

# Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitskräften

Michael Schlese  
Florian Schramm  
Natalie Bulling-Chabalewski

Leiharbeit gehört zu den am schnellsten wachsenden Dienstleistungsbereichen und genießt seit einiger Zeit ein besonderes politisches Interesse. Ihr wird eine zentrale Rolle bei der Bewältigung der Arbeitslosigkeit zugeschrieben, weshalb diese Form der Erwerbstätigkeit rechtlich mehrmals neu justiert wurde und politisch gefördert wird. Gleichwohl gilt Leiharbeit als „prekäre“ Beschäftigungsform; dabei liegen über die Ausgestaltung ihrer Beschäftigungsbedingungen im Einzelnen keine einheitlichen Befunde vor. Im folgenden Beitrag wird mit neuen Daten des SOEP die These überprüft, dass sich die Beschäftigungsbedingungen mit zunehmender Entfernung vom Kern der Belegschaften verschlechtern. Wenn dem so ist, hätte dies nicht nur negative Auswirkungen auf die Beschäftigten (gemessen z. B. an der Arbeitszufriedenheit), sondern auch auf die betriebswirtschaftliche und möglicherweise auch auf die volkswirtschaftliche Leistungsfähigkeit jener Branchen, in denen Rand- und Fremdbelegschaften verstärkt eingesetzt werden.

## 1

### Leiharbeitskräfte, Kern- und Randbelegschaften

Gegenstand des folgenden Beitrags ist ein Vergleich der Beschäftigungsbedingungen von Zeit- bzw. LeiharbeitnehmerInnen sowie von Kern- und Randbelegschaften in den Jahren 2001, 2003 und 2004. Mit Hilfe von Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP)<sup>1</sup> prüfen wir die Annahme, ob sich mit zunehmender Entfernung vom Kern der Betriebsbelegschaft die objektiven Beschäftigungsbedingungen und ihre subjektive Wahrnehmung durch die Beschäftigten verändern, insbesondere ob sie sich verschlechtern. Damit beziehen wir uns ausdrücklich auf vorliegende frühere Untersuchungen. *Nienhüser/Baumhus* (2002, S. 111f.) und *Kvasnicka/Werwatz* (2003, S. 718f.) weisen darauf hin, dass die oft angeführten Kritikpunkte an den in der Zeit- bzw. Leiharbeit geschaffenen Arbeitsplätzen bis dato für Deutschland nicht ausreichend dokumentiert und quantifiziert sind. *Kvasnicka/Werwatz* (2003, S. 725) kommen zu einem heterogenen Bild der Arbeitsbedingungen und beruflichen Perspektiven von Zeitarbeitern, das sowohl Risiken und Defizite als auch Chancen und Vorteile beinhaltet. Nach *Nienhüser/Baumhus* (2002, S.110f.) werden dagegen die Beschäftigungsbedingungen mit zunehmender Entfernung vom Kern der Belegschaft schlechter. Die Arbeitsplatzsicherheit, das Einkommen und die Aufstiegschancen verringern sich und die sozialen Beziehungen

weisen eine schlechtere Qualität auf. Die Arbeitsinhalte, die Qualifizierungsmöglichkeiten und die Arbeitssicherheit stellen sich tendenziell ungünstig dar. *Nienhüser/Baumhus* (2002, S. 110f.) verweisen auch darauf, dass Angehörige von Fremdbelegschaften (Werkvertragsarbeitnehmer/Leiharbeitskräfte) zum einen mit Leistungszurückhaltung reagieren, die zu einer Verschlechterung der Produkt- oder Dienstleistungsqualität führt. Zum anderen führt die Deprivation der Arbeitskräfte zu einem Vertrauensverlust, der auch Blockaden im Wissenstransfer verursachen kann. Wenn die Arbeitsplätze von Leiharbeitskräften als vergleichsweise schlecht zu kennzeichnen sind, kann die Entleihe von Arbeitskräften als eine Form der Fremdvergabe von Leistungen aus der betriebswirtschaftlichen Perspektive und der Perspektive der Leiharbeitskräfte Probleme aufwerfen.

Falls dieser frühere Befund mit den neuen repräsentativen Daten des SOEP bestätigt werden kann, wären bei einer Strategie betrieblicher Flexibilisierung mit Hilfe der oftmals befristeten Leiharbeit aus betriebswirtschaftlicher Perspektive Leistungseinbußen zu bedenken, die gegen die Kostenvorteile der Leiharbeit aufgewogen werden müssten. Bei einer zunehmenden Verbreitung von Leiharbeitsverhältnissen hätten deutlich schlechtere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für die Beschäftigten und auch für die Betriebe erhebliche Konsequenzen, z. B. bei den Fehlzeiten.

Aus der Sicht der betroffenen Beschäftigten wären gegebenenfalls vermeid-

bare Wohlfahrtseinbußen zu konstatieren. Volkswirtschaftlich betrachtet läge in der Verbreitung von Fremdbelegschaften eine Vergeudung von Humankapital. Ähnliche Überlegungen ergeben sich – wenn auch in

1 Das Sozioökonomische Panel (SOEP) ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte in Deutschland. Informationen sind der Homepage des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung Berlin (DIW) zu entnehmen: <http://www.diw-berlin.de>. Sie wird im jährlichen Rhythmus seit 1984 bei denselben Personen und Familien in der Bundesrepublik durchgeführt.

**Florian Schramm**, Prof. Dr, lehrt Personalwirtschaft an der Universität Hamburg (Department Wirtschaft und Politik) und leitet mit Prof. Dr. Ulrich Zachert das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Projekt *Arbeitsrecht in der betrieblichen Anwendung (AriBA)*.

e-mail: [Florian.Schramm@wiso.uni-hamburg.de](mailto:Florian.Schramm@wiso.uni-hamburg.de)

**Michael Schlese**, Dr., Diplomsoziologe, geschäftsführender Gesellschafter der Organisationsberatung *Schlese & Co. GmbH*, Arbeitsschwerpunkte: Organisationsberatung und Sozioökonomie der Arbeit, Öffentlicher Dienst und Dienstleistungssektor.

e-mail: [Organisationsberatung@t-online.de](mailto:Organisationsberatung@t-online.de)

**Natalie Bulling-Chabalewski**, Diplom-Juristin, Mitarbeit im Projekt *AriBA*. Arbeitsschwerpunkte: Deutsches und europ. Arbeitsrecht, insbes. Kündigungsschutz, Arbeitnehmerüberlassung und Diskriminierungsrecht.

e-mail: [Chabalewski@hwp-hamburg.de](mailto:Chabalewski@hwp-hamburg.de)

geringerem Ausmaß (aufgrund der quantitativen Bedeutung und der Resultate unserer Untersuchung) – für die Randbelegschaften.

