

Baumgarten, Daniel et al.

Research Report

Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen. Abschlussbericht

RWI Projektberichte

Provided in Cooperation with:

RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen

Suggested Citation: Baumgarten, Daniel et al. (2017) : Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen. Abschlussbericht, RWI Projektberichte, RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/177817>

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.



FORSCHUNGSBERICHT

486

Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen

– Abschlussbericht –



Projektbericht

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung

Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik

Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen

Abschlussbericht

Forschungsvorhaben im Auftrag des
Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Impressum

Vorstand des RWI

Prof. Dr. Christoph M. Schmidt (Präsident)

Prof. Dr. Thomas K. Bauer (Vizepräsident)

Prof. Dr. Wim Kösters

Verwaltungsrat

Dr. Eberhard Heinke (Vorsitzender);

Manfred Breuer; Reinhold Schulte (Stellv. Vorsitzende);

Dr. Hans Georg Fabritius; Prof. Dr. Justus Haucap; Hans Jürgen Kerkhoff;

Dr. Thomas Köster; Dr. Thomas A. Lange; Martin Lehmann-Stanislawski;

Dr.-Ing. Herbert Lütkestratkötter; Hans Martz; Andreas Meyer-Lauber;

Hermann Rappen; Reinhard Schulz; Dr. Michael H. Wappelhorst

Forschungsbeirat

Prof. Michael C. Burda, Ph.D.; Prof. Dr. Monika Bütler; Prof. Dr. Lars P. Feld;

Prof. Dr. Stefan Felder; Prof. Nicola Fuchs-Schündeln, Ph.D.; Prof. Timo Goeschl,

Ph.D.; Prof. Dr. Justus Haucap; Prof. Dr. Kai Konrad; Prof. Dr. Wolfgang Leininger;

Prof. Dr. Nadine Riedel; Prof. Regina T. Riphahn, Ph.D.

Ehrenmitglieder des RWI

Heinrich Frommknecht; Prof. Dr. Paul Klemmer †; Dr. Dietmar Kuhnt

RWI Projektbericht

Herausgeber:

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung

Hohenzollernstraße 1/3, 45128 Essen, Germany

Phone +49 201-81 49-0, Fax +49 201-81 49-200, e-mail: rwi@rwi-essen.de

Alle Rechte vorbehalten. Essen 2015

Schriftleitung: Prof. Dr. Christoph M. Schmidt

Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen

Abschlussbericht – März 2015

Forschungsvorhaben im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Projektbericht

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung
Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik

Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen

Abschlussbericht – März 2015

Forschungsvorhaben im Auftrag des
Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Projektbericht

Projektteam

Dr. Daniel Baumgarten (RWI), Dr. Ronald Bachmann (RWI), Dr. Michael Fertig (ISG, Projektleiter), Philipp Fuchs (ISG), Matthias Giesecke (RWI), Helmut Hägele (ISG), Prof. Dr. Michael Kvasnicka (OVGU und RWI, Projektleiter), Dr. Uwe Neumann (RWI), Dr. Sandra Schaffner (RWI)

Das Projektteam dankt Dr. Peter Matuschek (forsa) für die detaillierten Auskünfte zu den quantitativen Befragungen. Ferner dankt das Projektteam Maria Kleverbeck, Claudia Lohkamp, Oliver Rehbein, Claudia Schmiedchen und Daniela Schwindt für die Unterstützung bei der Durchführung des Projekts.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	11
2.	Methodisches Vorgehen.....	14
2.1	Berücksichtigung des besonderen Dreiecksverhältnisses in der Zeitarbeit	14
2.2	Untersuchungsbausteine.....	16
2.2.1	Befragungen von Zeitarbeitnehmern/-innen und Zeitarbeitsbetrieben.....	17
2.2.2	Statistisch-ökonomische Auswertungen der Befragungen.....	18
2.2.3	Expertengespräche, Fallstudien und Workshop.....	21
2.3	Repräsentativitäts- und Selektivitätsanalysen	22
3	Ökonomische und politische Rahmenbedingungen.....	27
3.1	Auswirkungen der Arbeitsmarktkrise und der soziodemografischen Entwicklung.....	27
3.2	Regulierung der Zeitarbeit.....	29
3.2.1	Einführung des Mindestlohns.....	29
3.2.2	Einführung der Branchenzuschläge	31
3.2.3	Regulierungen auf Ebene der EU.....	32
3.2.4	Aktuelle Entwicklungen	32
3.3	Institutionelle Akteure und Akteure der überbetrieblichen Ebene	33
4.	Status-Quo-Analyse I: Betriebsstruktur und Verleihprozess	36
4.1	Strukturmerkmale und Strategien der Verleiher.....	36
4.2	Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses	39
4.2.1	Entgelt.....	39
4.2.2	Arbeitszeit.....	40
4.3	Gestaltung des Verleihprozesses.....	41
4.3.1	Vorbereitung des Einsatzes: Klärung der Anforderungen und der Arbeitsbedingungen	41
4.3.2	Auswahl der Mitarbeiter/-innen und Matching	42
4.3.3	Einweisung und Einarbeitung sowie Zuständigkeit für Sicherheit und Gesundheit.....	43
4.3.4	Die Betreuung während des Einsatzes	46
4.3.5	Integration in den Entleihbetrieb: Arbeitsmittelausstattung, Erkennbarkeit des Status und Schikane.....	47
4.3.6	Nachbereitung des Einsatzes.....	48
4.4	Zusammenhang zwischen der Organisation des Verleihprozesses und der Struktur der Zeitarbeitsbetriebe.....	50
5.	Status-Quo-Analyse II: Personalmanagement im engeren Sinne.....	55
5.1	Personalmanagement aus Sicht der Wissenschaft.....	55
5.2	Weiterbildung in der Zeitarbeit	58
5.2.1	Beschränkungen für die berufliche Weiterbildung in der Zeitarbeit.....	58
5.2.2	Die Praxis beruflicher Weiterbildung in der Zeitarbeit – Befragungsergebnisse	60
5.2.3	Interesse und Bereitschaft zur beruflichen Weiterbildung	63
5.3	Weitere Maßnahmen aus dem Bereich des Personalmanagements	66
5.3.1	Gesundheitsförderung und weitere Unterstützungsleistungen.....	66
5.3.2	Systematische Personalarbeit und Aufgaben der Disponenten/-innen.....	68
5.4	Zusammenhang zwischen der Ausgestaltung des Personalmanagements im engeren Sinne und der Struktur der Zeitarbeitsbetriebe	71
6.	Status-Quo-Analyse III: Arbeitszufriedenheit, Arbeitsqualität, Commitment.....	73
6.1	Soziodemografische und erwerbsbiografische Merkmale der Zeitarbeitnehmer/-innen.....	73

6.2	Verbleib beim Zeitarbeitsbetrieb.....	75
6.2.1	Beschäftigungsdauer im Zeitarbeitsbetrieb.....	77
6.2.2	„Verbleiber/-innen“ versus „Nicht-Verbleiber/-innen“	80
6.2.3	„Verbleiber/-innen“ versus „Überläufer/-innen“	80
6.2.4	„Kleber/-innen“ versus „Nicht-Kleber/-innen“	80
6.3	Arbeitszufriedenheit, Unternehmensverbundenheit und Aspekte der Arbeitsqualität	83
6.3.1	Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit im Vergleich mit Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft.....	83
6.3.2	Erwartungen der Zeitarbeitsbeschäftigten.....	85
6.3.3	Erfahrene Wertschätzung und Arbeitszufriedenheit der Zeitarbeitsbeschäftigten	87
6.3.4	Verbundenheit der Zeitarbeitskräfte mit Ver- und Entleiher	91
6.4	Faktorenanalysen.....	94
7.	Betriebliche Ansatzpunkte zur Steigerung der subjektiv wahrgenommenen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität	97
7.1	Datengrundlage und methodische Vorgehensweise.....	97
7.2	Empirische Ergebnisse	102
7.2.1	Arbeitszufriedenheit	102
7.2.2	Commitment	107
7.2.3	Arbeitsqualität	112
7.3	Zusammenhang zwischen den Ergebnisgrößen und den Erwartungen der Zeitarbeitsbeschäftigten	118
7.4.	Kriterien für Good Practice und Fallbeispiele	125
7.4.1	Leuchttürme oder Beispiele für Good Practice – die Suche nach einem Erfolgsrezept.....	125
7.4.2	Kriterien für Best und Good Practice aus den Feldern Arbeitsqualität und Arbeitsschutz	126
7.4.3	Good Practice in der Gesundheitsförderung	128
7.4.4	Kriterien für Good Practice aus dem Bereich der beruflichen Weiterbildung	130
7.4.5	Kriterien für Good Practice im Personalmanagement und bei der Verleihprozessgestaltung.....	132
7.4.6	Fallbeispiele aus den potenziellen Handlungsfeldern	136
7.4.7	Die beispielhafte Anwendung des Kriterienrasters	144
8.	Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen	150
8.1	Zusammenfassung	150
8.1.1	Ökonomische und politische Rahmenbedingungen	150
8.1.2	Verleihprozess.....	151
8.1.3	Personalmanagement.....	152
8.1.4	Arbeitszufriedenheit, Arbeitsqualität, Commitment.....	153
8.1.5	Betriebliche Ansatzpunkte zur Steigerung der subjektiv wahrgenommenen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität	154
8.2	Handlungsempfehlungen.....	157
	Abkürzungsverzeichnis	159
	Literaturverzeichnis	160
	Anhang I	164
	Anhang II	204
	Anhang III.....	213

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 2.1	Stichproben der standardisierten Erhebungen	23
Tabelle 2.2	Betriebsgrößen in Bruttostichprobe und Befragung	24
Tabelle 2.3	Regressionsergebnisse zur Wahrscheinlichkeit in der Nettostichprobe enthalten zu sein	25
Tabelle 2.4	Vergleich mittelwerte Bruttostichprobe und Nettostichprobe (gewichtet/ungewichtet)	26
Tabelle 4.1	Betriebsstruktur und Betriebsstrategie	37
Tabelle 4.2	Schätzergebnisse zum Zusammenhang zwischen der Organisation des Verleihprozesses und der Betriebsstruktur der Verleiher – Teil 1.....	52
Tabelle 4.3	Schätzergebnisse zum Zusammenhang zwischen der Organisation des Verleihprozesses und der Betriebsstruktur der Verleiher – Teil 2.....	53
Tabelle 4.4	Schätzergebnisse zum Zusammenhang zwischen der Organisation des Verleihprozesses und der Betriebsstruktur der Verleiher – Teil 3.....	54
Tabelle 5.1	Schätzergebnisse zum Zusammenhang zwischen den Indikatoren eines ressourcenorientierten Personalmanagements und den betrieblichen Strukturmerkmalen	72
Tabelle 6.1	Soziodemografie	73
Tabelle 6.2	Schätzergebnisse zur Dauer der Zugehörigkeit zum Zeitarbeitsbetrieb	78
Tabelle 6.3	Schätzergebnisse zu soziodemografischen Merkmalen von Personen, die im Zeitarbeitsbetrieb verblieben sind, gegenüber Nicht- Verbleibern/-innen	79
Tabelle 6.4	Schätzergebnisse zu soziodemografischen Merkmalen von Personen, die im Zeitarbeitsbetrieb verbleiben, gegenüber Personen, die in einem anderen Zeitarbeitsbetrieb arbeiten	81
Tabelle 6.5	Schätzergebnisse zu soziodemografischen Merkmalen von „Klebern/-innen“ gegenüber „Nicht-Klebern/-innen“	82
Tabelle 6.6	Dimensionen der Arbeitszufriedenheit	95
Tabelle 6.7	Dimensionen der Arbeitsqualität	95
Tabelle 7.1	Definition der betrieblichen Stellgrößen	100
Tabelle 7.2	Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“	104
Tabelle 7.3	Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“	108
Tabelle 7.4	Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“	110
Tabelle 7.5	Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1	113
Tabelle 7.6	Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2	114
Tabelle 7.7	Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3	115
Tabelle 7.8	Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4	116
Tabelle 7.9	Zusammenhang zwischen den betrieblichen Ansatzpunkten und der Betriebszugehörigkeit	118
Tabelle 7.10	Rangfolge der Erwartungen von Zeitarbeitsbeschäftigten und aus Sicht der Zeitarbeitsunternehmen	119

Tabelle 7.11	Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“ nach Erwartungstypen.....	121
Tabelle 7.12	Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Bedeutung Verleiher“ nach Erwartungstypen	121
Tabelle 7.13	Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Bedeutung Entleiher“ nach Erwartungstypen	122
Tabelle 7.14	Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ nach Erwartungstypen – Teil 1	122
Tabelle 7.15	Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ nach Erwartungstypen – Teil 2	123
Tabelle 7.16	Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ nach Erwartungstypen – Teil 3	123
Tabelle 7.17	Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ nach Erwartungstypen – Teil 4	124
Tabelle 7.18	Kriterienraster für Good Practice-Beispiele in der Zeitarbeit	134
Tabelle 7.19	Anwendung des Kriterienrasters auf Fallbeispiele	145
Tabelle A.7.2	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Gesamtmodell.....	204
Tabelle A.7.3	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Gesamtmodell.....	205
Tabelle A.7.4	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Gesamtmodell	206
Tabelle A.7.5	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Gesamtmodell	207
Tabelle A.7.6	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Gesamtmodell	208
Tabelle A.7.7	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Gesamtmodell.....	209
Tabelle A.7.8	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Gesamtmodell	210
Tabelle A.7.9 SP1	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Betriebszugehörigkeit in Tagen“	211
Tabelle A.7.9 SP2	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012“	212
Tabelle A.7.2 SP1	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Gesamtmodell.....	214
Tabelle A.7.2 SP2	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Nicht mehr im selben Betrieb).....	215
Tabelle A.7.2 SP3	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Noch im selben Betrieb)	216
Tabelle A.7.2 SP4	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN nicht erkennbar).....	217
Tabelle A.7.2 SP5	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN erkennbar).....	218
Tabelle A.7.2 SP6	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Geschlecht (Frauen)	219
Tabelle A.7.2 SP7	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Geschlecht (Männer).....	220
Tabelle A.7.2 SP8	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Beendigung Arbeitslosigkeit)	221

Tabelle A.7.2 SP9	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Nicht Beendigung Arbeitslosigkeit)	222
Tabelle A.7.2 SP10	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb mit Helferschwerpunkt)	223
Tabelle A.7.2 SP11	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb ohne Helferschwerpunkt)	224
Tabelle A.7.3 SP1	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Gesamtmodell	225
Tabelle A.7.3 SP2	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Nicht mehr im selben Betrieb).....	226
Tabelle A.7.3 SP3	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Noch im selben Betrieb)	227
Tabelle A.7.3 SP4	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN nicht erkennbar)	228
Tabelle A.7.3 SP5	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN erkennbar)	229
Tabelle A.7.3 SP6	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Geschlecht (Frauen)	230
Tabelle A.7.3 SP7	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Geschlecht (Männer)	231
Tabelle A.7.3 SP8	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Beendigung Arbeitslosigkeit)	232
Tabelle A.7.3 SP9	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Nicht Beendigung Arbeitslosigkeit).....	233
Tabelle A.7.3 SP10	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb mit Helferschwerpunkt)	234
Tabelle A.7.3 SP11	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb ohne Helferschwerpunkt)	235
Tabelle A.7.4 SP1	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Gesamtmodell.....	236
Tabelle A.7.4 SP2	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Nicht mehr im selben Betrieb).....	237
Tabelle A.7.4 SP3	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Noch im selben Betrieb)	238
Tabelle A.7.4 SP4	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN nicht erkennbar)	239
Tabelle A.7.4 SP5	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN erkennbar).....	240

Tabelle A.7.4 SP6	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Geschlecht (Frauen)	241
Tabelle A.7.4 SP7	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Geschlecht (Männer)	242
Tabelle A.7.4 SP8	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Beendigung Arbeitslosigkeit).....	243
Tabelle A.7.4 SP9	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Nicht Beendigung Arbeitslosigkeit)	244
Tabelle A.7.4 SP10	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb mit Helferschwerpunkt)	245
Tabelle A.7.4 SP11	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb ohne Helferschwerpunkt)	246
Tabelle A.7.5 SP1	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Gesamtmodell	247
Tabelle A.7.5 SP2	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Nicht mehr im selben Betrieb)	248
Tabelle A.7.5 SP3	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Noch im selben Betrieb).....	249
Tabelle A.7.5 SP4	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN nicht erkennbar)	250
Tabelle A.7.5 SP5	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN erkennbar)	251
Tabelle A.7.5 SP6	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Geschlecht (Frauen).....	252
Tabelle A.7.5 SP7	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Geschlecht (Männer)	253
Tabelle A.7.5 SP8	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Beendigung Arbeitslosigkeit).....	254
Tabelle A.7.5 SP9	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Nicht Beendigung Arbeitslosigkeit)	255
Tabelle A.7.5 SP10	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb mit Helferschwerpunkt)	256
Tabelle A.7.5 SP11	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb ohne Helferschwerpunkt)	257
Tabelle A.7.6 SP1	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Gesamtmodell	258
Tabelle A.7.6 SP2	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Nicht mehr im selben Betrieb).....	259

Tabelle A.7.6 SP3	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Noch im selben Betrieb)	260
Tabelle A.7.6 SP4	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN nicht erkennbar)	261
Tabelle A.7.6 SP5	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN erkennbar)	262
Tabelle A.7.6 SP6	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Geschlecht (Frauen).....	263
Tabelle A.7.6 SP7	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Geschlecht (Männer)	264
Tabelle A.7.6 SP8	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Beendigung Arbeitslosigkeit)	265
Tabelle A.7.6 SP9	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Nicht Beendigung Arbeitslosigkeit)	266
Tabelle A.7.6 SP10	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb mit Helferschwerpunkt)	267
Tabelle A.7.6 SP11	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb ohne Helferschwerpunkt)	268
Tabelle A.7.7 SP1	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Gesamtmodell	269
Tabelle A.7.7 SP2	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Nicht mehr im selben Betrieb).....	270
Tabelle A.7.7 SP3	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Noch im selben Betrieb)	271
Tabelle A.7.7 SP4	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN nicht erkennbar)	272
Tabelle A.7.7 SP5	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN erkennbar)	273
Tabelle A.7.7 SP6	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Geschlecht (Frauen)	274
Tabelle A.7.7 SP7	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Geschlecht (Männer)	275
Tabelle A.7.7 SP8	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Beendigung Arbeitslosigkeit)	276
Tabelle A.7.7 SP9	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Nicht Beendigung Arbeitslosigkeit)	277
Tabelle A.7.7 SP10	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb mit Helferschwerpunkt)	278

Tabelle A.7.7 SP11	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb ohne Helferschwerpunkt)	279
Tabelle A.7.8 SP1	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Gesamtmodell	280
Tabelle A.7.8 SP2	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Nicht mehr im selben Betrieb)	281
Tabelle A.7.8 SP3	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Noch im selben Betrieb)	282
Tabelle A.7.8 SP4	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN nicht erkennbar)	283
Tabelle A.7.8 SP5	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN erkennbar)	284
Tabelle A.7.8 SP6	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Geschlecht (Frauen)	285
Tabelle A.7.8 SP7	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Geschlecht (Männer)	286
Tabelle A.7.8 SP8	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Beendigung Arbeitslosigkeit)	287
Tabelle A.7.8 SP9	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Nicht Beendigung Arbeitslosigkeit)	288
Tabelle A.7.8 SP10	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb mit Helferschwerpunkt)	289
Tabelle A.7.8 SP11	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb ohne Helferschwerpunkt)	290
Tabelle A.7.9 SP1	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Betriebszugehörigkeit in Tagen“	291
Tabelle A.7.9 SP2	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012“	292
Tabelle A.7.11 SP1	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Gesamtmodell	293
Tabelle A.7.11 SP2	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Standarderwartungen (ZAN mit Standarderwartungen)	294
Tabelle A.7.11 SP3	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Sprungbrettererwartungen (ZAN mit Sprungbrettererwartungen)	295
Tabelle A.7.12 SP1	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Gesamtmodell	296
Tabelle A.7.12 SP2	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Standarderwartungen (ZAN mit Standarderwartungen)	297

Tabelle A.7.12 SP3	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Sprungbretterwartungen (ZAN mit Sprungbretterwartungen)	298
Tabelle A.7.13 SP1	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Gesamtmodell.....	299
Tabelle A.7.13 SP2	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Standarderwartungen (ZAN mit Standarderwartungen)	300
Tabelle A.7.13 SP3	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Sprungbretterwartungen (ZAN mit Sprungbretterwartungen)	301
Tabelle A.7.14 SP1	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Gesamtmodell	302
Tabelle A.7.14 SP2	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Standarderwartungen (ZAN mit Standarderwartungen)	303
Tabelle A.7.14 SP3	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Sprungbretterwartungen (ZAN mit Sprungbretterwartungen)	304
Tabelle A.7.15 SP1	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Gesamtmodell	305
Tabelle A.7.15 SP2	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Standarderwartungen (ZAN mit Standarderwartungen)	306
Tabelle A.7.15 SP3	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Sprungbretterwartungen (ZAN mit Sprungbretterwartungen)	307
Tabelle A.7.16 SP1	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Gesamtmodell	308
Tabelle A.7.16 SP2	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Standarderwartungen (ZAN mit Standarderwartungen)	309
Tabelle A.7.16 SP3	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Sprungbretterwartungen (ZAN mit Sprungbretterwartungen)	310
Tabelle A.7.17 SP1	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Gesamtmodell.....	311
Tabelle A.7.17 SP2	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Standarderwartungen (ZAN mit Standarderwartungen)	312
Tabelle A.7.17 SP3	Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Sprungbretterwartungen (ZAN mit Sprungbretterwartungen)	313
Abbildung 1.1	Entwicklung der Zahl der Zeitarbeitskräfte in Deutschland (gesamt und nach Geschlecht), Januar 2000 bis Dezember 2013	11
Abbildung 2.1	Schritte des Verleihprozesses aus Sicht der Verleiher (X-Modell)	15
Abbildung 4.1	Zuständigkeit für Einarbeitung und Arbeitssicherheit.....	44
Abbildung 4.2	Formen der Einweisung und Einarbeitung	45
Abbildung 4.3	Kontakt zum/zur Zeitarbeiter/-in	46

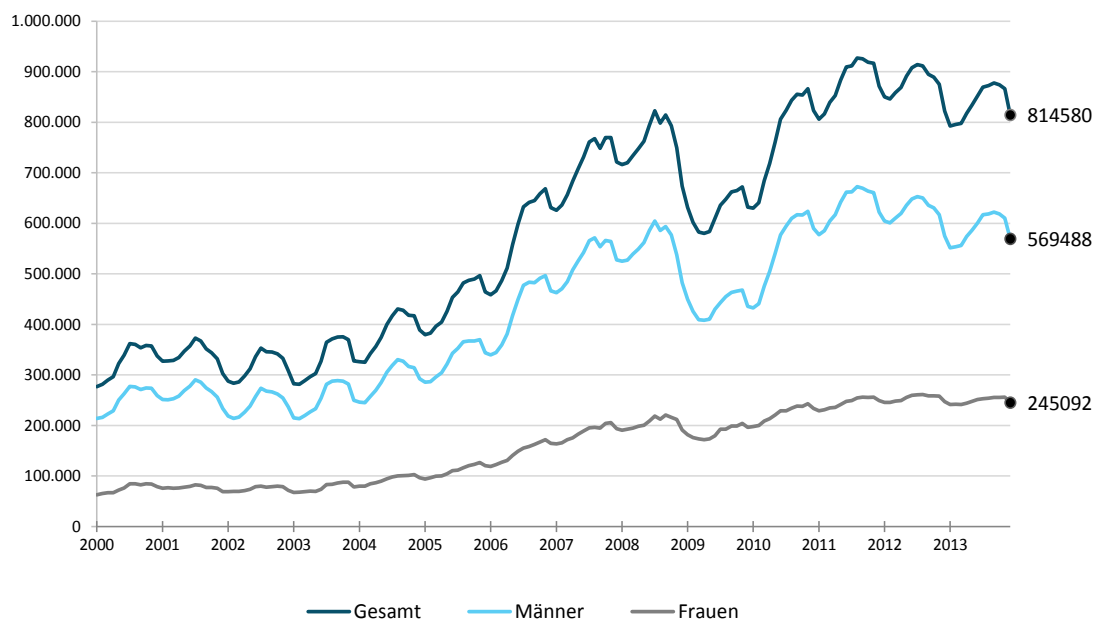
Abbildung 4.4	Schikane durch Kollegen/-innen oder Vorgesetzte	48
Abbildung 4.5	Nachbereitung	49
Abbildung 5.1	Indikatoren und potenzielle Einflussgrößen der Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen.....	56
Abbildung 5.2	Fort- und Weiterbildung	60
Abbildung 5.3	Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen	61
Abbildung 5.4	Ausgaben für Weiterbildungsmaßnahmen wurden getragen durch:.....	62
Abbildung 5.5	Zeitraum der Maßnahme	62
Abbildung 5.6	Bedarf und Bereitschaft zur Weiterbildung	63
Abbildung 5.7	Schriftlich fixierte Pläne zur Weiterbildung	64
Abbildung 5.8	Interesse des Zeitarbeitsbetriebs, berufliches Wissen weiterzuentwickeln.....	64
Abbildung 5.9	Interesse des aktuellen Einsatzbetriebs, berufliches Wissen weiterzuentwickeln.....	65
Abbildung 5.10	Durchführung oder finanzielle Unterstützung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung der Zeitarbeitskräfte.....	67
Abbildung 5.11	Strukturierte Mitarbeitergespräche sowie Erfassung/Nutzung von Erfahrungen	69
Abbildung 6.1	Grund für Beschäftigung in Zeitarbeit	75
Abbildung 6.2	Grund für Beendigung der Zeitarbeitsbeschäftigung	76
Abbildung 6.3	Derzeitige Erwerbstätigkeit.....	77
Abbildung 6.4	Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastung	84
Abbildung 6.5	Erwartungen der Zeitarbeitnehmer/-innen an den Zeitarbeitsbetrieb, nach eigener Aussage und nach Einschätzung der Zeitarbeitsbetriebe	86
Abbildung 6.6	Interesse von Betrieben an der beruflichen Weiterentwicklung aus Sicht der Mitarbeiter/ -innen.....	88
Abbildung 6.7	Arbeitszufriedenheit	90
Abbildung 6.8	Bindung zum (Zeitarbeits-)Betrieb.....	93
Abbildung 7.1	Verfahrensbeispiel der Auswahl von Good Practice-Beispielen.....	130

1. Einleitung

Die Qualität der Arbeit hat in der jüngeren Vergangenheit zunehmend an Aufmerksamkeit in der politischen und öffentlichen Diskussion gewonnen. Diese Entwicklung ist in beträchtlichem Maße dem nachhaltigen Ausbau atypischer Beschäftigungsverhältnisse geschuldet, insbesondere der Zeitarbeit. Allein zwischen Juni 2000 und August 2011 ist die Beschäftigung in der Zeitarbeit von 339.000 auf über 927.000 Personen gestiegen (Abbildung 1.1). Die Finanz- und Wirtschaftskrise in den Jahren 2008 und 2009 hat diese Trendexpansion zwar vorübergehend gebremst, nicht aber – soweit ersichtlich – nachhaltig beeinflusst. Laut Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) arbeiteten im Dezember 2013 814.580 Personen in Deutschland bei einem Zeitarbeitsunternehmen.

Abbildung 1.1

Entwicklung der Zahl der Zeitarbeitskräfte in Deutschland (gesamt und nach Geschlecht), Januar 2000 bis Dezember 2013



Eigene Darstellung nach Angaben der Statistik der BA- Bundesagentur für Arbeit (BA, 2014a).

Urteile über die Arbeitsbedingungen und damit auch die Arbeitsqualität in der Zeitarbeit fallen in der Regel negativ aus. So werden als negative Begleiterscheinungen der Zeitarbeit im Wesentlichen ausgemacht (vgl. z.B. Nienhäuser, Matiaske 2003: 157ff):

- geringe Autonomie der Arbeitsausführungen
- mangelnde Integration in den Entleihbetrieb sowie fehlende Kommunikation
- kaum Weiterbildungsmöglichkeiten und praktisch keine Aufstiegschancen
- geringe Arbeitsplatzsicherheit und niedrige Entlohnung
- permanentes Einarbeitungserfordernis bei häufig wechselnden Betrieben
- schlechte Arbeitsbedingungen, gefährliche Tätigkeiten

- Entwürdigung der menschlichen Arbeitskraft als „Ware“
- überschätzte Übergangsmöglichkeiten in Beschäftigung beim Entleihbetrieb

Fundierte empirische Befunde zu den oben genannten Bereichen liegen bislang jedoch nur in sehr begrenztem Umfang vor. Dies gilt sowohl für die, in der öffentlichen wie auch wissenschaftlichen Diskussion, eine zentrale Rolle einnehmenden Fragen der relativen Entlohnung von Zeitarbeitskräften (vgl. z.B. Kvasnicka 2005, Kapitel 4; Jahn 2010), der Beschäftigungssicherheit ihrer Zeitarbeitsverhältnisse (Kvasnicka 2005, Kapitel 3) sowie der Perspektiven von Zeitarbeitskräften auf eine anderweitige Beschäftigung (vgl. z.B. Kvasnicka 2009; Lehmer, Ziegler 2010), als auch für die anderen der genannten Faktoren, welche die Arbeitsqualität und die subjektive Arbeitszufriedenheit von Zeitarbeitskräften beeinflussen.

Ziel des Forschungsvorhabens ist vor diesem Hintergrund eine Status-Quo-Messung der Arbeitsqualität (Qualität der Arbeitsbedingungen) von Zeitarbeitsverhältnissen. Diese erfolgt in zwei Themenbereichen. In einem ersten Themenbereich, *„individuell erlebte Arbeitsqualität“*, wird den folgenden forschungsleitenden Fragestellungen nachgegangen:

- Wie schätzen Zeitarbeitnehmer/-innen ihre individuell erlebte „Qualität der Arbeit“ ein und welche Vorstellungen und Wünsche haben sie hinsichtlich ihrer persönlichen Entwicklung?
- Was sind aktuell – insbesondere aus Sicht der Zeitarbeitnehmer/-innen – Stärken und Schwächen in Bezug auf die erlebte Arbeitsqualität in der Zeitarbeit sowie hinsichtlich des Zusammenspiels von Ver- und Entleihunternehmen?
- Wie wird die individuelle Arbeitsqualität im Vergleich zu Stammbeschafteten von Zeitarbeitnehmern/-innen wahrgenommen? Gibt es Unterschiede in der Arbeitsqualität und wenn ja, wie äußern sich diese?

In einem zweiten Themenbereich, *„nachhaltiges Personalmanagement“*, werden die folgenden forschungsleitenden Fragen untersucht:

- Welche Ansätze und Maßnahmen eines nachhaltigen Personalmanagements werden in Zeitarbeitsunternehmen angewandt?
- Gibt es einen Zusammenhang von Inhalten und Maßnahmen eines nachhaltigen Personalmanagements der Zeitarbeitsunternehmen mit der erlebten Arbeitsqualität von Zeitarbeitnehmern/-innen?
- Welche Maßnahmen des nachhaltigen Personalmanagements der Zeitarbeitsunternehmen weisen einen positiven Zusammenhang mit der Bewertung der Arbeitsqualität durch die Zeitarbeitnehmer/-innen auf?
- Welche Zeitarbeitsunternehmen wenden erfolgversprechende Maßnahmen bereits heute an und wo gibt es besondere „Leuchttürme“ hinsichtlich der Arbeitsqualität bei Zeitarbeitsverhältnissen?

Zur Beantwortung der für die beiden Themenbereiche genannten Fragestellungen kommen sowohl quantitative als auch qualitative Erhebungsmethoden zum Einsatz. So wurden zwei umfangreiche repräsentative Erhebungen durchgeführt, eine unter (zum Teil ehemaligen) Zeitarbeitnehmern/-innen, und eine unter Zeitarbeitsbetrieben. Diese Befragungen wurden durch qualitative Vorerhebungen vorbereitet und im Nachgang durch Fallstudien unterlegt. Diese dienen auch der Formulierung von Kriterien „Guter Praxis“ eines nachhaltigen Personalmanagements in der Zeitarbeitsbranche.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut. Im nächsten Kapitel wird das methodische Vorgehen kurz dargelegt, wobei auch auf die besondere Bedeutung des Dreiecksverhältnisses in der Zeitarbeit eingegangen wird. Zudem werden die Befragungen, die zu deren Auswertung verwendeten Methoden, die Repräsentativität der Befragungen, die Expertengespräche und Fallstudien sowie einen im Rahmen des Projekts veranstalteten Workshop näher dargestellt.

In Kapitel 3 werden zunächst die ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen der Zeitarbeit näher erläutert.

Kapitel 4 enthält die Bestandsanalyse hinsichtlich der Betriebsstruktur und des Verleihprozesses auf Grundlage der quantitativen und qualitativen Befragungsergebnisse. Hierbei werden zunächst die Strukturmerkmale und Strategien der Verleiher näher betrachtet. Des Weiteren wird auf die Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses hinsichtlich Entgelt und Arbeitszeit eingegangen. Außerdem wird die Gestaltung des Verleihprozesses dargestellt, d.h. die Vorbereitung des Einsatzes, die Auswahl der Mitarbeiter/-innen, die Einweisung, Einarbeitung und Zuständigkeit für Sicherheit und Gesundheit, die Betreuung während des Einsatzes, die Integration in den Entleihbetrieb sowie die Nachbereitung des Einsatzes. Schließlich wird noch der Zusammenhang zwischen der Organisation des Verleihprozesses und der Struktur der Zeitarbeitsbetriebe untersucht.

Auf das Personalmanagement im engeren Sinne wird in Kapitel 5 eingegangen. Nach einem Überblick über den Stand der wissenschaftlichen Literatur zu diesem Thema wird die Weiterbildung in der Zeitarbeit untersucht. Hierbei wird zunächst auf Faktoren eingegangen, die die Weiterbildung in Umfang bzw. Inhalt beschränken können, danach wird die Praxis der Weiterbildung in der Zeitarbeit auf Grundlage der Befragungsergebnisse dargelegt. Des Weiteren wird auf weitere Maßnahmen des Personalmanagements, wie die Gesundheitsförderung oder die systematische Personalarbeit eingegangen. Schließlich wird noch der Zusammenhang zwischen dem Personalmanagement und der Struktur der Zeitarbeitsbetriebe analysiert.

Die in Kapitel 4 begonnene Bestandsaufnahme wird in Kapitel 6 mit der Betrachtung der subjektiv wahrgenommenen Arbeitszufriedenheit und -qualität sowie dem Commitment der Zeitarbeitskräfte abgeschlossen. Hierzu werden zunächst die soziodemografischen und erwerbsbiografischen Merkmale der Zeitarbeitnehmer/-innen, sowie deren Verbleib in der Zeitarbeit auf Grundlage der Befragungsdaten dargestellt. Hierbei wird insbesondere darauf eingegangen, welche Faktoren mit einem Verbleib beim gleichen Zeitarbeitsbetrieb, mit der Wahrscheinlichkeit, zu einem anderen Zeitarbeitsbetrieb zu wechseln, oder mit der Wahrscheinlichkeit, eine reguläre Beschäftigung in einem vorherigen Entleihbetrieb aufzunehmen, zusammenhängen. Insbesondere wird in diesem Kapitel auf die Arbeitszufriedenheit, die Unternehmensverbundenheit und verschiedene Aspekte der Arbeitsqualität eingegangen.

Kapitel 7 untersucht, welche Ansatzpunkte, insbesondere auf betrieblicher Ebene, mit einer Steigerung der subjektiv wahrgenommenen Arbeitszufriedenheit und -qualität zusammenhängen. Diese Zusammenhänge werden sowohl für die untersuchten Zeitarbeitnehmer/-innen insgesamt als auch für verschiedene Untergruppen untersucht. Die Untergruppen werden beispielsweise hinsichtlich der Erwartungen, die die Zeitarbeitnehmer/-innen an ihr Beschäftigungsverhältnis haben, gebildet. Letztlich werden Kriterien für Good Practice entwickelt und entsprechende Fallbeispiele dargelegt.

Kapitel 8 fasst die Untersuchungsergebnisse zusammen und präsentiert Handlungsempfehlungen für die besprochenen Themenfelder.

2. Methodisches Vorgehen

Unter Berücksichtigung der Ziele des Forschungsvorhabens und der Anforderungen an den Forschungsauftrag waren mehrere Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung von zentraler Bedeutung. Diese umfassten:

- a. Die *Berücksichtigung des besonderen Dreiecksverhältnisses in der Zeitarbeit* bei allen Phasen und Arbeitsschritten des Forschungsvorhabens
- b. Die *Ermittlung von Ansätzen und Maßnahmen eines nachhaltigen Personalmanagements* in Zeitarbeitsunternehmen sowie die Formulierung von Empfehlungen zu deren Weiterentwicklung
- c. Die *Entwicklung geeigneter Instrumente* zur Messung der Arbeitsqualität von Zeitarbeitsverhältnissen sowie der Ermittlung vorhandener Ansätze bzw. notwendiger Maßnahmen eines nachhaltigen Personalmanagements, die der Sicherstellung der erlebten Arbeitszufriedenheit, dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit und der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit dienen bzw. dienen können
- d. Die *Sicherstellung der Repräsentativität der Befragungen*, um aussagekräftige und belastbare Befunde zu erhalten
- e. Die *gemeinsame Betrachtung der repräsentativen Befragungen von Zeitarbeitnehmern/-innen und Zeitarbeitsbetrieben*, um Aussagen darüber machen zu können, wie vorhandene Personalmanagementstrategien bei den Verleihbetrieben die erlebte Arbeitsqualität von Zeitarbeitnehmern/-innen beeinflussen

2.1 Berücksichtigung des besonderen Dreiecksverhältnisses in der Zeitarbeit

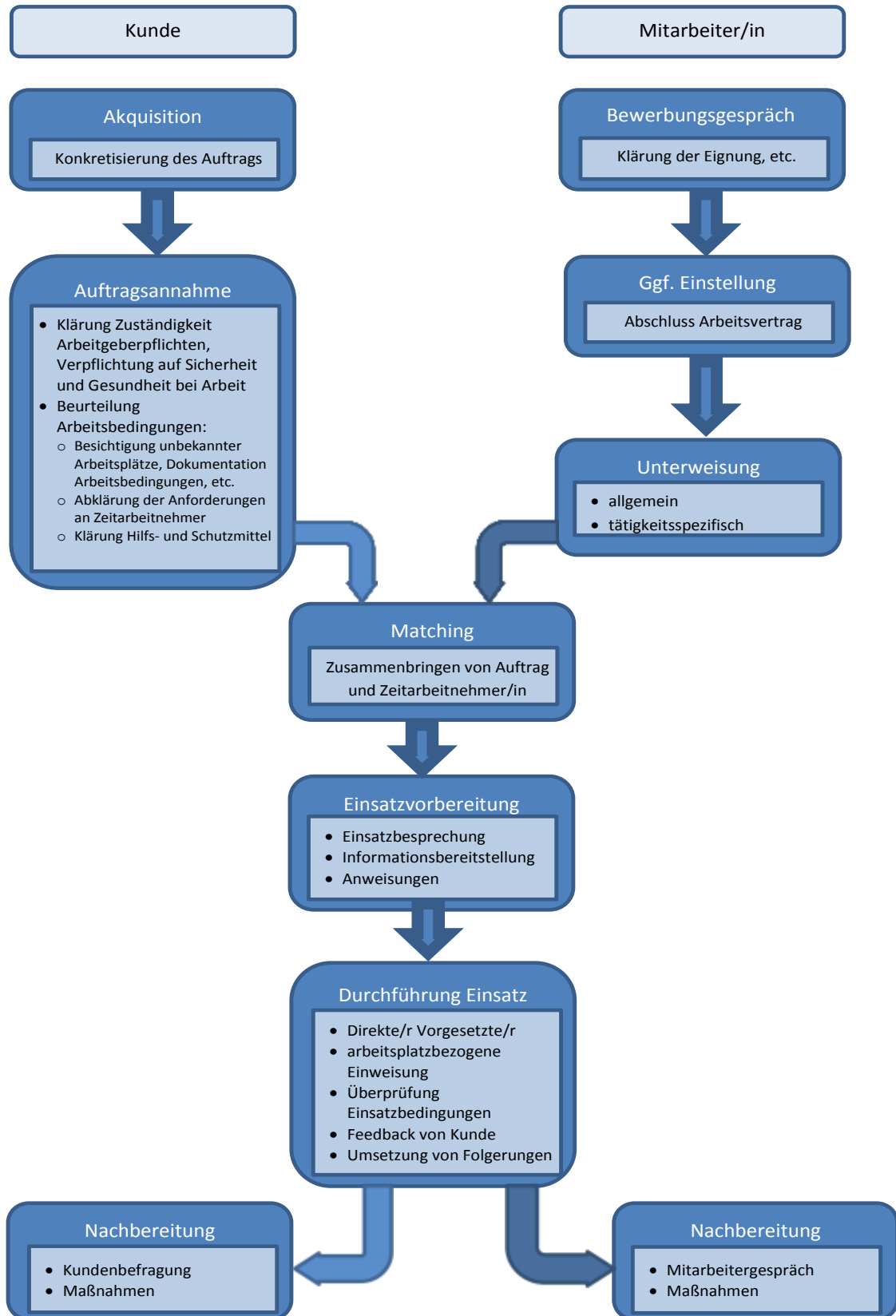
Unter den aufgeführten Faktoren nimmt die Berücksichtigung des besonderen Dreiecksverhältnisses in der Zeitarbeit eine zentrale, forschungsleitende Funktion in allen Analyseschritten und auf allen Analyseebenen ein. Denn aus der besonderen Dreieckskonstellation ergeben sich, im Vergleich zur Gesamtwirtschaft, spezifische – die erlebte Arbeitsqualität betreffende – Fragen, Probleme sowie Einflussfaktoren und damit auch spezifische Anforderungen an ein nachhaltiges Personalmanagement auf dem betrachteten Teilarbeitsmarkt.

Dabei gilt es zunächst, den Arbeitsverleih als einen Prozess zu verstehen. Insbesondere ermöglicht eine prozessuale Perspektive, auch Faktoren der Arbeitsqualität – und damit mögliche „Stellschrauben“ des Personalmanagements – in den Blick zu nehmen, die dem eigentlichen Arbeitseinsatz vor- bzw. nachgelagert sind. Erst durch eine Feindifferenzierung einzelner Prozessschritte wird die Identifizierung von Verbesserungsansätzen überhaupt möglich (z.B. Hägele, Fertig 2009). Zumindest sind drei Phasen mit jeweils mehreren Einzelschritten zu betrachten

- Anbahnungs- und Vorbereitungsphase
- Eigentlicher Arbeitseinsatz
- Nachbereitung des Arbeitseinsatzes

Aufbauend auf den Erfahrungen mit einer repräsentativen telefonischen Befragung von Personaldisponenten in Zeitarbeitsunternehmen (Hägele, Fertig 2009), können diese drei Phasen in einem X-förmigen Modell, das einen idealtypischen Charakter hat, differenziert werden (siehe auch Abbildung 2.1).

Abbildung 2.1
Schritte des Verleihprozesses aus Sicht der Verleiher (X-Modell)



Eigene Darstellung.

Auf Seiten der Kunden akquiriert der Verleihbetrieb den Auftrag und verhandelt mit dem Kunden die Aufgabedetails. Wünschenswerte Teilaufgaben bei der Auftragsannahme sind die hinreichende Klärung und Absprache der Arbeitgeberpflichten und deren Wahrnehmung durch Entleiher und/oder Verleiher, die Verpflichtung der Vertragsparteien auf angemessene Behandlung der Zeitarbeitnehmer/-innen, insbesondere mit Blick auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (einschließlich Klärung der Zuständigkeit) sowie die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, z.B. durch eine Besichtigung des Arbeitsplatzes mit Dokumentation, die Klärung der Anforderungen an die Zeitarbeitnehmer/-innen im Detail sowie die Bereitstellung der erforderlichen Hilfs- und Schutzmittel. Auch gehört hierzu die Abklärung von Aspekten der Arbeitsbeziehungen, wie beispielsweise die Integration in die Interessenvertretungsmechanismen über Betriebs- bzw. Personalrat beim Entleihbetrieb.

Auf Seiten der Beschäftigten führt der Verleiher oftmals zunächst ein Bewerbungsgespräch mit dem/der Beschäftigten durch und stellt ihn/sie ein bzw. wählt aus dem vorhandenen Beschäftigtenpool geeignete Kräfte aus. Nach der Auswahl bzw. Einstellung sollte idealerweise eine allgemeine Tätigkeitsunterweisung als Vorbereitung auf die Zeitarbeitstätigkeit erfolgen. Charakteristisch für diese Phase des Verleihprozesses ist, dass das Dreieck bis zu diesem Zeitpunkt offen ist, d.h. es handelt sich um zwei bilaterale Beziehungsverhältnisse zwischen dem Verleihunternehmen und dem Entleiher (Kunden) einerseits und dem Verleiher und dem (potenziell) Beschäftigten andererseits.

Tritt der/die Zeitarbeitnehmer/-in in Kontakt mit dem Kunden (Matching oder Disposition im engeren Sinne), wird das Dreiecksverhältnis geschlossen. Der Arbeitseinsatz beim Kunden kann in verschiedene Einzelkomponenten zerlegt werden:

- Das Zusammenführen von Entleiher und Zeitarbeitnehmer/-in
- Die Einsatzvorbereitung, bei der die Details des Einsatzes besprochen und abgeklärt, die erforderlichen Informationen kommuniziert und zur Verfügung gestellt sowie eindeutige Anweisungen erteilt werden. Spätestens hier werden die Weichen für eine bestmögliche Integration in die Betriebsorganisation des Entleihers gestellt
- Die Durchführung des Einsatzes, zu der die Zusammenarbeit von dem/r Zeitarbeitnehmer/-in und der/dem Vorgesetzten seitens des Entleihbetriebs sowie die Vermittlung erforderlicher Informationen und Kenntnisse bezüglich der jeweiligen Arbeitsaufgabe gehören.

Weiterhin sind in diesem Zusammenhang die Überprüfung der Einsatzbedingungen durch die/den Personaldisponenten/-in des Verleihers und die Rückkopplung mit dem Kunden zu nennen, welche zu entsprechenden Maßnahmen (z.B. Veränderung der Arbeitsabläufe und Zuständigkeiten, Bereitstellung anderer Hilfsmittel) führen können.

Mit dem Ende des Arbeitseinsatzes zerfällt das Dreiecksverhältnis erneut in zwei bilaterale Beziehungen zwischen Verleiher und Kunde einerseits und Verleiher und Mitarbeiter/-in andererseits. Der Prozess öffnet sich und stellt nunmehr ein X-förmiges Modell dar. Im Idealfall werden die Kunden zum Einsatz befragt und ggf. als Konsequenz daraus entsprechende Maßnahmen ergriffen. Gleiches gilt für die Nachfrage bei dem/r Mitarbeiter/-in und sich ggf. daraus ergebenden Konsequenzen.

2.2 Untersuchungsbausteine

Der Kern des vorliegenden Forschungsvorhabens besteht aus zwei Befragungen, einer Befragung von Zeitarbeitnehmern/-innen und einer Befragung von Zeitarbeitsbetrieben, die systematisch hinsichtlich der interessierenden Fragestellungen ausgewertet wurden. Hierbei wurde

dem oben beschriebenen Dreiecksverhältnis besondere Aufmerksamkeit eingeräumt. Zudem wurden die Befragungen sowohl durch die Berücksichtigung bereits vorliegender theoretischer und empirischer Arbeiten als auch durch Expertengespräche flankiert. Diese flankierenden Maßnahmen dienten der Vorbereitung der Befragungen sowie auch der Vertiefung und Interpretation der Auswertungsergebnisse. Die genannten Untersuchungsbausteine werden im Folgenden kurz erläutert.

2.2.1 Befragungen von Zeitarbeitnehmern/-innen und Zeitarbeitsbetrieben

Die beiden genannten *Befragungen* wurden unter 15.000 Zeitarbeitnehmern/-innen und 6.000 Zeitarbeitsbetrieben durchgeführt. Für die Belastbarkeit und Aussagekraft der Ergebnisse der Erhebungen war von entscheidender Bedeutung, dass diese Erhebungen repräsentativ für die jeweilige Grundgesamtheit an Zeitarbeitnehmern/-innen bzw. Zeitarbeitsbetrieben sind. Denn eine nicht repräsentative Auswahl an zu befragenden Personen und Betrieben oder eine selektive und systematische Befragungsteilnahme unter diesen würde zu verzerrten Ergebnissen der Messung der von Zeitarbeitnehmern/-innen empfundenen Arbeitsqualität und zu einer fehlerhaften Interpretation der von den bei Zeitarbeitsbetrieben vorhandenen Ansätzen eines nachhaltigen Personalmanagements führen.

Um die *Repräsentativität* der Befragungen sicherstellen zu können, mussten (i) der Kreis der zu befragenden Personen bzw. Betriebe als repräsentative Stichprobe aus der jeweiligen Grundgesamtheit zu einem bestimmten Stichtag zufällig ausgewählt werden und (ii) Hintergrundinformationen zu dieser Grundgesamtheit, wie auch zu der gezogenen Bruttostichprobe, vorliegen, so dass mögliche Verzerrungen der Ergebnisse, die sich aus einer fehlenden Bereitschaft zur Teilnahme an den Erhebungen ergeben können, aufgezeigt und in den Auswertungen berücksichtigt werden können. Diese Bedingungen stellten strikte Anforderungen an das Erhebungsdesign der Befragungen dar. Daher wird in Abschnitt 2.3 detailliert auf dieses Thema eingegangen.

Eine zusätzliche Voraussetzung, welche die repräsentativen Erhebungen erfüllen mussten, war deren Verknüpfbarkeit, d.h. die Gewährleistung, dass – für eine statistische Auswertung zumindest in ausreichendem Maße – Zeitarbeitnehmer/-innen aus solchen Zeitarbeitsbetrieben befragt wurden, die auch an der Erhebung zum Personalmanagement unter Betrieben teilnahmen. Denn nur für diese Zeitarbeitnehmer/-innen kann letztlich auf Basis der repräsentativen Erhebungen untersucht werden, welchen Einfluss vorhandene Personalmanagementstrategien auf die erlebte Arbeitsqualität haben.

Um eine jeweils repräsentative Auswahl von Zeitarbeitskräften und Zeitarbeitsbetrieben zu einem bestimmten Stichtag zu erhalten, war es aus unserer Sicht notwendig, die jeweiligen Stichproben auf Basis der Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu ziehen. Zeitarbeitskräfte und -betriebe lassen sich dort anhand der Wirtschaftszweigklassifikation (auf 5-Steller-Ebene) identifizieren.¹ Vor dem Hintergrund der vorausgegangenen Diskussion der grundlegenden Anforderungen an das Erhebungsdesign bietet dieser Ansatz zwei zentrale Vorteile:

- Betriebe und ihre Beschäftigten lassen sich anhand ihrer Betriebsnummer miteinander verknüpfen (zu einem „Linked-Employer-Employee-Datensatz“), so dass eine Identifikation und Analyse der Wechselbeziehung von Personalmanagementmaßnahmen auf Betriebsebene und der erlebten Arbeitsqualität auf Individualebene möglich ist.

¹ Dementsprechend beinhaltet die Untersuchung nur Betriebe, deren wirtschaftsfachlicher Schwerpunkt ausschließlich oder überwiegend die Arbeitnehmerüberlassung ist.

- Auf beiden Befragungsebenen liegen relevante Merkmale vor, anhand derer sich überprüfen lässt, ob die letztendlich erzielte Nettostichprobe an gültigen Befragungen repräsentativ für die Grundgesamtheit ist. Ist dies nicht der Fall, so können aus diesen Merkmalen geeignete Gewichte konstruiert werden, die es erlauben, bei den Auswertungen der erhobenen Informationen für eine selektive Befragungsteilnahme zu kontrollieren, um damit auf das Antwortverhalten der jeweiligen Grundgesamtheit schließen zu können.

Bei einer Identifikation von Zeitarbeitskräften über die Wirtschaftszweigklassifikation musste jedoch beachtet werden, dass diese *ex ante* nicht von den Personaldisponenten und anderen internen Mitarbeitern/-innen der Verleihbetriebe unterschieden werden können.² Diese zentrale Klärung musste daher direkt zu Beginn der Befragung anhand einer Filterfrage erfolgen. Auch lag bei einer Ziehung der Bruttostichproben auf Basis der Prozessdaten der BA unweigerlich ein mehrmonatiger „Lag“ zwischen dem Stichtag der Ziehung (Referenzdatum) und der Feldphase der Befragungen. Für die betriebliche Befragung war dies weitgehend unproblematisch. Aufgrund der sehr kurzen Dauer von Zeitarbeitsverhältnissen war bei der Befragung von Zeitarbeitnehmern/-innen jedoch davon auszugehen, dass zum eigentlichen Befragungszeitpunkt ein Großteil der befragten Personen bereits aus dem zum Stichtag der Ziehung in der Zeitarbeit ausgeübten Beschäftigungsverhältnis bereits ausgeschieden sein würde. Diese Personen konnten dann nur retrospektiv zu ihrer damalig ausgeübten Tätigkeit als Zeitarbeitnehmer/-in befragt werden. Aufgrund der zeitlichen Distanz kann es hierbei zu Erinnerungslücken kommen und damit zu vermehrten Ausfällen sowohl bei der Teilnahme an der Befragung insgesamt als auch bei der Beantwortung einzelner Fragen. Auf der anderen Seite birgt eine retrospektive Befragung den potenziellen Vorteil, dass die Befragten ihr Zeitarbeitsverhältnis in seiner Gesamtheit bewerten können.

2.2.2 Statistisch-ökonomische Auswertungen der Befragungen

Auf Basis der Befragung von Zeitarbeitnehmern/-innen wurden detaillierte Erkenntnisse zur Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen gewonnen. Dabei wurden die standardisiert erfassbaren Rahmenbedingungen der Zeitarbeitsbeschäftigung und die (subjektiv empfundene) Arbeitsqualität miteinander in Verbindung gesetzt.

Zu diesem Zweck wurden sowohl uni- und bivariate (z.B. Häufigkeitsauszählungen und Kreuztabellen) als auch multivariate statistisch-ökonomische Analysen (Regressionsmodelle) durchgeführt. Mittels *multivariater Regressionsanalysen* lässt sich ermitteln, inwieweit ein systematischer Zusammenhang zwischen einer abhängigen Variable („zu erklärende Variable“ oder „Ergebnisgröße“) und einer bestimmten Anzahl an potenziellen Beschreibungs- oder Erklärungsfaktoren existiert, deren Berücksichtigung simultan erfolgt (für eine detaillierte Darstellung vgl. z.B. Bauer et al. 2009). Auf Basis einer Stichprobe werden mit Hilfe statistischer Verfahren für alle berücksichtigten Beschreibungsfaktoren Koeffizienten geschätzt, deren Werte die quantitative Stärke des Zusammenhangs zwischen den jeweiligen Beschreibungsfaktoren und der abhängigen Variablen angeben. Ist der geschätzte Koeffizient für eine Variable negativ, so bedeutet dies, dass die abhängige Variable im Durchschnitt aller Beobachtungseinheiten sinkt, wenn sich die entsprechende Beschreibungsvariable um eine (minimale) Einheit erhöht. Im Falle eines positiven Vorzeichens steigt die abhängige Variable im Durchschnitt aller Beobachtungseinheiten. Eine derartige Aussage gilt immer unter der sog. *ceteris paribus*-

² Der durchschnittliche Anteil der Stammbeslegschaft (internes Personal) an der Gesamtbeschäftigung von Zeitarbeitsbetrieben wird auf rund 7% geschätzt (vgl. Jahn, Wolf 2005).

Bedingung, d.h. unter sonst gleichen Umständen, und impliziert somit, dass alle anderen BeschreibungsvARIABLEN unverändert bleiben.

Die dabei gleichzeitig ausgewiesenen t-Werte der einzelnen Koeffizienten erlauben eine Aussage darüber, inwieweit die geschätzten Koeffizienten einen systematischen (d.h. statistisch signifikant von Null verschiedenen) Zusammenhang angeben oder lediglich zufällige Abweichungen von Null darstellen. Ist der geschätzte Koeffizient nur zufällig von Null verschieden, so legt dies die Schlussfolgerung nahe, dass die zugehörige Beschreibungsvariable keinen systematischen Zusammenhang zur betrachteten abhängigen Variablen aufweist. Von einem systematischen Zusammenhang kann man mit großer Sicherheit dann ausgehen, wenn ein t-Wert betragsmäßig größer als 1,96 ist. In diesem Fall spricht man auch von einem statistisch signifikant von Null verschiedenen Zusammenhang (kurz: von einem statistisch signifikanten Schätzergebnis). Hinsichtlich des Ausmaßes der Sicherheit, mit der von einem systematischen Zusammenhang ausgegangen werden kann, sind Abstufungen möglich. So kann häufig von einem schwach signifikanten Zusammenhang gesprochen werden, wenn der zugehörige t-Wert betragsmäßig zwischen 1,65 und 1,95 liegt. In diesem Fall kann mit noch ausreichender Sicherheit davon ausgegangen werden, dass der Zusammenhang zwischen der abhängigen Variablen und der BeschreibungsvARIABLEN systematisch ist. Im Falle eines betragsmäßigen t-Werts größer als 2,57 kann hingegen mit sehr großer Sicherheit ein systematischer Zusammenhang unterstellt werden. In diesem Fall kann ebenfalls von einem hochsignifikanten Zusammenhang gesprochen werden. In allen anderen Fällen (d.h. wenn der t-Wert betragsmäßig kleiner als 1,65 ist) werden insignifikante Zusammenhänge identifiziert.

Die zu erklärenden Variablen sind im vorliegenden Fall die individuell erlebte Arbeitszufriedenheit, Arbeitsqualität (in ihren verschiedenen Dimensionen) sowie Commitment. Die erklärenden Variablen umfassen soziodemografische Charakteristika, u.a. Indikatoren der Erwerbsbiografie, welche aus den Prozessdaten der BA generiert wurden, und die standardisiert erfassbaren Rahmenbedingungen der Zeitarbeitsbeschäftigung.

Wenn es sich bei den betrachteten Ergebnisgrößen um Indikatoren handelt, die auf einer Ordinalskala gemessen werden, kommt bei einer multivariaten Regressionsanalyse das sogenannte *geordnete Probit-Modell* zum Einsatz. Bei 0/1-skalierten Indikatoren werden Logit- oder Probit-Modelle genutzt. Da es sich bei diesen jeweils um nicht-lineare Modelle handelt, lassen sich die quantitativen Dimensionen der geschätzten Koeffizienten nicht direkt interpretieren. Stattdessen müssen aus diesen Koeffizienten die sog. marginalen Effekte berechnet werden, die angeben, wie sich die Wahrscheinlichkeit für eine bestimmte Ausprägung der Ergebnisgrößen verändert, wenn sich die zugehörige Beschreibungs- bzw. Erklärungsvariable um eine minimale Einheit ändert. Die Interpretation der zugehörigen t-Werte erfolgt wie oben beschrieben.

Beispiele für ordinal skalierte Ergebnisgrößen (zu erklärende Variablen) in der vorliegenden Studie sind insbesondere die subjektiv wahrgenommene Arbeitszufriedenheit (zusammengefasst auf einer 0-10 Skala in drei Kategorien), die subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität (fünf Kategorien) und Commitment. Die ordinale Natur dieser Variablen resultiert aus dem Umstand, dass die entsprechenden Größen in wenigen Kategorien erhoben werden und somit nicht stetig verteilt sind. Darüber hinaus können die einzelnen Kategorien in eine eindeutige Rangfolge gebracht werden, wobei der Abstand zwischen den Kategorien nicht bestimmt werden kann. So kann zwar festgestellt werden, dass Kategorie „3“ auf der Zufriedenheitsskala eine höhere Zufriedenheit gegenüber Kategorie „2“ darstellt; gleichzeitig ist es aber nicht möglich zu bestimmen, um wie viel höher die Zufriedenheit in Kategorie „3“ gegenüber Kategorie „2“ ist. Um eine transparente Interpretation zu ermöglichen, werden für alle nicht-linearen,

geordneten Probit-Modelle anstatt der geschätzten Koeffizienten die durchschnittlichen marginalen Effekte dargestellt und diskutiert.

Bei einer Fallzahl von 1.500 realisierten Interviews mit Beschäftigten ist es möglich, die Auswertungen entlang verschiedener Dimensionen (z.B. Geschlecht, Betriebsgröße, Beweggründe für Aufnahme von Zeitarbeit, Beschäftigungsdauer im Zeitarbeitsbetrieb etc. sowie Kombinationen dieser Kriterien) zu stratifizieren, d.h. *getrennte Analysen für diese Personengruppen* durchzuführen. Die (überwiegend, d.h. von 1.312 befragten Zeitarbeitnehmern/-innen gegebene) Zustimmung zur Zuspiegelung administrativer Daten der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) vorausgesetzt, war es somit möglich, die subjektiv empfundene Arbeitszufriedenheit und -qualität sowie das Commitment von Zeitarbeitnehmern/-innen mit einer Reihe erklärender Variablen in Zusammenhang zu bringen.

Um ein möglichst umfassendes Bild über die verschiedenen Dimensionen von Arbeitszufriedenheit und -qualität zu erlangen, wurden diese Themen durch verschiedene Fragen erfasst. Um festzustellen, wie stark die abgefragten Dimensionen miteinander zusammenhängen, kam eine *Faktorenanalyse* zum Einsatz. Unter Faktorenanalyse wird ein multivariates Verfahren der Informationsverdichtung verstanden, mit dem Zusammenhänge in Form von Korrelationen zwischen einer – zumeist größeren – Anzahl an Variablen sichtbar gemacht und auf wenige, unabhängige „Faktoren“ reduziert werden können. Diese repräsentieren (als Linearkombinationen) in Form neu gebildeter „Konstrukt-Variablen“ die Gemeinsamkeiten der originären Variablen. Statistisch gesehen wird dazu ein neues Koordinatensystem aufgespannt, das die Korrelationsstruktur zwischen den einzelnen Variablen darstellt, ähnlich wie bei einer Regressionsgeraden. Voraussetzung für eine statistisch erfolgreiche Faktorenlösung ist somit, dass Korrelationen zwischen den einzelnen Variablen bestehen. Sofern diese bestehen, werden sie durch die „Faktoren“ sichtbar.

Dabei hängt es von der zwischen den einzelnen Variablen bestehenden Korrelationsstruktur ab, wie viele Faktoren zur Abbildung dieser Struktur erforderlich sind, d.h. „extrahiert“ werden müssen, um die Komplexität der statistischen Zusammenhänge zwischen den Variablen hinreichend differenziert abzubilden. Das bedeutet, dass im Extremfall, wenn keine nennenswerten Korrelationen zwischen den Variablen bestehen, ebenso viele Faktoren wie Variablen zu extrahieren wären, eine Faktorenanalyse zur Datenreduktion demnach nicht weiter führen würde. Im anderen Extrem, wenn sich nur ein einziger Faktor extrahieren lässt, stehen alle einbezogenen Variablen in einer relativ engen, eindimensionalen Beziehung miteinander. Der Informationsgehalt der Variablen ist dann insgesamt höchst redundant. Lassen sich jedoch mehrere Faktoren extrahieren, repräsentiert jeder eine eigenständige, d.h. zu den anderen Faktoren statistisch (linear) unabhängige Dimension, die in einer umfassenden Analyse berücksichtigt werden sollte.

Da diese Faktoren ihrerseits konstruierte Größen sind, können sie meist inhaltlich nur bedingt interpretiert werden. Oftmals wird versucht, dies zu kompensieren, indem für jeden der Faktoren griffige Bezeichnungen gesucht werden. Ein solches Vorgehen ist allerdings recht willkürlich und lässt leicht vergessen, dass sich die Diskussion auf konstruierte Faktoren und nicht auf direkt zu erfassende Größen bezieht. Daher verfolgen wir ein inhaltlich orientiertes Vorgehen: Jeder Faktor bzw. jede Dimension kann meist weitgehend auf eine oder mehrere Ursprungsvariablen, die sog. markierenden Variablen, zurückgeführt werden, welche die jeweilige Dimension repräsentieren. Diese stellen wir in den Mittelpunkt der Betrachtungen. Konkret wurden Faktorenanalysen für die Ergebnisgrößen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität durchgeführt, um die Vielfalt der Dimensionen beider Variablen auf ein überschaubares Maß zu reduzieren.

2.2.3 Expertengespräche, Fallstudien und Workshop

Die Expertengespräche zur Vorbereitung der Befragungen erfolgten unter Beachtung diverser Sicherungsmaßnahmen zur Gewährleistung von *Qualität und Güte der Auswertung* der mittels qualitativer Methoden gewonnenen Informationen (Mayring 1999).

Neben der Recherche, Beschaffung und systematischen Auswertung der einschlägigen Literatur spielten *Expertengespräche* sowie Betriebsfallstudien bei der Vorbereitung der Befragungen eine tragende Rolle. Hierbei wurden leitfadengestützte face-to-face-Interviews mit Experten/-innen sowie Betriebsfallstudien durchgeführt, davon in der ersten Runde zwei in Ost- und drei in Westdeutschland. Nach Größenklassen geordnet befanden sich darunter zwei große, ein mittelgroßer und zwei kleine Zeitarbeitsbetriebe. Gesprochen wurde in der ersten Runde mit dem Personalentwicklungsverantwortlichen, einem Geschäftsstellenleiter, zwei Personaldisponenten und ggf. einem Betriebsratsmitglied beim Verleiher, Personalverantwortlichem. Weiterhin bildeten Gruppendiskussionen mit Zeitarbeitnehmern/-innen einen wesentlichen Bestandteil der empirischen Untersuchung im Rahmen der Betriebsfallstudien. Die Liste der insgesamt acht am Projekt beteiligten Zeitarbeitsfirmen ist am Ende des Berichts zu finden. Die persönlichen Gespräche bilden die Basis für die Fallstudien, wobei die Informationen aus den Gesprächen in der Regel durch unternehmensbezogene, teilweise interne Dokumente der Fallstudienbetriebe, wie z.B. Geschäftsberichte, ergänzt wurden.

Weiterhin war zu beachten, dass die Auswahl möglichst die ganze Spannweite von Zeitarbeit umfassen sollte, wobei allerdings darauf geachtet wurde, dass die Auswahl nicht repräsentativ, sondern kontrastiv sein sollte, denn die Fallstudien hatten in dieser ersten Runde vorrangig *explorativen Charakter*.

Nach Durchführung der CATI³-Befragungen wurden auf Basis der ersten Auswertungen in einer zweiten Runde weitere Interviews mit Vertretern/-innen von Zeitarbeitsfirmen geführt, wobei ein Teil der in der ersten Runde beteiligten Unternehmen erneut befragt wurde und zusätzlich weitere Unternehmen, die nicht an der ersten Runde beteiligt waren, einbezogen wurden. Ohne die Untersuchungsergebnisse vorwegzunehmen, war es angesichts der strukturell begrenzten Möglichkeiten von Zeitarbeitsunternehmen eines nachhaltigen Personalmanagements bei im Kundenbetrieb integrierten Mitarbeitern/-innen praktisch nicht möglich, in den Interviews auch auf die ursprünglich avisierten „Leuchttürme“ einzugehen. Daher wurden die Interviews dazu genutzt, die Untersuchungsergebnisse zu überprüfen und zu differenzieren sowie die verschiedenen Aspekte von Arbeitszufriedenheit, Commitment und Arbeitsqualität intensiv qualitativ zu erörtern. Die Gespräche konnten fast ausnahmslos mit Einverständnis der Gesprächspartner/-innen mitgeschnitten werden, so dass für die anschließenden Auswertungsschritte entlang der auswertungsleitenden Fragestellungen praktisch vollständig auf das Urmaterial zurückgegriffen werden konnte.

