

Datenreport

Werkvertragsarbeitskräfte in Deutschland

Wie viele Werkvertragsarbeitskräfte gibt es,
und wie ist die Qualität dieser Form der Erwerbstätigkeit für die Betroffenen einzuschätzen?

Projekt-Nr. S-2014-688-3

Michael Schlese¹

Fachbereich Design der Hochschule Fresenius, Franklinstraße 10, D-10587 Berlin,
michael.schlese@amdnet.de

Organisationsberatung Schlese & Co. GmbH, Ansbacher Str. 22, D-10787 Berlin,
organisationsberatung@t-online.de

Berlin, im August 2014

¹ Dr. Michael Schlese (1964) ist Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule Fresenius und Geschäftsführer der Organisationsberatung Schlese & Co. GmbH in Berlin. Bis 2011 war er Lecturer an der Universität Hamburg und bis 2000 Geschäftsführer des DGB Technologieberatung e.V. in Berlin sowie bis 1993 Wissenschaftler am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Lehre und Forschung zu verschiedenen betriebswirtschaftlichen Themen, z.B. Personalentwicklung, Organisationsgestaltung, Entgeltmanagement oder E-HRM sind Schwerpunkte seiner Arbeit.

Zusammenfassung

Das Projekt untersuchte die Werkvertragsarbeit, eine Beschäftigungsform, die in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat. Daraus können Hinweise abgeleitet werden, welche Relevanz diese Beschäftigungsform hat und wie eine Eindämmung zunehmender Prekarität von Beschäftigungsverhältnissen unterstützt werden kann. Obwohl aus rechtlicher Sicht Werkvertragsarbeit² und Leiharbeit bzw. Solo-Selbständigkeit und abhängige Beschäftigung im Rahmen von Werkverträgen zu unterscheiden sind, werden diese aus Perspektive ihrer Auswirkungen für die Betroffenen zusammenfassend untersucht³, da es sich bei den Betroffenen insgesamt um Fremdbelegschaften handelt, die Werkvertrags- oder Fremdarbeit erbringen. Sowohl die Anzahl als auch der Anteil dieser Arbeitskräfte nahm von 1984 bis 2012 kontinuierlich zu. Hochgerechnet waren im Jahr 2012 4,5 Mio. Erwerbstätige oder 13% der Erwerbstätigen als Fremdarbeitskräfte tätig. Es gibt Hinweise auf eine Verdrängung von Leiharbeit durch Werkvertragsarbeit (im engeren Sinne) auf aggregierter Ebene, die sich auf individueller Ebene der Erwerbstätigen (SOEP) und der Betriebe (IAB) nicht nachvollziehen lässt.

Die Auswirkungen für die Betroffenen lassen sich mit Indikatoren messen, wie Real- und Relativlohn, berufliche Erwartungen (Umstieg, Aufstieg, Ausstieg), Güte (Sorgen und Zufriedenheiten), Dauer bzw. Stabilität der Beschäftigung. Diese Merkmale können zu Indikatoren der Nachhaltigkeit einer Erwerbstätigkeit verdichtet⁴ und die Indikatoren zu einem eindimensionalen Nachhaltigkeitsindikator zusammengefasst werden. In allen genannten Aspekten schneidet Fremdarbeit schlechter ab als die übrige Beschäftigung. Allerdings sind die Aspekte für einzelne Formen der Fremdarbeit⁵ unterschiedlich zu bewerten. Zudem deuten sich für die letzten Jahre Veränderungen an: Das Tempo der relativen Zunahme von Fremdarbeit scheint sich zu verlangsamen, und die wahrgenommene Güte der Erwerbstätigkeit verbessert sich; das gilt auch für atypische Beschäftigung als Ganze⁶.

Darin liegen Chancen für Interessenvertretungen, aber auch für eine innovative Personalpolitik⁷. Allerdings bedarf die Untersuchung der Wechselwirkung verschiedener Faktoren (wie Erwerbsneigung, betriebliche Einsatzstrategien, Einflüsse der Interessenvertretungen, der arbeits- bzw. sozialrechtliche Rahmen sowie soziokulturelle Faktoren), die zur Verbreitung bestimmter Formen der Erwerbstätigkeit bzw. zur „Atypisierung“ und „Prekarisierung“ von Beschäftigung beitragen, auf betrieblicher Ebene weiterer Informationen, die von personenbezogenen (SOEP) oder betriebsbezogenen (IAB) Erhebungskonzepten oder statistischen Kosten-Analysen (KSE) nicht geliefert werden können. Qualitative, branchenbezogene Betriebsstudien, die sowohl Auftraggeber als auch Auftragnehmer umfassen, sollten relevante Akteurs-Gruppen ansprechen und durch quantitative Erhebungen ergänzt werden. Ein wesentlicher Aspekt dieser Untersuchung könnte die Gestaltung der Übergänge zwischen Formen der Erwerbstätigkeit auf betrieblicher Ebene und die Auswirkungen für Beschäftigte, Personalverantwortliche und Interessenvertretungen sein.

² Streng genommen sind Werksleistungen von Dienstleistungen zu unterscheiden.

³ Dafür spricht, dass Leiharbeit und Werkarbeit kombiniert eingesetzt werden. Außerdem bereitet die exakte empirische Erfassung der Rechtsform Schwierigkeiten. Zudem ist es auch für Spezialisten oft nicht klar, ob es sich bei der fraglichen Leistung tatsächlich um ein „Werk“ oder eine Dienstleistung handelt.

⁴ Sicherheit, Veränderung, Einkommen, Entwicklung, Teilhabe.

⁵ Solo-Selbständigkeit (Freelancer), Leiharbeit und Beschäftigung in Unternehmen, die Dienstleistungen erbringen.

⁶ Teilzeit, Befristung, Leiharbeit, Solo-Selbständigkeit.

⁷ Zum Beispiel ein lebensphasenorientiertes Personalmanagement.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	2
Tabellenverzeichnis	4
Abbildungsverzeichnis.....	5
Abkürzungsverzeichnis	6
Einleitung.....	7
Definition der Werkvertragsarbeit	9
Werkvertragsarbeit und Nachhaltigkeit.....	21
Anzahl der Werkvertragsarbeitskräfte	26
Sozioökonomische Merkmale der Werkvertragsarbeitskräfte	28
Reallohnentwicklung	31
Berufliche Erwartungen und Güte der Werkvertragsarbeit.....	32
Stabilität der Werkvertragsarbeit und Beschäftigungsdauer.....	38
Fazit und Ausblick.....	40
Quellenverzeichnis	44
Tabellen	47
Abbildungen	84

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Merkmale der Erwerbstätigkeit.....	47
Tabelle 2: Erwerbstätigkeit und Belegschaftsschicht.....	48
Tabelle 3: Fallzahlen nach Gruppen 1984 bis 2012.....	48
Tabelle 4: Hochgerechnete Fallzahlen nach Gruppen.....	49
Tabelle 5: Werkvertragsarbeitskräfte (WV-AK) im weiteren Sinne (SOEP).....	49
Tabelle 6: Schätzung der Anzahl der Werkvertragsarbeitskräfte.....	51
Tabelle 7: Gruppen und Dienstleistungen für Unternehmen	52
Tabelle 8: Strukturmerkmale nach Gruppen.....	52
Tabelle 9: Einkommen und Reallohn.....	58
Tabelle 10: Berufliche Erwartungen.....	58
Tabelle 11: Güte der Erwerbstätigkeit	59
Tabelle 12: Nachhaltigkeitsindikatoren.....	60
Tabelle 13: Korrelationen zwischen den Indikatoren.....	61
Tabelle 14: Nachhaltigkeit nach Gruppen	64
Tabelle 15: Güte, Betriebszugehörigkeit, Entgelt, berufliche Erwartungen nach Gruppen.....	65
Tabelle 16: Nachhaltigkeit nach übrigen Merkmalen	67
Tabelle 17: Nachhaltigkeit im Zeitverlauf.....	69
Tabelle 18: Nachhaltigkeit Alter und Geburtsjahrgang.....	69
Tabelle 19: Nachhaltigkeit Geschlecht und Arbeitszeit.....	69
Tabelle 20: Nachhaltigkeitsindikatoren und Werkvertragsarbeit	70
Tabelle 21: Faktorauswertung ANOVA mit MCA (1)	71
Tabelle 22: Faktorauswertung ANOVA mit MCA (2)	71
Tabelle 23: Faktorauswertung ANOVA mit MCA (3)	72
Tabelle 24: Faktorauswertung ANOVA mit MCA (4)	73
Tabelle 25: Faktorauswertung ANOVA mit MCA (5)	74
Tabelle 26: Faktorauswertung ANOVA mit MCA (6)	76
Tabelle 27: Faktorauswertung ANOVA mit MCA (7)	77
Tabelle 28: Faktorauswertung ANOVA mit MCA (8)	77
Tabelle 29: Faktorauswertung ANOVA mit MCA (9)	78
Tabelle 30: Übergänge zwischen den Gruppen für zwei bzw. drei Jahre (aggregiert, 2008 bis 2012) .	79
Tabelle 31: Übergänge für zwei Jahre (aggregiert 2008 bis 2012).....	81
Tabelle 32: Güte nach den Übergängen (2009 bis 2012)	82
Tabelle 33: Fremdkräfte (WVAK) und atypisch Beschäftigte nach Branchen	84

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Merkmale der Beschäftigungsformen	87
Abbildung 2: Dimensionen der Nachhaltigkeit	89
Abbildung 3: Arbeit und Nachhaltigkeit	89
Abbildung 4: Anzahl der Erwerbstätigen nach Gruppen.....	91
Abbildung 5: Anzahl der Erwerbstätigen DL für Unternehmen	91
Abbildung 6: Anzahl der Fremd-/Werkvertragsarbeitskräfte (WV-AK).....	92
Abbildung 7: Anteil der der Fremd-/Werkvertragsarbeitskräfte (WV-AK).....	92
Abbildung 8: Atypische Beschäftigung	93
Abbildung 9: Anteil der Erwerbstätigen nach Gruppen	93
Abbildung 10: Verteilung der AZ-Volumina (Wochenarbeitszeit) nach Gruppen.....	94
Abbildung 11: Verteilung der Einkommen (nominal) nach Gruppen.....	94
Abbildung 12: Anzahl ohne Vollzeitbeschäftigten (NAV)	95
Abbildung 13: Anzahl nur Leiharbeit und Solo-Selbständige 1984 bis 2012.....	95
Abbildung 14: Anzahl nur Leiharbeit und Solo-Selbständige 2001 bis 2012.....	96
Abbildung 15: Nominallohn und Reallohn in EUR pro Stunde (Basis=1984).....	96
Abbildung 16: Gini-Koeffizient Reallohn (Basis=1984).....	97
Abbildung 17: Variationskoeffizient Reallohn (Basis=1984)	97
Abbildung 18: Perzentile Reallohn (Basis=1984).....	98
Abbildung 19: Reallohn nach Gruppen	98
Abbildung 20: Reallohn nach Gruppen ohne Solo-Selbständige.....	99
Abbildung 21: Reallohn nach Dienstleistung für Unternehmen (=Ja).....	99
Abbildung 22: Reallohn nach erforderlicher Ausbildung im Beruf	100
Abbildung 23: Reallohn nach Region.....	100
Abbildung 24: Güte nach Gruppen.....	101
Abbildung 25: Güte nach Dienstleistungen für Unternehmen (=Ja)	101
Abbildung 26: Güte nach erforderlicher Ausbildung im Beruf.....	102
Abbildung 27: Güte nach Region.....	102
Abbildung 28: Nachhaltigkeit im Zeitverlauf.....	103
Abbildung 29: Nachhaltigkeit nach Fremd-/Werkvertragsarbeit (ja/nein).....	103
Abbildung 30: Güte nach Fremd-/Werkvertragsarbeit (ja/nein)	104
Abbildung 31: Fremd-/Werkvertragsarbeit nach Region	104

Abkürzungsverzeichnis

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

Einleitung

Die Diversifikation von Beschäftigungsformen stellt sowohl einen messbaren Prozess als auch eine Entwicklung, die stark in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird, dar. Das gilt z.B. für Befristung oder Leiharbeit (LA). Nachdem LA in den letzten Jahren eine stärkere Regulierung erfahren hat⁸, steht die Werkvertragsarbeit im Zentrum der Kritik. Dazu beigetragen hat die gestiegene Aufmerksamkeit für den Einsatz von Erwerbstätigen, die keinen ständigen Wohnsitz in Deutschland haben (so genannte „Arbeitsmigrant/innen“⁹). Bei Berichten über grenzüberschreitende Wanderarbeit wird nicht immer unterschieden zwischen LA, Werkvertragsarbeit im engeren Sinne (siehe unten) und dem „normalen“ Einsatz von Firmen mit ausländischem Sitz. Komplizierend kommt hinzu, dass die Abgrenzung von Werkvertragsarbeit, LA und Scheinselbständigkeit nicht einfach ist und diese Formen atypischer Beschäftigung gemeinsam eingesetzt werden.

Es gibt nur wenige belastbare Untersuchungen zu Art und Umfang von Werkvertragsarbeit (z.B. Koch 2012, Lorig 2012). Klein-Schneider und Beutler (2013) stellen hierzu fest:

„Zu beobachten ist eine Strategie vieler Industrie- und Dienstleistungsunternehmen, Personal eines Fremdunternehmens per Werkvertrag einzusetzen... Betroffene Beschäftigte und ihre Interessenvertreter klagen über geringe Bezahlung, schlechte Arbeitsbedingungen, fehlenden Arbeits- und Kündigungsschutz und unzureichende Möglichkeiten der Interessenvertretung und Mitbestimmung. Empirisch abgesicherte Erkenntnisse zu dieser Strategie liegen noch kaum vor...“

Barlen (2014: 12) kommt zu einem ähnlichen Schluss, dass Werkverträge im Vergleich zu Leiharbeit wenig erforscht sind, was zu großen Teilen der Aktualität des Themas geschuldet sei.

„Offizielle Statistiken fehlen gänzlich. Eine repräsentative Erfassung wäre aufgrund der Problematik der rechtlichen Abgrenzung zu Leiharbeit mit erheblichem Aufwand verbunden (vgl. Bonin/Zierahn 2012). Einen aktuellen Überblick über Merkmale, Einsatzbereiche und die Bedeutung von Werkverträgen geben Koch und Lorig (beide 2012). Siebenhüter (2013) stellt die Situation der Werkvertragsnutzung in Bayern anhand von Branchenbeispielen dar und nimmt in ihrem Beitrag Werkverträge aus Unternehmens-, ArbeitnehmerInnen- sowie aus sozialstaatlicher Perspektive in den Blick. Darüber hinaus befassen sich verschiedene Veröffentlichungen mit der rechtlichen Abgrenzung von Werkverträgen zu Leiharbeit (vgl. zum Beispiel Däubler 2011; Deich 2009; Waas 2012) und den Motiven für bzw. Nutzen von Fremdpersonaleinsatz für Unternehmen (vgl. Nienhäuser/Baumhus 2002).“

Um Arbeitsbedingungen von Werkvertragsarbeitskräften und in Fremdfirmen sowie die Dynamik zwischen auslagernden Unternehmen und Fremdfirmen zu untersuchen, sind eigenständige quantitative oder qualitative Studien sowie umfangreiche Quellenanalysen nötig.¹⁰ Koch¹¹ weist auf die

⁸ Nachdem es den Tarifparteien bzw. betroffenen BR gelungen ist, den exzessiven Gebrauch der Leiharbeit einzuschränken, kann vermutet werden, dass Alternativformen gewählt werden, wozu insbesondere die Werkvertragsarbeit (im engeren Sinne) gehört.

⁹ Hierzu sei auf das Projekt „Faire Mobilität“ hingewiesen: <http://www.faire-mobilitaet.de/>. Arbeitsmigration umfasst nicht nur den kurzfristigen Arbeitseinsatz, sondern auch die Einwanderung zum Zwecke eines längerfristigen Aufenthaltes, soweit diese mit der Absicht einer Arbeitsaufnahme verbunden ist.

¹⁰ Thesen der NGG (2012) geben Hinweise auf mögliche Untersuchungsergebnisse: 57 % der Nicht-Stammebelegschaft sind in Werkverträgen beschäftigt, das ist ein Anstieg um 10 Prozentpunkte seit 2010. Der Anteil der Leiharbeiter ist gleichzeitig um 10 Prozentpunkte gesunken. Im Schnitt verdienen Leiharbeiter 5 Euro weniger die Stunde als die Stammebelegschaft. Werkvertragsarbeitnehmer verdienen fast 6 Euro weniger. Fast 60 % der Betriebsräte haben keine Einsicht in den Vertrag zwischen Arbeitgebern und Werkvertragsunterneh-

Möglichkeiten des IAB Betriebspanels hin: „Unter den in Deutschland vorliegenden repräsentativen Datensätzen enthält allein das IAB Betriebspanel, eine repräsentative jährliche Befragung unter mehr als 16.000 Betrieben, Hinweise auf die Bedeutung von Werkverträgen – allerdings ist es aufgrund der Art der dort gestellten Frage („wie viele Mitarbeiter beschäftigten sie als freie Mitarbeiter oder im Rahmen von Werkverträgen“ [Wortlaut]) wahrscheinlich, dass hiermit nicht diejenigen Werkvertragsbeschäftigten abgefragt werden, die aus Fremdfirmen in den Betrieb kommen, sondern die bereits erwähnten Freelancer und Arbeitskraftunternehmer...“ (Koch 2012: 18)

Was „freie Mitarbeiter“ (Freelancer und Arbeitskraftunternehmer) anbetrifft, so finden sich diese im Sozioökonomisch Panel (SOEP) wieder. Abhängig beschäftigte Werkvertragsarbeitnehmer/innen jedoch sind aus Quellen zu erschließen, die auf der Betriebsebene ansetzen. Indirekt kann das Wachstum der Branche „Dienstleistungen für Unternehmen“ als Indikator für die Werkvertragsarbeit dienen. Darüber hinaus weist Koch darauf hin, dass die Kostenstruktur – also der Anteil einzelner Kostenarten am Bruttoproduktionswert eines Unternehmens – als Indikator herangezogen werden kann. Als Datengrundlage dient hierbei die Kostenstrukturerhebung im Verarbeitenden Gewerbe, im Bergbau sowie in der Gewinnung von Steinen und Erden (KSE) des Statistischen Bundesamtes.¹² Die KSE ist für das Thema Werkverträge interessant, da in ihr Daten zu Löhnen und Sozialkosten der eigenen Beschäftigten sowie Angaben zu Kosten für Rohstoffe, Vorprodukte, Energie, für Leiharbeit, fremde Dienstleistungen und Lohnarbeiten fremder Unternehmen enthalten sind. „Vor allem die letztgenannten Kategorien können Hinweise darauf geben, welche Bedeutung die Eigenerstellung gegenüber dem Fremdzukauf von Leistungen (*make or buy*) für die Unternehmen hat.“ (Koch 2012: 20).

men. Werkvertragsarbeitnehmer arbeiten in Schlachthöfen, in Brauereien, Molkereien, Bäckereien, Brot- und Backwarenfabriken usw.

¹¹ Andreas Koch fordert eine eigene empirische Erhebung (qualitativ und/oder quantitativ). Dafür sprechen sich auch Bonin und Zierahn aus.

¹² Die KSE ist eine jährliche Befragung einer repräsentativen Stichprobe von 18.000 Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten. Sie erhebt insbesondere Angaben zu den eingesetzten Produktionsfaktoren (z.B. Beschäftigte, Material, Energie), zu den Produktionsergebnissen sowie zur Wertschöpfung.

Definition der Werkvertragsarbeit

Atypische Beschäftigung hat seit Mitte der 1980er Jahre deutlich zugenommen. Als atypisch wird dabei jede Art von Beschäftigung bzw. Erwerbstätigkeit verstanden, die vom Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses (NAV: abhängige, unbefristete Vollzeitbeschäftigung) abweicht (Abbildung 1).¹³ Insbesondere betrifft das:

1. **Teilzeitbeschäftigung** und geringfügige Beschäftigung, einschließlich der so genannten Gleitzone, unabhängig davon ob befristet oder unbefristet.
2. **Befristete Beschäftigung** (unabhängig von Beschäftigungsumfang) sowohl in Zweckbefristung als auch in Zeitbefristung.
3. **Leiharbeit** (LA) in Vollzeit oder Teilzeit bzw. befristet oder unbefristet.
4. **Werkvertragsarbeit** im *engeren* Sinne, bei der die Betroffenen im Unterschied zur Leiharbeit nicht in die betriebliche Organisation des Einsatzbetriebes eingegliedert sind und ein „Werk“¹⁴ erstellt wird.
5. **Fremdleistungen**, die in enger Beziehung zur betrieblichen Organisation stehen, wie z.B. der Einsatz von Freelancern (Solo-Selbständigen) oder von (abhängig beschäftigten) Fremdkräften, die nicht in die betriebliche Organisation eingegliedert sind. LA, Werkvertragsarbeit und Solo-Selbständigkeit lassen sich als Fremdarbeit zusammenfassen.

Für Forschung und betriebliche Praxis stellt sich die Frage nach der Abgrenzung von LA und Werkvertragsarbeit im engeren Sinne sowie nach der Abgrenzung von LA im Sinne von gewerblicher Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) zu anderen Formen des Fremdeinsatzes wie Solo-Selbständigkeit, Abordnungen, nicht-gewerbliche ANÜ (Schlese 2012). Zudem stellt sich die Frage, wo die Grenze zwischen einer normalen Dienstleistung durch Externe und dem Einsatz von Fremdkräften im (!) Betrieb liegt.¹⁵ Outsourcing kann eine vertragsrechtliche aber auch die physische Auslagerung von Leistungen zur Folge haben. Leiharbeiter/innen (LAN) sind mehr oder weniger stark mit der Tätigkeit von Kernbelegschaften verbunden.¹⁶ Freelancer können in unterschiedlicher Nähe zum Kerngeschäft der Unternehmen tätig sein.¹⁷ Auf der einen Seite sind in der Praxis die Grenzen zwischen den Formen der Erwerbstätigkeit fließend. Erst im Falle der Kontrolle oder bei Konflikten mit den Betriebsparteien werden die „tatsächlichen“ Grenzen deutlich. Auf der anderen Seite haben die Einsatzformen mess-

¹³ Als Werkvertragsarbeit wird in der Abbildung abhängige Fremdarbeit verstanden unabhängig davon, ob es sich um die Erstellung eines Werkes oder die Erbringung einer Dienstleistung handelt.

¹⁴ Zwischen Werkvertrag und Dienstvertrag (bzw. Arbeitsvertrag) besteht ein Überschneidungsbereich. Die Unterscheidung von Erfolg (Werkvertrag) und Tätigkeit (Dienstvertrag) für die Abgrenzung ist nicht tragfähig, da das Wirken erfolgsbezogen und dem Werkvertrag eine Tätigkeitspflicht eigen ist (Waas 2012).

¹⁵ Das macht die arbeits- und betriebsverfassungsrechtliche Regulierung des Einsatzes externer Arbeitskräfte (außerhalb der LA) schwierig. Allerdings mangelt es nicht an Regulierungsversuchen z.B. der Linken im Bundestag <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/123/1712373.pdf>, siehe auch Haubner 2014, S. 68ff; Barlen 2014.

¹⁶ Wenn LAN über Jahre in einem Unternehmen mit immer den gleichen Tätigkeiten beschäftigt sind, so handelt es sich zwar immer noch um Fremd- bzw. Randbelegschaften, die Beziehungen innerhalb der Gesamtbelegschaft dürften aber vielseitig sein, so dass wechselseitige Abhängigkeiten entstehen.

¹⁷ Im Falle von Projektarbeiten können enge Beziehungen entstehen. Das ändert aber nichts daran, dass es sich doch letztlich um fremde „Kollegen“ handelt, die bei Bedarf leichter „abgebaut“ werden können, so lange keine Abhängigkeit von ihrem Know-how besteht. Aus Sicht der Selbständigen ist das eine Gratwanderung, da ein enges und dauerhaftes Auftragsverhältnis betriebswirtschaftliche und versicherungsrechtliche Risiken beinhaltet.

bare Konsequenzen, weil die Betroffenen Belegschaftsschichten bilden und sich in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen unterscheiden, wobei die Unterschiede weit in die Lebensgestaltung, soziale Absicherung, Verantwortung für Angehörige etc. hineinreichen. Das soll das unten in Anwendung gebrachte Konzept der „Nachhaltigkeit“ einer Erwerbstätigkeit zum Ausdruck bringen. Aus systematischen Gründen ist es jedoch sinnvoll, zunächst die Leitdifferenzen anzugeben, nach denen sich Beschäftigungsformen bzw. Formen der Erwerbstätigkeit unterscheiden lassen.

Erwerbstätigkeit bzw. Beschäftigung können nach unterschiedlichen Merkmalen charakterisiert werden:

1. Rechtliche Form der Erwerbstätigkeit: Selbständigkeit¹⁸ vs. abhängige Beschäftigung¹⁹.
2. Art der zu erbringenden Leistung: Werks- vs. Dienst- bzw. Arbeitsleistung (im Rahmen eines Arbeits- bzw. Anstellungsverhältnisses).
3. Umfang und Dauer bzw. zeitliche Lage der Erwerbstätigkeit.

Diese Merkmale treten in verschiedenen Kombinationen auf, aus denen sich Beschäftigungsformen bzw. Formen der Erwerbstätigkeit ableiten lassen (Tabelle 1):

- Selbständige Erwerbstätigkeit (+) oder abhängige Beschäftigung (-)
- Selbständigkeit mit (+) oder ohne (-) eigene Beschäftigte (Solo-Selbständigkeit)
- Selbständigkeit als akademische, freiberufliche Tätigkeit oder sonstige Selbständigkeit
- Erstellung von Werken (+) oder Erbringung von Dienstleistungen (-)
- Vertragsarbeitgeber gleich Einsatzbetrieb (+) oder nicht (-)
- Betrieblich eingegliedert (+) oder nicht (-)
- Vollzeitbeschäftigt (+) oder teilzeitbeschäftigt (-), inklusive Geringfügigkeit und Gleitzone
- Unbefristet beschäftigt (+) oder befristet beschäftigt (-): Zeitbefristung oder Zweckbefristung

Mit Hilfe der Merkmale lassen sich Normalarbeitsverhältnisse (NAV) und verschiedene Formen atypischer Beschäftigung, inklusive der Werkvertragsarbeit definieren:

1. **Normalarbeitsverhältnisse** (NAV) sind unbefristete abhängige Beschäftigungen in Vollzeit, bei denen der Vertragsarbeitgeber mit dem Einsatzbetrieb identisch ist und die Beschäftigten in die betriebliche Organisation des Einsatzbetriebes eingegliedert sind.
2. Bei **Leiharbeitsverhältnissen** (LA) sind Vertragsarbeitgeber und Einsatzbetrieb nicht identisch; es besteht aber eine betriebliche Eingliederung in den Einsatzbetrieb, daher ist auch der Betriebsrat (BR) zu beteiligen. LA kann in einem Vollzeit- oder Teilzeitverhältnis bzw. im Rahmen eines befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden (Schlese 2014).
3. **Solo-Selbständige** sind Erwerbstätige, die nicht abhängig beschäftigt sind und keine eigenen Beschäftigten haben. Es ist dabei unerheblich, ob Werke erstellt oder Dienstleistungen erbracht werden.
4. **Werkvertragsarbeitnehmer/innen in engeren Sinne** sind abhängig Beschäftigte, die im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses Werke erstellen und dabei nicht in den Einsatzbetrieb eingegliedert sind.
5. **Werkvertragsarbeitskräfte im engeren Sinne** sind Solo-Selbständige oder abhängig Beschäftigte (Werkvertragsarbeitnehmer/innen), die Werke erstellen.

¹⁸ Selbständigkeit ist eine wirtschaftliche Tätigkeit, die auf Rechnung des Erwerbstätigen, nicht auf Rechnung eines Arbeitgebers (des Erwerbstätigen) erfolgt.

¹⁹ Abhängig Beschäftigte sind im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags (Arbeitsvertrag) verpflichtet, ihre Arbeitskraft weisungsgebunden gegen Entgelt zur Verfügung zu stellen.

6. **Werkvertragsarbeitskräfte (WV-AK) im erweiterten Sinne** sind Solo-Selbständige, die Werke erstellen oder Dienstleistungen erbringen, oder abhängig Beschäftigte, bei denen der Einsatzbetrieb nicht mit dem Vertragsarbeitgeber identisch ist. Sind diese in die betriebliche Organisation des Auftraggebers eingegliedert, dann handelt es sich um Leiharbeitskräfte. Insgesamt handelt es sich um Fremdkräfte.
7. **Atypische Beschäftigungsverhältnisse bzw. Erwerbstätigkeiten** sind alle Erwerbstätigkeiten, die kein NAV sind (Teilzeit bzw. Geringfügigkeit und Befristung sowie Leiharbeit bzw. Werkvertragsarbeit), und bei denen im Falle der Selbständigkeit keine eigenen Beschäftigten zum Einsatz kommen (Solo-Selbständige).

Demnach gliedert sich die Erwerbstätigkeit in NAV, atypische Beschäftigung und unternehmerische Tätigkeit (Selbständige mit eigenen Beschäftigten). Die unternehmerische Tätigkeit ist nicht zu verwechseln mit der Tätigkeit als leitendem Angestellten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Im Falle der Werkvertragsarbeit im engeren Sinne besteht das Problem der Abgrenzung von Werken und Dienstleistungen sowie normaler Produktion. Im Falle der Werkvertragsarbeit im erweiterten Sinne besteht das Problem der Abgrenzung der Leiharbeit mit Hilfe des Merkmals der betrieblichen Eingliederung. Es sind Fälle denkbar, in denen Befragte (z.B. im SOEP) angeben in Leiharbeit zu arbeiten, obwohl es sich in Wirklichkeit um Werkvertragsarbeit handelt (Schlese 2012). Ebenfalls sind Fälle denkbar, bei denen die Akteure davon ausgehen, dass es sich um Werkvertragsarbeit im engeren Sinne handelt, obwohl de facto Leiharbeit vorliegt²⁰. Zudem sind Fälle einer Kombination von Werkverträgen und LA bekannt (Lorig 2012: 12), d.h. im Rahmen von Werkverträgen werden Beschäftigte in LA eingesetzt. Deshalb wird vorgeschlagen, die LA zur Werkvertragsarbeit im erweiterten (nicht engeren) Sinne hinzuzuzählen²¹ oder von „Fremdarbeit“ zu sprechen.

Hiermit folgen wir der Empfehlung von Bonin und Zierahn, indem „statt auf die Erfassung rechtlicher Graubereiche auf die sozialen Problemlagen fokussiert wird, denen Werkvertragsarbeitskräfte ausgesetzt sind. Nicht jedes Arbeitsverhältnis in der rechtlichen Grauzone zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung ist prekär, und auch echte Werkvertragsarbeitsverhältnisse sind teilweise prekär. Bei diesem Ansatz kann sich die Erhebung auf die Arbeitsbedingungen von Werkvertragsarbeitskräften im Vergleich zur Stammebelegschaft konzentrieren.“ (Bonin/Zierahn 2012: 4) Neben den Stammarbeitskräften betrachten wir zwei Formen atypischer Beschäftigung (Teilzeit und Befristung) – unabhängig von Werkvertragsarbeit im erweiterten Sinne. Um Aspekte der mit der Form der Erwerbstätigkeit verbundenen sozialen Problemlagen zu erfassen ohne den Rahmen der Studie zu sprengen, schlagen wir Nachhaltigkeits-Indikatoren (Teilhabe, Sicherheit, Einkommen, Veränderung und Entwicklung) vor, mit deren Hilfe Merkmale der Erwerbstätigkeit (Betriebszugehörigkeitsdauer, Reallohn und Relativlohn, berufliche Erwartungen, Sorgen und Zufriedenheiten) erfasst werden können. Außerdem betrachten wir die Übergänge zwischen den Formen und ihre Auswirkung auf die wahrgenommene Güte der Beschäftigung (Sorgen und Zufriedenheiten).

²⁰ Eine Vertragsgestaltung zwischen Auftragnehmer und Auftraggeber ist denkbar, bei der offiziell von einer Werkvertragsarbeit oder externen Dienstleistung ausgegangen wird, wobei der BR nicht zu beteiligen ist. Für den Fall, dass es sich doch um LA handeln sollte, werden entsprechende vertragliche Vorkehrungen (Erlaubnis zu gewerblichen ANÜ, Zusatzvereinbarung zum Auftrag, entsprechende Gestaltung der Arbeitsverträge) getroffen. Zwar ist dann der BR zu beteiligen; es liegt aber keine illegale Arbeitnehmerüberlassung, mit der Folge eines regulären Arbeitsverhältnisses bei Unternehmen des Einsatzbetriebes, vor.

²¹ Das entspricht dem oft undifferenzierten Gebrauch der Begriffe, wenn nicht explizit auf das Verhältnis von Werkvertragsarbeit und LA abgehoben wird. Arbeitsmigrant/innen sind hierbei nicht erfasst, obwohl wir davon ausgehen können, dass ein großer Teil dieser Migrant/innen ihre Erwerbstätigkeit in einer Form ausüben, die unserer Definition der Werkvertragsarbeit im erweiterten Sinne entspricht.

Die Abgrenzung zwischen Werkvertrags- und LA stellt wie bereits vermerkt ein Problem dar, das nicht nur die Erfassung in Befragungen oder Statistiken betrifft, sondern auch das faktische Vorliegen dieser Form der Erwerbstätigkeit im Betrieb (vgl. Bonin/Zierahn 2012). Das betrifft auch die Abgrenzung zwischen Werkvertragsarbeit und Scheinselbständigkeit (Waas 2012). Im Falle der Scheinselbständigkeit liegt entweder eine abhängige Beschäftigung beim Auftraggeber vor (d.h. mutmaßliche Solo-Selbständige sind tatsächlich keine Selbständigen, d.h. so genannte „Freelancer“), oder es liegt eine illegale ANÜ vor mit der Folge, dass de facto ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zustande gekommen ist.²²

Komplizierter werden die Verhältnisse bei einer Kombination von Werkvertrag und Leiharbeit. Lorig (2012: 12f) beschreibt diese Konstellation wie folgt: „Ein großer Automobilhersteller vergibt an einen industriellen Dienstleister / Zulieferbetrieb einen Werkvertrag über bestimmte Fertigungsschritte. Der Dienstleister wiederum stellt per Arbeitnehmerüberlassung von einer Leiharbeitsfirma Arbeitnehmer_innen an, die die Arbeitsschritte ausführen... Werkverträge entheben die Auftragsunternehmen ihrer sozialplanerischen Pflicht, diese muss von den Dienstleistern übernommen werden oder wird wiederum weiter externalisiert.“ Lorig geht von einer Zunahme der Werkverträge und von einer damit in Zusammenhang stehenden Verschlechterung der Beschäftigungsbedingungen aus. Die Ergebnisse des IAB Betriebspanel bestätigen zwar den Zusammenhang zwischen Werkvertragsarbeit und Leiharbeit: Wer als Unternehmen LA in Anspruch nimmt, der vergibt auch Werkverträge. Eine Verdrängung von Leiharbeit durch Werkvertragsarbeit (im engeren Sinne) lässt sich daraus jedoch nicht ableiten).

Ein zwischenbetrieblicher Vergleich zeigt, dass Betriebe mit einer höheren Anzahl an Leiharbeitern, Minijobbern und Befristungen auch das Instrument der Werkverträge häufiger einsetzen. Hohendanner (2012) spricht von einer *komplementären Nutzung* flexibler Beschäftigungsformen. In der innerbetrieblichen Betrachtung zeige sich jedoch kein Zusammenhang zwischen einem Auf- oder Abbau von Leiharbeit, Minijobs, Befristungen und Werkverträgen. Es gäbe keine Hinweise auf innerbetriebliche Ausweichreaktionen hin zu Werkverträgen. Betriebe, die ganze Betriebsteile ausgliedern, verzeichnen ein Wachstum bei freien Mitarbeitern. Vor allem nicht-tarifgebundene Betriebe setzen verstärkt auf freie Mitarbeiter. Infolge dessen habe sich der Anteil freier Mitarbeiter und der Anteil der Betriebe mit Werkverträgen zwischen 2002 und 2006 nahezu verdoppelt, sei seitdem aber weitgehend stabil. Das deckt sich mit unseren Beobachtungen (siehe unten). Multivariate Analysen lieferten jedoch keine Hinweise auf Verdrängungsprozesse. Allerdings kann der Verdacht des Missbrauchs von Werkverträgen auf Basis der Zahlen des IAB-Betriebspanel weder ausgeräumt noch bestätigt werden, da die Vergabe von Tätigkeiten an Werkunternehmen nicht erfasst wird. Die statistische Datenbasis sei als Grundlage für wissenschaftliche und politische Bewertungen nicht ausreichend. Daran anknüpfend lässt sich feststellen, dass für bestimmte Fallkonstellationen die Datenlage durchaus informativ ist (Selbständigkeit und LA). Für andere Konstellationen muss auf Schätzungen aufgrund des quantitativen Wachstums bestimmter Branchen (Dienstleistungen für Unternehmen) oder hinsichtlich der Kostenstruktur der (beauftragenden) Unternehmen (KSE) ausgewichen werden.

Für unsere Analyse sollten sowohl die Werkvertragsarbeit im weiteren Sinne in ihrem quantitativen Wachstum und den Auswirkungen für Güte und Nachhaltigkeit der Erwerbstätigkeit betrachtet werden als auch die Untergruppen der Werkvertragsarbeitskräfte²³. Auf diesen Personenkreis beziehen

²² In der Panel-Welle des SOEP für das Jahr 2013 wurde explizit nach Werkverträgen gefragt. Ähnlich wie bei der Leiharbeit (Schlese 2012) dürfte aber fraglich sein, ob die Befragten dabei immer die im juristischen Sinne richtigen Antworten geben, zumal abhängige Werkvertragsarbeit mit diesem Konzept nicht erfasst werden kann, da aus Sicht der Befragten ja ein normales Arbeitsverhältnis vorliegt, der Arbeitgeber steht in einem Werkvertragsverhältnis zum Auftraggeber nicht der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin.

²³ Leiharbeitskräfte, Solo-Selbständige und Beschäftigte, die Dienstleistungen für Unternehmen erbringen.

sich diverse BR-Befragungen (IG Metall Nordrhein-Westfalen 2013) sowie Branchen- bzw. Regionalstudien (Haubner 2014). BR großer Industrieunternehmen versuchen, auch ohne Vorliegen einer Mitbestimmung auf den Einsatz von Werkvertragsarbeitskräften Einfluss zu nehmen (vgl. Spieß 2013). Für die Analyse sind verschiedene Formen von Erwerbstätigkeit²⁴ zu unterscheiden. Außerdem soll die Gruppe der Erwerbstätigen, die Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen erbringen²⁵, separat untersucht werden, da wir – nach den vorliegenden Studien – davon ausgehen können, dass hier des Öfteren Werkvertragsarbeit geleistet wird. Hierbei kann es sich sowohl um ein NAV als auch um ein atypisches Beschäftigungsverhältnis handeln.²⁶ Es kommen sowohl abhängig Beschäftigte aber auch Selbständige zum Einsatz. Der Anteil von Tätigkeiten, bei denen es sich um einen Fremdeinsatz vergleichbar der LA handelt, kann mit den vorliegenden Daten nicht geprüft werden. Es ist jedoch plausibel anzunehmen, dass der Anteil der Betroffenen verglichen mit anderen Branchen hoch ist.²⁷

Darüber hinaus gibt es einen Einsatz von Fremdkräften im Rahmen personenbezogener (und nicht unternehmensbezogener) Dienstleistungen wie z.B. bei der Pflege. Diese Fälle werden hier nur erfasst, wenn es sich um LA oder (formale) Selbständigkeit handelt. Der Einsatz abhängig beschäftigter Fremdkräfte als Fremdkräfte für personenbezogene Dienstleistungen wird von unserem Konzept nicht erfasst. Das gilt auch, wenn es sich um Dienstleistungen für öffentliche Verwaltungen handelt.²⁸ Auch Solo-Selbständige sind nicht notwendigerweise beim Kunden vor Ort tätig. Und sie erstellen nicht nur Werke, sondern erbringen auch Dienstleistungen. Im Falle von Beratungs- und Schulungstätigkeiten vor Ort handelt es sich um eine hochqualifizierte Leistung, die hinsichtlich der „Güte“ der Erwerbstätigkeit nicht mit einfachen Tätigkeiten wie Wachschatz und Reinigung²⁹ zu vergleichen ist. Das schließt eine relative Verschlechterung der wahrgenommenen Güte der Erwerbstätigkeit nicht

²⁴ Normalarbeitsverhältnisse (NAV, unbefristet Vollzeit, außerhalb der LA), Teilzeit (inklusive Geringfügigkeit: unbefristet), Befristung (Zweck- oder Zeitbefristung), Leiharbeit (LA, egal ob Vollzeit/Teilzeit oder Befristung) sowie akademische, freiberufliche Tätigkeit (Solo-Selbständigkeit) und sonstige Solo-Selbständigkeit, ohne eigene Beschäftigte.

²⁵ Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Technische, physikalische u. chemische Untersuchung, Werbung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Detekteien und Schutzdienste, Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln, Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen.

²⁶ Ob zwischen Auftraggeber (Einsatzbetrieb) und Auftragnehmer (Vertragsarbeitgeber oder Selbständiger) ein Werkvertrag abgeschlossen wurde, das ist mit Hilfe des SOEP bis 2012 nicht zu prüfen. Erst in 2013 wurde explizit danach gefragt. Ob das sinnvoll war, das kann erst die Auswertung, die frühestens Ende 2014 möglich ist, erweisen.

²⁷ Zählen wir alle Erwerbstätigkeiten dieser Branche zu den Werkvertragsarbeitskräften, wird deren Anteil an der Werkvertragsarbeit insgesamt zu hoch geschätzt. Andererseits setzen auch Produktionsbetriebe einen Teil ihrer Arbeitskräfte als Fremdkräfte ein, wenn z.B. Vorleistungen für die Produktion beim Kunden vor Ort erbracht werden. Dieser Teil der Werkvertragsarbeit wird hier nur erfasst, wenn die Befragten im SOEP (womöglich irrtümlich) angeben in LA tätig zu sein. Diese erleben ihre Arbeit als „Leiharbeit“, obwohl es sich um die Erbringung eines Werkes oder einer Dienstleistung bei einem Kunden handelt, der einen fremden Einsatzbetrieb (verglichen mit ihrem Vertragsarbeitgeber) darstellt. Diese Konstellation wird möglicherweise durch das hier verwendete Erhebungskonzept zu gering geschätzt.

²⁸ Dem Autor ist z.B. ein Fall bekannt, bei dem Begutachtungen, die üblicherweise von öffentlich Bediensteten (im Rahmen der Sachbearbeitung bei Sozialleistungen) erbracht werden, auf Fremdkräfte übertragen wurden, die zwar nicht in die betriebliche Organisation der öffentlichen Verwaltung eingegliedert, ansonsten aber eng mit den Verwaltungsprozessen verzahnt tätig sind.

