

Fertig, Michael et al.

Research Report

Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Arbeitspaket 1, Modul 1f. Teil 1: Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen

RWI Projektberichte

Provided in Cooperation with:

RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen

Suggested Citation: Fertig, Michael et al. (2006) : Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Arbeitspaket 1, Modul 1f. Teil 1: Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen, RWI Projektberichte, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI), Essen

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/70857>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Rheinisch-Westfälisches Institut für
Wirtschaftsforschung und Institut für
Sozialforschung und Gesellschaftspolitik

Evaluation der Um- setzung der Vorschläge der Hartz-Kommission

Arbeitspaket 1, Modul 1f – Verbesserung der
beschäftigungspolitischen Rahmen-
bedingungen und Makrowirkungen
der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Forschungsvorhaben im Auftrag des
Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Endbericht

Teil 1: Verbesserung der beschäftigungs-
politischen Rahmenbedingungen



**Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung und
Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik**

Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission – Arbeitspaket 1, Modul 1f

**Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen
und Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik**

**Forschungsvorhaben im Auftrag des
Bundesministeriums für Arbeit und Soziales**

Endbericht, Juni 2006

**Teil 1: Verbesserung der beschäftigungspolitischen
Rahmenbedingungen**



Projektteam

RWI Essen

Dr. Michael Fertig (Projektleiter), Lena Jacobi, Dr. Jochen Kluve (Projektleiter), Sandra Schaffner, Prof. Dr. Christoph M. Schmidt PhD, Peter Michael Schumacher und Marcus Tamm

ISG

Dr. Helmut Apel, Dr. Werner Friedrich (Projektleiter) und Helmut Hägele

IWH

Dr. Herbert Buscher

GISA

Thomas Claus

Team Burda

Prof. Michael C. Burda PhD und Dr. Michael Kvasnicka

Das Projektteam dankt Prof. Dr. Thomas Bauer, Julia Bredtmann, Rüdiger Budde, Peggy David, Liane Dolze, Manja Gruner, Karl-Heinz Herlitschke, Martina Leucht, Claudia Lohkamp, Dr. Gerhard Machalowski, Lutz Morgenroth, Dr. Uwe Neumann, Marco Puxi, Sabine Preukschas, Kai Sattler, Joachim Schmidt, Eva Schulte und Magdalena Stroka für die Unterstützung bei der Durchführung des Projekts.

Inhaltsverzeichnis

	Tabellenverzeichnis.....	V
	Abbildungsverzeichnis	X
	Vorwort	1
1.	Einleitung und Überblick über die Untersuchungsteile	2
2.	Evaluationskonzept und Berücksichtigung des Gender Mainstreaming.....	3
2.1	Konzeption der Befragungen von Unternehmen, Zeitarbeitsfirmen und Beschäftigten in Midijobs	5
2.2	Konzeption der Befragung der Arbeitsagenturen.....	9
2.3	Konzept zur Umsetzung der Prozess- und Implementationsanalysen.....	11
2.3.1	Forschungsleitende Fragestellungen und Untersuchungsdesign für den Analyseteil „Erstellung der Dienstleistungen in den örtlichen Agenturen für Arbeit“	11
2.3.2	Forschungsleitende Fragestellungen und Untersuchungsdesign für den Analyseteil „Veränderungen der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen“	16
2.3.3	Organisation und Durchführung der Implementations- und Prozessanalysen	19
2.4	Konzept zur Überprüfung des Implementationsgrades von Gender Mainstreaming.....	21
2.5	Konzept zur Umsetzung der ökonometrischen Analysen	22
2.6	Literatur	23
3.	Untersuchungen zur Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen.....	24
3.1	Die Einschätzung der Hartz-Reformen durch die Unternehmen.....	24
3.1.1	Zwischenfazit	35
3.2	Die Veränderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.....	36
3.2.1	Institutioneller Hintergrund und Ziele der Neuregelung.....	36
3.2.2	Literaturüberblick und deskriptive Statistiken	36
3.2.3	Dokumentenanalyse zur Einstellung des politischen Umfeldes gegenüber Zeitarbeit	42
3.2.3.1	Die Regulierung der Zeitarbeit durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	43
3.2.3.2	Der neue Diskurs über Zeitarbeit: Bündnis für Arbeit, Wettbewerb und Ausbildung und Job-AQTIV-Gesetz.....	46
3.2.3.3	Die Novellierung des AÜG im Kontext der Hartz-Reformen.....	51
3.2.3.4	Erfahrungen und Bewertungen nach der AÜG-Reform.....	58
3.2.4	Ergebnisse der Implementationsanalysen	64
3.2.5	Ergebnisse der ökonometrischen Auswertungen des BA-Beschäftigtenpanels.....	69
3.2.5.1	Konzeptioneller Rahmen – Fixed Effects-Panelmodell	69
3.2.5.2	Implementation des Modells für die Reform des AÜG	71

3.2.6	Ergebnisse der Auswertungen der Unternehmensbefragung	74
3.2.7	Ergebnisse der Auswertung der Befragung von Verleihunternehmen	79
3.2.8	Zwischenfazit	100
3.2.9	Literatur	102
3.3	Die Neuregelung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs)	105
3.3.1	Institutioneller Hintergrund und Ziele der Neuregelung	105
3.3.2	Literaturüberblick	107
3.3.2.1	Theoretischer Hintergrund	107
3.3.2.2	Ex-ante Evaluation und empirische Untersuchungen	113
3.3.3	Deskriptive Statistiken	115
3.3.4	Ergebnisse der Implementationsanalysen	120
3.3.5	Ergebnisse der ökonometrischen Auswertungen des BA- Beschäftigtenpanels	123
3.3.6	Ergebnisse der Auswertungen der Unternehmensbefragung	126
3.3.7	Zwischenfazit	128
3.3.8	Literatur	130
3.4	Die Einführung der Gleitzone in der Sozialversicherung (Midijobs)	133
3.4.1	Institutioneller Hintergrund und Ziele der Neuregelung	133
3.4.2	Literaturüberblick	134
3.4.3	Deskriptive Statistiken	137
3.4.4	Ergebnisse der Implementationsanalysen	139
3.4.5	Ergebnisse der ökonometrischen Auswertungen des BA- Beschäftigtenpanels	140
3.4.6	Ergebnisse der Auswertungen der Unternehmensbefragung	143
3.4.7	Ergebnisse der Befragung von Beschäftigten in Midijobs	144
3.4.7.1	Demographische Charakteristika der Beschäftigten in Midijobs	145
3.4.7.2	Einkommenssituation und Bezug staatlicher Mittel bei Beschäftigten in Midijobs	148
3.4.7.3	Charakteristika des aktuellen oder letzten Midijobs	148
3.4.7.4	Tätigkeit vor und nach dem letzten Midijob	152
3.4.7.5	Zusammenfassung der Ergebnisse der Befragung	156
3.4.8	Zwischenfazit	157
3.4.9	Literatur	159
3.5	Die erleichterte Befristung älterer Arbeitnehmer/innen	160
3.5.1	Institutioneller Hintergrund	160
3.5.2	Literaturüberblick	162
3.5.3	Deskriptive Statistiken	165
3.5.4	Ergebnisse der Implementationsanalysen	175
3.5.5	Ergebnisse der ökonometrischen Auswertungen des Mikrozensus	177
3.5.6	Ergebnisse der Auswertung der Unternehmensbefragung	181
3.5.7	Zwischenfazit	183
3.5.8	Literatur	184
3.6	Abschätzung innerbetrieblicher Verdrängungseffekte	186
3.6.1	Auswertung der Unternehmensbefragungen	186
3.6.1.1	Beschäftigungsentwicklung: Befragung 2005	190
3.6.1.2	Beschäftigungsentwicklung: Befragung 2006	192
3.6.2	Auswertung des IAB-Betriebspanels	195
3.6.3	Zwischenfazit	200

3.7	Die Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und ihre Wirkungen auf das Geschlechterverhältnis.....	202
3.7.1	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und Entwicklungen im Geschlechterverhältnis	202
3.7.1.1	Allgemeine Entwicklungstendenzen	202
3.7.1.2	Potenziale der Zeitarbeit für den Übergang aus der Arbeitslosigkeit in eine reguläre Beschäftigung durch Frauen und Männer	204
3.7.2	Minijobs und ihre Wirkung auf die Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt	207
3.7.2.1	Strukturelle Entwicklungen in Verbindung mit der Einführung von Minijobs und ihre Geschlechterdifferenzierung	208
3.7.2.2	Sozialdemographische Merkmale von Frauen und Männern in Minijobs	212
3.7.2.3	Minijobs im Kontext der Existenzsicherung von Frauen und Männern	216
3.7.2.4	Minijobs und reguläre Beschäftigung von Frauen und Männern.....	221
3.7.3	Midijobs und ihre Wirkung auf die Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt	224
3.7.3.1	Sozialdemographische Merkmale von Frauen und Männern in Midijobs	225
3.7.3.2	Midijobs im Kontext der Existenzsicherung von Frauen und Männern	226
3.7.3.3	Midijobs und reguläre Beschäftigung von Frauen und Männern.....	228
3.7.4	Die erleichterte Befristung älterer Arbeitnehmer/innen und Entwicklungen im Geschlechterverhältnis	229
3.7.5	Zwischenfazit	232

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1:	Stichprobenausfälle und Rücklaufquote der Unternehmensbefragung 2005 und 2006	5
Tabelle 2.2:	Stichprobenansatz und Rücklauf der Betriebsbefragung nach ausgewählten Eckwerten	6
Tabelle 2.3:	Stichprobenausfälle und Rücklaufquote der Befragung der Zeitarbeitsfirmen 2005 und 2006	7
Tabelle 2.4:	Stichprobenansatz und Rücklauf der Befragung der Zeitarbeitsfirmen nach ausgewählten Eckwerten	7
Tabelle 2.5:	Stichprobenausfälle und Rücklaufquote der Befragung der Arbeitnehmer mit Midi-Job	8
Tabelle 2.6:	Stichprobenansatz und Rücklauf der Befragung von Arbeitnehmern mit Midi-Jobs nach ausgewählten Eckwerten	9
Tabelle 3.1:	Gesamteinschätzung der Hartz-Reformen durch Unternehmen 2005: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“-Analyse	34
Tabelle 3.2:	Gesamteinschätzung der Hartz-Reformen durch Unternehmen 2006: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“-Analyse	35
Tabelle 3.3:	Ausgewählte Merkmale von Zeitarbeitnehmern und Arbeitnehmern in der Gesamtwirtschaft im Zeitverlauf, 1980 – 2003	39
Tabelle 3.4:	Beschäftigungsanteile verschiedener Berufsgruppen in der Zeitarbeit und in der Gesamtwirtschaft, 1980 und 2005	40
Tabelle 3.5:	Geschätzte Koeffizienten des Panel-LPM für die Ermittlung des Gesamtbeschäftigungs-effektes der AÜG-Reform (Schätzzeitraum: 1998:1 bis 2003:4)	72
Tabelle 3.6:	Kontrafaktischer (prognostizierter) und tatsächlicher Beschäftigungsanteil der Zeitarbeit nach der AÜG-Reform	72
Tabelle 3.7:	Wirkung der AÜG-Reform auf den Umfang der Zeitarbeitsbeschäftigung in den vier Quartalen des Jahres 2004 (Gesamt, Männer, Frauen)	73
Tabelle 3.8:	Wirkung der AÜG-Reform auf den Umfang der Zeitarbeitsbeschäftigung im Durchschnitt der vier Quartale des Jahres 2004 (verschiedene Bildungs- und Altersgruppen)	73
Tabelle 3.9:	Attraktivität von Zeitarbeit 2005: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“-Analyse	76
Tabelle 3.10:	Attraktivität von Zeitarbeit 2006 Marginale Effekte einer „Ordered Probit“-Analyse	77
Tabelle 3.11:	Entwicklung des Einsatzes von Zeitarbeit in den Betrieben	78
Tabelle 3.12:	Durchschnittliche Anzahl und Zusammensetzung der an ein Kundenunternehmen entliehenen Zeitarbeitskräfte, 2002 – 2005	81
Tabelle 3.13:	Generelle Bewertung der Hartz-Reformen (%)	82
Tabelle 3.14:	Generelle Bewertung der Hartz-Reformen (%) – wiederholt befragte Betriebe	82
Tabelle 3.15:	Bewertung einzelner Maßnahmen der AÜG-Reform (%)	83
Tabelle 3.16:	Bewertung einzelner Maßnahmen der AÜG-Reform (%) – wiederholt befragte Betriebe	84
Tabelle 3.17:	Auswirkung der AÜG-Reform in ihrer Gesamtheit für die eigene Firma, die öffentliche Meinung zur Zeitarbeit sowie das zukünftige Wachstum der Branche (%)	86
Tabelle 3.18:	Auswirkung der AÜG-Reform in ihrer Gesamtheit für die eigene Firma, die öffentliche Meinung zur Zeitarbeit sowie das zukünftige Wachstum der Branche (%) – wiederholt befragte Betriebe	87

Tabelle 3.19:	Auswirkung der AÜG-Reform auf die Beweggründe für Unternehmen, Zeitarbeitskräfte einzusetzen (%)	88
Tabelle 3.20:	Auswirkung der AÜG-Reform auf die Beweggründe für Unternehmen, Zeitarbeitskräfte einzusetzen (%) – wiederholt befragte Betriebe	89
Tabelle 3.21:	Auswirkung der AÜG-Reform auf Personalkosten, Stundenlöhne, Stundenverrechnungssätze, Gewinnmargen und Kundennachfrage im eigenen Betrieb sowie den Konkurrenzdruck in der Zeitarbeitsbranche (%)	90
Tabelle 3.22:	Auswirkung der AÜG-Reform auf Personalkosten, Stundenlöhne, Stundenverrechnungssätze, Gewinnmargen und Kundennachfrage im eigenen Betrieb sowie den Konkurrenzdruck in der Zeitarbeitsbranche (%) – wiederholt befragte Betriebe	91
Tabelle 3.23:	Auswirkung der AÜG-Reform auf die Personalkosten: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“ Analyse – Befragung 2005	92
Tabelle 3.24:	Auswirkung der AÜG-Reform auf die Personalkosten: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“ Analyse – Befragung 2006	93
Tabelle 3.25:	Auswirkung der AÜG-Reform auf die Löhne von Zeitarbeitskräften: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“ Analyse – Befragung 2005	93
Tabelle 3.26:	Auswirkung der AÜG-Reform auf die Löhne von Zeitarbeitskräften: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“ Analyse – Befragung 2006	93
Tabelle 3.27:	Auswirkung der AÜG-Reform auf die Stundenverrechnungssätze: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“ Analyse – Befragung 2005	94
Tabelle 3.28:	Auswirkung der AÜG-Reform auf die Stundenverrechnungssätze: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“ Analyse – Befragung 2006	94
Tabelle 3.29:	Auswirkung der AÜG-Reform auf die Gewinnmargen: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“ Analyse – Befragung 2005	95
Tabelle 3.30:	Auswirkung der AÜG-Reform auf die Gewinnmargen: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“ Analyse – Befragung 2006	95
Tabelle 3.31:	Entwicklung der Kundennachfrage in Folge der AÜG-Reform: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“ Analyse – Befragung 2005	96
Tabelle 3.32:	Entwicklung der Kundennachfrage in Folge der AÜG-Reform: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“ Analyse – Befragung 2006	96
Tabelle 3.33:	Befristung von Arbeitsverhältnissen, Synchronisierung von Ersteinsatz und Anstellung im eigenen Betrieb, Wiedereinstellung von Arbeitskräften sowie Verleih in die Bau(haupt)branche	97
Tabelle 3.34:	Anwendung von Tarifverträgen für Zeitarbeitskräfte vor und nach der AÜG-Reform	98
Tabelle 3.35:	Auswirkungen anderer Reformmaßnahmen der Hartz-Gesetzgebung auf das Nachfrageverhalten von Kundenbetrieben nach Zeitarbeitskräften	99
Tabelle 3.36:	Gründe für den geringen Frauenanteil unter Zeitarbeitskräften	100
Tabelle 3.37:	Geringfügig entlohnte Beschäftigung	116
Tabelle 3.38:	Vorhergesagter und tatsächlich beobachteter Stichprobenanteil an geringfügig Beschäftigten für die Quartale 1999:2 bis 2003:1 (in-sample prediction)	125
Tabelle 3.39:	Anteil der Beschäftigten mit einem Bruttomonatsentgelt von 400-800€	138
Tabelle 3.40:	Beschäftigung im Bereich 400-800€ vor Einführung der Midijobs: Schätzergebnisse eines Fixed-Effects-Panelmodells	141
Tabelle 3.41:	Tatsächlicher und prognostizierter Anteil an Beschäftigten mit einem Bruttomonatsentgelt zwischen 400,01 und 800€	141

Tabelle 3.42: Wirkung der Reform der Midijobs auf die gesamtwirtschaftliche Anzahl der Beschäftigten in Midijobs nach der Reform (Gesamt, Männer und Frauen).....	142
Tabelle 3.43: Wirkung der Reform der Midijobs auf gesamtwirtschaftliche Alters- und Ausbildungsstruktur der Beschäftigten (Durchschnitt der Quartale 2003:2 bis 2004:4)	142
Tabelle 3.44: Charakteristika der Beschäftigten in Midijobs	146
Tabelle 3.46: Einkommenssituation der Befragten, die zum Zeitpunkt der Befragung einen Midijob ausüben.....	148
Tabelle 3.47: Charakteristika der Midijobs	149
Tabelle 3.48: Anzahl der Arbeitsstunden im Midijob: Schätzergebnisse einer OLS-Regression	149
Tabelle 3.49: Aufstockung der Rentenbeiträge im Midijob: Schätzergebnisse einer Probit-Analyse	151
Tabelle 3.50: Änderung von Stundenlohn und Arbeitszeit im Gegensatz zu voriger geringfügiger bzw. sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung	152
Tabelle 3.51: Aktueller Erwerbsstatus der ehemaligen Midijobber, die zum Zeitpunkt der Befragung keinen Midijob mehr innehatten.....	152
Tabelle 3.52: Aktuelle Tätigkeit nach einem Midijob: Schätzergebnisse eines multinomialen Logit-Modells.....	153
Tabelle 3.53: Subjektive Einschätzung der beruflichen Zukunft von Midijobbern	153
Tabelle 3.54: Zukunftsvorstellungen der Midijobber: Schätzergebnis eines multinomialen Logit-Modells.....	154
Tabelle 3.55: Erwerbsstatus vor Aufnahme des Midijobs und Grund für die Aufnahme der Midi-Beschäftigung.....	155
Tabelle 3.56: Grund für die Aufnahme des Midijobs: Schätzergebnisse eines multinomialen Logit-Modells.....	156
Tabelle 3.57: Arbeitsmarktstatus nach Bevölkerungsgruppen, Mikrozensus 2002, 2004 ..	167
Tabelle 3.58: Dauer der Arbeitslosigkeit: Geordnetes Probitmodell, Mikrozensus 2002, 2004	170
Tabelle 3.59: Merkmale befristeter Beschäftigung nach Bevölkerungsgruppen, Mikrozensus 2002, 2004.....	172
Tabelle 3.60: Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit Befristungsdauer über 24 Monate	175
Tabelle 3.61: Determinanten befristeter neuer Tätigkeit, Probit-Regression Mikrozensus 2002, 2004.....	179
Tabelle 3.62: Determinanten unbefristeter neuer Tätigkeit, Probit-Regression Mikrozensus 2002, 2004.....	180
Tabelle 3.63: Auswirkungen der Erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer: Ergebnisse des Differenz von Differenzen-Ansatzes	181
Tabelle 3.64: Auswirkungen der Erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer: Ergebnisse des Differenz von Differenzen-Ansatzes für die Gruppen 50/51jährig vs 48/49jährig.....	181
Tabelle 3.65: Auswirkung der neuen Regelungen zu Zeitarbeit, Erleichterte Befristung Älterer, Mini- und Midijobs auf betriebliche Beschäftigung: Einschätzung der Unternehmen.....	186
Tabelle 3.66: Einschätzung der Beschäftigungswirkung der Reform des AÜG durch Unternehmen: Ergebnisse einer „Ordered Probit“-Analyse.....	187
Tabelle 3.67: Einschätzung der Beschäftigungswirkung der erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer durch Unternehmen: Ergebnisse einer „Ordered Probit“-Analyse	188

Tabelle 3.68	Einschätzung der Beschäftigungswirkung der Reform geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) durch Unternehmen: Ergebnisse einer „Ordered Probit“-Analyse	189
Tabelle 3.69:	Einschätzung der Beschäftigungswirkung der Einführung der Gleitzone in der Sozialversicherung – Midijobs – durch Unternehmen: Ergebnisse einer „Ordered Probit“-Analyse	189
Tabelle 3.70:	Durchschnittliche Beschäftigungsanteile: Auswertung der Unternehmensbefragung 2005.....	191
Tabelle 3.71:	Beschäftigtenzahl: Auswertung der Unternehmensbefragung 2005	191
Tabelle 3.72:	Zunahme von geringfügiger Beschäftigung bei gleichzeitigem Abbau von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung: Schätzergebnisse einer Probitanalyse auf Basis der Unternehmensbefragung 2005	192
Tabelle 3.73:	Durchschnittliche Beschäftigungsanteile: Auswertung der Unternehmensbefragung 2006.....	193
Tabelle 3.74:	Beschäftigtenzahl: Auswertung der Unternehmensbefragung 2006	193
Tabelle 3.75:	Zunahme von geringfügiger Beschäftigung bei gleichzeitigem Abbau von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung: Schätzergebnisse einer Probitanalyse auf Basis der Unternehmensbefragung 2006	194
Tabelle 3.76:	Zunahme von Zeitarbeit bei gleichzeitigem Abbau von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung: Schätzergebnisse einer Probitanalyse auf Basis der Unternehmensbefragung 2006	194
Tabelle 3.77:	Durchschnittliche Beschäftigungsanteile: Auswertung des IAB-Betriebspanels.....	195
Tabelle 3.78:	Rückgang der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten: Schätzergebnisse einer Probitanalyse.....	196
Tabelle 3.79:	Zunahme von Zeitarbeit: Schätzergebnisse einer Probitanalyse	197
Tabelle 3.80:	Zunahme von Zeitarbeit bei gleichzeitigem Abbau von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung: Schätzergebnisse einer Probitanalyse	198
Tabelle 3.81	Zunahme von geringfügiger Beschäftigung: Schätzergebnisse einer Probitanalyse	198
Tabelle 3.82:	Zunahme von geringfügiger Beschäftigung bei gleichzeitigem Abbau von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung: Schätzergebnisse einer Probitanalyse	199
Tabelle 3.83:	Anteil der Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Zeitraum 1999-2005	202
Tabelle 3.84:	Bestand an überlassenen Leiharbeitnehmern/innen nach Art der ausgeübten Tätigkeit, 1. HJ 2005	204
Tabelle 3.85:	Gründe für den geringen Frauenanteil bei Zeitarbeitskräften (Mittelwerte*)	204
Tabelle 3.86:	Zukünftige Entwicklung der Beschäftigung von Frauen in Zeitarbeit	207
Tabelle 3.87:	Vermehrte Bewerbung weiblicher und männlicher Fachkräfte seit Einführung der Tarifverträge für Arbeitnehmerüberlassung.....	207
Tabelle 3.88:	Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung im Zeitraum 2002 bis 2005: Absolutwerte.....	209
Tabelle 3.90:	Ausgewählte Beschäftigungskennziffern	211
Tabelle 3.91:	Schulabschlüsse von Frauen und Männern in Minijobs	213
Tabelle 3.92:	Berufsabschlüsse von Frauen und Männern in Minijobs	213
Tabelle 3.93:	Familienstand von Frauen und Männern in Minijobs	214
Tabelle 3.94:	Altersstruktur von Frauen und Männern in Minijobs.....	215
Tabelle 3.95:	Durchschnittliches Haushaltsnettoeinkommen pro Monat ohne Minijob	218

Tabelle 3.96: Durchschnittliches Haushaltsnettoeinkommen pro Monat mit Minijob.....	218
Tabelle 3.97: Bezug von staatlichen Mitteln im Rahmen des Einkommens	219
Tabelle 3.98: Veränderung des Stundenlohns nach Einführung der Minijobs.....	220
Tabelle 3.99: Veränderung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Einführung der Minijobs.....	220
Tabelle 3.100: Status vor Aufnahme des derzeitigen Minijobs (Angaben in Prozent)	222
Tabelle 3.101: Gründe für die Aufnahme eines Minijobs	223
Tabelle 3.102: Schulabschlüsse von Frauen und Männern in Midijobs.....	225
Tabelle 3.103: Berufsabschlüsse von Frauen und Männern in Midijobs	225
Tabelle 3.104: Altersstruktur von Frauen und Männern in Midijobs.....	226
Tabelle 3.105: Tätigkeit/Status vor der Aufnahme des derzeitigen oder letzten Midijobs ...	228
Tabelle 3.106: Anteil der befristeten Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen in dieser Altersgruppe, 2002 und 2004	231
Tabelle 3.107: Dauer der Befristung, 2002 und 2004	231
Tabelle 3.108: Grund der Befristung, 2002 und 2004	232

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3.1:	Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (1): Antwortverteilung aus den Unternehmensbefragungen.....	25
Abbildung 3.2:	Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (1): Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen	25
Abbildung 3.3:	Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (2): Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung	26
Abbildung 3.4:	Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (2): Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen	26
Abbildung 3.5:	Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (3): Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung	27
Abbildung 3.6:	Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (3): Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen	27
Abbildung 3.7:	Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (4): Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung	28
Abbildung 3.8:	Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (4): Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen	28
Abbildung 3.9:	Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (5): Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung	29
Abbildung 3.10:	Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (5): Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen	29
Abbildung 3.11:	Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (6): Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung	30
Abbildung 3.12:	Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (6): Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen	30
Abbildung 3.13:	Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (7): Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung	31
Abbildung 3.14:	Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (7): Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung	31
Abbildung 3.15:	Gesamteinschätzung der Hartz-Reformen: Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung	32
Abbildung 3.16:	Gesamteinschätzung der Hartz-Reformen: Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen	32
Abbildung 3.17:	Gesamteinschätzung der Hartz-Reformen differenziert nach Hartz I-III und Hartz IV	33
Abbildung 3.18:	Entwicklung der Beschäftigung in der Zeitarbeit, 1973 – 2005.....	38
Abbildung 3.19:	Informiertheit zum erleichterten Einsatz von Zeitarbeitskräften: Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung	74
Abbildung 3.20:	Informiertheit zum erleichterten Einsatz von Zeitarbeitskräften: Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen.....	75
Abbildung 3.21:	Beschäftigungsentwicklung in Deutschland	117
Abbildung 3.22:	Informiertheit zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung: Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung	127
Abbildung 3.23:	Informiertheit zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung: Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen.....	127
Abbildung 3.24:	Wechsel zwischen Beschäftigungsformen	130
Abbildung 3.25:	Brutto-Netto-Relation des Erwerbseinkommens eines Single – Haushalts	134
Abbildung 3.26:	Brutto-Netto-Relation des Erwerbseinkommens eines Ehepaars (Hauptverdiener mit Brutto-Erwerbseinkommen von 3000 EUR)	135

Abbildung 3.27:	Informiertheit zur Einführung der beitragsreduzierten Gleitzone für Beschäftigungsverhältnisse zwischen 400 und 800€ (Midijobs): Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung	143
Abbildung 3.28:	Informiertheit zur Einführung der beitragsreduzierten Gleitzone für Beschäftigungsverhältnisse zwischen 400 und 800€ (Midijobs): Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen.....	143
Abbildung 3.29:	Arbeitslosenquoten der EU-15-Länder 2003	161
Abbildung 3.30:	Ältere Arbeitslose (55 bis unter 65 Jahre) in Deutschland	161
Abbildung 3.31:	Informiertheit zur erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer: Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung	182
Abbildung 3.32:	Informiertheit zur erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer: Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen.....	182
Abbildung 3.33:	Bestand an überlassenen Leiharbeitnehmern/innen, Zeitraum 1994-2005	203
Abbildung 3.34:	Zugang an überlassenen Leiharbeitnehmern nach Art der vorangegangenen Beschäftigung, Zeitraum 2001-2005	205
Abbildung 3.35:	Zugang an überlassenen Leiharbeiterinnen nach Art der vorangegangenen Beschäftigung, Zeitraum 2001-2005	205
Abbildung 3.36:	Beendete Arbeitsverhältnisse zwischen Verleiher/innen und Leiharbeitnehmern/innen nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses, Zeitraum 2.HJ 2003-1. HJ 2005	206
Abbildung 3.37:	Durchschnittliche Monatseinkommen von Frauen und Männern im 1. Minijob	216
Abbildung 3.38:	Durchschnittlicher Brutto-Stundenlohn sowie durchschnittliche Arbeitsstunden pro Monat.....	217
Abbildung 3.39:	Nutzung der Möglichkeit, die Rentenbeiträge freiwillig aufzustocken ..	221
Abbildung 3.40:	Berufliche Zukunftsperspektiven von in Minijob-Beschäftigten.....	224
Abbildung 3.41:	Durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen von Frauen und Männern aus den Midijobs	227
Abbildung 3.42:	Durchschnittlicher Brutto-Stundenlohn sowie durchschnittliche Arbeitsstunden pro Monat (Wert in Klammern)	227
Abbildung 3.43:	Beschäftigungsquoten* Älterer (50-64 Jahre) nach Geschlecht, Zeitraum 1994-2004	229
Abbildung 3.44:	Beschäftigungsquoten* insgesamt nach Geschlecht, Zeitraum 1994-2004	230

Vorwort

Das damalige Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit BMWA (heute Bundesministerium für Arbeit und Soziales BMAS) hat im September 2004 die Arbeitsgemeinschaft bestehend aus

- Rheinisch-Westfälischem Institut für Wirtschaftsforschung (RWI Essen),
- Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik Köln (ISG),
- Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH)
- Gender-Institut Sachsen Anhalt (GISA)
- Prof. Michael C. Burda, Ph.D. (Humboldt Universität zu Berlin)

beauftragt, im Rahmen der Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission (Arbeitspaket 1) die Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und die Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Modul 1f) zu untersuchen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung sind in zwei Berichten zum 30.06.2005 und 30.06.2006 vorzulegen.

Der vorliegende Endbericht 2006 stellt dieses Evaluationsvorhaben im Detail dar, erläutert den Hintergrund der einzelnen zu evaluierenden Komponenten und forschungsleitenden Fragen, gibt einen Überblick über die jeweils relevante Literatur, erläutert die Vorgehensweise, mit der diese Fragen beantwortet werden sollen, und präsentiert die abschließenden Ergebnisse.

1. Einleitung und Überblick über die Untersuchungsteile

Der Deutsche Bundestag hat am 14. November 2002 einen Entschließungsantrag verabschiedet, in dem die Bundesregierung aufgefordert wird, die im Rahmen der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt durchgeführte Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission sowie des Zweistufenplans der Bundesregierung zeitnah evaluieren zu lassen. Die ausgeschriebenen Untersuchungen sollen ermitteln, ob und in welchem Umfang die Umsetzung des Konzepts der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt zu mehr regulärer Beschäftigung bzw. zum Abbau der Arbeitslosigkeit beiträgt.

Im Rahmen des Arbeitspaketes 1 (Wirksamkeit der Instrumente) umfasst das Modul 1f) die *Evaluation der Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen* sowie die *Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik*. Der Evaluationsauftrag des Moduls 1f) lässt sich somit in zwei große Submodule gliedern, nämlich in

- Submodul 1: Evaluation der Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen
- Submodul 2: Evaluation der Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Beide Submodule lassen sich des Weiteren in mehrere Komponenten untergliedern. In Submodul 1 sind folgende beschäftigungspolitischen Reformen zu untersuchen:

- a) Veränderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)
- b) Reform geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs)
- c) Einführung der Gleitzone in der Sozialversicherung (Midijobs)
- d) Erleichterte Befristung älterer Arbeitnehmer/innen

Im Submodul 2 besteht der Evaluationsauftrag in der Durchführung folgender Analysen:

- e) Benchmarking der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf der Ebene der Agenturbezirke
- f) Untersuchung der Wirkung des regional unterschiedlichen Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Instrumente auf makroökonomische Indikatoren

Für die Untersuchungen in beiden Submodulen wurde ein Methodenmix eingesetzt, der (i) Literatur- und Dokumentenanalysen, (ii) die deskriptive Auswertung vorhandener Datenquellen, (iii) die Durchführung umfangreicher leitfadengestützter *face-to-face* Interviews mit mehreren Akteuren in zehn ausgewählten Agenturbezirken, (iv) die Durchführung und Auswertung eigener Befragungen von Unternehmen, Beschäftigten in Midijobs und allen Arbeitsagenturen sowie (v) ökonomische Analysen umfasst.

Die Ergebnisse werden entsprechend der beiden Submodule in zwei Teilbänden dargestellt. Der vorliegende Band enthält in **Kapitel 3** die Untersuchungsergebnisse zu den Verbesserungen der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen. Zuvor wird in **Kapitel 2** allgemein das Konzept zur Durchführung der einzelnen Untersuchungsteile dargestellt. Der zweite Teilband umfasst somit die Analysen zu Submodul 2, d.h. darin werden erstens in **Kapitel 4** die Ergebnisse des Benchmarking der aktiven Arbeitsmarktpolitik und zweitens in **Kapitel 5** die Analysen zur makroökonomischen Wirkung des Einsatzes der arbeitsmarktpolitischen Instrumente dargestellt. Den beiden Bänden des Endberichts sind ein Teilband, der eine *Zusammenfassung und Schlussfolgerungen* enthält, sowie ein Anhangband beigelegt.

2. Evaluationskonzept und Berücksichtigung des Gender Mainstreaming

Das Evaluationskonzept für die Untersuchungen in *Submodul 1* (Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen) orientiert sich an einem für alle Untersuchungsteile einheitlichen und schrittweisen Aufbau, der sich jeweils wie folgt zusammenfassen lässt.

Untersuchungsschritte im Rahmen der Evaluation der *Veränderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes*:

1. *Dokumentenanalyse*: Das Ziel hierbei ist es, die Einstellungen des politischen Umfeldes (insbesondere der Verbände, Gewerkschaften und Parteien) zur Leiharbeit zu ermitteln.
2. *Deskriptive Analysen* und *Literaturüberblick*: Das Ziel hierbei ist es, auf Basis vorliegender Daten und eigener Erhebungen in Betrieben eine Beschreibung der Entwicklung der Beschäftigung von Leiharbeiter/innen zu erstellen und die bereits existierende Evidenz aus der nationalen und internationalen Literatur auszuwerten.
3. *Implementationsanalysen*: Das Ziel hierbei ist es, mit Hilfe von Fallstudien und *face-to-face* Leitfadenterviews den Prozess der Umsetzung der Veränderung des AÜG bei den Betroffenen (v.a. Verleih- und Entleihbetrieben) zu untersuchen.
4. *Ökonometrische Analysen*: Ziel hierbei ist es, mit Hilfe existierender Datenbestände die Wirkung der Veränderung des AÜG auf die gesamtwirtschaftliche Anzahl und Struktur der betroffenen Beschäftigungsverhältnisse zu ermitteln und abzuschätzen, inwieweit innerbetriebliche Verdrängungseffekte stattfanden.

Untersuchungsschritte im Rahmen der Evaluation der *Veränderungen der Reform der Minijobs* und der *Einführung der Midijobs*:

1. *Deskriptive Analysen* und *Literaturüberblick*: Das Ziel hierbei ist es, auf Basis vorliegender Daten sowie eigener Erhebungen in Betrieben und bei Beschäftigten in Midijobs eine Beschreibung der Entwicklung der Beschäftigung von Mini- und Midijobbern zu erstellen und die bereits existierende Evidenz aus der nationalen und internationalen Literatur auszuwerten.
2. *Implementationsanalysen*: Das Ziel hierbei ist es, mit Hilfe von Fallstudien und *face-to-face* Leitfadenterviews den Prozess der Umsetzung der Reform der Minijobs bzw. der Einführung der Midijobs bei den Betroffenen (v.a. Betrieben) zu untersuchen.
3. *Ökonometrische Analysen*: Ziel hierbei ist es, mit Hilfe existierender Datenbestände die Wirkung der Reform der Minijobs bzw. der Einführung der Midijobs auf die gesamtwirtschaftliche Anzahl und Struktur der betroffenen Beschäftigungsverhältnisse zu ermitteln und abzuschätzen, inwieweit innerbetriebliche Verdrängungseffekte stattfanden.

Untersuchungsschritte im Rahmen der Evaluation der *erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer/innen*:

1. *Deskriptive Analysen* und *Literaturüberblick*: Das Ziel hierbei ist es, auf Basis vorliegender Daten und eigener Erhebungen in Betrieben eine Beschreibung der Entwicklung der (befristeten) Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/innen zu erstellen und die bereits existierende Evidenz aus der nationalen und internationalen Literatur auszuwerten.

2. *Implementationsanalysen*: Das Ziel hierbei ist es, mit Hilfe von Fallstudien und *face-to-face* Leitfadeninterviews den Prozess der Umsetzung der erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer/innen bei den Betroffenen (v.a. Betrieben) zu untersuchen.
3. *Ökonometrische Analysen*: Ziel hierbei ist es, mit Hilfe existierender Datenbestände die Wirkung der Reform auf die gesamtwirtschaftliche Anzahl und Struktur der betroffenen Beschäftigungsverhältnisse zu ermitteln und abzuschätzen, inwieweit innerbetriebliche Verdrängungseffekte stattfanden.

Bei diesen Untersuchungsschritten wurden umfangreiche Auswertungen existierender Datenquellen vorgenommen, die um Informationen aus eigens für diese Studie von uns konzipierten und durchgeführten Befragungen ergänzt wurden. Konkret wurden drei eigene Befragungen durchgeführt:

- eine Befragung von Verleihbetrieben,
- eine allgemeine Unternehmensbefragung sowie
- eine Befragung von Beschäftigten in Midijobs.

Der jeweilige Stichprobenansatz sowie der Rücklauf der Befragung werden in **Kapitel 2.1** erläutert. Die Ergebnisse der Befragungen sind in den jeweiligen Unterkapiteln des **Kapitels 3** dargestellt. Kopien der Fragebögen finden sich im **Anhang** zu diesem Bericht.

Die Untersuchungen in *Submodul 2* (Benchmarking und Makrowirkungen) umfassen (i) ein Benchmarking der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und (ii) eine Untersuchung des regional unterschiedlichen Einsatzes der arbeitsmarktpolitischen Instrumente auf relevante makroökonomische Indikatoren. Die differenzierte Benchmarking-Analyse soll zusammen mit den Ergebnissen der makroökonomischen Untersuchungen eine umfassende Gesamtschau der Wirkungen der Hartz-Reformen auf gesamtwirtschaftlicher Ebene ermöglichen und mögliche Ursachen für den Erfolg und Misserfolg einzelner arbeitsmarktpolitischer Instrumente und Maßnahmen aufzeigen.

Das Ziel der Benchmarking-Analyse ist es, alle wichtigen Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik differenziert abzubilden. Insbesondere soll hierbei ermittelt werden, durch welche Indikatoren erfolgreiche Agenturbezirke identifiziert und wie unterschiedliche Rahmenbedingungen berücksichtigt werden können. Ziel der makroökonomischen Analysen ist es, die Auswirkungen des regional unterschiedlichen Einsatzes der arbeitsmarktpolitischen Instrumente auf relevante makroökonomische Indikatoren zu untersuchen, wobei die makroökonomischen Wirkungen der Hartz-Reformen möglichst isoliert werden sollen. Hierfür werden geeignete lokale Arbeitsmärkte zugrunde gelegt, die aus einer Zusammenfassung mehrerer Agenturbezirke bestehen.

Auch im Rahmen des Submoduls 2 wurde eine eigene Befragung durchgeführt. In Zusammenarbeit mit den Modulen 1a) und 1b) des Arbeitspaketes 1 wurden alle Arbeitsagenturen hinsichtlich ihrer geschäftspolitischen Ausrichtung, den Prinzipien der Steuerung der Arbeitsmarktpolitik sowie ihrer Ressourcen für die Umsetzung derselben befragt. Eine Beschreibung des Befragungskonzeptes findet sich in **Kapitel 2.2**. Die Ergebnisse sind in den **Kapiteln 4** und **5** in Band 2 des Endberichts zusammengefasst.

2.1 Konzeption der Befragungen von Unternehmen, Zeitarbeitsfirmen und Beschäftigten in Midijobs

Im Rahmen des Untersuchungsauftrages wurden drei verschiedene Befragungen durchgeführt:

- eine zweimalige allgemeine Unternehmensbefragung (Erstbefragung 2005 und Wiederholungsbefragung 2006)
- einer zweimalige Befragung von Zeitarbeitsfirmen (Erstbefragung 2005 und Wiederholungsbefragung 2006)
- eine einmalige Befragung von Arbeitnehmer/innen in Midijobs (2005).

Die Erstbefragungen fanden zwischen Mitte Februar und Ende Mai 2005 statt, die Wiederholungsbefragungen Mitte Februar bis Ende Mai 2006. Zur Erhöhung des Befragungsrücklaufes und zur Verbesserung der Stichprobenqualität wurden bei allen Befragungen so genannte „Erinnerungsaktionen“ durchgeführt, d.h. alle Befragten, die bei den ersten Aussendungen der Befragungsunterlagen nach einem gewissen Zeitraum nicht geantwortet hatten, wurden erneut, im Falle der Unternehmensbefragung 2006 sogar noch zweimal, angeschrieben und um Beteiligung an der Befragung gebeten.

Für die **allgemeine Unternehmensbefragung** wurden rd. 11.000 Unternehmen (ohne Zeitarbeitsfirmen) angeschrieben. An der Erstbefragung 2005 hatten sich insgesamt 2.082 Betriebe mit 1.904 auswertbaren Fragebögen beteiligt, von denen bis zum Auswertungstichtag (31. Mai 2005) 1.885 Fragebögen ausgewertet werden konnten. Das entspricht einer Beteiligungsquote von rd. 20 % und einer Rücklaufquote, bezogen auf die Zahl der auswertbaren Fragebögen, von 18,5 bzw. 18,4 %. Die Wiederholungsbefragung 2006 erbrachte insgesamt 2.012 Rückantworten mit 1.922 auswertbaren Fragebögen, von denen aus zeitlichen Gründen allerdings 33 nicht mehr berücksichtigt werden konnten (Stichtag 31.Mai 2006). Somit ergeben sich für 2006 mit einer Beteiligungsquote von 19,3 % und einer Rücklaufquote auswertbarer Fragebögen von 18,4 bzw. 18,1 % nahezu identische Werte wie für die Erstbefragung 2005. **Tabelle 2.1** gibt Auskunft über Stichprobengröße und Rücklauf der beiden Wellen der Unternehmensbefragung.

Tabelle 2.1: Stichprobenausfälle und Rücklaufquote der Unternehmensbefragung 2005 und 2006

	2005		2006	
Angeschriebene Unternehmen	10.873	100,0 %	11.120	100,0 %
Stichprobenneutrale Ausfälle (postalisch nicht zustellbar, Betrieb liquidiert)	608	5,6 %	692	6,2 %
Bruttostichprobe	10.265	100,0 %	10.428	100,0 %
Rückantworten insgesamt	2.082	20,3 %	2.012	19,3 %
Darunter verwertbare Fragebögen	1.904	18,5 %	1.922	18,4 %
Aus zeitlichen Gründen verwertbar	1.885	18,4 %	1.889	18,1 %

Die Unternehmens-Stichprobe basierte auf einer geschichteten Zufallsauswahl von rd. 11.000 Betrieben aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, die zum Stichtag 30.06.2003 mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten.¹ Befragungseinheit war der durch die jeweilige Betriebsnummer definierte Betrieb bzw. die Betriebseinheit. Aufgrund der extrem schiefen Größenverteilung der Unternehmen – rd. 80 % der Betriebe in Deutschland haben weniger als 10 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – wurde eine

¹ Die Zahl der angeschriebenen Unternehmen variiert zwischen 2005 und 2006 geringfügig, weil für die Wiederholungsbefragungen von der Bundesagentur für Arbeit aktualisierte Adressdatensätze zur Verfügung gestellt wurden.

nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig geschichtete Zufallsstichprobe auf Basis des Beschäftigtenkonzepts gezogen, das nicht den Anteil der Betriebe nach Betriebsgröße berücksichtigt, sondern den Anteil der Betriebe nach Zahl der in ihnen Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen (vgl. **Tabelle 2.2**).

Tabelle 2.2: Stichprobenansatz und Rücklauf der Betriebsbefragung nach ausgewählten Eckwerten

Betriebsgröße	2005		2006	
	angeschriebene Betriebe	Rücklauf Fragebögen	angeschriebene Betriebe	Rücklauf Fragebögen
1-9 Beschäftigte	20,5 %	16,1 %	20,1 %	20,4 %
10-49 Beschäftigte	26,8 %	26,5 %	26,6 %	26,0 %
50-199 Beschäftigte	34,3 %	36,5 %	34,7 %	34,8 %
200-499 Beschäftigte	7,1 %	7,9 %	7,2 %	7,3 %
500 und mehr Beschäftigte	11,3 %	13,0 %	11,3 %	11,5 %
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Wirtschaftszweig (WZ 03)				
A/B Land- und Forstwirtschaft, Fischerei				
C Bergbau, Erden und Steine	34,9 %	32,2 %	33,8 %	33,8 %
D Verarbeitendes Gewerbe				
E Energie und Wasserversorgung				
F Baugewerbe				
G Handel, Instandhaltung und Reparatur	42,9 %	32,4 %	41,3 %	34,3 %
H Gastgewerbe				
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung				
J Kredit- und Versicherungsgewerbe				
K Grundstücke, Wohnungswesen, Vermietung	22,2 %	35,4 %	24,9 %	31,3 %
O Erbringung sonst. öffentl. und privater Dienstleistungen				
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Region				
Alte Bundesländer	71,8 %	64,3 %	71,4 %	66,1 %
Neue Bundesländer	28,2 %	35,7 %	28,6 %	33,9 %
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Öffentliche Unternehmen wurden von den Befragungen ausgenommen, da Beschäftigungsverhältnisse hier häufig anderen Voraussetzungen unterliegen als im privatwirtschaftlichen Bereich, z.B. Beamtenrecht, Planstellensystem etc. Die Zahl der Betriebe aus den neuen Ländern wurde in der Stichprobe gegenüber ihrem realen Anteil von rd. 22 % auf rd. 30 % erhöht.

Hinsichtlich der Betriebsgröße zeigen in beiden Jahren die Netto-Stichproben der antwortenden Betriebe keine nennenswerten Abweichungen von den Brutto-Stichproben der angeschriebenen Betriebe. Die Wiederholungsbefragung in 2006 weist sogar nahezu identische Werte für die Netto- und Brutto-Stichprobe auf. In den Wirtschaftszweigen F bis I (Baugewerbe, Handel und Instandhaltung, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung) war der Fragebogenrücklauf in beiden Jahren etwas unterdurchschnittlich (32,4 % gegenüber 42,9 % in 2005 und 34,3 % gegenüber 41,3 % in 2006), in den Wirtschaftsbereichen J bis O etwas überdurchschnittlich (35,4 % gegenüber 22,2 % in 2005 und 31,3 % gegenüber 24,9 % in 2006). In den neuen Bundesländern beteiligten sich die Betriebe in beiden Jahren etwas häufiger an der Befragung als in den alten Ländern (vgl. **Tabelle 2.2**). Insgesamt gesehen weist die Wiederholungsbefragung noch etwas geringe rücklaufbedingte Stichprobenabweichungen gegenüber der Ausgangstichprobe hinsichtlich der Merkmale Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit und West-Ost-Regionalität auf als in der Erstbefragung 2005.

Die Stichprobe der **Zeitarbeitsfirmen** wurde aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit mittels des Branchenschlüssels 74.502 („Überlassung von Arbeitskräften“) der Wirtschaftszweigklassifizierung WZ03 generiert (ebenfalls Stichtag 30.06.2003). Alle dort mit dieser Kennung in den neuen Bundesländern eingetragenen 1.386 Betriebe und eine Zufallsauswahl von 3.500 von insgesamt 5.771 Verleihbetrieben aus den alten Bundesländern wurden für die Stichprobe gezogen. Auch bei dieser Stichprobe bildet der mittels Betriebsnummer definierte Betrieb die Befragungseinheit. Diese muss nicht mit der für die Zulassung als Verleihbetrieb erforderlichen „organisatorisch eigenständigen Einheit“ gemäß AÜG korrespondieren.

Die Befragung der Zeitarbeitsfirmen hatte bei der Erstbefragung im Jahr 2005 insgesamt 812 Rückantworten mit 754 beantworteten Fragebögen erbracht (Beteiligungsquote 19,9 %, Rücklaufquote 18,5 %). An der Wiederholungsbefragung 2006 beteiligten sich 754 Firmen, was gegenüber dem Vorjahr eine etwas geringere Beteiligungsquote von 16,5 % und eine Rücklaufquote von 12,8 % bedeutet (vgl. **Tabelle 2.3**). Allerdings ist davon auszugehen, dass seitens der Post 2006 nicht alle unzustellbaren Fragebögen zurückgesandt worden sind, da die Zahl der postalisch nicht zustellbaren Zeitarbeitsfirmen bei der Wiederholungsbefragung ungewöhnlich gering war. 2005 waren 15,0 % stichprobenneutrale Ausfälle (unzustellbar und liquidiert) zu verzeichnen, 2006 hingegen nur 2,5 %.

Tabelle 2.3: Stichprobenausfälle und Rücklaufquote der Befragung der Zeitarbeitsfirmen 2005 und 2006

	2005		2006	
Angeschriebene Unternehmen	4.785	100,0 %	4.694	100,0 %
Stichprobenneutrale Ausfälle (postalisch nicht zustellbar, Betrieb liquidiert)	718	15,0 %	116	2,5 %
Bruttostichprobe	4067	100,0 %	4.578	100,0 %
Rückantworten insgesamt	812	19,9 %	754	16,5 %
Darunter verwertbare Fragebögen	754	18,5 %	587 ^a	12,8 %
Aus zeitlichen Gründen verwertbar	718	17,6 %	583	12,7 %

Anmerkung: ^a Ein großes Zeitarbeitsunternehmen hatte unaufgefordert für all seine Filialen geantwortet, nicht nur für die angeschriebenen. In der Auswertung konnte daher nur ein der durchschnittlichen Rücklaufquote entsprechender Anteil an den ursprünglich angeschriebenen Filialen berücksichtigt werden.

Tabelle 2.4: Stichprobenansatz und Rücklauf der Befragung der Zeitarbeitsfirmen nach ausgewählten Eckwerten

	2005		2006	
	angeschriebene Betriebe	Rücklauf Fragebögen	angeschriebene Betriebe	Rücklauf Fragebögen
Betriebsgröße				
1-9 Beschäftigte	33,2 %	19,8 %	33,0 %	16,3 %
10-49 Beschäftigte	42,3 %	48,4 %	42,3 %	51,4 %
50-199 Beschäftigte	23,4 %	30,1 %	23,6 %	31,1 %
200 und mehr Beschäftigte	1,1 %	1,7 %	1,1 %	1,3 %
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Region				
Alte Bundesländer	72,3 %	71,8 %	72,2v	72,4 %
Neue Bundesländer	27,7 %	28,2 %	27,8 %	28,6 %
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Der Rücklauf der Zeitarbeitsfirmen weist in beiden Jahren hinsichtlich der Resonanz aus den alten und neuen Bundesländern praktisch keine Abweichungen auf. Hinsichtlich der Betriebsgröße fallen leichte Unterschiede auf. Sowohl bei der Erst- als auch bei der Wiederholungsfrage haben kleine Zeitarbeitsfirmen mit bis zu 10 Beschäftigten

unterdurchschnittlich häufig geantwortet (2005: 19,8 % gegenüber 33,2 %; 2006: 16,3 % gegenüber 33,0 %). Die größeren Firmen bzw. Niederlassungen mit 10 bis 49 oder 50 bis 199 Beschäftigten beteiligten sich hingegen durchgängig etwas überdurchschnittlich häufig (vgl. **Tabelle 2.4**). Aufgrund der telefonischen und schriftlichen Rückmeldungen zu dieser Befragung kann davon ausgegangen werden, dass der geringere Rücklauf bei den kleinen Zeitarbeitsfirmen vor allem auf die im Bereich der kleinen Verleihbetriebe hohe Fluktuation zurückzuführen ist. Viele der kleinen Firmen hatten in beiden Befragungsjahren rückgemeldet, dass sie das Geschäft insgesamt oder die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung zwischenzeitlich aufgegeben hätten.

Für die Befragung der **Midi-Jobber** wurden von der Bundesagentur für Arbeit 5.000 Adressen von Personen aus der Beschäftigtenstatistik zur Verfügung gestellt, die zum Stichtag 30.06.2003 gemäß entsprechendem Eintrag in der Meldung zur Sozialversicherung in einem Midi-Job beschäftigt waren. Es handelt sich, analog zur allgemeinen Betriebsbefragung, um eine nach Branchenzugehörigkeit und West/Ost geschichtete Zufallsauswahl (s. **Tabelle 2.5**).

Da es sich bei den zur Verfügung gestellten Daten aufgrund der zeitlichen Nähe zum aktuellen Rand teilweise um Daten aus dem so genannten Jahreszeitraummaterial handelt, d.h. um Angaben, die aus den Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung ohne weitere Konsistenzprüfungen übernommen werden mussten, musste in Kauf genommen werden, dass die Angaben zur Ausübung eines Midi-Jobs nicht immer korrekt sein konnten.

Tabelle 2.5: Stichprobenausfälle und Rücklaufquote der Befragung der Arbeitnehmer mit Midi-Job

Zur Verfügung gestellte Adressen (postalisch korrekt)	4.996	100,0 %
Stichprobenneutrale Ausfälle (postalisch nicht zustellbar)	377	7,5 %
Rücksendung „Hatte nie einen Midi-Job“ (nur 2. Welle)	325	6,5 %
Bruttostichprobe	4.294	100,0 %
Rückantworten insgesamt	866	20,2 %
Darunter verwertbare Fragebögen	841	19,6 %
Aus zeitlichen Gründen für Zwischenauswertung verwertbar (Stichtag 31.05.2005)	836	19,5 %

Die Vermutung bewahrheitete sich. Zahlreiche Angeschriebene meldeten zurück, nie einen Midi-Job gehabt zu haben. Deshalb wurde in der zweiten Befragungswelle auf dem Deckblatt des Fragebogens die Möglichkeit vorgesehen, die Angabe „Hatte nie einen Midi-Job“ anzukreuzen und darum gebeten, auch in diesem Fall den Fragebogen mit diesem Vermerk zurückzusenden. Von dieser Möglichkeit machten in der 2. Welle 325 der 4.292 erneut angeschriebenen Personen Gebrauch (= 7,6 %). Es ist zu vermuten, dass die Zahl der Befragten ohne Midi-Job in etwa doppelt so hoch liegen dürfte, da sich vermutlich nur die Hälfte der Personen ohne Midi-Job die Mühe gemacht haben dürfte, den Fragebogen bei Nicht-Zutreffen entsprechend auszufüllen und zurückzusenden. Unter dieser Annahme beliefen sich die bereinigte Rücklaufquote auf rd. 22 %.

Frauen haben etwas häufiger geantwortet als Männer. Der Frauenanteil in der Nettostichprobe beträgt 79,2 % gegenüber 71,7 % in der Bruttostichprobe. In den Wirtschaftszweigen A bis E (Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Erden und Steine, Verarbeitendes Gewerbe, Energie und Wasserversorgung) ist der Rücklauf geringfügig unterdurchschnittlich (24,4 % gegenüber 28,0 %), in den Dienstleistungsbereichen J – P (Dienstleistungen) leicht überdurchschnittlich (47,8 % gegenüber 41,1%).

Tabelle 2.6: Stichprobenansatz und Rücklauf der Befragung von Arbeitnehmern mit Midi-Jobs nach ausgewählten Eckwerten

	Bruttostichprobe (angeschriebene Betriebe)	Nettostichprobe (Rücklauf Fragebögen)
Wirtschaftszweig (WZ 03)		
A/B Land- und Forstwirtschaft, Fischerei		
C Bergbau, Erden und Steine		
D Verarbeitendes Gewerbe	28,0 %	24,4 %
E Energie und Wasserversorgung		
F Baugewerbe		
G Handel, Instandhaltung und Reparatur		
H Gastgewerbe	30,9 %	27,8 %
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung		
J Kredit- und Versicherungsgewerbe		
K Grundstücke, Wohnungswesen, Vermietung		
L/Q Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		
M Erziehung und Unterricht	41,1 %	47,8 %
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen		
O/P Erbringung sonst. öffentl. und privater Dienstleistungen, priv. Haush.		
	100,0 %	100,0 %
Geschlecht		
Männer	28,3 %	20,8 %
Frauen	71,7 %	79,2 %
	100,0 %	100,0 %
Region		
Alte Bundesländer	70,0 %	67,7 %
Neue Bundesländer	30,0 %	32,3 %
	100,0 %	100,0 %

Die rücklaufbedingten Stichproben-Abweichungen und die vorgenommene Branchen- und West-Ost-Stratifizierung der Bruttostichprobe werden durch eine entsprechende Repräsentativgewichtung nivelliert. In der Grundgesamtheit der Midi-Jobber verteilen sich die erwähnten Schichtungsmerkmale gemäß der BA-Beschäftigtenstatistik wie folgt:

- Wirtschaftszweig A – E 13,8 %
(Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Erden und Steine, Verarbeitendes Gewerbe, Energie und Wasserversorgung):
- Wirtschaftszweig F – I 34,2 %
(Baugewerbe, Handel und Instandhaltung, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung):
- Wirtschaftszweig J – P 52,0 %
(Dienstleistungen):
- Alte Bundesländer: 83,6 %
- Neue Bundesländer: 16,4 %

2.2 Konzeption der Befragung der Arbeitsagenturen

Die *schriftliche Befragung der Agenturleitungen und –mitarbeiter/innen* wurde in der ersten Befragungsrunde im Jahr 2005 gemeinsam mit den Modulen 1a („Vermittlungsprozesse, vermittlungsnahе Dienstleistungen, Kundenmanagement“) und 1b („Neuausrichtung Förderung beruflicher Weiterbildung, Transferleistungen“) durchgeführt, um Mehrfachbefragungen der zu Jahresbeginn 2005 ohnehin stark belasteten Agenturmitarbeiter/innen zu vermeiden. Im Vorfeld wurden unter den beteiligten Instituten die

Themenfelder abgestimmt und es wurde ein gemeinsames Erhebungsinstrument konzipiert. Die von RWI/ISG eingebrachten Fragestellungen konzentrierten sich auf die geschäftspolitische Ausrichtung und die Aufgabenwahrnehmung mit folgenden wesentlichen Aspekten:

- Entwicklung des Personaleinsatzes für stellen-/ bewerberorientierte Vermittlung
- Bilanzierung der Beratungs- und Vermittlungsqualität
- Kooperation mit Dritten bei der Aufgabenwahrnehmung
- Einbezug der Agentur in Netzwerke, „Bündnisse für Arbeit“ und sonstige Gremien
- Kriterien zur Charakterisierung der geschäftspolitischen Ausrichtung und deren Veränderungen seit dem Zweistufenplan
- Veränderungen bei den Zielsetzungen
- Einsatz und Bedeutung differenzierter Kennzahlen für die Steuerung des Dienstleistungserbringungsprozesses auch im Vergleich mit der Situation vor den Reformen
- Maßnahmen der Qualitätssicherung und –verbesserung auch im Verhältnis zu Dritten.

Je Agentur wurden fünf Führungskräfte² aus verschiedenen Bereichen befragt. Für die verschiedenen Bereiche wurden insgesamt drei Fragebogenversionen entwickelt, von denen einer sich auf geschäftspolitische Fragestellungen konzentrierte. Die beiden anderen Versionen befassten sich schwerpunktmäßig mit den Vermittlungsprozessen bzw. mit der Neuausrichtung der Förderung der beruflichen Weiterbildung. Die Befragung 2005 wurde von infas, Institut für angewandte Sozialwissenschaften, Bonn, vorbereitet und durchgeführt. Infas übernahm auch die Vorbereitung und Abstimmung mit der Zentrale der Arbeitsagentur, die das Vorhaben unterstützte. Die örtlichen Agenturen wurden von der Zentrale über Inhalt und Durchführung der Befragung unterrichtet.

Die Fragebögen wurden in der Woche vor Ostern 2005 versandt, so dass sie nach den Feiertagen den Geschäftsführern operativ, die als Ansprechpartner ausgewählt wurden, vorlagen. Die Geschäftsführer operativ erhielten neben den Anschreiben jeweils eine Verteilerliste als Vorschlag, nach der sie die Verteilung der Fragebögen innerhalb der Agentur steuern und dokumentieren konnten. Insgesamt wurden an die 180 Agenturen 900 Fragebögen versandt, und zwar 180 in der Version „Geschäftspolitik“ und jeweils 360 in den Versionen „Vermittlungsprozesse“ und „Neuausrichtung in der FbW-Politik“.

In der Wiederholungsbefragung im Frühjahr 2006 wurden die relevanten Fragestellungen der Vorläuferbefragung übernommen, wobei der Fokus bei den genannten Themenstellungen auf dem Vergleich der Geschäftsjahre 2004 und 2005 lag. Auf Grund der Erfahrungen mit der Befragung im Vorjahr wurde in Absprache mit dem Auftraggeber eine eigenständige schriftliche Befragung der Geschäftsführer/innen operativ durchgeführt. Hierzu wurden die zentralen Fragen aus der Vorjahresbefragung sowie einige ergänzende Fragestellungen zu Schnittstellen der Regelkreise des SGB III und des SGB II in einem vierseitigen Fragebogen zusammengefasst. Dieser Fragebogen (siehe unten Kapitel 2.7 Anhang) wurde nach Absprache mit der Zentrale der BA, die auch diese Befragung unterstützte und die Geschäftsführungen der örtlichen Agenturen unterrichtete, Anfang März 2006 an die Geschäftsführer/innen operativ versandt. Nach einer Nachfassaktion kamen bis Anfang Mai 2006 insgesamt 132 ausgefüllte Fragebögen zurück, die in die Auswertungen einbezogen werden konnten. Die Ergebnisse der Agenturbefragung finden Verwendung im Rahmen der Benchmarking-Analyse (s. **Kapitel 4**) und der Makro-Analyse (s. **Kapitel 5**) und werden dort tiefergehend diskutiert.

² In Abstimmung mit dem Auftraggeber wurde darauf verzichtet, Nicht-Führungskräfte zu befragen.

2.3 Konzept zur Umsetzung der Prozess- und Implementationsanalysen

2.3.1 Forschungsleitende Fragestellungen und Untersuchungsdesign für den Analyseteil „Erstellung der Dienstleistungen in den örtlichen Agenturen für Arbeit“

Die wesentlichen Elemente und Stufen der Implementationsanalyse wurden für den Prozess der Dienstleistungserstellung in den örtlichen Agenturen für Arbeit bereits in der von RWI und ISG erstellten Vorstudie zur Evaluierung der Hartz-Gesetze ausführlich erörtert (FERTIG ET AL. (2004)). Im Folgenden wird der Teil der Implementations- und Prozessanalyse, welcher sich mit dem Dienstleistungserstellungsprozess beschäftigt, gestrafft wiedergegeben. Begonnen wird dabei mit den *Rahmen- und Kontextbedingungen*, innerhalb derer die Agentur agiert. Die örtliche Agentur ist ein bestimmender *Akteur* in der regionalen Politikarena und kooperiert mit Dritten. Diese beiden Aspekte bilden den Handlungsrahmen für den Ressourceneinsatz (*Input*) und die *Dienstleistungserbringung* als konkrete Aktivitäten für die Klientel. Die erbrachten Dienstleistungen wiederum stellen einen *Output* für die Klienten dar.

Kontext- und Rahmenbedingungen für die arbeitsmarktbezogenen Dienstleistungen

Die Rahmenbedingungen, unter denen die örtlichen Agenturen für Arbeit³ die Arbeitsmarktpolitik umsetzen und ihre Dienstleistungen erbringen, stellen einen wichtigen Faktor für die Implementierung dar. Dies sind in erster Linie die Lage und Entwicklung am Arbeitsmarkt, die Beschäftigungssituation sowie Struktur und wirtschaftliche Lage der Unternehmen in der Region. Insbesondere hinsichtlich der Lage und Entwicklung am Arbeitsmarkt muss allerdings auch berücksichtigt werden, dass diese zumindest zum Teil das *Ergebnis* der Aktivitäten der lokalen Arbeitsagenturen sind und somit nicht ausschließlich exogene Rahmenbedingungen darstellen. Im Rahmen der Implementationsanalysen geht es vor allem um die Determinanten der einzelnen Agentur, die in großem Maße von außen, wie z.B. von der Zentrale oder der übergeordneten Regionaldirektion, gesetzt werden. Diese Bedingungen können von den einzelnen Ämtern nicht *einseitig* verändert und kurzfristig kaum beeinflusst werden. Die Analyse der Kontextbedingungen beschäftigt sich in diesem Zusammenhang vor allem mit Fragen der vertikalen und horizontalen Mittelverteilung, den Einflussmöglichkeiten der örtlichen Agenturen und deren Handlungsspielräume beim Mitteleinsatz.

Die Mittelzuweisung von der Zentrale auf die Landesarbeitsämter/Regionaldirektionen folgt den gesetzlichen Kriterien (§ 71 b Abs. 2 SGB IV), die mittels folgender Teilindikatoren operationalisiert werden (vgl. BLIEN (2002)):

- Veränderungsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung,
- Prognostizierte Unterbeschäftigungsquote,
- Rate der besonderen Personengruppen unter den Arbeitslosen (Ältere, Schwerbehinderte, Langzeitarbeitslose, Berufsrückkehrer(innen), Unqualifizierte),
- Abgänge aus Arbeitslosigkeit in reguläre Arbeit.

³ Hier und im Folgenden wird durchgängig die neue Bezeichnung für die örtlichen Agenturen für Arbeit und die Regionaldirektionen verwandt. Sofern die alten Bezeichnungen benutzt werden, beziehen sich die Ausführungen auf die Zeit vor dem Zweistufenplan vom Februar 2002.

Die Verteilung von den Regionaldirektionen auf die einzelnen Agenturen erfolgt nach arbeitsmarktpolitischen Kriterien, die im derzeit überarbeiteten „Plauenstein“-Report niedergeschrieben sind.

Auf der Ebene der einzelnen Agentur entschied früher die Selbstverwaltung über die Zusammensetzung des Eingliederungstitels und über die Höhe der für die einzelnen Instrumente zur Verfügung stehenden Mittel. Durch den Wegfall dieser Instanz wird sich das Verfahren erheblich verändern. Die Ausgangsfrage war, in welche Richtung sich die Machtgewichte verschoben haben, d.h. ob die Position der örtlichen Agentur gestärkt wurde, da nunmehr in der Agenturleitung Entscheidungskompetenz über die Mittelverteilung und Verantwortung für die Durchführung zusammenfallen, oder ob es zu einem Machtzuwachs der zentralen Ebene gekommen ist, womit die mit der Einführung des Eingliederungstitels erfolgte Dezentralisierung abgeschwächt würde. Hier zeigte sich im Rahmen der Implementationsanalysen, dass die zentraleren Ebenen an Einfluss gewonnen haben. Neben der Mittelzuweisung sind die Größe des Amtes gemessen in der Personalausstattung und der Zuschnitt der regionalen Zuständigkeit von Bedeutung für die Arbeit und den Erfolg der Aktivitäten (vgl. MOSLEY ET AL. (2003)). Beide Faktoren können von der einzelnen Agentur nicht bzw. zumindest nicht kurzfristig beeinflusst werden.

Zu den Rahmenbedingungen gehört des Weiteren die Komplexität der rechtlichen, administrativen und organisatorischen Vorgaben. Wesentliche Kriterien sind Dichte, Regelungstiefe und -intensität der „von oben“ vorgegebenen Vorgaben und Anweisungen. Ist der Verpflichtungsgrad dieser Vorgaben hoch, werden die Handlungsspielräume der örtlichen Agenturen deutlich eingeschränkt. In der Binnenperspektive ist die Beschleunigung von Verwaltungsverfahren, wie bei der Bearbeitung von (Leistungs-)Anträgen, ein gängiger Indikator für die Qualität des Verwaltungshandelns in diesem Kontext.

Schließlich ist in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, dass sich die Agenturen eigentlich seit Jahren in einem Prozess der (Re-) Organisation befinden. Im Jahre 2002 wurde nicht nur die Hartz-Kommission eingesetzt, sondern auch die Organisationsreform „Arbeitsamt 2000“ gestoppt und „wirksame Sofortmaßnahmen“ eingeführt, mit denen die Leitungsstrukturen neu organisiert, der Wettbewerb in der Vermittlung und die Kooperation mit Dritten ausgebaut werden sollte, um mehr Qualität und Kundenorientierung zu erreichen (BUNDESREGIERUNG (2002)). Die in manchen Ämtern/Agenturen bereits abgeschlossene, in anderen noch im Umsetzungsstadium befindliche Reform „Arbeitsamt 2000“ nahm bereits zentrale Elemente des *New Public Managements* auf, ohne dass dies zu einem vollständigen Wechsel des Steuerungsmodells geführt hätte (REISSERT (2001)). Der organisatorische Umbau im Rahmen der Hartz-Gesetze trifft mithin auf sehr ungleiche Voraussetzungen in den örtlichen Agenturen, was sich im Rahmen der Fallstudien regelmäßig bestätigte. Ebenso waren die Fortschritte der in die Fallstudien einbezogenen örtlichen Agenturen für Arbeit bei der Umsetzung des neuen Organisations- und Steuerungsmodells sehr unterschiedlich. Keine der Agenturen hatte aber zum ersten Befragungszeitpunkt in 2005 den Umstellungsprozess komplett abgeschlossen. Zusammenfassend sind bei den Rahmen- und Kontextbedingungen folgende Kriterien, Merkmale und Aspekte zu berücksichtigen:

- Finanzmittel
- Personalausstattung
- Sachausstattung
- Handlungsspielräume
- Stand der Umsetzung der Organisationsreform.

Politikgestaltung und Kooperation mit Dritten

Gerade in internationalen Arbeiten der Prozess- und Implementationsforschung wird die hohe Bedeutung der Kooperation und der Beziehungen zu den Akteuren auf sämtlichen Ebenen betont. Bei der Berücksichtigung der Kooperationsbeziehungen sind auf der Ebene des einzelnen Amtes grundsätzlich die diversen Gruppen, mit denen die Agenturen Arbeitskontakte unterhalten, zu unterscheiden. Dazu zählen die arbeitsmarktpolitisch relevanten Akteure des Wirtschaftslebens, insbesondere Sozialpartner, die Träger arbeitsmarktpolitischer Projekte sowie Dritte, die im Auftrag des Amtes Dienstleistungen am Arbeitsmarkt erbringen. Des Weiteren sind öffentliche Stellen und Gebietskörperschaften, insbesondere Kommunen, zu nennen und schließlich ist vor dem Hintergrund der Tatsache, dass regionale Arbeitsmärkte nicht mit den Agenturbezirken übereinstimmen, auf die Kooperation mit anderen Agenturen hinzuweisen. Das Beziehungsverhältnis und Kooperationsverhalten variiert erheblich zwischen den Gruppen und führt zu verschiedenen Kriterien und Indikatoren. Ausgangspunkt bilden die Aktivitäten der Arbeitsverwaltung als der bestimmende arbeitsmarktpolitische Akteur in der Region. Grundlage eines zielgerichteten Handelns sollte – idealtypischerweise – eine ausformulierte Strategie sein, deren Entwicklung partizipativ unter Einbeziehung relevanter lokaler Akteure, wie sie z.B. im Verwaltungsausschuss vertreten sind, erfolgen kann. Ausgangspunkt einer Strategieentwicklung sollten fundierte Analysen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation und darauf aufbauende Bedarfsabschätzung bilden. Im Rahmen der Evaluation wäre zunächst zu prüfen, was in den Bezirken vorhanden ist, um anschließend mit einem überschaubaren Set an Indikatoren den Grad der Nutzung zu ermitteln, u.a.:

- Finden regelmäßige Überprüfung und Fortschreibung von Strategien, Bedarfsanalysen statt? Existieren Rückkopplungsschleifen?
- Erfolgt die Umsetzung in das operative Tagesgeschäft? Wie groß ist die tatsächliche Nutzungsintensität?
- Wie intensiv sind lokale Akteure einbezogen? Welche Beiträge leisten sie zur Erreichung der strategischen Ziele?

Im Kontext der strategischen Ausrichtung ist das tatsächliche Vorgehen in Kategorien zu erfassen. So ist z.B. auf der strategischen Handlungsebene danach zu fragen, wie das Gender-Mainstreaming Prinzip aufgenommen und in die handlungsleitenden Grundsätze der Agenturen umgesetzt wird.⁴ Allerdings setzt dieser Analyseschritt voraus, dass messbare Unterschiede in der strategischen Ausrichtung und in den arbeitsmarktpolitischen Zielen vorhanden sind und darüber hinaus, dass die organisatorischen Umstrukturierungen soweit abgeschlossen sind und eine eindeutige Strategieformulierung und -verfolgung erkennbar ist.

Die Arbeitsverwaltung ist zwar bestimmender Akteur in der regionalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Das bedeutet aber nicht automatisch, dass sie in die regionale Politik einbezogen ist und sie gestaltet. Dafür bedarf es neben einer entsprechenden strategischen Ausrichtung der Beteiligung an diversen Gremien. Von Bedeutung ist dabei, in welchen Gremien die Agentur Entscheidungen beeinflussen kann, also über Gestaltungsmacht verfügt. Dies wird mittelbar durch die Übernahme der Koordinationsfunktion mit ausgedrückt, die ebenfalls zu eruieren wäre.

⁴ Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass sich der Aspekt des Gender-Mainstreaming im Rahmen der Evaluation nicht auf diese strategische Handlungsebene beschränkt, sondern in diesem Abschnitt nur exemplarisch aufgeführt wird.

Bei der Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik ist die Verwaltung auf die Dienste Dritter angewiesen, die als Träger von Maßnahmen und Projekten fungieren können oder im Auftrag der Arbeitsverwaltung Dienstleistungen erbringen. Hier ist es im Zusammenhang mit der deutlichen Reduzierung der für Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung stehenden Mittel sowie dem zentralen Einkauf, welcher große Träger tendenziell bevorzugt, zu tief greifenden Veränderungen in der Trägerlandschaft in den Agenturbezirken gekommen. Dieser Umstrukturierungsprozess, dem bereits eine ganze Reihe vor allem kleinerer Träger zum Opfer gefallen sind, war zum Untersuchungszeitpunkt noch in vollem Gange. Hinsichtlich des zentralen Einkaufs waren die Anfangs- und Anlaufprobleme offenbar noch nicht vollständig überwunden, so dass noch kein abschließendes Bild ermittelt werden konnte.

In diesem Zusammenhang ist unter Qualitätssicherungsaspekten die Kontrolle und Begleitung der Träger ein weiterer relevanter Gesichtspunkt. Bereits die Existenz eines systematischen Trägercontrollings kann Qualität und Kosteneffizienz der Maßnahmen verbessern und ist daher zu erfassen. Zu berücksichtigen sind die Existenz und Qualität von Zielvereinbarungen mit Trägern und Dritten, d.h. Inhalte von Zielvereinbarungen, Konsequenzen und Sanktionen für die beteiligten Parteien sowie die Zertifizierung von Trägern und von Bildungsangeboten.

Im Hinblick auf die organisatorischen Reformen der Agenturen selbst, der neu geregelten Zusammenarbeit mit Dritten sowie die noch nicht absehbaren Konsequenzen der verschiedenen Organisationsformen im Zusammenhang mit ALG II in Bezug auf den Untersuchungsauftrag hatten die forschungsleitenden Fragestellungen sowie Indikatoren, Kriterien und Merkmale zunächst noch explorativen, vorläufigen Charakter und werden weiterentwickelt und geprüft. Dies insbesondere deshalb, weil hier die oben vorgestellten „Störfaktoren“ der ständigen Um- und Neuorganisationen besonders deutlich hervortreten dürften. Gegenstand der Implementationsanalyse sind hier generell gesprochen Art und Inhalte der Kooperation sowie die Beurteilung der Qualität.

Ein weiterer Aspekt ist die Zusammenarbeit mit anderen Agenturen, insbesondere angrenzenden Ämtern. Letzteres ist allein schon vor dem Hintergrund von Bedeutung, dass regionale Arbeitsmärkte nicht mit Verwaltungsgrenzen übereinstimmen. Die zentralen Aspekte dieses Analyseteils beziehen sich mithin auf:

- Strategische Ausrichtung
- Einbezug in regionalen Arbeitsmarkt
- Arbeitsmarktpolitische Infrastruktur und Trägerlandschaft
- Implementierung durch Dritte: Strukturangaben
- Implementierung durch Dritte: Qualitätssicherung
- Kooperation mit anderen Stellen.

Input-Indikatoren

Die zentrale Variable für den Ressourceneinsatz bildet das Personal. Daher ist dem Personaleinsatz für die Beratung und Vermittlung von Ratsuchenden und Arbeitslosen einerseits sowie die Betreuung und Vermittlung von Arbeitgebern andererseits entsprechend Aufmerksamkeit zu schenken. Hinsichtlich der Leistungen für Arbeitssuchende sind insbesondere die aufgelisteten Indikatoren von Relevanz:

- Personaleinsatz
- Vermittlungskapazität
- Personelle Struktur des Vermittlungsangebots
- Qualifizierte Vermittlungskapazität
- Auslastung sowohl als Bestandsgröße als auch als Zugangsgröße, mit der Veränderungen erfasst werden.

Die Betreuung der Arbeitgeber und die Stellenakquisition sind aufgrund der angestrebten stärkeren Arbeitgeberorientierung der Arbeitsverwaltung ebenfalls zu berücksichtigen. Dabei ist die gerade aus Arbeitgebersicht wichtige Frage der Erreichbarkeit einzubeziehen. Die Analyse konzentriert sich auf die folgenden, stichwortartig aufgelisteten Kriterien und Merkmale:

- Betriebskontakte hinsichtlich deren Anzahl und Reichweite bezogen auf die Zahl der erreichten Betriebe und der dort Beschäftigten
- Akquisitionskapazität
- Betreuungskapazität
- Zugang für Arbeitgeber.

Die Notwendigkeit, auf veränderte Rahmenbedingungen und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt reagieren zu können, erfordert die Anpassungsfähigkeit der Arbeitsverwaltungen. Daher ist die Fähigkeit, auf Veränderungen bei Arbeitsangebot und -nachfrage mit entsprechender Disposition des Personaleinsatzes reagieren zu können, zu berücksichtigen. Qualitativ ansprechende Arbeitsergebnisse werden auf Dauer nur von motivierten und engagierten Mitarbeitern erbracht. Daher ist die Arbeitszufriedenheit in die Analyse einzubeziehen. Dies ist insbesondere erforderlich, da die Mitarbeiter unter hohem Erfolgsdruck stehen und darüber hinaus ihr Ansehen in der Öffentlichkeit Schaden genommen hat. Dabei ist – soweit möglich – zu differenzieren zwischen Faktoren, die auf den Prozess der Neuorganisation zurückzuführen sind, und Bedingungen, wie sie unter „Normalbetrieb“ herrschen. Dieser Anspruch konnte in der Befragungsrunde des Jahres 2005 nur ansatzweise erfüllt werden. Auch bei den Anfang 2006 durchgeführten Wiederholungsinterviews war die organisatorische Umstellung noch nicht abgeschlossen, so dass eine abschließende Bewertung nur ansatzweise möglich ist.

Die wesentlichen Gesichtspunkte im Zusammenhang mit dem Personaleinsatz sind:

- Anpassungsfähigkeit
- Motivation und Arbeitszufriedenheit der Arbeitsamtsmitarbeiter
- Führungsstil.

Leistungserbringung und Nutzungsintensität

Eine vollständige Implementationsanalyse muss die Qualität der individuellen Beratung und Betreuung erfassen und in die Bewertung einbeziehen. Die im vorigen Abschnitt aufgeführten Input-Faktoren geben zwar wichtige Hinweise, doch verfügt nicht jeder formal Qualifizierte auch über die sozialen und kommunikativen Kompetenzen, um den „richtigen Ton“ im Umgang mit den jeweiligen Klienten zu treffen (vgl. FERTIG ET AL. (2004)). Diese Ausgangshypothese wurde im Verlauf der Untersuchung bestätigt. Im Zusammenhang mit der Verbesserung der Leistungseinschätzung der Arbeitssuchenden wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass ein aussagekräftiges Profiling fundierte soziale und kommunikative Kompetenzen, die üblicherweise einer langjährigen Berufserfahrung bedürfen, erfordert. Zur

Beurteilung der Qualität der Dienstleistungen für die Arbeitssuchenden sind folgende Indikatoren, Merkmale bzw. Kriterien zu berücksichtigen:

- Beratungs- und Betreuungsbedarf von Arbeitssuchenden
- Betreuungsintensität Arbeitssuchender (qualitativ)
- Betreuungsintensität Arbeitssuchender (quantitativ)
- Aktivierung, Unterstützung, Eigeninitiative
- Auswahl weiterer Instrumente
- Kundenzufriedenheit
- Nutzung der Selbstinformationssysteme und des Virtuellen Arbeitsmarkts.

Hinsichtlich der arbeitgeberbezogenen bzw. stellenorientierten Dienstleistungen sind folgende Aspekte für die Bewertung der Qualität der Dienstleistungen heranzuziehen:

- Qualitative Betreuungsintensität Arbeitgeber
- Quantitative Betreuungsintensität Arbeitgeber
- Akquisitionserfolge
- Kundenzufriedenheit.

Diese thematischen Analyseblöcke wurden um die Fragestellungen des Gender-Mainstreaming, welches als Querschnittsthema alle Blöcke durchzieht, ergänzt. Damit wurde eine Basis für die anschließende Entwicklung der Erhebungsinstrumente geschaffen.

Ein Ergebnis der ersten Befragungsrunde war, dass die Implementierung der Grundsicherung für Arbeitssuchende die örtlichen Agenturen erheblich belastete. Dies gilt für die meisten der hier vorgestellten Themenblöcke, wie z.B. beim Personal, wo einzelne Agenturen durch die Abstellung bzw. Abwanderung von qualifiziertem Personal zu den ARGEn bzw. zugelassenen kommunalen Trägern (vorübergehend) spürbar in der Wahrnehmung ihrer „Kernaufgaben“ beeinträchtigt waren, weshalb dieser Punkt in der zweiten Gesprächsrunde nochmals aufgegriffen wurde.

2.3.2 Forschungsleitende Fragestellungen und Untersuchungsdesign für den Analyseteil „Veränderungen der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen“

In diesem Abschnitt wird auf die Prozess- und Implementationsanalyse im Zusammenhang mit den Änderungen der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen, d.h. die Veränderungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung, der Reform der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse und der Einführung der Gleitzone in der Sozialversicherung (Mini- und Midijobs) sowie die erleichterte Befristung älterer Arbeitnehmer/innen eingegangen. Leitfrage ist, welche Verhaltensänderungen bei den arbeitsmarktpolitischen Akteuren in der Region und auf unternehmerischer/ betrieblicher Ebene eingetreten sind und in welchem Zusammenhang diese mit den zu untersuchenden Reformbestandteilen stehen.

Die für den Untersuchungsauftrag relevanten Fragestellungen können in den nachstehenden thematischen Blöcken für die vier genannten Bereiche zusammengefasst werden, wobei – soweit nichts anderes angegeben bzw. sich aus dem Zusammenhang nichts anderes ergibt – die Fragen grundsätzlich für alle Bereiche gelten. Die Differenzierung und Spezifizierung der

Untersuchungsfragen konkret für die einzelnen Bereiche erfolgte im Wesentlichen im nächsten Arbeitsschritt der Erstellung der Erhebungsinstrumente (siehe nächster Abschnitt).

Kontext- und Rahmenbedingungen

Bei den Kontext- und Rahmenbedingungen auf der einzelunternehmerischen Ebene sind diejenigen zu identifizieren, die das Einstellungsverhalten beeinflussen. Dies gilt bezüglich der Einstellung von Mini- und Midijobbern sowie älteren Arbeitnehmer/innen und für die Inanspruchnahme von Zeitarbeit. Ausgangspunkt der Analyse sind *ökonomische Lage und Entwicklung* des Unternehmens sowohl im Vergleich mit anderen Unternehmen aus der Region als auch im Vergleich mit der Branchenentwicklung. Daneben sind *rechtliche oder politische Veränderungen* zu erfassen, die für das Unternehmen relevant sind. Beispielhaft kann hier auf das Gesundheitswesen verwiesen werden, wo die verschiedenen Änderungen und Kürzungen bei den Leistungsgesetzen sich unmittelbar auf die Unternehmen auswirken und damit auch das Einstellungsverhalten bzw. den Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen beeinflussen.

Ebenfalls von Bedeutung für das hier interessierende Verhalten der Unternehmen sind – sofern vorhanden – *Unternehmensziele und -philosophie*, die das Personalwesen beeinflussen, indem bestimmte Personengruppen bevorzugt eingestellt werden sollen bzw. bestimmte Gruppen möglichst nicht bei Einstellungen berücksichtigt werden sollen. Gleiches kann auch für Inanspruchnahme von Zeitarbeit gelten.

Ergänzend ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass bei den arbeitsmarktpolitischen Akteuren oberhalb der betrieblichen Ebene (Kammern, Gewerkschaften etc.) die arbeitsmarktpolitisch relevanten Aktivitäten in der Region mit deren Zielsetzung und konkreten Maßnahmen, die Interessenlage der Organisation und bei Interviews auch der Gesprächspartner zu erfassen sind. Bei der Auswertung sind die *Interessenkonstellationen* zu berücksichtigen, da sie das Verhalten der betrieblichen Akteure beeinflussen können.

Bekanntheitsgrad und Information über die neuen Regelungen

Ausgangspunkt bildet jeweils die Frage nach dem *Bekanntheitsgrad* der Neuregelung im Allgemeinen und der rechtlichen Änderungen im Speziellen. Dazu gehören auch die Fragen nach den genutzten *Informationskanälen* und in welcher Art und Weise die Informationen erhalten wurden. Die Akzeptanz einer rechtlichen Änderung hängt oft davon ab, welche Kommunikationswege genutzt werden und welche Begleitinformationen mitvermittelt wurden, welche die Interpretation und das Meinungsbild beeinflusst haben können. Eine weiterführende Fragestellung zielt darauf ab, wie die Informationen unternehmensintern verarbeitet wurden und welche Konsequenzen und welcher Reaktionsbedarf sich aus der Neuregelung für Unternehmensleitung und Personalwesen ergaben.

Bisherige Erfahrungen in den Regelungsbereichen und aktuelle Situation

Für einen Vergleich der Situation zum Zeitpunkt des Zweistufenplanes mit der aktuellen Situation ist zu erfassen, über welche Erfahrungen Unternehmen mit den Regelungsbereichen, die Gegenstand der Analyse sind, verfügen. Dazu gehören *Umfang* und *Motive* für den Einsatz von Minijobbern bzw. der früheren geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse und von Zeitarbeitnehmer/innen sowie Veränderungen bei der Inanspruchnahme dieser Möglichkeiten in der jüngeren Vergangenheit. In diesem Zusammenhang sind auch die damit verbundenen betrieblichen Zielstellungen, die sich ebenfalls geändert haben können, sowie

die Vorgehensweise bei der Bewältigung von Arbeitsspitzen und außergewöhnlichen Belastungen zu berücksichtigen. Von besonderem Interesse sind hierbei zum Einen das *Wechselspiel* zwischen Minijobs und Zeitarbeit, da es hier zu Verschiebungen gekommen sein könnte, und zum Zweiten die Beweggründe für den Einsatz bzw. Nichteinsatz der jeweiligen Möglichkeiten.

Bei der Gruppe der Zeitarbeitsunternehmen sind die Erfahrungen aus einem anderen Blickwinkel zu erheben. Um die eingetretenen Veränderungen ermitteln und bewerten zu können sind erstens die Auswirkungen der verschiedenen, inzwischen aufgehobenen Verbote zu eruieren und die praktizierten (legalen) *Umgehungs- und Ausweichpraktiken* einschließlich des damit verbundenen Aufwands zu erfassen. Zum Zweiten ist die *Geschäftsentwicklung* nach Kundenstruktur, Merkmalen des Verleihs wie z.B. Dauer, Tätigkeiten der „externen“ Mitarbeiter zu erfassen. Schließlich ist nach dem Beziehungsverhältnis zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Verleihbetrieben ebenso zu fragen wie nach dem Verhältnis der Zeitarbeitnehmer/innen zur Stammbesellschaft (Akzeptanz, Konflikte, etc.).

Zusätzlich zur „regulären“ Zeitarbeit ist das Verhältnis von Entleihunternehmen zu den PSAen sowie von Zeitarbeitsunternehmen zu PSAen zu berücksichtigen. Von Interesse sind hierbei *Kooperationsverhältnisse bzw. Konkurrenzsituationen*, Motive für die Bevorzugung der einen oder anderen Verleihform und insbesondere die Wirkungen auf die betriebswirtschaftlichen Größen wie Kosten, Umsatz, realisierbare Preise für Zeitarbeitnehmer/innen etc.

Bei allen Regelungsbereichen sind die *Übergänge* in „reguläre“ Beschäftigungsverhältnisse zu erfassen. Dies gilt für die Entwicklung der Klebeeffekte bei der Zeitarbeit ebenso wie für Übergänge aus Mini- und Midijobs in „voll“ sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse und die Übernahme befristet eingestellter älterer Arbeitnehmer/innen.

Ausgehend von den festgestellten Entwicklungen und Veränderungen ist der Status quo zu ermitteln, um die eingetretenen Veränderungen differenziert zu erfassen. In einem nächsten Schritt sind die Ursachen und Einflussgrößen für die Veränderungen zu ermitteln. Da davon auszugehen ist, dass bei den Veränderungen eine eindimensionale Verursachung nicht vorliegen wird, ist zu ermitteln, welchen Beitrag die verschiedenen Faktoren geleistet haben.

Verhältnis arbeitsmarktpolitischen Akteure zur Agentur

Ein zentraler Punkt der Implementationsanalyse ist das Verhältnis der verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Akteure zu den örtlichen Agenturen für Arbeit. Dies gilt sowohl für Unternehmen und Zeitarbeitsunternehmen bei der *Meldung und Besetzung offener Stellen* als auch für Arbeitskontakte und Kooperationen bezüglich des Einsatzes anderer arbeitsmarktpolitischer Instrumente. Bei der Vermittlung sind auf Ebene der Unternehmen die anderen Rekrutierungskanäle und – wie bereits dargestellt – der Einsatz von Zeitarbeitern, Mini- und Midijobbern mit in die Analyse einzubeziehen. Damit kann überprüft werden, ob die Dienstleistungserstellung durch die Agenturen sich im Allgemeinen und hinsichtlich des Zieles der schnelleren und passgenaueren Vermittlung im Speziellen positiv entwickelt haben.

Ein weiterer Aspekt ist die Entwicklung der von Zeitarbeitsunternehmen gemeldeten offenen Stellen und Stellenbesetzungsverfahren. Hier ist von Interesse, ob seit Beginn der Reformen mehr Stellen seitens der Zeitarbeitsunternehmen gemeldet werden und auf welche Ursachen die festgestellte Entwicklung zurückzuführen ist.

Abschließend noch ein Hinweis zur Untersuchungsmethodik, die wesentlich auf qualitativen Instrumenten aufbaut: Bereits die oben erwähnte Unterscheidung nach dem ursächlichen Zusammenhang von Veränderungen mit den verschiedenen ausschlaggebenden Faktoren wird im Rahmen der Fallstudien im Wesentlichen auf den subjektiven Einschätzungen der Gesprächspartner beruhen. Zusätzlich sind bei den Interviewpartnern die generell positiv und negativ wahrgenommenen Aspekte differenziert zu erheben, um die Aussagen in einen Gesamtzusammenhang stellen zu können. Damit werden zusätzlich die Akzeptanz der Reformen und der Kenntnisstand zu den einzelnen Reformbestandteilen erhoben und überprüft. Weiterhin sind in diesem Zusammenhang die Interessenlagen der Akteure zu erfassen, die bei der Auswertung der Interviews zu beachten ist.

2.3.3 Organisation und Durchführung der Implementations- und Prozessanalysen

Die Implementations- und Prozessanalyse bestand im Wesentlichen aus zwei Teilen: Zum einen aus den Fallstudien in den zehn ausgewählten Agenturbezirken und zum Zweiten aus der oben vorgestellten schriftlichen Befragung der Agenturleitungen (Kapitel 2.2).

Im methodischen Ansatz und Vorgehen der *Fallstudien* wurden die Themenblöcke der oben dargestellten Implementationsanalysen kombiniert und zusammengefasst. Ziel war es, ein möglichst einheitliches Erhebungsinstrument für die Interviews und Expertengespräche zu entwickeln, das alle relevanten Themenfelder abdeckt. Die face-to-face Gespräche wurden als teilstrukturierte Interviews konzipiert.

Auf Basis der Vorüberlegungen, forschungsleitenden Fragestellungen und der entwickelten Hypothesen wurden hierbei zunächst die zu befragenden Akteure und Akteursgruppen bestimmt und für die verschiedenen Interviewpartner ein umfassender Gesprächsleitfaden erstellt. Insgesamt standen zehn verschiedene Leitfäden zur Verfügung. Zur Sicherstellung eines einheitlichen Vorgehens wurden methodische und organisatorische Leitlinien aufgestellt, die zusammen mit den ausführlichen Lang- und komprimierten Kurzfassungen der Leitfäden in einem Dokument für die beteiligten Mitarbeiter/innen festgehalten wurden. Darüber hinaus enthielt dieses Dokument die Gliederung der Ergebnisprotokolle sowie der Fallstudien als einheitliche Vorgaben für alle an den zehn Fallstudien Beteiligten.

Für die Fallstudien wurden drei Gruppen von Akteuren identifiziert:

- Örtliche Agentur für Arbeit mit der Leitungsebene (Geschäftsführung), der Mitarbeitersebene (Personalvertretung) sowie der Gleichstellungsebene (in der Regel vertreten durch Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt).
- Organisationen des Wirtschaftslebens mit den Industrie- und Handelskammern, die teilweise auch in den Selbstverwaltungsorganen auf der Arbeitgeberbank sitzen und zum Teil den Arbeitgeberverbänden auf der einen Seite und Gewerkschaften, regelmäßig vertreten durch den DGB, auf der anderen Seite.
- Unternehmen und öffentliche Betriebe mit zwei Untergruppen. Zum einen Unternehmen, die möglichst über Erfahrungen mit Zeitarbeit verfügten, bei denen als Ansprechpartner entweder die Geschäftsführung oder Personalleitung fungierten sowie – sofern vorhanden – die betrieblichen Interessenvertretungen. Zum Zweiten Zeitarbeitsunternehmen, bei denen der (örtliche) Geschäftsführer angesprochen wurde.

Im Untersuchungskonzept sind zwei Befragungsrunden vorgesehen, da nicht davon auszugehen war, dass in 2005 die Umsetzung abgeschlossen und Ergebnisse der Reformen zu

identifizieren waren. Die erste Runde wurde im zweiten Quartal 2005 durchgeführt, die zweite Runde im ersten und zweiten Quartal 2006.

Nach Führung erster Gespräche mit explorativem Charakter wurden die Leitfäden modifiziert und gestrafft. Das methodische Vorgehen und die Inhalte der Gespräche wurden auf einem Workshop mit allen an den Fallstudien beteiligten Mitarbeiter/innen der beteiligten Institute diskutiert. Damit wurden sowohl inhaltliche Standards gesetzt als auch ein weitgehend einheitliches Vorgehen sichergestellt wie z.B. die einheitlich strukturierten Gesprächsprotokolle zur Sicherung der Ergebnisse.

Hinsichtlich des zeitlichen Ablaufs wurde der Wunsch der Agenturen, von Terminen um die Jahreswende möglichst abzusehen, berücksichtigt. Dies schien umso mehr geboten, als der Blick in die „black box“ im Rahmen der Evaluierung ohnehin in einer Zeit des Umbruchs in den Agenturen fällt. Die Umstellungssituation war zur Jahreswende zusätzlich belastet durch den erheblichen Druck, dem die Agenturen bzw. die ARGEN ausgesetzt waren, zu Jahresbeginn pünktlich das Arbeitslosengeld II auszuzahlen. Daher wurde im April 2005 mit den face-to-face Interviews begonnen, die sich bis in den Juni des Jahres erstreckten, da sich auf Grund der Ferienzeit und der Feiertage in Einzelfällen die Terminfindung schwierig gestaltete. Die geführten Interviews im Überblick:

- Agenturen für Arbeit: 30 Termine mit insgesamt 59 Gesprächspartnern
- Organisationen des Wirtschaftslebens: 20 Termine mit 34 Gesprächspartnern
- Unternehmen/Arbeitgeber: 28 Gesprächstermine, davon 11 Termine mit Zeitarbeitsfirmen. Insgesamt wurde an den 28 Terminen mit 36 Personen gesprochen.

Bei drei Gesprächspartnern musste aus verschiedenen Gründen nach langer und intensiver Terminsuche auf ein face-to-face Interview verzichtet werden. Die Terminvorbereitung war aber bereits so fortgeschritten, dass in diesen Ausnahmefällen ein telefonisches Interview durchgeführt werden konnte. Insgesamt wurde in der ersten Runde in 79 Gesprächsterminen mit rd. 130 Personen gesprochen. Die teilstrukturierten Gespräche dauerten je nach Interviewgruppe und Anzahl der Gesprächspartner zwischen 50 Minuten und 2,5 Stunden. Erfreulicherweise erklärten sich praktisch alle Gesprächspartner bereit, im folgenden Jahr für eine erneute Befragung zur Verfügung zu stehen, was auch – bis auf einige wenige Ausnahmen – eingehalten wurde.

Für die zweite Befragungsrunde wurden in einem weiteren internen Workshop der beteiligten Mitarbeiter/innen die Befragungsergebnisse der ersten Runde ausgewertet und dabei die Zwischenergebnisse thematisch angrenzender Module bzw. Arbeitspakete berücksichtigt (vgl. als Überblick SCHÜTZ UND OCHS (2005) und KALTENBORN ET AL. (2006)). Im Ergebnis dieses Workshops wurden als Folge der tieferen Kenntnis der Umbruchsituation die Gesprächsleitfäden komprimiert und auf die zentralen Fragestellungen reduziert. Der breite Zugang zu den Themenblöcken, wie er oben im Zusammenhang mit den forschungsleitenden Fragestellungen und dem Untersuchungsdesign vorgestellt wurde, konnte somit auf die wesentlichen Aspekte verengt werden. Da sich die zweite Gesprächsrunde somit auch auf die Überprüfung und die Aktualisierung der Ergebnisse aus der ersten Interviewrunde konzentrieren konnte, trug dies ebenfalls zur Straffung des Umfangs und zur Reduzierung des Aufwands für alle Beteiligten bei.

Wenngleich die Auswahl der Gesprächspartner sowie das qualitativ bestimmte Vorgehen keine im statistischen Sinne repräsentativen Aussagen zulassen, konnte doch ein breites Spektrum an Beispielen und Einschätzungen aus der Praxis ermittelt und aufbereitet werden.

Gerade in der zweiten Gesprächsrunde konnten viele der vorläufigen Einschätzungen aus der ersten Runde bestätigt, differenziert oder korrigiert werden, so dass ein tieferer Einblick in die Prozesse und das Umsetzungsgeschehen möglich wurde. Zusammen mit Daten und Informationen zu Rahmen- und Kontextbedingungen sowie von den Gesprächspartnern überlassenen Materialien und Dokumenten bildeten sie die Basis für die nachfolgenden Auswertungen, u.a. mittels eines Auswertungsworkshops.

Da den Gesprächspartnern zum einen Vertraulichkeit zugesichert wurde und zum anderen eine Fülle an Informationen – stichhaltiger wie anekdotischer Art – zu jedem Agenturbezirk erfasst wurde, haben sich die Autoren entschlossen, diesem Bericht für jeden Agenturbezirk anstelle einer umfassenden Fallstudie einen kurzen Steckbrief mit den wichtigsten Merkmalen des Bezirks beizufügen. Diese Übersichtsdarstellungen finden sich im **Anhang zu Kapitel 3**. Dabei ist zu berücksichtigen, dass für jeden Steckbrief nur ein grober und notwendigerweise unvollständiger Überblick möglich ist, nicht zuletzt um ständige Wiederholungen zu vermeiden. Ziel ist es, einen Eindruck von den Bezirken und den wesentlichen Inhalten der Fallstudien zu vermitteln. Weiterführende Schlussfolgerungen oder tiefer gehende Vergleiche zwischen den Agenturbezirken nur anhand der fokussierten Angaben in den Steckbriefen sind *nicht* zulässig.

2.4 Konzept zur Überprüfung des Implementationsgrades von Gender Mainstreaming

Mit dem Konzept des Gender Mainstreaming existiert europaweit erstmals eine einheitliche und für alle Mitgliedsstaaten der EU verbindliche Politikstrategie, die auf die Herstellung und Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zielt. Als Politikansatz umfasst Gender Mainstreaming dabei „die (Re)organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsatzpolitischer Prozesse, mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle normalerweise an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteure einzubringen“ (COUNCIL OF EUROPE (2002)).

Dies schließt ein, dass Gender Mainstreaming einen festen Bestandteil im *Gesamtprozess* der Entwicklung, Anwendung und Überprüfung von politischen Maßnahmen im Allgemeinen und Gesetzen im Besonderen darstellt. Unter methodologischen Gesichtspunkten kann sich daher die Prüfung der Wirkung gesetzlicher Regelungen auf das Geschlechterverhältnis nicht allein auf die Darstellung geschlechterdifferenzierter Veränderungen im Zuge des Inkrafttretens von Gesetzen beschränken, sondern muss zur Erklärung geschlechtsspezifischer Effekte den konkreten Gesetzgebungsprozess *in seiner Gesamtheit* unter dem Gesichtspunkt der Implementation von Gender Mainstreaming in den Blick nehmen. Das Evaluationsteam war sich dieses Sachverhaltes bewusst. Dennoch konzentriert sich die Überprüfung des Implementationsgrades von Gender Mainstreaming auf die Analyse der Wirkungen der Hartz-Reformen. Dies vor allem aufgrund dessen, da die Implementation von Gender Mainstreaming-Strukturen, welche die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming im Gesetzgebungsprozess sichern sollen, zum Zeitpunkt der Hartz-Gesetzgebung noch nicht abgeschlossen war.

Im Mittelpunkt der Evaluationsaktivitäten, die vor diesem Hintergrund die Wirkungen der Hartz-Gesetzgebung auf das Geschlechterverhältnis fokussieren, stehen die folgenden Bereiche:

- Veränderungen der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen: Veränderung des AÜG, Reform der Mini- und Midijobs, Erleichterte Befristung älterer Arbeitnehmer/innen
- Makroökonomische Wirkungen.

Anforderungen an die Evaluation sind dabei insbesondere darin zu sehen, dass es innerhalb sämtlicher Wirkungsanalysen durchgängig eine geschlechterdifferenzierte Betrachtungsweise zu berücksichtigen gilt. Gesichert wird dies durch die Entwicklung geschlechterdifferenzierter Indikatoren zum Zusammenhang von Instrumenten und Geschlechterverhältnis, die in alle eigenen Erhebungsinstrumente integriert werden und auch als Orientierung in der Durchführung sekundärstatistischer Analysen dienen. Sämtliche verwendeten empirisch-quantitativen Daten werden dort, wo dies sinnvoll und möglich erscheint, jeweils nach dem Geschlecht disaggregiert, analysiert und bewertet.

Aufzuzeigen ist in diesem Kontext auch, wo im Ergebnis der Wirkungsanalyse *Ungleichheiten* erkennbar sind und inwieweit diese als *funktional* oder *dysfunktional* innerhalb der Gewährleistung der Chancengleichheit eingeschätzt werden können (dies impliziert die in der Gleichstellungsdiskussion oftmals unterschlagene Tatsache, dass soziale Unterschiede durchaus auch funktionalen Charakter tragen können). Eine darauf basierende Bewertung der Instrumente muss des Weiteren Aussagen dazu enthalten, ob und inwieweit sie entweder zum Abbau oder zur Verstärkung dysfunktionaler Differenzen beigetragen haben bzw. als diesbezüglich neutral einzustufen sind. Voraussetzung dafür bildet die Nutzung von Kenntnissen über die aktuellen Verhältnisse am Arbeitsmarkt und dort bestehende strukturelle Ungleichheiten.

Ein zentrales Instrument zur Analyse der geschlechterdifferenzierten Wirkungen der Hartz-Gesetze bilden die zehn Implementationsstudien in ausgewählten Arbeitsagenturbezirken. Die Vorbereitung und Durchführung der Implementationsstudien bildete einen Schwerpunkt der bis Mitte 2005 realisierten Aktivitäten innerhalb der Evaluation von Gender Mainstreaming-Aspekten. Vor dem Hintergrund bereits bekannter geschlechtertypischer Problemlagen auf dem Arbeitsmarkt wurden spezielle Fragestellungen entwickelt, mittels derer vertiefende Aussagen über den Zusammenhang zwischen Geschlechterverhältnis und einzelnen Instrumenten gewonnen werden sollten. Diese Fragen und Indikatoren flossen in die umfassend angelegten qualitativen Erhebungsinstrumente ein und kamen in sämtlichen Agenturbezirken zum Einsatz.

2.5 Konzept zur Umsetzung der ökonomischen Analysen

Die konkrete Vorgehensweise bei den ökonomischen Analysen wird aufgrund der für die verschiedenen Maßnahmen/Reformen notwendigerweise unterschiedlichen Ansätze ausführlich im jeweiligen Kapitel beschrieben. Ziel all dieser Analysen ist es jedoch immer, soweit wie möglich den *kausalen* Effekt der jeweiligen Maßnahmen/Reformen zu ermitteln. Dabei wird stets eine kontrafaktische Frage zu beantworten sein („Was wäre passiert, wenn die Maßnahme/Reform nicht stattgefunden hätte?“), die eine *unbeobachtbare* Situation beschreibt, mit der der tatsächlich eingetretene Zustand verglichen werden kann, um den Effekt der Maßnahme/Reform zu ermitteln. Die Unbeobachtbarkeit des kontrafaktischen Zustands generiert die Notwendigkeit, sog. *Identifikationsannahmen* zu treffen. Diese Annahmen sind statistisch nicht testbar und können daher *a priori* weder richtig noch falsch sein und sich auch *a posteriori* weder als zutreffend noch als unzutreffend herausstellen. Sie

können lediglich auf der Basis theoretischer Überlegungen mehr oder weniger überzeugend bzw. mehr oder weniger leicht verletzbar sein.

Jede Evaluationsstudie, die die Ermittlung des kausalen Effektes einer Reform bzw. Maßnahme zum Ziel hat, muss grundsätzlich einen möglichst isolierten Eingriff betrachten, um zu verhindern, dass sich der Effekt mehrerer Veränderungen überlagert. Liegen mehrere Eingriffe gleichzeitig vor, so ist es Aufgabe des Studiendesigns der Evaluationsstudie, eine derartige isolierte Betrachtung dennoch so gut wie möglich zu gewährleisten. Darüber hinaus ist es für die Ermittlung überzeugender Evaluierungsergebnisse unabdingbar, dem übergreifenden Prinzip „Vergleiche das Vergleichbare“ zu folgen. Dies bedeutet, dass sich der kausale Effekt einer Intervention nur durch den Vergleich zweier Situationen ermitteln lässt, die sich bis auf den Umstand, dass in der einen Situation die Intervention durchgeführt wird und in der anderen nicht, äußerst ähnlich sind. Im Idealfall ist die Durchführung des Eingriffs der einzige Aspekt, in dem sie sich unterscheiden.

Vor diesem Hintergrund ergibt sich für die im Rahmen des Moduls 1f) durchgeführten Untersuchungen eine grundsätzliche konzeptionelle Schwierigkeit, die sich als das Problem allgemeingültiger Reformen („Universal Treatment“) bezeichnen lässt. Dieses trifft auf die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die Reform der Minijobs und die Einführung der Midijobs zu. Hierfür gilt nämlich, dass Zugang zu Mini- und Midi-Jobs sowie Zeitarbeitsverhältnissen grundsätzlich für *alle* Arbeitnehmer/innen offen ist und somit alle Arbeitnehmer/innen gleichermaßen von den jeweiligen Reformen betroffen sind. Dies erschwert die Konstruktion einer adäquaten Vergleichssituation für eine Evaluation nach dem Prinzip „Vergleiche das Vergleichbare“ erheblich, da die nahe liegende Vergleichssituation – „nicht von der Maßnahme betroffen“ – nicht existiert. Eine Lösungsmöglichkeit für dieses Problem, die über einen *einfachen* Vorher-Nachher-Vergleich hinausgeht, wird in **Kapitel 3.2.5.1** präsentiert und für die in der vorliegenden Studie zu analysierenden Maßnahmen/Reformen umgesetzt.

2.6 Literatur

- BLIEN, U. (2002), Ein Arbeitsmarktgesamtdindikator zur regionalen Mittelverteilung für die aktive Arbeitsmarktpolitik. In: KLEINHENZ, G. (HRSG.), *IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 250, Nürnberg, S. 335–344.
- BUNDESREGIERUNG (2002), Zweistufenplan der Bundesregierung für kunden- und wettbewerbsorientierte Dienstleistungen am Arbeitsmarkt – Zügige Reform der Bundesanstalt für Arbeit, *Sozialpolitische Umschau* Nr. 87 vom 6. März 2002.
- FERTIG, M., J. KLUVE, C. M. SCHMIDT, H. APEL, W. FRIEDRICH und H. HÄGELE (2004), Die Hartz-Gesetze zur Arbeitsmarktpolitik - Ein umfassendes Evaluationskonzept, *RWI-Schriften Nr.74*, RWI-Essen.
- KALTENBORN, B. ET AL. (2006): Agenturen für Arbeit: Systematisierung des Ressourceneinsatzes. In: *Blickpunkt Arbeit und Wirtschaft* Nr. 4.
- MOSLEY, H., H. SCHÜTZ und G. SCHMID (2003), *Effizienz der Arbeitsämter – Leistungsvergleich und Reformpraxis*, Berlin.
- REISSERT, B. (2001), Auf dem Weg zu einem neuen Steuerungsmodell in der Arbeitsmarktpolitik. In: Schröter, E. (Hrsg.): *Empirische Policy- und Verwaltungsforschung. Lokale, nationale und internationale Perspektiven*, Opladen, 117 – 131.
- SCHÜTZ, H., P. OCHS (2005): Das Neue im Alten und das Alte im Neuen – Das Kundenzentrum der Bundesagentur für Arbeit: Die öffentliche Arbeitsvermittlung zwischen inkrementellen und strukturellen Reformen, WZB discussion papers SP I 2005-106, Berlin.

3. Untersuchungen zur Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen

In diesem Kapitel werden die einzelnen Untersuchungen zur Evaluation der Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen erläutert und deren Ergebnisse dargestellt. In **Kapitel 3.1** sind die Einschätzungen und Bewertungen der Unternehmen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen auf dem Arbeitsmarkt, die aus unserer Unternehmensbefragung stammen, zusammengefasst. Die Veränderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ist Gegenstand des **Kapitels 3.2**. **Kapitel 3.3** widmet sich der Reform geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) und in **Kapitel 3.4** finden sich die Untersuchungen zur Einführung der Gleitzone in der Sozialversicherung (Midijobs). Die Untersuchungsergebnisse zur Evaluation der erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer/innen sind in **Kapitel 3.5** dargestellt. Schließlich enthält **Kapitel 3.6** eine Abschätzung innerbetrieblicher Verdrängungseffekte durch die jeweiligen Maßnahmen zur Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen basierend auf der Auswertung unserer Unternehmensbefragung. **Kapitel 3.7** beschließt Teil 1 des Endberichts mit einer Analyse der Aspekte des Gender Mainstreaming.

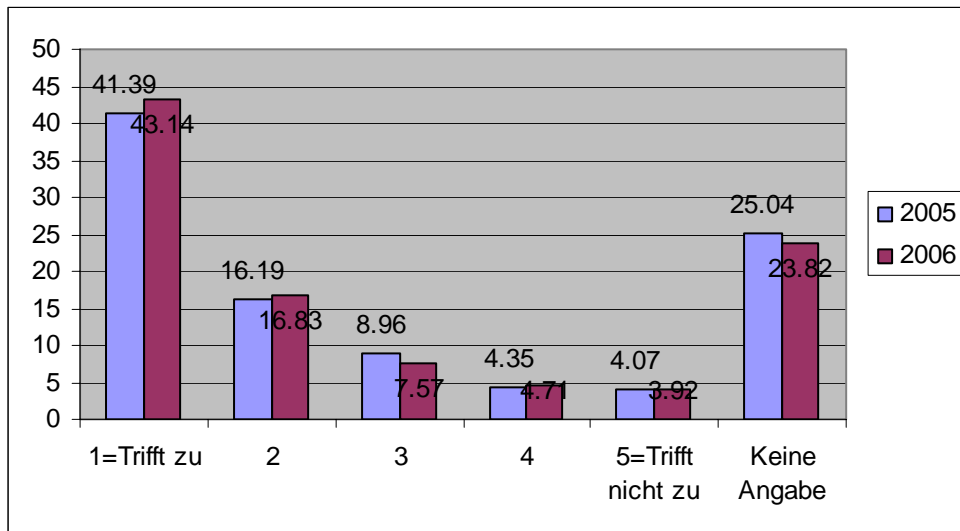
3.1 Die Einschätzung der Hartz-Reformen durch die Unternehmen

Im Rahmen unserer Evaluation wurde im Frühjahr 2005 sowie im Frühjahr 2006 jeweils eine Unternehmensbefragung durchgeführt. Die zentralen Informationen zum Ablauf dieser Befragungen (wie Design, Brutto- und Nettostichproben, usw.) sind im Rahmen der Erläuterung des Evaluationskonzepts in **Kapitel 2** ausführlich dargestellt. In diesem Abschnitt präsentieren wir, einleitend zu unserem Kapitel über die Wirksamkeit der Veränderung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen, eine deskriptive Analyse jener Fragen, in denen die Unternehmen um eine subjektive Einschätzung der allgemeinen Wirksamkeit der Hartz-Reformen gebeten wurden.

Hierzu wurden die Unternehmen in beiden Jahren am Anfang des Fragebogens mit sieben Thesen zu den Hartz-Reformen konfrontiert, und um eine Stellungnahme gebeten. Die einleitende Erläuterung der Frage lautete: „Die Hartz-Reformen und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt werden kontrovers diskutiert. Wie bewerten Sie die Hartz-Reformen insgesamt aus Sicht Ihres Betriebes?“ Dazu sollten die Befragten zu jeder der sieben Thesen auf einer Skala von 1 (= „trifft zu“) bis 5 (=„trifft nicht zu“) ihre Meinung wiedergeben, wobei auch die Antwortoption „kann ich nicht beurteilen“ möglich war. Letztere Antwortmöglichkeit spielt durchaus eine Rolle, da bei diesen sieben Aussagen immerhin mit jeweils zwischen rund 22% und 37% ein substantieller Teil der Unternehmen bewusst keine Angaben machte, und deren Einschätzung somit nicht offenbart wurde.

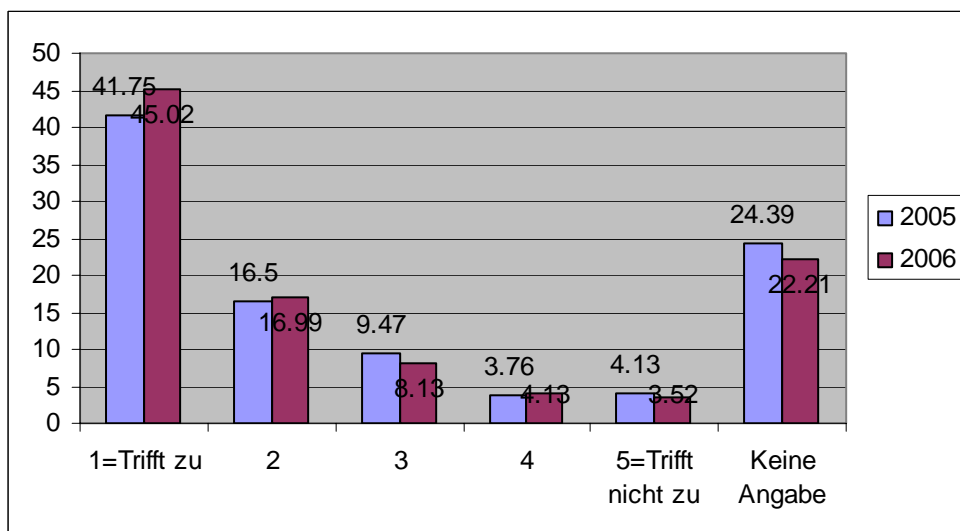
Abbildung 3.1 stellt die Antwortverteilung zu der These „Die Hartz-Reformen haben die Situation am Arbeitsmarkt im Grunde nicht verbessert“ für die beiden Jahre 2005 und 2006 dar. Ergänzend dazu stellt **Abbildung 3.2** die Antwortverteilung zu dieser These für jene Unternehmen dar, die sowohl 2005 als auch 2006 den Fragebogen beantwortet haben.

Abbildung 3.1: Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (1): Antwortverteilung aus den Unternehmensbefragungen



Anmerkung: Angaben in Prozent. Die zu beurteilende These lautet: „Die Hartz-Reformen haben die Situation am Arbeitsmarkt im Grunde nicht verbessert“. Geantwortet haben 1841 Unternehmen im Jahr 2005 und 1889 Unternehmen im Jahr 2006. \bar{x} 2005 = 1,82; \bar{x} 2006 = 1,81; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 0,26$.

Abbildung 3.2: Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (1): Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen



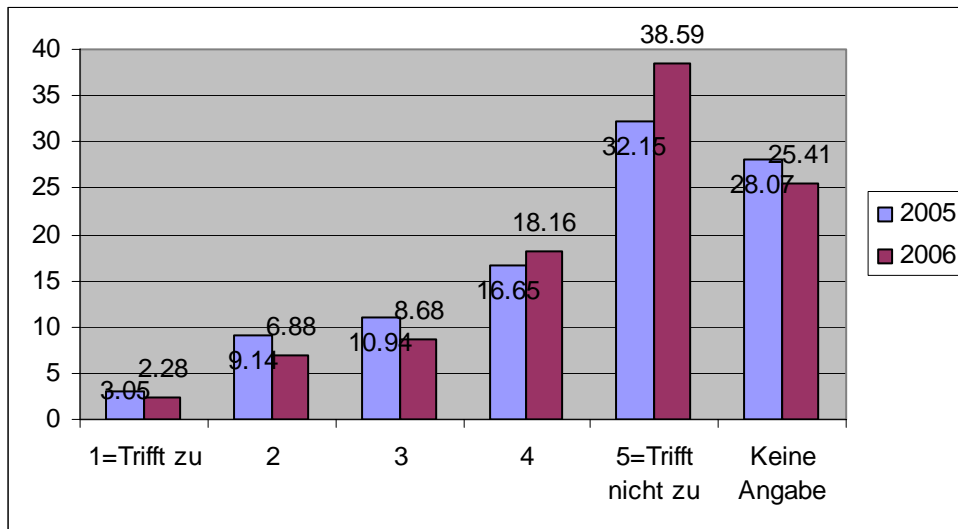
Anmerkung: Angaben in Prozent. Die zu beurteilende These lautet: „Die Hartz-Reformen haben die Situation am Arbeitsmarkt im Grunde nicht verbessert“. Hierzu machten 824 Unternehmen sowohl 2005 als auch 2006 Angaben. \bar{x} 2005 = 1,78; \bar{x} 2006 = 1,76; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 0,33$.

Die Antwortverteilungen beider Abbildungen legen nahe, dass die Mehrzahl der antwortenden Unternehmen den Hartz-Reformen insgesamt keine positiven Effekte auf die Arbeitsmarktsituation bescheinigt. Insbesondere zeigt sich, dass sich die Einschätzung im zweiten Befragungsjahr nicht positiv entwickelt hat. Ein t-test ergibt für beide Abbildungen, dass sich die durchschnittliche Einschätzung zwischen 2005 und 2006 jeweils nicht verändert hat.

In einer zweiten These werden die Betriebe mit der Aussage „Die Hartz-Reformen tragen längerfristig zur Schaffung von Arbeitsplätzen bei“ konfrontiert. Die Antwortverteilung ist in **Abbildung 3.3** für alle Betriebe der beiden Befragungen dargestellt, während **Abbildung 3.4**

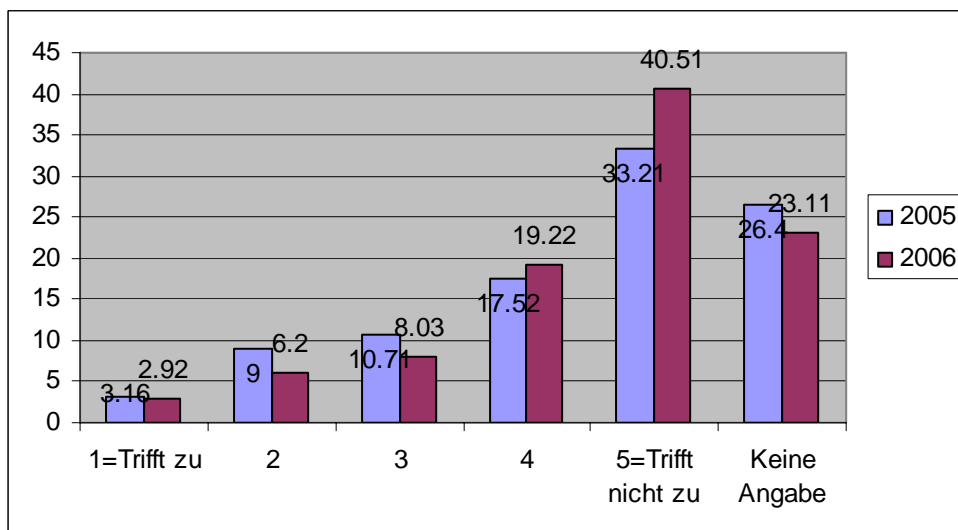
sich wiederum auf jene konzentriert, die sowohl 2005 als auch 2006 Angaben machten. In beiden Fällen ergibt ein t-test, dass die durchschnittliche Einschätzung des Beitrags der Hartz-Reformen zur Schaffung von Arbeitsplätzen im Jahr 2006 signifikant negativer ist als im Jahr 2005.

Abbildung 3.3: Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (2): Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung



Anmerkung: Angaben in Prozent. Die zu beurteilende These lautet: „Die Hartz-Reformen tragen längerfristig zur Schaffung von Arbeitsplätzen bei“. Geantwortet haben 1838 Unternehmen im Jahr 2005 und 1889 Unternehmen im Jahr 2006. \bar{x} 2005 = 3,93; \bar{x} 2006 = 4,13; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 4,49$.

