

Einsatz und Auswirkungen von Zeitarbeit

-

Empirische Evidenz für Deutschland

Von der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der
Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen
zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften genehmigte Dissertation

vorgelegt von

Axel Minten

Berichter: Univ.-Prof. Dr. rer. pol. Christian Grund
Univ.-Prof. Dr. rer. pol. Alwine Mohnen – TU München

Tag der mündlichen Prüfung: 18.12.2017

Diese Dissertation ist auf den Internetseiten der Universitätsbibliothek online verfügbar.

Danksagung

Ich bedanke mich bei meinem Doktorvater Prof. Dr. Christian Grund für seine Unterstützung und eine stets konstruktive Zusammenarbeit. Ich bedanke mich nicht nur für die Bereitstellung des Arbeitsplatzes über viele Jahre, sondern für jede erdenkliche, hilfreiche Unterstützung und zahlreiche anregende Diskussionen. Jede Phase dieser Dissertation wurde offen, professionell und warmherzig begleitet. Ganz besonders bedanke ich mich für dein Vertrauen und die Freiheit, die du mir immer gewährt hast. Ohne deinen immer positiven Zuspruch wäre diese Doktorarbeit sicher nicht möglich gewesen.

Ebenso herzlich danke ich meiner Zweitgutachterin und ehemaligen Doktormutter Prof. Dr. Alwine Mohnen für Feedback, Unterstützung und Motivation. Dein Vertrauen und dein Ratschlag haben mich durch diese Dissertation begleitet. Besonders danke ich dir für das Vertrauen, welches du stets in mich gesetzt hast; nicht nur bei meiner damaligen Einstellung als Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl.

Ein besonderer Dank gilt Prof. Dr. Christian Hopp. Als Lehrstuhlvertretung hast du dich einem meiner Forschungsvorhaben interessiert und unterstützend angenommen und bist zu einem meiner Koautoren geworden. Ich bedanke mich für deine anregende, wertvolle, kreative und immer freundliche Hilfe. Besonders deine geduldige Bereitschaft, mir dein großes Wissen um Schätzverfahren und Auswertungen weiterzugeben, hat mich bei meiner Dissertation sehr unterstützt.

Ein ebenso großer Dank gilt meiner Kollegin und Freundin Nevena Toporova. Vielen Dank für deine Freundschaft, für konstruktive und anregende Gespräche und für Hilfe in der Not. Du hast mich zu jeder Zeit tatkräftig unterstützt und warst mir meine wertvolle Ratgeberin und Koautorin.

Auch bei meinen weiteren Koautoren möchte ich mich herzlich für eine konstruktive und wertschätzende Zusammenarbeit bedanken. Diese Arbeit wäre ohne eure Hilfe nicht möglich gewesen.

Ein ganz besonderer Dank gilt allen Mitdoktoranden, besonders Maïke Rubin als Bürokollegin und Freundin, sowie allen Mitarbeitern des Lehrstuhls für Personal der RWTH Aachen. Ein herzlicher Dank gilt dabei den vielen Hiwis, deren tatkräftige Unterstützung zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen haben. Mein Dank geht ebenso an die Mitglieder der Verwaltung des Fachbereichs und der Fakultät, die mir immer hilfreich Fragen beantworteten.

Ich möchte mich weiterhin bei allen bedanken, die mir diese Arbeit ermöglicht haben:
Ein ganz besonderer Dank geht an meine Eltern, die mir nicht nur mein Studium ermöglichen haben, sondern mir immer unterstützend und liebevoll zur Seite stehen. Ganz besonderen Dank dafür, dass ihr immer das Beste für meine Schwester und mich tun und alles Erdenkliche bereit seid, dafür zu tun.

Ein großer Dank geht an meine Schwester. Deine geschwisterliche Freundschaft bedeutet mir unbeschreiblich viel und ich danke dir für jedwede Unterstützung und den großen Beistand, den du mir gibst.

Meinem Lebenspartner danke ich sowohl für seinen wissenschaftlichen Rat als auch für seine liebevolle und verständnisvolle Unterstützung. Ohne deinen partnerschaftlichen Zuspruch und ohne deine uneingeschränkte Bereitschaft, für mich da zu sein, wäre diese Arbeit sicher nicht zu einem erfolgreichen Ende gekommen.

Allen Freunden danke ich für die Ausdauer, Ruhe und Geduld, mit der sie mich während der Zeit des Anfertigens dieser Dissertation begleitet und ertragen haben.

Zusammenfassung

Die vorliegende Dissertation mit dem Titel „Einsatz und Auswirkungen von Zeitarbeit - Empirische Evidenz für Deutschland“ befasst sich mit einer besonderen und nicht typischen Beschäftigungsform. Die Zeitarbeitsbranche erlebte in den letzten Jahren große Veränderungen und verzeichnete vor allem ein enormes Wachstum. Laut aktueller Zahlen der Bundesagentur für Arbeit aus 2017 waren in Deutschland bei der letzten Erhebungswelle 2016 über eine Million Arbeitnehmer in einem Zeitarbeitsverhältnis bei rund 52.000 Zeitarbeitsagenturen beschäftigt. Damit hat sich die Anzahl von Zeitarbeitnehmern seit 2005 in Deutschland verdreifacht.

Die vorgenommenen Analysen dieser Dissertation ermöglichen ein vertieftes Verständnis der Umstände und Ausgestaltung des Einsatzes von Zeitarbeit sowie den Auswirkungen. Es werden sowohl Determinanten einer Zeitarbeitsbeschäftigung als auch mögliche Folgeeffekte einer Beschäftigung in der Zeitarbeit auf die Zeitarbeitnehmer betrachtet. Eine vertiefende Analyse zu diesen beiden Aspekten lohnt sowohl aus der Perspektive der Zeitarbeitnehmer selbst, als auch aus Perspektive der einstellenden und entleihenden Unternehmen. Trotz zahlreicher vorangehender Studien zur atypischen Beschäftigungsform Zeitarbeit ergibt sich eine Forschungslücke im Bereich der Auswirkungen von Zeitarbeit auf Personenebene. Analysen von Daten über Zeitarbeitnehmer und deren Projekte, erfasst von den einstellenden Zeitarbeitsagenturen selbst, welche Arbeitnehmer in Zeitarbeit an Entleihunternehmen überlassen, gibt es besonders für den deutschen Markt fast nicht.

Diese Forschungslücke kann anhand der vorliegenden Arbeit geschlossen werden. Große Teile der Dissertation basieren auf einem exklusiven Datensatz einer der größten in Deutschland aktiven Zeitarbeitsagenturen der Jahre 2007 bis 2011 und umfassen Informationen von fast 12.000 Zeitarbeitnehmern und ihre Einsätze in Entleihunternehmen. Ergänzt werden die Erkenntnisse aus diesem Datensatz mit Analysen weiterer Panel-Daten aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebersicht, um ein noch tieferes Verständnis herbeizuführen. Untersucht werden neben der Beschäftigungsstruktur in der Zeitarbeit auch die von den Zeitarbeitnehmern empfundene Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie ihre von den entleihenden Unternehmen berichtete Motivation und Arbeitsmoral. Darüber hinaus werden mögliche Übernahmeeffekte von Zeitarbeit in reguläre Beschäftigung durch die entleihenden Unternehmen untersucht. Außerdem werden Erkenntnisse über die Eigenschaften der Unternehmen gewonnen, welche Zeitarbeit einsetzen und welche Zeitarbeitnehmer auch in ihre Stammbesetzung übernommen haben.

Die Ergebnisse zeigen, dass frühere Zeiten von Arbeitslosigkeit die Wahrscheinlichkeit einer Zeitarbeitsbeschäftigung deutlich steigern. Zudem führen Zeitarbeitnehmer eher Tätigkeiten aus, für die sie nicht passend qualifiziert sind. Eine gefundene niedrigere Arbeitszufriedenheit von Zeitarbeitern im Vergleich zu Normalbeschäftigten lässt sich vor allem auf Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und auf eine als deutlich stärker empfundene Arbeitsplatzunsicherheit zurückführen, wobei ihre Lebenszufriedenheit auch unter Berücksichtigung dieser Faktoren signifikant geringer als bei Normalbeschäftigten ist. Jedoch äußern Zeitarbeitnehmer eine deutlich höhere Lebenszufriedenheit als arbeitslose Personen. Hinsichtlich der Motivation von Zeitarbeitnehmern kann ein positiver Zusammenhang zwischen der Übernahmeentscheidung der Entleihunternehmen und deren Beurteilung der Motivation der Zeitarbeitnehmer beobachtet werden. Frauen wird eine höhere Motivation bescheinigt. Bei den Männern ist allerdings ein eindeutigerer Zusammenhang zwischen der Projektlänge und der Motivation zu beobachten. Ein Wechsel des Entleihbetriebs bei Folgeüberlassungen steht in negativer Beziehung zur Motivation. Darüber hinaus kann gezeigt werden, dass Zeitarbeit in Deutschland generell als Sprungbrett für Zeitarbeitnehmer in permanente Beschäftigung dienen kann. Besser qualifizierte Zeitarbeitnehmer können dabei ihre Chancen auf eine Übernahme in die Belegschaft des Entleihunternehmens, in dem sie beschäftigt sind, erhöhen. Allerdings ist die Wirkung abnehmend mit steigender Überlassungsdauer. Außerdem kann gezeigt werden, dass eine Folgebeschäftigung in der Zeitarbeit nach einem ersten Projekt zu einer geringeren Wahrscheinlichkeit führt, in eine reguläre Beschäftigung in einem Entleihunternehmen übernommen zu werden. Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass schlechter qualifizierte Zeitarbeitnehmer bei zunehmendem Verbleib in Zeitarbeit in der Beschäftigungsform förmlich steckenbleiben können. Besonders das Ausbleiben einer Übernahme in eine dauerhafte Anstellung nach einer ersten Überlassung führt zu einem negativen Signal und zu einer Art Stigmatisierung. Die Strategie von Unternehmen hat einen Einfluss auf den Einsatz von Zeitarbeit. Vor allem Unternehmen, die Strategien hinsichtlich kundenspezifischer Lösungen oder innovativer Produkte und Dienstleistungen verfolgen, scheinen vermehrt auf Zeitarbeit zurückzugreifen. Bei kurzfristigen Personalengpässen wird Zeitarbeit zur Kompensation eingesetzt. Diese Zusammenhänge scheinen weniger für Fachkräfte als für einfache Arbeitnehmer zu gelten. Entleihunternehmen scheinen grundsätzlich bereit, Zeitarbeitnehmer in ihre Stammebelegschaft zu übernehmen. Dies geschieht unabhängig von der Unternehmensstrategie, jedoch in Abhängigkeit von der Ausstattung der Personalabteilungen. Zusammenfassend hilft diese Dissertation dabei, Zeitarbeit in Deutschland besser zu verstehen.

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis.....	C
Abbildungsverzeichnis.....	D
Abkürzungsverzeichnis.....	E
1 Einleitung.....	1
1.1 Motivation, Zielsetzung und Struktur	1
1.2 Zeitarbeit in Deutschland.....	5
1.3 Zentrale Punkte dieser Dissertation	7
1.4 Beitrag des Autors zu den Kapiteln in Koautorenschaft	16
2 Beschäftigungsstruktur und Zufriedenheit.....	18
2.1 Zielsetzung und Forschungsfrage	18
2.2 Bisherige empirische Befunde und Forschungslücke	19
2.3 Datenbasis, Variablen und deskriptive Statistik	23
2.4 Multivariate Analyse	27
2.4.1 Beschäftigungsstruktur von Zeitarbeitnehmern	27
2.4.2 Zufriedenheit von Zeitarbeitnehmern - Vergleich mit Normalbeschäftigten.....	31
2.4.3 Zufriedenheit von Zeitarbeitnehmern - Vergleich mit Arbeitslosen.....	40
2.5 Schlussbetrachtung.....	42
3 Zur Motivation von Zeitarbeitnehmern.....	45
3.1 Zielsetzung und Forschungsfrage	45
3.2 Begriffsbestimmungen	47
3.3 Bisherige empirische Befunde und Forschungslücke	48
3.4 Theoretischer Hintergrund und Hypothesen.....	50
3.5 Datenbasis, Variablen und deskriptive Statistik	55
3.6 Ergebnisse und Interpretation	59
3.7 Schlussfolgerungen und Limitationen.....	64

4 Sprungbrett-Effekte und Teufelskreise in der Zeitarbeit.....	68
4.1 Zielsetzung und Forschungsfrage	68
4.2 Bisherige empirische Befunde und Forschungslücke	70
4.3 Theoretischer Hintergrund und Hypothesen.....	72
4.3.1 Theoretisches Modell.....	72
4.3.2 Hypothesen.....	73
4.3.2.1 Lernprozess der Arbeitgeber durch Zeitarbeit.....	73
4.3.2.2 Grenzen der Informationsbeschaffung über die Fähigkeit des Zeitarbeitnehmers	75
4.3.2.3 Zeitarbeit: Ein Teufelskreis?	75
4.4 Empirische Methodik und deskriptive Statistik.....	77
4.5 Ergebnisse und Interpretation	82
4.6 Schlussfolgerungen und Limitationen.....	88
5 Beschäftigung und Übernahme aus betrieblicher Sicht.....	91
5.1 Zielsetzung und Forschungsfrage	91
5.2 Bisherige empirische Befunde und Forschungslücke	92
5.3 Theoretischer Hintergrund und Erwartungen	95
5.4 Datensatz, Variablen und deskriptive Statistik.....	99
5.4.1 Datensatz und empirische Vorgehensweise	99
5.4.2 Deskriptive Statistik.....	103
5.5 Ergebnisse und Interpretation	105
5.6 Schlussfolgerungen und Limitationen.....	111
6 Zusammenfassung und Ausblick.....	112
Anhang	118
Literaturverzeichnis	133
Erklärung.....	150

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1.1:	Deskriptive Statistiken	26
Tabelle 1.2:	Charakteristika der Zeitarbeit	30
Tabelle 1.3:	Zeitarbeit und Arbeitszufriedenheit	32
Tabelle 1.4:	Zeitarbeit und Lebenszufriedenheit.....	34
Tabelle 1.5:	Veränderungen in der Zufriedenheit und Übergänge.....	37
Tabelle 1.6:	Zufriedenheit und berufliche Übergänge.....	38
Tabelle 1.7:	Zufriedenheit, Zeitarbeit und Arbeitslosigkeit	41
Tabelle 1.8:	Zufriedenheit und Übergänge	41
Tabelle 2.1:	Deskriptive Statistiken der abhängigen Variablen.....	58
Tabelle 2.2:	Deskriptive Statistiken der unabhängigen Variablen.....	59
Tabelle 2.3:	Individuelle und jobbezogene Charakteristika und Motivation.....	62
Tabelle 2.4:	Individuelle und jobbezogene Charakteristika und Motivation bzw. Arbeitsmoral von Frauen und Männern	63
Tabelle 2.5:	Individuelle und jobbezogene Charakteristika und Motivation bzw. Arbeitsmoral in Folgeprojekten	65
Tabelle 3.1:	Deskriptive Statistiken und Korrelationsmatrix	83
Tabelle 3.2:	Übernahmewahrscheinlichkeit (Heckman)	85
Tabelle 3.3:	Übernahmewahrscheinlichkeit (Probit / Probit mit PSM-Gewichtung) .	87
Tabelle 4.1:	Deskriptive Ergebnisse.....	103
Tabelle 4.2:	Einsatz von Zeitarbeit im Unternehmen in den letzten 2 Jahren	108
Tabelle 4.3:	Übernahme von mind. einem Zeitarbeitnehmer in den letzten 2Jahren	110
Tabelle A1.1:	Operationalisierung der Variablen.....	118
Tabelle A1.2:	Veränderung in der Lebenszufriedenheit und Übergänge.....	120
Tabelle A2.1:	Ergebnisse der Faktoranalyse zum Konstrukt Arbeitsmoral	121
Tabelle A2.2:	Individuelle und jobbezogene Charakteristika und Motivation (Transformation der Motivation in eine binäre Variable)	123
Tabelle A2.3:	Individuelle und jobbezogene Charakteristika und Motivation (alle Beobachtungen und Teilstichprobe der Beobachtungen, für die Angaben zur Arbeitsmoral vorliegen).....	124
Tabelle A2.4:	Individuelle und jobbezogene Charakteristika und Motivation bzw. Arbeitsmoral im ersten Projekt.....	125
Tabelle A3.1:	Erläuterung der Variablen und Quellenangaben.....	130

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Struktur der Zeitarbeit in Deutschland.....	6
Abbildung 2: Motivation der Zeitarbeitnehmer.....	56
Abbildung 3: Theoretisches Modell und Hypothesen.....	73
Abbildung A1: Histogramm der Arbeitszufriedenheit.....	119
Abbildung A2: Histogramm der Lebenszufriedenheit.....	119
Abbildung A3: Verteilung der Motivation von Frauen und Männern.....	122
Abbildung A4: Universitätsabschlusskoeffizient eingestellt in Quartile bzgl. der Überlassungsdauer	127
Abbildung A5: Marginale Effekte des Interaktionsterms	128
Abbildung A6: Universitätsabschlusskoeffizient innerhalb von Quartilen bzgl. der Überlassungsdauer	129

Abkürzungsverzeichnis

Abh. Var.	Abhängige Variable
Abs.	absolut(e)
Ang.	Angestellte / Angestellter
AZ	Arbeitszufriedenheit
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BfA	Bundesagentur für Arbeit
bzgl.	bezüglich
FE	Fixed Effets
bzw.	beziehungsweise
HH	Haushalt
hochqual.	hochqualifiziert(en)
HR	Human Resources
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
LPP	Linked Personnel Panel
LZ	Lebenszufriedenheit
MA	Mitarbeiter
mind.	Mindestens
MW	Mittelwert
OLS	ordinary least squares
PSM	Propensity-Score-Matching
qual.	qualifiziert(en)
SA	Standardabweichung
SOEP	Sozio-Ökonomisches Panel
St.-Abw.	Standardabweichung
Tats.	Tatsächlich(e)
u.a.	unter anderem
vs.	versus

1 Einleitung

1.1 Motivation, Zielsetzung und Struktur

Zeitarbeit (auch Leiharbeit oder Personalüberlassung genannt) ist in vielerlei Hinsicht atypisch. Ein Zeitarbeitnehmer¹ schließt zwar einen Arbeitsvertrag und dieser kann auch durchaus unbefristet sein, jedoch schließt er diesen Vertrag mit einer Zeitarbeitsagentur, welche ihn nicht bei sich im Unternehmen einsetzt. Stattdessen wird ein Zeitarbeitnehmer an Kundenunternehmen der Zeitarbeitsagentur für projektmäßige Tätigkeiten ausgeliehen. Man spricht hierbei davon, dass Zeitarbeitnehmer an Entleihunternehmen überlassen werden. Diese Überlassungen sind zeitlich befristet, sie können schneller und flexibler beendet werden und ein Zeitarbeitnehmer gehört nicht zur Stammbesetzung der Entleihunternehmen.² Es wird somit deutlich, dass Zeitarbeit eine besondere Beschäftigung ist. Besonders sind auch das enorme Wachstum und die enorme Dynamik, mit der sich Zeitarbeit als bedeutender Teil der deutschen Beschäftigungsstruktur entwickelt hat. Laut aktueller Zahlen der Bundesagentur für Arbeit aus 2017 waren in Deutschland bei der letzten Erhebungswelle 2016 über eine Million Arbeitnehmer in einem Zeitarbeitsverhältnis bei rund 52.000 Zeitarbeitsagenturen beschäftigt (BfA 2017). Damit hat sich die Anzahl von Zeitarbeitnehmern seit 2005 in Deutschland verdreifacht.

Die vorliegende Dissertation ermöglicht einen vertiefenden Einblick sowohl in Umstände und Ausgestaltung des Einsatzes von Zeitarbeit als auch in die Auswirkungen einer Beschäftigung in der Zeitarbeit. Es ist dabei Ziel dieser Dissertation, sowohl Determinanten einer Zeitarbeitsbeschäftigung als auch mögliche Folgeeffekte einer Beschäftigung in der Zeitarbeit auf die Zeitarbeitnehmer zu analysieren.

Im Bereich des Einsatzes von Zeitarbeit soll genauer betrachtet werden, in welchen Betrieben Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden und welche Merkmale einen typischen Zeitarbeitnehmer auszeichnen. Bei der Untersuchung der Auswirkungen stehen die Motivation der Zeitarbeitnehmer und ihre Arbeits- und Lebenszufriedenheit im Fokus. Als mögliche Folgeerscheinungen, werden mögliche Sprungbretteffekte von Zeitarbeit in reguläre Beschäftigung vertiefend analysiert. Die Analyse dieser Sprungbretteffekte kann sowohl auf Personenebene als auch auf Unternehmensebene durchgeführt werden.

¹ Der Begriff „Zeitarbeitnehmer“, sowie die Begriffe „Arbeitnehmer“ und „Mitarbeiter“, sind in dieser Dissertation als geschlechtsneutral zu verstehen.

² Weitere vertiefende Informationen bietet das folgende Kapitel 1.2

Eine vertiefende Analyse der angesprochenen Aspekte lohnt aus der Perspektive der Zeitarbeitnehmer selbst, aus der Perspektive der einstellenden Zeitarbeitsagenturen und auch der entleihenden Unternehmen, bei denen die Zeitarbeitnehmer in Einsatz kommen. Für die Zeitarbeitnehmer selbst ist es zunächst entscheidend, die Determinanten einer Beschäftigung in der Zeitarbeit zu kennen und sich der Auswirkungen einer solchen Beschäftigung in Hinsicht auf mögliche Übergänge in reguläre Beschäftigung bewusst zu werden. Für die Entleihunternehmen stellt Zeitarbeit eine kurzfristig teure Form der Beschäftigung von Arbeitnehmern dar. Zeitarbeitnehmer leisten dabei ebenso wie die Stammbeschäftigten einen wichtigen Beitrag für die Produktivität und den Gewinn. Darüber hinaus können Zeitarbeitnehmer ja auch für zukünftige reguläre Beschäftigungen schon am Arbeitsplatz beobachtet werden. Ein vertiefendes Verständnis von Zeitarbeit lohnt daher auch aus dieser Perspektive. Schließlich ist es für die Zeitarbeitsagenturen selbst wichtig, Mechanismen in der Zeitarbeit zu kennen und aktiv für sich zu nutzen. Die Agenturen verdienen ihr Geld mit dem Verleihen von Arbeitnehmern und haben damit ein großes Interesse an einem attraktiven Pool von Zeitarbeitnehmern sowie einer guten Leistung der Zeitarbeitnehmer in den projektmäßigen Überlassungen.

Zeitarbeit in Deutschland ist hinsichtlich der Determinanten ihres Einsatzes sowie ihrer Auswirkungen für die Zeitarbeitnehmer noch nicht hinreichend erforscht. Zwar existieren einige wichtige empirische Arbeiten, jedoch erfassen diese immer nur gewisse Teilaspekte. Hinsichtlich der Zusammensetzung der Gruppe der Zeitarbeitnehmer in Deutschland im Vergleich zu Arbeitnehmern in regulärer Beschäftigung konnte gezeigt werden, dass in der Gruppe der Zeitarbeitnehmer vor allem Männer überrepräsentiert sind (BfA 2017, Pflieger 2012) und ein großer Teil der Zeitarbeitnehmer sehr jung ist (Buch et al. 2010). Zeitarbeitnehmer üben dabei vor allem einfache Tätigkeiten aus (Lehmann et al. 2012, Eichhorst et al. 2010) und waren vermehrt vor der Aufnahme ihrer Tätigkeit in der Zeitarbeit arbeitslos gemeldet (Pflieger 2012, Crimmann et al. 2009). Vertiefende Analysen fehlen.

Hinsichtlich der Auswirkungen einer Beschäftigung in der Zeitarbeit wird in der vorliegenden Dissertation ein Fokus auf Arbeits- und Lebenszufriedenheit der Betroffenen sowie auf die gezeigte Motivation in den projektmäßigen Überlassungen gelegt. Studien zur Arbeitszufriedenheit von Zeitarbeitnehmern (Chadi/Hetschko 2016, Green/Heywood 2011, De Witte/Näswall 2003) finden bisher teils widersprüchliche Ergebnisse. Viele Studien sind dabei nicht explizit auf den deutschen Arbeitsmarkt bezogen. Einzig Dütsch (2011) und Jahn (2015) finden geringere Werte von Arbeitszufriedenheit bei Zeitarbeit-

nehmern. Lebenszufriedenheit sowie die Veränderungen der empfundenen Zufriedenheiten durch die Übergänge zwischen Zeitarbeit, regulärer Beschäftigung und Nicht-Beschäftigung sind dabei weitestgehend unerforscht. Ebenso unerforscht ist bislang die von den Entleihunternehmen wahrgenommene Motivation, welche Zeitarbeitnehmer in den Überlassungen, in denen sie eingesetzt werden, zeigen.

Ein weiteres spannendes Forschungsfeld sind die Karriereeffekte, welche sich durch eine Beschäftigung in der Zeitarbeit für die Zeitarbeitnehmer zeigen. Dabei legt die vorliegende Dissertation einen Fokus auf Übernahmeeffekte aus Zeitarbeit heraus in reguläre Beschäftigung. Die bisherigen Erkenntnisse sind hierzu gemischt. Es werden sowohl positive Übernahmeeffekte gefunden (Capelli/Keller 2013, De Graaf-Zijl et al. 2011) als auch negative Auswirkungen für die spätere Karriere der Zeitarbeitnehmer (Booth et al. 2002, Autor/Houseman 2010). Detaillierte Erkenntnisse zu Übernahmeeffekten für den deutschen Arbeitsmarkt fehlen größtenteils. Besonders fehlen Erkenntnisse dahingehend, welche Rolle Charakteristika der Zeitarbeitnehmer selbst sowie deren Überlassungshistorie für Übernahmen spielen.

Eine wichtige Rolle zum Verstehen von Einsatz und Auswirkungen von Zeitarbeit spielen sicherlich auch die Unternehmen, bei denen Zeitarbeitnehmer in Einsatz kommen, und welche Strategien diese Unternehmen generell und hinsichtlich ihrer Personalarbeit verfolgen. Bisher ist zu finden, dass Zeitarbeit nutzende Unternehmen hauptsächlich Flexibilisierungsziele und Kostenziele verfolgen (Widuckel 2013) oder Personalengpässe ausgleichen müssen (Alewell et al. 2008). Auch hier fehlen Studien zu den inneren Abläufen in den Unternehmen. Auch der Zusammenhang zwischen Unternehmensstrategie und Übernahmen von Zeitarbeitnehmern in reguläre Beschäftigung ist weitestgehend unerforscht.³

Die vorliegende Dissertation möchte die geschilderten Forschungslücken schließen. Neben Daten aus dem Sozio-Ökonomischen Panel (SOEP) und einem 2012 neu erhobenen Linked-Personnel Panel liegt großen Teilen der vorgenommenen Untersuchungen ein exklusiver Datensatz einer der größten in Deutschland aktiven Zeitarbeitsagenturen zugrunde. Dieser wurde dem Autor für seine Forschungsarbeit exklusiv zur Verfügung gestellt. Der Datensatz umfasst fast 12.000 Daten von Zeitarbeitnehmern und ihren Einsätzen der Jahre 2007 bis 2011. Damit werden ein einmaliger Einblick in die Beschäftigungsform Zeitarbeit und eine einmalige Analyse der internen Abläufe der Zeitarbeit

³ Ein vertiefender Überblick über die bisherigen relevanten empirischen Arbeiten zu den einzelnen Forschungsfragen wird in den jeweiligen Abschnitten dieser Dissertation gegeben.

möglich. Daten über Zeitarbeitnehmer und deren Projekte von den Zeitarbeitsagenturen selbst gibt es für den deutschen Arbeitsmarkt in dieser Form nicht.

Konkret behandelt die vorliegende Dissertation folgende Forschungsfragen:

Welche individuellen und jobbezogenen Charakteristika zeichnen die Gruppe der Zeitarbeitnehmer aus?

Gibt es Unterschiede zwischen der Arbeits- und Lebenszufriedenheit von Zeitarbeitnehmern im Vergleich zu Normalbeschäftigten und welche Gründe gibt es für diese möglichen Unterschiede?

Welche individuellen und jobbezogenen Charakteristika bedingen die Motivation von Zeitarbeitnehmern bei den Tätigkeiten in den Entleihunternehmen?

In welcher Weise dient eine Beschäftigung in der Zeitarbeit als Sprungbrett in ein permanentes Arbeitsverhältnis?

Welche Unternehmen setzen Zeitarbeit ein und übernehmen Zeitarbeitnehmer eventuell sogar und welche Rolle spielt dabei die jeweilige Unternehmensstrategie?

Zur Beantwortung der Forschungsfragen ist die vorliegende Dissertation zunächst in 4 Abschnitte gegliedert, in denen einzelne Forschungsprojekte vorgestellt werden. In Kapitel 2 werden die Beschäftigungsstruktur von Zeitarbeit in Deutschland sowie Analysen zur Arbeits- und Lebenszufriedenheit von Zeitarbeitnehmern vorgestellt. Anschließend erfolgt in Kapitel 3 eine Untersuchung zur Motivation von Zeitarbeitnehmern. Das Kapitel 4 beschäftigt sich mit einer empirischen Untersuchung von Sprungbrett-Effekten durch Zeitarbeit. Kapitel 5 analysiert Beschäftigung von Zeitarbeit sowie Übernahmen von Zeitarbeitnehmern aus betrieblicher Sicht. Abgeschlossen wird die Dissertation mit einer Zusammenfassung in Kapitel 6.

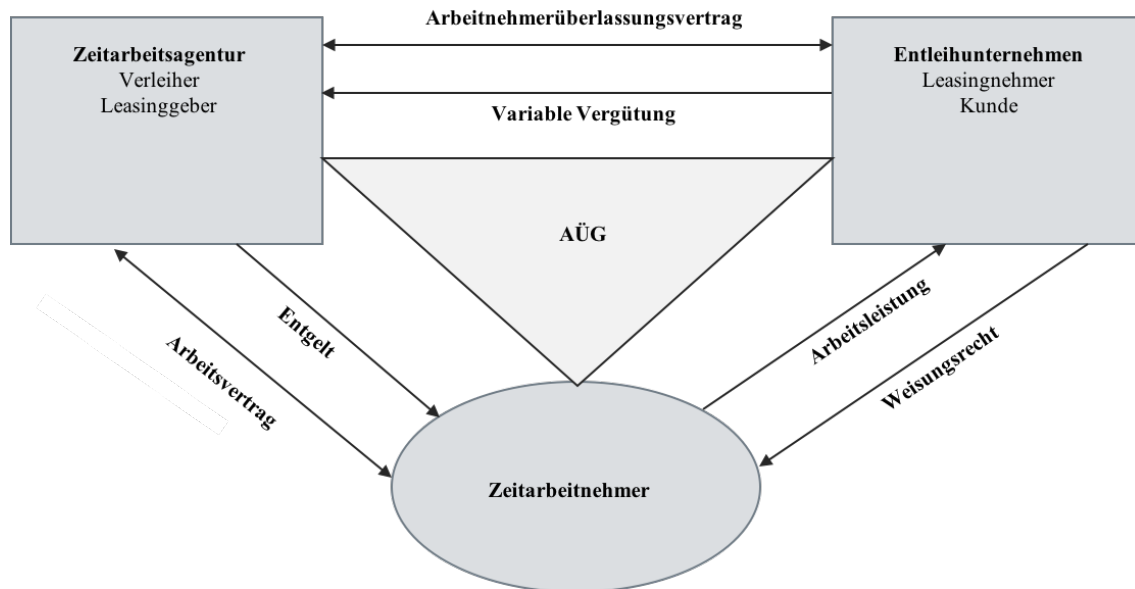
1.2 Zeitarbeit in Deutschland

Zeitarbeit wird neben anderen Beschäftigungsformen wie beispielsweise befristeter und geringfügiger Beschäftigung als eine Form von atypischem Beschäftigungsverhältnis gesehen. Diese unterscheiden sich untereinander in ihrer Ausgestaltung. Wie alle atypischen Beschäftigungsformen weichen Zeitarbeitsverhältnisse von der Norm ab. Nach der Expertise der Kommission „Arbeit der Zukunft“ (Bäcker et al. 2016) folgt ein normativer Begriff von Beschäftigung ganz bestimmten Kriterien. Demnach ist Normalarbeit ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis in Vollzeit und ohne Befristung mit regelmäßigem Einkommen, welches existenzsichernd und in das System der Sozialversicherung eingebunden ist. Außerdem wird hierbei die Tätigkeit direkt in dem Unternehmen verrichtet, mit dem das Arbeitsverhältnis besteht. Normarbeit wird auch als reguläre Beschäftigung, permanente Beschäftigung oder Normalarbeitsverhältnis bezeichnet. Für Zeitarbeit werden in Deutschland die Begriffe Leiharbeit, Personalleasing und Arbeitnehmerüberlassung synonym verwendet. Gemeint ist im Unterschied zur Normalarbeit in allen Fällen eine Beschäftigungsform, bei der ein Arbeitnehmer von einem Zeitarbeitsunternehmen bzw. einer Zeitarbeitsagentur (auch Verleiher genannt) in Arbeitnehmerüberlassung bei einem Einsatzbetrieb bzw. Entleihunternehmen (auch Entleiher genannt) für einen befristeten Zeitraum tätig wird. Geregelt wird diese Form der Beschäftigung durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Damit liegt der Zeitarbeit in Deutschland typischerweise eine Dreiecksstruktur zugrunde (s. Abbildung 1). Die Zeitarbeitsagentur schließt einen Arbeitsvertrag mit einem Zeitarbeitnehmer ab. Unbefristete Arbeitsverträge sind dabei keineswegs ausgeschlossen. Der Zeitarbeitnehmer leistet seine Arbeit beim Entleihunternehmen, welches als Kunde der Zeitarbeitsagentur gesehen werden kann. Der Zeitarbeitnehmer wird hierzu für eine zeitlich befristete Projektarbeit an das Entleihunternehmen überlassen und wird dazu in den Räumlichkeiten des Entleihunternehmens tätig. Die genaue Tätigkeit wird zwischen der Zeitarbeitsagentur und dem Entleihunternehmen durch einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geregelt.⁴ Besonders an der Zeitarbeit ist die vertragliche Ausgestaltung zwischen der Zeitarbeitsagentur und dem Zeitarbeitnehmer. Der zwischen diesen beiden Parteien geschlossene Arbeitsvertrag ist oftmals unbefristet, wohingegen die Arbeitnehmerüberlassung zwischen der Zeitarbeitsagentur und dem Entleihbetrieb in Form von Werk- oder Dienstverträgen befristet ist. Demnach ist

⁴ Auf eine noch detailliertere Beschreibung der institutionellen Rahmenbedingungen von Zeitarbeit in Deutschland wird bewusst verzichtet. Vgl. dazu Kvasnicka/Werwartz (2003), Vitols (2003), Burda/Kvasnicka (2006) sowie Kvasnicka (2009).

eine Beschäftigung in einem Zeitarbeitsverhältnis in vielerlei Hinsicht nicht „normal“ und hat, wie auch aus der Einleitung in Kapitel 1.1 ersichtlich wurde, schon viel wissenschaftliche Aufmerksamkeit auf sich gezogen.

Abbildung 1: Struktur der Zeitarbeit in Deutschland



Quelle: Eigene Darstellung

Die Bedeutung der Zeitarbeit in Deutschland ist seit der Liberalisierung des deutschen Arbeitsmarkts Anfang und Mitte der 2000er Jahre stark gestiegen und verzeichnet ein enormes Wachstum. Dass die Zeitarbeit in Deutschland regelnde Arbeitnehmerüberlassungsgesetz erfuhr seine größten Änderungen im Rahmen der Hartz-Gesetzgebung im Jahr 2003. Die Zeitarbeitsbranche in Deutschland unterlag dabei in den letzten 14 Jahren weiteren großen Veränderungsprozessen. Kvasnicka (2009) verweist auf eine beinahe vollständige Demontage bisher bestehender Regulierungen, welche auf die Zeitarbeit in Deutschland ausgeübt wurde. Zusammengefasst wurde die gesetzgebende Regulierung durch einige grundlegende Vorschriften erweitert, um eine gleichgestellte Behandlung und Entlohnung der Zeitarbeitnehmer im Vergleich zu den Normalbeschäftigten zu gewährleisten (Burda/Kvasnicka 2006)

Betrachtet man die von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichten aktuellen Entwicklungen der Zeitarbeit (BfA 2017), waren im Juni 2016 (letzte Erhebung der Bundesagentur für Arbeit) hierzulande 1,006 Millionen Arbeitnehmer in einem Zeitarbeitsverhältnis sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Damit hat sich die Anzahl von Zeitarbeitneh-

mern seit 2005 in Deutschland verdreifacht. Neben diesem Wachstum kam es in Deutschland zu einer ansteigenden Spaltung vor allem zwischen permanent und temporär Beschäftigten (BfA 2017, Jahn/Bentzen 2012, Kvasnicka 2009, Güell/Petrongolo 2007, Booth et al. 2002). Der Zuwachs in der Zeitarbeit wird auch in empirischen Arbeiten aus der Europäischen Union aber auch für Neuseeland und Australien bestätigt (u.a. Hall 2006, Michon 2006, Nienhüser/Matiaske 2006, Houseman et al. 2003, Mitlacher 2007). Rund 52.200 Verleihbetriebe (Zeitarbeitsagenturen) beschäftigten im Juni 2016 in Deutschland Arbeitnehmer, welche in Arbeitnehmerüberlassung temporär für Entleihunternehmen tätig werden. Der Anteil der Zeitarbeitnehmer an den sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen liegt damit (und das relativ konstant) bei knapp 3%. Zeitarbeit unterliegt jedoch konjunkturbedingten Schwankungen. Besonders zwischen den Jahren 2007 und 2011 schwankte die Zahl der Zeitarbeitnehmer konjunkturbedingt zwischen 500.000 und 900.000. Arbeitnehmerüberlassung reagiert dabei sehr frühzeitig auf Änderungen der konjunkturellen Rahmenbedingungen. In den letzten Jahren ist ein konstantes Wachstum zu verzeichnen (BfA 2017).

1.3 Zentrale Punkte dieser Dissertation

Wie bereits in Kapitel 1.1 beschrieben, beschäftigen sich die Forschungsfragen dieser Arbeit hauptsächlich mit den Determinanten des Einsatzes von Zeitarbeit sowie möglichen Auswirkungen einer Zeitarbeitsbeschäftigung auf der individuellen Ebene der Zeitarbeitnehmer. Die empirischen Untersuchungen zur Beantwortung sind in 4 grundlegende Abschnitte gegliedert.

Das Kapitel 2 beschäftigt sich insgesamt mit der Frage, ob eine geringere Arbeits- und Lebenszufriedenheit von Zeitarbeitnehmern tatsächlich feststellbar ist und inwiefern mögliche Differenzen durch Unterschiede in der Beschäftigungsstruktur bzw. durch individuelle beziehungsweise arbeitsplatz- und unternehmensbezogene Charakteristika erklärt werden können. Dabei stehen Vergleiche hinsichtlich der Arbeits- und Lebenszufriedenheit von Zeitarbeitnehmern im Vergleich zu Normalbeschäftigten sowie die Lebenszufriedenheit der Zeitarbeitnehmer im Vergleich zu arbeitslosen Personen im Fokus. Hierzu kommt ein Fokus auf die Rolle der Arbeitsbedingungen, einem schlechteren Matching von Arbeitnehmern auf passende Jobs sowie die empfundenen Arbeitsplatzunsi-

cherheit der Zeitarbeitnehmer. Um eine Untersuchung hierzu voranzubringen, werden zunächst individuelle und jobbezogene Charakteristika einer Zeitarbeitsbeschäftigung in Deutschland identifiziert und damit untersucht, welche dieser Charakteristika die Gruppe der Zeitarbeitnehmer auszeichnen.

Zur Untersuchung der Forschungsfragen werden Daten des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP) verwendet. Seit dem Jahr 2001 wird im Fragebogen auch die Frage gestellt, ob es sich bei der Tätigkeit einer Person um ein Leih- bzw. Zeitarbeitsverhältnis handelt. Dies macht eine genauere Untersuchung der Gruppe der Zeitarbeitnehmer möglich. Als Kontrollgruppe wurden Arbeitnehmer zusammengefasst, welche in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt sind.

Zur Analyse der Beschäftigungsstruktur von Zeitarbeit in Deutschland dient die Information aus dem SOEP, ob es sich um ein Zeitarbeitsverhältnis handelt, als abhängige Variable. Auf diese werden die Wirkungen von individuellen Merkmalen sowie jobspezifischen Merkmalen untersucht. Es kann bereits deskriptiv gezeigt werden, dass im Vergleich zur Gruppe der Normalbeschäftigten in der Gruppe der Zeitarbeitnehmer Männer deutlich mehr vertreten sind. Das Durchschnittsalter liegt deutlich unter dem der Normalbeschäftigten. Darüber hinaus weisen Zeitarbeitnehmer geringere Bildungsjahre auf und haben deutlich mehr Zeit in Arbeitslosigkeit verbracht. Bei multivariater Analyse zu den relevanten Charakteristika einer Zeitarbeitsbeschäftigung kann gezeigt werden, dass Männer signifikant häufiger in der Zeitarbeit zu finden sind als Frauen. Verheiratete Arbeitnehmer sind signifikant weniger in der Zeitarbeit vorzufinden. Sowohl die bisher verbrachte Zeit in Arbeitslosigkeit als auch der Umstand, im Vorjahr einer Messung arbeitslos gewesen zu sein, haben einen signifikant positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, der Gruppe der Zeitarbeitnehmer anzugehören. In Bezug auf die berufliche Stellung lässt sich erkennen, dass Zeitarbeitnehmer eher als Arbeiter statt als Angestellte tätig sind. Die Wahrscheinlichkeit für eine Zeitarbeitsbeschäftigung sinkt sowohl im Bereich der Arbeiter als auch dem der Angestellten mit zunehmender Verantwortung und ansteigenden Jobanforderungen. Darüber hinaus lässt sich ableiten, dass Zeitarbeitnehmer im Durchschnitt eine signifikant kürzere Bildungszeit als Normalbeschäftigte genossen haben. Wenn man jedoch Personen auf ähnlichen Jobs vergleicht, so weisen Zeitarbeitnehmer *ceteris paribus* einen höheren Bildungsstand auf. Dies deutet daraufhin, dass Zeitarbeiter oftmals auf Stellen arbeiten, für die sie formal überqualifiziert sind. Es wird deutlich, dass vor allem Bildung in Kombination mit einem entsprechenden Job-Matching sowie die Vermeidung beziehungsweise Überwindung von Arbeitslosigkeit bedeutende Charakteristika von Zeitarbeit darstellen.

In einem nächsten Schritt wird dann die Wirkung einer Beschäftigung in der Zeitarbeit auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit der Betroffenen analysiert. Hierzu steht als abhängige Variable die Einschätzung der Befragten hinsichtlich ihrer Arbeits- und Lebenszufriedenheit (jeweils auf einer Skala von 0 [ganz und gar unzufrieden] bis 10 [ganz und gar zufrieden]) zur Verfügung. Als unabhängige Variablen werden neben individuellen und jobspezifischen Merkmalen zudem noch die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit der Arbeitnehmer, welche in kategorialer Form die Sorgen der Personen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes erfasst, verwendet. Deskriptiv liegt die Arbeitszufriedenheit in der Gruppe der Zeitarbeitnehmer deutlich unter der von Normalbeschäftigten. Auch bei der Lebenszufriedenheit äußern Zeitarbeitnehmer deutlich geringere Werte als Normalbeschäftigte, wobei die Lebenszufriedenheit der Arbeitslosen noch deutlich unter der der Zeitarbeitnehmer liegt. Betrachtet man die Ursachen für mögliche Unterschiede in Arbeits- und Lebenszufriedenheit zwischen Zeitarbeitnehmern und Normalbeschäftigten anhand von multivariaten Schätzungen, ergibt sich zunächst ein signifikant negativer Effekt auf die Arbeitszufriedenheit im Fall einer Tätigkeit in Zeitarbeit, jedoch verändert sich dieser Einfluss bei Hinzunahme von Kontrollvariablen zu den jobspezifischen Arbeitsbedingungen. Besonders die berufliche Stellung, frühere Phasen von Arbeitslosigkeit, die Wochenarbeitszeit, das Alter und der Gesundheitszustand sind signifikant mit der Arbeitszufriedenheit verbunden. Kontrolliert man schließlich auch für die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit der Befragten, ergibt sich für den Einfluss von Zeitarbeit kein signifikanter Effekt mehr. Es lässt sich somit zeigen, dass zwar Unterschiede hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit von Zeitarbeitnehmern und Arbeitnehmern in einem Normalarbeitsverhältnis bestehen. Diese werden jedoch durch die mit der Beschäftigungsform einhergehenden schlechteren Arbeitsbedingungen und vor allem durch die von Zeitarbeitnehmern als deutlich höher empfundene Sorge um die Arbeitsplatzsicherheit getrieben.

Korrespondierende Schätzungen zur Lebenszufriedenheit weisen eine Reihe von Analogien, aber auch interessante Unterschiede im Vergleich zu den Ergebnissen bezüglich der Arbeitszufriedenheit auf. Im Gegensatz zum Ergebnis bei der Analyse der Arbeitszufriedenheit bleibt ein beinahe unveränderter, signifikant negativer Effekt von Zeitarbeit auf die Lebenszufriedenheit auch bei Kontrolle für die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit der Befragten bestehen. Es lässt sich somit zeigen, dass die Beschäftigungsform Zeitarbeit selbst bei gleichzeitiger Kontrolle für die jeweiligen Arbeitsbedingungen einen negativen Effekt auf die Lebenszufriedenheit der Beschäftigten aufweist. Ein Wechsel von

Zeitarbeit in eine Normalbeschäftigung ist dabei mit signifikanten Steigerungen der Lebenszufriedenheit verbunden.

Bei vergleichenden Analysen zwischen Zeitarbeitnehmern und arbeitslosen Personen, zeigt sich deutlich, dass die Lebenszufriedenheit in einer Phase der Arbeitslosigkeit deutlich und signifikant geringer ist als die Lebenszufriedenheit dieser Person in Zeitarbeit. Es zeigt sich, dass im Vergleich zum Wechsel von Zeitarbeit in Normalbeschäftigung besonders der Wechsel von einer Normalbeschäftigung in die Arbeitslosigkeit mit einer deutlich geringeren Lebenszufriedenheit verbunden ist.

Zusammenfassend kann zu den Analysen in Kapitel 2 festgehalten werden, dass für eine Zeitarbeitsbeschäftigung insbesondere der Bildungshintergrund, ein formal gesehen schlechteres Matching von Zeitarbeitnehmern auf ihre Tätigkeiten in den Entleihbetrieben sowie eine niedrige berufliche Stellung charakteristisch sind. Anschließend konnte gezeigt werden, dass nicht die Beschäftigungsform Zeitarbeit generell eine geringere Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten nach sich zieht, sondern die damit einhergehenden Arbeitsbedingungen. Der empfundenen Arbeitsplatzunsicherheit kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Als wichtigste Implikation aus den Ergebnissen ist wohl zu nennen, dass es sich anbietet, Zeitarbeit gezielt zu nutzen, um Arbeitslosigkeit zu umgehen, da Arbeitslosigkeit mit noch geringeren Zufriedenheitswerten als Zeitarbeit bedacht wird. Bei der Wahl der Zeitarbeitsagenturen sollten Arbeitnehmer darauf achten, dass passende Arbeitsbedingungen und eine möglichst hohe Arbeitsplatzsicherheit geboten werden. Aber auch die Zeitarbeitsagenturen sowie die Entleihbetriebe können wichtige Schlüsse aus den gefundenen Ergebnissen ziehen. Während die Zeitarbeitsagenturen Wettbewerbsvorteile durch attraktive Arbeitsbedingungen für die Zeitarbeitnehmer generieren können, können Entleihunternehmen mit dem Motiv, aus dem Pool der Zeitarbeitnehmer potentielle zukünftige Arbeitnehmer zu screenen, Vorteile erlangen, indem sie Sorgen um die Sicherheit eines Arbeitsplatzes früh nehmen.

In Kapitel 3 folgt eine Analyse der Motivation von Zeitarbeitnehmern. Dies erfolgt anhand von Bewertungen hinsichtlich der Motivation von Zeitarbeitnehmern durch die Vorgesetzten in den Entleihbetrieben. In der empirischen Untersuchung werden mögliche individuelle sowie jobbezogene Charakteristika untersucht, welche mit der Motivation von Zeitarbeitnehmern in Verbindung stehen.

Als Grundlage der Analyse dienen exklusive Daten einer der größten Zeitarbeitsagenturen Deutschlands. Neben Informationen zu den Personen liegen auch Charakteristika von

deren Entleihunternehmen sowie deren Projekten vor, wie beispielsweise die Projektlänge und Übernahme durch das Entleihunternehmen. Nach Ende eines Projektes bewerten die Entleihunternehmen, vertreten durch direkte Vorgesetzte der Zeitarbeitnehmer deren Motivation in Form einer fünfgliedrigen Likert-Skala von 1 (mangelhaft) bis 5 (sehr gut). Ebenfalls liegen Informationen hinsichtlich anderer Einschätzungen wie Zuverlässigkeit oder Pünktlichkeit vor, die nach einer Faktoranalyse zu einem Konstrukt mit der Bezeichnung „Arbeitsmoral“ zusammengefasst werden. Die Einschätzungen hinsichtlich Motivation und Arbeitsmoral dienen in der Untersuchung als abhängige Variablen. Als unabhängige Variablen stehen neben soziodemografischen Informationen über die Zeitarbeitnehmer auch einsatzbezogene Informationen wie Stundenlohn, Projektdauer, Informationen zu Folgeprojekten sowie zu Übernahmen in permanente Beschäftigungen bei den Entleihunternehmen zur Verfügung.

Die deskriptiven Analysen zeigen, dass die Zeitarbeitnehmer von den Entleihunternehmen sowohl hinsichtlich Motivation als auch hinsichtlich Arbeitsmoral durchschnittlich sehr gut bis gut eingeschätzt werden. Bei genauerer Betrachtung der Resultate der Ordered-Probit-Schätzungen zeigen sich jedoch Unterschiede. Signifikante Einflüsse auf die Motivation der Zeitarbeitnehmer haben vor allem die Höhe des Stundenlohns, die Projektlänge der Überlassungen sowie die Übernahme in eine reguläre Beschäftigung. Ein höherer Stundenlohn hat höhere Werte hinsichtlich der Motivation zur Folge. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Weibliche Zeitarbeitnehmer werden besser bewertet als männliche, und während bei weiblichen Zeitarbeitnehmern die Projektlänge kaum eine Rolle spielt, besteht bei ihren männlichen Kollegen ein (hoch) signifikant positiver Zusammenhang zwischen Projektlänge und der Motivation. Betrachtet man das Bildungsniveau der Zeitarbeitnehmer, ergibt sich für solche mit abgeschlossener Ausbildung eine (hoch) signifikant negative Beziehung zur Motivation im Vergleich zu Zeitarbeitnehmern ohne Ausbildung. Die Ergebnisse bleiben auch beim Testen mit der Unabhängigen Variable Arbeitsmoral stabil. Wird ein Zeitarbeitnehmer nicht übernommen und stattdessen in ein zweites Projekt überlassen, ist es entscheidend, ob er in ein Folgeprojekt bei einem gegebenen Entleihunternehmen entlassen wird oder das Entleihunternehmen wechselt. Es zeigt sich, dass Zeitarbeitnehmern, die ihr Folgeprojekt beim gleichen Entleihunternehmen haben, eine signifikant höhere Motivation zugeschrieben wird. Dieser Zusammenhang besteht zusätzlich zu einem positiven Zusammenhang von langen Projekten und der Motivation. Die Ergebnisse bleiben bei der Analyse der Arbeitsmoral erneut robust.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sowohl soziodemografische Variablen wie das Geschlecht und das Alter als auch projektbezogene Faktoren wie die Projektlänge oder der Verbleib bei einem Entleihunternehmen für Folgeprojekte eine Beziehung zur Motivation von Zeitarbeitnehmern aufweisen. Bessere Bewertungen hinsichtlich ihrer Motivation erhalten weibliche und ältere Zeitarbeitnehmer sowie diejenigen mit höheren Stundenlöhnen, solche die übernommen werden und diejenigen in längeren Projekten. Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass die Gestaltungsspielräume der Entleihunternehmen hinsichtlich der gegebenen und zukünftigen Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitnehmern eine wichtige Rolle für deren Motivation spielen. Entleihbetriebe sollten hierbei berücksichtigen, dass Zeitarbeitnehmer hinsichtlich ihrer Motivation vor allem für angemessene Entlohnungen und Perspektiven zukünftiger Beschäftigungen sensibel sind. Dabei arbeiten vor allem Personengruppen, die insgesamt auf dem Arbeitsmarkt Nachteile in Kauf zu nehmen haben, in der Zeitarbeit motiviert. Es zeigt sich, dass eine langfristige Zusammenarbeit auch über mehrere Projekte hinweg mit denselben Zeitarbeitnehmern durchaus lohnen kann. Trade-offs ergeben sich für Entleihunternehmen, welche nur auf Zeitarbeit zurückgreifen, um kurzfristig Personalbedarf zu schließen. Obwohl hier kurze Projektdauer und geringe Stundenlöhne zunächst vorteilhaft erscheinen, sollten mögliche Zielkonflikte hinsichtlich dann unmotivierter Zeitarbeitnehmer abgewogen werden.

Größte Limitation der vorgenommenen Untersuchung liegt sicherlich in der möglichen Subjektivität der Beurteiler in den Entleihunternehmen hinsichtlich der Motivation der Zeitarbeitnehmer. Natürlich bergen solche Beurteilungen stets Risiken von Verzerrungen. Trotzdem überwiegen nach Ansicht des Autors die Vorteile im Vergleich zu Selbsteinschätzungen, bei denen es auch zu Verzerrungen durch Überschätzungen der eigenen Leistungen kommen kann.

