

Grund, Christian; Martin, Johannes; Minten, Axel

Working Paper

Beschäftigungsstruktur und Zufriedenheit von Zeitarbeitnehmern in Deutschland

SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 677

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Grund, Christian; Martin, Johannes; Minten, Axel (2014) : Beschäftigungsstruktur und Zufriedenheit von Zeitarbeitnehmern in Deutschland, SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 677, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/100030>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

SOEPpapers
on Multidisciplinary Panel Data Research

SOEP – The German Socio-Economic Panel Study at DIW Berlin

677-2014

**Beschäftigungsstruktur und
Zufriedenheit von Zeitarbeitnehmern
in Deutschland**

Christian Grund, Johannes Martin und Axel Minten

SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW Berlin

This series presents research findings based either directly on data from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP) or using SOEP data as part of an internationally comparable data set (e.g. CNEF, ECHP, LIS, LWS, CHER/PACO). SOEP is a truly multidisciplinary household panel study covering a wide range of social and behavioral sciences: economics, sociology, psychology, survey methodology, econometrics and applied statistics, educational science, political science, public health, behavioral genetics, demography, geography, and sport science.

The decision to publish a submission in SOEPPapers is made by a board of editors chosen by the DIW Berlin to represent the wide range of disciplines covered by SOEP. There is no external referee process and papers are either accepted or rejected without revision. Papers appear in this series as works in progress and may also appear elsewhere. They often represent preliminary studies and are circulated to encourage discussion. Citation of such a paper should account for its provisional character. A revised version may be requested from the author directly.

Any opinions expressed in this series are those of the author(s) and not those of DIW Berlin. Research disseminated by DIW Berlin may include views on public policy issues, but the institute itself takes no institutional policy positions.

The SOEPPapers are available at
<http://www.diw.de/soeppapers>

Editors:

Jürgen **Schupp** (Sociology)

Gert G. **Wagner** (Social Sciences, Vice Dean DIW Graduate Center)

Conchita **D'Ambrosio** (Public Economics)

Denis **Gerstorff** (Psychology, DIW Research Director)

Elke **Holst** (Gender Studies, DIW Research Director)

Frauke **Kreuter** (Survey Methodology, DIW Research Professor)

Martin **Kroh** (Political Science and Survey Methodology)

Frieder R. **Lang** (Psychology, DIW Research Professor)

Henning **Lohmann** (Sociology, DIW Research Professor)

Jörg-Peter **Schräpler** (Survey Methodology, DIW Research Professor)

Thomas **Siedler** (Empirical Economics)

C. Katharina **Spieß** (Empirical Economics and Educational Science)

ISSN: 1864-6689 (online)

German Socio-Economic Panel Study (SOEP)
DIW Berlin
Mohrenstrasse 58
10117 Berlin, Germany

Contact: Uta Rahmann | soeppapers@diw.de

Beschäftigungsstruktur und Zufriedenheit von Zeitarbeitnehmern in Deutschland

Christian Grund / Johannes Martin / Axel Minten*

(RWTH Aachen University)

Zusammenfassung

Auf Basis von Daten des Deutschen Sozio-Ökonomischen Panels der Jahre 2001 bis 2012 untersuchen wir Determinanten einer Zeitarbeitsbeschäftigung sowie möglicher Erklärungsansätze für Unterschiede in der Arbeits- und Lebenszufriedenheit zwischen Arbeitnehmern in Zeitarbeit im Vergleich zu Normalbeschäftigten und zu arbeitslosen Personen. Unsere Ergebnisse zeigen, dass frühere Zeiten von Arbeitslosigkeit die Wahrscheinlichkeit einer Zeitarbeitsbeschäftigung deutlich steigern. Zudem führen Zeitarbeiter eher Tätigkeiten aus, für die sie nicht passend qualifiziert sind. Die niedrigere Arbeitszufriedenheit von Zeitarbeitern im Vergleich zu Normalbeschäftigten lässt sich vor allem auf Unterschiede in individuellen Merkmalen und auf eine als deutlich stärker empfundene Arbeitsplatzunsicherheit zurückführen, während ihre Lebenszufriedenheit auch unter Berücksichtigung dieser Faktoren signifikant geringer ist. Jedoch äußern Zeitarbeitnehmer eine deutlich höhere Lebenszufriedenheit als arbeitslose Personen.

JEL-Codes: J28, J81, M12, M55.

Keywords: Arbeitszufriedenheit; Lebenszufriedenheit; SOEP; Zeitarbeit.

* RWTH Aachen University, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Lehrstuhl für Personal, Templergraben 64, 52056 Aachen (Germany). Tel.: ++49 241 8093355 (CG); ++49 241 8093369 (JM); ++49 241 8093353 (AM). E-Mail: christian.grund@rwth-aachen.de; johannes.martin@hrm.rwth-aachen.de; axel.minten@hrm.rwth-aachen.de.

1 Einführung & Forschungsfragen

Die Bedeutung der Zeitarbeit in Deutschland ist seit der Liberalisierung des deutschen Arbeitsmarkts Anfang und Mitte der 2000er Jahre stark gestiegen. Den Zahlen der Arbeitsmarktberichterstattung der Bundesagentur für Arbeit zufolge waren im Juni 2012 rund 900.000 Zeitarbeitnehmer in etwa 18.500 Verleihbetrieben (Zeitarbeitsagenturen) beschäftigt.¹ Die Zahl der Zeitarbeitnehmer hat sich damit in den letzten zehn Jahren verdreifacht. Der Anteil der Beschäftigten in der Zeitarbeit an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt bei circa 2,5%.²

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. Für Zeitarbeit werden in Deutschland die Begriffe Leiharbeit, Personalleasing und Arbeitnehmerüberlassung synonym verwendet. Gemeint ist in allen Fällen eine Beschäftigungsform bei der ein Arbeitnehmer von einem Zeitarbeitsunternehmen (auch Verleiher genannt) in Arbeitnehmerüberlassung bei einem Einsatzbetrieb (auch Entleiher genannt) für einen befristeten Zeitraum tätig wird. Dies schließt einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit dem Zeitarbeitsunternehmen nicht aus. Geregelt wird diese Form der Beschäftigung durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

Neben den Wachstumsraten wird in der öffentlichen Diskussion jedoch mitunter darauf hingewiesen, dass Zeitarbeiter schlechtere Arbeitsbedingungen vorfinden als permanent Beschäftigte 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 durch 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 zudem Unterschiede zu arbeitslosen Personen untersucht, wobei hier die Analyse auf die Lebenszufriedenheit beschränkt bleiben muss.