²⁹ Auch hier gibt es einen Anteil hochqualifizierter Leistungen (z.B. Sonderreinigung in kontaminierten Bereichen).

aus. Sicher sind diese Tätigkeiten nicht gemeint, wenn über die schlechten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Fremdkräften geklagt wird.³⁰

Wir gehen von einem weiten Begriff der Werkvertrags- bzw. Fremdarbeit aus, die sowohl abhängige Beschäftigung als auch Selbständigkeit umfasst. Das Problem der Scheinselbständigkeit³¹ ist von besonderer Brisanz. Scheinselbständige sind von arbeitnehmerähnlichen Selbständigkeiten³² zu unterscheiden. Regelmäßig prüfen die Träger der Rentenversicherung das Vorliegen von Scheinselbständigkeit. Außerdem haben die Betroffenen Solo-Selbständigen die Möglichkeit den Status überprüfen zu lassen. Es ist davon auszugehen dass bis zu 50% der Solo-Selbständigkeiten nach Einschätzung der Träger der Rentenversicherung nicht oder nur eingeschränkt selbständige Erwerbstätigkeiten sind.³³ Das spricht dafür, den Fokus auf Fremdkräfte zu richten und andere Formen der atypischen Beschäftigung (Befristungen z.B. im Rahmen von Projektarbeit) in die Betrachtung einzubeziehen, wenn es um Auswirkungen der Beschäftigungsform auf Merkmale der Beschäftigung (berufliche Erwartungen, Güte, Einkommen) geht.

Den Formen der Erwerbstätigkeit korrespondieren die Rollen, welche die Erwerbstätigen in den Unternehmen spielen. Diese Rollen lassen sich als Kern-, Rand- und Fremdbelegschaft charakterisieren, wenn man auf die unterschiedliche Nähe zum personellen Kern der Organisation schaut (Tabelle 2). Den Formen entsprechen Belegschaftsschichten. Beschäftigte in einem NAV bilden die Kernbelegschaft. Sie sind langfristig und wirksam („nachhaltig“) in die betriebliche Organisation eingebunden. Ob Teilzeitkräfte zur Kernbelegschaft gehören, das hängt von der Bedeutung dieser Beschäftigtengruppe für die Organisation und von der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen ab. Resultate in diesem Bericht legen nahe, dass Teilzeitkräfte in der Regel zur Randbelegschaft zu zählen sind. Ebenso gehören befristete Beschäftigte zur Randbelegschaft, da ihre Organisationsmacht schwächer ist und diese (noch) nicht an den Vorteilen der Stammbeflegschaft partizipieren. In der Regel gehören LAN wie auch (abhängig beschäftigte und selbständige) Werkvertragsarbeitskräfte zu Fremdbelegschaften, da ihre organisatorische Stellung deutlich schwächer ist als bei den Übrigen. Allerdings können langjährig in LA Beschäftigte, wenn sie Schlüsselfunktionen in der Organisation ausfüllen, zur Randbelegschaft gezählt werden.

Statt also von Werkvertragsarbeitskräften im engeren oder weiteren Sinne zu sprechen, können wir vereinfachend von Fremdbelegschaften oder Fremdkräften sprechen und deren quantitative Bedeutung und Beschäftigungsbedingungen untersuchen. Generell lässt sich ein Abschmelzen von Kernbelegschaften zu Gunsten von Rand- und Fremdbelegschaften beobachten (Abbildung 8). Das Tempo des Abschmelzens hat sich allerdings in den letzten Jahren verlangsamt, während atypische Beschäftigung nach wie vor zunimmt. Infolge dessen nehmen die Anzahl der Erwerbstätigen und die Erwerbsbeteiligung im Zeitverlauf zu. Wie wir noch sehen werden, nimmt auch die Anzahl der Fremdarbeitskräfte kontinuierlich zu (Abbildung 6), während sich die Zunahme des Anteils an den Erwerbstätigen in den letzten Jahren verlangsamt hat (Abbildung 7).

³⁰ Einerseits überschätzen wir also den Anteil von Werkvertragsarbeit, andererseits unterschätzen wir diesen aufgrund des Erhebungskonzeptes. Mangels Alternativen müssen wir davon ausgehen, dass sich beide Effekte aufheben.

³¹ Wenn eine erwerbstätige Person als selbständiger Erwerbstätiger auftritt, obwohl sie von der Art ihrer Tätigkeit her Arbeitnehmer/in ist.

³² Ist ein Unternehmer kein Scheinselbständiger, hat keine sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und arbeitet nur für einen Auftraggeber, so ist er als „arbeitnehmerähnlicher Selbständiger“ zu behandeln. Damit wird der Selbständige grundsätzlich rentenversicherungspflichtig.

³³ Angesichts der unklaren Rechtslage sagt das aber wenig über die tatsächlichen Verhältnisse. Zudem können Solo-Selbständige bestimmter Berufsgruppen (z.B. IT-Spezialisten) je nach Auftragslage in eine abhängige Beschäftigung (z.B. als Leiharbeitskräfte) wechseln und umgekehrt.

Zur Quellenlage

Wir stützen uns auf zwei Quellen. Die erste Quelle stellt das Sozioökonomischen Panels (SOEP), eine im Auftrag des DIW von Infratest durchgeführte repräsentative Erhebung dar. Wir nutzen das so genannte „Longfile“ für die Jahre 2001 bis 2012 (Wagner et al. 2007, 2008). Dieses gestattet vergleichende Querschnitte und – nach entsprechender Präparation – verschiedene Längsschnitte sowie die Analyse von „gepoolten“ Daten, bei denen Daten für mehrere Jahre zusammengefasst und als ein Datenbestand ausgewertet werden (Schlese/Schramm 1996).³⁴ Wir stellen hochgerechnete bzw. gewichtete Fallzahlen für die einzelnen Jahre (Querschnitte) bzw. für die Zeitabschnitte (Längsschnitte) dar (Pischner 2007). Das SOEP gestattet uns, die hochgerechnete Anzahl der Erwerbstätigkeiten sowie verschiedene Merkmale der Erwerbstätigkeit zu ermitteln. Hierfür liegen uns Informationen zu Formen der Erwerbstätigkeit (NAV, Teilzeit, Befristung, LA, Solo-Selbständigkeit) sowie zur Zugehörigkeit der Erwerbstätigen z.B. zur Branche der Dienstleistungen für Unternehmen vor. Für die Untersuchung definieren wir drei Variablen. Die erste Variable ordnet die Befragten verschiedenen Gruppen zu, welche Formen der Erwerbstätigkeit bzw. Belegschaftsschichten repräsentieren:

- **Gruppe 1:** Stellung im Beruf: Arbeiter, Angestellte oder Beamte, sowie unbefristete Beschäftigung in Vollzeit (nach eigenen Angaben).
- **Gruppe 2:** Stellung im Beruf: Arbeiter, Angestellte oder Beamte, sowie unbefristete Beschäftigung in Teilzeit oder Geringfügigkeit bzw. unregelmäßige Erwerbstätigkeit (nach eigenen Angaben).
- **Gruppe 3:** Stellung im Beruf: Arbeiter, Angestellte oder Beamte, sowie befristete Beschäftigung (nach eigenen Angaben).
- **Gruppe 4:** Stellung im Beruf: Arbeiter, Angestellte oder Beamte, sowie Beschäftigung in Zeit- oder Leiharbeit (nach eigenen Angaben).
- **Gruppe 5:** Freiberufler, Akademiker (bis 1996) bzw. Freiberufler, Akademiker ohne Mitarbeiter (ab 1997) und Angabe zur Betriebsgröße „Selbständig ohne Mitarbeiter“.
- **Gruppe 6:** Sonstige Selbständige ohne oder bis 9 Mitarbeiter (bis 1996) bzw. Sonstige Selbständige ohne Mitarbeiter (ab 1997) und Angabe zur Betriebsgröße „Selbständig ohne Mitarbeiter“.

Nicht berücksichtigt werden Auszubildende, Praktikanten, Landwirte, mithelfende Familienangehörige und Unternehmer/innen (Selbständige mit Beschäftigten) sowie Personen, die keine Angaben zu den genannten Merkmalen gemacht haben. Die hochgerechnete Fallzahl aller Erwerbstätigen ohne die genannten Einschränkungen beträgt 39.631.310 Personen (2012). Die hochgerechnete Fallzahl aller Gruppenmitglieder gemäß unserer Definition beträgt 35.546.541 Personen. Wir blenden also ca. 10% der Erwerbstätigen mit der Untersuchung aus.

Die zweite Variable, die wir definieren, grenzt die Erwerbstätigen, die Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen erbringen, gegenüber den Übrigen ab, soweit sie Angaben zur Branche gemacht haben und zu einer der genannten Gruppen gehören. Die hochgerechnete Fallzahl entspricht der Fallzahl für die Gruppen. Auf der Grundlage beider Abgrenzungen lässt sich eine dritte Variable „Werkvertragsarbeitskräfte“ (WV-AK im Sinne von Fremdkräften) definieren: Erwerbstätige, die Dienstleistungen für Unternehmen erbringen oder den Gruppen vier, fünf oder sechs angehören. Für

³⁴ Ein Vorteil dieses Vorgehens ist es, auch vergleichsweise kleine Fallzahlen (pro Jahr) durch eine Verlängerung des Analysezeitraums auswerten zu können. Von Nachteil sind verschiedene Effekte, die durch Veränderungen im Zeitverlauf oder die wiederholte Befragung derselben Person entstehen.

das Jahr 2012 sind das hochgerechnet 4.467.134 Personen oder 12,57% der durch die obige Definition erfassten Personen. Die beruflichen Tätigkeiten variieren nach der Zugehörigkeit zu Gruppen der Erwerbstätigen.

Erwerbstätige, die Dienstleistungen für Unternehmen erbringen, gehören ca. 460 Berufen an. Vor allem³⁵ handelt es sich um folgende Berufsgruppen:

- Architekt/innen
- Buchhalter/innen
- Bürokaufleute, Kontorist/innen
- Fachgehilf/innen in steuer- und wirtschaftlichen Angelegenheiten sowie Rechtsanwaltsgehilf/innen
- Gebäudereiniger/innen, Raumpfleger/innen, Reiniger/innen
- Grafik-, Kommunikationsdesigner/innen
- Hausmeister/innen
- Sekretär/innen, Sachbearbeiter/innen und kaufmännische Angestellte
- Steuerfachleute, Rechtsanwälte/innen
- Telefonist/innen
- Unternehmensberater/innen
- Wach- und Sicherheitsbedienstete, Wächter/innen, Aufseher/innen

Leiharbeitskräfte gehören ca. 220 Berufen an, die sich in folgenden Fällen häufen:

- Bau- und verwandte Elektriker
- Baumetallverformer und Metallbaumonteur
- Hausmeister/innen
- Hilfsarbeiter in der Fertigung
- Hilfskräfte u. Reinigungspersonal in Büros
- Hubkarrenführer/innen
- Kellner und Barkeeper
- Klempner, Rohrinstallateure
- Köche
- Lagerverwalter
- Landmaschinen-, Industriemechaniker
- Maschinenbediener und Montierer
- Nicht-wissenschaftliche Krankenschwestern und -pfleger
- Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte
- Sonstige Arbeitskräfte und Büroangestellte
- Telefonist/innen
- Transport- und Frachtarbeiter
- Unternehmensberater/innen
- Verkäufer/innen und Vorführer/innen in Geschäften

Unschwer ist eine Überschneidung mit den Berufsgruppen bei Dienstleistungen für Unternehmen zu erkennen. Akademische Selbständige gehören ca. 114 Berufen an, insbesondere:

- Anwälte
- Architekten, Stadt- und Verkehrsplaner

³⁵ Dargestellt sind Berufe, die zusammen ca. 50% der Erwerbstätigen betreffen.

- Ärzte
- Autoren, Journalisten, Schriftsteller
- Bauingenieure
- Dekorateure und gewerbliche Designer
- Lehrer des Sekundarbereiches
- Physiotherapeuten und verwandte Berufe
- Sonstige moderne medizinische Fachberufe
- Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte
- Technische und kaufmännische Handelsvertreter/innen
- Unternehmensberater/innen

Auch hier gibt es Überschneidungen mit den anderen beiden oben genannten Bereichen. Das gilt ebenso für die sonstigen Solo-Selbständigen, die ca. 193 Berufen angehören, insbesondere:

- Betriebsleiter/innen im Groß- und Einzelhandel
- Betriebsleiter/innen von Restaurants und Hotel
- Betriebsleiter/innen in Transportwesen, Lagerei, Nachrichtenwesen
- Dekorateure und gewerbliche Designer
- Fachkräfte für Rechts- u. verwandte Angelegenheiten
- Friseure, Kosmetiker und verwandte Berufe
- Fußboden- und Fliesenleger
- Herren-, Damenschneider und Hutmacher
- Kinderpfleger/innen
- Physiotherapeuten und verwandte Berufe
- Sonstige Vermittler gewerblicher Dienstleistungen
- Technische und kaufmännische Handelsvertreter/innen
- Unternehmensberater/innen
- Verkäufer/innen und Vorführer/innen in Geschäften
- Versicherungsvertreter/innen

Neben beruflichen Überschneidungen zwischen den einzelnen Formen der Erwerbstätigkeit ist zu erkennen, dass die Berufe von ihren fachlichen und persönlichen Anforderungen her unterschiedlich sind. Daher ist zu erwarten, dass auch die Merkmale der Erwerbstätigkeit variieren. Zudem müssen wir davon ausgehen, dass Wahrnehmungen der Beschäftigungsbedingungen durch die Betroffenen selbst von Maßstäben abhängen, die für die jeweilige Branche gelten (Schlese/Schramm 2004). Der Nachteil personenbezogener Befragungen ist, dass Werkvertragsarbeit im engeren Sinne nicht direkt identifiziert werden kann im Unterschied zur LA. Bei Solo-Selbständigkeit ist nicht zu ermitteln, ob es sich um Werksleistungen oder Dienstleistungen handelt. Außerdem besteht im Falle des SOEP das Problem, dass nur Personen erfasst werden, die ihren ständigen Wohnsitz in Deutschland haben, auch wenn es sich um Personen mit Migrationshintergrund handelt.³⁶ Die „echten“ Werkvertragsarbeitnehmer/innen können mit Hilfe des SOEP nicht identifiziert werden. Daran ändert leider auch die Frage nach Werkverträgen in der Panel-Welle 2013 nichts.³⁷

³⁶ Ausländische Personen, die keinen ständigen Wohnsitz in Deutschland haben und nur zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung nach Deutschland kommen (so genannte Arbeitsmigrant/innen), werden vom SOEP nicht erfasst. Das gilt auch für Personen, die keinen festen Wohnsitz haben.

³⁷ Der Grund liegt darin, dass nicht die Beschäftigten sondern ihr Arbeitgeber einen Werkvertrag abschließen. Korrekt wär die Frage, ob die Beschäftigten in einem Betrieb tätig sind, der nicht ihr Vertragsarbeitgeber ist, und sie ebenfalls nicht in die betriebliche Organisation eingegliedert sind (im Unterschied zu „echten“ Leihar-

Ebenfalls nicht erfasst werden Arbeitsmigrant/innen, sofern sie ihren ständigen Wohnsitz nicht nach Deutschland verlagert haben. Im letzteren Fall tauchen sie als direkte Migrant/innen im SOEP auf.³⁸ Viele Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten arbeiten in Deutschland in Pflegeberufen.³⁹ Insgesamt ist die Arbeitsmigration in Pflegeberufe jedoch seit Anfang des neuen Jahrtausends rückläufig.⁴⁰ Insofern die Betroffenen länger in Deutschland leben, können wir davon ausgehen, dass sie von SOEP – früher oder später – erfasst werden. Das gilt aber nicht für kurze, arbeitsbedingte Aufenthalte in Deutschland z.B. bei der Beschäftigung polnischer Saisonarbeitnehmer (Dietz 2004).⁴¹ Wir müssen zwischen drei Optionen unterscheiden: (1) die kurzfristige Arbeitsmigration, die nicht mit einer Verlagerung des Lebensmittelpunktes verbunden ist. Diese kann in Form einer abhängigen Beschäftigung (innerhalb und außerhalb von Leiharbeit) oder der Selbständigkeit erfolgen. Unsere Daten dürften diesen Bereich systematisch unterbelichten. (2) die längerfristige Arbeitsmigration, die der traditionellen „Gastarbeit“ entspricht und von unseren Daten erfasst wird (direkter Migrationshintergrund). (3) die Migration, die zwar nicht zum Zwecke der Erwerbstätigkeit erfolgt, sondern um in Deutschland zu leben (z.B. auf dem Wege der Familienzusammenführung), die aber oft mit der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verbunden ist und insofern von uns erfasst wird.⁴²

Auch wenn wir die Werkvertragsarbeit (als abhängige Beschäftigung) nicht direkt erfassen, können wir Branchen oder Berufsgruppen identifizieren, in denen Leih- und Werkvertragsarbeit gehäuft auftritt (siehe oben).⁴³ Außerdem können wir die KSE, d.h. die Darstellung der Kostenstruktur der Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Bergbaus und der Gewinnung von Steinen und Erden (DESTATIS 2009, 2010, 2011, 2012) nutzen, um die Zahl der Werkvertragsarbeitskräfte zu schätzen.⁴⁴ Ein flüchtiger Blick zeigt ein Verhältnis von LA zu anderen Fremdleistungen von Eins zu

beitnehmer/innen). Der letzte Teil der Frage ist im Falle von Solo-Selbständigen regelmäßig strittig. Es dürfte abhängig Beschäftigten wohl schwer fallen, das richtig einzuschätzen. Im Zweifel werden sie eher „Leiharbeit“ angeben, was zu einer zu hoch geschätzten Anzahl der Leiharbeitskräfte im SOEP im Unterschied zur offiziellen, betriebsbezogenen Statistik der Bundesanstalt für Arbeit führen dürfte (Schlese 2012).

³⁸ Seit dem 01.01.2014 haben Menschen aus Bulgarien und Rumänien vollen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Nach dem EU-Beitritt 2007 ist die Zuwanderung aus beiden Ländern deutlich gestiegen. Im ersten Halbjahr 2013 stellten Zuwanderer aus Rumänien (67.000) und Bulgarien (29.000) hinter Polen (93.000) die größte Gruppe dar.

³⁹ 2010 waren 27.000 Zuwanderer aus Polen, Bulgarien und Rumänien im Pflegebereich tätig, wobei die meisten aus Polen (23.000) stammten.

⁴⁰

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund/Migrationshintergrund.html>

⁴¹ Bereits in der Vergangenheit gab es eine Reihe von bilateralen Abkommen zwischen Deutschland und osteuropäischen Staaten, die kurzfristige Arbeitsmigrationen regulierten und begrenzten. Dabei galten verschiedene Zuwanderungsoptionen im Bereich der Saison-, Werkvertrags-, Gast- und Grenzarbeit. Mit der Aufnahme osteuropäischer Länder als EU-Vollmitglieder hat sich die Lage grundsätzlich geändert. Ost- und westeuropäische Länder sind nun bezüglich der Freizügigkeit auf den Arbeitsmärkten grundsätzlich gleich zu behandeln.

⁴² Sowohl im Falle direkter als auch indirekter Migration ist davon auszugehen, dass die Betroffenen stärker von Formen atypischer Beschäftigung betroffen sein können.

⁴³ Das ist bspw. im Falle der Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen der Fall.

⁴⁴ Die Idee ist, zunächst die uns bekannte, hochgerechnete Zahl der Leiharbeitskräfte (SOEP) mit den Kosten für Leiharbeit (DESTATIS) in Beziehung zu setzen, um dann in einem nächsten Schritt diese Beziehung auf die Kosten für sonstige industrielle/handwerkliche Dienstleistungen (nur fremde Leistungen) anzuwenden. So lässt sich eine mutmaßliche Zahl der Erwerbstätigen errechnen, die wiederum zur Anzahl der Erwerbstätigen der genannten Branchen in Beziehung gesetzt werden kann. Der ermittelte Anteil dürfte - zusammen mit den Leiharbeitskräften - dem möglichen Anteil von Werkvertragskräften im weiteren Sinne an den Erwerbstätigen insgesamt entsprechen. Multipliziert mit der ermittelten Anzahl der Erwerbstätigen, ergibt dies die geschätzte Anzahl der Werkvertragsarbeitskräfte, die mit der Hochrechnung aus dem SOEP (Leiharbeitskräfte, Solo-Selbständige und Erwerbstätige, die Dienstleistungen für Unternehmen erbringen) verglichen werden kann (siehe unten).

Zwei. Bei ca. einer Mio. Leiharbeitskräften und gleicher Kostenstruktur hätten wir es mit 3 Mio. Arbeitskräften (inklusive LA) zu tun, was ca. 8% der von uns erfassten Erwerbstätigen (2012) entsprechen würde.⁴⁵

In der öffentlichen Diskussion wird oftmals nicht zwischen „echten“ Werkvertragsarbeitnehmer/innen, Leiharbeitskräften, Solo-Selbständigen und Arbeitsmigrant/innen unterschieden, zumal letztere sowohl in abhängiger Beschäftigung als auch als Selbständige tätig sein können. Darüber hinaus ist zu beachten, dass die vorliegende Auswertung nur die hauptsächlichen Erwerbstätigkeiten und nicht die Nebentätigkeiten erfasst. Es geht um jene Merkmale, welche die Erwerbstätigkeit der Betroffenen im Wesentlichen charakterisieren.⁴⁶ Andererseits erfassen wir Tätigkeiten, bei denen es sich nicht um Werksarbeit im engeren Sinne handelt, weil eine Dienstleistung erbracht wird, oder die Beschäftigten (bei Dienstleistungen für Unternehmen) nicht im Betrieb des Auftraggebers tätig sind. Alles in allem lässt sich der von uns erfasste Personenkreis aber recht gut unter dem Stichwort „Fremd im Betrieb“ (vgl. Nienhüser/Baumhus 2002) zusammenfassen.⁴⁷ Aus Sicht der Auftraggeber handelt es sich um Personen die entweder nicht in dessen betriebliche Organisation eingegliedert sind oder falls doch nicht beim Auftraggeber abhängig beschäftigt sind und dabei Werks- oder Dienstleistungen erbringen. Art und Umfang der Erwerbstätigkeiten, die von diesen Merkmalen betroffen sind, sowie deren zeitliche Entwicklung spiegeln den Wandel des Beschäftigungssystems, der mit den Stichworten „Atypisierung“ und „Prekarisierung“ zu charakterisieren ist, wider.

Die Frage ist, welche Auswirkungen die Form der Erwerbstätigkeit auf Merkmale hat, die sich mit dem Begriff der Nachhaltigkeit charakterisieren lassen (siehe unten). Werkvertragsarbeit wirft eine Reihe von Problemen auf. Die Betroffenen gehören zu Rand- oder Fremdbelegschaften, die wenig in die betrieblichen Abläufe integriert sind und nicht an Vorteilen der Stammebelegschaft partizipieren. Die Einkommen der Betroffenen entsprechen zum Teil nicht den Einkommen der Stammebelegschaften bei vergleichbarer Tätigkeit.⁴⁸ Auch die übrigen Beschäftigungsbedingungen sollten sich zwischen Werkvertragsarbeitskräften und Kernbelegschaften unterscheiden, zumal auch andere Merkmale der Atypizität (wie Teilzeit und Befristung) bei Werkvertragsarbeit gehäuft anzutreffen sind. Hinzu kommt, dass sich die Struktur der Fremdkräfte (Alter, Geschlecht, Migrationsstatus und Qualifikation) von der Struktur der Kernbelegschaften (hier NAV) unterscheidet. Aufgrund der Vielfalt des Einsatzes darf jedoch vermutet werden, dass die Merkmale nicht in allen Aspekten oder immer gleichsinnig zwischen Werkvertrags- bzw. Fremdarbeitskräften und Kernbelegschaften variieren.⁴⁹ Diesen Vermutungen folgend⁵⁰ wird Werkvertragsarbeit zum Teil sehr kritisch diskutiert. Hierbei lassen sich fünf Diskussionsstränge ausmachen:

⁴⁵ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass bei weitem nicht alle Solo-Selbständigen die genannten Dienstleistungen erbringen, während es auf der anderen Seite viele Dienstleistungen für Unternehmen geben dürfte, die nicht als Werkverträge erbracht werden.

⁴⁶ Die Anzahl der Erwerbstätigkeiten ist höher als die Anzahl der Erwerbstätigen. Das sollte auch für Werkvertragsarbeit gelten.

⁴⁷ Form der Erwerbstätigkeit und Stellung im Betrieb sind in ihrer Wirkung miteinander verknüpft. Die Wirkungen betreffen nicht nur die Rolle im Beschäftigungssystem, sondern auch die persönlichen Ressourcen und Entwicklungsmöglichkeiten der Betroffenen sowie die Funktionsweise der betrieblichen Organisation.

⁴⁸ Hierbei ist zu unterscheiden zwischen dem Bruttomonatseinkommen und Sonderzahlungen, dem Entgelt je Stunde (nominal), das sich aus dem Monatseinkommen und der tatsächlichen Arbeitszeit errechnen lassen (Nominallohn), sowie dem Verhältnis der Entgelte zum Mittelwert der Entgelte einer Qualifikationsstufe (Relativlohn).

⁴⁹ Das betrifft auch die wahrgenommene Güte der Beschäftigung oder andere Indikatoren der Nachhaltigkeit der Erwerbstätigkeit.

⁵⁰ Und durch anekdotische Evidenz belegt.

1. Werkvertragsarbeit wird unter dem Oberthema „Fremd im Betrieb“ oder „Verdünnte Verantwortlichkeiten“ (Nienhüser 1999) bzw. Atypisierung und Prekarität von Beschäftigung als Form der Erwerbstätigkeit diskutiert, die problematisch ist.
2. Besonders der Aspekt der Verdrängung von LA durch Werkverträge steht im Mittelpunkt des Interesses.⁵¹
3. Zur Werkvertragsarbeit gehören die Selbständigkeit und damit auch das Problem der Scheinselbständigkeit.⁵²
4. Schließlich bietet die Regulierung von Werkvertragsarbeit auf der Ebene der Unternehmen reichlich Stoff für arbeits-, betriebsverfassungs- und tarifrechtliche Debatten, wenn es darum geht zu verhindern, dass betriebliche Mitbestimmung durch die Wahl bestimmter Formen von Erwerbstätigkeit ausgehebelt oder faktisch eingeschränkt wird.
5. Das Phänomen der Arbeitsmigranten ist nicht neu (vgl. Nienhüser 1999) aber heute von größerer Brisanz, da sich mit der Freizügigkeit innerhalb der EU zusammen mit den beträchtlichen Differenzen in den Arbeits- und Lebensbedingungen der EU-Bürger neue Herausforderungen ergeben haben. Damit hat sich die Zahl der Wanderarbeiter erhöht und deren Beschäftigungssituation tritt stärker in den Fokus der Öffentlichkeit.

Zumindest den ersten beiden Punkten können wir mit der vorliegenden Studie nachgehen. Dem dritten Punkt ließe sich vielleicht mit der Auswertung der Panel-Welle des SOEP aus 2013 nachgehen.

⁵¹ Die Expansion der LA seit Anfang der 2000er Jahre ist ein Beispiel dafür, wie arbeits- bzw. tarifrechtliche Änderungen zu einer Veränderung im Beschäftigungssystem führen. Diese Geschichte scheint sich nun mit der weitergehenden Regulierung der LA fortzusetzen, was eine Expansion der Werkvertragsarbeit zur Folge hat.

⁵² Dieses im Prinzip alte Problem bekommt mit der Expansion selbständiger Erwerbstätigkeit (vor allem außerhalb der traditionellen, akademischen, freien Berufe) eine zunehmende Brisanz. Die Konsequenzen reichen über das Arbeits- und Sozialrecht hinaus, da mit der sozialen Sicherung im Falle selbständiger Tätigkeit auch Angehörige und persönliche Netzwerke der Betroffenen angesprochen sind.

Werkvertragsarbeit und Nachhaltigkeit

Erwerbstätigkeit ist Mittel zum Zweck - aber auch Selbstzweck. Erwerbstätigkeit selbst kann ein Gut für die Betroffenen sein, das sie nicht missen wollen. Zugleich ist sie eine Quelle persönlichen und kollektiven Wohlstands⁵³, dessen Ansprüche über die Erwerbstätigkeit hinausgehen. Eine Funktion des Beschäftigungssystems ist es, Chancen für angemessene Erwerbstätigkeiten zur Verfügung zu stellen. Dies gehört zu seinen eigenen Funktionserfordernissen⁵⁴ und kann als ein Zweck des Beschäftigungssystems angesehen werden, dessen weiterer Zweck die Versorgung privater Unternehmen bzw. öffentlicher Betriebe und Verwaltungen mit geeigneten Arbeitskräften ist.⁵⁵ Im Wesentlichen erfolgt das über externe und interne Arbeitsmärkte, die eine Form der Versorgung mit Arbeitskräften sind.⁵⁶ Erwerbstätigkeit kann wie andere gesellschaftliche Bereiche im Licht der Nachhaltigkeit beleuchtet werden. Nachhaltigkeit hat in der aktuellen Diskussion verschiedene Bedeutungsebenen bekommen:

- **Mehrdimensionalität und „Ganzheitlichkeit“.** Wenn Nachhaltigkeit ökologische, ökonomische und soziale Dimensionen hat⁵⁷, erfordert das ganzheitliches Denken, die Berücksichtigung verschiedener Prozesse und Akteure mit unterschiedlichen Ansprüchen, ohne das „Ganze“, den Erhalt der Lebensgrundlagen des fraglichen Systems aus dem Auge zu verlieren.
- **Ressourcenschonung.** Effektivität (Zweckerreichung) und Effizienz (das positive Verhältnis von Aufwand und Nutzen) sollen hoch sein, dann werden auch die eingesetzten Ressourcen geschont. Im Rahmen verschiedener Dimensionen von Ansprüchen (siehe oben) ist das nicht trivial. Es geht bspw. im Wirtschaftssystem nicht nur um Gewinn (monetäre Effizienz) und Vermögensmehrung, d.h. Effektivität des Kapitaleinsatzes, sondern auch um andere Aspekte einer komplexen Nutzens-Funktion, die dazu mehr oder weniger orthogonal stehen.⁵⁸
- **Reproduzierbarkeit von Ressourcen.**⁵⁹ Der Ressourcenverbrauch soll so erfolgen, dass diese Ressourcen – nach angemessener Zeit - wieder zur Verfügung stehen.⁶⁰ Der Reproduktionsgedanke ist an und für sich nicht neu.⁶¹ Neu sind Mehrdimensionalität und der Fokus auf ökologische Fragestellungen.

⁵³ Wohlstand, besser Wohlfahrt beschränkt sich nicht auf monetäre Einkommen, sondern umfasst auch Zufriedenheiten, soziale Bedürfnisse und Persönlichkeitsentwicklung.

⁵⁴ Deshalb sollten wir von einem „System“ sprechen: weil der Output des Beschäftigungssystems (Einkommen und Kompetenzen der Erwerbstätigen) selbst wiederum zum Input des Systems in Form von qualifizierten und motivierten Arbeitskräften, die Einkommenschancen nachfragen, gehört.

⁵⁵ Die damit verbundenen Einkommen sind die wesentliche Quelle der Finanzierung öffentlicher Dienste und Leistungen.

⁵⁶ Andere Koordinationsformen sind Organisationen, welche die Versorgung mit Arbeitskräften direktiv regeln, und Netzwerke, die Arbeitsmarktchancen vermitteln.

⁵⁷ In diesen Dimensionen gibt es verschiedene Anspruchsgruppen, die zum Teil konfligierende Interessen haben.

⁵⁸ Es ist eine Frage des theoretischen Konzeptes, ob diese Orthogonalität hingenommen oder in eine neue Dimension transformiert wird, wie es bspw. die Ordonik vorschlägt.

⁵⁹ Das entspricht dem forstwirtschaftlichen Prinzip, nach dem nicht mehr Holz gefällt werden darf, als nachwachsen kann.

⁶⁰ Das ist das Prinzip, nach dem nicht mehr verbraucht werden darf, als jeweils nachwachsen, sich regenerieren, künftig wieder bereitgestellt werden kann.

⁶¹ Er geht auf die klassische Ökonomie zurück (Smith, Ricardo) und wurde bereits von Marx, insbesondere im dritten Band des „Kapitals“, ausformuliert.

- **Langfristigkeit der Effekte.**⁶² Diese ergibt sich aus dem Prinzip der Reproduktion der zu schonenden Ressourcen. So können die Effekte der Veränderung eines Ökosystems weit über deren kurzfristige Reproduktion hinausgehen, da es Fernwirkungen gibt, die nur schwach mit den auslösenden Systemzuständen verbunden sind.⁶³ Das gilt auch für soziale und ökonomische Systeme. Langfristigkeit bedeutet daher auch unwahrscheinliche Ereignisse in die Betrachtung einzubeziehen.

Die Idee ganzheitlicher und langfristiger Ressourcenschonung bzw. -reproduktion lässt sich auf Erwerbstätigkeit übertragen. Nachhaltigkeit ist dann sowohl ein normatives Konzept als auch ein funktionaler Aspekt des Beschäftigungssystems. „Normativ“ bedeutet, dass Erwerbstätigkeit bestimmte Anforderungen erfüllen soll, die Werte repräsentieren, die außerhalb der Arbeitswelt gelten. Eine auskömmliche und befriedigende Erwerbstätigkeit ist demnach an sich „gut“ und wünschenswert. „Funktional“ bedeutet, dass es auch aus Sicht der Betriebe und der Volkswirtschaft bzw. der Gesellschaft sinnvoll ist, wenn Erwerbstätige angemessenen Einkommen haben, kompetent und motiviert sind sowie ihre Potenziale entwickeln können. Nachhaltig ist eine Erwerbstätigkeit, wenn sie ein angemessenes Einkommen stabil bzw. planbar sichert, wobei die Tätigkeit als „gut“ und förderlich für die Entwicklung wahrgenommen wird.⁶⁴ Das bedeutet zunächst einmal, dass eine Beschäftigung bzw. Erwerbstätigkeit für die Betroffenen verfügbar sein muss und eine hinreichende Planungsperspektive bietet. Wir wollen diesen Aspekt als „Teilhabe“ am Beschäftigungssystem bezeichnen. Zur Planungsperspektive gehören darüber hinaus die Sicherheit der Bedingungen der Erwerbstätigkeit sowie die Einkommenssituation. Unabhängig von Sicherheit und Einkommen ist die erwartete oder tatsächliche Veränderung der beruflichen Situation zu sehen, die ihrerseits wiederum eine Entwicklungsmöglichkeit darstellen kann oder nicht. In diesem Sinne können Indikatoren für Nachhaltigkeit definiert werden:⁶⁵

- **Reallohn und Relativlohn.** Der Reallohn ist das deflationierte, kalkulierte Entgelt je Stunde.⁶⁶ Der Relativlohn ist das Verhältnis des Reallohns zum mittleren Reallohn nach erforderlicher Qualifikation am Arbeitsplatz.
- **Wahrgenommene Güte der Erwerbstätigkeit.** Diese resultiert aus geringen Sorgen (um Arbeitsplatz und wirtschaftliche Situation) sowie aus einer hohen Zufriedenheit (mit Arbeit und Einkommen).⁶⁷
- **Berufliche Erwartungen,** d.h. Erwartungen des beruflichen Umstiegs, Aufstiegs und (zwischenzeitlichen oder dauerhaften) Ausstiegs aus dem Erwerbssystem.⁶⁸

⁶² Nachhalten bedeutet „längere Zeit andauern oder bleiben“.

⁶³ „Kleine Ursache – große Wirkung“; „Wer Wind sät, der wird Sturm ernten“; der berühmte „Flügel Schlag des Schmetterlings“

⁶⁴ Die Arbeitskraft soll Bedingungen ihres Einsatzes vorfinden, die ihre Reproduktion und Entwicklung nicht ausschließen.

⁶⁵ Naheliegender wäre die Ergänzung dieses Indikatoren-Sets durch Merkmale der psychischen oder physischen Belastung am Arbeitsplatz, aber auch durch die Einbeziehung derjenigen Bedürfnisse, die durch die Verantwortung der Erwerbstätigen für Angehörige im Lebenslauf entstehen. Dies soll hier nicht weiterverfolgt werden.

⁶⁶ Diese lässt sich aus dem Bruttomonatseinkommen und der tatsächlichen Wochenarbeitszeit errechnen. Das Entgelt je Stunde wird mit dem Index der Preissteigerung (seit 1984) deflationiert, um den Reallohn, d.h. das „reale“ Entgelt je Stunde zu erhalten.

⁶⁷ Die Güte ist anderen Zufriedenheiten und beruflichen Erwartungen korreliert.

⁶⁸ Die Erwartung des beruflichen „Umstieges“ kann als eine positive oder negative Konnotation haben. Davon unabhängig zu betrachten sind die Erwartungen des beruflichen „Aufstiegs“ und des „Ausstiegs“, d.h., des zwischenzeitlichen oder endgültigen Verlassens des Erwerbssystems. Hierbei ist der Umstieg verhältnismäßig stark negativ mit der Arbeitszufriedenheit korreliert, wohingegen der Aufstieg verhältnismäßig schwach positiv mit der Arbeitszufriedenheit korreliert ist.

- **Stabilität der Erwerbstätigkeit**, das Verbleibens in einer der hier betrachteten Formen der Erwerbstätigkeit und die Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Die empirische Untersuchung der genannten Variablen führt zu „Dimensionen“ der Nachhaltigkeit, die sich mit Hilfe der vorliegenden Daten beschreiben lassen (Abbildung 2):

- **Sicherheit:** Hierzu gehört die Erwartung, den Arbeitsplatz⁶⁹ *nicht* zu verlieren und *nicht* beruflich im Betrieb abzustiegen. Diese ist korreliert mit einer *hohen* Zufriedenheit mit der Arbeit und dem Haushalts-Einkommen sowie mit *geringen* Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation und die Arbeitsplatzsicherheit.
- **Veränderung:**⁷⁰ Wenig nachhaltig sind Beschäftigungen mit einer geringen Dauer der Betriebszugehörigkeit und einer hohen Wahrscheinlichkeit, eine neue Stelle zu suchen, den Arbeitsplatz zu verlieren, sich eventuell selbstständig zu machen, einen anderen Beruf auszuüben oder von Vollzeit in Teilzeit zu wechseln sowie einer geringeren Zufriedenheit mit der Arbeit. Trotz der inhaltlichen Bezüge sind Veränderung und Sicherheit zwei relativ getrennt zu betrachtende Aspekte.⁷¹
- **Einkommen:** Diese Dimension wird durch Real- und Relativlohn beschrieben, die positiv mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Zufriedenheit mit dem Haushalts-Einkommen korreliert sind.
- **Entwicklung:** Hierbei geht es um den erwarteten beruflichen Aufstieg im Betrieb, eine erwarteten Weiterqualifizierung und - soweit infrage kommend - eine außertarifliche Gehaltserhöhung.
- **Teilhabe:** Nachhaltigkeit einer Erwerbstätigkeit setzt voraus, dass diese voraussichtlich nicht aufgegeben⁷² und kein beruflicher Abstieg im Betrieb erlebt wird.⁷³

Nachhaltigkeit ist ein Merkmal „guter“ Arbeit. Dass möglichst viel objektive und subjektive Wohlfahrt für möglichst viele Menschen ein sinnvolles politisches Ziel ist, auch wenn die Definition von „Wohlfahrt“ einem stetigen Wandel unterliegt, kann wohl nicht gut bestritten werden. Sicher können auch die Merkmale, die wir unter dem Stichwort „Nachhaltigkeit“ zusammengefasst haben, als Ausdruck von Wohlfahrt gewertet werden. Hier geht es aber noch um etwas anderes: Wohlfahrt bzw. Nachhaltigkeit werden nicht nur als Ergebnis wirtschaftlicher Aktivitäten sondern auch als Bedingung derselben aufgefasst. Insofern ist die Diskussion über Nachhaltigkeit von Formen der Erwerbstätigkeit auch ein Beitrag zur Diskussion über die Effizienz betrieblicher Strukturen und Prozesse.

Die Abbildung 2 zeigt den Zusammenhang der genannten Größen. Das Modell gliedert sich in drei Teile. Der erste Teil stellt die zu berücksichtigenden Variablen dar.⁷⁴ Der zweite Teil zeigt „Zwischen-

⁶⁹ In den nächsten 2 Jahren.

⁷⁰ Die erwartete Veränderung variiert zum Teil unabhängig von der wahrgenommenen Sicherheit der Erwerbstätigkeit und den Entwicklungsmöglichkeiten, die aus der Erwerbstätigkeit resultieren. Das gilt auch für die Teilhabe am Beschäftigungssystem und die Einkommenssituation.

⁷¹ Geplante Veränderung (z.B. aufgrund von Unzufriedenheit mit Arbeit und Einkommen oder wegen persönlicher Verpflichtungen) kann sich vor dem Hintergrund sicherer oder unsicherer Beschäftigungsbedingungen vollziehen. Auch bei wahrgenommener massiver Unsicherheit kann es trotzdem nicht zu einer Veränderung kommen. Letztlich bedürfte es qualitativer Untersuchungen, um diese Aspekte empirisch besser beschreiben zu können.

⁷² Indem z.B. in Rente und Vorruhestand gewechselt wird.

⁷³ Wozu – wie unsere Daten nahelegen – ein Wechsel von Vollzeit in Teilzeit beiträgt.

⁷⁴ Dauer der Betriebszugehörigkeit, Reallohn und Relativlohn, die untereinander und mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit korreliert sind, berufliche Erwartungen sowie Sorgen und Zufriedenheiten.

konstrukte“, die bestimmte Variablen zusammenfassen.⁷⁵ Der dritte Teil des Modells zeigt die Dimensionen der Nachhaltigkeit.⁷⁶ Hierbei ist zu beachten, dass in diesen Dimensionen die oben genannten Variablen relativ unabhängig voneinander variieren.⁷⁷ Frühere Untersuchungen legen nahe, dass den beruflichen Erwartungen eine gewisse Prognosevalidität innewohnt (Ortlieb/Schlese/Schramm 2004)⁷⁸. Nachhaltigkeitsindikatoren messen nicht nur eine subjektive Wahrnehmung der Beschäftigungssituation, sondern auch deren objektiven Folgen, die sich im tatsächlichen beruflichen Wechsel und in der Dauer der Betriebszugehörigkeit widerspiegeln.

Nachhaltigkeit von Erwerbstätigkeit bzw. Beschäftigung ist so gesehen ein mehrdimensionales Geschehen. Dessen eingedenk können wir einen eindimensionalen Nachhaltigkeits-Indikator konstruieren, indem wir die Ausprägungen der einzelnen Faktoren der Nachhaltigkeit (also der Dimensionen, in denen die beschreibenden Größen variieren) durch Addition zusammenfassen.⁷⁹ Mit Hilfe des Nachhaltigkeits-Indikators lassen sich Formen der Erwerbstätigkeit kompakt bewerten. Der summarische Indikator ist mit Variablen, welche die Güte einer Erwerbstätigkeit beschreiben, korreliert. Und er variiert mit Merkmalen wie Altersgruppe bzw. Geburtsjahrgang, Geschlecht, Migrationshintergrund, Region, erforderliche Ausbildung im Beruf, Betriebsgröße, Branche etc. (siehe unten). Anknüpfend an Kocher et al. (2013) und Schlese (2014) sind Form und Nachhaltigkeit der Erwerbstätigkeit (Abbildung 3) in einem Zusammenhang zu betrachten, der in ein komplexes Beziehungsgefüge eingebettet ist, in deren Zentrum verschiedenen Formen der Arbeit im allgemeinen Sinne stehen.⁸⁰ Der Mix der haushaltsbezogenen Arbeitsformen bestimmt sowohl das HH-Einkommen als auch die Struktur HH-Ausgaben.⁸¹ Soweit es sich um Einkommen aus Erwerbstätigkeit handelt, bestimmen Reallohn

⁷⁵ Es handelt sich jeweils um Ergebnisse von Faktoranalysen, die bestimmte Aspekte der Nachhaltigkeit zum Ausdruck bringen wie die Umstiegs-Erwartung, die mit der Arbeitszufriedenheit negativ korreliert ist, die Aufstiegserwartung, die mit der Arbeitszufriedenheit schwach positiv korreliert ist, und die Ausstiegserwartung, sowie die wahrgenommene Güte der Erwerbstätigkeit, die aus Sorgen und Zufriedenheiten resultiert.

