

Der „Gleichheitsgrundsatz“ bei Leiharbeit – Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern im europäischen Vergleich

Werner Nienhüser
Wenzel Matiaske

Der Beitrag untersucht bezogen auf Europa (EU-15), ob Leiharbeiter – im Vergleich zu Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis – ungünstigere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen haben und ob diese Unterschiede auf die Leiharbeit „an sich“ oder auf Merkmale wie Geschlecht, Alter, Berufserfahrung etc. zurückzuführen sind. Darüber hinaus analysieren wir, ob in europäischen Ländern, in denen für Leiharbeiter der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt, dieselben Unterschiede wie in Ländern bestehen, in denen dieser Grundsatz nicht gilt. Die Datenbasis bildet der „Third European Survey on Working Conditions“ (ESWC), eine Befragung von über 21.000 Erwerbstätigen aus 15 EU-Ländern, darunter 345 Leiharbeitern. Die Befunde zeigen zweierlei: Die Schlechterstellung der Leiharbeiter bleibt auch nach statistischer Kontrolle anderer Einflussgrößen bestehen. Die Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes reduziert die Schlechterstellung hinsichtlich des Einkommens, erhöht sie aber bei der Weiterbildung.

1

Problemstellung und Hintergrund der Untersuchung

Unternehmen suchen zunehmend jenseits des Normalarbeitsverhältnisses nach Flexibilisierungsmöglichkeiten, um z.B. auf Veränderungen im Arbeitsvolumen reagieren zu können (Keller/Seifert 1995; Martin/Nienhüser 2002). Spätestens seit dem Bericht der sog. Hartz-Kommission (2002) ist die Leiharbeit bzw. Zeitarbeit ins Zentrum des arbeitspolitischen Diskurses gerückt. Von Leiharbeit verspricht man sich eine höhere Flexibilität der Unternehmen (Pfeffer/Baron 1988; Jahn/Rudolph 2002b; zu negativen Effekten Nienhüser/Baumhus 2002). Zudem schreibt man ihr positive Beschäftigungseffekte zu: Der Bundesverband der Zeitarbeitsunternehmen BZA hält die Schaffung von 4 Millionen Arbeitsplätzen in Europa bis zum Jahre 2010 für möglich (BZA 2003, S. 1). Unabhängig davon, ob diese Hoffnungen auf mehr Arbeitsplätze tatsächlich berechtigt sind oder nicht – Leiharbeit hat Effekte für die in diesem Status Beschäftigten: Leiharbeiter werden im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern schlechter entlohnt (Kvasnicka/Werwatz 2002) und haben ungünstigere Arbeitsbedingungen (Letourneux 1998). Allerdings bezweifelt der Bundesverband der Zeitarbeitsunternehmen, dass die schlechteren Arbeitsbedingungen auf den Status eines Arbeitnehmers als Leih-

arbeiter zurückzuführen sind: „Schlechte Arbeitsbedingungen jedenfalls sind keinesfalls ein Merkmal von Zeitarbeit, sondern eher konkreten Arbeitsplätzen zuzurechnen und damit unabhängig von der Frage Festangestellter oder Zeitarbeitnehmer“ (BZA 2003, S. 2). Festzuhalten ist, dass die gegenwärtige Diskussion stark interessen geleitet geführt wird. Empirisch ist allerdings wenig darüber bekannt, ob Unterschiede in der Entlohnung und in den Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern im Vergleich zu Nicht-Leiharbeitern auf den unterschiedlichen Beschäftigungsstatus zurückzuführen sind oder auf Differenzen z.B. im Alter, in der Qualifikation oder Berufserfahrung.

Wir wollen deshalb *erstens* wissen, wie sich Leiharbeit „an sich“, also unabhängig von anderen Einflussgrößen, auf die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer auswirkt. Wir ziehen dabei die Daten des „Third European Survey on Working Conditions“ (ESWC) heran, die auf einer Befragung von über 21.000 Personen aus 15 EU-Ländern (darunter 345 Leiharbeitern) beruhen (Merrlié/Paoli 2001). Dieser Datensatz erlaubt uns auch die Klärung einer *zweiten Frage*: Zeigen sich in Ländern, in denen für Leiharbeiter der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt, dieselben Unterschiede wie in Ländern, in denen dieser Grundsatz nicht gilt? Diese Frage ist aufgrund aktueller Änderungen der Regulierung von Leiharbeit in Deutschland und wegen zu erwartender Veränderungen in weiteren EU-Ländern von Bedeutung. In

Deutschland ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz am 1.1.2003 durch das „Gesetz für moderne Dienstleistungen“ so verändert worden, dass eine Reihe von Vorschriften für den Verleih von Arbeitskräften aufgehoben wurde. Gleichzeitig gilt ab dem 1.1.2004 für alle Leiharbeiter vom ersten Tag der Überlassung an der Grundsatz der Gleichbehandlung. Das bedeutet, Leiharbeitern müssen die im Betrieb des Entleihers für einen Arbeitnehmer mit vergleichbaren Tätigkeiten geltenden materiellen Arbeitsbedingungen gewährt werden (so-

Werner Nienhüser, Prof. Dr., Lehrstuhl für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalwirtschaft an der Universität Duisburg-Essen und Mitglied der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Empirie und Theorie des Strategischen Personalmanagements.
e-mail: Werner.nienhueser@uni-essen.de

Wenzel Matiaske, Prof. Dr., Lehrstuhl für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personal und Organisation am Internationalen Institut für Management der Universität Flensburg und Mitglied der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Empirische Organisations- und Personalforschung, Organisationstheorie und Personalmanagement.
e-mail: matiaske@uni-flensburg.de