¹ Vgl. BfA (2013).

² Vgl. BfA (2013).

Es ist zunächst Ziel dieser Arbeit, die Determinanten einer Zeitarbeitsbeschäftigung in Deutschland zu ermitteln und somit die individuellen und jobbezogenen Charakteristika zu identifizieren und zu analysieren, welche die Gruppe der Zeitarbeitnehmer auszeichnen. Die Betrachtung dieser Determinanten einer Beschäftigung in Zeitarbeit dient als Voraussetzung einer Analyse der Zufriedenheit von Zeitarbeitnehmern. In einem nächsten Schritt sollen dann Gründe für mögliche Unterschiede in der Arbeits- und Lebenszufriedenheit zwischen Zeitarbeitnehmern und Normalbeschäftigten tiefergehender analysiert werden. Hierzu konzentrieren wir uns vor allem auf die Rolle der Arbeitsbedingungen, eines schlechteren Matchings von Arbeitnehmern auf passende Jobs sowie die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit. Ein besonderer Fokus wird in der vorliegenden Arbeit 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.

Im folgenden Kapitel soll zunächst ein Überblick über bisherige empirische Befunde zu Determinanten von Zeitarbeit sowie zur Arbeits- und Lebenszufriedenheit von Zeitarbeitnehmern gegeben werden. In Kapitel 3 folgt eine Beschreibung unseres Datensatzes sowie der zur Analyse verwendeten Variablen und Methodik. In Kapitel 4 schließen sich unsere Ergebnisse an. Diese Arbeit endet mit einer Schlussbetrachtung in Kapitel 5.

2 Bisherige empirische Befunde

Es existieren bereits einige Arbeiten zu *Determinanten* von Zeitarbeit in Deutschland. Allerdings beschränkt sich der Großteil der vergleichenden Analysen zwischen der Zusammensetzung der Gruppe der Zeitarbeitnehmer und der Gruppe von Arbeitnehmern in einem Normalarbeitsverhältnis auf bivariate deskriptive Analysen. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit sind in der Gruppe der Zeitarbeitnehmer vor allem Männer überrepräsentiert. Jedoch nimmt der Frauenanteil stark zu.³ *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

³ Vgl. *BfA* (2013); *Pfleger* (2012).

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 Zeitarbeiter im Schnitt jünger sind als Beschäftigte außerhalb der Zeitarbeit. Neben dem Geschlecht und dem Alter scheint auch die Frage nach der Bildung eine wichtige Rolle zu spielen. *Lehmann et al.* (2012) finden, dass nur etwa jeder zehnte Zeitarbeiter Akademiker ist. Zusätzlich zum Bildungsniveau scheinen Zeitarbeiter eher einfachere Tätigkeiten auszuüben. *Lehmann et al.* (2012) finden, dass in der Gruppe der Zeitarbeiter 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. Letztlich waren, im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern, besonders viele Zeitarbeiter vor der Aufnahme ihrer Tätigkeit arbeitslos gemeldet.⁴ 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 diesem Beitrag eine multivariate Analyseform gewählt, mit der es möglich sein wird, 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/Hetschko* (2013) finden für Deutschland auf Basis von Daten des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP), dass befristet Beschäftigte weniger zufrieden mit ihrer Arbeit sind. *Green/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.

⁴ Vgl. *Pfleger* (2012); *Crimmann et al.* (2009).

Wilkin (2013) weist in ihrer Meta-Analyse darauf hin, dass atypisch Beschäftigte keine homogene Gruppe darstellen und findet in ihrer Analyse, dass einige atypisch Beschäftigte wie zum Beispiel Zeitarbeiter geringere Arbeitszufriedenheit empfinden als permanent Beschäftigte, wohingegen die Arbeitszufriedenheit anderer wie zum Beispiel Werkvertragsnehmer oder Selbstständige ähnlich zu der von Normalbeschäftigten ist. *De Witte/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.* (2013) 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/Warren* (2004) sowie *Green/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 unbeobachtbare Merkmale zu kontrollieren.

Als mögliche Gründe für geringere Werte in der Arbeitszufriedenheit werden ungünstige Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in der Zeitarbeit⁵ oder der Grad der Freiwilligkeit, mit der man sich in eine Beschäftigung in der Zeitarbeit begibt⁶, 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 Zeitarbeitnehmer einen negativen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit sowie affektivem organisationalem Commitment. *Jahn* (2013) 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/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.

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 werden bezogen auf Wohlergehen und Lebenszufriedenheit in einem Sample spanischer Arbeitnehmer geringere Werte von Lebenszufriedenheit und Wohlergehen gefunden.⁷ *Guest/Clinton* (2006) differenzieren in einer Umfrage zum Wohlergehen von nicht-permanent Beschäftigten in Großbritannien zwar die Gruppe der Zeitarbeitnehmer, 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/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.

⁵ Vgl. *Nienhüser/Matiaske* (2003).

⁶ Vgl. *Ellingson et al.* (1998).

⁷ Vgl. *Silla et al.* (2005).

3 Datenbasis, Variablen & deskriptive Statistiken

Zur Untersuchung unserer Forschungsfragen verwenden wir Daten des Sozio-Ökonomischen Panels.⁸ Hierbei handelt es sich um einen repräsentativen Datensatz, der aus einer jährlichen Befragung in Deutschland lebender Personen resultiert. Individuen werden dabei unter anderem über unterschiedliche Bereiche ihrer Lebenswirklichkeit, der Arbeitswelt und ihren demografischen Merkmalen befragt. Unsere Analyse bezieht sich auf die Jahre 2001 bis 2012.⁹ 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 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 beleuchten wir zunächst die Beschäftigungsstruktur von Zeitarbeit in Deutschland und analysieren Unterschiede in der Arbeits- und Lebenszufriedenheit zwischen Zeitarbeitnehmern und Normalbeschäftigten. Anschließend wollen wir zudem auch einen Vergleich zur Lebenszufriedenheit von arbeitslos gemeldeten Personen ziehen. Hierzu erweitern wir unser Sample um 14.454 Beobachtungen von Arbeitslosen.