Wir geben zunächst, gestützt auf Daten des SOEP, einen Überblick über die Entwicklung der Erwerbsstrukturen insgesamt und auf der betrieblichen Ebene für Leiharbeiter, Kern- und Randbelegschaften (Kapitel 2), fragen sodann, welche Rolle die Zugehörigkeit zu den drei Belegschaftstypen für die Beschäftigungsbedingungen spielt (Kapitel 3) und untersuchen die subjektive Wahrnehmung dieser Beschäftigungsbedingungen durch die Betroffenen selbst. Die Analyseergebnisse fassen wir abschließend zusammen und verweisen auf einige weiterführende Überlegungen.

Methodisch stützen wir uns auf die Erhebungen des SOEP. Mit Hilfe dieses Datensatzes können politische und gesellschaftliche Veränderungen beobachtet und analysiert werden, denn er gibt sowohl Auskunft über *objektive* Lebensbedingungen als auch über *subjektiv* wahrgenommene Lebensqualität, über den Wandel in verschiedenen Lebensbereichen und über die Abhängigkeiten, die zwischen verschiedenen Lebensbereichen und deren Veränderungen existieren.

Im Jahr 2004 stehen uns 22.019 Befragte zur Verfügung, die 17 Jahre oder älter sind und auf Fragen nach ihrem Erwerbsstatus geantwortet haben. Diese ergeben hochgerechnet eine Grundgesamtheit von 68,2 Mio. Bürgern. Zur Stichprobe zählen jene Erwerbstätigen, die die Fragen, ob sie in einer Zeitarbeitsfirma arbeiten und ob sie befristet beschäftigt sind, beantwortet haben und die nicht in einem Auszubildendenverhältnis stehen. Für den Zeitvergleich nutzen wir die entsprechenden Daten aus dem Jahr 2001, in einigen Fällen werden auch Daten des Jahres 2003 verwendet.

## 2

### Leiharbeit im Wandel der Erwerbsstruktur

#### 2.1 ZUR VERÄNDERUNG DER ERWERBSSTRUKTUR

In den letzten 20 Jahren hat sich die Erwerbsstruktur in der Bundesrepublik bekanntlich deutlich verändert (Statistisches Bundesamt 2004). So liefert auch das SOEP

für die Zeitpunkte 1985 und 2004 folgende Informationen:

– 1985 waren ca. 26,7 Mio. Personen erwerbstätig (Vollzeit, Teilzeit, Ausbildung und Lehre, geringfügige Beschäftigung), im Jahr 2004 waren es vereinigungsbedingt ca. 36,3 Mio. Erwerbstätige.

– In diesem Zeitraum stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 12 % auf 17 %. Hiermit zusammenhängend stieg der Anteil der Frauen an den Beschäftigten von 40 % (1985) auf 49 % (2004). Teilzeitbeschäftigte Männer haben weiterhin Seltenheitswert.

– Ebenfalls stieg der Anteil der geringfügig Beschäftigten im Zeitverlauf von 4 % auf 8 % der Erwerbstätigen. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten hat sich also von 1,2 Mio. in 1985 auf 3,0 Mio. in 2004 mehr als verdoppelt.

– Der Anteil der befristet Beschäftigten stieg im gleichen Zeitraum nur geringfügig von 12 % in 1985 auf 13 % in 2004. Hierin sind auch Auszubildende enthalten. Die befristete Beschäftigung ist zwischen 1985 (3,2 Mio.) und 2004 (4,5 Mio.) deutlich gestiegen, stellt aber – verglichen mit den anderen Veränderungen in der Erwerbsstruktur (Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung) – ein relativ konstantes Phänomen dar.

Diese strukturellen Veränderungen werden gemeinhin als Indikatoren einer zunehmenden Prekarität von Beschäftigungsverhältnissen wahrgenommen und u. a. als eine Erosion von Normalarbeitsverhältnissen interpretiert (Köhler/Struck 2004; Dörre 2005).

Welche Rolle spielt die Leiharbeit in diesem Kontext? *Nienhüser/Baumhus* (2002) haben für das Jahr 1993 die Zahl von 121.000 Leiharbeitern ermittelt, für das Jahr 2000 sind es nach ihren Angaben 339.000 Beschäftigte. Im Jahr 2001 waren es nach unseren eigenen Analysen hochgerechnet 550.000 Beschäftigte, im Jahr 2002 540.000 Beschäftigte (Schlese/Schramm 2004, S. 35ff.) sowie in 2003 und 2004 gleich bleibend 1,1 Mio. Beschäftigte, die in keinem Arbeitsverhältnis zu ihrem Einsatzbetrieb standen (*Tabelle 1*).

Angesichts der Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002 (BGBL. I, 4607) und das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2003 (BGBL. I, 2848) ist dieser An-

stieg genauer zu untersuchen. Die genannten Reformgesetze enthalten das Verbot einer Schlechterstellung der Leiharbeiter gegenüber den Stammarbeitnehmern des Entleihbetriebes, die Aufhebung der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer, des besonderen Befristungsverbots und des Synchronisationsverbots. Der Gesetzgeber wollte mit diesen Änderungen eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und somit ein neues „Leitbild“ (Bundestags-Drucksache 15/1728, S. 28) für die Arbeitnehmerüberlassung schaffen. Ein Jahr später hat der Gesetzgeber versucht, die Leiharbeit weiter aufzuwerten (Benkert 2004, S. 1001). Es wurde die Möglichkeit geschaffen, dass Verleiher und Entleiher eine angemessene Provision aushandeln können, falls der Leiharbeiter nach dem Ende der Überlassung vom Entleiher in ein festes Anstellungsverhältnis übernommen werden soll.