Abbildung 3.4: Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (2): Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen

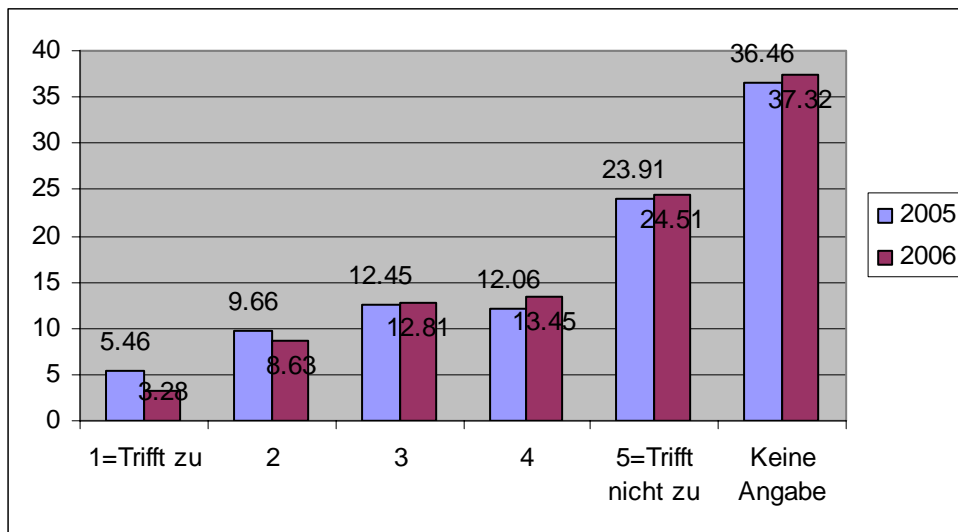


Anmerkung: Angaben in Prozent. Die zu beurteilende These lautet: „Die Hartz-Reformen tragen längerfristig zur Schaffung von Arbeitsplätzen bei“. Hierzu machten 822 Unternehmen sowohl 2005 als auch 2006 Angaben. \bar{x} 2005 = 3,96; \bar{x} 2006 = 4,18; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 2,98$.

Die beiden **Abbildungen 3.5** und **3.6** präsentieren ebenso die Verteilung auf eine Frage nach positiven Effekten der Reformen, wiederum sowohl für alle Unternehmen als auch nur für die wiederholt antwortenden. Die These lautet hier „Ohne die Hartz-Reformen würde die Arbeitslosigkeit noch stärker steigen“. In beiden Abbildungen und über beide Jahre hinweg stimmt die Mehrzahl jener Unternehmen, die Angaben machten, dieser These nicht zu. Im Falle der gesamten Stichproben (Abbildung 3.5) ist diese durchschnittliche Ablehnung im

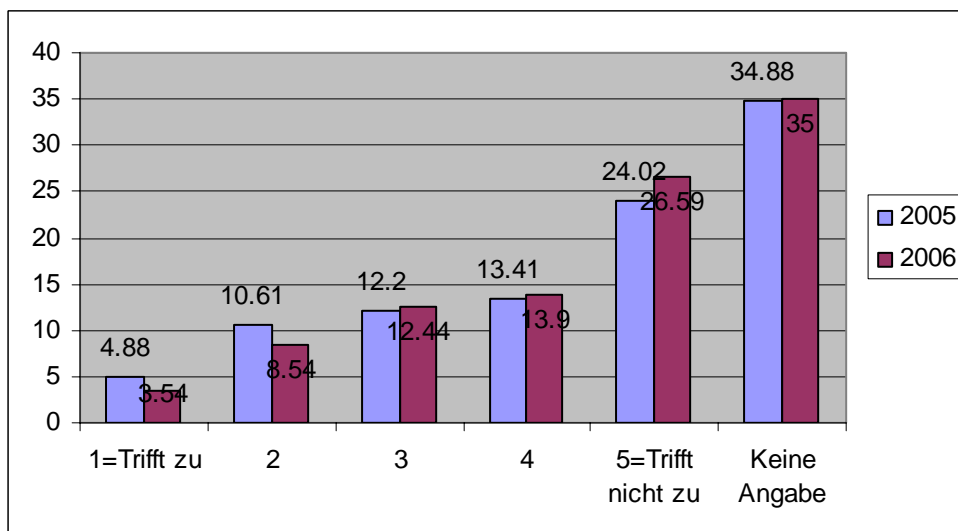
Jahr 2006 statistisch ausgeprägter als im Jahr 2005. Der Anteil der Unternehmen, die angaben, dies nicht beurteilen zu können, ist jedoch in allen Fällen größer als ein Drittel.

Abbildung 3.5: Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (3): Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung



Anmerkung: Angaben in Prozent. Die zu beurteilende These lautet: „Ohne die Hartz-Reformen würde die Arbeitslosigkeit noch stärker steigen“. Geantwortet haben 1832 Unternehmen im Jahr 2005 und 1889 Unternehmen im Jahr 2006. \bar{x} 2005 = 3,62; \bar{x} 2006 = 3,76 Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 2,43$.

Abbildung 3.6: Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (3): Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen

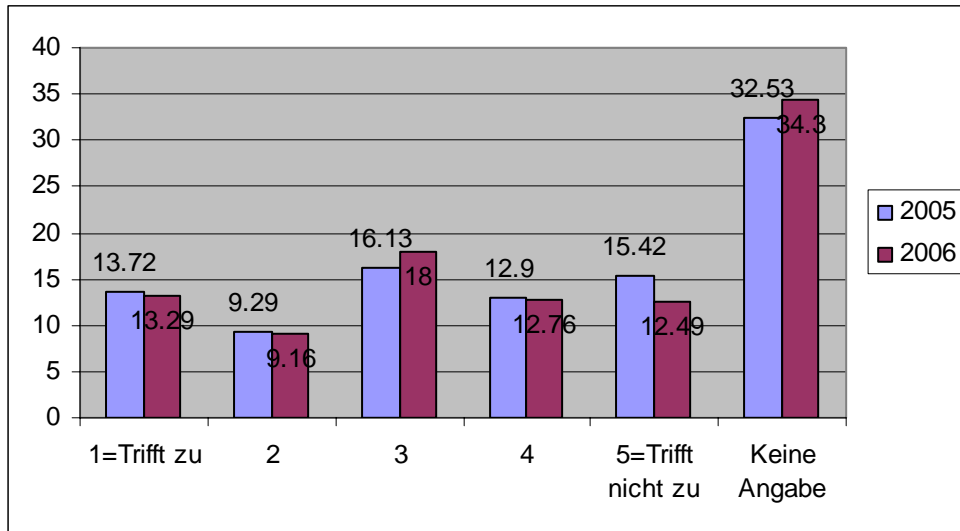


Anmerkung: Angaben in Prozent. Die zu beurteilende These lautet: „Ohne die Hartz-Reformen würde die Arbeitslosigkeit noch stärker steigen“. Hierzu machten 820 Unternehmen sowohl 2005 als auch 2006 Angaben. \bar{x} 2005 = 3,63; \bar{x} 2006 = 3,80; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 1,90$.

Eine explizite Frage nach nur negativen Effekten der Hartz-Reformen stellt die vierte These dar, „Die Hartz-Reformen haben eher negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt“. Hier zeigt sich ein differenzierteres Bild (**Abbildungen 3.7 und 3.8**). Während im Jahr 2005 16,1% und im Jahr 2006 18% aller Unternehmen dies neutral sehen, ist die Verteilung zwischen Zustimmung (2005: 23%, 2006: 22,5%) und Nichtzustimmung (2005: 28,3%, 2006: 25,3%) relativ ausgewogen. Ein ähnliches Bild ergibt sich auch für jene Unternehmen, die beide Fragebögen 2005 und 2006 beantworteten (Abb. 3.8). Ebenso gibt es keine statistisch

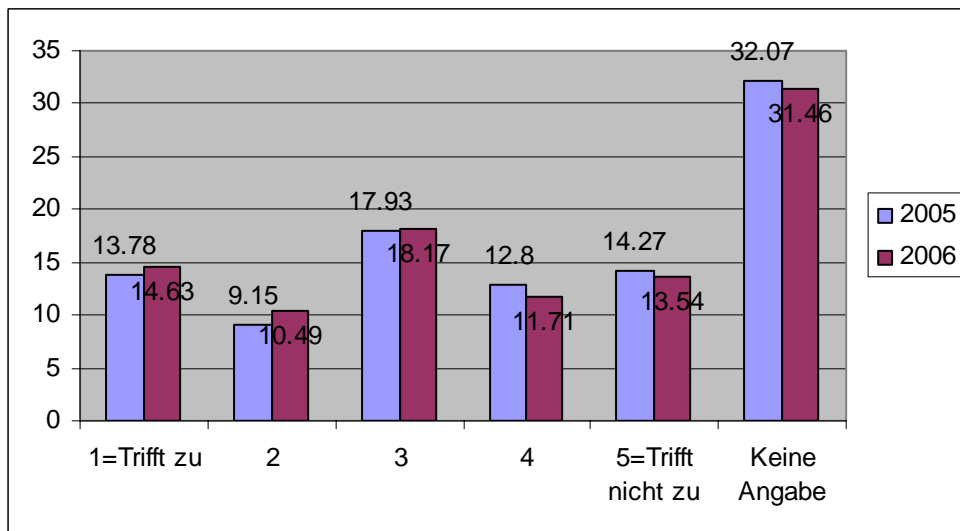
signifikante Abweichung zwischen der durchschnittlichen Einschätzung dieser These in den beiden Jahren.

Abbildung 3.7: Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (4): Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung



Anmerkung: Angaben in Prozent. Die zu beurteilende These lautet: „Die Hartz-Reformen haben eher negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt“. Geantwortet haben 1829 Unternehmen im Jahr 2005 und 1889 Unternehmen im Jahr 2006. \bar{x} 2005 = 3,09; \bar{x} 2006 = 3,02; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 1,10$.

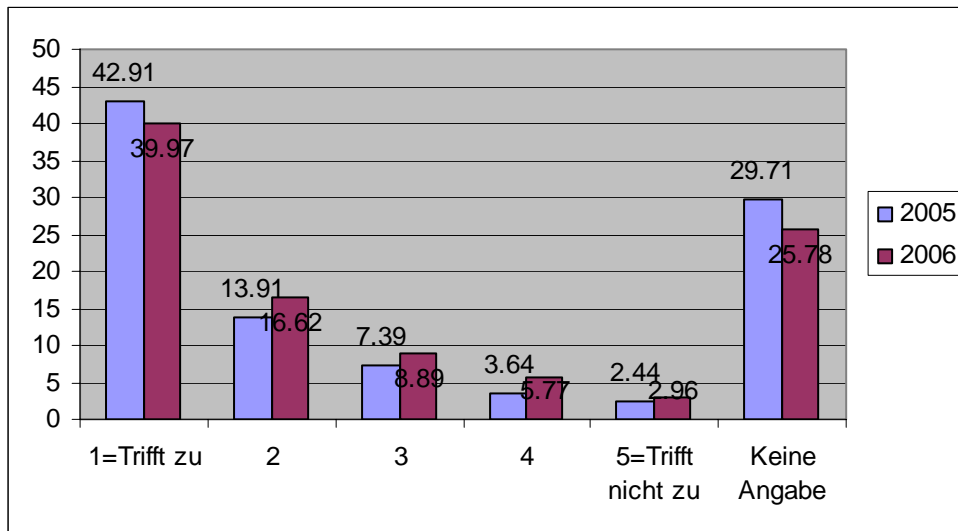
Abbildung 3.8: Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (4): Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen



Anmerkung: Angaben in Prozent. Die zu beurteilende These lautet: „Die Hartz-Reformen haben eher negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt“. Hierzu machten 820 Unternehmen sowohl 2005 als auch 2006 Angaben. \bar{x} 2005 = 3,02; \bar{x} 2006 = 2,97; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 0,61$.

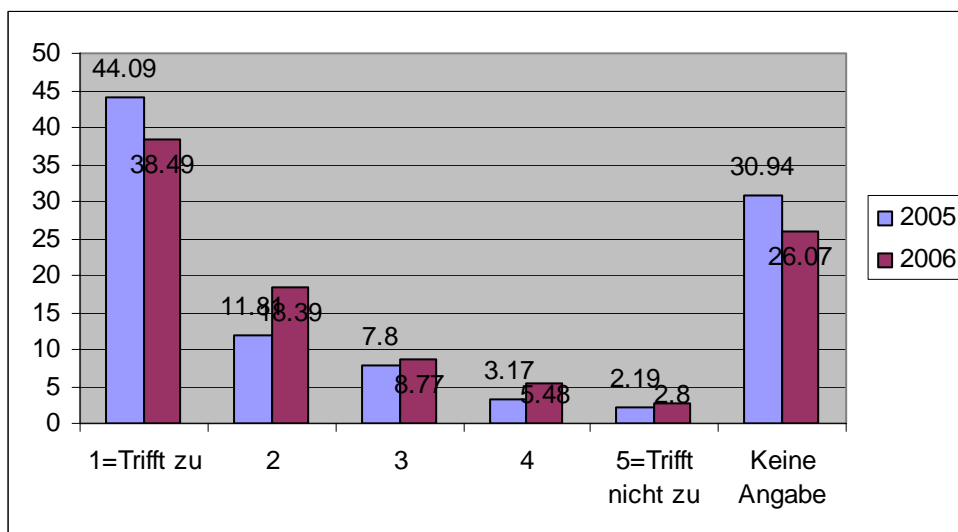
In der fünften Aussage wurden die Unternehmen zu ihrer Meinung befragt, dass „von den angekündigten Verbesserungen bei den Arbeitsämtern/Arbeitsagenturen nichts zu spüren ist“. Die Antworten sind in **Abbildung 3.9** für alle Unternehmen und in **Abbildung 3.10** für die wiederholt antwortenden Unternehmen dargestellt. Eine spürbare Verbesserung scheint nur bei wenigen jener Unternehmen, die Angaben machten, wahrgenommen worden zu sein. Während die eindeutig negative Einschätzung in beiden Jahren auftritt, ist sie im Durchschnitt aber im Jahr 2006 signifikant weniger negativ. Dies gilt für beide Abbildungen.

Abbildung 3.9: Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (5): Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung



Anmerkung: Angaben in Prozent. Die zu beurteilende These lautet: „Von den angekündigten Verbesserungen bei den Arbeitsämtern / Arbeitsagenturen ist nichts zu spüren.“ Geantwortet haben 1841 Unternehmen im Jahr 2005 und 1889 Unternehmen im Jahr 2006. \bar{x} 2005 = 1,70; \bar{x} 2006 = 1,85; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 3,41$.

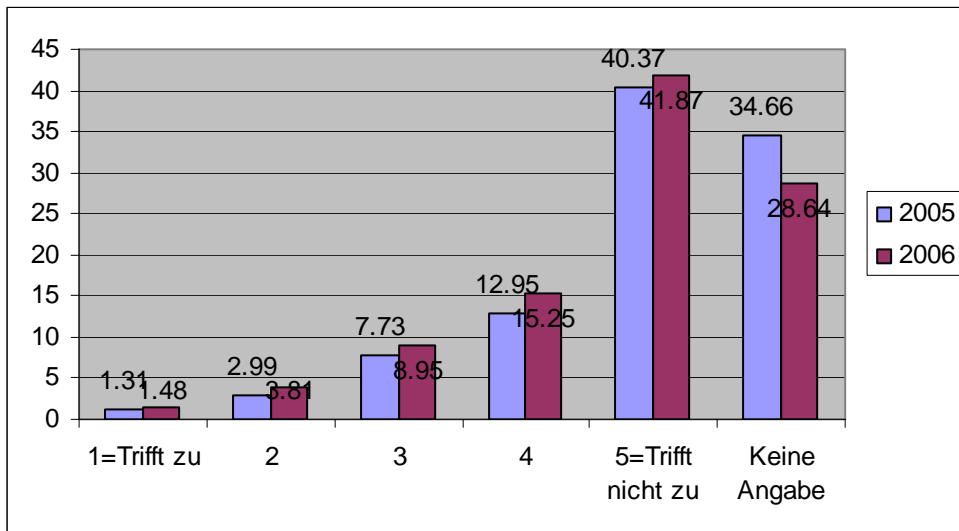
Abbildung 3.10: Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (5): Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen



Anmerkung: Angaben in Prozent. Die zu beurteilende These lautet: „Von den angekündigten Verbesserungen bei den Arbeitsämtern / Arbeitsagenturen ist nichts zu spüren.“ Hierzu machten 821 Unternehmen sowohl 2005 als auch 2006 Angaben. \bar{x} 2005 = 1,65; \bar{x} 2006 = 1,86; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 2,96$.

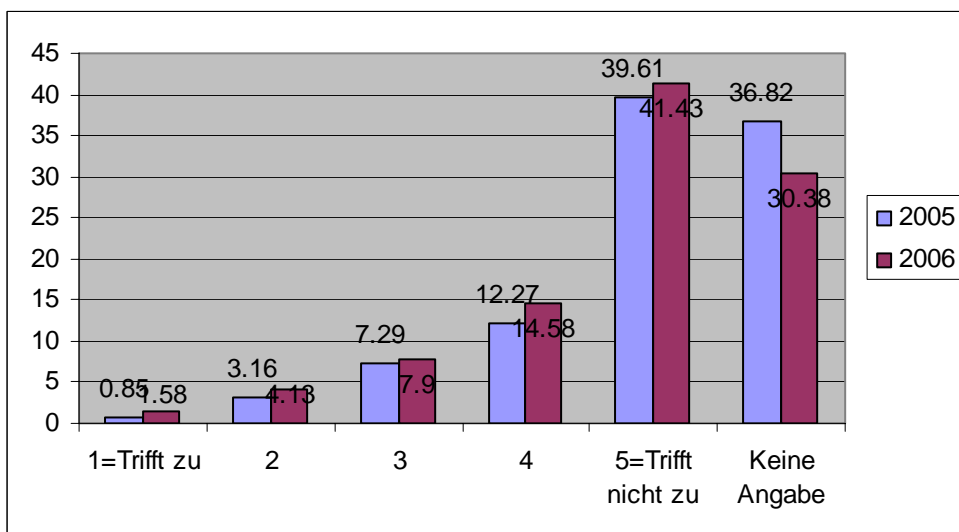
Ähnlich negativ wie die vorangegangene These wird auch die Frage danach beurteilt, ob es seit den Reformen leichter ist, passende Arbeitskräfte von der Arbeitsagentur zu erhalten (**Abbildungen 3.11 und 3.12**). In diesem Fall ist aber für das Jahr 2006 keine signifikante Abweichung in der durchschnittlichen Einschätzung vom Jahr 2005 festzustellen.

Abbildung 3.11: Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (6): Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung



Anmerkung: Angaben in Prozent. Die zu beurteilende These lautet: „Es ist jetzt leichter, passende Arbeitskräfte vom Arbeitsamt / der Arbeitsagentur zu erhalten“. Geantwortet haben 1838 Unternehmen im Jahr 2005 und 1889 Unternehmen im Jahr 2006. \bar{x} 2005 = 4,35; \bar{x} 2006 = 4,30; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 1,10$.

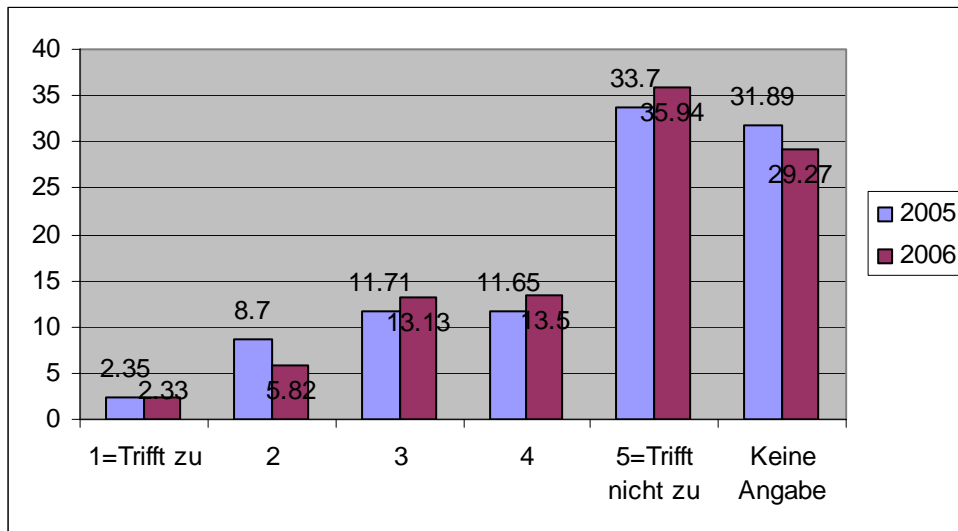
Abbildung 3.12: Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (6): Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen



Anmerkung: Angaben in Prozent. Die zu beurteilende These lautet: „Es ist jetzt leichter, passende Arbeitskräfte vom Arbeitsamt / der Arbeitsagentur zu erhalten“. Hierzu machten 823 Unternehmen sowohl 2005 als auch 2006 Angaben. \bar{x} 2005 = 4,38; \bar{x} 2006 = 4,33; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 0,76$.

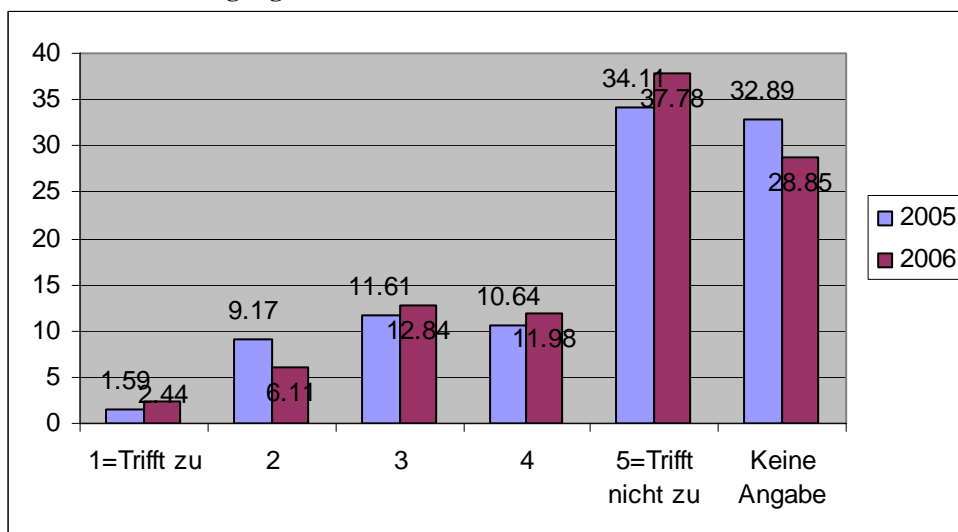
In einer letzten Teilfrage werden die Unternehmen gebeten, zu der Aussage „Die Hartz-Reformen erhöhen die Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes in den Unternehmen“ Stellung zu nehmen. Wie die Darstellung in **Abbildung 3.13** zeigt, stimmen dieser Aussage rund 11% der Betriebe im Jahr 2005 zu, und 8,2% im Jahr 2006. Ähnliche Werte ergeben sich auch für die Untergruppe der wiederholt antwortenden Unternehmen (**Abbildung 3.14**), bei denen ebenso die Mehrzahl der Aussage nicht zustimmt. Statistisch signifikante Unterschiede in der durchschnittlichen Einschätzung gibt es zwischen den beiden Jahren nicht.

Abbildung 3.13: Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (7): Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung



Anmerkung: Angaben in Prozent. Die zu beurteilende These lautet: „Die Hartz-Reformen erhöhen die Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes in den Unternehmen“. Geantwortet haben 1828 Unternehmen im Jahr 2005 und 1889 Unternehmen im Jahr 2006. \bar{x} 2005 = 3,98; \bar{x} 2006 = 4,06; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 1,72$.

Abbildung 3.14: Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen (7): Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung



Anmerkung: Angaben in Prozent. Die zu beurteilende These lautet: „Die Hartz-Reformen erhöhen die Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes in den Unternehmen“. Hierzu machten 818 Unternehmen sowohl 2005 als auch 2006 Angaben. \bar{x} 2005 = 4,04; \bar{x} 2006 = 4,11; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 0,91$.

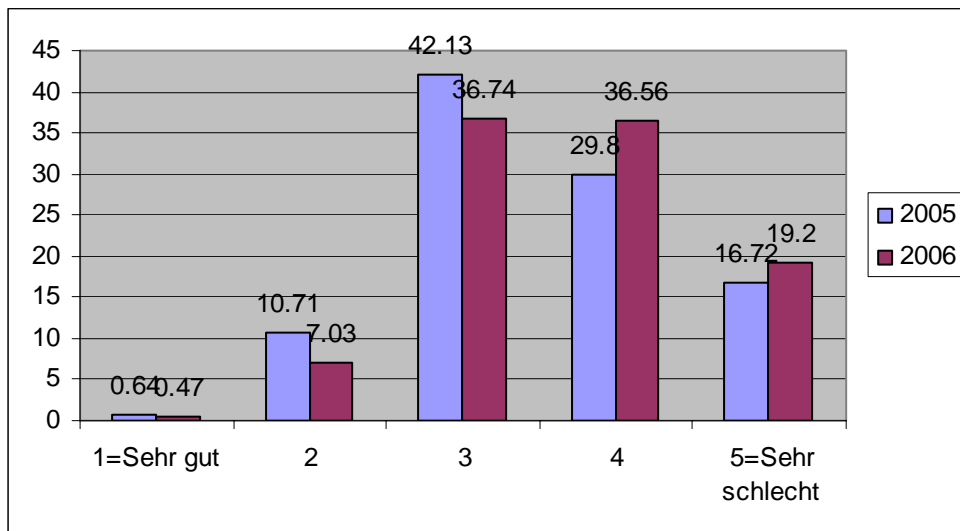
Im Anschluss an die thesenbasierte Befragung zur Meinung der Unternehmen wurden diese auch direkt nach ihrer Einschätzung der Wirkungen der Hartz-Reformen insgesamt befragt. Die Frage „Wenn Sie die Vor- und Nachteile abwägen: Wie beurteilen Sie alles in allem gesehen die Hartz-Reformen?“ beantworteten im Jahr 2005 1728 der insgesamt 1885 Unternehmen in der Nettostichprobe (91,7%). Im Jahr 2006 antworteten 1693 der insgesamt 1885 Unternehmen (89,8%).

Wie **Abbildung 3.15** zeigt, standen im Jahr 2005 42,1% der Unternehmen den Gesamtwirkungen der Hartz-Reformen neutral gegenüber (2006: 36,74%). 11,3% der antwortenden Unternehmen sahen im Jahr 2005 gute bis sehr gute Entwicklungen, 46,5%

äußerten sich negativ. Im zweiten Befragungsjahr sahen 7,5% der Unternehmen eher positive Entwicklungen, während sich 55,8% negativ äußerten. Dies impliziert eine statistisch signifikante Verschlechterung der durchschnittlichen Einschätzung der Gesamtwirkungen.

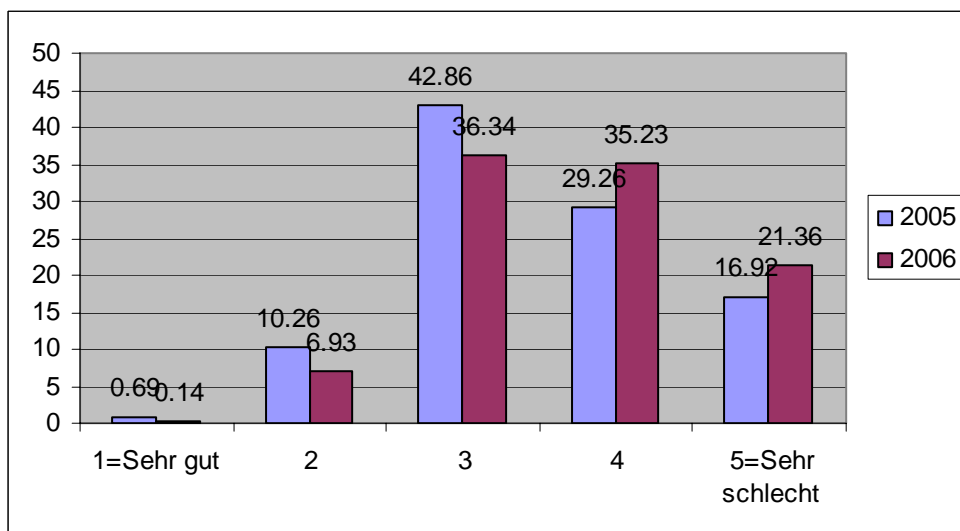
721 Unternehmen machten Angaben zu dieser Gesamteinschätzung in beiden Jahren. Die Antwortverteilung für diese Untergruppe ist der obigen sehr ähnlich (**Abbildung 3.16**). Auch hier zeigt sich neben der überwiegend negativen Einschätzung, dass diese im zweiten Befragungsjahr signifikant ausgeprägter war als im Jahr zuvor.

Abbildung 3.15: Gesamteinschätzung der Hartz-Reformen: Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung



Anmerkung: Angaben in Prozent. 1728 Unternehmen im Jahr 2005, 1693 im Jahr 2006. \bar{x} 2005 = 3,51; \bar{x} 2006 = 3,67; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 5,11$.

Abbildung 3.16: Gesamteinschätzung der Hartz-Reformen: Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen

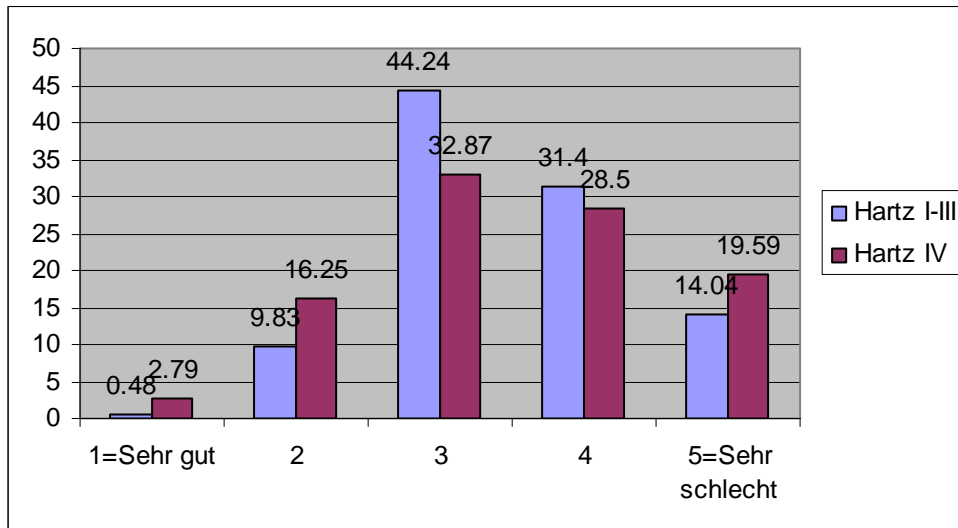


Anmerkung: Angaben in Prozent. 721 Unternehmen. \bar{x} 2005 = 3,51; \bar{x} 2006 = 3,71; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 4,07$.

In der Befragung des Jahres 2006 wurden die Unternehmen darüber hinaus gebeten, in ihrer Gesamteinschätzung zwischen „erstens den 2003/2004 umgesetzten Arbeitsmarkt-Reformen (Hartz I-III) und zweitens der Zusammenlegung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe (Hartz IV) im Jahr 2005“ zu differenzieren. Die Ergebnisse dieser Frage sind in Abbildung 3.17

dargestellt. „Hartz I-III“ wird von einer großen Zahl an Unternehmen neutral eingeschätzt (44,2%), wobei unter den restlichen Unternehmen der Anteil der negativen Einschätzungen (insgesamt 45,4% aller Unternehmen) jenen der positiven (10,3%) klar überwiegt. Etwas ausgewogener ist dies bei „Hartz IV“, das von 32,9% der Unternehmen als neutral, von insgesamt 48,1% als eher negativ und von 19,1% als eher positiv eingeschätzt wird.

Abbildung 3.17: Gesamteinschätzung der Hartz-Reformen differenziert nach Hartz I-III und Hartz IV



Anmerkung: Angaben in Prozent. 1659 Unternehmen machten Angaben zu „Hartz I-III“, 1649 zu „Hartz IV“.

In einem weiteren Schritt lässt sich diese Gesamteinschätzung ein wenig tiefergehend analysieren. Hierzu bietet es sich an, jeweils die beiden Antwortkategorien 1 und 2 als „positive“ Kategorien und die Kategorien 4 und 5 als „negative“ Kategorien zusammenzufassen. Definiert man eine Ergebnisvariable $Y =$ „Gesamteinschätzung der Hartz-Reformen“ und ordnet die nunmehr drei möglichen Ergebnisse „positiv“, „neutral“, „negativ“ aufsteigend an, so lässt sich diese Ergebnisvariable mit Informationen wie dem Wirtschaftszweig, Unternehmenstyp und der Betriebsgröße korrelieren. **Tabelle 3.1** stellt die Schätzergebnisse dieser Geordneten Probit-Analyse für das Jahr 2005 dar.⁵ **Tabelle 3.2** enthält die entsprechenden Ergebnisse für das Jahr 2006.

Für den Wirtschaftszweig bildet die Gruppe „Verarbeitendes Gewerbe“ als nominell stärkste Gruppe die Basisgruppe. Relativ zu dieser zeigt sich im Jahr 2005, dass Betriebe des Handels und aus dem Bereich „Verkehr und Nachrichten“ mit signifikant niedrigerer Wahrscheinlichkeit angaben, die Hartz-Reformen gut zu finden, und mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit angaben, die Hartz-Reformen schlecht zu finden. Für andere Wirtschaftszweige ist kein signifikanter Zusammenhang erkennbar. Auch der Unternehmenstyp scheint bei der Gesamteinschätzung der Hartz-Reformen keine Rolle zu spielen. Dagegen zeigte sich für Betriebe in Ostdeutschland in der Befragung 2005 eine klar signifikante Tendenz, die Hartz-Reformen negativ einzuschätzen. Diese Wahrscheinlichkeit ist relativ zu westdeutschen Betrieben um 12,9 Prozentpunkte höher. Bei der Betriebsgröße (Basisgruppe sind mittelgroße Betriebe mit 50-199 Beschäftigten) neigten sehr große Betriebe mit über 500 Beschäftigten signifikant zu einer positiven Gesamtmeinung zu den Hartz-Reformen.

⁵ Die Anzahl der Beobachtungen ist hier größer als in der entsprechenden Regression im Zwischenbericht, da anstelle der in der Befragung durch Antwortausfälle unvollständigen Informationen zur Betriebsgröße die IAB-Informationen zur Betriebsgröße verwendet werden.

Tabelle 3.1: Gesamteinschätzung der Hartz-Reformen durch Unternehmen 2005: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“-Analyse

	Y=1	t-Wert	Y=3	t-Wert
Wirtschaftszweig:				
Bergbau	-0,238	-0,73	0,058	0,67
Energie	0,083	1,00	-0,143	-1,28
Bau	-0,024	1,24	0,057	1,15
Handel	-0,035	-2,31	0,085	2,10
Gastgewerbe	-0,002	-0,08	0,006	0,08
Verkehr und Nachrichten	-0,044	-2,39	0,116	2,01
Kreditwesen und Versicherungen	0,005	0,17	-0,011	-0,17
Immobilien und Wirtschaftsdienstleistungen	-0,014	-0,86	0,033	0,83
Öffentliche Verwaltung	-0,022	-0,52	0,054	0,48
Erziehung und Gesundheit	-0,021	-1,07	0,051	1,00
Sonstige Dienstleistungen	-0,020	-0,77	0,048	0,20
Unternehmenstyp:				
Handwerk	-0,012	-0,83	0,028	0,81
Freie Berufe	-0,022	-1,16	0,053	1,08
Selbständig	0,005	0,35	-0,011	-0,35
Neugründer	-0,008	-0,30	0,018	0,29
Ost	-0,055	-5,03	0,129	4,88
Betriebsgröße:				
Kleinst (1-9)	-0,004	-0,26	0,010	0,26
Klein (10-49)	-0,020	-1,44	0,046	1,40
Groß (200-499)	-0,032	-1,76	0,079	1,58
Sehr groß (500+)	0,050	2,10	-0,097	-2,40
Pr(Y=y)	0,103		0,466	
Anzahl der Beobachtungen	1415			

Anmerkung: Die abhängige Variable Y nimmt den Wert 1 an, wenn der Antwortende angibt, die Hartz-Reformen alles in allem als gut oder sehr gut zu beurteilen, den Wert 3, wenn er diese als schlecht oder sehr schlecht einschätzt, oder den Wert 2, wenn er neutral ist.

Für das Jahr 2006 (Tabelle 3.2) zeigen sich nur wenige signifikante Zusammenhänge. Insbesondere der Wirtschaftszweig scheint für die Einschätzung der Hartz-Reformen keine Rolle zu spielen. Einzig selbständige Unternehmen tendieren signifikant zu einer negativen Bewertung. Gleiches gilt, wie schon 2005 hochsignifikant, für Unternehmen in Ostdeutschland.

Weitere Regressionen, in denen die Antworten zur Differenzierung nach Hartz I-III und Hartz IV abgebildet werden (vgl. oben), ergeben keine wesentlichen zusätzlichen Erkenntnisse. Auch hier zeigt sich, dass die Einschätzung der Reformen nicht bzw. kaum systematisch mit dem Wirtschaftszweig, dem Unternehmenstyp oder der Betriebsgröße zusammenhängt. Hochsignifikant ist allerdings immer, dass ostdeutsche Unternehmen zur negativen Bewertung neigen. Ansonsten ergibt sich an signifikanten Zusammenhängen nur, dass Betriebe des Energiesektors Hartz I-III negativ bewerten, dass große Betriebe (200-499 Beschäftigte) Hartz I-III positiv bewerten und dass neu (d.h. in den letzten drei Jahren 2004-2006) gegründete Unternehmen Hartz IV positiv bewerten.

Tabelle 3.2: Gesamteinschätzung der Hartz-Reformen durch Unternehmen 2006: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“-Analyse

	Y=1	t-Wert	Y=3	t-Wert
Wirtschaftszweig:				
Bergbau	-0,016	-0,71	0,053	0,65
Energie	-0,039	-1,85	0,146	1,43
Bau	-0,023	-1,77	0,076	1,61
Handel	-0,004	-0,32	0,013	0,32
Gastgewerbe	-0,004	-0,20	0,012	0,19
Verkehr und Nachrichten	0,030	1,23	-0,080	-1,39
Kreditwesen und Versicherungen	0,015	0,61	-0,042	-0,65
Immobilien und Wirtschaftsdienstleistungen	0,008	0,54	-0,022	-0,56
Öffentliche Verwaltung	0,045	0,58	-0,112	-0,69
Erziehung und Gesundheit	-0,008	-0,39	0,025	0,38
Sonstige Dienstleistungen	-0,001	-0,03	0,002	0,03
Unternehmenstyp:				
Handwerk	-0,004	-0,35	0,011	0,35
Freie Berufe	0,003	0,19	-0,009	-0,19
Selbständig	-0,027	-2,16	0,076	2,33
Neugründer	0,005	0,15	-0,014	-0,15
Ost	-0,037	-4,50	0,117	4,45
Betriebsgröße:				
Kleinst (1-9)	-0,001	-0,05	0,002	0,05
Klein (10-49)	0,001	0,08	-0,003	-0,08
Groß (200-499)	0,031	1,40	-0,081	-1,58
Sehr groß (500+)	-0,002	-0,15	0,006	0,15
Pr(Y=y)	0,069		0,568	
Anzahl der Beobachtungen	1438			

Anmerkung: Die abhängige Variable Y nimmt den Wert 1 an, wenn der Antwortende angibt, die Hartz-Reformen alles in allem als gut oder sehr gut zu beurteilen, den Wert 3, wenn er diese als schlecht oder sehr schlecht einschätzt, oder den Wert 2, wenn er neutral ist.

3.1.1 Zwischenfazit

In zwei Befragungen 2005 und 2006 wurden Unternehmen mit verschiedenen Thesen zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen konfrontiert. Während durchgängig jeweils immer ein Viertel bis ein Drittel der Unternehmen zu jeder These keine Beurteilung abgeben konnte, neigen die antwortenden Unternehmen zum größeren Teil zu einer negativen Einschätzung. Dies gilt für beide Befragungsjahre, wobei die Ergebnisse insgesamt sehr ähnlich sind. In den Fällen, in denen es eine signifikante Veränderung in der durchschnittlichen Einschätzung über die beiden Zeitpunkte gibt, ist diese meist negativ. Dies gilt insbesondere für die Gesamtbeurteilung der Hartz-Reformen. Korreliert man diese mit Unternehmenscharakteristika, zeigt sich, dass die Einschätzung der Reformen nicht bzw. kaum systematisch mit dem Wirtschaftszweig, dem Unternehmenstyp oder der Betriebsgröße zusammenhängt. Hochsignifikant ist aber immer der Zusammenhang zwischen ostdeutschen Unternehmen und negativer Einschätzung.

3.2 Die Veränderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

3.2.1 Institutioneller Hintergrund und Ziele der Neuregelung

Mit dem ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt erfolgte eine grundlegende Reform des deutschen Zeitarbeitsmarktes (vgl. z.B. WAAS (2003), VITOLS (2003), HÜMMERICH ET AL. (2003) und BURDA UND KVASNICKA (2006)). Die getroffenen Maßnahmen umfassen hierbei drei Kernbereiche: Erstens die Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), zweitens die Errichtung von Personal-Service-Agenturen (PSA) und drittens die Einführung eines allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes, der Zeitarbeitnehmern/innen, falls keine tarifvertragliche Regelung vorliegt, während eines Einsatzes die wesentlichen Arbeitsbedingungen („equal treatment“) einschließlich des Entgeltes („equal pay“) einer im Entleihbetrieb tätigen vergleichbaren Arbeitskraft zusichert. Hierbei soll die Errichtung vermittlungsorientierter PSAen die Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit für Arbeitslose in reguläre Beschäftigungsverhältnisse nutzen und ausbauen, die Deregulierung des AÜG das Beschäftigungspotenzial der Zeitarbeit insgesamt fördern und die Einführung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes die Arbeitsbedingungen in diesem Wirtschaftszweig ebenso wie die öffentliche Akzeptanz der Zeitarbeit als alternative Beschäftigungsform erhöhen.

Nach einer einjährigen Übergangsfrist entfielen zum 01.01.2004 das besondere Befristungs-, das Wiedereinstellungs- und das Synchronisationsverbot, die Beschränkung der Überlassungsdauer auf 24 Monate sowie, jedoch mit starker Einschränkung, das generelle Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in die Baubranche. Dies führt zu einer Angleichung bzw. Konvergenz des deutschen Regelwerkes mit der Gesetzeslage in der Mehrheit der europäischen Staaten (vgl. STORRIE (2002)). Dasselbe gilt mit Einschränkung auch für die Einführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Im Verlauf des Jahres 2003 kam es zudem bereits zu mehreren Tarifabschlüssen in der Zeitarbeitsbranche, so zum Beispiel zwischen der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit und den beiden größten Arbeitgeberverbänden in der Zeitarbeit, dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (IGZ) und dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA).

3.2.2 Literaturüberblick und deskriptive Statistiken

Vor dem Hintergrund der wirtschaftspolitischen Aufwertung der Zeitarbeit ist der gegenwärtige Kenntnisstand über den Sektor nach wie vor gering. Insbesondere fehlen fundierte Evaluierungen bisheriger Deregulierungen der Zeitarbeit in Deutschland. Auch ist der Forschungsstand hinsichtlich der allgemeinen Arbeitsbedingungen und insbesondere der Entlohnung von Zeitarbeitnehmern/innen sowie der Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit nach wie vor als unzureichend zu bewerten. Darüber hinaus mangelt es an grundlegenden Informationen über die sektorale Nutzungsstruktur von Zeitarbeit durch Entleihbetriebe. Erkenntnisse über wichtige Kenngrößen des tatsächlichen Arbeitskräfteverleihs, z.B. der Anzahl und Dauer von Überlassungen von Zeitarbeitskräften an Entleihbetriebe, sowie über die internen Arbeitsabläufe von Zeitarbeitsunternehmen (z.B. Befristungs- und Verleihquote oder die Gründe für Beendigungen eines Zeitarbeitsverhältnisses) liegen bislang lediglich in Ansätzen vor.

Ursächlich für den unzureichenden Kenntnisstand in vielen Bereichen ist vor allem ein aus wissenschaftlicher Sicht erheblicher Mangel an geeigneten Daten für empirische Untersuchungen der Zeitarbeit (eine Beschreibung der Datenlage zur Zeitarbeit in

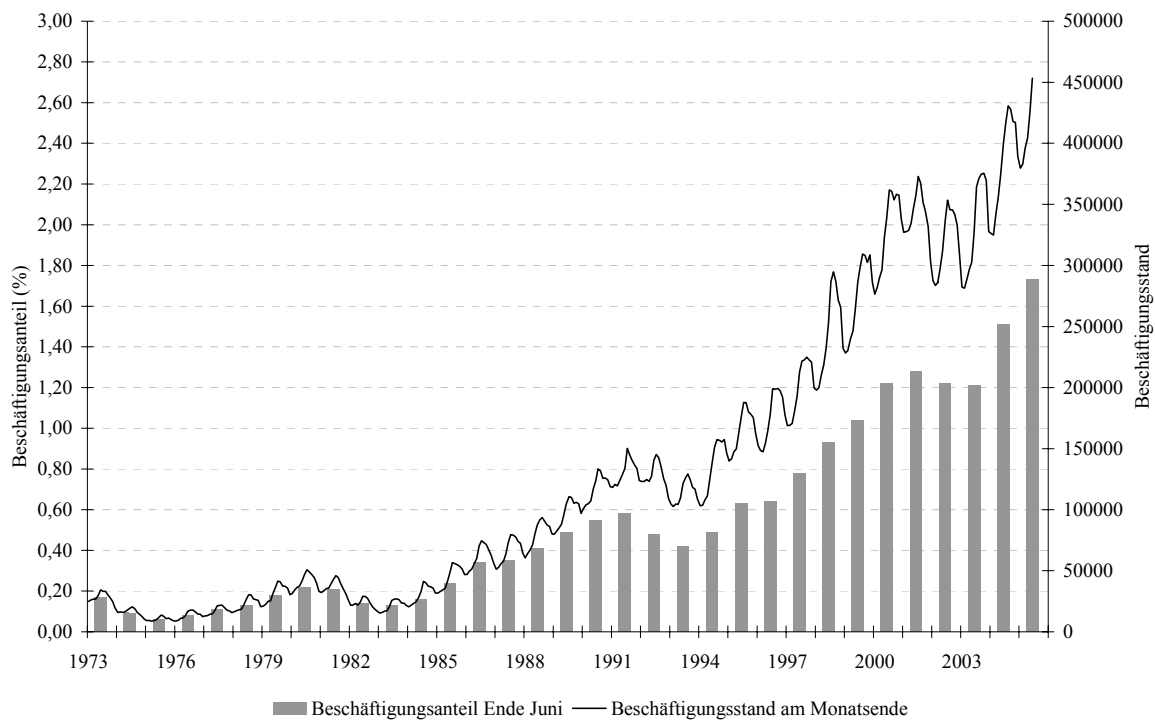
Deutschland enthält die Arbeit von KVASNICKA (2005a). Abgesehen von eigenen Datenerhebungen (vgl. z.B. WIERLEMANN (1995), IWG (1995), DIHK (2003), AMMERMÜLLER ET AL. (2003) oder KVASNICKA (2003)), beruhen Untersuchungen zur Zeitarbeit in Deutschland meist auf der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜSTAT) sowie der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1995 bzw. ihrer Neuauflage als Regionaldatensatz der Bundesanstalt für Arbeit (siehe in Bezug auf die letztgenannte Datenquelle z.B. die Arbeiten von SCHRÖDER (1997), RUDOLPH UND SCHRÖDER (1997), JAHN UND RUDOLPH (2002), KVASNICKA UND WERWATZ (2002a/b) oder KVASNICKA (2005b)). Jedoch enthalten weder ANÜSTAT noch IAB-Stichprobe Informationen über Entleihunternehmen und vernachlässigen damit die besondere Dreieckskonstellation dieses Teilarbeitsmarktes.

Andere häufig in der empirischen Wirtschafts- und Sozialforschung verwendeten Datenquellen wie der Mikrozensus erfassen oder erfassen im Falle des Sozio-Oekonomischen Panels (SOEP) Zeitarbeit bislang nicht als eigenständige Beschäftigungsform. Seit 2001 wird im SOEP eine Tätigkeit in der Zeitarbeit zwar erhoben, jedoch sind die hierbei erzielten Fallzahlen äußerst gering (eine erste Auswertung dieser Datenquelle enthält die Arbeit von KVASNICKA UND WERWATZ (2003)). Einzig das IAB-Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erlaubt gegenwärtig empirische Untersuchungen des Nachfrageverhaltens von Entleihfirmen (siehe z.B. die Arbeiten von BOOCKMANN UND HAGEN (2001), BELLMANN (2004) oder PROMBERGER UND THEUER (2004)). Jedoch sind auch bei dieser Datenquelle aufgrund der geringen Verbreitung der Zeitarbeit die erreichten Fallzahlen gering. Zudem werden nur äußerst begrenzte Informationen hinsichtlich der betrieblichen Nutzung von Zeitarbeitnehmern/innen erhoben.

Grundlegende Informationen über den Beschäftigungsausbau der Zeitarbeit und die beruflichen Tätigkeitsbereiche von Zeitarbeitnehmer/innen können der ANÜSTAT entnommen werden. Seit Einführung des AÜG im Jahre 1972 hat sich der jahresdurchschnittliche Bestand an überlassenen Zeitarbeitnehmern/innen verzehnfacht. Trotz angespannter Arbeitsmarktlage in den 1990er Jahren und rückläufiger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Deutschland setzte sich der Beschäftigungsausbau in der Zeitarbeit im letzten Jahrzehnt weiter fort. Mit 453.389 überlassenen Zeitarbeitnehmer/innen im Juni 2005 ist der absolute Beschäftigungsstand in der Zeitarbeit jedoch nach wie vor gering (vgl. **Abbildung 3.18**). Lediglich 1,7% aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer/innen in Deutschland waren zu diesem Zeitpunkt als Zeitarbeitnehmer/innen beschäftigt, ein nach wie vor geringer Anteil. Der Beschäftigungsstand im Juni stieg hierbei zuletzt im Jahresvergleich 2003-2004 um 22,1% von 327.331 auf 399.789 und im Jahresvergleich 2004-2005 um 13,4% auf 453.389.

Nach den lediglich für die Jahre 1991 bis 1997 in der ANÜSTAT getrennt nach alten und neuen Bundesländern ausgewiesenen Beschäftigungszahlen stieg die im Juni eines Jahres erfasste Anzahl überlassener Zeitarbeitnehmer/innen hierbei in den neuen Bundesländern bedeutend stärker (um 516% von 3.572 auf 22.000) an als in den alten Bundesländern (um 21% von 146.555 auf 177.677, vgl. KVASNICKA (2005a)). Die Arbeit von JAHN UND WOLF (2005) zeigt anhand der Beschäftigtenstatistik der BA, dass sich die Beschäftigungsquoten der Zeitarbeit in den alten und neuen Bundesländern bis 2004 angeglichen haben. Neben dieser Trendexpansion unterliegt die Zeitarbeitsbeschäftigung ausgeprägten konjunkturellen und saisonalen Schwankungen, eine Tatsache, welche die allgemeine Pufferfunktion der Zeitarbeit als externe Personalreserve für Unternehmen bei einer sich ändernden Auftragslage unterstreicht (vgl. z.B. KLÖS (2000) und INTERCONNECTION CONSULTING GROUP (2000)).

Abbildung 3.18: Entwicklung der Beschäftigung in der Zeitarbeit, 1973 – 2005



Quelle: ANÜSTAT, verschiedene Jahrgänge.

Trotz ihres eher bescheidenen Beschäftigungsanteils ist die Bedeutung der Zeitarbeit aufgrund ihrer außerordentlichen Beschäftigungsdynamik für die Ausgleichsprozesse am deutschen Arbeitsmarkt groß. So wurden 2004 etwa 10% aller neu entstandenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse (ohne Auszubildende) in der Gesamtwirtschaft in der Zeitarbeit gegründet (vgl. BURDA UND KVASNICKA (2006)).⁶ Jedoch lag im selben Jahr in knapp 60% aller beendeten Zeitarbeitsverhältnisse die Beschäftigungsdauer auch unter drei Monaten. Hierbei sind die äußerst kurzen Beschäftigungsdauern jedoch nicht zwingend mit Beschäftigungsunsicherheit gleichzusetzen und im Ergebnis als Evidenz für die Prekarität der in der Zeitarbeit geschaffenen Arbeitsverhältnisse zu werten (vgl. RUDOLPH UND SCHRÖDER (1997)). Neuere Befunde zu den Beendigungsgründen von Beschäftigungsverhältnissen in der Zeitarbeit verweisen im Gegenteil auf einen hohen Anteil arbeitnehmerseitiger Kündigungen bzw. einvernehmlicher Trennungen (vgl. KVASNICKA (2003)). Neben der hohen Beschäftigungsdynamik weist die Branche zudem eine äußerst hohe Gründungsdynamik auf. So stieg die Anzahl der Verleihbetriebe vom Juni 1982 bis Juni 2005 um das 8,4-fache und damit merklich geringer als die Anzahl überlassener Zeitarbeitnehmer (15,6-fache) im gleichen Zeitraum, was im Ergebnis zu einem Anstieg der durchschnittlichen Betriebsgröße führte. Trotz dieses im Zeitverlauf erkennbaren Etablierungs- und Konzentrationsprozesses ist der deutsche Zeitarbeitsmarkt nach wie vor durch eine große Anzahl kleinerer Betriebe geprägt (vgl. CIETT (2000)).

Zeitarbeitnehmer/innen unterschieden sich in vielen Aspekten von Arbeitnehmer/innen in der Gesamtwirtschaft (vgl. **Tabelle 3.3**). So sind Männer und Ausländer in der Zeitarbeit erheblich überrepräsentiert. Zeitarbeitnehmer/innen sind zudem im Schnitt jünger, verfügen weitaus häufiger über keine Berufsausbildung und sind häufiger als Nichtfacharbeiter tätig (vgl. z.B. RUDOLPH UND SCHRÖDER (1997), JAHN UND RUDOLPH (2002), GARHAMMER (2002)

⁶ Da die ANÜSTAT gegenwärtig nur Angaben für die erste Jahreshälfte 2005 ausweist, beziehen sich Jahresangaben im Text generell auf das Jahr 2004.

und BURDA UND KVASNICKA (2006)). Ursächlich für den niedrigen Anteil weiblicher Arbeitnehmer/innen in der Zeitarbeit ist die vorrangige Ausrichtung der Branche auf den gewerblich-industriellen Bereich, in welchem traditionelle Männerberufe dominieren. Im Zeitverlauf ist der Männeranteil unter den Arbeitnehmer/innen in der Zeitarbeit im Gegensatz zu einem rückläufigen Trend in der Gesamtwirtschaft sogar gestiegen. Gleiches gilt für den Anteil an Nichtfacharbeiter/innen. Nur beim Durchschnittsalter und dem Anteil ausländischer Arbeitnehmer/innen zeichnet sich eine gewisse Konvergenz der beiden Gruppen ab (vgl. KVASNICKA (2005a)).

Tabelle 3.3: Ausgewählte Merkmale von Zeitarbeitnehmern und Arbeitnehmern in der Gesamtwirtschaft im Zeitverlauf, 1980 – 2003

		1980	1985	1990	1995	2003
Geschlecht: (Anteil Männer)	Zeitarbeit	74,0	75,4	80,9	81,5	77,5
	Gesamtwirtschaft	61,4	60,3	59,0	56,5	54,8
Herkunft: (Anteil Ausländer)	Zeitarbeit	24,7	14,8	20,2	20,3	15,7
	Gesamtwirtschaft	9,9	7,8	8,0	7,6	7,0
Alter: (Mittelwert)	Zeitarbeit	31,0	30,9	31,6	33,5	34,6
	Gesamtwirtschaft	37,8	38,1	38,1	39,0	39,1
Berufliche Qualifikation: (Anteil ohne Berufsausbildung)	Zeitarbeit	32,8	27,0	30,1	31,3	30,2
	Gesamtwirtschaft	28,5	24,3	20,7	17,6	16,7
Stellung im Beruf: (Nichtfacharbeiter)	Zeitarbeit	29,3	30,2	35,8	38,3	44,9
	Gesamtwirtschaft	26,6	24,6	23,4	21,3	23,8

Quelle: BURDA und KVASNICKA (2006).

Auch die Berufsstrukturen in der Zeitarbeit und der Gesamtwirtschaft unterscheiden sich stark voneinander (**vgl. Tabelle 3.4**).⁷ Während in der Gesamtwirtschaft die Dienstleistungsberufe dominieren, sind es in der Zeitarbeit die gewerblichen Berufe. Im Zeitverlauf hat sich diese Diskrepanz zudem erheblich erhöht. Waren 1980 in der Zeitarbeit 67% und in der Gesamtwirtschaft 42% der Arbeitnehmer/innen in gewerblichen Berufen tätig, so betragen 2005 die jeweiligen Anteilswerte 65,7% bzw. 26,2%. Die mit Abstand größte Berufsgruppe in der Zeitarbeit stellten in 2005 die Hilfsarbeiter/innen, deren Beschäftigungsanteil von 32,1% um das 20-fache über dem Vergleichswert in der Gesamtwirtschaft (1,6%) lag. Mit 146.000 Hilfsarbeiter/innen in der Zeitarbeit war rund ein Drittel aller Hilfsarbeiter/innen in Deutschland Ende Juni 2005 in der Zeitarbeit tätig. 1980 betrug der Zeitarbeiteranteil bei den Hilfsarbeiter/innen nur 4%.

Bis Mitte der 1990er Jahre nahm der Anteil gewerblicher Berufe in der Zeitarbeit, gegenläufig zum Trend in der Gesamtwirtschaft, zu. Seit Ende der 1990er Jahre kehrte sich diese Entwicklung jedoch abrupt um, d.h. es war – im Umkehrschluss – eine starke Verlagerung zu den Dienstleistungsberufen zu beobachten. Deren Ausweitung ging jedoch von einer kleinen absoluten Zahlenbasis aus. Zudem begann, wie zuvor angemerkt, die Summe aller Dienstleistungsberufe erst gegen Ende der 1990er Jahre merklich zu expandieren. So war im Beobachtungszeitraum 1980-2005 der betragsmäßige Anstieg aller Dienstleistungsberufe lediglich für weniger als ein Drittel (31%) des gesamten Beschäftigungsausbaus in der

⁷ Die nachfolgenden Angaben dieses Abschnitts entstammen zum Teil den Arbeiten von BURDA UND KVASNICKA (2005/2006) und KVASNICKA (2005a).

Zeitarbeit verantwortlich (jeweils Stichtag 30.6.). Dieser Anteil ist geringer als der alleinige Wachstumsbeitrag der Hilfsarbeiter/innen (34%) im selben Zeitraum. Entgegen dem Trend in der Gesamtwirtschaft erfolgte somit die Beschäftigungsexpansion in der Zeitarbeit in den letzten zwei Jahrzehnten überwiegend im gewerblichen Bereich, vor allem bei den einfachen Hilfsarbeitertätigkeiten.

Tabelle 3.4: Beschäftigungsanteile verschiedener Berufsgruppen in der Zeitarbeit und in der Gesamtwirtschaft, 1980 und 2005

Berufsbereich/Berufsabschnitt	Beschäftigungsanteile			
	1980		2005	
	Zeitarbeit	Gesamtwirtschaft	Zeitarbeit	Gesamtwirtschaft
Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	0,6	2,1	0,6	1,5
Metallerzeuger, -bearbeiter	3,8	4,1	2,7	1,9
Schlosser, Mechaniker u.a.	18,0	8,4	13,7	6,5
Elektriker	5,6	2,9	6,5	2,3
Montierer und Metallberufe	4,0	2,6	3,4	1,7
Bauberufe	13,6	7,6	1,2	2,3
Bau-, Raumaustatter, Polsterer	1,3	0,9	0,3	0,5
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	15,3	0,8	32,1	1,6
Übrige Fertigungsberufe	4,6	12,7	5,3	7,6
Technische Berufe	2,6	6,2	4,1	6,8
Warenkaufleute	0,1	7,7	0,6	7,7
Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	22,2	18,0	10,2	21,2
Gesundheitsberufe	0,4	3,9	1,0	7,3
Allgemeine Dienstleistungsberufe	1,0	6,1	3,1	5,5
Übrige Dienstleistungsberufe	5,5	15,7	12,1	19,8
Sonstige Berufe	1,3	0,3	3,2	1,1

Quelle: ANÜSTAT und BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2006). Überproportional in der Zeitarbeit vertretene Berufsgruppen sind fett markiert.

Seit Anfang der 80er Jahre werden Zeitarbeitnehmer/innen überwiegend aus der Nichtbeschäftigung (Arbeitslosigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit) eingestellt. Unmittelbar zuvor beschäftigt ist nur rund ein Drittel aller Zeitarbeitnehmer/innen. Zeitarbeit bietet somit für eine bedeutende Anzahl vormalig nichterwerbstätiger Arbeitnehmer/innen eine (Wieder-)Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt (vgl. z.B. KLÖS (2000)). In einer Zeitarbeitnehmerbefragung aus dem Jahre 1995 ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit mit einem Anteil von 57% der am häufigsten angeführte Grund für die Aufnahme einer Tätigkeit in der Zeitarbeit (vgl. IWG (1995)). Die Vermeidung bzw. Beendigung von Arbeitslosigkeit als wichtiges, wenn nicht gar dominierendes Motiv, eine Tätigkeit in der Zeitarbeit aufzunehmen, findet auch Bestätigung in einer Reihe weiterer im In- und Ausland durchgeführter Befragungen von Zeitarbeitnehmer/innen (vgl. z.B. WIERLEMANN (1995) für Deutschland, CIETT (2000) für verschiedene europäische Länder, COHANY (1998) für die USA und SETT (2000) für Frankreich). Zudem besteht bei der Mehrheit der Zeitarbeitnehmer/innen eine deutliche Präferenz für eine reguläre Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit (vgl. z.B. IWG (1995) für Deutschland, STORRIE (2002) für Länder der Europäischen Union, FINEGOLD ET AL. (2003) für die USA und HEGEWISH (2002) für das Vereinigte Königreich).

Ob und inwieweit eine Tätigkeit in der Zeitarbeit tatsächlich ein Sprungbrett in eine anderweitige Beschäftigung bietet, ist für Deutschland bislang nicht ausreichend belegt (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG (2000)). Die zumeist deskriptiven Untersuchungen zu diesem Sachverhalt (vgl. z.B. BROSE ET AL. (1990), SCHRÖDER (1997)) entbehren einer notwendigen Vergleichsgruppe, anhand deren Beschäftigungsverlaufes ein kausaler Effekt der Zeitarbeit für die betroffenen Zeitarbeitnehmer/innen ermittelt werden kann. Die beiden einzigen Studien für Deutschland, die eine solche Vergleichsgruppe unter der Verwendung statistischer Matchingverfahren erzeugen und zur Quantifizierung der Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit

verwenden, kommen indes zu unterschiedlichen Schlussfolgerungen. Für die gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung in Rheinland-Pfalz bestätigen ALMUS ET AL. (1999) positive Effekte auf die zukünftige Beschäftigungswahrscheinlichkeit vormalig erwerbsloser Arbeitnehmer/innen. Die bisher einzige ökonometrische Untersuchung der gewerblichen Zeitarbeit in Deutschland findet hingegen im Ergebnis keine Evidenz für solch eine Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit (vgl. KVASNICKA (2005b)). Auch international ist die Evidenz in diesem Zusammenhang sowohl begrenzt als auch uneindeutig. Während ICHINO ET AL. (2005/2006) für Italien positive Wiedereingliederungseffekte der Zeitarbeit feststellen, finden AUTOR UND HOUSEMAN (2005) für die USA keinerlei derartige Evidenz.

Der Kenntnisstand über Firmen, die Zeitarbeitskräfte nutzen (Entleihunternehmen), ist bislang ebenfalls äußerst begrenzt. Umfragen unter Entleihbetrieben hinsichtlich der Beweggründe, Zeitarbeitskräfte nachzufragen (vgl. z.B. IWG (1995), WIERLEMANN (1995) und INTERCONNECTION CONSULTING GROUP (2000) für Deutschland), verweisen im Allgemeinen auf die Notwendigkeit für Betriebe, Auftragsspitzen abzufedern, oder Stammpersonal, das sich im Urlaub befindet oder aufgrund von Krankheit temporär ausfällt, zu ersetzen. Diese Befunde einer vorrangigen Pufferfunktion der Zeitarbeit in Entleihbetrieben decken sich mit den zuvor dokumentierten, ausgeprägten zyklischen und saisonalen Schwankungen der Überlassungen in Deutschland sowie der vorhandenen Evidenz für andere Europäische Staaten (vgl. z.B. ECORYS_NEI (2002)). Fundierte Erkenntnisse über das sektorale Nutzungsvolumen von Zeitarbeitskräften in Deutschland liegen bislang jedoch nicht vor, so dass bis dato Ungewissheit darüber besteht, wo Zeitarbeitskräfte hauptsächlich eingesetzt werden.

Während frühere Studien (z.B. RUDOLPH UND SCHRÖDER (1997) und BOOCKMANN UND HAGEN (2001)) sich lediglich auf die Frage beschränkten, ob Betriebe Zeitarbeit überhaupt als Personalanpassungsinstrument nutzen oder nicht, berücksichtigt eine aktuelle Umfrage (AMMERMÜLLER ET AL. (2003)) unter Zeitarbeitsfirmen nicht die Betriebsgrößen der einzelnen befragten Unternehmen, so dass auch diese Untersuchung keinen eindeutigen Rückschluss darüber zulässt, wo Zeitarbeitnehmer/innen (im Volumen) vorrangig eingesetzt werden. BELLMANN (2004) hingegen untersucht zwar anhand des IAB-Betriebspanels das Nutzungsvolumen von Zeitarbeitskräften in Betrieben anhand einer Tobit Regression, in welcher auch für die Industriezugehörigkeit der Betriebe kontrolliert wird, jedoch weist die Arbeit die entsprechenden geschätzten Koeffizienten nicht aus. Auch in der ebenfalls das IAB-Betriebspanel verwendenden Arbeit von PROMBERGER UND THEUER (2004) werden keine Angaben zu dem sektoralen Nutzungsvolumen von Zeitarbeitskräften gemacht.

Wissenschaftliche Untersuchungen zu den Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitnehmer/innen in Deutschland haben weitgehend Einzelcharakter, nicht zuletzt wegen des Mangels an geeigneten Daten. Oft angeführte Kritikpunkte an den in der Zeitarbeit geschaffenen Arbeitsplätzen – wie die vermeintlich höhere Beschäftigungsunsicherheit, die schlechtere Entlohnung, die geringeren Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, die höhere physische und psychische Belastung sowie das höhere Unfallrisiko – sind bis dato für Deutschland weder ausreichend dokumentiert noch quantifiziert. Bisherige Untersuchungen basieren zum Teil auf der ausschließlichen Befragungen von Zeitarbeitnehmer/innen, so dass aufgrund der fehlenden Vergleichsmöglichkeit nicht ersichtlich ist, ob sich deren Einschätzungen bezüglich ihrer Arbeitsbedingungen von denen von Arbeitnehmern/innen in der Gesamtwirtschaft tatsächlich unterscheiden (vgl. z.B. die Arbeiten von WIELAND ET AL. (2001) oder GALAIS UND MOSER (2001)). Auch im Europäischen Ausland mangelt es diesbezüglich an fundierten Untersuchungen der Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitnehmer/innen (vgl. STORRIE (2002)).

Es gibt jedoch auch eine Reihe vergleichender Untersuchungen für Deutschland, die zumeist auf eigenen Datenerhebungen beruhen. Die Querschnittsuntersuchung von PIETRZYK (2003) von Zeitarbeiter/innen und dauerhaft beschäftigten Facharbeiter/innen in der Fertigungsbranche attestiert Zeitarbeiter/innen im Fazit zwar schlechtere Bedingungen für eine arbeitsimmanente Kompetenzentwicklung sowie eine erhöhte gesundheitliche Belastung. Allerdings erlauben die Ergebnisse aufgrund der wenigen berücksichtigten Merkmale der beiden Gruppen von Arbeitnehmer/innen „keine eindeutige Aussage über Ursache und Wirkung“ (ebd., S. 125). Eine vergleichende Fallstudie der Arbeitsbedingungen von Zeitarbeiter/innen und Mitarbeiter/innen der Stammbesellschaft eines einzelnen Entleihbetriebes der chemischen Industrie kommt indes zu dem Schluss, dass die befragten Zeitarbeiter/innen keinen schlechteren Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind als die Festangestellten, zudem ebenso gut instruiert werden, sich nicht von den festen Mitarbeiter/innen ausgegrenzt fühlen und im Vergleich zu diesen eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen (vgl. WERTHEBACH ET AL. (2003)).

Eine Untersuchung auf Basis des Sozio-Oekonomischen Panels (vgl. KVASNICKA UND WERWATZ (2003)) zeichnet indes ein heterogeneres Bild der relativen Arbeitsbedingungen und beruflichen Perspektiven von Zeitarbeitern. So stuften Zeitarbeiter/innen in dieser Studie vor dem Hintergrund der eigenen Erwerbsbiographie die gegenwärtigen Arbeitsbedingungen überwiegend gleichwertig oder sogar besser ein als in der vorausgegangenen Beschäftigung. Insgesamt erwiesen sich Zeitarbeiter/innen hierbei kaum unzufriedener mit ihrer Arbeit als vergleichbare Arbeitnehmer/innen in anderen Beschäftigungsverhältnissen. Während hinsichtlich der Einschätzung des herrschenden Arbeitsklimas und der Fortbildungsmöglichkeiten keine bedeutenden Unterschiede festgestellt wurden, gaben Zeitarbeiter/innen jedoch häufiger als vergleichbare Arbeitnehmer/innen an, belastenden Umwelteinflüssen und Unfallrisiken ausgesetzt zu sein.

Die relativen Einkommen von Zeitarbeitnehmern/innen wurden in einer Reihe von Studien anhand der IAB-Stichprobe bzw. ihrer Neuauflage als Regionalfile deskriptiv ausgewertet (vgl. z.B. RUDOLPH UND SCHRÖDER (1997) und JAHN UND RUDOLPH (2002)). Im Ergebnis weisen diese Studien auf ein im Allgemeinen wie auch im Bezug auf einzelne Bildungs-, und Berufsgruppen beträchtliches Lohndifferential in der Zeitarbeit relativ zur Gesamtwirtschaft hin, welches sich im Zeitverlauf zudem merklich erhöhte. Jedoch wird in diesen Arbeiten die mitunter markant unterschiedliche Zusammensetzung der Beschäftigung innerhalb und außerhalb der Zeitarbeit, insbesondere die Erwerbsbiographie von Arbeitnehmern/innen, nur unzureichend berücksichtigt. Die einzige ökonometrische Untersuchung der relativen Entlohnung von Zeitarbeitnehmern/innen für Deutschland, die zudem für Unterschiede in den Eigenschaften und Erwerbsbiographien von Zeitarbeiter/innen und anderen Arbeitnehmer/innen in der Bemessung ihrer relativen Entlohnung berücksichtigt, findet im Ergebnis ein zwar signifikantes, jedoch beträchtlich kleineres Lohndifferential als in den zuvor genannten deskriptiven Untersuchungen (vgl. KVASNICKA UND WERWATZ (2002a/b)). Zudem findet die Studie keine Evidenz dafür, dass eine Tätigkeit in der Zeitarbeit im Durchschnitt eine langfristige Einkommensverschlechterung zur Folge hat.

3.2.3 Dokumentenanalyse zur Einstellung des politischen Umfeldes gegenüber Zeitarbeit

Zeitarbeit ist in den letzten Jahren in Deutschland sprunghaft angestiegen. Verfügten im Juni 1994 rd. 7.500 Zeitarbeitsfirmen über die Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung, waren es im Juni 2004 rd. 15.000 Betriebe (Bestand). Im selben Zeitraum ist die

Zahl der überlassenen Zeitarbeitskräfte von rd. 158.000 auf rd. 400.000 angestiegen (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2004)). Im darauf folgenden Jahr expandierte die Zeitarbeit in Deutschland weiter, auf rd. 450.000 überlassene Leiharbeiter und rd. 16.000 Verleihbetriebe (jeweils Bestand Juni 2005; BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2005)). Der diese Expansionsbewegung begleitende Diskussionsprozess wird im Folgenden dokumentiert.

Die Dokumentation gliedert sich in vier Teile. Der erste bezieht sich auf die Zeitspanne seit der Einführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Jahr 1972 bis vor die Arbeitsmarktreflexionen durch das Job-AQTIV-Gesetz im Jahr 2002. Da durch dieses Gesetz der Grundsatz des *equal treatment* erstmalig eingeführt wurde, markiert es eine gesetzgeberische Zäsur bezüglich der Zeitarbeit, die die Diskussion um die Zeitarbeit und deren gesetzliche Regulierung erneut entfachte. Der zweite Teil ist der Phase der Job-AQTIV-Gesetzgebung gewidmet.

Der dritte Teil bezieht sich auf die bislang weitest reichenden Veränderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Er behandelt die Vorbereitungs- und Gesetzgebungsphase, die Phase der Aushandlung der Tarifverträge sowie die ersten Stellungnahmen zu den voraussichtlichen Auswirkungen der AÜG-Reform. Der abschließende vierte Teil stellt die wichtigsten Reaktionen und Bewertungen aus der Zeit nach der AÜG-Reform vor.

3.2.3.1 Die Regulierung der Zeitarbeit durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Zeitarbeit als gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitskräften ist in Deutschland seit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 4. April 1967 erlaubt, welches das bis dahin geltende Verbot der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung aufhob. Das Gericht begründete seinen Entschluss damit, dass es gegen das im Grundgesetz verankerte Recht der freien Berufswahl verstoße und verwies darüber hinaus auf die wirtschaftliche und beschäftigungsbezogene Bedeutung der Zeitarbeit, z.B. bei Arbeitsausfall infolge von Urlaub, Krankheit und aus anderen Gründen (VITOLS (2003), S. 5). Anlass für das Urteil des Bundesverfassungsgerichts war eine Verfassungsbeschwerde der schweizerischen Zeitarbeitsfirma ADIP-bop, die 1962 ihre erste Niederlassung in Hamburg gegründet hatte und kaufmännische Zeitarbeitskräfte als freie Mitarbeiter verlieh, womit sie gegen geltendes Recht verstieß und vom Hamburger Landessozialgericht entsprechend verurteilt wurde.

Dieses Urteil sowie das darauf folgende Urteil des Bundessozialgerichtes vom 29. Juli 1970 bewirkten eine starke Expansion der Zeitarbeitsfirmen. Allerdings reichten die bestehenden Gesetzesregelungen nicht aus, unseriöse Zeitarbeitsunternehmen zu selektieren. Aus diesem Grund wurde im Juni 1971 der erste Gesetzentwurf für das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zur Sicherung von Mindeststandards in der Zeitarbeit im parteiübergreifenden Konsens im Bundestag eingebracht. Es trat am 12. Oktober 1972 in Kraft.

Kernelemente der ersten Fassung des AÜG waren:

- Schutz der Leiharbeiter durch Befristungs-, Wiedereinstellungs- und Synchronisationsverbot⁸,
- Schutz der Stammebelegschaft durch eine festgelegte Überlassungshöchstdauer⁹ von drei Monaten,

⁸ § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG a.F.

⁹ § 3 Abs. 1 Nr. 6 AÜG a.F.

- zunächst auf ein Jahr befristete Vergabe der Konzession zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung durch die Bundesanstalt für Arbeit zu Ordnung und Kontrolle der Verleihpraxis, die nach Feststellung einer dreijährigen kontinuierlichen und rechtskonformen Tätigkeit von dieser unbefristet erteilt wird.¹⁰

In den nachfolgenden Jahren fand – insbesondere während der konservativ-liberalen Regierungskoalition aus CDU/CSU und FDP – eine schrittweise Deregulierung des AÜG statt. Vor allem im Rahmen des Arbeitsförderungs-Reformgesetzes (AFRG) von 1997 wurden z.B. die Befristungs-, Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbote gelockert (einmalige Synchronisation und Wiedereinstellung möglich; einmalige sachgrundlose Befristung möglich) und die Überlassungshöchstdauer auf 12 Monate erhöht. Eine Beschränkung des Zeitarbeitsmarktes fand im Bereich des Baugewerbes durch das 1982 beschlossene Gesetz zur Konsolidierung der Arbeitsförderung (AFKG) unter der sozial-liberalen Regierung statt.¹¹

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände griffen in dieser Zeit kaum öffentlich in die Diskussion über die Zeitarbeit ein. Diskussion und gesetzliche Interventionen gingen überwiegend von den Parteien aus. Die Position der CDU/CSU und FDP (ab 1982) war geprägt von einer grundsätzlich positiven Haltung gegenüber der Zeitarbeit als wichtiges Flexibilisierungselement zur Steigerung von Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und als beschäftigungspolitisches wichtiges Instrument zur Integration in den regulären Arbeitsmarkt. Sie traten kontinuierlich für die Deregulierung von Zeitarbeit ein. SPD, die GRÜNEN sowie (vor 1982) die FDP sahen in der Zeitarbeit überwiegend Gefahren für den Arbeitsmarkt und votierten dementsprechend über einen längeren Zeitraum für eine möglichst strikte Eindämmung und Regulierung der Zeitarbeit zum Schutz der Arbeitnehmer.

Im Grunde standen sich die beiden politischen bzw. sozialpartnerschaftlichen „Lager“ bis zu den Beratungen über den im September 2001 in den Bundestag eingebrachten Gesetzentwurf zum Job-AQTIV-Gesetz in dieser konträren Positionierung ohne merkliche Veränderungen gegenüber. Noch im Neunten Bericht der Bundesregierung über die Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung vom Oktober 2000 (Bundestagsdrucksache 14/4220) kam diese polarisierende Haltung zum Ausdruck. Exemplarisch seien daraus die zentralen Aussagen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften skizziert, die die bis in die 2000er Jahre hineinreichenden Positionen beschreiben.

Die Auffassung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) wird im Neunten Bericht der Bundesregierung folgendermaßen wiedergegeben:

„Die BDA sieht in der Arbeitnehmerüberlassung ein zentrales Element der Personalwirtschaft, das von großer Bedeutung für die Wirtschaft und Unternehmen ist. Zusätzlich habe die Arbeitnehmerüberlassung, wie die Steigerung der Zahl der Leiharbeiter zeigen würde, eine positive Auswirkung auf den Beschäftigungsmarkt. Gerade um Arbeitsausfall durch Krankheit, Wehrdienst oder Erziehungsurlaub und Auftragsspitzen auszugleichen, sei die Arbeitnehmerüberlassung für Unternehmen unverzichtbar. (...)“

Die BDA geht davon aus, dass der Bedarf der Unternehmen an flexibler Personalgestaltung in Zukunft noch ansteigen wird. Um diesem Bedarf Rechnung zu tragen, sollten die gesetzlichen Voraussetzungen für die Arbeitnehmerüberlassung weiter liberalisiert werden. Diese Einschätzung teilt auch der Deutsche Industrie- und Handelstag in seiner Stellungnahme. Durch die Arbeitnehmerüberlassung könne ein

¹⁰ § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG

¹¹ Ab 1994 Zulassung der Arbeitnehmerüberlassung zwischen Betrieben im Baugewerbe.

erster Schritt zur Deregulierung der engen gesetzlichen Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht werden.“ (Bundestagsdrucksache 14/4220, S. 25)

Als wesentliche Forderung des BDA werden dort genannt:

- Ausdehnung der zulässigen Überlassungsdauer an denselben Entleiher auf 36 Monate,
- Aufhebung der besonderen Beschränkungen für befristete Arbeitsverträge für Verleiher,
- Aufhebung des Synchronisationsverbots,
- Aufhebung des Wiedereinstellungsverbots,
- Unbeschränkte Möglichkeit der Arbeitnehmerüberlassung innerhalb eines Konzerns.

Die Position des Bundesverbands Zeitarbeit Personaldienstleistungen e.V. (BZA) unterscheidet sich nur geringfügig von derjenigen der BDA. Er fordert ebenfalls:

„... eine gesetzliche Liberalisierung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts, insbesondere eine erweiterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge mit Leiharbeitnehmern, eine Aufhebung des Synchronisationsverbots und des Wiedereinstellungsverbots. Über die Forderung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber hinausgehend schlägt der Bundesverband Zeitarbeit nicht nur eine Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer an einen Entleiher vor, sondern eine Streichung jeglicher zeitlichen Begrenzung der Überlassungsdauer an einen Entleiher. Zusätzlich fordert der Bundesverband Zeitarbeit, das Verbot der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung in den Baubereich aufzuheben.“ (ebd.)

Die den Arbeitgeberpositionen entgegengesetzte Haltung des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) zur Zeitarbeit wird in diesem Bericht folgendermaßen wiedergegeben:

„Der Deutsche Gewerkschaftsbund steht der Arbeitnehmerüberlassung auch weiterhin sehr kritisch gegenüber. Die Arbeitnehmerüberlassung habe überwiegend dieselbe Arbeitsmarktfunktion wie die Arbeitsvermittlung. Die Arbeitsvermittlung sollte in erster Linie über die Bundesanstalt für Arbeit erfolgen. Für eine positive Entwicklung des Arbeitsmarktes sei die Arbeitnehmerüberlassung weitgehend entbehrlich.

Für die Leiharbeiter sei eine Beschäftigung bei einem Verleihunternehmen in der Regel nur von Nachteil. Der Lohnabstand zwischen dem Arbeitsentgelt eines Leiharbeitnehmers und dem eines Arbeitnehmers in vergleichbarer Berufstellung liege je nach Berufskategorie derzeit bei 22 Prozent bis 40 Prozent. Die Beschäftigung der Leiharbeiter dauere in der Regel nur eine kurze Zeit. Die wichtige kündigungsrechtliche Schwelle einer Beschäftigung von sechs Monaten erreichten nur etwa 20 Prozent der Leiharbeiter. Darüber dass - wie von den Verleihunternehmen behauptet wird - die Leiharbeit tatsächlich dazu führen würde, dass ein hoher Anteil von Leiharbeitnehmern in die Entleihbetriebe übernommen wird, lägen keine statistischen Erkenntnisse vor.

Ein besonderer Nutzen der Arbeitnehmerüberlassung für den Arbeitsmarkt sei zu bezweifeln. Der Deutsche Gewerkschaftsbund befürchtet im Gegenteil, dass die Arbeitnehmerüberlassung zu einer Reduzierung der Stammebelegschaften in den Entleihunternehmen beiträgt. Weder für eine Engpassüberbrückung, die von den Unternehmen ohnehin vorzugsweise durch befristete Neueinstellungen oder Überstunden überbrückt würde, noch zur Personalgewinnung sei die Arbeitnehmerüberlassung für die Unternehmen von Bedeutung.

Nach Erfahrungen des DGB würden die Unternehmen die Arbeitnehmerüberlassung vielmehr für Unternehmensstrategien nutzen, die der Ordnung auf dem Arbeitsmarkt abträglich wären.“ (ebd. S. 26f)

Die Arbeitgeber würden nach Aussagen des DGB Zeitarbeit nutzen, um die Zahlung von Tariflöhnen zu umgehen und eine Personalstrategie der äußersten Knappheit der Belegschaft abzusichern. Diese Strategie führte zu einer Schwächung der Personalabteilungen, was letztendlich dazu führe, dass die Unternehmen ihrer sozialen Verantwortung nicht mehr nachkommen könnten.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund sah deshalb die Notwendigkeit, den negativen Auswirkungen der Arbeitnehmerüberlassung auf den Arbeitsmarkt durch eine Reform der Zeitarbeit entgegenzuwirken. Sie sollte folgende Eckpunkte enthalten:

- Wiederherstellung des uneingeschränkten Synchronisationsverbots sowie des Befristungsverbots,
- Wiederherstellung der ursprünglich festgelegten Überlassungshöchstdauer von drei Monaten,
- Anordnung der Geltung des Kündigungsschutzes in Verleihfirmen ohne eine Wartefrist,
- Entzug der Verleiherlaubnis gegenüber Unternehmen mit einer langfristig überzogenen Personalfuktuation,
- Entzug der Verleiherlaubnis, wenn ein Jahr nach Eintritt der Betriebsratsfähigkeit kein Betriebsrat gebildet ist,
- betriebsverfassungsrechtliche und tarifvertragliche Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern gegenüber den Arbeitnehmern des entleihenden Betriebs.

Die Deutsche Angestelltengewerkschaft bezweifelte ebenso wie der Deutsche Gewerkschaftsbund, dass eine Liberalisierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes einen nennenswerten Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit leisten würde. Allenfalls sei zu erwarten, dass Dauerarbeitsplätze bei Unternehmen zugunsten des Einsatzes von Leiharbeitnehmern wegrationalisiert würden.

Die hier auf Grundlage des Neunten Berichts der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes dargestellten Grundpositionen zur Zeitarbeit wurden mit großer Konstanz über rd. 30 Jahre von den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie den ihnen nahe stehenden politischen Parteien vertreten. Erst im Rahmen der Einführung des Job-AQTIV-Gesetzes (2002) und der von der so genannten Hartz-Kommission in Angriff genommenen umfassenden Arbeitsmarktreform entstand unter der Regierungskoalition aus SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ein neuer Diskurs über Zeitarbeit, der Bewegung in die festgefahrenen Positionen der gesellschaftlich relevanten Akteure brachte.

3.2.3.2. Der neue Diskurs über Zeitarbeit: Bündnis für Arbeit, Wettbewerb und Ausbildung und Job-AQTIV-Gesetz

Eine Auflockerung der bis dato relativ starren Positionen zur Zeitarbeit wurde durch das von Bundeskanzler Schröder im Dezember 1998 ins Leben gerufene Bündnis für Arbeit, Wettbewerbsfähigkeit und Ausbildung zumindest vorbereitet. Zeitarbeit wurde erstmals auch seitens SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Kontext der Wettbewerbsfähigkeit stärkenden und Beschäftigung schaffenden Flexibilisierungsinstrumente diskutiert.

Aus diesen Beratungen entstand das Job-AQTIV-Gesetz, das am 01. Januar 2002 in Kraft trat und einige wichtige Neuregelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes enthielt. Vor allem wurde die Höchstüberlassungsdauer eines Leiharbeitnehmers an den Entleiher von 12 Monate auf 24 Monate ausgedehnt, gleichzeitig aber der Gleichbehandlungsgrundsatz ab dem 13. Monat der Beschäftigung im selben Entleihbetrieb eingeführt. Er bezog sich auf die für die in diesem Betrieb geltenden Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgelts.

Dieser Gleichbehandlungsgrundsatz ab dem 13. Monat traf auf erheblichen Widerstand der Arbeitgeberverbände, insbesondere der Zeitarbeitsverbände. Er würde nicht nur die Kosten

der Zeitarbeit existenzbedrohend erhöhen, sondern auch eine unzumutbare Auskunftspflicht für die Entleihfirmen über sämtliche Bestandteile der Vergütung und alle Nebenleistungen für ihre Mitarbeiter erfordern, was nicht nur wegen des hohen bürokratischen Aufwands großen Unmut unter den Entleihfirmen verursache. Aus diesen Gründen würde in der Praxis der Gleichbehandlungsgrundsatz (equal treatment) durch Austausch der Zeitarbeitskräfte im 12. Monat umgangen. In seiner Stellungnahme zum Zehnten Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des AÜG 2001 – 2004 berichtete der Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP) rückwirkend¹²:

„Die im Jahr 2002 mit dem sog. Job-AQTIV-Gesetz verlängerte maximale Überlassungsdauer von 24 Monaten wurde mit der erstmaligen Einführung des Equal-treatment-Prinzips verbunden. Danach erhielten Zeitarbeitnehmer/innen ab dem 13. Einsatzmonat bei einem Kunden die für den Entleihbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden Arbeitsbedingungen und Entgelte. Dies war für die Zeitarbeitskunden mit einer umfassenden Auskunftspflicht über sämtliche Bestandteile der Vergütung und aller Nebenleistungen gegenüber dem Zeitarbeitsunternehmen verbunden.

Aus der Praxis wird berichtet, dass nur in wenigen Ausnahmefällen von dieser Regelung Gebrauch gemacht wurde, weil die Auskunftspflicht für viele Zeitarbeitskunden als unzumutbar und bürokratisch galt und die Kosten ab dem 13. Überlassungsmonat signifikant anstiegen. Dies wurde in den allermeisten Fällen mit einem Austausch des Zeitarbeitnehmers zum Ende des 12. Überlassungsmonats vermieden. Nur in wenigen Fällen der Überlassung von hochspezialisierten Fachkräften haben Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeitskunden die Hürden des Gesetzes auf sich genommen und die Equal-treatment-Lösung durchgeführt. Dies war insbesondere für kleine und mittlere Zeitarbeitsunternehmen dann auch stets ein schwieriger administrativer Aufwand, weil die in der ganzen Tragweite des Equal-treatment-Prinzips zu berücksichtigenden Leistungen wie z. B. zusätzliche betriebliche Altersvorsorge, Sachleistungen, Deputate usw. für das Zeitarbeitsunternehmen schlichtweg nicht zu erbringen waren.

Der Grundgedanke der verlängerten Überlassungsdauer von 24 Monaten war zu begrüßen und hätte für sich gesehen auch einen Beschäftigungszuwachs für die Branche bedeuten können. Durch die Equal-treatment-Lösung ist dieser Effekt jedoch nicht eingetreten.

In der Praxis traten mit dieser Lösung weitere Probleme in der Abwicklung von Arbeitsverhältnissen auf. So haben Zeitarbeitnehmer, die bspw. 18 Monate bei einem Kunden eingesetzt wurden und ab dem 13. Monat einen um z.B. 20% höheren Lohn erhielten, nach Ablauf dieses Einsatzes regelmäßig wenig Motivation gezeigt, anschließend wieder zu ihrem vertraglichen Lohn in den nächsten Einsatz zu gehen.“ (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (2005), S. 12f)

Im Monatsmagazin „Der Arbeitgeber“ Ausgabe Nr. 1 vom Januar 2002 räumte die BDA der Zeitarbeit „große Chancen, Arbeitslosigkeit zu überwinden und wieder eine Beschäftigung zu finden“ ein, und sah mit dem Job-AQTIV-Gesetz die Regulierung der Zeitarbeitsbranche auf dem richtigen Weg, warnte aber gleichzeitig vor einer „Strangulierung aus Brüssel“ durch eine Richtlinieninitiative vom 20.03.2002 der EU-Kommission, die durch die Absicht, das Equal-pay- und Equal-treatment-Prinzip europaweit einzuführen, das Flexibilisierungs- und Beschäftigungspotenzial der Zeitarbeit massiv beeinträchtige.

Auch der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) begrüßte die Verlängerung der Überlassungsdauer durch das Job-AQTIV-Gesetz, stützte sich in Bezug auf den Gleichbehandlungsgrundsatz ab dem 13. Beschäftigungsmonat u.a. auf die Haltung der Initiative „BDA-pro-job.de“:

„Die begrüßenswerte Heraufsetzung der maximalen Höchstüberlassungsdauer auf 24 Monate wird mit diesem Junktim an den Realitäten der Personalpraxis als auch der kaufmännischen Geschäftspraxis

¹² Der AMP – Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. ist hervorgegangen aus der Fusion der beiden Zeitarbeitsverbände MVZ Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit e.V. (gegründet 2002) und INZ - Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen e.V. (gegründet 1987).

scheitern. Der Personaldienstleister muss die betriebsinternen Gehaltsstrukturen und sonstigen Arbeitsbedingungen des Entleihers für jeden überlassenen Leiharbeiter individuell hinterfragen. Dies bewirkt einen enormen zeitintensiven Verwaltungsaufwand. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) spricht zu Recht im Rahmen ihrer aktuellen Initiative ‚BDA-pro-job.de‘ von einer ‚systemwidrigen Bürokratisierung‘, wodurch die längere Verleihzeit konterkariert werde. Es wird in vielen Personalüberlassungsvorgängen erhebliche Zuordnungsprobleme geben, was die einzelnen kollektiv- und/oder individualarbeitsrechtlichen Determinanten der Arbeitsbedingungen für vergleichbare Arbeitnehmer in den Entleihbetrieben angeht. (...) Arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen und Rechtsstreitigkeiten zwischen Verleiher und Leiharbeiter sind vorprogrammiert.“ (INTERESSENVERBAND DEUTSCHER ZEITARBEITSUNTERNEHMEN (2001), Stellungnahme zum „Job-AQTIV-Gesetz“ v. 11.10.01)

Die für die Positionen der Arbeitgeberseite zentrale BDA-pro-job.de Initiative „Im Zeichen der Zeitarbeit“ wiederholte als Antwort auf den Entwurf des Job-AQTIV-Gesetzes in Form eines Sieben-Punkte-Programms im Wesentlichen die bereits zu früheren Zeitpunkten erhobenen Forderungen des Verbands (BUNDESVEREINIGUNG DEUTSCHER ARBEITGEBER (2001)):

1. Verleihdauer auf mindestens drei Jahre ausdehnen (§ 3 Abs. 1 Nr. 6 AÜG)
2. Befristungsmöglichkeiten anpassen (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 AÜG)
3. Synchronisationsverbot aufheben (§ 3 Abs. 1 Nr. 5 AÜG)
4. Wiedereinstellungsverbot aufheben (§ 3 Abs. 1 Nr. 4 AÜG)
5. Erleichterung von Zeitarbeit im Konzernverbund (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG)
6. Keine Wahlberechtigung des Zeitarbeitnehmers im Kundenbetrieb (§ 7 BetrVG n.F.)
7. Erleichterung von Zeitarbeit bei Entwicklungsgemeinschaften (§ 1 Abs. 3 Nr. 3 AÜG)

Zwei Monate vor In-Kraft-Treten des Job-AQTIV-Gesetzes erläuterte der Deutsche Gewerkschaftsbund nochmals seine Positionen zur Zeitarbeit auf Grundlage einer europäisch vergleichenden Recherche, insbesondere vor dem Hintergrund der gescheiterten Sozialpartnerverhandlungen zur Zeitarbeit im Frühjahr 2001.¹³ In dieser Publikation werden zum einen die grundlegenden Bedenken der Gewerkschaften gegenüber Zeitarbeit aufrechterhalten, zum anderen deuten sich hier erstmalig Ansatzpunkte für eventuelle Veränderungen der bisherigen gewerkschaftlichen Standpunkte an. Es wird konstatiert, dass der Ausbau der Zeitarbeit nicht zwangsläufig Deregulierung der Beschäftigung bedeuten muss, sondern – genügend Absicherung der Beschäftigungsverhältnisse vorausgesetzt – auch positiv zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes beitragen kann.

Wesentlich für die Bewertung der Zeitarbeit durch den DGB ist jedoch nach wie vor die Auffassung, dass der offenkundige Boom der Zeitarbeit in Deutschland nicht zur Erhöhung der Beschäftigung, sondern eher zu einer Reduktion regulärer Beschäftigung beigetragen habe:

„Ursache für diesen Anstieg sind insbesondere die personellen Rationalisierungsmaßnahmen in nahezu allen Branchen. ‚Durch die Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung als eine Alternative der längerfristigen Personalplanungen kann die Notwendigkeit zur Bildung von Personalreserven von den Unternehmen minimiert werden. Auf diese Weise kann es dazu kommen, dass auch Dauerarbeitsplätze in Unternehmen durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern ersetzt werden‘, wie die personelle Ausdünnung in den Einsatzbetrieben im 9. Bericht der Bundesregierung über die Anwendung des AÜG umschrieben wird (BTD 14/4220, S. 15). Der Boom der Leiharbeitsbranche darf daher keinesfalls mit einem entsprechenden Anstieg des Beschäftigungsniveaus gleichgesetzt werden.

¹³ DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (2001): Leiharbeit – Erfahrungen im europäischen Vergleich. ISA - Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Ausgabe 6.

Nach wie vor dominieren Hilfsarbeitertätigkeiten sowie Arbeiten als Schlosser, Mechaniker sowie als Elektriker; Tätigkeiten, die relativ problemlos ohne lange Anlernphasen ausgetauscht werden. Auch bei den Büroberufen stehen Hilfsarbeiten vielfach im Vordergrund.

Während in der Gesamtwirtschaft in den letzten Jahren die Beschäftigungsmöglichkeiten für gering qualifizierte Arbeitnehmer abgenommen haben, ist die Zunahme der Leiharbeit dagegen gerade bei geringqualifizierten Arbeitern und Arbeitnehmern ohne Berufsausbildung zu verzeichnen. Die Expansion der Leiharbeit wird meist getragen durch den vermehrten Verleih von geringqualifizierten Personen und weniger von Fachkräften und Spezialisten.“ (Deutscher Gewerkschaftsbund (2001), S. 10)

Darüber hinaus kritisiert der DGB mit Rückgriff auf Daten der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, dass in der Praxis Zeitarbeit entgegen den Intentionen des Gesetzgebers kein unbefristetes Dauerarbeitsverhältnis darstelle, Zeitarbeit nur selten in ein Beschäftigungsverhältnis bei der Entleihfirma münde und Zeitarbeitskräfte in der Regel deutlich geringer entlohnt würden als die Stammbesetzung:

„Nach den gesetzlichen Vorschriften sollte das Leiharbeitsverhältnis grundsätzlich ein unbefristetes Dauerarbeitsverhältnis sein. In der Realität ist die Leiharbeit aber durch ein hohes Maß an Beschäftigungsunsicherheit geprägt: Heuern und Feuern ist die Regel. Wegen der hohen Personalfuktuation sind dauerhafte und nachhaltige Arbeitsverhältnisse in Form von Leiharbeit kaum zu realisieren. Auch eine Bündelung von Einsätzen gelingt in der Regel nicht. Nur etwas mehr als ein Drittel der Arbeitsverträge dauert länger als drei Monate und nur ca. jeder fünfte Leiharbeitnehmer erreicht die kündigungrechtlich relevante Schwelle von 6 Monaten Beschäftigung.

Nur für einen relativ kleinen Teil wird Leiharbeit zur Brücke für den Übergang in „normale“ Arbeit. Aber selbst dann ist Leiharbeit meist vorgeschaltete „Testphase“ und verlängerte Probephase. Die Leiharbeitsbranche schätzt die Übernahmequote selbst auf etwa 30 Prozent. Rund 70.000 der im letzten Jahr neu eingestellten Leiharbeitskräfte waren jedoch unmittelbar bei einem anderen Verleiher beschäftigt. In beachtlichem Umfang sind es die Verleiher selbst, die jene Arbeitskräfte übernehmen, die unmittelbar danach ein neues Beschäftigungsverhältnis finden.

Nicht zu übersehen sind infolge der häufig wechselnden Arbeitsplätze aber auch die weit höheren gesundheitlichen Risiken. Mit diesen größeren Risiken geht auch eine im Vergleich zu regulär Beschäftigten erhebliche Benachteiligung hinsichtlich der Entlohnung einher. In Schnitt verdienen Leiharbeitskräfte im Westen fast 40 Prozent weniger als vergleichbar qualifizierte Arbeitnehmer in der Wirtschaft insgesamt; niedrig qualifizierte Arbeiter und Angestellte sogar noch mehr. Der Abstand hat sich in den 80er und 90er Jahren nicht etwa verkleinert, sondern deutlich vergrößert. Da die aufnehmenden Entleihbetriebe vorrangig in Branchen mit überdurchschnittlichem Lohnniveau liegen, wird das Lohngefälle faktisch noch größer. Nicht selten ist das Lohnniveau für Hilfsarbeiter bereits so weit gesunken, dass der Verleiher diese größte Gruppe der Leiharbeitskräfte ungeachtet kalkulatorischer Kosten und Gewinnmargen noch billiger verleihen kann, als die Lohn- und Lohnnebenkosten bei Einstellung im Einsatzbetrieb ausmachen würden. Leiharbeit ist damit ein gängiges Instrument des Lohndumpings. Mehr und mehr wird dieses sich verschärfende Lohn- und Gehaltsgefälle zum zentralen Motiv des Leiharbeitssektors.“ (ebd.)

Als positive Beispiele aus der Praxis der Zeitarbeit in den europäischen Nachbarländern verweist der DGB in dieser Publikation auf Länder wie z.B. die Niederlande, wo durch eine starke Tarifpolitik Lohndumping und ein Aushöhlen der sozialen Absicherung durch Zeitarbeit vermieden würde:

„Im Unterschied zu Deutschland ging der Abbau von Beschränkungen in den Niederlanden jedoch mit einem Ausbau sozialstaatlicher Schutzregelungen einher. Interessant ist insbesondere, dass hier am Gleichheitsgebot von Leiharbeitern festgehalten wird. Fester Bestandteil der Gesetzgebung ist also nach wie vor die garantierte Gleichbehandlung der Leiharbeiter mit den Arbeitnehmern im Entleihbetrieb hinsichtlich der Entlohnung. In den Niederlanden kommt den Sozialpartnern die Aufgabe zu, dieses gesetzliche Gleichbehandlungsgebot in Form von tarifvertraglichen Regelungen auf die Branche zu konkretisieren, oder auch evtl. Abweichungen davon zu ermöglichen.

Die rechtlichen (Neu-)Regelungen in den benachbarten EU-Ländern spiegeln teils die Bemühungen wider, den weiteren Ausbau der Leiharbeit mit dem Schutz vor Missbrauch zu verbinden. Flexibilität wird hier nicht mit Deregulierung gleichgesetzt, sondern mit neuen Regeln zu verbinden versucht. In den Niederlanden z.B. ist auf der einen Seite durch die rechtliche Neuregelung ein großes Maß an Flexibilität mit dem Instrument Leiharbeit zugelassen. Auf der anderen Seite werden Möglichkeiten des Lohndumpings und anderer Benachteiligungen der Leiharbeiter weitgehend einschränkt. Eine starke Tarifpolitik stellt in den Niederlanden sicher, dass Abweichungen von dem Gleichbehandlungsgrundsatz nur möglich sind, wenn dies durch Tarifvereinbarungen geregelt wird. Damit werden den Gewerkschaften starke – vom Gesetz unterstützte – Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Leiharbeit eingeräumt, aber keinesfalls auf die tarifliche Ebene allein abgewälzt.“ (ebd., S. 14)

Als wichtigste Konsequenz aus diesen vergleichenden Recherchen zur Zeitarbeit benennt der DGB als „erklärtes Ziel, ... eine sozialverträgliche Regulierung der Leiharbeit zu entwickeln. Eine rechtliche Verankerung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist dabei ein entscheidender und unverzichtbarer Schritt“ (ebd., S. 16). Auf dem Bundeskongress des DGB im Mai 2002 in Berlin wird deshalb eine Tarifierung und die Einführung eines Gütesiegels für Zeitarbeit und der Schutz vor Lohndumping sowie der Schutz der Dauerarbeitsplätze durch einen notwendigen, sachlich begründeten Ausnahmefall des Arbeitseinsatzes eines Zeitarbeitnehmers in den Entleihbetrieben gefordert.

Die politischen Parteien folgen in ihren Stellungnahmen zum Job-AQTIV-Gesetz in etwa den skizzierten Aussagen der Gewerkschaften bzw. Arbeitgeberverbände. Parteiübergreifender Konsens besteht jedoch – zumindest zwischen CDU, SPD und Bündnis 90 / DIE GRÜNEN – darüber, dass die Zeitarbeit tariflich geregelt werden müsse. Die Forderungen der CDU bezüglich der Aufhebung des Synchronisations-, Wiedereinstellungs- und Befristungsverbots sowie der Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer entsprechen denen der Arbeitgeberverbände.

„Die enormen Beschäftigungspotentiale der Zeitarbeit müssen weiter erschlossen werden, die bisherigen Beschränkungen sind nicht mehr gerechtfertigt. Deshalb wollen wir im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz die maximale Verweildauer von 12 auf 36 Monate erweitern, das Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbot aufheben und die Regeln für befristete Arbeitsverträge im Beschäftigungsförderungsgesetz für die Zeitarbeit öffnen. Wir appellieren an die Gewerkschaften auch mit den Unternehmen für Zeitarbeit Tarifverträge abzuschließen.“ (Diskussionspapier der CDU Deutschland vom 27. August 2001)

Die SPD schließt sich einerseits den gewerkschaftlichen Forderungen nach einem gesetzlichen Gleichbehandlungsgebot an, sofern keine tariflichen Regelungen greifen, und sieht für weitere substantielle Deregulierungen keinen Anlass. Andererseits räumt sie ein, dass es wichtig sei, dass die Arbeitnehmerüberlassung aus der Außenseiterrolle hinauswache, die sie in Deutschland noch immer habe. Sofern tariflich und sozialrechtlich ausreichend abgesichert, könnten durchaus bisherige Schutzbestimmungen wie Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbot aufgehoben und die Höchstverweildauer bei einem Kundenunternehmen verlängert werden:

„Es ist wichtig, dass die Arbeitnehmerüberlassung aus der Außenseiterstellung herauswächst, in der sie sich in Deutschland immer noch befindet. Das hat aber eine Reihe von Voraussetzungen:

- Arbeitnehmerüberlassung bedarf nach wie vor einer speziellen gesetzlichen Regulierung, die sicherstellt, dass sie nicht dafür missbraucht wird, den Kündigungsschutz zu unterlaufen, den unbefristeten Vertrag als Regelfall zu umgehen und die Tarifverträge in den Entleihbetrieben auszuhöhlen.

- Für die Arbeitnehmerüberlassung müssen endlich auf breiter Front Tarifverträge abgeschlossen werden.
- Wo keine Tarifverträge für die Arbeitnehmerüberlassung existieren, muss ein gesetzliches Gleichbehandlungsgebot dafür sorgen, dass die Leiharbeitnehmer nicht schlechter gestellt werden als die Stammarbeitnehmer im Entleihbetrieb.
- Die Kontrolle der Arbeitnehmerüberlassung muss verbessert und Verstöße müssen strenger geahndet werden. Auch die Zusammenarbeit der Behörden bei grenzüberschreitendem Verleih muss verbessert werden.

Für weitere substanzielle Deregulierungen der Arbeitnehmerüberlassung gibt es keinen Anlass. Unter der Voraussetzung, dass die Arbeitnehmerüberlassung flächendeckend tarifvertraglich geordnet ist, könnten jedoch bestimmte gesetzliche Einschränkungen der Arbeitnehmerüberlassung wie z.B. das Synchronisationsverbot und die Höchstverleihfrist, die heute noch unbedingt notwendig sind, um Missbrauch zu verhindern, tarifdisponibel gemacht werden. Denkbar wäre auch die Aufhebung des Wiedereinstellungsverbot, allerdings nur, wenn die Neueinstellung unbefristet erfolgt und wenn die Zeit vor der Unterbrechung auf die 6-Monatsfrist für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes angerechnet wird.“ (SPD-Projektgruppe „Zukunft der Arbeit vom 17. Mai 2001)

Bündnis 90/DIE GRÜNEN schlagen – wie die anderen Parteien auch – vor, die Höchstverleihdauer zu verlängern und begrüßen die Entwicklung der Zeitarbeit zu regulärer, tarifrechtlich geregelter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Sie sehen Zeitarbeit sowohl als wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument, das Langzeitarbeitslosen als Sprungbrett in eine Anschlussbeschäftigung ermöglichen kann und hilft, ihre Qualifikation im Betrieb zu erweitern. Zeitarbeit wird aber auch als Beitrag zur Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes der Unternehmen betrachtet:¹⁴

„... Arbeitnehmerüberlassung durch Zeitarbeitsfirmen verstärkt nutzen: Wir schlagen vor, die Möglichkeit der Überlassung von Leiharbeitnehmern zu verlängern. Die Vermittlung von Arbeitslosen über Zeitarbeitsfirmen war in den letzten Jahren häufig ein Sprungbrett für Langzeitarbeitslose in eine Anschlussbeschäftigung. Zeitarbeitsfirmen sind mittlerweile auf dem Weg, reguläre sozialversicherungspflichtige Verträge zu schließen, die tarifvertraglichen Regelungen zu berücksichtigen und sich an Tarifvereinbarungen zu beteiligen. Wir begrüßen diese Entwicklung, denn auch Zeitarbeitsfirmen müssen soziale Standards einhalten. Zeitarbeit eröffnet den Unternehmen die Chance, flexiblen Arbeitseinsatz ohne Überstunden sondern mit zusätzlicher Beschäftigung zu organisieren und neue Arbeitskräfte zu erproben. Zudem gibt sie Arbeitslosen die Möglichkeit, ihre Qualifikation im Betrieb zu erweitern.“ (BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN (2001), Neue Wege in der Arbeitsmarktpolitik, S. 9)

3.2.3.3 Die Novellierung des AÜG im Kontext der Hartz-Reformen

Vorbereitungs- und Gesetzgebungsphase

Die zentralen Aspekte der gesetzlichen Neuregelung der Zeitarbeit im Rahmen des am 01.01.2003 in Kraft getretenen Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt beziehen sich zum einen auf die von den Arbeitgeber- und Branchenverbänden seit vielen Jahren geforderte Aufhebung bestehender Restriktionen (Streichung des Befristungs-, Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbot und Aufhebung der Überlassungshöchstdauer). Zum anderen wurde eine der wesentlichsten Forderungen der

¹⁴ Seitens der Zeitarbeitsbranche wird bezüglich des „Klebeeffekts“ häufig berichtet, dass etwa 30% der Zeitarbeitskräfte nach Beendigung des Zeitarbeitsverhältnisses eine reguläre Beschäftigung, meist im letzten Entleihbetrieb, ausüben würden. Dieser Wert deckt sich mit den Befunden einer IAB-Studie über die Jahre 1980-1990 (JAHN / RUDOLPH (2002)). Allerdings können diese Ergebnisse aufgrund des Fehlens einer Kontrollgruppe nicht als kausale Wirkung einer Tätigkeit in der Zeitarbeit (Sprungbrettfunktion) angesehen werden (vgl. BURDA / KVASNICKA (2005)).

Gewerkschaften, der Gleichbehandlungsgrundsatz (equal treatment) und der Gleichbezahlungsgrundsatz (equal pay) im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (für vormalig arbeitslose Zeitarbeitskräfte erst nach sechswöchiger Beschäftigungsdauer) verankert, sofern keine anders lautenden tariflichen Vereinbarungen gelten. Darüber hinaus wurde auch die Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Bauwesens auf Grundlage allgemein verbindlich erklärter Tarifverträge, die diese Betriebe erfasst, zulässig – welche allerdings bis heute nicht zustande gekommen sind.

Intention dieser Gesetzesinitiative war die generelle Aufwertung und Stärkung der Wachstumsbranche Zeitarbeit, die zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes beitragen und dadurch für mehr Wachstum, Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft sorgen könne. Darüber hinaus war mit der Novellierung des AÜG die Hoffnung verbunden, über Arbeitnehmerüberlassung Arbeitslose dauerhaft in den Arbeitsmarkt integrieren zu können. Für Letzteres wurden zusätzlich die vermittlungsorientierten Personal-Service-Agenturen geschaffen, die ergänzend zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung privater Zeitarbeitsfirmen und mit Mitteln der Bundesagentur für Arbeit unterstützt, insbesondere Arbeitslose mit Vermittlungshemmnissen in Beschäftigung bringen sollten.

Die gesetzlichen Deregulierungen durch die AÜG-Novelle wurden seitens der Zeitarbeitsbranche einhellig als längst überfälliger Schritt begrüßt. Gegen die gesetzliche Verankerung des Gleichbehandlungsgrundsatzes legten acht Zeitarbeitsfirmen und zwei Branchenverbände Verfassungsklage ein, die jedoch am 29. Dezember 2004 zurückgewiesen wurde (vgl. BUNDESVERFASSUNGSGERICHT 2004a und 2004b).

Die nachfolgend exemplarisch dokumentierte Stellungnahme des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen verdeutlicht die grundlegende Bewertung der Neuregelungen der Zeitarbeit durch die Hartz-Reformen. Sie werden im Grunde begrüßt, werden aber als noch nicht weit reichend genug angesehen. Langfristziel sei die völlige Auflösung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Die generelle Zustimmung der iGZ zur Tarifierung der Zeitarbeit wird allerdings nicht von allen Branchenverbänden in dieser Weise geteilt.

„Auf dem iGZ-Grundsatzkongress in Weimar am 20. März 2002 haben sich die Mitgliedsfirmen einmütig für eine nachhaltige Reform des AÜG eingesetzt. Über ein Mehrstufenmodell soll die völlige Aufhebung des AÜG erreicht werden. Gefordert wurde u.a. die Schaffung einer neuen gewerberechtlichen Plattform für die wirtschaftliche Betätigung als Personaldienstleister ohne Aufsichtsfunktion der Landesarbeitsämter. Die Umsetzung des Reformpakets wird flankiert von der Implementierung sozialer Mindeststandards auf der Basis eines Branchen-Tarifvertrages. Insoweit trifft der Hartz-Vorschlag, eine gesetzliche Aufhebung der hohen gesetzlichen AÜG-Auflagen und Beschränkungen unter dem Vorbehalt vorzusehen, dass Tarifverträge abgeschlossen werden, auf grundsätzliche Zustimmung der iGZ. Der Arbeitgeberverband hat bereits erste Sondierungsgespräche mit den Gewerkschaften in den letzten Wochen erfolgreich geführt und wird im Rahmen der Tarifautonomie sorgfältig ausloten, ob ein passgenauer „Maßanzug für die Zeitarbeit“ im Sinne der angestrebten Sozialpartnerschaft entwickelt werden kann. Die im Hartz-Konzept in Betracht gezogene Tarifvorbehaltsklausel im AÜG hat auch bereits die CDU/CSU - Bundestagsfraktion im Sommer 1999 als Gesetzesentwurf eingebracht (BT 14/1211 vom 22.06.99). Dieses Gesetzesvorhaben wurde von der Regierungskoalition ebenso wie weitere FDP – Liberalisierungsanträge des AÜG bislang leider immer abgelehnt. (INTERESSENVERBAND DEUTSCHER ZEITARBEITUNTERNEHMEN (2002), im Internet veröffentlichte Stellungnahme des iGZ v. 20.08.2002, S. 2)¹⁵

¹⁵ iGZ: „Etwa Licht und mehr Schatten ergeben noch kein klares Bild“, URL: <http://www.ig-zeitarbeit.de/download/iGZzuHartz.doc>.

Tarifverträge für die Zeitarbeit

Im Verlauf der durch die AÜG-Novellierung erforderlichen Tarifverhandlungen zerstritten sich die drei bzw. vier Branchenverbände, obwohl sie grundsätzlich darin einig waren, dass das Gleichbehandlungsgebot abzulehnen sei, weil es ein „nicht marktverträgliches Lohndiktat“ (iGZ, Pressemitteilung vom 04.11.2002) darstelle, das „systemwidrig und nicht hinnehmbar“ sei, da es die unternehmerische Handlungsfreiheit massiv beschränke (BZA).¹⁶ In gleicher Weise stimmten die Branchenverbände auch darin überein, dass der durch das Hartz I-Gesetz vorgegebene faktische Tarifzwang ungleiche Verhandlungssituationen für Arbeitgeber und Gewerkschaften zugunsten Letzterer schaffe, der ebenfalls nicht hinnehmbar sei.

Wie der Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP, zuvor MVZ-Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit) in seiner Stellungnahme zum Zehnten Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des AÜG 2001-2004 ausführt, bedeutete das Hartz I-Gesetz die „Einführung eines faktischen Tarifzwangs durch die Verpflichtung zur Gewährung von equal treatment, falls auf das Arbeitsverhältnis kein spezieller Zeitarbeitstarifvertrag Anwendung findet“ (ARBEITGEBERVERBAND MITTELSTÄNDISCHER PERSONALDIENSTLEISTER (2005), S. 13).

Die nachfolgende stellvertretend zitierte Passage aus einer Pressemitteilung der iGZ gibt das generelle Votum der Zeitarbeitsbranche zur tariflichen Regelung und zum Gleichstellungsgrundsatz im Rahmen der Hartz I-Gesetzgebung wieder:

„Zu den Presseberichten vom Wochenende, wonach sich die Bundesregierung inzwischen mit den Gewerkschaften über die Lohnbedingungen in der gesamten Zeitarbeitsbranche (Grundsatz: EQUAL PAY!) geeinigt haben soll, erklärte der Bundesgeschäftsführer des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.), die fast 800 mittelständische Zeitarbeitsfirmen vertritt: „Eine Umsetzung der Gewerkschaftsforderung durch den Gesetzgeber, dass alle Leiharbeitnehmer künftig den gleichen Lohn ab dem ersten Einsatztag erhalten sollen wie die in dem Kundenbetrieb dauerhaft beschäftigten Mitarbeiter, stellt für die gesamte Zeitarbeitsbranche ein nicht marktverträgliches Lohndiktat dar. Der Produktionsfaktor „Leiharbeit“ würde sich in der Wirtschaft auf einen Schlag um ein Mehrfaches verteuern und damit als Instrument uninteressanter werden. Statt die mit der iGZ begonnenen Sondierungsgespräche über einen Tarif-Maßanzug für die Arbeitnehmerüberlassung fortzusetzen und damit auch sozialpolitische Verantwortung für diesen flexiblen Wirtschaftsbereich zu übernehmen, versuchen die Gewerkschaften nun die Bundesregierung für ein Gesetzeskorsett bei den Beschäftigungsbedingungen zu gewinnen. Dies widerspricht eindeutig dem Hartz-Ansatz, der mehr Freiheitsräume für die Zeitarbeitsfirmen lediglich an Tariföffnungsklauseln koppeln wollte.

(...)

Nach einer kürzlich vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB Kurzbericht Nr. 20) vorgelegten Untersuchung über die Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland betragen die monatlichen ZA - Durchschnittslöhne in Westdeutschland (Jahr 2001) bei den niedriger Qualifizierten ca. 58% des Durchschnitts der Löhne in den Kundenbetrieben. Die Unterschiede variieren je nach Branche und Qualifikation und sind in vergangenen Jahren eher größer geworden. Da der Schwerpunkt der Entleihbetriebe in Wirtschaftszweigen mit überdurchschnittlichen Lohnsätzen liegt, sind dort die Lohndifferenziale zwischen eigenen Tarifen und Bruttolöhnen von Zeitarbeitnehmern größer als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Die Expansion der Arbeitnehmerüberlassung beruht nach dieser Analyse wesentlich auf den Lohndifferenzialen zwischen den in Entleihbetrieben und den von den Verleihbetrieben gezahlten Lohnsätzen. Da die Zeitarbeitskräfte überwiegend aus Arbeitslosigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit rekrutiert werden, erhalten sie Einkommenschancen und Perspektiven, in die Entleihbetriebe nach Erprobung und Bewährung übernommen zu werden bzw. Referenzen für anderweitige Bewerbungen zu sammeln. Dafür sind sie bereit, vorübergehend ein niedrigeres

¹⁶ Stellungnahme des BZA zum Entwurf des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 05.11.2002, S. 1.

Einkommen zu akzeptieren. Mehr als zweifelhaft ist deshalb, ob EQUAL PAY als grundsätzlicher (fremdbestimmter) Zeitarbeitstarif eine angemessene, systemgerechte und praktisch leicht umsetzbare Vorgabe des Bundesgesetzgebers für die Zeitarbeitsbranche sein kann!“ (iGZ Pressemitteilung vom 04.11.2002)

Auch der BZA kritisiert deutlich den durch die Equal-treatment-Regelung eingeführten faktischen Tarifzwang:

„Die Zeitarbeitsbranche war durch den Equal-treatment-Grundsatz in Verbindung mit der gesetzlichen Tariföffnungsklausel faktisch gezwungen, mit Gewerkschaften Tarifverträge in der Zeitarbeit abzuschließen. Die Gesetzgebung bewirkte, dass die Gewerkschaften bei den faktisch erzwungenen Tarifverhandlungen zum Nachteil der Arbeitgeber mit erheblicher Verhandlungsmacht ausgestattet sind bis hin zur Möglichkeit, Forderungen ohne Arbeitskampf durchsetzen zu können.“ (Stellungnahme des AMP zum 10. AÜG Erfahrungsbericht vom 24.12.2005, S. 1)

Der Streit zwischen BZA und iGZ entstand im Januar 2003, als der BZA, der überwiegend die großen etablierten Firmen der Zeitarbeit wie ADECCO und Randstad vertritt, im Grunde einen „Alleinvertretungsanspruch“ für die Zeitarbeitsbranche einforderte, sich jedenfalls nicht auf den Anspruch des iGZ auf eine gleichberechtigte Verhandlungsführerschaft einließ (s. SÜDDEUTSCHE ZEITUNG vom 29.01.2003). Der iGZ hatte schon einige Monate zuvor mit dem DGB erste Sondierungsverhandlungen geführt, weil er in den Tarifverträgen eine willkommene Chance sah, das Image vor allem der kleineren Zeitarbeitsfirmen, die er überwiegend vertritt, nachhaltig verbessern zu können. Für den BZA und die in ihm organisierten großen Zeitarbeitsunternehmen stellte das Image der Zeitarbeit kein gravierendes Problem dar. Der BZA galt als konzessionsbereiter gegenüber den Forderungen der Gewerkschaften, da in seinem Bereich meist höhere Löhne bezahlt wurden als in den kleineren Unternehmen des iGZ.

Als Konsequenz aus diesen verbandsseitigen Streitigkeiten verhandelten der DGB und die Vertreter der Einzelgewerkschaften parallel mit den beiden zerstrittenen Organisationen. Der DGB hatte eine Tarifgemeinschaft gebildet, an der alle DGB-Gewerkschaften beteiligt waren, mit dem Ziel, die Ausgestaltung des gesetzlichen Gleichbehandlungsgebotes zu verhandeln. Dabei erklärten sich die Gewerkschaften bereit, für einzelne Beschäftigtengruppen mit besonderen Vermittlungshemmnissen zeitlich begrenzte Abweichungen vom Entgelt im Entleihbetrieb zu vereinbaren. Am 17.12.2002 fand ein erstes Sondierungsgespräch statt. Auf Seiten der Arbeitgeber waren der Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA), der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) sowie die Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen (INZ) vertreten. Nach mehreren Verhandlungsterminen vereinbarte die DGB-Tarifgemeinschaft mit dem BZA am 20.2.2003 ein Eckpunktepapier. Es umfasste ein Entgeltsystem mit 5 Entgeltgruppen mit einem eigenständigen Regelstundensatz für die Zeitarbeitsbranche, die Umsetzung des Equal-pay-Prinzips durch die Definition von Mindeststundensätzen sowie Branchenzuschlägen und Arbeitszeitregelungen auf der Basis der 35-Stundenwoche mit Arbeitszeitkonten.

Der iGZ schloss sich dieser Vereinbarung nicht an und war auch in Parallelverhandlungen nicht zu vergleichbaren Regelungen zu bewegen. Hinzu kam, dass im Februar die Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) mit der Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen (INZ) ein umfassendes Tarifwerk vereinbarte, das mit seinen Entgeltsätzen und Arbeitszeitbestimmungen deutlich

hinter den Eckpunkten zurückblieb.¹⁷ Die Folge war, dass auch der BZA von dem vereinbarten Ergebnis zurücktrat und neue Verhandlungen geführt werden mussten.

Nach mehreren weiteren Verhandlungsrunden einigten sich DGB und BZA am 27.5.2003 auf einen Entgelt- und Entgelttrahmentarifvertrag für die Zeitarbeitsbranche Bundesgebiet West und Ost mit einer Laufzeit vom 1.1.2004 bis zum 31.12.2007. Kernpunkte sind ein Entgeltsystem mit 9 Entgeltgruppen zwischen 6,85 und 15,50€/Std., Zuschläge bei ununterbrochenem Einsatz beim gleichen Kunden sowie Stufenerhöhungen um jeweils 2,5% ab 1.1.2005, 2006 und 2007. Für Beschäftigte, die in Betrieben im Bundesgebiet Ost eingesetzt werden, können die Entgelte um 13,5/10,5/8,5% im Jahr 2004/2005/2006 reduziert werden. Weiterhin enthält der Abschluss eine Öffnungsklausel, nach der zwischen den Tarifvertragsparteien und dem Arbeitgeber des Entleihbetriebes eine abweichende tarifliche Regelung zur Vergütung der Einsatzzeiten im Entleihbetrieb (dreiseitige Vereinbarung) getroffen werden kann, wenn diese für die eingesetzten Arbeitnehmer günstiger ist. Die geforderten Branchenzuschläge konnten die DGB-Gewerkschaften im ersten Anlauf nicht durchsetzen.