Tabelle 1: Anteil der Leiharbeiter an der Beschäftigung in Europa

	Anteil der Leiharbeitnehmer 2000 (bzw. 2001) an ...		
	(1) der gesamten Beschäftigung (Erwerbstätige einschließlich der Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen)	(2) allen abhängig Beschäftigten	(3) allen Beschäftigten (abhängig Beschäftigte und Selbständige)
Belgien	1,8	2,6	2,2
Dänemark	0,3	0,9	0,9
Deutschland	0,9	0,6	0,5
<i>Finnland</i>	0,6*	0,3	0,3
<i>Frankreich</i>	2,1	3,3	2,4
<i>Griechenland</i>	0,2	4,4	2,1
Großbritannien	4,7	2,3	2,0
Irland	1,4	5,5	4,6
<i>Italien</i>	0,2*	5,0	3,5
Luxemburg	2,3	nicht ausgewiesen	0,6
Niederlande	4,5	2,5	2,6
<i>Österreich</i>	0,7*	1,7	1,1
<i>Portugal</i>	0,9	0,4	0,5
Schweden	1,0	0,5	0,3
<i>Spanien</i>	0,7	2,4	1,6
EU-15	2,1	2,3	1,7

Quelle: (1) Nach Jahn/Rudolph (2002b, S. 5); * = nur Daten für 1998/1999 verfügbar
(2) European Survey of Working Conditions 2000 (nach Storrie 2002, S. 29; Garhammer 2002, S. 22)
(3) European Survey of Working Conditions 2000 (eigene Berechnungen)
In den kursiv markierten Ländern gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz.

WSI Hans Böckler Stiftung

fern nicht ein Tarifvertrag des Verleihunternehmens anderes regelt; Ulber 2003, S. 10). Auch in anderen EU-Ländern soll der Gleichbehandlungsgrundsatz zur Anwendung kommen. Dies sieht der von der Europäischen Kommission 2002 verabschiedete „Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern“ vor (Kommission 2002a; b): „Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer [...] (müssen) während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen mindestens denjenigen [entsprechen], die für sie gelten würden, wenn sie von dem genannten Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären“ (Kommission 2002b, S. 11). Allerdings können Ausnahmen von der Gleichbehandlung beim Arbeitsentgelt gemacht werden, wenn es sich um Tätigkeiten handelt, die „aufgrund ihrer Dauer oder ihrer Natur“ (Kommission 2002b, S. 12) nicht mehr als sechs Wochen in Anspruch nehmen oder wenn ein unbefristetes Vertragsverhältnis des Leiharbeiters besteht. Zudem können die Mitgliedstaaten die Sozialpartner ermächtigen, per Tarifvertrag Löhne zu vereinbaren, die vom Gleichbehandlungsgrundsatz abweichen (Kommission 2002b, S. 12). Jahn/Rudolph (2002b, S. 6) halten als Folge der Verabschiedung und Umsetzung der Richtlinie der Europäischen Kommission einen Lohnkostenanstieg von „mindestens 20 %“

für wahrscheinlich. Nun gilt in etlichen Ländern der EU der Gleichbehandlungsgrundsatz bereits (Jahn/Rudolph 2002b, S. 4). Die Wirkungen dieses Grundsatzes sind jedoch empirisch nicht geklärt. Wir wollen deshalb wissen, ob sich in Ländern, in denen für Leiharbeiter der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt, dieselben Unterschiede zwischen Leiharbeitern und Nicht-Leiharbeitern (vor allem den im Normalarbeitsverhältnis Beschäftigten) zeigen, wie in den Ländern, in denen dieser Grundsatz nicht gilt.

Zunächst behandeln wir kurz die Verbreitung von Leiharbeit in den 15 EU-Ländern, sowie die Unterschiede in der Regulierung von Leiharbeit (Abschnitt 2). Anschließend werden die bisher vorliegenden Befunde zu den Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern berichtet (Abschnitt 3). In Abschnitt 4 formulieren wir unser Auswertungsmodell sowie die Hypothesen und stellen die Variablen der Untersuchung vor. Abschnitt 5 enthält die Analysen und Befunde erstens zu den Unterschieden in den Arbeits- und Entlohnungsbedingungen von Leiharbeitern im Vergleich zu Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis sowie zweitens zu den Effekten des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Wir schließen mit einer kurzen Diskussion der Befunde.

2 Leiharbeit in Europa: Begriff, Gleichbehandlungsgrundsatz und Verbreitung

In allen EU-15-Ländern ist Leiharbeit durch die Dreieckbeziehung zwischen Leiharbeitsfirma (Verleiher), Leiharbeitnehmer und dem entleihenden Unternehmen gekennzeichnet. Wir sprechen von Leiharbeit (bzw. von Arbeitnehmerüberlassung oder Zeitarbeit), wenn ein Arbeitgeber als Verleiher einem Dritten (Entleiher) Arbeitskräfte (Leiharbeitnehmer) zur Erbringung einer Arbeitsleistung zur Verfügung stellt (so auch § 1 Abs. 1 des in Deutschland geltenden Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes). „Über diese grundlegende Vertragskonstruktion hinaus ist die Variantenvielfalt groß“ (Jahn/Rudolph 2002b, S. 2). Zwar sind im Allgemeinen Leiharbeiter Arbeitnehmer bei der Leiharbeitsfirma, in Großbritannien und Irland sind Leiharbeiter aber zum Teil als Selbständige tätig (vgl. hierzu und im Folgenden Kommission 2002a, S. 4ff.). In der Regel sind die Verträge von Leiharbeitern befristet, aber auch hier gibt es Ausnahmen, etwa in Deutschland und Schweden, wo das Leiharbeitsverhältnis meist unbefristet geschlossen wird.