Bei Vorliegen von eigenen Tarifverträgen können die Leiharbeiter abweichend von der grundsätzlichen gesetzlichen Regelung nach diesen anstatt nach den Tarifen des Entleihers bezahlt werden. Das schafft Spielraum, um Leiharbeit preisgünstiger in Anspruch zu nehmen, als die Arbeit der eigenen Beschäftigten (in Kern- oder Randbelegschaften). Dieser Spielraum wurde in den letzten Jahren genutzt: Mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ e. V.) wurde seitens der Tarifgemeinschaft des DGB ein Mantel-Tarifvertrag, ein Entgeltrahmen-Tarifvertrag und ein Entgelt-Tarifvertrag sowie ein Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung abgeschlossen. Mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (BZA) wurde ebenfalls ein Mantel-Tarifvertrag, ein Entgeltrahmen-Tarifvertrag und ein Entgelt-Tarifvertrag abgeschlossen sowie eine Protokollklärung zur Beschäftigungssicherung abgegeben. Weitere bestehende Tarifverträge in dieser Branche, so z. B. zwischen der Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen e. V. (INA) und dem Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) sind von geringerer Bedeutung.

Aufgrund der genannten Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wurde bereits das Ende der Leiharbeit befürchtet (Rieble/Klebeck 2003, S. 23; Ankersen 2003, S. 425), was aber – wohl wegen der niedrigeren Tariflöhne – nicht eingetreten ist. Im Gegenteil sind neue Entwicklungen zu verzeichnen: Die Leiharbeiter-

mer werden zunehmend zur Erledigung von Daueraufgaben eingesetzt (Böhm 2005, 554f.). Und die Zahl der Leiharbeitsverhältnisse hat sich nach den Ergebnissen des SOEP im Vergleich zu 2001 in 2003 bzw. 2004 mehr als verdoppelt. Eine mögliche Erklärung für den Anstieg könnten die niedrigen Kosten der Leiharbeit sein, was sich in den Einkommen der Beschäftigten widerspiegeln müsste. Auf der Grundlage der Beschäftigtenstatistik, die nur sozialversicherungspflichtige Fälle erfasst, konstatieren *Jahn/Wolf* (2005) allerdings einen weitaus niedrigeren Anstieg von einem niedrigeren Basiswert.

Von den Leiharbeitnehmern sind die Werkvertragsarbeitnehmer zu unterscheiden, die im Rahmen eines Dienst- oder Werkvertrages zwischen ihrem Arbeitgeber und dem Einsatzbetrieb arbeiten und nicht in die Betriebsorganisation des Einsatzbetriebes eingegliedert sind. Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer bilden die Fremdbelegschaften, denen die Betriebsbelegschaften (Kern- und Randbelegschaften) gegenüber gestellt werden können. Die Werkvertragsarbeitnehmer können wir leider mit den Mitteln des SOEP nicht identifizieren. Es besteht jedoch Grund zu der Annahme, dass ihre Arbeitsbedingungen denen der Leiharbeitnehmer in wesentlichen Aspekten entsprechen (Nienhüser/Baumhus 2002, S. 108f.).

## 2.2 LEIHARBEITSKRÄFTE, KERN- UND RANDBELEGSCHAFTEN

Auf der betrieblichen Ebene widerspiegeln sich die Veränderungen der Erwerbstätigkeit in einer veränderten Struktur der Belegschaften. In einer einfach gehaltenen Typologie (Nienhüser/Matiaske 2003a, S. 469; Nienhüser/Matiaske 2003b, S. 167f.) unterscheiden wir mit den Kern- und Randbelegschaften sowie Leiharbeitskräften drei Gruppen von Beschäftigten,

(1) Kernbelegschaften: unbefristet Erwerbstätige (Vollzeit oder Teilzeit) ohne Zeitarbeit, ohne Auszubildende. Das sind in 2004 hochgerechnet 24,6 Mio. Erwerbstätige.

(2) Randbelegschaften: befristet Beschäftigte (Vollzeit oder Teilzeit) ohne Leiharbeit und ohne Auszubildende. Das sind hochgerechnet 2,2 Mio. Beschäftigte.

(3) Leiharbeitskräfte: bei Zeitarbeitsfirmen Beschäftigte (Vollzeit oder Teilzeit), sowohl

befristet als auch unbefristet, ohne Auszubildende, hochgerechnet 1,1 Mio. Beschäftigte.

Diese Typologie legen wir auch unserer Analyse zur Entwicklung der jeweiligen Anteile, der Beschäftigungsbedingungen und deren subjektiver Wahrnehmung zugrunde.

Im Jahr 2004 stellen die Kernbelegschaften 88 % der Beschäftigten, die Randbelegschaften 8 % und die Leiharbeitskräfte 4 %. Etwa 500.000 Beschäftigte in Zeitarbeitsfirmen haben nach eigenen Angaben einen befristeten Arbeitsvertrag (48 %), nur circa 30 % haben unbefristete Verträge. Den SOEP-Daten zufolge betrug der Anteil der befristeten Leiharbeitsverhältnisse noch im Jahr 2001 nur 16 %. *Kvasnicka/Werwatz* (2003, S. 723) berichten ähnliche Zahlen. Der Anteil ist also massiv gestiegen. Bemerkenswert ist auch, dass hochgerechnet 250.000 Beschäftigte (22 %) angeben, über keinen (schriftlichen) Arbeitsvertrag zu verfügen (*Tabelle 1*).

# 3

## Beschäftigungsbedingungen

### 3.1 SOZIOÖKONOMIE DER BESCHÄFTIGTEN

Kern- und Randbelegschaften sowie Leiharbeitskräfte unterscheiden sich hinsichtlich verschiedener Merkmale der Beschäftigung teilweise deutlich voneinander: *Tabelle 1* zeigt die Verteilung zentraler Merkmale der Beschäftigten bzw. der Beschäftigungsverhältnisse im Überblick.