In einem ersten Schritt zur Analyse der Determinanten 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 Determinanten* analysieren wir die Va-

⁸ Für weiterführende Informationen siehe *Wagner et al. (2007)*.

⁹ Hierfür haben wir die Daten der Version 29 des SOEP verwandt, vgl. doi:10.5684/soep.v29.

riablen Geschlecht (Dummy), Alter (in Jahren), Familienstand (verheiratet vs. nicht verheiratet) und Kinder unter 16 Jahren im Haushalt (Dummy). 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 *job-spezifischen 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 Variable zur Verfügung.¹⁰ Schließlich wird für die Bundesländer und das jeweilige Jahr kontrolliert.

Bereits die deskriptive Analyse zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Beschäftigten in der Zeitarbeit und den Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis auf (siehe *Tabelle 1*).¹¹ 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

¹⁰ 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.

¹¹ Eine genaue Beschreibung der Operationalisierung aller verwendeten Variablen ist der *Tabelle A* im Anhang zu entnehmen.

absolute Differenz zur Wunscharbeitszeit.¹² 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 ungelernte 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 4 werden wir untersuchen, in welchen Fällen tatsächlich von signifikanten Unterschieden gesprochen werden kann.

Im nächsten Schritt soll 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 steht uns als abhängige Variable die Einschätzungen 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*). Unterschiede zwischen beiden Gruppen zeigen sich nicht nur im Mittelwert, sondern über die gesamte Verteilung hinweg (siehe *Abbildung A* 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*). Auch hier zeigen sich die Unterschiede zwischen beiden Gruppen neben dem Mittelwert auch über die gesamte Verteilung (siehe *Abbildung B* im Anhang).

Als unabhängige Variablen berücksichtigen wir 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. Bereits in der deskriptiven Statistik zeigt sich, dass deutlich mehr Zeitarbeiter große Sorgen um ihren Arbeitsplatz haben (siehe *Tabelle 1*).

¹² 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.

Im letzten Schritt erweitern wir dann die Untersuchung der Zufriedenheit noch um die Gruppe der Arbeitslosen. Für diese Personen liegen uns definitionsgemäß keine Informationen bezüglich einer etwaigen Erwerbstätigkeit vor, weswegen sich die Analyse nun 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.

Tabelle 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 Job (1=ja)	0,599		0,395			
<i>Berufliche Stellung</i>						
Ungelernte/angelernete 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. MW = Mittelwert, SA = Standardabweichung.

4 Multivariate Analyse

4.1 Beschäftigungsstruktur von Zeitarbeitnehmern

Im ersten Schritt wollen wir herausarbeiten, welche Faktoren die relevanten Bestimmungsgründe für eine Zeitarbeitsbeschäftigung sind. Hierbei stehen uns aus unserer

Stichprobe 72.039 Beobachtungen von Personen in einer Zeitarbeits- oder Normalbeschäftigung zur Verfügung. Da unsere abhängige Variable dichotom ist, wenden wir ein Probit-Modell an. Durch die Panelstruktur der Daten schätzen wir es zudem mit random effects. Die Ergebnisse sind in Tabelle 2 aufgeführt. Modell (1) umfasst dabei neben Dummys für das Jahr der Beobachtung und dem Bundesland nur persönliche Merkmale, Modell (2) nur job-spezifische Informationen und Modell (3) beinhaltet schließlich alle Variablen. Der Erklärungsgehalt der persönlichen Merkmale ist dabei leicht höher als derjenige der job-spezifischen Charakteristika.

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.¹³ 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 Koeffizienten 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. 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.¹⁴ Somit steigt die Bereitschaft, auch alternative Beschäftigungsformen zu wählen. Zusätzlich könnten bei jüngeren Arbeitnehmer stärkere Präferenzen zum Ausprobieren unterschiedlicher Arbeitgeber, für abwechslungsreiche Arbeitstätigkeiten oder zur Flexibilität eine Rolle

¹³ Vgl. *Wingarter* (2009).

¹⁴ Vgl. *Frosch* (2007).

spielen und sich damit jüngere Arbeitnehmer am Anfang ihrer beruflichen Tätigkeit auch eher auf Zeitarbeit einlassen.¹⁵

Arbeitnehmer mit einem direkten Migrationshintergrund haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, in Zeitarbeit tätig zu werden. Sollten Migranten bei Rekrutierungsentscheidungen in Normalarbeitsverhältnisse benachteiligt sein, könnte Zeitarbeit eine (Not-)Lösung sein. 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, um 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.¹⁶ 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 als als Angestellte tätig und die Wahrscheinlichkeit für eine Zeitarbeitsbeschäftigung sinkt sowohl im Bereich der Arbeiter als auch dem der Angestellten mit zunehmender Verantwortung und ansteigenden Jobanforderungen.¹⁷ Bei den beschriebenen Einflüssen ergeben sich keine deutlichen Unterschiede zwischen den Einzelmodellen und dem vollständigen Modell.

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 daraufhin, dass Zeitarbeiter oftmals auf Stellen arbeiten, für die sie formal überqualifiziert sind.

¹⁵ Vgl. *van Breugel et al.* (2005).

¹⁶ Vgl. *De Graaf-Zijl* (2012).

¹⁷ Wir haben 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 2: Determinanten der Zeitarbeit (2001-2012, binäre random-effects-Probit-Schätzungen)

