

Werner Nienhüser/Wenzel Matiaske

**Leiharbeit ist gleich gut? - Arbeitsbedingungen,
Arbeitszufriedenheit und Gleichbehandlung von
Leiharbeitern in Europa.**

Erschienen in:

Martin, A. (Hg.): Personal als Ressource. München, Mering, 2003, S. 157-184.

Kontakt:

Prof. Dr. Werner Nienhüser
Lehrstuhl für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre,
insb. Personalwirtschaft
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
Campus Essen
Universitätsstr. 2
45117 Essen

Tel.: 0201/183-3622

Email: werner.nienhueser@uni-essen.de

Internet: www.uni-essen.de/personal

„Leiharbeit ist gleich gut“? Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit und Gleichbehandlung von Leiharbeitern in Europa¹

von Werner Nienhüser und Wenzel Matiaske

1 Problemstellung und Hintergrund der Untersuchung

Das „Normalarbeitsverhältnis“ (Mückenberger 1989; Hoffmann/Walwei 1998), charakterisiert vor allem durch eine dauerhafte Bindung der Arbeitnehmer an das Unternehmen, verliert an Bedeutung, weil es von den Unternehmen zunehmend als „zu teuer, starr und unflexibel“ empfunden wird. Unternehmen suchen erweiterte Möglichkeiten, um z.B. auf den Ausfall von Stammpersonal, auf Veränderungen im Arbeitsvolumen oder auf einen temporären Mangel an qualifizierten Mitarbeitern reagieren zu können, ohne ein neues, sie langfristig bindendes Arbeitsverhältnis zu begründen (Keller/Seifert 1995; Martin/Nienhüser 2002). Letztlich versuchen Unternehmen ihre Arbeitskräftestrategien so auszugestalten, dass Verfügbarkeits- und Wirksamkeitsprobleme effizient gelöst werden (Kossbiel 1997; Baumhus/Nienhüser 2002): Sie streben danach, erstens einen flexibel an Nachfrageveränderungen anpassbaren Bestand an Arbeitsvermögen aufzubauen und zu erhalten und zweitens das Arbeitsvermögen – das lediglich eine potentielle Arbeitsleistung beinhaltet – in tatsächliche Leistung zu transformieren. Gleichzeitig sollen diese Probleme des Aufbaus und der Nutzung von Humanressourcen unter der Bedingung der Kostenbegrenzung gelöst werden. Die Problemlösungsversuche erfolgen im Rahmen von Arbeitsverhältnissen und durch ihre Ausgestaltung. Dabei stellt sich die Frage, welche Formen von Arbeitsverhältnissen diese Humanressourcenprobleme aus Sicht des Unternehmens am besten lösen können. Während in der Vergangenheit im wesentlichen Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung vor allem als Mittel der Flexibilisierung diskutiert und genutzt wurden, ist aktuell und nicht zuletzt durch den Bericht der sog. Hartz-Kommission (2002) die Leiharbeit – oder wie sie auch genannt wird: Zeitarbeit² – ins Zentrum des arbeitspolitischen Diskurses gerückt. Von Leiharbeit verspricht man sich eine höhere Flexibilität der Unternehmen (vgl. z.B. Pfeffer/Baron 1988; Malloch 1991; Davis-Blake/Uzzi 1993; Cappelli 1995; Watzka 2000; Jahn/Rudolph 2002b). Zudem schreibt man ihr positive Beschäftigungseffekte zu: Der Bundesverband der Zeitarbeitsunternehmen BZA hält die Schaffung von 4 Millionen Arbeitsplätzen in Europa bis zum Jahre 2010 für möglich. Voraussetzung sei der Abbau der in etlichen Ländern bestehenden starken Regulierungen (BZA 2003: 1, s.a. Jahn/Rudolph 2002a). Unabhängig davon, ob diese Hoffnungen auf mehr Arbeitsplätze tatsächlich berechtigt sind oder nicht – Leiharbeit hat Effekte für die in diesem Status Beschäftigten: Leiharbeiter werden im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern schlechter entlohnt (vgl. z.B. Kvasnicka/Werwatz 2002) und haben ungünstigere Arbeitsbedingungen (z.B. Letourneux 1998; Wieland u.a. 2001) – was auch Effekte für die betriebliche Ressourcennutzung haben könnte. Allerdings bezweifelt der Bundesverband der Zeitarbeitsunternehmen, dass die

schlechteren Arbeitsbedingungen auf den Status eines Arbeitnehmers als Leiharbeiter zurückzuführen sind: „Schlechte Arbeitsbedingungen jedenfalls sind keinesfalls ein Merkmal von Zeitarbeit, sondern eher konkreten Arbeitsplätzen zuzurechnen und damit unabhängig von der Frage Festangestellter oder Zeitarbeitnehmer“ (BZA 2003: 2). Möglicherweise – und dies wollen wir hier unter anderem untersuchen – besteht aber ein systematischer Zusammenhang zwischen Zeit- bzw. Leiharbeit und der Zuweisung von Arbeitsplätzen mit ungünstigeren Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Solche Bedingungen könnten auch zu Unzufriedenheit führen und damit die Ressourcennutzung im Betrieb beeinflussen. Über die Arbeitszufriedenheit von Leiharbeitern ist jedoch weniger bekannt, und noch weniger weiß man darüber, ob mögliche Zufriedenheitsunterschiede im Vergleich zu Nicht-Leiharbeitern auf die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen zurückzuführen sind oder ob mit dem Leiharbeiter-Status noch andere, möglicherweise nicht empirisch gemessene Merkmale verbunden sind, die für Zufriedenheitsunterschiede verantwortlich sein könnten.

Da Unzufriedenheit zu Wissenstransferproblemen, Leistungsrückgang, Qualitätsverschlechterungen und steigendem Kontrollaufwand führen kann, hängt es auch von der Zufriedenheit ab, ob der Einsatz von Leiharbeitern die von den Unternehmen gewünschten (personalwirtschaftlichen) Vorteile hat. Keineswegs alle Autoren sind der Auffassung, dass die Abkehr von „Normalarbeitsverhältnis“ effizient ist. Jeffrey Pfeffer meint im Gegenteil, neue Beschäftigungsformen wären für nahezu alle Unternehmen unsinnig: „... the ‘new employment contract’ frequently does not make sense for many, if not *most* organizations, and the externalization of employment – taking workers out of their organizations through the use of outsourcing, temporary help, or contract employment – ... also is frequently misguided“ (Pfeffer 1998: 165f.; Hervorhebung durch uns). Wir wollen hier allerdings nicht der sehr weitreichenden Frage nach der – vermutlich situativ variierenden – Effizienz neuer Beschäftigungsformen (vgl. hierzu auch den Band von Martin/Nienhüser 2002, darin Nienhüser/Baumhus 2002) nachgehen.

Wir wollen vielmehr erstens wissen, wie sich Leiharbeit auf die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer auswirkt. Klären wollen wir dabei auch, ob Leiharbeit an sich, unabhängig von anderen Einflussgrößen (etwa Alter, Geschlecht und Qualifikation) auf die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen wirkt. Zweitens fragen wir: Wie beeinflussen Entlohnung und Arbeitsbedingungen die Arbeitszufriedenheit, und sind Leiharbeiter unabhängig von ihren Arbeits- und Entlohnungsbedingungen und anderen Faktoren zufriedener oder unzufriedener als Arbeitnehmer im Normalarbeitsverhältnis? Wir ziehen dabei die Daten des „Third European Survey on Working Conditions“ (ESWC) heran, die auf einer Befragung von über 21 Tsd. Personen aus 15 EU-Ländern (darunter 345 Leiharbeiter) beruhen (Merrié/Paoli 2001). Dieser Datensatz erlaubt uns auch die Klärung einer weiteren, dritten Frage: Zeigen sich in Ländern, in denen für Leiharbeiter der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt, dieselben Unterschiede

wie in Ländern, in denen dieser Grundsatz nicht gilt? Diese Frage ist aufgrund aktueller Änderungen der Regulierung von Leiharbeit in Deutschland und wegen zu erwartender Veränderungen in weiteren EU-Ländern von Bedeutung. In Deutschland ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz am 1.1.2003 durch das „Gesetz für moderne Dienstleistungen“ so verändert worden, dass eine Reihe von Vorschriften für den Verleih von Arbeitskräften aufgehoben wurde (u.a. die Begrenzung, dass ein Arbeitnehmer höchstens für 24 Monate an einen Entleiher überlassen werden darf). Gleichzeitig gilt ab dem 1.1.2004 – bei Abschluss eines Tarifvertrages mit den Verleihunternehmen auch sofort – für alle Leiharbeiter vom ersten Tag der Überlassung an der Grundsatz der Gleichbehandlung. Das bedeutet, Leiharbeitern müssen die im Betrieb des Entleihers für einen Arbeitnehmer mit vergleichbaren Tätigkeiten geltenden materiellen Arbeitsbedingungen gewährt werden (vgl. Ulber 2003: 10). Auch in anderen EU-Ländern soll demnächst der Gleichbehandlungsgrundsatz zur Anwendung kommen. Dies sieht der von der Europäischen Kommission 2002 verabschiedete „Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern“ vor (Kommission 2002a; b): „Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer [...] (müssen) während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen mindestens denjenigen [entsprechen], die für sie gelten würden, wenn sie von dem genannten Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären“ (Kommission 2002b: 11). Allerdings können Ausnahmen von der Gleichbehandlung beim Arbeitsentgelt gemacht werden, wenn es sich um Tätigkeiten handelt, die „aufgrund ihrer Dauer oder ihrer Natur“ (Kommission 2002b: 12) nicht mehr als sechs Wochen in Anspruch nehmen oder wenn ein unbefristetes Vertragsverhältnis des Leiharbeiters besteht und dieser auch in der Zeit zwischen zwei Überlassungen bezahlt wird. Zudem können die Mitgliedstaaten die Sozialpartner ermächtigen, per Tarifvertrag Löhne zu vereinbaren, die vom Gleichbehandlungsgrundsatz abweichen (Kommission 2002b: 12). Unabhängig von solchen Ausnahmen sehen manche Autoren als Folge der Verabschiedung der Richtlinie der Europäischen Kommission und einer entsprechenden Umsetzung in der nationalen Gesetzgebung Auswirkungen für die Unternehmen: Jahn/Rudolph (2002b: 6) vermuten einen Lohnkostenanstieg, den sie mit „mindestens 20%“ beziffern. Dabei sagt die Richtlinie ausdrücklich auch, dass andere in den Mitgliedstaaten geltende Schutzvorschriften für Leiharbeiter auf ihre Notwendigkeit überprüft und ggf. abgeschafft werden sollen: „Die Anwendung eines Mindestbestandes an Vorschriften für Leiharbeitnehmer soll es in Zukunft ermöglichen, Beschränkungen abzuschaffen, die zu ihrer Zeit aus Sorge um den Schutz der betroffenen Arbeitnehmer gerechtfertigt waren“ (Kommission 2002a: 15). Nun gilt aber in etlichen Ländern der EU der Gleichbehandlungsgrundsatz bereits, wenn es auch in der Praxis nicht immer einfach sein dürfte, diesen zur Anwendung zu bringen (Jahn/Rudolph (2002b: 4). Insgesamt ist über die Effekte des Gleichbehandlungsgrundsatzes wenig bekannt. Wir wollen deshalb wissen, ob sich in Ländern, in denen für

Leiharbeiter der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt, dieselben Unterschiede zwischen Leiharbeitern und Nicht-Leiharbeitern (vor allem den im Normalarbeitsverhältnis Beschäftigten) zeigen wie in den Ländern, in denen dieser Grundsatz nicht gilt.