In 2004 ist der Frauenanteil bei Randbelegschaften und in der Leiharbeit höher als im Belegschaftskern: Der Anteil in den Kernbelegschaften beträgt 48 %, in den Randbelegschaften 56 %, bei den Leiharbeitskräften 50 %. Im Jahr 2001 lag der Anteil der Frauen an den Leiharbeitskräften nach unseren Berechnungen noch bei 37 %. *Kvasnicka/Werwatz* (2003, S. 720) kommen auf ähnliche Zahlenwerte. Der Anteil ist also mit der Expansion der Leiharbeit deutlich gestiegen.

Hinsichtlich der Altersstruktur bestehen im Jahr 2004 deutliche Unterschiede zwischen den Belegschaftstypen. In den Kernbelegschaften sind 70 % der Arbeits-

kräfte 37 Jahre und älter. Bei den Randbelegschaften dagegen bilden die Jüngeren bis 36 Jahre das Gros der Beschäftigten (65 %). Bei den Leiharbeitskräften ist die Verteilung etwa gleich. Mit der Entfernung zum Belegschaftskern sind die Arbeitskräfte also deutlich jünger. Der Vergleich von 2001 zu 2004 zeigt, dass die Kernbelegschaften älter und die Leiharbeitskräfte jünger geworden sind.

Erwartungsgemäß hängen Altersstruktur und die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer zusammen. Diese beträgt in 2003 bei den Kernbelegschaften ca. 12 Jahre, bei den anderen beiden Typen jeweils nur 4 Jahre. Für diese erhebliche Differenz lassen sich verschiedene Erklärungen heranziehen, eine Reduktion auf die sicherlich wichtige Erklärungsvariable „Alter“ ist vermutlich zu kurz gegriffen.

Der Anteil der ArbeitnehmerInnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Ausländern im Sinne des SOEP) ist in 2004 außerhalb der Kernbelegschaft leicht höher (5 %, 6 %, 6 %), sodass prekäre Beschäftigungsverhältnisse bei ausländischen Arbeitnehmern etwas häufiger anzutreffen sind. Jedoch ist der Ausländeranteil bei den Leiharbeitnehmern seit 2001 von 22 % auf 6 % gesunken (*Kvasnicka/Werwatz* 2003, S. 720). Auch bei den Kern- und Randbelegschaften ist der Ausländeranteil im Zeitverlauf zurückgegangen. Das kann verschiedene Ursachen haben (Wechsel der Staatsangehörigkeit, höhere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit bzw. geringere Chancen, eine Arbeit zu finden), die wir hier nicht prüfen können.

Möglicherweise ist die relative Verschlechterung der Beschäftigungsverhältnisse unter anderem das Ergebnis fehlender Möglichkeiten, eine Verbesserung kollektiv durchzusetzen: Die Gewerkschaftsmitgliedschaft nimmt 2003 mit der Entfernung zum Belegschaftskern deutlich ab (im Mittel aller Beschäftigten sind es 19 %). Dies hängt mit der Struktur der Beschäftigten insgesamt (Geschlecht, Alter, Arbeitszeitumfang und Befristung, Ausländeranteil, Betriebsgröße) zusammen, die einem gewerkschaftlichen Engagement der Leiharbeitskräfte nicht förderlich ist (*Seidel/Schlese* 2005). Im Jahr 2001 unterschied sich der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Leiharbeitnehmer nach den Ergebnissen des SOEP bereits mit 15 % von dem der anderen Beschäftigten (22,0 %) (zu einem anderen Ergebnis kommen *Kvasnicka/Werwatz* 2003, S. 720).

**Tabelle 1: Soziodemografie und Beschäftigungsbedingungen von Belegschaftstypen 2001 bis 2004 – % –**

	2001			2003			2004		
	Kern-	Rand- Belegschaft	Leih-	Kern-	Rand- Belegschaft	Leih-	Kern-	Rand- Belegschaft	Leih-
Hochgerechnete Fallzahl	25.926.700	2.547.400	550.300	24.942.200	2.042.700	1.124.800	24.637.900	2.233.900	1.121.800
Hochgerechnete Fallzahl gesamt		29.024.400			28.109.700			27.993.600	
<b>Geschlecht</b>									
Männlich	54,5	50,5	62,9	53,1	50,6	46,9	52,0	44,3	49,9
Weiblich	45,5	49,5	37,1	46,9	49,4	53,1	48,0	55,7	50,1
<b>Alter</b>									
17–36	34,9	63,4	42,8	31,6	59,1	48,8	30,4	64,5	48,2
37 und älter	65,1	36,6	57,2	68,4	40,9	51,2	69,5	35,6	51,9
<b>Deutsche Staatsangehörigkeit</b>									
Mitglied in Gewerkschaft	22,0	12,0	14,9	20,2	12,5	6,4	–	–	–
<b>Erwerbsstatus</b>									
Vollzeit	79,2	68,7	63,1	76,9	70,8	55,3	76,1	65,2	53,1
Teilzeit	17,4	23,8	17,9	18,8	18,5	27,3	19,4	19,4	21,6
Geringfügig beschäftigt	3,2	7,4	19,0	4,0	10,8	17,4	4,2	15,4	25,3
<b>Befristung</b>									
Befristet (ohne Azubis)	0,0	100,0	15,8	0,0	100,0	42,7	0,0	100,0	47,7
Unbefristet	100,0	0,0	67,0	100,0	0,0	42,9	100,0	0,0	30,0
Trifft nicht zu; kein Arbeitsvertrag	0,0	0,0	17,1	0,0	0,0	14,4	0,0	0,0	22,4
<b>Betriebsgröße</b>									
Bis 200 Beschäftigte	52,3	54,3	65,4	52,8	53,6	57,9	52,8	56,5	64,0
Über 200 Beschäftigte	47,5	45,7	34,7	47,2	46,4	42,1	47,2	43,5	36,0
<b>Erforderliche Qualifikation</b>									
Keine Angaben									
Keine Ausbildung	0,1	0,3	0,6	–	–	–	0,2	0,3	1,7
Einweisung	13,1	26,5	34,6	12,5	21,0	41,0	12,2	19,5	39,3
Einarbeitung	7,9	7,4	8,9	8,4	8,1	4,1	6,4	6,9	6,5
Kurse	2,7	2,6	1,5	2,5	3,2	9,2	2,2	3,4	3,9
Berufsabschluss	56,2	36,1	41,5	55,5	38,3	31,7	58,1	41,9	35,9
Fachschule	9,2	4,6	8,7	10,1	7,2	6,6	10,0	7,0	4,9
Studium	10,7	22,5	4,2	11	22,2	7,4	10,7	20,7	7,9
<b>Bruttoeinkommen in Euro</b>									
Wochenarbeitszeit	2.330,66	1.612,45	1.646,96	2.495,00	1.810,00	1.622,00	2.518,78	1.749,01	1.487,39
Bruttostundenlohn in Euro	38,92	36,18	32,87	38,20	37,13	31,22	38,26	35,54	31,51
	14,26	10,61	11,93	15,55	11,61	12,37	15,67	11,72	11,24

Quelle: SOEP; eigene Berechnungen.