Zudem gibt es große Unterschiede im Ausmaß der Regulierung der Leiharbeit durch Gesetze und Tarifverträge (Kommission 2002a, S. 4f.; Jahn/Rudolph 2002b). Diese Differenzen berücksichtigen wir in Form eines wesentlichen Einflussfaktors: die der Geltung oder Nicht-Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Er schreibt vor, dass Leiharbeiter vor allem dieselbe Vergütung und dieselben Sozialleistungen wie vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleihunternehmens erhalten müssen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt in Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien, Österreich, Portugal und Spanien uneingeschränkt (Jahn/Rudolph 2002b, S. 4; Kommission 2002a, S. 5).

Bei den in der Literatur berichteten Daten über die Verbreitung von Leiharbeit ist zu berücksichtigen, dass die Erhebungsmethoden und die Bezugsgrößen bei der Gesamtbeschäftigung in den Ländern unterschiedlich sind (Kvasnicka/Werwatz 2002, S. 7). Daher stellen wir verschiedene Befunde nebeneinander (Tabelle 1).

Die Daten von Jahn/Rudolph (2002b) stammen vor allem aus Statistiken des

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

Die Masse der Leiharbeiter ist männlich, jünger als 35 Jahre und verrichtet (in den meisten Ländern) vorrangig gewerbliche Tätigkeiten (Jahn/Rudolph 2002b, S. 5f.).

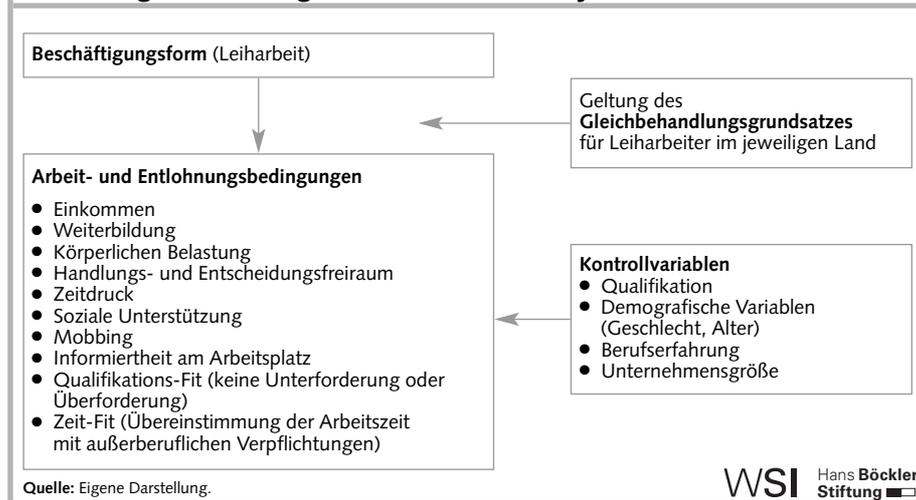
3

Arbeits- und Entlohnungsbedingungen von Leiharbeitern – Stand der Forschung

Im Durchschnitt liegt das *Arbeitseinkommen* von Leiharbeitern in Europa unter dem von Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis. Das Ausmaß der Lohnunterschiede variiert erheblich zwischen den Ländern. Nach den Befunden der Europäischen Kommission (2002a, S. 7; ebenso Jahn/Rudolph 2002b, S. 6) erhalten Leiharbeiter in Deutschland 22 bis 40 % weniger Lohn (s.a. Neunter Bericht der Bundesregierung 2000; Kvasnicka/Werwatz 2002, S. 2), in Österreich 5 bis 30 %, in Spanien 10 bis 15 % und in Großbritannien bis zu 32 %. Nachfragebedingte Einflüsse und andere Bestimmungsgründe der Lohnhöhe – wie etwa Berufserfahrung, Alter, Qualifikation – werden allerdings nur in wenigen Studien kontrolliert.

Für Deutschland haben Kvasnicka/Werwatz (2002) auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe (für den Zeitraum von 1991 bis 1995) berechnet, dass männliche Leiharbeiter 36 % und weibliche Leiharbeiter 29 % weniger Bruttolohn erhalten als Nichtleiharbeiter. Kontrolliert man den

Abbildung 1: Grundargumentation der Analyse



Effekt anderer Einflussgrößen wie Alter, Nationalität, Qualifikation, Familienstand, Größe des Betriebs u.ä., so reduzieren sich die Differenzen für Männer auf 21 % und für Frauen auf 19 % (siehe ähnlich Booth/Francesconi/Frank 2002 für Großbritannien). Insgesamt zeigen die Befunde, dass Zeitarbeit unabhängig von anderen Einflussgrößen mit einem Lohnverlust einhergeht. Für Europa insgesamt liegen allerdings keine Analysen vor, und schon gar nicht solche, die eine Abschätzung des Effekts der Leiharbeit „an sich“ erlauben würden.

Leiharbeiter sind nicht nur hinsichtlich der Entlohnung schlechter gestellt – sie erhalten auch weniger *Weiterbildung* als reguläre Arbeitskräfte (Kommission 2002a, S. 7; Letourneux 1998, S. 31). Auch die *Arbeitsbedingungen* der Leiharbeiter sind ungünstiger: Leiharbeiter können weniger als reguläre Arbeitnehmer selbstständig über die Reihenfolge der Arbeitstätigkeiten und die verwendeten Arbeitsmethoden entscheiden und haben weniger Spielraum in Arbeitszeitgestaltung (Letourneux 1998, S. 38f.; Wieland/Grüne 1999, S. 107). Fallstudien deuten darauf hin, dass Leiharbeiter weniger über *die Risiken am Arbeitsplatz* aufgeklärt werden (für die USA Kochan u.a. 1994, S. 59; Rousseau/Libuser 1997). Weiterhin zeigen empirische Befunde, dass die *sozialen Beziehungen* bzw. deren Voraussetzungen schlechter sind: So sind die Möglichkeiten für soziale Kontakte zu Kollegen, aber auch zu Vorgesetzten, für Leiharbeiter geringer als für das Stammpersonal (Letourneux 1998, S. 43).