Damit war nicht nur die qualitative Basis für eine vertiefende und differenzierte Interpretation der Befragungsergebnisse geschaffen, sondern es konnten auch – zusammen mit der Auswertung von Literatur, Dokumenten und Einträgen in bereits existierenden Beispieldatenbanken – die (theoretischen) Kriterien für Good Practice in der Zeitarbeit erarbeitet werden.

Das zugegebenermaßen ambitionierte Kriterienraster umfasst 15 Einzelkriterien, die in drei Gruppen eingeteilt werden können. Eines dieser Kriterien beschäftigt sich mit dem Aspekt der Nachhaltigkeit.

³ *Computer-assisted telephone interview*

Obwohl aus den angesprochenen Gründen keine „Leuchttürme“ zu identifizieren waren, ist dem Projektteam in den Fallstudien, die ja ohnehin eine Art von Bestenauslese darstellen, einer Fülle von Praxisbeispielen begegnet, die nach den Untersuchungsergebnissen auf Feldern angesiedelt sind, welche geeignet sind, Arbeitszufriedenheit und/oder Arbeitsqualität der Zeitarbeitbeschäftigten zu erhalten und zu verbessern. Es handelt sich um insgesamt sechs Praxisbeispiele aus vier Zeitarbeitsfirmen, die nach einer einheitlichen Gliederung kurz dargestellt und anschließend in das Kriterienraster eingeordnet werden. Damit wird praxisnah veranschaulicht, welche verschiedenen Maßnahmen trotz der strukturellen Begrenzung in der Zeitarbeit möglich sind, und wie diese sich positiv auf Arbeitszufriedenheit, Arbeitsqualität und Commitment der Zeitarbeitskräfte auswirken können.

Zur Überprüfung, Qualitätssicherung und Vertiefung der Zwischenergebnisse des Projekts wurde ein moderierter Workshop mit ausgewiesenen Experten/-innen zur Arbeitsgestaltung und zum nachhaltigen Personalmanagement in der Zeitarbeit durchgeführt. Dabei waren auch Teilnehmer/-innen der Fallstudien als Experten/-innen in eigener Sache vertreten, um eine intensive und zugleich praxisbezogene Diskussion zu gewährleisten. In Kombination mit den ersten Befragungsergebnissen, die in den Workshop eingespeist und diskutiert wurden, konnten verschiedene Aspekte der individuell erlebten Arbeitszufriedenheit, des Commitments und der Arbeitsqualität intensiv diskutiert werden. Damit hatte der Workshop auch eine qualitätssichernde Funktion für die Auswertung der mit anderen Methoden gewonnenen Untersuchungsergebnisse.

Die Diskussionsergebnisse des Workshops flossen in die finale Auswertung und in die Berichtserstellung ein. Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf eine eigenständige Darstellung der Befunde und Ergebnisse nach Quellen, insbesondere getrennt nach CATI-Befragungen einerseits und Fallstudien bzw. Expertengesprächen andererseits verzichtet, sondern die qualitativen Ergebnisse ergänzen und differenzieren die Befragungsergebnisse, so dass sich ein möglichst geschlossenes Gesamtbild ergibt.

2.3 Repräsentativitäts- und Selektivitätsanalysen

Die Stichprobenziehung von Zeitarbeitsbetrieben und Zeitarbeitnehmern/-innen erfolgte wie erläutert auf Basis der Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA). Dabei wurde ein sequentielles Vorgehen gewählt (siehe Abschnitt 2.1). Zunächst wurden aus der Betriebsdatei der BA-Forschungsdaten zum Stichtag 31.12.2012 insgesamt 6.000 Betriebe des Wirtschaftszweigs Arbeitnehmerüberlassung gezogen (Bruttostichprobe der Betriebe). Aus diesen 6.000 Betrieben wurden 502 Betriebsbefragungen realisiert (Nettostichprobe der Betriebe).

Im Anschluss wurden diejenigen 502 Betriebe an den zuständigen Geschäftsbereich IT- und Informationsmanagement (ITM) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gemeldet, mit denen eine Betriebsbefragung durchgeführt werden konnte. Ziel war es, eine hinreichend große Anzahl von Zeitarbeitnehmern/-innen zu befragen, die bei diesen Betrieben zum selben Stichtag (31.12.2012) beschäftigt waren. Demzufolge sollten aus diesen 502 Betrieben 10.000 Beschäftigte gezogen werden (Bruttostichprobe I der Beschäftigten).

Diese Bruttostichprobe I der Beschäftigten gewährleistet die Verknüpfbarkeit von Betriebs- und Personendaten, ist aber nicht zwingend repräsentativ für die Grundgesamtheit aller Zeitarbeitnehmer/-innen zum Stichtag. Dies ist insbesondere dann in Frage gestellt, wenn die Nettostichprobe der Betriebe aufgrund eines selektiven Teilnahmeverhaltens nicht repräsentativ für die Grundgesamtheit der Betriebe ist. Um dieses potenzielle Problem zu adressieren, wurde eine weitere Stichprobe von 5.000 Beschäftigten aus der ursprünglichen Bruttostichprobe von

6.000 Betrieben gezogen, exklusive der 10.000 bereits gezogenen Beschäftigten (Bruttostichprobe II der Beschäftigten). Bei diesen Beschäftigten ist eine Verknüpfbarkeit mit den Betriebsbefragungen folglich nicht mehr gewährleistet.

Aus Bruttostichprobe I der Beschäftigten wurden 1.040 Befragungen realisiert, aus Bruttostichprobe II (Nettostichprobe der Beschäftigten) 460 Befragungen. Zusammenfassend wurden somit 502 Zeitarbeitsbetriebe und 1.500 (zum Teil ehemalige) Zeitarbeitskräfte befragt, von denen 1.040 Personenbefragungen mit den entsprechenden Betriebsbefragungen verknüpft werden konnten. In Tabelle 2.1 ist das Konzept für die Stichprobenziehung zusammenfassend dargestellt.

Tabelle 2.1
Stichproben der standardisierten Erhebungen

	Zeitarbeitsbetriebe		Zeitarbeitsbeschäftigte	
			I	II
Datenquelle	Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit (Forschungsdaten)			
Grundgesamtheit	alle Betriebe des Wirtschaftszweigs "Arbeitnehmerüberlassung" mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zum Stichprobenstichtag	alle Beschäftigten zum Stichprobenstichtag der Zeitarbeitsbetriebe mit realisiertem Interview	alle Beschäftigten zum Stichprobenstichtag der Bruttostichprobe der Zeitarbeitsbetriebe (exkl. der 10.000 bereits gezogenen Beschäftigten)	
Stichprobenstichtag	31.12.2012	31.12.2012	31.12.2012	
Bruttostichprobe	6.000	10.000	5.000	
realisierte Interviews (Nettostichprobe)	502	1.040	460	

Eigene Darstellung.

Zusätzlich zu den Kontaktdaten der zu befragenden Zeitarbeitsbetriebe und Zeitarbeitnehmer/-innen wurden auch ergänzende Merkmale aus den Prozessdaten der BA beantragt. Diese stammen aus dem Betriebs-Historik-Panel (BHP) im Fall der Betriebe (z.B. Betriebsgröße, Frauenanteil) und aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) im Fall der Beschäftigten (z.B. Erwerbshistorie). Diese zusätzlichen Merkmale erweitern nicht nur das mögliche Analysespektrum, sondern ermöglichen auch, anhand ausgewählter Merkmale, die Überprüfung der Repräsentativität der Nettostichproben für die Grundgesamtheit (sowie gegebenenfalls die Neugewichtung der Beobachtungen zur Wiedererlangung der Repräsentativität).

Bei den befragten Betrieben handelt es sich vornehmlich um kleine und mittlere Betriebe. So hatten in der Bruttostichprobe drei Viertel aller Betriebe am Stichtag bis zu 70 sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter/-innen. Allerdings zeigte sich, dass in der Bruttostichprobe deutlich mehr Betriebe in den Kategorien bis 10 Mitarbeiter/-innen enthalten waren, als letztendlich an der Befragung teilgenommen hatten (Tabelle 2.2). In der Befragung waren hingegen Betriebe mit 20 bis 100 Mitarbeitern/-innen überrepräsentiert. Aus diesem Grund wurde anhand der Betriebsgröße (in Gruppen) und dem Bundesland des Betriebsortes mit Hilfe eines Logit-Modells die Wahrscheinlichkeit ermittelt, dass ein Betrieb an der Befragung teilgenommen hat. Die umgekehrte Wahrscheinlichkeit wurde dann als Gewicht verwendet. Alle Auswertungen auf Betriebsebene wurden gewichtet vorgenommen. Dadurch sind die Auswertungen repräsentativ für die Bruttostichprobe.

Tabelle 2.2
Betriebsgrößen in Bruttostichprobe und Befragung

Mitarbeiter/-innen	Bruttostichprobe		Befragung	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
1-5	988	16,5	36	7,2
6-10	522	8,7	34	6,8
11-20	763	12,7	52	10,4
21-40	1.204	20,1	115	22,9
41-70	1.018	17,0	112	22,3
71-100	565	9,4	68	13,6
101-500	884	14,7	84	16,7
mehr als 500	56	0,9	1	0,2
Gesamt	6.000	100	502	100

Eigene Berechnung auf Basis des BHP der BA.

Die Durchführung der Befragungen erfolgte durch den Unterauftragnehmer forsa anhand computergestützter Telefoninterviews. In der Befragung von Zeitarbeitnehmern/-innen wurden letztendlich 1.500 Interviews realisiert, von denen 1.312 Befragte einer Zuspiegelung zu den administrativen Daten zustimmten. Um zu überprüfen, inwiefern die Repräsentativität der Bruttostichprobe für die Nettostichprobe der realisierten Interviews gegeben ist, wurde die Wahrscheinlichkeit modelliert, ausgehend von der Bruttostichprobe (15.000 Personen) in die Personenbefragungsstichprobe (1.500 Personen) zu gelangen.⁴ Hierzu wurde ein Logit-Modell mit einer Dummy-Variable als abhängige Variable geschätzt, die den Wert 1 annimmt, wenn die Beobachtung in der Nettostichprobe vorkommt, und 0, wenn die Beobachtung nur in der Bruttostichprobe, nicht jedoch in der Nettostichprobe enthalten ist. Als erklärende Variablen wurden soziodemografische Merkmale wie Alter, Geschlecht, Nationalität und verschiedene Merkmale der Erwerbshistorie berücksichtigt. Tabelle 2.3 zeigt marginale Effekte und t-Statistiken für diese Merkmale. Ein t-Wert kleiner als -1,96 oder größer als 1,96 bedeutet, dass die beiden Stichproben signifikant unterschiedlich (mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5%) hinsichtlich des entsprechenden Merkmals sind.

In Tabelle 2.3 wird deutlich, dass die Gruppe der tatsächlich befragten Personen gegenüber der Bruttostichprobe hinsichtlich einiger soziodemografischer Merkmale leicht selektiv ist. Die Regressionsergebnisse zeigen, dass insbesondere für die Merkmale Alter, Wohnort Ostdeutschland und die verschiedenen Zustände in Arbeitslosigkeit vor Zeitarbeit signifikante Unterschiede zwischen Brutto- und Nettostichprobe vorliegen. Somit war die Teilnahmebereitschaft hinsichtlich der Befragung offenbar innerhalb der verschiedenen Beschäftigtengruppen unterschiedlich. So sind die Befragten im Durchschnitt etwas älter als die Nichtbefragten. Die Wahrscheinlichkeit in Ostdeutschland zu leben, liegt in der Befragung etwa einen Prozentpunkt höher als in der Bruttostichprobe. Außerdem sind die Befragten mit einer etwas höheren Wahrscheinlichkeit (zwischen drei und sechs Prozentpunkten, je nach ALG-Status) vor ihrer Beschäftigung in der Zeitarbeit arbeitslos gewesen.

⁴ Eine Unterscheidung zwischen den Bruttostichproben I und II zur Überprüfung der Repräsentativität ist mit den vorliegenden Daten nicht möglich.

Tabelle 2.3

Regressionsergebnisse zur Wahrscheinlichkeit in der Nettostichprobe enthalten zu sein

	Marginaler Effekt	t-Wert
Männlich	-0,004355	-0,83
Alter in Jahren	0,001767	8,50
Wohnort Ostdeutschland	0,012228	2,11
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,058929	6,73
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,003863	-0,39
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,040563	4,94
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,031247	3,15
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,062628	5,57
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,020059	-1,89
Tage Beschäftigung 2012	0,000008	0,17
Tage Zeitarbeit 2012	-0,000008	-0,23
Tage Beschäftigung 2008-2011	-0,000032	-4,31
Tage Zeitarbeit 2008-2011	0,000011	1,47
N		15.000

Integrierte Erwerbsbiographien (IEB), eigene Berechnung.

Insgesamt zeigt sich, dass die Teilnehmer/-innen an der Personenbefragung (1.500 Personen) nicht repräsentativ für die Grundgesamtheit sind. Aus diesem Grund wird für die Gruppe der 1.500 befragten Personen ein Gewichtungsfaktor auf Grundlage der inversen Befragungswahrscheinlichkeit gebildet. Die Befragungswahrscheinlichkeit wird mit Hilfe einer Logit-Regression hinsichtlich des Geschlechts und Alters der Befragten, Ost-/Westdeutschland, deutscher Staatsangehörigkeit und Arbeitsmarktzustände im Jahr 2012 sowie direkt vor dem Eintritt in Zeitarbeit bestimmt (Tabelle 2.4). Das gewichtete Sample der Befragten (Nettostichprobe) ist mit der Bruttostichprobe nach der Gewichtung insbesondere hinsichtlich der Mittelwerte dieser Charakteristika nahezu identisch. Zudem führt die Gewichtung dazu, dass sich die Nettostichprobe hinsichtlich der in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik verfügbaren Charakteristika Geschlecht, Wohnort Ostdeutschland und deutsche Staatsangehörigkeit deutlich der Grundgesamtheit der Zeitarbeitnehmer/-innen annähert.

Die genannten Gewichtungsfaktoren wurden explizit für die Gruppe der befragten Personen (1.500) gebildet, um für diese Gruppe verschiedene deskriptive Statistiken zu berechnen, die in den Kapiteln 4 bis 6 präsentiert werden. Die Zuspielungsbereitschaft (1.312 Beobachtungen) spielt bei den deskriptiven Auswertungen der reinen Personenbefragung nur eine nachrangige Rolle, weshalb für diese Gruppe keine Gewichte notwendig sind.

Für die ökonometrischen Untersuchungen wurden ebenfalls Gewichte generiert. Diese wurden auf Basis der Schätzstichprobe (ca. 700 Beobachtungen) erstellt, wobei auch hier inverse Auswahlwahrscheinlichkeiten als Gewichtungsfaktoren verwendet wurden. Da sich die Schätzergebnisse mit und ohne Gewichtung nur marginal unterscheiden, werden in Kapitel 7 nur die Regressionsergebnisse ohne Gewichtung präsentiert.

Tabelle 2.4

Vergleich: Mittelwerte Bruttostichprobe und Nettostichprobe (gewichtet/ungewichtet)

	Brutto- stichprobe	Netto- stichprobe: ungew.	Netto- stichprobe: gewichtet	BA (Grund- gesamt- heit)
Männlich (%)	68,27	67,13	68,06	70,18
Alter in Jahren	38,68	41,01	38,59	
Wohnort Ostdeutschland (%)	20,85	24,40	20,18	19,79
Deutsche Staatsangehörigkeit (%)	83,97	91,47	84,18	82,56
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Zeitarbeit (%)	36,41	30,40	36,60	
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA (%)	15,71	14,47	15,23	
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG (%)	16,55	23,73	16,85	
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II (%)	11,43	14,07	12,01	
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG (%)	4,69	7,80	4,72	
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges (%)	15,21	9,53	14,62	
Tage Beschäftigung 2012	314,16	311,76	316,33	
Tage Zeitarbeit 2012	281,59	275,54	283,46	
Tage Beschäftigung 2008-2011	969,64	994,50	984,29	
Tage Zeitarbeit 2008-2011	486,73	434,74	486,10	
N	15.000	1.500	1.500	

Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA (BA, 2014b), eigene Berechnung. Die BA-Daten beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2012.

3 Ökonomische und politische Rahmenbedingungen

Die Beschäftigungsentwicklung in den letzten beiden Jahrzehnten in der Zeitarbeit in Deutschland ist maßgeblich geprägt von der Deregulierung des Sektors seit den 1990er Jahren bis zu den Hartz-Reformen. Waren 1991 erst ca. 130.000 Personen in der Zeitarbeit beschäftigt, stieg die Anzahl der Beschäftigten bis unmittelbar vor Beginn der Finanzmarktkrise im Jahr 2008 mehr oder weniger kontinuierlich auf ein zwischenzeitliches Maximum von knapp 800.000 Beschäftigten an (Jahn, Weber 2013), um nach einem deutlichen zwischenzeitlichen Einbruch ein neues Maximum von über 927.000 im August 2011 zu erreichen (BA 2012). Ende 2013 waren knapp 815.000 Personen in der Zeitarbeit beschäftigt (siehe Kapitel 1). Diese Entwicklungen weisen bereits darauf hin, wie stark Zeitarbeit einerseits auf konjunkturelle Entwicklungen reagiert, und wie sehr andererseits die Nutzung von Zeitarbeit von den arbeitsrechtlichen Regulierungen abhängig ist.

Im Folgenden werden die zentralen überbetrieblichen Rahmenbedingungen mit ihren Folgen für die Arbeitnehmerüberlassung herausgearbeitet, wobei die Einschätzungen der in der ersten Runde befragten Experten/-innen und Fallstudienbetriebe ergänzt werden um die etwa ein Jahr später im Rahmen der zweiten Runde (Abschnitt 2.2.3) geäußerten Meinungen, die an einigen Stellen das Bild ergänzen bzw. differenzieren.⁵

3.1 Auswirkungen der Arbeitsmarktkrise und der soziodemografischen Entwicklung

Insbesondere mit Blick auf die Haltungen der interviewten Entleiher hat die Krise deutliche Spuren hinterlassen. Auf der einen Seite betonen diese, dass die oft drastischen Umsatzeinbußen während der Rezession dazu geführt hätten, dass nach der konjunkturellen Erholung der Aufbau an Beschäftigung in der Stammebelegschaft mit einer gewissen Skepsis betrachtet wurde, da man zunächst froh war, die Krise überstanden zu haben. Dies hat zur Folge, dass für die Bewältigung neuer Aufträge oftmals lieber auf Zeitarbeitnehmer/-innen zurückgegriffen wurde, da der neuerliche Aufschwung als unsicher empfunden wurde. Auf der anderen Seite weisen verschiedene Akteure darauf hin, dass die Akzeptanz für Zeitarbeit innerhalb der Stammebelegschaften durch die Krise gestiegen sei. Hier habe sich gezeigt, dass Zeitarbeit einen effektiven Puffer zur Sicherung der Beschäftigung in der Stammebelegschaft in Krisenzeiten darstellen könne, so dass diese nicht nur als Konkurrenz und potenzielle Bedrohung des eigenen Arbeitsplatzes empfunden werde. Wenig überraschend berichten die untersuchten Zeitarbeitsunternehmen einhellig von starken Beschäftigungsrückgängen während der Finanzkrise, wengleich einige Zeitarbeitsunternehmen betonen, dass oftmals auch Chancen bestanden hätten, Mitarbeiter/-innen, deren Einsatz infolge der Krise beendet wurde, einen anderweitigen Einsatz zu beschaffen. Der Verlust des Arbeitsplatzes im Einsatzbetrieb bedeutete demnach nicht zwangsweise den Verlust der Beschäftigung.

Sehr weitreichende Folgen werden nach einhelliger Einschätzung praktisch aller Experten/-innen und Arbeitgeber/-innen die soziodemografische Entwicklung und der bereits in manchen Bereichen einsetzende Mangel an Facharbeitern/-innen auf die Nutzung von Zeitarbeit haben, wengleich die Ansichten hinsichtlich der möglichen Folgen zum Teil erheblich divergieren.

⁵ Gleichwohl ist darauf hinzuweisen, dass der Fragenkatalog der zweiten Runde auf die Themen Arbeitszufriedenheit, Commitment und Arbeitsqualität fokussierte und die Einschätzungen zu den Rahmenbedingungen im Wesentlichen aktualisiert worden sind. Allerdings haben sich einzelne Aspekte aus den Rahmenbedingungen gelegentlich zu einem umfangreicheren Gesprächsthema entwickelt, was auch daran lag, dass drei der fünf Betriebe der zweiten Runde neu hinzugekommen und damit noch nicht befragt worden waren.

Unweigerlich wird sich mittelfristig für Zeitarbeitsunternehmen dieselbe Frage hinsichtlich der Rekrutierung von Fachkräften stellen wie für die meisten anderen Betriebe auch, jeweils in Abhängigkeit der inhaltlichen Schwerpunkte. So berichten verschiedene Verleiher genauso wie manche Entleiher, dass sie vor allem im technischen Bereich bereits jetzt schon erhebliche Schwierigkeiten haben, geeignetes Personal zu finden, während zugleich die Nachfrage für solches Personal steigt. Infolgedessen würden Entleiher bei Anfragen bisweilen von Verleihern darauf hingewiesen, dass für manche Fachkraftstellen nur noch Bewerber/-innen über 50 infrage kämen, da die sonst präferierten jüngeren Bewerber/-innen schlichtweg nicht verfügbar seien. Auch müssten etwa im IT-Bereich oftmals Abstriche auf Seiten der Entleiher gemacht werden, da das eigentlich gewünschte spezialisierte Fachpersonal nicht vorhanden sei. Gerade bei der Besetzung von hochwertigen Stellen für Akademiker/-innen stellt die Rekrutierung für die Zeitarbeitsunternehmen aufgrund der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt eine zentrale Herausforderung dar, da in diesen Fällen die infrage kommenden Bewerber/-innen auch außerhalb der Zeitarbeit meist ohne Weiteres einen Job finden können, was zu einem entsprechend selbstbewussten Auftreten und Gehaltsvorstellungen führen würde.

Übereinstimmung besteht zudem darin, dass die zunehmende Verknappung des Angebots an Fachkräften für diese Qualifikationsgruppe in der Zeitarbeit zu einer höheren Entlohnung führen dürfte, die im Sinne einer Honorierung der Flexibilität auch für die Beschäftigten je nach Entwicklung der Nachfrage oberhalb der eines Festangestellten liegen könnte. Der vom Kundenunternehmen tatsächlich an den Verleiher gezahlte Verrechnungssatz liegt nach Angaben von Verleihern und Entleihern bei Fachkräften daher zum Teil heute schon über dem Kostensatz für Stammmitarbeiter/-innen.

Gleichwohl merken manche Experten/-innen in der ersten Runde an, dass entleihende Unternehmen gerade aufgrund der Knappheit an Fachkräften dazu neigen könnten, diese lieber direkt anstatt über Zeitarbeit einzustellen, um sie langfristig zu binden. Sollte dies tatsächlich der Fall sein, könnte sich die ohnehin bestehende Kluft zwischen Geringqualifizierten und Fachkräften in der Zeitarbeit weiter vergrößern, da bereits heute Geringqualifizierte in der Zeitarbeit besonders stark von schlechten Arbeitsbedingungen und niedrigen Löhnen betroffen seien, wohingegen dies unter Fachkräften und Akademikern/-innen eher selten der Fall sei. Der Fachkräftemangel könnte nach Meinung zweier Experten/-innen die Einsatzlogik der Kostenreduzierung in der Zeitarbeit verstärken: Während Qualifizierte an Verhandlungsmacht gewannen und sich an den lukrativsten Angeboten orientieren könnten, würden die Geringqualifizierten, die ohnehin am Markt nur in deutlich geringerem Umfang nachgefragt werden, zusehends zum „Spielball der Einsatzbetriebe“, wie ein/e Experte/-in anmerkte.

Alternativ halten es manche Experten/-innen jedoch auch für denkbar, dass Geringqualifizierte von diesen Entwicklungen genauso profitieren, etwa durch die Etablierung standardisierter Prozesse im Zuge einer Aufwertung der Zeitarbeit. So sei es möglich, dass gerade mit Blick auf den Einsatz von Fachkräften Verleiher und Entleiher nicht umhin kämen, bessere Beschäftigungsbedingungen für diese Gruppe zu gewährleisten und entsprechende Standards zu etablieren, um überhaupt Anreize für eine Beschäftigung über Zeitarbeit zu schaffen. Ebendies könne auch eine Chance darstellen, dass entsprechende Standards auch auf Geringqualifizierte übertragen würden.

In der zweiten Befragungsrunde wurden die in die Studie involvierten Zeitarbeitsunternehmen nach den aktuellen Entwicklungen auf diesem Gebiet befragt, wobei sich die von Experten/-innen in der ersten Runde artikulierte Hypothese der „Kluftvergrößerung“ nicht in dieser ausgeprägten Form bestätigen ließ. Dabei wurde vor allem auf den bereits eingeführten, nach Ansicht der Gesprächspartner/-innen relativ hohen Mindestlohn in der Zeitarbeitsbranche sowie

auf Arbeitskräfteknappheit auch in Teilen des Helfersegments hingewiesen. In diesem Zusammenhang wurde von der Mehrzahl der Zeitarbeitsbetriebe angeführt, dass sie überwiegend oder fast ausschließlich unbefristete Arbeitsverträge – auch im Helferbereich – anbieten würden.

Weitgehend entkoppelt von diesen Entwicklungen ist das quantitativ ohnehin eher kleine Segment der Hochqualifizierten in der Zeitarbeit. Hier sei bereits heute zu beobachten, dass die dort beschäftigten Spezialisten/-innen meist die projektförmige und betrieblich ungebundene Arbeit schätzten und sich ihre Flexibilität entsprechend honorieren ließen. Die Verknappung vor allem im Ingenieursbereich könnte in diesem Segment die Preise für flexibles Personal weiter in die Höhe treiben.

Diese Veränderungen in der Struktur der Erwerbsbevölkerung könnten nach Expertenmeinungen die bislang eher zurückhaltenden Bemühungen von Zeitarbeitsunternehmen hinsichtlich der Ausbildung eigener Fachkräfte bestärken, wie dies auch in einigen Fallstudienbetrieben zumindest in Ansätzen zu beobachten war. Außerdem führe die Verknappung des Arbeitsangebots laut eines/r Experten/-in dazu, dass sich Verleiher verstärkt einzelner Problemgruppen des Arbeitsmarkts annähmen, die zwar über formale Qualifikationen verfügten, aber oftmals besondere Probleme bei der Arbeitssuche hätten, etwa Jugendliche an der „zweiten Schwelle“, beim Übergang von einer Ausbildung in Beschäftigung, oder Arbeitslose, deren formaler Berufsabschluss heute nicht mehr am Arbeitsmarkt verwertet werden kann, oder Frauen, die nach einer Erziehungspause wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen wollen. Ungeachtet dessen bestünde nach Aussage mehrerer Interviewten insbesondere für junge Menschen ohne Schul- und Berufsabschluss die mehr oder weniger einzige Chance auf eine Beschäftigung am Ersten Arbeitsmarkt in der Zeitarbeit.

Abschließend soll ein Aspekt erwähnt werden, der in der zweiten Gesprächsrunde von mehreren Unternehmensvertretern/-innen thematisiert worden ist, und zwar die Möglichkeit einer nachhaltigen Beschäftigung. Leistungsbereite und flexibel einsetzbare Mitarbeiter/-innen hätten inzwischen gute Chancen bis zum Renteneintritt beim Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt zu bleiben – auch im Helferbereich. Diese Chance würde zunehmend von den Mitarbeitern/-innen erkannt und honoriert, indem man der Zeitarbeitsfirma verbunden bliebe und auch Übernahmeangebote von Kunden, die allerdings meist befristeter Natur seien, ausgeschlagen würden.

3.2 Regulierung der Zeitarbeit

Der zum 1. Januar 2012 eingeführte Mindestlohn in der Zeitarbeit von gegenwärtig 8,50 Euro im Westen und 7,86 Euro im Osten Deutschlands sowie die seit der zweiten Jahreshälfte 2012 in einer wachsenden Anzahl von Branchen ausgehandelten Branchenzuschläge stellen die gravierendsten Veränderungen in der Regulierung der Zeitarbeit seit den Hartz-Reformen dar.

3.2.1 Einführung des Mindestlohns

Da sich der Einsatz von Zeitarbeit auf fast alle Branchen erstreckt, erweist sich für die Gewerkschaften die Tarifgemeinschaft im DGB als wichtig für die Aushandlung eines Mindestlohns als einheitliche Grundlage und zur Erzielung substanzieller Verbesserungen der Löhne für das Gros der Zeitarbeitnehmer/-innen. Die tarifliche Erfassung der Zeitarbeit in der Breite stellt vor diesem Hintergrund eine wichtige Aufgabe der Gewerkschaften dar, die insbesondere angesichts der vergleichsweise geringen Tarifbindung im Osten Deutschlands mit gewissen Herausforderungen verbunden ist. Mit der Einführung des Mindestlohns verbinden Verleiher und Experten/-innen zudem oftmals die Perspektive einer Verbesserung des Images und einer

gesteigerten Akzeptanz der Nutzung von Zeitarbeit als betrieblichem Flexibilitätsinstrument. Ein/e Gesprächspartner/-in bezeichnet dies anschaulich als „Chance, aus der „Schmuddelecke“ herauszukommen“, wenngleich die meisten Fallstudienbetriebe darauf hinweisen, dass zumindest von ihnen bereits vor der verbindlichen Einführung des Mindestlohns vergleichbare Löhne gezahlt wurden. Außerdem weisen verschiedene Gesprächspartner/-innen darauf hin, dass der vereinbarte Mindestlohn in der Zeitarbeit oberhalb des Tariflohns einzelner Branchen liege, was vor allem in den neuen Bundesländern und teilweise den alten Ländern dazu führen würde, dass auch im Helferbereich in der Zeitarbeit mehr verdient wird als beim Kundenunternehmen. Insgesamt bedingt die mit den Mindestlöhnen einhergehende höhere Entlohnung aus der Perspektive der Experten/-innen und Zeitarbeitsunternehmen in der Öffentlichkeit und unter Arbeitnehmern/-innen eine höhere Akzeptanz von Zeitarbeit als Beschäftigungsform, da dies wesentlich dazu beiträgt, dies nicht mehr primär mit Dumpinglöhnen zu assoziieren.

Für die Mehrzahl der Entleiher steigen mit der tariflichen Regulierung vor allem die Kosten für die Nutzung von Zeitarbeit im Segment der geringqualifizierten Tätigkeiten spürbar, so dass der starke Rückgriff auf solche Arbeitskräfte an Attraktivität einbüßt. Zwar berichten die interviewten Verleiher von bislang höchstens geringfügigen Beschäftigungsrückgängen. Diese seien womöglich deshalb ausgeblieben, weil praktikable Alternativen zur Deckung des kurzfristigen Arbeitskräftebedarfs durch Zeitarbeit fehlten. So sei etwa die direkte Einstellung von Aushilfspersonal für viele Kunden aus Kostengründen kaum möglich oder mit einem erheblichen Zeit- und Ressourcenaufwand verbunden, den sie bislang scheuten oder aufgrund von Einsparungen im Personalbereich gar nicht mehr leisten könnten.

Dennoch gewinnen offenbar Umgehungsstrategien bzw. alternative Formen atypischer Beschäftigung für die Ausführung von Tätigkeiten im Helferbereich an Bedeutung, insbesondere die auch in den Medien diskutierten Werkverträge. Zwar ist zu bedenken, dass über die Verbreitung von Werkverträgen bislang keinerlei Daten vorliegen, doch sind sich alle Befragten der Bedeutung dieses Instruments zur Ausübung von Preisdruck bewusst, da infolge des Mindestlohns das Ziel einer Kostensenkung durch Zeitarbeit im Entleihbetrieb mittlerweile deutlich schwerer zu erreichen ist. Auch berichten Fallstudienunternehmen mehrfach davon, bereits Aufträge und Kunden verloren zu haben, die mittlerweile vom ehemaligen Auftraggeber in Form von Werkverträgen vergeben werden. Wenig überraschend angesichts der aktuellen Berichterstattung über die teils höchst prekären Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern/-innen, die über Werkverträge beschäftigt werden, lehnen die befragten Verleiher Werkverträge als Strategie zur Umgehung der Mindestlöhne strikt ab und fordern politische Maßnahmen zur Begrenzung oder Eindämmung der missbräuchlichen Verwendung des Instruments des Werkvertrags.⁶ Allerdings nutzt die Mehrzahl der Fallstudienbetriebe alle bis auf einen diese Rechtsform zur Durchführung von ganzen Projekten für Kundenunternehmen, die pauschal im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrags vergütet werden und bei denen die Angestellten der Zeitarbeitsfirma weiterhin den Tariflohn erhalten. In solchen Fällen dienen Werkverträge auf Seiten der Auftraggeber primär der Verlagerung des unternehmerischen Risikos.

⁶ So wurde in den Experten- und Fallstudiengesprächen immer wieder von unhaltbaren oder gar illegalen Zuständen berichtet, mit denen vornehmlich durch Firmen aus Branchen, die unter erheblichem Kostendruck stehen, wie z.B. die Ernährungsindustrie, gerade mit Personen aus Mittel- und Osteuropa über diverse Werkvertrags- und Subunternehmerkonstruktionen die Mindestlöhne umgangen werden.

3.2.2 Einführung der Branchenzuschläge

Die seit der zweiten Jahreshälfte 2012 ausgehandelten Branchenzuschläge verstärken den durch den Mindestlohn erzielten Effekt der höheren Bezahlung von Zeitarbeitnehmern/-innen weiter.⁷ Dennoch wird auf diesem Wege immer noch kein „echtes *Equal Pay*“ erreicht, da es sich meist um Angleichungen bis auf 90 % des vergleichbaren Tariflohns handelt. Dementsprechend werden die Branchenzuschläge auch als ein Zwischenschritt auf dem Weg hin zu einer vollständigen Gleichstellung hinsichtlich der Bezahlung aufgefasst. Seitens der Arbeitgeberverbände werden die Branchenzuschläge als Signal an die Politik hinsichtlich einer Bereitschaft zur Veränderung gewertet. Die Gewerkschaften hingegen interpretieren die ausgehandelten Zuschläge als Signal an die Zeitarbeiter/-innen, dass diese mit ihren Anliegen ernst genommen werden, sehen aber zugleich den Druck, der auf die Einzelgewerkschaften dadurch entsteht, solche Zuschläge auszuhandeln und damit ggf. vom eigentlich verfolgten Ziel eines vollständigen *Equal Pay* abzurücken.

In den betroffenen Branchen führen die ausgehandelten Zuschläge auf Seiten der entleihenden Betriebe folglich zu einer weiteren Verteuerung der Nutzung von Zeitarbeit. Das Motiv der Kostenersparnis auf Seiten der Entleiher verliert damit zusätzlich an Bedeutung, insbesondere im Helferbereich, zumal Zeitarbeit damit keinen konstanten Kostenfaktor für die entleihenden Betriebe mehr darstellt. Ähnlich wie auch der Mindestlohn wird diese Regelung von den meisten Fallstudienbetrieben zumindest prinzipiell begrüßt, da sie dazu beiträgt, dem Image von Zeitarbeit als Lohndumpinginstrument entgegenzuwirken. Gleichwohl monieren praktisch alle Fallstudienbetriebe sowie einzelne Experten/-innen die technischen und bürokratischen Schwierigkeiten in der Umsetzung der Branchenzuschläge, die mit einem erheblichen Mehraufwand in der Verwaltung und Lohnbuchhaltung verbunden seien. Dies gelte etwa mit Blick auf die Bestimmung der Branchenzugehörigkeit, über die sich offenbar die entleihenden Unternehmen selbst nicht immer im Klaren seien, aber auch für verschiedene Ausnahmeregelungen. Gerade mit Blick auf sehr kurzfristige Entleihgeschäfte läuft diese Regulierung aufgrund des Aufwands vor allem aus Sicht der Verleiher der Logik von Zeitarbeit als betrieblichem Flexibilitätsinstrument zuwider. Schließlich weist ein Personalverantwortlicher eines Verleihers auf den möglichen paradoxen Effekt der Branchenzuschläge bei einem langfristigen Einsatz hin. Durch die sukzessive Steigerung des Gehalts könnte mittelfristig ein ALG-I-Anspruch aufgebaut werden, der letztlich oberhalb des Gehalts läge, das der/die Betroffene infolge einer Überlassung in einen Einsatz in einer anderen Branche erzielen würde.

Die bereits skizzierten Motive zur Nutzung anderer Formen atypischer Beschäftigung wie Werkverträge gelten angesichts dieser Regelungen in gleicher Weise. Darüber hinaus könnte die Wirksamkeit der Branchenzuschläge nach Meinung einiger Experten/-innen in der ersten Befragungsrunde aber auch durch einen frühzeitigen Austausch von Zeitarbeitnehmern/-innen oder die niedrigere Eingruppierung der verliehenen Mitarbeiter/-innen konterkariert werden. Allerdings entstünden mit der sukzessiven Verteuerung womöglich auch Anreize für die entleihenden Betriebe, die über Zeitarbeit beschäftigten Mitarbeiter/-innen frühzeitiger zu übernehmen, wenn eine solche Intention zumindest grundsätzlich gegeben sei, da eine Weiterbeschäftigung über Zeitarbeit ab einem gewissen Zeitpunkt mit keinerlei Kostenersparnis (mehr) verbunden wäre. Diese Vermutungen fanden allerdings in der zweiten Befragungsrunde nur teilweise Bestätigung. So wiesen einige Zeitarbeitsfirmen darauf hin, dass es für viele Kundenbetriebe gar nicht so einfach sei, die Strategie zu ändern und wieder verstärkt auf

⁷ Für einen Überblick über die bislang ausgehandelten Zuschläge siehe den aktuellen Bericht der Bundesregierung zur Arbeitnehmerüberlassung (Deutscher Bundestag 2014: 14f.).

Stammpersonal zu setzen. Dennoch wurde mehrfach berichtet, dass Kundenunternehmen zwischenzeitlich der Übernahme von Zeitarbeitskräften offener gegenüberstehen würden. In ähnlicher Weise werde durch die neuerlichen Regulierungen der Betrieb eines hauseigenen Zeitarbeitsunternehmens für große Unternehmen weniger lukrativ, so dass ein/e Experte/-in von Überlegungen großer Unternehmen berichtet, die bislang über das eigene Zeitarbeitsunternehmen beschäftigten Mitarbeiter/-innen infolge der erhöhten Lohnkosten in den regulären Betrieb zu (re-)integrieren.

Schließlich ist sowohl mit Blick auf die Branchenzuschläge als auch den Mindestlohn anzumerken, dass die relativ kleine Gruppe der Hochqualifizierten und spezialisierten Fachkräfte von diesen Regelungen praktisch nicht tangiert wird, da diese aufgrund der Nachfrage am Markt meist ohnehin vergleichbare oder höhere Löhne erzielen können als äquivalente Mitarbeiter der Stammebelegschaft. *Equal Pay* ab dem ersten Tag sei aufgrund der Marktsituation nach einhelliger Meinung zahlreicher Interviewter etwa unter Ingenieuren/-innen bereits heute Realität.

3.2.3 Regulierungen auf Ebene der EU

Neben den skizzierten rechtlichen Veränderungen auf nationaler Ebene für die Nutzung von Zeitarbeit sind zudem die 2008 verabschiedete EU-Richtlinie zur Zeitarbeit sowie die seit Mai 2011 auch für Deutschland geltende Arbeitnehmerfreizügigkeit für acht mittel- und osteuropäische Mitgliedsländer und ihre Auswirkungen zumindest von grundsätzlichem Interesse.⁸ Der erstgenannten EU-Richtlinie wurde jedoch in praktisch keinem der geführten Interviews eine größere Bedeutung beigemessen, vor allem weil die Richtlinie juristisch zu unbestimmt sei im Hinblick auf die verbindliche Einführung wesentlicher Verbesserungen und damit in der Praxis weitgehend bedeutungslos bleibe. Zudem wiesen die meisten Fallstudienbetriebe darauf hin, dass die Integrationsforderungen der EU-Richtlinie bereits seit längerem Standard in ihrem Unternehmen seien, so dass sich für sie praktisch kein Anpassungsbedarf ergeben hätte.

Ebenso finden sich in den Interviews kaum Hinweise darauf, dass mit der Öffnung des deutschen Arbeitsmarkts für Arbeitnehmer/-innen aus den neuen Mitgliedsländern nennenswerte Veränderungen für die Zeitarbeitsbranche verbunden gewesen wären, was womöglich durch die Einführung des Mindestlohns begünstigt wurde. Gleichwohl wird angenommen, dass in der Zukunft die Regulierung auf EU-Ebene an Relevanz gewinnen könnte.

3.2.4 Aktuelle Entwicklungen

Von der aktuellen (Re-)Regulierungsdiskussion zeigen sich die in der zweiten Runde befragten Fallstudienbetriebe wenig begeistert. So ist es vor allem die im Koalitionsvertrag festgehaltene Absicht eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten einzuführen,⁹ die unter den Vertretern/-innen der Zeitarbeitsfirmen Besorgnis hervorruft. In diesem Kontext wird u.a. darauf hingewiesen, dass Zeitarbeit längst die Funktion einer vorübergehenden Entlastung von Arbeitsspitzen bzw. der temporären Kompensation ausgefallener Teile der Stammebelegschaft verloren habe. Argumentiert wird u.a. damit, dass Zeitarbeit vielmehr erforderlich sei, um die Flexibilität als wirtschaftliches Erfordernis im internationalen Wettbewerb dauerhaft zu gewährleisten, für die arbeitsmarktliche Integration von Personen, die kaum anderweitig Beschäftigung findet, sorgen würde und inzwischen nachhaltige und dauerhafte Beschäftigungsaussichten auch für Geringqualifizierte biete. Auch wird mehrfach darauf hingewiesen, dass langfristige

⁸ Hierbei handelt es sich um Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn.

⁹ Siehe hierzu und zum Folgenden CDU, CSU, SPD (2013): 49f.

Partnerschaften mit Kundenbetrieben u.a. eine zwingende Voraussetzung für ein langfristiges Engagement in Sachen Weiterbildung für die Mitarbeiter/-innen sei. Schließlich wird angemerkt, dass damit unlautere und illegale Umgehungslösungen, die meist zu Lasten der Beschäftigten gingen, Auftrieb erhalten würden.

Die weiterhin im Koalitionsvertrag vorgesehene Einführung des *Equal Pay* nach neun Monaten stößt zwar ebenfalls auf Ablehnung bei den Zeitarbeitsunternehmen, nicht aber in der Intensität wie die Überlassungshöchstdauer. Hier wird auf die tatsächlichen Anwendungsprobleme und den zusätzlichen Aufwand im Kontext der Branchenzuschläge aufmerksam gemacht, der auch bei *Equal Pay* zu erwarten wäre, da es z.B. in vielen Kundenbetrieben an entgeltmäßig vergleichbaren Stammbeschäftigten mangle. Außerdem würde damit die oben beschriebene Tendenz der Verteuerung der Zeitarbeit verstärkt.

3.3 Institutionelle Akteure und Akteure der überbetrieblichen Ebene

Da die beiden bedeutsamsten Regulierungen der letzten Jahre, der Mindestlohn und die Branchenzuschläge, auf der Ebene der Sozialpartner ausgehandelt wurden, kommt den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden (Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister, BAP, und Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V., iGZ) für die Gestaltung der Zeitarbeit eine besondere Bedeutung zu. Doch gerade wegen des Status der Zeitarbeit als atypische Beschäftigung erweist sich die Zusammenarbeit auf dieser Ebene, wie Vertreter/-innen beider Seiten einräumen, als nicht immer einfach, da auf beiden Seiten Vorurteile und Vorbehalte existieren. Während die Arbeitgeberverbände ihre Bemühungen um Verbesserungen und ihren Beitrag zum Beschäftigungswachstum der letzten Jahre nicht hinreichend gewürdigt sehen, dominiert für die interviewten Gewerkschaften die Frage, aus welchen Gründen ein Dritter, also der Verleiher, bei der Beschäftigung einer Person mitverdienen sollte. Die Bestrebungen der Gewerkschaftsvertreter/-innen schwanken daher zwischen dem Wunsch nach einer vollständigen Abschaffung von Zeitarbeit und dem Ziel einer deutlichen Re-Regulierung zur Vermeidung von Missbrauch und problematischen Entwicklungen, v.a. im Bereich des Gesundheitsschutzes.

Darüber hinaus wird anerkannt, dass die Arbeitgeberverbände nicht bloß bemüht seien, das Image der Zeitarbeit zu verbessern, sondern sie darüber hinaus in Gestalt von Selbstverpflichtungen¹⁰ zur Sensibilisierung ihrer Mitglieder für die Probleme in der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse beizutragen. Ähnliches gilt für verstärkte Bemühungen um die Themen Fortbildung und Personalmanagement, die im Fokus verschiedener Aktionen der Arbeitgeberverbände standen und u.a. zur Etablierung des Personaldienstleistungskaufmanns als eigenständigem Ausbildungsberuf sowie der Begründung eines ähnlich ausgerichteten FH-Bachelor-Studiengangs geführt haben. Allerdings geben kritische Stimmen zu bedenken, dass es sich bei den Selbstverpflichtungen der Verbände keineswegs um verpflichtende Standards handle, deren Nichteinhaltung gar sanktioniert werden könnte.

Dies stellt zugleich ein generelles Problem der „weichen“ Instrumente der Beratung und Information dar, die einerseits zwar eher auf Akzeptanz stoßen, andererseits für die Beratenen mit keinerlei unmittelbarer Verpflichtung einhergehen. Dementsprechend lässt sich der Einfluss solcher Instrumente auf die Praxis in der Breite anhand der Fallstudien kaum seriös einschätzen. Auf Seiten der Gewerkschaften sind ebenfalls Aktivitäten zur Sensibilisierung der eigenen Mitglieder für die Probleme und Herausforderungen der Zeitarbeit zu verzeichnen, etwa die

¹⁰ Im Falle der iGZ handelt es sich hierbei um das Leitbild „Faire Zeitarbeit“, als dessen Pendant für den BAP der „BAP-Verhaltenskodex“ für ethisches Handeln gelten kann.

ver.di-Kampagne „ungleich korrigieren“ oder die Initiative der IG Metall „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“. Hier stehen die Informierung der Mitglieder, die Beratung der Betriebsräte und infolgedessen die Entwicklung von betrieblichen Strategien zum Umgang mit Zeitarbeit im Fokus.

Die Verantwortlichkeit für die Erteilung einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung sowie die Überprüfung der Einhaltung der gesetzlichen Richtlinien und somit ggf. den Entzug der zuvor erteilten Erlaubnis liegt bei der Bundesagentur für Arbeit (BA), die daher für alle Zeitarbeitsunternehmen zumindest mit Blick auf die von ihr erfüllte Kontrollfunktion relevant ist.¹¹ Darüber hinaus stellen die Bundesagentur sowie die Jobcenter zumindest potenziell bedeutsame Kooperationspartner für die Verleihunternehmen dar, was nicht zuletzt die Tatsache belegt, dass fast jede fünfte Arbeitsaufnahme aus dem ALG-II-Bezug heraus in der Zeitarbeit erfolgt (Koller, Rudolph 2011). Verschiedene Interviewpartner/-innen bestätigen, dass die Akzeptanz für Zeitarbeit innerhalb der BA in den letzten Jahren deutlich gestiegen sei, was auch auf das Engagement innerhalb der Spitze der Bundesagentur zurückgeführt wird. In der Praxis der Arbeitsvermittlung würden folglich viele Integrationsfachkräfte eine realistische Chance zur Vermittlung der von ihnen betreuten Arbeitslosen in die Zeitarbeit erkennen.

Die Intensität der Kooperation bei der Suche nach neuem Personal zwischen Zeitarbeitsunternehmen sowie Jobcentern und Arbeitsagenturen variiert dabei erheblich. So berichtet ein Fallstudienbetrieb mit mehreren Niederlassungen, dass die Kooperation zwischen den einzelnen Regionen keineswegs gleich sei, sondern maßgeblich von den verantwortlichen Akteuren in der Arbeits- und Sozialverwaltung und deren Haltung zur Zeitarbeit abhängt. Ein weiterer Verleiher sieht hingegen gar keinen Anlass zur Kooperation, während der größte Fallstudienbetrieb systematisch mit verschiedenen Abteilungen der BA kooperiert. Typische Formen der Kooperation auf der Ebene der Vermittlung sind die Teilnahme an Stellenbörsen, die Durchführung von gemeinsamen Informationsveranstaltungen oder regelmäßige Treffen zur Besprechung von Überlassungsmöglichkeiten. Ferner wird davon berichtet, dass einzelne große, überregionale Zeitarbeitsunternehmen eigene Büros in Agenturen oder Jobcentern unterhielten, was durchaus kritisch gesehen wird, da somit womöglich die Vermittlung in atypische Beschäftigung anstelle von regulärer Beschäftigung begünstigt werde.¹²

Schließlich ist der für das Gros der in der Zeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer/-innen zuständige Unfallversicherungsträger, die Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG), als relevanter überbetrieblicher Akteur zu nennen. Als zentraler Akteur für das Feld Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz hält die VBG verschiedene Informations- und Unterstützungsangebote für ihre Mitgliedsunternehmen rund um diese Themen vor, wie etwa Checklisten, Formulare und Musterverträge, die von den meisten Fallstudienbetrieben zumindest mit Blick auf die Gefährdungsbeurteilung genutzt werden. Auch die angebotene Zertifizierung „Arbeitsschutz mit System“ (AMS) für Zeitarbeitsunternehmen ist in diesem Zusammenhang als relevantes Angebot im Bereich Arbeitsschutz von Bedeutung, zumal es ein gewisses Maß an Nachweisfähigkeit und

¹¹ In diesem Zusammenhang wurde gelegentlich die als zu lax empfundene Praxis der Überprüfung, die an der Seltenheit des Entzugs der Verleiherlaubnis deutlich werde, gerügt. Der Widerruf von 355 Erlaubnissen sowie die Nichterteilung von 286 Erlaubnissen gegenüber mehr als 20.000 erteilten Erlaubnissen zwischen 2005 und 2008 deutet durchaus darauf hin, dass dies vergleichsweise selten geschieht. Für Details s. Deutscher Bundestag (2010): 27ff., für aktuelle Zahlen Deutscher Bundestag (2014): 16ff.

¹² In ähnlicher Weise wie mit der BA kooperiert ein Teil der Fallstudienbetriebe auch regelmäßig mit Bildungsträgern. Dies geschieht zum einen zwecks der Überlassung zuvor durch den Träger qualifizierter Arbeitsloser, zum anderen aber auch für die Durchführung der Qualifizierung von bereits beschäftigten Zeitarbeitnehmern/-innen

Rechtssicherheit gegenüber Dritten gewährt. Darüber hinaus fallen die Durchführung von Schulungen zur Arbeitssicherheit von Disponenten/-innen in der Zeitarbeit sowie ein Praxisteil im Rahmen der Ausbildung zum Personaldienstleistungskaufmann in die Zuständigkeit der VBG. Insbesondere das erste Angebot wird nach Angaben mehrerer Fallstudienbetriebe regelmäßig für alle Disponenten/-innen genutzt.¹³

Die Perspektiven der Experten/-innen und Verleihbetriebe auf den Unfallversicherungsträger sind jedoch zum Teil von Ambivalenz geprägt. Auf der einen Seite werden die Arbeit und die Bemühungen der VBG einhellig anerkannt und als hilfreich erachtet. Auf der anderen Seite kritisieren andere Experten/-innen die geringe Verbindlichkeit der überwiegend eingesetzten „weichen“ Methoden der Beratung und Information durch die VBG, so dass es aufgrund einer eher kooperativen Grundorientierung eher selten zu Sanktionen gegen die Mitgliedsunternehmen komme. Verleiher hingegen empfinden die aufgrund der Gefahrenrate der VBG für die Zeitarbeit zu bezahlenden Beiträge teilweise als zu hoch, was jedoch als „naturgesetzlicher Gegensatz“ begriffen wird.

¹³ Zur Nutzung der Angebote der VBG siehe ausführlich Hägele und Fertig (2009).

4. Status-Quo-Analyse I: Betriebsstruktur und Verleihprozess

Die skizzierten Entwicklungen der ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen haben nicht zuletzt dazu geführt, dass sich die Nutzung der Zeitarbeit in den letzten Jahren zumindest in Teilen gewandelt hat. Dies betrifft die Ansätze der Zeitarbeitsunternehmen selbst, aber auch die Nutzung der Zeitarbeit innerhalb der entleihenden Betriebe. Die Ergebnisse der Experteninterviews sowie der durchgeführten Fallstudien und die deskriptiven Auswertungen der Befragung von Zeitarbeitsfirmen vermitteln einen umfassenden Einblick in den Wandel dieser Praxis. Der folgende Abschnitt zeigt grundlegende Strukturmerkmale der Zeitarbeitsbetriebe auf (4.1) und diskutiert auch auf Basis der Ergebnisse der durchgeführten Experteninterviews, welche wesentlichen Strategien die Verleiher, etwa in Bezug auf ihre regionale Ausrichtung und Branchenschwerpunkte, verfolgen. Der darauf folgende Abschnitt geht der Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse zwischen Zeitarbeitsbetrieb und Zeitarbeitnehmer/-innen (4.2) und der Gestaltung des Verleihprozesses (4.3) im Detail nach. Der abschließende Abschnitt (4.4) untersucht, ob und inwieweit Kennzeichen der Gestaltung des Verleihprozesses auf grundlegende Betriebsmerkmale wie Größe und Tätigkeitsschwerpunkte zurückzuführen sind.

Alle deskriptiven Auswertungen werden im Folgenden unter Verwendung von Gewichtungsfaktoren durchgeführt, die die Repräsentativität der Befragungsauswertung für die Bruttostichprobe von 6.000 Zeitarbeitsbetrieben gewährleisten (s.o., Abschnitt 2.3). Um darüber hinaus zu untersuchen, ob sich Zeitarbeitnehmer/-innen in Bezug auf bestimmte Aspekte ihrer Arbeitszufriedenheit bzw. ihrer wahrgenommenen Arbeitsqualität von anderen Beschäftigten in der Bundesrepublik unterscheiden, wurde die Repräsentativbefragung der Zeitarbeitsbetriebe und Zeitarbeitnehmer/-innen mit Vergleichsbefragungen aus zwei anderen Forschungsprojekten abgestimmt, die jeweils die Arbeitsqualität repräsentativ für die Gesamtwirtschaft untersuchen. Dabei handelt es sich um das Projekt „Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität“ (ffas et al. 2014) und das Projekt „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ (IAB et al. 2013). Bei allen Vergleichen mit diesen beiden Befragungen muss beachtet werden, dass dabei zutage tretende Unterschiede nicht – oder zumindest nicht allein – auf die Beschäftigung in der Zeitarbeit zurückzuführen sind, da sich die betrachteten Beschäftigtengruppen auch noch hinsichtlich weiterer Charakteristika wie etwa ihrer Qualifikation unterscheiden dürften.

4.1 Strukturmerkmale und Strategien der Verleiher

Mit Blick auf die Strukturmerkmale der an der CATI-Befragung beteiligten Verleiher sind zunächst die Größe des Betriebs, die regionale Ausrichtung sowie die inhaltlichen Schwerpunkte von zentraler Bedeutung (Tabelle 4.1). Bei 32% handelt es sich um Kleinbetriebe mit weniger als 50 Zeitarbeitnehmer/-innen. Über die Hälfte der Betriebe beschäftigt zwischen 50 und 500 Zeitarbeitskräfte. Unter den Zeitarbeitsfirmen dominieren somit kleinere und mittlere Betriebsgrößen, nur bei etwa 7% handelt es sich um Großbetriebe mit mehr als 500 Zeitarbeitskräften.

Nur etwa ein Drittel der Zeitarbeitsfirmen sind Hauptbetriebe mit nur einer Niederlassung, d.h. es überwiegen Firmen mit mehreren Filialstandorten. In etwa der Hälfte der Zeitarbeitsfirmen dominieren geringqualifizierte Tätigkeiten. Darunter sind solche Tätigkeiten zu verstehen, für die in der Regel kein Berufsabschluss erforderlich ist. Von mehr als 40% der Zeitarbeitsunternehmen werden überwiegend Facharbeiter/-innen verliehen und in deutlich unter 10% finden sich Tätigkeiten, die einen Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss voraussetzen.

Tabelle 4.1
Betriebsstruktur und Betriebsstrategie
in %

Anzahl der Zeitarbeitskräfte im Zeitarbeitsbetrieb	
<50	32,0
50-100	32,1
100-500	22,4
>500	7,3
weiß nicht/keine Angabe	6,2
Der Qualifikationsschwerpunkt der eingesetzten Zeitarbeitnehmer/-innen (Anteil an den Beschäftigten >50%) liegt auf...	
geringqualifizierten Tätigkeiten	49,5
Facharbeitertätigkeiten	42,2
hochqualifizierten Tätigkeiten	7,4
Das Zeitarbeitsunternehmen hat nur diese eine Niederlassung	34,0
Es existiert ein Branchenschwerpunkt in der Überlassung	61,8
Anteil der Überlassung von Zeitarbeitnehmern/-innen im Umkreis von 50 km (Durchschnittswert)	84,8
Umsatz überwiegend (>50%) durch Stammkunden	87,7
Es existiert ein Betriebsrat	10,2
Es existieren schriftlich fixierte Unternehmensleitlinien	78,9
Der Zeitarbeitsbetrieb ist zertifiziert	57,1
Beobachtungen	502

Eigene Betriebsbefragung; Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit.

Die Überlassung von Zeitarbeitnehmern/-innen erfolgt überwiegend branchenorientiert, d.h. unter den Kundenbetrieben der Zeitarbeitsfirmen dominieren jeweils bestimmte Branchenschwerpunkte. Überwiegend geschieht dies innerhalb eines regionalen Umkreises von unter 50 km. Somit gehört es offensichtlich zur Strategie von Zeitarbeitsfirmen, Zeitarbeitskräfte an Kundenbetriebe aus ausgewählten Branchen zu überlassen, die in der Nähe der Betriebsstandorte der Zeitarbeitsfirmen ansässig sind. Dies spricht auch dafür, dass Zeitarbeitsunternehmen mit mehreren Niederlassungen diese gezielt im räumlichen Abstand zueinander platzieren, um die lokale Nachfrage nach Zeitarbeit besser bedienen zu können.

Die von den Verleihbetrieben genannte Qualifikationsstruktur findet sich auch in den Angaben der Repräsentativbefragung der Zeitarbeitsbeschäftigten zumindest in etwa wieder. So geben gut 40% der Befragten an, dass für ihre Tätigkeit eine berufliche Ausbildung oder ein Studium erforderlich ist. Dies bedeutet, dass die Mehrzahl der Beschäftigten nach eigenen Angaben vorwiegend Tätigkeiten ausübt, für die keine Ausbildung erforderlich ist. Zudem überwiegen unter den Einsatzbetrieben kleinere Betriebsstätten mit unter 250 Beschäftigten (57%).

In der strategischen Ausrichtung sind gerade kleine und mittlere Verleiher oftmals bemüht, klare Nischen zu besetzen, indem sie sich aufgrund gewachsener Kundenbeziehungen und Expertise auf einzelne Branchen und/oder Qualifikationsniveaus spezialisieren. Dies belegen sowohl die Ergebnisse der repräsentativen Betriebsbefragung als auch der Experteninterviews. So wird von einem kleineren Fallstudienbetrieb praktisch ausschließlich Aushilfspersonal für einen relativ festen Stamm an Kunden aus einer Branche, meist kurzfristig, bereitgestellt. Unter den im Rahmen von Fallstudieninterviews befragten Zeitarbeitsfirmen agiert dagegen ein großer Betrieb mit über 1.000 Mitarbeitern/-innen stärker als „Generalist“, der in verschiedene

Bereiche – etwa Büro und gewerblich/technisch – überlässt. Auch in der Organisation dieses Großunternehmens wird eine Trennung nach verschiedenen Marktsegmenten deutlich.

Aufgrund des praktisch durchgängig als sehr groß beschriebenen Wettbewerbs unter Zeitarbeitsunternehmen konzentrieren sich nach Aussage der im Rahmen von Expertengesprächen befragten Betriebe gerade die kleineren und mittleren Unternehmen auf ein begrenztes regionales Umfeld. Zum einen fällt es ihnen schwer, mit den Branchenführern in der Breite zu konkurrieren. Zum anderen erachten die meisten Geschäftsführer/-innen „Mundpropaganda“, Netzwerkarbeit und persönliche Empfehlungen oftmals als die effektivste Form der Akquise neuer Kunden, wofür sie ihre regionale Verwurzelung nutzen können. Ausgenommen von einer solchen lokalen Orientierung ist jedoch zumeist die Überlassung von Hochqualifizierten, da diese fast immer überregional stattfindet, selbst wenn es sich um vergleichsweise kleine Betriebe handelt, die die Überlassung vornehmen.

Generell erweist sich die Unterscheidung des überlassenen Personals nach Qualifikationsniveau als zentrale Dimension für die Ausrichtung der Strategien der Zeitarbeitsunternehmen. Alle Gesprächspartner/-innen waren sich in diesem Zusammenhang einig, dass unternehmerischer Erfolg über den Verleih von Geringqualifizierten nur über die Überlassung großer Kontingente von Beschäftigten möglich sei, weshalb dieses Segment auch von einem Personalverantwortlichen als „margen-belastet“ bezeichnet wurde. Die Überlassung von Personal sei im Helferbereich aufgrund der dort unter Entleihern bisweilen dominierenden Logik der Kostensenkung einem erheblichen Preisdruck ausgesetzt.

Eng verknüpft mit der Frage nach dem Qualifikationsniveau ist oftmals die Dauer der Einsätze, wie die von mehreren Gesprächspartnern/-innen zitierte Faustregel „je höher die Qualifikation, desto länger der Einsatz“ verdeutlicht. So erstreckt sich der meist projektbezogene Einsatz von Technikern/-innen und Ingenieuren/-innen oft auf ein bis drei Jahre und mündet übereinstimmenden Auskünften zufolge besonders häufig in der Übernahme der Mitarbeiter/-innen durch das entleihende Unternehmen. Nicht zuletzt deshalb vereinbaren Verleiher, die größere Anteile an Fachkräften und/oder Hochqualifizierten überlassen, in den Arbeitnehmerüberlassungsverträgen die Zahlung von Prämien an den Verleiher, wenn es zu einer Übernahme durch den Kunden kommen sollte.¹⁴ Manche Techniker/-innen und Ingenieure/-innen werden zudem zeitlich unbefristet überlassen und sind zum Teil seit Jahren in ein und demselben Kundenunternehmen beschäftigt.¹⁵ Im Helferbereich kommen lange Entleihdauern zwar auch vor – insbesondere bei der Übertragung ganzer Aufgabenbereiche wie etwa Callcenter im entleihenden Unternehmen an einen oder mehrere Verleiher -, doch das Gros der Einsätze bewegt sich nach Auskunft mehrerer Verleiher in diesem Segment in einem Zeitraum von unter drei Monaten.

Die Ergebnisse der CATI-Befragung der Zeitarbeitsbeschäftigten spiegeln die ganze Bandbreite der Einsatzdauern wider. Im Durchschnitt waren die Zeitarbeitnehmer/-innen seit Beginn der Beschäftigung beim Zeitarbeitsbetrieb bei etwa drei Kundenunternehmen im Einsatz. Die durchschnittliche Dauer der aktuellen Tätigkeit bei einem Kundenbetrieb beträgt 83 Wochen, allerdings ist die Hälfte der befragten Zeitarbeitnehmer/-innen erst seit maximal einem Jahr beim aktuellen Einsatzbetrieb tätig. Für nur etwa 10% der Zeitarbeitnehmer/-innen ist der

¹⁴ Diese sind in der Regel degressiv gestaltet, so dass ab einer gewissen Entleihdauer von meist einem Jahr für den Entleiher keine Prämie mehr anfällt.

¹⁵ Allerdings finden sich auch im Bereich des Verleihs von qualifizierten Arbeitskräften kurze Einsatzdauern, insbesondere für den Fall, dass Zeitarbeit von den entleihenden Betrieben zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung genutzt wird.

Arbeitseinsatz ein Montageeinsatz, d.h. sie sind während des Einsatzes nicht an ihrem normalen Wohnsitz untergebracht, was wiederum die regionale Orientierung der Branche bestätigt.

Eine weitere Tendenz in den Strategien der Verleihunternehmen, die in den letzten Jahren vermehrt zu beobachten ist, stellt die Erweiterung des Dienstleistungsangebots dar. Wie sich bereits in den häufiger werdenden Übernahmen von Fachkräften durch Entleiher andeutet, bieten immer mehr Zeitarbeitsunternehmen auch eine generelle Personalüberlassung oder die Überlassung von Freelancern als Dienstleistung an, etwa für Mittelständler, denen zum Teil die Erfahrung oder schlichtweg die Ressourcen für eine erfolgreiche Personalsuche fehlen.¹⁶

Die Repräsentativbefragung der Zeitarbeitsfirmen hat weiterhin ergeben, dass ein Betriebsrat nur in jedem zehnten Verleihunternehmen existiert (10,2%; Tabelle 4.1). In diesem Zusammenhang wurde seitens der Unternehmensleitungen in den Gesprächen teilweise darauf hingewiesen, dass die Mitarbeiter/-innen mit den Disponenten/-innen jemand hätten, der sich persönlich und individuell um die Belange der Beschäftigten kümmern würde, so dass eine weitere Interessenvertretung gar nicht erforderlich wäre und zudem bei den Mitarbeitern/-innen in den Kundenbetrieben die Betreuung gerade in kleineren und mittleren Verleihunternehmen kaum möglich wäre.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass die Mehrheit der Firmen (überwiegend nach DIN EN ISO 9001) zertifiziert ist (57,1%). Schriftlich fixierte Unternehmensleitlinien wurden in den meisten Zeitarbeitsfirmen festgelegt (78,9%).

4.2 Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses

Wesentlichen Kennzeichen der Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses (Entgelt, Arbeitszeit und Gestaltung verleiherfreier Zeiten) wird im Folgenden anhand der Ergebnisse der Interviews und der repräsentativen Betriebs- und Personenbefragungen nachgegangen. Eine Besonderheit der Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses in der Zeitarbeit ist zunächst der relativ hohe Anteil befristeter Arbeitsverträge. Ein Viertel der Zeitarbeitnehmer/-innen ist im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags tätig. Insgesamt waren es im Jahr 2012 in der Bundesrepublik nur 9,5% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (IAB 2013). Dies trifft allerdings nur bedingt auf die Fallstudienbetriebe zu, die nach eigener Aussage neuen Mitarbeitern/-innen überwiegend unbefristete Verträge anbieten.

4.2.1 Entgelt

Das gezahlte Entgelt orientiert sich nach Aussage der Fallstudienbetriebe jeweils am konkreten Einsatz und kann daher zuweilen für eine/n Arbeitnehmer/-in zwischen verschiedenen Aufträgen auch für ein und denselben Verleiher variieren. Die in Abschnitt 3.2 bereits thematisierte Einführung von Mindestlohn und Branchenzuschlägen hat vor allem in den unteren Einkommensgruppen zu höheren Entlohnungen geführt. So geben alle interviewten Verleiher an, mindestens den Tariflohn zu bezahlen, in vielen Fällen auch den Lohn, insbesondere für langjährige oder besonders erfahrene und flexibel einsetzbare Mitarbeiter/-innen, durch freiwillige Aufschläge aufzustocken.

