

Kvasnicka, Michael; Werwatz, Axel

Article

Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Kvasnicka, Michael; Werwatz, Axel (2003) : Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 70, Iss. 46, pp. 717-725

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/151264>

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.

Wochenbericht

Wirtschaft Politik Wissenschaft

Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern

Michael Kvasnicka
kvasnicka@wiwi.
hu-berlin.de

Axel Werwatz
awerwatz@diw.de

Zeitarbeit¹ ist eine der am stärksten expandierenden Beschäftigungsformen in Deutschland und somit von großer beschäftigungspolitischer Bedeutung. Ziel der Ende 2002 erfolgten Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes² (AÜG) im Rahmen des ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I) ist es denn auch, das Beschäftigungspotential der Zeitarbeit besser zu nutzen. Gleichzeitig ändern sich mit dem neuen Gesetz ab 2004 die Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitern grundlegend. Insbesondere sind Zeitarbeitsfirmen fortan gesetzlich verpflichtet, ihren Zeitarbeitskräften für Arbeitseinsätze bei Kundenunternehmen die gleiche Entlohnung und die gleichen Arbeitsbedingungen wie den Stammarbeitskräften des Entleihbetriebes zu gewährleisten (Equal Pay und Equal Treatment).³

Wie sind die Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitnehmern heute? Bislang gibt es darüber nur wenige Untersuchungen für Deutschland. Im vorliegenden Bericht wird erstmals die seit 2001 im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) des DIW Berlin erfasste Tätigkeit in einer Zeitarbeitsfirma mit Blick auf die Arbeitsbedingungen ausgewertet.⁴ Zudem werden die beruflichen Perspektiven von Arbeitnehmern vor und während ihrer Tätigkeit in einem Zeitarbeitsverhältnis näher betrachtet.

Die Ergebnisse zeigen, dass vormals beschäftigte Zeitarbeiter weitaus öfter ihre frühere Stelle durch eine Betriebsstilllegung oder durch eine arbeitgeberseitige Kündigung verloren als andere Arbeitnehmer; auch hatten sie im Vergleich zu diesen zum Zeitpunkt der Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses weitaus seltener konkrete Perspektiven hinsichtlich einer Anschlussbeschäftigung. Zeitarbeiter schätzen den folgenden Stellenwechsel im Vergleich zu Stellenwechslern in der Gesamtwirtschaft zwar weniger positiv ein, aber vor dem Hintergrund der eigenen Erwerbsbiographie stufen sie die Arbeitsbedingungen in der neuen Anstellung überwiegend gleichwertig oder sogar besser als in der vorausgegangenen ein. Insgesamt sind Zeitarbeiter kaum unzufriedener mit der Arbeit als vergleichbare Arbeitnehmer in anderen Beschäftigungsverhältnissen. Während hinsichtlich der Einschätzung des herrschenden Arbeitsklimas und der Fortbildungsmög-

¹ Zeitarbeit ist gekennzeichnet durch ein Dreiecksverhältnis, in dem die Zeitarbeitsfirma ihre Angestellten (Zeitarbeiter) einer Kundenfirma (Entleiher) für befristete Arbeitseinsätze gegen Honorar überlässt. Zeitarbeit firmiert auch unter dem Begriff der Leiharbeit oder Arbeitnehmerüberlassung. In diesem Bericht werden die Ausdrücke „Zeitarbeiter/-arbeitnehmer“ und Leiharbeiter/-arbeitnehmer“ synonym verwendet.

² Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) sind seit 1972 die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Zeitarbeit in Deutschland geregelt.

³ Liegt jedoch ein verbindlicher Tarifvertrag vor, so darf vom Gleichbehandlungsgrundsatz abgewichen werden. Erste Tarifverträge in der Branche wurden bereits geschlossen – 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). Bereits Anfang 2003 kam es zu einem Tarifabschluss zwischen der Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit e. V. (MVZ) und der Tarifgemeinschaft der Christlichen Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB).

⁴ Die Ergebnisse beruhen auf einer noch unveröffentlichten Arbeit von Michael Kvasnicka: Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit. Eine Bestandsaufnahme. Manuskript, Humboldt-Universität zu Berlin.

Königin-Luise-Straße 5
14195 Berlin

Tel. +49-30-897 89-0
Fax +49-30-897 89-200

www.diw.de
postmaster@diw.de

DIW Berlin

Nr. 46/2003

70. Jahrgang / 13. November 2003

Inhalt

Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern Seite 717

Zahlenbeilage

Unkorrigiert!

Sperrfrist:

Mittwoch, 12. November 2003, 17 Uhr!

A 22127 C

lichkeiten keine bedeutenden Unterschiede vorliegen, geben Zeitarbeiter häufiger als vergleichbare Arbeitnehmer an, belastenden Umwelteinflüssen und Unfallrisiken ausgesetzt zu sein. In Bezug auf die beruflichen Perspektiven schätzen Zeitarbeiter das Risiko, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, nicht höher ein als andere. Allerdings ist für sie die Wahrscheinlichkeit größer, von sich aus bald eine neue Stelle zu suchen, einen beruflichen Neuanfang zu machen oder in die Selbständigkeit überzuwechseln, denn einen beruflichen Aufstieg im gegenwärtigen Betrieb erachten Zeitarbeiter als wenig wahrscheinlich. Alles in allem erscheinen die Arbeitsbedingungen und die beruflichen Perspektiven von Zeitarbeitern im Vergleich zu Arbeitnehmern in der Gesamtwirtschaft gemessen an den Erwartungen weitaus heterogener; die Bedingungen sind aber nicht, wie bislang oft angenommen, durchweg schlechter.

Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit zwischen Deregulierung und Regulierung: Hartz I

Aufgrund des rasanten Beschäftigungsaubaus gewinnt die Zeitarbeit in Deutschland zunehmend an wirtschaftspolitischer Bedeutung. In dem Ende vergangenen Jahres verabschiedeten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I) avanciert Zeitarbeit sogar zum Eckpfeiler der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Bundesregierung zur Bekämpfung der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland. Die Gesetzesnovelle beinhaltet den weitgehenden Abbau bisheriger Beschränkungen für die Zeitarbeitsbranche, um deren Beschäftigungspotential besser nutzen zu können,⁵ führt zugleich aber einen allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz hinsichtlich der Entlohnung und der Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitern ein (Equal Pay und Equal Treatment). Zur Begründung wird in diesem Zusammenhang auf die bis dato oftmals schlechteren Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit verwiesen. Ein im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern unzureichender gesetzlicher Schutz von Zeitarbeitern liegt jedoch unmittelbar nicht vor, da sich Zeitarbeitsverhältnisse schon heute in rechtlicher Hinsicht kaum von den „normalen“ Arbeitsverhältnissen unterscheiden.⁶ Die Kennzeichnung der Zeitarbeit als „atypische“ Beschäftigungsform stützt sich somit vor allem auf den Umstand, dass Zeitarbeitskräfte nicht, wie sonst üblich, die Arbeitsleistung bei ihrem gesetzlichen Arbeitgeber (der Zeitarbeitsfirma), sondern bei einem anderen Unternehmen (dem Entleihbetrieb) vollbringen. Neben der Ausrichtung der Zeitarbeit auf bestimmte Tätigkeitsfelder und der weitgehenden Tariffreiheit der Zeitarbeitsbranche sind es diese besondere Dreieckskonstellation und die Kurzfristigkeit der Arbeitseinsätze bei verschiedenen Entleihfirmen, aus der spezifische Anforderungen und Belastungen für Zeitarbeiter entstehen können.

Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitern unzureichend erforscht

Wissenschaftliche Untersuchungen über die Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitnehmern haben weitgehend Einzelcharakter, nicht zuletzt wegen des Mangels an geeigneten Daten.⁷ Oft angeführte Kritikpunkte an den in der Zeitarbeit geschaffenen Arbeitsplätzen, so die vermeintlich höhere Beschäftigungsunsicherheit⁸, die schlechtere Entlohnung⁹, die geringeren Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten¹⁰, die höhere physische und psychi-

⁵ So entfallen das besondere Befristungs-, das Wiedereinstellungs- und das Synchronisationsverbot, die Begrenzung der Überlassungsdauer auf 24 Monate sowie das Verbot des Arbeitskräfteverleihs im Bausektor. Für eine Übersicht der einzelnen Maßnahmen vgl. z. B. Katrin Vitolis: Die Regulierung der Zeitarbeit in Deutschland. In: Duisburger Beiträge zur Soziologischen Forschung, Nr. 5, 2003 (im Erscheinen).

⁶ Vgl. Ulrike Pietrzyk: Flexible Beschäftigungsform „Zeitarbeit“ auf dem Prüfstand. In: Arbeit, Jg. 12, Nr. 2, 2003, S. 112–130. Vgl. auch Bundesregierung: Neunter Bericht der Bundesregierung über die Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung (BillBG). In: Bundestagsdrucksache 14/4220 vom 4. Oktober 2000, S. 17.

⁷ Vgl. Manfred Garhammer: Temporary Agency Work: National Reports. Germany. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin 2002. In der empirischen Arbeitsmarktforschung in Deutschland häufig verwandte Datenquellen erfassen Zeitarbeiter entweder nicht (Mikrozensus) oder enthalten nicht die Fülle an Informationen hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen (IAB Beschäftigtenstichprobe). Bisherige Untersuchungen für Deutschland basieren denn auch vorwiegend auf eigenen Datenerhebungen. Auch bei der OECD und Eurostat fehlt es an harmonisierten statistischen Erhebungen zur Zeitarbeit, was länderübergreifende Vergleiche nationaler Zeitarbeitsmärkte erheblich erschwert.

⁸ So werden bislang die nachweislich kurzen Beschäftigungsdauern in der Zeitarbeit meist mit Beschäftigungsunsicherheit gleichgesetzt und im Ergebnis als Evidenz für die Präkarität der in der Zeitarbeit geschaffenen Arbeitsverhältnisse gewertet. Da „zu den Beendigungsgründen [aber] keine Statistiken vorliegen, lassen sich keine Bewertungen der Kurzfristigkeit vornehmen“. Vgl. Helmut Rudolph und Esther Schröder: Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 30, Nr. 1, 1997, S. 102–126. Neue Befunde zu den Beendigungsgründen von Beschäftigungsverhältnissen in der Zeitarbeit verweisen indes auf einen hohen Anteil freiwilliger Kündigungen bzw. einvernehmlicher Trennungen. Vgl. Michael Kvasnicka: Inside the Black Box of Temporary Help Agencies. Discussion Paper, Nr. 43, 2003, Sonderforschungsbereich 373 der Humboldt-Universität zu Berlin (www.sfb.wiwi.hu-berlin.de/papers/2003/dpsfb200343.pdf.zip).

⁹ In der Tat verdienen Zeitarbeiter weniger als vergleichbare Arbeitnehmer in der Gesamtwirtschaft. Das Lohndifferential ist jedoch zum einen geringer als lange angenommen. Zum anderen scheinen Arbeitnehmer nach Austritt aus der Zeitarbeit langfristig in ihrer Einkommensentwicklung zu profitieren; vgl.: Lohneffekte der Zeitarbeit. Bearb.: Michael Kvasnicka und Axel Werwatz. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 49/2002.

¹⁰ Vgl. Werner Nienhüser und Wenzel Matiaske: Der „Gleichbehandlungsgrundsatz“ bei Leiharbeit – Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern im europäischen Vergleich. In: WSI Mitteilungen, Nr. 8, 2003, S. 466–473.

Kasten

Datenbasis und Methodik der statistischen Untersuchung der relativen Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitern

Daten

- Datenbasis ist das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) des DIW Berlin, eine jährliche Wiederholungsbefragung von Personen in Deutschland seit 1984.
- Im Jahre 2001 erfasste das SOEP wieder umfassend die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern. Hier wurde auch erstmals nach einer Tätigkeit in einer Zeitarbeitsfirma gefragt.
- Die Analyse beschränkt sich auf abhängig Beschäftigte im Alter von 18 bis 65 Jahren, die nicht in einer Ausbildung stehen. Zum Befragungszeitpunkt 2001 waren insgesamt 169 Personen bei einer Zeitarbeitsfirma tätig.

Vorteile des SOEP:

- Die Aktualität sowie die Fülle der erhobenen Informationen erlauben eine detaillierte Untersuchung der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitnehmern im Vergleich zu Arbeitnehmern in der Gesamtwirtschaft.

Nachteile des SOEP:

- Bislang ist es im SOEP nicht möglich gewesen, zwischen Zeitarbeitern und dem Stammpersonal der Zeitarbeitsfirmen zu unterscheiden.¹ Der Anteil Letzterer dürfte allerdings gering sein.

Methoden

- Für die Messung der relativen Arbeitsbedingungen (Tabellen 9 und 10) sowie der Einschätzungen der beruflichen Zukunft von Zeitarbeitern (Tabelle 11) im Vergleich zu Arbeitnehmern in der Gesamtwirtschaft wird ein statistischer Matching-Ansatz verwendet.
- Hierbei werden Zeitarbeiter und Nichtzeitarbeiter in Bezug auf elementare Eigenschaften abgeglichen, um so den Einfluss einer Tätigkeit in der Zeitarbeit auf die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern isolieren und damit quantifizieren zu können.²
- Berücksichtigt wurden unter anderem das Geschlecht von Arbeitnehmern, deren Familienstand, Nationalität, Alter sowie Schul- und Berufsausbildung, die Region (Ost/West), der unmittelbar vorausgegangene Erwerbsstatus, die Gründe für die Beendigung der vorausgegangenen Beschäftigung sowie die Dauer einer früheren Arbeitslosigkeitsphase.

