| | 2 trifft auf mich nicht zu | 456 | 22,8 | 57,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 792 | 39,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1135 | 56,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 66 | 3,3 | | |
| | 9 keine Angabe | 7 | ,4 | | |
| | Gesamt | 1208 | 60,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Mein Ansehen bei den Kollegen würde leiden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft auf mich zu | 130 | 6,5 | 15,7 | 15,7 |
| | 2 trifft auf mich nicht zu | 697 | 34,9 | 84,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 827 | 41,4 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1135 | 56,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 28 | 1,4 | | |
| | 9 keine Angabe | 10 | ,5 | | |
| | Gesamt | 1173 | 58,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Würde ich Teilzeit arbeiten, hätte ich mehr Probleme mit meinem Partner.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft auf mich zu | 58 | 2,9 | 9,7 | 9,7 |
| | 2 trifft auf mich nicht zu | 541 | 27,1 | 90,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 599 | 30,0 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1374 | 68,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 22 | 1,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 5 | ,3 | | |
| | Gesamt | 1401 | 70,1 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ich hätte mehr Probleme mit meinen Kindern. (bzw. mit den Kindern im Haushalt)

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft auf mich zu | 27 | 1,4 | 8,8 | 8,8 |
| | 2 trifft auf mich nicht zu | 280 | 14,0 | 91,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 307 | 15,4 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1687 | 84,4 | | |
| | 8 weiß nicht | 2 | ,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 4 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1693 | 84,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Alles in allem, wie schätzen Sie Teilzeitarbeit ein? ...

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 44 | 2,2 | 5,2 | 5,2 |
| | 2 eher negativ | 122 | 6,1 | 14,5 | 19,8 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 323 | 16,2 | 38,5 | 58,2 |
| | 4 eher positiv | 268 | 13,4 | 31,9 | 90,1 |
| | 5 sehr positiv | 83 | 4,2 | 9,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 840 | 42,0 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1135 | 56,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 18 | ,9 | | |
| | 9 keine Angabe | 7 | ,4 | | |
| | Gesamt | 1160 | 58,0 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Sie haben nicht gesagt, dass sie Teilzeitarbeit positiv bewerten. Wie würden Sie Teilzeit bewerten, wenn Ihr Lohn durch staatliche Zuschüsse ergänzt würde?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 21 | 1,1 | 4,3 | 4,3 |
| | 2 eher negativ | 72 | 3,6 | 14,9 | 19,2 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 105 | 5,3 | 21,7 | 40,9 |
| | 4 eher positiv | 217 | 10,9 | 44,8 | 85,7 |
| | 5 sehr positiv | 69 | 3,5 | 14,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 484 | 24,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1485 | 74,3 | | |
| | 8 weiß nicht | 24 | 1,2 | | |
| | 9 keine Angabe | 7 | ,4 | | |
| | Gesamt | 1516 | 75,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Und wie würden Sie Teilzeit bewerten, wenn Ihre Rente später einmal annähernd einer Rente aus Vollzeitwerbstätigkeit entspräche?...

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 14 | ,7 | 2,9 | 2,9 |
| | 2 eher negativ | 49 | 2,5 | 10,1 | 12,9 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 69 | 3,5 | 14,2 | 27,1 |
| | 4 eher positiv | 220 | 11,0 | 45,2 | 72,3 |
| | 5 sehr positiv | 135 | 6,8 | 27,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 487 | 24,4 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1485 | 74,3 | | |
| | 8 weiß nicht | 20 | 1,0 | | |
| | 9 keine Angabe | 8 | ,4 | | |
| | Gesamt | 1513 | 75,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

TZGRUND

Warum sind Sie teilzeit- bzw. geringfügig beschäftigt?

Group TZGRUND warum tz-bzw. geringfügig beschäftigt?
(Value tabulated = 1)

| Dichotomy label | Name | Count | Pct of Responses | Pct of Cases |
|--|--------|-------|------------------|--------------|
| keine Vollzeitstelle zu finden | B14C1 | 21 | 8,6 | 13,8 |
| auf Betreiben des Arbeitsamts | B14C2 | 3 | 1,2 | 2,0 |
| wegen Kindererziehung | B14C3 | 78 | 32,0 | 51,3 |
| wegen anderer häuslicher Verpflichtungen | B14C4 | 39 | 16,0 | 25,7 |
| aus Altersgründen, wg Krankheit o Behind | B14C5 | 8 | 3,3 | 5,3 |
| um mehr Freizeit zu haben | B14C6 | 23 | 9,4 | 15,1 |
| weil mein/e Partner/in es will | B14C7 | 6 | 2,5 | 3,9 |
| weil es meinen Wünschen entspricht | B14C8 | 17 | 7,0 | 11,2 |
| wg genereller Arbeitverkürzung Betrieb | B14C9 | 3 | 1,2 | 2,0 |
| andere Gründe | B14C10 | 46 | 18,9 | 30,3 |
| | | ----- | ----- | ----- |
| Total responses | | 244 | 100,0 | 160,5 |

1.848 missing cases; 152 valid cases

Ich nenne Ihnen jetzt verschiedene ungünstige Auswirkungen, die Teilzeitarbeit haben kann. Sagen Sie mir bitte, was für Sie persönlich zutrifft.

Weil ich Teilzeit arbeite, kann ich mir weniger Dinge leisten, die mir wichtig sind

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 202 | 10,1 | 56,7 | 56,7 |
| | 2 trifft nicht zu | 154 | 7,7 | 43,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 356 | 17,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1641 | 82,1 | | |
| | 8 weiß nicht | 3 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1644 | 82,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Weil ich jetzt Teilzeit arbeite, werde ich mir im Alter weniger Dinge leisten können, die mir dann wichtig sein werden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 210 | 10,5 | 63,1 | 63,1 |
| | 2 trifft nicht zu | 123 | 6,2 | 36,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 333 | 16,7 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1641 | 82,1 | | |
| | 8 weiß nicht | 26 | 1,3 | | |
| | Gesamt | 1667 | 83,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine beruflichen Aufstiegschancen sind bedroht.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 93 | 4,7 | 26,5 | 26,5 |
| | 2 trifft nicht zu | 258 | 12,9 | 73,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 351 | 17,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1641 | 82,1 | | |
| | 8 weiß nicht | 8 | ,4 | | |
| | Gesamt | 1649 | 82,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Es fällt mir schwerer, dieselben beruflichen Aufgaben gut zu bewältigen, als den Kollegen, die Vollzeit arbeiten .

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 72 | 3,6 | 20,7 | 20,7 |
| | 2 trifft nicht zu | 275 | 13,8 | 79,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 347 | 17,4 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1641 | 82,1 | | |
| | 8 weiß nicht | 6 | ,3 | | |
| | 9 keine Angabe | 6 | ,3 | | |
| | Gesamt | 1653 | 82,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Die Sicherheit meines Arbeitsplatzes ist bedroht.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 71 | 3,6 | 20,6 | 20,6 |
| | 2 trifft nicht zu | 274 | 13,7 | 79,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 345 | 17,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1641 | 82,1 | | |
| | 8 weiß nicht | 13 | ,7 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1655 | 82,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Mein Ansehen bei den Kollegen leidet.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 25 | 1,3 | 7,1 | 7,1 |
| | 2 trifft nicht zu | 327 | 16,4 | 92,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 352 | 17,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1641 | 82,1 | | |
| | 8 weiß nicht | 5 | ,3 | | |
| | 9 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1648 | 82,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wegen meiner Teilzeittätigkeit habe ich Probleme mit meinem Partner.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 6 | ,3 | 2,0 | 2,0 |
| | 2 trifft nicht zu | 295 | 14,8 | 98,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 301 | 15,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1698 | 84,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1699 | 85,0 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ich habe deshalb Probleme mit meinen Kindern. (bzw. mit den Kindern im Haushalt)

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 16 | ,8 | 7,9 | 7,9 |
| | 2 trifft nicht zu | 187 | 9,4 | 92,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 203 | 10,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1794 | 89,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 2 | ,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1797 | 89,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Alles in allem, wie schätzen Sie Teilzeitarbeit ein?...

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 4 | ,2 | 1,1 | 1,1 |
| | 2 eher negativ | 28 | 1,4 | 8,0 | 9,1 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 72 | 3,6 | 20,5 | 29,5 |
| | 4 eher positiv | 138 | 6,9 | 39,2 | 68,8 |
| | 5 sehr positiv | 110 | 5,5 | 31,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 352 | 17,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1641 | 82,1 | | |
| | 8 weiß nicht | 6 | ,3 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1648 | 82,4 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Und wie würden Sie Teilzeit bewerten, wenn Ihr Lohn durch staatliche Zuschüsse ergänzt würde?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 1 | ,1 | ,9 | ,9 |
| | 2 eher negativ | 8 | ,4 | 7,5 | 8,5 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 17 | ,9 | 16,0 | 24,5 |
| | 4 eher positiv | 45 | 2,3 | 42,5 | 67,0 |
| | 5 sehr positiv | 35 | 1,8 | 33,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 106 | 5,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1889 | 94,5 | | |
| | 8 weiß nicht | 4 | ,2 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1894 | 94,7 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Und wie würden Sie Teilzeit bewerten, wenn Ihre Rente später einmal annähernd einer Rente aus Vollzeitberufstätigkeit entspräche?.....

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 2 | ,1 | 2,0 | 2,0 |
| | 2 eher negativ | 3 | ,2 | 2,9 | 4,9 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 8 | ,4 | 7,8 | 12,7 |
| | 4 eher positiv | 32 | 1,6 | 31,4 | 44,1 |
| | 5 sehr positiv | 57 | 2,9 | 55,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 102 | 5,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1889 | 94,5 | | |
| | 8 weiß nicht | 7 | ,4 | | |
| | 9 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1898 | 94,9 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Würden Sie gern mehr bezahlte Stunden pro Woche arbeiten?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 165 | 8,3 | 46,3 | 46,3 |
| | 2 Nein | 191 | 9,6 | 53,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 356 | 17,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1641 | 82,1 | | |
| | 9 keine Angabe/verweigert | 3 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1644 | 82,2 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Wäre Ihr Arbeitgeber einverstanden, wenn Sie auf Ihrer jetzigen Stelle mehr bezahlte Stunden arbeiten wollten?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 132 | 6,6 | 39,8 | 39,8 |
| | 2 Nein | 200 | 10,0 | 60,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 332 | 16,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1641 | 82,1 | | |
| | 8 weiß nicht | 27 | 1,4 | | |
| | Gesamt | 1668 | 83,4 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Ich lese Ihnen nun einige Formen von Arbeitszeiten vor. Sagen Sie mir bitte, welche der folgenden Formen für Sie zutreffen.

Group ARBZFORM Zutreffende Arbeitszeitformen?
(Value tabulated = 1)

| Dichotomy label | Name | Count | Pct of Responses | Pct of Cases |
|--|--------|-------|------------------|--------------|
| Gleitzeit | B17C1 | 476 | 15,7 | 39,0 |
| Vertrauensarbeit(o Stechuhr b Arb gescha | B17C2 | 465 | 15,3 | 38,1 |
| Überstunden | B17C3 | 636 | 21,0 | 52,0 |
| Wochenendarbeit | B17C4 | 449 | 14,8 | 36,7 |
| Nachtarbeit | B17C5 | 232 | 7,6 | 19,0 |
| Schichtarbeit | B17C6 | 255 | 8,4 | 20,9 |
| keine unregelmäßigen Arbeitszeiten | B17C7 | 471 | 15,5 | 38,5 |
| anderes | B17C8 | 46 | 1,5 | 3,8 |
| keine Angabe | B17C10 | 4 | ,1 | ,3 |
| | | ----- | ----- | ----- |
| Total responses | | 3034 | 100,0 | 248,3 |

778 missing cases; 1.222 valid cases

Wie ist das mit Ihren Überstunden? Werden diese...

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------|------------|---------|------------------|---------------------|
| Gültig | 1 überwiegend bezahlt | 120 | 6,0 | 19,0 | 19,0 |
| | 2 durch Freizeit ausgeglichen | 417 | 20,9 | 66,1 | 85,1 |
| | 3 oder gar nicht ausgeglichen | 94 | 4,7 | 14,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 631 | 31,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1363 | 68,2 | | |
| | 8 weiß nicht | 2 | ,1 | | |
| | 9 keine Abgabe | 4 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1369 | 68,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Können diese Überstunden auch in ein so genanntes Arbeitszeitkonto fließen, das Sie innerhalb eines Jahres oder länger mit Freizeit ausgleichen können?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------|------------|---------|------------------|---------------------|
| Gültig | 1 Ja | 239 | 12,0 | 57,5 | 57,5 |
| | 2 nein | 177 | 8,9 | 42,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 416 | 20,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1577 | 78,9 | | |
| | 9 keine Angabe | 7 | ,4 | | |
| | Gesamt | 1584 | 79,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Und bis wann müssen Überstunden durch Freizeit ausgeglichen werden?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Zum Jahresende | 99 | 5,0 | 25,2 | 25,2 |
| | 2 Kürzere Frist | 150 | 7,5 | 38,2 | 63,4 |
| | 3 Längere Frist | 144 | 7,2 | 36,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 393 | 19,7 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1577 | 78,9 | | |
| | 9 Keine Angabe | 30 | 1,5 | | |
| | Gesamt | 1607 | 80,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wer legt fest, wann Sie arbeiten müssen und wann Sie frei nehmen können? Werden die Arbeitszeiten ...

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 gesetzlich bzw. tariflich festgelegt | 148 | 7,4 | 12,2 | 12,2 |
| | 2 durch Betriebsvereinba rung festgelegt | 207 | 10,4 | 17,1 | 29,2 |
| | 3 überwiegend durch meinen Vorgesetzten festgelegt | 407 | 20,4 | 33,5 | 62,8 |
| | 4 überwiegend von mir alleine festgelegt | 229 | 11,5 | 18,9 | 81,6 |
| | 5 gemeinsam mit den Mitarbeitern in der Abteilung festgelegt o | 223 | 11,2 | 18,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 1214 | 60,7 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 778 | 38,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 4 | ,2 | | |
| | 9 keine Angabe | 4 | ,2 | | |
| | Gesamt | 786 | 39,3 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Bei der nächsten Frage sind Mehrfachnennungen möglich. **Was trifft alles für Sie zu? Ich arbeite zu unregelmäßigen Zeiten ...um familiären Aufgaben gerecht zu werden um Zeit für eigene Interessen zu haben weil ich nur so die anfallende Arbeit erledigen kann aus anderen Gründen**

Group UNREZEIT Unregelmäßige Arbeitszeiten
(Value tabulated = 1)

| Dichotomy label | Name | Count | Pct of Responses | Pct of Cases |
|--|-----------------|-------|------------------|--------------|
| um familiären Aufgaben gerecht zu werden | B20C1 | 79 | 15,3 | 20,2 |
| um Zeit für eigene Interessen zu haben | B20C2 | 86 | 16,7 | 22,0 |
| weil ich nur so anfall Arbeit erledigen | B20C3 | 155 | 30,1 | 39,6 |
| aus anderen Gründen | B20C4 | 92 | 17,9 | 23,5 |
| keine Angabe/verweigert | B20C6 | 103 | 20,0 | 26,3 |
| | | ----- | ----- | ----- |
| | Total responses | 515 | 100,0 | 131,7 |

1.609 missing cases; 391 valid cases

Ich nenne Ihnen jetzt verschiedene ungünstige Auswirkungen, die unregelmäßige Arbeitszeiten haben können. Sagen Sie mir bitte, was für Sie persönlich zutrifft.