¹⁶ Der Vollständigkeit halber sei noch auf weitere Dienstleistungsangebote wie *Outplacement Services*, die von zumindest zwei Fallstudienbetrieben angeboten werden, hingewiesen. Weitere Angebote erstrecken sich auf die Durchführung ganzer Projektarbeiten oder die Übernahme einzelner Angebote für den Kundenbetrieb, die auf der Basis eines Dienst- oder Werkvertrags für einen Auftraggeber durchgeführt werden. Außerdem wird immer häufiger die Übernahme von Aufgaben des Personalmanagements für Kundenunternehmen angeboten, da hierfür gerade bei kleineren Unternehmen Ressourcen und Know-how fehlen.

Den Ergebnissen der Repräsentativbefragung der Verleiher zufolge existieren in fast allen Zeitarbeitsbetrieben (in 98%) Tarifverträge, wobei es sich weit überwiegend (in 90% aller Betriebe) um einen Branchentarif für die Zeitarbeit, in etwa 8% der Betriebe um einen Haustarif handelt. Drei Viertel der befragten Betriebe zahlen nach eigener Aussage für die meisten ihrer Zeitarbeitnehmer/-innen Löhne und Gehälter über Tarif.

Gerade von Zeitarbeitnehmern/-innen, die zuvor in vergleichbaren Tätigkeiten direkt bei einem Arbeitgeber beschäftigt waren, wird eine teils erhebliche Diskrepanz zwischen den zuvor erzielten Löhnen und denen in der Zeitarbeit erkannt. Nach Angaben von Beschäftigten, die im Rahmen der Fallstudien interviewt wurden, kann diese mehr als 50% betragen. Diese Differenz ist für die Beschäftigten zudem in den Kontakten mit der Stammbesellschaft erfahrbar, da oftmals beide Seiten um die Höhe des Lohns der anderen Seite wissen.

Die Ergebnisse der Repräsentativbefragung von Zeitarbeitnehmern/-innen bestätigen die Angaben in den Fallstudien zu den Lohnunterschieden. Insgesamt schätzen drei Viertel der befragten Personen (77%), dass ihr Monatsverdienst im Vergleich zu Kollegen/-innen der Stammbesellschaft mit ähnlicher Tätigkeit geringer ist. Etwa die Hälfte der Zeitarbeitnehmer/-innen geht sogar davon aus, dass ihr Verdienst „deutlich geringer“ ist. Der Anteil der Zeitarbeitnehmer/-innen, deren Verdienst im Vergleich zur Stammbesellschaft mit ähnlicher Tätigkeit nach eigener Einschätzung geringer ist, ist unter Zeitarbeitnehmern/-innen ohne Berufsausbildung etwas höher (83%), unter denen mit Hochschulabschluss dagegen deutlich niedriger (63%) als im Gesamtdurchschnitt. Die Befragten mit mittlerer Schulausbildung und abgeschlossener Lehre (76%) entsprechen in dieser Hinsicht in etwa dem Durchschnitt aller Zeitarbeitnehmer/-innen.

Überdies berichten vor allem Arbeitnehmer/-innen mit längerer Erfahrung in der Zeitarbeit in den Fallstudieninterviews von relativ stark schwankenden Löhnen in Abhängigkeit der jeweiligen Einsätze. Zwar wird fast immer ein fixes Basisgehalt bezahlt, doch Zulagen, variierende Eingruppierungen und die Zahlung von Verpflegungszuschüssen stellen in der Regel einen relevanten Anteil des Gesamtlohns dar, so dass Einsatzwechsel gerade für Fachkräfte oft von einer Veränderung des Lohns begleitet sind, die die Wahrnehmung des Einsatzes mit prägen kann.

4.2.2 Arbeitszeit

Die Überbrückung verleihefreier Zeiten kann über den Abbau von Überstunden erfolgen.¹⁷ Eine Alternative für eine Überbrückung verleihefreier Zeiten stellt in einigen Fällen die zwischenzeitliche Entlassung mit der Perspektive auf eine Wiedereinstellung nach dem Ende der saisonal bedingten Flaute dar; Arbeitnehmer/-innen nehmen teilweise nach erfolgter Entlassung eine schlechter entlohnte Tätigkeit unterhalb des eigentlichen Qualifikationsniveaus auf. Auch wird z.T. in verleihefreien Zeiten Urlaub genommen. Die interviewten Verleiher lehnen dies zwar nach eigener Aussage durchweg ab, doch geben knapp zwei Drittel der im Rahmen der Repräsentativbefragung befragten Betriebe (64%) an, dass verleihefreie Zeiten u.a. zu Urlaub genutzt werden. Allerdings werden verleihefreie Zeiten in den meisten Betrieben (82%) nach eigener Aussage auch zum Abbau von Überstunden herangezogen. In vielen Betrieben (56%) nutzen Zeitarbeitnehmer/-innen verleihefreie Zeiten zur Fortbildung. In zwei Dritteln der Verleiher kommt es auch zu „bezahlter Freizeit“.

¹⁷ Jedoch darf der Arbeitgeber den/die Arbeitnehmer/-in nicht dazu verpflichten, Überstunden in verleihefreien Zeiten abzubauen.

4.3 Gestaltung des Verleihprozesses

Eine zentrale Arbeitshypothese der vorliegenden Untersuchung lautet, dass eine Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und der empfundenen Arbeitsqualität in der Zeitarbeit vor allem durch eine entsprechende Gestaltung des Verleihprozesses durch Verleih- und Entleihbetriebe sowie durch Maßnahmen des betrieblichen Personalmanagements erfolgen kann (s.o.). Der folgende Abschnitt beleuchtet die Art und Weise der Durchführung von Arbeitseinsätzen, den Stellenwert von Maßnahmen des Arbeitsschutzes bzw. von Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit entlang der Prozessschritte einer Arbeitnehmerüberlassung aus Sicht des Verleihers (X-Modell), soweit sie Gegenstand der CATI-Befragung und der Fallstudieninterviews waren. Im Vergleich dazu wird die Wahrnehmung von Arbeitsbedingungen und möglichen Belastungen aus der Perspektive der Zeitarbeitnehmer/-innen untersucht. Zusätzlich werden Ergebnisse der qualitativen Fallstudien herangezogen. Die Strategien des Personalmanagements sind Gegenstand des nachfolgenden Kapitels 5.

4.3.1 Vorbereitung des Einsatzes: Klärung der Anforderungen und der Arbeitsbedingungen

Eine umfassende Dokumentation der Anforderungen des akquirierten Einsatzes ist von zentraler Bedeutung für die Zuweisung möglichst passgenauen Personals, um sicherzustellen, dass „nur geeignete Mitarbeiter an den Arbeitsplatz kommen“, wie ein/e Experte/-in betont. Dass der Abgleich von Arbeitsplatzanforderungen und Arbeitnehmern/-innen dennoch oftmals problematisch ist, veranschaulichen einige Beispiele aus den Fallstudien. Zum einen setzen manche Entleihbetriebe im Bereich der Helfertätigkeiten stillschweigend Kompetenzen voraus, die in der Praxis nicht immer vorhanden sind, woraus Konflikte resultieren können. Exemplarisch können hierfür Lese- und Schreibkompetenzen bei der Lagerarbeit für die Überprüfung von Lieferscheinen, über die manche Helfer/-innen nicht bzw. nicht in ausreichendem Maße verfügen, oder die nicht erwähnte Notwendigkeit der Schwindelfreiheit für Einsätze auf Hebebühnen im Lager genannt werden. Ähnlich finden sich in den Schilderungen der Arbeitnehmer/-innen mit längerer Erfahrung in der Zeitarbeit oftmals Beispiele für schlechte betriebliche Passungsverhältnisse, etwa in Gestalt einer Über- oder Unterforderung.

Weiterhin berichten Disponenten/-innen immer wieder von Diskrepanzen zwischen den Angaben der Fach- und Personalabteilung des Entleihers. Zwar sind in der Regel die Personalabteilungen für die Abwicklung des Verleihs zuständig, doch weichen die von dort kommunizierten Anforderungen immer wieder von den Erwartungen der Fachabteilung ab, was eine Quelle für Missverständnisse und potenziell unpassende Zuweisungen darstellt. Als problematisch stellt ein/e Disponent/-in die Kommunikation mit manchen Einkaufsabteilungen dar, die aufgrund der Buchung von Zeitarbeit unter Materialkosten in manchen Unternehmen die Organisation von Zeitarbeitnehmern/-innen übernehmen. Hier herrsche bisweilen eine entpersonalisierende Einkaufslogik vor, die sie als verletzend gegenüber den von ihr betreuten Beschäftigten empfinde.

Arbeitsplatzbesichtigungen vor dem Einsatz werden in den Fallstudienbetrieben regelmäßig zumindest dann durchgeführt, wenn der Arbeitsplatz noch nicht bekannt ist. Ist der Kundenbetrieb oder die Abteilung dem/der Disponent/-in jedoch bereits seit Jahren bekannt, wird auf eine neuerliche Besichtigung verzichtet. Als problematisch wurden in den Expertengesprächen und den Fallstudien weit entfernte oder wechselnde Montagearbeitsplätze genannt, die deshalb in der Einsatzvorbereitung hinsichtlich der Anforderungen und Arbeitsbedingungen besonderer Aufmerksamkeit bedürften.

4.3.2 Auswahl der Mitarbeiter/-innen und Matching

Ein systematischer Ansatz für die Stellenbesetzung ist die Arbeit mit standardisierten Anforderungs- und Kompetenzprofilen für Arbeitsplatz und Mitarbeiter/-innen beim Entleiher bzw. Verleiher. Damit verbindet sich zwar ein zusätzlicher Aufwand an Dokumentation und Standardisierung, der jedoch die Praxis der einzelnen Verleihgeschäfte erleichtert. So haben die interviewten Verleiher, die teilweise elaborierte Verfahren einsetzen, einen Überblick über die Kompetenzen, Erfahrungen und Qualifikationen ihrer Mitarbeiter/-innen, den sie erstmals im Bewerbungsgespräch erheben und im Nachgang weiterer Einsätze sukzessive um die dort erworbenen Erfahrungen erweitern. Dieses Profil versuchen die verantwortlichen Disponenten/-innen möglichst passgenau mit der Beschreibung der auszuübenden Tätigkeit beim Entleiher zusammenzubringen.

Bei der Auswahl neuer Mitarbeiter/-innen wird nach Auskunft mehrerer Disponenten/-innen aus Fallstudienbetrieben verstärkt darauf geachtet, ob der/die Bewerber/-in grundsätzlich für die Zeitarbeit geeignet ist. Der Umgang mit und die Einstellung auf immer wieder neue Arbeitsaufgaben, Kollegen/-innen und Arbeitsteams sowie neue Firmen und Branchen sei nicht jedermanns Sache. Nicht nur, dass diese Anpassungsleistung Kraft koste und trotz aller disponentenseitiger Unterstützung letztlich vom Zeitarbeitsbeschäftigten zu leisten sei; es gebe auch einen Teil an Bewerbern/-innen, die damit einfach nicht umgehen könnten und somit grundsätzlich nicht für eine Zeitarbeitsbeschäftigung geeignet wären.

Ob der entleihende Betrieb ein persönliches Vorstellungsgespräch mit den zu überlassenden Zeitarbeitnehmern/-innen durchführen will, hängt maßgeblich von der Qualifikation der gesuchten Mitarbeiter/-innen ab. Mehreren Gesprächspartnern/-innen zufolge kommt es im Helferbereich nicht selten dazu, dass der Entleiher vollständig auf die persönliche Kenntnis der eingestellten Personen verzichtet. Dies ist vor allem in großen Unternehmen der Fall, die sowohl eine große Anzahl als auch eine hohe Fluktuation von Zeitarbeitnehmern/-innen im Helferbereich aufweisen. Auch die Bewerbungsunterlagen oder Profile der Bewerber/-innen spielen für die Besetzung hier nur eine untergeordnete Rolle. Hinsichtlich der Auswahl von Einsatzbetrieben im Helferbereich berichtet eine Disponentin von der Notwendigkeit, sich bei Geringqualifizierten in Ermangelung einer formalen Qualifikation nach Erfahrungen aus dem privaten Bereich zu erkundigen, um mögliche Einsatzgebiete der betreffenden Person zu eruieren, etwa eine Leidenschaft für Modellbau oder die Durchführung von Renovierungen für Freunde und Bekannte.

Nach Auskunft einer Führungskraft würde ein Teil der Zeitarbeitsunternehmen zur Senkung des Arbeitsaufwandes zunehmend dazu übergehen, software-gestützten Verleih gerade im Helferbereich dergestalt zu betreiben, dass das Matching (weitgehend) der EDV überlassen wird, auch auf die Gefahr hin, dass die soziale oder menschliche Komponente nicht passt. Diese Tendenz wird als bedenklich für ein „gutes“ Matching eingestuft.

Den Ergebnissen der CATI-Befragung zufolge werden allerdings bei vier von fünf Verleihbetrieben persönliche Vorstellungsgespräche beim Einsatzbetrieb durchgeführt, womit sich der Verzicht auf Vorstellungsgespräche zwar relativiert, aber dennoch offensichtlich in der Praxis noch einige Lücken aufweist (siehe auch nächster Abschnitt).

Zwar betonen die meisten Verleiher und Entleiher in den Interviews, dass das persönliche Passungsverhältnis für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern/-innen von großer Bedeutung ist und insgesamt wird der persönlichen und sozialen Komponente eine höhere Bedeutung beigemessen als der berufsfachlichen. In fachlicher Hinsicht müssen die Grundlagen vorhanden sein und über die zunehmend erforderlichen Anpassungsqualifizierungen sind Kunden inzwischen zunehmend gesprächsbereit und es ist Verhandlungssache, wie diese Anpassungsqualifizierung

durchgeführt und bezahlt wird. Diese Kompromissbereitschaft besteht hinsichtlich der menschlichen und sozialen Passgenauigkeit meist nicht, weshalb sie für die Disponenten/-innen einen sehr hohen Stellenwert hat.

Allerdings entzieht sich diese Dimension praktisch vollständig einer standardisierten Beobachtbarkeit. Disponenten/-innen berufen sich in den Fallstudiengesprächen hierfür meist auf ihre Erfahrungen mit dem jeweiligen Kunden und dessen Mitarbeitern/-innen in der Vergangenheit, genauso wie die aus den persönlichen Kontakten gewonnenen Eindrücke von den Zeitarbeitnehmern/-innen und ihre in langjähriger Berufspraxis erworbene Menschenkenntnis.

Ob ein Matching erfolgreich war, stellt sich nach übereinstimmender Auskunft in den Fallstudien relativ schnell heraus. Häufig wird schon während der recht häufig praktizierten Probearbeit von ein bis zwei Tagen oder wenig später klar, ob es „passt“ bzw. an welchen Stellen seitens des Verleihers interveniert werden muss, um Probleme und „Reibeflächen“ abzustellen oder zu minimieren. Auch hier sind kurzfristige Reaktionen gefragt, da nach übereinstimmender Auskunft der Disponenten/-innen in den Fallstudiengesprächen nach etwa zehn Tagen keine nennenswerte Korrektur mehr möglich ist.

Die Bedeutung der Mitarbeiterauswahl und des Matching ist den Projektergebnissen zufolge als sehr hoch zu bezeichnen, da die Möglichkeiten, nach dem Matching zu intervenieren, sehr begrenzt sind. Defizite und Missstände können disponentenseitig zwar angesprochen werden, allerdings hängt die Abhilfe wesentlich vom Kundenverhalten ab und im Zweifel bleibt als ultima ratio nur der Abzug der Mitarbeiter/-innen bzw. die Drohung damit. Allerdings sind nicht nur bei Problemen und Defiziten die Möglichkeiten der Verleiher beschränkt; auch hinsichtlich der (potenziellen) Karrierewege, der betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten, etc. wurde in den Fallstudiengesprächen regelmäßig auf die erforderliche Zustimmung und Unterstützung der Kundenbetriebe hingewiesen.

4.3.3 Einweisung und Einarbeitung sowie Zuständigkeit für Sicherheit und Gesundheit

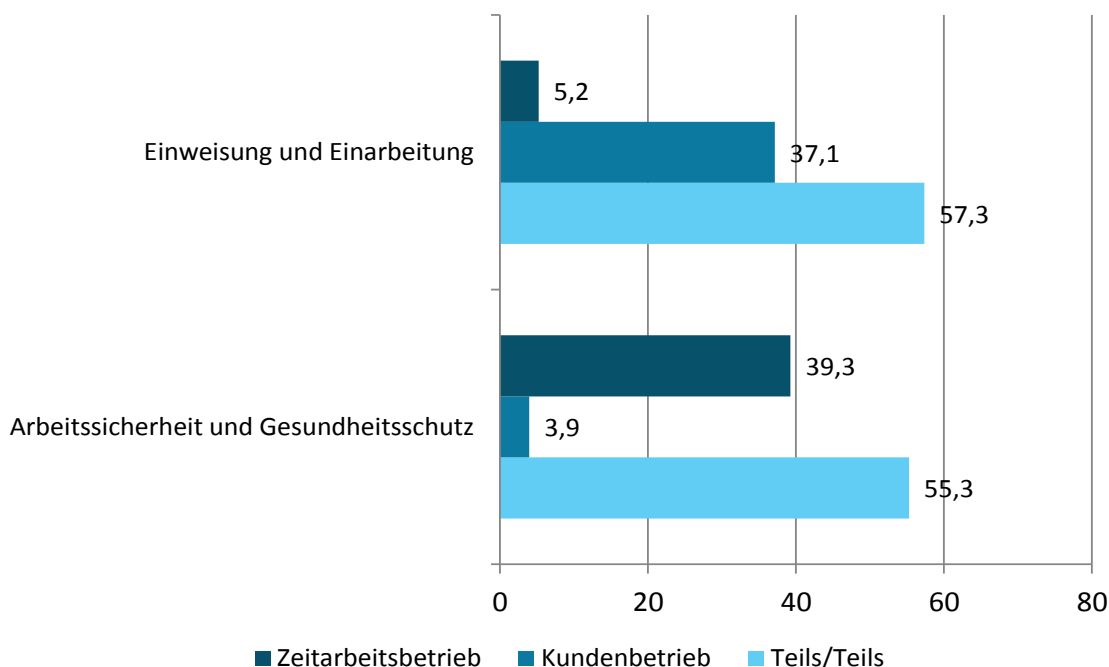
Wenn feststeht, welche Zeitarbeitnehmer/-innen bei welchem Entleihunternehmen eingesetzt werden, kann der Einsatz sowohl bei Entleihern als auch Verleihern abschließend vorbereitet werden. Die Verleiher treffen zum Teil konkrete Vorbereitungen, etwa mit Blick auf die Anreise zum ersten Arbeitstag bei einem neuen Einsatz. Diese wird in mehreren Fallstudienbetrieben vom Verleiher organisiert oder gar begleitet, um Konflikten bei Einsatzbeginn aufgrund von Verspätungen oder Missverständnissen vorzubeugen. Ein Fallstudienbetrieb wies in diesem Zusammenhang darauf hin, dass es auch ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber dem/der Mitarbeiter/-in sei, wenn er/sie am ersten Tag eines neuen Einsatzes begleitet würde, was im Übrigen auch von anderen Beschäftigten aus anderen Zeitarbeitsfirmen registriert würde. Überdies werden in den Fallstudienunternehmen Zeitarbeitnehmer/-innen von den zuständigen Disponenten/-innen in der Regel mit weiter reichenden Informationen zum Einsatzbetrieb versorgt, etwa die betrieblichen Ansprechpartner/-innen für verschiedene Themen oder die betrieblichen Einrichtungen wie die Kantine oder auch die Fluchtwege.

Generell fällt die allgemeine und tätigkeitsspezifische Vorbereitung des Einsatzes in den Zuständigkeitsbereich des Verleihers, während Einweisung und Einarbeitung nach dem idealtypischen Ablauf des Verleihprozesses gemäß X-Modell (s.o.) dem Kundenunternehmen (Entleiher) zugeordnet sind. Alltagssprachlich wird jedoch unter Einweisung sicherlich auch das verstanden, was im idealtypischen Prozess als Einsatzvorbereitung, die in die Verantwortung des Verleihers fällt, bezeichnet wird. Der repräsentativen Betriebsbefragung zufolge überwiegt denn auch die Aufteilung der Zuständigkeit für Einweisung und Einarbeitung auf Zeitarbeits- und Kundenbetriebe (Abbildung 4.1).

Abbildung 4.1

Zuständigkeit für Einarbeitung und Arbeitssicherheit

Wer ist bei den von Ihnen in Kundeneinsätze überlassenen Zeitarbeitnehmern/-innen zuständig für...
in %



Eigene Betriebsbefragung, 502 Beobachtungen, Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit.

Nur wenige Zeitarbeitsbetriebe (5%) gehen davon aus, dass sie selbst allein für Einweisung und Einarbeitung zuständig sind. Mehr als ein Drittel sind jedoch der Meinung, dies sei allein Aufgabe der Entleihbetriebe.

Ein zentraler Punkt bei der Einsatzvorbereitung und der Einweisung sind Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, die angesichts der hohen Unfallquoten in der Branche zu verschiedenen Aktivitäten im Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung, der Arbeitsschutzaufsicht sowie der Sozialpartner, gerade auch der Arbeitgeberverbände, führten.¹⁸ Nicht zuletzt widmete sich im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) im Zeitraum 2008 bis 2012 ein eigenes Arbeitsprogramm um den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit.

Während im deutschen Arbeitsschutzsystem die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowohl beim Ver- als auch Entleiher liegt, wird dies in der CATI-Befragung nur von gut der Hälfte der Zeitarbeitsunternehmen (55,3%) auch so gesehen. Immerhin vier von zehn Verleihern (39,3%) sind der Meinung, dass sie als Zeitarbeitsfirma (allein) hierfür zuständig sind, was für eine relativ hohe Sensibilität für das Thema spricht. Aus welchen Gründen sich ein derart hoher Anteil von Verleihern allein für den Arbeitsschutz für zuständig erklärt, konnte nicht abschließend geklärt werden. Lediglich eine Minderheit von knapp 4% sieht die Verantwortung für Fragen des Arbeitsschutzes ausschließlich beim Entleihbetrieb (Abbildung 4.1).

¹⁸ Vgl. zum Unfallgeschehen im Helferbereich Hägele/Fertig (2009) und zur GDA Nationale Arbeitsschutzkonferenz (2014).

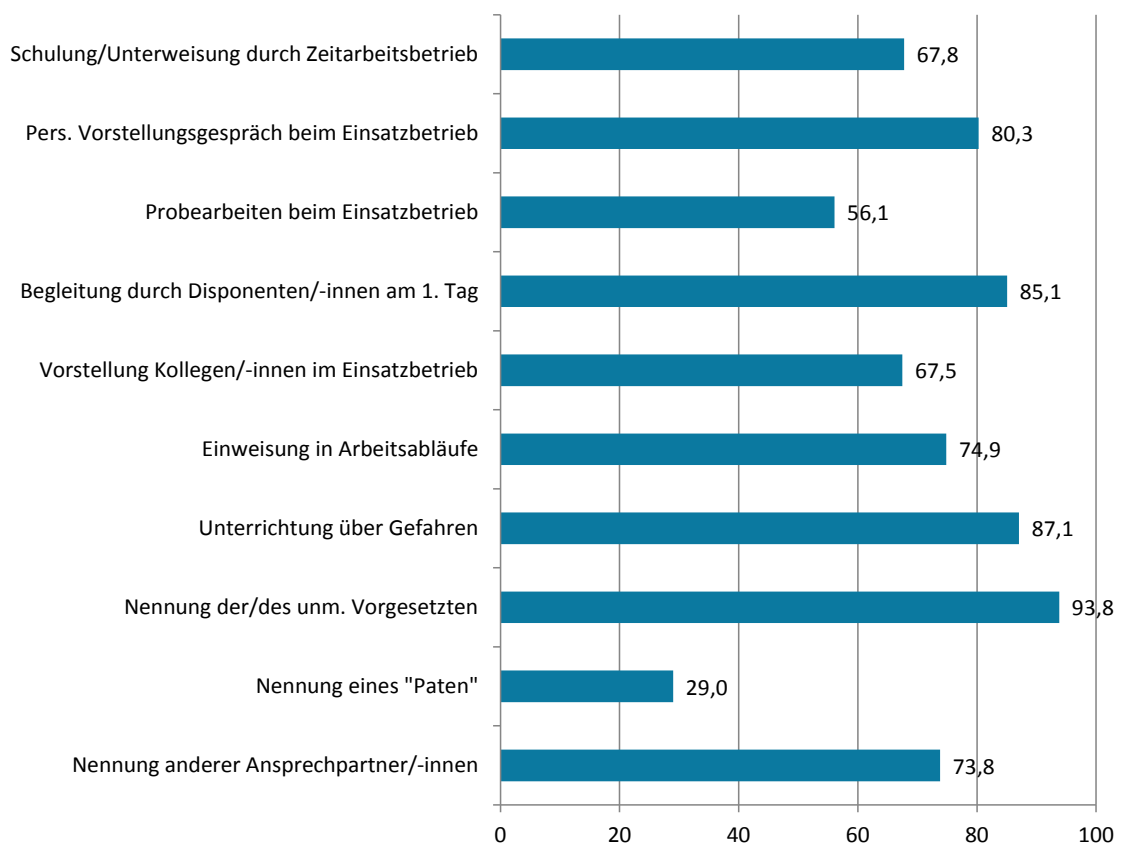
Die in der CATI-Befragung vorgenommene Erhebung der verschiedenen Einarbeitungs- und Einweisungsaktivitäten der Zeitarbeitsfirmen zeigt, dass von den Verleihern in der Regel mehrere Maßnahmen zu Einsatzbeginn ergriffen werden und sich hier nach den Angaben der Zeitarbeitsfirmen Quasi-Standards herausgebildet haben. Dazu können die Nennung des/der unmittelbaren Vorgesetzten (93,8%), die Unterrichtung über Gefahren am (neuen) Arbeitsplatz (87,1%) sowie die Begleitung am ersten Arbeitstag (85,1%) gezählt werden. Auch erfolgt bei vier von fünf Zeitarbeitsfirmen (80,3%) ein persönliches Vorstellungsgespräch beim Einsatzbetrieb (Abbildung 4.2), wobei auf die diesbezüglichen Unterschiede zwischen verschiedenen Firmen und Arbeitnehmern/-innen bereits im vorhergehenden Abschnitt hingewiesen worden ist.

Abbildung 4.2

Formen der Einweisung und Einarbeitung

Welche Formen der Einweisung und Einarbeitung bekommen die Zeitarbeitnehmer/-innen vor Beginn des Kundeneinsatzes?

Mehrfachnennungen möglich, in %



Eigene Betriebsbefragung, 502 Beobachtungen, Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit.

Die restlichen abgefragten Einarbeitungs- und Einweisungsformen werden jeweils von mehr als der Hälfte der befragten Zeitarbeitsfirmen praktiziert mit Ausnahme des Patenmodells, das lediglich in 29% der Unternehmen Anwendung findet.

Nach den Ergebnissen der CATI-Befragung der Zeitarbeitsbeschäftigten hingegen erfolgen Einweisung und Einarbeitung zu Beginn des aktuellen Arbeitseinsatzes hauptsächlich durch Vorgesetzte, Kollegen/-innen der Stammbeslegschaft oder andere Zeitarbeitnehmer/-innen des Einsatzbetriebs. Nur in etwa 1% aller Fälle wurden Zeitarbeitnehmer/-innen dagegen nach eigener Aussage „in erster Linie“ durch den Zeitarbeitsbetrieb eingearbeitet. Obwohl in den

Zeitarbeitsbetrieben auch Maßnahmen zur Einweisung und Einarbeitung stattfinden, werden die wesentlichen Aktivitäten dieser Art somit nach Wahrnehmung der Zeitarbeitnehmer/-innen von den Einsatzbetrieben durchgeführt.

4.3.4 Die Betreuung während des Einsatzes

Während der Durchführung des Einsatzes halten die Disponenten/-innen Kontakt mit den verliehenen Mitarbeitern/-innen, wobei sich die Intensität und Häufigkeit des Kontaktes nach den Aussagen der Mehrzahl der Fallstudienbetriebe nach den individuellen Gegebenheiten des Einsatzes und dem/der einzelnen Mitarbeiter/-in richtet. Zudem geben verschiedene Arbeitsschutzmanagementsysteme Mindestwerte vor, wie z.B., dass ein persönlicher Kontakt mindestens alle drei Monate erfolgen muss.

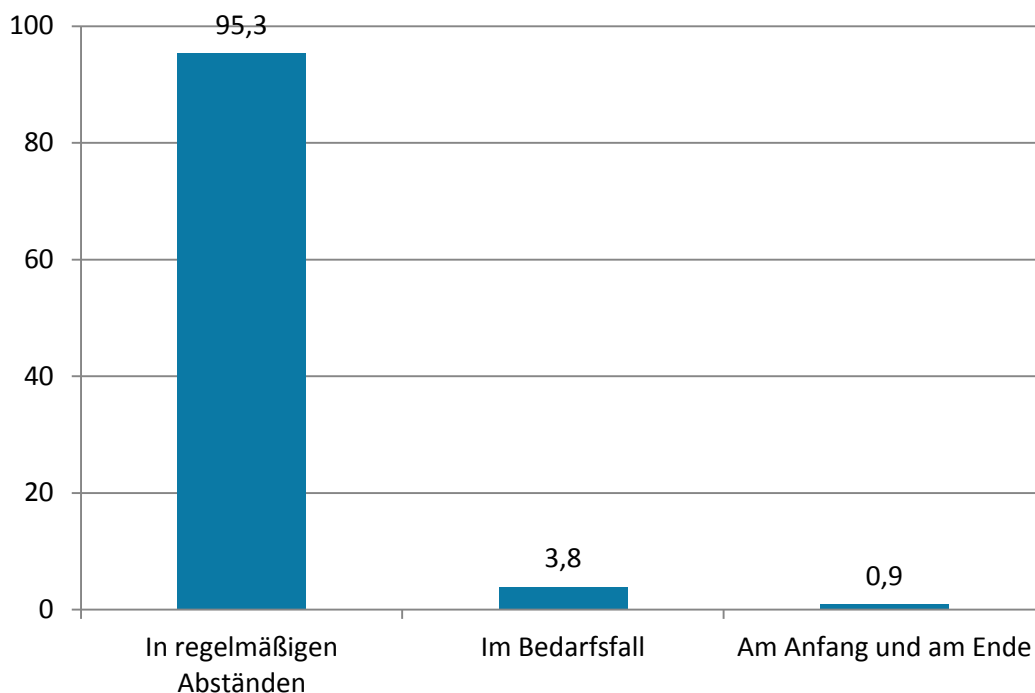
In Bezug auf die Kontakte zum/r Zeitarbeitnehmer/-in während des Arbeitseinsatzes ist festzustellen, dass fast alle Zeitarbeitsunternehmen nach eigener Aussage in der CATI-Befragung regelmäßig, d.h. nicht nur zu Beginn und am Ende des Arbeitseinsatzes oder im Bedarfsfall, Kontakt zu ihren Zeitarbeitskräften aufnehmen (Abbildung 4.3).

Abbildung 4.3

Kontakt zum/zur Zeitarbeitnehmer/-in

Wie regelmäßig haben Sie während des Arbeitseinsatzes Kontakt zu Ihrem/Ihrer Zeitarbeitnehmer/-in?

in %



Eigene Betriebsbefragung, 502 Beobachtungen, Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit.

Nach Einschätzung der Zeitarbeitnehmer/-innen ist der Anteil der Zeitarbeitsbetriebe, die während eines Arbeitseinsatzes „regelmäßig“ Kontakt zum/r Zeitarbeitnehmer/-in halten, zwar geringer als nach Aussage der Zeitarbeitsbetriebe (die nach eigener Aussage fast alle „regelmäßig“ Kontakt halten). Immerhin geben aber knapp 40% der Zeitarbeitnehmer/-innen in der CATI-Befragung an, tatsächlich regelmäßig Kontakt zu ihren Zeitarbeitsunternehmen zu haben.

Die Art und Weise der Betreuung und der Kontakte gestalten sich sehr unterschiedlich. Während für die meisten Disponenten/-innen, mit denen im Rahmen der Fallstudiengespräche

gesprächen wurde, der persönliche Kontakt ausschlaggebend ist, haben die Fallstudienbetriebe eine ganze Palette von Maßnahmen aufgelegt, um den Kontakt mit ihren Mitarbeitern/-innen aufrechtzuerhalten. Dies reicht von monatlich angebotenen Mitarbeiterstammtischen über Einladungen/Zuschüsse z.B. in Form von Verzehrgutscheinen zu Stadtfesten sowie Betriebs- oder Weihnachtsfeiern. Zudem bieten solche Veranstaltungen für manche Disponenten/-innen und Geschäftsführer/-innen die Möglichkeit, in einer eher unverbindlichen Atmosphäre einen Eindruck von den Problemen ihrer Mitarbeiter/-innen zu gewinnen, der auch von einem Teil der interviewten Zeitarbeitnehmer/-innen durchaus geschätzt wird.

Weiterhin zählen Aufmerksamkeiten wie Geburtstagsglückwünsche oder Geschenke bei der Geburt von Kindern zu den Maßnahmen mit denen Kontakt gehalten wird. Schließlich wurde bereits erwähnt, dass manche Zeitarbeitsfirmen, wie auch unter den Fallstudienbetrieben der Fall, darauf bestehen, dass die Stundenzettel oder andere Unterlagen grundsätzlich persönlich abgegeben werden, damit die Zeitarbeitsfirma in ihrer Arbeitgeberfunktion in Erinnerung gerufen wird und zudem die Möglichkeit für einen persönlichen Austausch besteht.

4.3.5 Integration in den Entleihbetrieb: Arbeitsmittelausstattung, Erkennbarkeit des Status und Schikane

Der Vorwurf, dass Zeitarbeitsbeschäftigte nicht ausreichende oder minderwertige Gerätschaften und Arbeitsmittel zur Ausübung ihrer Tätigkeit zur Verfügung stünden, konnte nicht bestätigt werden. Den Ergebnissen der Repräsentativbefragung der Zeitarbeitsbeschäftigten zufolge erhalten die Zeitarbeitnehmer/-innen während ihres Arbeitseinsatzes weit überwiegend (zu 85%) die gleichen Arbeitsmittel wie Stammbeschäftigte. Allerdings liegt der Anteil derer, die nicht die gleiche Ausstattung erhalten, unter den Zeitarbeitnehmern/-innen ohne Schulabschluss (22%) über dem Durchschnitt aller Zeitarbeitnehmer/-innen (15%). Dies korrespondiert mit den Fallstudienresultaten, wonach Aussagen der Zeitarbeitnehmer/-innen sowie der Entleiher zufolge gerade im Bereich der Helfertätigkeiten, d.h. der (in der Zeitarbeit überwiegender) Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, sowie in der Fertigung oftmals vor allem solche Aufgaben an Zeitarbeitnehmer/-innen delegiert werden, die von den Stammbeschäftigten als besonders belastend oder unangenehm empfunden werden. Beispiele hierfür stellen eine Benachteiligung bei der Rotation während der Fließbandarbeit, die Zuteilung in ungeliebte Schichten oder die Übertragung körperlich besonders belastender Aufgaben dar. Im Bürobereich hingegen schildern Zeitarbeitnehmer/-innen bisweilen den systematischen Ausschluss von anspruchsvolleren Tätigkeiten und die Zuweisung von Aufgaben unterhalb des eigentlich erworbenen und für den Einsatz vorgesehenen Qualifikationsniveaus.

Als ein Integrationshemmnis wird nach Experteneinschätzung zudem die Erkennbarkeit als Zeitarbeitnehmer/-in, z.B. durch andere Kleidung, angesehen. Der Anteil der Zeitarbeitnehmer/-innen, deren Status nach eigener Wahrnehmung als solcher im Einsatzbetrieb erkennbar ist, liegt den Angaben in der CATI-Befragung zufolge im Durchschnitt aller Zeitarbeitnehmer/-innen bei 40%. Bei den Zeitarbeitskräften ohne Schulabschluss liegt dieser Anteil mit 48% sogar noch etwas höher, d.h. fast die Hälfte der geringqualifizierten Zeitarbeitskräfte glaubt, dass ihr Status als Zeitarbeitnehmer/-in erkennbar ist.

Während die Erkennbarkeit einer umfassenden Integration in den Entleihbetrieb entgegenstehen kann, aber nicht zwangsläufig muss, ist das Erleben von Schikane eine massive Form persönlicher Geringschätzung und kann als Zeichen einer unzureichenden Integration gewertet werden. Gerade beim Aspekt der Schikane ist der Vergleich mit Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft von Interesse.

Nach den Ergebnissen der CATI-Befragung fühlen sich Zeitarbeitnehmer/-innen insgesamt nicht häufiger schikaniert als andere Arbeitnehmer/-innen (Abbildung 4.4). Zwar liegt der Anteil

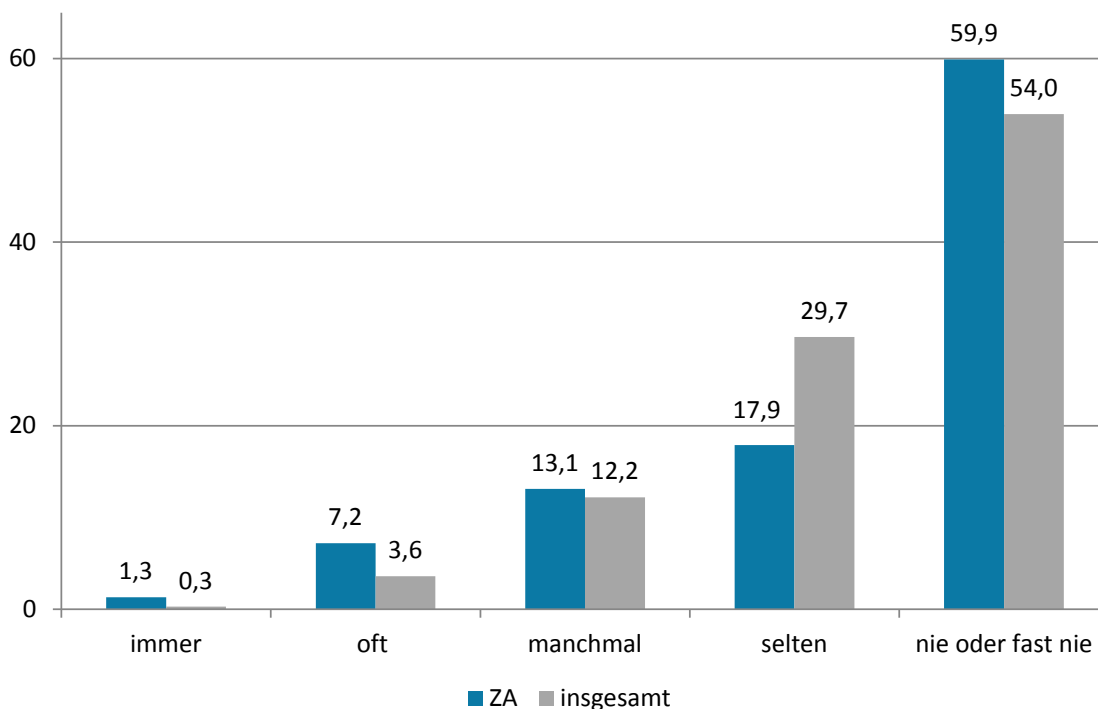
von Zeitarbeitsbeschäftigten, die angeben, oft die Zielscheibe für schikanöses Verhalten zu sein, mit 7,2% etwa doppelt so hoch wie in der Gesamtwirtschaft (3,6%), allerdings auf relativ geringem Niveau. Andererseits liegt der Anteil der Beschäftigten der angibt, nie oder fast nie schikaniert zu werden, mit 59,9% unter den Zeitarbeitsbeschäftigten deutlich über dem der Beschäftigten in anderen Branchen (54%).¹⁹

Abbildung 4.4

Schikane durch Kollegen/-innen oder Vorgesetzte

Wie oft fühlen Sie sich durch Kollegen/-innen oder Vorgesetzte zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?

in %



Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmern/-innen, 1.500 Beobachtungen (ZA), Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit; „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“, 7.490 Beobachtungen (insgesamt).

Allerdings sehen sich Zeitarbeitnehmer/-innen ohne Schulabschluss fast doppelt so häufig wie der Durchschnitt aller Zeitarbeitskräfte (zu 39% gegenüber 22%) oft oder manchmal der Schikane durch Kollegen/-innen oder Vorgesetzte ausgesetzt, was auf die oben angesprochene Tendenz zur Übertragung minderwertiger oder unbeliebter Arbeitsaufgaben gerade im Helferbereich als Ausdruck der Behandlung als „Arbeitskräfte 2. Klasse“ zurückzuführen sein kann.

4.3.6 Nachbereitung des Einsatzes

Ist der Einsatz abgeschlossen, so verbleibt als letzter Punkt dessen Nachbereitung, sowohl mit Blick auf den Entleiher als auch den/die dort eingesetzte/n Mitarbeiter/-in. Wendet man sich zunächst der Nachbereitung mit dem Entleiher zu, so beklagen vor allem Experten/-innen eine zu geringe Systematik im diesbezüglichen Vorgehen, zum einen, weil dies einen Mangel an

¹⁹ An dieser Stelle sei nochmals betont, dass etwaige Unterschiede zwischen Beschäftigten innerhalb und außerhalb der Zeitarbeit nicht (allein) auf die Zeitarbeit zurückgeführt werden können, da sich die beiden Beschäftigtengruppen auch noch hinsichtlich weiterer Charakteristika (z.B. Qualifikation) unterscheiden.

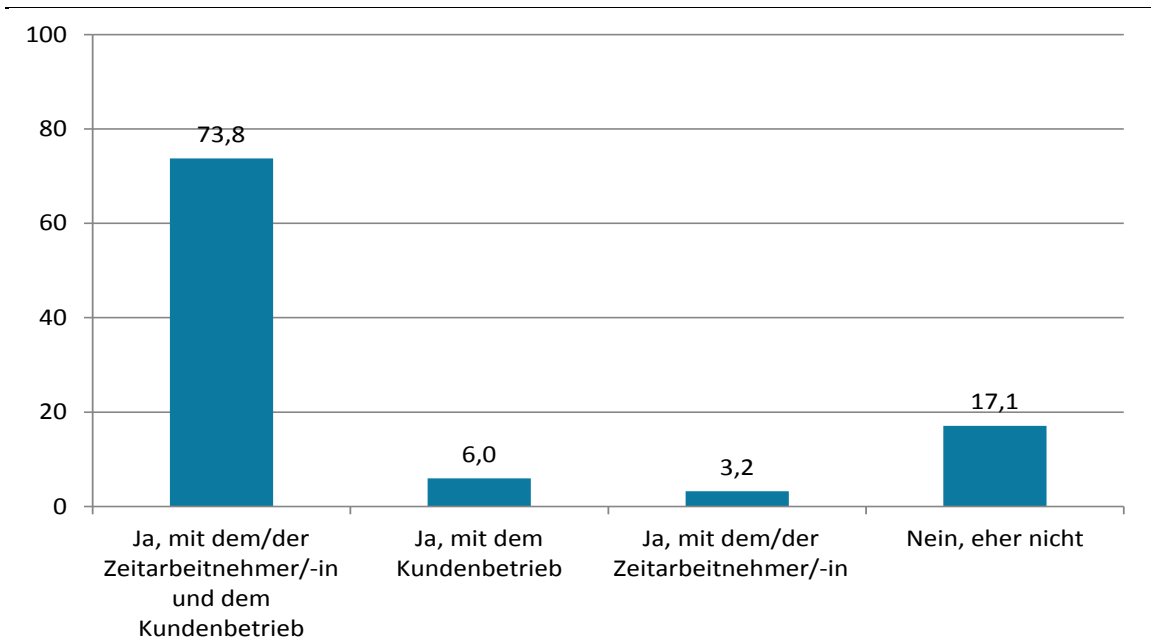
Wertschätzung gegenüber dem/der Mitarbeiter/-in ausdrücke, zum anderen, weil damit die Chance nicht genutzt werde, wichtige Informationen über Kunden zu sammeln. Der Aspekt der Wertschätzung wurde in den Fallstudien vor allem von den Disponenten/-innen bestätigt, die des Öfteren von einem hohen Interesse der Zeitarbeitsbeschäftigten berichten, eine Rückmeldung zum abgeschlossenen Einsatz zu erhalten als auch die Möglichkeit zu haben, sich selbst zum Einsatz zu äußern. Allerdings ist die Einsatznachbereitung als eine der Schwachstellen im Verleihprozess bekannt, da diese im Alltagsgeschäft häufig zu kurz kommt und oft nur oberflächlich erledigt wird.

Der repräsentativen Betriebsbefragung zufolge sind es allerdings nur 17% der Zeitarbeitsunternehmen, die überhaupt keine Nachbereitung durchführen. Drei Viertel der Betriebe führen nach eigener Aussage sogar sowohl mit dem/der Zeitarbeitnehmer/-in als auch mit dem Kundenbetrieb eine Nachbereitung durch (Abbildung 4.5).

Abbildung 4.5

Nachbereitung

Führen Sie eine systematische Nachbereitung des Arbeitseinsatzes durch?
in %



Eigene Betriebsbefragung, 502 Beobachtungen, Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit.

Offensichtlich ist hier eine weiterführende Differenzierung nach der Qualität der Nachbereitung angezeigt zwischen einer eher oberflächlichen oder hastig durchgeführten Nachfrage einerseits und einem persönlichen Gespräch, das gerade im Verhältnis mit dem/der Mitarbeiter/-in genügend Raum lässt, um den Einsatz zu reflektieren und nicht nur auf Probleme zu fokussieren.

In den Fallstudien wurde bestätigt, dass die Nachbereitung auf Seiten der Arbeitnehmer/-innen wie auch auf Seiten der Entleiher sehr uneinheitlich erfolgt. Insbesondere im Bereich der Helfertätigkeiten berichten Zeitarbeitnehmer/-innen, dass eine Nachbereitung im Zweifelsfalle gar nicht stattfindet, insbesondere wenn es keinen konkreten Folgeeinsatz gebe. Dies bestätigt zumindest ein Verleihbetrieb, der lediglich eine Notwendigkeit zur Nachbereitung sieht, wenn für eine/n Mitarbeiter/-in eine negative Rückmeldung vom Entleiher vorliegt. Häufiger geschieht eine Nachbereitung im weitesten Sinne nach Einschätzung eines/r Experten/-in sowie

den Berichten einzelner Arbeitnehmer/-innen zufolge in Gestalt der eher informellen sogenannten „Freitagsgespräche“, wenn der/die Arbeitnehmer/-in seinen/ihren Stundenzettel beim Verleiher abliefern. Dies bietet zwar Gelegenheit zum Austausch und zur Besprechung, sei aber meist nicht hinreichend systematisch, moniert der Experte.

4.4 Zusammenhang zwischen der Organisation des Verleihprozesses und der Struktur der Zeitarbeitsbetriebe

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit sich die Ausgestaltung des Verleihprozesses zwischen Zeitarbeitsbetrieben mit bestimmten Strukturmerkmalen unterscheidet. Hierfür werden zentrale Indikatoren der Verleihprozessorganisation im Rahmen multivariater Regressionsanalysen (für Details hierzu vgl. Abschnitt 2.2) auf systematische Zusammenhänge mit den betrieblichen Strukturmerkmalen untersucht. Konkret werden folgende acht Indikatoren näher betrachtet, die aus den Angaben in der Betriebsbefragung generiert wurden und als wichtige Merkmale einer gelungenen Organisation des Verleihprozesses erachtet werden:

- (i) *Zuständigkeit Arbeitssicherheit*: 0/1-Indikator, der den Wert 1 annimmt, wenn Verleiher und Entleiher gemeinsam für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zuständig sind; 0 sonst. Dies trifft auf fast 55% der Betriebe zu.
- (ii) *Maßnahmen Gesundheitsschutz*: 0/1-Indikator, der den Wert 1 annimmt, wenn mindestens drei der acht abgefragten Maßnahmen des Gesundheitsschutzes durchgeführt werden; 0 sonst. Dies trifft auf knapp 68% der Betriebe zu.
- (iii) *Zuständigkeit Einarbeitung*: 0/1-Indikator, der den Wert 1 annimmt, wenn Verleiher und Entleiher gemeinsam für Einweisung und Einarbeitung der Zeitarbeitnehmer/-innen zuständig sind; 0 sonst. Dies trifft auf 57% der Betriebe zu.
- (iv) *Einweisungsformen*: 0/1-Indikator, der den Wert 1 annimmt, wenn mindestens "Begleitung am 1. Tag" und "Unterrichtung über Gefahrenstellen" sowie zwei weitere der elf abgefragten Einweisungsformen durchgeführt werden; 0 sonst. Dies trifft auf gut 75% der Betriebe zu.
- (v) *Schriftliche Integrationsvereinbarung*: 0/1-Indikator, der den Wert 1 annimmt, wenn vorab mit dem Kundenbetrieb schriftlich fixierte Vereinbarungen zu mindestens einem Aspekt der Integration der Zeitarbeitnehmer/-innen existieren; 0 sonst. Dies trifft auf beinahe 92% der Betriebe zu.
- (vi) *Verleiher zertifiziert*: 0/1-Indikator, der den Wert 1 annimmt, wenn der Zeitarbeitsbetrieb zertifiziert ist (unabhängig vom konkreten Standard); 0 sonst. Dies trifft auf etwas weniger als 60% der Betriebe zu.
- (vii) *Regelmäßiger Kontakt zwischen Verleiher, Zeitarbeitnehmer/-in und Entleiher*: 0/1-Indikator, der den Wert 1 annimmt, wenn der Zeitarbeitsbetrieb während des Einsatzes regelmäßig, d.h. anlassunabhängig Kontakt mit sowohl den Zeitarbeitnehmern/-innen als auch den Kundenbetrieben unterhält; 0 sonst. Dies trifft auf 92% der Betriebe zu.
- (viii) *Systematische Einsatznachbereitung*: 0/1-Indikator, der den Wert 1 annimmt, wenn eine systematische Nachbereitung des Arbeitseinsatzes sowohl mit den Zeitarbeitnehmern/-innen als auch den Kundenbetrieben durchgeführt wird; 0 sonst. Dies trifft auf rund 74% der Betriebe zu.

Die jeweilige Definition dieser Indikatoren zur Organisation des Verleihprozesses basiert auf den Befunden der Literaturanalysen, den Expertengesprächen sowie den Ergebnissen der Fall-

studien und stellt somit normative Anforderungen an eine gelungene Ausgestaltung des Verleihs dar. Dabei sind natürlich unterschiedliche Abgrenzungen denkbar, etwa bei der konkreten Definition der Maßnahmen zum Gesundheitsschutz. Daher wurde im Rahmen von Sensitivitätsanalysen überprüft, inwieweit die empirischen Resultate von der konkreten Definition der Indikatoren abhängen. Diese Analysen haben ergeben, dass die Ergebnisse nicht nennenswert von der jeweiligen Definition der Indikatoren beeinflusst werden, so dass die vorgenommene Qualifizierung Bestätigung fand.

Zur Beschreibung der Struktur der Zeitarbeitsbetriebe werden folgende Indikatoren berücksichtigt:

- Eine vs. mehrere Niederlassungen (1/0-Indikator)
- Betriebsgröße, d.h. Anzahl der Zeitarbeitnehmer/-innen (in vier Größenklassen)
- Helferschwerpunkt (ja/nein), d.h. der Anteil der am 31.12.2012 eingesetzten Zeitarbeitnehmer/-innen mit geringqualifizierten Tätigkeiten war größer als der mit Facharbeitertätigkeiten und der mit hochqualifizierten Tätigkeiten
- Kundenanzahl, d.h. Anzahl der Entleiher (in vier Größenklassen)
- Regionenschwerpunkt (ja/nein), d.h. mehrheitliche Überlassung von Zeitarbeitnehmern/-innen im Umkreis von 50km
- Branchenschwerpunkt (ja/nein), d.h. mehrheitliche Überlassung von Zeitarbeitnehmern/-innen in eine bestimmte Branche
- Nur klassische Zeitarbeit oder Personalüberlassung (ja/nein), d.h. der Zeitarbeitsbetrieb bietet nur klassische Zeitarbeit oder eine generelle Personalüberlassung an
- Wertekodex/Leitbild (ja/nein), d.h. für den Zeitarbeitsbetrieb existiert ein schriftlich fixierter Wertekodex oder schriftlich fixierte Unternehmensleitlinien
- Existenz eines Betriebsrats (ja/nein), d.h. der Zeitarbeitsbetrieb hat einen Betriebsrat

Diese Merkmale dürften für die Zeitarbeitsbetriebe kurzfristig wesentlich schwerer zu verändern sein als die konkrete Organisation des Verleihprozesses. Sie stellen daher betriebliche Strukturmerkmale dar, die gleichwohl einen Einfluss auf die Ausgestaltung des Verleihs haben können. Um dies näher zu betrachten, wurde für jedes der o.g. Organisationsmerkmale ein Probit-Modell geschätzt, in dem die Strukturmerkmale als Erklärungsvariablen dienen. Die Ergebnisse dieser Schätzungen sind in den Tabellen 4.2 bis 4.4 zusammengefasst.

Aus Tabelle 4.2 wird ersichtlich, dass eine als gelungen zu erachtende Organisation der Zuständigkeit für Arbeitssicherheit – also eine gemeinsame Zuständigkeit von Ver- und Entleiher – signifikant häufiger in Betrieben mit 100 bis 499 Beschäftigten als in solchen mit weniger als 50 Zeitarbeitnehmern/-innen zu finden ist. Das Gegenteil gilt bei Verleihern mit mehr als 20 Kunden im Vergleich zu solchen mit bis zu zehn Kunden. Darüber hinaus ist dieser Aspekt des Verleihprozesses in Betrieben mit einem regionalen Schwerpunkt seltener als gelungen organisiert zu erachten als bei Verleihern, die überregional agieren. Alle weiteren Strukturmerkmale weisen keinen systematischen, d.h. statistisch signifikanten Zusammenhang zur Ausgestaltung der Arbeitssicherheit auf.

Tabelle 4.2

Schätzergebnisse zum Zusammenhang zwischen der Organisation des Verleihprozesses und der Betriebsstruktur der Verleiher – Teil 1

	Zuständigkeit Arbeitssicherheit		Maßnahmen Gesundheitsschutz	
	Marginaler Effekt	t-Wert	Marginaler Effekt	t-Wert
Helferschwerpunkt	0,056	1,13	-0,038	-0,79
Eine Niederlassung	0,019	0,33	0,039	0,74
Verleiher-GK 50 bis 99	0,099	1,55	-0,025	-0,42
Verleiher-GK 100 bis 499	0,171	2,35	0,115	1,67
Verleiher-GK 500 plus	0,155	1,35	-0,024	-0,20
Anz. Kunden: 11 bis 20	-0,079	-1,21	0,150	2,64
Anz. Kunden: 21 bis 49	-0,156	-2,19	0,168	2,71
Anz. Kunden: 50 plus	-0,195	-2,06	0,172	2,08
Branchenschwerpunkt	-0,020	-0,38	0,123	2,48
Regionenschwerpunkt	-0,151	-2,00	-0,045	-0,63
Nur klass. ZA oder Personalüberlassung	0,006	0,11	-0,024	-0,45
Wertekodex/Leitbild	0,048	0,73	0,168	2,68
Existenz eines Betriebsrats	-0,101	-1,23	0,187	2,41
Anzahl Beobachtungen		446		448

Kombinierter Beschäftigten-Betriebsdatensatz, eigene Berechnung.

Die Schätzergebnisse für das Organisationsmerkmal Gesundheitsförderung legen den Schluss nahe, dass dieses von Verleihern mit mehr als zehn Kundenbetrieben besser organisiert wird als von solchen mit einer sehr kleinen Anzahl an Kunden. Gleiches gilt für Zeitarbeitsbetriebe mit einem Branchenschwerpunkt, einem schriftlich fixierten Wertekodex/Leitbild und solchen mit einem Betriebsrat. Hingegen spielt hier die Betriebsgrößenklasse ebenso wenig eine systematische Rolle wie die qualifikatorischen Tätigkeitsschwerpunkte der Beschäftigten (Helferschwerpunkt).

Aus Tabelle 4.3 lässt sich erkennen, dass die gemeinsame Zuständigkeit von Ver- und Entleihern bei der Einarbeitung der Zeitarbeitnehmer/-innen signifikant häufiger bei Betrieben mit 100 bis 499 Beschäftigten zu finden ist als bei solchen mit weniger als 50 Arbeitnehmern/-innen. Das Umgekehrte lässt sich für Verleiher mit 11 bis 20 Kundenbetriebe beobachten. Des Weiteren findet sich eine gemeinsame Zuständigkeit signifikant seltener bei Zeitarbeitsbetrieben, deren Geschäftsmodell nur klassische Zeitarbeit oder generelle Personalüberlassung umfasst sowie bei solchen, die einen Betriebsrat besitzen.

Aus Tabelle 4.3 geht ferner hervor, dass sich für die beiden Organisationsmerkmale Einweisungsformen und schriftliche Integrationsvereinbarungen keinerlei systematische Kovariation mit den betrieblichen Strukturmerkmalen beobachten lässt. Demgegenüber sind (in Termini der Beschäftigtenanzahl) größere Verleiher signifikant häufiger zertifiziert. Gleiches gilt auch für Zeitarbeitsbetriebe, die nur eine einzige Niederlassung aufweisen, sowie für Betriebe mit einem schriftlich fixierten Wertekodex/Leitbild und solchen mit einem Betriebsrat. Das Umgekehrte lässt sich hingegen für Zeitarbeitsbetriebe mit einem regionalen Schwerpunkt im Verleih beobachten und solchen, deren Geschäftsmodell sich auf klassische Zeitarbeit oder generelle Personalüberlassung beschränkt.

Tabelle 4.3
Schätzergebnisse zum Zusammenhang zwischen der Organisation des Verleihprozesses und der Betriebsstruktur der Verleiher – Teil 2

	Zuständigkeit Einarbeitung		Einweisungsformen	
	Marginaler Effekt	t-Wert	Marginaler Effekt	t-Wert
Helferschwerpunkt	0,031	0,61	0,059	1,35
Eine Niederlassung	0,090	1,58	0,000	0,00
Verleiher-GK 50 bis 99	0,010	0,15	0,039	0,73
Verleiher-GK 100 bis 499	0,193	2,64	0,097	1,56
Verleiher-GK 500 plus	0,093	0,77	-0,019	-0,19
Anz. Kunden: 11 bis 20	-0,140	-2,14	0,005	0,10
Anz. Kunden: 21 bis 49	-0,096	-1,32	0,031	0,50
Anz. Kunden: 50 plus	-0,079	-0,80	-0,032	-0,37
Branchenschwerpunkt	0,023	0,44	-0,004	-0,09
Regionenschwerpunkt	0,029	0,37	-0,071	-1,13
Nur klass. ZA oder Personalüberlassung	-0,170	-2,93	-0,095	-1,87
Wertekodex/Leitbild	0,093	1,39	0,082	1,43
Existenz eines Betriebsrats	-0,176	-2,14	0,014	0,19
Anzahl Beobachtungen	448		448	
	Schriftl. Integrationsvereinbarung		Verleiher zertifiziert	
	Marginaler Effekt	t-Wert	Marginaler Effekt	t-Wert
Helferschwerpunkt	-0,019	-0,72	-0,055	-0,98
Eine Niederlassung	0,050	1,56	0,378	6,25
Verleiher-GK 50 bis 99	-0,046	-1,29	0,207	3,03
Verleiher-GK 100 bis 499	-0,009	-0,22	0,198	2,53
Verleiher-GK 500 plus	-0,007	-0,09	0,299	2,60
Anz. Kunden: 11 bis 20	0,005	0,15	0,036	0,50
Anz. Kunden: 21 bis 49	0,007	0,20	-0,041	-0,50
Anz. Kunden: 50 plus	-0,032	-0,58	-0,164	-1,53
Branchenschwerpunkt	0,042	1,45	0,019	0,33
Regionenschwerpunkt	-0,008	-0,20	-0,193	-2,42
Nur klass. ZA oder Personalüberlassung	-0,056	-1,70	-0,172	-2,67
Wertekodex/Leitbild	0,040	1,10	0,426	5,54
Existenz eines Betriebsrats	0,000	0,00	0,313	2,94
Anzahl Beobachtungen	448		439	

Kombinierter Beschäftigten-Betriebsdatensatz, eigene Berechnung.

Tabelle 4.4
Schätzergebnisse zum Zusammenhang zwischen der Organisation des Verleihprozesses und der Betriebsstruktur der Verleiher – Teil 3

	Kontakt zw. Verleiher und ZAN und Entleiher		Systematische Einsatznachberei- tung	
	Marginaler Effekt	t-Wert	Marginaler Effekt	t-Wert
Helferschwerpunkt	0,032	1,33	-0,021	-0,48
Eine Niederlassung	0,009	0,34	0,100	2,02
Verleiher-GK 50 bis 99	-0,016	-0,52	-0,013	-0,24
Verleiher-GK 100 bis 499	-0,038	-1,00	-0,024	-0,36
Verleiher-GK 500 plus	0,016	0,26	-0,006	-0,06
Anz. Kunden: 11 bis 20	0,036	1,34	0,012	0,22
Anz. Kunden: 21 bis 49	0,032	1,12	0,108	1,85
Anz. Kunden: 50 plus	0,042	1,10	0,089	1,11
Branchenschwerpunkt	-0,052	-2,05	-0,045	-0,99
Regionenschwerpunkt	-0,027	-0,85	-0,012	-0,19
Nur klass. ZA oder Personalüberlassung	-0,006	-0,23	-0,073	-1,45
Wertekodex/Leitbild	0,058	1,80	0,079	1,38
Existenz eines Betriebsrats	-0,044	-1,01	-0,022	-0,30
Anzahl Beobachtungen	448		448	

Kombinierter Beschäftigten-Betriebsdatensatz, eigene Berechnung.

Auch bei den letzten beiden Verleihprozessorganisationscharakteristika ergibt sich nur sehr selten eine systematische Kovariation mit den betrieblichen Strukturmerkmalen. So wird aus Tabelle 4.4 deutlich, dass Verleiher mit einem Branchenschwerpunkt signifikant seltener regelmäßig Kontakte zu ihren Beschäftigten und den Kundenbetrieb während des Verleihs unterhalten. Außerdem findet den Schätzergebnissen zufolge lediglich bei Verleihern mit nur einer Niederlassung signifikant häufiger eine systematische Einsatznachbereitung statt.

In der Gesamtschau kann somit festgehalten werden, dass die Organisation des Verleihprozesses zwar an unterschiedlichen Stellen signifikant mit der Betriebsstruktur der Verleiher assoziiert ist, dabei aber kein systematisches Muster erkennbar wird. So weisen – entgegen durchaus weit verbreiteter Ansichten – kleinere Betriebe oder solche mit einem Schwerpunkt im Helfergeschäft keine systematisch schlechtere Organisation des Verleihprozesses auf als Großbetriebe oder solche mit Beschäftigten, die höher qualifizierte Tätigkeiten ausüben. Bei der Organisation des Verleihprozesses scheinen sich somit mittlerweile Standards etabliert zu haben, die unabhängig von der Größe, der Beschäftigtenstruktur und anderen Strukturmerkmalen der Zeitarbeitsbetriebe umgesetzt werden.

5. Status-Quo-Analyse II: Personalmanagement im engeren Sinne

Im folgenden Kapitel wird die unmittelbare betriebliche Ebene des einzelnen Arbeitseinsatzes verlassen, um im weiteren Verlauf zu beleuchten, wie das Personalmanagement auf Seiten des Verleihers ausgestaltet ist, welcher Einfluss auf die Beschäftigten ausgeht und worin Handlungsansätze für die Gewährleistung einer möglichst hohen Qualität der Beschäftigung bestehen. Die Ausführungen beziehen sich demzufolge vor allem auf diejenigen Aspekte des Personalmanagements, die nicht unmittelbar die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der einzelnen Einsätze betreffen und daher Gegenstand der beiden vorangegangenen Abschnitte waren.

Auf der Seite des Verleihers, auf die in einem ersten Schritt eingegangen werden soll, kommt nach Einschätzung von Experten/-innen und Geschäftsführern/-innen von Verleihern den Qualifizierungsangeboten eine besonders hohe Bedeutung zu. Darüber hinaus spielen je nach Bereich das betriebliche Gesundheitsmanagement sowie weitere Unterstützungsangebote eine Rolle, wozu beispielsweise regelmäßige Mitarbeitergespräche oder auch informelle Angebote zum Austausch der Mitarbeiter/-innen zählen. Den Abschluss bildet ein Exkurs zu den Aufgaben des/der Disponenten/-in und der Bedeutung der Etablierung entsprechender Ausbildungsberufe und Studiengänge für die Praxis der Betreuung.

5.1 Personalmanagement aus Sicht der Wissenschaft

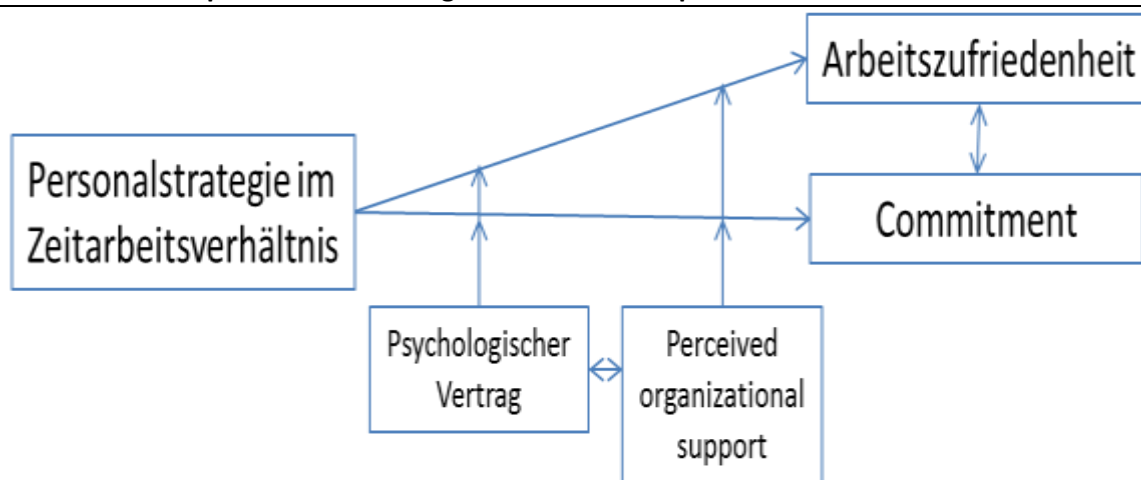
Folgt man der quantitativen Analyse von Alewell/Hauff (2011), die das Personalmanagement von über tausend in Deutschland ansässigen Unternehmen beleuchtet, so kommt Zeitarbeit nur für einen Teil dieser Unternehmen überhaupt als (temporäre) Personalbeschaffungsstrategie infrage und wird von einem anderen Teil grundsätzlich abgelehnt. Bedienen Unternehmen sich der Zeitarbeit, so stehen demnach Flexibilitätsbedarfe und Kostengesichtspunkte im Vordergrund, wohingegen Überlegungen hinsichtlich der Generierung von Wissen und Expertise eine deutlich untergeordnete Rolle spielen. Gleichzeitig lässt sich daraus aber auch schließen, dass unterschiedliche Motivlagen hinter der Zeitarbeit stehen und für eine kleinere Gruppe von Unternehmen auch Erwägungen hinsichtlich sonst nicht beschaffbarer Ressourcen bedeutsam sind. Insgesamt trifft auf dieses Beschäftigungssegment aber noch recht stark die Trennung zwischen Stamm- und Randbelegschaft zu, bei der Zeitarbeitnehmer/-innen zur Randbelegschaft zählen (Atkinson 1984). Um die Motivlagen des potenziellen Entleihers von Seiten der Zeitarbeitsunternehmen zu bedienen, reicht eine auf Kostenoptimierung orientierte Personalpolitik in den meisten Fällen aus. Von nennenswerten Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital ist nicht auszugehen und Investitionen in allgemeines Humankapital müssen sich schnell amortisieren lassen.