Wir gehen in folgenden Schritten vor: Zunächst behandeln wir kurz die Verbreitung von Leiharbeit in den 15 EU-Ländern sowie die Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Definition und Regelung von Leiharbeit (Abschnitt 2). Anschließend werden die bisher vorliegenden Befunde zu den Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen sowie der Arbeitszufriedenheit von Leiharbeitnehmern berichtet (Abschnitt 3). In Abschnitt 4 formulieren wir unser Auswertungsmodell sowie die Hypothesen und stellen die Variablen der Untersuchung vor. Die Analysen und Befunde stellen wir in Abschnitt 5 und 6 dar: Zunächst gehen wir auf die Unterschiede in den Arbeits- und Entlohnungsbedingungen von Leiharbeitern im Vergleich zu Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis ein, wobei wir auch nach den Effekten des Gleichbehandlungsgrundsatzes fragen. Anschließend schätzen wir die Effekte der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sowie des Leiharbeitnehmerstatus auf die Arbeitszufriedenheit. Wir schließen mit einer kurzen Diskussion der Befunde und der Grenzen der Analyse.

2 Leiharbeit in Europa: Begriff, Gleichbehandlungsgrundsatz und Verbreitung

In allen EU-15-Ländern ist Leiharbeit durch die Dreieckbeziehung zwischen Leiharbeitsfirma (Verleiher), Leiharbeitnehmer und dem entleihenden Unternehmen gekennzeichnet. Wir sprechen also von Leiharbeit (bzw. von Arbeitnehmerüberlassung oder Zeitarbeit), wenn ein Arbeitgeber als Verleiher einem Dritten (Entleiher) Arbeitskräfte (Leiharbeitnehmer) zur Erbringung einer Arbeitsleistung zur Verfügung stellt (so auch § 1 Abs. 1 des in Deutschland geltenden Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes). „Über diese grundlegende Vertragskonstruktion hinaus ist die Variantenvielfalt groß“ (Jahn/Rudolph 2002b: 2, ebenso Kommission 2002a: 4). Zwar ist im Allgemeinen die Leiharbeitsfirma auch Arbeitgeber des Leiharbeiters, in Großbritannien und Irland sind Leiharbeiter aber zum Teil als Selbständige für die Leiharbeitsfirma tätig (vgl. hierzu und im Folgenden Kommission 2002a: 4ff.). Zudem haben in einigen Ländern Leiharbeiter nicht nur bezogen auf das verleihende Unternehmen Mitbestimmungsrechte, sondern auch im entleihenden Unternehmen (in Österreich, Frankreich, und in den Niederlanden). In der Regel sind die Verträge von Leiharbeitern befristet, aber auch hier gibt es Ausnahmen: In Deutschland und Schweden etwa ist das Leiharbeitsverhältnis meist unbefristet, in anderen Ländern werden die Verträge nach einer bestimmten Beschäftigungsdauer bei ein und demselben Leiharbeitsunternehmen entfristet (Niederlande, Italien).

Zudem gibt es große Unterschiede im Ausmaß der Regulierung der Leiharbeit durch Gesetze und Tarifverträge (Kommission 2002a: 4f.; Jahn/Rudolph 2002b).

Von besonderer Bedeutung ist dabei der in einigen Ländern geltende Gleichbehandlungsgrundsatz. Danach erhalten Leiharbeiter dieselbe Vergütung, zum Teil auch die Mitbestimmungsrechte wie vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleihunternehmens (Jahn/Rudolph 2002b: 4; Kommission 2002a: 5). Der Gleichbehandlungsgrundsatz „... soll einerseits die Umgehung von Arbeitsbedingungen verhindern, die für die Stammebelegschaft gelten. Andererseits soll der Grundsatz sicherstellen, dass auch Leiharbeitnehmer in den Genuss von Senioritätsentlohnung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsgeld, Weiterbildungsmaßnahmen und anderen Sozialleistungen gelangen“ (Jahn/Rudolph 2002b: 4). Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt in Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien, Österreich, Portugal und Spanien uneingeschränkt (Jahn/Rudolph 2002b: 4; Storrie 2002: 22f.). Die zum Teil erheblichen, noch über die Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes hinausgehenden Unterschiede in der Regulierung der Leiharbeit können wir in den folgenden Analysen zwar nicht vollständig kontrollieren, allerdings berücksichtigen wir einen wesentlichen Einflussfaktor: die Geltung oder Nicht-Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Bei den in der Literatur berichteten Daten über die Verbreitung von Leiharbeit ist zum einen zu berücksichtigen, dass die Erhebungsmethoden in den Ländern durchaus unterschiedlich sind (Kvasnicka/Werwatz 2002: 7) und zum anderen nicht immer die gleiche Bezugsgröße bei der Gesamtbeschäftigung zugrunde gelegt wird. Daher stellen wir unterschiedliche Befunde nebeneinander (Abb. 1).

Die Daten von Jahn/Rudolph (2002b) stammen aus Statistiken des internationalen Verbandes der Zeitarbeitsunternehmen (CIETT) und anderen Quellen. Jahn/Rudolph (2002b: 5) weisen auf die methodischen Schwächen der Erhebung und die möglicherweise mangelhafte Datenqualität hin. Folgt man den Angaben dennoch, so sind in der EU derzeit etwa 2,8 Mio. Personen als Leiharbeitnehmer beschäftigt (der Bundesverband Zeitarbeit nennt eine Zahl von „über 2,2 Millionen“; BZA 2003: 2). Dies entspricht etwa 2,1% der Gesamtbeschäftigung. Nach der Berechnungsweise in Spalte 2 von Abb. 1 kommt man auf einen höheren Anteil von 2,3% (Garhammer 2002: 22), nach der Berechnungsweise in Spalte 3 auf 1,7%. In absoluten Zahlen waren die meisten Leiharbeiter in Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden und Deutschland beschäftigt (Jahn/Rudolph 2002b: 5; Storrie 2002: 28).

Die Masse der Leiharbeiter ist männlich, mit Ausnahme allerdings der skandinavischen Länder, in denen die Frauen den größten Anteil stellen. Leiharbeiter sind im Vergleich zu anderen Beschäftigten jung, das heißt jünger als 35 Jahre. In den meisten Ländern üben Leiharbeiter vorrangig gewerbliche Tätigkeiten aus (Jahn/Rudolph 2002b: 5f.).

	Anteil der Leiharbeiter 2000 (bzw. 2001) an ...		
	(1) der gesamten Beschäftigung (Erwerbstätige einschließlich der Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen)	(2) allen abhängig Beschäftigten	(3) allen Beschäftigten (abhängig Beschäftigte und Selbständige)
Belgien	1,8	2,6	2,2
Dänemark	0,3	0,9	0,9
Deutschland	0,9	0,6	0,5
Finnland	0,6*	0,3	0,3
Frankreich	2,1	3,3	2,4
Griechenland	0,2	4,4	2,1
Großbritannien	4,7	2,3	2,0
Irland	1,4	5,5	4,6
Italien	0,2*	5,0	3,5
Luxemburg	2,3	nicht ausgewiesen	0,6
Niederlande	4,5	2,5	2,6
Österreich	0,7*	1,7	1,1
Portugal	0,9	0,4	0,5
Schweden	1,0	0,5	0,3
Spanien	0,7	2,4	1,6
EU	2,1	2,3	1,7
(1) Nach Jahn/Rudolph (2002b: 5); * = nur Daten für 1998/1999 verfügbar			
(2) European Survey of Working Conditions 2000 (nach Storrie 2002: 29; Garhammer 2002: 22)			
(3) European Survey of Working Conditions 2000 (eigene Berechnungen)			

Abb. 1: Anteil der Leiharbeiter an der Beschäftigung in Europa

3 Arbeits- und Entlohnungsbedingungen und Zufriedenheit von Leiharbeitern - Stand der Forschung

Generell kann man zusammenfassend sagen, dass Leiharbeiter im Vergleich zu Beschäftigten in anderen Beschäftigungsformen und vor allem im Vergleich zu Normalbeschäftigten schlechter entlohnt werden, weniger Weiterbildung erhalten und ungünstigere Arbeitsbedingungen aufweisen (vgl. dazu auch die Auflistung von Befunden bei Wieland u.a. 2001). Auffallend ist, dass in vielen Studien nicht zwischen dem Effekt der Zeitarbeit „an sich“ und weiteren Ursachen für die Unterschiede getrennt wird.

Betrachten wir zunächst die *Entlohnung*. Im Durchschnitt liegt der Verdienst von Leiharbeitern in Europa unter dem von Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis (zu ähnlichen Befunden für die USA siehe Kalleberg u.a. 1997: 23). Das Ausmaß der Lohnunterschiede variiert erheblich zwischen den Ländern. Nach den Befunden der Europäischen Kommission (2002a: 7; ebenso Jahn/Rudolph 2002b: 6) erhalten Leiharbeiter in Deutschland 22 bis 40% weniger Lohn (s.a.

Neunter Bericht der Bundesregierung 2000; Kvasnicka/Werwatz 2002: 2, für zurückliegende Zeiträume Rudolph/Schröder 1997), in Österreich 5 bis 30%, in Spanien 10 bis 15% und in Großbritannien bis zu 32% (vgl. zur ähnlichen Befunden für die USA Kalleberg u.a. 1997: 23). Allerdings verdienen in einigen Ländern Leiharbeiter vor allem in Branchen mit einem großen Arbeitskräftemangel mehr als Festangestellte, z.B. in Pflegeberufen in Dänemark und Schweden (Jahn/Rudolph 2002b: 6). Solche nachfragebedingten Einflüsse und andere Bestimmungsgründe der Lohnhöhe – wie etwa Berufserfahrung, Alter, Qualifikation – werden nur in wenigen Studien kontrolliert (Jahn/Rudolph 2002b: 6), das heißt, ob die mittels einfacher Durchschnittsbildungen berechneten Differenziale Folge der Zeitarbeit oder auf andere Faktoren zurückzuführen sind, bleibt unklar (Kvasnicka/Werwatz 2002: 1). Für Deutschland haben Kvasnicka/Werwatz (2002) auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe (für den Zeitraum von 1991 bis 1995) berechnet, dass männliche Leiharbeiter 36%, weibliche Leiharbeiter 29% weniger Bruttolohn erhalten als Nichtleiharbeiter. Kontrolliert man den Effekt anderer Einflussgrößen wie Alter, Nationalität, Qualifikation, Familienstand, Größe des Betriebs u.ä., so reduzieren sich die Differenzen für Männer auf 21% und auf 19% für Frauen. Eine ähnliche Studie haben Booth/Francesconi/Frank (2002) auf Basis des British Household Panel Survey durchgeführt. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass die Lohndifferenz nach Kontrolle diverser anderer Einflussfaktoren bei männlichen Leiharbeitern – je nach Schätzmodell – bei 18 bis 20%, bei weiblichen bei 4 bis 7% liegt. Insgesamt zeigen die Befunde, dass Zeitarbeit unabhängig von anderen Einflussgrößen für die Beschäftigten mit einem Lohnverlust einhergeht. Für Europa insgesamt liegen allerdings keine Analysen vor, und schon gar nicht solche, die eine Abschätzung des Effekts der Leiharbeit „an sich“ erlauben würden.

Leiharbeitnehmer erhalten weniger *Weiterbildung* als Festangestellte (Kommission 2002a: 7). Schon die Befunde von früheren Befragungen des European Survey of Working Condition ergaben, dass 35% der Stammarbeitnehmer in den letzten zwölf Monaten mindestens eine Qualifizierungsmaßnahme absolvierten, während es bei den Leiharbeitnehmern lediglich 12% waren (Letourneux 1998: 31).