Am 29.5.2003 konnte die DGB-Tarifgemeinschaft dann auch einen Abschluss mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) für die Zeitarbeitsbranche erzielen. Vereinbart wurde u. a. ein Entgeltsystem mit 9 Entgeltgruppen, einer Differenzierung nach Eingangs-, Haupt- und Zusatzstufen sowie einer einsatzbezogenen Zulage. Die Wochenarbeitszeit beträgt grundsätzlich 35 Stunden, ist aber an die Arbeitszeitregelungen des jeweiligen Entleihbetriebes anzupassen. Zur Verrechnung von Plus- und Minusstunden ist ein Arbeitszeitkonto mit einer freien Verfügungsmöglichkeit über 2 Arbeitstage im Monat durch den Arbeitnehmer und Arbeitgeber vorgesehen. Für Beschäftigte, die in Betrieben im Bundesgebiet Ost eingesetzt werden, gilt ein Abschlag von 13,5% der West-Entgeltstufen, der auf mindestens 8,5% bis zum 31.12.2006 zurückgeführt wird – die stufenweise Angleichung des Ost-/Westniveaus.¹⁸

Somit waren zunächst folgende drei unterschiedliche Tarifsysteme in der Zeitarbeit gültig:

- DGB – BZA,
- DGB – iGZ,
- CGB – INZ/MVZ (AMP),

wobei das CGB/INZ/MVZ-Tarifwerk die geringsten Stundentarife enthielt und das zwischen DGB und BZA ausgehandelte Vertragswerk zusätzlich eine in Drei-Monatsschritten ansteigende Vergütung bei länger andauerndem Einsatz im Kundenbetrieb vorsah.

Erste Stellungnahmen zu den voraussichtlichen Wirkungen der Reform des AÜG

Die Verbände der Zeitarbeitsunternehmen berichten durchweg positiv über die Auswirkungen der AÜG-Reform. In ihren Stellungnahmen zum 10. AÜG-Erfahrungsbericht der Bundesregierung resümieren die Verbände:

„Die im AÜG vorgenommenen Deregulierungen wirkten sich, wenngleich derzeit noch nicht quantitativ messbar, positiv aus. Insbesondere die Abschaffung der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer eröffnet

¹⁷ Im Mai 2003 schloss die CGZP einen weiteren Tarifvertrag mit der Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit (MVZ) ab.

¹⁸ Die Darstellungen der Tarifverhandlungen sind dem WSI-Tarif-Archiv der Hans Böckler Stiftung entnommen, (URL: http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-FCCC72BF/hbs/hs.xsl/29742_30155.html). Dort sind auch die erwähnten Tarifwerke einsichtig.

für alle an der Zeitarbeit Beteiligten neue Perspektiven, was künftig noch stärker spürbar werden wird. Bis auf wenige Ausnahmen richten sich nunmehr die Arbeitsverträge mit Zeitarbeitnehmern nach im Berichtszeitraum ausgehandelten Tarifverträgen, die auf Druck der neuen Gesetzeslage zustande gekommen waren.“ (Internet-Kommentar zur Stellungnahme des BZA zum 10. AÜG-Erfahrungsbericht vom 27.01.2005, URL: <http://www.bza.de/aktuelles/050204.htm>)

„Nach einer im Herbst 2004 durchgeführten Mitgliederbefragung des Arbeitgeberverbandes, an der sich rund 75% der iGZ – Mitgliedsunternehmen beteiligt haben, ergab sich insgesamt eine positive Einschätzung der mit Wirkung vom 1.1.2004 in Kraft getretenen Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

Auf die Frage: ‚Wenn Sie einmal eine kurze Zwischenbilanz ziehen – wie bewerten Sie insgesamt die seit dem 01.01.2004 geltende Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und die Einführung der tarifierten Zeitarbeit?‘ - antworteten 72% mit ‚insgesamt positiv‘, 17% waren noch unentschieden und 11% bewerteten die Reformen negativ.

Auf die weitere Frage: ‚Gab es bei / nach der Umstellung auf die Tarifverträge irgendwelche Probleme?‘ verneinten dies 66% der iGZ – Mitgliedsunternehmen. Nur 2% hatten Schwierigkeiten mit der Marktakzeptanz des Tarifwerkes bzw. 5% mit ihren Kundenbetrieben. (Stellungnahme des iGZ zum 10. AÜG-Erfahrungsbericht vom 01.02.2005, S. 2)

„Mit dem Hartz I-Gesetz wurde eine Reihe von Restriktionen abgebaut, die die Branche seit Bestehen des AÜG in erheblichem Maße einschränkten. Insbesondere die Aufhebung einer festgelegten höchstmöglichen Überlassungsdauer, sowie der Wegfall des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots und des besonderen Befristungsverbots ermöglichen seit dem 01.01.2004 eine auf die Bedürfnisse des Marktes ausgerichtete Geschäftsführung. Obwohl keine nachprüfbaren Zahlen über die Auswirkung auf die Beschäftigungssituation in der Branche vorliegen, ist davon auszugehen, dass der Wegfall der Restriktionen im besonderen Maße zu dem seit Anfang 2004 spürbaren Anstieg der Beschäftigung beigetragen hat. (...)

Gleichwohl hat die Branche in der Zeit seit Januar 2004 erleben können, dass der Grad der gesellschaftlichen Zustimmung zu dieser Dienstleistungsform mit der Einführung der Tarifverträge schlagartig zugenommen hat. Die Berichterstattung der Medien ist rundweg positiv geworden, die Anzahl auch hochqualifizierter Bewerber ist seitdem ständig gestiegen und die Zustimmung zum Einsatz von Zeitpersonal ist bei vielen Kunden-Betriebsräten eine reine Formsache geworden.“ (Stellungnahme des AMP zum 10. AÜG-Erfahrungsbericht vom 24.12.2005, S. 15 u. 21).

„Die ausgehandelten Tarifverträge werden vor dem Hintergrund der Equal-treatment-Regelung von den Tarifparteien als insgesamt positiv bezeichnet. Ihre Umsetzung in die betriebliche Praxis ist ohne unüberwindliche Schwierigkeiten erfolgt. Alle an der Zeitarbeit Beteiligten, Zeitarbeitkunden, Zeitarbeitnehmer und die Zeitarbeitsunternehmen, haben sich auf die neue Lage eingestellt und kommen mit ihr zurecht. (...) Insbesondere die Aufhebung der zeitlichen Überlassungsbegrenzung eröffnet der Wirtschaft neue Perspektiven, deren positive Effekte auch für den Arbeitsmarkt künftig noch stärker spürbar werden.“ (Stellungnahme des BZA zum 10. AÜG-Erfahrungsbericht vom 27.01.2005, S. 1f)

Den insgesamt positiven Beurteilungen der Zeitarbeitsverbände zu den Auswirkungen der AÜG-Reform stehen allerdings eine Reihe von Forderungen gegenüber, aus denen ersichtlich wird, welche Aspekte dieser Reform aus Sicht der Zeitarbeitsunternehmen als unzureichend und kontraproduktiv angesehen werden. Sie zeigen zudem die Problemfelder auf, die der Zeitarbeitsbranche aus den aktuellen Entwicklungen in der Europäischen Union erwachsen. Die Zeitarbeitsverbände formulieren diese Forderungen mehr oder minder relativ gleich lautend. Die folgende Darstellung fasst die zentralen Forderungen der drei Branchenverbände zusammen, die sie in ihren Stellungnahmen zum Zehnten AÜG-Erfahrungsbericht der Bundesregierung als Ausblick und Vorschläge zur Änderung des AÜG darlegen.

- **Abschaffung des equal treatment und des faktischen Tarifzwangs**

Tarifverträge müssten – wie in anderen Branchen auch – Ergebnis freiwilliger und gleichberechtigter Verhandlungen sein.

- **Abschaffung allgemein verbindlicher Tarifpflicht für die Zulassung von Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe**

Zeitarbeitsunternehmen sollten Personal-Dienstleistungen im Bauhauptgewerbe nach Grundsätzen wie in allen anderen Branchen erbringen können. Die Verbände sagen, dass dadurch Zehntausende von

neuen Arbeitsplätzen geschaffen werden könnten. „Die Bauwirtschaft hätte auf diese Weise die Möglichkeit, zahlreiche heute mit zweifelhaften Subunternehmer-Konstruktionen und anderen illegalen Beschäftigungsformen abgewickelte Tätigkeiten legal durch Zeitarbeitsunternehmen ausführen zu lassen.“ (AMP 2005, S. 22)

- **Integration des AÜG in bestehende Arbeits- und Sozialgesetze**

Das eigenständige Arbeitnehmerüberlassungsgesetz diskriminiere Zeitarbeitsunternehmen. Viele Sonderbestimmungen könnten in bestehende Sozialgesetze übernommen werden.

- **Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes**

Zeitarbeit sollte als sachlicher Grund für eine Befristung von Arbeitsverhältnissen anerkannt werden, weil Zeitarbeit dem Wesen nach befristete Überlassung in Betriebe bedeutet.

- **Wegfall der Verpflichtung zur Zahlung von Mindestentgelten in der Zeitarbeit**

Die Geltung der Mindestentgelte im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung sei nicht gerechtfertigt, weil der speziellere Zeitarbeits-Tarifvertrag die Vergütungsstrukturen wesentlich treffender und dezidierter regelt: Statt zwei Lohngruppen für Gesellen und Helfer würden mindestens fünf verschiedene Lohngruppen angeboten. Die Eingruppierung der Arbeitnehmer erfolge innerhalb der Zeitarbeitstarife also wesentlich genauer als bei Anwendung der Mindestlöhne.

- **Beschränkung der 1 Euro-Jobs auf wirklich gemeinnützige und zusätzliche Tätigkeiten**

Insbesondere Stadtverwaltungen ließen reguläre kommunale Aufgaben zunehmend auf Basis der 1 Euro-Jobs ausführen, die bisher von fest angestellten eigenen Mitarbeitern oder von Dienstleistern erbracht wurden.

- **Abschaffung der Personal-Service-Agenturen**

Die hohen Kosten der PSAen und die wettbewerbsverzerrenden Effekte rechtfertigten nicht den arbeitsmarktpolitischen Nutzen. PSAen seien in dieser Form kein geeignetes Instrument der Arbeitsmarktförderung. Deren Aufgaben könnten die Zeitarbeitsfirmen viel besser erfüllen, wenn ihnen z.B. eine Vermittlungsprämie bei Einstellung in einen Kundenbetrieb etwa nach 12 Monaten der Ersteinstellung in der Zeitarbeitsfirma gezahlt würde.

- **Kein Equal-treatment-Prinzip in der EU-Richtlinie Zeitarbeit**

Wie auf nationaler Ebene wird auch der im Entwurf der EU-Richtlinie zur Zeitarbeit vorgesehene Gleichbehandlungsgrundsatz abgelehnt.

- **Herkunftslandprinzip der EU-Dienstleistungsrichtlinie für Zeitarbeit abschaffen**

Das Herkunftslandprinzip führe dazu, dass in Deutschland ansässige Zeitarbeitsfirmen massiv benachteiligt würden, weil ausländische Zeitarbeitsfirmen nicht der Genehmigungspflicht zur Arbeitnehmerüberlassung unterliegen und damit den Equal-treatment-Grundsatz bzw. den Tarifzwang unterlaufen können.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund steht der Zeitarbeit noch immer kritisch gegenüber, zieht aber eine positive Bilanz im Hinblick auf die erzielten tariflichen Regelungen. In dem vom Bundesvorstand des DGB im Oktober 2003 herausgegebenen „Ratgeber Zeitarbeit – Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte“ wird die Position des DGB folgendermaßen dargelegt:

„Gewerkschaften stehen für Beschäftigungssicherung, berufliche Qualifikation und soziale Sicherheit des einzelnen Arbeitnehmers, gegen Niedrigstlöhne sowie Ausbeutung im legalen wie illegalen Verleihgewerbe ein. Es besteht nach wie vor die Sorge, dass tariflich geregelte Arbeit durch billigere und unsichere Zeitarbeit ersetzt, Dauerarbeitsplätze und Stammbesetzungen abgebaut sowie Arbeitsbedingungen durch Spaltung und Konkurrenz verschlechtert werden. Dann gäbe es ‚erstklassige‘ und ‚zweitklassige‘ Arbeitsplätze. Deshalb haben sich die Gewerkschaften jahrzehntlang gegen jede Form der gewerksmäßigen, auf Gewinnerzielung gerichteten Vermittlung von Arbeitskräften gewandt und ihr generelles Verbot gefordert.

Mit der skizzierten sprunghaften Zunahme der gewerblichen Zeitarbeit und der Zeitarbeitsfirmen (von 145 im Jahre 1968 nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts auf 4.170 im Jahre 2002) wurde Zeitarbeit gewissermaßen gesellschaftsfähig. Die Wahrung der Interessen (auch) der Zeitarbeitnehmer gewann an Bedeutung und die Zeitarbeitsbranche entwickelte sich zu einem bedeutenden Wirtschaftszweig.

(...)

Die DGB-Gewerkschaften haben für die organisierten Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche einen großen Erfolg erzielt: In einer Tarifgemeinschaft haben sie Tarifverträge mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) und mit dem Interessenverband Deutscher

Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) abgeschlossen. Die Tarifverträge zwischen der DGB-Tarifgemeinschaft und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) weisen in den zentralen Punkten Übereinstimmungen mit den Inhalten der Tarifverträge mit dem BZA auf.

(...)

Entgelte und Arbeitsbedingungen werden erstmals durch Flächentarifverträge für die Zeitarbeitsbranche gesichert, die zugleich Rechtssicherheit bei der Vergabe der PSA-Lizenzen durch die Arbeitsämter geben. Ohne den Druck, den das geänderte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aufgebaut hatte, hätten sich die Arbeitgeberverbände der Zeitarbeitsbranche mit den Gewerkschaften vermutlich auf keine Verhandlungen eingelassen. Mit diesen Tarifabschlüssen und deren Weiterentwicklung besteht die Chance, die Branche unter Wahrung der Interessen der Beschäftigten zu einem ganz normalen Wirtschaftszweig zu entwickeln.“ (Deutscher Gewerkschaftsbund (2003), S. 6ff)

3.2.3.4 Erfahrungen und Bewertungen nach der AÜG-Reform

Tarifierung und Mindestlohn

Nachdem Anfang 2004 nahezu die gesamte Zeitarbeit in Deutschland auf die Basis tariflich geregelter Arbeitsverträge gestellt worden war – nur in geringfügigen Ausnahmefällen kamen und kommen das Equal-Pay- und Equal-Treatment-Prinzip zur Anwendung –, erfuhren die bestehenden Tarifverträge einige Anpassungen. Der Vertrag zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit vom 22.07.2003 erfuhr Änderungen durch den Änderungstarifvertrag vom 22.12.2004 sowie durch Verhandlungsergebnisse vom 16.12.2005 und 28. März 2006. Er sieht in seiner aktuellen Fassung ab Juli 2006 Stundenentgelte in der Einstiegsgruppe (EG 1) von 7,20 Euro (West) und 6,44 Euro (Ost) für 2006 sowie 7,38 Euro für 2007 vor.

Der vom Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) mit der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit geschlossene Vertrag vom 29.05.2003 wurde durch Verhandlungsergebnisse vom 18.02.2005 modifiziert. Dort sind derzeit in der Einstiegsgruppe Stundenentgelte von 7,00 Euro (West) und 6,06 (Ost) festgeschrieben. Der zwischen der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) und dem Arbeitgeberverband Mittelständische Personaldienstleister (AMP) aktuell gültige Entgelttarifvertrag beinhaltet ein Einstiegsentgelt von 6,80 Euro (West) und 5,60 Euro (Ost) pro Stunde.

Diese tariflichen Entwicklungen der letzten knapp drei Jahre spiegeln zum einen den Übergang in die „Normalität“ eines sozialpartnerschaftlichen Umgangs der Tarifparteien in der Zeitarbeit wider – nach ursprünglich durchaus harten Auseinandersetzungen bei der erstmaligen Einführung der Tarifverträge. Zum anderen wird sichtbar, dass die mit den Christlichen Gewerkschaften verhandelten Verträge des AMP nach wie vor geringere Stundenlöhne für die Leiharbeitnehmer vorsehen als die zwischen iGZ und BZA mit dem DGB geschlossenen.

Nicht nur bei der Tarifgestaltung, sondern auch bei der jüngsten Diskussion über die Einführung eines tariflichen Mindestentgeltes in der Zeitarbeit stehen sich die Branchenverbände BZA und iGZ und der DGB auf der einen und AMP/CGZP auf der anderen Seite konträr gegenüber. Bereits seit Mitte 2005 tritt der iGZ für die Einführung eines „Mindestlohnes“ in der Zeitarbeit im Rahmen eines allgemeinverbindlich erklärten Branchen-Tarifvertrages mit dem DGB ein:

„Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) war beim Kongress "Wachstum für Deutschland" der CDU/CSU-Bundestagsfraktion in Hürth vertreten. Dort hatte sich die CDU-Vorsitzende Angela Merkel im Rahmen einer europäischen Richtlinie für einen Mindestlohn

ausgesprochen und bestätigte damit den CDU-Arbeitsmarktexperten Karl-Josef Laumann, der sich tags zuvor bereits in diese Richtung geäußert hatte. iGZ-Bundesgeschäftsführer Werner Stolz begrüßte noch in Hürth gemeinsam mit iGZ-Vorstandsmitglied Jürgen Nehr die Gedankenspiele der Christdemokraten: „Für die Zeitarbeitsbranche müsste sich dieser Mindestlohn dann am iGZ-DGB-Tarif orientieren.“

Bei der nun begonnenen Diskussion zwischen SPD und CDU/CSU zu diesem Thema könnte sich der iGZ-Bundesgeschäftsführer eine vermittelnde Position vorstellen: Dabei müsse es weniger um einen gesetzlich festgeschriebenen Mindestlohn gehen. Es sei, so Stolz, vorstellbar, dass eine tarifliche Sozialpartnerschaft für die Definition des Mindestlohnes zuständig sei. Dann würde ein bestimmter Tarifvertrag als allgemeinverbindlich für die Branche erklärt. Vor dem Hintergrund der einzigartigen Situation mehrerer Tarifverträge in der Zeitarbeitsbranche und der somit nach wie vor gegebenen Gefahr des Sozialdumpings sei eine solche Regelung für diese Branche ein deutlicher Schritt nach vorne, so die Einschätzung von Stolz“.

(im Internet veröffentlichte Pressemeldung des iGZ v. 08.04.2005).

Auch der BZA spricht sich für eine Mindestlohn-Regelung für die Zeitarbeit aus. Im Rahmen der Diskussion darüber, ob die Zeitarbeit von den Regelungen der EU-Dienstleistungsrichtlinie ausgeschlossen werden sollte oder nicht, führt Gerd Denkhaus, Hauptgeschäftsführer des BZA, aus:

„...Der BZA führt anlässlich der laufenden Tarifverhandlungen mit den DGB-Gewerkschaften auch Verhandlungen mit dem Ziel, einen Mindestlohntarif für eine neue unterste Tariflohngruppe in der Zeitarbeit zu vereinbaren, der dann nach Einbeziehung der Zeitarbeit in den Geltungsbereich des AEntG (bisher nur Baugewerbe) durch Ministerverordnung allgemeinverbindlich erklärt werden kann. Der laufenden Unterbietung vereinbarter Tarife durch immer wieder neue (Haus-) Tarifverträge anderer Tarifpartner, der schädlichen Talfahrt der Mindestvergütungen in der Zeitarbeit soll somit entgegen gewirkt werden. Auch wird in diesem Zusammenhang versucht, die aktuellen Tarifbedingungen des BZA marktgerechter zu gestalten. Dieser gesamte Prozess wird derzeit mit allen Beteiligten ausgelotet.“
(Im Internet veröffentlichte BZA-Branchennews v. 10.02.2006)

Allerdings will der BZA seine Option für ein tariflich festgelegtes Mindestentgelt nicht als Votum für die Einführung eines allgemein gültigen gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland verstanden wissen.

„Der BZA tritt ein für die Sicherung erworbener sozialer Standards der Zeitarbeit in Deutschland zum Nutzen kleiner, mittlerer und großer Zeitarbeitunternehmen. Der BZA ist grundsätzlich gegen die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne, hält aber eine Ausnahme für die Zeitarbeit unter den aktuellen Gegebenheiten in Deutschland für richtig. Der mit den DGB-Gewerkschaften vereinbarte unterste Zeitarbeitertariflohn darf in der Praxis nicht weiter nach unten ausgehöhlt werden. Der BZA wendet sich gegen Lohndumping und Wettbewerbsverzerrungen auch durch grenzüberschreitende Zeitarbeit nach Deutschland. (...)

Ein vom BZA angestrebter und vom Bundesarbeitsminister durch Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich erklärter Mindestlohntarifvertrag, der gegenüber anderen Tarifverträgen vorrangig wäre, würde verhindern, dass z. B. in Deutschland ein im Ausland vereinbarter Tarifvertrag mit einem geringeren Mindestlohn zur Anwendung kommen könnte, mithin würde etwaiges Lohndumping mit seinen schädlichen Wirkungen für den Wettbewerb vermieden.“

(Im Internet veröffentlichte BZA-Branchennews v. 10.03.2006)

Diese gemeinsame Interessenlage von BZA und iGZ führte im Endeffekt zur Verabschiedung des „Tarifvertrags zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit“, am 30.05.2006 zwischen den beiden Branchenverbänden und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit. Voraussetzung für die Gültigkeit dieses Vertrags ist allerdings dessen Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, und eine Erweiterung des Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf die Zeitarbeitsbranche.

„Die DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit hat mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) und dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) nach monatelangen Verhandlungen einen Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen für die Zeitarbeitsbranche abgeschlossen. Als Mindestentgelt wurde ein Stundenlohn von 7,00 Euro (West) und 6,10 Euro (Ost) für 2006 vereinbart. Dieser Mindestlohn steigt im nächsten Jahr auf 7,15 Euro (6,22 Euro Ost) und in 2008 auf 7,31 Euro (6,36 Euro Ost). Zusätzlich wurden Regelungen zum Mindesturlaub und zum Urlaubsgeld getroffen. Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Juli 2006 in Kraft, frühestens jedoch mit dem Erlass einer Rechtsverordnung zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales. Voraussetzung dafür ist die Erweiterung Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf die Zeitarbeitsbranche. Der Verhandlungsführer der DGB-Tarifgemeinschaft, Reinhard Dombre, äußerte sich positiv zu dem Verhandlungsergebnis: "Es ist uns gemeinsam gelungen, Mindeststandards zu definieren. Damit haben wir für Tarif- und Sozialstandards in der Branche eine untere Haltelinie eingezeichnet."
(Auszug aus Tarifchronik des WSI-Tarifarchivs der Hans-Böckler-Stiftung v. 30.05.2006)

Von diesen Aktivitäten und Intentionen setzt sich der mit der Tarifgemeinschaft CGZP verbundene AMP vehement ab. Er befürchtet, dass ein auf sieben Euro festgelegtes Mindeststundenentgelt zu einem massiven Verlust von Arbeitsplätzen führe. Darüber hinaus widerspricht er der Behauptung des DGB und der beiden vertraglich mit ihm verbundenen Branchenverbänden BZA und iGZ, die Mehrheit der Zeitarbeitsbranche zu repräsentieren. Unter dem Titel „Kein Mindestlohntarifvertrag für die Zeitarbeit“ veröffentlichte der AMP folgende Pressemeldung:

„AMP, Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V., weist entschieden Pressemeldungen über die angebliche Einführung eines DGB-Mindestlohntarifvertrages für die Zeitarbeitsbranche zurück.

Meldungen der letzten Tage, die den Eindruck erweckten, dass sich *die* Zeitarbeitsbranche auf die Einführung von Mindestlöhnen geeinigt habe, sind irreführend. „Es wird unterschlagen, dass mit dem AMP der mitgliederstärkste Arbeitgeberverband der Zeitarbeitsbranche ein deutliches Gegengewicht zu dem Vorhaben bildet, DGB-Mindesttarifverträge in unserer Branche einzuführen“, sagte der AMP-Vorstandssprecher, Peter Mumme, heute in Berlin.

Es gibt ernstzunehmende rechtliche Bedenken gegen das Vorhaben, über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz Mindestlöhne für die Zeitarbeit einzuführen: Weil die Mehrzahl der Personaldienstleister die Tarifverträge des AMP anwendet, fallen definitiv nicht mehr als 50% der Zeitarbeitnehmer unter die Anwendung eines DGB-Zeitarbeitstarifvertrages, so dass eine der zwingenden Voraussetzung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen fehlt. Außerdem entfällt das notwendige ‚öffentliche Interesse‘ an einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch den Minister für Arbeit und Soziales, weil die Zeitarbeit aufgrund der Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bereits zu fast 100% mit Tarifverträgen arbeitet. „Ein Regelungsinteresse für unsere Branche“, machte Mumme deutlich, „ist beim besten Willen nicht erkennbar. Die fast vollständige Tarifierung der Zeitarbeit zeigt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Lage sind, die Löhne ohne die Politik zu regeln. Die Aushebelung von Tarifverträgen durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung dürfte auch mit der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie nicht vereinbar sein.“

Weiter stellte Mumme klar, dass sich die Mehrheit der Zeitarbeitsunternehmer gegen die ‚Zwangseinführung‘ von DGB-Mindestlöhnen über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz ausspreche. „Fast 1.000 Zeitarbeitsunternehmen mit mehr als 100.000 Mitarbeitern haben sich bewusst in unserem Verband organisiert, der mit der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) einen modernen Tarifvertrag ausgehandelt hat, der weit über unsere Branche hinaus Aufmerksamkeit erlangt hat.“ Dass in den neuen Bundesländern fast ausschließlich und bei den nichtorganisierten Zeitarbeitsunternehmen in der großen Mehrzahl die AMP-Tarifverträge zur Anwendung kommen, dürfte Beleg für die Verbreitung dieses Tarifwerkes sein.

Der Versuch, an der Mehrheit der Zeitarbeitsunternehmer und ihrer Mitarbeiter vorbei einen Mindestlohntarifvertrag durchzusetzen, würde zu einem massiven Verlust von Arbeitsplätzen in der Zeitarbeitsbranche führen und den Jobmotor auf dem deutschen Arbeitsmarkt abwürgen. Gerade die

Gruppe der Nicht- und Geringqualifizierten mit eher niedriger Produktivität – das Sorgenkind des deutschen Arbeitsmarktes – wäre besonders betroffen, denn diese Arbeitsplätze würden in Länder mit geringeren Lohnkosten ausgelagert.

Berlin, 06.06.2006“

(Im Internet veröffentlichte AMP-aktuell-Meldung)

Langzeitüberlassung und Outsourcing

Seitens der Verleihfirmen wie auch der Entleihfirmen wird in der Regel der Wegfall der Überlassungshöchstdauer als die bedeutendste Veränderung der AÜG-Reform bezeichnet. Sie hat weit reichende Auswirkungen auf die Praxis der Arbeitnehmerüberlassung. Neue Formen wie „Langfristüberlassung“, „Dauer-Leiharbeit“ oder Outsourcing wurden dadurch ermöglicht.

Diese Neuerungen werden sehr unterschiedlich beurteilt. Seitens der Gewerkschaften wird die Dauerüberlassung von Arbeitskräften als Möglichkeit kritisiert, im Entleihbetrieb geltende tarifliche Arbeitsbedingungen zu umgehen. Unter der Überschrift „Einladung zum Tarifdumping“ führt beispielsweise ver.di in einer Pressemitteilung aus:

„Neues Gesetz ermöglicht Dauer-Leiharbeit statt Festanstellung.

Wenn es um das Absenken des Lohnniveaus geht, kennt der Einfallsreichtum mancher Verlage keine Grenzen. Nach der Outsourcing-Welle wird jetzt eine neue Methode erprobt: Dauer-Leiharbeit statt Festanstellung. Praktiziert wird das zum Beispiel vom Verlag (...).

Zur Unternehmensgruppe der (...) gehört eine Zeitarbeitsfirma namens "(...)-Personaldienstleistungsgesellschaft". Sie verleiht derzeit 14 Mitarbeiter, davon sechs an die (...). Vier dieser "neuen" Zeitungskollegen sind alte Bekannte: Sie hatten befristete Verträge, die nicht verlängert wurden. Nun kehren sie als Dauer-Leiharbeitnehmer zur (...) zurück und machen dort "dieselbe Arbeit zu schlechteren Bedingungen", wie Betriebsratschef (...) klagt. Die zwei anderen "Neuen" waren bisher Auszubildende.

Bezahlt werden sie nach einem Leiharbeit-Tarifvertrag. Damit haben sie laut Betriebsrat nur noch Anspruch auf 50 bis 75 Prozent der Leistungen aus Tarifverträgen der Zeitungsbranche (...)

(Im Internet von ver.di veröffentlichte Pressenotiz vom 13.02.2005; http://mmm.verdi.de/archiv/2005/03/print/einladung_zum_tarifdumping)

Seitens der Zeitarbeitsbranche wird der Wegfall der Überlassungshöchstdauer hingegen durchgängig begrüßt und u.a. dazu genutzt, ein deutlich erweitertes Personaldienstleistungsspektrum anbieten zu können. Zahlreiche Zeitarbeitsfirmen bieten zunehmend personelle Komplettlösungen an, bei denen sie im Rahmen von Outsourcing nicht nur die Verantwortung für eine vertragsgemäße Personalausstattung übernehmen, sondern auch die Ergebnisverantwortung für die zu erbringenden Dienstleistungen insgesamt, wie nachfolgende Internet-Offerte von Manpower exemplarisch darstellt:

„Outsourcing.

Jede Abteilung eines Unternehmens bindet Kapazitäten. Räumlich wie zeitlich. Manpower übernimmt deshalb für Sie im Rahmen von Outsourcing ergebnisverantwortlich sekundäre Geschäftsfelder wie Telefonzentralen, Poststellen oder die Lohnabrechnung. Damit Sie sich ganz auf Ihr Kerngeschäft konzentrieren und Ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern können.“

(<http://www.manpower.de/content/unternehmer/leistungsspektrum.htm>)

Die Übernahme von kompletten Outsourcing-Aufgaben wird von der Zeitarbeitsbranche als wichtiges neues, erst durch die Hartz-Reformen ermöglichtes Dienstleistungsangebot angesehen, das auch von den Branchenverbänden entsprechend unterstützt wird. In seinen rechtlichen Hinweisen und Tipps führt der BZA zu diesem Thema aus:

„Unter Outsourcing (Auslagerung) ist die vertragliche Übertragung von Aufgaben an Dritte bis hin zur Auslagerung ganzer Abteilungen zu verstehen. Zur Vertragserfüllung werden von dem Dritten als Personal-Dienstleister dessen Mitarbeiter und Knowhow, sowie oft auch das gesamte Equipment, das für die Leistungserbringung notwendig ist, gestellt. Die Arbeiten der ausgelagerten Bereiche werden im Rahmen von Werk- oder auch Dienstverträgen i.S.d. §§ 631 ff, 611 ff BGB zeitlich befristet oder unbefristet ausgeführt. Der Personal-Dienstleister übernimmt für die Erfüllung seiner vertraglichen Aufgaben die volle Gewährleistung bzw. Haftung.

Beim Outsourcing bestehen Vorteile insbesondere in einem schlankeren Management/Administration, mehr Kostentransparenz und Kostenentlastung. Outsourcing ermöglicht dem auslagernden Betrieb die dauerhafte Abgabe von Verantwortung und Organisation für bestimmte Bereiche sowie Erfolgsgarantie und Gewähr für die Durchführung bestehender Aufgaben. Auch Tarifverträge oder gesetzliche Mitbestimmungsrechte können Anlass für Outsourcing sein.

Ausgelagert werden komplette Tätigkeitsbereiche in Büro und Verwaltung, im Vertrieb, im EDV-Bereich, in der Logistik, im Fertigungsprozess sowie im Gebäude-Management (wie z.B. Telefonzentrale, Empfang, Poststelle, Pfortnerdienst, Servicecenter, Lagerbewirtschaftung, Warenverteilung, Warenbereitstellung, Montage, Wartung, Konstruktion, Verkaufspromotion, Verkaufsförderung, Telefonmarketing, Außendienstaktionen, Call-Center, Digital-Optische Archivierung, Arbeitnehmerbe-
wirtung, Reinigung).“

(<http://www.bza.de/recht/os.htm>)

Auf die mit dem Wegfall der Überlassungshöchstdauer neu geschaffenen Möglichkeiten der langfristigen Arbeitnehmerüberlassung und des Outsourcings geht der aktuelle 10. Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ausführlich ein. Er führt hierzu aus:

„Betrachtet man den nominalen Zuwachs in der Leiharbeit, ist auch zu berücksichtigen, dass es sich nicht immer um zusätzliche neue Arbeitsplätze handelt. Besonders bei Großbetrieben sind Tendenzen erkennbar, Stammpersonal durch Leiharbeiter zu substituieren. Zum Teil werden Mitarbeiter entlassen, um sie über hauseigene Verleihfirmen zumeist zu ungünstigeren Tarifbedingungen in den alten Betrieb zurückzuentleihen. Zum Teil werden aber auch ganze Teile der Produktion auf Fremdfirmen verlagert, die entsprechenden Mitarbeiter jedoch zuvor an diese Fremdfirmen verliehen, um dort die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. Anschließend wird der vormalige Entleihbetrieb als Subunternehmen tätig.

Die Zentralisierung und Verlagerung von Aufgaben des öffentlichen Dienstes auf neu gegründete private Gesellschaften im Wege des so genannten Outsourcing hat zu einer Zunahme des Verleihs von Arbeitskräften an diese neuen Gesellschaften geführt. Insbesondere bei Krankenhäusern wurden vermehrt Tochtergesellschaften gegründet und die Arbeitskräfte, für die die entsprechenden Beschäftigungsmöglichkeiten dann fehlten, an diese Tochtergesellschaften zur Arbeitsleistung überlassen. Begründet wird diese Vorgehensweise vor allem mit dem durch die Gesundheitsreform verursachten Kostendruck. Bei den neu gegründeten Gesellschaften gelten für die überlassenen Arbeitnehmer nicht mehr die Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes und deren Zusatzversorgungssysteme. Ähnliche Transformationsprozesse konnten bei Verkehrsbetrieben und anderen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen der Kommunen, bei Flughäfen und im Medienbereich festgestellt werden.

Diese Entwicklung, die durch die Aufhebung der Höchstüberlassungsdauer möglich geworden ist, gilt es kritisch zu beobachten, und der Gesetzgeber wird zu prüfen haben, ob und wie diese Tendenzen zu beurteilen sind.“

(Zehnter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG –; Bundestagsdrucksache 15/6008 v. 30.09.2005, S. 22f)

Die politischen Parteien sehen Zeitarbeit überwiegend positiv und begrüßen meist die jüngsten Entwicklungen und Liberalisierungen durch die AÜG-Reform. Auf eine Anfrage des iGZ an die Vorsitzenden der SPD, CDU, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und F.D.P zum Thema

Zeitarbeit anlässlich der Bundestagswahl vom September 2005 wurden folgende Statements von den angefragten Parteivorsitzenden abgegeben:

Franz Müntefering (SPD):

„Zeitarbeit ermöglicht vielen Unternehmen eine flexiblere und kurzfristigere Personalplanung und gewinnt zunehmend an Bedeutung. Aus unserer Sicht gilt es vor allem, die Möglichkeiten der Zeitarbeit als Beschäftigungspotenzial für die zusätzliche Beschäftigung von Arbeitslosen zu erschließen. Mit dem ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt haben wir das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz reformiert und bisherige Regulierungen abgebaut. In erster Linie sollte Zeitarbeit als Instrument des Übergangs in eine reguläre Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt genutzt werden.

(...)

Die schnelle Einigung auf Tarifverträge zwischen den Zeitarbeitsverbänden und den Gewerkschaften hat gezeigt, dass die Tarifpartner ihrer besonderen Verantwortung gerecht geworden sind. Aus unserer Sicht muss aber sorgfältig beobachtet werden, inwieweit reguläre Arbeitsplätze durch Zeitarbeit substituiert werden. Aus unserer Sicht haben die Gesetzesänderungen des ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt die Bedingungen für die Zeitarbeitsbranche deutlich verbessert. Darüber hinaus sehen wir derzeit keinen Handlungsbedarf.“

Angela Merkel (CDU):

„Die Zeitarbeit hat sich damit in den letzten Jahren als ein erfolgreiches Mittel im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit bewährt. Das große Beschäftigungspotential in diesem Bereich ist in Deutschland aber bei weitem noch nicht ausgeschöpft.

(...)

Die Zeitarbeit ist aber nicht nur primär eine Chance aus Sicht der Arbeitslosen wieder in Arbeit zu kommen. Sie bietet auch den Unternehmen die Chance, unkalkulierbare Kosten des bislang zu verkrusteten Arbeitsmarktes in kalkulierbare Entleihgebühren bei entsprechend unkomplizierter Anpassung der Beschäftigung an die jeweilige Kapazitätsauslastung umzuwandeln. Dies ist ein Argument, am Standort Deutschland zu bleiben bzw. Menschen statt Maschinen einzusetzen.

Wir hatten seinerzeit eine Reihe der von der Bundesregierung vorgesehenen Maßnahmen im Zuge der angesprochenen Gesetzesreform kritisiert. Hierzu zählte insbesondere die Maßgabe des „equal pay“ von Beginn des Arbeitsverhältnisses an. Da nun aber für die Branche offensichtlich recht einvernehmlich tarifvertragliche Regelungen getroffen wurden, sehen wir keinen akuten Handlungsbedarf in diesem Bereich.

Insgesamt gilt es, die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt insgesamt zu verbessern und die Zeitarbeit weiter zu stärken und damit die Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt weiter zu verbessern.

(...) Vor allem in Deutschland sind die zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten in der Zeitarbeit besonders groß. Unsere Politik für mehr Beschäftigung wird daher dafür Sorge tragen, dass die Flexibilität der Zeitarbeit gestärkt und die Rahmenbedingungen so gesetzt werden, dass die brachliegenden Beschäftigungspotentiale von Arbeitslosen und Betrieben aktiv genutzt werden können.“

Steffi Lemke (Bündnis 90 /DIE GRÜNEN):

„Die im vergangenen Jahr in Kraft getretenen Änderungen haben zu einer deutlichen Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Zeitarbeitsbranche geführt. Mit der Abschaffung vor allem von Befristungsverbot und Beschränkung der Überlassungsdauer nimmt die Zeitarbeitsbranche eine zunehmend wichtige Position als dauerhafter Arbeitgeber einer zunehmenden Zahl von Beschäftigten wahr. Der Gleichbehandlungsgrundsatz stellt sicher, dass die wesentlichen Arbeitsbedingungen zwischen Beschäftigten im Leihbetrieb und Leiharbeiterinnen nicht divergieren. Die abgeschlossenen Tarifverträge in der Zeitarbeitsbranche sind maßvoll und bringen eine angemessene Entgelthöhe mit hoher Flexibilität in Einklang.

Aus Sicht von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wird es in Zukunft darauf ankommen, dass sich die Zeitarbeitsbranche als flexibler Dienstleister und attraktiver Arbeitgeber einen dauerhaften Platz im Arbeitsmarkt Deutschlands sichert.

Guido Westerwelle (F.D.P.):

Nach unserer Überzeugung hat sich die Zeitarbeit als Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit bewährt. Mit Zeitarbeit können Unternehmen flexibel auf personelle Engpässe und unerwartete Auftragsspitzen reagieren. Zeitarbeitsunternehmen tragen damit zur Sicherung von Arbeitsplätzen bei, wenn Unternehmen keine Neueinstellungen vornehmen wollen oder können. Für Arbeitnehmer bietet Zeitarbeit individuellen Spielraum für abwechslungsreiche, maßgeschneiderte Einsätze ohne Reibungsverluste, aber auch die Möglichkeit, sich in unterschiedlichen Betrieben weiter zu qualifizieren. Für viele Arbeitslose ist sie die Brücke für den Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt.

Der Gleichstellungsgrundsatz, wonach während der Dauer der Überlassung Leiharbeiter und vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihunternehmens im Hinblick auf die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie den Lohn grundsätzlich gleich zu behandeln sind, lehnen wir ab. Vielmehr sind nach unserer Überzeugung die mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verbundenen Einschränkungen im Interesse einer intensiveren Nutzung des Instruments der Arbeitnehmerüberlassung und einem flexiblen Arbeitskräfteeinsatz abzuschaffen. Die Erlaubnispflicht für gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung entfällt damit. Qualitätsstandards sollten im Wege der Selbstverpflichtung der Branche gewährleistet werden.

Die FDP will das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz mittelfristig abschaffen.

(Z-Direkt. Magazin des iGZ: Sonderausgabe Bundestagswahl, undatiert (http://www.z-direkt.de/sonderausgaben/iGZ-Zukunftsfragen_an_die_Politik.pdf))

In diesen Statements der Parteivorsitzenden wird stellvertretend eine sich in den letzten Jahren gewandelte, hohe gesellschaftliche Akzeptanz der Zeitarbeit sichtbar. Sie wurde in dieser nahezu durchgängigen Weise erst durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsplatz möglich, weil durch dieses Gesetz Zeitarbeit in die flächendeckende sozialpartnerschaftliche Kontrolle der Arbeitsbedingungen in Deutschland einbezogen wurde und an sie Hoffnungen auf Beschäftigungswachstum und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes im Sinne von „Flexicurity“ geknüpft werden.

3.2.4 Ergebnisse der Implementationsanalysen

Ausgangslage

Wie in der Literatur- und Dokumentenanalyse dargestellt, wurden mit den Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Forderungen umgesetzt, die seit langem von der Zeitarbeitsbranche erhoben worden waren. Die ebenfalls eingeführten Grundsätze der Gleichbehandlung und der Gleichbezahlung übten Druck auf die Tarifpartner aus, die Arbeitsbedingungen tarifvertraglich zu regeln. Die von der Zeitarbeitsbranche als faktischer Tarifvertragszwang angesehene Bestimmung führte zu anfänglichen Unsicherheiten auf beiden Seiten. Zum einen, weil das Verhältnis zwischen der Branche und den Gewerkschaften als schwierig bezeichnet werden konnte und gegenseitige Berührungspunkte erst abgebaut sowie Konfliktlinien ausgeräumt werden mussten. Zum zweiten, da die Gewerkschaften sich in der offenbar ungewohnten Rolle wiederfanden, ein faktisch vorgegebenes Niveau „nach unten“ verhandeln zu müssen. Schließlich setzte der Abschluss des Tarifvertrages mit dem Christlichen Gewerkschaftsbund die DGB-Gewerkschaften unter Druck, sich ebenfalls tarifvertraglich zu einigen, was dann in zwei Tarifwerken erfolgte – etwas überstürzt, wie einige Gesprächspartner in der ersten Gesprächsrunde im Jahr 2005 anmerkten.

In den Wiederholungsinterviews 2006 zeigte sich, dass sich die Irritationen größtenteils gelegt haben und sich das Verhältnis zwischen Zeitarbeitsverbänden und Gewerkschaften weitgehend normalisiert hat.

Wirtschaftliche Situation der Zeitarbeitsfirmen

In elf Zeitarbeitsunternehmen wurden persönliche Interviews auf Geschäftsführerebene durchgeführt. Die Unternehmen beschäftigten zum Befragungszeitpunkt zwischen 70 und 600 „externe“ Zeitarbeitskräfte, die Mehrzahl der Unternehmen (acht Unternehmen) zwischen 100 und 200 Zeitarbeitnehmer/innen. In wirtschaftlicher Hinsicht haben sich die meisten der interviewten Unternehmen nach dem konjunkturbedingten Rückgang in den Jahren 2001 bis 2003 wieder erholt und konnten nach den Ergebnissen der ersten Gesprächsrunde in 2004 die Umsatzzahlen von 2000 erreichen oder sogar übertreffen. Bei der zweiten Gesprächsrunde berichteten alle Zeitarbeitsfirmen von einer weiter konsolidierten Geschäftslage. Die meisten Unternehmen konnten im Vergleich zum Vorjahr das Verleihgeschäft, insbesondere was die Zahl der verliehenen Arbeitnehmer/innen und das zeitliche Verleihvolumen angeht, ausbauen.

Die befragten Unternehmen decken ein breites Feld an Branchen ab, das vom Handwerk über das Verarbeitende Gewerbe und den öffentlichen Dienst bis zum Gesundheitssektor reicht, wobei das metallverarbeitende Gewerbe sich als Hauptbetätigungsfeld herauskristallisiert hat. Alle interviewten Unternehmen wandten einen Tarifvertrag an, wobei sowohl die mit DGB-Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge als auch der mit dem Christlichen Gewerkschaftsbund geschlossene Vertrag angetroffen wurden.

Sämtliche Gesprächspartner aus der Branche berichteten von einem größer werdenden Wettbewerb unter den Zeitarbeitsfirmen, der bereits zur Verdrängung von Anbietern vom Markt geführt habe. Mit Misstrauen wurde vor allem in 2005 von Branchenvertretern beobachtet, wie sich zunehmend Branchenfremde, wie z.B. Bildungsträger, die Kürzungen bei der Qualifizierungsförderung kompensieren wollen, mit der Arbeitnehmerüberlassung versuchen. Hier besteht die Befürchtung seitens der Zeitarbeitsfirmen, dass das gerade gewonnene Ansehen durch unprofessionelle Anbieter beschädigt wird; eine Sorge, die in der Wiederholungsbefragung deutlich geringer artikuliert wurde.

Weitere beschäftigungsbezogene Merkmale und längerfristige Entwicklungen

Bei den Gesprächen stellte sich in beiden Befragungsrunden heraus, dass es sich bei der Zeitarbeit faktisch um eine Vollzeitbranche handelt. Teilzeitbeschäftigung ist nur marginal vertreten, da sie zum einen von den Entleihbetrieben kaum nachgefragt wird und zum anderen die Zeitarbeitsfirmen vor dem Problem stehen, teilzeitbeschäftigten Zeitarbeitnehmer/innen anschließend ebenfalls wieder eine Teilzeitstelle zur Verfügung stellen zu müssen. Damit ist Zeitarbeit für Arbeitssuchende, die eine Teilzeitstelle besetzen möchten, nur bedingt geeignet. In den Interviews wurde ein klassisches Bild bei der Geschlechterverteilung bestätigt. Frauen werden vor allem im kaufmännischen Bereich, selten jedoch im gewerblich-technischen Bereich eingesetzt.

Die Mehrzahl der befragten Zeitarbeitsfirmen schließt mit den Zeitarbeitnehmer/innen unbefristete Arbeitsverträge und nur in Ausnahmefällen befristete Verträge. Allerdings arbeitet eine respektable Minderheit (fast) ausschließlich mit befristeten Arbeitsverträgen.

In längerfristiger Perspektive sind zwei Entwicklungen auszumachen, die zwar bereits vor den Hartz-Reformen eingesetzt haben, allerdings durch die Hartz-Gesetzgebung forciert wurden. Zu den beiden weitgehend voneinander getrennt verlaufenden Entwicklungssträngen zählt zum einen der Druck zur möglichst effizienten Abwicklung größerer Kontingente an verliehenen Arbeitnehmer/innen. Das „Massengeschäft“ betrifft im Wesentlichen einfache und Helfertätigkeiten in den klassischen Verleihbranchen. Zum anderen entsteht der Trend, dass immer mehr qualitativ höherwertige und spezialisierte Tätigkeiten bis hin zu hochgradig

spezialisierten (Nischen-)Arbeiten von Zeitarbeitsfirmen angeboten werden. Die befragten Zeitarbeitsunternehmen konzentrierten sich jeweils auf eine der beiden Entwicklungslinien und nur in Ausnahmefällen wurden beide Entwicklungsstränge gleichermaßen verfolgt.

Bekanntheitsgrad

Nicht zuletzt auf Grund der teilweise öffentlich geführten Auseinandersetzungen im Vorfeld der Tarifverträge ist es bei den Akteuren, den Zeitarbeitsunternehmen und den (potenziell) entleihenden Unternehmen sehr gut bekannt, dass das AÜG geändert wurde. Einschränkend ist darauf hinzuweisen, dass die Detailkenntnis gerade der alten Vorschriften nicht sehr ausgeprägt ist und selbst Führungskräfte aus der Branche hin und wieder Schwierigkeiten hatten, die Erleichterungen auf der rechtlichen Ebene, die Unterschiede und deren praktische Konsequenzen im Detail darzustellen.

Einschätzungen seitens der arbeitsmarktpolitischen Akteure

Die befragten arbeitsmarktpolitischen Akteure – mit Ausnahme der Gewerkschaftsvertreter – betonten, dass aus ihrer Sicht der Zeitarbeitsbranche kein „Schmuddelimage“ anhafte; die Verleihunternehmen werden als „normale“ Firmen angesehen und auch so behandelt. Von Seiten der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände wird der Abbau der Verbote als Deregulierung eines Marktes gesehen und überwiegend begrüßt; der „Tarifzwang“ wird aber teilweise kritisch als nicht gerechtfertigter Markteingriff gesehen und in diesem Zusammenhang die faktische Mindestlohnregelung durch Gesetzgeber und Tarifvertragsparteien kritisiert.

Das bei den Gewerkschaften eingeholte Meinungsbild kann in zwei Gruppen eingeteilt werden: Die erste Gruppe sieht in der Zunahme der Arbeitnehmerüberlassung eine langfristige, nicht mehr umkehrbare Entwicklung, der sich die Gewerkschaften stellen müssen. Es gehe nicht darum, die Branche möglichst klein zu halten, sondern für annehmbare Bedingungen für die Zeitarbeitnehmer zu sorgen. Die zweite Gruppe beurteilt die Zeitarbeit per se negativ und folglich sieht man sich gezwungen, sich mit der Branche – wohl etwas widerwillig – auseinander zu setzen. Diese beiden Gruppen waren auch noch bei Wiederholungsbefragung 2006 anzutreffen. Auf Seiten der Gewerkschaften (und von einigen anderen Akteuren) wurde beklagt, dass die tarifvertraglichen Regelungen nicht in allen Zeitarbeitsunternehmen beachtet würden, wobei allerdings konkrete Angaben zu den Verstößen nicht gemacht werden konnten.

Die Zeitarbeitsunternehmen begrüßen den Wegfall der verschiedenen Verbote einhellig. Der „Tarifzwang“ stellt für die meisten der interviewten Unternehmen kein größeres Problem dar. Dies liegt vor allem daran, dass in der Mehrzahl mittelständische Verleiher, die schon immer mit einem Qualitätsanspruch das Verleihgeschäft betrieben haben, für ein Gespräch gewonnen werden konnten. Das Kostenniveau dieser Zeitarbeitsfirmen lag schon früher in etwa auf dem Niveau der Tarifverträge bzw. sogar darüber. Für die Gesprächspartner war es daher wenig oder gar nicht problematisch, die tariflichen Bestimmungen einzuhalten, insbesondere die vereinbarten Entgelte an die Zeitarbeitnehmer zu zahlen. So wird die Einführung tarifvertraglich festgelegter Arbeitsbedingungen und damit identischer Ausgangsbedingungen für die Zeitarbeitsunternehmen von den interviewten Unternehmen befürwortet, was insbesondere in der Wiederholungsbefragung 2006 bekräftigt wurde.¹⁹

¹⁹ So sprach eine Führungskraft eines Zeitarbeitsunternehmens von der positiven „Disziplinierung der Branche“.

Unternehmen als (potenzielle) *Entleiher* sehen Zeitarbeit zunehmend als normales Instrument des Personalwesens, um flexibel und schnell Arbeitsspitzen zu begegnen. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass Zeitarbeit einen zeitlichen Vorlauf und ein gewisses Arbeitsvolumen als Schwellenwert voraussetzt. Sind die beiden Voraussetzungen nicht gegeben, wird eher auf das Instrument der Minijobs zurückgegriffen. Auf Seiten der Betriebe wird der Trend hin zum Einsatz von Zeitarbeitern für höherwertige Arbeiten bestätigt. Die Neuregelungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung werden überwiegend positiv eingeschätzt, wenngleich deren praktische Bedeutung für entleihende Betriebe als eher nachrangig dargestellt wird.

Die befragten *Betriebsräte* waren der Zeitarbeit gegenüber eher kritisch eingestellt. Allerdings wird von der Personalvertretung eingeräumt, dass Zeitarbeit ein probates Mittel zur Bewältigung von Arbeitsspitzen ist. Die interviewten Betriebsräte prüfen regelmäßig alternative Möglichkeiten zur Bewältigung von Spitzen und achten darauf, dass Zeitarbeiter/innen die gleichen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen haben wie die Stammebelegschaft. Ein gewisses Konfliktpotenzial mit der Stammebelegschaft entsteht nur dort, wo der Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen groß ist.

Die *Agenturen für Arbeit* in den Fallstudien verweisen regelmäßig auf das „entspannte und normale Verhältnis“ zu Zeitarbeitsfirmen (das aber von der anderen Seite nicht uneingeschränkt bestätigt wird), was u.a. daran zu sehen sei, dass auch Zeitarbeitsunternehmen Gegenstand der Kundensegmentierung auf Arbeitgeberseite sind. Die „Normalität“ des Verhältnisses aus Agentursicht dürfte auch daran liegen, dass in einigen Agenturbezirken bis zu 30% der offenen Stellen von Zeitarbeitsunternehmen gemeldet werden.

Aus einigen Agenturen wurde berichtet, dass Entleihunternehmen zunehmend dazu übergehen würden, von mehreren Zeitarbeitsfirmen Angebote einzuholen, mit der Folge, dass die am Auftrag interessierten Verleiher die Stellen bei der Arbeitsagentur melden und es somit zu Mehrfachnennungen bei den offenen Stellen gekommen sei. Dieses Problem wurde in den beiden baden-württembergischen Agenturbezirken durch eine Vereinbarung zwischen örtlicher Agentur und fast allen Zeitarbeitsfirmen gelöst, nach der sich die Verleiher bereit erklärten, den (potenziellen) Auftraggeber zu benennen. Somit konnten die Doppel- und Mehrfachnennungen praktisch vermieden werden. Zu den weiteren Inhalten der Vereinbarungen gehört die Einhaltung von Mindestarbeitsbedingungen, wie z.B. die Bezahlung in verleiherfreien Zeiten betreffend. Die Vereinbarungen zwischen den örtlichen Agenturen und den Zeitarbeitsfirmen zielen auf eine effizientere Kooperation und schließen Absprachen über Inhalte und Form der Zusammenarbeit (z.B. Inhalte von Stellenangeboten) ein.

Inzwischen zum Standardrepertoire der Agenturaktivitäten zählen Zeitarbeitsmessen, auf denen sich die Verleihunternehmen präsentieren können. Weitere Unterstützung für Arbeitssuchende und teilweise auch für Zeitarbeitsunternehmen erfolgt z.B. durch Informationsveranstaltungen, die z.T. speziell für Frauen ausgerichtet werden, um den Interessenten Zeitarbeit näher zu bringen und über die Spezifika der Zeitarbeit zu informieren.

Wie bereits erwähnt, wird von einigen der befragten Zeitarbeitsfirmen eine gewisse Marktferne und bürokratische Inflexibilität der Agenturen beklagt. Dennoch ist im Vergleich der beiden Befragungsrunden festzustellen, dass Agenturen für Arbeit und Zeitarbeitsunternehmen sich zunehmend einander annähern und eine gewisse Entspannung im gegenseitigen Umgang eingetreten ist.

Praktische Anwendung in Unternehmen und Wirkungen der Neuregelung

Die *Aufhebung der Verbote* stellt neben dem faktischen Tarifzwang das Kernelement der Veränderungen dar. Zentrale Bedeutung kommt der Aufhebung der Überlassungshöchstdauer zu, was nach einhelliger Beurteilung der Branchenvertreter die Arbeit deutlich erleichtert. Die Aufhebung des Synchronisations- und des Wiedereinstellungsverbots wird ebenfalls begrüßt und es werden positive Effekte berichtet. Allerdings kommt diesen bei weitem nicht die Bedeutung zu wie der Aufhebung der Überlassungshöchstdauer. Außerdem wird auch von Vertretern von Zeitarbeitsfirmen eingeräumt, dass es – wenn auch zum Teil mit einigem Aufwand – schon früher möglich war, die Verbote auf legalem Wege zu umgehen und den Befristungen auszuweichen.

Noch keine Wirkungen hat die Lockerung im Bereich des *Baugewerbes* gebracht, da ein entsprechender Tarifvertrag nicht geschlossen wurde.

Hinsichtlich des Beitrags der Neuregelungen auf die *Nachfrage nach Zeitarbeit* und konkret des Umsatzes des Unternehmens wird übereinstimmend erklärt, dass die Erholung der Branche in der jüngeren Vergangenheit überwiegend der anziehenden Konjunktur geschuldet ist. Die Hartz-Gesetze haben die – aus Branchensicht – positive Entwicklung zwar unterstützt und ggf. beschleunigt, werden aber einhellig nicht als die wesentliche Ursache ausgemacht.

In Bezug auf die *Verleihdauer* zeigte sich gerade bei der Wiederholungsbefragung in 2006, dass die durchschnittliche Verleihdauer bei praktisch allen befragten Zeitarbeitsunternehmen gestiegen ist und sich teilweise sogar verdoppelt hat. Dieser strukturelle Effekt wird auf die Neuregelungen der Hartz-Gesetze, insbesondere den Wegfall der Verleihhöchstdauer, zurückgeführt.

Klebeeffekte werden zwar von Zeitarbeitsunternehmen und Entleihbetrieben berichtet, wobei letztere die Zeitarbeit als probates Erprobungsinstrument sehen. Allerdings scheinen sie derzeit lediglich im Bereich qualifizierter Tätigkeiten eine nennenswerte Rolle zu spielen. Alles in allem zeigen die Einschätzungen aller Gesprächspartner in die Richtung, dass der Umfang der Klebeeffekte nicht überschätzt werden sollte. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die befragten Zeitarbeitsfirmen den Wechsel von Zeitarbeitnehmer/innen in die Entleihunternehmen mehrheitlich positiv beurteilten, da dies die beste Werbung für das Unternehmen sei, die sich schnell verbreiten würde.

Übereinstimmend waren alle Gesprächspartner der Auffassung, dass durch die Hartz-Gesetze das *Ansehen der Zeitarbeitsbranche* verbessert wurde. Von Zeitarbeitsunternehmen wird in diesem Zusammenhang berichtet, dass sich in der jüngeren Vergangenheit mehr Arbeitssuchende für Zeitarbeit interessieren und nach Stellen fragen würden. Allerdings kann – auch nach Einschätzung einiger Branchenvertreter – gerade im Bereich einfacher Tätigkeiten nicht genau differenziert werden, ob die Angst vor Hartz IV oder vor Sanktionen der Arbeitsagentur nicht ebenfalls für das plötzlich erwachte Interesse mitverantwortlich ist. An dieser Stelle noch ein Hinweis: Im Kontext der Hartz-Reformen wurde verschiedentlich, auch von Zeitarbeitsfirmen, auf die Missbrauchsanfälligkeit der Vermittlungsgutscheine hingewiesen, was dem Ansehen und der Akzeptanz der Branche schade.

Das Verhältnis der Zeitarbeitsbranche zu den PSAen ist überwiegend kritisch, wobei sich zwei Meinungsgruppen unter Zeitarbeitsunternehmen herausbildeten. Die eine Gruppe nimmt PSAen als subventionierte Konkurrenz wahr, die (teilweise sehr heftig) abgelehnt wird. Die andere, etwas moderatere Gruppe lehnt PSAen als arbeitsmarktpolitisch motiviertes

Verleihinstrument nicht grundsätzlich ab, beklagt aber falsche Anreizsetzungen und Kosteneffizienz ebenso wie die fehlerhafte Umsetzung, insbesondere durch fachfremde Träger. In der ersten Befragungsrunde 2005 wurde v.a. die Höhe der Zuschüsse an die PSAen bemängelt.²⁰ Hier zeigte sich in der Wiederholungsbefragung eine gewisse Entspannung. Zwar werden die PSAen immer noch kritisch beäugt, da aber die Zahl der PSAen sowie die Zahl der dort Beschäftigten deutlich zurückgegangen ist und darüber hinaus die konkreten negativen Effekte bei den befragten Zeitarbeitsunternehmen von eher marginaler Bedeutung waren, hat sich die Situation zwischenzeitlich deutlich beruhigt.

Eine *bürokratische Entlastung* der Zeitarbeitsunternehmen ist eingetreten. Der Umfang der Entlastung wird allerdings unterschiedlich eingeschätzt. Die Mehrheit der interviewten Zeitarbeitsunternehmen begrüßt zwar den Bürokratieabbau, schätzt aber die Entlastungswirkung als eher gering ein und nur wenige Firmen schätzten rückblickend die Arbeitserleichterung als erheblich ein.

3.2.5 Ergebnisse der ökonometrischen Auswertungen des BA-Beschäftigtenpanels

3.2.5.1 Konzeptioneller Rahmen – *Fixed Effects*-Panelmodell

Zur Ermittlung der Wirkung der AÜG-Reform auf die gesamtwirtschaftliche Anzahl und Struktur der Beschäftigung in der Zeitarbeit wird eine ökonometrische Evaluation vorgenommen. Basis der Untersuchung ist eine von der Bundesagentur für Arbeit bzw. dem IAB im Rahmen der Evaluation des Moduls 1f zur Verfügung gestellte (schwach anonymisierte) *erweiterte* Vorversion des BA-Beschäftigtenpanels 1998-2003 (für eine Beschreibung des „scientific use file“, siehe SCHMUCKER und SETH (2005)). Das BA-Beschäftigtenpanel besteht aus einer 2%-Stichprobe anonymisierter Einzeldaten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland, die von der Bundesagentur für Arbeit als Quartalsdaten in ihrer Beschäftigtenstatistik geführt werden. Der Beobachtungszeitraum der erweiterten Vorversion des BA-Beschäftigtenpanels erstreckt sich bis in das zweite Halbjahr 2004 und umfasst damit vier Quartale nach dem allgemeinen Inkrafttreten der Reform der Arbeitnehmerüberlassung. Zudem enthält die erweiterte Stichprobe einen Indikator für eine Beschäftigung im Wirtschaftszweig 74502 (gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitskräften) sowie einen Indikator für den Agenturbezirk, in dem ein Arbeitnehmer tätig ist.

Für den zu untersuchenden Sachverhalt ist zu berücksichtigen, dass über eine Beschäftigung im Wirtschaftszweig 74502 sämtliche sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in dieser Branche erfasst werden. Zeitarbeitnehmer/innen können folglich im BA-Beschäftigtenpanel auch nicht von fest angestellten Disponenten in den Zeitarbeitsbetrieben unterschieden werden. Der Anteil Letzterer dürfte aber verhältnismäßig gering sein. Zudem erfasst die Wirtschaftszweigklassifikation Betriebe nach der Art ihres hauptsächlichlichen Geschäftsbereiches, womit Betriebe die vornehmlich Arbeitnehmerüberlassung betreiben (Hauptzweckbetriebe), nicht aber Mischbetriebe erfasst werden, die Zeitarbeit lediglich als eines von verschiedenen Geschäftsfeldern betreiben. Der Beschäftigungsanteil von Mischbetrieben in der Zeitarbeit ist jedoch relativ gering. Im Juni

²⁰ So wurde z.B. von verschiedener Seite in der ersten Gesprächsrunde in 2005 berichtet, dass PSAen bei Produktionshelfer/innen Arbeitskräfte für rd. € 6,50 die Stunde verleihen können, während man selbst zwischen € 12,- und € 15,- fordern müsse.

2004 und 2005 waren lediglich jeweils 14% aller sich in einem Kundeneinsatz befindenden Zeitarbeitnehmer/innen bei einem Mischbetrieb angestellt.

Zentral für den zu untersuchenden Sachverhalt ist die Frage, wie sich die gesamtwirtschaftliche Anzahl (und Struktur) der Zeitarbeitsverhältnisse entwickelt hätte, wenn die AÜG-Reform *nicht* stattgefunden hätte (kontrafaktische Situation). Ein unmittelbares Problem besteht hierbei darin, dass die AÜG-Reform ab dem 1. Januar 2004 *einheitlich* für das gesamte Bundesgebiet in Kraft trat. Alle Arbeitnehmer/innen sind somit potentiell von der AÜG-Reform betroffen („Allgemeingültige Maßnahme“, *universal treatment*). Informationen über etwaige – in der Evaluationsliteratur oftmals verwendete – zeitliche Verzögerungen in der Einführung einer Maßnahme in verschiedenen Regionen oder die regionale Beschränkung einer Maßnahme stehen somit für die Abbildung des kontrafaktischen Falls nach der Reform nicht zur Verfügung.

Ein weiteres Problem sind mögliche Wechselwirkungen zwischen einzelnen Hartz-Reformen. Zum Beispiel kann die Wirkung der AÜG-Reform für die Zeitarbeit von den Veränderungen bei den Minijobs (Arbeitnehmer/innen können es sich nun „leisten“, ein schlecht bezahltes Beschäftigungsverhältnis in der Zeitarbeit anzunehmen, da sie einen Nebenverdienst in einem Minijob erzielen können) oder von anderen Reformkomponenten (z.B. der Veränderung der Zumutbarkeitsregelung) beeinflusst werden. Aufgrund der zeitlichen Nähe der einzelnen Reformen ist eine Isolierung des ursächlichen/alleinigen Effektes der Änderung einzelner Regelungen – also auch der AÜG Reform – nicht möglich. Dieses ist bei der Interpretation der Ergebnisse für die im Folgenden beschriebene Evaluation der AÜG-Reform in ihrer Wirkung auf die gesamtwirtschaftliche Anzahl und Struktur der Beschäftigung in der Zeitarbeit zu beachten.

Die Quantifizierung der Wirkung der AÜG-Reform²¹ auf den Umfang und die Struktur der Beschäftigung in der Zeitarbeit erfolgt auf Basis der Schätzung eines Panel-LPM (Linear Probability Model). In diesem Modell werden *individuelle*, *zeitliche* und *regionale* unbeobachtbare Heterogenität, die bei der Entscheidung bzw. Möglichkeit, ein Beschäftigungsverhältnis in der Zeitarbeitsbranche einzugehen, eine bedeutende Rolle spielen kann, durch entsprechende *fixed effects* berücksichtigt. Diese *fixed effects* dienen dem Zweck, die Höhe und Struktur der Beschäftigung im Zeitarbeitssektor um den Einfluss eben solcher unbeobachtbarer Einflüsse zu bereinigen und somit Koeffizientenschätzer zu erhalten, die sich für eine Prognose der zu erwartenden Beschäftigung gut eignen (vgl. hierzu auch unten). Das Modell kann wie folgt formuliert werden:

$$Y_{it} = f(\alpha_i, \gamma_t, \delta_k, \beta_0 T, \beta_1' x_{it})$$

Hierbei ist f eine lineare Funktion und

Y_{it} : Indikatorvariable, die den Wert eins annimmt, wenn Individuum i zum Zeitpunkt t in der Zeitarbeit arbeitet, und die den Wert Null annimmt, wenn Individuum i zum Zeitpunkt t anderweitig beschäftigt ist

x_{it} : Zeitvariante demographische und sozio-ökonomische Charakteristika der Individuen (Alter, Qualifikation)

²¹ Ein analoger Ansatz wird für die Evaluation der Wirkung der Reform der Minijobs (vgl. **Kapitel 3.3**) sowie die Einführung der Midijobs (vgl. **Kapitel 3.4**) verfolgt, da es sich bei diesen Veränderungen der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen ebenfalls um *universal treatment* Situationen handelt.

α_i : Individuen fixed-effect

γ : Quartale fixed-effect

δ_k : Arbeitsagenturen fixed-effect

T : Zeittrend (Polynom höherer Ordnung)

β : Koeffizientenvektor für individuelle Charakteristika und Zeittrend

Anhand des obigen Modells wird für den Zeitraum vor der AÜG-Reform, d.h. für die Jahre 1998 bis 2003, zunächst die Struktur der Zeitarbeitsbeschäftigung geschätzt. Unter Verwendung der so geschätzten Strukturparameter wird in einem zweiten Schritt die individuelle Wahrscheinlichkeit von Arbeitnehmern/innen nach der Reform vorhergesagt, als Zeitarbeitnehmer/in tätig zu sein. Unter der Identifikationsannahme, dass ohne die AÜG-Reform die vor der AÜG-Reform ($H = 0$) gültige Beschäftigungsstruktur unverändert geblieben wäre, kann die auf Basis der geschätzten Koeffizienten des Regressionsmodells für den Zeitraum nach der Reform ($H = 1$) vorhergesagte Anzahl an Zeitarbeitnehmern/innen als Abbildung der kontrafaktischen Situation betrachtet werden, d.h. man unterstellt, dass gilt

$$E(Y_1 | X, \alpha, \gamma, \delta, T, H = 0) = \hat{Y}_0 = f(\hat{\beta}'_1 x_{i,Q1,Q2,Q3,Q4/04}, \hat{\gamma}, \hat{\delta}, \hat{\beta}_0 \hat{T})$$

Die Differenz aus der tatsächlichen Anzahl an Zeitarbeitskräften nach der Reform und der so für den Zeitraum nach der Reform vorhergesagten Anzahl an Zeitarbeitnehmern/innen ergibt dann den Maßnahmeeffekt, d.h. die durch die Reform bewirkte quantitative Veränderung in der betrachteten Beschäftigungsform. In Termini eines „Modells potentieller Ergebnisse“, *Potential Outcome Model*, gilt also

$$\Delta = \underbrace{E(Y_1 | X, \alpha, \gamma, \delta, T, H = 1)}_{\text{beobachtbar}} - \underbrace{E(Y_1 | X, \alpha, \gamma, \delta, T, H = 0)}_{\text{kontrafaktische Situation, unbeobachtbar}} = E(Y_1 | X, \alpha, \gamma, \delta, T, H = 1) - \hat{Y}_0$$

Der Maßnahmeeffekt kann dann als statistisch gesichert betrachtet werden (ist statistisch signifikant von Null verschieden), wenn sich für ein vorher festgelegtes Signifikanzniveau die beiden Konfidenzintervalle um die vorhergesagte und die tatsächliche Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen nach der Reform nicht überschneiden (unter Vernachlässigung der Kovarianz). Die vorhergesagte und die tatsächliche Anzahl von Zeitarbeitnehmern/innen nach der Reform wird hierbei auf Basis des vorhergesagten (aus dem Regressionsmodell) und des tatsächlichen Beschäftigungsanteils mittels eines Hochrechnungsfaktors vom BA-Beschäftigtenpanel auf die Beschäftigung in der Bundesrepublik hochgerechnet.

Um Erkenntnisse sowohl über den Gesamtbeschäftigungseffekt der AÜG-Reform in der Zeitarbeit als auch deren Auswirkung auf die Zusammensetzung der Zeitarbeitsbeschäftigung zu erhalten, wird das obige Evaluationsverfahren für alle Beobachtungen (Anzahl der betroffenen Beschäftigungsverhältnisse) sowie stratifiziert für verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern/innen (Struktur der betroffenen Beschäftigungsverhältnisse) getrennt durchgeführt.

3.2.5.2 Implementation des Modells für die Reform des AÜG

In **Tabelle 3.5** sind die geschätzten Koeffizienten des für die Vorhersage verwendeten Regressionsmodells für den Gesamtbeschäftigungseffekt der AÜG-Reform dargestellt. Hieraus wird ersichtlich, dass, verglichen mit Personen im Alter zwischen 16 und 20 Jahren, alle anderen Altersgruppen im Zeitraum vor der Reform des AÜG signifikant häufiger in Zeitarbeit vertreten waren. Darüber hinaus wiesen in diesem Zeitraum Personen mit mittlerer Qualifikation eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit auf, in der Zeitarbeitsbranche beschäftigt zu sein, als Arbeitnehmer/innen mit einer geringen Qualifikation. Hochqualifizierte hingegen waren seltener in diesem Wirtschaftszweig beschäftigt.

Auf Basis der so geschätzten Strukturparameter wird nun unter Verwendung der zeitveränderlichen Arbeitnehmerattribute nach der Reform der kontrafaktische Beschäftigungsanteil der Zeitarbeit nach der AÜG-Reform vorhergesagt. Anhand von t-tests werden dann die Differenzen zwischen vorhergesagtem und tatsächlichem Beschäftigungsanteil der Zeitarbeit für den durchschnittlichen Maßnahmeeffekt in den vier Quartalen des Jahres 2004 sowie für die einzelnen Quartale des Jahres 2004 getrennt auf ihre Signifikanz getestet (vgl. **Tabelle 3.6** für die Berechnung des Gesamtbeschäftigungseffektes).

Tabelle 3.5: Geschätzte Koeffizienten des Panel-LPM für die Ermittlung des Gesamtbeschäftigungseffektes der AÜG-Reform (Schätzzeitraum: 1998:1 bis 2003:4)

Variable	Koeffizient	t-Wert
Altersgruppe 20-24	0,0116	69,06
Altersgruppe 25-29	0,0103	44,02
Altersgruppe 30-34	0,0092	32,63
Altersgruppe 35-39	0,0090	27,83
Altersgruppe 40-44	0,0090	24,50
Altersgruppe 45-29	0,0095	22,90
Altersgruppe 50-54	0,0095	20,55
Altersgruppe 55-59	0,0093	17,96
Altersgruppe 60-65	0,0092	15,77
Mittlere Qualifikation	0,0033	27,65
Hohe Qualifikation	-0,0016	-6,23
2. Quartal	0,0004	7,13
3. Quartal	0,0005	10,26
4. Quartal	0,0002	3,77
Jahr	0,0016	8,97
Jahr2	-0,0005	-8,35
Jahr3	0,0000	8,21
Konstante	0,0003	19,75
Anzahl der Beobachtungen	11.884.870	

Tabelle 3.6: Kontrafaktischer (prognostizierter) und tatsächlicher Beschäftigungsanteil der Zeitarbeit nach der AÜG-Reform

	2004:1	2004:2	2004:3	2004:4	2004:1-2004:4
Tatsächlicher Anteil	0,010895	0,012247	0,013310	0,012164	0,012158
Prognostizierter Anteil	0,010868	0,011234	0,011289	0,010997	0,011098
Differenz	0,000028	0,0010128	0,0020212	0,001167	0,0010604
t-Wert der Differenz	0,18	6,35	12,23	7,32	13,35

Der vorhergesagte und der tatsächliche Beschäftigungsanteil der Zeitarbeit nach der Reform wird nun mittels eines Hochrechnungsfaktors des BA-Beschäftigtenpanels auf die Beschäftigung in der Bundesrepublik hochgerechnet, wobei die Differenz zwischen den beiden Anzahlen den in absoluten Beschäftigungszahlen gemessenen Maßnahmeeffekt ergibt.

Die Ergebnisse für den Gesamtbeschäftigungseffekt der AÜG-Reform in der Zeitarbeit in den vier Quartalen des Jahres 2004 (im Durchschnitt und getrennt pro Quartal) sind in **Tabelle 3.7**

ausgewiesen. Im Durchschnitt der vier Quartale stieg die Beschäftigung in der Zeitarbeit durch die AÜG-Reform um 26.350 Personen. Dieser Zuwachs verteilte sich ungleich über die vier Quartale des Jahres. Während im ersten Quartal 2004 der Beschäftigungseffekt im Betrag gering und statistisch insignifikant ausfiel, führte die AÜG-Reform im den folgenden Quartalen zu einer statistisch signifikanten und bedeutenden Zunahme des Beschäftigungsumfangs in der Zeitarbeit. Saisonale Einflüsse können diesen Befund nicht erklären, da diese in der Schätzung des Panel-LPM berücksichtigt wurden. Auch in den getrennt vorgenommenen Untersuchungen für männliche und weibliche Arbeitnehmer nahm die Beschäftigungsveränderung nach dem ersten Quartal 2004 zu. Für die Interpretation der Ergebnisse ist anzumerken, dass sich die Beträge der einzelnen Spalteneinträge bei den Männern und Frauen aufgrund der *getrennten* Schätzungen und der damit im Resultat unterschiedlichen geschätzten Strukturparameter (die für die Vorhersage der Beschäftigungsentwicklung verwandt werden) nicht exakt zum Gesamtbeschäftigungseffekt aufaddieren.

Tabelle 3.7: Wirkung der AÜG-Reform auf den Umfang der Zeitarbeitsbeschäftigung in den vier Quartalen des Jahres 2004 (Gesamt, Männer, Frauen)

Arbeitnehmer / Beschäftigungseffekt (absolut)	Durchschnitt (Quartal 2004:1 - 4)	Q. 2004:1	Q. 2004:2	Q. 2004:3	Q. 2004:4
Gesamt	26350*	681	25144*	50748*	28827*
Männer	16797*	-2390	15134*	36278*	18167*
Frauen	12153*	5704*	12273*	16966*	13669*

Anmerkungen: * statistische Signifikanz auf 99% Signifikanzniveau (basierend auf einem t-test zur Überprüfung der Gleichheit des vorhergesagten und tatsächlichen Beschäftigungsanteils der Zeitarbeit nach der AÜG-Reform).

Tabelle 3.8: Wirkung der AÜG-Reform auf den Umfang der Zeitarbeitsbeschäftigung im Durchschnitt der vier Quartale des Jahres 2004 (verschiedene Bildungs- und Altersgruppen)

Alter / Qualifikation	Geringqualifizierte (ohne Berufsausbildung)	Qualifizierte (mit Berufsausbildung)	Hochqualifizierte (Fach-/Hochschulabschluss)
Bis unter 25 Jahre	- 12104*	12785*	42
25 bis unter 35 Jahre	9191*	15847*	1536*
35 bis unter 45 Jahre	6681*	-467	- 374
45 bis unter 55 Jahre	3490*	-176	147
55 bis 65 Jahre	898*	730*	- 442*

Anmerkungen: * statistische Signifikanz auf 99% Signifikanzniveau (basierend auf einem t-test zur Überprüfung der Gleichheit des vorhergesagten und tatsächlichen Beschäftigungsanteils der Zeitarbeit nach der AÜG-Reform).

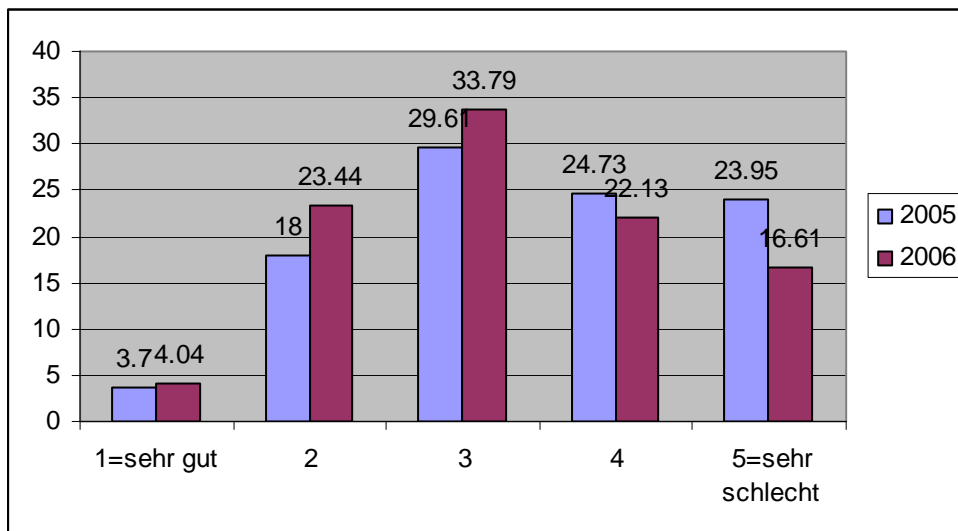
Wie **Tabelle 3.8** verdeutlicht, verbirgt sich hinter diesem Gesamtbeschäftigungseffekt jedoch eine große Heterogenität in der absoluten Wirkung der AÜG-Reform auf verschiedene, nach Alter und Bildung stratifizierte Gruppen von Arbeitnehmern in der Zeitarbeit. Hierbei fällt der im Allgemeinen positive Beschäftigungseffekt im Betrag mit dem Alter sowie, mit Einschränkung, dem Qualifikationsniveau. In Bezug auf das Qualifikationsniveau ist dieses Muster nur bedingt auf die unterschiedlichen Beschäftigungsanteile der einzelnen Bildungsgruppen in der Zeitarbeit zurückzuführen. So liegt z.B. die Größenordnung der

betragsmäßigen Veränderungen in den jüngeren Alterskategorien bei Arbeitnehmern ohne und Arbeitnehmern mit Berufsausbildung nahe beieinander, obwohl der Beschäftigungsanteil der zweiten Gruppe denjenigen der ersten Gruppe übersteigt. Unter den berechneten Maßnahmeneffekten für einzelne Gruppen von Arbeitnehmern stechen vor allem der negative Effekt auf Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung in der Alterskategorie bis unter 25 Jahren, die Beschäftigungszuwächse bei den gering- und qualifizierten Arbeitnehmern in der Zeitarbeit dominierenden Alterskategorie der 25 bis unter 35-jährigen sowie der Beschäftigungsgewinn bei der zweiten Bildungskategorie in der untersten Alterskategorie hervor.

3.2.6 Ergebnisse der Auswertungen der Unternehmensbefragung

Ein Element der Befragungen von Unternehmen im Rahmen unseres Evaluationskonzepts (vgl. **Kapitel 2** und **3.1**) ist die Analyse des Umgangs mit Zeitarbeit in den Betrieben, und gegebenenfalls wie sich dieser durch die Reform des AÜG verändert hat. Zunächst wurden die Unternehmen befragt, ob sie sich hinreichend über die Neuregelung informiert fühlen. **Abbildung 3.19** stellt hierzu die Antwortverteilung aus unserer Umfrage für jeweils alle Betriebe der Befragungen 2005 und 2006 dar. **Abbildung 3.20** zeigt die Antwortverteilungen nur für diejenigen Betriebe, die in beiden Befragungen geantwortet haben.

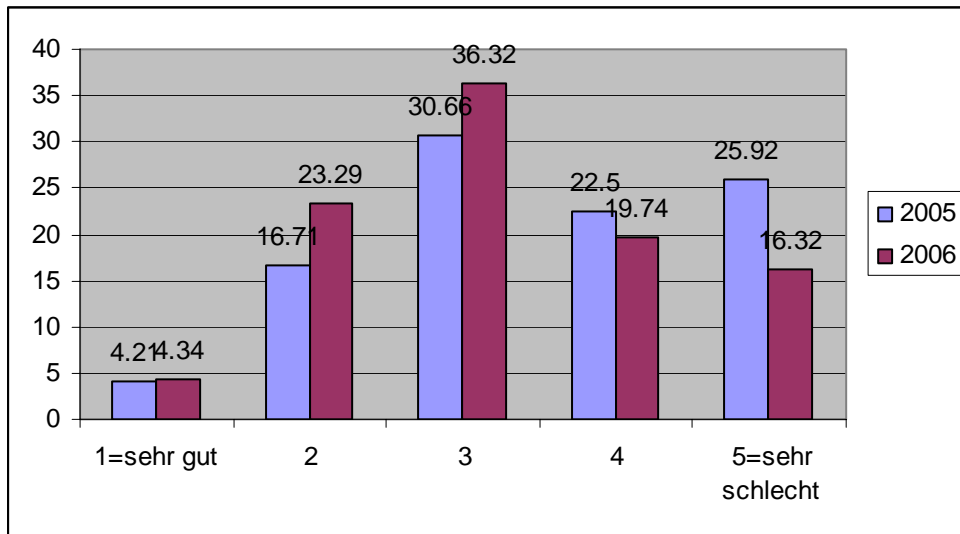
Abbildung 3.19: Informiertheit zum erleichterten Einsatz von Zeitarbeitskräften: Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung



Anmerkung: Angaben in Prozent. Die Frage wurde im Jahr 2005 von 1783 der insgesamt 1885 Unternehmen beantwortet (94,6%), im Jahr 2006 von 1753 der insgesamt 1889 Unternehmen (92,8%). \bar{x} 2005 = 3,47; \bar{x} 2006 = 3,24; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 6,18$.

Im Jahr 2005 fühlten sich 21,7% aller Unternehmen gut oder sehr gut informiert, während 48,7% angaben, schlecht oder sehr schlecht informiert worden zu sein. 2006 waren es noch 38,7% aller Unternehmen, die von schlechter Informiertheit berichteten, und 27,5% die angaben, gut oder sehr gut informiert zu sein. Die entsprechenden Verteilungen für jene Unternehmen, die in beiden Befragungen antworteten, sind sehr ähnlich (**Abbildung 3.20**). Aus beiden Abbildungen ergibt sich, dass die eher negative durchschnittliche Einschätzung zur Informiertheit des Jahres 2005 im Jahr 2006 hochsignifikant zurückgegangen ist und als neutrale Einschätzung interpretiert werden kann.

Abbildung 3.20: Informiertheit zum erleichterten Einsatz von Zeitarbeitskräften: Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen



Anmerkung: Angaben in Prozent. 760 Unternehmen machten in beiden Jahren hierzu Angaben. \bar{x} 2005 = 3,49; \bar{x} 2006 = 3,20; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 4,95$.

Die weitere Auswertung der Unternehmensbefragung ergibt zum Thema Zeitarbeit, dass diese für viele der antwortenden Betriebe eine wichtige Rolle spielt. In der Befragung 2005 gaben 706 (38,8%) von 1818 Unternehmen an, in den letzten Jahren (2000 bis 2005) Zeitarbeitskräfte eingesetzt zu haben. Bei 1107 (60,9%) der Unternehmen war dies nicht der Fall. In der Befragung 2006 berichteten 804 (42,6%) der 1889 Unternehmen vom Einsatz von Zeitarbeitskräften im Zeitraum 2001-2006, während 1033 (54,7%) Unternehmen keine Zeitarbeit nutzten. Dies bedeutet eine statistisch signifikante Zunahme in der durchschnittlichen Wahrscheinlichkeit, die Frage nach dem Einsatz von Zeitarbeitskräften zu bejahen.

Sowohl 2005 als auch 2006 gab die große Mehrzahl der antwortenden Betriebe (96,1% bzw. 95,4%) an, dass die Neuregelungen der Hartz-Reformen zur Zeitarbeit keine Auswirkung auf die Praxis des Einsatzes (oder Nicht-Einsatzes) von Zeitarbeitskräften in ihrem Betrieb hat. Das heißt, nur 3,9% (2005) bzw. 4,6% (2006) der befragten Unternehmen haben seit 1.1.2003 erstmals oder vermehrt Zeitarbeitskräfte eingesetzt. So vertraten in einer weiteren Frage im Jahr 2005 5,6% der 1813 antwortenden Betriebe die Ansicht, dass die Attraktivität der Zeitarbeit durch die Reform gestiegen ist, 2% attestieren eine gesunkene Attraktivität. 76,7% sehen keine Veränderung und 15,7% können dazu keine Aussage machen. In der Befragung 2006 hat sich dieses Bild kaum verändert: 4,8% von 1889 Unternehmen sehen eine gestiegene, 3,0% eine eher gesunkene Attraktivität. 72,5% sehen keine Veränderung und immerhin 19,7% attestieren, dies lasse sich nicht sagen.

In einer multivariaten Regression kann man die Ergebnisvariable $Y =$ „Attraktivität von Zeitarbeit“ – welche die drei Ausprägungen „gesunken durch die Hartz-Reformen“ ($Y=1$), „gleich geblieben“ ($Y=2$) und „gestiegen durch die Hartz-Reformen“ ($Y=3$) annimmt – mit Charakteristika der befragten Unternehmen korrelieren. Die Resultate für die beiden Jahre 2005 und 2006 sind in **Tabelle 3.9** bzw. **Tabelle 3.10** dargestellt.

Tabelle 3.9: Attraktivität von Zeitarbeit 2005: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“-Analyse

	Y=1	T	Y=3	T
Wirtschaftszweig:				
Bergbau	0,063	1,13	-0,048	-3,35
Energie	0,024	0,49	-0,030	-0,88
Bau	0,009	0,72	-0,016	-0,89
Handel	0,020	1,58	-0,031	-2,37
Gastgewerbe	0,021	0,81	-0,029	-1,34
Verkehr und Nachrichten	0,018	1,02	-0,027	-1,56
Kreditwesen und Versicherungen	0,032	1,2	-0,037	-2,34
Immobilien und Wirtschaftsdienstleistungen	0,010	0,98	-0,018	-1,21
Öffentliche Verwaltung	0,035	0,67	-0,038	-1,44
Erziehung und Gesundheit	0,025	1,39	-0,034	-2,39
Sonstige Dienstleistungen	0,009	0,55	-0,016	-0,71
Unternehmenstyp:				
Handwerk	0,001	0,1	-0,002	-0,1
Freie Berufe	0,004	0,41	-0,009	-0,46
Selbständig	0,012	2,33	-0,033	-2
Neugründer	0,008	0,51	-0,014	-0,63
Ost	0,008	1,33	-0,016	-1,45
Betriebsgröße:				
Kleinst	-0,002	-0,21	0,004	0,2
Klein	-0,003	-0,45	0,007	0,43
Groß	-0,007	-0,98	0,021	0,78
Sehr groß	-0,018	-3,84	0,077	2,56
Pr(Y=y)	0,022		0,060	
Anzahl der Beobachtungen	1241			

Anmerkung: Die abhängige Variable Y nimmt den Wert 1 an, wenn der Antwortende angibt, die Attraktivität von Zeitarbeit sei durch die Hartz-Reformen gesunken, den Wert 3, wenn die Attraktivität als gestiegen angegeben wird, und den Wert 2 bei keiner attestierten Veränderung.

Wie **Tabelle 3.9** zeigt, haben in der Befragung 2005 einzig Selbständige relativ zu anderen Betrieben eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, die Attraktivität der Zeitarbeit als gesunken anzugeben. Sehr große Betriebe (>500 Beschäftigte) sehen Zeitarbeit signifikant häufiger als durch die Reformen in ihrer Attraktivität gestiegen an, relativ zur Basisgruppe der mittelgroßen Betriebe (50-199 Mitarbeiter). Viele Branchen (Bergbau, Handel, Kreditwesen und Versicherungen, Erziehung und Gesundheit) haben relativ zur Basisgruppe „Verarbeitendes Gewerbe“ eine signifikant niedrigere Wahrscheinlichkeit, die Zeitarbeit als attraktiver wahrzunehmen. Letzteres gilt ebenso für die Ergebnisse 2006 (**Tabelle 3.10**), mit einigen Unterschieden in den Branchen (Energie, Handel, Kreditwesen und Versicherungen, Sonstige Dienstleistungen). Die signifikante Korrelation mit selbständigen Unternehmen findet sich nicht wieder, dafür neigen Handwerksbetriebe, Neugründer und insbesondere ostdeutsche Unternehmen dazu, Zeitarbeit als nicht in der Attraktivität gestiegen bzw. als in der Attraktivität gesunken wahrzunehmen. Sehr große Betriebe neigen wiederum zu einer positiven Einschätzung.

Tabelle 3.10: Attraktivität von Zeitarbeit 2006: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“-Analyse

	Y=1	T	Y=3	T
Wirtschaftszweig:				
Bergbau	0,033	0,93	-0,028	-1,72
Energie	0,083	1,16	-0,041	-3,67
Bau	-0,005	-0,5	0,009	0,45
Handel	0,030	1,87	-0,030	-2,96
Gastgewerbe	0,018	0,83	-0,020	-1,2
Verkehr und Nachrichten	-0,003	-0,27	0,006	0,25
Kreditwesen und Versicherungen	0,062	1,57	-0,039	-3,88
Immobilien und Wirtschaftsdienstleistungen	0,017	1,32	-0,021	-1,76
Öffentliche Verwaltung	0,037	0,47	-0,029	-0,94
Erziehung und Gesundheit	0,061	1,47	-0,038	-3,65
Sonstige Dienstleistungen	0,076	1,76	-0,041	-4,72
Unternehmenstyp:				
Handwerk	0,027	2,56	-0,033	-3,28
Freie Berufe	0,012	0,8	-0,015	-1,02
Selbständig	0,003	0,45	-0,005	-0,43
Neugründer	0,046	0,99	-0,033	-2,18
Ost	0,031	3,43	-0,038	-4,32
Betriebsgröße:				
Kleinst	-0,003	-0,35	0,005	0,33
Klein	0,010	1,11	-0,015	-1,27
Groß	-0,015	-2,1	0,038	1,37
Sehr groß	-0,016	-2,59	0,040	1,79
Pr(Y=y)	0,028		0,049	
Anzahl der Beobachtungen	1287			

Anmerkung: Die abhängige Variable Y nimmt den Wert 1 an, wenn der Antwortende angibt, die Attraktivität von Zeitarbeit sei durch die Hartz-Reformen gesunken, den Wert 3, wenn die Attraktivität als gestiegen angegeben wird, und den Wert 2 bei keiner attestierten Veränderung.

In der Befragung 2005 wurden diejenigen Unternehmen, die keine Zeitarbeitskräfte einsetzen, nach den Gründen hierfür befragt. Die Mehrzahl (über 60%) berichtete, dass sie keine Personalengpässe haben, die durch Zeitarbeitskräfte ausgeglichen werden müssten. Generell bevorzugen es die befragten Betriebe, Engpässe durch Überstunden der eigenen Mitarbeiter auszugleichen. Für etwa die Hälfte der Unternehmen ohne Zeitarbeitskräfte scheint dies gemäß ihrer Angaben auf eine entsprechende Frage darin begründet zu liegen, dass sie *ex ante* Zweifel daran haben, ob Personaldienstleister geeignete Arbeitskräfte schicken. 40% dieser Betriebe empfinden Zeitarbeitskräfte als zu teuer, und etwa 20% halten die Einschaltung von Zeitarbeitsfirmen für zu aufwendig.

33,4% aller im Jahr 2005 befragten Betriebe zogen Arbeitskräfte aus kommerziellen Zeitarbeitsfirmen jenen aus PSA vor, bei 11,5% der Firmen war dies umgekehrt. Für mehr als 55,5% machte dies keinen Unterschied. Im Jahr 2006 gaben 34,4% der Unternehmen den kommerziellen Zeitarbeitsfirmen den Vorzug, nur 7,9% präferierten Arbeitnehmer aus PSA. Für 57,8% machte dies keinen Unterschied. Diese Antwortverteilungen aus 2005 und 2006 sind auch für die Untergruppe an Unternehmen, die beide Fragebögen beantworteten, quasi identisch.

Jene Betriebe, die Zeitarbeitskräfte beschäftigen, wurden zur Entwicklung dieser Beschäftigung befragt. Hierbei zeigt sich ein ansteigender Trend in verschiedenen Dimensionen, wie **Tabelle 3.11** zeigt. Erstens stieg die durchschnittliche Anzahl der Zeitarbeitskräfte pro Betrieb zwischen 2002 und 2004 bzw. 2005 deutlich an. Zweitens stieg

auch der durchschnittliche Anteil der Zeitarbeit am Gesamtbeschäftigungsvolumen von ungefähr 5% (2002) auf über 6% (2004 bzw. 2005). Ebenso stieg drittens die durchschnittliche Anzahl der übernommenen Zeitarbeitskräfte in diesem Zeitraum. Einschränkend muss allerdings auf den kleinen und insbesondere stark variierenden Stichprobenumfang hingewiesen werden, der keine weitergehende Interpretation dieser grundsätzlichen Trends erlaubt.

Tabelle 3.11 Entwicklung des Einsatzes von Zeitarbeit in den Betrieben

	<i>Befragung 2005</i>		<i>Befragung 2006</i>	
	<i>2002</i>	<i>2004</i>	<i>2002</i>	<i>2005</i>
<i>Anzahl Zeitarbeitskräfte^a</i>	<i>14,9</i> (N=353)	<i>20,1</i> (N=376)	<i>14,8</i> (N=353)	<i>21,1</i> (N=447)
<i>Darunter Frauen</i>	<i>4,2</i> (N=196)	<i>6,7</i> (N=255)	<i>8,6</i> (N=153)	<i>9,8</i> (N=211)
<i>Anteil Zeitarbeit am Gesamtbeschäftigungsvolumen</i>	<i>5,1%</i> (N=270)	<i>6,2%</i> (N=303)	<i>5,2%</i> (N=308)	<i>6,6%</i> (N=331)
<i>Anzahl übernommene Zeitarbeitskräfte</i>	<i>2,4</i> (N=287)	<i>4,1</i> (N=327)		
<i>Anteil übernommener Zeitarbeitskräfte</i>			<i>4,5%</i> (N=506)	<i>5,5%</i> (N=528)

Anmerkung: ^a Stichtag jeweils 30.09. Anzahl antwortender Unternehmen jeweils in Klammern.

Die Mehrzahl der Unternehmen mit Zeitarbeitskräften hat keine Erfahrungen mit Personen aus PSA gemacht (71% in der Befragung 2005, 70% im Jahr 2006). Unter den 217 Betrieben (2006: 303) mit PSA-Erfahrung gaben wiederum 71% (2006: 57,8%) an, dass die Qualität der Zeitarbeitskräfte aus PSA und kommerziellen Zeitarbeitsfirmen sich nicht unterscheidet. 24,9% (2006: 35,3%) geben an, dass Leiharbeiter aus PSA schlechter sind. Für 45,2% (2006: 43%) jener befragten Betriebe, die Zeitarbeitskräfte beschäftigen, ist der regelmäßige Rückgriff auf diese Arbeitskräfte ein fester Bestandteil der Personalplanung. Ungefähr der gleiche Anteil an Betrieben verbindet nicht bzw. verbindet mit der AÜG-Reform eine unbürokratischere und unkompliziertere Nutzung von Zeitarbeitskräften.

Die potentiellen Gründe pro Beschäftigung von Zeitarbeitskräften sind bei den Unternehmen, die in den letzten Jahren Zeitarbeit nutzten, sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die folgende Darstellung ordnet die Beweggründe nach dem Prozentanteil der Unternehmen, für die der Grund „zutrifft“ oder „voll zutrifft“ (2005, Ergebnisse für 2006 in Klammern).

Gründe, die aus Sicht des Betriebes für den Einsatz von Zeitarbeitskräften sprechen:

- 90,1%: ermöglicht Ausgleich kurzfristiger Personalengpässe, z.B. Urlaub, Krankheit, Mehrarbeit (2006: 85,3%)
- 66,5%: ermöglicht, sich von schlechten Leuten leichter wieder trennen zu können (60,9%)
- 51,4%: ermöglicht die Erprobung neuer Arbeitskräfte (53,8%)
- 51,1%: dient der längerfristigen Risikominimierung durch flexible Personalkosten (53,3%)
- 40,1%: vermeidet teure Überstunden (31,3%)
- 38,5%: spart Rekrutierungskosten (34,7%)
- 32,1%: ist kostengünstiger als fest angestellte Mitarbeiter (31,8%)
- 24,4%: bietet passgenaue qualifizierte Arbeitskräfte (22,6%)
- 21,9%: spart Qualifizierungskosten (13,9%)
- 18,7%: bietet bedarfsgerechten Zugang zu Spezialkenntnissen (16,4%)
- 11,8%: weil wir anders keine geeigneten Arbeitskräfte bekommen (12,7%)

Die Unternehmen wurden 2005 darüber hinaus befragt, welche Gründe aus ihrer betrieblichen Sicht durch die Hartz-Reformen an Bedeutung gewonnen oder verloren haben. Hinsichtlich der Kostenersparnis und dem bedarfsgerechtem Zugang zu Spezialkenntnissen sieht die große Mehrheit der Betriebe (64,8% bzw. 66,5% bei jeweils symmetrischer Verteilung der Abweichungen) keine Veränderung. Hinsichtlich der risikolosen Erprobung etwaiger Festeinstellung (29%), der Deckung kurzfristiger Personalengpässe (39,6%) und der flexiblen Personalplanung (32,1%) sieht jedoch jeweils ein substantieller Anteil der Unternehmen eine Zunahme der Bedeutung durch die Hartz-Reformen, während die restlichen Betriebe bis auf einige wenige keine Veränderung feststellt.

Insgesamt haben die im Jahr 2005 befragten Unternehmen, die Zeitarbeitskräfte beschäftigen, gute Erfahrungen mit diesen gemacht. 61,1% berichten von überwiegend guten Erfahrungen, nur bei 12,4% trifft dies eher nicht zu. Insbesondere die Vermittlung passgenau qualifizierten Personals durch die Zeitarbeitsfirmen sowie die gute Einpassung der Zeitarbeitskräfte in den Betrieb zeigen sich in vielen Unternehmen (44,3% bzw. 50,3%). Konflikte mit Belegschaft bzw. Betriebsrat gaben nur 12,5% als Erfahrung an. Die Meinung darüber, ob Zeitarbeitskräfte relativ zu vor zwei bis drei Jahren heute leichter, weniger leicht oder gleich bleibend leicht zu bekommen sind, ist relativ gleichverteilt (33,7% vs. 39,8% vs. 26,5%).

3.2.7 Ergebnisse der Auswertung der Befragung von Verleihunternehmen

Auch wurden im Frühjahr 2005 und im Frühjahr 2006 umfangreiche Befragungen von Verleihbetrieben durchgeführt. Mit 718 (583) in 2005 (2006) befragten Betrieben im gesamten Bundesgebiet, davon jeweils knapp ein Drittel in den neuen Bundesländern und 260 Betrieben, die an beiden Befragungen teilnahmen, handelt es sich hierbei um die bisher größte derartige Erhebung in der deutschen Zeitarbeitsindustrie. Vorrangiges Ziel der Befragungen ist es, Informationen darüber zu gewinnen, wie Zeitarbeitsbetriebe die Auswirkung der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) auf die eigene Tätigkeit in verschiedenen Bereichen und auf die Entwicklung der Zeitarbeitsbranche insgesamt bewerten. Zudem werden die an der Umfrage beteiligten Zeitarbeitsbetriebe eingangs um eine allgemeine Einschätzung der Hartz-Reformen in ihrer Gesamtheit gebeten. Die zweimalige Befragung von Verleihbetrieben bietet hierbei die Möglichkeit, zeitliche Unterschiede in den Bewertungen der Reform durch die Betriebe zu untersuchen.

Auswertungsmethode und Datenqualität

Die Auswertung der Umfragen erfolgt sowohl deskriptiv als auch anhand multivariater Regressionsmodelle („Ordered Probit“-Modelle). Letztere dienen der Untersuchung systematischer Unterschiede in dem Antwortverhalten der befragten Betriebe – bei multipler Antwortmöglichkeit – in Abhängigkeit von deren betrieblichen Charakteristika. Berücksichtigung finden hierbei als erklärende Faktoren der Standort des Betriebes (Ost / West), die Art des Betriebes (rechtlich unselbständige Zweigniederlassung / Hauptsitz sowie Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung / Mischbetrieb), das Alter des Betriebes (Gründung innerhalb der letzten vier Jahre vor dem Befragungszeitpunkt oder Gründung davor) und die Größe des Betriebes im Juni des Jahres vor dem Befragungsjahr in Bezug auf die Anzahl der sich in einem Kundeneinsatz befindenden Zeitarbeitskräfte (eins bis unter zehn / zehn bis unter fünfzig / fünfzig bis unter hundert / hundert bis unter zweihundert / zweihundert oder mehr).

Bei Fragen mit fünf Antwortkategorien zur Bemessung der relativen Gültigkeit einer Aussage bzgl. ihres Zutreffens wurden die Antworten der Übersichtlichkeit halber zu drei Gruppierungen zusammengefasst (z.B. „3=trifft zu“, „2=unentschieden“, „1=trifft nicht zu“). Zur Untersuchung von Veränderungen in der Antwortstruktur der Betriebe in den Befragungen in 2005 und 2006 zu einzelnen Fragekomplexen werden auch t-tests verwandt, um die statistische Signifikanz von Unterschieden in der durchschnittlichen Beurteilung einer Aussage/Frage in 2005 und 2006 zu testen. Hierbei wird im Allgemeinen zur Bewertung ein Signifikanzniveau von 10% angelegt. Die im Rahmen der 2005 Befragung erhobenen Informationen zu Fragen Nr. 31 und Nr. 32 des Fragebogens (vgl. **Anhang**) bzgl. der am 30.6.2002 und 30.6.2004 jeweiligen Anzahl von Betrieben in verschiedenen Industriezweigen, in denen die befragten Zeitarbeitsbetriebe Arbeitskräfte überließen, und der Anzahl der zu diesen Stichtagen insgesamt in verschiedenen Berufsgruppen verliehenen Zeitarbeitskräfte können aufgrund der großen Ausfallrate bei der Beantwortung dieser beiden Fragekomplexe nicht (aussagekräftig) ausgewertet werden. Deshalb wurden auch in der 2006 Befragung diese Fragen nicht noch einmal gestellt. Angaben zu der Anzahl jeweilig gültiger (in die Bewertung einer Frage eingegangener) Antworten sind im Text an entsprechender Stelle vermerkt, ebenso – wenn erfragt – die Anzahl von „weiß nicht/kann ich nicht beurteilen“ Angaben. Letztere sind anteilig jedoch sehr gering. Im Mittel der 2005 (2006) Befragung betragen diese 4,8% (7,1%), bei einem Maximalwert von 11,5% (14,8%).

Die befragten Zeitarbeitsbetriebe

Bei 20,5% (23,9%) der in 2006 (2005) befragten Zeitarbeitsbetriebe handelt es sich um eine rechtlich unselbständige Zweigniederlassung eines größeren Zeitarbeitunternehmens. Betriebe, die an beiden Befragungen teilnahmen, weisen hierbei mit 10,9% (14,0%) in 2006 (2005) einen geringeren Anteil an rechtlich unselbständigen Zweigniederlassungen auf als an der Umfrage beteiligte Betriebe im Allgemeinen. 0,9% (1,4%) der in 2006 (2005) befragten Betriebe sind ausschließlich als Personal-Service-Agentur (PSA) tätig und 6,0% (6,8%) führen neben dem allgemeinen Verleih auch eine PSA. Mit 86,5% (78,7%) verfügt die Mehrheit der in 2006 (2005) befragten Betriebe über eine unbefristete Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung und ist damit mehr als drei Jahre als Zeitarbeitsbetrieb tätig. 72,5% (77,3%) der in 2006 (2005) befragten Betriebe betreiben überwiegend Arbeitnehmerüberlassung (Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung), womit im Umkehrschluss rund ein Viertel als Mischbetriebe einzustufen sind. Bei letztgenannten stellt der Verleih von Arbeitskräften lediglich eines von mehreren Geschäftsfeldern dar. In keiner dieser verschiedenen Größen unterscheiden sich wiederholt befragte Betriebe markant. 82,5% (86,0%) der in 2006 (2005) befragten Betriebe wurden vor 2002 gegründet, 10,1% (8,8%) in 2002, 6,2% (4,7%) in 2003 und 0,5% (0,5%) in 2004. Keiner der in 2005 befragten Betriebe wurde in 2005 gegründet. Unter den in 2006 befragten Betrieben wurden 0,5% in 2005 und 0,2% in 2006 gegründet. Die befragten Zeitarbeitsbetriebe erwirtschafteten im Jahr 2005 (2004) durchschnittlich 90,2% (90,0%) ihres Umsatzes mit dem Verleih von Zeitarbeitskräften. Bei 49,9% (52,9%) der in 2006 (2005) befragten Betriebe wurde der Umsatz in 2005 (2004) ausschließlich durch den Verleih erzielt. Auch hier unterscheiden sich wiederholt befragte Betriebe nicht merklich von Betrieben im Allgemeinen.

Weitere grundlegende Kenngrößen der befragten Betriebe hinsichtlich ihrer Betriebsgröße und Beschäftigungskomposition in Bezug auf die bei einem Kundenunternehmen eingesetzten Zeitarbeitskräfte sind in **Tabelle 3.12** aufgeführt. Während die durchschnittliche Anzahl an überlassenen Zeitarbeitskräften am Stichtag für alle Gruppen von 2002 zu 2004 bzw. 2005 ansteigt, ist der Anteil an Frauen und un- und angelernten Arbeitskräften im Zeitverlauf relativ konstant. Zudem unterscheiden sich die einzelnen Gruppen von Betrieben kaum in

diesen Größen. Jedoch haben wiederholt befragte Betriebe im Schnitt weniger Mitarbeiter in einem Kundeneinsatz zu den einzelnen Stichtagen.

Tabelle 3.12: Durchschnittliche Anzahl und Zusammensetzung der an ein Kundenunternehmen entliehenen Zeitarbeitskräfte, 2002 – 2005

Überlassene Zeitarbeitskräfte am Stichtag:		Befragte Betriebe in 2005 bzw. 2006		Wiederholt befragte Betriebe	
		2005	2006	2005	2006
1. Anzahl gesamt	30.6.2002:	97,4	102,2	83,2	87,5
	30.6.2003:	96,8	n/e	81,7	n/e
	30.6.2004:	108,4	121,2	91,3	94,3
	30.6.2005:	n/e	135,6	n/e	106,9
2. ... darunter Frauen (%)	30.6.2002:	27,1	23,6	29,6	22,4
	30.6.2003:	26,5	n/e	25,9	n/e
	30.6.2004:	27,4	23,5	26,2	23,0
	30.6.2005:	n/e	22,5	n/e	22,2
3. ... darunter un-/angelernte Arbeitskräfte (%)	30.6.2002:	48,5	44,0	52,9	44,8
	30.6.2003:	48,0	n/e	52,6	n/e
	30.6.2004:	47,1	44,9	51,5	45,6
	30.6.2005:	n/e	43,0	n/e	44,4

Anmerkungen: Angaben auf eine Nachkommastelle gerundet. n/e nicht erfragt in entsprechender Befragung.

Generelle Bewertung der Hartz-Reformen

Im ersten Teil der beiden Befragungen werden die Zeitarbeitsbetriebe um eine generelle Bewertung der Hartz-Reformen in ihrer Gesamtheit gebeten. Zu diesem Zweck wurden den Betrieben sechs Aussagen vorgelegt, welche diese in Bezug auf ihre jeweilige Gültigkeit bewerteten. Im Ergebnis schätzt die überwiegende Mehrheit der befragten Betriebe die Hartz-Reformen in Bezug auf die sechs Aussagen als weitgehend wirkungslos ein (**vgl. Tabelle 3.13**). So urteilen im Jahr 2005 (2006) 78,1% (76,4%) der Betriebe, dass die Hartz-Reformen die Situation am Arbeitsmarkt im Grunde nicht verbessert haben, 76,8% (79,3%) sehen keinen Beitrag der Hartz-Reformen zur längerfristigen Schaffung von Arbeitsplätzen und 63,2% (67,5%) glauben nicht, dass ohne die Hartz-Reformen die Arbeitslosigkeit noch stärker steigen würde. Von den angekündigten Verbesserungen bei den Arbeitsämtern / Arbeitsagenturen geben ferner 84,2% (73,1%) der Betriebe an, nichts zu spüren und für weitere 56,6% (66,3%) der Betriebe haben die Hartz-Reformen die Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes in den Unternehmen nicht erhöht. Eher negative Auswirkungen der Hartz-Reformen auf den Arbeitsmarkt sehen sogar 39,3% (45,0%) der Betriebe, 38,8% (29,0%) teilen diese Einschätzung jedoch nicht.

In der Antwortstruktur der Befragung in 2005 und derjenigen in 2006 gibt es keine grundlegenden Veränderungen. Jedoch nimmt, mit Ausnahmen der ersten und fünften Aussage, der Anteil an Betrieben, die eine negative Wirkung (Aussage 4) bzw. eine Wirkungslosigkeit (Aussagen 2, 3, 6) der Hartz-Reformen attestieren, von 2005 zu 2006 zu. Insbesondere steigt der Anteil an Betrieben, die den Hartz-Reformen eher negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zusprechen sowie der Anteil an Betrieben, die angeben, dass die Hartz-Reformen die Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes in den Unternehmen nicht erhöhen. Separate t-tests bestätigen für Aussagen 3, 4 und 6, dass sich die jeweilige durchschnittliche Einschätzung der Auswirkungen der Hartz-Reformen zwischen 2005 und 2006 statistisch signifikant verschlechtert hat, nicht jedoch für Aussage 2. Andererseits stimmen 2006 mit 73,1% bedeutend weniger Betriebe als 2005 mit 84,2% der Aussage zu, dass von den angekündigten Verbesserungen bei den Arbeitsämtern / Arbeitsagenturen nichts zu spüren ist. Ein t-test bestätigt eine durchschnittlich positivere Beurteilung der Umsetzung der angekündigten Reformen in 2006 relativ zu 2005.

Tabelle 3.13: Generelle Bewertung der Hartz-Reformen (%)

Aussage: / Bewertung:	Befragung 2005			Befragung 2006		
	Trifft zu	Unentschieden	Trifft nicht zu	Trifft zu	Unentschieden	Trifft nicht zu
1. Die Hartz-Reformen haben die Situation am Arbeitsmarkt im Grunde nicht verbessert:	78,1	8,4	13,6	76,4	10,6	13,0
2. Die Hartz-Reformen tragen längerfristig zur Schaffung von Arbeitsplätzen bei:	12,4	10,8	76,8	12,4	8,3	79,3
3. Ohne die Hartz-Reformen würde die Arbeitslosigkeit noch stärker steigen:	22,3	14,5	63,2	15,8	16,6	67,5
4. Die Hartz-Reformen haben eher negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt:	39,3	22,0	38,8	45,0	26,0	29,0
5. Von den angekündigten Verbesserungen bei den Arbeitsämtern / Arbeitsagenturen ist nichts zu spüren:	84,2	9,4	6,4	73,1	13,9	13,0
6. Die Hartz-Reformen erhöhen die Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes in den Unternehmen:	26,0	17,4	56,6	15,4	18,4	66,3

Anmerkungen: Angaben in Prozent und auf eine Nachkommastelle gerundet, bezogen auf die Antworten zu den in der Tabelle dargestellten Kategorien. Gesamtzahl der jeweilig antwortenden Betriebe zu Aussage 1. - 6.: 2005: 707, 705, 704, 707, 704, 705; 2006: 576, 575, 569, 573, 574, 571. Anzahl der jeweiligen Betriebe, die angeben, Aussagen 1. - 6. nicht beurteilen zu können: 2005: 28, 46, 81, 65, 33, 39; 2006: 22, 34, 70, 53, 21, 37.

Tabelle 3.14: Generelle Bewertung der Hartz-Reformen (%) – wiederholt befragte Betriebe

Aussage: / Bewertung:	Befragung 2005			Befragung 2006		
	Trifft zu	Unentschieden	Trifft nicht zu	Trifft zu	Unentschieden	Trifft nicht zu
1. Die Hartz-Reformen haben die Situation am Arbeitsmarkt im Grunde nicht verbessert:	77,6	8,4	14,0	77,3	8,4	14,3
2. Die Hartz-Reformen tragen längerfristig zur Schaffung von Arbeitsplätzen bei:	11,9	10,7	77,4	5,7	8,5	85,8
3. Ohne die Hartz-Reformen würde die Arbeitslosigkeit noch stärker steigen:	15,7	15,7	68,7	13,1	16,6	70,3
4. Die Hartz-Reformen haben eher negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt:	45,2	21,9	32,9	47,2	24,0	28,8
5. Von den angekündigten Verbesserungen bei den Arbeitsämtern / Arbeitsagenturen ist nichts zu spüren:	81,3	10,2	8,5	71,8	15,7	12,5
6. Die Hartz-Reformen erhöhen die Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes in den Unternehmen:	20,7	22,4	56,9	14,3	17,1	68,6

Anmerkungen: Angaben in Prozent und auf eine Nachkommastelle gerundet, bezogen auf die Antworten zu den in der Tabelle dargestellten Kategorien. Gesamtzahl der jeweilig antwortenden Betriebe zu Aussage 1. - 6.: 2005: 258, 256, 256, 258, 257, 255; 2006: 258, 259, 256, 257, 258, 258. Anzahl der jeweiligen Betriebe, die angeben, Aussagen 1. - 6. nicht beurteilen zu können: 2005: 8, 13, 26, 21, 11, 9; 2006: 7, 12, 27, 24, 10, 13.

Für Betriebe, die an beiden Befragungen teilnahmen, entspricht das Antwortverhalten weitestgehend demjenigen der Betriebe im Allgemeinen zu den beiden Befragungszeitpunkten (vgl. Tabelle 3.14). Ebenfalls schätzt die überwiegende Mehrheit der wiederholt befragten Betriebe sowohl 2005 als auch 2006 die Hartz-Reformen in Bezug auf die sechs Aussagen als weitgehend wirkungslos ein. Auch ist wie zuvor in der Mehrheit der

zu beurteilenden Aussagen (wiederum Aussagen 2, 3, 4, 6) von 2005 zu 2006 eine Zunahme der Betriebe zu beobachten, die den Hartz-Reformen negative Auswirkungen bzw. eine Wirkungslosigkeit attestieren. Jedoch zeigt sich nur bei Aussage 2 und 6 eine statistische signifikante Verschlechterung von 2005 zu 2006 in der durchschnittlichen Beurteilung der Hartz Reformen in den jeweils angesprochen Bereichen. Wie zuvor wird auch von den wiederholt befragten Betrieben 2006 weitaus seltener (71,8%) als noch 2005 (81,3%) attestiert, dass von den angekündigten Verbesserungen bei den Arbeitsämtern / Arbeitsagenturen nichts zu spüren ist. Ein t-test auf statische Signifikanz zeigt auch, dass sich die durchschnittliche Einschätzung bei dieser Aussage im Jahr 2006 positiver gestaltet als in 2005.

Bewertung der AÜG-Reform insgesamt und im Hinblick auf einzelne Maßnahmen

Von unmittelbarer Bedeutung für Zeitarbeitsbetriebe sind jedoch die Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Diese werden im Rahmen der Befragungen durch die an der Umfrage beteiligten Betriebe sowohl im Detail als auch in ihrer Gesamtheit bewertet. Im Gegensatz zur Bewertung der Hartz-Reformen insgesamt fällt die Beurteilung der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu beiden Befragungszeitpunkten deutlich differenzierter aus (**vgl. Tabelle 3.15**). Deregulierende Maßnahmen der AÜG-Reform werden hierbei durch die befragten Betriebe in großer Mehrheit positiv bewertet (Wegfall des Befristungs-, Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots sowie die Abschaffung der Überlassungshöchstdauerbeschränkung), regulierende Maßnahmen hingegen überwiegend negativ (Einführung der Equal Pay und Equal Treatment Regelungen, Errichtung von Personal-Service-Agenturen (PSA)). Die im Vergleich zu Letzteren relativ positiv ausfallende Bewertung von Tarifvertragsabschlüssen in der Zeitarbeitsbranche ist vor dem Hintergrund der ansonsten geltenden Equal Pay / Treatment Regelungen zu interpretieren.

Tabelle 3.15: Bewertung einzelner Maßnahmen der AÜG-Reform (%)

Maßnahme: / Bewertung:	Befragung 2005			Befragung 2006		
	Positiv	Neutral	Negativ	Positiv	Neutral	Negativ
1. Wegfall des Befristungsverbotes:	92,0	7,6	0,4	88,4	10,7	0,9
2. Wegfall des Synchronisationsverbotes:	93,4	5,7	0,9	89,9	9,8	0,4
3. Wegfall des Wiedereinstellungsverbotes:	89,4	10,2	0,4	90,8	8,5	0,7
4. Wegfall der Überlassungshöchstdauer:	95,9	3,7	0,4	97,0	2,1	0,9
5. Einführung der Equal Pay Regelung:	9,1	20,6	70,3	10,4	24,0	65,6
6. Einführung der Equal Treatment Regelung:	8,4	22,1	69,6	11,1	24,9	64,1
7. Abschluss von Tarifverträgen:	47,5	18,6	33,9	44,3	24,1	31,7
8. Errichtung von Personal-Service-Agenturen:	6,5	16,5	77,0	6,8	14,0	79,2

Anmerkungen: Angaben in Prozent und auf eine Nachkommastelle gerundet, bezogen auf die Antworten zu den in der Tabelle dargestellten Kategorien. Gesamtzahl der jeweilig antwortenden Betriebe zu Aussage 1. - 8.: 2005: 706, 702, 709, 708, 702, 702, 709, 707; 2006: 578, 575, 581, 576, 571, 570, 577, 577. Anzahl der jeweiligen Betriebe, die angeben, Aussagen 1. - 8. nicht beurteilen zu können: 2005: 5, 20, 3, 4, 52, 58, 10, 33; 2006: 8, 23, 5, 4, 42, 47, 12, 19.

Im Vergleich des Antwortverhaltens der befragten Betriebe im Jahr 2005 und im Jahr 2006 zeigen sich keine grundlegenden Unterschiede. In 2006 werden der Wegfall des Befristungsverbot und des Synchronisationsverbotes sowie der Abschluss von Tarifverträgen jedoch etwas seltener positiv beurteilt als in 2005. Dafür steigt der Anteil an Betrieben leicht, die den Wegfall der Überlassungshöchstdauer positiv einschätzen. Zudem beurteilen weniger Betriebe die Einführung von Equal Pay und Equal Treatment negativ als in 2005, dafür aber vermehrt die Errichtung von Personal-Service-Agenturen. Separate t-tests auf Unterschiede in der durchschnittlichen Beurteilung der einzelnen Reformmaßnahmen in 2005 und 2006 zeigen, dass sich im Mittel die Beurteilung des Wegfalls des Befristungs- und des Synchronisationsverbotes von 2005 auf 2006 statistisch signifikant verschlechtert und diejenige der Einführung der Equal Treatment Regelung verbessert hat.

Betriebe, die sowohl in 2005 als auch 2006 an der Befragung teilnahmen, unterscheiden sich wiederum kaum in der Antwortstruktur von Betrieben im Allgemeinen zu den beiden Befragungszeitpunkten in 2005 und 2006 (**vgl. Tabelle 3.16**). Deregulierende Maßnahmen der AÜG-Reform werden auch hier durch die befragten Betriebe in großer Mehrheit positiv und regulierende Maßnahmen überwiegend negativ bewertet. Jedoch wird zu beiden Befragungszeitpunkten der Wegfall des Wiedereinstellungsverbotes etwas häufiger positiv und der Abschluss von Tarifverträgen etwas seltener positiv (dafür häufiger negativ) beurteilt. Es ist jedoch keine statistisch signifikante Veränderung in der durchschnittlichen Einschätzung der sechs Maßnahmen durch die wiederholt befragten Betriebe von 2005 zu 2006 zu beobachten.

Tabelle 3.16: Bewertung einzelner Maßnahmen der AÜG-Reform (%) – wiederholt befragte Betriebe

Maßnahme: / Bewertung:	Befragung 2005			Befragung 2006		
	Positiv	Neutral	Negativ	Positiv	Neutral	Negativ
1. Wegfall des Befristungsverbotes:	91,0	9,0	0,0	89,8	9,8	0,4
2. Wegfall des Synchronisationsverbotes:	93,6	5,6	0,8	92,1	7,9	0,0
3. Wegfall des Wiedereinstellungsverbotes:	96,1	3,9	0,0	93,4	6,2	0,4
4. Wegfall der Überlassungshöchstdauer:	94,5	5,1	0,4	96,1	3,5	0,4
5. Einführung der Equal Pay Regelung:	8,1	19,9	72,0	9,1	24,1	66,8
6. Einführung der Equal Treatment Regelung:	6,8	21,8	71,4	9,2	25,5	65,3
7. Abschluss von Tarifverträgen:	42,4	18,0	39,6	37,8	26,8	35,4
8. Errichtung von Personal-Service-Agenturen:	4,1	16,9	79,0	5,2	13,6	81,2

Anmerkungen: Angaben in Prozent und auf eine Nachkommastelle gerundet, bezogen auf die Antworten zu den in der Tabelle dargestellten Kategorien. Gesamtzahl der jeweilig antwortenden Betriebe zu Aussage 1. - 8.: 2005: 257, 258, 258, 253, 254, 258, 256; 2006: 258, 258, 260, 259, 253, 253, 259, 258. Anzahl der jeweiligen Betriebe, die angeben, Aussagen 1. - 8. nicht beurteilen zu können: 2005: 1, 8, 1, 2, 17, 20, 3, 13; 2006: 2, 6, 1, 1, 12, 14, 5, 8.