⁷⁶ Teilhabe, Einkommen, Sicherheit, Veränderung, Entwicklung.

⁷⁷ Die Faktoranalyse macht dies deutlich. Die Umstiegs-Erwartung zerfällt in einen Teil „negativer Umstiegs-Erwartung“, den wir mit „Sicherheit“ bezeichnen können, und der den relativ verlässlichen Zugriff auf die Resource „Erwerbstätigkeit“ repräsentiert (und zwar weitgehend unabhängig von dem damit verbundenen Einkommen), sowie in einen Teil „positiver Umstiegs-Erwartung“, die eine geplante oder erwartete Veränderung signalisiert, von der zunächst nicht ausgemacht ist, ob es sich um eine Entwicklungschance handelt oder nicht.

⁷⁸ Auch wenn die Umstiegs-Erwartung mit der Arbeitszufriedenheit negativ korreliert ist, sagt das noch nichts über die Zufriedenheit nach einem Wechsel. Jeder erlebte Wechsel scheint zunächst mit einer gewissen Unzufriedenheit einherzugehen, die Ursache oder Folge der Planung oder Erwartung des Wechsels sein kann. Das gilt auch dann, wenn wir den Wechsel schließlich als wohlfahrtsfördernd erleben.

⁷⁹ Im Falle von Teilhabe und Veränderung invertieren wir die Werte, da eine starke Ausprägung derselben im Lichte von Nachhaltigkeit negativ konnotiert ist. Zwar können die Übergänge in Rente und Vorruhestand von den Betroffenen als positiv erlebt werden; aus der Perspektive einer nachhaltigen Beschäftigung betrachtet, handelt es sich aber um Ereignisse, welche die Kontinuität der Erwerbstätigkeit stören. Das gilt auch für den Übergang von Vollzeit zu Teilzeit oder das vorübergehende Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit (z.B. zum Zwecke der Erziehungs- und Pflegearbeit). Auch wenn das hier nicht weiter untersucht werden kann, so sei darauf hingewiesen, dass diese Übergänge von den Betroffenen (überwiegend Frauen) also durchaus nicht positiv erlebt werden, das sie – nicht zuletzt aufgrund ungenügender rechtlicher Bestimmungen – mit beträchtlichen Risiken für die berufliche Entwicklung verbunden sind (Kocher et al. 2013).

⁸⁰ Erwerbs-, Erziehungs- und Pflegearbeit variieren mit sozioökonomischen Merkmalen wie insbesondere Geschlecht, Bildung und Alter sowie der jeweiligen Lebensphase, in der sich die Betroffenen befinden. Von besonderer Bedeutung ist die Fürsorge für die persönliche und berufliche Entwicklung der HH-Mitglieder, die sich als „Bildungs- und Entwicklungsarbeit“ in das Schema der verschiedenen Arbeitsformen eingliedern lässt. Bildungs- und Entwicklungsarbeit ist Ausdruck nachhaltiger Erwerbstätigkeit.

⁸¹ Dieser Mix charakterisiert die HH und die Rollen ihrer Mitglieder. Er wird u.a. von der Nachhaltigkeit der Erwerbstätigkeit bestimmt.

und tatsächliche Arbeitszeit sowie die Zahl der Erwerbstätigen im HH das Einkommen.⁸² Wir können annehmen, dass es einen Zusammenhang zwischen dem Finanzierungsbedarf der HH und der Erwerbsneigung gibt.⁸³ Wir können weiter annehmen, dass es einen Zusammenhang zwischen Erwerbsneigung, Formen der Erwerbstätigkeit, die ihrerseits von betrieblichen Einsatzstrategien sowie arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen beeinflusst werden und Nachhaltigkeit der Erwerbstätigkeit gibt. Beschäftigung, aber auch der Einsatz von Rand- und Fremdbelegschaften werden zudem beeinflusst von der mehr oder weniger erfolgreichen Aktivität betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung.⁸⁴ Betriebliche Einsatzstrategien müssen sich an rechtlichen Rahmenbedingungen und – soweit eine hinreichende Organisationsmacht vorliegt – der Interessenvertretung orientieren.⁸⁵

⁸² HH-Größe und HH-Form korrespondieren dem HH-Einkommen sowie sozioökonomischen Merkmalen und werden von soziokulturellen Faktoren bestimmt wie der Wandel von Wertorientierungen und Lebensstilen.

⁸³ Unter Erwerbsneigung verstehen wir sowohl die Erwerbsbeteiligung als auch die Absicht, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Diese Absicht wird vom HH-Einkommen im Kontext der HH-Ausgaben bestimmt. Soweit umgesetzt bestimmt sie die Erwerbsbeteiligung.

⁸⁴ Letztere sind, um wirksam zu sein, auf Erwerbsbeteiligung angewiesen und werden von Merkmalen der Nachhaltigkeit sowie soziokulturellen Faktoren beeinflusst.

⁸⁵ Der Zusammenhang von Interessenvertretung, betrieblichen Einsatzstrategien, Form und Nachhaltigkeit der Erwerbstätigkeit kann hier nicht weiter untersucht werden. Das gilt ebenso für die Rolle soziokultureller Faktoren, die sowohl auf Seiten von HH-Form und Größe als auch auf Seiten der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen wirken.

Wie viele Fremdkräfte gibt es?

In der vorliegenden Studie analysieren wir Daten des SOEP für die Jahre 1984 bis 2012. Insgesamt stehen uns 242.920 Fälle zur Verfügung (Tabelle 3). Aus den für die einzelnen Jahre hochgerechneten Fallzahlen lassen sich die Anzahl der Erwerbstätigen nach Gruppen, d.h. Formen der Erwerbstätigkeit⁸⁶ und Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen ermitteln (Tabelle 4).⁸⁷ Die hochgerechnete Anzahl der Erwerbstätigen, die in die Untersuchung einbezogen wurden, ist von 33 Mio. (1990) auf 35,5 Mio. (2012) gestiegen. Die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten ist dagegen deutlich gesunken (von 26,3 auf 21 Mio. Erwerbstätige). Dafür ist die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten, Befristeten, Leiharbeiter/innen (LAN) und Solo-Selbständigen gestiegen. Bis Mitte der 2000er Jahre stieg insbesondere die Zahl der LAN. Seitdem ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Dagegen stieg die Zahl der Solo-Selbständigen in den letzten Jahren deutlich an. Der Anstieg übertrifft die LAN bei weitem. Auch die Anzahl der Erwerbstätigen, die Dienstleistungen für Unternehmen erbringen, ist im Zeitverlauf gestiegen. Dies korrespondiert einer Zunahme atypischer Beschäftigung innerhalb dieser Gruppe von Erwerbstätigkeiten (Tabelle 5). Mit Hilfe von Angaben über die Kostenstruktur der Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Bergbaus und der Gewinnung von Steinen und Erden (KSE, siehe DESTATIS 2009 bis 2012) lässt sich die ermittelte Anzahl der Werkvertrags- bzw. Fremdkräfte auf Plausibilität prüfen (Tabelle 6). In der KSE finden sich Angaben über die Aufwendungen der Unternehmen für externe Dienstleistungen und LA.

Wir betrachten die Jahre 2009 bis 2012. Zunächst ermitteln wir mit Hilfe des SOEP die tatsächlichen Wochenstunden und das nominale Entgelt je Stunde (Nominallohn). Mit Hilfe dieser Informationen können wir Bruttoeinkommen (ohne Sonderzahlungen) und Personalkosten kalkulieren (121% der Bruttoeinkommen). Durch eine einfache Zuschlagskalkulation⁸⁸ lassen sich die Gesamtkosten je Stelle ermitteln. Diese liegen zwischen 39 und 49 TEUR p.a. Da uns aus der KSE die Kosten für LA bekannt sind, lässt sich die Anzahl der Stellen errechnen und mit der hochgerechneten Anzahl der Beschäftigten (SOEP) vergleichen. Erfreulicherweise entsprechen sich beide Zahlen im Mittel recht gut. Wir können davon ausgehen, dass unsere Kalkulation der Stellen der LAN, die im verarbeitenden Gewerbe zum Einsatz kommen, brauchbar ist. Im nächsten Schritt wenden wir die kalkulierten Gesamtkosten pro Stelle auf die Kosten für Dienstleistungen (DL) gemäß KSE an. Dadurch lässt sich die Zahl der Erwerbstätigen schätzen, die mit Dienstleistungen für Unternehmen (hier des verarbeitenden Gewerbes) beschäftigt sind. Diese Anzahl und die Anzahl der LAN bilden zusammen die Anzahl der Fremdkräfte (WV-AK), die zwischen 10% und 13% der Erwerbstätigen im verarbeitenden Gewerbe (SOEP) ausmachen.

Wenden wir den Prozentsatz auf die Anzahl der Erwerbstätigen in unserer Auswahl (siehe oben) an, so erhalten wir einen Schätzer für Fremdkräfte insgesamt. In 2102 sind das 4,5 Mio. Erwerbstätige. Mit Hilfe des SOEP hatten wir für dieses Jahr ebenfalls 4,5 Mio. Fremdkräfte oder 13% der Erwerbstätigen ermittelt. Unsere Schätzung auf Basis der KSE in Kombination mit dem SOEP deckt sich gut mit den hochgerechneten Fallzahlen des SOEP für die Erwerbstätigen (WV-AK). Bei allen Unwägbarkeiten können wir davon ausgehen, dass der Schätzer von ca. 13% bzw. 4,5 Mio. für die WV-AK recht plausibel ist. Er ist niedriger als die in bestimmten Fallstudien genannte Zahl von bis zu 50% der Beschäftig-

⁸⁶ Vollzeit, Teilzeit, Befristung, LA, akademische Selbständigkeit, sonstige Selbständigkeit.

⁸⁷ Nicht erfasst sind Nebentätigkeiten, Selbständige mit eigenen Beschäftigten (Unternehmer/innen), ausländische Erwerbstätige, die keinen festen Wohnsitz in Deutschland haben (Arbeitsmigrant/innen).

⁸⁸ Diese folgt einer einfachen „Faustformel“ für Dienstleistungen, wonach der einem Auftraggeber in Rechnung gestellte Stundensatz netto gleich dem Doppelten des Stundenlohnes brutto ist.

ten und höher als der aus dem IAB-Betriebspanel geschätzte Anteil (4%). Der DGB (2012) geht von einem Anteil freier Mitarbeiter/innen von bis zu 8% (Informations- und Kommunikationsbranche und Nahrungsgüterwirtschaft) bzw. 11% (Erziehung und Bildung) aus, jeweils zzgl. der LA mit 2% bis 5% (je nach Branche).⁸⁹ Damit würden wir eine Bandbreite der Angaben von 4% (IAB) bzw. 10% bis zu 16% (DGB) erhalten; vereinzelt dürfte der Wert noch höher liegen, was Fallstudien nahelegen.⁹⁰

⁸⁹ Die NGG gibt an, dass in ihrem Zuständigkeitsbereich 57 % der Nicht-Stammebelegschaft in Werkverträgen beschäftigt sind. Zählt man die unbefristeten Teilzeitkräfte zur Stammebelegschaft, so gehörten zur Nicht-Stammebelegschaft ca. 18% der Belegschaft. Damit würden wir einen Anteil von 10% erhalten, zzgl. LA (im Mittel 3%) wären das genau die von uns angenommen 13%.

⁹⁰ Ein besonderes Problem besteht bei Bauleistungen, da hier oft Arbeitsmigrant/innen zum Einsatz kommen, die in unserer Berechnung nicht enthalten sind.

Sozioökonomische Merkmale der Fremdkräfte

Wir sehen eine kontinuierliche Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere Teilzeit und Befristung (Abbildung 12), sowie eine „gedämpfte“ Abnahme der Anzahl der Beschäftigten in NAV (Abbildung 4). Zudem nimmt die Anzahl der Erwerbstätigen, die Dienstleistungen für Unternehmen erbringen, zu (Abbildung 5), so dass sich – nimmt man Solo-Selbständige und LAN hinzu – eine zunehmende Anzahl von Werkvertragsarbeitskräften (WV-AK) bzw. Fremdkräften (siehe oben) darstellen lässt (Abbildung 6). Hinsichtlich der Beurteilung der Formen der Erwerbstätigkeit sind verschiedene Verteilungen zu unterscheiden, die jeweils zu einem leicht abweichenden Urteil führen:

- **Anzahl der Erwerbstätigen.** Die Zahl der NAV ist im Zeitverlauf gesunken, aber mit über 20 Mio. Erwerbstätigen (2012) höher als vor dem Beitritt der Neuen Länder (Abbildung 4).
- **Anteile der Formen der Erwerbstätigkeit.** Der Anteil der NAV ist von ca. 80% auf ca. 60% gesunken (Abbildung 9).
- **Verteilung der Merkmale nach Arbeitszeit-Volumina⁹¹.** Hier ist der Anteil der NAV „nur“ von ca. 90% auf ca. 70% gesunken (Abbildung 10).
- **Verteilung der Merkmale nach Einkommen.** Der Anteil der Einkommen aus NAV ist von 90% auf 75% gesunken (Abbildung 11).
- **Anzahl der Fremd-/Werkvertragsarbeitskräfte (WV-AK):** Diese stieg kontinuierlich von ca. 1 Mio. (Mitte der 80er Jahre in Westdeutschland⁹²) auf ca. 4,5 Mio. (2012, Abbildung 6).
- **Anteil der Fremd-/Werkvertragsarbeitskräfte:** Es lassen sich drei Phasen erkennen (Abbildung 7). In der ersten Phase von Mitte der 1980er Jahre bis Ende der 1990er Jahre beobachten wir ein moderates Wachstum von 4% auf 6% der Erwerbstätigen. In der zweiten Phase bis Mitte der 2000er Jahre ist eine starke Expansion der WV-AK zu erkennen bis über 12%. In der dritten Phase bis 2012 schwächt sich das Wachstumstempo deutlich ab und der Anteil verharrt auf dem Niveau von 12% bis 13%. Diese Verlaufsform entspricht der atypischen Beschäftigung (Abbildung 9). Während der Anteil der Fremdarbeitskräfte in Ostdeutschland zunächst geringer war, liegt er nun über dem Anteil in Westdeutschland (Abbildung 31).

Eine interessante Frage wäre, was diese Verlaufsform der Atypisierung bzw. der relativen Zunahme von Fremdkräften verursacht. Folgt man dem oben skizzierten Modell (Abbildung 3), kommen verschiedene Faktoren infrage.⁹³ Ein zusätzlicher Faktor ist der demografische Wandel, der trotz steigender Erwerbsneigung das Angebot an Arbeitskräften beschränkt. Außerdem moderieren Erwartungen an eine bestimmte Qualität der Beschäftigung (die unseren Nachhaltigkeits-Indikatoren korrespondieren) die Erwerbsneigung bzw. die Bereitschaft eine bestimmte Erwerbstätigkeit auszuführen.⁹⁴ Alles in allem dominiert – trotz Atypisierung – NAV das Beschäftigungssystem, wenn man z.B.

⁹¹ Gemessen mit Hilfe der tatsächlichen Wochenarbeitszeiten multipliziert mit der Anzahl der Erwerbstätigen.

⁹² Ohne weitere Prüfung können wir für die ehemalige DDR annehmen, dass die überwiegende Mehrheit der Erwerbstätigen abhängig in Vollzeit beschäftigt war. Das wirkt noch in dem zunächst geringeren Anteil von Fremdkräften nach. Im Zuge der Transformation und danach hat sich dieser Anteil dramatisch erhöht.

⁹³ Die mit den Finanzierungsbedürfnissen der HH zusammenhängende Erwerbsneigung, betriebliche Einsatzstrategien, Einflüsse der Interessenvertretungen und der arbeits- bzw. sozialrechtliche Rahmen, der sich im Zeitverlauf geändert hat, sowie soziokulturelle Faktoren, die an verschiedenen Stellen wirken (Erwerbsneigung, Strategien, Rechtsrahmen, Engagement in Interessenvertretungen).

⁹⁴ Ich vermute, dass für die Dämpfung eine Kombination aus den genannten Faktoren verantwortlich ist. Das müsste auf der Ebene Betrieb und Individuen näher untersucht werden.

auf die Einkommen schaut. Diese Einsicht ist wichtig, wenn man verstehen will, warum das Beschäftigungssystem trotz der Verschlechterung von Beschäftigungsbedingungen für die meisten Erwerbstätigen funktional ist. Trotzdem ist der Wandel unübersehbar: Während LA auf dem Niveau von ca. 1 Mio. Beschäftigte verharrt, steigt die Anzahl der Solo-Selbständigen kontinuierlich (Abbildung 13). Aggregiert sind mögliche Verdrängungseffekte zu erkennen (Abbildung 14). Auf individueller Ebene gibt es aber keine Evidenz dafür, dass LAN in eine Selbständigkeit wechseln (Tabelle 30). Selbständige rekrutieren sich eher aus regulär Beschäftigten (Tabelle 31).

Die Formen der Erwerbstätigkeit unterscheiden sich hinsichtlich verschiedener soziodemografischer Merkmale, die im Zeitverlauf variieren (Tabelle 8).

- **Geschlecht:** Teilzeitbeschäftigung wird nach wie vor weit überwiegend von Frauen ausgeübt, auch wenn deren Anteil von 93% (1985) auf 86% (2012) gesunken ist. LA wird von Männern dominiert mit 61% (2012). Während bei den akademischen freien Berufen eine leichte Dominanz der Frauen herrscht (53% in 2012) gilt bei den sonstigen Solo-Selbständigen das Gegenteil (64% der Selbständigen sind Männer). Dabei hat sich der Anteil der erwerbstätigen Frauen von 40% (1985) auf 49% (2012) erhöht. Bei Dienstleistungen für Unternehmen sind Frauen mit 54% leicht überrepräsentiert.
- **Alter:** Es ist eine deutliche Verschiebung in der Altersstruktur erkennbar, die vor allem Vollzeitbeschäftigte (NAV) und Teilzeitbeschäftigte betrifft. 58% der Vollzeitbeschäftigten waren 2012 zwischen 40 und 59 Jahren als; 1985 waren es noch 46%. Bei Teilzeitbeschäftigten hat sich der Anteil von 24% auf 38% erhöht. Bei Befristeten beträgt dieser in 2012 nur 14%, bei LAN 41%, bei akademischen Selbständigen und bei sonstigen Selbständigen beträgt der Anteil jeweils 57%. Insgesamt ist der Anteil der jüngeren Erwerbstätigen (20 bis 39 Jahre) von 49% (1985) auf 34% (2012) gesunken. Bei Dienstleistungen für Unternehmen ist er (mit 38%) nur geringfügig höher.
- **Migrationshintergrund:** Im Zeitverlauf ist der Anteil von Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund von 11% (1985) auf 22% (2012) gestiegen, was dem Anteil an der Bevölkerung entspricht. Bei Teilzeitbeschäftigten (24%), Befristeten (25%), LAN (31%) und Dienstleistungen für Unternehmen (23%) sind Personen mit Migrationshintergrund (2012) überrepräsentiert; bei Solo-Selbständigen mit 18% (akademisch) bzw. 19% (Sonstige) leicht unterrepräsentiert.
- **Erforderliche Ausbildung im Beruf:** Während NAV durch Berufsausbildung (58% in 2012) und Studium (27%) dominiert werden, ist der Anteil der Un- und Angelernten bei Teilzeitbeschäftigten (38%), Befristeten (32%) und besonders LAN (49%) deutlich höher. Bei den sonstigen Solo-Selbständigen bilden Berufsausbildung (51%) sowie eine un- bzw. angelernte Tätigkeit (37%) den Schwerpunkt. Im Falle der Dienstleistungen für Unternehmen sind die Qualifikationsanforderungen annähernd gleich verteilt (33% un- und angelernt, 37% Berufsausbildung und 31% Studium). Hierbei ist zu bedenken, dass der Anteil der un- und angelernten Tätigkeiten zwischen 1985 (41%) und 2012 (24%) deutlich gesunken ist, während der Anteil von Tätigkeiten, die ein Studium verlangen, von 10% auf 23% gestiegen ist.

Da sowohl die erforderliche Ausbildung im Beruf als auch das Geschlecht und das Alter Einfluss auf die Güte der Erwerbstätigkeit, die Einkommenschancen und die beruflichen Erwartungen haben, ist es wichtig, diese Faktoren zu kontrollieren, wenn Formen der Erwerbstätigkeit beurteilt werden.⁹⁵ Wobei Merkmale kumuliert auftreten können, wie z.B. Befristung bei LA oder – in unserem Zusammenhang interessant – atypische Beschäftigung bei Dienstleistungen für Unternehmen (Tabelle 7).

⁹⁵ Wie sich am Beispiel der LA zeigen lässt, zerfallen die Wirkungen der Beschäftigungsform in einen Anteil, welcher dieser originär zugeschrieben werden kann, und einen Anteil, der mit den korrespondierenden sozio-ökonomischen Merkmalen (wie Geschlecht, Qualifikation und Alter) zusammenhängt (Schlese 2014).

Letzteres rechtfertigt es, diese Dienstleistungs-Branche zu Werkvertragsarbeitskräften bzw. Fremdbelegschaften zu zählen, da wir davon ausgehen können, dass hier Fremdarbeit gehäuft auftritt, wofür auch Berufe bzw. Tätigkeiten (siehe oben) sprechen.

Reallohnentwicklung

Für die Beurteilung der Nachhaltigkeit einer Erwerbstätigkeit spielt das Einkommen eine Rolle. Um die Daten sowohl zwischen den Gruppen als auch im Zeitverlauf vergleichbar zu machen, konzentrieren wir uns auf zwei Merkmale: Reallohn und Relativlohn. Im Zeitverlauf sind die monatlichen Bruttoerwerbseinkommen gestiegen, und die tatsächliche Arbeitszeit pro Woche ist gesunken (Tabelle 9). Aus beiden Informationen lässt sich ein nominales Entgelt pro Stunde (Nominallohn) errechnen. Dieser kalkulierte Stundenlohn ist im Mittel aller Erwerbstätigen (ohne Unternehmer/innen) von 9,89 EUR (1985) auf 15,76 EUR (2012) gestiegen. Deflationiert man den Nominallohn mit dem jährlichen Preisindex (hier seit 1984, also dem Anfang des SOEP), so erhalten wir das reale Entgelt pro Stunde, also den Reallohn. Dieser ist nur auf 10,07 EUR gestiegen, also praktisch gar nicht (Abbildung 15).⁹⁶ Das heißt nicht, dass es keine unterschiedlichen Entwicklungen für einzelne Gruppen gab und gibt. Allerdings zeigen Verteilungsmaße wie der Gini-Koeffizient (Abbildung 16) und der Variationskoeffizient (Abbildung 17) seit Mitte der 1990er Jahre eine erstaunliche Stabilität in der Verteilung der Reallöhne. Das gilt auch für Perzentile (Abbildung 18). Wobei eine gewisse Abkopplung der oberen Einkommensgruppe zu erkennen ist.⁹⁷

Akademische Selbständige weisen ein relativ hohes Reallohnniveau auf (Abbildung 19), wobei die Werte für die einzelnen Jahre stark schwanken. Die Reallöhne der sonstigen Selbständigen sind gesunken. Insgesamt ist eine Annäherung an die Übrigen zu erkennen.⁹⁸ Ohne die Selbständigen sieht man, dass für Vollzeitbeschäftigte die Reallöhne steigen und die LAN sinkende Reallöhne verzeichnen. Letztere liegen knapp unter dem Niveau für Befristete. Dazwischen liegen die Teilzeitkräfte (Abbildung 20). Die Reallöhne sind bei Dienstleistungen für Unternehmen eher niedriger als bei den Übrigen, variieren aber gleichsinnig (Abbildung 21). Im Falle eines erforderlichen Studiums verharren die Reallöhne auf hohem Niveau (Abbildung 22), während sie bei Un- und Angelernten im Zeitverlauf sogar sinken. Dabei gibt es nach wie vor starke Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland (Abbildung 23).

Wird der Reallohn im Verhältnis zum Mittelwert der Reallöhne nach Qualifikationsgruppe dargestellt, erhalten wir den Relativlohn. Ein Relativlohn von 1,0 entspricht dem arithmetischen Mittel des Reallohns der jeweiligen Qualifikationsgruppe (un- und angelernt, Berufsausbildung, Studium). Reallohn und Relativlohn sind hoch korreliert (Tabelle 13) und bilden eine „Dimension“ von Nachhaltigkeit (Einkommen).

⁹⁶ Den wenig gestiegenen Reallöhnen, den individuellen Einkommenschancen, stehen die sich wandelnden und wachsende Finanzierungsbedürfnisse der Haushalte gegenüber (Abbildung 3), was die gestiegene Erwerbsneigung erklären könnte, die mutmaßlich dazu beigetragen hat, dass eine mikroökonomische Strategie der Unternehmen, die zu mehr atypischen Beschäftigungsverhältnissen geführt hat, überhaupt funktionieren konnte. Infolge dieser Atypisierung sind die Reallöhne unter Druck geraten, was den Effekt auf die Erwerbsneigung noch verstärkt haben dürfte. Deutlich lässt sich das erkennen, wenn man sich die Reallohnentwicklung nach Formen der Erwerbstätigkeit anschaut (Abbildung 19).

⁹⁷ Das arithmetische Mittel ist größer als der Median (Zentralwert), was für eine Verzerrung nach oben durch relativ wenige Spitzeneinkommen spricht. Wohlgemerkt: Wir betrachten nur die Realeinkommen aus Erwerbstätigkeit ohne die Unternehmer/innen und Einkommen aus Vermögen etc.

⁹⁸ Dies lässt sich als relative Verschlechterung der Einkommenssituation der (sonstigen) Selbständigen interpretieren. Dem entspräche auch die Entwicklung anderer Nachhaltigkeitsindikatoren. Gegen Ende des Untersuchungszeitraums (2012) ist allerdings eine Verbesserung zu erkennen.

Berufliche Erwartungen und Güte der Werkvertragsarbeit

Die beruflichen Erwartungen werden im SOEP in unterschiedlicher Form zu verschiedenen Zeiten erfasst. Wir beschränken uns auf die Jahre 1999 bis 2009.⁹⁹ Eine Faktoranalyse zeigt, dass die beruflichen Erwartungen durch drei Faktoren ausgedrückt werden können (Tabelle 10):

- **Umstieg:** Neue Stelle suchen, Arbeitsplatz verlieren, anderer Beruf und beruflicher Abstieg im Betrieb in den nächsten 2 Jahren.
- **Aufstieg:** Beruflicher Aufstieg in Betrieb, Weiterqualifizierung und außertarifliche Gehaltserhöhung in den nächsten 2 Jahren.
- **Ausstieg:** Erwerbstätigkeit aufgeben und Rente bzw. Vorruhestand in den nächsten 2 Jahren.

Die beruflichen Erwartungen variieren in den drei Dimensionen (Umstieg, Aufstieg, Ausstieg). Diese bilden zugleich wichtige Komponenten der Nachhaltigkeit: Ausstieg bzw. kein erwarteter Ausstieg repräsentiert die Komponente Teilhabe, Aufstieg repräsentiert die Komponente Entwicklung. Die Umstiegs-Erwartung ist zwiespältig, dass sie sowohl den erwarteten – gleichwohl nicht gewollten – Verlust einer Tätigkeit darstellt (d.h. den Verlust von Sicherheit) als auch die berufliche Veränderung, welche die Chance für eine Verbesserung verkörpert. Die Umstiegs-Erwartung weist negative Korrelationen mit der Arbeitszufriedenheit und der Zufriedenheit mit dem persönlichen Einkommen sowie mit der Güte der Erwerbstätigkeit auf, ebenso positive Korrelationen mit den Sorgen.

Die Güte der Erwerbstätigkeit ist ein synthetisches Maß, das auf ausgewählten Sorgen (um Arbeitsplatzsicherheit und eigene wirtschaftliche Situation) und Zufriedenheiten (mit der Arbeit und dem HH-Einkommen) basiert. Hierbei handelt es sich technisch um den Regressionskoeffizienten, der sich mit einer Faktoranalyse der vier genannten Variablen berechnen lässt. Das Verfahren entspricht dem Verfahren bei beruflichen Erwartungen, nur dass es einen und nicht drei Faktoren gibt. Der Faktor „Güte“ korreliert der Zufriedenheit mit dem Lebensstandard und dem persönlichen Einkommen (Tabelle 11). Er ist Teil der Nachhaltigkeitsindikatoren, insbesondere des Faktors „Sicherheit“ (Tabelle 12).

Die wahrgenommene Güte der Erwerbstätigkeit sank bis Mitte der 2000er Jahre, um danach wieder zu steigen (Abbildung 24). Hinsichtlich der Unterscheidung zwischen Dienstleistungen für Unternehmen und den Übrigen (Abbildung 25) zeigen sich kaum Unterschiede. Anders bei der LA (Abbildung 24). Diese wird hinsichtlich ihrer Güte besonders schlecht wahrgenommen (siehe auch Schlese 2014). Tätigkeiten, die ein Studium verlangen, werden vergleichsweise gut wahrgenommen (Abbildung 26), gefolgt von Berufsausbildung und un- bzw. angelernter Tätigkeit. Hierbei gibt es nach wie vor deutliche Ost/West-Unterschiede (Abbildung 27).

Wie oben ausgeführt lassen sich die genannten Variablen, welche die Einkommenssituation, die beruflichen Erwartungen und die Güte einer Erwerbstätigkeit repräsentieren, als Dimensionen oder Indikatoren der Nachhaltigkeit auffassen (Tabelle 12). Leider stehen nicht in allen Jahren die zur Berechnung der Nachhaltigkeit notwendigen Daten zur Verfügung. So es sinnvoll, die relevanten Variablen sowohl getrennt als auch in ihrem Zusammenhang (Tabelle 13) zu betrachten.¹⁰⁰ Die Dauer der

⁹⁹ Erst für das Jahr 2013 liegen wieder Daten vor. Diese können aber hier nicht berücksichtigt werden.

¹⁰⁰ Dauer der Betriebszugehörigkeit, Reallohn (Entgelt_real_1984) und Relativlohn, Güte der Erwerbstätigkeit (Sorgen und Zufriedenheiten), berufliche Erwartungen (Umstieg, Aufstieg, Ausstieg) und Nachhaltigkeitsindikatoren (Sicherheit, Veränderung, Einkommen, Entwicklung, Teilhabe) sowie Nachhaltigkeit als eindimensionales Maß.

Betriebszugehörigkeit ist mit Veränderung und Umstieg negativ, mit Teilhabe positiv korreliert. Die Einkommenschancen (Real- und Relativlohn) sind der Nachhaltigkeit positiv korreliert. Die Güte der Erwerbstätigkeit ist der Umstiegs-Erwartung negativ, der Sicherheit stark positiv und der Nachhaltigkeit positiv korreliert. Die Umstiegs-Erwartung ist der Nachhaltigkeit negativ und der Veränderung positiv korreliert. Die Aufstiegserwartung ist der Nachhaltigkeit positiv und der Entwicklung stark positiv korreliert. Die Ausstiegserwartung ist der Nachhaltigkeit negativ und der (negativen) Teilhabe positiv korreliert. Die Korrelationen fügen sich in die obigen theoretischen Überlegungen ein. Nachhaltigkeit (als eindimensionales Konstrukt) und die Nachhaltigkeits-Indikatoren (als relativ unabhängige Faktoren) variieren mit den Formen der Erwerbstätigkeit (Tabelle 14).

- **Sicherheit** prägt vor allem die akademische Selbständigkeit. Für LAN ist sie ein großes Problem. Die statistische Analyse (ANOVA mit MCA) zeigt einen eigenständigen, signifikanten Einfluss der Gruppenzugehörigkeit, also der Form der Erwerbstätigkeit auf die Sicherheit gefolgt von erforderlicher Ausbildung im Beruf und Region (Ost-/Westdeutschland). Der statistische Einfluss der Dienstleistungen für Unternehmen ist verglichen damit sehr gering (Tabelle 25). Das Modell erklärt allerdings nur 10% der Varianz der Sicherheit (R-Quadrat 0,105).
- **Veränderung** prägt Befristung und Leiharbeit, aber auch die sonstige Selbständigkeit. Im statistischen Modell (R-Quadrat 0,167) ist ein Zusammenhang zwischen Gruppenzugehörigkeit und Veränderung zu erkennen, ein schwächerer, aber ebenfalls signifikanter und eigenständiger Zusammenhang besteht auch bei Dienstleistungen für Unternehmen (Tabelle 25). Weitaus bedeutender ist die Altersgruppe.
- Der Indikator **Einkommen** ist stark positiv ausgeprägt bei akademischer Selbständigkeit und NAV (Vollzeit). Sowohl für die Form der Erwerbstätigkeit (Gruppe) als auch bei Dienstleistungen für Unternehmen zeigt sich in der statistischen Analyse (Tabelle 25) ein Zusammenhang mit dem Nachhaltigkeits-Indikator „Einkommen“, in der Stärke nach Altersgruppe und Ausbildung und vor Geschlecht und Region. Das Modell erklärt 21% der Varianz.
- **Entwicklung** prägt die Befristung, aber auch die akademische Selbständigkeit. Beachtenswert ist, wie negativ dieser Aspekt bei Teilzeitbeschäftigung ausgeprägt ist. Auch hier ist in der statistischen Analyse ein eigenständiger und signifikanter Einfluss von Gruppenzugehörigkeit und Tätigkeit (Dienstleistungen für Unternehmen) nachweisbar, wobei das Modell 18% der Varianz erklärt.
- Das betrifft auch die **Teilhabe**, die hier negativ dargestellt ist (ein hoher Wert bedeutet eine große Wahrscheinlichkeit das Beschäftigungssystem zu verlassen). Die statistische Analyse (Tabelle 25; Tabelle 23; R-Quadrat 0,169) bestätigt den Einfluss von Gruppe und Tätigkeit.

Dienstleistungen für Unternehmen sind geprägt durch eine stärkere Veränderungsneigung, niedrigere Einkommen, mehr Entwicklungschancen und eine stärkere Teilhabe. Wie dargestellt ist für alle Nachhaltigkeits-Indikatoren ein Zusammenhang mit dieser Tätigkeit nachweisbar, wobei der Effekt durchweg schwächer ausgeprägt ist als für die Form der Erwerbstätigkeit (Gruppe). Besonders deutlich wird der Unterschied zwischen Gruppe und Tätigkeit, wenn wir uns eine Analyse für die Nachhaltigkeit als eindimensionales Konstrukt ansehen (Tabelle 26). Die Etas zeigen die Stärke des Zusammenhangs ohne Berücksichtigung der Wechselwirkungen zwischen den Faktoren. Die Betas zeigen die Stärke des Zusammenhangs mit Berücksichtigung der Wechselwirkungen. Zunächst scheint es einen relativ starken Zusammenhang der Nachhaltigkeit mit der Tätigkeit zu geben (Eta 0,022). Dieser verschwindet fast vollständig, wenn man Wechselwirkungen berücksichtigt (Beta 0,002). Für die Gruppenzugehörigkeit gibt es diesen Effekt ebenfalls, wenn auch schwächer ausgeprägt (Eta 0,258, Beta 0,189). Das Modell erklärt 19% der Varianz der Nachhaltigkeit (Q-Quadrat 0,191). Vor allem Ausbildung, Region und Altersgruppe weisen einen Zusammenhang mit Nachhaltigkeit der Erwerbstätigkeit auf, aber z.B. auch Geschlecht und Migrationshintergrund.

Alles in allem erweisen sich bestimmte Formen der Erwerbstätigkeit als nachhaltiger im Vergleich zu anderen Formen (Tabelle 17; Abbildung 28).

Am nachhaltigsten sind NAV (Vollzeit) gefolgt von akademischer und sonstiger Selbständigkeit, Teilzeit, Befristung und LA. Dienstleistungen für Unternehmen erscheinen als weniger nachhaltig im Unterschied zu den übrigen Tätigkeiten.¹⁰¹

Das führt zu dem Schluss, dass die Expansion der Werkvertragsarbeit im erweiterten Sinne, also der Fremdarbeit bzw. Fremdbelegschaften, mit einer Verschlechterung der Nachhaltigkeit der Erwerbstätigkeit verbunden ist (Tabelle 17; Abbildung 29).¹⁰² Ein ähnliches Bild ergibt sich auch, wenn man sich nur den Nachhaltigkeits-Aspekt „Güte“ ansieht (Abbildung 30). Allerdings sind die Verhältnisse für Teilgruppe unterschiedlich zu bewerten. Zum Teil liegen Nachhaltigkeitswerte über denen anderer atypischer Beschäftigungsformen, zum Teil darunter. Zum Teil ist eine Verschlechterung der Nachhaltigkeit zu erkennen, zum Teil sind die Werte relativ konstant. Zudem bestehen Unterschiede hinsichtlich der Nachhaltigkeit nach übrigen Merkmalen (Tabelle 16), die zum Teil mit der Gruppenzugehörigkeit oder der Tätigkeit korrespondieren:¹⁰³

- **Geschlecht:**¹⁰⁴ Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist weniger nachhaltig als die der Männer. Zum Teil liegt das am Geschlecht als eigständigem Einflussfaktor, zum Teil an dem höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigung, da Vollzeitbeschäftigung nachhaltiger ist (Tabelle 19). Die statistische Analyse bestätigt einen Einfluss von Geschlecht und Beschäftigungsumfang auf Nachhaltigkeit und Güte einer Erwerbstätigkeit sowie die damit verbundenen Einkommensbedingungen (Real- und Relativlohn).
- **Alter:** In der Altersgruppe zwischen 30 und 49 ist die Erwerbstätigkeit am nachhaltigsten; die Betroffenen sind etabliert und haben noch eine lange Perspektive mit Aufstiegsmöglichkeiten. Allerdings zeigt die Darstellung von Nachhaltigkeit nach Altersgruppen und Geburtsjahrgang (Tabelle 18), dass jüngere Jahrgänge (1965 bis 1979) schlechter gestellt sind als ältere (1946 bis 1964) bei vergleichbarem Alter (30 bis 49 Jahre).¹⁰⁵ Für die jüngsten Jahrgänge (1980 bis 1995) wird das besonders deutlich, wenn man sich die Gruppe der 20 bis 29 Jährigen ansieht.
- **Migrationshintergrund:** Eine vierte „Bruchlinie“ im Beschäftigungssystem (neben Geschlecht, Beschäftigungsform und Alter) wird bei Personen mit Migrationshintergrund deutlich. Deren Erwerbstätigkeit ist weniger nachhaltig als die der Übrigen.
- **Ausbildung:** Schließlich gibt es noch eine fünfte Bruchlinie, die entlang der erforderlichen Ausbildung im Beruf verläuft. Im Falle des Studiums ist die Nachhaltigkeit sehr viel besser als bei Berufsausbildung und insbesondere für un- und angelernte Beschäftigte.
- **Region:** Die sechste Bruchlinie verläuft entlang der Regionen, insbesondere Erwerbstätige in Ostdeutschland sind schlechter gestellt als ihre Kolleg/innen in Westdeutschland.

¹⁰¹ Zum Teil liegt das am größeren Anteil atypischer Beschäftigung.

¹⁰² Mit Ausnahme der Selbständigkeit sind die Werte relativ konstant. Bei den sonstigen Selbständigen ist eine Verschlechterung zu erkennen.

¹⁰³ Es wäre interessant die zeitliche Entwicklung der Nachhaltigkeit und ihrer Einzelaspekte entlang der genannten Bruchlinien zu untersuchen. Das ist nicht der Gegenstand der vorliegenden Studie. Die statistischen Analysen sprechen dafür, dass die Ausprägung jeder der genannten Bruchlinien im Beschäftigungssystem einen jeweils eigenständigen Erklärungsbeitrag zur Varianz der Nachhaltigkeit leistet.

¹⁰⁴ Der Gender-Effekt bei Einkommen und Entwicklung wäre eine eigene Betrachtung wert ebenso wie der damit in Zusammenhang stehenden Teilzeitbeschäftigung.

¹⁰⁵ Bei Jüngeren ist der Anteil der erwerbstätigen Frauen und der Teilzeitbeschäftigten höher. Zudem sind sie eher von anderen Formen atypischer Beschäftigung betroffen als ihre Altersgenossen in der Vergangenheit.

Die Betrachtung einzelner Aspekte der Nachhaltigkeit (Tabelle 15), die in den Dimensionen gebündelt werden, zeigt ähnliche Merkmalsunterschiede wie die Betrachtung der Nachhaltigkeitsdimensionen (Tabelle 14) bzw. der Nachhaltigkeit als eindimensionales Konstrukt (Tabelle 17).