Auch für die ungünstigeren *Arbeitsbedingungen* der Leiharbeitnehmer spricht eine ganze Reihe von Befunden (Letourneux 1998; Wieland/Grüne 1999; Wieland u.a. 2001): Leiharbeiter können weniger als reguläre Arbeitnehmer ihr Arbeitstempo selbst bestimmen und weniger die Lage ihrer Pausen, des Urlaubs bzw. freier Tage festlegen (Letourneux 1998). Auch bei der Entscheidung über die Reihenfolge der Arbeitstätigkeiten, die verwendeten Arbeitsmethoden, die Aufgabenverteilung, den Personaleinsatz, die Produktionsziele und die Lösung unvorhergesehener Probleme erleben die Leiharbeitnehmer sehr viel weniger Autonomie (Letourneux 1998: 38f.; ähnlich Wieland/Grüne 1999: 107). Plausibel wäre es, wenn Leiharbeiter auch mehr *Stress* wahrnehmen würden. Krausz/Brandwein/Fox (1995) konnten allerdings keine signifikanten Differen-

zen zwischen Leiharbeitern (gleich, ob sie Leiharbeit bevorzugen oder ein Normalarbeitsverhältnis) und Stammarbeitnehmern feststellen. Zu fragen ist aber auch hier, inwieweit ein Effekt der Beschäftigungsform (z.B. wegen des damit möglicherweise verbundenen geringen sozialen Status) vorliegt oder ein Effekt der Arbeitsbedingungen.

Fallstudien deuten darauf hin, dass Leiharbeiter schlechter über die *Risiken am Arbeitsplatz aufgeklärt* werden und weniger über Sicherheitsvorschriften Bescheid wissen. Zumindest in den USA erhielten Werkvertragsarbeitnehmer und auch Leiharbeiter weniger Sicherheitstrainings als die regulären Arbeitskräfte (Kochan u.a. 1994: 59; Kochan/Wells/Smith 1992; Rousseau/Libuser 1997).

Weiterhin sind die *sozialen Beziehungen* für die Qualität eines Arbeitsplatzes und für die Arbeitszufriedenheit von Bedeutung. Zu vermuten ist, dass die Möglichkeiten für soziale Kontakte zu Kollegen, aber auch zu Vorgesetzten, für Leiharbeiter und Werkvertragsarbeitnehmer geringer sind als für das Stammpersonal. Eine empirische Bestätigung dieser Vermutung liefern bereits die Befunde des Second European Survey on Working Conditions (Letourneux 1998). Es zeigt sich, dass etwa 77% der dauerhaft beschäftigten Arbeitskräfte angeben, in den letzten 12 Monaten arbeitsbezogene Probleme mit Kollegen diskutiert zu haben, während dieser Anteil bei den Leiharbeitnehmern nur 60% beträgt. Auch der Anteil derjenigen, die Probleme mit dem Vorgesetzten diskutiert haben, ist unter den Leiharbeitnehmern mit 46% deutlich geringer als bei den Stammarbeitskräften (68%, die Angaben beziehen sich jeweils auf Vollzeitkräfte; vgl. Letourneux 1998: 43). In einer Befragung von 272 Leiharbeitnehmern (Wieland/Grüne 1999: 108) sagen knapp 30%, dass sie kein gutes Verhältnis zu den Kollegen aus dem Kundenbetrieb haben. Leider finden sich hier keine Informationen darüber, wie die Stammarbeitnehmer die Kollegenbeziehungen einschätzen.

Sehr heterogen sind die Befunde zur *Arbeitszufriedenheit* von Leiharbeitern. Ellingson/Gruys/Sackett (1998) haben 174 Zeitarbeitnehmer nach ihrer Arbeitszufriedenheit befragt und dabei danach unterschieden, ob sie Leiharbeit eher freiwillig, das heißt gegenüber einem Normalarbeitsverhältnis bevorzugt, oder aber unfreiwillig ausüben, also eine normale Beschäftigung präferieren. Unabhängig von allen anderen Faktoren zeigte sich ein negativer Effekt der Unfreiwilligkeit auf alle Aspekte der Arbeitszufriedenheit. Einen Vergleich der Arbeitszufriedenheit von Zeitarbeitern und Stammarbeitnehmern haben Krausz/Brandwein/Fox (1995) durchgeführt. Unfreiwillig in Leiharbeit Beschäftigte sind unzufriedener als Stammarbeitskräfte, freiwillig in Leiharbeit Tätige bilden die zufriedenste Gruppe. Allerdings wurde weder bei Ellingson/Gruys/Sackett (1998) noch bei Krausz/Brandwein/Fox (1995) der Einfluss der bei den Leiharbeitnehmern vermutlich unterschiedlichen Arbeitsbedingungen auf die Zufriedenheit kontrolliert. Rogers (1995) hat Tiefeninterviews mit 13 Leiharbeitnehmerinnen geführt. Ihre Befunde und die in einer qualitativen Analyse illustrierend zitierten Aussagen der Frauen deuten auf ein erhebliches

Maß an Entfremdung von der Arbeitstätigkeit selbst, von anderen Beschäftigten und auch sich selbst gegenüber hin. Dies können wir als ein Indiz für eine massive, tiefreichende Unzufriedenheit deuten. Allerdings könnte man dieser Argumentation entgegensetzen, dass vergleichbare Stammarbeitnehmer möglicherweise dieselbe Entfremdung berichten würden.

Halten wir fest: Leiharbeiter haben schlechtere Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen. Ob sie unzufriedener sind als andere Beschäftigte, lässt sich auf Basis der vorliegenden Befunde schwerlich klären. Offen ist die Frage, auf welche mit der Zeitarbeit verbundenen Bedingungen mögliche Unterschiede zu anderen Arbeitnehmern zurückzuführen sind. Zudem liegen keine Untersuchungen vor, die den Effekt von unterschiedlichen Regulierungen der Zeitarbeit (vor allen die Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes) analysieren. Im Folgenden wollen wir einen Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücken leisten.

4 Modell, Hypothesen, Daten und Variablen

4.1 Modell und Hypothesen

Wir untersuchen die Wirkungen der Leiharbeit auf zwei Variablenkomplexe: auf die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen und auf die Arbeitszufriedenheit. Unsere Grundargumentation ist in Abbildung 2 skizziert.

Unsere Hypothesen lauten folgendermaßen:

1. Leiharbeiter haben – im Vergleich zu Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis und bei Kontrolle weiterer Einflussgrößen – ungünstigere (prekäre) Arbeits- und Entlohnungsbedingungen.
2. In Ländern, in denen für Leiharbeiter der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt, sind die Unterschiede zwischen Leiharbeitern und Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis vor allem in der Entlohnung geringer.
3. Je ungünstiger die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sind, desto geringer ist die Arbeitszufriedenheit.

Wir fügen der Vollständigkeit halber eine weitere Hypothese hinzu, die in unserem grafisch dargestellten Modell durch einen direkten Pfeil von der Beschäftigungsform (Leiharbeit) zu der Arbeitszufriedenheit dargestellt ist.

4. Bei Kontrolle der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zeigen sich keine Zufriedenheitsunterschiede zwischen Leiharbeitern und Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis. Um Missverständnisse auszuschließen, diese Hypothese besagt folgendes: Wir behaupten, dass bei Kontrolle der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen mit dem Status der Leiharbeit keine weiteren systematischen Merkmale verbunden sind, die ebenfalls zu Zufriedenheitsunterschieden führen könnten, etwa der geringere soziale Status der Leiharbeiter oder ihre nur sehr kurzfristige berufliche Perspektive. Wir vermuten also, verantwortlich für Zufriedenheitsunterschiede sind die von uns empirisch gemessenen Arbeits- und

Entlohnungsbedingungen und nicht andere (ungemessene und nur über den Leiharbeiter-Status indirekt erfasste) Merkmale der Leiharbeit.

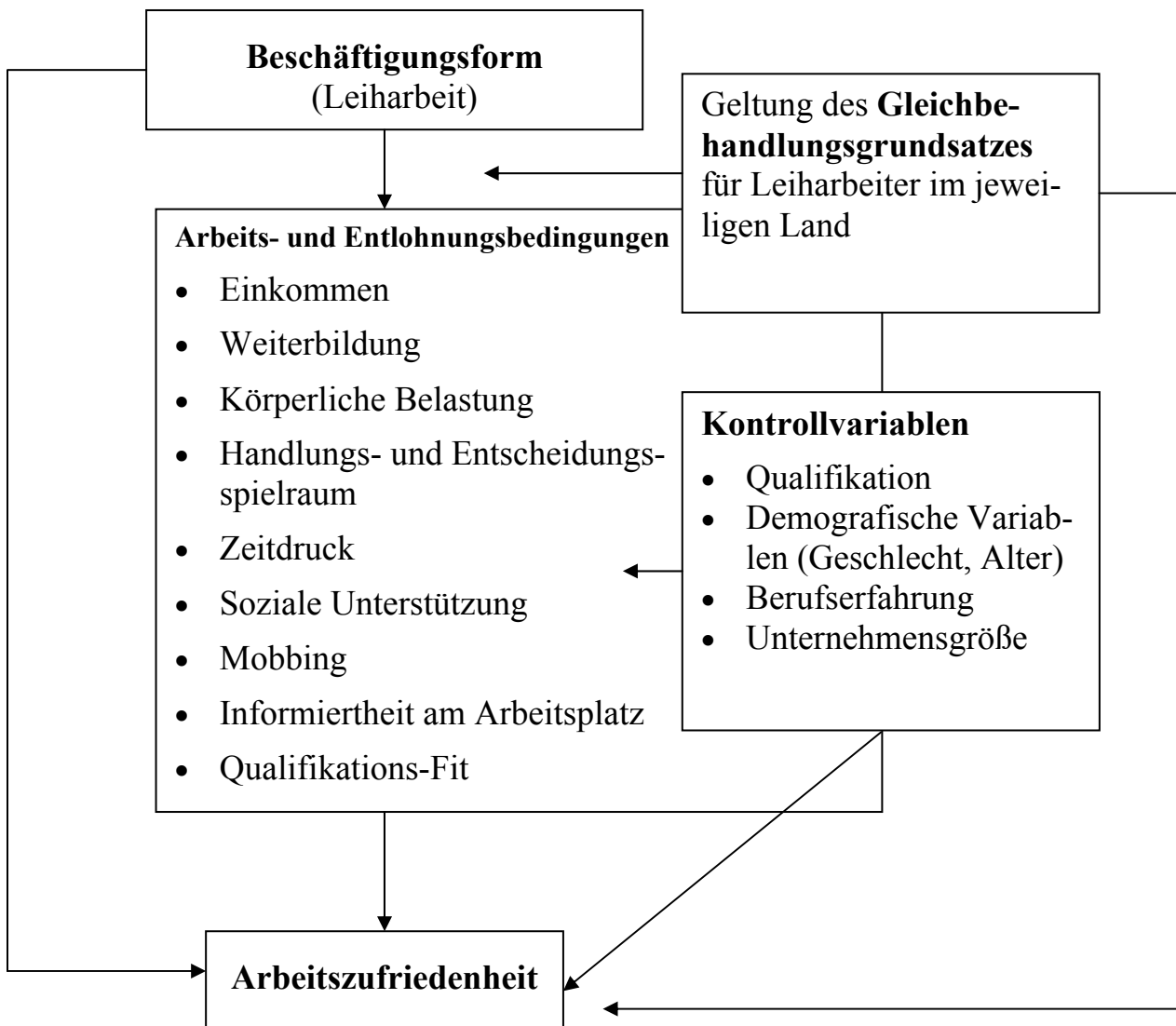


Abb. 2: Symbolische Darstellung der Grundargumentation

4.2 Daten und Variablen

Wir ziehen die Daten des „Third European Survey on Working Conditions“ heran. Dabei wurden im Jahre 2000 21.703 Personen aus 15 EU-Ländern interviewt (Merrlié/Paoli 2001), in jedem Land etwa 1500 Erwerbstätige (abgesehen von Luxemburg, hier betrug die Zahl 500). Unter den Interviewten befanden sich insgesamt 345 Leiharbeitnehmer. Selbständige, Auszubildende, über 70-jährige und Personen, die auf die Frage nach ihrer Beschäftigungsform mit „don't know“ oder „other“ geantwortet haben, werden bei den folgenden Analysen nicht berücksichtigt. Insgesamt verbleiben 16.350 Befragte. Bei einzelnen Berechnungen reduziert sich wegen fehlender Werte bei einigen Variablen die Fallzahl weiter.