Das Kapitel 4 widmet sich der Analyse von Sprungbrett-Effekten durch Zeitarbeit. Genauer werden die Folgen von Zeitarbeit auf die sich ergebenden individuellen Übernahmewahrscheinlichkeiten in reguläre Beschäftigung untersucht. Im Fokus steht dabei ein dynamisches Lernmodell der Entleihunternehmen über die Leistungen der Zeitarbeit im Laufe einer Überlassung. Um die positiven und negativen Effekte der Zeitarbeit zu entwirren wird ein weiterer Fokus darauf gelegt, inwieweit sich in diesem Kontext zeitliche Faktoren auswirken. Hierbei wird auch untersucht, welche Signale und Selektionseffekte entstehen.

Zur Untersuchung dient dabei ebenfalls der exklusiv akquirierte Datensatz einer der größten Zeitarbeitsagenturen Deutschlands, in dem es möglich ist, Informationen über Überlassungen, die soziodemografischen Informationen über die Zeitarbeitnehmer und Übernahmeinformationen in Beziehung zu setzen. Der Untersuchungsansatz umfasst einen Zeithorizont, in dem sich einige Informationen und Hinweise in der Interaktion zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Entleihunternehmen ergeben. Dementsprechend haben Zeitarbeitnehmer mehr Zeit, um ihre Fähigkeiten, die Qualität ihrer Arbeit, ihre positiven Absichten und ihre Passung mit dem Unternehmen unter Beweis zu stellen. In dieser Hinsicht bietet der verwendete Ansatz Vorteile gegenüber einer Reihe anderer Studien mit Datensätzen, in denen kein Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Matching vollzogen wurde.

Zur Untersuchung werden verschiedene Methoden verwendet. In der Hauptanalyse ist die abhängige Variable die Übernahmewahrscheinlichkeit in ein permanentes Beschäftigungsverhältnis bei einem Entleihunternehmen. Als unabhängige Variablen werden die Einflüsse von Bildungsabschluss, Dauer der Überlassung sowie zeitarbeitnehmerspezifischen Informationen wie Geschlecht und Alter untersucht. Um mögliche Verzerrungen, bedingt durch Selektionsprozesse mit einzubeziehen, erfolgt die empirische Untersuchung mittels eines Heckman-Selektions-Modells. Hierbei handelt es sich um eine zweistufige Schätzung, mit der es möglich wird, in die Analyse mit einzubeziehen, welche Zeitarbeitnehmer von den Zeitarbeitsagenturen überhaupt die Möglichkeit erhalten, eine Übernahme zu erreichen. Im Detail bedeutet das, dass in der Heckman-Selektions-Analyse in Stufe 1 für die Wahrscheinlichkeit kontrolliert wird, dass der Arbeitsvertrag des Zeitarbeitnehmers mit der Zeitarbeitsagentur entweder durch gegenseitiges Einverständnis zwischen der Zeitarbeitsagentur, dem Entleihunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer beendet wird (Befristung / freiwilliger Ausstieg) oder aber lediglich von Seiten der Zeitarbeitsagentur (unfreiwilliger Ausstieg). Die beschriebene Wahrscheinlichkeit stellt im Modell die abhängige Variable der ersten Stufe dar.

Somit wird während dieser ersten Stufe für Variablen kontrolliert, die den unfreiwilligen, oder freiwilligen Ausstieg aus einer laufenden Überlassung beeinflussen. Erst nach dieser Kontrolle werden dann mögliche Sprungbretteneffekte aber auch mögliche Stigmatisierungseffekte durch Zeitarbeit untersucht werden.

Rein deskriptiv kann im Datensatz eine Übernahmequote in eine reguläre Beschäftigung bei einem Entleihbetrieb von 14,3% gefunden werden. Die Übernahmequote steigt auf beinahe 25%, wenn man die Beendigung der Arbeitsverträge entweder durch den Zeitarbeitnehmer oder durch die Agentur vor Antritt der Überlassung mit einbezieht. Die Er-

gebnisse der Logit-Regression deuten darauf hin, dass Zeitarbeitnehmer mit höheren Bildungsabschlüssen eher übernommen werden. Dieser Zusammenhang ist jedoch deutlich abnehmend mit steigender Überlassungsdauer. Zeitarbeitnehmer mit höherer Bildung, weibliche Zeitarbeitnehmer und verheiratete Zeitarbeitnehmer haben dabei eine geringere vorgelagerte Wahrscheinlichkeit, dass das Zeitarbeitsverhältnis schon vor einer möglichen Übernahme beendet wird. Insgesamt haben weibliche, etwas ältere Zeitarbeitnehmer sowie Arbeitnehmer mit höheren Bildungsabschlüssen eine rund 30% höhere Wahrscheinlichkeit, während einer Übernahme nicht vorzeitig entlassen zu werden. In einer zweiten Überlassung, der ja eine Nicht-Übernahme am Ende einer ersten Überlassung vorausging, sinkt die Übernahmewahrscheinlichkeit. Die Ergebnisse leisten drei wichtige Beiträge für ein relativ unerforschtes Gebiet. Erstens können die gefundenen Ergebnisse einige widersprüchliche Ergebnisse früherer Arbeiten in Einklang bringen, indem positive und dennoch abnehmende Auswirkungen von Zeitarbeit auf die Übernahmewahrscheinlichkeiten der Zeitarbeitnehmer in permanente Beschäftigungen bei den Entleihunternehmen gefunden werden. Außerdem zeigen die Ergebnisse, dass eine steigende Zahl von Überlassungen ein negatives Signal für potentielle zukünftige Arbeitgeber bedeutet. Folgeüberlassungen, denen Zeitarbeitnehmer zugeordnet werden, sind negativ mit der Wahrscheinlichkeit verbunden, in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis überzugehen. Damit kann die Dynamik innerhalb der Zeitarbeit ein Stück weit aufgedeckt werden. Es wird deutlich, dass eine Beschäftigung in der Zeitarbeit für manche Zeitarbeitnehmer zu Sprungbretteffekten führen kann, wohingegen Zeitarbeit für andere Zeitarbeitnehmer zum regelrechten Teufelskreis werden kann, da Übernahmechancen mit steigender Überlassungsdauer und Anzahl von Überlassungen sinken oder es erst gar nicht zur Möglichkeit einer Überlassung kommt.

Zu den wichtigsten Limitationen der empirischen Untersuchung und auch des verwendeten Datensatzes zählen die fehlenden Informationen zu Vorbeschäftigungen der Zeitarbeitnehmer sowie anderen Ausstiegen aus der Zeitarbeit als eine Übernahme durch Entleihunternehmen. Es wäre sicherlich spannend, die gefundenen Ergebnisse auf eine breitere Basis zu stellen, in der auch die Erwerbsgeschichte der Zeitarbeitnehmer berücksichtigt wird. Ebenso wäre es spannend zu untersuchen, ob die Zeitarbeitnehmer mit erhöhten Übernahmechancen auch generell in Folgebeschäftigungen erhöhte Chancen auf Normalarbeitsverhältnisse auf dem deutschen Arbeitsmarkt haben.

Kapitel 5 analysiert Beschäftigung von Zeitarbeit sowie Übernahmen von Zeitarbeitnehmern aus betrieblicher Sicht. Ein Fokus liegt dabei auf der Rolle der Unternehmensstrategie unter Kontrolle der angewendeten Human-Ressource-Management-Instrumente.

Diesen besonderen Einblick in Zeitarbeit aus Unternehmenssicht ermöglicht ein 2012 neu etablierter Datensatz, das Linked Personnel Panel. In dieser repräsentativen Längsschnittstudie zum Thema Arbeitsqualität werden deutsche Betriebe zur Nutzung und Ausgestaltung von Personalmanagement-Instrumenten (z.B. Rekrutierungsstrategie und Personaleinsatz) sowie zu Strukturmerkmalen wie z.B. der Unternehmensstrategie befragt. Der Datensatz ermöglicht eine Differenzierung zwischen sechs Typen von betrieblichen Geschäftsstrategien und bietet Informationen über die konkrete Ausgestaltung der Personalarbeit der befragten Unternehmen. Diese Ausgestaltungsfaktoren konnten durch eine Faktoranalyse auf die beiden Hauptkriterien einer externen Rekrutierungsstrategie auf der einen Seite sowie strategischer Planung und Förderung auf der anderen Seite zusammengefasst werden. Diese Informationen können mit Informationen über die Nutzung von Zeitarbeit und der Übernahme von Zeitarbeitnehmern in die Stammbesellschaft in Beziehung gesetzt werden.

In einem ersten Untersuchungsschritt bildet die abhängige Variable die Information, ob ein Unternehmen in den letzten zwei Jahren Zeitarbeitskräfte beschäftigt hat. Im zweiten Untersuchungsschritt werden die Wirkungen der unabhängigen Variablen auf die Tatsache untersucht, ob ein Unternehmen in den letzten zwei Jahren einmal einen Zeitarbeitnehmer in den Betrieb übernommen hat.

Deskriptiv lässt sich zeigen, dass Unternehmen mit Strategien, die auf kundenspezifische Lösungen oder innovative Produkte und Dienstleistungen setzen, am ehesten Zeitarbeit eingesetzt haben. Eher übernommen wurden Zeitarbeitnehmer in Betrieben mit der Strategie „niedrige Preise“ sowie „innovationsorientierte Produkte und Dienstleistungen“. Die Multivariate Schätzung ergibt, dass Unternehmen vermehrt Zeitarbeitnehmer einsetzen, wenn Sie kundenspezifische Lösungen oder innovative Produkte und Dienstleistungen als Strategie verfolgen. Außerdem ist interessant zu sehen, dass ein vermehrter Einsatz von Zeitarbeit in Unternehmen stattfindet, welche auch auf externe Rekrutierungsstrategien setzen oder welche Kompensation von krankheitsbedingten Ausfällen in der Belegschaft betreiben. Bei der Analyse der Wirkung der getesteten Variablen auf die Übernahme von Zeitarbeitnehmern ist festzuhalten, dass sich keine signifikante Wirkung der getesteten Unternehmensstrategien auf die Übernahme von Zeitarbeitnehmern zeigen lässt. Sehr bemerkenswert ist jedoch die signifikant positive Wirkung des Anteils der HR-

Mitarbeiter an den gesamten Mitarbeitern sowie der Höhe der Bruttolohn- und Gehaltssumme auf die Übernahme von Zeitarbeitnehmern. Es scheint, dass die Personalabteilungen eher Zeitarbeitnehmer übernehmen, je besser die HR-Abteilungen ausgestattet sind. Zusammenfassend kann gezeigt werden, dass der vermehrte Einsatz von Zeitarbeit zur Kompensation von krankheitsbedingtem Ausfall, nicht zu vermehrter Übernahme führt, eher sogar im Gegenteil. Je höher das Bildungsniveau in der Belegschaft, umso weniger werden Zeitarbeitnehmer übernommen. Sie scheinen also nicht zur Kompensation von Ausfällen in der Gruppe der hochgebildeten Fachkräfte eingesetzt zu werden.

Limitiert wird die vorgenommene Untersuchung durch die fehlende Möglichkeit einer Kontrolle von den Motiven der Unternehmen, Zeitarbeit einzusetzen. Es wäre spannend zu sehen, ob beispielsweise aus einem Rekrutierungsmotiv bei Einsatz von Zeitarbeit auch wirklich Übernahmeeffekte entstehen.

Insgesamt kann die vorliegende Dissertation einige Forschungslücken füllen oder zumindest bisher widersprüchliche Erkenntnisse verbinden. Es wird ein vertiefender Einblick von Zeitarbeit unter Verwendung teilweise exklusiver und einmaliger Datensätze ermöglicht.

1.4 Beitrag des Autors

Die vorliegende Dissertation ist das Ergebnis einer engen Kooperation mit meinem Doktorvater Prof. Dr. Christian Grund. Dies gilt besonders für die Kapitel 2 und 3. Kapitel 2 basiert dabei zusätzlich auf gemeinschaftlicher Arbeit mit meinem Kollegen Dr. Johannes Martin. Dem Kapitel 3 liegt eine intensive Zusammenarbeit mit meiner Kollegin Nevena Toporova zugrunde. Die Analyse in Kapitel 4 erfolgte in Kooperation mit meinen Kollegen Prof. Dr. Christian Hopp und Nevena Toporova. Die Forschungsidee für die Untersuchung in Kapitel 5 entstand im Austausch mit Johannes Martin und Prof. Dr. Patrik Kampkötter, der auch bei der Umsetzung mitwirkte. Es folgt eine kurze Darstellung meiner Beiträge und meiner Mitwirkung an den Forschungsprojekten, welche den Kapiteln zugrunde liegen.

Für Kapitel 2 haben ich mitgewirkt an:

- Identifikation der Forschungslücke
- Sichtung der Literatur und Entwicklung des Forschungsstandes

- Entwicklung der Forschungsfragen
- Hypothesenentwicklung
- Konzeption der methodischen Schätzung
- Ergebnisanalyse und Interpretation
- Überarbeitung nach Einreichungen in Journals

Für Kapitel 3 haben ich mitgewirkt an:

- Sichtung der Literatur und Entwicklung des Forschungsstandes
- Entwicklung der Forschungsfragen
- Datenakquise
- Hypothesenentwicklung
- Datenaufbereitung, -bereinigung sowie Übertragung in STATA
- Konzeption der methodischen Schätzung
- Ergebnisanalyse und Interpretation
- Überarbeitung nach Einreichungen in Journals

Für Kapitel 4 habe ich mitgewirkt an:

- Identifikation der Forschungslücke
- Sichtung der Literatur und Entwicklung des Forschungsstandes
- Datenakquise
- Hypothesenentwicklung
- Datenaufbereitung, -bereinigung sowie Übertragung in STATA
- Konzeption der methodischen Schätzung
- Festlegung des Datensatzes und deskriptive Auswertung
- Ergebnisanalyse und Interpretation
- Überarbeitung nach Einreichungen in Journals

Für Kapitel 5 habe ich mitgewirkt an:

- Identifikation der Forschungslücke
- Sichtung der Literatur und Entwicklung des Forschungsstandes
- Entwicklung der Forschungsfragen
- Hypothesenentwicklung
- Konzeption der methodischen Schätzung
- Festlegung des Datensatzes und deskriptive Auswertung
- Datenanalyse mit STATA
- Ergebnisanalyse und Interpretation

2 Beschäftigungsstruktur und Zufriedenheit⁵

2.1 Zielsetzung und Forschungsfrage

In der öffentlichen Diskussion wird mitunter darauf hingewiesen, dass Zeitarbeiter schlechtere Arbeitsbedingungen vorfinden als Normalbeschäftigte und mit ihrer beruflichen Situation nicht zufrieden sind. Es stellt sich unmittelbar die Frage, ob eine geringere Zufriedenheit von Zeitarbeitnehmern tatsächlich feststellbar ist und inwiefern mögliche Differenzen durch Unterschiede in der Beschäftigungsstruktur aufgrund individuelle beziehungsweise arbeitsplatz- und unternehmensbezogene Charakteristika erklärt werden können. Entscheidend ist dabei die Vergleichsgruppe. Zunächst sind Vergleiche der Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit mit Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen interessant. Da die Alternative zu Zeitarbeit nicht notwendigerweise in einem Normalarbeitsverhältnis besteht, werden im Folgenden zudem Unterschiede zu arbeitslosen Personen untersucht, wobei hier die Analyse auf die Lebenszufriedenheit beschränkt bleiben muss.

Es ist zunächst Ziel dieses Abschnitts, die individuellen und jobbezogenen Charakteristika einer Zeitarbeitsbeschäftigung in Deutschland zu identifizieren und somit zu analysieren, welche dieser Charakteristika die Gruppe der Zeitarbeitnehmer auszeichnen. Die Betrachtung dieser Merkmale einer Beschäftigung in Zeitarbeit dient als Voraussetzung einer Analyse der Zufriedenheit von Zeitarbeitnehmern. Dabei sollen Gründe für mögliche Unterschiede in der Arbeits- und Lebenszufriedenheit zwischen Zeitarbeitnehmern und Normalbeschäftigten tiefergehender analysiert werden. Hierzu liegt der Fokus vor allem auf der Rolle der Arbeitsbedingungen, einem schlechteren Matching von Arbeitnehmern auf passende Jobs sowie der empfundenen Arbeitsplatzunsicherheit. Ein besonderer Fokus wird in der vorliegenden Untersuchung auf die Analyse der Übergänge zwischen Normalbeschäftigung, Arbeitslosigkeit und Zeitarbeit bezüglich Entwicklungen der Arbeits- und Lebenszufriedenheit gelegt. Hierdurch wird es möglich, die unmittelbaren Auswirkungen der Beschäftigungsform Zeitarbeit auf die Zufriedenheit der betroffenen Arbeitnehmer zu untersuchen.

⁵ Eine frühere Version dieses Abschnitts wurde 2015 unter dem Titel „Beschäftigungsstruktur und Zufriedenheit von Zeitarbeitnehmern in Deutschland“ in der Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung 67, S. 138-169 veröffentlicht.

Im folgenden Kapitel soll zunächst ein Überblick über bisherige empirische Befunde zu Determinanten von Zeitarbeit sowie zur Arbeits- und Lebenszufriedenheit von Zeitarbeitnehmern gegeben und die Forschungslücke aufgezeigt werden. In Kapitel 2.3 folgt eine Beschreibung des verwendeten Datensatzes sowie der zur Analyse verwendeten Variablen und Methodik. Außerdem wird eine deskriptive Analyse vorgenommen. In Kapitel 2.4 schließen sich eine umfassende Ergebnisbeschreibung der vorgenommenen multivariaten Analyse sowie eine Interpretation der gefundenen Ergebnisse an. Der Abschnitt endet mit einer Schlussbetrachtung in Kapitel 2.5.

2.2 Bisherige empirische Befunde und Forschungslücke

Es existieren bereits einige Arbeiten zu Charakteristika von Zeitarbeit in Deutschland. Erste industriesoziologische Studien beschäftigen sich bereits Ende der 1980er Jahre mit den Charakteristika der damals noch neuen Beschäftigungsform (Brose et al. 1987a, 1987b). Ein Großteil neuerer Arbeiten beschäftigt sich mit der Frage, wer Zeitarbeitnehmer ist bzw. durch welche Merkmale sich die Gruppe der Zeitarbeitnehmer im Vergleich zu Arbeitnehmern in anderen Beschäftigungsformen auszeichnet. Die Untersuchungen beschränken sich meist auf vergleichende Analysen zwischen der Zusammensetzung der Gruppe der Zeitarbeitnehmer und der Gruppe von Arbeitnehmern in einem Normalarbeitsverhältnis in bivariater deskriptiver Form. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit sind in der Gruppe der Zeitarbeitnehmer vor allem Männer überrepräsentiert. Jedoch nimmt der Frauenanteil stark zu (BfA 2017, Pflieger 2012). Auch weitere Analysen zeigen, dass Männer häufiger als Zeitarbeitnehmer tätig werden als Frauen und Zeitarbeitnehmer darüber hinaus im Vergleich zu Beschäftigten außerhalb der Zeitarbeit jünger und dabei vorrangig gewerblich tätig sind (Crimmann et al. 2009, Burda/Kvanicka 2006, Jahn/Rudolph 2002). Buch et al. (2010) finden im „Ausbildungspanel Saarland“ aus Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie aus Informationen der regionalen Kammern des Saarlands, dass 40% der Leiharbeitskräfte jünger als 30 Jahre alt sind, während dies nur bei 22% aller Beschäftigten im Datensatz der Fall ist. Auch Jahn/Rosholm (2014) finden in gematchten dänischen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Daten aus der Integrated Database für Labour Market Research (IDA), dass Zeitarbeitnehmer im Schnitt jünger sind als Beschäftigte außerhalb der Zeitarbeit. Zeitarbeitnehmer scheinen eher einfachere Tätigkeiten auszuüben (BfA 2017). Lehmann et al. (2012) fin-

den, dass in der Gruppe der Zeitarbeitnehmer jeder zweite in der Industrie für Helfertätigkeiten eingesetzt wird. Eichhorst et al. (2010) sehen unter den Zeitarbeitnehmern einfache Produktions- und Hilfstätigkeiten im gewerblichen Bereich ohne besonderen Tätigkeitsschwerpunkt und spezifische Qualifikation vermehrt vertreten. Des Weiteren sind verheiratete Arbeitnehmer und solche, bei denen Kinder unter 16 Jahren im Haushalt leben, weniger in Zeitarbeit zu finden (Dütsch 2011). Zwei Interpretationen sind denkbar. Zum einen könnten Familienväter bzw. Mütter als zuverlässigere Arbeitskräfte gelten, die bevorzugt normalbeschäftigt werden. Andererseits dürften diese Personengruppen von sich aus weniger bereit sein, die Mobilitätsanforderungen, die in der Zeitarbeit vorausgesetzt werden, zu erfüllen (Dütsch 2011). Auch die Bildung scheint eine wichtige Rolle zu spielen. Lehmann et al. (2012) finden, dass nur etwa jeder zehnte Zeitarbeitnehmer Akademiker ist. Letztlich spielt die Erwerbsbiografie der Arbeitnehmer eine entscheidende Rolle. Im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern waren besonders viele Zeitarbeitnehmer vor der Aufnahme ihrer Tätigkeit arbeitslos gemeldet (Pfleger 2012, Crimmann et al. 2009). Es scheint also bestimmte Unterschiede zwischen Zeitarbeitnehmern und der Gruppe der Arbeitnehmer in Normalarbeitsverhältnissen zu geben. Jedoch ist unklar, welche Faktoren die wirklich bestimmenden für eine Beschäftigung in Zeitarbeit sind. Daher wird in dieser Untersuchung eine multivariate Analyseform gewählt, mit der es möglich ist, isolierte Einflüsse einzelner Faktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Zeitarbeitsbeschäftigung zu ermitteln.

Einige empirische Studien zur Arbeitszufriedenheit beschäftigen sich allgemein mit der Gruppe atypisch Beschäftigter und kommen zu unterschiedlichen Ergebnissen. De Cuyper et al. (2008) finden in einem Literaturüberblick grundsätzlich, dass atypisch beschäftigte Arbeitnehmer weniger mit ihrer Arbeit zufrieden sind als traditionell Beschäftigte, und führen dies hauptsächlich auf drei Ursachen zurück: Die Nicht-Permanenz der atypischen Beschäftigung, die schlechteren Arbeitsbedingungen sowie eine mögliche Ausgrenzung der atypisch Beschäftigten. Chadi und Hetschko (2016) finden für Deutschland auf Basis von Daten des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP), dass befristet Beschäftigte weniger zufrieden mit ihrer Arbeit sind. Green und Heywood (2011) zeigen mit Hilfe des British Household Panel Surveys (BHPS), dass einige flexibel angestellte Arbeitnehmer in der flexibleren atypischen Beschäftigung eine höhere Freiheit und Autonomie sehen und diese daher durchaus präferieren. Wilkin (2013) weist in ihrer Meta-Analyse darauf hin, dass atypisch Beschäftigte keine homogene Gruppe darstellen und findet, dass einige atypisch Beschäftigte wie zum Beispiel Zeitarbeitnehmer geringere Arbeitszufriedenheit

empfinden als permanent Beschäftigte, wohingegen die Arbeitszufriedenheit anderer wie zum Beispiel Werkvertragsnehmer oder Selbstständige ähnlich zu der von Normalbeschäftigten ist. De Witte und Näswall (2003) finden anhand von Daten einer europäischen Studie zu Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit in den Ländern Belgien, Niederlande, Italien und Schweden einen negativen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit bei befristet Beschäftigten. Die Gestaltung der Arbeitsverträge von befristet Beschäftigten und Zeitarbeitnehmern unterscheiden sich jedoch voneinander. Verträge von Zeitarbeitnehmern sind nicht unbedingt befristet, sondern nur ihre projektartigen Tätigkeiten bei den Einsatzbetrieben.

Daher wird eine genauere Analyse der Wirkung der einzelnen atypischen Beschäftigungsform auf die Arbeitszufriedenheit notwendig. De Graaf-Zijl (2012) untersucht für die Niederlande die Arbeitszufriedenheit von unterschiedlichen Gruppen atypisch Beschäftigter im Vergleich zu regulär Beschäftigten und findet Evidenz für geringere Arbeitszufriedenheit nur bei Zeitarbeitnehmern. Auch in der Analyse von Buddelmeyer et al. (2015) für Australien geben besonders Gelegenheitsarbeiter und Leiharbeiter geringere Arbeitszufriedenheitswerte an, nicht jedoch befristet Beschäftigte. Die Autoren finden darüber hinaus, dass dieser Effekt je nach Bildungsstand, Betriebszugehörigkeit und Arbeitszeit variiert. Die negativen Effekte von Leiharbeit auf die Arbeitszufriedenheit sind besonders stark ausgeprägt bei Beschäftigten mit niedrigem Bildungsniveau und verringern sich mit steigender Betriebszugehörigkeit. Wooden und Warren (2004) sowie Green und Heywood (2011) berichten von signifikant geringeren Arbeitszufriedenheitswerten besonders bei männlichen Zeitarbeitnehmern. Auch Dütsch (2011) findet auf Basis von Daten des Sozio-Ökonomischen Panels aus den Jahren 2006 und 2007 bei deutschen Zeitarbeitnehmern im Vergleich zu Normalbeschäftigten geringere Arbeitszufriedenheitswerte. Im Rahmen dieser Analyse wird mithilfe eines Matching-Ansatzes eine Kontrollgruppe von Nicht-Zeitarbeitern definiert, welche den Zeitarbeitnehmern in relevanten Charakteristika ähnlich ist. Jedoch ist es mit diesem Ansatz nicht möglich, auch für un beobachtbare Merkmale zu kontrollieren.

Als mögliche Gründe für geringere Werte in der Arbeitszufriedenheit werden ungünstige Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in der Zeitarbeit (Nienhüser/Matiaske 2003) oder der Grad der Freiwilligkeit, mit der man sich in eine Beschäftigung in der Zeitarbeit be gibt (Ellingson et al. 1998) genannt. Aber auch die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit scheint eine Rolle zu spielen. Clark (1999) findet im International Social Survey Programme (ISSP), dass die Befragten zur Arbeitszufriedenheit die Arbeitsplatzsicherheit

als sehr wichtigen Faktor ansehen. De Cuyper et al. (2009) finden in Daten von Arbeitnehmern belgischer Unternehmen für die Gruppe der Zeitarbeiter einen negativen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit sowie affektivem organisationalem Commitment. Jahn (2015) untersucht anhand von Daten aus dem Sozio-Ökonomischen Panel der Jahre 2001 bis 2008 die Ursachen für Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen Zeitarbeitnehmern und permanent Beschäftigten genauer und kommt zu dem Ergebnis, dass nicht nur die formal gegebene Arbeitsplatzunsicherheit, sondern besonders die vom Arbeitnehmer wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit eine große Rolle spielt. Auch Green und Heywood (2011) finden in ihrer Analyse der Daten aus dem British Household Panel Survey die Ursache für eine niedrigere Arbeitszufriedenheit von Zeitarbeitnehmern in geringerer Arbeitsplatzsicherheit. Für die Zeitarbeiter wird in unterschiedlichen Befragungen eine erhöhte empfundene Arbeitsplatzunsicherheit beobachtet (Hecker et al. 2006, Lemanski 2011). So findet auch Dütsch (2011) anhand einer Analyse mit repräsentativen Individualdaten für die Selbsteinschätzung von Zeitarbeitnehmern eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, den Arbeitsplatz zu verlieren, als bei der Vergleichsgruppe der Normalbeschäftigten. Diese Wahrnehmung geht dann auch mit einer tatsächlich höheren Fluktuation in der Zeitarbeitsbranche einher (Rudolph/Schröder 1997, Antoni/Jahn 2009).

Empirische Studien zur Auswirkung einer Beschäftigung in Zeitarbeit auf die Lebenszufriedenheit sind insbesondere für den deutschen Arbeitsmarkt bisher kaum vorhanden. Einige Studien untersuchen die Lebenszufriedenheit von befristet Beschäftigten und kommen dabei zu unterschiedlichen Ergebnissen. Für befristet beschäftigte Arbeitnehmer finden Silla et al. (2005) in einem Sample spanischer Arbeitnehmer geringere Werte von Lebenszufriedenheit und Wohlergehen. Guest und Clinton (2006) differenzieren in einer Umfrage zum Wohlergehen von nicht-permanent Beschäftigten in Großbritannien zwar die Gruppe der Zeitarbeiter, finden jedoch für diese Gruppe wie für alle anderen nicht-permanent Beschäftigten keinen Unterschied im geäußerten Wohlergehen im Vergleich zu permanent Beschäftigten, sogar wenn es sich bei der Beschäftigungsform nicht um die gewünschte handelt. Green und Heywood (2011) untersuchen neben der Arbeitszufriedenheit auch die Lebenszufriedenheit von Arbeitnehmern aus dem British Household Panel Survey und finden, dass flexible Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit keinen Einfluss auf die allgemeine Lebenszufriedenheit der Beschäftigten haben.

Die vorliegende Untersuchung ist nicht die erste, die sich dem Phänomen Zeitarbeit aus Arbeitnehmerperspektive widmet. Der Großteil früherer Arbeiten beschränkt sich allerdings auf die Beschreibung einzelner Charakteristika einer Beschäftigung in der Zeitarbeit und tut dies zumeist in bivariater Form. Lediglich zwei Beiträge untersuchen ebenfalls den Zusammenhang zwischen dem Erwerbstatus Zeitarbeit und der Arbeitszufriedenheit unter Verwendung des auch hier genutzten Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP). Dütsch (2011) beschränkt sich in seiner Analyse auf die Jahre 2006 und 2007 und berücksichtigt nicht, inwiefern ein schlechteres Matching sowie eine größere empfundene Arbeitsplatzunsicherheit Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit erklären. Jahn (2015) vergleicht in ihrer unabhängig von dieser Analyse erstellten Untersuchung die Arbeitszufriedenheit zwischen Zeitarbeitnehmern und permanent Beschäftigten im Zeitraum 2001 bis 2008. Die vorliegende Untersuchung weist neben einem längeren Untersuchungszeitraum auch eine explizite Analyse des Wechsels des Erwerbstatus auf. Zudem wird erstmalig eine vergleichende Analyse der Lebenszufriedenheit mit einbezogen. Schließlich wird die Referenzgruppe um die Gruppe arbeitsloser Personen erweitert.

2.3 Datenbasis, Variablen und deskriptive Statistik

Zur Untersuchung der Forschungsfragen werden Daten des Sozio-Ökonomischen Panels⁶ verwendet. Hierbei handelt es sich um einen repräsentativen Datensatz, der aus einer jährlichen Befragung in Deutschland lebender Personen resultiert. Individuen werden dabei unter anderem zu unterschiedlichen Bereichen ihrer Lebenswirklichkeit, der Arbeitswelt und ihren demografischen Merkmalen befragt. Zur Analyse dienen die Daten der Jahre 2001 bis 2012.⁷ Seit dem Jahr 2001 wird im Fragebogen auch die Frage gestellt, ob es sich bei der Tätigkeit einer Person um ein Leih- beziehungsweise Zeitarbeitsverhältnis handelt. Dies macht eine genauere Untersuchung der Gruppe der Zeitarbeitnehmer im Vergleich zu Normalbeschäftigten möglich. Als Kontrollgruppe wurden Arbeitnehmer zusammengefasst, welche in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt sind. Ein solches Normalarbeitsverhältnis zeichnet sich in der vorliegenden Untersuchung durch eine sozialversicherungspflichtige und unbefristete Tätigkeit aus. In beiden Gruppen sind sowohl Tätigkeiten in Vollzeit und in Teilzeit erfasst. Arbeitnehmer, die jünger als 20 oder älter

⁶ Für weiterführende Informationen siehe Wagner et al. (2007).

⁷ Hierfür haben wir die Daten der Version 29 des SOEP verwendet, vgl. doi:10.5684/soep.v29.

als 65 Jahre sind, geringfügig Beschäftigte, Beamte, Selbstständige sowie Auszubildende werden nicht berücksichtigt. Unter diesen Restriktionen ergibt sich eine Stichprobe von 72.039 Beobachtungen mit 15.309 unterschiedlichen Personen, wobei 1.849 Beobachtungen von Zeitarbeitnehmern sind. Dies entspricht einem Anteil von Zeitarbeit in Höhe von 2,5%. Mit Hilfe dieses Samples kann zunächst die Beschäftigungsstruktur von Zeitarbeit in Deutschland genauer analysiert werden. Ebenso ist eine Analyse der Unterschiede in der Arbeits- und Lebenszufriedenheit zwischen Zeitarbeitnehmern und Normalbeschäftigten möglich. Anschließend wird zudem auch ein Vergleich zur Lebenszufriedenheit von arbeitslos gemeldeten Personen gezogen. Hierzu wird das Sample um 14.454 Beobachtungen von Arbeitslosen erweitert.

In einem ersten Schritt zur Analyse der Charakteristika von Zeitarbeit ergibt sich als abhängige Variable unserer multivariaten Analyse eine dichotome Variable, die den Wert 1 annimmt, wenn ein Individuum in einem bestimmten Jahr in Zeitarbeit beschäftigt war, und die den Wert 0 annimmt, wenn ein Individuum in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt war. Als unabhängige Variablen fungieren individuelle und jobbezogene Charakteristika. Als mögliche individuelle Merkmale werden die Variablen Geschlecht (Dummy), Alter (in Jahren), Familienstand (verheiratet vs. nicht verheiratet) und Kinder unter 16 Jahren im Haushalt (Dummy) untersucht. Außerdem steht die Information zu einem direkten Migrationshintergrund (Dummy) zur Verfügung. Für den Einfluss der Bildung stehen die Jahre in Schul- und beruflicher Erstausbildung zur Verfügung. Zusätzlich wird der Einfluss von Arbeitslosigkeit durch die Dauer der bisher verbrachten Zeit in Arbeitslosigkeit (in Jahren) sowie der Arbeitslosigkeit im Vorjahr (Dummy) untersucht. Im Bereich der jobspezifischen Merkmale wird für eine Tätigkeit in Vollzeit kontrolliert. Ebenso stehen die Information, ob der Arbeitnehmer in seinem erlernten Beruf arbeitet (Dummy) sowie die berufliche Stellung (6 Dummies) als unabhängige Variablen zur Verfügung.⁸ Schließlich wird für die Bundesländer und das jeweilige Jahr kontrolliert. Da einige Personengruppen im SOEP überrepräsentiert sind, werden für deskriptive Analysen die im Datensatz bereitgestellten Querschnittsgewichte verwendet. Bereits die deskriptive Analyse zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Beschäftigten in der Zeitarbeit und den Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis auf (siehe Tabelle

⁸ Weitere Unternehmenscharakteristika, die in vielen Untersuchungen auf Grundlage des SOEP einfließen (z.B. Unternehmensgröße oder Branche) können hier aufgrund der besonderen Situation der Zeitarbeitnehmer nicht vernünftig verwendet werden. Bei dieser Beschäftigungsform ist unklar, ob Ausprägungen des Zeitarbeitsunternehmens oder des aktuellen Entleihunternehmens genannt werden.

1.1).⁹ In der Gruppe der Zeitarbeitnehmer sind mit einem Anteil von 61% deutlich mehr Männer vertreten als in der Gruppe der Normalbeschäftigten (55%). Das Durchschnittsalter der Zeitarbeitnehmer liegt mit 39 Jahren fast 4 Jahre unter dem der Normalbeschäftigten. Korrespondierend dazu sind Zeitarbeitnehmer seltener verheiratet und es leben bei ihnen nicht so häufig Kinder im Haushalt. 18% der Zeitarbeitnehmer haben einen direkten Migrationshintergrund. Dieser Anteil ist damit um fast 6 Prozentpunkte höher als der bei den Arbeitnehmern in einem Normalarbeitsverhältnis. Hinsichtlich des selbst eingeschätzten Gesundheitszustands sind keine deutlichen Unterschiede zwischen beiden Gruppen zu erkennen. Die durchschnittliche Anzahl der Bildungsjahre ist in der Gruppe der Zeitarbeitnehmer geringer, dafür ist die in Arbeitslosigkeit verbrachte Dauer deutlich länger. Ebenso fällt der Anteil der Arbeitnehmer, welche im Vorjahr zur jeweiligen Befragungswelle arbeitslos waren, mit 14% sehr viel höher aus als in der Gruppe der Arbeitnehmer in einem Normalarbeitsverhältnis. Normalbeschäftigte zeichnen sich in unserem Datensatz durch einen leicht höheren Anteil von Vollzeitbeschäftigten und eine leicht höhere Wochenarbeitszeit im Vergleich zu den Zeitarbeitnehmern aus. Darüber hinaus haben die Zeitarbeitnehmer eine leicht erhöhte absolute Differenz zur Wunscharbeitszeit.¹⁰ Zeitarbeitnehmer überwinden im Durchschnitt eine höhere Entfernung zum Arbeitsplatz und sind deutlich weniger in ihrem erlernten Beruf tätig. Unterschiede zeigen sich auch bei der Betrachtung der beruflichen Stellung der Arbeitnehmer. Zeitarbeitnehmer sind mehr als doppelt so häufig in Jobs als ungelernete oder angelernte Arbeiter tätig und dafür nur halb so häufig als Angestellte mit qualifizierten oder sogar hochqualifizierten Tätigkeiten beschäftigt als Arbeitnehmer mit Normalbeschäftigungsverhältnis. Darüber hinaus äußern Zeitarbeitnehmer mehr als doppelt so häufig große Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes als Normalbeschäftigte. In Kapitel 2.4 wird untersucht werden, in welchen Fällen tatsächlich von signifikanten Unterschieden gesprochen werden kann.

Im nächsten Schritt sollen die Wirkung einer Beschäftigung in der Zeitarbeit auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit analysiert und mögliche Ursachen für Unterschiede in der Zufriedenheit zwischen Zeitarbeitnehmern und Arbeitnehmern in einem Normalarbeitsverhältnis herausgearbeitet werden. Hierzu stehen als abhängige Variable die Einschät-

⁹ Eine genaue Beschreibung der Operationalisierung aller verwendeten Variablen ist der Tabelle A1.1 im Anhang zu entnehmen.

¹⁰ Die absolute Differenz wurde als Betrag der Differenz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit berechnet, so dass negative und positive Abweichungen in gleicher Gewichtung berücksichtigt werden.

zungen der Befragten hinsichtlich ihrer Arbeits- und Lebenszufriedenheit (jeweils auf einer Skala von 0 [ganz und gar unzufrieden] bis 10 [ganz und gar zufrieden]) zur Verfügung. Die Arbeitszufriedenheit der Zeitarbeitnehmer liegt im Durchschnitt mit 6,47 deutlich unter der von Normalbeschäftigten (6,93, siehe Tabelle 1.1). Unterschiede zwischen beiden Gruppen zeigen sich nicht nur im Mittelwert, sondern über die gesamte Verteilung hinweg (siehe Abbildung A1 im Anhang). Die Lebenszufriedenheit der Zeitarbeitnehmer liegt mit 6,45 im Durchschnitt ebenfalls deutlich unterhalb der im Durchschnitt angegebenen Zufriedenheitswerte der Normalbeschäftigten (7,04, siehe ebenfalls Tabelle 1.1). Auch hier zeigen sich die Unterschiede zwischen beiden Gruppen neben dem Mittelwert auch über die gesamte Verteilung (siehe Abbildung A2 im Anhang).

Tabelle 1.1: Deskriptive Statistiken

	Arbeitnehmer mit Normalarbeitsverhältnis (n=70.190)		Zeitarbeiter (n=1.849)		Arbeitslose (n=14.454)	
	MW	SA	MW	SA	MW	SA
Männlich (1=ja)	0,552		0,611		0,521	
Alter (1=ja)	42,79	10,15	39,33	11,43	42,66	13,04
Verheiratet (1=ja)	0,607		0,483		0,457	
Kind unter 16 Jahren im HH (1=ja)	0,336		0,295		0,326	
Direkter Migrationshintergrund (1=ja)	0,119		0,177		0,174	
Gesundheitszustand (1=sehr gut, 5=schlecht)	2,47	0,85	2,55	0,87	2,79	1,02
Schul- und Berufsbildung (in Jahren)	12,20	2,406	11,55	2,169	11,01	2,09
Jahre in Arbeitslosigkeit	0,478	1,282	1,516	2,579	4,22	4,07
Arbeitslos in t-1 (1=ja)	0,015		0,143		0,481	
Vollzeit (1=ja)	0,802		0,770			
Wochenarbeitszeit (in Stunden)	39,66	10,10	38,38	10,76		
Absolute Differenz zwischen tatsächlicher und Wunscharbeitszeit (in Stunden)	5,69	6,424	5,95	6,766		
Entfernung zum Arbeitsplatz (in km)	17,85	41,62	30,71	82,94		
Tätigkeit im erlernten Beruf (1=ja)	0,599		0,395			
<i>Berufliche Stellung</i>						
Ungelernte/angelernte Arbeiter	0,148		0,386			
Gelernte und Facharbeiter	0,163		0,204			
Vorarbeiter, Kolonnenführer, Meister	0,047		0,026			
Angestellte mit einfachen Tätigkeiten	0,134		0,152			
Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten	0,320		0,147			
Angestellt mit hochqualifizierten Tätigkeiten	0,188		0,085			
<i>Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes</i>						
Große Sorgen	0,152		0,349			
Einige Sorgen	0,431		0,405			
Keine Sorgen	0,417		0,246			
Zufriedenheit mit der Arbeit	6,93	2,01	6,47	2,32		
Zufriedenheit mit dem Leben	7,04	1,63	6,45	1,79	5,61	2,14

Anmerkungen: Die Werte geben arithmetische Mittel (bei stetigen Variablen) bzw. Anteile (bei Dummies) an. Sie wurden unter Anwendung der SOEP-Querschnittsgewichte berechnet. Die deskriptiven Statistiken auf Basis einzelner Jahre unterscheiden sich nur unwesentlich von den hier präsentierten Werten für den gesamten Beobachtungszeitraum 2001 bis 2012. MW = Mittelwert, SA = Standardabweichung.

Als unabhängige Variablen werden neben den oben beschriebenen individuellen und job-spezifischen Merkmalen zudem noch die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit der Arbeitnehmer, welche in kategorialer Form die Sorgen der Personen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes erfasst, verwendet. Bereits in der deskriptiven Statistik zeigt sich, dass deutlich mehr Zeitarbeiter große Sorgen um ihren Arbeitsplatz haben (siehe Tabelle 1.1). Im letzten Schritt wird die Untersuchung der Zufriedenheit dann noch um die Gruppe der Arbeitslosen erweitert. Für diese Personen liegen definitionsgemäß keine Informationen bezüglich einer etwaigen Erwerbstätigkeit vor, weswegen sich die Analyse nur noch auf die Lebenszufriedenheit unter Kontrolle für die individuellen Charakteristika beschränkt. Die Lebenszufriedenheit der Arbeitslosen liegt mit einem durchschnittlichen Wert von 5,61 noch deutlich unter der der Zeitarbeitnehmer.

2.4 Multivariate Analyse

2.4.1 Beschäftigungsstruktur von Zeitarbeitnehmern

Im ersten Schritt ist es Ziel dieser Untersuchung, herauszuarbeiten, welche Faktoren die relevanten Charakteristika einer Zeitarbeitsbeschäftigung sind. Hierbei stehen aus der verwendeten Stichprobe 72.039 Beobachtungen von Personen in einer Zeitarbeits- oder Normalbeschäftigung zur Verfügung. Da die abhängige Variable dichotom ist, kommt ein Probit-Modell zur Anwendung. Durch die Panelstruktur der Daten wird es zudem mit random effects geschätzt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 1.2 aufgeführt. Modell (1) umfasst dabei neben Dummies für das Jahr der Beobachtung und dem Bundesland nur persönliche Merkmale, Modell (2) nur jobspezifische Informationen und Modell (3) beinhaltet schließlich alle Variablen. Der Erklärungsgehalt der persönlichen Merkmale ist dabei leicht höher als derjenige der jobspezifischen Charakteristika. Anstatt der Koeffizienten werden direkt durchschnittliche marginale Effekte ausgewiesen. Diese wurden zum Zwecke einer besseren Lesbarkeit zusätzlich mit dem Faktor 100 multipliziert, so dass sie direkt als Prozentpunkte interpretierbar sind.

Männliche Arbeitnehmer sind signifikant häufiger in der Zeitarbeit zu finden als Frauen. Dies deckt sich mit der stereotypischen Vorstellung, dass Männer tendenziell eine atypischen Beschäftigungsform einer Erwerbslosigkeit vorziehen, da für sie eine Beschäftigung aufgrund der größeren Bedeutung ihres Einkommens für das Haushaltseinkommen

einen höheren Stellenwert hat (Wingerter 2009). Verheiratete Arbeitnehmer sind signifikant weniger in der Zeitarbeit vorzufinden. Kinder im Haushalt haben keine signifikante Auswirkung auf die Wahrscheinlichkeit Zeitarbeitnehmer zu sein. Jedoch zeigt sich in weiteren – hier nicht präsentierten – Analysen, dass der gefundene Geschlechtseffekt besonders ausgeprägt ist, wenn Kinder im Haushalt leben. Die Einflüsse von Familienstand und Kindern kann man durch eine Einschränkung in der beruflichen Mobilität erklären. Während ledige Arbeitnehmer ohne Kinder für eine Beschäftigung in einem Normalarbeitsverhältnis eher auch eine räumliche Veränderung vornehmen, verbleiben Arbeitnehmer mit Kindern eher an ihrem Wohnort und nehmen dafür eine Beschäftigung in Zeitarbeit in Kauf. Die Ergebnisse für den linearen und quadrierten Term für das Alter zeigen, dass ein u-förmiger Zusammenhang zwischen dem Alter und der Beschäftigung in Zeitarbeit besteht. In der Gruppe der Zeitarbeitnehmer sind damit mehr junge und ältere Beschäftigte zu finden. Das Minimum befindet sich bei 43 Jahren (berechnet auf Basis der Koeffizienten). Dies ließe sich durch die Tatsache erklären, dass ältere Erwerbstätige stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind und im Falle von Arbeitslosigkeit grundsätzlich eine niedrigere Chance auf Wiederbeschäftigung in einem Normalarbeitsverhältnis haben (Frosch 2007). Somit steigt die Bereitschaft, auch alternative Beschäftigungsformen zu wählen. Zusätzlich könnten bei jüngeren Arbeitnehmern stärkere Präferenzen zum Ausprobieren unterschiedlicher Arbeitgeber, für abwechslungsreiche Arbeitstätigkeiten oder zur Flexibilität eine Rolle spielen und sich damit jüngere Arbeitnehmer am Anfang ihrer beruflichen Tätigkeit auch eher auf Zeitarbeit einlassen (van Breugel et al. 2005).

Sowohl die bisher verbrachte Zeit in Arbeitslosigkeit als auch der Umstand, im Vorjahr arbeitslos gewesen zu sein, haben einen signifikant positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, der Gruppe der Zeitarbeitnehmer anzugehören. Zeitarbeit scheint daher ein Mittel zu sein, auch mit einer Erwerbsvita mit Perioden in Arbeitslosigkeit Fuß auf dem Beschäftigungsmarkt zu fassen. Insbesondere bei einer jüngeren Arbeitslosigkeitsphase kann Zeitarbeit dabei wohl die Möglichkeit eines Wiedereinstiegs bieten (De Graaf-Zijl 2012). Es zeigt sich gleichzeitig, dass die Beschäftigten in der Zeitarbeit signifikant weniger in Vollzeit und weniger in ihrem erlernten Beruf tätig sind. Letzteres Ergebnis kann als Erweiterung der Argumentation bezüglich der Wirkung von Bildung gesehen werden, dass Beschäftigte in Zeitarbeit nicht nur oftmals formal überqualifiziert sind, sondern in vielen Fällen auch gar keine fachadäquate Ausbildung für den Job haben. Es lässt sich somit herausstellen, dass Zeitarbeiter oftmals auf Jobs arbeiten, für die sie eigentlich nicht ausgebildet sind.

In Bezug auf die berufliche Stellung lässt sich erkennen, dass Zeitarbeitnehmer eher als Arbeiter statt als Angestellte tätig sind und die Wahrscheinlichkeit für eine Zeitarbeitsbeschäftigung sinkt sowohl im Bereich der Arbeiter als auch dem der Angestellten mit zunehmender Verantwortung und ansteigenden Jobanforderungen.¹¹ Auffälligster Unterschied zwischen den Modellen ist das wechselnde Vorzeichen für die Schulbildung, das im Modell (1) positiv, im Gesamtmodell (also unter gleichzeitiger Kontrolle für die berufliche Stellung) negativ wird. Hieraus lässt sich zunächst ableiten, dass Zeitarbeitnehmer im Durchschnitt eine signifikant kürzere Bildungszeit genossen haben. Wenn man jedoch Personen auf ähnlichen Jobs vergleicht, so weisen Zeitarbeitnehmer *ceteris paribus* einen höheren Bildungsstand auf. Dies deutet darauf hin, dass Zeitarbeiter oftmals auf Stellen arbeiten, für die sie formal überqualifiziert sind.

Es wird deutlich, dass vor allem Bildung in Kombination mit einem entsprechenden Job-Matching sowie die Vermeidung beziehungsweise Überwindung von Arbeitslosigkeit bedeutende Charakteristika von Zeitarbeit darstellen. Ausgehend von der grundsätzlichen und durchschnittlichen Wahrscheinlichkeit für Zeitarbeit von 2,5% zeigt sich die besondere Bedeutung von Arbeitslosigkeit und beruflicher Stellung. Wer im Vorjahr arbeitslos war, hat eine um 0,71 Prozentpunkte (beziehungsweise 28%) höhere Wahrscheinlichkeit für Zeitarbeit. Ein weiterer wesentlicher Effekt ist in der beruflichen Stellung zu sehen. Ungelernte beziehungsweise angelernte Arbeiter weisen eine um 0,45 Prozentpunkte (beziehungsweise 18%) höhere Wahrscheinlichkeit für Zeitarbeit auf als Angestellte mit einfachen Aufgaben.

¹¹ Es wurde zudem getestet, ob durch den Big-Five-Ansatz operationalisierte Persönlichkeitsmerkmale und die individuelle Risikoeinstellung die Ergebnisse verändern. Diese bleiben jedoch konstant. Zudem ergaben sich keine deutlichen Unterschiede in getrennten Analysen für die von uns betrachteten Jahre.

Tabelle 1.2: Charakteristika der Zeitarbeit (2001-2012, binäre random-effects-Probit-Schätzungen, marginale Effekte)

	Abhängige Variable: Zeitarbeit (1=ja) Anteil Personen in Zeitarbeit: 2,5% Marginale Effekte sind multipliziert mit 100		
	(1) Persönliche Merkmale	(2) Jobspezifische Merkmale	(3) Gesamt
Männlich (1=ja)	0,058** (0,028)		0,101** (0,041)
Alter (in Jahren)	-0,093*** (0,013)		-0,108*** (0,015)
Alter ²	0,001*** (0,0001)		0,001*** (0,0001)
Verheiratet (1=ja)	-0,078** (0,032)		-0,001*** (0,038)
Kind unter 16 Jahren im HH (1=ja)	-0,003 (0,028)		-0,029 (0,034)
Direkter Migrationshintergrund (1=ja)	0,150*** (0,046)		0,058 (0,052)
Schul- und Berufsbildung (in Jahren)	-0,028*** (0,007)		0,022** (0,009)
Jahre in Arbeitslosigkeit	0,114*** (0,014)		0,112*** (0,014)
Arbeitslos in t-1 (1=ja)	0,61*** (0,079)		0,705*** (0,091)
Vollzeit (1=ja)		-0,058*** (0,019)	-0,226*** (0,045)
Tätigkeit im erlernten Beruf (1=ja)		-0,056*** (0,017)	-0,135*** (0,035)
<i>Berufliche Stellung</i>			
Ungelernte/angelernete Arbeiter		0,349*** (0,692)	0,454*** (0,085)
Gelehrte und Facharbeiter		0,095*** (0,029)	0,196*** (0,056)
Vorarbeiter, Kolonnenführer, Meister		-0,044*** (0,015)	-0,068 (0,047)
Angestellte mit einfachen Tätigkeiten		Referenz	Referenz
Angestellte mit qual. Tätigkeiten		-0,048*** (0,013)	-0,100*** (0,029)
Angestellte mit hochqual. Tätigkeiten		-0,055*** (0,014)	-0,130*** (0,033)
Bundesländer-Dummys	Ja	Ja	Ja
Jahres-Dummys	Ja	Ja	Ja
Beobachtungen (Personen)	72.039 (15.390)		
Pseudo-R ² (McFadden)	0,079	0,044	0,097

Anmerkungen: Robuste Standardfehler in Klammern. *p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01. Marginale Effekte sind berechnet als average marginal effects (AME).

2.4.2 Zufriedenheit von Zeitarbeitnehmern - Vergleich mit Normalbeschäftigten

In einem nächsten Schritt sollen Gründe für Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen Zeitarbeitnehmern und Normalbeschäftigten analysiert werden. Deskriptiv zeigte sich, dass die Zeitarbeitnehmer nur eine Zufriedenheit von 6,47 Punkten (auf einer Skala von 0 [ganz und gar unzufrieden] bis 10 [ganz und gar zufrieden]) aufweisen, während der Wert für Normalbeschäftigte bei 6,93 Punkten liegt. Wir wollen ermitteln, woraus sich unterschiedliche Einschätzungen zur Arbeitszufriedenheit ergeben.