- **Wahrgenommene Güte der Erwerbstätigkeit:** Unbefristet Vollzeitbeschäftigte (NAV) empfinden die höchste Güte, gefolgt von akademischen und sonstigen Solo-Selbständigen, Teilzeitbeschäftigten, Befristeten und LAN. Die Güte ist bis Mitte der 2000er Jahre gesunken, dann wieder gestiegen. Erwerbstätige, die Dienstleistungen für Unternehmen erbringen, nehmen eine geringere Güte wahr als die Übrigen. In der statistischen Analyse (ANOVA mit MCA) zeigt sich, dass vor allem die Region (Ost-/Westdeutschland) und die erforderliche Ausbildung die wahrgenommene Güte signifikant beeinflussen, aber auch für die Gruppenzugehörigkeit, d.h. die Form der Erwerbstätigkeit, nicht aber die Tätigkeit (Dienstleistungen für Unternehmen; Tabelle 21). Das Modell erklärt allerdings nur 10% der Varianz der Güte.
- **Dauer der Betriebszugehörigkeit:** Bei NAV ist die Dauer am höchsten und im Zeitverlauf gestiegen, gefolgt von den sonstigen Selbständigen und den Teilzeitbeschäftigten. Erwartungsgemäß ist die Dauer bei den Befristeten und LAN deutlich kürzer. Bei LAN spielen zwei Aspekte eine Rolle: Der höhere Anteil von Befristungen und das ausgeprägte Bemühen, die LA so schnell wie möglich wieder zu verlassen (Schlese 2014). Im Falle der Dienstleistungen für Unternehmen ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit geringer als bei den Übrigen.
- **Reallohn (Entgelt real):** Der Reallohn ist bei Selbständigen¹⁰⁶ und Vollzeitbeschäftigten am höchsten gefolgt von Teilzeitbeschäftigten, Befristeten und LAN. Bei Beschäftigten mit Dienstleistungen für Unternehmen ist der Reallohn niedriger als bei den Übrigen. Die statistische Analyse zeigt nur einen geringen signifikanten Einfluss der Gruppenzugehörigkeit. Bedeutender sind Ausbildung und Region sowie Geschlecht (Tabelle 21), bei einer erklärten Varianz von 14%. Zudem erweist sich die Betriebsgröße – soweit relevant – als eigenständige Einflussgröße (Tabelle 22). Die Dienstleistungs-Branche selbst zeigt keinen (!) eigenständigen Einfluss unabhängig von Ausbildung, Region, Altersgruppe und Form der Erwerbstätigkeit.
- **Relativlohn:** Der Relativlohn ist bei Selbständigen höher als bei den Übrigen, insbesondere gilt das für die sonstigen Solo-Selbständigen. Niedriger ist er bei Teilzeitbeschäftigten, Befristeten und LAN. Das gilt auch bei Dienstleistungen für Unternehmen. Sowohl für die Gruppenzugehörigkeit als auch bei Dienstleistungen für Unternehmen lässt sich ein signifikanter und eigenständiger Einfluss auf den Relativlohn nachweisen (Tabelle 24). Neben Region und Altersgruppe ist das Geschlecht als Einflussfaktor zu nennen. Das Modell erklärt 14% der Varianz des Relativlohns.
- **Berufliche Erwartung „Umstieg“:** Die Umstiegs-Erwartung ist bei allen Gruppen größer als bei NAV (Vollzeit), besonders betrifft das LAN und Befristete, aber seit Mitte bis Ende der 2000er Jahre auch Selbständige. Das könnte ein Indiz dafür sein, dass sich Bedingungen für Selbständige mit deren zunehmender Anzahl verschlechtert haben.¹⁰⁷ In die Güte gehen Sorgen um den Arbeitsplatz ein, die der Umstiegs-Erwartung korreliert sind. Hier finden wir zunächst eine Verschlechterung, dann eine Verbesserung. Bei Dienstleistungen für Unternehmen ist die Umstiegs-Erwartung höher. Die statistische Analyse (Tabelle 23) zeigt einen relativ starken signifikanten Einfluss der Gruppenzugehörigkeit auf die Umstiegs-Erwartung, na-

¹⁰⁶ Angesichts der Tatsache, dass Selbständige aus ihrem Einkommen Versicherungsbeiträge zahlen müssen, an denen sich sonst der Arbeitgeber beteiligt, relativiert sich der Abstand der Selbständigen zu den Übrigen. Bei den sonstigen Solo-Selbständigen können wir sogar sagen, dass diese im Mittel weniger pro Stunde verdienen als Vollzeitbeschäftigte.

¹⁰⁷ Allerdings reichen die Daten nur bis 2009; erst mit den Ergebnissen des SOEP 2013 kann das geprüft werden.

gefolgt von Altersgruppe und vor allen anderen Faktoren.¹⁰⁸ Das Modell erklärt 15% der Varianz der Erwartung.

- **Berufliche Erwartung „Aufstieg“:** Die Aufstiegs-Erwartung ist 2012 bei akademischen Selbständigen und Befristeten am höchsten, gefolgt von Vollzeitbeschäftigten und sonstigen Selbständigen. Bemerkenswert ist, dass diese Erwartung im Fall von Teilzeitbeschäftigung niedriger ist als bei LAN. Erwerbstätige mit Dienstleistungen für Unternehmen erwarten eher einen Aufstieg als die Übrigen. Die statistische Analyse zeigt einen signifikanten, verglichen mit anderen Faktoren (Altersgruppe, Ausbildung) schwächeren eigenständigen Einfluss der Gruppenzugehörigkeit sowie der Dienstleistungen für Unternehmen auf den erwarteten Aufstieg (Tabelle 23). Das Modell erklärt 19% der Varianz der Erwartung.
- **Berufliche Erwartung „Ausstieg“:** Diese Erwartung ist bei Selbständigen und Teilzeitbeschäftigten besonders ausgeprägt im Unterschied zu allen anderen, inklusive Dienstleistungen für Unternehmen. Die statistische Analyse zeigt einen signifikanten, eigenständigen Einfluss von Gruppenzugehörigkeit und Dienstleistungen für Unternehmen auf die Ausstiegs-Erwartung (Tabelle 23). Das Modell erklärt 17% der Varianz.

Wir sehen, dass sich die Ausprägung der auf Nachhaltigkeit bezogenen Merkmale recht unterschiedlich darstellt. Fremdarbeit ist weniger nachhaltig als die übrigen Beschäftigungsformen (Tabelle 20, Abbildung 29). Das bestätigt auch die statistische Analyse (Tabelle 28), die allerdings nur einen Zeitraum bis 2008 erfasst. Dabei weist die statistische Analyse für die Güte in dieselbe Richtung (Tabelle 29). Es zeigt sich, dass die wahrgenommene Güte von Fremdarbeit geringer ist im Vergleich zu den anderen Beschäftigungsformen, insbesondere zu NAV (Abbildung 30).¹⁰⁹

Die an Bonin und Zierahn anknüpfende Vermutung, dass es soziale Problemlagen sind, auf die bei der Untersuchung von Werkvertragsarbeit zu fokussieren ist, muss aber dahingehend korrigiert werden, dass nicht von einer *einheitlichen* Problemlage ausgegangen werden kann. Zwar kumulieren Probleme bei bestimmten Untergruppen von Randbelegschaften (LAN), und es finden sich Indizien für eine Verschlechterung der Lage (Selbständige) bzw. für spezifische Lage-Kombinationen: geringere Güte und Dauer der Beschäftigung, niedrigerer Real- und Relativlohn, wahrscheinlicherer Umstieg, Aufstieg und Ausstieg (Dienstleistungen). Alles in allem kann aber nicht von einer generell schlechteren Lage ausgegangen werden. Im Falle der Dienstleistungen wird deutlich, dass problematische Lagen dem Vorliegen atypischer Beschäftigung und nicht der Branche „an sich“ zuzuschreiben sind. Hierfür bieten sich zwei Interpretationen an:

1. Die Branche als Ganze ist von Atypisierung betroffen, die damit zu tun hat, dass typischerweise Werkvertrags- bzw. Fremdarbeit geleistet wird.
2. Es sind bestimmte Bereiche, in denen Fremdarbeit geleistet wird, wobei offen bleibt, ob dies mit Atypisierung und problematischen Lagen verbunden ist; selbst atypische Beschäftigungsformen (wie Solo-Selbständigkeit) können nachhaltig sein (z.B. bei hochspezialisierter Facharbeit), während es an anderer Stelle prekäre Lagen gibt (einfache Dienstleistungen).

Mit unserem Instrumentarium lässt sich nicht sagen, welche Vermutung richtig ist. Hierzu müssten einzelne Unternehmen untersucht werden, wobei deren Auftragsstruktur und die dabei eingesetzten

¹⁰⁸ Ebenso ist ein, wenn auch deutlich schwächerer, Einfluss der Dienstleistungen für Unternehmen erkennbar.

¹⁰⁹ Zudem hat sich gezeigt, dass es atypische Beschäftigungsformen gibt (unbefristete Teilzeitarbeit), die problematisch sind, obwohl sie nichts mit Werkvertragsarbeit zu tun haben, wobei Teilzeit in der Branche Dienstleistungen für Unternehmen stärker praktiziert wird. Die statistische Analyse bestätigt den eigenständigen Einfluss der Teilzeit auf Güte bzw. Nachhaltigkeit der Erwerbstätigkeit (Tabelle 27). Das gilt auch für das Geschlecht: So gibt es einen ausgeprägten Gender-Effekt auf den Relativlohn (Tabelle 24). Ebenso gibt es bei der Nachhaltigkeit und allen Nachhaltigkeitsindikatoren einen Gender-Effekt (Tabelle 16).

Formen von Erwerbstätigkeit zu untersuchen wären. Komplementär hierzu ließen sich auftraggebende Unternehmen untersuchen, die entscheiden, ob sie LAN, Free-Lancer oder Fremdfirmen einsetzen. Vermutlich wird sich zeigen, dass die Größe der Unternehmen, der Inhalt der Aufträge und der Einfluss der Interessenvertretung als moderierende Größen wirken. Denkbar wäre aber auch, dass Unternehmenskultur, personalwirtschaftliche Strategien, Eigentümerstruktur und die Struktur der Kernbelegschaft eine Rolle spielen. Ohne *betriebsbezogene* Studien ist das nicht zu klären. Diese sollten an die *personenbezogenen* Daten anschlussfähig sein, wobei es besonders interessant wäre, dass persönliche Umfeld der Betroffenen in die Betrachtung mit einzubeziehen.

Stabilität der Erwerbstätigkeit

Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren geben einen Hinweis auf die Stabilität der Erwerbstätigkeit, indem sie einen erwarteten beruflichen Wechsel anzeigen. Mit der Dauer Betriebszugehörigkeit ist der Wechsel in der Vergangenheit angezeigt, insofern die Beschäftigten schon etwas älter sind. In Schlese (2014) wurden Übergänge zwischen einzelnen Beschäftigungsformen (mit Fokus auf LA) untersucht. Es hatte sich gezeigt, dass LA eine transitorische Beschäftigungsform ist, die negative Spuren in nachfolgenden Beschäftigungsverhältnissen hinterlässt und von den Beschäftigten als nicht „gut“ wahrgenommen wird, so dass sie diese schnell wieder verlassen wollen, was ihnen auch – falls sie überhaupt beschäftigt bleiben – erstaunlich schnell gelingt. Insofern erschien LA als nicht nachhaltig. Beziehen wir andere Formen von Fremdarbeit in die Betrachtung ein, lässt sich das Bild nicht-nachhaltiger Erwerbstätigkeit zum Teil auch auf diese übertragen. Aber eben nur zum Teil. Expandieren Fremdbelegschaften, beschädigt das die Güte des gesamten Beschäftigungssystems¹¹⁰, wobei im Zeitverlauf sowohl Verschlechterungs- als auch Verbesserungstendenzen zu erkennen sind, von denen auch NAV und andere Formen atypischer Beschäftigung betroffen sind (Abbildung 24).

Es stellt sich die Frage, wie stabil die Formen der Erwerbstätigkeit sind. Um diese Frage zu beantworten betrachten wir Übergänge zwischen den Formen für zwei bzw. drei Jahre. Der Drei-Jahres-Zeitraum (Tabelle 30) zeigt die Abhängigkeit der empirischen Übergangswahrscheinlichkeiten (Erwartungswerte in % ausgedrückt) vom Zustand des Vorjahres an.

- **Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung** sind vergleichsweise stabil. Abhängig vom Vorjahreszustand erhöht sich die Wahrscheinlichkeit des Verbleibens in einer dieser Beschäftigungsformen. Zudem gibt es einen bemerkenswerten %-Satz von Betroffenen, die nach Teilzeit und Vollzeit wieder in Teilzeit wechseln (28%) oder von Vollzeit in Teilzeit und wieder in Vollzeit (29%).
- Auch bei der **Befristung** hängt die Wahrscheinlichkeit, in eine andere Beschäftigungsform zu wechseln, von der Dauer ab. Immerhin wechseln 50% der Betroffenen innerhalb von zwei Jahren von der Befristung in ein unbefristetes Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnis (außerhalb der LA).
- Im Falle von **Leiharbeit** sind die Verhältnisse besonders instabil (vgl. Schlese 2014). Nur 35% der Betroffenen verbleiben innerhalb von zwei Jahren in der LA. Waren sie schon im Jahr davor in LA tätig, sind es 56%.
- Insbesondere die akademische **Selbständigkeit** ist dagegen besonders stabil, da 97% der Betroffenen in einer Form der Selbständigkeit verbleiben. Bei den sonstigen Selbständigen gibt es dagegen eine gewisse Fluktuation zugunsten von Teilzeit, Vollzeit (jeweils unbefristet) und befristeter Beschäftigung, zusammengenommen etwa 8%; bei längerfristiger Selbständigkeit verschwindet dieser Effekt aber wieder.

Zum Schluss sei die Frage angesprochen, wie sich Übergänge (für jeweils zwei Jahre 2008 bis 2012) auf die wahrgenommene Güte der Erwerbstätigkeit auswirken (Tabelle 32). Da diese nicht nur von der Form der Erwerbstätigkeit sondern auch von konjunkturellen Faktoren abhängt, sind die Über-

¹¹⁰ Güte-Unterschiede lassen sich als direkte Folge der Beschäftigungsform und als Resultat konjunktureller Entwicklungen interpretieren, wobei der strukturelle Wandel des Beschäftigungssystems die Empfindlichkeit desselben in seiner Reaktion auf konjunkturelle Schwankungen beeinflusst. Hinzu kommen „Ausstrahlungen“ einer Beschäftigungsform auf anderen Formen: Wer in seinem Unternehmen beobachtet, wie mit Fremdbelegschaften umgegangen wird, der fühlt sich vielleicht auch selbst bedroht, obwohl die Lage objektiv besser ist.

gänge getrennt dargestellt. Wir betrachten für jeweils zwei aufeinander folgende Jahre die Veränderung der wahrgenommenen Güte der Erwerbstätigkeit.¹¹¹ Diagonalen in der Tabelle zeigen die empirische Wahrscheinlichkeit des Verbleibens in einer Gruppe, d.h. in einer Form der Erwerbstätigkeit unabhängig vom sonstigen Schicksal der Betroffenen.

- **Stellenumfang:** Das Verbleiben ist im Falle der Vollzeit (NAV) ohne nennenswerte Auswirkungen auf die Güte, wenn man die Veränderung der Güte insgesamt (die natürlich wesentlich von der Veränderung bei NAV bestimmt wird) berücksichtigt. Ein ähnliches Bild ergibt sich für Teilzeit. Hier ist eher eine relative Verschlechterung zu erkennen. Das gilt teilweise, aber nicht durchgehend für den Wechsel von Vollzeit zur Teilzeit (es betrifft aber nur 2% der Befragten). Der Wechsel von Teilzeit zur Vollzeit (7% der Befragten) wird dagegen durchgehend positiv quittiert.
- **Befristung:** Das Verbleiben in der Befristung hat mit Ausnahme von 2012 einen positiven Einfluss auf die Güte. Hier ist auch die Aufstiegserwartung hoch (siehe oben). Der Wechsel zu Vollzeit oder Teilzeit (jeweils unbefristet) wirkt sich durchgehend positiv auf die wahrgenommene Güte der Erwerbstätigkeit aus, was wenig wundert.
- **Leiharbeit:** Das Verbleiben in LA wird überwiegend negativ, der Wechsel in eine reguläre Beschäftigung (Vollzeit oder Teilzeit, zum Teil auch befristet) positiv quittiert. LA ist wie schon ausgeführt eine transitorische Beschäftigungsform (siehe oben).
- **Selbständigkeit:** Die Selbständigkeit bildet einen Gegenpol oder Gegenentwurf zu NAV. Nicht nur die Übergangswahrscheinlichkeiten zwischen Selbständigen und den Übrigen sind gering. Auch die wahrgenommene Güte scheint ihre eigene Dynamik zu haben. So sind im Falle des Verbleibens in dieser Gruppe die Gütwerte mal besser mal schlechter als bei den Übrigen, wenn man von LA absieht. Immerhin gibt es bei sonstigen Selbständigen eine nennenswerte Wahrscheinlichkeit des Wechsels in eine reguläre Beschäftigung (8%). Dieser Wechsel wird teilweise aber nicht durchgehend positiv quittiert.¹¹²

Wie wir sehen, variiert die wahrgenommene Güte der Erwerbstätigkeit nicht nur mit der Form der Erwerbstätigkeit (siehe oben), sondern auch mit den Übergängen zwischen diesen Formen. Vollzeit (NAV) und – weniger stark – Teilzeit sowie Selbständigkeit binden die Betroffenen an die jeweilige Form der Erwerbstätigkeit. Befristung und LA weisen dagegen eine höhere Fluktuation auf.¹¹³ Der Übergang zugunsten des NAV oder ihm ähnlicher Beschäftigungsbedingungen wird dabei – soweit er stattfindet – positiv quittiert. LA und zum Teil auch Befristung erweisen sich dagegen als „Verlustbringer“.

¹¹¹ Die Mittelwerte der „Güte“ für alle Gruppen zusammengenommen variieren im Zeitverlauf. Sie werden neben der Gruppenzugehörigkeit und anderen stabilen Merkmalen vor allem von konjunkturellen Rahmenbedingungen bestimmt. Die Veränderungen der Güte für einzelne Gruppen müssen relativ zu den Veränderungen insgesamt interpretiert werden. Die Fallzahlen sind zum Teil sehr klein, wenn die Übergänge wenig wahrscheinlich sind. Hier ist eine Auswertung der Mittelwerte, so sie überhaupt vorliegen, nicht angezeigt.

¹¹² Eine weitergehende Untersuchung würde voraussetzen die arbeitslos gemeldeten bzw. nicht-erwerbstätigen Personen in die Betrachtung einzubeziehen.

¹¹³ Bei der Interpretation der Ergebnisse sind zwei Dinge zu beachten: Dargestellt werden die Übergänge unter der Bedingung, dass die Erwerbstätigen im Beschäftigungssystem verbleiben. Der Zutritt in oder der Austritt aus dem Beschäftigungssystem sowie längere Phasen von Arbeitslosigkeit sind nicht berücksichtigt. Auch ein möglicher Wechsel zwischen Arbeitgebern oder Tätigkeiten bzw. Berufen innerhalb der betrachteten Jahre wird nicht berücksichtigt, solange die Form der Erwerbstätigkeit nicht wechselt.

Fazit und Ausblick

Zunächst hatten wir versucht Werkvertrags- bzw. Fremdarbeit empirisch sinnvoll von anderen Formen der Erwerbstätigkeit abzugrenzen: Solo-Selbständigkeit (Freelancer), Leiharbeit und Beschäftigung in Unternehmen, die Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen erbringen. Die Kontrastgruppen bilden Beschäftigte in NAV, unbefristete Teilzeitkräfte und Befristete (unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit), soweit sie keine Fremdarbeit leisten. Die letzten beiden Gruppen bilden zusammen mit LAN und Solo-Selbständigen die atypisch Beschäftigten.¹¹⁴ Hinsichtlich der Solo-Selbständigkeit stellt sich das Problem der Abgrenzung zur Scheinselbständigkeit bzw. zu arbeitnehmerähnlichen Selbständigkeiten.¹¹⁵

Das Instrumentarium des SOEP ist zu grob, um dieses zu leisten. Auch die Daten des IAB-Betriebspanels liefern kaum zusätzliche Informationen ebenso wie die KSE. Die Angaben zur LA im SOEP enthalten möglicherweise auch Fälle von Werkvertragsarbeit (Schlese 2012) oder Werkvertragsarbeit ist in Wirklichkeit LA, da weisungsgebunden gearbeitet wird. Beide Formen treten auch in Kombination miteinander auf. Dienstleistungen für Unternehmen weisen einen höheren Anteil atypischer Beschäftigung auf und die Berufsstruktur lässt darauf schließen, dass regelmäßig Fremdleistungen erbracht werden. Das zusammengenommen hat uns dazu veranlasst, die oben genannten Formen bzw. Tätigkeiten zur Fremdarbeit bzw. Werkvertragsarbeit im erweiterten Sinne zu zählen: Werkvertragsarbeitskräfte (WV-AK) bilden aus Sicht der Unternehmen Fremdbelegschaften oder – in Ausnahmefällen – Teile von Randbelegschaften.

Sowohl die Anzahl (Abbildung 6) als auch der Anteil der Fremdkräfte nahmen 1984 bis 2012 zu. Beim Anteil hat sich das Tempo der Zunahme aber verlangsamt (Abbildung 7). Das korrespondiert der Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Wir haben Hinweise auf eine Substitution der LA durch Werkvertragsarbeit (außerhalb der LA, insbesondere Solo-Selbständigkeit) gefunden. Dies scheint aber nur auf einer aggregierten Ebene der Fall zu sein, da es keine Hinweise auf nennenswerte individuelle Übergänge zwischen den Formen der Erwerbstätigkeit gibt.¹¹⁶ Hochgerechnet waren im Jahr 2012 4,5 Mio. Erwerbstätige oder 13% der in unserer Stichprobe berücksichtigten Personen (nicht Arbeitsverhältnisse!) als Fremdkräfte tätig. Legt man die maximale Zahl der Erwerbstätigen zugrunde, ergibt sich ein Anteil von knapp 12%. Der errechnete Anteil lässt sich mit den Ergebnissen der KSE plausibilisieren.¹¹⁷

¹¹⁴ Die Analyse erfolgte ohne Berücksichtigung von ausländischen Erwerbstätigen, die keinen ständigen Wohnsitz in Deutschland haben (Arbeitsmigrant/innen bzw. Wanderarbeiter/innen). Hier dürfte es sich mit hoher Wahrscheinlichkeit um atypisch Beschäftigte handeln. Ebenfalls nicht berücksichtigt wurden Auszubildende, Praktikanten, Landwirte, mithelfende Familienangehörige und Unternehmer/innen (Selbständige mit Beschäftigten) sowie Personen, die im SOEP keine Angaben zu den genannten Merkmalen gemacht haben.

¹¹⁵ Das Problem der Scheinselbständigkeit bekommt mit der Expansion selbständiger Erwerbstätigkeit (vor allem außerhalb der traditionellen, akademischen, freien Berufe) eine zunehmende Brisanz. Ähnlich der LA hat sich hier der Rechtsrahmen im Zeitverlauf geändert. Auf der einen Seite erfolgte eine Liberalisierung, indem verbindliche Merkmale der Selbständigkeit aus dem Gesetz gestrichen wurden. Auf der anderen Seite haben Sozialversicherungsträger den Zugriff auf die Erwerbstätigkeiten erhöht. Mit der SOEP Welle 2013 werden Daten zum Abschluss von Werkverträgen vorliegen, mit denen die Lage der Betroffenen vielleicht besser aufgeklärt werden kann (ähnlich der LA, die seit 2001 erfasst wird).

¹¹⁶ Bezieht man Arbeitslose bzw. Nicht-Erwerbstätige in die Betrachtung mit ein, so besteht die Möglichkeit, dass sich über diesen „Umweg“ doch individuelle Effekte zeigen lassen.

¹¹⁷ Das Resultat liegt über den Angaben des IAB. Hohendanner (2012) gibt für 2011 ca. 4% der Beschäftigten an. Allerdings liegt beim IAB der Anteil der LAN mit 2% unter dem von uns ermittelten Anteil von 3% (vgl. Schlese

In einem nächsten Schritt haben wir Indikatoren gesucht, mit deren Hilfe wir die Qualität der Erwerbsform messen können.¹¹⁸ Diese Merkmale lassen sich zu Indikatoren der Nachhaltigkeit einer Erwerbstätigkeit verdichten¹¹⁹ und die Indikatoren zu einem eindimensionalen Nachhaltigkeitsindikator zusammenfassen. In allen Aspekten¹²⁰ schneidet Fremdarbeit schlechter ab als die übrige Beschäftigung (Abbildung 29)¹²¹, insbesondere als NAV.¹²² Wir hatten oben festgestellt, dass Fremdarbeit als Form der Erwerbstätigkeit diskutiert wird, die problematisch ist. Generell ist das nicht falsch. Allerdings sind die Subgruppen der Fremdarbeit differenziert zu bewerten.¹²³ Außerdem gibt es Anzeichen dafür, dass die Dynamik der Atypisierung von Beschäftigung nachlässt und sich die wahrgenommene Güte verbessert. Vielleicht sollte man hier von einer „Normalisierung der Atypisierung“ sprechen. Das ändert nichts an der Prekarität vieler Lagen und der Ausgrenzung bestimmter Beschäftigtengruppen.¹²⁴

Vielleicht ist es auch zweckmäßig von „Fremdkräften“ statt von Werkvertragskräften „im erweiterten Sinne“ zu sprechen und die Bezeichnung „Werkvertragsarbeitskräfte“ für die Fälle zu reservieren, in denen es tatsächlich nur darum geht ein Werk für einen Auftraggeber zu erbringen, entweder im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung (Werkvertragsarbeitnehmer) oder als Solo-Selbständige. Für Fremdkräfte im Sinne der vorliegenden Untersuchung ließen sich bestimmte Kriterien der Unterscheidung von Kern- oder Randbelegschaften formulieren:

1. Es wird ein Werk erstellt oder eine Dienstleistung erbracht, wobei die Leistung im Prinzip auch vom Auftraggeber erbracht werden kann; es handelt sich also um die Folge von Outsourcing¹²⁵.
2. Die Leistung wird von den Betroffenen persönlich erstellt (gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit anderen) und zwar entweder im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung oder im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit.
3. Im Falle der Abhängigkeit ist der Vertragsarbeitgeber nicht mit dem Auftraggeber identisch. Und es kann eine betriebliche Eingliederung vorliegen oder auch nicht.
4. Handelt es sich um Produktionsleistungen (Lohnproduktion), so sollte die Leistung auf dem Betriebsgelände des Auftraggebers erbracht werden, d.h. Lohnproduktion an einem eigenen Betriebsort ist ausgeschlossen.

2014). Zudem fehlen nach seinen Angaben beauftragte Fremdfirmen in der Schätzung, da nur „freie Mitarbeiter/innen“ gezählt wurden. Die KSE legt ein Verhältnis von Eins zu Zwei hinsichtlich der Aufwendungen für LAN bzw. Fremdleistungen (ohne LAN) nahe. Dies würde zu einem Anteil von 9% führen, bzw. – berücksichtigt man den höheren Anteil der LAN im verarbeitenden Gewerbe (5%) – zu einem Anteil von 15%. So gesehen liegen die von uns ermittelten 13% in einem plausiblen Bereich.

¹¹⁸ Real- und Relativlohn, berufliche Erwartungen (Umstieg, Aufstieg, Ausstieg), Güte (Sorgen und Zufriedenheiten, Dauer bzw. Stabilität der Beschäftigung).

¹¹⁹ Sicherheit, Veränderung, Einkommen, Entwicklung, Teilhabe.

¹²⁰ Merkmale der Erwerbstätigkeit, Nachhaltigkeitsindikatoren, Nachhaltigkeit als eindimensionaler Indikator.

¹²¹ Der Indikator „Nachhaltigkeit“ endet datenbedingt 2009. Wenn wir den Aspekt „Güte“ (Sorgen und Zufriedenheiten), der mit der Nachhaltigkeit korreliert ist, bis 2012 heranziehen (Abbildung 30), ergibt sich das gleiche Bild. Seit Mitte der 2000er Jahre ist jedoch eine gewisse Verbesserung zu erkennen, welche der nachlassenden Dynamik in der Zunahme atypischer Beschäftigung korrespondiert.

¹²² So verwundert es nicht, wenn die Verbreitung von Fremdarbeit von Interessenvertretungen, Medien und Wissenschaft skeptisch gesehen wird.

¹²³ Die Qualität der Solo-Selbständigkeit ist aus der Perspektive der Nachhaltigkeit betrachtet besser als andere Beschäftigungsformen aber im Zeitverlauf schlechter geworden. LA schneidet ganz schlecht ab. Dienstleistungen für Unternehmen schneiden schlechter ab vor allem aufgrund des höheren Anteils atypischer Beschäftigung.

¹²⁴ Allerdings legen die Ergebnisse zu Übergängen zwischen den Beschäftigungsformen nahe, dass es vielen Betroffenen gelingt sich zu verbessern oder sich in ihrer Lage relativ gut einzurichten.

¹²⁵ Gemeint ist die Auslagerung von Unternehmensaufgaben und -strukturen an externe Dienstleister.

5. Handelt es sich um sonstige Werks- oder Dienstleistungen, so sollten ein enger Bezug zum Kerngeschäft des Auftraggebers bestehen sowie persönliche Beziehungen zwischen den ausführenden Personen und der Belegschaft des Auftraggebers, d.h. normale Dienstleistungen, bei denen keine wirtschaftliche und organisatorische Abhängigkeit vom Auftraggeber besteht, sind ausgeschlossen.

Wenn wir mehr wissen wollen, so müssen wir nachfragen und zwar branchenbezogen, sowohl qualitativ als auch quantitativ und unter Einbeziehung aller relevanten Akteurs-Gruppen in den Unternehmen (Beschäftigte, Führungskräfte bzw. Personalverantwortliche und Interessenvertretungen). Außerdem sind Auftraggeber und Auftragnehmer zu betrachten. Die Themenbereiche „Übergang zwischen Beschäftigungsformen“¹²⁶ und „Nachhaltigkeit von Erwerbstätigkeit“ bieten einen geeigneten Rahmen, um Phänomene atypischer Beschäftigung (Teilzeit und Befristung) zu erfassen, die sich nicht auf Fremdarbeit beschränken.

Bonin und Zierahn (2012) kommen in ihrer „Machbarkeitsstudie zur Erfassung der Verbreitung und Problemlagen der Nutzung von Werkverträgen“ zu dem Ergebnis, dass angesichts der öffentlichen Diskussion ein zeitnaher Informationsbedarf über die Verbreitung und Problemlagen der Nutzung von Werkverträgen bestehe. Prinzipiell erscheint es ihnen schwierig, Beschäftigungsverhältnisse, die über Werkverträge mit Fremdfirmen abgewickelt werden, quantitativ zu erfassen. Neben einem inhaltlichen Fokus auf den Beschäftigteneinsatz über per Werkvertrag beauftragte Fremdfirmen in einer Welle des IAB-Betriebspanels käme eine eigenständige Unternehmensbefragung infrage. Diese müsse zweistufig angelegt werden.¹²⁷ Empfehlenswert erscheint ihnen ein Vorgehen, bei dem aus Branchenstudien allmählich ein vollständiges Bild der Werkvertragslandschaft zusammengesetzt wird.

Die Auswahl relevanter Branchen kann mit Hilfe einer Auflistung der Branchen (nach NACE) erfolgen, für die der Anteil an Fremdkräften (WVAK), atypisch Beschäftigte (ATYP) und die mittlere Nachhaltigkeit berechnet wird (Tabelle 33). Hohendanner (2012) weist darauf hin, dass es einen statistischen Zusammenhang zwischen dem Einsatz atypischer Beschäftigung und Werkvertragsarbeit gibt.¹²⁸ Diese Information können wir uns zunutze machen. Außerdem lässt sich ein Index errechnen, in den die genannten Informationen einfließen. Sortieren wir nun die Branchen nach diesem Index, erhalten wir eine Auflistung von Branchen, in denen mit einem vergleichsweise hohen Anteil von Fremdarbeit gerechnet werden kann. Allerdings ist hier die Relevanz aufgrund der Anzahl der Beschäftigten noch nicht berücksichtigt. Neben den Privathaushalten finden wir in der Übersicht die üblichen „Verdächtigen“.

Weil mit der qualitativen Herangehensweise keine Aussagen zur quantitativen Bedeutung des Problembereichs zu erhalten sind, empfiehlt sich der kombinierte Einsatz qualitativer und quantitativer Erhebungen. Ein solches Vorgehen wurde im Falle des Arbeitsrechts von der HBS bereits erfolgreich erprobt (Schramm/Zachert 2008). Es bietet sich auch hier an. Zuvor aber wäre es sinnvoll, das Bewertungskonzept weiter auszuarbeiten und zu testen, sowie die Daten der Panel-Welle des SOEP aus dem Jahr 2013 im Lichte der hier aufgeworfenen Fragestellungen zeitnah auszuwerten.¹²⁹ Eine solche

¹²⁶ Dies würde sich an die Arbeiten von Kocher et. al. anschließen. Die Übergänge entsprechen bestimmten Lebensphasen bzw. konstituieren diese.

¹²⁷ In einem ersten Schritt müssten Unternehmen, in denen eine problematische Nutzung von Werkverträgen wahrscheinlicher ist als in der Grundgesamtheit, vorausgewählt werden, um sie in einem zweiten Schritt ausführlich zu befragen.

¹²⁸ „Betriebe mit einer höheren Anzahl an Leiharbeitern, Minijobbern und Befristungen setzen auch das Instrument der Werkverträge häufiger ein.“

¹²⁹ Das SOEP enthält nach vier Jahren wieder Angaben zu beruflichen Erwartungen. Somit ließe sich das Konzept der Nachhaltigkeit bis in die jüngere Vergangenheit ausdehnen. Außerdem bezeichnen die Befragten den

Vorstudie würde die aktuelle Datenlage besser abbilden, die Übergänge über die Grenzen der Beschäftigung hinweg berücksichtigen und Branchen benennen, in denen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit Werkvertragsarbeit (im engeren Sinne) zu finden ist.

„Verlauf Ihrer persönlichen Lebensverhältnisse der letzten 10 Jahre“. Die Ergebnisse könnten mit der Analyse der Nachhaltigkeit von Erwerbstätigkeit verknüpft werden, um zu prüfen ob die Indikatoren auch das persönliche Erleben der Befragten widerspiegeln.

Quellenverzeichnis

Barlen, Vivien (2014): Herausforderung Leiharbeit und Werkverträge. Strategien der Mitbestimmung auf gewerkschaftlicher und betrieblicher Ebene im Organisationsbereich der IG Metall. Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft 17 | Juli 2014. Universität Bremen

Bonin, Holger/Ulrich, Zierahn (2012): Machbarkeitsstudie zur Erfassung der Verbreitung und Problemlagen der Nutzung von Werkverträgen. Forschungsbericht Arbeitsrecht 432. Im Auftrag des Bundesministerium für Arbeit und Soziales Berlin

Brehmer, W/Seifert, H.: Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. Z. Arbeitsmarktforsch. 41, 501–531 (2008)

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

Däubler, Wolfgang (2011): Regulierungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit Werkverträgen. Eine Expertise von Prof. Dr. Däubler im Auftrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE, Bremen.

Deich, Svenja (2009): Was passt am besten? - Arbeitnehmerüberlassung oder Werkvertrag?, in: Arbeit und Arbeitsrecht - Personal-Profi 64 (7), S. 412-415

DGB (2012): Werkverträge - Missbrauch stoppen. Arbeitsmarkt aktuell - Newsletter Arbeitsmarktpolitik. Nr. 5 / Juni 2012. DGB Bundesvorstand. Berlin

Dietz, Barbara (2004): Gibt es eine Alternative? – Zur Beschäftigung polnischer Saisonarbeitnehmer in Deutschland. Working Paper Nr. 253 Februar 2004 Wirtschaftswissenschaftliche Abteilung Osteuropa Institut München

Dütsch (2011): Wie prekär ist Zeitarbeit? Eine Analyse mit dem Matching-Ansatz. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Bd. 43,11, 4, S. 299-318

Haubner (2014): (Schein-) Werkverträge im Spannungsfeld von Flexibilisierung und Regulierung der Arbeit. Eine branchenübergreifende Bestandsaufnahme im Saarland. Arbeitskammer des Saarlandes, Saarbrücken

Hohendanner (2012): Vom Leiharbeiter zum freien Mitarbeiter? Werkverträge in der Diskussion. Vortrag: Wiesbaden, 30. Mai 2012

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

IG Metall Nordrhein-Westfalen (2013): Dossier Werkverträge 2013. Darmstadt

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2011): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion, in: WSI-Mitteilungen 3/2011

Klein-Schneider, Hartmut/Beutler, Kai (2013): Werkvertragsunternehmen: Outsourcing auf dem Betriebsgelände. WSI-Mitteilungen Ausgabe 02/2013, Seite 149-159

Koch, Andreas unter Mitarbeit von Andreas Wohlhüter (2012): Werkverträge in der Arbeitswelt. Ein Projekt der Otto Brenner Stiftung. Frankfurt am Main

- Kocher, Eva /Henning Groskreutz/Ghazaleh Nassibi/Christian Paschke/Susanne Schulz/Felix Welti/Johanna Wenckebach/Barbara Zimmer (2013): Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie. Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf – ein Beitrag zu einem Sozialen Recht der Arbeit, Baden-Baden: Nomos, 387 S.
- Lehmer, Florian/Ziegler, Kerstin (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg. IAB-Kurzbericht Nr. 13, Nürnberg
- Lorig, Philipp (2012): Werkverträge – Die neue Lohndumping Strategie?! Studie im Auftrag der Rosa Luxemburg Stiftung. Berlin
http://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/rls_studie_werkvertr%C3%A4ge.pdf
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Mitteilungsblatt der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung „Arbeit und Betrieb“, S. 4
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, H. 7,8, S. 415-434, 457-475.
- NGG (2012): Einsatz von Werkverträgen in der Ernährungsindustrie. Billiger geht immer. Eine Umfrage der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) zur Verbreitung von Leiharbeit und Werkverträgen in der Ernährungsindustrie
- Nienhüser, W./Baumhus, W. (2002) „Fremd im Betrieb“: Der Einsatz von Fremdfirmenpersonal als Arbeitskräftestrategie. In: Martin, A. & Nienhüser, W. (Hrsg.) Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik? Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 61-120
- Nienhüser, W. (2004): Political (personnel) economy—a political economy perspective to explain different forms of human resource management strategies. *Manag.-Rev.* 15, 228–248
- Nienhüser, W. (2007): Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse. Eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik. In: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.) Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, S. 45– 66. Sigma, Berlin
- Nienhüser, W., Matiaske, W. (2003): Der „Gleichheitsgrundsatz“ bei Leiharbeit- Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern im europäischen Vergleich. *WSI-Mitt.* 8, 466–473
- Nienhüser, Werner (1999): Verdünnte Verantwortlichkeiten. Europaweite Personalstrategien in der Bauwirtschaft. In: *ESSENER UNIKATE* 12/1999
- Nienhüser, Werner (2008): Resource Dependence Theory – How Well Does It Explain Behavior of Organizations? In: Matiaske, M./Leblebici, H./Kabst, R. (Hg.): Resources and Dependencies. Special Issue der *Management Revue*, Vol. 19., Issue 1+2: 9-32
- Nienhüser, Werner/Matiaske, Wenzel (2006): Effects of the ‘principle of non-discrimination’ on temporary agency work in 15 European countries. In: *Industrial Relations Journal*, Vol. 37 (1), S. 64-77
- Ortlieb, Renate, Schlese, Michael, Schramm, Florian (2004): Zur Bewertung freiwilliger Arbeitsplatzwechsel: Eine Längsschnittanalyse. In: Struck, Olaf/Köhler, Christoph (Hg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 87 – 106
- Schlese, M. (2014): Wie nachhaltig wirkt die Leiharbeit für die Betroffenen? Eine empirische und repräsentative Untersuchung mit Hilfe des Sozioökonomischen Panels (SOEP) 2001 bis 2012. Arbeitspapier Nr. 301 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

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

Schlese, Michael/Schramm, Florian (2004): Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung. Eine Analyse des Sozioökonomischen Panels. Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung, Nr. 12. Berlin (pdf-file bei werkstatt-opf.de)

Schlese, Michael, Schramm, Florian , Bulling-Chabalewski, Natalie (2005): Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitskräften. WSI-Mitteilungen 10/2005, S. 568 - 574

Schramm, F., & Zachert, U. (Eds.). (2008). Arbeitsrecht in der betrieblichen Anwendung: Mythen und Realität. Mering: Rainer Hampp Verlag

Sesselmeier, W., Funk, L., & Waas, B. (2010): Arbeitsmarkttheorien: eine ökonomisch-juristische Einführung. Physica-Verlag

Siebenhüter, Sandra (2013): Werkverträge in Bayern. Das neue Lohndumping-Instrument. DGB Report Bayern. München

Spies (2013): Werkverträge im Bereich Forschung und Entwicklung. Überprüfung und Begrenzung von Werkverträgen durch den Betriebsrat. Praxisbeispiel. 9. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht Berlin

Waas, Bernd (2012): Werkvertrag, freier Dienstvertrag und Arbeitsvertrag: Abgrenzung und Identifikation im deutschen Recht und in ausländischen Rechtsordnungen. Hans-Böckler-Stiftung

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

Tabellen

Tabelle 1: Merkmale der Erwerbstätigkeit

Selbständige Erwerbstätigkeit (+) oder abhängige Beschäftigung (-)	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-
Selbständigkeit mit (+) oder ohne (-) eigene Beschäftigte	+	-	-							
Erstellung von Werken (+) oder Erbringung von Dienstleistungen (-)	+/-	+	-					+	-	
Vertragsarbeitgeber gleich Einsatzbetrieb (+) oder nicht (-)				+	+	+	+	-	-	-
Betrieblich eingegliedert (+) oder nicht (-)				+	+	+	+	+	-	-
Vollzeitbeschäftigt (+) oder teilzeitbeschäftigt (-), inklusive Geringfügigkeit und Gleitzone				+	+	-	-	+/-	+/-	+/-
Unbefristet beschäftigt (+) oder befristet beschäftigt (-): Zeitbefristung oder Zweckbefristung				+	-	+	-	+/-	+/-	+/-
Normalarbeitsverhältnis (NAV) (+)	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-
Leiharbeitsverhältnis (LAV) (+)	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-
Solo-Selbständigkeit	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-
Werkvertragsarbeitnehmer/in im engeren Sinne (+)	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-
Werkvertragsarbeitskraft im engeren Sinne (+)	-	+	-	-	-	-	-	-	+	-
Werkvertragsarbeitskraft im weiteren Sinne (-)	-	+	+					+	+	+
Atypisch Beschäftigte		+	+	-	+	+	+	+	+	+

Tabelle 2: Erwerbstätigkeit und Belegschaftsschicht

Form der Erwerbstätigkeit	Kernbelegschaft	Randbelegschaft	Fremdbelegschaft
NAV= unbefristet Vollzeit, betrieblich eingegliedert, Betrieb gleich Vertragsarbeitgeber	X		
Teilzeit (inklusive Geringfügigkeit und Gleitzone), sonst wie NAV	(X)	X	
Zeit- oder Zweckbefristung, betrieblich eingegliedert, Betrieb gleich Vertragsarbeitgeber		X	
Leiharbeit, Voll- oder Teilzeit, befristet oder unbefristet		(X)	X
Werkvertragsarbeit im engeren Sinne als abhängige Beschäftigung			X
Solo-Selbständigkeit („Freelancer“)			X

Tabelle 3: Fallzahlen nach Gruppen 1984 bis 2012

		1985	1990	1995	2000	2005	2010	2012	Gesamtsumme
Gruppe	Vollzeit	4.414	6.358	5.377	8.392	6.514	5.567	6.025	169.416
	Teilzeit	740	1.093	1.046	2.484	2.410	2.404	2.629	47.595
	Befristung	363	284	562	934	582	793	953	15.217
	Leiharbeit					308	251	272	3.258
	Akad. Selbst.	28	43	56	109	94	134	218	2.356
	Sonstig. Selbst.	78	94	143	292	219	199	340	5.078
Gesamtsumme		5.623	7.872	7.184	12.211	10.127	9.348	10.437	242.920
DL für Unternehmen	Nein	5.495	7.711	6.931	11.649	9.590	8.835	9.890	232.782
	Ja	128	161	253	562	537	513	547	10.138

		1985	1990	1995	2000	2005	2010	2012	Gesamtsumme
Gesamtsumme		5.623	7.872	7.184	12.211	10.127	9.348	10.437	242.920

Tabelle 4: Hochgerechnete Fallzahlen nach Gruppen

		1985 ¹³⁰	1990	1995	2000	2005	2010	2012
Gruppe	Vollzeit	17.422.641	26.299.860	23.336.929	22.059.582	20.155.463	20.706.512	20.903.410
	Teilzeit	3.408.829	4.967.908	4.892.917	6.587.786	7.427.847	8.352.085	8.262.905
	Befristung	1.453.753	1.038.045	2.325.139	2.537.881	1.931.094	2.948.073	3.404.470
	Leiharbeit					1.184.216	1.002.062	1.035.429
	Akad. Selbst.	135.397	262.163	343.424	400.581	284.025	456.043	780.539
	Sonstig. Selbst.	320.160	475.295	832.701	827.755	734.513	728.623	1.159.788
Gesamtsumme		22.740.780	33.043.271	31.731.110	32.413.585	31.717.158	34.193.398	35.546.541
DL für Unternehmen	Nein	22.196.335	32.208.803	30.565.288	30.892.750	30.011.171	32.200.569	33.601.925
	Ja	544.444	834.468	1.165.821	1.520.836	1.705.986	1.992.827	1.944.617
Gesamtsumme		22.740.779	33.043.271	31.731.109	32.413.586	31.717.157	34.193.396	35.546.542¹³¹

Tabelle 5: Werkvertragsarbeitskräfte (WV-AK) im weiteren Sinne (SOEP)

DL für Unternehmen			1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012
Nein	Gruppe	Vollzeit	17.100.513	25.792.782	22.670.742	21.274.094	19.312.073	19.778.656	19.906.621	20.051.157
		Teilzeit	3.253.406	4.694.025	4.595.195	6.100.005	6.915.970	7.721.965	7.286.628	7.774.502
		Befristung	1.435.441	1.031.018	2.241.941	2.444.393	1.849.202	2.842.070	3.158.711	3.253.748
		Leiharbeit					1.086.217	893.799	1.085.356	945.096
		Akad. Selbst.	110.103	226.518	272.836	311.847	216.655	349.765	482.027	559.977
		Sonstig. Selbst.	296.873	464.461	784.574	762.412	631.054	614.316	1.054.380	1.017.444

¹³⁰ Nur Westdeutschland (Alte Bundesländer)

¹³¹ Ohne Nebentätigkeiten und Selbständige mit eigenen Beschäftigten.