Unserem Modell entsprechend, sind folgende Variablen zu operationalisieren: die Beschäftigungsform (Normalarbeitsverhältnis, Leiharbeit etc.) die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen, die Arbeitszufriedenheit, zudem Kontrollvariablen wie etwa demografische Merkmale der Beschäftigten, ihre Qualifikation und die Berufserfahrung sowie die Unternehmensgröße, außerdem die Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für Leiharbeiter im jeweiligen Land. Nachfolgend werden wir die Variablen im Einzelnen erläutern. Eine Übersicht über die Variablen, ihre Operationalisierungen und die wesentlichen statistischen Kennwerte findet sich in Abb. 4.

4.2.1 Typologie von Beschäftigungsverhältnissen

Zunächst entwickeln wir eine Typologie von Beschäftigungsverhältnissen, die zwei Dimensionen umfasst: erstens die Vertragsform mit den drei Ausprägungen „reguläre Beschäftigung“ (das heißt: ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, das kein Leiharbeitsverhältnis ist), „Leiharbeit“ und „Befristung“, zweitens das Ausmaß der Tätigkeit mit den Ausprägungen Vollzeit- versus Teilzeittätigkeit (erfasst über die Frage: „Do you work part-time? Yes/No“). Grundsätzlich könnte man argumentieren, dass Leiharbeit grundsätzlich und in vielen Ländern auch tatsächlich eine Befristung des Vertrages nicht ausschließt, allerdings sind die drei Ausprägungen „unlimited permanent contract“, „fixed term contract“ und „temporary employment agency contract“ in der Befragung exklusiv verwendet worden. Bei der befristeten Beschäftigung unterscheiden wir nochmals, und zwar zwischen kürzer als ein Jahr befristeten Verträgen und ein Jahr und länger befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Daraus ergibt sich die in Abb. 3 dargestellte Typologie von Beschäftigungsformen mit den entsprechenden absoluten und relativen Häufigkeiten.

	Reguläre Beschäftigung	Lang befristeter Arbeitsvertrag (1 Jahr und länger)	Kurz befristeter Arbeitsvertrag (unter 1 Jahr)	Leiharbeit-Status
Vollzeit	11801 (72,2%)	638 (3,9%)	568 (3,5%)	236 (1,4%)
Teilzeit	2492 (15,2%)	242 (1,5%)	264 (1,6%)	109 (0,7%)

Abb. 3: Typologie und Häufigkeit der Beschäftigungsformen in Europa (EU-15)

Wie bereits in anderen Untersuchungen (Hoffmann/Walwei 1998) erweist sich das „Normalarbeitsverhältnis“ mit 72,2% als nach wie vor quantitativ dominierende Beschäftigungsform (allerdings ohne diejenigen Selbständigen, die keine Arbeitnehmer beschäftigen und daher in vielen Fällen einen arbeitnehmerähnlichen Status haben). Die uns vor allem interessierenden Leiharbeitsverhältnisse machen 2,1% der Beschäftigungsformen abhängiger Arbeit aus.

Bei der Auswahl der folgenden Variablen orientieren wir uns daran, welche besonders häufig bei Arbeitszufriedenheitsuntersuchungen einbezogen werden (vgl. z.B. Matiaske/Mellewig 2001).

4.2.2 Variablen der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen

Uns interessiert, ob und in welchem Maße die Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern problematisch, anders gesagt: prekär sind. Als prekär wollen wir Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen dann auffassen, wenn die Leiharbeiter z.B. ein Einkommen erhalten, das im „unteren“ Bereich liegt, wenn ihre körperliche Belastung im „oberen“ Bereich liegt usw. Was „oben“ und „unten“ ist, bestimmen wir jeweils am Median oder nach inhaltlichen Überlegungen bei den jeweiligen Skalen (z.B. durch eine Dichotomisierung anhand negativer versus positiver Skalenausprägungen). Als summarisches Maß für die mögliche Prekarität der Leiharbeiter vor allem im Vergleich zu Normalbeschäftigten verwenden wir einen noch zu erläuternden Prekaritätsindex, um ein Gesamtbild zu ermitteln und nicht bei nur Detailanalysen stehen zu bleiben.

Sicher wichtig für die Frage nach einer möglichen Benachteiligung der Leiharbeiter ist das *Einkommen*. Im ESWC wird eine „harmonisierte“, das heißt auf den jeweiligen Landesmittelwert bezogene Einkommensskala verwendet. Diese Skala hat durch Quartilsbildung vier Ausprägungen: Das Einkommen eines Befragten kann somit im ersten (obersten), zweiten, dritten oder vierten (untersten) Quartil liegen. Wir werden im Folgenden eine einfache Zweiteilung (über oder unter dem Median) als Operationalisierung benutzen. Für Arbeitnehmer wird die betriebliche *Weiterbildung* eine immer wichtigere Ressource. Dieser Aspekt der Arbeitsbedingungen ist ebenfalls im ESWC erfasst, und zwar über die Frage, ob der jeweilige Beschäftigte in den letzten 12 Monaten an einer vom Arbeitgeber bezahlten oder bereitgestellten Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hat. Ein weiterer Indikator für die Arbeitssituation ist die (wahrgenommene) *körperliche Belastung* (siehe zu diesem und den folgenden Indikatoren Martin/Matiaske 2002). Wir bilden hier erstens einen additiven Index, der die Dimensionen: Vibrationen, Lärm, Hitze, Kälte, Atmungsbelastung durch Staub etc., Umgang mit gefährlichen Produkten oder Substanzen erfasst. Die Reliabilität dieser Skala ist mit $\alpha = 0,80$ recht gut. Ein zweiter Index bezieht sich darauf, ob eine schmerzhafte oder ermüdende Arbeitshaltung eingenommen werden muss, ob das Tragen oder Bewegen schwerer Lasten erforderlich ist und ob sich die Hand- oder Armbewegungen wiederholen ($\alpha = 0,69$). Beiden Indizes liegen siebenstufige Skalen von „niemals“ (niedrige Belastung) bis „die gesamte Zeit“ (hohe Belastung) zugrunde. Eine Faktorenanalyse zeigt, dass die Skalen unterschiedliche Dimensionen erfassen, aus Gründen der Komplexitätsreduktion erscheint es uns aber vertretbar, die beiden Indexwerte (Ursachen und Folgen von Belastungen) zu addieren. Auch hier nehmen wir wieder eine Dichotomisierung über den Median vor. Ähnlich sind wir bei der Erfassung des *Handlungs- und Entscheidungsspielraums* vorgegangen. Der Handlungsspielraum wird darüber

erfasst, inwieweit Möglichkeiten bestehen, selbst die Reihenfolge der Arbeitsaufgaben, die Arbeitsmethode oder das Arbeitstempo bzw. den Arbeitseinsatz ändern zu können ($\alpha = 0,77$). Der Entscheidungsspielraum wird gemessen über die Möglichkeit der (Mit)Entscheidung über Pausen, Urlaub bzw. freie Tage und über die Anzahl der Arbeitsstunden ($\alpha = 0,56$). Auch hier haben wir die beiden Skalen addiert und dichotomisiert. *Zeitdruck* wurde über zwei Fragen gemessen: ob die Arbeit mit hohem Tempo ausgeführt wird und ob feste Terminvorgaben bestehen. Beiden Fragen liegt eine siebenstufige Ratingskala zugrunde. Die Werte der beiden Skalen korrelieren recht hoch miteinander ($r = +0,49$). Auch hier nehmen wir wieder eine Addition der Variablenwerte und eine Dichotomisierung über den Median vor. Die Variable *Soziale Unterstützung* erfasst die Möglichkeit, am Arbeitsplatz über die Arbeitsbedingungen allgemein oder die Arbeitsorganisation bei organisationalen Veränderungen diskutieren zu können (jeweils ja=1/nein=0). Für die Konstruktion der Variablen „Soziale Unterstützung“ addieren wir die Werte und kommen so auf eine Skala, die die Werte von 0 bis 2 annehmen kann. Als weitere abhängige Variable verwenden wir einen *Mobbing-Index*. Die Befragten konnten jeweils angeben, ob sie in den letzten 12 Monaten Mobbing Erfahrungen gemacht haben, und zwar durch physische Gewalt am Arbeitsplatz, Einschüchterung, sexuelle Diskriminierung, unerwünschte sexuelle Beachtung, Diskriminierung aufgrund des Alters, der Nationalität, der ethnischen Zugehörigkeit, der Behinderung oder der sexuellen Orientierung. Wir haben die jeweiligen Ja-Antworten zu einem Index addiert. Zudem vermuten wir, dass sich die Beschäftigungsverhältnisse hinsichtlich des Grades unterscheiden, in dem sich die Arbeitnehmer über Risiken am Arbeitsplatz informiert fühlen. *Risiko-Informiertheit* messen wir über die Frage, inwieweit die Befragten informiert sind über die Risiken des am Arbeitsplatz benutzten Materials bzw. der Werkzeuge oder Produkte (vierstufige Skala von „sehr gut informiert“ bis „überhaupt nicht informiert“). Sowohl als Benachteiligungsaspekt als auch als Einflussfaktor für die Arbeitszufriedenheit sehen wir die Übereinstimmung zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und den Qualifikationen. Die Variable *Qualifikations-Fit* kann die Ausprägungen „Anforderungen sind zu hoch“; „Übereinstimmung“ und „Anforderungen sind zu gering“ aufweisen. Für die Analyse verwenden wir die Variablen „Unterforderung“ (ja/nein) und „Überforderung“ (ja/nein). Als *Zeit-Fit* bezeichnen wir die wahrgenommene Übereinstimmung der Arbeitszeit mit den familiären oder sozialen Verpflichtungen außerhalb der Arbeit. Abgefragt wurde diese Übereinstimmung über eine vierstufige Skala von „sehr gut“ bis „überhaupt nicht“. Wir fassen dabei die Ausprägungen „nicht sehr gut“ und „überhaupt nicht“ einerseits und „ziemlich gut“ und „sehr gut“ andererseits zusammen.

4.2.3 Prekaritätsindex

Aus Gründen der Komplexitätsreduktion und damit der einfacheren Darstellung berechnen wir einen additiven, ungewichteten Prekaritätsindex, der ein grobes

Maß für das Ausmaß der Benachteiligung der Leiharbeitnehmer darstellt: Wir zählen, wie häufig für einen Befragten bezogen auf die zehn Prekaritätsdimensionen (Einkommen bis hin zu Zeit-Fit) „ungünstige“, Prekarität anzeigende Variablenausprägungen vorliegen. Wer also in keiner einzigen Dimension benachteiligt wird, erhält einen Index-Wert von 0, wer in allen Dimensionen benachteiligt wird, den Wert von 10. Insgesamt ist die Qualität dieser Skala nicht sehr hoch: Die Reliabilität beträgt $\alpha = 0,47$, zudem zeigen Faktorenanalysen, dass wir es – was wenig überraschend ist – mit einem mehrdimensionalen (dreifaktoriellen) Konstrukt zu tun haben, das nur zu deskriptiven Zwecken zu einer eindimensionalen Skala verrechnet werden darf.