¹ Die im Personalfragebogen 2001 des SOEP gestellte Frage (Frage 38) an Erwerbstätige „Handelt es sich um eine Zeitarbeitsfirma?“ lässt offen, ob es sich um Festangestellte der Zeitarbeitsfirma oder Zeitarbeitskräfte handelt. In der neuen Befragungswelle 2003 ist die Fragestellung zwar konkretisiert worden (Frage 64: „Handelt es sich um ein Zeitarbeits- bzw. Leiharbeitsverhältnis?“), jedoch stehen die Daten für Auswertungen noch nicht zur Verfügung.

² Für eine ausführliche Diskussion des hier verwendeten statistischen Verfahrens vgl. die diesem Wochenbericht zugrunde liegende Arbeit von Michael Kvasnicka: Arbeitsbedingungen ..., a. a. O. Verwendet wird die PSMATCH2-Routine der Software STATA. Vgl. E. Leuven und B. Sianesi:

PSMATCH2: Stata Module to Perform Full Mahalanobis and Propensity Score Matching, Common Support Graphing, and Covariate Imbalance Testing. Version 1.1.6, 2003 (www.ideas.repec.org/c/boc/bocode/s432001.html). Jedem Zeitarbeiter werden Mitglieder der Kontrollgruppe von Arbeitnehmern aus der Gesamtwirtschaft zugewiesen, die eine vergleichbare geschätzte Neigung zur Aufnahme einer Zeitarbeits-tätigkeit aufweisen (propensity score) und über ähnliche Erwerbsbiographien vor der Tätigkeit im Jahre 2001 verfügen (balancing score). Vgl. J. J. Heckman, H. Ichimura und P. E. Todd: Matching as an Econometric Evaluation Estimator. In: Review of Economic Studies, 65, 1998, S. 261 – 294.

sche Belastung¹¹ sowie das höhere Unfallrisiko, sind bis dato für Deutschland nicht ausreichend dokumentiert und quantifiziert.¹²

¹¹ Vgl. z. B. Rainer Wieland, Petra Grüne, Ursula Schmitz und Karsten Roth: Zeitarbeit optimal gestalten. Spezifische psychische Belastungen bei Leiharbeit. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund 2001; Nathalie Galais und Klaus Moser: Zeitarbeit als Sprungbrett in ein „Normalarbeitsverhältnis“? Individuelle Determinanten der Übernahme und des Wohlbefindens von Zeitarbeitnehmer. In: Jeannette Zempel, Johan Bacher und Klaus Moser (Hrsg.):

Die vorliegende Untersuchung greift auf eine neue Datenquelle zur Untersuchung der relativen Ar-

Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Intervention. Psychologie Sozialer Ungleichheit, Bd. 12. Opladen 2001, S. 251 – 265.

¹² Vgl. Markus Werthebach, Daniel Sodenkamp und Klaus-Helmut Schmidt: Merkmale, Bedingungen und Folgen von Rollenklarheit bei der Arbeit – Ein Vergleich zwischen Leiharbeitnehmern und Mitarbeitern der Stammbesellschaft eines Produktionsbetriebes. In: Arbeit, Jg. 9, Nr. 4, 2000, S. 3; Donald Storrie: Temporary Agency Work in the European Union. In: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002, S. 43.

beitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern in Deutschland zurück, und zwar auf das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), eine Wiederholungsbefragung des DIW Berlin. Seit 2001 werden im SOEP Arbeitnehmer in der Zeitarbeit erfasst (zur Datenbasis und Methodik vgl. Kasten).

Die Fülle der dabei erhobenen Informationen ermöglicht eine Untersuchung der Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitern sowohl im Vergleich zu ihrer vorausgegangenen Beschäftigung als auch zu Arbeitnehmern in der Gesamtwirtschaft. Ferner lassen sich etwaige Unterschiede in den Einschätzungen der beruflichen Zukunft von Zeitarbeitern und anderen Arbeitnehmern analysieren und werten.

Wie Tabelle 1 verdeutlicht,¹³ sind im Vergleich zur Gesamtwirtschaft Männer, Ausländer, jüngere Jahrgänge sowie Ledige in der Zeitarbeit mitunter erheblich überrepräsentiert. Auch haben weitaus mehr Zeitarbeiter keinen Schulabschluss bzw. einen Hauptschulabschluss; umgekehrt sind Realschulabschlüsse, Fachhochschulreife und Abitur weniger verbreitet. Auch hinsichtlich des Berufsabschlusses sind signifikante Unterschiede zwischen Zeitarbeitern und Nichtzeitarbeitern erkenn-

bar. Unter den Zeitarbeitern verfügt mehr als ein Viertel über keinen Berufsabschluss, während dies in der Gesamtwirtschaft nur für rund ein Sechstel aller Arbeitnehmer zutrifft. Hingegen besitzt jeder fünfte Arbeitnehmer in der Gesamtwirtschaft einen Hochschulabschluss, aber lediglich jeder achte Zeitarbeiter. Diese Unterschiede sind von unmittelbarer Bedeutung für diese Untersuchung, da Arbeitnehmer mit niedrigeren Qualifikationen zu meist schlechtere Berufsperspektiven aufweisen als Arbeitnehmer mit höheren Bildungs- und Berufsabschlüssen. In den neuen Bundesländern liegt der Beschäftigungsanteil der Zeitarbeit über jenem in den alten Ländern. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Zeitarbeit ist nicht viel niedriger als in der Gesamtwirtschaft.

Zeitarbeit als (Wieder-)Einstieg in die Beschäftigung

Für die Analyse der Arbeitsbedingungen ist es erforderlich, Unterschiede in den Erwerbsbiographien von Zeitarbeitnehmern und Nichtzeitarbeitnehmern zu berücksichtigen. Daher werden zunächst die der jetzigen Anstellung unmittelbar vorausgegangene Beschäftigungssituation sowie die Art der Stellenfindung betrachtet. Für die im SOEP zum Befragungszeitpunkt im Jahre 2001 erfassten 87 Zeitarbeiter und 2 134 Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft, die nach dem 31. Dezember 1999 ihre jetzige Stelle angenommen haben, weist Tabelle 2 die Art der damit einhergehenden beruflichen Veränderung aus.