Separate „Ordered Probit“ Schätzungen zur Untersuchung systematischer Unterschiede im Antwortverhalten der befragten Betriebe in Abhängigkeit von deren betrieblichen Charakteristika ergeben kein einheitliches Bild hinsichtlich der Einschätzung der einzelnen Maßnahmen der AÜG-Reform. Bei der Beurteilung des Wegfalls des besonderen Befristungsverbotes übt keines der berücksichtigten betrieblichen Attribute einen statistisch signifikanten Einfluss aus. Bei der Beurteilung des Wegfalls des Synchronisationsverbotes

hingegen geben in 2005 Betriebe, die 2002 oder später gegründet wurden, signifikant seltener als Betriebe, die vor 2002 gegründet wurden, eine positive Beurteilung dieser Reform an. Zudem bewerten Betriebe mittlerer Größe (100-199 verleihe Zeitarbeitskräfte im Juni 2004) den Wegfall des Synchronisationsverbotes signifikant häufiger positiv als kleinere oder größere Betriebe dies tun. Letzteres ist auch in der Befragung 2006 zu beobachten, jedoch übt nun das Alter der Betriebe keinen statistisch signifikanten Einfluss auf das Antwortverhalten mehr aus.

Bei der Beurteilung des Wegfalls des Wiedereinstellungsverbotes ergeben sich abermals in 2005 und 2006, mit Ausnahme einer häufigeren positiven Beurteilung durch Betriebe in Ostdeutschland in 2005, keine statistisch signifikanten Zusammenhänge zwischen betrieblichen Attributen und betrieblichem Antwortverhalten. Die Beurteilung des Wegfalls der Überlassungshöchstdauer wird in 2005 weder durch das Alter noch durch die Größe der Betriebe beeinflusst, dafür aber durch den Standort der Betriebe. So fällen Betriebe in Ostdeutschland signifikant häufiger ein positives Urteil als Betriebe in Westdeutschland.

Bei der jeweiligen Einschätzung der Einführung der Equal Pay und der Equal Treatment Regelung sinkt sowohl unter Betrieben die in 2005 als auch unter Betrieben die in 2006 befragt wurden die Wahrscheinlichkeit einer positiven Beurteilung mit der Größe der befragten Betriebe. Das Alter und der Standort der befragten Betriebe üben indes sowohl 2005 als auch 2006 keinen statistisch signifikanten Einfluss auf das Antwortverhalten aus. Auch in Bezug auf die Einführung von Tarifverträgen haben in beiden Befragungen der Standort und das Alter der befragten Betriebe keinen statistisch signifikanten Einfluss darauf, ob Betriebe diese positiv oder negativ beurteilen. Das gleiche gilt für die Betriebsgröße in beiden Befragungen.

Im Hinblick auf die Errichtung von Personal-Service-Agenturen beurteilen in 2005 Betriebe in Ostdeutschland (relativ zu Betrieben in Westdeutschland) und Betriebe mittlerer Größe (50-99 und 100-199) relativ zu kleineren und größeren Betrieben die Errichtung von PSA häufiger negativ und Betriebe, die 2002 oder später gegründet wurden, seltener negativ als Betriebe, die vor 2002 gegründet wurden. Auch in 2006 üben der Standort der Betriebe und ihr Alter diese Wirkungen aus. Jedoch beurteilen hier alle Betriebe, die größer sind als die Basisgruppe der Kleinstbetriebe (bis unter 10 Zeitarbeitskräfte), statistisch signifikant häufiger die Einführung von Personal-Service-Agenturen als negativ.

In der zweiten Befragung im Frühjahr 2006 wurde eine Reihe zusätzlicher Fragen in Bezug auf die Wirkung und Einschätzung der Tarifierung der Zeitarbeit sowie der Aufhebung des besonderen Befristungsverbotes in der Zeitarbeit durch die Reform des AÜG aufgenommen. Auf die Frage, ob durch die Einführung von Tarifverträgen in der Zeitarbeit die Akzeptanz von Zeitarbeit bei Firmen beeinflusst wurde, gaben 35,2% der Betriebe an, dass diese durch die Tarifierung gestiegen sei. Die Mehrheit (61,4%) sah jedoch keinen Effekt. 3,4% sprachen sich im Gegenteil für einen Rückgang der Akzeptanz von Zeitarbeit bei Firmen aus (insg. antworteten 568 Betriebe). In Übereinstimmung mit dieser Einschätzung verneinte dann auch die überwiegende Mehrheit (86,3%) der in 2006 befragten Betriebe die Frage, ob durch die Einführung von Tarifverträgen neue Kundenbetriebe gewonnen werden konnten (insg. antworteten 566 Betriebe, von denen 39 angaben, die Frage nicht beurteilen zu können). Eine knappe Mehrheit (54,9%) sprach sich zudem für eine Aufhebung des „Tarifzwangs“ durch die Koppelung an die ansonsten geltende Equal Pay und Equal Treatment Regelungen aus (insg. antworteten 563 Betriebe, von denen 80 angaben, die Frage nicht beurteilen zu können).

Auf die Frage einer sich seit der Einführung von Tarifverträgen möglicherweise geänderten Bewerberstruktur für Zeitarbeit unter Arbeitnehmern gibt die überwiegende Mehrheit der in 2006 befragten Zeitarbeitsbetriebe an, dass es weder zu einer vermehrten Bewerbung weiblicher (86,2%), noch zu einer vermehrten Bewerbung männlicher Fachkräfte (76,2%) gekommen ist (es antworteten insg. 558 bzw. 560 Betriebe, von denen 36 bzw. 30 angaben, die Frage nicht beurteilen zu können). In Bezug auf den Wegfall des besonderen Befristungsverbots in der Zeitarbeit gab ferner eine knappe Mehrheit (54,4%) der befragten Betriebe an, dass das allgemein geltende Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ausreiche, d.h. dass kein besonderer sachlicher Befristungsgrund für Zeitarbeit eingeführt werden sollte. Nahezu jeder zweite Betrieb (45,6%) sprach sich jedoch für die Einführung eines solchen besonderen Befristungsgrundes aus (insg. antworteten 569 Betriebe, von denen 84 angaben, die Frage nicht beantworten zu können).

Wie **Tabelle 3.17** zeigt, bewerten die in 2005 und die in 2006 befragten Zeitarbeitsbetriebe die Auswirkungen der AÜG-Reform in ihrer Gesamtheit überwiegend positiv. Für 74,8% (73,7%) der Betriebe in 2005 (2006) sind die Auswirkungen für die eigene Firma positiv, für 12,8% (9,7%) negativ und für weitere 12,4% (16,5%) neutral. Wie das (nicht tabellierte) Ergebnis zweier multivariater „Ordered Probit“ Regressionen zeigt, wird das Antwortverhalten der in 2005 und in 2006 befragten Betriebe hierbei nicht vom Standort (Ost / West) und der Betriebsgröße der befragten Betriebe beeinflusst. Dafür beurteilen Betriebe, die in den letzten vier Jahren gegründet wurden, 2005 signifikant häufiger die Auswirkung der AÜG-Reform positiv. In 2006 unterscheidet sich das Antwortverhalten jüngerer Betriebe hingegen nicht statistisch signifikant von demjenigen älterer Betriebe.

Tabelle 3.17: Auswirkung der AÜG-Reform in ihrer Gesamtheit für die eigene Firma, die öffentliche Meinung zur Zeitarbeit sowie das zukünftige Wachstum der Branche (%)

Auswirkungen der AÜG-Reform: / Bewertung:	Befragung 2005			Befragung 2006		
	Positiv	Neutral	Negativ	Positiv	Neutral	Negativ
1. Insgesamt für eigene Firma:	74,8	12,4	12,8	73,7	16,5	9,7
2. Auf öffentliche Meinung zur Zeitarbeit:	56,5	39,8	3,7	47,3	49,6	3,1
3. Auf das zukünftige Wachstum der Branche:	67,3	25,4	7,2	58,5	36,9	4,7

Anmerkungen: Angaben in Prozent und auf eine Nachkommastelle gerundet, bezogen auf die Antworten zu den in der Tabelle dargestellten Kategorien. Gesamtzahl der jeweilig antwortenden Betriebe zu Aussage 1. - 3.: 2005: 695, 706, 704; 2006: 544, 579, 578.

Eine positive Auswirkung der AÜG-Reform auf die öffentliche Meinung zur Zeitarbeit attestieren in der 2005 (2006) Befragung zudem 56,5% (47,3%) der Zeitarbeitsbetriebe. 39,8% (49,6%) sehen keinen Effekt und lediglich 3,7% (3,1%) glauben, dass die AÜG-Reform das Image der Zeitarbeit in der Öffentlichkeit verschlechtert hat. Noch positiver fällt die Beurteilung der AÜG-Reform in ihrer Wirkung auf das zukünftige Wachstum der Zeitarbeitsbranche aus. 67,3% (58,5%) der Betriebe in 2005 (2006) erachten die AÜG-Reform als wachstumsfördernd, 25,4% (36,9%) als neutral in ihrer Wirkung auf die Entwicklung der Zeitarbeitsbranche und nur 7,2% (4,7%) als wachstumshemmend. In Bezug auf die öffentliche Meinung sowie auf das zukünftige Wachstum der Branche attestieren somit im Frühjahr 2006 merklich weniger Betriebe als im Frühjahr 2005 eine positive Wirkung der AÜG-Reform, was sich auch in einer statistisch signifikant schlechteren durchschnittlichen Beurteilung (t-test) der Auswirkung der AÜG-Reform auf die beiden Bereiche in 2006 widerspiegelt.

Betriebe, die an beiden Befragungen teilnahmen, werten ebenfalls zu beiden Befragungszeitpunkten die Auswirkungen der AÜG-Reform für die eigene Firma sowie auf das zukünftige Wachstum der Branche in der Mehrheit positiv (vgl. **Tabelle 3.18**). Zwar werten die wiederholt befragten Betriebe die Auswirkungen der AÜG-Reform auf die drei genannten Bereiche in der 2005 Befragung seltener positiv als dies Betriebe im Allgemeinen tun. Jedoch gleicht sich das Antwortverhalten der beiden Gruppen im Frühjahr 2006 weitgehend an. Im Vergleich des Antwortverhaltens der wiederholt befragten Betriebe kommt es für keine der betrachteten Bereiche von 2005 zu 2006 zu einer statistisch signifikanten Veränderung der durchschnittlichen Bewertung (t-test).

Tabelle 3.18: Auswirkung der AÜG-Reform in ihrer Gesamtheit für die eigene Firma, die öffentliche Meinung zur Zeitarbeit sowie das zukünftige Wachstum der Branche (%) – wiederholt befragte Betriebe

Auswirkungen der AÜG-Reform: / Bewertung:	Befragung 2005			Befragung 2006		
	Positiv	Neutral	Negativ	Positiv	Neutral	Negativ
1. Insgesamt für eigene Firma:	70,9	12,0	17,1	73,6	13,8	12,6
2. Auf öffentliche Meinung zur Zeitarbeit:	49,6	46,9	3,5	45,4	51,9	2,7
3. Auf das zukünftige Wachstum der Branche:	58,4	31,1	10,5	55,8	40,7	3,5

Anmerkungen: Angaben in Prozent und auf eine Nachkommastelle gerundet, bezogen auf die Antworten zu den in der Tabelle dargestellten Kategorien. Gesamtzahl der jeweilig antwortenden Betriebe zu Aussage 1. - 3.: 2005: 251, 256, 257; 2006: 239, 258, 258.

In der zweiten Befragung von Zeitarbeitsbetrieben im Frühjahr 2006 wurden diese gefragt, ob sie die Reform des AÜG in ihrer Wirkung heute besser oder schlechter einschätzen als noch vor einem Jahr (d.h. 2005). Knapp ein Drittel der Betriebe gibt an, dass sie die Reform heute besser einschätzen (32,7%). Die Mehrheit (58,6%) beurteilt diese jedoch gleich in ihrer Wirkung. Bei weniger als einem von zehn Betrieben (8,7%) hat sich die Einschätzung der Reform des AÜG in ihrer Wirkung hingegen verschlechtert.

In beiden Befragungen wurden die Zeitarbeitsbetriebe nach ihrer Einschätzung gefragt, ob die AÜG-Reform insgesamt zu einer Entbürokratisierung der Tätigkeit als Zeitarbeitsfirma beigetragen hat und ob die Reform in ihrer Wirkung auf größere und kleinere Zeitarbeitsbetriebe neutral sei. Einen Beitrag zur Entbürokratisierung der Tätigkeit als Zeitarbeitsfirma durch die AÜG-Reform bestätigen in der 2005 (2006) Befragung 40,5% (40,2%) von 707 (580) antwortenden Betrieben. 42,0% (43,5%) der befragten Betriebe werten die Reform diesbezüglich als neutral und 17,5% (16,4%) sehen im Gegenteil eine Zunahme der Bürokratisierung. Betriebe, die an beiden Befragungen teilgenommen haben, sehen in 2005 (2006) in 31,9% (39,2%) der Fälle einen Beitrag der Reform des AÜG zur Entbürokratisierung der Tätigkeit als Zeitarbeitsfirma. Im Gegenzug nimmt der Anteil der Betriebe, die eine Zunahme der Bürokratie feststellen, von 20,6% in 2005 auf 15,1% im Jahr 2006 ab.

Auch geben 2005 vier von zehn Betrieben (42,2%) an, dass die AÜG-Reform größere gegenüber kleineren Zeitarbeitsbetrieben bevorzugt (694 antwortende Betriebe). Die Mehrheit (56,5%) sieht jedoch keine derartige Übervorteilung. Die Auffassung, dass eher kleinere Betriebe durch die AÜG-Reform bevorzugt werden, teilen 2005 indes nur 1,3% der befragten Zeitarbeitsbetriebe. In 2006 hat sich dieses Antwortverhalten kaum geändert (entsprechende Anteile: 38,1%, 59,9%, 2,1%). Ähnliches gilt für Betriebe die an beiden Befragungen teilnahmen (2005: 43,1%, 56,5%, 0,4%; 2006: 41,6%, 56,0%, 2,3%). Zur Überprüfung systematischer Einflüsse im Antwortverhalten der in 2005 und 2006 befragten Betriebe in

Abhängigkeit von deren Betriebsgröße wurden wiederum „Ordered Probit“ Regressionen der eingangs beschriebenen Spezifikation durchgeführt. Diese zeigten, dass die Einschätzung der Betriebe hinsichtlich einer Übervorteilung größerer (kleinerer) gegenüber kleineren (größereren) Betrieben durch die AÜG-Reform in beiden Befragungsjahren nicht systematisch von der Größe der antwortenden Betriebe abhängt.

Bewertung der AÜG-Reform im Hinblick auf die Gründe von Unternehmen, Zeitarbeitskräfte einzusetzen

Über die Auswirkung der AÜG-Reform auf die Bedeutung klassischer Motive, von Entleihbetrieben Zeitarbeitskräfte nachzufragen, gibt **Tabelle 3.19** Aufschluss. Sowohl im Frühjahr 2005 als auch im Frühjahr 2006 sehen mehr Betriebe eine durch die Reform des AÜG bewirkte Zunahme als eine Abnahme der Bedeutung dieser Einsatzmotive für Kundenunternehmen. Zudem nimmt der Anteil der Betriebe, die einen Bedeutungszuwachs attestieren, von 2005 zu 2006 bei allen sechs Nutzungsgründen zu. Insbesondere steigt der Anteil der Betriebe, die glauben, dass die Reform des AÜG zu einem Bedeutungszuwachs des Einsatzmotivs der risikolosen Erprobungsmöglichkeit einer Zeitarbeitskraft für eine etwaige Festeinstellung geführt hat (Anstieg von 40,0% auf 50,5%). Im Durchschnitt beurteilen Betriebe die Auswirkung der Reform des AÜG auf die Bedeutung der Kostenersparnis und der risikolosen Erprobungsmöglichkeit von Arbeitnehmern 2006 statistisch signifikant positiver als in 2005. Unter den sechs Einsatzmotiven verzeichnet das Motiv der flexiblen Personalplanung in beiden Befragungsjahren den größten Anteil von Betrieben, die einen durch die Reform des AÜG bewirkten Bedeutungszuwachs sehen.

Tabelle 3.19: Auswirkung der AÜG-Reform auf die Beweggründe für Unternehmen, Zeitarbeitskräfte einzusetzen (%)

Grund der Nutzung: / Bewertung:	Befragung 2005			Befragung 2006		
	Zunahme	keine Auswirkung	Abnahme	Zunahme	keine Auswirkung	Abnahme
1. Kostenersparnis:	28,7	45,6	25,7	33,5	47,9	18,6
2. Risikolose Erprobung für etwaige Festeinstellung:	40,0	51,0	9,0	50,5	41,2	8,3
3. Deckung kurzfristiger Personalengpässe:	39,1	54,1	6,8	42,5	50,0	7,6
4. Flexible Personalplanung:	50,1	44,4	5,5	54,2	39,7	6,1
5. Bedarfsgerechter Zugang zu Spezialkenntnissen:	26,0	59,9	14,0	29,8	56,6	13,6

Anmerkungen: Angaben in Prozent und auf eine Nachkommastelle gerundet, bezogen auf die Antworten zu den in der Tabelle dargestellten Kategorien. Gesamtzahl der jeweilig antwortenden Betriebe zu Aussage 1. - 5.: 2005: 684, 687, 688, 687, 684; 2006: 559, 556, 556, 554, 550.

Betriebe, die an beiden Befragungen teilnahmen, unterscheiden sich zu den Befragungszeitpunkten in ihrem Antwortverhalten wiederum weitestgehend nicht von demjenigen der Betriebe im Allgemeinen (**vgl. Tabelle 3.20**). Im Gegensatz zu Letzteren sehen hier jedoch 2006 weniger Betriebe als dies 2005 taten einen Bedeutungszuwachs der Motive „Deckung kurzfristiger Personalengpässe“ und „Bedarfsgerechter Zugang zu Spezialkenntnissen“. Auch ist der Anteil der Betriebe, die im Frühjahr 2006 eine durch die Reform des AÜG bewirkte Zunahme der Bedeutung der Motive „Flexible Personalplanung“ und „Bedarfsgerechter Zugang zu Spezialkenntnissen“ erkennen, merklich geringer als bei Betrieben im Allgemeinen. Im Durchschnitt beurteilen Betriebe wie zuvor die Auswirkung der Reform des AÜG auf die Bedeutung der Kostenersparnis und der risikolosen Erprobungsmöglichkeit von Arbeitnehmern 2006 statistisch signifikant positiver als in 2005.

Tabelle 3.20: Auswirkung der AÜG-Reform auf die Beweggründe für Unternehmen, Zeitarbeitskräfte einzusetzen (%) – wiederholt befragte Betriebe

Grund der Nutzung: / Bewertung:	Befragung 2005			Befragung 2006		
	Zunahme	keine Auswirkung	Abnahme	Zunahme	keine Auswirkung	Abnahme
1. Kostenersparnis:	29,6	41,7	28,7	31,2	47,6	21,2
2. Risikolose Erprobung für etwaige Festeinstellung:	36,6	52,4	11,0	47,8	42,6	9,6
3. Deckung kurzfristiger Personalengpässe:	40,7	50,4	8,9	39,5	51,2	9,3
4. Flexible Personalplanung:	45,6	47,6	6,9	47,8	46,2	6,0
5. Bedarfsgerechter Zugang zu Spezialkenntnissen:	25,9	57,9	16,2	22,0	63,8	14,2

Anmerkungen: Angaben in Prozent und auf eine Nachkommastelle gerundet, bezogen auf die Antworten zu den in der Tabelle dargestellten Kategorien. Gesamtzahl der jeweilig antwortenden Betriebe zu Aussage 1. - 5.: 2005: 24,7 246, 246, 248, 247; 2006: 250, 249, 248, 249, 246.

Im Hinblick auf den Wegfall der Überlassungshöchstdauer erwartete die Mehrheit der in 2005 befragten Zeitarbeitsbetriebe ferner, dass Entleihbetriebe von den nun möglichen längeren Einsatzzeiten von Zeitarbeitskräften zukünftig Gebrauch machen werden (703 antwortende Betriebe). Eine starke Nutzung diesbezüglich prognostizierten 39,7% der Betriebe, eine geringe Nutzung weitere 52,2%. Lediglich 8,1% der befragten Betriebe glaubten indes, dass Entleihunternehmen diese Möglichkeit nicht nutzen werden. Im Frühjahr 2006 wurden Betriebe wieder zu diesem Sachverhalt befragt, nun aber, ob Kundenunternehmen in der Tat von den nun möglichen längeren Einsatzzeiten Gebrauch gemacht haben. 40,2% der Betriebe in 2006 attestieren diesbezüglich eine starke Nutzung, 53,0% eine geringe Nutzung und 6,7% keine Nutzung. Das Antwortverhalten der Betriebe in 2006 ist somit weitestgehend Deckungsgleich mit den im Frühjahr 2005 bekundeten Erwartungen.

Bewertung der AÜG Reform im Hinblick auf die Personalkosten, die Stundenlöhne, die Stundenverrechnungssätze, die Gewinnmargen und die Kundennachfrage im eigenen Betrieb sowie den Konkurrenzdruck in der Zeitarbeitsbranche

Wie **Tabelle 3.21** zeigt, hat die Reform des AÜG für weitaus mehr Betriebe zu einem Anstieg als zu einem Rückgang der Personalkosten geführt, wobei die Mehrheit jedoch in beiden Befragungsjahren keine Auswirkung feststellt. Der Anteil der Betriebe, die einen Anstieg ihrer Personalkosten aufgrund der AÜG-Reform verzeichnen, ist zudem sowohl in 2005 als auch in 2006 beträchtlich geringer als der in einer Umfrage vor der AÜG-Reform durch das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) ermittelte Anteil von 85,2% der Zeitarbeitsbetriebe, die einen Anstieg der Personalkosten in Folge der gesetzlichen Neuregelung der Zeitarbeit erwarteten (vgl. ALMUS, ET AL. (2003)). Unterstellt man eine direkte Vergleichbarkeit dieser Befragung *nach* und derjenigen des ZEW *vor* der AÜG-Reform, so hat sich in rund der Hälfte der Betriebe, die einen Anstieg der eigenen Personalkosten vorhersagten, dieser nach der AÜG-Reform nicht realisiert.

In den aktuellen Umfragen geben ferner im Jahr 2005 (2006) 52,0% (41,1%) der Betriebe an, dass die Stundenlöhne von Zeitarbeitnehmern im eigenen Betrieb durch die AÜG-Reform eher zugenommen haben. In 43,9% (54,1%) ergaben sich keine erkennbaren Veränderungen und in 4,2% (4,8%) der Betriebe hat die AÜG-Reform eher zu einer Senkung der Stundenlöhne geführt. Für die Mehrheit der befragten Betriebe in 2005 und in 2006 hatte die AÜG-Reform jedoch keinen Anstieg der Kundenfirmen in Rechnung gestellten Stundenverrechnungssätze zur Folge. In 57,6% (63,9%) der Fälle blieben diese im Jahr 2005

(2006) untangiert von der Reform und in 28,5% (28,3%) der Betriebe fielen die Verrechnungssätze sogar.

Vor dem Hintergrund oftmals gestiegener Personalkosten und Stundenlöhne, jedoch zugleich weitgehend unveränderter oder gesunkener Stundenverrechnungssätze, berichtet rund jeder zweite Betrieb im Frühjahr 2005 und im Frühjahr 2006 von einem durch die AÜG-Reform induzierten Rückgang der Gewinnmargen (2005: 55,4%; 2006: 48,6%). In 43,3% (49,6%) der in 2005 (2006) befragten Betriebe blieben die Erträge unbeeinflusst von der AÜG-Reform und in lediglich 1,3% (1,8%) kam es in Folge zu einem Anstieg der Gewinnmargen. Obwohl die Kundennachfrage nach Zeitarbeitskräften nach Auskunft der Mehrheit der Betriebe in beiden Befragungsjahren nicht durch die AÜG-Reform beeinflusst wurde (2005: 69,0%; 2006: 68,9%), geben jeweils etwas weniger als zwei Drittel aller befragten Betriebe (2005 und 2006: 61,1%) an, dass der Konkurrenzdruck in der Zeitarbeitsbranche in Folge der AÜG-Reform gestiegen sei. Zusätzliche Auswertungen zeigen, dass mit 61,2% der in 2005 befragten Betriebe die überwiegende Mehrheit in 2004 dennoch einen Umsatzanstieg im Vergleich zum Vorjahr verzeichnete, ein Anteil der nur geringfügig unter demjenigen des Jahres 2003 liegt (63,1%). Auch im Vergleich der Jahre 2004 zu 2005, so das Ergebnis der Befragung in 2006, verzeichneten 67,8% der Betriebe einen Umsatzanstieg.

Vergleicht man das Antwortverhalten der befragten Betriebe zu den beiden Befragungszeitpunkten, so fällt insbesondere auf, dass in 2006 merklich weniger Betriebe einen durch die Reform des AÜG bedingten Anstieg in den Personalkosten, in den Stundenlöhnen und in den Stundenverrechnungssätzen attestieren, als dies 2005 der Fall war. Für diese drei Größen kommt es auch zu einer statistisch signifikanten Veränderung der durchschnittlichen Beurteilung der Auswirkung der AÜG-Reform von 2005 zu 2006 (t-test). Auch geben weniger Betriebe in 2006 an, dass die AÜG-Reform zu einem Rückgang der Gewinnmargen geführt hat. Dafür verdoppelt sich der Anteil der Betriebe, die von einer positiven Auswirkung der Reform des AÜG auf die Kundennachfrage berichten, von 11,9% in 2005 auf 23,0% in 2006. Auch hier zeigt sich für beide Bereiche eine statistisch signifikante Veränderung der durchschnittlichen Beurteilung der AÜG-Reform von 2005 zu 2006 (separate t-tests).

Tabelle 3.21: Auswirkung der AÜG-Reform auf Personalkosten, Stundenlöhne, Stundenverrechnungssätze, Gewinnmargen und Kundennachfrage im eigenen Betrieb sowie den Konkurrenzdruck in der Zeitarbeitsbranche (%)

Auswirkung auf: / Bewertung:	Befragung 2005			Befragung 2006		
	Zunahme	keine Auswirkung	Abnahme	Zunahme	keine Auswirkung	Abnahme
1. Personalkosten insgesamt:	42,8	55,4	1,9	35,2	62,4	2,4
2. Stundenlöhne:	52,0	43,9	4,2	41,1	54,1	4,8
3. Stundenverrechnungssätze:	13,8	57,6	28,5	7,8	63,9	28,3
4. Gewinnmargen:	1,3	43,3	55,4	1,8	49,6	48,6
5. Kundennachfrage:	11,9	69,0	19,2	23,0	68,9	8,1
6. Konkurrenzdruck:	61,1	37,8	1,1	61,1	38,4	0,5

Anmerkungen: Angaben in Prozent und auf eine Nachkommastelle gerundet, bezogen auf die Antworten zu den in der Tabelle dargestellten Kategorien. Gesamtzahl der jeweilig antwortenden Betriebe zu Aussage 1. - 6.: 2005: 690, 693, 694, 693, 699, 710; 2006: 500, 499, 512, 492, 530, 573.

Das Antwortverhalten von Betrieben, die an beiden Befragungen teilnahmen, entspricht wiederum weitestgehend in Struktur und in der zeitlichen Entwicklung demjenigen der Betriebe im Allgemeinen (vgl. **Tabelle 3.22**). Jedoch geben diese im Vergleich zu Letztgenannten sowohl im Frühjahr 2005 als auch im Frühjahr 2006 bedeutend häufiger an, dass die Reform des AÜG zu einem Anstieg in den Personalkosten geführt hat. Auch ist zu beiden Befragungszeitpunkten (insbesondere jedoch in 2005) der Anteil der Betriebe, die angeben, aufgrund der AÜG-Reform einen Rückgang der Gewinnmargen erfahren zu haben, größer. Mit Ausnahme der Stundensätze kommt es von 2005 zu 2006 für wiederholt befragte Betriebe ebenso wie für Betriebe im Allgemein zu einer statistisch signifikanten und gleichgerichteten Veränderung in der durchschnittlichen Einschätzung der Wirkung der Reform des AÜG auf die Personalkosten, die Stundenlöhne, die Gewinnmargen und die Kundennachfrage.

Tabelle 3.22: Auswirkung der AÜG-Reform auf Personalkosten, Stundenlöhne, Stundenverrechnungssätze, Gewinnmargen und Kundennachfrage im eigenen Betrieb sowie den Konkurrenzdruck in der Zeitarbeitsbranche (%) – wiederholt befragte Betriebe

Auswirkung auf: / Bewertung:	Befragung 2005			Befragung 2006		
	Zunahme	keine Auswirkung	Abnahme	Zunahme	keine Auswirkung	Abnahme
1. Personalkosten insgesamt:	50,2	48,6	1,2	42,0	55,8	2,2
2. Stundenlöhne:	52,9	43,6	3,5	40,0	56,0	4,0
3. Stundenverrechnungssätze:	9,8	60,0	30,2	4,3	68,0	27,7
4. Gewinnmargen:	1,2	35,6	63,3	1,4	45,4	53,2
5. Kundennachfrage:	12,8	65,1	22,1	19,3	70,7	10,0
6. Konkurrenzdruck:	59,2	39,6	1,2	59,4	39,8	0,9

Anmerkungen: Angaben in Prozent und auf eine Nachkommastelle gerundet, bezogen auf die Antworten zu den in der Tabelle dargestellten Kategorien. Gesamtzahl der jeweilig antwortenden Betriebe zu Aussage 1. - 6.: 2005: 255, 257, 255, 256, 258, 260; 2006: 224, 225, 231, 216, 239, 256.

Unter Betrieben, die im Frühjahr 2006 angaben, dass die Reform des AÜG zu einem Anstieg (Rückgang) in ihren Personalkosten geführt hat, beträgt die mittlere Zunahme (Abnahme) in den Personalkosten 11,7% (8,2%). Dies entspricht in der Größenordnung weitestgehend dem durchschnittlichen Anstieg (Rückgang) der Personalkosten in Betrieben, die in der ersten Befragung im Frühjahr 2005 angaben, dass ihre Personalkosten durch die AÜG-Reform gestiegen waren (11,7% und 7,5%). Lediglich 2,9% der Betriebe im Frühjahr 2006, deren Personalkosten in Folge der AÜG-Reform gestiegen sind, geben ferner an, dass sie diese gestiegenen Personalkosten zum größten Teil über den Verrechnungssatz an Kundenunternehmen weitergeben konnten. Für 24,7% der betroffenen Zeitarbeitsbetriebe war dies nur zum Teil und für die weitaus überwiegende Mehrheit (72,4%) nicht bzw. kaum möglich. Das Antwortverhalten entspricht demjenigen der ersten Befragung im Frühjahr 2005 (3,8%, 21,9%, 74,3%). Betriebe, die an beiden Befragungen teilgenommen haben, antworten ähnlich (2005: 3,9%, 18,1%, 78,0%; 2006: 3,2%, 14,0%, 82,8%), jedoch geben hier Betriebe etwas häufiger an, den Stundenverrechnungssatz nicht bzw. kaum erhöht zu haben.

In Betrieben, in denen die Stundenlöhne der Zeitarbeitnehmer stiegen, entsprach der im Frühjahr 2006 (2005) angegebene mittlere betragsmäßige Lohnzuwachs 9,6% (10,1%) und damit in etwa dem betragsmäßigen Rückgang der Stundenlöhne von 9,6% (11,0%) in Betrieben, in welchen sich die Stundenlöhne im Schnitt durch die AÜG-Reform eher sanken. Für Betriebe, die an beiden Befragungen teilnahmen, sind die jeweiligen Anteile ähnlich

(betragsmäßiger Lohnzuwachs: 10,1% in 2006, 10,6% in 2005; betragsmäßiger Lohnrückgang: 8,8% in 2006, 10,2% in 2005).

In Bezug auf die Stundenverrechnungssätze wiederum fiel die Zunahme bei sich in diesem Bereich verteuern den Zeitarbeitsunternehmen im Frühjahr 2006 (2005) mit 5,1% (6,2%) wesentlich geringer aus als die Abnahme in Höhe von 11,2% (10,9%) bei Betrieben, in denen die von Entleihunternehmen zu entrichtenden Stundenverrechnungssätze im Schnitt sanken. Bei Betrieben, die an beiden Befragungen teilnahmen, sind die entsprechenden Veränderungen vergleichbar. Hier beträgt der mittlere Zuwachs im Jahr 2006 (2005) 7,1% (6,6%) und der mittlere Rückgang 12,3% (11,4%).

Auch im Hinblick auf die relative Veränderung der Kundennachfrage fallen die betragsmäßigen Zuwächse in Betrieben, die eine positive Wirkung der Reform des AÜG in diesem Bereich attestieren, geringer aus als die betragsmäßigen Rückgänge in Betrieben, die eine negative Beeinflussung der Kundennachfrage durch die AÜG-Reform sehen. Betriebe, die hierbei eine Zunahme verzeichneten, geben 2006 (2005) an, dass sich die Kundennachfrage in Folge der AÜG-Reform im Mittel um 19,1% (14,4%) erhöht hat. Betriebe, die 2006 (2005) angeben, dass sich die AÜG-Reform negativ auf die Kundennachfrage auswirkte, beziffern den durchschnittlichen Rückgang im Betrag mit 23,1% (21,7%) jedoch größer. Bei Betrieben, die an beiden Befragungen teilnehmen, fällt das Ergebnis ähnlich aus. Der mittlere Zuwachs beträgt hier laut Angaben in 2006 (2005) 19,8% (16,1%) und der mittlere Rückgang 24,6% (24,0%).

Nach den Ergebnissen einer „Ordered Probit“ Analyse auf Basis der Daten der Erhebung in 2005 (**vgl. Tabelle 3.23**) scheinen Betriebe in Ostdeutschland signifikant häufiger als Betriebe in Westdeutschland von einem Anstieg in den Personalkosten durch die AÜG-Reform betroffen zu sein. Zudem steigt 2005 die Wahrscheinlichkeit unter Betrieben, eine Zunahme in den Personalkosten durch die AÜG-Reform zu attestieren, signifikant mit der Größe der antwortenden Betriebe. Auch sind jüngere relativ zu älteren Betrieben eher von einer durch die AÜG-Reform bewirkten Zunahme in den Personalkosten betroffen. Wie **Tabelle 3.24** zeigt, trifft keine dieser Aussagen für Betriebe zu, die in 2006 befragt wurden.

Tabelle 3.23: Auswirkung der AÜG-Reform auf die Personalkosten: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“ Analyse – Befragung 2005

	Y=1	t	Y=3	t
Osten	-0,009	-2,12	0,104	2,27
Niederlassung	0,011	1,40	-0,089	-1,74
Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung	-0,001	-0,18	0,009	0,18
Betrieb jünger als 4 Jahre	-0,010	-2,06	0,116	1,99
Anzahl Verliehene 10-49	-0,014	-1,82	0,141	1,99
Anzahl Verliehene 50-99	-0,012	-1,88	0,139	1,83
Anzahl Verliehene 100-199	-0,014	-2,36	0,185	2,28
Anzahl Verliehene >= 200	-0,016	-2,89	0,257	3,06
Pr(Y=x)	0,016		0,450	
N	552			

Anmerkung: Die abhängige Variable Y nimmt den Wert 1 an, wenn die Personalkosten gesunken sind, den Wert 2, wenn die Personalkosten nicht beeinflusst wurden, und den Wert 3, wenn die Personalkosten angestiegen sind.

Tabelle 3.24: Auswirkung der AÜG-Reform auf die Personalkosten: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“ Analyse – Befragung 2006

	Y=1	t	Y=3	t
Osten	-0,006	-0,67	0,036	0,64
Niederlassung	-0,010	-1,01	0,063	0,91
Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung	-0,002	-0,19	0,010	0,19
Betrieb jünger als 4 Jahre	-0,013	-1,31	0,099	1,08
Anzahl Verleihene 10-49	-0,016	-1,14	0,099	1,11
Anzahl Verleihene 50-99	-0,007	-0,50	0,045	0,48
Anzahl Verleihene 100-199	-0,022	-1,97	0,176	1,65
Anzahl Verleihene >= 200	-0,015	-1,23	0,112	1,02
Pr(Y=x)	0,028		0,363	
N	370			

Anmerkung: Die abhängige Variable Y nimmt den Wert 1 an, wenn die Personalkosten gesunken sind, den Wert 2, wenn die Personalkosten nicht beeinflusst wurden, und den Wert 3, wenn die Personalkosten angestiegen sind.

Auch in Bezug auf die Löhne von Zeitarbeitskräften geben 2005 Betriebe im Osten signifikant häufiger als Betriebe im Westen an, dass diese durch die AÜG-Reform gestiegen seien (vgl. **Tabelle 3.25**). Hinsichtlich des Alters der antwortenden Betriebe ergeben sich jedoch keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten.

Tabelle 3.25: Auswirkung der AÜG-Reform auf die Löhne von Zeitarbeitskräften: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“ Analyse – Befragung 2005

	Y=1	t	Y=3	t
Osten	-0,018	-2,06	0,090	2,02
Niederlassung	-0,022	-2,44	0,120	2,30
Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung	0,004	0,41	-0,020	-0,41
Betrieb jünger als 4 Jahre	-0,010	-1,00	0,053	0,93
Anzahl Verleihene 10-49	-0,010	-0,71	0,048	0,70
Anzahl Verleihene 50-99	-0,025	-2,03	0,135	1,87
Anzahl Verleihene 100-199	-0,029	-2,59	0,171	2,26
Anzahl Verleihene >= 200	-0,018	-1,37	0,100	1,18
Pr(Y=x)	0,039		0,516	
N	555			

Anmerkung: Die abhängige Variable Y nimmt den Wert 1 an, wenn die Löhne gesunken sind, den Wert 2, wenn die Löhne nicht beeinflusst wurden, und den Wert 3, wenn die Löhne angestiegen sind.

Tabelle 3.26: Auswirkung der AÜG-Reform auf die Löhne von Zeitarbeitskräften: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“ Analyse – Befragung 2006

	Y=1	t	Y=3	t
Osten	-0,030	-2,47	0,133	2,35
Niederlassung	-0,016	-1,03	0,069	0,93
Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung	-0,014	-0,89	0,052	0,96
Betrieb jünger als 4 Jahre	-0,023	-1,48	0,114	1,20
Anzahl Verleihene 10-49	-0,013	-0,63	0,053	0,61
Anzahl Verleihene 50-99	-0,026	-1,36	0,114	1,24
Anzahl Verleihene 100-199	-0,036	-2,26	0,189	1,82
Anzahl Verleihene >= 200	-0,033	-2,02	0,171	1,60
Pr(Y=x)	0,047		0,392	
N	373			

Anmerkung: Die abhängige Variable Y nimmt den Wert 1 an, wenn die Löhne gesunken sind, den Wert 2, wenn die Löhne nicht beeinflusst wurden, und den Wert 3, wenn die Löhne angestiegen sind.

Auch steigt die Wahrscheinlichkeit einer Zunahme der Löhne von Zeitarbeitskräften wiederum mit der Betriebsgröße der befragten Zeitarbeitsbetriebe, jedoch unterscheiden sich nur die Betriebe mittlerer Größe (50-99 und 100-199 verliehene Zeitarbeitskräfte im Juni

2004) statistisch signifikant in ihrem Antwortverhalten von der Basisgruppe der Kleinstbetriebe (1-9 verliehene Zeitarbeitskräfte). Auch in 2006 (vgl. **Tabelle 3.26**) übt der Standort der Betriebe diesen Einfluss aus und wiederum steigt die Wahrscheinlichkeit einer Zunahme der Löhne mit der Betriebsgröße. Ungleich der Ergebnisse für 2005 geben jedoch nun nur Betriebe der Größenklasse 100-199 statistisch signifikant häufiger an, dass die Löhne der Zeitarbeitskräfte durch die AÜG-Reform gestiegen seien.

In der Einschätzung der Auswirkung der AÜG-Reform auf die Höhe der den Kundenunternehmen während einer Überlassung in Rechnung gestellten Stundenverrechnungssätze geben Zeitarbeitsbetriebe im Osten ebenfalls signifikant häufiger als Zeitarbeitsbetriebe im Westen an, dass diese in Folge der AÜG-Reform gestiegen sind (vgl. **Tabelle 3.27**). Das Alter der Betriebe übt hierbei keinen statistisch signifikanten Einfluss aus. Das gleiche gilt für die Betriebsgröße, mit Ausnahme der größten Zeitarbeitsbetriebe, welche signifikant seltener als alle anderen Betriebe eine Zunahme der Stundenverrechnungssätze durch die AÜG-Reform feststellen. Für die Befragung 2006 geben ebenfalls Betriebe in Ostdeutschland signifikant häufiger an, dass die Stundenverrechnungssätze durch die Reform des AÜG gestiegen seien (vgl. **Tabelle 3.28**). Bis auf die zweitgrößte (100-199) Betriebsgrößenklasse verzeichnen jedoch nun alle Betriebe die größer sind als die Basisgruppe der Kleinstbetriebe (bis unter 10) statistisch signifikant seltener einen durch die AÜG-Reform bedingten Anstieg in den Stundenverrechnungssätzen.

Tabelle 3.27: Auswirkung der AÜG-Reform auf die Stundenverrechnungssätze: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“ Analyse – Befragung 2005

	Y=1	t	Y=3	t
Osten	-0,100	-2,99	0,063	2,63
Niederlassung	-0,123	-3,44	0,085	2,74
Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung	0,009	0,24	-0,005	-0,23
Betrieb jünger als 4 Jahre	0,000	0,00	0,000	0,00
Anzahl Verliehene 10-49	0,065	1,11	-0,035	-1,15
Anzahl Verliehene 50-99	0,039	0,61	-0,021	-0,65
Anzahl Verliehene 100-199	-0,059	-0,96	0,037	0,86
Anzahl Verliehene >= 200	0,136	1,65	-0,058	-2,13
Pr(Y=x)	0,278		0,108	
N	552			

Anmerkung: Die abhängige Variable Y nimmt den Wert 1 an, wenn die Stundenverrechnungssätze gesunken sind, den Wert 2, wenn die Stundenverrechnungssätze nicht beeinflusst wurden, und den Wert 3, wenn die Stundenverrechnungssätze angestiegen sind.

Tabelle 3.28: Auswirkung der AÜG-Reform auf die Stundenverrechnungssätze: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“ Analyse – Befragung 2006

	Y=1	t	Y=3	t
Osten	-0,152	-3,55	0,045	2,53
Niederlassung	0,007	0,12	-0,002	-0,13
Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung	-0,007	-0,15	0,002	0,15
Betrieb jünger als 4 Jahre	-0,123	-1,92	0,044	1,24
Anzahl Verliehene 10-49	0,145	1,80	-0,030	-1,86
Anzahl Verliehene 50-99	0,143	1,63	-0,027	-1,83
Anzahl Verliehene 100-199	0,092	0,93	-0,017	-1,12
Anzahl Verliehene >= 200	0,317	2,95	-0,038	-3,52
Pr(Y=x)	0,280		0,035	
N	381			

Anmerkung: Die abhängige Variable Y nimmt den Wert 1 an, wenn die Stundenverrechnungssätze gesunken sind, den Wert 2, wenn die Stundenverrechnungssätze nicht beeinflusst wurden, und den Wert 3, wenn die Stundenverrechnungssätze angestiegen sind.

Bei der Beurteilung der Auswirkung der AÜG-Reform auf die Gewinnmargen spielt in der Befragung 2005 der Standort und das Alter der Zeitarbeitsbetriebe keine Rolle (**vgl. Tabelle 3.29**). Die Wahrscheinlichkeit, einen Rückgang in den Gewinnmargen zu verzeichnen, ist hierbei für alle Betriebsklassen größer als für die Basisgruppe der Kleinstbetriebe, jedoch ist nur im Falle von Betrieben mittlerer Größe (50-99 verliehene Zeitarbeitskräfte) und größter Größe (mehr als 200) dieser Unterschied statistisch signifikant. Wie **Tabelle 3.30** zeigt, hat der Standort und das Alter der Betriebe auch in der Befragung 2006 keine statistisch signifikante Wirkung auf das Antwortverhalten. Ferner ist auch 2006 die Wahrscheinlichkeit einen Rückgang in den Gewinnmargen zu verzeichnen für alle Betriebsklassen größer als für die Basisgruppe der Kleinstbetriebe.

Tabelle 3.29: Auswirkung der AÜG-Reform auf die Gewinnmargen: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“ Analyse – Befragung 2005

	Y=1	t	Y=3	t
Osten	-0,009	-0,20	0,001	0,20
Niederlassung	-0,095	-1,80	0,010	1,42
Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung	-0,037	-0,75	0,003	0,77
Betrieb jünger als 4 Jahre	0,071	1,26	-0,006	-1,33
Anzahl Verliehene 10-49	0,083	1,21	-0,007	-1,16
Anzahl Verliehene 50-99	0,131	1,83	-0,010	-1,80
Anzahl Verliehene 100-199	0,071	0,90	-0,006	-0,96
Anzahl Verliehene >= 200	0,165	2,11	-0,011	-2,17
Pr(Y=x)	0,585		0,014	
N	555			

Anmerkung: Die abhängige Variable Y nimmt den Wert 1 an, wenn die Gewinnmargen gesunken sind, den Wert 2, wenn die Gewinnmargen nicht beeinflusst wurden, und den Wert 3, wenn die Gewinnmargen angestiegen sind.

Tabelle 3.30: Auswirkung der AÜG-Reform auf die Gewinnmargen: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“ Analyse – Befragung 2006

	Y=1	t	Y=3	t
Osten	-0,070	-1,23	0,009	1,09
Niederlassung	0,042	0,57	-0,005	-0,60
Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung	0,008	0,13	-0,001	-0,13
Betrieb jünger als 4 Jahre	-0,004	-0,04	0,000	0,04
Anzahl Verliehene 10-49	0,137	1,57	-0,015	-1,51
Anzahl Verliehene 50-99	0,247	2,89	-0,023	-2,40
Anzahl Verliehene 100-199	0,209	2,17	-0,018	-2,22
Anzahl Verliehene >= 200	0,196	1,99	-0,016	-2,15
Pr(Y=x)	0,512		0,019	
N	371			

Anmerkung: Die abhängige Variable Y nimmt den Wert 1 an, wenn die Gewinnmargen gesunken sind, den Wert 2, wenn die Gewinnmargen nicht beeinflusst wurden, und den Wert 3, wenn die Gewinnmargen angestiegen sind.

Hinsichtlich der Entwicklung der Kundennachfrage nach der AÜG-Reform übt der Standort des Betriebes in der Befragung 2005 keine statistisch signifikante Wirkung auf das Antwortverhalten aus (**vgl. Tabelle 3.31**). Betriebe, die in jüngerer Zeit gegründet wurden, profitieren jedoch häufiger von einer Zunahme der Kundennachfrage als ältere Betriebe. Auch verzeichnen größere Betriebe häufiger einen Zuwachs als kleinere Betriebe. Bis auf das Alter gelten diese Aussagen auch für Betriebe in der Befragung 2006 (**vgl. Tabelle 3.32**).

Tabelle 3.31: Entwicklung der Kundennachfrage in Folge der AÜG-Reform: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“ Analyse – Befragung 2005

	Y=1	t	Y=3	t
Osten	0,028	0,88	-0,018	-0,92
Niederlassung	-0,061	-1,98	0,048	1,70
Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung	0,061	2,10	-0,048	-1,82
Betrieb jünger als 4 Jahre	-0,099	-3,41	0,092	2,51
Anzahl Verleihene 10-49	-0,082	-1,81	0,059	1,69
Anzahl Verleihene 50-99	-0,142	-3,85	0,138	2,73
Anzahl Verleihene 100-199	-0,176	-5,83	0,221	3,39
Anzahl Verleihene >= 200	-0,144	-4,39	0,175	2,52
Pr(Y=x)	0,189		0,107	
N	558			

Anmerkung: Die abhängige Variable Y nimmt den Wert 1 an, wenn die Kundennachfrage gesunken ist, den Wert 2, wenn die Kundennachfrage unverändert geblieben ist, und den Wert 3, wenn die Kundennachfrage angestiegen ist.

Tabelle 3.32: Entwicklung der Kundennachfrage in Folge der AÜG-Reform: Marginale Effekte einer „Ordered Probit“ Analyse – Befragung 2006

	Y=1	t	Y=3	t
Osten	-0,020	-1,12	0,043	1,05
Niederlassung	-0,053	-3,42	0,156	2,55
Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung	-0,035	-1,52	0,061	1,74
Betrieb jünger als 4 Jahre	-0,030	-1,26	0,076	0,98
Anzahl Verleihene 10-49	-0,033	-1,17	0,072	1,10
Anzahl Verleihene 50-99	-0,072	-3,09	0,197	2,47
Anzahl Verleihene 100-199	-0,079	-4,42	0,296	3,00
Anzahl Verleihene >= 200	-0,085	-5,49	0,418	3,95
Pr(Y=x)	0,071		0,189	
N	398			

Anmerkung: Die abhängige Variable Y nimmt den Wert 1 an, wenn die Kundennachfrage gesunken ist, den Wert 2, wenn die Kundennachfrage unverändert geblieben ist, und den Wert 3, wenn die Kundennachfrage angestiegen ist.

Wie das (nicht tabellierte) Ergebnis einer „Ordered Probit“ Schätzung zeigt, entspricht das Antwortmuster der Betriebe bei der Einschätzung der Auswirkung der AÜG-Reform auf den Konkurrenzdruck in der Befragung 2005 weitgehend demjenigen bei der Personalkostenentwicklung. So stellen Betriebe im Osten relativ häufiger eine Zunahme des Konkurrenzdrucks in Folge der AÜG-Reform fest als Betriebe im Westen. Auch steigt im Antwortverhalten die Wahrscheinlichkeit eines gestiegenen Konkurrenzdrucks signifikant mit der Betriebsgröße der befragten Zeitarbeitsbetriebe. Für 2006 hingegen, und ebenfalls analog zu den entsprechenden Ergebnissen für die Personalkostenentwicklung der in 2006 befragten Betriebe, ist im Ergebnis der „Ordered Probit“ Schätzung kein Unterschied im Antwortverhalten der Betriebe in Abhängigkeit ihres Standortes oder ihrer Betriebsgröße festzustellen.

Wegfall des besonderen Befristungs-, des Synchronisations- und des Wiedereinstellungsverbotes, Wegfall des Verbotes des Verleihs in die Bauhauptbranche sowie Equal Pay Regelung und Tarifverträge in ihrer Anwendung

Die Zeitarbeitsbetriebe wurden im Frühjahr 2005 und im Frühjahr 2006 im Weiteren hinsichtlich verschiedener Bereiche befragt, die unmittelbar von den Neuregelungen der AÜG-Reform betroffen sind. Die Fragen beziehen sich auf den Umfang der Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen (Wegfall des besonderen Befristungsverbotes) und deren Verwendung zur Synchronisierung des Ersteinsatzes einer Zeitarbeitskraft bei einem

Entleihunternehmen mit deren Anstellung im eigenen Betrieb (Wegfall des Synchronisationsverbotes), die Wiedereinstellung von vormalig im Betrieb angestellten Zeitarbeitnehmern/innen (Wegfall des Wiedereinstellungsverbotes), den Verleih von Zeitarbeitskräften in die Bau(haupt)branche (Wegfall des Verbotes des Verleihs in die Bauhauptbranche) sowie die Anwendung von Equal Pay oder Tarifverträgen für Zeitarbeitskräfte.

Bis auf den Entgeltbereich sind die Ergebnisse der Befragungen hinsichtlich dieser Aspekte in **Tabelle 3.33** zusammengefasst. Hierbei wird das Antwortverhalten der Betriebe, die an der Befragung im Jahr 2005 bzw. 2006 teilnahmen, gesondert von dem Antwortverhalten der Betriebe, die an beiden Befragungen teilnahmen, tabelliert. Der Anteil befristet Angestellter unter allen sich Ende Juni in einem Kundeneinsatz befindlichen Zeitarbeitskräften hat sich im Mittel der befragten Betriebe in der ersten Gruppe von 26,9% im Jahr 2002 auf 29,8% in 2003 und 32,4% in 2004 kontinuierlich erhöht. 2005 lag der entsprechende Anteil dann wieder etwas niedriger, mit 27,2% in der Größenordnung in etwa dem Anteil vor der Reform entsprechend. Da die Zuwächse in der Befristung nach dem Inkrafttreten der AÜG-Reform in 2004 nicht höher ausfallen als die Zuwächse im Jahr vor der Reform und zudem in 2005 ein Rückgang auf das Ausgangsniveau in 2002 zu beobachten ist, scheint der Wegfall des besonderen Befristungsverbotes in der Zeitarbeit keine quantitativ bedeutsame Wirkung auf das Befristungsverhalten von Zeitarbeitsbetrieben gehabt zu haben. Getrennte Auswertungen für Betriebe, die an beiden Befragungen teilnahmen, bestätigen diese Einschätzung.

Tabelle 3.33: Befristung von Arbeitsverhältnissen, Synchronisierung von Ersteinsatz und Anstellung im eigenen Betrieb, Wiedereinstellung von Arbeitskräften sowie Verleih in die Bau(haupt)branche

Indikatoren zur Inanspruchnahme der Neuregelungen der AÜG Reform:		Befragte Betriebe in	Wiederholt
		2005 bzw. 2006	befragte Betriebe
		Anteil	Anteil
	30.6.2002:	26,9	25,6
1. Befristet angestellte Zeitarbeitskräfte in einem Kundeneinsatz am:	30.6.2003:	29,8	29,2
	30.6.2004:	32,4	29,7
	30.6.2005:*	27,2	26,2
2. Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt befristete Verträge zur Synchronisation von Ersteinsatz und Anstellung benutzen:	2005:	38,0	34,8
	2006:*	36,6	37,1
3. Synchronisierte Arbeitsverträge an allen beendeten Arbeitsverträgen im Jahr:	2003:	18,5	18,6
	2004:	21,1	21,4
	2005:*	16,1	17,7
4. Zum Befragungszeitpunkt beschäftigte Zeitarbeitskräfte, die zuvor schon einmal im Betrieb angestellt waren:	2005:	16,7	17,1
	2006:*	15,0	16,1
5. Betriebe, die Zeitarbeitskräfte in die Bau(haupt)branche verliehen im Jahr:	2003:	3,5	3,5
	2004:	3,9	3,1

Anmerkungen: Angaben in Prozent und auf eine Nachkommastelle gerundet, bezogen auf die Gesamtzahl der jeweilig antwortenden Betriebe zu Aussage 1. - 5. (in Reihenfolge der Zeilen): Befragte Betriebe in 2005 bzw. 2006: ad 1.: 234, 296, 373, 304; ad 2.: 677, 555; ad 3.: 370, 409, 363; ad 4.: 592, 442; ad 5.: 696, 695; Wiederholt befragte Betriebe: ad 1.: 92, 115, 139, 149; ad 2.: 250, 251; ad 3.: 156, 170, 178; ad 4.: 217, 207; ad 5.: 254, 255. * kennzeichnet Werte aus der 2006 Befragung.

Ähnlich verhält es sich bei der Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen zur Synchronisierung der Dauern des ersten Kundeneinsatzes einer Zeitarbeitskraft und deren Anstellung im Zeitarbeitsbetrieb. Obwohl 38,0% (36,6%) der in 2005 (2006) befragten Betriebe zum Befragungszeitpunkt befristete Arbeitsverträge zu diesem Zwecke benutzen, hat sich der Anteil derart synchronisierter Arbeitsverträge an allen in einem Jahr beendeten

Arbeitsverhältnissen im Mittel der befragten Betriebe – mit 18,5% in 2003 und 21,1% in 2004 – zunächst lediglich marginal erhöht, um dann in 2005 auf ein vor-Reform-Niveau von 16,1% zu fallen. Ein ähnliches Muster ist wiederum bei Betrieben zu beobachten, die an beiden Befragungen teilnahmen. Der Anteil der zum Befragungszeitpunkt beschäftigten Zeitarbeitskräfte, die zuvor schon einmal im Betrieb angestellt waren, beläuft sich im Durchschnitt der in 2005 (2006) befragten Betriebe auf 16,7% (15,0%). Bei den wiederholt befragten Betrieben liegen die jeweiligen Anteile bei 17,1% und 16,1%. In Ermangelung eines entsprechenden Wertes vor der AÜG-Reform ist eine direkte Beurteilung dieses Anteils im Hinblick auf den Wegfall des Wiedereinstellungsverbotes im Rahmen der durchgeführten Befragungen jedoch nicht möglich.

Der Anteil der Betriebe, die Zeitarbeitskräfte in die Bau(haupt)branche verleihen, verharrt trotz eines geringfügigen Anstiegs von 3,5% in 2003 auf 3,9% in 2004 (3,5% in 2003 und 3,1% in 2004 für wiederholt befragte Betriebe) weiterhin auf sehr niedrigem Niveau. Für den Verleih von Arbeitern in das Bauhauptgewerbe ist nach der AÜG-Reform die Anwendung eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages, der solche Überlassungen vorsieht, in den betroffenen Betrieben notwendig. Bislang wurde jedoch kein derartiger Tarifvertrag geschlossen (Deutscher Bundestag, 2005). Für die Interpretation dieser Ergebnisse ist zudem anzumerken, dass das besondere Befristungs-, das Synchronisations- und das Wiedereinstellungsverbot bereits durch das Arbeitsförderungs-Reformgesetz 1997 stark gelockert wurden (die jeweiligen Verbote galten seitdem lediglich im Wiederholungsfall, d.h. eine einmalige sachgrundlose Befristung, eine einmalige Synchronisation und eine einmalige Wiedereinstellung war erlaubt). Die Ergebnisse in **Tabelle 3.33** lassen darauf schließen, dass die gänzliche Abschaffung des Befristungs- und des Synchronisationsverbotes durch die AÜG-Reform zu keiner bedeutenden Veränderung im bisherigen Verhalten der Zeitarbeitsbetriebe bei der Befristung von Arbeitsverträgen und der Synchronisation von Ersteinsatz und Anstellung geführt hat.

Tabelle 3.34: Anwendung von Tarifverträgen für Zeitarbeitskräfte vor und nach der AÜG-Reform

Frage:	Befragung 2005		Befragung 2006	
	Ja	Nein	Ja	Nein
1. Wendet Ihr Betrieb derzeit einen Tarifvertrag für Zeitarbeitskräfte an?	94,4	5,6	96,7	3,3
... wenn ja zu 1.:				
2. Die gesetzliche Equal Pay Regelung kommt derzeit in Ihrem Betrieb also nicht zur Anwendung?	4,4	95,6	5,4	94,6
3. Hat Ihr Betrieb schon vor 2003, d.h. 2002 einen Tarifvertrag für Zeitarbeitnehmer angewandt?	13,6	86,4	12,5	87,5

Anmerkungen: Angaben in Prozent und auf eine Nachkommastelle gerundet, bezogen auf die Antworten zu den in der Tabelle dargestellten Kategorien. Gesamtzahl der jeweilig antwortenden Betriebe zu Aussage 1. - 3.: 2005: 698, 633, 689; 2006: 570, 517, 560.

In Bezug auf den Entgeltbereich zeigt **Tabelle 3.34**, dass im Frühjahr 2006 (2005) mit 96,7% (94,4%) die überwältigende Mehrheit der befragten Betriebe einen Tarifvertrag für Zeitarbeitskräfte anwendet. 2002 taten dies nur 12,5% (13,6%) der in 2006 (2005) befragten Betriebe. Die Zeitarbeitsbranche hat sich somit binnen kurzer Frist von einem weitgehend tariffreien zu einem nahezu vollständig tarifierten Sektor gewandelt. Diese drastische Veränderung hat ihre Ursache in der durch die AÜG-Reform ab 2004 eingeführten gesetzlichen Equal Pay und Equal Treatment Regelung für Zeitarbeitskräfte, die zwingend für einen Zeitarbeitsbetrieb nur dann greifen, wenn dieser keinen Tarifvertrag für

Zeitarbeitskräfte anwendet. Es überrascht daher nicht, dass lediglich in 5,4% (4,4%) der in 2006 (2005) befragten Betriebe, die Anfang 2006 (2005) einen Tarifvertrag anwendeten, auch die gesetzliche Equal Pay Regelung für Zeitarbeitskräfte zur Anwendung kam.

Auswirkungen anderer Reformen der Hartz Gesetzgebung auf die Zeitarbeit

In der im Frühjahr 2006 durchgeführten zweiten Befragung von Zeitarbeitsbetrieben wurde eine Reihe von zusätzlichen Fragen aufgenommen, um Erkenntnisse darüber zu gewinnen, inwieweit andere Reformmaßnahmen der Hartz-Gesetzgebung die Zeitarbeit in verschiedenen Bereichen beeinflusst haben. **Tabelle 3.35** fasst das Antwortverhalten der Betriebe auf die Frage zusammen, welchen Einfluss die Reform der Minijobs, die Einrichtung von 1-Euro Jobs und die Errichtung von Personal-Service-Agenturen auf das Nachfrageverhalten von Kundenbetrieben hatte. Die Mehrheit der Betriebe wertet die Auswirkung der Reform der Minijobs auf die Nachfrage nach Zeitarbeitskräften als neutral. Jedoch ist der Anteil der Betriebe, die eine negative Wirkung sehen, mit gut einem Drittel (32,5%) groß. Lediglich 12,8% der Betriebe sehen hingegen eine positive Wirkung der Reform der Minijobs auf die Kundennachfrage nach Zeitarbeitskräften. Im Falle der Einrichtung von 1-Euro Jobs und der Errichtung von PSAen fällt das Urteil noch negativer aus. 63,9% der Zeitarbeitsbetriebe bewerten den Einfluss der 1-Euro Jobs als negativ. Die Errichtung von PSAen wird sogar von 72,2% der Betriebe als negativ in ihrer Wirkung auf die Kundennachfrage eingeschätzt.

Tabelle 3.35: Auswirkungen anderer Reformmaßnahmen der Hartz-Gesetzgebung auf das Nachfrageverhalten von Kundenbetrieben nach Zeitarbeitskräften

Maßnahme: / Bewertung:	Befragung 2006		
	Positiv	Neutral	Negativ
1. Reform der Minijobs	12,8	54,6	32,5
2. Einrichtung von 1-Euro Jobs	1,5	34,6	63,9
3. Errichtung von Personal-Service-Agenturen (PSA)	3,3	24,4	72,2

Anmerkungen: Angaben in Prozent und auf eine Nachkommastelle gerundet, bezogen auf die Antworten zu den in der Tabelle dargestellten Kategorien. Gesamtzahl der jeweilig antwortenden Betriebe zu Aussage 1. - 3.: 2006: 567, 572, 569. Anzahl der jeweiligen Betriebe, die angeben, Aussagen 1. - 3. nicht beurteilen zu können: 2006: 60, 51, 29.

Desweiteren wurden die Betriebe gefragt, ob der Konkurrenzdruck durch die staatlich geförderten PSAen für die gewerbliche Zeitarbeit von 2004 auf 2005 insgesamt gestiegen oder gesunken sei. 63,5% der Betriebe geben an, dass der Konkurrenzdruck zugenommen habe, 26,9% sehen keine Veränderung und lediglich 9,6% attestieren einen Rückgang. Auch wurden Betriebe in der im Frühjahr 2006 durchgeführten Befragung gebeten anzuzeigen, ob die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe (Hartz IV) zu einer verstärkten Bewerbung von ehemaligen Arbeitslosenhilfe-/Sozialhilfebeziehern bzw. jetzigen ALG-II-Beziehern geführt hat. Im Ergebnis bestätigt jeder Vierte (25,5%) der befragten Betriebe eine vermehrte Bewerbung weiblicher „Hartz-IV-Klienten“, die Mehrheit aber nicht (64,8%). Bei Männern hingegen sehen mehr als vier von zehn Betrieben eine Zunahme (44,3%). Eine geringe Mehrheit attestiert jedoch auch hier keinen Effekt (55,7%).

Frauen in der Zeitarbeit: Gründe für ihren geringen Beschäftigungsanteil, erwartete Entwicklung der Frauenbeschäftigung unter Zeitarbeitskräften und Auswirkung der Reform des AÜG auf die Beschäftigung von Frauen in der Zeitarbeit

Ebenfalls neu aufgenommen in die Befragung wurden im Frühjahr 2006 Fragen zu dem geringen Beschäftigungsanteil von Frauen in der Zeitarbeit, zu der von Zeitarbeitsbetrieben erwarteten Entwicklung der Frauenbeschäftigung unter Zeitarbeitskräften und zu der Auswirkung der Reform des AÜG auf die Beschäftigung von Frauen in der Zeitarbeit. In einer ersten Einschätzung wurden die Betriebe gebeten, verschiedene mögliche Gründe für den geringen Beschäftigungsanteil von Frauen in der Zeitarbeit – neben der bislang überwiegender Ausrichtung der Zeitarbeit auf klassische Männerberufe – in ihrer jeweiligen Bedeutung zu bewerten (vgl. **Tabelle 3.36**). Im Ergebnis werden von einer Mehrheit der befragten Betriebe sowohl zeitliche Flexibilitätsanforderungen (66,0%) und räumliche Mobilitäts-/ Pendleranforderungen (60,8%), als auch die begrenzte Nachfrage nach Teilzeitarbeit am Vormittag (78,6%) als Hinderungsgrund für eine größere Beschäftigung von Frauen in der Zeitarbeit gesehen. Respektive 14,3%, 19,9% und 9,4% der Betriebe sind unentschieden bzgl. der Bedeutung dieser drei Aspekte und jeweils 19,7%, 19,3% und 12,0% der Betriebe verneinen einen Einfluss dieser möglichen Gründe auf den Beschäftigungsstand weiblicher Zeitarbeitskräfte.

Tabelle 3.36: Gründe für den geringen Frauenanteil unter Zeitarbeitskräften

Gründe: / Bewertung:	Befragung 2006		
	Trifft zu	Unentschieden	Trifft nicht zu
1. Zeitliche Flexibilitätsanforderungen	66,0	14,3	19,7
2. Räumliche Mobilitäts-/ Pendleranforderungen	60,8	19,9	19,3
3. Begrenzte Nachfrage nach Teilzeitarbeit am Vormittag	78,6	9,4	12,0

Anmerkungen: Angaben in Prozent und auf eine Nachkommastelle gerundet, bezogen auf die Antworten zu den in der Tabelle dargestellten Kategorien. Gesamtzahl der jeweilig antwortenden Betriebe zu Aussage 1. - 3.: 2006: 557, 557, 564. Anzahl der jeweiligen Betriebe, die angeben, Aussagen 1. - 3. nicht beurteilen zu können: 2006: 60, 59, 74.

Auf die Frage, welchen Effekt die Reform des AÜG auf die Beschäftigung von Frauen in der Zeitarbeit hatte, gab die große Mehrheit der in 2006 befragten Zeitarbeitsbetriebe an, dass diese keinen Einfluss auf deren Beschäftigungsstand hatte (84,2%). 13,6% sehen eine positive und 2,3% eine negative Wirkung (bei insgesamt 574 antwortenden Betrieben). Dennoch erwartet rund ein Drittel (32,1%) der Zeitarbeitsbetriebe zukünftig einen Anstieg der Beschäftigung von Frauen in der Zeitarbeit. 62,2% der Betriebe erwarten hingegen keine Veränderung und 5,7% sogar einen Rückgang (bei insgesamt 558 antwortenden Betrieben).

3.2.8 Zwischenfazit

Im Fazit hat die AÜG-Reform, im Zusammenspiel mit den anderen Hartz-Reformen, zu einer Zunahme der Beschäftigung in der Zeitarbeit in 2004 geführt. Die Schätzergebnisse eines Fixed-Effects-Panelmodells ergeben einen gesamtwirtschaftlichen Zuwachs pro Quartal in 2004 von durchschnittlich 26.350 Beschäftigten in Zeitarbeit. Hinter diesem Gesamteffekt verbirgt sich substantielle Heterogenität hinsichtlich der Wirkung für einzelne demographische Gruppen. So scheint die AÜG-Reform bei den unter 25-Jährigen im Vergleich zu anderen Gruppen von Arbeitnehmern/innen eher zu einem Rückgang in der Beschäftigung geführt zu haben, während die 25- bis 35-Jährigen besonders stark profitierten.

Die überwiegende Mehrheit der im Rahmen unserer Umfragen unter Verleihunternehmen befragten Zeitarbeitsbetriebe schätzt sowohl 2005 als auch 2006 die Hartz-Reformen in ihrer

Gesamtheit als weitgehend wirkungslos in ihrem Effekt auf die Arbeitsmarktsituation in Deutschland ein. Zudem nimmt von 2005 zu 2006 in vielen der erfragten Wirkungsbereichen der Anteil an Betrieben zu, die eine negative Wirkung bzw. eine Wirkungslosigkeit der Hartz-Reformen attestieren.

Hingegen beurteilen die meisten der in 2005 und 2006 befragten Betriebe die Wirkung der AÜG-Reform auf den eigenen Betrieb, die öffentliche Meinung zur Zeitarbeit und das zukünftige Wachstum der Branche als positiv. Hierbei schätzt rund ein Drittel der in 2006 befragten Betriebe die Reform des AÜG in ihrer Wirkung heute besser ein als noch vor einem Jahr. Zudem geben in beiden Jahren rund vier von zehn Betrieben an, dass die Reform des AÜG zur Entbürokratisierung der Zeitarbeit beigetragen habe. Jedoch sehen rund 40% der Betriebe in 2005 und 2006, dass die AÜG-Reform größere gegenüber kleineren Zeitarbeitsbetrieben bevorzugt. Begrüßt werden mehrheitlich die einzelnen deregulierenden Maßnahmen der AÜG-Reform (Wegfall des besonderen Befristungs-, Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbot sowie der Überlassungshöchstdauer). Im Hinblick auf den Wegfall der Überlassungshöchstdauer attestierten vier von zehn Betrieben in 2006 eine starke Nutzung nun möglicher längerer Überlassungszeiten durch Entleihbetriebe, mehr als fünf von zehn Betrieben eine geringe Nutzung und lediglich etwas weniger als einer von zehn Betrieben keine Nutzung.

Hinsichtlich der Befristung von Arbeitskräften und der Nutzung von befristeten Verträgen zur Synchronisierung der Ersteinsatz- und Beschäftigungsdauern einer Zeitarbeitskraft sowie des Verleihs in die Bau(haupt)branche ließ sich jedoch kein merklicher Effekt der AÜG-Reform feststellen. Regulierende Maßnahmen (Einführung von Equal Pay und Equal Treatment, Errichtung von PSAen) werden hingegen in der Mehrheit als negativ angesehen. Hierbei steigt der Anteil an Betrieben, welche die Errichtung von PSAen als negativ einstufen, von 2005 zu 2006 leicht an. Auch geben knapp zwei Drittel der in 2006 befragten Betriebe an, dass der Konkurrenzdruck durch PSAen von 2004 zu 2005 zugenommen habe. Vor dem Hintergrund des ansonsten geltenden Gleichbehandlungsgrundsatzes schätzen mehr Betriebe die Tarifabschlüsse in der Zeitarbeit positiv als negativ ein. Die überwältigende Mehrheit der befragten Betriebe in beiden Jahren wendet somit auch einen Tarifvertrag für Zeitarbeitskräfte an. Erstmals in Deutschland ist die Zeitarbeitsbranche damit weitgehend tarifiert.

In Bezug auf den Wegfall des besonderen Befristungsverbots in der Zeitarbeit gab ferner eine knappe Mehrheit der befragten Betriebe an, dass das allgemein geltende Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ausreiche, d.h. dass kein besonderer sachlicher Befristungsgrund für Zeitarbeit eingeführt werden sollte. Nahezu jeder zweite Betrieb (45,6%) sprach sich jedoch für die Einführung eines solchen besonderen Befristungsgrundes aus.

Die Einführung von Tarifverträgen führte nach Einschätzung rund eines Drittels der befragten Betriebe zu einem Anstieg der Akzeptanz von Zeitarbeit bei Firmen. Die Mehrheit der Betriebe konnte jedoch nicht durch die Einführung der Tarifverträge neue Kundenunternehmen gewinnen. Eine knappe Mehrheit sprach sich zudem für eine Aufhebung des „Tarifzwangs“ durch die Koppelung an die ansonsten geltende Equal Pay und Equal Treatment Regelungen aus. Ferner sah die überwiegende Mehrheit der in 2006 befragten Zeitarbeitsbetriebe keine durch die Tarifierung bedingte vermehrte Bewerbung weiblicher oder männlicher Fachkräfte. Jeder zehnte (fünfte) Betrieb gab jedoch an, dass es zu einem Anstieg in den Bewerbungen von weiblichen (männlichen) Fachkräften gekommen sei.

Ferner attestieren die befragten Betriebe sowohl 2005 als auch 2006 eine in Folge der AÜG-Reform tendenzielle Zunahme der Bedeutung klassischer Motive von Entleihunternehmen,

auf Zeitarbeitskräfte zurückzugreifen. Im Vergleich zu den Ergebnissen der Befragung 2005 stieg in der Befragung im Frühjahr 2006 insbesondere der Anteil der Betriebe, die einen durch die Reform des AÜG induzierten Bedeutungszuwachs des Einsatzmotivs der risikolosen Erprobungsmöglichkeit einer Zeitarbeitskraft für eine etwaige Festeinstellung attestieren.

Rund die Hälfte der Betriebe in 2005 und 2006 geben an, eine Abnahme in den Gewinnmargen bei mehrheitlich unveränderten Stundenverrechnungssätzen und oftmals gestiegenen Stundenlöhnen und Gesamtpersonalkosten zu verzeichnen. Für die Mehrheit der Betriebe hat der Konkurrenzdruck in der Zeitarbeitsbranche durch die AÜG-Reform zugenommen. Vergleicht man das Antwortverhalten der befragten Betriebe zu den beiden Befragungszeitpunkten, so fällt insbesondere auf, dass in 2006 merklich weniger Betriebe einen durch die Reform des AÜG bedingten Anstieg in den Personalkosten, in den Stundenlöhnen und in den Stundenverrechnungssätzen attestieren, als dies 2005 der Fall war, dafür aber merklich mehr Betriebe angeben, einen Anstieg in der Kundennachfrage zu verzeichnen. So nimmt von 2005 zu 2006 auch der Anteil an Betrieben ab, die einen Rückgang in den Gewinnmargen verzeichnen. Zeitarbeitsbetriebe in Ostdeutschland verzeichnen häufiger einen Anstieg in den Personalkosten (nur in der Befragung 2005), in den Löhnen von Zeitarbeitskräften, in den Stundenverrechnungssätzen und in dem Konkurrenzdruck innerhalb der Branche (ebenfalls nur 2005) als Betriebe in Westdeutschland.

Im Hinblick auf mögliche Auswirkungen anderer Hartz Reformen auf die Zeitarbeit bestätigt jeder Vierte der befragten Betriebe eine vermehrte Bewerbung weiblicher Arbeitslosenhilfe-/Sozialhilfebezieher bzw. jetziger ALG-II-Bezieher und mehr als vier von zehn Betrieben eine Zunahme männlicher Arbeitslosenhilfe-/Sozialhilfebezieher bzw. jetziger ALG-II-Bezieher. Des Weiteren erachtet jeder dritte Zeitarbeitsbetrieb die Reform der Minijobs und sechs von zehn Betrieben die Einrichtung von 1-Euro Jobs als negativ in ihrer Wirkung auf die Nachfrage nach Zeitarbeitskräften.

Eine Mehrheit der in 2006 befragten Betriebe sieht sowohl zeitliche Flexibilitätsanforderungen als auch räumliche Mobilitäts-/ Pendleranforderungen sowie die begrenzte Nachfrage nach Teilzeitarbeit am Vormittag als Hinderungsgrund für eine größere Beschäftigung von Frauen in der Zeitarbeit. Die große Mehrheit der Betriebe erkennt ferner keinen Einfluss der Reform des AÜG auf die Beschäftigung von Frauen in der Zeitarbeit. Dennoch erwartet rund ein Drittel der Zeitarbeitsbetriebe zukünftig einen Anstieg der Beschäftigung von Frauen in der Zeitarbeit.

3.2.9 Literatur

- ALMUS, M., J. ENGELN, M. LECHNER, F. PFEIFFER und H. SPENGLER (1999), Wirkungen gemeinnütziger Arbeitnehmerüberlassung in Rheinland-Pfalz, *Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 225.
- AMMERMÜLLER, A., B. BOOCKMANN, A. GARLOFF, A. KUCKULENZ und A. SPERMANN (2003), Die ZEW-Erhebung bei Zeitarbeitsbetrieben. Dokumentation der Umfrage und Ergebnisse von Analysen, *ZEW Dokumentation Nr. 03-07*, ZEW-Mannheim.
- AUTOR, D.H. und S.N. HOUSEMAN (2005), Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from Random Assignments, *NBER Working Paper*, Nr. 11743, November 2005.
- BELLMANN, L. (2004), Zur Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, *Sozialer Fortschritt*, 6/2004, 135-142.

- BOOCKMANN, B. und T. HAGEN (2001), The Use of Flexible Working Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel, *ZEW Discussion Paper No. 01-33*, ZEW-Mannheim.
- BROSE, H.G., M. SCHULZE-BÖING und W. MEYER (1990), *Arbeit auf Zeit — Zur Karriere eines „neuen“ Beschäftigungsverhältnisses*. Opladen: Leske & Budrich.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2005): *Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung 1. Halbjahr 2005*.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2006), *Arbeitsmarkt in Zahlen Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsordnungen in Deutschland am 30. Juni 2005*, Nürnberg.
- BURDA, M.C. und M. KVASNICKA (2005), Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven, *Discussion Paper des Sonderforschungsbereich 649 Nr. 31/2005*, Humboldt-Universität zu Berlin.
- BURDA, M.C. und M. KVASNICKA (2006), Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 7(2), 195-225.
- CIETT (2000), *Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies towards a stronger society*, Brüssel.
- COHANY, S.R. (1998), Workers in alternative employment arrangements: a second look, *Monthly Labor Review*, 121, 3-21.
- DEUTSCHER BUNDESTAG (2000), Neunter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung – BillBG –, *Bundestagsdrucksache 14/4220*, vom 4.10.2000.
- DEUTSCHER BUNDESTAG (2005), Zehnter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG –, *Bundestagsdrucksache 15/6008*, vom 30.9.2005.
- DIHK (2003), *Zeitarbeit am Scheideweg. Die Folgen der rechtlichen Neuregelungen in der Zeitarbeit*. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Berlin und Brüssel.
- ECORYS_NEI (2002), *Rationale of Agency Work. European labour suppliers and demanders' motives to engage in agency work*. Auftragsstudie des CIETT, Dezember 2002, Rotterdam.
- FINEGOLD, D., A. LEVENSON und M. VAN BUREN (2003). A Temporary Route to Advancement? The Career Opportunities for Low-Skilled Workers in Temporary Employment. In: APPELBAUM, E., A.D. BERNHARDT und R.J. MURNANE (Hrsg.), *Low-wage America: how employers are reshaping opportunity in the workplace*. New York: Russel Sage, 317–367.
- GALAIS, N. und K. MOSER (2001), Zeitarbeit als Sprungbrett in ein „Normalarbeitsverhältnis“? Individuelle Determinanten der Übernahme und des Wohlbefindens von Zeitarbeitnehmern. In: ZEMPEL, J., J. BACHER und K. MOSER (Hrsg.), *Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Intervention*. Opladen: Leske & Budrich.
- GARHAMMER, M. (2002), *Temporary agency work: national reports. Germany*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- HEGEWISH, A. (2002), *Temporary agency work: national reports. United Kingdom*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- HÜMMERICH, K., L. HOLTHAUSEN und D. WELSLAU (2003), Arbeitsrechtliches im Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1/2003, 7-14.
- ICHINO, A., F. MEALLI und T. NANNICINI (2005), Temporary Work Agencies in Italy: A Springboard Toward Permanent Employment? *Giornale degli Economisti*, erscheint 2006.
- ICHINO, A., F. MEALLI und T. NANNICINI (2006), From temporary help jobs to permanent employment: What can we learn from matching estimators and their sensitivity?, mimeo, European University Institute Florenz.
- INTERCONNECTION CONSULTING GROUP (2000), *Der deutsche Zeitarbeitsmarkt: Aktuelle Situation und Perspektiven*, München.
- IWG (1995), *Die wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Zeitarbeit in Deutschland*. Gutachten des IWG Bonn im Auftrag der European Public Policy Advisers, Bonn.
- JAHN, E. und RUDOLPH, H. (2002), Zeitarbeit – Teil I. Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive, *IAB Kurzbericht*, Nr. 20/28.8.2002.
- JAHN, E. und WOLF, E. (2005), Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten, *IAB Kurzbericht*, Nr. 14/15.8.2005.

- KLÖS, H.-P. (2000), Zeitarbeit – Entwicklungstrends und arbeitsmarktpolitische Bedeutung, *iw-trends*, 1/2000, IW Köln.
- KVASNICKA, M. (2003), Inside the Black Box of Temporary Help Agencies, *Discussion Paper des Sonderforschungsbereich 373 No. 43/2003*, Humboldt-Universität zu Berlin.
- KVASNICKA, M. (2005a), *Temporary Agency Work in Germany*, Aachen: Shaker Verlag.
- KVASNICKA, M. (2005b), Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?, *Discussion Paper des Sonderforschungsbereich 649 Nr. 31/2005*, Humboldt-Universität zu Berlin.
- KVASNICKA, M. und A. WERWATZ (2002a), On the Wages of Temporary Help Service Workers in Germany, *Discussion Paper des Sonderforschungsbereich 373 No. 70/2002*, Humboldt-Universität zu Berlin.
- KVASNICKA, M. und A. WERWATZ (2002b), Lohneffekte der Zeitarbeit, *DIW Wochenbericht*, 49/2002, 847-854.
- KVASNICKA, M. und A. WERWATZ (2003), Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern, *DIW Wochenbericht*, 46/2003, 717-725.
- PIETRZYK, U. (2003), Flexible Beschäftigungsform 'Zeitarbeit' auf dem Prüfstand, *Arbeit*, 2/2003, 112-130.
- PROMBERGER, M. und S. THEUER (2004). Welche Betriebe nutzen Leiharbeit? Verbreitung und Typik von Einsatzbetrieben und Arbeitsumwelten von Leiharbeitern. In: VOGEL, B. (HRSG.), *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*. Hamburg: VSA-Verlag.
- RUDOLPH, H. und E. SCHRÖDER (1997), Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, 1/97, 102-126.
- SCHRÖDER, E. (1997), „Arbeitnehmerüberlassung in Vermittlungsabsicht“ - Start oder Fehlstart eines arbeitsmarktpolitischen Modells in Deutschland? *Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 209.
- SETT (2000), *Provenance, devenir et regard des intérimaires sur l'intérim*, SETT.
- SCHMUCKER, A. und S. SETH (2005), BA-Beschäftigtenpanel 1998-2003 Codebuch. Codebuch, *FDZ Datenreport*, Nr. 9/2005.
- STORRIE, D. (2002), *Temporary agency work in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- VITOLS, K. (2003), Die Regulierung der Zeitarbeit in Deutschland. Vom Sonderfall zur Normalbranche. *Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung. No. 5*, Institut für Soziologie an der Universität Duisburg-Essen.
- WAAS, B. (2003), Temporary Agency Work in Germany: Reflections on Recent Developments, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 19/2003, 387-404.
- WERTHEBACH, M., D. SODENKAMP und K.-H. SCHMIDT (2003), Merkmale, Bedingungen und Folgen von Rollenklarheit bei der Arbeit – ein Vergleich zwischen Leiharbeitnehmern und Mitarbeitern der Stammelegschaft eines Produktionsbetriebes. *Arbeit*, 4/2000, 1-16.
- WIELAND, R., P. GRÜNE, U. SCHMITZ und K. ROTH (2001), Zeitarbeit optimal gestalten. Spezifische psychische Belastungen bei Leiharbeit, *BAuA Research Report Fb 912*, Dortmund und Berlin.
- WIERLEMANN, F. (1995), *Zeitarbeit in der Bundesrepublik Deutschland und den Niederlanden*. Frankfurt/Main: Verlag Peter Lang.

3.3 Die Neuregelung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs)

3.3.1 Institutioneller Hintergrund und Ziele der Neuregelung

Im Zuge der Umsetzung der von der Hartz-Kommission vorgelegten Konzepte zur Reform des Arbeitsmarktes (KOMMISSION MODERNE DIENSTLEISTUNGEN AM ARBEITSMARKT 2002) durch das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002 (BGBl 1, S. 4621) sind am 1. April 2003 umfassende Änderungen hinsichtlich des Beitrags- und Meldeverfahrens für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in Kraft getreten. Die Kernelemente der Vorschriften zur Behandlung von Minijobs sind (vgl. BUNDESKNAPPSCHAFT – MINIJOB-ZENTRALE (2003) und BMGS (2003)):

- Bis 400€ statt wie bisher bis 325€ bleiben Beschäftigungsverhältnisse für Arbeitnehmer/innen steuer- und sozialabgabenfrei. Die Arbeitszeitbegrenzung auf 15 Wochenstunden ist aufgehoben.
- Der Minijob ist für Arbeitnehmer/innen abgabenfrei, der/die Arbeitgeber/in zahlt Pauschalabgaben in Höhe von regelmäßig 25 Prozent. Davon werden zwölf Prozent an die gesetzliche Rentenversicherung und elf Prozent an die gesetzliche Krankenversicherung entrichtet, wenn der Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist (auch für Familienversicherte). Die restlichen zwei Prozent entfallen auf einheitliche Pauschalsteuern (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und Kirchensteuern).²²
- Für Minijobs in privaten Haushalten gilt eine geringere Pauschalabgabe in Höhe von zwölf Prozent. Davon werden 5% an die gesetzliche Rentenversicherung und 5% an die gesetzliche Krankenversicherung abgeführt, falls der Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist (auch für Familienversicherte). 2% sind einheitliche Pauschalsteuern (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und Kirchensteuern). Anstelle der einheitlichen Pauschalsteuer in Höhe von 2 Prozent des Arbeitsentgelts kann die Lohnsteuer auch - wie bisher - nach der Lohnsteuerkarte erhoben werden.
- Minijobs im haushaltsnahen Bereich werden steuerlich gefördert: Arbeitgeber/innen können 10% ihrer Aufwendungen, maximal 510€ pro Jahr, von der Steuerschuld abziehen. Wer in seinem Privathaushalt eine/n Arbeitnehmer/in sozialversicherungspflichtig beschäftigt, kann 12% seiner Aufwendungen, maximal 2400€ im Jahr, von seiner Steuerschuld abziehen. Wer haushaltsnahe Dienstleistungen nachfragt, die durch ein Unternehmen ausgeführt oder eine Agentur vermittelt werden, kann 20% seiner Aufwendungen, maximal 600€ im Jahr, von der Steuerschuld abziehen. Die steuerliche Förderung kann erstmals für im Jahr 2003 geleistete Aufwendungen in Anspruch genommen werden.
- Aus den Rentenversicherungsbeiträgen stehen den Beschäftigten im Alter entsprechende Leistungen in Form eines Rentenzuschlags zu. Darüber hinaus entstehen ihnen Vorteile bei der Erfüllung der Wartezeit. Der/die Arbeitnehmer/in hat weiterhin die Möglichkeit, den Pauschalbeitrag des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin zur Rentenversicherung (12% bzw. 5%) auf den vollen Beitrag von derzeit 19,5% aufzustocken. Damit werden volle Leistungsansprüche in der Rentenversicherung, also auch Ansprüche auf Rehabilitation

²² Ab dem 1. Juli 2006 werden die Pauschalabgaben für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse von 25 auf 30 Prozent erhöht. Damit wird der Pauschalbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung von bisher 11 auf 13 Prozent und der Pauschalbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung von bisher 12 auf 15 Prozent angehoben. Der einheitliche Pauschalsteuersatz bleibt unverändert. Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten sind von der Erhöhung nicht betroffen.

und den Schutz bei verminderter Erwerbsfähigkeit sowie Wartezeitmonate für vorzeitige Altersrenten erworben.

- Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt werden, ohne dass diese durch Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung versicherungspflichtig wird. Auch für diese Gruppe gilt die Pauschalierung.
- Übt ein/e Arbeitnehmer/in mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse aus und erfüllt deshalb die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr, tritt die Versicherungspflicht erst mit dem Tage der Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Einzugsstelle oder einen Träger der Rentenversicherung ein. Somit werden Beitragsnachforderungen zu Lasten des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin für zurückliegende Zeiten ausgeschlossen. Der/die Arbeitgeber/in haftet nicht mehr, wenn der/die geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer/in verschweigt, dass er weitere geringfügiger Beschäftigungen oder einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgeht.
- Für die Beurteilung einer kurzfristigen Beschäftigung ist jetzt immer das laufende Kalenderjahr relevant. Zuvor war es der zurückliegende Jahreszeitraum.
- Für Arbeitslose sollen Beschäftigungsanreize auch bei der Aufnahme eines gering entlohnten Beschäftigungsverhältnisses geschaffen werden, die Anrechnung des zusätzlichen Einkommens wird großzügiger gehandhabt. Der Freibetrag steigt auf 20% des Zusatzeinkommens, mindestens jedoch auf 165€ zuzüglich Werbungskosten. Dies hat zur Konsequenz, dass Arbeitslose durchschnittlich ca. 200€ im Monat hinzuverdienen können.

Die Bundesknappschaft – seit Oktober 2005 „Knappschaft Bahn See“ – wurde als zentrale Stelle für die Annahme der Meldungen sowie den Einzug der Beiträge und der einheitlichen Pauschalsteuer bestimmt („Minijobzentrale“). Damit wird der Absicht des Gesetzgebers Rechnung getragen, Bürokratie abzubauen und durch die Vereinfachungen im Melde- und Einzugsverfahren eine Kostenentlastung der Wirtschaft herbeizuführen. Statt bisher eine Vielzahl Finanzämter und Krankenkassen haben die Arbeitgeber/innen nur noch einen einzigen Ansprechpartner.

Durch die Neuregelung der Behandlung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse werden zentrale Probleme des Arbeitsmarktes berührt. Die Reform soll einen Beitrag leisten zur:

- Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten im Niedriglohnsektor durch die Schaffung flexiblerer Gestaltungsmöglichkeiten bei Erhaltung der sozialen Absicherung durch Einbeziehung in die gesetzliche Rentenversicherung (BUNDESREGIERUNG (2003)),
- Integration von Arbeitslosen durch Anreiz zur Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung, die in eine nicht geringfügige Beschäftigung mündet (Brückenfunktion) (BMWA (2003)) und
- Eindämmung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit vor allem in Privathaushalten (BUNDESREGIERUNG (2003)).

Neben diesen grundsätzlichen Zielen soll mit der Neuregelung auch der heftigen Kritik aus der Wirtschaft am Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse vom 24. März 1999 (BGBl. 1, S. 388) Rechnung getragen werden, das die soziale Absicherung geringfügig Beschäftigter verbessern und Missbrauch stärker bekämpfen sollte (RUDOLPH (1999)), zumindest zunächst aber vor allem zu einem spürbaren Rückgang dieser Art von Beschäftigungsmöglichkeiten geführt hatte (APEL ET AL. (1999)). Man könnte insofern von einer „Kehrtwendung“ von einer Politik der „mittelfristigen Eindämmung“ zu einer der

Erweiterung der Möglichkeiten geringfügiger Beschäftigung sprechen (FUNK (2003), KOCH UND BÄCKER (2003)).

Insbesondere das Vermittlungsverfahren zwischen Bundesrat und Bundestag im Dezember 2002 führte zu einer weitergehenden Öffnung der Regelungen zu Minijobs, die den Empfehlungen der Hartz-Kommission folgend im Gesetzentwurf der Bundesregierung nur auf Haushaltsdienstleistungen beschränkt bleiben sollten. Der schließlich erzielte Kompromiss übernahm wesentliche Elemente des von der CDU/CSU-Fraktion vorgelegten Gesetzentwurfs zum „Kleine-Jobs-Gesetz“ (CDU/CSU-FRAKTION (2002)) ohne die Einschränkungen auf Dienstleistungen in Privathaushalten.

3.3.2 Literaturüberblick

3.3.2.1 Theoretischer Hintergrund

Die Umgestaltung der Regelungen für die Behandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse wirft erneut Fragen zu Lösungsmöglichkeiten für eines der hartnäckigsten Probleme des deutschen Arbeitsmarktes auf: Wie kann es gelingen, ausreichende Beschäftigungsmöglichkeiten für diejenigen Personen zu schaffen, deren Produktivität stark unterdurchschnittlich ist? In der Regel ist dies verknüpft mit geringer Qualifikation. In diesem Sinne verstand auch die Hartz-Kommission die Stoßrichtung der von ihr erarbeiteten Vorschläge: „Die ‚Ich- und Familien-AG‘ sowie die ‚Minijobs‘ bieten einen attraktiven Rahmen für die Erbringung der Dienstleistungen. Es gibt auch ein Recht auf einfache Arbeit. Viele Menschen wollen oder können nicht weiter qualifiziert werden.“ (KOMMISSION MODERNE DIENSTLEISTUNGEN AM ARBEITSMARKT (2002)).

In der Tat ist die Arbeitslosenquote der Geringqualifizierten die höchste aller Personengruppen und liegt derzeit bei rund 35%. Selbst bei hohen Wachstumsraten, wie sie Ende der 80er oder in den 90er Jahren in der Bundesrepublik erzielt werden konnten, ging die Beschäftigung in dieser Personengruppe zurück (vgl. REINBERG UND HUMMEL (2003) und (2002)). In ähnlicher Weise gilt dies auch für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, unter denen mittlerweile nach einer IAB-Befragung jeder dritte Arbeitslose zu leiden hat (HOLLEDERER (2003)). Neben regionalen Faktoren sind auch die Dauer der Arbeitslosigkeit, die Staatsangehörigkeit und das Geschlecht des Arbeitssuchenden entscheidende Faktoren bei der Bestimmung der Übergangswahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit (vgl. BRIXY ET AL. (2002) und SCHMIDT (2000)).

Doch es sind nicht nur diese in der Person der Betroffenen begründet liegenden Faktoren, die eine Beschäftigung erschweren. Auch die Ausgestaltung des Systems der sozialen Sicherung dürfte hierzu einen nicht unerheblichen Beitrag leisten. Zum einen kann der auf dem Arbeitsmarkt erzielbare Lohn so niedrig sein, dass es sich für Bezieher von Lohnersatzleistungen, Sozialhilfe oder sonstigen Sozialtransfers nicht lohnt, sich ernsthaft um eine Beschäftigung zu bemühen. SCHNEIDER ET AL. (2002a) legen beispielsweise dar, dass das deutsche System der sozialen Mindestsicherung, insbesondere in Form der Sozialhilfe, ernstzunehmende negative Anreize zur Erwerbsaufnahme setzt. Die Motivation zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit ist für Transferbezieher umso geringer, je mehr des von ihnen zu erzielenden Markteinkommens auf den Anspruch an Sozialtransfers angerechnet wird. Die Autoren bezeichnen dies als „Sozialstaatsfalle“ (vgl. SCHNEIDER ET AL. (2002a)).

Ein Weg zur Überwindung dieser beiden Arten von Beschäftigungshindernissen – den personenbezogenen einerseits und den in der Ausgestaltung des Sozialsystems begründeten andererseits – wurde in den letzten Jahren in der arbeitsmarktpolitischen Praxis durch die direkte Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten im Niedriglohnsektor z.B. mit den verschiedenen Kombilohnmodellen beschrrieben (JAHN UND WIEDEMANN (2003)). Dabei wurden entweder die Angebots-, die Nachfrage- oder beide Seiten des Arbeitsmarktes durch finanzielle Unterstützungsleistungen gefördert (SCHNEIDER ET AL. (2002B)). Die positiven Wirkungen solcher Programme, von denen das bekannteste das „Mainzer Modell“ ist, blieben jedoch weit hinter den Erwartungen zurück (FES (2003)).

Die im Niedriglohnsegment angesiedelten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, die von der Schaffung der Minijobs betroffen sind, haben allerdings einen – zumindest historisch gesehen – entgegengesetzten Hintergrund. Diese Regelung wurde in der Zeit des akuten Arbeitskräftemangels in der Bundesrepublik eingeführt, als selbst die eigens dafür angeworbenen Gastarbeiter den Arbeitskräftebedarf nicht vollständig decken konnten. Deshalb wurde versucht, Arbeitskräftereserven bei Erwerbstätigen in ihrer Freizeit und bei nichterwerbstätigen Hausfrauen, Rentnern, Schülern und Studenten (die sog. Arbeitsmarktreserve) durch eine Steigerung der Attraktivität geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse zu mobilisieren.

Dies geschah angesichts noch nicht knapper Kassen bei den Sozialversicherungen durch die Gewährung von Sozialversicherungsfreiheit für geringfügige Beschäftigung bis zu einer gesetzlich geregelten Grenze für diese Hinzuverdienste. Hinsichtlich der dadurch nicht erworbenen Ansprüche auf Leistungen hatten die von diesem Angebot Gebrauch machenden damaligen Minijobber kaum Nachteile in Kauf zu nehmen, da sie in aller Regel entweder durch ihre Hauptbeschäftigung, durch die Familienversicherung oder als Rentner und Studenten anderweitig abgesichert waren (vgl. SCHÖB UND WEIMANN (2003)).

Insbesondere in den neunziger Jahren gewann die geringfügige Beschäftigung an erheblicher Bedeutung, wobei allerdings die Angaben über deren absolute Höhe je nach Quelle nicht unbeträchtlich voneinander abweichen (RUDOLPH (2003)). Das Problem war jedoch, dass sich Tendenzen entwickelten, reguläre, d.h. sozial abgesicherte Arbeitsverhältnisse in geringfügige Arbeitsplätze aufzuspalten. Dies wurde als regelungsbedingte „Flucht aus der Sozialversicherung“ interpretiert, der durch die Neuregelung des Jahres 1999 entgegengewirkt werden sollte (vgl. ARNTZ ET AL. (2003a)).

Diese Absicht wurde jedoch kurz darauf im Jahr 2002 mit den Vorschlägen der Hartz-Kommission relativiert, die die erneute Entlastung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse im Kampf gegen illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit einsetzen wollte. Unter der Überschrift „Modul 9 Neue Beschäftigung und Abbau von Schwarzarbeit durch ‚Ich-AG‘ und ‚Familien-AG‘ mit vollwertiger Versicherung, Minijobs mit Pauschalabgabe und Abzugsfähigkeit von privaten Dienstleistungen“ heißt es im Abschlussbericht: „Mit den beiden neuen Instrumenten Ich-AG und Minijob werden neue Wege zur Bewältigung des Problems der Schwarzarbeit aufgezeigt. Das Konzept der Ich-AG zielt auf die Reduzierung der Schwarzarbeit Arbeitsloser, die Minijobs auf die Reduzierung der Schwarzarbeit bei Dienstleistungen in Privathaushalten“ (KOMMISSION MODERNE DIENSTLEISTUNGEN AM ARBEITSMARKT (2002), S. 163). Dies soll vor allem durch die besondere Förderung solcher Dienstleistungen erreicht werden.

Die Legalisierung von Schwarzarbeit ist naturgemäß nicht die Schaffung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten, sondern die Umwandlung bzw. Neubewertung bereits

bestehender Jobs. Das IAB meldet hinsichtlich des möglichen Erfolgs Zweifel an (CYPRIAN (2003)). Allerdings ist eine empirische Analyse des Ziels der Reduktion von illegaler Beschäftigung bzw. Schwarzarbeit aufgrund der fehlenden Daten zu solchen Beschäftigungsverhältnissen mit erheblichen Unsicherheiten verbunden. Derzeit ist man auf Schätzungen angewiesen, auf die sich auch das IAB stützt (SCHNEIDER UND ENSTE (2000), LAMNECK ET AL. (2000)).

Dabei wird der „Bargeldansatz“ verwendet, der auf der Annahme beruht, dass schattenwirtschaftliche Aktivitäten in der Regel zum Zwecke der Geheimhaltung abgewickelt werden, weshalb die Entwicklung der Bargeldmenge Rückschlüsse auf den Umfang der Tätigkeiten in der Schattenwirtschaft erlaube. Ob damit die Bedeutung der Schattenwirtschaft tatsächlich annähernd abgeschätzt werden kann, ist sehr umstritten. Dagegen ist als Hauptursache von Schwarzarbeit die Belastung mit hohen Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen, der sich Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen gleichermaßen entziehen möchten, weitgehend unumstritten. Allerdings sind diese finanziellen Belastungen nicht die einzigen Gründe für illegale Beschäftigung. Häufig genannt werden auch institutionelle Rahmenbedingungen wie z.B. die Handwerksordnung oder Arbeitsmarktregulierungen wie Kündigungsschutz, Sozialplanpflicht und Vorschriften zur Anrechnung von Einkünften bei Beziehern von Transferleistungen.

Im ursprünglichen Konzept der Hartz-Kommission wird im Zusammenhang mit den Minijobs ganz auf die Effekte einer Subventionierung der Beschäftigung von Haushaltshilfen in Privathaushalten abgestellt. Unter Berufung auf empirische Arbeiten des DIW und des IZA, nach deren Schätzungen 350.000 bis 745.000 Haushalte in Zukunft zusätzlich legale Haushaltsdienste nachfragen könnten²³, schätzt die Kommission, dass sich diese verstärkte Nachfrage entweder im eigenen Angebot von Minijobs durch die Haushalte niederschlagen kann oder aber Dienstleistungsagenturen diese Nachfrage zu sozialversicherungspflichtigen (Teilzeit-) Arbeitsplätzen bündeln. „Angenommen, ein Drittel der Haushalte mit Interesse an solchen Dienstleistungen beteiligen sich an der zuletzt genannten Marktlösung, so können zwischen 120.000 und 150.000 Menschen hier Beschäftigung finden“ (KOMMISSION MODERNE DIENSTLEISTUNGEN AM ARBEITSMARKT (2002)).

Ein solcher Bündelungseffekt bei privaten Haushalten wurde allerdings von Anfang an angezweifelt, da Minijobs insbesondere durch den niedrigen Sozialversicherungsabgabensatz ihre besondere Attraktivität gewinnen, der entfallen würde, wenn mehrere derartige Jobs zu voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen gebündelt würden (vgl. z.B. SCHERL (2002)).

Das IAB war gegenüber Prognosen positiver Beschäftigungseffekte von mehreren hunderttausend Jobs ebenfalls ausgesprochen skeptisch. Zum einen überstiegen die Kosten professioneller Dienste im Haushalt die hierfür geleisteten Subventionen durch steuerliche Entlastungen der einstellenden Privathaushalte die üblichen Schwarzmarktpreise für solche Dienste immer noch deutlich. Zum anderen wird behauptet, dass sich die Personen, die in der Regel Dienstleistungen im Haushalt anbieten, überwiegend aus Ausländerinnen rekrutierten, die häufig über keine gültige Arbeitserlaubnis verfügten (CYPRIAN (2003), WEINKOPF (2003)).

Die Schattenwirtschaftsforschung erwartet allerdings positive Auswirkungen der Minijob-Regelung. Ihrer Prognose nach wird die Schwarzarbeit von 370 Mrd.€ im Jahr 2003 auf 364

²³ Obwohl im Bericht der Kommission die Quellen nicht angegeben werden, kann vermutet werden, dass es sich dabei um die folgenden handelt: BRÜCK ET. AL (2002) sowie SCHNEIDER ET AL. (2002b).

Mrd.€ im Jahr 2004 zurückgehen; was einem prozentuellen Rückgang von 1,62% entspricht. Im Verhältnis zum BIP ausgedrückt, ginge die Schattenwirtschaft in Deutschland von 17,4% im Jahr 2003 auf 16,7% im Jahr 2004 zurück (SCHNEIDER (2004)). Damit wüchse die Schattenwirtschaft in Deutschland erstmals nicht mehr weiter. In diese Richtung argumentieren auch STROTMANN UND VOGEL (2004) auf der Grundlage einer Auswertung des IAB-Betriebspanels für Baden-Württemberg für das Jahr 2003. Eine präzisere Abschätzung der Verringerung der Schwarzarbeit als jene, die von SCHNEIDER (2004) vorgenommen wurde, können die Verfasser jedoch nicht vorlegen, da dies mit dem vorhandenen Datenmaterial nicht möglich ist.

Als Grund für diese „Trendwende“ wird an erster Stelle die erweiterte Minijob-Regelung neben den Gesetzen zu Reformen am Arbeitsmarkt (Kündigungsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Neuregelung des Arbeitslosengeldes), der Neuregelung der Handwerksordnung und den beschlossenen Steuersenkungen angeführt. Im gleichen Atemzug wird jedoch darauf hingewiesen, dass es sich bei diesen Aussagen um erste vorläufige Vermutungen handelt, während seriöse Berechnungen und Abschätzungen dieser die Entwicklung der Schwarzarbeit dämpfenden Effekte frühestens nach einem Jahr erfolgen können (vgl. SCHNEIDER (2004) und IAW (2004)). Darüber hinaus wird bezweifelt, dass die Schwarzarbeit gerade im Haushaltsbereich, auf den die Hartz-Kommission besonders starke Hoffnung hinsichtlich der Schaffung legalisierter Arbeitsverhältnisse legte, durch strengere Maßnahmen zurückgedrängt werden könne, da zum einen der Kontrollaufwand sehr hoch sei und zum anderen die Bürger kein Unrechtsbewusstsein hätten und diese Form von Schwarzarbeit als Kavaliersdelikte betrachteten (SCHNEIDER (2004)).

Insofern Minijobs nur bereits existierende Arbeitsplätze in der Schwarzarbeit legalisieren, kommt es zwar zu einer Verbesserung des statistischen Ausweises der Beschäftigungssituation, es werden jedoch keine neuen Arbeitsplätze zusätzlich geschaffen. Zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Gesetzes im Dezember 2002 erwartete Bundeswirtschafts- und Arbeitsminister Clement nach Presseberichten 320.000 zusätzliche Arbeitsplätze (DULLIEN (2002)). Diese Zahl deckt sich mit der Summe der unteren Werte der von der Hartz-Kommission erwarteten Bandbreiten zusätzlicher Beschäftigung für Minijobs in Haushalten in Höhe von 120.000 und einer Überführung von Arbeitsplätzen in der Schattenwirtschaft in Ich- oder Familien-AGs (KOMMISSION MODERNE DIENSTLEISTUNGEN AM ARBEITSMARKT (2002)).

Zu fragen ist deshalb, ob durch die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse überhaupt neue Arbeitsplätze, insbesondere für gering qualifizierte Arbeitslose, geschaffen werden. Eignet sich dieses Instrument z.B. als Bestandteil einer Strategie der Errichtung von „Übergangsarbeitsmärkten“ als ein Weg in die Vollbeschäftigung, wie er von einem Mitglied der Hartz-Kommission vorgeschlagen wird (SCHMID (2002))? Können sie als eine der „Brücken in den Arbeitsmarkt“ dienen, ein Titel, den das BMWA als Überschrift über seinen Wirtschaftsbericht 2003 gewählt hat? Dort werden außer den privaten Haushalten als klassische gewerbliche Tätigkeitsfelder für Minijobber insbesondere das Hotel- und Gaststättengewerbe, der Zeitungsvertrieb sowie der Einzelhandel genannt (BMWA (2003)). Allerdings wird diese Brückenfunktion vom BMWA für Arbeitslose nicht gesehen, da diese nur im Rahmen der Hinzuverdienstgrenzen von den Minijobs profitieren können, was nach den geltenden Vorschriften bedeutet, dass von einem Verdienst von 400€ bei Sozialhilfeempfängern nur rund 120€, bei Arbeitslosengeld- und Arbeitslosenhilfebeziehern 20% der monatlichen Leistung, mindestens 165€, anrechnungsfrei bleiben. Erst bei einer Höhe des Arbeitslosengeldes von 2000€ darf der Bezieher seine im Minijob verdienten 400€ vollständig behalten (BMWA (2003)). KNABE (2003) berechnet,

dass sich bei dieser Regelung aufgrund der hohen Transferenzugsraten für Sozialhilfeempfänger Tätigkeiten mit Verdiensten zwischen 70 und 1050€ nicht lohnen. Der Autor schlussfolgert hieraus, dass damit eher „Disincentives“ zur Arbeit bzw. zur Beschäftigung außerhalb der Schwarzarbeit gesetzt werden. Ähnliches gilt für Arbeitslosenhilfeempfänger (KNABE (2003)).

Dagegen wird mit der Reform der Minijobs eine geringfügige Nebentätigkeit neben einer Hauptbeschäftigung, die durch die Reform von 1999 durch Einführung der Versicherungspflicht bewusst zurückgedrängt worden war, wieder attraktiver, da nun diese Form der Beschäftigung für Arbeitnehmer/innen in einem Minijob versicherungsfrei bleibt, auch wenn man bereits anderweitig sozialversicherungspflichtig tätig ist. Das IAB sieht darin ein Potenzial für einen allerdings langsamen Anstieg der Beschäftigung, da die Beschäftigungsverhältnisse auch nach dem massiven Rückzug des durch die Reform von 1999 betroffenen Personenkreises nicht ersatzlos weggefallen waren (RUDOLPH (2003)). Andere Autoren gehen von einem großen Rückfluss des Arbeitsvolumens in diese Jobs aus, aus denen sich jedoch keine positiven Arbeitsmarkteffekte ergäben, wenn es sich dabei um bereits anderweitig Beschäftigte handelt, die geringfügig Hauptbeschäftigte verdrängen (KOCH UND BÄCKER (2003), FUNK (2003), KNABE (2003)). Selbst der damalige Präsident der ehemaligen Bundesanstalt für Arbeit äußerte sich angesichts der eingeräumten Möglichkeit, neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung abgabenfreie Minijobs auszuüben, skeptisch hinsichtlich der Wirkungen im Sinne eines Abbaus der Arbeitslosigkeit (GERSTER (2003)).

KNABE (2003), FUNK (2003) und WEINKOPF (2003) argumentieren, dass nicht diese Gruppe von Beschäftigten die eigentlichen Gewinner der Minijob Reform sein dürfte, sondern vor allem Hausfrauen, Schüler, Studenten und Rentner, bei denen so gut wie kein Abzugseffekt durch Abgaben bei einer solchen Beschäftigung entsteht, da sie anderweitig finanziell abgesichert sind. Dieser Umstand wurde auch vom Wissenschaftlichen Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in seiner im Februar 2003 veröffentlichten Stellungnahme zu den Hartz-Reformen besonders kritisch herausgestellt. Als stärksten Einwand gegen die Ausweitung der Minijobs führen die Beiratsmitglieder an, dass eine Subventionierung geringfügiger Beschäftigung nicht damit gerechtfertigt werden kann, man müsse gering Qualifizierten größere Anreize zur Aufnahme einer Tätigkeit bieten. Dann müssten nämlich in erster Linie Alleinstehende mit oder ohne Kinder bzw. Haupternährer mit einer geringen Arbeitsproduktivität die wichtigste Zielgruppe einer solchen Regelung sein und nicht Hausfrauen, Schüler, Studenten und Rentner. Deshalb stellt der Beirat abschließend fest, dass die Minijob-Reform „keinen Beitrag zur Bewältigung des eigentlichen Problems der Arbeitslosigkeit leistet, das doch den Anlass für die ‚Hartz-Reformen‘ bildete. Insofern stellt sie innerhalb des Hartz-Konzepts einen Fremdkörper dar“ (WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT BEIM BMWA (2003)).

Allerdings dürfte die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze von 325 auf 400€ zu einer Ausweitung eines Großteils der bisherigen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse führen. Das IAB ging unmittelbar nach Inkrafttreten der Reform davon aus, dass schätzungsweise drei Viertel der 100.000 Beschäftigungsverhältnisse im Bereich zwischen 325 bis 400€ in Minijobs verwandelt werden. Auf Basis der Beschäftigtenstruktur im Juni 2000 wurde an gleicher Stelle geschätzt, dass etwa 100.000 bisher versicherungspflichtige Hauptbeschäftigungsverhältnisse mit Monatsverdiensten von 325 bis 400€ nach der Neuregelung geringfügig und für die Arbeitnehmer/innen versicherungsfrei werden, sofern diese auf den Versicherungsschutz verzichten. Bei Neubesetzung werden diese Stellen zu Minijobs (RUDOLPH (2003)).

Dies hat in der Vorab-Bewertung der erwarteten Wirkungen der Minijob-Reform bei einigen Beobachtern zu der Befürchtung geführt, dass sie im Hinblick auf die Erfüllung des Beschäftigungsziels nicht nur wenig wirksam, sondern sich sogar kontraproduktiv auswirken könnte. SCHÖB UND WEIMANN (2003) stellen fest, dass diese Reform den Unternehmern mehr Flexibilität gebe und dadurch vielen Arbeitnehmer/innen zusätzliche Verdienstmöglichkeiten schaffe, das Problem der Arbeitslosigkeit dabei jedoch nicht nur ausgeklammert, sondern sogar noch verschärft werde. Die Neuregelung mache Nebenerwerbstätigkeit attraktiver und werde zur Ersetzung regulärer Jobs durch Minijobs führen – und zwar nicht nur im Bereich von Monatsverdiensten zwischen der bisherigen und der neuen Freigrenze. Wann immer es möglich sei, würden Tätigkeiten von bisher Vollzeitbeschäftigten auf mehrere Minijobber verteilt. BOFINGER (2002) befürchtete sogar, dass eine Ausweitung der Minijobs dazu führen wird, dass es im Dienstleistungssektor kaum noch voll versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse geben werde und Minijobs deshalb Job-Killer ersten Ranges seien. Wenngleich auch weniger scharf formuliert, so äußern auch STROTMANN UND VOGEL (2004) diese Befürchtung. Wiederum mit den Daten des IAB-Betriebspanels für Baden-Württemberg für 2003 berichten sie über eine statistisch signifikante negative Korrelation zwischen der betrieblichen Veränderungsrate der Zahl der Minijobber und der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Diese eher pessimistischen Erwartungen hinsichtlich des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Minijob-Reform schienen sich im April 2004, also ein Jahr nach ihrer Einführung, als falsch herausgestellt zu haben. Einmütig bewerteten Regierung und Opposition diese als Erfolg (SPD (2004), CDU/CSU-FRAKTION (2004), BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG, FAMILIE UND FRAUEN (2004)). Seit Inkrafttreten der Neuregelung vor einem Jahr seien rund eine Million solcher Jobs entstanden, die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse liege derzeit bei 7,5 Millionen und übertreffe damit die Erwartungen. Allein im haushaltsnahen Bereich sei eine Vervierfachung auf 100.000 Minijobs zu verzeichnen.

Allerdings wird auch darauf hingewiesen, dass mit rund 70% vor allem Jugendliche, Auszubildende, Studenten und Rentner Inhaber dieser Arbeitsplätze seien. Allerdings lässt sich aus den Meldungen der Arbeitgeber/innen bei der Bundesknappschaft nicht ersehen, wie viele dieser Minijobs tatsächlich neu im Sinne von zusätzlich geschaffen worden sind (O. V. (2004)). Trotzdem steht für die Opposition ein Jahr nach Einführung der Minijobs fest: „Die Arbeitsmarktprobleme Deutschlands kann man nicht über die Minijobs lösen.“ (CDU/CSU-FRAKTION (2004)). Diese Einschätzung steht nicht im Widerspruch zu der eher zurückhaltenden Einschätzung des zuständigen Ministers Clement, der bereits vor der Verabschiedung des entsprechenden Hartz II-Gesetzes die arbeitsmarktpolitische Wirkung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zurückhaltend beurteilte: „[...] Minijobs sind Hinzuverdienste, Nebenerwerbsmöglichkeiten, Chancen zum Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, nicht mehr, aber auch nicht weniger. Mit der Legalisierung von Minijobs haben wir außerdem einen Weg aufgezeigt, aus der Schwarzarbeit in die Gesetzmäßigkeit zurückzukehren“ (O. V. (2003)).

Ebenfalls eher skeptisch zu den (Netto-) Beschäftigungswirkungen, aber auch zu den sozialpolitischen Folgen von Mini- und Midijobs äußern sich KOCH UND BÄCKER (2003). Die Autoren verweisen darauf, dass es unter Umständen zu erheblichen Verdrängungs- und Umschichtungsprozessen in den Betrieben kommen kann. Weiterhin ist nicht auszuschließen, dass aufgrund der gesetzlichen Regelungen die Nebenerwerbstätigkeit deutlich zunehmen wird, so dass nur begrenzt neue und zusätzliche Arbeitsplätze entstehen. Aus sozialpolitischer

Sicht wenden die Verfasser ein, dass es nach Schätzungen des IAB (RUDOLPH (2003)) zu beträchtlichen Mindereinnahmen bei den Sozialversicherungsträgern kommen kann, so dass zusätzlicher Druck auf die Beitragssätze und / oder die Leistungserbringung nicht ausgeschlossen werden kann. Ebenfalls kritisch merken die Autoren an, dass nur wenige Mini- und Midijobber die Chance nutzen, ihren Rentenversicherungsbeitrag auf den regulären Satz anzuheben. Somit ist auf mittlere bis längere Sicht damit zu rechnen, dass die entsprechenden Rentenansprüche für die hiervon betroffenen Personengruppen zu gering ausfallen werden, um existenzsichernd zu sein. Dieses Argument trifft jedoch nur dann in vollem Umfang zu, wenn die geringfügige Beschäftigung ausschließlich ausgeübt wird und nicht als Möglichkeit eines Hinzuverdienstes.

Unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten kritisieren KOCH UND BÄCKER (2003) an der Mini- und Midijob-Regelung, dass es zu einer deutlichen Ausweitung von prekären Beschäftigungsverhältnissen kommen wird, von denen insbesondere weibliche Arbeitnehmer betroffen sein werden. Somit, so die Befürchtung der Autoren, wird es zu einer weiteren Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt kommen statt zu einem mehr an Geschlechtergleichheit. Verbunden mit dieser Kritik ist die Forderung an die Regierung, statt des Leitgedankens „Hauptsache Arbeit“ einen Paradigmenwechsel herbeizuführen, „... hin zu einer Neudefinition des Normarbeitsverhältnisses, das mit kürzeren Vollzeitstandards, der Gleichverteilung von Erwerbs- und von Pflege- und Betreuungsarbeit zwischen den Geschlechtern und kombiniert mit der erhöhten Bereitstellung öffentlicher Infrastruktur, für beide Geschlechter Geltung haben kann.“ (KOCH UND BÄCKER (2003)).

3.3.2.2 Ex-ante Evaluation und empirische Untersuchungen

Nach diesen theoretischen Überlegungen zu möglichen Folgen der am 1. April 2003 in Kraft getretenen Reform der geringfügigen Beschäftigung stellt sich die Frage nach der empirischen Haltbarkeit. Hierzu liegen bisher zwei Simulationsstudien vor, die sich beide auf das GSOEP als Datenquelle stützen und die Auswirkungen der neuen Regelungen zu Mini- und Midijobs auf das Arbeitsangebot abzuschätzen versuchen (ARNTZ ET AL. (2003a) und (2003b), STEINER UND WROHLICH (2004)). Darüber hinaus existieren noch eine Bestandsaufnahme aus den Daten der Bundesagentur für Arbeit (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2004c)) zu Mini- und Midijobs für Ende Dezember 2003 sowie das im Auftrag der Minijob-Zentrale erstellte Gutachten des RWI-Essen zur Wirksamkeit der Minijobs (FERTIG ET AL. (2005)), das auf einer Befragung von Beschäftigten in Minijobs basiert. Da es sich bei letzteren beiden ganz oder überwiegend um deskriptive Studien handelt, werden deren zentrale Befunde in **Kapitel 3.3.3** zusammengefasst.

ARNTZ ET. AL. (2003a) und (2003b) gehen in ihrer empirischen Analyse in zwei Stufen vor. Zunächst erfolgt eine deskriptive Analyse der Veränderungen in der Zahl und Struktur der geringfügigen Beschäftigungen zum Umstellungszeitpunkt, wobei dieser als die Situation am 1. April 2003 gilt, die sich einstellte, ohne dass bereits Verhaltensreaktionen der Akteure passiert sind. In einem zweiten Schritt werden dann mögliche Verhaltensänderungen in Form eines veränderten Arbeitsangebots mit Hilfe des Mikrosimulationsmodells STMS empirisch modelliert. Aus modelltechnischen Gründen konnten dabei jedoch nur Reaktionen von Hauptbeschäftigten analysiert werden. Deren Reaktion erweist sich als schwach positiv. Die Simulationsergebnisse bestätigen auch die theoretischen Vermutungen, dass Haushalte, die Transfers beziehen, eine deutlich schwächere Arbeitsangebotsreaktion zeigen, da sich für sie Mehrarbeit finanziell kaum lohnt. Dies bestätigt die Erwartungen, dass diese Reform der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nicht geeignet erscheint, die Zahl der Arbeitslosen und Sozialhilfeempfänger zu reduzieren.

Die Autoren folgern aus ihren Berechnungen weiter, dass sich das zusätzliche Arbeitsangebot im Minijob-Bereich hauptsächlich aus der Gruppe der verheirateten Frauen und Nebenerwerbstätigen rekrutiert. Die aus theoretischer Sicht in diesem Zusammenhang besonders interessanten Nebenerwerbstätigen konnten jedoch nicht in ihre Simulationsstudie einbezogen werden. Aus dem Rückgang der Nebenerwerbstätigkeit in Folge der Reform von 1999 schließen sie, dass eine Rücknahme dieses negativen Beschäftigungseffekts zu einer kräftigen Zunahme der Nebenerwerbstätigkeit in Höhe von 500.000 Personen führen könnte. In welchem Maße sich ein zusätzliches Arbeitsangebot in Beschäftigung umsetzen lässt, hängt von der Reaktion der Nachfrageseite ab. Die Autoren fordern hierbei für künftige ex-post Untersuchungen insbesondere eine empirische Überprüfung der Hypothese, dass die Reform zusätzliche Anreize für Arbeitgeber/innen schafft, reguläre Beschäftigungsverhältnisse in Minijobs umzuwandeln.

STEINER UND WROHLICH (2004) testen ebenfalls die Anreizwirkungen der Reform der geringfügigen Beschäftigung auf das Arbeitsangebot. Dazu erweitern sie frühere Ansätze (STEINER (2000), STEINER UND WROHLICH (2003) und STEINER UND JACOBEBBINGHAUS (2003)) und integrieren ein Modell des Arbeitsangebots für Haushalte in ein detailliertes „Tax-Benefit“-Mikrosimulationsmodell. Angesichts des komplexen deutschen Steuer- und Transfersystems, insbesondere der gemeinsamen Veranlagung von Ehegatten und der Bedürfnisprüfung bei der Gewährung von Sozialhilfe, erachten die Autoren eine detaillierte Spezifizierung der Budgetrestriktion des Haushalts als entscheidend für die Analyse der Anzeizeffekte von Subventionen auf Sozialabgaben. Die Arbeitsangebotsentscheidung der Haushaltsmitglieder modellieren STEINER UND WROHLICH (2004) mit dem „Household Utility“-Modell, das auf der Annahme beruht, dass beide Ehegatten gemeinsam eine Nutzenfunktion maximieren, welche die Faktoren Freizeit der Individuen und Haushaltseinkommen enthält.

Die Simulationsergebnisse bestätigen ebenfalls weitgehend die theoretischen Erwartungen. Die wahrscheinlichen Beschäftigungseffekte der Reform der geringfügigen Beschäftigung erweisen sich als gering. Die Zunahme der Erwerbsbeteiligung insgesamt wird auf 50.000 Personen oder 36.000 Vollzeitäquivalenten als maximaler Beschäftigungseffekt der Neuregelung geschätzt. Dieser relativ geringe Beschäftigungseffekt wird jedoch nach den Berechnungen von STEINER UND WROHLICH (2004) überkompensiert durch eine Verringerung der Arbeitsstunden von bereits beschäftigten Arbeitnehmer/innen. Wiederum in Vollzeitäquivalenten gerechnet überwiegt dieser Effekt, so dass sie auf einen leicht negativen Beschäftigungseffekt der Reform kommen. Genau so wie ARNTZ ET AL. (2003b) haben STEINER UND WROHLICH (2004) in ihre Analyse nur hauptberufliche Arbeitskräfte einbezogen. Deshalb merken sie an, dass sie vermutlich die Arbeitsmarktwirkungen der Reform sowohl in personeller als auch arbeitszeitlicher Hinsicht unterschätzen. Die Autoren halten jedoch daran fest, dass sie eine Neuregelung, welche die Beschäftigung regulärer Arbeitnehmer/innen verringert und diejenige von Rentnern und Studenten ausweitet, im Hinblick auf die Lösung der Beschäftigungsprobleme nicht als Erfolg versprechend einschätzen.