Um Koeffizienten in ihrer Höhe interpretieren und hiermit direkt auf die relative Relevanz einzelner Variablen für die Zufriedenheitsunterschiede schließen zu können, werden hierbei lineare Modelle angewendet. Dies scheint trotz der eher ordinalen Struktur der Zufriedenheitsvariablen angesichts der relativ feinen Abstufung der Skala (11 Stufen) sowie der Kontrolle für individuelle fixed effects möglich (Ferrer-i-Carbonell/Frijters 2004). Die Ergebnisse hierzu sind in Tabelle 1.3 zusammengefasst. Zunächst ergibt sich sowohl in der OLS-Schätzung (1) als auch in einer ersten Fixed-Effects-Schätzung ohne Berücksichtigung weiterer individueller oder jobbezogener Faktoren (2) ein signifikant negativer Effekt auf die Arbeitszufriedenheit im Falle einer Tätigkeit in Zeitarbeit. Jedoch verkleinert sich der Koeffizient unter Verwendung des Fixed-Effects-Schätzers deutlich, was darauf schließen lässt, dass sich Zeitarbeiter von Normalbeschäftigten in unbeobachtbaren, zeitinvarianten Eigenschaften unterscheiden. Weitere Analysen zeigen beispielsweise, dass die zusätzliche Berücksichtigung von Persönlichkeitsmerkmalen (gemessen mit Hilfe des Big-Five-Ansatzes) in einem OLS-Modell einen Teil dieses Unterschieds erklären kann. Bei Hinzunahme der individuellen Charakteristika im Modell (3) bleibt der signifikant negative Effekt bestehen und vergrößert sich sogar wieder etwas. Die Hinzunahme der Variablen zu den jobspezifischen Arbeitsbedingungen im Modell (4) ändert an der Signifikanz des Koeffizienten nichts, auch wenn der Wert geringfügig kleiner ist.¹² Besonders die berufliche Stellung, frühere Phasen von Arbeitslosigkeit, die Wochenarbeitszeit, das Alter und der Gesundheitszustand sind signifikant mit der Arbeitszufriedenheit verbunden. Kontrolliert man schließlich auch für die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit der Befragten, ergibt sich in Modell (5) kein signifikanter Effekt mehr.

¹² In einer weiteren Schätzung haben wir zudem für den individuellen Arbeitslohn kontrolliert. Dies hat jedoch keine Auswirkung auf die weiteren Ergebnisse. Da wir gleichzeitig für viele lohnrelevante Faktoren wie die berufliche Stellung und die Schul- und Berufsbildung kontrollieren, verzichten wir hier auf die Berücksichtigung der Lohnvariable.

Tabelle 1.3: Zeitarbeit und Arbeitszufriedenheit (2001-2012)

	Abhängige Variable: Arbeitszufriedenheit (von 0 „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 „ganz und gar zufrieden“)				
	(1) OLS	(2) FE	(3) FE	(4) FE	(5) FE
Zeitarbeit (1=ja)	-0,507*** (0,054)	-0,131* (0,072)	-0,164** (0,072)	-0,143** (0,072)	-0,077 (0,071)
Alter (in Jahren)			-0,024 (0,015)	-0,031** (0,015)	-0,030** (0,015)
Alter ²			0,0001 (0,0001)	0,0001 (0,0002)	-0,0001 (0,0002)
Verheiratet (1=ja)			0,077* (0,042)	0,081* (0,042)	0,080** (0,041)
Kind unter 16 Jahren im HH (1=ja)			0,027 (0,029)	0,031 (0,029)	0,025 (0,029)
Gesundheitszustand (Skala)			-0,395*** (0,013)	-0,389*** (0,013)	-0,369*** (0,013)
Jahre in Arbeitslosigkeit			0,246*** (0,049)	0,270*** (0,047)	0,249*** (0,046)
Arbeitslos in t-1 (1=ja)			0,200*** (0,072)	0,206*** (0,072)	0,243*** (0,071)
Entfernung zum Arbeitsplatz (in km)			0,0003 (0,0002)	0,0003 (0,0002)	0,0003 (0,0002)
Tätigkeit im erlernten Beruf (1=ja)				0,055* (0,031)	0,055* (0,030)
Schul- und Berufsbildung (in Jahren)				0,034 (0,045)	0,036 (0,045)
<i><u>Berufliche Stellung</u></i>					
Un- bzw. angelernte Arbeiter				-0,208*** (0,051)	-0,189*** (0,050)
Gelernte und Facharbeiter				-0,065 (0,046)	-0,060 (0,045)
Vorarbeiter, Meister				0,033 (0,060)	0,023 (0,059)
Ang. mit einfachen Tätigkeiten				Referenz	Referenz
Ang. mit qual. Tätigkeiten				0,169*** (0,033)	0,156*** (0,033)
Ang. mit hochqual. Tätigkeiten				0,313*** (0,045)	0,287*** (0,044)
Tats. Wochenarbeitszeit				0,005*** (0,002)	0,004** (0,002)
Abs. Diff. zur Wunscharbeitszeit				-0,021*** (0,002)	-0,020*** (0,002)
<i><u>Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes</u></i>					
Große Sorgen					Referenz
Einige Sorgen					0,595*** (0,027)
Keine Sorgen					0,921*** (0,031)
Bundesländer-Dummys	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Jahres-Dummys	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Beobachtungen (Personen)	72.110	72.110 (15.394)			
R ² (within)		0,013	0,039	0,046	0,069
R ² (between)		0,000	0,018	0,029	0,061
R ² (overall)	0,008	0,001	0,028	0,038	0,072

Anmerkungen: Robuste Standardfehler in Klammern. *p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01.

Es lässt sich somit zeigen, dass zwar Unterschiede hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit von Zeitarbeitnehmern und Arbeitnehmern in einem Normalarbeitsverhältnis bestehen. Diese werden jedoch durch die mit der Beschäftigungsform einhergehenden schlechteren Arbeitsbedingungen und vor allem durch die von Zeitarbeitnehmern als deutlich höher empfundene Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit getrieben.

Korrespondierende Schätzungen zur Lebenszufriedenheit weisen eine Reihe von Analogien, aber auch interessante Unterschiede im Vergleich zu den Ergebnissen bezüglich der Arbeitszufriedenheit auf (siehe Tabelle 1.4). So ergibt sich sowohl in einer OLS-Schätzung (1) als auch in der ersten Fixed-Effects-Schätzung ohne Berücksichtigung weiterer individueller oder jobbezogener Faktoren (2) ein signifikant negativer Effekt auf die Arbeitszufriedenheit im Falle einer Tätigkeit in Zeitarbeit. Auch hier verkleinert sich der Koeffizient durch den Wechsel auf einen Fixed-Effects-Ansatz. Bei Hinzunahme der beschriebenen personenspezifischen Kontrollvariablen im Modell (3) als auch bei Hinzunahme der Variablen zu den Arbeitsbedingungen Modell (4) verkleinert sich der Einfluss der Variable Zeitarbeit zwar, bleibt jedoch signifikant negativ.

Im Gegensatz zum Ergebnis bei der Analyse der Arbeitszufriedenheit bleibt ein beinahe unveränderter, signifikant negativer Effekt von Zeitarbeit auf die Lebenszufriedenheit auch bei Kontrolle für die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit der Befragten im Modell (5) bestehen. Es lässt sich somit zeigen, dass die Beschäftigungsform Zeitarbeit selbst bei gleichzeitiger Kontrolle für die jeweiligen Arbeitsbedingungen einen negativen Effekt auf die Lebenszufriedenheit der Beschäftigten aufweist.

Wenn man die Lebenszufriedenheit nun als ein Maß für das allgemeine Wohlbefinden und Nutzenniveau einer Person versteht, gleichzeitig aber gezeigt werden kann, dass sich Zeitarbeiter und Normalbeschäftigte unter Kontrolle für Arbeitsbedingungen und wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit nicht mehr in ihrer Arbeitszufriedenheit unterscheiden, können wir davon ausgehen, dass sich die Beschäftigungsform Zeitarbeit zusätzlich auch noch negativ auf den privaten Lebensbereich der Erwerbstätigen auswirkt.

Im Rahmen von Robustheitschecks wurde zusätzlich für eine Trennung vom Lebenspartner oder Scheidung sowie die Aufnahme eines Kredits kontrolliert, weil diese möglichen negativen Konsequenzen (oder auch Ursachen) eines Wechsels in die Zeitarbeit darstellen und somit die Ergebnisse entsprechend verzerren könnten.

Tabelle 1.4: Zeitarbeit und Lebenszufriedenheit (2001-2012)

	Abhängige Variable: Lebenszufriedenheit (von 0 „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 „ganz und gar zufrieden“)				
	(1) OLS	(2) FE	(3) FE	(4) FE	(5) FE
Zeitarbeit (1=ja)	-0,569*** (0,043)	-0,210*** (0,049)	-0,193*** (0,047)	-0,184*** (0,047)	-0,152*** (0,046)
Alter (in Jahren)			-0,009 (0,011)	-0,014 (0,011)	-0,013 (0,010)
Alter ²			0,0001 (0,0001)	0,0001 (0,0001)	0,00001 (0,00001)
Verheiratet (1=ja)			0,047 (0,032)	0,047 (0,032)	0,047 (0,032)
Kind unter 16 Jahren im HH (1=ja)			0,034 (0,022)	0,034 (0,022)	0,031 (0,022)
Gesundheitszustand (Skala)			-0,459*** (0,010)	-0,457*** (0,010)	-0,047*** (0,010)
Jahre in Arbeitslosigkeit			0,037 (0,031)	0,048 (0,031)	0,037 (0,030)
Arbeitslos in t-1 (1=ja)			-0,016 (0,049)	-0,012 (0,049)	0,006 (0,048)
Entfernung zum Arbeitsplatz (in km)			-0,0003* (0,0002)	-0,0003* (0,0002)	-0,0003* (0,0002)
Tätigkeit im erlernten Beruf (1=ja)				0,036* (0,021)	0,036* (0,021)
Schul- und Berufsbildung (in Jahren)				0,033 (0,028)	0,034 (0,027)
<i><u>Berufliche Stellung</u></i>					
Ungelernte/angelernete Arbeiter				-0,059 (0,036)	-0,050 (0,036)
Gelernte und Facharbeiter				0,010 (0,032)	0,013 (0,032)
Vorarbeiter, Meister				0,041 (0,042)	0,037 (0,042)
Ang. mit einfachen Tätigkeiten				Referenz	Referenz
Ang. mit qual. Tätigkeiten				0,125*** (0,024)	0,119*** (0,023)
Ang. mit hochqual. Tätigkeiten				0,180*** (0,032)	0,167*** (0,031)
Tats. Wochenarbeitszeit				0,0001 (0,001)	-0,0002 (0,001)
Abs. Diff. zur Wunscharbeitszeit				-0,007*** (0,001)	-0,006*** (0,001)
<i><u>Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes</u></i>					
Große Sorgen					Referenz
Einige Sorgen					0,284*** (0,019)
Keine Sorgen					0,453*** (0,022)
Bundesländer-Dummys	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Jahres-Dummys	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Beobachtungen (Personen)	72.039	72.039 (15.390)			
R ² (within)		0,013	0,071	0,073	0,082
R ² (between)		0,004	0,176	0,189	0,211
R ² (overall)	0,023	0,009	0,161	0,168	0,189

Anmerkungen: Robuste Standardfehler in Klammern. *p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01.

Die Resultate bleiben hiervon unbeeinflusst. Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass nicht für alle Einflussfaktoren auf die Lebenszufriedenheit, wie z.B. schwere Krankheiten von nahestehenden Personen, kontrolliert werden kann. Es ist nicht ganz auszuschließen, dass dies die Ergebnisse geringfügig verzerrt, falls dadurch auch die Beschäftigungssituation betroffen wäre. Man kann jedoch davon ausgehen, dass die Ergebnisse davon nicht wesentlich beeinflusst werden.

Die gerade beschriebenen Fixed-Effects-Schätzungen zeigen zwar Unterschiede in der Arbeits- und Lebenszufriedenheit unter Kontrolle für unbeobachtbare Heterogenität, jedoch können damit keine unmittelbaren Wirkungen eines Wechsels der Beschäftigungsform gezeigt werden. Daher wird im Folgenden direkt die Bedeutung der Übergänge zwischen Zeitarbeit und Normalbeschäftigung für die Arbeits- und Lebenszufriedenheit untersucht. Die Panelstruktur der Daten erlaubt es, die Arbeits- sowie Lebenszufriedenheit der Arbeitnehmer im Jahr t mit dem jeweiligen Vorjahr $t-1$ zu vergleichen. Es ergeben sich die vier möglichen Kategorien (1) Normal zu Normal (2) Normal zu Zeitarbeit (3) Zeitarbeit zu Normal und (4) Zeitarbeit zu Zeitarbeit. Die Kategorien (1) und (4) sind somit als ein Verbleib in der jeweiligen Beschäftigungsform zu verstehen. Bei Kategorie (2) findet ein Übergang aus einer Normalbeschäftigung in eine Beschäftigung in der Zeitarbeit statt, bei Kategorie (3) dementsprechend ein Wechsel aus der Zeitarbeit in eine Normalbeschäftigung. Da hierfür nur Fälle betrachten können, für die Beobachtungen aus zwei aufeinanderfolgenden Jahren vorliegen, verkleinert sich das Sample auf 54.939 Beobachtungen.

In Tabelle 1.5 sind zunächst die jeweiligen Durchschnittswerte in t und $t-1$ sowie die sich daraus ergebenden absoluten Veränderungen in Arbeits- und Lebenszufriedenheit für die jeweiligen Kategorien dargestellt. Im rechten Teil der Tabelle sind die Ergebnisse von T-Tests abgetragen, die die Signifikanz der Differenz der Arbeitszufriedenheits- beziehungsweise Lebenszufriedenheitswerte zwischen den Perioden t und $t-1$ sowie des Vergleichs der Kategorien untereinander angeben. Es zeigt sich, dass bei Betrachtung der Arbeitszufriedenheit (AZ) die Werte von Normalbeschäftigten, welche auch in der Vorperiode normalbeschäftigt waren, im Jahr t signifikant geringer als im Jahr $t-1$ sind. Dies kann tendenziell auf einen negativen Betriebszugehörigkeitseffekt zurückgeführt werden. Zudem sinkt die Arbeitszufriedenheit bei denjenigen Arbeitnehmern, die von der Normalbeschäftigung in die Zeitarbeit wechseln, wobei diese Personen auch vor ihrem Wechsel und damit noch in der Normalbeschäftigung bereits unzufriedener waren als ihre Kollegen in der Normalbeschäftigung, die dort verblieben sind. Vergleicht man die Kategorien untereinander, so ist die Änderung der Arbeitszufriedenheit der Personen, die aus der

Zeitarbeit in die Normalbeschäftigung übergehen, signifikant höher als die der Personen, die in einer Normalbeschäftigung verbleiben oder von dort in die Zeitarbeit wechseln. Insofern weisen die Veränderungen der Arbeitszufriedenheit die jeweils zu erwartenden Vorzeichen auf.

Bei Betrachtung der Lebenszufriedenheit der Beschäftigten zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Zufriedenheitswerten in drei Kategorien von Übergängen. Normalbeschäftigte, welche auch in der Folgeperiode normalbeschäftigt bleiben (1) sind im Folgejahr signifikant unzufriedener mit ihrem Leben. Auch dies kann als Betriebszugehörigkeitseffekt interpretiert werden. Wechsel von Zeitarbeit in eine Normalbeschäftigung sind dagegen mit signifikanten Steigerungen der Lebenszufriedenheit verbunden (3). Besonders interessant ist die sinkende Lebenszufriedenheit von Normalbeschäftigten, die in eine Beschäftigung in der Zeitarbeit wechseln. Dies deckt sich mit dem oben beschriebenen Ergebnis, dass die Beschäftigungsform Zeitarbeit einen generell negativen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit zu haben scheint. Die deutlichen Unterschiede bei den Steigerungen der Lebenszufriedenheit spiegeln sich auch beim Vergleich der verschiedenen Kategorien untereinander wider.

Zur kausalen Analyse des Einflusses der Übergänge zwischen den Beschäftigungsformen beziehungsweise des Verbleibs in einer Beschäftigungsform auf Arbeits- und Lebenszufriedenheit dienen wiederum entsprechende Fixed-Effects-Modelle. Dabei fungiert zunächst die absolute Steigerung in der jeweiligen Zufriedenheit als abhängige Variable. Anschließend schätzen wir jeweils Modelle mit der Zufriedenheit im Jahr t bzw. im Jahr $t-1$ als abhängiger Variable. Neben den Kontrollvariablen gehen die Arten der Beschäftigungsübergänge als unabhängige Variablen in das Modell ein, wobei wir den Verbleib in einer Normalbeschäftigung als Referenzkategorie gewählt haben. Die Ergebnisse sind in Tabelle 1.6 zu sehen.

Tabelle 1.5: Veränderungen in der Zufriedenheit und Übergänge

Arbeitszufriedenheit (AZ)		AZ _{t-1} Mittelwert ^{a)} (St.-Abw.)	AZ _t Mittelwert (St.-Abw.)	AZ _t - AZ _{t-1} Mittelwert (St.-Abw.)	T-Tests ²				
					AZ _t vs. AZ _{t-1}	vs. (1)	vs. (2)	vs. (3)	vs. (4)
(1)	t-1 = Normal, t = Normal (n=53.494)	6,982 (1,962)	6,687 (1,994)	-0,111 (1,872)	*** (p<0,001)				
(2)	t-1 = Normal, t = Zeitarbeit (n=475)	6,791 (2,244)	6,601 (2,158)	-0,190 (2,399)	*** (p<0,001)	(p=0,263)			
(3)	t-1 = Zeitarbeit, t = Normal (n=530)	6,912 (2,060)	6,972 (1,897)	0,061 (2,187)	(p=0,324)	** (p=0,044)	* (p=0,089)		
(4)	t-1 = Zeitarbeit, t = Zeitarbeit (n=440)	6,244 (2,273)	6,239 (2,215)	-0,005 (2,247)	(p=0,398)	(p=0,199)	(p=0,194)	(p=0,358)	
Lebenszufriedenheit (LZ)		LZ _{t-1} Mittelwert ^{b)} (St.-Abw.)	LZ _t Mittelwert (St.-Abw.)	LZ _t - LZ _{t-1} Mittelwert (St.-Abw.)	T-Tests ²				
					LZ _t vs. LZ _{t-1}	vs. (1)	vs. (2)	vs. (3)	vs. (4)
(1)	t-1 = Normal, t = Normal (n=53.494)	7,048 (1,627)	6,996 (1,624)	-0,053 (1,468)	*** (p<0,001)				
(2)	t-1 = Normal, t = Zeitarbeit (n=475)	6,857 (1,815)	6,635 (1,694)	-0,222 (1,894)	** (p=0,015)	** (p=0,018)			
(3)	t-1 = Zeitarbeit, t = Normal (n=530)	6,711 (1,680)	6,901 (1,753)	0,190 (1,949)	** (p=0,032)	*** (p<0,001)	*** (p=0,001)		
(4)	t-1 = Zeitarbeit, t = Zeitarbeit (n=440)	6,356 (1,808)	6,275 (1,742)	-0,081 (1,701)	(p=0,242)	(p=0,368)	(p=0,198)	** (p=0,030)	

a) Alle Mittelwerte wurden unter Anwendung der SOEP-Querschnittsgewichte berechnet.

b) Die Werte geben das Signifikanzniveau des jeweiligen T-Tests bei verbundenen bzw. unverbundenen Stichproben an.

Tabelle 1.6: Zufriedenheit und berufliche Übergänge (Fixed-Effects, 2001-2012)

	(1) Abh. Var.: (AZ _t - AZ _{t-1}) <i>Fixed-Effects</i>	(2) Abh. Var.: AZ _{t-1} <i>Fixed-Effects</i>	(3) Abh. Var.: AZ _t <i>Fixed-Effects</i>	(4) Abh. Var.: (LZ _t - LZ _{t-1}) <i>Fixed-Effects</i>	(5) Abh. Var.: LZ _{t-1} <i>Fixed-Effects</i>	(6) Abh. Var.: LZ _t <i>Fixed-Effects</i>
t-1 = Normal, t = Normal	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz
t-1 = Normal, t = Zeitarbeit	0,314** (0,127)	-0,322*** (0,100)	-0,008 (0,087)	-0,0030 (0,094)	-0,038 (0,073)	-0,040 (0,065)
t-1 = Zeitarbeit, t = Normal	0,165 (0,119)	-0,078 (0,088)	0,087 (0,084)	0,290*** (0,100)	-0,238*** (0,069)	0,053 (0,065)
t-1 = Zeitarbeit, t = Zeitarbeit	0,122 (0,182)	-0,262 (0,192)	-0,140 (0,195)	-0,196 (0,143)	-0,152 (0,116)	-0,348*** (0,127)
Alter	0,005 (0,015)	-0,038** (0,018)	-0,034* (0,018)	-0,002 (0,011)	-0,013 (0,014)	-0,015 (0,013)
Alter ²	-0,0001 (0,0002)	0,00002 (0,0002)	-0,00009 (0,0002)	-0,0001 (0,0001)	0,0002 (0,0002)	0,00005 (0,0001)
Verheiratet	0,049 (0,045)	0,024 (0,046)	0,073 (0,047)	-0,118*** (0,037)	0,145*** (0,039)	0,027 (0,037)
Kind unter 16 Jahren im HH	-0,014 (0,031)	0,036 (0,034)	0,022 (0,032)	-0,016 (0,024)	0,041 (0,026)	0,025 (0,025)
Gesundheitszustand	-0,315*** (0,017)	-0,036*** (0,014)	-0,351*** (0,015)	-0,382*** (0,014)	-0,063*** (0,010)	-0,445*** (0,011)
Jahre in Arbeitslosigkeit	0,232*** (0,068)	0,087 (0,078)	0,319*** (0,078)	0,035 (0,047)	-0,006 (0,046)	0,029 (0,041)
Entfernung zum Arbeitsplatz	0,0002 (0,0003)	0,0002 (0,0003)	0,0004 (0,0003)	-0,00003 (0,0002)	-0,0002 (0,0002)	-0,0002 (0,0002)
Tätigkeit im erlernten Beruf	-0,036 (0,036)	0,109*** (0,036)	0,073** (0,036)	-0,038 (0,026)	0,082*** (0,026)	0,044* (0,024)
Schul- und Berufsbildung	-0,105 (0,078)	0,173** (0,074)	0,068 (0,077)	-0,086 (0,058)	0,122** (0,050)	0,036 (0,051)
<i>Berufliche Stellung</i>						
Ungelernte/angelernte Arbeiter	-0,133* (0,072)	-0,017 (0,056)	-0,150*** (0,056)	0,029 (0,057)	-0,059 (0,042)	-0,030 (0,043)
Gelernte und Facharbeiter	-0,039 (0,065)	-0,043 (0,051)	-0,083 (0,051)	0,057 (0,051)	-0,044 (0,038)	0,013 (0,037)
Vorarbeiter, Meister	-0,089 (0,084)	0,124* (0,066)	0,035 (0,066)	0,060 (0,061)	-0,004 (0,049)	0,056 (0,046)
Ang. mit einfachen Tätigkeiten	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz
Ang. mit qual. Tätigkeiten	0,008 (0,050)	0,125*** (0,038)	0,133*** (0,037)	0,070* (0,037)	0,044 (0,027)	0,114*** (0,028)
Ang. mit hochqual. Tätigkeiten	0,079 (0,063)	0,205*** (0,050)	0,284*** (0,050)	0,023 (0,047)	0,119*** (0,037)	0,142*** (0,036)
Tats. Wochenarbeitszeit	-0,002 (0,002)	0,005** (0,002)	0,003* (0,002)	-0,002 (0,002)	0,001 (0,002)	-0,001 (0,001)
Abs. Diff. zur Wunsch-arbeitszeit	-0,015*** (0,002)	-0,003 (0,002)	-0,018*** (0,002)	-0,005*** (0,002)	0,0003 (0,001)	-0,005*** (0,001)
<i>Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes</i>						
Große Sorgen	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz
Einige Sorgen	0,51*** (0,036)	0,063** (0,027)	0,572*** (0,030)	0,247*** (0,028)	0,032 (0,020)	0,279*** (0,021)
Keine Sorgen	0,782*** (0,042)	0,121*** (0,032)	0,903*** (0,035)	0,379*** (0,032)	0,062** (0,025)	0,441*** (0,025)
Bundesländer-Dummys	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Jahres-Dummys	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Beobachtungen (Dummys)	54.939 (11.477)					
R ² (within)	0,023	0,016	0,064	0,032	0,016	0,075
R ² (between)	0,004	0,008	0,053	0,005	0,023	0,222
R ² (overall)	0,005	0,007	0,062	0,008	0,018	0,183

Anmerkungen: AZ=Arbeitszufriedenheit, LZ=Lebenszufriedenheit. Robuste Standardfehler in Klammern.

*p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01.

Es zeigt sich nun bei Kontrolle für individuelle und jobspezifische Merkmale, dass die Steigerung der Arbeitszufriedenheit einer Person, die aus einer Normalbeschäftigung in die Zeitarbeit wechselt, signifikant höher ist als die Steigerung beim Verbleib dieser Person in der Normalbeschäftigung (siehe Modell 1), während in den deskriptiven Analysen noch kein wesentlicher Unterschied beobachtet werden konnte. Bei Betrachtung von Modell 2 ist ersichtlich, dass dies in erster Linie dadurch erklärt werden kann, dass von einer Normalbeschäftigung in die Zeitarbeit wechselnde Personen im Vorjahr - und damit vor dem Wechsel - eine signifikant niedrigere Arbeitszufriedenheit aufwiesen. Ein Wechsel aus der unbefristeten Normalbeschäftigung heraus erfolgt im Regelfall nur unter gravierenden Umständen. Vorstellbar wären betriebsbedingte Kündigungen wegen Werkschließungen bzw. Geschäftsaufgaben oder auch Kündigungen wegen mehrfachen Fehlverhaltens. Ein freiwilliges Verlassen einer bestehenden Anstellung ist dabei natürlich auch denkbar, dürfte aber im Regelfall aus großer Unzufriedenheit mit dem Job und unter Abwägung des Risikos der Arbeitslosigkeit erfolgen. In all diesen Fällen ist davon auszugehen, dass bereits vor dem Wechsel eine gewisse Unzufriedenheit auf Seiten des Mitarbeiters vorlag – was im Einklang mit den Ergebnissen der Schätzung steht und sich auch in den deskriptiven Analysen zeigt. Der Wechsel der Arbeitsstelle stellt dann eine Verbesserung der eigenen Erwerbssituation dar, was die signifikant höhere Steigerung im Vergleich zu denjenigen Personen erklärt, die in der Normalbeschäftigung verblieben sind. Als Alternative wäre sonst gegebenenfalls nur noch der Wechsel in die Arbeitslosigkeit geblieben.

Bezüglich der anderen Übergangsarten ist kein signifikanter Unterschied zur Referenzkategorie festzustellen, auch wenn der Koeffizient für den Wechsel aus der Zeitarbeit heraus positiv ist und sich zumindest auf dem 17%-Signifikanzniveau befindet. Die Steigerung der Lebenszufriedenheit einer Person hingegen ist signifikant höher, wenn sie aus der Zeitarbeit in eine Normalbeschäftigung wechselt, verglichen mit der Situation des Verbleibs in der Normalbeschäftigung (siehe Modell 4). Die signifikant höhere Steigerung ist auch hier auf eine deutlich niedrigere Lebenszufriedenheit vor dem Wechsel zurückzuführen (siehe Modell 5). Damit scheinen sich Wechsel zwischen Normalbeschäftigung und Zeitarbeit unterschiedlich auf die beiden betrachteten Arten von Zufriedenheit auszuwirken. Wechsel in die Zeitarbeit steigern zwar die Arbeitszufriedenheit, ziehen aber keine Verbesserung der Lebenszufriedenheit nach sich. Wechsel aus der Zeitarbeit heraus sind mit einem deutlichen Anstieg der Lebenszufriedenheit und tendenziell auch einer Verbesserung der Zufriedenheit mit der Arbeit verbunden.

2.4.3 Zufriedenheit von Zeitarbeitnehmern - Vergleich mit Arbeitslosen

Im Rahmen der Interpretation der Ergebnisse des vorangegangenen Abschnitts ist bereits darauf hingewiesen worden, dass Arbeitnehmer häufig keine bewussten Entscheidungen zwischen Normalbeschäftigung und Zeitarbeit treffen, sondern die Alternative von Zeitarbeit in Arbeitslosigkeit zu sehen ist. Insofern wird in einem dritten Schritt die Analyse um den Status Arbeitslosigkeit erweitert. Hierzu werden die in Kapitel 3 beschriebenen arbeitslosen Personen in unserem Beobachtungszeitraum ($n= 14.454$) integriert, so dass sich der Stichprobenumfang auf 85.921 erhöht. Die Analyse muss sich dabei auf die Lebenszufriedenheit beschränken, da folgerichtig keine Arbeitszufriedenheitswerte von arbeitslosen Personen zur Verfügung stehen. Aus dem gleichen Grund können nun keine jobbezogenen unabhängigen Variablen mehr berücksichtigt werden. Aus den Ergebnissen in Tabelle 1.7 wird deutlich, dass die Lebenszufriedenheit in einer Phase der Arbeitslosigkeit deutlich und signifikant geringer ist als die dieser Person in Zeitarbeit. Damit liegt die durchschnittliche Lebenszufriedenheit von Zeitarbeitnehmern zwischen der von Normalbeschäftigten und Arbeitslosen. Hiermit ließe sich auch die Steigerung in der Arbeitszufriedenheit von Normalbeschäftigten, welche in Zeitarbeit wechseln, erklären. Da als Alternative die mit einer deutlich niedrigeren Lebenszufriedenheit verbundene Arbeitslosigkeit droht, erhöht sich die Arbeitszufriedenheit dadurch, dass man überhaupt eine Beschäftigung gefunden hat. Bei genauer Analyse der Übergänge zwischen den Erwerbstätigkeitsstatus ergeben sich dabei jetzt 9 Kategorien mit den neuen Kategorien Normal zu Arbeitslos, Zeitarbeit zu Arbeitslos sowie Arbeitslos zu Normal, Arbeitslos zu Zeitarbeit und der Verbleib Arbeitslos zu Arbeitslos.

Die entsprechenden deskriptiven Werte der Lebenszufriedenheit im Jahr $t-1$ sowie t sind in Tabelle A1.2 im Anhang aufgeführt. Die Ergebnisse von multivariaten Analysen sind in Tabelle 1.8 aufgeführt. Auch hier wird zunächst ein Fixed-Effects-Modell mit der absoluten Steigerung der Lebenszufriedenheit als abhängiger Variable (Modell 1) geschätzt und anschließend die Lebenszufriedenheit im Jahr $t-1$ bzw. im Jahr t (Modelle 2 und 3) untersucht. Es zeigt sich, dass im Vergleich zum Wechsel von Zeitarbeit in Normalbeschäftigung besonders der Wechsel von einer Normalbeschäftigung in die Arbeitslosigkeit mit einer deutlich geringeren Steigerung der Lebenszufriedenheit verbunden ist.

**Tabelle 1.7: Zufriedenheit, Zeitarbeit und Arbeitslosigkeit
(Fixed-Effects, 2001-2012)**

	Abhängige Variable: Lebenszufriedenheit <i>Fixed-Effects</i>
Normalbeschäftigung	0,216*** (0,044)
Zeitarbeit	Referenz
Arbeitslos	-0,556*** (0,048)
Alter	-0,015 (0,010)
Alter ²	0,0002** (0,0001)
Verheiratet	0,060** (0,030)
Kind unter 16 Jahren im HH	0,049** (0,021)
Gesundheitszustand	-0,460*** (0,009)
Jahre in Arbeitslosigkeit	0,029*** (0,010)
Schul- und Berufsbildung	0,020 (0,029)
Bundesländer-Dummys	Ja
Jahres-Dummys	Ja
Beobachtungen (Personen)	85.921 (18.211)
R ² (within)	0,084
R ² (between)	0,264
R ² (overall)	0,226

Anmerkungen: Robuste Standardfehler in Klammern. *p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01.

Tabelle 1.8: Zufriedenheit und Übergänge (Fixed-Effects, 2001-2012)

	(1) Abhängige Variable: (Lebenszufriedenheit _t – Lebenszufriedenheit _{t-1}) <i>Fixed-Effects</i>	(2) Abhängige Variable: Lebenszufriedenheit _{t-1} <i>Fixed-Effects</i>	(3) Abhängige Variable: Lebenszufriedenheit _t <i>Fixed-Effects</i>
t-1 = Normal, t = Normal	-0,252*** (0,096)	0,226*** (0,067)	-0,026 (0,063)
t-1 = Normal, t = Zeitarbeit	-0,292** (0,132)	0,197** (0,083)	-0,096 (0,082)
t-1 = Normal, t = Arbeitslos	-0,832*** (0,113)	0,065 (0,078)	-0,767*** (0,077)
t-1 = Zeitarbeit, t = Normal	Referenz	Referenz	Referenz
t-1 = Zeitarbeit, t = Zeitarbeit	-0,392*** (0,145)	0,005 (0,108)	-0,387*** (0,118)
t-1 = Zeitarbeit, t = Arbeitslos	-0,812*** (0,179)	-0,148 (0,124)	-0,960*** (0,131)
t-1 = Arbeitslos, t = Normal	0,603*** (0,126)	-0,658*** (0,090)	-0,055 (0,080)
t-1 = Arbeitslos, t = Zeitarbeit	0,308* (0,169)	-0,604*** (0,120)	-0,296** (0,116)
t-1 = Arbeitslos, t = Arbeitslos	-0,294*** (0,107)	-0,602*** (0,083)	-0,895*** (0,080)
Alter	-0,004 (0,011)	-0,018 (0,013)	-0,022* (0,012)
Alter ²	0,00008 (0,0001)	0,0003** (0,0001)	0,0003** (0,0001)
Verheiratet	-0,114*** (0,035)	0,150*** (0,037)	0,036 (0,035)
Kind unter 16 Jahren im HH	0,005 (0,023)	0,033 (0,026)	0,037 (0,025)
Gesundheitszustand	-0,388*** (0,014)	-0,060*** (0,010)	-0,448*** (0,011)
Jahre in Arbeitslosigkeit	0,034*** (0,011)	0,008 (0,014)	0,042*** (0,013)
Schul- und Berufsbildung	-0,084 (0,055)	0,109** (0,048)	0,025 (0,050)
Bundesländer-Dummys	Ja	Ja	Ja
Jahres-Dummys	Ja	Ja	Ja
Beobachtungen (Personen)	64.842 (13.653)		
R ² (within)	0,033	0,029	0,073
R ² (between)	0,009	0,093	0,285
R ² (overall)	0,013	0,070	0,221

Anmerkungen: Robuste Standardfehler in Klammern. *p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01.

Im Gegensatz dazu führen Wechsel aus der Arbeitslosigkeit heraus zu deutlich höheren Steigerungen. Dies ist insbesondere auf deutlich niedrigere Lebenszufriedenheitswerte in denjenigen Jahren zurückzuführen, in denen sich die Personen in der Arbeitslosigkeit befinden.

Insgesamt decken sich die Ergebnisse dieser Analyse der Übergänge somit mit der vorher beschriebenen Erkenntnis, dass die Lebenszufriedenheit von Zeitarbeitnehmern zwischen der von Normalbeschäftigten und der von Arbeitslosen liegt.

2.5 Schlussbetrachtung

In der vorliegenden Untersuchung wurden zunächst die Charakteristika von Zeitarbeit in Deutschland untersucht. Unsere Ergebnisse zeigen, dass für eine Zeitarbeitsbeschäftigung insbesondere der Bildungshintergrund, ein formal gesehen schlechteres Matching von Zeitarbeitnehmern auf ihre Tätigkeiten in den Entleihbetrieben sowie eine niedrige berufliche Stellung charakteristisch sind. Anschließend konnte gezeigt werden, dass nicht die Beschäftigungsform Zeitarbeit generell eine geringere Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten nach sich zieht, sondern die damit einhergehenden Arbeitsbedingungen. Der empfundenen Arbeitsplatzunsicherheit kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Durch einen zusätzlichen Fokus auf die Lebenszufriedenheit von Zeitarbeitnehmern wurde deutlich, dass diese auch bei Kontrolle für die Arbeitsbedingungen sowie die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit in der Gruppe der Zeitarbeitnehmer geringer ist als in der Gruppe der Normalbeschäftigten. Dies führt zu der Vermutung, dass eine Zeitarbeitsbeschäftigung auch deutliche Auswirkungen auf die private Lebenssituation der Arbeitnehmer hat. Weiterhin können wir erkennen, dass die vorherige Beschäftigungssituation von immenser Bedeutung ist. Wechsel aus der Arbeitslosigkeit heraus in die Zeitarbeit sind mit einem Anstieg der Lebenszufriedenheit verbunden.

Die Ergebnisse haben Implikationen für alle drei beteiligten Akteure am Konstrukt Zeitarbeit. Direkt ist dies für die Zeitarbeitnehmer möglich, die den Untersuchungsgegenstand der Studie bilden. Für sie bietet es sich an, Zeitarbeit gezielt zu nutzen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden beziehungsweise zu umgehen. Bei mehreren Optionen kann dann bei der Wahl der Zeitarbeitsagentur auf Arbeitsbedingungen und vor allem die Arbeitsplatzsicherheit geachtet werden. Da diese nur bis zu einem bestimmten Grad von den Zeitarbeitsagenturen selbst und oftmals eher durch das Verhalten der entleihenden Unter-

nehmen bestimmt werden, können die Arbeitnehmer auch die Kundenstruktur des Zeitarbeitsunternehmens bei ihrer Wahl berücksichtigen. Falls diese Informationen zum Beispiel durch Gespräche mit früheren Zeitarbeitsbeschäftigten oder durch die Recherche im Internet zugänglich sein sollten, könnte dabei insbesondere das Motiv der Entleiher von Interesse sein: Setzen diese Zeitarbeiter vor allem zum Ausgleich von kurzfristigen Auftragspitzen ein? Oder nutzen sie Leiharbeit auch als Screening-Instrument zur Rekrutierung potenzieller neuer Mitarbeiter? (Kalleberg 2000) Wenn letzteres das vorherrschende Motiv sein sollte, könnte dies eine hohe Übernahmechance in eine reguläre Beschäftigung bedeuten und die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit merklich verringern und damit die Arbeitszufriedenheit auf einem höheren Niveau gehalten werden.

Zumindest indirekt können auch betriebswirtschaftliche Implikationen für die Zeitarbeitsunternehmen und Entleihbetriebe abgeleitet werden. Diese könnten zunächst einmal aus einer puren Mitarbeiterorientierung heraus an einer hohen Arbeitszufriedenheit ihrer Beschäftigten interessiert sein. Zudem belegen empirische Studien eine positive Wechselwirkung zwischen Arbeitszufriedenheit und der Motivation beziehungsweise dem Leistungsverhalten von Arbeitnehmern (z.B. Petty et al. 1984, Iaffaldano/Muchinsky 1985, Judge et al. 2001). Ebenso ist eine negative Korrelation zwischen Arbeitszufriedenheit und der Fluktuation bzw. der Fluktuationsneigung von Mitarbeitern zu finden (z.B. Petty et al. 1984, Iaffaldano/Muchinsky 1985, Judge et al. 2001).

Aus der Perspektive der Zeitarbeitsunternehmen sollte daher ein Interesse an zufriedenen Zeitarbeitnehmern bestehen. Erstens erhöht sich bei guter Leistung der verliehenen Arbeitnehmer in den Zeitarbeitsprojekten die Chance für Folgeaufträge. Wenn sich eine im Durchschnitt relative hohe Arbeitszufriedenheit im Zeitarbeitsunternehmen herumspricht, erhöht sich zweitens so die Möglichkeit, als gefragter Arbeitgeber stets einen Pool mit attraktiven potentiellen Zeitarbeitnehmern befüllen zu können. Eine größere Anzahl potenzieller Zeitarbeitnehmer fördert dann wiederum eine schnellere und zielgenauere Reaktion auf Anfragen oder Ausschreibungen von Entleihunternehmen. Insofern könnten Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Zeitarbeitsunternehmen erzielt werden.

Um ein hohes Niveau an Arbeitszufriedenheit der Zeitarbeitnehmer zu erreichen, könnte es dienlich sein, auch in Kooperation mit den Entleihbetrieben auf ein besseres Stellen-Matching durch die Vermeidung extremer Über- oder Fehlqualifikationen der Zeitarbeitnehmer für die Tätigkeiten, welche sie in Arbeitnehmerüberlassung verrichten, hinzuwirken. Ebenfalls können die Zeitarbeitsunternehmen danach streben, Arbeitsplatzunsicherheiten gering zu halten, indem sie die Zeitarbeitnehmer dabei unterstützen, in Folgepro-

jekten überlassen zu werden oder klar über die Vorgehensweisen und Weiterbildungsmöglichkeiten im Falle von Standzeiten ohne Projektbeschäftigung informieren. Durch die beiden genannten Punkte wäre eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Zeitarbeitnehmer zu erreichen. Hinsichtlich der Übernahme in eine permanente Beschäftigung bei einem Entleihbetrieb kann sicherlich ein Zielkonflikt zwischen Zeitarbeitnehmern und den Zeitarbeitsunternehmen bestehen: Während die Zeitarbeitsunternehmen ab dem Zeitpunkt der Übernahme eines von ihnen überlassenen Mitarbeiters keinen Profit mehr generieren, werden Zeitarbeitnehmer im Regelfall ebenjene Übernahme in eine Normalbeschäftigung anstreben. Zur Abmilderung dieses Problems werden oft vertragliche Mindestüberlassungsfristen zwischen Verleiher und Entleiher festgesetzt. Unabhängig von dieser Problematik könnten Zeitarbeitsunternehmen vor dem Hintergrund unserer Ergebnisse sogar ein Interesse daran haben, durch eine gezielte Projekt- und Kundenauswahl zu transparenteren Übernahmemöglichkeiten beizutragen.

Auch für die Entleihbetriebe können zufriedene Zeitarbeitnehmer von Bedeutung sein. Die Relevanz ist dabei sicherlich abhängig von den Motiven der Entleihbetriebe für den Einsatz von Zeitarbeit, wobei unter anderem ein Flexibilitätsmotiv von einem Screeningmotiv unterschieden wird. Teilweise wird Zeitarbeit als Screeninginstrument genutzt, um herauszufinden, ob Zeitarbeiter als potenzielle Mitarbeiter für spätere Aufgaben im Unternehmen geeignet sind. In diesem Fall sollten Maßnahmen ergriffen werden, um die wahrgenommene Sorge um den Arbeitsplatz der Zeitarbeitnehmer möglichst früh zu verringern und somit die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen. Ein Weg dahin wäre das Angebot längerfristiger Projekte für Zeitarbeitnehmer. Zusätzlich könnten realistische Übernahmemechanismen in eine feste Normalbeschäftigung eingeräumt werden. Hierbei können dann transparent die notwendigen Voraussetzungen und Kriterien für eine Übernahme kommuniziert werden, um die Unsicherheit bezüglich der Beschäftigung zu verringern. Das Kapitel 4 wird sich weiter mit Übernahmeeffekten in der Zeitarbeit beschäftigen. In vielen Fällen ist das vorherrschende Motiv für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern in der Sicherstellung eines kurzfristigen Personalbedarfs zu sehen, so dass die gerade angestellten längerfristigen Überlegungen weniger relevant sind. Trotzdem sollte auch dann die Wechselwirkung zwischen Arbeitszufriedenheit und Motivation nicht außer Acht gelassen werden, insbesondere wenn die Arbeitsleistung nicht oder nicht gut kontrolliert werden kann. Die Relevanz der Motivation der Zeitarbeitnehmer ist zudem in den Fällen besonders hoch, in denen die Bedeutung von Peer-Effekten besonders ausgeprägt ist. So kann die Gefahr bestehen, dass einzelne unzufriedene und unmotivierte Beschäftigte die

Zufriedenheit und Produktivität anderer, z.B. auch fest angestellter Mitarbeiter, verringern (Falk/Ichino 2006, Mas/Moretti 2009).

Aus den bisherigen Ausführungen wird deutlich, dass die Ziele und Motive der beteiligten Akteure im Bereich der Zeitarbeit stark interdependent sind. Die bisherige Forschung hat immer auf lediglich einen der drei Akteure im Dreiecksverhältnis fokussiert und dessen Beweggründe beziehungsweise Auswirkungen analysiert. Vor dem Hintergrund der offensichtlichen Interdependenzen wäre daher für zukünftige Forschung wünschenswert, eine umfassende Analyse des Zusammenspiels der drei Akteure Zeitarbeitnehmer, Zeitarbeitsunternehmen und Entleihbetriebe durchzuführen.

3 Zur Motivation von Zeitarbeitnehmern¹³

3.1 Zielsetzung und Forschungsfrage

Neben der Arbeitszufriedenheit hat auch die Arbeitsmotivation von Mitarbeitern eine große Bedeutung für Unternehmen, da beispielsweise Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Eigeninitiative und Identifikation mit dem Unternehmen positiv beeinflusst und Absentismus und Fluktuation verringert werden (Brandstätter/Schnelle 2007, Siemund 2013). Viele Erkenntnisse zur Motivation von Arbeitnehmern fußen auf theoretischen Überlegungen und empirischen Studien, die zunächst einmal Normalbeschäftigte im Blick haben und nicht ohne weiteres auf atypische Beschäftigungsverhältnisse übertragbar sind. Für Zeitarbeitnehmer könnten aufgrund der grundlegend abweichenden Arbeitsbedingungen andere Wirkungsmechanismen in Bezug auf die Motivation greifen (Siemund 2013). Eine Analyse der Motivation von Zeitarbeitnehmern ist daher sowohl generell als auch speziell aus den verschiedenen Perspektiven aller drei an der Beschäftigungsform Zeitarbeit beteiligten Parteien interessant. Für die Zeitarbeitsunternehmen, die Kundenunternehmen und die Zeitarbeitnehmer selbst spielt deren Motivation eine wichtige Rolle. Erstens generieren Zeitarbeitsunternehmen ihren Umsatz mit dem projektweisen Verleihen bzw. Überlassen ihrer Mitarbeiter an ihre Kunden. Ein attraktiver Pool an motivierten Mitarbeitern, welche den Kundenunternehmen für eine Überlassung in ihre Projekte an-

¹³ Eine frühere Version dieses Abschnitts wurde 2013 unter dem Titel „Determinanten der Motivation von Zeitarbeitnehmern“ als GEABA Discussion Paper No. 13-17 veröffentlicht.

geboden werden können, ist somit ein wichtiger Wettbewerbsfaktor. Die durch die Kundenunternehmen wahrgenommene Motivation der überlassenen Zeitarbeitnehmer und die damit verbundene Leistung im Projekt kann als entscheidender Faktor für die Vergabe weiterer Aufträge an die Zeitarbeitsagenturen angesehen werden. Zweitens können Zeitarbeitnehmer einen wichtigen Beitrag für die Produktivität und den Gewinn der Kundenunternehmen leisten. Für die positive Beeinflussung der Geschäftsergebnisse von Entleihbetrieben bedarf es motivierter und ambitionierter temporär beschäftigter Zeitarbeitnehmer. Drittens lohnt auch aus der Perspektive der Zeitarbeitnehmer selbst eine Analyse der Charakteristika, welche ihre Motivation beeinflussen. Zeitarbeitnehmer profitieren nach Ansicht von Siemund (2013) von einer hohen Arbeitsmotivation, da diese beispielsweise die Persönlichkeitsentwicklung und das Vertrauen in die eigene Tätigkeit fördert. Des Weiteren steht die eigene Motivation üblicherweise in einer positiven Wechselwirkung zur Arbeitszufriedenheit (z.B. Judge et al. 2001). Letztlich gibt es Anlass zu der Vermutung, dass eine positive Einschätzung der gezeigten Motivation auch eine Art Signal für zukünftige Karriereaussichten der Zeitarbeitnehmer haben kann.

Ziel dieser Untersuchung ist es, mittels einer empirischen Analyse mögliche individuelle sowie jobbezogene Charakteristika zu identifizieren, welche mit der Motivation von Zeitarbeitnehmern in Beziehung stehen. Als Grundlage der Analyse dienen exklusive Daten von fast 3.000 Zeitarbeitnehmern einer der größten Zeitarbeitsagenturen Deutschlands. Neben Informationen zu den Personen (z.B. Geschlecht, Alter, Ausbildung) liegen auch Charakteristika von deren Entleihunternehmen sowie deren Projekten, wie beispielsweise die Projektlänge und Übernahme durch das Entleihunternehmen, vor. Nach Ende eines Projektes bewerten die Entleihunternehmen, vertreten durch direkte Vorgesetzte der Zeitarbeitnehmer, deren Motivation.

Im weiteren Verlauf dieses Abschnitts werden in Kapitel 3.2 grundlegende Begriffsbestimmungen vorgenommen. In Kapitel 3.3 werden bisherige relevante empirische Befunde und die Forschungslücke vorgestellt. In Kapitel 3.4 werden auf Basis theoretischer Überlegungen Vermutungen zu möglichen Charakteristika der Motivation von Zeitarbeitnehmern abgeleitet. Die Datenbeschreibung und Vorstellung der deskriptiven Statistik erfolgt in Kapitel 3.5. Im Anschluss folgt in Kapitel 3.6 die Präsentation der Ergebnisse sowie deren Interpretation. Der Abschnitt endet mit einigen Schlussfolgerungen und Limitationen in Kapitel 3.7.

3.2 Begriffsbestimmungen

Zwischen den Konstrukten „Arbeitsmotivation“ und „Arbeitszufriedenheit“ besteht eine große Nähe. Beide Konstrukte entstehen zu einem wesentlichen Teil aufgrund derselben Bedingungsfaktoren, weshalb zu ihrer Erklärung häufig dieselben Theorien herangezogen werden (Siemund 2013). Dennoch soll eine Abgrenzung der Begriffe vorgenommen werden. In aktuelleren wissenschaftlichen Definitionen wird Motivation als die Gesamtheit der Prozesse bezeichnet, die zielgerichtetes Verhalten auslösen und aufrechterhalten (Rudolph 2003). Arbeitsmotivation bezeichnet in einer aktuellen Definition nach Kleinbeck (2009) die Bereitschaft von Mitarbeitern, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten beim Arbeitshandeln, d.h. im Dienst produktiver Arbeit, zielgerichtet, engagiert und ausdauernd einzusetzen und die Lösung von Arbeitsaufgaben mit Engagement und auch gegen Widerstände zu verfolgen. Hierin zeigt sich ein wesentlicher Unterschied zur Arbeitszufriedenheit. Arbeitszufriedenheit wird nach Locke (1969) als positiver, emotionaler Zustand gesehen, der sich aus der Bewertung der eigenen Arbeit und der Arbeitserlebnisse einer Person ergibt. Hierbei spielt also auch bereits Geleistetes oder Erlebtes eine wichtige Rolle, wohingegen die Motivation eher eine Bereitschaft zu einer Leistung widerspiegelt. Arbeitsmotivation in der Zeitarbeit ist erheblich extrinsisch-vermeidend geprägt. Außerdem wird Zeitarbeit bei den meisten dort Tätigen als Übergangslösung angesehen und nicht als Beruf (Siemund 2013). Hinsichtlich der Arbeitsmotivation von Zeitarbeitnehmern, verstanden als Bereitschaft, eine Tätigkeit in der Zeitarbeit aufzunehmen und diese über längere Zeit engagiert und auch bei Schwierigkeiten aufrechtzuerhalten, identifiziert Siemund (2013) einige Handlungsziele der Zeitarbeitskräfte bzw. Anreize der Zeitarbeit. Dazu zählen die Vermeidung von Arbeitslosigkeit, die Hoffnung auf eine Übernahme in permanente Beschäftigung durch ein Kundenunternehmen sowie die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und eine positive Arbeitserfahrung. Eng mit dem Übernahmemotiv verbunden ist die Freiwilligkeit (bzw. Unfreiwilligkeit) mit der sich Menschen für eine Beschäftigung in der Zeitarbeit entschieden haben. Personen, die in der Zeitarbeit nur eine Übergangslösung sehen und auf eine Übernahme hoffen, erbringen höhere Arbeitsleistung (Marler et al. 2002). De Jong et al. (2009) untersuchen psychologische Verträge von Zeitarbeitern und Festangestellten mit den Unternehmen, bei denen die Arbeitnehmer beschäftigt sind. Betrachtet wurde die Wahrscheinlichkeit der Einlösung der Versprechen, wie beispielsweise einer Übernahme in permanente Beschäfti-

gung. Hierbei konnten die Autoren zeigen, dass die psychologischen Verträge der Zeitarbeitnehmer aus wenigen gegenseitigen Versprechen bestehen, diese aber im Vergleich zu Festangestellten mit mehr Motivation angegangen werden.

3.3 Bisherige empirische Befunde und Forschungslücke

Trotz der wachsenden Bedeutung der Beschäftigungsform Zeitarbeit in Deutschland (s. Kapitel 1.2) sind quantitative Studien zum Thema Motivation von Zeitarbeitnehmern immer noch Mangelware. Das gilt insbesondere für den deutschen Markt.