	Abhängige Variable: Zeitarbeit (1=ja)		
	(1) Persönliche Merkmale	(2) Job-spezifische Merkmale	(3) Gesamt
Männlich (1=ja)	0,104** (0,050)		0,152*** (0,059)
Alter (in Jahren)	-0,169*** (0,016)		-0,162*** (0,016)
Alter ²	0,002*** (0,0002)		0,002*** (0,0002)
Verheiratet (1=ja)	-0,140** (0,055)		-0,161*** (0,055)
Kind unter 16 Jahren im HH (1=ja)	-0,005 (0,050)		-0,043 (0,051)
Direkter Migrationshintergrund (1=ja)	0,271*** (0,077)		0,087 (0,078)
Schul- und Berufsbildung (in Jahren)	-0,050** (0,011)		0,033** (0,013)
Jahre in Arbeitslosigkeit	0,206*** (0,013)		0,168*** (0,013)
Arbeitslos in t-1 (1=ja)	1,103*** (0,073)		1,061*** (0,073)
Vollzeit (1=ja)		-0,186*** (0,053)	-0,340*** (0,058)
Tätigkeit im erlernten Job (1=ja)		-0,179*** (0,049)	-0,202*** (0,049)
<i>Berufliche Stellung</i>			
Ungelernte/angelernete Arbeiter		0,617*** (0,068)	0,523*** (0,070)
Gelernte und Facharbeiter		0,289*** (0,072)	0,295*** (0,075)
Vorarbeiter, Kolonnenführer, Meister		-0,360*** (0,123)	-0,167 (0,124)
Angestellte mit einfachen Tätigkeiten		Referenz	Referenz
Angestellte mit qual. Tätigkeiten		-0,420*** (0,065)	-0,271*** (0,066)
Angestellte mit hochqual. Tätigkeiten		-0,596*** (0,086)	-0,392*** (0,094)
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.

Es wird deutlich, dass vor allem Bildung in Kombination mit einem entsprechenden Job-Matching sowie die Vermeidung beziehungsweise Überwindung von Arbeitslosigkeit bedeutende Determinanten für Zeitarbeit darstellen. *Tabelle B* im Anhang weist die marginalen Effekte der beschriebenen Variablen auf die Wahrscheinlichkeit für Zeitarbeit am Mittelwert aller Variablen aus. 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 0,09 Prozentpunkten (beziehungsweise 4%) höhere Wahrscheinlichkeit für Zeitarbeit. Ein weiterer wesentlicher Effekt ist in der beruflichen Stellung zu sehen. Ungelernte beziehungsweise angelernete Arbeiter weisen eine um 0,14 Prozentpunkte (beziehungsweise 6%) höhere Wahrscheinlichkeit für Zeitarbeit auf als Angestellte mit einfachen Aufgaben.

4.2 Zufriedenheit von Zeitarbeitnehmern im 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 Zeitarbeiter 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, wenden wir hierbei lineare Modelle an. Dies erscheint trotz der eher ordinalen Struktur der Zufriedenheitsvariablen angesichts der relativ feinen Abstufung der Skala (11 Stufen) sowie der Kontrolle für individuelle fixed effects möglich.¹⁸ Die Ergebnisse hierzu sind in *Tabelle 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 Modell (4) ändert an der Signifikanz des Koeffizienten nichts, auch wenn der Wert geringfügig kleiner ist. 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. 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 einher gehenden schlechteren Arbeitsbe-

¹⁸ Vgl. Ferrer-i-Carbonell/Frijters (2004).

dingungen und vor allem durch die von Zeitarbeitnehmern als deutlich höher empfundene Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit getrieben.

Tabelle 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	-0,507*** (0,054)	-0,131* (0,072)	-0,164** (0,072)	-0,143** (0,072)	-0,077 (0,071)
Alter			-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			0,077* (0,042)	0,081* (0,042)	0,080** (0,041)
Kind unter 16 Jahren im HH			0,027 (0,029)	0,031 (0,029)	0,025 (0,029)
Gesundheitszustand			-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			0,200*** (0,072)	0,206*** (0,072)	0,243*** (0,071)
Entfernung zum Arbeitsplatz			0,0003 (0,0002)	0,0003 (0,0002)	0,0003 (0,0002)
Tätigkeit im erlernten Beruf				0,055* (0,031)	0,055* (0,030)
Schulbildung				0,034 (0,045)	0,036 (0,045)
<i>Berufliche Stellung</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>Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes</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.

Korrespondierende Schätzungen zur Lebenszufriedenheit weisen eine Reihe von Analogien, aber auch interessante Unterschiede im Vergleich zu den Ergebnissen bezüglich der Arbeitszufriedenheit auf (siehe *Tabelle 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 haben wir zusätzlich für eine Trennung vom Lebenspartner oder Scheidung sowie die Aufnahme eines Kredits kontrolliert, weil dies mögliche negative Konsequenzen eines Wechsels in die Zeitarbeit darstellen könnten. Jedoch bleiben die Resultate hiervon unbeeinflusst.

Tabelle 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	--0,569*** (0,043)	--0,210*** (0,049)	-0,193*** (0,047)	-0,184*** (0,047)	-0,152*** (0,046)
Alter			-0,009 (0,011)	-0,014 (0,011)	-0,013 (0,010)
Alter ²			0,0001 (0,0001)	0,0001 (0,0001)	0,00001 (0,0001)
Verheiratet			0,047 (0,032)	0,047 (0,032)	0,047 (0,032)
Kind unter 16 Jahren im HH			0,034 (0,022)	0,034 (0,022)	0,031 (0,022)
Gesundheitszustand			-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			-0,016 (0,049)	-0,012 (0,049)	0,006 (0,048)
Entfernung zum Arbeitsplatz			-0,0003* (0,0002)	-0,0003* (0,0002)	-0,0003* (0,0002)
Tätigkeit im erlernten Beruf				0,036* (0,021)	0,036* (0,021)
Schul- und Berufsbildung				0,033 (0,028)	0,034 (0,027)
<i>Berufliche Stellung</i>					
Ungelernte/angelernte 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>Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes</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 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 wollen wir im Folgenden direkt die Bedeutung der Übergänge zwischen Zeitarbeit und Normalbeschäftigung für die Arbeits- und Lebenszufriedenheit untersuchen. 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 mögliche 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 wir hierfür nun nur Fälle betrachten können, für die uns Beobachtungen aus zwei aufeinanderfolgenden Jahren vorliegen, verkleinert sich unser Sample auf 54.939 Beobachtungen.