CALIENDO UND WROHLICH (2006) evaluieren die Minijob-Reform, indem sie auf der Grundlage der Daten des GSOEP für die Jahre 2002 und 2003 ein „natürliches“ Experiment durchführen, um die kurzfristigen Effekte der Reform zu erfassen. Die Grundidee des Experiments besteht darin, dass zu den Befragungszeitpunkten eine exogene Variation vorgenommen wird, die es erlaubt Gruppen zu identifizieren, die durch die Reformmaßnahmen betroffen sind bzw. nicht betroffen sind. Da der Befragungszeitraum von

Januar bis Oktober 2003 reicht und die Minijob-Reform im April 2003 eingeführt wurde, können die Befragten in zwei Gruppen eingeteilt werden: Befragte vor und Befragte nach der Reform. Überprüft werden für beide Gruppen die Angaben zur geringfügigen Beschäftigung sowie zur Nebenerwerbstätigkeit. Ausgewertet wurden die Angaben von etwas mehr als 9000 Befragten in beiden Wellen. Geschätzt werden Regressionsgleichungen für geringfügig Beschäftigte sowie für Nebenerwerbstätige, die zwischen den beiden Zeitperioden unterscheiden (einschließlich so genannter Interaktionsterme) und typische Kontrollvariablen über die Befragten enthalten. Unterschieden wurde bei den Schätzungen zwischen Männern und Frauen. Als Ergebnis konstatieren die Autoren, dass kurzfristig die Minijob-Reform nur einen geringen Einfluss auf das Arbeitsangebotsverhalten ausübt. Im Vergleich mit den offiziellen Zahlen zur Entwicklung von Minijobs argumentieren CALIENDO UND WROHLICH (2006), dass es sich hierbei vielfach um Umwandlungen aus der Schwarzarbeit handelt, saisonale Effekte eine Rolle spielen und diese Entwicklung allgemein der konjunkturellen Entwicklung zuzuschreiben ist.

Die Reform der Minijobs in Deutschland untersuchen auch BARGAIN ET AL. (2005) im Kontext eines Rationierungsmodells für den Arbeitsmarkt. Die Beschäftigungseffekte der Reform werden mit Hilfe des „Tax-Benefit“-Mikrosimulationsmodells ermittelt. Gegenüber vergleichbaren Ex-ante-Evaluationsstudien erlaubt das Modell auch, unfreiwillige Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen. Hieraus ergibt sich der Vorteil, dass die Modellergebnisse nicht zu verzerrten Arbeitsangebotselastizitäten führen, wie dies bei den anderen Studien der Fall ist. Trotz dieser Modellierung kommen die Autoren zu keinen wesentlich anderen Ergebnissen: Aufgrund der geringen Anreizwirkungen von Minijobs für Arbeitslose sind Beschäftigungseffekte der Minijob-Reform statistisch nicht nachweisbar.

3.3.3 Deskriptive Statistiken

Tabelle 3.37 gibt einen Überblick über die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung in Deutschland seit Juni 2000 auf Basis der Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2006)). Erst seit der Neuregelung der geringfügig entlohnten Beschäftigung mit dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt werden auch Personen statistisch erfasst, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung in einem Nebenjob ausüben. Solche Personen werden in der Tabelle unter „Geringfügig Beschäftigte insgesamt“ mit erfasst. Dem entgegen enthalten die Angaben zu „Ausschließlich geringfügig Beschäftigte“ nur Personen, die ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen.

In der jüngeren Vergangenheit zeigt sich eine starke Zunahme der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung. Bereits zwischen Juni 2002 und Juni 2003 ist erstmals ein im Vergleich zu den Vorjahren stärkerer Anstieg zu verzeichnen. Die Bundesagentur für Arbeit führt dies bereits vor allem auf die Neuregelung der Minijobs im April 2003 zurück (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2004c)). Allerdings ist zu bedenken, dass die Reform erst im April 2003 in Kraft trat. Der größte Anstieg fand zwischen den Jahren 2003 und 2004 statt. In diesem Zeitraum stieg die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten um 9,8%. Daraufhin sank die Zahl zwischen Juni 2004 und Juni 2005 leicht um 1,2%. Somit stabilisierte sich die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten erstmals im Jahr 2005 auf einem Niveau von rund 4,7 Millionen Personen.

Tabelle 3.37: Geringfügig entlohnte Beschäftigung

	Juni 2000	Juni 2001	Juni 2002	Juni 2003	Juni 2004	Juni 2005	Verän- derung 2003-04	Verän- derung 2004-05
Alle								
ausschließl. insgesamt	4.052.441	4.131.807	4.169.166	4.375.325	4.802.866	4.746.883	9,8%	-1,2%
				5.532.842	6.465.645	6.491.964	16,9%	0,4%
Männer								
ausschließl. insgesamt	1.179.336	1.218.054	1.242.084	1.366.565	1.570.843	1.559.473	14,9%	-0,7%
				1.860.988	2.298.306	2.312.831	23,5%	0,6%
Frauen								
ausschließl. insgesamt	2.873.105	2.913.753	2.927.082	3.008.760	3.232.023	3.187.410	7,4%	-1,4%
				3.671.854	4.167.339	4.179.133	13,5%	0,3%
Deutsche								
ausschließl. insgesamt	3.750.159	3.822.662	3.853.119	4.034.399	4.402.177	4.337.681	9,1%	-1,5%
				5.063.517	5.882.996	5.893.886	16,2%	0,2%
Ausländer								
ausschließl. insgesamt	302.282	309.145	316.047	340.926	400.689	400.077	17,5%	-0,2%
				460.209	566.852	588.571	23,2%	3,8%
West								
ausschließl. insgesamt	3.544.561	3.587.960	3.599.798	3.760.399	4.108.172	4.096.025	9,2%	-0,3%
				4.794.286	5.591.101	5.658.337	16,6%	1,2%
Ost								
ausschließl. insgesamt	507.880	543.847	569.368	614.926	694.694	650.858	13,0%	-6,3%
				833.627	874.544	738.556	4,9%	-15,5%

Auch die Zahl der geringfügig Beschäftigten insgesamt stabilisierte sich in diesem Zeitraum, wobei der Anteil der Personen mit geringfügiger Beschäftigung in einem Nebenjob auch bis Juni 2005 noch weiterhin ansteigt. Im Juni 2005 waren von den insgesamt rund 6,5 Millionen geringfügig Beschäftigten rund 1,7 Millionen in einem Nebenjob beschäftigt. Insgesamt stieg die Zahl der geringfügig Beschäftigten zwischen Juni 2003 und Juni 2005 um 959.122 Personen, was einem prozentualen Anstieg um 17,3% entspricht. Davon sind 371.558 Personen ausschließlich geringfügig Beschäftigte was einer Zunahme um 13,9% entspricht. Am stärksten stieg die Anzahl der Personen, die eine geringfügig Beschäftigung im Nebenjob ausüben, nämlich mit 587.564 Personen um 50,7%.

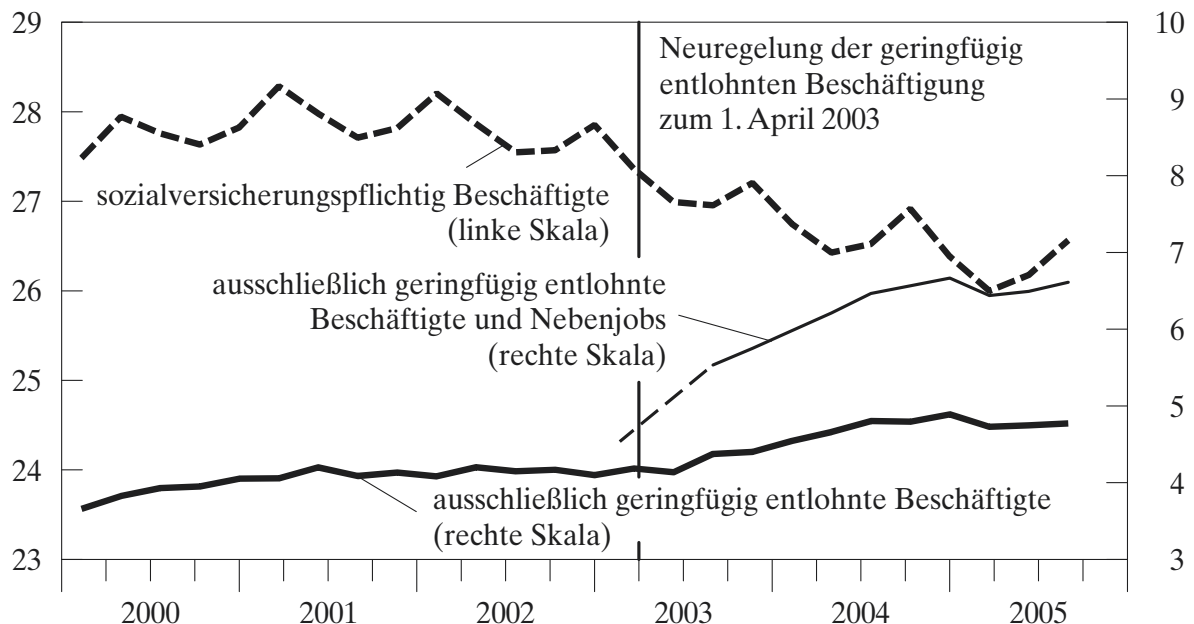
Neben den Gesamtzahlen untergliedert **Tabelle 3.37** die geringfügige Beschäftigung auch nach wichtigen Personenmerkmalen. Diese Stratifizierung ergibt beispielsweise, dass im Jahr 2005 64,3% der Minijobber Frauen sind. Allerdings war der prozentuale Anstieg von 2003 nach 2005 bei Männern mit 24,3% deutlich stärker ausgeprägt als bei Frauen (13,8%). Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigungsdynamik bestehen lediglich im Bereich der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung. Bei der geringfügigen Beschäftigung im Nebenerwerb ist die Zunahme der Beschäftigung bei Männern und Frauen etwa gleich stark um etwa 50% gestiegen. Somit ist insbesondere der Anteil der Männer an den ausschließlich geringfügig Beschäftigten gestiegen.

Inzwischen sind 12,4% der Minijobber Ausländer, die damit auch jene Gruppe an Personen darstellen, die zwischen 2003 und 2004 prozentual am stärksten anstieg (um 23,2%) und auch im Jahr 2005 weiter wuchs (um 3,8%). Ostdeutsche geringfügig Beschäftigte sind mit einem Anteil von 11% gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil etwas unterrepräsentiert. Zwischen Juni 2004 und Juni 2005 ist bei ostdeutschen Minijobbern mit 15,5% der stärkste Rückgang zu verzeichnen.

Abbildung 3.21 veranschaulicht die Entwicklung geringfügiger und nicht-geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse im Zeitablauf (vgl. auch BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2004c,

2006)). Es wird deutlich, dass im Zeitraum Anfang 2000 bis Mitte 2005 die Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse deutlich abgenommen hat, wohingegen die Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse seit der Reform deutlich gestiegen ist. Hierbei ist ein überproportional starker Anstieg bei den Minijobs als Nebenerwerbstätigkeit zu beobachten.

Abbildung 3.21: Beschäftigungsentwicklung in Deutschland



Quelle: BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2006)

Aus den Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit geht darüber hinaus hervor, dass die geringfügig entlohnte Beschäftigung in fast allen Wirtschaftszweigen ausgeweitet wurde, jedoch besonders in den Dienstleistungsbranchen. Der stärkste Anstieg ist im Bereich Private Haushalte zu verzeichnen. Hier nahm die Zahl der geringfügig Beschäftigten zwischen Juni 2003 und Juni 2005 um 138,1% zu. Darauf folgt mit großem Abstand das Gastgewerbe mit einer Zunahme im gleichen Zeitraum von 26,2% und der Bereich Land- und Forstwirtschaft, Fischerei mit einer Zunahme von 22,7%. Die Verteilung der geringfügig Beschäftigten auf die jeweiligen Wirtschaftszweige unterscheidet sich in West- und Ostdeutschland kaum. Jeweils ca. 20% der geringfügig Beschäftigten entfallen im Juni 2005 auf den Bereich Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz sowie Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung. Im Gastgewerbe und verarbeitenden Gewerbe sind weiterhin jeweils 10% der Minijobber beschäftigt. Die im Bereich Private Haushalte Beschäftigten machen insgesamt lediglich 1,8% an allen Minijobbern aus.

Im Gutachten des RWI-Essen (FERTIG ET AL. (2005)), das einen Teil dieser Befunde repliziert und durch weitere Informationen ergänzt, wurde für die Analyse der Arbeitsmarktsituation von in Minijobs beschäftigten Arbeitnehmer/innen eine schriftliche Befragung von Personen durchgeführt, die bei der Minijob-Zentrale im März 2004 gemeldet waren. Insgesamt wurden aus diesem Datenbestand 10.000 Individuen (Brutto-Stichprobe) per Zufall ausgewählt. An alle Personen der Brutto-Stichprobe wurde Anfang April 2004 ein zweiseitiger Fragebogen versandt, mit dessen Hilfe die Informationen aus dem Datenbestand der Minijob-Zentrale ergänzt werden sollten. Mit Hilfe des Fragebogens wurden folgende Informationen erhoben:

- Demographische und sozio-ökonomische Charakteristika (z.B. Schul- und Berufsabschluss, familiäre Situation, Lebensumfeld u.ä.)
- Charakteristika des gegenwärtigen Minijobs (z.B. Anzahl an Minijobs, Stundenlohn, durchschnittliche Arbeitszeit u.ä.)
- Beweggründe für die Aufnahme des Minijobs und berufliche Perspektive
- Arbeitsmarktsituation vor Aufnahme des/der derzeitigen Minijobs
- Arbeitsmarktsituation im März 2003, d.h. direkt vor der Reform geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse

Der Gesamtrücklauf und damit der Umfang der Netto-Stichprobe beliefen sich auf 2.451 Fragebögen. Im Folgenden werden die zentralen Befunde dieses Gutachtens zusammengefasst.

Demographische und sozio-ökonomische Charakteristika der Befragten

Die Auswertung der demographischen und sozio-ökonomischen Charakteristika der Beschäftigten in Minijobs verdeutlicht, dass diese Arbeitnehmer/innengruppe entgegen aller Vorurteile sich nicht lediglich aus verheirateten und nicht oder nur gering-qualifizierten Frauen zusammensetzt. Vielmehr zeigt sich, dass nicht nur hinsichtlich des Humankapitals der in Minijobs beschäftigten Personen eine nicht unerhebliche Heterogenität existiert, sondern auch hinsichtlich des Bezugs staatlicher Transferleistungen, der familiären Situation und des Erwerbsstatus des Lebenspartners. So verfügen rund drei Viertel aller im März 2004 in Minijobs Beschäftigten über einen Berufsabschluss. Allerdings ist der Anteil an Arbeitnehmer/innen, die keinen formellen Berufsabschluss haben, unter den geringfügig Beschäftigten *ohne* deutsche Staatsangehörigkeit mit über 60% sehr hoch. Auch in den alten Bundesländern verfügt ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Minijobber über keinen beruflichen Ausbildungsabschluss.

Unter den geringfügig beschäftigten Männern in den neuen Bundesländern und in der Gruppe der ausländischen Minijobber findet sich nur ein geringer Anteil an Arbeitnehmer/innen, deren Lebenspartner erwerbstätig ist. Die überwiegende Mehrheit der Lebenspartner von männlichen Beschäftigten in Minijobs partizipiert nicht direkt am Arbeitsmarkt, wohingegen ein recht hoher Anteil der Partner von geringfügig Beschäftigten in den neuen Bundesländern und solchen ohne deutsche Staatsangehörigkeit arbeitslos ist. Der Anteil an geringfügig Beschäftigten, die staatliche Transferleistungen beziehen, ist vor allem in den neuen Bundesländern und unter den männlichen Minijobbern sehr hoch. Dem gegenüber zählen ausländische Beschäftigte in Minijobs seltener als deutsche zur Gruppe der Bezieher staatlicher Leistungen.

Charakteristika des/der aktuellen Minijobs

Trotz der Möglichkeit, mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gleichzeitig auszuüben, besitzt die überwiegende Mehrheit (rund 92%) der geringfügig Beschäftigten nur einen Minijob. Ein hoher Anteil der im März 2004 geringfügig Beschäftigten übt den gegenwärtigen Minijob erst seit dem Jahr 2003 aus. Etwa die Hälfte aller Minijobber erzielt dabei einen Stundenlohn von 8€ oder mehr und fällt damit *nicht* in den Niedriglohnbereich, der in FERTIG ET AL. (2005) detailliert beschrieben wird. Hierbei wird deutlich, dass vor allem geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten und Minijobber in den alten Bundesländern über einen überdurchschnittlichen Stundenlohn von 8€ oder mehr verfügen. In den neuen Bundesländern liegt der Anteil an geringfügig Beschäftigten in dieser Bezahlungskategorie mit nur rund 16% weit unter dem Durchschnitt.

Die Mehrheit der geringfügig Beschäftigten arbeitet im Schnitt bis zu 30 Stunden im Monat, wobei etwa 33% der Minijobber durchschnittlich 16 bis 30 Stunden im Monat in ihrem Minijob beschäftigt sind. Nur etwas mehr als 3% arbeiten monatlich mehr als 60 Stunden in ihrem Minijob und überschreiten somit die frühere Grenze von 15 Wochenstunden. Unter den Arbeitnehmer/innen, die in Ihrem Minijob im Schnitt mehr als 60 Stunden pro Monat arbeiten, sind Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit und Minijobber in den neuen Bundesländern stark überrepräsentiert.

Darüber hinaus wird deutlich, dass etwas mehr als 16% der im März 2004 in Minijobs Beschäftigten noch ein weiteres Beschäftigungsverhältnis ausüben. Von diesen Personen ist etwa die Hälfte Vollzeit beschäftigt. Ein erheblicher Teil der über den/die Minijob(s) hinaus Beschäftigten übt eine Teilzeitbeschäftigung aus. Des Weiteren zeigt sich, dass weniger als 10% der geringfügig Beschäftigten von der Möglichkeit zur freiwilligen Aufstockung der Rentenbeiträge Gebrauch machen. Diese Option erscheint vor allem für Beschäftigte in Privathaushalten, verheiratete Arbeitnehmer/innen und für Minijobber unter 55 Jahren interessant zu sein. Immerhin fast 20% der Befragten kennen diese Möglichkeit gar nicht.

Tätigkeit unmittelbar vor Aufnahme des/der derzeitigen Minijobs

Die Mehrheit der im März 2004 in Minijobs Beschäftigten hat unmittelbar vor der Aufnahme ihres/ihrer derzeitigen Minijobs nicht am Arbeitsmarkt partizipiert. Der Anteil der zuvor sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist höher als jener der zuvor Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden. In der Gruppe der zuvor sozialversicherungspflichtig Beschäftigten findet sich ein nicht unbedeutender Anteil an Personen, die vor der Aufnahme ihres/ihrer derzeitigen Minijobs eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einem monatlichen Einkommen bis 800€ ausgeübt hat. Diese Arbeitnehmer/innen sind vor allem unter den geringfügig Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit und in Privathaushalten stark vertreten.

Ferner findet sich in der Gruppe der zuvor arbeitslosen oder arbeitssuchenden Minijobber ein überproportional hoher Anteil an Langzeitarbeitslosen. Nur rund 23% der unmittelbar vor Aufnahme des/der derzeitigen Minijobs Arbeitslosen und Arbeitssuchenden haben ihr letztes Beschäftigungsverhältnis in den Jahren 2003 oder 2004 verloren. In dieser Personengruppe sind geringfügig Beschäftigte in den neuen Bundesländern und Ausländer überrepräsentiert.

Des Weiteren zeigt sich, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse – und hier vor allem bei männlichen Beschäftigten und im gewerblichen Bereich – sehr stabil zu sein scheinen und vor allem dann aufgegeben werden, wenn ein attraktiverer Minijob gefunden wird. In den seltensten Fällen ist die Beendigung eines Minijobs darauf zurückzuführen, dass eine nicht-geringfügige Beschäftigung aufgenommen wurde. Bei all diesen Merkmalen zeigt die differenzierte Auswertung über verschiedene Teilstichproben darüber hinaus, dass eine zum Teil beachtliche Heterogenität zwischen den einzelnen Arbeitnehmer/innengruppen besteht.

Tätigkeit vor Reform der Minijobs

Der multivariate Vergleich von geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer/innen, die im März 2003 – also vor der Reform der Minijobs – keinen Minijob ausübten, mit solchen, die bereits vor der Reform geringfügig beschäftigt waren, offenbarte, dass sich der Zufluss an Arbeitnehmer/innen in Minijobs in den Monaten nach der Reform vor allem aus vor der Reform erwerbstätigen Personen und zu einem gewissen Teil auch aus Arbeitslosen bzw.

Arbeitssuchenden zusammensetzt. Darüber hinaus weisen jüngere Arbeitnehmer/innen, Männer und Personen mit einer Behinderung unabhängig von ihrem Arbeitsmarktstatus vor der Reform eine statistisch signifikant höhere Wahrscheinlichkeit auf, nach der Reform neu in Minijobs beschäftigt zu sein. Der Berufsabschluss der Befragten sowie der Arbeitsmarktstatus des Lebenspartners spielt hierbei nur eine untergeordnete Rolle. Dem gegenüber können weder der Migrationshintergrund einer Person noch ihr Familienstand einen statistisch signifikanten Erklärungsbeitrag leisten.

Vergleich der Minijobs vor und nach der Reform

Durch die Reform der Minijobs kam es offenbar weder bei der Bezahlung geringfügig Beschäftigter noch bei deren durchschnittlicher monatlicher Arbeitszeit zu starken Veränderungen. Lediglich höher qualifizierte Arbeitnehmer/innen und Beschäftigte in Minijobs, deren Partner nicht am Arbeitsmarkt partizipiert, erfuhren einen statistisch signifikanten Anstieg ihres Stundenlohns. Die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit ist vor allem bei Minijobbern mit arbeitslosen Lebenspartnern und geringfügig Beschäftigten in den alten Bundesländern statistisch signifikant gestiegen.

Beweggründe für die Aufnahme eines Minijobs und berufliche Perspektive

Minijobs werden von den Beschäftigten nur selten als eine mögliche Brücke in den regulären Arbeitsmarkt betrachtet. Die multivariate Analyse der Beweggründe für die Aufnahme eines Minijobs ergab, dass vor allem Aussiedler, Ausländer, Personen, die staatliche Transferleistungen beziehen, und solche, deren Lebenspartner arbeitslos ist, am ehesten dazu neigen, mit der Aufnahme eines Minijobs die Hoffnung auf ein nicht-geringfügiges Beschäftigungsverhältnis zu verbinden.

Trotz dieser eher pessimistischen Einschätzung der Brückenfunktion von Minijobs ist gleichwohl ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten in Minijobs auf der Suche nach einem nicht-geringfügigen Beschäftigungsverhältnis. Die multivariate Analyse der beruflichen Perspektive der Befragten zeigt, dass es sich bei diesen Personen vorwiegend um Arbeitnehmer/innen in Minijobs handelt, die über eine höhere Qualifikation verfügen, sowie um Bezieher von Transferleistungen, Ausländer, nicht verheiratete Personen und geringfügig Beschäftigte in den neuen Bundesländern. Dem gegenüber neigen Frauen und schwerbehinderte (oder gleichgestellte) Personen eher dazu, ihre berufliche Zukunft ausschließlich in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zu sehen.

3.3.4 Ergebnisse der Implementationsanalysen

Ausgangslage und Rahmenbedingungen

Die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 400 € und die Abschaffung der Obergrenze bei der Wochenarbeitszeit bilden die Kernelemente der Reform geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse. Die neue Regelung stieß auf reges Interesse, mit der Folge, dass die Zahl an Minijobbern in kurzer Zeit nach Inkrafttreten der Neuregelung erheblich anstieg (vgl. oben). Die Minijobregelung ist nach Meinung verschiedener Gesprächspartner der erfolgreichste Teil der Hartz-Reformen.

Bekanntheitsgrad

Der Bekanntheitsgrad der Minijobs ist sowohl seitens der Unternehmen als auch seitens der Arbeitnehmer/innen sehr hoch und liegt deutlich über dem der Midijobs. Auch in Klein- und Mittelunternehmen sowie im Handwerk sind die Bestimmungen weitgehend bekannt. Bemerkenswert in diesem Zusammenhang ist auch, dass sich die Informationen zu den neuen Bestimmungen schnell verbreiteten und Unternehmen sowie Arbeitssuchende in kurzer Zeit damit vertraut waren.

Einschätzung durch die arbeitsmarktpolitischen Akteure

Die allgemeine Bewertung der Minijobregelung fällt positiv aus. Seitens der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände wird sie als kostengünstiges und äußerst flexibles Instrument zur Bewältigung von Arbeitsspitzen und Verlängerung von Öffnungszeiten geschätzt. Auch seitens der Arbeitnehmer/innen stießen Minijobs auf reges Interesse, wenngleich nicht übersehen werden darf, dass sie vielerorts für erwerbslose Frauen die einzig realistische Chance auf eine Erwerbstätigkeit darstellen, was insbesondere für die Rückkehr in das Berufsleben nach einer längeren Familienphase gilt. Hier setzen auch vornehmlich von Seiten der Arbeitnehmerinteressenvertretung vorgebrachte Kritikpunkte an, dass damit die klassische Rollenverteilung der Geschlechter beibehalten und zum Teil sogar verstärkt wird. In diesem Zusammenhang wird in der Regel darauf verwiesen, dass die über Minijobs aufgebauten Rentenanwartschaften nicht ausreichen, um den Lebensunterhalt im Alter sicherzustellen.

Nach Auffassung der Gesprächspartner kommen Minijobs vornehmlich für Frauen, Studierende und Rentner in Betracht. Die Perspektiven auf einen Aufstieg in einen Midijob oder ein klassisches Teil- bzw. Vollzeitarbeitsverhältnis sind sehr schlecht, womit ihre Funktion insbesondere für Frauen auf den klassischen Hinzuverdienst zum Haushaltseinkommen begrenzt wird.

Vor allem im *Dienstleistungssektor* sind Minijobs weit verbreitet und haben dort seit Einführung der Regelung nochmals deutlich zugenommen. Als Branchen mit überproportional hohen Minijobanteilen werden Einzelhandel, Reinigungsgewerbe sowie Gastronomie und Tourismus genannt. Praktisch alle der interviewten arbeitsmarktpolitischen Akteure waren in der ersten Gesprächsrunde 2005 der Auffassung, dass die Minijobs v.a. im Dienstleistungsbereich weiter zunehmen werden. Diese Einschätzung wurde in den Wiederholungsbefragungen im Grunde bestätigt, wenngleich das Tempo der Zunahme sich deutlich verlangsamt habe.

Minijobs stellen auch einen *nicht unwesentlichen Anteil an den offenen Stellen*, die von den Agenturen angeboten werden. Die meisten der befragten Agenturen für Arbeit stehen dieser Art von Beschäftigungsverhältnissen mit gemischten Gefühlen gegenüber. Einerseits werden Mini- und auch Midijobs als Bestandteil der Aufgaben akzeptiert und z.B. als geeignete Form für den Wiedereinstieg von Berufsrückkehrerinnen gesehen. Andererseits wird oft die „klassische“ Vermittlung in voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse als vorrangige Aufgabe der Agenturen gesehen. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass offensive Stellenakquisition durch die örtlichen Agenturen für Arbeit sehr viele Minijobs als offene Stellen einbringt, die gemessen an der Entlastungswirkung mit relativ großem Aufwand verwaltet werden müssen.

Hinsichtlich der *Verdrängung bestehender Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnisse* berichteten in der ersten Befragungsrunde 2005 die meisten der befragten arbeitsmarktpolitischen

Akteure von einer in der jüngeren Vergangenheit verstärkt aufgetretenen Entwicklung in einigen Dienstleistungsbranchen, dass frei werdende Arbeitsplätze nicht mehr mit voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen besetzt, sondern in Minijobs aufgeteilt würden. Insbesondere im Einzelhandel habe diese - durch die Neuregelung offenbar forcierte - Entwicklung zum Abbau einer Vielzahl regulärer Beschäftigungsverhältnisse geführt. Allerdings fügen mehrere Gesprächspartner relativierend hinzu, dass gerade kleine Einzelhandelsunternehmen bei der derzeitigen Kaufzurückhaltung seitens der Konsumenten praktisch gar keine andere Wahl haben, wenn sie konkurrenzfähig sein und z.B. die längeren Öffnungszeiten realisieren wollen.

In der Wiederholungsbefragung 2006 kommen die meisten Befragten zu dem Schluss, dass der Stellenabbau allerdings verlangsamt weitergehen würde, wobei sich hier – wie bereits im Vorjahr – das Problem stellte, aufgrund welcher Informationen und vor welchem interessenpolitischen Hintergrund die Gesprächspartner/innen zu dieser letztlich normativ-subjektiven Bewertung kamen.

Eine *Verringerung der Stundenlöhne* und eine *Ausweitung der Arbeitszeiten* wird beispielhaft aus verschiedenen Branchen berichtet. Bezogen auf die Häufigkeit der Nennungen scheinen Einzelhandel sowie Gastronomie/ Tourismus und andere einfache Dienstleistungen hierfür anfällig zu sein. Allerdings konnte nicht verifiziert werden, ob es sich hier um eine vom Volumen her relevante Entwicklung oder um Einzelfälle handelt, bei denen die „Gunst der Stunde“ genutzt wurde, um Druck auf die Arbeitsbedingungen auszuüben.

Die *Vereinfachung und Zentralisierung des Melde- und des Beitragseinzugsverfahrens* wird durchweg positiv aufgenommen. Durch die Pauschalierung der Abgaben und den zentralen Einzug der Beiträge und Steuern durch die Minijob-Zentrale wurde die Transparenz erhöht und die Anwendung in der unternehmerischen Praxis vereinfacht. Begrüßt wurde insbesondere, dass mit der Minijob-Zentrale nur noch ein Ansprechpartner zur Verfügung steht. Mit der Übertragung der Aufgaben auf die Minijob-Zentrale wurde zudem die Einzugsstellenvergütung neu geregelt, was nach Auskunft der Minijob-Zentrale allein zu jährlichen Einsparungen im zweistelligen Millionenbereich führt.

Anwendung und Wirkungen in den Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen

Die von den arbeitsmarktpolitischen Akteuren in den Regionen in beiden Befragungsrunden berichtete *hohe Akzeptanz* von Minijobs wurde von den betrieblichen Akteuren bestätigt. Insbesondere die befragten kleineren und mittleren Unternehmen betonen den Aspekt der kurzfristigen und flexiblen Einsatzmöglichkeiten bei (relativ) geringen Personalkosten. Gerade bei kleineren, sehr kurzfristig anfallenden Arbeiten lohnt der Einsatz von Zeitarbeit nicht bzw. ist der zeitliche Vorlauf für Zeitarbeit zu kurz und Minijobs sind damit praktisch die einzige Ausweichmöglichkeit. Minijobs stellen zwar für einige Gruppen, wie z.B. Frauen, die etwa zwei Drittel aller Minijobber stellen, praktisch die einzige Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit dar. Allerdings sind Minijobs aufgrund der Anrechnung des Entgelts auf den Transferbezug für Arbeitslose wenig attraktiv, und dementsprechend sehen die befragten Unternehmen bei der Besetzung offener Minijobs Arbeitslose nicht als vorrangige Zielgruppe an.

Begrüßt wurde unternehmensseitig, dass mit der *Minijob-Zentrale* nur noch ein Ansprechpartner vorhanden sei. Die mit der Neuregelung des Verfahrens verbundenen Erleichterungen und Einsparungen können zwar als spürbar bezeichnet werden,

wurden aber praktisch nicht beziffert und sollten daher für das einzelne Unternehmen nicht überschätzt werden.²⁴

Auch wenn die Auswahl der befragten Unternehmen keineswegs repräsentativ ist, so ist an dieser Stelle doch darauf hinzuweisen, dass größere Unternehmen aus der Metallverarbeitung Minijobs weniger zur Bewältigung von Arbeitsspitzen einsetzen, da dies aufgrund der produktionstechnischen Anforderungen kaum möglich ist. Minijobs erfüllten hier andere Funktionen, wie z.B. das Kontakthalten während des Elternurlaubs.

Im Bereich der *Zeitarbeit* sind Minijobs nur wenig verbreitet und vornehmlich im Dienstleistungsbereich anzutreffen, kaum im gewerblich-technischen Bereich.²⁵ Bei den Minijobs stellt sich das Problem der Relation von Arbeits- zu Anfahrtszeit, die insbesondere bei auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesenen Zeitarbeitnehmer/innen sehr ungünstig ausfallen kann. Vor dem Hintergrund einer relativ geringen Bezahlung und wechselnden Einsatzorten stellen solche Arbeitsverhältnisse hohe Anforderungen an die Mobilitätsbereitschaft der Zeitarbeitnehmer/innen.

Von den Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen werden *Übernahmen* von Minijobbern in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse berichtet, wobei es sich meist um Einzelfälle handelt, womit die oben wiedergegebene Einschätzung von der betrieblichen Ebene bestätigt wird. Die Gesprächspartner auf der betrieblichen Ebene gehen ebenfalls von einer weiteren Zunahme der Minijobs aus, v.a. weil der Kostendruck gerade kleinere Unternehmen dazu zwingt. Ähnlich wie von den arbeitsmarktpolitischen Akteuren wird auch auf dieser Ebene in den Wiederholungsinterviews die künftige Entwicklung etwas zurückhaltender eingeschätzt.

Mit dem *Verzicht auf Wochenhöchstleistungszeiten* haben die Minijobs bereits wesentlich zur Flexibilisierung in den Unternehmen beigetragen. In diesem Zusammenhang wurde auch der Wunsch nach einer weiteren Flexibilisierung geäußert. So sollte die monatliche Grenze von 400€ kurzzeitig überschritten werden dürfen, was für den Status als Minijob dann unschädlich sein soll, wenn über einen längeren Zeitraum hinweg, wie z.B. im Jahresdurchschnitt, die monatliche Grenze eingehalten wird.

3.3.5 Ergebnisse der ökonomischen Auswertungen des BA-Beschäftigtenpanels

Für die Beantwortung der Frage, welchen Effekt die Reform der Minijobs auf die gesamtwirtschaftliche Anzahl und Struktur der betroffenen Beschäftigungsverhältnisse hat, sollte mit Hilfe der Daten der schwach anonymisierten Vorversion des BA-Beschäftigtenpanels eine analoge Untersuchung zu jener für die Reform des AÜG (vgl. **Kapitel 3.2**) durchgeführt werden. Es zeigte sich, dass die Daten des BA-Beschäftigtenpanels für die geplanten Untersuchungen zu Personen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in mehrfacher Hinsicht problematisch sind.

²⁴ Der relativ kleine Entlastungsbeitrag auf der Ebene der individuellen Organisation soll aber nicht über das gesamtwirtschaftliche Einsparungspotenzial hinwegtäuschen, das – wie oben angeführt – bereits in einem administrativen Segment relevante Dimensionen annehmen kann.

²⁵ Wie bereits im Kontext der Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erläutert, sind Teilzeitarbeitsformen in der Zeitarbeit nur wenig verbreitet (siehe oben Kapitel 3.2.4).

1. Bis einschließlich des 1. Quartals 2003 (Welle 21) galt für die Datengrundlage des BA-Beschäftigtenpanels der Grundsatz, dass pro Person nur jeweils ein Beschäftigungsverhältnis gezählt wurde. Dies bedeutet, dass für den Zeitraum vor der Reform der Minijobs alle Beschäftigten, die eine geringfügige Beschäftigung als Nebenjob ausgeübt haben, in den Daten nicht identifiziert werden können. Mit anderen Worten, bis einschließlich Welle 21 werden nur ausschließlich geringfügig Beschäftigte erfasst. Seit dem 2. Quartal 2003 (Welle 22) sind Nebenerwerbstätige zusätzlich in der Quartalsdatei erfasst. Nach Schätzungen der Bundesagentur für Arbeit (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2004)) existierten vor der Reform der Minijobs bereits rund 700.000 Nebenerwerbstätige.

2. Das BA-Beschäftigtenpanel enthält einen Hochrechnungsfaktor, der für alle Personen identisch ist. Nutzt man diesen Hochrechnungsfaktor, um z.B. für Dezember 2003 den Anteil von ca. 11% an Personen in ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen auf die Grundgesamtheit hochzurechnen, so erhält man etwa 3,2 Mio. Beschäftigte. Tatsächlich gab es zu diesem Zeitpunkt allerdings ca. 4,2 Mio. ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Die Differenz beträgt also rund 1 Mio. Personen. Diese Diskrepanz zwischen hochgerechneter und tatsächlicher Anzahl an Personen in Minijobs wird für den Zeitraum nach der Reform noch deutlicher. So betrug der Anteil an Personen im Datensatz, die im Juni 2004 einen Minijob ausübten, ca. 13,8%. Unter Nutzung des einheitlichen Hochrechnungsfaktors entspräche dies einer Gesamtanzahl an ca. 4,2 Mio. Minijobbern, wobei im Datensatz für diesen Zeitpunkt sowohl die ausschließlich als auch die nebenerwerbstätigen Minijobber erfasst sind. Tatsächlich gab es im Juni 2004 jedoch rund 6,5 Mio. Beschäftigte in Minijobs. Die Differenz beträgt hier also rund 2,3 Mio. Personen. Der einheitliche Hochrechnungsfaktor, dessen Verwendung für Leiharbeitnehmer und Beschäftigte im Einkommensbereich zwischen 400€ und 800€ (vgl. hierzu **Kapitel 3.4**) Ergebnisse produziert, die den in der Grundgesamtheit beobachtbaren Zahlen sehr nahe kommen, scheint also für die Hochrechnung von geringfügig Beschäftigten, insbesondere für den Zeitraum nach der Reform der Minijobs, nicht nutzbar zu sein.

3. Die Auswertung des BA-Beschäftigtenpanels im Hinblick auf die Anzahl und den Anteil fehlender Informationen zu individuellen Charakteristika ergab, dass im Zeitraum nach der Reform der Minijobs (Wellen 22-26) die Informationen zum Ausbildungsabschluss der Individuen sehr häufig fehlen. Hierbei fällt auf, dass hiervon Minijobber überproportional stark betroffen sind. So fehlt z.B. in Welle 22 (2. Quartal 2003) für mehr als 100.000 Personen in der Stichprobe diese Angabe. Hierunter sind fast 40% Minijobber. Dies führt dazu, dass sich für diese Personen keine Vorhersage der Beschäftigungswahrscheinlichkeit in einem Minijob erstellen lässt, wenn der Ausbildungsabschluss als erklärende Variable in die Schätzung aufgenommen wird.

Diese Datenprobleme haben zur Konsequenz, dass eine analoge Implementation des in **Kapitel 3.2** bei der Untersuchung der Veränderung des AÜG angewendeten Modells nicht möglich ist. Stattdessen wurde folgende Vorgehensweise gewählt, um überhaupt eine Aussage zu der oben genannten Forschungsfrage treffen zu können.

Zunächst wird das *fixed-effects* Panelmodell für den Zeitraum vor der Reform der Minijobs geschätzt, wobei auf die Aufnahme der Ausbildungsinformation wegen der hohen Anzahl an fehlenden Datenpunkten verzichtet werden muss. Hierfür kann auf die Daten der Wellen 6-26 zurückgegriffen werden, so dass der Schätzung etwas mehr als 9,5 Mio. Beobachtungen zugrunde liegen. Diese Schätzung wird verwendet, um die Prognosefähigkeit des Modells *innerhalb* des Schätzzeitraumes, d.h. also für den Zeitraum vor der Reform der Minijobs, zu überprüfen. Diese sog. „Vorhersage innerhalb der Stichprobe“ (*in-sample prediction*) soll

sicherstellen, dass das angepasste Modell die Entwicklung der Beschäftigung während des Schätzzeitraumes hinreichend gut erklären und damit auch vorhersagen kann.

In **Tabelle 3.38** sind die mit Hilfe des Modells erzielten Vorhersagen zum Anteil an geringfügig Beschäftigten innerhalb des Schätzzeitraumes (2. Quartal 1999 bis 1. Quartal 2003) den tatsächlich beobachteten Anteilen im Datensatz gegenübergestellt. Die letzte Spalte enthält die jeweiligen Prognosefehler in Prozent der tatsächlichen Beschäftigtenanteile. Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass das Modell innerhalb der Stichprobe die beobachteten Beschäftigtenanteile sehr gut vorhersagt. Der Prognosefehler ist zu Beginn des Prognosezeitraumes positiv und liegt über 11%, sinkt aber relativ schnell und ist von Ende 2000 bis Ende 2001 nahe Null. Für den restlichen Zeitraum sagt das Modell zu niedrige Beschäftigtenanteile vorher, wobei der Prognosefehler nicht über 8% steigt.

Tabelle 3.38: Vorhergesagter und tatsächlich beobachteter Stichprobenanteil an geringfügig Beschäftigten für die Quartale 1999:2 bis 2003:1 (in-sample prediction)

Quartal	Tatsächlicher Anteil an geringfügig Beschäftigten	Prognostizierter Anteil an geringfügig Beschäftigten	Prognosefehler in % Des tatsächlichen Anteil
1999:2	0,10552	0,11796	11,79
1999:3	0,10704	0,11526	7,68
1999:4	0,11046	0,11685	5,79
2000:1	0,11164	0,11837	6,03
2000:2	0,11363	0,11735	3,28
2000:3	0,11174	0,11447	2,45
2000:4	0,11623	0,11601	-0,18
2001:1	0,11423	0,11505	0,71
2001:2	0,11512	0,11392	-1,05
2001:3	0,11179	0,11094	-0,76
2001:4	0,11592	0,11235	-3,08
2002:1	0,11575	0,11128	-3,86
2002:2	0,11652	0,11018	-5,44
2002:3	0,11362	0,10711	-5,73
2002:4	0,11746	0,10851	-7,62
2003:1	0,11808	0,10908	-7,62

Das Modell kann also die (eher geringe) Variation des Anteils geringfügig Beschäftigter innerhalb des Stichprobenzeitraumes relativ gut vorhersagen. Daher wird es in einem nächsten Schritt herangezogen, um den Stichprobenanteil an Minijobbern für den Zeitraum *nach* der Reform zu prognostizieren. Anschließend wird die Differenz zwischen dem für den Zeitraum nach der Reform der Minijobs prognostizierten und dem tatsächlich beobachtbaren Stichprobenanteil auf ihre statistische Signifikanz geprüft.

Das Modell prognostiziert für den Zeitraum nach der Reform der Minijobs mit durchschnittlich rund 10,8% einen ähnlich hohen Anteil an geringfügig Beschäftigten wie in den drei Quartalen vor der Reform. Aufgrund der Identifikationsannahme unseres Evaluationsansatzes stellt dies das Kontrafaktum dar, d.h. dieser Anteil entspricht dem hypothetischen Anteil an Minijobbern für den Zeitraum April 2003 bis Dezember 2004, wenn es die Reform der Minijobs nicht gegeben hätte. Er ist etwas geringer als der durchschnittliche Anteil an tatsächlichen Minijobbern vor der Reform, der über den kompletten Stichprobenzeitraum hinweg ca. 11,3% betrug.

Da sich mit Hilfe des in der Stichprobe vorhandenen einheitlichen Hochrechnungsfaktors keine zuverlässigen Aussagen über die Anzahl der Beschäftigten in der Grundgesamtheit

treffen lassen, wird auf eine Hochrechnung der Differenz zwischen dem prognostizierten Stichprobenanteil an Minijobbern und dem tatsächlich beobachteten Anteil in der Stichprobe verzichtet. Stattdessen schlussfolgern wir auf Basis der Prognose unseres Modells, dass die Anzahl geringfügig Beschäftigter *ohne* die Reform mit hoher Wahrscheinlichkeit unverändert geblieben wäre. Dies impliziert, dass der im Zeitraum April 2003 bis Dezember 2004 zu verzeichnende Zuwachs an geringfügig Beschäftigten von ca. 1,8 Mio. (nahezu) vollständig auf die Reform der Minijobs zurückzuführen ist. Die gesamtwirtschaftliche Anzahl an Minijobs ist also durch die Reform derselben um rund 1,8 Mio. gestiegen.

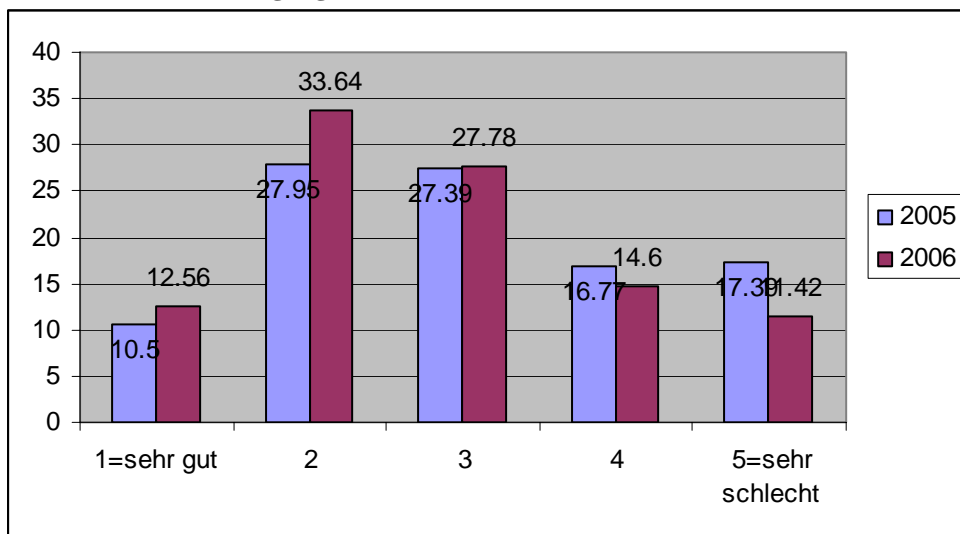
Hinsichtlich der gesamtwirtschaftlichen Struktur geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse kann mit Hilfe des BA-Beschäftigtenpanels lediglich eine Aussage zur Zusammensetzung hinsichtlich des Geschlechtes getroffen werden, da die Ausbildungsinformation aus den erwähnten Gründen nicht nutzbar ist. Im BA-Beschäftigtenpanel beträgt für den Zeitraum nach der Reform der Minijobs der durchschnittliche Anteil weiblicher Minijobber an allen weiblichen Beschäftigten ca. 18,9%. Der durch das Modell für diesen Zeitraum vorhergesagte Anteil liegt bei ca. 16,3%. Die Differenz von rund 2,6 Prozentpunkten ist statistisch hoch signifikant (t-Wert: 78,56). Der durchschnittliche Anteil männlicher Minijobber an allen männlichen Beschäftigten im BA-Beschäftigtenpanel beträgt im Zeitraum 2003:2 bis 2004:4 ca. 7,5%, wohingegen unser Modell lediglich etwa 5,8% prognostiziert. Auch diese Differenz von rund 1,7 Prozentpunkten ist statistisch hoch signifikant (t-Wert: 80,37).

Wiederum legt das Modell den Schluss nahe, dass sowohl die Anzahl weiblicher als auch die männlicher Minijobber ohne die Reform konstant geblieben wäre. Der Zuwachs an Beschäftigten ist also wieder (nahezu) vollständig der Reform zuzuschreiben. Darüber hinaus legen die Ergebnisse den Schluss nahe, dass durch die Reform der Minijobs der Zuwachs an männlichen Minijobbern relativ zur Situation vor der Reform größer war. Dies lässt sich durch den von der Reform hervorgerufenen überproportional starken Anstieg an nebenerwerbstätigen Minijobbern erklären, der sich offensichtlich vor allem aus männlichen Beschäftigten speist.

3.3.6 Ergebnisse der Auswertungen der Unternehmensbefragung

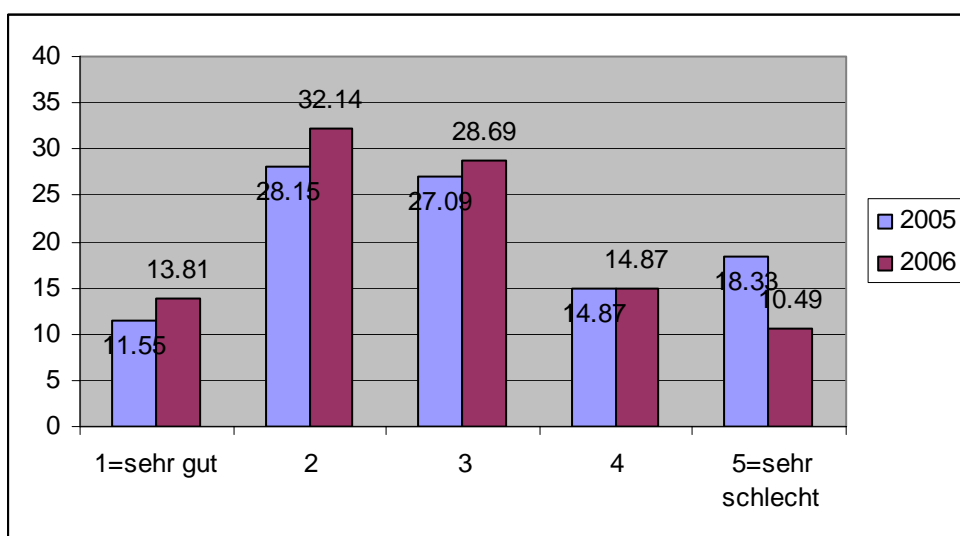
Ein Element der beiden Befragungen von Unternehmen im Rahmen unseres Evaluationskonzepts (vgl. **Kapitel 2** und **3.1**) ist die Analyse der geringfügigen Beschäftigung in den Betrieben, und gegebenenfalls wie sich diese durch die Reform der Minijobs verändert hat. Zunächst werden die Unternehmen befragt, ob sie sich hinreichend über die Neuregelung informiert fühlen. **Abbildung 3.22** stellt hierzu die Antwortverteilung aus den beiden Umfragen 2005 und 2006 dar. In der Befragung 2005 fühlten sich 38,5% der Unternehmen gut oder sehr gut informiert, während 34,2% angaben, schlecht oder sehr schlecht informiert worden zu sein. Das entsprechende Verhältnis in der Befragung 2006 war 46,2% zu 26%, was eine signifikante Verbesserung darstellt. Gleiches gilt auch für die Untergruppe an Unternehmen, die beide Fragebögen beantwortete. Die Ergebnisse sind in **Abbildung 3.23** dargestellt.

Abbildung 3.22: Informiertheit zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung: Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung



Anmerkung: Angaben in Prozent. Die Frage wurde im Jahr 2005 von 1771 der insgesamt 1885 Unternehmen beantwortet (94,0%), im Jahr 2006 von 1760 der insgesamt 1889 Unternehmen (93,2%). \bar{x} 2005 = 3,03; \bar{x} 2006 = 2,79; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 5,83$.

Abbildung 3.23: Informiertheit zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung: Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen



Anmerkung: Angaben in Prozent. 753 Unternehmen machten in beiden Jahren hierzu Angaben. \bar{x} 2005 = 3,00; \bar{x} 2006 = 2,76; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 5,12$.

Geringfügige Beschäftigung spielt gemäß unserer Befragung zweifelsohne eine Rolle in deutschen Betrieben. 1122 von 1847 befragten Unternehmen (60,8%) gaben in der Befragung 2005 an, seit dem Jahr 2000 Minijobber eingestellt zu haben. In der Befragung 2006 war dies für 58,7% der Unternehmen seit 2001 der Fall. Allerdings hat die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung im Rahmen der Hartz-Reformen bei 92,7% (2005) bzw. 93,4% (2006) der Betriebe nach eigenen Angaben keine Veränderung in der tatsächlichen wie weiterhin geplanten Praxis der Einstellung von Minijobbern verursacht. Nur 7,3% (2005) bzw. 6,6% (2006) der Unternehmen gaben also an, seit der Reform vom 01.04.2003 entweder erstmals oder vermehrt Minijobber einzustellen. Eine multivariate Probitanalyse unter Verwendung erklärender Variablen zum Wirtschaftszweig, Unternehmenstyp und der Betriebsgröße ergab weder für die Befragung 2005 noch für die Befragung 2006 signifikante Zusammenhänge zwischen diesen Variablen und der Wahrscheinlichkeit, seit der Reform

Minijobber eingestellt zu haben. Auch zwischen Unternehmen in Ost- und Westdeutschland zeigten sich keine Unterschiede.

9,7% der Betriebe sahen im Rahmen der Befragung 2005 Minijobs als seit der Reform in ihrer Attraktivität gestiegen an (2006: 7,7%), für 4,6% hat die Attraktivität eher abgenommen (2006: 4,1%). 76,5% sehen keine Veränderung (2006: 75,5%), und 9% können dazu keine Aussage machen (2006: 12,7%).

In 2,6% der Unternehmen kam es gemäß der Befragung 2005 seit der Reform vermehrt zum Wechsel von Mitarbeitern aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf Minijobs, bei 95,1% war dies nicht der Fall. Der durchschnittliche Nettostundenlohn, berechnet auf Basis der Angaben von 457 Unternehmen, lag 2005 für Minijobber bei 8,29€. In der Befragung 2006 gaben 4,2% der Unternehmen an, dass in ihrem Betrieb im Jahr 2005 Mitarbeiter/innen aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf Minijobs gewechselt haben. In 94,1% der Unternehmen traf dies nicht zu. Unter denjenigen 67 Unternehmen, in denen dies der Fall war, berichtete ein Unternehmen von 122 derartigen Übergängen, von denen 58 auf eigenen Wunsch erfolgt seien. In den restlichen 66 Unternehmen waren es durchschnittlich 1,8 derartige Wechsel, von denen der Großteil (Durchschnitt 1,5) auf Wunsch der Arbeitnehmer/in erfolgt sei. Der durchschnittliche Nettostundenlohn lag 2006 bei 7,98€, berechnet auf Basis der Angaben von 995 Unternehmen.

3.3.7 Zwischenfazit

Die Einschätzung der Wirkungen der Minijob-Reform durch eine ökonometrische Analyse anhand des BA-Beschäftigtenpanels hat sich aufgrund substantieller Datenprobleme – (i) Erfassung nur ausschließlich geringfügig Beschäftigter vor der Reform, (ii) nicht verwendbarer Hochrechnungsfaktor, (iii) fehlende Informationen zum Ausbildungsabschluss – als kompliziert erwiesen. Dennoch ist eine Abschätzung anhand eines fixed-effects-Panelmodells möglich. Die Analyse ergibt einen gesamtwirtschaftlichen Anstieg an geringfügig Beschäftigten von ungefähr 1,8 Millionen Personen über den Zeitraum April 2003 bis Dezember 2004, der nahezu vollständig auf die Reform der Minijobs zurückzuführen ist.

Eine der politisch und wissenschaftlich wesentlichsten Fragen in der Diskussion der Minijobs betrifft das Ausmaß, in dem eine Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung zu Substitution von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung führen könnte bzw. tatsächlich führt. Zweifelsohne steht im Zeitraum nach der Minijob-Reform ein durch diese Reform hervorgerufener starker Anstieg der geringfügigen Beschäftigung einem gleichzeitigen Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gegenüber. Allerdings gab es einen Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auch schon deutlich vor Reform der Minijobs. Die Branchen- und betriebsspezifischen Entwicklungen sind keineswegs eindeutig, und die im Rahmen der vorliegenden Studie vorgenommene Unternehmensbefragung zeigt, dass die große Mehrzahl der Betriebe angibt, ihr Einstellungsverhalten hinsichtlich Minijobbern durch die Reform nicht geändert zu haben und auch nicht ändern zu wollen. Mehr als die Hälfte der antwortenden Unternehmen hat in den letzten fünf Jahren Minijobber eingestellt.

FERTIG ET AL. (2005) finden Indizien, dass zum Teil sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit einem monatlichen Einkommen unter 800€ in Minijobs umgewandelt wurden. In der Befragung von im Frühjahr 2004 in Minijobs beschäftigten

Arbeitnehmer/innen gaben nur rund 30% derjenigen Personen, die unmittelbar vor Aufnahme ihres derzeitigen Minijobs eine solche, nach den Hartz-Reformen „Midijob“ genannte Beschäftigung ausübten, an, auch im Befragungszeitraum März 2004 noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein. Aus der Gruppe der Arbeitnehmer/innen, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einem monatlichen Einkommen bis 800€ im März 2003 – also unmittelbar vor der Reform der Minijobs – ausgeübt haben, waren im Befragungszeitraum noch ca. 54% sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Es liegt also die Vermutung nahe, dass zumindest ein gewisser Teil dieser sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse mit einem eher geringeren monatlichen Einkommen in Minijobs umgewandelt wurde. Ob dies mit der Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer/innen geschah, muss offen bleiben. Angesichts der dokumentierten Zurückhaltung der geringfügig Beschäftigten hinsichtlich der freiwilligen Aufstockung der Rentenbeiträge ihres/ihrer Minijobs, liegt allerdings der Schluss nahe, dass eine solche Umwandlung teilweise auch im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer/innen lag. Auch die Resultate der Unternehmensbefragungen zeigten, dass bei innerbetrieblichen Wechseln von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in einen Minijob dies in den meisten Fällen auf Wunsch der Arbeitnehmer erfolgte. Schließlich muss bei der Beurteilung des „Verlustes“ an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen durch die Reform der Minijobs auch berücksichtigt werden, was mit diesen Beschäftigungsverhältnissen passiert wäre, wenn es die Reform der Minijobs nicht gegeben hätte. Hierbei kann es keineswegs als gesichert erachtet werden, dass diese sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse alle weiter bestanden hätten (vgl. auch **Abschnitt 3.6**).

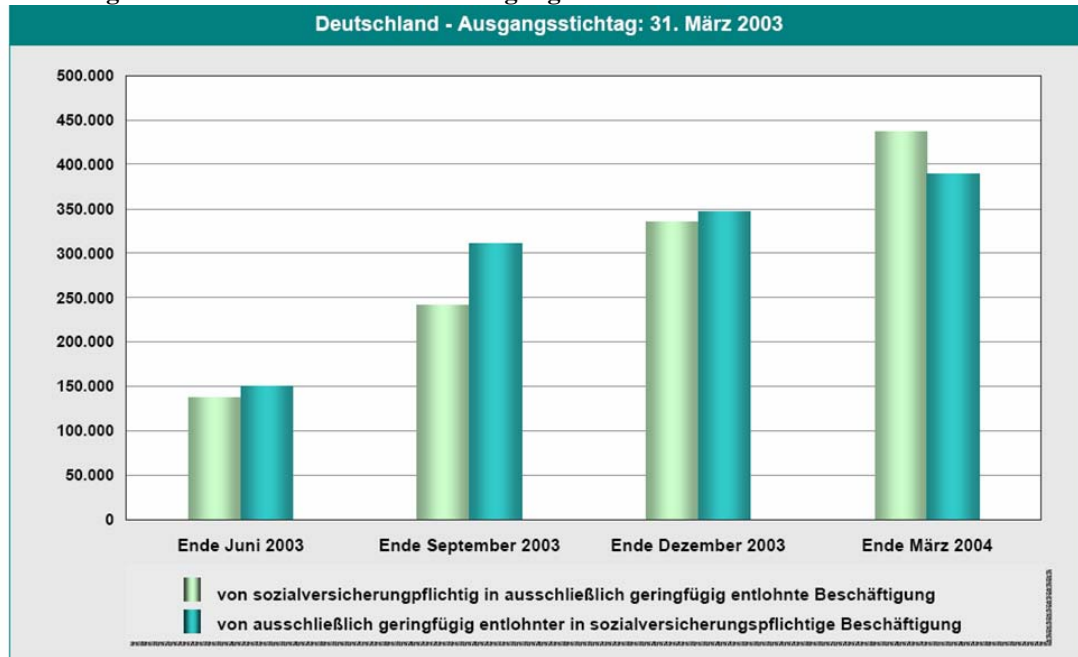
Hinsichtlich des Ziels der Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt durch die Brückenfunktion von Minijobs sind basierend auf den Ergebnissen der Untersuchung von FERTIG ET AL. (2005) erhebliche Zweifel angebracht. Zwar lässt sich mit Hilfe der in dieser Studie durchgeführten Befragung von Beschäftigten in Minijobs nicht ermitteln, ob arbeitslose Arbeitnehmer/innen, die im März 2004 eine geringfügige Beschäftigung ausübten, mittlerweile ein nicht-geringfügiges Beschäftigungsverhältnis gefunden haben und inwieweit dies mit ihrem Minijob zusammenhängt. Die Ergebnisse dieser Befragung ergeben jedoch einige Hinweise, dass die Brückenfunktion von Minijobs nicht überschätzt werden darf, und die Reform der Minijobs in ihrer derzeitigen Ausgestaltung daher wohl keinen allzu großen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit leisten kann.

Diese Folgerung wird durch Daten der Bundesagentur für Arbeit gestützt. **Abbildung 3.24** zeigt zwar eine Zunahme in der absoluten Zahl an Wechseln zwischen geringfügig entlohnter und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in beide Richtungen im Zeitraum Juni 2003 bis März 2004, die Salden tendieren aber jeweils gegen Null. Die Fluktuation scheint sich somit erhöht zu haben, die Indizien für eine „harte“ Substitution (d.h. direkter Wechsel von sozialversicherungspflichtiger in geringfügige Beschäftigung) und eine Brückenfunktion (Wechsel von Minijob in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) sind allerdings nicht sehr ausgeprägt. Zu Möglichkeit und Ausmaß von „weicher“ Substitution, d.h. neu zu besetzende Stellen werden mit Minijobbern anstelle von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten besetzt, können keine Aussagen getroffen werden.

In den Implementationsanalysen zeigte sich, dass Minijobs sowohl für Arbeitnehmer/innen als auch für Arbeitgeber eine sehr attraktive Beschäftigungsform sind und insbesondere deshalb seit Inkrafttreten der Neuregelung erheblich zugenommen haben. Unternehmensseitig stellen sie ein flexibles und kostengünstiges Instrument des Personaleinsatzes dar. Dabei geht es nicht nur um die Bewältigung von Arbeitsspitzen und Engpässen in der Produktion oder

Dienstleistungserstellung, sondern auch um den Erhalt der Konkurrenzfähigkeit in hart umkämpften Branchen wie dem Einzelhandel. Arbeitnehmerseitig stellen sie, v.a. für Frauen, eine Möglichkeit für den (Wieder-)Einstieg in das Berufsleben dar. Die Übergänge in Midijobs oder Arbeitsverhältnisse oberhalb der Gleitzone scheinen jedoch eher die Ausnahme zu sein, so dass sich auch in den Gesprächen mit Arbeitsmarktakteuren zeigt, dass die Brückenfunktion bislang wohl nur unzureichend erfüllt wurde.

Abbildung 3.24: Wechsel zwischen Beschäftigungsformen



Quelle: BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2004)

3.3.8 Literatur

- APEL, H., W. FRIEDRICH, V. BELZER, M. BERGER und K. ELTGES (1999): Geringfügig Beschäftigte nach der Neuregelung des „630-DM-Gesetzes“. *Studien der ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik*, 27, ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Kienbaum Management Consultants GmbH, Köln/Düsseldorf.
- ARNTZ, M., M. FEIL UND A. SPERMANN (2003a), Maxi-Arbeitsangebotseffekte oder zusätzliche Arbeitslose durch Mini- und Midi-Jobs? *ZEW Discussion Paper No. 03-67*, ZEW-Mannheim.
- ARNTZ, M., M. FEIL UND A. SPERMANN (2003b): Die Arbeitsangebotseffekte der neuen Mini- und Midijobs - eine ex-ante Evaluation. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 36, H. 3. S. 271-290.
- BARGAIN, O., M. CALIENDO, P. HAAN AND K. ORSINI (2005), 'Making work Pay' in a Rationed Labour Market: The Mini-Job Reform in Germany. *DIW Discussion Papers 536*, Berlin.
- BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG, FAMILIE UND FRAUEN (2004), Jahresbilanz ‚Minijobs‘. *Pressemitteilung*, 14. April 2004 - <http://www.stmas.bayern.de/cgi-bin/pm.pl?PM=0404-217.htm> - 24.6.2004.
- BMGS (2003), Das ändert sich zum 1. April, 1. Geringfügige Beschäftigungen oder „Mini-Jobs“ werden attraktiver. *BMGS-Pressemitteilung*, Berlin, den 24.03.2003.
- BMWA (2003), Brücken in den Arbeitsmarkt – Wirtschaftsbericht 2003. Berlin - <http://www.bmwi.de/Redaktion/Inhalte/Downloads/wirtschaftsbericht-03.property=pdf.pdf> - 22.6.04.
- BOFINGER, PETER (2002), Mini-Jobs als Jobkiller. *Süddeutsche Zeitung*, 12.12.2002.
- BRIXY, U., R. GILBERG, D. HESS und H. SCHRÖDER (2002), Was beeinflusst den Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit? *IAB-Kurzbericht 01/2002*, IAB-Nürnberg.

- BRÜCK, T., J.P. HAIKEN-DENEW und K.F. ZIMMERMANN (2003), Creating Low Skilled Jobs by Subsidising Market-Contracted Household Work. DIW Discussion Papers No. 387, DIW-Berlin.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2004a), „Arbeitsmarkt 2003“, *Sondernummer der Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit* (ANBA), 52. Jahrgang, Nürnberg.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2004b), Aktuelle Daten vom Arbeitsmarkt in Ostdeutschland. *IAB Werkstattbericht*, Ausgabe 0.5 vom 15. Mai 2004, Nürnberg.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2004c), Mini- und Midijobs in Deutschland. *Sonderbericht der Bundesagentur für Arbeit*, Nürnberg, Dezember 2004.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2006), Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigte – Quartalszahlen, Nürnberg, 2006
<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200509/iii6/sozbe/qheftd.xls>
http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/aktuell/iii6/sozbe/zr_geb_merkmaled.xls
<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/aktuell/iii6/sozbe/wz03d.xls>
- BUNDESKNAPPSCHAFT – MINIJOB-ZENTRALE (2003), *Die Neuregelungen für geringfügige Beschäftigungen und ihre Auswirkungen am Arbeitsmarkt*. Minijob-Zentrale: Essen.
- BUNDESKNAPPSCHAFT – MINIJOB-ZENTRALE (2004), *Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung – 2/2004*, Minijob-Zentrale: Essen.
- BUNDESREGIERUNG (2003), Bericht der Bundesregierung zu den Auswirkungen des Gesetzes zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse auf den Arbeitsmarkt, die Sozialversicherung und die öffentlichen Finanzen. *Deutscher Bundestag, Drucksache 15/758*.
- CALIENDO, M. und K. WROHLICH (2006), Evaluating the German „Mini-Job“-Reform Using a True Natural Experiment. *IZA-DP No. 2041*, IZA Bonn.
- CDU/CSU-Fraktion (2002), Entwurf eines Gesetzes zur Aktivierung kleiner Jobs (Kleine-Jobs-Gesetz). Berlin, BT-Drucksache 15/23, 05. 11. 2002.
- CDU/CSU-FRAKTION (2004), Arbeitsmarktprobleme nicht über Minijobs lösbar - Ein Jahr Minijobs - eine Bilanz. *Pressemitteilung* vom 14.4.2004.
- CYPRIAN, R. (2003), Hartz-Vorschläge: Im Mini aus der Schwarzarbeit. *IAB-Materialien Nr. 1/2003*, IAB-Nürnberg.
- DULLIEN, S. (2002), Abgeltungssteuer und Mini-Jobs kosten Milliarden. *Financial Times Deutschland* vom 18.12.2004 –
www.ftd.de/cgi-bin/gx.cgi/AppLogic+FTContentServer - 23.6.2004.
- FERTIG, M., J. KLUVE und M. SCHEUER (2005), *Was hat die Reform der Minijobs bewirkt? - Erfahrungen nach einem Jahr*. RWI-Schriften 77, Berlin: Duncker & Humblot.
- FES (2003), Gering Qualifizierte – Verlierer am Arbeitsmarkt?! Konzepte und Erfahrungen aus der Praxis. *Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 101*.
- FUNK, L. (2003), Kehrtwende am Arbeitsmarkt durch Mini-Jobs und Reformen im Niedrigeinkommensbereich? *Sozialer Fortschritt 4/2003*, S. 91-94.
- GERSTER, F. (2003), Mehr Arbeitsanreize im Niedriglohnsektor. *WisU 2/03*, S. 141 – 142.
- HOLLEDERER, A. (2003), Arbeitslos - Gesundheit los - chancenlos? – Arbeitslosenuntersuchungen. *IAB-Kurzbericht 04/2003*.
- IAW (2004), Aktuelle Prognose zur Entwicklung der Schattenwirtschaft in Deutschland im Jahr 2004. *IAW-Pressemitteilung*, 13. Januar 2004.
- JAHN, E. und E. WIEDEMANN (HRSG.) (2003), Beschäftigungsförderung im Niedriglohnsektor. *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 272*. IAB-Nürnberg.
- KNABE, A. (2003), Die Hartzschen Mini-Jobs - Eine Chance für Arbeitslose? *Wirtschaftsdienst 4/2003*, S. 245-250.
- KOCH, A. und BÄCKER, G. (2003a), Mini- und Midi-Jobs als Niedrigeinkommensstrategie in der Arbeitsmarktpolitik: „Erfolgsstory“ oder Festschreibung des geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarktes? WSI Diskussionspapier Nr. 117, Düsseldorf.
- KOCH, A. und G. BÄCKER (2003b), Mit Mini- und Midi-Jobs aus der Arbeitslosigkeit? *Sozialer Fortschritt 4/2003*, S. 94-102.
- KOMMISSION MODERNE DIENSTLEISTUNGEN AM ARBEITSMARKT (2002), Vorschläge der Kommission zum Abbau de Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. *Bericht der Kommission*. Berlin: o.A.

- LAMNEK, S., G. OLBRICH und W.J. SCHÄFER (2000), *Tatort Sozialstaat – Schwarzarbeit, Leistungsmissbrauch, Steuerhinterziehung und ihre (Hinter)Gründe*. Opladen: Leske + Budrich.
- REINBERG, A. und M. HUMMEL (2002), Arbeitslosigkeit: Qualifikation bestimmt Position auf dem Arbeitsmarkt. *IAB-Kurzbericht 15/2002*.
- REINBERG, A. und M. HUMMEL (2003), Geringqualifizierte: In der Krise verdrängt, sogar im Boom vergessen - Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten im Konjunkturverlauf bis 2002. *IAB-Kurzbericht 19/2003*.
- RUDOLPH, H. (1999), Das 630-DM-Gesetz: Was ändert sich für wen? *IAB-Kurzbericht 11/1999*.
- RUDOLPH, H. (2003), Mini- und Midi-Jobs: Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit. *IAB-Kurzbericht 06/2003*.
- SCHERL, H. (2002), Das Hartz-Programm zur Halbierung der Arbeitslosenzahl: Erfolgversprechende Reformansätze oder dubioses Zahlenspiel? – Ergänzung: Endbericht der Hartz-Kommission: Mit neuer, aber ebenfalls dubioser Erfolgsrechnung. Internet-Publikation: <http://www.sozialpolitik.wiso.uni-erlangen.de/down/Hartz.pdf> - 25.6.2004.
- SCHMID, G. (2002), *Wege in eine neue Vollbeschäftigung – Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik*. Frankfurt: Campus.
- SCHMIDT, C.M. (2000), The Heterogeneity and Cyclical Sensitivity of Unemployment: An Exploration of German Labor Market Flows, *ifo Studies*, **46**, S. 73-98.
- SCHNEIDER, F. (2004), Stagnieren der Schattenwirtschaft in Deutschland und in der Schweiz sowie ein weiteres Anwachsen in Österreich? Ein Erklärungsversuch. *Mimeo*. Institut für Volkswirtschaftslehre Johannes Kepler Universität Linz. - <http://www.econ.jku.at/Schneider/Schatt2004.pdf> - 22.6.04.
- SCHNEIDER, F. und D. ENSTE (2000), *Schattenwirtschaft und Schwarzarbeit: Umfang, Ursachen, Wirkungen und wirtschaftspolitische Empfehlungen*. München: R. Oldenbourg;
- SCHNEIDER, H., C. LANG, M. ROSENFELD, T.W. MARTIN, W. KEMPE, J. KOLB U.A. (2002a), *Anreizwirkungen der Sozialhilfe auf das Arbeitsangebot im Niedriglohnbereich*. Baden-Baden: Nomos.
- SCHNEIDER, H., K.F. ZIMMERMANN, H. BONIN, K. BRENKE, J.P. HAIKEN-DENEW und W. KEMPE (2002b), Beschäftigungspotenziale einer dualen Förderstrategie im Niedriglohnbereich. *IZA Research Report No. 5*.
- SCHÖB, R. und J. WEIMANN (2003), *Arbeit ist machbar - Die neue Beschäftigungsformel*. Döbel: Janos Stekovic.
- SPD (2004), Erfolgreiche Bilanz bei Minijobs. Pressemitteilung - http://www.spd.de/servlet/PB/menu/1034150_ePRJ-SPDDE-print/index.html?id=1034150&project=SPD.de - 27.5.2004.
- STEINER, V. (2000), Können durch einkommensbezogene Transfers an Arbeitnehmer die Arbeitsanreize gestärkt werden? Eine ökonometrische Analyse für Deutschland. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, **33**, S. 385 – 395.
- STEINER, V. und K. WROHLICH (2004), Work Incentives and Labor Supply Effects of the „Mini-Jobs Reform“ in Germany. *DIW Discussion Papers 438*, Berlin.
- STEINER, V. und K. WROHLICH (2003), Household Taxation, Income Splitting and Labor Supply Incentives. A Microsimulation Study for Germany. *Mimeo.*, Berlin.
- STEINER, V. und J. JACOBEBBINGHAUS (2003), Reforming Social Welfare as We Know It? A Microsimulation Study for Germany. *Mimeo.*, Berlin.
- STROTMANN, H. und A. VOGEL (2004), Mini- und Midijobs – Ausmaß, Struktur und Dynamik. Empirische Ergebnisse mit dem IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg. *IAW-Kurzbericht 6/2004*, Tübingen.
- WEINKOPF, C. (2003), *Minijobs und Gleitzzone – Rettungsanker für zusätzliche Beschäftigung?* In: Institut Arbeit und Technik-Report 2003-05, S. 1-11.
- WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT BEIM BMWA (2003), Die Hartz-Reformen – ein Beitrag zur Lösung des Beschäftigungsproblems? *BMWA Dokumentation Nr. 518*.

3.4 Die Einführung der Gleitzone in der Sozialversicherung (Midijobs)

3.4.1 Institutioneller Hintergrund und Ziele der Neuregelung

Mit dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurden zum 1. April 2003 die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse neu geregelt. Ziel der Einführung der so genannten Mini- und Midijobs ist es, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse flexibel, unbürokratisch und sozialverträglich zu gestalten und durch positive Anreize die Beschäftigung im Niedriglohnbereich auszubauen (DEUTSCHER BUNDESTAG (2003)). In Hinblick auf die bisherige Regelung wird die Einführung von Mini- und Midijobs als eine regelrechte Kehrtwende der Politik der Bundesregierung gewertet (KOCH und BÄCKER (2003)). Während das Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse vom 24. März 1999 noch zum Ziel hatte, nicht sozial abgesicherte Beschäftigung einzudämmen und die Finanzierungsbasis der Sozialversicherung zu stärken (ROMBACH (1999)), wird nun eine Ausweitung geringfügiger Beschäftigung angestrebt.

Midijobs sollen Schwächen des Gesetzes zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse vom 14. März 1999 (BGBl I, S.388) beseitigen: Bisher setzte mit Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze der sozialabgabenfreien Beschäftigung bei 325 EUR die volle Abgabepflicht ein. Durch diesen sprunghaften Anstieg der Abgaben entstand die so genannte Abgaben- oder Geringfügigkeitsfalle (FUEST UND HUBER (1998)): Eine Beschäftigung im nahen Bereich über der Geringfügigkeitsgrenze war in Hinblick auf das erzielbare Nettoeinkommen unattraktiver als eine Beschäftigung darunter. Vor allem Personen mit geringem Stundenlohn erhielten durch die relativ ungünstige Brutto-Netto-Relation bei voller Abgabepflicht geringe Anreize zur Aufnahme einer Beschäftigung in diesem Bereich.

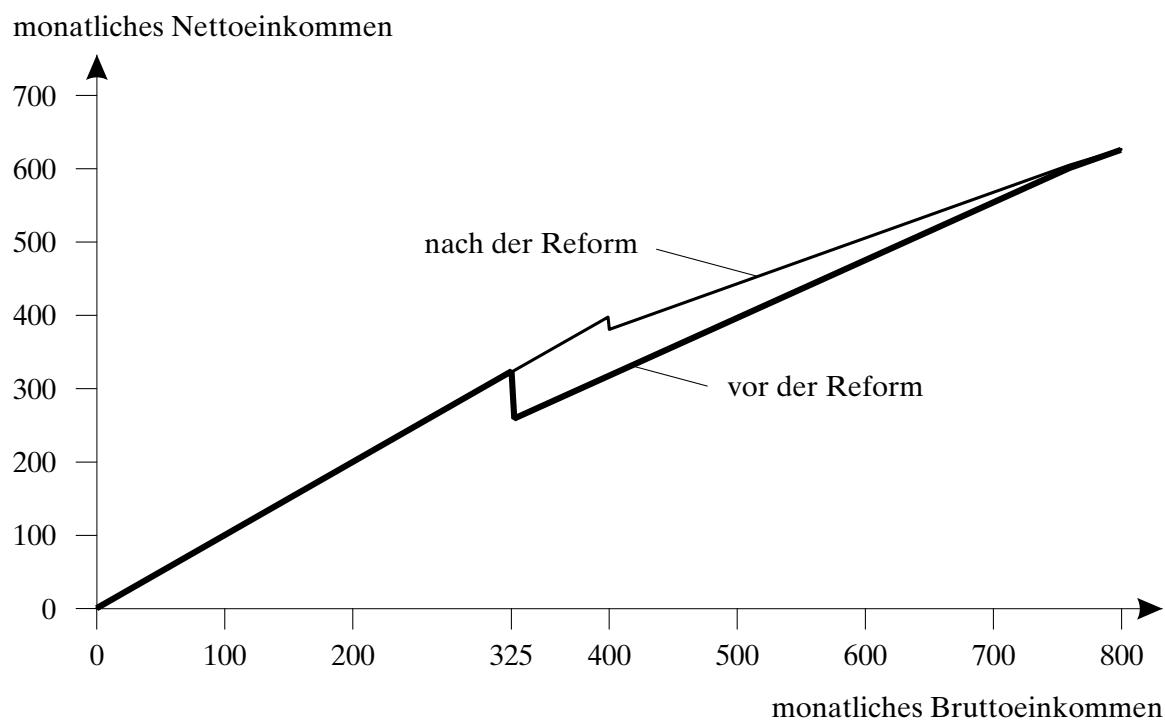
Mit der Einführung der Midijobs, der so genannten Gleitzone, wird durch eine degressive Subventionierung des Arbeitnehmeranteils der Sozialabgaben für Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) mit Entgelten zwischen 400,01 bis 800 EUR die Beschäftigung im Niedriglohnbereich attraktiver. Die Reduzierung der Sozialversicherungsbeiträge soll durch ihre konkrete Ausgestaltung die so genannte Niedriglohnschwelle an der Geringfügigkeitsgrenze beseitigen:

Wie aus **Abbildung 3.25** am Beispiel eines Single-Haushaltes ersichtlich, wird die bisherige Abgabenschwelle der vollen Sozialversicherungsbeiträge am Anfang der Gleitzone abgesenkt. In der Gleitzone wird der Beitragsbemessung nun ein reduziertes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zugrunde gelegt. Der vom Arbeitnehmer zu zahlende Beitrag steigt linear von rund 4,15% am Anfang der Gleitzone bis zum vollen Arbeitnehmeranteil von 20,85% am Ende der Gleitzone an. Insgesamt führt die Neuregelung zu einer Reduzierung der Abgabenlast für Beschäftigte mit Bruttoeinkommen bis 800 EUR.

Arbeitnehmer mit einem Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone erhalten weiterhin Ansprüche auf alle Versicherungsleistungen und unterliegen der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Um höhere Rentenanwartschaften zu erwerben, steht es dem Arbeitnehmer jedoch offen, auf die Reduzierung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts zu verzichten und den Beitrag zur Rentenversicherung entsprechend seinem tatsächlichen Arbeitsentgelt zu zahlen. Der Arbeitgeber ist von der Neuregelung nicht betroffen, er zahlt weiterhin für das gesamte Arbeitsentgelt den vollen Arbeitgeberanteil ein.

Midijobs bezeichnen somit sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, deren Arbeitsentgelt zwischen 400 und 800 Euro liegt und für die der Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) auf die Anwendung der Gleitzone Regelung nicht verzichtet hat.

Abbildung 3.25: Brutto-Netto-Relation des Erwerbseinkommens eines Single – Haushalts



Nach: STEINER UND WROHLICH (2004)

3.4.2 Literaturüberblick

Wirkungen auf das Arbeitsangebot

Auf Basis der neoklassischen Theorie des Arbeitsangebots kann die Wirkung der Einführung der Gleitzone auf das individuelle Arbeitsangebot in verschiedenen Konstellationen analysiert werden (vgl. zum Beispiel ARNTZ ET AL 2003). Darüber hinaus liegen zwei empirische Studien vor, welche die Effekte der Mini- und Midijobreform ex ante mit Hilfe von Mikrosimulationsmodellen schätzen (ARNTZ ET AL. 2003, STEINER UND WROHLICH 2004). Eine Isolation der Effekte der Midijobs allein ist auf Basis der empirischen Ergebnisse allerdings nicht möglich. Darüber hinaus wurde im Auftrag des IAB bereits im Jahr 1999 eine Ex-ante Studie zu den fiskalischen Effekten und Beschäftigungswirkungen einer degressiven Bezuschussung der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung erstellt, wobei das dort unter anderem besprochene „Teilzeitmodell“ in wesentlichen Teilen der Regelung der Gleitzone entspricht (KALTENBORN 1999).

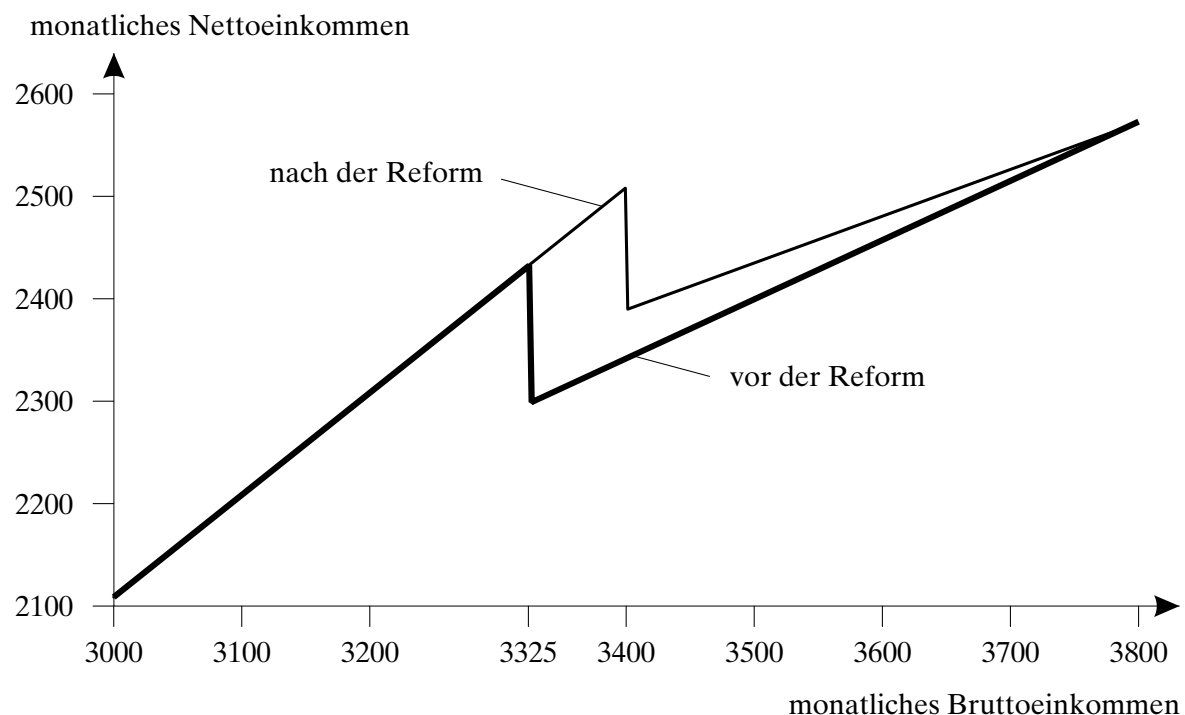
Vielfach kritisiert wird die Tatsache, dass für Transferempfänger die geringfügige Beschäftigung durch die Reform nicht attraktiver geworden ist und die Reform damit an der eigentlichen Problemgruppe des Arbeitsmarktes, nämlich den Arbeitslosen, vorbei geht (ARNTZ ET AL. (2003), GERSTER (2003), KNABE (2003), WEINKOPF (2003)). Arbeitslose können nur im Rahmen der Hinzuverdienstgrenzen des ALG I und ALG II von den Mini- und

Midijobs profitieren. Da Nettoverdienste weiterhin bis auf einen geringen Freibetrag auf die Transfereinkommen angerechnet werden, haben sich die Beschäftigungsanreize für diese Personengruppe nicht verändert. Die so genannte Sozialstaatsfalle kann nur mit einem größeren Midijob übersprungen werden, jedoch hat die Reform gerade am oberen Ende der Gleitzone wenig Veränderungen gebracht. Somit kann keine signifikante Wirkung auf die Arbeitsangebotsentscheidung von Transferempfängern erwartet werden (ARNTZ ET AL. (2003)).

Eine Veränderung des Arbeitsangebotes durch die Einführung der Gleitzone wird am ehesten von bereits beschäftigten Personen erwartet. Die Anreize wirken jedoch nicht durchweg in Richtung einer *Ausweitung* der Stundenzahl. Sie ist wesentlich von der Existenz anderer steuerpflichtiger Einkommen im Haushalt des Beschäftigten abhängig.

So ist für verheiratete Paare mit Hauptverdiener oberhalb des Sozialhilfesatzes, bedingt durch die gemeinsame Besteuerung mit Ehegattensplitting, die Beschäftigung des Zuverdieners innerhalb der Gleitzone weiterhin relativ unattraktiv im Vergleich zur Beschäftigung im Minijobbereich. Dies wird aus **Abbildung 3.26**, in der ein Brutto-Einkommen des Hauptverdieners von 3000 EUR zugrunde gelegt wird, ersichtlich: In der Brutto-Netto-Relation des Hinzuverdienstes besteht weiterhin die, wenn auch abgeschwächte, Geringfügigkeitsfalle und ein darauf folgender relativ hoher Grenzsteuersatz (STEINER UND WROHLICH 2004). Daher ist zu erwarten, dass positive Effekte auf das Arbeitsangebot lediglich unterhalb der Gleitzone, also im Bereich der Minijobs stattfinden. Hier ist zu erwarten, dass Beschäftigung bis zur Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro aber nicht darüber ausgedehnt wird (ARNTZ ET AL. 2003, STEINER UND WROHLICH 2004, KNABE 2003).

Abbildung 3.26: Brutto-Netto-Relation des Erwerbseinkommens eines Ehepaars (Hauptverdiener mit Brutto-Erwerbseinkommen von 3000 EUR)



Nach: STEINER UND WROHLICH (2004)

In diesem Zusammenhang wird kritisiert, dass die Glättung der Niedriglohnschwelle wie in **Abbildung 3.25** nur für Personen mit geringem Erwerbseinkommen gilt, deren Einkommen in der Gleitzone separat besteuert würde. Damit, so die Kritik, profitieren von der Einführung der Midijobs vor allem Rentner/innen, Schüler/innen und Studierende, also eine Personengruppe, die bei Arbeitsmarktformen eigentlich keine Prioritäten erhalten sollte (KNABE (2003), SCHÖB UND WEIMANN (2003)).

In Abhängigkeit von den relativen Präferenzen für Einkommen und unbezahlte Zeitverwendung (Freizeit, Hausarbeit), kann es für bisher sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit einem Erwerbseinkommen knapp über der Gleitzone (überwiegend Teilzeitkräfte und somit überwiegend Frauen) nun sogar attraktiver sein, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. ARNTZ ET AL. (2003) weisen darauf hin, dass auch nur geringe Veränderungen der Grenzbelastung zu großen Veränderungen im Arbeitsangebot sogar bis unter die 400 EUR-Grenze führen können, wenn lediglich zwischen diskreten Alternativen von Stundenzahlen gewählt werden kann. Ein solches Szenario ist wiederum eher bei Hinzuverdienern zu erwarten, deren Existenz durch andere Einkommensarten abgesichert ist.

Zusammenfassend ist die Wirkung der Reform durch zwei gegenläufige Tendenzen bestimmt: Einerseits ist eine Zunahme der Zahl der Erwerbstätigen zu erwarten, da durch die Verbesserung der Brutto-Netto-Relation Erwerbstätigkeit im Vergleich zu Nichterwerbstätigkeit attraktiver wird. Da dies nicht für Transferempfänger gilt, ist eine Zunahme der Erwerbstätigkeit wiederum vor allem in der Gruppe der Hinzuverdiener, also von Personen mit erwerbstätigen Ehepartnern sowie von Rentnern, Schülern und Studenten zu erwarten. Dabei ist ein Bruttoverdienst in der Gleitzone lediglich für Rentner, Schüler und Studenten attraktiv, während Personen mit erwerbstätigen Ehepartnern weiterhin nur geringe Anreize haben, die Geringfügigkeitsgrenze zu überschreiten. Andererseits könnte die Reform zu einer Reduzierung des Arbeitsvolumens führen, da die Beschäftigung innerhalb der Gleitzone oder sogar darunter in vielen Fällen attraktiver wird als eine Beschäftigung oberhalb der Gleitzone. Vor allem von sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten, und somit überwiegend von Frauen, wird eine Reduzierung der Stundenzahl erwartet.

Die Simulationsergebnisse von STEINER UND WROHLICH (2004) sowie ARNTZ ET AL. (2003) bestätigen diese Erwartungen weitestgehend. Auch die Studie von KALTENBORN (1999) bescheinigt geringe Beschäftigungseffekte des damals diskutierten „Teilzeitmodells“, das der Gleitzone recht ähnlich ist. STEINER UND WROHLICH (2004) schätzen, dass ca. 53 000 bisher nicht erwerbstätige Personen durch die Einführung der Mini- und Midijobs dazu veranlasst werden, eine Beschäftigung aufzunehmen. Zu beachten ist, dass dieses Ergebnis den tatsächlichen Effekt leicht unterschätzt, da die Analyse Studierende und Rentner/innen ausschließt und pro Haushalt lediglich der Haushaltsvorstand und dessen Ehepartner berücksichtigt werden. Bezogen auf das Arbeitsvolumen wird erwartungsgemäß ein negativer Effekt der Reform prognostiziert. Dieser überkompensiert den Partizipationseffekt, so dass gemessen in Vollzeitäquivalenten letztendlich ein negativer Effekt der Reform auf das Arbeitsangebot resultiert.

Auch für Arbeitgeber sind geringfügige Veränderungen in den Anreizstrukturen durch die Mini- und Midijobreform festzustellen. Auch wenn Unternehmen weiterhin ihren vollen Anteil an den Sozialabgaben zu leisten haben, verbilligen sich die Arbeitskosten bis zu einem Bruttogehalt von 1069 Euro. Beispielsweise verringern sich bei einem Nettoeinkommen des Arbeitnehmers von 500 EUR die Arbeitskosten für den Arbeitgeber von 766 auf 709 EUR (FUNK (2003)). Es kann für den Arbeitgeber nun attraktiver sein, aus zwei Minijobs einen Midijob zu machen, da der Arbeitgeberanteil bei den Midijobs leicht unter dem der Minijobs

liegt (20,85% versus 25%) (RUDOLPH (2003)).

Fiskalische Effekte

In kritischen Beiträgen werden den vermuteten geringen Beschäftigungseffekten die hohen Kosten der Reform durch den Ausfall von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen gegenübergestellt (FUNK (2003), ARNTZ ET AL. (2003), WEINKOPF (2003)). Würden bezogen auf Daten des Jahres 2000 alle versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse, die in die Gleitzone fallen, in Midijobs umgewandelt, müsste mit Einnahmenausfällen der Sozialversicherungen in Höhe von 195 Millionen EUR gerechnet werden (RUDOLPH (2003)). Es wird argumentiert, dass diese finanzpolitisch nur zu rechtfertigen seien, wenn von der Neuregelung Nettobeschäftigungseffekte und somit ein Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit zu erwarten wäre (WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT BEIM BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT (2003), FUNK (2003)).

Insbesondere wird kritisiert, dass die Sozialversicherungsbeiträge quasi nach dem Gießkannenprinzip und ohne Bezug auf relevante Zielgruppen gesenkt werden (KOCH UND BÄCKER (2003), WEINKOPF (2003), WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT BEIM BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT (2003)). Durch die pauschale Förderung seien starke Mitnahmeeffekte vorprogrammiert, die lediglich zu Einnahmenausfällen der Sozialversicherungen ohne jeden Beschäftigungseffekt führen (FUNK (2003), KOCH UND BÄCKER (2003), WEINKOPF (2003)). Die Anreize der Reform zielen gerade an der wichtigsten Zielgruppe, nämlich den Arbeitslosen und gering Qualifizierten, vorbei und bieten stattdessen Vorteile für Zweitverdiener, Rentner, Schüler und Studenten (KOCH UND BÄCKER (2003)).

Gender-Mainstreaming

Unter Aspekten des Gender-Mainstreamings wird kritisiert, dass die Reform eine Politik weiter fortführt, in der (Ehe-)Frauen Anreize erhalten, marginale Arbeitsplätze zu besetzen. In Bezug auf Beschäftigungsstabilität, Erwerbseinkommen und Rentenansprüche werden negative Anreize für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen gesetzt und somit das bestehende Ungleichgewicht der Geschlechter weiter verschärft (WEINKOPF (2003), KOCH UND BÄCKER (2004)).

3.4.3 Deskriptive Statistiken

Zum derzeitigen Zeitpunkt liegen nur sehr wenige Daten zur Anzahl der tatsächlich von der Midijobregelung Gebrauch machenden Personen vor. In BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2004) werden erstmals Auswertungen des Datenbestandes der BA zum Stichtag Ende Dezember 2003 für diese Beschäftigtengruppe vorgenommen. Hieraus geht hervor, dass von 26,75 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten rund 1,1 Mio. Personen mit einem durchschnittlichen Bruttomonatsentgelt von 400-800€ beschäftigt waren. Hiervon nahmen 416.000 Personen die Midijobregelung in Anspruch. Dies entspricht einem Anteil von knapp 38%, wobei bei der Inanspruchnahme zwischen Ost und West keine nennenswerten Unterschiede festgestellt wurden. Allerdings sind Frauen in der Gruppe der Midijobber deutlich überrepräsentiert, und der größte Anteil der Midijobber ist im Dienstleistungssektor beschäftigt.

Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels zeigen, dass der Anteil der Midijobber an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit der Betriebsgröße sinkt. Er liegt bei

Beschäftigten in Betrieben mit 1-19 Beschäftigten bei 5,0% in West- und Ostdeutschland, bei denen in Betrieben mit 20-99 Beschäftigten bei 3,0% (West) bzw. 2,5% (Ost) und bei Beschäftigten in Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten bei lediglich 0,7% (West) bzw. 0,6% (Ost) (LOOSE UND LUDWIG (2004)).

Die Entwicklung des Anteils der Beschäftigten im Bruttomonatsentgeltbereich von 400,01 bis 800€ seit Anfang 1998 ist in **Tabelle 3.39** dargestellt. Hierfür wurde auf die Daten des BA-Beschäftigtenpanels (vgl. hierzu auch **Kapitel 3.4.5**) zurückgegriffen. Aus dieser Tabelle wird deutlich, dass der Beschäftigtenanteil – mit leichten Schwankungen über die einzelnen Quartale – im Zeitablauf gesunken ist, wobei hier keine nennenswerten Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland erkennbar sind. Für den Zeitraum vor der Einführung der Midijobs, d.h. vom 1. Quartal 1998 bis zum 1. Quartal 2003, kann für beide Landesteile zusammen ein Rückgang von rund 4,3% auf ca. 3,7% beobachtet werden. In den Quartalen nach der Reform stieg der Beschäftigtenanteil in diesem Einkommenssegment zwar zunächst leicht an, sank dann aber im Jahr 2004 wieder auf das Niveau des letzten Vorreformquartals. Inwieweit dieser leichte Anstieg ursächlich auf die Einführung der Midijobs zurückzuführen ist, bzw. wie sich der Beschäftigtenanteil entwickelt hätte, wenn es die Reform nicht gegeben hätte, ist Gegenstand der ökonometrischen Untersuchungen in **Kapitel 3.4.5**. Zuvor werden im nächsten Abschnitt die Ergebnisse der Implementationsanalysen präsentiert.

Tabelle 3.39: Anteil der Beschäftigten mit einem Bruttomonatsentgelt von 400-800€

Quartal	Beschäftigtenanteil Gesamtdeutschland	Beschäftigtenanteil Ostdeutschland	Beschäftigtenanteil Westdeutschland	Frauenanteil (in %) Gesamtdeutschland
1998:1	0,0430	0,0501	0,0411	79,5
1998:2	0,0435	0,0504	0,0416	78,9
1998:3	0,0419	0,0489	0,0399	79,1
1998:4	0,0422	0,0487	0,0404	79,7
1999:1	0,0406	0,0462	0,0391	78,7
1999:2	0,0381	0,0437	0,0367	76,8
1999:3	0,0387	0,0437	0,0375	76,9
1999:4	0,0402	0,0448	0,0390	77,0
2000:1	0,0386	0,0435	0,0374	76,2
2000:2	0,0392	0,0437	0,0381	75,6
2000:3	0,0392	0,0436	0,0381	75,7
2000:4	0,0398	0,0441	0,0388	75,8
2001:1	0,0383	0,0421	0,0374	75,3
2001:2	0,0392	0,0431	0,0382	74,8
2001:3	0,0339	0,0430	0,0381	75,4
2001:4	0,0398	0,0437	0,0389	75,3
2002:1	0,0387	0,0416	0,0380	75,4
2002:2	0,0392	0,0423	0,0385	75,0
2002:3	0,0389	0,0417	0,0383	75,3
2002:4	0,0395	0,0420	0,0389	75,6
2003:1	0,0374	0,0400	0,0368	75,4
2003:2	0,0384	0,0404	0,0380	75,3
2003:3	0,0384	0,0411	0,0378	75,4
2003:4	0,0391	0,0422	0,0384	75,8
2004:1	0,0367	0,0404	0,0359	76,6
2004:2	0,0374	0,0425	0,0363	75,9
2004:3	0,0376	0,0437	0,0361	75,7
2004:4	0,0376	0,0433	0,0363	76,1

Anm.: Auswertungen basieren auf allen Beobachtungen für jede Welle des BA-Beschäftigtenpanels.

3.4.4 Ergebnisse der Implementationsanalysen

Ausgangslage

Die eingeführte Gleitzone bei Einkünften oberhalb von 400 € bis 800 € als Midijobs wird weit weniger angenommen als die Minijobs bei Entgelten bis zu 400 €. Zwar haben in 2003 insgesamt rd. 670.000 Arbeitnehmer/innen die Midijob-Regelung in Anspruch genommen, aber nur 155.000 während der gesamten Beschäftigungszeit im Kalenderjahr 2003 (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2004)). Demgegenüber beläuft sich die Zahl an Minijobbern zu diesem Zeitpunkt auf fast 6 Mio.

Bekanntheitsgrad

Der Bekanntheitsgrad der Midijobs liegt nach den Ergebnissen der ersten Interviewrunde in 2005 deutlich hinter dem der Minijobs zurück. Zwar wurde von den Organisationen des Wirtschaftslebens der Bekanntheitsgrad höher eingeschätzt als von anderen Akteuren, doch besteht in der Gesamtschau der Aussagen der Eindruck, dass gerade in Klein- und Mittelunternehmen die Regelung der Midijobs – nicht aber der Minijobs – wenig bekannt ist. Auf Seiten der Arbeitnehmer/innen scheint der Bekanntheitsgrad ebenfalls nicht allzu hoch. Nach Aussagen verschiedener Gesprächspartner dürfte dies arbeitnehmerseitig auch von der Branche abhängen. Einzelhandel und Gastronomie/Tourismus werden beispielhaft als Branchen genannt, in denen – auch auf Wunsch der Beschäftigten – von der Neuregelung Gebrauch gemacht wird.

Allerdings ist bei den Aussagen in beiden Befragungsrunden zu berücksichtigen, dass den Gesprächspartnern in der Regel nur Einzelfälle bekannt waren und sie oft auf Angaben Dritter zurückgriffen, was wiederum den geringen Bekanntheitsgrad und die relativ geringe Akzeptanz bestätigt. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Bekanntheitsgrad von Midijobs von 2005 auf 2006 nicht erhöht werden konnte und nach wie vor als sehr gering einzuschätzen ist. Dies gilt sowohl für die Existenz dieser Beschäftigungsform als auch hinsichtlich der Ausgestaltung der Gleitzone, der Unterschiede zu einer „normalen“ Teilzeitbeschäftigung in diesem Entgeltbereich und weiteren Einzelheiten.

Einschätzung durch die arbeitsmarktpolitischen Akteure

Die Einführung der Gleitzone wird von allen Gesprächspartnern im Zusammenhang mit der Einführung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in Form der Minijobs gesehen. Selbst Gesprächspartner mit langjähriger Erfahrung hatten manchmal Mühe zwischen Mini- und Midijobs zu differenzieren. Hinzu kommt, dass aus aktuellem Anlass die Diskussion im Bereich der Arbeitsverhältnisse mit reduzierten Abgaben von der Einführung der Beschäftigungsgelegenheiten für Empfänger der Grundsicherung nach SGB II (1-€-Jobs) überlagert wurde.

Vor diesem Hintergrund können die Einschätzungen zu den beschäftigungspolitischen Effekten und der Akzeptanz bei den Arbeitgebern zusammengefasst werden mit „nice to have, aber ohne große Wirkung“. Die Anreize für die Inanspruchnahme werden für beide Seiten als gering und die Schwelle an der Einkommensgrenze von 400 € als weiterhin existent eingeschätzt. Potenzielle Verbesserungen bezüglich Transparenz und administrativem Aufwand werden als eher gering beurteilt.

Praktische Anwendung und Wirkungen

Die Einschätzungen der arbeitsmarktpolitischen Akteure wurden in den Befragungen der betrieblichen Akteure bestätigt. Arbeitgeberseitig existiert kein Anreiz, bestehende Arbeitsverhältnisse umzuwandeln. Arbeitnehmer/innen liegen bei bestehenden Arbeitsverhältnissen mit ihrem Gehalt oft im oberen Bereich der Gleitzone, so dass eine Umwandlung nur geringfügige Vorteile bringt. Erleichterungen für das Personalwesen sind gering und fallen bei den wenigen Fällen praktisch nicht ins Gewicht.

In der Wiederholungsbefragung im Jahre 2006 wurden die geringen Auswirkungen dieser Regelung bestätigt. Dies gilt sowohl für die Umwandlung vorhandener Teilzeitarbeitsverhältnisse zu Midijobs als auch für neugeschaffene Arbeitsplätze sowie für Übergänge in „voll“ sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse.

3.4.5 Ergebnisse der ökonometrischen Auswertungen des BA-Beschäftigtenpanels

Die Wirkung der Einführung der Midijobs auf die gesamtwirtschaftliche Anzahl und Struktur der betroffenen Beschäftigungsverhältnisse wird mit Hilfe des in **Kapitel 3.2.5.1** beschriebenen *Fixed-Effects*-Panelmodells ermittelt. Hierfür wird auf Daten der erweiterten Vorversion des BA-Beschäftigtenpanels zurückgegriffen. Die abhängige Variable in unserem Modell ist ein Indikator für Beschäftigte mit einem Bruttomonatsentgelt von 400,01 bis 800€. Für diese Beschäftigtengruppe werden die beschriebenen Analysen durchgeführt und anschließend auf die Anzahl der tatsächlichen Midijobber zurückgeschlossen. Hierfür ist es notwendig, die Gesamtanzahl der Beschäftigten in diesem Einkommensbereich in zwei Gruppen aufzuteilen: Personen, die die Midijobregelung in Anspruch nehmen, und solche, die dies nicht tun.

Nach BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2004) nahmen im Dezember 2003 rund 38% aller Beschäftigten in besagtem Bruttomonatsentgeltbereich die Midijobregelung in Anspruch (vgl. auch **Abschnitt 3.4.3**). Demgegenüber wird im BA-Beschäftigtenpanel im vierten Quartal 2003 ein Midijobberanteil von rund 51% ausgewiesen. Im Durchschnitt der Nach-Reformquartale liegt dieser Anteil in der Stichprobe bei etwas mehr als 55%. Da es sich beim BA-Beschäftigtenpanel allerdings um eine Stichprobe handelt, wohingegen die Angaben von BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2004) auf einer Auszählung der Grundgesamtheit beruhen, haben wir uns entschlossen, uns bei der Wahl des Umrechnungsfaktors an den BA-Angaben zu orientieren. Konkret wurde als Wert 0,4 gewählt, d.h. es wird unterstellt, dass 40% der Beschäftigten im Bruttomonatsentgeltbereich von 400,01 bis 800€ einen Midijob ausüben. Dieser Anteil wird für den gesamten Prognosezeitraum als konstant angenommen.

Tabelle 3.40 stellt die Schätzergebnisse eines linearen Wahrscheinlichkeitsmodells für den Zeitraum vor Einführung der Midijobs dar. Die abhängige Variable ist ein Indikator, der den Wert „1“ annimmt, wenn eine Person eine Beschäftigung mit einem Bruttomonatsentgelt zwischen 400,01 und 800€ ausübt (ohne Auszubildende) und den Wert „0“, wenn sie anderweitig beschäftigt ist. Auf die Wiedergabe der Ergebnisse für die Agenturachsenabschnitte wurde aus Platzgründen verzichtet. Der F-Test auf gemeinsame Signifikanz der individuenspezifischen *fixed effects* legt den Schluss nahe, dass diese hoch signifikant sind.

Aus dieser Tabelle wird deutlich, dass sowohl das Alter als auch die Qualifikation eine wichtige Rolle für die individuelle Wahrscheinlichkeit spielen, im betrachteten Lohnsegment beschäftigt zu sein. Verglichen mit Arbeitnehmer/innen aus der Altersgruppe 16 bis unter 25 Jahre sind solche im Alter von 25 bis einschließlich 39 signifikant häufiger in der betrachteten Beschäftigtengruppe zu finden. Darüber hinaus weisen Arbeitnehmer/innen mit einer mittleren Qualifikation eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit auf, mit einem Bruttomonatsentgelt von 400,01 bis 800€ beschäftigt zu sein, als Geringqualifizierte. Das genaue Gegenteil trifft auf Hochqualifizierte zu.

Tabelle 3.40: Beschäftigung im Bereich 400-800€ vor Einführung der Midijobs: Schätzergebnisse eines Fixed-Effects-Panelmodells

Variable	Koeffizient	t-Wert
Altersgruppe 20-24	0,0059	16,37
Altersgruppe 25-29	0,0054	10,68
Altersgruppe 30-34	0,0037	6,26
Altersgruppe 35-39	0,0032	4,68
Altersgruppe 40-44	0,0015	1,95
Altersgruppe 45-29	0,0007	0,85
Altersgruppe 50-54	0,0010	1,13
Altersgruppe 55-59	0,0018	1,77
Altersgruppe 60-65	-0,0005	-0,44
Mittlere Qualifikation	0,0055	21,21
Hohe Qualifikation	-0,0309	-55,12
2. Quartal	-0,0001	-0,68
3. Quartal	-0,0001	-0,86
4. Quartal	0,0004	4,03
Jahr	-0,0014	-1,50
Jahr2	0,0001	0,50
Jahr3	0,0000	-0,74
Konstante	-0,0071	-109,96
Anzahl der Beobachtungen		7.904.447

Verwendet man diese Schätzergebnisse zur Prognose des Beschäftigtenanteils für den Zeitraum nach der Reform und vergleicht diesen mit dem tatsächlich beobachteten Anteil, so erhält man unter der hier getroffenen Identifikationsannahme (vgl. **Abschnitt 3.2.5.1**) den Effekt der Einführung der Midijobs auf die Beschäftigung in diesem Lohnsegment als Differenz der beiden Anteile. Diese Differenz lässt sich mit Hilfe eines t-Tests auf ihre statistische Signifikanz prüfen. Die Resultate dieser Vorgehensweise sind in **Tabelle 3.41** zusammengefasst. Hieraus wird ersichtlich, dass sowohl im Durchschnitt über alle Quartale nach der Reform als auch für jedes Quartal einzeln der tatsächlich beobachtete Anteil an Beschäftigten im betrachteten Lohnsegment signifikant größer ist als der mit Hilfe des Modells vorhergesagte Wert. Gegeben die Identifikationsannahme unseres Evaluationsansatzes impliziert dies, dass die Einführung der Midijobs im betrachteten Zeitraum einen signifikanten positiven Effekt auf die Beschäftigung im Bruttomonatsentgeltbereich von 400,01 bis 800€ hatte.

Tabelle 3.41: Tatsächlicher und prognostizierter Anteil an Beschäftigten mit einem Bruttomonatsentgelt zwischen 400,01 und 800€

	2003:2	2003:3	2003:4	2004:1	2004:2	2004:3	2004:4	2003:2-2004:4
Tatsächlicher Anteil	0,0306	0,0308	0,0315	0,0296	0,0303	0,0305	0,0304	0,0306
Prognostizierter Anteil	0,0289	0,0288	0,0293	0,0270	0,0269	0,2690	0,0273	0,0279
Differenz	0,0018	0,0020	0,0023	0,0026	0,0033	0,0036	0,0031	0,0027
t-Wert der Differenz	7,14	7,86	8,92	10,50	13,21	14,33	12,33	28,01

Mit Hilfe des Hochrechnungsfaktors im BA-Beschäftigtenpanel können diese Werte auf die Grundgesamtheit aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hochgerechnet werden. Diese hochgerechneten Werte wurden dann mit dem Faktor 0,4 auf die Anzahl der Midijobber umgerechnet. **Tabelle 3.42** fasst die Ergebnisse zusammen.

Tabelle 3.42: Wirkung der Reform der Midijobs auf die gesamtwirtschaftliche Anzahl der Beschäftigten in Midijobs nach der Reform (Gesamt, Männer und Frauen)

Beschäftigungseffekt Anzahl Midijobber (absolut)	Durchschnitt der Quartale 2003:2 bis 2004:4							
	2003:2	2003:3	2003:4	2004:1	2004:2	2004:3	2004:4	
Gesamt	26.020	17.685	19.595	22.413	25.253	32.139	35.144	29.912
Männer	9.780	5.871	7.535	6.787	9.066	12.367	14.892	11.945
Frauen	14.703	10.402	10.763	12.859	14.289	18.786	19.485	16.340

Anmerkung: Alle Werte statistisch signifikant auf 99% Signifikanzniveau.

Insgesamt hat sich im Durchschnitt über alle Quartale nach der Einführung der Midijobs die Anzahl der Beschäftigten in denselben um etwas mehr als 26.000 Personen erhöht. Dieser Anstieg wird in stärkerem Maße von einem Zuwachs an weiblichen Beschäftigten getragen²⁶. Sowohl für die Gesamtanzahl an Beschäftigten als auch für beide Geschlechter getrennt ist der größte Anstieg an Midijobbern im zweiten und dritten Quartal des Jahres 2004 zu beobachten.

Tabelle 3.43 stellt die Ergebnisse getrennter Analysen für einzelne Beschäftigtengruppen dar. Hieraus wird ersichtlich, dass die Einführung der Midijobs den stärksten Anstieg an Beschäftigten in der Gruppe der jüngsten Arbeitnehmer/innen und dort vor allem bei den Mittelqualifizierten hervorgerufen hat. Dies dürfte bis zu einem gewissen Grad mit dem Übergang jüngerer Arbeitnehmer/innen aus dem dualen Ausbildungssystem in reguläre Beschäftigung zu tun haben. Insgesamt ist vor allem für Personen bis einschließlich 45 Jahre ein signifikanter Zufluss in diese Beschäftigungsform zu beobachten. Ein signifikanter Rückgang ergibt sich lediglich bei Arbeitnehmer/innen in der Altersgruppe 45 bis unter 55, die eine mittlere Qualifikation aufweisen.

Tabelle 3.43: Wirkung der Reform der Midijobs auf gesamtwirtschaftliche Alters- und Ausbildungsstruktur der Beschäftigten (Durchschnitt der Quartale 2003:2 bis 2004:4)

Beschäftigungseffekt Anzahl Midijobber (absolut)	Geringe Qualifikation	Mittlere Qualifikation	Hohe Qualifikation
	Bis unter 25 Jahre	36.681*	85.845*
25 bis unter 35 Jahre	6.459*	2.651*	2.399*
35 bis unter 45 Jahre	3.759*	8.178*	1.886*
45 bis unter 55 Jahre	2.310*	-1562*	246
55 bis 65 Jahre	-330	2.449*	475

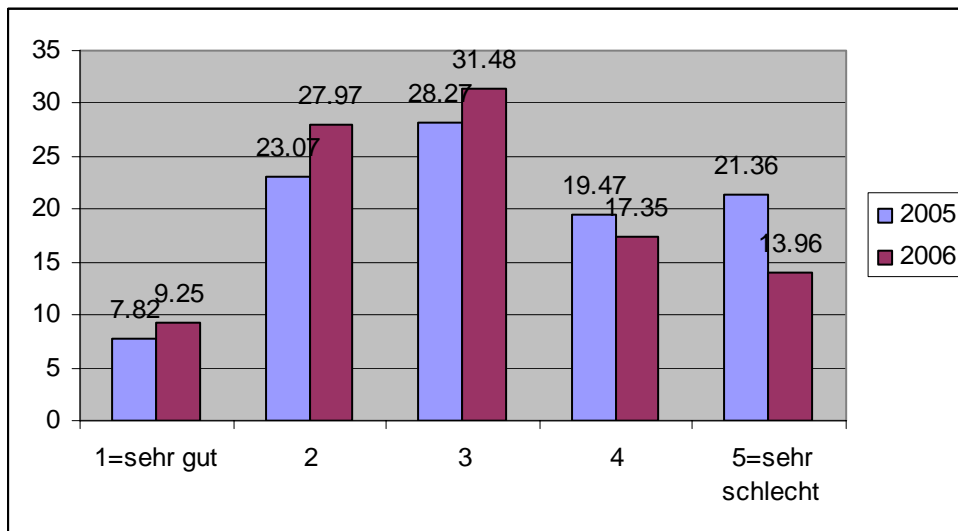
Anmerkung: * Signifikant auf 99% Signifikanzniveau.

²⁶ Die Werte für Frauen und Männer addieren sich wiederum nicht exakt zur Gesamtanzahl (vgl. Abschnitt 3.5.2), da für beide Geschlechter getrennte Schätzungen vorgenommen wurden und sich hierdurch auch die geschätzten Strukturparameter ändern.

3.4.6 Ergebnisse der Auswertungen der Unternehmensbefragung

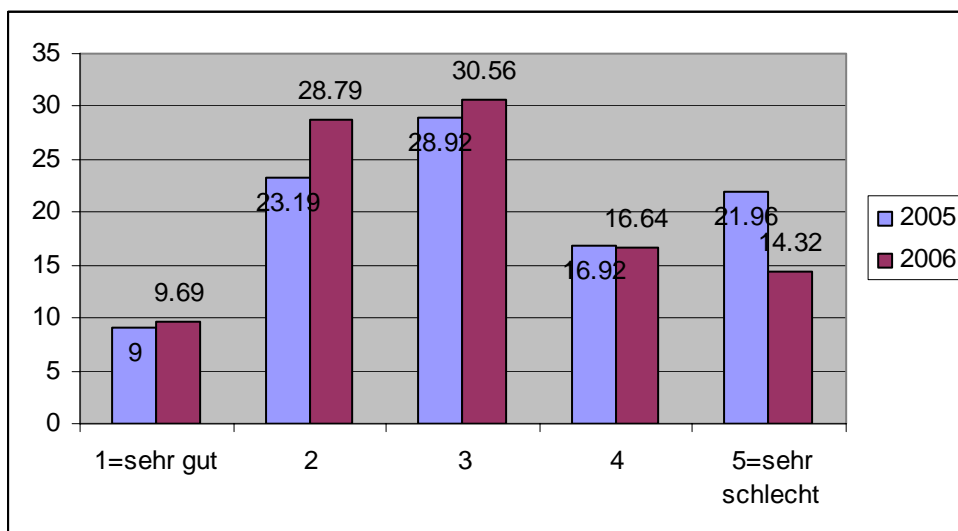
Ein Element der Befragungen von Unternehmen im Rahmen unseres Evaluationskonzepts (vgl. **Kapitel 2** und **3.1**) ist die Analyse der Beschäftigung innerhalb der „Gleitzone“ von 400 bis 800€, der sog. Midijobs, in den Betrieben. Zunächst wurden die Unternehmen befragt, ob sie sich hinreichend über die Einführung der Midijobs informiert fühlen. **Abbildung 3.27** stellt hierzu die Antwortverteilung aus den beiden Umfragen 2005 und 2006 dar.

Abbildung 3.27: Informiertheit zur Einführung der beitragsreduzierten Gleitzone für Beschäftigungsverhältnisse zwischen 400 und 800€ (Midijobs): Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung



Anmerkung: Angaben in Prozent. Die Frage wurde im Jahr 2005 von 1751 der insgesamt 1885 Unternehmen beantwortet (92,9%), im Jahr 2006 von 1741 der insgesamt 1889 Unternehmen (92,2%). \bar{x} 2005 = 3,03; \bar{x} 2006 = 2,79; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 5,83$.

Abbildung 3.28: Informiertheit zur Einführung der beitragsreduzierten Gleitzone für Beschäftigungsverhältnisse zwischen 400 und 800€ (Midijobs): Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen



Anmerkung: Angaben in Prozent. Die Frage wurde im Jahr 2005 von 1751 der insgesamt 1885 Unternehmen beantwortet (92,9%), im Jahr 2006 von 1741 der insgesamt 1889 Unternehmen (92,2%). \bar{x} 2005 = 3,03; \bar{x} 2006 = 2,79; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 5,83$.

30,9% der Unternehmen fühlten sich 2005 gut oder sehr gut informiert, während 40,8% angaben, schlecht oder sehr schlecht informiert worden zu sein. 2006 war dieses Verhältnis mit 37,2% zu 31,3% signifikant ins Positive verschoben. Gleiches gilt auch für die Teilgruppe jener Unternehmen, die an beiden Befragungen teilnahmen (**Abbildung 3.28**).

416 von 1853 Unternehmen (22,5%) gaben in der Befragung 2005 an, seit der Einführung der Midijobs zum 1.4.2003 Gebrauch von der möglichen Beschäftigung von Mitarbeitern mit Bruttomonatsgehalt zwischen 400€ und 800€ zu reduzierten Arbeitnehmerbeiträgen gemacht zu haben. Im Durchschnitt waren dies zum 30.09.2003 in 272 Betrieben 9,2 Midijobber, zum 30.09.2004 in 295 Betrieben 9,8 Midijobber. In der Befragung 2006 berichteten 446 von 1889 Unternehmen (23,6%) von der Beschäftigung von Midijobbern. Bei dieser Befragung gab es in 303 antwortenden Betrieben zum 30.09.2003 durchschnittlich 12,1 Midijobber, zum 30.09.2005 in 376 antwortenden Betrieben 11,6 Midijobber.

Die Midijobber sind in ihrer deutlichen Mehrzahl weiblichen Geschlechts (über 75%). Die Befragung 2005 ergab, dass von 295 Unternehmen, die zum 30.09.2004 Midijobber beschäftigten, in 234 Unternehmen die Midijobber bzw. ein Teil von ihnen bereits zuvor im Betrieb sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen waren. In 120 Betrieben war ein Anteil der Midijobber vorher als Minijobber beschäftigt, in 95 Betrieben kam es zu Neueinstellungen von Midijobbern. Die Befragung 2006 ergab hierzu, dass von 376 Unternehmen, die zum 30.09.2005 Midijobber beschäftigten, in 250 Unternehmen die Midijobber bzw. ein Teil von ihnen bereits zuvor im Betrieb sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen waren. In 116 Betrieben war ein Anteil der Midijobber vorher als Minijobber beschäftigt, in 118 Betrieben kam es zu Neueinstellungen von Midijobbern.

444 Betriebe beantworteten in der Befragung 2005 die Frage, wie viele Mitarbeiter vor der Einführung der Midijobs sozialversicherungspflichtig mit einem Einkommen zwischen 400€ und 800€ beschäftigt waren. Im Durchschnitt sind dies 11,1 Mitarbeiter, die Angaben gehen von 0 (29,5% der Betriebe) bis 612 Mitarbeiter (0,2%, d.h. ein Betrieb). Hierbei liegt ein Großteil der Wahrscheinlichkeitsmasse im Bereich von 1 bis 10 Mitarbeiter (56,8%).

3.4.7 Ergebnisse der Befragung von Beschäftigten in Midijobs

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der Befragung zu den Midijobs dargestellt, die im Frühjahr 2005 durchgeführt wurde. Von 5.000 versandten Fragebögen erhielten wir 576 Fragebögen zurück, die die Angabe enthielten, dass die befragte Person zur Zeit einen Midijob innehat oder zu einem anderen Zeitpunkt seit der Reform im Jahr 2003 innehatte. Nachfolgend werden Personen in Midijobs der Einfachheit halber *Midijobber* genannt. 372 der Befragten gaben an, zum Zeitpunkt der Befragung in einem Midijob beschäftigt zu sein, während 204 der Befragten nicht mehr in einer solchen Beschäftigung sind. Bei den folgenden Betrachtungen werden beide Gruppen (aktuelle und frühere Midijobber) gleichermaßen berücksichtigt. Wird nur eine der beiden Gruppen betrachtet, so wird explizit darauf hingewiesen.

Zunächst werden demographische und sozioökonomische Charakteristika der Beschäftigten in den Midijobs betrachtet, weiterhin das Haushaltseinkommen und der Bezug staatlicher Mittel. Anschließend stehen die Charakteristika der Midijobs und die beruflichen Tätigkeiten vor und nach den Midijobs im Mittelpunkt.

3.4.7.1 Demographische Charakteristika der Beschäftigten in Midijobs

In diesem Abschnitt werden die Midijobber hinsichtlich ihrer Eigenschaften wie Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit, Schulbildung, Berufsausbildung, Familienstand, Zahl der Kinder und Wohnort ausgewertet. Ziel ist hierbei, zu erfahren, welche Personen solche Beschäftigungen ausfüllen und ob sich die verschiedenen Gruppen in ihren beobachtbaren Eigenschaften unterscheiden. Die Verteilung dieser Eigenschaften ist in **Tabelle 3.44** dargestellt. Neben der gesamten Stichprobe werden Männer, Frauen, in Westdeutschland Lebende, in Ostdeutschland Lebende und Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit separat betrachtet.