Ein großer Teil der existierenden Studien beschäftigt sich mit den Motiven der Entleihunternehmen, Zeitarbeit in ihrem Betrieb einzusetzen. Es wird untersucht, warum Unternehmen Zeitarbeitnehmer einsetzen, statt reguläre Beschäftigte einzustellen. Flexible Arbeitsbeziehungen wie Zeitarbeit werden oft als Mittel zur Steigerung der Fähigkeit der Unternehmen gesehen, auf veränderte Marktbedingungen zu reagieren (Nienhäuser 2005). Holst (2009 und 2012) unterteilt die betrieblichen Nutzungsstrategien von Zeitarbeit in drei Kategorien: der Ad-hoc-Ersatz, der Flexibilitätspuffer und die strategische Nutzung als Sicherheitsnetz gegen das Kapazitätsrisiko der Absatzmärkte. Bei der letzteren Nutzungsstrategie wird die Zeitarbeit bewusst in großem Umfang, dauerhaft und in mehreren Betriebsbereichen eingesetzt (Holst et al. 2009, Spermann 2012). Promberger (2012a) erstellt eine Typologie der Nutzerbetriebe, in dem er fünf verschiedene Konstellationen aus betrieblichen Merkmalen und Rahmenbedingungen einerseits und Einsatzzahlen von Zeitarbeit sowie anderen Flexibilisierungsinstrumenten andererseits identifiziert. In Übereinstimmung mit den theoretischen Überlegungen von Sesselmeier (2007) identifizieren Alewell et al. (2007) anhand einer Unternehmensbefragung eine fehlende Balance zwischen Personalbedarf und der gegebenen personellen Ausstattung der Unternehmen als auslösende Motive für den Einsatz von Zeitarbeit. Darüber hinaus kommen neue interne Planungen der Verantwortung für HR-Entscheidungen oder Veränderungen in der Verantwortung in der HR-Abteilung als auslösende Motive in Frage. 80% der befragten Unternehmen, welche Zeitarbeitnehmer einsetzen, nennen Veränderungen in den Manpower-Anforderungen, sprich im Personalbedarf, als Grund für den Einsatz. 64% der Befragten sehen keine interne Alternative zur Besetzung der Stelle. Vereinzelt wird auch die Auswirkung des Einsatzes von Zeitarbeit auf die Produktivität und Performance der Entleihunternehmen betrachtet. Beckmann und Kuhn (2009) sowie Hirsch und Müller (2012)

beobachten einen umgekehrt U-förmigen Verlauf zwischen dem Einsatz von Zeitarbeitnehmern und der Unternehmensperformance. Dörre (2005), Kraemer und Speidel (2004) sowie Holst (2009) stellen durch den Einsatz von Zeitarbeit einen Disziplinierungseffekt auf die Stammbesetzung, beispielsweise in Form von Zugeständnissen bei tariflich vereinbarten Lohn- und Arbeitszeitstandards, fest.

Weitere Studien gehen vertiefend auf die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse von Zeitarbeitnehmern im Vergleich zu Arbeitnehmern in einem Normalarbeitsverhältnis ein. Nienhüser und Matiaske (2003) definieren ein Normalarbeitsverhältnis durch einen permanenten Arbeitsvertrag, verpflichtende Sozialversicherungsbeiträge, Vollzeit, eine korrespondierende Entlohnung und eine volle Überschneidung von Arbeit und Beschäftigung. Bei den vergleichenden Analysen spielen meist Lohnunterschiede zwischen Zeitarbeitnehmern und Normalbeschäftigten eine Rolle. Nienhüser (2005) stellt heraus, dass flexible Arbeitsformen wie Zeitarbeit oft als prekär, unsicher und schlecht bezahlt mit schlechten Arbeitsbedingungen angesehen werden. Im Vergleich zu Arbeitnehmern in einem Normalarbeitsverhältnis sind die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen von Leiharbeitern auch bei Kontrolle weiterer Einflussgrößen schlechter (Nienhüser/Matiaske 2003). Anhand des Third European Survey in Working Conditions (ESWC) kommen die Autoren zu dem Ergebnis, dass Zeitarbeitnehmer auch bei Kontrolle für Einflussgrößen wie Alter, Nationalität, Qualifikation, Familienstand oder Größe des Betriebs ein um 20% geringeres Gehalt bekommen als Normalbeschäftigte. Auch innerhalb Deutschlands zeigen sich Lohnunterschiede zwischen Zeitarbeitnehmern und Nichtzeitarbeitnehmern. In den Berechnungen werden auch die Unterschiede in den Eigenschaften von Zeitarbeitern und Nichtzeitarbeitern berücksichtigt (Kvasnicka/Werwatz 2003). Diese können bis zur Hälfte des Lohnunterschieds erklären (Jahn 2010). Jahn und Pazzoli (2013) nennen dann einen Unterschied von 15 bis 25 Prozent bei Kontrolle für Tätigkeit, Alter und Berufserfahrung. Brehmer und Seifert (2008) weisen auf Grundlage von Daten des Sozio-Ökonomischen Panels darauf hin, dass eine Schlechterstellung neben dem Lohn insbesondere auch bezüglich der Beschäftigungsstabilität zu sehen ist. Bezüglich der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung finden die Autoren im speziellen Kontext der Zeitarbeit, im Gegensatz zu anderen Befunden einer europaweiten Befragung (LeTourneux 1998), keine Zusammenhänge.

Weiterhin befassen sich einige Arbeiten mit dem Commitment von Zeitarbeitnehmern. Sende und Vitera (2013) erweitern den Aspekt der Arbeitszufriedenheit um den Aspekt

der Verbundenheit mit einem Unternehmen (commitment) von Zeitarbeitnehmern im Vergleich zu Normalbeschäftigten bzw. zur Stammebelegschaft in den Entleihbetrieben. Sie gehen davon aus, dass diese beiden Konzepte als gemeinsame Basis die Bewertung der Arbeitstätigkeit und der Organisation vor dem Hintergrund der persönlichen Ziele und Werte haben (Sende/Vitera 2013). Es wird angenommen, dass hohe Zufriedenheit bzw. Commitment nicht nur einen positiven Einfluss auf die reine Leistung der Arbeitnehmer hat, sondern auch weitere positive Wirkungen nach sich zieht. Als Beispiele werden Engagement über die vertragliche Verpflichtung hinaus, loyale Vertretung des Unternehmens gegenüber Dritten oder Treue gegenüber dem Unternehmen, auch wenn sich attraktive Beschäftigungsalternativen bieten, genannt (Sende/Vitera 2013). Mitlacher (2008) beobachtet im Rahmen einer qualitativen Untersuchung besonders Commitment und Identifikation mit dem Kundenunternehmen als wichtige Elemente nicht nur für das Beschäftigungsverhältnis an sich, sondern auch für das indirekte Verhältnis zwischen Zeitarbeiter und Kundenunternehmen. Probleme werden sowohl durch das Drei-Parteien-Konstrukt Zeitarbeit verursacht, als auch durch die erhöhte Komplexität, Unsicherheit und die Gefährdung der Qualität in der Austauschbeziehung. Viele der Merkmale, deren positiver Einfluss auf Arbeitszufriedenheit und Commitment belegt ist, sind bei Zeitarbeitnehmern oftmals in geringem Maße ausgeprägt (Sende/Vitera 2013). Lapalme et al. (2011) zeigen für Kanada dann auch ein Sinken des affektiven Commitments von Zeitarbeitnehmern, wenn Erwartungen gegenüber dem Entleihunternehmen nicht erfüllt werden.

Die recht kurze Darstellung des Stands der Forschung macht deutlich, dass die Charakteristika der Motivation von Zeitarbeitnehmern bislang fast nicht untersucht wurden. Dem widmet sich die nachfolgende empirische Studie.

3.4 Theoretischer Hintergrund und Hypothesen

In diesem Abschnitt werden theoretische Überlegungen zum Zusammenhang verschiedener Merkmale und der Motivation von Zeitarbeitnehmern vorgeschlagen. Zunächst wird dabei auf Jobmerkmale beim Entleihunternehmen eingegangen. Anschließend widmet sich die theoretische Überlegung den individuellen Charakteristika der Zeitarbeiter.

Nach Argumenten der Anreiz-Beitrags-Theorie (Simon 1957, March/Simon 1958) wird in Organisationen ein Gleichgewichtszustand zwischen Anreizen und Beiträgen vorliegen. Individuen werden ihre Leistung, in Form von Arbeitsanstrengungen, bestehenden Anreizen, wie der Entlohnung, anpassen. Bei höheren Anreizen ist demnach eine gesteigerte Motivation mit höheren Arbeitsanstrengungen zu erwarten. Ein ähnlicher Zusammenhang ergibt sich aus Fairness- bzw. Gift-exchange-Überlegungen (Akerlof 1984, Akerlof/Yellen 1990) sowie der Shirking-Variante der Effizienzlohntheorie (Becker/Stigler 1974, Shapiro/Stiglitz 1984), in dem zunächst einmal ganz allgemein und nicht nur für Zeitarbeiter ein positiver Zusammenhang zwischen der Höhe der Entlohnung von Arbeitnehmern und deren Motivation vermutet wird. Empirische Untersuchungen sowohl im Labor als auch im Feld bestätigen dann auch die Relevanz von Gift-exchange-Verhalten (z.B. Fehr et al. 1998, Charness et al. 2004, Gneezy/List 2006, Falk 2007). Im Dreieckskonstrukt zwischen Zeitarbeiter, Zeitarbeitsunternehmen und Entleihunternehmen können höhere Löhne gegebenenfalls durchaus im Sinne der Zeitarbeitsunternehmen sein, wenn dies mit einer höheren Motivation der Zeitarbeiter einhergeht und Folgeaufträge bei zufriedenen Entleihbetrieben wahrscheinlicher werden.

Hypothese 1: Die Höhe der Entlohnung steht in einem positiven Zusammenhang mit der Motivation von Zeitarbeitnehmern.

Neben der Rolle des Lohns für die Motivation der Zeitarbeiter kann auch der Projektdauer eine Bedeutung zugesprochen werden. Ähnlich wie in herkömmlichen Beschäftigungsverhältnissen können Zeitarbeiter eine Form von psychologischem Vertrag (Robinson/Rousseau 1994) mit dem Entleihbetrieb eingehen, indem sich wechselseitige Erwartungen und Verpflichtungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herausbilden, welche über den juristischen Arbeitsvertrag hinaus bestehen. Demnach wird der psychologische Vertrag im Rahmen einer längerfristigen Zusammenarbeit immer wieder überarbeitet und intensiviert. Je länger die Beziehungsdauer, umso breiter ist dann das Spektrum an Inhalten des psychologischen Vertrags. Im Fall von Zeitarbeit könnten solche Verträge zwischen Zeitarbeiter und dem Entleihbetrieb entstehen, in dem der Zeitarbeiter im Einsatz ist.¹⁴ Es ist anzunehmen, dass mit steigender Projektdauer

¹⁴ Neben der Wirkung eines psychologischen Vertrags mit dem Entleihunternehmen ist auch ein solcher mit dem Zeitarbeitsunternehmen denkbar. Da der Zeitarbeiter aber nicht in dessen Räumlichkeiten tätig ist und auch nicht auf Kollegen trifft, dürfte ein möglicher psychologischer Vertrag in diesem Fall einen anderen Charakter aufweisen. Da diese Beziehung nicht Teil der empirischen Analyse ist, werden Überlegungen dazu an dieser Stelle nicht weiter vertieft.

mehr gegenseitige Verpflichtungen mit dem Entleihbetrieb eingegangen werden und die Übernahme solcher Verpflichtungen durch den Zeitarbeitnehmer bei der Beurteilung seiner Motivation gewürdigt werden.

Hypothese 2: Die Projektdauer steht in einer positiven Beziehung zur Motivation der Zeitarbeitnehmer.

Ein weiteres wichtiges Merkmal stellt die Übernahme eines Zeitarbeitnehmers in eine Beschäftigung bei einem Entleihbetrieb dar. Im Rahmen unserer Untersuchung werden die Verantwortlichen in den Entleihbetrieben immer erst am Ende eines Projektes und damit nach der Übernahmeentscheidung gebeten, ihr Feedback über die Motivation der Zeitarbeitnehmer abzugeben. Da die Übernahmeentscheidung im Verlaufe eines Projektes jedoch zu jedem Zeitpunkt an den Zeitarbeitnehmer herangetragen werden kann, ist ein positiver Zusammenhang zwischen Übernahme und der Motivation der Zeitarbeitnehmer zu vermuten. Die Wirkungsrichtung wird sich dann in den zwei Phasen vor und nach der Übernahmeentscheidung unterscheiden.

Bis zur Übernahmeinformation wird die Motivation durch den Wunsch nach Übernahme getrieben und motiviertere Zeitarbeitnehmer werden mit größerer Wahrscheinlichkeit übernommen werden. Die Mehrzahl der Zeitarbeitnehmer möchte von einem Einsatzunternehmen übernommen werden (EUROCIETT 2007). Daher ist zu erwarten, dass diese bemüht sind, gerade in den Fällen eine gute Leistung zu erbringen, wenn die Möglichkeit einer Übernahme zumindest im Bereich des Möglichen scheint (Sende/Vitera 2013, Sendel et al. 2011). Nach der Argumentation der Achievement Motivation Theorie (Atkinson 1957) und der Zielsetzungstheorie (Locke/Latham 2006) lassen sich Menschen durch selbst gesetzte Ziele zum Handeln motivieren. Dabei wird von einem umgekehrt U-förmigen Zusammenhang zwischen der Schwierigkeit einer Zielerreichung und der Motivation ausgegangen. Das Ziel einer Übernahme lässt sich durchaus als schwierig charakterisieren, da geringe Übernahmequoten von unter 20% die Regel sind (Crimmann et al. 2009). Zudem müssen vorherige Erfahrungen sowie die weitere Beschäftigungsperspektive berücksichtigt werden. Über die Hälfte der Zeitarbeitnehmer waren vor ihrer Beschäftigung in der Zeitarbeit arbeitslos (ANÜSTA 2010), so dass auch die Gefahr weiterer Zeiten der Beschäftigungslosigkeit bei einer Übernahme reduziert wird. Das hochgesteckte Ziel der Übernahme in eine dauerhafte reguläre Beschäftigung kann somit positiven Einfluss auf die Motivation haben.

Nach der Übernahmeentscheidung ist anzunehmen, dass die Motivation durch das Verlangen getrieben wird, der Übernahme gerecht zu werden. Die Übernahme eines Zeitarbeitnehmers in unbefristete Beschäftigung in einem Entleihbetrieb kann als Feedback über die gezeigte Leistung eines Zeitarbeitnehmers im Projekt verstanden werden. Untersuchungen (z.B. Mohnen/Pokorny 2007) haben zudem gezeigt, dass positives Feedback über Performance die Arbeitsanstrengung steigern kann. Als Begründung können beispielsweise die bereits oben angesprochenen Gift-exchange Effekte herangezogen werden. Daher ist auch aus diesem Gesichtspunkt heraus auf einen positiven Zusammenhang zwischen einer Übernahmeentscheidung und der Motivation von Zeitarbeitnehmern zu schließen.

Hypothese 3: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Übernahmeentscheidung und der Motivation von Zeitarbeitnehmern.

Neben den bisher genannten Charakteristika ist auch vom Wechsel des Entleihbetriebs bei den Folgeprojekten der Zeitarbeitnehmer, welche in mehr als einem Projekt engagiert sind, ein Zusammenhang zur Motivation der Zeitarbeitnehmer denkbar. Es ist möglich, dass mehrere Projekte in Folge bei einem gleichen Entleihbetrieb eher wie ein kumuliertes langes Projekt wahrgenommen werden und die empfundenen Übernahmechancen entsprechend steigen. Demgegenüber bedeutet ein Wechsel des Entleihbetriebs einen Neustart bei einem weiteren Kunden der Zeitarbeitsagentur. Ein aus einer Nicht-Übernahme entstandener Wechsel vom Entleihbetrieb kann auch als Bruch des psychologischen Vertrags gesehen werden. Rigotti (2009) beschreibt substantielle Zusammenhänge zwischen einem erlebten Bruch von psychologischen Verträgen und arbeitsrelevanten Einstellungen und Verhaltensweisen. So zeigten sich u.a. auch Zusammenhänge zwischen psychologischen Vertragsbrüchen, Commitment und Engagement. Innerhalb der Gruppe der Zeitarbeitnehmer, die mehrfach vom Zeitarbeitsunternehmen entsendet werden, kann analog zur Argumentation bezüglich der Projektdauer eine höhere Motivation von denjenigen angenommen werden, die bei „ihrem“ Kunden verbleiben, als bei Zeitarbeitnehmern, die ihr Folgeprojekt bei einem neuen Entleihunternehmen bestreiten.

Hypothese 4: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Verbleib bei einem Entleihunternehmen im Folgeprojekt und der Motivation der Zeitarbeitnehmer.

Es ist ebenfalls ein Zusammenhang zwischen dem Alter der Zeitarbeitnehmer und deren Motivation zu vermuten. Ältere Zeitarbeitnehmer sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen und haben im eintretenden Fall niedrigere Chancen auf Wiederbeschäftigung (Frosch 2007). Insofern könnte ein besonders hoher Anteil älterer Zeitarbeitnehmer vorher arbeitslos gewesen sein und eine entsprechend geringere Erwartungshaltung an eine Beschäftigung haben.

Hypothese 5: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Alter von Zeitarbeitnehmern und der Motivation.

Gegebenenfalls können Unterschiede bezüglich des Geschlechts der Zeitarbeitnehmer vermutet werden. Es existieren einige empirische Hinweise dafür, dass Frauen eine tendenziell geringere Erwartungshaltung an einige Charakteristika ihrer Beschäftigungssituation haben. Beispielsweise finden Clark und Oswald (1996) bei Frauen trotz schlechterer Arbeitsbedingungen hinsichtlich Bezahlung, Arbeitsplatzsicherheit und Aufstiegsmöglichkeiten eine höhere Arbeitszufriedenheit. Engelland und Riphahn (2005) beobachten ein höheres Anstrengungsniveau bei Frauen in temporärer Beschäftigung als bei Männern. Sie messen Überstunden und Fehlzeiten und kommen zu dem Ergebnis, dass im Falle von befristeten Tätigkeiten die Tendenz zu Überstunden bei Frauen höher ist. Wir halten einen ähnlichen Zusammenhang innerhalb der Gruppe der Zeitarbeitnehmer für möglich.

Hypothese 6: Frauen verfügen in der Zeitarbeit (bei Kontrolle für Jobcharakteristika) über eine höhere Motivation als Männer.

Hinsichtlich der Bildung der Zeitarbeitnehmer fällt es nicht leicht, einen eindeutigen Zusammenhang zur Motivation zu prognostizieren. Laut Nienhüser (2005) sind atypische Beschäftigungsformen oft mit „gering qualifiziert“ assoziiert. Tatsächlich sind jedoch Personen mit unterschiedlichem Bildungsabschluss als Zeitarbeiter tätig. Falls Bildungsabschlüsse als Signal für eine allgemeine Leistungsbereitschaft gedeutet werden können, spräche dies für eine positive Beziehung zur Motivation. Allerdings können Bildungsabschlüsse auch mit einer höheren Erwartungshaltung an die Beschäftigungssituation einhergehen. Wenn diese in der Zeitarbeit nicht erfüllt sind, könnte sich das negativ auf die Motivation auswirken. Johnson/Johnson (2000) zeigen einen negativen Effekt von wahr-

genommener Überqualifikation auf Teilbereiche der Arbeitszufriedenheit. Ihre Ergebnisse lassen darauf schließen, dass dieser Effekt arbeitsbezogene Deprivationen verbunden mit unerfüllten Erwartungen widerspiegelt. Zeitarbeitnehmer mit geringerem Bildungsniveau unterliegen einem deutlich höheren Arbeitslosigkeitsrisiko und würden deshalb eher eine atypische Beschäftigung in Kauf nehmen. Das empirische Ergebnis dürfte davon abhängen, inwieweit für die Arbeitsbedingungen kontrolliert wird. Clark und Oswald (1996) sowie Grund und Sliwka (2007) zeigen beispielsweise, dass sich eine im Mittelwert höhere Arbeitszufriedenheit von Personen mit besserer Ausbildung bei Kontrolle für die Entlohnung ins Gegenteil verkehrt. Ein ähnlicher Effekt ist auch für die Wirkung des Bildungsniveaus auf die Motivation von Zeitarbeitnehmern anzunehmen. Wir sehen von einer expliziten Formulierung einer Hypothese bezüglich des Bildungsstands ab.

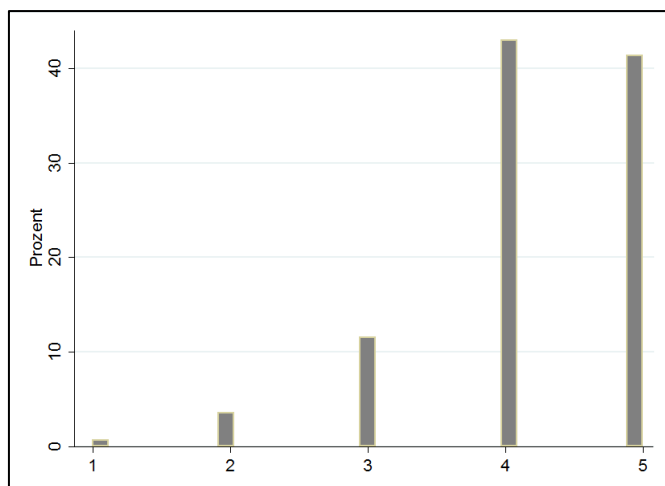
3.5 Datenbasis, Variablen und deskriptive Statistik

Anhand eines Datensatzes eines der größten Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland ist es möglich, die genannten Forschungsfragen zu untersuchen. Hierbei handelt es sich um dokumentierte Personaldaten der Zeitarbeitnehmer sowie projektbezogene Daten über die jeweilige Überlassung, die zu Forschungszwecken in digitaler und anonymisierter Form exklusiv zur Verfügung gestellt worden sind. Die Gesamtheit aller Überlassungen im Zeitraum 2007 bis 2011 beträgt insgesamt knapp 25.000 Projekte. Für einen Teil dieser Projekte liegen die Motivationsbewertungen über die Zeitarbeitnehmer durch die Entleihbetriebe vor. Hierbei werden seitens des Zeitarbeitsunternehmens Fragebögen an die Personalverantwortlichen der Entleihbetriebe geschickt. Die Bewertung der Motivation sollte über den direkten Vorgesetzten im Entleihunternehmen auf freiwilliger Basis erfolgen. Neben der Motivation wird dabei auch nach der Zuverlässigkeit, Integrationsfähigkeit, Pünktlichkeit und Freundlichkeit der Zeitarbeitnehmer gefragt. Die Bewertungen werden dann dem Zeitarbeitsunternehmen übermittelt. Damit dient in der vorliegenden Untersuchung nicht eine Selbsteinschätzung der Zeitarbeitnehmer, sondern eine Fremdeinschätzung durch die Entleihunternehmen als Grundlage. Es liegen Bewertungen über die Motivation von 2.984 Zeitarbeitnehmern vor, welche zwischen 2007 und 2011 in insgesamt 3.423 Projekten tätig waren. Eine Analyse der Unterschiede zur Gesamtstichprobe ergibt, dass die Beobachteten innerhalb des Samples tendenziell in längeren Projekten und eher in Folgeprojekten arbeiten. Das ist auch intuitiv ersichtlich, da bei sehr kurzen

Projekten die Entleihunternehmen die Motivation nicht valide einschätzen können bzw. wollen. Auch bei einer anstehenden Übernahme wurde seitens des Entleihbetriebs eher bewertet, da vor einer solchen Entscheidung eine genaue Betrachtung des Zeitarbeitsnehmers erfolgt. Der Anteil an Frauen ist im Sample mit Bewertungen höher als in der Gesamtstichprobe.

Als abhängige Variable stehen Einschätzungen der Entleihunternehmen, bei denen die Zeitarbeitnehmer im Einsatz waren, hinsichtlich der Motivation zur Verfügung. Diese Einschätzung wird nach Beendigung eines Projektes vom Entleihunternehmen durch den direkten Vorgesetzten des Zeitarbeitnehmers vorgenommen und stellt somit eine Beurteilung der Motivation der Zeitarbeitnehmer über ein gesamtes Projekt in Form einer fünfgliedrigen Skala von 1 (mangelhafte Motivation) bis 5 (sehr gute Motivation) dar. Abbildung 2 verdeutlicht, dass den Zeitarbeitern im Nachhinein insgesamt eine hohe Motivation beim Arbeiten während ihres Projektes zugesprochen wird. Jeweils über 40% werden mit der Bestnote ausgezeichnet bzw. gute Motivation bescheinigt. Neben der Einschätzung der Motivation eines Zeitarbeitnehmers stehen bei knapp der Hälfte der Beobachtungen auch Einschätzungen hinsichtlich der Zuverlässigkeit, Integrationsfähigkeit, Pünktlichkeit sowie Freundlichkeit ebenfalls in Form einer fünfgliedrigen Likert-Skala von 1 (mangelhaft) bis 5 (sehr gut) zur Verfügung. Diese vier Faktoren können als Teilaspekte der Leistungsbereitschaft der Zeitarbeitnehmer interpretiert werden. Im Durchschnitt werden die Zeitarbeitnehmer auch hinsichtlich dieser Merkmale gut beurteilt. Die Ergebnisse einer entsprechenden Faktorenanalyse legen nahe, diese vier zusätzlichen Items zusammen mit der Motivation als ein Konstrukt zu verwenden (Cronbachs Alpha von 0,9064, vgl. dazu auch Tabelle A2.1 im Anhang).

Abbildung 2: Motivation der Zeitarbeitnehmer



Anmerkung: 5 = sehr gute Motivation, 1 = mangelhafte Motivation

Bei der Zusammenführung der fünf Einschätzungen haben wir den Mittelwert der standardisierten Einzelwerte gebildet. Für die Standardisierung wurde dabei der Mittelwert eines Merkmals von der einzelnen Beurteilung abgezogen und durch die jeweilige Standardabweichung geteilt. Dieses so gebildete Konstrukt wird in der vorliegenden Untersuchung als „Arbeitsmoral“ bezeichnet. Nach McFadzean und McFadzean (2005) ist Arbeitsmoral als Grad zu verstehen in dem ein Arbeitnehmer einen positiven oder motivierten psychologischen Zustand präsentiert. Im Rahmen dieser Untersuchung dient das Maß der Arbeitsmoral neben der Motivation, um die Robustheit von möglichen Zusammenhängen mit individuellen bzw. jobbezogenen Charakteristika zu unterstreichen.

Als unabhängige Variablen stehen folgende zur Verfügung: Erstens Informationen zum Stundenlohn (in Euro), welcher dem Zeitarbeitnehmer in einem Projekteinsatz gezahlt wird. Angaben zur Projektdauer sind in vier Kategorien (bis zu 2 Monate, über 2 bis 6 Monate, über 6 bis 12 Monate, über 12 Monate) unterteilt. Anhand von Dummy-Variablen für die Jahre des Projektabschlusses kann für mögliche Veränderungen während der Wirtschaftskrise kontrolliert werden (Müller 2014, Spermann 2012). Darüber hinaus wird in einer Dummy-Variable festgehalten, ob es sich um das erste oder ein Folgeprojekt des Zeitarbeitnehmers handelt. Außerdem kann mit Hilfe einer weiteren Dummy-Variable beobachtet werden, ob im Anschluss an ein Projekt eine Übernahme in eine permanente Beschäftigung bei einem Entleihbetrieb stattgefunden hat. Zusätzlich kann ab dem zweiten Projekteinsatz dafür kontrolliert werden, ob ein Verbleib beim Kunden oder ein Wechsel des Leiharbeitsunternehmens erfolgt ist. Als soziodemografische Merkmale werden das Geschlecht, das Alter (in Jahren) sowie eine binäre Variable für die Existenz eigener Kinder in die Auswertung einbezogen. Das Bildungsniveau wird über binäre Variablen für eine absolvierte Berufsausbildung und ein abgeschlossenes Studium erfasst. Als Referenzgruppe dienen die Zeitarbeitnehmer ohne Ausbildung. Schließlich wird noch für die Branche kontrolliert, in der das Projekt des Zeitarbeitnehmers angesiedelt war, sowie für die ausgeübte Tätigkeit. Im Rahmen von Robustheitschecks wird daneben auch die Größe des Entleihunternehmens berücksichtigt.

Die Tabellen 2.1 und 2.2 geben einen Überblick über die deskriptiven Statistiken der Variablen. Im Durchschnitt erhalten die Zeitarbeitnehmer einen Bruttostundenlohn von knapp 11 Euro. Die Projektlängen variieren in beträchtlichem Ausmaß. Während ein knappes Viertel in Projekten von höchstens zwei Monaten entliehen ist, arbeitet ebenso ein knappes Viertel der Zeitarbeitnehmer in längeren Projekten mit über einem Jahr Dauer. Im Jahr 2007 und 2008 fanden jeweils ein Drittel der Projekte statt. Die Übernahmequote in Beschäftigung bei einem Entleihbetrieb liegt in unserem Datensatz bei 23%.

Mehr als die Hälfte der Zeitarbeitnehmer sind weiblich und nur jeder Neunte hat Kinder. Dies hängt vermutlich mit dem geringen Durchschnittsalter der Zeitarbeitnehmer von 33 Jahren zusammen. Drei Viertel der Personen weisen einen beruflichen Ausbildungsabschluss auf. Weitere 13% besitzen einen Studienabschluss. Von den 945 Zeitarbeitnehmern, welche in mehr als einem Projekt tätig werden, verbleibt jeder Fünfte bei dem Entleihbetrieb, in dem er schon für das Vorprojekt entliehen war. Die unterschiedlichen Tätigkeiten wurden in 8 Oberkategorien eingeteilt.¹⁵ Zu den häufigsten Ausprägungen gehören Büro-/Verwaltungsberufe, Metallhersteller/-verarbeiter sowie Elektroberufe. Die Brancheneinteilung seitens des Zeitarbeitsunternehmens führt zu 14 Kategorien, wobei die Projekte am häufigsten in der Maschinenbau-, Elektrotechnik- oder Metallbranche angesiedelt sind.

Tabelle 2.1: Deskriptive Statistiken der abhängigen Variablen

	Anzahl	Mittelwert / Anteil	Standardabweichung
Projekte	3.423		
Personen	2.984		
Abhängige Variablen:			
<u>Motivation</u>			
(1) mangelhaft	23	0,006	
(2) ausreichend	120	0,035	
(3) befriedigend	395	0,115	
(4) gut	1.470	0,429	
(5) sehr gut	1.415	0,413	
<u>Arbeitsmoral *</u>	1.576	0	0,854
Motivation	1.576	4,114	0,819
Zuverlässigkeit	1.576	4,151	0,806
Integrationsfähigkeit	1.576	4,127	0,765
Pünktlichkeit	1.576	4,264	0,757
Freundlichkeit	1.576	4,287	0,649

¹⁵ Die Kategorisierung der Tätigkeiten basiert auf Matthes et al. (2008).

Tabelle 2.2: Deskriptive Statistiken der unabhängigen Variablen

Unabhängige Variablen:	Anzahl	Mittelwert / Anteil	Standardabweichung
Stundenlohn (Euro)		10,64	3,11
<i>Projektlänge</i>			
bis 2 Monate (<i>Referenz</i>)	801	0,234	
über 2 bis 6 Monate	1.013	0,295	
über 6 bis 12 Monate	834	0,243	
über 12 Monate	775	0,226	
Erstes Projekt (Dummy)	2.478	0,723	
Übernahme (Dummy)	774	0,226	
Kinder (Dummy)	380	0,111	
Alter (in Jahren)		33,17	9,415
Kein Ausbildungsabschluss (<i>Referenz</i>)	257	0,075	
Berufliche Ausbildung	2.605	0,761	
Hochschulabschluss	451	0,131	
Frau (Dummy)	1.881	0,549	
Verbleib beim Kunden (Dummy)	182	0,193 (von n=945 mit Folgeprojekt)	
Kontrollvariablen:			
<u>Tätigkeit:</u> 8 Dummies: Bau-/Bergbau- /Chemieberufe, Büro-/Verwaltungsberufe, Elektroberufe, IT-Berufe, Lager-/Verkehrsberufe, Metallherzeuger/-verarbeiter, Verkaufsberufe, Sonstige			
<u>Branche:</u> 14 Dummies: Fahrzeugbau, Glas & Keramik, E-Technik, Informationstechnik, Luft- & Raumfahrt, Maschinenbau, Metall, Verfahrenstechnik & Anlagenbau, Automatisierungstechnik, Banken & Versicherungen, Chemie & Pharma, Dienstleistungen, Energie & Wasser, Sonstige			
<u>Jahr:</u> 5 Dummies: 2007, 2008, 2009, 2010, 2011			

* Anmerkungen: Die Arbeitsmoral wurde gebildet als standardisierter Mittelwert aus den Einschätzungen hinsichtlich der Motivation, Zuverlässigkeit, Integrationsfähigkeit, Pünktlichkeit sowie Freundlichkeit. Durch das Hinzufügen der vier weiteren Items zur Einschätzung reduziert sich der Datensatz auf 1.576 Projekte mit 1.426 Zeitarbeitnehmern. Die deskriptiven Statistiken der anderen Variablen ändern sich für die Teilstichprobe der Personen mit Beobachtungen zur Arbeitsmoral nur unwesentlich.

3.6 Ergebnisse und Interpretation

Tabelle 2.3 weist in den Modellen (1) und (2) die Resultate von Ordered Probit-Schätzungen auf die Motivation der Zeitarbeitnehmer aus. Modell (1) unterscheidet sich von Modell (2) lediglich in der Berücksichtigung der Entlohnung. Zwischen dem Stundenlohn und der Motivation der Zeitarbeitnehmer besteht ein signifikanter Zusammenhang. Je höher der Stundenlohn in den Projekten ist, umso besser werden die Zeitarbeitnehmer von

den direkten Vorgesetzten hinsichtlich ihrer Motivation bewertet, was im Einklang mit Hypothese 1 steht.

Eine ebenfalls signifikante Beziehung besteht zwischen der Projektdauer und der Motivation. Zeitarbeitnehmer, die in Projekten mit einer Dauer von über zwölf Monaten arbeiten, erhalten wie erwartet (Hypothese 2) positivere Bewertungen hinsichtlich ihrer Motivation als solche in sehr kurzen Projekten. Weitere, hier nicht aufgeführte Schätzungen mit anderen Referenzkategorien, weisen auch auf Unterschiede zu mittleren Projektdauern hin.¹⁶

Unabhängig davon, ob die Motivation der Zeitarbeitnehmer ausschlaggebend für deren Übernahme ist oder ob die Motivation als Feedback oder Anreiz dient und der Zeitarbeitnehmer motiviert ist, diesem gerecht zu werden, hatten wir in der dritten Hypothese einen positiven Zusammenhang zwischen Übernahme und Motivation erwartet, der durch die Ergebnisse ebenfalls gestützt wird.

Das Alter der Zeitarbeitnehmer steht wie in Hypothese 5 erwartet in einem positiven Zusammenhang zur Motivation. Eine geringere Erwartungshaltung an mögliche Beschäftigungschancen ist eine mögliche Erklärung für den dargestellten Zusammenhang. Ähnliche Überlegungen hatten wir für mögliche Geschlechtsunterschiede angestellt.

Während der Großteil der männlichen Zeitarbeitnehmer eine gute Bewertung der Motivation erhält, wird die Mehrheit ihrer weiblichen Kollegen durch die Bestnote ausgezeichnet (vgl. Abbildung A3 im Anhang). Diese Geschlechtsunterschiede bezüglich der Motivation sind auch bei Kontrolle unserer anderen unabhängigen Variablen signifikant (Tabelle 2.3, Modell (1)). Eine erste Überlegung könnte sein, dass Frauen geringere Erwartungen bezüglich ihres Lohnes haben. Der Geschlechtsunterschied ist aber in ähnlicher Höhe zu beobachten, wenn wir nicht für die Entlohnung kontrollieren (Modell (2)). Natürlich kann eine geringere Erwartungshaltung aber auch an anderen Faktoren wie generellen Beschäftigungsmöglichkeiten oder Arbeitsbedingungen festgemacht werden, für die wir nicht kontrollieren können.

Um zu untersuchen, inwiefern es geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der aufgezeigten Zusammenhänge gibt, wurden zusätzlich getrennte Schätzungen auf die Motivation für Frauen und Männer durchgeführt (Tabelle 2.4). Während bei weiblichen Zeit-

¹⁶ Bezüglich einer möglichen kausalen Interpretation ist ein Vorsichtshinweis nötig: Da nur reale Projektlängen und nicht geplante Projektlängen erfasst sind, ist eine Verzerrung dahingehend möglich, dass sich motiviertere Zeitarbeitnehmer eher in längerfristigen Projekten befinden und die Projekte von weniger motivierten Zeitarbeitnehmern evtl. vorzeitig beendet wurden.

arbeitnehmern die Projektlänge kaum eine Rolle spielt, besteht bei ihren männlichen Kollegen ein (hoch) signifikant positiver Zusammenhang zwischen Projektlänge und der Motivation.

Betrachtet man die für das Bildungsniveau der Zeitarbeitnehmer gebildeten Dummies, ergibt sich für diejenigen mit abgeschlossener Ausbildung eine hoch signifikant negative Beziehung zur Motivation im Vergleich zu denjenigen ohne Ausbildung. In Modell (1) von Tabelle 2.3 wird für den Lohn kontrolliert. Insofern könnte dieses Ergebnis durch unterschiedliche Erwartungshaltungen bezüglich Entlohnung in Abhängigkeit von der Ausbildung erklärt werden. Modell (2), ohne Kontrolle für den Lohn, weist jedoch ebenso auf eine geringere Motivation von Zeitarbeitnehmern mit Ausbildungsabschluss hin. Insofern müsste sich eine unterschiedliche Erwartungshaltung auf andere Faktoren als den Lohn beziehen. Für Zeitarbeitnehmer mit einem Studienabschluss zeigt sich ohne Kontrolle für die Entlohnung erwartungsgemäß eine höhere Motivation als für Personen ohne Ausbildungsabschluss.

Als weiteres Ergebnis zeigt Tabelle 2.3, dass Zeitarbeitnehmer mit Kindern leicht schlechtere Bewertungen hinsichtlich ihrer Motivation erhalten. Es kann vermutet werden, dass notwendige Betreuungszeiten teilweise nicht gut mit Anforderungen am Arbeitsplatz vereinbar sind.

Die Ergebnisse der Ordered-Probit-Schätzungen (Modell 1 und 2) müssen mit gewisser Vorsicht betrachtet werden, da die Verteilung der abhängigen Variable sehr linksschief ist.¹⁷ Insofern wurden mehrere Robustheitschecks durchgeführt. Erstens führen korrespondierende binäre Probit-Schätzungen auf Basis einer transformierten abhängigen Variable mit nur zwei Ausprägungen (hohe vs. geringe Motivation) zu ähnlichen Ergebnissen, siehe Anhang Tabelle A2.2. Zweitens beinhalten die Modelle (3) und (4) der Tabellen 2.4 und 2.5 die Ergebnisse von OLS Regressionen mit der in Abschnitt 4 beschriebenen abhängigen Variable Arbeitsmoral. Die wesentlichen Ergebnisse bleiben bestehen. Eine Ausnahme bilden die Ergebnisse zu Bildungsabschlüssen, die zwar die gleichen Vorzeichen haben, aber bei den Schätzungen zur Arbeitsmoral ein geringeres Signifikanzniveau aufweisen. Dies scheint jedoch durch die geringere Fallzahl dieser Schätzungen getrieben zu sein, wie Schätzungen zur Motivation auf Basis dieser kleineren Anzahl an Beobachtungen nahelegen (vgl. Tabelle A2.3 im Anhang, Modelle (3) und (4)).

¹⁷ Tatsächlich weist ein entsprechender Likelihood-Ratio-Test Unterschiede zwischen den Koeffizienten der unterschiedlichen Antwortkategorien aus, so dass die Proportionalitätsannahme nicht unbedingt gewährleistet ist.

Tabelle 2.3: Individuelle und jobbezogene Charakteristika und Motivation (Ordered Probit-Schätzungen) bzw. Arbeitsmoral (OLS)

	(1) Motiva- tion	(2) Motiva- tion	(3) Arbeitsmo- ral	(4) Arbeitsmo- ral
Stundenlohn	0.020** (0.008)		0.013 (0.008)	
<i>Projektlänge (Referenz: bis 2 Monate)</i>				
über 2 bis 6 Monate	0.037 (0.056)	0.051 (0.055)	0.024 (0.063)	0.034 (0.063)
über 6 bis 12 Monate	0.061 (0.060)	0.080 (0.060)	0.237*** (0.063)	0.250*** (0.062)
über 12 Monate	0.258*** (0.062)	0.281*** (0.061)	0.282*** (0.064)	0.297*** (0.063)
Erstes Projekt (1=ja)	-0.012 (0.047)	-0.007 (0.047)	0.008 (0.053)	0.011 (0.053)
Übernahme (1=ja)	0.777*** (0.050)	0.783*** (0.050)	0.457*** (0.044)	0.461*** (0.045)
Kinder	-0.136** (0.063)	-0.135** (0.063)	-0.070 (0.064)	-0.072 (0.063)
Alter (in Jahren)	0.004* (0.002)	0.005** (0.002)	0.005** (0.002)	0.006*** (0.002)
<i>Ausbildung (Referenz: kein Ausbildungsab- schluss)</i>				
Berufliche Ausbildung	-0.141*** (0.051)	-0.142*** (0.051)	-0.031 (0.053)	-0.033 (0.053)
Hochschulabschluss	0.121* (0.073)	0.165** (0.070)	0.105 (0.079)	0.141* (0.075)
Frau (1=ja)	0.296*** (0.050)	0.288*** (0.050)	0.116* (0.060)	0.109* (0.060)
Tätigkeit (8 Dummies)	Ja	Ja	Ja	Ja
Branche (14 Dummies)	Ja	Ja	Ja	Ja
Jahr (5 Dummies)	Ja	Ja	Ja	Ja
Constant			-0.765*** (0.143)	-0.671*** (0.131)
Anzahl Beobachtungen	3423	3423	1576	1576
Pseudo R ² bzw. R ² adj.	0.072	0.071	0.181	0.180
LR chi ²	592.007	577.809		
Prob > chi ²	0.000	0.000	0.000	0.000
Log pseudolikelihood	-3584.797	-3588.270		
cut1	-1.800*** (0.168)	-1.939*** (0.159)		
cut2	-1.016*** (0.153)	-1.154*** (0.144)		
cut3	-0.229 (0.151)	-0.367*** (0.142)		
cut4	1.129*** (0.151)	0.989*** (0.142)		

Anmerkungen: Standardfehler in Klammern. * p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabelle 2.4: Individuelle und jobbezogene Charakteristika und Motivation (Ordered Probit-Schätzungen) bzw. Arbeitsmoral (OLS) von Frauen und Männern

	(1) Motiva- tion Frauen	(2) Motiva- tion Männer	(3) Arbeitsmo- ral Frauen	(4) Arbeitsmo- ral Männer
Stundenlohn	0.027** (0.011)	0.013 (0.012)	0.010 (0.012)	0.022** (0.011)
<i>Projektlänge (Referenz: bis 2 Monate)</i>				
über 2 bis 6 Monate	-0.038 (0.078)	0.184** (0.083)	-0.174 (0.112)	0.151** (0.076)
über 6 bis 12 Monate	-0.060 (0.084)	0.246*** (0.091)	0.075 (0.114)	0.355*** (0.078)
über 12 Monate	0.144* (0.086)	0.483*** (0.093)	0.147 (0.113)	0.389*** (0.080)
Erstes Projekt (1=ja)	-0.004 (0.062)	0.005 (0.073)	-0.014 (0.083)	0.014 (0.066)
Übernahme (1=ja)	0.713*** (0.067)	0.914*** (0.080)	0.317*** (0.071)	0.527*** (0.061)
Kinder	-0.155 (0.100)	-0.074 (0.087)	0.025 (0.115)	-0.089 (0.075)
Alter (in Jahren)	0.004 (0.003)	0.003 (0.003)	-0.002 (0.004)	0.008*** (0.003)
<i>Ausbildung (Referenz: kein Ausbildungsab- schluss)</i>				
Berufliche Ausbildung	-0.136** (0.064)	-0.137 (0.085)	-0.060 (0.073)	0.020 (0.078)
Hochschulabschluss	0.127 (0.089)	0.102 (0.129)	0.196** (0.097)	-0.079 (0.132)
Tätigkeit (8 Dummies)	Ja	Ja	Ja	Ja
Branche (14 Dummies)	Ja	Ja	Ja	Ja
Jahr (5 Dummies)	Ja	Ja	Ja	Ja
Constant			0.017 (0.229)	-1.182*** (0.186)
Anzahl Beobachtungen	1881	1542	531	1045
Pseudo R ² bzw. R ² adj.	0.060	0.072	0.203	0.149
LR chi ²	249.471	268.127		
Prob > chi ²	0.000	0.000	0.000	0.000
Log pseudolikelihood	-1868.558	-1673.756		
cut1	-1.830*** (0.238)	-1.935*** (0.243)		
cut2	-1.120*** (0.216)	-1.054*** (0.224)		
cut3	-0.371* (0.213)	-0.214 (0.222)		
cut4	0.894*** (0.213)	1.278*** (0.223)		

Anmerkungen: Standardfehler in Klammern. * p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Die Schätzungen der Tabellen 2.4 und 2.5 beinhalten einige Beobachtungen von Zeitarbeitnehmern, die wiederholt in einem Projekt vom Zeitarbeitsunternehmen entliehen sind. In den Tabellen ist entsprechend anhand einer Dummy-Variablen dafür kontrolliert, ob es sich um das erste Projekt eines Zeitarbeitnehmers handelt. Der Zusammenhang zur Motivation oder zur Arbeitsmoral ist nicht signifikant. Da einzelne Personen mit mehreren Projekten mehrfach im Datensatz enthalten sind, sind diejenigen Beobachtungen strenggenommen nicht unabhängig voneinander. Als Robustheitstest weist Tabelle A2.4 im Anhang die Ergebnisse von Tabelle 2.3 für die Beobachtungen aus, in denen die Personen ihr erstes Projekt absolvieren. Die Ergebnisse unterscheiden sich qualitativ nicht. Zur weiteren Analyse lohnt eine getrennte Betrachtung von Zeitarbeitsprojekten, welche über einen ersten Projekteinsatz hinausgehen und somit als Folgeprojekte bezeichnet werden können (Tabelle 2.5). Hier ist vor allem die Beziehung zwischen Motivation bzw. Arbeitsmoral und dem Verbleib beim Kunden interessant. Es zeigt sich, dass Zeitarbeitnehmern, die ihr Folgeprojekt beim gleichen Entleihunternehmen haben, eine signifikant höhere Motivation zugeschrieben wird. Dieser Zusammenhang besteht zusätzlich zu einem positiven Zusammenhang von langen Projekten und der Motivation. Die Ergebnisse bleiben bei der Analyse der Arbeitsmoral erneut robust. Auch hier werden unsere theoretischen Erwartungen der vierten Hypothese gestützt.¹⁸

3.7 Schlussfolgerungen und Limitationen

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass eine genaue Betrachtung des Zusammenhangs von individuellen bzw. jobbezogenen Charakteristika und der von Motivation der Zeitarbeitnehmer durchaus lohnt. Frühere Studien hatten meist Vergleiche zu Arbeitnehmern in anderen Beschäftigungsstrukturen wie Normalarbeitsverhältnissen analysiert. Aber die Gruppe der Zeitarbeitnehmer ist in sich nicht homogen. Sowohl soziodemografische Variablen wie das Geschlecht und das Alter als auch projektbezogene Faktoren, wie die Projektlänge oder der Verbleib bei einem Entleihunternehmen für Folgeprojekte, weisen eine Beziehung zur Motivation von Zeitarbeitnehmern auf.

¹⁸ Die hier aufgedeckten Zusammenhänge bleiben auch bei einer Kontrolle für die Unternehmensgröße der Entleihbetriebe robust. Da nur für einen Teil der Beobachtungen Informationen über die Unternehmensgröße der Entleihbetriebe vorliegen und sich keine Änderung der Ergebnisse ergibt, werden die Ergebnisse ohne die Unternehmensgröße präsentiert.

Tabelle 2.5: Individuelle und jobbezogene Charakteristika und Motivation (Ordered Probit-Schätzungen) bzw. Arbeitsmoral (OLS) in Folgeprojekten

	(1) Motivation	(2) Arbeitsmoral
Stundenlohn	0.020 (0.017)	-0.010 (0.019)
<i>Projektlänge (Referenz: bis 2 Monate)</i>		
über 2 bis 6 Monate	-0.136 (0.097)	-0.138 (0.109)
über 6 bis 12 Monate	0.072 (0.117)	0.265** (0.119)
über 12 Monate	0.338** (0.137)	0.315** (0.122)
Verbleib beim Kunden (1=ja)	0.254** (0.106)	0.257** (0.108)
Übernahme (1=ja)	0.740*** (0.116)	0.175 (0.113)
Kinder	-0.285** (0.117)	-0.284** (0.120)
Alter (in Jahren)	0.012*** (0.004)	0.011*** (0.004)
<i>Projektlänge (Referenz: bis 2 Monate)</i>		
Berufliche Ausbildung	-0.078 (0.100)	0.028 (0.108)
Hochschulabschluss	0.190 (0.138)	0.319** (0.160)
Frau (Dummy, 1 = ja)	0.340*** (0.121)	0.360** (0.161)
Tätigkeit (8 Dummies)	Ja	Ja
Branche (14 Dummies)	Ja	Ja
Jahr (5 Dummies)	Ja	Ja
Constant		-0.528** (0.253)
Anzahl Beobachtungen	945	404
Pseudo R ² bzw. R ² adj.	0.093	0.233
LR chi ²	226.696	
Prob > chi ²	0.000	
Log pseudolikelihood	-958.561	
cut1	-1.720*** (0.323)	
cut2	-1.000*** (0.299)	
cut3	-0.226 (0.294)	
cut4	1.319*** (0.296)	

Anmerkungen: Standardfehler in Klammern. * p<0.1, ** p<0,05, *** p<0,01

Bessere Bewertungen hinsichtlich ihrer Motivation zeigen weibliche und ältere Zeitarbeitnehmer sowie diejenigen mit höheren Stundenlöhnen, solche die übernommen werden und diejenigen in längeren Projekten.

Die beschriebenen Ergebnisse stehen insofern in Einklang zu Beobachtungen von Lapalme et al. (2011), als diese für Zeitarbeitnehmer im kanadischen Finanzdienstleistungssektor einen Zusammenhang zwischen wahrgenommenen Brüchen impliziter Verträge und dem Engagement der Zeitarbeitnehmer finden. Auch wenn die vorliegende Analyse nicht direkt die Einhaltung impliziter Verträge untersucht, so haben Entleihunternehmen durchaus Gestaltungsspielräume hinsichtlich der gegenwärtigen und zukünftigen Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitnehmern. Diese werden beispielsweise über die Entlohnung, die Projektlänge und die Übernahme erfasst. Insofern können wir eine höhere Motivation in den Fällen beobachten, in denen Entleihunternehmen ihre Gestaltungsspielräume anhand der mutmaßlichen Präferenzen der Zeitarbeitnehmer auslegen.

Unterschiede in der Ausgestaltung der Zeitarbeitsprojekte (beispielsweise hinsichtlich Projektdauer, wiederholter Entleihungen und Übernahmen in reguläre Beschäftigung) deuten darauf hin, dass Beschäftigungsstrategien innerhalb der Gruppe der Betriebe, die Zeitarbeit nutzen, variieren. Eine spannende Frage für zukünftige Arbeiten kann die Untersuchung sein, inwiefern Entleihbetriebe bei der Ausgestaltung der Zeitarbeitsverhältnisse tatsächlich mögliche Effekte auf die Motivation der Zeitarbeitnehmer berücksichtigen oder diese vielmehr als Nebenprodukt gesehen wird, dem bei den gegebenen Machtverhältnissen zwischen Entleihbetrieb und Zeitarbeitnehmern keine Beachtung geschenkt wird.

Sowohl aus der Perspektive der Zeitarbeitsunternehmen als auch aus der Perspektive von Entleihbetrieben lassen sich aus den Ergebnissen wichtige Erkenntnisse ableiten. Aus Perspektive der Entleihunternehmen offenbaren sich Trade-offs: Entleihunternehmen greifen auf Zeitarbeit unter anderem zurück, um flexibel auf (kurzzeitigen) Personalbedarf reagieren zu können und Personalkosten einzusparen (Nienhüser 2005, Alewell et al. 2007). Insofern würden zunächst einmal geringe Stundenlöhne und tendenziell kurze Projektdauern bevorzugt. Dementsprechend kann als Vorsichtshinweis formuliert werden, eine Sensibilität für mögliche Zielkonflikte in Bezug zur Motivation der Zeitarbeitnehmer zu bewahren. Zwar scheinen Mitarbeiter, welche sich auf die Beschäftigungsform Zeitarbeit einlassen, ihre Projektstätigkeiten in vielen Fällen durchaus motiviert anzugehen. Entleihbetriebe sollten aber berücksichtigen, dass dies besonders dann geschieht, wenn die Entlohnung angemessen und eine Perspektive gegeben ist. Insbesondere Personen-

gruppen, die insgesamt auf dem Arbeitsmarkt Nachteile in Kauf zu nehmen haben, arbeiten in den Zeitarbeitsprojekten motiviert. Es zeigt sich, dass eine langfristige Zusammenarbeit auch über mehrere Projekte hinweg mit denselben Zeitarbeitnehmern durchaus lohnen kann.

Die beschriebenen Ergebnisse spiegeln im Wesentlichen die aus theoretischen Überlegungen abgeleiteten Erwartungen bzw. Hypothesen wider. Insofern wird die Bedeutung der für die Untersuchung herangezogenen Argumente aus verschiedenen zugrunde gelegten Theorien gestützt oder zumindest nicht widerlegt. Bei der Argumentation der Beziehung verschiedener individueller Charakteristika und der Motivation wurde deutlich, dass die Erwartungshaltung bzw. das Anspruchsniveau der Arbeitnehmer wesentlich sind. Zukünftige Arbeiten sollten deren Bedeutung genauer analysieren und gegebenenfalls bei der Theorieentwicklung berücksichtigen.

Wie jede empirische Studie ist auch die vorliegende Untersuchung einigen Limitationen unterworfen. Die Einschätzungen über die Zeitarbeitnehmer werden beim Entleihbetrieb im Auftrag des Zeitarbeitsunternehmens erhoben. Dabei soll die Beurteilung vom direkten Vorgesetzten im Entleihbetrieb vorgenommen werden. Diese Arten subjektiver Beurteilungen bergen immer die Gefahr möglicher Verzerrungen. So werden beispielsweise häufig Tendenzen zu nachsichtigen und ähnlichen Beurteilungen beobachtet (z.B. Bol 2011). Trotzdem überwiegen nach Ansicht des Autors die Vorteile im Vergleich zu Selbsteinschätzungen, bei denen regelmäßig Überschätzungen eigener Leistungen gefunden werden (Meyer 1975).