 WSI Hans Böckler  
Stiftung

Das Wachstum der Leiharbeit ist somit offensichtlich mit einer Schwächung der gewerkschaftlichen Repräsentanz verbunden.

Der Anteil der vollzeitig Erwerbstätigen ist bei den Leiharbeitskräften deutlich niedriger als bei Kern- und Randbelegschaften. Bei den Leiharbeitskräften ist umgekehrt die Teilzeit- und die geringfügige Beschäftigung besonders ausgeprägt. Dabei ist der Anteil der vollzeitig Erwerbstätigen seit 2001 bei den Leiharbeitskräften von 63 % auf 53 % gesunken (Kvasnicka/Werwatz 2003, S. 723).

Die erforderliche Qualifikation für die Mehrheit der Beschäftigten in Kern- bzw. Randbelegschaften umfasst in 2004 einen Berufsabschluss, einen Fachschulabschluss oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Bei den Leiharbeitskräften sind die Anforderungen dagegen deutlich geringer: 36 % Berufsabschluss, 5 % Fachschulabschluss, 8 % Hochschulstudium. 39 % der Beschäftigten führen ihre Tätigkeit nach Einweisung durch. Bei den Randbelegschaften sind es 20 %, bei den Kernbelegschaften 12 %. Mit der Entfernung vom Be-

legschaftskern sinken offensichtlich die erforderlichen Qualifikationen (Kvasnicka/Werwatz 2003, S. 720); wobei auf eine Ausnahme hingewiesen sei: Der Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossenem Hochschulstudium ist bei den Randbelegschaften (21 %) höher als bei den Kernbelegschaften (11 %).

Im Jahr 2004 sind 53 % der Beschäftigten in Kernbelegschaften und 57 % in Randbelegschaften in Klein- und Mittelunternehmen mit bis zu 200 Beschäftigten tätig, bei den Leiharbeitskräften sind es 64 % der Beschäftigten. Leiharbeit ist also seitens des Arbeitgebers (nicht unbedingt des Einsatzbetriebes) mittelständisch geprägt.

Nach diesen Ergebnissen unterscheiden sich die Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer von denen der Betriebsbelegschaften also deutlich. Auch innerhalb der Betriebsbelegschaften ist stellenweise ein Gefälle vom Kern zum Rand zu erkennen. Die Unterschiede sind im Zeitverlauf 2001 bis 2004 in einigen Aspekten sogar größer geworden.

### 3.2 ARBEITSZEIT UND EINKOMMEN

Von zentraler Bedeutung ist das Arbeitseinkommen. Nach den Angaben der Beschäftigten betrug das monatliche Bruttoeinkommen im Jahr 2004 bei den Kernbelegschaften im Mittel 2.519 €, bei den Randbelegschaften 1.749 €, bei den Leiharbeitskräften 1.487 €. Mit Hilfe der Angaben der Beschäftigten zu den tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeiten lassen sich „Bruttostundenlöhne“ näherungsweise bestimmen. Diese betragen (ohne die Berücksichtigung von Sonderzahlungen) bei den Kernbelegschaften im Mittel 16 €, bei den Randbelegschaften 12 € und bei den Leiharbeitskräften 11 €. Die durchschnittlichen Einkommen der Randbelegschaften und der Leiharbeitskräfte sind somit fast 30 % geringer als die der Kernbelegschaften. Nach den Ergebnissen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2002, S. 35f.) ist diese Lohn Differenz im europäischen Vergleich relativ groß.

Die Differenz ist bei den Leiharbeitskräften u. a. dadurch zu erklären, dass die im Gesetz verankerte Möglichkeit der Ab-

**Tabelle 2: Berufliche Erwartungen und Arbeitszufriedenheit von Belegschaftstypen 2001 bis 2004 – % –**

	2001			2003			2004		
	Kern-	Rand- Belegschaft	Leih-	Kern-	Rand- Belegschaft	Leih-	Kern-	Rand- Belegschaft	Leih-
Hochgerechnete Fallzahl	25.926.700	2.547.400	550.300	24.942.200	2.042.700	1.124.800	24.637.900	2.233.900	1.121.800
Hochgerechnete Fallzahl gesamt		29.024.400			28.109.700			27.993.600	
Berufliche Erwartungen									
Neue Stelle suchen	19,3	46,2	40,3	21,2	46,5	50,4	–	–	–
Arbeitsplatz verlieren	16,4	44,1	27,1	21,5	43,2	40,3	–	–	–
Beruflicher Aufstieg	18,1	19,9	16,0	18,3	23,7	20,2	–	–	–
Sich selbstständig machen	5,5	9,7	6,0	6,7	9,9	13,8	–	–	–
Anderer Beruf	9,8	23,7	25,1	11,3	25,5	29,7	–	–	–
Erwerbstätigkeit aufgeben	8,6	16,3	13,7	8,8	16,9	17,1	–	–	–
Beruflicher Abstieg	6,9	10,3	8,9	9,9	12,9	17,7	–	–	–
Rente, Vorruhestand	6,6	3,7	5,8	6,4	4,9	7,3	–	–	–
Wechsel Vollzeit-Teilzeit	9,3	20,8	12,8	11,2	22,3	16,7	–	–	–
Weiterqualifizierung	34,9	46,3	24,0	35,0	47,3	38,6	–	–	–
Außertarifliche Gehaltserhöhung	19,5	19,6	15,6	17,5	17,7	16,1	–	–	–
Zufriedenheiten									
Gesundheit	7,1	7,2	6,7	7,0	6,9	6,9	6,8	7,0	6,9
Arbeit	7,2	7,0	6,7	7,1	6,8	6,2	7,0	6,6	6,5
Haushaltstätigkeit	6,7	6,4	6,6	6,6	6,5	6,8	6,6	6,3	6,7
Haushaltseinkommen	6,8	6,3	5,6	6,5	5,8	5,8	6,4	5,7	5,3
Persönliches Einkommen	–	–	–	–	–	–	6,3	5,4	5,2
Lebensstandard	7,3	7,1	6,7	7,1	6,7	6,9	7,1	6,7	6,5

Quelle: SOEP; eigene Berechnungen.