Hierbei handelt es sich sowohl bei Zeitarbeitern als auch Nichtzeitarbeitern vorrangig um einen

13 Bei der Berechnung der Ergebnisse in den Tabellen 1 bis 8 wurden die Stichprobengewichte des SOEP verwendet.

Tabelle 1

Merkmale von Arbeitnehmern in der Zeitarbeit und der Gesamtwirtschaft im Jahre 2001

In %

	Zeitarbeit	Gesamtwirtschaft
Alter (in Jahren)	37,5	41,4
Männer	61,8	54,3
Ausländer	22,5	7,2
Verheiratet	50,2	61,3
Schulabschluss		
Kein Schulabschluss	5,7	1,5
Hauptschule	34,6	29,6
Realschule	23,2	32,6
Fachhochschulreife/Abitur	17,8	26,5
Anderer Abschluss	15,4	6,0
Noch kein Abschluss	1,0	0,4
Berufsabschluss¹		
Kein Berufsabschluss	27,4	14,4
Berufsabschluss	61,0	71,6
Hochschulabschluss	13,2	20,8
Mitglied in einer Gewerkschaft	15,7	19,8
Alte Bundesländer	73,0	83,0
Beobachtete Fälle (Anzahl)	169	11 054

1 Die Anteile bei den Berufsabschlüssen summieren sich nicht auf 100, da Arbeitnehmer sowohl über eine Berufsausbildung als auch über einen Hochschulabschluss verfügen können.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel.

DIW Berlin 2003

Tabelle 2

Art der beruflichen Veränderung von Arbeitnehmern, die ihre Stelle nach dem 31.12.1999 angetreten haben

In %

	Zeitarbeit	Gesamtwirtschaft
Erstmals erwerbstätig	9,1	5,7
Wieder erwerbstätig	36,4	31,7
Stelle bei neuem Arbeitgeber	50,4	51,9
Übernommen vom Betrieb (nach dortiger Ausbildung/ Tätigkeit in ABM oder als freier Mitarbeiter)	0	2,9
Stellenwechsel im Betrieb	4,1	7,7

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel, Befragung 2001.

DIW Berlin 2003

Tabelle 3

Art der Beendigung des vorausgegangenen Beschäftigungsverhältnisses, soweit dieses nach dem 31.12.1999 beendet wurde

In %

	Zeitarbeit	Gesamtwirtschaft
Betriebsstilllegung, Auflösung der Dienststelle	25,6	7,7
Eigene Kündigung	28,9	55,1
Kündigung durch Arbeitgeber	28,0	11,2
Auflösungsvertrag/einvernehmliche Trennung	9,4	8,6
Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages/Ausbildung	6,6	12,6
Verrentung/Pensionierung	0	0,5
Beurlaubung	0	1,5
Geschäftsaufgabe (Selbständige)	1,4	2,8

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel, Befragung 2001. **DIW** Berlin 2003

Arbeitgeberwechsel. Rund ein Drittel der Arbeitnehmer in beiden Gruppen ist nach einer Unterbrechung wieder erwerbstätig; erstmals Erwerbstätige sind unter den Zeitarbeitern hingegen häufiger vertreten als unter den anderen Arbeitnehmern. In der Gruppe von Arbeitnehmern, die ihr letztes Beschäftigungsverhältnis nach dem 31. Dezember 1999 beendeten (Tabelle 3),¹⁴ haben Zeitarbeiter weitaus öfter ihre alte Stelle durch eine Betriebsstilllegung oder eine arbeitgeberseitige Kündigung verloren. Im Umkehrschluss sind Arbeitnehmer, die ihre letzte Stelle selbst kündigten, in der Zeitarbeit erheblich unterrepräsentiert.

So überrascht es nicht, dass rund doppelt so viele Arbeitnehmer in der Gesamtwirtschaft zum Zeitpunkt der Beendigung ihres vorausgegangenen Beschäftigungsverhältnisses bereits eine neue Stelle in Aussicht und rund ein Drittel mehr bereits einen neuen Arbeitsvertrag unterzeichnet hatten als Arbeitnehmer in der Zeitarbeit (Tabelle 4).

Tabelle 4

Perspektive bei Beschäftigungsende für Arbeitnehmer, die nach dem 31.12.1999 nicht mehr in ihrer alten Stelle tätig waren

In %

	Zeitarbeit	Gesamtwirtschaft
Bereits neue Stelle in Sicht	18,6	36,2
Bereits neuer Arbeitsvertrag	19,6	34,3
Keines von beiden	41,8	26,0
Keine Stelle gesucht	20,0	3,5

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel, Befragung 2001. **DIW** Berlin 2003

Tabelle 5

Aktive Stellensuche

In %

	Zeitarbeit	Gesamtwirtschaft
Aktiv gesucht	57,2	54,3
Hat sich so ergeben	42,8	45,7

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel, Befragung 2001. **DIW** Berlin 2003

Tabelle 6

Art der Stellensuche

In %

Von Stelle erfahren durch ...	Zeitarbeit	Gesamtwirtschaft
Arbeitsamt	17,5	10,7
private Stellenvermittlung	1,5	2,1
Stellenanzeige in Zeitung	21,1	17,4
Stellenanzeige im Internet	1,6	2,9
Bekannte, Freunde usw.	36,2	35,3
Rückkehr zu vorherigem Arbeitgeber	7,1	12,1
Sonstiges	14,9	19,3

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel, Befragung 2001. **DIW** Berlin 2003

Auf vier von zehn Arbeitnehmern, die später in die Zeitarbeit eintraten, traf denn auch keiner dieser Fälle zum Zeitpunkt der Beendigung ihres letzten Arbeitsverhältnisses zu. Für Arbeitnehmer, die eine Anstellung in einem anderen Wirtschaftszweig fanden, liegt der Wert hingegen bei gut einem Viertel. So verwundert es vor dem Hintergrund der vergleichsweise schlechteren beruflichen Perspektiven nicht, dass Zeitarbeiter häufiger durch aktive Suche ihre jetzige Stelle gefunden haben (Tabelle 5).

Hierbei kam, wie Tabelle 6 zeigt, die erfolgreiche Stellenfindung sowohl bei Zeitarbeitern als auch bei Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft vorrangig über den Freundeskreis bzw. Bekannte zustande. Große Unterschiede zwischen den beiden Gruppen liegen vor allem in der Nutzung des Arbeitsamtes. Auch kehren weitaus weniger Arbeitskräfte in der Zeitarbeit zu ihrem vorherigen Arbeitgeber zurück, als dies Arbeitnehmer in der Gesamtwirtschaft tun.¹⁵

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass Zeitarbeiter nicht nur bedeutend häufiger unfreiwillig aus ihrer alten Beschäftigung ausscheiden, sondern auch

¹⁴ Dies betrifft 38 Zeitarbeiter und 943 Arbeitnehmer in der Gesamtwirtschaft.