Auffallend ist auf den ersten Blick der sehr hohe Anteil an Frauen von 84,4%. Vergleicht man die beiden Geschlechter miteinander, fällt auf, dass sich Frauen und Männer in diesen Jobs insbesondere im Familienstand unterscheiden. Während mehr als 75% der befragten Frauen in einer Partnerschaft leben, trifft dies nur auf gut die Hälfte der Männer zu. Die Partner der Frauen sind wiederum auch zu 70 Prozent erwerbstätig, während die Partnerinnen der Männer in mehr als der Hälfte der Fälle gar nicht am Erwerbsleben (Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit) teilnehmen. Das legt die Vermutung nahe, dass Midijobs für Frauen in vielen Fällen eine Möglichkeit zum Hinzuverdienst zum Einkommen des Partners sind, während der Midijob für Männer vorwiegend das Haushaltseinkommen darstellt. Verstärkt wird diese Vermutung dadurch, dass sich 66 Prozent der Frauen in einem Alter zwischen 36 und 55 Jahren befinden. In diesem Zeitraum ist die Elternzeit in der Regel vorüber, aber die Kinder sind oftmals noch im Haushalt lebend, so dass Frauen vorwiegend eine Teilzeitbeschäftigung suchen. Ost- und westdeutsche Beschäftigte in Midijobs unterscheiden sich hingegen nur geringfügig. Der Anteil der Beschäftigten ohne deutsche Staatsbürgerschaft ist bei den Frauen sowohl in der Originalstichprobe als auch in der „neuen“ Stichprobe geringer als bei den Männern.

Bei den Beschäftigten ohne deutsche Staatsbürgerschaft zeigt sich, dass die Schulbildung und Berufsausbildung bedeutend geringer sind als für die gesamte Stichprobe. So können 65% der nichtdeutschen Midijobber keine abgeschlossene Berufsausbildung nachweisen und 55% besitzen nur einen Hauptschulabschluss oder gar keinen Schulabschluss, während bei deutschen Midijobbern auch höhere Bildungsgruppen stärker vertreten sind. 74% der Frauen haben einen Schulabschluss nach neun oder zehn Jahren, während der Anteil der Midijobber ohne Schulabschluss bei den Männern größer ist. Andererseits haben aber mehr als 42% der Männer Abitur als ihren höchsten Schulabschluss angegeben. Von den 576 Befragten haben 46 angegeben, dass sie im Jahr 2005 auch Schüler oder Student sind. 25 dieser vorwiegend Studenten sind westdeutsche Frauen, 13 westdeutsche Männer und acht ostdeutsche Männer. Sie sind vornehmlich ohne Berufsabschluss, haben aber das Abitur erlangt.

Auch bei der Größe des Wohnortes zeigen sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern. So wohnt mehr als die Hälfte der befragten Frauen in Ortschaften von bis zu 10.000 Einwohnern, während nur 26% der Männer in diesen kleineren Ortschaften wohnen. Midijobber ohne deutsche Staatsbürgerschaft wohnen häufiger in Großstädten mit über 100.000 Einwohnern, was sich darauf zurückführen lässt, dass der Ausländeranteil in Großstädten in der Regel höher ist als in kleineren Ortschaften. 3,7% der Befragten sind anerkannt schwer behindert oder gleichgestellt.

Tabelle 3.44: Charakteristika der Beschäftigten in Midijobs

Variable	alle		Männer		Frauen		Westdeutschland		Ostdeutschland		nicht-deutsche	
	Anteil ¹	absolut	Anteil ¹	absolut	Anteil ¹	absolut	Anteil ¹	absolut	Anteil ¹	absolut	Anteil ¹	absolut
Geschlecht												
Männer	15,63	90	--	--	--	--	16,67	66	13,33	24	35,29	18
Frauen	84,38	486	--	--	--	--	83,33	330	86,67	156	64,71	33
Staatsangehörigkeit												
deutsch	91,15	525	80	72	93,21	453	88,89	352	96,11	173	--	--
nichtdeutsche	8,85	51	20	18	6,79	33	11,11	44	3,89	7	--	--
Alter												
bis 25 Jahre	7,64	44	23,33	21	4,73	23	6,06	24	11,11	20	15,69	8
26 bis 35 Jahre	19,62	113	34,44	31	16,87	82	18,69	74	21,67	39	31,37	16
36 bis 45 Jahre	32,81	189	12,22	11	36,63	178	32,32	128	33,89	61	15,69	8
46 bis 55 Jahre	26,56	153	12,22	11	29,22	142	26,52	105	26,67	48	25,49	13
56 bis 65 Jahre	11,81	68	13,33	12	11,52	56	14,39	57	6,11	11	11,76	6
über 65 Jahre	1,56	9	4,44	4	1,03	5	2,02	8	0,56	1	0,00	0
Schwer behindert oder gleichgestellt	3,65	21	7,78	7	2,88	14	3,79	15	3,33	6	5,88	3
Familienstand												
verheiratet	64,06	369	38,89	35	68,72	334	65,4	259	61,11	110	62,75	32
in einer Partnerschaft lebend	74,65	430	54,44	49	78,4	381	74,24	294	75,56	136	68,63	35
Erwerbsstatus des Partners												
Partner ist erwerbstätig	66,51	286	36,73	18	70,39	271	65,66	195	68,61	94	54,29	19
Partner ist arbeitslos	7,91	34	6,12	3	8,12	31	3,06	9	18,25	25	5,71	2
Zahl der Kinder												
Kinderlos	66,32	382	83,33	75	63,17	307	64,14	254	71,11	128	64,71	33
ein Kind	17,53	101	11,11	10	18,72	91	18,43	73	15,56	28	25,49	13
zwei Kinder	13,54	78	5,56	5	15,02	73	14,39	57	11,67	21	5,88	3
drei Kinder	2,26	13	0	0	2,67	13	2,53	10	1,67	3	3,92	2
vier Kinder	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0
fünf und mehr Kinder	0,35	2	0	0	0,41	2	0,51	2	0	0	0,00	0
Höchster Schulabschluss												
kein Schulabschluss	6,25	36	12,22	11	5,14	25	7,07	28	4,44	8	17,65	9
Hauptschulabschluss	25,69	148	18,89	17	26,95	131	32,32	128	11,11	20	37,25	19
Realschulabschluss, Mittlere Reife	25,00	144	17,78	16	26,34	128	30,3	120	13,33	24	17,65	9
Polytechnische Oberschule	19,62	113	10	9	21,4	104	2,27	9	57,78	104	3,92	2
Abitur	24,31	140	42,22	38	20,99	102	29,29	116	13,33	24	25,49	13
Höchster berufl. Abschluss												
Keine Berufsausbildung	25,35	146	40	36	22,63	110	30,81	122	13,33	24	64,71	33
gewerbliche Lehre	24,65	142	23,33	21	24,9	121	22,22	88	30	54	17,65	9
kaufmännische Lehre	19,97	115	10	9	21,81	106	22,73	90	13,89	25	5,88	3
Berufsfachschule	15,45	89	10	9	16,46	80	9,09	36	29,44	53	3,92	2
Fachschulabschluss	4,86	28	1,11	1	5,56	27	3,79	15	7,22	13	0,00	0
Fachhochschulabschluss	4,51	26	5,56	5	4,32	21	4,55	18	4,44	8	3,92	2
Universitätsabschluss	6,42	37	11,11	10	5,56	27	7,58	30	3,89	7	5,88	3
Wohnort												
weniger als 1.000 Einwohner	11,95	65	8,14	7	12,66	58	8,58	32	19,3	33	13,33	6
1.000 bis 10.000 Einwohner	36,76	200	18,6	16	40,17	184	38,07	142	33,92	58	28,89	13
10.000 bis 100.000 Einwohner	28,86	157	37,21	32	27,29	125	29,22	109	28,07	48	20,00	9
über 100.000 Einwohner	22,43	122	36,05	31	19,87	91	24,13	90	18,71	32	37,78	17
Ostdeutschland	31,25	180	26,67	24	32,1	156	--	--	--	--	13,73	7

 Anmerkung: ¹in% bezogen auf die gültigen Antworten zur jeweiligen Frage

Tabelle 3.45: Ausgewählte Charakteristika der Midijobber aufgeschlüsselt nach Ost- und Westdeutschland und dem Geschlecht

	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	Anteil ¹ / Mittelwert	absolut	Anteil ¹ / Mittelwert	Absolut	Anteil ¹ / Mittelwert	absolut	Anteil ¹ / Mittelwert	absolut
deutsche Staatsangehörigkeit	77,27%	51	91,21%	301	87,50%	21	97,44%	152
Partner ist arbeitslos	2,86%	1	3,09%	8	14,29%	2	18,70%	23
keine Kinder	87,88%	58	59,39%	196	70,83%	17	71,15%	111
Abitur	48,48%	32	25,45%	84	25,00%	6	11,54%	18
kein Berufsabschluss	40,91%	27	28,79%	95	37,50%	9	9,62%	15
Fachhochschulabschluss	6,06%	4	4,24%	14	4,17%	1	4,49%	7
Universitätsabschluss	13,64%	9	6,36%	21	4,17%	1	3,85%	6
Alter	40,18		44,21		31,67		41,73	

¹ bezogen auf die gültigen Antworten zur jeweiligen Frage

In **Tabelle 3.45** werden einige Charakteristika gesondert für west- bzw. ostdeutsche Männer und Frauen betrachtet. Hierbei handelt es sich um Charakteristika, die sich nicht nur zwischen Männern und Frauen bzw. Ost- und Westdeutschland unterscheiden, sondern bei denen zwischen diesen vier Gruppen auffällige Unterschiede bestehen. So sind weniger als 3% der ostdeutschen Frauen nicht deutsche Staatsbürger, während sich unter den westdeutschen Männern fast 23% Ausländer befinden. Deutliche Unterschiede zeigen sich zwischen westdeutschen Männern und Frauen bei der Frage nach Kindern im Haushalt. So geben 88% der westdeutschen Männer an, keine Kinder unter 15 Jahren im Haushalt zu haben, während bei den Frauen in 41% der Fälle Kinder im Haushalt leben.

Fast 50% der westdeutschen Männer haben das Abitur erlangt, während es bei den ostdeutschen Frauen nur 11,5% sind. Auf der anderen Seite haben weniger als 10% der ostdeutschen Frauen keinen Berufsabschluss, womit der Anteil deutlich unter dem der anderen Gruppen liegt. Hochschulabschlüsse sind in dieser Gruppe analog dem Abitur relativ selten. Jedoch ist zu bedenken, dass bei den westdeutschen Männern und Frauen jeweils knapp ein Drittel der Befragten mit Abitur Studenten sind. Bei den ostdeutschen Männern trifft dies sogar auf vier von sechs Beschäftigten mit Abitur zu. Das durchschnittliche Alter liegt bei westdeutschen Frauen mit über 44 Jahren am höchsten, während ostdeutsche Männer mit weniger als 32 Jahren durchschnittlich mehr als zwölf Jahre jünger sind.

Alles in allem zeigt sich, dass Midijobs zwar mehrheitlich von Frauen mittleren Alters ausgeführt werden, aber dass es durchaus auch eine große Heterogenität unter den verschiedenen Gruppen gibt. Es zeichnet sich ab, dass sich zwei Sorten von Midijobbern unterscheiden lassen. Dies sind zum einen solche, die den Midijob als Zweiteinkommen nutzen, während der Partner voll erwerbstätig ist. Dies trifft mehrheitlich auf westdeutsche Frauen zu. Männer und ostdeutsche Frauen haben hingegen häufig keinen erwerbstätigen Partner und keine Kinder und sind jünger. Hier scheint der Midijob oftmals das gesamte Haushaltseinkommen darzustellen. Auch in den Bildungsstufen zeigt sich eine sehr heterogene Struktur. Während Frauen häufig über eine mittlere Schulbildung verfügen, sind bei den Männern einerseits hoch Ausgebildete und andererseits Personen ohne schulische oder berufliche Abschlüsse relativ stark vertreten.

3.4.7.2 Einkommenssituation und Bezug staatlicher Mittel bei Beschäftigten in Midijobs

Tabelle 3.46 spiegelt die Einkommenssituation der aktuellen Midijobber wieder. Hierbei werden nur jene Befragten berücksichtigt, die zum Zeitpunkt der Befragung auch einen Midijob innehatten. 25% aller Befragten beziehen neben dem Einkommen aus dem Midijob noch staatliche Mittel. Die häufigste Form der staatlichen Zuwendung ist das Wohngeld, wobei dieses in erster Linie Frauen in Ostdeutschland erhalten. Außerdem ist zu erkennen, dass das durchschnittliche Haushaltsnettoeinkommen bei Männern geringer ist als bei Frauen, was seinen Grund in der Tatsache haben dürfte, dass Frauen häufiger mit erwerbstätigen Partnern zusammen leben als dies Männer tun. Knapp 41% der Männer geben ein Nettoeinkommen von weniger als 1000€ an, was darauf schließen lässt, dass sie mit dem Midijob Alleinverdiener sind, während nur 30% der Frauen ein geringeres Haushaltsnettoeinkommen angeben als 1000€. Dies deckt sich mit den obigen Angaben zum Familienstand und der Erwerbstätigkeit der Lebenspartner. Zwischen Ost- und Westdeutschland gibt es nur sehr geringe Unterschiede, wobei das durchschnittliche Haushaltsnettoeinkommen in Ostdeutschland geringer ist als in Westdeutschland, was aber durchaus auf das allgemeine Gefälle zwischen Ost- und Westdeutschland zurückgeführt werden kann.

Tabelle 3.46: Einkommenssituation der Befragten, die zum Zeitpunkt der Befragung einen Midijob ausüben

	alle		Männer		Frauen		West		Ost		nicht-deutsche	
	Anteil ¹	absolut	Anteil ¹	absolut	Anteil ¹	absolut	Anteil ¹	absolut	Anteil ¹	absolut	Anteil ¹	absolut
Empfang staatlicher Mittel												
Arbeitslosengeld 1-Empfänger	0,83	3	2,63	1	0,62	2	0,83	2	0,83	1	4,08	2
Arbeitslosengeld 2-Empfänger	1,66	6	5,26	2	1,23	4	1,65	4	1,67	2	10,20	5
Sozialhilfeempfänger	2,76	10	7,89	3	2,16	7	3,31	8	1,67	2	10,20	5
Wohngeld-Empfänger	7,18	26	5,26	2	7,41	24	3,72	9	14,17	17	2,04	1
Rente	2,76	10	7,89	3	2,16	7	4,13	10	0	0	0,00	0
Bafög-Empfänger	0,83	3	2,63	1	0,62	2	0,83	2	0,83	1	0,00	0
monatliches Haushaltsnettoeinkommen												
unter 500€	12,72	43	23,53	8	11,51	35	12,72	29	12,73	14	17,78	8
501€ bis 750€	15,68	53	26,47	9	14,47	44	13,6	31	20	22	17,78	8
751€ bis 1000€	8,88	30	11,76	4	8,55	26	8,33	19	10	11	17,78	8
1001€ bis 1250€	6,51	22	8,82	3	6,25	19	6,14	14	7,27	8	13,33	6
1251€ bis 1500€	7,69	26	2,94	1	8,22	25	7,46	17	8,18	9	6,67	3
1501€ bis 1750€	8,28	28	2,94	1	8,88	27	5,7	13	13,64	15	4,44	2
1751€ bis 2000€	9,17	31	5,88	2	9,54	29	9,21	21	9,09	10	8,89	4
2001€ bis 2250€	5,92	20	2,94	1	6,25	19	3,95	9	10	11	4,44	2
2251€ bis 2500€	6,21	21	2,94	1	6,58	20	7,89	18	2,73	3	0,00	0
2501€ bis 2750€	3,25	11	0	0	3,62	11	4,39	10	0,91	1	2,22	1
2751€ bis 3000€	5,03	17	5,88	2	4,93	15	5,7	13	3,64	4	0,00	0
mehr als 3000€	10,65	36	5,88	2	11,18	34	14,91	34	1,82	2	6,67	3

¹ in % bezogen auf die gültigen Antworten zur jeweiligen Frage

3.4.7.3 Charakteristika des aktuellen oder letzten Midijobs

Betrachtet man in **Tabelle 3.47** die durchschnittlichen Eigenschaften der Midijobs, fällt auf, dass Männer durchschnittlich mehr Stunden in Midijobs arbeiten als Frauen, aber einen etwas geringeren Bruttostundenlohn beziehen. Der Stundenlohn liegt in Ostdeutschland mit durchschnittlich 6,39€ ca. 2€ unter dem für Westdeutschland. Eine separate Betrachtung der westdeutschen Frauen zeigt, dass diese mit 9,36€ den höchsten Stundenlohn erhalten, aber mit 56 Stunden auch die geringste Arbeitszeit in ihrem Midijob arbeiten. Bei dem Vergleich der Stundenlöhne ist aber Vorsicht geboten, da die Zahl der validen Angaben hier sehr gering ist.

Tabelle 3.47: Charakteristika der Midijobs

	alle	Männer	Frauen	West	Ost
Zahl der monatl. Stunden im Midijob	68,95	75,07	67,88	67,88	91,46
Bruttostundenlohn	8,36€	8,13€	8,41€	8,41€	6,39€
Nettoeinkommen aus Midijob	487,85€	512,30€	483,80€	477,05€	510,35€
Bruttoeinkommen aus IEB-Datensatz	623,54€	615,03€	624,66€	614,56€	643,52€
freiwillige Aufstockung des Rentenbeitrags ¹	11,63%	10,00%	11,93%	11,93%	11,67%
keine Kenntnis der Möglichkeit ¹	21,70%	24,44%	21,19%	21,19%	26,11%

¹Anteil bezogen auf die gültigen Antworten zur jeweiligen Frage

Um näher zu untersuchen, inwieweit verschiedene Charakteristika einen Einfluss auf die Zahl der Stunden in einem Midijob haben, wurde eine OLS-Regression mit der Zahl der monatlichen Stunden als abhängige Variable durchgeführt. Die Schätzergebnisse sind in **Tabelle 3.48** dokumentiert. Kinderlose Midijobber arbeiten bei sonst gleichen Charakteristika mehr monatliche Stunden als Midijobber mit Kindern. Auch Ostdeutsche bestreiten signifikant mehr monatliche Stunden als vergleichbare Westdeutsche. Die Zahl der Arbeitsstunden ist hingegen bei Arbeitnehmern mit einem erwerbstätigen Lebenspartner signifikant niedriger, wohingegen Midijobber mit einem Schulabschluss signifikant mehr Stunden arbeiten als vergleichbare Midijobber ohne Schulabschluss.

Tabelle 3.48: Anzahl der Arbeitsstunden im Midijob: Schätzergebnisse einer OLS-Regression

	Koeffizient	t-Wert
Demographie		
Mann	6,739	1,55
Alter	0,5702	0,58
Alter ²	-0,0108	-0,95
Kinderlos	10,525	3,18
Ostdeutschland	30,548	7,5
deutsche Staatsangehörigkeit	-4,906	-0,99
Aussiedler	7,350	1,39
Schwer behindert oder gleichgestellt	7,931	1,04
familiäre Situation		
verheiratet	0,4664	0,11
zusammenlebend, aber nicht verheiratet	9,424	1,68
Partner ist erwerbstätig	-8,444	-2,2
Partner ist arbeitslos	5,461	0,73
höchster Schulabschluss¹		
Hauptschule	14,656	2,17
Realschule, mittlere reife, Polytechnische Oberschule	14,135	2,1
Abitur	11,724	1,68
höchster berufl. Abschluss²		
Lehre	1,5111	0,39
Fachschule	-5,449	-1,12
Hochschulabschluss (FH, Uni)	-7,645	-1,35
Konstante	41,303	1,86
N=538		

¹ kein Schulabschluss ist Referenzkategorie

² kein Berufsabschluss ist Referenzkategorie

Die Angaben des Nettoeinkommens sind entgegen denen des Stundenlohnes sehr viel häufiger vorhanden. Das Nettoeinkommen aller Beschäftigten liegt mit durchschnittlich 488€ nicht sehr weit über der 400-Euro-Grenze, was sich dadurch erklären lässt, dass auf Midijobs Lohnsteuer und Sozialversicherung fällig werden. Das sozialversicherungspflichtige Einkommen entspricht nicht dem kompletten Bruttoeinkommen, sondern wird mit folgender

Formel berechnet: $F \cdot 400 + (2-F) \cdot (\text{Einkommen} - 400)$, wobei der Faktor F derzeit 0,595 beträgt. Während bei einem Einkommen von knapp über vierhundert Euro nur 240€ der Sozialversicherungspflicht unterliegen, nähert sich dieser Betrag dem wirklichen Einkommen bis zur Grenze von 800€ an. Dies entspricht etwa 50€ Sozialversicherung bei einem Bruttoeinkommen von 400€ und 168€ bei einem Bruttoeinkommen von 800€. Ob und in welcher Höhe Lohnsteuer zu bezahlen ist, hängt von der Lohnsteuerklasse ab. So fällt z.B. in der Lohnsteuerklasse I erst bei einem Überschreiten des Grundfreibetrags von 7235€ (ca. 600€ mtl.) Lohnsteuer an, während bei Klasse V schon ab 400€ mehr als 50€ Lohnsteuer anfallen. Das Nettoeinkommen eines 800-Euro-Midijobs mit der Lohnsteuerklasse V beträgt knapp 500€. Das entspricht in etwa dem Nettoeinkommen bei knapp 600€ und Lohnsteuerklasse I. Demnach kann das Bruttoeinkommen aus dem Nettolohn nicht bestimmt werden. Aufgrund der sehr wenigen Angaben zum Bruttostundenlohn ist dies auch nicht aus dieser Angabe möglich.

Das Bruttoeinkommen, das in der Tabelle ausgewiesen wird, ist dem IEB-Datensatz entnommen. Die Lohnangaben sind hier eine Folge der Meldung zur Sozialversicherung und daher höchst zuverlässig. Fehler entstehen nur, weil die Angaben in gerundeten Tagesentgelten vorliegen. Ein geringer Fehler kann beim Errechnen des durchschnittlichen Monatsgehältes entstehen. Weiterhin handelt es sich hierbei nicht um genau die Midijobs, auf die in der Befragung verwiesen wird. Vielmehr handelt es sich um die letzten Midijobs, die die Befragten zwischen der Reform im März 2003 und dem 31. Dezember 2003 innehatten, sofern sie denn in diesem Zeitraum einen hatten. Da die Daten nur bis zum Ende des Jahres 2003 reichen, kann keine Aussage über spätere Midijobs gemacht werden. Bei der Interpretation der verschiedenen Werte ist demnach Vorsicht geboten.

Trotz allem zeigt die Angabe der mittleren Bruttolöhne, dass die durchschnittlichen Bruttolöhne bei 600 bis 650€ liegen, was mit den angegebenen Nettolöhnen in einer passenden Relation steht. Auffallend ist, dass Frauen einen höheren Bruttolohn als Männer beziehen, während sie einen niedrigeren Nettolohn erhalten. Dies kann aber auf unterschiedliche Lohnsteuerklassen zurückzuführen sein, da Frauen mit einem Midijob viel häufiger verheiratet sind als Männer. Sowohl in den Netto- als auch den Bruttolohnangaben haben ostdeutsche Midijobber ein höheres Einkommen als dies in Westdeutschland der Fall ist. Demnach scheint die gewonnene Bruttolohn-Angabe eine gute Annäherung für die Bruttolöhne der aktuellen bzw. letzten Midijobs zu sein.

Von der Aufstockung des Rentenbeitrags auf den vollen Satz machen nur 11,6% der Befragten Gebrauch, wobei diese Zahl über die verschiedenen Gruppen hinweg nur geringfügig schwankt. Obwohl der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Arbeitnehmer auf diese Möglichkeit hinzuweisen, geben über 20% der Befragten an, von dieser Option gar keine Kenntnis zu besitzen. Um herauszufinden, welche Faktoren beeinflussen, ob ein Arbeitnehmer die Option der Aufstockung der Rentenbeiträge wahrnimmt oder nicht, wurde ein Probit-Modell geschätzt, dass die erklärende Variable „Aufstockung der Rentenbeiträge“ hat. Diese Variable nimmt den Wert „1“ an, wenn der Arbeitnehmer die Option nutzt und den Wert „0“, wenn er sie nicht nutzt. Die Schätzergebnisse sind in **Tabelle 3.49** dargestellt. Aus den Ergebnissen lässt sich erkennen, dass bei sonst gleichen Charakteristika verheiratete oder mit einem Partner zusammenlebende Arbeitnehmer eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit haben, diese Option zu nutzen, als dies für allein lebende Arbeitnehmer gilt. Ebenso haben Arbeitnehmer mit einem Hochschulabschluss eine sehr viel höhere Wahrscheinlichkeit als vergleichbare Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss.

Tabelle 3.49: Aufstockung der Rentenbeiträge im Midijob: Schätzergebnisse einer Probit-Analyse

	marginaler Effekt	t-Wert
Demographie		
Mann	0,0501	1,28
deutsche Staatsangehörigkeit	-0,0528	-1,16
Alter	0,0070	0,92
Alter^2	-0,0001	-0,69
Ostdeutschland	-0,0123	-0,47
familiäre Situation		
Verheiratet	-0,1122	-2,8
unverheiratet, mit Partner zusammenlebend	-0,0551	-2,1
Partner ist arbeitslos	0,0252	1,01
Partner ist erwerbstätig	-0,0329	-0,67
Kinderlos	0,0119	0,41
Aussiedler	0,0788	1,55
Haushaltsnettoeinkommen		
Einkommen über 1000€	0,0361	1,38
Einkommen über 2000€	0,0765	1,87
Erhalt staatlicher Mittel	-0,0402	-1,71
höchster Schulabschluss¹		
Hauptschulabschluss	0,0354	0,51
Realschulabschluss	0,0658	0,93
Abitur	-0,0010	-0,02
höchster berufl. Abschluss²		
Lehre	0,0607	1,67
Fachschule	0,0341	0,78
Hochschulabschluss (Uni, FH)	0,2442	2,72
Tätigkeit vor Aufnahme des Midijob		
Minijob	-0,0128	-0,52
erwerbstätig	-0,0391	-1,71
Arbeitslos	0,0046	0,17
Arbeitsuchend	-0,0111	-0,23
Schüler/Student	-0,0771	-2,46
arbeitsunfähig	0,1177	1,12
Hausfrau/-mann	-0,0472	-1,97
Elternzeit	0,1074	2,33
Rente	-0,0329	-0,64
N=437		

¹ kein Schulabschluss ist Referenzkategorie

² kein Berufsabschluss ist Referenzkategorie

Neben den Fragen zu ihrem aktuellen oder letzten Midijob wurden die Personen auch gefragt, welche Tätigkeit sie vor der Einführung der Regelung im März 2003 ausgeübt haben. Zwei der möglichen Antworten waren hier, dass sie geringfügig oder sozialversicherungspflichtig mit einem Einkommen bis 800€ beschäftigt waren. Weiterhin wurden sie befragt, wenn sie eine der beiden obigen Antworten gegeben haben, wie sich der Stundenlohn und die Arbeitszeit im Midijob im Verhältnis zu dieser vorherigen Beschäftigung geändert hat. Die Verteilung der Antworten ist in **Tabelle 3.50** angegeben. 75% der Befragten geben an, dass sich der Stundenlohn gegenüber der geringfügigen Beschäftigung nicht oder nur unwesentlich geändert hat. Auf der anderen Seite sagen aber nur 43%, dass sich die Arbeitszeit gesteigert hat. Dies ist aber eigentlich nicht möglich, da in einem Midijob das Einkommen größer ist als bei einer geringfügigen Beschäftigung. Grundsätzlich lässt sich aber sagen, dass die Veränderung des Midijobs gegenüber dem Minijob vorwiegend in der Änderung der Arbeitszeit liegt. Im Vergleich zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen mit weniger als 800€ zeigt sich, dass sich in der Mehrheit der Fälle weder Stundenlohn noch Arbeitszeit verändert haben. Weniger als jeweils 15% geben an, dass sich der Stundenlohn gesteigert bzw. gesenkt hat.

Inwieweit man den gemachten Angaben zum Stundenlohn vertrauen kann, ist fraglich, da bei der Frage nach dem Bruttostundenlohn nur ein sehr geringer Teil der Befragten den Stundenlohn angeben konnte oder wollte. Aufgrund der unterschiedlich hohen Abgaben bei den zu vergleichenden Beschäftigungen stellt sich die Frage, inwieweit die Betroffenen wissen, wie sich ihr Stundenlohn geändert hat.

Tabelle 3.50: Änderung von Stundenlohn und Arbeitszeit im Gegensatz zu voriger geringfügiger bzw. sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

	geringfügige Beschäftigung				sozialversicherungspflichtig mit Einkommen bis 800€			
	Änderung des Stundenlohnes		Änderung der Arbeitszeit		Änderung des Stundenlohnes		Änderung der Arbeitszeit	
	Anteil ¹ %	absolut	Anteil ¹ %	absolut	Anteil ¹ %	absolut	Anteil ¹ %	absolut
geringer	11,84	9	6,58	5	14,54	33	13,22	30
ungefähr gleich	75	57	50	38	71,81	163	80,18	182
höher	13,16	10	43,42	33	13,66	31	6,61	15

3.4.7.4 Tätigkeit vor und nach dem letzten Midijob

In diesem Abschnitt werden Midijobber und ehemalige Midijobber getrennt betrachtet und die Tätigkeit vor bzw. nach dem letzten bzw. aktuellen Midijob untersucht. Aufgrund der geringen Beobachtungen werden Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft im Folgenden nicht mehr gesondert betrachtet. Zuerst wird die Tätigkeit nach dem letzten Midijob erfasst. Dabei wurden Personen, die seit der Reform einen Midijob innehatten, diesen aber nicht mehr ausführen, nach ihrer aktuellen Tätigkeit befragt. Die Verteilung der Antworten ist in **Tabelle 3.51** dargestellt. Diese Personen sind nach Beendigung des letzten Midijobs mit ähnlich großer Wahrscheinlichkeit in die Erwerbstätigkeit mit einem Einkommen größer 800€ und die Arbeitslosigkeit gewechselt, wobei der Anteil der Arbeitslosen nach einem Midijob in Ostdeutschland am höchsten ist.

Tabelle 3.51: Aktueller Erwerbsstatus der ehemaligen Midijobber, die zum Zeitpunkt der Befragung keinen Midijob mehr innehatten

	alle		Männer		Frauen		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Anteil in%	absolut	Anteil in%	absolut	Anteil in%	absolut	Anteil in%	absolut	Anteil in%	absolut
arbeitslos	30,39	62	25	13	32,24	50	24,83	36	44,07	26
Minijob	11,27	23	5,77	3	13,16	20	12,41	18	8,47	5
erwerbstätig	32,35	66	34,62	18	31,58	48	34,48	50	27,12	16
selbstständig	2,45	5	1,92	1	2,63	4	3,45	5	0	0
Rentner	14,71	30	21,15	11	12,5	19	15,17	22	13,56	8
sonstiges	8,33	17	7,69	4	8,55	13	8,97	13	6,78	4

¹ in% bezogen auf die gültigen Antworten zur jeweiligen Frage

Um zu untersuchen, ob der Erwerbsstatus nach der Beendigung eines Midi-Beschäftigungsverhältnisses signifikant von Charakteristika der Midijobber abhängt, wird im Folgenden ein multinomiales Logit-Modell verwendet, wobei der aktuelle Erwerbsstatus früherer Midijobber die zu erklärende Variable ist. Da es sich bei dieser Variable um eine kategorisierte, aber nicht angeordnete Variable handelt, kommt ein solches Modell zum Einsatz. Als erklärende Variablen werden messbare Charakteristika der Personen verwendet. Die abhängige Variable nimmt den Wert „1“ an, wenn der aktuelle Erwerbsstatus „arbeitslos“ ist, den Wert „2“ bei „geringfügiger Beschäftigung“, den Wert „3“ bei „erwerbstätig mit einem Einkommen größer als 800€“, den Wert „4“ bei „selbstständig und sonstiges“ und den Wert „5“ bei „Rentner“. Als Referenzkategorie wird die Kategorie „1“, d.h. die Arbeitslosigkeit gewählt. Die Schätzergebnisse sind in **Tabelle 3.52** ausgewiesen.

Tabelle 3.52: Aktuelle Tätigkeit nach einem Midijob: Schätzergebnisse eines multinomialen Logit-Modells

	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
	Kategorie 2 ^a		Kategorie 3 ^b		Kategorie 4 ^c		Kategorie 5 ^d	
Demographie								
Mann	-0,8951	-0,95	0,1602	0,27	-1,051	-1,31	-0,8722	-1,24
Alter	-0,3917	-1,85	-0,2566	-1,57	-0,5477	-2,87	-0,5849	-3,02
Alter ²	0,0041	1,68	0,0028	1,47	0,0061	2,75	0,0062	2,77
kinderlos	-0,2910	-0,35	-1,267	-2,26	-2,315	-2,98	-1,841	-2,31
Ostdeutschland	-0,3384	-0,38	-1,206	-1,87	-1,833	-1,97	-1,212	-1,43
deutsche Staatsangehörigkeit	19,140	3,88	0,0410	0,05	-0,7431	-0,7	-0,6381	-0,66
Behinderung	-1,106	-0,98	-1,513	-1,73	-0,825	-0,81	-1,369	-1,28
familiäre Situation								
verheiratet	0,4231	0,41	-0,0370	-0,05	-1,135	-1,11	-0,1863	-0,2
zusammenlebend, aber nicht verheiratet	0,6054	0,48	0,1059	0,11	-1,127	-0,93	0,8539	0,8
Partner ist erwerbstätig	0,8123	0,93	0,3874	0,61	0,3564	0,38	-0,1083	-0,13
Partner ist arbeitslos	1,433	0,98	0,9716	0,74	-1,285	0	0,5177	0,26
höchster Schulabschluss								
Hauptschule	1,795	0,89	-0,4957	-0,64	-8,123	-0,7	-0,3056	-0,29
Realschule	0,9894	0,47	0,8065	0,97	1,504	1,34	-0,3660	-0,31
Abitur	2,771	1,3	1,162	1,25	2,912	2,4	2,643	2,26
höchster berufl. Abschluss								
Lehre	-1,368	-1,88	-0,4283	-0,72	-0,8109	-1,03	-0,8478	-1,07
Fachschule	-0,4392	-0,46	-0,0242	-0,03	0,0151	0,01	0,7392	0,72
Hochschulabschluss	-36,446	0	0,7684	0,87	-1,223	-1,09	-0,2296	-0,23
Konstante	-12,380	.	6,418	1,82	13,519	3,16	13,937	3,24
N=200								

Referenzkategorie ist die Kategorie 1: „arbeitslos“

^a Kategorie 2 ist „geringfügig beschäftigt“, ^b Kategorie 3 ist „sozialversicherungspflichtig beschäftigt mit einem Einkommen über 800€“, ^c Kategorie 4 ist „sonstiges und selbstständig“, ^d Kategorie 5 ist „in Rente, Pension“

Die geschätzten Ergebnisse sind immer als Abweichung von der Referenzkategorie zu interpretieren. Es lässt sich feststellen, dass jüngere Midijobber eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit haben, in eine geringfügige Beschäftigung zu wechseln als arbeitslos zu werden. Dies gilt auch für Midijobber, die nicht eine Lehre als höchsten Berufsabschluss haben. Jedoch sind diese Koeffizienten nur auf dem 10%-Signifikanzniveau signifikant. Auf dem 5% und 1% Signifikanzniveau haben Deutsche eine höhere Wahrscheinlichkeit in einen Minijob zu wechseln als in die Arbeitslosigkeit. Eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit in die Erwerbstätigkeit als in die Arbeitslosigkeit zu wechseln haben Midijobber mit Kindern und Westdeutsche (nur auf 10%-Niveau).

Tabelle 3.53: Subjektive Einschätzung der beruflichen Zukunft von Midijobbern

	alle		Männer		Frauen		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Anteil ¹ %	absolut	Anteil ¹ %	absolut	Anteil ¹ %	absolut	Anteil ¹ %	absolut	Anteil ¹ %	absolut
ausschließlich Midijob Beschäftigung mit mehr als 800€	50,54	188	34,21	13	52,4	175	61,35	154	28,1	34
Wechsel in Ruhestand	29,3	109	28,95	11	29,34	98	19,12	48	50,41	61
Sonstiges	3,76	14	15,79	6	2,4	8	4,78	12	1,65	2
	11,83	44	18,42	7	11,08	37	11,16	28	13,22	16

¹ in% bezogen auf die gültigen Antworten zur jeweiligen Frage

Eine größere Zahl signifikanter Einflussfaktoren zeigt sich bei der Wahrscheinlichkeit, in die Kategorie „4“ zu wechseln. Hierbei handelt es sich um Personen, die nicht am Erwerbsleben teilnehmen und keine Rentner sind. Auch haben Midijobber mit Kindern, mit Abitur, Jüngere und Westdeutsche eine höhere Wahrscheinlichkeit, nicht mehr am Erwerbsleben teilzunehmen als arbeitslos zu werden.

Auf die Frage, wie die Arbeitnehmer selbst ihre berufliche Zukunft innerhalb eines Jahres sehen, hat die Hälfte der Befragten geantwortet, dass sie weiterhin nur einen Midijob ausüben

wollen (**Tabelle 3.53**). Andererseits sucht aber auch ein Drittel der Befragten nach einer Stelle mit einem Einkommen oberhalb der Gleitzone der Midijobs. 50% der ostdeutschen Midijobber suchen nach einer solchen Beschäftigung. Bei weiterer Aufteilung der Befragten nach Geschlecht und Bundesländern zeigt sich, dass insbesondere westdeutsche Frauen mit einem Anteil von über 65% weiterhin nur einen Midijob ausüben wollen.

Tabelle 3.54: Zukunftsvorstellungen der Midijobber: Schätzergebnis eines multinomialen Logit-Modells

	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
	Kategorie 2 ^a		Kategorie 3 ^b		Kategorie 4 ^c	
Demographie						
Mann	0,2580	0,47	4,812	2,15	-0,1620	-0,25
Alter	0,0043	0,03	7,843	1,78	-0,1775	-1,01
Alter ²	-0,0006	-0,37	-0,0622	-1,73	0,0013	0,60
Kinderlos	-0,4179	-1,17	3,200	0,03	-0,8981	-1,95
Ostdeutschland	1,892	4,53	-0,2791	-0,11	0,7654	1,32
deutsche Staatsangehörigkeit	0,0055	0,01	22,589	0,00	0,4064	0,51
Aussiedler	-0,2418	-0,42	-4,444	-1,44	-34,831	0,00
Behinderung	0,5802	0,62	11,871	0,11	-34,240	0,00
familiäre Situation						
Verheiratet	-0,7048	-1,33	0,6031	0,45	-1,575	-2,2
zusammenlebend, aber nicht verheiratet	-0,0609	-0,09	-37,787	0,00	0,3785	0,47
Partner ist erwerbstätig	0,0961	0,22	-2,257	-1,11	0,0280	0,05
Partner ist arbeitslos	0,8121	1,05	6,153	2,10	-1,012	-0,65
höchster Schulabschluss						
Hauptschule	-1,268	-1,74	8,817	0,00	-0,6208	-0,30
Realschule	-0,3020	-0,42	9,237	0,00	1,921	0,94
Abitur	-0,9284	-1,2	6,441	0,00	1,222	0,59
höchster berufl. Abschluss						
Lehre	-0,7616	-1,73	0,6207	0,47	-0,4045	-0,69
Fachschule	-0,5019	-0,96	0,7972	0,38	-0,4772	-0,67
Hochschulabschluss (Uni, FH)	0,2059	0,33	6,574	2,02	-0,5380	-0,65
Erhalt staatlicher Mittel	0,2824	0,6	0,2701	0,18	0,1998	0,33
Konstante	1,414	0,5	-283,274		3,717	0,88
N=350						

Referenzkategorie ist die Kategorie 1: „möchte weiterhin Midijob ausüben“

^a Kategorie 2 ist „suche nach einer Erwerbstätigkeit mit einem Einkommen von mehr als 800€“, ^b Kategorie 3 ist „in Rente, Pension“, ^c Kategorie 4 ist „sonstiges und selbstständig“

Um zu untersuchen, ob sich die Zukunftsvorstellungen der Befragten signifikant für einzelne Charakteristika der Personen unterscheiden, wurde ein multinomiales Logit-Modell geschätzt. Als Referenzkategorie wurde Kategorie „1“, weiterhin einen Midijob ausführen zu wollen, gewählt. Kategorie „2“ ist die Suche nach einer „normalen“ Beschäftigung, Kategorie „3“ der Wechsel in den Ruhestand, Kategorie „4“ Sonstiges. Hier ist besonders die Kategorie „2“ in Relation zur Referenzkategorie interessant, um Charakteristika zu analysieren, nach denen ein Midijob als Dauerlösung gesehen wird oder als Sprungbrett in eine normale Beschäftigung dienen soll. Bei Betrachtung der Ergebnisse in **Tabelle 3.54** zeigt sich aber, dass außer dem Koeffizienten für Ostdeutschland keine signifikanten Koeffizienten vorliegen. Ostdeutsche haben also eher die Neigung, einen Midijob als Übergang zu einer Beschäftigung mit einem Einkommen über 800€ nutzen zu wollen, als dass sie den Midijob dauerhaft ausführen wollen. Dies ließ sich bereits aus den deskriptiven Betrachtungen vermuten. Zu erwarten war auch ein Einfluss des Geschlechts. Jedoch scheinen sich west- und ostdeutsche Frauen in dieser Hinsicht sehr zu unterscheiden. Auffallend ist auch, dass Schulabschluss und Berufsausbildung keinen signifikanten Einfluss haben.

Betrachtet man den Erwerbsstatus vor Beginn des Midijobs und den Grund für die Aufnahme dieses Jobs, zeigt sich, dass die Befragten vor dem Midijob gleichermaßen häufig arbeitslos,

geringfügig beschäftigt oder sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Während Ostdeutsche aber vorwiegend arbeitslos waren, kommen westdeutsche Frauen eher aus einem Minijob, waren Hausfrau oder in Elternzeit. Dies zeigt sich auch in den angegebenen Gründen für die Aufnahme des Midijobs. Während westdeutsche Frauen vielfach speziell einen Midijob gesucht haben, geben ostdeutsche Arbeitnehmer am häufigsten an, keine andere Beschäftigung gefunden zu haben. Die deskriptive Auswertung der Daten in **Tabelle 3.55** legt den Schluss nahe, dass sich Midijobs für westdeutsche Frauen im Gegensatz zu den anderen Beschäftigten unterscheiden. Für die Mehrzahl der Frauen aus den alten Bundesländern ist der Midijob eine Möglichkeit, über eine geringfügige Beschäftigung hinaus Teilzeit zu arbeiten, um Familie und Haushalt besser mit der Erwerbstätigkeit vereinbaren zu können. Für die anderen Beschäftigten stellt der Midijob in der Mehrzahl auch ein Sprungbrett oder eine Übergangslösung zu einer „normalen“ Beschäftigung dar.

Tabelle 3.55: Erwerbsstatus vor Aufnahme des Midijobs und Grund für die Aufnahme der Midi-Beschäftigung

	alle		Männer		Frauen		West		Ost	
	Anteil ¹ %	absolut	Anteil ¹ %	absolut	Anteil ¹ %	absolut	Anteil ¹ %	absolut	Anteil ¹ %	absolut
Erwerbsstatus vor Aufnahme des Midijobs										
Minijob	24,13	139	17,78	16	25,31	123	27,02	107	17,78	32
Erwerbstätig mit Einkommen über 800€	20,14	116	13,33	12	21,4	104	19,19	76	22,22	40
selbstständig	3,47	20	6,67	6	2,88	14	5,05	20	0	0
arbeitslos gemeldet	21,53	124	31,11	28	19,75	96	12,12	48	42,22	76
arbeitslos, aber nicht gemeldet	4,86	28	4,44	4	4,94	24	5,3	21	3,89	7
Schüler, Student, Azubi	12,5	72	34,44	31	8,44	41	14,14	56	8,89	16
arbeitsunfähig	1,56	9	1,11	1	1,65	8	1,26	5	2,22	4
Hausfrau/-mann	16,67	96	1,11	1	19,55	95	23,23	92	2,22	4
Elternzeit	15,63	90	1,11	1	18,31	89	16,67	66	13,33	24
Rentner, Pensionär	1,39	8	5,56	5	0,62	3	2,02	8	0	0
Grund für die Aufnahme des Midijobs²										
Arbeitgeber hat Einkommen auf										
weniger als 800€ reduziert	6,42	37	6,67	6	6,38	31	3,03	12	13,89	25
keine andere Beschäftigung gefunden	27,6	159	33,33	30	26,54	129	19,7	78	45	81
speziell Midijob gesucht	30,03	173	30	27	30,04	146	36,36	144	16,11	29
Hoffnung auf „normale“ Beschäftigung	7,64	44	10	9	7,2	35	5,56	22	12,22	22
aufgrund der besseren Vereinbarkeit										
mit der Familie	30,56	176	5,56	5	35,19	171	37,12	147	16,11	29
sonstiger Grund	9,72	56	11,11	10	9,47	46	9,85	39	9,44	17

¹ bezogen auf die gültigen Antworten zur jeweiligen Frage, ² Mehrfachantworten möglich

Zur genaueren Untersuchung, welche Charakteristika der Arbeitnehmer den Grund für die Aufnahme des Midijobs beeinflussen, wurde ein multinomiales Logit-Modell geschätzt. Referenzkategorie ist die Kategorie „3“, wonach speziell ein Midijob gesucht wurde. Kategorie „1“ gibt an, dass der Arbeitgeber das Einkommen auf unter 800€ gesenkt hat. Kategorie „2“ umfasst die Antwort, dass keine andere Beschäftigung gefunden wurde, Kategorie „4“ die Hoffnung auf eine Beschäftigung mit einem Einkommen über 800€, während Kategorie „5“ die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie beinhaltet. Die Schätzergebnisse sind in **Tabelle 3.56** dargestellt. Die Koeffizienten sind wieder in Bezug zur Referenzkategorie zu verstehen. Demnach haben Ostdeutsche und schwer Behinderte eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, dass der Arbeitgeber das Einkommen unter 800€ reduziert als dass sie eine solche Beschäftigung besonders gesucht hätten, relativ zu vergleichbaren Westdeutschen bzw. nicht schwer Behinderten. Arbeitnehmer mit einem Schulabschluss haben hingegen mit signifikant geringerer Wahrscheinlichkeit die Reduzierung des Einkommens als die bewusste Suche nach einem Midijob als Grund angegeben. Bei der Kategorie „2“, die angibt, dass keine andere Beschäftigung gefunden wurde, sind für die Charakteristika Mann, Alter, Ostdeutschland und „Partner ist arbeitslos“

positiv signifikante Koeffizienten geschätzt worden. Signifikant negative Koeffizienten ergeben sich dazu für die Variablen keine Kinder, Abitur und Lehre.

Tabelle 3.56: Grund für die Aufnahme des Midijobs: Schätzergebnisse eines multinomialen Logit-Modells

	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
	Kategorie 1		Kategorie 2		Kategorie 4		Kategorie 5	
Demographie								
Mann	0,1670	0,23	0,8645	2,1	0,2010	0,37	-1,209	-2,03
Alter	-0,0057	-0,03	0,2593	2,4	0,1350	0,95	0,3531	2,98
Alter ²	0,0006	0,33	-0,0029	-2,33	-0,0020	-1,17	-0,0043	-3,13
kinderlos	-0,9207	-1,37	-0,7934	-2,06	-0,5980	-1,17	-1,474	-4,44
Ostdeutschland	2,468	3,77	1,543	3,49	1,453	2,59	-0,4819	-1,02
deutsche Staatsang.	-1,229	-1,57	-0,2823	-0,57	-0,9126	-1,59	0,7495	1,4
schwer behindert oder gleich gestellt	2,574	2,26	1,885	1,94	1,137	0,88	-0,9877	-0,59
familiäre Situation								
Verheiratet	-0,5625	-0,77	-0,8340	-1,91	-0,4483	-0,79	-0,2468	-0,54
zusammenlebend, aber nicht verheiratet	-0,5855	-0,49	-0,1240	-0,22	-0,8656	-1,04	-0,4415	-0,73
Partner ist erwerbstätig	0,1313	0,19	0,3899	0,96	-0,3157	-0,57	0,8447	2,3
Partner ist arbeitslos	1,456	1,11	2,192	2,03	1,368	1,12	1,944	1,72
höchster Schulabschluss								
Hauptschule	-2,979	-2,5	-0,6838	-0,72	-0,6755	-0,64	-0,5092	-0,49
Realschule	-2,555	-2,25	-1,109	-1,17	-0,6743	-0,64	-0,2800	-0,27
Abitur	-4,578	-3,26	-2,522	-2,61	-2,011	-1,86	-1,687	-1,62
höchster berufl. Abschluss								
Lehre	-0,3270	-0,45	-1,041	-2,64	-1,166	-2,24	-0,5348	-1,44
Fachschule	0,6526	0,76	-0,3917	-0,75	-0,4053	-0,6	-0,4431	-0,9
Hochschulabschluss (Uni, FH)	0,7420	0,63	0,5353	1,02	-1,561	-1,54	-0,5212	-0,98
Erhalt staatlicher Mittel	0,1397	0,23	0,3038	0,83	0,1849	0,38	-0,3018	-0,77
Konstante	1,121	0,28	-3,320	-1,31	-0,1073	-0,03	-5,081	-1,87

Referenzkategorie ist die Kategorie 3: „speziell Midijob gesucht“

^a Kategorie 1 ist „Arbeitgeber hat Einkommen auf unter 800 € gesenkt“, ^b Kategorie 2 ist „keine andere Beschäftigung gefunden“, ^c Kategorie 4 ist „Hoffnung auf Beschäftigung mit Einkommen über 800 €“, ^d Kategorie 5 ist „bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie“

Ostdeutsche geben mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit als Grund die Hoffnung auf eine „normale“ Beschäftigung an, als dass speziell ein Midijob gesucht wurde. Bei der Kategorie „5“, der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wurden negativ signifikante Koeffizienten für Männer und kinderlose und ein positiv signifikanter Koeffizient für das Alter geschätzt.

Wie bereits die vorigen Untersuchungen nahe legen, üben Ostdeutsche mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einen Midijob aus, weil sie keine andere Beschäftigung gefunden haben und/oder weil sie sich dadurch den Einstieg in eine Beschäftigung mit mehr als 800€ Einkommen erhoffen. Frauen und insbesondere westdeutsche Frauen hingegen sehen den Midijob mit großer Wahrscheinlichkeit als optimale Lösung an, um Familie und Beruf zu vereinbaren und haben speziell eine solche Beschäftigung gesucht.

3.4.7.5 Zusammenfassung der Ergebnisse der Befragung

Zusammenfassend lässt sich aus unserer Befragung klar feststellen, dass die Beschäftigten in Arbeitsverhältnissen mit einem Bruttoeinkommen zwischen 400 und 800 Euro keine homogene Gruppe sind. Allerdings lassen sich die Beschäftigten in verschiedene Gruppen einteilen, die in sich ein geschlossenes Bild aufzeigen. Der Hauptanteil der Beschäftigten in der Stichprobe sind Frauen. Männer (15,6%) und Ausländer (8,9%) sind hingegen sehr stark unterrepräsentiert. Die größte Gruppe der Midijobber besteht aus überwiegend westdeutschen Frauen mittleren Alters, die einen Midijob ausüben, weil sich Familie und Beruf so besser miteinander kombinieren lassen und oftmals der Lebenspartner voll erwerbstätig ist. In

diesem Fall ist der Midijob eine Alternative zur geringfügigen Beschäftigung und stellt eine dauerhafte Lösung dar. Die zweite Gruppe der Beschäftigten sieht den Midijob als eine Übergangslösung oder ein Sprungbrett, um wieder in eine normale Beschäftigung zu gelangen. Letztendlich bieten Midijobs auch die Möglichkeit zum Hinzuverdienst für Schüler und Studenten. So sind 8% der Befragten dieser Gruppe zuzuordnen.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass sich ost- und westdeutsche Frauen in Bezug auf die Midijobs in stärkerem Maße unterscheiden als ost- und westdeutsche Männer. So ist das Ziel der Beschäftigung in der Gleitzzone bei ostdeutschen Frauen viel häufiger das Erlangen einer Vollzeitbeschäftigung als dies bei westdeutschen Frauen der Fall ist. So haben ostdeutsche Frauen in Midijobs seltener Kinder, aber häufiger keinen oder arbeitslose Ehepartner, so dass der Midijob das Haushaltseinkommen aus Erwerbstätigkeit darstellt.

Der durchschnittliche Bruttostundenlohn der befragten Midijobber liegt bei 8,41€ in West- und 6,39€ in Ostdeutschland. Allerdings werden in Ostdeutschland durchschnittlich die meisten Arbeitsstunden in Midijobs erbracht, was wiederum zu dem insgesamt höchsten Monatslohn führt. Midijobs kommen sowohl in den ländlichen als auch städtischen Gebieten vor. Jedoch ist der Anteil der Frauen in den städtischen Gebieten niedriger als in den ländlichen Gebieten. Die freiwillige Aufstockung der Rentenbeiträge wird insgesamt nur sehr wenig genutzt. In einer Partnerschaft lebende Beschäftigte nutzen diese Option dabei signifikant weniger als Verheiratete. Ebenso wird diese Option nicht von Schülern oder Studenten genutzt. Mitunter Schuld daran scheint auch die schlechte Informationsquote, da mehr als 20% der Befragten nicht wussten, dass diese Möglichkeit besteht.

Da in der Befragung auch Personen enthalten sind, die nicht mehr in ihrem Midijob tätig sind, lässt sich auch etwas über die Zeit nach dem Midijob sagen. Jeweils 30% dieser Personen sind nach ihrem Midijob normal erwerbstätig oder arbeitslos. Hingegen waren mehr Befragte vor ihrem Midijob arbeitslos als erwerbstätig, was darauf schließen lässt, dass Midijobs durchaus auch ihren Anspruch als Sprungbrett in eine normale Beschäftigung erfüllen könnten. Aufgrund der Tatsache, dass die Mehrzahl der Beschäftigten in Midijobs vorher einen Minijob ausgeführt hat oder in Elternzeit war, lässt sich vermuten, dass der Midijob für Teilzeitkräfte eine Alternative zum Minijob darstellt. Negativ zu bewerten ist sicherlich, dass 6,4% der Midijobs durch eine Reduzierung des Einkommens durch den Arbeitgeber entstanden sind und somit vermutlich normale Beschäftigungen eher ersetzt statt geschaffen wurden. Obwohl 30% der Befragten wünschen, in naher Zukunft ein normales Beschäftigungsverhältnis zu finden, haben weniger als 8% den Midijob übernommen, weil sie darauf hofften, dadurch in eine normale Beschäftigung zu kommen. Vielmehr stellte der Midijob in diesen Fällen die einzige Alternative zur Arbeitslosigkeit dar.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Midijob von den befragten Personen auf der einen Seite bewusst als Teilzeittätigkeit gewählt wird und eine dauerhafte Lösung darstellt. Andererseits scheint der Midijob für Arbeitssuchende als Notlösung zu dienen, wobei die Hoffnung der Betroffenen dabei nicht sehr groß ist, mit dem Midijob eine normale Beschäftigung zu erlangen.

3.4.8 Zwischenfazit

Die ökonomische Analyse der Midijobs anhand des BA-Beschäftigtenpanels ergab eine durchschnittliche Zunahme der Anzahl der Beschäftigten in Midijobs von etwas mehr als 26.000 Personen pro Quartal über die sieben Quartale nach Einführung der Regelung (2003:2

bis 2004:4). Somit beläuft sich der Gesamtwuchs in diesem Zeitraum auf rund 180.000 Midijobber. Der Quartalszuwachs zeigt eine ansteigende Tendenz: Betrag der Zuwachs im ersten Quartal nach der Reform ungefähr 17.500, waren es im fünften und sechsten Quartal nach der Reform (d.h. Q2 und Q3 2004) jeweils deutlich über 30.000 neue Midijobber. Erst im siebten Quartal post-Reform (Q4 2004) ging der Zuwachs auf knapp unter 30.000 zurück.

Der Anstieg der Midijobber wird in stärkerem Maße von einem Zuwachs an weiblichen Beschäftigten getragen. So zeigt sich auch, dass ungefähr 75% der in Midijobs beschäftigten Personen Frauen sind. Die Einführung der Midijobs hat den stärksten Anstieg an Beschäftigten in der Altersgruppe der bis zu 25-Jährigen hervorgerufen. Dies dürfte mit dem Übergang jüngerer Arbeitnehmer/innen aus dem dualen Ausbildungssystem in reguläre Beschäftigung zu tun haben.

Die Implementationsanalysen zeigen, dass bei den Arbeitsmarktakteuren der Bekanntheitsgrad der Midijobs deutlich hinter jenem der Minijobs zurückliegt. Vor diesem Hintergrund werden auch die Anreize zur Inanspruchnahme der Regelung auf Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite als eher gering sowie die Schwelle an der Einkommensgrenze von 400 € als weiterhin existent eingeschätzt. Potenzielle Verbesserungen bezüglich Transparenz und administrativer Aufwand werden ebenso als eher gering beurteilt, so dass insgesamt den Midijobs seitens der Arbeitsmarktakteure keine große Wirkung zugeschrieben wird. Diese Einschätzung teilen auch die Betriebe in unseren Unternehmensbefragungen (vgl. auch **Abschnitt 3.6.1**). Während sich im Jahr 2006 etwas mehr Unternehmen zur Midijob-Regelung informiert fühlten als 2005 (37% vs. 31%), gaben jeweils ungefähr 23% der Firmen an, seit Einführung der Regelung von dieser auch Gebrauch gemacht zu haben. Unter jenen Firmen, die angaben, Midijobber zu beschäftigen, war ein relativ großer Anteil an Unternehmen (2005: 79%, 2006: 66%), in denen die Midijobber bzw. ein Teil von ihnen bereits zuvor sozialversicherungspflichtig beschäftigt war.

Unsere Befragung der Beschäftigten in Midijobs zeichnet ein relativ umfassendes Bild der Midijobber. So lässt sich klar feststellen, dass die Beschäftigten in Arbeitsverhältnissen mit einem Bruttoeinkommen zwischen 400 und 800 Euro keine homogene Gruppe sind. Allerdings lassen sich die Beschäftigten in verschiedene Gruppen einteilen, die in sich ein recht geschlossenes Bild aufzeigen. Den Hauptanteil der Beschäftigten in unserer Stichprobe stellen Frauen. Männer (15,6%) und Ausländer (8,9%) sind hingegen sehr stark unterrepräsentiert. Die größte Gruppe der Midijobber besteht aus überwiegend westdeutschen Frauen mittleren Alters, die einen Midijob ausüben, weil sich Familie und Beruf so besser miteinander kombinieren lassen und oftmals der Lebenspartner voll erwerbstätig ist. In diesem Fall ist der Midijob eine Alternative zur geringfügigen Beschäftigung und stellt eine dauerhafte Lösung dar. Die zweite Gruppe der Beschäftigten sieht den Midijob als eine Übergangslösung oder ein Sprungbrett, um wieder in eine normale Beschäftigung zu gelangen. Letztendlich bieten Midijobs auch die Möglichkeit zum Hinzuverdienst für Schüler und Studenten. So sind 8% der Befragten dieser Gruppe zuzuordnen.

Insgesamt zeigt die Auswertung der Befragung, dass sich ost- und westdeutsche Frauen in Bezug auf die Midijobs in stärkerem Maße unterscheiden als ost- und westdeutsche Männer. So ist das Ziel der Beschäftigung in der Gleitzzone bei ostdeutschen Frauen viel häufiger das Erlangen einer Vollzeitbeschäftigung als dies bei westdeutschen Frauen der Fall ist. Ebenso haben ostdeutsche Frauen in Midijobs seltener Kinder, aber häufiger keinen oder arbeitslose Ehepartner, so dass der Midijob das Haushaltseinkommen aus Erwerbstätigkeit darstellt.

Auf Basis jener Personen in der Befragung, die nicht mehr in ihrem Midijob tätig sind, lassen sich einige tendenzielle Aussagen zum Arbeitsmarkstatus nach der Beschäftigung im Midijob machen. Jeweils 30% dieser Personen sind nach ihrem Midijob entweder normal erwerbstätig oder arbeitslos. Hingegen war vor der Beschäftigung im Midijob ein größerer Anteil der Befragten arbeitslos als erwerbstätig, was ein erster Hinweis darauf sein könnte, dass Midijobs eventuell als Brücke in eine normale Beschäftigung dienen könnten.

3.4.9 Literatur

- ARNTZ, M., M. FEIL UND A. SPERMANN (2003), Maxi-Arbeitsangebotseffekte oder zusätzliche Arbeitslose durch Mini- und Midijobs?, *ZEW Discussion Paper No. 03-67*
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2004), Mini- und Midijobs in Deutschland, *Sonderbericht*, Dezember 2004.
- DEUTSCHER BUNDESTAG (2003), Bericht der Bundesregierung zu den Auswirkungen des Gesetzes zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse auf den Arbeitsmarkt, die Sozialversicherung und die öffentlichen Finanzen, *BT-Drs. 15/758*
- FUEST, C. UND B. HUBER (1998), Eine beschäftigungsfreundliche Reform der 620-Dm-Arbeitsverhältnisse, *Wirtschaftsdienst*, 78, S. 645-651.
- FUNK, L. (2003), Kehrtwende am Arbeitsmarkt durch Mini-Jobs und Reformen im Niedrigeinkommensbereich?, *Sozialer Fortschritt 4/2003*, S. 91-94
- GERSTER, F. (2003), Mehr Arbeitsanreize im Niedriglohnsektor, *WisU 2/03*, S. 141-142.
- KALTENBORN, B. (1999), Fiskalische Effekte und Beschäftigungswirkungen einer degressiven Bezuschussung der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung – Gutachten im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkts- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, *IAB-Werkstattbericht 14/1999*.
- KNABE, A. (2003), Die Hartzschen Mini-Jobs – Eine Chance für Arbeitslose?, *Wirtschaftsdienst 4/2003*
- KOCH, A. UND G. BÄCKER (2003), Mit Mini- und Midijobs aus der Arbeitslosigkeit? Die Neuregelung zur Beschäftigungsförderung im unteren Einkommensbereich, *Sozialer Fortschritt 4/2003*, S. 94-102.
- KOCH, A. UND G. BÄCKER (2004), Mini- und Midi-Jobs - Frauenerwerbstätigkeit und Niedrigeinkommensstrategien in der Arbeitsmarktpolitik, in: BAATZ, D., C. RUDOLPH, A. SATILMIS (Hrsg.), *Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit*, Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster 2004
- LOOSE, B. UND U. LUDWIG (2004), Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes stärkt Anpassung der Industriebetriebe an Geschäftsschwankungen, *Wirtschaft im Wandel 12/2004*, S. 325-331
- ROMBACH, W. (1999), Geringfügige Beschäftigung: sozialverträglich eingeschränkt, *Bundesarbeitsblatt 5*, S. 10-12
- RUDOLPH, H. (2003), Mini- und Midi-Jobs. Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit, *IAB Kurzbericht 6/2003*.
- SCHÖB, R. UND J. WEIMANN (2003), *Arbeit ist machbar – Die neue Beschäftigungsformel*, Döbel: Janos Stekviics.
- STEINER, V. UND K. WROHLICH (2004), Work Incentives and Labour Supply Effects of the „Mini-Jobs Reform“ in Germany, *DIW Discussion Paper 438*, Berlin
- WEINKOPF, CLAUDIA (2003), Minijobs und Gleitzone – Rettungsanker für zusätzliche Beschäftigung?, *IAT-Report 2003-5*
- WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT BEIM BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT (2003), *Die Hartz-Reformen – Ein Beitrag zur Lösung des Beschäftigungsproblems?*, Hrsg. vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Dokumentation Nr. 518, Februar.

3.5 Die erleichterte Befristung älterer Arbeitnehmer/innen

3.5.1 Institutioneller Hintergrund

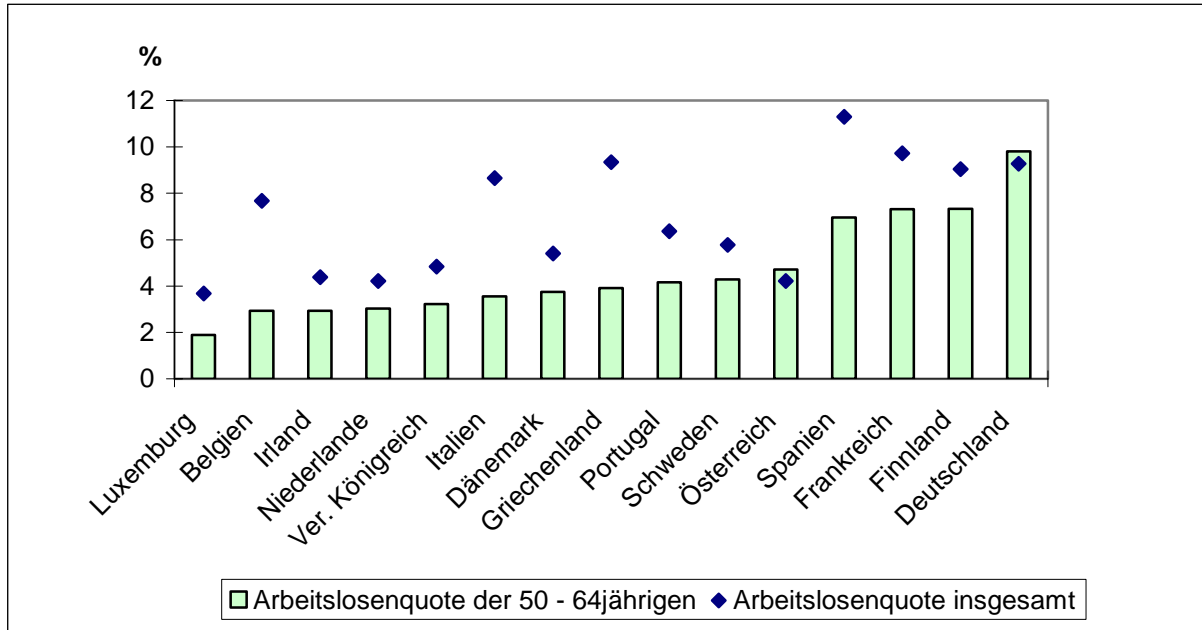
Mit der Änderung des TzBfG, § 14, Abs. 3, Satz 1 im Jahr 2003 wurde das Mindestalter für Arbeitnehmer/innen, die ohne zeitliche Beschränkung sachgrundlos befristet eingestellt werden können, von 58 Jahren auf 52 Jahre herabgesetzt. Für alle anderen Arbeitnehmer/innen gilt weiterhin die Einschränkung, dass die Dauer einer sachgrundlosen Befristung zwei Jahre nicht überschreiten darf. Der Gesetzgeber entspricht mit dieser Änderung den Empfehlungen der Europäischen Kommission, die im Rahmen der Beschäftigungspolitischen Leitlinien 2002 Deutschland explizit dazu aufforderte, Hindernisse und negative Faktoren, die einer Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer/innen entgegenstehen, abzubauen (EUROPÄISCHE KOMMISSION (2002)). Neben der Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG, § 14, Abs. 3, Satz 1) haben auch der Beitragsbonus (§ 421k SGB III) und die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer/innen (§ 421j SGB III) das Ziel, ältere Arbeitslose in Beschäftigung zurückzuführen.

Die Möglichkeit, Arbeitsverträge ohne Sachgrund zu befristen, wurde erstmals durch das Beschäftigungsförderungsgesetz im Jahr 1985 eingeführt. Die sachgrundlose Befristung war damals nur einmalig und für maximal 18 Monate zulässig. Im Jahr 1996 wurde die maximale Dauer einer sachgrundlosen Befristung auf 24 Monate erhöht und eine dreimalige Verlängerung innerhalb der Höchstdauer zugelassen. Gleichzeitig wurde die zeitlich unbegrenzte Befristung im Jahr 1996 erstmals als arbeitsmarktpolitisches Instrument für ältere Arbeitnehmer/innen eingesetzt, indem ältere Arbeitnehmer/innen ab 60 Jahren von dieser zeitlichen Begrenzung ausgenommen wurden. Bereits im Jahr 2000 war die Altersbegrenzung auf 58 Jahre herabgesetzt worden. Die weitere Absenkung der Altersgrenze im Zuge der Hartzreformen wurde zunächst bis zum Jahr 2006 befristet. Im April 2005 wurde der Zeitraum bis Ende 2007 verlängert.

Der Europäische Gerichtshof entschied jedoch im November 2005, dass eine Befristung von Arbeitsverträgen allein wegen des Alters gegen das im Gemeinschaftsrecht niedergelegte Diskriminierungsverbot verstoße. Eine solche Regelung, von der alle Arbeitnehmer ab einem bestimmten Alter unterschiedslos betroffen sind, gleichgültig ob und wie lange sie zuvor arbeitslos waren, sei hinsichtlich ihres Ziels, die berufliche Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer zu fördern, unangemessen (EUROPÄISCHER GERICHTSHOF (2005)). Die Regierungsparteien haben im Koalitionsvertrag angekündigt, die Regelung zur erleichterten Befristung Älterer europarechtskonform umzugestalten. Für die folgenden empirischen Analysen ist die Veränderung der Rechtslage somit noch nicht relevant. Allerdings lässt die über lange Zeit unsichere Rechtslage erwarten, dass nur wenige Arbeitgeber von der Regelung Gebrauch machten.

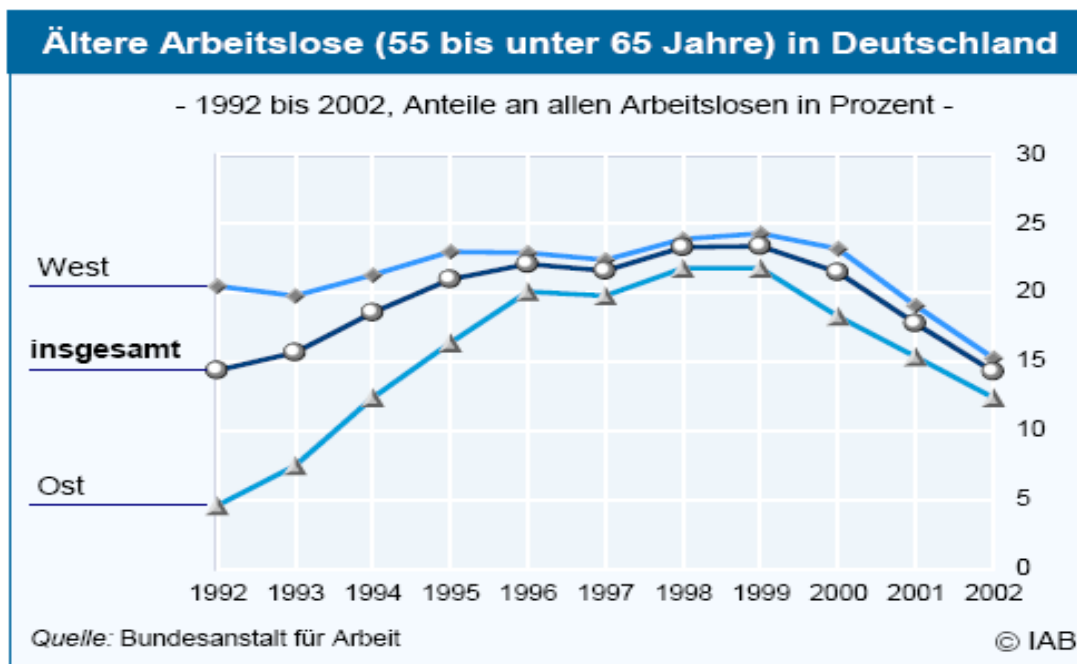
Der vergleichsweise schlechte Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmer in Deutschland wird aus **Abbildung 3.29** ersichtlich. Im Vergleich zu anderen EU-15-Ländern weist Deutschland die höchste Arbeitslosenquote in der Gruppe der über 50-Jährigen aus. Dies ist nicht nur auf das hohe Niveau der Arbeitslosigkeit insgesamt, sondern auch auf das spezielle Altersprofil des Arbeitslosigkeitsrisikos in Deutschland zurückzuführen. Denn im Gegensatz zu allen übrigen EU-15-Ländern außer Österreich ist die Arbeitslosenquoten der Älteren in Deutschland überdurchschnittlich, d.h. größer als die gesamte Arbeitslosenquote. In anderen Ländern haben Ältere ein unterdurchschnittliches Arbeitslosigkeitsrisiko.

Abbildung 3.29: Arbeitslosenquoten der EU-15-Länder 2003



Quelle: OECD (2005).

Abbildung 3.30: Ältere Arbeitslose (55 bis unter 65 Jahre) in Deutschland



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, IAB

Zwar ist in Deutschland seit Ende der neunziger Jahre ein Rückgang des Anteils Älterer an allen Arbeitslosen zu verzeichnen (**Abbildung 3.30**), jedoch wird diese Entwicklung größtenteils auf einen demographisch bedingt verminderten Zugang Älterer in die Arbeitslosigkeit zurückgeführt (KOLLER ET AL. (2003)). Gleichzeitig hat sich die Austrittsrate Älterer aus der Arbeitslosigkeit leicht vermindert. Dies bedeutet, dass nun zwar weniger Ältere arbeitslos werden, diese jedoch zunehmende Schwierigkeiten haben, in Beschäftigung zurückzufinden und folglich über einen längeren Zeitraum arbeitslos sind als früher. Das besonders hohe Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit Älterer zeigt sich darin, dass in der Gruppe der beim Arbeitsamt gemeldeten älteren Arbeitslosen im September 2002 mehr als ein Drittel (36,1%) zwei Jahre oder länger arbeitslos war. Bei Betrachtung aller beim

Arbeitsamt gemeldeten Arbeitslosen war dieser Anteil nicht einmal halb so groß (16,4%) (BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (2002)). Betrachtet man die Gruppe derjenigen, die sich nach Arbeitslosigkeit wieder in den Arbeitsmarkt eingliedern konnten, ist die vorangegangene Arbeitslosigkeitsdauer der über 60-Jährigen im Durchschnitt dreimal so lang wie die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer aller anderen Altersgruppen zusammen (KOLLER ET AL. (2003)).

3.5.2 Literaturüberblick

Bei der empirischen Beurteilung der Wirksamkeit der erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer/innen kann nur sehr begrenzt auf die Erfahrung anderer Länder zurückgegriffen werden. Zwar wurden auch in anderen Ländern Politikmaßnahmen eingeführt, welche Unternehmen Anreize zur Einstellung älterer Arbeitskräfte bieten sollen. Dabei liegt der Fokus in den meisten Ländern jedoch auf Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und nicht auf Sonderregelungen beschäftigungsfördernder Rahmenbedingungen für Ältere (SPROß (2006)). In Frankreich beispielsweise steht für Ältere und andere am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen (Langzeitarbeitslose, Jugendliche, Behinderte, etc.) ein spezieller Vertrag zur Verfügung, der so genannte CIE (contrat initiative employe), der Lohn- und Trainingssubventionen mit der Möglichkeit zur Befristung kombiniert. Die deutsche Politikmaßnahme, Ältere von der zeitlichen Begrenzung sachgrundlos befristeter Verträge auszunehmen, ist uns jedoch aus keinem anderen Land als arbeitsmarktpolitisches Instrument bekannt.

Ursachen der geringen Reintegration älterer Arbeitsloser

Politikmaßnahmen, die auf die Reduktion der Arbeitslosenquote älterer Menschen abzielen, müssen bei den Ursachen der erschwerten Reintegration älterer Arbeitsloser ansetzen. Ursachen lassen sich sowohl auf Seiten des Arbeitsangebots als auch der Arbeitsnachfrage identifizieren (FUNK (2004)), wobei die Erleichterung der befristeten Einstellung Älterer bei letzterer ansetzt. Im Gesetzesentwurf zur erleichterten Befristung wird als Ursache für die hohe Langzeitarbeitslosigkeit Älterer die Tatsache hervorgehoben, dass Personalverantwortliche fälschlich annehmen, neu eingestellte ältere Arbeitnehmer/innen seien durch besonders starken Kündigungsschutz bei einem später erforderlichen Personalabbau schwer zu entlassen. Da dies ein Irrtum ist, seien folglich „Einstellungsvorbehalte gegenüber Älteren (...) im Allgemeinen nur psychologisch erklärbar“ (DEUTSCHER BUNDESTAG (2002)). Die Möglichkeit zeitlich unbegrenzter sachgrundloser Befristung soll den Personalverantwortlichen die Einstellungsentscheidung erleichtern und einem großen Teil der Arbeitnehmer/innen eine Brücke zur Dauerbeschäftigung bieten.

Zunächst ist festzuhalten, dass neben Einstellungsvorbehalten schlicht auch sozialstrukturelle Merkmale für die schlechteren Beschäftigungschancen älterer Arbeitslose verantwortlich sein können. Ältere Kohorten sind im Durchschnitt schlechter ausgebildet als jüngere: In der Gruppe der über 50-Jährigen haben 26,7% keinen beruflichen Bildungsabschluss, während dieser Anteil in der Gruppe der 30-39-Jährigen mit 14,1% nur etwas mehr als die Hälfte beträgt (STATISTISCHES BUNDESAMT (2004)). Selbst für hoch qualifizierte Ältere besteht in Zeiten rapiden technologischen Wandels die Gefahr einer Entwertung ihres Humankapitals. Das besondere Qualifikationsrisiko älterer Arbeitskräfte (CLEMENS (2003)) wird weiter verschärft durch die zu beobachtende geringe Teilhabe Älterer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen (EXPERTENKOMMISSION FINANZIERUNG LEBENSLANGEN LERNENS (2004)).

Bei gleichen formalen Qualifikationen älterer und jüngerer Bewerber/innen ist weiterhin zu vermuten, dass die im Gesetzesentwurf erwähnten Einstellungsvorbehalte der Unternehmen gegenüber Älteren nicht nur auf sachlich falschen Auffassungen über tarifliche Regelungen gründen (BOOCKMANN UND ZWICK (2004)). Eine sehr viel größere Rolle spielt vermutlich die Einschätzung der Produktivität des/r Bewerbers/in durch den/die Personalverantwortliche/n. Somit ergeben sich Einstellungshemmnisse für Ältere vermutlich auch aus dem Urteil oder Vorurteil, das sich Personalverantwortliche über die Leistungsfähigkeit älterer Bewerber bilden (BELLMANN ET AL. (2003)).

Erleichterte Befristung älterer Arbeitnehmer/innen aus Sicht der Unternehmer

Die repräsentative Unternehmensbefragung des IAB-Betriebspanels 2002 zeigt, dass Personalverantwortliche älteren und jüngeren Beschäftigten ihres Betriebes zwar jeweils unterschiedliche Stärken und Schwächen zuschreiben, sie dabei jedoch die Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter insgesamt positiv einschätzen. Gleichzeitig bestehen starke Vorbehalte gegenüber betriebsfremden älteren Arbeitnehmern/innen des externen Arbeitsmarkts (BRUSSIG (2005)). Von den befragten Betrieben geben nur 54% an, dass sie geeignete ältere Arbeitnehmer/innen einstellen würden ohne hieran bestimmte Voraussetzungen zu knüpfen. Der Anteil ist mit 56% in Westdeutschland deutlich höher als in Ostdeutschland (45%). 15% der Betriebe verweigern die Einstellung Älterer grundsätzlich, und zwar sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland. Der Rest der Betriebe (31%) würde die Einstellung von Älteren an bestimmte Bedingungen knüpfen, wie beispielsweise Lohnkostenzuschüsse oder Befristungsmöglichkeiten. In Ostdeutschland liegt dieser Anteil bei 40%, in Westdeutschland bei 29% (BELLMANN ET AL. (2003)). Von allen befragten Betrieben geben 6% (in Ostdeutschland 7%) an, Ältere nur mit befristetem Vertrag einstellen zu wollen.

Die Angaben lassen zwar keine direkten Rückschlüsse auf das tatsächliche Einstellungsverhalten der Betriebe zu, sie lassen jedoch auf ein eher geringes Potenzial der Änderung des TzBfG für die Beschäftigungschancen Älterer schließen: Rund 70% der Betriebe knüpfen nach eigener Aussage ihre Einstellungspraxis in Bezug auf Ältere nicht an bestimmte Bedingungen, während lediglich 6 bzw. 7% ihr Verhalten von der Möglichkeit zur Befristung abhängig machen würden.

Dabei ist zusätzlich zu bedenken, dass die Möglichkeit zur sachgrundlos befristeten Einstellung ja nicht grundsätzlich an das Alter der Arbeitnehmer/innen gekoppelt ist. Der Unterschied zwischen der sachgrundlos befristeten Einstellung Älterer gegenüber Jüngeren besteht lediglich darin, dass Ältere zeitlich unbegrenzt befristet eingestellt werden können. Der Effekt der Reform des TzBfG im Jahr 2003 hängt also davon ab, welcher Vorteil Unternehmen durch die zeitliche Unbegrenztheit bei der befristeten Einstellung Älterer entsteht.

Beschäftigungseffekte befristeter Arbeitsverträge

Im Folgenden soll zunächst cursorisch dargestellt werden, aufgrund welcher Mechanismen *generell* von der Zulassung befristeter Verträge ein Beschäftigungseffekt zu erwarten ist und wie dieser in empirischen Untersuchungen bisher bewertet wurde. Daraufhin wird der eigentlichen Frage nachgegangen, nämlich aufgrund welcher Mechanismen Effekte durch die Reform des TzBfG im Jahr 2003 erwartet werden können, das heißt durch die Herabsetzung des Mindestalters für zeitlich unbegrenzte Befristung von 58 Jahren auf 52 Jahre.

Beschäftigungseffekte durch die allgemeine Zulassung befristeter Arbeitsverträge können direkter und indirekter Art sein. Indirekte Beschäftigungseffekte bestehen, wenn die Möglichkeit zur Befristung von Arbeitsverträgen Effizienzgewinne der Unternehmen zur Folge hat, die dann wiederum zu Beschäftigungswachstum führen. Solche indirekten Effekte können sich selbst dann ergeben, wenn Unternehmen ausschließlich unbefristete Verträge durch befristete substituieren. Befristete Arbeitsverträge können beispielsweise die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen erhöhen oder das Matching zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite verbessern (HAGEN (2003), VAREJÃO UND PORTUGAL (2003)).

Direkte Beschäftigungseffekte über Substitutionseffekte hinaus ergeben sich dann, wenn Unternehmen befristete Stellen neu schaffen, die sie ohne die Neuregelung nicht geschaffen hätten. Damit konzentrieren sich die folgenden Überlegungen auf Unternehmen, die nicht zu einer Dauerbeschäftigung bereit sind, jedoch Stellen schaffen würden, wenn diese befristet werden können. Solche direkten Beschäftigungseffekte können vor allem dort erwartet werden, wo ein hoher Kündigungsschutz besteht, der Beschäftigungswachstum hemmt, denn Befristung reduziert das Risiko hoher Kündigungskosten (vgl. BOOCKMANN UND HAGEN (2002)). Unternehmen, die sich aufgrund des Risikos hoher Kündigungskosten bisher vor Neueinstellungen scheuten und es vorzogen, Nachfragefluktuationen durch Überstunden zu begegnen, werden sich in Folge einer Zulassung befristeter Verträge möglicherweise eher für Neueinstellungen entscheiden.

Auf diesen Mechanismus gründeten die Hoffnungen auf positive Beschäftigungseffekte, die mit der Zulassung sachgrundloser Befristung durch das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 verbunden waren. Die Beschäftigungseffekte dieser Reform wurden mit ca. 20 bis 45 Tsd. neu geschaffenen Stellen für Westdeutschland jedoch als nur sehr gering eingeschätzt (BÜCHTEMANN UND HÖLAND (1989), BIELENSKI ET AL.(1994)). Die Erfahrung aus anderen Ländern zeigt, dass die Wirkungsmechanismen befristeter Verträge auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit tatsächlich sehr komplex sind, und je nach sonstigen Rahmenbedingungen sowohl zu einer Verringerung als auch zu einer Erhöhung der Arbeitslosigkeit führen können (vgl. BLANCHARD UND LANDIER (2002) für Frankreich, DOLADO ET AL. (2002) für Spanien sowie die theoretischen Beiträge von WASMER (1999), CAHUC UND POSTEL-VINAY (2002)).

Um nun die Frage zu beantworten, welche Beschäftigungseffekte durch die Senkung des Mindestalters für zeitlich unbegrenzte Befristung von 58 auf 52 Jahren im TzBfG 2003 zu erwarten sind, muss zunächst überlegt werden, inwiefern bei der Entscheidung eines Unternehmens neue befristete Stellen zu schaffen, speziell die zeitliche Begrenzung der Befristungsdauer überhaupt eine Rolle spielt. Im TzBfG wird die maximale Dauer einer befristeten Beschäftigung ein- und derselben Person auf maximal zwei Jahre begrenzt. Hiervon ausgenommen sind ältere Arbeitnehmer/innen ab 52 (zuvor 58 bzw. 60) Jahren. Die zeitliche Begrenzung der befristeten Beschäftigung ergibt sich für diese Gruppe der älteren Arbeitnehmer/innen de facto durch den Renteneintritt.

Eine Begrenzung der maximalen Befristungsdauer hat mehrere Implikationen. Zum einen ist es theoretisch möglich, dass, wie in Frankreich zu beobachten, die Begrenzung der Befristungsdauer viele Unternehmer dazu veranlasst, nach Ablauf der zulässigen Dauer solche Stellen immer wieder neu zu besetzen, um das Risiko hoher Kündigungskosten bei einer dauerhaften Bindung zu umgehen. Dies hat zur Folge, dass der „Turnover“ am Arbeitsmarkt steigt und sich dadurch die Arbeitslosenrate im Gleichgewicht erhöht (BLANCHARD UND LANDIER (2002)).

Zum anderen ist es bei der Entscheidung für oder gegen die Schaffung einer befristeten neuen Stelle nun von Bedeutung, dass Neueinstellungen in der Regel auch mit Kosten, z.B. Trainingskosten, verbunden sind, die sich erst ab einer bestimmten Beschäftigungsdauer amortisieren. Unternehmen, die keinesfalls zu einer Dauerbeschäftigung bereit sind, machen ihre Einstellungsentscheidung voraussichtlich davon abhängig, ob sie befristet Beschäftigte mindestens über den amortisierenden Zeitraum hinweg beschäftigen dürfen. Ist dies der Fall, wird eine neue Stelle geschaffen. Wo dies nicht der Fall ist, d.h. wo die Kosten von (wiederholter) Neueinstellung angesichts des kurzen Befristungszeitraums als zu hoch eingeschätzt werden, stellen Überstunden die attraktivere Alternative für den Umgang mit Nachfragefluktuationen dar.

Der zentrale Punkt ist also, dass eine zeitliche Begrenzung der Befristungsdauer manche Unternehmen davon abhalten könnte, befristete neue Stellen zu schaffen, weil diese durch die Begrenzung unattraktiv werden. Somit können durch deren Aufhebung theoretisch direkte Beschäftigungseffekte auch jenseits von Substitutionseffekten erwartet werden. Die ursprüngliche Gesetzeslage des BeschFG von 1996 entspricht einer noch eher engen Begrenzung der Befristungsdauer: Die sachgrundlose Befristungsdauer war – wie auch heute noch – auf zwei Jahre begrenzt. Für die hiervon ausgenommenen Arbeitnehmer/innen ab 60 Jahren ergab sich durch den Renteneintritt eine Begrenzung von bestenfalls vier Jahren. An dieser Stelle könnte nun die wiederholte Herabsetzung des Mindestalters für die zeitlich unbegrenzte Befristung im TzBfG ihre Wirkung zeigen: Die Herabsetzung auf 58 und schließlich 52 Jahre verlängert den Zeitraum über den eine befristete Beschäftigung maximal möglich ist auf 12 Jahre. Abgesehen davon verjüngt und vergrößert sich der Pool an Bewerbern, die für die Besetzung zeitlich unbegrenzt befristeter Stellen zur Verfügung stehen. Aus all diesen Gründen wird die Schaffung befristeter neuer Stelle in Folge der Reform des TzBfG 2003 attraktiver.

Wie stark sich damit die individuellen relativen Beschäftigungschancen Älterer im Vergleich zu Jüngeren verbessern, hängt auch davon ab, wie stark der Vorteil einer Einstellung Älterer, der sich aus der zeitlichen Unbegrenztheit der Befristung ergibt, gegenüber dem (vermeintlichen) Nachteil geringerer Leistungsfähigkeit bzw. Produktivität gewertet wird. Hier sind für Ältere, die knapp über der Mindestaltergrenze liegen, die stärksten Verbesserungen zu erwarten. Nach der erstmaligen Einführung zeitlich unbegrenzter Befristungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer/innen ab dem 60. Lebensjahr im Jahr 1996 konnte keine Erhöhung der Befristungsquote in dieser Altersgruppe festgestellt werden (RUDOLPH (2000)). Hieraus können jedoch noch keine Schlüsse gezogen werden, da die so genannte kontrafaktische Situation unbeachtet bleibt. Theoretisch ist schließlich denkbar, dass sich die Befristungsquote ohne die Reform reduziert hätte. Dies soll im folgenden empirischen Teil berücksichtigt werden.

3.5.3 Deskriptive Statistiken

In diesem Kapitel soll zunächst die Beschäftigungsstruktur älterer Arbeitnehmer vor und nach der Reform deskriptiv dargestellt werden. Die Daten basieren auf Auswertungen des Mikrozensus 2002 und 2004. Die Deskription konzentriert sich auf allgemeine Merkmale der Erwerbsstruktur und Merkmale befristeter Beschäftigung, die für Altersgruppen ab 48 Jahren jeweils in Zwei-Jahresschritten gegliedert dargestellt werden.

Aus **Tabelle 3.57** wird ersichtlich, dass der Anteil der *Erwerbstätigen* an der Bevölkerung mit zunehmendem Alter in allen Bevölkerungsgruppen abnimmt. Während der Anteil der

Erwerbstätigen in der Gruppe der Personen, die unter 50 Jahre alt sind, bei rund 80% in 2002 (78% in 2004) liegt, liegt er bei den 60-65-Jährigen bei nur noch 21% (22%)²⁷. In Ostdeutschland liegen die Erwerbstätigenquoten in allen Altersgruppen unterhalb der westdeutschen Quoten. Die Differenz ist mit 7 Prozentpunkten (6 Prozentpunkten) am größten in der Gruppe der Personen zwischen 60 und 65 Jahren. Auch bezüglich des Geschlechts zeigen sich deutliche altersspezifische Unterschiede in der Erwerbstätigkeit. Der Anteil der Erwerbstätigen liegt in der Gruppe der Männer deutlich über dem entsprechenden Anteil in der Gruppe der Frauen. Die Differenz erreicht mit rund 20 Prozentpunkten (19 Prozentpunkten) ihren Höhepunkt in der Kategorie der 58-60-Jährigen. Betrachtet man den Anteil der Erwerbstätigen differenziert nach Qualifikationsgruppen, so zeigt sich auch hier in jeder Gruppe das Muster von mit dem Alter abnehmender Erwerbstätigkeit. Jedoch liegen die Quoten bei den gering Qualifizierten systematisch auf weitaus geringerem Niveau als bei den hoch Qualifizierten. Bei Personen, die jünger als 48 Jahre sind, liegt der Anteil der Erwerbstätigen in der Gruppe der hoch Qualifizierten bei 91% und in der Gruppe der gering Qualifizierten bei nur 60% (56%). Bei den über 60-Jährigen beträgt der Anteil der Erwerbstätigen in der Gruppe der gering Qualifizierten weniger als die Hälfte des entsprechenden Anteils in der Gruppe der hoch Qualifizierten.

Der Anstieg der *Arbeitslosenquote* in Abhängigkeit vom Alter zeigt sich in fast allen Bevölkerungsgruppen. Eine Ausnahme bildet die Gruppe der gering qualifizierten Arbeitnehmer/innen, in der Personen unter 48 Jahren am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen sind. In allen anderen Gruppen steigt die Arbeitslosenquote vor allem in der Altersgruppe der über 55-Jährigen stark an. Die Abhängigkeit vom Alter ist vor allem in Ostdeutschland ausgeprägt. Hier steht eine Arbeitslosenquote von etwa 18% (20%) der unter 48-Jährigen einer Quote von 24% (25%) in der Gruppe der 58-60-Jährigen gegenüber. Bei Männern über 60 Jahren liegt der Anteil der Arbeitslosen bei nur 3,8% (4,9%) und bei Frauen über 60 Jahren bei nur 1,6% (2,2%). Die geringen Arbeitslosenquoten dieser Altersgruppe sind wohl auf die Möglichkeit der Frühverrentung ab dem 60. Lebensjahr zurückzuführen. Vergleicht man die Arbeitslosenquoten der Jahre 2002 und 2004, so ist ein Anstieg über die Jahre in allen Altersgruppen auszumachen. Die Abhängigkeit vom Alter läuft in diesem Fall jedoch in umgekehrter Richtung: Jüngere Altersgruppen mussten in der Regel einen stärkeren Anstieg hinnehmen als ältere.

Innerhalb der Gruppe der Arbeitslosen nimmt auch der Anteil derjenigen, die bereits ein Jahr oder länger arbeitslos sind, mit dem Alter zu. Mit 70% (73%) ist der *Anteil der Langzeitarbeitslosen* an allen Arbeitslosen in der Kategorie der 58-60-Jährigen am höchsten. Er ist in Ostdeutschland systematisch höher als in Westdeutschland und sinkt mit steigendem Qualifikationsniveau. In der Gruppe der Frauen ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen in den meisten Alterskategorien höher als in der Gruppe der Männer, der Unterschied ist jedoch allgemein gering.

²⁷ Die im Folgenden in Klammern gesetzten Werte beziehen sich jeweils auf das Jahr 2004.

Tabelle 3.57: Arbeitsmarktstatus nach Bevölkerungsgruppen, Mikrozensus 2002, 2004

Alter	2002			2004		
	Erwerbstätige	Arbeitslose	davon Langzeit- arbeitslose	Erwerbstätige	Arbeitslose	davon Langzeit- arbeitslose
Alle						
<48	0,8023 (0,3949)	0,0849 (0,2762)	0,4459 (0,4971)	0,7847 (0,4111)	0,1044 (0,3057)	0,4791 (0,4996)
48-49	0,7946 (0,4019)	0,0823 (0,2727)	0,5721 (0,4950)	0,7880 (0,4087)	0,0957 (0,2943)	0,6164 (0,4864)
50-51	0,7680 (0,4208)	0,0840 (0,2765)	0,5958 (0,4910)	0,7690 (0,4215)	0,0996 (0,2995)	0,6293 (0,4832)
52-53	0,7414 (0,4355)	0,0861 (0,2778)	0,6308 (0,4828)	0,7324 (0,4427)	0,1017 (0,3023)	0,6330 (0,4822)
54-55	0,6958 (0,4585)	0,0874 (0,2790)	0,6611 (0,4736)	0,7011 (0,4578)	0,1035 (0,3047)	0,6494 (0,4774)
56-57	0,6228 (0,4836)	0,1039 (0,3021)	0,6886 (0,4633)	0,6360 (0,4812)	0,1083 (0,3108)	0,6812 (0,4662)
58-60	0,5371 (0,4985)	0,1179 (0,3202)	0,7039 (0,4567)	0,5465 (0,4979)	0,1241 (0,3297)	0,7305 (0,4439)
60-65	0,2062 (0,4045)	0,0264 (0,1585)	0,6285 (0,4835)	0,2210 (0,4149)	0,0349 (0,1835)	0,6793 (0,4669)
West						
<48	0,8133 (0,3855)	0,0610 (0,2354)	0,3732 (0,4837)	0,7960 (0,4030)	0,0808 (0,2725)	0,4157 (0,4929)
48-49	0,8097 (0,3899)	0,0531 (0,2212)	0,5127 (0,5004)	0,8011 (0,3992)	0,0689 (0,2533)	0,5354 (0,4991)
50-51	0,7794 (0,4131)	0,0553 (0,2270)	0,5507 (0,4979)	0,7825 (0,4126)	0,0714 (0,2575)	0,5710 (0,4953)
52-53	0,7493 (0,4305)	0,0585 (0,2308)	0,5562 (0,4973)	0,7442 (0,4366)	0,0732 (0,2604)	0,5944 (0,4914)
54-55	0,7026 (0,4553)	0,0639 (0,2394)	0,6306 (0,4831)	0,7126 (0,4526)	0,0754 (0,2641)	0,6208 (0,4855)
56-57	0,6288 (0,4817)	0,0767 (0,2613)	0,6536 (0,4763)	0,6428 (0,4792)	0,0836 (0,2767)	0,6652 (0,4722)
58-60	0,5493 (0,4974)	0,0833 (0,2727)	0,6726 (0,4697)	0,5547 (0,4970)	0,0895 (0,2854)	0,7117 (0,4534)
60-65	0,2226 (0,4160)	0,0207 (0,1400)	0,6069 (0,4889)	0,2357 (0,4244)	0,0282 (0,1656)	0,6485 (0,4778)
Ost						
<48	0,7602 (0,4259)	0,1764 (0,3805)	0,5308 (0,4991)	0,7408 (0,4382)	0,1959 (0,3969)	0,5732 (0,4946)
48-49	0,7433 (0,4362)	0,1819 (0,3850)	0,6252 (0,4845)	0,7435 (0,4368)	0,1871 (0,3901)	0,7118 (0,4533)
50-51	0,7300 (0,4434)	0,1805 (0,3844)	0,6381 (0,4810)	0,7241 (0,4470)	0,1932 (0,3949)	0,6971 (0,4599)
52-53	0,7114 (0,4524)	0,1908 (0,3915)	0,7069 (0,4556)	0,6928 (0,4614)	0,1983 (0,3988)	0,6774 (0,4679)
54-55	0,6659 (0,4712)	0,1903 (0,3924)	0,7010 (0,4584)	0,6571 (0,4748)	0,2100 (0,4074)	0,6857 (0,4647)
56-57	0,5989 (0,4900)	0,2104 (0,4071)	0,7319 (0,4435)	0,6058 (0,4888)	0,2189 (0,4136)	0,7063 (0,4560)
58-60	0,4946 (0,5001)	0,2391 (0,4261)	0,7355 (0,4414)	0,5172 (0,4998)	0,2484 (0,4322)	0,7536 (0,4314)
60-65	0,1496 (0,3558)	0,0463 (0,2091)	0,6577 (0,4751)	0,1716 (0,3770)	0,0573 (0,2325)	0,7262 (0,4464)

Tabelle 3.57 (Forts.): Arbeitsmarktstatus nach Bevölkerungsgruppen, Mikrozensus 2002, 2004

Alter	2002			2004		
	Erwerbstätige	Arbeitslose	davon Langzeit- arbeitslose	Erwerbstätige	Arbeitslose	davon Langzeit- arbeitslose
Qualifikation gering						
<48	0,6038 (0,4885)	0,1498 (0,3570)	0,4626 (0,4987)	0,5646 (0,4958)	0,1858 (0,3889)	0,5195 (0,4997)
48-49	0,6446 (0,4780)	0,1126 (0,3141)	0,6344 (0,4829)	0,6124 (0,4873)	0,1457 (0,3528)	0,6304 (0,4836)
50-51	0,6036 (0,4893)	0,1128 (0,3186)	0,6114 (0,4886)	0,5952 (0,4910)	0,1483 (0,3555)	0,6250 (0,4850)
52-53	0,5745 (0,4936)	0,1188 (0,3210)	0,6916 (0,4629)	0,5537 (0,4972)	0,1319 (0,3385)	0,6833 (0,4661)
54-55	0,5212 (0,4995)	0,1235 (0,3254)	0,7202 (0,4499)	0,5161 (0,4999)	0,1347 (0,3415)	0,7154 (0,4521)
56-57	0,4565 (0,4989)	0,1322 (0,3325)	0,7418 (0,4389)	0,4720 (0,4993)	0,1324 (0,3390)	0,7479 (0,4352)
58-60	0,3863 (0,4875)	0,1326 (0,3334)	0,7037 (0,4577)	0,3944 (0,4889)	0,1485 (0,3557)	0,7478 (0,4352)
60-65	0,1360 (0,3431)	0,0223 (0,1433)	0,6480 (0,4789)	0,1415 (0,3486)	0,0298 (0,1702)	0,7371 (0,4413)
mittel						
<48	0,8284 (0,3764)	0,0834 (0,2748)	0,4485 (0,4974)	0,8075 (0,3942)	0,1032 (0,3042)	0,4696 (0,4991)
48-49	0,7962 (0,4019)	0,0902 (0,2854)	0,5690 (0,4956)	0,7893 (0,4079)	0,1048 (0,3063)	0,6134 (0,4873)
50-51	0,7737 (0,4183)	0,0938 (0,2902)	0,6173 (0,4864)	0,7682 (0,4220)	0,1084 (0,3109)	0,6324 (0,4825)
52-53	0,7467 (0,4341)	0,0947 (0,2908)	0,6234 (0,4849)	0,7298 (0,4441)	0,1130 (0,3167)	0,6139 (0,4872)
54-55	0,7040 (0,4561)	0,0918 (0,2865)	0,6517 (0,4769)	0,6973 (0,4595)	0,1165 (0,3209)	0,6377 (0,4810)
56-57	0,6312 (0,4825)	0,1080 (0,3089)	0,6697 (0,4707)	0,6313 (0,4825)	0,1183 (0,3030)	0,6339 (0,4821)
58-60	0,5222 (0,4996)	0,1332 (0,3391)	0,6970 (0,4598)	0,5267 (0,4993)	0,1332 (0,3398)	0,7114 (0,4535)
60-65	0,1845 (0,3875)	0,0287 (0,1654)	0,6398 (0,4805)	0,1944 (0,3958)	0,0374 (0,1896)	0,6781 (0,4675)
hoch						
<48	0,9124 (0,2788)	0,0358 (0,1828)	0,3507 (0,4774)	0,9063 (0,2915)	0,0433 (0,2035)	0,3787 (0,4852)
48-49	0,9022 (0,2937)	0,0427 (0,1984)	0,4878 (0,5019)	0,9051 (0,2931)	0,0417 (0,1999)	0,5923 (0,4933)
50-51	0,9035 (0,2927)	0,0366 (0,1870)	0,4130 (0,4951)	0,8886 (0,3146)	0,0509 (0,2199)	0,5878 (0,4939)
52-53	0,8834 (0,3188)	0,0434 (0,2007)	0,5825 (0,4956)	0,8800 (0,3250)	0,0526 (0,2232)	0,5745 (0,4962)
54-55	0,8528 (0,3520)	0,0479 (0,2111)	0,5545 (0,4995)	0,8682 (0,3384)	0,0527 (0,2234)	0,5634 (0,4977)
56-57	0,8049 (0,3959)	0,0631 (0,2406)	0,7524 (0,4337)	0,8133 (0,3897)	0,0632 (0,2434)	0,7090 (0,4559)
58-60	0,7431 (0,4357)	0,0700 (0,2520)	0,7279 (0,4466)	0,7524 (0,4317)	0,0776 (0,2677)	0,7551 (0,4315)
60-65	0,4120 (0,4921)	0,0249 (0,1553)	0,5743 (0,4961)	0,4164 (0,4930)	0,0345 (0,1825)	0,6571 (0,4758)

Tabelle 3.57 (Forts.): Arbeitsmarktstatus nach Bevölkerungsgruppen, Mikrozensus 2002, 2004

Alter	2002			2004		
	Erwerbstätige	Arbeitslose	davon Langzeit-arbeitslose	Erwerbstätige	Arbeitslose	davon Langzeit-arbeitslose
Männer						
<48	0,8696 (0,3327)	0,0937 (0,2880)	0,4251 (0,4944)	0,8447 (0,3622)	0,1166 (0,3209)	0,4715 (0,4992)
48-49	0,8545 (0,3497)	0,0920 (0,2863)	0,5411 (0,4988)	0,8448 (0,3621)	0,1021 (0,3028)	0,5976 (0,4908)
50-51	0,8382 (0,3663)	0,0908 (0,2858)	0,5937 (0,4916)	0,8163 (0,3873)	0,1155 (0,3196)	0,6181 (0,4862)
52-53	0,8180 (0,3814)	0,0925 (0,2848)	0,6026 (0,4898)	0,7974 (0,4020)	0,1110 (0,3141)	0,6269 (0,4840)
54-55	0,7854 (0,4068)	0,0898 (0,2809)	0,6362 (0,4816)	0,7780 (0,4156)	0,1087 (0,3113)	0,6533 (0,4763)
56-57	0,7139 (0,4491)	0,1168 (0,3165)	0,6680 (0,4714)	0,7244 (0,4468)	0,1175 (0,3221)	0,6543 (0,4760)
58-60	0,6386 (0,4792)	0,1218 (0,3232)	0,6952 (0,4607)	0,6395 (0,4802)	0,1292 (0,3355)	0,7422 (0,4378)
60-65	0,2793 (0,4492)	0,0376 (0,1880)	0,6211 (0,4855)	0,2894 (0,4535)	0,0485 (0,2149)	0,6798 (0,4668)
Frauen						
<48	0,7325 (0,4389)	0,0757 (0,2635)	0,4718 (0,4992)	0,7245 (0,4468)	0,0921 (0,2892)	0,4888 (0,4999)
48-49	0,7350 (0,4391)	0,0727 (0,2584)	0,6092 (0,4885)	0,7325 (0,4427)	0,0895 (0,2855)	0,6374 (0,4811)
50-51	0,6988 (0,4574)	0,0773 (0,2671)	0,5980 (0,4908)	0,7237 (0,4472)	0,0845 (0,2781)	0,6443 (0,4792)
52-53	0,6632 (0,4709)	0,0796 (0,2704)	0,6632 (0,4731)	0,6718 (0,4696)	0,0931 (0,2906)	0,6397 (0,4805)
54-55	0,6048 (0,4879)	0,0850 (0,2772)	0,6860 (0,4646)	0,6252 (0,4841)	0,0984 (0,2979)	0,6452 (0,4789)
56-57	0,5332 (0,4986)	0,0912 (0,2873)	0,7136 (0,4526)	0,5506 (0,4974)	0,0994 (0,2992)	0,7129 (0,4528)
58-60	0,4340 (0,4960)	0,1140 (0,3172)	0,7129 (0,4528)	0,4532 (0,4979)	0,1189 (0,3237)	0,7171 (0,4509)
60-65	0,1347 (0,3419)	0,0155 (0,1231)	0,6458 (0,4791)	0,1562 (0,3631)	0,0220 (0,1466)	0,6781 (0,4678)

Der Korrelation zwischen Alter und *Dauer der Arbeitslosigkeit* unter Berücksichtigung anderer soziodemographischer Merkmale kann in einer multivariaten Analyse anhand eines geordneten Probitmodells dargestellt werden. Die abhängige Variable ist die Dauer der Arbeitslosigkeit mit den Kategorien 0-5, 6-12 und über 12 Monate. **Tabelle 3.58** stellt die Ergebnisse dieser Regressionsanalyse für die Jahre 2002 und 2004 dar. Die Ergebnisse für das Jahr 2003 sind denen der anderen beiden Jahre sehr ähnlich und werden hier nicht zusätzlich dargestellt. Da die erleichterte Befristung Personen ab 52 Jahren betrifft, wird für diese Gruppe eine Dummyvariable gebildet. Es zeigt sich, dass die Korrelation zwischen dem Merkmal „Alter über 52 Jahre“ und der Dauer der Arbeitslosigkeit über die Jahre hinweg stabil signifikant positiv ist. Dieses Ergebnis gilt auch bei getrennter Analyse von Frauen und Männern, sowie von Ostdeutschen und Westdeutschen.

Tabelle 3.58: Dauer der Arbeitslosigkeit: Geordnetes Probitmodell, Mikrozensus 2002, 2004

Variablen*	Alle		Frauen		Männer		Ost		West	
	Koeff.	t	Koeff.	t	Koeff.	t	Koeff.	t	Koeff.	t
	2002									
Mind. 52 Jahre	0,2989	9,55	0,2920	6,31	0,3054	7,15	0,2670	5,66	0,3244	7,71
Frau	0,0762	4,28					0,2693	10,35	-0,0963	-3,92
Familienstand (verheiratet)										
Ledig	-0,2770	-12,29	-0,3474	-9,57	-0,2268	-7,82	-0,3002	-9,00	-0,2460	-8,01
Verwitwet	0,1296	2,04	0,0750	0,98	0,2693	2,30	0,0761	0,82	0,1862	2,12
Geschieden	0,1028	3,47	0,0733	1,72	0,1569	3,77	0,0789	1,82	0,1466	3,59
Deutsch	0,0149	0,50	-0,0666	-1,37	0,0657	1,71	0,1219	1,90	-0,0037	-0,11
Schulabschluss (Hochschulreife)										
Kein Schulabschluss	0,4289	7,73	0,4602	5,09	0,3869	5,47	0,4816	4,68	0,3628	5,46
Hauptschule	0,2059	5,79	0,2042	3,78	0,2048	4,30	0,3122	5,10	0,1435	3,26
Realschule	0,0878	2,45	0,1176	2,22	0,0580	1,19	0,1382	2,40	0,0460	0,97
Berufsausbildung (Hochschulabschluss)										
Kein Berufsabschluss	0,0138	0,29	0,0550	0,76	-0,0143	-0,22	0,0203	0,26	0,0019	0,03
Angelernt	-0,0436	-0,63	0,0154	0,15	-0,0825	-0,88	-0,0627	-0,60	-0,0105	-0,11
Lehre	-0,0403	-0,90	0,0500	0,74	-0,1179	-1,97	0,0236	0,34	-0,0968	-1,67
Meister	-0,1136	-1,90	-0,0719	-0,74	-0,1476	-1,92	-0,0917	-0,97	-0,1468	-1,90
Ostdeutschland	0,4088	21,12	0,5985	20,61	0,2603	9,98				
Partner im HH (nicht vorhanden bzw. arbeitslos)										
Partner erwerbstätig	-0,2330	-10,23	-0,1847	-5,46	-0,2730	-8,79	-0,1764	-5,35	-0,2663	-8,39
Partner nicht erw. tätig	-0,0354	-0,51	-0,1012	-1,07	0,0511	0,50	-0,0601	-0,59	-0,0012	-0,01
Anzahl der Beobachtungen	19.135		8.586		10.549		9.182		9.953	
	2004									
Mind. 52 Jahre	0,3855	18,62	0,2894	9,29	0,4656	16,63	0,2262	6,84	0,4907	18,34
Frau	0,0361	2,20					0,2232	8,69	-0,0951	-4,46
Familienstand (verheiratet)										
Ledig	-0,1421	-6,71	-0,2486	-7,41	-0,0565	-2,06	-0,2715	-7,98	-0,0524	-1,92
Verwitwet	-0,0081	-0,14	0,0121	0,17	-0,0533	-0,46	-0,0515	-0,55	0,0358	0,46
Geschieden	0,1674	6,06	0,0970	2,43	0,2566	6,63	0,1095	2,51	0,2148	5,99
Deutsch	-0,0091	-0,34	-0,0390	-0,92	0,0116	0,34	-0,0162	-0,26	-0,0087	-0,29
Schulabschluss (Hochschulreife)										
Kein Schulabschluss	0,3456	6,86	0,2814	3,55	0,3661	5,57	0,3799	3,79	0,3161	5,40
Hauptschule	0,1793	5,45	0,1811	3,70	0,1707	3,82	0,2477	3,99	0,1461	3,76
Realschule	0,1220	3,66	0,1810	3,74	0,0662	1,43	0,2052	3,50	0,0527	1,27
Berufsausbildung (Hochschulabschluss)										
Kein Berufsabschluss	0,1049	2,33	0,1108	1,66	0,1076	1,76	0,0478	0,60	0,1244	2,25
Angelernt	0,1893	2,65	0,1979	1,83	0,1817	1,90	0,1077	0,89	0,2294	2,58
Lehre	-0,0415	-0,98	0,0200	0,32	-0,0963	-1,66	-0,0596	-0,81	-0,0528	-1,01
Meister	-0,0825	-1,51	-0,1182	-1,39	-0,0622	-0,86	-0,1657	-1,81	-0,0378	-0,55
Ostdeutschland	0,3878	21,69	0,5547	20,78	0,2576	10,66				
Partner im HH (nicht vorhanden bzw. arbeitslos)										
Partner erwerbstätig	-0,1901	-8,99	-0,1960	-6,14	-0,1977	-6,93	-0,2552	-7,55	-0,1376	-5,05
Partner nicht erw. tätig	-0,0159	-0,23	-0,0731	-0,71	0,0397	0,42	0,0395	0,38	-0,0654	-0,68
Anzahl der Beobachtungen	22862		10098		12764		9660		13202	

*Referenzkategorie in Klammern

Auch für die anderen Variablen unterscheiden sich die Ergebnisse über die Jahre nicht wesentlich. Frauen haben in Ostdeutschland eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, lange arbeitslos gemeldet zu sein, als Männer. In Westdeutschland ist diese Beziehung umgekehrt. Ledige Personen unterscheiden sich in ihrer Wahrscheinlichkeit, mehr als 12 Monate arbeitslos zu sein, von verheirateten Personen (Referenzkategorie), ihre Wahrscheinlichkeit ist signifikant geringer. In Westdeutschland ist dieser Zusammenhang jedoch nur schwach signifikant. Die deutsche Staatsbürgerschaft hat in der Gruppe der Männer und in Ostdeutschland einen schwach signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, mehr als 12 Monate arbeitslos zu sein. Die Dauer der Arbeitslosigkeit ist in allen dargestellten Gruppen signifikant mit dem Schulabschluss assoziiert. Die Wahrscheinlichkeit, mehr als 12 Monate arbeitslos zu sein, steigt für Personen ohne Schulabschluss sowie mit Hauptschul- und Realschulabschluss im Vergleich zu Personen mit Hochschulreife (Referenzkategorie). Wie zu erwarten, ist auch das Merkmal Wohnort in Ostdeutschland positiv mit einer langen Phase der Arbeitslosigkeit korreliert. Im Vergleich zu Personen ohne Partner im Haushalt oder mit arbeitslosem Partner im Haushalt (Referenzkategorie) haben Personen mit erwerbstätigem Partner in allen Untergruppen eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit, mehr als 12 Monate arbeitslos zu sein.

Tabelle 3.59 zeigt, dass der Anteil Erwerbstätiger, die einen befristeten Arbeitsvertrag haben, in den Altersgruppen ab 48 Jahren geringer ist als in der darunter liegenden. Beim Vergleich der Altersgruppen zwischen 48 und 65 Jahren lässt sich kein eindeutiger Trend bezüglich der Anteile befristeter Arbeitsverträge feststellen. Befristete Arbeitsverträge sind in allen Qualifikationsgruppen in ähnlichem Ausmaß vertreten. Ostdeutsche haben eine leicht höhere Wahrscheinlichkeit, befristet beschäftigt zu sein, als Westdeutsche. Geschlechtsspezifische Unterschiede sind nicht zu erkennen. Die durchschnittliche Dauer der Befristung liegt in allen Gruppen etwa zwischen 15 und 20 Monaten. Auch diesbezüglich lassen sich keine eindeutigen Trends in Abhängigkeit vom Alter feststellen.

Weiterhin liegt Information über die von den Befragten genannten Gründe für die Befristung ihres Arbeitsvertrages vor. Von besonderer Bedeutung sind hierbei die Antwortmöglichkeiten „Dauerstellung nicht zu finden“ und „Dauerstellung nicht gewünscht“. In den höheren Altersgruppen wird häufiger als in jüngeren Altersgruppen angegeben, dass eine Dauerstellung nicht gewünscht sei. In allen Bevölkerungsgruppen ist jedoch unfreiwillige Befristung weitaus häufiger vertreten als freiwillige. Ostdeutsche geben sehr viel häufiger als Westdeutsche an, unfreiwillig befristet beschäftigt zu sein. Probezeit als Grund der Befristung wird mit zunehmendem Alter seltener angegeben.