Halten wir fest: Leiharbeiter haben schlechtere Entlohnungs- und Arbeitsbe-

dingungen. Offen ist die Frage, ob mögliche Unterschiede zu anderen Arbeitnehmern eine Folge der Zeitarbeit oder anderer Faktoren ist. Zudem liegen keine Untersuchungen vor, die den Effekt von unterschiedlichen Regulierungen der Zeitarbeit (vor allem die Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes) analysieren. Im Folgenden wollen wir einen Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücken leisten.

4

Modell, Hypothesen, Daten und Variablen

4.1 MODELL UND HYPOTHESEN

Unsere Grundargumentation ist in *Abbildung 1* dargestellt.

Unsere *Hypothesen* lauten: (1) Leiharbeiter haben – im Vergleich zu Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis und bei Kontrolle weiterer Einflussgrößen – ungünstigere (prekäre) Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. (2) In Ländern, in denen für Leiharbeiter der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt, sind die Unterschiede zwischen Leiharbeitern und Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis vor allem in der Entlohnung geringer.

4.2 DATEN UND VARIABLEN

Wir ziehen die Daten des „Third European Survey on Working Conditions“ heran. Dabei wurden im Jahre 2000 21.703 Erwerbstätige aus 15 EU-Ländern interviewt (Merrié/Paoli 2001), in jedem Land etwa 1500 (in Luxemburg 500). Unter den Inter-

Tabelle 2: Typologie und Häufigkeit der Beschäftigungsformen in Europa (EU-15)

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

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des European Survey of Working Conditions 2000.

WSI Hans Böckler Stiftung

viewten befanden sich insgesamt 345 *Leiharbeitnehmer*. Selbständige, Auszubildende, über 70-Jährige und Personen mit unklarer Beschäftigungsform werden bei den folgenden Analysen nicht berücksichtigt. Insgesamt verbleiben 16.350 Befragte.

Unserem Modell entsprechend sind folgende Variablen zu operationalisieren: die *Beschäftigungsform* (Normalarbeitsverhältnis, Leiharbeit etc.) die *Arbeits- und Entlohnungsbedingungen*, zudem *Kontrollvariablen* wie etwa demografische Merkmale der Beschäftigten, ihre Qualifikation und die Berufserfahrung sowie die Unternehmensgröße, außerdem die Geltung des *Gleichbehandlungsgrundsatzes* für Leiharbeiter im jeweiligen Land. Nachfolgend werden wir die Variablen im Einzelnen erläutern.

4.2.1 TYPOLOGIE VON BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSEN

Zunächst entwickeln wir eine *Typologie von Beschäftigungsverhältnissen*, die zwei Dimensionen umfasst: erstens die Vertragsform mit den drei Ausprägungen „reguläre Beschäftigung“ (das heißt: ein unbefristetes Nicht-Leiharbeitsverhältnis), „Leiharbeit“ und „Befristung“, zweitens das Ausmaß der Tätigkeit mit den Ausprägungen Vollzeit- versus Teilzeittätigkeit (erfasst über die Frage: „Do you work part-time? Yes/No“). Prinzipiell könnte man argumentieren, dass Leiharbeit in vielen Ländern eine Befristung des Vertrages nicht ausschließt, allerdings sind die drei Ausprägungen „unlimited permanent contract“, „fixed term contract“ und „temporary employment agency contract“ in der Befragung exklusiv verwendet worden. Bei der befristeten Beschäftigung unterscheiden wir zwischen kürzer als ein Jahr befristeten Verträgen und ein Jahr und länger befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Daraus ergibt sich die in *Tabelle 2* dargestellte Typologie von Beschäftigungsformen mit den entsprechenden absoluten und relativen Häufigkeiten.

Das „Normalarbeitsverhältnis“ erweist sich mit 87,4 % als nach wie vor quantitativ dominierende Beschäftigungsform (allerdings ohne diejenigen Selbständigen, die keine Arbeitnehmer beschäftigen und daher in vielen Fällen einen arbeitnehmerähnlichen Status haben). Die uns vor allem interessierenden Leiharbeitsverhältnisse machen 2,1 % der Beschäftigungsformen abhängiger Arbeit aus.

4.2.2 PREKARITÄTSINDEX UND SEINE BESTANDTEILE

Uns interessiert, ob und in welchem Maße die Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern *prekär sind*. Prekär sind Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen dann, wenn die Leiharbeiter z.B. ein Einkommen erhalten, das im „unteren“ Bereich liegt, wenn ihre körperliche Belastung im „oberen“ Bereich liegt usw. Was „oben“ und „unten“ ist, bestimmen wir jeweils am Median oder nach stärker inhaltlichen Überlegungen bei den jeweiligen Skalen (z.B. durch eine Dichotomisierung anhand negativer versus positiver Skalenausprägungen). Der *Prekaritätsindex* bildet ein summarisches Maß für die Benachteiligung der Leiharbeitnehmer: Wir zählen, wie häufig für einen Befragten – bezogen auf die noch zu erläuternden zehn Prekaritätsdimensionen (Einkommen bis hin zu Zeit-Fit) – „ungünstige“, Prekarität anzeigende Variablenausprägungen vorliegen. Wer also in keiner einzigen Dimension benachteiligt wird (d.h. im „unteren“ Bereich liegt), erhält einen Index-Wert von 0, wer in allen Dimensionen benachteiligt wird, den Wert von 10. Die in den Index eingehenden Variablen erläutern wir im Folgenden.