¹⁵ Vgl. hierzu auch die Fallstudie von Michael Kvasnicka: Inside the Black Box ..., a. a. O., S. 10.

zum Beendigungszeitpunkt weitaus weniger konkrete Perspektiven hinsichtlich einer Anschlussbeschäftigung als andere Arbeitnehmer haben. Hingegen suchen sie häufiger aktiv nach einer neuen Stelle und greifen hierbei öfter auf das Arbeitsamt zurück.

Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern nach Eintritt in Zeitarbeit eher verbessert

Für Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 1999 ihre Stelle gewechselt oder eine Arbeit neu aufgenommen haben, werden im SOEP die Arbeitsbedingungen der jetzigen im Vergleich zur vorangegangenen Stelle umfassend abgefragt.¹⁶ Die Ergebnisse sind in Tabelle 7 zusammengefasst. In acht der neun abgefragten Bereiche geben Arbeitnehmer in der Gesamtwirtschaft im Vergleich zu Zeitarbeitern häufiger an, sich verbessert zu haben. Die Ausnahme bildet hierbei die Arbeitszeitregelung. Überraschenderweise liegen beide Gruppen in der Wertung des Nutzens beruflicher Kenntnisse kaum auseinander. Besonders bei der Art der Tätigkeit, der Aufstiegsmöglichkeit, den betrieblichen Sozialleistungen und der Arbeitsplatzsicherheit stufen Zeitarbeiter ihren Stellenwechsel weitaus weniger positiv ein, als dies Arbeitnehmer in der Gesamtwirtschaft tun. Gegenwärtig in der Zeitarbeit tätige Arbeitnehmer mögen aber nicht die gleichen Arbeitsmarktperspektiven und -optionen gehabt haben wie Arbeitnehmer in der Gesamtwirtschaft.

Die Ergebnisse haben deutlich gemacht, dass sich Zeitarbeiter in der Tat hinsichtlich einer Reihe von erwerbsrelevanten Eigenschaften von anderen Arbeitnehmern unterscheiden (Tabellen 1 bis 4). Informativer ist deshalb die Bewertung des Berufswechsels durch die Zeitarbeiter selbst (vgl. die ersten drei Spalten in Tabelle 7).¹⁷ Im Ergebnis wei-

sen Zeitarbeiter in allen der in Tabelle 7 aufgeführten Bereiche im Durchschnitt eine Verbesserung oder Beibehaltung ihrer Arbeitsbedingungen auf. Besonders hohe Anteile bei „verbessert“ sind bei der Art der Tätigkeit, dem Verdienst und der Arbeitszeitregelung zu finden. Auf vergleichsweise niedrige Anteile kommen indes die Aufstiegsmöglichkeit, die Arbeitsbelastung, die betrieblichen Sozialleistungen und die Arbeitsplatzsicherheit. Aber auch in diesen vier Bereichen geben deutlich mehr als zwei Drittel aller befragten Zeitarbeiter eine Beibehaltung oder gar Verbesserung ihrer Situation im Vergleich zur vorausgegangenen Beschäftigung an. Vormals beschäftigte Arbeitnehmer schätzen somit ihren Wechsel in die Zeitarbeit überwiegend positiv ein.¹⁸

Zeitarbeiter häufiger außerhalb ihres erlernten Berufs tätig

Merkmale des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses sind in Tabelle 8 dargestellt. So haben Zeitarbeiter häufiger einen befristeten Arbeitsvertrag,¹⁹ sind seltener in ihrem erlernten Beruf tätig

16 Zu 66 der zum Befragungszeitpunkt 2001 erfassten Zeitarbeiter und 1 566 der Nichtzeitarbeiter, die nach dem 31. Dezember 1999 ihre jetzige Stelle angenommen haben, liegen Einschätzungen ihrer gegenwärtigen Arbeitsbedingungen vor (ohne Rückkehrer zum vorherigen Arbeitgeber).

17 Durch diesen Vergleich der Arbeitsbedingungen einer Person mit den Arbeitsbedingungen derselben Person zu einem früheren Zeitpunkt (Before-after-Vergleich) werden bereits die Eigenschaften dieser Person implizit bei der Analyse berücksichtigt. Dadurch spiegeln die Ergebnisse der Vergleiche die Unterschiede in der Beschäftigungsart (Zeitarbeit, andere Beschäftigung) und nicht lediglich Merkmale von Personen (z. B. Bildung) wider, die die eine oder andere Beschäftigungsform vorrangig wählen mögen.

18 Bei sechs der neun angestellten Vergleiche geben mehr Zeitarbeiter an, sich eher verbessert als verschlechtert zu haben.

19 Nach Erkenntnis der Autoren handelt es sich hierbei neben der kürzlich erschienen Fallstudie von Michael Kvasnicka (Inside the Black Box ..., a. a. O., S. 10) um die erste statistische Erfassung des Verbreitungsgrades von befristeten Verträgen in der Zeitarbeit. Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge in der Zeitarbeit wurde 1997 durch die Reform des AUG erheblich erleichtert.

Tabelle 7

Vergleich der Arbeitsbedingungen zwischen der jetzigen und der vorherigen Stelle

In %

	Zeitarbeit			Gesamtwirtschaft		
	verbessert	etwa gleichwertig	verschlechtert	verbessert	etwa gleichwertig	verschlechtert
Art der Tätigkeit	32,9	52,8	14,3	51,0	36,9	12,1
Verdienst	42,8	33,3	23,9	53,4	25,1	21,5
Aufstiegsmöglichkeit	21,2	46,1	32,7	32,6	51,0	16,4
Arbeitsbelastung	21,6	50,6	27,8	30,9	45,6	23,5
Arbeitsweglänge	29,5	43,8	26,8	36,6	37,3	26,1
Arbeitszeitregelung	47,6	33,6	18,9	42,6	41,2	16,2
betriebliche Sozialleistungen	18,1	59,9	22,1	30,5	55,7	13,8
Arbeitsplatzsicherheit	21,3	58,2	20,2	30,2	58,1	11,7
Nutzen beruflicher Kenntnisse	28,9	43,2	27,9	32,0	46,5	21,5

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel, Befragung 2001.

DIW Berlin 2003

Tabelle 8

Merkmale des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses

In %

	Zeitarbeit	Gesamtwirtschaft
Arbeitsvertrag		
Befristet	16,0	7,1
Unbefristet	70,3	79,1
Kein Arbeitsvertrag	13,8	13,7
Tätigkeit im erlernten Beruf		
Ja	41,9	58,6
Nein	40,3	35,1
Kein erlernter Beruf	17,9	6,3
Arbeitszeit		
Vollzeit	65,4	77,4
Teilzeit	18,1	17,7
Geringfügig beschäftigt	16,5	4,9
Länge des Arbeitsweges		
Unter 10 km	40,7	54,5
10 km bis 30 km	38,8	32,1
Mehr als 30 km	20,4	13,4
Sondervergütungen im Jahre 2000		
Urlaubsgeld	28,6	55,9
Weihnachtsgeld	22,6	39,1
13. Monatsgehalt	24,7	33,2
Betriebs- bzw. Personalrat im Betrieb	46,8	54,5

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel, Befragung 2001.