Tabelle 3.59: Merkmale befristeter Beschäftigung nach Bevölkerungsgruppen, Mikrozensus 2002, 2004

Alter	2002					2004				
	Anteil Befristet an allen Erwerbs- tätigen	Dauer der Befrist- ung	Grund der Befristung			Anteil Befristet an allen Erwerbs- tätigen	Dauer der Befrist- ung	Grund der Befristung		
			Dauer- stellung nicht zu finden	Dauer- stellung nicht ge- wünscht	Probe- zeit			Dauer- stellung nicht zu finden	Dauer- stellung nicht ge- wünscht	Probe- zeit
<i>Alle</i>										
<48	0,0819 (0,2695)	16,7 (11,2)	0,1624 (0,3718)	0,0265 (0,1601)	0,1854 (0,3905)	0,0813 (0,2734)	16,3 (11,2)	0,2096 (0,4071)	0,0308 (0,1729)	0,1774 (0,3820)
48-49	0,0341 (0,1808)	15,2 (11,0)	0,2609 (0,4398)	0,0360 (0,1858)	0,1999 (0,4010)	0,0320 (0,1760)	15,9 (11,1)	0,3092 (0,4629)	0,0173 (0,1307)	0,1474 (0,3550)
50-51	0,0373 (0,1880)	15,1 (10,7)	0,3492 (0,4781)	0,0285 (0,1677)	0,1341 (0,3352)	0,0326 (0,1777)	14,1 (10,7)	0,3686 (0,4832)	0,0242 (0,1538)	0,1360 (0,3433)
52-53	0,0320 (0,1746)	16,4 (11,4)	0,2618 (0,4401)	0,0333 (0,1781)	0,1541 (0,3612)	0,0308 (0,1729)	16,2 (11,4)	0,3390 (0,4742)	0,0342 (0,1827)	0,1096 (0,3129)
54-55	0,0320 (0,1761)	16,7 (11,6)	0,2900 (0,4567)	0,0362 (0,1838)	0,1489 (0,3551)	0,0280 (0,1650)	16,9 (12,1)	0,3095 (0,4632)	0,0238 (0,1528)	0,0123 (0,3291)
56-57	0,0413 (0,1995)	17,4 (11,5)	0,3664 (0,4827)	0,0307 (0,1640)	0,0535 (0,2287)	0,0329 (0,1784)	18,5 (12,6)	0,3058 (0,4617)	0,0331 (0,1792)	0,0950 (0,2939)
58-60	0,0402 (0,1963)	18,9 (12,0)	0,3127 (0,4628)	0,0326 (0,1802)	0,0574 (0,2225)	0,0394 (0,1946)	22,0 (12,8)	0,2196 (0,1420)	0,0561 (0,2306)	0,0093 (0,0964)
60-65	0,0370 (0,1884)	18,3 (12,6)	0,1475 (0,3514)	0,0722 (0,2612)	0,0479 (0,2095)	0,0301 (0,1710)	20,9 (13,2)	0,1480 (0,3558)	0,0578 (0,2337)	0,0469 (0,2119)
<i>West</i>										
<48	0,0743 (0,2575)	17,1 (11,4)	0,1259 (0,3337)	0,0269 (0,1611)	0,2011 (0,4021)	0,0742 (0,2620)	16,5 (11,2)	0,1754 (0,3804)	0,0303 (0,1714)	0,1966 (0,3974)
48-49	0,0274 (0,1622)	15,8 (11,4)	0,1943 (0,3962)	0,0359 (0,1848)	0,2233 (0,4183)	0,0271 (0,1624)	16,7 (11,1)	0,2358 (0,4254)	0,0131 (0,1140)	0,1747 (0,3805)
50-51	0,0240 (0,1508)	15,8 (11,6)	0,2351 (0,4253)	0,0303 (0,1767)	0,1742 (0,3729)	0,0259 (0,1588)	15,4 (11,0)	0,2836 (0,4519)	0,0149 (0,1216)	0,1592 (0,3668)
52-53	0,0211 (0,1421)	17,6 (12,3)	0,1593 (0,3671)	0,0332 (0,1762)	0,1940 (0,3944)	0,0222 (0,1475)	16,7 (11,8)	0,2393 (0,4279)	0,0184 (0,1348)	0,1656 (0,3729)
54-55	0,0207 (0,1420)	17,9 (12,7)	0,1672 (0,3785)	0,0389 (0,1902)	0,1904 (0,3910)	0,0206 (0,1419)	18,4 (12,9)	0,2109 (0,4093)	0,0204 (0,1419)	0,1837 (0,3885)
56-57	0,0220 (0,1473)	20,4 (13,1)	0,1616 (0,3701)	0,0188 (0,1373)	0,0657 (0,2506)	0,0207 (0,1425)	20,1 (13,4)	0,1532 (0,3617)	0,0484 (0,2155)	0,1290 (0,3366)
58-60	0,0233 (0,1506)	19,2 (13,0)	0,0866 (0,2775)	0,0560 (0,2354)	0,0785 (0,2505)	0,0251 (0,1563)	22,5 (12,8)	0,1122 (0,3170)	0,0654 (0,2484)	0,0093 (0,0967)
60-65	0,0268 (0,1614)	18,4 (13,0)	0,0699 (0,2495)	0,0805 (0,2745)	0,0543 (0,2206)	0,0241 (0,1533)	20,3 (13,3)	0,0824 (0,2758)	0,0385 (0,1928)	0,0714 (0,2582)
<i>Ost</i>										
<48	0,1127 (0,3117)	15,7 (10,5)	0,2600 (0,4422)	0,0254 (0,1575)	0,1434 (0,3551)	0,1113 (0,3145)	15,6 (11,0)	0,3028 (0,4596)	0,0323 (0,1767)	0,1252 (0,3310)
48-49	0,0590 (0,2359)	14,1 (10,2)	0,3723 (0,4852)	0,0362 (0,1882)	0,1607 (0,3685)	0,0500 (0,2179)	14,4 (11,1)	0,4530 (0,4999)	0,0256 (0,1587)	0,0940 (0,2931)
50-51	0,0850 (0,2783)	14,4 (9,7)	0,4624 (0,5000)	0,0267 (0,1589)	0,0944 (0,2909)	0,0568 (0,2316)	12,1 (9,8)	0,5000 (0,5019)	0,0386 (0,1931)	0,1000 (0,3012)
52-53	0,0755 (0,2631)	15,0 (10,2)	0,3716 (0,5000)	0,0335 (0,1589)	0,1113 (0,2909)	0,0620 (0,2412)	15,5 (10,9)	0,4612 (0,5007)	0,0543 (0,2274)	0,0388 (0,1938)
54-55	0,0846 (0,2789)	15,4 (10,3)	0,4237 (0,4967)	0,0332 (0,1774)	0,1038 (0,3076)	0,0586 (0,2350)	14,8 (10,6)	0,4476 (0,4996)	0,0286 (0,1674)	0,0381 (0,1923)
56-57	0,1208 (0,3258)	15,3 (9,7)	0,5095 (0,5016)	0,0390 (0,1807)	0,0450 (0,2123)	0,0904 (0,2869)	16,7 (11,6)	0,4461 (0,5010)	0,0169 (0,1296)	0,0593 (0,2372)
58-60	0,1059 (0,3078)	18,7 (11,1)	0,4953 (0,5016)	0,0138 (0,1155)	0,0403 (0,1973)	0,0947 (0,2930)	21,5 (12,8)	0,3271 (0,4714)	0,0467 (0,2121)	0,0093 (0,0967)
60-65	0,0897 (0,2853)	18,1 (12,0)	0,2617 (0,4401)	0,0601 (0,2404)	0,0385 (0,1923)	0,0580 (0,2338)	22,0 (13,0)	0,2737 (0,4482)	0,0947 (0,2944)	0,0000 (0,0000)

Tabelle 3.59 (Forts.): Merkmale befristeter Beschäftigung nach Bevölkerungsgruppen, Mikrozensus 2002, 2004

Alter	2002					2004				
	Anteil Befristet an allen Erwerbstätigen	Dauer der Befristung	Grund der Befristung			Anteil Befristet an allen Erwerbstätigen	Dauer der Befristung	Grund der Befristung		
			Dauerstellung nicht zu finden	Dauerstellung nicht gewünscht	Probezeit			Dauerstellung nicht zu finden	Dauerstellung nicht gewünscht	Probezeit
<i>Qualifikation gering</i>										
<48	0,1363 (0,3416)	13,8 9,9	0,1352 (0,3431)	0,0315 (0,1743)	0,1746 (0,3786)	0,1373 (0,3442)	13,7 (10,2)	0,1848 (0,3882)	0,0292 (0,1684)	0,1613 (0,3679)
48-49	0,0537 (0,2256)	12,6 (10,0)	0,2604 (0,4445)	0,0138 (0,1213)	0,2308 (0,4177)	0,0361 (0,1867)	13,7 (10,5)	0,2326 (0,4275)	0,0233 (0,1525)	0,2791 (0,4539)
50-51	0,0418 (0,1971)	12,0 (10,0)	0,3185 (0,4809)	0,0360 (0,1999)	0,3109 (0,4564)	0,0319 (0,1758)	11,7 (8,7)	0,5152 (0,5075)	0,0606 (0,2423)	0,1818 (0,3917)
52-53	0,0347 (0,1818)	14,9 (11,1)	0,3250 (0,4801)	0,0430 (0,2181)	0,1866 (0,3809)	0,0284 (0,1661)	14,7 (9,2)	0,3548 (0,4864)	0,0323 (0,1796)	0,2258 (0,4250)
54-55	0,0235 (0,1532)	10,9 7,3	0,3170 (0,4815)	0,0394 (0,2041)	0,3010 (0,4643)	0,0284 (0,1663)	13,1 (11,2)	0,3793 (0,4938)	0,0345 (0,1857)	0,1034 (0,3099)
56-57	0,0371 (0,1924)	15,3 (11,6)	0,4159 (0,5016)	0,0546 (0,1796)	0,0282 (0,1796)	0,0295 (0,1686)	17,8 (12,0)	0,4231 (0,5038)	0,0000 (0,0000)	0,1154 (0,3258)
58-60	0,0296 (0,1657)	17,4 9,4	0,3912 (0,4990)	0,1207 (0,3444)	0,1988 (0,3876)	0,0313 (0,1744)	18,8 (12,9)	0,4286 (0,5071)	0,0000 (0,0000)	0,0000 (0,0000)
60-65	0,0307 (0,1724)	16,4 (12,9)	0,0257 (0,1581)	0,0970 (0,3038)	0,0832 (0,2667)	0,0236 (0,1519)	19,2 (13,6)	0,1071 (0,1350)	0,1429 (0,3563)	0,0357 (0,1890)
<i>mittel</i>										
<48	0,0684 (0,2473)	15,7 (10,9)	0,1823 (0,3918)	0,0249 (0,1543)	0,2109 (0,4118)	0,0677 (0,2512)	14,8 (10,5)	0,2428 (0,4288)	0,0295 (0,1692)	0,2112 (0,4082)
48-49	0,0308 (0,1727)	14,5 9,8	0,3155 (0,4660)	0,0553 (0,2256)	0,1962 (0,3995)	0,0302 (0,1711)	13,4 (9,6)	0,3778 (0,4862)	0,0111 (0,1051)	0,1667 (0,3737)
50-51	0,0382 (0,1910)	13,5 9,4	0,4020 (0,4914)	0,0131 (0,1152)	0,1177 (0,3210)	0,0356 (0,1852)	13,1 (10,4)	0,3756 (0,4855)	0,0305 (0,1723)	0,1472 (0,3552)
52-53	0,0339 (0,1802)	14,6 9,9	0,2907 (0,4534)	0,0169 (0,1291)	0,1593 (0,3703)	0,0332 (0,1792)	14,5 (10,6)	0,3750 (0,4856)	0,0179 (0,1328)	0,1012 (0,3025)
54-55	0,0385 (0,1929)	15,9 (11,0)	0,2916 (0,4559)	0,0368 (0,1861)	0,1501 (0,3570)	0,0317 (0,1751)	16,0 (11,9)	0,3756 (0,4809)	0,0265 (0,1611)	0,1523 (0,3605)
56-57	0,0444 (0,2065)	16,9 (11,1)	0,4177 (0,4946)	0,0344 (0,1807)	0,0661 (0,2511)	0,0407 (0,1977)	17,5 (12,2)	0,3121 (0,4648)	0,0382 (0,1923)	0,0828 (0,2765)
58-60	0,0446 (0,2068)	17,4 (11,2)	0,3291 (0,4698)	0,0254 (0,1596)	0,0332 (0,1778)	0,0397 (0,1953)	21,3 (12,7)	0,2315 (0,4237)	0,0833 (0,2777)	0,0000 (0,0000)
60-65	0,0399 (0,1952)	18,0 (11,9)	0,1921 (0,3934)	0,0757 (0,2658)	0,0507 (0,2199)	0,0353 (0,1846)	20,5 (13,1)	0,1837 (0,3885)	0,0612 (0,2406)	0,0544 (0,2276)
<i>hoch</i>										
<48	0,0832 (0,2734)	21,0 (11,5)	0,1548 (0,3590)	0,0255 (0,1584)	0,1379 (0,3442)	0,0834 (0,2765)	20,5 (11,6)	0,1830 (0,3867)	0,0287 (0,1670)	0,1282 (0,3343)
48-49	0,0330 (0,1772)	18,5 (12,7)	0,1788 (0,3811)	0,0104 (0,1043)	0,1994 (0,4070)	0,0295 (0,1693)	20,9 (12,4)	0,2584 (0,4403)	0,0225 (0,1491)	0,0562 (0,2316)
50-51	0,0336 (0,1783)	19,5 (11,9)	0,2899 (0,4528)	0,0490 (0,2130)	0,0816 (0,2765)	0,0271 (0,1624)	17,5 (11,8)	0,3514 (0,4807)	0,0000 (0,0000)	0,0811 (0,2748)
52-53	0,0267 (0,1580)	22,0 (13,4)	0,1657 (0,3827)	0,0549 (0,2147)	0,1477 (0,3527)	0,0271 (0,1625)	20,3 (12,7)	0,2941 (0,4590)	0,0147 (0,1213)	0,0882 (0,2857)
54-55	0,0247 (0,1535)	23,3 (13,0)	0,2614 (0,4491)	0 (0,2446)	0,0634 (0,2446)	0,0224 (0,1481)	19,7 (12,3)	0,1923 (0,3980)	0,0192 (0,1387)	0,0577 (0,2354)
56-57	0,0395 (0,1936)	20,5 (12,5)	0,3049 (0,4640)	0 (0,2272)	0,0518 (0,2272)	0,0223 (0,1478)	22,8 (14,1)	0,2381 (0,4311)	0,0000 (0,0000)	0,0952 (0,2971)
58-60	0,0375 (0,1896)	22,2 (12,9)	0,2954 (0,4570)	0,0132 (0,1204)	0,0136 (0,1204)	0,0390 (0,1936)	23,7 (12,6)	0,1695 (0,3784)	0,0339 (0,1825)	0,0339 (0,1825)
60-65	0,0399 (0,1955)	18,7 (13,0)	0,1427 (0,3461)	0,0634 (0,2463)	0,0186 (0,1348)	0,0251 (0,1564)	21,2 (13,3)	0,1081 (0,3126)	0,0270 (0,1633)	0,0405 (0,7986)

Tabelle 3.59 (Forts.): Merkmale befristeter Beschäftigung nach Bevölkerungsgruppen, Mikrozensus 2002, 2004

Alter	2002					2004				
	Anteil Befristet an allen Erwerbstätigen	Dauer der Befristung	Grund der Befristung			Anteil Befristet an allen Erwerbstätigen	Dauer der Befristung	Grund der Befristung		
			Dauerstellung nicht zu finden	Dauerstellung nicht gewünscht	Probezeit			Dauerstellung nicht zu finden	Dauerstellung nicht gewünscht	Probezeit
<i>Männer</i>										
<48	0,0852 (0,2721)	16,8 (11,5)	0,1340 (0,3440)	0,0250 (0,1543)	0,1877 (0,3935)	0,0827 (0,2754)	16,3 (11,5)	0,1883 (0,3910)	0,0282 (0,1655)	0,1797 (0,3839)
48-49	0,0272 (0,1610)	15,7 (11,3)	0,2393 (0,4256)	0,0316 (0,1784)	0,2173 (0,4171)	0,0307 (0,7172)	16,0 (11,6)	0,1874 (0,4538)	0,1149 (0,1069)	0,1437 (0,3518)
50-51	0,0320 (0,1740)	15,5 (10,8)	0,3534 (0,4797)	0,0393 (0,1965)	0,1322 (0,3388)	0,0324 (0,1772)	14,6 (11,2)	0,3553 (0,4735)	0,0059 (0,0767)	0,1353 (0,3430)
52-53	0,0275 (0,1610)	17,6 (12,1)	0,2493 (0,4325)	0,0268 (0,1660)	0,1897 (0,3938)	0,0314 (0,1745)	15,1 (11,1)	0,3544 (0,4799)	0,0316 (0,1756)	0,0886 (0,2851)
54-55	0,0294 (0,1686)	16,8 (11,9)	0,2905 (0,4570)	0,0226 (0,1490)	0,1437 (0,3513)	0,0271 (0,1623)	17,7 (12,7)	0,2803 (0,4509)	0,0076 (0,0870)	0,1439 (0,3524)
56-57	0,0438 (0,2061)	19,1 (11,7)	0,3022 (0,4580)	0,0271 (0,1606)	0,0704 (0,2600)	0,0306 (0,1722)	19,4 (12,9)	0,2913 (0,4562)	0,0236 (0,1525)	0,1102 (0,3144)
58-60	0,0389 (0,1923)	19,9 (12,0)	0,2996 (0,4583)	0,0121 (0,1132)	0,0723 (0,2465)	0,0392 (0,1940)	23,9 (12,5)	0,2222 (0,4174)	0,0397 (0,1960)	0,0159 (0,1255)
60-65	0,0390 (0,1934)	19,1 (12,8)	0,1476 (0,3526)	0,0654 (0,2485)	0,0457 (0,2052)	0,0297 (0,1698)	21,9 (13,2)	0,1503 (0,3584)	0,0462 (0,2106)	0,0520 (0,2272)
<i>Frauen</i>										
<48	0,0777 (0,2663)	16,5 (10,9)	0,2009 (0,4011)	0,0286 (0,1670)	0,1823 (0,3868)	0,0798 (0,2710)	16,2 (10,7)	0,2355 (0,4244)	0,0340 (0,1813)	0,1747 (0,3797)
48-49	0,0422 (0,2006)	14,8 (10,7)	0,2771 (0,4499)	0,0394 (0,1914)	0,1868 (0,3891)	0,0335 (0,1799)	15,9 (10,6)	0,3314 (0,4721)	0,0233 (0,1512)	0,1512 (0,3593)
50-51	0,0437 (0,2029)	14,7 (10,6)	0,3456 (0,4780)	0,0190 (0,1383)	0,1358 (0,3329)	0,0328 (0,1782)	13,5 (10,0)	0,4037 (0,4922)	0,0435 (0,2046)	0,1366 (0,3445)
52-53	0,0376 (0,1898)	15,3 (10,6)	0,2732 (0,4476)	0,0393 (0,1883)	0,1215 (0,3282)	0,0302 (0,1710)	17,6 (11,7)	0,3209 (0,4686)	0,0373 (0,1902)	0,1343 (0,3423)
54-55	0,0355 (0,1853)	16,6 (11,4)	0,2894 (0,4583)	0,0512 (0,2146)	0,1548 (0,3605)	0,0291 (0,1682)	16,0 (11,5)	0,3417 (0,4763)	0,0417 (0,2007)	0,1000 (0,3013)
56-57	0,0380 (0,1906)	14,7 (10,8)	0,4626 (0,5016)	0,0361 (0,1698)	0,0283 (0,1698)	0,0358 (0,1859)	17,5 (12,3)	0,3217 (0,4692)	0,0435 (0,2048)	0,0783 (0,2698)
58-60	0,0422 (0,2018)	17,6 (11,8)	0,3315 (0,4703)	0,0619 (0,2411)	0,0360 (0,1848)	0,0398 (0,1955)	19,3 (12,8)	0,2159 (0,4138)	0,0795 (0,2721)	0,0000 (0,0000)
60-65	0,0331 (0,1780)	16,3 (12,1)	0,1473 (0,3502)	0,0883 (0,2889)	0,0531 (0,2201)	0,0309 (0,1730)	19,3 (13,0)	0,1442 (0,3530)	0,0769 (0,2678)	0,0385 (0,1932)

Tabelle 3.60 gibt zusätzlich noch den Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit Befristungsdauer über 24 Monaten an. Hier zeigt sich, dass im Jahr 2004 in den älteren Altersgruppen (ab der Kategorie 54-55 Jahre und älter) dieser Anteil jeweils deutlich höher liegt als im Jahr 2002, und zwar um bis zu 11 Prozentpunkte (für die Kategorie der 58-59-Jährigen). Für die jüngeren Altersgruppen hat sich dieser Anteil zwischen 2002 und 2004 kaum verändert.

Tabelle 3.60: Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit Befristungsdauer über 24 Monate

Alter	Alle	West	Ost	Geringe Qual.	Mittlere Qual.	Hohe Qual.	Männer	Frauen
MZ 2002:								
16-47	0,223 (0,416)	0,238 (0,426)	0,182 (0,386)	0,157 (0,363)	0,201 (0,401)	0,308 (0,462)	0,236 (0,425)	0,206 (0,404)
48-49	0,214 (0,411)	0,247 (0,432)	0,159 (0,367)	0,118 (0,325)	0,177 (0,383)	0,347 (0,479)	0,224 (0,419)	0,207 (0,406)
50-51	0,190 (0,393)	0,233 (0,424)	0,148 (0,356)	0,176 (0,385)	0,136 (0,344)	0,302 (0,462)	0,191 (0,394)	0,190 (0,393)
52-53	0,252 (0,435)	0,319 (0,468)	0,179 (0,384)	0,190 (0,397)	0,190 (0,394)	0,438 (0,500)	0,297 (0,459)	0,213 (0,411)
54-55	0,232 (0,423)	0,295 (0,458)	0,161 (0,369)	0,040 (0,200)	0,194 (0,397)	0,469 (0,504)	0,244 (0,431)	0,219 (0,415)
56-57	0,262 (0,441)	0,416 (0,495)	0,147 (0,355)	0,258 (0,445)	0,222 (0,417)	0,383 (0,490)	0,297 (0,459)	0,210 (0,409)
58-59	0,317 (0,466)	0,383 (0,488)	0,260 (0,440)	0,261 (0,449)	0,263 (0,441)	0,408 (0,495)	0,329 (0,471)	0,300 (0,460)
60-65	0,302 (0,460)	0,325 (0,470)	0,265 (0,443)	0,310 (0,468)	0,261 (0,440)	0,333 (0,474)	0,325 (0,469)	0,248 (0,434)
MZ 2004:								
16-47	0,216 (0,411)	0,223 (0,416)	0,196 (0,397)	0,163 (0,370)	0,176 (0,381)	0,305 (0,460)	0,232 (0,422)	0,196 (0,397)
48-49	0,213 (0,410)	0,224 (0,418)	0,193 (0,397)	0,156 (0,367)	0,135 (0,343)	0,385 (0,489)	0,254 (0,437)	0,171 (0,378)
50-51	0,180 (0,385)	0,215 (0,412)	0,122 (0,329)	0,139 (0,351)	0,166 (0,373)	0,250 (0,436)	0,191 (0,394)	0,168 (0,375)
52-53	0,232 (0,423)	0,249 (0,433)	0,211 (0,409)	0,094 (0,296)	0,188 (0,391)	0,362 (0,484)	0,195 (0,398)	0,275 (0,448)
54-55	0,266 (0,443)	0,327 (0,471)	0,179 (0,385)	0,233 (0,430)	0,227 (0,420)	0,364 (0,485)	0,319 (0,468)	0,207 (0,407)
56-57	0,309 (0,463)	0,391 (0,490)	0,220 (0,416)	0,222 (0,424)	0,278 (0,450)	0,488 (0,506)	0,328 (0,471)	0,288 (0,455)
58-59	0,431 (0,496)	0,464 (0,501)	0,398 (0,492)	0,318 (0,477)	0,404 (0,493)	0,450 (0,502)	0,472 (0,501)	0,374 (0,486)
60-65	0,406 (0,492)	0,387 (0,488)	0,443 (0,499)	0,379 (0,494)	0,380 (0,487)	0,400 (0,493)	0,444 (0,498)	0,343 (0,477)

3.5.4 Ergebnisse der Implementationsanalysen

Ausgangslage

Im Jahresdurchschnitt 2004 waren über 480.000 Arbeitslose 55 Jahre und älter. Der Frauenanteil bei den älteren Arbeitslosen lag bei 45,4% und damit über dem Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit insgesamt (44,1%). Aus praktisch allen Fallstudienregionen wird berichtet, dass die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer/innen ungünstig sind. Das Risiko älterer Arbeitsloser, in die Langzeitarbeitslosigkeit abzugleiten und bis zum Ausscheiden aus dem Berufsleben oder dem Rückzug vom Arbeitsmarkt keine Stelle mehr zu finden, ist überdurchschnittlich hoch.

Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen setzt bei Neueinstellungen nach wie vor auf jüngere Mitarbeiter/innen. Angesichts der großen Zahl an Bewerber/innen auf eine freie Stelle besteht für Unternehmen kaum Anlass, sich mit der Einstellung Älterer zu befassen. Die

Erkenntnis, dass auf Grund des demographischen Wandels sowohl die Belegschaften als auch die Stellensuchenden älter werden und sich das Personalwesen in den Unternehmen darauf einstellen muss, ist noch wenig verbreitet.

Bekanntheitsgrad

Der Bekanntheitsgrad der Neuregelung zur erleichterten Befristung der Arbeitsverhältnisse älterer Mitarbeiter/innen wurde in der ersten Interviewrunde in 2005 von den meisten der befragten Akteure als gering eingeschätzt. Da die Einstellung älterer Stellenbewerber/innen in den Unternehmen nicht thematisiert wird und das Interesse gering ist, stößt die Regelung auf geringes Interesse bis hin zu Desinteresse. Die Mehrheit der Unternehmen ist (noch) nicht sensibilisiert und auch wenig motiviert, sich mit der Thematik zu befassen.

Auch in den Wiederholungsbefragungen im Jahr 2006 wurde der Bekanntheitsgrad nur unwesentlich höher beurteilt. Hinzu kommt, dass mehreren Akteuren diese Regelung erst durch das Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) bekannt geworden ist. Der EuGH hat mit Urteil vom 22. November 2005 entschieden, dass § 14 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), welcher die erleichterte Befristung für Ältere regelt, gegen europäisches Recht verstoße. Bei dieser Vorschrift handele es sich um eine nach Gemeinschaftsrecht unzulässige Diskriminierung wegen des Alters. Das Bundesarbeitsgericht hat sich dieser Entscheidung im Urteil vom 26. April 2006 angeschlossen: „In Folge der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs sind allein auf § 14 Abs. 3 Satz 4 gestützte sachgrundlose Befristungen unwirksam“ (BUNDESARBEITSGERICHT (2006)).

Einschätzung durch die arbeitsmarktpolitischen Akteure

Regelungen, welche die Beschäftigungschancen älterer Arbeitsloser verbessern, werden von den arbeitsmarktpolitischen Akteuren grundsätzlich begrüßt. Dies betrifft auch die Erleichterung der Befristung für ältere Arbeitslose. Allerdings wurde in der ersten Gesprächsrunde in 2005 darauf hingewiesen, dass die Absenkung der Altersgrenze im Teilzeit- und Befristungsgesetz im Kontext der anderen Neuregelungen, die auf die Verbesserung der Beschäftigungssituation Älterer abzielen, gesehen werden muss. So stellen Erleichterungen in den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für Unternehmen einen geringeren Anreiz als andere Instrumente dar. Interessanter sind für Unternehmen Lockerungen im Kündigungsschutz sowie finanzielle Zuschüsse (Eingliederungszuschuss) oder Erleichterungen (Beitragsbonus). Von Unternehmensseite wurde außerdem in der ersten Interviewrunde die Vorstellung geäußert, bei Einstellung älterer Arbeitnehmer deren Entgelte freier verhandeln zu dürfen.

Bei der Wiederholungsbefragung 2006 wurde von der Mehrheit der befragten arbeitsmarktpolitischen Akteure eine weitgehende Wirkungslosigkeit sowohl der erleichterten Befristung Älterer als auch der anderen Instrumente zur Verbesserung der Erwerbssituation dieser Zielgruppe attestiert. Insgesamt sehen die arbeitsmarktpolitischen Akteure hier einen Handlungsbedarf seitens der Politik, wobei über Ansatz und Zuschnitt von Instrumenten bzw. Maßnahmen die Meinungen weit auseinander gehen.

Praktische Anwendung und Wirkungen

Von der Absenkung der Altersgrenze im Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 58. auf das 52. Lebensjahr für befristete Arbeitsverträge konnten bislang nur sehr wenige ältere Arbeitslose profitieren. Die Regelung kommt praktisch nicht zur Anwendung. Im Rahmen der face-to-

face Gespräche trafen die Interviewer/innen nur in Einzelfällen auf Einstellungen auf Grund dieser Vorschrift. Deshalb konnten Anhaltspunkte, wonach Ältere bereits mit 50 Jahren für zwei Jahre befristet und anschließend mit 52 Jahren nach dieser Regelung sachgrundlos befristete Anschlussverträge erhalten würden, kaum ermittelt werden. Keinem der interviewten Arbeitsmarktakteure – auch nicht den Vertreter/innen der Gewerkschaften oder Kammern – waren Hinweise auf derartige „Kettenarbeitsverträge“ bekannt.

Wenn ältere Arbeitnehmer/innen eingestellt werden, dann aus anderen Gründen, wie z.B. die Berufserfahrung, jahrelange Kontakte im Berufsleben, etc. Das Einstellungsverhalten der Unternehmen wurde – mit einem Ausnahmebeispiel – nicht beeinflusst. Somit ist festzuhalten, dass von dieser Neuregelung ausgehende, bemerkenswerte Wirkungen positiver oder negativer Art nicht festgestellt werden konnten.

3.5.5 Ergebnisse der ökonometrischen Auswertungen des Mikrozensus

Kern der empirischen Analyse ist die Ermittlung des Effekts, den die Neuregelung des TzBfG vom Januar 2003 auf die Wahrscheinlichkeit von über 52-Jährigen hat, seit 2003 einer befristeten neuen Tätigkeit nachzugehen. Der Effekt wird mit Hilfe einer konditionalen Differenz-von-Differenzen (DvD) Analyse geschätzt. Die Analyse beruht auf dem Vergleich der Differenz zwischen den konditionalen Wahrscheinlichkeiten der von der Änderung betroffenen Personen, befristet beschäftigt zu sein, vor und nach der Reform des TzBfG mit der entsprechenden Differenz der konditionalen Wahrscheinlichkeiten von nicht betroffenen Personen. Um eventuelle Substitutionseffekte festzustellen, wird die gleiche Analyse für die Wahrscheinlichkeit von Personen ab 52 Jahren, einer unbefristeten neuen Tätigkeit nachzugehen, durchgeführt.

Wir verwenden hierzu Beobachtungen von 50-53-Jährigen Erwerbspersonen aus dem Mikrozensus der Jahre 2002 und 2004. Die Beschränkung auf die Altersgruppe der 50-53-Jährigen Erwerbspersonen ist mehrfach motiviert: Zum einen kann durch die Nähe der Altersgruppen am ehesten davon ausgegangen werden, dass die differentielle Wirkung nicht-kontrollierbarer Faktoren auf die Gruppen über den Beobachtungszeitraum konstant bleibt. Hinweise für die Ähnlichkeit der Gruppen bietet beispielsweise ein Test der Nullhypothese „kein Unterschied der gruppenspezifischen Arbeitslosenquoten“.²⁸ Zum anderen ist zu erwarten, dass eventuelle Beschäftigungseffekte am größten für die Jüngsten der von der Regelung Betroffenen sind. Sie sind im Vergleich zu Älteren für Arbeitgeber attraktiver, da sie noch relativ weit vom Renteneintrittsalter entfernt sind und somit über einen längeren Zeitraum befristet beschäftigt werden können. Schließlich wird durch die Beschränkung auf die Altersgruppe der 50-53-Jährigen gewährleistet, dass Effekte der erleichterten Befristung von Effekten des Beitragsbonus für arbeitslose Personen ab 55 Jahren und Effekten der Entgeltsicherung für arbeitslose Personen ab 50 Jahren isoliert werden können.

Die Daten bieten keine Information über die rechtliche Grundlage einer befristeten Beschäftigung. Es kann also nicht unterschieden werden, ob der Arbeitsvertrag, der einer befristeten neuen Tätigkeit zugrunde liegt, tatsächlich auf §14 TzBfG beruht, oder ob andere Grundlagen, beispielsweise sachbezogene Befristungen, vorliegen. Da jedoch andere Bereiche

²⁸ Die entsprechenden t-Werte betragen in den jeweiligen Jahren 0,005 (2002), 0,007 (2003) bzw. 0,004 (2004). In Bezug auf den Anteil der Erwerbstätigen beträgt der t-Wert 0,044 (2002), 0,038 (2003) bzw. 0,059 (2004) und in Bezug auf den Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen 0,051 (2002), 0,039 (2003), bzw. 0,005 (2004).

des TzBfG in den betreffenden Jahren nicht verändert wurden, kann für eventuelle Effekte, die durch andere gesetzliche Grundlagen entstehen, durch die doppelte Differenzierung über Zeit und Teilnahme hinweg kontrolliert werden.

Wir implementieren den konditionalen DvD-Schätzer, indem eine Dummyvariable mit dem Wert eins für Personen im Alter von 52 bis 53 Jahren und dem Wert null für Personen im Alter von 50 bis 51 gebildet wird. Diese Dummyvariable wird dann neben anderen Variablen als Regressor in Schätzungen von Probitmodellen für die Jahre 2002 und 2004 verwendet. Es werden zwei Modelle geschätzt: Eines zur Erklärung der Aufnahme einer befristeten neuen Tätigkeit und eines zur Erklärung der Aufnahme einer unbefristeten neuen Tätigkeit. Beide Modelle werden jeweils auch separat für Frauen und Männer, sowie Ost- und Westdeutschland geschätzt.

Im Modell zur Erklärung befristeter (unbefristeter) neuer Tätigkeit erhält die abhängige Variable den Wert eins für Personen, die eine befristete (unbefristete) Tätigkeit seit Januar des Vorjahres begonnen haben und den Wert null für Personen, die eine unbefristete (befristete) Tätigkeit seit Januar des Vorjahres begonnen haben, sowie für alle nicht erwerbstätigen Personen. Befristete (unbefristete) Beschäftigungsverhältnisse, bei deren Aufnahme die beschäftigte Person noch nicht 52 Jahre alt war, werden ebenfalls auf null kodiert²⁹. Dies betrifft ca. 0,3% des gesamten Samples und 6% (12%) der befristet (unbefristet) Beschäftigten. Bei ca. 0,7% des gesamten Samples und 10% (11%) der befristet (unbefristet) Beschäftigten kann jedoch nicht eindeutig bestimmt werden, ob die betreffende Person zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns bereits 52 Jahre alt war, da im Mikrozensus nicht der genaue Geburtsmonat erhoben wird, sondern lediglich gefragt wird, ob der Geburtstag vor oder nach Ende April des angegebenen Jahres liegt. Fällt auch der Beschäftigungsbeginn in diesen Zeitraum, ist unklar, ob die Person bei Beschäftigungsaufnahme bereits unter TzBfG, § 14 fiel. Solche Personen werden nicht umkodiert, das heißt für alle nicht eindeutig bestimmbar Personen wird angenommen, dass sie zum Beschäftigungsbeginn bereits 52 Jahre alt waren.

Ist die abhängige Variable „befristete Beschäftigung“, so verzerren nicht eindeutig bestimmbar befristet Beschäftigte, die zu Beschäftigungsbeginn tatsächlich noch nicht 52 Jahre alt waren, das Ergebnis nach oben, das d.h. der Erfolg der Maßnahme wird überschätzt, während entsprechende unbefristet Beschäftigte das Ergebnis nach unten verzerren. Zwar könnte angenommen werden, dass die Wahrscheinlichkeit, dass ein befristet Beschäftigter vor seinem 52. Geburtstag eingestellt wurde, geringer ist, als die Wahrscheinlichkeit, dass ein unbefristet Beschäftigter vor seinem 52. Geburtstag eingestellt wurde. Richtung und Ausmaß der Verzerrung kann letztendlich aber nicht eindeutig bestimmt werden.

Die Ergebnisse in Tabelle **3.61** und **3.62** zeigen, dass Personen, die 52 oder 53 Jahre alt sind, signifikant geringere Chancen als 50- oder 51-Jährige haben, eine neue Tätigkeit aufzunehmen, und zwar unabhängig davon, ob diese befristet oder unbefristet ist. Bei der gepoolten Schätzung gilt dieser Zusammenhang für alle Modelle in beiden Jahren. Bei separater Schätzung nach Geschlecht zeigt sich, dass die Ergebnisse nicht durchgehend in allen Modellen signifikant sind. In Ostdeutschland ist der Effekt nur im Jahr 2002 und hier nur in Bezug auf die Aufnahme einer unbefristeten neuen Tätigkeit signifikant.

²⁹ Alternative Schätzungen ohne diese Gruppe ergaben keine wesentliche Änderung der Ergebnisse.

Tabelle 3.61: Determinanten befristeter neuer Tätigkeit, Probit-Regression Mikrozensus 2002, 2004

Variablen*	Alle		Frauen		Männer		Ost		West	
	dF/dx	t	dF/dx	t	dF/dx	t	dF/dx	t	dF/dx	t
	2002									
Mind. 52 Jahre	-0,0102	-1,99	-0,0130	-2,42	-0,0036	-0,35	-0,0185	-1,17	-0,0081	-1,68
Frau	-0,0177	-3,25					-0,0088	-0,55	-0,0210	-3,82
Ostdeutschland	0,0693	9,39	0,0742	8,42	0,0632	4,74				
Familienstand (verheiratet)										
Ledig	-0,0140	-1,23	-0,0252	-2,16	-0,0012	-0,06	-0,0450	-1,27	-0,0070	-0,66
Verwitwet	-0,0066	-0,46	-0,0027	-0,2	-0,0426	-1,16	-0,0223	-0,53	-0,0062	-0,44
Geschieden	0,0226	1,83	0,0167	1,2	0,0280	1,25	0,0085	0,25	0,0282	2,17
Deutsch	0,0070	0,66	0,0122	1,01	0,0066	0,34	0,0577	1,28	0,0025	0,3
Schulabschluss (Hochschulreife)										
Kein Schulabschluss	-0,0070	-0,39	0,0039	0,17	-0,0248	-0,81	0,0098	0,13	-0,0079	-0,57
Hauptschule	-0,0118	-1	-0,0031	-0,23	-0,0249	-1,13	0,0222	0,51	-0,0166	-1,57
Realschule	-0,0029	-0,25	0,0023	0,17	-0,0085	-0,4	0,0255	0,67	-0,0074	-0,77
Berufsausbildung (Hochschulabschluss)										
Kein Berufsabschluss	-0,0169	-1,29	-0,0290	-2,22	0,0155	0,53	-0,0540	-1,26	-0,0081	-0,69
Angelernt	-0,0010	-0,05	-0,0090	-0,51	-0,0061	-0,13	-0,0040	-0,06	-0,0016	-0,09
Lehre	-0,0045	-0,35	-0,0214	-1,41	0,0158	0,68	-0,0282	-0,67	-0,0002	-0,02
Meister	-0,0120	-0,82	-0,0102	-0,65	-0,0174	-0,61	-0,0432	-0,95	-0,0047	-0,34
Partner im HH (nicht vorhanden)										
Partner erwerbstätig	0,0087	0,84	0,0005	0,04	0,0293	1,45	0,0119	0,37	0,0074	0,77
Partner arbeitslos	0,0002	0,01	-0,0072	-0,58	0,0206	0,79	-0,0298	-0,87	0,0144	1
Partner nicht erwerbst.	-0,0078	-0,69	-0,0103	-0,88	-0,0019	-0,08	-0,0370	-1,03	-0,0024	-0,23
N										
	2004									
Mind. 52 Jahre	-0,0124	-2,66	-0,0104	-2,1	-0,0177	-1,96	-0,0087	-0,75	-0,0139	-2,89
Frau	-0,0160	-3,25					-0,0163	-1,37	-0,0163	-3,11
Ostdeutschland	0,0262	4,3	0,0196	2,98	0,0356	3,1				
Familienstand (verheiratet)										
Ledig	-0,0027	-0,27	-0,0061	-0,51	0,0017	0,1	0,0004	0,02	-0,0044	-0,43
Verwitwet	-0,0123	-0,96	-0,0126	-1,12	-0,0176	-0,53	-0,0384	-1,25	-0,0030	-0,22
Geschieden	0,0147	1,45	0,0137	1,14	0,0070	0,41	-0,0031	-0,14	0,0253	2,13
Deutsch	-0,0035	-0,35	0,0049	0,48	-0,0153	-0,78	-0,0407	-1,01	0,0013	0,15
Schulabschluss (Hochschulreife)										
Kein Schulabschluss	-0,0202	-1,4	-0,0080	-0,48	-0,0401	-1,53	-0,0148	-0,28	-0,0164	-1,23
Hauptschule	-0,0230	-2,33	-0,0190	-1,75	-0,0270	-1,46	-0,0448	-1,84	-0,0155	-1,57
Realschule	-0,0162	-1,77	-0,0089	-0,89	-0,0277	-1,58	-0,0322	-1,19	-0,0132	-1,49
Berufsausbildung (Hochschulabschluss)										
Kein Berufsabschluss	-0,0094	-0,76	-0,0137	-1,11	0,0028	0,11	-0,0249	-0,65	-0,0098	-0,85
Angelernt	0,0034	0,15	-0,0162	-0,87	0,0525	1	0,0502	0,73	-0,0072	-0,36
Lehre	0,0107	0,97	0,0012	0,09	0,0241	1,18	0,0357	1,3	0,0020	0,18
Meister	0,0321	1,91	0,0351	1,69	0,0308	1,06	0,0529	1,17	0,0220	1,37
Partner im HH (nicht vorhanden)										
Partner erwerbstätig	-0,0006	-0,06	-0,0147	-1,43	0,0222	1,38	-0,0087	-0,4	0,0026	0,29
Partner arbeitslos	-0,0037	-0,36	-0,0107	-1,07	0,0083	0,4	-0,0291	-1,31	0,0105	0,82
Partner nicht erwerbst.	-0,0227	-2,5	-0,0269	-3,04	-0,0101	-0,53	-0,0432	-1,86	-0,0151	-1,62
N										

* Referenzkategorie in Klammern

Tabelle 3.62: Determinanten unbefristeter neuer Tätigkeit, Probit-Regression Mikrozensus 2002, 2004

Variablen*	Alle		Frauen		Männer		Ost		West	
	dF/dx	z	dF/dx	z	dF/dx	z	dF/dx	z	dF/dx	z
	2002									
Mind. 52 Jahre	-0,0432	-4,8	-0,0262	-2,51	-0,0722	-4,36	-0,0487	-2,95	-0,0413	-3,85
Frau	-0,0675	-6,9					-0,0342	-2,07	-0,0779	-6,44
Ostdeutschland	-0,0329	-2,98	-0,0146	-1,08	-0,0731	-3,72				
Familienstand (verheiratet)										
Ledig	-0,0305	-1,51	-0,0148	-0,53	-0,0305	-0,92	-0,0331	-0,92	-0,0296	-1,22
Verwitwet	-0,0160	-0,63	-0,0187	-0,72	-0,0864	-1,47	-0,0419	-0,96	-0,0077	-0,25
Geschieden	0,0077	0,39	0,0170	0,7	-0,0188	-0,57	-0,0354	-1,09	0,0294	1,2
Deutsch	-0,0066	-0,37	0,0047	0,21	-0,0218	-0,73	0,0336	0,73	-0,0126	-0,65
Schulabschluss (Hochschulreife)										
Kein Schulabschluss	-0,0848	-3,19	-0,0295	-0,79	-0,1466	-3,43	-0,0795	-1,34	-0,0852	-2,8
Hauptschule	-0,0470	-2,41	-0,0002	-0,01	-0,1044	-3,25	-0,0699	-2,06	-0,0415	-1,77
Realschule	-0,0286	-1,5	-0,0029	-0,11	-0,0472	-1,5	-0,0483	-1,4	-0,0228	-0,97
Berufsausbildung (Hochschulabschluss)										
Kein Berufsabschluss	-0,0662	-3,04	-0,0430	-1,47	-0,0914	-2,51	-0,0862	-2,3	-0,0472	-1,72
Angelernt	-0,0423	-1,31	0,0026	0,06	-0,1220	-2,09	-0,1147	-2,2	0,0025	0,06
Lehre	-0,0469	-2,12	-0,0213	-0,72	-0,0675	-1,9	-0,0815	-2,11	-0,0239	-0,88
Meister	0,0219	0,78	0,0617	1,5	-0,0060	-0,14	-0,0128	-0,29	0,0491	1,36
Partner im HH (nicht vorhanden)										
Partner erwerbstätig	0,0354	1,98	-0,0061	-0,28	0,1014	3,19	0,0355	1,07	0,0348	1,65
Partner arbeitslos	-0,0463	-2,19	-0,0766	-3,4	0,0148	0,36	-0,0457	-1,32	-0,0494	-1,82
Partner nicht erwerbst.	-0,0363	-1,91	-0,0726	-3,5	0,0289	0,79	-0,0714	-2,01	-0,0280	-1,25
N										
	2004									
Mind. 52 Jahre	-0,0272	-3,36	-0,0167	-1,71	-0,0435	-3,17	-0,0241	-1,57	-0,0302	-3,2
Frau	-0,0281	-3,28					-0,0031	-0,2	-0,0363	-3,54
Ostdeutschland	-0,0186	-1,9	-0,0039	-0,32	-0,0441	-2,7				
Familienstand (verheiratet)										
Ledig	-0,0428	-2,51	-0,0359	-1,47	-0,0432	-1,7	-0,0613	-1,93	-0,0375	-1,88
Verwitwet	-0,0251	-1,13	-0,0282	-1,18	-0,0889	-1,91	0,0230	0,5	-0,0418	-1,68
Geschieden	-0,0054	-0,33	0,0059	0,26	-0,0272	-1,09	-0,0040	-0,14	-0,0027	-0,13
Deutsch	0,0062	0,38	-0,0057	-0,28	0,0263	0,99	0,0532	1,18	0,0015	0,09
Schulabschluss (Hochschulreife)										
Kein Schulabschluss	-0,0657	-2,44	-0,0615	-1,85	-0,0780	-1,82	-0,0277	-0,35	-0,0686	-2,41
Hauptschule	-0,0366	-1,97	-0,0137	-0,57	-0,0710	-2,42	-0,0563	-1,5	-0,0292	-1,38
Realschule	0,0087	0,46	0,0186	0,75	-0,0036	-0,12	-0,0132	-0,35	0,0157	0,7
Berufsausbildung (Hochschulabschluss)										
Kein Berufsabschluss	-0,0805	-4,07	-0,0874	-3,54	-0,0597	-1,76	-0,0876	-2,09	-0,0758	-3,29
Angelernt	-0,0786	-2,68	-0,0836	-2,69	-0,0596	-1,02	-0,0690	-1,07	-0,0766	-2,31
Lehre	-0,0564	-2,6	-0,0637	-2,24	-0,0367	-1,09	-0,0619	-1,36	-0,0479	-1,95
Meister	-0,0055	-0,23	-0,0459	-1,63	0,0475	1,18	0,0019	0,04	-0,0062	-0,23
Partner im HH (nicht vorhanden)										
Partner erwerbstätig	-0,0006	-0,04	-0,0357	-1,71	0,0461	1,83	0,0596	1,97	-0,0256	-1,37
Partner arbeitslos	-0,0350	-1,95	-0,0524	-2,54	-0,0081	-0,26	-0,0346	-1,1	-0,0260	-1,16
Partner nicht erwerbst.	-0,0587	-3,6	-0,0947	-5,14	0,0097	0,33	-0,0787	-2,44	-0,0594	-3,2
N										

* Referenzkategorie in Klammern

Der relevante Koeffizient für die Beurteilung der Wirksamkeit der Reform ist die Differenz Δ zwischen den marginalen Effekte der Variable „Mind. 52 Jahre“ der Jahre 2002 und 2004. Diese ist in **Tabelle 3.63** dargestellt. In der jeweils unteren Zeile findet sich das Ergebnis des T-tests für die Nullhypothese, dass sich der Unterschied zwischen Teilnehmer- und Vergleichsgruppe über die Jahre 2002 und 2004 nicht verändert hat („ $\Delta = 0$ “). Demzufolge können keine signifikanten Effekte der Reform festgestellt werden, und zwar weder für die Aufnahme einer befristeten noch für die einer unbefristeten Tätigkeit. Auch nach Geschlecht und Region sind keine signifikanten Reformeffekte feststellbar.

Tabelle 3.63: Auswirkungen der Erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer: Ergebnisse des Differenz von Differenzen-Ansatzes

	Befristete neue Tätigkeit				
	Alle	Frauen	Männer	Ost	West
Δ	-0,0022	0,0026	-0,0141	0,0097	-0,0059
t-Wert	-0,32	0,35	-1,03	0,50	-0,85
	Unbefristete neue Tätigkeit				
	Alle	Frauen	Männer	Ost	West
Δ	0,0161	0,0095	0,0287	0,0246	0,0110
t-Wert	1,32	0,67	1,34	1,10	0,77

Es wäre allerdings denkbar, dass die Neuregelung die hier gewählte Vergleichsgruppe der 50-51-Jährigen bereits auch betrifft, und zwar dergestalt, dass diese Gruppe bereits („normale“) befristete Arbeitsverträge von bis zu zwei Jahren erhält, die nach Ablauf dieser ersten Befristung durch Verträge nach der „erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer“ verlängert würden. Wären also die 50-51-Jährigen gleichermaßen betroffen wie die 52-53-Jährigen, so würde man im Vergleich der Gruppen keinen Effekt messen können. Daher vergleichen wir zusätzlich in einem identischen DvD-Ansatz die Gruppe der 50-51-Jährigen mit den 48-49-Jährigen. Die Ergebnisse sind in **Tabelle 3.64** dargestellt.

Tabelle 3.64: Auswirkungen der Erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer: Ergebnisse des Differenz von Differenzen-Ansatzes für die Gruppen 50/51jährig vs 48/49jährig

	Befristete neue Tätigkeit				
	Alle	Frauen	Männer	Ost	West
Δ	0,0014	0,0002	0,0027	-0,0077	0,0042
t-Wert	0,19	0,02	0,19	-0,43	0,53
	Unbefristete neue Tätigkeit				
	Alle	Frauen	Männer	Ost	West
Δ	-0,0168	0,0018	-0,0475	-0,0391	-0,0106
t-Wert	-1,26	0,11	-2,01	-1,62	-0,66

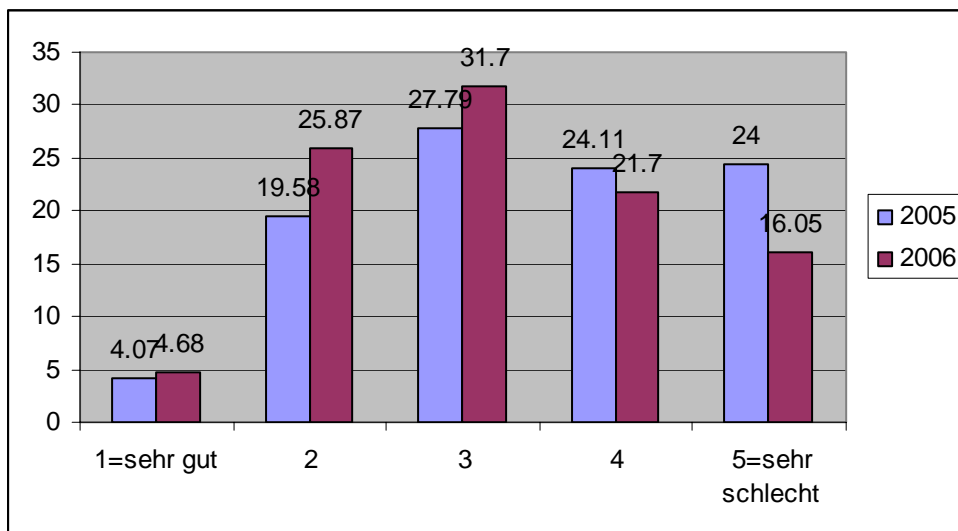
Auch hier zeigen sich keinerlei signifikante Effekte auf die Aufnahme einer befristeten Tätigkeit. Dies ist auch hinsichtlich der unbefristeten Tätigkeiten so – mit Ausnahme von Männern: für diese ist nach der Reform die Wahrscheinlichkeit, eine unbefristete Tätigkeit aufzunehmen, signifikant gesunken, und zwar um 4,8 Prozentpunkte.

3.5.6 Ergebnisse der Auswertung der Unternehmensbefragung

Ein Element der Befragungen von Unternehmen im Rahmen unseres Evaluationskonzepts (vgl. **Kapitel 2** und **3.1**) ist die Analyse der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und

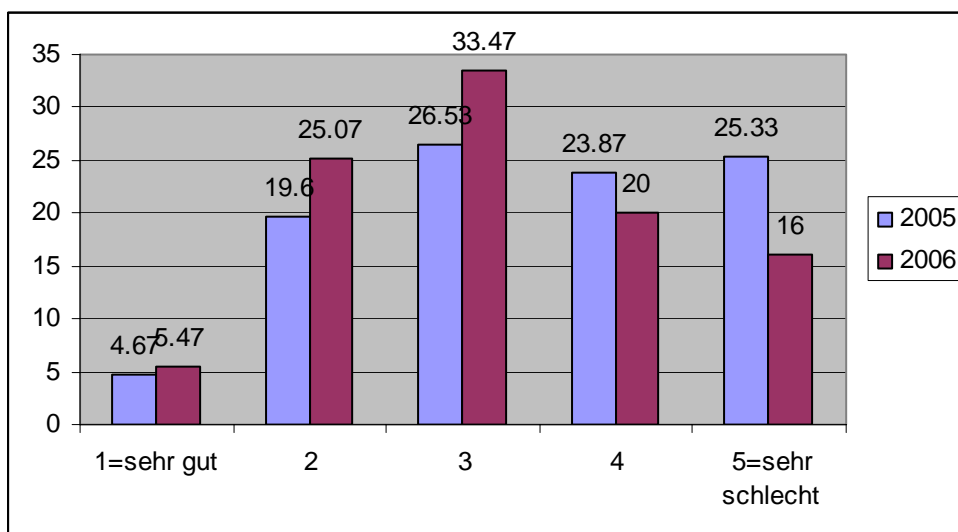
gegebenenfalls wie sich diese durch die Reform der erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer verändert hat. Zunächst wurden die Unternehmen befragt, ob sie sich hinreichend über die Neuregelung informiert fühlen. **Abbildung 3.31** stellt hierzu die Antwortverteilung aus unseren Umfragen der Jahre 2005 und 2006 dar. 23,7% der Unternehmen fühlten sich 2005 gut oder sehr gut informiert, während 48,6% angaben, schlecht oder sehr schlecht informiert worden zu sein. Im Jahr 2006 war das entsprechende Verhältnis mit 30,6% zu 37,8% zwar deutlich positiver, zeigt im Durchschnitt jedoch weiterhin einen weitgehenden Informationsmangel der Unternehmen. Die Antwortverteilungen für jene Unternehmen, die sowohl 2005 als auch 2006 antworteten, sind quasi identisch (**Abbildung 3.32**).

Abbildung 3.31: Informiertheit zur erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer: Antwortverteilung aus der Unternehmensbefragung



Anmerkung: Angaben in Prozent. Die Frage wurde im Jahr 2005 von 1767 der insgesamt 1885 Unternehmen beantwortet (93,7%), im Jahr 2006 von 1761 der insgesamt 1889 Unternehmen (93,2%). \bar{x} 2005 = 3,45; \bar{x} 2006 = 3,19; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 6,88$.

Abbildung 3.32: Informiertheit zur erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer: Antwortverteilung der wiederholt antwortenden Unternehmen



Anmerkung: Angaben in Prozent. 750 Unternehmen machten in beiden Jahren hierzu Angaben. \bar{x} 2005 = 3,46; \bar{x} 2006 = 3,16; Test auf Unterschiedlichkeit der Durchschnitte: $|t| = 6,44$.

Der Arbeitsmarkt für ältere Arbeitnehmer erscheint gemäß unserer Befragung durchaus nicht so unbeweglich wie oft befürchtet wird. Immerhin 802 (43,5%) von 1846 befragten Unternehmen gaben in der Befragung 2005 an, im Zeitraum seit 2000 auch Arbeitnehmer über 50 Jahre eingestellt zu haben. Bei 1031 (55,9%) Unternehmen ist dies allerdings nicht der Fall gewesen. In der Befragung 2006 zeigte sich das entsprechende Verhältnis (hier bezüglich Einstellungen seit 2001) mit 37,4% zu 59,5% tendenziell gleich bleibend.

In beiden Befragungen hat aber für die klare Mehrzahl der Betriebe (95,9% bzw. 95,7% in 2005 und 2006) die Neuregelung keinen Einfluss auf die Einstellungspraxis hinsichtlich älterer Arbeitnehmer. Nur 4,1% (2005) bzw. 4,3% (2006) gaben also an, seit 1.1.2003 entweder erstmals oder vermehrt ältere Arbeitnehmer eingestellt zu haben. So ergeben auch multivariate Probit-Regressionen, in denen man die Ergebnisvariable „Vermehrte Einstellung älterer Arbeitnehmer ja/nein“ mit Unternehmenscharakteristika korreliert, keine signifikanten Erkenntnisse. Einzig Kleinstbetriebe (weniger als 10 Beschäftigte) haben sowohl 2005 als auch 2006 eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit, seit der Neuregelung ältere Arbeitnehmer vermehrt eingestellt zu haben.

Die Befragung 2005 bittet die Betriebe, genauere Angaben zu den Gründen zu machen, die aus ihrer Sicht für und gegen die befristete Einstellung älterer Arbeitnehmer sprechen. Die niedrigen Neueinstellungsquoten mögen demnach zum einen daran liegen, dass 44,4% der Betriebe angeben, in den letzten Jahren keinen zusätzlichen Arbeitskräftebedarf gehabt zu haben. Andererseits war dies für 40,9% aber doch der Fall. 71,5% der befragten Unternehmen sagen, dass Ältere – wenn richtig eingesetzt – sehr leistungsfähig sind. Dementsprechend widersprechen die Umfrageergebnisse klar den Vorurteilen, ältere Arbeitnehmer seien häufiger krank (nur 15,1% stimmen dieser Behauptung zu), sie passten sich nicht mehr so gut in den Betrieb ein (15,8%), oder sie seien nicht so leistungsfähig wie jüngere (17,9%). 46,6% der Unternehmen nehmen die älteren Mitarbeiter als sehr motiviert wahr und 37,7% sehen in der befristeten Einstellung Älterer eine Möglichkeit, kurzfristige Personalengpässe auszugleichen. Das Angebot an geeigneten älteren Arbeitnehmern wird aber offensichtlich nicht allzu positiv eingeschätzt (nur 28,9% Zustimmung) und auch eine Gehaltsanpassung hin zu einer niedrigeren Entlohnung scheint einigen Unternehmen bedenkenswert (32,7% Zustimmung).

3.5.7 Zwischenfazit

Ältere Arbeitnehmer/innen haben sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu einer Problemgruppe entwickelt. Deutschland weist im Vergleich der OECD-Staaten die höchste Arbeitslosenquote der 55- bis 64-Jährigen auf. Dieser Entwicklung soll die erleichterte Befristung älterer Arbeitnehmer entgegenwirken.

Die Auswertung deskriptiver Statistiken auf Basis des Mikrozensus 2002, 2003 und 2004 zeigt, dass in Deutschland die Erwerbstätigkeit mit zunehmendem Alter in allen Bevölkerungsgruppen abnimmt. Während der Anteil der Erwerbstätigen in der Gruppe der Personen unter 50 Jahren bei rund 80% liegt, beträgt er bei den 60- bis 65-Jährigen nur noch 20%. In der Altersgruppe der über 50-Jährigen ist auch der Anteil der Erwerbstätigen bei den Männern deutlich höher als jener der Frauen.

Ein Anstieg der Arbeitslosenquote in Abhängigkeit vom Alter zeigt sich in fast allen Bevölkerungsgruppen, auch bei hoch qualifizierten Personen, und insbesondere in Ostdeutschland. Ebenso ist die Korrelation zwischen der Tatsache, älter als 52 Jahre zu sein,

und der Dauer der Arbeitslosigkeit signifikant positiv, und zwar gleichermaßen für Frauen und Männer sowie Ost- und Westdeutsche. Der Anteil Erwerbstätiger mit befristetem Arbeitsvertrag war in den Jahren 2002 bis 2004 für die Altersgruppen über 48 Jahre niedriger als bei jüngeren Gruppen, wobei geschlechtsspezifische Unterschiede nicht zu erkennen sind. Bei den 50- bis 60-Jährigen ist die unfreiwillige Befristung (Antwort „Dauerstellung nicht zu finden“) deutlich häufiger Grund der Befristung als bei jüngeren Altersgruppen. Dies ist wiederum für ostdeutsche Arbeitnehmer deutlich ausgeprägter als für westdeutsche.

Die Implementationsanalysen zeigen, dass der Bekanntheitsgrad der Neuregelung zur erleichterten Befristung der Arbeitsverhältnisse älterer Mitarbeiter/innen von den meisten der befragten Arbeitsmarktakteure als gering eingeschätzt wird. Nicht zuletzt deshalb wird der Maßnahme weitestgehend Wirkungslosigkeit attestiert. Ohnehin scheint die überwiegende Mehrheit der Unternehmen bei Neueinstellungen weiterhin auf jüngere Mitarbeiter/innen zu setzen, insbesondere auch angesichts eines ausreichenden Angebots. Regelungen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer werden zwar grundsätzlich für gut befunden, allerdings würden Unternehmen hier eher andere Maßnahmen begrüßen, beispielsweise die Möglichkeiten zur individuellen Lohnanpassung.

Die Auswertung unserer Unternehmensbefragungen im Jahr 2005 und 2006 bestätigt, dass der Informationsgrad zur erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer sich zwar leicht verbessert, insgesamt aber eher gering ist. Ebenso gibt die deutliche Mehrheit der Unternehmen (rund 96%) an, die Regelung habe keinen Einfluss auf ihre Einstellungspraxis. Die meisten Unternehmen (71,5%) sehen aber Ältere – wenn richtig eingesetzt – als sehr leistungsfähig an und nur sehr wenige der befragten Unternehmen bestätigen Behauptungen, dass ältere Arbeitnehmer häufiger krank (15,1%) oder weniger leistungsfähig als jüngere seien (17,9%). Auch auf Basis der Unternehmensbefragung des IAB-Betriebspanels ist von einem eher geringen Potenzial für Verhaltensänderungen seitens der Arbeitgeber auszugehen.

Eine Differenz-von-Differenzen-Analyse des Mikrozensus zeigt, dass die Änderung des TzBfG zum 1. Januar 2003 bis Ende April des darauf folgenden Jahres die Chancen der von der Änderung betroffenen älteren Arbeitnehmer/innen auf eine befristete Tätigkeit nicht signifikant verändert hat. Genauso wenig ist im selben Zeitraum eine signifikante Veränderung ihrer Chancen auf eine unbefristete Tätigkeit eingetreten. Diese Ergebnisse unterscheiden sich auch nicht für Männer und Frauen sowie Ost- und Westdeutschland.

3.5.8. Literatur

- BUNDESARBEITSGERICHT (2006): § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG nicht anwendbar. Pressemitteilung Nr. 27/06 vom 26.4.2006, Erfurt.
- CLEMENS, W. (2003), Modelle und Maßnahmen betrieblicher Anpassung älterer Arbeitnehmer, in: In: HERFURTH, M., M. KOHLI UND K. F. ZIMMERMANN (Hrsg.), *Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbssituation Älterer*, Leske und Budrich, Opladen.
- BELLMAN, L., M. HILPERT, E. KISTLER UND J. WAHSE (2003), Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Bd. 36 (2003), 2, 133-149.
- BIELENSKI, H., B. KÖHLER UND M. SCHREIBER-KITTL (1994), Befristete Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverträge nach BeschFG 1985/1990, *Forschungsbericht 242 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung*, Bonn.

- BLANCHARD, O. UND A. LANDIER (2002), The Perverse Effects of Partial Labour Market Reforms: Fixed Duration Contracts in France, *The Economic Journal*, 112, F214-F244.
- BOOCKMANN, B. UND T. HAGEN (2002), Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit: Empirische Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels. In: BELLMANN, L. UND A. KÖLLING (HRSG.), *Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Bd. 257, Nürnberg, 199-231.
- BOOCKMANN, B. UND TH. ZWICK (2004), Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 1. Jg., Heft 1, 53-63.
- BRUSSIG, M. (2005), Die „Nachfrageseite des Arbeitsmarktes“: Betriebe und die Beschäftigung Älterer im Lichte des IAB-Betriebspanels 2002, *Altersübergangs-Report Nr. 2005-02*, Institut Arbeit und Technik, Hans-Böckler-Stiftung, Gelsenkirchen, Düsseldorf.
- BÜCHTEMANN, C. F., A. HÖLAND (1989), Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, *Forschungsbericht 183 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung*, Bonn.
- BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (2002), Ältere Arbeitslose, *Arbeitsmarkt in Zahlen - Strukturanalyse September 2002*, Nürnberg.
- CAHUC, P. UND F. POSTEL-VINAY (2002), Temporary jobs, Employment Protection, and Labor Market Performance, *Labour Economics*, 9, 63-91.
- DEUTSCHER BUNDESTAG (2002), Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Entwurf eines Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, *BT Drs. 15/25*, 15. Wahlperiode.
- DOLADO, J. J., C. GARCÍA-SERRANO UND J. F. JIMENO (2002), Drawing Lessons From The Boom of Temporary Jobs in Spain, *The Economic Journal*, 112, F270-F295.
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (2002), Beurteilung der Umsetzung der Beschäftigungspolitischen Leitlinien 2002, Begleitdokument zum Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2002, *Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen*, SEK(2002) 1204.
- EUROPÄISCHER GERICHTSHOF (2005), Urteil des Gerichtshofes (Große Kammer) vom 22. November 2005, <http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de>.
- EXPERTENKOMMISSION FINANZIERUNG LEBENSLANGEN LERNENS (2004), Der Weg in die Zukunft – Schlussbericht der Unabhängigen Expertenkommission Lebenslangen Lernens, Berlin, <http://doku.iab.de/externe/2005/k050203a04.pdf>.
- FUNK, L. (2004), Mehr Beschäftigung für Ältere. Lehren aus dem Ausland, *IW-Positionen*, 8
- HAGEN, T. (2003), Does Fixed-Term Contract Employment Raise Firms' Adjustment Speed? Evidence from an Establishment Panel for West Germany, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 223(4), 403-421.
- KOLLER, B., H.-U. BACH UND U. BRIXY (2003), Ältere ab 55 Jahren – Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit, *IAB Werkstattbericht*, 5/2003.
- OECD (2005), *Employment outlook*, Paris.
- RUDOLPH, H. (2000), Befristete Arbeitsverträge bald neu zu regeln, *IAB Kurzbericht*, 12/2000
- SPROß, C. (HRSG.) (2006), Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer in Europa, *BeitrAB* 229, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2004), *Datenreport 2004. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland*, Bundeszentrale für politische Bildung, Schriftenreihe Band 450, Bonn.
- VAREJÃO, J. UND P. PORTUGAL (2003), Why Do Firms Use Fixed-Term Contracts?, *mimeo*, Universidade do Porto.
- WASMER, E. (1999), Competition for jobs and the emergence of dualism, *The Economic Journal*, 109, 349-71.

3.6 Abschätzung innerbetrieblicher Verdrängungseffekte

Teil des Evaluationsauftrages von Modul 1f ist der Versuch der Abschätzung innerbetrieblicher Verdrängungseffekte, d.h. des potentiellen Verhaltens von Unternehmen, voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entweder durch geringfügige Beschäftigung oder durch Zeitarbeit zu substituieren. In diesem Abschnitt wird dies a) anhand der Daten aus den Unternehmensbefragungen 2005 und 2006 sowie b) anhand von Daten des IAB-Betriebspanels untersucht.

3.6.1 Auswertung der Unternehmensbefragungen

Im Rahmen unserer Unternehmensbefragungen 2005 und 2006 (vgl. Kapitel 2 und Abschnitt 3.1) wurden die Betriebe auch gebeten, Auskünfte über ihre Einstellungspraxis sowie eventuelle Auswirkungen der Neuregelungen hinsichtlich Zeitarbeit, erleichterte Befristung Älterer sowie Mini- und Midijobs zu machen. In diesem Abschnitt werden die von den Unternehmen hierzu gemachten Angaben dargestellt und versucht, einige Rückschlüsse auf innerbetriebliche Prozesse zu ziehen. Es muss allerdings bereits einleitend festgestellt werden, dass die unvollständige Beantwortung der Fragen – die darüber hinaus offensichtlich auch in der Unvollständigkeit keinen systematischen Kriterien folgt – eine Beschreibung dieser Prozesse zum Teil sehr erschwert.

Die Unternehmen wurden zum einen gefragt, wie sich die neuen Regelungen in ihrem Betrieb auswirken: „Werden ‚normale‘ Arbeitsplätze durch die genannten Beschäftigungsformen eher ersetzt oder werden damit zusätzlich Stellen geschaffen?“. **Tabelle 3.65** gibt die Antwortverteilung zu dieser Frage für die beiden Befragungsjahre 2005 und 2006 wieder. In der letzten Spalte ist zu sehen, dass ein konsistent hoher Anteil der Betriebe die jeweilige Frage beantwortet.

Tabelle 3.65: Auswirkung der neuen Regelungen zu Zeitarbeit, Erleichterte Befristung Älterer, Mini- und Midijobs auf betriebliche Beschäftigung: Einschätzung der Unternehmen

In unserem Betrieb wird / werden:		„Normale“ Beschäftigung ersetzen	Keine Auswirkung haben	Zusätzliche Stellen schaffen	Anzahl antwortender Unternehmen
Zeitarbeit	2005	10,3%	85,1%	4,6%	1659 (88,0%)
	2006	8,8%	85,1%	6,1%	1641 (86,9%)
Befristete Einstellung Älterer	2005	7,7%	88,4%	3,9%	1589 (84,3%)
	2006	5,5%	91,3%	3,2%	1595 (84,4%)
Minijobs	2005	9,6%	80,4%	10%	1698 (90,1%)
	2006	7,3%	82,7%	10%	1663 (88,0%)
Midijobs	2005	7,8%	88,5%	3,8%	1602 (85,0%)
	2006	4,6%	91,5%	3,9%	1561 (82,6%)

Anmerkung: Die Frage lautete: „Wie wirken sich die neuen Regelungen aus? Werden „normale“ Arbeitsplätze durch die genannten Beschäftigungsformen ersetzt oder werden damit zusätzlich Stellen geschaffen?“

Die deutliche Mehrheit der antwortenden Unternehmen ist bei allen Neuregelungen der Ansicht, dass diese keine Auswirkungen hinsichtlich der Schaffung oder Substitution von Stellen haben werden. Die prinzipielle Möglichkeit des Ersetzens „normaler“ Beschäftigung wird anscheinend am ehesten bei den Regelungen zur Zeitarbeit und zu den Minijobs gesehen. Das Potenzial zur Schaffung von zusätzlichen Stellen in den Betrieben wird am ehesten bei den Minijobs gesehen, bei der Einschätzung der anderen Regelungen scheint dies nach Einschätzung der Unternehmen kaum der Fall zu sein. Zeitarbeit wird in dieser Hinsicht allerdings in der Befragung 2006 etwas positiver eingeschätzt. Die Verteilungen zeigen allgemein kaum Veränderung zwischen den beiden Befragungsjahren. Der Befund, dass die

große Mehrheit der Betriebe keine Auswirkungen hinsichtlich der Schaffung oder Substitution von Stellen sieht, ist konsistent mit den Angaben der Betriebe, die sie zur Veränderung ihrer Einstellungspraxis durch die Reformen machten (vgl. **Abschnitte 3.2.6, 3.3.6 und 3.5.6**): Weder glauben die Unternehmen, dass die Reformen weit reichende Konsequenzen zu Substitution und Beschäftigungsaufbau in ihrem Betrieb haben, noch geben sie an, dass sich ihre Einstellungspraxis zu Zeitarbeitskräften, älteren Arbeitnehmern und Minijobbern geändert habe.

Die gegebenen Antworten zu jeder der vier Reformen lassen sich in multivariaten Regressionen mit Unternehmenscharakteristika korrelieren, um zu untersuchen, ob es systematische Zusammenhänge zwischen bestimmten Unternehmenstypen und den vorliegenden Aussagen gibt. **Tabelle 3.66** stellt hierzu die Beziehung zwischen der Ergebnisvariable $Y =$ „Einschätzung der Unternehmen hinsichtlich der Beschäftigungswirkung der Reform des AÜG in ihrem eigenen Unternehmen“ mit den Ausprägungen $Y=1 =$ „normale Beschäftigung wird eher ersetzt“, $Y=2 =$ „keine Auswirkung“ und $Y=3 =$ „es werden eher zusätzliche Stellen geschaffen“ dar.

Tabelle 3.66: Einschätzung der Beschäftigungswirkung der Reform des AÜG durch Unternehmen: Ergebnisse einer „Ordered Probit“-Analyse

	2005				2006			
	Y=1	t	Y=3	t	Y=1	t	Y=3	t
Bergbau	-0,041	-1,14	0,031	0,8	0,050	0,93	-0,027	-1,35
Energie	0,043	0,51	-0,017	-0,69	0,050	-1,86	0,069	1,02
Bau	-0,006	-0,24	0,004	0,23	0,031	1,12	0,019	-1,38
Handel	-0,025	-1,22	0,016	1,04	0,007	-0,36	0,006	0,34
Gastgewerbe	-0,015	-0,4	0,009	0,36	0,019	0,56	0,013	-0,66
Verkehr und Nachrichten	-0,032	-1,22	0,022	0,95	0,004	0,14	0,003	-0,14
Kreditwesen und Versicherungen	-0,035	-1,19	0,025	0,89	0,037	-1,75	0,041	1,2
Immobilien und Wirtschaftsdienstlsg.	-0,037	-2,03	0,025	1,62	0,008	0,42	0,006	-0,44
Öffentliche Verwaltung	0,024	0,33	-0,011	-0,39	0,016	-0,25	0,015	0,21
Erziehung und Gesundheit	-0,003	-0,11	0,002	0,11	0,016	-0,58	0,014	0,5
Sonstige Dienstleistungen	0,042	0,96	-0,017	-1,25	0,031	-1,38	0,032	1,01
Handwerk	0,004	0,18	-0,002	-0,19	0,025	-1,81	0,022	1,64
Freie Berufe	0,017	0,6	-0,008	-0,67	0,007	-0,3	0,005	0,28
Selbständig	-0,018	-0,97	0,009	1,04	0,016	1,16	0,013	-1,07
Neugründer	-0,015	-0,48	0,009	0,43	0,014	0,28	0,010	-0,31
Ost	0,017	1,07	-0,008	-1,11	0,018	-1,52	0,015	1,43
Kleinst	-0,004	-0,16	0,002	0,16	0,019	-1,08	0,016	0,97
Klein	-0,039	-2,4	0,024	2,05	0,002	-0,11	0,001	0,11
Groß	0,000	0,01	0,000	-0,01	0,075	2,2	0,036	-3,44
Sehr groß	0,038	1,38	-0,016	-1,67	0,017	0,76	0,011	-0,85
Pr(Y=y)	0,107		0,048		0,086		0,061	
N	1348				1387			

Die Schätzergebnisse in **Tabelle 3.66** zeigen, dass nur wenige Unternehmenscharakteristika einen signifikanten Einfluss auf die Einschätzung der Wirkung der Reform des AÜG für die Betriebe haben. Einzig der Wirtschaftszweig „Immobilien und Wirtschaftsdienstleistungen“ neigte 2005 deutlich häufiger zu einer positiven Einschätzung (relativ zur ausgelassenen Basisgruppe, „Verarbeitendes Gewerbe“). Hinsichtlich der Betriebsgröße ergibt sich, dass kleine Unternehmen (10-49 Beschäftigte) in der Befragung 2005 signifikant häufiger mit einer positiven Entwicklung in ihren Betrieben rechneten (relativ zur Basisgruppe der mittelgroßen Unternehmen mit 50-199 Beschäftigten), während in der Befragung 2006 große Unternehmen (200-499 Beschäftigte) signifikant dazu neigten, die Schaffung zusätzlicher

Stellen zu bezweifeln und die Ersetzung normaler Beschäftigung durch Zeitarbeit zu vermuten. **Tabelle 3.67** gibt die entsprechenden Schätzergebnisse für die Ergebnisvariable „Einschätzung der erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer“ wieder.

Tabelle 3.67: Einschätzung der Beschäftigungswirkung der erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer durch Unternehmen: Ergebnisse einer „Ordered Probit“-Analyse

	2005				2006			
	Y=1	t	Y=3	t	Y=1	t	Y=3	t
Bergbau	0,011	0,26	-0,006	-0,29	0,007	-0,24	0,005	0,22
Energie	0,232	1,9	-0,037	-6,1	0,064	0,93	0,020	-1,96
Bau	-0,009	-0,42	0,006	0,39	0,015	0,7	0,008	-0,85
Handel	-0,015	-0,89	0,011	0,77	0,012	0,65	0,007	-0,74
Gastgewerbe	0,055	1,12	-0,021	-1,84	0,000	0,02	0,000	-0,02
Verkehr und Nachrichten	-0,013	-0,6	0,010	0,51	0,020	-1,29	0,019	0,91
Kreditwesen und Versicherungen	0,018	0,53	-0,010	-0,64	0,007	-0,34	0,005	0,3
Immobilien und Wirtschaftsdienstlsg.	-0,017	-1,11	0,013	0,95	0,005	0,33	0,003	-0,35
Öffentliche Verwaltung	0,026	0,39	-0,012	-0,51	0,069	0,66	0,021	-1,5
Erziehung und Gesundheit	0,104	2,67	-0,032	-4,83	0,081	1,72	-0,023	-3,66
Sonstige Dienstleistungen	0,003	0,1	-0,002	-0,1	0,002	-0,06	0,001	0,06
Handwerk	0,019	1,07	-0,011	-1,19	0,009	0,7	0,006	-0,74
Freie Berufe	-0,013	-0,69	0,009	0,6	0,027	-2,3	0,029	1,47
Selbständig	-0,033	-2,04	0,018	2,38	0,002	-0,17	0,001	0,17
Neugründer	-0,027	-1,39	0,024	0,98	0,027	0,54	0,012	-0,79
Ost	0,024	1,87	-0,014	-2,02	0,007	-0,72	0,005	0,69
Kleinst	0,014	0,65	-0,008	-0,73	-0,016	-1,25	0,012	1,04
Klein	-0,018	-1,38	0,013	1,24	0,003	0,22	0,002	-0,22
Groß	0,010	0,42	-0,006	-0,46	0,031	1,22	0,014	-1,76
Sehr groß	0,033	1,41	-0,016	-1,82	0,048	2,02	0,019	-3,1
Pr(Y=y)	0,068		0,039		0,050		0,030	
N	1290				1348			

Auch die Ergebnisse in **Tabelle 3.67** zeichnen kein eindeutiges Bild: auch hier wird nur eine geringe Anzahl signifikanter Zusammenhänge gefunden, die zum Teil über die beiden Befragungen variieren. In der Umfrage 2005 neigten ostdeutsche Betriebe dazu, kein Potential zur Stellenschaffung in der Neuregelung zu sehen. Dies gilt für Unternehmen der Energiebranche und des Bereichs „Erziehung und Gesundheit“ relativ zum Verarbeitenden Gewerbe für beide Befragungsjahre. Bei selbständigen Unternehmen war dies 2005 dagegen umgekehrt.

Die Ergebnisse legen daher den Schluss nahe, dass es auch innerhalb der gleichen Branchen und Unternehmenstypen erhebliche Variation in den Antworten zwischen einzelnen Betrieben gibt, so dass keine systematischen Zusammenhänge zwischen Ergebnisvariable und Branchen erkennbar sind. Dies zeigt sich beispielsweise auch in den entsprechenden Ergebnissen zur Einschätzung der Minijobs (**Tabelle 3.68**). Im Jahr 2005 vermuteten relativ zum Verarbeitenden Gewerbe die Wirtschaftszweige „Kreditwesen und Versicherungen“, „Öffentliche Verwaltung“, Erziehung und Gesundheit“ sowie „Sonstige Dienstleistungen“ signifikant häufiger, dass Minijobs normale Beschäftigung ersetzen und keine zusätzlichen Stellen schaffen. In der Befragung 2006 ergab sich dieser Zusammenhang nicht mehr. Dieselbe Einschätzung zeigt sich aber in beiden Jahren für ostdeutsche Betriebe. Ansonsten sind 2006 keine weiteren signifikanten Zusammenhänge zu erkennen.

Tabelle 3.68 Einschätzung der Beschäftigungswirkung der Reform geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) durch Unternehmen: Ergebnisse einer „Ordered Probit“-Analyse

	2005				2006			
	Y=1	t	Y=3	t	Y=1	t	Y=3	t
Bergbau	0,082	1,28	-0,053	-2,06	0,001	-0,02	0,001	0,02
Energie	0,044	0,58	-0,034	-0,77	0,048	0,79	0,043	-1,15
Bau	0,039	1,3	-0,032	-1,61	0,001	0,07	0,002	-0,07
Handel	0,001	0,03	-0,001	-0,03	0,006	0,32	0,007	-0,33
Gastgewerbe	0,098	1,9	-0,059	-3,19	0,002	0,06	0,002	-0,06
Verkehr und Nachrichten	0,058	1,5	-0,043	-2,09	0,011	0,42	0,013	-0,46
Kreditwesen und Versicherungen	0,154	2,77	-0,076	-5,62	0,003	0,13	0,004	-0,13
Immobilien und Wirtschaftsdienstlsg.	0,035	1,55	-0,031	-1,83	0,007	0,39	0,008	-0,4
Öffentliche Verwaltung	0,152	1,46	-0,073	-3,22	0,017	0,22	0,019	-0,26
Erziehung und Gesundheit	0,082	2,32	-0,055	-3,5	0,024	0,78	-0,026	-0,95
Sonstige Dienstleistungen	0,131	2,5	-0,070	-4,73	0,003	-0,13	0,004	0,12
Handwerk	0,031	1,67	-0,029	-1,87	0,019	1,39	0,023	-1,49
Freie Berufe	0,004	0,16	-0,004	-0,16	0,016	-0,97	0,024	0,85
Selbständig	-0,020	-1,28	0,019	1,37	0,004	0,3	-0,005	-0,3
Neugründer	-0,002	-0,05	0,002	0,05	0,028	-1,05	0,049	0,77
Ost	0,031	2,25	-0,029	-2,41	0,029	2,46	0,034	-2,7
Kleinst	0,015	0,73	-0,014	-0,79	-0,002	-0,1	0,002	0,1
Klein	-0,001	-0,05	0,001	0,05	0,000	0	0,000	0
Groß	0,036	1,24	-0,030	-1,52	0,019	0,79	0,021	-0,92
Sehr groß	-0,005	-0,26	0,006	0,25	0,002	0,11	0,003	-0,12
Pr(Y=y)	0,096		0,100		0,074		0,104	
N	1381				1408			

Tabelle 3.69: Einschätzung der Beschäftigungswirkung der Einführung der Gleitzone in der Sozialversicherung – Midijobs – durch Unternehmen: Ergebnisse einer „Ordered Probit“-Analyse

	2005				2006			
	Y=1	t	Y=3	t	Y=1	t	Y=3	t
Bergbau	0,047	0,8	-0,017	-1,22	0,027	0,66	0,017	-0,99
Energie	0,068	0,73	-0,020	-1,31	0,048	0,78	0,023	-1,48
Bau	0,037	1,14	-0,015	-1,51	0,003	-0,21	0,003	0,2
Handel	0,045	1,68	-0,017	-2,25	0,012	0,75	0,009	-0,87
Gastgewerbe	0,113	1,91	-0,027	-3,93	0,057	1,48	0,026	-2,85
Verkehr und Nachrichten	0,077	1,71	-0,023	-2,97	0,021	0,78	0,014	-1,05
Kreditwesen und Versicherungen	0,129	2,21	-0,029	-4,62	0,034	1	0,020	-1,59
Immobilien und Wirtschaftsdienstlsg.	0,072	2,62	-0,025	-3,73	0,020	1,23	0,015	-1,52
Öffentliche Verwaltung	0,292	2,23	-0,034	-6,52	0,107	0,88	0,032	-2,78
Erziehung und Gesundheit	0,071	1,9	-0,022	-3,05	0,015	-0,98	0,019	0,72
Sonstige Dienstleistungen	0,087	1,72	-0,024	-3,19	0,018	0,64	0,013	-0,84
Handwerk	0,009	0,49	-0,004	-0,51	0,007	0,65	0,006	-0,68
Freie Berufe	-0,006	-0,3	0,004	0,28	0,010	-0,78	0,011	0,65
Selbständig	-0,018	-1,1	0,009	1,2	0,008	0,79	0,008	-0,73
Neugründer	0,069	1,6	-0,021	-2,68	0,019	-0,96	0,027	0,62
Ost	0,010	0,74	-0,005	-0,77	0,006	0,63	0,005	-0,66
Kleinst	0,001	0,06	-0,001	-0,06	0,016	1,06	0,012	-1,25
Klein	-0,018	-1,22	0,010	1,1	0,014	1,12	0,012	-1,27
Groß	0,026	0,89	-0,011	-1,11	0,022	0,91	0,015	-1,23
Sehr groß	-0,003	-0,12	0,001	0,12	0,031	1,48	0,020	-2,12
Pr(Y=y)	0,077		0,035		0,043		0,039	
N	1303				1316			

Eine stärkere Variation der Einschätzung durch Unternehmen ergibt sich bei der Analyse der Midijobs: **Tabelle 3.69** zeigt ein deutliches Bild für 2005, insbesondere für die Bedeutung des Wirtschaftszweigs. Relativ zur Basisgruppe „Verarbeitendes Gewerbe“ weisen nahezu alle Wirtschaftszweige – mit Ausnahme des Bergbaus, Baugewerbes und des Handels – eine signifikant niedrigere Wahrscheinlichkeit auf, mit der Schaffung zusätzlicher Stellen zu rechnen. Dies spricht dafür, dass ein Großteil der positiven Einschätzung in **Tabelle 3.65** aus Betrieben des verarbeitenden Gewerbes kommt. Neugründer neigen ebenso dazu, nicht mit der Schaffung neuer Stellen zu rechnen. In der Befragung 2006 treten die meisten dieser Zusammenhänge allerdings nicht mehr auf; nur noch das Gastgewerbe und die Öffentliche Verwaltung sowie Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten erwarten häufiger Substitutionseffekte und neigen tendenziell eher zu einer negativen Bewertung der potentiellen Beschäftigungseffekte der Midijobs.

3.6.1.1 Beschäftigungsentwicklung: Befragung 2005

Die Unternehmen wurden in der Befragung 2005 gebeten, jeweils für den Stichtag 30.09. der Jahre 2002, 2003 und 2004 Angaben zu machen zur Anzahl der (a) tätigen Inhaber / mithelfenden Familienangehörigen, (b) sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich Midijobber, (c) Lehrlinge, (d) geringfügig Beschäftigten: Minijobber, (e) Honorarkräfte / freie Mitarbeiter, (f) Gesamtbelegschaft, (g) Zeitarbeitskräfte, (h) befristet Beschäftigten, (i) befristet Beschäftigten über 52 Jahren. Unglücklicherweise ist die Nichtbeantwortung der Fragen in diesem Komplex relativ hoch, d.h. viele Unternehmen haben zu einigen der Punkte keine Angaben gemacht. Die Antwortausfälle variieren sehr stark sowohl in ihrem Ausmaß als auch über die Zeitpunkte und die Kategorien hinweg, allerdings nach keinen erkennbaren systematischen Kriterien. Wir haben uns daher entschlossen, eine weitere Auswertung nur für diejenigen Unternehmen anzubieten, die zumindest Angaben zu ihrer Gesamtbelegschaft für alle drei Jahre machen, und deren Angaben nicht widersprüchlich sind³⁰. Dies sind 998 Betriebe, also 52,9% der 1885 befragten Unternehmen.

Für diese Betriebe ist es somit prinzipiell möglich (sofern Angaben für die anderen Kategorien vorhanden sind), die durchschnittlichen Anteile der Einzelkategorien an der Gesamtbelegschaft zu berechnen. Dies wird in der **Tabelle 3.70** für alle Kategorien für die Jahre 2002 und 2004 dargestellt. Hierbei wird in Spalte 2 für jeden Anteil die Anzahl der Beobachtungen angegeben, auf der der berechnete Durchschnitt beruht. Es zeigt sich, dass bei einigen Kategorien die Anzahl der Antwortausfälle recht hoch ist, so dass die Schätzung der Anteile auf relativ geringen Fallzahlen beruht. Spalte 5 stellt die Differenz der durchschnittlichen Beschäftigungsanteile aus den Jahren 2002 und 2004 dar, und Spalte 6 gibt an, ob diese Differenz signifikant ist.

Für die Mehrzahl der Kategorien ist keine substantielle Änderung in den Beschäftigungsanteilen zwischen 2002 und 2004 feststellbar. Schwach signifikante Anstiege ergeben sich bei den Anteilen der Honorarkräfte /freien Mitarbeiter sowie bei den befristet beschäftigten älteren Arbeitnehmern. Ein klar signifikanter Anstieg des Beschäftigungsanteils ist für Minijobber zu beobachten, auch wenn hier (wie auch insbesondere bei den Honorarkräften /freien Mitarbeitern) die Fallzahlen relativ gering sind. Einen signifikanten Rückgang kann man dagegen für den Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung attestieren.

³⁰ D.h. es wurden diejenigen Unternehmen nicht berücksichtigt, die bei irgendeinem der Beschäftigungsanteile Werte größer als 1 reportieren, da es beispielsweise nicht stimmig sein kann, mehr Minijobber zu haben als Gesamtbelegschaft. Bei 41 der Unternehmen gab es derartige Angaben für zumindest einen der genannten Beschäftigungsanteile.

Tabelle 3.70: Durchschnittliche Beschäftigungsanteile: Auswertung der Unternehmensbefragung 2005

	N	2002	2004	Differenz 2004-2002	t
Durchschnittlicher Anteil an der Gesamtbelegschaft von:					
Tätigen Inhabern / mithelfenden Familienangehörigen	335	0,087	0,092	0,005	1,37
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten inkl. Midijobbern	751	0,812	0,800	-0,012	-2,51
Lehrlingen	565	0,079	0,079	0,000	0,19
Minijobbern	355	0,145	0,155	0,010	3,27
Honorarkräften / freien Mitarbeitern	106	0,086	0,099	0,013	1,89
Zeitarbeitskräften	133	0,061	0,064	0,003	0,88
Befristet Beschäftigten	998	0,052	0,055	0,003	1,43
Befristet Beschäftigten über 52 Jahren	998	0,006	0,007	0,001	1,89

Dies findet auch in den absoluten Zahlen Bestätigung: **Tabelle 3.71** gibt die durchschnittliche Beschäftigtenzahl der Jahre 2002 und 2004 für die drei Kernkategorien sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Minijobber und Zeitarbeit an. Die Beobachtungszahlen sind hierbei geringfügig größer als in der vorangegangenen Tabelle zu den Beschäftigungsanteilen, da nicht gleichzeitig auch Angaben zur Gesamtbelegschaft erforderlich sind. Zwei Betriebe mit deutlich mehr als 10000 Beschäftigten wurden nicht einbezogen, da sie die Durchschnittswerte stark verzerren. Wie die Tabelle zeigt, findet sich auch in den absoluten Zahlen ein signifikanter Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und ein signifikanter Anstieg der Minijobber.

Tabelle 3.71: Beschäftigtenzahl: Auswertung der Unternehmensbefragung 2005

	N	2002	2004	Differenz 2004-2002	t
Durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten in:					
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung inkl. Midijobber	873	310,8	298,9	-11,9	-2,19
Geringfügiger Beschäftigung	379	19,5	21,9	2,4	2,32
Zeitarbeit	150	20,4	21,9	1,5	0,93

Wie bereits erwähnt, sind auf Basis der Daten kaum starke Schlussfolgerungen möglich. Es ist dennoch festzuhalten, dass von allen Kategorien eine signifikante Abnahme nur beim Anteil bzw. der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten festzustellen ist. Die Tatsache, dass gleichzeitig der Anteil der Minijobber zunimmt, deutet zumindest darauf hin, dass innerbetrieblich gegenläufige Entwicklungen nicht auszuschließen sind. Ein ursächlicher Zusammenhang ist aus diesen Beobachtungen allerdings keinesfalls ableitbar.

In einem nächsten Schritt ist es möglich, die Entwicklung in jenen Betrieben, die Angaben sowohl zum Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als auch zu den Minijobbern gemacht haben, ein wenig genauer zu analysieren. Es zeigt sich, dass in 57 (14,0%) dieser 408 Betriebe zwischen 2002 und 2004 gleichzeitig die Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter gesunken *und* die Zahl der Minijobber gestiegen ist. Eine solche Entwicklung kann ein erster – aber keineswegs zwangsläufiger – Indikator für innerbetriebliche Verdrängungseffekte sein, auch wenn der Anteil der Unternehmen, in denen dies der Fall ist, nicht sehr groß erscheint. **Tabelle 3.72** stellt die Ergebnisse einer Probit-Regression der Ergebnisvariablen $Y =$ „Ist im Betrieb im Zeitraum von 2002 bis 2004 die

Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter gesunken und die Zahl der Minijobber gestiegen, ja / nein (1/0)?“ auf Unternehmenscharakteristika dar.

Tabelle 3.72: Zunahme von geringfügiger Beschäftigung bei gleichzeitigem Abbau von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung: Schätzergebnisse einer Probitanalyse auf Basis der Unternehmensbefragung 2005

	Y=1	t
Wirtschaftszweig:		
Bergbau	0,142	0,74
Bau	0,023	0,30
Handel	0,078	1,26
Gastgewerbe	0,058	0,49
Verkehr und Nachrichten	-0,032	-0,47
Kreditwesen und Versicherungen	-0,060	-0,89
Immobilien und Wirtschaftsdienstleistungen	0,044	0,66
Erziehung und Gesundheit	0,413	1,11
Unternehmenstyp:		
Handwerk	-0,027	-0,61
Freie Berufe	-0,051	-0,86
Selbständig	-0,044	-0,90
Neugründer	0,112	0,52
Ost	0,082	1,77
Betriebsgröße:		
Kleinst	-0,024	-0,43
Klein	-0,044	-1,10
Groß	-0,068	-1,52
Sehr groß	0,005	0,07
Pr(Y=y)	0,117	
Anzahl der Beobachtungen	342	

Die Ergebnisse in **Tabelle 3.72** zeigen keine signifikanten Korrelationen. Allein in Unternehmen in Ostdeutschland scheint diese Entwicklung mit schwacher Signifikanz häufiger aufzutreten. Insbesondere weisen die Schätzergebnisse keinen signifikant positiven Koeffizienten aus, der Auskunft über bestimmte Branchen oder Unternehmensgruppen gäbe, in denen dieser gegenläufige Effekt mit höherer Wahrscheinlichkeit auftritt. Insgesamt legt diese Analyse daher den Schluss nahe, dass die Variation dieser Effekte selbst über die Betriebe innerhalb einer Branche hinweg so groß ist, dass bei einer Analyse auf der Betriebsebene keine systematischen Unterschiede zwischen den Branchen feststellbar sind. Eine analoge Untersuchung potentieller Verdrängung durch Zeitarbeit ergibt aufgrund der kleinen Fallzahl keine verwertbaren Ergebnisse.

3.6.1.2 Beschäftigungsentwicklung: Befragung 2006

Ein analoges Vorgehen wie im vorangegangenen Unterabschnitt ist auch für die Befragung 2006 möglich. Hier wurden die Unternehmen zur Beschäftigungssituation 2002 und 2005 befragt (Stichtag wieder jeweils der 30.09.). Antwortausfälle spielen immer noch eine wesentliche Rolle, jedoch treten diese in geringerem Umfang auf als in der Befragung 2005. Analog zu Tabelle 3.70 oben stellt **Tabelle 3.73** die Beschäftigungsanteile aus der Befragung 2006 dar.

Auch in diesem Fall ist für die Mehrzahl der Kategorien keine signifikante Veränderung festzustellen. Insbesondere findet sich der in der Befragung 2005 aufgetretene Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nicht wieder – nominell ist der Durchschnitt diesmal im Jahr 2005 gar höher als 2002, wenn auch nicht signifikant. Der Beschäftigungsanteil der Minijobber ist in den Daten 2006 ebenso signifikant angestiegen. Signifikant gefallen ist der Anteil der tätigen Inhaber / mithelfenden Familienangehörigen.

Tabelle 3.73: Durchschnittliche Beschäftigungsanteile: Auswertung der Unternehmensbefragung 2006

	N	2002	2005	Differenz 2005-2002	t
Durchschnittlicher Anteil an der Gesamtbelegschaft von:					
Tätigen Inhabern / mithelfenden Familienangehörigen	1223	0,167	0,157	-0,010	-3,18
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten inkl. Midijobbern	1887	0,770	0,833	0,063	1,20
Lehrlingen	942	0,085	0,097	0,011	1,59
Minijobbern	878	0,156	0,166	0,010	3,77
Honorarkräften / freien Mitarbeitern	171	0,115	0,154	0,039	1,40
Zeitarbeitskräften	305	0,339	0,245	0,095	1,13
Befristet Beschäftigten	582	0,159	0,142	-0,017	-0,51
Befristet Beschäftigten über 52 Jahren	170	0,079	0,080	0,001	0,31

In den Durchschnitten der absoluten Beschäftigtenzahlen (**Tabelle 3.74**) findet sich sowohl der Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung als auch ein Anstieg der Minijobber, beides jedoch nicht signifikant. Die durchschnittliche Anzahl der Zeitarbeitskräfte ist jedoch stark und signifikant angestiegen.

Tabelle 3.74: Beschäftigtenzahl: Auswertung der Unternehmensbefragung 2006

	N	2002	2005	Differenz 2004-2002	t
Durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten in:					
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung inkl. Midijobber	1887	201,4	199,7	-1,7	-0,32
Geringfügiger Beschäftigung	878	22,9	25,0	2,1	1,56
Zeitarbeit	305	16	25,6	9,6	3,79

Konzentriert man sich auf jene 878 Betriebe, die sowohl 2002 als auch 2005 geringfügig Beschäftigte beschäftigten und dazu Angaben machten, so zeigt sich, dass in 367 (41,8%) sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gesunken ist, in 338 (38,5%) geringfügige Beschäftigung angestiegen ist, und in 127 Unternehmen (14,5%) beides der Fall war. Dies ist dem Wert 2005 (14,0%) sehr ähnlich. Analog zu obigem Vorgehen stellt daher **Tabelle 3.75** die Ergebnisse einer Probit-Regression der Ergebnisvariablen Y= „Ist im Betrieb im Zeitraum von 2002 bis 2005 die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter gesunken und die Zahl der Minijobber gestiegen, ja / nein (1/0)?“ auf Unternehmenscharakteristika dar.

Auch für 2006 zeigen sich kaum signifikante Zusammenhänge. Nur in kleinen Betriebsgrößen tritt dieses Phänomen mit signifikant geringerer Wahrscheinlichkeit auf. Systematische Unterschiede nach Wirtschaftszweig sind erneut nicht feststellbar. Neugründer haben eine marginal signifikante höhere Wahrscheinlichkeit, gleichzeitig reguläre Beschäftigung zu reduzieren und Minijobs aufzubauen.

Tabelle 3.75: Zunahme von geringfügiger Beschäftigung bei gleichzeitigem Abbau von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung: Schätzergebnisse einer Probitanalyse auf Basis der Unternehmensbefragung 2006

	Y=1	t
Wirtschaftszweig:		
Bergbau	0,022	0,25
Bau	0,014	0,23
Handel	0,024	0,56
Gastgewerbe	-0,015	-0,26
Verkehr und Nachrichten	-0,001	-0,02
Kreditwesen und Versicherungen	-0,028	-0,48
Immobilien und Wirtschaftsdienstleistungen	0,045	1,03
Öffentliche Verwaltung	0,064	0,33
Erziehung und Gesundheit	-0,066	-1,44
Sonstige Dienstleistungen	0,072	0,88
Unternehmenstyp:		
Handwerk	-0,027	-0,94
Freie Berufe	0,001	0,01
Selbständig	0,018	0,57
Neugründer	0,415	1,68
Ost	0,026	0,86
Betriebsgröße:		
Kleinst	-0,109	-4,27
Klein	-0,065	-2,35
Groß	0,008	0,17
Sehr groß	0,063	1,18
Pr(Y=y)	0,131	
Anzahl der Beobachtungen	753	

Tabelle 3.76 Zunahme von Zeitarbeit bei gleichzeitigem Abbau von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung: Schätzergebnisse einer Probitanalyse auf Basis der Unternehmensbefragung 2006

	Y=1	t
Wirtschaftszweig:		
Energie	-0,039	-0,22
Bau	-0,034	-0,27
Handel	-0,075	-0,8
Immobilien und Wirtschaftsdienstleistungen	0,039	0,42
Erziehung und Gesundheit	-0,115	-1,09
Unternehmenstyp:		
Handwerk	-0,019	-0,24
Freie Berufe	0,008	0,05
Selbständig	0,054	0,91
Neugründer	0,189	0,51
Ost	0,046	0,6
Betriebsgröße:		
Klein	-0,108	-1,3
Groß	0,063	0,67
Sehr groß	0,252	3,03
Pr(Y=y)	0,194	
Anzahl der Beobachtungen	220	

Für die Befragung 2006 lässt sich aufgrund größerer Fallzahlen dieses Phänomen auch für die Zeitarbeit untersuchen. Von 304 Betrieben, die sowohl 2002 als auch 2005 Zeitarbeitskräfte beschäftigten und dazu Angaben machten, ist in 122 (40,1%) reguläre Beschäftigung zurückgegangen, in 158 (51,8%) hat Zeitarbeit zugenommen und in 58 (19,1%) war beides der Fall. Auch hierzu stellt **Tabelle 3.76** die Ergebnisse einer Probit-Regression der Ergebnisvariablen $Y =$ „Ist im Betrieb im Zeitraum von 2002 bis 2005 die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter gesunken und die Zahl der Zeitarbeitskräfte gestiegen, ja / nein (1/0)?“ auf Unternehmenscharakteristika dar. Auch in dieser Auswertung zeigen sich kaum aussagekräftige Zusammenhänge; nur sehr große Unternehmen haben eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, gleichzeitig reguläre Beschäftigung zu reduzieren und Zeitarbeit zu erhöhen.

3.6.2 Auswertung des IAB-Betriebspanels

Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe unter anderem zu der Zusammensetzung ihrer Beschäftigten befragt. Zum Stichtag 30.06. des jeweiligen Jahres machen sie neben Angaben über die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten auch Angaben über die Zahl der Zeitarbeitskräfte, der geringfügig Beschäftigten bzw. Mini-Jobber, ab 2004 auch der Midi-Jobber, der Auszubildenden, der freien Mitarbeiter und der befristet Beschäftigten. Da das Betriebspanel jährlich erweitert wird und es auch zu Antwortausfällen kommt, wird im Folgenden nur auf jene 10147 Unternehmen eingegangen, die sowohl im Jahr 2002 als auch 2004 im Panel vertreten sind und für die die Zahl der Gesamtbeschäftigten bekannt ist. Aus den Angaben lässt sich der Anteil der Einzelkategorien an der Gesamtbelegschaft berechnen. **Tabelle 3.77** gibt die durchschnittlichen Beschäftigungsanteile der betrachteten Unternehmen an. Spalte 2 gibt für jede Kategorie die Zahl der Beobachtungen an, auf denen der Durchschnitt beruht. Spalte 5 stellt die Differenz der durchschnittlichen Beschäftigungsanteile aus den Jahren 2002 und 2004 dar, und Spalte 6 gibt an, ob diese Differenz signifikant ist.

Tabelle 3.77: Durchschnittliche Beschäftigungsanteile: Auswertung des IAB-Betriebspanels

	N	2002	2004	Differenz 2004-2002	t
Durchschnittlicher Anteil an der Gesamtbelegschaft von:					
Tätigen Inhabern / mithelfenden Familienangehörigen	10147	0,180	0,195	0,015	5,61
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	10147	0,652	0,616	-0,036	-10,11
Midi-Jobbern	10122		0,052		
Auszubildenden	10147	0,044	0,039	-0,005	-3,90
Geringfügig Beschäftigten	10122	0,122	0,137	0,015	5,53
Honorarkräfte/freie Mitarbeiter	10128	0,009	0,010	0,001	1,25
Zeitarbeitskräfte	10135	0,003	0,004	0,001	2,97
Befristet Beschäftigte	10122	0,028	0,030	0,002	1,04

Während sich für die betrachteten Unternehmen ein signifikanter Rückgang im Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten feststellen lässt, ist der Anteil der Mini-Jobber gleichzeitig gestiegen. Der Anteil der Zeitarbeitskräfte ist in beiden Jahren sehr gering, allerdings auch signifikant angestiegen. Ein signifikanter Anstieg von tätigen Inhabern und Familienangehörigen lässt sich feststellen, während die Zahl der Auszubildenden gesunken ist.

In einem nächsten Schritt wird die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung der Unternehmen betrachtet. Zwischen 2002 und 2004 haben 4980 (49,08%)

der betrachteten Betriebe ihren Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verringert. **Tabelle 3.78** stellt die Ergebnisse einer Probit-Regression der Ergebnisvariablen $Y = \text{"Ist im Betrieb im Zeitraum 2002 bis 2004 der Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gesunken, ja/nein (1/0)?"}$ auf Unternehmenscharakteristika dar.

Tabelle 3.78: Rückgang der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten: Schätzergebnisse einer Probitanalyse

	Y=1	t
Wirtschaftszweig:		
Landwirtschaft und Jagd	-0,086	-1,62
Bergbau und Energie	-0,151	-2,84
Bau	-0,015	-0,24
Handel	0,118	2,39
Gastgewerbe	-0,023	-0,62
Verkehr und Nachrichten	0,080	1,97
Kreditwesen und Versicherungen	-0,051	-1,36
Immobilien und Wirtschaftsdienstleistungen	-0,047	-1,31
Öffentliche Verwaltung	-0,070	-1,74
Erziehung und Gesundheit	-0,062	-1,42
Sonstige Dienstleistungen	-0,105	-3,52
Betriebsgröße:		
Sehr Klein	0,076	3,25
Klein	0,160	7,27
Mittel	0,200	9,37
Groß	0,248	9,53
Sehr Groß	0,260	9,79
Westdeutschland	-0,024	-1,42
Pr(Y=y)	0,358	
Anzahl der Beobachtungen	10147	

Die Ergebnisse in **Tabelle 3.78** zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit, für einen Abbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter in den Branchen Bergbau/Energie und öffentliche Verwaltung geringer ist, während die Wahrscheinlichkeit für eine solche Entwicklung in den Branchen Handel sowie "Verkehr und Nachrichten" größer ist als in der Referenzkategorie "verarbeitendes Gewerbe". Weiterhin zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit mit zunehmender Betriebsgröße steigt. Die geschätzten Effekte für die Betriebsgrößenklassen sind alle positiv signifikant relativ zu den Kleinstunternehmen (bis 9 Beschäftigte) und steigen mit zunehmender Größe.

In einem nächsten Schritt werden die Unternehmen betrachtet, die zwischen den Jahren 2002 und 2004 einen Anstieg der Zeitarbeitskräfte verzeichneten. Dies trifft auf 8,61% der Unternehmen zu, die Angaben zu der Zahl der Zeitarbeitskräfte gemacht haben. Die Ergebnisse einer Probit-Regression der Ergebnisvariablen $Y = \text{"Ist im Betrieb im Zeitraum 2002 bis 2004 die Zahl der Zeitarbeitskräfte gestiegen, ja/nein (1/0)?"}$ sind in **Tabelle 3.79** dargestellt.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit einer Zunahme von Zeitarbeit in westdeutschen Betrieben etwas größer ist. Im Vergleich der verschiedenen Wirtschaftszweige ist die Wahrscheinlichkeit der Zunahme an Zeitarbeit in Betrieben des Bauwesens, des Handels, des Gastgewerbes, der öffentlichen Verwaltung und der Wirtschaftszweige "Immobilien und Wirtschaftsdienstleistungen" und "Sonstige Dienstleistungen" geringer als

im Verarbeiteten Gewerbe. Scheinbar wurde insbesondere in diesem als Referenzkategorie gewählten Wirtschaftszweig relativ häufig die Zeitarbeit erhöht. Hinsichtlich der Betriebsgröße zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit auch hier mit der Größe des Betriebes steigt.

Tabelle 3.79: Zunahme von Zeitarbeit: Schätzergebnisse einer Probitanalyse

	Y=1	t
Wirtschaftszweig:		
Landwirtschaft und Jagd	-0,006	-0,89
Bergbau und Energie	0,002	0,31
Bau	-0,007	-2,87
Handel	-0,009	-3,49
Gastgewerbe	-0,013	-5,74
Verkehr und Nachrichten	0,004	0,79
Kreditwesen und Versicherungen	-0,004	-1,03
Immobilien und Wirtschaftsdienstleistungen	-0,009	-2,88
Öffentliche Verwaltung	-0,011	-9,93
Erziehung und Gesundheit	-0,007	-1,21
Sonstige Dienstleistungen	-0,013	-4,69
Betriebsgröße:		
Sehr Klein	0,015	3,02
Klein	0,038	5,47
Mittel	0,107	10,15
Groß	0,211	12,58
Sehr Groß	0,236	13,19
Westdeutschland	0,003	1,69
Pr(Y=y)	0,02	
Anzahl der Beobachtungen	10123	

Mögliche Verdrängungseffekte der Zeitarbeit hinsichtlich sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung lassen sich aber nicht durch die separate Betrachtung der Abnahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und die Zunahme an Zeitarbeit diagnostizieren. Vielmehr sind die Betriebe von Interesse, die in dem betrachteten Zeitraum beide Entwicklungen gleichzeitig vollzogen haben. Allerdings ist dies immer noch keine hinreichende Bedingung für Verdrängungseffekte, aber zumindest ein Indikator. Vergleichbar zu den beiden durchgeführten Probit-Schätzungen wird im Folgenden eine Probit-Schätzung mit der Ergebnisvariablen $Y = \text{"Ist im Betrieb im Zeitraum 2002 bis 2004 die Zahl der Zeitarbeitskräfte gestiegen und die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gesunken, ja/nein (1/0)?"}$. In 4,73% der betrachteten Betriebe war diese gegenläufige Veränderung zu sehen. Die Ergebnisse der Probit-Regression sind in **Tabelle 3.80** wiedergegeben. Eine solche mögliche Verdrängung lässt sich mit geringerer Wahrscheinlichkeit im Gastgewerbe, der öffentlichen Verwaltung und den Wirtschaftszweigen "Immobilien und Wirtschaftsdienstleistungen", "Erziehung und Gesundheit" und "Sonstige Dienstleistungen" feststellen. Hingegen ist diese gegenläufige Entwicklung mit größerer Wahrscheinlichkeit in größeren Unternehmen festzustellen.

Neben Verdrängungseffekten durch Zeitarbeitskräfte lassen sich solche Effekte auch durch Mini-Jobs vermuten. In **Tabelle 3.81** werden die Ergebnisse einer Probit-Schätzung mit der Ergebnisvariablen $Y = \text{"Ist im Betrieb im Zeitraum 2002 bis 2004 die Zahl der geringfügig Beschäftigten/Mini-Jobber gestiegen, ja/nein (1/0)?"}$ dargestellt. Immerhin 25,02% der befragten Betriebe hatten einen Anstieg an geringfügiger Beschäftigung zwischen 2002 und 2004.

Tabelle 3.80: Zunahme von Zeitarbeit bei gleichzeitigem Abbau von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung: Schätzergebnisse einer Probitanalyse

	Y=1	t
Wirtschaftszweig		
Landwirtschaft und Jagd	-0,004	-1,40
Bergbau und Energie	-0,002	-0,91
Bau	-0,003	-1,76
Handel	-0,004	-1,90
Gastgewerbe	-0,005	-3,50
Verkehr und Nachrichten	0,006	1,33
Kreditwesen und Versicherungen	-0,002	-0,69
Immobilien und Wirtschaftsdienstleistungen	-0,005	-2,68
Öffentliche Verwaltung	-0,005	-7,02
Erziehung und Gesundheit	-0,005	-4,13
Sonstige Dienstleistungen	-0,006	-3,00
Betriebsgröße:		
Sehr Klein	0,006	2,11
Klein	0,019	4,07
Mittel	0,054	7,24
Groß	0,109	8,91
Sehr Groß	0,145	9,98
Westdeutschland	0,002	1,85
Pr(Y=y)	0,011	
Anzahl der Beobachtungen	10123	

Tabelle 3.81 Zunahme von geringfügiger Beschäftigung: Schätzergebnisse einer Probitanalyse

	Y=1	t
Wirtschaftszweig:		
Landwirtschaft und Jagd	-0,038	-0,86
Bergbau und Energie	-0,103	-2,29
Bau	-0,086	-1,78
Handel	-0,046	-1,26
Gastgewerbe	0,023	0,70
Verkehr und Nachrichten	-0,049	-1,47
Kreditwesen und Versicherungen	-0,040	-1,20
Immobilien und Wirtschaftsdienstleistungen	0,003	0,08
Öffentliche Verwaltung	-0,067	-2,06
Erziehung und Gesundheit	-0,067	-2,04
Sonstige Dienstleistungen	0,028	1,01
Betriebsgröße:		
Sehr Klein	0,135	6,27
Klein	0,166	8,12
Mittel	0,189	9,35
Groß	0,194	7,78
Sehr Groß	0,153	6,19
Westdeutschland	0,034	2,40
Pr(Y=y)	0,213	
Anzahl der Beobachtungen	10147	

Hier zeigt sich eine geringere Wahrscheinlichkeit eines Anstiegs für die Branchen "Bergbau und Energie", "öffentliche Verwaltung" und "Erziehung und Gesundheit". Weiterhin lässt sich

eine höhere Wahrscheinlichkeit einer Zunahme von Mini-Jobs in Westdeutschland feststellen. Auch ist die Wahrscheinlichkeit von Kleinstbetrieben (1-9 Beschäftigte) geringer als für größere Betriebe. Die größten Effekte wurden hier für mittlere (50-199) und große (200-499) Betriebe geschätzt.

Aber auch hinsichtlich der Verdrängungseffekte soll hier als Indikator für eine mögliche Verdrängung der gleichzeitige Rückgang von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und der Zunahme von Mini-Jobs betrachtet werden. Analog zum Vorgehen für mögliche Verdrängungseffekte von Zeitarbeit wird auch hier ein Probit-Modell geschätzt. Die Ergebnisse für die Ergebnisvariable $Y = \text{"Ist im Betrieb im Zeitraum 2002 bis 2004 die geringfügige Beschäftigung gestiegen und die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gesunken, ja/nein (1/0)?"}$ sind in **Tabelle 3.82** abgebildet.

Tabelle 3.82: Zunahme von geringfügiger Beschäftigung bei gleichzeitigem Abbau von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung: Schätzergebnisse einer Probitanalyse

	Y=1	t
Wirtschaftszweig		
Landwirtschaft und Jagd	-0,047	-1,95
Bergbau und Energie	-0,070	-2,75
Bau	-0,073	-3,87
Handel	-0,009	-0,31
Gastgewerbe	0,014	0,58
Verkehr und Nachrichten	-0,035	-1,56
Kreditwesen und Versicherungen	-0,041	-1,80
Immobilien und Wirtschaftsdienstleistungen	-0,012	-0,52
Öffentliche Verwaltung	-0,042	-1,97
Erziehung und Gesundheit	-0,050	-2,50
Sonstige Dienstleistungen	-0,018	-0,91
Betriebsgröße:		
Sehr Klein	0,043	2,80
Klein	0,065	4,34
Mittel	0,093	6,01
Groß	0,112	5,41
Sehr Groß	0,087	4,35
Westdeutschland	0,011	1,12
Pr(Y=y)	0,102	
Anzahl der Beobachtungen	10147	

Hier zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit möglicher Verdrängungseffekte in Kleinstunternehmen am geringsten und in großen Unternehmen am größten ist. Zwischen West- und Ostdeutschland lassen sich hier keine signifikanten Unterschiede erkennen. Bis auf die Wirtschaftszweige Handel, Gastgewerbe, "Verkehr und Nachrichten", "Kreditwesen und Versicherungen", "Immobilien und Wirtschaftsdienstleistungen" sowie "Sonstige Dienstleistungen" ergibt sich eine geringere Wahrscheinlichkeit der gegenläufigen Entwicklung von Mini-Jobs und geringfügiger Beschäftigung als im verarbeitenden Gewerbe. Somit scheint die Wahrscheinlichkeit insbesondere für das Verarbeitende Gewerbe und diese genannten Wirtschaftszweige relativ hoch zu sein. Hierbei ist aber immer zu bedenken, dass nur die gegenläufige Veränderung der Mini-Jobs und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gemessen wird, aber nicht eine Verdrängung an sich.

3.6.3 Zwischenfazit

In den beiden vorangegangenen Abschnitten wurde versucht, die Existenz innerbetrieblicher Verdrängungseffekte anhand von zwei unterschiedlichen Datensätzen abzuschätzen. Zum einen anhand von Daten der Unternehmensbefragungen 2005 und 2006, zum anderen anhand des IAB-Betriebspanels. Die Unternehmensbefragungen geben detailliert Auskunft über die beteiligten Betriebe, leiden jedoch insbesondere hinsichtlich der Analyse von Beschäftigungsentwicklungen darunter, dass Angaben dazu von vielen Unternehmen nur unvollständig gemacht wurden. Die aktuelle Version des IAB-Betriebspanels enthält mit Daten für das Jahr 2004 zum ersten Mal auch Daten für den Zeitraum nach den Reformen und ist von der Beobachtungszahl deutlich größer als die Daten der Unternehmensbefragungen.

Im Rahmen der Unternehmensbefragung sieht die deutliche Mehrheit der Unternehmen (jeweils ca. 80-90%) keine Auswirkungen auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch die Neuregelungen der Zeitarbeit, der befristeten Einstellung älterer Arbeitnehmer sowie der Mini- und Midi-Jobs. Lediglich jeweils 5-10% der Befragten erwarten eine Verdrängung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch diese Beschäftigungsformen, während ein ähnlich großer Anteil glaubt, dass die Regelungen zusätzliche Stellen schaffen. Dies wird insbesondere bei den Minijobs und zunehmend auch bei Zeitarbeit vermutet. Ein systematischer Zusammenhang zwischen diesen Einschätzungen und Unternehmenscharakteristika lässt sich nicht feststellen.

In der deskriptiven Analyse der beiden Datensätze zeigt sich, dass die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zwischen 2002 und 2004 zurückgegangen ist, während die Zahl der Mini-Jobber gestiegen ist. Auch ein Zuwachs der Zeitarbeit ist im IAB-Beschäftigtenpanel sowie im zweiten Jahr der Unternehmensbefragung 2006 – und hier sehr deutlich – zu erkennen. Dagegen ist in der Befragung 2006 der Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nicht statistisch signifikant. Insgesamt bestätigen die verfügbaren Unternehmensdatensätze tendenziell aber ein gesamtwirtschaftliches Bild, in dem über die Jahre 2002 bis 2004 bzw. 2005 sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zurückgegangen ist, während gleichzeitig Beschäftigung in Minijobs und Zeitarbeit zugenommen haben. Dies ist ein erster Indikator dafür, dass es innerbetriebliche Verdrängungseffekte geben könnte.

In den Daten der Unternehmensbefragungen zeigt sich hinsichtlich dieser möglichen Verdrängungseffekte, dass in 14,0% (2005) bzw. 14,5% (2006) jener Unternehmen, die Angaben zu sowohl regulärer als auch geringfügiger Beschäftigung machten, gleichzeitig die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter zurückging und die Zahl der Minijobber zunahm. Korreliert man diese Beschäftigungsentwicklung mit Unternehmenscharakteristika, sind allerdings keine signifikanten Zusammenhänge erkennbar. Allein in kleinen Betrieben scheint dies seltener vorzukommen. Die gleiche Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels zeichnet ein etwas deutlicheres Bild. Zum einen bestätigt sie, dass die Wahrscheinlichkeit dieser betrieblichen Beschäftigungsentwicklung (d.h. reguläre Beschäftigung sinkt, während gleichzeitig Minijobs steigen) positiv mit der Betriebsgröße zusammenhängt. Insbesondere aber zeigt sie, dass das Verarbeitende Gewerbe und das Gastgewerbe eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für eine derartige Beschäftigungsentwicklung aufweisen als andere Branchen.

Verdrängungseffekte durch Zeitarbeit lassen sich bei den Unternehmensbefragungen nur mit den Daten 2006 untersuchen, da 2005 die Fallzahl zu klein ist. Die Analyse zeigt, dass 19,1% jener 304 Betriebe, die entsprechende Angaben zu regulärer Beschäftigung und Beschäftigung

von Zeitarbeitskräften machten, über den Zeitraum 2002 bis 2005 gleichzeitig reguläre Beschäftigung reduzierten und Zeitarbeit erhöhten. Die Korrelation mit Branchen ergibt wiederum nur insignifikante Resultate; einzig in großen Unternehmen kommt diese Beschäftigungsentwicklung signifikant häufiger vor. Dies bestätigt auch die Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels, auch wenn hier nur in 4,7% der Unternehmen gleichzeitig reguläre Beschäftigung sank und Zeitarbeit anstieg. Dies tritt im Gastgewerbe, Immobilien und Wirtschaftsdienstleistungen, der öffentlichen Verwaltung sowie Erziehung und Gesundheit signifikant seltener auf als im Verarbeitenden Gewerbe.

Zusammenfassend lässt sich auf Basis der Unternehmensbefragungen und Auswertungen des IAB-Betriebspanels festhalten, dass es gegenläufige Beschäftigungsentwicklungen für reguläre Beschäftigung einerseits und Minijobs sowie Zeitarbeit andererseits gibt, auch auf Betriebsebene. Allerdings erscheinen die Anteile an Unternehmen, für die dies der Fall ist, nicht sehr hoch: Ungefähr 14% für Minijobs und 19% für Zeitarbeit in den Befragungen – auf Basis sehr geringer Fallzahlen – sowie ungefähr 10% für Minijobs und 5% für Zeitarbeit im IAB-Betriebspanel. Letzteren Zahlen beispielsweise stünden ja 90% bzw. 95% der Unternehmen gegenüber, in denen dies nicht der Fall ist. Dennoch legen die Analysen der beiden Datenquellen den Schluss nahe, dass ein – wenn auch relativ geringer – Teil der Unternehmen zumindest teilweise die Möglichkeit ergreift, anstelle von voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf geringfügige Beschäftigung und Zeitarbeit zurückzugreifen. Dies dürfte durchaus im Sinne der Reform sein, die diese Beschäftigungsformen attraktiver gestalten wollte. Für beide Beschäftigungsformen steigt die Wahrscheinlichkeit eines derartigen Prozesses mit der Betriebsgröße. Bei Minijobs sind insbesondere das Verarbeitende Gewerbe und das Gastgewerbe betroffen, bei Zeitarbeit das Verarbeitende Gewerbe.

3.7 Die Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und ihre Wirkungen auf das Geschlechterverhältnis

3.7.1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und Entwicklungen im Geschlechterverhältnis

3.7.1.1 Allgemeine Entwicklungstendenzen

Die Einführung des ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I) zielte darauf ab, das Beschäftigungspotenzial der Zeitarbeit und die damit gegebenen Möglichkeiten des Übergangs aus der Arbeitslosigkeit in reguläre Beschäftigung verstärkt zu nutzen und auszubauen. Für die Beantwortung der Frage, ob und inwieweit dies jeweils für Frauen und Männer gelungen ist, soll zunächst das Beschäftigungspotenzial analysiert werden. Hier ist festzuhalten, dass auch nach Einführung der Neuregelungen von Hartz I sowohl für Frauen als auch Männer der Anteil der Zeitarbeit an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nur geringfügig zugenommen hat. Trotz eines leichten Anstiegs betrug der Anteil der Zeitarbeiter/innen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2005 lediglich 0,8 Prozent bei Frauen und 2,1 Prozent bei Männern und lag damit weiterhin unter vergleichbaren Werten in anderen Ländern der Europäischen Union.

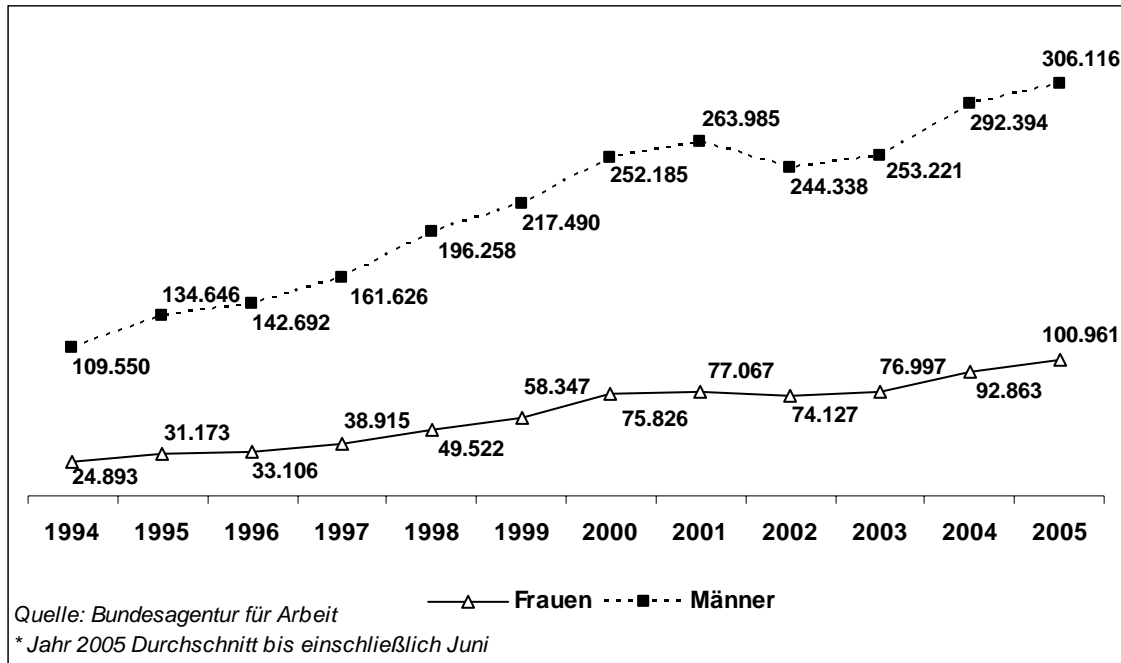
Tabelle 3.83: Anteil der Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Zeitraum 1999-2005

Jahr	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (absolute Zahlen)			Zeitarbeiter/innen (absolute Zahlen)			Anteil der Zeitarbeiter/innen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in %		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
1999	12.253.751	15.502.741	27.756.492	58.347	217.490	275.838	0,5	1,4	1,0
2000	12.439.749	15.539.844	27.979.593	75.826	252.185	328.011	0,6	1,6	1,2
2001	12.504.939	15.359.152	27.864.091	77.067	263.985	341.053	0,6	1,7	1,2
2002	12.397.115	14.963.382	27.360.497	74.127	244.338	318.465	0,6	1,6	1,2
2003	12.140.865	14.605.519	26.746.384	76.997	253.221	330.219	0,6	1,7	1,2
2004	12.017.645	14.364.197	26.381.842	92.863	292.394	385.256	0,8	2,0	1,5
2005	11.892.008	14.286.258	26.178.266	100.961	306.116	407.077	0,8	2,1	1,6

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Ein Blick auf die Entwicklung der in Zeitarbeit Beschäftigten zeigt (**Abbildung 3.33**), dass mit Einführung der Neuregelungen – nach einer vorübergehenden Abnahme der Zahl von Zeitarbeiter/innen im Jahr 2002 – bereits im Jahr 2003 wieder ein Anstieg um jeweils ca. 4 Prozentpunkte bei Frauen und Männern zu verzeichnen war. Noch deutlich höher fielen die Wachstumsraten im Zeitraum von 2003 bis 2004 aus, in dem sich die Zahl der Frauen in Zeitarbeit mit 21 Prozent stärker erhöhte als die Zahl der Männer, die gegenüber dem Vorjahr um 16 Prozent zunahm. Der Anteil der Frauen an den in Zeitarbeit Beschäftigten erhöhte sich damit seit 1994 nahezu kontinuierlich (ausgenommen das Jahr 2001) und wuchs von 18,5 Prozent auf 24,8 Prozent im Jahr 2005. Trotz dieser Entwicklung ist darauf hinzuweisen, dass auch mit der neuen Gesetzeslage seit 2003 keine wesentlichen Änderungen in Bezug auf die weiterhin vorhandene Männerdominanz im Bereich der Zeitarbeit eintraten.

Abbildung 3.33: Bestand an überlassenen Leiharbeitern/innen, Zeitraum 1994-2005



In Interviews mit Zeitarbeitsfirmen und Unternehmen, in denen Leiharbeiter/innen tätig sind, wurde hinsichtlich der Ursachen für den anhaltend geringen Frauenanteil häufig u.a. darauf verwiesen, dass sich die Nachfrage nach Zeitarbeitskräften speziell auf solche Wirtschaftszweige konzentrierte, in denen gehäuft so genannte „männertypische Berufsabschlüsse und -qualifikationen“ notwendig seien. Bestätigt werden diese Aussagen durch die Übersicht in **Tabelle 3.84**. Während sich Männer überwiegend in Tätigkeitsbereichen wie „Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe“, „übrige Dienstleistungen“ oder „Elektriker“ finden, die gleichzeitig sehr hohe Anteile am gesamten Leiharbeitsvolumen aufweisen, sind Frauen – mit Ausnahme der „Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe“ – in größerem Umfang in den eher geringer nachgefragten Berufsgruppen zu finden. Dazu gehören v.a. „Gesundheitsdienstberufe“, „Warenkaufleute“ und „allgemeine Dienstleistungsberufe“. Als Grund dafür, dass auch in der am stärksten nachgefragten Tätigkeitsgruppe der „Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe“ vor allem Männer vertreten sind, können im Wesentlichen die körperlichen Anforderungen in diesem Tätigkeitsbereich angeführt werden.

Weitere Ursachen für den geringen Frauenanteil wurden im Rahmen der Erhebung des ISG/RWI unter Zeitarbeitsfirmen ermittelt. Sämtliche der in der Befragung vorgegebenen drei Antwortmöglichkeiten wurden in relativ starkem Maß als Ursache für die geringe Frauenbeschäftigung im Bereich der Zeitarbeit benannt (vgl. **Tabelle 3.85** und **Tabelle 3.36** in **Abschnitt 3.2.7**). Die Differenzierung zwischen alten und neuen Bundesländern lässt erkennen, dass die besonders von westdeutschen Frauen häufiger nachgefragte „Teilzeitarbeit am Vormittag“ auch stärker im Westen Deutschlands von Zeitarbeitsfirmen als Hinderungsgrund für die Beschäftigung von Frauen in Zeitarbeit genannt wird. Demgegenüber werden im Osten vor allem die „mangelnde räumliche Mobilität“ bzw. unzureichende Möglichkeiten des „Pendelns“ als Hinderungsgrund angeführt.