Des Weiteren erfolgt die Bewertung *ex post*. Damit können keine Veränderungen der Motivation während des Projektes abgebildet und untersucht werden. Anhand des vorliegenden Datensatzes kann auch nur begrenzt die Entwicklung der Motivation von Zeitarbeitnehmern über mehrere Projekte hinweg verfolgt werden. Dennoch wurde deutlich, dass ein Wechsel des Entleihbetriebs in einem negativen Zusammenhang zur Motivation steht. Es existieren keine Informationen über die Erwerbsbiografie des Mitarbeiters vor dem Beginn in dem Zeitarbeitsunternehmen. Schließlich ist im Rahmen der vorliegenden Untersuchung auch kein Vergleich der Motivation in Relation zu den regulär Beschäftigten in den jeweiligen Entleihunternehmen möglich.

Die Ableitung einer Wechselwirkung zwischen der betrieblichen Nutzungsstrategie von Zeitarbeit (Holst 2009, 2012) des Entleihbetriebs und der Motivation der Zeitarbeiter kann nur sehr vorsichtig erfolgen. Als möglichen Indikator für die betriebliche Nutzungsstrategie verfügt der vorliegende Datensatz lediglich über die Projektlänge, wobei hier in Anlehnung an Holst (2009) unterstellt werden kann, dass eine kurze Projektdauer bis zu

zwei Monaten eher für den Ad-Hoc-Einsatz steht und längerfristige Projekte von über einem Jahr für eine strategische Nutzung von Zeitarbeit. Da in den beschriebenen Analysen längere Projekte tendenziell mit höherer Motivation einhergehen als kürzere, würde eine strategische Nutzung zu mehr Motivation bei den Zeitarbeitnehmern führen. Die höhere Motivation der Zeitarbeitnehmer könnte wiederum den Entleihbetrieb dazu motivieren, Zeitarbeit strategisch einzusetzen, was bezüglich der Kausalität Probleme aufwirft. Für zukünftige empirische Studien wäre es wünschenswert Daten zu gewinnen, die Motivationsverläufe innerhalb der Zeitarbeit beleuchten können. Daneben wäre eine Untersuchung zum Vergleich der Motivation in Relation zu regulärer Beschäftigung sinnvoll, um genauere Implikationen für eine sinnvolle Wahl von Beschäftigungsformen in Unternehmen ableiten zu können. Dabei sollten auch Interaktionen zwischen Arbeitnehmern in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und Zeitarbeitnehmern sowie entsprechende Interdependenzen in deren Leistungsbereitschaft untersucht werden. Eine Gegenüberstellung der Beschäftigungsstrategie des Unternehmens mit der Motivation der Zeitarbeitnehmer würde wichtige empirische Befunde zur Überprüfung und Weiterentwicklung bereits bestehender theoretischer Konstrukte beitragen.

4 Sprungbrett-Effekte und Teufelskreise in der Zeitarbeit¹⁹

4.1 Zielsetzung und Forschungsfrage

Im vorausgehenden Kapitel wurde sehr deutlich, dass Übernahmeentscheidungen von Entleihbetrieben eine wichtige Rolle für die Motivation von Zeitarbeitnehmern spielen. Daher werden in Anlehnung an das Forschungsvorhaben, welches von Connelly und Gallagher (2004) vorgeschlagen wurde, in diesem Kapitel die Folgen der Zeitarbeit auf die sich ergebenden individuellen Übernahmewahrscheinlichkeiten in reguläre Beschäftigung untersucht. Der Untersuchungsansatz ist innerhalb eines dynamischen Lernmodells der Entleihunternehmen anzusiedeln, in welchem potentielle Entleihunternehmen im

¹⁹ Eine frühere Version dieses Abschnitts wurde 2015 mit dem Titel „Signaling, selection and transition: Empirical evidence on stepping-stones and vicious cycles in temporary agency work“ im *International Journal of Human Resource Management* 27 (5), S. 527-547 veröffentlicht.

Laufe einer Überlassung in der Lage sind, die Leistung eines Zeitarbeitnehmers zu erfassen und somit Informationsasymmetrien reduzieren zu können (Basdeo, Smith et al. 2006, Clark/Montgomery 1998, Stiglitz 2002).

Mithilfe der exklusiv akquirierten Daten einer großen deutschen Zeitarbeitsfirma, welche bereits in der Untersuchung des vorherigen Abschnitts als Grundlage dienten, wird gezeigt, wie sich Wechsellmuster bezüglich der Arbeitseinsätze bei einzelnen Zeitarbeitnehmern unterscheiden und diese sich durch die Fähigkeit des einzelnen Zeitarbeitnehmers begründen. Somit wird eine differenzierte Interpretation der Zeitarbeit geboten, indem sich die Untersuchung auf die Zeitarbeitnehmer während ihrer Überlassungen an ein Entleihunternehmen und ihrer Entwicklung innerhalb eben dieser Überlassungen konzentriert. Der verwendete Datensatz umfasst nahezu 12.000 Zeitarbeitnehmer in ihrer ersten und zweiten Überlassung. Der Untersuchungsansatz umfasst damit einen Zeithorizont, in dem sich einige Informationen und Hinweise in der Interaktion zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Entleihunternehmen ergeben. Dementsprechend haben Zeitarbeitnehmer mehr Zeit, um ihre Fähigkeiten, die Qualität ihrer Arbeit, ihre positiven Absichten und ihre Passung mit dem Unternehmen unter Beweis zu stellen. In dieser Hinsicht bietet der verwendete Ansatz Vorteile gegenüber einer Reihe anderer Studien mit Datensätzen, in denen kein Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Matching vollzogen wurde. Der hier in seiner Art einzigartige verwendete Datensatz erlaubt es, sich unmittelbar auf die individuelle Interaktion innerhalb der Zeitarbeit zu konzentrieren. Zentrale Fragestellung dieser Untersuchung ist, ob und in welcher Weise eine Beschäftigung in der Zeitarbeit als Sprungbrett in ein permanentes Arbeitsverhältnis dienen kann und wie sich in diesem Kontext zeitliche Faktoren auswirken, um so die positiven und negativen Effekte der Zeitarbeit zu entwirren. Hierbei wird auch die besondere Rolle des Lernprozesses von Arbeitgebern, bei denen die Zeitarbeitnehmer im Einsatz sind, betrachtet und untersucht, welche Signale und Selektionseffekte entstehen.

Dieser Abschnitt ist wie folgt gegliedert: Im Folgenden wird auf vorausgehende Arbeiten eingegangen und die Forschungslücke herausgearbeitet. Das nächste Kapitel 4.3 erörtert den theoretischen Hintergrund der Zeitarbeit. Daraus leiten sich auch die Hypothesen ab. In Kapitel 4.4 werden der Datensatz sowie die Variablen vorgestellt und die Methodik der empirischen Untersuchung erläutert. Kapitel 4.5 erläutert Ergebnisse und nimmt Interpretationen vor. Kapitel 4.6 befasst sich mit der Schlussfolgerung und den Limitationen dieses Abschnitts.

4.2 Bisherige empirische Befunde und Forschungslücke

Neuere verwandte Arbeiten haben sich verstärkt auf den Einfluss der Zeitarbeit auf die Zeitarbeitnehmer und besonders deren Karriereentwicklung konzentriert. Die Motive der Zeitarbeitnehmer für die Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags mit einer Personalagentur sind meist vielfältig, aber die Mehrheit der Zeitarbeitnehmer erlebt einen Mangel an regulären Arbeitsangeboten (Galais et al. 2007). Bezüglich der allgemeinen Motive, ein Zeitarbeitsverhältnis einzugehen, existieren Hinweise darauf, dass eine deutliche Mehrheit der Zeitarbeitnehmer, die durch Personalagenturen vermittelt werden, mit der Absicht auf einen Wechsel in ein permanentes Arbeitsverhältnis in die Zeitarbeit eintritt (Hardy/Walker 2003, Isaksson/Bellagh 2002). Interessanterweise zeigen einige Studien, dass mehr als 50% der Zeitarbeitnehmer zuvor über einen längeren Zeitraum arbeitslos waren (Booth et al. 2002, Galais et al. 2007, Kvasnicka 2009). Dennoch weisen einige neuere theoretische und empirische Ergebnisse darauf hin, dass sich mitunter auch hochqualifizierte Fachkräfte mit gefragtem Know-how freiwillig für die Zeitarbeit entscheiden. Kunda, Barley und Evans (2002) nennen dies die ‚Free-Agent Perspektive‘. Portfolio-Karrieren und entsprechende Zusatzleistungen locken Arbeitnehmer in die Zeitarbeit. Infolgedessen sind hochqualifizierte Zeitarbeitnehmer eher in der Lage, attraktivere Arbeitsplätze abzuschöpfen, und sind folglich finanziell bessergestellt, wenn sie sich für die Zeitarbeit entscheiden. Dementsprechend zeigen sich empirische Hinweise auf einen gebelerten Arbeitsmarkt (Marler et al. 2002).

Außerdem, könnte es einen Wunsch geben, den sich verschlechternden Arbeitsbedingungen zu entfliehen, oder sich ihnen anzupassen (Kirkpatrick/Hoque 2006). Unter der Voraussetzung der bestehenden Unterstützung von Personaldienstleistern bei der Arbeitsvermittlung sowie bei der Zahlung von Kranken- und Rentenversicherung könnten hochqualifizierte Zeitarbeitnehmer ihre günstige Verhandlungsposition nutzen, um durch die Zeitarbeit bessere Arbeitsbedingungen und eine höhere Bezahlung zu erzielen. Daher könnten sie als dauerhafte Zeitarbeitnehmer bessergestellt sein, als ein vergleichbarer permanenter Arbeitnehmer (Albert/Bradley 1997, Kunda et al. 2002). Empirische Ergebnisse, welche die Auswirkungen von Zeitarbeit auf den Arbeitnehmer betreffen, sind unschlüssig. De Graaf-Zijl et al. (2011) unterstreichen den positiven Einfluss von Zeitarbeit. Mithilfe einer Gruppe von übergangsweise arbeitslosen Niederländern zeigen sie für die Jahre 1988-2000 eine steigende Wahrscheinlichkeit für einen Wechsel in ein permanentes Arbeitsverhältnis. Speziell ergeben sich niedrigere Wahrscheinlichkeiten zu Beginn eines

Zeitarbeitsverhältnisses und steigende Wahrscheinlichkeiten während einer Arbeitnehmerüberlassung.

Capelli und Keller (2013) zeigen, dass Zeitarbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag von der Zeitarbeit in eine permanente Beschäftigung gemündet hat, 1,7% der Belegschaft eines durchschnittlichen Unternehmens ausmachen. Sie beurteilen dies als einen sehr hohen Prozentsatz, da Zeitarbeitnehmer insgesamt lediglich 2,1% der Belegschaft eines durchschnittlichen Unternehmens ausmachen. Sie schlussfolgern, dass die Anstellung ein sehr wichtiger Bestandteil von dem ist, was Personalagenturen für ihre Klienten tun (Capelli/Keller 2013).

Jedoch belegen Booth et al. (2002), dass Zeitarbeitnehmer geringere Arbeitszufriedenheit zeigen, weniger arbeitsbezogene Fortbildungen erhalten und im Vergleich zu permanent Angestellten unterbezahlt sind. In einem groß angelegten politischen Experiment betrachteten Autor und Houseman (2010) die kurzfristigen und langfristigen Auswirkungen der Zeitarbeit. Die Autoren zeigen, dass, obwohl Überlassungen zu einem kurzfristigen Anstieg des Einkommens der Teilnehmer führen, jene langfristig unter drastischer Unterbezahlung leiden – was die Zwiespältigkeit der Zeitarbeit unterstreicht. In einer jüngeren deutschen Studie berichtet Kvasnicka (2009) anhand von IAB-Beschäftigungsdaten, dass Arbeitslose, die innerhalb der ersten 12 Monaten der Arbeitslosigkeit in die Zeitarbeit eintreten, von einer höheren monatlichen Einstellungswahrscheinlichkeit profitieren. Außerdem sind jene einer geringeren monatlichen Wahrscheinlichkeit für eine erneute Arbeitslosigkeit im Anschluss an ihre Überlassung ausgesetzt. Allerdings genießen sie dadurch auch keine höheren Chancen auf ein zukünftiges permanentes Arbeitsverhältnis. Dütsch und Struck (2014) beobachten, dass Zeitarbeit mögliche Einsperreffekte zur Folge haben kann, also eine Verstetigung der Beschäftigung in Zeitarbeit. Crimmann et al. (2009) sowie Lehmer und Ziegler (2010) kommen zu dem Ergebnis, dass für die weitere Erwerbsbiografie vor allem entscheidend ist, wie der Zeitarbeitnehmer vor dem Eintritt in die Zeitarbeit beschäftigt war. Ein Übergang in reguläre Beschäftigung gelingt vor allem denjenigen, die auch vorher eine hohe Arbeitsmarktbindung außerhalb von Zeitarbeit aufweisen. Die Ergebnisse internationaler Studien (Booth et al. 2002, De Graf-Zijl et al. 2011, Autor/Houseman 2005) sind aufgrund der länderspezifischen Besonderheiten bezüglich des Zeitarbeitskonstrukts und anderer Rahmenbedingungen nicht zwangsläufig auf Deutschland übertragbar.

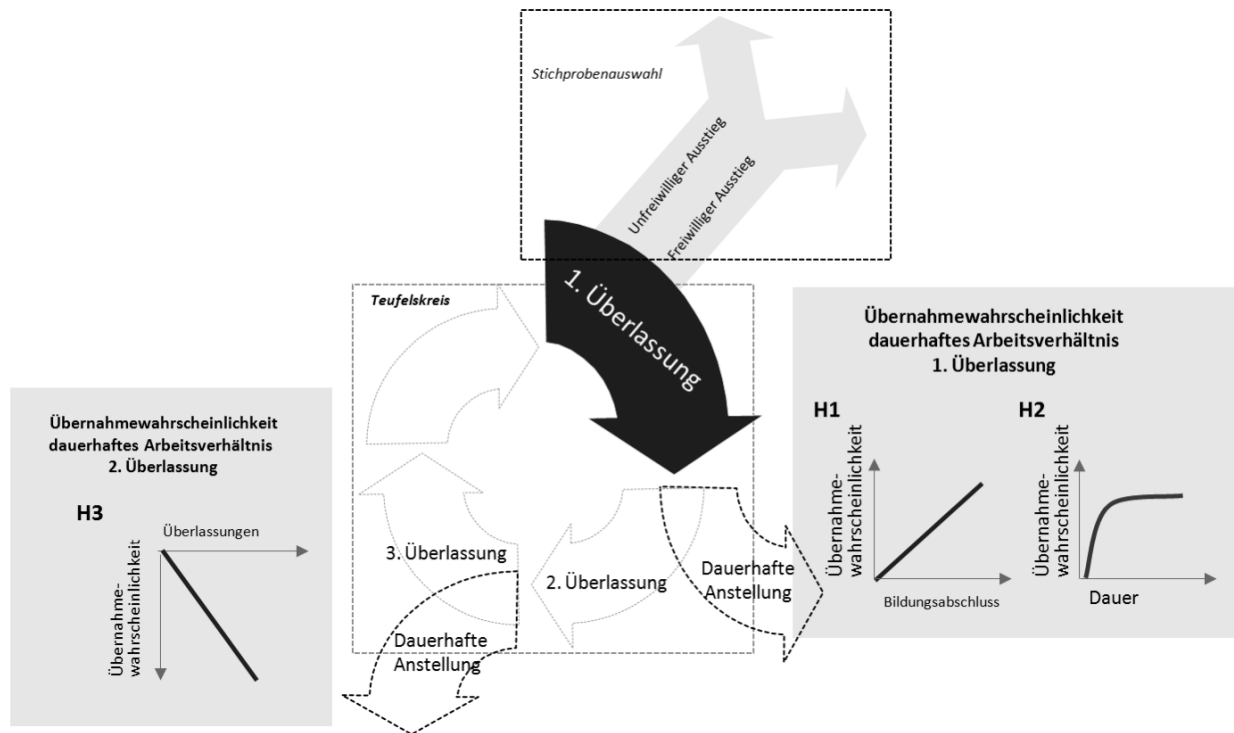
Zusammenfassend kann man sagen, dass die Forschung bisher auf der Ebene des einzelnen Zeitarbeitnehmers eine positive, negative sowie insignifikante Wirkung der Zeitarbeit auf zukünftige Einstellungsmöglichkeiten festgestellt (Autor/Houseman 2010, Booth et al. 2002, de Graaf-Zijl et al. 2011, Güell/Petrongolo, 2007, Kvasnicka, 2009) und sich der aktuelle Stand der Forschung insgesamt als gemischt darstellt. Die vorliegende Untersuchung soll dazu beitragen, diese Forschungslücke zu schließen.

4.3 Theoretischer Hintergrund und Hypothesen

4.3.1 Theoretisches Modell

Im Allgemeinen sind Entleihunternehmen bei der Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern einer asymmetrischen Informationsverteilung ausgesetzt. Eine Möglichkeit für überlassene Zeitarbeiter, diese asymmetrische Informationsverteilung zu überwinden, ist das Senden von Signalen mittels Handlungen, die ihre Fähigkeiten als potentielle Arbeitnehmer des Entleihunternehmens enthüllen. Basdeo et al. (2006) argumentieren dafür, dass Unternehmen und Zeitarbeiter in dauerhafter persönlicher Interaktion stehen, in welcher sie Erwartungen von Fähigkeiten und Reputation entwickeln. Das heißt, anders als bei gängigen Einstellungsverfahren, ist das Entleihunternehmender als potentieller zukünftiger Arbeitgeber in einen ständigen Screening-Prozess eingebunden, in dem er die Leistung und das Verhalten des Zeitarbeitnehmers beobachten kann. Weiterhin kann das Entleihunternehmen beurteilen, ob der Zeitarbeiter zum Unternehmen passt und das Wissen, die Fähigkeiten und Fertigkeiten besitzt, um seine Aufgaben erwartungsgemäß auszuführen. Gleichmaßen hat der Zeitarbeiter die Gelegenheit, seine Fähigkeiten und positiven Absichten unter Beweis zu stellen, beispielsweise seine Passung und ob er in der Lage ist, seine Aufgaben adäquat auszuführen. Formuliert in ökonomischem Jargon, sendet der Zeitarbeiter dauerhaft Signale, die seine Fähigkeiten und Absichten widerspiegeln und Arbeitgeber können diese im Verlauf eines Überlassungsauftrags erkennen (Basdeo et al. 2006, Milgrom/Roberts 1982). Abbildung 3 zeigt das theoretische Modell anhand einer stilisierten Abbildung, die das kontinuierliche Screening- und Signalisierungsverhalten mit der Wahrscheinlichkeit verbindet, in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis überzugehen.

Abbildung 3: Theoretisches Modell und Hypothesen



Quelle: eigene Darstellung

4.3.2 Hypothesen

4.3.2.1 Lernprozess der Arbeitgeber durch Zeitarbeit

Ein wichtiger Aspekt des Einstellungs- und Selektionsprozesses ist die nicht beobachtbare, wahre Fähigkeit des möglichen Arbeitnehmers (Certo 2003, Spence 1974, Stiglitz, 2002). Obwohl Arbeitnehmer behaupten mögen, die nötigen Fähigkeiten zu besitzen, um eine bestimmte Aufgabe auszuführen, bleibt der Wahrheitsgehalt dieser Behauptung anfangs unbekannt. Ein Weg, um diese asymmetrische Informationsverteilung zu überwinden, ist das Signalisieren von Fähigkeiten und Absichten durch die Arbeitnehmer gegenüber dem jetzigen Entleihunternehmen und potentiellen Arbeitgeber. Signaling funktioniert hier unter der Bedingung, dass sich niedrig qualifizierte Zeitarbeitnehmer in ihren Handlungen von hoch qualifizierten Zeitarbeitnehmern unterscheiden. Dementsprechend können Unternehmen im Verlauf eines Überlassungsauftrags mehr über die Fähigkeiten von Zeitarbeitnehmern erfahren. So können sie dann die Arbeitsleistung Letzterer als Hinweis deuten, der die Qualität der Arbeit, Arbeitsmotivation und die Passung mit dem Unternehmen der Zeitarbeitnehmer enthüllt (Alós-Ferrer/Prat 2012, Connelly et al. 2011).

Je mehr Signale, bezüglich der Qualität während eines Überlassungsauftrags gesendet und empfangen werden, d.h. je mehr Informationen über die Absichten, die Arbeitsmoral und die Produktivität wiederholt vom Entleihunternehmen beobachtet werden, desto besser kann dieses als potentieller zukünftiger Arbeitgeber auf die Fähigkeiten der verschiedenen Zeitarbeitnehmer als potentielle zukünftige Arbeitnehmer schließen (Connelly et al. 2011, Janney/Folta 2003).

Streng gesehen erhöht die Zeit, die in der Zeitarbeit verbracht wird, die Chancen in ein permanentes Arbeitsverhältnis überzugehen, für hoch qualifizierte Zeitarbeitnehmer eher, als für gering qualifizierte (Connelly et al. 2011, Stiglitz 2002). Daraus ergibt sich, dass selbst, wenn Zeitarbeitnehmer anfangs nicht zu unterscheiden sind, sich ihre Qualität (hoch oder niedrig) im zeitlichen Verlauf eines Überlassungsauftrags offenbart. Dies führt zu einer Erweiterung der gängigen Signaling-Modelle, in denen alle nötigen Informationen gesammelt werden, bevor Arbeitnehmer ihren Aufgaben zugewiesen werden. Tatsächlich ermöglicht die zeitliche Dimension von Überlassungsaufträgen zwischen Zeitarbeitsagenturen und Entleihunternehmen den dynamischen Lernprozess der Entleihunternehmen bezüglich der Qualität der Zeitarbeitnehmer. Folglich erfüllt die Zeitarbeit eine Sprungbrettfunktion durch die dauerhafte Möglichkeit, Signale hinsichtlich eigener Fähigkeiten, Talente und Arbeitsmotivation an das Entleihunternehmen zu senden. Weiterhin gilt, je mehr Zeit (*ceteris paribus*) ein hoch qualifizierter Zeitarbeitnehmer in einem Entleihunternehmen verbringt, desto mehr gelingt es diesem Unternehmen, die Informationsasymmetrie gegenüber dem Zeitarbeitnehmer abzubauen. Somit kann das Unternehmen wertvolle Signale über die Fähigkeiten, das Talent und die Motivation erschließen, um eine informierte Einstellungsentscheidung zu treffen. Daraus folgt:

Hypothese 1: Verglichen mit einem gering qualifizierten Zeitarbeitnehmer erhöht sich mit der Dauer eines Überlassungsauftrags die Wahrscheinlichkeit für einen hoch qualifizierten Zeitarbeitnehmer, bei einem gegebenen Unternehmen in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis überzugehen.

4.3.2.2 Grenzen der Informationsbeschaffung über die Fähigkeit des Zeitarbeitnehmers

Trotz der möglichen Erfassung der Mitarbeiterqualität kann es Limitationen bezüglich des Grenznutzens zwischen der Zeit, die in einer Überlassung verbracht wird, und der sich daraus ergebenden Übergangswahrscheinlichkeit in eine permanente Beschäftigung geben. Möglicherweise verfehlt man ein theoretisch und empirisch differenziertes Verständnis der Rolle der gesammelten Informationen, wenn man sich auf rein lineare Zusammenhänge konzentriert. Pierce und Aguinis (2013) haben beobachtet, dass eine derzeitige Schwäche der Unternehmensforschung in der Annahme liegt, dass eine monotone Beziehung zwischen Prädiktor und Kriteriumsvariable vorherrscht. Sie nennen dies den ‚too much of a good thing effect‘. Im Gegensatz dazu sprechen sie sich für die Wichtigkeit von kurvenförmigen Beziehungen aus. Während es wichtig für Zeitarbeitnehmer ist, Signale zu senden, kann es sicherlich zu abnehmenden Effekten im Verhältnis zwischen Überlassungsdauer und Übernahmeraten kommen. Zu einem bestimmten Zeitpunkt während des Arbeitsverhältnisses zwischen Zeitarbeitnehmer und Entleihunternehmen wird das Unternehmen genug wissenswerte Informationen gesammelt haben. Ist dieser Punkt erreicht, stellen sich manche Aspekte gegebenenfalls als unveränderlich dar. Insgesamt kann man daher von einem abnehmenden kurvenförmigen Einfluss der Überlassungsdauer auf die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in eine dauerhafte Anstellung in einem Entleihunternehmen ausgehen. Es lässt sich folgende Hypothese formulieren.

Hypothese 2: Es herrscht eine sinkende positive Beziehung zwischen der Überlassungsdauer und der Wahrscheinlichkeit für einen hoch qualifizierten Zeitarbeitnehmer, in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis überzugehen (verglichen mit einem niedrig qualifizierten Zeitarbeitnehmer).

4.3.2.3 Zeitarbeit: Ein Teufelskreis?

Zeitarbeitnehmer signalisieren ihre Fähigkeiten durch ihre Leistungen während der Überlassungen. Dennoch wechseln manche von ihnen zunächst nicht in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis. In diesen Fällen erhalten andere Entleihunternehmen zukünftiger Überlassungen bei der Überlegung einer Übernahme des Zeitarbeitnehmers keine positiven

Signale hinsichtlich der Leistung der Zeitarbeitnehmer während früherer Aufträge, sondern eher ein vielleicht irrtümliches Signal der Inkompetenz. Die Teilnahme an einem Folge-Überlassungsauftrag, was letztendlich das ausbleibende Angebot einer Übernahme in eine permanente Beschäftigung nach einer vorherigen Überlassung bedeutet, kann fälschlicherweise geringe Fähigkeiten signalisieren (Connelly et al. 2011). Hieraus konnte ein anderer, möglicherweise schädlicher Effekt für Zeitarbeitnehmer festgestellt werden, die an einer Reihe von Überlassungsaufträgen teilnehmen, ohne in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis überzugehen: Die Stigmatisierung von Zeitarbeitnehmern (Boyce et al. 2007). Während die Diskriminierung aufgrund von stigmatisierten Eigenschaften gesetzlich strafbar und nach vielen Unternehmensrichtlinien ausgeschlossen ist, kann die Diskriminierung aufgrund von beruflicher Stellung zu einem Teufelskreis für Zeitarbeitnehmer führen, der schwer zu erkennen und zu kontrollieren ist.

Boyce et al. (2007) gehen hierbei davon aus, dass die Selbstauskünfte eines Zeitarbeitnehmers über die Gründe seiner nicht-dauerhaften Beschäftigung (z.B. freiwillig, aufgrund einer Entlassung) die Wahrnehmung der Kontrollierbarkeit genauso beeinflussen könnten, wie allgemeine wirtschaftliche Bedingungen oder die ehemalige Beschäftigung in der Zeitarbeit von derzeit permanent Beschäftigten. Was soll ein Zeitarbeitnehmer sagen, falls er während seiner letzten Überlassung bei einem anderen Entleihunternehmen nicht in eine dauerhafte Anstellung übernommen werden konnte? Wie auch immer er sich zu erklären versucht, bleibt es wahrscheinlich, dass ein Misserfolg mit ihm verbunden wird. Dies könnte zur Stigmatisierung bei folgenden Überlassungen führen. Er wird eventuell als minderwertig oder als faul wahrgenommen oder geringgeschätzt und sozial ausgegrenzt, und wichtige arbeitsrelevante Informationen werden ihm vorenthalten (Boyce et al. 2007).

Es ist daher zu erwarten, dass Zeitarbeitnehmer, die während ihrer ersten Überlassung nicht in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis übergehen konnten, aufgrund von Stigmatisierung bei ihren folgenden Überlassungen geringere Chancen auf eine Übernahme in eine permanente Beschäftigung zu erwarten haben. Zeitarbeitnehmer, die sich unerwünscht und schlecht behandelt fühlen, zeigen gegebenenfalls geringere Anstrengungen, selbst wenn die Anreize für einen Übergang unverändert bleiben. Stigmatisierung kann so zu einer selbsterfüllenden Prophezeiung werden (Steele et al. 2002). Folglich leidet die Leistung derjenigen Zeitarbeitnehmer, die von Stigmatisierung betroffen sind, mehr unter den negativen Emotionen, die bei der Arbeit erlebt werden (Judge et al. 2001). Dementsprechend sinken die Chancen, einen dauerhaften Arbeitsvertrag bei einer folgenden Überlassung angeboten zu bekommen, falls Zeitarbeitnehmer bei einer ersten Überlassung nicht

den Übergang in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis erreicht haben. Dies führt zu folgender Hypothese:

Hypothese 3: Das Ausbleiben einer Übernahme, in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis bei einer ersten Überlassung steht in einer negativen Beziehung zu der Wahrscheinlichkeit, bei einer zukünftigen Überlassung in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis überzugehen.

4.4 Empirische Methodik und deskriptive Statistik

Die empirische Überprüfung der Hypothesen erfolgt anhand eines exklusiven und umfangreichen Datensatzes eines der größten deutsch Zeitarbeitsagenturen (s. Kapitel 3.5). Die Agentur ist in einer Vielzahl von Branchen tätig.

Der Datensatz setzt sich aus Informationen von 11.666 Zeitarbeitnehmern zusammen, die in den Jahren von 2007 bis 2011 für Überlassungen im industriellen- sowie im Dienstleistungssektor tätig waren, und deckt damit eine große Bandbreite von Überlassungen in Deutschland ab. Neben demografischen Daten wie Geschlecht, Alter, Familienstand und Anzahl der Kinder schließt der Datensatz den Bildungsabschluss der Zeitarbeitnehmer und Informationen zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses inkl. der Information über die Übernahme in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis bei einem Entleihunternehmen mit ein. Der Datensatz stellt auch Details zu den Überlassungen der einzelnen Zeitarbeitnehmer zur Verfügung. Er beinhaltet die gesamte Anzahl von Überlassungen des Zeitarbeitnehmers, die Dauer der Überlassungen, den Stundenlohn sowie die Größe und die Branche des Entleihunternehmens. Selbständige, die in Zeitarbeitsprojekten tätig sind, sowie Personen in privater Arbeitsvermittlung wurden von der Auswertung ausgeschlossen. Im folgenden Abschnitt werden die zur empirischen Auswertung verwendeten Daten genauer beschrieben. Eine gesonderte Beschreibung der Variablen mit dazugehörigen Hinweisen zu anderen veröffentlichten Studien erfolgt in Tabelle A3.1 im Anhang.

Es werden verschiedene Methoden verwendet, um die zugrundeliegenden Signaling-Prozesse und Lernmechanismen in der Zeitarbeit in Deutschland aufzudecken. Generell ist die abhängige Variable die Übernahmewahrscheinlichkeit in eine permanente Beschäftigung bei einem Entleihunternehmen dargestellt als Übernahme (Dummy 1= ja, 0= nein).

In der Hauptanalyse dient eine Dummy-Variable, die Auskunft darüber gibt, ob jemand mindestens einen Masterabschluss erreicht hat, zur Überprüfung der Hypothese 1. Darüber hinaus wird eine Interaktionsvariable zwischen dem Bildungsabschluss und der Dauer einer Überlassung gebildet. Die Überlassungsdauer wird in Tagen dargestellt und fließt in logarithmierter Form in die Regressionsanalyse ein. Während Hypothese 1 von einem positiven Effekt des Bildungsabschlusses ausgeht, unterstellt Hypothese 2, dass die Projektdauer der Überlassung den Bildungseffekt als Moderatorvariable negativ beeinflusst. Zusätzlich wird für zeitarbeitnehmerspezifische Variablen, wie Geschlecht (Dummy 1= weiblich) und Alter (in Jahren), kontrolliert. Außerdem fließt eine Dummy-Variable für Berufsausbildung in die Analyse mit ein. Letztlich wird in der Auswertung für den Stundenlohn (während der Überlassungen), Größe des Entleihunternehmens (gestaffelt von < 20 bis > 500 Mitarbeiter) und die zum Überlassungsprojekt gehörige Branche kontrolliert. Unternehmensspezifische Variablen beziehen sich also immer auf die Entleihunternehmen und nie auf die Zeitarbeitsagentur selbst.

Die empirische Untersuchung erfolgt mittels eines Heckman-Selektions-Modells, um mögliche Verzerrungen, bedingt durch Selektionsprozesse, mit einzubeziehen. Der für die Untersuchung herangezogene Datensatz umfasst 5091 Zeitarbeitnehmer, deren Überlassungen beendet wurden. Die Beendigungen ergeben sich entweder aus einer vorab vereinbarten Befristung (667) oder der Überlassungsvertrag wurde während einer Überlassung beendet (4424). Es ist an dieser Stelle zu erwähnen, dass Entleihunternehmen niedrig qualifizierten Zeitarbeitnehmern häufig schon während ihrer ersten Überlassung kündigen (unfreiwilliger Austritt in Abbildung 3) und diese daher eventuell nicht lange genug im Zeitarbeitsunternehmen sind, um einen Übergang zu einer dauerhaften Anstellung zu erreichen. Falls nur hoch qualifizierte Zeitarbeitnehmer in Arbeitnehmerüberlassungen verbleiben, können sich die Ergebnisse der Schätzungen gegebenenfalls zugunsten Letzterer verzerren. Um unverzerrte Schätzungen für die Überprüfung der Hypothesen sicherzustellen, werden nicht beobachtbare Störgrößen mittels eines Heckman-Selektions-Modells mit einbezogen (Hamilton & Nickerson, 2003; Heckman, 1979). Das Modell bedient sich einer Maximum-Likelihood-Schätzung (MLE), um die Selektionsgleichung (führt zu einer nicht-zufälligen Stichprobekürzung) und die Ergebnisgleichung gemeinsam widerzugeben und somit konsistente Schätzungen für die Modellparameter zu erzielen. Dies ist besonders entscheidend, da eine Selektionsverzerrung der Stichprobe vermutet wird (auf Grundlage von statistischen und theoretischen Annahmen) und im Modell somit für eine Korrelation zwischen dem Fehlerterm der Selektionsgleichung (Zeitarbeitnehmer, bereit

für eine Übernahme) und unserer abhängigen Variable kontrolliert wird (Übernahmewahrscheinlichkeit). Ein detaillierter Überblick von Übernahmemustern, Stichprobenkürzung und der Zusammensetzung der Stichprobe wird in Anhang 1 dargestellt.

In der Heckman-Selektions-Analyse wird in Stufe 1 für die Wahrscheinlichkeit (Dummy 1= ja) kontrolliert, dass der Arbeitsvertrag entweder durch gegenseitiges Einverständnis zwischen der Zeitarbeitsagentur, dem Entleihunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer beendet wird (Befristung / freiwilliger Ausstieg) oder aber lediglich von Seiten der Zeitarbeitsagentur (unfreiwilliger Ausstieg). Die beschriebene Wahrscheinlichkeit stellt im Modell die abhängige Variable der ersten Stufe dar.

Somit wird während dieser ersten Stufe für Variablen kontrolliert, die den unfreiwilligen oder freiwilligen Ausstieg aus einer laufenden Überlassung beeinflussen. Das Hauptziel der Regression der ersten Stufe ist, für die negativen Signale zu kontrollieren, die von niedrig qualifizierten Zeitarbeitnehmern sehr früh während ihrer ersten Überlassungen gesendet werden und somit ihre Chance für einen Verbleib und eine mögliche Übernahme in eine Beschäftigung bei einem Entleihunternehmen deutlich schmälern. Konsequenterweise wird für beobachtbare Faktoren kontrolliert, die möglicherweise mit einem freiwilligen oder unfreiwilligen Ausstieg zusammenhängen. Diese sind in der vorliegenden Untersuchung das gegebene Humankapital (das Fehlen einer Sekundarausbildung (Dummy 1= ja) als Proxy für sehr niedrig qualifizierte Zeitarbeitnehmer) oder Diskriminierungsfaktoren wie Geschlecht (Dummy 1= weiblich), Alter (in Jahren), Familienstand (Dummy 1= verheiratet) und die Anzahl der Kinder. Für sehr junge (zu Beginn ihrer Karriere) oder sehr alte (zum Ende ihrer Karriere hin) Zeitarbeitnehmer zeigen sich eher geringe Chancen für einen Übergang in eine dauerhafte Anstellung bei einem Entleihbetrieb und höhere Chancen, unfreiwillig eine Überlassung zu beenden. Daher fließt das Alter in quadratischer Form in die Regression mit ein, um auch für nicht-lineare Zusammenhänge zu kontrollieren. In die zweite Stufe der Regression fließen zusätzliche individuelle Informationen und die Überlassungsdauer mit ein, um die Auswirkungen von Signalen zu überprüfen, welche die Fähigkeiten von Zeitarbeitnehmern möglichen zukünftigen Arbeitgebern gegenüber suggerieren. Um Hypothese 3 genauer zu beurteilen, werden zwei weitere Untersuchungen vorgenommen. Erstens wird eine Dummy-Variable gebildet, welche angibt, ob ein Zeitarbeitnehmer eine zweite Überlassung bei einem Entleihunternehmen angetreten hat. Hier bildet die Referenzkategorie, ob ein Zeitarbeitnehmer nur in einer einzigen Überlassung tätig war. Hypothese 3 würde auf einen negativen Koeffizienten hinweisen.

Darüber hinaus soll untersucht werden, ob sich dieser Effekt zwischen Überlassungen in einem neuen Entleihunternehmen (und somit höherer Unsicherheit bezüglich der Fähigkeiten des Zeitarbeitnehmers) oder einer zweiten Überlassung bei dem ursprünglichen Entleihunternehmen unterscheidet. Hierzu wird ein Interaktionsterm zwischen den Dummies für eine zweite Überlassung und der Überlassung bei einem neuen oder bestehenden Entleihunternehmen gebildet. Die Interaktion weist in unserem Fall einen geringfügigen Unterschied auf, da jene, die schon einen Übergang in eine Beschäftigung bei einem Entleihunternehmen erreicht haben, nicht für eine Überlassung bei einem neuen Entleihunternehmen zur Verfügung stehen. Somit gilt für die mögliche Interaktion von X (1/0 zweite Überlassung) mit Z (1/0 neues Entleihunternehmen), dass die Interaktion für diejenigen, die schon den Übergang in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis erreicht haben, eine 0/0 Kombination darstellt. Folglich ist der Koeffizient der Neuen-Entleihunternehmens-Variable ein multiplikativer Term, der darauf hinweist, ob jemand für ein neues Entleihunternehmen während einer zweiten Überlassung arbeitet. Der Koeffizient dieser Variable stellt daher die Übergangswahrscheinlichkeit für einen Zeitarbeiter dar, der in ein neues Entleihunternehmen überlassen wird und dort in seiner zweiten Überlassung arbeitet, im direkten Vergleich zu einem Zeitarbeiter, der für das bestehende Entleihunternehmen in einer Folgeüberlassung tätig ist.

Zur Robustheitsprüfung der geschätzten Effekte dient eine Propensity-Score-Gewichtung (Tabelle 3.3 (3) und (4)), um für mögliche Störungen durch Endogenität zu kontrollieren. Die vorgenommene Auswertung könnte aufgrund von Endogenität verzerrt sein, welche von beobachtbaren Eigenschaften, wie dem Bildungsabschluss, hervorgerufen wird. Das mögliche Problem für das empirische Modell bezieht sich auf den Zusammenhang, dass besser qualifizierte Zeitarbeiter früher den Übergang in eine dauerhafte Anstellung erreichen. Die Zeitarbeiter, die dann für eine zweite Überlassung zur Verfügung stehen, unterscheiden sich wahrscheinlich hinsichtlich ihrer grundlegenden Eigenschaften von solchen, die nach ihrer ersten Überlassung den Übergang geschafft haben. Propensity-Score-Matching erlaubt, die Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen von Zeitarbeitnehmern auszubalancieren und somit das Problem unfairer Vergleiche (Li 2013) zu reduzieren, was letztendlich zu verlässlichen und belastbaren Schätzungen führt. Im Detail können die Zeitarbeiter, die eine zweite Überlassung antreten, jenen, die während ihrer ersten Überlassung einen Übergang erreicht haben, hinsichtlich ihrer grundlegenden Eigenschaften zugeordnet werden (Leuven/Sianesi 2003, Rosenbaum/Rubin 1983). Für den bereits übernommenen Zeitarbeiter wird eine weitere Überlassung simuliert, um daraus einen reinen Stigmatisierungseffekt ableiten zu können (was

würde bereits dauerhaft beschäftigten Zeitarbeitnehmern widerfahren, würden sie an einer weiteren Überlassung teilnehmen). Als abhängige Variable dient hierbei nochmals die Übernahmewahrscheinlichkeit. Allerdings bezieht sie sich dieses Mal auf eine zweite Überlassung für diejenigen, die keinen Übergang erreicht haben, und ordnet Individuen bezüglich ihrer beobachtbaren Eigenschaften zu.

Tabelle 3.1 stellt die zusammenfassenden deskriptiven Statistiken der Stichprobe sowie die zugehörige Korrelationsmatrix dar. Der Datensatz beinhaltet 39% weibliche und 61% männliche Zeitarbeiter. Die Altersverteilung reicht von 18 bis 63 Jahren mit einem Mittelwert von 34 Jahren. 26% der Zeitarbeiter sind verheiratet und 20% haben Kinder. Ungefähr 11% der Zeitarbeiter besitzen keine Sekundarausbildung, d.h. weder einen (Fach-)Hochschulabschluss noch eine abgeschlossene Berufsausbildung. Im Gegensatz dazu besitzen 78% eine abgeschlossene Berufsausbildung und 11% haben einen Universitätsabschluss erreicht, bevor sie bei der Zeitarbeitsagentur angestellt wurden. Rund 44% der Arbeitsverträge werden während der Anstellung von Seiten der Zeitarbeitsagentur beendet. Insgesamt ist eine Übernahmequote in ein reguläres Arbeitsverhältnis bei den Entleihunternehmen von 14,3% zu beobachten. Die Übernahmequote steigt auf beinahe 25%, wenn man die Beendigung der Arbeitsverträge entweder durch den Zeitarbeiter oder durch die Agentur vor Antritt der Überlassung mit einbezieht. Zeitarbeiter verdienen durchschnittlich 10,75 Euro pro Stunde und circa die Hälfte von Ihnen ist bei Entleihunternehmen mit einer Belegschaft von über 300 permanenten Mitarbeitern angestellt. Die Zusammensetzung der verschiedenen Branchen (nicht dargestellt, um einen klaren Überblick sicherzustellen) verdeutlicht, dass ungefähr 18% der Unternehmen im Bereich Maschinenbau tätig sind, 13% in der Medizintechnik, 10% im informationstechnologischen Sektor und schließlich 8% in der Automobilindustrie. Der verbleibende Anteil besteht aus verschiedenen anderen Branchen, die einzeln nicht mehr als 5% der gesamten Stichprobe ausmachen. Alle hier durchgeführten Schätzungen beziehen industriespezifische Effekte mit ein. Die obere Stufe von Tabelle 3.2 (Spalten 1 und 2) stellt die Ergebnisse einer Logit-Regression dar, welche hauptsächlich den Einfluss von Bildungsabschluss und Überlassungsdauer auf die Übernahmewahrscheinlichkeit testet. Ziel ist es, die Signalwirkung des Bildungsabschlusses zu testen. Während Hypothese 1 einen linearen Effekt von hoher Bildung auf die Übernahmewahrscheinlichkeit nahelegt, geht Hypothese 2 von einem negativ moderierenden Effekt durch die Überlassungsdauer aus. Eine Betrachtung der Variance-Inflation-Factors (VIF) ergibt keine Hinweise für Multikollinearität. Der durchschnittliche VIF-Wert beträgt 1,33 und selbst

der höchste VIF-Wert für eine einzelne Variable liegt mit 1,55 weit unter dem entscheidenden Grenzwert. Daher kann das Problem der Multikollinearität hier bedenkenlos ausgeschlossen werden.

4.5 Ergebnisse

Die Ergebnisse der Logit-Regression (Tabelle 3.2) weisen darauf hin, dass Zeitarbeitnehmer mit einem Masterabschluss eher in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis übergehen. Dies untermauert den vermuteten Signaleffekt, der in Hypothese 1 formuliert wurde. Zudem können wir schlussfolgern, dass die beschriebene Beziehung durch einen Moderator-Effekt von der Überlassungsdauer beeinflusst wird. Der Interaktionseffekt ist negativ und hoch signifikant. Um den Interaktionseffekt grafisch noch besser darstellen zu können, wurden die Verteilung der Überlassungsdauer in Quartile (Quartil 1: 7-59 Tage, Quartil 2: 60-151 Tage, Quartil 3: 152-316 Tage, Quartil 4: 317-745 Tage) zerlegt und die Koeffizienten des Bildungsabschlusses (und die Breite des Konfidenzintervalls) in Abbildung A4 im Anhang dargestellt. Der Koeffizient des Bildungsabschlusses beträgt 1,01; 0,43; 0,28 und 0,2 für die vier jeweiligen Quartile. Die Effekte für die ersten drei Quartile sind signifikant (die Konfidenzintervalle schließen 0 nicht mit ein) und stark abnehmend. Es wird deutlich, dass ein zusätzlicher Tag während einer Überlassung die Übernahmewahrscheinlichkeit für einen hoch qualifizierten Arbeitnehmer zwar erhöht, dieser Zusammenhang jedoch deutlich abnehmend ist. Berechnungen des marginalen Interaktionseffekts, in Anlehnung an Ai und Norton (2003) und Hoetker (2007), verdeutlichen ein ähnliches Muster, welches in Abbildung A5 im Anhang aufgezeigt wird. Insgesamt ist damit die Wahrscheinlichkeit für eine frühe Übernahme während der Überlassung positiv für Individuen mit einem hohen Bildungsabschluss (mehr Tage erhöhen die Chance auf einen Übergang, was mit Hypothese 1 übereinstimmt). Dieser Einfluss nimmt danach aber ab. Die Wirkung der Interaktionsvariable deutet auf einen negativen Moderator-Effekt der Überlassungsdauer hin. Der Einfluss des Bildungsabschlusses auf die Übernahmewahrscheinlichkeit ist zunächst positiv, aber dann sinkend. Dies unterstreicht Hypothese 2. Wie bereits dargestellt bieten die Vertragsrahmenbedingungen innerhalb der Zeitarbeit erhebliches Potential für Selektionsverzerrungen aufgrund von nicht zufälliger Selektion, welche durch den Verbleib in Überlassung von höher qualifizierten Zeitarbeitnehmern hervorgerufen wird.

Tabelle 3.1: Deskriptive Statistiken und Korrelationsmatrix

	Variable	Mittelwert	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	Übernahme in dauerhaftes Arbeitsverhältnis	0,14	0,34											
2	Wahrscheinlichkeit eines (un-)freiwilligen Ausstiegs aus einer Überlassung	0,44	0,50	0,31										
3	Überlassungsdauer	234,83	254,11	0,14	0,20									
4	Weiblich	0,39	0,49	0,06	0,08	0,01								
5	Alter	33,69	10,02	-0,05	-0,03	-0,00	0,03							
6	(Fach-)Hochschulabschluss	0,11	0,32	0,08	0,09	0,06	0,11	0,02						
7	Abgeschlossene Berufsausbildung	0,78	0,42	-0,04	-0,04	-0,01	-0,14	0,14	-0,42					
8	Stundenlohn	10,75	3,73	0,10	0,22	0,16	0,07	0,21	0,34	-0,13				
9	Größe des Entleihunternehmens	4,86	1,26	-0,01	0,06	0,10	0,03	-0,01	0,05	-0,03	0,05			
10	verheiratet	0,26	0,44	0,01	0,02	0,04	0,02	0,42	0,01	0,05	0,11	0,01		
11	Anzahl der Kinder	0,20	0,61	-0,01	-0,05	0,02	-0,04	0,26	0,01	0,01	0,08	-0,00	0,31	
12	Sekundarausbildung	0,89	0,31	0,04	0,05	0,03	-0,04	0,13	0,13	0,64	0,14	0,01	0,06	0,00

Deskriptive Statistiken und Korrelationsmatrix basieren jeweils auf 11.666 und 9.641 Beobachtungen.

Alle Korrelationen über 0,1 sind mindestens auf 5% Niveau signifikant.

Tatsächlich verdeutlicht die Auswertung, dass eine solche Verzerrung vorhanden ist. Ein Likelihood Ratio Test (Rho: -0,99; $\chi^2 < 0,01$) zeigt, dass es nicht beobachtbare Variablen geben kann, die unsere Schätzungen beeinflussen. Somit ist der vorgenommene zweistufige Test, welcher die nicht zufällige Selektion mit einbezieht und so für unverzerrte Schätzungen sorgt (Hamilton/Nickerson 2003), sehr hilfreich. Schließlich ist es physisch nicht realisierbar, alle verzerrenden Eigenschaften und Einflüsse zu messen. Dementsprechend dient die Schätzung eines Heckman-Modells, gemeinsam mit dem besprochenen Logit-Modell, dazu, die Ergebnisse robuster zu machen, als die des dargestellten Logit-Modells alleine. Die untere Stufe von Tabelle 3.2 (Spalte 3) stellt diese Ergebnisse dar. Auch hier ist die Übernahmewahrscheinlichkeit in eine permanente Anstellung bei einem Entleihunternehmen die abhängige Variable (hier von Stufe 2). Die Selektionsgleichung mit dem Dummy für ein freiwilliges bzw. unfreiwilliges Ausscheiden aus der ersten Überlassung deutet darauf hin, dass Zeitarbeiter mit einer Sekundarausbildung, Frauen und verheiratete Zeitarbeiter eher in Überlassungen verbleiben und diese mit geringerer Wahrscheinlichkeit freiwillig oder unfreiwillig beenden. Außerdem hat das Alter einen positiven, aber dennoch kurvenförmigen Effekt, während die Anzahl der Kinder die Selektion negativ beeinflusst.

Folglich sind Zeitarbeiter, die in ihren Überlassungen verbleiben, im Großen und Ganzen eher weiblich, etwas älter und besitzen einen höheren Bildungsabschluss. Für sie ist die Chance, während einer Überlassung nicht vorzeitig entlassen zu werden, rund 30% höher. Die Gruppe der für eine Übernahme in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis zur Verfügung stehenden Arbeitnehmer ist daher im Allgemeinen um die jüngsten und ältesten (wie es mit dem Alters- und quadrierten Alterseffekt verdeutlicht wird) und die unqualifizierten Arbeitnehmer reduziert. Die vorliegenden Ergebnisse für die erste Stufe der Regression weisen darauf hin, dass gering qualifizierte Zeitarbeiter ihre Defizite bereits frühzeitig offenbaren. Auch unter Berücksichtigung der Selektion bleiben die Ergebnisse der zweiten Stufe der Regression stabil. Spalte 3 in Tabelle 3 zeigt, dass ein hoher Bildungsabschluss eine positive Wirkung auf die Übernahmewahrscheinlichkeit hat, dieser Effekt aber dennoch in einer Moderator-Beziehung negativ mit der Überlassungsdauer zusammenwirkt, was sich im Interaktionsterm abzeichnet.

Die Ergebnisse der Heckman-Analyse zeigen sich hier als belastbarer. Bei Darstellung der Wirkung des hohen Bildungsabschlusses nach Quartilen der Projektdauer (Abbildung A6 im Anhang) zeigt sich, dass der Bildungsabschluss lediglich für das erste Quartil der Projektdauer positiv und signifikant ist und nicht für die anderen.

Tabelle 3.2: Übernahmewahrscheinlichkeit (Heckman-Selektions-Regression)

	(1) Logit	(2) Logit	(3) Heckman
Zweite Stufe: Übernahmewahrscheinlichkeit			
<i>Haupteffekt</i> Überlassungsdauer	0,07*** (0,00)	0,08*** (0,00)	0,15*** (0,01)
(Fach-)Hochschulabschluss (1=ja)	0,05*** (0,01)	0,38*** (0,10)	0,32** (0,14)
<i>Interaktionsterm</i> Überlassungsdauer * (Fach-)Hochschulabschluss		-0,04*** (0,01)	-0,06** (0,03)
<u>Personenspezifische Kontrollvariablen</u>			
Weiblich (1=ja)	0,03*** (0,01)	0,03*** (0,01)	-0,12*** (0,03)
Alter (in Jahren)	-0,00*** (0,00)	-0,00*** (0,00)	0,00 (0,00)
Abgeschlossene Berufsausbildung (1=ja)	0,00 (0,01)	0,00 (0,01)	-0,10*** (0,03)
<u>Kontrollvariablen bezgl. des Entleihunternehmens</u>			
Stundenlohn	0,00*** (0,00)	0,01*** (0,00)	0,00 (0,00)
Unternehmensgröße	-0,02*** (0,00)	-0,02*** (0,00)	-0,04*** (0,01)
Kontrollvariablen bezgl. des Sektors	JA	JA	JA
Selektion der ersten Stufe: Wahrscheinlichkeit eines (un-)freiwilligen Ausstiegs			
Weiblich (1=ja)			0,23*** (0,02)
Alter (in Jahren)			0,03*** (0,01)
Verheiratet (1=ja)			0,09*** (0,02)
Anzahl der Kinder			-0,03* (0,01)
Sekundarausbildung			0,21*** (0,03)
Alter ²			-0,00*** (0,00)
Chi-Quadrat	654,20	668,87	297,48
P > Chi-Quadrat	0,00	0,00	0,000
Stichprobengröße	11.666	11.666	11.666

Die Tabelle stellt die Koeffizienten der Logit- sowie der Heckman-Analysen dar; Standardfehler sind in den Klammern zu erkennen. Eine Regression der ersten Stufe wurde nur für Spalte 3 durchgeführt. Rho in Spalte 3 ist gleich -0,99. (Chi²<0,01 * p < 0,1 ** p < 0,05 *** p < 0,01.)

