

Zeitarbeit als Erwerbseinstieg nach einer dualen Ausbildung

The Transition from Vocational Training to Occupational Work via Temporary Employment

Tanja Buch, Carola Burkert, Stefan Hell, Annekatrien Niebuhr*

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nord, Projensdorfer Str. 82, 24106 Kiel, Germany
E-Mail: tanja.buch@iab.de; carola.burkert@iab.de; stefan.hell@iab.de; annekatrien.niebuhr@iab.de

Zusammenfassung: Werden Jugendliche am Ausbildungsende nicht von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen und finden sie auch in einem anderen Betrieb keine Anstellung in einem regulären Beschäftigungsverhältnis, so stellt die Zeitarbeit eine Option zur Integration in das Erwerbssystem dar. Die Beschäftigung in Leiharbeit an der zweiten Schwelle war bislang nicht Gegenstand der Übergangsforschung. Unsere Untersuchung zeigt, dass Absolventen, die den Erwerbseinstieg über die Leiharbeit vollziehen, ungünstigere Beschäftigungsperspektiven z. B. in Bezug auf Entgelt, Arbeitslosigkeitsbetroffenheit und Berufswechsel haben. Ausgehend von Signaling-Modellen werden die Determinanten einer Leiharbeitsphase nach der Berufsausbildung auf der Basis von Probit-Schätzungen ermittelt. Eine besondere Signalwirkung ist vom Schulabschluss und vom Erfolg in den beruflichen Abschlussprüfungen zu erwarten. Die Nutzung eines unikalenen Datensatzes ermöglicht es, die genannten Determinanten explizit zu analysieren. Erwerbseinsteiger ohne Schulabschluss und Hauptschulabsolventen sowie Jugendliche mit schlechten Noten in der Berufsabschlussprüfung haben signifikant geringere Chancen auf eine Anstellung in einem regulären Beschäftigungsverhältnis und integrieren sich häufiger über die Leiharbeit in den Arbeitsmarkt. Die Resultate weisen darauf hin, dass in erster Linie Absolventen mit vergleichsweise geringer Produktivität den Einstieg in das Erwerbssystem über eine Beschäftigung in der Zeitarbeitsbranche bewältigen.

Summary: This paper considers the effects of temporary work on labor market entry and the subsequent careers of graduates of the vocational training system in Germany (VTS). Departing from Spence's signaling theory we conjecture that low schooling and bad grades in the final VTS exams contribute to early temping. Early temping is in turn expected to have negative long-term career consequences. To test these assumptions we use unique data on several cohorts of German VTS graduates which provides detailed information on schooling and the quality of vocational skills, including final VTS grades. The results of multivariate regression analyses (probit models) show that graduates with a lower level of education and graduates with poor grades are highly likely to have to turn to temporary employment after completing their vocational training. VTS graduates who enter the labor market via temporary employment are also found to suffer from low wages and repeated spells of unemployment. They are also disproportionately prone to forced occupational mobility. We conclude that graduates with low productivity in particular have to rely on temporary work to make the transition from vocational training to the labor market.

1. Einleitung

Zur Erlangung der auf dem Arbeitsmarkt erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen durchlaufen rund zwei Drittel der Schulabgänger in Deutschland nach wie vor eine duale berufliche Ausbildung (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009: 8). Diese gilt neben schulischen Berufsabschlüssen und akademischen Bildungszertifikaten als Voraussetzung für den Eintritt in die qualifizierten Segmente des in hohem Maße beruf-

lich strukturierten deutschen Arbeitsmarktes. Nach dem erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung werden in einer Phase des Übergangs vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem die Weichen für die weitere berufliche Laufbahn gestellt. Als günstigster Fall für den Einstieg in das Erwerbssystem gilt die Übernahme im Ausbildungsbetrieb (Könitzka 2001; Seibert & Kleinert 2009). Jugendliche, denen kein Übernahmeangebot unterbreitet wird, müssen stattdessen versuchen, möglichst nahtlos in ein Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber zu wechseln, da eine (länger andauernde) Arbeitslosigkeit an dieser „zweiten Schwelle“ (Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt) den weiteren Erwerbsverlauf nachhaltig negativ beeinflussen kann (Falk et al. 2000; OECD 1998). Für Absolventen, die den Erwerbs-

* Wir bedanken uns bei Stefan Fuchs sowie den Herausgebern/Herausgeberinnen der ZfS und zwei anonymen Gutachtern/Gutachterinnen für wertvolle Hinweise und Kommentare.

estieg über einen Betriebswechsel vollziehen müssen, stellt die Leiharbeit¹ neben regulären und anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen² eine wichtige Option zur Arbeitsmarktintegration dar.

Zwischen 1999 und 2008 ist die Zahl der in Leiharbeitsfirmen beschäftigten Arbeitskräfte bundesweit um mehr als 144 Prozent gewachsen. Zeitarbeit ist mittlerweile ein fester Bestandteil des deutschen Arbeitsmarktes geworden: Während die Leiharbeitsquote (die Zahl der Leiharbeiter im Verhältnis zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) im Jahr 2003 noch bei 1,1 Prozent lag, belief sie sich 2008 bereits auf 2,6 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2009). Die Struktur der Leiharbeiterschaft unterscheidet sich, unter anderem hinsichtlich des Alters, deutlich von jener der Gesamtbeschäftigung. Während rund 40 Prozent der Leiharbeitskräfte jünger als 30 Jahre alt sind, sind es unter allen Beschäftigten nur ca. 22 Prozent (Buch & Niebuhr 2008). Dieser weit überproportionale Anteil junger Erwerbspersonen lässt vermuten, dass die Leiharbeit inzwischen auch an der zweiten Schwelle von erheblicher Bedeutung ist.

Eine Leiharbeitsphase nach Abschluss der Berufsausbildung war bislang nicht Gegenstand der Übergangsforschung. Diese Untersuchung widmet sich diesem Phänomen und liefert damit neue Erkenntnisse zu Übergangspfaden an der zweiten Schwelle. Ausgehend von Signaling-Modellen werden wir Determinanten einer Leiharbeitsphase nach der Berufsausbildung ermitteln. Eine besondere Signalwirkung erwarten wir dabei von der Art des Schulabschlusses sowie vom Erfolg in den beruflichen Abschlussprüfungen. Die bisherige Datenlage ließ eine entsprechende Analyse nicht zu, da detail-

lierte Informationen zur Art und Qualität der Schul- und Berufsabschlüsse fehlten. Durch das Generieren eines unikalen Datensatzes aus verschiedenen Informationsquellen ist es uns möglich, die genannten Determinanten explizit zu analysieren.

Die Untersuchung gliedert sich wie folgt: In Abschnitt 2 wird der Forschungsstand zur zweiten Schwelle reflektiert und die für die Untersuchung relevanten Befunde zur Leiharbeit werden diskutiert. Im Anschluss leiten wir unsere Hypothesen theoretisch her. In Abschnitt 3 stellen wir den dieser Untersuchung zugrunde liegenden Datensatz und das methodische Vorgehen vor. Abschnitt 4 widmet sich den Ergebnissen unserer Untersuchung. In Abschnitt 4.1 werden zunächst einige deskriptive Befunde präsentiert, die darauf hindeuten, dass eine Phase der Leiharbeit an der zweiten Schwelle nachhaltige Folgen auf die weitere Erwerbsbiografie hat. Die Zusammensetzung der Gruppe der Absolventen, die ihren Erwerbseinstieg über eine Phase der Leiharbeit vollziehen, wird in Abschnitt 4.2 untersucht, bevor in Abschnitt 4.3 im Rahmen einer multivariaten Analyse die Determinanten analysiert werden, die einen Arbeitsmarkteintritt über Leiharbeit erklären. Die Ergebnisse werden abschließend in Abschnitt 5 diskutiert.

2. Forschungsstand und theoretische Überlegungen

2.1 Zweite Schwelle und Leiharbeit

Für den Untersuchungsgegenstand dieser Studie sind zwei Literaturstränge von besonderem Interesse. Der erste behandelt den Erwerbseinstieg nach einer Berufsausbildung sowie die anschließende frühe Erwerbsphase. Der zweite liefert Befunde zur Verbreitung und zum Charakter von Leiharbeit und ihren Auswirkungen auf die weitere Erwerbsbiografie. Im Kontext der zweiten Schwelle wurde die Beschäftigungsform Leiharbeit bislang allenfalls am Rande diskutiert. Diese Arbeit zielt daher darauf ab, neue Erkenntnisse bezüglich eines Erwerbseinstiegs über Leiharbeit zu generieren und damit die beiden Literaturstränge zusammenzuführen. Angesichts der wachsenden Bedeutung der Leiharbeit auch und gerade für Erwerbseinsteiger ist diese Thematik von zunehmender Relevanz für die Übergangsforschung.

In Deutschland gilt das duale Berufsbildungssystem nach wie vor als Garant für relativ glatte Übergänge vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem

¹ „Leiharbeit“ und „Arbeitnehmerüberlassung“ sind Begriffe der Gesetzgebung. Die Branche spricht hingegen von „Zeitarbeit“ (Antoni & Jahn 2006). Wir verwenden die Begriffe synonym.

² „Reguläre Beschäftigung“ wird hier als Beschäftigung in einem so genannten Normalarbeitsverhältnis verstanden. Darunter werden auf Dauer angelegte, sozialversicherungspflichtige, unbefristete Arbeitsverhältnisse in Vollzeit subsumiert; weitere Bedingung ist die Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis sowie die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber. Der Begriff „atypisch“ bezeichnet im Sinne einer Negativabgrenzung alle Beschäftigungsverhältnisse, die von einem Normalarbeitsverhältnis abweichen. Zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen werden üblicherweise die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung, die geringfügige Beschäftigung, die Leiharbeit sowie die befristete Beschäftigung gezählt. Auch Praktika und Ein-Euro-Jobs zählen zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen.

und wird als ursächlich für die im internationalen Vergleich geringe Jugendarbeitslosigkeit und die insgesamt guten Beschäftigungsaussichten betrieblich Ausgebildeter betrachtet (Breen 2005). Vergleichsweise reibungslose Übergänge resultieren u. a. aus der engen Kopplung zwischen Ausbildungssystem und Arbeitsmarkt mit der Möglichkeit einer direkten Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb sowie aus der mit Blick auf die Vergleichbarkeit von Abschlüssen hohen Standardisierung des Systems (Allmendinger 1989). Auch die hohe berufliche Spezifität der dualen Ausbildung erleichtert den Übergang (Müller & Shavit 1998).

Das deutsche Ausbildungssystem ist in den letzten Jahren gleichwohl mit zunehmenden Herausforderungen konfrontiert. So ist an der ersten Schwelle ein Verlust der Integrationskraft des dualen Systems zu beobachten. Weniger als ein Fünftel der Schulabgänger ohne Schulabschluss und nur knapp die Hälfte derer mit einem Hauptschulabschluss finden einen Ausbildungsplatz im dualen oder Schulberufssystem (Baethge et al. 2007). In der Folge tritt eine zunehmende Zahl von Jugendlichen mit geringer schulischer Vorqualifikation in das so genannte Übergangssystem ein, in dem berufsvorbereitend individuelle Kompetenzen zur Aufnahme einer Ausbildung vermittelt werden sollen (Solga 2009; Konietzka 2009; Autorengruppe Bildungsberichtserstattung 2010). Auch der Übergang an der zweiten Schwelle erfolgt nicht immer problemlos. Zwar gilt ein Ausbildungsabschluss als wichtigste Zugangsvoraussetzung für den in hohem Maße beruflich strukturierten deutschen Arbeitsmarkt, dennoch ist der Berufseinstieg auch für Ausbildungsabsolventen nicht risikolos (Konietzka 1999; Konietzka & Solga 2000). Als besondere Risiken erweisen sich dabei Phasen der Arbeitslosigkeit zwischen Ausbildungsende und Berufseinstieg (Konietzka & Seibert 2001), der Wechsel des Betriebes sowie das Verlassen des erlernten Berufs (Seibert 2007; Seibert & Kleinert 2009).

Im internationalen Vergleich zeigen sich in vielen Ländern verlängerte bzw. verzögerte Phasen des Erwerbseinstiegs (Hillmert 2001; Müller et al. 2002; Roberts et al. 1994). Ursächlich hierfür sind beispielsweise eine längere Bildungsbeteiligung, ungünstigere Arbeitsmarktbedingungen für Jugendliche sowie ein zunehmendes Gewicht instabiler Beschäftigungsverhältnisse. Trotz ähnlicher Entwicklungen bestehen aber nach wie vor deutliche Differenzen in Ausmaß und Gestalt der Übergänge zwischen verschiedenen europäischen Ländern (Müller & Gangl 2003; Ryan 2001). Dies ist im Wesentlichen auf Unterschiede im Bildungssystem

(z. B. in der Verzahnung des Ausbildungssystem mit dem Arbeitsmarkt) und die Strukturierung sowie Regulierung des Arbeitsmarktes (z. B. hinsichtlich des Schutzes von bestehenden Arbeitsverhältnissen) zurückzuführen (Gangl et al. 2003). Konietzka (2009: 275) konstatiert, dass die Probleme an der zweiten Schwelle in Deutschland aufgrund der genannten Charakteristika des deutschen Ausbildungssystems insgesamt weniger ausgeprägt seien als in anderen europäischen Ländern.

Trotz der vergleichsweise günstigen Situation in Deutschland ist der Berufseinstieg, der eine prägende Wirkung für den weiteren Berufsverlauf hat (Blossfeld 1990; Allmendinger & Hinz 1998), wie oben skizziert auch für Absolventen des dualen Systems nicht ohne Risiko. Gelingt es jungen Arbeitskräften nicht, die zweite Schwelle problemlos zu passieren, kann dies zu weitreichenden Folgen für die weitere Erwerbsbiografie führen (Lauterbach & Sacher 2001; Schober 1995). So mindert bereits eine Nichtübernahme im Ausbildungsbetrieb die Wahrscheinlichkeit, im erlernten Beruf eine Anstellung zu finden, deutlich (Konietzka 2001; Seibert 2007; Seibert & Kleinert 2009). Eine länger andauernde Arbeitslosigkeit zu Beginn des Erwerbslebens kann zu einem so genannten Scarring-Effekt führen: Ein verzögerter Übergang an der zweiten Schwelle bleibt als „Narbe“ im gesamten Erwerbsleben sichtbar (Falk et al. 2000; OECD 1998). Diese zeigt sich in Einkommenseinbußen (Ludwig-Mayerhofer 1992; Inkmann et al. 1998), in Form von niedrigeren beruflichen Positionen im weiteren Erwerbsverlauf (Stegmann & Kraft 1988) und einer geringeren Beschäftigungsstabilität (OECD 1998).