Wegen meiner unregelmäßigen Arbeitszeiten ist die Organisation des Alltags schwierig.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 387 | 19,4 | 41,0 | 41,0 |
| | 2 trifft nicht zu | 556 | 27,8 | 59,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 943 | 47,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 994 | 49,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 21 | 1,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 42 | 2,1 | | |
| | Gesamt | 1057 | 52,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wegen meiner unregelmäßigen Arbeitszeiten habe ich Probleme mit meinem Partner.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 95 | 4,8 | 13,4 | 13,4 |
| | 2 trifft nicht zu | 616 | 30,8 | 86,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 711 | 35,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1245 | 62,3 | | |
| | 8 weiß nicht | 14 | ,7 | | |
| | 9 keine Angabe | 30 | 1,5 | | |
| | Gesamt | 1289 | 64,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

... habe ich Probleme mit meinen Kindern. (bzw. mit den Kindern im Haushalt)

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 103 | 5,2 | 26,6 | 26,6 |
| | 2 trifft nicht zu | 284 | 14,2 | 73,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 387 | 19,4 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1583 | 79,2 | | |
| | 8 weiß nicht | 7 | ,4 | | |
| | 9 keine Angabe | 23 | 1,2 | | |
| | Gesamt | 1613 | 80,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine Gesundheit leidet.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 286 | 14,3 | 30,3 | 30,3 |
| | 2 trifft nicht zu | 657 | 32,9 | 69,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 943 | 47,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 994 | 49,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 19 | 1,0 | | |
| | 9 keine Angabe | 44 | 2,2 | | |
| | Gesamt | 1057 | 52,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Die Belastung am Arbeitsplatz ist hoch.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 469 | 23,5 | 50,6 | 50,6 |
| | 2 trifft nicht zu | 458 | 22,9 | 49,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 927 | 46,4 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 994 | 49,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 35 | 1,8 | | |
| | 9 keine Angabe | 44 | 2,2 | | |
| | Gesamt | 1073 | 53,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Alles in allem, wie schätzen Sie unregelmäßige Arbeitszeiten ein?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 109 | 5,5 | 11,2 | 11,2 |
| | 2 eher negativ | 310 | 15,5 | 31,9 | 43,1 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 339 | 17,0 | 34,8 | 77,9 |
| | 4 eher positiv | 158 | 7,9 | 16,2 | 94,1 |
| | 5 sehr positiv | 57 | 2,9 | 5,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 973 | 48,7 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 994 | 49,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 12 | ,6 | | |
| | 9 keine Angabe | 21 | 1,1 | | |
| | Gesamt | 1027 | 51,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wie würden Sie unregelmäßige Arbeitszeiten bewerten, wenn Dienstleistungen wie Kinderbetreuung und Ladenöffnungszeiten darauf besser abgestimmt wären?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 31 | 1,6 | 4,1 | 4,1 |
| | 2 eher negativ | 117 | 5,9 | 15,6 | 19,7 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 175 | 8,8 | 23,3 | 43,0 |
| | 4 eher positiv | 343 | 17,2 | 45,7 | 88,7 |
| | 5 sehr positiv | 85 | 4,3 | 11,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 751 | 37,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1209 | 60,5 | | |
| | 8 weiß nicht | 22 | 1,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 18 | ,9 | | |
| | Gesamt | 1249 | 62,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ist Ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis befristet?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 146 | 7,3 | 12,0 | 12,0 |
| | 2 Nein | 1073 | 53,7 | 88,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 1219 | 61,0 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 778 | 38,9 | | |
| | 9 keine Angabe | 3 | ,2 | | |
| | Gesamt | 781 | 39,1 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Stellen Sie sich einmal vor, Sie wären arbeitslos. Würden Sie auch dann eine befristete Beschäftigung annehmen?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja, sicher | 863 | 43,2 | 81,0 | 81,0 |
| | 2 Ja, aber nur, wenn es von mir verlangt wird | 142 | 7,1 | 13,3 | 94,3 |
| | 3 nein | 61 | 3,1 | 5,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 1066 | 53,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 924 | 46,2 | | |
| | 9 keine Angabe/verweige rt | 10 | ,5 | | |
| | Gesamt | 934 | 46,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ich nenne Ihnen jetzt verschiedene ungünstige Auswirkungen, die Teilzeitarbeit haben kann. Sagen Sie mir bitte, was für Sie persönlich vermutlich zutreffen würde:

6.1.2 Wäre ich befristet beschäftigt, wären meine beruflichen Aufstiegschancen bedroht

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 585 | 29,3 | 58,1 | 58,1 |
| | 2 trifft nicht zu | 422 | 21,1 | 41,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 1007 | 50,4 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 924 | 46,2 | | |
| | 8 weiß nicht | 60 | 3,0 | | |
| | 9 keine Angabe | 9 | ,5 | | |
| | Gesamt | 993 | 49,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wäre ich jetzt befristet beschäftigt, könnte ich mir im Alter weniger Dinge leisten, die mir dann wichtig sein werden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 613 | 30,7 | 62,3 | 62,3 |
| | 2 trifft nicht zu | 371 | 18,6 | 37,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 984 | 49,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 924 | 46,2 | | |
| | 8 weiß nicht | 88 | 4,4 | | |
| | 9 keine Angabe | 4 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1016 | 50,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine langfristige Lebensplanung würde erschwert.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 811 | 40,6 | 78,5 | 78,5 |
| | 2 trifft nicht zu | 222 | 11,1 | 21,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 1033 | 51,7 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 924 | 46,2 | | |
| | 8 weiß nicht | 39 | 2,0 | | |
| | 9 keine Angabe | 4 | ,2 | | |
| | Gesamt | 967 | 48,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine Gesundheit würde leiden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 318 | 15,9 | 31,5 | 31,5 |
| | 2 trifft nicht zu | 692 | 34,6 | 68,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 1010 | 50,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 924 | 46,2 | | |
| | 8 weiß nicht | 63 | 3,2 | | |
| | 9 keine Angabe | 3 | ,2 | | |
| | Gesamt | 990 | 49,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Mein Ansehen bei den Kollegen würde leiden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 148 | 7,4 | 14,6 | 14,6 |
| | 2 trifft nicht zu | 864 | 43,2 | 85,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 1012 | 50,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 924 | 46,2 | | |
| | 8 weiß nicht | 58 | 2,9 | | |
| | 9 keine Angabe | 6 | ,3 | | |
| | Gesamt | 988 | 49,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine Arbeitsmotivation würde sinken.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 469 | 23,5 | 44,9 | 44,9 |
| | 2 trifft nicht zu | 575 | 28,8 | 55,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 1044 | 52,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 924 | 46,2 | | |
| | 8 weiß nicht | 28 | 1,4 | | |
| | 9 keine Angabe | 4 | ,2 | | |
| | Gesamt | 956 | 47,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Alles in allem, wie schätzen Sie befristete Beschäftigung ein?....

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 103 | 5,2 | 9,7 | 9,7 |
| | 2 eher negativ | 406 | 20,3 | 38,4 | 48,2 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 337 | 16,9 | 31,9 | 80,0 |
| | 4 eher positiv | 183 | 9,2 | 17,3 | 97,4 |
| | 5 sehr positiv | 28 | 1,4 | 2,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 1057 | 52,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 924 | 46,2 | | |
| | 8 weiß nicht | 15 | ,8 | | |
| | 9 keine Angabe | 4 | ,2 | | |
| | Gesamt | 943 | 47,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wie würden Sie eine befristete Beschäftigung bewerten, wenn Sie dabei gleichzeitig die Möglichkeit zur Weiterbildung erhalten würden?.....

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 16 | ,8 | 1,9 | 1,9 |
| | 2 eher negativ | 77 | 3,9 | 9,2 | 11,1 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 117 | 5,9 | 14,0 | 25,1 |
| | 4 eher positiv | 485 | 24,3 | 57,9 | 83,0 |
| | 5 sehr positiv | 142 | 7,1 | 17,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 837 | 41,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1135 | 56,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 21 | 1,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 7 | ,4 | | |
| | Gesamt | 1163 | 58,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Befristete Beschäftigungsverhältnisse führen häufiger zu Phasen der Arbeitslosigkeit . Wie würden Sie befristete Beschäftigung bewerten, wenn das Arbeitslosengeld höher wäre?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 50 | 2,5 | 6,4 | 6,4 |
| | 2 eher negativ | 185 | 9,3 | 23,8 | 30,2 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 221 | 11,1 | 28,4 | 58,7 |
| | 4 eher positiv | 281 | 14,1 | 36,2 | 94,9 |
| | 5 sehr positiv | 40 | 2,0 | 5,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 777 | 38,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1135 | 56,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 79 | 4,0 | | |
| | 9 keine Angabe | 9 | ,5 | | |
| | Gesamt | 1223 | 61,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Auf wie viele Monate bzw. Jahre ist Ihr Arbeitsverhältnis insgesamt befristet? Jahre:

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 auf unter ein Jahr | 31 | 1,6 | 22,6 | 22,6 |
| | 2 auf ein bis unter zwei Jahre | 29 | 1,5 | 21,2 | 43,8 |
| | 3 auf zwei bis unter drei Jahre | 27 | 1,4 | 19,7 | 63,5 |
| | 4 auf über drei Jahre | 50 | 2,5 | 36,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 137 | 6,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 | 1852 | 92,6 | | |
| | 99 keine Angabe | 11 | ,6 | | |
| Gesamt | | 1863 | 93,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

... und auf wie viele Monate?

Nicht ausgedruckt

Handelt es sich um eine ABM- bzw. eine SAM-Stelle?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 8 | ,4 | 5,6 | 5,6 |
| | 2 Nein | 135 | 6,8 | 93,8 | 99,3 |
| | 3 wurde früher gefördert | 1 | ,1 | ,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 144 | 7,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1852 | 92,6 | | |
| | 8 weiß nicht | 4 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1856 | 92,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Haben Sie einen Anspruch auf betriebliche Weiterbildung?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 28 | 1,4 | 49,1 | 49,1 |
| | 2 Nein | 29 | 1,5 | 50,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 57 | 2,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1941 | 97,1 | | |
| | 8 weiß nicht | 2 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1943 | 97,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Bei der folgenden Frage sind Mehrfachnennungen möglich. **Warum haben Sie eine befristete Stelle angenommen?**

Group BEFRSTEL Befristete Stelle angenommen, weil
(Value tabulated = 1)

| Dichotomy label | Name | Count | Pct of Responses | Pct of Cases |
|--|--------|-------|---------------------|-----------------|
| keine Dauerstelle gefunden | B23C1 | 30 | 24,8 | 46,9 |
| auf Betreiben des Arbeitsamtes | B23C2 | 5 | 4,1 | 7,8 |
| Stelle dient der Aus- bzw. Weiterbildung | B23C3 | 21 | 17,4 | 32,8 |
| Interesse an speziell Aufg, zeitl begrenzt | B23C4 | 22 | 18,2 | 34,4 |
| Befristung in der Branche üblich | B23C5 | 23 | 19,0 | 35,9 |
| Chance für Berufseinstieg | B23C6 | 12 | 9,9 | 18,8 |
| größere Unabhängigkeit | B23C7 | 3 | 2,5 | 4,7 |
| weiß nicht | B23C10 | 2 | 1,7 | 3,1 |
| keine Angabe | B23C11 | 3 | 2,5 | 4,7 |
| Total responses | | 121 | 100,0 | 189,1 |

1.936 missing cases; 64 valid cases

Ich nenne Ihnen jetzt verschiedene ungünstige Auswirkungen, die Teilzeitarbeit haben kann. Sagen Sie mir bitte, was für Sie persönlich zutrifft.

6.1.3 Weil ich befristet beschäftigt bin, sind meine beruflichen Aufstiegschancen bedroht

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 31 | 1,6 | 22,1 | 22,1 |
| | 2 trifft nicht zu | 109 | 5,5 | 77,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 140 | 7,0 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1853 | 92,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 6 | ,3 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1860 | 93,0 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Weil ich jetzt befristet beschäftigt bin, kann ich mir im Alter weniger Dinge leisten, die mir dann wichtig sein werden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 46 | 2,3 | 33,3 | 33,3 |
| | 2 trifft nicht zu | 92 | 4,6 | 66,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 138 | 6,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1853 | 92,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 8 | ,4 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei gert | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1862 | 93,1 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine langfristige Lebensplanung ist erschwert.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 77 | 3,9 | 55,0 | 55,0 |
| | 2 trifft nicht zu | 63 | 3,2 | 45,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 140 | 7,0 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1853 | 92,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 6 | ,3 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei gert | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1860 | 93,0 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine Gesundheit leidet.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 21 | 1,1 | 14,7 | 14,7 |
| | 2 trifft nicht zu | 122 | 6,1 | 85,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 143 | 7,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1853 | 92,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 3 | ,2 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei gert | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1857 | 92,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Mein Ansehen bei den Kollegen leidet.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 7 | ,4 | 4,9 | 4,9 |
| | 2 trifft nicht zu | 135 | 6,8 | 95,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 142 | 7,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1853 | 92,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 3 | ,2 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei gert | 2 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1858 | 92,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine Arbeitsmotivation ist geringer als auf einer unbefristeten Stelle.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 27 | 1,4 | 18,9 | 18,9 |
| | 2 trifft nicht zu | 116 | 5,8 | 81,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 143 | 7,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1853 | 92,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 3 | ,2 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei gert | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1857 | 92,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Alles in allem, wie schätzen Sie befristete Beschäftigung ein?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 14 | ,7 | 9,7 | 9,7 |
| | 2 eher negativ | 47 | 2,4 | 32,4 | 42,1 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 47 | 2,4 | 32,4 | 74,5 |
| | 4 eher positiv | 30 | 1,5 | 20,7 | 95,2 |
| | 5 sehr positiv | 7 | ,4 | 4,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 145 | 7,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1853 | 92,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 1 | ,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1855 | 92,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Und wie würden Sie befristete Beschäftigung bewerten, wenn Sie dabei gleichzeitig die Möglichkeit zur Weiterbildung erhalten würden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 4 | ,2 | 3,8 | 3,8 |
| | 2 eher negativ | 17 | ,9 | 16,0 | 19,8 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 25 | 1,3 | 23,6 | 43,4 |
| | 4 eher positiv | 46 | 2,3 | 43,4 | 86,8 |
| | 5 sehr positiv | 14 | ,7 | 13,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 106 | 5,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1890 | 94,5 | | |
| | 8 weiß nicht | 3 | ,2 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1894 | 94,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Befristete Beschäftigung führt häufiger zu Phasen der Arbeitslosigkeit. Wie würden Sie befristete Beschäftigung bewerten, wenn das Arbeitslosengeld höher wäre?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|-------------------|-------------------------------------|------------------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 2 | ,1 | 2,0 | 2,0 |
| | 2 eher negativ | 20 | 1,0 | 19,6 | 21,6 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 35 | 1,8 | 34,3 | 55,9 |
| | 4 eher positiv | 35 | 1,8 | 34,3 | 90,2 |
| | 5 sehr positiv | 10 | ,5 | 9,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 102 | 5,1 | 100,0 | |
| | Fehlend | -9998 nicht befragt | 1890 | 94,5 | |
| 8 weiß nicht | | 4 | ,2 | | |
| 9 keine Angabe | | 4 | ,2 | | |
| Gesamt | | 1898 | 94,9 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Stellen Sie sich bitte einmal vor Sie müssten sich zwischen zwei Stellen entscheiden. Die eine wäre unbefristet, würde aber häufige unbezahlte Überstunden verlangen, die andere wäre auf 2 Jahre befristet, es würden aber kaum Überstunden von Ihnen erwartet. Für welche würden Sie sich vermutlich entscheiden? Für die..