Zwar ist eine ressourcenorientierte Personalpolitik, die sehr stark auf die Entwicklung der Zeitarbeitnehmer/-innen ausgerichtet ist, grundsätzlich denkbar. Sie dürfte sich dann aber primär nur in solchen Betrieben beobachten lassen, die ihren Kunden spezifische Expertise vermitteln (Ruiner et al. 20013; Wilkens et al. 2014). Ein weiteres, bislang empirisch so aber nicht ausreichend erhärtetes Motiv für eine ressourcenorientierte Personalpolitik könnte darin liegen, dass nicht das Geschäftsmodell der Zeitarbeitsfirmen im Zentrum steht, sondern der Verleiher aus Gründen der Mitarbeiterbindung oder der Entwicklung der Arbeitgebermarke daran ein spezifisches Interesse hat. Ebenfalls nicht hinreichend erforscht ist in diesem Zusammenhang, ob sich der Flexibilitätszuwachs, der seitens der Zeitarbeitsunternehmen dem Entleiher angeboten wird (dies wäre wiederum Teil des Geschäftsmodells), sich in einer spezifischen Personalpolitik auf Verleiherseite niederschlägt. Nach gegenwärtigem Stand der Forschung können also sowohl kosten- als auch ressourcenorientierte Strategieansätze in diesem Feld vermutet werden.

Um bewerten zu können, wie sich eine Personalstrategie auf die Qualität des Zeitarbeitsverhältnisses zwischen Zeitarbeitsfirma und Zeitarbeitnehmer/-in auswirkt, müssen die personalwirtschaftlichen Konstrukte näher beleuchtet werden, die dafür einen Maßstab bilden. Dabei sind vier Konstrukte besonders relevant (Abbildung 5.1): Die Arbeitszufriedenheit (Bruggeman 1974) und das Commitment (Meyer, Allen 1991) der Zeitarbeitnehmer/-innen definieren abhängige Variablen. Einen Einfluss auf die darin ausgedrückte Bewertung haben der psychologische Vertrag (Rousseau 1995; Shore, Tetrick 1994; McLean Parks et al. 1998; Wilkens 2004) der Zeitarbeitnehmer/-innen und die von ihnen wahrgenommene Unterstützung (perceived organizational support, Aselage, Eisenberger 2003), wobei sich beide Konstrukte sowohl auf den Verleiher als auch auf den Entleiher beziehen können.

Abbildung 5.1

Indikatoren und potenzielle Einflussgrößen der Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen



Eigene Darstellung.

Der psychologische Vertrag beinhaltet die wahrgenommenen wechselseitigen Erwartungen und Verpflichtungen in der Austauschbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-in. Hierbei handelt es sich um kognitive Repräsentationen, nicht um reale Tauschbedingungen. Es ist zu berücksichtigen, dass in der Zeitarbeit eine formale Vertragskonstellation vorliegt, bei der nicht nur die unmittelbare Beziehung zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeitnehmer/-in relevant ist, sondern auch die Beziehung zum Entleiher. Dementsprechend kann angenommen werden, dass sich das kognitive Erwartungsspektrum der Arbeitskräfte mit Blick auf ihre zukünftigen Entwicklungen auch auf den Entleiher erstrecken kann (Herriot, Pemberton 1997; Mitlacher 2005; Ruiner et al. 2013).

Hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit ist es von entscheidender Bedeutung, inwiefern ein/e Arbeitnehmer/-in wahrnimmt, dass der psychologische Vertrag vom Arbeitgeber erfüllt wird. Ist das nicht der Fall, so führt es meist zu Klagen, Unmutsäußerungen, innerer Kündigung, verminderten Leistungsbereitschaft sowie zu einer erhöhten Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln (vgl. Morrison, Robinson 1997; Robinson, Morrison 2000; Turnley, Feldman 1999.)

Empirisch wurde der Frage nach der Herausbildung eines spezifischen psychologischen Vertrags von Zeitarbeitnehmern/-innen im Kontrast zur Stammbesellschaft in der Vergangenheit bereits nachgegangen. De Jong et al. (2009) vergleichen im Rahmen einer standardisierten Erhebung (n=800) die Art des wahrgenommenen psychologischen Vertrags und dessen Erfüllung zwischen Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber für die Gruppe der Zeitarbeitnehmer/-innen und der Stammbesellschaft. Als Ergebnis zeigt sich, dass Zeitarbeitnehmer/-innen in der Regel ein geringeres Verpflichtungsniveau aufweisen und auch geringere Erwartungen an den

Arbeitgeber haben als Mitglieder von Stammbesellschaften. In der Folge kann sich dann durch ein ausgeglichener psychologischer Vertrag mit wechselseitig geringer Verpflichtung ergeben. Dabei zeigt sich auch eine im Vergleich mit der Stammbesellschaft schwächere Bindung an das Entleihunternehmen. Hierin spiegelt sich der Umstand des Dreiecksverhältnisses, in dem sich ein/e Zeitarbeitnehmer/-in befindet. Chambel/Fontinha (2009) stellen heraus, dass Zeitarbeitnehmer/-innen klar zwischen der Erfüllung des psychologischen Vertrags durch Ver- und Entleiher unterscheiden, diese beiden Verträge also separat zu betrachten sind. Hinsichtlich des psychologischen Vertrags mit dem Verleiher sind dabei insbesondere Erwartungen hinsichtlich der „Sprungbrettfunktion“ zur Aufnahme einer Arbeit beim Entleiher bzw. in einem anderen regulären Beschäftigungsverhältnis zu berücksichtigen.

Mit Blick auf das empirische Untersuchungsvorhaben lässt sich aus der Befassung mit dem psychologischen Vertrag schlussfolgern, dass die Bewertung der Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von den tatsächlichen Erwartungen zu betrachten ist. Dabei lässt sich auch eruieren, welche Personalstrategie den Erwartungen der Zeitarbeitnehmer/-innen entspricht.

Eine weitere, die Bewertung der Arbeitsqualität theoretisch beeinflussende Größe, die sich zudem auch auf den psychologischen Vertrag auswirkt, lässt sich mit dem Konstrukt des „perceived organizational support“ beschreiben (Aselage, Eisenberger 2003). Damit wird ausgedrückt, dass Mitarbeiter/-innen anhand der Behandlung durch die Organisation in der Vergangenheit Annahmen bezüglich der ihnen gewährten Unterstützung treffen, die in der Folge ihr Arbeitsverhalten mitbestimmen. Aselage/Eisenberger (2003) nennen in diesem Zusammenhang drei wesentliche Aspekte, die diese Wahrnehmung prägen. Hierzu zählt erstens das Vorhandensein förderlicher Arbeitsbedingungen; hervorzuheben sind dabei z.B. die Selbstbestimmung über Aufgaben oder die Weiterbildungen. Zweitens ist die Unterstützung durch die/den direkten Vorgesetzte/n und die von dieser/m entgegengebrachte Wertschätzung von zentraler Bedeutung. Drittens spielt auch die prozedurale Gerechtigkeit innerhalb der Organisation eine Rolle (Streicher et al. 2008), was im Wesentlichen dem Konzept der „perceived organizational justice“ entspricht, also der Wahrnehmung einer fairen Behandlung aller Mitarbeiter/-innen. Im Einklang mit dieser Annahme finden Eisenberger et al. (1990) heraus, dass die wahrgenommene Unterstützung durch die Organisation die Leistungsbereitschaft sowie das Commitment gegenüber dem Arbeitgeber erhöht und schließlich die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens verbessert.

Mit Blick auf die Zeitarbeit ist die Untersuchung von Druker/Stawort (2004) hervorzuheben. Die Autoren haben den „perceived organizational support“ durch Verleih- und Entleihunternehmen in Großbritannien untersucht und im Rahmen qualitativer Interviews vor allem Defizite in der Unterstützung durch den Entleiher identifiziert.

Hinsichtlich der empirischen Untersuchung ist vor diesem Hintergrund von Relevanz, in welchen Feldern Zeitarbeitnehmer/-innen besondere Erwartungen an die organisationale Unterstützung äußern, auch welche bisherigen Erfahrungen in diesem Bereich für sie prägender Natur sind. Konkret ergibt sich mit Blick auf das Personalmanagement die Frage, inwiefern Zeitarbeitnehmer/-innen das Gefühl haben, als Beschäftigte wertgeschätzt zu werden. Während sich dies auf Seiten des Entleihbetriebs vor allem mit Fragen nach der Integration in die betrieblichen Abläufe und die Belegschaft sowie einer fairen Behandlung im Vergleich mit der Stammbesellschaft verbinden dürfte, steht für den Verleiher im Vordergrund, welche Maßnahmen für den Erhalt der Leistungsfähigkeit und die Anerkennung von Leistung angeboten werden. Dazu können Weiterbildungsangebote, Maßnahmen des Gesundheitsmanagements, Mitarbeitergespräche u. ä. zählen.

Für den Arbeitgeber zeigt sich die Qualität des Zeitarbeitsverhältnisses in dem Commitment des/r Arbeitnehmers/-in. Das Commitment als Indikator für die Mitarbeiterbindung stellt auf Niveaustufen der inneren Verpflichtung ab (Meyer, Allen 1991, Box 1). Damit wird deutlich gemacht, dass ein Verbleib im Unternehmen noch kein geeigneter Qualitätsindikator ist, weil die Gründe dafür unterschiedlich sein können. Dahinter kann eine starke Identifikation ebenso stehen wie eine Alternativlosigkeit einer anderweitigen Beschäftigung.

Zur Definition eignet sich das von Meyer/Allen (1991) entwickelte Drei-Komponenten-Modell. Die erste Komponente besteht in dem sog. „affektiven Commitment“ (affective commitment) und hebt auf eine positiv besetzte emotionale Bindung an die Organisation ab und damit auch auf die Identifikation mit der Organisation. Stärker rational geprägt ist das „kalkulative Commitment“ (continuance commitment). Hier stehen die Abwägung der Kosten und Nutzen eines Verbleibs in der Organisation gegenüber anderen Beschäftigungsalternativen im Vordergrund. Dabei können sowohl ökonomische Kosten (z.B. erworbene Rentenansprüche) als auch soziale Kosten (etwa Verlust der Kontakte zu Arbeitskollegen/-innen) bzw. Kosten der Realisierung einer Alternative abgewogen werden. Mit dem Begriff des „normativen Commitments“ (normative commitment) wird schließlich auf eine allgemeinere, ethische Ebene abgestellt, da diese Dimension eine subjektiv empfundene Verpflichtung gegenüber der Organisation beispielsweise im Sinne der Pflichterfüllung oder der Wahrung einer Reziprozitätsnorm meint.

Empirische Untersuchungen zeigen das in der Tendenz geringere Commitment von Zeitarbeitnehmern/-innen (s.o., vgl. Schlese et al. 2005; Mitlacher 2005), vergleicht man sie mit Stammbelegschaften. Dabei ist das Commitment gegenüber dem Entleiher etwas stärker ausgeprägt als gegenüber dem Verleiher. Zugleich weisen de Cuyper et al. (2009) darauf hin, dass die Anzahl der Einsätze sowie die Gesamtdauer der Beschäftigung als moderierende Faktoren für die Herausbildung eines Commitments wirken, so dass bei langen Arbeitseinsätzen in einem Entleihbetrieb durchaus ein ausgeprägtes Commitment zu diesem entstehen kann.

Vitera/Bornwasser (2011) zeigen, dass sich hohe wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit auf das affektive Commitment zu einer Organisation negativ auswirkt. Ebenso ist zu berücksichtigen, dass sich gegenläufig dazu eine als hoch ausgeprägt wahrgenommene organisationale Unterstützung positiv auf das affektive Commitment auswirkt.

Das Commitment in der Dreieckskonstellation von Zeitarbeitnehmern/-innen untersuchen auch Liden et al. (2003) anhand eines gematchten Datensatzes von Zeitarbeitnehmern/-innen mit Aussagen ihrer Vorgesetzten in einem amerikanischen Industriebetrieb (n=98). Sie zeigen, dass insbesondere eine wahrgenommene faire Behandlung (perceived organizational justice) sowohl durch Entleiher als auch Verleiher dazu führt, dass die Zeitarbeitnehmer/-innen ein Commitment gegenüber den jeweiligen Organisationen aufbauen.

Hinsichtlich einer empirischen Untersuchung lässt sich schlussfolgern, dass neben dem Adressaten und der Form des Commitments auch die Beschäftigungsdauer beim Entleiher zu berücksichtigen ist. Hinzu kommen die schon benannten unterstützenden Maßnahmen in den Betrieben (Entleiher, Verleiher) und die Bewertung von Fairnessregeln.

5.2 Weiterbildung in der Zeitarbeit

5.2.1 Beschränkungen für die berufliche Weiterbildung in der Zeitarbeit

Die Weiterbildung ist ein ebenso aktuelles wie kontrovers diskutiertes Thema in der Zeitarbeit. Weitgehende Übereinstimmung besteht unter den Gesprächspartnern/-innen hinsichtlich der Einschätzung, dass Qualifizierung in Zeitarbeitsunternehmen in der Breite ein weitgehend vernachlässigtes Thema darstellt. Allerdings konstatieren Experten/-innen, dass nicht zuletzt

aufgrund des einsetzenden Fachkräftemangels die Aufmerksamkeit für dieses Thema in der Zeitarbeit in den letzten Jahren gestiegen sei, auch wenn teilweise noch das Know-how für eine sinnvolle praktische Umsetzung von Qualifizierungen fehle. Ursächlich zurückgeführt wird das nach wie vor bestehende Defizit von Experten/-innen vor allem auf die meist kurzfristigen Kosten-Nutzen-Kalküle. Zeitarbeitsunternehmen seien primär an der Erzielung einer kurzfristigen Rendite orientiert und entschieden vor diesem Hintergrund über die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter/-innen, was längerfristige oder kostenintensive Qualifizierungen praktisch gänzlich ausschließe.

So bedinge die nach wie vor hohe Bedeutung des Verleihs von Geringqualifizierten, dass unter den Verleihern oftmals keine oder nur eine sehr geringe Notwendigkeit für Fortbildungen für diese Zielgruppe wahrgenommen werde. Hier kommt es nach übereinstimmenden Aussagen, auch der Zeitarbeitsunternehmen, in der überwiegenden Mehrheit höchstens zu kurzen Qualifizierungen, die sich unmittelbar in Einsätzen für den Verleiher gewinnbringend nutzen lassen. Das wohl populärste Beispiel hierfür stellen Gabelstapler- oder auch Schweißerscheine dar, die von praktisch allen interviewten Verleihern im gewerblichen Bereich angeboten werden. Hieran wird das grundlegende Dilemma der Verleiher sichtbar: Bedingt durch die Einsatzlogik der Zeitarbeit sind praktisch keinerlei Qualifizierungen verfügbar, die ausschließlich auf die Überlassung betriebspezifischen Humankapitals auf Seiten des Verleihers abzielen. Eine Investition in Humankapital in Gestalt einer Qualifizierung geht daher stets damit einher, dass die geförderten Arbeitnehmer/-innen auch für andere Betriebe interessanter werden und somit das Risiko einer Übernahme durch einen Entleiher steigt, bevor sich die Investition für den Verleiher amortisieren konnte. Eine langfristige Orientierung der Verleiher an dem Erhalt oder der Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter/-innen durch Humankapitalinvestitionen ist in diesem Segment auch aufgrund der meist hohen Personalfluktuation eher schwach ausgeprägt.

Nach Aussagen von Interviewpartnern/-innen bestehe mit Blick auf längerfristige und höherwertige Qualifizierungen das zentrale unternehmerische Risiko für die Zeitarbeitsunternehmen darin, dass die Mitarbeiter/-innen im Anschluss dieses womöglich verlassen und das Unternehmen „auf den Kosten sitzen bleibe“, wie der Geschäftsführer eines Verleihers betont. Zudem stünde der Beschäftigte in dieser Zeit nicht für neue Arbeitseinsätze zur Verfügung. Auf der anderen Seite stelle gerade unter Fachkräften und Akademikern/-innen Weiterbildung einen wichtigen Aspekt dar, um die Einsatzfähigkeit des/r Mitarbeiters/-in zu erhalten bzw. zu steigern und dem betreffenden Arbeitnehmer Anreize zu bieten, im Unternehmen zu bleiben, was als Ausdruck eines *perceived organizational support* verstanden werden kann. Folglich ist in diesem Segment den Fallstudien nach zu schließen, die Finanzierung von Qualifizierungen meist Verhandlungssache zwischen Disponent und Zeitarbeitnehmer/-in und wesentlich bestimmt von der Auftragslage des Arbeitgebers sowie den Zielen und Wünschen der Arbeitnehmer/-innen. Hier werden in der Regel individuelle Lösungen vereinbart, die in einer vollständigen oder auch nur teilweisen Finanzierung durch den Verleiher bestehen können. Eine weitere Alternative besteht etwa im IT-Bereich im freiwilligen und kostenlosen Selbststudium während der verleihfreien Zeit, das ebenfalls in Fallstudienbetrieben angetroffen wurde. In den Fallstudienbetrieben wurde eine ganze Palette von Weiterbildungsansätzen erprobt und umgesetzt. Einige Beispiele sind in Abschnitt 7.4 aufgeführt.

5.2.2 Die Praxis beruflicher Weiterbildung in der Zeitarbeit – Befragungsergebnisse

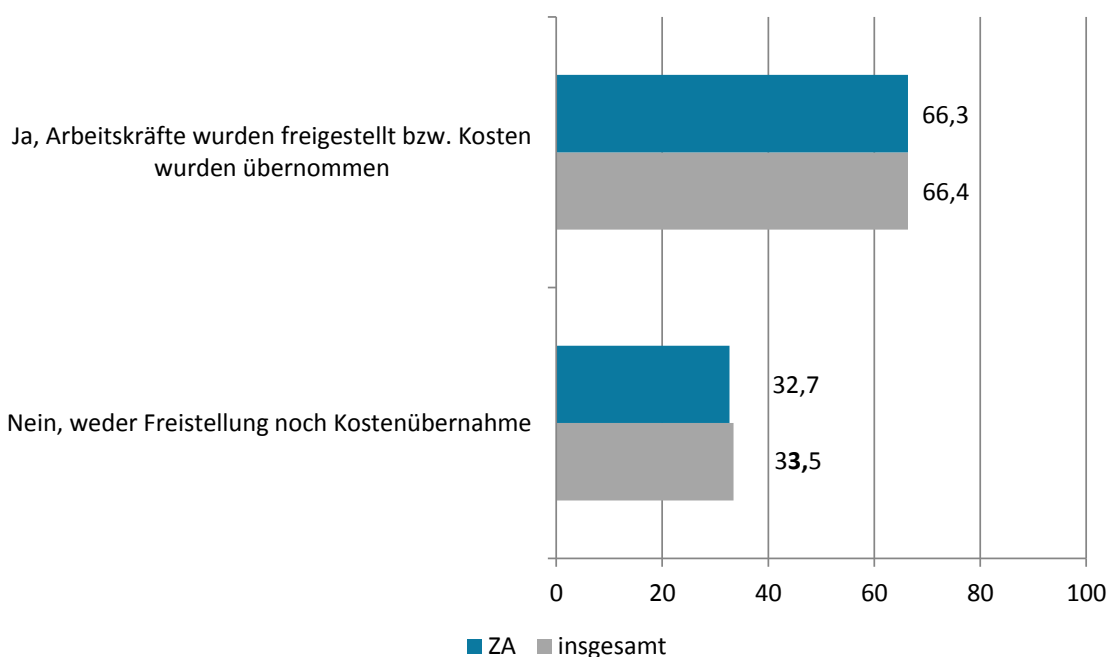
Die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen in der Zeitarbeit scheint nach den Ergebnissen der CATI-Befragung offenbar gängige Praxis zu sein und in dieser Hinsicht scheint sich die Branche nicht von anderen zu unterscheiden. So geben zwei Drittel der Zeitarbeitsbetriebe als auch der Betriebe in der Gesamtwirtschaft an, im ersten Halbjahr 2013 die Qualifizierung von Mitarbeitern/-innen gefördert zu haben (Abbildung 5.2).

Abbildung 5.2

Fort- und Weiterbildung

Förderte Ihr Betrieb im 1. Halbjahr 2013 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Zeitarbeitnehmer/-innen?

in %



Eigene Betriebsbefragung, 502 Beobachtungen (ZA), Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit; „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“, 16.270 Beobachtungen (insgesamt).

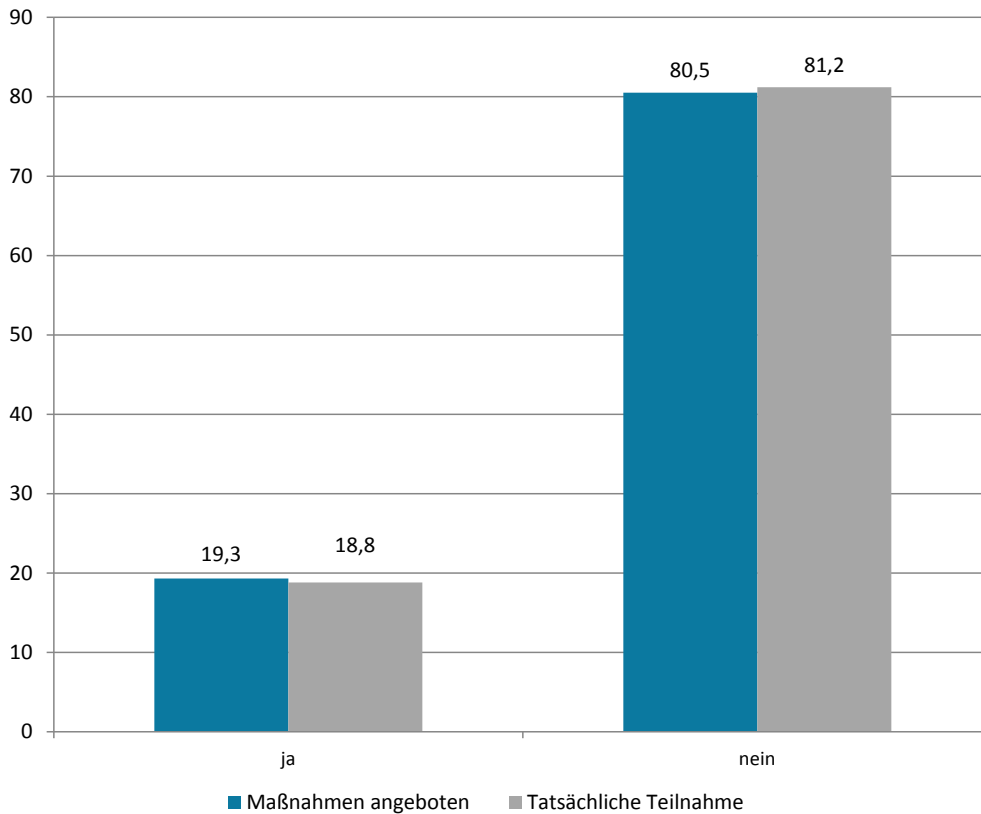
Zudem geben über 90% der Zeitarbeitsbetriebe in der Repräsentativbefragung an, dass Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen immer oder zumindest für bestimmte Zeitarbeitnehmer/-innen in direktem Zusammenhang zu laufenden oder bevorstehenden Kundeneinsätzen standen, womit der in den Fallstudien erhobene Befund, dass die ökonomische Verwertbarkeit für die Zeitarbeitsunternehmen im Vordergrund steht, bestätigt wird.

Von Seiten der Zeitarbeitsbeschäftigten gibt hinsichtlich der Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen knapp ein Fünftel (19,3%) der Befragten an, dass ihnen solche Maßnahmen angeboten wurden, seit sie ihre Tätigkeit bei ihrem Zeitarbeitsbetrieb aufgenommen haben (Abbildung 5.3). Eine Teilnahme an einer solchen Maßnahme bejahten nur geringfügig weniger Personen (18,8%). Dies könnte einerseits darauf hindeuten, dass bestehende Angebote gut genutzt werden. Andererseits besteht die Möglichkeit, dass Angebote vor allem dann gemacht werden, wenn der Arbeitgeber davon ausgeht, dass diese im betrieblichen Interesse bzw. kurzfristig verwertbar sind.

Abbildung 5.3

Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen

Ist Ihnen von Ihrem Zeitarbeitsbetrieb oder Einsatzbetrieb eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme angeboten worden, bzw. haben Sie an einer solchen Maßnahme teilgenommen?
in %



Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmern/-innen, 1.500 Beobachtungen, Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit.

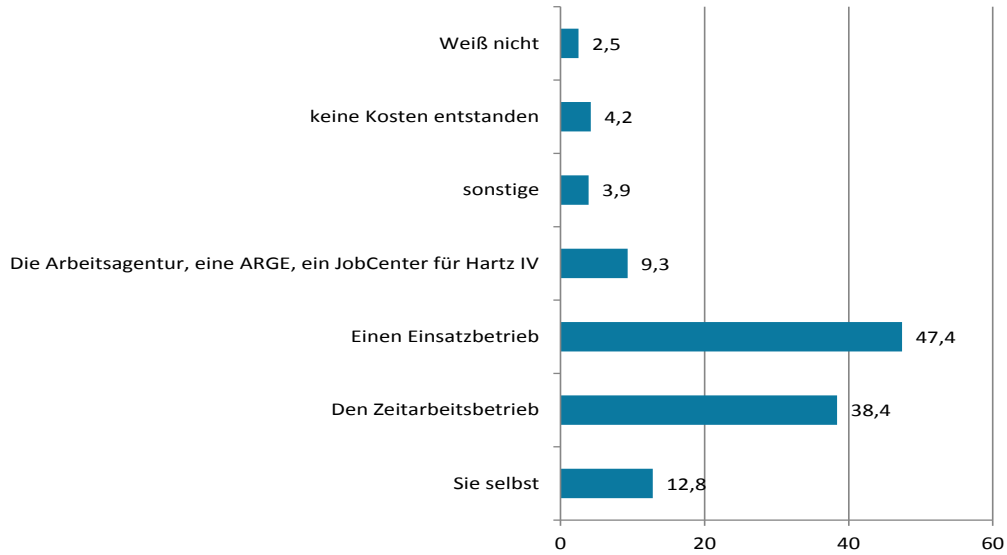
Bei akutem Bedarf an qualifiziertem Personal kann nach den Interviewergebnissen aus den Fallstudien auch der Entleiher dazu bewegt werden, die Qualifizierung finanziell zu unterstützen oder dem/der Zeitarbeitnehmer/-in die kostenlose Teilnahme an einer internen Qualifizierungsmaßnahme zu ermöglichen. Insbesondere die Form der Anpassungsqualifizierung an die konkreten Anforderungen eines Einsatzes hat nach Aussagen mehrerer Gesprächspartner/-innen vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels in der jüngeren Vergangenheit deutlich zugenommen.

Diese Tendenz schlägt sich auch in den Ergebnissen der CATI-Befragung der Zeitarbeitsbeschäftigten nieder, wonach gut 47% der Befragten angeben, dass die Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen mehrheitlich vom Einsatzbetrieb getragen werden (Abbildung 5.4). Auch der Zeitarbeitsbetrieb war mit 38,4% maßgeblich an der Finanzierung beteiligt. Eine geringere Rolle spielte die Finanzierung durch den/die Arbeitnehmer/-in selber (12,8%) und durch die Arbeitsagentur, ARGE bzw. das Jobcenter (9,3%).

Abbildung 5.4

Ausgaben für Weiterbildungsmaßnahmen wurden getragen durch:

Von wem wurden die Ausgaben für Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Kursgebühren) getragen?
Mehrfachnennungen möglich
in %

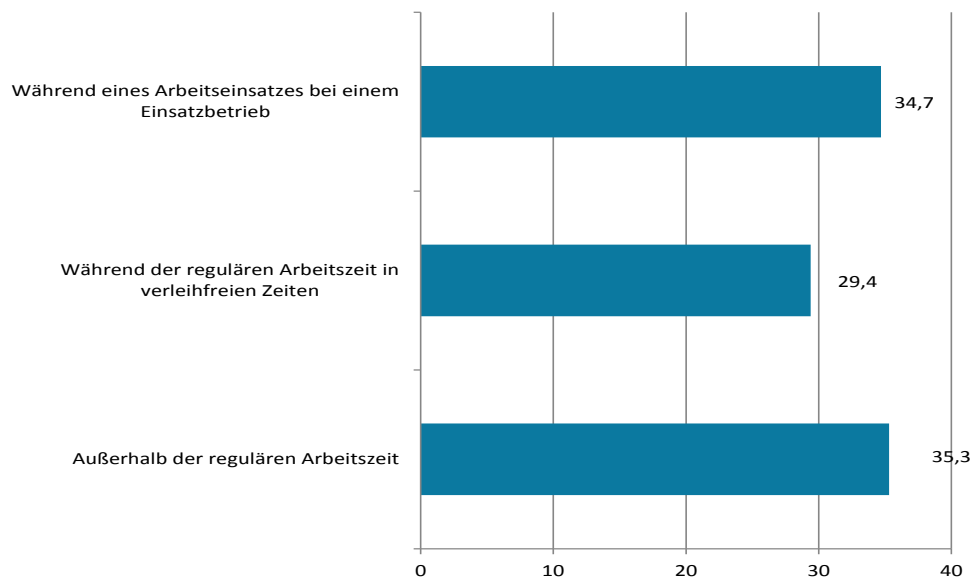


Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmern/-innen, 258 Beobachtungen, Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit.

Abbildung 5.5

Zeitraum der Maßnahme

Wann fand diese Maßnahme statt bzw. im Falle mehrerer Maßnahmen, wann fanden diese überwiegend statt?
in %



Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmern/-innen, 258 Beobachtungen, Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit.

Die Frage nach der zeitlichen Lage der Weiterbildung zeigt, dass die Maßnahmen zu gut einem Drittel während eines Arbeitseinsatzes beim Einsatzbetrieb durchgeführt wurden, was den direkten Bezug zu einem konkreten Einsatz bestätigt (Abbildung 5.5). Allerdings geben auch 29% der Arbeitnehmer/-innen an, dass die Maßnahme während der regulären Arbeitszeit in verleihtfreien Zeiten stattfand, für 35% war dies außerhalb der regulären Arbeitszeit der Fall, was darauf hindeutet, dass von den Zeitarbeitsbeschäftigten ein nicht unerhebliches zeitliches Engagement außerhalb der regulären Arbeitszeit erwartet wird.

5.2.3 Interesse und Bereitschaft zur beruflichen Weiterbildung

Was das Interesse und die Bereitschaft für Weiterbildung anbelangt, sind zumindest zwei weitere Aspekte zu beachten, die sich hemmend auf die Weiterbildung in der Zeitarbeit auswirken. Zum einen wurde in den Interviews mehrfach darauf hingewiesen, dass Weiterbildungsinteresse und -bereitschaft gerade im Helfersegment sehr gering ausgebildet sind. Hier stünde für viele Mitarbeiter/-innen der (kurzfristige) Gelderwerb im Vordergrund, so dass es bei den häufig lernungewohnten Zeitarbeitsbeschäftigten dieses Segments bereits an der Bereitschaft zur Weiterbildung mangelt. Zum anderen wurde in mehreren Gesprächen seitens der Zeitarbeitsunternehmen beklagt, dass das in der Region vorhandene Weiterbildungsangebot weder inhaltlich noch zeitlich auf die Bedürfnisse von Zeitarbeitsbeschäftigten zugeschnitten sei, was die Weiterbildungsbereitschaft weiter dämpfe. In der Folge müsse das Zeitarbeitsunternehmen relativ aufwändige interne Maßnahmen oder Angebote entwickeln, wozu sich viele Betriebe, gerade kleinere Verleiher, gar nicht in der Lage sähen.

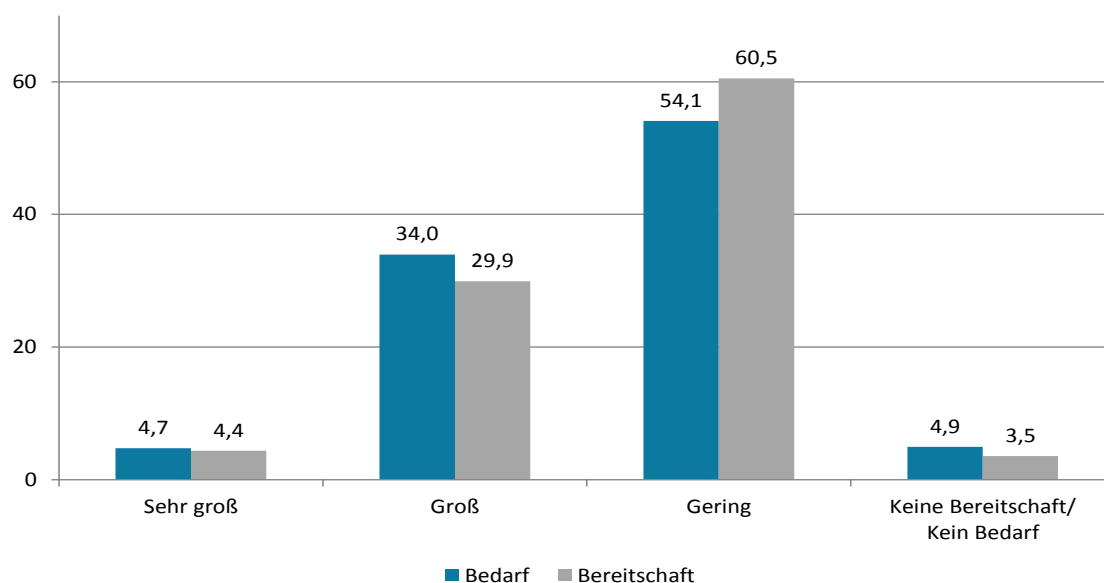
Auch in der Repräsentativbefragung der Zeitarbeitsunternehmen werden Bedarf und Bereitschaft zur Weiterbildung sehr gering eingeschätzt. Abbildung 5.6 zeigt, dass nur etwa ein Drittel der befragten Betriebe den Bedarf bzw. die Bereitschaft der beschäftigten Zeitarbeitnehmer/-innen als groß oder sehr groß einschätzt, sich beruflich weiterzubilden, während mehr als die Hälfte der Zeitarbeitsbetriebe diesen Bedarf eher gering einschätzt.

Abbildung 5.6

Bedarf und Bereitschaft zur Weiterbildung

Wie schätzen Sie den Bedarf und die Bereitschaft Ihrer Zeitarbeitnehmer/-innen ein, sich beruflich weiterzubilden?

in %



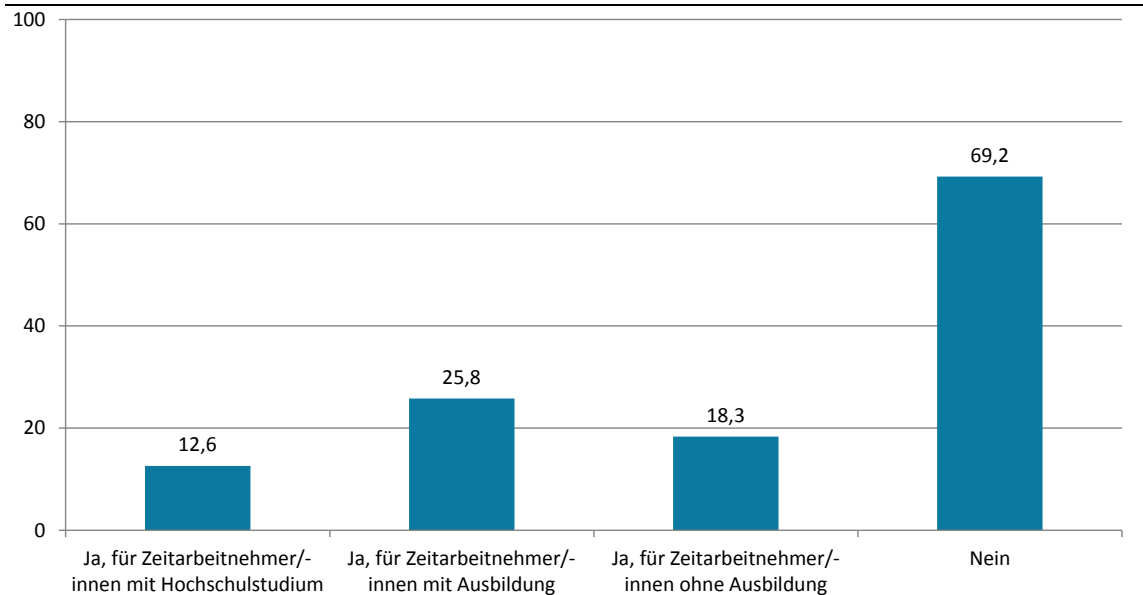
Eigene Betriebsbefragung, 502 Beobachtungen, Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit.

Abbildung 5.7

Schriftlich fixierte Pläne zur Weiterbildung

Existieren in Ihrem Betrieb schriftlich fixierte Pläne zur Mitarbeiterentwicklung, insbesondere Fort- und Weiterbildung?

in %



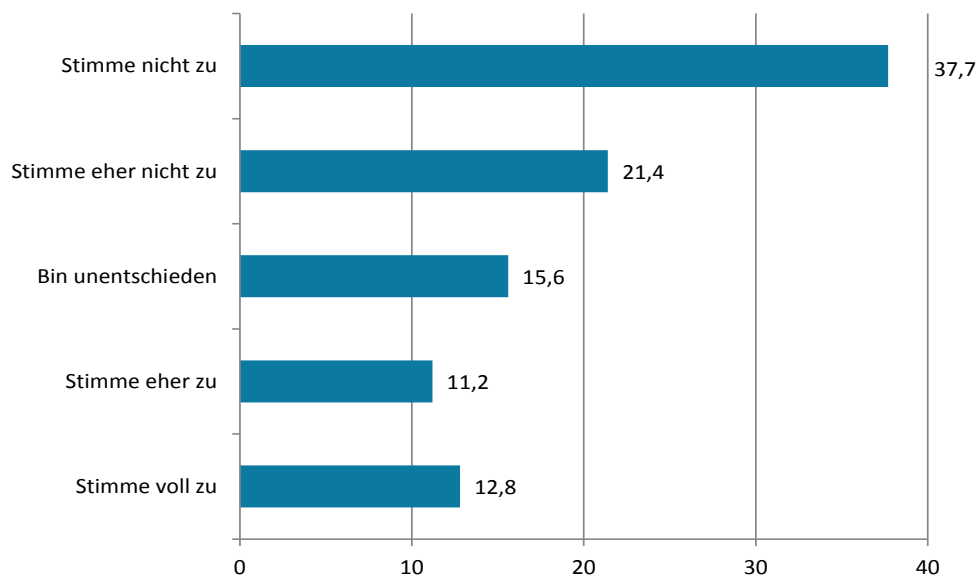
Eigene Betriebsbefragung, 502 Beobachtungen, Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit.

Abbildung 5.8

Interesse des Zeitarbeitsbetriebs, berufliches Wissen weiterzuentwickeln

Mein Zeitarbeitsbetrieb ist spürbar daran interessiert, mein berufliches Wissen und meine Fertigkeiten weiterzuentwickeln

in %



Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmern/-innen, 1.500 Beobachtungen, Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit.

Dieses Bild wird unterstützt durch die Tatsache, dass schriftlich fixierte Pläne zur Mitarbeiterentwicklung unabhängig vom Ausbildungsniveau eher eine Ausnahmeerscheinung sind (Abbildung 5.7). In fast 70% der befragten Zeitarbeitsbetriebe existieren keine schriftlich fixierten Pläne zur Mitarbeiterentwicklung hinsichtlich Fort- und Weiterbildung.

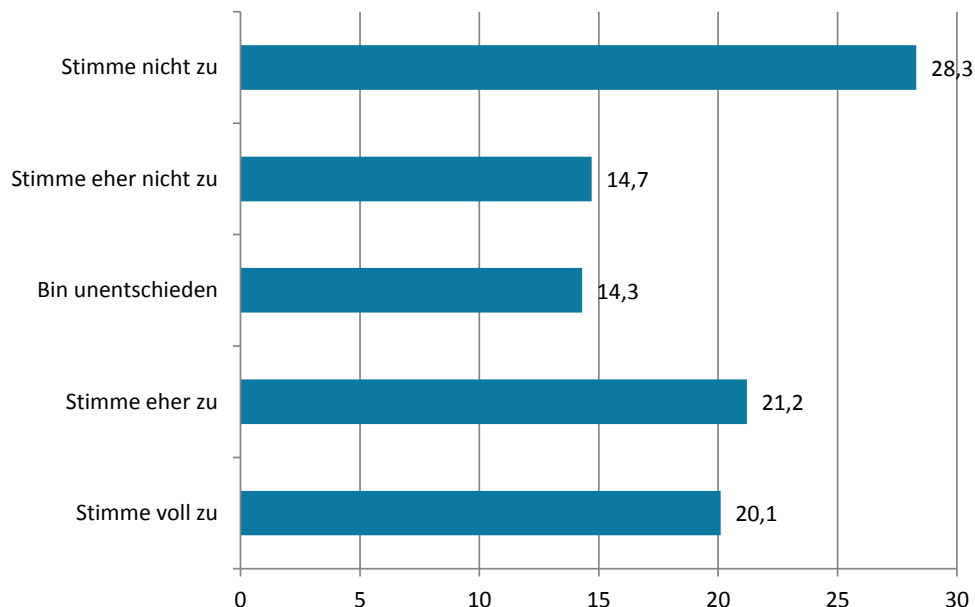
Das von den Zeitarbeitsunternehmen geäußerte geringe Interesse ihrer Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung wird von deren Mitarbeitern/-innen durchaus zurückgespiegelt. Wie Abbildung 5.8 entnommen werden kann, ist die Mehrheit der befragten Zeitarbeitskräfte in der CATI-Befragung der Meinung, dass der Verleiher kein oder nur ein geringes Interesse an der Weiterentwicklung von beruflichem Wissen und Fertigkeiten seiner Mitarbeiter/-innen hat. Lediglich etwa ein Viertel der Befragten ist der Meinung, dass ein entsprechendes Interesse vorhanden sei (Angaben für „stimme eher zu“ und „stimme voll zu“).

Die aktuellen Einsatzbetriebe scheinen aus Sicht der Zeitarbeitnehmer/-innen ein etwas höheres Interesse als die Verleiher zu haben, das berufliche Wissen der Zeitarbeitskräfte weiterzuentwickeln. Immerhin rund 40% der Zeitarbeitnehmer/-innen geben in der CATI-Befragung an, dass ihr aktueller Einsatzbetrieb ein spürbares Interesse an der Weiterentwicklung ihrer Fertigkeiten hat (Abbildung 5.9). Dies entspricht nahezu exakt dem Anteil der Einsatzbetriebe, die eine Weiterbildung finanzieren. Dennoch ist hier ein großer Anteil von Zeitarbeitnehmern/-innen (ca. 43%) der Meinung, dass ihr aktueller Einsatzbetrieb kein spürbares Interesse an der Weiterentwicklung ihrer Fertigkeiten hat.

Abbildung 5.9

Interesse des aktuellen Einsatzbetriebs, berufliches Wissen weiterzuentwickeln

Mein aktueller Einsatzbetrieb ist spürbar daran interessiert, mein berufliches Wissen und meine Fertigkeiten weiterzuentwickeln
in %



Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmern/-innen, 1.500 Beobachtungen, Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass in Fragen der beruflichen Weiterbildung in der Zeitarbeit „noch ziemlich Luft nach oben“ ist, wie es ein/e Unternehmensvertreter/-in selbstkritisch in einem Interview ausdrückte, auch wenn in den Fallstudienbetrieben ein nicht unerheblicher Aufwand zur Verbesserung der Weiterbildungssituation betrieben wird.²⁰ Als einem wesentlichen Baustein des Personalmanagements wird der Weiterbildungsaspekt vor dem Hintergrund der dargestellten Befragungsergebnisse im Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit, der Verbundenheit mit den Unternehmen sowie der Arbeitsqualität durchgehend Berücksichtigung finden müssen (siehe hierzu Abschnitt 6.3.3).

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass die Möglichkeiten, dem Dilemma der kurzfristigen Kosten-Nutzen-Kalküle zu begegnen, kontrovers diskutiert werden. Dies gilt auch für die Vereinbarung von Bindefristen im Anschluss an eine längerfristige Qualifizierung, wie dies in Unternehmen außerhalb der Zeitarbeit oftmals der Fall ist. Derartige Bindefristen werden von Personalverantwortlichen eines Verleihers als „schlechte Basis für eine Vereinbarung“ mit Zeitarbeitnehmern/-innen bezeichnet, da diese im Zweifelsfalle entgegen ihren Willen an den Betrieb gebunden würden, was das Verhältnis zum/r Arbeitnehmer/-in und damit womöglich dessen/deren Leistungsbereitschaft beeinträchtigt. Einen weiteren Ansatz, der von Gesprächspartnern/-innen angeführt wird, stellt die Einrichtung eines Fonds-Modells für die Qualifizierung von Zeitarbeitnehmern/-innen nach französischem Vorbild dar. Hierbei zahlt der/die Arbeitgeber/-in regelmäßig einen Anteil des Lohns in einen Fonds ein, den der/die Arbeitnehmer/-in zur Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen einsetzen kann. Wenig überraschend zeigt sich diesbezüglich in den Interviews ein Dissens zwischen arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierter Perspektive. Während für die arbeitnehmerorientierten Experten/-innen entscheidend ist, dass der/die Zeitarbeitnehmer/-in über die akkumulierten Beträge souverän verfügen kann, sehen Vertreter/-innen der Arbeitgeberseite die Notwendigkeit, deren Nutzung stärker an die betriebliche Praxis und die Einsätze für das Zeitarbeitsunternehmen zu koppeln.

5.3 Weitere Maßnahmen aus dem Bereich des Personalmanagements

5.3.1 Gesundheitsförderung und weitere Unterstützungsleistungen

Eine weitere Unterstützungsleistung, die aufgrund der oftmals hohen physischen Belastung gerade im gewerblichen Bereich für Zeitarbeitnehmer/-innen von Bedeutung ist, bildet das betriebliche Gesundheitsmanagement. Ähnlich wie bei den Qualifizierungsangeboten spielt die Größe des Verleihers für die Vorhaltung derartiger Angebote eine bedeutende Rolle. Dementsprechend bestätigen sowohl Experten/-innen als auch Geschäftsführer/-innen und Personalverantwortliche, dass für die Etablierung entsprechender Maßnahmen in aller Regel die Ressourcen fehlten. Als möglichen Anreiz für ein stärkeres Engagement kleinerer Verleiher im Bereich Gesundheit nennt ein/e Arbeitgebervertreter/-in eine finanzielle Honorierung solcher Maßnahmen, etwa in Gestalt reduzierter Beiträge zur betrieblichen Unfallversicherung. Ein/e Experte/-in hingegen betont die Lukrativität einer Kooperation zwischen Verleiher und Entleiher für die Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Der Entleiher profitiere hiervon durch die von den Gesundheitskassen erstatteten Arbeitgeberpunkte, während der Verleiher ein neues Geschäftsfeld erschließen könne. Da es zwischen Verleihern und Krankenkassen bisweilen bereits etablierte Kooperationsstrukturen gebe, sei der hiermit verbundene finanzielle und organisatorische Aufwand in der Relation zum mutmaßlichen Nutzen vergleichsweise gering. Außerdem würde dies eine Gleichstellung von Zeitarbeitnehmern/-innen

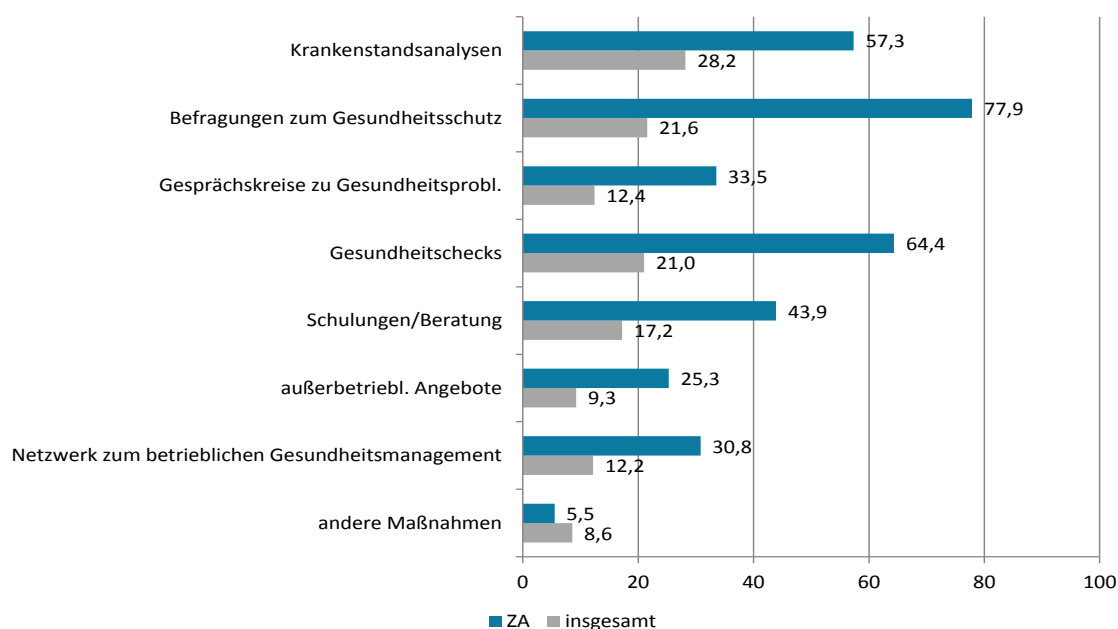
²⁰ Dabei ist natürlich zu berücksichtigen, dass die Fallstudienbetriebe gewissermaßen eine Bestenauswahl darstellen und nicht repräsentativ für die Branche sind.

und Stammbeschäftigten im Bereich des Gesundheitsschutzes befördern und zugleich einen Ausdruck der Wertschätzung gegenüber den Zeitarbeitnehmern/-innen darstellen.

Allerdings wird in verschiedenen Gesprächen darauf hingewiesen, dass viele Zeitarbeitsunternehmen bei der Gesundheitsförderung vor allem die Kundenbetriebe in der Pflicht sehen und die eigenen Einflussmöglichkeiten als gering eingeschätzt werden. Auch wird das Interesse der Zeitarbeitskräfte an Fragen der Gesundheitsförderung – insbesondere im Helfersegment – als sehr gering bewertet, weshalb schon manche gute Idee bzw. Ansatz gescheitert sei. Schließlich wird gelegentlich auf eine ähnlich gelagerte Problematik wie bei den Weiterbildungsangeboten hingewiesen, wenn sowohl Inhalte als auch zeitliche Organisation nicht auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten der Zeitarbeitsbeschäftigten abgestimmt seien.

Abbildung 5.10

Durchführung oder finanzielle Unterstützung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung der Zeitarbeitskräfte



Eigene Betriebsbefragung, 502 Beobachtungen, Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit; „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“, 16.270 Beobachtungen (insgesamt).

Vor diesem Hintergrund ist es nicht unbedingt zu erwarten, dass sich die Mehrzahl der Zeitarbeitsunternehmen im Bereich der Gesundheitsförderung engagiert. Nach den Ergebnissen der repräsentativen CATI-Befragung ist dies allerdings nicht der Fall und es konnte auch nicht erwartet werden, dass Maßnahmen der Gesundheitsförderung offensichtlich in Zeitarbeitsunternehmen einen deutlich höheren Stellenwert haben als in anderen Unternehmen. Nach den Befragungsergebnissen (Abbildung 5.10) führen zwei Drittel der Zeitarbeitsunternehmen Befragungen zum Gesundheitsschutz unter ihren Mitarbeitern/-innen durch und etwa zwei Drittel bieten Gesundheitschecks an. Diese Werte liegen deutlich über denen anderer Wirtschaftsbereiche, wo durchschnittlich nur jeder fünfte Betrieb eine dieser beiden Angebote vorhält. Eine mögliche Erklärung für diese überdurchschnittlichen Werte ist, dass die Komposition der Tätigkeiten im Zeitarbeitsbereich durch insgesamt physisch anspruchsvollere Tätigkeiten gekennzeichnet ist. Dieses sich zu anderen Branchen außerhalb der Zeitarbeit unterscheidende Tätigkeitsprofil ist möglicherweise verantwortlich für die beobachteten Unterschiede – und nicht die per se höhere Neigung von Zeitarbeitsbetrieben, sich im Bereich Gesundheitsfürsorge zu engagieren.

Weitere Instrumente mit hohen Verbreitungsgraden sind Krankenstandsanalysen (57%), Schulungen und Beratungen (44%) sowie Gesprächskreise (34%). Rund 30% der Zeitarbeitsunternehmen ist an einem Netzwerk zur Gesundheitsförderung beteiligt bzw. unterstützt ein solches und immerhin jeder vierte Zeitarbeitsbetrieb greift im Rahmen der Gesundheitsförderung auf außerbetriebliche Angebote zurück.

Weitere Unterstützungsangebote, die in den Fallstudienbetrieben angetroffen wurden, können dem Bereich des Work-Life-Balance zugeordnet werden, wie z.B. die Unterstützung in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie sie in zwei Fallstudienbetrieben praktiziert werden und die als Fallbeispiele in Abschnitt 7.4 dargestellt werden. Dabei wird von den Zeitarbeitsunternehmen durchaus auf die ökonomischen Vorteile des Engagements hingewiesen. So könnten gerade Frauen, die auch heutzutage noch im Wesentlichen für die familiären Aufgaben zuständig sind, häufig keine Beschäftigung ausüben, wenn nicht die Arbeitszeiten auf die familiären Verpflichtungen, wie z.B. Kindergartenöffnungszeiten, abgestimmt sind. Die Möglichkeit einer Beschäftigung innerhalb der Zeitarbeit nachzugehen sei für diesen Personenkreis essentiell mit der Frage der Arbeitszeiten und der Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes verbunden. Fahrgemeinschaften etc. werden nach den Gesprächsergebnissen des Öfteren von den Verleihern organisiert – sofern „es sich rechnet“. Damit würde auch eine nicht unerhebliche Entlastung der Mitarbeiter/-innen erreicht. Dies gelte außer für Frauen mit familiären Verpflichtungen auch teilweise für Personen im Helfersegment, wobei beide Gruppen häufig nicht über ein eigenes Fahrzeug verfügen.

Praktisch alle Fallstudienbetriebe haben eine ganze Palette von Aktivitäten aufgelegt, um den Kontakt mit den Mitarbeitern/-innen auch bei längeren Einsätzen aufrechtzuerhalten. Solche auf das Commitment mit dem Verleiher abzielende Angebote reichen von Aufmerksamkeiten bei Besuchen am Arbeitsplatz, Geburtstagsgrüßen, Mitarbeiterstammtischen und Partys für die Mitarbeiter/-innen als Incentives bis zu Zuschüssen bei Stadtfesten oder einem Advents-Kaffeetrinken und Ähnliches, was von Seiten der Verleiher als Ausdruck von Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern/-innen interpretiert und als eine Form der organisationalen Unterstützung begriffen wird, die vor allem das *gefühlsbezogene Commitment* der Beschäftigten stärken soll. Denn den Verleihern ist nach den Interviews durchaus klar, dass mit zunehmender Einsatzdauer die Bindung an den Verleiher nachlässt, so dass sie es als essentiell ansehen, dass Kontakt gehalten und die Bindung aufrechterhalten wird.²¹

Weiterhin unterstützten mehrere Verleiher ihre Mitarbeiter/-innen, insbesondere aus dem gewerblichen Helferbereich, auch bei der Bewältigung verschiedener formaler und juristischer Angelegenheiten und sonstiger Probleme in deren Privatleben. Hierzu zählen Behördengänge, Übersetzungen sowie die Intervention bei Pfändungen und juristischen Konflikten. Da die Problemlagen unter den geringqualifizierten Mitarbeitern/-innen nach Aussage einer Disponentin zum Teil überaus komplex seien, etwa in Gestalt familiärer Konflikte, erweist sich dies als wichtige Unterstützung, die zugleich die Verfügbarkeit der Arbeitskraft für den Verleiher sichert.

5.3.2 Systematische Personalarbeit und Aufgaben der Disponenten/-innen

Neben den genannten Unterstützungsangeboten, die durch das Personalmanagement der Verleiher vorgehalten werden können, ist überdies von Interesse, inwieweit die gesamte Arbeit des Personalmanagements systematisch gestaltet ist bzw. sich überhaupt von einem nennens-

²¹ Hierzu gehört auch das typische Beispiel, dass Mitarbeiter/-innen mit zunehmender Einsatzdauer häufig vergessen, einen Urlaubsantrag nicht nur vom Kundenbetrieb, sondern auch vom Verleiher genehmigen zu lassen, was von sämtlichen interviewten Unternehmensvertretern/-innen als nicht hinnehmbar bezeichnet wird.

werten Personalmanagement sprechen lässt. Zwar betont ein/e Experte/-in, dass diesbezüglich ein internes Qualitätsmanagement bei Verleihern von potenziellen Entleihern oftmals vorausgesetzt werde, was jedoch nicht unbedingt der Fall ist. Gerade kleineren Verleihern fehlen die Ressourcen für eine systematische Personalarbeit oder die Etablierung eines Qualitätsmanagements. Aufgrund der hohen Personalfuktuation und der Kurzlebigkeit des Geschäfts wird oft auch keine wirkliche Notwendigkeit hierfür wahrgenommen. Folglich mangelt es nach den Gesprächsergebnissen in vielen Zeitarbeitsunternehmen an standardisierten Prozessen, an einer Qualitätsentwicklung und an einem umfassenderen internen Berichtswesen fast gänzlich. Demgegenüber zeigten die Fallstudienbetriebe überwiegend ein ausgefeiltes Berichtswesen, eine weitgehende Standardisierung der Prozesse sowie ein umfassendes Qualitätsmanagement, wie es auch im Rahmen verschiedener Zertifizierungen verlangt wird.

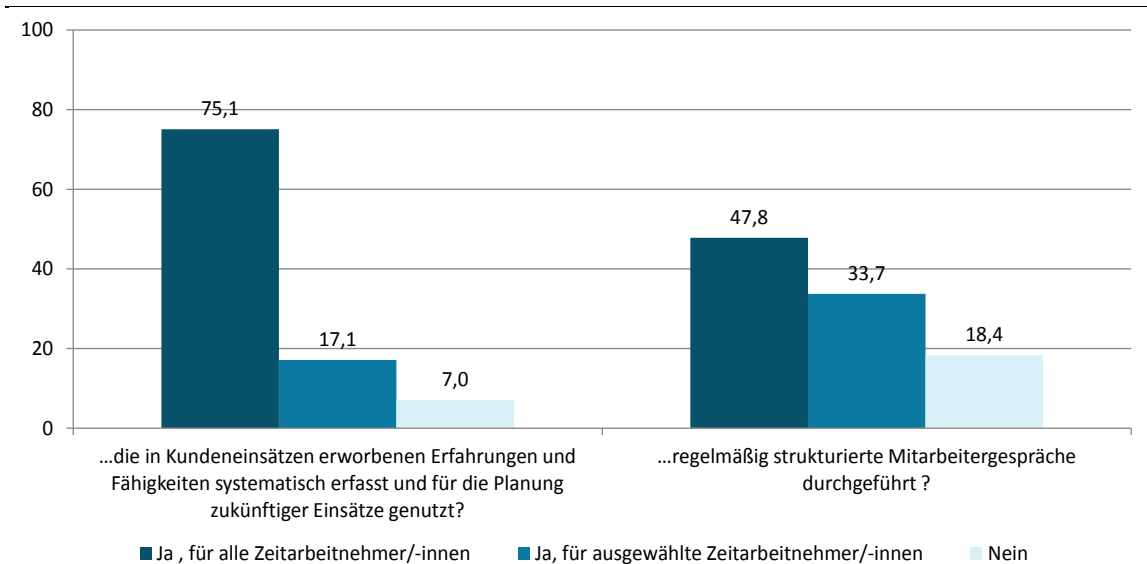
Im Rahmen der Repräsentativbefragung wurden die Zeitarbeitsbetriebe danach gefragt, ob sie regelmäßige Mitarbeitergespräche durchführen und ob die Erfahrungen aus Kundeneinsätzen systematisch dokumentiert werden. Abbildung 5.11 zeigt zunächst, dass etwa die Hälfte der Zeitarbeitsbetriebe strukturierte Mitarbeitergespräche mit den Zeitarbeitnehmern/-innen durchführt. Weiterhin geht aus der Abbildung hervor, dass die Mehrheit der Zeitarbeitsbetriebe (ca. 3/4) die Erfahrungen der Zeitarbeitnehmer/-innen aus Kundeneinsätzen systematisch dokumentiert und bei der Planung zukünftiger Einsätze nutzt.

Abbildung 5.11

Strukturierte Mitarbeitergespräche sowie Erfassung/Nutzung von Erfahrungen

Führen Sie regelmäßig strukturierte Mitarbeitergespräche mit Ihren Zeitarbeitnehmern/-innen durch?

in %



Eigene Betriebsbefragung, 502 Beobachtungen, Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit.

Während sich die Erkenntnis, dass die Erfahrungen aus Einsätzen systematisch erfasst und genutzt werden sollten, offenkundig weitgehend bei den Zeitarbeitsunternehmen durchgesetzt hat, ist dies hinsichtlich regelmäßiger und strukturierter Mitarbeitergespräche längst nicht der Fall. Nicht einmal die Hälfte der befragten Unternehmen führt solche Gespräche und ein weiteres Drittel nur mit einem Teil der Zeitarbeitskräfte. Fast jedes fünfte Unternehmen gibt an, keine derartigen Gespräche zu führen.

Das Gros der operativen Personalarbeit fällt in allen untersuchten Fallstudienbetrieben den Disponenten/-innen zu. Die Position als „zentraler steuernder Akteur“, die dem/r Disponenten/-in von Experten/-innen zugeschrieben wird, oder auch als „Aushängeschild des Unternehmens“ umfasst dementsprechend ein breites Aufgabenspektrum, das in Abhängigkeit von der Ausrichtung des Verleihers variiert. Im Wesentlichen sind als Aufgaben in diesem Zusammenhang zu nennen: die Einstellung neuer Zeitarbeitnehmer/-innen, die Herbeiführung des Matching, die Abmahnung und Entlassung von Arbeitnehmern/-innen, die Schließung von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen, die Vorbereitung der Einsätze, die Gewährleistung der Arbeitssicherheit, die Betreuung der eingesetzten Mitarbeiter/-innen sowie bisweilen die Lohnbuchhaltung.

Diese Vielfalt der Aufgaben geht damit einher, dass sich der/die Disponent/-in in den allermeisten Fällen, so es sich nicht um eine/n reine/n Vertriebsdisponenten/-in handelt, immer zugleich um die Anliegen der eigenen Mitarbeiter/-innen als auch die der Entleiher kümmern muss. Der/die Disponent/-in müsse verbindlich sowohl gegenüber Kunden des Unternehmens als auch gegenüber den eigenen Mitarbeitern/-innen auftreten. Hiermit wird die doppelte Verantwortung herausgestrichen: einerseits gegenüber dem/der Zeitarbeitnehmer/-in, den/die er als Mitarbeiter/-in führen muss, andererseits als Dienstleister gegenüber dem Entleiher, dessen Bedürfnisse er erkennen und befriedigen muss. Dabei ist es von entscheidender Bedeutung, dass die richtige Balance aus persönlicher Nähe und professioneller Distanz gefunden werde. Und zwar sowohl gegenüber den eigenen Mitarbeitern/-innen als auch gegenüber den Kundenbetrieben. Mit Blick auf den Umgang mit den Entleihern kommt hinzu, dass mit steigender Qualifikation des zu überlassenden Personals, wie in Abschnitt 4.5 bereits thematisiert, die Anforderungen an den/die Disponenten/-in hinsichtlich eines fachlichen Verständnisses für die Einsätze steigen, um möglichst passgenaues Personal überlassen zu können.

Die Anforderungen an das Einfühlungsvermögen als auch an die Führungsfähigkeiten der Disponenten/-innen sind zudem mit dem Wandel vom einsatzorientierten zum mitarbeiterorientierten Verleih gestiegen. Während früher verstärkt nach geeignetem Personal für einen definierten Einsatz gesucht wurde, von dem man sich ggf. nach Einsatzende wieder schnell trennt hat, ist es in den Fallstudienbetrieben zunehmend zur Regel geworden, dass nun für die leistungsfähigen Mitarbeiter/-innen geeignete Aufträge akquiriert werden. Hierbei liegt es im Interesse der Disponenten/-innen, die Leistungsträger/-innen unter den Mitarbeitern/-innen möglichst langfristig betreuen zu können, was tendenziell eine auf den/die Mitarbeiter/-in ausgerichtete Betreuung unterstütze. Diese Betreuungsleistung werde von den Mitarbeitern/-innen durchaus geschätzt und es wurde in den Gesprächen mehrfach berichtet, dass dies für nicht wenige Beschäftigte ein Grund sei, beim Zeitarbeitsunternehmen zu verbleiben und auch – allerdings befristete – Übernahmeangebote seitens der Kunden abzulehnen.

Gerade weil Disponenten/-innen in der Praxis auch bei Konflikten oftmals zwischen ihren Arbeitnehmern/-innen und ihren Kunden vermitteln müssen, entstehen systematisch Interessenskonflikte, die in der Kündigung durch Arbeitgeber/-in oder Arbeitnehmer/-in oder auch im Verlust eines Kunden enden können. Um derartigen Konflikten vorzubeugen oder diese zumindest besser bewältigen zu können, wurden in den Gesprächen die folgenden Voraussetzungen als zentral für eine erfolgreiche Arbeit benannt: einen stabilen Rechtsrahmen, eindeutig bestimmte Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten innerhalb des Unternehmens, offene und ehrliche Kommunikation sowie ein adäquates Qualitätsmanagement, um Fehlern vorzubeugen.

Dass diesem heterogenen Anforderungsprofil an Disponenten lange Zeit keine spezialisierte Berufsausbildung entsprach, dürfte die Einführung des dualen Ausbildungsberufs zum Personaldienstleistungskaufmann im Jahr 2008, der eine professionelle Grundlage für eine solche

Tätigkeit vermitteln soll, maßgeblich begünstigt haben; eine Entwicklung, die in den Interviews, in denen diese Thematik angesprochen wurde, durchweg begrüßt worden ist.