In den letzten Jahren stieg im Zuge der skizzierten Schwierigkeiten an der zweiten Schwelle auch der Anteil der Jugendlichen, die den Erwerbseinstieg über ein atypisches Beschäftigungsverhältnis vollziehen (Kock 2008). Die Aufnahme eines Leiharbeitsverhältnisses stellt eine Variante eines durch atypische Beschäftigung gekennzeichneten Erwerbseintritts dar. Die Gründe für das starke Wachstum der Leiharbeit dürften insbesondere in der stufenweisen Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts liegen (Antoni & Jahn 2009; Boost & Buscher 2009). Aber auch ein wachsender Einsatz von extern-numerischen Flexibilisierungsstrategien hat vermutlich zur steigenden Bedeutung der Branche beigetragen: Unternehmen reagieren auf Unsicherheiten auf ihren Produktmärkten, die aus saisonalen oder konjunkturellen Nachfrageschwankungen resultieren, mit instabileren Personalstrukturen und dem Einsatz von Leiharbeit (Struck et al. 2007: 306f.). Dass Leiharbeit von vie-

len Unternehmen als Flexibilisierungsinstrument genutzt wird, zeigt sich z. B. an der ausgeprägten prozyklischen Sensitivität der Branche (vgl. z. B. Burda & Kvasnicka 2006: 209) und an der überwiegend kurzen Beschäftigungsdauer (Bundesagentur für Arbeit 2010).

Aus diesen Überlegungen lässt sich auch die spezifische Struktur der Einsatzfelder und der Beschäftigung selbst erklären. Trotz einer wachsenden Bedeutung auch im Dienstleistungsbereich (Promberger et al. 2006) spielt Leiharbeit insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe und hier wegen der kurzfristigen Auftragsschwankungen wiederum besonders in exportorientierten Wirtschaftszweigen eine bedeutende Rolle (Jahn 2005: 399). Die in der Leiharbeit mit Abstand größte Beschäftigtengruppe stellen Hilfsarbeiter und schon die Einsatzfelder weisen häufig auf relativ geringe Qualifikationsanforderungen hin (Burda & Kvasnicka 2006: 210ff.). Die spezifische Beschäftigungsstruktur in den genannten Branchen und Tätigkeitsfeldern spiegelt sich in der Geschlechtsstruktur der Leiharbeit, in der Männer eine dominierende Rolle spielen (Antoni & Jahn 2006: 8), sowie in der überdurchschnittlichen Leiharbeitsquote unter Ausländern (Buch & Niebuhr 2008) wider.

Dietrich und Abraham (2005: 86) diskutieren, ob atypische Beschäftigungsverhältnisse beim Erwerbseinstieg, beispielsweise aufgrund von Stigmatisierungen oder geringen Humankapitalinvestitionen, zu „Fallen“ werden können, die einen Wechsel in eine stabile Beschäftigung verhindern. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach einer Segmentierung des deutschen Arbeitsmarktes. Den Segmentationsansätzen zufolge zerfällt der Arbeitsmarkt in Teilarbeitsmärkte mit unterschiedlichen Funktionslogiken und Beschäftigungsrisiken (Sengenberger 1987). Ein Wechsel zwischen den Teilarbeitsmärkten wird durch ausgeprägte Mobilitätsbarrieren erschwert. Hinweise auf entsprechend segmentierte Arbeitsmärkte findet Pfeifer (2006: 204 ff.), der zeigt, dass Unternehmen mit internen dualen Arbeitsmärkten Leiharbeiter als „Randbelegschaften“ einsetzen, die als stabilisierender Puffer für die Festangestellten fungieren. Und Köhler et al. (2007) identifizieren in einer aktuellen Adaption des Segmentationsansatzes ein so genanntes „marktförmiges offenes System“ mit kurzen Beschäftigungsverhältnissen, in dem sie neben anderen atypischen Beschäftigungsformen auch die Leiharbeit verorten.

Grundsätzlich ist angesichts dieser Befunde davon auszugehen, dass Ausbildungsabsolventen die regu-

läre Beschäftigung einer Leiharbeitsphase vorziehen. Umfragen unter Zeitarbeitnehmern zeigen, dass diese die Tätigkeit mehrheitlich als gegenüber einer regulären Beschäftigung schlechtere Alternative ansehen. Die meisten Befragten nehmen die Zeitarbeit nur in Kauf, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder um sich auf diesem Wege für eine Festanstellung in einem Entleihbetrieb zu empfehlen (Burda & Kvasnicka 2006: 198). Die Wahrscheinlichkeit eines solchen „Klebeffekts“ ist jedoch relativ gering (Kvasnicka 2009). Entsprechend pessimistisch sind die Erwartungen junger Erwerbseinsteiger, die nach ihrer Ausbildung als Leiharbeitnehmer tätig sind. Kaum jeder Sechste ist der Auffassung, dass Leiharbeit gute Möglichkeiten bietet, eine dauerhafte Beschäftigung zu finden (Fuchs & Ebert 2008: 72). In diesem Sinne wird der Weg des Erwerbseinstiegs über ein Leiharbeitsverhältnis im Folgenden als ein spezifisches Risiko betrachtet.³

2.2 Signaltheoretische Überlegungen

Hinweise auf Faktoren, die das Risiko beeinflussen, an der zweiten Schwelle eine Leiharbeitsphase zu durchlaufen, lassen sich aus signaltheoretischen Überlegungen ableiten (Spence 1973, 1974). Die Signaltheorie geht davon aus, dass der Arbeitgeber – da er die Produktivität der Bewerber aufgrund von Informationsdefiziten nicht direkt beurteilen kann – Signale in Form von beobachtbaren Merkmalen der Individuen verwendet, um aus ihnen einen Erwartungswert in Bezug auf ihre Produktivität zu bilden. Diesen Erwartungswert legt er dann seiner Einstellungsentscheidung zugrunde. Eine hohe Signalwirkung wird insbesondere dem bisherigen Bildungs- und Erwerbsverlauf (Protsch 2008) und erworbenen Bildungszertifikaten zugesprochen (Blossfeld & Mayer 1997). Diese segmentieren den deutschen Arbeitsmarkt nicht nur, sondern bilden auch eine Basis, von der aus Arbeitgeber Rückschlüsse auf Eigenschaften der Bewerber wie Disziplin, Anpassungsfähigkeit und soziale Kompetenz ziehen (Allmendinger 2003).

Bei der Entscheidung Berufseinsteiger einzustellen steht Arbeitgebern nur eine begrenzte Anzahl an Signalen zur Verfügung. Absolventen senden mit einem Berufsbildungszertifikat grundsätzlich ein innerhalb

³ Gleichwohl verweist Buscher (2007) darauf, dass jüngere Arbeitskräfte durch die Beschäftigung in einem Zeit- arbeitsunternehmen zu Beginn ihrer Erwerbsbiografie Erfahrungen in unterschiedlichen Einsatzbereichen sammeln könnten, um sich so für eine attraktive Beschäftigung zu empfehlen.

von Ausbildungsberufen identisches Signal über in der Lehrzeit erworbene berufsspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten. Aufgrund des frühen Stadiums in der Erwerbsbiografie stehen den Arbeitgebern abgesehen vom schulischen Bildungsabschluss kaum weitere Signale für ihre Einstellungsentscheidung zur Verfügung. Die Qualität des Abschlusses, d. h. die Note der Berufsabschlussprüfung, stellt ein zusätzliches Signal dar, aus dem die Arbeitsgeber auf die zu erwartende Leistungsfähigkeit und -bereitschaft von Absolventen schließen können.

Auf Basis dieser Überlegungen ist davon auszugehen, dass Arbeitgeber bei der Einstellungsentscheidung neben dem schulischen Bildungsabschluss insbesondere auch der Note der beruflichen Abschlussprüfung eine hohe Signalfunktion zusprechen. Aus einem höheren Schulabschluss sowie einer guten Note in der Berufsabschlussprüfung werden sie auf eine hohe Produktivität der Bewerber schließen und umgekehrt. Die hohe Signalwirkung von schulischen Bildungszertifikaten ist bereits anhand der beschriebenen Selektionsmechanismen an der ersten Schwelle nachzuvollziehen. Auf den Erfolg an der zweiten Schwelle nimmt der schulische Abschluss ebenfalls Einfluss (Büchel 2002). Und auch für die Berufsabschlussnote ist eine hohe Signalwirkung belegt (z. B. Fauser & Bargel 2009; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2000).

Dem Einstellungskalkül der Arbeitgeber steht die Präferenz der Ausbildungsabsolventen für reguläre Beschäftigungsverhältnisse gegenüber. Attraktive Stellen werden demnach bevorzugt mit jenen Absolventen besetzt, die mit ihren Bildungszertifikaten eine hohe Produktivität versprechen und die sich somit gegen Mitbewerber durchsetzen. Den Absolventen mit geringerer Schulbildung und schlechterer Prüfungsnote bleibt in Ermangelung von Alternativen häufig nur die Zeitarbeit als Einstieg in das Erwerbssystem. Im Entleihbetrieb können die jungen Leiharbeiter auf die Möglichkeit hoffen, entweder ihre Produktivität durch Berufserfahrung zu erhöhen oder Transparenz über ihre tatsächliche – ggf. fälschlich als gering eingeschätzte – Produktivität herzustellen, um sich für eine Übernahme im Entleihbetrieb zu empfehlen. Befunde von Sczesny et al. (2008) deuten darauf hin, dass Zeitarbeit von einigen Entleihern durchaus als Instrument der Personalrekrutierung genutzt wird.

Auf Basis dieser Überlegungen erwarten wir, dass das Risiko einer Leiharbeitsphase an der zweiten Schwelle ungleich verteilt ist. Es ist umso höher, je niedriger der schulische Bildungsabschluss und je

schlechter die Note der Berufsabschlussprüfung der Absolventen ist.

3. Daten und Methoden

3.1 Ausbildungspanel Saarland

Grundlage dieser Untersuchung sind ausbildungs- und erwerbsbiografische Informationen über alle Absolventen, die in den Jahren 1999 bis 2005 eine betriebliche Berufsausbildung im Saarland erfolgreich abgeschlossen haben. Das „Ausbildungspanel Saarland“ wurde aus den Integrierten Erwerbs-Biografien (IEB)⁴ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie aus Informationen der regionalen Kammern des Saarlandes generiert. Die IEB umfassen Meldungen zu Beschäftigtenzeiten sowie Informationen, die im Rahmen der Arbeitsmarktförderung erfasst werden. Alle Meldungen enthalten tagesgenaue Informationen zu Erwerbszeiten sowie zu Personen- und Betriebsmerkmalen. Mit Daten der Industrie- und Handelskammer (IHK) und der Handwerkskammer (HWK) des Saarlandes wurden die IEB um Bildungsvariablen ergänzt, die relevant für den Erwerbseinstieg und -verlauf sind. Dabei handelt es sich um Informationen zum erreichten Schulabschluss⁵ sowie zu den Noten der theoretischen und praktischen Berufsabschlussprüfung. Letztere liegen aufgrund der spezifischen Prüfungsordnungen gesondert für handwerkliche und industrielle Fertigungsberufe vor. Schließlich sind im Datensatz auch Informationen über Größe und Wirtschaftszweig des Ausbildungsbetriebes enthalten.

Durch das Zusammenführen der verschiedenen Informationsquellen zum Ausbildungspanel Saarland entsteht ein einmaliger und umfassender Datensatz, der es erst ermöglicht, unsere Forschungsfrage zu bearbeiten. Obgleich das Panel mit dem Saarland nur ein Bundesland abbildet, kann unterstellt werden, dass die Befunde zumindest auch für das westdeutsche Bundesgebiet aussagekräftig sind: Durch den Strukturwandel spielt die traditionell starke Montanindustrie im Saarland keine bedeutende

⁴ Vgl. http://fdz.iab.de/de/FDZ_Individual_Data/Integrated_Employment_Biographies.aspx.

⁵ In den IEB sind ebenfalls Informationen über den Schulabschluss enthalten, allerdings wurde hier in der Vergangenheit nicht zwischen Haupt- und Realschulabschluss differenziert. Darüber hinaus liegen für einen beträchtlichen Teil der Personen keine entsprechenden Informationen vor.

Rolle mehr und die saarländische Wirtschaftsstruktur hat sich an jene Westdeutschlands angenähert (Trippel & Otto 2009). Auch die Struktur der Ausbildungsberufe entspricht der im westdeutschen Bundesgebiet. Schließlich spricht ein ähnlicher Anteil jüngerer Beschäftigter unter den Leiharbeitern – der Anteil der unter 30-Jährigen liegt in beiden Landesteilen bei 40 Prozent – für eine allgemeine Aussagekraft der Befunde.