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 unbefristete mit Überstunden | 888 | 44,4 | 77,2 | 77,2 |
| | 2 oder die befristete ohne Überstunden? | 262 | 13,1 | 22,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 1150 | 57,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 778 | 38,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 64 | 3,2 | | |
| | 9 keine Angabe | 8 | ,4 | | |
| | Gesamt | 850 | 42,5 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Wie schon erwähnt, ist mit einer Befristung ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko verbunden. Und wenn das Arbeitslosengeld höher wäre als es heute ist. Würden Sie dann lieber... unbefristet mit Überstunden... oder befristet ohne Überstunden beschäftigt sein?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 unbefristet mit Überstunden... | 758 | 37,9 | 89,3 | 89,3 |
| | 2 oder befristet ohne Überstunden beschäftigt sein? | 91 | 4,6 | 10,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 849 | 42,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1112 | 55,6 | | |
| | 8 weiß nicht | 36 | 1,8 | | |
| | 9 Keine Angabe | 3 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1151 | 57,6 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Und wie würden Sie sich entscheiden, wenn Kinderbetreuung, Einkaufsmöglichkeiten und Nahverkehr auf unregelmäßige Arbeitszeiten abgestimmt wären? Würden Sie dann lieber... unbefristet mit Überstunden... oder befristet ohne Überstunden beschäftigt sein?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 unbefristet mit Überstunden... | 62 | 3,1 | 24,9 | 24,9 |
| | 2 oder befristet ohne Überstunden beschäftigt sein? | 187 | 9,4 | 75,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 249 | 12,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1737 | 86,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 14 | ,7 | | |
| | Gesamt | 1751 | 87,6 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Sind Sie als Leiharbeiter/in bei einer Zeitarbeitsfirma oder Personalservice-Agentur des Arbeitsamtes beschäftigt?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja, Zeitarbeitsfirma | 9 | ,5 | ,7 | ,7 |
| | 2 Ja, PSA | 1 | ,1 | ,1 | ,8 |
| | 3 Nein | 1211 | 60,6 | 99,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 1221 | 61,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 778 | 38,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 779 | 39,0 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Stellen Sie sich einmal vor, Sie wären arbeitslos. Würden Sie dann auch eine Beschäftigung als Leiharbeiter in einer Zeitarbeitsfirma annehmen?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja, sicher | 575 | 28,8 | 48,4 | 48,4 |
| | 2 Ja, aber nur, wenn es von mir verlangt wird | 354 | 17,7 | 29,8 | 78,1 |
| | 3 nein | 260 | 13,0 | 21,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 1189 | 59,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 788 | 39,4 | | |
| | 9 keine Angabe/verweige rt | 23 | 1,2 | | |
| | Gesamt | 811 | 40,6 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ich nenne Ihnen jetzt verschiedene ungünstige Auswirkungen, die eine Beschäftigung bei einer Zeitarbeitsfirma haben kann. Sagen Sie mir bitte, was für Sie persönlich vermutlich zutreffen würde:

6.1.4 *Wenn ich als Leiharbeiter beschäftigt wäre, könnte ich mir weniger Dinge leisten, die mir wichtig sind*

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 752 | 37,6 | 70,6 | 70,6 |
| | 2 trifft nicht zu | 313 | 15,7 | 29,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 1065 | 53,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 788 | 39,4 | | |
| | 8 weiß nicht | 132 | 6,6 | | |
| | 9 keine Angabe | 15 | ,8 | | |
| | Gesamt | 935 | 46,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wenn ich jetzt als Leiharbeiter beschäftigt wäre, könnte ich mir im Alter weniger Dinge leisten, die mir dann wichtig sein werden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 731 | 36,6 | 69,8 | 69,8 |
| | 2 trifft nicht zu | 317 | 15,9 | 30,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 1048 | 52,4 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 788 | 39,4 | | |
| | 8 weiß nicht | 145 | 7,3 | | |
| | 9 keine Angabe | 19 | 1,0 | | |
| | Gesamt | 952 | 47,6 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wäre ich Leiharbeiter, hätte ich mehr Probleme mit meinem Partner.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 188 | 9,4 | 22,7 | 22,7 |
| | 2 trifft nicht zu | 642 | 32,1 | 77,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 830 | 41,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1080 | 54,0 | | |
| | 8 weiß nicht | 73 | 3,7 | | |
| | 9 keine Angabe | 17 | ,9 | | |
| | Gesamt | 1170 | 58,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wäre ich Leiharbeiter, hätte ich mehr Probleme mit meinen Kindern (bzw. mit den Kindern im Haushalt)

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 126 | 6,3 | 26,8 | 26,8 |
| | 2 trifft nicht zu | 345 | 17,3 | 73,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 471 | 23,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1484 | 74,2 | | |
| | 8 weiß nicht | 34 | 1,7 | | |
| | 9 keine Angabe | 11 | ,6 | | |
| | Gesamt | 1529 | 76,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine Gesundheit würde leiden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 371 | 18,6 | 34,6 | 34,6 |
| | 2 trifft nicht zu | 702 | 35,1 | 65,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 1073 | 53,7 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 788 | 39,4 | | |
| | 8 weiß nicht | 120 | 6,0 | | |
| | 9 keine Angabe | 19 | 1,0 | | |
| | Gesamt | 927 | 46,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Die Art der Arbeitsaufgaben würde nicht meinen Wünschen entsprechen.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 743 | 37,2 | 79,1 | 79,1 |
| | 2 trifft nicht zu | 196 | 9,8 | 20,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 939 | 47,0 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 788 | 39,4 | | |
| | 8 weiß nicht | 251 | 12,6 | | |
| | 9 keine Angabe | 22 | 1,1 | | |
| | Gesamt | 1061 | 53,1 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Die Bewältigung der Arbeitsaufgaben würde mir schwer fallen.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 294 | 14,7 | 31,6 | 31,6 |
| | 2 trifft nicht zu | 637 | 31,9 | 68,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 931 | 46,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 788 | 39,4 | | |
| | 8 weiß nicht | 262 | 13,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 19 | 1,0 | | |
| | Gesamt | 1069 | 53,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine Arbeitsmotivation würde sinken.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 607 | 30,4 | 56,1 | 56,1 |
| | 2 trifft nicht zu | 475 | 23,8 | 43,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 1082 | 54,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 788 | 39,4 | | |
| | 8 weiß nicht | 111 | 5,6 | | |
| | 9 keine Angabe | 19 | 1,0 | | |
| | Gesamt | 918 | 45,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Mein Ansehen bei den festangestellten Kollegen würde leiden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 424 | 21,2 | 41,1 | 41,1 |
| | 2 trifft nicht zu | 608 | 30,4 | 58,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 1032 | 51,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 788 | 39,4 | | |
| | 8 weiß nicht | 162 | 8,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 18 | ,9 | | |
| | Gesamt | 968 | 48,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine langfristige Lebensplanung würde erschwert.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 830 | 41,5 | 75,1 | 75,1 |
| | 2 trifft nicht zu | 275 | 13,8 | 24,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 1105 | 55,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 788 | 39,4 | | |
| | 8 weiß nicht | 92 | 4,6 | | |
| | 9 keine Angabe | 15 | ,8 | | |
| | Gesamt | 895 | 44,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Alles in allem, wie schätzen Sie Zeitarbeit ein?....

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 151 | 7,6 | 13,0 | 13,0 |
| | 2 eher negativ | 423 | 21,2 | 36,3 | 49,2 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 367 | 18,4 | 31,5 | 80,7 |
| | 4 eher positiv | 198 | 9,9 | 17,0 | 97,7 |
| | 5 sehr positiv | 27 | 1,4 | 2,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 1166 | 58,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 788 | 39,4 | | |
| | 8 weiß nicht | 41 | 2,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 5 | ,3 | | |
| | Gesamt | 834 | 41,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Und wie würden Sie eine Beschäftigung als Leiharbeiter in einer Zeitarbeitsfirma bewerten, wenn der Lohn für ihre Tätigkeit dem eines regulär Beschäftigten in etwa entspräche?...

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 38 | 1,9 | 4,0 | 4,0 |
| | 2 eher negativ | 150 | 7,5 | 15,9 | 19,9 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 183 | 9,2 | 19,4 | 39,3 |
| | 4 eher positiv | 467 | 23,4 | 49,5 | 88,9 |
| | 5 sehr positiv | 105 | 5,3 | 11,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 943 | 47,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1012 | 50,6 | | |
| | 8 weiß nicht | 37 | 1,9 | | |
| | 9 keine Angabe | 8 | ,4 | | |
| | Gesamt | 1057 | 52,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Warum arbeiten Sie bei einer Zeitarbeitsfirma bzw. PSA? Weil...

Group LEIHARBE Warum Zeitarbeitsfirma bzw. PSA?
(Value tabulated = 1)

| Dichotomy label | Name | Count | Pct of Responses | Pct of Cases |
|-----------------------------------|-------|-------|------------------|--------------|
| keine andere Stelle zu finden war | B25C1 | 7 | 50,0 | 70,0 |
| auf Betreiben des Arbeitsamts | B25C2 | 1 | 7,1 | 10,0 |
| Chancen für Berufseinstieg | B25C3 | 1 | 7,1 | 10,0 |
| mehr Abwechslung | B25C4 | 1 | 7,1 | 10,0 |
| Entlastung vom Bewerbungsstress | B25C5 | 1 | 7,1 | 10,0 |
| andere Gründe | B25C7 | 3 | 21,4 | 30,0 |
| | | ----- | ----- | ----- |
| Total responses | | 14 | 100,0 | 140,0 |

1.990 missing cases; 10 valid cases

Werden Sie genau so bezahlt wie Festangestellte im Betrieb mit vergleichbarer Tätigkeit?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 3 | ,2 | 30,0 | 30,0 |
| | 2 Nein | 7 | ,4 | 70,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 10 | ,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1990 | 99,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ich nenne Ihnen jetzt verschiedene ungünstige Auswirkungen, die eine Beschäftigung bei einer Zeitarbeitsfirma haben kann. Sagen Sie mir bitte, was für Sie persönlich zutrifft.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 8 | ,4 | 80,0 | 80,0 |
| | 2 trifft nicht zu | 2 | ,1 | 20,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 10 | ,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1990 | 99,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Weil ich jetzt als Leiharbeiter beschäftigt bin, werde ich mir im Alter weniger Dinge leisten können, die mir dann wichtig sein werden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 6 | ,3 | 60,0 | 60,0 |
| | 2 trifft nicht zu | 4 | ,2 | 40,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 10 | ,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1990 | 99,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Aufgrund meiner Leiharbeit habe ich Probleme mit meinem Partner.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 2 trifft nicht zu | 6 | ,3 | 100,0 | 100,0 |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1994 | 99,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Aufgrund meiner Leiharbeit habe ich Probleme mit meinen Kindern (bzw. mit den Kindern im Haushalt)

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 2 trifft nicht zu | 2 | ,1 | 100,0 | 100,0 |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1998 | 99,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine Gesundheit leidet.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 3 | ,2 | 30,0 | 30,0 |
| | 2 trifft nicht zu | 7 | ,4 | 70,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 10 | ,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1990 | 99,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Die Art der Arbeitsaufgaben entspricht nicht meinen Wünschen.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 5 | ,3 | 55,6 | 55,6 |
| | 2 trifft nicht zu | 4 | ,2 | 44,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 9 | ,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1990 | 99,5 | | |
| | 8 weiß nicht | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1991 | 99,6 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Die Bewältigung der Arbeitsaufgaben fällt mir schwer.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 1 | ,1 | 10,0 | 10,0 |
| | 2 trifft nicht zu | 9 | ,5 | 90,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 10 | ,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1990 | 99,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine Arbeitsmotivation ist geringer als auf einer Festanstellung

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 6 | ,3 | 60,0 | 60,0 |
| | 2 trifft nicht zu | 4 | ,2 | 40,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 10 | ,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1990 | 99,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Mein Ansehen bei den festangestellten Kollegen leidet.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 2 | ,1 | 25,0 | 25,0 |
| | 2 trifft nicht zu | 6 | ,3 | 75,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 8 | ,4 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1990 | 99,5 | | |
| | 8 weiß nicht | 2 | ,1 | | |
| Gesamt | Gesamt | 1992 | 99,6 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Meine langfristige Lebensplanung wird erschwert.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 7 | ,4 | 70,0 | 70,0 |
| | 2 trifft nicht zu | 3 | ,2 | 30,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 10 | ,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1990 | 99,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Alles in allem, wie schätzen Sie Zeitarbeit ein?....

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 1 | ,1 | 10,0 | 10,0 |
| | 2 eher negativ | 2 | ,1 | 20,0 | 30,0 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 4 | ,2 | 40,0 | 70,0 |
| | 4 eher positiv | 2 | ,1 | 20,0 | 90,0 |
| | 5 sehr positiv | 1 | ,1 | 10,0 | 100,0 |
| | Gesamt | | 10 | ,5 | 100,0 |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1990 | 99,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Und wie würden Sie Zeitarbeit bewerten, wenn der Lohn für ihre Tätigkeit dem eines regulär Beschäftigten in etwa entspräche?....

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 2 eher negativ | 1 | ,1 | 20,0 | 20,0 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 1 | ,1 | 20,0 | 40,0 |
| | 4 eher positiv | 2 | ,1 | 40,0 | 80,0 |
| | 5 sehr positiv | 1 | ,1 | 20,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 5 | ,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1995 | 99,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ich möchte Sie nun fragen, wie zufrieden Sie mit Ihrer Erwerbstätigkeit sind. Alles in allem gesehen, sind Sie...

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr zufrieden, | 571 | 28,6 | 46,9 | 46,9 |
| | 2 eher zufrieden, | 421 | 21,1 | 34,6 | 81,5 |
| | 3 teils teils, | 176 | 8,8 | 14,5 | 96,0 |
| | 4 eher unzufrieden | 36 | 1,8 | 3,0 | 98,9 |
| | 5 oder sehr unzufrieden | 13 | ,7 | 1,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 1217 | 60,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 778 | 38,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 3 | ,2 | | |
| | 9 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| | Gesamt | 783 | 39,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wie wahrscheinlich ist es, dass sie ihre Arbeitsstelle in nächster Zeit verlieren?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr wahrscheinlich | 68 | 3,4 | 5,8 | 5,8 |
| | 2 eher wahrscheinlich | 63 | 3,2 | 5,4 | 11,1 |
| | 3 genauso wahrscheinlich, wie unwahrscheinlich | 158 | 7,9 | 13,4 | 24,6 |
| | 4 eher unwahrscheinlich | 440 | 22,0 | 37,4 | 61,9 |
| | 5 sehr unwahrscheinlich | 448 | 22,4 | 38,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 1177 | 58,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 778 | 38,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 39 | 2,0 | | |
| | 9 keine Angabe | 6 | ,3 | | |
| | Gesamt | 823 | 41,2 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Machen Sie sich Sorgen wegen einer drohenden Arbeitslosigkeit?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 207 | 10,4 | 63,1 | 63,1 |
| | 2 Nein | 121 | 6,1 | 36,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 328 | 16,4 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1666 | 83,3 | | |
| | 8 weiß nicht | 5 | ,3 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1672 | 83,6 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Fragen für Selbstständige

Erhalten Sie eine Förderung vom Arbeitsamt ...

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Als Ich-AG | 12 | ,6 | 8,3 | 8,3 |
| | 2 Durch Überbrückungsg eld | 6 | ,3 | 4,2 | 12,5 |
| | 3 nein | 126 | 6,3 | 87,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 144 | 7,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1856 | 92,8 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

In welcher Branche sind sie tätig?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 2 Industrie und Handwerk | 24 | 1,2 | 17,1 | 17,1 |
| | 3 Bau | 10 | ,5 | 7,1 | 24,3 |
| | 4 Dienst- leistungen | 106 | 5,3 | 75,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 140 | 7,0 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1856 | 92,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 2 | ,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1860 | 93,0 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Können Sie die Branche genauer bezeichnen? Gehören Sie zu ...

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Handel | 10 | ,5 | 9,5 | 9,5 |
| | 2 Gastronomie | 6 | ,3 | 5,7 | 15,2 |
| | 3 Transport, Kommunikation | 8 | ,4 | 7,6 | 22,9 |
| | 4 Finanzdienstleis- tungen, Immobilien | 11 | ,6 | 10,5 | 33,3 |
| | 5 Bildung, Kultur, Medien | 19 | 1,0 | 18,1 | 51,4 |
| | 6 Soziale Dienstleistungen, Gesundheit | 16 | ,8 | 15,2 | 66,7 |
| | 7 Reinigungsgewerb- e | 3 | ,2 | 2,9 | 69,5 |
| | 9 Andere Dienstleistungen | 32 | 1,6 | 30,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 105 | 5,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1894 | 94,7 | | |
| | 99 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| Gesamt | | 1895 | 94,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Und welche berufliche Tätigkeit üben Sie aus? Sagen Sie es mir bitte möglichst genau.
Offene Frage, nicht dokumentiert

Wie viele Stunden arbeiten Sie im Durchschnitt pro Woche?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 bis 20 Stunden | 26 | 1,3 | 18,4 | 18,4 |
| | 2 21 bis 30 Stunden | 18 | ,9 | 12,8 | 31,2 |
| | 3 31 bis 40 Stunden | 19 | 1,0 | 13,5 | 44,7 |
| | 4 über 40 Stunden | 78 | 3,9 | 55,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 141 | 7,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 | 1856 | 92,8 | | |
| | 999 w.n. oder k.A. | 3 | ,2 | | |
| Gesamt | Gesamt | 1859 | 93,0 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Arbeiten Sie jeden Tag zur gleichen Zeit?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 JA | 56 | 2,8 | 38,9 | 38,9 |
| | 2 NEIN | 88 | 4,4 | 61,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 144 | 7,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1856 | 92,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Arbeiten Sie auch am Wochenende?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 JA | 122 | 6,1 | 84,7 | 84,7 |
| | 2 NEIN | 22 | 1,1 | 15,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 144 | 7,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1856 | 92,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Arbeiten Sie auch nachts?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 JA | 66 | 3,3 | 45,8 | 45,8 |
| | 2 NEIN | 78 | 3,9 | 54,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 144 | 7,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1856 | 92,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Arbeiten Sie für Auftraggeber?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja, nur für einen | 16 | ,8 | 11,2 | 11,2 |
| | 2 Ja, für mehrere | 86 | 4,3 | 60,1 | 71,3 |
| | 3 Nein | 41 | 2,1 | 28,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 143 | 7,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1856 | 92,8 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1857 | 92,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Waren Sie früher bei Ihrem Auftraggeber beschäftigt?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 JA | 1 | ,1 | 6,3 | 6,3 |
| | 2 NEIN | 15 | ,8 | 93,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 16 | ,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1984 | 99,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Waren Sie vor Ihrer Selbstständigkeit schon einmal abhängig beschäftigt?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 JA | 123 | 6,2 | 85,4 | 85,4 |
| | 2 NEIN | 21 | 1,1 | 14,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 144 | 7,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1856 | 92,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Fragen für mithelfende Familienangehörige
In welcher Branche sind sie tätig?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 2 Industrie und Handwerk | 2 | ,1 | 33,3 | 33,3 |
| | 4 Dienstleistungen | 4 | ,2 | 66,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 6 | ,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1994 | 99,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Können Sie die Branche genauer bezeichnen? Gehören Sie zu ...