In *Tabelle 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 Arbeitszufriedenheitsbeziehungswise Lebenszufriedenheitswerte zwischen den Perioden t und $t-1$ sowie des Vergleichs der Kategorien untereinander angeben. Es zeigt sich, dass bei Betrachtung der Arbeitszufriedenheit (AZ) nur 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. Vergleicht man die Kategorien untereinander, sind die Veränderungen von Arbeitszufriedenheit von Normalbeschäftigten, welche in die Zeitarbeit wechseln, signifikant unterschiedlich von den Veränderungen der Arbeitszufriedenheit von Normalbeschäftigten, welche in ihrer Beschäftigungsform bleiben. Dies gilt ebenso für die Veränderungen in der Arbeitszufriedenheit von Zeitarbeitnehmern, welche in eine Normalbeschäftigung wechseln. Beide Veränderungen sind positiv. Dies bedeutet, dass Zeitarbeitnehmer, welche in eine Normalbeschäftigung wechseln, im Mittel zufriedener mit ihrer Arbeit werden. Ebenso erreichen aber auch Normalbeschäftigte, welche in die Zeitarbeit wechseln, im Durchschnitt eine Steigerung ihrer Arbeitszufriedenheit. Dies überrascht zunächst, könnte aber mit ihrer spezifischen Situation zu erklären sein, die in diesen deskriptiven Analysen nicht berücksichtigt wird. Ein Wechsel aus der unbefristeten Normalbeschäftigung heraus erfolgt im Regelfall nur in gravierenden Umständen.

Vorstellbar wären betriebsbedingte Kündigungen wegen Werksschließungen oder 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 erfolgen und sollte mit dem Risiko der Arbeitslosigkeit verbunden sein. In all diesen Fällen ist davon auszugehen, dass bereits vor dem Wechsel eine gewisse Unzufriedenheit auf Seiten des Mitarbeiters vorlag, was die deskriptive Analyse bestätigt, da diese Personen im Jahr t-1 ein deutlich niedrigeres Zufriedenheitsniveau als andere Normalbeschäftigte hatten. Der Wechsel der Arbeitsstelle stellte dann eine Verbesserung der eigenen Erwerbssituation dar, was die positive Steigerung der Arbeitszufriedenheit erklärt. Als Alternative wäre sonst gegebenenfalls nur noch der Wechsel in die Arbeitslosigkeit geblieben.

Bei Betrachtung der Lebenszufriedenheit der Beschäftigten zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Zufriedenheitswerten in allen vier 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. Ebenso signifikant unzufriedener sind Zeitarbeiter, welche in der Zeitarbeit verbleiben (4), wobei der Rückgang hier noch deutlich stärker ist. 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, während die Arbeitszufriedenheit, wie oben beschrieben, steigt. 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.

Tabelle 5: Veränderungen in der Zufriedenheit und Übergänge

Arbeitszufriedenheit (AZ)		AZ _{t-1} Mittelwert (St.-Abw.)	AZ _t Mittelwert (St.-Abw.)	AZ _t - AZ _{t-1} Mittelwert (St.-Abw.)	T-Tests ¹				
					AZ _t vs. AZ _{t-1}	vs. (1)	vs. (2)	vs. (3)	vs. (4)
(1)	t-1 = Normal, t = Normal (n=53.494)	7,041 (1,893)	6,933 (1,924)	-0,108 (1,809)	*** (p<0,001)				
(2)	t-1 = Normal, t = Zeitarbeit (n=475)	6,617 (2,150)	6,657 (2,159)	0,040 (2,342)	(p=0,710)	*			
(3)	t-1 = Zeitarbeit, t = Normal (n=530)	6,847 (2,112)	6,928 (1,945)	0,081 (2,250)	(p=0,407)	** (p=0,017)	(p=0,777)		
(4)	t-1 = Zeitarbeit, t = Zeitarbeit (n=440)	6,143 (2,346)	6,095 (2,286)	-0,048 (2,212)	(p=0,651)	(p=0,488)	(p=0,561)	(p=0,371)	
Lebenszufriedenheit (LZ)		LZ _{t-1} Mittelwert (St.-Abw.)	LZ _t Mittelwert (St.-Abw.)	LZ _t - LZ _{t-1} Mittelwert (St.-Abw.)	T-Tests ¹				
					LZ _t vs. LZ _{t-1}	vs. (1)	vs. (2)	vs. (3)	vs. (4)
(1)	t-1 = Normal, t = Normal (n=53.494)	7,094 (1,565)	7,038 (1,573)	-0,056 (1,422)	*** (p<0,001)				
(2)	t-1 = Normal, t = Zeitarbeit (n=475)	6,825 (1,698)	6,644 (1,737)	-0,181 (1,719)	** (p=0,022)	*			
(3)	t-1 = Zeitarbeit, t = Normal (n=530)	6,681 (1,763)	6,857 (1,710)	0,175 (1,798)	** (p=0,025)	*** (p<0,001)	*** (p=0,001)		
(4)	t-1 = Zeitarbeit, t = Zeitarbeit (n=440)	6,393 (1,774)	6,239 (1,767)	-0,155 (1,830)	* (p=0,077)	(p=0,150)	(p=0,821)	*** (p=0,005)	

¹Die Werte geben das Signifikanzniveau des jeweiligen T-Tests bei verbundenen bzw. unverbundenen Stichproben an.

Zur kausalen Analyse des Einflusses der Übergänge zwischen den Beschäftigungsformen beziehungsweise des Verbleibs in einer Beschäftigungsform auf Arbeits- und Lebenszufriedenheit dient wiederum ein entsprechendes Fixed-Effects-Modell. Dabei fungiert die absolute Steigerung in den jeweiligen Zufriedenheiten als abhängige 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 6* zu sehen.

Tabelle 6: Zufriedenheit und berufliche Übergänge (Fixed-Effects, 2001-2012)