Tabelle 3.84: Bestand an überlassenen Leiharbeitnehmern/innen nach Art der ausgeübten Tätigkeit, 1. HJ 2005

Tätigkeit	Frauen		Männer		Gesamt	
	absolut	Zeilen-%	absolut	Zeilen-%	absolut	Zeilen-%
Chemiarbeiter, Kunststoffverarbeiter	440	16,7	2.196	83,3	2.636	100,0
Metallerzeuger, -bearbeiter	280	2,3	11.931	97,7	12.211	100,0
Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	641	1,0	61.260	99,0	61.901	100,0
Elektriker	420	1,4	29.024	98,6	29.444	100,0
Montierer und Metallberufe	1.758	11,4	13.706	88,6	15.464	100,0
Bauberufe	24	0,5	5.237	99,5	5.261	100,0
Bau-, Raumausstatter, Polsterer	75	5,5	1.301	94,5	1.376	100,0
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	38.269	26,3	107.461	73,7	145.730	100,0
Übrige Fertigungsberufe	4.030	16,9	19.844	83,1	23.874	100,0
Technische Berufe	2.334	12,7	16.086	87,3	18.420	100,0
Warenkaufleute	1.619	61,3	1.023	38,7	2.642	100,0
Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	30.168	65,2	16.130	34,8	46.298	100,0
Gesundheitsdienstberufe	3.608	78,3	1.000	21,7	4.608	100,0
Allgemeine Dienstleistungsberufe	7.086	50,8	6.874	49,2	13.960	100,0
Übrige Dienstleistungsberufe	15.924	28,9	39.162	71,1	55.086	100,0
Sonstige Berufe	3.658	25,3	10.820	74,7	14.478	100,0
Zusammen	110.334	24,3	343.055	75,7	453.389	100,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 3.85: Gründe für den geringen Frauenanteil bei Zeitarbeitskräften (Mittelwerte*)

Gründe	Westdeutschland	Ostdeutschland	Gesamtdeutschland
zeitliche Flexibilitätsanforderungen	2,4	2,4	2,4
räumliche Mobilitäts-/Pendleranforderungen	2,5	2,1	2,4
begrenzte Nachfrage nach Teilzeitarbeit am Vormittag	1,8	2,2	1,9

Quelle: Befragung von Zeitarbeitsfirmen (RWI, ISG 2006)

*("1" trifft zu bis "5" trifft nicht zu)

3.7.1.2 Potenziale der Zeitarbeit für den Übergang aus der Arbeitslosigkeit in eine reguläre Beschäftigung durch Frauen und Männer

Erste Hinweise auf die Potenziale der Zeitarbeit für die berufliche Wiedereingliederung von Arbeitslosen liefern die Angaben über Zugänge an überlassenen Leiharbeiter/innen nach der Art der vorangegangenen Beschäftigung. Wie den **Abbildungen 3.34 und 3.35** zu entnehmen ist, erhöhte sich sowohl bei Frauen als auch bei Männern nach Einführung der Neuregelungen der Anteil derjenigen, die unmittelbar vor Aufnahme der Tätigkeit nicht beschäftigt waren, jedoch früher schon einmal eine Beschäftigung hatten. Männer wiesen dabei gegenüber Frauen einen insgesamt höheren Anteil in dieser Gruppe auf, wobei allerdings die Zunahme dieses Segments in der Zeit von 2001 bis 2005 mit ca. 9 Prozentpunkten bei den Männern praktisch der Zunahme bei den Frauen (ca. 8 Prozentpunkte) entspricht. Gleichzeitig sank bei beiden Geschlechtern der Anteil von

Leiharbeiter/innen, die vorher einer anderen Erwerbstätigkeit nachgingen, bei Frauen von 29,3 Prozent im Jahr 2001 auf 22,3 Prozent im Jahr 2005 und bei Männern von 25,9 Prozent auf 19,1 Prozent im selben Zeitraum. Ein geringfügiger Zugewinn ist bei Frauen für die Gruppe jener zu beobachten, die vorher überhaupt noch nicht beschäftigt waren.

Angesichts dieser Zahlen kann vermutet werden, dass Leiharbeit eine geeignete Form der (Re-)Integration von arbeitslosen oder nichterwerbstätigen Personen in den regulären Arbeitsmarkt darstellt. Dies gilt im Besonderen für Personen, die unmittelbar vor Aufnahme der Zeitarbeit keiner Beschäftigung nachgingen, aber zu einem früheren Zeitpunkt in einem Beschäftigungsverhältnis standen.

Abbildung 3.34: Zugang an überlassenen Leiharbeitern nach Art der vorangegangenen Beschäftigung, Zeitraum 2001-2005
(Angaben in Prozent)

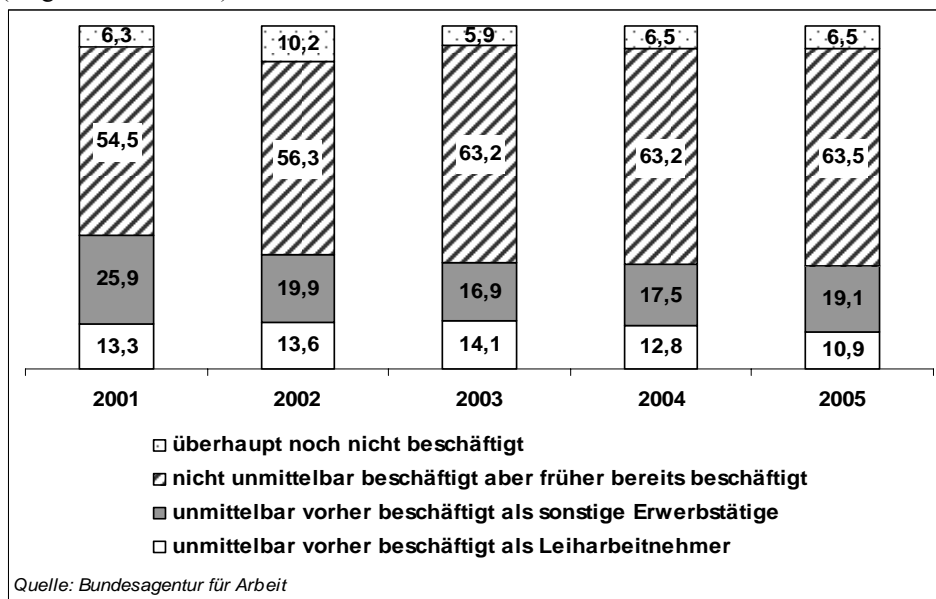
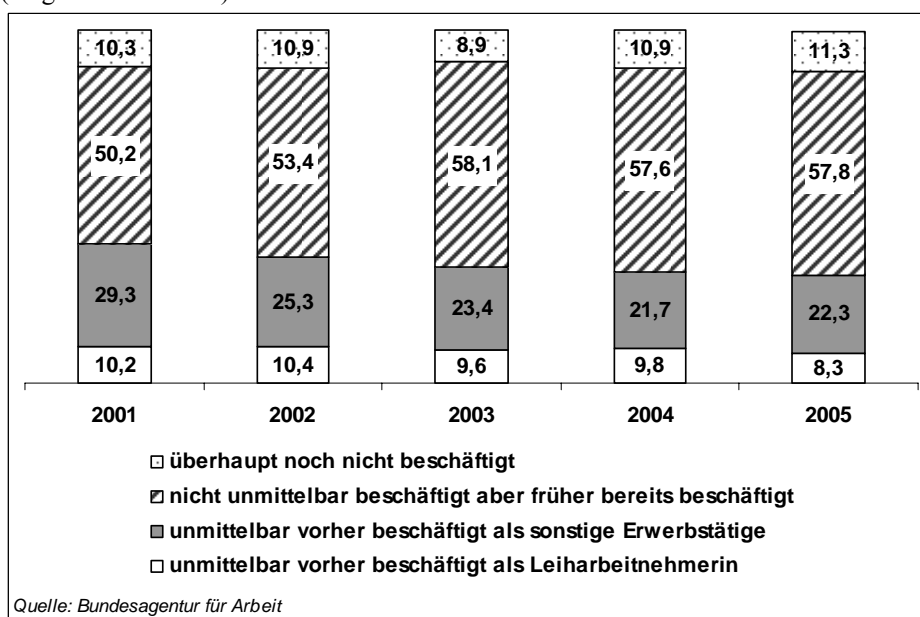


Abbildung 3.35: Zugang an überlassenen Leiharbeiterinnen nach Art der vorangegangenen Beschäftigung, Zeitraum 2001-2005
(Angaben in Prozent)

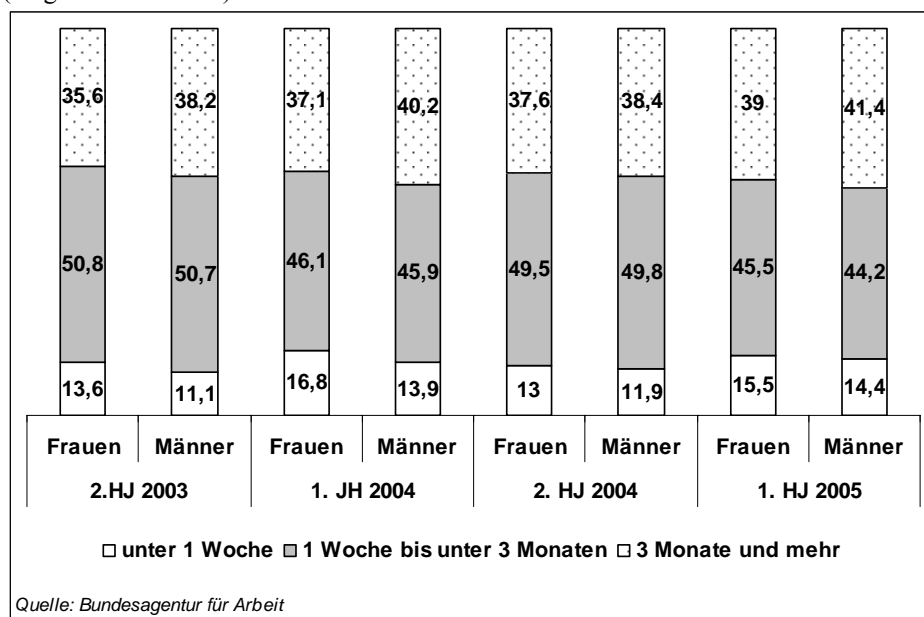


Dafür, dass Zeitarbeit künftig stärker durch ALG II Bezieher/innen genutzt wird, sprechen die Angaben von Zeitarbeitsfirmen, dass nach der Einführung der Neuregelungen in Verbindung mit Hartz IV in erhöhtem Maße Bewerbungen von dieser Personengruppe beobachtet wurden. Dabei existieren allerdings deutliche Geschlechter- sowie Ost-West-Unterschiede. Während Zeitarbeitsfirmen in den alten Bundesländern zu 46,2 Prozent eine verstärkte Bewerbung von Männern verzeichnen, sind dies bei Frauen nur 27,5 Prozent. Eine ähnliche Geschlechterdifferenz konstatiert man seitens der Zeitarbeitsfirmen auch im Osten, dies jedoch auf einem geringeren Niveau. Verstärkte Bemühungen um Zeitarbeit aus der Gruppe der ALG II-Bezieher/innen bescheinigt man zu 34,3 Prozent den Männern und zu 21,7 Prozent den Frauen im Osten.

Innerhalb der Befragung von Unternehmen, die Zeitarbeitskräfte beschäftigen, wurde zudem festgestellt, dass ein geringer Prozentsatz von Zeitarbeitskräften durch die Unternehmen in eine unbefristete Beschäftigung übernommen wurde. Auf gesamtdeutscher Ebene waren dies 5,5 Prozent aller Leiharbeiter/innen, wobei keine signifikanten Ost-West-Unterschiede auftraten. Erheblich größer als die Geschlechterdifferenz unter den Zeitarbeiter/innen insgesamt fiel dabei diejenige unter den von Unternehmen übernommenen Zeitarbeitskräften aus. Der Anteil der Frauen an allen übernommenen Leiharbeitskräften in den alten Bundesländern lag im Zeitraum von 2002 bis 2005 annähernd konstant bei geringen 4 bis 5 Prozent und stieg im Osten in derselben Zeit von 4,2 Prozent auf den ebenfalls nur geringen Anteil von 8,2 Prozent.

Bei der Dauer der Arbeitsverhältnisse zwischen Verleihunternehmen und Zeitarbeiter/innen ist eine Zunahme zu beobachten. Ohne in diesem Bereich größere Geschlechterdifferenzen ausmachen zu können, erhöhten sich im Zeitverlauf vor allem die Anteile der „3 Monate und mehr“ in Leiharbeit beschäftigten Frauen und Männer (vgl. **Abbildung 3.36**) und verblieb der Anteil jener, die lediglich „unter 1 Woche“ beschäftigt waren, auf einem geringen Niveau.

Abbildung 3.36: Beendete Arbeitsverhältnisse zwischen Verleiher/innen und Leiharbeitnehmern/innen nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses, Zeitraum 2.HJ 2003-1. HJ 2005
(Angaben in Prozent)



Nahezu Einigkeit besteht seitens der Zeitarbeitsfirmen hinsichtlich der künftigen Beteiligung von Frauen an Zeitarbeit. Mit Blick auf den Abbau vorhandener Geschlechterdisparitäten geben die Aussagen von durchschnittlich ca. 30 Prozent aller Zeitarbeitsfirmen, dass der

Frauenanteil an Zeitarbeit künftig steigen wird, Anlass zu verhaltenem Optimismus (vgl. **Tabelle 3.86**). In absehbarer Zeit ist jedoch nicht mit einem paritätischen Geschlechterverhältnis zu rechnen, da ein großer Teil der Zeitarbeitsfirmen künftig mit einer gleich bleibenden Entwicklung der Frauenbeschäftigung rechnet und außerdem die Bemühungen von Frauen um Zeitarbeit erkennbar sind und noch weiter verstärkt werden könnten (vgl. **Tabelle 3.87**).

Tabelle 3.86: Zukünftige Entwicklung der Beschäftigung von Frauen in Zeitarbeit
(Angaben in Prozent)

Beschäftigung von Frauen in Zeitarbeit wird...	Westdeutschland	Ostdeutschland	Gesamtdeutschland
stark steigen	2,1	0,5	1,7
Steigen	27,9	28,4	28,1
gleich bleiben	64,0	65,5	64,4
Sinken	5,2	5,6	5,3
stark sinken	0,8	0,0	0,6

Quelle: Befragung von Zeitarbeitsfirmen (RWI, ISG 2006)

Tabelle 3.87: Vermehrte Bewerbung weiblicher und männlicher Fachkräfte seit Einführung der Tarifverträge für Arbeitnehmerüberlassung

vermehrte Bewerbung von...	Westdeutschland			Ostdeutschland			Gesamtdeutschland		
	Ja	nein	weiß nicht	ja	nein	weiß nicht	Ja	nein	weiß nicht
weiblichen Fachkräften	12,0	82,2	5,8	16,5	75,5	8,0	13,2	80,4	6,4
männlichen Fachkräften	23,1	71,1	5,8	22,3	73,8	4,0	22,8	71,9	5,3

Quelle: Befragung von Zeitarbeitsfirmen (RWI, ISG 2006)

Insgesamt ist damit auch die Frage nach einer Bewertung des hohen Männer- bzw. geringen Frauenanteils aufgeworfen. Unter dem Gesichtspunkt, vermittelt der Zeitarbeit wieder den Weg in eine reguläre Beschäftigung zu finden, scheint die Antwort zunächst klar: diese Möglichkeit sollte sicher beiden Geschlechtern in gleicher Weise offen stehen. Wie jedoch gezeigt wurde, sind die Unterschiede in der Beschäftigung von Frauen und Männern in Zeitarbeitsunternehmen nur in geringem Maße eingeebnet und die Potenziale noch nicht ausgeschöpft worden. Andererseits ist Zeitarbeit offenbar zunehmend auch für Frauen eine überlegenswerte Beschäftigungsform, insbesondere auch für Frauen, die aus Arbeitslosigkeit bzw. aus Nichterwerbstätigkeit (z.B. Berufsrückkehrerinnen) einen Arbeitsplatz suchen.

3.7.2 Minijobs und ihre Wirkung auf die Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt

Minijobs werden unter gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten innerhalb der öffentlich geführten Diskussion zu den Hartz-Reformen I-III zweifelsohne am häufigsten diskutiert. Bei den Befürchtungen, die in Verbindung mit Minijobs vorgetragen werden, handelt es sich im Kern um die Folgenden:

1. Entgegen der intendierten Funktion, mit Minijobs den Übergang in eine reguläre Beschäftigung zu fördern („Brückenfunktion“), geht man davon aus, dass reguläre

Beschäftigungsverhältnisse durch Minijobs zunehmend ersetzt würden. Betroffen wären davon insbesondere Frauen, die bereits vor Einführung der Neuregelungen den Hauptteil aller geringfügig Beschäftigten ausmachten.

2. Über die Ausübung von Minijobs wäre eine selbständige Existenzsicherung ebenso wenig möglich wie eine ausreichende soziale Absicherung (Altersvorsorge). In dieser Form würden Midijobs dazu beitragen, insbesondere wirtschaftliche Abhängigkeiten von Frauen sowie tradierte Rollenbilder zu zementieren.
3. Bei Minijobs handele es sich häufig um Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen. Die sie ausübenden Personen, speziell Frauen, wären entsprechend der vorhandenen Bildungs- und Berufsabschlüsse für derartige Tätigkeiten oftmals überqualifiziert. Minijobs würden so zu Dequalifizierungsprozessen vor allem bei Frauen beitragen.
4. Minijobs seien wenig geeignet, um eine ausreichende betriebliche Einbindung zu gewährleisten und würden Aufstiegschancen in betrieblichen Hierarchien von vornherein weitestgehend ausschließen. Entsprechend der Annahme, dass überwiegend Frauen in Minijobs tätig sind, würde dies die vertikale geschlechtertypische Segregation des Arbeitsmarktes weiter verstärken.

Im Folgenden wird versucht, die skizzierten Thesen – soweit vermittelt durch die verfügbaren Daten möglich – zu prüfen und weitere Entwicklungen im Geschlechterverhältnis in Verbindung mit Hartz II anhand vorliegender empirischer Informationen zu analysieren und zu bewerten. Da im Verlauf der Datenanalysen festgestellt wurde, dass geschlechtertypische Unterschiede in größerem Umfang durch Ost-West-Differenzen geprägt sind, werden diese in den jeweiligen Untersuchungsergebnissen mit dargestellt.

3.7.2.1. Strukturelle Entwicklungen in Verbindung mit der Einführung von Minijobs und ihre Geschlechterdifferenzierung

Mit der Einführung von Minijobs ging ein beträchtlicher Anstieg der Personenzahlen im Segment der geringfügigen Beschäftigung einher (vgl. **Abschnitt 3.3.3**). Betrachtet man diese Entwicklung unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten (**Tabellen 3.88 und 3.89**), dann fällt zunächst auf, dass sich die Zahl der geringfügig beschäftigten Frauen lediglich um 47,2 Prozentpunkte erhöhte, während der entsprechende Anstieg bei den Männern mit 94,8 Prozentpunkten um mehr als das Doppelte höher lag. Dies erklärt, dass der Anteil von Frauen an den geringfügig Beschäftigten zwar weiterhin – wie schon in den Vorjahren – mit 64,4% noch immer deutlich höher ausfällt als derjenige von Männern (35,6%), jedoch mit Einführung der Minijobs im Zeitraum von September 2002 bis September 2005 insgesamt um ca. 6 Prozentpunkte zurückging.

Analysiert man die dargestellte Entwicklung anhand weiterer Differenzierungskriterien, dann lassen sich eine Reihe von Auffälligkeiten erkennen. Innerhalb eines Ost-West-Vergleichs zeigt sich, dass die Geschlechterdisparitäten im Westen deutlich stärker ausgeprägt sind als im Osten Deutschlands. So lag im September 2005 der Anteil von geringfügig beschäftigten Männern in den neuen Bundesländern mit 41,8% um 7,1 Prozentpunkte über dem entsprechenden Anteil der Männer in den alten Bundesländern (34,7%). Während in Ostdeutschland mit Einführung der Neuregelungen nahezu keine Veränderungen im Geschlechterverhältnis im Bereich der geringfügigen Beschäftigung zu beobachten waren, verbanden sich diese in Westdeutschland mit einer deutlichen Zunahme des Männeranteils, der sich bis zum September 2005 um 7 Prozentpunkte erhöhte.

Tabelle 3.88: Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung im Zeitraum 2002 bis 2005: Absolutwerte

	Ostdeutschland								
	im Nebenjob			ausschließlich			Gesamt		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Sep 02	0	0	0	330.091	229.101	559.192	330.091	229.101	559.192
Sep 03	85.293	61.708	147.001	361.391	259.778	621.169	446.684	321.486	768.170
Sep 04	111.185	79.959	191.144	397.894	296.918	694.812	509.079	376.877	885.956
Sep 05	113.143	77.724	190.867	378.921	275.029	653.950	492.064	352.753	844.817
	Westdeutschland								
	im Nebenjob			ausschließlich			Gesamt		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Sep 02	0	0	0	2.560.633	980.230	3.540.863	2.560.633	980.230	3.540.863
Sep 03	675.065	526.711	1.201.776	2.660.685	1.119.196	3.779.881	3.335.750	1.645.907	4.981.657
Sep 04	884.920	694.570	1.579.490	2.833.818	1.266.071	4.099.889	3.718.738	1.960.641	5.679.379
Sep 05	925.264	723.055	1.648.319	2.838.140	1.279.863	4.118.003	3.763.404	2.002.918	5.766.322
	Gesamtdeutschland								
	im Nebenjob			ausschließlich			Gesamt		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Sep 02	0	0	0	2.890.724	1.209.331	4.100.055	2.890.724	1.209.331	4.100.055
Sep 03	760.358	588.419	1.348.777	3.022.076	1.378.974	4.401.050	3.782.434	1.967.393	5.749.827
Sep 04	996.105	774.529	1.770.634	3.231.712	1.562.989	4.794.701	4.227.817	2.337.518	6.565.335
Sep 05	1.038.407	800.779	1.839.186	3.217.061	1.554.892	4.771.953	4.255.468	2.355.671	6.611.139

Tabelle 3.89: Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung im Zeitraum 2002 bis 2005: Prozentwerte

	Ostdeutschland								
	im Nebenjob			ausschließlich			Gesamt		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Sep 02	0	0	0	59,0	41,0	100,0	59,0	41,0	100,0
Sep 03	58,0	42,0	100,0	58,2	41,8	100,0	58,1	41,9	100,0
Sep 04	58,2	41,8	100,0	57,3	42,7	100,0	57,5	42,5	100,0
Sep 05	59,3	40,7	100,0	57,9	42,1	100,0	58,2	41,8	100,0
	Westdeutschland								
	im Nebenjob			ausschließlich			Gesamt		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Sep 02	0	0	0	72,3	27,7	100,0	72,3	27,7	100,0
Sep 03	56,2	43,8	100,0	70,4	29,6	100,0	67,0	33,0	100,0
Sep 04	56,0	44,0	100,0	69,1	30,9	100,0	65,5	34,5	100,0
Sep 05	56,1	43,9	100,0	68,9	31,1	100,0	65,3	34,7	100,0
	Gesamtdeutschland								
	im Nebenjob			ausschließlich			Gesamt		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Sep 02	0	0	0	70,5	29,5	100,0	70,5	29,5	100,0
Sep 03	56,4	43,6	100,0	68,7	31,3	100,0	65,8	34,2	100,0
Sep 04	56,3	43,7	100,0	67,4	32,6	100,0	64,4	35,6	100,0
Sep 05	56,5	43,5	100,0	67,4	32,6	100,0	64,4	35,6	100,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit und eigene Berechnungen

Der Hintergrund für diese Entwicklung ist vor allem in der neu geschaffenen Beschäftigungsform der sog. Nebenjobs zu sehen, die erst seit Einführung der Neuregelungen zu Minijobs in dieser Form existieren und statistisch erfasst werden. Differenziert man dementsprechend im Bereich der geringfügigen Beschäftigung noch einmal zwischen Minijobs, die a) *ausschließlich* als geringfügige Beschäftigung und b) als Nebenjob *zusätzlich*

zu einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit ausgeübt werden, dann wird Folgendes deutlich: Während der Männeranteil in Nebenjobs im Osten sogar noch unter demjenigen in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung liegt, gibt es diesbezüglich im Westen klare Differenzen in anderer Richtung. So sind dort Männer in Nebenjobs mit 43,9 Prozent deutlich häufiger vertreten als im Bereich der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, an dem sie nur einen Anteil von 31,1% aufweisen und in dem sich folglich sehr viel stärker Frauen konzentrieren.

Hinzuweisen ist auf einen weiteren Punkt. Der oben erwähnte Beschäftigungszuwachs in Verbindung mit der Einführung der Neuregelungen zu den Minijobs kann bis zum Jahr 2004 beobachtet werden. Im Anschluss daran sind auf gesamtdeutscher Ebene lediglich noch leichte Zuwächse zu verzeichnen, die vor allem durch die Entwicklung in den alten Bundesländern erklärt werden, während im Osten Deutschlands bereits wieder ein Rückgang der geringfügigen Beschäftigung zu beobachten ist, der sich bei Männern schneller vollzieht als dies bei Frauen der Fall ist und schwerpunktmäßig im Bereich der geringfügigen Beschäftigung verortet werden kann.

Für eine Bewertung der dargestellten Fakten ist es notwendig, die Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung in den Kontext der gesamten Beschäftigungsentwicklung einzuordnen. In **Tabelle 3.90** sind zu diesem Zweck – neben den Daten zur geringfügigen Beschäftigung – weitere Arbeitsmarktkennziffern geschlechterdifferenziert dargestellt. Wie sich dort ablesen lässt, ging die Zahl der Erwerbstätigen ebenso wie die Erwerbstätigenquote im Betrachtungszeitraum von 2003 bis 2005 deutlich zurück. Da die geringfügige Beschäftigung in der Zahl der Erwerbstätigen enthalten ist und im gleichen Zeitraum deutlich stieg, erhöhte sich dementsprechend auch der Anteil der geringfügigen Beschäftigung an der Erwerbstätigkeit insgesamt. Er stieg in Deutschland um 2,2 Prozentpunkte und erhöhte sich bei Frauen etwas stärker als bei Männern.

Somit erscheinen von dieser Entwicklung insbesondere Frauen betroffen zu sein. Die Tatsache, dass eine geringfügige Beschäftigung innerhalb der weiblichen Erwerbstätigkeit mit 20,5 Prozent einen mehr als doppelt so hohen Anteil wie bei Männern ausmacht, bei denen er sich lediglich auf 8,2 Prozent beläuft, unterstreicht dies.

In diesem Zusammenhang stellt sich die grundsätzliche Frage, wie eine geringfügige Beschäftigung zu bewerten ist. Dabei sind verschiedene Betrachtungsebenen und Interessenlagen in den Blick zu nehmen, mit denen sich jeweils unterschiedliche Antwortmöglichkeiten verbinden. Positiv ist geringfügige Beschäftigung dann zu bewerten, wenn in Reaktion auf anderweitige Erfordernisse eine umfangreichere Beschäftigung nicht möglich oder nicht wünschenswert erscheint (z.B. auf individueller Ebene in Verbindung mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bei mangelnden Voraussetzungen für eine reguläre Beschäftigung etc.) bzw. Rahmenbedingungen existieren, die eine berufliche Tätigkeit in größerem Umfang nicht notwendig erscheinen lassen.

Negativ wäre sie unter gesamtgesellschaftlichen Gesichtspunkten zu bewerten, falls sich mit der geringfügigen Beschäftigung möglicherweise eine ungenügende Ausschöpfung des vorhandenen Humanpotenzials verbindet, wenn beispielsweise Minijobber unter anderen Rahmenbedingungen voll sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein könnten (das Gegenteil wäre z.B. der Fall, wenn geringfügig Beschäftigte ohne diese Möglichkeit arbeitslos wären). Zieht man in Betracht, dass Frauen in der Bundesrepublik mindestens über die gleichen Bildungs- und Qualifikationsvoraussetzungen verfügen wie Männer, dann ist die im Zuge der Neuregelungen gestiegene Zahl geringfügig beschäftigter Frauen sowie der

gewachsene Anteil dieser Gruppe an allen weiblichen Erwerbstätigen wohl eher negativ zu bewerten. Gestützt wird diese Einschätzung u.a. auch dadurch, dass Erwerbstätigkeit bzw. das Feld der beruflichen Arbeit noch immer jenen Bereich darstellt, über den sich primär die Integration in das gesellschaftliche Leben vollzieht. Wer also daran nur „geringfügig“ partizipieren kann, wie dies vor allem für Frauen zu gelten scheint, ist damit von vornherein in seinen Sozialisationsmöglichkeiten erheblich beschnitten.

Tabelle 3.90: Ausgewählte Beschäftigungskennziffern
(Angaben in Tausend, soweit nicht anders gekennzeichnet)

	Ostdeutschland								
	2002			2003			2004		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbstätige	2.948	3.456	6.404	2.930	3.395	6.325	2.905	3.316	6.221
Erwerbstätigenquote (in %)	58,1	64,5	61,4	58,3	64,0	61,2	58,1	62,9	60,5
Erwerbslose	646	704	1.350	659	755	1.414	693	817	1.510
Erwerbspersonen	3.594	4.160	7.754	3.589	4.150	7.739	3.598	4.133	7.731
Nichterwerbspersonen	4.046	3.167	7.213	3.981	3.131	7.112	3.924	3.116	7.040
sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte	2.615	2.608	5.223	2.554	2.539	5.093	2.493	2.450	4.944
geringfügig Beschäftigte	342	240	582	374	276	650	396	302	698
Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Erwerbstätigen (in %)	11,6	6,9	9,1	12,8	8,1	10,3	13,6	9,1	11,2
	Westdeutschland								
	2002			2003			2004		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbstätige	13.252	16.880	30.132	13.246	16.602	29.848	13.073	16.365	29.438
Erwerbstätigenquote (in %)	58,9	73,6	66,3	58,9	72,5	65,8	58,5	71,1	65,1
Erwerbslose	858	1.278	2.136	1.048	1.561	2.609	1.144	1.734	2.878
Erwerbspersonen	14.110	18.158	32.268	14.294	18.163	32.457	14.217	18.099	32.316
Nichterwerbspersonen	20.424	14.796	35.220	20.308	14.887	35.195	20.422	14.982	35.404
sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte	9.085	11.151	20.236	8.924	10.935	19.859	8.878	10.821	19.700
geringfügig Beschäftigte	2.597	1.005	3.602	2.722	1.173	3.894	2.886	1.307	4.193
Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Erwerbstätigen (in %)	19,6	6,0	12,0	20,5	7,1	13,0	22,1	8,0	14,2
	Deutschland								
	2002			2003			2004		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbstätige	16.200	20.336	36.536	16.176	19.997	36.173	15.978	19.681	35.659
Erwerbstätigenquote (in %)	58,8	71,9	65,4	58,8	70,9	64,9	58,4	70,1	64,3
Erwerbslose	1.504	1.982	3.486	1.707	2.316	4.023	1.837	2.551	4.388
Erwerbspersonen	17.704	22.318	40.022	17.883	22.313	40.196	17.815	22.232	40.047
Nichterwerbspersonen	24.470	17.963	42.433	24.289	18.018	42.307	24.346	18.098	42.444
sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte	11.700	13.759	25.459	11.478	13.474	24.952	11.372	13.271	24.643
geringfügig Beschäftigte	2.938	1.245	4.184	3.095	1.449	4.544	3.282	1.609	4.891
Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Erwerbstätigen (in %)	18,1	6,1	11,5	19,1	7,2	12,6	20,5	8,2	13,7

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit und eigene Berechnungen

Dass Unternehmen Interesse an geringfügiger Beschäftigung haben können, bedarf an dieser Stelle keiner näheren Erläuterung. Dass dies bei Vorhandensein entsprechender Rahmenbedingungen nicht automatisch ein Interesse an einem überproportional hohen Anteil von Frauen oder auch Männern in dieser Beschäftigungsform einschließt, erscheint dabei ebenso evident. Hier für entsprechende Rahmenbedingungen zu sorgen, mit deren Hilfe sich größere Geschlechterdisparitäten vermeiden lassen, ist natürlich Aufgabe der Unternehmen selbst, sollte darüber hinaus aber auch als Ziel der Politik verstanden werden.

Eine nächste Betrachtungsebene betrifft die Möglichkeiten der Existenzsicherung. Ohne dies bereits hier in Bezug auf individuell unterschiedliche Rahmenbedingungen und Neigungen weiter zu differenzieren, ist grundsätzlich darauf zu verweisen, dass eine geringfügige Beschäftigung als alleinige Einnahmequelle nicht geeignet ist, um selbständig für die Existenzsicherung zu sorgen. Auch dann, wenn eine geringfügige Beschäftigung unter den aktuell gegebenen Rahmenbedingungen für eine angemessene Existenzsicherung ausreichend erscheint (z.B. in Verbindung mit einem vorrangig durch den Partner oder die Partnerin erwirtschafteten Familieneinkommen) und selbst gewünscht wird, verpflichtet sie die geringfügig beschäftigten Frauen und Männer auf eben diese Bedingungen und schränkt die Freiheit der Wahl, die Rahmenbedingungen bei auftretendem Bedarf zu ändern, weitestgehend ein (z.B. bei Trennung vom „Versorger“ oder der „Versorgerin“).

Dies trägt unter den gegenwärtigen Bedingungen vor allem zu Lasten der Frauen dazu bei, vorhandene Abhängigkeiten zu verfestigen und tradierte Rollen und Rollenbilder verstärkt zu reproduzieren. Geltung gewinnt dies vor allem für den Bereich der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, in dem der Anteil von Frauen besonders im Westen Deutschlands weitaus höher ist als jener der Männer. Männer, die – wie bereits gezeigt - geringfügige Beschäftigung in Form von Nebenjobs in größerem Umfang als Möglichkeit des Zuerwerbs nutzen, sind von dieser Art Wirkungen weniger stark betroffen. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass auch Männer – aufgrund ihrer insgesamt gewachsenen Zahl im Bereich der geringfügigen Beschäftigung – in größerem Umfang als bisher mit den dargestellten negativen Aspekten der Neuregelung speziell im Bereich der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung konfrontiert sind. Nicht zuletzt das Aufeinandertreffen tradierter männlicher Selbstbilder, denen man vermittels einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr gerecht werden kann, könnte hier problematisch erscheinen.

3.7.2.2 Sozialdemographische Merkmale von Frauen und Männern in Minijobs

Wendet man sich innerhalb einer Analyse der sozialdemographischen Merkmale zunächst dem *Bildungs- und Qualifikationsniveau* von Minijobber/innen zu, dann fällt auf, dass Männer, die in Minijobs tätig sind, bei niedrigen und hohen Schulabschlüssen stärker vertreten sind als Frauen (vgl.

Tabelle 3.91). So verfügen 53% aller männlichen Befragten über einen Hauptschulabschluss bzw. haben keinen Abschluss. Bei den Frauen sind es lediglich 48%. 21 Prozent der Männer und 15 Prozent der Frauen, die in Minijobs tätig sind, können auf eine Fach- und Hochschulreife verweisen. Westdeutsche Frauen und Männer weisen dabei häufiger niedrige Schulabschlüsse auf als dies im Osten Deutschlands der Fall ist. Bei höheren Abschlüssen (Abitur) lassen sich zwischen ost- und westdeutschen Frauen keine signifikanten Unterschiede erkennen.

Tabelle 3.91: Schulabschlüsse von Frauen und Männern in Minijobs
(Angaben in Prozent)

Schulabschluss	Frauen			Männer		
	West- deutschland	Ost- deutschland	Gesamt- deutschland	West- deutschland	Ost- deutschland	Gesamt- deutschland
Kein Abschluss (Volksschul-/ Hauptschulabschluss	4	1	4	4	3	4
Realschulabschluss (mittlere Reife, Fachschulreife)	45	22	43	50	37	48
Polytechnische Oberschule (POS)/Abschluss 10. Klasse	30	16	2	20	15	20
Abitur / EOS- Abschluss 12. Klasse	3	42	6	2	20	4
Sonstige Abschluss	15	16	15	21	20	21
	3	3	3	3	1	2
Gesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: Befragung der Minijobber/innen (RWI 2004)

Tabelle 3.92: Berufsabschlüsse von Frauen und Männern in Minijobs
(Angaben in Prozent)

Berufabschluss	Frauen			Männer		
	West- deutschland	Ost- deutschland	Gesamt- deutschland	West- deutschland	Ost- deutschland	Gesamt- deutschland
keinen beruflichen Abschluss	26	13	25	23	11	21
gewerbliche/ technische Lehre	13	9	12	29	17	28
kaufmännische Lehre/ Verwaltungslehre	30	27	30	12	0	10
Berufsfachschule	11	25	12	10	24	11
Fachschule	3	6	3	9	15	10
Fachhochschule Hochschule/ Universität	2	6	2	3	15	5
anderer beruflicher Ausbildungsabschluss	4	4	4	6	13	7
	7	6	7	6	7	6

Quelle: Befragung der Minijobber/innen (RWI 2004)

Etwas anders stellt sich die Situation hinsichtlich der Berufsabschlüsse dar. Die größte Gruppe bilden hier Personen ohne beruflichen Abschluss, wobei zwischen Frauen und Männern keine signifikanten Unterschiede bestehen. Eine signifikante Differenz in diesem Segment tritt jedoch im Ergebnis eines Ost-West-Vergleichs hervor. So liegt der Anteil von westdeutschen Frauen und Männern ohne Berufsabschluss jeweils ca. doppelt so hoch wie der entsprechende Prozentsatz bei weiblichen und männlichen Beschäftigten im Osten (vgl. **Tabelle 3.92**). Auch bei den höheren Abschlüssen, die stärker bei Männern zu finden sind, weisen Minijobber/innen in den neuen Bundesländern sowohl bei Frauen als auch Männern jeweils größere Häufigkeiten auf als in den alten Bundesländern. Eine Konzentration auf geschlechtstypische Berufsabschlüsse existiert vor allem bei Männern im Westen, die überproportional eine gewerbliche bzw. technische Lehre aufweisen, sowie bei ost- und

westdeutschen Frauen hinsichtlich der Berufsabschlüsse im kaufmännischen und Verwaltungsbereich.

Anhand dieser Daten lässt sich vermuten, dass Minijobs besonders im Westen Deutschlands für Frauen und Männer mit geringer Qualifikation eine echte Beschäftigungsalternative darstellen, um auf dem regulären Arbeitsmarkt Fuß zu fassen bzw. weiterhin dort tätig zu sein. Wenn überhaupt eine Gefahr von Dequalifizierungsprozessen besteht, dann vorrangig für Männer im Osten, die zu 43 Prozent einen höheren Berufsabschluss in Form eines Fach-, Fachhoch- oder Hochschul- bzw. Universitätsabschlusses aufweisen. Dem wiederum steht entgegen, dass Männer zu einem großen Teil ihren Minijob als Nebenjob ausüben, d.h. im Rahmen einer Tätigkeit, mit der sich häufiger als im Bereich der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung auch höhere Anforderungen an die Qualifikation verbinden. Hinzu kommt, dass es sich bei Männern in geringfügiger Beschäftigung in größerem Umfang um Studenten und Rentner handelt. Obwohl die Daten keine konkreten Aussagen zu den Tätigkeitsprofilen enthalten, lassen die in **Tabelle 3.92** dargestellten Informationen keine größeren Risiken in Verbindung mit Dequalifikationsprozessen erkennen. Die gerade in diesem Kontext häufig kritisierten Neuregelungen zeigen diesbezüglich keine auffällig negativen Wirkungen, sondern sind in Verbindung mit der Erweiterung von Beschäftigungsmöglichkeiten besonders für gering Qualifizierte eher positiv zu bewerten.

Demgegenüber kristallisiert sich im Ergebnis einer näheren Betrachtung des *Familienstandes* relativ klar eine Problemgruppe heraus, für die sich mit der geringfügigen Beschäftigung nicht unerhebliche Risiken verbinden könnten: die Gruppe alleinlebender ostdeutscher Frauen (vgl. **Tabelle 3.93**). Mit 36 Prozent ist ihr Umfang deutlich höher als derjenige von alleinlebenden Frauen in Westdeutschland und liegt auch weit über dem der alleinlebenden ost- und westdeutschen Männer.

Tabelle 3.93: Familienstand von Frauen und Männern in Minijobs
(Angaben in Prozent)

Familienstand	Frauen			Männer		
	West-deutschland	Ost-deutschland	Gesamt-deutschland	West-deutschland	Ost-deutschland	Gesamt-deutschland
alleinlebend	16	36	18	24	21	24
nicht verheiratet in häuslicher Gemeinschaft	7	10	7	14	10	14
verheiratet	77	55	75	62	70	62

Quelle: Befragung der Minijobber/innen (RWI 2004)

Risiken für Alleinstehende sind vor allem darin zu sehen, dass sie vermittels des Einkommens aus geringfügiger Beschäftigung ihren Lebensunterhalt bestreiten müssen, was besonders dann schwer ins Gewicht fällt, wenn sie sich dabei auf eine ausschließlich geringfügige Beschäftigung stützen müssen. Hinzu kommt, dass gerade Mütter im Falle einer Trennung vom Partner größtenteils mit ihren Kindern zusammen leben und auch diese zu versorgen haben. Insofern erscheint der hohe Anteil alleinlebender Frauen im Osten an den geringfügig Beschäftigten als kritisch.

Weiterhin deuten die Daten zum Familienstand bereits darauf hin, dass die geringfügige Beschäftigung für Frauen mit größeren wirtschaftlichen Abhängigkeiten vom Partner einhergeht. Der Anteil von Frauen, die einen erwerbstätigen Partner haben, ist mit 58 Prozent um mehr als das Doppelte höher als in der entsprechenden Gruppe von Männern (28 Prozent)³¹. Auch bei Männern in Minijobs zeigen sich in Abhängigkeit vom Familienstand negative Konsequenzen hinsichtlich der Einkommenssituation der Haushalte. So finden sich unter den männlichen Beschäftigten in Minijobs, die mit einer Partnerin zusammenleben, deutlich weniger Personen, deren Lebenspartnerin erwerbstätig ist und sehr viel mehr Personen mit einer Partnerin, die keiner Erwerbstätigkeit nachgeht, als dies bei den in Minijobs beschäftigten Frauen mit Partnern der Fall ist. Dass tradierte Rollenbilder hier in beiden Formen negativ auf die wirtschaftliche Situation sowohl von Frauen und Männern wirken, ist dabei nicht zu übersehen.

Tabelle 3.94: Altersstruktur von Frauen und Männern in Minijobs
(Angaben in Prozent)

Alter	Frauen			Männer		
	West-deutschland	Ost-deutschland	Gesamt-deutschland	West-deutschland	Ost-deutschland	Gesamt-deutschland
Mittelwert*	45,1	46,9	45,2	48,1	52,6	48,7
unter 20 Jahren	3,2	2,1	3,1	10,1	5,3	9,6
20 bis unter 30 Jahre	10,1	13,5	10,4	14,9	10,7	14,4
30 bis unter 40 Jahre	21,7	14,9	21,2	8,9	4,0	8,3
40 bis unter 50 Jahre	27,4	27,0	27,4	12,2	10,7	12,0
50 bis unter 60 Jahre	20,2	16,3	19,8	13,7	20,0	14,4
60 Jahre und älter	17,3	26,2	18,1	40,2	49,3	41,3

Quelle: Befragung der Minijobber/innen (RWI 2004)

*Alter in Jahren

Eine Analyse des *Alters* von Minijobber/innen zeigt, dass es bei Männern überwiegend die Älteren sind (60 Jahre und älter), die einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, was besonders stark für westdeutsche Männer zutrifft (vgl. **Tabelle 3.94**). Obwohl auch innerhalb der Gruppe von Frauen die Älteren einen Großteil der Minijobberinnen ausmachen, liegt ihr Anteil in dieser Altersgruppe deutlich unter dem der Männer. Die bei Frauen in höherem Alter im Osten vergleichsweise geringen Einkommen lassen darauf schließen, dass sie auf eine geringfügige Beschäftigung im Rahmen der Existenzsicherung angewiesen sind, was für Männer aufgrund des höheren Einkommens nicht in diesem Umfang zutrifft und auf eine geschlechtertypische Motivation für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung gerade in dieser Altersgruppe spricht. Eine weitere Geschlechterdifferenz zeigt sich in der Gruppe der 30 bis unter 40-Jährigen. Während bei Männern nur ein vergleichsweise geringer Teil in diesem Alter einen Minijob ausübt, fällt dieser bei Frauen – besonders im Westen Deutschlands – deutlich höher aus.

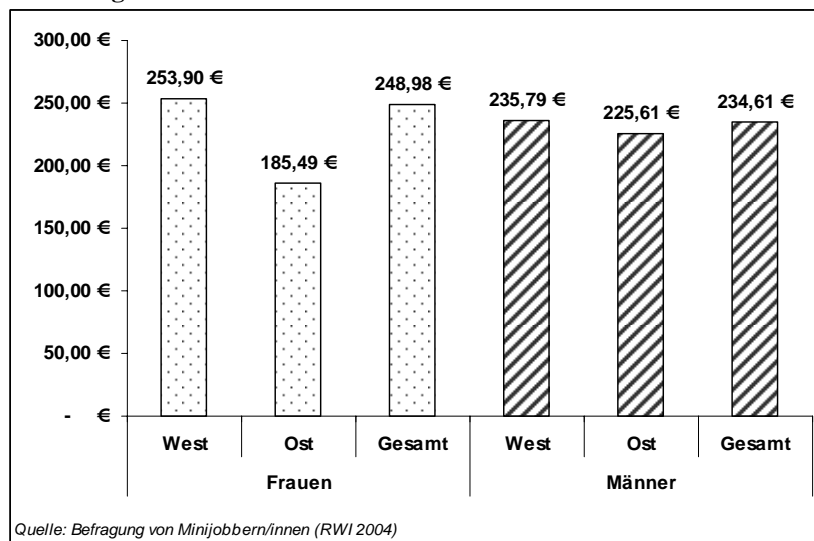
³¹ Vgl. dazu auch den Folgeabschnitt und die Angaben zum Haushaltsnettoeinkommen

Zurückzuführen ist dies vermutlich vor allem auf die Wahrnehmung von Erziehungsaufgaben, für die Minijobs besonders für Frauen in den alten Bundesländern eine geeignete Form der Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellen. Belegt wird dies u.a. durch die Aussagen zur Motivation für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung, die gerade im Westen in größerem Umfang durch die Nutzung von Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit familiärer und beruflicher Interessen geprägt ist. Der geringere Anteil ostdeutscher Frauen in dieser Altersgruppe erklärt sich zum einen aus dem traditionell bedingten Anliegen, auch mit im Haushalt lebenden Kindern in größerem Umfang einer Berufstätigkeit nachzugehen und zum anderen – und dies primär – aus dem ökonomischen Erfordernis, dass es zur Versorgung einer Familie mit Kindern im Osten häufig des Einkommens von zwei Elternteilen bedarf.

3.7.2.3 Minijobs im Kontext der Existenzsicherung von Frauen und Männern

Bei einem maximal möglichen Einkommen von 400 € bieten Minijobs als alleinige Einnahmequelle kaum die Möglichkeit einer angemessenen Existenzsicherung. Geht man dementsprechend davon aus, dass sie vorrangig zur Erlangung eines zusätzlichen Einkommens ausgeübt werden, dann bedarf es zur Bewertung ihrer Rolle innerhalb der Existenzsicherung weiterer Informationen, die ihre Stellung im Gefüge der Gesamteinnahmen deutlich machen. Deshalb werden im Folgenden neben den durch Minijobs realisierten Einnahmen auch deren Anteile am jeweiligen Haushaltsnettoeinkommen sowie dessen einzelne Bestandteile einer näheren Betrachtung unterzogen.

Abbildung 3.37: Durchschnittliche Monateinkommen von Frauen und Männern im 1. Minijob

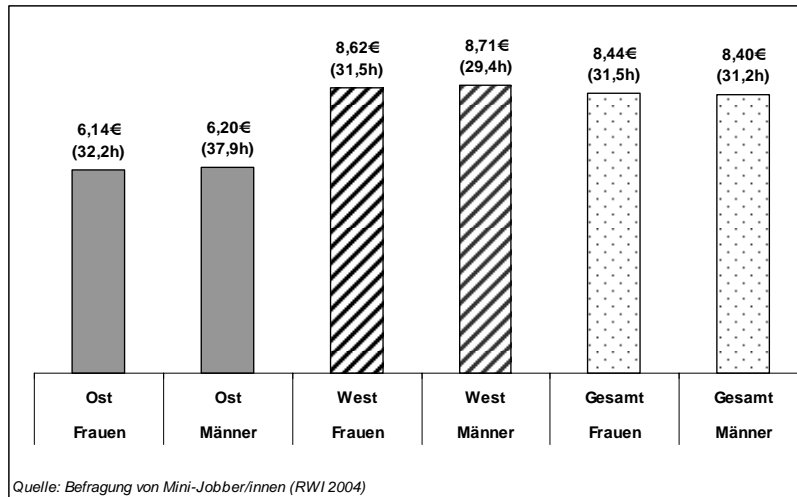


Bereits ein Blick auf die durchschnittlichen monatlichen Einnahmen, die Frauen und Männer mit Minijobs realisieren, verweist erneut auf erhebliche Geschlechter- sowie Ost-West-Differenzen (vgl. **Abbildung 3.37**). Die höchsten durchschnittlichen monatlichen Einnahmen werden mit ca. 254€ durch Frauen im Westen erzielt, die damit klar höhere Einnahmen realisieren als Frauen im Osten mit durchschnittlich ca. 185€. Gerade für letztere scheinen Minijobs damit die geringsten Möglichkeiten zu bieten, ihre Einnahmesituation zu verbessern. Kaum größere Unterschiede sind zwischen Männern in den alten und neuen Bundesländern auszumachen.

Auffällig erscheint die Tatsache, dass die vermittels von Minijobs erzielten durchschnittlichen monatlichen Einnahmen noch weit unter der Höchstgrenze von 400€ liegen. Die diesbezüglich vorhandenen Möglichkeiten von Minijobs werden hier deutlich stärker im

Westen ausgeschöpft. So finden sich in der Gruppe von Minijobber/innen, die zwischen 300 und 400 € verdienen im Westen immerhin 32,2 Prozent aller Frauen und 28,6 Prozent aller Männer, während dies im Osten jeweils nur 13,3 der Frauen bzw. 16,4 Prozent der Männer sind. Hintergrund dieser Unterschiede sind zum einen die Differenzen zwischen den in Minijobs geleisteten Arbeitsstunden sowie die jeweils realisierten Stundenvergütungen (vgl. **Abbildung 3.38**).

Abbildung 3.38: Durchschnittlicher Brutto-Stundenlohn sowie durchschnittliche Arbeitsstunden pro Monat



Während Frauen und Männer im Osten durchschnittlich jeweils mehr Stunden pro Monat in Minijobs leisten als dies im Westen der Fall ist, liegt der dafür realisierte Stundenlohn nur auf einem Niveau von ca. 70 Prozent dessen, was Frauen und Männer im Westen an entsprechenden Stundenlöhnen realisieren. erinnert sei in diesem Kontext an den Sachverhalt, dass Frauen und Männer im Osten ein vergleichsweise höheres Qualifikationsniveau aufweisen. Insofern tragen Minijobs mit allen negativen Konsequenzen zur Konsolidierung eines West-Ost-Gefälles im Lohnbereich bei. Erneut sind es dabei Frauen im Osten, die davon am stärksten betroffen sind.

Hinzu kommt, dass es gerade Frauen und Männer in den neuen Bundesländern sind, die auf zusätzliche Einnahmen durch Minijobs besonders stark angewiesen sind bzw. sich in Bezug auf die Aufnahme derartiger Tätigkeiten vielfach in einer Zwangssituation befinden. Nachvollziehbar ist dies u.a. in Verbindung mit den Haushaltsnettoeinkommen, d.h. dem Einkommen, über das *sämtliche* Mitglieder der Haushalte von Minijobber/innen verfügen (**Tabelle 3.95**).

Wie aus **Tabelle 3.96** erkennbar, weist mehr als die Hälfte aller Haushalte von Minijobber/innen im Osten ohne die zusätzlichen Einnahmen aus geringfügiger Beschäftigung ein durchschnittliches Haushaltsnettoeinkommen von bis zu 1.000 € auf (Frauen 55,7 Prozent, Männer 50,8 Prozent). Die Vergleichswerte in den westlichen Bundesländern liegen mit 31,7 Prozent für Frauen und 31,3 Prozent bei Männern deutlich darunter. Zieht man die Daten zu den Haushaltsnettoeinkommen einschließlich der Einnahmen aus den Minijobs mit in die Betrachtung ein, dann ist zu erkennen, dass sich durch Minijobs im Osten eher eine Entlastung für die unteren Einkommensgruppen abzeichnet, während Minijobs im Westen stärker zu Verschiebungen in höheren Einkommensgruppen beitragen. Der Umfang der Verschiebungen bzw. einer realen Verbesserung der Einkommenssituation fällt in Abhängigkeit von den geleisteten Stunden und den jeweils

realisierten Bruttostundenlöhnen bei Frauen in den neuen Bundesländern am geringsten, bei Männern im Osten und Frauen im Westen am höchsten aus.

Tabelle 3.95: Durchschnittliches Haushaltsnettoeinkommen pro Monat ohne Minijob
(Angaben in Prozent)

	Frauen			Männer		
	West-deutschland	Ost-deutschland	Gesamt-deutschland	West-deutschland	Ost-deutschland	Gesamt-deutschland
unter 500 €	15,0	19,8	15,4	16,1	16,9	16,2
500 bis 750 €	9,6	21,7	10,7	8,1	18,5	9,4
751 bis 1.000 €	7,9	14,2	8,4	9,4	15,4	10,2
1.001 bis 1.250 €	8,8	9,4	8,9	15,0	4,6	13,7
1.251 bis 1.500 €	10,7	13,2	10,9	15,9	13,8	15,7
1.501 bis 1.750 €	11,9	10,4	11,7	9,4	6,2	9,0
1.751 bis 2.000 €	10,8	5,7	10,4	7,8	10,8	8,2
2.001 bis 2.250 €	9,0	3,8	8,6	3,8	1,5	3,5
2.251 bis 2.500 €	5,8	0,0	5,3	3,6	6,2	3,9
2.501 bis 2.750 €	2,5	1,9	2,4	2,9	1,5	2,7
2.751 bis 3.000 €	2,7	0,0	2,4	3,1	0,0	2,7
über 3.000 €	5,3	0,0	4,9	4,7	4,6	4,7

Quelle: Befragung der Minijobber/innen (RWI 2004)

Tabelle 3.96: Durchschnittliches Haushaltsnettoeinkommen pro Monat mit Minijob
(Angaben in Prozent)

	Frauen			Männer		
	West-deutschland	Ost-deutschland	Gesamt-deutschland	West-deutschland	Ost-deutschland	Gesamt-deutschland
unter 500 €	15,8	17,0	16,0	16,7	13,0	16,3
500 bis 750 €	8,7	22,7	9,9	6,0	13,0	6,8
751 bis 1.000 €	7,2	11,4	7,6	8,6	10,9	8,9
1.001 bis 1.250 €	6,7	6,8	6,8	8,0	13,0	8,7
1.251 bis 1.500 €	7,8	12,5	8,2	12,5	13,0	12,6
1.501 bis 1.750 €	8,6	12,5	9,0	10,1	8,7	10,0
1.751 bis 2.000 €	10,5	9,1	10,4	12,2	0,0	10,8
2.001 bis 2.250 €	8,0	5,7	7,9	5,7	8,7	6,0
2.251 bis 2.500 €	8,7	1,1	8,2	5,7	0,0	5,0
2.501 bis 2.750 €	6,3	0,0	5,9	1,8	8,7	2,6
2.751 bis 3.000 €	3,2	1,1	3,0	3,3	0,0	2,9
über 3.000 €	7,7	0,0	7,1	9,5	8,7	9,4

Quelle: Befragung der Minijobber/innen (RWI 2004)

Als besondere Problemgruppe erweist sich in Verbindung mit dem Haushaltsnettoeinkommen die bereits weiter oben charakterisierte Gruppe der Alleinlebenden, die besonders groß bei ostdeutschen Frauen ist. Knapp 70 Prozent aller alleinlebenden Frauen in den ostdeutschen Bundesländern verfügen ohne Minijobs über ein Haushaltsnettoeinkommen von bis zu 750 €, was nahe der relativen Armutsgrenze liegt. Unter alleinlebenden Männern im Osten liegt dieser Prozentsatz bei etwas mehr als 60 Prozent, bei Frauen und Männern im Westen Deutschlands bei knapp 50 Prozent.

Für Männer mit Minijobs im Osten wird die Situation zusätzlich dadurch erschwert, dass – soweit sie mit einer Partnerin zusammenleben – diese in größerem Umfang nicht erwerbstätig ist (43,9 Prozent aller Lebenspartnerinnen sind nicht erwerbstätig) als dies Partner von geringfügig beschäftigten ostdeutschen Frauen sind (33,3 Prozent aller Lebenspartner sind nicht erwerbstätig). Auch dies erklärt die vergleichsweise hohe Zahl von Männern mit Minijobs in den unteren Gruppen des Haushaltsnettoeinkommens. Ein weiteres Indiz für die erheblichen Differenzen in den Bedingungen, die jeweils in den alten und neuen Bundesländern den Hintergrund für die Ausübung von Minijobs bilden, ist der Bezug von staatlichen Mitteln als Bestandteil des Haushaltsnettoeinkommens (vgl. **Tabelle 3.97**).

Tabelle 3.97: Bezug von staatlichen Mitteln im Rahmen des Einkommens
(Angaben in Prozent)

staatliche Mittel	Frauen			Männer		
	West- deutschland	Ost- deutschland	Gesamt- deutschland	West- deutschland	Ost- deutschland	Gesamt- deutschland
Nein	83	43	78	56	26	53
Arbeitslosengeld	2	4	2	3	9	4
Arbeitslosenhilfe	2	22	4	4	13	5
Sozialhilfe	2	0	2	1	3	1
Rente/Pension	9	24	10	31	41	32
Bafög	1	3	1	2	4	2
Sonstige Unterstützung	2	3	2	3	4	3

Quelle: Befragung der Minijobber/innen (RWI 2004)

So waren immerhin 57 Prozent aller ostdeutschen Frauen und 74 Prozent der ostdeutschen Männer in Minijobs im Jahr 2004 auf staatliche Hilfen angewiesen. Von diesen bezogen jeweils mehr als 20 Prozent aller Frauen und Männer Arbeitslosengeld oder –hilfe bzw. waren 24 Prozent Frauen und 31 Prozent aller Männer Renten- und Pensionsempfänger/innen. Im Westen bezog demgegenüber nur ein relativ geringer Prozentsatz staatliche Hilfen bzw. geht der gegenüber westdeutschen Frauen relativ hohe Prozentsatz von Männern, auf die dies zutrifft, auf den großen Umfang von Renten- und Pensionsempfängern zurück. Diese Daten liefern einen weiteren Hinweis darauf, dass im Osten stärker wirtschaftliche Notwendigkeiten die Aufnahme einer Tätigkeit in Minijobs bedingen, die auch entsprechend ausgenutzt werden.

Veränderungen durch die Neuregelungen im Rahmen von Hartz II auf Ebene der bereits vorher in Minijobs Beschäftigten können in Verbindung mit den erzielten Einkommen als eher marginal eingeschätzt werden. Während sich der Stundenlohn bei einem kleineren Teil westdeutscher Frauen sowie ostdeutscher und westdeutscher Männer positiv entwickelte, hielten sich positive und negative Effekte bei ostdeutschen Frauen die Waage. Auch das Arbeitsvolumen blieb bei 77- 87 Prozent aller Minijobber/innen konstant. Während in den alten Bundesländern ein leichter Zuwachs zu verzeichnen war, ging das Arbeitsvolumen in den neuen Bundesländern besonders bei Frauen etwas zurück (vgl. **Tabelle 3.99**).

Tabelle 3.98: Veränderung des Stundenlohns nach Einführung der Minijobs
(Angaben in Prozent)

Veränderung des Stundenlohns	Frauen			Männer		
	West-deutschland	Ost-deutschland	Gesamt-deutschland	West-deutschland	Ost-deutschland	Gesamt-deutschland
Gestiegen	15,7	6,5	15,0	10,3	8,7	10,1
ungefähr gleich geblieben	76,8	87,1	77,6	83,7	87,0	84,1
Gesunken	7,5	6,5	7,5	6,0	4,3	5,8

Quelle: Befragung der Minijobber/innen (RWI 2004)

Tabelle 3.99: Veränderung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Einführung der Minijobs
(Angaben in Prozent)

Veränderung der durchschnittlichen Arbeitszeit	Frauen			Männer		
	West-deutschland	Ost-deutschland	Gesamt-deutschland	West-deutschland	Ost-deutschland	Gesamt-deutschland
gestiegen	15,6	4,2	14,7	8,7	2,2	7,9
ungefähr gleich geblieben	75,5	84,2	76,2	84,5	93,3	85,5
gesunken	8,9	11,6	9,1	6,9	4,4	6,6

Quelle: Befragung der Minijobber/innen (RWI 2004)

In einem kurzen Zwischenfazit kann festgehalten werden, dass es vor allem ostdeutsche Frauen und Männer sowie Alleinlebende in Deutschland insgesamt sind, die im Rahmen ihrer Existenzsicherung notwendig auf die Einnahmen aus Minijobs angewiesen sind. Ostdeutsche Frauen und in Teilen auch ostdeutsche Männer sind dabei gleichzeitig diejenigen, denen es auf Grund der geringen Einnahmen durch Minijobs am wenigsten möglich ist, mit einer geringfügigen Beschäftigung ihre Haushaltssituation zu verbessern. Anders formuliert: Jene, die am stärksten auf Einnahmen aus Minijobs angewiesen sind, weisen anteilmäßig die höchsten Zuwächse in dieser Beschäftigungsform auf, führen sie in größtem Umfang (durchschnittliche Stundenzahl) und zu den finanziell schlechtesten Konditionen aus. Mit der Erweiterung der Möglichkeiten für geringfügige Beschäftigung scheinen besonders Frauen und Männer im Osten davon betroffen

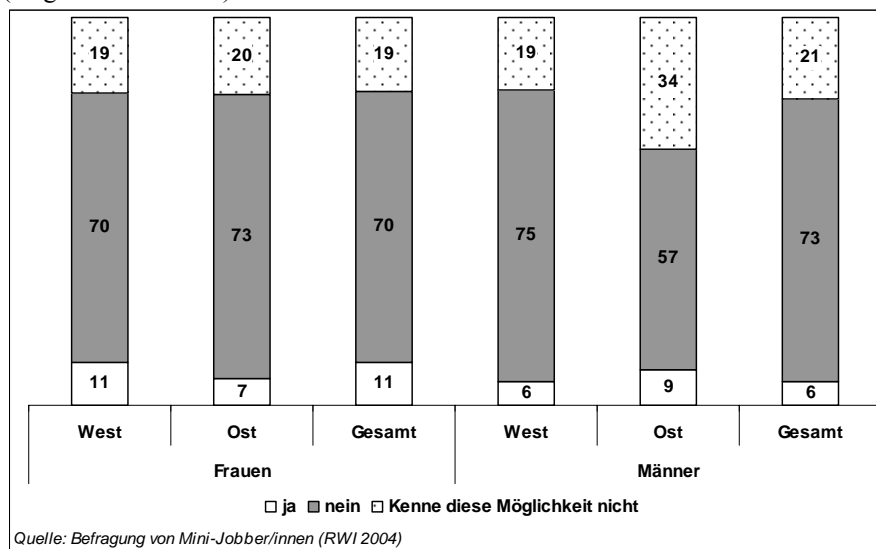
Durch den gestiegenen Anteil der geringfügigen Beschäftigung im Osten, die dort notwendigen staatliche Hilfen für Minijobber/innen sowie die geringen Einnahmen durch geringfügige Beschäftigung haben sich seit Einführung der Neuregelungen besonders für Frauen im Osten die Möglichkeiten zur selbständigen Existenzsicherung verschlechtert, wobei auch Männer stärker als bisher an dieser Entwicklung partizipieren. In den alten Bundesländern kommen Minijobs unter finanziellen Gesichtspunkten stärker in Form der „Aufbesserung“ des Haushaltseinkommens zum Tragen. Eine existenzielle Notwendigkeit existiert dort in größerem Umfang lediglich in der Gruppe alleinlebender Frauen und Männer. Frauen in den alten Bundesländern können sich stärker auf ein höheres Haushaltsnettoeinkommen stützen, zu dem vor allem ihr Partner beiträgt. Damit verbunden sind im Westen größere wirtschaftliche Abhängigkeiten geringfügig beschäftigter Frauen von ihren Männern. Die Erweiterung der Minijobs im Zuge der Neuregelungen von Hartz II trägt damit in unterschiedlicher Form zu einer Verschlechterung der Situation von ost- und westdeutschen Frauen hinsichtlich einer selbständigen Existenzsicherung bei: Während sie in den neuen Bundesländern eine größere Zahl von Frauen (relativ unabhängig von ihren

Partnerbeziehungen) in die Nähe der Armutsgrenze bringt, ist sie für westdeutsche Frauen mit einer Verstärkung der Abhängigkeitsbeziehungen von ihren Partnern verbunden.

Abschließend sei auf einen weiteren Punkt hingewiesen, der in Verbindung mit den Neuregelungen zur geringfügigen Beschäftigung häufig diskutiert wird: die Frage nach einer existenzsichernden Altersvorsorge durch Minijobs. Unbestritten ist sicherlich, dass Minijobs kaum geeignet erscheinen, zu einer derartigen Altersvorsorge in größerem Umfang beizutragen. Je länger sie als einzige Form der Beschäftigung fungieren, desto geringer fallen letztlich die erworbenen Anwartschaften aus. Frauen geraten hier wiederum allein auf Grund ihrer höheren Anteile an geringfügiger Beschäftigung gegenüber Männern ins Hintertreffen. Aber auch hinsichtlich der Dauer von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen weisen sie gegenüber Männern Nachteile auf. So waren zum Zeitpunkt der Erhebung unter Minijobber/innen westdeutsche Frauen deutlich am längsten in dieser Beschäftigungsform tätig, während Männer und ostdeutsche Frauen hier die geringsten Werte aufweisen.

Umso wichtiger erscheint besonders für Frauen die Nutzung der durch den Gesetzgeber eingeräumten Möglichkeit, die Rentenbeiträge freiwillig aufzustocken. Angesichts der bei ostdeutschen Frauen von vornherein nur in geringem Umfang dafür vorhandenen finanziellen Mittel ist es kaum überraschend, dass hier lediglich 7 Prozent diese Möglichkeit nutzen (vgl. **Abbildung 3.39**). Im Westen ist der Anteil von Frauen, die in ihre Rente investieren zwar etwas höher, mit 11 Prozent aber dennoch als geringfügig einzustufen. Dies gilt im Übrigen auch für Männer, wobei gerade bei ostdeutschen Männern auffällt, dass sie zu einem großen Teil gar keine Kenntnis von dieser Möglichkeit haben.

Abbildung 3.39: Nutzung der Möglichkeit, die Rentenbeiträge freiwillig aufzustocken
(Angaben in Prozent)



3.7.2.4 Minijobs und reguläre Beschäftigung von Frauen und Männern

Auf Basis der Erhebung unter Minijobber/innen wird im Folgenden der Frage nachgegangen, welchen Beschäftigungsstatus Frauen und Männer vor Aufnahme des Minijobs hatten, welche Beschäftigungsorientierungen bestanden und wie die künftigen Beschäftigungsperspektiven bewertet werden. Möglich sind auf diesem Weg u.a. geschlechterdifferenzierte Aussagen über den Wechsel von regulärer Beschäftigung in eine geringfügige Beschäftigung, während Aussagen zum Übergang aus einem Minijob in eine reguläre Beschäftigung in Ermangelung entsprechender Daten an dieser Stelle jedoch noch nicht getroffen werden können.

Tabelle 3.100: Status vor Aufnahme des derzeitigen Minijobs (Angaben in Prozent)

Status	Frauen			Männer		
	West-deutsch-land	Ost-deutsch-land	Gesamt-deutsch-land	West-deutsch-land	Ost-deutsch-land	Gesamt-deutsch-land
Ich war im Rahmen eines Minijobs tätig	16,6	7,8	15,9	5,5	10,7	6,1
Ich war sozialversicherungspflichtig beschäftigt mit einem monatlichen Einkommen bis 800 €	10,0	14,2	10,3	3,5	2,7	3,4
Ich war sozialversicherungspflichtig beschäftigt mit einem monatlichen Einkommen über 800 €	11,4	12,1	11,5	26,9	21,3	26,2
Ich war selbständig beschäftigt	1,6	1,4	1,6	4,0	5,3	4,2
Ich war arbeitslos gemeldet	8,2	36,9	10,6	10,8	20,0	11,9
Ich war arbeitssuchend aber nicht beim Arbeitsamt gemeldet	4,6	2,1	4,4	1,3	1,3	1,3
Ich war Schüler/in, Student/in Auszubildende/r	8,8	12,8	9,1	22,2	12,0	20,9
Ich war arbeitsunfähig	0,5	1,4	0,6	2,0	1,3	1,9
Ich war Hausfrau/Hausmann	41,7	9,2	39,0	0,7	0,0	0,6
Ich befand mich in der Elternzeit	15,2	3,5	14,2	0,5	1,3	0,6
Ich war Rentner/in, Pensionär/in	4,6	12,8	5,3	28,2	32,0	28,7

Quelle: Befragung von Minijobbern/innen (RWI 2004)

Die Erhebungsdaten zum Beschäftigungsstatus vor Aufnahme des derzeitigen Minijobs in **Tabelle 3.100** lassen erneut Geschlechterunterschiede innerhalb einer zusätzlichen Ost-West-Differenzierung zutage treten. So waren wesentlich mehr Frauen als Männer – und dies in erster Linie in den neuen Bundesländern - vor Aufnahme des Minijobs arbeitslos gemeldet. Im Osten war diese Arbeitslosigkeit bei mehr als 80 Prozent der Frauen durch eine Kündigung durch die Arbeitgeber/innen, Betriebsschließungen oder das Ende einer Befristung verursacht, was auch für knapp 80 Prozent der ostdeutschen Männer zutraf. Im Westen ging die ohnehin geringere Arbeitslosigkeit vor Aufnahme des Minijobs vor allem bei Frauen in größerem Umfang auf deren eigene Initiative (eigene Kündigung) zurück bzw. wurde das Arbeitsverhältnis im Einvernehmen mit den Arbeitgeber/innen beendet.

Obwohl gerade im Osten ein vergleichsweise großer Teil Frauen und Männer mit der Aufnahme eines Minijobs den Schritt zurück in die Berufstätigkeit vollziehen konnte, sei daran erinnert, dass ein relativ hoher Prozentsatz zum Zeitpunkt der Befragung noch Leistungen wie Arbeitslosengeld und –hilfe bezog, es also nicht gelang, mit dieser Berufstätigkeit gleichzeitig für eine selbständige Existenzsicherung zu sorgen. In Interviews mit Arbeitsmarktexperten/innen wurde gerade dies als eine negative Auswirkung der neuen Regelungen von Hartz II bewertet. Während es vor Inkrafttreten dieser Regelungen noch häufiger gelungen sei, Vermittlungen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorzunehmen, würden mittlerweile besonders Frauen aus der Arbeitslosigkeit verstärkt in eine geringfügige Beschäftigung vermittelt. Bestätigt wird dies nicht zuletzt durch ostdeutsche Frauen, von denen immerhin 34 Prozent als Beweggrund für die Aufnahme eines Minijobs angaben, über keine andere Beschäftigungsalternative verfügt zu haben (vgl. **Tabelle 3.101**).

Augenfällig sind auch die Differenzen beim Status „Hausfrau/Hausmann“. Während nur 0,6 Prozent aller Männer vor Aufnahme ihrer Minijobtätigkeit diesen Status aufwiesen, waren es insgesamt 39 Prozent aller Frauen. Für westdeutsche Frauen (41,7 Prozent) galt dies in

erheblich größerem Umfang als für ostdeutsche Frauen (9,2 Prozent). Speziell von Frauen im Westen werden Minijobs damit als Möglichkeit der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt, was auch in größerem Umfang mit den Motiven für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung korrespondiert. Unter dem Aspekt, dass mit Minijobs auf diesem Weg vor allem Anreize geschaffen werden, die Vereinbarkeitsproblematik weiterhin rollenspezifisch vorrangig an Frauen zu binden, erscheint ihre diesbezügliche Wirkung zumindest als fragwürdig.

Tabelle 3.101: Gründe für die Aufnahme eines Minijobs
(Angaben in Prozent)

Gründe	Frauen			Männer		
	West-deutsch-land	Ost-deutsch-land	Gesamt-deutsch-land	West-deutsch-land	Ost-deutsch-land	Gesamt-deutsch-land
Habe kein anderes Beschäftigungsverhältnis gefunden	16,7	34	18,1	12,6	17,3	13,2
als Hinzuverdienstmöglichkeit	58,5	63,1	58,9	74,5	74,7	74,6
In der Hoffnung, dadurch eine nicht-geringfügige Beschäftigung zu finden	6,2	8,5	6,4	5,7	9,3	6,1
Wegen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf	35,4	14,9	33,7	4,6	2,7	4,3

Quelle: Befragung der Minijobber/innen (RWI 2004)

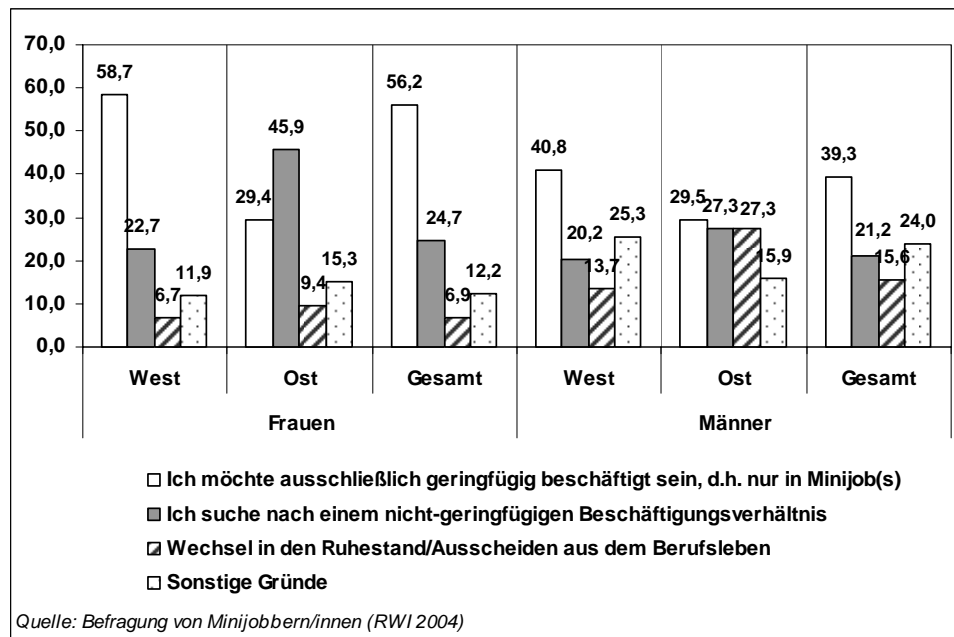
Nicht zu übersehen ist dieses tradierte Rollenbild auch in Verbindung mit der Elternzeit. Hier sind es ebenfalls in größerem Umfang westdeutsche Frauen, die angaben, vor Aufnahme ihrer geringfügigen Beschäftigung in Elternzeit gewesen zu sein. Positiv sind Minijobs in diesem Zusammenhang dann zu bewerten, wenn sie in Übereinstimmung mit vorhandenen Erwerbsorientierungen als Übergangsphase von der Elternzeit zurück in eine reguläre Beschäftigung fungieren. Aus Interviews mit Unternehmen ging hervor, dass sie auch in dieser Eigenschaft genutzt werden bzw. in der Elternzeit dazu dienen, den Kontakt zu den Kollegen/innen mit Kindern aufrecht zu erhalten. Im Unterschied dazu verwiesen Beauftragte für Chancengleichheit der Bundesagentur auf Tendenzen, dass in Verbindung mit eingeschränkten Fördermaßnahmen für Berufsrückkehrerinnen und den Neuregelungen in Hartz II häufig speziell für Mütter größere Probleme bestünden, wieder in eine reguläre Beschäftigung zu gelangen bzw. Minijobs häufiger als zuvor die „Endstation“ einer Berufsrückkehr bilden würden. Die Frage, welches Gewicht diese Tendenzen jeweils haben, lässt sich an dieser Stelle nicht beantworten, sollte jedoch in weiteren Untersuchungen Beachtung finden.

Wie aus **Tabelle 3.100** ebenfalls hervorgeht, war von allen befragten Frauen und Männern ein relativ hoher Prozentsatz vor Aufnahme des Minijobs sozialversicherungspflichtig beschäftigt; Männer überwiegend in einer Tätigkeit mit einem Einkommen von mehr als 800€ pro Monat, Frauen in größerem Umfang mit einem monatlichen Verdienst unter 800€. Obwohl in Rechnung zu stellen ist, dass ein Teil dieser Gruppe mit Aufnahme des Minijobs in Form eines Nebenjobs seine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit fortsetzte (vorrangig Männer), wechselte dennoch ein nicht unerheblicher Teil aus einer regulären in eine geringfügige Beschäftigung.

Dass der umgekehrte Weg nachweislich mit größeren Schwierigkeiten verbunden ist, lässt sich u.a. daraus ersehen, dass besonders für Frauen und Männer im Osten Deutschlands die Tätigkeit in einem Minijob eher eine „erzwungene Alternative“ zu fehlenden regulären Beschäftigungsverhältnissen darstellt, wie u.a. aus den Angaben zu den Gründen für die

Aufnahme eines Minijobs ersichtlich ist. Verstärkt wird dieser Eindruck, wenn man die beruflichen Perspektiven der Minijobber/innen mit in die Betrachtung einbezieht (vgl. **Abbildung 3.40**). Während westdeutsche Frauen in Minijobs am häufigsten auch künftig geringfügig beschäftigt bleiben wollen, trifft diese Absicht schon in geringerem Maß für westdeutsche Männer zu und sinkt noch einmal klar ab auf ein annähernd gleiches Niveau bei ostdeutschen Frauen und Männern. Geschlechterdifferenzen in den neuen Bundesländern bestehen in der Form, dass dort mehr Männer aus dem Minijob in den Ruhestand wechseln wollen als Frauen, während mit ca. 46 Prozent mehr Frauen als Männer (27,3 Prozent) eine reguläre Beschäftigung anstreben.

Abbildung 3.40: Berufliche Zukunftsperspektiven von in Minijob-Beschäftigten
(Angaben in Prozent)



3.7.3 Midijobs und ihre Wirkung auf die Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt

Die Möglichkeit, mit Midijobs bei Einkünften oberhalb von 400 € bis 800 € eine Gleitzone-Regelung bezüglich der arbeitnehmerseitigen Sozialversicherungsabgaben in Anspruch zu nehmen, wird weit weniger genutzt als die geringfügige Beschäftigung im Rahmen von Minijobs. So belegen die Daten der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2004), dass zum Ende des Jahres 2003 insgesamt 669.000 Beschäftigte im Verlauf des Kalenderjahres zumindest zeitweise die Gleitzone-Regelung für Midijobs in Anspruch nahmen, darunter lediglich 155.000 Arbeitnehmer/innen dauerhaft. Ebenso wie in Minijobs finden sich auch in Midijobs vor allem weibliche Beschäftigte. Der Frauenanteil liegt mit 75 Prozent dabei noch höher als in den Minijobs.

Ähnlich wie bei den Minijobs existieren auch gegenüber den Midijobs teilweise Vorbehalte, dass sie dazu beitragen könnten, Ungleichwichte im Geschlechterverhältnis zu verstärken. Im Folgenden werden deshalb entlang der gleichen Struktur, anhand derer im vorangehenden Abschnitt die Minijobs untersucht wurden, die Merkmale von Midijobs geschlechterdifferenziert analysiert. Grundlage bildet die durch das RWI Essen und das ISG Köln im Jahr 2005 durchgeführte Befragung unter Midijobber/innen, an der 576 Personen teilnahmen, darunter 486 Frauen und 90 Männer. Die geringe Fallzahl der männlichen Midijobber muss bei der Betrachtung der Umfrageergebnisse berücksichtigt werden. Nicht

ausgewertet werden an dieser Stelle Strukturdaten der Arbeitsmarktstatistik, da diese nicht – wie bei Minijobs – quartalsweise erhoben und veröffentlicht werden, sondern durch die Bundesagentur für Arbeit nur in größeren Abständen vorgelegt werden können. Soweit sich bei Midijobs ähnliche Entwicklungen wie bei Minijobs zeigen, wird auf eine Wiederholung der dazu bereits in den Ausführungen zu Minijobs vorgetragenen Argumente weitestgehend verzichtet und auf diese verwiesen.

3.7.3.1 Sozialdemographische Merkmale von Frauen und Männern in Midijobs

Wirft man zunächst einen Blick auf das Bildungs- und Qualifikationsniveau von Frauen und Männern in Midijobs, dann weisen auch hier Männer erneut höhere Schulabschlüsse auf als Frauen (**Tabelle 3.102**). Abweichend zur Situation bei den Minijobs verfügen westdeutsche Frauen und Männer jeweils annähernd doppelt so häufig über Abiturabschlüsse wie Midijobber/innen im Osten Deutschlands. Letztere sind dafür im Bereich der unteren Schulabschlüsse in geringerem Umfang vertreten, der insgesamt geringer besetzt ist als bei Minijobbern. Deutlich mehr Männer (40%) als Frauen (23%) in Midijobs haben keinen Berufsabschluss (**Tabelle 3.103**). Fach-, Fachhoch- sowie Hochschul- und Universitätsabschlüsse sind eher in geringerem Umfang zu finden, am häufigsten bei westdeutschen Männern.

Tabelle 3.102: Schulabschlüsse von Frauen und Männern in Midijobs
(Angaben in Prozent)

Schulabschluss	Frauen			Männer		
	West-deutsch-land	Ost-deutsch-land	Gesamt-deutsch-land	West-deutsch-land	Ost-deutsch-land	Gesamt-deutsch-land
Kein Abschluss	6	3	5	12	13	12
(Volksschul-/) Hauptschulabschluss	34	12	27	22	8	19
Realschulabschluss (mittlere Reife, Fachschulreife)	32	12	26	16	21	18
Polytechnische Oberschule (POS)/Abschluss 10. Klasse	2	62	21	2	33	10
Abitur / EOS-Abschluss 12. Klasse	25	12	21	48	25	42
Gesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: Befragung Midi-Jobber/innen (RWI-Essen, ISG-Köln 2005)

Tabelle 3.103: Berufsabschlüsse von Frauen und Männern in Midijobs
(Angaben in Prozent)

Berufsabschluss	Frauen			Männer		
	West-deutsch-land	Ost-deutsch-land	Gesamt-deutsch-land	West-deutsch-land	Ost-deutsch-land	Gesamt-deutsch-land
Keinen beruflichen Abschluss	29	9	23	41	37	40
gewerbliche/technische Lehre	22	30	25	21	28	23
kaufmännische Lehre, Verwaltungslehre	24	15	22	12	3	10
Berufsfachschule	10	30	16	5	25	10
Fachschule (z.B. Meister/in)	4	8	6	2	0	1
Fachhochschule	4	4	4	6	3	6
Hochschule / Universität	6	3	6	14	4	11
Gesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: Befragung Midi-Jobber/innen (RWI-Essen, ISG-Köln 2005)

Auffällig sind die – verglichen mit Minijobs – relativ großen Anteile von Frauen und Männern mit einem Lehrabschluss im gewerblich-technischen Bereich, über die jeweils mehr Frauen und Männer im Osten verfügen.

Hinsichtlich des Familienstandes zeigen sich beträchtliche Geschlechterunterschiede. Während mehr als $\frac{3}{4}$ aller Frauen in einer Partnerschaft leben, gilt dies nur für etwas mehr als die Hälfte aller Männer (54 Prozent). Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sind hier nicht auszumachen. Die schon in Verbindung mit den Minijobs beschriebenen Risiken Alleinlebender liegen daher bei Midijobs in größerem Umfang bei den Männern. Erhöht werden sie u.a. durch den Umstand, dass lediglich 37 Prozent der Partnerinnen von Männern erwerbstätig sind, während dies für immerhin 70 Prozent der Partner von Frauen gilt. Im Unterschied zu Männern haben Frauen mit Midijobs in größerem Umfang Kinder im Haushalt zu versorgen, speziell in den alten Bundesländern (40,6 Prozent), wobei auffällt, dass der Anteil von Männern mit Kindern im Haushalt in den neuen Bundesländern mit 29,2 Prozent nicht nur größer ist als der von Männern in den alten Bundesländern (12,1 Prozent), sondern auch über dem ostdeutscher Frauen liegt (18,8 Prozent).

Eine mögliche Erklärung bietet der recht große Altersunterschied zwischen ostdeutschen Frauen und Männern in Midijobs (vgl. **Tabelle 3.104**). Männer im Osten sind mit einem Durchschnittsalter von 31,7 Jahren durchschnittlich 10 Jahre jünger als ostdeutsche Frauen in Midijobs. Obwohl auch im Westen ein Altersunterschied dieser Art existiert, sind Männer dort im Durchschnitt nur 4 Jahre jünger als Frauen. Während 58 Prozent aller Männer jünger als 35 sind, befinden sich $\frac{2}{3}$ aller Frauen im Alter zwischen 36 bis unter 56 Jahre.

Tabelle 3.104: Altersstruktur von Frauen und Männern in Midijobs
(Angaben in Prozent)

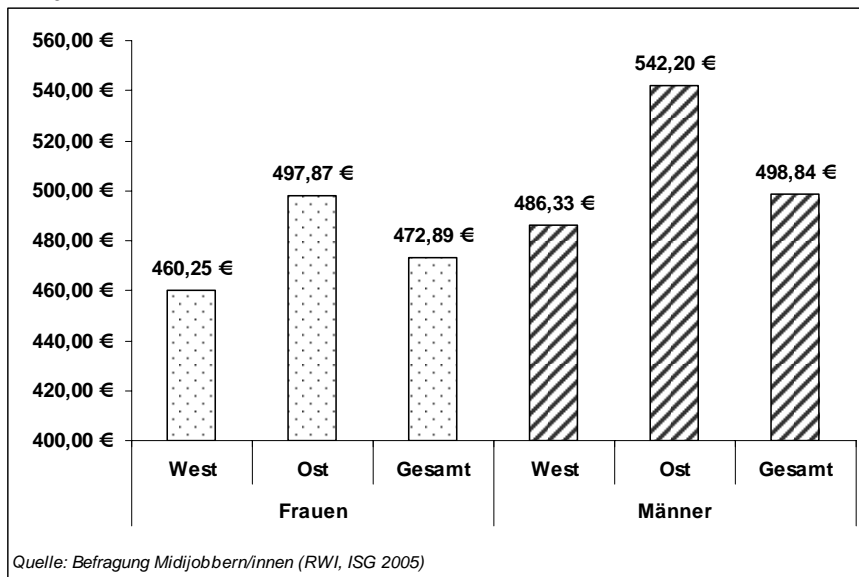
Alter	Frauen			Männer		
	West-deutschland	Ost-deutschland	Gesamt-deutschland	West-deutschland	Ost-deutschland	Gesamt-deutschland
Mittelwert*	44,2	41,7	43,4	40,2	31,7	37,9
unter 20 Jahren	0,6	0	0,4	1,5	0	1,1
20 bis unter 30 Jahre	8,2	14,1	10,1	34,8	50	38,9
30 bis unter 40 Jahre	23,3	25,6	24,1	21,2	33,3	24,4
40 bis unter 50 Jahre	37,6	35,9	37,0	10,6	12,5	11,1
50 bis unter 60 Jahre	24,5	21,8	23,7	18,2	4,2	14,4
60 Jahre und älter	5,8	2,6	4,7	13,6	0	10,0

Quelle: Befragung Midi-Jobber/innen (RWI-Essen, ISG-Köln 2005), *Alter in Jahren

3.7.3.2 Midijobs im Kontext der Existenzsicherung von Frauen und Männern

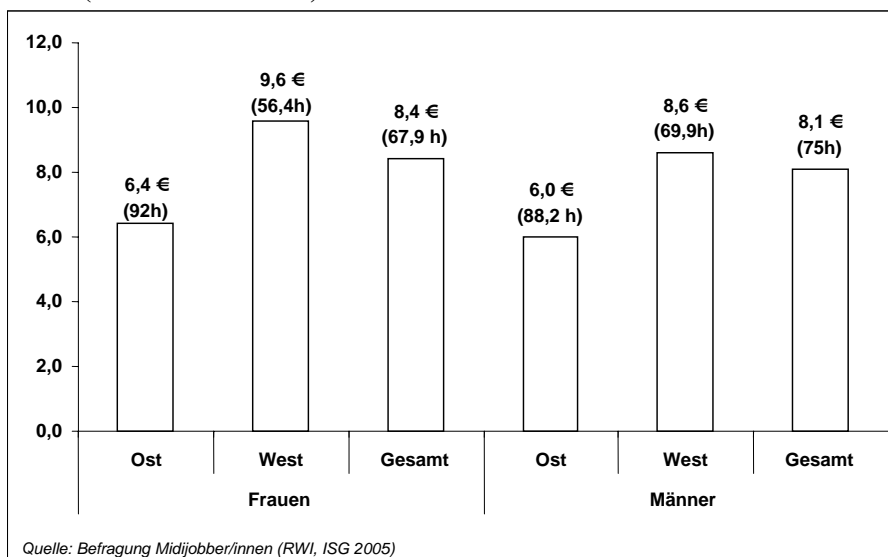
Die Einnahmen aus Midijobs können zwischen 400 € und 800 € variieren. Im Unterschied zu Minijobs ist in ihnen damit bereits stärker die Möglichkeit einer selbständigen Existenzsicherung angelegt. Dass dennoch nur ein geringer Teil der Midijobber/innen dazu in der Lage sein dürfte, zeigt ein Blick auf die durchschnittlichen Monatseinkommen in **Abbildung 3.41**. Außer bei ostdeutschen Männern, die mit 542,20 € das höchste durchschnittliche Monatseinkommen unter Midijobbern realisieren, bewegen sich die monatlichen Einnahmen bei allen anderen betrachteten Gruppen unter 500 €.

Abbildung 3.41: Durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen von Frauen und Männern aus den Midijobs



Trotz der höchsten monatlichen Einnahmen aus ihrem Midijob sind ostdeutsche Männer diejenigen mit dem geringsten Stundenlohn und der höchsten Arbeitsbelastung (**Abbildung 3.42**). Im Gegensatz zu Minijobs und auch ansonsten zu verzeichnenden geschlechtertypischen Lohnunterschieden realisieren ostdeutsche Frauen in Midijobs einen höheren Stundenlohn als ostdeutsche Männer, was auffälliger Weise auch im Verhältnis westdeutscher Frauen und Männer gilt. Keine Überraschungen dieser Art sind im Ost-West-Vergleich zu konstatieren; die Bruttostundenverdienste in Midijobs weisen das auch ansonsten typische West-Ost-Gefälle auf.

Abbildung 3.42: Durchschnittlicher Brutto-Stundenlohn sowie durchschnittliche Arbeitsstunden pro Monat (Wert in Klammern)



Dass bei Midijobs anscheinend vor allem Männer im Osten als „Problemgruppe“ zu betrachten sind, legen auch die Angaben zum Haushaltsnettoeinkommen nahe. Gegenüber Frauen konzentrieren sich Männer in Ost und West jeweils deutlich stärker in den unteren Einkommensgruppen. Während 34 Prozent aller ostdeutschen Frauen über ein Haushaltsnettoeinkommen von bis zu 750 € verfügen, trifft dies auf die Hälfte der

ostdeutschen Männer zu. In den genannten Zahlen schlägt sich der vergleichsweise hohe Anteil von Männern ohne Partnerin bzw. ohne erwerbstätige Partnerin nieder. Selbst der Anteil westdeutscher Männer in diesen Einkommensgruppen liegt noch über dem ostdeutscher Frauen, der wiederum höher ist als jener der Frauen in den alten Bundesländern.

3.7.3.3 Midijobs und reguläre Beschäftigung von Frauen und Männern

Eine Analyse des Beschäftigungsstatus vor Aufnahme des Midijobs verweist darauf, dass es Frauen in größerem Umfang als Männern gelingt, aus Minijobs heraus eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit in Form von Midijobs aufzunehmen (**Tabelle 3.105**). Obwohl die hier interpretierten Erhebungen zu Mini- und Midijobs zu unterschiedlichen Zeitpunkten durchgeführt wurden und daher nicht unmittelbar vergleichbar sind, sei dennoch darauf verwiesen, dass der Anteil von Minijobbern, die in einen Midijob wechseln konnten, höher liegt als der Umfang jener, die vom Midijob-Niveau auf das der Mini-Jobs wechselten. Dies scheint darauf hinzudeuten, dass hinsichtlich der Bewegungen zwischen Mini- und Midijobs eine positive Bilanz zugunsten des Wechsels in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit in der Gleitzone von 400 € bis 800 € gezogen werden kann.

Nicht zu übersehen ist jedoch auch, dass ein nicht unerheblicher Teil von Frauen aus einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit über 800 € in den Bereich der Midijobs wechselte. Dass hier der Männeranteil speziell durch die geringen Häufigkeiten der Männer im Osten vergleichsweise niedrig ausfällt, bedarf vertiefender Analysen. Einiges deutet darauf hin, dass sich in Verbindung mit dem geringen Durchschnittsalter der Midijobber und dem hohen Anteil von Männern, die sich vor Aufnahme des Midijobs in einer Ausbildung befanden, der Einstieg in das Berufsleben verstärkt über die Form des Midijobs vollzieht. Aus den vorliegenden Daten geht allerdings nicht hervor, inwieweit die Männer in größerem Umfang dazu gezwungen sind, diesen Weg zu beschreiten und in welchem Maß Vorstellungen über die individuelle Lebensgestaltung dies beeinflussen.

Tabelle 3.105: Tätigkeit/Status vor der Aufnahme des derzeitigen oder letzten Midijobs
(Angaben in Prozent)

Tätigkeit	Frauen			Männer		
	West-deutsch-land	Ost-deutsch-land	Gesamt-deutsch-land	West-deutsch-land	Ost-deutsch-land	Gesamt-deutsch-land
Minijob	29	17	25	17	21	18
sozialversicherungspflichtig beschäftigt über 800 €	20	24	21	15	8	13
Selbständig	4	0	3	9	0	7
Arbeitslos	9	42	20	27	42	31
arbeitssuchend aber nicht beim Arbeitsamt gemeldet	5	4	5	6	0	4
Schüler/in, Student/in, Azubi	10	4	8	33	38	34
Arbeitsunfähig	1	3	2	2	0	1
Hausfrau/Hausmann	28	2	20	0	4	1
Elternzeit	20	15	18	0	4	1
Rentner/in, Pensionär/in	1	0	1	8	0	6

Quelle: Befragung Midijobber/innen (RWI-Essen, ISG-Köln 2005)

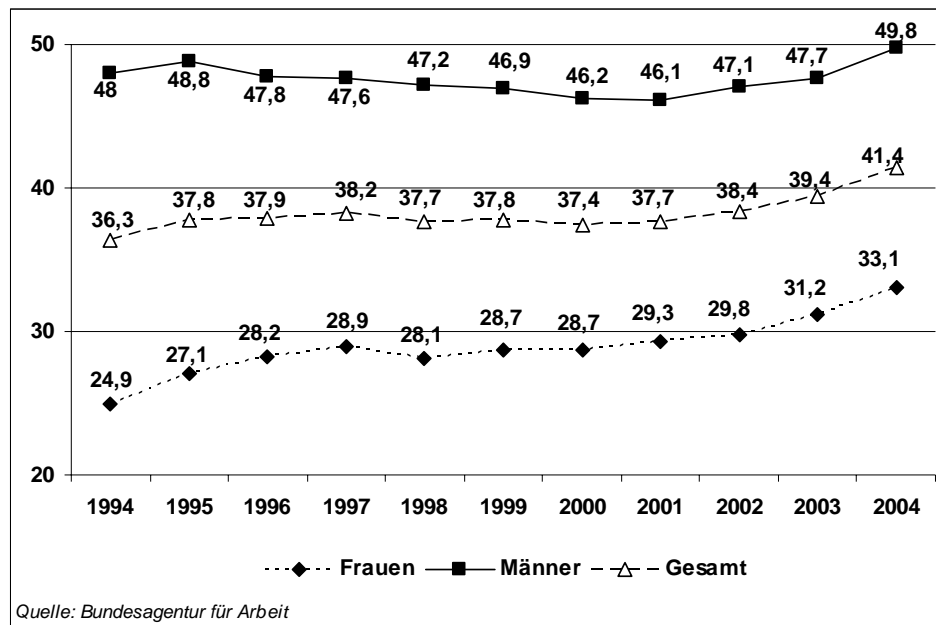
Auch der große Anteil von Männern und Frauen, die vor Aufnahme ihres Midijobs arbeitslos waren, ist nicht zu übersehen. Ähnlich wie bei Minijobs korrespondiert dieser Status, der vor allem bei ostdeutschen Frauen und Männern in identischer Ausprägung zu finden ist, mit der

Angewiesenheit auf staatliche Hilfen. Dieser Sachverhalt ist analog der dazu schon bei Minijobs abgegebenen Interpretation zu bewerten. Welche herausgehobene Stellung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt, wird erneut an den hohen Werten deutlich, die besonders Frauen im Westen beim Status „Hausfrau“ aufweisen. Sie heben sich damit nicht nur klar von den Männern ab, sondern auch mehr als deutlich von ostdeutschen Frauen. Unterstrichen werden die bislang getroffenen Aussagen, wenn man die Gründe für die Aufnahme eines Midijobs mit in die Betrachtung einbezieht, bei der besonders im Westen eine klare Geschlechterdifferenz besteht, was das Motiv der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft: Fast die Hälfte aller Midijobberinnen nimmt diesen aufgrund der besseren Vereinbarung von Familie und Beruf auf.

3.7.4. Die erleichterte Befristung älterer Arbeitnehmer/innen und Entwicklungen im Geschlechterverhältnis

Eine erste geschlechterdifferenzierte Einschätzung der Entwicklungen im Bereich älterer Erwerbspersonen im Zusammenhang mit der erleichterten Befristung Älterer steht beispielweise vor dem Problem, dass es sich um eines von mehreren Instrumenten handelt, die auf die Gruppe der älteren Erwerbstätigen zielen. Im Folgenden soll lediglich auf einige allgemeine Entwicklungstrends und Geschlechterdifferenzen im Bereich älterer Arbeitnehmer/innen aufmerksam gemacht werden. Betrachtet man eingangs die Beschäftigungsquoten, die den Anteil der Erwerbstätigen an der in Privathaushalten lebenden Bevölkerung wiedergeben, dann sind bereits hier einige Besonderheiten zu erkennen (**Abbildungen 3.43, 3.44**). Obwohl die Beschäftigungsquote in der Altersgruppe der 50 bis 64-Jährigen wie in den Vorjahren weiterhin deutlich unter der aller Erwerbstätigen zwischen 15 und 64 Jahren liegt, zeichnen sich gegenläufige Entwicklungen ab.

Abbildung 3.43: Beschäftigungsquoten* Älterer (50-64 Jahre) nach Geschlecht, Zeitraum 1994-2004
(Angaben in Prozent)

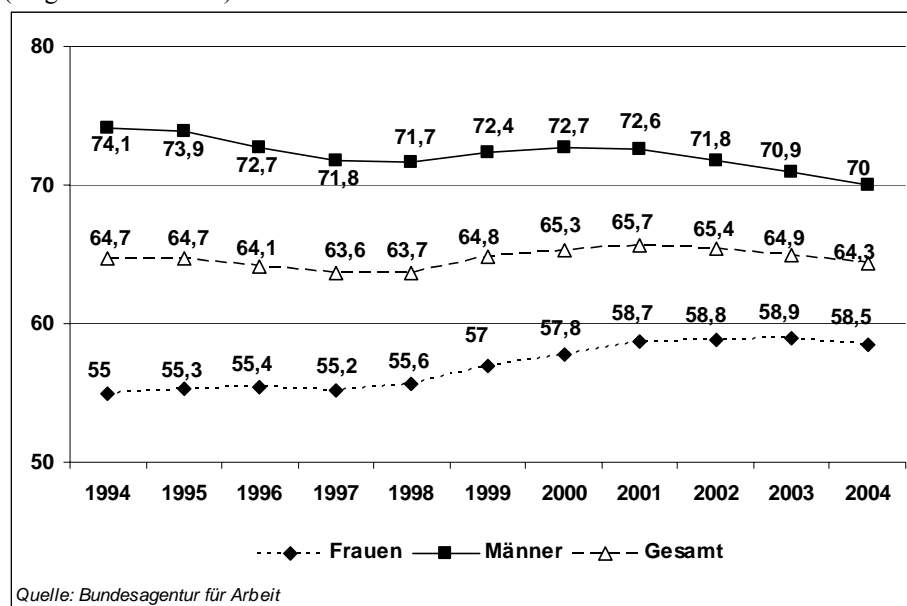


*Anteil der Erwerbstätigen an der in Privathaushalten lebenden Bevölkerung zwischen 50 und 64 Jahren.

Während die Gesamtbeschäftigungsquote unter Verringerung der Geschlechterdifferenz seit 2000 sinkt, ist in der Gruppe der 50 bis unter 64-Jährigen sowohl bei Frauen als auch bei Männern ein Anstieg zu verzeichnen. Dieser Anstieg verläuft seit dem Jahr 2003 mit einer gegenüber den Vorjahren höheren Dynamik. Die Geschlechterdifferenz ist in der Gruppe der

Älteren zwar nach wie größer als bei der Gesamtbeschäftigung, zeigt aber seit 2003 eine abnehmende Tendenz. Diese ansatzweise erkennbare Entwicklung im Bereich älterer Arbeitnehmer/innen ist positiv zu werten und bedeutet eine gewisse Angleichung an die in den meisten europäischen Ländern bereits zu findende höhere Beschäftigungsquote Älterer. Allerdings sind die Arbeitsmarktprobleme dieser Altersgruppe nach wie vor erheblich. Wie in **Kapitel 3.5.3** dargestellt, nehmen die Anteile der erwerbstätigen Frauen und Männer mit zunehmendem Alter ab. Im Jahr 2002 lag der Anteil der erwerbstätigen Männer unter 48 Jahre bei 87 Prozent, während er im Alter zwischen 60 und 65 Jahre lediglich noch 28 Prozent ausmachte. Bei den Frauen sind mit 73 Prozent, die im Alter unter 48 Jahre erwerbstätig waren und 13 Prozent im Alter zwischen 60 und 65 Jahre, jeweils noch deutlich weniger Personen erwerbstätig.

Abbildung 3.44: Beschäftigungsquoten* insgesamt nach Geschlecht, Zeitraum 1994-2004
(Angaben in Prozent)



*Anteil der Erwerbstätigen an der in Privathaushalten lebenden Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren.

Die Probleme Älterer auf dem Arbeitsmarkt können auch an deren Arbeitslosenquoten abgelesen werden. Insbesondere im Alter ab 56 Jahre steigt diese erheblich an (siehe Kapitel 3.5.3). Eine differenzierte Betrachtung der Entwicklung der Arbeitslosenquote im Zeitraum 2002 bis 2004 zeigt allerdings, dass die Arbeitslosenquoten bei Frauen und Männer unter 48 Jahre stärker gestiegen sind als bei den über 50-Jährigen. So erhöhte sich diejenige der Männer unter 48 Jahre um 3 Prozentpunkte, während bei den über 50-Jährigen jeweils nur ein maximaler Anstieg um 2 Prozentpunkte zu beachten war. Vergleichbare Tendenzen zeigen sich bei Frauen.

Der Anteil der Erwerbstätigen, die auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages tätig waren, lag im Jahr 2002 und 2004 in der Altersgruppe der über 50-Jährigen jeweils unter dem der 48-Jährigen. Die Differenzierung nach Geschlechtern ergibt folgendes: Frauen unter 48 Jahre waren in geringerem Umfang befristet beschäftigt als Männer. Hingegen zeigt sich bei den über 50-Jährigen ein entgegengesetztes Bild: Hier sind es jeweils mehr Frauen als Männer, die befristete Arbeitsverträge aufweisen. Ein Vergleich der Jahre 2002 und 2004 zeigt, dass sich der Anteil der befristet erwerbstätigen Frauen an allen Erwerbstätigen bei den über 50-Jährigen sogar verringert hat. Bei den Männern ist ein leichter Anstieg bei den 48-53-Jährigen und 58-60-Jährigen zu beobachten, während in den anderen Altersgruppen ebenfalls ein Rückgang zu verzeichnen ist (siehe **Tabelle 3.106**).

Tabelle 3.106: Anteil der befristeten Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen in dieser Altersgruppe, 2002 und 2004
(Angaben in Prozent)

Alter	Frauen		Männer	
	2002	2004	2002	2004
<48	7,77	7,98	8,52	8,27
48-49	4,22	3,35	2,72	3,07
50-51	4,37	3,28	3,20	3,24
52-53	3,76	3,02	2,75	3,14
54-55	3,55	2,91	2,94	2,71
56-57	3,80	3,58	4,38	3,06
58-60	4,22	3,98	3,89	3,92
60-65	3,31	3,09	3,90	2,97

Quelle: Statistisches Bundesamt Mikrozensus

Männer sind durchschnittlich länger befristet tätig als Frauen. Mit zunehmendem Alter steigt die Dauer der Befristung bei Frauen und Männern gleichermaßen. Im Betrachtungszeitraum 2002 und 2004 erhöhte sich die Dauer der Befristung bei den über 56-Jährigen Frauen und Männern (**Tabelle 3.107**).

Tabelle 3.107: Dauer der Befristung, 2002 und 2004

Alter	Frauen		Männer	
	2002	2004	2002	2004
	(Monate)			
<48	16,5	16,2	16,8	16,3
48-49	14,8	15,9	15,7	16
50-51	14,7	13,5	15,5	14,6
52-53	15,3	17,6	17,6	15,1
54-55	16,6	16,0	16,8	17,7
56-57	14,7	17,5	19,1	19,4
58-60	17,6	19,3	19,9	23,9
60-65	16,3	19,3	19,1	21,9

Quelle: Statistisches Bundesamt Mikrozensus

Ein hoher Prozentsatz sowohl bei Frauen als auch bei Männern über 50 Jahre kann keine Dauerstellung finden und ist auf Grund dessen befristet tätig. Freiwillig befristet sind nur wenige Frauen und Männer. Hier fällt allerdings in Verbindung mit der Annäherung an das Renten- und Pensionsalter auf, dass bei den 60 bis 65-Jährigen der Prozentsatz derjenigen, die keine Dauerstellung wünschen, doppelt (Frauen) bzw. fast dreifach (Männer) so hoch ist wie bei den unter 57-Jährigen (**Tabelle 3.108**).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beschäftigung Älterer zwar zugenommen hat, die Arbeitsmarktprobleme dieser Zielgruppe allerdings längst noch nicht gelöst sind. Dies gilt für ältere Frauen und Männer gleichermaßen. Einen positiven Einfluss auf die Beschäftigungssituation durch die erleichterte Befristung Älterer ist weder für Frauen noch für Männer festzustellen. Allerdings muss an dieser Stelle offen bleiben, welche Instrumente, welche gesetzlichen Maßnahmen oder welcher Instrumentenmix geeignet ist, die Beschäftigungssituation älterer Frauen und Männer nachhaltig zu verbessern.

Tabelle 3.108: Grund der Befristung, 2002 und 2004
(Angaben in Prozent)

Alter	2002			2004		
	Grund der Befristung			Grund der Befristung		
	Dauerstellung nicht zu finden	Dauerstellung nicht gewünscht	Probezeit	Dauerstellung nicht zu finden	Dauerstellung nicht gewünscht	Probezeit
<i>Männer</i>						
<48	13,4	2,5	18,77	18,83	2,82	17,97
48-49	23,93	3,16	21,73	18,74	11,49	14,37
50-51	35,34	3,93	13,22	35,53	0,59	13,53
52-53	24,93	2,68	18,97	35,44	3,16	8,86
54-55	29,05	2,26	14,37	28,03	0,76	14,39
56-57	30,22	2,71	7,04	29,13	2,36	11,02
58-60	29,96	1,21	7,23	22,22	3,97	1,59
60-65	14,76	6,54	4,57	15,03	4,62	5,2
<i>Frauen</i>						
<48	20,09	2,86	18,23	23,55	3,4	17,47
48-49	27,71	3,94	18,68	33,14	2,33	15,12
50-51	34,56	1,9	13,58	40,37	4,35	13,66
52-53	27,32	3,93	12,15	32,09	3,73	13,43
54-55	28,94	5,12	15,48	34,17	4,17	10
56-57	46,26	3,61	2,83	32,17	4,35	7,83
58-60	33,15	6,19	3,6	21,59	7,95	0
60-65	14,73	8,83	5,31	14,42	7,69	3,85

Quelle: Statistisches Bundesamt Mikrozensus

3.7.5 Zwischenfazit

Der Reform des *Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes* in Hartz I scheint es nur in geringem Umfang möglich zu sein, die schon seit Einführung der Arbeitnehmerüberlassung bestehende, erhebliche Geschlechterdifferenz zu verringern. Im Zeitraum von 2003 bis 2005 stieg der Anteil der Frauen in Zeitarbeit von 23,3 Prozent auf 24,8 Prozent zwar leicht an, lag damit aber weiterhin deutlich unter dem Anteil der Männer in diesem Arbeitsmarktsegment. Eine wichtige Ursache für den weiterhin geringen Frauenanteil an Zeitarbeit könnte darin bestehen, dass sich die Nachfrage nach Arbeitskräften gegenwärtig insbesondere auf solche Wirtschaftszweige konzentriert, in denen so genannte „männertypische Berufsabschlüsse und –qualifikationen“ erforderlich sind. Diese Branchen machen gleichzeitig jene Bereiche aus, in denen der Großteil aller Zeitarbeiter/innen konzentriert ist. Die damit als externe Ursache für den geringen Frauenanteil im Bereich der Zeitarbeit identifizierten Geschlechterstereotype in der Berufswahl und –tätigkeit scheinen damit gerade im Arbeitsmarktsegment der Leiharbeit negative Folgen hinsichtlich der Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen zu zeitigen.

Positiv zu bewerten ist, dass Leiharbeit eine geeignete Form der (Re-)Integration von arbeitslosen und nichterwerbstätigen Personen in den regulären Arbeitsmarkt darstellt. Mit Einführung der Neuregelungen erhöhte sich sowohl bei Frauen als auch bei Männern der Anteil derjenigen, die unmittelbar vor Aufnahme der Tätigkeit nicht beschäftigt waren, jedoch früher schon einmal eine Beschäftigung hatten (bei Männern etwas stärker als bei Frauen). Gleichzeitig macht diese Gruppe den weitaus größten Teil aller Leiharbeiter/innen aus. Ebenfalls positiv ist die seit Einführung der Neuregelungen zu verzeichnende, zunehmende Dauer der Leiharbeitsverhältnisse, bei der keine nennenswerten Differenzen zwischen Frauen und Männern bestehen.

Hinsichtlich künftiger Entwicklungen geht etwas mehr als ein Viertel der von uns befragten Zeitarbeitsunternehmen davon aus, dass sich der Anteil von Frauen an den Beschäftigten in Zeitarbeit erhöhen wird. Die überwiegende Mehrheit (ca. zwei Drittel) vertritt jedoch die Meinung, dass der Frauenanteil gleich bleiben wird. Dies gibt Anlass zu der Vermutung, dass bei gleich bleibender Gesetzeslage kaum mit Änderungen im Geschlechterverhältnis im Bereich der Leiharbeit zu rechnen ist.

Mit der Einführung der Neuregelungen zu den *Minijobs* waren erhebliche Veränderungen im Geschlechterverhältnis im Bereich der geringfügigen Beschäftigung verbunden. So ging der Anteil von Frauen in geringfügiger Beschäftigung im Zeitraum von 2003 bis 2005 um ca. 6 Prozentpunkte zurück, lag aber mit 64,4 Prozent weiterhin deutlich über dem der Männer. Dabei erhöhte sich der Männeranteil vor allem im Bereich der lukrativeren Nebenjobs und dies vor allem im Westen Deutschlands. Eine Einordnung dieser Entwicklung in den Kontext der gesamten Beschäftigungsentwicklung zeigt, dass geringfügige Beschäftigung innerhalb der weiblichen Erwerbstätigkeit mit 20,5 Prozent einen mehr als doppelt so hohen Anteil wie bei Männern ausmacht, bei denen er sich lediglich auf 8,2 Prozent beläuft.

Bei den soziodemographischen Merkmalen der in *Minijobs* tätigen Frauen und Männer ist zu erkennen, dass in Verbindung mit dem Qualifikationsniveau Männer jeweils zu größeren Teilen in den Gruppen der gering sowie hochqualifizierten *Minijobber/innen* zu finden sind. Insgesamt weisen dabei Frauen und Männer im Westen gegenüber denjenigen im Osten die geringeren Abschlüsse auf. Obwohl die Angaben zur formalen Qualifikation nicht unmittelbar mit Tätigkeitsprofilen abgeglichen werden konnten, weisen die vorhandenen Ergebnisse darauf hin, dass – soweit überhaupt die Rede davon sein kann – eher Männer als Frauen mit dem Risiko von Dequalifizierungsprozessen konfrontiert sind. Zu berücksichtigen ist dabei jedoch ihr geringerer Anteil an den geringfügig Beschäftigten insgesamt und die Tatsache, dass Nebenjobs, in denen Männer häufiger vertreten sind, öfter auch eine höhere Qualifikation erfordern.

Demgegenüber kristallisiert sich in einer näheren Betrachtung des Familienstandes relativ klar eine Problemgruppe heraus, für die sich mit der geringfügigen Beschäftigung nicht unerhebliche Risiken verbinden: die Gruppe der Alleinlebenden und hier speziell die der alleinlebenden ostdeutschen Frauen. Risiken für Alleinstehende sind vor allem darin zu sehen, dass sie vermittels des Einkommens aus geringfügiger Beschäftigung ihren Lebensunterhalt bestreiten müssen, was besonders dann ins Gewicht fällt, wenn sie sich dabei auf eine ausschließlich geringfügige Beschäftigung stützen müssen. Hinzu kommt, dass gerade Mütter im Falle einer Trennung vom Partner größtenteils mit ihren Kindern zusammen leben und auch diese zu versorgen haben. Weiterhin deuten die Daten zum Familienstand darauf hin, dass die geringfügige Beschäftigung für Frauen mit größeren wirtschaftlichen Abhängigkeiten vom Partner einhergeht. Der Anteil von Frauen, die einen erwerbstätigen Partner haben, ist mit 58 Prozent um mehr als das Doppelte höher als in der entsprechenden Gruppe von Männern (28 Prozent).

Auch bei Männern in *Minijobs* zeigen sich in Abhängigkeit vom Familienstand negative Konsequenzen hinsichtlich der Einkommenssituation der Haushalte. So finden sich unter den männlichen Beschäftigten in *Minijobs*, die mit einer Partnerin zusammenleben, deutlich weniger Personen, deren Lebenspartnerin erwerbstätig ist, und sehr viel mehr Personen mit einer Partnerin, die keiner Erwerbstätigkeit nachgeht, als dies bei den in *Minijobs* beschäftigten Frauen mit Partnern der Fall ist.

Hinsichtlich der Möglichkeit, mit Minijobs zu einer angemessenen Existenzsicherung beizutragen, ist vorab festzustellen, dass diese angesichts einer maximal erzielbaren Einnahmehöhe von 400 € von vornherein begrenzt sind. Im Ergebnis der dazu durchgeführten Analysen kann festgehalten werden, dass es vor allem ostdeutsche Frauen und Männer sowie Alleinlebende in Deutschland insgesamt sind, die im Rahmen ihrer Existenzsicherung notwendig auf die Einnahmen aus Minijobs angewiesen sind. Ostdeutsche Frauen und in Teilen auch ostdeutsche Männer sind dabei gleichzeitig diejenigen, denen es auf Grund der geringen Einnahmen durch Minijobs am wenigsten möglich ist, mit einer geringfügigen Beschäftigung ihre Haushaltssituation zu verbessern. Anders formuliert: Jene, die am stärksten auf Einnahmen aus Minijobs angewiesen sind, weisen anteilmäßig die höchsten Zuwächse in dieser Beschäftigungsform auf, führen sie in größtem Umfang (durchschnittliche Stundenzahl) und zu den finanziell schlechtesten Konditionen aus (durchschnittlicher Stundenlohn).

In den alten Bundesländern kommen Minijobs unter finanziellen Gesichtspunkten stärker in Form der „Aufbesserung“ des Haushaltseinkommens zum Tragen. Eine existenzielle Notwendigkeit existiert dort in größerem Umfang lediglich in der Gruppe alleinlebender Frauen und Männer. Frauen in den alten Bundesländern können sich stärker auf ein höheres Haushaltsnettoeinkommen stützen, zu dem vor allem ihr Partner beiträgt. Damit verbunden sind im Westen größere wirtschaftliche Abhängigkeiten geringfügig beschäftigter Frauen von ihren Männern. Die Erweiterung der Minijobs im Zuge der Neuregelungen von Hartz II trägt damit in unterschiedlicher Form zu einer Verschlechterung der Situation von ost- und westdeutschen Frauen hinsichtlich einer selbständigen Existenzsicherung bei: Während sie in den neuen Bundesländern eine größere Zahl von Frauen (relativ unabhängig von ihren Partnerbeziehungen) in die Nähe der Armutsgrenze bringt, ist sie für westdeutsche Frauen mit einer Verstärkung der Abhängigkeitsbeziehungen von ihren Partnern verbunden.

Die durch den Gesetzgeber eingeräumte Möglichkeit, Rentenbeiträge freiwillig aufzustocken, wird nur von einem kleinen Teil der Frauen und Männer genutzt. Das Risiko der Altersarmut ist damit vor allem für Frauen im Westen, die keine andere Form der Beschäftigung anstreben, besonders groß.

Die Möglichkeiten, über Minijobs in eine reguläre Beschäftigung zu gelangen, können als eher gering eingeschätzt werden. Dies lässt sich u.a. daran erkennen, dass besonders für Frauen und Männer im Osten Deutschlands die Tätigkeit in einem Minijob eher eine „erzwungene Alternative“ zu fehlenden regulären Beschäftigungsverhältnissen darstellt, die verstärkt angestrebt werden. Demgegenüber werden Minijobs besonders von Frauen im Westen als eine geeignete Beschäftigungsform betrachtet, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Unter dem Aspekt, dass mit Minijobs auf diesem Weg vor allem Anreize geschaffen werden, die Vereinbarkeitsproblematik weiterhin rollenspezifisch vorrangig an Frauen zu binden, erscheint ihre diesbezügliche Wirkung zumindest als fragwürdig. Denn auch dann, wenn eine geringfügige Beschäftigung unter den aktuell gegebenen Rahmenbedingungen für eine angemessene Existenzsicherung ausreichend erscheint (z.B. in Verbindung mit einem vorrangig durch den Partner oder die Partnerin erwirtschafteten Familieneinkommen) und selbst gewünscht wird, verpflichtet sie die geringfügig beschäftigten Frauen und Männer auf eben diese Bedingungen und schränkt die Freiheit der Wahl, die Rahmenbedingungen bei auftretendem Bedarf zu ändern, weitestgehend ein (z.B. bei Trennung vom „Versorger“ oder der „Versorgerin“). Dies kann vor allem zu Lasten der Frauen dazu beitragen, vorhandene Abhängigkeiten zu verfestigen und tradierte Rollen und Rollenbilder verstärkt zu reproduzieren.

Ähnliche Tendenzen zeigen sich auch bei Midijobs. Obwohl gerade in diesem Bereich der Frauenanteil mit ca. 75 Prozent noch über dem Frauenanteil bei Minijobs liegt, scheinen von potentiell negativen Wirkungen der Midijobs Männer stärker betroffen als Frauen. So liegen beispielsweise die schon in Verbindung mit den Minijobs beschriebenen Risiken Alleinlebender bei Midijobs in größerem Umfang bei den Männern. Als auffällig kann weiterhin die Tatsache gelten, dass sowohl die Männer im Osten als auch die im Westen – entgegen der Verhältnisse in anderen Beschäftigungssegmenten – jeweils einen geringeren Stundenlohn als Frauen aufweisen. Männer in Midijobs sind im Rahmen ihrer Existenzsicherung zudem weitaus stärker auf die Einnahmen aus Midijobs angewiesen als Frauen, was u.a. ihre gegenüber Frauen deutlich stärkere Konzentration in den unteren Gruppen des Haushaltsnettoeinkommens als auch ihre stärkere Angewiesenheit auf staatliche Hilfen bestätigt. Das besonders im Osten geringere Durchschnittsalter von Männern in Midijobs legt in Verbindung mit weiteren Indikatoren die Vermutung nahe, dass bei Männern der Einstieg in das Berufsleben verstärkt über Midijobs erfolgt, unter Umständen in Anschluss an eine Berufsausbildung.

Einschränkend muss hierzu festgehalten werden, dass diese Analysen auf Basis der Befragung von Midijobbern 2005 nur auf eine relativ kleine Beobachtungszahl – insbesondere bei den Männern – zurückgreifen kann und die Aussagen tendenzieller und vorläufiger Natur sind. Bei Frauen zeigt sich dennoch ein relativ deutlicher Unterschied zwischen Ost und West: Während Frauen in Westdeutschland Midijobs primär als zusätzliches Einkommen (zu einem erwerbstätigen Partner) und zur besseren Vereinbarkeit nutzen, versuchen Frauen in Ostdeutschland (die häufiger einen nicht erwerbstätigen Partner haben), durch den Midijob in reguläre Beschäftigung zu kommen.

In Verbindung mit der *erleichterten Befristung Älterer* können in Ermangelung geschlechterdifferenzierter Daten, die im Rahmen der Evaluation zur Verfügung standen, keine eindeutigen Aussagen zur Wirkung der Neuregelungen auf das Geschlechterverhältnis getroffen werden. Hingewiesen sei darauf, dass die Entwicklungen der letzten Jahre (2002 bis 2004) – abweichend von der Gesamtentwicklung – einen Anstieg der Beschäftigungsquoten in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen zeigen bei gleichzeitiger Verringerung der Geschlechterdifferenz durch eine höhere Wachstumsdynamik der Beschäftigungsquote bei Frauen. Dies allerdings vor dem Hintergrund, dass zum einen die Beschäftigungsquote Älterer weiter deutlich unter der in jüngeren Altersgruppen liegt bzw. mit zunehmendem Alter immer noch stark sinkt und sich in diesem Prozess auch die Geschlechterdifferenz vergrößert.

In Zusammenhang mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen ließ sich erkennen, dass bei den über 50-Jährigen der Anteil der Frauen in dieser Beschäftigungsform höher war als derjenige von Männern, sich im Zeitraum von 2002 bis 2004 jedoch verringerte. Für Männer gilt, dass sie durchschnittlich länger befristet sind als Frauen. Als Hintergrund für die Ausübung einer befristeten Beschäftigung ist zum überwiegenden Teil die fehlende Möglichkeit, eine Dauerstellung zu finden, auszumachen. Dies trifft für Frauen in stärkerem Maß zu als für Männer.