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Handel | 1 | ,1 | 25,0 | 25,0 |
| | 6 Soziale Dienstleistung n, Gesundheit | 1 | ,1 | 25,0 | 50,0 |
| | 9 Andere Dienstleistung n | 2 | ,1 | 50,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 4 | ,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1996 | 99,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Und welche berufliche Tätigkeit üben Sie aus? Sagen Sie es mir bitte möglichst genau.
Offene Frage, nicht dokumentiert

Wie viele Stunden arbeiten Sie im Durchschnitt pro Woche?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 4 | 1 | ,1 | 16,7 | 16,7 |
| | 17 | 1 | ,1 | 16,7 | 33,3 |
| | 30 | 1 | ,1 | 16,7 | 50,0 |
| | 36 | 1 | ,1 | 16,7 | 66,7 |
| | 40 | 1 | ,1 | 16,7 | 83,3 |
| | 45 | 1 | ,1 | 16,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 6 | ,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1994 | 99,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Arbeiten Sie jeden Tag zur gleichen Zeit?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 JA | 3 | ,2 | 50,0 | 50,0 |
| | 2 NEIN | 3 | ,2 | 50,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 6 | ,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1994 | 99,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Arbeiten Sie auch am Wochenende?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 JA | 4 | ,2 | 66,7 | 66,7 |
| | 2 NEIN | 2 | ,1 | 33,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 6 | ,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1994 | 99,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Arbeiten Sie auch nachts?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 JA | 1 | ,1 | 16,7 | 16,7 |
| | 2 NEIN | 5 | ,3 | 83,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 6 | ,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1994 | 99,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Planen Sie in Zukunft eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt zu suchen?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 nein, ganz sicher nicht | 5 | ,3 | 83,3 | 83,3 |
| | 2 eher unwahrscheinlich | 1 | ,1 | 16,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 6 | ,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1994 | 99,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Frage für mithelfende Familienangehörige und Zivis

Waren Sie vor ihrer jetzigen Beschäftigung schon einmal abhängig erwerbstätig?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 9 | ,5 | 90,0 | 90,0 |
| | 2 Nein | 1 | ,1 | 10,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 10 | ,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1990 | 99,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Fragen für alle nicht abhängig Erwerbstätigen

Stellen Sie sich bitte vor, Sie würden jetzt oder in Zukunft irgendwann eine Stelle suchen. Würden Sie dann auch eine Teilzeitstelle akzeptieren?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja, sicher | 451 | 22,6 | 69,0 | 69,0 |
| | 2 Ja, aber nur wenn es von mir verlangt wird | 113 | 5,7 | 17,3 | 86,2 |
| | 3 Nein | 90 | 4,5 | 13,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 654 | 32,7 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 9 | ,5 | | |
| | Gesamt | 1346 | 67,3 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ich nenne Ihnen jetzt verschiedene ungünstige Auswirkungen, die Teilzeitarbeit haben kann. Sagen Sie mir bitte, was für Sie persönlich vermutlich zutreffen würde:

Wenn ich Teilzeit arbeiten würde, könnte ich mir weniger Dinge leisten, die mir wichtig sind

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 440 | 22,0 | 68,1 | 68,1 |
| | 2 trifft nicht zu | 206 | 10,3 | 31,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 646 | 32,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 14 | ,7 | | |
| | 9 keine Angabe | 3 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1354 | 67,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wenn ich jetzt Teilzeit arbeiten würde, könnte ich mir im Alter weniger Dinge leisten, die mir dann wichtig sein werden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 447 | 22,4 | 72,6 | 72,6 |
| | 2 trifft nicht zu | 169 | 8,5 | 27,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 616 | 30,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 43 | 2,2 | | |
| | 9 keine Angabe | 4 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1384 | 69,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine beruflichen Aufstiegschancen wären bedroht.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 327 | 16,4 | 52,5 | 52,5 |
| | 2 trifft nicht zu | 296 | 14,8 | 47,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 623 | 31,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 35 | 1,8 | | |
| | 9 keine Angabe | 5 | ,3 | | |
| | Gesamt | 1377 | 68,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ich könnte meine beruflichen Aufgaben weniger gut bewältigen als Kollegen, die Vollzeit arbeiten.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 255 | 12,8 | 41,1 | 41,1 |
| | 2 trifft nicht zu | 365 | 18,3 | 58,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 620 | 31,0 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 36 | 1,8 | | |
| | 9 keine Angabe | 7 | ,4 | | |
| | Gesamt | 1380 | 69,0 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Die Sicherheit meines Arbeitsplatzes wäre bedroht.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 260 | 13,0 | 44,1 | 44,1 |
| | 2 trifft nicht zu | 330 | 16,5 | 55,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 590 | 29,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 67 | 3,4 | | |
| | 9 keine Angabe | 6 | ,3 | | |
| | Gesamt | 1410 | 70,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Mein Ansehen bei den Kollegen würde leiden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 117 | 5,9 | 19,2 | 19,2 |
| | 2 trifft nicht zu | 493 | 24,7 | 80,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 610 | 30,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 48 | 2,4 | | |
| | 9 keine Angabe | 5 | ,3 | | |
| | Gesamt | 1390 | 69,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wegen meiner Teilzeitarbeit hätte ich mehr Probleme mit meinem Partner.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 45 | 2,3 | 10,8 | 10,8 |
| | 2 trifft nicht zu | 371 | 18,6 | 89,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 416 | 20,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1574 | 78,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 9 | ,5 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1584 | 79,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wegen meiner Teilzeitarbeit hätte ich mehr Probleme mit meinen Kindern (bzw. mit den Kindern im Haushalt)

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 42 | 2,1 | 16,3 | 16,3 |
| | 2 trifft nicht zu | 216 | 10,8 | 83,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 258 | 12,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1733 | 86,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 6 | ,3 | | |
| | 9 keine Angabe | 3 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1742 | 87,1 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Alles in allem, wie schätzen Sie Teilzeitarbeit ein?....

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 21 | 1,1 | 3,2 | 3,2 |
| | 2 eher negativ | 74 | 3,7 | 11,3 | 14,5 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 207 | 10,4 | 31,6 | 46,1 |
| | 4 eher positiv | 257 | 12,9 | 39,2 | 85,3 |
| | 5 sehr positiv | 96 | 4,8 | 14,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 655 | 32,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 7 | ,4 | | |
| | 9 k. A. | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1345 | 67,3 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Und wie würden Sie Teilzeitarbeit bewerten, wenn Ihre spätere Rente in etwa einer Rente aus Vollzeitbeschäftigung entsprechen würde?....

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 12 | ,6 | 4,1 | 4,1 |
| | 2 eher negativ | 39 | 2,0 | 13,2 | 17,2 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 73 | 3,7 | 24,7 | 41,9 |
| | 4 eher positiv | 116 | 5,8 | 39,2 | 81,1 |
| | 5 sehr positiv | 56 | 2,8 | 18,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 296 | 14,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n. b. | 1690 | 84,5 | | |
| | 8 weiß nicht | 13 | ,7 | | |
| | 9 k. A. | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1704 | 85,2 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Und wie würden Sie Teilzeitarbeit bewerten, wenn ihr Lohn durch staatliche Zahlungen ergänzt würde?....

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 16 | ,8 | 5,4 | 5,4 |
| | 2 eher negativ | 33 | 1,7 | 11,1 | 16,4 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 38 | 1,9 | 12,8 | 29,2 |
| | 4 eher positiv | 156 | 7,8 | 52,3 | 81,5 |
| | 5 sehr positiv | 55 | 2,8 | 18,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 298 | 14,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n. b. | 1690 | 84,5 | | |
| | 8 weiß nicht | 12 | ,6 | | |
| | Gesamt | 1702 | 85,1 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Würden Sie bei einer neuen Stelle unregelmäßige Arbeitszeiten in Kauf nehmen?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja, sicher | 402 | 20,1 | 60,9 | 60,9 |
| | 2 Ja, aber nur wenn es von mir verlangt wird | 166 | 8,3 | 25,2 | 86,1 |
| | 3 Nein | 92 | 4,6 | 13,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 660 | 33,0 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 3 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1340 | 67,0 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ich nenne Ihnen jetzt verschiedene ungünstige Auswirkungen, die unregelmäßige Arbeitszeiten haben können. Sagen Sie mir bitte, was für Sie persönlich vermutlich zutreffen würde

Wenn ich zu unregelmäßigen Zeiten arbeiten müsste, würde die Organisation des Alltags erschwert

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 433 | 21,7 | 66,0 | 66,0 |
| | 2 trifft nicht zu | 223 | 11,2 | 34,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 656 | 32,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 5 | ,3 | | |
| | 9 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1344 | 67,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Aufgrund unregelmäßiger Arbeitszeiten hätte ich mehr Probleme mit meinem Partner.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 105 | 5,3 | 25,2 | 25,2 |
| | 2 trifft nicht zu | 311 | 15,6 | 74,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 416 | 20,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1574 | 78,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 8 | ,4 | | |
| | 9 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1584 | 79,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wenn ich zu unregelmäßigen Zeiten arbeiten müsste, hätte ich mehr Probleme mit meinen Kindern (bzw. mit den Kindern im Haushalt)

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 145 | 7,3 | 55,6 | 55,6 |
| | 2 trifft nicht zu | 116 | 5,8 | 44,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 261 | 13,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1733 | 86,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 2 | ,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 4 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1739 | 87,0 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine Gesundheit würde leiden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 223 | 11,2 | 35,8 | 35,8 |
| | 2 trifft nicht zu | 400 | 20,0 | 64,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 623 | 31,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 38 | 1,9 | | |
| | 9 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1377 | 68,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Die Belastung am Arbeitsplatz wäre hoch.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 246 | 12,3 | 40,9 | 40,9 |
| | 2 trifft nicht zu | 355 | 17,8 | 59,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 601 | 30,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 57 | 2,9 | | |
| | 9 keine Angabe | 5 | ,3 | | |
| | Gesamt | 1399 | 70,0 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Alles in allem, wie schätzen Sie unregelmäßige Arbeitszeiten ein?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 48 | 2,4 | 7,3 | 7,3 |
| | 2 eher negativ | 219 | 11,0 | 33,1 | 40,4 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 266 | 13,3 | 40,2 | 80,6 |
| | 4 eher positiv | 106 | 5,3 | 16,0 | 96,7 |
| | 5 sehr positiv | 22 | 1,1 | 3,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 661 | 33,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n. b. | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 1 | ,1 | | |
| | 9 k. A. | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1339 | 67,0 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Und wie würden Sie Arbeit zu unregelmäßigen Zeiten bewerten, wenn Dienstleistungen wie Kinderbetreuung und Ladenöffnungszeiten darauf besser abgestimmt wären?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 18 | ,9 | 3,4 | 3,4 |
| | 2 eher negativ | 69 | 3,5 | 13,2 | 16,6 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 108 | 5,4 | 20,6 | 37,2 |
| | 4 eher positiv | 266 | 13,3 | 50,8 | 88,0 |
| | 5 sehr positiv | 63 | 3,2 | 12,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 524 | 26,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n. b. | 1465 | 73,3 | | |
| | 8 weiß nicht | 9 | ,5 | | |
| | 9 k. A. | 2 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1476 | 73,8 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Würden Sie auch eine befristete Beschäftigung annehmen?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja, sicher | 428 | 21,4 | 65,1 | 65,1 |
| | 2 Ja, aber nur wenn es von mir verlangt wird | 165 | 8,3 | 25,1 | 90,3 |
| | 3 Nein | 64 | 3,2 | 9,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 657 | 32,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n. b. | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 6 | ,3 | | |
| | Gesamt | 1343 | 67,2 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Ich nenne Ihnen jetzt verschiedene ungünstige Auswirkungen, die eine befristete Beschäftigung haben kann. Sagen Sie mir bitte, was für Sie persönlich vermutlich zutreffen würde

Wäre ich befristet beschäftigt, wären meine beruflichen Aufstiegschancen bedroht.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 337 | 16,9 | 54,4 | 54,4 |
| | 2 trifft nicht zu | 283 | 14,2 | 45,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 620 | 31,0 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 40 | 2,0 | | |
| | 9 keine Angabe | 3 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1380 | 69,0 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wäre ich jetzt befristet beschäftigt, könnte ich mir im Alter weniger Dinge leisten, die mir dann wichtig sein werden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 297 | 14,9 | 49,2 | 49,2 |
| | 2 trifft nicht zu | 307 | 15,4 | 50,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 604 | 30,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 55 | 2,8 | | |
| | 9 keine Angabe | 4 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1396 | 69,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine langfristige Lebensplanung würde erschwert.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 421 | 21,1 | 65,9 | 65,9 |
| | 2 trifft nicht zu | 218 | 10,9 | 34,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 639 | 32,0 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 24 | 1,2 | | |
| | Gesamt | 1361 | 68,1 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine Gesundheit würde leiden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 114 | 5,7 | 18,3 | 18,3 |
| | 2 trifft nicht zu | 508 | 25,4 | 81,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 622 | 31,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 39 | 2,0 | | |
| | 9 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1378 | 68,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Mein Ansehen bei den Kollegen würde leiden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 101 | 5,1 | 16,2 | 16,2 |
| | 2 trifft nicht zu | 522 | 26,1 | 83,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 623 | 31,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 39 | 2,0 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1377 | 68,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine Arbeitsmotivation wäre gering.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 206 | 10,3 | 32,5 | 32,5 |
| | 2 trifft nicht zu | 427 | 21,4 | 67,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 633 | 31,7 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 28 | 1,4 | | |
| | 9 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1367 | 68,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Alles in allem, wie schätzen Sie befristete Beschäftigung ein?....

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 34 | 1,7 | 5,2 | 5,2 |
| | 2 eher negativ | 204 | 10,2 | 31,1 | 36,3 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 259 | 13,0 | 39,5 | 75,9 |
| | 4 eher positiv | 130 | 6,5 | 19,8 | 95,7 |
| | 5 sehr positiv | 28 | 1,4 | 4,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 655 | 32,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n. b. | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 8 | ,4 | | |
| | Gesamt | 1345 | 67,3 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Und wie würden Sie eine befristete Beschäftigung bewerten, wenn Sie dabei gleichzeitig die Möglichkeit zur Weiterbildung erhalten würden?....

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 3 | ,2 | ,6 | ,6 |
| | 2 eher negativ | 33 | 1,7 | 6,7 | 7,3 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 57 | 2,9 | 11,5 | 18,8 |
| | 4 eher positiv | 303 | 15,2 | 61,2 | 80,0 |
| | 5 sehr positiv | 99 | 5,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 495 | 24,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n. b. | 1495 | 74,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 9 | ,5 | | |
| | 9 k. A. | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1505 | 75,3 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Befristete Beschäftigungsverhältnisse führen häufiger zu Phasen der Arbeitslosigkeit. Wie würden Sie eine befristete Beschäftigung bewerten, wenn das Arbeitslosengeld höher wäre?....