4.2.4 Arbeitszufriedenheit

Leider ist die Arbeitszufriedenheit im ESWC nur recht pauschal über eine einzige Frage erhoben worden. Gefragt wurde nach der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen im bezahlten Hauptberuf mittels einer vierstufigen Skala von „sehr zufrieden“ bis „überhaupt nicht zufrieden“. Wir arbeiten auch hier mit einer Skala mit zwei Stufen, indem wir die beiden negativen und die beiden positiven Ausprägungen jeweils zusammenfassen.

4.2.5 Gleichbehandlungsgrundsatz

Bei den Effekten von Leiharbeit auf die Arbeitsbedingungen und die Deprivation kommt es, so vermuten wir, darauf an, ob der Gleichbehandlungsgrundsatz im jeweiligen Land gilt. Wir ordnen daher jedem Beschäftigten einen Wert zu, der angibt, ob für ihn in seinem Land der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt (ja=1) oder nicht (nein=0). Die entsprechende Kodierung nehmen wir nach den Angaben von Jahn/Rudolph (2002b: 4, Tab. 2) für die 15 europäischen Länder vor. In Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien, Österreich, Portugal und Spanien gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz, in allen anderen Ländern eingeschränkt oder gar nicht. In allen genannten Ländern gelten damit die Tarifbedingungen des Entleihers. Dies ist zwar auch für Belgien der Fall, hier gilt aber umgekehrt der Gleichbehandlungsgrundsatz nur zum Teil, deshalb nehmen wir Belgien nicht mit in die Liste der mit 1 kodierten Ländern auf. Das heißt, unsere Analyse ist hinsichtlich möglicher Effekte des Gleichbehandlungsgrundsatzes eher „konservativ“.

4.2.6 Kontrollvariablen

Die *Qualifikation* der Beschäftigten hat einen wesentlichen Einfluss auf die Unterschiede in den Arbeitsbedingungen. Daher muss dieser Effekt kontrolliert werden. Allerdings enthält der ESWC keine Frage nach der Schulbildung oder nach dem beruflichen Abschluss. Das Qualifikationsniveau kann lediglich über einen groben Indikator geschätzt werden, der auf einer Berufsgruppenklassifizierung beruht. Wir gehen davon aus, dass Angehörige der Managementberufe,

von Professionen und von Technischen Berufen über eine höhere Qualifikation verfügen als Angehörige anderer Berufsgruppen. Für die erste Gruppe vermuten wir ein hohes, (kodiert mit 1), für die zweite Gruppe ein niedriges Qualifikationsniveau (kodiert mit 0).

Den möglichen Einfluss von Geschlecht und Alter und die eventuell bestehenden Interaktionseffekte zwischen diesen Größen kontrollieren wir über eine Variable *Demografischer Typ*, die auf einer Kreuzklassifizierung der Variablen Alter (unter 40 = jung/40 und älter = alt) und Geschlecht beruht. Wir unterscheiden also zwischen jungen und älteren Männern, ebenso zwischen jungen und älteren Frauen. Die *Berufserfahrung* operationalisieren wir über die Frage „How many years have you been in your present main job?“ und dichotomisieren auch hier wieder in zwei etwa gleich große Gruppen (Zugehörigkeit bis zu 6 Jahren = 0; 6 Jahre und länger = 1). Die Variable Betriebszugehörigkeitsdauer klammern wir aus, da die Korrelation zwischen Alter und Betriebszugehörigkeitsdauer sehr hoch ist und eine Korrelation der unabhängigen Variablen untereinander für die Anwendung des Regressionsmodells problematisch sein kann. Schließlich kontrollieren wir die *Betriebsgröße*, gemessen über die Arbeitnehmerzahl des Betriebes. Dabei bilden wir eine einfache Dummy-Variable (0 = bis unter 100 Arbeitnehmer; 1 = 100 und mehr Arbeitnehmer). In Abb. 4 findet sich eine Zusammenstellung der Variablen.

<i>Variablen</i>	Deskriptive Angaben
Variablenkodierung für Prekaritätsindex jeweils 1= prekäre Situation, 0 = weniger bzw. nicht prekär)	
<i>Beschäftigungsform.</i> (1) Reguläre Beschäftigung in Vollzeit; (2) reguläre Beschäftigung in Teilzeit; (3) Befristeter Arbeitsvertrag in Vollzeit; (4) befristeter Arbeitsvertrag in Teilzeit; (5) Leiharbeiter in Vollzeit, (6) Leiharbeiter in Teilzeit.	siehe Abbildung 3
<i>Einkommen.</i> Auf den jeweiligen Landesmittelwert bezogene „harmonisierte“ Einkommenskala mit den Ausprägungen: erstes (oberstes), zweites, drittes, viertes (unterstes) Quartil. 1 = Einkommen im dritten oder vierten Quartil.	Anteil im unteren Einkommensbereich 50,6%
<i>Weiterbildung.</i> Anteil derjenigen, die in den letzten 12 Monaten an mindestens einer durch den Arbeitsgeber bezahlten oder bereitgestellten Weiterbildung teilgenommen haben. Für Prekaritätsindex: 1 = keine Teilnahme	Anteil ohne Weiterbildungsteilnahme 64,9%

<p><i>Körperliche Belastung.</i> (1) Additiver Index, der folgende Dimensionen erfasst: Vibrationen, Lärm, Hitze, Kälte, Atmungsbelastung durch Staub etc., Umgang mit gefährlichen Produkten oder Substanzen (alpha= 0,80). (2) Additiver Index, bestehend aus den Fragen : schmerzhafte oder ermüdende Arbeitshaltung, Tragen oder Bewegen schwerer Lasten, sich wiederholende Hand- oder Armbewegungen (alpha = 0,69). Beiden Indizes liegen siebenstufige Skalen von „niemals“ (niedrige Belastung) bis „die gesamte Zeit“ (hohe Belastung) zugrunde. Für den Prekaritätsindex Addition der beiden Indexwerte; 1 = Belastungswerte oberhalb des Medians.</p>	<p>Anteil mit hoher körperlicher Belastung 50,4%</p>
<p><i>Handlungs- und Entscheidungsspielraum.</i> (1) Handlungsspielraum: Additiver Index, bezogen auf: Möglichkeit, selbst die Reihenfolge der Arbeitsaufgaben (ja/nein), die Arbeitsmethode (ja/nein) oder das Arbeitstempo bzw. den Arbeitseinsatz (ja/nein) zu ändern (alpha = 0,77). (2) Entscheidungsspielraum (mit)entscheiden können über Pausen (ja/nein); Urlaub bzw. freie Tage (ja/nein), Anzahl der Arbeitsstunden (alpha = 0,56). Für Prekaritätsindex Addition der Variablenwerte beider Variablen; 1 = Werte unterhalb des Medians.</p>	<p>Anteil mit geringem Handlungs- und Entscheidungsspielraum 46,0%</p>
<p><i>Zeitdruck.</i> Arbeit mit hohem Tempo, Arbeit mit festen Terminvorgaben (jeweils siebenstufige Skala), Korrelation der beiden Skalen $r = +0,49$. Für Prekaritätsindex Addition der Variablenwerte beider Variablen: 1 = Werte oberhalb des Medians.</p>	<p>Anteil mit hohem Zeitdruck 52,8%</p>
<p><i>Soziale Unterstützung.</i> Additiver Index, bezogen auf die Möglichkeit, am Arbeitsplatz zu diskutieren über: die Arbeitsbedingungen allgemein (ja=1/nein=0); die Arbeitsorganisation bei organisationalen Veränderungen (ja=1/nein=0). Für Prekaritätsindex: 1 = Werte von 0 oder 1.</p>	<p>Anteil mit geringer sozialer Unterstützung 26,0%</p>
<p><i>Mobbing.</i> Additiver Index; bezogen auf Mobbing Erfahrungen in den letzten 12 Monaten in den Bereichen Physische Gewalt am Arbeitsplatz, Einschüchterung, sexuelle Diskriminierung, unerwünschte sexuelle Beachtung, Diskriminierung aufgrund des Alters, der Nationalität, der ethnischen Zugehörigkeit, der Behinderung oder der sexuellen Orientierung (ja=1; nein=0). Für Prekaritätsindex: 1 = mindestens eine Mobbing Erfahrung.</p>	<p>Anteil mit Mobbing Erfahrung 16,1%</p>
<p><i>Risiko-Informiertheit.</i> Informiert über die Risiken bezogen auf das am Arbeitsplatz benutzte Material oder Werkzeuge bzw. die Produkte; vierstufige Skala von „sehr gut informiert“ bis „überhaupt nicht informiert“. Für Prekaritätsindex: 1 = nicht sehr gut / überhaupt nicht informiert.</p>	<p>Anteil der schlecht Informierten 11,1%</p>
<p><i>Qualifikations-Fit.</i> Übereinstimmung zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und den Qualifikationen: Anforderungen sind zu hoch; Übereinstimmung; Anforderungen sind zu gering. Für Prekaritätsindex: 1 = Anforderungen zu hoch oder zu gering.</p>	<p>Anteil Überforderter 7,3%; Anteil Unterforderter 7,9</p>

<i>Zeit-Fit.</i> Übereinstimmung der Arbeitszeit mit familiären oder sozialen Verpflichtungen außerhalb der Arbeit; vierstufige Skala von „sehr gut“ bis „überhaupt nicht“. Für Prekaritätsindex: 1 = nicht sehr gut / überhaupt nicht.	Anteil mit geringem Zeit-Fit 16,3%
<i>Prekaritätsindex.</i> Additiver Index über alle Prekaritätsdimensionen.	N=10415; arithm. Mittel=3,59; Median=3; Min=0; Max=10; Standardabw.= 1,83
<i>Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für Leiharbeiter.</i> (Daten nach Jahn/Rudolph 2002b: 4, Tab. 2). Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt in den Ländern Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien, Österreich, Portugal und Spanien (= 1).	Anteil von Befragten in Ländern mit Gleichbehandlungsgrundsatz: 48,4%
<i>Arbeitszufriedenheit.</i> Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen im bezahlten Hauptberuf; vierstufige Skala von „sehr zufrieden“ bis „überhaupt nicht zufrieden“; Für Prekaritätsindex: 1= „nicht sehr zufrieden“/„überhaupt nicht zufrieden“.	Unzufrieden = 14,3%
<i>Kontrollvariablen</i>	
<i>Qualifikationsniveau.</i> Dummy-Variable auf Basis einer Berufsgruppenklassifizierung; Legislators and senior officials and managers, Professionals, Technicians and associate professionals = 1; Clerks, Service workers and shop and market sales workers, Skilled agricultural and fishery workers, Craft and related trades workers, Plant and machine operators and assemblers, Elementary occupations, Armed forces = 0).	Anteil hochqualifizierter Berufe = 31,1%
<i>Demografischer Typ.</i> Zusammengesetzte Variable aus Alter (unter 40 = jung/40 und älter = alt) und Geschlecht; Dummyvariablen-Kodierung (junge Männer als Referenzkategorie).	Jüngere Männer 29,1%; Jüngere Frauen 27%; Ältere Männer 23,8%; Ältere Frauen 20,1%
<i>Dauer der Tätigkeit im Beruf.</i> „How many years have you been in your present main job?“, Dummyvariable: Zugehörigkeit bis zu 6 Jahren = 0; 6 Jahre und länger = 1.	Anteil mit einer Zugehörigkeit von bis zu 6 Jahren 47%
<i>Betriebsgröße.</i> Arbeitnehmerzahl des Betriebes; Dummy-Variable (0 = bis unter 100 Arbeitnehmer; 1 = 100 und mehr Arbeitnehmer).	Anteil von Befragten in großen Betriebe 29,3%

Abb. 4: Variablen der Untersuchung

4.3 Statistisches Verfahren

Vor allem nutzen wir das multivariate Verfahren der Logistischen Regression (Cramer 1991; DeMaris 1992). Sofern nicht ausdrücklich anders erwähnt, verwenden wir bei allen Analysen Variablen mit dichotomen Ausprägungen bzw. – wie z.B. beim demografischen Typ – Dummy-Variablen. Dies hat den Vorteil, dass wir die Koeffizienten anschaulich als Odds Ratios (zur Erläuterung siehe weiter unten) interpretieren können (Tiede 1995).