	(1) Abhängige Variable: (Arbeitszufriedenheit _t – Arbeitszufriedenheit _{t-1}) <i>Fixed-Effects</i>	(2) Abhängige Variable: (Lebenszufriedenheit _t – Lebenszufriedenheit _{t-1}) <i>Fixed-Effects</i>
t-1 = Normal, t = Normal	Referenz	Referenz
t-1 = Normal, t = Zeitarbeit	0,314** (0,127)	-0,003 (0,094)
t-1 = Zeitarbeit, t = Normal	0,165 (0,119)	0,290*** (0,100)
t-1 = Zeitarbeit, t = Zeitarbeit	0,122 (0,182)	-0,196 (0,143)
Alter	0,005 (0,015)	-0,002 (0,011)
Alter ²	-0,0001 (0,0002)	-0,0001 (0,0001)
Verheiratet	0,049 (0,045)	-0,118*** (0,037)
Kind unter 16 Jahren im HH	-0,014 (0,031)	-0,016 (0,024)
Gesundheitszustand	-0,315*** (0,017)	-0,382*** (0,014)
Jahre in Arbeitslosigkeit	0,232*** (0,068)	0,035 (0,047)
Entfernung zum Arbeitsplatz	0,0002 (0,0003)	-0,00003 (0,0002)
Tätigkeit im erlernten Beruf	-0,036 (0,036)	-0,038 (0,026)
Schul- und Berufsbildung	-0,105 (0,078)	-0,086 (0,058)
<i>Berufliche Stellung</i>		
Ungelernte/angelernete Arbeiter	-0,133* (0,072)	0,029 (0,057)
Gelernte und Facharbeiter	-0,039 (0,065)	0,057 (0,051)
Vorarbeiter, Meister	-0,089 (0,084)	0,060 (0,061)
Ang. mit einfachen Tätigkeiten	Referenz	Referenz
Ang. mit qual. Tätigkeiten	0,008 (0,050)	0,070* (0,037)
Ang. mit hochqual. Tätigkeiten	0,079 (0,063)	0,023 (0,047)
Tats. Wochenarbeitszeit	-0,002 (0,002)	-0,002 (0,002)
Abs. Diff. zur Wunscharbeitszeit	-0,015*** (0,002)	-0,005*** (0,002)
<i>Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes</i>		
Große Sorgen	Referenz	Referenz
Einige Sorgen	0,51*** (0,036)	0,247*** (0,028)
Keine Sorgen	0,782*** (0,042)	0,379*** (0,032)
Bundesländer-Dummys	Ja	Ja
Jahres-Dummys	Ja	Ja
Beobachtungen (Personen)	54.939 (11.477)	
R ² (within)	0,023	0,032
R ² (between)	0,004	0,005
R ² (overall)	0,005	0,008

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

Es zeigt sich auch hier, 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). 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 einer Normalbeschäftigung wechselt, verglichen mit der Situation des Verbleibs in der Normalbeschäftigung. Damit scheinen sich Wechsel zwischen Normalbeschäftigung und Zeitarbeit unterschiedlich auf die beiden betrachteten beiden 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.

4.3 Zufriedenheit von Zeitarbeitnehmern im 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 wollen wir in einem dritten Schritt die Analyse um den Status Arbeitslosigkeit erweitern. Hierzu integrieren wir die in Kapitel 3 beschriebenen arbeitslosen Personen in unserem Beobachtungszeitraum ($n= 14.454$), so dass sich der Stichprobenumfang auf 85.921 erhöht. Wir müssen uns dabei auf eine Analyse der Lebenszufriedenheit beschränken, da uns folgerichtig keine Arbeitszufriedenheitswerte von arbeitslosen Personen zur Verfügung stehen. Aus dem gleichen Grund können wir nun keine job-bezogenen unabhängigen Variablen mehr berücksichtigen. Aus den Ergebnissen in *Tabelle 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 Lebenszu-

friedenheit verbundene Arbeitslosigkeit droht, erhöht sich die Arbeitszufriedenheit dadurch, dass man überhaupt eine Beschäftigung gefunden hat.

Tabelle 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-Dummies	Ja
Jahres-Dummies	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.

Wiederum können wir uns die Übergänge zwischen den Erwerbstätigkeitsstatus genauer ansehen. Es 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 C* im Anhang aufgeführt. In einer Fixed-Effects-Schätzung (*Tabelle 8*) mit der Steigerung der Lebenszufriedenheit als abhängiger Variable 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. Im Gegensatz dazu führen Wechsel aus der Arbeitslosigkeit heraus zu deutlich höheren Steigerungen.

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 Zeitarbeitern liegt.

Tabelle 8: Zufriedenheit und Übergänge (Fixed-Effects, 2001-2012)

	Abhängige Variable: (Lebenszufriedenheit _t – Lebenszufriedenheit _{t-1})
	<i>Fixed-Effects</i>
t-1 = Normal, t = Normal	-0,252*** (0,096)
t-1 = Normal, t = Zeitarbeit	-0,292** (0,132)
t-1 = Normal, t = Arbeitslos	-0,832*** (0,113)
t-1 = Zeitarbeit, t = Normal	Referenz
t-1 = Zeitarbeit, t = Zeitarbeit	-0,392*** (0,145)
t-1 = Zeitarbeit, t = Arbeitslos	-0,812*** (0,179)
t-1 = Arbeitslos, t = Normal	0,603*** (0,126)
t-1 = Arbeitslos, t = Zeitarbeit	0,308* (0,169)
t-1 = Arbeitslos, t = Arbeitslos	-0,294*** (0,107)
Alter	-0,004 (0,011)
Alter ²	0,00008 (0,0001)
Verheiratet	-0,114*** (0,035)
Kind unter 16 Jahren im HH	0,005 (0,023)
Gesundheitszustand	-0,388*** (0,014)
Jahre in Arbeitslosigkeit	0,034*** (0,011)
Schul- und Berufsbildung	-0,084 (0,055)
Bundesländer-Dummys	Ja
Jahres-Dummys	Ja
Beobachtungen (Personen)	64.842 (13.653)
R ² (within)	0,033
R ² (between)	0,009
R ² (overall)	0,013

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

5 Schlussbetrachtung

Im vorliegenden Beitrag wurden zunächst die Determinanten 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.²⁰ 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 Ver-

²⁰ Vgl. auch *Jahn* (2013).

mutung, dass eine Zeitarbeitsbeschäftigung auch deutliche Auswirkungen auf die private Lebenssituation der Arbeitnehmer Weiterhin konnten wir zeigen, dass die vorherige Beschäftigungssituation von immenser Bedeutung ist. Wechsel aus der Arbeitslosigkeit heraus in die Zeitarbeit sind mit einem Anstieg der Lebenszufriedenheit verbunden.

Unsere Ergebnisse haben Implikationen für die beteiligten Akteure am Konstrukt Zeitarbeit. Direkt ist dies für die Zeitarbeitnehmer möglich, die den Untersuchungsgegenstand unserer Studie bilden. Dennoch können zumindest auch indirekt Schlussfolgerungen für die anderen beiden Akteure im klassischen Dreiecksverhältnis – Entleihbetriebe und Zeitarbeitsunternehmen – abgeleitet werden.