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 22 | 1,1 | 4,6 | 4,6 |
| | 2 eher negativ | 86 | 4,3 | 18,1 | 22,8 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 145 | 7,3 | 30,6 | 53,4 |
| | 4 eher positiv | 188 | 9,4 | 39,7 | 93,0 |
| | 5 sehr positiv | 33 | 1,7 | 7,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 474 | 23,7 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n. b. | 1495 | 74,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 27 | 1,4 | | |
| | 9 k. A. | 4 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1526 | 76,3 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Stellen Sie sich bitte einmal vor Sie müssten sich zwischen zwei Stellen entscheiden. Die eine wäre unbefristet, würde aber häufige unbezahlte Überstunden verlangen, die andere wäre auf 2 Jahre befristet, es würden aber kaum Überstunden von Ihnen erwartet. Für welche würden Sie sich vermutlich entscheiden? Für die...

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 unbefristete mit Überstunden | 388 | 19,4 | 62,0 | 62,0 |
| | 2 oder die befristete ohne Überstunden? | 238 | 11,9 | 38,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 626 | 31,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n. b. | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 34 | 1,7 | | |
| | 9 keine Angabe | 3 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1374 | 68,7 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Wie schon erwähnt, ist mit einer Befristung ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko verbunden. Wenn das Arbeitslosengeld höher wäre, als es heute ist. Welche Stelle würden Sie dann wählen? Die... unbefristete mit Überstunden oder die befristete ohne Überstunden?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 unbefristete mit Überstunden | 332 | 16,6 | 89,7 | 89,7 |
| | 2 oder die befristete ohne Überstunden? | 38 | 1,9 | 10,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 370 | 18,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n. b. | 1612 | 80,6 | | |
| | 8 weiß nicht | 17 | ,9 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1630 | 81,5 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Und wie würden Sie sich entscheiden, wenn Kinderbetreuung, Einkaufsmöglichkeiten und Nahverkehr auf unregelmäßige Arbeitszeiten abgestimmt wären? Welche Stelle würden Sie dann wählen? Die... unbefristete mit Überstunden oder die befristete ohne Überstunden?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 unbefristete mit Überstunden | 68 | 3,4 | 29,6 | 29,6 |
| | 2 oder die befristete ohne Überstunden? | 162 | 8,1 | 70,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 230 | 11,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n. b. | 1762 | 88,1 | | |
| | 8 weiß nicht | 7 | ,4 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1770 | 88,5 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Würden Sie auch eine Beschäftigung als Leiharbeiter in einer Zeitarbeitsfirma annehmen?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja, sicher | 212 | 10,6 | 32,5 | 32,5 |
| | 2 Ja, aber nur wenn es von mir verlangt wird | 179 | 9,0 | 27,5 | 60,0 |
| | 3 Nein | 261 | 13,1 | 40,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 652 | 32,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 10 | ,5 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1348 | 67,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ich nenne Ihnen jetzt verschiedene ungünstige Auswirkungen, die eine Beschäftigung bei einer Zeitarbeitsfirma haben kann. Sagen Sie mir bitte, was für Sie persönlich vermutlich zutreffen würde:

Als Leiharbeiter könnte ich mir weniger Dinge leisten, die mir wichtig sind

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 343 | 17,2 | 58,3 | 58,3 |
| | 2 trifft nicht zu | 245 | 12,3 | 41,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 588 | 29,4 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 66 | 3,3 | | |
| | 9 keine Angabe | 9 | ,5 | | |
| | Gesamt | 1412 | 70,6 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wäre ich jetzt als Leiharbeiter beschäftigt, könnte ich mir im Alter weniger Dinge leisten, die mir dann wichtig sein werden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 333 | 16,7 | 58,6 | 58,6 |
| | 2 trifft nicht zu | 235 | 11,8 | 41,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 568 | 28,4 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 86 | 4,3 | | |
| | 9 keine Angabe | 9 | ,5 | | |
| | Gesamt | 1432 | 71,6 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Aufgrund der Leiharbeit hätte ich mehr Probleme mit meinem Partner.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 70 | 3,5 | 17,4 | 17,4 |
| | 2 trifft nicht zu | 333 | 16,7 | 82,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 403 | 20,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1574 | 78,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 14 | ,7 | | |
| | 9 keine Angabe | 9 | ,5 | | |
| | Gesamt | 1597 | 79,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Aufgrund der Leiharbeit hätte ich mehr Probleme mit meinen Kindern (bzw. mit den Kindern im Haushalt)

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 68 | 3,4 | 27,5 | 27,5 |
| | 2 trifft nicht zu | 179 | 9,0 | 72,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 247 | 12,4 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1733 | 86,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 15 | ,8 | | |
| | 9 keine Angabe | 5 | ,3 | | |
| | Gesamt | 1753 | 87,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine Gesundheit würde leiden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 155 | 7,8 | 25,2 | 25,2 |
| | 2 trifft nicht zu | 461 | 23,1 | 74,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 616 | 30,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 38 | 1,9 | | |
| | 9 keine Angabe | 9 | ,5 | | |
| | Gesamt | 1384 | 69,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Die Art der Arbeitsaufgaben würde nicht meinen Wünschen entsprechen.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 357 | 17,9 | 68,1 | 68,1 |
| | 2 trifft nicht zu | 167 | 8,4 | 31,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 524 | 26,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 130 | 6,5 | | |
| | 9 keine Angabe | 9 | ,5 | | |
| | Gesamt | 1476 | 73,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Die Bewältigung der Arbeitsaufgaben würde mir schwer fallen.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 153 | 7,7 | 27,9 | 27,9 |
| | 2 trifft nicht zu | 395 | 19,8 | 72,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 548 | 27,4 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 102 | 5,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 13 | ,7 | | |
| | Gesamt | 1452 | 72,6 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine Arbeitsmotivation wäre gering

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 254 | 12,7 | 42,1 | 42,1 |
| | 2 trifft nicht zu | 349 | 17,5 | 57,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 603 | 30,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 51 | 2,6 | | |
| | 9 keine Angabe | 9 | ,5 | | |
| | Gesamt | 1397 | 69,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Mein Ansehen bei den festangestellten Kollegen würde leiden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 237 | 11,9 | 40,5 | 40,5 |
| | 2 trifft nicht zu | 348 | 17,4 | 59,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 585 | 29,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 70 | 3,5 | | |
| | 9 keine Angabe | 8 | ,4 | | |
| | Gesamt | 1415 | 70,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Meine langfristige Lebensplanung würde erschwert.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 371 | 18,6 | 59,6 | 59,6 |
| | 2 trifft nicht zu | 252 | 12,6 | 40,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 623 | 31,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 32 | 1,6 | | |
| | 9 keine Angabe | 8 | ,4 | | |
| | Gesamt | 1377 | 68,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Alles in allem, wie schätzen Sie Zeitarbeit ein?....

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 89 | 4,5 | 13,9 | 13,9 |
| | 2 eher negativ | 227 | 11,4 | 35,4 | 49,2 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 183 | 9,2 | 28,5 | 77,7 |
| | 4 eher positiv | 110 | 5,5 | 17,1 | 94,9 |
| | 5 sehr positiv | 33 | 1,7 | 5,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 642 | 32,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1337 | 66,9 | | |
| | 8 weiß nicht | 18 | ,9 | | |
| | 9 keine Angabe | 3 | ,2 | | |
| Gesamt | | 1358 | 67,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Und wie würden Sie eine Beschäftigung in einer Zeitarbeitsfirma bewerten, wenn der Lohn für Ihre Tätigkeit dem eines regulär Beschäftigten in etwa entspräche?.....

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr negativ | 25 | 1,3 | 5,0 | 5,0 |
| | 2 eher negativ | 69 | 3,5 | 13,7 | 18,7 |
| | 3 weder negativ, noch positiv | 117 | 5,9 | 23,2 | 41,9 |
| | 4 eher positiv | 235 | 11,8 | 46,6 | 88,5 |
| | 5 sehr positiv | 58 | 2,9 | 11,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 504 | 25,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 nicht befragt | 1479 | 74,0 | | |
| | 8 weiß nicht | 15 | ,8 | | |
| | 9 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1496 | 74,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Fragen an alle Erwerbstätigen oder früher Erwerbstätigen

Wie oft haben Sie während der letzten zehn Jahre Ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Nie | 1019 | 51,0 | 55,3 | 55,3 |
| | 2 einmal | 429 | 21,5 | 23,3 | 78,5 |
| | 3 zweimal | 178 | 8,9 | 9,7 | 88,2 |
| | 4 öfter | 218 | 10,9 | 11,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 1844 | 92,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 128 | 6,4 | | |
| | 8 weiß nicht | 14 | ,7 | | |
| | 9 keine Angabe | 14 | ,7 | | |
| Gesamt | | 156 | 7,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ich nenne Ihnen jetzt einige Gründe für Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit. Sagen Sie mir bitte, welche davon auf Sie zutrafen.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Arbeitslosigkeit | 343 | 17,2 | 41,6 | 41,6 |
| | 2 in einer Ausbildung | 53 | 2,7 | 6,4 | 48,0 |
| | 3 in einer Umschulung | 25 | 1,3 | 3,0 | 51,0 |
| | 4 im Erziehungsurlaub bzw. Elternzeit | 203 | 10,2 | 24,6 | 75,6 |
| | 6 Hausfrau bzw. Hausmann | 23 | 1,2 | 2,8 | 78,4 |
| | 7 für längere Zeit krank geschrieben | 59 | 3,0 | 7,2 | 85,6 |
| | 8 andere | 119 | 6,0 | 14,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 825 | 41,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1173 | 58,7 | | |
| | 99 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| Gesamt | Gesamt | 1175 | 58,8 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Wie oft waren Sie in den letzten 10 Jahren arbeitslos gemeldet?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 0 nie | 275 | 13,8 | 33,4 | 33,4 |
| | 1 einmal | 288 | 14,4 | 35,0 | 68,3 |
| | 2 zweimal | 123 | 6,2 | 14,9 | 83,3 |
| | 3 öfter | 138 | 6,9 | 16,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 824 | 41,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1174 | 58,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 1 | ,1 | | |
| | 9 k. A. | 1 | ,1 | | |
| Gesamt | Gesamt | 1176 | 58,8 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Wie lange waren Sie insgesamt in den letzten 10 Jahren arbeitslos? Anzahl der Jahre:

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 unter ein Jahr | 194 | 9,7 | 38,0 | 38,0 |
| | 2 ein bis unter zwei Jahre | 118 | 5,9 | 23,1 | 61,2 |
| | 3 zwei bis unter drei Jahre | 64 | 3,2 | 12,5 | 73,7 |
| | 4 über drei Jahre | 134 | 6,7 | 26,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 510 | 25,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 | 1451 | 72,6 | | |
| | 99 keine Angabe | 39 | 2,0 | | |
| Gesamt | Gesamt | 1490 | 74,5 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

...und wieviele Monate?

Nicht ausgedruckt

Wie viele Ausbildungen bzw. Umschulungen haben Sie in den letzten 10 Jahren absolviert?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 0 keine | 389 | 19,5 | 47,1 | 47,1 |
| | 1 eine | 305 | 15,3 | 36,9 | 84,0 |
| | 2 zwei | 70 | 3,5 | 8,5 | 92,5 |
| | 3 mehr | 62 | 3,1 | 7,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 826 | 41,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1174 | 58,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wie oft haben Sie in den letzten 10 Jahren Erziehungsurlaub bzw. Elternzeit genommen?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 0 nie | 564 | 28,2 | 68,3 | 68,3 |
| | 1 einmal | 172 | 8,6 | 20,8 | 89,1 |
| | 2 zweimal | 77 | 3,9 | 9,3 | 98,4 |
| | 3 öfter | 13 | ,7 | 1,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 826 | 41,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1174 | 58,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wie viele Jahre haben Sie insgesamt in Erziehungsurlaub bzw. Elternzeit verbracht?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 ein Jahr | 51 | 2,6 | 19,7 | 19,7 |
| | 2 zwei Jahre | 54 | 2,7 | 20,8 | 40,5 |
| | 3 drei Jahre | 45 | 2,3 | 17,4 | 57,9 |
| | 4 mehr als drei Jahre | 109 | 5,5 | 42,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 259 | 13,0 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1738 | 86,9 | | |
| | 99 w.n. oder k.A. | 3 | ,2 | | |
| Gesamt | Gesamt | 1741 | 87,1 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Fragen an alle

Neben Beruf, Haushalt oder Ausbildung kann man ja noch Nebentätigkeiten ausüben. **Üben Sie eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten aus?**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Regelmäßige Nebenerwerbstätigkeit | 144 | 7,2 | 7,2 | 7,2 |
| | 2 Gelegentliche Arbeiten gegen Entgelt | 164 | 8,2 | 8,2 | 15,4 |
| | 3 mithelfender Familienangehöriger im eigenen Betrieb | 55 | 2,8 | 2,8 | 18,2 |
| | 4 Nein, nichts davon. | 1633 | 81,7 | 81,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 1996 | 99,8 | 100,0 | |
| Fehlend | 9 keine Angabe | 4 | ,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Was für eine Tätigkeit ist das überwiegend?

Offene Frage, nicht dokumentiert

Welchem der folgenden Bereiche würden Sie Ihre Tätigkeit zuordnen?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Land- und Forstwirtschaft | 21 | 1,1 | 5,8 | 5,8 |
| | 2 Bau | 15 | ,8 | 4,2 | 10,0 |
| | 3 Industrie und Handwerk | 40 | 2,0 | 11,1 | 21,2 |
| | 4 Dienstleistung | 283 | 14,2 | 78,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 359 | 18,0 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1627 | 81,4 | | |
| | 8 weiß nicht | 8 | ,4 | | |
| | 9 keine Angabe | 6 | ,3 | | |
| Gesamt | | 1641 | 82,1 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Bei der folgenden Frage ist Mehrfachnennung möglich. **Für wen arbeiten Sie da?** Ist das ...
 eine Firma (bzw. mehrere Firmen)?
 ein privater Haushalt (bzw. mehrere private Haushalte)?
 eine öffentliche oder karitative Einrichtung (auch mehrere)?
 oder etwas anderes, und zwar...

Group NEARBGE Arbeitgeber für Nebenerwerb
 (Value tabulated = 1)

| Dichotomy label | Name | Count | Pct of Responses | Pct of Cases |
|---|-------|-------|------------------|--------------|
| Firma | NE5C1 | 207 | 52,4 | 55,6 |
| privater Haushalt | NE5C2 | 66 | 16,7 | 17,7 |
| öffentliche bzw. karitative Einrichtung | NE5C3 | 60 | 15,2 | 16,1 |
| anderes | NE5C4 | 55 | 13,9 | 14,8 |
| keine Angabe | NE5C6 | 7 | 1,8 | 1,9 |
| Total responses | | 395 | 100,0 | 106,2 |

1.628 missing cases; 372 valid cases

**An wie vielen Tagen im Monat üben Sie durchschnittlich Ihre Nebentätigkeit aus?
 Nebenerwerbstätige: Arbeitstage pro Monat**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 bis 4 Tage | 130 | 6,5 | 39,2 | 39,2 |
| | 2 5 bis 8 Tage | 98 | 4,9 | 29,5 | 68,7 |
| | 3 9 bis 12 Tage | 45 | 2,3 | 13,6 | 82,2 |
| | 4 über 12 Tage | 59 | 3,0 | 17,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 332 | 16,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1632 | 81,6 | | |
| | 99 keine Angabe | 36 | 1,8 | | |
| Gesamt | | 1668 | 83,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wie viele Stunden durchschnittlich an diesen Tagen?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente | |
|--------------------|---------|------------|---------|---------------------|------------------------|--|
| Gültig | 1 | 16 | ,8 | 4,7 | 4,7 | |
| | 2 | 52 | 2,6 | 15,4 | 20,2 | |
| | 3 | 57 | 2,9 | 16,9 | 37,1 | |
| | 4 | 65 | 3,3 | 19,3 | 56,4 | |
| | 5 | 34 | 1,7 | 10,1 | 66,5 | |
| | 6 | 24 | 1,2 | 7,1 | 73,6 | |
| | 7 | 21 | 1,1 | 6,2 | 79,8 | |
| | 8 | 41 | 2,1 | 12,2 | 92,0 | |
| | 9 | 9 | ,5 | 2,7 | 94,7 | |
| | 10 | 12 | ,6 | 3,6 | 98,2 | |
| | 12 | 4 | ,2 | 1,2 | 99,4 | |
| | 14 | 1 | ,1 | ,3 | 99,7 | |
| | 24 | 1 | ,1 | ,3 | 100,0 | |
| | | Gesamt | 337 | 16,9 | 100,0 | |
| | Fehlend | -9998 n.b. | 1632 | 81,6 | | |
| 99 keine Angabe | | 31 | 1,6 | | | |
| Gesamt | | 1663 | 83,2 | | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | | |

Und wie viele Monate im Jahr üben Sie Ihre Nebentätigkeit aus?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 | 13 | ,7 | 3,9 | 3,9 |
| | 2 | 7 | ,4 | 2,1 | 6,0 |
| | 3 | 18 | ,9 | 5,4 | 11,4 |
| | 4 | 10 | ,5 | 3,0 | 14,4 |
| | 5 | 6 | ,3 | 1,8 | 16,2 |
| | 6 | 21 | 1,1 | 6,3 | 22,5 |
| | 7 | 8 | ,4 | 2,4 | 24,9 |
| | 8 | 11 | ,6 | 3,3 | 28,2 |
| | 9 | 14 | ,7 | 4,2 | 32,4 |
| | 10 | 18 | ,9 | 5,4 | 37,8 |
| | 11 | 10 | ,5 | 3,0 | 40,8 |
| | 12 | 197 | 9,9 | 59,2 | 100,0 |
| | | Gesamt | 333 | 16,7 | 100,0 |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1633 | 81,7 | | |
| | 99 keine Angabe | 34 | 1,7 | | |
| Gesamt | | 1667 | 83,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Handelt es sich bei dieser Tätigkeit um eine geringfügige Beschäftigung bzw. Minijob mit einer Bezahlung bis zu 400 Euro?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------|------------|------------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 213 | 10,7 | 59,8 | 59,8 |
| | 3 Nein | 143 | 7,2 | 40,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 356 | 17,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1633 | 81,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 3 | ,2 | | |
| | 9 keine Angabe Gesamt | 8 1644 | ,4 82,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Sie haben gesagt, dass sie früher schon einmal erwerbstätig waren. In welchem Jahr begann diese Tätigkeit?