5.4 Zusammenhang zwischen der Ausgestaltung des Personalmanagements im engeren Sinne und der Struktur der Zeitarbeitsbetriebe

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit sich die Ausgestaltung des Personalmanagements im engeren Sinne zwischen Zeitarbeitsbetrieben mit bestimmten Strukturmerkmalen unterscheidet. Hierfür werden analog zu Abschnitt 4.5 zentrale Indikatoren eines ressourcenorientierten Personalmanagements im Rahmen multivariater Regressionsanalysen (für Details hierzu vgl. Abschnitt 2.2) auf systematische Zusammenhänge mit den betrieblichen Strukturmerkmalen untersucht. Konkret werden folgende vier Indikatoren näher betrachtet, die aus den Angaben in der Betriebsbefragung generiert wurden und als wichtige Merkmale eines ressourcenorientierten Personalmanagements erachtet werden:

- (i) MA-Gespräche: 0/1-Indikator, der den Wert 1 annimmt, wenn der Zeitarbeitsbetrieb regelmäßige strukturierte Mitarbeitergespräche durchführt, in denen es z.B. um Fragen der beruflichen Weiterentwicklung und Personalbeurteilung geht; 0 sonst. Dies trifft auf gut 81% der Betriebe zu.
- (ii) MA-Entwicklungspläne: 0/1-Indikator, der den Wert 1 annimmt, wenn schriftlich fixierte Pläne zur Mitarbeiterentwicklung existieren, die auch Angaben zu Fort- und Weiterbildungen enthalten; 0 sonst. Dies trifft auf rund 31% der Betriebe zu.
- (iii) MA-Gespräche und MA-Entwicklungspläne: 0/1-Indikator, der den Wert 1 annimmt, wenn (i) und (ii) gleichzeitig erfüllt sind; 0 sonst. Dies trifft auf fast 29% der Betriebe zu.
- (iv) WB-Förderung: 0/1-Indikator, der den Wert 1 annimmt, wenn der Zeitarbeitsbetrieb Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (im 1. Halbjahr 2013) durch Freistellung und/oder Kostenübernahme gefördert hat; 0 sonst. Dies trifft auf beinahe 69% der Betriebe zu.

Wenn davon ausgegangen wird, dass ein ressourcenstrategisches HRM einen weitreichenderen Einfluss auf die Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen hat, dann können insbesondere die Items zu Mitarbeitergesprächen, Mitarbeiterentwicklung und Weiterbildung als „harte“ Indikatoren zur Abgrenzung des ressourcenstrategischen vom kostenstrategischen HRM herangezogen werden. Ein ressourcenstrategisches Management liegt vor, wenn alle der drei gerade genannten Bedingungen zutreffen, d.h. (i) Mitarbeitergespräche durchgeführt werden, (ii) schriftlich fixierte Pläne zur Mitarbeiterentwicklung vorliegen und (iii) Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden. In 121 Betrieben (24%) wurde demzufolge ein ressourcenstrategisches und in 43 Betrieben (9%) ein kostenstrategisches HRM verfolgt. Für zwei Drittel der Betriebe ist eine eindeutige Zuordnung zu einer der beiden Kategorien nicht möglich.

Zur weiteren Beschreibung der Struktur der Zeitarbeitsbetriebe werden die bereits in Abschnitt 4.5 erläuterten Indikatoren berücksichtigt, die für die Zeitarbeitsbetriebe kurzfristig wesentlich schwerer zu verändern sein dürften als die Ausgestaltung des Personalmanagements. Die Ergebnisse der Probit-Modelle sind in Tabelle 5.1 zusammengefasst. Aus dieser lässt sich erkennen, dass ein ressourcenorientiertes Personalmanagement bei größeren Zeitarbeitsbetrieben, solchen ohne Helferschwerpunkt, Verleiher mit einem schriftlich fixierten Wertekodex/Leitbild und Betrieben mit einem Betriebsrat stärker verbreitet ist. So fördern etwa Verleiher mit 100 und mehr Beschäftigten signifikant häufiger Fort- und Weiterbildungen als kleinere Betriebe. Verleiher mit einem Helferschwerpunkt weisen seltener Entwicklungspläne für ihre Mitarbeiter/-innen – vor allem in Kombination mit Mitarbeitergesprächen – auf als

Betriebe, deren Beschäftigte schwerpunktmäßig höher qualifizierte Tätigkeiten ausüben. Das Gegenteilige lässt sich für Zeitarbeitsbetriebe mit einem Betriebsrat beobachten. Schließlich ist die Existenz eines schriftlich fixierten Wertekodex/Leitbilds positiv mit allen Indikatoren eines ressourcenorientierten Personalmanagements – außer der Durchführung von Mitarbeitergesprächen – assoziiert.

Tabelle 5.1

Schätzergebnisse zum Zusammenhang zwischen den Indikatoren eines ressourcenorientierten Personalmanagements und den betrieblichen Strukturmerkmalen

	MA-Gespräche		MA-Entwicklungspläne		MA-Gespräche und MA-Entwicklungspläne		WB-Förderung	
	Marginaler Effekt	t-Wert	Marginaler Effekt	t-Wert	Marginaler Effekt	t-Wert	Marginaler Effekt	t-Wert
Helferschwerpunkt	-0,033	-0,86	-0,090	-1,94	-0,091	-1,99	0,008	0,18
Eine Niederlassung	0,006	0,13	-0,015	-0,29	-0,039	-0,73	0,050	0,98
Verleiher-GK 50 bis 99	-0,005	-0,10	0,063	1,01	0,065	1,04	0,076	1,35
Verleiher-GK 100 bis 499	-0,071	-1,19	0,152	2,09	0,155	2,14	0,180	2,81
Verleiher-GK 500 plus	-0,024	-0,24	0,112	0,98	0,163	1,42	0,264	2,81
Anz. Kunden: 11 bis 20	0,044	0,91	0,094	1,50	0,087	1,41	0,039	0,68
Anz. Kunden: 21 bis 49	0,068	1,32	0,007	0,11	0,024	0,35	0,126	2,00
Anz. Kunden: 50 plus	0,021	0,30	0,075	0,84	0,046	0,52	0,021	0,23
Branchenschwerpunkt	-0,010	-0,24	0,085	1,80	0,072	1,58	0,056	1,16
Regionenschwerpunkt	-0,050	-0,87	-0,082	-1,12	-0,113	-1,58	-0,045	-0,67
Nur klass. ZA oder Personalüberlassung	-0,116	-2,50	-0,091	-1,68	-0,115	-2,20	-0,074	-1,38
Wertekodex	0,045	0,87	0,219	3,62	0,208	3,50	0,180	2,91
Existenz eines Betriebsrats	0,030	0,47	0,165	2,08	0,187	2,39	0,043	0,55
Anzahl Beobachtungen	447		445		444		446	

Kombinierter Beschäftigten-Betriebsdatensatz, eigene Berechnung.

Im Gegensatz zur Organisation des Verleihprozesses, der den Befunden aus Abschnitt 4.5 zufolge weitestgehend unabhängig von betrieblichen Strukturmerkmalen ist, ist ein ressourcenorientiertes Personalmanagement also eher bei bestimmten Betriebstypen verbreitet. Dabei handelt es sich tendenziell um Großbetriebe und solche ohne Helferschwerpunkt sowie Verleiher mit einem schriftlich fixierten Wertekodex/Leitbild und solche mit einem Betriebsrat. Im Hinblick auf ein nachhaltiges Personalmanagement in der Zeitarbeit besteht somit noch durchaus Potenzial zur Ausbildung von Branchenstandards analog zu denen bei der Verleihprozessorganisation.

6. Status-Quo-Analyse III: Arbeitszufriedenheit, Arbeitsqualität, Commitment

6.1 Soziodemografische und erwerbsbiografische Merkmale der Zeitarbeitnehmer/-innen

Die Ergebnisse der Status-Quo-Analyse abschließend wird im Folgenden ein Überblick über zentrale Merkmale der Arbeitszufriedenheit und der wahrgenommenen Arbeitsqualität aus Sicht der Zeitarbeitnehmer/-innen gegeben. Dabei stehen auf der einen Seite die eher allgemeine erwerbsbiografische Situation der Beschäftigten (Tabelle 6.1) und die wahrgenommene Prekarität ihrer Situation, auf der anderen Seite vergleichsweise konkrete Aspekte der Beschäftigung bei Verleiher und Entleiher und deren Implikationen für die Bindung an die beiden Unternehmen. Die in den Fallstudien und Repräsentativbefragungen gewonnenen Erkenntnisse werden zudem vor dem Hintergrund der für die Gesamtuntersuchung relevanten (personalwirtschaftlichen) Konzepte des *commitments* des „psychologischen Vertrags“, der *perceived organizational justice* und des *perceived organizational support* (Kapitel 5) diskutiert.

Zunächst werden zur Beurteilung der Gründe für die Aufnahme einer Beschäftigung in der Zeitarbeit und der möglichen Einflüsse auf Arbeitszufriedenheit, wahrgenommene Arbeitsqualität und Commitment die Ergebnisse der Interviews herangezogen. Anschließend wird auf Basis der Repräsentativbefragung eine Bestandsaufnahme mit Blick auf zentrale Messgrößen vorgenommen.

Tabelle 6.1
Soziodemografie

	ZA	insgesamt
Schulabschluss		
ohne Abschluss	2,1	0,6
Volks-/Hauptschule	38,7	25,7
Mittlere Reife u.ä.	39,9	42,5
Fachhochschulreife, Abitur	18,2	30,2
Sonstiges	1,1	0,8
Ausbildungsabschluss		
Lehre	57,2	48,8
Berufsfach-/Handelsschule	9,0	10,2
Fachschiule, Meister/-in, Techniker/-in	7,6	20,3
(Fach-)Hochschule	8,7	17,7
Kein Abschluss	16,5	2,6
Zusammenleben mit erwerbstätigem/r Partner/-in	42,5	59,6
Deutsche Staatsangehörigkeit	85,2	97,4
Bezug ergänzender ALG-II-Leistungen	6,4	
Beobachtungen	1.500	7.508

Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmern/-innen (ZA), Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit; Projekt „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ (insgesamt).

Die soziodemografischen Daten zeigen, dass der Anteil der Hochqualifizierten in der Zeitarbeit deutlich niedriger ausfällt als in Betrieben in der gesamten Volkswirtschaft (Tabelle 6.1). Dies dürfte dem nach wie vor hohen Helferanteil in der Zeitarbeit geschuldet sein. Interessanterweise ist auch der Anteil der Zeitarbeitsbeschäftigten, die mit einem/r erwerbstätigen Partner/-in zusammenleben deutlich geringer als in Betrieben in der gesamten Ökonomie. Ob dies ebenfalls mit der von männlichen Helfern dominierten Beschäftigtenstruktur, die auch als „jung, männlich, gewerblich“ (Hägele, Fertig 2009) charakterisiert werden kann,

zusammenhängt, muss an dieser Stelle offenbleiben. Als nicht unbedeutend erscheint auch der Anteil an „Aufstockern“, die auf ergänzende Leistungen nach dem SGB II angewiesen sind, mit 6,4%, d.h. etwa jeder Fünfzehnte ist zusätzlich zu seinem Arbeitsentgelt auf Grundsicherungsleistungen angewiesen. Insgesamt waren in der Bundesrepublik im Februar 2013 nur 3,1% der Erwerbstätigen „Aufstocker“ (BA 2013, Statistisches Bundesamt 2014). Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass sich Beschäftigte in der Zeitarbeit in produktivitäts- und entgeltrelevanten Merkmalen von der Gesamtheit aller Arbeitnehmer/-innen mitunter unterscheiden (z.B. hinsichtlich der Qualifikation und der bisherigen Berufserfahrung). Auch mögen sie einen anderen Haushaltskontext aufweisen (z.B. Größe der Bedarfsgemeinschaft), was ebenfalls von Bedeutung ist für den Bezug von Grundsicherungsleistungen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit einer Person.

Dennoch kann aus den Fallstudien geschlossen werden, dass der Status als „Aufstocker“ doppelt belastend ist. Gerade im Helferbereich kann das erzielte Erwerbseinkommen je nach Haushaltskonstellationen unterhalb des ALG-II-Anspruchs liegen, so dass bisweilen aufstockende Leistungen bezogen werden (müssen), was häufig nicht nur als stigmatisierend empfunden wird, sondern für die betroffenen Personen auch den Wert der erbrachten Arbeitsleistung infrage stellen und demotivierend wirken kann.

In den Fallstudien ist weiterhin aufgefallen, dass praktisch keine/r der interviewten Zeitarbeitnehmer/-innen dies als eine dauerhafte Lösung betrachtet, sondern alle, wenn auch in unterschiedlicher Akzentuierung, die Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer/-in als transitorisch begreifen. Hierunter fallen so heterogene erwerbsbiografische Konstellationen wie der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einer längeren Phase der Arbeitslosigkeit, die Überbrückung einer potenziellen Arbeitslosigkeit nach dem Ende des Studiums, eine generelle berufliche Neuorientierung, die Überbrückung bis zum Renteneintritt oder die Suche nach einem möglichst passenden Arbeitgeber durch Kontakte zu verschiedenen Entleihern. Die Ergebnisse der Repräsentativbefragung bestätigen, dass die Beendigung der Arbeitslosigkeit insgesamt bei weitem den häufigsten Grund zur Aufnahme einer Beschäftigung in der Zeitarbeit darstellt (Abbildung 6.1).

Inwiefern Zeitarbeitnehmer/-innen ihren Beschäftigungsstatus als nachteilig ansehen, hängt den Interviews zufolge maßgeblich davon ab, ob die Betroffenen sich realistische Chancen auf eine Festanstellung ausrechnen und ob es sich bei der Arbeitsaufnahme in der Zeitarbeit um eine mehr oder weniger freiwillige Entscheidung gehandelt hat. Falls die Beschäftigung in der Zeitarbeit mangels Alternativen aufgenommen wurde, was im Helferbereich, aber auch bei älteren Fachkräften sehr häufig vorkommt, sind Zeitarbeitnehmer/-innen mit ihrem Status oftmals unzufrieden. In diesen Fällen sehen die Beschäftigten keine andere Chance zur Erzielung eines Erwerbseinkommens als die Anstellung über eine Zeitarbeitsfirma. Dies geht meist mit einem empfundenen Zwang einher, der sich negativ auf die Haltung zur geleisteten Arbeit auswirkt. Das Ziel dieser Beschäftigten besteht unter den Geringqualifizierten daher durchgehend in einem möglichst schnellen Übergang in eine Festanstellung bei einem Entleiher oder einem anderen Betrieb außerhalb der Zeitarbeit.

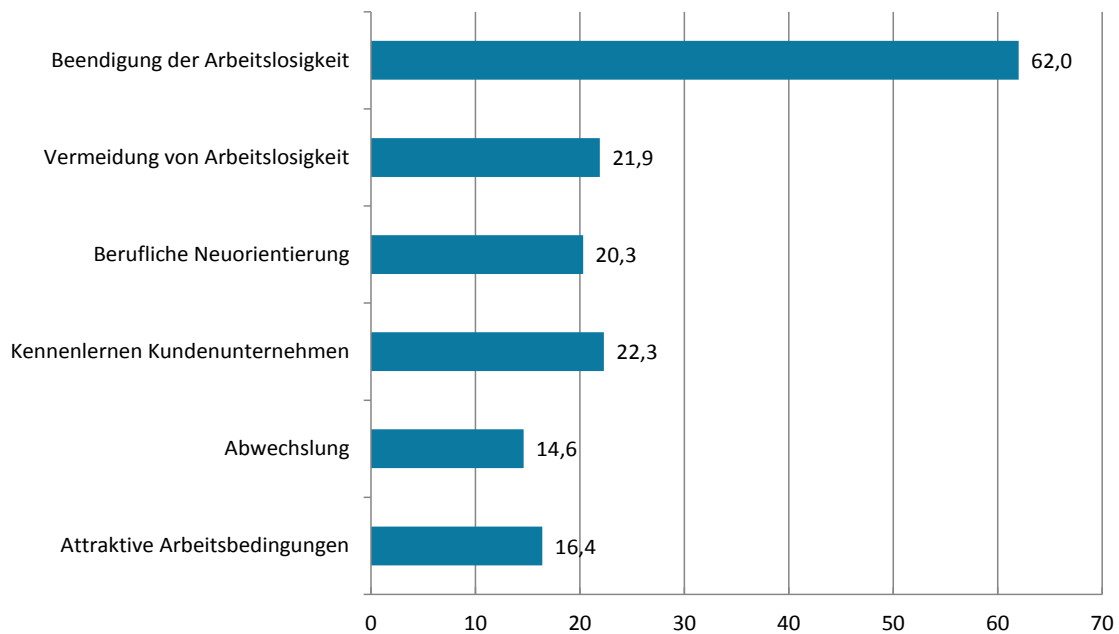
Etwas differenzierter stellt sich dies bei Fachkräften dar. Zum einen schätzen einige der Interviewten den Zugang zu verschiedenen Unternehmen via Zeitarbeit, bei denen sie im Falle eines Übernahmeangebots in Abhängigkeit von den konkreten Konditionen letztlich relativ souverän entscheiden können, ob sie dorthin wechseln wollen oder nicht. Folglich haben einige der Befragten bereits Übernahmeangebote abgelehnt, die ihnen nicht hinreichend lukrativ erschienen. Eine solche Entscheidung ist im Helferbereich so gut wie ausgeschlossen, solange der gezahlte Lohn im Entleihunternehmen nicht unterhalb des Tariflohns Zeitarbeit liegt, was zwar

Abbildung 6.1

Grund für Beschäftigung in Zeitarbeit

Warum haben Sie die Beschäftigung bei einem Zeitarbeitsbetrieb aufgenommen?

Mehrfachnennungen möglich, in %



Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmern/-innen, 1500 Beobachtungen, Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit.

vergleichsweise selten der Fall ist, aber durchaus vorkommen kann. Weiterhin schätzt eine interviewte Fachkraft an der Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer/-in im Kontrast zur in diesem Bereich populären Beschäftigung als Freelancer, dass wesentliche administrative und akquisitorische Tätigkeiten vom Verleiher übernommen werden. Hier wird die Überlassung durch ein Zeitarbeitsunternehmen in der Tat auch von den Beschäftigten als eine nützliche Dienstleistung betrachtet. Schließlich gibt es auch die Konstellationen, in denen gerade von Hochqualifizierten eine Übernahme oder Direktanstellung gar nicht angestrebt, sondern die durch eine Beschäftigung in der Zeitarbeit gegebene Flexibilität gewünscht wird.

Alles in allem ist festzuhalten, dass die Dauer der tatsächlichen und der erhofften Beschäftigung in der Zeitarbeit und die Übernahmemöglichkeiten eine große Rolle spielen und damit von erheblicher Bedeutung für die individuell erlebte Arbeitsqualität, d.h. die Ergebnisgrößen sein können. Daher soll im nächsten Abschnitt auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit auf Basis der Daten der Repräsentativerhebung genauer eingegangen werden.

6.2 Verbleib beim Zeitarbeitsbetrieb

Die Fluktuation in der Zeitarbeitsbranche ist nach wie vor deutlich höher als in anderen Wirtschaftszweigen und sie wird nach Überzeugung mehrerer Gesprächspartner/-innen auch in Zukunft über der anderer Branchen liegen, da es sich um ein prägendes Charakteristikum der Zeitarbeit handele. Fraglich ist allerdings, welches Maß an Fluktuation akzeptabel bzw. wünschenswert ist.

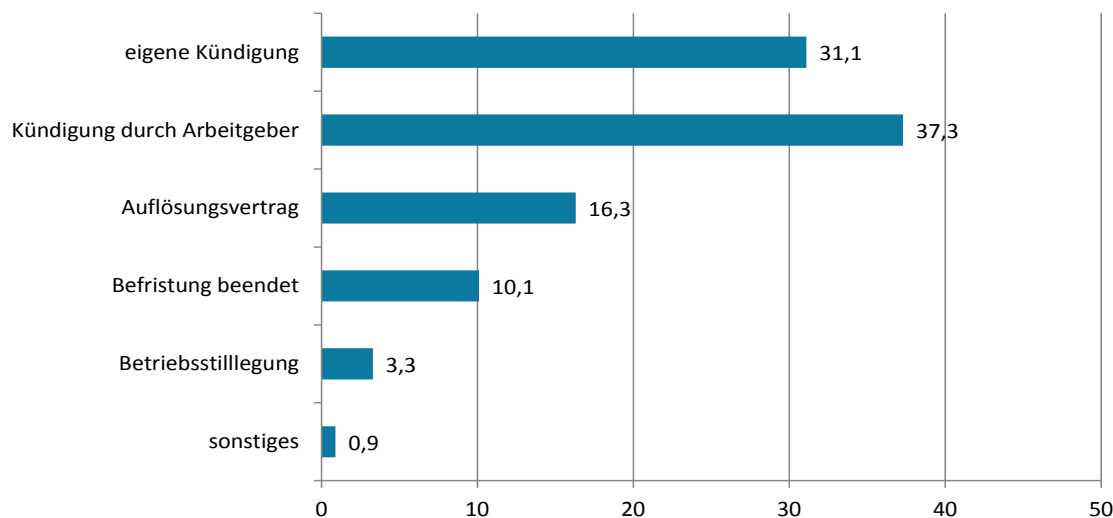
Drei Viertel der telefonisch befragten Zeitarbeitsbeschäftigten, die zum Stichtag der Adressziehung (31.12.2012) in der Zeitarbeitsbranche beschäftigt waren, waren zu diesem Zeitpunkt bereits seit mehr als einem Jahr im selben Zeitarbeitsunternehmen

Abbildung 6.2

Grund für Beendigung der Zeitarbeitsbeschäftigung

Wenn Sie nicht mehr im selben Zeitarbeitsbetrieb beschäftigt sind: Auf welche Weise wurde diese Beschäftigung beendet?

in %



Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmern/-innen, 771 Beobachtungen, Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit.

tätig. Etwas mehr als die Hälfte (51%) waren dann bis zum Befragungszeitpunkt (Herbst 2013) aus diesem Betrieb ausgeschieden, d.h. 49% waren noch im selben Betrieb beschäftigt. Bei der Interpretation dieser Werte sollte beachtet werden, dass die betrachtete Stichprobe repräsentativ für jene Personen ist, die zu einem bestimmten Stichtag, dem 31.12.2012, in Zeitarbeit beschäftigt waren. Bei Anwendung des Stichtagsprinzips entstehen höhere Werte als bei Anwendung des Stromgrößenkonzepts, das alle innerhalb eines Jahres begonnenen Beschäftigungsverhältnisse betrachtet (Haller, Jahn 2014).

Hauptgrund für die Beendigung der Beschäftigung war die Kündigung durch das Zeitarbeitsunternehmen (Abbildung 6.2). Von den bis Herbst 2013 ausgeschiedenen Zeitarbeitnehmern/-innen hatte knapp jede/r Fünfte (18%) eine Beschäftigung bei einem anderen Zeitarbeitsunternehmen gefunden und 47% fanden eine Tätigkeit außerhalb der Zeitarbeit. Etwa jede/r dritte Ausgeschiedene (34,8%) war zum Befragungszeitpunkt nicht erwerbstätig. Von den Befragten, die außerhalb der Zeitarbeit Arbeit gefunden haben, gab gut die Hälfte (55%) an, bei einem ehemaligen Kundenbetrieb beschäftigt zu sein (Abbildung 6.3).

Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden die Ergebnisse einer vertiefenden Analyse der Betriebszugehörigkeit dargestellt. Diese bietet Aufschluss über die soziodemografische und erwerbsbiografische Struktur von Zeitarbeitnehmern/-innen hinsichtlich dieser Zielgröße. Zusätzlich werden dabei die betrieblichen Strukturmerkmale berücksichtigt, die vor allem die Größe der Zeitarbeitsbetriebe, Anzahl der Kundenbetriebe, Existenz eines Betriebsrats sowie Branchen-, Helfer- und Regionenschwerpunkt im Verleihprozess umfassen.

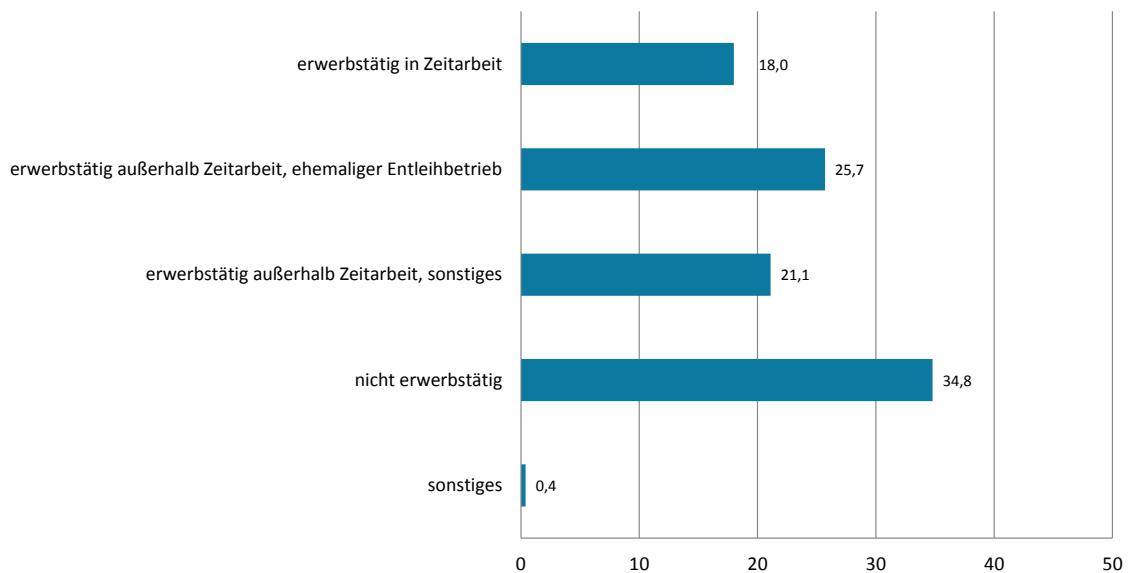
Zunächst wird der Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsdauer im Zeitarbeitsbetrieb (in Tagen) und den genannten Einflussgrößen untersucht. Anschließend wird der Frage nachgegangen, welche Merkmale Beschäftigte, die im Zeitraum zwischen der Stichprobenziehung und der Befragung in ihrem Zeitarbeitsbetrieb verblieben sind („Verbleiber/-innen“) von denjenigen, für die das nicht der Fall ist („Nicht-Verbleiber/-innen“) unterscheiden. Darüber hinaus

Abbildung 6.3

Derzeitige Erwerbstätigkeit

Wenn Sie nicht mehr im selben Zeitarbeitsbetrieb beschäftigt sind: Üben Sie derzeit eine Erwerbstätigkeit aus?

in %



Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmern/-innen, 771 Beobachtungen, Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit.

können Informationen über sogenannte „Überläufer/-innen“ sowie „Kleber/-innen“ gewonnen werden. Während es sich bei „Überläufern“ um Zeitarbeitnehmer/-innen handelt, die zwar weiter in Zeitarbeit beschäftigt sind, aber bei einem anderen Zeitarbeitsbetrieb, kann man unter „Klebern“ ehemalige Zeitarbeitnehmer/-innen zusammenfassen, die nun einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit, bei einem ihrer vormaligen Einsatzbetriebe nachgehen.

6.2.1 Beschäftigungsdauer im Zeitarbeitsbetrieb

Die Beschäftigungsdauer im Zeitarbeitsbetrieb in Tagen steht in engem Zusammenhang zu einer Reihe von Faktoren (Tabelle 6.2).

Zunächst ist festzustellen, dass die starke Korrelation zwischen Alter und Beschäftigungsdauer auf natürlichem Wege zustande kommt, da ein zusätzlicher Tag im Zeitarbeitsbetrieb zwingend auch das Alter um einen Tag erhöht. Auch hinsichtlich der erwerbsbiografischen Information aus den Prozessdaten ist anzumerken, dass der starke positive Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsdauer bei einem Zeitarbeitsunternehmen und der Beschäftigungsdauer in Zeitarbeit insgesamt (in 2008-2011 und in 2012) zwar die Validität der Untersuchung stützt, letztlich aber lediglich ein zu erwartendes Ergebnis darstellt. Arbeitslosigkeit vor Eintritt in Zeitarbeit (mit und ohne ALG) geht mit einer substantiell kürzeren durchschnittlichen Beschäftigungsdauer einher. Durch eine deutlich kürzere durchschnittliche Beschäftigungsdauer zeichnen sich ferner auch Zeitarbeitnehmer/-innen aus, deren Zeitarbeitsbetrieb im Verleihprozess durch einen sogenannten Helferschwerpunkt gekennzeichnet ist (also hauptsächlich niedrigqualifizierte Zeitarbeitnehmer/-innen beschäftigt). Die Betriebsgrößenklasse und die anderen Schwerpunkte des Verleihgeschäfts spielen hier hingegen ebenso wenig eine systematische Rolle wie die Existenz eines Betriebsrats oder die schriftlicher Unternehmensleitlinien.

Tabelle 6.2

Schätzergebnisse zur Dauer der Zugehörigkeit zum Zeitarbeitsbetrieb

	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-65,710	-1,18
Alter in Jahren	5,342	2,45
Deutsche Staatsangehörigkeit	-55,968	-0,74
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	51,615	0,96
(Fach-)Hochschulausbildung	41,597	0,56
Partner erwerbstätig	22,862	0,41
Anzahl Kinder	18,298	0,98
Wohnort Ostdeutschland	24,298	0,30
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	50,430	0,74
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	2,368	0,92
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	-106,907	-1,48
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-32,240	-0,72
Als Zeitarbeitnehmer/-in erkennbar	16,265	0,33
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	-0,401	-1,19
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	1,273	4,32
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,021	0,47
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	1,149	10,30
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-25,429	-0,23
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-202,646	-2,73
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-123,107	-1,51
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-175,283	-1,88
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-25,059	-0,22
Betriebsrat	43,913	0,64
ZAB mit einer Niederlassung	45,389	0,57
50 – 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	3,113	0,04
100 – 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	15,474	0,15
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	77,682	0,54
Helferschwerpunkt	-119,199	-2,17
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	3,504	0,05
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-3,032	-0,03
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-45,421	-0,35
Branchenschwerpunkt	8,064	0,15
Regionenschwerpunkt	-109,556	-0,68
Nur klassische Zeitarbeit/Personalüberlassung	52,162	0,65
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-14,414	-0,15
Konstante	110,210	0,39
Anzahl der Beobachtungen		713

Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmern/-innen und eigene Betriebsbefragung.

Tabelle 6.3

Schätzergebnisse zu soziodemografischen Merkmalen von Personen, die im Zeitarbeitsbetrieb verblieben sind, gegenüber Nicht-Verbleibern/-innen

	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,170	1,37
Alter in Jahren	0,013	2,93
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,061	0,34
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,103	-0,74
(Fach-)Hochschulausbildung	0,003	0,02
Partner erwerbstätig	0,101	0,94
Anzahl Kinder	0,024	0,64
Wohnort Ostdeutschland	0,151	1,16
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,076	-0,56
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,022	-3,08
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	-0,232	-1,60
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,115	1,16
Als Zeitarbeitnehmer/-in erkennbar	-0,094	-0,93
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	-0,001	-0,62
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,003	3,34
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,51
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,71
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,243	1,17
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,041	0,27
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,018	0,09
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,373	-1,72
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,004	0,02
Betriebsrat	0,023	0,19
ZAB mit einer Niederlassung	0,131	0,99
50 – 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,090	0,57
100 – 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,451	2,53
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,310	1,23
Helferschwerpunkt	-0,198	-1,73
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,238	-1,70
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,190	-1,24
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,554	-2,69
Branchenschwerpunkt	-0,037	-0,34
Regionenschwerpunkt	0,041	0,23
Nur klassische Zeitarbeit/Personalüberlassung	-0,053	-0,38
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,052	-0,32
Konstante	-0,142	-0,26
Anzahl der Beobachtungen		725

Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmern/-innen und eigene Betriebsbefragung.

6.2.2 „Verbleiber/-innen“ versus „Nicht-Verbleiber/-innen“

Eine zentrale Information, die im Rahmen der Personenbefragungen erhoben wurde, ist die Frage, ob eine Person noch im selben Zeitarbeitsbetrieb tätig ist wie zum Stichtag 31.12.2012. Tabelle 6.3 zeigt die Ergebnisse einer Schätzung, deren abhängige Variable den Wert 1 annimmt, wenn die Frage mit ja (noch im selben Zeitarbeitsbetrieb) beantwortet wurde, und 0, wenn eine Person nicht mehr im selben Zeitarbeitsbetrieb tätig ist.

Die Ergebnisse legen nahe, dass Personen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit noch im selben Zeitarbeitsbetrieb tätig sind, wenn sie eher älter sind. Außerdem steigt die Wahrscheinlichkeit einer fortwährenden Betriebszugehörigkeit (im Durchschnitt und unter sonst gleichen Umständen) mit einer sinkenden Wochenarbeitszeit und einem im Vergleich zur Stammbesellschaft des Zeitarbeitsbetriebs nicht geringeren Stundenlohn. Zudem steigt die Wahrscheinlichkeit der fortwährenden Betriebszugehörigkeit mit der Anzahl der Tage in Zeitarbeit im Vorjahr (2012). Zusammengefasst legen diese Ergebnisse den Schluss nahe, dass typische Verbleiber/-innen in der Zeitarbeit im Vergleich zu Personen, die die Zeitarbeit verlassen, hinsichtlich des Lohns und der Arbeitszeit eher eine attraktive Stellung (gemessen am Lohn) innehaben und auch schon in der Vergangenheit eine gewisse Affinität zur Zeitarbeit aufgewiesen haben. Hinsichtlich betrieblicher Strukturmerkmale der untersuchten Zeitarbeitsbetriebe zeigen die Ergebnisse, dass die Wahrscheinlichkeit des „Verbleiber/-innen-Status“ umso höher ist, je kleiner die Anzahl der Kundenbetriebe ist. Auch steigt die Wahrscheinlichkeit der fortwährenden Betriebszugehörigkeit, wenn Zeitarbeitnehmer/-innen in großen Betrieben (100 – 499 Beschäftigte) tätig sind.

6.2.3 „Verbleiber/-innen“ versus „Überläufer/-innen“

Vergleicht man Zeitarbeitnehmer/-innen, die zum Befragungszeitpunkt noch im selben Zeitarbeitsbetrieb tätig sind wie am 31.12.2012 („Verbleiber/-innen“) mit Personen, die den Zeitarbeitsbetrieb gewechselt haben („Überläufer/-innen“), so wird deutlich, dass sich diese beiden Gruppen hinsichtlich einiger soziodemografischer Merkmale sowie betrieblicher Strukturmerkmale unterscheiden.

Tabelle 6.4 zeigt, dass Zeitarbeitnehmer/-innen mit einem erwerbstätigen Partner mit höherer Wahrscheinlichkeit „Verbleiber/-innen“ als „Überläufer/-innen“ sind. Die Haushaltssituation der durchschnittlichen „Überläufer/-innen“ ist im Vergleich zu „Verbleiber/-innen“ folglich durch einen Alleinverdiener-Status (kein/e erwerbstätige/r Partner/-in) gekennzeichnet. Darüber hinaus hat der/die typische Überläufer/-in ein eher unattraktives Zeitarbeitsbeschäftigungsverhältnis mit relativ niedrigem Lohn und einer höheren Wochenarbeitszeit, die offensichtlich Anreize darstellen, den Zeitarbeitsbetrieb zu wechseln. Hinsichtlich betrieblicher Strukturmerkmale zeigen die Ergebnisse aus Tabelle 6.4, dass Verbleiber/-innen im Gegensatz zu Überläufer/-innen wahrscheinlicher in großen Betrieben (100 – 499 Beschäftigte) tätig sind, die sich durch klassische Zeitarbeit bzw. Personalüberlassung sowie einen vorhandenen Wertekodex auszeichnen. Auffällig ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Wahrscheinlichkeit des Betriebswechsels innerhalb der Zeitarbeit in denjenigen Betrieben höher ausfällt, die eine große Kundenanzahl aufweisen.

6.2.4 „Kleber/-innen“ versus „Nicht-Kleber/-innen“

Ehemalige Zeitarbeitnehmer/-innen, die nun außerhalb der Zeitarbeit in ihrem ehemaligen Einsatzbetrieb beschäftigt sind, unterscheiden sich grundlegend von allen anderen Zeitarbeitnehmern/-innen. Tabelle 6.5 legt nahe, dass diese Personen – sogenannte „Kleber/-innen“ – im

Tabelle 6.4

Schätzergebnisse zu soziodemografischen Merkmalen von Personen, die im Zeitarbeitsbetrieb verbleiben, gegenüber Personen, die in einem anderen Zeitarbeitsbetrieb arbeiten

	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,038	0,86
Alter in Jahren	0,000	0,08
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,089	1,15
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,012	0,26
(Fach-)Hochschulabschluss	0,002	0,04
Partner erwerbstätig	0,068	1,96
Anzahl Kinder	-0,018	-1,43
Wohnort Ostdeutschland	-0,016	-0,37
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,027	-0,64
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,005	-2,25
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	-0,075	-2,11
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,036	1,07
Als Zeitarbeitnehmer/-in erkennbar	-0,031	-0,94
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,56
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,33
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,04
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,09
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,070	1,54
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,035	0,76
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,099	2,61
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,053	-0,65
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,007	0,12
Betriebsrat	0,013	0,27
ZAB mit einer Niederlassung	-0,037	-0,93
50 – 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,030	0,67
100 – 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,094	2,07
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,094	2,39
Helferschwerpunkt	-0,026	-0,74
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,080	-1,59
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,003	-0,07
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,145	-1,59
Branchenschwerpunkt	0,019	0,54
Regionenschwerpunkt	-0,024	-0,40
Nur klassische Zeitarbeit/Personalüberlassung	0,090	2,62
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,145	1,68
Anzahl der Beobachtungen		416

Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmern/-innen und eigene Betriebsbefragung.

Vergleich zu allen anderen Zeitarbeitnehmern/-innen eher jüngeren Alters und gut ausgebildet (Lehre oder (Fach-)Hochschulabschluss) sind. Für diesen Personenkreis kann somit eher von einer „Sprungbrettfunktion“ der Zeitarbeit ausgegangen werden.

Tabelle 6.5
Schätzergebnisse zu soziodemografischen Merkmalen von „Klebern/-innen“ gegenüber „Nicht-Klebern/-innen“

	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,017	-0,64
Alter in Jahren	-0,003	-2,94
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,052	-1,08
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,080	2,63
(Fach-)Hochschulausbildung	0,132	1,96
Partner erwerbstätig	-0,008	-0,30
Anzahl Kinder	0,007	0,83
Wohnort Ostdeutschland	0,007	0,23
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,014	0,47
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,005	3,34
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	-0,002	-0,08
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,013	-0,56
Als Zeitarbeitnehmer/-in erkennbar	-0,017	-0,71
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,66
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-1,62
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	2,38
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,89
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,020	-0,59
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,039	-1,41
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,015	-0,38
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,042	0,70
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,082	-3,05
Betriebsrat	-0,043	-1,58
ZAB mit einer Niederlassung	-0,003	-0,10
50 – 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,054	1,76
100 – 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,009	-0,26
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,038	0,65
Helferschwerpunkt	-0,001	-0,03
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,011	-0,40
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,016	-0,53
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,019	0,47
Branchenschwerpunkt	-0,012	-0,52
Regionenschwerpunkt	0,030	1,05
Nur klassische Zeitarbeit/Personalüberlassung	0,047	1,54
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,058	2,32
Anzahl der Beobachtungen		725

Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmern/-innen und eigene Betriebsbefragung.

Darüber hinaus zeichnen sich die „Kleber/-innen“ durch eine etwas höhere Wochenarbeitszeit aus. Auffällig ist außerdem, dass sie hinsichtlich ihres Arbeitsmarktstatus vor der Zeitarbeit eher als aktiv eingestuft werden können. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass Personen mit dem Status „Nicht-Partizipation“ (vor Eintritt in Zeitarbeit weder in Beschäftigung noch arbeitslos

gemeldet) mit einer um 7,6 Prozentpunkte niedrigeren Wahrscheinlichkeit außerhalb der Zeitarbeit als regulär Beschäftigte im ehemaligen Einsatzbetrieb tätig sind.

Schließlich scheint der „Kleber/-innen-Status“ wahrscheinlicher aufzutreten, wenn das ursprüngliche Beschäftigungsverhältnis in einem Betrieb stattfand, der ausschließlich klassische Zeitarbeit bzw. Personalüberlassung betreibt und sich durch schriftlich fixierte Unternehmensleitlinien auszeichnet. Die Betriebsgrößenklasse oder bestimmte Geschäftsschwerpunkte der Verleiher spielen hier hingegen keine Rolle.

Die erweiterten Analysen zur Betriebszugehörigkeit zeigen, dass sich Personen, die im selben Zeitarbeitsbetrieb verbleiben, oftmals grundlegend von „Nicht-Verbleibern/-innen“ im Allgemeinen und „Überläufern/-innen“ bzw. „Klebern/-innen“ im Speziellen unterscheiden. Diese Unterschiede manifestieren sich insbesondere an soziodemografischen und erwerbsbiografischen Merkmalen wie Alter, Wochenarbeitszeit und Arbeitsmarktzustände vor dem Eintritt in Zeitarbeit. Daneben spielen jedoch auch eine Reihe betrieblicher Strukturmerkmale wie die Anzahl der Zeitarbeitnehmer/-innen, die Anzahl der Kundenbetriebe und die Art der Personalüberlassung eine wichtige Rolle, wenn individuelle Unterschiede in der Betriebszugehörigkeit von Zeitarbeitnehmern/-innen näher betrachtet werden.

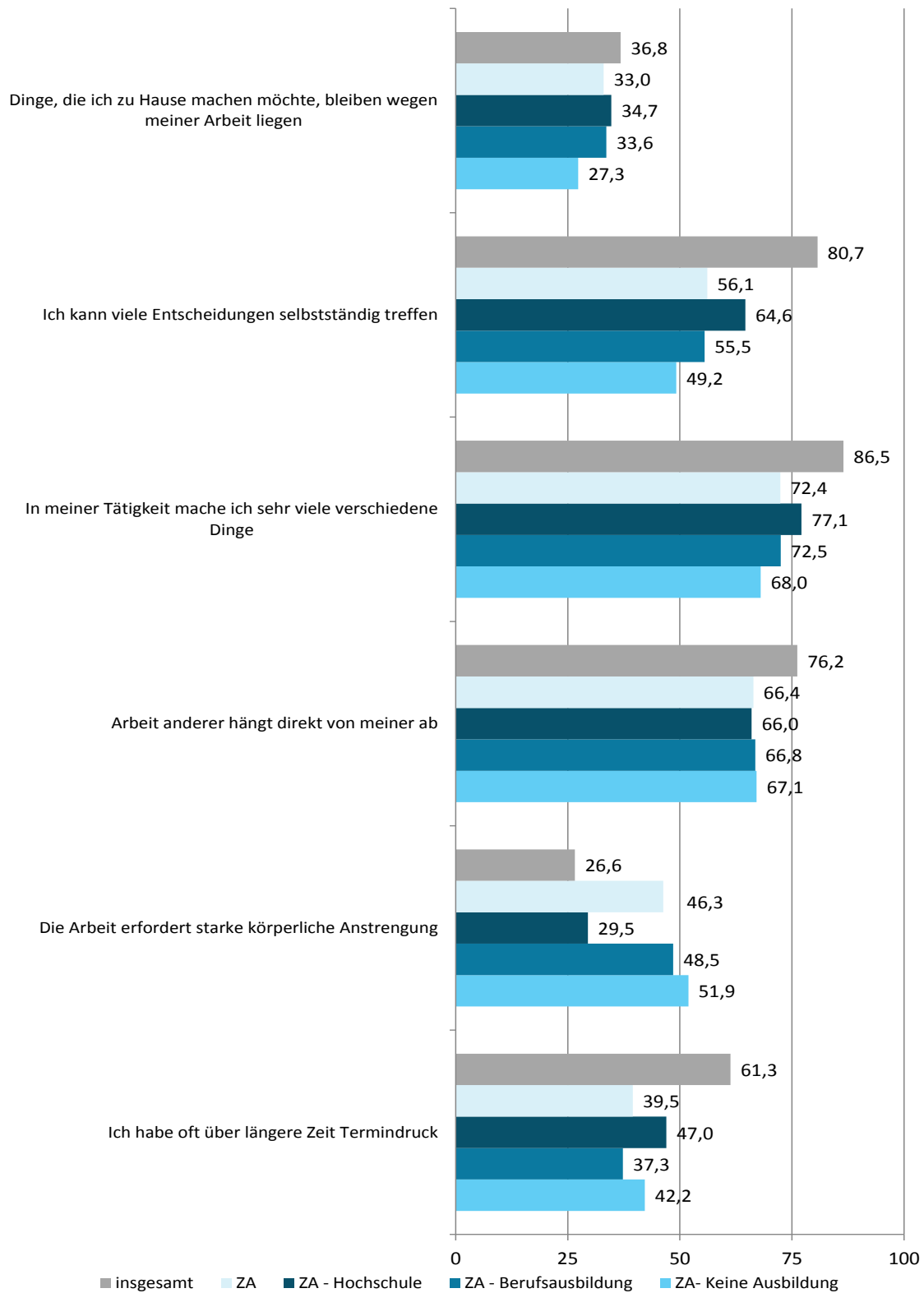
6.3 Arbeitszufriedenheit, Unternehmensverbundenheit und Aspekte der Arbeitsqualität

6.3.1 Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit im Vergleich mit Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft

In der CATI-Befragung der Zeitarbeitskräfte wurden verschiedene Aspekte der Arbeitsbedingungen abgefragt, wobei sich die Items zum einen an der Befragung von Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft orientieren, so dass eine gewisse Vergleichbarkeit gegeben ist, zum anderen auf den Ergebnissen der Experten- und Fallstudiengespräche beruhen, in denen verschiedene Aspekte „guter“ Arbeit thematisiert worden sind. Dabei konnte insbesondere für den Helferbereich, der in der Regel mit geringen inhaltlichen Herausforderungen verbunden ist, festgehalten werden, dass die Möglichkeiten der Selbstbestimmung von Arbeitsabläufen und der Aufgabenerledigung äußerst begrenzt sind.

Verschiedene Aussagen zu den Arbeitsbedingungen und mit der Arbeit verbundenen Belastungen wurden in der CATI-Befragung von den Arbeitnehmern/-innen auf einer Skala von 1 (stimme nicht zu) bis 5 (stimme voll zu) bewertet. Nach den Befragungsergebnissen bestehen wesentliche Unterschiede zwischen den Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit und den Arbeitsbedingungen in anderen Beschäftigungsformen im Grad der Selbstständigkeit, im Abwechslungsreichtum und in der Einbindung in betriebliche Arbeitsabläufe (Abbildung 6.4). Dabei bestehen zwar jeweils Unterschiede nach dem Qualifikationsniveau der Zeitarbeitnehmer/-innen, jedoch unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen in Bezug auf diese Aspekte für Zeitarbeitnehmer/-innen zum Teil stark von denen anderer Arbeitnehmer/-innen. In Bezug auf Fragen zur Selbstständigkeit („Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen“), Abwechslung („In meiner Tätigkeit mache ich sehr viele verschiedene Dinge“) und Teameinbindung („Die Arbeit anderer hängt direkt davon ab, ob ich meine Arbeit gut oder schlecht mache“) der eigenen Tätigkeit liegt die Zustimmung bei den Beschäftigten in der Bundesrepublik zur genannten Antwortvorgabe insgesamt bei jeweils deutlich über 75%. Unter Zeitarbeitnehmern/-innen stimmen der Charakterisierung der eigenen Tätigkeit als selbstständig („Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbst treffen“) dagegen nur 56% zu.

Abbildung 6.4
Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastung
 Stimme bzw. trifft (voll) zu
 in %



Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmern/-innen, 1.500 Beobachtungen (ZA), Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit; Projekte „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“, 7.508 Beobachtungen und „Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität“ (ffas et al., 2014), 5.004 Beobachtungen (insgesamt).

In Bezug auf die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sind die Zeitarbeitnehmer/-innen offenbar gegenüber anderen Arbeitnehmern/-innen im Vorteil. Während etwa 37% der Letzteren der Auffassung sind, ihre Arbeit beeinträchtigt ihr Privatleben, sind es unter den Zeitarbeitnehmern/-innen etwas weniger, nämlich ca. 33%. Nach Meinung geringqualifizierter Zeitarbeitnehmer/-innen kommen private Dinge wegen der Zeitarbeit noch seltener zu kurz, denn von ihnen fühlen sich nur etwa 27% in dieser Hinsicht beeinträchtigt.

Häufiger als andere Arbeitnehmer/-innen (zu 27%) empfinden Zeitarbeitnehmer/-innen (insgesamt zu 46%), und zwar erwartungsgemäß insbesondere solche mit geringer Qualifikation (zu 52%), ihre Tätigkeit als körperlich anstrengend. Ferner ist der Anteil der Zeitarbeitnehmer/-innen, die der Meinung sind, die Tätigkeit in der Zeitarbeit belastet ihre Gesundheit (zum Teil, in hohem bzw. sehr hohem Maß), unter Geringqualifizierten (60%) höher als unter Hochqualifizierten (46%). Weniger stark als andere Arbeitnehmer/-innen fühlen sich Zeitarbeitnehmer/-innen (zu 40% gegenüber 61% der anderen Arbeitnehmer/-innen) durch Termindruck belastet.

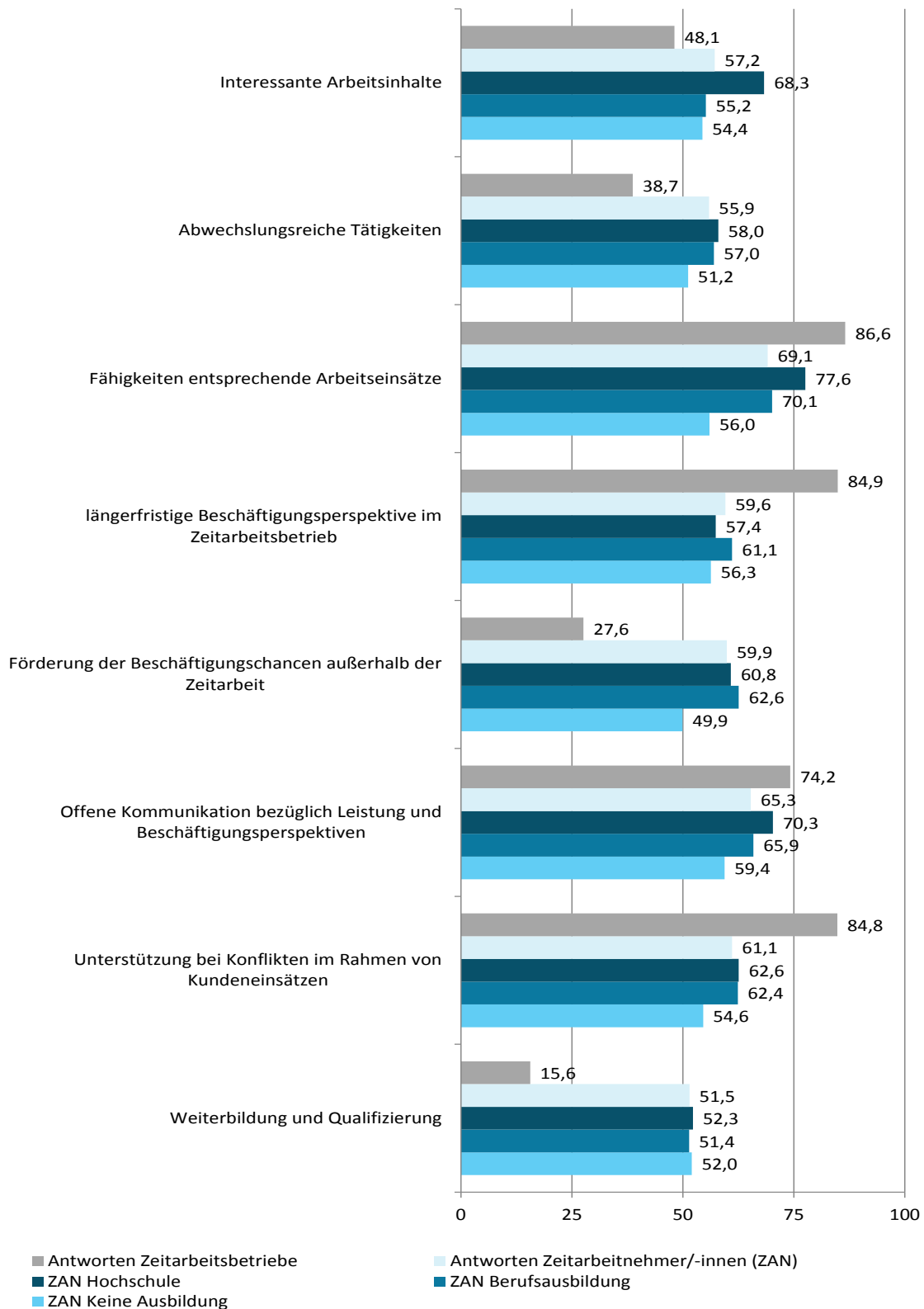
Während nach den Fallstudienresultaten die relativ geringen Anteile für Belastungen durch Termindruck nicht unbedingt zu erwarten waren, entsprechen die relativ hohen Werte für die geäußerten gesundheitlichen Belastungen in etwa den Fallstudienresultaten. Dabei wurde von verschiedenen Unternehmensvertretern/-innen und auch Disponenten/-innen darauf hingewiesen, dass die Sorge des Arbeitgebers um die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen für diese durchaus von hoher Bedeutung sei und als eine wichtige Form der Wertschätzung und Unterstützung angesehen werde.

6.3.2 Erwartungen der Zeitarbeitsbeschäftigten

Als zentral für die Zufriedenheit mit dem Verleiher erweist sich nach Aussage der interviewten Arbeitnehmer/-innen die Betreuung durch den/die Disponenten/-in. Hier sind eine offene Kommunikation, die Vermittlung passgenauer Einsätze, die Erreichbarkeit, die Unterstützung bei Konflikten sowie die vermittelte Wertschätzung für die geleistete Arbeit entscheidend. Darüber hinaus werden aber auch Unterstützungsangebote des Personalmanagements wertgeschätzt, etwa Qualifizierungsmöglichkeiten, gesundheitsbezogene Angebote oder regelmäßige Gespräche über Erfahrungen in Einsätzen und Perspektiven der Beschäftigung, z.B. in Form von Einsatznachbereitungen und Mitarbeitergesprächen. Diese Aspekte der Arbeit in den Verleihunternehmen tragen den Fallstudien nach zu schließen wesentlich dazu bei, dass die Arbeit der Disponenten/-innen und Personalverantwortlichen positiv beurteilt wird. Dabei stehen vor allem die prozeduralen Aspekte im Sinne einer offenen und transparenten Kommunikation und Behandlung sowie interaktionale Aspekte im Sinne der vermittelten Wertschätzung im Vordergrund. Dies deutet weiterhin daraufhin, dass sowohl die Arbeitszufriedenheit als auch das *Commitment* gegenüber dem Verleiher wesentlich von der Wahrnehmung dieser Aspekte beeinflusst werden können.

Vor diesem Hintergrund wurden die Zeitarbeitsbeschäftigten in der CATI-Befragung nach ihren Erwartungen an das Verleihunternehmen gefragt. Dabei wurden ihnen Aussagen vorgelesen, bei denen sie ihre jeweilige Erwartungshaltung auf einer fünfstufigen Skala von „in sehr hohem Maße“ bis „in sehr geringem Maße“ ausdrücken konnten. Spiegelbildlich dazu wurden die Zeitarbeitsunternehmen gefragt, was sie denn glauben, wie die Erwartungshaltung ihrer Mitarbeiter/-innen aussieht (Abbildung 6.5).

Abbildung 6.5
Erwartungen der Zeitarbeitnehmer/-innen an den Zeitarbeitsbetrieb, nach eigener Aussage und nach Einschätzung der Zeitarbeitsbetriebe
 in (sehr) hohem Maße, in % (Mehrfachnennungen möglich)



Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmern/-innen (1.500 Beobachtungen) und eigene Betriebsbefragung (502 Beobachtungen), Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit.

Die häufigsten Nennungen für eine Zustimmung als Summe der Nennungen für „in sehr hohem Maße“ und „in hohem Maße“ entfallen auf Seiten der Zeitarbeitsbeschäftigten auf folgende drei Aussagen:

- den Fähigkeiten entsprechende Arbeitseinsätze (69,1%),
- offene Kommunikation bezüglich Leistung und Beschäftigungsperspektiven (65,3%),
- Unterstützung bei Konflikten im Rahmen von Kundeneinsätzen (61,1%).

Damit bestätigen sich die in den Fallstudien herausgearbeiteten Erwartungshaltungen bezüglich einer hohen Passgenauigkeit der Einsätze, einer offenen Kommunikation sowie der Konfliktunterstützung. Bei diesen drei Statements sind auch die Unterschiede zwischen den Qualifizierungsstufen deutlicher ausgeprägt als bei den anderen Statements. Hier ist durchgängig festzustellen, dass je höher das Qualifikationsniveau der Befragten ist, desto höher fällt die Zustimmung aus, wobei der Unterschied bei der Erwartung „den Fähigkeiten entsprechende Arbeitseinsätze“ zwischen den Hochqualifizierten und den Geringqualifizierten immerhin 20 Prozentpunkte beträgt. Allerdings erreichen auch die weiteren Statements hohe Zustimmungswerte seitens der Zeitarbeitsbeschäftigten, die deutlich über 50% liegen. Die Weiterbildung und Qualifizierung liegt mit 51,5% überraschend deutlich am Ende der Skala.

Vergleicht man die Angaben der Zeitarbeitsbeschäftigten mit denen der Arbeitgeber/-innen, so fällt auf, dass die Arbeitgeber die Erwartungshaltung ihrer Mitarbeiter/-innen insgesamt offenbar recht gut einschätzen können. So erhalten dieselben Items, wie bei den Beschäftigten, die höchsten Zustimmungsraten (Abbildung 6.5). Diskrepanzen bestehen hinsichtlich der Einschätzung der Bedeutung des Abwechslungsreichtums der Arbeit, der Förderung der Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit und von Weiterbildung und Qualifizierung. Die Arbeitgeber unterschätzen die Erwartungen der Arbeitnehmer/-innen in dieser Hinsicht sehr stark. Auffällig ist vor allem, dass die Arbeitgeber/-innen die Erwartungshaltung ihrer Beschäftigten zu Weiterbildung und Qualifizierung mit nur 15,6% Zustimmung als äußerst gering einschätzen. Dies stimmt nicht mit den Angaben der Beschäftigten überein und wird der (vermeintlichen) Bedeutung der Weiterbildungsdiskussion auch nicht gerecht. Außerdem muss an dieser Stelle offenbleiben, ob nicht die Beschäftigten das auf konkrete Einsätze fokussierte und daher (relativ) geringe Interesse ihrer Arbeitgeber/-innen antizipieren und ihre Erwartung dementsprechend niedriger ist als hinsichtlich anderer Aspekte der Berufstätigkeit. Jedenfalls wird die Weiterbildungsthematik im weiteren Zuge der Analysen nochmals aufzugreifen sein.

6.3.3 Erfahrene Wertschätzung und Arbeitszufriedenheit der Zeitarbeitsbeschäftigten

Als wichtiger Punkt im Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit und Qualität der Arbeit wurde in den Experten- und Fallstudiengesprächen immer wieder auf den Aspekt der Wertschätzung abgehoben, welche in mannigfaltiger Form den Zeitarbeitskräften gegenüber zum Ausdruck gebracht werden könne.²² Daher wurde in der CATI-Befragung der Zeitarbeitnehmer/-innen zum einen danach gefragt, wie groß das Interesse von Ver- und Entleiher an ihrer Weiterentwicklung ist, was von mehreren Gesprächspartnern/-innen als eine Art der Wertschätzung bezeichnet wurde.²³ Zum anderen wurden sie gefragt, wie zufrieden sie mit der

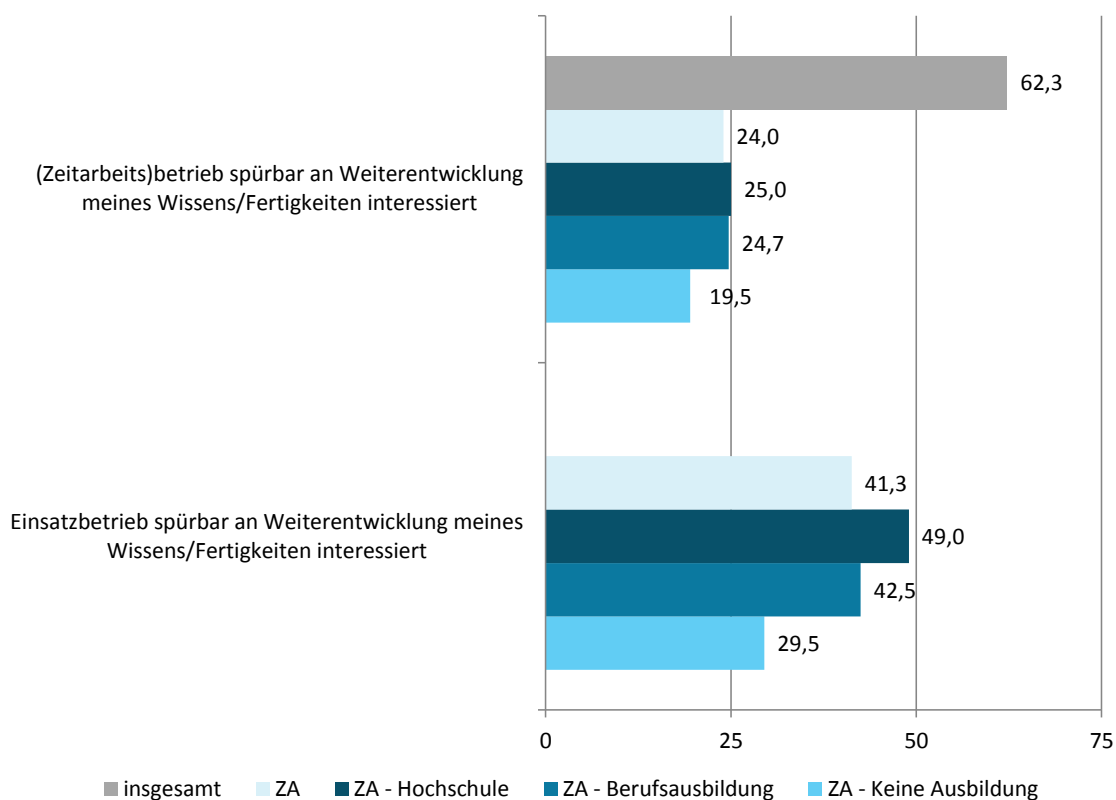
²² Wie bereits ausgeführt, reichen die Ausdrucksformen von kleinen Aufmerksamkeiten über Unterstützungsleistungen sämtlicher Art bis hin zu größeren Veranstaltungen der Zeitarbeitsunternehmen für ihre Mitarbeiter/-innen.

²³ Zum Thema Weiterbildung siehe auch Abschnitt 5.2.3.

Anerkennung und Wertschätzung im Zeitarbeitsbetrieb und im Entleihbetrieb sind. Auch für diese beiden Aspekte ist ein Vergleich mit Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft möglich.

Hinsichtlich des Interesses des Verleihers an der Weiterentwicklung von Wissen und Fertigkeiten der Zeitarbeitsbeschäftigten berichtet lediglich knapp ein Viertel der Zeitarbeitsbeschäftigten, dass ihr Verleiher Interesse an ihrer beruflichen Weiterentwicklung habe, während es in der Gesamtwirtschaft fast zwei Drittel sind (Abbildung 6.6).²⁴ Dabei sind die Unterschiede zwischen den Qualifikationsstufen zwar eher gering, doch liegt dieser Wert bei den Unqualifizierten merklich darunter. Nur von 19,5% der Befragten wird ein Interesse des Zeitarbeitsbetriebs an der Entwicklung der unqualifizierten Zeitarbeitnehmer/-innen wahrgenommen.

Abbildung 6.6
Interesse von Betrieben an der beruflichen Weiterentwicklung aus Sicht der Mitarbeiter/-innen



Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmern/-innen, 1.500 Beobachtungen, Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit; Projekt „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“, 7.508 Beobachtungen (insgesamt).

Demgegenüber wird den Entleihern ein deutlich größeres Interesse an der beruflichen Weiterentwicklung der bei ihnen tätigen Zeitarbeitskräfte als den Verleihern zugeschrieben (41,3%), was exakt dem Anteil der Einsatzbetriebe entspricht, die eine Weiterbildung finanzieren. Dabei berichten die höher Qualifizierten etwa zur Hälfte und damit in noch größerem Umfang von einem entsprechenden Interesse des Kundenbetriebs als gering Qualifizierte. Auch

²⁴ Angaben für „stimme voll zu“ und „stimme eher zu“ in der Befragung zu den entsprechenden Statements.

wenn das wahrgenommene Interesse der Entleiher als deutlich größer eingeschätzt wird, erreicht es nicht den Durchschnittswert der Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft.

Mit der Anerkennung und Wertschätzung im Zeitarbeitsbetrieb sind Zeitarbeitnehmer/-innen seltener „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ (zu etwa 32%) als andere Arbeitnehmer/-innen in deren Betrieb (zu 58%) – siehe Abbildung 6.7. In dieser Hinsicht werden starke Unterschiede nach dem Qualifikationsgrad der Zeitarbeitnehmer/-innen deutlich. So sind nur etwa 28% der unqualifizierten, aber 38% der hochqualifizierten Zeitarbeitnehmer/-innen (sehr) zufrieden mit der allgemeinen Wertschätzung, mit der man ihnen in ihrem Zeitarbeitsbetrieb begegnet. In ihren Einsatzbetrieben fühlen sich Zeitarbeitnehmer/-innen in höherem Maße wertgeschätzt als in den Zeitarbeitsbetrieben. 47% der Zeitarbeitskräfte sind (sehr) zufrieden mit ihrer Wertschätzung im Einsatzbetrieb, aber wie erläutert nur 32% mit ihrer Wertschätzung im Zeitarbeitsbetrieb. Die Wertschätzung im Einsatzbetrieb variiert ebenfalls nach der Qualifikation. Etwa 41% der unqualifizierten, aber gut 47% der hochqualifizierten Zeitarbeitnehmer/-innen sind in dieser Beziehung (sehr) zufrieden.

Ungeachtet der sehr unterschiedlichen Beurteilung der erwerbsbiografischen Situation als Zeitarbeitnehmer/-in ist als weiteres Ergebnis der Fallstudien festzuhalten, dass die Prekarität und Unsicherheit der Beschäftigung eine wichtige Dimension für die Einschätzung der Arbeitszufriedenheit darstellt. Für einen nicht unerheblichen Teil der Gesprächspartner/-innen geht dies mit einer erheblichen psychischen Belastung einher. Überdies betonen mehrere interviewte Arbeitnehmer/-innen, dass eine Festanstellung eine höhere Leistungsbereitschaft ihrerseits bedingen würde. Daher wurde in der Repräsentativerhebung der Zeitarbeitskräfte auch nach deren Zufriedenheit mit der Beschäftigungssicherheit gefragt.

Festzuhalten bleibt als Zwischenergebnis, dass sowohl hinsichtlich des von den Zeitarbeitskräften wahrgenommenen Interesses an der beruflichen Weiterentwicklung der Zeitarbeitsbeschäftigten als auch hinsichtlich der individuell erfahrenen Anerkennung und Wertschätzung die Entleihbetriebe deutlich besser abschneiden als die Verleiher.