Für die Frage nach einer möglichen Benachteiligung der Leiharbeiter ist das Einkommen wichtig. Im ESWC wird eine „harmonisierte“, das heißt auf den jeweiligen Landesmittelwert bezogene Einkommensskala verwendet. Wir werden im Folgenden eine einfache Zweiteilung (über oder unter dem Median) als Operationali-

sierung benutzen. *Betriebliche Weiterbildung* wird über die Frage erfasst, ob der jeweilige Beschäftigte in den letzten 12 Monaten an einer vom Arbeitgeber bezahlten oder bereitgestellten Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hat. Ein weiterer Indikator für die Prekarität ist die (wahrgenommene) *körperliche Belastung* (vgl. zu den Indikatoren Martin/Matiaske 2002). Wir bilden hier zum einen einen additiven Index, der die externen Ursachen körperlicher Belastung einbezieht (wie Lärm, Hitze etc.), zum anderen einen Index, der die körperlichen Aspekte erfasst (schmerzhafte oder ermüdende Arbeitshaltung, Bewegungen schwerer Lasten, sich wiederholende Bewegungen). Die beiden Indexwerte werden addiert, der Gesamtwert wird über den Median dichotomisiert. Der *Handlungs- und Entscheidungsspielraum* besteht ebenfalls aus zwei Skalen. Der Handlungsspielraum wird darüber erfasst, inwieweit Möglichkeiten bestehen, selbst die Reihenfolge der Arbeitsaufgaben, die Arbeitsmethode oder das Arbeitstempo bzw. den Arbeitseinsatz ändern zu können. Der Entscheidungsspielraum wird gemessen über die Möglichkeit der (Mit)Entscheidung über die Arbeits- und Urlaubszeit. Auch hier haben wir die jeweiligen Skalenwerte addiert und dichotomisiert. *Zeitdruck* wurde über zwei Fragen gemessen: ob die Arbeit mit hohem Tempo ausgeführt wird und ob feste Terminvorgaben bestehen. Auch hier nehmen wir wieder eine Addition der Variablenwerte und eine Dichotomisierung über den Median vor. Die Variable *Soziale Unterstützung* erfasst die Möglichkeit, am Arbeitsplatz über die Arbeitsbedingungen allgemein oder die Arbeitsorganisation bei organisationalen Veränderungen diskutieren zu können (jeweils ja=1/nein=0). Durch Addition erhalten wir eine Skala, die die Werte von 0 bis 4 annehmen kann. Als weitere abhängige Variable verwenden wir einen *Mobbing-Index*. Die Befragten konnten jeweils angeben, ob sie in den letzten 12 Monaten „gemobbt“ wurden, und zwar durch physische Gewalt am Arbeitsplatz, Einschüchterung, sexuelle Diskriminierung, unerwünschte sexuelle Beachtung, Diskriminierung aufgrund des Alters, der Nationalität, der ethnischen Zugehörigkeit, der Behinderung oder der sexuellen Orientierung. Wir haben die jeweiligen Ja-Antworten zu einem Index addiert und diese Werte dichotomisiert. *Risiko-Informiertheit* messen wir über die Frage, inwieweit die Befragten informiert sind

über die Risiken des am Arbeitsplatz benutzten Materials bzw. der Werkzeuge oder Produkte (vierstufige Skala von „sehr gut informiert“ bis „überhaupt nicht informiert“). Prekär ist auch ein Arbeitsplatz, bei dem keine bzw. eine geringe Übereinstimmung zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und den Qualifikationen vorliegt. Die Variable *Qualifikations-Fit* kann die Ausprägungen „Anforderungen sind zu hoch“, „Übereinstimmung“ und „Anforderungen sind zu gering“ aufweisen. Als prekär werten wir, wenn Überforderung oder Unterforderung vorliegt. (Für spätere Analysen verwenden wir die Variablen „Überforderung“ (ja/nein) und „Unterforderung“ (ja/nein) getrennt.) Als *Zeit-Fit* bezeichnen wir die wahrgenommene Übereinstimmung der Arbeitszeit mit den familiären oder sozialen Verpflichtungen außerhalb der Arbeit. Wir fassen dabei die Ausprägungen „nicht sehr gut“ und „überhaupt nicht“ einerseits und „ziemlich gut“ und „sehr gut“ andererseits zusammen.

4.2.3 GLEICHBEHANDLUNGS-GRUNDSATZ

Bei den Effekten von Leiharbeit auf die Arbeitsbedingungen und die Deprivation kommt es, so vermuten wir, darauf an, ob der *Gleichbehandlungsgrundsatz* im jeweiligen Land gilt. Wir ordnen daher jedem Beschäftigten einen Wert zu, der angibt, ob für ihn in seinem Land der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt (ja=1) oder nicht (nein=0). In Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien, Österreich, Portugal und Spanien gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz, in allen anderen Ländern eingeschränkt oder gar nicht (Jahn/Rudolph 2002b, S. 4, Tab. 2). In allen genannten Ländern gelten damit für Leiharbeitnehmer die *Tarifbedingungen des Entleihers*.