...und in welchem Monat?

In welchem Jahr endete diese Tätigkeit?

...und in welchem Monat? (Jeweils nicht ausgedruckt.)

Entsprach diese Tätigkeit Ihrem damaligen Ausbildungsstand?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------|------------|------------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 1129 | 56,5 | 73,5 | 73,5 |
| | 2 nein | 282 | 14,1 | 18,4 | 91,9 |
| | 3 war in Ausbildung | 125 | 6,3 | 8,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 1536 | 76,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 455 | 22,8 | | |
| | 9 Keine Angabe Gesamt | 9 464 | ,5 23,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Was traf für Ihre damalige Erwerbstätigkeit zu? Waren Sie...

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--|------------|------------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Voll erwerbstätig | 1219 | 61,0 | 86,4 | 86,4 |
| | 2 In Teilzeitbeschäftigt | 136 | 6,8 | 9,6 | 96,0 |
| | 4 Geringfügig oder unregelmäßig erwerbstätig | 56 | 2,8 | 4,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 1411 | 70,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 580 | 29,0 | | |
| | 9 keine Angaben Gesamt | 9 589 | ,5 29,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Hatten Sie damals unregelmäßige Arbeitszeiten?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 553 | 27,7 | 35,9 | 35,9 |
| | 2 Nein | 986 | 49,3 | 64,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 1539 | 77,0 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 455 | 22,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 1 | ,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 5 | ,3 | | |
| | Gesamt | 461 | 23,1 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

War Ihr damaliges Arbeitsverhältnis zeitlich befristet?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 271 | 13,6 | 17,7 | 17,7 |
| | 2 Nein | 1264 | 63,2 | 82,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 1535 | 76,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 | 455 | 22,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 3 | ,2 | | |
| | 9 keine Angabe | 7 | ,4 | | |
| | Gesamt | 465 | 23,3 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Handelte es sich um eine Beschäftigung bei einer Zeitarbeitsfirma?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 13 | ,7 | ,8 | ,8 |
| | 2 Nein | 1527 | 76,4 | 99,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 1540 | 77,0 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 455 | 22,8 | | |
| | 9 k. A. | 5 | ,3 | | |
| Gesamt | | 460 | 23,0 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Hatten Sie vor dieser Beschäftigung noch eine weitere Arbeitstelle?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 279 | 14,0 | 36,1 | 36,1 |
| | 2 Nein | 493 | 24,7 | 63,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 772 | 38,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1226 | 61,3 | | |
| | 8 w.n. | 2 | ,1 | | |
| Gesamt | | 1228 | 61,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

In welchem Jahr haben sie diese Stelle angetreten?

...und in welchem Monat?

In welchem Jahr endete Sie?

...und in welchem Monat? (Jeweils nicht ausgedruckt.)

Entsprach diese Tätigkeit Ihrem damaligen Ausbildungsstand?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 201 | 10,1 | 73,1 | 73,1 |
| | 2 nein | 59 | 3,0 | 21,5 | 94,5 |
| | 3 war in Ausbildung | 15 | ,8 | 5,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 275 | 13,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1722 | 86,1 | | |
| | 9 Keine Angabe | 3 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1725 | 86,3 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Was traf für Ihre damalige Erwerbstätigkeit zu? Waren Sie...

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Voll erwerbstätig | 226 | 11,3 | 85,9 | 85,9 |
| | 2 In Teilzeitbeschäftigt | 28 | 1,4 | 10,6 | 96,6 |
| | 4 Geringfügig oder unregelmäßig erwerbstätig | 9 | ,5 | 3,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 263 | 13,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1737 | 86,9 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Hatten Sie damals unregelmäßige Arbeitszeiten?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 109 | 5,5 | 39,2 | 39,2 |
| | 2 Nein | 169 | 8,5 | 60,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 278 | 13,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1722 | 86,1 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

War Ihr damaliges Arbeitsverhältnis zeitlich befristet?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 62 | 3,1 | 22,3 | 22,3 |
| | 2 Nein | 216 | 10,8 | 77,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 278 | 13,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1722 | 86,1 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Handelte es sich um eine Beschäftigung bei einer Zeitarbeitsfirma?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 5 | ,3 | 1,8 | 1,8 |
| | 2 Nein | 273 | 13,7 | 98,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 278 | 13,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 | 1722 | 86,1 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ist Ihr Partner teilzeitbeschäftigt?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 89 | 4,5 | 7,8 | 7,8 |
| | 2 Nein | 1048 | 52,4 | 92,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 1137 | 56,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 861 | 43,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| | Gesamt | 863 | 43,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ich nenne Ihnen jetzt verschiedene ungünstige Auswirkungen, die eine Teilzeitarbeit des Partners haben kann. Sagen Sie mir bitte, was für Sie persönlich zutrifft:

Wegen der Teilzeitarbeit meines Partners, können wir uns weniger Dinge leisten, die uns wichtig sind.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 36 | 1,8 | 42,9 | 42,9 |
| | 2 trifft nicht zu | 48 | 2,4 | 57,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 84 | 4,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1911 | 95,6 | | |
| | 8 weiß nicht | 3 | ,2 | | |
| | 9 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| Gesamt | Gesamt | 1916 | 95,8 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Aufgrund der jetzigen Teilzeit meines Partners, werden wir uns im Alter weniger Dinge leisten können, die uns dann wichtig sein werden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 27 | 1,4 | 32,5 | 32,5 |
| | 2 trifft nicht zu | 56 | 2,8 | 67,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 83 | 4,2 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1911 | 95,6 | | |
| | 8 weiß nicht | 5 | ,3 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| Gesamt | Gesamt | 1917 | 95,9 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Wegen der Teilzeitarbeit meines Partners, habe ich Probleme mit ihr/ihm.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 4 | ,2 | 4,6 | 4,6 |
| | 2 trifft nicht zu | 83 | 4,2 | 95,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 87 | 4,4 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1911 | 95,6 | | |
| | 8 weiß nicht | 1 | ,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| Gesamt | Gesamt | 1913 | 95,7 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Wegen ihrer/seiner Teilzeitarbeit ist die Alltagsorganisation ist erschwert.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 21 | 1,1 | 24,4 | 24,4 |
| | 2 trifft nicht zu | 65 | 3,3 | 75,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 86 | 4,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1911 | 95,6 | | |
| | 8 weiß nicht | 2 | ,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| Gesamt | Gesamt | 1914 | 95,7 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Sind die Arbeitszeiten Ihres Lebenspartners unregelmäßig?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 480 | 24,0 | 42,3 | 42,3 |
| | 2 Nein | 654 | 32,7 | 57,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 1134 | 56,7 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 861 | 43,1 | | |
| | 8 weiß nicht | 2 | ,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 3 | ,2 | | |
| Gesamt | Gesamt | 866 | 43,3 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ich nenne Ihnen jetzt verschiedene ungünstige Auswirkungen, die unregelmäßige Arbeitszeiten des Partners haben können. Sagen Sie mir bitte, was für Sie persönlich zutrifft:

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 257 | 12,9 | 54,0 | 54,0 |
| | 2 trifft nicht zu | 219 | 11,0 | 46,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 476 | 23,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 | 1520 | 76,0 | | |
| | 8 weiß nicht | 3 | ,2 | | |
| | 9 keine Angabe | 1 | ,1 | | |
| Gesamt | Gesamt | 1524 | 76,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Aufgrund seiner/ihrer unregelmäßigen Arbeitszeiten habe ich Probleme mit ihr/ihm.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 67 | 3,4 | 14,1 | 14,1 |
| | 2 trifft nicht zu | 407 | 20,4 | 85,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 474 | 23,7 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1520 | 76,0 | | |
| | 8 weiß nicht | 4 | ,2 | | |
| | 9 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| Gesamt | Gesamt | 1526 | 76,3 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

... haben wir Probleme mit unseren Kindern. (bzw. mit den Kindern im Haushalt)

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 32 | 1,6 | 14,0 | 14,0 |
| | 2 trifft nicht zu | 196 | 9,8 | 86,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 228 | 11,4 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1768 | 88,4 | | |
| | Gesamt | 1772 | 88,6 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Die Gesundheit meines/meiner Partners/Partnerin leidet.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 183 | 9,2 | 38,9 | 38,9 |
| | 2 trifft nicht zu | 287 | 14,4 | 61,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 470 | 23,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1520 | 76,0 | | |
| | 8 weiß nicht | 8 | ,4 | | |
| | 9 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| Gesamt | Gesamt | 1530 | 76,5 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Die langfristige Lebensplanung ist erschwert.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 124 | 6,2 | 26,1 | 26,1 |
| | 2 trifft nicht zu | 351 | 17,6 | 73,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 475 | 23,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1520 | 76,0 | | |
| | 8 weiß nicht | 3 | ,2 | | |
| | 9 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| Gesamt | Gesamt | 1525 | 76,3 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Ist Ihr Partner befristet beschäftigt?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 78 | 3,9 | 6,9 | 6,9 |
| | 2 Nein | 1056 | 52,8 | 93,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 1134 | 56,7 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 861 | 43,1 | | |
| | 8 weiß nicht | 3 | ,2 | | |
| | 9 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| Gesamt | Gesamt | 866 | 43,3 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Ich nenne Ihnen jetzt verschiedene ungünstige Auswirkungen, die eine befristete Beschäftigung des Partners haben kann. Sagen Sie mir bitte, was für Sie persönlich zutrifft:

Aufgrund der Befristung werden wir uns im Alter weniger Dinge leisten können, die uns dann wichtig sein werden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 30 | 1,5 | 41,1 | 41,1 |
| | 2 trifft nicht zu | 43 | 2,2 | 58,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 73 | 3,7 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1922 | 96,1 | | |
| | 8 weiß nicht | 5 | ,3 | | |
| Gesamt | | 1927 | 96,4 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Die Gesundheit meines Partners leidet.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 21 | 1,1 | 27,3 | 27,3 |
| | 2 trifft nicht zu | 56 | 2,8 | 72,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 77 | 3,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1922 | 96,1 | | |
| | 8 weiß nicht | 1 | ,1 | | |
| Gesamt | | 1923 | 96,2 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Die langfristige Lebensplanung ist erschwert.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 41 | 2,1 | 52,6 | 52,6 |
| | 2 trifft nicht zu | 37 | 1,9 | 47,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 78 | 3,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1922 | 96,1 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ist ihr Lebenspartner als Leiharbeiter bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 10 | ,5 | ,9 | ,9 |
| | 2 Nein | 1127 | 56,4 | 99,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 1137 | 56,9 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 861 | 43,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 2 | ,1 | | |
| Gesamt | | 863 | 43,2 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Ich nenne Ihnen jetzt verschiedene ungünstige Auswirkungen, die eine Beschäftigung des Partners bei einer Zeitarbeitsfirma haben kann. Sagen Sie mir bitte, was für Sie persönlich zutrifft:

Wegen der Leiharbeit meines/meiner Partners/Partnerin können wir uns weniger Dinge leisten, die uns wichtig sind.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 2 | ,1 | 20,0 | 20,0 |
| | 2 trifft nicht zu | 8 | ,4 | 80,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 10 | ,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 | 1990 | 99,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Aufgrund der Leiharbeit werden wir uns im Alter weniger Dinge leisten können, die uns dann wichtig sein werden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 3 | ,2 | 30,0 | 30,0 |
| | 2 trifft nicht zu | 7 | ,4 | 70,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 10 | ,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1990 | 99,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wegen seiner Beschäftigung als Leiharbeiter habe ich Probleme mit meinem Partner.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 2 trifft nicht zu | 10 | ,5 | 100,0 | 100,0 |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1990 | 99,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

... haben wir Probleme mit unseren Kindern. (bzw. mit den Kindern im Haushalt)

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 2 | ,1 | 33,3 | 33,3 |
| | 2 trifft nicht zu | 4 | ,2 | 66,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 6 | ,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1994 | 99,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Die Alltagsorganisation ist erschwert.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 5 | ,3 | 50,0 | 50,0 |
| | 2 trifft nicht zu | 5 | ,3 | 50,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 10 | ,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1990 | 99,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

6.1.5 Die langfristige Lebensplanung ist erschwert

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft zu | 3 | ,2 | 30,0 | 30,0 |
| | 2 trifft nicht zu | 7 | ,4 | 70,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 10 | ,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1990 | 99,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Kommen wir nun zu einem anderen Thema: Bei dieser Frage ist Mehrfachnennung möglich. **Was meinen Sie, wer sollte für die Leistungen für Arbeitslose verantwortlich sein?**

Group VERANALO Verantwortung für Arbeitslose
(Value tabulated = 1)

| Dichotomy label | Name | Count | Pct of Responses | Pct of Cases |
|--------------------------------------|-----------------|-------|---------------------|-----------------|
| gesetzliche Arbeitslosenversicherung | VSS1C1 | 1695 | 50,1 | 84,8 |
| letzter Arbeitgeber | VSS1C2 | 526 | 15,5 | 26,3 |
| Sozialamt | VSS1C3 | 409 | 12,1 | 20,5 |
| private Vorsorge | VSS1C4 | 672 | 19,9 | 33,6 |
| weiß nicht | VSS1C6 | 70 | 2,1 | 3,5 |
| keine Angabe | VSS1C7 | 12 | ,4 | ,6 |
| | | ----- | ----- | ----- |
| | Total responses | 3384 | 100,0 | 169,2 |

0 missing cases; 2.000 valid cases

Bei dieser Frage ist auch Mehrfachnennung möglich. **Wer sollte für die Renten verantwortlich sein? Die...**

Group VERANREN Verantwortung für Renten
(Value tabulated = 1)

| Dichotomy label | Name | Count | Pct of Responses | Pct of Cases |
|--------------------------------|-----------------|-------|---------------------|-----------------|
| gesetzliche Rentenversicherung | VSS2C1 | 1751 | 43,4 | 87,6 |
| letzter Arbeitgeber | VSS2C2 | 829 | 20,5 | 41,5 |
| Sozialamt | VSS2C3 | 222 | 5,5 | 11,1 |
| private Vorsorge | VSS2C4 | 1181 | 29,3 | 59,1 |
| weiß nicht | VSS2C6 | 41 | 1,0 | 2,1 |
| keine Angabe | VSS2C7 | 12 | ,3 | ,6 |
| | | ----- | ----- | ----- |
| | Total responses | 4036 | 100,0 | 201,8 |

0 missing cases; 2.000 valid cases

Jetzt folgen einige Aussagen, die sich mit Veränderungen der Erwerbstätigkeit befassen. **Sagen Sie mir bitte, ob die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zutreffen. Es fällt mir leicht, eine geeignete Stelle zu finden. Trifft dies für Sie - voll und ganz - eher - teils teils - eher nicht - oder überhaupt nicht zu?**

Wenn ich jetzt eine Arbeit suchen würde, dann fiel es mir leicht, eine geeignete Stelle zu finden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft voll und ganz zu | 202 | 10,1 | 11,6 | 11,6 |
| | 2 trifft eher zu | 199 | 10,0 | 11,5 | 23,1 |
| | 3 teils teils | 293 | 14,7 | 16,9 | 40,0 |
| | 4 trifft eher nicht zu | 529 | 26,5 | 30,5 | 70,4 |
| | 5 trifft überhaupt nicht zu | 513 | 25,7 | 29,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 1736 | 86,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 227 | 11,4 | | |
| | 8 weiß nicht | 32 | 1,6 | | |
| | 9 keine Angabe/verweiger t | 5 | ,3 | | |
| | Gesamt | 264 | 13,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Für Arbeitslose

Es fällt mir leicht, eine geeignete Stelle zu finden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft voll und ganz zu | 8 | ,4 | 3,6 | 3,6 |
| | 2 trifft eher zu | 3 | ,2 | 1,4 | 5,0 |
| | 3 teils teils | 28 | 1,4 | 12,7 | 17,6 |
| | 4 trifft eher nicht zu | 57 | 2,9 | 25,8 | 43,4 |
| | 5 trifft überhaupt nicht zu | 125 | 6,3 | 56,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 221 | 11,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1773 | 88,7 | | |
| | 8 weiß nicht | 4 | ,2 | | |
| | 9 keine Angabe/verweiger t | 2 | ,1 | | |
| | Gesamt | 1779 | 89,0 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wie sehr trifft folgende Aussage zu?