Im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit wurden in der CATI-Befragung neben der Beschäftigungssicherheit sieben weitere Einzelaspekte sowie die Zufriedenheit insgesamt abgefragt, wobei der Grad der Zufriedenheit jeweils auf einer Skala von 0 (sehr unzufrieden) bis 10 (sehr zufrieden) bewertet werden sollte (Abbildung 6.7). Zusätzlich wurde nach der Bedeutung des jeweiligen Aspekts gefragt, die ebenfalls auf einer Skala von 0 (sehr unwichtig) bis 10 (sehr wichtig) zu bewerten war. In der Analyse betrieblicher Ansatzpunkte zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit (Kap. 7) wird bei der Messung der Zufriedenheit die individuelle Variation in der Bedeutung der einzelnen Zufriedenheitsaspekte berücksichtigt (s.u.). Im folgenden deskriptiven Überblick wird zunächst auf die Gewichtung nach der Bedeutung verzichtet, da zum Vergleich Befragungsergebnisse aus dem Projekt „Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität“ herangezogen werden, für die eine entsprechende Gewichtung nicht verfügbar ist. Der Vergleich soll einen Eindruck davon vermitteln, ob und inwieweit Arbeitszufriedenheit und -qualität von Zeitarbeitnehmern/-innen insgesamt anders bewertet werden als von anderen Arbeitnehmern/-innen.

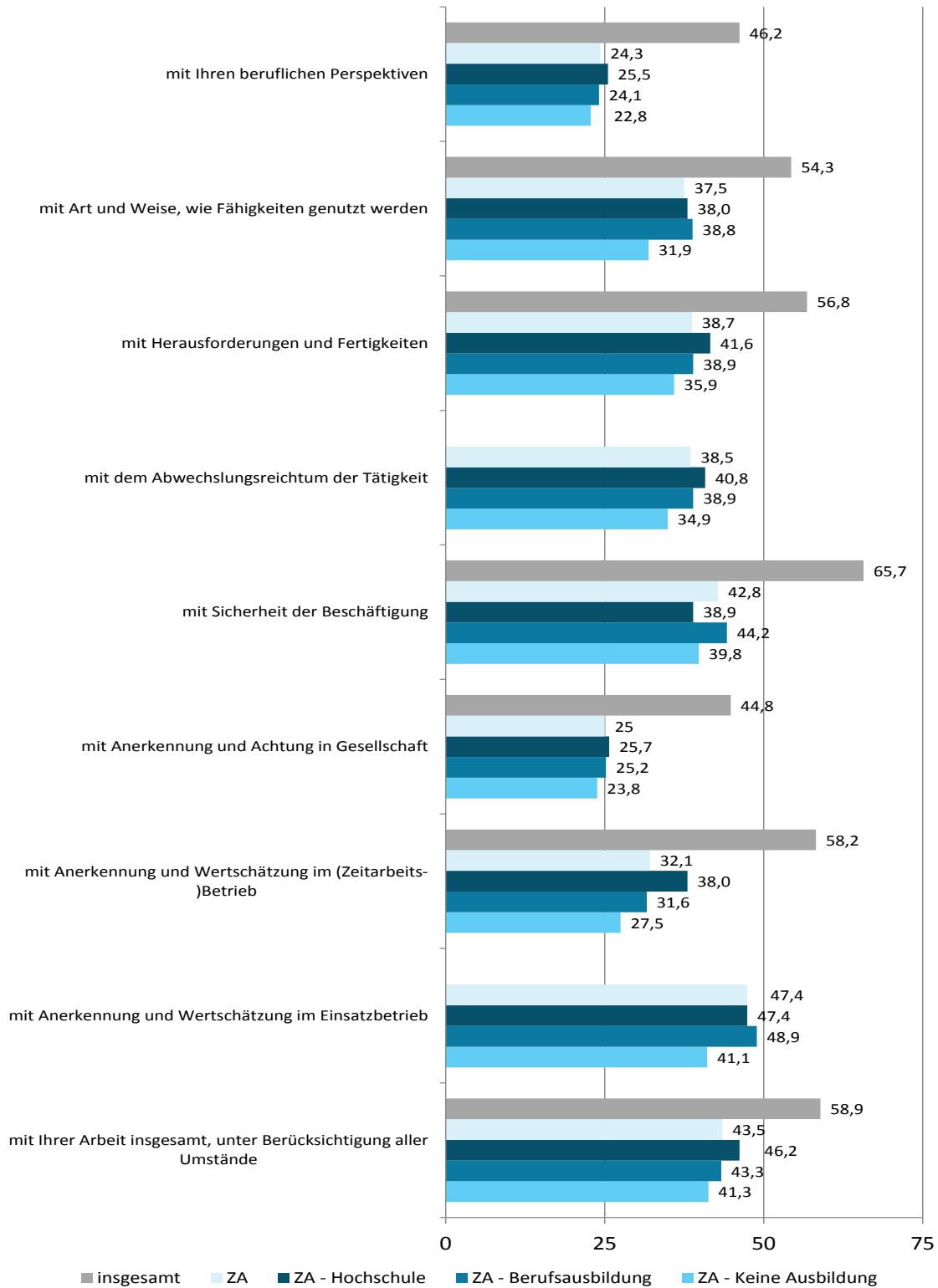
Selbstverständlich erlauben etwaige Unterschiede der so beobachteten Durchschnittswerte zwischen Zeitarbeitnehmern/-innen und anderen Arbeitnehmern/-innen keine einfachen Rückschlüsse auf dementsprechende Kausaleffekte, die von der Beschäftigung in der Zeitarbeit ausgehen. Schließlich sind Zeitarbeitnehmer/-innen ebenso wie sonstige Arbeitnehmer/-innen

Abbildung 6.7

Arbeitszufriedenheit

Wie zufrieden sind Sie....

(sehr) zufrieden, 8-10 auf Rangskala von 0 = sehr unzufrieden bis 10 = sehr zufrieden, in %



Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmern/-innen, 1.500 Beobachtungen (ZA), Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit; Projekt „Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität“ (ffas et al., 2014), 5.004 Beobachtungen (insgesamt).

keine homogene Gruppe und es ist zu erwarten, dass der Tatbestand einer Beschäftigung in der Zeitarbeit nur einen von vielen Einflussfaktoren auf die individuelle Arbeitszufriedenheit und die wahrgenommene Arbeitsqualität darstellt. Wie erläutert ist davon auszugehen, dass insbesondere das individuelle Qualifikationsniveau zu den Bedingungsfaktoren der beruflichen Tätigkeit und der Arbeitszufriedenheit gehören dürfte. Im deskriptiven Überblick wird deshalb bei der Analyse der Arbeitszufriedenheit und wahrgenommenen Arbeitsqualität nach dem Ausbildungsstand (keine Ausbildung, abgeschlossene Berufsausbildung und höherer Abschluss (Meister/-in, Techniker/-in, Fach-/Hochschule)) der Zeitarbeitnehmer/-innen differenziert. Für die Vergleichsgruppe der anderen Beschäftigten ist keine Auswertung nach dem Ausbildungsstand möglich, da diese Daten nicht zur Verfügung stehen.

Die Analyse führt zunächst zu dem Ergebnis, dass Zeitarbeitnehmer/-innen mit den verschiedenen abgefragten Aspekten ihrer Berufstätigkeit sowie mit ihrer Arbeit insgesamt in deutlich geringerem Maße (sehr) zufrieden sind als andere Arbeitnehmer/-innen. Während fast 60% der bundesweit befragten Beschäftigten den Grad ihrer Zufriedenheit auf der erfragten Skala (0-10) mit 8-10, also als (sehr) hoch beurteilen, trifft dies nur auf etwa 44% der Zeitarbeitnehmer/-innen zu.

Erwartungsgemäß variiert die Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt unter den Zeitarbeitnehmern/-innen nach der Qualifikation. So sind 46% der Zeitarbeitnehmer/-innen mit hoher Qualifikation sehr zufrieden mit ihrer Arbeit, aber nur gut 41% der Zeitarbeitnehmer/-innen ohne Berufsabschluss. Insgesamt sind offensichtlich auch hochqualifizierte Zeitarbeitnehmer/-innen in geringerem Maße zufrieden mit ihrer Arbeit als andere Beschäftigte. Im Durchschnitt werden Tätigkeiten in der Zeitarbeit im Vergleich zu anderen Tätigkeiten als deutlich weniger anspruchsvoll sowie als weniger geeignet angesehen, die eigenen Fähigkeiten angemessen zu nutzen. Deutlich über die Hälfte der Beschäftigten in der Bundesrepublik insgesamt sind den vorliegenden Befragungsergebnissen zufolge in hohem Maße zufrieden mit den Herausforderungen und Fertigkeiten, die ihre Arbeit beinhaltet sowie mit der Art und Weise, wie ihre Fähigkeiten genutzt werden. In der Zeitarbeit sind es jeweils weniger als 40% der Arbeitnehmer/-innen, wobei erwartungsgemäß eine starke Variation nach der Qualifikation vorliegt. So sind z.B. nur 36% der unqualifizierten, aber 42% der hochqualifizierten Zeitarbeitnehmer/-innen „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ mit den Herausforderungen und Fertigkeiten, die ihre Arbeit beinhaltet.

Der Grad der Zufriedenheit mit der Sicherheit der Beschäftigung ist unter Zeitarbeitnehmern/-innen erwartungsgemäß deutlich geringer als bei anderen Arbeitnehmern/-innen (nur knapp 44% sind „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“, gegenüber zwei Dritteln der anderen Arbeitnehmer/-innen). Allerdings ist unter den Zeitarbeitnehmern/-innen die (mangelnde) Sicherheit für diejenigen mit hoher Qualifikation eher ein Problem (nur 39% sind (sehr) zufrieden) als für diejenigen mit Berufsausbildung (von denen 44% zufrieden sind).

6.3.4 Verbundenheit der Zeitarbeitskräfte mit Ver- und Entleiher

Zwei aus den Fallstudienresultaten für das Commitment relevante Aspekte, nämlich die Betreuung durch Disponenten/-innen und die Passgenauigkeit der Einsätze, wurden bereits oben angesprochen. Weitere Punkte, die sich nach den Fallstudienresultaten auf das Commitment auswirken können, sollen im Folgenden kurz ergänzt werden. In der betrieblichen Praxis der Einsätze empfinden Arbeitnehmer/-innen die Vielseitigkeit der dort vermittelten Berufs- und Lebenserfahrung bisweilen als bereichernd. Die oftmals erforderte Flexibilität und Notwendigkeit, sich neuen Situationen und Aufgaben anzupassen, werden vor allem von Fachkräften positiv bewertet. Weiterhin betonen alle interviewten Arbeitnehmer/-innen die Bedeutung des Betriebsklimas und des Verhältnisses zu den Stammbeschäftigten als wesentliche

Voraussetzungen für einen guten Arbeitseinsatz. Dies beginnt bei einer angemessenen Einarbeitung und der Sicherstellung vernünftiger Arbeitsbedingungen und reicht über einen freundlichen und kollegialen Umgang mit den Mitarbeitern/-innen der Stammbeslegschaft bis hin zur Wertschätzung der geleisteten Arbeit, wie bereits in den obigen Abschnitten im Einzelnen ausgeführt worden ist. Dass diese Voraussetzungen keineswegs durchgehend gegeben sind und diese systematisch zwischen den Einsatzbetrieben variieren, war auch bereits Gegenstand der Ausführungen in Abschnitt 5.5. Diese Punkte können aber als zentral für ein *Commitment* gegenüber dem Entleiher betrachtet werden. Aufgrund des unmittelbaren Vergleichs zwischen Stammbeschäftigten und Zeitarbeitnehmern/-innen tritt diese Dimension im betrieblichen Einsatz besonders deutlich hervor.

Lange Einsätze sowie gute Arbeitsbedingungen dürften nach den Interviewergebnissen wesentlich dazu beitragen, dass sich unter den Zeitarbeitnehmern/-innen konkrete und verbindliche Erwartungen gegenüber dem Entleiher herausbilden und sie sich umgekehrt in ihrem Handeln stärker an den explizit oder implizit formulierten Erwartungen des Entleihers orientieren. Eine solche stärkere Orientierung an den Erwartungen des Entleihers dürfte weiter begünstigt werden durch ein Interesse an einer späteren Übernahme durch diesen, wodurch sich zugleich eine sehr konkrete Erwartung gegenüber dem Entleiher herausbildet.

Gerade im Fall des längerfristigen Verleihs von Fachkräften und Akademikern/-innen wissen die Zeitarbeitsfirmen, dass sich ein stärkeres *Commitment* gegenüber einem Entleiher herausbilden kann, und gehen daher offen damit um. Zum einen führen sie deshalb in Bewerbungsgesprächen mit Fachkräften und Akademikern/-innen die Übernahme durch einen interessanten Entleiher explizit als Anreiz für potenzielle Zeitarbeitnehmer/-innen an, um Zeitarbeit auch für stark nachgefragte Arbeitnehmer/-innen attraktiver zu machen. Auf diese Weise wird Zeitarbeit als Chance dargestellt, sich durch eine engagierte Arbeitsleistung für eine Direktanstellung bei einem Entleiher zu empfehlen, auch wenn dies mittelfristig womöglich den Verlust eines/-er Arbeitnehmers/-in bedeutet. Zum anderen dominiert hier auch das pragmatische Kalkül, dass das hohe *Commitment* gegenüber einem Entleiher letztlich zur Zufriedenheit des Kunden und damit dem unternehmerischen Erfolg des Verleihers beiträgt, auch wenn dies dazu führen kann, dass man den/die Mitarbeiter/-in an den Kunden „verliert“.

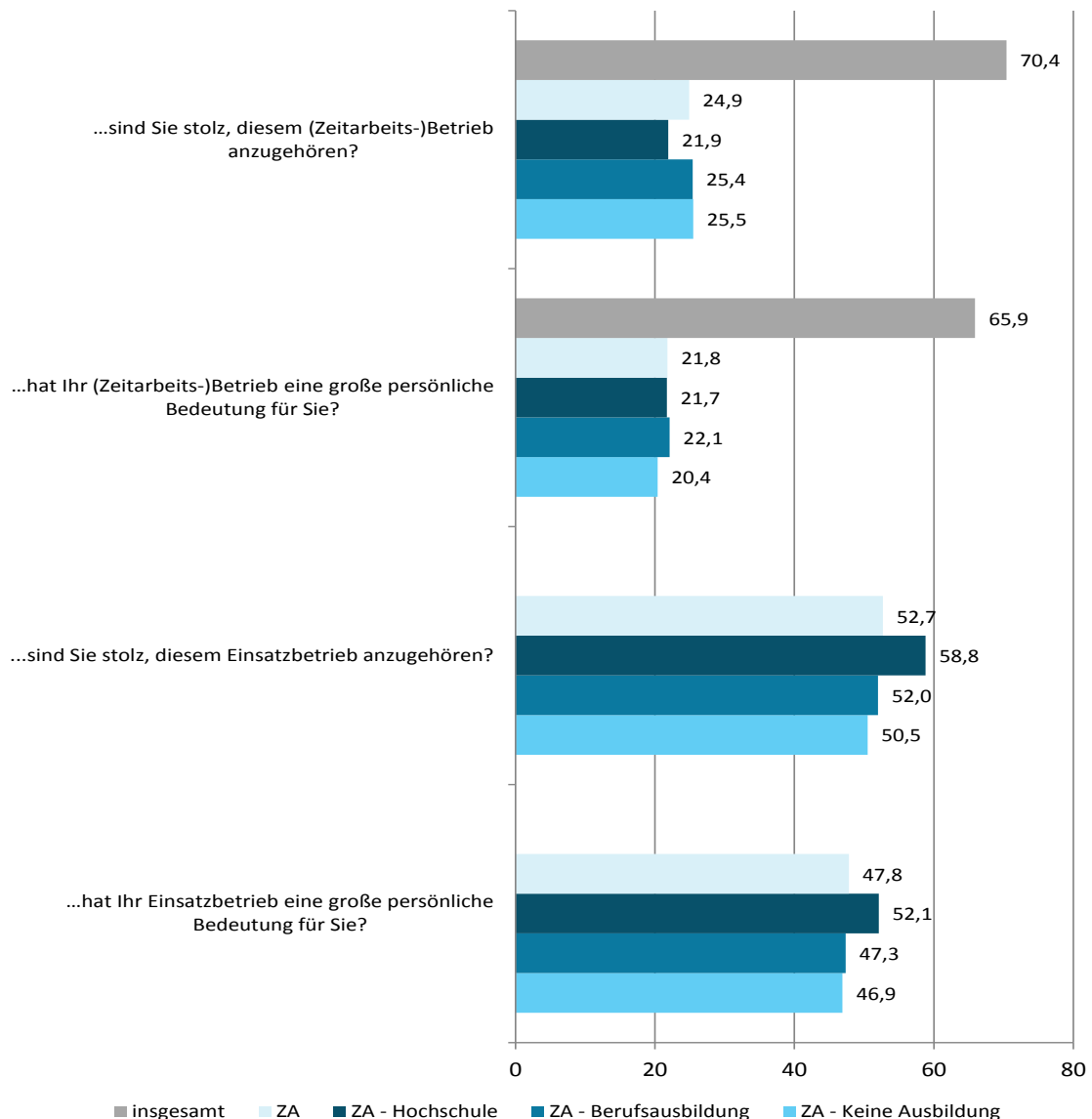
In der Repräsentativbefragung der Zeitarbeitskräfte wurde die Verbundenheit sowohl mit dem Verleih- als auch dem Entleihunternehmen abgefragt und dabei operationalisiert mit „Stolz, dem Unternehmen anzugehören“ und mit „persönlicher Bedeutung des Betriebs“ für die Befragten. Auch hier kann wieder der (begrenzte) Vergleich mit Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft vorgenommen werden (Abbildung 6.8).

Die Bindung an den Zeitarbeitsbetrieb ist den Repräsentativbefragungen zufolge unter Zeitarbeitnehmern/-innen deutlich geringer als die Bindung anderer Arbeitnehmer/-innen an den Betrieb. Nur knapp ein Viertel der Zeitarbeitnehmer/-innen ist nach eigener Aussage stolz, dem jeweiligen Zeitarbeitsbetrieb anzugehören. Unter den Beschäftigten in der Bundesrepublik insgesamt sind dagegen gut 70% stolz auf ihre Betriebszugehörigkeit. Für weniger als ein Viertel der Zeitarbeitnehmer/-innen hat der Zeitarbeitsbetrieb eine große persönliche Bedeutung, während etwa zwei Drittel der Beschäftigten insgesamt ihrem Betrieb eine hohe persönliche Bedeutung beimessen. In Bezug auf das somit feststellbare geringe *Commitment* gegenüber dem Zeitarbeitsbetrieb sind nur geringe Unterschiede nach dem Grad der Qualifikation der Zeitarbeitnehmer/-innen festzustellen.

Abbildung 6.8

Bindung zum (Zeitarbeits-)Betrieb

In welchem Maße [...], in (sehr) hohem Maße, in %



Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmer/-innen, 1.500 Beobachtungen (ZA), Gewichtung nach Befragungswahrscheinlichkeit; Projekt „Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität“ (ffas et al., 2014), 5.004 Beobachtungen (insgesamt).

Stärker variiert dagegen die insgesamt höhere Bindung an den Einsatzbetrieb. Gut die Hälfte der Zeitarbeitnehmer/-innen insgesamt und sogar knapp 60% der Zeitarbeitnehmer/-innen mit hoher Qualifikation sind stolz, dem aktuellen Einsatzbetrieb anzugehören. Für etwa 48% der Zeitarbeitnehmer/-innen und gut 52% der hochqualifizierten Zeitarbeitnehmer/-innen hat der Einsatzbetrieb eine hohe persönliche Bedeutung.

Nach den Ergebnissen der repräsentativen Betriebs- und Personenbefragungen ist generell festzuhalten, dass Zeitarbeitnehmer/-innen ihre Arbeit häufig als weniger anspruchsvoll und weniger abwechslungsreich als andere Arbeitnehmer/-innen empfinden, dass sie aus eigener Sicht weniger Verantwortung übernehmen müssen und weniger Termindruck ausgesetzt sind, allerdings häufiger körperlich anstrengende Arbeiten ausführen müssen und oftmals ihre Gesundheit gefährdet sehen.

Allerdings legen die Befragungsergebnisse insgesamt nahe, dass einige der Vorurteile gegenüber der Zeitarbeit ungerechtfertigt sind. So wird deutlich, dass sich die Unternehmen der Zeitarbeitsbranche zur Wahrung bestimmter Qualitätsstandards, z.B. der Kontaktpflege zu den Zeitarbeitnehmern/-innen während des Arbeitseinsatzes, einer Entlohnung nach Tarif, der Einweisung sowie der Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verpflichtet fühlen. Gerade höher qualifizierten Zeitarbeitnehmern/-innen wird in den Einsatzbetrieben kaum der Eindruck vermittelt, sie seien „Arbeitnehmer 2. Klasse“. Dennoch sind aber, z.B. hinsichtlich der empfundenen relativen Entlohnung, nach wie vor Unterschiede gegenüber anderen Arbeitnehmern/-innen mit ähnlicher Qualifikation und ähnlicher Tätigkeit festzustellen. Sehr deutlich werden diese Unterschiede am Beispiel der in diesem Abschnitt betrachteten Merkmale der Arbeitszufriedenheit, der wahrgenommenen Arbeitsqualität und der persönlichen Bindung an den Betrieb. Zwar ist die Zeitarbeit stärker als andere Branchen durch Hilfstätigkeiten gekennzeichnet, bei deren Erledigung in höherem Maße als bei der Ausführung anderer Tätigkeiten auf Zeitarbeitnehmer/-innen zurückgegriffen wird. Jedoch sind auch qualifizierte Zeitarbeitnehmer/-innen weniger zufrieden mit ihrer Berufstätigkeit als andere Arbeitnehmer/-innen und oftmals empfinden sie bestimmte Aspekte ihrer Arbeit als besonders belastend.

6.4 Faktorenanalysen

Die Bestimmung relevanter Messgrößen der Arbeitszufriedenheit und wahrgenommenen Arbeitsqualität stützt sich auf das statistische Verfahren der Faktorenanalyse, mit dessen Hilfe festgestellt werden kann, welche der zur Verfügung stehenden Variablen stark miteinander korrelieren und welche der untereinander korrelierenden Variablen am besten dazu geeignet sind, die eigentlichen Messgrößen zu repräsentieren. Die individuell erlebte Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität unterscheidet sich von Person zu Person in einer Fülle von Merkmalen. Ziel der Faktorenanalyse ist es, Untergruppen von Zeitarbeitnehmern/-innen mit vergleichsweise ähnlichen Antwortmustern zu bilden. Dabei filtert man eine kleine Zahl von eigens konstruierten Faktoren aus den zur Verfügung stehenden Merkmalen heraus, die für die Unterschiedlichkeit zwischen den Zeitarbeitnehmern/-innen bei der Beurteilung der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität die Hauptverantwortung tragen. Diese Faktoren sind Linearkombinationen der tatsächlich beobachteten Größen, die miteinander wechselseitig nicht korreliert sind. Ergebnis der Faktorenanalyse können somit mehrere erklärende Faktoren sein; es ist jedoch auch möglich, dass ein einziger Faktor als Haupterklärung ausreichend ist.

Zur Beurteilung der Arbeitszufriedenheit werden, wie erläutert, acht Einzelaspekte sowie die Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt erfragt (Abbildung 6.7). Die Faktorenanalyse führt zu dem Ergebnis, dass alle erfragten Einzelaspekte hoch miteinander korreliert sind. Wenn ein/e Zeitarbeitnehmer/-in auf einer Skala von 0 (sehr unzufrieden) bis 10 (sehr zufrieden) hinsichtlich einer bestimmten Bedingung, beispielsweise den beruflichen Perspektiven, eine hohe Zufriedenheit angibt, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass er/sie auch in Bezug auf alle anderen Bedingungen eine vergleichsweise hohe Zufriedenheit aufweist. Mit Hilfe der Faktorenanalyse kann somit ein Einzelfaktor abgeleitet werden, der alle Einzelmerkmale repräsentiert (Tabelle 6.6). Dementsprechend wird in den folgenden Analysen die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen insgesamt als Messgröße herangezogen. Um die individuelle Verteilung des Grads der Zufriedenheit mit bestimmten Arbeitsbedingungen dennoch zu berücksichtigen, wird die gemessene Arbeitszufriedenheit gewichtet mit der individuellen Abweichung der Zufriedenheit insgesamt vom Durchschnitt der Bedeutung, die allen Zufriedenheitsaspekten beigemessen wird. In einer separaten Frage wurde nach der Bedeutung jedes Zufriedenheitsaspekts gefragt, die ebenfalls auf einer Skala von 0 (sehr unwichtig) bis 10 (sehr wichtig) zu bewerten war.

Tabelle 6.6

Dimensionen der Arbeitszufriedenheit

Faktorladungsmatrix (Hauptkomponentenanalyse, Varimax-Rotation), Geschätzte Faktorladung und Kommunalität der Messvariablen

Zufriedenheit mit....	Faktorladung	h_i^2
beruflichen Perspektiven	0,34	0,51
Nutzung der Fähigkeiten	0,38	0,63
Herausforderungen	0,37	0,59
Abwechslung	0,31	0,44
Sicherheit der Beschäftigung	0,28	0,36
Anerkennung in Gesellschaft	0,31	0,43
Anerkennung im Zeitarbeitsbetrieb	0,30	0,40
Anerkennung im Kundenbetrieb	0,35	0,53
mit der Arbeit insgesamt	0,35	0,54
Erklärter Varianzanteil: 49,3%		

Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmern/-innen, 1.406 Beobachtungen; Faktorladung: Korrelation zwischen Messvariable und Hauptkomponente (Faktor); h_i^2 = Kommunalität (durch die Faktoren erklärter Varianzanteil der Messvariablen); ein hoher Wert entspricht jeweils einer hohen Zufriedenheit.

Tabelle 6.7

Dimensionen der Arbeitsqualität

Faktorladungsmatrix (Hauptkomponentenanalyse, Varimax-Rotation), Geschätzte Faktorladung und Kommunalität der Messvariablen

Messvariable	F1	F2	F3	F4	F5	h_i^2
Selbstständigkeit	-0,04	0,08	0,09	-0,06	0,57	0,58
Abwechslung	0,02	-0,06	-0,05	0,00	0,70	0,67
andere abh. v. mir	0,02	0,00	0,03	0,68	0,07	0,70
abhängig v. anderen	-0,02	0,01	-0,01	0,72	-0,08	0,74
starke Anstrengung	0,62	0,05	0,07	-0,01	0,01	0,70
unangenehme Bed.	0,59	0,00	0,03	0,02	0,03	0,67
Termindruck	0,12	-0,20	-0,26	0,12	0,31	0,45
Dinge bleiben liegen	-0,03	0,04	0,67	-0,03	0,00	0,79
muss Pläne ändern	-0,03	0,03	0,66	0,00	-0,01	0,79
stolz auf ZA-Betrieb	0,02	0,65	-0,03	0,00	0,02	0,81
Bedeutung ZA-Betr.	0,03	0,67	-0,05	0,01	-0,04	0,81
Gesundheit beeintr.	0,48	0,00	-0,10	-0,04	-0,07	0,56
Arbeitszufriedenh.	-0,11	0,28	-0,14	0,04	0,27	0,39
Erklärte Varianz (%)	15,28	15,11	14,75	11,31	11,24	

Eigene Erhebung unter Zeitarbeitnehmern/-innen, 1.406 Beobachtungen; Faktorladung: Korrelation zwischen Messvariable und Hauptkomponente (Faktor); h_i^2 = Kommunalität (durch die Faktoren erklärter Varianzanteil der Messvariablen), ein hoher Wert entspricht jeweils einer hohen Zustimmung zur zugehörigen Frage.

In Bezug auf die Arbeitsqualität wurde mit Hilfe einer Faktorenanalyse festgestellt, dass verschiedene Merkmale zur Messung unterschiedlicher Aspekte herangezogen werden müssen. Unter den zur Verfügung stehenden Merkmalen werden die Antworten zu folgenden Fragen herangezogen, die unabhängige Dimensionen der Arbeitsqualität repräsentierten (Tabelle 6.7) (und jeweils eine hohe Korrelation mit einem der abgeleiteten Faktoren F1-F5 aufweisen): „Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen“ (F5), „Meine Arbeitsaufgaben sind stark von der Arbeit anderer Personen abhängig“ (F4), „Was glauben Sie, in welchem

Maße beeinträchtigt Ihre Tätigkeit als Zeitarbeitnehmer/-innen Ihre Gesundheit?“ (F1), „Dinge, die ich zu Hause machen möchte, bleiben wegen der Anforderungen meiner Arbeit liegen“ (F3). Die Bindung an den Betrieb (Commitment) stellt eine eigenständige Komponente dar (F2). Die Aspekte Commitment und Selbstständigkeit sind dabei eher positiv besetzt, d.h. eine hohe Zustimmung korreliert jeweils positiv mit einer hohen Arbeitszufriedenheit, die Abhängigkeit von anderen kann positiv oder negativ besetzt sein, eine Nicht-Beeinträchtigung des Privatlebens sowie insbesondere eine Nicht-Beeinträchtigung der Gesundheit sind positiv besetzt. Beide korrelieren negativ mit einer hohen Arbeitszufriedenheit.

Mithin stehen folgende drei Ergebnisgrößen im Zentrum der weiteren Analysen:

- Arbeitszufriedenheit (abgebildet durch die „Gesamtzufriedenheit“)
- Commitment gegenüber Ver- und Entleiher (abgebildet durch die „persönliche Bedeutung von Ver- und Entleiher“)
- Arbeitsqualität, wobei diese an den vier Teilaspekten (i) Selbstständigkeit, (ii) Teamwork/Abhängigkeit von anderen, (iii) Gesundheit und (iv) Work-Life-Balance festgemacht wird.

7. Betriebliche Ansatzpunkte zur Steigerung der subjektiv wahrgenommenen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität

In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen, ob und ggf. wie die Zeitarbeitsbetriebe die Arbeitsbedingungen ihrer Zeitarbeitnehmer/-innen verändern können. Die diesbezüglichen Analysen basieren auf einem Datensatz, in dem die Informationen aus der Befragung der Zeitarbeitnehmer/-innen mit den zugehörigen BA-Prozessdaten und der Befragung der Zeitarbeitsbetriebe kombiniert werden. Mit Hilfe dieses kombinierten Beschäftigten-Betriebs-Datensatzes werden multivariate Regressionsanalysen durchgeführt. Die Ergebnisse der Analysen werden mit den Befunden aus den Expertengesprächen ergänzt. Die methodische Vorgehensweise wird zusammen mit der zugehörigen Datengrundlage in Abschnitt 7.1 näher beschrieben. Daran anschließend enthält Abschnitt 7.2 eine Zusammenfassung der zentralen empirischen Ergebnisse zu den betrachteten Ergebnisgrößen. In Abschnitt 7.3 werden die in Abschnitt 6.3 bereits dargestellten Erwartungen der Zeitarbeitnehmer/-innen an ihre Arbeitgeber sowie deren Perzeption durch die Betriebe nochmals aufgegriffen und in Zusammenhang mit den betrieblichen Ansatzpunkten gebracht. In Abschnitt 7.4 werden schließlich Kriterien für Good Practice erarbeitet und mit Fallbeispielen veranschaulicht.

7.1 Datengrundlage und methodische Vorgehensweise

Zur Beantwortung der eingangs erwähnten Forschungsfrage stehen folgende vier Datenquellen zur Verfügung (vgl. auch Abschnitt 2.2.1):

- a) Angaben der Zeitarbeitnehmer/-innen in der Befragung: Diese umfassen zum einen Indikatoren zu deren subjektiv wahrgenommener Arbeitszufriedenheit und -qualität sowie zu ihrer Bindung an den Verleih- bzw. Entleihbetrieb. Zum anderen enthalten sie Angaben zu den Gründen für die Aufnahme der Zeitarbeitsbeschäftigung sowie eine Reihe wichtiger soziodemografischer und haushaltsbezogener Merkmale der Personen. Schließlich enthalten sie noch einige Informationen zum Entleihbetrieb.
- b) BA-Prozessdaten der Zeitarbeitnehmer/-innen: Aus den prozessproduzierten Daten der BA lassen sich Indikatoren zur Erwerbsbiografie der Personen generieren, die eine tagesgenaue Abbildung von Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsphasen in der Vergangenheit ermöglichen.
- c) Angaben der Zeitarbeitsbetriebe in der Befragung: Diese umfassen zum einen wichtige Strukturmerkmale der Betriebe, wie etwa die Anzahl der Beschäftigten oder die Existenz eines Betriebsrats. Zum anderen lassen sich hieraus Indikatoren zur Ausgestaltung und Organisation des Verleihprozesses und des Personalmanagements ableiten.
- d) Informationen aus den face-to-face-Gesprächen mit Vertretern/-innen der Geschäftsführungs- und der Disponentenebene aus Zeitarbeitsunternehmen sowie die Diskussionsergebnisse des Projektworkshops vom 14. Juli 2014.

Für die diesem Kapitel zugrunde liegenden Analysen werden die drei erstgenannten Datenquellen kombiniert, d.h. es werden zu den Befragungsangaben der Zeitarbeitnehmer/-innen Indikatoren zu deren Erwerbsbiografie aus den BA-Prozessdaten hinzugespielt.²⁵ Dieser Datensatz wurde dann noch um die Informationen aus der Betriebsbefragung ergänzt, d.h. jedem/r Zeitarbeitnehmer/-in wurden die Befragungsangaben des jeweiligen Arbeitgebers hinzugespielt.

²⁵ Zu diesem Zweck wurde in der telefonischen Befragung um das Einverständnis der Personen gebeten. Fast 88% der Befragten haben ihre Zuspieldbereitschaft erklärt.

Im Ergebnis entsteht ein Analysedatensatz mit sehr reichhaltigen Informationen, der mittels multivariater Regressionsanalysen (für Details hierzu vgl. Abschnitt 2.2.2) untersucht wird. Konkret werden folgende Ergebnisgrößen untersucht (für Details hierzu vgl. Abschnitt 6.3):

- (1) Arbeitszufriedenheit: Diese wird durch den auf drei Ausprägungen zusammengefassten Indikator „Gesamtzufriedenheit“ abgebildet.
- (2) Arbeitsqualität: Diese wird durch die vier Indikatoren (i) selbstständiges Arbeiten, (ii) Teamwork/Abhängigkeit in der Arbeitsausführung von der Arbeit anderer, (iii) Gesundheit und (iv) Work-Life-Balance operationalisiert. Alle vier Indikatoren weisen jeweils fünf Ausprägungen auf.
- (3) Bindung/Commitment: Diese wird durch die Indikatoren persönliche Bedeutung des Verleihers und persönliche Bedeutung des Entleihers abgebildet. Auch diese weisen jeweils fünf Ausprägungen auf.

Da es sich bei allen genannten Ergebnisgrößen um Indikatoren handelt, die auf einer Ordinalskala gemessen werden, kommen bei den multivariaten Regressionsanalysen sog. geordnete Probit-Modelle zum Einsatz. Bei diesen handelt es sich um nicht-lineare Modelle. Daher lassen sich die quantitativen Dimensionen der geschätzten Koeffizienten nicht direkt interpretieren. Stattdessen müssen aus diesen Koeffizienten die sog. marginalen Effekte berechnet werden, die angeben, wie sich die Wahrscheinlichkeit für eine bestimmte Ausprägung der Ergebnisgrößen verändert, wenn sich die zugehörige Beschreibungs- bzw. Erklärungsvariable um eine kleine Einheit ändert. Bei der Ergebnisdarstellung werden daher die marginalen Effekte zusammen mit ihren t-Werten ausgewiesen.

Die Beschreibungs- bzw. Erklärungsvariablen der o.g. Ergebnisgrößen lassen sich in folgende drei Gruppen unterteilen: Bei der ersten Gruppe handelt es sich um Indikatoren, die die Organisation des Verleihprozesses (für Details hierzu vgl. auch Abschnitt 4.4) und die Ausgestaltung des Personalmanagements (für Details hierzu vgl. auch Abschnitt 5.1) abbilden, wobei die beiden genannten Teilaspekte nicht als trennscharf erachtet werden können und es sich hierbei im Wesentlichen um eine heuristische Trennung zum Zwecke der weiteren Analysen handelt.²⁶ Gleichwohl stellen sie für die Zeitarbeitsbetriebe vergleichsweise einfach und auch kurzfristig zu verändernde Organisationsmerkmale dar, die als „betriebliche Stellgrößen“ oder „betriebliche Ansatzpunkte“ bezeichnet werden können.

In dieser Hinsicht unterscheiden sie sich auch wesentlich von der zweiten Gruppe an Beschreibungs- bzw. Erklärungsvariablen, den sog. betrieblichen Strukturmerkmalen. Diese umfassen beispielsweise Indikatoren zur Anzahl der Beschäftigten und Kundenbetrieben oder zur branchenbezogenen Ausrichtung der Verleihtätigkeit. Diese Merkmale dürften für die Zeitarbeitsbetriebe kurzfristig wesentlich schwerer zu verändern sein als etwa die konkrete Organisation des Verleihprozesses. Dennoch müssen diese als betriebliche Kontrollvariablen in den Analysen mitberücksichtigt werden, da sie möglicherweise eine systematische Assoziation mit den Ergebnisgrößen aufweisen.

²⁶ So zeigen beispielsweise Druker/Stanworth (2004), dass eine gemeinsame Zuständigkeit von Ver- und Entleiher für die Einarbeitung der Zeitarbeitnehmer/-innen einen wesentlichen Beitrag zum perceived organizational support leistet, der als wichtiges Element eines nachhaltigen Personalmanagements erachtet wird. Dieses Merkmal der Verleihprozessorganisation weist somit einen direkten Bezug zum Personalmanagement auf und veranschaulicht den fließenden Übergang zwischen der Ausgestaltung des Verleihprozesses und des Personalmanagements.

Die dritte Gruppe an Beschreibungs- bzw. Erklärungsvariablen umfasst schließlich individuelle Charakteristika, die für die vorliegende Fragestellung als individuelle Kontrollvariablen erachtet werden können. Bei diesen handelt es sich um personen- oder haushaltsbezogene Merkmale der Zeitarbeitnehmer/-innen, die von den Zeitarbeitsbetrieben nicht oder nur sehr indirekt (via bestimmter Personalrekrutierungsstrategien) verändert werden können. Auch diese Indikatoren müssen berücksichtigt werden, da sie potenziell erfolgsrelevant sind.

Konkret umfasst die Gruppe der betrieblichen Ansatzpunkte folgende Indikatoren, die alleamt der Befragung der Zeitarbeitsbetriebe entnommen sind und somit auf Betriebsebene gemessen werden:

- a) Betriebliche Ansatzpunkte:
 - a. *Organisation des Verleihprozesses*: (i) Zuständigkeit Arbeitssicherheit, (ii) Maßnahmen Gesundheitsschutz, (iii) Zuständigkeit Einarbeitung, (iv) Einweisungsformen, (v) schriftliche Integrationsvereinbarung, (vi) Verleiher zertifiziert, (vii) regelmäßiger Kontakt zwischen Verleiher, Zeitarbeitnehmer/-in und Entleiher, (viii) systematische Einsatznachbereitung.
 - b. *Ausgestaltung des Personalmanagements*: (i) Durchführung von MA-Gespräche, (ii) Existenz von MA-Entwicklungsplänen, (iii) MA-Gespräche und MA-Entwicklungspläne (Interaktion aus (i) und (ii)), (iv) Förderung von Weiterbildung.

In Tabelle 7.1 findet sich eine genaue Definition der einzelnen Indikatoren zusammen mit den Prozentanteilen an Betrieben, die eine positive Ausprägung bei den jeweiligen Merkmalen aufweisen. Alle in der Tabelle aufgeführten Stellgrößen sind 0/1-Variablen, d.h. sie nehmen den Wert 1 an, wenn ein Zeitarbeitsbetrieb die jeweilige Definition erfüllt und 0, wenn die Kriterien nicht erfüllt werden.²⁷

Die Definition der einzelnen Indikatoren zur Organisation des Verleihprozesses basiert auf den Befunden der Literaturanalysen, Expertengesprächen und Fallstudien und stellt somit normative Anforderungen an eine gelungene Ausgestaltung des Verleihs dar. Dabei sind natürlich unterschiedliche Abgrenzungen denkbar, etwa bei der konkreten Definition der Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Daher wurde im Rahmen von Sensitivitätsanalysen überprüft, inwieweit die empirischen Resultate von der konkreten Definition der Indikatoren abhängen. Diese Analysen haben ergeben, dass die in Abschnitt 7.2 präsentierten Ergebnisse nicht nennenswert von der jeweiligen Definition der Indikatoren beeinflusst werden. Die ausgewählten Indikatoren des Personalmanagements können auf Basis theoretischer Vorüberlegungen als „harte“ Merkmale eines ressourcenstrategischen HRM erachtet werden und grenzen sich somit klar von einem kostenstrategischen HRM ab (für Details hierzu vgl. Kapitel 5).

²⁷ Betriebe, die in der Befragung die Auskunft bei der den Indikatoren jeweils zugrunde liegenden Frage verweigert haben, werden jeweils als fehlender Wert behandelt.

Tabelle 7.1
Definition der betrieblichen Stellgrößen

Betriebliche Stellgrößen	Anteil Betrie- be in %	Definition
MA-Gespräche	81,4	Regelmäßige Durchführung strukturierter Mitarbeitergespräche, in denen es z.B. um Fragen der beruflichen Weiterentwicklung und Personalbeurteilung geht
MA-Entwicklungspläne	31,0	Existenz von schriftlich fixierten Plänen zur Mitarbeiterentwicklung, die auch Angaben zu Fort- und Weiterbildungen enthalten
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	28,6	Kombination (Produkt) der beiden o.g. Teilaspekte
WB-Förderung	68,9	Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (im 1. Halbjahr 2013) durch Freistellung und/oder Kostenübernahme seitens des Zeitarbeitsbetriebs
Zuständigkeit Arbeitssi- cherheit	54,6	ZA-Betrieb und Entleiher sind gemeinsam für Arbeitssicherheit und Gesundheitschutz zuständig
Maßnahmen Gesund- heitsförderung	67,7	Mindestens drei der acht abgefragten Maßnahmen der Gesundheitsförderung werden durchgeführt
Zuständigkeit Einarbei- tung	57,0	ZA-Betrieb und Entleiher sind gemeinsam für Einweisung und Einarbeitung zu- ständig
Einweisungsformen	74,7	Mindestens "Begleitung am 1. Tag" und "Unterrichtung über Gefahrenstellen" sowie zwei weitere der elf abgefragten Einweisungsformen werden durchgeführt
Schriftliche Integrati- onsvereinbarung	91,8	Existenz von vorab mit dem Kundenbetrieb schriftlich fixierten Vereinbarungen zu mindestens einem Aspekt der Integration des ZAN
Verleiher zertifiziert	59,3	Zeitarbeitsbetrieb ist zertifiziert
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	92,0	Regelmäßiger, d.h. anlassunabhängiger Kontakt mit ZAN und Kunden
Systematische Einsatz- nachbereitung	74,1	Durchführung einer systematischen Nachbereitung des Arbeitseinsatzes mit ZAN und Kunden

b) Betriebliche Kontrollvariablen: Zu diesen zählen wichtige Strukturmerkmale der Verleiher aus der Betriebsbefragung. Da im Rahmen des Projekts eine Befragung von Entleihbetrieben nicht vorgesehen war, entstammen die Informationen zu den Merkmalen der Entleiher aus der Beschäftigtenbefragung und sind dadurch naturgemäß begrenzt. Sie werden unter c) genauer erläutert. Zu den Strukturmerkmalen der Zeitarbeitsbetriebe zählen:

- a. Eine vs. mehrere Niederlassungen (ja/nein)
- b. Betriebsgröße, d.h. Anzahl der Zeitarbeitnehmer/-innen (in vier Größenklassen)
- c. Helferschwerpunkt (ja/nein), d.h. der Anteil der am 31.12.2012 eingesetzten Zeitarbeitnehmer/-innen mit geringqualifizierten Tätigkeiten war größer als der mit Facharbeitertätigkeiten und der mit hochqualifizierten Tätigkeiten
- d. Kundenanzahl, d.h. Anzahl der Entleiher (in vier Größenklassen)
- e. Regionenschwerpunkt (ja/nein), d.h. mehrheitliche Überlassung von Zeitarbeitnehmern/-innen im Umkreis von 50km
- f. Branchenschwerpunkt (ja/nein), d.h. mehrheitliche Überlassung von Zeitarbeitnehmern/-innen in eine bestimmte Branche

- g. Nur klassische Zeitarbeit oder Personalüberlassung (ja/nein), d.h. der Zeitarbeitsbetrieb bietet nur klassische Zeitarbeit oder eine generelle Personalüberlassung an
 - h. Wertekodex/Leitbild (ja/nein), d.h. für den Zeitarbeitsbetrieb existiert ein schriftlich fixierter Wertekodex oder schriftlich fixierte Unternehmensleitlinien
 - i. Existenz eines Betriebsrats (ja/nein), d.h. der Zeitarbeitsbetrieb hat einen Betriebsrat
- c) Individuelle Kontrollvariablen: Diese entstammen zum einen der Beschäftigtenbefragung und zum anderen den BA-Prozessdaten. Konkret handelt es sich um folgende Indikatoren:
- a. Soziodemografische Charakteristika: Alter, Geschlecht, höchster Berufsabschluss (in drei Kategorien), Wohnort in Ostdeutschland.
 - b. Motiv für den Eintritt in ein Zeitarbeitsbeschäftigungsverhältnis: 1, wenn Beendigung oder Vermeidung von Arbeitslosigkeit, 0 bei anderen Motiven.
 - c. Einsatzbezogene Merkmale, d.h. Merkmale desjenigen Einsatzes, der Gegenstand der Befragung war:²⁸ Betriebsgrößenklasse des Entleihers, Bewertung des Verdiensts im Vergleich zu Beschäftigten der Stammebelegschaft, die eine vergleichbare Tätigkeit ausüben (1, wenn geringerer Verdienst als Beschäftigte der Stammebelegschaft, 0 sonst), als ZAN erkennbar (1, wenn der Status als Zeitarbeitnehmer/-in im Einsatzbetrieb z.B. durch andere Kleidung vom Befragten als erkennbar bezeichnet wird; 0 sonst), Wochenarbeitszeit inkl. Überstunden, Einsatzdauer in Tagen (als Polynom zweiter Ordnung).
 - d. Haushaltsbezogene Merkmale: Existenz eines erwerbstätigen Lebenspartners (ja/nein), Anzahl Kinder unter 14 Jahren im Haushalt.
 - e. Erwerbsbiografische Charakteristika: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsdauer in Vergangenheit (innerhalb und außerhalb der Zeitarbeit), Arbeitsmarktzustand vor Eintritt in den Zeitarbeitsbetrieb, in dem die Arbeitnehmer/-innen am 31.12.2012 beschäftigt waren.
 - f. Beschäftigungsdauer im gleichen Zeitarbeitsbetrieb: 1, wenn die Person angab, zum Befragungszeitpunkt noch im gleichen Zeitarbeitsbetrieb wie am 31.12.2012 beschäftigt zu sein und 0, wenn sie zwischenzeitlich ausgeschieden ist.

Die oben aufgeführte Auswahl an individuellen und betrieblichen Kontrollvariablen ist das Ergebnis theoretischer Vorüberlegungen sowie umfassender Sensitivitätsanalysen. Sie werden im Rahmen der multivariaten Analysen zusammen mit den Indikatoren zur Organisation des Verleihprozesses und eines ressourcenorientierten Personalmanagements gemeinsam berücksichtigt. Ausgewählte Indikatoren werden darüber hinaus für stratifizierte Schätzungen genutzt, um zu überprüfen, ob die im Zentrum des Interesses stehenden Zusammenhänge zu den

²⁸ Dabei handelt es sich entweder um den zum Befragungszeitpunkt aktuellen Arbeitseinsatz. Falls sich eine Person zu diesem Zeitpunkt nicht in einem Arbeitseinsatz befand, wurde darum gebeten, auf den jeweils letzten Arbeitseinsatz und Einsatzbetrieb Bezug zu nehmen.

betrieblichen Stellgrößen über bestimmte Typen der Zeitarbeiter/-innen oder Betriebe hinweg variieren.

7.2 Empirische Ergebnisse

Im Folgenden werden die empirischen Ergebnisse der im vorangegangenen Kapitel erläuterten Vorgehensweise dargestellt. Dabei wird zunächst auf die betrieblichen Ansatzpunkte zur Veränderung der Arbeitszufriedenheit eingegangen (Abschnitt 7.2.1). Daran anschließend werden die hierzu korrespondierenden Resultate zum Commitment (Abschnitt 7.2.2) und zu den zentralen Indikatoren der Arbeitsqualität präsentiert (Abschnitt 7.2.3).

7.2.1 Arbeitszufriedenheit

In Tabelle 7.2 sind die wichtigsten Schätzergebnisse für die Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“ zusammengefasst. Die vollständigen Resultate – also auch für die in der folgenden Zusammenfassung nicht explizit erwähnten individuellen und betrieblichen Kontrollvariablen – finden sich in Anhang II (Tabelle A.7.2, Gesamtmodell) und Anhang III (Gesamtmodell und Stratifikationen). Für einen leichteren Überblick werden hier und im Folgenden lediglich Richtung und Signifikanz der ausgewählten Merkmale präsentiert. So bezeichnet ein „+“ einen mit mindestens 90% signifikant positiven, ein „-“ einen auf demselben Signifikanzniveau negativen und eine „0“ einen insignifikanten Koeffizienten. In der ersten Spalte finden sich die ausgewählten Merkmale²⁹ der multivariaten Schätzungen. In der zweiten Spalte die Ergebnisse für das „Gesamtmodell“, d.h. für alle Personen in der Stichprobe. In den weiteren Spalten wird die Stichprobe anhand des in der Kopfzeile genannten Merkmals unterteilt (sog. Stratifizierung).

Aus dem oberen Teil der Tabelle geht hervor, dass in beinahe allen Schätzungen die Arbeitszufriedenheit (unter sonst gleichen Umständen) systematisch höher ist, wenn die befragten Zeitarbeiter/-innen zum Befragungszeitpunkt noch im selben Zeitarbeitsbetrieb beschäftigt waren wie am 31.12.2012. Es ergibt sich also ein durchweg signifikant positiver Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsdauer bei einem Verleiher und der subjektiv wahrgenommenen Zufriedenheit mit der Arbeit durch die Beschäftigten.³⁰ Bei der Interpretation dieses Zusammenhangs muss allerdings beachtet werden, dass die Kausalrichtung unklar ist. So ist es möglich, dass die befragten Zeitarbeiter/-innen deshalb zufriedener sind, weil sie länger bei einem bestimmten Betrieb beschäftigt sind. Ebenso ist das genau Umgekehrte denkbar, d.h. die Arbeitnehmer/-innen sind dort länger beschäftigt, weil sie zufriedener sind.

Darüber hinaus offenbaren die Schätzergebnisse in Tabelle 7.2 durchweg einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und der (subjektiv wahrgenommenen) Erkennbarkeit als Zeitarbeiter/-in. Dies deutet darauf hin, dass es die Zeitarbeitsbeschäftigten als Stigmatisierung empfinden, wenn sie (glauben, dass sie) als solche während des Einsatzes z.B. aufgrund ihrer Kleidung erkannt werden, was mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit einhergeht. Interessanterweise scheint die (subjektiv wahrgenommene) Erkennbarkeit bei Beschäftigten mit einer vergleichsweise langen Betriebszugehörigkeit keine systematische Rolle für die Arbeitszufriedenheit zu spielen. Dies könnte darauf hindeuten, dass sich Personen, die längerfristig in einem Zeitarbeitsbetrieb beschäftigt sind, mit dieser Beschäftigungsform

²⁹ Für die Zusammenfassung ausgewählt wurden neben den betrieblichen Ansatzpunkten, die ja von zentralem Interesse sind, noch solche Merkmale, die sich in den unterschiedlichen Schätzungen als besonders relevant erwiesen haben.

³⁰ An diesem Zusammenhang ändert sich auch nichts, wenn ergänzend zu dem 0/1-Indikator die Betriebszugehörigkeit in Tagen in das Modell aufgenommen wird.

arrangiert haben und sich seltener als „Beschäftigte 2. Klasse“ empfinden, was tendenziell auch in den geführten Experteninterviews bestätigt worden ist. Ebenfalls keinen signifikanten Zusammenhang zur Arbeitszufriedenheit weist das Merkmal Erkennbarkeit bei weiblichen Zeitarbeitsbeschäftigten auf. Auch diese scheinen somit die spezifische Beschäftigungsform der Zeitarbeit weniger als stigmatisierend zu erachten als Männer.

Die beiden Indikatoren „Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012“ und „Als Zeitarbeitnehmer/-in erkennbar“ stellen – auch in quantitativen Termini – die bedeutendsten Merkmale im Zusammenhang mit der subjektiv wahrgenommenen Arbeitszufriedenheit – und, wie sich im Weiteren noch zeigen wird, auch für die anderen Ergebnisgrößen – dar. Aus diesen beiden Indikatoren lassen sich vier zentrale Beschäftigtengruppen bilden, für die die Ergebnisse zu allen anderen Merkmalen jeweils gesondert betrachtet werden, und zwar in den Spalten nach „Gesamtmodell“ in Tabelle 7.2.

Des Weiteren lässt sich aus dem oberen Teil von Tabelle 7.2 erkennen, dass eine zunehmende Einsatzdauer beim Entleiher (unter sonst gleichen Umständen) mit einer höheren Arbeitszufriedenheit einhergeht, was darauf hindeutet, dass die Beschäftigten einen stabilen und längerfristig planbaren Arbeitseinsatz zu schätzen wissen. Allerdings ist dieser Zusammenhang nicht linear, sondern umgekehrt u-förmig.³¹ Dies bedeutet, dass der Anstieg der Arbeitszufriedenheit mit zunehmender Einsatzdauer beim Entleiher immer kleiner wird und sich der Zusammenhang irgendwann ins Negative wendet. Dies ist den Schätzergebnissen zufolge hier bei ca. 51 Monaten der Fall.

Keinen signifikanten Zusammenhang zur Arbeitszufriedenheit weist die Einsatzdauer bei Personen auf, die als Zeitarbeitnehmer/-innen erkennbar sind (bzw. glauben dies zu sein) sowie bei Beschäftigten, die als Grund für ihren Eintritt in eine Zeitarbeitsbeschäftigung *nicht* die Beendigung oder Vermeidung von Arbeitslosigkeit angegeben haben.³² Bei diesen beiden Beschäftigtengruppen verändert sich die Arbeitszufriedenheit somit nicht systematisch mit der Verleihdauer an einen bestimmten Kundenbetrieb. Dies dürfte jedoch auf unterschiedliche Gründe zurückzuführen sein. Bei der ersten Gruppe könnte dieser unsystematische Zusammenhang darauf hindeuten, dass eine längere Einsatzdauer bei einem Entleiher, die zwar grundsätzlich mit einer höheren Arbeitszufriedenheit einhergeht, durch den zufriedenheitshemmenden Aspekt der Erkennbarkeit nicht nur kompensiert, sondern sogar dominiert wird. Allerdings ist den Schätzergebnissen zufolge auch kein Rückgang der Zufriedenheit bei erkennbaren Zeitarbeitnehmern/-innen beobachtbar. Bei der zweiten Personengruppe dürfte die Einsatzdauer keine systematische Rolle für die Arbeitszufriedenheit spielen, da diese Personen explizit aufgrund der Möglichkeit zur Ausübung wechselnder Tätigkeiten in ein Zeitarbeitsverhältnis eingetreten sind bzw. von vornherein nur eine befristete Beschäftigung gesucht haben.

³¹ Dies ergibt sich aus dem positiven Koeffizienten für das Merkmal „Einsatzdauer“ und dem negativen für „Einsatzdauer im Quadrat“.

³² Zu diesen Gründen zählen die berufliche Neuorientierung, das Kennenlernen von verschiedenen Kundenunternehmen für eine mögliche Festanstellung, die Möglichkeit, wechselnde Tätigkeiten auszuüben und attraktive Arbeitsbedingungen.

Tabelle 7.2
Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“
Angaben in Tausend

	Gesamtmode II	Nicht mehr im selben Betrieb	Noch im selben Betrieb	Als ZAN nicht erkennbar	Als ZAN erkennbar	Frauen	Männer	Motiv: Beendi- gung Arbeits- losigkeit	Motiv: Nicht Beendigung Arbeits- losigkeit	Betrieb mit Helferschwer- punkt	Betrieb ohne Helferschwer- punkt
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	+	/.	/.	0	+	0	+	+	0	+	0
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-	-	0	/.	/.	0	-	-	-	0	0
Einsatzdauer	+	+	+	+	0	+	+	+	0	+	+
Einsatzdauer im Quadrat	-	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-
MA-Gespräche	-	0	0	0	-	0	-	-	0	-	-
MA-Entwicklungspläne	-	-	-	-	0	0	-	-	0	-	-
MA-Gespräche und MA-Entwicklungspläne	+	+	+	+	0	0	+	+	0	+	+
WB-Förderung	0	+	0	+	0	0	+	0	+	+	+
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0	0	0	0	0	+	0	0	+	+	0
Maßnahmen Gesundheitsförderung	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0
Zuständigkeit Einarbeitung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Einweisungsformen	0	0	0	0	0	0	0	0	+	0	0
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0	+	0	0	+	0	0	+	0	0	0
Verleiher zertifiziert	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kontakt zw. Verleiher und ZAN und Entleiher	0	0	0	0	+	0	0	0	0	0	0
Systematische Einsatznachbereitung	-	-	0	-	0	0	0	-	-	0	0
Anzahl Beobachtungen	695	359	336	428	267	213	482	582	113	403	292

Kombinierter Beschäftigten-Betriebsdatensatz.

Betrachtet man die Schätzergebnisse zu den betrieblichen Stellgrößen der Verleihgestaltung und des Personalwesens, so ergeben sich ein paar wenige, aber durchaus interessante Assoziationen. So gehen die Durchführung von Mitarbeitergesprächen und die Erarbeitung von Entwicklungsplänen seitens des Zeitarbeitsunternehmens mit einer signifikant höheren Arbeitszufriedenheit einher, wobei sich dieser positive Zusammenhang allerdings nur in der Kombination der beiden Merkmale zeigt. Für sich allein genommen lässt sich für diese beiden Merkmale eines ressourcenorientierten Personalmanagements eine negative Assoziation beobachten.

Darüber hinaus fällt auf, dass dieser Zusammenhang recht ausgeprägt ist: er lässt sich nicht nur im Gesamtmodell für alle Beschäftigten finden, sondern auch für Zeitarbeitsbeschäftigte, die zwischenzeitlich beim „ursprünglichen“ Verleiher ausgeschieden sind sowie für jene, die immer noch beim selben Verleiher arbeiten. Ferner zeigt sich auch hier die Bedeutung des Merkmals „Erkennbarkeit als Zeitarbeitsbeschäftigter“: Während für diejenigen Zeitarbeitnehmer/-innen, die (davon ausgehen, dass sie) nicht als solche erkannt werden, ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Merkmalskombination „Mitarbeitergespräche und -entwicklungspläne“ zu beobachten ist, gilt dies nicht für Zeitarbeitsbeschäftigte, die (glauben,) als solche erkannt (zu) werden.

Fördert der Verleiher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, so geht dies mit einer signifikant höheren Arbeitszufriedenheit einher. Im Vergleich der zentralen Beschäftigtengruppen gilt dies allerdings nur für solche Personen, die zwischenzeitlich beim Verleiher ausgeschieden sind und solche, die angegeben haben, als Zeitarbeitnehmer/-in nicht erkennbar zu sein, nicht jedoch für die jeweils andere Gruppe. Mit Blick auf die Weiterbildungsförderung seitens der Zeitarbeitsunternehmen ist der Befund zu den zwischenzeitlich ausgeschiedenen Personen allerdings kritisch zu sehen, haben doch die Unternehmensverantwortlichen in den Interviews allesamt deutlich auf die aus ihrer Sicht bestehenden Grenzen der Weiterbildung in der Zeitarbeitsbranche hingewiesen. Der Bereich der Weiterbildung habe demnach zwar spürbar an Bedeutung gewonnen, auch weil angesichts des Fachkräftemangels immer häufiger Anpassungsqualifizierungen für eine konkrete Einsatzstelle erforderlich werden. Allerdings ginge es dabei primär um die direkte ökonomische Verwertbarkeit der Weiterbildungsaktivität. Für längerfristige Weiterbildungen und entsprechende Planungen wird auf die Notwendigkeit einer verlässlichen, langfristigen Beziehung mit den Kundenbetrieben verwiesen.³³ Nur bei solchen strategischen Partnerschaften seien Zeitarbeitsunternehmen bereit, in die längerfristige Qualifizierung ihrer Beschäftigten zu investieren. Da die Weiterbildungsförderung nur bei den mittlerweile aus dem Betrieb ausgeschiedenen Beschäftigten zu einer höheren Arbeitszufriedenheit beiträgt, dürfte dies die auf (kurzfristige) ökonomische Verwertbarkeit ausgerichtete Haltung der Zeitarbeitsunternehmen bestärken.

Weiterhin lässt sich diese signifikante Assoziation für Männer sowie Beschäftigte, die als Grund für ihren Eintritt in eine Zeitarbeitsbeschäftigung nicht die Beendigung oder Vermeidung von Arbeitslosigkeit angegeben haben, beobachten. Für die zu diesen jeweils korrespondierenden Beschäftigten ergibt sich kein systematischer Zusammenhang.

Im Gegensatz zu den Charakteristika eines ressourcenorientierten Personalmanagements können für die Merkmale einer gelungenen Verleihorganisation nur sehr wenige signifikante Zusammenhänge zur Arbeitszufriedenheit beobachtet werden. Da sich bei der Gestaltung des Verleihs – wie in Abschnitt 4.5 erläutert – offenbar Branchenstandards etabliert haben,

³³ *Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass damit auch die Diskussion um die Überlassungshöchstdauer tangiert wird.*

stellt dies keine allzu große Überraschung dar. So ist die Existenz schriftlicher Integrationsvereinbarungen signifikant positiv mit der Arbeitszufriedenheit bei der Gruppe der inzwischen aus dem Ursprungsbetrieb ausgeschiedenen Zeitarbeitsbeschäftigten assoziiert. Dies gilt interessanterweise auch für die Gruppe der Beschäftigten, die davon ausgeht, dass ihr Status als Zeitarbeitnehmer/-in erkennbar ist. Letzteres kann als ein Hinweis darauf interpretiert werden, dass dieser Gruppe ein schriftlich festgehaltenes Integrationsversprechen wichtig ist. Gleiches gilt für diese Beschäftigtengruppe auch hinsichtlich eines regelmäßigen Kontakts zum/r Personaldisponenten/-in während des Einsatzes, d.h. die im Rahmen der Gespräche mit Vertretern/-innen von Zeitarbeitsunternehmen festgestellte stärkere Orientierung der Betreuung an den Mitarbeitern/-innen scheint gerade dieser Personengruppe entgegen zu kommen.

Eine gemeinsame Zuständigkeit von Ver- und Entleiher für die Arbeitssicherheit geht bei Frauen und bei Beschäftigten aus Betrieben mit Helferschwerpunkt mit einer höheren Arbeitszufriedenheit einher. Die Zertifizierung des Zeitarbeitsbetriebs ist nur bei Beschäftigten aus Betrieben mit Helferschwerpunkt signifikant positiv mit der subjektiv wahrgenommenen Arbeitszufriedenheit assoziiert. Die Bedeutung der gemeinsamen Zuständigkeit im Arbeitsschutz deutet darauf hin, dass im Helferbereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einen hohen Stellenwert einnehmen und es den Beschäftigten wichtig ist, dass man sich – am besten Ver- und Entleiher gemeinsam – darum kümmert. Diese Interpretation wird gestützt durch die Bedeutung der Zertifizierung, welche ja generell durch die Standardisierung und Normierung von Prozessen auch Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einschließt. Außerdem gibt es einige zertifizierbare Arbeitsschutzmanagementsysteme, wie z.B. das AMS (Arbeitsschutz mit System) der Verwaltungsberufsgenossenschaft, die die Frage der Zuständigkeit im Arbeitsschutz unmittelbar aufgreifen.

Schließlich ist aus Tabelle 7.2 noch ersichtlich, dass eine systematische Einsatznachbereitung mit Kundenbetrieb und Zeitarbeitnehmer/-in mit einer signifikant geringeren Arbeitszufriedenheit einhergeht. Dies gilt vor allem für Beschäftigte, die zum Befragungszeitpunkt nicht mehr im selben Betrieb wie zum 31.12.2010/2012 waren und solche, die angaben, als Zeitarbeitnehmer/-in nicht erkennbar zu sein. Dies könnte dahingehend interpretiert werden, dass eine systematische Einsatznachbereitung bei diesen Beschäftigtengruppen eher als rückwirkende Kontrolle wahrgenommen und weniger hinsichtlich der Planung der nächsten Einsätze verstanden wird. Die Ergebnisse der Fallstudiengespräche untermauern diese Interpretation. Die Wahrnehmung von Einsatznachbereitungsgesprächen seitens der Zeitarbeitsbeschäftigten als Kontrollinstrument könnte damit zu tun haben, dass die Einsatznachbereitung im Alltagsgeschäft und in der Alltagshektik häufig zu kurz kommt und meist in einer kurzen, oft auch telefonischen Nachfrage seitens des/r Disponenten/-in besteht, ob „alles in Ordnung“ gewesen sei und damit die Antwortoptionen „nein“ oder „nur zum Teil“ von vornherein als unerwünscht signalisiert werden. In den Gesprächen mit Disponenten/-innen wurde vielmehr deutlich, dass die Mehrheit der Zeitarbeitnehmer/-innen durchaus eine Rückmeldung zum Einsatz wünscht und auch gerne die Möglichkeit hätte, Defizite etc. zu artikulieren. Dafür müsste aber signalisiert werden, dass die Rückmeldung in beide Richtungen tatsächlich erwünscht ist und ernst genommen wird, was aber allzu oft nicht der Fall zu sein scheint.

Die betrieblichen Strukturmerkmale – insbesondere die Größe des Verleihers und seine regionen- oder branchenbezogene Ausrichtung – weisen durchweg keinen systematischen Zusammenhang zur subjektiv wahrgenommenen Arbeitszufriedenheit auf (Anhang II, Tabelle A.7.2, Gesamtmodell) und Anhang III (Gesamtmodell und Stratifikationen)). Bei den individuellen Kontrollvariablen sind vor allem die erwerbsbiografischen Indikatoren von Bedeutung, wohingegen sowohl die soziodemografischen und haushaltsbezogenen als auch die einsatzbezogenen Charakteristika kaum eine nennenswerte Rolle spielen.

7.2.2 Commitment

Die Ergebnisgröße Commitment wird – wie oben erläutert – mit Hilfe des Indikators „persönliche Bedeutung des Verleiher“ abgebildet. Die Schätzergebnisse der geordneten Probit-Modelle sind in Tabelle 7.3 zusammengefasst.³⁴ Aus der Schätzung für alle Personen in der Stichprobe geht hervor, dass sich lediglich ein signifikant höheres Commitment gegenüber dem Verleiher bei denjenigen Beschäftigten ergibt, die immer noch beim selben Verleiher tätig sind. Dabei ist auch hier wiederum die Kausalrichtung dieses Zusammenhangs unklar und mit Hilfe des vorhandenen Datenmaterials nicht ermittelbar. Im Gegensatz zur Arbeitszufriedenheit spielen die Erkennbarkeit und die Einsatzdauer beim Entleiher hier jedoch keine systematische Rolle. Gleiches gilt auch für sämtliche betrieblichen Stellgrößen.