4.2.4 KONTROLLVARIABLEN

Der ESWC enthält keine Fragen nach der Schulbildung oder nach dem beruflichen Abschluss. Das *Qualifikationsniveau* kann lediglich über einen groben Indikator geschätzt werden, der auf einer Berufsgruppenklassifizierung beruht. Wir gehen davon aus, dass Angehörige der Managementberufe, von Professionen und von Technischen Berufen über eine höhere Qualifikation verfügen als Angehörige anderer Berufsgruppen. Für die drei zuerst genannten Gruppen vermuten wir ein ho-

Tabelle 3: Prekaritätsausmaß unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigungsform	Prekaritätsindex (Arithmetisches Mittel)
Unbefristet, Vollzeit	3,43
Unbefristet, Teilzeit	3,80
Befristet 1 J. u. mehr, Vollzeit	3,85
Befristet 1 J. u. mehr, Teilzeit	3,81
Befristet unter 1 J., Vollzeit	4,50
Befristet unter 1 J., Teilzeit	4,56
Leiharbeiter, Vollzeit	4,68
Leiharbeiter, Teilzeit	4,85
Alle	3,59

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des European Survey of Working Conditions 2000.

WSI Hans Böckler
Stiftung

Tabelle 4: Dimensionen der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen im Vergleich

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

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des European Survey of Working Conditions 2000; n = mindestens 10.415.

WSI Hans Böckler
Stiftung

hes, (kodiert mit 1), für alle weiteren Gruppen ein niedriges Qualifikationsniveau (kodiert mit 0).

Den Einfluss von *Geschlecht und Alter* und die eventuell bestehenden Interaktionseffekte zwischen diesen Größen kontrollieren wir über eine Variable „Demografischer Typ“, die auf einer Kreuzklassifizierung der Variablen Alter (unter 40 = jung/40 und älter = alt) und Geschlecht beruht. Wir unterscheiden also zwischen jungen und älteren Männern, ebenso zwischen jungen und älteren Frauen. Die *Berufserfahrung* operationalisieren wir über die Frage „How many years have you been in your present main job?“ und dichotomisieren auch hier wieder in zwei etwa gleich große Gruppen. Die Variable Betriebszugehörigkeitsdauer klammern wir wegen der hohen Korrelation mit dem Alter aus. Schließlich kontrollieren wir die Betriebsgröße, gemessen über die Arbeitnehmerzahl des Betriebes. Dabei bilden wir eine einfache Dummy-Variable (0 = bis unter 100 Arbeitnehmer; 1 = 100 und mehr Arbeitnehmer).

4.3 STATISTISCHES VERFAHREN

Vor allem nutzen wir das multivariate Verfahren der logistischen Regression (DeMaris 1992). Sofern nicht ausdrücklich anders erwähnt, verwenden wir bei allen Analysen Variablen mit dichotomen Ausprägungen bzw. – wie z.B. beim demografischen Typ – Dummy-Variablen.

5 Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern und Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis im Vergleich

Zunächst geben wir einen vergleichenden Überblick über alle Typen von Beschäftigungsverhältnissen und deren Arbeits- und Entlohnungsbedingungen (Tabelle 3).

Tabelle 5: Effekte der Leiharbeit (im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis; Ergebnisse von insgesamt 33 Logit-Modellen)

Abhängige Variablen	Effektkoeffizienten der Leiharbeit (Vollzeit)			
	Alle	Cox & Snell R-Quadrat	Länder ohne Gleichbehandlungsgrundsatz	Länder mit Gleichbehandlungsgrundsatz
Niedriges Einkommen	4,173*	0,236	4,593*	3,886*
Keine Weiterbildung	2,464*	0,079	1,657*	4,560*
Starke körperliche Belastung	1,395*	0,074	1,222	1,523*
Geringer Handlungs- und Entscheidungsspielraum	2,070*	0,040	2,055*	1,954*
Hoher Zeitdruck	0,809	0,011	0,665*	0,991
Geringe soziale Unterstützung	1,720*	0,037	1,798*	1,549*
Mobbing	0,908	0,011	1,072	0,790
Geringe Risiko-Informiertheit	1,976*	0,010	2,241*	1,639*
Unterforderung	1,837*	0,021	1,636	2,076*
Überforderung	0,979	0,003	0,551	1,351
Fehlender Zeit-Fit	1,032	0,015	0,673	1,217

* = $p \leq 0,05$. Für jede der elf abhängigen Variablen wurden drei Modelle berechnet, deren Ergebnisse in den Zeilen dargestellt sind. Die Koeffizienten in der Zeile des jeweiligen Modells bezeichnen die Effektkoeffizienten $\exp(b)$ der Leiharbeit (Referenzkategorie: Normalarbeitsverhältnis), die Effektkoeffizienten für die weiteren Ausprägungen der Variablen Beschäftigungsform (z.B. für unbefristete Teilzeitarbeit, befristete Teilzeitarbeit usw.) sind nicht ausgewiesen. Kontrolliert werden in jedem Modell Alter und Geschlecht (der demografische Typ), die Berufserfahrung, die Qualifikation und die Unternehmensgröße.

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des European Survey of Working Conditions 2000.

WSI Hans Böckler Stiftung

5.1 PREKARITÄT DER LEIHARBEIT

Insgesamt sehen wir, dass unsere generelle Vermutung zutrifft: Leiharbeiter haben einen deutlich geringeren Prekaritätsindex und damit ungünstigere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen als Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis. Je stärker die Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis ist, desto ungünstiger sind die Arbeitsbedingungen: Die befristet bzw. in Teilzeit Beschäftigten haben ungünstigere Bedingungen als die in Normalarbeit Tätigen, und die Leiharbeiter sind gegenüber allen anderen Gruppen am schlechtesten gestellt.

Tabelle 4 zeigt die Befunde aufgegliedert nach den einzelnen Prekaritätsdimensionen und getrennt nach Beschäftigungsverhältnis, wobei wir uns auf den Vergleich der in Vollzeit tätigen regulär Beschäftigten und in Vollzeit tätigen Leiharbeiter konzentrieren und die anderen Beschäftigungsformen außer Acht lassen.