Für die *Zeitarbeitnehmer* selbst 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 Verleihbetrieben selbst und oftmals eher durch das Verhalten der entleihenden Unternehmen 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 Auftragsspitzen ein? Oder nutzen sie Leiharbeit auch als Screening-Instrument zur Rekrutierung potenzieller neuer Mitarbeiter? Wenn letzteres das vorherrschende Motiv sein sollte, könnte dies eine hohe Übernahmechance in eine reguläre Beschäftigung bedeuten und damit die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit merklich verringern und damit die Arbeitszufriedenheit auf einem höheren Niveau gehalten werden.

Für die *Entleihbetriebe* sollten zufriedene Zeitarbeitnehmer von Bedeutung sein. Es besteht im Allgemeinen eine positive Wechselwirkung zwischen Arbeitszufriedenheit und der Motivation beziehungsweise dem Leistungsverhalten von Arbeitnehmern.²¹ Insofern sollten Maßnahmen ergriffen werden, um die wahrgenommene Sorge um den Arbeitsplatz zu verringern und somit die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen, falls andere Motive des Einsatzes von Zeitarbeit dem nicht zu sehr entgegenstehen. Als Möglichkeiten hierzu stünden den Entleihbetrieben die Möglichkeiten offen, längerfristige Projekte für Zeitarbeitnehmer anzubieten. *Grund et al.* (2013) konnten zeigen, dass die Motivation von Zeitarbeitnehmern bei längeren Pro-

²¹ Petty et al. (1984); Iaffaldano/Muchinsky (1985); Judge et al. (2001).

jekt dauern steigt. Zusätzlich könnten realistische Übernahmekancen 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 Beschäftigungssicherheit zu verringern. Diese Implikationen sind natürlich eher für Entleihbetriebe relevant, welche Zeitarbeitnehmer aus einem Screening-Motiv heraus beschäftigen als für solche, die ohnehin nur einmalig und ganz kurzfristig Nachfragespitzen befriedigen wollen.

Aus der Perspektive der *Zeitarbeitsunternehmen* sollte ebenfalls ein Interesse an zufriedenen Zeitarbeitnehmern bestehen. Erstens erhöht sich bei guter Leistung der verliehenen Arbeitnehmer in den Zeitarbeitsprojekten die Chance für Folgeaufträge. Zweitens erhöht sich so die Möglichkeit, als gefragter Arbeitgeber stets einen Pool mit attraktiven potentiellen Zeitarbeitnehmern befüllen zu können, da davon auszugehen ist, dass sich eine deutlich erhöhte Unzufriedenheit von Leiharbeitern herumsprechen wird. 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. Hinsichtlich der Übernahme 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 ebenjene 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.

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 bisher immer auf lediglich einen der drei Akteure im Dreiecksverhältnis fokussiert und dessen Beweggründe beziehungsweise Auswirkungen analysiert. Vor dem Hintergrund der offensichtlichen Interdependenzen wäre daher wünschenswert für zukünftige Forschung, eine umfassende Analyse des Zusammenspiels der drei Akteure Zeitarbeitnehmer, Zeitarbeitsunternehmen und Entleihbetriebe durchzuführen.

Literatur

- Bundesagentur für Arbeit (BfA)* (2013), Arbeitsmarktberichterstattung – Januar 2013. 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.
- Buddelmeyer, H./McVicar, D./Woodel, M.* (2013), Non-Standard ‘Contingent’ Employment and Job Satisfaction: A Panel Data Analysis, IZA Discussion Paper No. 7590.
- Chadi, A./Hetschko, C.* (2013), Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers` Satisfaction, IAAEU Discussion Paper Series in Economics No. 04.
- Clark, A.* (1999), What makes a good job? Evidence from OECD countries, OECD, Paris. Mimeo
- 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.
- 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./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 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.
- Dütsch, M.* (2011), Wie prekär ist Zeitarbeit? Eine Analyse mit dem Matching-Ansatz, in: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 43 (4), S. 299-318.
- 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.
- 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?, Rostock Center - Discussion Paper No. 11, Rostock.
- Green, C.P./Heywood, J.S.* (2011), Flexible Contracts and Subjective Well-being, in: *Economic Inquiry* 49(3), S. 716-729.
- Grund, C./Minten, A./Toporova, N.* (2013), Determinanten der Motivation von Zeitarbeitnehmern, GEABA Discussion Paper No. 13-23.
- 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.
- Iaffaldano, M.T./Muchinsky, P.M.* (1985), Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-analysis, in: *Psychological Bulletin* 97 (2), S. 251-273.
- Jahn, E.* (2013), Don´t worry, be flexible? Job satisfaction among flexible workers, LASER Discussion Papers – Paper No. 71.
- 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
- 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.
- Lehmann, C./Gantz, J./Eichel, C.* (2012), Zeitarbeit in Industrieunternehmen: Ergebnisbericht einer Unternehmensbefragung, in: Bayreuth Reports on Strategy (BaRoS).
- 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.
- 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., Diss.
- 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.
- 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.
- 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.

- Wingarter, 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 Relations 46(3), S. 275-297.

Anhang

Tabelle A: 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 Ausbildungs-dauer 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 Job	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 A: Histogramm der Arbeitszufriedenheit