	Gesamtsumme		22.196.336	32.208.804	30.565.288	30.892.751	30.011.171	32.200.571	32.973.723	33.601.924
Ja	Gruppe	Vollzeit	322.128	507.078	666.187	785.489	843.390	927.856	864.034	852.254
		Teilzeit	155.423	273.883	297.722	487.781	511.877	630.120	535.079	488.402
		Befristung	18.312	7.027	83.198	93.488	81.891	106.003	126.036	150.722
		Leiharbeit					97.998	108.263	44.708	90.333
		Akad. Selbst.	25.294	35.646	70.588	88.735	67.371	106.278	180.226	220.562
		Sonstig. Selbst.	23.286	10.834	48.127	65.344	103.458	114.307	146.266	142.344
	Gesamtsumme		544.443	834.468	1.165.822	1.520.837	1.705.985	1.992.827	1.896.349	1.944.617
Gesamtsumme	Gruppe	Vollzeit	17.422.641	26.299.860	23.336.929	22.059.583	20.155.463	20.706.512	20.770.655	20.903.411
		Teilzeit	3.408.829	4.967.908	4.892.917	6.587.786	7.427.847	8.352.085	7.821.707	8.262.904
		Befristung	1.453.753	1.038.045	2.325.139	2.537.881	1.931.093	2.948.073	3.284.747	3.404.470
		Leiharbeit					1.184.215	1.002.062	1.130.064	1.035.429
		Akad. Selbst.	135.397	262.164	343.424	400.582	284.026	456.043	662.253	780.539
		Sonstig. Selbst.	320.159	475.295	832.701	827.756	734.512	728.623	1.200.646	1.159.788
	Gesamtsumme		22.740.779	33.043.272	31.731.110	32.413.588	31.717.156	34.193.398	34.870.072	35.546.541
		WV-AK	951.419	1.525.447	2.223.232	2.595.096	3.639.911	3.850.707	4.518.112	4.467.134
		Übrige	21.789.360	31.517.825	29.507.878	29.818.492	28.077.245	30.342.691	30.351.960	31.079.407
			22.740.779	33.043.272	31.731.110	32.413.588	31.717.156	34.193.398	34.870.072	35.546.541

Tabelle 6: Schätzung der Anzahl der Werkvertragsarbeitskräfte

	2009	2010	2011	2012	Mittelwert	
LA						
Wochenstunden	32,99	33,55	34,80	35,36	34,17	SOEP
Wochen	52,00	52,00	52,00	52,00	52,00	
Jahresstunden	1715,322635	1744,665516	1809,355498	1838,697123	1.777,01	
Entgelt je Stunde, nominal	10,32	10,72	10,14	12,10	10,82	LA
Einkommen	17.698,05	18.694,27	18.337,86	22.249,48	19.244,91	
Personalkosten	21.414,64	22.620,06	22.188,81	26.921,88	23.286,35	
Zuschlag	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	geschätzt
Zuschlag	17.131,71	18.096,05	17.751,05	21.537,50	18.629,08	
Gesamtkosten	38.546,35	40.716,11	39.939,86	48.459,38	41.915,42	
Kosten für LA	9.644.000.000,00	12.900.000.000,00	16.447.000.000,00	17.184.000.000,00	14.043.750.000,00	Destatis, in EUR
Stellen	250.192,32	316.827,88	411.794,18	354.606,29	333.355,17	
LA im verarb. Gewerbe	253.918,00	269.938,00	419.632,00	477.553,00	355.260,25	SOEP
Leistungsstruktur						
Kosten für DL	25.517.000.000,00	28.536.000.000,00	32.180.000.000,00	32.515.000.000,00	29.687.000.000,00	Destatis, in EUR
Kosten je Stelle	38.546,35	40.716,11	39.939,86	48.459,38	41.915,42	wie LA
Stellen	661.982,31	700.852,75	805.711,48	670.974,36	709.880,22	
Summe	915.900,31	970.790,75	1.225.343,48	1.148.527,36	1.065.140,47	LA&DL
SOEP	9.251.905,00	8.726.388,00	9.337.535,00	9.048.359,00	9.091.046,75	verarb. Gewerbe
LA	2,74%	3,09%	4,49%	5,28%	3,90%	Anteil
DL	7,16%	8,03%	8,63%	7,42%	7,81%	Anteil
Summe	9,90%	11,12%	13,12%	12,69%	11,71%	LA&DL
SOEP	33.974.969,00	34.193.398,00	34.870.070,00	35.546.541,00	34.646.244,50	Erwerbstätige

	2009	2010	2011	2012	Mittelwert	
geschätzt	3.363.381,33	3.803.937,48	4.575.919,98	4.511.997,70	4.063.809,12	Anteil
SOEP	4.180.153,00	3.850.707,00	4.518.112,00	4.467.134,00	4.254.026,50	siehe Tabelle
Anteil	12,30%	11,26%	12,96%	12,57%	12,27%	SOEP

Tabelle 7: Gruppen und Dienstleistungen für Unternehmen

DL für Unternehmen			1985	1990	1995	2000	2005	2010	2012	Gesamtsumme
Nein	Gruppe	Vollzeit	77,04%	80,08%	74,17%	68,86%	64,35%	61,42%	59,67%	70,82%
		Teilzeit	14,66%	14,57%	15,03%	19,75%	23,04%	23,98%	23,14%	18,78%
		Befristung	6,47%	3,20%	7,33%	7,91%	6,16%	8,83%	9,68%	6,19%
		Leiharbeit					3,62%	2,78%	2,81%	1,26%
		Akad. Selbst.	0,50%	0,70%	0,89%	1,01%	0,72%	1,09%	1,67%	0,83%
		Sonstig. Selbst.	1,34%	1,44%	2,57%	2,47%	2,10%	1,91%	3,03%	2,11%
		Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Ja	Gruppe	Vollzeit	59,17%	60,77%	57,14%	51,65%	49,44%	46,56%	43,83%	51,44%
		Teilzeit	28,55%	32,82%	25,54%	32,07%	30,00%	31,62%	25,12%	29,00%
		Befristung	3,36%	0,84%	7,14%	6,15%	4,80%	5,32%	7,75%	5,69%
		Leiharbeit					5,74%	5,43%	4,65%	2,92%
		Akad. Selbst.	4,65%	4,27%	6,05%	5,83%	3,95%	5,33%	11,34%	5,99%
		Sonstig. Selbst.	4,28%	1,30%	4,13%	4,30%	6,06%	5,74%	7,32%	4,96%
		Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Gesamtsumme	Gruppe	Vollzeit	76,61%	79,59%	73,55%	68,06%	63,55%	60,56%	58,81%	70,02%
		Teilzeit	14,99%	15,03%	15,42%	20,32%	23,42%	24,43%	23,25%	19,21%
		Befristung	6,39%	3,14%	7,33%	7,83%	6,09%	8,62%	9,58%	6,17%
		Leiharbeit					3,73%	2,93%	2,91%	1,33%
		Akad. Selbst.	0,60%	0,79%	1,08%	1,24%	0,90%	1,33%	2,20%	1,04%
		Sonstig. Selbst.	1,41%	1,44%	2,62%	2,55%	2,32%	2,13%	3,26%	2,23%
		Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabelle 8: Strukturmerkmale nach Gruppen

			1985	1990	1995	2000	2005	2010	2012	Gesamtsumme
Gruppe										
Vollzeit	Geschlecht	männlich	70,88%	67,09%	69,19%	69,36%	67,27%	65,41%	65,25%	68,18%

			1985	1990	1995	2000	2005	2010	2012	Gesamtsumme
		weiblich	29,12%	32,91%	30,81%	30,64%	32,73%	34,59%	34,75%	31,82%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Teilzeit	Geschlecht	männlich	7,51%	6,95%	8,56%	12,70%	12,60%	15,07%	14,10%	11,66%
		weiblich	92,49%	93,05%	91,44%	87,30%	87,40%	84,93%	85,90%	88,34%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Befristung	Geschlecht	männlich	51,98%	46,46%	53,14%	51,92%	49,17%	39,84%	43,95%	48,59%
		weiblich	48,02%	53,54%	46,86%	48,08%	50,83%	60,16%	56,05%	51,41%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Leiharbeit	Geschlecht	männlich					56,03%	57,74%	61,33%	57,25%
		weiblich					43,97%	42,26%	38,67%	42,75%
	Gesamtsumme					100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Akad. Selbst.	Geschlecht	männlich	75,06%	73,33%	68,85%	71,77%	58,45%	49,84%	46,90%	60,12%
		weiblich	24,94%	26,67%	31,15%	28,23%	41,55%	50,16%	53,10%	39,88%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Sonstig. Selbst.	Geschlecht	männlich	60,46%	61,98%	58,78%	58,03%	62,18%	60,38%	63,80%	60,81%
		weiblich	39,54%	38,02%	41,22%	41,97%	37,82%	39,62%	36,20%	39,19%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Gesamtsumme	Geschlecht	männlich	60,05%	57,37%	58,39%	56,22%	52,75%	50,37%	50,75%	55,73%
		weiblich	39,95%	42,63%	41,61%	43,78%	47,25%	49,63%	49,25%	44,27%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
DL für Unternehmen										
			1985	1990	1995	2000	2005	2010	2012	
Nein	Geschlecht	männlich	60,57%	57,93%	59,00%	56,89%	53,35%	51,10%	51,05%	56,35%
		weiblich	39,43%	42,07%	41,00%	43,11%	46,65%	48,90%	48,95%	43,65%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Ja	Geschlecht	männlich	38,89%	35,92%	42,23%	42,60%	42,10%	38,59%	45,64%	41,25%
		weiblich	61,11%	64,08%	57,77%	57,40%	57,90%	61,41%	54,36%	58,75%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Gesamtsumme	Geschlecht	männlich	60,05%	57,37%	58,39%	56,22%	52,75%	50,37%	50,75%	55,73%
		weiblich	39,95%	42,63%	41,61%	43,78%	47,25%	49,63%	49,25%	44,27%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Gruppe										
			1985	1990	1995	2000	2005	2010	2012	
Vollzeit	Altersgruppen	0 bis 19	0,88%	0,68%	0,14%	0,19%	0,07%	0,02%	0,05%	0,30%
		20 bis 29	26,14%	25,04%	19,59%	15,74%	13,52%	12,14%	12,85%	18,65%
		30 bis 39	24,37%	26,57%	29,85%	29,77%	25,98%	24,29%	22,04%	26,84%
		40 bis 49	26,12%	22,97%	25,45%	28,28%	32,41%	32,30%	30,52%	27,95%
		50 bis 59	19,76%	21,57%	22,21%	21,93%	23,76%	25,63%	27,92%	22,46%
		60 bis 69	2,72%	3,17%	2,76%	4,05%	4,21%	5,55%	6,55%	3,77%

			1985	1990	1995	2000	2005	2010	2012	Gesamtsumme
		70 und älter				0,03%	0,04%	0,08%	0,08%	0,03%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Teilzeit	Altersgruppen	0 bis 19	0,72%	1,07%	0,37%	2,31%	1,01%	0,56%	1,01%	1,07%
		20 bis 29	12,73%	13,59%	11,36%	9,63%	11,08%	8,75%	9,32%	11,33%
		30 bis 39	28,49%	27,65%	30,65%	28,69%	23,83%	17,84%	16,30%	25,40%
		40 bis 49	31,86%	27,81%	29,20%	29,68%	34,98%	32,66%	32,22%	30,95%
		50 bis 59	20,52%	25,13%	22,22%	21,01%	20,26%	28,17%	28,08%	23,22%
		60 bis 69	3,55%	3,82%	5,25%	7,59%	8,27%	9,81%	10,27%	6,79%
		70 und älter	2,13%	0,93%	0,96%	1,10%	0,56%	2,22%	2,79%	1,25%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Befristung	Altersgruppen	0 bis 19	6,43%	3,63%	1,82%	1,49%	1,40%	0,93%	1,22%	1,73%
		20 bis 29	47,10%	42,83%	33,07%	35,40%	39,37%	40,65%	41,16%	37,43%
		30 bis 39	23,19%	22,35%	28,08%	28,22%	23,35%	24,54%	27,18%	28,15%
		40 bis 49	14,50%	16,18%	17,04%	20,91%	22,01%	18,82%	15,68%	18,16%
		50 bis 59	8,08%	9,05%	17,23%	12,12%	11,33%	11,97%	10,62%	12,07%
		60 bis 69	0,70%	5,26%	2,51%	1,63%	2,05%	2,81%	3,58%	2,09%
		70 und älter		0,70%	0,24%	0,23%	0,48%	0,29%	0,57%	0,36%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Leiharbeit	Altersgruppen	0 bis 19					4,75%	1,53%	0,05%	2,50%
		20 bis 29					28,14%	33,96%	28,82%	30,37%
		30 bis 39					20,01%	14,40%	20,72%	19,93%
		40 bis 49					20,97%	22,03%	25,78%	24,19%
		50 bis 59					16,16%	15,51%	14,98%	15,67%
		60 bis 69					9,95%	11,40%	8,46%	6,76%
		70 und älter						1,17%	1,19%	0,58%
	Gesamtsumme						100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Akad. Selbst.	Altersgruppen	0 bis 19								0,01%
		20 bis 29	4,21%	11,86%	11,64%	3,16%	2,03%	6,36%	6,03%	5,37%
		30 bis 39	38,09%	30,83%	27,93%	19,67%	24,62%	19,34%	18,83%	22,93%
		40 bis 49	28,82%	32,25%	39,12%	39,37%	37,39%	35,32%	35,33%	36,44%
		50 bis 59	24,86%	6,57%	9,71%	20,08%	16,18%	25,67%	22,11%	19,10%
		60 bis 69	4,02%	15,78%	11,60%	10,16%	11,35%	11,00%	12,03%	12,42%
		70 und älter		2,72%		7,55%	8,43%	2,31%	5,67%	3,73%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Sonstig. Selbst.	Altersgruppen	0 bis 19				0,21%	0,16%	0,53%	0,10%	0,16%
		20 bis 29	12,35%	5,32%	7,42%	9,70%	5,67%	3,56%	4,96%	7,77%
		30 bis 39	20,81%	28,43%	27,92%	25,73%	19,54%	28,60%	17,35%	24,30%
		40 bis 49	31,34%	23,27%	37,41%	32,48%	33,46%	33,33%	28,93%	31,77%
		50 bis 59	16,15%	24,58%	18,82%	19,38%	29,95%	20,51%	27,55%	23,11%
		60 bis 69	10,41%	18,40%	8,44%	7,63%	10,15%	10,62%	16,24%	10,25%

			1985	1990	1995	2000	2005	2010	2012	Gesamtsumme
		70 und älter	8,93%			4,86%	1,08%	2,85%	4,88%	2,64%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Gesamtsumme	Altersgruppen	0 bis 19	1,20%	0,82%	0,29%	0,72%	0,55%	0,28%	0,39%	0,56%
		20 bis 29	25,14%	23,49%	18,90%	15,73%	14,78%	14,15%	14,80%	18,17%
		30 bis 39	24,94%	26,66%	29,77%	29,20%	24,93%	22,47%	20,93%	26,46%
		40 bis 49	26,33%	23,56%	25,88%	28,23%	32,02%	30,98%	29,41%	28,05%
		50 bis 59	19,11%	21,64%	21,62%	20,89%	21,98%	24,67%	25,78%	21,86%
		60 bis 69	2,83%	3,65%	3,37%	4,75%	5,45%	6,70%	7,62%	4,52%
		70 und älter	0,45%	0,18%	0,17%	0,48%	0,29%	0,74%	1,07%	0,39%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
DL für Unternehmen										
			1985	1990	1995	2000	2005	2010	2012	
Nein	Altersgruppen	0 bis 19	1,23%	0,82%	0,28%	0,73%	0,58%	0,27%	0,38%	0,56%
		20 bis 29	25,20%	23,39%	18,71%	15,66%	14,74%	14,08%	14,90%	18,14%
		30 bis 39	24,91%	26,52%	29,70%	28,90%	24,62%	22,25%	20,65%	26,33%
		40 bis 49	26,15%	23,58%	26,07%	28,40%	32,25%	31,09%	29,40%	28,08%
		50 bis 59	19,20%	21,83%	21,79%	21,11%	22,22%	24,91%	26,07%	22,05%
		60 bis 69	2,86%	3,68%	3,28%	4,74%	5,34%	6,74%	7,55%	4,46%
		70 und älter	0,46%	0,19%	0,17%	0,46%	0,26%	0,67%	1,05%	0,37%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Ja	Altersgruppen	0 bis 19		0,61%	0,78%	0,52%		0,49%	0,53%	0,54%
		20 bis 29	22,94%	27,38%	23,95%	17,17%	15,57%	15,32%	13,00%	19,03%
		30 bis 39	26,25%	32,15%	31,63%	35,43%	30,41%	26,15%	25,76%	29,37%
		40 bis 49	33,46%	22,94%	20,90%	24,77%	28,08%	29,31%	29,62%	27,13%
		50 bis 59	15,64%	14,16%	17,01%	16,40%	17,75%	20,65%	20,79%	17,30%
		60 bis 69	1,70%	2,75%	5,74%	4,91%	7,41%	6,17%	8,91%	5,88%
		70 und älter				0,80%	0,78%	1,92%	1,37%	0,75%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Gesamtsumme	Altersgruppen	0 bis 19	1,20%	0,82%	0,29%	0,72%	0,55%	0,28%	0,39%	0,56%
		20 bis 29	25,14%	23,49%	18,90%	15,73%	14,78%	14,15%	14,80%	18,17%
		30 bis 39	24,94%	26,66%	29,77%	29,20%	24,93%	22,47%	20,93%	26,46%
		40 bis 49	26,33%	23,56%	25,88%	28,23%	32,02%	30,98%	29,41%	28,05%
		50 bis 59	19,11%	21,64%	21,62%	20,89%	21,98%	24,67%	25,78%	21,86%
		60 bis 69	2,83%	3,65%	3,37%	4,75%	5,45%	6,70%	7,62%	4,52%
		70 und älter	0,45%	0,18%	0,17%	0,48%	0,29%	0,74%	1,07%	0,39%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Gruppe										
Vollzeit	Migration	ja	11,96%	11,27%	15,17%	16,26%	16,04%	15,57%	19,73%	14,96%

			1985	1990	1995	2000	2005	2010	2012	Gesamtsumme
		nein	88,04%	88,73%	84,83%	83,74%	83,96%	84,43%	80,27%	85,04%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Teilzeit	Migration	ja	6,55%	8,04%	12,20%	15,78%	16,68%	21,53%	24,33%	15,19%
		nein	93,45%	91,96%	87,80%	84,22%	83,32%	78,47%	75,67%	84,81%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Befristung	Migration	ja	14,49%	12,09%	17,06%	20,79%	16,89%	21,77%	25,02%	18,87%
		nein	85,51%	87,91%	82,94%	79,21%	83,11%	78,23%	74,98%	81,13%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Leiharbeit	Migration	ja					29,46%	22,81%	31,40%	26,47%
		nein					70,54%	77,19%	68,60%	73,53%
	Gesamtsumme						100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Akad. Selbst.	Migration	ja	5,69%	4,81%	19,82%	14,43%	7,03%	13,28%	18,31%	11,89%
		nein	94,31%	95,19%	80,18%	85,57%	92,97%	86,72%	81,69%	88,11%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Sonstig. Selbst.	Migration	ja	7,74%	7,13%	12,07%	9,84%	12,12%	16,03%	19,43%	11,35%
		nein	92,26%	92,87%	87,93%	90,16%	87,88%	83,97%	80,57%	88,65%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Gesamtsumme	Migration	ja	11,22%	10,70%	14,82%	16,33%	16,57%	17,75%	21,60%	15,29%
		nein	88,78%	89,30%	85,18%	83,67%	83,43%	82,25%	78,40%	84,71%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
DL für Unternehmen										
Nein	Migration	ja	11,32%	10,71%	14,58%	16,18%	16,24%	17,65%	21,51%	15,13%
		nein	88,68%	89,29%	85,42%	83,82%	83,76%	82,35%	78,49%	84,87%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Ja	Migration	ja	7,12%	10,38%	21,29%	19,45%	22,44%	19,44%	23,11%	19,02%
		nein	92,88%	89,62%	78,71%	80,55%	77,56%	80,56%	76,89%	80,98%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Gesamtsumme	Migration	ja	11,22%	10,70%	14,82%	16,33%	16,57%	17,75%	21,60%	15,29%
		nein	88,78%	89,30%	85,18%	83,67%	83,43%	82,25%	78,40%	84,71%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Gruppe										
Vollzeit	Ausbildung	un- und angelernt	37,53%	33,46%	28,98%	22,18%	18,64%	15,06%	15,86%	26,65%
		Berufsausbildung	51,55%	51,07%	54,97%	58,40%	60,94%	60,27%	57,50%	55,52%
		Studium	10,92%	15,47%	16,05%	19,42%	20,43%	24,66%	26,64%	17,83%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Teilzeit	Ausbildung	un- und angelernt	58,03%	51,09%	47,20%	43,26%	38,69%	37,88%	38,05%	45,14%
		Berufsausbildung	37,81%	38,82%	44,64%	47,05%	50,50%	49,87%	49,01%	45,13%

			1985	1990	1995	2000	2005	2010	2012	Gesamtsumme
		Studium	4,16%	10,10%	8,15%	9,70%	10,81%	12,25%	12,94%	9,73%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Befristung	Ausbildung	un- und angelernt	49,95%	48,19%	49,18%	37,96%	38,70%	32,06%	31,46%	38,30%
		Berufsausbildung	39,33%	32,19%	30,83%	40,47%	39,83%	41,70%	43,17%	39,04%
		Studium	10,72%	19,62%	19,99%	21,58%	21,47%	26,24%	25,37%	22,66%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Leiharbeit	Ausbildung	un- und angelernt					51,87%	49,69%	49,29%	50,24%
		Berufsausbildung					33,50%	36,16%	42,29%	38,90%
		Studium					14,63%	14,14%	8,43%	10,86%
	Gesamtsumme						100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Akad. Selbst.	Ausbildung	un- und angelernt	23,30%	25,58%	32,89%	20,45%	18,70%	7,82%	13,84%	17,98%
		Berufsausbildung	28,00%	22,45%	22,03%	22,32%	21,14%	27,98%	23,84%	23,53%
		Studium	48,70%	51,97%	45,07%	57,23%	60,16%	64,21%	62,32%	58,49%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Sonstig. Selbst.	Ausbildung	un- und angelernt	33,41%	47,74%	48,74%	38,11%	31,71%	40,65%	37,00%	41,20%
		Berufsausbildung	63,03%	48,40%	48,41%	51,97%	60,56%	41,06%	51,25%	50,52%
		Studium	3,55%	3,86%	2,85%	9,92%	7,73%	18,29%	11,75%	8,29%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Gesamtsumme	Ausbildung	un- und angelernt	40,89%	36,64%	33,77%	28,07%	25,89%	23,34%	23,93%	31,37%
		Berufsausbildung	49,00%	48,44%	51,16%	54,09%	55,95%	54,71%	52,91%	51,91%
		Studium	10,11%	14,92%	15,06%	17,84%	18,16%	21,95%	23,16%	16,72%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
DL für Unternehmen										
Nein	Ausbildung	un- und angelernt	41,11%	36,83%	33,77%	27,69%	25,42%	22,37%	23,40%	31,22%
		Berufsausbildung	48,98%	48,19%	51,45%	54,58%	56,61%	55,93%	53,89%	52,31%
		Studium	9,91%	14,98%	14,78%	17,74%	17,97%	21,70%	22,71%	16,47%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Ja	Ausbildung	un- und angelernt	32,34%	29,30%	33,97%	35,96%	33,49%	38,08%	32,63%	34,87%
		Berufsausbildung	49,87%	58,04%	43,58%	44,12%	45,15%	36,04%	36,77%	42,79%
		Studium	17,79%	12,66%	22,45%	19,92%	21,36%	25,88%	30,60%	22,34%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Gesamtsumme	Ausbildung	un- und angelernt	40,89%	36,64%	33,77%	28,07%	25,89%	23,34%	23,93%	31,37%
		Berufsausbildung	49,00%	48,44%	51,16%	54,09%	55,95%	54,71%	52,91%	51,91%
		Studium	10,11%	14,92%	15,06%	17,84%	18,16%	21,95%	23,16%	16,72%
	Gesamtsumme		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabelle 9: Einkommen und Reallohn

		1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012
	Akt. Bruttoerwerbseink.(gen) in Euro	1.414,14	1.432,31	1.997,14	2.154,40	2.303,37	2.417,41	2.462,78	2.508,43
	Tatsächliche Arbeitszeit pro Woche	39,07	40,03	38,79	38,12	37,21	36,58	37,64	37,05
	Entgelt_nominal	9,89	9,05	12,49	13,03	14,12	15,02	15,09	15,76
	Preisindex_1984	1,02	1,09	1,27	1,35	1,43	1,52	1,54	1,57
	Entgelt_real_1984	9,70	8,29	9,81	9,67	9,89	9,90	9,79	10,07
		1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012
N	Gültig	5.247,00	7.497,00	6.920,00	11.873,00	9.874,00	9.173,00	10.238,00	10.247,00
	Fehlend	376,00	375,00	264,00	338,00	253,00	175,00	156,00	190,00
Mittelwert		9,74	7,06	8,79	9,42	10,41	10,22	10,02	10,14
Median		7,30	6,46	7,96	8,58	9,27	9,01	8,77	8,82
Standardabweichung		16,45	7,93	5,57	5,99	6,87	7,96	7,86	9,36
Varianz		270,70	62,88	30,97	35,86	47,17	63,39	61,83	87,55
Perzentile	20	5,38	2,76	5,55	5,77	5,86	5,60	5,51	5,51
	40	6,71	4,85	7,23	7,68	8,18	7,83	7,63	7,68
	60	8,07	7,47	8,74	9,46	10,45	10,22	9,95	10,00
	80	10,09	9,70	10,87	12,01	13,70	13,66	13,36	13,43
N		5.241,00	7.493,00	6.898,00	11.843,00	9.839,00	9.132,00	10.202,00	10.199,00
	Gini-Koeffizient	0,26	0,26	0,18	0,18	0,20	0,22	0,22	0,22
	Variationskoeffizient	1,69	1,12	0,63	0,64	0,66	0,78	0,79	0,92

Tabelle 10: Berufliche Erwartungen

	Komponente		
	1	2	3
Neue Stelle suchen in nächsten 2 Jahren	0,80	0,15	-0,13
Arbeitsplatz verlieren in nächsten 2 Jahren	0,71	-0,08	0,03
Berufl. Aufstieg in Betrieb in nächsten 2 Jahren	0,05	0,79	-0,00

Selbstständig in nächsten 2 Jahren	0,41	0,34	0,17
Anderer Beruf in nächsten 2 Jahren	0,78	0,06	0,04
Erwerbstätigkeit aufgeben in nächsten 2 Jahren	0,29	-0,01	0,75
Beruf. Abstieg in Betrieb in nächsten 2 Jahren	0,54	0,05	0,24
Rente, Vorruhestand in nächsten 2 Jahren	-0,08	-0,08	0,86
Wechsel Vollzeit-Teilzeit in nächsten 2 Jahren	0,42	0,17	0,32
Weiterqualifizierung in nächsten 2 Jahren	0,15	0,69	-0,11
Außertarifliche Gehaltserhöhung in nächsten 2 Jahren	-0,00	0,78	0,04
Umstieg	1,00	-0,01	-0,01
Aufstieg	0,01	1,00	-0,00
Ausstieg	0,01	0,00	1,00
Extraktionsmethode: Analyse der Hauptkomponente. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung. ^a			
a. Rotation konvergierte in 5 Iterationen.			

Tabelle 11: Güte der Erwerbstätigkeit

		Güte	Sorgen Arbeitsplatzsicherheit	Sorgen eigene wirtschaftliche Situation	Zufriedenheit Arbeit	Zufriedenheit HH-Einkommen	Zufriedenheit Lebensstandard	Zufriedenheit mit persönlichem Einkommen
Güte	Pearson-Korrelation	1,00	,707**	,787**	,631**	,734**	,622**	,681**
	Sig. (2-seitig)		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	227.099,00	227.099,00	227.099,00	227.099,00	227.099,00	129.505,00	75.049,00
Sorgen Arbeitsplatzsicherheit	Pearson-Korrelation	,707**	1,00	,511**	,236**	,261**	,265**	,274**
	Sig. (2-seitig)	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	227.099,00	234.892,00	234.426,00	229.020,00	231.321,00	133.076,00	76.735,00
Sorgen eigene wirtschaftliche Situation	Pearson-Korrelation	,787**	,511**	1,00	,250**	,426**	,397**	,429**
	Sig. (2-seitig)	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
	N	227.099,00	234.426,00	241.678,00	233.998,00	237.943,00	136.721,00	79.099,00
Zufriedenheit Arbeit	Pearson-	,631**	,236**	,250**	1,00	,415**	,439**	,468**

	Korrelation							
	Sig. (2-seitig)	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
	N	227.099,00	229.020,00	233.998,00	235.140,00	233.548,00	133.670,00	77.650,00
Zufriedenheit HH-Einkommen	Pearson-Korrelation	,734**	,261**	,426**	,415**	1,00	,698**	,802**
	Sig. (2-seitig)	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00
	N	227.099,00	231.321,00	237.943,00	233.548,00	239.083,00	136.233,00	78.762,00
Zufriedenheit Lebensstandard	Pearson-Korrelation	,622**	,265**	,397**	,439**	,698**	1,00	,622**
	Sig. (2-seitig)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
	N	129.505,00	133.076,00	136.721,00	133.670,00	136.233,00	137.294,00	20.667,00
Zufriedenheit mit persönlichem Einkommen	Pearson-Korrelation	,681**	,274**	,429**	,468**	,802**	,622**	1,00
	Sig. (2-seitig)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	N	75.049,00	76.735,00	79.099,00	77.650,00	78.762,00	20.667,00	79.350,00
Umstieg	Pearson-Korrelation	-,436**	-,382**	-,275**	-,369**	-,252**	-,219**	-,299**
	Sig. (2-seitig)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	55.036,00	56.242,00	57.702,00	56.668,00	57.401,00	37.907,00	29.629,00
Aufstieg	Pearson-Korrelation	,175**	,133**	,124**	,150**	,096**	,089**	,134**
	Sig. (2-seitig)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	55.036,00	56.242,00	57.702,00	56.668,00	57.401,00	37.907,00	29.629,00
Ausstieg	Pearson-Korrelation	,012**	,051**	,027**	-,055**	0,00	-0,01	-0,01
	Sig. (2-seitig)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,60	0,20	0,15
	N	55.036,00	56.242,00	57.702,00	56.668,00	57.401,00	37.907,00	29.629,00

Tabelle 12: Nachhaltigkeitsindikatoren

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Dauer der Betriebszugehörigkeit	0,06	-0,42	0,39	-0,22	0,33
Entgelt_real_1984	0,15	-0,04	0,95	0,09	-0,02
Relativlohn	0,09	-0,05	0,94	0,03	-0,03
Neue Stelle suchen in nächsten 2 Jahren	-0,20	0,81	-0,05	0,09	-0,07

Arbeitsplatz verlieren in nächsten 2 Jahren	-0,56	0,44	-0,02	0,04	0,10
Berufl. Aufstieg in Betrieb in nächsten 2 Jahren	-0,01	0,05	-0,04	0,81	0,01
Selbstständig in nächsten 2 Jahren	-0,01	0,51	0,05	0,24	0,18
Anderer Beruf in nächsten 2 Jahren	-0,16	0,79	-0,07	-0,01	0,10
Erwerbstätigkeit aufgeben in nächsten 2 Jahren	-0,01	0,29	-0,06	-0,02	0,73
Berufl. Abstieg in Betrieb in nächsten 2 Jahren	-0,46	0,28	0,12	0,15	0,34
Rente, Vorruhestand in nächsten 2 Jahren	0,01	-0,12	0,05	-0,08	0,82
Wechsel Vollzeit-Teilzeit in nächsten 2 Jahren	-0,06	0,38	-0,09	0,15	0,38
Weiterqualifizierung in nächsten 2 Jahren	0,07	0,21	0,07	0,65	-0,07
Außertarifliche Gehaltserhöhung in nächsten 2 Jahren	0,07	0,06	0,05	0,77	0,02
Zufriedenheit Arbeit	0,51	-0,29	-0,06	0,24	-0,10
Zufriedenheit HH-Einkommen	0,64	-0,03	0,22	0,07	-0,00
Sorgen eigene wirtschaftliche Situation	0,77	0,03	0,14	0,02	0,05
Sorgen Arbeitsplatzsicherheit	0,78	-0,08	0,00	0,02	0,07
Sicherheit	1,00	0,00	-0,00	-0,00	0,00
Veränderung	-0,00	1,00	0,00	-0,00	-0,01
Einkommen	0,00	-0,00	1,00	0,00	0,00
Entwicklung	0,00	0,00	-0,00	1,00	-0,00
Teilhabe	-0,00	0,01	-0,00	0,00	1,00
Extraktionsmethode: Analyse der Hauptkomponente. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung. ^a					
a. Rotation konvergierte in 6 Iterationen.					

Tabelle 13: Korrelationen zwischen den Indikatoren

	Dauer der Betriebs- zugehörigkeit	Ent- gelt_real_1984	Relativ- lohn	Güte	Um- stieg	Auf- stieg	Aus- stieg	Sicher- heit	Verände- rung	Einkom- men	Entwick- lung	Teilhabe	Nachhaltig- keit
Dauer der Betriebs- zugehörigkeit Pearson-	1	,163**	,133**	,114**	-,297**	-,166**	,168**	,054**	-,421**	,389**	-,224**	,323**	,142**

		Dauer der Betriebs- zugehörigkeit	Ent- gelt_real_1984	Relativ- lohn	Güte	Um- stieg	Auf- stieg	Aus- stieg	Sicher- heit	Verände- rung	Einkom- men	Entwick- lung	Teilha- be	Nachhaltig- keit
zugehörigkeit	Korrelati- on Sig. (2- seitig) N	242196	0,000 234352	0,000 227581	0,000 22659 7	0,000 57805	0,000 57805	0,000 57805	,000 52386	0,000 52386	0,000 52386	0,000 52386	0,000 52386	,000 52386
Entgelt_real_1984	Pearson- Korrelati- on Sig. (2- seitig) N	,163** 0,000 234352	1 234982	,953** 0,000 227993	,171** 0,000 22065 1	-,145** ,000 56851	,110** ,000 56851	,041** ,000 56851	,151** ,000 52386	-,034** ,000 52386	,946** 0,000 52386	,091** ,000 52386	-,018** ,000 52386	,555** 0,000 52386
Relativlohn	Pearson- Korrelati- on Sig. (2- seitig) N	,133** 0,000 227581	,953** 0,000 227993	1 0,000 227993	,120** 0,000 21478 7	-,133** ,000 54745	,048** ,000 54745	,036** ,000 54745	,087** ,000 52386	-,045** ,000 52386	,945** 0,000 52386	,031** ,000 52386	-,034** ,000 52386	,511** 0,000 52386
Güte	Pearson- Korrelati- on Sig. (2- seitig) N	,114** 0,000 226597	,171** 0,000 220651	,120** 0,000 214787	1 0,000 22709 9	-,436** 0,000 55036	,175** 0,000 55036	,012** ,004 55036	,939** 0,000 52386	-,116** ,000 52386	,118** ,000 52386	,111** ,000 52386	,011* ,013 52386	,569** 0,000 52386
Umstieg	Pearson- Korrelati- on Sig. (2- seitig) N	-,297** 0,000 57805	-,145** ,000 56851	-,133** ,000 54745	-,436** 0,000 55036	1 57873	,000 1,000 57873	,000 1,000 57873	-,413** 0,000 52386	,869** 0,000 52386	-,042** ,000 52386	-,005 ,211 52386	,085** ,000 52386	-,633** 0,000 52386
Aufstieg	Pearson- Korrelati- on Sig. (2- seitig) N	-,166** 0,000 57805	,110** ,000 56851	,048** ,000 54745	,175** 0,000 55036	,000 1,000 57873	1 1,000 57873	,000 1,000 57873	,137** ,000 52386	,105** ,000 52386	,034** ,000 52386	,960** 0,000 52386	,006 ,177 52386	,456** 0,000 52386
Ausstieg	Pearson- Korrelati-	,168**	,041**	,036**	,012**	,000	,000	1	,022**	-,035**	,016**	,004	,968**	-,398**

		Dauer der Betriebszugehörigkeit	Entgelt_real_1984	Relativlohn	Güte	Umsstieg	Aufstieg	Ausstieg	Sicherheit	Veränderung	Einkommen	Entwicklung	Teilhabe	Nachhaltigkeit
on		0,000	,000	,000	,004	1,000	1,000		,000	,000	,000	,350	0,000	0,000
	Sig. (2-seitig)													
	N	57805	56851	54745	55036	57873	57873	57873	52386	52386	52386	52386	52386	52386
Sicherheit	Pearson-Korrelation	,054**	,151**	,087**	,939**	-,413**	,137**	,022**	1	,000	,000	,000	,000	,447**
	Sig. (2-seitig)	,000	,000	,000	0,000	0,000	,000	,000		1,000	1,000	1,000	1,000	0,000
	N	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386
Veränderung	Pearson-Korrelation	-,421**	-,034**	-,045**	-,116**	,869**	,105**	-,035**	,000	1	,000	,000	,000	-,447**
	Sig. (2-seitig)	0,000	,000	,000	,000	0,000	,000	,000	1,000		1,000	1,000	1,000	0,000
	N	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386
Einkommen	Pearson-Korrelation	,389**	,946**	,945**	,118**	-,042**	,034**	,016**	,000	,000	1	,000	,000	,447**
	Sig. (2-seitig)	0,000	0,000	0,000	,000	,000	,000	,000	1,000	1,000		1,000	1,000	0,000
	N	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386
Entwicklung	Pearson-Korrelation	-,224**	,091**	,031**	,111**	-,005	,960**	,004	,000	,000	,000	1	,000	,447**
	Sig. (2-seitig)	0,000	,000	,000	,000	,211	0,000	,350	1,000	1,000	1,000		1,000	0,000
	N	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386
Teilhabe	Pearson-Korrelation	,323**	-,018**	-,034**	,011*	,085**	,006	,968**	,000	,000	,000	,000	1	-,447**
	Sig. (2-seitig)	0,000	,000	,000	,013	,000	,177	0,000	1,000	1,000	1,000	1,000		0,000
	N	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386
Nachhaltigkeit	Pearson-Korrelation	,142**	,555**	,511**	,569**	-,633**	,456**	-,398**	,447**	-,447**	,447**	,447**	-,447**	1

	Dauer der Betriebszugehörigkeit	Entgelt_real_1984	Relativlohn	Güte	Umsstieg	Aufstieg	Ausstieg	Sicherheit	Veränderung	Einkommen	Entwicklung	Teilhabe	Nachhaltigkeit
Sig. (2-seitig)	,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
N	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386	52386

Tabelle 14: Nachhaltigkeit nach Gruppen

Gruppe	Sicherheit	Veränderung	Einkommen	Entwicklung	Teilhabe	Nachhaltigkeit
Vollzeit	-0,04	-0,11	0,13	0,09	-0,01	0,30
Teilzeit	0,08	0,17	-0,31	-0,31	0,15	-0,86
Befristung	-0,32	0,76	-0,42	0,16	-0,13	-1,21
Leiharbeit	-0,51	0,71	-0,39	0,01	-0,02	-1,58
Akad. Selbst.	0,19	0,66	0,26	0,16	0,07	-0,12
Sonstig. Selbst.	-0,06	0,44	-0,16	-0,01	0,04	-0,71
Gesamtsumme	-0,04	0,03	-0,02	0,01	0,02	-0,10
Mittelwert						
DL für Unternehmen	Sicherheit	Veränderung	Einkommen	Entwicklung	Teilhabe	Nachhaltigkeit
Nein	-0,05	0,01	-0,00	0,00	0,02	-0,09
Ja	0,00	0,36	-0,24	0,13	-0,07	-0,39
Gesamtsumme	-0,04	0,03	-0,02	0,01	0,02	-0,10

Tabelle 15: Güte, Betriebszugehörigkeit, Entgelt, berufliche Erwartungen nach Gruppen