Allerdings werden einige systematische Zusammenhänge zum Commitment erkennbar, sobald einzelne Teilgruppen der Beschäftigten separat betrachtet werden. So ergibt sich etwa ein positiver Zusammenhang mit dem Commitment gegenüber dem Verleiher für die Gruppe der nicht mehr beim selben Zeitarbeitsbetrieb Beschäftigten, für Männer und für solche Arbeitnehmer/-innen, die als Grund für ihren Eintritt in die Zeitarbeit die Beendigung/Vermeidung von Arbeitslosigkeit angegeben haben sowie für Beschäftigte aus Betrieben ohne Helferschwerpunkt, wenn verleihenseitig Maßnahmen der Gesundheitsförderung ergriffen werden. Weiterhin besteht eine signifikant positive Assoziation zwischen schriftlichen Integrationsvereinbarungen und dem Commitment für weibliche Beschäftigte und solche, die angaben, als Zeitarbeitnehmer/-innen erkennbar zu sein. Eine gemeinsame Zuständigkeit von Ver- und Entleiher bei der Arbeitssicherheit scheint sich bei Betrieben mit Helferschwerpunkt positiv bemerkbar zu machen, was die bereits angesprochene Bedeutung des Arbeitsschutzes für diese Gruppe bestätigt.

Von den Indikatoren eines ressourcenorientierten Personalmanagements weist lediglich die Existenz von Mitarbeiterentwicklungsplänen bei der Gruppe der noch im selben Betrieb Beschäftigten einen signifikant positiven Zusammenhang zum Commitment auf. Hinsichtlich der Einsatzdauer im Kundenbetrieb ergibt sich ein interessanter, weil diametral entgegengesetzter Zusammenhang bei der Differenzierung der Beschäftigten nach ihrem Motiv für den Eintritt in die Zeitarbeit. So deuten die Schätzergebnisse in Tabelle 7.3 darauf hin, dass mit zunehmender Einsatzdauer die Bedeutung des Entleihers größer wird, wenn die Beschäftigten ihr Zeitarbeitsbeschäftigungsverhältnis aufgenommen haben, um Arbeitslosigkeit zu beenden oder zu vermeiden. Dabei wird wiederum ein umgekehrt u-förmiger Verlauf erkennbar. Ein genau gegenläufiges, d.h. u-förmiges Muster ergibt sich für diejenigen Arbeitnehmer/-innen, bei denen die Beendigung/Vermeidung von Arbeitslosigkeit nicht das primäre Motiv für die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses in der Zeitarbeit war. Für diese Personen nimmt das Commitment gegenüber dem Verleiher mit zunehmender Einsatzdauer beim Kundenbetrieb signifikant ab.

Bei den Schätzergebnissen zu den Strukturmerkmalen der Verleiher (vgl. Anhang II, Tabelle A.7.3, Gesamtmodell) und Anhang III (Gesamtmodell und Stratifikationen)) wird ein systematischer Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Commitment gegenüber dem Zeitarbeitsbetrieb dergestalt erkennbar, dass die Bindung an kleinere Verleiher höher ist als die an größere Betriebe, womit die häufig zu hörende Meinung, kleinere Verleiher würden sich nicht so gut um ihre Mitarbeiter/-innen kümmern (können), stark in Frage gestellt wird.

³⁴ Auch bei diesen Schätzungen wurde um die eingangs erwähnten individuellen und betrieblichen Merkmale kontrolliert. Die vollständigen Schätzergebnisse finden sich in Anhang II, Tabelle A.7.3, Gesamtmodell) und Anhang III (Gesamtmodell und Stratifikationen).

Tabelle 7.3
Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleiher’s“

	Gesamtmodell	Nicht mehr im selben Betrieb	Noch im selben Betrieb	Als ZAN nicht erkennbar	Als ZAN erkennbar	Frauen	Männer	Motiv: Beendigung Arbeitslosigkeit	Motiv: Nicht Beendigung Arbeitslosigkeit	Betrieb mit Helferschwerpunkt	Betrieb ohne Helferschwerpunkt
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	+	./.	./.	0	+	0	0	0	0	+	0
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0	0	0	./.	./.	0	0	0	0	0	-
Einsatzdauer	0	+	0	0	0	0	0	+	-	+	0
Einsatzdauer im Quadrat	0	-	0	0	0	0	0	-	+	-	0
MA-Gespräche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MA-Entwicklungspläne	0	0	+	0	0	0	0	0	0	0	0
MA-Gespräche und MA-Entwicklungspläne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WB-Förderung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0	0	0	0	0	0	0	0	+	+	0
Maßnahmen Gesundheitsförderung	0	+	0	0	0	0	+	+	0	0	+
Zuständigkeit Einarbeitung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Einweisungsformen	0	-	0	-	0	0	-	-	0	0	0
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0	0	0	0	+	+	0	0	-	0	0
Verleiher zertifiziert	0	0	0	0	0	0	0	0	+	+	0
Kontakt zw. Verleiher und ZAN und Entleiher	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Systematische Einsatznachbereitung	0	0	0	0	0	0	0	0	+	0	0
Anzahl Beobachtungen	692	358	334	428	264	213	479	580	112	401	291

Kombinierter Beschäftigten-Betriebsdatensatz.

Eine signifikant größere Bedeutung weisen des Weiteren auch Betriebe mit einem Branchenschwerpunkt auf. Darüber hinaus lassen sich kaum weitere signifikante Assoziationen zu den Strukturmerkmalen beobachten. Hinsichtlich der individuellen Kontrollvariablen zeigt sich, dass eine bessere Ausbildung tendenziell mit einem geringeren Commitment gegenüber dem Verleiher einhergeht. Zudem weisen Beschäftigte mit einer als geringer empfundenen Entlohnung im Vergleich zur Stammbesetzung ebenfalls eine signifikant geringere Bindung an den Verleiher auf. Schließlich ist auch hier wieder die Erwerbsbiografie bedeutsam, wobei die Bindung an den Verleiher mit zunehmender Zeitarbeitsbeschäftigungsdauer in der Vergangenheit geringer zu sein scheint.

Als zweiter Indikator zur Abbildung des Commitment wird – wegen des besonderen Dreiecksverhältnisses in der Zeitarbeit – die persönliche Bedeutung des Entleihers herangezogen. Diese stellt spiegelbildlich zu oben die Beziehung der Zeitarbeitnehmer/-innen zu ihrem Einsatzbetrieb dar. Die Ergebnisse der entsprechenden Schätzungen sind in Tabelle 7.4 zusammengefasst (ausführliche Ergebnisse siehe Anhang II, Tabelle A.7.4, Gesamtmodell) und Anhang III (Gesamtmodell und Stratifikationen)). Aus dieser geht hervor, dass weder die Beschäftigungsdauer im Zeitarbeitsbetrieb noch die Erkennbarkeit für die Verbundenheit zum Kundenbetrieb eine systematische Rolle zu spielen scheinen. Hingegen geht eine zunehmende Einsatzdauer – wenn auch mit abnehmender Steigung – mit einem Anstieg des Commitment gegenüber dem Entleihbetrieb einher. Diese Zusammenhänge gelten durchweg sowohl für die Gesamtheit der Beschäftigten in der Stichprobe als auch für praktisch alle Teilgruppen und wurden in den Fallstudieninterviews im Wesentlichen bestätigt. So empfanden es einige Gesprächspartner/-innen als natürliches Charakteristikum der Zeitarbeit, dass die Verbundenheit mit dem Kundenbetrieb mit zunehmender Einsatzdauer zunimmt. Regelmäßig wurde in den Interviews bestätigt, dass über die Zeit die arbeitsmäßigen und sozialen Beziehungen am Einsatzarbeitsplatz zunehmend ausgeprägt und gefestigt seien, d.h. die Integration vollzogen werde.

In Zeiten der Arbeitskräfteknappheit haben Zeitarbeitsunternehmen jedoch ein großes Interesse, ihre (leistungsbereiten) Mitarbeiter/-innen längerfristig an sich zu binden. Hier entwickeln die Unternehmen eine ganze Reihe von Maßnahmen, um die Zufriedenheit und die Unternehmensbindung ihrer Leistungsträger zu erhalten und zu erhöhen. Die in den Fallstudien vorgefundenen Beispiele reichen von persönlich-individueller Betreuung über das Kontakt halten, die den/die Mitarbeiter/in nicht länger als „bloße“ Arbeitskraft, sondern als „Ganzes“ sieht und damit auch persönliche und private Belange einbezieht. Dies reicht von der Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes über die Lage von Arbeitszeiten bei Alleinerziehenden bis hin zu Hilfestellung bei persönlichen Problemen und Schicksalsschlägen.

Dennoch waren sich alle Gesprächspartner/-innen dessen bewusst, dass die Verbundenheit zum Einsatzbetrieb mit zunehmender Verleihdauer wächst. Umso wichtiger erachten es die meisten Interviewpartner/-innen, dass sich das Zeitarbeitsunternehmen immer wieder seine Arbeitgeberfunktion in Erinnerung ruft (siehe auch oben Abschnitt 5.3.1). Allerdings räumen auch die Gesprächspartner/-innen ein, dass ihre Möglichkeiten, die Bindung an das Unternehmen zu erhöhen bzw. zu erhalten, begrenzt sind. Insbesondere was die Tätigkeiten und Bedingungen im Kundenbetrieb angeht, stünden den Disponenten/-innen nur die verschiedenen kommunikativen Möglichkeiten zur Verfügung, Probleme (vorsichtig) beim Kunden anzusprechen.

Tabelle 7.4
Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“

	Gesamtmodell	Nicht mehr im selben Betrieb	Noch im selben Betrieb	Als ZAN nicht erkennbar	Frauen	Männer	Motiv: Beendigung Arbeitslosigkeit	Motiv: Nicht Beendigung Arbeitslosigkeit	Betrieb mit Helferschwerpunkt	Betrieb ohne Helferschwerpunkt
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0	./.	./.	0	0	0	0	0	0	0
Als Zeitarbeiter/in erkennbar	0	0	0	./.	0	0	0	0	0	0
Einsatzdauer	+	+	0	+	+	+	+	0	+	+
Einsatzdauer im Quadrat	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
MA-Gespräche	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0
MA-Entwicklungspläne	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0
MA-Gespräche und MA-Entwicklungspläne	0	+	0	0	+	0	0	0	0	0
WB-Förderung	0	0	-	0	0	0	0	0	0	-
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	+	0	+	+	+	+	+	+	+	0
Maßnahmen Gesundheitsförderung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zuständigkeit Einarbeitung	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0
Einweisungsformen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	+
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0	0	0	0	+	0	0	0	0	0
Verleiher zertifiziert	+	0	0	0	0	0	0	0	+	0
Kontakt zw. Verleiher und ZAN und Entleiher	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Systematische Einsatznachbereitung	0	0	0	+	0	0	0	0	0	0
Anzahl Beobachtungen	694	359	335	429	214	480	582	112	403	291

Kombinierter Beschäftigten-Betriebsdatensatz.

Bei den betrieblichen Ansatzpunkten fällt hinsichtlich der Merkmale eines ressourcenorientierten Personalmanagements auf, dass die Existenz von Mitarbeiterentwicklungsplänen bei nicht mehr im selben Zeitarbeitsbetrieb arbeitenden Beschäftigten und solchen, deren Eintrittsmotiv in die Zeitarbeit nicht in der Beendigung/Vermeidung von Arbeitslosigkeit bestand sowie bei Frauen mit einer signifikant geringeren Bedeutung des Entleihers einhergeht. Gleiches gilt auch für die Förderung von Weiterbildung bei Beschäftigten, die sich noch im gleichen Betrieb wie zum 31.12.2012 befinden und solchen aus Betrieben ohne Helferschwerpunkt. Hingegen ist eine gemeinsame Zuständigkeit für die Arbeitssicherheit sowohl in der Gesamtstichprobe als auch bei den meisten Teilgruppen positiv mit dem Commitment gegenüber dem Entleiher assoziiert, was die Bedeutung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nochmals unterstreicht.

Bei den Strukturmerkmalen der Zeitarbeitsbetriebe (siehe Anhang II, Tabelle A.7.4, Gesamtmodell) und Anhang III (Gesamtmodell und Stratifikationen)) ergeben sich so gut wie keine nennenswerten signifikanten Zusammenhänge. Weder für die Größenklasse des Verleihers oder seine schwerpunktmäßige Ausrichtung noch für die sonstigen Merkmale kann ein systematisches Muster an signifikanten Assoziationen mit dem Commitment gegenüber dem Entleiher beobachtet werden. Auch kann für Betriebe mit Helferschwerpunkt kein unterschiedliches oder nachteilig zu wertendes Beziehungsverhältnis ausgemacht werden.

Betrachtet man die Schätzergebnisse zu den individuellen Kontrollvariablen (siehe Anhang II, Tabelle A.7.4, Gesamtmodell) und Anhang III (Gesamtmodell und Stratifikationen)), so fällt auf, dass Zeitarbeitsbeschäftigte, die in relativ großen Einsatzbetrieben tätig sind/waren, eine signifikant höhere Bindung an den Entleiher aufweisen als solche in kleineren Kundenbetrieben. Die Gründe hierfür ließen sich auch in den Interviews nicht eindeutig ermitteln. So tun sich Großunternehmen aufgrund vorhandener Strukturen möglicherweise leichter mit der Integration von Zeitarbeitsbeschäftigten, die zudem auch weniger als solche erkannt werden, und/oder die Zeitarbeitsbeschäftigten profitieren von Leistungen eines Großunternehmens wie Kantine, Fitnesseinrichtungen oder zusätzlichen betrieblichen Sozialleistungen.

Von dem Zusammenhang mit der Größe des Entleihbetriebs abgesehen ergeben sich kaum signifikante Zusammenhänge, im Gegensatz zu oben auch nicht für die erwerbsbiografischen Charakteristika. Interessanterweise gilt dies auch für die selbst wahrgenommene Lohndifferenz zur Stammebelegschaft. Diese wirkt sich nicht auf die Verbundenheit mit dem Kundenbetrieb aus und scheint offenbar dem Verleiher zur Last gelegt zu werden, was sich in einer geringeren Bindung an den Zeitarbeitsbetrieb niederschlägt (siehe oben).

Insgesamt scheint das Commitment gegenüber dem Verleiher primär durch die Betriebszugehörigkeitsdauer geprägt zu sein und die Bindung an den Entleiher durch die Einsatzdauer im Kundenbetrieb.³⁵ Interessanterweise spielt die Erkennbarkeit dagegen für diese Ergebnisgröße keine systematische Rolle, was darauf hindeutet, dass dieser – offenbar als stigmatisierend empfundene – Umstand (siehe oben) von den Beschäftigten weder dem Verleiher noch dem Entleiher zur Last gelegt wird. Eher von untergeordneter Bedeutung erscheinen die betrieblichen Stellgrößen, wobei die Charakteristika eines ressourcenorientierten Personalmanagements eher die Bindung an den Entleiher reduzieren, aber weniger das Commitment gegenüber dem Verleiher erhöhen. Hinsichtlich der weiteren Merkmale zur Gestaltung des Verleihprozesses dürften am ehesten Maßnahmen der Gesundheitsförderung geeignet sein, das

³⁵ Auch die von der Einsatzdauer maßgeblich mitbestimmte Verbundenheit mit dem Kundenbetrieb sollte bei der Diskussion um eine Höchstüberlassungsdauer berücksichtigt werden.

Commitment gegenüber der Zeitarbeitsfirma signifikant zu erhöhen, wohingegen eine gemeinsame Zuständigkeit für den Arbeitsschutz tendenziell eher die Bindung an den Entleiher erhöht.

7.2.3 Arbeitsqualität

Die Schätzergebnisse zu den vier mittels einer Faktorenanalyse (Abschnitt 6.4) als zentral ermittelten Aspekten von Arbeitsqualität sind in den Tabellen 7.5 bis 7.8 zusammengefasst. Betrachtet man zunächst wieder die Resultate für alle Beschäftigten in der Stichprobe, so fällt auf, dass die Beschäftigungsdauer im Zeitarbeitsbetrieb signifikant negativ mit den Qualitätsaspekten „Selbstständigkeit/alleingelassen werden“ sowie „Gesundheit“ assoziiert ist, wohingegen sich kein systematischer Zusammenhang mit den Aspekten „Teamwork/Abhängigkeit“ und „Work-Life-Balance“ beobachten lässt. Die Erkennbarkeit als Zeitarbeitnehmer/-in weist eine negative Assoziation bei allen Qualitätsaspekten außer „Teamwork/Abhängigkeit“ auf. Die Einsatzdauer im Kundenbetrieb ist mit der Work-Life-Balance positiv assoziiert, allerdings mit einer abnehmenden Steigung, d.h. wiederum umgekehrt u-förmig.

Für die betrieblichen Ansatzpunkte der Verleihorganisation und des Personalmanagements kann hingegen nur sehr selten ein signifikanter Zusammenhang zur Arbeitsqualität beobachtet werden. So sind regelmäßige Kontakte zwischen Verleiher, Entleiher und Zeitarbeitnehmer/-in positiv mit dem Qualitätsaspekt „Selbstständigkeit“ und die Existenz von Mitarbeiterentwicklungsplänen mit dem Aspekt „Teamwork“ assoziiert.

Die getrennte Untersuchung bestimmter Beschäftigtengruppen offenbart hingegen wiederum einige weitere nennenswerte und systematische Zusammenhänge zwischen den betrieblichen Stellgrößen und den Qualitätsaspekten. So fällt insbesondere bei der Gesundheit, also einem eindeutig positiv besetzten Aspekt der Arbeitsqualität auf, dass die Existenz von Mitarbeitergesprächen und -entwicklungsplänen mit einer besseren Gesundheit bei Männern und nicht mehr im selben Betrieb Beschäftigten sowie bei Zeitarbeitnehmern/-innen aus Betrieben ohne Helferschwerpunkt einhergeht. Demgegenüber werden schriftliche Integrationsvereinbarungen offenbar von weiblichen Beschäftigten, sich noch im selben Betrieb befindlichen Beschäftigten und solchen, die nicht erkennbar sind als gesundheitlich (vermutlich psychisch) belastend empfunden. Auch bei dem gleichermaßen positiv besetzten Qualitätsaspekt „Work-Life-Balance“ geht die Existenz von Mitarbeitergesprächen und -entwicklungsplänen mit einer höheren Arbeitsqualität einher, sofern es sich um nicht erkennbare Beschäftigte oder solche aus Betrieben ohne Helferschwerpunkt handelt.

Die oben aufgeführten Zusammenhänge zwischen den vier Qualitätsaspekten einerseits und den Merkmalen „Erkennbarkeit“ und „Einsatzdauer beim Entleiher“ andererseits bleiben auch bei einer getrennten Betrachtung der einzelnen Beschäftigtengruppen erhalten. Insbesondere ergibt sich eine durchweg negative Assoziation zwischen der Erkennbarkeit und den beiden Qualitätsaspekten Gesundheit und Work-Life-Balance sowie ein umgekehrt u-förmiger zwischen der Einsatzdauer und der Work-Life-Balance, d.h. die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird mit zunehmender Einsatzdauer besser bewertet, wobei allerdings der Anstieg immer kleiner wird. Demgegenüber scheint die Einsatzdauer beim Qualitätsaspekt Gesundheit keine systematische Rolle zu spielen.

Die Resultate zu den Strukturmerkmalen der Betriebe (vgl. Anhang II, Tabelle A.7.7, Gesamtmodell) und Anhang III (Gesamtmodell und Stratifikationen)) deuten darauf hin, dass der Qualitätsaspekt Gesundheit in Betrieben mit Helferschwerpunkt signifikant schlechter ist als in solchen ohne. Dies dürfte daran liegen, dass die überwiegend körperlichen Tätigkeiten im

**Tabelle 7.5
Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1**

	Aspekt der Arbeitsqualität: Selbstständiges Arbeiten (positiv) bzw. allein gelassen werden (negativ)										
	Gesamtmodell	Nicht mehr im selben Betrieb	Noch im selben Betrieb	Als ZAN nicht erkennbar	Als ZAN erkennbar	Frauen	Männer	Motiv: Beendigung Arbeitslosigkeit	Motiv: Nicht-Beendigung Arbeitslosigkeit	Betrieb mit Helfer-schwerpunkt	Betrieb ohne Helfer-schwerpunkt
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-	./.	./.	0	-	0	-	-	0	-	0
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0	0	0	./.	./.	0	+	0	0	0	0
Einsatzdauer	-	0	-	0	0	-	0	-	0	-	-
Einsatzdauer im Quadrat	0	0	0	0	0	+	0	0	0	+	0
MA-Gespräche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MA-Entwicklungspläne	0	0	0	+	0	0	0	-	+	0	0
MA-Gespräche und MA-Entwicklungspläne	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	-
WB-Förderung	0	0	0	0	+	0	0	0	+	+	0
Zuständigkeit Arbeitsicherheit	0	0	0	0	0	-	0	0	0	-	+
Maßnahmen Gesundheitsförderung	0	0	0	-	+	0	0	0	+	0	0
Zuständigkeit Einarbeitung	0	0	0	0	-	0	0	0	0	-	0
Einweisungsformen	0	0	0	0	0	+	0	0	0	0	0
Schriftl. Integrationsvereinbarung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verleiher zertifiziert	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kontakt Verleiher und ZAN und Entleiher	+	0	+	+	0	+	0	0	0	0	+
Systematische Einsatznachbereitung	-	0	0	-	0	0	-	0	-	0	-
Anzahl Beobachtungen	697	361	336	430	267	214	483	584	113	404	293

Kombinierter Beschäftigten-Betriebsdatensatz.

Tabelle 7.6
Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2

	Aspekt der Arbeitsqualität: Teamwork (positiv) bzw. Abhängigkeit von anderen (negativ)										
	Gesamtmodell	Nicht mehr im selben Betrieb	Noch im selben Betrieb	Als ZAN nicht erkennbar	Als ZAN erkennbar	Frauen	Männer	Motiv: Beendigung Arbeitslosigkeit	Motiv: Nicht-Beendigung Arbeitslosigkeit	Betrieb mit Helfer-schwerpunkt	Betrieb ohne Helfer-schwerpunkt
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0	./.	./.	0	0	0	0	0	0	0	0
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0	0	-	./.	./.	0	-	-	0	0	0
Einsatzdauer	0	0	0	0	0	0	0	-	+	0	-
Einsatzdauer im Quadrat	0	0	0	0	0	0	0	+	-	0	+
MA-Gespräche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MA-Entwicklungspläne	+	0	0	0	+	+	0	0	0	+	0
MA-Gespräche und MA-Entwicklungspläne	-	-	0	0	-	-	0	0	0	-	0
WB-Förderung	0	0	0	0	0	-	0	0	-	0	-
Zuständigkeit/Arbeitsicherheit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maßnahmen Gesundheitsförderung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	+
Zuständigkeit/Einarbeitung	0	0	0	0	0	0	0	0	+	0	0
Einweisungsformen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Schriftl. Integrationsvereinbarung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verleiher zertifiziert	+	+	0	0	+	0	+	+	0	+	0
Kontakt Verleiher und ZAN und Entleiher	0	0	0	0	+	0	0	0	+	0	+
Systematische Einsatznachbereitung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl Beobachtungen	695	360	335	428	267	213	482	583	112	402	293

Kombinierter Beschäftigten-Betriebsdatensatz.

Tabelle 7.7
Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3

	Aspekt der Arbeitsqualität: Gesundheit										
	Gesamtmode II	Nicht mehr im selben Betrieb	Noch im selben Betrieb	Als ZAN erkennbar	Frauen	Männer	Motiv: Beendi- gung Arbeits- losigkeit	Motiv: Nicht Beendigung Arbeits- losigkeit	Betrieb mit Helfer- schwer-punkt	Betrieb ohne Helfer- schwer-punkt	
noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-	./.	./.	0	0	-	-	-	0	-	
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-	-	0	./.	-	-	-	-	-	-	
Einsatzdauer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Einsatzdauer im Quadrat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
MA-Gespräche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
MA-Entwicklungspläne	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	
MA-Gespräche und MA-Entwicklungspläne	0	+	0	0	0	+	0	0	0	+	
WB-Förderung	0	0	0	-	0	0	0	0	0	-	
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Maßnahmen Gesundheitsförderung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Zuständigkeit Einarbeitung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Einweisungsformen	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	
Schriftl. Integrationsvereinbarung	0	0	-	0	-	0	0	-	0	0	
Verleiher zertifiziert	0	+	0	0	0	0	0	-	0	0	
Kontakt Verleiher und ZAN und Entleiher	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Systematische Einsatznachbereitung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Anzahl Beobachtungen	696	360	336	429	214	482	583	113	404	292	

Kombinierter Beschäftigten-Betriebsdatensatz.

Tabelle 7.8
Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4

	Aspekt der Arbeitsqualität: Work-Life-Balance										
	Gesamtmodell	Nicht mehr im selben Betrieb	Noch im selben Betrieb	Als ZAN nicht erkennbar	Als ZAN erkennbar	Frauen	Männer	Motiv: Beendigung Arbeitslosigkeit	Motiv: Nicht Beendigung Arbeitslosigkeit	Betrieb mit Helfer-schwerpunkt	Betrieb ohne Helfer-schwerpunkt
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0	./.	./.	0	0	+	0	0	0	0	0
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-	-	0	./.	./.	-	-	-	0	0	-
Einsatzdauer	+	+	+	0	+	0	+	+	0	+	0
Einsatzdauer im Quadrat	-	0	-	0	-	0	-	-	0	-	0
MA-Gespräche	0	0	0	0	0	0	0	0	+	0	0
MA-Entwicklungspläne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MA-Gespräche und MA-Entwicklungspläne	0	0	0	+	0	0	0	0	0	0	+
WB-Förderung	0	+	0	0	0	0	0	0	0	+	0
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0	0	+	0	+	0	0	0	+	0	0
Maßnahmen Gesundheitsförderung	0	0	-	0	0	0	0	0	0	-	0
Zuständigkeit Einarbeitung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Einweisungsformen	0	-	0	0	-	0	0	0	+	0	0
Schriftl. Integrationsvereinbarung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verleiher zertifiziert	0	+	0	0	0	+	0	0	0	0	0
Kontakt Verleiher und ZAN und Entleiher	0	0	0	0	-	0	0	0	+	0	0
Systematische Einsatznachbereitung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl Beobachtungen	696	360	336	429	267	213	483	583	113	403	293

Kombinierter Beschäftigten-Betriebsdatensatz.

Helferbereich häufig unter relativ ungünstigen Bedingungen ausgeübt werden müssen. Darüber hinaus legen die Ergebnisse den Schluss nahe, dass die Work-Life-Balance in Betrieben mit Regionenschwerpunkt systematisch besser ausgeprägt ist als in überregional agierenden Betrieben. Dies könnte damit zusammenhängen, dass Mitarbeiter/-innen von regionalen Zeitarbeitsunternehmen kaum überregional eingesetzt werden und somit die Mitarbeiter/-innen (fast) täglich nach Hause kommen. Von diesen beiden Zusammenhängen abgesehen lassen sich wiederum nur vereinzelt signifikante Zusammenhänge zwischen den vier Qualitätsaspekten und den Strukturmerkmalen der Verleiher beobachten, die allesamt kein systematisches Muster ergeben. Ein hierzu sehr ähnliches Bild wird auch für die individuellen Kontrollvariablen ersichtlich. Je nach betrachtetem Qualitätsaspekt und untersuchter Teilgruppe werden vereinzelt signifikante Zusammenhänge erkennbar, die sich jedoch zu keinem geschlossenen Bild zusammenfügen lassen. Eine Ausnahme hiervon bildet die geleistete Wochenarbeitszeit inkl. Überstunden. Hier ergibt sich durchweg eine signifikant negative Assoziation zu den beiden Qualitätsaspekten Gesundheit und Work-Life-Balance.

In der Gesamtschau kann hinsichtlich der vier Qualitätsaspekte somit kein durchgängiges Muster beobachtet werden, wenngleich einige Parallelen zu den beiden anderen Ergebnisgrößen der Arbeitszufriedenheit und des Commitment erkennbar werden. Dies gilt insbesondere für den Verbleib beim selben Zeitarbeitsunternehmen, der auch im Hinblick auf die Arbeitsqualität eine nennenswerte Rolle spielt und ebenso für die Erkennbarkeit als Zeitarbeitnehmer/-in, die vor allem hinsichtlich der Qualitätsaspekte Gesundheit und Work-Life-Balance durchweg negativ erachtet wird, was darauf hindeutet, dass Zeitarbeitnehmer/-innen die Erkennbarkeit als psychische Belastung empfinden, die offenbar auch in das Privatleben hineinreicht.

Auch in den Interviews ergab sich bezüglich der Arbeitsqualität und der sie bestimmenden Faktoren ein uneinheitliches Bild. Zumeist verwiesen die Gesprächspartner/-innen beim Thema Arbeitsqualität auf die Passgenauigkeit des Einsatzes als den zentralen Faktor für eine hohe Qualität der Arbeit sowie auf die Beschäftigungsaussichten. Nachfragen nach Einzelaspekten der Arbeitsqualität führten dann zu den beiden Bereichen der Work-Life-Balance sowie der Gesundheit, die im Zusammenhang mit der Qualität der Arbeit zumeist als ausschlaggebend angesehen worden sind. Bei den beiden anderen Qualitätsaspekten, die sich unmittelbar auf die ausgeübte Tätigkeit beziehen, wurde in den Gesprächen auf die große Spannweite an beeinflussenden Faktoren hingewiesen, die von persönlich-individuellen Faktoren, wie z.B. Kommunikationsverhalten über Spezifika der Branche oder der Abteilung des Kundenbetriebs bis hin zu den unterschiedlichsten Arbeitsaufgaben reichte. Dies hatte zur Folge, dass regelmäßig eine Typisierung oder Kategorisierung als äußerst schwierig wenn nicht gar unmöglich angesehen wurde.

Hinsichtlich der Qualitätsaspekte Gesundheit und Work-Life-Balance wird in den Interviews durchgehend deren Bedeutung für die persönliche Betreuung durch die Disponenten/-innen gesehen. Die Unterstützung bei familiären Vereinbarkeitsproblemen sowie die Achtung der Gesundheit sind dabei regelmäßig Aspekte, mit denen die Wertschätzung der Zeitarbeitsfirma ausgedrückt werden könne, auch wenn die Möglichkeiten eines Verleihunternehmens hier (naturgemäß) beschränkt seien. Aber auch hier richten sich die einzelnen Aktivitäten nach den Umständen des Einzelfalls, so dass generelle Aussagen zu besonders „erfolgreichen“ Aktivitäten kaum möglich seien.

In der Gesamtschau geht aus obigen Befunden hervor, dass die wichtigste „Determinante“ der Arbeitszufriedenheit und bedeutender Aspekte der Arbeitsqualität die Beschäftigungsdauer im Zeitarbeitsbetrieb ist. In Abschnitt 6.2 wurde dargestellt, dass diese primär durch sozio- und erwerbsbiografische Charakteristika der Zeitarbeitsbeschäftigten bestimmt wird. Nimmt man in

die dort geschätzten Regressionsanalysen auch die o.g. betrieblichen Ansatzpunkte zur Organisation des Verleihs und eines ressourcenorientierten Personalmanagements auf, so verändert sich an diesen Zusammenhängen nichts. Gleichzeitig stellt man fest, dass weder für die Organisationsmerkmale des Verleihprozesses noch die Indikatoren eines ressourcenorientierten Personalmanagements positive Zusammenhänge beobachtet werden können (vgl. Tabelle 7.9).³⁶ Demnach scheint die Betriebszugehörigkeit mit Hilfe der betrachteten betrieblichen Ansatzpunkte nicht erhöht werden zu können.

Tabelle 7.9

Zusammenhang zwischen den betrieblichen Ansatzpunkten und der Betriebszugehörigkeit

	Betriebszugehörigkeit (in Tagen)	Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012
MA-Gespräche	-	0
MA-Entwicklungspläne	0	0
MA-Gespräche und MA-Entwicklungspläne	0	0
WB-Förderung	0	0
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0	0
Maßnahmen Gesundheitsförderung	0	0
Zuständigkeit Einarbeitung	0	0
Einweisungsformen	0	0
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0	0
Verleiher zertifiziert	0	0
Kontakt zw. Verleiher und ZAN und Entleiher	0	-
Systematische Einsatznachbereitung	0	0
Anzahl Beobachtungen	685	697

Kombinierter Beschäftigten-Betriebsdatensatz.

7.3 Zusammenhang zwischen den Ergebnisgrößen und den Erwartungen der Zeitarbeitsbeschäftigten

Wie in Abschnitt 6.2 bereits dargestellt, wurden die Zeitarbeitsbeschäftigten in der CATI-Erhebung gefragt, welche Erwartungen sie an das Verleihunternehmen haben. Spiegelbildlich wurde bei den Zeitarbeitsbetrieben erhoben, was sie glauben, welche Erwartungen ihre Mitarbeiter/-innen an sie haben. Diese Erwartungen stellen wichtige Komponenten des psychologischen Vertrags (für Details hierzu vgl. Abschnitt 5.1) seitens der Zeitarbeitnehmer/-innen dar. Tabelle 7.10 veranschaulicht die Rangfolge der Nennungen für die Beschäftigten insgesamt sowie differenziert nach den vier zentralen Beschäftigungsgruppen.

Bemerkenswert für die Zeitarbeitnehmer/-innen ist die relativ niedrige Bedeutung der längerfristigen Beschäftigungsperspektive beim Verleiher, die insgesamt nur auf Rang 5 und damit sogar noch nach den Beschäftigungschancen außerhalb der Zeitarbeit rangiert. Allerdings nimmt die offene Kommunikation bzgl. Arbeitsleistung und Beschäftigungsperspektive mit Rang 2 einen deutlich höheren Stellenwert ein. Offenbar machen sich die meisten Zeitarbeitsbeschäftigten keine falschen oder übertriebenen Hoffnungen über die Möglichkeiten einer längerfristigen Beschäftigungsperspektive beim Zeitarbeitsunternehmen. Es scheint ihnen jedoch sehr wichtig zu sein, dass damit offen umgegangen wird.

³⁶ Die vollständigen Schätzergebnisse finden sich in Anhang II, Tabelle A.7.9 (SP1 und SP2).

Tabelle 7.10
Rangfolge der Erwartungen von Zeitarbeitsbeschäftigten und aus Sicht der Zeitarbeitsunternehmen

	Alle ZAN	Selber Betrieb	Nicht selber Betrieb	Erkennbar	Nicht erkennbar	Sicht der ZA-Betriebe
Den Fähigkeiten entsprechende Arbeitseinsätze	1	1	1	1	1	1
Offene Kommunikation bezüglich Leistung und Beschäftigungsperspektiven	2	2	2	2	2	4
Unterstützung bei Konflikten im Rahmen von Kundeneinsätzen	3	3	3	3	3	2
Förderung der Beschäftigungschancen außerhalb der Zeitarbeit	4	5	4	4	4	7
Längerfristige Beschäftigungsperspektive im Zeitarbeitsbetrieb	5	6	5	5	5	3
Interessante Arbeitsinhalte	6	4	7	7	6	5
Abwechslungsreiche Tätigkeiten	7	7	6	6	7	6
Weiterbildung und Qualifizierung	8	8	8	8	8	8

Kombinierter Beschäftigten-Betriebsdatensatz.

Auch interessante Arbeitsinhalte und abwechslungsreiche Tätigkeiten sind offenbar von nachrangiger Bedeutung. Mit einer Ausnahme: die Gruppe der noch im Ursprungsbetrieb Beschäftigten misst den interessanten Arbeitsinhalten eine deutlich höhere Bedeutung bei (Rang 4 im Vergleich zu Rang 7 bei den nicht mehr im selben Betrieb Beschäftigten). Von dieser Ausnahme abgesehen, ergibt sich jedoch für die Seite der Beschäftigten ein recht homogenes Bild. So finden sich auf den ersten drei Plätzen unabhängig von der betrachteten Beschäftigtengruppe immer die gleichen drei Erwartungen: (i) Den Fähigkeiten entsprechende Arbeitseinsätze, (ii) offene Kommunikation bezüglich Leistung und Beschäftigungsperspektiven und (iii) Unterstützung bei Konflikten im Rahmen von Kundeneinsätzen. Diese drei Aspekte können daher als zentrale Bestandteile des psychologischen Vertrags seitens der Zeitarbeitnehmer/-innen erachtet werden.

Interessant ist darüber hinaus noch der Vergleich mit der Rangfolge aus Sicht der Betriebe. Wie bei allen Zeitarbeitnehmergruppen liegt auch bei den Unternehmen die Erwartung, dass den Fähigkeiten entsprechende Arbeitseinsätze vermittelt werden, auf dem ersten Platz. Dies unterstreicht die bereits angesprochene hohe Bedeutung der Passgenauigkeit der Einsätze. Der längerfristigen Beschäftigungsperspektive im Zeitarbeitsbetrieb messen die Verleiher selbst einen deutlich höheren Stellenwert bei (Rang 3) als ihre Mitarbeiter/-innen (Rang 5). Hier schlägt sich offensichtlich die aktuelle Diskussion nieder, bei der die längerfristige oder nachhaltige Beschäftigung im Mittelpunkt steht.

Hinsichtlich der Erwartungen ihrer Mitarbeiter/-innen unterschätzen die Betriebe offenbar die Bedeutung, die sowohl die offene Kommunikation (Rang 2 vs. Rang 4) als auch die Förderung anderweitiger Beschäftigungschancen für die Zeitarbeitnehmer/-innen (Rang 4 vs. Rang 7) haben. Dass die Förderung einer Arbeitsaufnahme außerhalb des Zeitarbeitsunternehmens von den Betrieben nicht gerne gesehen und damit auch den Mitarbeitern/-innen unterstellt wird, dass diese Erwartung (hoffentlich) nur untergeordnete Bedeutung hat, ist verständlich. Dementsprechend hoffen die Verleiher offenbar auch, dass die längerfristige Perspektive im Zeitarbeitsunternehmen einen höheren Stellenwert hat als eine anderweitige Berufstätigkeit.

Schließlich fällt noch auf, dass die Weiterbildung bei beiden Seiten von absolut untergeordneter Bedeutung ist und durchgehend den letzten Platz belegt. Während das geringe Interesse

der Branche an Weiterbildung, die über ganz konkrete Einsatzerfordernisse hinausgeht, auch in den Gesprächen weitgehend Bestätigung fand, verwundert der geringe Stellenwert auf Seiten der Beschäftigten. Möglicherweise haben die Zeitarbeitsbeschäftigten dieses Charakteristikum der Branche erkannt und akzeptiert oder die Haltung ihrer Arbeitgeber zum Stellenwert von Weiterbildung in der Zeitarbeit übernommen.

Um zu untersuchen, inwieweit die Zusammenhänge zwischen den betrieblichen Stellgrößen und den o.g. Ergebnisgrößen mit den arbeitnehmerseitigen Elementen des psychologischen Vertrags variieren, wurden die Zeitarbeitnehmer/-innen nach ihren in der CATI-Befragung geäußerten Erwartungen zu Typen zusammengefasst und diese Typen im Rahmen multivariater Regressionsanalysen getrennt analysiert. Konkret wurde zum einen eine Beschäftigtengruppe mit sog. „Sprungbretterwartungen“ gebildet. Diese umfasst Arbeitnehmer/-innen, die in der Befragung angegeben haben, dass sie von ihrem Arbeitgeber in sehr hohem Maße oder in hohem Maße die Förderung der Beschäftigungschancen außerhalb der Zeitarbeit erwarten. Zum anderen wurde eine Gruppe an Beschäftigten betrachtet, die sich durch sog. „Standarderwartungen“ auszeichnet. Bei dieser handelt es sich um Zeitarbeitnehmer/-innen, die bei allen in Tabelle 7.9 auf den ersten drei Plätzen liegenden Aspekten angegeben haben, dass sie diese in hohem oder sehr hohem Maße erwarten. In den Tabellen 7.11 bis 7.17 sind die Schätzergebnisse für diese Gruppen zusammengefasst.³⁷ Dabei werden der besseren Übersicht halber auch nochmals die jeweiligen Resultate für alle Personen in der Stichprobe wiedergegeben.

Aus dem Vergleich der Ergebnisse für alle Personen mit denen für die beiden gebildeten Erwartungstypen wird deutlich, dass sich hinsichtlich der zentralen Indikatoren nur sehr selten nennenswerte Unterschiede ergeben. Zu den Ausnahmen hiervon zählen für die Ergebnisgröße Arbeitszufriedenheit:

- Die Betriebszugehörigkeit spielt bei beiden Erwartungstypen keine systematische Rolle. Dies bedeutet, dass das Gesamtergebnis, also die positive Assoziation zwischen der Zufriedenheit und der Beschäftigungsdauer im Zeitarbeitsbetrieb, von Personen ohne „Sprungbretterwartungen“ bzw. ohne „Standarderwartungen“ bestimmt wird. Dies könnte sich dadurch erklären lassen, dass Personen mit Sprungbretterwartungen einer längeren Betriebszugehörigkeit gegenüber skeptisch eingestellt sein dürften, wodurch eine längere Beschäftigungsdauer im Betrieb für diese Personengruppe zu keiner Zunahme der Zufriedenheit beiträgt.
- Die Erkennbarkeit ist nur bei Personen mit „Sprungbretterwartungen“ negativ mit der Zufriedenheit assoziiert. Bei Arbeitnehmern/-innen mit „Standarderwartungen“ ergibt sich kein systematischer Zusammenhang. Auch dies lässt sich möglicherweise durch besondere Eigenschaften der erstgenannten Personengruppe erklären: Personen, die ein Beschäftigungsverhältnis außerhalb der Zeitarbeit anstreben, werden offenbar ungern mit einer Beschäftigung in der Zeitarbeit in Verbindung gebracht.
- Die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen seitens der Verleiher ist bei Beschäftigten mit „Sprungbretterwartungen“ positiv mit der Zufriedenheit assoziiert. Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen die Beschäftigungschancen außerhalb der Zeitarbeit erhöht und damit den Erwartungen der Beschäftigten mit Sprungbretterwartungen entspricht.

³⁷ Auch werden wieder die individuellen und betrieblichen Kontrollvariablen berücksichtigt. Die vollständigen Schätzergebnisse finden sich in Anhang III, Tabellen A.7.11 bis A.7.17, SP1-3.

Tabelle 7.11
Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“ nach Erwartungstypen

	Gesamtmodell	ZAN mit Standard- erwartungen	ZAN mit Sprung- bretterwartungen
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	+	0	0
Als Zeitarbeitnehmer/-in erkennbar	-	0	-
Einsatzdauer	+	+	+
Einsatzdauer im Quadrat	-	-	-
MA-Gespräche	-	-	-
MA-Entwicklungspläne	-	-	-
MA-Gespräche und MA-Entwicklungspläne	+	+	+
WB-Förderung	0	0	+
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0	0	0
Maßnahmen Gesundheitsförderung	0	0	0
Zuständigkeit Einarbeitung	0	0	0
Einweisungsformen	0	0	0
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0	0	0
Verleiher zertifiziert	0	0	0
Kontakt zw. Verleiher und ZAN und Entleiher	0	0	0
Systematische Einsatznachbereitung	-	0	-
Anzahl Beobachtungen	695	315	437

Kombinierter Beschäftigten-Betriebsdatensatz.

Tabelle 7.12
Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Bedeutung Verleiher“ nach Erwartungstypen

	Gesamtmodell	ZAN mit Standard- erwartungen	ZAN mit Sprung- bretterwartungen
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	+	+	0
Als Zeitarbeitnehmer/-in erkennbar	0	0	0
Einsatzdauer	0	0	0
Einsatzdauer im Quadrat	0	0	0
MA-Gespräche	0	0	0
MA-Entwicklungspläne	0	0	0
MA-Gespräche und MA-Entwicklungspläne	0	0	0
WB-Förderung	0	0	0
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0	0	0
Maßnahmen Gesundheitsförderung	0	0	0
Zuständigkeit Einarbeitung	0	0	0
Einweisungsformen	0	0	0
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0	0	0
Verleiher zertifiziert	0	0	0
Kontakt zw. Verleiher und ZAN und Entleiher	0	0	0
Systematische Einsatznachbereitung	0	0	0
Anzahl Beobachtungen	692	312	434

Kombinierter Beschäftigten-Betriebsdatensatz.

Tabelle 7.13
Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Bedeutung Entleiher“ nach Erwartungstypen

	Gesamtmodell	ZAN mit Standard- erwartungen	ZAN mit Sprung- bretterwartungen
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0	0	0
Als Zeitarbeiter/-in erkennbar	0	0	0
Einsatzdauer	+	0	+
Einsatzdauer im Quadrat	-	0	-
MA-Gespräche	0	0	0
MA-Entwicklungspläne	0	-	0
MA-Gespräche und MA-Entwicklungspläne	0	0	0
WB-Förderung	0	0	0
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	+	+	+
Maßnahmen Gesundheitsförderung	0	0	0
Zuständigkeit Einarbeitung	0	0	0
Einweisungsformen	0	0	0
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0	0	0
Verleiher zertifiziert	+	+	+
Kontakt zw. Verleiher und ZAN und Entleiher	0	0	0
Systematische Einsatznachbereitung	0	0	0
Anzahl Beobachtungen	694	313	435

Kombinierter Beschäftigten-Betriebsdatensatz.

Tabelle 7.14
Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ nach Erwartungstypen – Teil 1

	Aspekt der Arbeitsqualität: selbstständiges Arbeiten/allein gelassen werden		
	Gesamtmodell	ZAN mit Standard- erwartungen	ZAN mit Sprung- bretterwartungen
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-	0	-
Als Zeitarbeiter/-in erkennbar	0	0	+
Einsatzdauer	-	0	0
Einsatzdauer im Quadrat	0	0	0
MA-Gespräche	0	+	0
MA-Entwicklungspläne	0	0	0
MA-Gespräche und MA-Entwicklungspläne	0	0	0
WB-Förderung	0	0	0
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0	0	0
Maßnahmen Gesundheitsförderung	0	+	0
Zuständigkeit Einarbeitung	0	0	0
Einweisungsformen	0	0	0
Schriftl. Integrationsvereinbarung	0	0	0
Verleiher zertifiziert	0	0	0
Kontakt Verleiher und ZAN und Entleiher	+	0	0
Systematische Einsatznachbereitung	-	0	-
Anzahl Beobachtungen	697	315	437

Kombinierter Beschäftigten-Betriebsdatensatz.

Tabelle 7.15

Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ nach Erwartungstypen – Teil 2

Aspekt der Arbeitsqualität: Teamwork/Abhängigkeit von anderen			
	Gesamtmodell	ZAN mit Standard- erwartungen	ZAN mit Sprung- bretterwartungen
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0	0	0
Als Zeitarbeitnehmer/-in erkennbar	0	0	0
Einsatzdauer	0	0	0
Einsatzdauer im Quadrat	0	0	0
MA-Gespräche	0	0	0
MA-Entwicklungspläne	+	0	0
MA-Gespräche und MA-Entwicklungspläne	-	0	0
WB-Förderung	0	0	0
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0	0	0
Maßnahmen Gesundheitsförderung	0	0	0
Zuständigkeit Einarbeitung	0	0	0
Einweisungsformen	0	0	0
Schriftl. Integrationsvereinbarung	0	0	0
Verleiher zertifiziert	+	0	+
Kontakt Verleiher und ZAN und Entleiher	0	0	0
Systematische Einsatznachbereitung	0	0	0
Anzahl Beobachtungen	695	315	437

Kombinierter Beschäftigten-Betriebsdatensatz.

Tabelle 7.16

Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ nach Erwartungstypen – Teil 3

Aspekt der Arbeitsqualität: Gesundheit			
	Gesamtmodell	ZAN mit Standard- erwartungen	ZAN mit Sprung- bretterwartungen
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-	-	-
Als Zeitarbeitnehmer/-in erkennbar	-	-	-
Einsatzdauer	0	0	0
Einsatzdauer im Quadrat	0	0	0
MA-Gespräche	0	0	0
MA-Entwicklungspläne	0	0	-
MA-Gespräche und MA-Entwicklungspläne	0	0	+
WB-Förderung	0	0	0
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0	0	0
Maßnahmen Gesundheitsförderung	0	0	0
Zuständigkeit Einarbeitung	0	0	0
Einweisungsformen	0	0	0
Schriftl. Integrationsvereinbarung	0	0	-
Verleiher zertifiziert	0	+	0
Kontakt Verleiher und ZAN und Entleiher	0	0	0
Systematische Einsatznachbereitung	0	0	-
Anzahl Beobachtungen	696	315	437

Kombinierter Beschäftigten-Betriebsdatensatz.

Tabelle 7.17
Zusammenfassung der Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ nach Erwartungstypen – Teil 4

	Aspekt der Arbeitsqualität: Work-Life-Balance		
	Gesamtmodell	ZAN mit Standard- erwartungen	ZAN mit Sprung- bretterwartungen
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0	0	0
Als Zeitarbeitnehmer/-in erkennbar	-	-	0
Einsatzdauer	+	+	0
Einsatzdauer im Quadrat	-	-	0
MA-Gespräche	0	0	0
MA-Entwicklungspläne	0	-	-
MA-Gespräche und MA-Entwicklungspläne	0	+	+
WB-Förderung	0	0	0
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0	0	0
Maßnahmen Gesundheitsförderung	0	0	0
Zuständigkeit Einarbeitung	0	0	0
Einweisungsformen	0	0	0
Schriftl. Integrationsvereinbarung	0	0	0
Verleiher zertifiziert	0	0	0
Kontakt Verleiher und ZAN und Entleiher	0	0	0
Systematische Einsatznachbereitung	0	-	0
Anzahl Beobachtungen	696	315	436

Kombinierter Beschäftigten-Betriebsdatensatz.

Insgesamt ergibt sich ein negativer Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und systematischen Einsatznachbereitungen, der jedoch nicht für Arbeitnehmer/-innen mit „Standarderwartungen“ gilt. Für Zeitarbeitnehmer/-innen mit Sprungbretterwartungen lässt sich der negative Zusammenhang möglicherweise darauf zurückführen, dass die Sinnhaftigkeit systematischer Einsatznachbereitungen in Frage gestellt wird, da ohnehin von einer kurzen Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeit ausgegangen wird.

Bei den beiden Indikatoren zur Abbildung der Ergebnisgrößen Commitment ergeben sich folgende beiden Abweichungen zwischen dem Gesamtmodell und den beiden Erwartungstypen:

- Die Betriebszugehörigkeit spielt für die Bedeutung des Verleihs keine systematische Rolle, wenn Beschäftigte „Sprungbretterwartungen“ aufweisen.
- Die Einsatzdauer im Kundenbetrieb weist keinen systematischen Zusammenhang zum Commitment gegenüber dem Entleiher für Personen mit „Standarderwartungen“ auf.

Schließlich ergeben sich bei den vier Aspekten der Arbeitsqualität unter Berücksichtigung der Erwartungstypen noch folgende Auffälligkeiten:

- Selbstständiges Arbeiten/allein gelassen werden: Für Personen mit „Standarderwartungen“ spielen weder die Betriebszugehörigkeit noch die Einsatzdauer eine systematische Rolle. Dafür ergibt sich für diese Gruppe eine positive Assoziation mit der Durchführung von Mitarbeitergesprächen und Maßnahmen der Gesundheitsförderung.
- Teamwork/Abhängigkeit von anderen: Für beide Erwartungstypen sind die Indikatoren eines ressourcenorientierten Personalmanagements insignifikant.
- Gesundheit: Für Beschäftigte mit „Sprungbretterwartungen“ ist die Existenz von Mitarbeitergesprächen und -entwicklungsplänen positiv mit diesem Qualitätsaspekt

assoziiert; das Vorhandensein von Mitarbeiterentwicklungsplänen alleine jedoch negativ. Einen negativen Zusammenhang mit der Gesundheit lässt sich für diese Personengruppe auch für die Existenz schriftlicher Integrationsvereinbarungen und systematischer Einsatznachbereitungen beobachten.

- **Work-Life-Balance:** Bei Arbeitnehmern/-innen mit „Sprungbretterwartungen“ spielen die Erkennbarkeit und die Einsatzdauer beim Entleiher keine systematische Rolle. Bei beiden Erwartungstypen geht die Existenz von Mitarbeitergesprächen und -entwicklungsplänen mit einer besseren Einschätzung dieses Qualitätsaspekts einher; die Existenz von Mitarbeiterentwicklungsplänen alleine erweist sich allerdings wiederum als negativ.

In der Gesamtschau können auch hier kaum regelmäßige Muster abgeleitet werden. Dass Zeitarbeitnehmern/-innen, die ihre Tätigkeit als vorübergehend betrachten, andere Qualitätsaspekte wichtig bzw. unwichtig sind als bei Personen, die sich mit einem längerfristigen Verbleib in der Zeitarbeit arrangiert haben, liegt auf der Hand und fand auch in den Interviews weitgehend Bestätigung. In den Interviews wurde auch berichtet, dass es im Zusammenhang mit der Hoffnung auf Übernahme durch den Kundenbetrieb äußerst wichtig sei, die Chancen realistisch und offen darzulegen. Dies sei nicht nur eine Frage der Wertschätzung, sondern unumgänglich, um nicht Enttäuschungen und damit Minderleistungen oder Fehlverhalten im Kundenbetrieb zu provozieren, womit sich der Kreis zu den oben dargestellten Erwartungen schließt.

7.4. Kriterien für Good Practice und Fallbeispiele

7.4.1 Leuchttürme oder Beispiele für Good Practice – die Suche nach einem Erfolgsrezept

Wie in den vorangegangenen Abschnitten dargelegt, lassen die Untersuchungsergebnisse keine Kriterien für einen „guten Verleih“ oder ein nachhaltiges HRM erkennen, die in einem eindeutig positiven Zusammenhang mit einer höheren individuell empfundenen Arbeitszufriedenheit oder -qualität stehen. Neben den strukturellen Begrenzungen der Zeitarbeitsunternehmen ein durchgreifendes oder nachhaltiges Personalmanagement zu betreiben und angesichts der fehlenden Merkmalskombinationen aus den statistischen Analysen ist es praktisch nicht möglich, „Leuchttürme“ beispielhaften Handelns auszumachen. Auf der anderen Seite sind jedoch verschiedene Aspekte in den Analysen ermittelt worden, die in einem positiven Zusammenhang mit einer höheren Arbeitszufriedenheit, einem höheren Commitment und einer höheren Arbeitsqualität stehen. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen auf den Feldern der Weiterbildung, der Gesundheitsförderung sowie der Work-Life Balance. Für diese Bereiche wurden Beispiele guter Praxis und zwar möglichst außerhalb existierender Good Practice-Sammlungen oder Datenbanken, ermittelt, die zwar keine „Leuchttürme“ oder Best Practice-Beispiele darstellen,³⁸ aber als Good Practice veranschaulichen, wie mit teilweise einfachen Mitteln einer angemessenen Wertschätzung der Mitarbeiter/-innen im Sinne eines ressourcenorientierten Personalmanagements Ausdruck verliehen werden kann.

Bevor diese Beispiele guter Praxis vorgestellt werden, sollen die Kriterien für eine Good Practice entwickelt und in einem Anforderungskatalog zusammengestellt werden. Da die Untersuchungsergebnisse für die Erarbeitung des Kriterienrasters lediglich bedingt geeignet sind, wurden existierende Good oder Best Practice Sammlungen herangezogen, die auf dem Feld von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit verfügbar sind. Dabei handelt es sich sowohl um

³⁸ Zum Unterschied zwischen Good und Best Practice siehe Häckel-Bucher 2010.

laufende, auf Dauer angelegte Beispielsammlungen, wie z.B. die im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) oder die vom nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium lancierte Good-Practice-Datenbank NRW als auch um einmalige, meist anlassbezogene Beispielsammlungen, wie sie z.B. im Rahmen von Wettbewerben von der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) oder der European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) zusammengestellt wurden, punktuell ergänzt mit internationalen Erfahrungen. Neben dem Arbeitsschutz wurde zusätzlich auf anderen Politikfeldern, nach Beispielsammlungen für positiv auf Arbeitszufriedenheit und -qualität wirkende Faktoren gesucht, wobei insbesondere zwei auf Dauer angelegte Sammlungen für das Kriterienraster aufbereitet worden sind. Zum einen die Sammlung der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) für die Gesundheitsförderung benachteiligter Menschen und zum anderen die Good Practice-Sammlung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) für die Qualifizierungsförderung von Benachteiligten. Ergänzt um Ergebnisse und Ansätze aus Modellprojekten³⁹ wurde so die Grundlage für die Erarbeitung des Kriterienrasters geschaffen.

7.4.2 Kriterien für Best und Good Practice aus den Feldern Arbeitsqualität und Arbeitsschutz

Im Rahmen von INQA sind Best Practice-Modelle aufgerufen, sich in die Datenbank eintragen zu lassen. Auch wenn sich damit das Anspruchsniveau am absolut „Besten“ orientiert, soll der Ansatz berücksichtigt werden, nicht zuletzt weil die Arbeitsqualität auch bei der INQA-Datenbank im Mittelpunkt steht. Die beispielhafte Darstellung soll für den Bereich der Büroarbeit erfolgen.

Die vier Kriterienfelder für die Auswahl von Best Practice-Beispielen⁴⁰ im Rahmen des INQA-Initiativkreises Neue Qualität der Büroarbeit sind in Bezug auf Praxisbeispiele aus der Büroarbeit:

1. *Relevanz von Büroarbeit:* Das Unternehmen beziehungsweise die Organisation muss die Bedeutung der Büroarbeit für sich selbst und als relevanten Faktor im Wettbewerb zu anderen Unternehmen beziehungsweise Organisationen erkannt haben sowie aufgrund dieser Erkenntnis initiativ geworden sein.

2. *Übertragbarkeit:* Um den Grundgedanken von Best Practice möglichst wenig einzuschränken, soll von vornherein eine hohe Übertragbarkeit zu erwarten sein. Dies betrifft beispielsweise die ausreichende Häufigkeit des Problems, das im Rahmen der Best Practice-Lösung reduziert oder gelöst wurde oder die notwendigen Ressourcen die für die Problembeseitigung aufgewendet werden müssen. Eine hohe Relevanz des Problems und eine niedrige Hürde für die Einführung der gezeigten Best Practice-Lösung sind von Vorteil für die Übertragbarkeit.

3. *Effizienz:* In der Relation zwischen dem Aufwand zur Umsetzung der Best Practice-Lösung und den dadurch zu erzielenden Verbesserungen im Unternehmen ergibt sich die Effizienz der Maßnahmen. Genau diese Effizienz der Maßnahmen ist wiederum entscheidend bei der Auswahl der Maßnahmen, die innerhalb eines Unternehmens vorrangig umgesetzt werden sollen.

³⁹ An Modellprojekten sind hier zu nennen: GRAzil: Gestaltung, Umsetzung und Transfer von Instrumenten zum Ressourcenmanagement und zum Arbeitsschutz im Rahmen eines zielgruppenbezogenen Ansatzes für Zeitarbeitnehmer/-innen in Entleihunternehmen; Flex4Work: Integration und Implementierung von Flexibilitätsstrategien bei Stamm- und Zeitarbeitnehmern/-innen, GEZA: Arbeits- und Gesundheitsschutz mit System: Entwicklung und Erprobung eines integrierten Gesundheitsmanagements für die Zeitarbeitsbranche.

⁴⁰ Zusammengefasst aus INQA-Initiativkreis Neue Qualität der Büroarbeit (o.J.).

Je höher die voraussichtliche Effizienz einer Maßnahme und je kürzer die voraussichtliche Zeit ist bis sich der Nutzen einstellt, umso höher ist die Chance, dass die Maßnahme auch durchgeführt wird.

4. *Vorbildfunktion*: Auch der politische Wert als Motor für Veränderungen und damit als nachahmenswertes Beispiel für andere Unternehmen oder Organisationen soll berücksichtigt werden. Dieser Faktor ist insbesondere dann wichtig, wenn Maßnahmen zwar inhaltlich richtig sind, aber der Erfolg und damit der Nutzen aus den getroffenen Maßnahmen einen etwas längeren Atem erfordern oder wenn beispielsweise die Maßnahmen eher auf eine Verbesserung der weichen Faktoren abzielen und aufgrund ihrer schlechteren Mess- und Beweisbarkeit von eher zögerlichen Unternehmen leicht verworfen würden. Hierzu kommen vor allem Unternehmen beziehungsweise Organisationen infrage, die generell innerhalb der Gesellschaft hohe Kompetenz und Akzeptanz genießen.

Die inhaltlichen und formalen Ansprüche erscheinen recht weit gefasst und der Anspruch nicht allzu hoch angesetzt. Dennoch sind lediglich drei Fallbeispiele mit Zeitarbeitsbetrieben aufgenommen worden, die den Feldern der Arbeitssicherheit, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Gesundheitsförderung zugeordnet worden sind.⁴¹

Die Good Practice-Sammlung, die vom nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium gefördert wird, verzichtet weitgehend auf eine Bewertung nach vorgegebenen Kriterien.⁴² Es erfolgt im Wesentlichen eine auf redaktionelle Fragen konzentrierte Überarbeitung der eingereichten Beispiele. Ein derart inhaltlich offenes, pragmatisch ausgerichtetes Vorgehen ist durchaus nicht unüblich und auch auf internationaler Ebene anzutreffen. So definiert die Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) Good Practice wie folgt: „Die IVSS definiert gute Praxis als jegliche Form von Erfahrungen (z.B. Maßnahmen, Handlungen, Verfahren, Programme, Projekte oder Technologien), die eine Organisation der sozialen Sicherheit umgesetzt hat, um die Verbesserung ihrer administrativen und operationellen Kapazitäten und/oder die effiziente und effektive Ausführung ihrer Programme zu fördern.“⁴³

Inhaltlich enger gefasst sind die im Kontext der GDA erfassten Beispiele, die auf Basis der Einsendungen zum zweijährlich ausgeschriebenen Deutschen Arbeitsschutzpreis in drei Zusammenstellungen von Beispielen guter Praxis für die Themenfelder „Innovation“ und „Wirtschaftlichkeit“ sowie für „kleinere und mittlere Unternehmen – KMU“ veröffentlicht wurden. Die Auswahlkriterien für alle drei Berichte waren gleichlautend Wirksamkeit/Wirtschaftlichkeit, Realisierung, Innovation und Übertragbarkeit, ohne dass diese Kriterien in den veröffentlichten Berichten näher spezifiziert wurden.⁴⁴

Auf der Suche nach guten praktischen Lösungen hat die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ebenfalls einen Wettbewerb aufgelegt, der zweijährlich stattfindet. Als Themen für den Wettbewerb 2014-2015 wurden die Themen Stress und psychosoziale Risiken bei der Arbeit ausgewählt. Gesucht werden Nachweise für (Auswahlkriterien):⁴⁵

⁴¹ Siehe www.inqa.de/DE/.

⁴² Siehe www.good-practice.org sowie *Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie (2013)*.

⁴³ Quelle: <http://www.issa.int/de/good-practices>.

⁴⁴ Siehe *Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2012, 2013a, 2013b)*. Die Kriterien werden in den Vorworten kurz vorgestellt.

⁴⁵ Vgl. https://osha.europa.eu/de/competitions/good-practice-award_2014-2015.

- wirksames Management von psychosozialen Risiken und arbeitsbedingtem Stress;
- innovative, auf den Arbeitsplatz abgestimmte Maßnahmen;
- erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen;
- nachgewiesene Verbesserungen von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit;
- Berücksichtigung der Vielfalt der Beschäftigten;
- wirksame Einbeziehung und Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Vertreter/-innen;
- Nachhaltigkeit der Maßnahmen;
- Übertragbarkeit auf andere Arbeitsplätze (auch in anderen Mitgliedstaaten und auf KMU);
- Aktualität (die Maßnahme sollte entweder aus jüngster Zeit stammen oder nicht schon weithin bekannt gemacht worden sein).

Darüber hinaus sollte der Teilnahmebeitrag den jeweiligen gesetzlichen Anforderungen des Mitgliedstaates gerecht werden und im Idealfall sogar darüber hinausgehen.

Zum Schluss noch ein weiterer Blick über die Grenze: Mit den Konzepten des Good Practice und Best-Practice hat die österreichische Arbeitsschutzverwaltung im Rahmen der Österreichischen Arbeitsschutzstrategie 2007 – 2012 das Konzept des Good Practice definiert als „*praktisch erfolgreiche* Gestaltungen, Ausführungen, Lösungen oder Verfahrensweisen, die im Rahmen rechtlicher Vorgaben *anerkannte* Standards beachten.“ (Hervorhebungen im Original⁴⁶). Als Kriterien werden ausgeführt:

- Nachhaltigkeit, welche als erfolgreich über einen längeren Zeitraum interpretiert wird
- praktisch und anerkannter Standard
- anerkannte positive Wirkungen möglichst über messbare Ergebnisse vermittelt
- Wiederholbarkeit
- Einsatzbereich umfasst zumindest Teilaspekte von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- Aufwand-Nutzen-Verhältnis

Auf dieser Grundlage wurden z.B. Lösungen für die manuelle Handhabung von Lasten von der Arbeitsschutzverwaltung erarbeitet.

7.4.3 Good Practice in der Gesundheitsförderung

In der Gesundheitsförderung von Benachteiligten betreibt die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) eine Good Practice-Sammlung, für die das folgende Kriterienraster entwickelt worden ist. Die insgesamt zwölf Kriterien sind in drei Gruppen zusammengefasst. Die einzelnen Kriterien beziehen sich dann auf die nachstehenden Aspekte (Lehmann et al. 2011: 16ff.).

⁴⁶ Siehe Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009). Gleichzeitig wird eine Abgrenzung zu Best Practice vorgenommen: „Als Vorgehensweise stellt Good Practice die gegenüber Best Practice vereinfachte Ermittlung von Lösungen dar, die Verbesserungen bzw. Fehlervermeidung unter Berücksichtigung des Verhältnisses von Aufwand und Nutzen bewirken, z.B. 80-20-Regel.“ Vgl. auch Häckel-Bucher (2010).

I. Basiskriterien

1. Konzeption, Selbstverständnis: Es liegt eine Konzeption vor, (a) aus der ein klarer Zusammenhang zur Gesundheitsförderung und/oder Prävention hervorgeht sowie eine darauf basierende Zielformulierung und (b) in der die Verminderung der gesundheitlichen Ungleichheit explizit und systematisch angestrebt wird.
2. Zielgruppe: Die Zielgruppe ist hinreichend präzise eingegrenzt und das Beispiel richtet sich an diese Zielgruppe bzw. an Multiplikatoren/-innen für sie.
3. Settingansatz: Die Aktivitäten integrieren Initiativen, die sowohl auf Gesundheitshandeln von Personen als auch auf strukturelle Änderungen abzielen und sich am Settingansatz der WHO (Lehmann et al. 2011: 563f.) orientieren.

II. Zielgruppenbezug

4. Multiplikatorenkonzept: Diese werden systematisch z.B. über Weiterbildung eingebunden.
5. Arbeitsweise: Das Angebot ist niedrigschwellig, aufsuchend, begleitend und/oder nachhaltig ausgelegt.
6. Partizipation: Es besteht ein hoher Grad an Beteiligungsmöglichkeiten für die Zielgruppe.
7. Empowerment: Es erfolgt eine Befähigung und Qualifizierung der Zielgruppe, die auf den Stärken und Ressourcen der Zielgruppe aufbaut.