Um die Untersuchungsgruppe auf den beruflichen Ersteinstieg zu begrenzen, wurde der Datensatz um die über 30-jährigen Absolventen und die Teilnehmer an geförderten Ausbildungsverhältnissen (Umschüler und Absolventen der Benachteiligtenförderung) bereinigt. Unter den Ausbildungsabsolventen sind rund 63 Prozent männlichen Geschlechts. Die Unterrepräsentanz weiblicher Auszubildender im Datensatz ist darauf zurückzuführen, dass die Absolventen der Freien Berufe ebenso wie jene, die eine schulische Berufsausbildung absolvierten, nicht enthalten sind. In beiden Bereichen sind Frauen überproportional vertreten (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009). Insgesamt sind nach der amtlichen Prüfungsstatistik rund 80 Prozent aller Ausbildungsabsolventen des Dualen Systems dem Bereich der IHK bzw. der HWK zugeordnet und somit im Datensatz enthalten.⁶

Der Datensatz umfasst für die Abschlussjahre 1999 bis 2005 insgesamt 24.354 erfolgreiche Absolventen der dualen Berufsausbildung im Saarland. Nachdem alle Beobachtungen mit fehlenden Angaben zur theoretischen Abschlussnote (7.971)⁷ und zur Größe des Ausbildungsbetriebes (2.171) entfernt wurden, enthält der bereinigte Datensatz noch 14.212 Personen. Davon liegen für insgesamt 10.589 Personen gültige Angaben zur theoretischen und zur praktischen Note der Berufsabschlussprüfung vor. Für die Abschlussjahre 2003 bis 2005 stehen Noten- und Betriebsgrößeninformationen für 2.504 HWK-Absolventen zur Verfügung. Bei einer Eingrenzung auf die Abschlussjahre 1999 bis 2002 verbleiben somit 11.708 Ausbildungsabsolventen. Unter diesen liegen für 8.130 Personen Angaben zur theoretischen wie zur praktischen Abschlussnote vor. Den deskriptiven Analysen im Abschnitt 4.2 und den zentralen Resultaten der multivariaten Untersuchung im Abschnitt 4.3 liegen Informationen

über den Zeitraum 1999 bis 2005 für 14.212 Personen zugrunde. Darüber hinaus werden Regressionsergebnisse für die Jahre 1999 bis 2002 präsentiert, die auf Daten für 8.130 Absolventen basieren.⁸

3.2 Analysen und Methoden

Um die Relevanz der Forschungsfrage aufzuzeigen, wird zunächst ein Vergleich des Lohnniveaus, der Arbeitslosigkeitsbetroffenheit sowie der Beschäftigung in Leiharbeit zwischen der Gruppe derer, die eine Leiharbeitsphase an der zweiten Schwelle aufweisen und den übrigen Absolventen jeweils drei bzw. fünf Jahre nach Ausbildungsabschluss durchgeführt. In einer deskriptiven Betrachtung wird dann aufgezeigt, wie hoch die Betroffenheit von Leiharbeit an der zweiten Schwelle insgesamt und in Abhängigkeit von verschiedenen Merkmalsausprägungen ist. In der anschließenden Regressionsanalyse wird der Einfluss verschiedener Variablen auf die Wahrscheinlichkeit einer Leiharbeitsphase untersucht.

Um bedeutende Einflussgrößen auf die Wahrscheinlichkeit, an der zweiten Schwelle in Leiharbeit tätig zu sein, zu identifizieren, werden Probit-Schätzungen durchgeführt. Bei den ausgewiesenen Effekten handelt es sich um die marginale Wirkung einer infinitesimalen Veränderung von kontinuierlichen exogenen Variablen auf die Wahrscheinlichkeit des Auftretens der binären abhängigen Variablen (Leiharbeit ja/nein). Für dichotome exogene Variablen geben die geschätzten Koeffizienten an, wie sich die Wahrscheinlichkeit einer Leiharbeitsphase in Bezug auf eine Referenzkategorie ändert. Die Berechnung erfolgt für jede unabhängige Variable unter der Bedingung, dass alle anderen exogenen Variablen auf eine bestimmte Ausprägung gesetzt werden, in der Regel auf ihren Mittelwert. Auf diese Weise lässt sich der Einfluss der einzelnen Regressoren auf die Wahrscheinlichkeit, nach der Berufsausbildung in einem Leiharbeitsverhältnis tätig zu sein, für eine Referenzperson bestimmen.

3.3 Variablen der multivariaten Analyse

Im Rahmen der Regressionsanalysen werden die Determinanten der Wahrscheinlichkeit einer Leiharbeitsphase nach Abschluss der Berufsausbildung untersucht. Wir berücksichtigen verschiedene ab-

⁶ Eigene Berechnungen auf Basis von IAB pallas.

⁷ Die hohe Anzahl an fehlenden Angaben ist darauf zurückzuführen, dass die IHK die Abschlussnoten aus EDV-technischen Gründen nur bis zum Jahre 2002 zur Verfügung stellen konnte. Ab 2003 steht nur die Information „bestanden“ oder „nicht bestanden“ zur Verfügung.

⁸ Vgl. Anhang Tabelle A1 für einen Überblick über die Struktur des Datensatzes und Anhang Tabelle A2 für einen Überblick über die Fallzahlen.

hängige Variablen, die sich hinsichtlich der Dauer der Zeitarbeitsphasen unterscheiden. Wegen der durchschnittlich kurzen Leiharbeitseinsätze und des häufig perforierten Charakters dieser Arbeitsverhältnisse (Antoni & Jahn 2006) werden Zeitarbeitsphasen unterschiedlicher Länge innerhalb der ersten zwei Jahre nach Abschluss der dualen Berufsausbildung betrachtet. Wir definieren die zweite Schwelle in unserer Untersuchung somit nicht als den unmittelbaren Wechsel vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem, sondern als Phase des Übergangs. Für dieses erweiterte Schwellenkonzept sprechen weitere Gründe: Der eigentliche Erwerbseinstieg kann nach der Abschlussprüfung durch Wehr- oder Zivildienstzeiten oder eine tarifvertraglich vereinbarte befristete Übernahme im Ausbildungsbetrieb verzögert werden. Der Beobachtungszeitraum von 24 Monaten ermöglicht es, die davon betroffenen Personen in der Analyse zu berücksichtigen und mögliche Verzerrungen auszuschließen. Eine Leiharbeitsphase an der zweiten Schwelle liegt dann vor, wenn innerhalb von 24 Monaten nach dem tagesgenau bekannten Ende einer Berufsausbildung über eine kumulierte Dauer von mehr als drei (sechs, neun, zwölf) Monaten ein Arbeitsverhältnis mit einem Zeitarbeitsunternehmen bestand.⁹

Die zentralen erklärenden Variablen sind die im Abschnitt 2.2 diskutierten Signale, die durch den Schulabschluss und die Noten der Berufsabschlussprüfung abgebildet werden. Als Kontrollvariablen gehen das Geschlecht, die Nationalität und das Alter der Auszubildenden in die Analyse ein. Zudem werden die häufigsten Ausbildungsberufe (mindestens 200 Absolventen) berücksichtigt.¹⁰ Als Merkmale der Ausbildungsbetriebe werden die Betriebsgröße, die Kammerzugehörigkeit und der Wirtschaftszweig kontrolliert. In einigen Branchen bestehen Tarifverträge über eine auf bis zu zwölf Monate befristete Übernahme der Absolventen im

Betrieb. Da hiervon ebenfalls ein Effekt auf den Erfolg an der zweiten Schwelle ausgehen kann, wird auch für diese Variable kontrolliert. Neben den benannten Faktoren wird der Wechsel vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem auch von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs geprägt (Falk et al. 2000: 7). Der Einfluss der Situation am Arbeitsmarkt in verschiedenen Konjunkturphasen sowie der deutliche Anstieg der Bedeutung von Zeitarbeit in den letzten Jahren wird berücksichtigt, indem das jeweilige Abschlussjahr der Absolventen kontrolliert wird.

4. Ergebnisse

4.1 Merkmale des weiteren Erwerbsverlaufs von Leiharbeitern

In diesem Abschnitt sollen einige charakteristische Merkmale des weiteren Erwerbsverlaufs von Absolventen betrachtet werden, die ihren Erwerbseinstieg über eine Phase der Leiharbeit vollziehen. Die Befunde können Hinweise darauf geben, ob die Absolventen mit einer Leiharbeitsphase an der zweiten Schwelle im weiteren Erwerbsverlauf, möglicherweise aufgrund des beschriebenen Scarring-Effekts, mit ungünstigeren Bedingungen konfrontiert sind als die übrigen Absolventen oder ob der Leiharbeit nicht vielmehr eine Brückenfunktion in einen stabilen Erwerbsverlauf zukommt und sich etwaige Unterschiede mittelfristig nivellieren. In Tabelle 1 sind das Medianeinkommen, die durchschnittliche Anzahl kumulierter Tage in Arbeitslosigkeit, der Anteil der Personen, die in einem Leiharbeitsverhältnis beschäftigt waren sowie der Anteil der Absolventen, die nicht in ihrem Ausbildungsberuf tätig waren, für die Vergleichsgruppen drei bzw. fünf Jahre nach Ende der Ausbildung eingetragen. Die Zahlen beziehen sich auf die Absolventen, die ihre Ausbildung zwischen 1999 und 2002 bzw. 2004 beendet haben und für die demzufolge ein entsprechender Beobachtungszeitraum im Datensatz vorliegt.

Der Median des Tagesentgelts liegt in der Gruppe derjenigen, die an der zweiten Schwelle eine mindestens dreimonatige Leiharbeitsphase aufweisen, sowohl drei als auch fünf Jahre nach ihrem Erwerbseintritt um rund 17 Prozent unter dem der übrigen Absolventen. Dabei scheint es im frühen Erwerbsverlauf von Relevanz zu sein, wie lange die Leiharbeitsphase an der zweiten Schwelle dauert. Das Medianeinkommen drei Jahre nach Ende der Ausbildung

⁹ Im Datensatz sind Leiharbeitskräfte nicht von der Stammebelegschaft der Zeitarbeitsunternehmen zu unterscheiden.

¹⁰ Einzelne Berufe der 3-Steller-Ebene (Berufsordnung), die eine starke inhaltliche Nähe aufweisen, wurden zu einer übergeordneten Kategorie zusammengefasst. Auch diese zusammengefassten Kategorien bezeichnen wir im Folgenden als Ausbildungsberufe. Die aufgeführten Ausbildungsberufe umfassen auch alle Berufe, die eine überdurchschnittliche Leiharbeitsquote nach der Ausbildung sowie eine relevante Zahl an Absolventen aufweisen. Zusätzlich berücksichtigen wir aufgrund seiner hohen Leiharbeitsquote den Beruf Gas- u. Wasserinstallateur/in (170 Absolventen).

Tabelle 1 Charakteristika des weiteren Erwerbsverlaufs von Personen mit und ohne Leiharbeitsphasen

	Keine Leiharbeitsphase an der zweiten Schwelle	Kumulierte Leiharbeitsphase an der zweiten Schwelle			
		(I) ≥ 3 Monate	(II) ≥ 6 Monate	(III) ≥ 9 Monate	(IV) ≥ 12 Monate
Median Tagesentgelt in Euro im 3. Jahr nach Berufsabschluss	66,3	54,9	54,6	52,7	51,2
Median Tagesentgelt in Euro im 5. Jahr nach Berufsabschluss	73,5	61,0	60,8	60,8	60,8
Kumulierte Tage in Arbeitslosigkeit (3 Jahre nach Berufsabschluss)	103	196	170	148	111
Kumulierte Tage in Arbeitslosigkeit (5 Jahre nach Berufsabschluss)	124	199	178	152	116
Anteil der Absolventen mit mindestens einer Leiharbeitsphase im 3. Jahr nach Berufsabschluss	4,0	46,7	53,5	60,1	65,3
Anteil der Absolventen mit mindestens einer Leiharbeitsphase im 5. Jahr nach Berufsabschluss	4,8	36,3	40,8	44,4	40,5
Anteil der Absolventen mit einer von ihrem Ausbildungsberuf abweichenden Tätigkeit im 3. Jahr nach Berufsabschluss	46,9	71,9	74,8	75,0	75,0
Anteil der Absolventen mit einer von ihrem Ausbildungsberuf abweichenden Tätigkeit im 5. Jahr nach Berufsabschluss	52,9	75,0	76,9	73,2	69,4

Quelle: Ausbildungspanel Saarland, eigene Berechnungen

Anmerkung: Die Analysen der Erwerbssituation drei Jahre nach Berufsabschluss basieren auf 13.367 Absolventen, die zwischen 1999 und 2004 ihre Ausbildung abgeschlossen haben und für die Informationen zur theoretischen Note und zur Betriebsgröße vorliegen. Die Analysen fünf Jahre nach Berufsabschluss basieren auf 11.708 Absolventen, die zwischen 1999 und 2002 ihre Ausbildung abgeschlossen haben.

sinkt mit zunehmender Dauer der Leiharbeitsphase; fünf Jahre nach Ausbildungsende sind entsprechende Differenzen innerhalb der Gruppe der Leiharbeiter allerdings nicht mehr zu beobachten.

Auch bei der Arbeitslosigkeitsbetroffenheit zeigen sich Unterschiede. Durchschnittlich haben die Absolventen, die an der zweiten Schwelle mindestens drei Monate in Leiharbeit waren, in den ersten drei Jahren nach ihrem Abschluss 196 Tage in Arbeitslosigkeit verbracht, die übrigen Absolventen dagegen lediglich 103 Tage. Auch fünf Jahre nach dem Berufsabschluss bleiben die Differenzen bestehen. Ab-

solventen mit einer längeren Leiharbeitsphase an der zweiten Schwelle weisen eine geringere Betroffenheit auf als Arbeitskräfte mit relativ kurzen Zeitarbeitsepisoden. Da eine Beschäftigung in Leiharbeit eine gleichzeitige Arbeitslosigkeit ausschließt, ist dieser Zusammenhang zunächst naheliegend. Zudem könnte die Leiharbeit bewusst zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit ausgeübt worden sein. Es ist jedoch auch denkbar, dass das Ergebnis auf Selbstselektionsmechanismen zurückzuführen ist: Absolventen, deren Erwerbseinstiegsphase über einen längeren Zeitraum durch Leiharbeit geprägt war, passen ihre Erwartungen möglicherweise an

ihre ungünstigen Erfahrungen an. Eine daraus resultierende höhere Konzessionsbereitschaft kann zu einer geringeren kumulierten Arbeitslosigkeitsdauer führen.¹¹

Es zeigt sich, dass die Leiharbeit für viele der Absolventen auch mittelfristig offenbar nicht als Brücke in ein stabiles reguläres Beschäftigungsverhältnis genutzt werden kann: Im dritten Jahr nach ihrem Ausbildungsabschluss waren rund 47 Prozent der Betroffenen noch mindestens einmal in Leiharbeit beschäftigt, im fünften Jahr nach der Abschlussprüfung immer noch über 36 Prozent. Unter den übrigen Absolventen lag der entsprechende Anteil dagegen bei lediglich 4 bzw. knapp 5 Prozent. Zwischen der Dauer der Leiharbeit an der zweiten Schwelle und der Betroffenheit im weiteren Erwerbsverlauf zeigt sich ein positiver Zusammenhang. Auch dies kann als Indiz für eine höhere Konzessionsbereitschaft der Absolventen gedeutet werden, die die Leiharbeit an der zweiten Schwelle nicht zügig verlassen können. Sie wissen um ihre geringen Chancen auf eine Anstellung in regulärer Beschäftigung und nehmen deshalb immer wieder Offerten in der Zeitarbeit an.

