

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 Buschhoff 1997; Schulze Buschhoff/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 Schmidts 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 tiefere 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 Skala 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
	Männer	8,4
	Frauen	48,1
Westdeutschland	Gesamt	33,4
	Männer	9,1
	Frauen	50,7
Ostdeutschland	Gesamt	23,1
	Männer	4,3
	Frauen	35,6

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 Stammbesellschaft 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)

	Männer	Frauen	West-	Ost-	Gesamt
			deutsche	deutsche	
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 Finanzdienstleistu ngen, 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 Reinigungsgwerb e	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		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		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		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 Vollzeitwerbstätigkeit 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/verweigert	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/verweigert	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		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		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		1916	95,8		
Gesamt		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		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		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		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		
Gesamt		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		
Gesamt		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		
Gesamt		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/verweigert	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/verweigert	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		205 2000	10,3 100,0		

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		205 2000	10,3 100,0		

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	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	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 ~	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		
		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		
		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		1	,1			
Gesamt		1913	95,7			
Gesamt		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		866	43,3		
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	