Gruppe		1985	1990	1995	1999	2003	2007	2009	2012	Gesamtsumme
Güte	Vollzeit	0,30	0,15	0,07	0,04	-0,10	-0,07	-0,12	0,19	0,07
	Teilzeit	0,26	0,11	0,18	0,07	-0,05	-0,19	-0,17	0,08	0,04
	Befristung	-0,20	-0,31	-0,49	-0,46	-0,45	-0,46	-0,28	-0,05	-0,36
	Leiharbeit					-0,51	-0,66	-0,69	-0,49	-0,61
	Akad. Selbst.	0,17	0,14	-0,25	-0,29	-0,13	-0,01	-0,07	0,17	-0,01
	Sonstig. Selbst.	-0,11	0,38	-0,22	-0,23	-0,51	-0,33	-0,16	0,13	-0,12
	Gesamtsumme	0,26	0,13	0,04	-0,00	-0,13	-0,15	-0,16	0,12	0,02
Dauer der Betriebszugehörigkeit	Vollzeit	11,70	11,93	11,34	11,73	12,08	12,88	12,89	13,18	11,97
	Teilzeit	8,65	9,23	8,13	7,88	8,64	9,24	9,73	10,14	8,77
	Befristung	4,46	4,12	3,22	2,88	3,68	2,31	2,88	2,77	2,99
	Leiharbeit					4,42	3,57	3,94	4,39	4,31
	Akad. Selbst.	11,06	9,10	9,18	7,53	7,62	8,40	7,82	8,59	9,13
	Sonstig. Selbst.	15,97	10,96	7,79	7,10	7,62	8,41	9,15	10,68	9,26
	Gesamtsumme	10,84	11,25	10,13	10,13	10,41	10,67	10,92	11,04	10,61
Entgelt_real_1984	Vollzeit	10,27	8,36	10,03	10,38	10,84	10,52	10,67	10,86	10,17
	Teilzeit	7,78	7,14	8,53	8,52	8,69	8,03	8,85	9,10	8,38
	Befristung	7,41	7,31	7,75	7,98	8,32	7,90	9,77	7,82	7,87
	Leiharbeit					8,59	6,41	6,86	7,65	7,39
	Akad. Selbst.	9,60	10,48	13,23	16,63	15,95	13,52	11,01	10,94	13,49
	Sonstig. Selbst.	7,84	21,69	15,92	12,09	8,61	10,16	9,79	10,61	10,89
	Gesamtsumme	9,70	8,29	9,81	9,93	10,13	9,62	10,06	10,07	9,70
Relativlohn	Vollzeit	1,11	0,89	1,03	1,06	1,09	1,03	1,04	1,04	1,04
	Teilzeit	0,90	0,79	0,93	0,92	0,89	0,85	0,94	0,95	0,90
	Befristung	0,85	0,69	0,82	0,83	0,82	0,79	0,91	0,77	0,80
	Leiharbeit					1,02	0,69	0,75	0,81	0,80
	Akad. Selbst.	0,90	0,94	1,23	1,62	1,38	1,14	0,92	0,95	1,21
	Sonstig. Selbst.	0,88	2,39	1,84	1,29	0,93	1,12	1,10	1,13	1,21

Gruppe		1985	1990	1995	1999	2003	2007	2009	2012	Gesamtsumme
	Gesamtsumme	1,06	0,88	1,02	1,03	1,03	0,96	1,00	0,99	1,00
Umstieg	Vollzeit				-0,13	-0,10	-0,10	0,01		-0,11
	Teilzeit				0,14	0,12	0,17	0,17		0,13
	Befristung				0,94	0,80	0,87	0,79		0,82
	Leiharbeit					0,91	0,90	0,92		0,84
	Akad. Selbst.				0,04	0,14	0,47	0,44		0,31
	Sonstig. Selbst.				0,07	0,10	0,28	0,41		0,21
	Gesamtsumme				0,01	0,04	0,09	0,15		0,04
Aufstieg	Vollzeit				0,19	0,06	0,09	0,14		0,10
	Teilzeit				-0,25	-0,31	-0,31	-0,21		-0,28
	Befristung				0,04	0,06	0,06	0,24		0,08
	Leiharbeit					-0,09	0,03	-0,14		-0,09
	Akad. Selbst.				0,42	0,05	0,53	0,28		0,30
	Sonstig. Selbst.				0,35	-0,04	0,09	0,02		0,13
	Gesamtsumme				0,10	-0,03	-0,01	0,06		0,01
Ausstieg	Vollzeit				0,11	-0,05	-0,08	-0,03		-0,03
	Teilzeit				0,30	0,18	0,08	0,21		0,18
	Befristung				-0,15	-0,02	-0,20	0,06		-0,09
	Leiharbeit					0,10	-0,05	0,01		0,04
	Akad. Selbst.				0,29	0,03	0,16	0,41		0,21
	Sonstig. Selbst.				0,14	0,10	0,10	0,21		0,20
	Gesamtsumme				0,13	0,01	-0,05	0,04		0,02
DL für Unternehmen										
Güte	Nein	0,25	0,13	0,03	-0,00	-0,13	-0,15	-0,16	0,13	0,02
	Ja	0,41	0,36	0,07	-0,06	-0,20	-0,24	-0,14	0,04	-0,01
	Gesamtsumme	0,26	0,13	0,04	-0,00	-0,13	-0,15	-0,16	0,12	0,02
Dauer der Betriebszugehörigkeit	Nein	10,93	11,38	10,26	10,30	10,59	10,97	11,27	11,25	10,79
	Ja	7,05	6,17	6,85	4,54	6,58	6,52	6,02	7,47	6,45

Gruppe		1985	1990	1995	1999	2003	2007	2009	2012	Gesamtsumme
	Gesamtsumme	10,84	11,25	10,13	10,13	10,41	10,67	10,92	11,04	10,61
Entgelt_real_1984	Nein	9,68	8,29	9,83	9,94	10,18	9,66	10,10	10,13	9,72
	Ja	10,20	8,44	9,42	9,61	9,03	9,01	9,45	8,94	9,15
	Gesamtsumme	9,70	8,29	9,81	9,93	10,13	9,62	10,06	10,07	9,70
Relativlohn	Nein	1,06	0,88	1,03	1,03	1,03	0,97	1,00	1,00	1,00
	Ja	1,06	0,89	0,92	0,98	0,91	0,88	0,95	0,86	0,91
	Gesamtsumme	1,06	0,88	1,02	1,03	1,03	0,96	1,00	0,99	1,00
Umstieg	Nein				0,00	0,03	0,08	0,14		0,03
	Ja				0,22	0,18	0,24	0,29		0,22
	Gesamtsumme				0,01	0,04	0,09	0,15		0,04
Aufstieg	Nein				0,09	-0,03	-0,02	0,05		0,00
	Ja				0,37	0,05	0,18	0,23		0,16
	Gesamtsumme				0,10	-0,03	-0,01	0,06		0,01
Ausstieg	Nein				0,12	0,02	-0,04	0,04		0,02
	Ja				0,20	-0,03	-0,08	0,10		0,01
	Gesamtsumme				0,13	0,01	-0,05	0,04		0,02

Tabelle 16: Nachhaltigkeit nach übrigen Merkmalen

Geschlecht	Sicherheit	Veränderung	Einkommen	Entwicklung	Teilhabe	Nachhaltigkeit
männlich	-0,09	-0,03	0,18	0,11	-0,03	0,27
weiblich	0,01	0,11	-0,26	-0,11	0,07	-0,54
Gesamtsumme	-0,04	0,03	-0,02	0,01	0,02	-0,10
Mittelwert						
Altersgruppen	Sicherheit	Veränderung	Einkommen	Entwicklung	Teilhabe	Nachhaltigkeit
0 bis 19	0,31	1,35	-0,88	-0,28	-0,24	-1,96

20 bis 29	0,03	0,52	-0,55	0,45	-0,23	-0,36
30 bis 39	0,01	0,28	-0,09	0,28	-0,19	0,11
40 bis 49	-0,15	-0,01	0,12	-0,04	-0,12	0,06
50 bis 59	-0,09	-0,39	0,19	-0,37	0,30	-0,18
60 bis 69	0,31	-0,73	0,19	-0,73	1,65	-1,15
70 und älter	0,60	-0,50	-0,45	-0,87	0,80	-1,02
Gesamtsumme	-0,04	0,03	-0,02	0,01	0,02	-0,10
Mittelwert						
Migration	Sicherheit	Veränderung	Einkommen	Entwicklung	Teilhabe	Nachhaltigkeit
ja	-0,20	0,04	-0,14	-0,10	-0,05	-0,43
nein	-0,01	0,03	0,01	0,03	0,03	-0,04
Gesamtsumme	-0,04	0,03	-0,02	0,01	0,02	-0,10
Mittelwert						
Ausbildung	Sicherheit	Veränderung	Einkommen	Entwicklung	Teilhabe	Nachhaltigkeit
un- und angelernt	-0,23	0,11	-0,25	-0,35	0,00	-0,94
Berufsausbildung	-0,09	-0,04	-0,03	0,05	0,01	-0,03
Studium	0,33	0,15	0,32	0,38	0,07	0,81
Gesamtsumme	-0,04	0,03	-0,02	0,01	0,02	-0,10
Mittelwert						
Aktuelle Stichprobenregion	Sicherheit	Veränderung	Einkommen	Entwicklung	Teilhabe	Nachhaltigkeit
Westdeutschland, alte Bundesländer	0,03	0,03	0,06	0,01	0,02	0,06
Ostdeutschland, neue Bundesländer	-0,41	0,06	-0,36	-0,01	0,03	-0,88
Gesamtsumme	-0,04	0,03	-0,02	0,01	0,02	-0,10

Tabelle 17: Nachhaltigkeit im Zeitverlauf

Gruppe		1999	2001	2003	2005	2007	2009	Gesamtsumme
Nachhaltigkeit	Vollzeit	0,28	0,51	0,32	0,21	0,26	0,19	0,30
	Teilzeit	-0,95	-0,50	-0,86	-0,93	-0,93	-0,92	-0,86
	Befristung	-1,17	-1,12	-1,31	-1,22	-1,22	-1,24	-1,21
	Leiharbeit		-1,05	-1,41	-1,72	-1,59	-1,85	-1,58
	Akad. Selbst.	-0,81		0,83	-0,16	0,19	-0,68	-0,12
	Sonstig. Selbst.	-0,03		-0,88	-0,87	-0,73	-1,11	-0,71
	Gesamtsumme	-0,05	0,18	-0,08	-0,19	-0,20	-0,24	-0,10

Tabelle 18: Nachhaltigkeit Alter und Geburtsjahrgang

Altersgruppen		Geburtsjahrgang					Gesamtsumme
		1882 bis 1921	1922 bis 1945	1946 bis 1964	1965 bis 1979	1980 bis 1995	
Nachhaltigkeit	0 bis 19					-1,96	-1,96
	20 bis 29				-0,22	-0,53	-0,36
	30 bis 39			0,44	0,04		0,11
	40 bis 49			0,08	-0,02		0,06
	50 bis 59		-0,57	-0,11			-0,18
	60 bis 69		-1,26	-0,83			-1,15
	70 und älter	-2,96	-0,90				-1,02
	Gesamtsumme	-2,96	-0,90	0,02	-0,03	-0,59	-0,10

Tabelle 19: Nachhaltigkeit Geschlecht und Arbeitszeit

Vollzeit		Geschlecht	
----------	--	------------	--

		männlich	weiblich	Gesamtsumme
Nachhaltigkeit	Vollzeit	0,38	-0,23	0,18
	Teilzeit	-1,65	-0,92	-1,00
	Gesamtsumme	0,27	-0,54	-0,10

Tabelle 20: Nachhaltigkeitsindikatoren und Werkvertragsarbeit

WV-AK	Sicherheit	Veränderung	Einkommen	Entwicklung	Teilhabe	Nachhaltigkeit
Nein	-0,04	-0,01	0,01	0,00	0,02	-0,05
Ja	-0,11	0,46	-0,26	0,08	-0,04	-0,71
Gesamtsumme	-0,04	0,03	-0,02	0,01	0,02	-0,10

Tabelle 21: Faktorauswertung ANOVA mit MCA (1)

		Eta	Beta
		Für Faktoren angepasst	
Entgelt_real_1984	Altersgruppen	0,15	0,12
	Ausbildung	0,27	0,27
	Geschlecht	0,15	0,10
	Gruppe	0,12	0,05
	DL für Unternehmen	0,01	0,00
	Aktuelle Stichprobenregion	0,16	0,18
Güte	Altersgruppen	0,08	0,07
	Ausbildung	0,19	0,21
	Geschlecht	0,01	0,02
	Gruppe	0,11	0,10
	DL für Unternehmen	0,01	0,00
	Aktuelle Stichprobenregion	0,21	0,22

a. Entgelt_real_1984, Güte nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion

Anpassungsgüte des Modells

	R	R-Quadrat
Entgelt_real_1984 nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion	0,37	0,14
Güte nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion	0,32	0,10

Tabelle 22: Faktorauswertung ANOVA mit MCA (2)

		Eta	Beta
		Für Faktoren angepasst	
Entgelt_real_1984	Altersgruppen	0,15	0,12
	Ausbildung	0,29	0,28
	Geschlecht	0,15	0,12
	DL für Unternehmen	0,02	0,00
	Aktuelle Stichprobenregion	0,17	0,18
	Größe	0,16	0,10

Güte	Altersgruppen	0,08	0,07
	Ausbildung	0,20	0,21
	Geschlecht	0,01	0,02
	DL für Unternehmen	0,01	0,00
	Aktuelle Stichprobenregion	0,21	0,22
	Größe	0,08	0,05

a. Entgelt_real_1984, Güte nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion, Größe

Anpassungsgüte des Modells

	R	R-Quadrat
Entgelt_real_1984 nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion, Größe	0,40	0,16
Güte nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion, Größe	0,31	0,10

Tabelle 23: Faktorauswertung ANOVA mit MCA (3)

		Eta	Beta
			Für Faktoren angepasst
Umstieg	Altersgruppen	,259	,236
	Ausbildung	,097	,067
	Geschlecht	,051	,016
	Gruppe	,264	,231
	DL für Unternehmen	,039	,021
	Aktuelle Stichprobenregion	,135	,135
Aufstieg	Altersgruppen	,315	,338
	Ausbildung	,249	,262
	Geschlecht	,114	,072
	Gruppe	,150	,071
	DL für Unternehmen	,025	,032
	Aktuelle Stichprobenregion	,048	,062
Ausstieg	Altersgruppen	,399	,400
	Ausbildung	,024	,013
	Geschlecht	,047	,048
	Gruppe	,085	,038
	DL für Unternehmen	,004	,012
	Aktuelle Stichprobenregion	,004	,001

a. Umstieg, Aufstieg, Ausstieg nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion

Anpassungsgüte des Modells

	R	R-Quadrat
Umstieg nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion	,382	,146
Aufstieg nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion	,438	,192
Ausstieg nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion	,406	,165

Tabelle 24: Faktorauswertung ANOVA mit MCA (4)

		Eta	Beta
			Für Faktoren angepasst
Güte	Altersgruppen	,089	,072
	Ausbildung	,236	,243
	Geschlecht	,007	,017
	Gruppe	,116	,099
	DL für Unternehmen	,011	,004
	Aktuelle Stichprobenregion	,174	,180
	Relativlohn		
Relativlohn	Altersgruppen	,192	,182
	Ausbildung	,060	,032
	Geschlecht	,201	,143
	Gruppe	,183	,113
	DL für Unternehmen	,030	,010
	Aktuelle Stichprobenregion	,228	,230
	Umstieg	Altersgruppen	,252
Ausbildung		,086	,060
Geschlecht		,048	,015
Gruppe		,258	,225
DL für Unternehmen		,038	,021
Aktuelle Stichprobenregion		,139	,138
Aufstieg		Altersgruppen	,314
	Ausbildung	,250	,264

	Geschlecht	,115	,073
	Gruppe	,145	,068
	DL für Unternehmen	,029	,035
	Aktuelle Stichprobenregion	,050	,064
Ausstieg	Altersgruppen	,396	,398
	Ausbildung	,022	,014
	Geschlecht	,050	,052
	Gruppe	,079	,037
	DL für Unternehmen	,008	,013
	Aktuelle Stichprobenregion	,004	,001

a. Güte, Relativlohn, Umstieg, Aufstieg, Ausstieg nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion

Anpassungsgüte des Modells

	R	R-Quadrat
Güte nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion	,324	,105
Relativlohn nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion	,372	,139
Umstieg nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion	,373	,139
Aufstieg nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion	,438	,192
Ausstieg nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion	,404	,163

Tabelle 25: Faktorauswertung ANOVA mit MCA (5)

		Eta	Beta
			Für Faktoren angepasst
Sicherheit	Altersgruppen	,098	,103

	Ausbildung	,198	,219
	Geschlecht	,044	,045
	Gruppe	,117	,112
	DL für Unternehmen	,010	,006
	Aktuelle Stichprobenregion	,193	,196
Veränderung	Altersgruppen	,323	,316
	Ausbildung	,070	,087
	Geschlecht	,060	,010
	Gruppe	,258	,226
	DL für Unternehmen	,065	,041
	Aktuelle Stichprobenregion	,024	,024
Einkommen	Altersgruppen	,263	,238
	Ausbildung	,242	,200
	Geschlecht	,229	,152
	Gruppe	,219	,119
	DL für Unternehmen	,040	,015
	Aktuelle Stichprobenregion	,180	,192
Entwicklung	Altersgruppen	,318	,332
	Ausbildung	,221	,228
	Geschlecht	,113	,070
	Gruppe	,158	,071
	DL für Unternehmen	,023	,030
	Aktuelle Stichprobenregion	,001	,015
Teilhabe	Altersgruppen	,401	,404
	Ausbildung	,037	,035
	Geschlecht	,052	,054
	Gruppe	,078	,039
	DL für Unternehmen	,023	,024
	Aktuelle Stichprobenregion	,023	,025

a. Sicherheit, Veränderung, Einkommen, Entwicklung, Teilhabe nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion

Anpassungsgüte des Modells

	R	R-Quadrat
Sicherheit nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion	,325	,105
Veränderung nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion	,408	,167
Einkommen nach Altersgruppen,	,454	,206

Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion		
Entwicklung nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion	,418	,175
Teilhabe nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion	,411	,169

Tabelle 26: Faktorauswertung ANOVA mit MCA (6)

		Eta	Beta
			Für Faktoren angepasst
Nachhaltigkeit	Altersgruppen	,123	,127
	Ausbildung	,277	,252
	Geschlecht	,183	,099
	Gruppe	,258	,189
	DL für Unternehmen	,022	,002
	Aktuelle Stichprobenregion	,188	,210
	Migration	,043	,040

a. Nachhaltigkeit nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion, Migration
Anpassungsgüte des Modells

	R	R-Quadrat
Nachhaltigkeit nach Altersgruppen, Ausbildung, Geschlecht, Gruppe, DL für Unternehmen, Aktuelle Stichprobenregion, Migration	,437	,191

Tabelle 27: Faktorauswertung ANOVA mit MCA (7)

		Beta	
		Eta	Für Faktoren angepasst
Nachhaltigkeit	Altersgruppen	,080	,048
	Geburtsjahrgang	,087	,061
	Ausbildung	,283	,263
	Geschlecht	,189	,089
	Vollzeit	,211	,148
	Aktuelle Stichprobenregion	,191	,215

a. Nachhaltigkeit nach Altersgruppen, Geburtsjahrgang, Ausbildung, Geschlecht, Vollzeit, Aktuelle Stichprobenregion

Anpassungsgüte des Modells

	R	R-Quadrat
Nachhaltigkeit nach Altersgruppen, Geburtsjahrgang, Ausbildung, Geschlecht, Vollzeit, Aktuelle Stichprobenregion	,415	,172

Tabelle 28: Faktorauswertung ANOVA mit MCA (8)

	Eta	Beta
--	-----	------

		Für Faktoren angepasst	
Nachhaltigkeit	Altersgruppen	,080	,042
	Geburtsjahrgang	,087	,063
	Ausbildung	,283	,278
	Geschlecht	,189	,159
	WVAK	,076	,053
	Aktuelle Stichprobenregion	,191	,202

a. Nachhaltigkeit nach Altersgruppen, Geburtsjahrgang, Ausbildung, Geschlecht, WVAK, Aktuelle Stichprobenregion

Anpassungsgüte des Modells

	R	R-Quadrat
Nachhaltigkeit nach Altersgruppen, Geburtsjahrgang, Ausbildung, Geschlecht, WVAK, Aktuelle Stichprobenregion	,398	,159

Tabelle 29: Faktorauswertung ANOVA mit MCA (9)

		Beta	
		Eta	Für Faktoren angepasst
Güte	Altersgruppen	,025	,045
	Geburtsjahrgang	,031	,066

Ausbildung	,187	,220
Geschlecht	,002	,025
WVAK	,033	,025
Aktuelle Stichprobenregion	,207	,227

a. Güte nach Altersgruppen, Geburtsjahrgang, Ausbildung, Geschlecht, WVAK, Aktuelle Stichprobenregion

Anpassungsgüte des Modells

	R	R-Quadrat
Güte nach Altersgruppen, Geburtsjahrgang, Ausbildung, Geschlecht, WVAK, Aktuelle Stichprobenregion	,301	,091

Tabelle 30: Übergänge zwischen den Gruppen für zwei bzw. drei Jahre (aggregiert, 2008 bis 2012)

1. Jahr			3. Jahr						Gesamtsumme	
	2. Jahr		Vollzeit	Teilzeit	Befristung	Leiharbeit	Akad. Selbst.	Sonstig. Selbst.		
Vollzeit		Vollzeit	96,11%	1,59%	1,33%	0,88%	0,05%	0,04%	100,00%	95,50%
		Teilzeit	28,89%	66,15%	3,28%	1,68%	0,00%	0,00%	100,00%	2,23%
		Befristung	59,33%	6,49%	32,31%	1,30%	0,58%	0,00%	100,00%	1,47%
		Leiharbeit	60,65%	3,22%	20,25%	15,89%	0,00%	0,00%	100,00%	0,73%
		Akad. Selbst.	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	82,44%	17,56%	100,00%	0,05%
		Sonstig. Selbst.	80,71%	0,00%	0,00%	0,00%	6,82%	12,47%	100,00%	0,03%

	Gesamtsumme		93,77%	3,11%	1,97%	1,01%	0,09%	0,05%	100,00%	100,00%
Teilzeit		Vollzeit	69,53%	27,80%	1,91%	0,52%	0,00%	0,23%	100,00%	6,79%
		Teilzeit	5,22%	90,76%	2,35%	1,37%	0,06%	0,24%	100,00%	87,56%
		Befristung	15,57%	49,60%	33,69%	1,15%	0,00%	0,00%	100,00%	3,72%
		Leiharbeit	5,69%	51,15%	25,21%	17,95%	0,00%	0,00%	100,00%	1,59%
		Akad. Selbst.	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	82,49%	17,51%	100,00%	0,12%
		Sonstig. Selbst.	0,00%	56,09%	0,00%	0,00%	9,53%	34,38%	100,00%	0,22%
	Gesamtsumme		9,96%	84,14%	3,84%	1,57%	0,17%	0,32%	100,00%	100,00%
Befristung		Vollzeit	86,17%	4,79%	7,90%	0,46%	0,68%	0,00%	100,00%	30,11%
		Teilzeit	5,97%	81,02%	11,48%	0,05%	0,50%	0,98%	100,00%	14,21%
		Befristung	33,24%	11,79%	53,42%	1,47%	0,03%	0,06%	100,00%	51,79%
		Leiharbeit	19,58%	9,54%	37,93%	32,96%	0,00%	0,00%	100,00%	3,19%
		Akad. Selbst.	0,00%	0,00%	14,34%	0,00%	85,66%	0,00%	100,00%	0,13%
		Sonstig. Selbst.	0,00%	10,66%	0,00%	0,00%	0,00%	89,34%	100,00%	0,57%
	Gesamtsumme		44,63%	19,43%	32,90%	1,96%	0,40%	0,68%	100,00%	100,00%
Leiharbeit		Vollzeit	85,70%	7,22%	1,44%	5,63%	0,00%	0,00%	100,00%	26,60%
		Teilzeit	0,17%	47,68%	30,99%	21,15%	0,00%	0,00%	100,00%	16,38%
		Befristung	18,15%	11,74%	56,03%	14,08%	0,00%	0,00%	100,00%	20,73%
		Leiharbeit	14,09%	13,30%	15,43%	55,74%	0,00%	1,45%	100,00%	34,60%
		Akad. Selbst.								
		Sonstig. Selbst.	0,00%	95,83%	0,00%	0,00%	0,00%	4,17%	100,00%	1,69%
	Gesamtsumme		31,46%	18,38%	22,41%	27,17%	0,00%	0,57%	100,00%	100,00%
Akad. Selbst.		Vollzeit	87,10%	0,00%	0,00%	0,00%	10,52%	2,38%	100,00%	3,00%
		Teilzeit	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,32%
		Befristung	0,00%	0,00%	59,66%	0,00%	38,46%	1,89%	100,00%	1,50%

		Leiharbeit	95,86%	0,00%	0,00%	4,14%	0,00%	0,00%	100,00%	0,95%
		Akad. Selbst.	2,20%	0,06%	1,20%	0,00%	89,55%	6,98%	100,00%	81,88%
		Sonstig. Selbst.	0,45%	0,36%	3,20%	0,00%	23,43%	72,57%	100,00%	12,35%
	Gesamtsumme		5,38%	0,41%	2,27%	0,04%	77,12%	14,78%	100,00%	100,00%
Sonstig. Selbst.		Vollzeit	78,58%	7,70%	0,00%	0,00%	3,11%	10,62%	100,00%	1,53%
		Teilzeit	0,00%	82,44%	7,43%	0,00%	0,00%	10,12%	100,00%	3,97%
		Befristung	84,20%	9,06%	3,54%	0,00%	0,00%	3,20%	100,00%	2,01%
		Leiharbeit								0,00%
		Akad. Selbst.	1,60%	0,00%	0,00%	0,00%	51,85%	46,55%	100,00%	12,03%
		Sonstig. Selbst.	2,17%	0,26%	0,81%	0,00%	5,64%	91,11%	100,00%	80,46%
	Gesamtsumme		4,84%	3,78%	1,02%	0,00%	10,82%	79,54%	100,00%	100,00%
Gesamtsumme		Vollzeit	95,09%	2,33%	1,55%	0,90%	0,07%	0,05%	100,00%	66,90%
		Teilzeit	6,71%	87,95%	3,32%	1,66%	0,08%	0,28%	100,00%	22,26%
		Befristung	33,99%	16,08%	47,26%	2,38%	0,23%	0,06%	100,00%	5,99%
		Leiharbeit	25,72%	17,32%	21,16%	35,18%	0,00%	0,62%	100,00%	1,86%
		Akad. Selbst.	2,00%	0,05%	1,06%	0,00%	83,47%	13,42%	100,00%	1,33%
		Sonstig. Selbst.	2,64%	4,39%	0,97%	0,00%	7,21%	84,78%	100,00%	1,66%
	Gesamtsumme		67,69%	22,50%	5,03%	1,77%	1,31%	1,70%	100,00%	100,00%

Tabelle 31: Übergänge für zwei Jahre (aggregiert 2008 bis 2012)

	Vollzeit	Teilzeit	Befristung	Leiharbeit	Akad. Selbst.	Sonstig. Selbst.	Summe
Vollzeit	95,09%	2,33%	1,55%	0,90%	0,07%	0,05%	100,00%

Teilzeit	6,71%	87,95%	3,32%	1,66%	0,08%	0,28%	100,00%
Befristung	33,99%	16,08%	47,26%	2,38%	0,23%	0,06%	100,00%
Leiharbeit	25,72%	17,32%	21,16%	35,18%	0,00%	0,62%	100,00%
Akad. Selbst.	2,00%	0,05%	1,06%	0,00%	83,47%	13,42%	100,00%
Sonstig. Selbst.	2,64%	4,39%	0,97%	0,00%	7,21%	84,78%	100,00%
Summe	67,69%	22,50%	5,03%	1,77%	1,31%	1,70%	100,00%
Vollzeit	93,98%	6,93%	20,66%	34,08%	3,68%	1,91%	66,90%
Teilzeit	2,21%	87,03%	14,68%	20,91%	1,30%	3,67%	22,26%
Befristung	3,01%	4,28%	56,24%	8,05%	1,07%	0,21%	5,99%
Leiharbeit	0,71%	1,43%	7,82%	36,96%	0,00%	0,67%	1,86%
Akad. Selbst.	0,04%	0,00%	0,28%	0,00%	84,78%	10,51%	1,33%
Sonstig. Selbst.	0,06%	0,32%	0,32%	0,00%	9,17%	83,03%	1,66%
Summe	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabelle 32: Güte nach den Übergängen (2009 bis 2012)

Gruppe.2011		Gruppe.2012						
		Vollzeit	Teilzeit	Befristung	Leiharbeit	Akad. Selbst.	Sonstig. Selbst.	Gesamtsumme
Güte_2011_2012	Vollzeit	-0,05	-0,06	-0,04	-0,05	0,06	0,10	-0,05
	Teilzeit	0,09	-0,08	0,36	-0,07	-0,66	0,58	-0,05
	Befristung	0,21	0,09	-0,05	0,06	0,65	-1,59	0,06
	Leiharbeit	0,08	0,26	0,61	-0,08			0,13
	Akad. Selbst.	-0,74		0,61		0,06	0,02	0,05
	Sonstig. Selbst.	0,09	-0,21	0,37	0,68	0,02	0,13	0,11
	Gesamtsumme	-0,03	-0,06	0,05	-0,04	0,05	0,12	-0,03
Gruppe.2010		Gruppe.2011						

		Vollzeit	Teilzeit	Befristung	Leiharbeit	Akad. Selbst.	Sonstig. Selbst.	Gesamtsumme
Güte_2010_2011	Vollzeit	0,18	0,15	0,18	0,27		-0,11	0,18
	Teilzeit	0,37	0,11	0,32	-0,35	0,64	-0,08	0,13
	Befristung	0,43	0,42	0,19	0,38	0,00	-0,31	0,30
	Leiharbeit	0,34	0,36	-0,12	0,24			0,17
	Akad. Selbst.	0,89		-0,13		0,11	-0,16	0,07
	Sonstig. Selbst.	-0,30	-0,04	0,00		0,46	0,08	0,08
	Gesamtsumme	0,19	0,13	0,17	0,11	0,20	0,02	0,17
Gruppe.2009		Gruppe.2010						
		Vollzeit	Teilzeit	Befristung	Leiharbeit	Akad. Selbst.	Sonstig. Selbst.	Gesamtsumme
Güte_2009_2010	Vollzeit	0,05	0,21	-0,10	0,09	0,05	0,10	0,05
	Teilzeit	0,36	0,01	0,08	0,83		0,64	0,04
	Befristung	0,11	0,53	0,05	0,27	-3,10		0,13
	Leiharbeit	-0,19	-0,28	0,07	-0,06		-0,27	-0,12
	Akad. Selbst.	-1,48		0,27		-0,16	0,46	-0,07
	Sonstig. Selbst.	0,16	0,52	0,22		-0,09	-0,03	0,02
	Gesamtsumme	0,06	0,04	0,03	0,16	-0,18	0,05	0,05
Gruppe.2008		Gruppe.2009						
		Vollzeit	Teilzeit	Befristung	Leiharbeit	Akad. Selbst.	Sonstig. Selbst.	Gesamtsumme
Güte_2008_2009	Vollzeit	-0,10	-0,15	0,20	-0,08	0,05	0,11	-0,09
	Teilzeit	0,25	-0,08	0,23	-0,33	-0,20	0,44	-0,05
	Befristung	0,12	0,29	0,01	0,04		0,37	0,08
	Leiharbeit	-0,07	0,22	-0,18	-0,13		-0,69	-0,13
	Akad. Selbst.	1,79	-0,40	0,41	-0,89	0,19	-0,56	0,09
	Sonstig. Selbst.	0,47	0,06	0,05		0,08	-0,09	-0,05
	Gesamtsumme	-0,08	-0,06	0,05	-0,14	0,16	-0,13	-0,07

Tabelle 33: Fremdkräfte (WVAK) und atypisch Beschäftigte nach Branchen

	Gruppe						Gesamtsumme	Mittelwert					
Branche nach NACE	Vollzeit	Teilzeit	Befristung	Leiharbeit	Akad. Selbst.	Sonstig. Selbst.			WVAK	ATYP		Nachhaltigkeit	Index
Private Haushalte	11,01%	75,15%	2,97%	2,60%	0,88%	7,39%	100,00%	10,87%	10,87%	88,99%	49,93%	-1,86	-0,93
Gastgewerbe	51,03%	34,29%	7,71%	1,85%	0,19%	4,93%	100,00%	6,97%	6,97%	48,97%	27,97%	-1,42	-0,40
Erbringung von sonst. Dienstleistungen	40,07%	35,97%	4,85%	1,81%	1,65%	15,65%	100,00%	19,11%	19,11%	59,93%	39,52%	-0,92	-0,36
DL überwiegend für Unternehmen	51,44%	29,00%	5,69%	2,92%	5,99%	4,96%	100,00%	13,87%	100,00%	48,56%	74,28%	-0,39	-0,29
Vermietung beweglicher Sachen ohne Pers.	54,70%	21,57%	6,22%	5,09%	0,54%	11,87%	100,00%	17,50%	17,50%	45,30%	31,40%	-0,85	-0,27
Ledergewerbe, Herstellung von Schuhen	75,30%	7,25%	1,62%			15,83%	100,00%	15,83%	15,83%	24,70%	20,26%	-1,28	-0,26
Einzelhandel (ohne Kfz, Tankstellen)	49,87%	38,63%	5,71%	1,11%	0,46%	4,22%	100,00%	5,79%	5,79%	50,13%	27,96%	-0,89	-0,25
Kultur, Sport und Unterhaltung	50,40%	20,98%	13,27%	1,71%	7,77%	5,89%	100,00%	15,36%	15,36%	49,60%	32,48%	-0,70	-0,23
Produzierendes Gewerbe ohne w. Zuordnung	68,40%	15,36%	5,49%	10,10%		0,65%	100,00%	10,75%	10,75%	31,60%	21,18%	-1,03	-0,22
Landwirtschaft, Gewerbliche Jagd	70,44%	15,99%	9,24%	1,35%	0,44%	2,54%	100,00%	4,34%	4,34%	29,56%	16,95%	-1,08	-0,18
Bekleidungsgewerbe	62,20%	18,75%	2,42%	0,95%		15,69%	100,00%	16,64%	16,64%	37,80%	27,22%	-0,60	-0,16
Forstwirtschaft	63,16%	17,93%	5,33%	1,59%	1,10%	10,90%	100,00%	13,58%	13,58%	36,84%	25,21%	-0,58	-0,15
Gesundheits-, Veterinär- Sozialwesen	54,61%	32,27%	9,34%	1,04%	1,62%	1,11%	100,00%	3,77%	3,77%	45,39%	24,58%	-0,37	-0,09
Recycling	64,51%	12,97%	18,75%	3,10%		0,67%	100,00%	3,77%	3,77%	35,49%	19,63%	-0,46	-0,09
Textilgewerbe	74,38%	17,15%	4,25%	0,50%	0,50%	3,22%	100,00%	4,22%	4,22%	25,62%	14,92%	-0,60	-0,09
Kfz-Handel, Kfz-Reparatur, Tankstellen	77,99%	14,26%	4,25%	0,45%	0,07%	2,98%	100,00%	3,50%	3,50%	22,01%	12,76%	-0,68	-0,09
Handwerk - ohne weitere Zuordnung	63,91%	24,00%	4,31%	1,28%	0,20%	6,30%	100,00%	7,78%	7,78%	36,09%	21,94%	-0,38	-0,08
Holzgewerbe ohne Herstellung von Möbeln	84,16%	6,54%	5,10%	1,38%		2,82%	100,00%	4,20%	4,20%	15,84%	10,02%	-0,70	-0,07
Grundstückes- und Wohnungswesen	58,92%	30,70%	3,84%	0,36%	1,77%	4,42%	100,00%	6,54%	6,54%	41,08%	23,81%	-0,29	-0,07
Ernährungsgewerbe	76,90%	16,48%	3,98%	1,83%	0,21%	0,60%	100,00%	2,64%	2,64%	23,10%	12,87%	-0,46	-0,06
Möbel, Schmuck, Musikinstrumente u.ä.	78,52%	14,04%	3,87%	0,49%	1,18%	1,90%	100,00%	3,57%	3,57%	21,48%	12,53%	-0,45	-0,06
Dienstleistungen ohne weitere Zuordnung	64,66%	19,84%	5,99%	2,20%	2,21%	5,09%	100,00%	9,51%	9,51%	35,34%	22,42%	-0,25	-0,06
Baugewerbe	83,86%	6,81%	3,97%	1,00%	1,25%	3,11%	100,00%	5,36%	5,36%	16,14%	10,75%	-0,50	-0,05

	Gruppe						Gesamtsumme	Mittelwert					
Branche nach NACE	Vollzeit	Teilzeit	Befristung	Leiharbeit	Akad. Selbst.	Sonstig. Selbst.			WVAK	ATYP		Nachhaltigkeit	Index
Landverkehr, Transport in Rohrfernleitung	84,06%	8,36%	3,37%	0,53%	0,19%	3,49%	100,00%	4,21%	4,21%	15,94%	10,07%	-0,38	-0,04
Forschung und Entwicklung	56,27%	11,99%	28,05%	2,79%	0,54%	0,36%	100,00%	3,69%	3,69%	43,73%	23,71%	-0,14	-0,03
Nachrichtenübermittlung	73,11%	18,23%	4,81%	1,89%	0,45%	1,50%	100,00%	3,84%	3,84%	26,89%	15,37%	-0,19	-0,03
Papiergewerbe	84,16%	9,08%	4,73%	0,49%	1,04%	0,49%	100,00%	2,02%	2,02%	15,84%	8,93%	-0,27	-0,02
Handelsvermittlung, Großhandel, ohne Kfz	77,21%	16,38%	3,91%	0,30%	0,14%	2,05%	100,00%	2,50%	2,50%	22,79%	12,64%	-0,17	-0,02
Abwasser, Abfallbeseitigung, sonst. Entsorgung	89,33%	3,37%	5,00%	1,96%	0,03%	0,31%	100,00%	2,30%	2,30%	10,67%	6,49%	-0,32	-0,02
Kohlenbergbau, Torfgewinnung	94,40%	0,86%	3,95%	0,78%			100,00%	0,78%	0,78%	5,60%	3,19%	-0,52	-0,02
Hilfstätigkeiten für den Verkehr	80,36%	9,87%	5,28%	2,41%	0,12%	1,95%	100,00%	4,49%	4,49%	19,64%	12,06%	-0,12	-0,01
Industrie - ohne weitere Zuordnung	82,84%	8,44%	5,29%	2,79%	0,32%	0,31%	100,00%	3,42%	3,42%	17,16%	10,29%	-0,07	-0,01
Tabakverarbeitung	66,89%	22,16%	6,91%	4,03%			100,00%	4,03%	4,03%	33,11%	18,57%	-0,04	-0,01
Exterritoriale Org. und Körperschaften	88,55%	5,75%	3,78%	1,92%			100,00%	1,92%	1,92%	11,45%	6,69%	-0,08	-0,01
Erzbergbau	97,08%		2,92%				100,00%	0,00%	0,00%	2,92%	1,46%		0,00
Bergbau auf Uran- und Thoriumerze	100,00%						100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		0,00
Herstellung von Metallerzeugnissen	88,51%	5,43%	4,36%	1,11%	0,06%	0,53%	100,00%	1,71%	1,71%	11,49%	6,60%	0,01	0,00
Glas, Keramik, Verarb. Steinen und Erden	84,29%	4,48%	3,05%	1,11%	3,42%	3,65%	100,00%	8,18%	8,18%	15,71%	11,94%	0,05	0,01
Schifffahrt	75,81%	1,65%	22,54%				100,00%	0,00%	0,00%	24,19%	12,10%	0,05	0,01
Gummi- und Kunststoffwaren	88,64%	4,93%	4,58%	1,75%		0,10%	100,00%	1,85%	1,85%	11,36%	6,61%	0,09	0,01
Wasserversorgung	91,04%	2,73%	3,24%		0,49%	2,50%	100,00%	2,99%	2,99%	8,96%	5,97%	0,14	0,01
Verlags- und Druckgewerbe, Vervielfältigung	65,93%	25,85%	3,16%	0,67%	2,38%	2,01%	100,00%	5,06%	5,06%	34,07%	19,57%	0,05	0,01
Metallerzeugung und -bearbeitung	93,24%	2,71%	2,63%	1,19%	0,23%		100,00%	1,42%	1,42%	6,76%	4,09%	0,33	0,01
Geräte der Elektrizitätserzeugung	86,62%	7,38%	3,68%	1,32%	0,28%	0,72%	100,00%	2,32%	2,32%	13,38%	7,85%	0,18	0,01
Gewinnung v. Steinen, Erden, sonst. Bergbau	86,70%	8,12%	5,18%				100,00%	0,00%	0,00%	13,30%	6,65%	0,25	0,02
Fischerei, Fischzucht	81,62%	4,93%	13,45%				100,00%	0,00%	0,00%	18,38%	9,19%	0,21	0,02
Chemische Industrie	88,54%	5,91%	4,26%	0,90%	0,11%	0,28%	100,00%	1,29%	1,29%	11,46%	6,38%	0,51	0,03
Erziehung und Unterricht	56,89%	26,41%	13,35%	1,33%	1,21%	0,82%	100,00%	3,36%	3,36%	43,11%	23,24%	0,15	0,03

	Gruppe						Gesamtsumme	Mittelwert					
Branche nach NACE	Vollzeit	Teilzeit	Befristung	Leiharbeit	Akad. Selbst.	Sonstig. Selbst.			WVAK	ATYP		Nachhaltigkeit	Index
Medizin ,Mess- u. Regelungstechn., Optik, Uhren	79,18%	15,54%	3,68%	0,55%	0,07%	0,99%	100,00%	1,61%	1,61%	20,82%	11,21%	0,31	0,04
Fahrzeugbau, Automobilbranche	91,93%	2,81%	3,51%	1,63%		0,11%	100,00%	1,75%	1,75%	8,07%	4,91%	0,77	0,04
Energieversorgung, Versorgungsunternehmen	89,22%	5,03%	4,49%	1,19%	0,05%	0,02%	100,00%	1,26%	1,26%	10,78%	6,02%	0,67	0,04
Sonstiger Fahrzeugbau	88,55%	4,73%	2,73%	2,78%	0,92%	0,28%	100,00%	3,98%	3,98%	11,45%	7,71%	0,52	0,04
Maschinenbau	88,02%	5,49%	3,44%	1,57%	0,53%	0,94%	100,00%	3,05%	3,05%	11,98%	7,51%	0,60	0,05
Rundfunk-, Fernseh- Nachrichtentechnik	82,88%	8,42%	5,24%	0,85%	0,58%	2,03%	100,00%	3,46%	3,46%	17,12%	10,29%	0,55	0,06
Interessenvertr., relig. Vereinigungen	58,79%	31,24%	8,63%	1,05%	0,20%	0,09%	100,00%	1,34%	1,34%	41,21%	21,27%	0,28	0,06
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Sozialvers.	78,12%	13,18%	7,58%	0,93%	0,05%	0,14%	100,00%	1,12%	1,12%	21,88%	11,50%	0,69	0,08
Kreditgewerbe	79,84%	15,73%	2,33%	0,44%	0,41%	1,26%	100,00%	2,11%	2,11%	20,16%	11,13%	0,95	0,11
Herst. v. Büromaschinen, DV-Einrichtungen	89,27%	5,79%	2,21%	0,68%		2,05%	100,00%	2,73%	2,73%	10,73%	6,73%	1,65	0,11
Luftfahrt	88,02%	6,95%	3,39%	1,35%	0,15%	0,15%	100,00%	1,64%	1,64%	11,98%	6,81%	1,69	0,11
Versicherungsgewerbe	72,69%	19,56%	4,12%	1,44%	0,45%	1,73%	100,00%	3,62%	3,62%	27,31%	15,46%	0,77	0,12
Datenverarbeitung und Datenbanken	75,30%	10,34%	4,57%	1,63%	2,54%	5,62%	100,00%	9,79%	9,79%	24,70%	17,25%	0,74	0,13
Kokerei, Mineralöl, Spalt-,Brutstoffe	89,54%	6,98%	0,96%	1,77%		0,75%	100,00%	2,53%	2,53%	10,46%	6,49%	2,64	0,17
Gewinnung von Erdöl, Erdgas	81,92%	15,42%	0,80%	0,97%	0,89%		100,00%	1,86%	1,86%	18,08%	9,97%	2,14	0,21
Mit Kredit,Versicherung verb.Tätigkeiten	18,22%	9,86%	0,59%	0,14%	14,93%	56,26%	100,00%	71,33%	71,33%	81,78%	76,55%	0,70	0,53
	70,89%	18,59%	6,06%	1,26%	1,01%	2,19%	100,00%	4,46%	8,25%	29,11%	18,68%	-0,09	-0,02
Korrelation mit Nachhaltigkeit	0,46	-0,46	-0,19	-0,26	0,04	-0,12		-0,14	-0,13	-0,46	-0,35		0,77