WSI Hans Böckler  
Stiftung

weichung vom Grundsatz des „Equal-Pay“ mit Hilfe von Tarifverträgen rege genutzt wurde – zwischenzeitlich arbeiten 99 % der Unternehmen der Leiharbeitsbranche mit Tarifverträgen (Bayreuther 2005, S. 343). Die Tarifverträge, die im Jahr 2003 abgeschlossen wurden, ermöglichen die Vereinbarung einer Grundvergütung, die sowohl in der untersten als auch in der mittleren Vergütungsgruppe zum Teil deutlich unter den Tariflöhnen in anderen Branchen liegt (Kempen/Zachert 2005, S. 133).

Mit einer multiplen Klassifikationsanalyse lässt sich der isolierte Einfluss verschiedener Variablen auf das Bruttostundeneinkommen bestimmen: Demnach hat der Faktor „erforderliche Ausbildung im Beruf“ den größten Einfluss (Beta = 0,37), es folgen Geschlecht (Beta = 0,17), Betriebsgröße (Beta = 0,20) und Alter (Beta = 0,16). Erst dann spielt die Belegschaftszugehörigkeit eine eigenständige Rolle (Beta = 0,11). Wir können also nicht sagen, dass allein die Tatsache, in der Leiharbeit zu arbeiten, für geringere Einkommen verantwortlich ist. Allerdings gibt es andere Faktoren, die mit der Leiharbeit verbunden sind (Geschlecht, Betriebsgröße, Alter und – vor allem – erforderliche Qualifikation am Arbeitsplatz), welche den genannten Unterschied in den Einkommen erklären.

### 3.3 BERUFLICHE ERWARTUNGEN UND ZUFRIEDENHEITEN

Die Darstellung der objektiven Beschäftigungsbedingungen aus der Perspektive der

Beschäftigten selbst ist notwendig, aber nicht hinreichend. Darüber hinaus sind subjektive Indikatoren zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen erforderlich. Im SOEP werden zentrale Informationen durch Fragen zur Arbeitszufriedenheit zum einen und zu den beruflichen Erwartungen zum anderen ermittelt. Diese Informationen geben – bei aller Beschränkung aufgrund der begrenzten Güte der Messinstrumente und der fehlenden Vollständigkeit – einen Einblick in die Qualitätswahrnehmung der Arbeitsplätze. Diese Wahrnehmungen lassen sich als Wohlfahrtsmaß interpretieren. Darüber hinaus geben diese Variablen Informationen über Verhaltenstendenzen der Beschäftigten wie Fehlzeiten, Fluktuation, Lernbereitschaft etc.

Betrachten wir die beruflichen Erwartungen (dass sich innerhalb der nächsten zwei Jahre bestimmte Dinge verändern, gemessen mit einer subjektiven Wahrscheinlichkeit zwischen 0 % und 100 %) sowie die Zufriedenheit mit bestimmten Lebensbereichen (gemessen auf einer Skala von 0 „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 „ganz und gar zufrieden“) (Tabelle 2):

Im Jahr 2003 beträgt die gemittelte geschätzte Wahrscheinlichkeit, sich eine neue Stelle zu suchen, 21 % für Beschäftigte in Kernbelegschaften. Bei den Randbelegschaften beträgt dieser Wert 47 % (was bei Befristung nicht verwundert), bei den Leiharbeitskräften sind es sogar 50 % (2001: 40 %). Die Wahrscheinlichkeit des Arbeitsplatzverlustes ist ebenfalls außer-

halb der Kernbelegschaften deutlich höher. Hier haben sich die Erwartungen insbesondere bei den Fremdbelegschaften innerhalb weniger Jahre deutlich verschlechtert (2001: 27 %). Die Erwartung, den Beruf zu wechseln, nimmt mit der Entfernung zum Belegschaftskern zu (11 %, 26 %, 30 %). Das gilt – mit einem geringeren Basiswert – ebenfalls für die Erwartung, sich selbstständig zu machen (7 %, 10 %, 14 %). Mit der Entfernung zum Belegschaftskern wächst zudem die Erwartung eines beruflichen Abstiegs; der berufliche Aufstieg wird allerdings bei den Randbelegschaften (24 %) und den Leiharbeitskräften (20 %) stärker erwartet als bei den Kernbelegschaften (18 %). Mit der Entfernung wächst somit die Dynamik innerbetrieblicher oder außerbetrieblicher bzw. beruflicher Veränderungen, die mit der Ausnahme des erwarteten Aufstiegs mit einer negativen Konnotation versehen sind.

Eine Weiterqualifizierung innerhalb der nächsten zwei Jahre erwarten Beschäftigte in Kernbelegschaften im Jahr 2003 mit einer mittleren Wahrscheinlichkeit von 35 %, Beschäftigte in Randbelegschaften mit 47 % und – immerhin – Beschäftigte in Leiharbeit mit 39 %. Eine außertarifliche Gehaltserhöhung erwarten mit fast gleicher Wahrscheinlichkeit Beschäftigte in Rand- und Kernbelegschaften (18 %) und Leiharbeitskräfte (16 %).

Der Wechsel von einer Vollzeit- zur Teilzeitbeschäftigung innerhalb der nächsten zwei Jahre wird in den Randbelegschaften am ehesten erwartet, gefolgt von den

Leiharbeitskräften und den Kernbelegschaften. Die Erwartung, die Erwerbstätigkeit aufzugeben, ist in Kernbelegschaften deutlich geringer, während es nur geringe Unterschiede bei der Erwartung gibt, in Rente oder Vorruhestand zu gehen.