Die Bedingungen für Leiharbeiter sind in den meisten Dimensionen schlechter als für Normalbeschäftigte. Insbesondere beim Einkommen, bei der sozialen Unterstützung und bei der Information über die Gefahren der Arbeitstätigkeit ist das Risiko ungünstiger Bedingungen für die Leiharbeiter zum Teil etwa doppelt so hoch wie für die Normal-Beschäftigten. So gehören rund 40 % der im Normalarbeitsverhältnis Tätigen (Vollzeit) der Gruppe der Niedrig-einkommensbezieher an, während dies bei den Vollzeit-Leiharbeitern für 80 % gilt (Relatives Risiko= 2). Auffällig ist auch der

im Vergleich zu Normal-Arbeitnehmern zweieinhalbmal höhere Anteil der Unterforderten bei den Leiharbeitnehmern.

Im nächsten Schritt berücksichtigen wir diejenigen Variablen, die – neben dem Beschäftigungsverhältnis „an sich“ – für die Unterschiede in den Arbeitsbedingungen verantwortlich sein könnten.

5.2 EFFEKTE DES LEIHARBEITSTATUS BEI KONTROLLE WEITERER EINFLUSSFAKTOREN

Eine erste Gruppe von insgesamt 33 Logit-Modellen schätzt den Einfluss der Beschäftigungsverhältnisse auf die elf Dimensionen der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Nach diesen elf Modellschätzungen wird eine Trennung in Länder vorgenommen, in denen der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht gilt, und solchen, in denen er gilt, anschließend werden nochmals 22 Modelle berechnet. Da eine Darstellung der kompletten Modelle unübersichtlich und für unsere Fragestellung nicht notwendig ist, beschränken wir uns auf die Angabe der Koeffizienten, die die Unterschiede zwischen Normalbeschäftigten (Vollzeit) und den Leiharbeitern (Vollzeit) zum Ausdruck bringen. Bei der Interpretation ziehen wir die Effekt-Koeffizienten $\exp(b)$ heran. Werte über 1 sind als positive Effekte, Werte kleiner als 1 als negative Effekte zu werten. Ein Wert von z.B. 4,173 für Leiharbeit in Vollzeit bezogen auf die untere Einkommensgruppe bedeutet, dass die Chance für Leiharbeiter, dieser

Gruppe zuzugehören, 4,173-mal so groß ist wie für Normal-Arbeiter. Ein Wert von 0,5 für Leiharbeit hieße, dass die Chance, zur unteren Einkommensgruppe zu gehören, für Leiharbeiter nur halb so groß wäre wie für Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis. Mit Chance ist dabei das Verhältnis zwischen der Wahrscheinlichkeit, ein niedriges Einkommen zu erhalten (p) und der Wahrscheinlichkeit, kein niedrige Einkommen zu bekommen ($1-p$) gemeint (*nicht* die Wahrscheinlichkeit für ein niedriges Einkommen).

Es zeigt sich ein deutlicher Effekt des Leiharbeiterstatus auf das Einkommen. Die Chance, ein relativ niedriges Einkommen zu beziehen, liegt bei den Leiharbeitern etwa fünfmal so hoch wie bei den Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis (erhöht um den Faktor 4,2 bei Vollzeit-Leiharbeitern und um 5,4 bei den Teilzeit-Leiharbeitern). Das Bestimmtheitsmaß (Cox&Snell R-Quadrat) liegt hier in akzeptabler Höhe. Bei allen anderen Modellen ist das Bestimmtheitsmaß sehr gering. Betrachten wir dennoch die Koeffizienten, so zeigt sich, dass die Leiharbeiter vor allem im Bereich der Weiterbildung, im Handlungsspielraum, in der sozialen Unterstützung, der Informiertheit über die Risiken des Arbeitsplatzes und der Arbeitstätigkeiten sowie durch Unterforderung benachteiligt werden. Beim Zeitdruck, beim Mobbing, bei der Überforderung und beim Zeit-Fit hat die Leiharbeit allenfalls geringe (und statistisch insignifikante) Effekte.

5.3 UNTERSCHIEDLICHE EFFEKTE IN ABHÄNGIGKEIT VON DER GELTUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSGRUNDSATZES?

Bei der Benachteiligung beim Einkommen und der Weiterbildung zeigen sich deutliche Interaktionseffekte zwischen Leiharbeit und der Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. In den Ländern, in denen der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt, ist die Einkommensbenachteiligung geringer: Sie reduziert sich von Faktor 4,6 auf den Faktor 3,9 für Vollzeit-Leiharbeiter. Allerdings verhält es sich bei der Weiterbildung genau umgekehrt: Die Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erhöht die Chance, keine Weiterbildung zu erhalten, für die in Vollzeit tätigen Leiharbeiter (von Faktor 1,7 auf 4,6). Bei der Weiterbildung werden die Unterschiede zwischen den Stammbeschäftigten und

den Leiharbeitern also größer, während sie sich beim Einkommen reduzieren. Wie lässt sich dies interpretieren? Wenn wir annehmen, dass die Geltung (und Umsetzung) des Gleichbehandlungsgrundsatzes Leiharbeit relativ zur Normalbeschäftigung verteuert, dann mag der „Druck“ auf Unternehmen größer sein, bei atypischen Arbeitsverhältnissen – in diesem Fall bei Leiharbeit – Weiterbildungskosten einzusparen. Allerdings müssen wir berücksichtigen, dass das Bestimmtheitsmaß sehr gering ist und dass zudem die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen nicht nur von der Entscheidung des Arbeitgebers, sondern auch von der des Arbeitnehmers abhängt. Insofern sollte man diesen Befund nicht überinterpretieren und als Hypothese für weitere Analysen auf Basis anderer Datensätze betrachten.