Insgesamt lassen sich durch die Ergebnisse die Hypothesen 1 und 2 bekräftigen. Die Zeit, die während der Überlassungen vergeht, lässt Entleihunternehmen besser die Qualität der Zeitarbeitnehmer einschätzen, jedoch mit abnehmender Tendenz. Nach einiger Zeit werden durch einen weiteren Tag, der während eines Projektes vergeht, keine zusätzlichen Informationen mehr hinzugefügt. Der Koeffizient, der auf einen höheren Bildungsabschluss hinweist, wird insignifikant für Überlassungen, die länger als sechs Monate dauern.

Tabelle 3.3 zeigt die Ergebnisse einer Probit-Regression, in der die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme in eine dauerhafte Anstellung bei einem Entleihunternehmen als abhängige Variable dient. Als erstes Ergebnis ist festzuhalten, dass die Chance auf eine Übernahme für Zeitarbeitnehmer in einer zweiten Überlassung (verglichen mit jenen in einer ersten Überlassung), um 5% sinkt. Außerdem deutet der negative Koeffizienten des Interaktionsterms zwischen zweitem Projekt und einem neuen Entleihunternehmen in Spalte 2 von Tabelle 4 darauf hin, dass diejenigen, die in einer zweiten Überlassung für ein neues Entleihunternehmen tätig sind, geringere Chancen auf eine Übernahme haben als solche, die für dasselbe Unternehmen arbeiten. Insgesamt gibt es also Hinweise, dass Zeitarbeitnehmer, die keine Übernahme bei einer ersten Überlassung erreicht haben, bei einer zweiten Überlassung noch geringere Chancen auf eine Übernahme haben. Dabei haben jene Zeitarbeitnehmer, die während der zweiten Überlassung für ein neues Entleihunternehmen arbeiten, geringere Chancen auf eine Übernahme als diejenigen, die für dasselbe Unternehmen arbeiten, in das sie im ersten Einsatz als Zeitarbeitnehmer überlassen waren.

Auch unter Berücksichtigung der Endogenität (Tabelle 3.3 (3) und (4)) sind die beschriebenen Zusammenhänge robust, auch wenn der übergeordnete Effekt einer Folgeüberlassung geringfügig kleiner wird. Auch bleibt hier die Auswirkung einer Überlassung bei einem neuen Entleihunternehmen zwar etwas kleiner aber hoch signifikant. Es ist daher davon auszugehen, dass die Ergebnisse Zweifeln bezüglich der Endogenität standhalten. Hypothese 3 kann somit bestätigt werden. Eine Nicht-Übernahme in eine permanente Beschäftigung bei einem Entleihunternehmen in der ersten Überlassung geht mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit zur Übernahme aus einer Folgeüberlassung einher. Als Grund hierfür liegt ein Stigmatisierungseffekt nahe.

Für die zeitarbeitnehmer-spezifischen Kontrollvariablen lässt sich erneut finden, dass ältere Zeitarbeitnehmer eher unwahrscheinlicher in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis übernommen werden, während Frauen und Zeitarbeitnehmer mit höherem Bildungsabschluss

durchschnittlich eher übernommen werden. Hinsichtlich der Variablen, die für die Entleihunternehmen spezifisch sind, zeigt sich, dass in größeren Unternehmen seltener Übernahmen stattfinden, als in kleineren. Diese Effekte halten auch alternativen Spezifikationen stand, insbesondere wenn man für Endogenität und die Selektion von beobachtbaren Eigenschaften kontrolliert.

Table 3.3: Übernahmewahrscheinlichkeit (Probit Regression und Probit mit PSM-Gewichtung)

Abhängige Variable: Übernahmewahrscheinlichkeit	(1) Probit	(2) Probit	(3) PSM-Gewichtung	(4) PSM-Gewichtung
<i>Haupteffekt</i>				
2. Überlassung	-0,05*** (0,01)		-0,04** (0,01)	
<i>Interaktionsterm</i>				
2. Überlassung * Neues Entleihunternehmen		-0,06*** (0,01)		-0,03* (0,01)
<i>Personenspezifische Kontrollvariablen</i>				
Überlassungsdauer	0,08*** (0,00)	0,08*** (0,00)	0,07*** (0,00)	0,07*** (0,00)
Weiblich (1=ja)	0,03*** (0,01)	0,03*** (0,01)	0,01 (0,01)	0,02** (0,01)
Alter (in Jahren)	-0,00*** (0,00)	-0,00*** (0,00)	-0,00* (0,00)	-0,00* (0,00)
(Fach-)Hochschulabschluss (1=ja)	0,07*** (0,02)	0,07*** (0,02)	0,06*** (0,02)	0,05*** (0,02)
Abgeschlossene Berufsausbildung (1=ja)	0,01 (0,01)	0,01 (0,01)	0,03** (0,01)	0,01 (0,01)
<i>Kontrollvariablen bezgl. des Entleihunternehmens</i>				
Stundenlohn	-0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)	-0,01*** (0,00)
Unternehmensgröße	-0,02*** (0,00)	-0,02*** (0,00)	-0,01* (0,00)	-0,02*** (0,00)
Kontrollvariablen bezgl. des Sektors	JA	JA	JA	JA
Chi-Quadrat	590,86	596,90	579,87	741,20
P > Chi-Quadrat	0,00	0,00	0,00	0,00
Beobachtungen	8.702	8.702	2.350	1.609

Die Tabelle stellt marginale Effekte dar; Standardfehler sind in den Klammern zu erkennen. Die Koeffizienten beziehen sich auf die marginalen Effekte der unabhängigen Variablen, in Bezug auf die berechneten Mittelwerte der verbleibenden Variablen. Regressionen 3 und 4 verwenden eine Propensity-Score-Gewichtung, um die abhängige Variable (o. Behandlungsgruppe) und die Kontrollgruppe auszugleichen.

* p < 0,1 ** p < 0,05 *** p < 0,01.

4.6 Schlussfolgerungen und Limitationen

Mit Hilfe eines einzigartigen Datensatzes von Zeitarbeitnehmern während ihrer ersten und zweiten Überlassung konnten die Folgen der Zeitarbeit hinsichtlich der Übernahmewahrscheinlichkeit auf der Ebene des einzelnen Zeitarbeitnehmers verdeutlicht werden. Außerdem konnte gezeigt werden, wie sich die Übernahmemuster zwischen Zeitarbeitnehmern mit der Zeit verändern. Es wurde deutlich, dass die Vermittlung von Überlassungen durch Zeitarbeitsagenturen im Allgemeinen als ein Sprungbrett für hochqualifizierte Zeitarbeitnehmer in Deutschland angesehen werden kann. Während Überlassungen den Entleihunternehmen dabei helfen, mögliche permanente Arbeitskräfte unter die Lupe zu nehmen, lässt die Tätigkeit in einer Reihe von Überlassungen die Arbeitnehmer eventuell fälschlicherweise schlecht dastehen und verschlechtert somit ihre Chancen auf eine Übernahme. Insgesamt sehen wir, dass Überlassungen als Lerninstrumente der Arbeitgeber bezüglich der Fähigkeiten von Arbeitnehmern dienen. In diesem Zusammenhang ist die Zeit, die hochqualifizierte Zeitarbeitnehmer in ihrer ersten Überlassung verbringen, positiv, aber mit abnehmender Tendenz mit der Übernahme in eine dauerhafte Anstellung verbunden. Es wird allerdings auch deutlich, dass im Verlauf einer weiteren Überlassung Zeitarbeitnehmer stigmatisiert werden können und die Tätigkeit einer solchen negativ mit einer Übernahme in eine dauerhafte Anstellung zusammenhängt.

Die Ergebnisse leisten drei wichtige Beiträge für ein relativ unerforschtes Gebiet. Erstens können die gefundenen Ergebnisse einige widersprüchliche Ergebnisse früherer Arbeiten in Einklang bringen, indem positive und dennoch abnehmende Auswirkungen von Zeitarbeit auf die Übernahmewahrscheinlichkeiten der Zeitarbeitnehmer in permanente Beschäftigungen bei den Entleihunternehmen gefunden werden. Außerdem zeigen die Ergebnisse, dass eine steigende Zahl von Überlassungen ein negatives Signal für potentielle zukünftige Arbeitgeber bedeutet. Folgeüberlassungen, denen Zeitarbeitnehmer zugeordnet werden, sind negativ mit der Wahrscheinlichkeit verbunden, in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis überzugehen. Damit werden die Ergebnisse von Kvasnicka (2009) und teilweise auch die von Autor und Houseman (2010) bestätigt, indem gezeigt werden kann, wie sich Zeitarbeitnehmer in einem Teufelskreis wiederfinden können, in dem das Stigma einer fehlenden Übernahme zu weiter abnehmenden Chancen auf ebendiese führt. Theoretische Arbeiten weisen darauf hin, dass eine zweite Überlassung einem Entleihunternehmen in den meisten Fällen bereits im Voraus bekannt ist. Schriftliche Lebensläufe und Informationen über den Zeitarbeitnehmer stehen dem betreffenden Entleihunternehmen

grundsätzlich zur Verfügung. Und wie Boyce et al. (2007) außerdem erwähnen, können diese Zeitarbeitnehmer geringschätziger Behandlung während ihrer neuen Tätigkeit zum Opfer fallen, da ihr beruflicher Lebenslauf den Arbeitgebern häufig als lockerer Gesprächsstoff dient. Grundsätzlich gibt es verschiedene Gründe, warum Zeitarbeitnehmer eine Übernahme nicht erreichen (weil ihnen die Tätigkeit oder der Arbeitgeber nicht gefällt oder sie nicht in der Lage waren, eine dauerhafte Tätigkeit zu bewältigen, etc.). Allerdings besteht nur eine eingeschränkte Möglichkeit, dies entsprechend zu kommunizieren. Tatsächlich können wir zeigen, dass sich das Fehlen einer Übernahme bei einer vorherigen Überlassung negativ auf die folgenden Übernahmemechanismen auswirkt.

Zweitens trägt die vorliegende Untersuchung zur bestehenden Literatur bei, indem Einstellungs- und Selektionsmechanismen im Rahmen von Signaling eingereicht werden. Im Gegensatz zu bestehenden Arbeiten, innerhalb des Themengebiets Signaling und Zeitarbeit, betrachtet die vorliegende Untersuchung einen größeren zeitlichen Horizont, in dem eine Vielzahl von Informationen und Hinweisen im Austausch zwischen Zeitarbeitnehmer und Unternehmen entstehen. Auf diese Weise haben hoch qualifizierte Zeitarbeitnehmer mehr Zeit, um ihre Fähigkeiten, die Qualität ihrer Arbeit, ihre positiven Absichten und ihre Passung mit dem Unternehmen unter Beweis zu stellen. Weiterhin kann das potentielle Entleihunternehmen den Zeitarbeitnehmer für einen längeren Zeitraum begutachten und somit seine Entscheidung für eine Einstellung eher auf tatsächlicher Leistung gründen, als auf groben Hinweisen für eine erwartete Leistung. Es wird deutlich, dass Überlassungen den Arbeitgebern als Lerninstrumente bezüglich der Fähigkeiten der Zeitarbeitnehmer dienen. Die Zeit, die hochqualifizierte Zeitarbeitnehmer in solchen Überlassungen verbringen, wirkt sich hier positiv auf ihre Übernahmewahrscheinlichkeit aus, aber mit sinkender Tendenz.

Drittens kann die Dynamik innerhalb der Zeitarbeit ein Stück weit aufgedeckt werden. Während andere Studien nur die Zeit in Betracht ziehen, die Personen in der Zeitarbeit verbringen, betrachtet die vorliegende Untersuchung auch anschließende Überlassungen und Übernahmemuster, um vermutete Effekte zu testen. Dabei können Längsschnittdaten einer Personalagentur verwendet werden, um eine bessere Einsicht in mögliche kausale Zusammenhänge zu gewinnen.

Keine wissenschaftliche Untersuchung ist ohne Limitationen und die vorliegende stellt dabei sicher keine Ausnahme dar. Autor und Houseman (2010) stellen fest, dass, obwohl Überlassungen die Einkünfte von Zeitarbeitnehmer kurzfristig erhöhen, diese langfristig unter drastischer Unterbezahlung leiden, was damit die Zeitarbeit als zweifelhaften Segen

darstellt. Daher könnte es lohnenswert sein, in weiteren Untersuchungen die genauen Einflüsse von Entlohnung und Gehaltsstrukturen zu betrachten. Hier könnte man sich auf die Löhne während einer ursprünglichen und folgender Überlassungen konzentrieren, um zu überprüfen, ob sich Zeitarbeitnehmer besserstellen, wenn sie eher nach Berufsmöglichkeiten außerhalb der Zeitarbeit Ausschau halten, als sich in niedrig bezahlter Zeitarbeit festzufahren. In der vorliegenden Untersuchung konnten die Einkünfte nach einer Übernahme nicht überprüft werden.

Gleichermaßen könnten vorherige Arbeitsbedingungen einen starken Anreiz bieten, den Eintritt in die Zeitarbeit als einen Ausweg zu nutzen. Leider fehlen im verwendeten Datensatz Informationen zu früheren Anstellungen der Zeitarbeitnehmer. Es könnte daher von Interesse sein, diese Überlegung genauer zu betrachten, indem man die Motive, die hinter einem Einstieg in die Zeitarbeit stecken, hinterfragt. So könnte man die Erwartungen der Zeitarbeitnehmer mit den tatsächlichen Arbeitsbedingungen vergleichen, die diese vorfinden, wenn sie in die Zeitarbeit eintreten und im Folgenden schauen, warum sie in der Zeitarbeit verbleiben (siehe auch Kirkpatrick/Hoque 2006, Kunda et al. 2002, Marler et al. 2002).

Die Anwendung der Signaling-Theorie führt zu interessanten Möglichkeiten für neue Forschungsansätze. Es konnte bisher nicht erschlossen werden, ob Signalwirkungen der Zeitarbeitnehmer und Lernmechanismen der Arbeitgeber sich für hoch und niedrig qualifizierte Zeitarbeitnehmer symmetrisch verhalten, oder ob das Sammeln und Auswerten von Informationen von den Eigenschaften des Zeitarbeitnehmers abhängt und sich somit asymmetrisch verhält. Wenn man jemanden für eine Position einstellen möchte, die ein höheres Maß an Fähigkeiten und Fertigkeiten beinhaltet, bringt dies einen aufwändigeren Einstellungsprozess mit sich. Diesbezügliche Analysen zeigen, dass es rund dreimal mehr kostet, einen hochqualifizierten Arbeitnehmer einzustellen und zu schulen, als einen niedrig qualifizierten. Außerdem werden Vakanzen, für eine höher qualifizierte Position wesentlich langsamer neu besetzt (Hamermesh 1993, Schönberg 2007, van Ours/Ridder 1992). Es könnte aufschlussreich sein, die vorliegenden Ergebnisse in diesem Bereich zu erweitern, indem einige Leistungsmaße und Bewertungssysteme festgelegt werden, um herauszufinden, ob die Lernmechanismen der Arbeitgeber sich größtenteils symmetrisch verhalten, oder ob Arbeitgeber längere Zeit benötigen, um hochqualifizierte Zeitarbeitnehmer besser beurteilen zu können.

Die Wahrscheinlichkeit für junge Arbeitnehmer, sich für die Zeitarbeit zu entscheiden und dort zu verbleiben, mag auch von Schub- und Sogfaktoren abhängen, insbesondere

im Hinblick auf die seit 2009 zu verzeichnende Krise. Von daher mag die Beschäftigungsfähigkeit für manche Arbeitnehmer schlichtweg einen höheren Stellenwert haben als für andere (De Cuyper et al. 2009, De Cuyper et al. 2010). Der für die vorliegende Untersuchung zur Verfügung gestellte Datensatz bietet Indizien dafür, dass nicht nur jüngere Zeitarbeiter wesentlich mehr Zeit in Überlassungen verbringen, was auf einen Beschäftigungsfähigkeitseffekt der Zeitarbeit hinweist. Außerdem neigen ältere Zeitarbeiter eher dazu, in einer Vielzahl von Folgeüberlassungen tätig zu sein, was die Annahme von Kirkpatrick und Hoque (2006), dass Zeitarbeit einen Ausweg aus beschwerlichen Arbeitsverhältnissen bedeuten kann, unterstreicht.

Zusammenfassend deutet dies wieder auf ein vielschichtiges Bild der Zeitarbeit hin und bietet breiten Raum für zukünftige Recherche. Letztlich belegen die vorliegenden Ergebnisse, wie die Aussagekraft von Signalen mit der Zeit abnimmt. Aufgrund der fehlenden Daten, der Arbeitsleistung und zwischenzeitlicher Bewertungen konnten wir nicht erschließen, wie Zeitarbeiter während ihrer Überlassung Arbeitsmoral, Motivation und Fertigkeiten wiederholt belegen. Informationen, die weiter zurückliegen, können keinen verlässlichen Indikator für eine hohe Qualität darstellen. Deshalb könnte es relevant sein, andere Faktoren zu betrachten, die letztendlich den Übergang in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis beeinflussen. Hierfür könnte man sich der Leistungsmaße bedienen, die dem ursprünglichen Arbeitsauftrag zugrunde liegen. Wir würden solche Untersuchungen begrüßen, die betrachten, wie die Aussagekraft von Signalen abnimmt und welche Faktoren an Bedeutung gewinnen, wenn die Arbeitsbeziehungen in der Zeitarbeit voranschreiten. Einige Erkenntnisse hierzu kann sicherlich Kapitel 3 dieser Dissertation liefern.

5 Beschäftigung und Übernahme aus betrieblicher Sicht

5.1 Zielsetzung und Forschungsfrage

Nach einem Einblick in Sprungbretteffekte für Zeitarbeiter bietet sich in der folgenden Untersuchung die Möglichkeit, den Einsatz von Zeitarbeit und Einflüsse auf Übernahme von Zeitarbeitnehmern in die Belegschaft eines Entleihunternehmens auch auf Unternehmensebene zu analysieren. Zunächst stellt sich dabei natürlich die Frage, welche Unternehmen Zeitarbeit einsetzen. Dabei ist es ein Ziel dieser Arbeit, herauszufinden, welche Rolle die Unternehmensstrategie beim Einsatz von Zeitarbeit spielt und welche

Strategien dabei mit einem vermehrten Einsatz von Zeitarbeit korrelieren. Darauf aufbauend sollen Determinanten für die Übernahme von Zeitarbeitnehmern in die Stammbesellschaft der Entleihunternehmen aus Unternehmensperspektive identifiziert werden. Der verwendete Datensatz bietet Einblick in die strategischen Ausrichtungen der Unternehmen. Diese Informationen können mit den Informationen über den Einsatz von Zeitarbeit und die Übernahme von Zeitarbeitnehmern in Verbindung gebracht werden. Der Hauptfokus der folgenden Untersuchung liegt somit auf dem Zusammenspiel des Einsatzes von Zeitarbeit und der Übernahme von Zeitarbeitnehmern in Unternehmen mit deren Unternehmensstrategie unter Kontrolle von simultan implementierten Human-Ressource-Management-Instrumenten.

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wird zunächst in Kapitel 5.2 ein Überblick über den relevanten bisherigen Forschungsstand gegeben und die Forschungslücke genauer eingegrenzt. Anschließend werden in Kapitel 5.3 die Hypothesen dargestellt. Es folgt eine Beschreibung des verwendeten Datensatzes und der deskriptiven Statistik in Kapitel 5.4. Dabei wird auch auf die Methodik der statistischen Analyse eingegangen. In Kapitel 5.5 folgen die Beschreibung der Forschungsergebnisse und deren Interpretation. Mit Kapitel 5.6 schließt der Abschnitt mit Schlussfolgerungen und Limitationen ab.

5.2 Bisherige empirische Befunde und Forschungslücke

Einige Arbeiten beschäftigen sich mit den Determinanten des Einsatzes von Zeitarbeit auf Unternehmensebene. Vor allem werden Unternehmenscharakteristika untersucht, die den Einsatz von Zeitarbeit determinieren. Davis-Blake und Uzzi (1993) untersuchen mit Daten einer Befragung des US-Arbeitsministeriums Determinanten des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern aus Unternehmenssicht. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass Zeitarbeit in Unternehmen weniger eingesetzt wird, wenn die Lohnnebenkosten gering sind, die Unternehmen größer sind und die Jobanforderungen technisch, zwischenmenschlich und informationsbedingt auf einem hohen Komplexitätslevel liegen. Eine hohe Variation der Beschäftigungsbedürfnisse, also wechselnde Bedarfe an Arbeitskräften und unterschiedlichen Fähigkeiten, begünstigen wiederum den Einsatz von Zeitarbeit. Hinsichtlich der Unternehmensgröße stellt Promberger (2012b) anhand von IAB-Daten fest, dass der Einsatz von Leiharbeit bestimmten Regelmäßigkeiten folgt. Kleinbetriebe mit weniger als 49 Mitarbeitern zeichnen sich demnach durch einen numerisch geringen,

aber anteilig sehr hohen Nutzungsgrad der Zeitarbeit aus. Zu den Extremnutzern von Zeitarbeit hingegen gehören Betriebe mittlerer Größe von 50 bis 499 Beschäftigten. Auch Bellmann et al. (2006) stellen fest, dass eher größere Unternehmen Zeitarbeit einsetzen. Darüber hinaus zeigt Müller (2014) auf, dass die Nutzungswahrscheinlichkeit von Zeitarbeit bei Kapitalgesellschaften sowie Betrieben mit ausländischen Mehrheitseigentümern besonders hoch ist.

Weitere Arbeiten untersuchen neben Unternehmenscharakteristika auch Motive und Ziele von Unternehmen, die Zeitarbeit einzusetzen. Houseman, Kalleberg und Erickcek (2003) untersuchen im Rahmen einer Fallstudie im Gesundheitssektor und in der Automobilzuliefererindustrie, warum Unternehmen Zeitarbeitnehmer in Zeiten eines angespannten Arbeitsmarktes der 1990er Jahre in den USA einsetzten. Anhand von qualitativen Interviews mit Personalverantwortlichen finden sie heraus, dass es im Gesundheitswesen vor allem ein Arbeitskräftemangel war, der den Einsatz von Zeitarbeit determiniert hat. Die Automobilzuliefererbranche setzte Zeitarbeit hauptsächlich ein, um bei niedrig qualifizierten Mitarbeitern, welche als risikohaft bzgl. ihrer Produktivität angesehen wurden, Kosten zu senken. Andere Befunde ergaben, dass hauptsächlich Flexibilisierungs- und Kostenziele den Einsatz von Zeitarbeit bestimmen (Widuckel 2013). Dabei reichen die unterschiedlichen Ziele im Detail von der Abfederung von temporären Spitzenbedarfen oder saisonalen Schwankungen, der dauerhaften Senkung von Personalkosten bis zur Abdeckung von Fachkräftebedarf (Promberger 2012a). Jahn und Bentzen (2012) untersuchen deutsche Arbeitsmarktstatistiken von 1980 bis 2010 und finden darin in Unternehmen einen generellen Trend zur Steigerung von Flexibilität unabhängig von der Lockerung der Regulierung der Zeitarbeit. Eine Hauptursache wird auch hier darin gesehen, dass Unternehmen damit unerwartete externe Effekte oder Marktveränderungen ausgleichen. Alewell et al. (2008) identifizieren in einer Befragung deutscher Unternehmen eine ineffiziente Balance zwischen Personalbedarf und Personalbestand als entscheidendes Motiv für Unternehmen, Zeitarbeit einzusetzen. Ono und Sullivan (2013) identifizieren als Motiv für den Einsatz von Zeitarbeit die Reduzierung von Entlassungskosten, da die Entlassungskosten bei permanenten Mitarbeitern wesentlich höher sind. Ward et al. (2001) interviewen Manager aus dem Banken- und Telekommunikationssektor und identifizieren generelle Kosteneffizienz als ein Hauptmotiv für den Einsatz von Zeitarbeit.

Grundsätzlich existiert neben dem Flexibilisierungs- und Kostenmotiv noch die Motivrichtung des Einsatzes von Zeitarbeit aus einem Screening-Ansatz heraus, um die Produktivität und Eignung von potentiellen Mitarbeitern zu analysieren. Houseman (2001) untersucht anhand einer Telefonbefragung in den USA, welche Unternehmen Zeitarbeit einsetzen. Er stellt fest, dass Zeitarbeitnehmer in einem Großteil der befragten Betriebe weniger als 1% der Belegschaft ausmachen und nur eine Minderheit extensiven Gebrauch von Zeitarbeit machen. Als Einsatzmotive werden neben dem flexiblen Einsatz bei Ausfall oder Krankheit auch das Bereitstellen bestimmter Beschäftigtengruppen sowie das Screening nach potentiellen Mitarbeitern und eine damit einhergehende Kostenreduzierung im Rekrutierungsprozess genannt.

Der Zusammenhang zwischen dem Einsatz und den von den Unternehmen verfolgten Wettbewerbs- und Personalstrategien sind nahezu unerforscht. Nienhäuser (2007) entwickelt ausgehend von der Wettbewerbsstrategie und damit einhergehender Aufgabenkomplexität ein Kausalmodell zur Erklärung atypischer Beschäftigung im Allgemeinen. Nach seinen Überlegungen sind diese Beschäftigungsformen am ehesten bei Unternehmen mit einer kurzfristig externen Beschäftigungsstrategie zu finden, die durch die geringe Aufgabenkomplexität und damit auch durch geringe Anforderungen an Human- und Sozialkapital gekennzeichnet ist.

Auch zu den Determinanten auf Unternehmensebene für die Übernahmen von Zeitarbeitnehmern in permanente Beschäftigung gibt es nur wenig Forschung. Für Widuckel (2013) überwiegen die Einsatzkonstellationen, bei denen die Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in einem Entleihbetrieb nicht die primäre Zielsetzung des Einsatzes von Zeitarbeit darstellt. Eine Ausnahme bildet das eher schmale Feld von Hochqualifizierten. Ansonsten gibt es zur Übernahme von Zeitarbeitnehmern bisher nur Studien auf der individuellen Ebene, wie sie in Kapitel 4 beschrieben werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass bisher nicht erklärt werden konnte, warum sich Unternehmen mit ähnlichen Charakteristika in ihrer Nutzung von Zeitarbeit unterscheiden und somit einen tieferen Einblick in die internen Zusammenhänge in den Unternehmen liefern. Vor allem die Rolle der Unternehmensstrategie bei der Einsatzentscheidung von Zeitarbeit ist bisher weitgehend unerforscht. Ebenso wenig untersucht sind bislang die Determinanten einer Übernahme von Zeitarbeitnehmern in permanente Beschäfti-

gung auf der Unternehmensebene, hier vor allem wieder der Einfluss der Unternehmensstrategie. Der vorliegende Beitrag versucht, diese Lücke in der Literatur zu schließen, indem diese Fragen auf Basis eines neuartigen, repräsentativen Datensatzes auf Betriebsebene genauer untersucht werden. Die vorliegende Untersuchung kann damit einen genaueren Einblick in den in Deutschland stattfindenden Einsatz von Zeitarbeit auf Unternehmensebene liefern. Darüber hinaus kann ein genaueres Verständnis der Determinanten des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern in Unternehmen dazu beitragen zu verstehen, wo Zeitarbeitnehmer überhaupt eine Chance auf Übernahme und geschilderte positive Effekte von Zeitarbeit haben.

5.3 Theoretischer Hintergrund und Erwartungen

Porter (2004) unterscheidet zwischen drei Typen von Wettbewerbsstrategien. Er beschreibt diese drei Strategietypen, die sich aus zwei Grundtypen von Wettbewerbsvorteilen, kombiniert mit dem Tätigkeitsbereich, für den ein Unternehmen sie zu erreichen sucht, ergeben: Kostenführerschaft, Differenzierung und Konzentration auf Schwerpunkte. Hierbei geht es im Wettbewerb mit anderen Unternehmen um die Frage, ob ein Unternehmen einen Kostenvorsprung, eine einmalig hoch bewertete Dimension in Form eines Produktes oder einer Dienstleistung oder eine Mischform aus Kostenführerschaft und Differenzierung und damit einhergehende Kostenschwerpunkt- bzw. Differenzierungsschwerpunktsetzung in höhere Erträge umsetzt. Unterschiedliche Strategien implizieren unterschiedliche Unternehmenskulturen. Differenzierung wird dabei nach Porter eher durch eine Innovation, Individualität und Risikobereitschaft fördernde Unternehmenskultur erleichtert, während Kostenführerschaft durch Sparsamkeit, Disziplin und Genauigkeit im Detail gefördert wird. (Porter 2004)

Aus einem Kostenmotiv heraus könnte es sowohl zu einem vermehrten als auch zu einem geringen Einsatz von Zeitarbeit kommen. Hierbei spielt eine Rolle, ob auf Unternehmensebene die langfristigen oder die kurzfristigen Personalkosten betrachtet werden. Zeitarbeit ist kurzfristig relativ kostspielig, da an die vermittelnden Zeitarbeitsagenturen Servicegebühren abgeführt werden müssen. Da Zeitarbeitnehmer im Vergleich zu Normalbeschäftigten jedoch weniger verdienen (Autor und Houseman 2010), wird dieser Effekt sicherlich abgemildert. Erst aus einer sehr langfristigen Perspektive sind die Kosten von Zeit-

arbeit eher gering, da der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zwischen der Zeitarbeitsagentur und dem Entleihunternehmen jederzeit kurzfristig gekündigt werden kann. Bei Kostenführerschaft als Unternehmensstrategie lohnt sich also der vermehrte Einsatz von Zeitarbeit in einer kurzfristigen Perspektive eher nicht. Wenn überhaupt ist der geschickte Einsatz von Zeitarbeit geeignet, langfristig zur Senkung der Personalkosten beizutragen, indem Mitarbeiter nur so lange beschäftigt werden, wie sie absolut benötigt werden. Es ist anzunehmen, dass sich eine Strategie, welche auf niedrige Preise setzt (Kostenführerschaft), eher durch langfristige Zuliefer-Beziehungen, effiziente und schlanke Produktionsprozesse, eine eher standardisierte Produktpalette und stabile Vertriebssysteme auszeichnet. Dies hat wiederum einen Übertragungseffekt auf die Personalstrategie des Unternehmens, da der Rekrutierungsbedarf in einem solchen Umfeld eher vorhersagbar ist und langfristiger geplant werden kann. Andererseits kann natürlich kurzfristiger Personalbedarf an flexiblen Arbeitnehmern abhängig von krankheitsbedingten Ausfallraten entstehen. Dieser Bedarf kann durch den Einsatz von Zeitarbeit abgefangen werden. Es ist zu erwarten, dass die Ausgestaltung und Organisation sowie der Grad der Professionalisierung von Personalabteilungen hierbei die Rolle einer wichtigen Moderator-Variablen einnehmen.

Liegt in der Unternehmensstrategie ein Differenzierungsschwerpunkt vor, kann es durch Zeitarbeit möglich werden, spezifische, bedarfsabhängige Kompetenzen und Fähigkeiten extern zu beschaffen. Zeitarbeit ist somit nicht nur zur Abfederung von kurzfristigen Bedarfen an einfachen Tätigkeiten, wie oft bei saisonalen Schwankungen der Fall, interessant, sondern auch für die Abdeckung von spezifischem Fachkräftebedarf. Zwischen Differenzierung und Flexibilisierung kann ein für den Einsatz von Zeitarbeit wichtiger Zusammenhang bestehen. Der Einsatz von Zeitarbeit eignet sich, um kurzfristig Humankapital für die Erstellung von einzigartigen Produkten und/oder Dienstleistungen zu generieren. Wenn Unternehmen nicht selbst über die hierfür nötigen Innovationskräfte verfügen, ist die Beschäftigungsform die geeignete Form, um sich von den Zeitarbeitsagenturen Kandidaten entsprechend vorgegebener Erwartungen in Arbeitnehmerüberlassung auszuleihen. Setzen Unternehmen auf innovative Produkte und Dienstleistungen sowie kundenspezifische Lösungen (Differenzierung) und benötigen damit spezifisches Know-How, sind die unternehmerischen Prozesse eher wechselhaft und häufiger zu modifizieren. Es wird schwieriger, den Rekrutierungsbedarf langfristig vorherzusagen, da die angebotene Produktpalette häufiger wechselt, um auf die jeweils aktuellen Trends im Absatzmarkt eingehen zu können. Bei einer Ausrichtung auf kundenspezifische Lösungen

werden die Produkte oft für jeden Kunden neu entwickelt und gefertigt, was eine längerfristige Personaleinsatzplanung über das jeweilige Projektende eher schwierig macht. Firmen aus diesem Bereich werden sich nach Arbeitskräften umschaun, welche über spezifische Fähigkeiten verfügen, die nicht oder nicht ausreichend in der vorhandenen Belegschaft vorhanden sind. Dabei kann Zeitarbeit durchaus aus einem Screening-Aspekt heraus eingesetzt werden. Da sich die eher komplexen kundenspezifischen Produkte von Projekt zu Projekt unterscheiden und gewisse Kompetenzen nicht dauerhaft vorgehalten werden können, sind oftmals verschiedene Fertigkeiten und Fähigkeiten für die Dauer der Produktentwicklung bis hin zur Fertigung gefragt. Das Instrument der Zeitarbeit bietet diesen Unternehmen Flexibilität in der Personaleinsatzplanung.

Vor diesem Hintergrund wird ersichtlich, dass die Unternehmensstrategie von Betrieben eine wichtige Rolle sowohl für ein besseres Verständnis des Einsatzes von Zeitarbeit als auch für einen möglichen späteren Übernahmeprozess eines Zeitarbeitnehmers spielen kann. Dabei ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die Strategie eines Unternehmens einen wichtigen Einfluss auf alle betrieblichen Prozesse und Maßnahmen (Zulieferprozesse, Produktionsabläufe, Vertrieb) hat. Daher ist von starken Übertragungseffekten auf die Personalstrategie der Betriebe auszugehen, welche letztlich den Einsatz von Zeitarbeit und die Übernahme von Zeitarbeitnehmern bestimmt. Lepak und Snell (2002) identifizieren hierbei unterschiedliche Beschäftigungsmodelle, denen Betriebe grundsätzlich bei der Einstellung von Mitarbeitern folgen und die mit speziellen Arten von Ausgestaltung der Personalarbeit verbunden sind. Im Einzelnen wird bei der Beschäftigung von Mitarbeitern zwischen wissensbasierter, tätigkeitsbasierter, vertragsarbeitsbasierter und partnerschaftsbasierter Beziehung unterschieden. Bei einer wissensbasierten Beziehung (knowledge-based-relationship) entwickeln und erhalten Unternehmen eine langfristige Bindung zu Vollzeitmitarbeitern. Hierbei stehen Maßnahmen zur Bindung im Vordergrund. Bei einer tätigkeitsbasierten Beziehung (job-based-employment-relationship) werden Mitarbeiter auf Vollzeitbasis eingestellt, um ihre Arbeitsleistung durch die Bearbeitung spezifischer Aufgaben sofort in die Firma einzubringen. In diesem Falle steht eine auf Produktivität ausgerichtete Personalarbeit im Vordergrund, bei der Mitarbeiter marktbasierend vergütet werden und sich auf Unternehmensseite bereits auf deren Verlassen der Firma vorbereitet wird. Der Mitarbeiter ist hierbei ersetzbar. Entscheiden sich Unternehmen für eine vertragsbasierte Beziehung (contract-work-relationship), werden externe Individuen beschäftigt, um Tätigkeiten von begrenztem Umfang mit begrenztem Ziel o-

der begrenzter Dauer zu verrichten. Hierbei suchen Unternehmen kurzfristige und flexible Vertragsvereinbarungen. Im Fall von geringer Wertschöpfung und geringem benötigten Bildungsniveau können Firmen langfristig Beschäftigungskosten sparen und gleichzeitig ihre Flexibilität erhöhen. Bei partnerschaftsbasierter Beziehung (alliance/partnership-relationship) bauen Unternehmen nachhaltige und gegenseitige Partnerschaften mit Selbstständigen auf, um gemeinschaftliche Projekte zu realisieren. Vor allem, wenn Unternehmen vertragsbasierte Beziehungen zu Mitarbeitern aufbauen und pflegen wollen, liegt der Einsatz von Zeitarbeit nahe, da diese für begrenzte Ziele und für begrenzte Dauer zur Verfügung stehen. Nahe liegt es ebenfalls für tätigkeitsbasierte Beziehungen, Zeitarbeitnehmer einzusetzen, wenn der reguläre Arbeitsmarkt keine geeigneten Kandidaten bereithält.

Grundsätzlich ist unabhängig von der Unternehmensstrategie davon auszugehen, dass die Unternehmen vermehrt auf Zeitarbeit setzen, wenn sie Probleme haben, auf dem regulären Arbeitsmarkt geeignete Arbeitskräfte zu rekrutieren. Hierbei spielt sowohl qualitative als auch quantitative Personalknappheit eine Rolle. Bei Personalknappheit werden die Unternehmen auch vermehrt Zeitarbeitnehmer in reguläre Beschäftigung übernehmen, wenn es deren wirtschaftliche Situation zulässt.

Zusätzlich ist anzunehmen, dass eine generell strategische und damit langfristige Personalpolitik einen negativen Einfluss auf den Einsatz von Zeitarbeit hat. Im Fall von strategischer Personalpolitik sollte weniger kurzfristig ein Personalbedarf zur Abfederung von Ausfallzeiten entstehen, so dass weniger Zeitarbeit eingesetzt wird. Darüber hinaus werden Firmen mit einer strategischen Personalpolitik jedoch eher Zeitarbeitnehmer aus einem Screening-Motiv zur Übernahme einsetzen, weil sie das Screening-Potential eher nutzen bzw. nutzen können als Unternehmen, die nur kurzfristig planen.

Letztlich ist bei Unternehmen mit externen Rekrutierungsstrategien, welche somit auf einer vertragsbasierten Beziehung (contract-work-relationship) bauen, davon auszugehen, dass Zeitarbeit vermehrt eingesetzt wird, dies jedoch nicht eine Übernahmewahrscheinlichkeit erhöht.

Zusammenfassend ist davon auszugehen, dass die Unternehmensstrategie und die damit in Verbindung stehende Personalstrategie Einfluss auf den Einsatz von Zeitarbeit sowie die Übernahme von Zeitarbeitnehmern haben. Dabei sind die einzelnen Einflüsse in ihrer Wirkung nicht immer eindeutig und teilweise stark durch die Wirkung moderierender Variablen bestimmt. Dennoch lassen sich sicherlich Erwartungen ableiten. Diese sind:

Zum Einsatz von Zeitarbeit:

- 1: *Firmen mit Strategien aus dem Bereich Differenzierung, die spezifisches Know-How benötigen, nutzen Zeitarbeit mehr.*
- 2: *Firmen mit Strategien aus dem Bereich Kostenführerschaft, die niedrige Preise zum Ziel haben, nutzen Zeitarbeit weniger.*
- 3: *Wenn Firmen mit kurzfristigen Personalengpässen zu tun haben, erhöht dies wiederum den Einsatz von Zeitarbeit.*
- 4: *Firmen mit Problemen, auf dem Arbeitsmarkt geeignete (Fach-)Kräfte zu finden, werden eher Zeitarbeit einsetzen.*
- 5: *Firmen mit strategischer Personalpolitik nutzen Zeitarbeit weniger häufig.*
- 6: *Firmen mit externen Rekrutierungsstrategien nutzen Zeitarbeit häufiger.*

Zur Übernahme von Zeitarbeitnehmern:

- 7: *Firmen mit Problemen, auf dem Arbeitsmarkt geeignete (Fach-)Kräfte zu finden, werden eher Zeitarbeitnehmer übernehmen.*
- 8: *Firmen mit strategischer Personalpolitik werden eher Zeitarbeitnehmer übernehmen.*

5.4 Datensatz, Variablen und deskriptive Statistik

5.4.1 Datensatz und empirische Vorgehensweise

Grundlage für die Analyse und damit für die Beantwortung der Forschungsfragen ist die erste Welle des Linked Personnel Panel (LPP), ein neu etablierter linked-employer-employee Datensatz, der 2012 erstmalig in einem Kooperationsprojekt des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), der Universität zu Köln und des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie der Bundesagentur für Arbeit erhoben wurde.²⁰ In dieser repräsentativen

²⁰ Für vertiefende Informationen siehe auch: Broszeit/Wolter 2015 oder Kampkötter et al. (2016)

tiven Längsschnittstudie zum Thema Arbeitsqualität werden deutsche Betriebe zur Nutzung und Ausgestaltung von Personalmanagement-Instrumenten (z.B. Rekrutierungsstrategie und Personaleinsatz) sowie zu Strukturmerkmalen wie z.B. der Unternehmensstrategie befragt. Im Rahmen der Beschäftigtenbefragung werden Beschäftigte aus den befragten Betrieben über ihre Wahrnehmung der Arbeitsqualität in diesen Betrieben interviewt. Die LPP-Betriebsbefragung ist eine Zusatzbefragung im Anschluss an das IAB-Betriebspanel, einer deutschlandweiten repräsentativen Arbeitgeberbefragung von rund 16.000 Betrieben, die unter anderem Informationen über den Geschäftserfolg beinhaltet. Die Auswahl der LPP-Betriebe wurde auf gewinnorientierte Betriebe aus dem privaten Sektor mit mindestens 50 Mitarbeitern beschränkt. Ausgeschlossen wurden Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft, dem Fischereigewerbe, des öffentlichen Dienstes sowie mildtätige Organisationen. Um Betriebe aller Größenklassen und Branchen zu berücksichtigen, wurde die Stichprobe disproportional nach Betriebsgröße, Bundesland und Branche geschichtet gezogen, d.h. große Betriebe, kleine Bundesländer und kleine Branchen sind überproportional vertreten. In der ersten Welle des LPP wurden insgesamt 1.219 Betriebe befragt, von denen die überwiegende Mehrheit (95%) Entscheidungen des strategischen HR-Managements selbst oder teilweise in Abstimmung mit übergeordneten Einheiten (z.B. Unternehmens- oder Konzernführung) treffen. Ein Vorteil des verwendeten Datensatzes ist die Verknüpfbarkeit mit Daten des IAB-Betriebspanels. Hierdurch können die Betriebe in beiden Datensätzen identifiziert und die Daten des LPP mit denen des IAB-Betriebspanels kombiniert werden. Die Befragung des Linked Personnel Panel erfolgte direkt im Anschluss an die IAB-Befragung. Die Daten der gleichzeitigen Individual-Befragung der Festangestellten der befragten Betriebe finden in der vorliegenden Untersuchung keine Anwendung. Für die Analyse der Forschungsfragen werden verschiedene Probit-Regressionsmodelle mit den kombinierten Betriebs-Mitarbeiter-Daten geschätzt. In allen Schätzungen werden marginale Effekte berechnet sowie robuste Standardfehler. Grundlage für die hier präsentierten Auswertungen sind die LPP-Querschnittsdaten für das Jahr 2012, zu denen wahlweise Informationen aus dem IAB-Betriebspanel der Jahre 2011-2012 hinzugespielt werden.

Der LPP-Datensatz ermöglicht eine Differenzierung zwischen sechs Typen von betrieblichen Geschäftsstrategien: (1) Niedriger Preis, (2) Hohe Qualität, (3) Kundenspezifische Lösungen, (4) Innovative Produkte und Dienstleistungen, (5) Kundentreue und (6) Sonstige Strategien.

Die empirische Analyse wird in zwei Untersuchungen unterteilt. Im ersten Teil werden die Determinanten des Einsatzes von Zeitarbeit geschätzt. Im zweiten Teil werden dann die Determinanten der Übernahme von Zeitarbeitnehmern analysiert. Ein besonderer Fokus in der Analyse wird entsprechend der Forschungsfragen auf die Einflüsse Unternehmensstrategie und Personalstrategie sowie Personalarbeit gelegt.

In der ersten Untersuchung (Tabelle 4.2) bildet die abhängige Variable in allen Modellen eine Dummy Variable für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern im Betrieb in den letzten zwei Jahren. Die genaue Frage lautete „Haben Sie in den letzten zwei Jahren Zeitarbeitskräfte beschäftigt?“. Um den Einfluss der Unternehmensstrategie in allen Modellen zu betrachten, wird der Einfluss der Strategien Niedriger Preis, Kundenspezifische Lösungen, Innovative Produkte und Dienstleistungen sowie Kundentreue untersucht. Zu allen vier Strategien werden Dummy-Variablen gebildet. Als Referenzkategorie dient die Strategie Hohe Qualität. Außerdem wird für den Einfluss der Branche (5 Branchen) kontrolliert. Ebenso für die Betriebsgröße in 5 Kategorien zwischen 50 und <2000 Mitarbeitern. Außerdem wird in den Analysen für verschiedene Variablen hinsichtlich der Struktur der Belegschaft kontrolliert, die aus dem IAB-Betriebspanel zugespielt werden. Diese Kontrollvariablen umfassen den Anteil der weiblichen Mitarbeiter, Anteil von Mitarbeitern in Teilzeit, Anteil von Mitarbeitern mit Hochschulabschluss sowie Informationen über befristet beschäftigte Mitarbeiter im Betrieb. In den folgenden Modellen 2 und 3 wird schrittweise eine Vielzahl von weiteren Kontrollvariablen hinzugenommen. Dabei ist zu beachten, dass aufgrund von fehlenden Werten (missing values), die z.B. durch verweigertes Antwortverhalten (non-response) zustande kommen können, die Anzahl der Fälle im Vergleich zur Basisregression sinkt. Deswegen werden die Kontrollvariablen hier schrittweise eingefügt und in den Ergebnistabellen in verschiedenen Spalten (Modell 1 bis 3) dargestellt. In Modell 2 wird zusätzlich zu den Spezifikationen von Modell 1 für die Ausgestaltung der Personalarbeit in den Betrieben kontrolliert. Um für den Einfluss der Ausgestaltung der Personalarbeit der jeweiligen Betriebe zu kontrollieren, können Dummies für folgende Aspekte der Personalarbeit betrachtet werden: Das Vorhandensein eines schriftlich festgehaltenen Personalplans, ebenso das Vorhandensein eines Personalentwicklungsplans sowie die systematische Analyse der Altersstruktur der Belegschaft. Außerdem kann für den Einfluss von Rekrutierung via soziale Netzwerke, Headhunting oder Auslandsanwerbung sowie für die Förderung Hochqualifizierter kontrolliert werden. Eine Faktoranalyse (Anhang 2) ergab, dass die Variablen zur Ausgestaltung der Personalarbeit in zwei grundsätzliche Faktoren eingeteilt werden können. Zum einen in den Faktor

„Rekrutierung extern“ mit den Variablen Rekrutierung via soziale Netzwerke, Headhunting und Auslandsanwerbung und zum anderen den Faktor „strategische Planung und Förderung“ mit den Variablen schriftlicher Personalplan, Personalentwicklungsplan, Analyse der Altersstruktur sowie Förderung Hochqualifizierter, welche auch als Proxy für Professionalisierung und damit einhergehende längerfristige und strukturierte Planung des Personalbedarfs gesehen werden können. Sowohl Rekrutierung via soziale Netzwerke als auch via Headhunting und Auslandsanwerbung sind Proxys für eine extern ausgerichtete Personalstrategie. Daher ist es möglich, zwei Dummies zu bilden, welche den Wert 1 annehmen, wenn ein Betrieb mindestens eines der Personalinstrumente des jeweiligen Faktors verwendet. Zusätzlich kann für die Positionierung der HR-Abteilung in der Unternehmenshierarchie sowie das Verhältnis zwischen der Mitarbeiterzahl der Personalabteilung der Betriebe und der Gesamtmitarbeiterzahl auf Betriebsebene als Proxy für die Wichtigkeit der Arbeit der Personalabteilung für den Betrieb kontrolliert werden. Ebenfalls können zur Analyse Informationen über die wirtschaftliche Performance der Unternehmen in Form der Entwicklung des Jahresumsatzes (positiv, neutral, negativ) sowie der Bruttolohn- und Gehaltssumme genutzt werden. Die Höhe Bruttolohn- und Gehaltssumme steht für die generelle Bereitschaft der Unternehmen, in Personal zu investieren. Um für einen möglichen (Fach-)Kräftemangel zu kontrollieren, kann aus dem IAB-Betriebspanel die Information genutzt werden, ob die befragten Unternehmen im 1. Halbjahr Probleme hatten, Stellen für qualifizierte Tätigkeiten zu besetzen, was ein Screening-Motiv fördern würde. In einem letzten Schritt (Modell 3) wird zusätzlich zu den bisher geschilderten Variablen für die durchschnittlichen Krankheitstage pro Mitarbeiter und Jahr kontrolliert. Hohe Krankheitstage können einen generell kurzfristigen Bedarf an Mitarbeitern bedeuten und für einen erhöhten Bedarf an flexiblen Beschäftigungsformen sprechen. Weitere Kontrollvariablen beinhalten Region (4 Regionen) sowie tarifgebundene Entlohnung.

Im zweiten Teil der Analyse (Tabelle 4.3) werden die Determinanten der Übernahme von Zeitarbeitnehmern in die Stammebelegschaft untersucht. Die abhängige Variable in diesen Auswertungen bildet eine Dummy-Variable für die Übernahme von mindestens einem Zeitarbeitnehmer in die regulär beschäftigte Stammebelegschaft in den letzten zwei Jahren. Die Frage hierzu lautete „Haben Sie in den letzten zwei Jahren Zeitarbeitskräfte in ihren Betrieb/ihre Dienststelle übernommen?“. Zur Analyse der Determinanten der Übernahme dienen weitestgehend die geschilderten Informationen bzw. Variablen des ersten

Teils der Untersuchung. Im Bereich der Analyse der Beschäftigungsstruktur kommen Informationen zum Anteil der Zeitarbeitskräfte an der Gesamtbelegschaft hinzu. Selbstverständlich fließen nur Beobachtungen von Unternehmen in den zweiten Teil der Untersuchung ein, die auch Zeitarbeitnehmer eingesetzt haben. Dies führt zu einer Reduktion der Fallzahlen. Die stufenweise Struktur der Analyse (Model 1-3) bleibt auch bei der Untersuchung der Determinanten der Übernahme von Zeitarbeitnehmern erhalten und senkt zusätzlich die Anzahl der Fälle im Vergleich zur Basisregression.

5.4.2 Deskriptive Statistik

Im Folgenden werden erste deskriptive Ergebnisse aus dem verwendeten Datensatz zum Zusammenhang Einsatz von Zeitarbeit und zu Determinanten der Übernahme vorgestellt (Tabelle 4.1). Die Auswertungen basieren auf der Stichprobe, die in der Basisregression verwendet wird.

Tabelle 4.1: Deskriptive Ergebnisse

	Anzahl Beobachtungen	Anteil / Durchschnitt / %	Einsatz Zeitarbeit (%)	Übernahme Zeitarbeit (%)
LPP (2 Jahre retrospektiv)	1.092		63,19	72,54
<i>Unternehmensstrategie</i>				
niedrige Preise		2,84	45,16	78,57
hohe Qualität		43,22	59,67	71,08
kundenspezifische Lösungen		36,26	67,48	70,69
innovative Produkte/Dienstleistungen		10,90	73,01	79,34
Kundentreue		3,66	33,33	64,28
andere		3,11	71,42	58,33
<i>Branche</i>				
Produzierendes Gewerbe		33,24	71,90	69,38
Metall, Elektro, Automobil		28,48	84,57	79,77
Handel, Transport, Presse		15,48	49,11	71,08
Firmen-/Finanzdienstleistungen		15,11	30,91	49,02
IT, Kommunikation		7,69	38,10	51,61
<i>Unternehmensgröße (Anzahl Mitarbeiter)</i>				
50-99		38,28	52,63	57,34
100-249		32,97	66,11	73,00
250-499		16,67	71,43	81,40
500-1999		10,16	78,38	82,56
>=2000		1,92	71,43	93,33

<u>Beschäftigungsstruktur</u>		
Anteil Frauen		31,90
Anteil Teilzeit		13,19
Befristet (Dummy 1=ja)		0,78
Anteil Hochschulabschluss		10,73
<u>Jahresergebnis</u>		
positiv		75,85
ausgeglichen		8,89
negativ		15,27
<u>Ausgestaltung Personalarbeit</u>		
Personalleitung im Vorstand		46,15
Anteil HR-Mitarbeiter / Gesamt-MA (in %)	1.070	3,63
Schriftlicher Personalplan		68,25
Personalentwicklungsplan		46,13
System. Analyse der Altersstruktur		65,70
Recruiting via Soziale Netzwerke		8,29
Recruiting via Headhunter		31,42
Recruiting aus dem Ausland		10,76
Bruttolohn- und Gehaltssumme (in TausendEUR)		14,19
<u>(Fach-)Kräftemangel</u>		
Probleme, Stelle für qualif. Tätigkeit zu besetzen		14,35
Durchschnittliche Krankheitstage	852	9,90

Anmerkung: Anzahl der Beobachtungen werden nur ausgewiesen, wenn von der Basisrestriktion abweichend.