Schließlich zeigt sich, dass Absolventen, die an der zweiten Schwelle in der Zeitarbeitsbranche beschäftigt waren, offenbar häufiger keine Anstellung in ihrem Ausbildungsberuf finden. Da ein Berufswechsel beim Arbeitsmarkteinstieg in der Regel mit einem erhöhten Risiko auf ungünstigere Erwerbsperspektiven verbunden ist (Solga 2009), verlangt schon die Tatsache, dass auch unter den Absolventen, die nicht über die Leiharbeit in das Erwerbssystem gelangt sind, rund 50 Prozent drei bzw. fünf Jahre nach der Ausbildung nicht in ihrem Ausbildungsberuf tätig sind, einer kritischen Würdigung. Unter den Absolventen, die eine Leiharbeitsphase aufweisen, fällt der Anteil jedoch noch ungleich höher aus: Deutlich über 70 Prozent üben eine Tätigkeit aus, die nicht ihrer Ausbildung entspricht. Zusammenfassend ist also festzuhalten, dass Absolventen, die den Erwerbseinstieg über die Leiharbeit vollziehen, ungünstigere Beschäftigungsperspektiven haben.

4.2 Struktur und Dynamik von Leiharbeit an der zweiten Schwelle

Leiharbeit nach der Berufsausbildung ist ein relativ verbreitetes Phänomen in den betrachteten Ausbil-

dungskohorten. Dabei sinkt die Betroffenheit mit der kumulierten Dauer des Leiharbeitsverhältnisses: Im Durchschnitt der Jahre 1999 bis 2005 waren 3,5 Prozent der Ausbildungsabsolventen an der zweiten Schwelle innerhalb von 24 Monaten nach Ausbildungsende mindestens drei Monate in einem Leiharbeitsverhältnis tätig (vgl. Tabelle 2). Werden sechs Monate kumuliert, verringert sich der Anteil auf 2,2 Prozent. Lediglich 0,9 Prozent sind für mindestens ein Jahr in der Zeitarbeit beschäftigt. Aus Tabelle 2 geht weiter hervor, dass die Relevanz von Leiharbeit an der zweiten Schwelle massiv zugenommen hat. Im Jahr 1999 waren gerade 1,7 Prozent der Absolventen von Leiharbeit betroffen. Dieser Anteil ist kontinuierlich und stark auf 14,6 Prozent im Jahr 2005 gewachsen. Ein regelrechter Sprung ist zwischen 2004 und 2005 zu beobachten. In diesem Zeitraum hat die Branche, u. a. wegen der Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts, insgesamt sehr an Bedeutung auf dem deutschen Arbeitsmarkt gewonnen (Brenke & Eichhorst 2008; Buch & Niebuhr 2008). Der stetig steigende und inzwischen hohe Anteil an Absolventen, die über Leiharbeit erwerbstätig werden, unterstreicht den Forschungsbedarf auf diesem Feld.

Von Leiharbeit an der zweiten Schwelle sind die verschiedenen Absolventengruppen sehr unterschiedlich betroffen. Den aus der Signaltheorie abgeleiteten Überlegungen entsprechend fällt der Anteil der Leiharbeiter umso geringer aus, je höher der schulische Bildungsabschluss ist. So wurden insgesamt fast 9 Prozent der Ausbildungsabsolventen ohne Schulabschluss in einem Leiharbeitsverhältnis erwerbstätig, unter den Absolventen mit Abitur bzw. Fachhochschulreife lag der Anteil bei lediglich 0,7 Prozent. Den Absolventen ohne Schulabschluss fällt es darüber hinaus offenbar schwer, die Leiharbeit als Brücke in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis zu nutzen. So waren fast 4 Prozent mindestens ein Jahr lang als Leiharbeiter tätig. Eine sehr ähnliche Verteilung zeigt sich bei der Note der beruflichen Abschlussprüfung. Unter den Absolventen mit sehr guten theoretischen Prüfungsergebnissen spielt Leiharbeit keine Rolle und auch jene mit guten und befriedigenden Leistungen weisen eine deutlich unterdurchschnittliche Betroffenheit auf. Unter den Absolventen mit lediglich ausreichendem Prüfungserfolg durchlaufen dagegen 6 Prozent eine Leiharbeitsphase.

Auch bei den persönlichen Merkmalen der Absolventen zeigen sich Differenzen. Der Anteil der Frauen, die mindestens drei Monate in der Zeitarbeitsbranche tätig sind, ist mit 1,9 Prozent wesentlich geringer als der entsprechende Anteil unter

¹¹ Auch in Bezug auf die Anzahl der Arbeitslosigkeitsepisoden zeigt sich ein negativer Zusammenhang mit der Dauer der Leiharbeitsphase.

Tabelle 2 Leiharbeit an der zweiten Schwelle (nach kumulierter Dauer) und Strukturmerkmale der Absolventengruppen (Durchschnitt 1999–2005)

Leiharbeiterfahrung einzelner Absolventengruppen in Prozent	≥ 3 Monate	≥ 6 Monate	≥ 9 Monate	≥ 12 Monate
Schulabschluss				
ohne Schulabschluss	8,9	6,7	4,6	3,9
Hauptschule	5,5	3,5	2,4	1,3
Realschule	2,5	1,6	0,9	0,5
Abitur/Fachhochschulreife	0,7	0,5	0,3	0,2
Sonstige Abschlüsse	7,0	4,0	3,2	2,1
Note theoretische Berufsabschlussprüfung				
sehr gut (1,0–1,4)	0,2	0,0	0,0	0,0
gut (1,5–2,4)	1,2	0,8	0,6	0,3
befriedigend (2,5–3,4)	2,8	1,7	1,1	0,6
ausreichend (3,5 und schlechter)	6,0	4,0	2,6	1,6
Note praktische Berufsabschlussprüfung				
sehr gut (1,0–1,4)	0,9	0,5	0,2	0,2
gut (1,5–2,4)	2,4	1,3	0,8	0,4
befriedigend (2,5–3,4)	4,4	3,1	2,1	1,2
ausreichend (3,5 und schlechter)	6,6	4,2	2,7	1,8
Geschlecht				
Frauen	1,9	1,4	0,9	0,5
Männer	4,3	2,7	1,8	1,0
Staatsangehörigkeit				
Deutsch	3,3	2,1	1,4	0,8
Italienisch	4,7	3,6	3,3	1,8
Türkisch	9,4	7,3	5,1	1,5
Sonstige	7,0	6,5	4,3	3,2
Ausbildungsberuf				
Kraftfahrzeugmechaniker/in	6,2	3,5	2,7	1,6
Elektroniker/in Energie- und Gebäudetechnik	8,3	5,1	4,3	3,0
Maler/in und Lackierer/in	9,4	5,8	2,7	1,2
Tischler/in	8,1	5,7	4,2	2,4
Metallbauer/in	9,0	5,5	3,8	2,0
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	4,4	4,4	2,1	1,2
Gas- und Wasserinstallateur/in	8,8	5,3	4,1	3,5
Zentralheizungs-/Lüftungsbauer/in	4,8	1,2	0,4	0
Bäcker/in	4,0	3,2	2,0	1,2
Bürofachberufe	1,5	1,1	0,7	0,4
Friseur/in	1,3	0,9	0,6	0,2
Verkaufsberufe	2,1	1,5	1,0	0,7
Elektroanlagenmonteur/in	2,5	1,6	1,4	0,6
Bank-/Versicherungskaufmann/frau	0,3	0,3	0,1	0,1
übrige Berufe	2,9	1,9	1,2	0,7
Wirtschaftszweig Ausbildungsbetrieb				
Land-/Forstw., Fischerei; Bergbau, Energie-, Wasserversg, Abw./Abfall, Umweltverschm.	3,3	2,5	1,4	0,3

Tabelle 2 Fortsetzung

Leiharbeitserfahrung einzelner Absolventengruppen in Prozent	≥ 3 Monate	≥ 6 Monate	≥ 9 Monate	≥ 12 Monate
Verarbeitendes Gewerbe	3,4	2,1	1,5	0,9
Baugewerbe	5,7	3,1	2,1	1,1
Handel und Reparatur	3,3	2,3	1,5	1,0
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	0,9	0,2	0,2	0,2
Sonstige Dienstleistungen	3,1	2,2	1,3	0,9
Betriebsgröße Ausbildungsbetrieb				
1–9 Beschäftigte	4,1	2,6	1,6	0,8
10–49 Beschäftigte	4,0	2,7	1,9	1,2
50–249 Beschäftigte	3,5	2,1	1,4	1,0
250 und mehr Beschäftigte	2,0	1,3	0,9	0,4
Kammer				
IHK	1,8	1,2	0,8	0,4
HWK	5,3	3,4	2,3	1,4
Übernahme				
Übernahme im Ausbildungsbetrieb	1,4	0,8	0,4	0,2
Keine Übernahme im Ausbildungsbetrieb	5,9	3,9	2,7	1,7
Abschlussjahr				
1999	1,7	1,2	0,9	0,3
2000	1,8	1,3	0,9	0,5
2001	2,0	1,3	0,7	0,4
2002	3,4	2,0	1,2	0,6
2003	6,8	3,6	2,2	1,7
2004	6,3	3,9	2,6	1,7
2005	14,6	10,2	7,7	5,0
Insgesamt	3,5	2,2	1,5	0,9

Quelle: Ausbildungspanel Saarland, eigene Berechnungen

Anmerkung: Die Auswertungen in der Tabelle beziehen sich auf 14.212 Absolventen der Jahre 1999 bis 2005, bei dem Merkmal der praktischen Berufsabschlussprüfung auf 10.589.

den Männern. Diese Zahlen spiegeln die bereits erwähnte Dominanz von Männern in der Zeitarbeit wider, die insbesondere aus der hohen Bedeutung von Fertigungstätigkeiten resultiert. In Bezug auf die Staatsangehörigkeit offenbaren sich ebenfalls Unterschiede. Junge Ausländer werden deutlich häufiger an der zweiten Schwelle in der Leiharbeit erwerbstätig als Deutsche. Insbesondere unter den türkischen Absolventen ist die Betroffenheit sehr hoch. In Tabelle 2 sind auch die Leiharbeitsquoten der häufigsten Ausbildungsberufe aufgeführt. Sie liegen insbesondere bei den Elektroniker/innen (Energie- und Gebäudetechnik), den Maler/innen / Lackierer/innen, den Tischler/innen, den Metallbauer/innen und den Gas- und Wasserinstallateur/innen mit Anteilen von jeweils über 8 Prozent weit über dem Durchschnitt.

Zudem zeigt sich, dass Leiharbeit insbesondere unter Jugendlichen, die ihre Ausbildung in der Baubranche absolviert haben, weit verbreitet ist und mit der Größe des Ausbildungsbetriebes abnimmt. Weiterhin ist festzustellen, dass Leiharbeit unter HWK-Absolventen ein wesentlich weiter verbreitetes Phänomen darstellt als unter denen der IHK. Und schließlich sind Absolventen, die zumindest befristet von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden, weniger häufig in Leiharbeit erwerbstätig als jene, die nicht übernommen werden.

4.3 Multivariate Analyse der Determinanten einer Zeitarbeitsphase an der zweiten Schwelle

Die Determinanten der Zugangswahrscheinlichkeit in Zeitarbeit an der zweiten Schwelle werden im

Folgenden mittels Probit-Modellen analysiert. Um die Stärke der Effekte aufzuzeigen, stellen wir dar, wie sich die Wahrscheinlichkeiten einer Leiharbeitsphase für verschiedene Ausprägungen von Einflussfaktoren ändern. Es werden marginale Effekte ausgewiesen, die neben den geschätzten Parametern auch von den ursprünglichen Werten der unabhängigen Variablen beeinflusst werden. Die marginalen Effekte werden in der Regel für eine durchschnittliche Referenzperson berechnet und es wird dann für alle erklärenden Variablen der Effekt für den jeweiligen Mittelwert betrachtet.

In den Probit-Schätzungen werden zunächst alle Absolventen berücksichtigt, die in den Jahren 1999 bis 2005 ihre Ausbildung abgeschlossen haben (14.212 Personen). In Tabelle 3 sind die Regressionsergebnisse für vier unterschiedliche Modelle zusammengefasst, die sich nur hinsichtlich der kumulierten Zeitarbeitsphase an der zweiten Schwelle

unterscheiden. Die jeweilige binäre Variable nimmt den Wert „Eins“ an, wenn nach Abschluss der Ausbildung eine mindestens drei-, sechs-, neun- oder zwölfmonatige Erwerbstätigkeit in Zeitarbeitsunternehmen absolviert wurde.