Wenn ich jetzt in eine neue Stadt ziehen würde, fiel es mir leicht neue Freunde zu finden.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft voll und ganz zu | 538 | 26,9 | 27,5 | 27,5 |
| | 2 trifft eher zu | 417 | 20,9 | 21,3 | 48,8 |
| | 3 teils teils | 326 | 16,3 | 16,7 | 65,5 |
| | 4 trifft eher nicht zu | 438 | 21,9 | 22,4 | 87,8 |
| | 5 trifft überhaupt nicht zu | 238 | 11,9 | 12,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 1957 | 97,9 | 100,0 | |
| Fehlend | 8 weiß nicht | 33 | 1,7 | | |
| | 9 keine Angabe/verweiger t | 10 | ,5 | | |
| | Gesamt | 43 | 2,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wenn ich jetzt eine neue Stelle antreten würde, fiel es mir leicht, mich in die neue Aufgabe einzuarbeiten.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft voll und ganz zu | 870 | 43,5 | 44,5 | 44,5 |
| | 2 trifft eher zu | 574 | 28,7 | 29,3 | 73,8 |
| | 3 teils teils | 281 | 14,1 | 14,4 | 88,1 |
| | 4 trifft eher nicht zu | 160 | 8,0 | 8,2 | 96,3 |
| | 5 trifft überhaupt nicht zu | 72 | 3,6 | 3,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 1957 | 97,9 | 100,0 | |
| Fehlend | 8 weiß nicht | 34 | 1,7 | | |
| | 9 keine Angabe | 9 | ,5 | | |
| | Gesamt | 43 | 2,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Jetzt folgen noch einige Aussagen, die sich auf alle Lebensbereiche beziehen.

Ich übernehme gern Verantwortung. Trifft für Sie das voll und ganz, eher, teils teils, eher nicht oder überhaupt nicht zu?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft voll und ganz zu | 1312 | 65,6 | 65,8 | 65,8 |
| | 2 trifft eher zu | 343 | 17,2 | 17,2 | 83,0 |
| | 3 teils teils | 268 | 13,4 | 13,4 | 96,4 |
| | 4 trifft eher nicht zu | 60 | 3,0 | 3,0 | 99,4 |
| | 5 trifft überhaupt nicht zu | 11 | ,6 | ,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 1994 | 99,7 | 100,0 | |
| Fehlend | 8 weiß nicht | 1 | ,1 | | |
| | 9 keine Angabe/verweigert | 5 | ,3 | | |
| Gesamt | Gesamt | 6 | ,3 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Erfolg ist weniger von der Leistung, sondern vielmehr vom Glück abhängig.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft voll und ganz zu | 130 | 6,5 | 6,6 | 6,6 |
| | 2 trifft eher zu | 147 | 7,4 | 7,4 | 14,0 |
| | 3 teils teils | 466 | 23,3 | 23,5 | 37,5 |
| | 4 trifft eher nicht zu | 561 | 28,1 | 28,3 | 65,9 |
| | 5 trifft überhaupt nicht zu | 675 | 33,8 | 34,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 1979 | 99,0 | 100,0 | |
| Fehlend | 8 weiß nicht | 13 | ,7 | | |
| | 9 keine Angabe/verweigert | 8 | ,4 | | |
| Gesamt | Gesamt | 21 | 1,1 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Irgendwie finde ich immer einen Weg, um meine Probleme zu lösen.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft voll und ganz zu | 1244 | 62,2 | 62,6 | 62,6 |
| | 2 trifft eher zu | 500 | 25,0 | 25,2 | 87,8 |
| | 3 teils teils | 198 | 9,9 | 10,0 | 97,7 |
| | 4 trifft eher nicht zu | 30 | 1,5 | 1,5 | 99,2 |
| | 5 trifft überhaupt nicht zu | 15 | ,8 | ,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 1987 | 99,4 | 100,0 | |
| Fehlend | 8 weiß nicht | 5 | ,3 | | |
| | 9 keine Angabe/verweigert | 8 | ,4 | | |
| Gesamt | Gesamt | 13 | ,7 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Die Dinge sind heute so schwierig geworden, dass man nicht mehr weiß, was los ist.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft voll und ganz zu | 403 | 20,2 | 20,5 | 20,5 |
| | 2 trifft eher zu | 280 | 14,0 | 14,3 | 34,8 |
| | 3 teils teils | 431 | 21,6 | 22,0 | 56,8 |
| | 4 trifft eher nicht zu | 464 | 23,2 | 23,6 | 80,4 |
| | 5 trifft überhaupt nicht zu | 384 | 19,2 | 19,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 1962 | 98,1 | 100,0 | |
| Fehlend | 8 weiß nicht | 25 | 1,3 | | |
| | 9 keine Angabe/verweiger t | 13 | ,7 | | |
| Gesamt | Gesamt | 38 | 1,9 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Es ist heute alles so in Unordnung geraten, dass niemand mehr weiß, wo man eigentlich steht.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft voll und ganz zu | 503 | 25,2 | 25,9 | 25,9 |
| | 2 trifft eher zu | 284 | 14,2 | 14,6 | 40,5 |
| | 3 teils teils | 401 | 20,1 | 20,6 | 61,1 |
| | 4 trifft eher nicht zu | 424 | 21,2 | 21,8 | 82,9 |
| | 5 trifft überhaupt nicht zu | 332 | 16,6 | 17,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 1944 | 97,2 | 100,0 | |
| Fehlend | 8 weiß nicht | 45 | 2,3 | | |
| | 9 keine Angabe | 11 | ,6 | | |
| Gesamt | Gesamt | 56 | 2,8 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Früher waren die Leute besser dran, weil man wusste, was man zu tun hatte.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft voll und ganz zu | 547 | 27,4 | 28,2 | 28,2 |
| | 2 trifft eher zu | 284 | 14,2 | 14,6 | 42,8 |
| | 3 teils teils | 344 | 17,2 | 17,7 | 60,6 |
| | 4 trifft eher nicht zu | 392 | 19,6 | 20,2 | 80,8 |
| | 5 trifft überhaupt nicht zu | 373 | 18,7 | 19,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 1940 | 97,0 | 100,0 | |
| Fehlend | 8 weiß nicht | 48 | 2,4 | | |
| | 9 keine Angabe/verweiger t | 12 | ,6 | | |
| Gesamt | Gesamt | 60 | 3,0 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Für den Fall einer Krankheit bin ich im Moment ausreichend abgesichert.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft eher zu | 1578 | 78,9 | 79,2 | 79,2 |
| | 2 trifft eher nicht zu | 356 | 17,8 | 17,9 | 97,1 |
| | 8 weiß nicht | 58 | 2,9 | 2,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 1992 | 99,6 | 100,0 | |
| Fehlend | 9 keine Angabe/verwei gert | 8 | ,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Für den Fall einer Krankheit werde ich auch in den nächsten Jahren ausreichend abgesichert sein.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft eher zu | 1288 | 64,4 | 64,6 | 64,6 |
| | 2 trifft eher nicht zu | 481 | 24,1 | 24,1 | 88,7 |
| | 8 weiß nicht | 225 | 11,3 | 11,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 1994 | 99,7 | 100,0 | |
| Fehlend | 9 keine Angabe/verwei gert | 6 | ,3 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ich werde meinen Lebensstandard auch im Alter im Großen und Ganzen halten können.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft eher zu | 1085 | 54,3 | 54,5 | 54,5 |
| | 2 trifft eher nicht zu | 536 | 26,8 | 26,9 | 81,5 |
| | 8 weiß nicht | 369 | 18,5 | 18,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 1990 | 99,5 | 100,0 | |
| Fehlend | 9 keine Angabe/verwei gert | 10 | ,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ich werde im Alter auf Sozialhilfe angewiesen sein

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft eher zu | 175 | 8,8 | 8,8 | 8,8 |
| | 2 trifft eher nicht zu | 1487 | 74,4 | 74,6 | 83,4 |
| | 8 weiß nicht | 330 | 16,5 | 16,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 1992 | 99,6 | 100,0 | |
| Fehlend | 9 keine Angabe/verwei gert | 8 | ,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ich werde im Alter auf die finanzielle Unterstützung durch meine Familie angewiesen sein.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft eher zu | 239 | 12,0 | 12,0 | 12,0 |
| | 2 trifft eher nicht zu | 1478 | 73,9 | 74,3 | 86,3 |
| | 8 weiß nicht | 272 | 13,6 | 13,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 1989 | 99,5 | 100,0 | |
| Fehlend | 9 keine Angabe/verwei gert | 11 | ,6 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Für den Fall der Arbeitslosigkeit bin ich im Moment ausreichend abgesichert. Trifft das für Sie eher zu oder eher nicht?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|------------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft eher zu | 1042 | 52,1 | 58,1 | 58,1 |
| | 2 trifft eher nicht zu | 651 | 32,6 | 36,3 | 94,3 |
| | 8 weiß nicht | 102 | 5,1 | 5,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 1795 | 89,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 9 keine Angabe/verwei gert | 161 44 | 8,1 2,2 | | |
| Gesamt | Gesamt | 205 | 10,3 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Und, ich werde auch in den nächsten Jahren gegen Arbeitslosigkeit ausreichend abgesichert sein

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--|------------|------------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft eher zu | 795 | 39,8 | 44,3 | 44,3 |
| | 2 trifft eher nicht zu | 761 | 38,1 | 42,4 | 86,7 |
| | 8 weiß nicht | 239 | 12,0 | 13,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 1795 | 89,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. 9 keine Angabe/verwei gert | 161 44 | 8,1 2,2 | | |
| Gesamt | Gesamt | 205 | 10,3 | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Eine Trennung oder Scheidung würde mich finanziell sehr belasten. Trifft dies für Sie persönlich eher zu oder eher nicht zu?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft eher zu | 866 | 43,3 | 60,1 | 60,1 |
| | 2 trifft eher nicht zu | 514 | 25,7 | 35,6 | 95,7 |
| | 8 weiß nicht | 62 | 3,1 | 4,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 1442 | 72,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 542 | 27,1 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei Gesamt | 16 | ,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Und, eine Trennung oder Scheidung würde meine Alterssicherung stark beeinträchtigen.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 trifft eher zu | 690 | 34,5 | 47,9 | 47,9 |
| | 2 trifft eher nicht zu | 657 | 32,9 | 45,6 | 93,4 |
| | 8 weiß nicht | 95 | 4,8 | 6,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 1442 | 72,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 542 | 27,1 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei Gesamt | 16 | ,8 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ich nenne Ihnen jetzt einige Lebensbereiche. **Sagen Sie mir bitte, ob diese für Sie sehr wichtig, eher wichtig, weder wichtig noch unwichtig, eher unwichtig oder sehr unwichtig sind. (Für Erwerbstätige)**

Wichtigkeit befriedigende berufliche Tätigkeit

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr wichtig | 1064 | 53,2 | 77,6 | 77,6 |
| | 2 eher wichtig | 285 | 14,3 | 20,8 | 98,3 |
| | 3 weder wichtig noch unwichtig | 13 | ,7 | ,9 | 99,3 |
| | 4 eher unwichtig | 9 | ,5 | ,7 | 99,9 |
| | 5 sehr unwichtig | 1 | ,1 | ,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 1372 | 68,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 624 | 31,2 | | |
| | 8 weiß nicht | 1 | ,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 3 | ,2 | | |
| Gesamt | | 628 | 31,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wichtigkeit hohes Einkommen

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr wichtig | 342 | 17,1 | 25,0 | 25,0 |
| | 2 eher wichtig | 679 | 34,0 | 49,6 | 74,6 |
| | 3 weder wichtig noch unwichtig | 193 | 9,7 | 14,1 | 88,7 |
| | 4 eher unwichtig | 145 | 7,3 | 10,6 | 99,3 |
| | 5 sehr unwichtig | 9 | ,5 | ,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 1368 | 68,4 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 624 | 31,2 | | |
| | 8 weiß nicht | 3 | ,2 | | |
| | 9 keine Angabe | 5 | ,3 | | |
| Gesamt | 632 | 31,6 | | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wichtigkeit Aufstieg im Beruf

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr wichtig | 313 | 15,7 | 23,0 | 23,0 |
| | 2 eher wichtig | 546 | 27,3 | 40,1 | 63,1 |
| | 3 weder wichtig noch unwichtig | 214 | 10,7 | 15,7 | 78,8 |
| | 4 eher unwichtig | 254 | 12,7 | 18,6 | 97,4 |
| | 5 sehr unwichtig | 35 | 1,8 | 2,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 1362 | 68,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 624 | 31,2 | | |
| | 8 weiß nicht | 5 | ,3 | | |
| | 9 keine Angabe | 9 | ,5 | | |
| Gesamt | 638 | 31,9 | | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wichtigkeit harmonische Partnerschaft

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr wichtig | 1138 | 56,9 | 83,3 | 83,3 |
| | 2 eher wichtig | 188 | 9,4 | 13,8 | 97,1 |
| | 3 weder wichtig noch unwichtig | 17 | ,9 | 1,2 | 98,3 |
| | 4 eher unwichtig | 16 | ,8 | 1,2 | 99,5 |
| | 5 sehr unwichtig | 7 | ,4 | ,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 1366 | 68,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 624 | 31,2 | | |
| | 8 weiß nicht | 2 | ,1 | | |
| | 9 keine Angabe | 8 | ,4 | | |
| Gesamt | 634 | 31,7 | | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Wichtigkeit Kinder

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr wichtig | 915 | 45,8 | 67,5 | 67,5 |
| | 2 eher wichtig | 229 | 11,5 | 16,9 | 84,4 |
| | 3 weder wichtig noch unwichtig | 68 | 3,4 | 5,0 | 89,4 |
| | 4 eher unwichtig | 90 | 4,5 | 6,6 | 96,1 |
| | 5 sehr unwichtig | 53 | 2,7 | 3,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 1355 | 67,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 624 | 31,2 | | |
| | 8 weiß nicht | 9 | ,5 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei ~ Gesamt | 12 | ,6 | | |
| Gesamt | 645 | 32,3 | | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Wichtigkeit Freundschaften