5 Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern und Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis im Vergleich

Wir wollen uns zwar auf den Vergleich der Leiharbeitnehmer mit den im Normalarbeitsverhältnis Beschäftigten konzentrieren. Allerdings ist es sinnvoll, zunächst einen vergleichenden Überblick über alle Typen von Beschäftigungsverhältnissen, deren jeweiligen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen und Arbeitszufriedenheit zu geben.

5.1 Prekaritätsindex

Insgesamt sehen wir mit Hilfe des – natürlich sehr groben, weil hoch aggregierten Prekaritätsindex –, dass unsere generelle Vermutung zutrifft: Leiharbeiter haben deutlich ungünstigere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen als Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis. Und je stärker die Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis ist, desto ungünstiger sind die Arbeitsbedingungen und desto höher ist der Anteil der Unzufriedenen: Die befristet bzw. in Teilzeit Beschäftigten haben ungünstigere Bedingungen als die in Normalarbeit Tätigen, und die Leiharbeiter sind gegenüber allen anderen Gruppen schlechter gestellt. Hinsichtlich der Arbeitsunzufriedenheit fällt das Bild anders aus: Vor allem scheint die Teilzeitarbeit keine Unzufriedenheit zu bewirken, im Gegenteil deuten die Befunde darauf hin, dass Teilzeitarbeit eher zufriedenheitssteigernd wirkt.

Beschäftigungsform	Prekaritätsindex (Arithmetisches Mittel)	Anteil Unzufriedener (nicht sehr bzw. überhaupt nicht zufrieden)
Unbefristet, Vollzeit.	3,43	13,8
Unbefristet, Teilzeit	3,80	11,7
Befristet 1 J. u. mehr, Vollzeit	3,85	17,7
Befristet 1 J. u. mehr, Teilzeit	3,81	15,3
Befristet unter 1 J., Vollzeit	4,50	24,3
Befristet unter 1 J., Teilzeit	4,56	19,8
Leiharbeiter, Vollzeit	4,68	22,6
Leiharbeiter, Teilzeit	4,85	24,8
Alle	3,59	14,3

Abb. 5: Prekarität und Arbeitszufriedenheit bei unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen

Nun können und sollen einfache Gruppenvergleiche in Bezug auf den Prekaritätsindex und den Anteil der Zufriedenen nur einen summarischen Eindruck geben. Wir hatten ja gerade argumentiert, dass solche bivariaten Analysen uns nicht erlauben, zum einen mögliche Unterschiede bei den einzelnen Dimensionen der Arbeitsbedingungen sichtbar zu machen und zum anderen die Wirkungen der Beschäftigungsverhältnisse auf die Zufriedenheit unabhängig von den Effekten der Arbeitsbedingungen zu bestimmen. Dabei konzentrieren wir uns im Folgenden auf den Vergleich der Leiharbeiter mit den Normalbeschäftigten (Vollzeit, unbefristet, keine Leiharbeit). Die weiteren Formen von Beschäftigungsverhältnissen klammern wir aus. Im ersten Schritt nehmen wir eine

bivariate, im zweiten eine multivariate Analyse vor, bei der wir diejenigen Variablen kontrollieren, die – neben dem Beschäftigungsverhältnis „an sich“ (genauer: den ungemessenen Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses) – für die Unterschiede in den Arbeitsbedingungen verantwortlich sein könnten. Im dritten Schritt schätzen wir dann die Bestimmungsgründe für die Arbeitszufriedenheit in multivariaten Modellen.

5.2 Bivariate Analyse der einzelnen Dimensionen

Abb. 6 zeigt die Befunde der bivariaten Analyse. Die Bedingungen für Leiharbeiter sind also in den meisten Dimensionen ungünstiger als für Normalbeschäftigte.

	Normalarbeitsverhältnis		Leiharbeit		Risiko für Leiharbeiter	
	Unbefristet – Vollzeit	Unbefristet – Teilzeit	Leiharbeit – Vollzeit	Leiharbeit – Teilzeit	Odds Ratio 1 (Risiko Leiharbeit-Vollzeit)	Odds Ratio 2 (Risiko Leiharbeit-Teilzeit)
	Prozent					
Niedriges Einkommen	40	82	80	87	2,0	1,1
Keine Weiterbildung	63	68	82	80	1,3	1,2
Starke körperliche Belastung	52	44	60	48	1,2	1,1
Geringer Handlungs- und Entscheidungsspielraum	47	45	67	61	1,4	1,4
Hoher Zeitdruck	54	48	52	49	1,0	1,0
Geringe soziale Unterstützung	25	24	43	52	1,7	2,2
Mobbing	15	19	15	17	1,0	0,9
Geringe Informiertheit	11	17	23	30	2,1	1,8
Unterforderung	6	11	15	18	2,5	1,6
Überforderung	8	6	7	4	0,9	0,7
Fehlender Zeit-Fit	17	10	18	12	1,1	1,2
Arbeitsunzufriedenheit	14	12	23	25	1,6	2,1

Abb. 6: Dimensionen der Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit im Vergleich (n = mindestens 10415)

Insbesondere beim Einkommen, bei der sozialen Unterstützung und bei der Information über die Gefahren der Arbeitstätigkeit ist das Risiko ungünstiger Bedingungen für die Leiharbeiter zum Teil etwa doppelt so hoch wie für die Normal-Beschäftigten. So gehören rund 40% der im Normalarbeitsverhältnis Tätigen (Vollzeit) der Gruppe der Niedrigeinkommensbezieher an, während dies bei den Vollzeit-Leiharbeitern für 80% gilt (Odds Ratio = 2). Auffällig ist auch

der relativ hohe Anteil der Unterforderten bei den Leiharbeitnehmern: Er ist rund zweieinhalbmal höher als bei den Normal-Arbeitnehmern (Vollzeit).

5.3 Multivariate Analyse

Im Folgenden berichten wir die Befunde von insgesamt 33 Logit-Modellen. Eine erste Gruppe von Modellen schätzt den Einfluss der Beschäftigungsverhältnisse auf die elf Dimensionen der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Nach diesen elf Modellschätzungen wird eine Trennung in Länder vorgenommen, in denen der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht gilt, und solchen, in denen er gilt, anschließend werden nochmals 22 Modelle berechnet. Da eine Darstellung der kompletten Modelle unübersichtlich und für unsere Fragestellung nicht notwendig ist, beschränken wir uns auf die Angabe der Koeffizienten, die die Unterschiede zwischen Normalbeschäftigten (Vollzeit) und den Leiharbeitern zum Ausdruck bringen. Bei der Interpretation ziehen wir die Effekt-Koeffizienten $\exp(b)$ (Tiede 1995) heran, die als Odds Ratio gedeutet werden können: Ein Wert von z.B. 4,173 für Leiharbeit in Vollzeit bezogen auf die untere Einkommensgruppe würde also bedeuten, dass die Chance für Leiharbeiter, dieser Gruppe zuzugehören, 4,173-mal so groß ist wie für Normal-Arbeiter.

Wir haben dabei zum einen Modelle über alle Länder hinweg geschätzt. Zum anderen wollen wir aber auch die unterschiedlichen Regelungen für die Leiharbeit kontrollieren und haben deshalb Modellanalysen nach Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes getrennt durchgeführt.

Wie bereits bei der bivariaten Analyse vermutet, zeigt sich ein deutlicher Effekt des Leiharbeiterstatus auf das Einkommen. Das Risiko, ein (relativ in jedem Land) niedriges Einkommen zu beziehen, liegt bei den Leiharbeitern etwa fünfmal mal so hoch wie bei den Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis (erhöht um den Faktor 4,2 bei Vollzeit-Leiharbeitern und um 5,4 bei den Teilzeit-Leiharbeitern). Das Bestimmtheitsmaß (Cox&Snell R-Quadrat) liegt hier in akzeptabler Höhe. Bei allen anderen Modellen ist das Bestimmtheitsmaß sehr gering. Der Anteil der Unterschiede, der durch die unabhängigen Variablen „erklärt“ wird, ist also sehr klein.

Betrachten wir dennoch die Koeffizienten, so zeigt sich, dass die Leiharbeiter vor allem im Bereich der Weiterbildung, in der sozialen Unterstützung, der Uninformiertheit über die Risiken des Arbeitsplatzes und der Arbeitstätigkeiten sowie durch Unterforderung benachteiligt werden bzw. ein höheres Risiko gegenüber den Normal-Beschäftigten tragen. Eingeschränkt trifft diese Diagnose auch für den geringeren Handlungsspielraum zu. Bei allen anderen Variablen hat die Leiharbeit allenfalls geringe (und statistisch insignifikante) Effekte, etwa beim Zeitdruck, beim Mobbing, bei der Überforderung und beim Zeit-Fit.

Abhängige Variablen	Alle			Gleichbehandlungsgrundsatz gilt nicht (oder eingeschränkt)		Gleichbehandlungsgrundsatz gilt	
	Leiharbeit-Vollzeit	Leiharbeit-Teilzeit	Cox & Snell R-Quadrat	Leiharbeit-Vollzeit	Leiharbeit-Teilzeit	Leiharbeit-Vollzeit	Leiharbeit-Teilzeit
Niedriges Einkommen	1,429 0,207 4,173*	1,689 0,360 5,415*	0,236	1,525 0,316 4,593*	1,908 0,463 6,736*	1,357 0,275 3,886*	1,314 0,582 3,722*
Keine Weiterbildung	0,902 0,183 2,464*	0,628 0,257 1,873*	0,079	0,505 0,227 1,657*	0,679 0,284 1,971*	1,517 0,369 4,560*	1,050 0,629 2,858
Starke körperliche Belastung	0,333 0,147 1,395*	-0,142 0,216 0,868	0,074	0,201 0,214 1,222	-0,100 0,254 0,905	0,421 0,205 1,523*	-0,100 0,254 0,905
Geringer Handlungs- und Entscheidungsspielraum	0,728 0,151 2,070*	0,349 0,223 1,418	0,040	0,720 0,215 2,055*	0,560 0,266 1,750*	0,670 0,215 1,954*	-0,030 0,416 0,971
Hoher Zeitdruck	-0,212 0,139 0,809	-0,340 0,214 0,712	0,011	-0,422 0,206 0,665*	-0,355 0,252 0,701	-0,009 0,190 0,991	-0,373 0,406 0,688
Geringe soziale Unterstützung	0,542 0,145 1,720*	0,931 0,215 2,537*	0,037	0,586 0,221 1,798*	1,178 0,253 3,248*	0,437 0,193 1,549*	0,807 0,409 2,242*
Mobbing	-0,097 0,200 0,908	-0,039 0,286 0,962	0,011	0,070 0,265 1,072	0,022 0,314 1,022	-0,236 0,311 0,790	-0,638 0,742 0,528
Geringe Informiertheit	0,681 0,185 1,976*	1,127 0,277 3,085*	0,010	0,807 0,285 2,241*	1,174 0,342 3,235*	0,494 0,245 1,639*	1,350 0,491 3,859*
Unterforderung	0,608 0,204 1,837*	0,675 0,308 1,965*	0,021	0,492 0,306 1,636	0,594 0,370 1,812	0,731 0,274 2,076*	0,932 0,561 2,540
Überforderung	-0,021 0,272 0,979	-1,129 0,707 0,323	0,003	-0,596 0,514 0,551	-0,857 0,723 0,424	0,301 0,326 1,351	-3,665 4,737 0,026
Fehlender Zeit-Fit	0,031 0,179 1,032	-0,551 0,338 0,576	0,015	-0,395 0,324 0,673	-0,699 0,470 0,497	0,196 0,220 1,217	-0,145 0,503 0,865

*= $p \geq 0,05$. Die Koeffizienten in der jeweils ersten Zeile bezeichnen die Logit-Koeffizienten b der Leiharbeit. In der zweiten Zeile ist der Standardfehler angegeben. Die dritte Zeile enthält die Effektkoeffizienten $\exp(b)$. Kontrolliert werden in jedem Modell Alter und Geschlecht (der demografische Typ), die Berufserfahrung, die Qualifikation und die Unternehmensgröße.