DIW Berlin 2003

bzw. verfügen über gar keinen, legen häufiger lange Arbeitswege zurück und erhalten seltener Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld usw.) als andere Arbeitnehmer. Dass Zeitarbeiter seltener in ihrem erlernten Beruf tätig sind, ist nicht unbedingt als Tendenz zur Dequalifizierung zu werten,

da es sich auch um eine berufliche Neuorientierung oder eine Phase der Überbrückung infolge fehlender anderweitiger Berufsperspektiven handeln kann. Wie bereits in den Tabellen 3 und 4 zu erkennen war, sind Zeitarbeiter weitaus öfter unfreiwillig aus ihrer letzten Anstellung ausgeschieden und verfügten zudem zu diesem Zeitpunkt über schlechtere Aussichten, unmittelbar eine Anschlussbeschäftigung zu finden. Während Vollzeitbeschäftigung in beiden Gruppen die Norm ist, geben doch mehr Zeitarbeiter an, geringfügig beschäftigt zu sein. Auch liegt der Anteil von Arbeitnehmern mit einem längeren Arbeitsweg (mehr als 30 Kilometer) in der Zeitarbeit wesentlich über dem Vergleichswert in der Gesamtwirtschaft. Entgegen der Einschätzung der Bundesregierung ist nahezu die Hälfte aller Zeitarbeiter in Betrieben tätig, die über einen Betriebs- oder Personalrat, d. h. eine betriebliche Arbeitnehmerinteressenvertretung, verfügen.²⁰

Zeitarbeiter kaum unzufriedener

Im Rahmen der Personenbefragung im SOEP vom Jahr 2001 wurden zudem Arbeitnehmer über ihre gegenwärtigen Arbeitsbedingungen detailliert befragt.²¹ Um zu ermitteln, ob Zeitarbeit per se mit

20 Im letzten Erfahrungsbericht der Bundesregierung zur Zeitarbeit aus dem Jahr 2000 heißt es in diesem Zusammenhang, dass „in den Verleihbetrieben in der Regel keine Betriebsräte gewählt werden“ (Bundesregierung: Neunter Bericht ..., a. a. O., S.15). Empirisch belegt wird diese Aussage jedoch nicht. Allerdings besteht die Möglichkeit, dass sich Zeitarbeiter im SOEP bei der Beantwortung der Frage hinsichtlich der Existenz eines Betriebsrates in „ihrem Betrieb“ auf ihren derzeitigen Entleihbetrieb und nicht ihren Verleihbetrieb, d. h. ihre Zeitarbeitsfirma, bezogen.

21 Diese Fragen beziehen sich auf die „Arbeit und die Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz“ (vgl. Frage 43 im Personalfragebogen 2001 des SOEP).

Tabelle 9

Einschätzung der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen

In %

	Zeitarbeit			Vergleichsgruppe Gesamtwirtschaft		
	trifft voll zu	trifft teilweise zu	trifft nicht zu	trifft voll zu	trifft teilweise zu	trifft nicht zu
Abwechslungsreiche Tätigkeit	56,9	29,4	13,7	58,8	35,3	5,9
Körperlich schwere Arbeit	25,5	45,1	29,4	27,5	39,2	33,3
Selbständige Arbeitsgestaltung	25,5	33,3	41,2	19,6	49,0	31,4
Arbeitszeit gemäß Arbeitsanfall	39,2	35,3	25,5	37,3	35,3	27,5
Strenge Kontrolle der Arbeitsleistung	19,6	54,9	25,5	13,7	56,9	29,4
Weiterqualifikation durch Arbeit	39,2	39,2	21,6	41,2	41,2	17,6
Konflikte mit Vorgesetzten	0	19,6	80,4	2,0	15,7	82,4
Gutes Verhältnis zu Kollegen	78,4	21,6	0	76,5	21,6	2,0
Belastende Umwelteinflüsse bei der Arbeit ¹	33,3	31,4	35,3	23,5	17,6	58,8
Hohe nervliche Anspannung bei der Arbeit ¹	25,5	49,0	25,5	25,5	39,2	35,3
Erhöhtes Risiko bei Arbeitsunfällen	23,5	35,3	41,2	15,7	19,6	64,7

1 Unterschiede zwischen Zeitarbeitern und Mitgliedern der Vergleichsgruppe sind statistisch signifikant zum 5%- oder 10%-Niveau.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel, Befragung 2001.

DIW Berlin 2003

Tabelle 10

Zufriedenheit mit der Arbeit

Zeitarbeiter	Vergleichsgruppe Gesamtwirtschaft	Differenz
6,6	7,3	-0,7

Mittelwerte der Angaben auf einer Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden).

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel, Befragung 2001.

DIW Berlin 2003

Arbeitsbedingungen verbunden ist, die sich von denen in anderen Beschäftigungsverhältnissen unterscheiden, wird im Folgenden ein statistisches Matching-Verfahren verwendet. Diese Methode gleicht Arbeitnehmer in der Zeitarbeit und der Gesamtwirtschaft hinsichtlich wichtiger erwerbsrelevanter Eigenschaften ab, um so den Einfluss der Beschäftigungsform Zeitarbeit, unabhängig von der Zusammensetzung der beiden betrachteten Beschäftigungsgruppen, auf die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern ermitteln zu können (vgl. Kasten). Die Ergebnisse der Auswertungen sind in den Tabellen 9 und 10 (gegenwärtige Arbeitsbedingungen) sowie in Tabelle 11 (berufliche Perspektiven) zusammengefasst. Da der Matching-Ansatz datenintensiv ist, die Anzahl der Zeitarbeiter im SOEP allerdings relativ klein ist, sind die Ergebnisse in diesen Tabellen mit erheblicher Stichprobenunsicherheit behaftet. Statistisch signifikante Unterschiede werden deshalb in den Tabellen besonders gekennzeichnet.

In der Einschätzung der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen gibt es vor allem bei der Selbständigkeit der Arbeitsgestaltung, der Strenge der Kontrolle der Arbeitsleistung, dem Vorhandensein be-

lastender Umwelteinflüsse, dem Grad der nervlichen Anspannung bei der Arbeit und dem Risikopotential von Arbeitsunfällen Unterschiede zwischen Zeitarbeitern und der aus anderen Arbeitnehmern in der Gesamtwirtschaft gebildeten Vergleichsgruppe (Tabelle 9).²² So trifft die Möglichkeit einer selbständigen Arbeitsgestaltung für Zeitarbeiter (voll bzw. teilweise) weniger häufig zu. Dafür unterliegen sie stärker einer strengen Kontrolle ihrer Arbeitsleistung, belastenden Umwelteinflüssen, einer hohen nervlichen Anspannung bei der Arbeit sowie einem erhöhten Risiko von Arbeitsunfällen. Hinsichtlich der anderen Faktoren sind jedoch keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Gruppen feststellbar.