Mit der Entfernung zum Belegschaftskern sind somit eine höhere Dynamik und eine Zunahme von prekären Momenten der Beschäftigung zu verzeichnen. Die Beschäftigungsverhältnisse werden also prekärer, aber auch teilweise chancenreicher. Das deckt sich in Bezug auf die Leiharbeitskräfte mit den Resultaten von *Kvasnicka/Werwatz* (2003).

Allerdings nimmt die Arbeitszufriedenheit im Vergleich deutlich ab, insbesondere zwischen Betriebsbelegschaft (Kern- bzw. Randbelegschaft) und Leiharbeitskräften. Hierbei ist zu bedenken, dass die Arbeitszufriedenheit sonst als relativ „träges“ Maß gilt.

Unterschiede bestehen auch bei Zufriedenheiten mit anderen Lebensbereichen zwischen den Kern- und Randbelegschaften sowie den Leiharbeitnehmern (2004). So sinken z. B. die Zufriedenheiten mit dem individuellen Einkommen, dem Haushaltseinkommen und dem Lebensstandard. Auch im Zeitverlauf (2001 zu 2004) sind die Zufriedenheiten in verschiedenen Aspekten gesunken.

Wir haben für das Jahr 2004 den Einfluss verschiedener Faktoren auf die Arbeitszufriedenheit untersucht. Im Ergebnis spielt die Zugehörigkeit zu einem Belegschaftstyp insbesondere im Vergleich zur Arbeitsplatzunsicherheit eine eher nachrangige Rolle. Ähnlich wie bei den Bruttostundeneinkommen sind es eher die mit der Leiharbeit *verbundenen* Faktoren, welche die Qualitätswahrnehmung beeinflussen.

Die bereits angesprochene höhere Dynamik hinsichtlich innerbetrieblicher und außerbetrieblicher Mobilität bei Randbelegschaften und insbesondere bei Leiharbeitskräften mag auch positive Entwicklungsmöglichkeiten enthalten. Sie wird unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitszufriedenheit zweifellos negativ wahrgenommen. Ob und in welchem Ausmaß sich divergierende Befindlichkeiten im Verhalten niederschlagen, lässt sich mit den Daten des SOEP nicht befriedigend prüfen.

Unsere Analyse legt aber zum Beispiel nahe, dass die niedrigere subjektive Qualität der Leiharbeitsplätze die Struktur der Fehlzeiten beeinflusst. Das lässt auf eine

möglicherweise geringere Motivation der Beschäftigten schließen, auf schlechtere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen oder auch auf (illegale) Nebentätigkeiten, wie es z. B. in der Gebäudereinigung nicht unüblich zu sein scheint. Die Arbeitsbedingungen werden bei den Leiharbeitskräften in einigen Punkten schlechter wahrgenommen als bei den Betriebsbelegschaften: „So trifft die Möglichkeit einer selbstständigen 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“ (*Kvasnicka/Werwatz* 2003, S. 724).

## 4 Fazit

Soziodemografisch unterschieden sich im Jahr 2001 Leiharbeitskräfte deutlich von der Kernbelegschaft: So waren bei den Leiharbeitskräften Männer, Jüngere, und Ausländer überrepräsentiert. Auch bezüglich der Beschäftigungsbedingungen waren deutliche Unterschiede auszumachen: Leiharbeitskräfte waren seltener vollzeitig erwerbstätig, häufig dagegen geringfügig beschäftigt. Die Qualifikationsanforderungen wie auch die Einkommen waren deutlich niedriger als bei den Kernbelegschaften. *Kvasnicka/Werwatz* kamen für 2001 zu ähnlichen Resultaten (*Kvasnicka/Werwatz* 2003, S. 722f.).

Jedoch haben sich in den letzten Jahren massive Veränderungen vollzogen: Nach unseren Daten hat sich die Anzahl der Leiharbeitskräfte binnen weniger Jahre auf über 1 Mio. Beschäftigte verdoppelt. Andere Erhebungen zeigen allerdings auf der Basis der sozialversicherungspflichtigen Fälle eine deutlich zurückhaltendere Entwicklung (*Jahn* 2004, S. 62; *Jahn/Wolf* 2005, S. 1). Dieses quantitative Wachstum ist mit einer Veränderung der soziodemografischen Struktur verbunden: Leiharbeit wird „weiblicher“ und verjüngt sich weiter. Leiharbeitskräfte haben deutlich seltener eine ausländische Staatsbürgerschaft und sind wesentlich seltener Mitglied einer Gewerkschaft als noch in 2001. Auch unterliegen die Beschäftigungsverhältnisse einem Wandel: Vollzeitige und unbefristete Beschäftigungen in der Leiharbeit verlieren

deutlich an Bedeutung. Das erforderliche Qualifikationsniveau scheint eher zu sinken und die ohnehin beachtliche Differenz der Stundenlöhne (ohne Kontrolle von Drittvariablen) hat sich auf nunmehr fast 30 % vergrößert.

Überwiegend wird die auf qualitativen Analysen basierende Diagnose von *Nienhüser/Baumhus* (2002) mit den Daten des SOEP bestätigt:

(1) Arbeitsplatzunsicherheit: Die eingeschätzte Arbeitsplatzunsicherheit nimmt mit zunehmender Entfernung vom Kern der Belegschaften massiv zu. Zudem handelt es sich vergleichsweise oft um prekäre, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Mit der Entfernung vom Belegschaftskern ist eine höhere Dynamik und eine Zunahme von prekären Momenten der Beschäftigung zu verzeichnen. Dabei sinkt insbesondere aufgrund der Arbeitsplatzunsicherheit die Arbeitszufriedenheit.

(2) Einkommen: Die durchschnittlichen Einkommen der Leiharbeitskräfte sind deutlich geringer als die der Kernbelegschaften. Dies erklärt sich insbesondere durch die niedrigeren Qualifikationsanforderungen.

(3) Aufstiegschancen: Mit der Entfernung zum Belegschaftskern wächst die Erwartung eines beruflichen Abstiegs; der berufliche Aufstieg wird allerdings bei den Randbelegschaften und den Leiharbeitskräften stärker bzw. in einem ähnlichen Ausmaß wie bei den Kernbelegschaften erwartet.