Abb. 7: Effekte der Leiharbeit (im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis; Ergebnisse von insgesamt 33 Logit-Modellen)

5.4 Unterschiedliche Effekte in Abhängigkeit von der Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes?

Bei der Einkommensdiskriminierung und bei der Weiterbildungsbenachteiligung zeigen sich deutliche Interaktionseffekte zwischen Leiharbeit und der Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. In den Ländern, in denen der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt, ist die Einkommensdiskriminierung geringer: Sie reduziert sich von Faktor 4,6 auf den Faktor 3,9 für Vollzeit-Leiharbeiter und von 6,7 auf 3,7 für Teilzeit-Leiharbeiter. Allerdings verhält es sich bei der Weiterbildung genau umgekehrt: Die Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes scheint das Risiko, keine Weiterbildung zu erhalten, zumindest für die in Vollzeit tätigen Leiharbeiter zu erhöhen (von Faktor 1,7 auf 4,7). Hier werden die Unterschiede zwischen den Stammbeschäftigten und den Leiharbeitern also größer, während sie sich beim Einkommen reduzieren. Wie lässt sich dies interpretieren? Wenn wir annehmen, dass die Geltung (und Umsetzung) des Gleichbehandlungsgrundsatzes Leiharbeit relativ zur Normalbeschäftigung verteuert, dann mag der „Druck“ auf Unternehmen größer sein, bei atypischen Arbeitsverhältnissen – in diesem Fall bei Leiharbeit – Weiterbildungskosten einzusparen. Allerdings müssen wir berücksichtigen, dass das Bestimmtheitsmaß des Logit-Modells mit der abhängigen Variable Weiterbildung gering ist. Insofern sollte man diesen Befund nicht überinterpretieren und als Hypothese für weitere Analysen auf Basis anderer Datensätze betrachten.

6 Arbeitszufriedenheit der Leiharbeiter – bedingt durch die Arbeitsbedingungen?

Unsere Hypothese besagt, dass Leiharbeiter unzufriedener sind, weil sie ungünstigere Arbeitsbedingungen aufweisen (und nicht wegen anderer, ungemessener Merkmale des Leiharbeiterstatus). Um zu klären, ob diese Hypothese zutrifft, ist eine multivariate Analyse notwendig, in der wir die Effekte von Beschäftigungsstatus und Arbeitsbedingungen getrennt schätzen (Abb. 8).

Um Effekte unterschiedlicher Fallzahlen bei einem Modellvergleich auszuschließen, haben wir bei allen folgenden Modellen dieselbe Fallzahl zugrunde gelegt, indem wir die Variablen mit fehlenden Werten in einem Modell aus allen Modellen ausgeklammert haben. Die Fallzahl reduziert sich damit auf 10.112.

Grundsätzlich, so haben wir bereits gesehen (siehe Abb.5), trifft zu, dass Leiharbeiter unzufriedener sind: Während der Anteil Unzufriedener bei den in Normalarbeit Beschäftigten „lediglich“ 14% beträgt, liegt dieser Anteil bei den Vollzeit-Leiharbeitern bei 23%, bei den Teilzeit-Leiharbeitern sogar bei 25%. Wenn wir lediglich die demografischen Variablen, das Qualifikationsniveau und die Unternehmensgröße kontrollieren (Modell 1), dann zeigt sich ein negativer Effekt der Leiharbeit auf die Arbeitszufriedenheit: Der Effektkoeffizient liegt für Vollzeit-Leiharbeiter unter 1 ($\exp(b) = 0,633$, signifikant), für die Teilzeit-

Leiharbeiter näher bei 1 ($\exp(b) = 0,866$, nicht signifikant). Die Modellgüte ist gering (Cox&Snell R-Quadrat = 0,019).

Unabhängige Variablen (Alle Koeffizienten: $\exp(b)$)	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Unbefristet, Teilzeit	1,156			1,131
Befristet unter 1 J., Vollzeit	,460*			,662*
Befristet unter 1 J., Teilzeit	,505*			,583*
Befristet 1 J. u. mehr, Vollzeit	,643*			,747
Befristet 1 J. u. mehr, Teilzeit	,900			,861
Leiharbeiter, Vollzeit	,633*			,980
Leiharbeiter, Teilzeit	,866			1,163
Großunternehmen (>100 Beschäftigte)	,919			,910
Junge Frauen	1,007			,995
Ältere Männer	1,143			,952
Ältere Frauen	1,301*			1,054
Lange Berufserfahrung	,873*			,806*
Hochqualifizierte	2,074*			1,414*
Einkommensdiskriminierung		,907	,897	,883
Keine Weiterbildung		,684*	,711*	,741*
Starke körperliche Belastung		,609*	,614*	,667*
Geringer Handlungs- u. Entscheidungsspielraum		,589*	,601*	,625*
Hoher Zeitdruck		,722*	,711*	,697*
Geringe soziale Unterstützung		,441*	,449*	,458*
Mobbing		,502*	,482*	,461*
Geringe Risiko-Informiertheit		,379*	,382*	,377*
Unterforderung		,350*	,343*	,346*
Überforderung		,278*	,276*	,272*
Fehlender Zeit-Fit		,366*	,373*	,371*
Geltung Gleichbehandlungsgrundsatz			,739*	,779*
Konstante	5,207*	52,381*	59,000*	57,927
-2 Log-Likelihood	8257,444	6743,998	6722,126	6678,122
Cox & Snell R-Quadrat	,019	,156	,158	,161
Nagelkerkes R-Quadrat	,034	,275	,278	,284
n=	10112	10112	10112	10112
* = $p \leq 0,05$				

Abb. 8: Logit-Modelle über die Bestimmungsgründe der Arbeitszufriedenheit

Modell 2 umfasst nur die Variablen der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen. Alle Variablen weisen in Übereinstimmung mit der Arbeitszufriedenheitsforschung (siehe im Überblick Matiaske/Mellewig 2001) unter 1 liegende (also einen negativen Einfluss anzeigende) Werte auf. Überraschend ist der geringe bzw. überhaupt nicht vorhandene Einfluss der Einkommensdiskriminierung ($\exp(b) = 0,907$, nicht signifikant). Modell 2 liefert eine im Vergleich zu Modell 1 erheblich größere Erklärungskraft, das Bestimmtheitsmaß steigt von 0,019 auf 0,156.

Modell 3 unterscheidet sich von Modell 2 nur dadurch, dass wir die Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes mit in das Modell aufgenommen haben. Die Effekte verändern sich im Vergleich zum vorherigen Modell so gut wie gar nicht.

Insgesamt sehen wir, dass die Arbeitsbedingungen (nicht dagegen die Entlohnung) den größten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben. Alle weiteren Variablen liefern – gemessen über den Zuwachs im Bestimmtheitsmaß – keine zusätzliche Erklärungsleistung (siehe Modell 4, das alle Variablen aufnimmt). Darüber hinaus zeigt sich, dass kein beachtenswerter Effekt des Leiharbeiterstatus „an sich“ vorhanden ist. Das bedeutet, dass wir die Unterschiede in der Unzufriedenheit von Leiharbeitern durch die schlechteren Arbeitsbedingungen erklären können und nicht durch andere mit dem Leiharbeiter-Status verbundene Aspekte.

7 Diskussion und Fazit

Halten wir zunächst die wichtigsten Ergebnisse fest:

In unserer *ersten Hypothese* hatten wir vermutet, dass Leiharbeiter – im Vergleich zu Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis und bei Kontrolle weiterer Einflussgrößen – ungünstigere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen haben. Diese Hypothese bestätigt sich: Die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen von Leiharbeitern sind deutlich schlechter als die Bedingungen der im Normalarbeitsverhältnis Beschäftigten. Bisher lagen Befunde, die den Einfluss des Beschäftigungsstatus von anderen Merkmalen (wie demografischen Variablen, Qualifikation, Unternehmensgröße etc.) isolierten, nur für das Einkommen und für einzelne Länder vor. Unsere Befunde deuten darüber hinausgehend darauf hin, dass man generell, im Durchschnitt aller von uns einbezogenen Länder, von einer Benachteiligung der Leiharbeiter sprechen kann.

In der *zweiten Hypothese* hatten wir behauptet, dass in Ländern, in denen für Leiharbeiter der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt, die Unterschiede zwischen Leiharbeitern und Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis vor allem in der Entlohnung geringer sind. Diese Vermutung bestätigt sich. Dies bedeutet, dass die Umsetzung der oben beschriebenen Richtlinie der EU-Kommission insgesamt die Einkommensdiskriminierung weiter reduzieren dürfte. Allerdings deuten die Befunde weiter darauf hin, dass in den Ländern, in denen die Gleichbehandlung gilt, zwar die Lohndiskriminierung abnimmt, jedoch die Weiterbildungsdiskriminierung zunimmt. Wir können also annehmen, dass eine Verteuerung der Leiharbeit durch Gleichbehandlung mit den Normalbeschäftigten dazu führt, dass Leiharbeiter auf andere Art und Weise benachteiligt werden, wenn und weil diese Benachteiligung dazu beiträgt, die Verteuerung wenigstens teilweise zu reduzieren. Zwar sieht die Richtlinie vor, dass auch der Zugang von Leiharbeitern zu Bildungsangeboten sowohl des verleihenden als auch des entleihenden Unternehmens verbessert wird. Es ist dennoch nicht auszuschließen, dass nicht mehr, sondern weniger in die Bildung der Leiharbeiter investiert wird,

um die Lohnkostenerhöhung zu kompensieren. Dies ist um so wahrscheinlicher, je schwieriger es ist, die Gleichbehandlung im Bildungszugang zu kontrollieren und durchzusetzen. Offen bleibt, ob nicht die Tarifparteien Verträge abschließen, die für Leiharbeiter einen geringeren Lohn auch bei vergleichbaren Arbeitsplätzen vorsehen. Wäre dies der Fall, würden keine oder geringere lohnbedingte Effekte in Bezug auf die Weiterbildung entstehen.