Die jeweilige Maximalzahl an Beobachtungen (für den Fall, dass es keine fehlenden Einträge gibt) beträgt 1.092 Beobachtungen beim Einsatz von Zeitarbeit und 683 bei der Übernahme von Zeitarbeitnehmern. 63% der befragten Unternehmen haben in den letzten zwei Jahren Zeitarbeit genutzt. 73% davon haben mindestens einen eingesetzten Zeitarbeitnehmer in ihre Stammbesellschaft übernommen. Es ist festzustellen, dass mit 43,22% die meisten Unternehmen die Unternehmensstrategie verfolgen, eine hohe Qualität zu erreichen; gefolgt von der Strategie kundenspezifische Lösungen mit 36,26%. Es ist deskriptiv deutlich zu sehen, dass von den Unternehmen, die in den letzten zwei Jahren Zeitarbeit eingesetzt haben, 67% die Strategie kundenspezifische Lösungen und sogar 73% die Strategie innovative Produkte und Dienstleistungen verfolgen. Bei den Unternehmen, die Zeitarbeitnehmer übernommen haben, liegen die Strategien niedriger Preis

(79%) und innovative Produkte und Dienstleistungen (79%) fast gleichauf. Die Unternehmen zeigen somit deutliche Unterschiede in Nutzung von Zeitarbeit und Übernahme von Zeitarbeitnehmern abhängig von der verfolgten Unternehmensstrategie. Am häufigsten sind Unternehmen aus dem Produzierenden Gewerbe im Datensatz vertreten. Die meisten Unternehmen, die Zeitarbeit eingesetzt haben, sind der Branche Metall, Elektro und Automobil zuzuordnen. Ebenso stammen die meisten Unternehmen, welche Zeitarbeitnehmer übernommen haben, aus dieser Branche. Die kleinste Kategorie von Unternehmensgröße (50-99 Mitarbeiter) ist am häufigsten im Datensatz zu finden. Der meiste Einsatz von Zeitarbeit findet in Unternehmen statt, die zwischen 500 und 1999 Mitarbeiter beschäftigen. Am meisten wurden Zeitarbeitnehmer in Unternehmen ab 2000 Mitarbeitern übernommen. Der Anteil von weiblichen Beschäftigten liegt durchschnittlich bei 31,9%. 13% der Beschäftigten arbeitet in Teilzeit und 78% der Unternehmen setzen befristete Beschäftigung ein. Der Anteil von Mitarbeitern mit Hochschulabschluss liegt bei 11%. Über drei Viertel der Unternehmen geben an, dass sich ihr Jahresergebnis positiv gegenüber dem Vorjahr entwickelt hat. 15% geben eine negative und 9% eine ausgeglichene Entwicklung an. Eine deutliche Mehrheit der Unternehmen verfügt über einen schriftlich fixierten Personalplan (68%) und betreibt eine systematische Analyse der Altersstruktur der Belegschaft (66%). Knapp die Hälfte verfügt über einen Personalentwicklungsplan (46%). Bei den externen Rekrutierungsinstrumenten nutzen die meisten Unternehmen Headhunting (31%) gefolgt von Auslandsrekrutierung (11%) und Rekrutierung über Soziale Netzwerke (8,29). 14% der im Datensatz enthaltenen Unternehmen gaben an, im letzten Halbjahr schon Probleme bei der Besetzung einer Stelle für qualifizierte Tätigkeiten gehabt zu haben. Die durchschnittliche Anzahl von Krankheitstagen pro Mitarbeiter im Jahr beträgt 9,9 Tage.

5.5 Ergebnisse und Interpretation

Aus der Analyse wird ersichtlich, dass Unternehmen vermehrt Zeitarbeitnehmer einsetzen, wenn Sie kundenspezifische Lösungen oder innovative Produkte und Dienstleistungen als Strategie verfolgen. Tabelle 4.2 weist für beide Strategie-Dummys positive und signifikante Koeffizienten aus. Dieses Ergebnis bleibt auch bei Hinzunahme weiterer Kontrollvariablen in den Modellen 2 und 3 stabil. Wir sehen damit deutlich, dass Zeitarbeit vermehrt eingesetzt wird, wo spezifisches Know-How benötigt wird und Strategien

aus dem Bereich der Differenzierung verfolgt werden. Die Wirkung der Strategie niedriger Preis ist nicht signifikant. Es scheint also im Vergleich zur am meisten verfolgten Strategie hohe Qualität keine Auswirkung auf den Einsatz von Zeitarbeit zu haben, wenn man die Strategie verfolgt, kostengünstig zu wirtschaften. Die Erwartung, dass Firmen, die Strategien aus dem Bereich Kostenführerschaft verfolgen, weniger Zeitarbeit nutzen, kann damit an dieser Stelle nicht bestätigt werden. Betrachtet man die Wirkungen der Variablen, welche die Personalstrategie der Unternehmen darstellen, zeigt sich überraschenderweise, dass Unternehmen offenbar nicht vermehrt Zeitarbeit einsetzen, wenn Probleme vorlagen, Stellen für qualifizierte Tätigkeiten zu besetzen. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Unternehmen Zeitarbeit eher nicht für den Bereich der qualifizierten Tätigkeiten nutzen. In Model 2 ergibt sich sogar ein signifikant negativer Einfluss der Besetzungsprobleme auf den Einsatz von Zeitarbeit. Interessanterweise ist der Einfluss dieses Dummys in Modell 3 bei Hinzunahme der Kontrolle für die durchschnittlichen Krankheitstage pro Mitarbeiter und Jahr nicht mehr signifikant, wobei der Einfluss der Krankheitstage hoch signifikant ist. Dies bedeutet, dass Unternehmen offenbar grundsätzlich eher Zeitarbeit einsetzen, wenn Personalknappheit durch Krankheit herrscht. Dieser Einfluss scheint dominierend. Auch die signifikant positive Wirkung eines negativen Jahresergebnisses gegenüber einem positiven Jahresergebnis auf den Einsatz von Zeitarbeit (Modell 2) wird in Modell 3 bei Kontrolle für die Krankheitstage insignifikant. Die aufgestellten Erwartungen hinsichtlich eines vermehrten Einsatzes von Zeitarbeit bei kurzfristigen Personalengpässen sowie bei Problemen, geeignete (Fach)-Kräfte zu finden, scheint damit insofern bestätigt, als die befragten Unternehmen dann vermehrt Zeitarbeit einsetzen, wenn kurzfristig Personalengpässe durch Krankheit entstehen. Bei qualitativen Problemen für Stellenbesetzungen scheint Zeitarbeit keine vermehrt genutzte Option. Der häufigere Einsatz von Zeitarbeit bei Personalknappheit durch Krankheit scheint dabei besonders bei Unternehmen stattzufinden, die auf kundenspezifische Lösungen und innovative Produkte und Dienstleistungen setzen. Zumindest bleibt der Effekt dieser beiden Strategien signifikant positiv. Man kann interpretieren, dass die kurzfristig hohen Kosten des Einsatzes von Zeitarbeit eher in Unternehmen mit Strategien aus dem Bereich der Differenzierung in Kauf genommen werden; nicht jedoch bei Unternehmen mit dem Ziel der Kostenführerschaft. Neben den geschilderten Ergebnissen ist interessant zu sehen, dass ein vermehrter Einsatz von Zeitarbeit in Unternehmen stattfindet, die auch auf externe Rekrutierungsstrategien setzen. Wenn Unternehmen also via Headhunting, Social

Media oder aus dem Ausland rekrutieren, kommt es zu einem signifikant vermehrten Einsatz von Zeitarbeit (Tabelle 4.2, (2) und (3)). Externe Rekrutierungsstrategien scheinen also erwartungsgemäß mit einem vermehrten Einsatz von Zeitarbeit einherzugehen.

Ebenso spannend ist zu sehen, dass ein höherer Anteil von Teilzeit-Beschäftigten in der Belegschaft zu einem signifikant geringeren Einsatz von Zeitarbeit führt (Tabelle 4.2 (1) und (3)). Man kann dies dahingehend interpretieren, dass Unternehmen sich entweder für Zeitarbeit oder für Teilzeit-Angebote entscheiden, um eine gewisse Flexibilität in der Belegschaft zu gewährleisten. Nicht sehr überraschend ist der signifikant positive Einfluss des Dummys von befristeter Beschäftigung im Unternehmen auf den Einsatz von Zeitarbeit. Es zeigt sich hierdurch, dass Zeitarbeit aus Unternehmenssicht vielfach eine Art von befristeter Beschäftigung darstellt, da Arbeitnehmerüberlassungen befristet und schnell und unkompliziert zu beenden sind. Gegen die aufgestellten Erwartungen hat das Vorhandensein von strategischer Personalplanung und Förderung in den Unternehmen keinen signifikanten Einfluss auf den Einsatz von Zeitarbeit. Da eine weniger häufige Nutzung von Zeitarbeit bei strategischer Personalplanung erwartet wurde, kann man jedoch zumindest festhalten, dass die Planung keinen positiven Effekt auf den Einsatz von Zeitarbeit hat. Damit haben weder schriftlich fixierte Personalpläne oder Entwicklungspläne noch die strategische Überwachung der Altersstruktur der Belegschaft einen Einfluss auf den Einsatz von Zeitarbeit. Obwohl zunächst nur als Kontrollvariable gedacht, zeigt sich ein interessantes Ergebnis für die Wirkung der Branche, in der ein Unternehmen tätig ist, auf die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern. Es zeigt sich über alle Modelle von Tabelle 4.2 hinweg und stabil, dass die Branchen Metall / Elektro / Automobil signifikant eher Zeitarbeit einsetzen als das produzierende Gewerbe. Alle anderen Branchen nutzen Zeitarbeit signifikant weniger. Es scheint also relevante Unterschiede im Einsatz von Zeitarbeit je nach Branchenzugehörigkeit der Unternehmen zu geben.

**Tabelle 4.2: Einsatz von Zeitarbeit im Unternehmen in den letzten 2 Jahren
(Probit-Regression)**

	(1)	(2)	(3)
<i>Unternehmensstrategie (Referenz: Hohe Qualität)</i>			
Niedriger Preis	-0.111 (0.092)	0.005 (0.109)	0.068 (0.115)
Kundenspezifische Lösungen	0.111*** (0.036)	0.092** (0.041)	0.099** (0.045)
Innovative Produkte und Dienstleistungen	0.136*** (0.053)	0.116* (0.060)	0.149** (0.068)
Kundentreue	-0.084 (0.086)	-0.024 (0.092)	0.048 (0.105)
andere Strategie	0.189** (0.079)	0.130 (0.100)	0.211* (0.118)
<i>Branche (Referenz: Produzierendes Gewerbe)</i>			
Metall / Elektro / Automobil	0.116*** (0.042)	0.105** (0.047)	0.100* (0.052)
Handel / Transport / News	-0.201*** (0.051)	-0.254*** (0.058)	-0.237*** (0.067)
Business / Finanzen	-0.417*** (0.053)	-0.475*** (0.061)	-0.479*** (0.070)
Information / Kommunikation	-0.337*** (0.073)	-0.408*** (0.085)	-0.400*** (0.098)
<i>Beschäftigungsstruktur</i>			
Anteil der Frauen in %	0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	0.001 (0.001)
Anteil der Teilzeit-Beschäftigten in %	-0.003*** (0.001)	-0.002 (0.001)	-0.003* (0.002)
Befristete Beschäftigung im Betrieb (1=ja)	0.183*** (0.038)	0.183*** (0.043)	0.185*** (0.049)
Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss in %	0.002 (0.001)	0.001 (0.001)	0.002 (0.002)
Probleme, Stelle für qualifizierte Tätigkeit zu besetzen		-0.072* (0.043)	-0.069 (0.048)
<i>Jahresergebnis (Referenz: positiv)</i>			
negativ		0.131** (0.063)	0.095 (0.071)
ausgeglichen		0.011 (0.066)	0.031 (0.076)
<i>Ausgestaltung Personalarbeit</i>			
Personalleitung im Vorstand		-0.040 (0.037)	-0.056 (0.041)
Anteil HR-Mitarbeiter an Gesamt-MA in %		-0.000 (0.001)	0.000 (0.001)
Strategische Planung und Förderung		0.065 (0.050)	0.050 (0.057)
Recruiting extern		0.153*** (0.039)	0.107** (0.043)
Bruttolohn- und Gehaltssumme		0.001 (0.002)	0.000 (0.001)
Durchschnittliche Krankheitstage / MA / Jahr			0.011*** (0.004)
Beobachtungen	1,092	884	707
Pseudo R-Quadrat	0.1824	0.2296	0.2370

Anmerkungen: Standardfehler in Klammern. * p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Weitere hier nicht ausgewiesene Kontrollvariablen in allen Modellen: Unternehmensgröße (50-99MA / 100-249MA / 250-499MA / 500-1999MA / 2000<), Region (Nord, Ost, Süd, West), Tarifvertrag (ja/nein)

Auch bei der Analyse der Wirkung der getesteten Variablen auf die Übernahme von Zeitarbeitnehmern (Tabelle 4.3) ergeben sich interessante Ergebnisse. Zunächst muss hierbei jedoch festgehalten werden, dass sich keine signifikante Wirkung der getesteten Unternehmensstrategien auf die Übernahme von Zeitarbeit zeigen lässt. Sehr bemerkenswert ist jedoch die signifikant positive Wirkung des Anteils der HR-Mitarbeiter an den gesamten Mitarbeitern sowie der Höhe der Bruttolohn- und Gehaltssumme auf die Übernahme von Zeitarbeitnehmern. Es scheint, dass die Personalabteilungen eher Zeitarbeitnehmer übernehmen, je besser die HR-Abteilungen ausgestattet sind. Ebenso werden Zeitarbeitnehmer eher übernommen, je größer die Bruttolohn- und Gehaltssumme ist. Natürlich muss an dieser Stelle erwähnt werden, dass in der Schätzung (Tabelle 4.3, (1)) gleichzeitig für die Unternehmensgröße kontrolliert wird. Hier ergibt sich, dass Zeitarbeitnehmer grundsätzlich eher übernommen werden, je größer das Unternehmen ist. Dieser Effekt verliert jedoch seine Signifikanz bei Hinzunahme der Variablen für die Ausgestaltung der Personalarbeit und das Jahresergebnis der Unternehmen (Modelle 2 und 3). Dies lässt eine Interpretation dahingehend zu, dass Unternehmen dann vermehrt Zeitarbeitnehmer übernehmen, je besser die Personalabteilungen ausgestattet sind. Entgegen der aufgestellten Erwartungen können wir nicht grundsätzlich erkennen, dass eine strategische Personalpolitik eher zu Übernahmen von Zeitarbeitnehmern führt. Der Dummy hierfür zeigt in Tabelle 4.3 (2) zunächst einen positiv signifikanten Einfluss. Unter Hinzunahme der Kontrolle für die durchschnittlichen Krankheitstage pro Mitarbeiter und Jahr verliert dieser Einfluss jedoch seine Signifikanz, während der negativ signifikante Koeffizient (3) der Krankheitstage zeigt, dass weniger Zeitarbeitnehmer übernommen werden, je höher die Summe der durchschnittlichen Krankheitstage ist. Man kann interpretieren, dass sich die Wirkung der strategischen Planung und Förderung in der Personalarbeit darauf beschränkt, wegen Krankheit ausgefallene Mitarbeiter durch Zeitarbeit ersetzen zu können. Damit scheint keine Erhöhung der Übernahmewahrscheinlichkeit einherzugehen. Im Weiteren wurde erwartet, dass Unternehmen mit Problemen, auf dem Arbeitsmarkt geeignete (Fach-)Kräfte zu finden, eher Zeitarbeitnehmer übernehmen würden. Hierbei kommt es zu bemerkenswerten Ergebnissen hinsichtlich einer Kontrollvariable aus der Kategorie Beschäftigungsstruktur. Es zeigt sich ein signifikant negativer Einfluss des Anteils der Beschäftigten mit Hochschulabschluss auf die Übernahme von Zeitarbeitnehmern. Je mehr Beschäftigte mit Hochschulabschluss in einem Unternehmen tätig sind, umso weniger kommt es zu Übernahmen von Zeitarbeitnehmern. Die Unternehmen

scheinen Zeitarbeit also nicht aus einem Screening-Motiv für hochgebildete Arbeitnehmer einzusetzen. Interessant ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass ein generell höherer Anteil von Zeitarbeitnehmern in der Belegschaft zu einer vermehrten Übernahme führt (Tabelle 4.3, (1) bis (3)). Es ist also möglich, dass sich durch die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern doch Screening-Effekte ergeben. Die Ergebnisse hinsichtlich der Wirkung von Problemen bei der Stellenbesetzung bleiben damit uneindeutig. Für die Branche Business und Finanzen ist eine signifikant geringere Übernahme von Zeitarbeitnehmern festzustellen (Tabelle 4.3, alle Modelle). Allerdings kommt es hier auch zu einem signifikant geringeren Einsatz von Zeitarbeit (Tabelle 4.2).

Tabelle 4.3: Übernahme von mind. einem Zeitarbeitnehmer in den letzten 2 Jahren (Probit-Regression)

	1	2	3
<u>Unternehmensstrategie (Referenz: Hohe Qualität)</u>			
Niedriger Preis	0.077 (0.121)	0.049 (0.093)	0.036 (0.118)
Kundenspezifische Lösungen	0.025 (0.039)	0.009 (0.036)	0.019 (0.048)
Innovative Produkte und Dienstleistungen	0.065 (0.056)	0.033 (0.052)	0.007 (0.072)
Kundentreue	-0.017 (0.129)	-0.086 (0.130)	-0.110 (0.144)
andere Strategie	-0.138 (0.108)	-0.070 (0.137)	-0.009 (0.139)
<u>Branche (Referenz: Produzierendes Gewerbe)</u>			
Metall /Elektro / Automobil	0.062 (0.042)	0.062* (0.037)	0.076 (0.049)
Handel / Transport / News	0.012 (0.061)	0.025 (0.058)	0.047 (0.077)
Business / Finanzen	-0.173** (0.079)	-0.250*** (0.093)	-0.248** (0.119)
Information / Kommunikation	-0.180* (0.100)	-0.187* (0.113)	-0.245 (0.159)
<u>Unternehmensgröße (Referenz: 50-99 Mitarbeiter)</u>			
100-249 Mitarbeiter	0.103** (0.041)	0.040 (0.039)	0.074 (0.051)
250-499 Mitarbeiter	0.176*** (0.046)	0.069 (0.052)	0.036 (0.072)
500-1999 Mitarbeiter	0.175*** (0.055)	-0.096 (0.119)	-0.169 (0.154)
>=2000 Mitarbeiter	0.228** (0.266)	-0.812* (0.293)	
<u>Beschäftigungsstruktur</u>			
Anteil der Frauen in %	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.000 (0.001)
Anteil der Zeitarbeiter in %	0.009*** (0.003)	0.007*** (0.002)	0.009*** (0.003)
Anteil der Teilzeit-Beschäftigten in %	-0.001 (0.002)	-0.001 (0.001)	-0.000 (0.002)
Dummy: Befristete Beschäftigung im Betrieb (1=ja)	0.064 (0.049)	0.029 (0.045)	0.020 (0.059)
Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss in %	-0.002 (0.001)	-0.004*** (0.001)	0.008*** (0.002)

Probleme, Stelle für qualifizierte Tätigkeit zu besetzen		0.009 (0.040)	0.017 (0.051)
<i>Jahresergebnis (Referenz: positiv)</i>			
negativ		-0.098 (0.064)	-0.113 (0.081)
ausgeglichen		0.023 (0.057)	0.031 (0.076)
<i>Ausgestaltung Personalarbeit</i>			
Personalleitung im Vorstand		0.041 (0.033)	0.050 (0.043)
Anteil HR-Mitarbeiter an Gesamt-MA in %		0.003** (0.001)	0.004* (0.002)
Strategische Planung und Förderung		0.091* (0.051)	0.063 (0.067)
Recruiting extern		0.099*** (0.036)	0.084* (0.046)
Bruttolohn- und Gehaltssumme		0.009** (0.004)	0.013** (0.005)
Durchschnittliche Krankheistage / MA / Jahr			-0.009** (0.004)
Beobachtungen	683	551	436
Pseudo R-Quadrat	0.1208	0.1677	0.1711

Anmerkungen: Standardfehler in Klammern. * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Weitere hier nicht ausgewiesene Kontrollvariablen in allen Modellen: Region (Nord, Ost, Süd, West), Tarifvertrag (ja/nein)

5.6 Schlussfolgerungen und Limitationen

Die vorliegende Untersuchung erlaubt einen Einblick in den Einsatz von Zeitarbeit aus Sicht der Unternehmen. Aus den Ergebnissen wurde deutlich, dass die Strategie der befragten Unternehmen einen Einfluss auf den Einsatz von Zeitarbeit hat. Vor allem Unternehmen, die Strategien hinsichtlich kundenspezifischer Lösungen oder innovativer Produkte und Dienstleistungen verfolgen, scheinen vermehrt auf Zeitarbeit zurückzugreifen. Bei externen Rekrutierungsstrategien wird Zeitarbeit eher eingesetzt. Besonders bei kurzfristigen Personalengpässen, wie sie durch krankheitsbedingten Ausfall von Mitarbeitern entstehen, wird Zeitarbeit zur Kompensation eingesetzt. Diese Zusammenhänge scheinen weniger für Fachkräfte als für ungelernte Arbeitnehmer zu gelten. Entleihunternehmen scheinen Grundsätzlich bereit, Zeitarbeitnehmer in ihre Stammbesellschaft zu übernehmen. Dies geschieht unabhängig von der Unternehmensstrategie jedoch in Abhängigkeit von der Ausstattung der Personalabteilungen. Der vermehrte Einsatz von Zeitarbeit zur Kompensation von krankheitsbedingtem Ausfall, führt nicht zu vermehrter Übernahme, eher sogar im Gegenteil. Je höher das Bildungsniveau in der Belegschaft, umso weniger

werden Zeitarbeitnehmer übernommen. Sie scheinen also nicht zur Kompensation von Ausfällen in der Gruppe der hochgebildeten Fachkräfte eingesetzt zu werden.

Der zur Analyse verwendete Datensatz unterliegt wie alle Datensätze natürlichen Limitationen. Wünschenswert wäre ein noch vertiefender Einblick in die Motive der Unternehmen zum Einsatz von Zeitarbeit gewesen. Zwar wurden im IAB-Betriebspanel im Jahr 2010 Motive für den Einsatz von Zeitarbeit abgefragt, jedoch könnte es hier zu Veränderungen bis hin zur ersten Befragung des LPP im Jahr 2012 gekommen sein. Für zukünftige Befragungen wäre es also durchaus lohnenswert, neben Unternehmensstrategien auch weitere verfolgte Strategien in der Personalpolitik zu erfragen, um den Einsatz von Zeitarbeitnehmern im Unternehmen besser verstehen zu können. Ebenso fehlen konkrete Informationen hinsichtlich der eingesetzten und übernommenen Zeitarbeitnehmer. Es wird nur grundsätzlich retrospektiv nach Einsatz und Übernahme gefragt. Für einen vertieften Einblick und damit ein vertieftes Verständnis von möglichen Sprungbretteffekten für Zeitarbeitnehmer aus Perspektive der Unternehmen fehlen Informationen darüber, welche Zeitarbeitnehmer konkret übernommen wurden. Da sich durchaus widersprüchliche Ergebnisse hinsichtlich der Wirkung der individuellen Bildung von Zeitarbeitnehmern auf die Übernahmewahrscheinlichkeit zeigen (vgl. hierzu Kapitel 4) lohnt eine genauere Analyse der Wirkung von Bildung auf mögliche Sprungbretteffekte. Ebenso ist es für zukünftige Analysen interessant, die offenbar ersetzende Wirkung von Teilzeit auf Zeitarbeit auf Firmenebene genauer zu untersuchen. Dazu würde eine vergleichende Analyse mit anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen sehr interessant sein. Grundsätzlich würde sich für die Zukunft auch eine Längsschnittanalyse über weitere Befragungsjahre anbieten.

6 Zusammenfassung und Ausblick

Im Rahmen der vorliegenden Dissertation konnten zahlreiche Erkenntnisse über die Umstände und Ausgestaltung des Einsatzes von Zeitarbeit sowie die Auswirkungen von Zeitarbeit auf die in dieser Form Beschäftigten gewonnen werden.

Zunächst konnten individuelle und jobbezogene Charakteristika für die Gruppe der Zeitarbeitnehmer gefunden werden. Zu den relevanten individuellen Charakteristika einer Zeitarbeitsbeschäftigung zählen, dass Männer mit einer höheren Wahrscheinlichkeit und

verheiratete Arbeitnehmer mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit Zeitarbeitnehmer werden. Zeitarbeitnehmer haben darüber hinaus kürzere Bildungszeiten genossen. Zu den jobbezogenen Einflussfaktoren auf eine höhere Wahrscheinlichkeit für eine Beschäftigung in der Zeitarbeit zählen die Zeit, die ein Arbeitnehmer in Arbeitslosigkeit verbracht hat, sowie eine Arbeitslosigkeit im Vorjahr einer Messung. Zeitarbeitnehmer sind eher als Arbeiter in einfacheren Tätigkeiten beschäftigt bzw. überlassen. Dabei konnte gezeigt werden, dass Zeitarbeitnehmer für ihre Tätigkeiten eher überqualifiziert sind. Die Überwindung bzw. Vermeidung von Arbeitslosigkeit stellt ein weiteres wichtiges Charakteristikum von Zeitarbeit dar. Außerdem konnten Unterschiede zwischen der Arbeits- und Lebenszufriedenheit von Zeitarbeitnehmern im Vergleich zu Normalbeschäftigten und Arbeitslosen aufgezeigt werden. Generell liegt die geäußerte Arbeitszufriedenheit von Zeitarbeitnehmern unter der von Normalbeschäftigten. Bei der Lebenszufriedenheit weisen Zeitarbeitnehmer ebenfalls geringere Werte als Normalbeschäftigte auf, jedoch liegt die geäußerte Lebenszufriedenheit noch über der von arbeitslosen Befragten. Als Gründe für die Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen Zeitarbeitnehmern und Normalbeschäftigten konnte vor allem die deutlich höhere empfundene Sorge um die Arbeitsplatzsicherheit gefunden werden. Ebenso spielen schlechtere Arbeitsbedingungen eine Rolle. In Bezug auf die Lebenszufriedenheit von Zeitarbeitnehmern konnte herausgestellt werden, dass eine Beschäftigung in der Zeitarbeit generell und auch unter Kontrolle von Arbeitsbedingungen und der Sorge um die Arbeitsplatzsicherheit zu einer geringeren Lebenszufriedenheit führt. Ebenso konnten individuelle sowie jobbezogene Charakteristika gefunden werden, welche die Motivation von Zeitarbeitnehmern beeinflussen. Zu den Faktoren, welche die Motivation positiv beeinflussen, zählen ein hoher Stundenlohn, eine größere Projektlänge der Überlassungen sowie eine Übernahme in reguläre Beschäftigung. Außerdem ergibt sich für Zeitarbeitnehmer mit höherer Bildung eine geringere Motivation. Der Einfluss der Projektlänge beeinflusst vor allem die Motivation männlicher Zeitarbeitnehmer. Außerdem hat es eine positive Auswirkung auf die Motivation von Zeitarbeitnehmern, wenn Folgeprojekte bzw. Folgeüberlassungen bei einem gegebenen Entleihbetrieb stattfinden. Eine weitere wichtige Frage, die diese Dissertation beantworten konnte, war die nach Sprungbretteffekten durch Zeitarbeit in ein permanentes Arbeitsverhältnis. Hier zeigten die Ergebnisse, dass die Übernahmequote bei 14,3 Prozent liegt. Dabei werden Zeitarbeitnehmer mit hohen Bildungsabschlüssen wesentlich eher übernommen als geringer gebildete. Jedoch schwächt sich dieser Effekt mit

steigenden Überlassungsdauern in Projekte ab. Durch Beendigungen von Zeitarbeitsverhältnissen durch die Zeitarbeitsagenturen ergibt sich zusätzlich für höher gebildete, weibliche und verheiratete Zeitarbeitnehmer eine höhere Wahrscheinlichkeit, überhaupt von Entleihunternehmen übernommen zu werden. In einer zweiten Überlassung sinkt die Übernahmewahrscheinlichkeit wiederum. Schließlich konnten Informationen über den Einsatz von Zeitarbeit sowie die Übernahme von Zeitarbeitnehmern aus Unternehmensperspektive gefunden werden. Dabei wurde deutlich, dass Zeitarbeitnehmer hauptsächlich von Unternehmen eingesetzt werden, die Strategien verfolgen, die kundenspezifische Lösungen oder innovative Produkte und Dienstleistungen im Fokus haben. Zusätzlich wird eher Zeitarbeit eingesetzt, wenn externe Rekrutierungsstrategien verfolgt werden. Zusätzlich werden Zeitarbeitnehmer eher eingesetzt, wenn kurzfristige krankheitsbedingte Personalengpässe vorliegen. Aus der Perspektive der Unternehmen werden Zeitarbeitnehmer eher übernommen, wenn das Bildungsniveau in der Belegschaft geringer ist.

Diese gewonnenen Erkenntnisse über Determinanten einer Zeitarbeitsbeschäftigung und mögliche Folgeeffekte von einer Beschäftigung in der Zeitarbeit konnten einige Forschungslücken schließen oder zumindest bisher gegenläufige empirische Befunde anderer Studien besser miteinander vereinbaren. Die Erkenntnisse ergänzen bisherige Befunde zur Arbeitszufriedenheit um Analysen zur Lebenszufriedenheit von Zeitarbeitnehmern im Vergleich zu Normalbeschäftigten und Personen ohne Beschäftigung. Außerdem können bislang widersprüchliche Befunde zur Arbeitszufriedenheit um wichtige Erkenntnisse ergänzt werden. Einmalig in ihrer Art sind die Erkenntnisse zur Motivation der Zeitarbeitnehmer in den Überlassungsprojekten sowie den Sprungbretteffekten von Zeitarbeit in permanente Beschäftigung. Hier konnten erstmalig Daten von einer großen Zeitarbeitsagentur akquiriert und analysiert werden. Außerdem liefert die vorliegende Dissertation vertiefende Erkenntnisse zu Übernahmeeffekten auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Zusätzlich können die gefundenen Ergebnisse zu Übernahmeeffekten einige widersprüchliche Befunde früherer Arbeiten in Einklang bringen, indem positive und dennoch abnehmende Auswirkungen von Zeitarbeit auf die Übernahmewahrscheinlichkeiten der Zeitarbeitnehmer in permanente Beschäftigungen bei den Entleihunternehmen gefunden wurden. Damit kann die Dynamik innerhalb der Zeitarbeit ein Stück weit aufgedeckt werden. Es wird deutlich, dass eine Beschäftigung in der Zeitarbeit für manche Zeitarbeitnehmer zu Sprungbretteffekten führen kann, wohingegen sie für andere zum regelrechten Teufelskreis werden kann. Schließlich können vertiefende Erkenntnisse zum Einsatz von

Zeitarbeit anhand einer neuen repräsentativen Befragung von Unternehmen gewonnen werden.

Die Implikationen der Ergebnisse sind dabei nicht nur interessant für die Zeitarbeitnehmer selbst, sondern für alle drei Beteiligten an der Beschäftigungsform Zeitarbeit: Zeitarbeitnehmer, Zeitarbeitsagenturen und Entleihbetriebe.

Zeitarbeitnehmer bzw. Personen, die über eine Beschäftigung in Zeitarbeit nachdenken, sollten bei der Wahl der Zeitarbeitsagentur bzw. bei Angeboten für Überlassungen darauf achten, dass für sie passende Arbeitsbedingungen und eine möglichst hohe Arbeitsplatzsicherheit geboten werden. Da diese nur bis zu einem bestimmten Grad von den Zeitarbeitsagenturen selbst und oftmals eher durch das Verhalten der entleihenden Unternehmen bestimmt werden, können die Arbeitnehmer auch die Kundenstruktur des Zeitarbeitsunternehmens bei ihrer Wahl berücksichtigen. Ebenso können Arbeitnehmer Zeitarbeit aktiv nutzen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden, die mit einer geringeren Lebenszufriedenheit verbunden ist. Außerdem sollten Personen in Zeitarbeit darauf achten, dass sie in Überlassungen zum Einsatz kommen, bei denen sie Fähigkeiten unter Beweis stellen können. Folgeüberlassungen, besonders bei wechselnden Entleihunternehmen, sowie zu lange Zeiten in Zeitarbeit sollten vermieden werden, um Stigmatisierungseffekte zu umgehen. Zusätzlich sollten Zeitarbeitnehmer darauf achten, dass sie nicht nur als Ersatz für kurzfristige Personalknappheit in Unternehmen eingesetzt werden.

Zeitarbeitsagenturen können sich Wettbewerbsvorteile verschaffen, indem sie attraktive Arbeitsbedingungen für die Zeitarbeitnehmer generieren, die sich durch möglichst geringe Unsicherheiten auszeichnen, eher mittellange Überlassungen beinhalten und für anschließende Übernahmen förderlich sind. Hinsichtlich der Übernahme in eine permanente Beschäftigung bei einem Entleihbetrieb kann sicherlich ein Zielkonflikt zwischen Zeitarbeitnehmern und den Zeitarbeitsunternehmen bestehen: Während die Zeitarbeitsunternehmen ab dem Zeitpunkt der Übernahme eines von ihnen überlassenen Mitarbeiters keinen Profit mehr generieren, werden Zeitarbeitnehmer eben jene Übernahme in eine Normalbeschäftigung im Regelfall anstreben. Zur Abmilderung dieses Problems werden oft vertragliche Mindestüberlassungsfristen zwischen Verleiher und Entleiher festgesetzt. Unabhängig von dieser Problematik könnten Zeitarbeitsunternehmen vor dem Hintergrund unserer Ergebnisse sogar ein Interesse daran haben, durch eine gezielte Projekt- und Kundenauswahl zu transparenteren Übernahmemöglichkeiten beizutragen. Gemeinsam mit den Entleihbetrieben sollte für das Ziel motivierter und zufriedener Arbeitnehmer in Überlassungsprojekten darauf geachtet werden, dass Zeitarbeitnehmern Perspektiven

geboden werden. Entleihbetriebe sollten hierbei berücksichtigen, dass Zeitarbeitnehmer hinsichtlich ihrer Motivation vor allem für angemessene Entlohnungen und Perspektiven zukünftiger Beschäftigungen in Normalarbeitsverhältnissen sensibel sind. Um ein hohes Niveau an Arbeitszufriedenheit der Zeitarbeitnehmer zu erreichen, könnte es darüber hinaus dienlich sein, auch in Kooperation mit den Entleihbetrieben auf ein besseres Stellen-Matching durch die Vermeidung extremer Über- oder Fehlqualifikationen der Zeitarbeitnehmer für die Tätigkeiten, welche sie in Arbeitnehmerüberlassung verrichten, hinzuwirken. Es sollte bedacht werden, dass mit steigenden Überlassungsdauern zwar zunächst die Motivation der Zeitarbeitnehmer in den Überlassungen steigt, dass diese aber bei ausbleibenden Übernahmen wieder abfällt. Hinzu kommt die Erkenntnis, dass Übernahmewahrscheinlichkeiten mit steigender Überlassungsdauer abnehmen. Die Zeitarbeitsunternehmen sollten ein Interesse an zufriedenen und motivierten Zeitarbeitnehmern haben. Dabei sind vor allem positive Wechselwirkungen zwischen Arbeitszufriedenheit und Motivation bzw. dem Leistungsverhalten von Arbeitnehmern zu berücksichtigen. Eine gute Leistung der verliehenen Arbeitnehmer in den Zeitarbeitsprojekten kann die Chance für Folgeaufträge erhöhen. Wenn sich eine im Durchschnitt relativ hohe Arbeitszufriedenheit im Zeitarbeitsunternehmen herumspricht, erhöht sich die Möglichkeit, als gefragter Arbeitgeber stets einen Pool mit attraktiven potenziellen Zeitarbeitnehmern befüllen zu können. Eine größere Anzahl potenzieller Zeitarbeitnehmer fördert dann wiederum eine schnellere und zielgenauere Reaktion auf Anfragen oder Ausschreibungen von Entleihunternehmen. Insofern könnten so schließlich weitere Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Zeitarbeitsunternehmen erzielt werden.

Die Entleihunternehmen sollten sich bewusstmachen, dass ihre Gestaltungsspielräume hinsichtlich der gegebenen und zukünftigen Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitnehmern eine wichtige Rolle für deren Motivation und Zufriedenheit spielen. Ebenso sollte die Korrelation zwischen Arbeitszufriedenheit und Fluktuation bedacht werden. Dabei arbeiten vor allem Personengruppen in der Zeitarbeit motiviert, die insgesamt auf dem Arbeitsmarkt Nachteile in Kauf zu nehmen haben. Zusätzlich sollten Entleihunternehmen die Zeit, in der Zeitarbeitnehmer in ihre Unternehmen überlassen werden, aktiv dazu nutzen, die Fähigkeiten der Arbeitnehmer zu sichten und bei Interesse schnelle Entscheidungen zu Übernahmen zu treffen oder diese zumindest in Aussicht zu stellen. Trade-offs ergeben sich für Entleihunternehmen, die nur auf Zeitarbeit zurückgreifen, um kurzfristig Personalbedarf zu schließen. Obwohl hier kurze Projektdauern und geringe Stundenlöhne

zunächst vorteilhaft erscheinen, sollten mögliche Zielkonflikte hinsichtlich dann unmotivierter Zeitarbeitnehmer abgewogen werden.

Anhang

Tabelle A1.1: Operationalisierungen der Variablen

Variable	Operationalisierung
Zeitarbeit	1 = Zeitarbeitsbeschäftigung 0 = Beschäftigung in Normalarbeitsverhältnis
Männlich	1 = Männlich 0 = Weiblich
Alter	Aktuelles Alter in Jahren
Verheiratet	1 = Ja 0 = Nein
Kind unter 16 Jahren im HH	1 = Ja 0 = Nein
Direkter Migrationshintergrund	1 = Ja 0 = Nein
Gesundheitszustand	Selbst eingeschätzter Gesundheitszustand auf einer fünfgliedrigen Skala von (1) Sehr gut über (2) gut, (3) zufriedenstellend und (4) weniger gut bis hin zu (5) schlecht
Schul- und Berufsbildung	Variable, die aus den Informationen zu Schul- und Berufsabschluss generiert wird. Den Abschlüssen wird dabei die normale Ausbildungsdauer zugewiesen. Die Summe aus Schul- und Berufsabschluss liegt dann im Intervall zwischen 7 Jahren (kein Schul- oder Berufsabschluss) und 18 Jahren (Abitur und Universitätsabschluss)
Jahre in Arbeitslosigkeit	Zeitdauer, die der Arbeitnehmer bisher in seinem Berufsleben in Arbeitslosigkeit verbracht hat
Arbeitslos in t-1	1 = Ja 0 = Nein
Vollzeit	1 = Vollzeitbeschäftigt 0 = Teilzeitbeschäftigt
Wochenarbeitszeit	Tatsächliche Wochenarbeitszeit in Stunden
Absolute Differenz zur Wunscharbeitszeit	Absolute Differenz zwischen der tatsächlichen und der gewünschten Wochenarbeitszeit
Entfernung zum Arbeitsplatz	Entfernung in Kilometern, die der Arbeitnehmer täglich zur Arbeit zurücklegt (einfache Strecke)
Tätigkeit im erlernten Beruf	1 = Ja 0 = Nein
Berufliche Stellung	Einteilung in jeweils drei Arbeiter- und Angestelltenkategorien: (1) Ungelernte/angelernete Arbeiter, (2) gelernte und Facharbeiter und (3) Vorarbeiter, Kolonnenführer, Meister sowie (4) Angestellte mit einfachen Tätigkeiten, (5) Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten und (6) Angestellte mit hochqualifizierten Tätigkeiten und/oder Führungsaufgaben
Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes	Sorgen des Arbeitnehmers um die Sicherheit seines eigenen Arbeitsplatzes, angegeben auf einer dreigliedrigen Skala von (1) Große Sorgen über (2) Einige Sorgen bis (3) Keine Sorgen
Zufriedenheit mit der Arbeit	Zufriedenheit des Arbeitnehmers mit seiner Arbeit, angegeben auf einer elfgliedrigen Skala von (0) ganz und gar unzufrieden bis (10) ganz und gar zufrieden
Zufriedenheit mit dem Leben	Zufriedenheit des Arbeitnehmers mit seinem Leben, angegeben auf einer elfgliedrigen Skala von (0) ganz und gar unzufrieden bis (10) ganz und gar zufrieden

Abbildung A1: Histogramm der Arbeitszufriedenheit

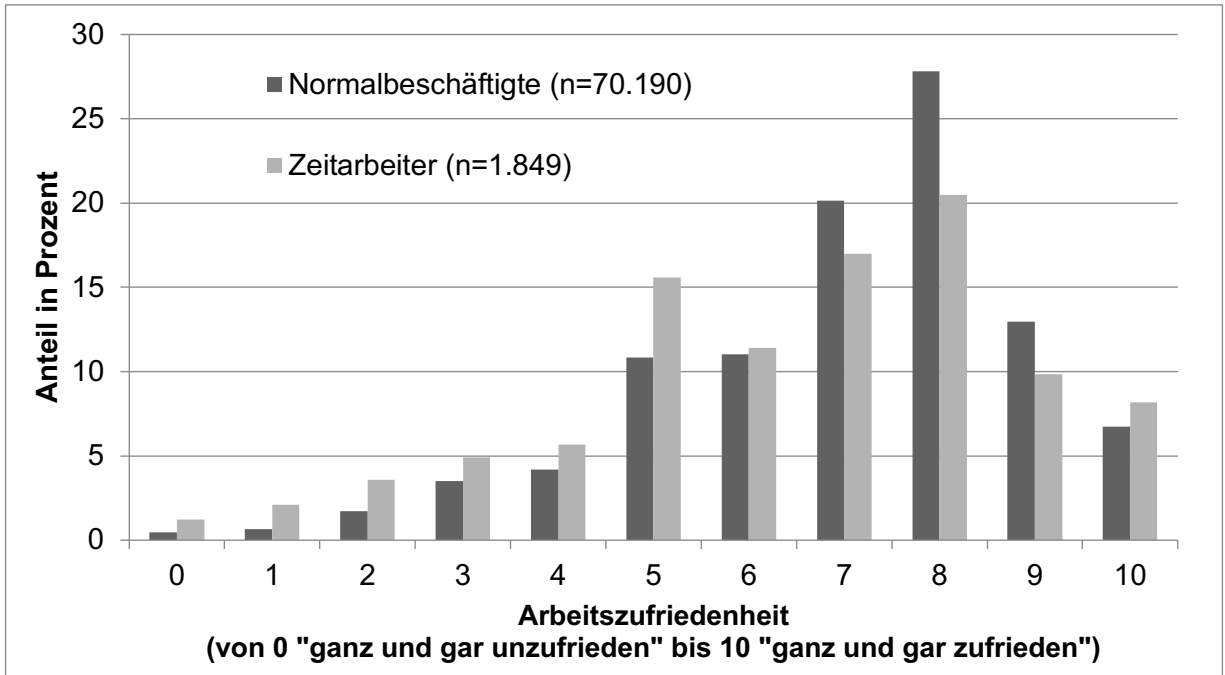


Abbildung A2: Histogramm der Lebenszufriedenheit

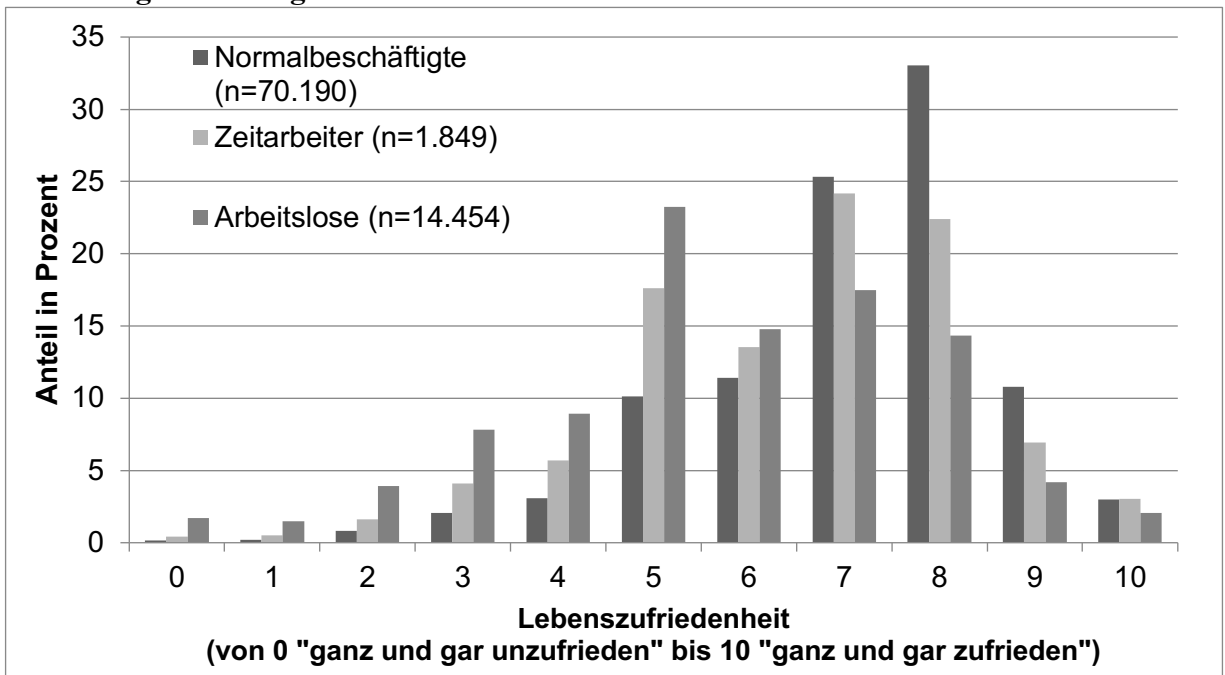


Tabelle A1.2: Veränderungen in der Lebenszufriedenheit und Übergänge

Lebenszufriedenheit (LZ)		LZ _{t-1} Mittelwert (St.-Abw.)	LZ _t Mittelwert (St.-Abw.)	LZ _t - LZ _{t-1} Mittelwert (St.-Abw.)
(1)	t-1 = Normal, t = Normal (n=53.745)	7,046 (1,629)	6,994 (1,623)	-0,051 (1,470)
(2)	t-1 = Normal, t = Zeitarbeit (n=484)	6,854 (1,813)	6,638 (1,690)	-0,217 (1,893)
(3)	t-1 = Normal, t = Arbeitslos (n=1.694)	6,394 (1,872)	5,720 (2,111)	-0,673 (2,007)
(4)	t-1 = Zeitarbeit, t = Normal (n=542)	6,716 (1,693)	6,915 (1,768)	0,199 (1,925)
(5)	t-1 = Zeitarbeit, t = Zeitarbeit (n=445)	6,337 (1,824)	6,270 (1,739)	-0,067 (1,702)
(6)	t-1 = Zeitarbeit, t = Arbeitslos (n=290)	6,197 (2,169)	5,421 (2,277)	-0,776 (2,232)
(7)	t-1 = Arbeitslos, t = Normal (n=946)	5,698 (2,085)	6,539 (1,891)	0,840 (2,047)
(8)	t-1 = Arbeitslos, t = Zeitarbeit (n=269)	5,656 (1,913)	6,110 (1,799)	0,453 (1,937)
(9)	t-1 = Arbeitslos, t = Arbeitslos (n=6.427)	5,484 (2,174)	5,440 (2,154)	-0,044 (2,125)

Anmerkung: Alle Werte wurden unter Anwendung der SOEP-Querschnittsgewichte berechnet.