Abbildungen

Abbildung 1: Merkmale der Beschäftigungsformen

			Vertragsarbeitgeber ist Einsatzbetrieb		Vertragsarbeitgeber <u>nicht</u> Einsatzbetrieb	
			Unbefristet	Befristet**	Unbefristet	Befristet**
abhängig beschäftigt***	Betrieblich eingegliedert	Vollzeit	Normalarbeitsverhältnis		Leiharbeit	
		Teilzeit*				
	Betrieblich <u>nicht</u> eingegliedert	Vollzeit			Werkvertragsarbeit	
		Teilzeit*				
<u>Nicht</u> abhängig beschäftigt					Selbständigkeit	

* Sozialversicherungspflichtig oder nicht (Geringfügigkeit) bzw. Gleitzone

** Zeitbefristung oder Zweckbefristung

*** Arbeiter, Angestellte, Beamte

Abbildung 2: Dimensionen der Nachhaltigkeit

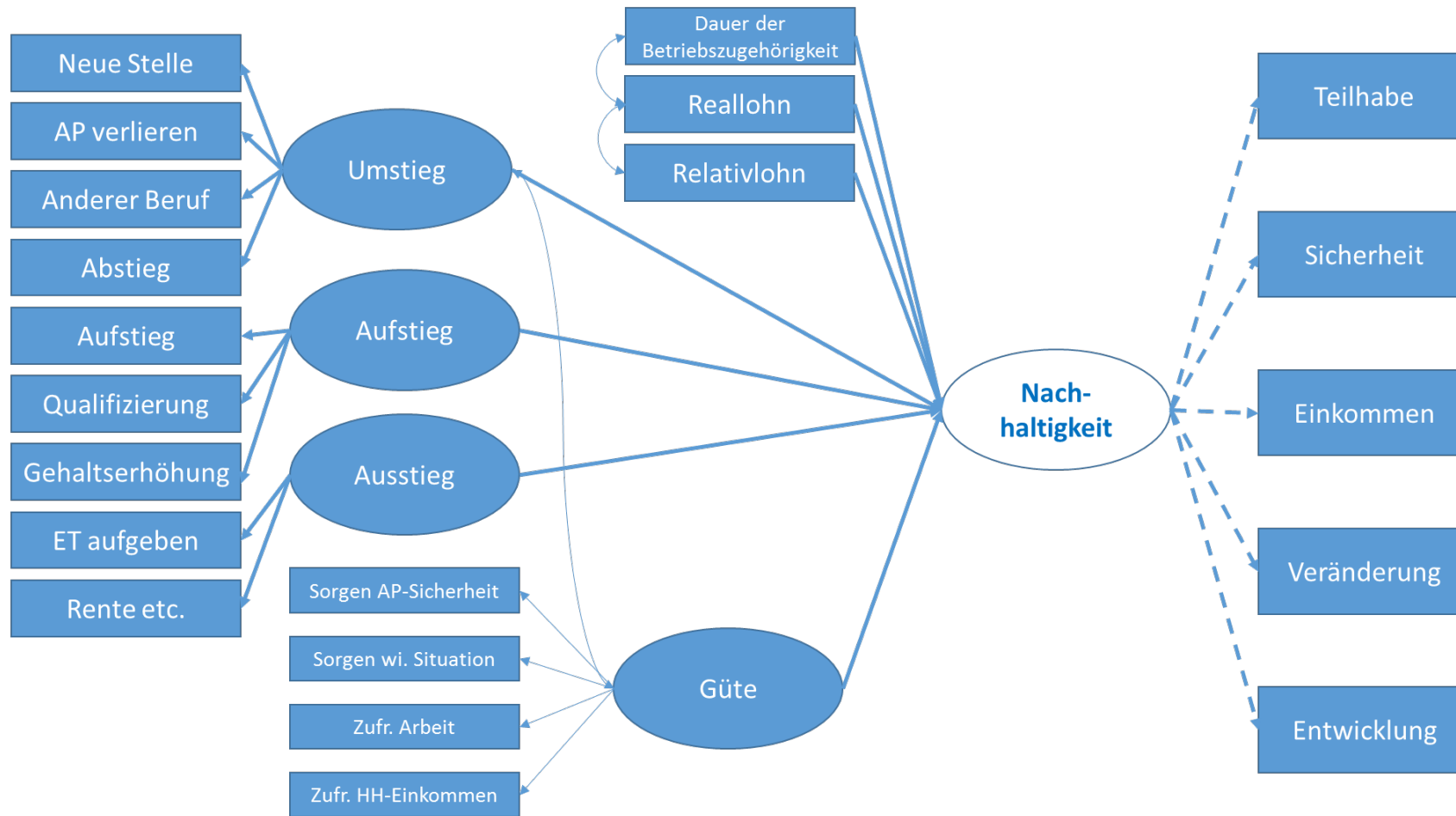


Abbildung 3: Arbeit und Nachhaltigkeit

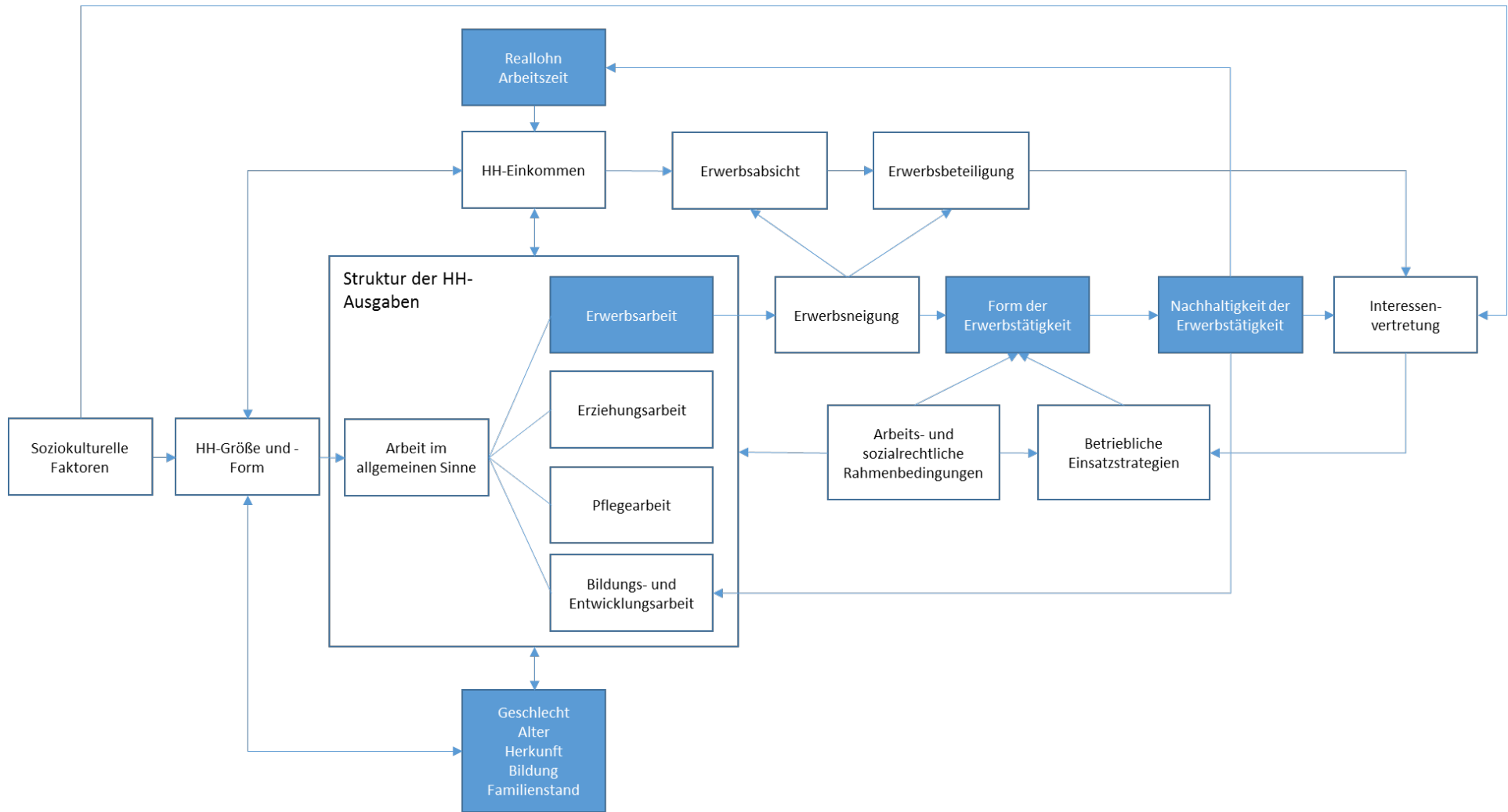


Abbildung 4: Anzahl der Erwerbstätigen nach Gruppen¹³²

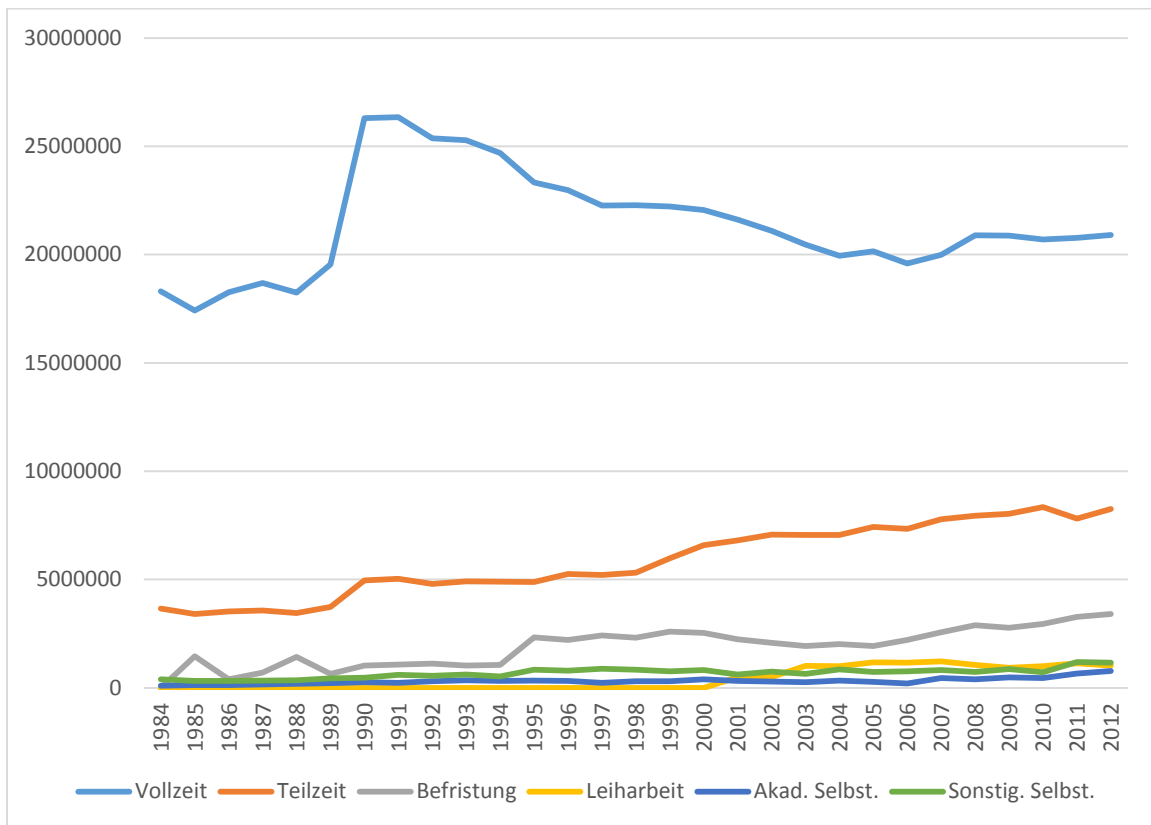
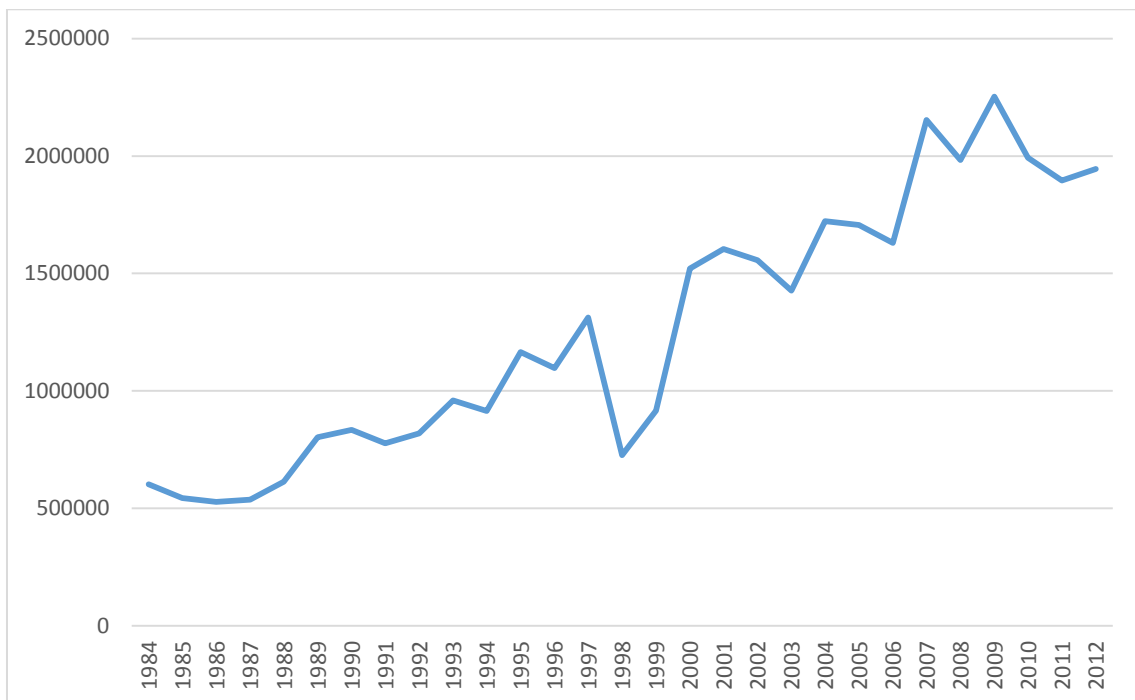


Abbildung 5: Anzahl der Erwerbstätigen DL für Unternehmen



¹³² Bis 1990 nur Westdeutschland.

Abbildung 6: Anzahl der Fremd-/Werkvertragsarbeitskräfte (WV-AK)

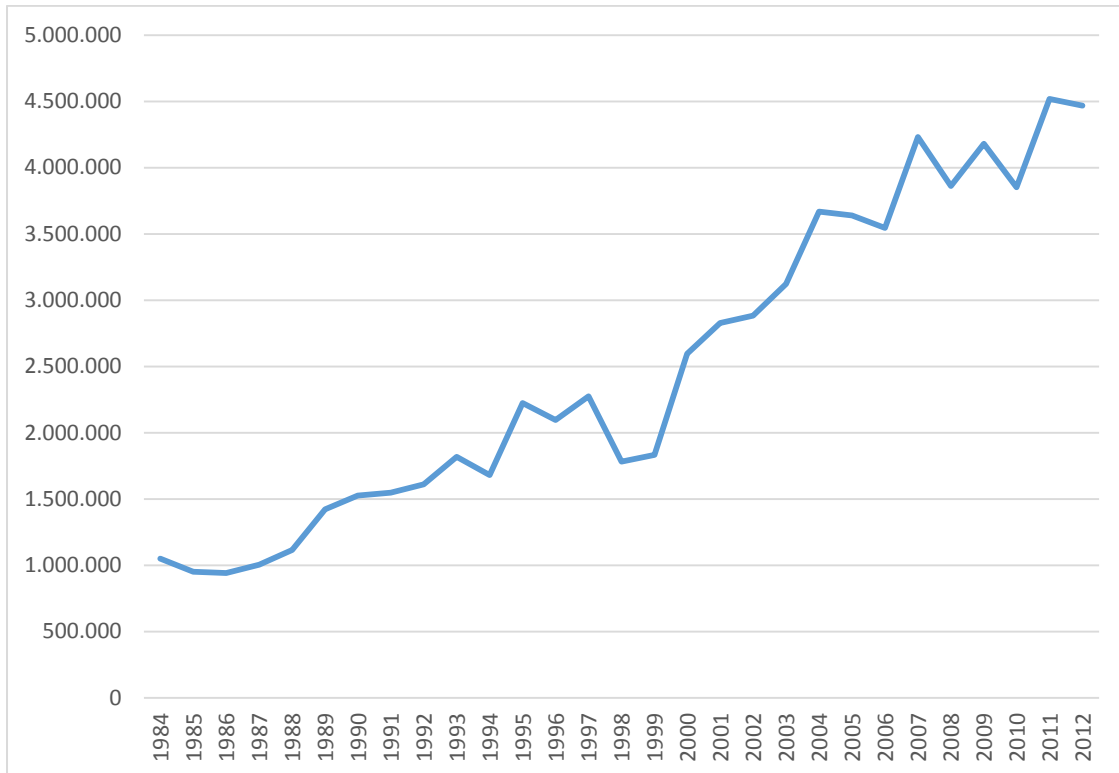


Abbildung 7: Anteil der der Fremd-/Werkvertragsarbeitskräfte (WV-AK)

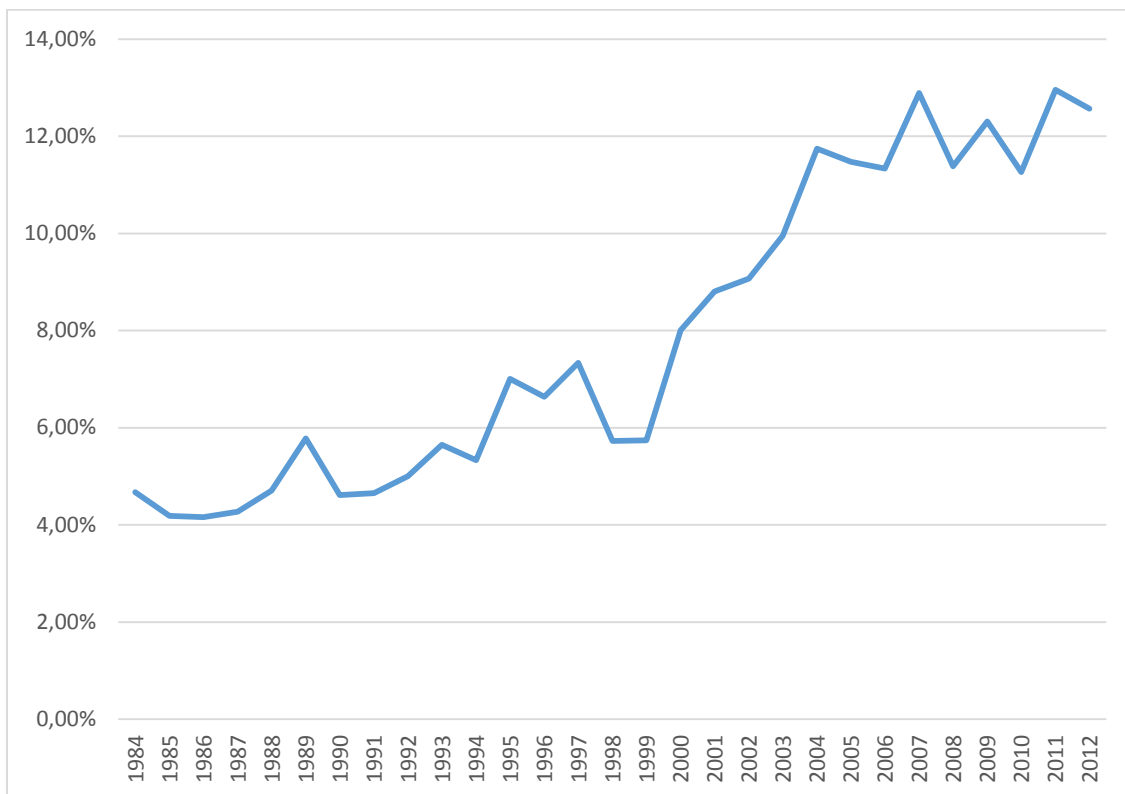


Abbildung 8: Atypische Beschäftigung

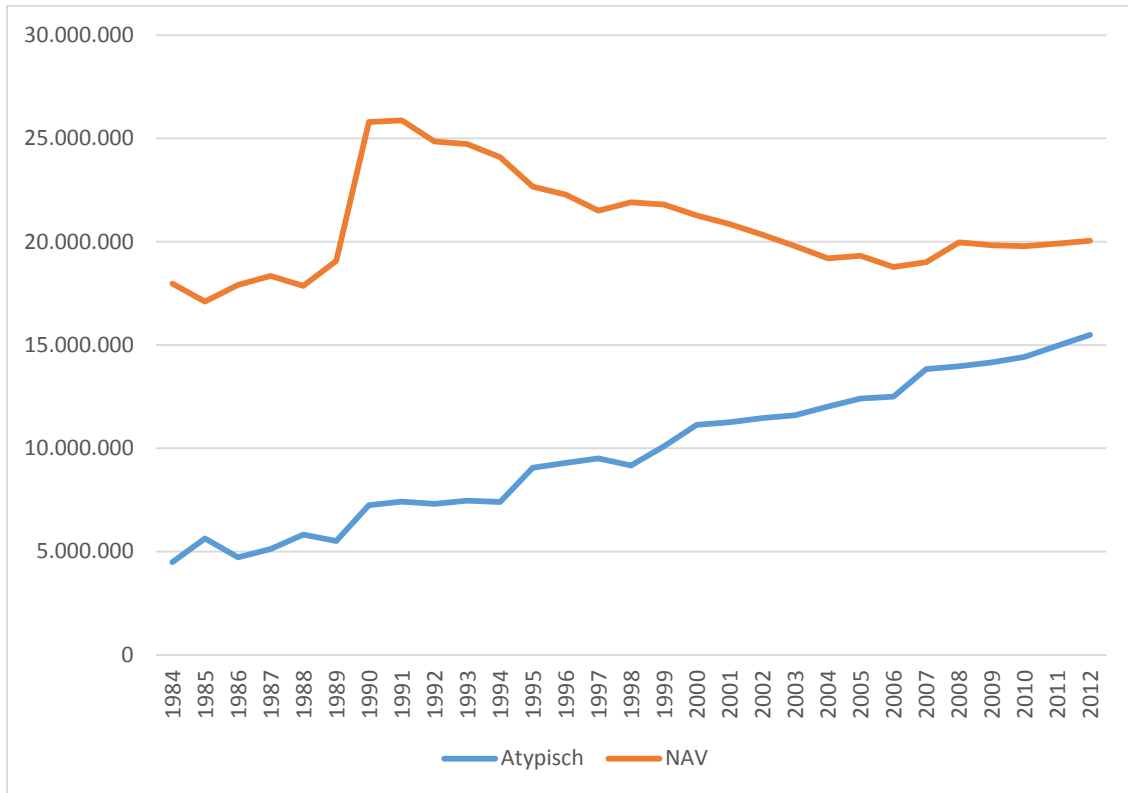


Abbildung 9: Anteil der Erwerbstätigen nach Gruppen

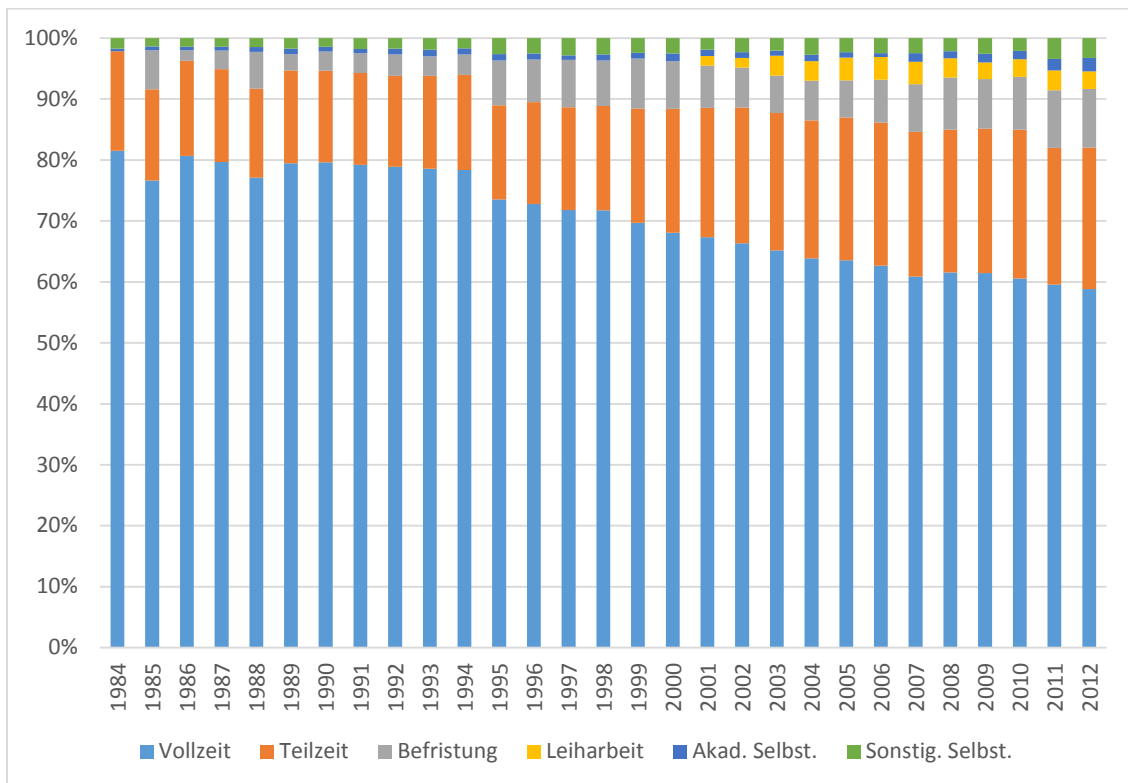


Abbildung 10: Verteilung der AZ-Volumina (Wochenarbeitszeit) nach Gruppen

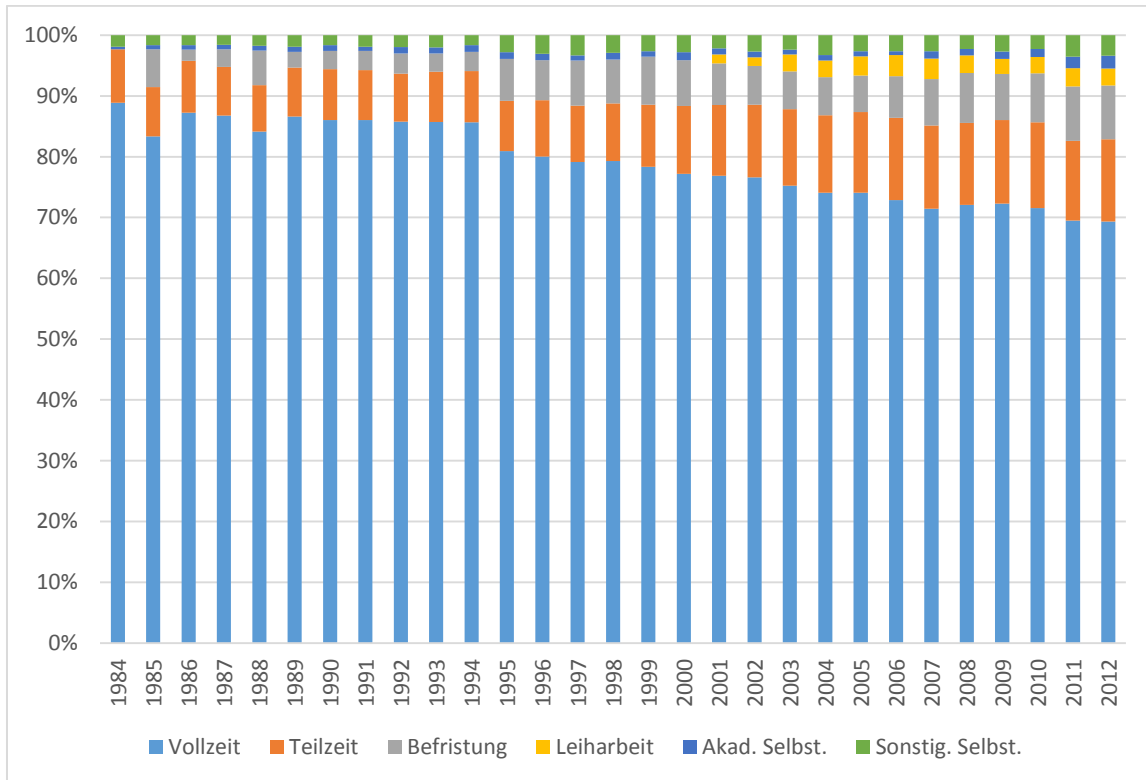


Abbildung 11: Verteilung der Einkommen (nominal) nach Gruppen

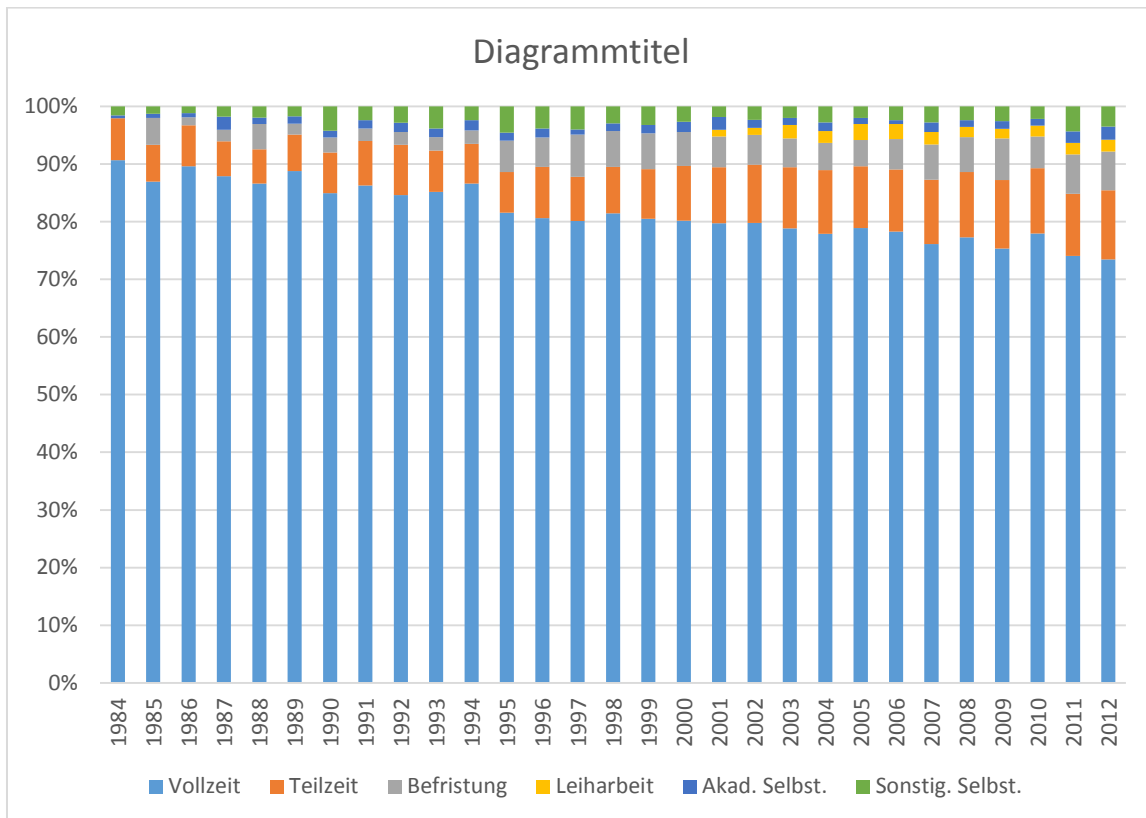


Abbildung 12: Anzahl ohne Vollzeitbeschäftigten (NAV)

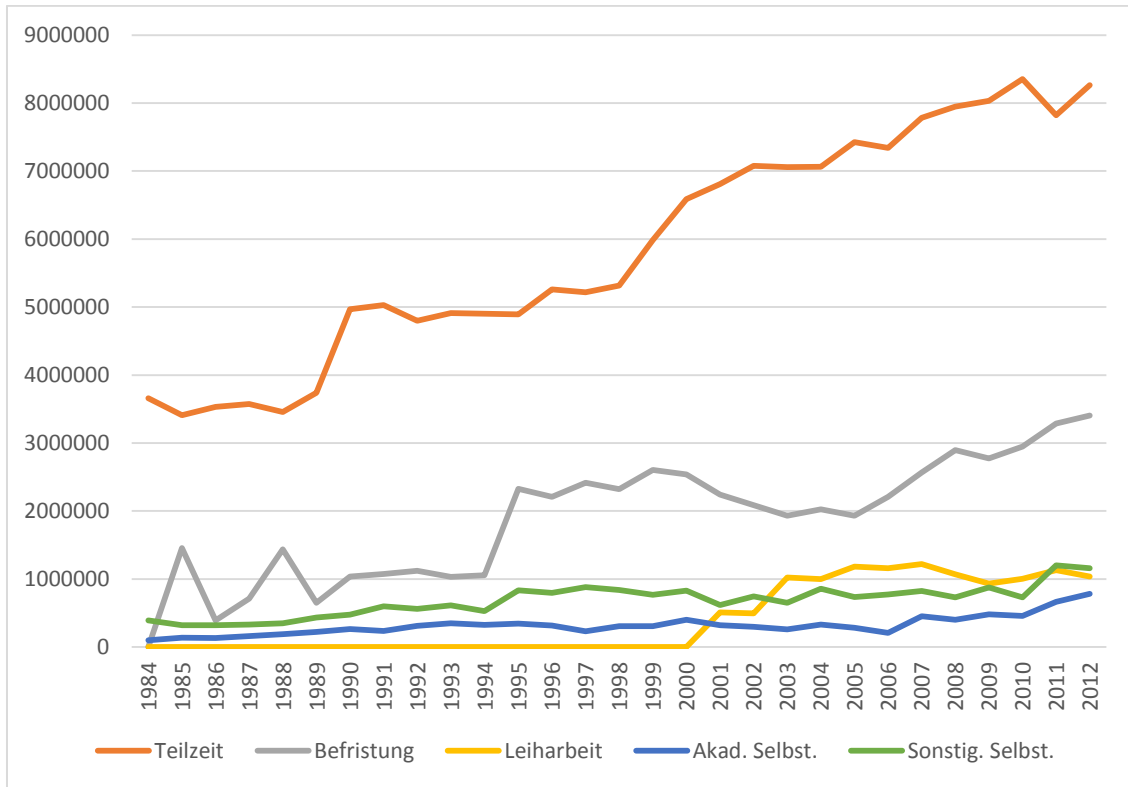


Abbildung 13: Anzahl nur Leiharbeit und Solo-Selbständige 1984 bis 2012

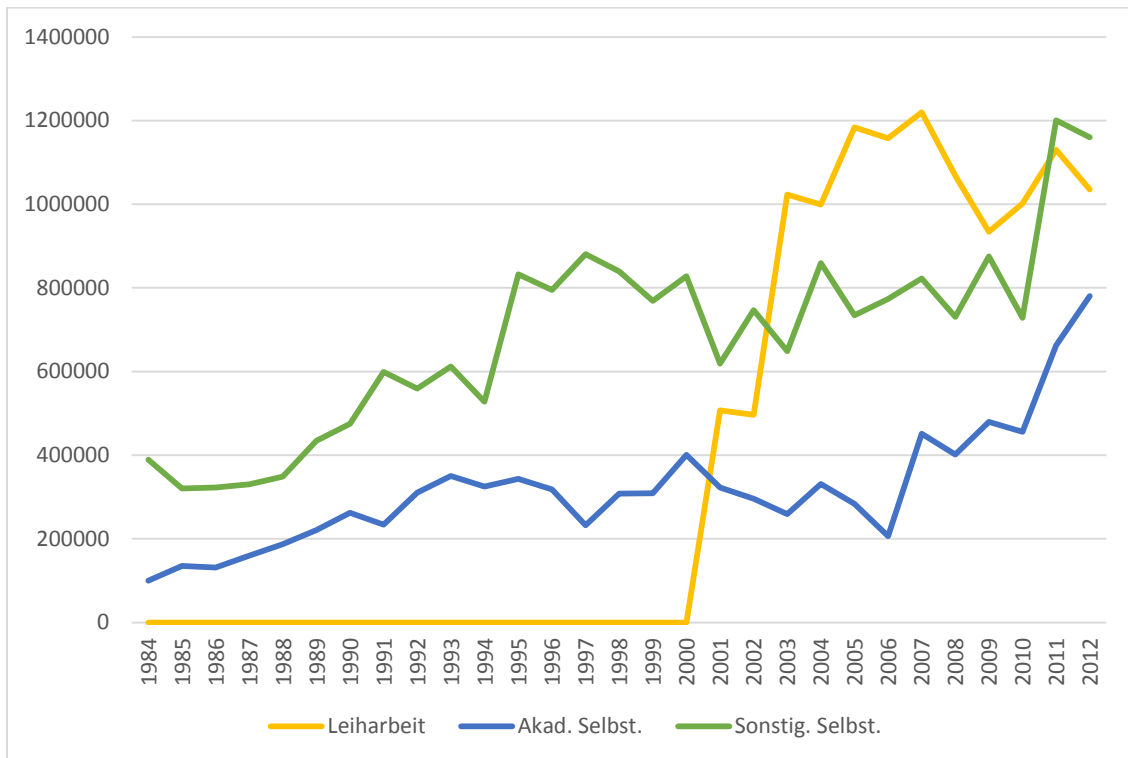


Abbildung 14: Anzahl nur Leiharbeit und Solo-Selbständige 2001 bis 2012

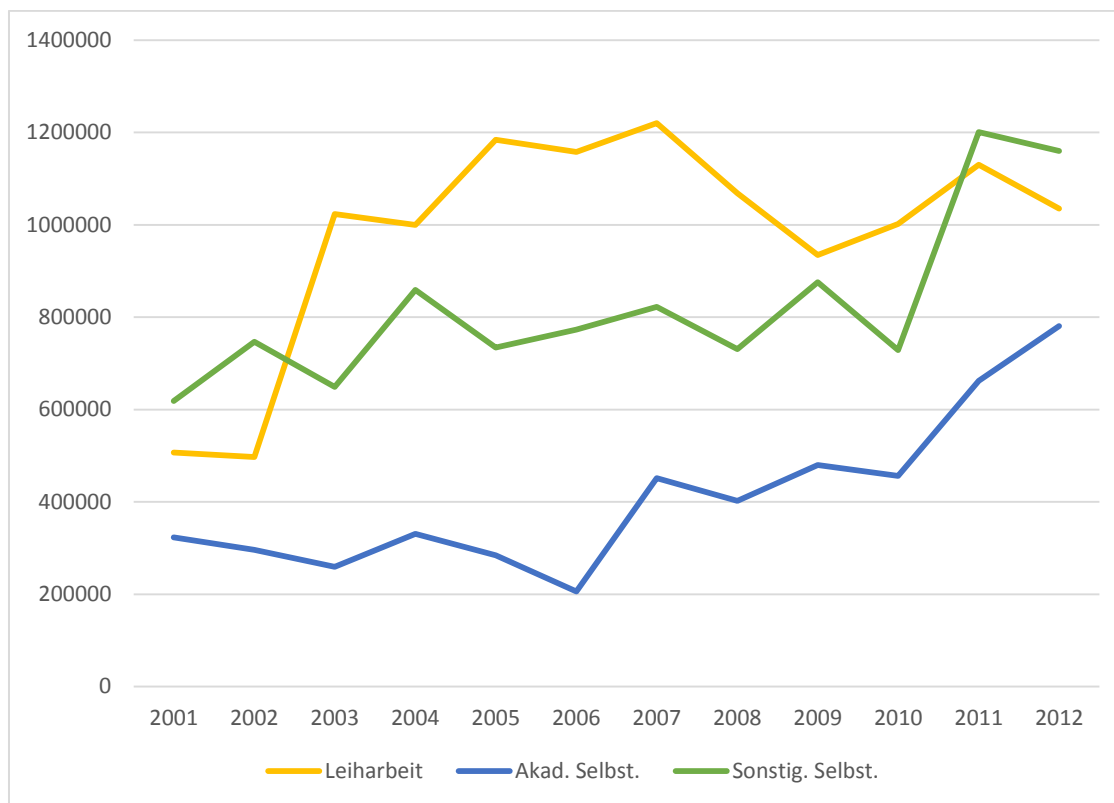
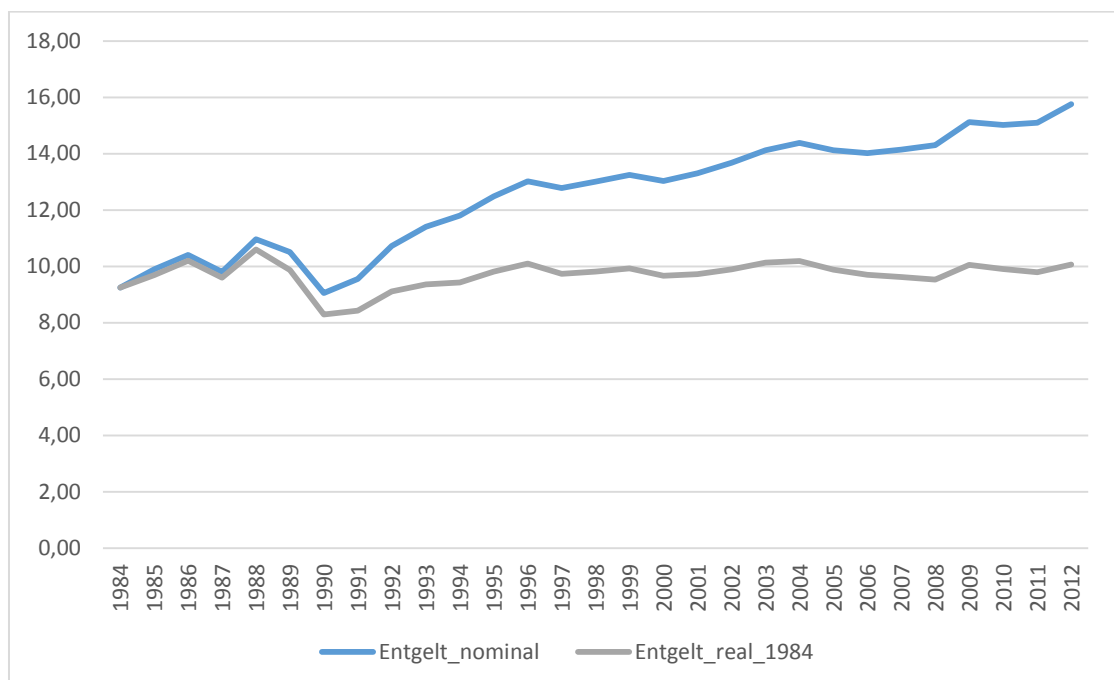


Abbildung 15: Nominallohn und Reallohn in EUR pro Stunde (Basis=1984)¹³³



¹³³ Nur abhängig Beschäftigte und Solo-Selbständige.