Wie aus Tabelle 10 ersichtlich, zeigen sich denn auch Zeitarbeiter mit der Arbeit insgesamt nahezu ebenso zufrieden wie Arbeitnehmer in der Vergleichsgruppe.

Zeitarbeit: Sicherer Arbeitsplatz oder Übergangsbeschäftigung?

Überraschenderweise unterscheiden sich Zeitarbeiter kaum von Arbeitnehmern in der Vergleichsgruppe hinsichtlich der Erwartung, ihren Arbeitsplatz in der nahen Zukunft zu verlieren (Tabelle 11).²³ Dies mag daran liegen, dass Zeitarbeiter ohnehin häufiger angeben, von sich aus bald eine neue Stelle zu suchen, einen beruflichen Neuanfang zu machen oder in die Selbständigkeit überwechseln zu wollen.

Da Zeitarbeiter einen beruflichen Aufstieg im gegenwärtigen Betrieb in naher Zukunft als weniger wahrscheinlich erachten, sehen sie ihre beruflichen Perspektiven in weitaus größerem Umfang außerhalb der jetzigen Tätigkeit. Eine Weiterbildung durch den Besuch von Kursen und Lehrgängen in den nächsten zwei Jahren schätzen Zeitarbeiter im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern dabei aber als weniger wahrscheinlich ein.

Fazit

Die Ergebnisse zeigen vor allem, dass vormalig bereits beschäftigte Zeitarbeiter nicht nur weit häufiger unfreiwillig aus ihrer alten Beschäftigung ausscheiden, sondern auch zum Beendigungszeitpunkt seltener Aussicht auf eine direkte Anschlussbeschäftigung haben als andere Arbeitnehmer.

²² Den Auswertungen in den Tabellen 9 und 10 liegen die Angaben von 51 Zeitarbeitern und 1 390 Arbeitnehmern aus anderen Wirtschaftszweigen zugrunde.

²³ Die Auswertung basiert auf Angaben von 51 Zeitarbeitern und 1 389 Arbeitnehmern aus anderen Wirtschaftszweigen.

Tabelle 11

Einschätzung der beruflichen Perspektiven

Wahrscheinlichkeit innerhalb der nächsten zwei Jahre, dass ...	Zeitarbeit	Vergleichsgruppe Gesamtwirtschaft	Differenz
Arbeitsplatzverlust	38,2	43,9	-5,7
neue Stellensuche (von sich aus) ¹	58,2	43,1	15,1
Aufgabe des gegenwärtigen Berufs- und Neuanfang in anderem Beruf	34,5	24,3	10,2
Selbständigkeit, freiberufliche Tätigkeit	11,0	8,2	2,8
beruflicher Aufstieg im jetzigen Betrieb	16,2	20,6	-4,4
beruflicher Abstieg im jetzigen Betrieb	16,3	12,2	4,1
Weiterbildung durch Lehrgänge/Kurse	36,5	48,2	-11,8

Mittelwerte von Angaben auf einer Skala von 0 (mit Sicherheit nicht) bis 100 (mit Sicherheit).

¹ Unterschiede zwischen Zeitarbeitern und Mitgliedern der Vergleichsgruppe sind statistisch signifikant zum 10 %-Niveau.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel, Befragung 2001.

DIW Berlin 2003

Trotz dieser ungünstigen Ausgangssituation stufen Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit überwiegend als gleichwertig oder sogar besser als in der vorausgegangenen Anstellung ein. Die Untersuchung zeigt ferner, dass Zeitarbeiter seltener in ihrem erlernten Beruf tätig sind und Sondervergütungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhalten sowie häufiger einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag haben als andere Arbeitnehmer. Trotzdem sind Zeitarbeiter insgesamt kaum unzufriedener mit ihrer Arbeit.

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen ist das Bild nicht einheitlich. Teilweise sind keine großen Unterschiede zu sehen (z. B. bei der Einschätzung des

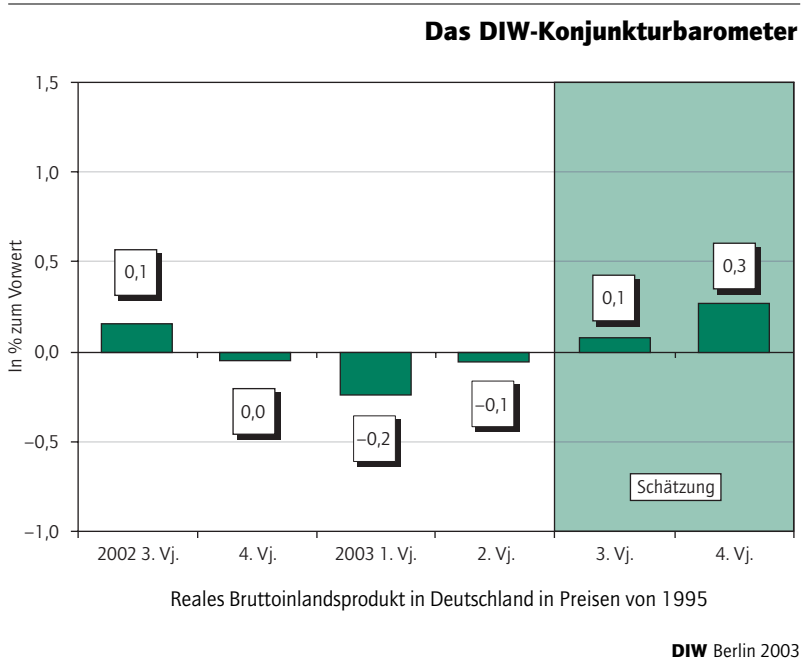
Arbeitsklimas oder bei den Fortbildungsmöglichkeiten), teilweise sind aber markante Abweichungen zu beobachten. So geben Zeitarbeiter häufiger an, belastenden Umwelteinflüssen, nervlicher Anspannung und Unfallrisiken ausgesetzt zu sein. Während das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren, von Zeitarbeitern nicht höher eingeschätzt wird, halten sie es für wahrscheinlicher, bald eine neue Stelle zu suchen oder einen beruflichen Neuanfang zu machen. Im Ergebnis bietet sich somit ein heterogenes Bild der relativen Arbeitsbedingungen und beruflichen Perspektiven von Zeitarbeitern, das sowohl Risiken und Defizite als auch Chancen und Vorteile beinhaltet.