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr wichtig | 1091 | 54,6 | 79,6 | 79,6 |
| | 2 eher wichtig | 252 | 12,6 | 18,4 | 98,0 |
| | 3 weder wichtig noch unwichtig | 18 | ,9 | 1,3 | 99,3 |
| | 4 eher unwichtig | 8 | ,4 | ,6 | 99,9 |
| | 5 sehr unwichtig | 2 | ,1 | ,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 1371 | 68,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 624 | 31,2 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei ~-- Gesamt | 5 | ,3 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wichtigkeit Zeit für eigene Interessen

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr wichtig | 919 | 46,0 | 67,0 | 67,0 |
| | 2 eher wichtig | 390 | 19,5 | 28,4 | 95,4 |
| | 3 weder wichtig noch unwichtig | 38 | 1,9 | 2,8 | 98,2 |
| | 4 eher unwichtig | 22 | 1,1 | 1,6 | 99,8 |
| | 5 sehr unwichtig | 3 | ,2 | ,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 1372 | 68,6 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 624 | 31,2 | | |
| | 8 weiß nicht | 1 | ,1 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei ~-- Gesamt | 3 | ,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Ich nenne Ihnen jetzt einige Lebensbereiche. Sagen Sie mir bitte, ob diese für Sie sehr wichtig, eher wichtig, weder wichtig noch unwichtig, eher unwichtig oder sehr unwichtig sind. (Für Nichterwerbstätige)

Wichtigkeit befriedigende Tätigkeit

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|--------|--------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr wichtig | 447 | 22,4 | 72,0 | 72,0 |
| | 2 eher wichtig | 149 | 7,5 | 24,0 | 96,0 |
| | 3 weder wichtig noch unwichtig | 10 | ,5 | 1,6 | 97,6 |
| | 4 eher unwichtig | 10 | ,5 | 1,6 | 99,2 |
| | 5 sehr unwichtig | 5 | ,3 | ,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 621 | 31,1 | 100,0 | |
| | Fehlend | -9998 n.b. | 1375 | 68,8 | |
| | 8 weiß nicht | 1 | ,1 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei ~ | 3 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1379 | 69,0 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wichtigkeit hohes Haushaltseinkommen

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr wichtig | 161 | 8,1 | 26,2 | 26,2 |
| | 2 eher wichtig | 286 | 14,3 | 46,5 | 72,7 |
| | 3 weder wichtig noch unwichtig | 84 | 4,2 | 13,7 | 86,3 |
| | 4 eher unwichtig | 79 | 4,0 | 12,8 | 99,2 |
| | 5 sehr unwichtig | 5 | ,3 | ,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 615 | 30,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1375 | 68,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 7 | ,4 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei ~ | 3 | ,2 | | |
| | Gesamt | 1385 | 69,3 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wichtigkeit Aufstieg des Partners im Beruf

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr wichtig | 136 | 6,8 | 24,0 | 24,0 |
| | 2 eher wichtig | 213 | 10,7 | 37,6 | 61,7 |
| | 3 weder wichtig noch unwichtig | 86 | 4,3 | 15,2 | 76,9 |
| | 4 eher unwichtig | 106 | 5,3 | 18,7 | 95,6 |
| | 5 sehr unwichtig | 25 | 1,3 | 4,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 566 | 28,3 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1375 | 68,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 31 | 1,6 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei ~...~ Gesamt | 28 | 1,4 | | |
| Gesamt | 1434 | 71,7 | | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Wichtigkeit harmonische Partnerschaft

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr wichtig | 535 | 26,8 | 87,7 | 87,7 |
| | 2 eher wichtig | 62 | 3,1 | 10,2 | 97,9 |
| | 3 weder wichtig noch unwichtig | 3 | ,2 | ,5 | 98,4 |
| | 4 eher unwichtig | 4 | ,2 | ,7 | 99,0 |
| | 5 sehr unwichtig | 6 | ,3 | 1,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 610 | 30,5 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1375 | 68,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 8 | ,4 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei ~...~ Gesamt | 7 | ,4 | | |
| Gesamt | 1390 | 69,5 | | | |
| | | 2000 | 100,0 | | |

Wichtigkeit Kinder

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr wichtig | 393 | 19,7 | 63,9 | 63,9 |
| | 2 eher wichtig | 129 | 6,5 | 21,0 | 84,9 |
| | 3 weder wichtig noch unwichtig | 34 | 1,7 | 5,5 | 90,4 |
| | 4 eher unwichtig | 43 | 2,2 | 7,0 | 97,4 |
| | 5 sehr unwichtig | 16 | ,8 | 2,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 615 | 30,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1375 | 68,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 5 | ,3 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei --- Gesamt | 5 | ,3 | | |
| Gesamt | 1385 | 69,3 | | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wichtigkeit Freundschaften

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr wichtig | 509 | 25,5 | 81,8 | 81,8 |
| | 2 eher wichtig | 98 | 4,9 | 15,8 | 97,6 |
| | 3 weder wichtig noch unwichtig | 6 | ,3 | 1,0 | 98,6 |
| | 4 eher unwichtig | 7 | ,4 | 1,1 | 99,7 |
| | 5 sehr unwichtig | 2 | ,1 | ,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 622 | 31,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1375 | 68,8 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei --- Gesamt | 3 | ,2 | | |
| Gesamt | 1378 | 68,9 | | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wichtigkeit Zeit für eigene Interessen

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--------------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 sehr wichtig | 444 | 22,2 | 71,5 | 71,5 |
| | 2 eher wichtig | 146 | 7,3 | 23,5 | 95,0 |
| | 3 weder wichtig noch unwichtig | 18 | ,9 | 2,9 | 97,9 |
| | 4 eher unwichtig | 12 | ,6 | 1,9 | 99,8 |
| | 5 sehr unwichtig | 1 | ,1 | ,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 621 | 31,1 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 1375 | 68,8 | | |
| | 8 weiß nicht | 2 | ,1 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei -- | 2 | ,1 | | |
| Gesamt | 1379 | 69,0 | | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Wir sind jetzt schon fast am Ende. Zum Schluss haben wir nur noch ein paar Fragen, mit denen wir später einschätzen können, wie repräsentativ unsere Umfrage ist. **In welchem Jahr sind Sie geboren?**
Nicht ausgedruckt, dafür neue Variable berechnet.

Altersgruppen

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 unter 25 Jahre | 223 | 11,2 | 11,2 | 11,2 |
| | 2 25 bis unter 35 Jahre | 381 | 19,1 | 19,1 | 30,3 |
| | 3 35 bis unter 45 Jahre | 598 | 29,9 | 30,0 | 60,3 |
| | 4 45 bis unter 55 Jahre | 502 | 25,1 | 25,2 | 85,5 |
| | 5 über 55 Jahre | 288 | 14,4 | 14,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 1992 | 99,6 | 100,0 | |
| Fehlend | 999 keine Angabe | 8 | ,4 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Gehören Sie einer Religionsgemeinschaft an?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Mitglied | 1018 | 50,9 | 51,0 | 51,0 |
| | 2 nicht Mitglied | 977 | 48,9 | 49,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 1995 | 99,8 | 100,0 | |
| Fehlend | 9 k.A. | 5 | ,3 | | |
| Gesamt | 2000 | 100,0 | | | |

Welcher Religionsgemeinschaft gehören Sie an?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 katholisch | 480 | 24,0 | 47,2 | 47,2 |
| | 2 protestantisch, evangelisch | 498 | 24,9 | 49,0 | 96,3 |
| | 3 islamisch | 15 | ,8 | 1,5 | 97,7 |
| | 5 andere | 23 | 1,2 | 2,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 1016 | 50,8 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 982 | 49,1 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei- -- Gesamt | 2 | ,1 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Mitglied | 284 | 14,2 | 14,3 | 14,3 |
| | 2 nicht Mitglied | 1702 | 85,1 | 85,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 1986 | 99,3 | 100,0 | |
| Fehlend | 8 weiß nicht | 7 | ,4 | | |
| | 9 keine Angabe Gesamt | 7 | ,4 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Sind Sie Mitglied eines Betriebs- oder Personalrates?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-----------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Mitglied | 75 | 3,8 | 6,1 | 6,1 |
| | 2 nicht Mitglied | 1153 | 57,7 | 93,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 1228 | 61,4 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 | 769 | 38,5 | | |
| | 9 keine Angabe Gesamt | 3 | ,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Haben Sie einen Schwerbehindertenausweis?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 Ja | 90 | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | 2 Nein | 1907 | 95,4 | 95,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 1997 | 99,9 | 100,0 | |
| Fehlend | 9 keine Angabe | 3 | ,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Wie viel Prozent an Behinderung sind in Ihrem Schwerbehindertenausweis eingetragen?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente | |
|---|---------|------------|---------|---------------------|------------------------|--|
| Gültig | 20 | 1 | ,1 | 1,1 | 1,1 | |
| | 30 | 7 | ,4 | 8,0 | 9,2 | |
| | 35 | 2 | ,1 | 2,3 | 11,5 | |
| | 40 | 1 | ,1 | 1,1 | 12,6 | |
| | 50 | 30 | 1,5 | 34,5 | 47,1 | |
| | 60 | 18 | ,9 | 20,7 | 67,8 | |
| | 61 | 1 | ,1 | 1,1 | 69,0 | |
| | 65 | 1 | ,1 | 1,1 | 70,1 | |
| | 70 | 4 | ,2 | 4,6 | 74,7 | |
| | 80 | 10 | ,5 | 11,5 | 86,2 | |
| | 90 | 3 | ,2 | 3,4 | 89,7 | |
| | 100 | 9 | ,5 | 10,3 | 100,0 | |
| | Gesamt | | 87 | 4,4 | 100,0 | |
| | Fehlend | -9998 n.b. | 1909 | 95,5 | | |
| 998 weiß nicht | | 3 | ,2 | | | |
| 999 keine Angabe / verweigert Gesamt | | 1 | ,1 | | | |
| Gesamt | | 1913 | 95,7 | | | |
| | | 2000 | 100,0 | | | |

Wie viele Jahre sind Sie zur Schule gegangen?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente | |
|--------|---------|--------------------|---------|---------------------|------------------------|--|
| Gültig | 1 | 1 | ,1 | ,1 | ,1 | |
| | 5 | 1 | ,1 | ,1 | ,1 | |
| | 6 | 1 | ,1 | ,1 | ,2 | |
| | 7 | 6 | ,3 | ,3 | ,5 | |
| | 8 | 117 | 5,9 | 5,9 | 6,3 | |
| | 9 | 122 | 6,1 | 6,1 | 12,5 | |
| | 10 | 773 | 38,7 | 38,9 | 51,4 | |
| | 11 | 108 | 5,4 | 5,4 | 56,9 | |
| | 12 | 338 | 16,9 | 17,0 | 73,9 | |
| | 13 | 406 | 20,3 | 20,5 | 94,4 | |
| | 14 | 64 | 3,2 | 3,2 | 97,6 | |
| | 15 | 23 | 1,2 | 1,2 | 98,7 | |
| | 16 | 10 | ,5 | ,5 | 99,2 | |
| | 17 | 5 | ,3 | ,3 | 99,5 | |
| | 18 | 7 | ,4 | ,4 | 99,8 | |
| | 19 | 1 | ,1 | ,1 | 99,9 | |
| | 20 | 2 | ,1 | ,1 | 100,0 | |
| | | Gesamt | 1985 | 99,3 | 100,0 | |
| | Fehlend | 98 weiß nicht | 5 | ,3 | | |
| | | 99 keine Angabe | 10 | ,5 | | |
| Gesamt | | 15 | ,8 | | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | | |

Welchen allgemeinen Schulabschluss haben Sie?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 keinen | 3 | ,2 | ,2 | ,2 |
| | 2 Haupt- oder Volksschule | 320 | 16,0 | 16,1 | 16,2 |
| | 3 Polytechnische Oberschule (POS) Abschluss 8.Klasse | 33 | 1,7 | 1,7 | 17,9 |
| | 4 Polytechnische Oberschule (POS) Abschluss 10.Klasse | 277 | 13,9 | 13,9 | 31,8 |
| | 5 Realschule, mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss | 604 | 30,2 | 30,4 | 62,2 |
| | 6 Fachhochschulreif e, Abschluss einer Fachoberschule | 114 | 5,7 | 5,7 | 67,9 |
| | 7 Abitur, Fachabitur, allgemeine oder fachgebundene Hochschulr | 623 | 31,2 | 31,3 | 99,2 |
| | 8 anderes | 16 | ,8 | ,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 1990 | 99,5 | 100,0 | |
| Fehlend | 98 weiß nicht | 3 | ,2 | | |
| | 99 keine Angabe/verweigert | 7 | ,4 | | |
| Gesamt | Gesamt | 2000 | 100,0 | | |

Nennen Sie mir bitte Ihre Berufsabschlüsse oder Ihren Berufsabschluss?

Offene Frage, nicht dokumentiert

Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 nur die deutsche | 1918 | 95,9 | 96,1 | 96,1 |
| | 2 nur eine nicht- deutsche | 58 | 2,9 | 2,9 | 99,0 |
| | 3 doppelte (oder mehr) Staatsbürgerschaft | 20 | 1,0 | 1,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 1996 | 99,8 | 100,0 | |
| Fehlend | 9 keine Angabe | 4 | ,2 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Können Sie mir bitte sagen, welcher Betrag an Geld Ihrem Haushalt monatlich zur Verfügung steht. Bitte rechnen Sie auch regelmäßige monatliche Zahlungen wie Wohngeld, Kindergeld usw. hinzu. Liegt das Haushaltseinkommen

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 unter 1000 € | 282 | 14,1 | 17,3 | 17,3 |
| | 2 über 1000 bis 2000 € | 566 | 28,3 | 34,7 | 52,0 |
| | 3 über 2000 bis 3000 € | 434 | 21,7 | 26,6 | 78,6 |
| | 4 über 3000 € | 349 | 17,5 | 21,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 1631 | 81,6 | 100,0 | |
| Fehlend | 8 weiß nicht | 109 | 5,5 | | |
| | 9 keine Angabe | 260 | 13,0 | | |
| | Gesamt | 369 | 18,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Und wie hoch ist Ihr persönliches Nettoeinkommen aus Ihrer Beschäftigung? Liegt ihr Nettoeinkommen

...

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 unter 400 € | 75 | 3,8 | 6,6 | 6,6 |
| | 2 zwischen 400 und 1000 € | 290 | 14,5 | 25,6 | 32,2 |
| | 3 zwischen 1000 und 1500 € | 348 | 17,4 | 30,7 | 62,9 |
| | 4 zwischen 1500 und 2000 € | 206 | 10,3 | 18,2 | 81,0 |
| | 5 zwischen 2000 und 2500 € | 108 | 5,4 | 9,5 | 90,6 |
| | 6 über 2500 € | 107 | 5,4 | 9,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 1134 | 56,7 | 100,0 | |
| Fehlend | -9998 n.b. | 624 | 31,2 | | |
| | 8 weiß nicht | 33 | 1,7 | | |
| | 9 keine Angabe/verwei ~ Gesamt | 209 | 10,5 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Bezieht Ihr Haushalt Sozialhilfe?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|--------------------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 bezieht Sozialhilfe | 31 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | 2 bezieht keine Sozialhilfe | 1956 | 97,8 | 98,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 1987 | 99,4 | 100,0 | |
| Fehlend | 8 w.n. | 1 | ,1 | | |
| | 9 k.A. | 12 | ,6 | | |
| | Gesamt | 13 | ,7 | | |
| Gesamt | | 2000 | 100,0 | | |

Das war es schon! Vielen Dank für Ihre Mitarbeit.

Wie war die Bereitschaft des/der Befragten, die Fragen zu beantworten?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|--------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 gut | 1831 | 91,6 | 91,6 | 91,6 |
| | 2 mittelmäßig | 122 | 6,1 | 6,1 | 97,7 |
| | 3 schlecht | 7 | ,4 | ,4 | 98,0 |
| | 4 anfangs gut, später schlecht | 33 | 1,7 | 1,7 | 99,7 |
| | 5 anfangs schlecht, später besser | 7 | ,4 | ,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 2000 | 100,0 | 100,0 | |

Wie sind die Angaben des / der Befragten einzustufen?

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|--------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | 1 insgesamt zuverlässig | 1937 | 96,9 | 96,9 | 96,9 |
| | 2 insgesamt weniger ... | 32 | 1,6 | 1,6 | 98,5 |
| | 3 bei einigen Fragen weniger zuverlässig, und zwar bei den Fra | 31 | 1,6 | 1,6 | 100,0 |
| | Gesamt | 2000 | 100,0 | 100,0 | |