(4) Qualifizierungsmöglichkeiten: Mit der Entfernung vom Belegschaftskern sind die erforderlichen Qualifikationen deutlich geringer; wobei auf die Ausnahme des relativ hohen Anteils der Beschäftigten mit abgeschlossenem Hochschulstudium bei den Randbelegschaften hingewiesen sei. Bemerkenswert ist zudem, dass die Randbelegschaften und Leiharbeitskräfte mehr Möglichkeiten zur Weiterqualifikation erwarten als die Kernbelegschaften.

Wir können die Auffassung von einer relativen Deprivation mit zunehmender Entfernung vom Belegschaftskern zum Teil bestätigen. Das gilt auch für die negativen Auswirkungen auf die Zufriedenheit. Diese ist nicht nur Indikator für die subjektiv erlebte Qualität der Arbeit. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass auch die sub-

jektiven Arbeitseinstellungen wie Motivation, Commitment etc., die für den betrieblichen Erfolg wichtig sind, in Mitleidenschaft gezogen werden (Mitlacher 2005). Ob sich dieses Ergebnis auf die Werkvertragsarbeitnehmer übertragen lässt, kann nur vermutet, aber nicht geprüft werden.

In der öffentlichen und in der wissenschaftlichen Diskussion wird oftmals der Ausbau eines „Niedriglohnssektors“ gefordert. Dadurch soll zusätzliche legale Beschäftigung geschaffen werden, die unter Umständen einen Weg aus der Arbeitslosigkeit in eine dauerhafte Beschäftigung er-

möglicht. Unsere Analysen zeigen, dass sich die Leiharbeit in manchen Aspekten zu einer Variante dieses Sektors entwickelt. Angesichts der niedrigen Stundenlöhne vieler Leiharbeitskräfte stellt sich jedoch die Frage, ob nicht regulierend einzugreifen ist. Ein Beispiel für eine solche Maßnahme könnte – neben der korrigierenden Wirkung der an der möglichen Sittenwidrigkeit der Entgelthöhe orientierten „Hungerlohnrechtsprechung“ (§138 BGB) – die Setzung von Untergrenzen für die tariflichen Gestaltungsspielräume sein. Der gegenwärtig diskutierte Mindestlohn wäre eine solche Untergrenze. *Zachert* (Kemp-

ten/Zachert, 2005, S. 136 mit weiteren Nachweisen) schlägt ergänzend vor, die zulässige Abweichung der Entgelthöhe der Leiharbeitnehmer auf maximal 10 % zu begrenzen, wobei ein Problem in der Bestimmung des Vergleichsmaßstabs besteht. Eine solche Setzung einer Untergrenze, die von den meisten Ökonomen mit großer Skepsis betrachtet wird, mag trotz des Eingriffs in den vom Gesetzgeber gewollten Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien im Sinne des Gleichheitsgrundsatzes geboten erscheinen.

## LITERATUR

---

**Ankersen, P.** (2003): Neues AÜG seit 1. 3. 2003 bundesweit in Kraft; in: NZA S. 421–425

**Bayreuther, F.** (2005): Tarifpolitik im Spiegel der verfassungsrechtlichen Rechtsprechung – Zum „Equal-pay“-Beschluss des BVerG; in: NZA, S. 341–343

**Benkert, D.** (2004): Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz durch „Hartz III“; in: BB, S. 997–1001

**Böhm, W.** (2005): Zweite Belegschaften: Mehr Flexibilität und geringere Personalkosten durch onsite management; in: NZA, S. 554–563

**Dörre, K.** (2005): Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung; in: WSI-Mitteilungen 5, S. 250–258

**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

**Jahn, E. J.** (2004): Personal-Service-Agenturen-Design und Implementation; in: Vogel, B. (Hrsg.), Leiharbeit, Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, Hamburg, S. 61–84

**Jahn, E. J./Wolf, K.** (2005): Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten; IAB-Kurzbericht 14 v. 15.08.

**Kempen, O. E./Zachert, U.** (2005): Tarifvertragsgesetz (TVG), Kommentar für die Praxis, im Erscheinen, Bund Verlag, Frankfurt am Main

**Köhler, C./Struck, O.** (2004): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Eine problemorientierte Sicht auf den Untersuchungsgegenstand; in: Köhler, C./Struck, O. (Hrsg.), Beschäftigungsstabilität im Wandel, München/Mering, S. 7–22

**Kvasnicka, M./Werwatz, A.** (2002): Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern. DIW Wochenbericht 49, Berlin, S. 1–10

**Kvasnicka, M./Werwatz, A.** (2003): Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern. DIW Wochenbericht 46, Berlin, S. 717–725

**Mitlacher, L. W.** (2005): Temporary Agency Work, the changing ER and its impact on HRM. management revue 3, S. 370–388

**Nienhüser, W./Baumhus, W.** (2002): Fremd im Betrieb: Der Einsatz von Fremdpersonal als Arbeitskräftestrategie; in: Martin, A./Nienhüser, W. (2002), S. 61–120

**Nienhüser, W./Matiaske, W.** (2003a): Der Gleichheitsgrundsatz bei Leiharbeit – Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern im europäischen Vergleich; in: WSI-Mitteilungen 8, S. 466–473

**Nienhüser, W./Matiaske, W.** (2003b): „Leiharbeit ist gleich gut?“ Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit und Gleichbehandlung von Leiharbeitern in Europa; in: Martin, A. (Hrsg.), Personal als Ressource, München/Mering, S. 157–185

**Rieble, V./Klebeck, U.** (2003): Lohngleichheit für Leiharbeit; in: NZA 2003, S. 23–29

**Schlese, M./Schramm, F.** (2004): Implikationen der Tarifverträge zur Leiharbeit für die Tarif- und Beschäftigungsbedingungen im Gebäudereiniger-Handwerk. Bericht 15 der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e. V., Berlin

**Seidel, E./Schlese, M.** (2005): Sind die Gewerkschaften noch zu retten?; in: SPW, Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft 144, S. 20–23

**Statistisches Bundesamt** (2004): Datenreport, Bonn