Unsere *dritte Hypothese* konstatierte, dass ungünstigere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit einhergehen. Auch diese Vermutung bestätigt sich. Im Übrigen wäre es überraschend gewesen, wenn sich ein anderer Befund gezeigt hätte, denn wohl alle Analysen im Bereich der Arbeitszufriedenheitsforschung kommen zu diesem theoretisch und intuitiv gleichermaßen plausiblen Ergebnis.

Mit der *vierten Hypothese* behaupten wir, dass Zufriedenheitsunterschiede zwischen Leiharbeitern und Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis auf die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zurückzuführen sind und nicht auf andere, ungemessene Aspekte des Leiharbeitsverhältnisses. Dies ist der Fall: Leiharbeiter sind tatsächlich deswegen weniger zufrieden als andere Beschäftigte und vor allem als Normal-Arbeitnehmer, weil sie ungünstigere Arbeitsbedingungen aufweisen.

Für die weitere Forschung, aber auch bei der Interpretation und Bewertung der Befunde, sind *vier Probleme* zu beachten, die in künftigen Analysen ausgeräumt werden sollten: *Erstens* haben wir zwar mit immerhin 345 Leiharbeitern und 16305 Nicht-Leiharbeitern eine vergleichsweise große Fallzahl. Allerdings verteilen sich diese 345 Leiharbeiter auf 15 EU-Länder, das heißt, pro Land ist die Fallzahl gering. Daher ist es nicht sinnvoll, mögliche Ländereffekte für jedes Land einzeln zu kontrollieren (etwa durch eine Dummy-Variable für jedes Land). In künftigen Analysen sollten mögliche Ländereffekte detaillierter als über unseren Weg der Zweiteilung (Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ja/nein) kontrolliert werden. *Zweitens* stellt sich das Problem, dass wir die schulische Qualifikation der Beschäftigten gar nicht erfasst und die berufliche Qualifikation nur sehr grob gemessen haben. Es bleibt zu prüfen, ob sich durch Einbeziehung von Konstrukten, die die Qualifikation besser messen, andere Ergebnisse vor allem hinsichtlich der Benachteiligung der Leiharbeiter zeigen. Für die Entlohnung ist dies nicht zu erwarten, da auch die vorliegenden, auf einzelne Länder begrenzten Untersuchungen, die die Qualifikation differenzierter erfassen, ebenfalls zeigen, dass Leiharbeiter (hinsichtlich des Einkommens) schlechter gestellt sind (z.B. Kvasnicka/Werwatz 2002). *Drittens* verwendet der ESWC nur eine einzige, summarische Zufriedenheitsfrage. Interessant und relevant sind natürlich auch mögliche Unterschiede in einzelnen Zufriedenheitsdimensionen (Zufriedenheit mit der Entlohnung, mit den Arbeitsinhalten, mit den Kollegen usw.). *Viertens* wäre es sinnvoll, die Motive der Leiharbeiter und die Gründe ihrer Entscheidung für diesen Status mit einzubeziehen. Vorliegende Untersuchungen (Krausz/Brandwein/Fox 1995; Ellingson/Gruys/Sackett 1998) deuten

darauf hin, dass Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zu erwarten sind in Abhängigkeit davon, ob jemand Leiharbeit freiwillig ausübt oder – vor allem durch drohende Arbeitslosigkeit – zu Leiharbeit gezwungen ist. Diese Probleme aufzugreifen, wird Aufgabe weiterer Untersuchungen sein.

Für die *politisch-praktische Gestaltung* zeigen unsere Befunde, dass Leiharbeit wegen der damit verbundenen Arbeitsbedingungen ein Unzufriedenheitspotential in sich birgt. Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen würde – wie in allen anderen Beschäftigungsformen auch – eine Zufriedenheitserhöhung bedeuten. Weit über die betriebliche Personalpolitik hinaus reicht die Schlussfolgerung, dass durch die Umsetzung der EU-Richtlinie, die die Institutionalisierung des Gleichbehandlungsgrundsatzes beinhaltet, das Ziel der Reduzierung der Ungleichbehandlung zumindest im Einkommensbereich tatsächlich erreicht wird. Für andere Bereiche, insb. für die Weiterbildung, ist allerdings nach unseren Befunden ein gegenteiliger Effekt zu erwarten. Es wäre daher notwendig, über Maßnahmen nachzudenken, die verhindern, dass eine stärkere Gleichbehandlung im Einkommen über Ungleichbehandlungen in anderen Bereichen kompensiert wird. Spätestens hier zeigt sich aber auch, dass die Ziele betrieblicher Personalpolitik und gesellschafts- bzw. wirtschaftspolitische Ziele, wie sie in der EU-Richtlinie zum Ausdruck kommen, nicht immer miteinander zu vereinbaren sind.

Anmerkungen

- ¹ Eine wesentlich kürzere, vor allem die Arbeitszufriedenheit nicht behandelnde Version dieses Beitrages ist unter dem Titel „Der ‚Gleichheitsgrundsatz‘ bei Leiharbeit - Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern im europäischen Vergleich“ in den WSI-Mitteilungen 8/2003 veröffentlicht.
- ² Zeitarbeit ist eine vergleichsweise neue Bezeichnung für Arbeitnehmerüberlassung. Nach einer Umfrage der GfK Marktforschung (berichtet in den Ruhr-Nachrichten v. 30.10.2002) kennen zwei Drittel „aller Deutschen“ den Begriff „Zeitarbeit“, im Jahre 2000 waren es 25%, 1998 „nur“ 17%.

Literatur

- Booth, A.L./Francesconi, M./Frank, J. 2002: Labour as a Buffer: Do Temporary Workers Suffer?. Bonn IZA-Discussion Paper No. 673.
- BZA Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen 2003: 4 Millionen neue Arbeitsplätze möglich. www.bza.de/wir/pdl/europastudie.htm, abgerufen am 4.2.03.
- Cappelli, P. 1995: Rethinking Employment. In: British Journal of Industrial Relations, 33 4: 563-602.
- Cramer, J.S. 1991: The Logit Model. London u.a.
- Davis-Blake, A./Uzzi, B. 1993: Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors. In: Administrative Science Quarterly 38: 195-223.
- DeMaris, A. 1992: Logit Modeling. Newbury Park, London, New Delhi.
- Ellingson, J.E./Gruys, M.L./Sackett, P.R. 1998: Factors Related to the Satisfaction and Performance of Temporary Employees. In: Journal of Applied Psychology, 83 6: 913-921.

- Garhammer, M. 2002: Temporary Agency Work: National Reports - Germany. Dublin.
- Hartz-Kommission "Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt" 2002: Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. Berlin.
- Hoffmann, E./Walwei, U. 1998: Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31 3: 409-425.
- Jahn, E./Rudolph, H. 2002a: Zeitarbeit Teil 1: Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive. In: IAB-Kurzbericht, 20: 1-7.
- Jahn, E./Rudolph, H. 2002b: Zeitarbeit Teil 2: Völlig frei bis streng geregelt: Variantenvielfalt in Europa. In: IAB-Kurzbericht, 21: 1-7.
- Kalleberg, A. L. u.a. 1997: Nonstandard Work, Substandard Jobs. Flexible Work Arrangements in the U.S.. Washington.
- Keller, R./Seifert, H. Hg. 1995: Atypische Beschäftigung. Verboten oder gestalten?. Köln.
- Kochan, T. A. u.a. 1994: Human Resource Strategies and Contingent Workers: The Case of Safety and Health in the Petrochemical Industry. In: Human Resource Management, 33 1: 55-77.
- Kochan, T. A./Wells, J. C./Smith, M. 1992: Consequences of a Failed IR System: Contract Workers in the Petrochemical Industry. In: Sloan Management Review, 34: 79-89.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2002a: Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern KOM2002 149 v. 20.3.2002. Brüssel.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2002b: Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern KOM2002 701 v. 28.11.2002. Brüssel.
- Kossbiel, H. 1997: Personalwirtschaft. In: Bea, F.X.; Dichtl, E.; Schweitzer, M. (Hg.): Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. Bd. 3. Stuttgart: 401-487.
- Krausz, M./Brandwein, T./Fox, S. 1995: Work Attitudes and Emotional Responses of Permanent, Voluntary, and Involuntary Temporary-help Employees: An Exploratory Study. In: Applied Psychology: An International Review, 44: 217-232.
- Kvasnicka, M./Werwatz, A. 2002: Lohneffekte der Zeitarbeit. In: DIW-Wochenbericht, 49: 1-10.
- Letourneux, V. 1998: Precarious Employment and Working Conditions in Europe. Dublin.
- Malloch, H. 1991: Strategic Management and the Decision to Subcontract. In: Blyton, P./Morris, J. Hg.: A Flexible Future? Prospects for Employment and Organizations. Berlin und New York: 191-210.
- Martin, A./Matiaske, W. 2002: Absentismus als Reaktion auf schädigendes Verhalten am Arbeitsplatz aus stresstheoretischer Sicht. In: Saldern, M.v. Hg.: Mobbing. Theorie - Empirie - Praxis. Stuttgart: 210-236
- Martin, A./Nienhüser, W. Hg. 2002: Neue Formen der Beschäftigung - neue Formen der Personalpolitik?. München/Mering.
- Matiaske, W./Mellewig, T. 2001: Arbeitszufriedenheit: Quo Vadis?. In: Die Betriebswirtschaft 4: 7-24.
- Merllié, D./Paoli, P. 2002: Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000. Dublin.
- Mückenberger, U. 1989: Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter den Bedingungen einer "Krise der Normalität". In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 40: 211-223.
- Neunter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes - AÜG - sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung - BillBG 2000: Bundestagsdrucksache 14/4220 v. 10.10.2000. Bonn.

- Nienhüser, W./Baumhus, W. 2002: "Fremd im Betrieb" - Der Einsatz von Fremdfirmenpersonal als Arbeitskräftestrategie. In: Martin, A./Nienhüser, W. Hg.: Neue Formen der Beschäftigung - neue Formen der Personalpolitik?. München/Mering: 61-120.
- Pfeffer, J. 1998: Human Equation. Building Profits by Putting People First. Boston/Mass.
- Pfeffer, J./Baron, J. N. 1988: Taking the Workers Back Out: Recent Trends in the Structuring of Employment. In: Staw, B. M./Cummings, L.L. Hg.: Research in Organizational Behavior. Greenwich, Conn.: 257-303.
- Rogers, J.K. 1995: Just a Temp. In: Work and Occupations, 22: 137-166.
- Rousseau, D.M./Libuser, C. 1997: Contingent Workers in High Risk Environments. In: California Management Review, 39: 103-123.
- Rudolph, H./Schröder, E. 1997: Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1: 102-126.
- Storrie, D. 2002: Temporary Agency Work in the European Union. Dublin.
- Tiede, M. 1995: Statistische Logit-Analyse. Eine Orientierungshilfe für die Verwendung des binären Logit-Modells. Diskussionspapiere aus der Fakultät für Sozialwissenschaft, Ruhr-Universität Bochum.
- Ulber, J. 2003: Personal-Service-Agenturen und Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung. Änderungen des AÜG durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. In: Arbeit und Recht: 7-15.
- Watzka, K. 2000: Personalleasing - eine kritische Bewertung. In: WISU 3: 321-326.
- Wieland, R./Grüne, P. 1999: Psychische Belastungen und Beanspruchungen bei Leiharbeit - Risiken und Chancen einer expandierenden Arbeitsform. In: Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e. V. Hg.: Zeitarbeit - ein Wirtschaftsfaktor. Leipzig: 99-113.
- Wieland, R./Grüne, P./Schmitz, U./Roth, K. 2001: Zeitarbeit optimal gestalten. Spezifische psychische Belastungen bei Leiharbeit. Dortmund, Berlin.