Abbildung 16: Gini-Koeffizient Reallohn (Basis=1984)¹³⁴

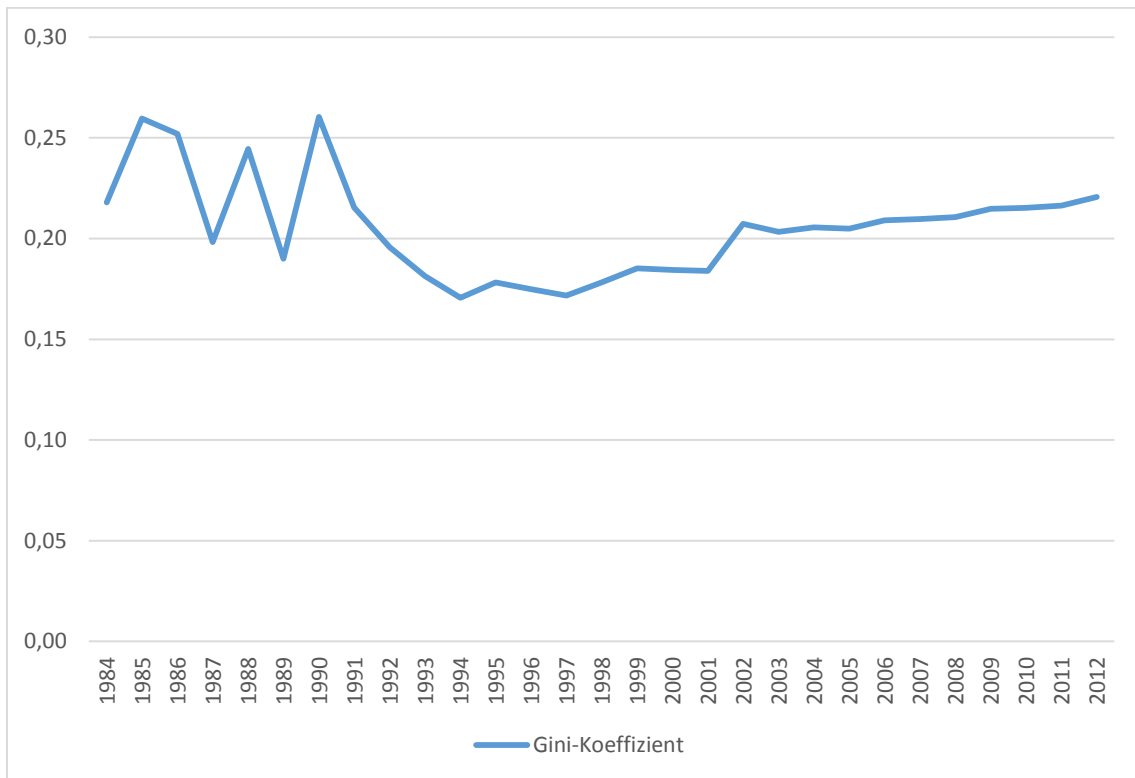
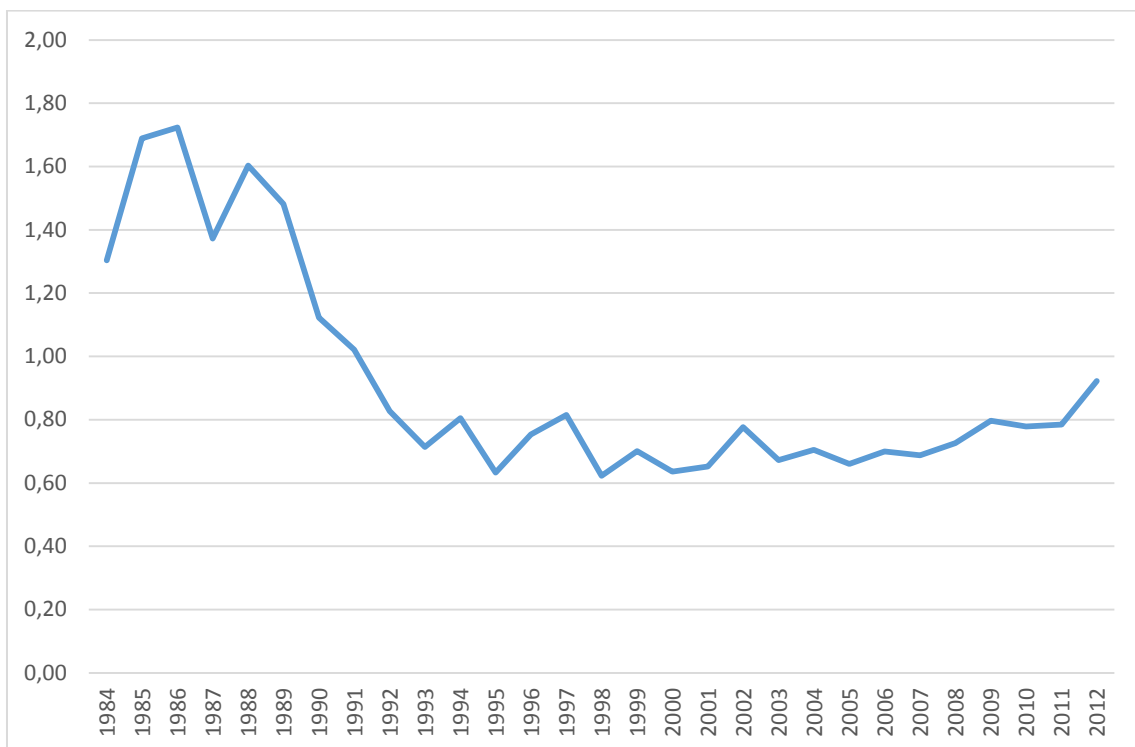


Abbildung 17: Variationskoeffizient Reallohn (Basis=1984)



¹³⁴ Ungewichtete Fallzahlen.

Abbildung 18: Perzentile Reallohn (Basis=1984)

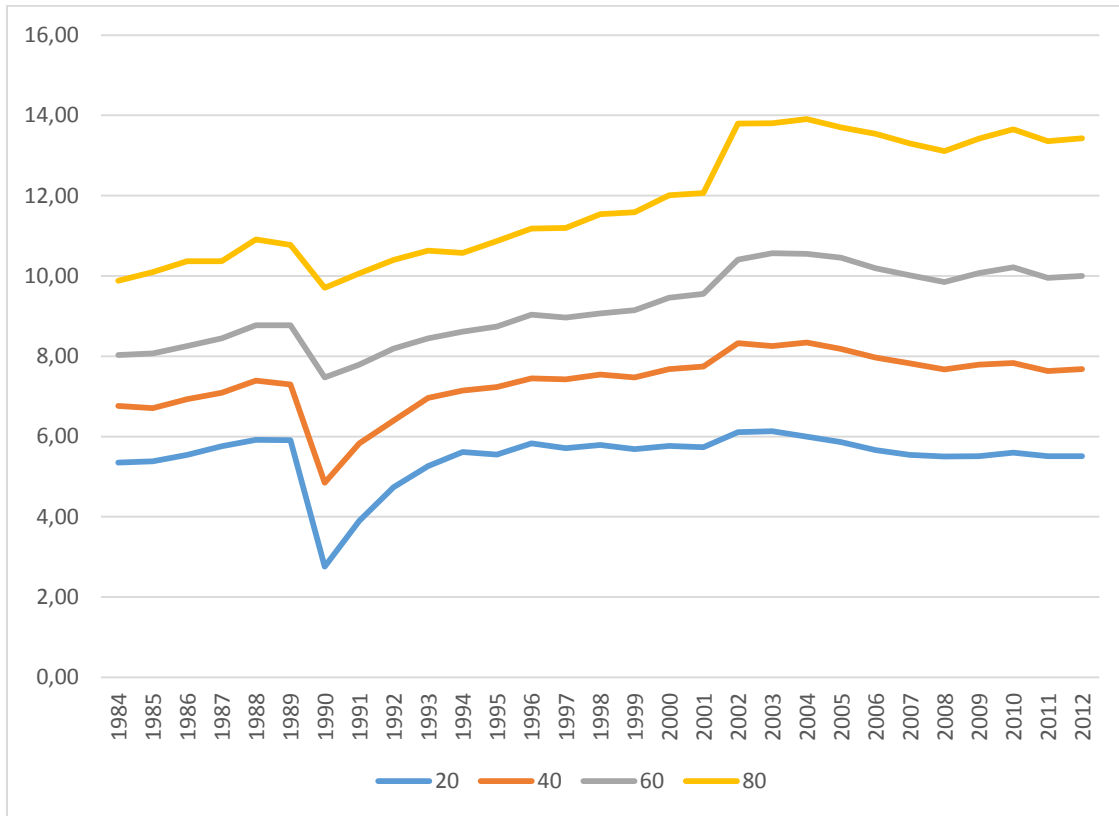


Abbildung 19: Reallohn nach Gruppen

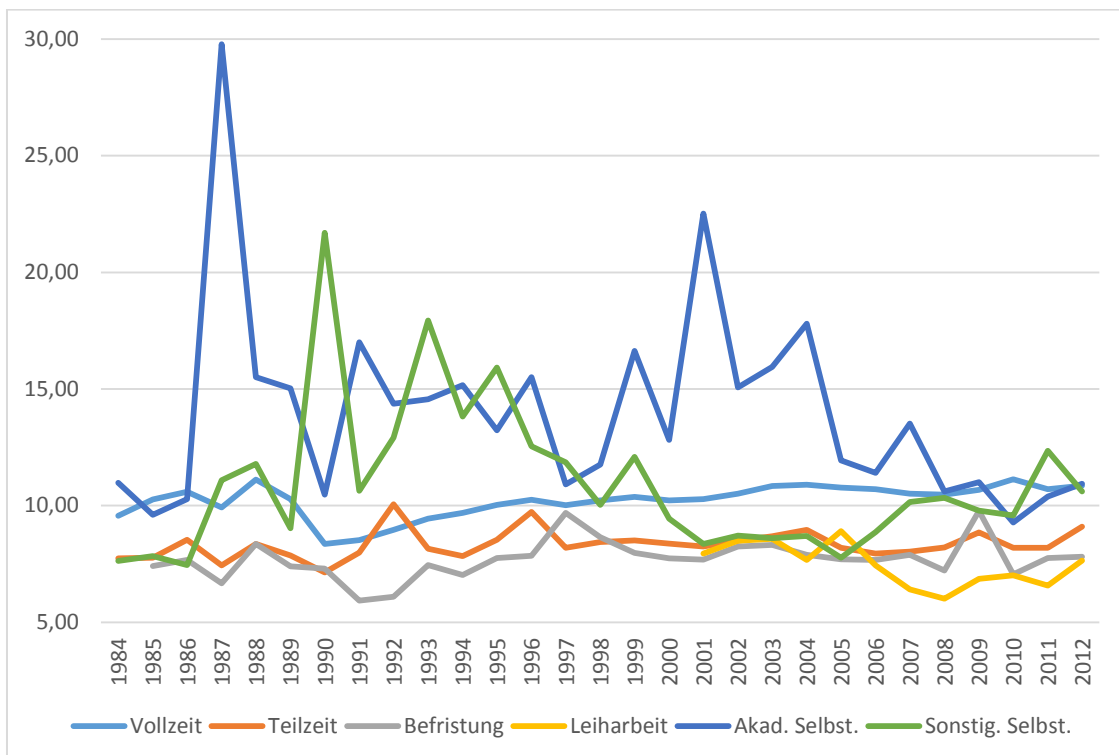


Abbildung 20: Reallohn nach Gruppen ohne Solo-Selbständige

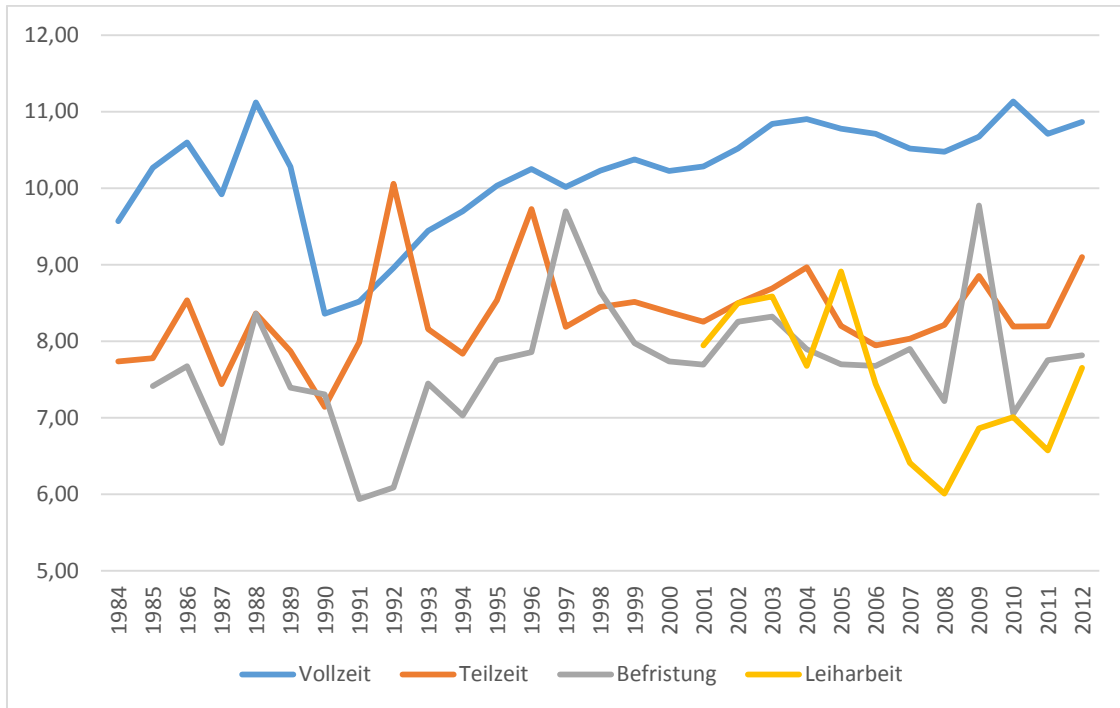


Abbildung 21: Reallohn nach Dienstleistung für Unternehmen (=Ja)

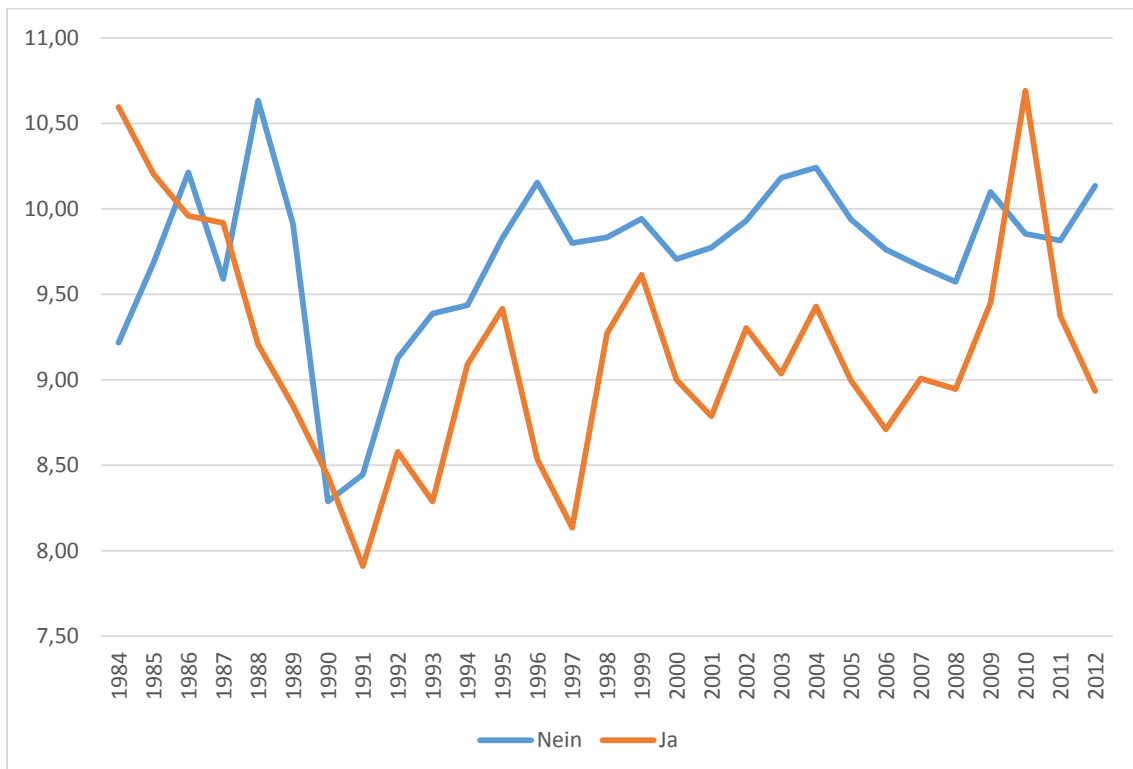


Abbildung 22: Reallohn nach erforderlicher Ausbildung im Beruf

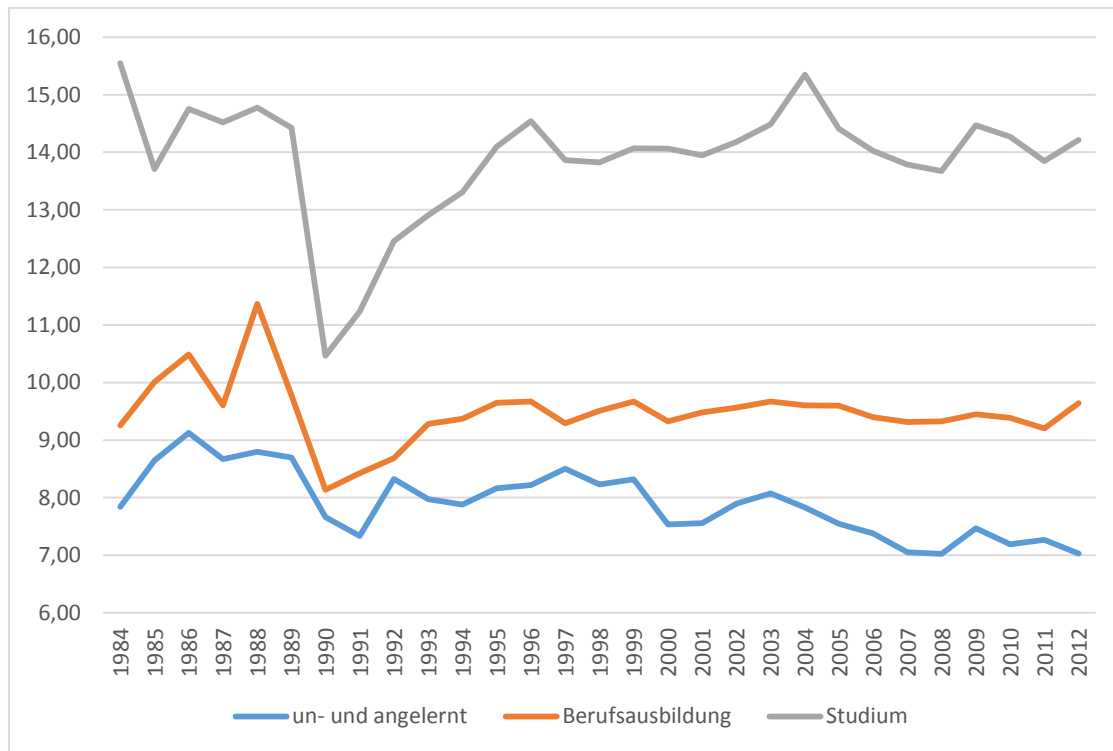


Abbildung 23: Reallohn nach Region

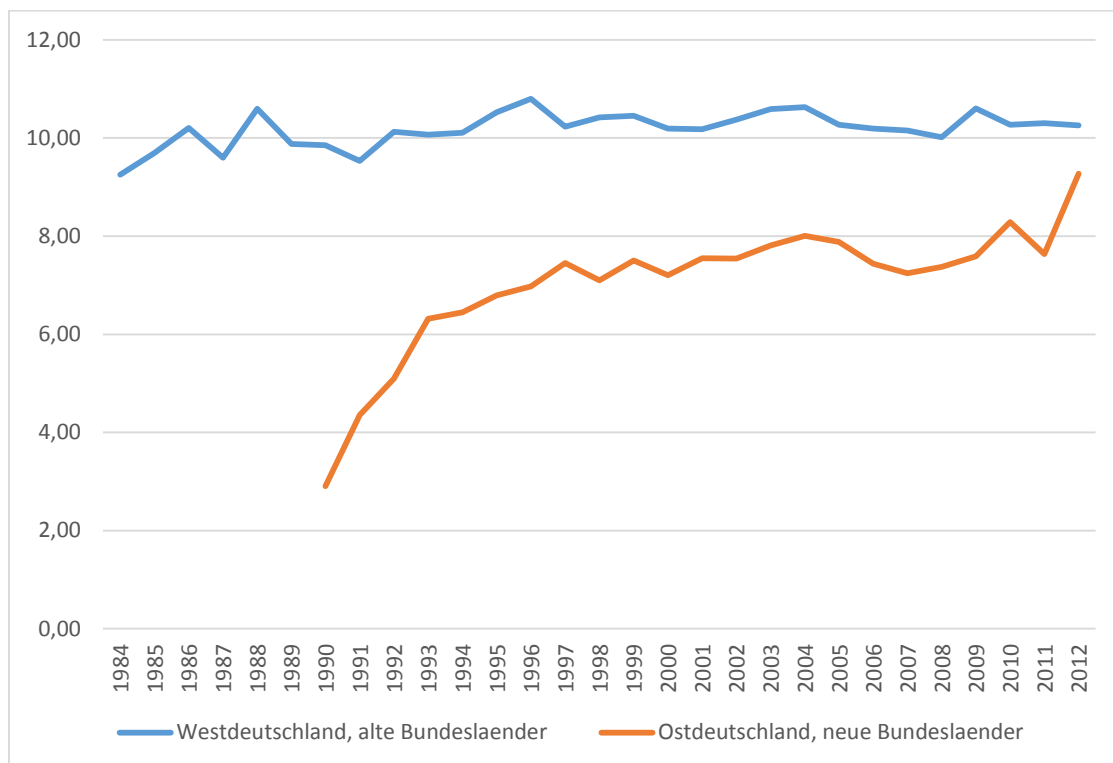


Abbildung 24: Güte nach Gruppen

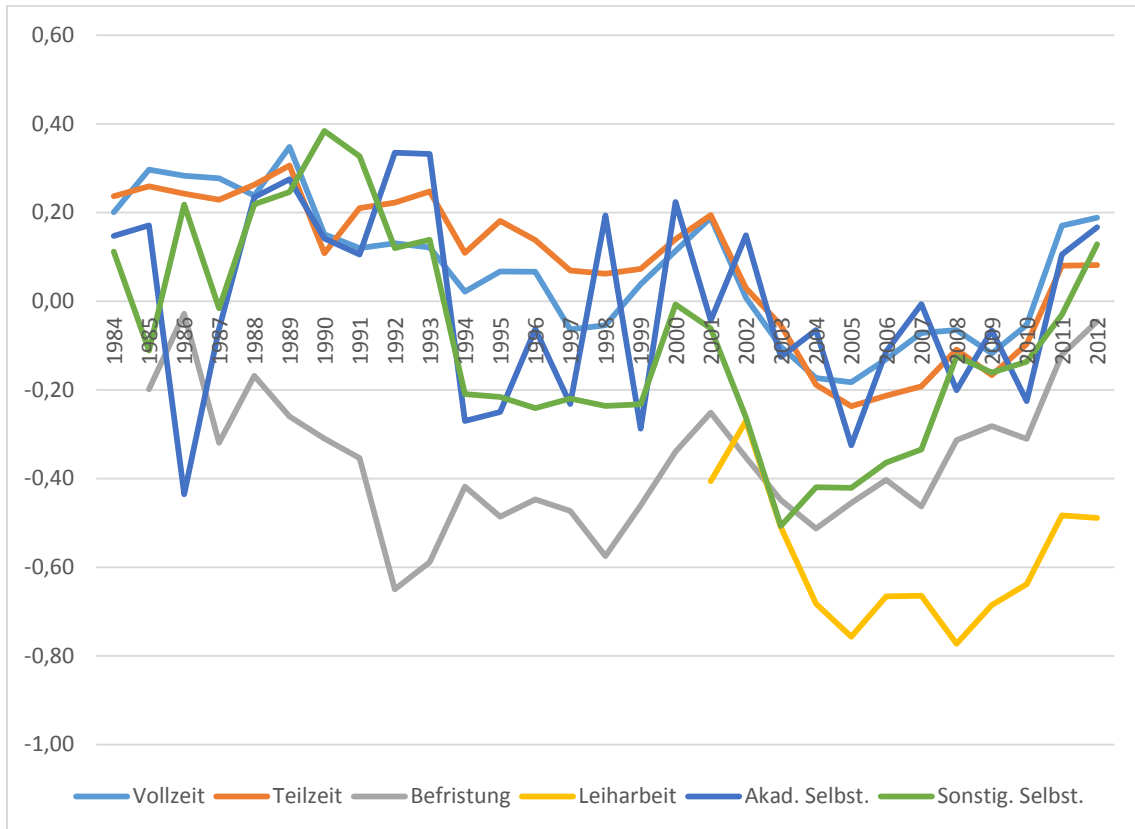


Abbildung 25: Güte nach Dienstleistungen für Unternehmen (=Ja)

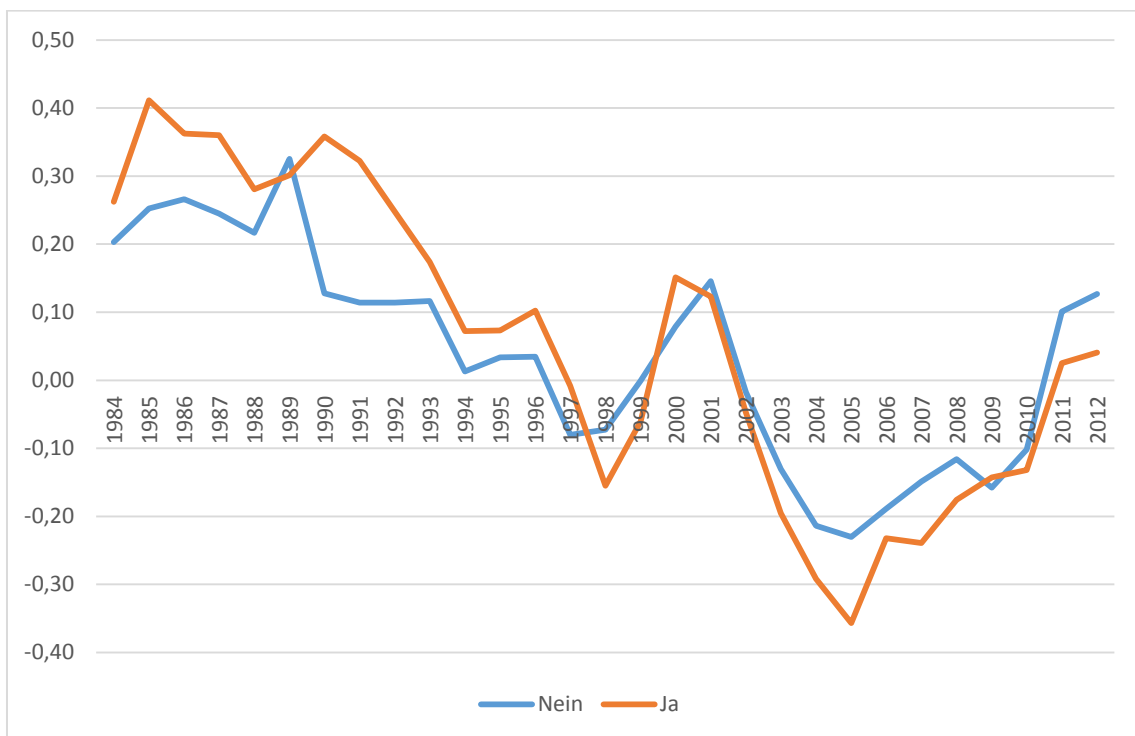


Abbildung 26: Güte nach erforderlicher Ausbildung im Beruf

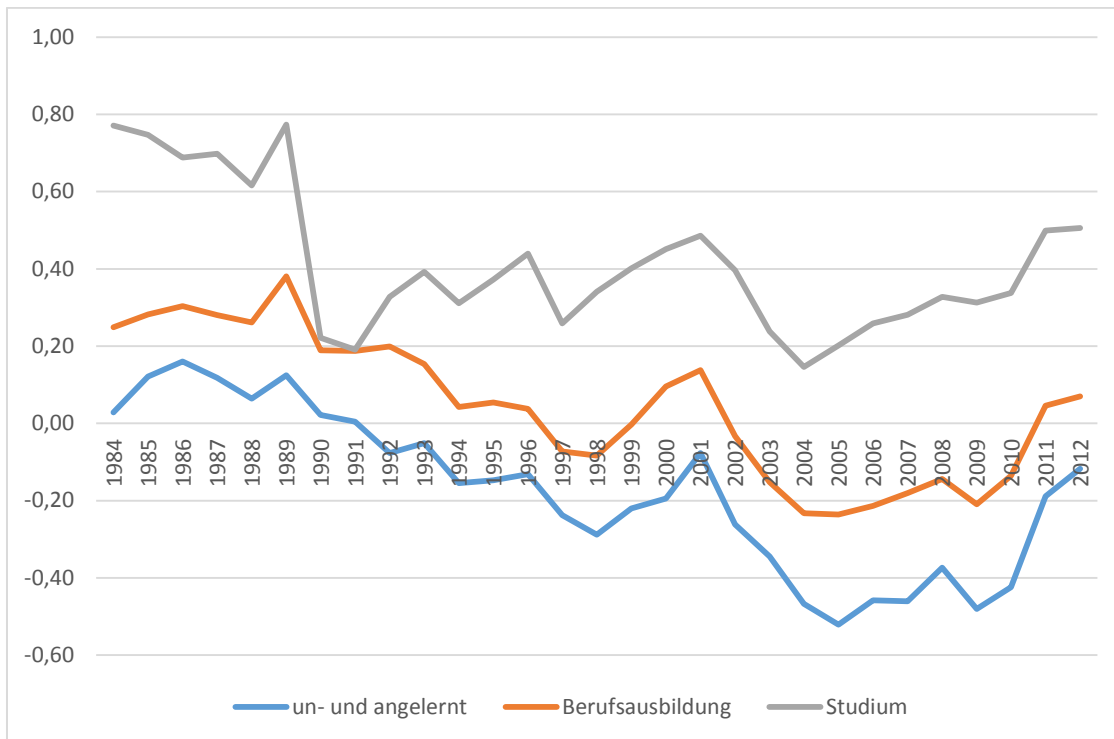


Abbildung 27: Güte nach Region

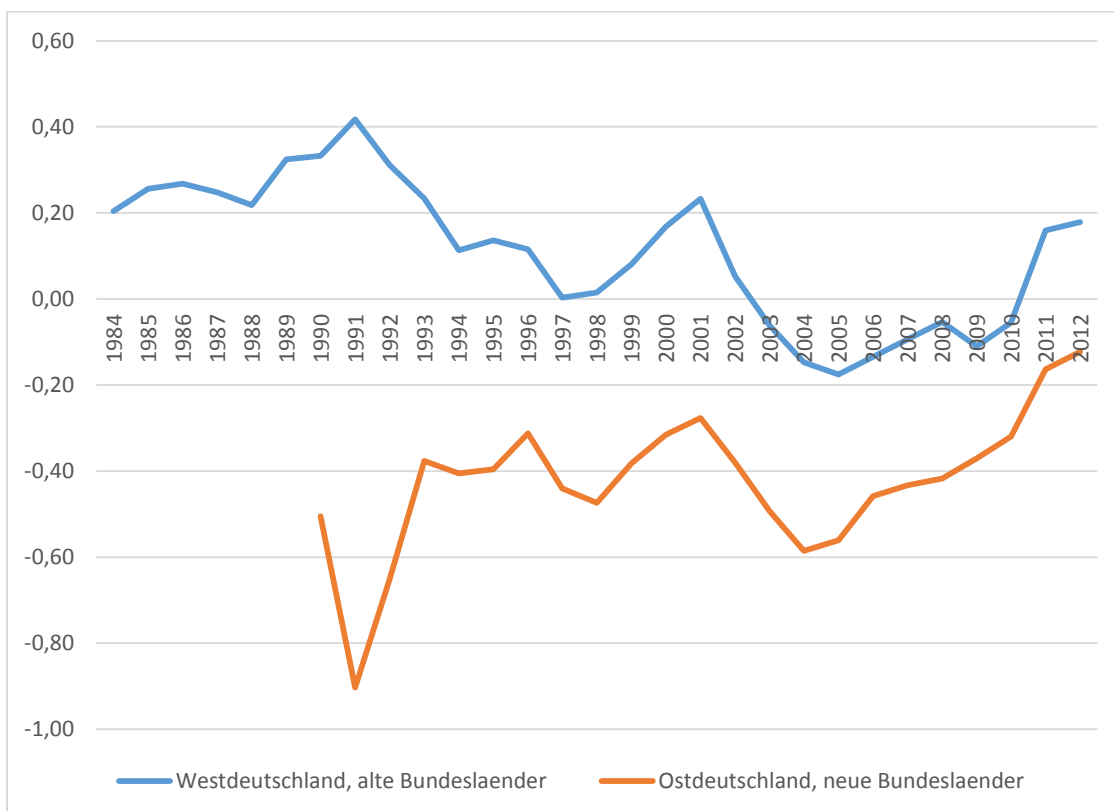


Abbildung 28: Nachhaltigkeit im Zeitverlauf

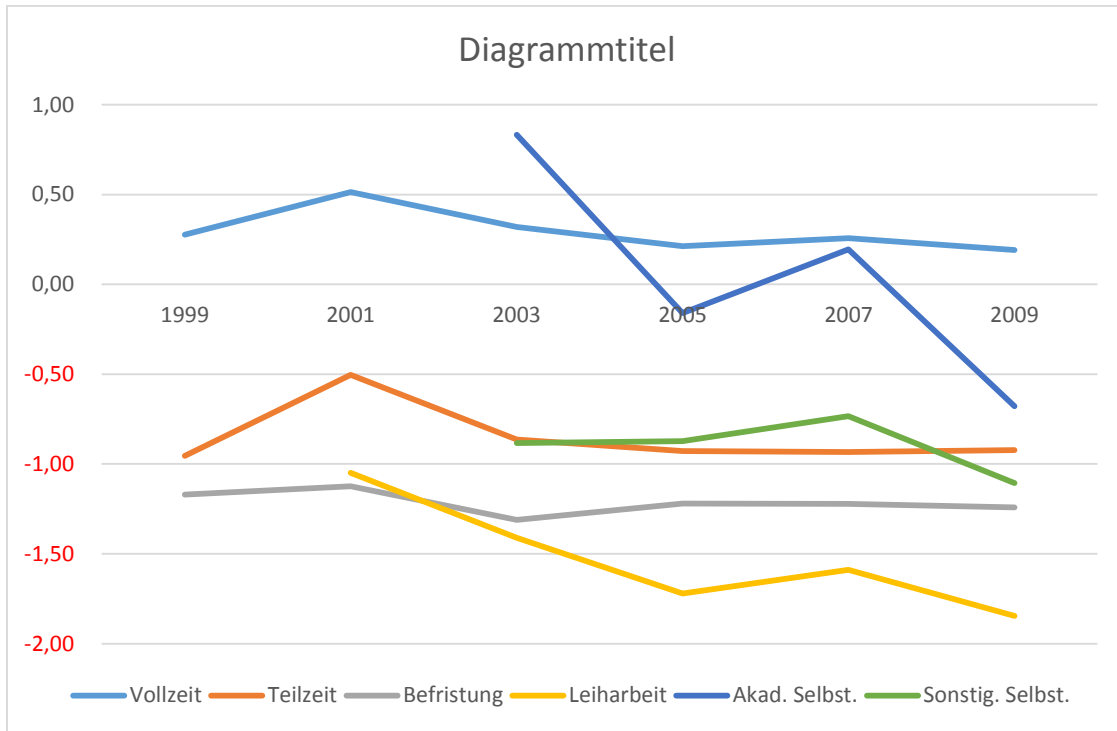


Abbildung 29: Nachhaltigkeit nach Fremd-/Werkvertragsarbeit (ja/nein)

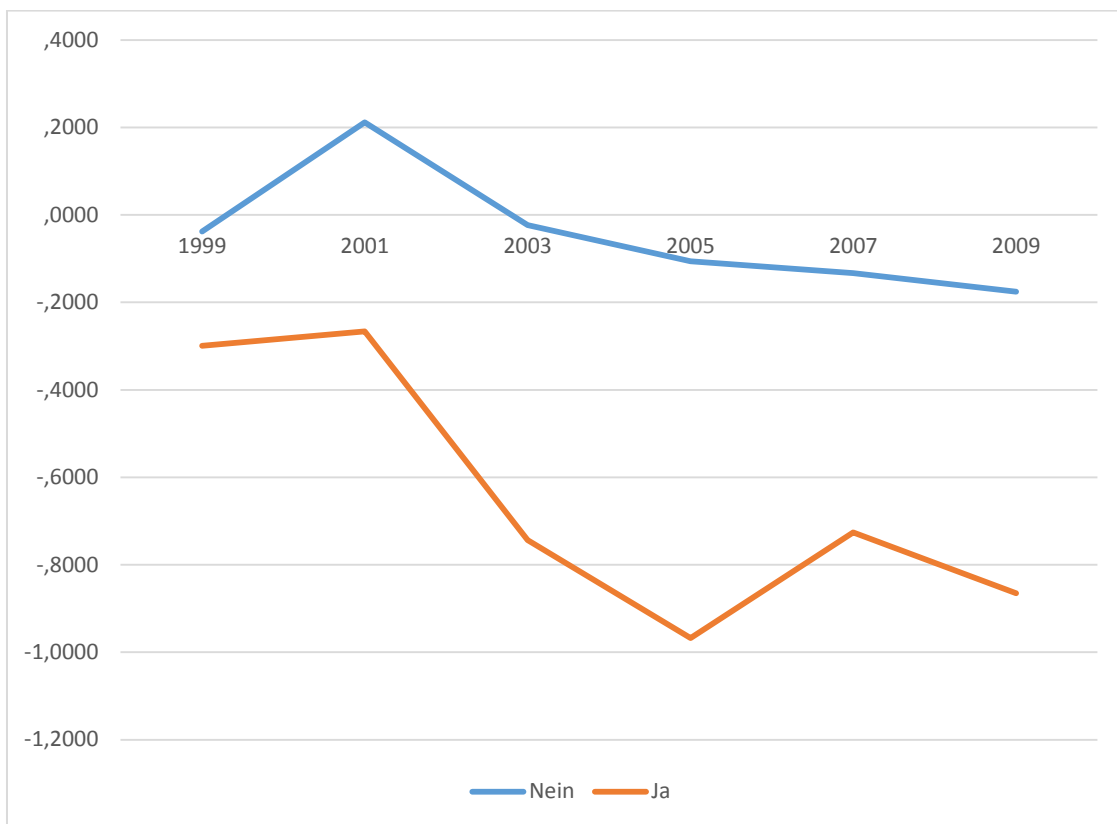


Abbildung 30: Güte nach Fremd-/Werkvertragsarbeit (ja/nein)

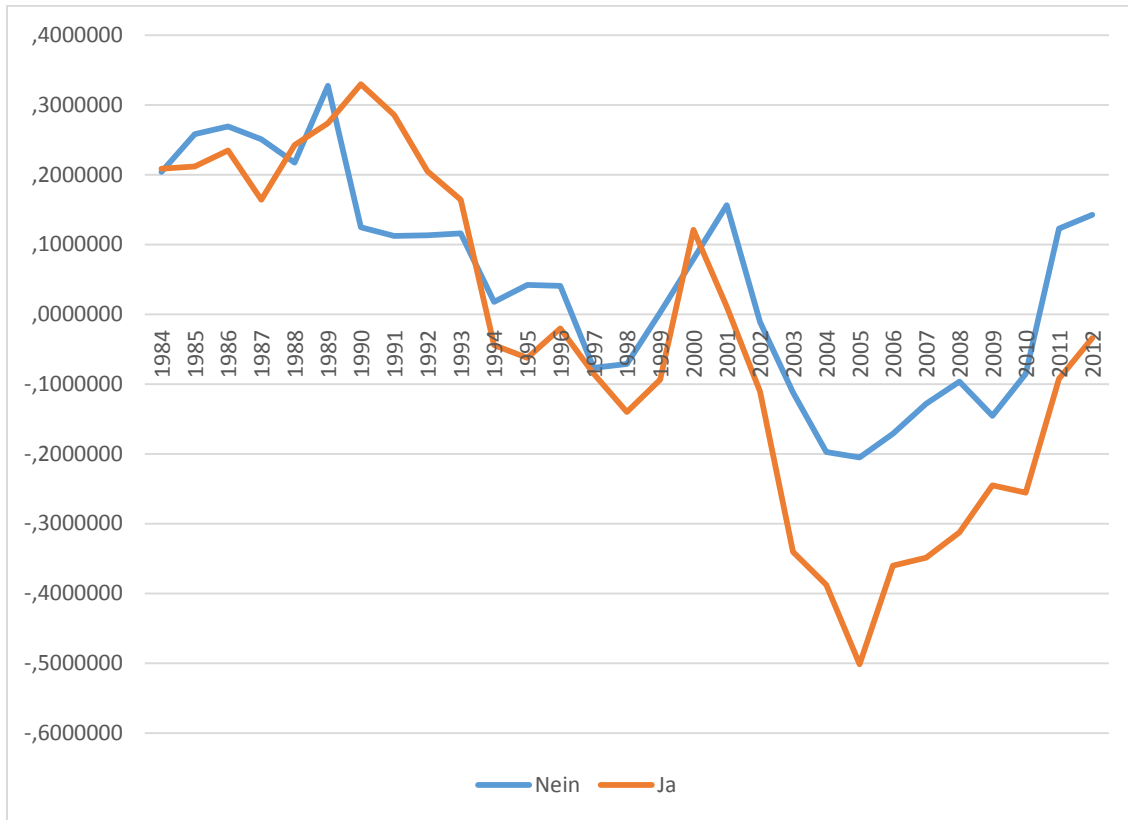


Abbildung 31: Fremd-/Werkvertragsarbeit nach Region