Die Resultate in Spalte (I) zeigen, dass die Qualifikation der Absolventen und die damit verbundenen Signale einen erheblichen Einfluss auf das Risiko ausüben, an der zweiten Schwelle eine Zeitarbeitsphase zu durchlaufen. Betrachtet man zunächst die Schulbildung, so zeigt sich, dass die Absolventen ohne Schulabschluss gegenüber der Referenzgruppe mit einem Hauptschulabschluss keinen signifikanten Nachteil beim Übergang in das Erwerbssystem erleiden. Auch Arbeitskräfte mit sonstigen Schulabschlüssen unterscheiden sich nicht wesentlich von der Referenzgruppe. Realschulabsolventen und Abiturienten haben dagegen ein signifikant geringeres Risiko einer Zeitarbeitsphase an der zweiten

Tabelle 3 Probit-Schätzungen – Determinanten der Wahrscheinlichkeit einer Leiharbeitsphase an der zweiten Schwelle (marginale Effekte in Prozentpunkten)

	Kumulierte Leiharbeitsphase an der zweiten Schwelle			
	(I) ≥ 3 Monate	(II) ≥ 6 Monate	(III) ≥ 9 Monate	(IV) ≥ 12 Monate
Schulabschluss (Referenz: mit Hauptschulabschl.)				
ohne Schulabschluss	0,72 (1,35)	0,67 (1,67)	0,41 (1,48)	0,63** (2,94)
sonstiger Schulabschluss	0,56 (1,5)	0,08 (0,32)	0,11 (0,62)	0,14 (1,19)
Realschule	-0,83** (3,94)	-0,47** (3,02)	-0,44** (4,24)	-0,18** (3,06)
Abitur/Fachhochschulreife	-1,57** (4,82)	-0,83** (3,38)	-0,59** (3,74)	-0,22* (2,24)
Note theoretische Berufsabschlussprüfung	0,9** (6,74)	0,6** (6,15)	0,28** (4,09)	0,13** (3,21)
Geschlecht (Referenz:Männer)	-0,28 (1,02)	-0,017 (0,09)	0,07 (0,59)	0,03 (0,38)
Staatsangehörigkeit (Referenz: Deutsch)				
Italienisch	0,4 (0,65)	0,57 (1,19)	0,79* (2,11)	0,33 (1,45)
Türkisch	3,06** (3,04)	2,6** (3,29)	1,67** (2,96)	0,19 (0,68)
Sonstige Staatsangehörigkeit	1,51 (1,83)	1,95** (2,93)	1,12* (2,38)	0,9** (2,75)
Alter zu Beginn der Ausbildung	0,009 (0,2)	-0,005 (0,14)	0,02 (0,88)	0,002 (0,14)
Ausbildungsberuf (Referenz: Bank- u. Versich. kfm)				
Kraftfahrzeugmechaniker/in	3,96* (2,17)	0,77 (0,86)	0,55 (0,78)	0,03 (0,1)
Elektroniker/in Energie- und Gebäudetechnik	6,62** (2,88)	2,71* (2,03)	2,18 (1,87)	1,06 (1,71)
Maler/in und Lackierer/in	5,26* (2,48)	1,78 (1,54)	0,29 (0,45)	-0,08 (0,34)
Tischler/in	5,76** (2,65)	2,51 (1,95)	1,54 (1,55)	0,34 (0,88)
Metallbauer/in	4,48* (2,21)	1,65 (1,43)	0,82 (1,0)	0,1 (0,31)
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	7,97** (3,29)	4,51** (2,91)	2,32* (2,02)	0,93 (1,66)
Gas- und Wasserinstallateur/in	5,34* (2,29)	2,2 (1,57)	1,4 (1,3)	0,99 (1,48)
Zentralheizungs-/Lüftungsbauer/in	2,47 (1,4)	-0,21 (0,27)	-0,35 (0,77)	- ^a

Tabelle 3 Fortsetzung

	Kumulierte Leiharbeitsphase an der zweiten Schwelle							
	(I)		(II)		(III)		(IV)	
	≥ 3 Monate		≥ 6 Monate		≥ 9 Monate		≥ 12 Monate	
Bäcker/in	1,82	(1,09)	0,94	(0,88)	0,35	(0,49)	-0,01	(0,03)
Bürofachberufe	2,49	(1,82)	1,04	(1,27)	0,57	(0,92)	0,1	(0,38)
Friseur/in	-0,81	(0,89)	-0,7	(1,44)	-0,42	(1,22)	-0,24	(1,79)
Verkaufsberufe	0,65	(0,51)	-0,02	(0,02)	-0,08	(0,16)	-0,06	(0,26)
Elektroanlagenmonteur/in	4,77*	(2,16)	2,42	(1,7)	2,32	(1,79)	1,01	(1,5)
übrige Berufe	1,68	(1,51)	0,63	(0,92)	0,26	(0,52)	0,04	(0,19)
Wirtschaftszweig (Referenz: Verarb. Gewerbe)								
Primärer Sektor	-0,35	(0,64)	-0,03	(0,06)	-0,18	(0,69)	-0,2	(1,6)
Baugewerbe	-0,38	(1,31)	-0,33	(1,57)	-0,17	(1,24)	-0,14	(1,7)
Handel und Reparatur	-0,44	(1,53)	-0,02	(0,11)	-0,08	(0,57)	0,02	(0,2)
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	-1,22**	(2,66)	-0,94**	(2,68)	-0,49*	(2,16)	-0,19	(1,42)
Sonstige Dienstleistungen	0,045	(0,15)	0,12	(0,54)	-0,08	(0,57)	0,01	(0,11)
Betriebsgröße Ausbildungsbetrieb	-0,55**	(4,95)	-0,31**	(3,38)	-0,16*	(2,53)	-0,125*	(2,51)
Beschäftigtenzahl (je 1.000)								
Kammer (Referenz: HWK)	0,51	(1,61)	0,07	(0,29)	0,12	(0,75)	0,04	(0,45)
Übernahme (Referenz: nein)	-2,22**	(10,63)	-1,45**	(9,04)	-1,0**	(8,26)	-0,53**	(6,7)
Abschlussjahr (Referenz: 1999)								
2000	0,57	(1,48)	0,37	(1,28)	0,15	(0,8)	0,25	(1,66)
2001	0,72	(1,78)	0,41	(1,37)	0,06	(0,29)	0,11	(0,8)
2002	2,12**	(4,56)	1,0**	(2,98)	0,39	(1,85)	0,31	(1,91)
2003	4,19**	(6,09)	1,74**	(3,74)	0,85**	(2,75)	1,07**	(3,54)
2004	3,82**	(5,22)	1,94**	(3,74)	1,14**	(3,11)	1,11**	(3,29)
2005	9,76**	(10,76)	6,23**	(8,89)	4,1**	(7,84)	3,28**	(6,58)
Anzahl der Beobachtungen	14212		14212		14212		13960	
Log likelihood	-1749,0		-1249,2		-879,9		-558,4	
Pseudo R²	0,18		0,18		0,20		0,21	

Quelle: Ausbildungspanel Saarland, eigene Berechnungen

Anmerkungen: t-Statistiken in Klammern basieren auf heteroskedastie-konsistenten Standardfehlern.

** 1 % Signifikanzniveau, * 5 % Signifikanzniveau.

^a: Die Variable wurde bei der Regression nicht berücksichtigt, da kein/-e Zentralheizungs-/Lüftungsbauer/in mindestens zwölf Monate von Leiharbeit betroffen war.

Schwelle. Dabei nimmt die Stärke des Effekts mit der Höhe des Schulabschlusses zu. Das ungünstige Signal einer geringen schulischen Qualifikation bleibt also trotz des Erfolges einer erfolgreich absolvierten Berufsausbildung bestehen.¹²

¹² Dieses Ergebnis ist freilich vor dem Hintergrund zu interpretieren, dass es sich bei den Absolventen mit geringer Schulbildung um eine vergleichsweise privilegierte Gruppe handelt, der es trotz der in Abschnitt 2 skizzierten Selektionsprozesse an der ersten Schwelle gelungen ist, einen Ausbildungsplatz zu finden und die Ausbildung auch erfolgreich abzuschließen. Im Vergleich mit Absolventen

Die Note der Abschlussprüfung liefert Arbeitgebern neben dem Schulabschluss und der grundsätzlich erfolgreich beendeten Berufsausbildung ein wichtiges Signal bei der Einstellungsentscheidung. Die hier berücksichtigte Note der theoretischen Prüfung hat einen bedeutenden Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Leiharbeitsphase an der zweiten Schwelle. Für

besserer Schulbildung sind ihre Chancen an der zweiten Schwelle zwar schlechter, gleichwohl kann unterstellt werden, dass sie ihre Arbeitsmarktchancen durch den Abschluss einer Berufsausbildung deutlich verbessert haben.

den durchschnittlichen Absolventen (Durchschnittsnote: 3,05) erhöht sie sich um fast einen Prozentpunkt wenn der Abschluss um eine Note schlechter ausfällt. Die Signale der Schul- und Berufsausbildung spielen somit für den Übergang vom Ausbildungs- in den Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle.

Für verschiedene Kontrollvariablen stellen wir ebenfalls signifikante Effekte fest. Vom Geschlecht und vom Alter zu Beginn der dualen Berufsausbildung gehen allerdings keine bedeutenden Effekte aus. Auch Ausländer weisen im Vergleich zu deutschen Absolventen kein grundsätzlich erhöhtes Risiko einer Zeitarbeitsphase auf. So sind Italiener und die Gruppe der sonstigen Ausländer nicht durch ein höheres Leiharbeitsrisiko gekennzeichnet. Die in Tabelle 2 dokumentierte größere Betroffenheit beider Gruppen ist demzufolge nicht auf die Staatsangehörigkeit selbst zurückzuführen. Lediglich junge türkische Arbeitskräfte sind deutlich stärker von Zeitarbeit an der zweiten Schwelle betroffen. Mit einer gegenüber den Deutschen um rund drei Prozentpunkte erhöhten Wahrscheinlichkeit fällt der Effekt zudem relativ deutlich aus.¹³

Auch bei Kontrolle anderer Einflussfaktoren bleibt bei einigen Ausbildungsberufen – vor allem aus dem gewerblichen Bereich – eine signifikant erhöhte Wahrscheinlichkeit bestehen, nach der Ausbildung als Leiharbeiter tätig zu sein. Als Referenz fungieren hier die Bank- und Versicherungskaufleute, die eine weit unterdurchschnittliche Leiharbeitsquote aufweisen. Die Effekte sind durch eine erhebliche Spannweite gekennzeichnet. Die Wahrscheinlichkeit einer Zeitarbeitsphase beim Erwerbseinstieg nimmt für Kfz-Mechaniker gegenüber den Bank- und Versicherungskaufleuten um etwa 4 Prozentpunkte zu, jene für Kaufmänner/-frauen für Bürokommunikation sogar um annähernd 8 Prozentpunkte.¹⁴ Dagegen unterscheidet sich eine Reihe stark besetzter Ausbildungsberufe, wie etwa Bäcker/in oder Friseur/in hinsichtlich des Leiharbeitsrisikos nicht wesentlich von der Referenzgruppe.

Einen erheblichen Stellenwert für den Einstieg in den Arbeitsmarkt hat auch die Größe des Ausbildungsbetriebes – unabhängig von einer (möglich-

weise tarifvertraglich vereinbarten) Übernahme, für die kontrolliert wurde. Steigt die Betriebsgröße um 1.000 Beschäftigte, nimmt die Wahrscheinlichkeit von Zeitarbeit an der zweiten Schwelle um rund 0,5 Prozentpunkte ab. Dies könnte auf eine höhere Qualität der Ausbildung in größeren Betrieben hindeuten (Büchel & Neubäumer 2001; Kempf 1985). Weitere Merkmale des Ausbildungsbetriebes nehmen dagegen kaum Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, nach der Berufsausbildung in Leiharbeit tätig zu sein. So haben junge Arbeitskräfte, die ihre Ausbildung in einem Handwerksbetrieb absolviert haben, kein höheres Risiko als Auszubildende, die in einem Betrieb der IHK gelernt haben. Die in Tabelle 2 ausgewiesene höhere Betroffenheit von Absolventen aus Handwerksbetrieben geht offenbar auf Bildungsunterschiede zwischen den Absolventen der Kammern, Größenunterschiede der Ausbildungsbetriebe sowie eine damit einhergehende Abweichung in der Übernahmequote zurück.¹⁵ Eine über diese Effekte hinausgehende Wirkung existiert nicht. Der Wirtschaftszweig des Ausbildungsbetriebes spielt im Gegensatz zum Ausbildungsberuf kaum eine Rolle. Gegenüber dem Referenzbereich des Verarbeitenden Gewerbes ist allein für den Wirtschaftszweig Verkehr und Nachrichtenübermittlung eine signifikant reduzierte Übergangsrate in Leiharbeit festzustellen.

Stimmt der erste Arbeitgeber nach Ausbildungsabschluss mit dem Ausbildungsbetrieb überein, reduziert sich die Wahrscheinlichkeit einer dreimonatigen Zeitarbeitsphase um etwa 2,2 Prozentpunkte. Dieser Effekt dürfte zum einen darauf beruhen, dass für Absolventen, die einen Arbeitsvertrag im Ausbildungsbetrieb erhalten, das Risiko einer Zeitarbeitsphase gegen Null geht. Darüber hinaus könnten tarifvertraglich vereinbarte Weiterbeschäftigungsphasen den jungen Arbeitskräften mehr Zeit

¹³ Der Anteil der Absolventen ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss liegt im IHK-Bereich mit rund 19 Prozent weit unter dem im HWK-Bereich (58 %). Auch die durchschnittliche Abschlussnote fällt unter den IHK-Absolventen mit 2,9 besser aus als unter denen der HWK (3,3). Die durchschnittliche Größe der IHK-Ausbildungsbetriebe liegt im Datensatz bei mehr als 700 Beschäftigten, die der HWK-Betriebe dagegen bei rund 70 Arbeitskräften. Die Übernahmequote der IHK-Betriebe ist mit 56 Prozent nur leicht erhöht im Vergleich mit den Handwerksbetrieben (52 %). Da die Übergangswahrscheinlichkeit in Zeitarbeit mit zunehmendem Bildungsniveau sowie zunehmender Betriebsgröße und Übernahmequote sinkt, ist der Anteil der IHK-Absolventen, die eine Zeitarbeitsphase durchlaufen, mit weniger als 2 Prozent geringer als die der HWK-Absolventen (mehr als 5 Prozent für eine mindestens dreimonatige Phase, vgl. Tabelle 2).

¹³ Inwieweit sich in den Befunden eine statistische Diskriminierung oder andere unbeobachtete Einflüsse widerspiegeln, ist auf der Grundlage der vorhandenen Datenbasis nicht zu beantworten.