Tabelle A2.1: Ergebnisse der Faktoranalyse zum Konstrukt Arbeitsmoral

	Motivation	Zuverlässigkeit	Integrationsfähigkeit	Pünktlichkeit	Freundlichkeit
Motivation	1,000				
Zuverlässigkeit	0,746	1,000			
Integrationsfähigkeit	0,710	0,660	1,000		
Pünktlichkeit	0,664	0,685	0,577	1,000	
Freundlichkeit	0,636	0,620	0,696	0,628	1,000

Anmerkungen: Korrelationsmatrix

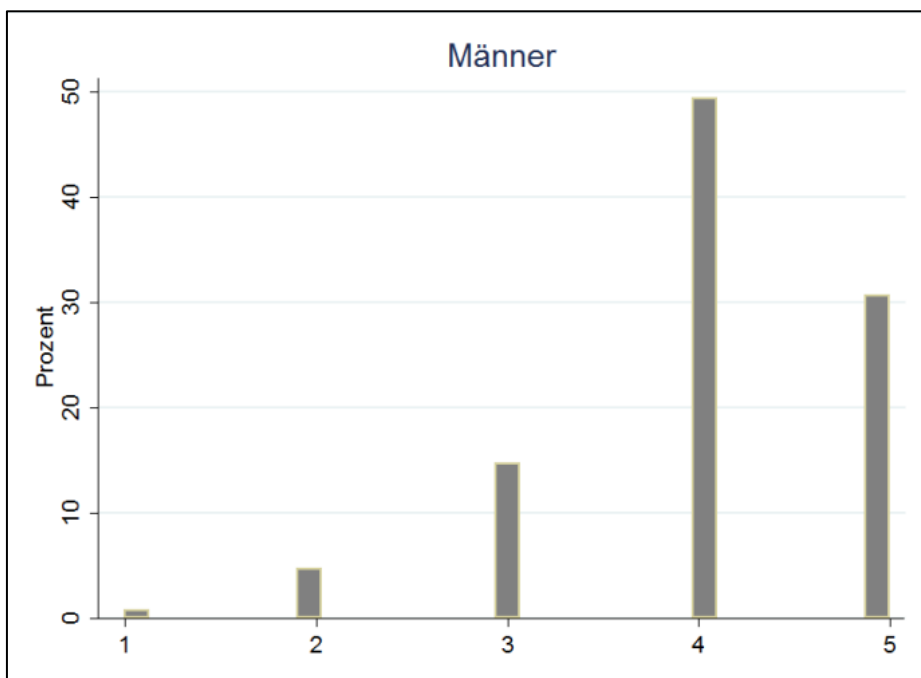
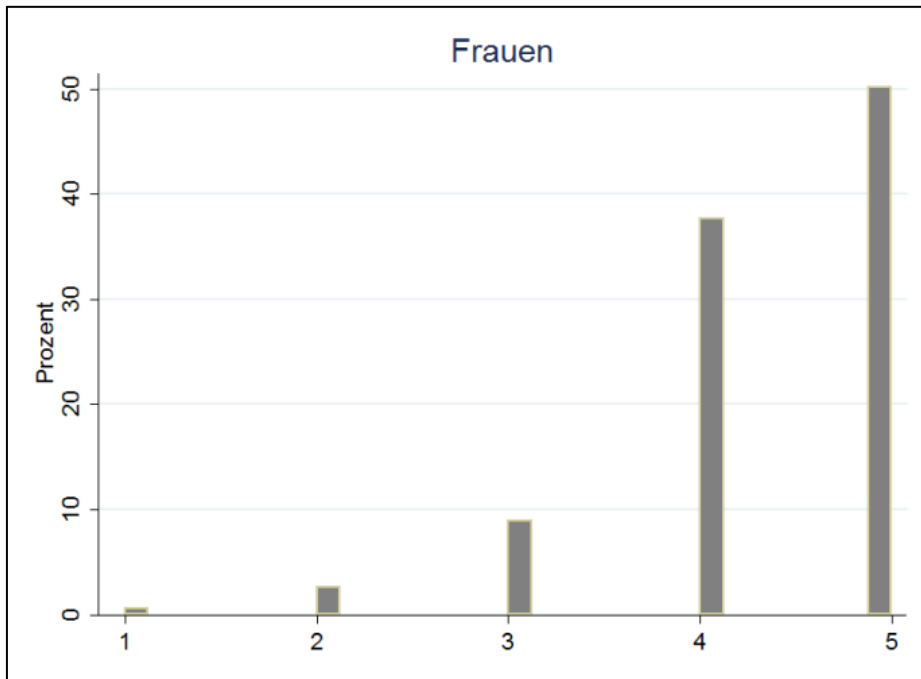
Faktor	Eigenvalue	Difference	Proportion	Cumulative
Faktor1	3,651	3,194	0,730	0,730
Faktor2	0,457	0,068	0,091	0,822
Faktor3	0,389	0,126	0,078	0,899
Faktor4	0,264	0,024	0,053	0,952
Faktor5	0,239		0,048	1,000

Anmerkungen: Faktor-Eigenwerte

Variable	Faktor1	Uniqueness
Motivation	0,882	0,222
Zuverlässigkeit	0,871	0,242
Integrationsfähigkeit	0,853	0,272
Pünktlichkeit	0,830	0,312
Freundlichkeit	0,836	0,301

Anmerkungen: Faktorladungsmatrix

Abbildung A3: Verteilung der Motivation von Frauen und Männern



Anmerkung: 5 = sehr gute Motivation, 1 = mangelhafte Motivation

**Tabelle A2.2: Individuelle und jobbezogene Charakteristika und Motivation
(Binäre Probit-Schätzungen) – Transformation der Motivation in
eine binäre Variable (1=sehr hohe Motivation)**

	(1) Motivation	(2) Motivation
Stundenlohn	0.030*** (0.009)	
<i>Projektlänge (Referenz: bis 2 Monate)</i>		
über 2 bis 6 Monate	0.056 (0.063)	0.078 (0.063)
über 6 bis 12 Monate	0.073 (0.070)	0.104 (0.070)
über 12 Monate	0.191*** (0.073)	0.228*** (0.073)
Erstes Projekt (1=ja)	0.072 (0.054)	0.080 (0.054)
Übernahme (1=ja)	0.690*** (0.057)	0.700*** (0.057)
Kinder (1=ja)	-0.237*** (0.081)	-0.232*** (0.081)
Alter (in Jahren)	0.002 (0.003)	0.004 (0.003)
<i>Ausbildung (Referenz: kein Ausbildungsabschluss)</i>		
Berufliche Ausbildung	-0.089 (0.059)	-0.094 (0.059)
Hochschulabschluss	0.182** (0.077)	0.248*** (0.074)
Frau (Dummy, 1 = ja)	0.332*** (0.057)	0.321*** (0.056)
Tätigkeit (8 Dummies)	Ja	Ja
Branche (14 Dummies)	Ja	Ja
Jahr (5 Dummies)	Ja	Ja
Constant	-1.358*** (0.186)	-1.139*** (0.177)
Anzahl Beobachtungen	3423	3423
Pseudo R ²	0.109	0.106
LR chi ²	453.077	440.457
Prob > chi ²	0.000	0.000
Log pseudolikelihood	-2068.036	-2074.367

Anmerkungen: Standardfehler in Klammern. * p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabelle A2.3: Individuelle und jobbezogene Charakteristika und Motivation (Ordered Probit-Schätzungen) – alle Beobachtung (Modelle (1) und (2)) und Teilstichprobe der Beobachtungen, für die auch Angaben zur Arbeitsmoral vorliegen

	(1) Motiva- tion	(2) Motiva- tion	(3) Motiva- tion	(4) Motiva- tion
Stundenlohn	0.020** (0.008)		0.026** (0.013)	
<i>Projektlänge (Referenz: bis 2 Monate)</i>				
über 2 bis 6 Monate	0.037 (0.056)	0.051 (0.055)	0.022 (0.086)	0.040 (0.085)
über 6 bis 12 Monate	0.061 (0.060)	0.080 (0.060)	0.234** (0.092)	0.258*** (0.091)
über 12 Monate	0.258*** (0.062)	0.281*** (0.061)	0.346*** (0.093)	0.373*** (0.092)
Erstes Projekt (1=ja)	-0.012 (0.047)	-0.007 (0.047)	-0.007 (0.074)	-0.001 (0.074)
Übernahme (1=ja)	0.777*** (0.050)	0.783*** (0.050)	0.687*** (0.079)	0.692*** (0.080)
Kinder (1=ja)	-0.136** (0.063)	-0.135** (0.063)	-0.096 (0.084)	-0.100 (0.084)
Alter (in Jahren)	0.004* (0.002)	0.005** (0.002)	0.005 (0.003)	0.005* (0.003)
<i>Ausbildung (Referenz: kein Ausbildungsab- schluss)</i>				
Berufliche Ausbildung	-0.141*** (0.051)	-0.142*** (0.051)	-0.087 (0.078)	-0.089 (0.078)
Hochschulabschluss	0.121* (0.073)	0.165** (0.070)	0.108 (0.138)	0.178 (0.131)
Frau (1=ja)	0.296*** (0.050)	0.288*** (0.050)	0.095 (0.087)	0.082 (0.086)
Tätigkeit (8 Dummies)	Ja	Ja	Ja	Ja
Branche (14 Dummies)	Ja	Ja	Ja	Ja
Jahr (5 Dummies)	Ja	Ja	Ja	Ja
Anzahl Beobachtungen	3423	3423	1576	1576
Pseudo R ²	0.072	0.071	0.085	0.084
LR chi ²	592.007	577.809	291.044	288.096
Prob > chi ²	0.000	0.000	0.000	0.000
Log pseudolikelihood	-3584.797	-3588.270	-1640.084	-1642.235
cut1	-1.800*** (0.168)	-1.939*** (0.159)	-1.861*** (0.230)	-2.046*** (0.213)
cut2	-1.016*** (0.153)	-1.154*** (0.144)	-1.031*** (0.212)	-1.214*** (0.188)
cut3	-0.229 (0.151)	-0.367*** (0.142)	-0.233 (0.210)	-0.416** (0.185)
cut4	1.129*** (0.151)	0.989*** (0.142)	1.306*** (0.212)	1.120*** (0.185)

Anmerkungen: Standardfehler in Klammern. * p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabelle A2.4: Individuelle und jobbezogene Charakteristika und Motivation (Ordered Probit Schätzungen) bzw. Arbeitsmoral (OLS) im ersten Projekt

	(1) Motiva- tion	(2) Motiva- tion	(3) Arbeitsmo- ral	(4) Arbeitsmo- ral
Stundenlohn	0.018** (0.009)		0.017** (0.009)	
<i>Projektlänge (Referenz: bis 2 Monate)</i>				
über 2 bis 6 Monate	0.132* (0.072)	0.145** (0.072)	0.117 (0.081)	0.132 (0.080)
über 6 bis 12 Monate	0.094 (0.075)	0.112 (0.075)	0.286*** (0.080)	0.307*** (0.080)
über 12 Monate	0.297*** (0.074)	0.318*** (0.074)	0.333*** (0.080)	0.357*** (0.079)
Übernahme (1=ja)	0.783*** (0.056)	0.792*** (0.056)	0.469*** (0.049)	0.478*** (0.049)
Kinder (1=ja)	-0.079 (0.076)	-0.078 (0.076)	0.017 (0.071)	0.014 (0.071)
Alter	0.001 (0.003)	0.002 (0.003)	0.004 (0.002)	0.004* (0.002)
<i>Ausbildung (Referenz: kein Ausbildungsab- schluss)</i>				
Berufliche Ausbildung	-0.171*** (0.061)	-0.171*** (0.061)	-0.033 (0.061)	-0.039 (0.061)
Hochschulabschluss	0.089 (0.086)	0.136 (0.083)	0.025 (0.091)	0.077 (0.086)
Frau (1=ja)	0.279*** (0.056)	0.269*** (0.056)	0.085 (0.064)	0.073 (0.064)
Tätigkeit (8 Dummies)	Ja	Ja	Ja	Ja
Branche (14 Dummies)	Ja	Ja	Ja	Ja
Jahr (5 Dummies)	Ja	Ja	Ja	Ja
Constant			-0.882*** (0.175)	-0.754*** (0.160)
Anzahl Beobachtungen	2478	2478	1172	1172
Pseudo R ² bzw. R ² adj.	0.075	0.074	0.187	0.185
LR chi ²	439.602	431.524		
Prob > chi ²	0.000	0.000	0.000	0.000
Log pseudolikelihood	-2589.513	-2591.887		
cut1	-1.824*** (0.198)	-1.955*** (0.189)		
cut2	-0.994*** (0.178)	-1.125*** (0.166)		
cut3	-0.184 (0.175)	-0.315* (0.164)		
cut4	1.128*** (0.176)	0.996*** (0.164)		

Anmerkungen: Standardfehler in Klammern. p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Anhang 1: Beispiele für Übernahmemuster und Stutzung

1. Übernahme in ein reguläres dauerhaftes Arbeitsverhältnis
(Tabelle 3.2: Abhängige Variable ist gleich 1): Beobachtungen = 1.600
07/01/2008 Beginn des Arbeitsvertrags mit der Zeitarbeitsagentur und Beginn der ersten Überlassung
31/12/2008 Ende der ersten Überlassung und Übernahme in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis mit dem derzeitigen Entleihunternehmen
2. Keine Übernahme, aber Tätigkeit in einer weiteren Überlassung
 - a) Keine Übernahme in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis (Tabelle 3.2: Abhängige Variable ist gleich 0). Beobachtungen = 4.975
29/05/2007 Beginn des Arbeitsvertrags mit der Zeitarbeitsagentur und Beginn der ersten Überlassung
31/12/2007 Ende der ersten Überlassung; keine Übernahme in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis bei dem Entleihunternehmen
 - b) Tätigkeit in einer weiteren Überlassung. Beobachtungen = 2.723
07/01/2008 Beginn der zweiten Überlassung
3. Stutzung der Stichprobe aufgrund von freiwilligem Ausstieg (Tabelle 3.2: Abhängige Variable der Gleichung der ersten Stufe ist gleich 0): Beobachtungen = 667
08/10/2009: Beginn des Arbeitsvertrags mit der Zeitarbeitsagentur
08/10/2009: Beginn der ersten Überlassung
31/10/2009: Vereinbartes Ende der Überlassung
4. Stutzung der Stichprobe aufgrund von unfreiwilligem Ausstieg (Tabelle 3.2: Abhängige Variable der Gleichung der ersten Stufe ist gleich 0): Beobachtungen = 4.424
11/04/2011: Beginn des Arbeitsvertrags mit der Zeitarbeitsagentur
17/04/2011: Beginn der ersten Überlassung
31/12/2011: Vereinbartes Ende der Überlassung
06/05/2011: Kündigung (vom Entleihunternehmen) des Arbeitsvertrags mit dem Zeitarbeitnehmer (Stutzung: Unfreiwilliger Ausstieg)

Abbildung A4: Universitätsabschlusskoeffizient eingeteilt in Quartile bzgl. der Überlassungsdauer (Logit)

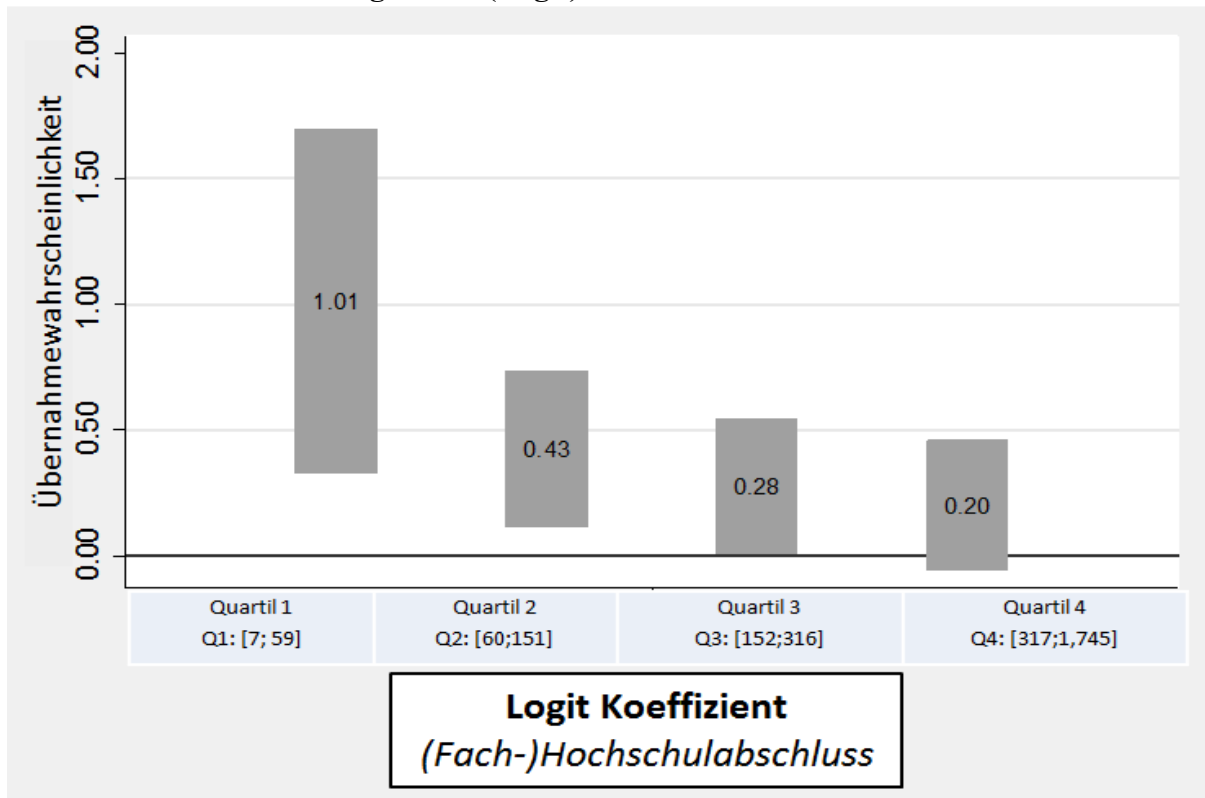
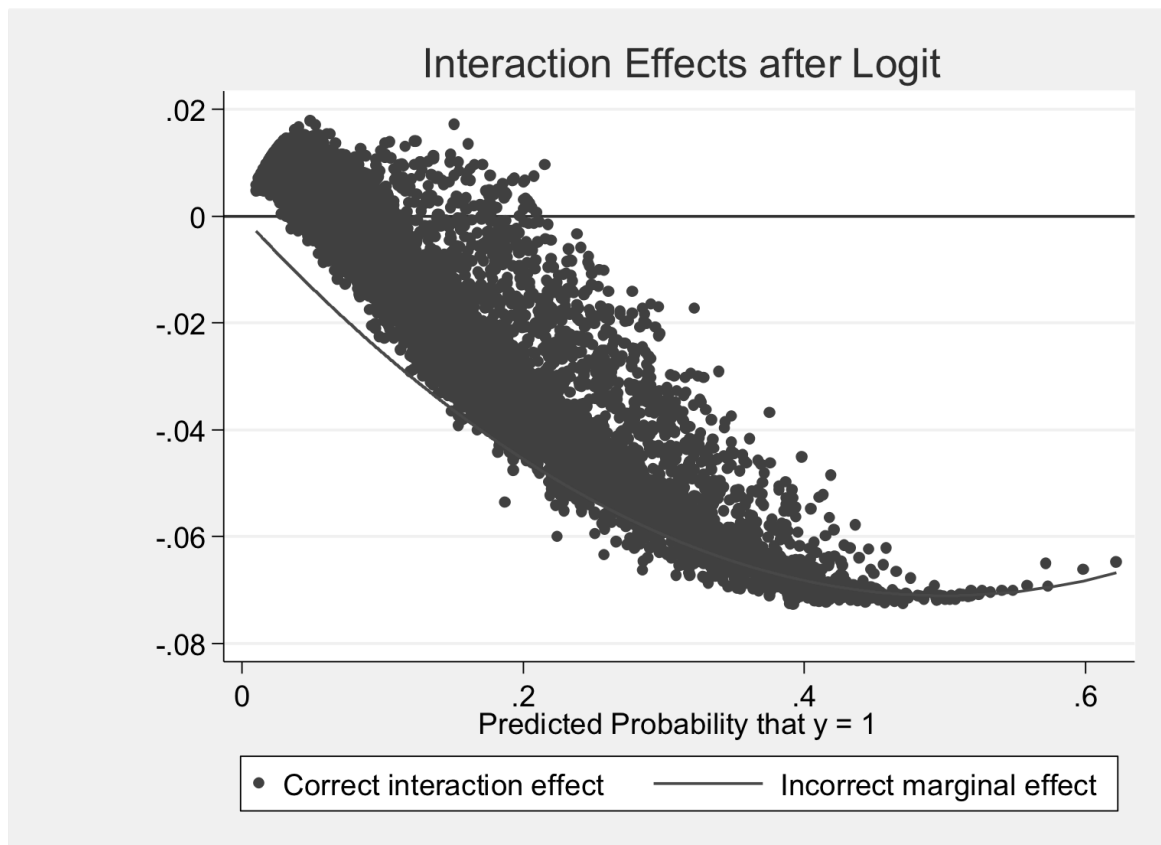


Abbildung basiert auf vier getrennten Regressionen, welche die in Spalte 1 von Tabelle 3 dargestellte Variable, mittels einer Logit-Spezifikation verwenden. Die Koeffizienten für die Variable, (Fach-)Hochschulabschluss wurden für jedes Quartil einzeln dargestellt.

Abbildung A5: Marginale Effekte des Interaktionsterms (Überlassungsdauer und (Fach-)Hochschulabschluss)



Berechnungen des Interaktionsterms sind in Übereinstimmung mit Ai und Norton (2003) sowie Hoetker (2007) durchgeführt worden.

Abbildung A6: Universitätsabschlusskoeffizient innerhalb von Quartilen bzgl. der Überlassungsdauer (Heckman)

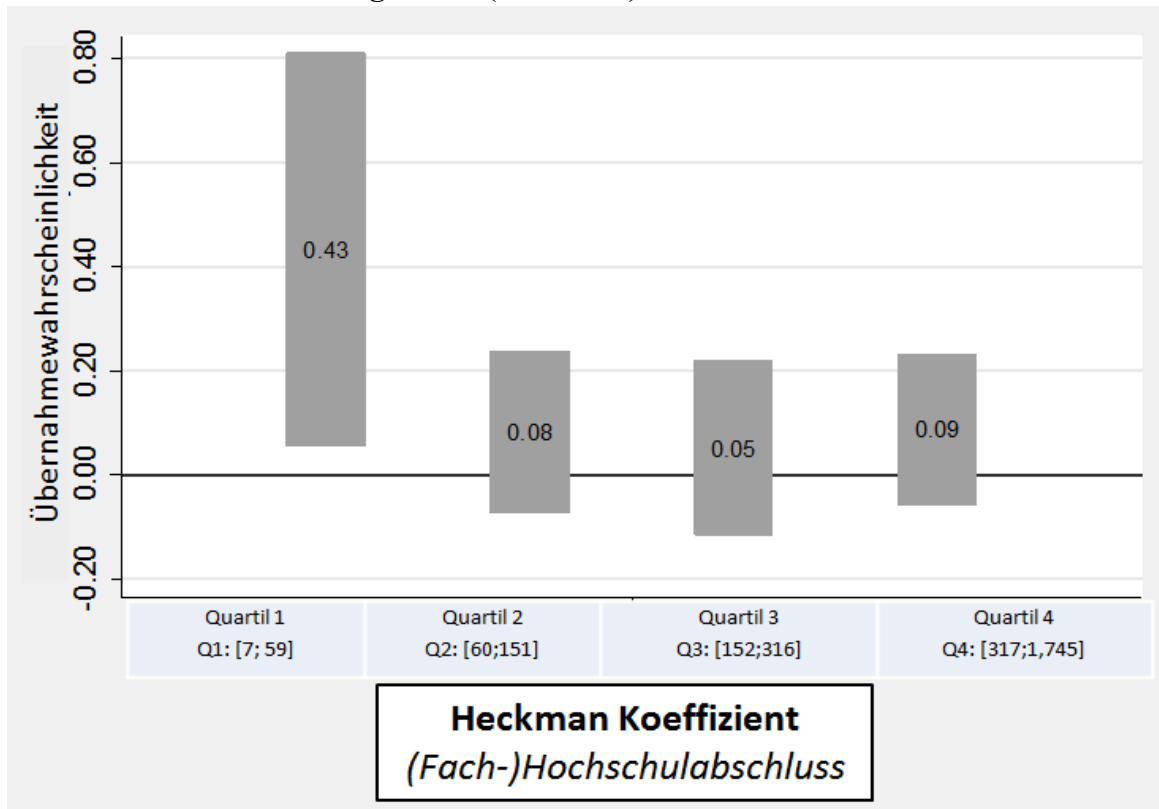


Abbildung basiert auf vier getrennten Regressionen, welche die, in Spalte 3 von Tabelle 3 dargestellte Variable mittels einer Heckman-Spezifikation verwenden. Die Koeffizienten für die Variable, (Fach-) Hochschulabschluss wurden für jedes Quartil einzeln dargestellt.

Tabelle A3.1: Erläuterung der Variablen und Quellenangaben

	Variable	Erläuterung	Quellenangabe
1	Übernahme in dauerhaftes Arbeitsverhältnis	Gibt an, ob ein Zeitarbeitnehmer die Übernahme in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis mit einem Entleihunternehmen erreicht hat. Bezieht sich lediglich auf die Übernahme aus einer spezifischen Überlassung. Dummy ist gleich 1, wenn eine Übernahme erfolgt und ansonsten Null.	de Graaf-Zijl, van den Berg & Heyma (2011)
2	Wahrscheinlichkeit eines (un-)freiwilligen Ausstiegs aus einer Überlassung	Gibt an, ob ein Zeitarbeitnehmer aus einer Überlassung entlassen wird oder diese freiwillig, wegen Endes der Vertragslaufzeit verlässt. Dummy ist gleich 1, falls Entlassung erfolgt. Abhängige Variable der Selektionsgleichung der 1. Stufe kontrolliert für Stützung der Stichprobe.	
3	Überlassungsdauer	Misst die Anzahl der Tage während einer Überlassung. Die Differenz der Tage, zwischen denen ein Zeitarbeitnehmer eine Überlassung beginnt und diese beendet.	de Graaf-Zijl, van den Berg & Heyma (2011)
4	Weiblich	Gibt an, ob ein Zeitarbeitnehmer weiblich ist (Dummy: Ja=1). Männlich ist Referenzkategorie.	Autor & Houseman (2010), Kvasnicka (2009)
5	Alter	Gibt das Alter eines Zeitarbeitnehmers zu Beginn der ersten Überlassung an. Wird in der Selektionsregression auch als quadrierter Term verwendet.	Autor & Houseman (2010), Kvasnicka (2009)
6	(Fach-)Hochschulabschluss	Dummy ist gleich 1, falls ein Zeitarbeitnehmer einen (Fach-)Hochschulabschluss besitzt und Null, falls nicht. Variable schließt nicht eine abgeschlossene Berufsausbildung aus.	Booth, Francesconi & Frank (2002), Kvasnicka (2009)
7	Abgeschlossene Berufsausbildung	Dummy ist gleich 1, falls ein Zeitarbeitnehmer eine abgeschlossene Berufsausbildung besitzt und Null, falls nicht.	Booth, Francesconi & Frank (2002), Kvasnicka (2009)
8	Stundenlohn	Gibt den Stundenlohn (in €), bei einer Überlassung an.	Autor & Houseman (2010)
9	Größe des Entleihunternehmens	Gibt die Größe des Entleihunternehmens in aufsteigender Größe an. Variable hat den Wert 1, wenn die Unternehmensgröße <20 Mitarbeiter ist, 2 falls die Größe zwischen 20-49 Mitarbeitern liegt, 3 falls die Größe zwischen 50-99 Mitarbeitern liegt, 4 für eine Größe zwischen 100-299 Mitarbeitern, 5 für eine Größe zwischen 300-499 Mitarbeitern und 6 für >500 Mitarbeiter.	Booth, Francesconi & Frank (2002)
10	Verheiratet	Gibt an, ob ein Zeitarbeitnehmer zur Zeit der ersten Überlassung verheiratet ist (Dummy: Ja=1). Ledig ist Referenzkategorie.	Güell & Petrongolo (2007)
11	Anzahl der Kinder	Gibt die Anzahl der Kinder eines Zeitarbeitnehmers zur Zeit der ersten Überlassung an.	Booth, Francesconi & Frank (2002), de Graaf-Zijl, van den Berg & Heyma (2011)
12	Sekundarausbildung	Dummy ist gleich 1, falls der Zeitarbeitnehmer keinen sekundären Schulabschluss und keine Berufsausbildung besitzt und andernfalls 0.	Güell & Petrongolo (2007), Kvasnicka (2009)

Anhang 2: Faktoranalyse zur Ausgestaltung der Personalarbeit

Faktor 1	Schriftlich fixierter Personalplan (bpersplan)
Faktor 2	Systematische Analyse der Altersstruktur der Belegschaft (baltersstruktur)
Faktor 3	Rekrutierung via Soziale Netzwerke (brekrut_so~netz)
Faktor 4	Anwerbung via Headhunting (banwerb_headh)
Faktor 5	Anwerben aus dem Ausland (banwerb_ausland)
Faktor 6	Schriftlich fixierter Entwicklungsplan (bentwplan)
Faktor 7	Förderung hochqualifizierter Mitarbeiter (bwabschluss)

Factor analysis/correlation Number of obs = 1195
 Method: principal factors Retained factors = 2
 Rotation: (unrotated) Number of params = 13

Factor	Eigenvalue	Difference	Proportion	Cumulative
Factor1	1.37058	1.09540	1.2998	1.2998
Factor2	0.27519	0.32624	0.2610	1.5608
Factor3	-0.05105	0.01851	-0.0484	1.5124
Factor4	-0.06957	0.03642	-0.0660	1.4464
Factor5	-0.10598	0.07115	-0.1005	1.3459
Factor6	-0.17713	0.01044	-0.1680	1.1779
Factor7	-0.18758	.	-0.1779	1.0000

LR test: independent vs. saturated: $\chi^2(21) = 814.62$ Prob> $\chi^2 = 0.0000$

Factor loadings (pattern matrix) and unique variances

Variable	Factor1	Factor2	Uniqueness
bpersplan	0.5229	-0.1996	0.6868
baltersstr~t	0.4954	-0.1957	0.7163
brekrut_so~z	0.2792	0.2410	0.8640
banwerb_he~h	0.3842	0.2620	0.7838
banwerb_au~d	0.2735	0.2346	0.8702
bentwplan	0.5784	-0.1053	0.6543
bwbabschluss	0.4657	0.0648	0.7789

Factor analysis/correlation Number of obs = 1195
 Method: principal factors Retained factors = 2
 Rotation: orthogonal varimax (Kaiser off) Number of params = 13

Factor	Variance	Difference	Proportion	Cumulative
Factor1	1.11333	0.58090	1.0558	1.0558
Factor2	0.53244	.	0.5049	1.5608

LR test: independent vs. saturated: $\chi^2(21) = 814.62$ Prob> $\chi^2 = 0.0000$

Rotated factor loadings (pattern matrix) and unique variances

Variable	Factor1	Factor2	Uniqueness
bpersplan	0.5541	0.0787	0.6868
baltersstr~t	0.5282	0.0689	0.7163
brekrut_so~z	0.1275	0.3461	0.8640
banwerb_he~h	0.2091	0.4153	0.7838
banwerb_au~d	0.1255	0.3377	0.8702
bentwplan	0.5570	0.1882	0.6543
bwbabschluss	0.3760	0.2824	0.7789

Factor rotation matrix

	Factor1	Factor2
Factor1	0.8747	0.4846
Factor2	-0.4846	0.8747

Literaturverzeichnis

- Ai, C., Norton, E.C. (2003), Interaction terms in logit and probit models. In: *Economics Letters*, 80(1), S. 123-129.
- Akerlof, G.A. (1984), Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views. In: *American Economic Review* 74 (2), S. 79-83.
- Akerlof, G.A., J.L. Yellen (1990), The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment. In: *Quarterly Journal of Economics* 105 (2), S. 255-283.
- Albert, S., Bradley, K. (1997), *Managing Knowledge: Experts, Agencies and Organizational Boundaries*. In: Cambridge University Press, Cambridge.
- Alewell, D., K. Bähring, K. Canis, S. Hauff, K. Thommes (2007), Outsourcing HR Functions. Development of an Explanatory Approach to Firms (Non-existent) Demand for Personnel Services. In: *Management Revue* 18 (3), S. 271-292.
- Alós-Ferrer, C., Prat, J. (2012), Job market signaling and employer learning. In: *Journal of Economic Theory*, 147(5), S. 1787-1817.
- Antoni, M., E.J. Jahn (2009), Do changes in regulation affect employment duration in temporary help agencies?. In: *Industrial and Labor Relations Review* 62 (2), S. 226-251.
- Atkinson, J.W. (1957), Motivational determinants of risk-taking behavior. In: *Psychological Review* 64 (6), S. 359–372.
- Autor, D., S. Houseman, (2005), *Temporary Agency Employment as a Way out of Poverty?*. Working Paper 11742, November 2005, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Autor, D., Houseman, S. (2010), Do temporary-help jobs improve labour market outcomes for low-skilled workers? Evidence from “Work First”. In: *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), S. 96-128.

- Bäcker, G., Schmitz, J., (2016), Atypische Beschäftigung in Deutschland – Ein aktueller Überblick. Expertise der Hans-Böckler Stiftung, Düsseldorf
- Basdeo, D.K., Smith, K.G., Grimm, C.M., Rindova, V.P., & Derfus, P.J. (2006), The impact of market actions on firm reputation. In: *Strategic Management Journal*, 27, S. 1205–1219.
- Becker, G.S., G.J. Stigler (1974), Law Enforcement, Malfeasance, And Compensation Of Enforcers. In: *Journal of Legal Studies* 1, S. 1-18.
- Beckmann, M., D. Kuhn (2009), Temporary Agency Work and Firm Performance: Evidence from German Establishment-Level Panel Data. WWZ Discussion Paper 01/09 (D-119), Februar 2009, Basel.
- Bellmann, L. et al. (2006), Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005. IAB-Forschungsbericht 11, Nürnberg.
- Bol, J.C. (2011), The Determinants and Performance Effects of Managers' Performance Evaluation Biases. In: *The Accounting Review* 86 (5), S. 1549-1575.
- Booth, A.L., M. Francesconi, J. Frank (2002), Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?. In: *The Economic Journal* 112, S. 189-213.
- Boyce, A.S., Ryan, A.M., Imus, A.L., & Morgeson, F.P. (2007), Temporary worker, permanent loser? A model of the stigmatization of temporary workers. In: *Journal of Management*, 33, S. 5-29.
- Brandstätter, V., J. Schnelle (2007), Motivationstheorien. In: Schuler, H., K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie*. Göttingen: Hogrefe, S. 51-58.
- Brehmer, W., H. Seifert (2008), Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 31 (4), S. 501-531.
- Brose, H.-G., Schulze-Böning, M., Wohlrab-Sahr, M. (1987a), Diskontinuität und Berufsbiographie: das Beispiel der Zeitarbeit. In: *Soziale Welt* 38 (4), S. 498-521.

- Brose, H.-G., Schulze-Böning, M., Wohlrab-Sahr, M. (1987b), Zeitarbeit. Konturen eines „neuen“ Beschäftigungsverhältnisses. In: Soziale Welt 38 (3), S. 282-308.
- Broszeit, S., Wolter, S. (2015), LPP – Linked Personnel Panel, Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg: Längsschnittstudie in deutschen Betrieben (Datendokumentation der ersten Welle). FDZ Datenreport
- Bundesagentur für Arbeit (BfA) (2017), Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit - Aktuelle Entwicklungen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Buch, T., Burkert, C., Hell, St., Niebuhr, A. (2010), Zeitarbeit als Erwerbseinstieg nach einer dualen Ausbildung. In: Zeitschrift für Soziologie 39 (6). S. 447-469.
- Burda, M.C., M. Kvasnicka (2006), Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 7 (2), S. 195-225.
- Buddelmeyer, H., McVicar, D., Woodel, M. (2015), Non-Standard „Contingent“ Employment and Job Satisfaction: A Panel Data Analysis. In: Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 54 (2), S. 256-275.
- Capelli, P., Keller, JR. (2013), A Study of the Extent and Potential Cause of Alternative Employment Arrangements. In: ILR Review, 66 (4), S. 874-901
- Certo, S.T. (2003), Influencing initial public offering investors with prestige: Signaling with board structures. In: The Academy of Management Review, 28(3), S. 432–446.
- Chadi, A., Hetschko, C. (2016), Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers' Satisfaction. In: Oxf Econ Pap, 68 (1), S. 217-237
- Charness, G., G.R. Frechette, J.H. Kagel (2004), How Robust is Laboratory Gift Exchange? In: Experimental Economics 7 (2), S. 189-205.
- Chen, G., Ployhart, R., E., Cooper Thomas, H., Anderson, N., Bliese, P., D. (2011), The Power of Momentum: A New Model of Dynamic Relationships between Job Satisfaction Change and Turnover Intentions. In: Academy of Management Journal 54 (1), S. 159-181.

- CIETT (2013), The Agency Work Industry around the world – Economic Report.
http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/CiETT_EC_Report_2013_Final_web.pdf (28/04/2014).
- Clark, A. (1999), What makes a good job? Evidence from OECD countries, OECD. Paris.
 Mimeo.
- Clark, A., Georgellis, Y., Sanfey, P. (1998), Job Satisfaction, Wage Changes and Quits: Evidence From Germany. In: *Research in Labor Economics* 17, S. 95-121
- Clark, A.E., A.J. Oswald (1996), Satisfaction and Comparison Income. In: *Journal of Public Economics* 61, S. 359-381.
- Clark, B.H., Montgomery, D.B. (1998), Deterrence, reputations, and competitive cognition. In: *Management Science*, 44(1), S. 62-82.
- Connelly, B., Certo, S., Ireland, R., & Reutzel, C. (2011), Signaling Theory: A Review and Assessment. In: *Journal of Management*, 37(1), S. 39–67.
- Connelly, C.E., Gallagher, D.G. (2004), Emerging trends in contingent work research. In: *Journal of Management*, 30, S. 959-983.
- Crimmann, A., Ziegler, K., Ellguth, P., Kohaut, S., Lehmer, F. (2009), Forschungsbericht zum Thema "Arbeitnehmerüberlassung" Endbericht zum 29. Mai 2009. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht Arbeitsmarkt 397, Nürnberg.
- Davis-Blake, A., Uzzi, B. (1993), Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors. In: *Administrative Science Quarterly*, 38 (2), S. 195-223.
- De Cuyper, N., Baillien, E., De Witte, H. (2009), Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. In: *Work & Stress*, 23(3), S. 206-224.

- De Cuyper, N., de Jong, J., de Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., Schalk, R. (2008), Literature Review of Theory and Research on the Psychological Impact of Temporary Employment: Towards a Conceptual Model. In: *International Journal of Management Reviews*, 10(1), S. 25-51.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Kinnunen, U., Nätti, J. (2010), The Relationship Between Job Insecurity and Employability and Well-Being Among Finnish Temporary and Permanent Employees. In: *International Studies of Management & Organization*, 40(1), S. 57-73.
- De Cuyper, N., Notelaers, G., de Witte, H. (2009), Job Insecurity and Employability in Fixed-Term Contractors, Agency Workers, and Permanent Workers: Associations with Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. In: *Journal of Occupational Health Psychology* 14 (2), S. 193-205.
- De Graaf-Zijl, M. (2012), Job Satisfaction and Contingent Employment. In: *De Economist* 160(2), S. 197-218.
- De Graf-Zijl, M., G.J. Van den Berg, A. Heyma (2011), Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. In: *J Popul Econ* 24, S. 107-139.
- De Jong, J., R. Schalk, N. de Cuyper (2009), Balanced versus Unbalanced Psychological Contracts in Temporary and Permanent Employment: Associations with Employee Attitudes. In: *Management and Organization Review* 5 (3), S. 329-351.
- De Witte, H., Näswall, K. (2003), 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. In: *Economic & Industrial Democracy* 24 (2), S. 149-188.
- Dörre, K. (2005), Prekarität – eine arbeitspolitische Herausforderung. In: *WSI-Mitteilungen* 5, S. 250-258.
- Dütsch, M. (2011), Wie prekär ist Zeitarbeit? Eine Analyse mit dem Matching-Ansatz. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 43 (4), S. 299-318.

- Dütsch, M., O. Struck (2014), Atypische Beschäftigungen und berufliche Qualifikationsrisiken im Erwerbsverlauf. In: *Industrielle Beziehungen* 21 (1), S. 58-77.
- Eichhorst, W., Kuhn, A., Thode, E., Zenker, R. (2010), Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel – Benchmarking Deutschland: Normalarbeitsverhältnis auf dem Rückzug. IZA Research Report No 23.
- Ellingson, J.E., Gruys, M.L., Sackett, P.R. (1998), Factors Related to the Satisfaction and Performance of Temporary Employees. In: *Journal of Applied Psychology* 83 (6), S. 913-921.
- Engellandt, A., R.T. Riphahn (2005), Temporary contracts and employee effort. In: *Labour Economics* 12, S. 281-299.
- EUROCIETT (2007), More Work Opportunities for more People. Unlocking the Private Employment Agency Industry's Contribution to a better functioning Labour Market, Brüssel.
- Falk, A. (2007), Gift Exchange in the Field. In: *Econometrica* 75 (5), S. 1501-1511.
- Falk, A., Ichino, A. (2006), Clean Evidence on Peer Effects. In: *Journal of Labor Economics* 24 (1), S. 39-57.
- Fehr, E., E. Kirchler, A. Weichbold, S. Gächter (1998), When Social Norms Overpower Competition: Gift Exchange in Experimental Labor Markets. In: *Journal of Labor Economics* 16 (2), S. 324-351.
- Ferrer-i-Carbonell, A., Frijters, P. (2004), How Important is Methodology for the Estimates of the Determinants of Happiness?. In: *Economic Journal* 114, S. 641-659.
- Frosch, K. (2007), Einfluss soziodemographischer Faktoren und der Erwerbsbiographie auf die Reintegration von Arbeitssuchenden: Schlechte Chancen ab Alter 50?. In: *Mitteilungen der Deutschen Gesellschaft für Demographie*, 6 (12), 11

- Galais, N., Moser, K., Münchhausen, G. (2007), Arbeiten, Lernen und Weiterbildung in der Zeitarbeit – Eine Befragung von Zeitarbeitnehmer/-innen in Deutschland. In: Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potentiale und Grenzen, ed. Münchhausen, G., Bielefeld: Bertelsmann, S. 161-178.
- Gneezy, U., J.A. List (2006), Putting Behavioral Economics to Work: Testing For Gift Exchange In Labor Markets Using Field Experiments. In: *Econometrica* 74(5), S. 1365-1384.
- Green, C.P., Heywood, J.S. (2011), Flexible Contracts and Subjective Well-being. In: *Economic Inquiry* 49(3), S. 716-729.
- Grund, C., J. Martin, A. Minten (2015), Beschäftigungsstruktur und Zufriedenheit von Zeitarbeitnehmern in Deutschland. In: *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung* 67, S. 138-169.
- Grund, C., Minten, A., Toporova, N. (2013), Determinanten der Motivation von Zeitarbeitnehmern, GEABA Discussion Paper No. 13-23.
- Grund, C., D. Sliwka (2007), Reference-Dependent Preferences and the Impact of Wage Increases on Job Satisfaction: Theory and Evidence. In: *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 163, S. 313-335.
- Güell, M., & Petrongolo, B. (2007), How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain. In: *Labour Economics*, 14, S. 153-183.
- Guest, D., Clinton, M. (2006), Temporary Employment Contracts, Workers' Well Being and Behaviour: Evidence from the UK. King's College London. Department of Management Working Paper No. 38.
- Hall, R. (2006), Temporary agency work and HRM in Australia: "Cooperation, specialisation and satisfaction for the good of all?". In: *Personnel Review*, 35(2), S.158-174.
- Hamermesh, D. (1993), *Labor Demand*. Princeton University Press, Princeton.

- Hamilton, B. & Nickerson, J. (2003), Correcting for endogeneity in strategic management research. In: *Strategic Organization*, 1(1), S. 51-78.
- Hardy, D.J., & Walker, R.J. (2003), Temporary but seeking permanence: A study of New Zealand temps. In: *Leadership & Organization Development Journal*, 24(3), S. 141-152.
- Hecker, D., N. Galais, K. Moser (2006), *Atypische Erwerbsverläufe und Arbeitsorganisationsformen und ihr Zusammenhang zu wahrgenommenen Fehlbelastungen*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- Heckman, J.J. (1979), Sample Selection Bias as a Specification Error. In: *Econometrica*, 47, S. 153-161.
- Hirsch, B., S. Müller (2012), The Productivity Effect of Temporary Agency Work: Evidence from German Panel Data. In: *The Economic Journal* 122(562), S. 216-235.
- Hoetker, G. (2007), The use of logit and probit models in strategic management research: Critical issues. In: *Strategic Management Journal*, 28(4), S. 331-343.
- Holst, H. (2009), Disziplinierung durch Leiharbeit? Neue Nutzungsstrategien von Leiharbeit und ihre arbeitspolitischen Folgen. In: *WSI-Mitteilungen* 62(3), S. 143-149.
- Holst, H. (2012), Gefahrenzone Absatzmarkt? Leiharbeit und die Temporalstrukturen der Flexibilisierung. In: Krause, A., C. Köhler (Hrsg.), *Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte*, Bielefeld: Transcript, S. 141-163.
- Holst, H., O. Nachtwey, K. Dörre (2009), Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Eine Studie im Auftrag der Otto Brenner Stiftung. OBS-Arbeitsheft 61, Frankfurt/M.: Otto-Brenner-Stiftung.
- Hopp, C., A. Minten, N. Toporova (2015), Signaling, selection and transition: empirical evidence on stepping-stones and vicious cycles in temporary agency work. In: *The International Journal of Human Resource Management*, 27(5), S. 527-547.

- Houseman, S.N. (2001), Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from Establishment Survey. In: *Industrial and Labor Relations Review* 55 (1), S. 149-170.
- Houseman, S.N., Kalleberg, A.L., & Erickcek, G.A. (2003), Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets. In: *Industrial and Labor Relations Review*, 57, S. 105-127.
- Iaffaldano, M.T., Muchinsky, P.M. (1985), Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-analysis. In: *Psychological Bulletin* 97 (2), S. 251-273.
- Ichino, A., Mealli, F., Nannicini, T. (2008), From Temporary Help Jobs to Permanent Employment: What can we Learn from Matching Estimators and their Sensitivity?. In: *Journal of Applied Econometrics*, 23 (3), S. 305-327.
- Isaksson, K.S., Bellagh, K. (2002), Health problems and quitting among female “temps”. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), S. 27-45.
- Jahn, E. (2010), Reassessing the pay gap for temps in Germany. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 230 (2), S. 208-233.
- Jahn, E. (2015), Don't worry, be flexible? Job satisfaction among flexible workers. In: *Australian Journal of Labour Economics*, 18 (2), S. 147-168.
- Jahn, E., Bentzen, J. (2012), What Drives the Demand for Temporary Agency Workers?. In: *Labour*, 26(3), S. 341-355
- Jahn, E., D. Pozzoli (2013), The Pay Gap for Temporary Agency Workers: Does the Sector Experience Pay Off?, In: *Labour Economics* 24, S. 48-57.
- Jahn, E.J., Rosholm, M. (2014), Looking Beyond the Bridge: How Temporary Agency Employment Affects Labor Market Outcomes. In: *European Economic Review* 65 (1), S. 108-125.

- Jahn, E., H. Rudolph (2002), Zeitarbeit Teil 2: Völlig frei bis streng geregelt: Variantenvielfalt in Europa. In: IAB-Kurzbericht 21, S. 1-7.
- Janney, J., Folta, T. (2003), Signaling through private equity placements and its impact on the valuation of biotechnology firms. In: Journal of Business Venturing, 18, S. 361–380.
- Johnson, G.J., W.R. Johnson (2000), Perceived Overqualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis. In: The Journal of Psychology 134 (5), S. 537-555.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J. E., Patton, G. K. (2001), The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. In: Psychological Bulletin 127 (3), S. 376-407.
- Kalleberg, A., L. (2000), Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. In: Annu.Rev. Sociol. 26, S. 341-365.
- Kampkötter, P., Mohrenweiser, J., Sliwka, D., Steffes, S., Wolter, S. (2016), Measuring the use of human resources practices and employee attitudes: The Linked Personnel Panel. In: Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, 4 (2), S. 94-115.
- Kirkpatrick, I., Hoque, K. (2006), A retreat from permanent employment? Accounting for the rise of professional agency work in UK public services. In: Work, Employment & Society, 20(4), S. 649-666.
- Kleinbeck, U. (2009), Motivation in Arbeit und Beruf. In: Brandstätter, V., J.H. Otto (Hrsg.), Handbuch der Allgemeinen Psychologie – Motivation und Emotion, Göttingen: Hogrefe, S. 347-359.
- Kraemer, K., F. Speidel (2004), Prekäre Leiharbeit. Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform. In: Vogel, B. (Hrsg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, Hamburg, S. 119-153.

- Kunda, G., Barley, S., Evans, J. (2002), Why Do Contractors Contract? The Experience of Highly Skilled Technical Professionals in a Contingent Labour Market. In: *Industrial and Labour Relations Review*, 55(2), S. 234–61.
- Kvasnicka, M. (2009), Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?. In: D. Autor (Hrsg.), *Studies of Labor Market Intermediation*. Chicago: The University of Chicago Press, S. 335-372.
- Kvasnicka, M., A. Werwatz (2003), Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern. In: *DIW Wochenbericht* 46, November 2013, Berlin.
- Kvasnicka, M., A. Werwatz (2003), Lohneffekte der Zeitarbeit. *Bundesarbeitsblatt* 2, S. 4-12.
- Lapalme, M.-È., G. Simard, M. Tremblay (2011), The Influence of Psychological Contract Breach on Temporary Workers' Commitment and Behaviors: A Multiple Agency Perspective. In: *Journal of Business and Psychology* 26, S. 311–324.
- Lehmann, C., Gantz, J., Eichel, C. (2012), Zeitarbeit in Industrieunternehmen: Ergebnisbericht einer Unternehmensbefragung. In: *Bayreuth Reports on Strategy (BaRoS)*.
- Lehmer, F., K. Ziegler (2010), Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg. *IAB-Kurzbericht* 13, Nürnberg.
- Lemanski, S. (2011), Mitarbeiterbefragung zum Vergleich von Zeit- und Stammarbeitern. In: R.B. Bouncken, M. Bornwasser (Hrsg.), *Beiträge zur Flexibilisierung*, Bd.1. Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 61-85.
- Lepak, D.P., Snell, S.A. (2002), Examining the Human Resource Architecture: The Relationship Among Human Capital, Employment, and Human Resource Configurations. In: *Journal of Management*, 28 (4), S. 517-543
- Letourneux, V. (1998), *Precarious Employment and Working Conditions in Europe*, Dublin.

- Leuven, E., Sianesi, B. (2003), PSMATCH2: Stata module to perform full Mahalanobis and propensity score matching, common support graphing, and covariate imbalance testing. <http://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s432001.html>. (27/07/2017)
- Locke, E.A. (1969), What is Job Satisfaction? In: *Organizational Behavior and Human Performance* 4, S. 309-336.
- Locke, E.A., G.P. Latham (2006), New Directions in Goal-Setting Theory. In: *Current Directions in Psychological Science* 15 (5), S. 265-268.
- March, J.G., H.A. Simon (1958), *Organizations*. Oxford: Wiley.
- Marler, J.H., M.W. Barringer, G.T. Milkovich (2002), Boundaryless and Traditional Contingent Employees. Worlds apart. In: *Journal of Organizational Behavior* 23, S. 425-453.
- Mas, A., Moretti, E. (2009), Peers at Work. In: *American Economic Review* 99 (1), S. 112-145.
- Matthes, B., C. Burkert, W. Biersack (2008), Berufssegmente. Eine empirisch fundierte Neuabgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten. IAB Discussion Paper 35.
- Meyer, H. (1975), The Pay for Performance Dilemma. In: *Organizational Dynamics* 3, S. 39-50.
- McFadzean, F., E. McFadzean (2005), Riding the emotional Roller-Coaster: A Framework for improving Nursing Morale. In: *Journal of Health Organization and Management* 19 (4), S. 318-339.
- Michon, F. (2006), Temporary agency work in Europe. In: *The Shadow Work Force. Perspectives on Contingent Work in the United State, Japan and Europe*, ed. Sandra E. Gleason, Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, S. 271-309.
- Milgrom, P., Roberts, J. (1982), Predation, reputation, and entry deterrence. In: *Journal of Economic Theory*, 27(2), S. 280-312.

- Mitlacher, L.W. (2007), The role of temporary agency work in different industrial relations systems - A comparison between Germany and the USA. In: *British Journal of Industrial Relations*, 45(3), S. 581-606.
- Mitlacher, L.W. (2008), Job Quality and Temporary Agency Work: Challenges for Human Resource Management in Triangular Employment Relations in Germany. In: *The International Journal of Human Resource Management* 19 (3), S. 446-460.
- Mohnen, A., K. Pokorny (2007), Eine ökonomische Analyse von Performance-Feedback - theoretische Implikationen und experimentelle Evidenz. In: *Zeitschrift für Personalforschung* 21 (2), S. 96-117.
- Müller, S. (2014), Die Anpassung des betrieblichen Leiharbeitssatzes vor und während der Wirtschaftskrise der Jahre 2008 und 2009. In: *Industrielle Beziehungen* 21(1), S. 15-35.
- Nienhüser, W. (2005), Flexible Work = Atypical Work = Precarious Work? Introduction to the Special Issue. In: *Management Revue* 16 (3), S. 299-303.
- Nienhüser, W. (2007), Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse: Eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik. In: Keller, B., H. Seifert (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, S. 45-56.
- Nienhüser, W., Matiaske, W. (2003), Leiharbeit ist gleich gut? – Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit und Gleichbehandlung von Leiharbeitern in Europa, In: Martin, A. (Hg.): *Personal als Ressource*, München, Mering, S. 157-184.
- Nienhueser, W., Matiaske, W. (2006), Effects of the “principle of non-discrimination” on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. In: *Industrial Relations Journal*, 37(1), S. 64-77.
- Ono, Y., Sullivan, D. (2013), Manufacturing Plans’ Use of Temporary Workers: An Alaysis Using Census Microdata. In: *Industrial Relations*, 52 (2), S. 419-443

- Petty, M.M., McGee, G.W., Cavender, J.W. (1984), A Meta-Analysis of the Relationships Between Individual Job Satisfaction and Individual Performance. In: *Academy of Management Review* 9 (4), S 712-721.
- Pfleger, S. (2012), Matching und Zeitarbeit: theoretische Analysen zu den Auswirkungen der Leiharbeit auf den Arbeitsmarkt. Hohenheim Univ., Dissertation (<http://opus.uni-hohenheim.de/volltexte/2012/695/>)
- Pierce, J.R., Aguinis, H. (2013), The too-much-of-a-good-thing effect in management. In: *Journal of Management*, 39(2), S. 313-338.
- Porter, M.E. (2004), *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. The Free Press, New York und London
- Promberger, M. (2012a), Eine Strategie oder viele Strategien? Zur Polyvalenz flexibler Beschäftigungsformen im betrieblichen Einsatz am Beispiel der Leiharbeit. In: Krause, A., C. Köhler (Hrsg.), *Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte*, Bielefeld: Transcript, S. 163-183.
- Promberger, M. (2012b), *Typographie der Leiharbeit – Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform*. Hans-Böckler-Stiftung. Berlin
- Rigotti, T. (2009), Der Psychologische Vertrag und seine Relevanz für die Gesundheit von Beschäftigten. In: *Fehlzeiten-Report*. Springer.
- Robinson, S.L., D.M. Rousseau (1994), Violating the psychological contract: not the exception but the norm. In: *Journal of Organizational Behavior* 15, S. 245-259.
- Rosenbaum, P., Rubin, D. (1983), Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects. In: *Biometrika*, 70, S. 41-55.
- Rudolph, U. (2003), *Motivationspsychologie. Workbook*. Weinheim: Beltz PVU.
- Rudolph, H., E. Schröder (1997), Arbeitnehmerüberlassung – Trends und Einsatzlogik. *MittAB – Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 1, S. 102-126.

- Schoenberg, U. (2007), Testing for asymmetric employer learning. In: *Journal of Labor Economics*, 25(4), S. 651-691.
- Sende, C., N. Galais, K. Moser, K. Hasenau (2011), Flexibler Mitarbeiterereinsatz – Ergebnisse einer deutschlandweiten Unternehmensbefragung. In: *Industrie Management* 27 (4), S. 52-56.
- Sende, C., J. Vitera (2013), Commitment und Arbeitszufriedenheit bei Zeitarbeitnehmern und Stammbeschäftigten. In: Bornewasser, M., G. Zülich (Hrsg.), *Arbeitszeit – Zeitarbeit*. Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 281-304.
- Sesselmeier, W. (2007), Überlegungen zur atypischen Beschäftigung. In: Keller, B., H. Seifert (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, S. 67-80.
- Shapiro, C., J.E. Stiglitz (1984), Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. In: *The American Economic Review* 74 (3), S. 433-444.
- Shields, M., A., Ward, M. (2001), Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction in intentions to quit. In: *Journal of Health economics* 20 (5), S. 677-701.
- Siemund, S. (2013), *Arbeitszufriedenheit in der Zeitarbeit – Eine pädagogische Analyse*. Wiesbaden: Springer VS.
- Silla, I., Garcia, F.J., Peiró, J.M. (2005), Job Insecurity and Health-Related Outcomes among Different Types of Temporary Workers. In: *Economic and Industrial Democracy* 26 (1), S. 89-117.
- Simon, H.A. (1957), *Models of Man: Social and Rational*, New York.
- Spence, M. (1974), Competitive and optimal responses to signals: An analysis of efficiency and distribution. In: *Journal of Economic Theory*, 7(3), S. 296-332.

- Spermann, A. (2012), Die neue Rolle der Zeitarbeit für den Arbeitsmarkt. In: Bouncken, R.B., M. Bornewasser, L. Bellmann, (Hrsg.): Beiträge zur Flexibilisierung: Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland, Band Nr. 3, Hampp, München, S. 204-224.
- Steele, C.M., Spencer, S.J., Aronson, J. (2002), Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. In: *Advances in Experimental Social Psychology*, 34, ed. M. P. Zanna, San Diego: Academic Press, S. 379-440.
- Stiglitz, J. (2002), Information and the change in the paradigm in economics. In: *American Economic Review*, 92, S. 460–501.
- Van Breugel, G., Van Olfen, W., Olie, R. (2005), Temporary Liaisons: The Commitment of Temps Towards Their Agencies. In: *Journal of Management Studies* 42 (3), S. 539-566.
- Van Ours, J., & Ridder, G. (1992), Vacancies and the recruitment of new employees. In: *Journal of Labor Economics*, 10(2), S. 138-155.
- Vanselow, A., & Weinkopf, C. (2009), Zeitarbeit in europäischen Ländern – Lehren für Deutschland?. Arbeitspapier Nr. 182 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- Vitols, K. (2003), Die Regulierung der Zeitarbeit in Deutschland: Vom Sonderfall zur Normalbranche. *Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung* 5, Duisburg.
- Wagner, G. G., Frick J. R., Schupp, J. (2007), The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) - Scope, Evolution and Enhancements. In: *Schmollers Jahrbuch* 127, S. 139-169.
- Ward, K., Grimshaw, D., Rubery, J., Beynon, H. (2001), Dilemmas in the management of temporary work agency staff. In: *Human Resource Management Journal*, 11 (4), S. 3-21.
- Widuckel, W. (2013), Paradigmenwechsel in der Zeitarbeit – Perspektive oder Sackgasse. In: Bouncken, R.B., Bornewasser, M., Bellmann, L. (Hrsg.), *Neue Herausforderungen in der Zeitarbeit*. Rainer Hampp, München.

- Wingerter, C. (2009), Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger. In: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, Wiesbaden, S. 1080-1098.
- Wilkin, C.L. (2013), I Can´t Get No Job Satisfaction: Meta-analysis Comparing Permanent and Contingent Workers. In: Journal of Organizational Behavior 34, S. 47-64.
- Wooden, M., Warren, D. (2004), Non-standard Employment and Job Satisfaction: Evidence from the HILDA Survey. In: The Journal of Industrial Relation, 46 (3), S. 275-297.

Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Dissertation selbständig und ohne unerlaubte Hilfe angefertigt und andere als die in der Dissertation angegebene Hilfsmittel nicht benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus anderen Schriften entnommen sind, habe ich als solche kenntlich gemacht.

Aachen, den _____

Axel Minten