6

Fazit

In unserer *ersten* Hypothese hatten wir vermutet, dass Leiharbeiter – im Vergleich zu Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis und bei Kontrolle weiterer Einfluss-

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

In der *zweiten* Hypothese hatten wir behauptet, dass in Ländern, in denen für Leiharbeiter der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt, die Unterschiede zwischen Leiharbeitern und Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis vor allem in der Entlohnung geringer sind. Diese Vermutung bestätigt sich. Dies bedeutet, dass die Umsetzung der oben beschriebenen Richtlinie der EU-Kommission insgesamt die Einkommensbenachteiligung reduzieren dürfte. Allerdings verringert sich die Einkommensbenachteiligung nur, sie verschwindet nicht. Weiterhin deuten die Befunde darauf hin, dass in den Ländern, in denen die Gleichbehandlung gilt, zwar die Benachteiligung bei der Entlohnung abnimmt, jedoch bei der Weiterbildung zunimmt. Wir vermuten, dass die Unternehmen aufgrund der Verteuierung der Leiharbeit durch Gleichbehandlung mit den Normalbeschäftigten weniger in die Bildung der Leiharbeiter investieren, um so die Lohnkostenerhöhung zu kompensieren. Dies ist um so wahrscheinlicher, je schwieriger es ist, die Gleichbehandlung im Bildungszugang zu kontrollieren und durchzusetzen. Offen bleibt, ob nicht die Tarifparteien Verträge abschließen, die für Leiharbeiter einen geringeren Lohn auch bei vergleichbaren Arbeitsplätzen vorsehen. Wäre dies der Fall, würden keine oder geringere Effekte in Bezug auf die Weiterbildung entstehen; die Lohndiskriminierung würde aber bestehen bleiben. Es ist daher notwendig, über Maßnahmen nachzudenken, die verhindern, dass eine stärkere Gleichbehandlung in einem Bereich Ungleichbehandlungen in anderen Bereichen mit sich bringt.

LITERATUR

- Booth, A.L./Francesconi, M./Frank, J.** (2002): Labour as a Buffer: Do Temporary Workers Suffer?, Bonn (IZA-Discussion Paper 673)
- BZA** (Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen) (2003): 4 Millionen neue Arbeitsplätze möglich. www.bza.de/wir/pdl/europa_studie.htm, abgerufen am 4.2.03
- DeMaris, A.** (1992): Logit Modeling, Newbury Park u.a.
- Garhammer, M.** (2002): Temporary Agency Work: National Reports – Germany, Dublin
- Hartz-Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“** (2002): Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit, Berlin
- Jahn, E./Rudolph, H.** (2002a): Zeitarbeit Teil 1: Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive; in: IAB-Kurzbericht 20, S. 1–7
- Jahn, E./Rudolph, H.** (2002b): Zeitarbeit Teil 2: Völlig frei bis streng geregelt: Variantenvielfalt in Europa; in: IAB-Kurzbericht 21, S. 1–7
- Keller, R./Seifert, H.** (Hrsg.) (1995): Atypische Beschäftigung. Verboten oder gestalten?, Köln
- Kochan, T. A. u.a.** (1994): Human Resource Strategies and Contingent Workers: The Case of Safety and Health in the Petrochemical Industry; in: Human Resource Management 33, S. 55–77
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften** (2002a): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern (KOM(2002) 149 v. 20.3.), Brüssel
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften** (2002b): Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern (KOM(2002) 701 v. 28.11.), Brüssel
- Kvasnicka, M./Werwatz, A.** (2002): Lohneffekte der Zeitarbeit; in: DIW-Wochenbericht 49, S. 1–10
- Letourneux, V.** (1998): Precarious Employment and Working Conditions in Europe, Dublin
- Martin, A./Matiaske, W.** (2002): Absentismus als Reaktion auf schädigendes Verhalten am Arbeitsplatz aus stresstheoretischer Sicht; in: Saldern, M.v. (Hrsg.), Mobbing. Theorie – Empirie – Praxis, Stuttgart, S. 210–236
- Martin, A./Nienhüser, W.** (Hrsg.) (2002): Neue Formen der Beschäftigung – neue Formen der Personalpolitik?, München/Mering
- Merrlié, D./Paoli, P.** (2001): Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000, Dublin
- Neunter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung – BillBG** (2000): Bundestagsdrucksache 14/4220 v. 10.10., Bonn
- Nienhüser, W./Baumhus, W.** (2002): „Fremd im Betrieb“ – Der Einsatz von Fremdfirmenpersonal als Arbeitskräftestrategie; in: Martin, A./Nienhüser, W. (Hrsg.), Neue Formen der Beschäftigung – neue Formen der Personalpolitik?, München/Mering, S. 61–120
- Pfeffer, J./Baron, J. N.** (1988): Taking the Workers Back Out: Recent Trends in the Structuring of Employment; in: Staw, B. M./Cummings, L.L. (Hrsg.), Research in Organizational Behavior. Greenwich, Conn., S. 257–303
- Rousseau, D.M./Libuser, C.** (1997): Contingent Workers in High Risk Environments; in: California Management Review 39, S. 103–123
- Storrie, D.** (2002): Temporary Agency Work in the European Union, Dublin
- Ulber, J.** (2003): Personal-Service-Agenturen und Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung. Änderungen des AÜG durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt; in: Arbeit und Recht, S. 7–15
- Wieland, R./Grüne, P.** (1999): Psychische Belastungen und Beanspruchungen bei Leiharbeit – Risiken und Chancen einer expandierenden Arbeitsform; in: Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e. V. (Hrsg.), Zeitarbeit – ein Wirtschaftsfaktor, Leipzig, S. 99–113