¹⁴ Hinsichtlich des zuletzt genannten Berufs ist allerdings zu berücksichtigen, dass es sich hier auch um Absolventen handeln kann, die in der Verwaltung der Zeitarbeitsunternehmen eine Anstellung gefunden haben.

einräumen, eine Anstellung in einem regulären Beschäftigungsverhältnis zu finden. Schließlich zeigen die Koeffizienten der Dummy-Variablen für das Abschlussjahr recht deutlich, dass das Risiko einer Zeitarbeitsphase im Zeitverlauf gestiegen ist. Gegenüber dem Basisjahr 1999 hat die Wahrscheinlichkeit einer Leiharbeitsphase nach der Ausbildung im Jahr 2005 um annähernd 10 Prozentpunkte zugenommen. Dies spiegelt den ausgeprägten Bedeutungswandel von Zeitarbeit an der zweiten Schwelle wider.¹⁶

Die Spalten (II) bis (IV) zeigen die Ergebnisse der Probit-Schätzungen für eine mindestens sechs-, neun- oder zwölfmonatige Leiharbeitsphase an der zweiten Schwelle. Die Befunde für die verschiedenen Signalvariablen erweisen sich insgesamt als sehr robust. So bleiben die Resultate hinsichtlich des Schulabschlusses auch für längere Leiharbeitsphasen weitestgehend erhalten. Die einzige Ausnahme betrifft kumulierte Zeitarbeitsphasen von mindestens zwölf Monaten. In diesem Fall weisen die Absolventen ohne Schulabschluss eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit auf als Hauptschulabsolventen. Im Gegensatz zu jungen Arbeitskräften mit Schulabschluss sind also Absolventen ohne Schulabschluss offenbar häufiger von längeren Leiharbeitsphasen betroffen. Auch der Einfluss der Abschlussnote der theoretischen Berufsabschlussprüfung ist nach wie vor hoch signifikant. Der nunmehr insgesamt stärkere Effekt der Signalvariablen könnte darauf hindeuten, dass sich längere Phasen der Zeitarbeit zunehmend bei Absolventen mit den ungünstigsten Signalen und damit der vermutlich niedrigsten Produktivität konzentrieren.

Die Regressionsergebnisse weisen zudem darauf hin, dass Frauen auch für längere Phasen der Zeit-

arbeit kein systematisch anderes Risiko aufweisen als Männer. Veränderungen zeigen sich dagegen bei den ausländischen Arbeitskräften. Waren bei einem Zeitraum von bis zu drei Monaten nur die türkischen Absolventen überdurchschnittlich betroffen, ergeben sich bei Dauern von sechs und neun Monaten signifikante Effekte auch für ausländische Absolventen sonstiger Nationalitäten. Bei mindestens zwölf Monaten ist es sogar nur diese Gruppe, die gegenüber deutschen Arbeitskräften eine deutlich erhöhte Zugangswahrscheinlichkeit aufweist. Mit zunehmender Leiharbeitsphase konzentriert sich ein erhöhtes Risiko auf wenige Ausbildungsberufe. So ist für eine Periode von sechs Monaten lediglich noch für zwei Ausbildungsberufe ein signifikant erhöhtes Risiko zu beobachten. Und schließlich ist auch für längere Zeitarbeitsphasen ein deutlicher Einfluss der Größe des Ausbildungsbetriebes und einer zumindest befristeten Übernahme festzustellen.

Tabelle 4 zeigt die Regressionsergebnisse, bei denen als zusätzliches Signal die Note der praktischen Berufsabschlussprüfung berücksichtigt wurde. Sie steht nur für einen Teil der Absolventen zur Verfügung. Aufgeführt sind lediglich die Resultate für die Signal-Variablen. Es sind die Effekte auf die Wahrscheinlichkeit einer dreimonatigen Zeitarbeitsphase dargestellt. Zudem wurden ergänzende Schätzungen für die Absolventenjahre 1999 bis 2002 durchgeführt. Für diese Abschlussjahre liegen Notenangaben sowohl zur theoretischen als auch zur praktischen Abschlussprüfung der HWK- wie der IHK-Absolventen vor. Damit kann auch überprüft werden, ob die Resultate für den Gesamtzeitraum möglicherweise dadurch verzerrt werden, dass über alle Abschlussjahre HWK-Absolventen überproportional vertreten sind, weil IHK-Angaben zu beiden Noten für die Jahre 2003 bis 2005 fehlen (vgl. auch Abschnitt 3).¹⁷

¹⁶ Dieser Befund und insbesondere der starke Anstieg der Zeitarbeit ab 2003 sind nicht auf die veränderte Stichprobenszusammensetzung (ab 2003 lediglich HWK-Absolventen) zurückzuführen. Die Entwicklung reflektiert vielmehr den bundesweiten Anstieg der Leiharbeit unter den jüngeren Arbeitskräften. So hat sich die Leiharbeitsquote der unter 30-Jährigen zwischen 1999 und 2005 bundesweit fast verdoppelt. Auch getrennte Regressionen für die Zeiträume vor und nach 2003 zeigen, dass die Stichprobenselektion die zentralen Ergebnisse nicht beeinflusst. Es ist lediglich festzustellen, dass Absolventen ohne Abschluss und mit sonstigen Abschlüssen in der Periode vor 2003 gegenüber Hauptschülern ein signifikant höheres Risiko hatten, in Leiharbeit tätig zu sein. Aufgrund der noch geringeren Verbreitung der Leiharbeit hat sich das Risiko in dieser Periode offenbar auf die schwächsten Absolventen konzentriert. Die entsprechenden Regressionsergebnisse stellen wir auf Anfrage gerne zur Verfügung.

¹⁷ Darüber hinaus kann sich eine Verzerrung der Schätzergebnisse einstellen, weil rund ein Prozent der Absolventen keinerlei Meldung in den IEB aufweist. Die Verteilung nach Schulbildung und Note deutet allerdings darauf hin, dass es sich bei diesen Personen nicht um eine spezielle Gruppe handelt. Die fehlenden Beobachtungen verteilen sich vielmehr relativ gleichmäßig über Schulabschlüsse, Theorienoten und Geschlecht. Um dennoch zu überprüfen, ob die fehlenden Beobachtungen zu einem Selektionsproblem und verzerrten Koeffizienten führen, haben wir Selektionsmodelle geschätzt. Die Resultate erweisen sich als äußerst robust. Insbesondere Signifikanz und Vorzeichen der Koeffizienten der zentralen Signalvariablen unterscheiden sich zwischen der einfachen Probit-Schätzung und dem Selektionsmodell nur unwesentlich. Zudem deuten die Ergebnisse entsprechender Wald-Tests darauf hin, dass die Korrelation der Residuen der Schätzgleichungen

Tabelle 4 Probit-Schätzungen – Wirkungen der Signalvariablen bei unterschiedlichen Spezifikationen und Zeiträumen (marginale Effekte in Prozentpunkten, mindestens dreimonatige Leiharbeitsphase)

	1999–2005		1999–2002	
	(I)	(II)	(III)	(IV)
Schulabschluss (Referenz: <i>Hauptschulabschluss</i>)				
ohne Schulabschluss	0,72 (0,135)	0,94 (1,43)	0,94 (1,78)	1,14 (1,85)
sonstiger Schulabschluss	0,56 (1,5)	0,45 (1,01)	1,05** (2,68)	0,99* (2,27)
Realschule	-0,83** (3,94)	-1,2** (4,37)	-0,52* (2,56)	-0,77** (3,01)
Abitur/Fachhochschulreife	-1,57** (4,82)	-2,1** (5,09)	-1,1** (3,83)	-1,5** (4,41)
Note Theoretische Berufsabschlussprüfung	0,9** (6,74)	0,75** (4,00)	0,7** (5,83)	0,56** (3,37)
Note Praktische Berufsabschlussprüfung		0,44** (2,71)		0,27 (1,86)
Anzahl der Beobachtungen	14212	10589	11708	8130
Log likelihood	-1749,0	-1507,7	-1078,2	-849,5
Pseudo R²	0,18	0,18	0,14	0,15

Quelle: Ausbildungspanel Saarland, eigene Berechnungen

Anmerkungen: t-Statistiken in Klammern basieren auf heteroskedastie-konsistenten Standardfehlern.

** 1 % Signifikanzniveau, * 5 % Signifikanzniveau.

Insgesamt zeigen sich durch die zusätzliche Berücksichtigung der praktischen Berufsabschlussnote nur wenige, geringfügige Veränderungen der Ergebnisse (Spalte (II) zu Spalte (I) und Spalte (IV) zu Spalte (III) in Tabelle 4). Insbesondere die Resultate für die Signal-Variablen verändern sich kaum in Richtung, Stärke oder Signifikanz.¹⁸ Die Wirkung eines Realschulabschlusses oder der Hochschulreife intensiviert sich sogar durch die Berücksichtigung der Praxisnote, während der Effekt der theoretischen Note geringfügig sinkt. Auch von der Praxisnote geht noch ein eigenständiger Effekt aus, der allerdings schwächer ausfällt als jener der Theorienote. Bei längeren Zeitarbeitsphasen verändert sich allerdings die Bedeutung der theoretischen und praktischen Note. Auf die Wahrscheinlichkeit einer mindestens neunmonatigen Beschäftigung in Zeitarbeit geht nur noch von der Praxisnote ein signifikanter Einfluss aus: Absolventen, die relativ lange Zeitarbeitsphasen an der zweiten Schwelle aufweisen, also offenbar Probleme haben, die Zeitarbeit wieder zu verlassen, haben relativ schlechte Praxisnoten. Die Benotung der theoretischen Kenntnisse wirkt sich in diesem Bereich nicht mehr aus. Möglicherweise gelingt es Absolventen, deren Talent eher im

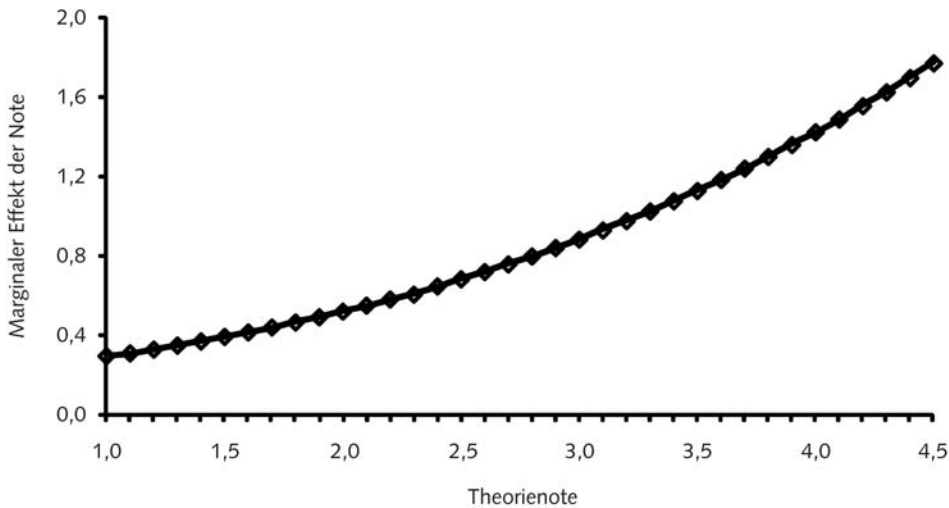
Bereich der praktischen Fertigkeiten als in umfassenden theoretischen Kenntnissen liegt, besser, in den Entleihbetrieben durch die gezeigten Fertigkeiten zu überzeugen und die Zeitarbeitsbranche über den Klebeffekt relativ zügig wieder zu verlassen.¹⁹

Auch bei einer Einschränkung des Datensatzes auf die Absolventenjahre 1999 bis 2002 (Spalten (III) und (IV) in Tabelle 4) bleiben die Ergebnisse, insbesondere für die zentralen Variablen, weitgehend erhalten. Es stellen sich für die dreimonatige Leiharbeitsphase lediglich leichte Veränderungen der Stärke der Effekte ein. Zudem weisen die Absolventen mit sonstigen Schulabschlüssen in diesem Zeitraum gegenüber Hauptschulabsolventen ein signifikant erhöhtes Risiko einer Zeitarbeitsphase auf. Allerdings ist für den verkürzten Untersuchungszeitraum bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent kein nennenswerter Einfluss der Praxisnote festzustellen. Die absolute Höhe der Koeffizienten aller anderen Signal-Variablen fällt zwar gegenüber dem Zeitraum 1999 bis 2005 im Allgemeinen etwas geringer aus, daraus lässt sich jedoch nicht auf eine schwächere Wirkung der Signale schließen. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass für die Absolventenjahre 1999 bis 2002 insgesamt die Wahrscheinlichkeit einer Zeitarbeitsphase niedriger ausfiel als für spätere Abschlussjahrgänge (vgl. Tabelle 3). Dieses grundsätzlich geringere Risiko spie-

sich nicht signifikant von Null unterscheidet und die beiden Gleichungen voneinander unabhängig sind. Die Resultate der Selektionsmodelle werden auf Anfrage zur Verfügung gestellt.

¹⁸ Die Effekte erweisen sich auch als sehr stabil, wenn statt den einzelnen Noten eine Gesamtnote (als Mittelwert aus Praxis- und Theorienote) in den Probit-Schätzungen berücksichtigt wird.

¹⁹ Die entsprechenden Regressionsergebnisse für längere Zeitarbeitsphasen werden auf Anfrage zur Verfügung gestellt.



Quelle: Ausbildungspanel Saarland, eigene Berechnung und Darstellung

Abb. 1 Veränderung des marginalen Effektes der Theorienote in Abhängigkeit vom Notenbereich der theoretischen Berufsabschlussnote (in Prozentpunkten)

gelt sich auch in den marginalen Effekten der Signal-Variablen wider.