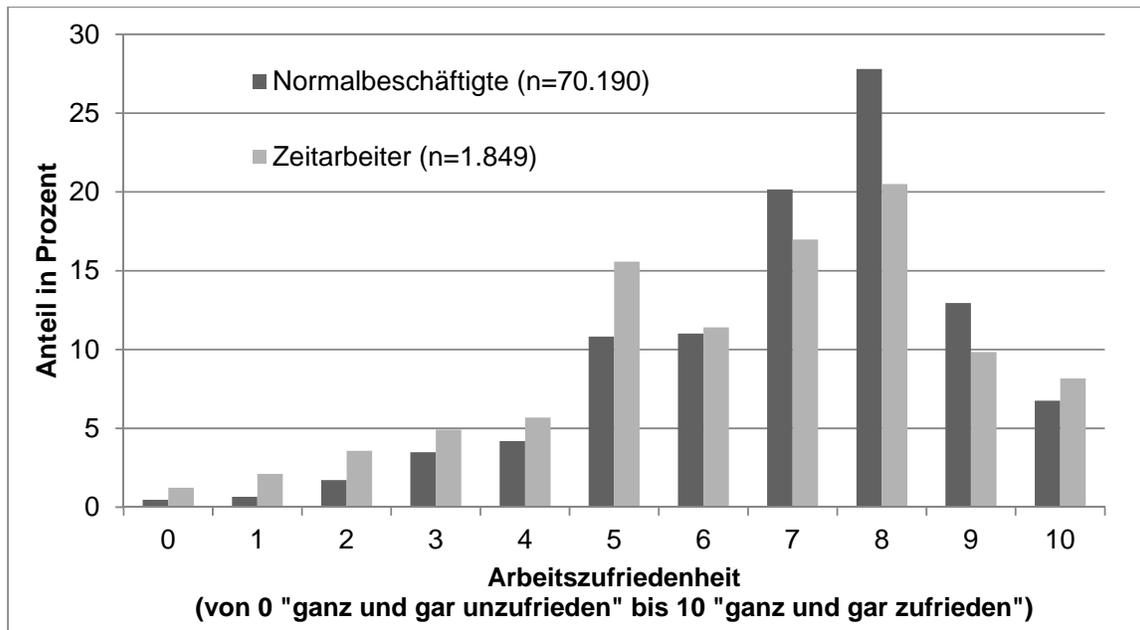


Abbildung B: Histogramm der Lebenszufriedenheit

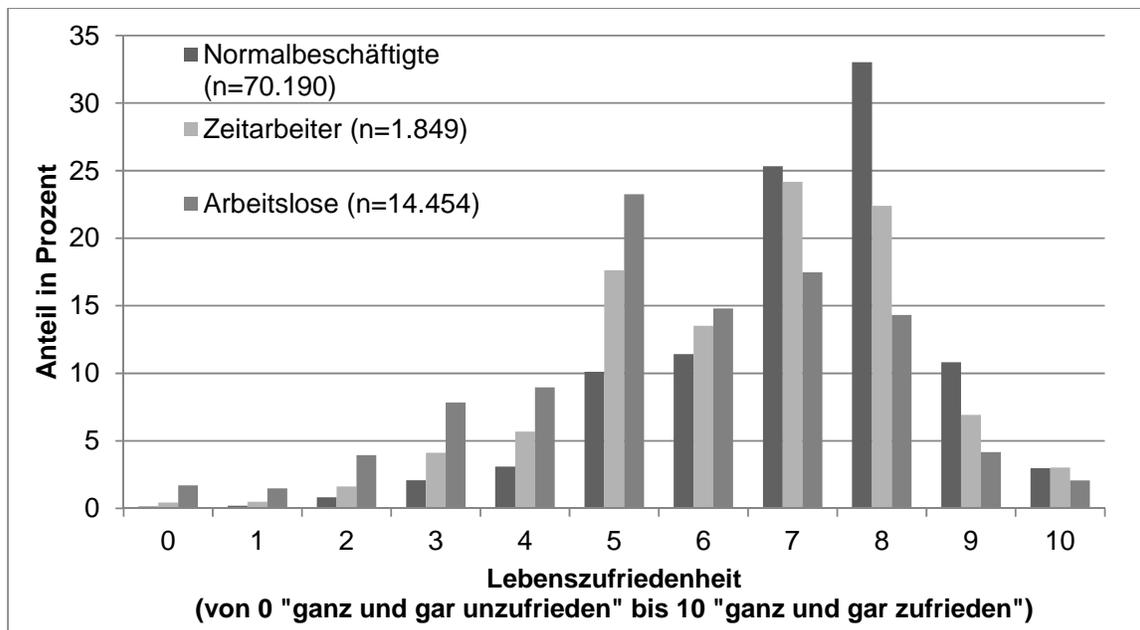


Tabelle B: Marginale Effekte (Abhängige Variable: Zeitarbeit (1=ja))

Durchschnittliche Wahrscheinlichkeit für Zeitarbeit = 0,025	
Unabhängige Variable	Koeffizient (Standardfehler)
Männlich	0,00013** (0,00006)
Alter	-0,00014*** (0,00004)
Alter ²	0,000001*** (0,000000)
Verheiratet	-0,00014** (0,00006)
Kind unter 16 Jahren im HH	-0,00004 (0,00004)
Direkter Migrationshintergrund	0,00008 (0,00007)
Schul- und Berufsbildung	0,00003** (0,00001)
Jahre in Arbeitslosigkeit	0,00014*** (0,00004)
Arbeitslos in t-1	0,00091*** (0,00026)
Vollzeit	-0,00029*** (0,00009)
Tätigkeit im erlernten Job	-0,00017** (0,00006)
<i>Berufliche Stellung</i>	
Ungelernte/angelernete Arbeiter	0,00142*** (0,00042)
Gelernte und Facharbeiter	0,00052*** (0,00019)
Vorarbeiter, Kolonnenführer, Meister	-0,00013 (0,00009)
Angestellte mit einfachen Tätigkeiten	Referenz
Angestellte mit qual. Tätigkeiten	-0,00018** (0,00007)
Angestellte mit hochqual. Tätigkeiten	-0,00022** (0,00008)

Tabelle C: 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)	7,092 (1,566)	7,037 (1,574)	-0,056 (1,423)
(2)	t-1 = Normal, t = Zeitarbeit (n=484)	6,814 (1,701)	6,651 (1,723)	-0,163 (1,727)
(3)	t-1 = Normal, t = Arbeitslos (n=1.694)	6,486 (1,812)	5,823 (1,995)	-0,662 (2,009)
(4)	t-1 = Zeitarbeit, t = Normal (n=542)	6,683 (1,773)	6,860 (1,719)	0,177 (1,783)
(5)	t-1 = Zeitarbeit, t = Zeitarbeit (n=445)	6,389 (1,779)	6,238 (1,763)	-0,151 (1,828)
(6)	t-1 = Zeitarbeit, t = Arbeitslos (n=290)	6,000 (2,083)	5,424 (2,133)	-0,576 (2,016)
(7)	t-1 = Arbeitslos, t = Normal (n=946)	5,858 (2,010)	6,666 (1,775)	0,808 (1,984)
(8)	t-1 = Arbeitslos, t = Zeitarbeit (n=269)	5,643 (1,910)	6,126 (1,772)	0,483 (1,876)
(9)	t-1 = Arbeitslos, t = Arbeitslos (n=6.427)	5,555 (2,073)	5,497 (2,049)	-0,058 (1,995)