Das DIW-Konjunkturbarometer

Stand: 10. November 2003

Hoffnungsschimmer für das Jahresendquartal

Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung im dritten Quartal dieses Jahres hat saison- und kalenderbereinigt den Vorquartalsstand kaum überschritten (0,1 %). Die stagnativen Tendenzen haben sich fortgesetzt. Das Produktionsergebnis in der Industrie lag im dritten Quartal 2003 unter dem vom zweiten Jahresviertel. Nimmt man aber den laut Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit offensichtlichen Korrekturbedarf beim Septemberwert dieses Indikators mit ins Bild – dafür ist ein Plus von 2 Indexpunkten veranschlagt worden –, ergibt sich ein leichter Anstieg im dritten Quartal. Die Dienstleistungsbereiche haben hier mit einem moderaten Wachstum ein Sinken der gesamtwirtschaftlichen Produktion verhindert. Für das Jahresendquartal jedoch ist mit einer leichten Beschleunigung des Wachstums um 0,3 % gegenüber dem Vorquartal zu rechnen. Dafür spricht neben den Stimmungsindikatoren, die sich bereits seit einigen Monaten spürbar verbessert haben, nunmehr auch die Entwicklung der Auftrageingänge.



Das DIW Berlin präsentiert monatlich das DIW-Konjunkturbarometer als einen Indikator für die aktuelle Konjunkturtendenz in Deutschland. Es zeigt die Wachstumsrate des realen Bruttoinlandsprodukts für das abgelaufene bzw. laufende Quartal und stellt damit die gesamtwirtschaftliche Entwicklung dar. Die Berechnung des DIW-Konjunkturbarometers basiert auf monatlichen Indikatoren, die – abhängig vom Zeitpunkt der Berechnungen – mehr oder weniger Schätzelemente enthält. Dem hier vorgestellten Konjunkturbarometer liegen für die Mehrzahl der verwendeten Indikatoren offizielle Werte des Statistischen Bundesamtes zugrunde.

Das DIW-Konjunkturbarometer wird regelmäßig auch auf der Homepage des DIW Berlin veröffentlicht (www.diw.de/konjunkturbarometer).



Das DIW Berlin trauert um seinen langjährigen Mitarbeiter

Dr. Reinhard Pohl

Reinhard Pohl starb am 4. November 2003 kurz vor seinem 75. Geburtstag. Er war dem DIW Berlin über fünfzig Jahre eng verbunden und hat in dieser Zeit die Entwicklung des Institutes und dessen wissenschaftliches und wirtschaftspolitisches Profil mitgeprägt. Dafür sind wir ihm sehr dankbar.

Reinhard Pohl trat am 1. September 1952 seine Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter des DIW Berlin noch als Student an. Nach dem erfolgreichen Abschluss des Studiums an der Freien Universität Berlin zum Diplom-Volkswirt im Mai 1953 wurden ihm im Hause rasch immer mehr verantwortungsvolle Aufgaben übertragen. Nachdem er im Februar 1970 an der Universität des Saarlandes zum Dr. rer. pol. promoviert worden war, übernahm er im März 1972 im DIW Berlin die Leitung der Abteilung Geld und Kredit. Diese Aufgabe hat er bis zu seiner Pensionierung im November 1991 wahrgenommen. Auch danach blieb er in beratender Funktion dem Haus verbunden. Vor allem für die DIW-Konjunkturprognosen und für die Gemeinschaftsdiagnose leistete er auch in der Zeit nach seiner Pensionierung wesentliche Beiträge. Noch bis zum September dieses Jahres nahm er regelmäßig an den Vorbereitungssitzungen dafür teil. Er war in dieser Zeit aber auch an einer Reihe von Projekten aktiv beteiligt.

Reinhard Pohl war mit seinen geldtheoretischen und geldpolitischen Arbeiten in Deutschland führend. Er baute im DIW Berlin eine detaillierte Geldvermögensrechnung auf, die weithin gefragt war. Seine Analysen wurden nicht nur in der Forschung, sondern auch von der Bundesregierung, der Deutschen Bundesbank und der Europäischen Zentralbank aufmerksam zur Kenntnis genommen. Er war einer der Ersten, der die monetaristische Theorie für monetäre empirische Analysen in Deutschland heranzog. Er prägte die geldpolitische Linie der wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstitute bei der Gemeinschaftsdiagnose und war weit über das Institut hinaus als Berater hoch geschätzt. So arbeitete er in den 70er und 80er als Sachverständiger für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der EG und nahm viele Jahre ad personam an den Vorbereitungsgesprächen der Gemeinschaftsdiagnose bei der Deutschen Bundesbank teil.

Reinhard Pohl hat sich auch um den wissenschaftlichen Nachwuchs verdient gemacht, dem er in der Abteilung Konjunktur bis zuletzt mit Rat und Tat zur Seite stand. Der Wissenschaft verpflichtet, war er ein gründlicher und gewissenhafter Lektor und ein beharrlicher Diskussionspartner, der wegen seines Engagements und der konstruktiven Verbesserungsvorschläge, aber auch aufgrund seines freundlichen, ausgeglichenen Wesens und seines humorvollen Charakters allseits beliebt war.

Reinhard Pohl hat sich in seiner langjährigen Tätigkeit um das DIW Berlin sehr verdient gemacht. Wir verlieren einen liebenswerten Menschen und geschätzten Kollegen. Unser Mitgefühl gilt seiner Ehefrau und seinen beiden Söhnen. Wir werden dem Verstorbenen ein ehrendes Andenken bewahren.

Impressum

Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann (Präsident)
Dr. Tilman Brück (kommissarisch)
PD Dr. Gustav A. Horn
Dr. Kurt Hornschild
Prof. Dr. Georg Meran (kommissarisch)
Dr. Bernhard Seidel
Prof. Dr. Viktor Steiner
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Dr. Hans-Joachim Ziesing

Redaktion

Dörte Höppner
Dr. Elke Holst
Jochen Schmidt
Dr. Mechthild Schrooten

Pressestelle

Dörte Höppner
Tel. +49-30-897 89-249
presse@diw.de

Verlag

Verlag Duncker & Humblot GmbH
Carl-Heinrich-Becker-Weg 9
12165 Berlin
Tel. +49-30-790 00 60

Bezugspreis

(unverbindliche Preisempfehlungen)
Jahrgang Euro 108,-/sFR 182,-
Einzelnnummer Euro 10,-/sFR 18,-
Zuzüglich Versandkosten
Abbestellungen von Abonnements
spätestens 6 Wochen vor Jahresende

ISSN 0012-1304

Bestellung unter www.diw.de

Konzept und Gestaltung

kognito, Berlin

Druck

Druckerei Conrad GmbH
Oranienburger Str. 172
13437 Berlin