Bislang bezog sich die Diskussion der Ergebnisse auf einen durchschnittlichen Absolventen. Da es sich um ein nicht-lineares Regressionsmodell handelt, verändert sich die marginale Wirkung der erklärenden Variablen über den Verlauf der Verteilung hinweg. Im Folgenden betrachten wir die Entwicklung der marginalen Effekte in Abhängigkeit vom Bereich der theoretischen Berufsabschlussnote. Zunächst wird die Veränderung des Noteneinflusses über den gesamten Notenbereich hinweg untersucht. Wir beschränken die Analyse dabei auf die Wahrscheinlichkeit einer Leiharbeitsphase von drei Monaten. Wie anhand der Abbildung 1 zu erkennen ist, nimmt der marginale Effekt einer um eine Einheit schlechteren Abschlussnote kontinuierlich über die gesamte Verteilung hinweg zu. Beträgt die Wirkung im Bereich der sehr guten Abschlüsse lediglich 0,3 Prozentpunkte, steigt der marginale Effekt bis auf 1,8 Prozentpunkte für Absolventen mit einer nur ausreichenden Prüfungsleistung.

Abbildung 2 verdeutlicht, dass die Wirkung des Schulabschlusses auf die Wahrscheinlichkeit einer Zeitarbeitsphase ebenfalls kontinuierlich mit der Höhe der theoretischen Abschlussnote zunimmt. Betrachtet werden hier allein die Veränderungen der zwei signifikanten Effekte des Realschulabschlusses und des Abiturs. Es zeigt sich, dass auch

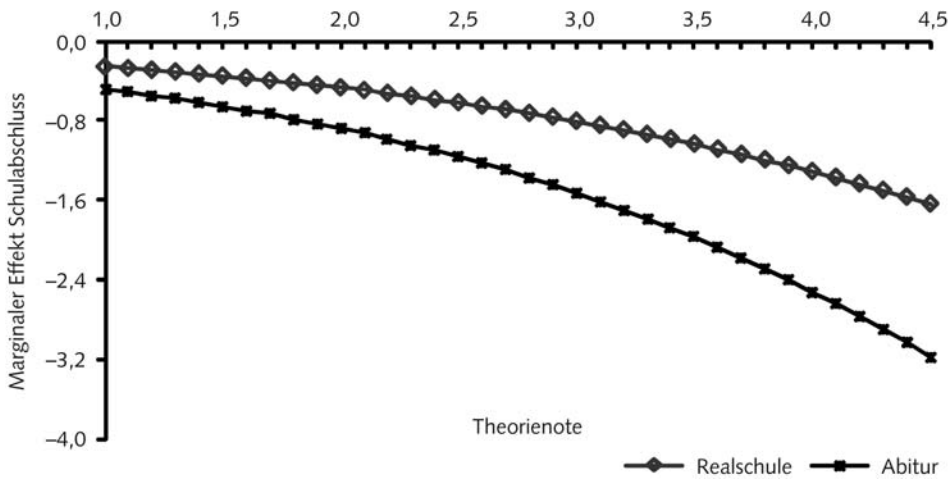
die marginalen Effekte der Schulabschlüsse absolut steigen, je schlechter die Theorienote ausfällt. Somit tritt eine gewisse kompensatorische Wirkung über den gesamten Notenverlauf ein, d. h. im Bereich schlechter Abschlussnoten der dualen Berufsausbildung kann ein guter Schulabschluss einem ungünstigen Notensignal in starkem Maße entgegenwirken.²⁰ Dies gilt insbesondere für die Hochschulreife. Während bei einer sehr guten Theorienote das Abiturzeugnis lediglich zu einer Reduzierung der Wahrscheinlichkeit einer Leiharbeitsphase von etwa 0,5 Prozentpunkten gegenüber einem Absolventen mit Hauptschulabschluss führt, steigt der marginale Effekt des Abiturs auf mehr als 3 Prozentpunkte im Bereich der nur ausreichenden Abschlussnoten.

5. Fazit

Die Zeitarbeitsbranche verzeichnete in den letzten Jahren hohe Beschäftigungsgewinne.²¹ Unsere Un-

²⁰ Dieser nachhaltige Effekt des Schulabschlusses entspricht den bereits zitierten Befunden von Büchel (2002) und unterstreicht die starke Signalwirkung eines guten Schulabschlusses.

²¹ Im Zuge der im Jahr 2008 einsetzenden Wirtschaftskrise war die Bedeutung der Branche in den letzten beiden Jahren rückläufig (Bundesagentur für Arbeit 2010). Die jüngste Beschäftigungsentwicklung ist jedoch derart posi-



Quelle: Ausbildungspanel Saarland, eigene Berechnung und Darstellung

Abb. 2 Veränderung des marginalen Effektes des Schulabschlusses in Abhängigkeit vom Notenbereich der theoretischen Berufsabschlussnote (in Prozentpunkten)

tersuchung zeigt, dass die Branche auch an der zweiten Schwelle massiv an Bedeutung gewonnen hat. Jeder siebte Absolvent des Jahrgangs 2005 war nach der Ausbildung mindestens einmal in einem Leiharbeitsverhältnis von mindestens drei Monaten tätig. Das Risiko einer Leiharbeitsphase an der zweiten Schwelle wird maßgeblich durch die erworbenen Bildungszertifikate bestimmt. Dabei ist insbesondere deren Güte entscheidend. Während in Bezug auf das schulische Bildungszertifikat zwischen Hauptschulabsolventen und Absolventen ohne Abschluss noch keine signifikanten Differenzen bestehen, reduzieren ein Realschulabschluss und insbesondere eine (Fach-)Hochschulreife das Leiharbeitsrisiko an der zweiten Schwelle deutlich. Hinsichtlich des innerhalb der Untersuchungsgruppe identischen Zertifikats über den Abschluss einer betrieblichen Ausbildung offenbaren sich Differenzen in der Güte über die Note der Abschlussprüfung: Je besser diese ausfällt, desto geringer das Leiharbeitsrisiko. Die mit dem Ausbildungspanel Saarland durchführbaren differenzierten Analysen zeigen, dass das Risiko einer Leiharbeitsphase an der zweiten Schwelle insbesondere im Bereich der schlechteren Prüfungsnoten deutlich zunimmt.

Offenbar nutzen Arbeitgeber die schulische Vorqualifikation und die Note der Berufsabschlussprüfung als Signal, aus dem sie auf die Produktivität der Absolventen schließen. Nach einer Berufsausbildung haben Erwerbseinsteiger ohne Schulabschluss und Hauptschulabsolventen sowie Jugendliche mit vergleichsweise schlechten Ergebnissen in den beruflichen Abschlussprüfungen aufgrund der erwarteten geringeren Produktivität signifikant geringere Chancen auf eine Anstellung in einem regulären Beschäftigungsverhältnis und integrieren sich daher häufiger über die Leiharbeit in den Arbeitsmarkt. Eine intensivere Förderung lernschwächerer Schüler und Auszubildender mit dem Ziel, ihnen in Bezug auf den Schulabschluss und das Ausbildungszeugnis attraktivere Zertifikate und damit positivere Signale mit auf den Weg zu geben, würde die Chancen dieser Absolventen auf einen erfolgreichen Berufseinstieg möglicherweise verbessern.

Ogbleich Zeitarbeit gegenüber einem regulären Beschäftigungsverhältnis in der Regel als die schlechtere Alternative anzusehen ist, könnte sie für Ausbildungsabsolventen mit ungünstigen Startchancen dennoch als Brücke in das Erwerbssystem fungieren, über die sich eine möglicherweise nachhaltig destabilisierend wirkende Phase der Arbeitslosigkeit zu Beginn der Erwerbsbiografie vermeiden ließe. Entscheidend ist somit, in welche Richtung die Weichen für die weitere Erwerbsbiografie durch eine Phase der Leiharbeit an der zweiten Schwelle gestellt werden – in welcher Weise also eine Leih-

tiv, dass das ursprüngliche Beschäftigungsniveau wieder erreicht wurde. Aufgrund der Dynamik der vorangegangenen Jahre ist zu erwarten, dass die Zeitarbeit in den kommenden Jahren weiter an Gewicht gewinnen wird.

arbeitsphase selbst als Signal von potenziellen Arbeitgebern interpretiert wird. Einerseits ist es denkbar, dass eine Zeitarbeitsphase zu Beginn des Erwerbslebens zum so genannten Scarring-Effekt führt. Möglich ist aber auch, dass Jugendliche durch die Beschäftigung in einem Zeitarbeitsunternehmen zu Beginn der Erwerbsbiografie Erfahrungen in unterschiedlichen Einsatzbereichen und Betrieben sammeln, mit denen sie ihre Produktivität erhöhen und die entsprechenden Signale verbessern, um sich auf diese Weise für eine attraktivere Beschäftigung zu empfehlen. Unsere Befunde zum

weiteren Erwerbsverlauf der Ausbildungsabsolventen deuten darauf hin, dass die von Leiharbeit Betroffenen zumindest in den ersten Jahren ihres Erwerbslebens mit schlechteren Bedingungen konfrontiert sind als die übrigen Absolventen. Da dem wissenschaftlich in dieser Untersuchung erstmals explizit betrachteten Phänomen von Leiharbeit an der zweiten Schwelle eine in der Tendenz wachsende Bedeutung zukommt, ist mit der Frage nach den Konsequenzen für den späteren Erwerbsverlauf ein weiterer Auftrag an die Übergangsforschung zu formulieren.

Anhang

Tabelle A1 Deskriptive Statistiken des verwendeten Datensatzes

	Anzahl	Anteil	Mittelwert	Minimum	Maximum
Schulabschluss	14.212	100,0			
ohne Schulabschluss	282	2,0			
Hauptschule	4.972	35,0			
Realschule	4.743	33,4			
Abitur/Fachhochschulreife	3.489	24,5			
Sonstige Abschlüsse	726	5,1			
Note theoretische Berufsabschlussprüfung	14.212	100,0	3,1	1	4,4
sehr gut (1,0–1,4)	597	4,2			
gut (1,5–2,4)	3.004	21,1			
befriedigend (2,5–3,4)	5.628	39,6			
ausreichend (3,5 und schlechter)	4.983	35,1			
Note praktische Berufsabschlussprüfung	10.589	100,0	2,9	1	4,4
sehr gut (1,0–1,4)	943	8,9			
gut (1,5–2,4)	2.683	25,3			
befriedigend (2,5–3,4)	3.915	37,0			
ausreichend (3,5 und schlechter)	3.048	28,8			
Geschlecht	14.212	100,0			
Frauen	4.969	35,0			
Männer	9.243	65,0			
Staatsangehörigkeit	14.212	100,0			
Deutsch	13.613	95,8			
Italienisch	275	1,9			
Türkisch	138	1,0			
Sonstige	186	1,3			
Wirtschaftszweig Ausbildungsbetrieb	12.753	100,0			
Land-/Forstw., Fischerei; Bergbau, Energie-, Wasserversg., Abw./Abfall, Umweltverschm.	363	2,8			
Verarbeitendes Gewerbe	3.622	28,4			

Tabelle A1 Fortsetzung

	Anzahl	Anteil	Mittelwert	Minimum	Maximum
Baugewerbe	2.012	15,8			
Handel und Reparatur	3.127	24,5			
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	564	4,4			
Sonstige Dienstleistungen	3.065	24,0			
Betriebsgröße Ausbildungsbetrieb	14.212	100,0	412	1	7.149
1 bis 9 Beschäftigte	3.708	26,1	5	1	9
10 bis 49 Beschäftigte	4.288	30,2	23	10	49
50 bis 249 Beschäftigte	2.838	20,0	118	50	249
250 und mehr Beschäftigte	3.378	23,8	1.600	250	7.149
Ausbildungsberuf	14.212	100,0			
Kraftfahrzeugmechaniker/in	934	6,6			
Elektroniker/in Energie- und Gebäudetechnik	494	3,5			
Maler/in und Lackierer/in	414	2,9			
Tischler/in	457	3,2			
Metallbauer/in	346	2,4			
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	570	4,0			
Gas- und Wasserinstallateur/in	170	1,2			
Zentralheizungs-/Lüftungsbauer/in	252	1,8			
Bäcker/in	250	1,8			
Bürofachberufe	2923	20,6			
Friseur/in	548	3,9			
Verkaufsberufe	675	4,8			
Elektroanlagenmonteur/in	365	2,6			
Bank-/Versicherungskaufmann/frau	205	5,0			
übrige Berufe	5109	36,0			
Kammern	14.212	100,0			
IHK	7.608	53,5			
HWK	6.604	46,5			
Übernahme	7.748	54,5			
Abschlussjahr	14.212	100,0			
1999	2.528	17,8			
2000	3.177	22,4			
2001	3.153	22,2			
2002	2.850	20,1			
2003	939	6,6			
2004	720	5,1			
2005	845	5,9			

Quelle: Ausbildungspanel Saarland, eigene Berechnung.

Tabelle A2 Fallzahlen im verwendeten Datensatz

	1999 – 2002	2003 – 2005	1999 – 2005
alle Absolventen	13963	10391	24354
ohne Angabe zur theoretischen Note	863	7108	7971
mit Angabe zur theoretischen Note	13100	3283	16383
ohne Angabe der Betriebsgröße des Ausbildungsbetriebes	1392	779	2171
mit Angabe der Betriebsgröße des Ausbildungsbetriebes	11708	2504	14212
ohne Angabe zur praktischen Note	3578	45	3623
mit Angabe zur praktischen Note	8130	2459	10589

Quelle: Ausbildungspanel Saarland, eigene Berechnung.

Literatur

- Allmendinger, J., 2003: Soziale Herkunft, Schule und Kompetenzen. *Politische Studien* 54 (Sonderheft 3): 79–90.
- Allmendinger, J. / Hinz, T., 1998: Occupational Careers under Different Welfare Regimes: West Germany, Great Britain and Sweden. S. 63–84 in: L. Leisering / R. Walker (Hrsg.), *The Dynamics of Modern Societies: Policy, Poverty and Welfare*. Bristol: Policy.
- Allmendinger, J., 1989: Educational Systems and Labour Market Outcomes. *European Sociological Review* 5: 231–250.
- Antoni, M. / Jahn, E., 2009: Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Help Agencies? *Industrial and Labor Relations Review* 62: 226–251.
- Antoni, M. / Jahn, E., 2006: Arbeitnehmerüberlassung: Boomende Branche mit hoher Fluktuation. *IAB-Kurzbericht* 14/2006.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.), 2010: *Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengeützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Baethge, M. / Solga, H. / Wieck, M., 2007: *Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Netzwerk Bildung*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Blossfeld, H.-P. / Mayer, K.-U., 1997: Berufsstruktureller Wandel und soziale Ungleichheit. S. 235–260 in: J. Friedrichs / K.-U. Mayer / W. Schluchter (Hrsg.), *Soziologische Theorie und Empirie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Sonderband zum 50jährigen Jubiläum des Westdeutschen Verlages. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Blossfeld, H., 1990: Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse. Ergebnisse struktureller Längsschnittuntersuchungen. S. 118–145 in: K.-U. Mayer (Hrsg.), *Lebensverläufe und Sozialer Wandel*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Boost, C. / Buscher, H., 2009: Zeitarbeit in Deutschland und Europa. *Wirtschaft im Wandel* 15 (2): 74–80.
- Breen, R., 2005: Explaining Cross-National Variation in Youth Unemployment: Market and Institutional Factors. *European Sociological Review* 21 (2): 125–134.
- Brenke, K. / Eichhorst, W., 2008: Leiharbeit breitet sich rasant aus. *DIW Wochenbericht* 19/2008: 242–252.
- Buch, T. / Niebuhr, A., 2008: Zeitarbeit in Hamburg. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen. *IAB-Regional Berichte und Analysen*. IAB Nord 06/2008.
- Büchel, F., 2002: Successful Apprenticeship-to-Work Transitions. On the Long-Term Change in Significance of the German School-Leaving Certificate. *International Journal of Manpower* 23: 394–410.
- Büchel, F. / Neubäumer, R., 2001: Ausbildungsinadäquate Beschäftigung als Folge branchenspezifischer Ausbildungsstrategien. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 34: 269–285.
- Bundesagentur für Arbeit, 2010: *Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Arbeitsmarktberichterstattung – Januar 2010. Zeitarbeit. Aktuelle Entwicklungen*.
- Bundesagentur für Arbeit, 2009: *Zeitarbeit – aktuelle Entwicklungen. Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Arbeitsmarktberichterstattung – August 2009*.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2009: *Berufsbildungsbericht 2009*. http://www.bmbf.de/pub/bbb_09.pdf.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2000: *Berufsbildungsbericht 2000*. <http://www.bmbf.de/pub/bbb2000.pdf>.
- Burda, M. / Kvasnicka, M., 2006: Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 7: 195–225.
- Buscher, H., 2007: Leiharbeit – ein Schmutzkind des deutschen Arbeitsmarktes? *Wirtschaft im Wandel* 2: 47–53.
- Dietrich, H. / Abraham, M., 2005: Eintritt in den Arbeitsmarkt. S. 69–98 in: M. Abraham / T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Falk, S. / Sackmann, R. / Struck, O. / Weymann, A. / Windzio, M. / Wings, M., 2000: Gemeinsame Startbedingungen in Ost- und West? Risiken beim Berufseinstieg und deren Folgen im weiteren Erwerbsverlauf. *Sfb 186 -Arbeitspapier* 65.
- Fausser, R. / Bargel, H., 2009: *Begabtenförderung berufliche Bildung Programmjahr 2008. Kurzbericht. Ausgewählte Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitfor-*

- schung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.
- Fuchs, T. / Ebert, A., 2008: Was ist gute Arbeit? Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der jungen Generation. Bonn: BMAS Forschungsbericht 375.
- Gangl, M. / Müller, W. / Raffae, D., 2003: Conclusions: Explaining Cross-National Differences in School to Work Transitions. S. 277–305 in: W. Müller / M. Gangl (Hrsg.), *Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets*. Oxford: Oxford University Press.
- Hillmert, S., 2001: Ausbildungssysteme und Arbeitsmarkt. Lebensverläufe in Großbritannien und Deutschland im Kohortenvergleich. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Inkmann, J. / Klotz, S. / Pohlmeier, W., 1998: Permanente Narben oder temporäre Blessuren? Eine Studie über die langfristigen Folgen eines missglückten Einstiegs in das Berufsleben auf der Grundlage von Pseudo-Panel-Daten. S. 223–255 in: F. Pfeiffer / W. Pohlmeier (Hrsg.), *Qualifikation, Weiterbildung und Arbeitsmarkterfolg*. Baden-Baden: Nomos.
- Jahn, E., 2005: Was macht den Unterschied? Determinanten der Nachfrage nach Leiharbeit in Deutschland und den Niederlanden. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 12: 393–423.
- Kempff, T., 1985: *Theorie und Empirie betrieblicher Ausbildungsplatzangebote*. Frankfurt a.M.: Peter Lang.
- Kock, K., 2008: Auf Umwegen in den Beruf. Destandardisierte und prekäre Beschäftigung von Jugendlichen an der zweiten Schwelle – eine Auswertung empirischer Befunde. Beiträge aus der Forschung Band 162. Dortmund: sfs Beiträge aus der Forschung.
- Köhler, C. / Loudovici, K. / Struck, O., 2007: Generalisierung von Beschäftigungsrisiken oder anhaltende Arbeitsmarktsegmentation? *Berliner Journal für Soziologie* 17: 387–406.
- Konietzka, D., 2009: Berufsbildung im sozialen Wandel. S. 257–280 in: R. Becker (Hrsg.), *Lehrbuch der Bildungssoziologie. Fragestellungen, Theorien und empirische Befunde*. Wiesbaden: VS.
- Konietzka, D., 2001: Hat sich das duale System in den neuen Ländern erfolgreich etabliert? Ausbildung, Arbeitslosigkeit und Berufseinstieg in Ost- und Westdeutschland in der Mitte der 1990er Jahre. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 5: 50–75.
- Konietzka, D. / Seibert, H., 2001: Die Erosion des Übergangssystems. S.9-28 in: P.A. Berger / D. Konietzka (Hrsg.), *Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten*. Opladen: Leske + Budrich.
- Konietzka, D. / Solga, H., 2000: Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes: ein geschlechtsneutraler Allokationsmechanismus? *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 26: 111–147.
- Konietzka, D., 1999: Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufs für die Platzierung im Arbeitsmarkt. *Zeitschrift für Soziologie* 28: 379–400.
- Kvasnicka, M., 2009: Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment? S. 335–372 in: D.H. Autor (Hrsg.), *Studies of Labor Market Intermediation*. Chicago / London: University of Chicago Press.
- Lauterbach, W. / Sacher, M., 2001: Erwerbseinstieg und erste Erwerbsjahre. Ein Vergleich von vier westdeutschen Geburtskohorten. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53: 258–282.
- Ludwig-Mayerhofer, W., 1992: Arbeitslosigkeit an der zweiten Schwelle – was sind die Folgen? Eine Analyse anhand des Sozioökonomischen Panels (1984 bis 1988). S. 172–189 in: M. Kaiser / H. Görnitz (Hrsg.), *Bildung und Beruf im Umbruch. Zur Diskussion der Übergänge in die berufliche Bildung und Beschäftigung im geeinten Deutschland. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 153.2. Nürnberg: IAB.
- Müller, W. / Gangl, M., 2003: The Transition from School to Work: A European Perspective. S. 1–22 in: W. Müller / M. Gangl (Hrsg.), *Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets*. Oxford: Oxford University Press.
- Müller, W. / Gangl, M. / Scherer, S., 2002: Übergangsstrukturen zwischen Bildung und Beschäftigung. S. 39–64 in: M. Wiggins / R. Sackmann (Hrsg.), *Bildung und Beruf*. Weinheim: Juventa.
- Müller, W. / Shavit Y., 1998: The Institutional Embeddedness of the Stratification Process: A Comparative Study of Qualifications and Occupations in Thirteen Countries. S. 1–48 in: Y. Shavit / W. Müller (Hrsg.), *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Oxford: Oxford University Press.
- OECD, 1998: *Getting Started, Settling in. OECD Employment Outlook*. Paris: OECD
- Pfeifer, C., 2006: Warum beschäftigen Firmen befristete Arbeitnehmer und Leiharbeitskräfte? Eine theoretische und empirische Analyse mit Daten aus dem Hannoveraner Firmenpanel. S. 197–224 in: W. Nienhäuser (Hrsg.), *Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse*. Mering: Hampp.
- Promberger, M. / Bellmann, L. / Dreher, C. / Sowa, F. / Schramm, S. / Theuer, S., 2006: *Leiharbeit im Betrieb: Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform*. Nürnberg: IAB.
- Protsch, P., 2008: *Wachsende Unsicherheiten: Arbeitslosigkeit und Einkommensverluste bei Wiederbeschäftigung*. WZB-Discussion Paper SP I 2008-506. Berlin: WZB.
- Roberts, K. / Clark, S. / Wallace, C., 1994: Flexibility and Individualisation: A Comparison of Transitions into Employment in Britain and Germany. *Sociology* 28: 21–30.
- Ryan, P., 2001: The School-to-Work-Transition: A Cross-National Perspective. *Journal of Economic Literature* 39: 34–92.
- Schober, K., 1995: *Berufsausbildung – Keine Entwarnung an der zweiten Schwelle*. IAB-Kurzbericht 05/1995.

- Szesny, C. / Schmidt, S. / Schulte, H. / Dross, P. / Jasper G., 2008: Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen. Strukturen, Einsatzstrategien, Entgelte. Dortmund: Studie zur Zeitarbeit in NRW; Endbericht.
- Seibert, H. / Kleinert, C., 2009: Duale Berufsausbildung: Ungelöste Probleme trotz Entspannung. IAB-Kurzbericht 10/2009.
- Seibert, H., 2007: Berufswechsel in Deutschland: Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt. IAB-Kurzbericht 01/2007.
- Sengenberger, W., 1987: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich. Frankfurt a.M. / New York: Campus.
- Solga, H., 2009: Der Blick nach vorn: Herausforderungen an das deutsche Ausbildungssystem. Discussion Paper SP I 2009–507. Berlin: WZB.
- Spence, M., 1974: Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes. Cambridge: Harvard University Press.
- Spence, M., 1973: Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics* 87: 355–374.
- Stegmann, H. / Kraft, H., 1988: Erwerbslosigkeit in den ersten Berufsjahren. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 1: 1–15.
- Struck, O. / Grotheer, M. / Schröder, T. / Köhler, C., 2007: Instabile Beschäftigung. Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59: 271–293.
- Trippl, M. / Otto, A., 2009: How to Turn the Fate of Old Industrial Areas: A Comparison of Cluster-Based Renewal Processes in Styria and the Saarland. *Environment and Planning A* 41: 1217–1233.

Autorenvorstellung

Tanja Buch, geb. 1974 in Wolfsburg. Studium der Soziologie in Hamburg. Promotion 2006. Von 2001 bis 2003 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Hamburg. Seit 2006 Lehrbeauftragte an der Universität Hamburg, seit 2007 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Forschungsschwerpunkte: Empirische Arbeitsmarktforschung, derzeit insbesondere zum Erwerbseinstieg und zur Zeitarbeit.

Wichtigste Publikationen: Regionale Mobilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Eine theoretische und empirische Analyse regionaler Mismatcharbeitslosigkeit in Zeiten der Hartz-Reformen. Hamburg 2006; Cross-Border Commuting in the Danish-German Border Region. *Integration, Institutions and Cross-Border Interaction* (mit T. Dall Schmidt, A. Niebuhr), *Journal of Borderlands Studies* 2009.

Carola Burkert, geb. 1969 in Bad Mergentheim, Studium der Sozialwissenschaften in Nürnberg und in Bath, Promotion an der Universität Erlangen-Nürnberg. Von 2002–2003 Referentin beim Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge (Ökonomische Aspekte der Migration), von 2003 bis 2004 wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration. Seit 2005 wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAB Hessen, seit 2008 Leiterin der Arbeitsgruppe „Migration und Integration“ im IAB.

Forschungsschwerpunkte: Empirische Arbeitsmarktforschung, ins. Arbeitsmarktintegration von Migranten.

Wichtigste Publikationen: Regional Disparities in Employment of High-Skilled Foreigners. Determinants and Options for Labour Migration Policy in Germany (mit A. Niebuhr & R. Wapler), *Journal of International Migration and Integration* 2008; Früher oder später: veränderte Altersbilder auf Arbeitsmärkten im europäischen Vergleich – Veränderte nationale Sichtweisen oder europäisches Konstrukt? (mit C. Spross) in: K. Brauer & W. Clemens (Hrsg.), *Zu alt? „Ageism“ und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten*, Wiesbaden 2010.

Stefan Hell, geb. 1962 in Völklingen. 1979 bis 1982 Ausbildung zum Fachangestellten bei der Arbeitsagentur Saarbrücken. 1984 bis 1998 Studium der Mathematik und Wirtschaftswissenschaften an der FernUniversität Hagen. 2001 bis 2003 wissenschaftlicher Projektmitarbeiter an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes, Mitarbeit am eLearningsystem „activemath“, Entwicklung der XML-Interaktionssprache „LaplaceScript“. Seit 2005 Mitarbeiter beim IAB Rheinland-Pfalz-Saarland in Saarbrücken mit dem Schwerpunkt der Datenaufbereitung und -analyse mittels Stata.

Annekatrien Niebuhr, geb. 1967 in Kiel. Studium der Volkswirtschaftslehre in Kiel und Swansea. Promotion in Kiel. Von 1993–1999 wissenschaftliche Mitarbeiterin/Assistentin an der Universität Kiel und der Universität Dortmund; von 1999–2004 Projektleiterin in der Abteilung Europäische Integration des Hamburgischen Welt-Wirtschafts-Archiv; seit 2004 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; seit 2009 Professor für Empirische Arbeitsmarktforschung und räumliche Ökonometrie an der Universität Kiel.

Forschungsschwerpunkte: Empirische Arbeitsmarktforschung, Regionalökonomie, Europäische Integration.

Wichtigste Publikationen: Migration and innovation: Does cultural diversity matter for regional R&D activity? *Papers in Regional Science* 2010; EU Enlargement and Convergence – Does Market Access Matter? (mit F. Schlitte) *Eastern European Economics*, Vol. 47, No. 3, S. 28–56.