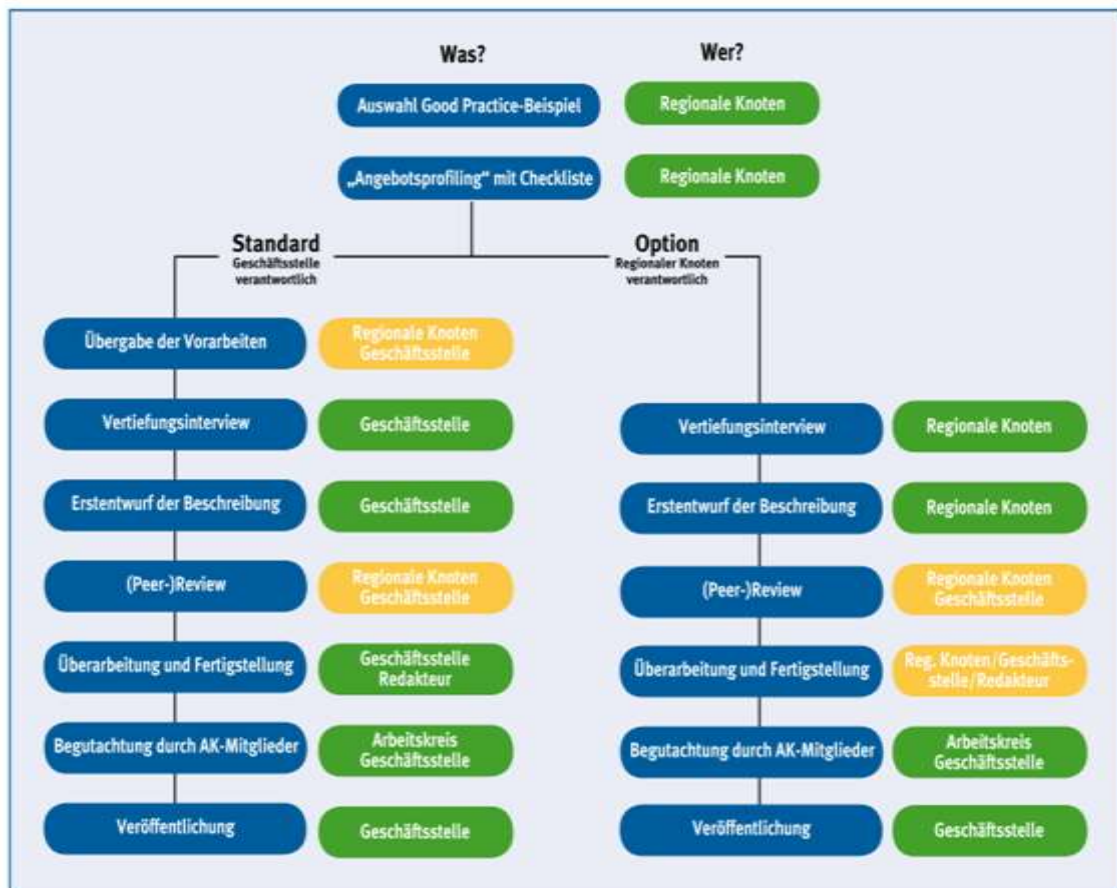
III. Nachhaltigkeit und Qualitätsentwicklung

1. Innovation und Nachhaltigkeit: Das Beispiel hat innovativen Charakter und strebt die nachhaltige Fortführung erfolgreicher Projektkomponenten an.
2. Integriertes Handlungskonzept/Vernetzung: Es findet eine Ressourcenbündelung und fachübergreifende Zusammenarbeit statt, die einem integrierten Handlungskonzept entsprechen. Die Umsetzung erfolgt abgestimmt und vernetzt im jeweiligen Sozialraum. Dabei werden im Sinne eines Capacity-Building Strukturen gebildet, die es ermöglichen, mit geeigneten Maßnahmen auf identifizierte Programme zu reagieren. Diese sind möglichst, z.B. durch Einbindung in Netzwerkstrukturen, dauerhaft vorzuhalten.
3. Die Aktivitäten enthalten ein Qualitätsmanagement im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, d.h. Qualität ist nicht ein einmal geschaffener Wert, sondern sie wird kontinuierlich überprüft, verbessert und entwickelt.
4. Dokumentation und Evaluation: werden als Instrumente der Qualitätsentwicklung eingesetzt.
5. Kosten-Nutzen-Relation: Kosten stehen in einem angemessenen Verhältnis zum Nutzen.

Zum Kriterienraster aus der Gesundheitsförderung, das die inhaltlichen Anforderungen an Good Practice beschreibt, wurde auch eine Verfahrensanweisung erarbeitet, wie im Kontext der Kampagne der Gesundheitsförderung für sozial Benachteiligte Praxisbeispiele als Good Practice ermittelt, geprüft und schließlich veröffentlicht werden. Diese Vorgehensweise aus der o.g. Kampagne ist aus Abbildung 7.1 ersichtlich.

Ohne die Vorgehensweise, die Arbeitsschritte und Zuständigkeiten im Einzelnen zu erläutern, ist festzuhalten, dass hier ein mehrstufiges Auswahlverfahren zur Anwendung kommt, dass unterschiedliche Akteure/-innen und Gremien einbindet, und dass die Zwischenergebnisse einer weiteren Überprüfung und ggf. Überarbeitung unterzogen werden. Wenngleich das Auswahlverfahren nur indirekt Gegenstand des Projekts ist und das Vorgehen in diesem Anwendungsfall nicht im Detail untersucht wird, sind doch zwei Hinweise festzuhalten. Zum Ersten bedarf es offensichtlich eines geregelten, mehrstufigen Verfahrens mit klaren Zuständigkeitsregelungen, um die „Güte“ eines Praxisbeispiels zu ermitteln. Zum Zweiten werden mehrere Prüfschritte mit verschiedenen Methoden (Interview, beschreibende Auswertung, Begutachtung) als erforderlich erachtet. Diese beiden Punkte deuten darauf hin, dass das Auswahlverfahren offenbar alles andere als trivial ist.

Abbildung 7.1
Verfahrensbeispiel der Auswahl von Good Practice-Beispielen



<http://www.gesundheitliche-chancengleichheit.de/good-practice/good-practice-was-ist-das/good-practice-auswahlverfahren/>.

7.4.4 Kriterien für Good Practice aus dem Bereich der beruflichen Weiterbildung

In der Bildungsforschung zum Einsatz neuer Medien des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden Anforderungen an Good Practice-Angebote formuliert, die stichwortartig wie folgt zusammengefasst werden können:⁴⁷ verständlich und prägnant; übersichtlich; benutzerfreundlich; leicht bedienbar, für den Fachanwender nützlich und motivierend. Während diese

⁴⁷ Siehe http://www.bibb.de/iuk-hersteller/_data/_swf/_PDF/_PDF_ani/H1_05_001.pdf.

Anforderungen stark auf Transfer und Übertragbarkeit orientieren, enthält ein Kriterienraster für Good Practice Beispiele in der beruflichen Förderung Benachteiligter des BIBB eine ganze Reihe weiterer Kriterien, die sich stärker an die Inhalte richten. Grundsätzlich wird hierbei zwischen zentralen und ergänzenden Kriterien unterschieden. Den Schwerpunkt im Auswahlprozess bildet die Frage: Was macht ein gelungenes Praxisbeispiel aus? Als Antwort darauf dienen die „Zentralen Kriterien Good Practice“. Ergänzend dazu wurden Kriterien aufgenommen, die die pädagogische Qualität von Projekten bzw. Lösungsansätzen betreffen. Diese werden in die Bewertung einbezogen, müssen aber nicht alle in jedem Einzelfall erfüllt sein.

Zentrale Kriterien Good Practice

Der Frage, wann ein Projekt oder Ansatz als Good Practice bewertet und zur Veröffentlichung im Good Practice Center (GPC) des BIBB ausgewählt wird, liegen als zentrale Kriterien zugrunde:

A. Aktualität: Das Beispiel antwortet auf aktuelle bildungspolitische Herausforderungen. Es läuft derzeit oder hat, wenn bereits abgeschlossen, hinlänglich Relevanz für aktuell bestehende Projekte.

B. Innovation: Das Beispiel reagiert auf ein erkanntes Problem bzw. eine aktuelle Herausforderung mit einer kreativen, d. h. bisher nicht üblichen Idee, die in Hinblick auf die Lösung Erfolg verspricht. Dabei handelt es sich entweder um einen neuen Ansatz oder um einen bewährten Ansatz, der neue Aspekte einbindet, z.B. neue Zielgruppen anspricht, neue Qualifikationen vermittelt, neue Lehr- und Lernmethoden einsetzt, etc.

C. Nutzen: Eine Darstellung des Beispiels und der damit gemachten Erfahrungen (Zwänge, Schwierigkeiten, Schwächen, Lösungsansätze) hat einen erkennbaren Nutzen für die Nutzer/-innen des GPC.

D. Übertragbarkeit: Es kann als Modell für neue Projekte dienen und ist flexibel auf andere Rahmenbedingungen übertragbar.

E. Theorie-Praxis-Bezüge: Das Beispiel bezieht aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse ein und verknüpft diese mit der Praxis.

Ergänzende Kriterien I: Pädagogische Prinzipien

1. Zielgruppenbezug: Das Beispiel benennt und beschreibt die jeweilige/n Zielgruppe/n: Das didaktische Konzept (inkl. Ausstattung) berücksichtigt die Voraussetzungen benachteiligter Jugendlicher. Einbezogen werden auch Projekte, die dazu beitragen, Benachteiligungen zu verhindern.

2. Pädagogik der Vielfalt: Das Beispiel setzt auf vielfältige statt auf standardisierte Lösungen. Es nimmt die persönlichen Ausgangsbedingungen der Teilnehmenden wahr und setzt an den Bedürfnissen, Interessen und Ressourcen der einzelnen Jugendlichen an.

3. Befähigung der Zielgruppe: Das Beispiel unterstützt Jugendliche bei der Kompetenzentwicklung. Es trägt dazu bei, Jugendliche zu einer eigenständigen und selbstbestimmten Lebensweise zu befähigen.

4. Partizipation: Die jeweilige Zielgruppe bzw. die Teilnehmenden werden systematisch in die Bedarfsermittlung, Planung, Umsetzung und Bewertung des Angebots einbezogen.

5. Arbeitsweltbezüge: Das Beispiel eröffnet Zugänge zu Beruf und Arbeit, u. a. durch produktions- und dienstleistungsorientierte Lernformen (vor-)beruflicher Bildung bzw. durch pädagogische Arrangements mit praktischen Erfahrungselementen.

6. Lebensweltbezüge: Das Beispiel schafft Bezüge zu den unterschiedlichen Lebenswelten der Jugendlichen und berücksichtigt auch die subjektive Bedeutsamkeit der Lebenslagen für die Beteiligten.

7. Orientierung an bildungspolitischen Zielen: Das Beispiel dient dazu, die Bildungsziele Teilhabe an Gesellschaft und Arbeitsmarkt, Chancengleichheit und Persönlichkeitsentwicklung zu erreichen.

Ergänzende Kriterien II: Prozess

8. Berücksichtigung der Rahmenbedingungen im Konzept: Es existiert ein Konzept, das auf einer reflektierten Kenntnis der jeweiligen (gesellschaftlichen, berufsbildungs- bzw. arbeitsmarktbezogenen) regionalen und lebensweltlichen Rahmenbedingungen basiert.

9. Zielplanung: Das Beispiel folgt klar formulierten Zielsetzungen und trägt dazu bei, diese nachweislich zu erreichen.

10. Lerngestaltung: Die angewandten Methoden/Vorgehensweisen/-instrumente sind zielgruppenadäquat und hilfreich in Bezug auf die angestrebten Ziele. Sie sind anschlussfähig in Bezug auf Konzepte einer modernen beruflichen Bildung.

11. Professionalität: Die am Beispiel beteiligten Akteure/-innen verfügen über eine der Aufgabe angemessene Qualifikation sowie über die jeweils notwendige Kompetenz, um die Aufgabe zu bewältigen oder eine entsprechende Qualifizierung ist Bestandteil des Projekts.

12. Kooperation und Vernetzung: Das Beispiel bezieht regionale Kooperationspartner/-innen auf der Grundlage verbindlicher Regelungen ein, es ist eingebettet in ein systematisches regionales Angebot und beteiligt an politischer Strukturentwicklung.

Ergänzende Kriterien III: Ergebnisse

13. Dokumentation/Evaluation: Die Ergebnisse des Angebots werden dokumentiert und ausgewertet, d.h. reflektiert oder evaluiert. Die Ergebnisse werden so aufbereitet, dass Nutzer/-innen des GPC brauchbare Erkenntnisse ableiten und die Ergebnisse übertragen können.

14. Lernende Konzepte: Das Beispiel bietet keine „fertigen Lösungen“, sondern impliziert eine beständige Weiterentwicklung. Erkannte Fehler, Schwächen, unbeabsichtigte Reaktionen der Teilnehmenden werden reflektiert und zum Ausgangspunkt von Veränderungen genommen.

15. Materialien: Die im Projekt erstellten Lernmaterialien entsprechen von Inhalt und Gestaltung her den Anforderungen einer modernen zielgruppengerechten Berufsbildung. Exemplarische Materialien werden ergänzend zur Good Practice-Lösung zur Verfügung gestellt.

16. Effizienz: Die Aufwendungen des Projekts (Personal, Räume, Zeit, Finanzen) stehen in einem angemessenen Verhältnis zu den Erfolgen.

7.4.5 Kriterien für Good Practice im Personalmanagement und bei der Verleihprozessgestaltung

In der Gesamtschau der aufbereiteten Beispielssammlungen ist festzuhalten, dass sich folgende Elemente immer wieder finden:

- Nutzen für die Zielgruppe, der meist als möglichst „konkret“ eingefordert wird,
- Übertragbarkeit, wobei hier regelmäßig auf die Notwendigkeit einer leicht verständlichen Darstellung ebenso hingewiesen wird wie auf das Erfordernis einer „leichten“ Übertragbarkeit. In diesem Zusammenhang wird zumeist auch die Frage thematisiert,

wie wenig interessierte oder kaum motivierte Personengruppen angesprochen werden können.

- Innovativ, wobei hier die Ansprüche nicht allzu hoch gesetzt werden,
- Nutzen-Aufwand-Verhältnis, das generell „günstig“ zu sein hat.

Die Spannungsverhältnisse oder gar Zielkonkurrenzen zwischen verschiedenen Kriterien werden hingegen selten thematisiert. So können das Erfordernis des Innovationsgehalts und der niederschwellige Zugang im Kontext der Übertragbarkeit auf andere Betriebe oder Personengruppen in einem konfliktbehafteten Verhältnis zueinander stehen, wenn z.B. aufgrund eines relativ hohen Innovationsanspruchs die Übertragbarkeit gefährdet wird.⁴⁸ Für das im Folgenden erarbeitete Kriterienraster bedeutet dies, dass dem Aspekt der Übertragbarkeit besondere Bedeutung geschenkt wird, da hiervon ein erfolgreicher Transfer in andere Betriebe maßgeblich abhängt. Sowohl in Bezug auf die Übertragbarkeit als auch hinsichtlich der weiteren Kriterien ist daher durchgängig darauf geachtet worden, dass das Anspruchs- und Anforderungsniveau nicht zu hoch angesetzt wird, damit der Zugang potenziell interessierter Kreise und deren Akzeptanz nicht von vornherein gefährdet werden. Andererseits sollten die Kriterien einer gewissen Struktur folgen, damit die inhaltliche Linie erhalten und die Verfolgung der übergeordneten Zielsetzung, nämlich einen Beitrag zur Erhöhung von Arbeitszufriedenheit und -qualität zu leisten, sichergestellt wird. Daher ist ein aus mehreren Kriterien zusammengesetztes Raster angezeigt, wobei ja nicht unbedingt sämtliche Kriterien erfüllt werden müssen. Gleichzeitig wird damit eine gewisse Beliebigkeit vermieden, was bei einer auf Dauer angelegten Beispielsammlung beachtet werden sollte.

Die beiden oben ausführlich dargestellten Ansätze und Verfahren aus der allgemeinen Gesundheitsförderung sowie der Förderung der beruflichen Bildung fußen auf langjähriger Erfahrung und mehrstufiger Entwicklung zum Thema Good Practice und bilden damit eine erprobte Grundlage für die Entwicklung eines Kriterienrasters. Ergänzt um die Merkmale der des Weiteren berücksichtigten Beispielsammlungen sowie verknüpft mit der Gesamtschau der oben dargestellten Projektergebnisse, ergibt sich ein mehrgliedriges Kriterien- und Anforderungsraster, wobei eine Einteilung der Kriterien und Anforderungen in drei Gruppen zielführend erscheint (Tabelle 7.18):

1. *Basiskriterien*, die von Praxisbeispielen unabdingbar und zwingend erfüllt sein müssen. Damit werden inhaltliche Anforderungen definiert, mit denen die Ausrichtung auf die Beschäftigten in der Zeitarbeit und der Praxisnutzen für diesen Personenkreis sichergestellt werden.
2. *Ergänzende Kriterien*, von denen einige zwar erfüllt sein müssen, aber es müssen nicht alle ergänzenden Kriterien erfüllt sein. Damit wird nicht nur ein Unterscheidungsmerkmal zu Best Practice definiert, sondern auch den Ergebnissen des vorliegenden Projekts Rechnung getragen, wonach aufgrund der oben dargestellten strukturell begrenzten Möglichkeiten der Zeitarbeitsunternehmen keine eindeutigen Zusammenhänge zwischen den Merkmalen des Verleihs und des betrieblichen HRM auf der einen und den Ergebnisgrößen von Arbeitszufriedenheit und -qualität sowie Commitment auf der anderen Seite festgestellt werden konnten. Daher sind diese Kriterien nur fakultativ und nicht obligatorisch.

⁴⁸ Zur Übertragungsproblematik sowie potenziellen Instrumenten siehe Bach et al. (2010) und Hees et al. (2010).

3. *Kriterien zur Ergebnissicherung*, die vor allem dazu dienen, „positive“ Wirkungen des Praxisbeispiels dauerhaft zu sichern. Hier sollten die Praxisbeispiele zumindest gewissen Mindeststandards in den Teilkriterien genügen, um als Good Practice gehandelt werden zu können. Mit dieser Anforderung wird der Aspekt der Nachhaltigkeit unterstützt.

Tabelle 7.18

Kriterienraster für Good Practice-Beispiele in der Zeitarbeit

Basiskriterien	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zielgruppenbezug 2. Nutzen bei angenommenem Wirkungszusammenhang 3. Elemente des HRM bzw. Prozessgestaltung Verleih 4. Innovation (inkl. Aktualität) 5. Übertragbarkeit/Transferierbarkeit 6. Kontextbedingungen und Standards
Ergänzende Kriterien	Kriterien zur Ergebnissicherung
<ol style="list-style-type: none"> 7. Empowerment (Befähigung) 8. Nachhaltigkeit 9. Partizipation der Beschäftigten 10. Kooperation mit / Einbindung der Entleiher 11. Integration und Vernetzung 12. Teilhabe und Gleichstellung 	<ol style="list-style-type: none"> 13. Qualitätsmanagement und kontinuierliche Verbesserung 14. Dokumentation und Evaluation 15. Kosten-Nutzen-Verhältnis

Eigene Darstellung.

Die Gruppe der unabdingbar zu erfüllenden *Basiskriterien* setzt sich aus sechs Teilen zusammen:

1. *Zielgruppenbezug*: Die Zielgruppe der Beschäftigten in Zeitarbeitsunternehmen, die an andere Unternehmen oder Organisationen verliehen werden (sollen), muss möglichst unmittelbar, zumindest aber mittelbar durch das Praxisbeispiel angesprochen werden.
2. *Nutzenbezug*: Die Zielgruppe muss mit Wahrscheinlichkeit von den erwarteten positiven Wirkungen des Praxisbeispiels profitieren, d.h. es muss ein klarer Zusammenhang zwischen der Verbesserung der Arbeitssituation oder des HRM einerseits und dem Nutzen für die Zeitarbeitsbeschäftigten andererseits bestehen. Dieser erkennbare Nutzen bezieht sich entweder auf die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsbedingungen oder die Arbeitszufriedenheit der Zeitarbeitsbeschäftigten und verbessert zumindest subjektiv entweder die aktuelle Arbeitssituation oder die Arbeitszufriedenheit.⁴⁹ Dabei soll der Wirkungszusammenhang möglichst eindeutig gegeben oder erkennbar sein, ohne dass wissenschaftliche Evidenz vorliegen muss.

Dieses Kriterium erfordert auch, dass die Methoden, Vorgehensweisen und Instrumente sowohl zielgruppenadäquat ausgerichtet als auch unterstützend für die angestrebten Ziele der Verbesserung von HRM und Verleihprozess und letztlich der Arbeitszufriedenheit sind.

3. *Inhaltliche Ausgestaltung des Verleihprozesses und/oder Angebote des HRM*: Das Praxisbeispiel sollte möglichst mehrere, aber zumindest eines der zentralen Kriterien für

⁴⁹ Eine weiterführende Konkretisierung des Nutzens sollte angesichts der Komplexität und Vielschichtigkeit des Geschehens in der Zeitarbeit an dieser Stelle unterbleiben, da sonst die Gefahr besteht, dass Nutzenaspekte unberücksichtigt bleiben, weil sie nicht von den Vorgaben erfasst wurden. In welchen Bereichen der Nutzen sich (wünschenswerterweise) niederschlagen kann, ergibt sich dann aus den fakultativen Kriterien der zweiten Gruppe („ergänzende Kriterien“).

die „optimale“ Gestaltung des Verleihprozesses bzw. des HRM aufgreifen. Dieses Kriterium steht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Basiskriterium des Nutzens, da die inhaltlichen Elemente des Praxisbeispiels den konkreten Nutzen determinieren. Um einen Nutzen in Richtung auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und/oder der subjektiven Arbeitszufriedenheit erreichen zu können, ist es erforderlich, dass Elemente oder Teile eines HRM im Praxisbeispiel aufgegriffen werden bzw. der Verleihprozess gestaltet wird. Dabei geht es weder um eine ausgefeilte Strategie bzw. ein ganzes HRM- oder Verleihkonzept, sondern um sinnvolle Kombinationen von Teilelementen. Damit nicht nur punktuell begrenzte Teillösungen befördert werden, sollten die Praxisbeispiele mehr als nur einen einzelnen Bestandteil umfassen, d.h. von der konzeptionellen Ebene her gesehen irgendwo zwischen Strategie und Einzelbestandteil rangieren. Damit soll auch der Eindruck vermieden werden, dass durch eine begrenzte Teillösung eine fundamentale Verbesserung herbeigeführt werden könne.

4. *Innovation*: Das Beispiel reagiert auf ein erkanntes Problem bzw. eine aktuelle Herausforderung mit einer kreativen, d.h. bislang nicht üblichen Idee, die sich erfolversprechend darstellt. Dabei kann es sich sowohl um einen neuen Ansatz als auch um eine bewährte Vorgehensweise handeln, sofern letztere neue Aspekte einbindet, neue Methoden vorsieht oder sich an neue Zielgruppen wendet.⁵⁰ Der Innovationsanspruch ist nicht zu hoch anzusetzen. So ist es nicht erforderlich, dass eine komplett neuartige Vorgehensweise entwickelt und erprobt worden ist.
5. *Übertragbarkeit/Transfereignetheit*: Das Beispiel kann als Modell oder Vorbild für andere Unternehmen dienen und ist ohne größere Anpassungserfordernisse flexibel auf andere Unternehmens- und Kontextbedingungen übertragbar bzw. wiederholt anwendbar. Die Forderung nach einer „leichten“ Übertragbarkeit korrespondiert mit dem Kriterium der *Niedrigschwelligkeit* und ist insbesondere für eine spontane und hohe Akzeptanz von Bedeutung.
6. *Kontextbedingungen und Standards*: Praxisbeispiele sind in unterschiedlichen Zusammenhängen und verschiedenen Rahmenbedingungen einzusetzen und entfalten auch unter anders gearteten Bedingungen positive Wirkungen. Die Praxisbeispiele folgen bzw. respektieren weiterhin die allgemein anerkannten Standards bezüglich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (z.B. Präventionsgrundsätze), des ressourcenorientierten HRM (z.B. Ressourcenschonung) oder der Arbeitszufriedenheit (Qualität der Arbeit).

Die zweite Gruppe der *ergänzenden inhaltlichen Kriterien* setzt sich aus sechs Teilen zusammen, die so weit wie möglich alle erfüllt sein sollten, aber nicht müssen. Im Einzelnen geht es hier um:

1. *Empowerment* für die Zielgruppe: Das Beispiel unterstützt die Zielgruppenangehörigen, ihre Kompetenzen zu entwickeln, um ihre Belange in Bezug auf die Arbeitssituation im Verleih besser und so weit wie möglich selbstständig wahrzunehmen. Das Beispiel weist daher eine ausgeprägte Qualifikations- und Bildungsorientierung auf, die auf die Verbesserung des Verleihprozesses, das gestaltende HRM beim Verleiher oder die Arbeitszufriedenheit der Zeitarbeitsbeschäftigten orientiert ist.

⁵⁰ Damit ist das Teilkriterium der Aktualität, d.h. der hinlänglichen Relevanz für aktuelle Problemlagen, mit angesprochen.

2. *Nachhaltigkeit*: Das Praxisbeispiel sollte ein Potenzial vorweisen können, dass die positiven Veränderungen für die Zielgruppe dauerhaft erreicht werden können.
3. *Partizipative Ausrichtung*: Hier ist der Einbezug des Individuums, d.h., der einzelnen Zeitarbeitsbeschäftigten, gemeint. Anzustreben ist ein möglichst hoher Grad an Beteiligungsmöglichkeiten für die individuellen Zielgruppenangehörigen.
4. *Kooperative Ausrichtung*: Dieses Kriterium fordert den Einbezug der Kundenbetriebe, wobei an dieser Stelle offenbleiben kann, in welchem Umfang oder in welcher Art und mit welchem Grad an Verbindlichkeit die Entleiher involviert sein sollen. Dabei sollten Beispiele vorzugsweise unterschiedliche Formen der Beteiligung der Entleiher ermöglichen.
5. *Integrierte und vernetzte Vorgehensweisen*: Das Praxisbeispiel vermeidet segregierte Problemlösungen, sondern begreift die Arbeits- und Lebenssituation der Zielgruppenangehörigen umfassend und integrativ. Dabei werden sowohl die Arbeitswelt- als auch die Lebensweltbezüge der Zeitarbeitsbeschäftigten angemessen berücksichtigt, die sich z.B. in einer fachübergreifenden Zusammenarbeit mit gebündelten Ressourcen äußern kann. Die Integration in vorhandene betriebliche Zusammenhänge, insbesondere Managementmethoden beim Zeitarbeitsunternehmen, muss ebenso gewährleistet sein wie die Anschlussfähigkeit an weiterführende Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder der Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Dabei sind möglichst alle relevanten Akteure/-innen, die maßgeblichen Einfluss auf das HRM und/oder den Verleihprozess nehmen, einzubeziehen und miteinander zu vernetzen. Damit werden Kommunikation und Kooperation als wichtige Aspekte eines „guten“ Verleihs in ihrer Bedeutung aufgegriffen und hervorgehoben.
6. *Gleichstellung und Teilhabe*: Das Praxisbeispiel ist geeignet, die übergreifenden Ziele der Teilhabe an Gesellschaft und Arbeitsmarkt, Chancengleichheit und Persönlichkeitsentwicklung zu verwirklichen und zu deren Erreichung beizutragen. Zumindest steht das Praxisbeispiel keiner dieser Zielstellungen konträr gegenüber.

Im Bereich der *Ergebnissicherung* werden insgesamt drei Teilkriterien gesehen, welche sämtlich zu einem gewissen Mindestmaß erfüllt sein sollten. Es handelt sich um:

1. *Qualitätsmanagement /-sicherung und kontinuierliche Verbesserung*: Die Praxisbeispiele verstehen die von ihnen verkörperte Qualität nicht als absoluten oder endgültigen Wert, sondern die Qualität wird kontinuierlich überprüft, verbessert und weiterentwickelt. Dazu stellt das Praxisbeispiel entweder selbst Tools und Instrumente zur Verfügung oder es kann problemlos in ein Qualitätsmanagement integriert werden.
2. *Dokumentation und Evaluation (Ergebnisüberprüfung)*: die kontinuierliche Verbesserung erfordert eine hinreichende Dokumentation der Einsatzbedingungen, der Ziele, der Implementation, der eingetretenen Veränderungen sowie eine Bewertung der mittels einer Evaluation festzustellenden Wirkungen.
3. *Kosten-Nutzen-Relation*: Die Aufwendungen des Projekts (Personal, Räume, Zeit, Finanzen und sonstige organisatorische Ressourcen) stehen in einem angemessenen Verhältnis zu den positiven Veränderungen.

7.4.6 Fallbeispiele aus den potenziellen Handlungsfeldern

Die im Folgenden kurz dargestellten Beispiele stammen aus den als potenziell relevant identifizierten Handlungsfeldern:

- Förderung der Weiterbildung, die mit einer höheren Arbeitszufriedenheit einhergeht.
- Maßnahmen der Gesundheitsförderung, die geeignet sind, die Verbundenheit mit dem Zeitarbeitsunternehmen zu erhöhen.
- Aktivitäten im Bereich der Work-Life-Balance, die sich als wichtiger Teilbereich der Arbeitsqualität herausgestellt hat.

Die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen werden in Unternehmen, die als Fallbeispiele zur Verfügung standen, praktisch umgesetzt. Bei den Beispielen geht es nicht darum, überragende Fallbeispiele gar mit „Leuchtturmcharakter“ zu präsentieren, sondern darzustellen, dass es auf den identifizierten Handlungsfeldern verschiedene Ansätze gibt, um ein auf die Wertschätzung des Zeitarbeitsbeschäftigten ausgerichtetes Personalmanagement zu betreiben. Dabei wurden bewusst Beispiele ausgewählt, die transparent und überschaubar dargestellt und damit unter dem Gesichtspunkt der Übertragbarkeit auch relativ leicht von anderen Unternehmen übernommen werden können. Die Darstellungen basieren auf Informationen aus den Internetauftritten und aus überlassenen Unterlagen sowie den geführten Interviews mit Vertretern/-innen der Unternehmen.

1. Beispiel aus dem Bereich der Weiterbildung

Lernstück©-Verfahren (Kaufhold und Homburg 2011; Homburg 2013)⁵¹

Ausgangslage

Viele alltägliche Arbeitsprozesse werden von den Beschäftigten allein aufgrund ihrer Erfahrung gelöst. Diese wichtigen, meist informell im Arbeitsprozess erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten werden kaum erfasst oder in Nachweisen wie Zertifikaten, Zeugnissen etc. festgehalten, was insbesondere in der Zeitarbeit von Nachteil ist, da die Beschäftigten in den verschiedenen Einsätzen immer neue und zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten erlangen.

Lösungsansatz

Mit dem branchen- und tätigkeitsunabhängigen Lernstück©-Verfahren werden informell im Arbeitsprozess erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten ermittelt, dokumentiert und zertifiziert.

Vorgehensweise und Beteiligte

Das Verfahren besteht aus drei aufeinanderfolgenden Arbeitsschritten:

1. Identifizierung von Kenntnissen und Fertigkeiten: Im Mittelpunkt stehen die Informationen der teilnehmenden Personen sowie die Identifizierung ihrer Kenntnisse und Fertigkeiten, wobei sie in einem Einführungsworkshop umfassend über Ziele und Ablauf des Verfahrens informiert werden. Gleichzeitig wird ihnen das Handwerkszeug vermittelt, damit sie sich näher mit ihrer Berufs- und Lernbiografie auseinandersetzen können. Anschließend wird in Einzelgesprächen mit Vorgesetzten und einer Vertrauensperson das erworbene Wissen und Können aus verschiedenen Perspektiven identifiziert und betrachtet.

⁵¹ Das LERNSTÜCK©-Verfahren wurde im Rahmen eines Thüringer ESF-Modellprojektes in Kooperation zwischen der Eichenbaum GmbH, der Universität Erfurt, Lehrgebiet Erwachsenenbildung/ Weiterbildung und der IHK Ostthüringen zu Gera entwickelt. ZIP Zeitarbeit + Personalentwicklung GmbH hat dieses Verfahren seit 2010 sowohl mit eigenen Zeitarbeitskräften als auch mit Mitarbeitern/-innen eines Kundenunternehmens umgesetzt. Für weitere Informationen: ZIP Zeitarbeit + Personalentwicklung GmbH, Bremen, www.zipzeit.de.

2. Dokumentation der ermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten: In einem Workshop werden die Teilnehmenden auf die Erstellung einer detaillierten und teilstandardisierten Dokumentation des eigenen Arbeitsprozesses vorbereitet. Die Dokumentation wird selbstständig durchgeführt, wobei unterstützende Materialien wie Anleitungen sowie Beratungsangebote zu ausschließlich methodischen Fragen zur Verfügung stehen. Die Dokumentation, welche Voraussetzung für den IHK-Test ist, muss bestimmten Anforderungen hinsichtlich Übersichtlichkeit, Verständlichkeit und Problembewusstsein genügen.
3. Zertifizierung der Kenntnisse und Fertigkeiten: Die dokumentierten Kenntnisse und Fertigkeiten werden in einem Test geprüft, dessen erfolgreiches Bestehen Voraussetzung für die Vergabe des IHK-Zertifikats ist. Der Test besteht aus einem 30-minütigen Fachgespräch sowie der 60-minütigen Bearbeitung einer betrieblichen Aufgabenstellung direkt am Arbeitsplatz. Beide Prüfungsteile beziehen sich auf die eingereichte Dokumentation. Das Prüfungsgremium besteht aus mindestens drei Personen mit von der IHK für das Verfahren zugelassenen Personen und betrieblichen Vertretern/-innen. Das erfolgreich nachgewiesene Wissen und Können wird in einem IHK-Zertifikat festgehalten, wobei man sich an den jeweils für das Berufsfeld geltenden Ausbildungsrahmenplänen orientiert.

Ergebnisse und Erfahrungen

Das dokumentierte Profil über die Kenntnisse und Fertigkeiten sowie das IHK-Zertifikat haben in erster Linie einen hohen persönlichen Wert. So berichten Teilnehmer/-innen, ein anderes Bewusstsein der eigenen Arbeit erlangt zu haben und sich der Wertigkeit der eigenen Arbeit stärker klar geworden zu sein. Häufig haben die Personen erstmals einen Nachweis über ihr aktuelles Wissen und Können, welcher auch auf dem Arbeitsmarkt verwertet werden kann. Für das Zeitarbeitsunternehmen hat das Verfahren u.a. den Vorteil, dass Mitarbeiter/-innen professioneller und selbstbewusster bezüglich ihrer beruflichen Kompetenzen auftreten und diese zudem aufgrund nachgewiesener Kenntnisse und Fertigkeiten breiter vermittelt werden können. Kundenbetriebe schließlich profitieren von der Dokumentation bislang „unsichtbarer“ Arbeitsabläufe und -prozesse sowie dem verbesserten Umgang der Beschäftigten mit den übertragenen Arbeitsaufgaben.

Für das Verfahren ist ein Zeitaufwand von etwa 60 Stunden pro Person innerhalb von zwei bis vier Monaten zu kalkulieren. Besondere Aufmerksamkeit ist der gut vorbereiteten Auswahl und Einstimmung der Teilnehmenden als einem zentralen und damit erfolgskritischen Faktor zu widmen. Schließlich ist im Vorfeld die Beteiligung der IHK sicherzustellen.

2. Zwei Beispiele aus dem Bereich Weiterbildung

Die Randstad-Akademie (Schröder und Spermann 2012)⁵²

Ausgangslage

Viele Mitarbeiter/-innen in der Zeitarbeit verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Die Mitarbeiter/-innen erwerben zwar mit jedem Arbeitseinsatz informell neues Wissen und neue Kompetenzen, diese werden aber eher unbewusst erworben und meist weder dokumentiert noch zertifiziert. So ist es für das Zeitarbeitsunternehmen oft schwierig, die Mitarbeiter/-innen richtig einzustufen und ihr Können gegenüber dem Kunden vorab nachzuweisen. Die

⁵² Für weitere Informationen siehe <http://www.randstad.de/fuer-bewerber/weiterbildung> sowie BAP (2012): 24-27.

Kunden wiederum legen großen Wert darauf, dass sie eine/n Mitarbeiter/-in bekommen, die/der auch formal alle erwarteten und benötigten Fähigkeiten und Qualifikationen besitzt. Darüber hinaus stellen die Kunden häufig hohe Anforderungen auch an Hilfspersonal, welches in der Zeitarbeit überproportional häufig vertreten ist. Der Erwerb formaler Qualifikationsnachweise anhand üblicher Weiterbildungskurse ist in der Zeitarbeit allerdings oft schwierig, da Zeitarbeitnehmer/-innen häufig nicht langfristig ihre Zeit planen können.

Lösungsansatz

Randstad unterstützt seine Mitarbeiter/-innen mit verschiedenen Qualifizierungsmodellen. Dazu gehören E-Learning, das von der Randstad Stiftung ins Leben gerufene ‚Lernen im Job‘-Programm, Qualifikationstests sowie Qualifizierungsmaßnahmen, die in Kooperation mit Bildungsträgern und ggf. der Bundesagentur für Arbeit bzw. den Jobcentern durchgeführt werden. Die beiden ersten Konzepte werden im Folgenden kurz vorgestellt.

Vorgehensweise und Beteiligte

E-Learning: Randstad bietet Weiterbildungskurse an, die Zeitarbeitnehmer/-innen online zeit- und ortsunabhängig durchführen können, vorausgesetzt sie verfügen über die entsprechende Hardware (i.d.R. heimischer PC). Damit können sie flexibel entscheiden, wann, wo, und wie viel gelernt werden soll. Es werden rund 200 Kurse in den Bereichen IT, SAP, Sprachen, Technik, Wirtschaft, Büro und Basiswissen angeboten. Die Kurse können in der Niederlassung vor Ort durch den/die betreuende/n Disponenten/-in gebucht werden.

Lernen im Job: Die während der Einsätze erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen der Zeitarbeitnehmer/-innen werden in einem „Qualifizierungspass“, den der/die Zeitarbeitnehmer/-in bei sich führt, dokumentiert und gesammelt. Dies können Kenntnisse wie das Bedienen von Maschinen oder die Anwendung gängiger EDV-Programme sein. Sobald der/die Zeitarbeitnehmer/-in eine zuvor in Form von Modulen festgelegte Anzahl an Kenntnissen gesammelt hat, kann er/sie beim TÜV Rheinland eine Prüfung ablegen, die aus einem schriftlichen und einem mündlichen Teil besteht. Wird diese erfolgreich absolviert, erhält der/die Zeitarbeitnehmer/-in ein anerkanntes Zertifikat. Das Programm wird für die Qualifizierungsrichtungen Lagerassistent, Produktionsassistent, Büroassistent und Assistent für Dialogmarketing angeboten.

Beteiligt sind: Der/die Zeitarbeitnehmer/-in, welche/r die die Möglichkeit hat, sich individuell und eigenmotiviert weiterzubilden und bereits vorhandenes Können und Wissen zertifizieren zu lassen sowie *Randstad*, das als Zeitarbeitsunternehmen die Rahmenbedingungen vorgibt und die Mitarbeiter/-innen über die verschiedenen Möglichkeiten der Weiterbildung berät. Beim Programmteil Lernen im Job prüft *der TÜV Rheinland* den/die Zeitarbeitnehmer/-in und stellt das Zertifikat aus.

Ergebnisse und Erfahrungen

E-Learning: Bei Randstad wird vor allem der motivierende Aspekt hervorgehoben, wobei sich die Motivation sowohl auf die berufliche Tätigkeit bezieht – indem der/die Mitarbeiter/-in nachweist, was er/sie gelernt hat, verbessert er/sie seine/ihre Chancen auf passgenauere und höher vergütete Einsätze – als auch auf den privaten Bereich, da er/sie sich auch für Themen des Privatlebens entsprechende Kurse freischalten lassen kann. Der/die Zeitarbeitnehmer/-in kann sich flexibel weiterbilden. Das Zeitarbeitsunternehmen gewinnt durch das E-Learning eine/-n motivierte/-n und flexibel einsetzbare/-n Mitarbeiter/-in und erhält gleichzeitig einen

besseren Überblick über dessen/deren Kompetenzen. Entleiher erhalten flexible und motivierte Arbeitskräfte, die ggf. noch besser den Anforderungen gerecht werden.⁵³

Lernen im Job: Bis 2012 haben rund 6.900 Mitarbeiter/-innen bei Randstad an Lernen im Job teilgenommen. 1.050 Mitarbeiter/-innen befanden sich 2012 in dem Programm. Mit Abstand am meisten wird das Angebot in den Fachrichtungen Lagerassistenz und Produktionsassistenz genutzt. Das hat den Grund, dass in diesem Bereich viele Menschen ohne entsprechende Ausbildung arbeiten, während Mitarbeiter/-innen im kaufmännischen Bereich meist eine entsprechende Ausbildung vorzuweisen haben. Der Abschlusstest stellt für viele Mitarbeiter/-innen mit Prüfungsangst einen Hinderungsgrund dar, nicht an dem Programm teilzunehmen. An der Abschlussprüfung haben bis 2012 251 Randstad-Mitarbeiter/-innen erfolgreich teilgenommen und ein Zertifikat erhalten.

Ein Hindernis besteht in der Ansprache und Motivation der Mitarbeiter/-innen. Das Programm ist zwar relativ leicht umzusetzen und kann für alle Beteiligten von hohem Nutzen sein, es ist in der Praxis jedoch schwierig, potenziellen Teilnehmern/-innen den Nutzen zu vermitteln und ihr Interesse zu wecken. „Um einen höheren Grad der Beteiligung zu erreichen, muss zunächst ein Bewusstsein für die Wichtigkeit von Lernen und den Nachweis von Kompetenzen geschaffen werden. Auch Unsicherheiten und Unkenntnisse im Bereich Weiterbildung gilt es aus dem Weg zu räumen. Hier ist von Seiten Randstad in vielen Fällen noch Basisarbeit zu leisten.“ (Schröder und Spermann 2012: 22; Nies und Kahlenberg 2014: 60-64).

3. Beispiel aus dem Bereich der Gesundheitsförderung

Gesundheitsförderung bei der START Zeitarbeit (START Zeitarbeit NRW GmbH (2013 und 2014))⁵⁴

Ausgangslage

Gesundheitsförderung in Zeitarbeitsunternehmen umzusetzen, wird als eine anspruchsvolle Aufgabe angesehen, da der Einfluss auf die Gegebenheiten beim Kunden beschränkt ist. Dies gilt auch für die Erreichbarkeit bzw. die Einbeziehung der Zeitarbeitnehmer/-innen in Angebote zur Gesundheitsförderung, da sie die meiste Zeit beim Kunden arbeiten und auf viele Standorte in ganz NRW verteilt sind.

Lösungsansatz

Das Zeitarbeitsunternehmen verfolgt verschiedene Ansätze, teilweise auch in Kooperation mit Kundenbetrieben, um die Gesundheitskompetenz interner Mitarbeiter/-innen und Zeitarbeitskräfte zu fördern und zu unterstützen.

Vorgehensweise und Beteiligte

Um die Gesundheitsförderung innerhalb des Unternehmens zu verwirklichen, wurde eine Stelle geschaffen und ein Budget zur Verfügung gestellt. Die Förderung der Gesundheit setzt an mehreren Punkten an:

- Veranstaltung von „Familientagen“ mit unterschiedlichen gesundheitsfördernden Aktionen.

⁵³ Ein anderes Unternehmen, das ebenfalls ein E-Learning Konzept aufgelegt hat, bestätigt diese Ergebnisse im Wesentlichen (BAP 2012: 63f.) und führt ergänzend aus, dass das E-Learning-Programm einen Rekrutierungsanreiz für viele Bewerber/-innen und häufig ein Entscheidungskriterium für die Zusage bei einem Zeitarbeitsunternehmen darstellen würde.

⁵⁴ Siehe auch <http://www.start-nrw.de> und http://www.arbeit-plus.de/unternehmen/start_zeitarbeit.html.

- Gesundheitsaktionen im kleineren Rahmen wie Ernährungsabende oder Kochkurse.
- Förderung der Teilnahme am „TARGOBANK Run“ sowie anderen Firmenläufen.
- Ermöglichen der Teilnahme an gesundheitsorientierten Angeboten der Kundenunternehmen; Training im Fitnessstudio zu gleichen Konditionen wie für die Stammbesetzung des Kunden.
- Abschluss einer Betriebsvereinbarung, die die Bereitstellung von Obst und Wasser, die Bezuschussung von Sportschuhen, Präventionskursen und Gruppenangeboten im Betrieb regelt und die Mitarbeiter/-innen zu gesundheitsförderlichen Aktivitäten motivieren soll.
- Entwicklung eines Gesundheitsprogramms für Auszubildende, mit den Modulen Bewegung, Ernährung und psychische Gesundheit, um die individuellen Gesundheitsressourcen zu stärken.
- Sensibilisierung und Qualifizierung von Disponenten/-innen zum Führen von Gesundheitsfördergesprächen.

Die verschiedenen Aktivitäten im Bereich der Gesundheitsförderung von START richten sich sowohl an interne Mitarbeiter/-innen als auch an Zeitarbeitskräfte. Insbesondere werden auch die Disponenten/-innen einbezogen, da sie bei der Personalbetreuung der Zeitarbeitskräfte eine Schlüsselposition einnehmen. Zudem können sie aktiv auf ihre Kunden zugehen und diese einbeziehen.

Zur Förderung psychosozialer Kompetenzen wurde ein modulares Konzept entwickelt und für verschiedene Zielgruppen (Bewerber/-innen, Zeitarbeitnehmer/-innen) z.B. im Rahmen von Qualifizierungen umgesetzt. Im Programm „Weniger Stress in Alltag und Beruf“ zielen die entwickelten Module auf die Stärkung von Selbstmanagementkompetenzen und Selbstwirksamkeit, Stressbewältigung, Förderung von Eigeninitiative und sozialer Kompetenzen. Das modulare Konzept wurde mit externen Kooperationspartnern aus Forschung, Wissenschaft und Praxis entwickelt und zielt darauf ab, individuelle Gesundheitsressourcen zu stärken sowie psychische Fehlbelastungen zu reduzieren.

Ergebnisse und Erfahrungen

Das Programm „Weniger Stress in Alltag und Beruf“ wurde in weiten Teilen umgesetzt. Optimierungsbedarf besteht bei der Anknüpfung der Angebote an regionale Strukturen und Gegebenheiten sowie bei der Zusammenarbeit mit Krankenkassen und Gesundheitsdienstleistern, wobei sich gerade bei den Angeboten häufig ein Zeitproblem ergibt, da die Öffnungszeiten bzw. die Kurszeiten mit den Arbeitszeiten kollidieren.

Betriebliches Gesundheitsmanagement, das die Stärkung der spezifischen persönlichen Kompetenzen und eine gesundheitsgerechte Arbeitsorganisation berücksichtigt, wirkt sich nach den gemachten Erfahrungen nicht nur positiv auf den Erhalt der Gesundheit und damit auch auf die Motivation und auf die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen aus, sondern ist auch geeignet, diese zu verbessern.

4. Beispiel aus dem Bereich Work Life Balance/Familienfreundlichkeit

Familienfreundliche Arbeitszeiten bei START Zeitarbeit⁵⁵ (Soziale Innovation 2011: 24-31, START Zeitarbeit NRW GmbH Duisburg)

Ausgangslage

Gerade in der Zeitarbeit sind Arbeitseinsätze häufig in Vollzeit. Daraus ergeben sich Probleme bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie bzw. der Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen.

Lösungsansatz

Das Unternehmen hat eine Reihe von Maßnahmen aufgelegt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. So hat sich START Zeitarbeit NRW GmbH am geförderten Projekt „Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Zeitarbeit“ beteiligt und versucht, die Erfahrungen der Pilotniederlassungen auf weitere Niederlassungen zu transferieren. Mit diesem Projekt sollen sowohl das Geschäftsfeld „Alten- und Gesundheitspflege“ erweitert werden als auch die Möglichkeit zu flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeiten für Beschäftigte mit Familienpflichten ausgebaut werden.

Vorgehensweise und Beteiligte

Ziel ist es, Alleinerziehenden, Berufsrückkehrenden und Migrantinnen/-innen den (Wieder-)Einstieg in die Beschäftigung zu ermöglichen und den Fachkräftebedarf insbesondere in der Pflege zu decken. Durch familienfreundliche Arbeitszeiten, Unterstützung bei Berufsanerkennungsverfahren, Qualifizierungsmaßnahmen und Unterstützung bei der Kinderbetreuung sollen (Pflege-) Fachkräfte mit familiären Verpflichtungen gewonnen werden.

Zunächst wurden im Unternehmen Workshops mit Disponenten/-innen und Leitungen durchgeführt, um sie für das Vereinbarkeitsthema zu sensibilisieren. In weiteren Workshops wurden gemeinsam Handlungshilfen erarbeitet, um in den Kundenbetrieben mehr Verständnis für die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten wecken zu können. Außerdem wurde ein Leitfaden für Bewerbungsgespräche entwickelt, mit dessen Hilfe die zeitliche Flexibilität der Bewerber/-innen ausgelotet werden kann.

- In einem weiteren Schritt wurden Kundenunternehmen für das Projekt gewonnen und in Kooperation neue Arbeitszeitmodelle entwickelt. Bedarfe des Stammpersonals werden ebenfalls berücksichtigt. Dauer und Lage der Arbeitszeiten werden in Abstimmung mit Kunden und Bewerbern/-innen festgelegt. Bei jedem Bewerbungsgespräch sollen individuelle Arbeitszeitwünsche besprochen und niemand abgelehnt werden, weil er/sie nicht den üblichen Einsatzrhythmus mitgehen kann.
- Zudem wurde auf verschiedenen Wegen auf das Programm aufmerksam gemacht, um möglichst viele potenzielle Bewerber/-innen zu erreichen.

Weiterhin bietet START seit Mitte 2013 eine professionelle Unterstützung für die Organisation qualifizierter Kinderbetreuung an. Diese umfasst Beratung und bei Bedarf auch die Suche nach Plätzen in einer Kindertageseinrichtung oder die Vermittlung von Betreuungspersonen. Dieses Angebot richtet sich sowohl an interne Mitarbeiter/-innen als auch Zeitarbeitskräfte.⁵⁶

⁵⁵ Siehe auch http://www.start-nrw.de/Navigation/Engagement/Familienfreundliche_Arbeitszeiten/

⁵⁶ Für interne Beschäftigte wurde zudem eine erste Betriebsvereinbarung für die Rückkehr aus der Elternzeit abgeschlossen. Diese beinhaltet Rückkehrgespräche noch vor dem Ende der Elternzeit, in denen not-

Ergebnisse

Das Transferprojekt „Familienfreundliche Arbeitszeiten“ hat gezeigt, dass es wichtig ist, sowohl Kundenunternehmen als auch Disponenten/-innen für das Thema zu sensibilisieren und die Vorteile aufzuzeigen. Im Folgenden wurden Erfolge bei der Arbeitnehmerüberlassung in der von Fachkräftemangel geprägten Pflegebranche erzielt. Als Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung wird eine sehr gute, vertrauensvolle Kooperation von Zeitarbeitsunternehmen und Kundenbetrieb genannt. Alles in allem wurden erste Erfolge festgestellt. Betriebe, die bereits einen Fachkräftemangel verspüren, sind aufgeschlossener für kreative Lösungen. Hier gelingt die Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle leichter.

Durch die Unterstützung in Vereinbarkeitsfragen werden die Zeitarbeitskräfte von dem Druck entlastet, familiäre und berufliche Anforderungen in Einklang zu bringen. In einigen Fällen kann erst durch die Unterstützung dauerhaft einer beruflichen Tätigkeit nachgegangen werden.

5. Beispiel aus dem Bereich Work Life Balance/Familienfreundlichkeit

avitea GmbH, Lippstadt⁵⁷ (avitea 2013, Soziale Innovation 2011: 14ff.)

Ausgangslage

Gerade in der Zeitarbeit sind Arbeitseinsätze häufig relativ spontan, womit es für Zeitarbeiter/-innen schwierig ist, langfristig zu planen. Daraus ergeben sich auch Probleme bei der Planung von Urlauben und der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben gerade bei der Kinderbetreuung, die zudem auf die Öffnungszeiten der Betreuungsstätten begrenzt ist.

Lösungsansatz

Die avitea GmbH versteht sich als mitarbeiterorientiertes und familienfreundliches Unternehmen und hat diverse Aktivitäten aufgelegt, um für ihre internen als auch für die überbetrieblichen Mitarbeiter/-innen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.

Vorgehensweise und Beteiligte

Folgende Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit existieren für die überbetrieblichen Mitarbeiter/-innen:

Arbeitszeitregelungen:

- **Teilzeit-Modelle:** Es existieren verschiedene Teilzeitmodelle, die variabel gestaltet werden können und nach Zahl der Stunden gestaffelt sind. Diese sind mit der Führungskraft, der Geschäftsleitung und dem Kundenbetrieb abzustimmen.
- **Individuelle Pausenregelungen:** Pausenzeiten können individuell abgesprochen werden.
- **Urlaubsplanung:** Mitarbeiter/-innen mit schulpflichtigen Kindern bekommen in den Ferien vorrangig Urlaub (nach Absprache).
- **unbezahlte Freistellung bei familiären Engpässen.**

Während der Familienphase und Wiedereinstieg:

wendige Maßnahmen z.B. zur Personalentwicklung festgelegt werden, um so eine Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtern.

⁵⁷ Für weitere Informationen siehe auch http://www.wfg-kreis-soest.de/uploads/media/130905_Steckbrief_avitea_01.pdf und <http://www.avitea.de/als-arbeitgeber/unternehmen/wir-ueber-uns/auszeichnungen/>.

- während der Elternpause können Weiterbildungsangebote genutzt werden.
- der Wiedereinstieg kann vom Arbeitszeitumfang her zeitlich gestaffelt werden.

Kinderbetreuung und weitere Services:

- Sommerferienbetreuung (2012 und 2013) in Kooperation mit der Stadt Lippstadt, wobei die avitea GmbH 80 % der Betreuungskosten für insgesamt 60 Plätze übernommen hat.
- Vergünstigungen für Mitarbeiterkinder beim Eintritt in die Schwimmbäder Lippstadt und Soest (knapp 1.000 Vergünstigungskarten wurden letztes Jahr ausgegeben).
- Babybegrüßungspaket im Wert von 30 Euro, von dem im letzten Jahr rd. 320 verteilt wurden.
- Sportprogramm „Hella in Motion“, das mit einer 50 %igen Kostenübernahme gefördert wird.
- Mitarbeiterbetreuung durch einen ausgebildeten Gesundheits- und Sozialmanager für Notfallsituationen auch im familiären Umfeld.
- Jugendbetreuung durch den betrieblichen Sozialarbeiter für Mitarbeiterkinder.
- Zuschuss zur Altersvorsorge.

Neben den Zeitarbeitsbeschäftigten profitieren deren Angehörige, insbesondere die Mitarbeiterkinder von den Angeboten. Dazu wurden auch Disponenten/-innen für das Thema sensibilisiert und geschult. Inzwischen gehört das Vereinbarkeitsthema zum Standardteil bei der Einarbeitung neuer Disponenten/-innen. Gerade in Fragen der Arbeitszeitgestaltung werden Kundenbetriebe einbezogen und es wird generell versucht, Kundenbetriebe für Fragen der Vereinbarkeit zu sensibilisieren und zu motivieren.

Ergebnisse und Erfahrungen

Die Erfahrungen sind überwiegend positiv, wenngleich auch einzelne Angebote, wie die Ferienbetreuung, von den Mitarbeitern/-innen nicht so gut angenommen wurden. Über die familienfreundlichen Maßnahmen, die zu einer Entlastung der Mitarbeiter/-innen mit familiären Pflichten führen, wird jedoch die Verbundenheit mit dem Zeitarbeitsunternehmen gestärkt. Auch sprechen sich die familienfreundlichen Maßnahmen in den Verwandten- und Bekanntenkreisen der Mitarbeiter/-innen herum, wodurch die Attraktivität des Zeitarbeitsunternehmens als Arbeitgeber steigt.

Im Rahmen des branchenübergreifenden Exzellenz-Wettbewerbs „TOP JOB“ wurde die Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen erfasst.⁵⁸ Dabei erreichte die avitea GmbH ein deutlich überdurchschnittliches Ergebnis. Außerdem hat die avitea GmbH 2011 und 2013 nach einem detaillierten Audit das Zertifikat „Familienfreundliches Unternehmen“ erlangt.⁵⁹

7.4.7 Die beispielhafte Anwendung des Kriterienrasters

Im Folgenden soll das oben entwickelte Kriterienraster für einen Teil der Fallbeispiele angewandt werden, um die Merkmale transparent darzustellen. Damit wird deutlich, welchen Lösungsbeitrag die einzelnen Beispiele im Hinblick auf die unterschiedlichen Anforderungen und

⁵⁸ Das Unternehmen wurde 2009, 2011 und 2014 als einer der besten mittelständischen Arbeitgeber im Rahmen des bundesweiten Unternehmensvergleichs „TOP JOB“ ausgezeichnet.

⁵⁹ Siehe auch <http://www.avitea.de/als-arbeitgeber/unternehmen/wir-ueber-uns/auszeichnungen/>.

Zielsetzungen, die mit Good Practice verfolgt werden, leisten können. Hiermit werden zugleich die mit dem Kriterienraster formulierten grundsätzlichen Anforderungen an ein Good Practice-Beispiel erfüllt. Die Darstellung erfolgt in Form einer tabellarischen Übersicht (siehe Tabelle 7.19), wobei Aspekte, die bereits in den Steckbriefen im vorigen Abschnitt dargestellt worden sind, nur stichwortartig genannt werden und ansonsten auf die Darstellung des Fallbeispiels verwiesen wird.

Tabelle 7.19

Anwendung des Kriterienrasters auf Fallbeispiele

Kriterien	ZIP-Zeitarbeit: Lernstück©	Randstad: E-Learning	Randstad: Lernen im Job
Basiskriterien			
Zielgruppenbezug	ja, siehe Fallbeispiel	ja, siehe Fallbeispiel	ja, siehe Fallbeispiel
Nutzen	Anerkennung der Kompetenzen (Kenntnisse und Fertigkeiten), höheres Selbstbewusstsein, Wertbarkeit des Zertifikats am Arbeitsmarkt (s. Beispiel für Nutzen für Ver- und Entleiher)	Möglichkeit der flexiblen und unkomplizierten Weiterbildung, auch als Überbrückung zwischen Einsätzen	Zertifizierung der erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten, flexiblerer Einsatz und höhere Passgenauigkeit
Inhalte	umfassende Ermittlung, Dokumentation und Zertifizierung der aktuellen arbeitsspezifischen Kompetenzen	sowohl berufsfachliche als auch andere Inhalte, wie z.B. Fremdsprachen für Auslandsurlaub, Business-Etikette, etc.	Ermittlung, Dokumentation und Zertifizierung des arbeitspraktisch erworbenen Wissens und Könnens
Innovation	Verfahren dokumentiert informell erworbenes Kenntnisse und Fertigkeiten, womit ein erhebliches, generelles Defizit überwunden wird	ständige Verfügbarkeit des Angebots, nicht nur auf berufsfachliche Themen beschränkt	Dokumentation bislang nicht formal festgehaltener Qualifikationen, Nachholen von Zertifikaten
Übertragbarkeit	Es ist branchen- und tätigkeitsübergreifend anwendbar; ein transparentes und logisch aufgebautes Vorgehen	Konzept ist relativ leicht übertragbar	kann auf andere Branchen und Tätigkeiten angewendet werden; ist insb. für Helferbereich interessant
Kontext und Standards	ja/ja	ja	ja
Ergänzende Inhaltskriterien			
Empowerment	Beschäftigte sind sich ihrer Arbeitsleistung bewusster und können beim Einsatz selbstbewusster auftreten	die Zeitarbeitnehmer/-innen können z.T. die Inhalte selbst auswählen und auch privat nutzen; es können Zertifikate erworben werden	Zeitarbeitnehmer/-innen sind für die Dokumentation selbst verantwortlich und nehmen ihre Arbeit bewusster wahr
Nachhaltigkeit	durch allgemein anerkanntes IHK-Zertifikat für die Zukunft dokumentiert	Potenzial vorhanden	Für Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss die Möglichkeit, Wissen und Können zu zertifizieren und darzustellen (z.B. bei Bewerbungen, künftigen Einsätzen)
Partizipativ	unmittelbare Beteiligung der Beschäftigten	der/die Zeitarbeitnehmer/-in kann sich stark einbringen und teilweise autonom entscheiden, welche Kurse er/sie freischalet lässt	Zeitarbeitnehmer/-innen sind stark involviert und für die „erfolgreiche“ Durchführung im Wesentlichen selbst verantwortlich; Disponenten/-innen müssen die Durchführung nachhalten

noch: Tabelle 7.19

Kriterien	ZIP-Zeitarbeit: Lernstück©	Randstad: E-Learning	Randstad: Lernen im Job
Ergänzende Inhaltskriterien			
Kooperation Entleiher	Entleiher können involviert sein (durch eigene Teilnehmende, Einbezug in Auswahl- und Vorbereitungsprozess, Stellung von Prüfungspersonen oder Unterstützungsangeboten)	Entleiher kann z.B. in Kurswahl einbezogen werden	Entleiher sind insofern involviert, als dass die praktischen Arbeiten für das Absolvieren der Module bei ihnen geleistet werden
Integriert/vernetzt	unmittelbare Integration in Arbeitszusammenhänge, anschlussfähig für weiterführende Maßnahmen, keine Segregations-tendenzen	auf die Anforderungen aus den Einsätzen kann zügig und flexibel reagiert werden, keine Segregationstendenzen	unmittelbarer Anschluss an praktische Arbeitszusammenhänge, keine Segregati-onstendenzen
Gleichstellung/Teilhabe	lediglich indirekt über verbessertes Selbstwertgefühl und Verbesserung der Chancen am Arbeitsmarkt	Ort und Zeitpunkt der Weiterbildung können frei gewählt werden, so dass Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen i.d.R. gewährleistet ist	insb. für Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung können sich diesbezügliche Chancen – indirekt – über verbessertes Selbstbewusstsein und höhere Arbeitsmarktchancen erhöhen
Kriterien der Ergebnissicherung			
Kontinuierliche Verbesserung	Integration in Qualitätsmanagement möglich; Verfahren kann selbst kontinuierlich verbessert werden	Die ständige Weiterentwicklung des Kursangebots unterstützt den Erwerb aktuellen Wissens	Integration in Qualitätsmanagement möglich, Qualifizierungspass kann laufend an Arbeitspraxis angepasst werden; inzwischen per Lizenzvertrag auch von Entleihunternehmen für eigene Mitarbeiter/-innen nutzbar
Dokumentation/Evaluation	Verfahren dokumentiert sich quasi selbst; kann evaluiert werden	Die Teilnahme kann (eigenverantwortlich) dokumentiert werden; Testierung z.T. möglich; Evaluation z.B. über Teilnehmerbefragung	Dokumentation durch Qualifizierungspass, aber auch separat möglich; Evaluationsmöglichkeit ist gegeben
Kosten-Nutzen-Verhältnis	Bei 60 Stunden Aufwand plus Vorbereitungs- und Prüfungsaufwand nicht unerheblicher Aufwand, dem aber ein unmittelbarer und „greifbarer“ Nutzen gegenübersteht, so dass das Aufwand-Nutzen-Verhältnis als angemessen bezeichnet werden kann.	Teilnehmer/-in braucht lediglich entsprechende Computerausstattung; Kosten für die Kurse übernimmt Zeitarbeitsunternehmen; Kosten können dann hoch sein, wenn Kurse neu entwickelt werden müssen; Kosten-Nutzen-Verhältnis erscheint angemessen	Aufwand liegt im Wesentlichen bei/m Teilnehmer/-in, der Nutzen für ihn/sie liegt in einer flexibleren Verwendbarkeit und damit einhergehend in einer höheren Passgenauigkeit der Einsätze; außerdem eröffnen sich Möglichkeiten, höherwertige Tätigkeiten zu übernehmen mit höherer Vergütung, Verbesserung der Arbeitsmarktchancen; Kosten-Nutzen-Verhältnis erscheint daher als günstig/als angemessen

noch: Tabelle 7.19

Kriterien	START Gesundheitsförder- ung	START familienfreundli- che Arbeitszeit	avitea – familienfreundlicher Betrieb
	Basiskriterien		
Zielgruppenbezug	ja, siehe Fallbeispiel	ja, siehe Fallbeispiel	ja, siehe Fallbeispiel
Nutzen	Unterstützung zum Erhalt der eigenen Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit	Unterstützung bei der Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Pflichten, teilweise wird dadurch erst die Berufsausübung ermöglicht	Nutzen für Zeitarbeitsbeschäftigte liegt in der besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben; wenn die Kinder gut versorgt sind, kann sich der/die Mitarbeiter/-in auch besser auf seine/ihre Tätigkeit konzentrieren, beides kommt auch dem Zeitarbeitsunternehmen zugute
Inhalte	gesunde Mitarbeiter/-innen sind motivierter und leistungsfähiger; Gesundheitsförderung wirkt sich direkt auf Qualität der Arbeit aus	die Unterstützung bei der Vereinbarkeit wirkt entlastend für die Zeitarbeitsbeschäftigten und die verschiedenen Anforderungen können zeitlich besser koordiniert werden	Inhalte sind auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Zielgruppe abgestellt
Innovation	Gesundheitsförderung ist ein Stiefkind der Branche; viele Zeitarbeitsfirmen sehen sich nicht in der Verantwortung und verweisen auf die Entleihbetriebe	das Vereinbarkeitsthema wird in der Branche bislang kaum aufgegriffen	in der Branche kaum verbreitete Unterstützungsmöglichkeiten
Übertragbarkeit	Das Konzept ist auf andere Unternehmen und Personengruppen übertragbar; Teile sind ausgesprochen niedrigschwellig	die Maßnahmen können leicht von anderen Zeitarbeitsunternehmen übernommen werden	Konzept und Teilelemente sind auf andere Unternehmen und Personengruppen übertragbar. Manche Teilangebote sind sehr niedrigschwellig
Kontext und Standards	werden nicht nur eingehalten, sondern aktiv unterstützt und weiterentwickelt (z.B. Kurzarbeitsmodule)	werden eingehalten	werden eingehalten und z.T. aktiv unterstützt
	Ergänzende Inhaltskriterien		
Empowerment	Teilnehmende werden ermutigt und unterstützt, eigenständig und eigenverantwortlich mit ihrer Gesundheit umzugehen, Lebensweisen zu verändern und gesünder zu gestalten	die Zeitarbeitsbeschäftigten werden in Vereinbarkeitsfragen unterstützt und sind so besser in der Lage, beruflichen und familiären Pflichten gleichermaßen nachzukommen	Teilnehmende können Angebote nutzen, aber nur begrenzt mitgestalten

noch: Tabelle 7.19

Kriterien	START Gesundheitsförderung	START familienfreundliche Arbeitszeit	avitea – familienfreundlicher Betrieb
Ergänzende Inhaltskriterien			
Nachhaltigkeit	Verbesserung in der Gesundheit können nachhaltig wirken, wenn die Zeitarbeitnehmer/-innen „am Ball bleiben“, wobei sie auch hier unterstützt werden können	die Unterstützung ist geeignet, dauerhaft die Zeitarbeitsbeschäftigten zu entlasten	./.
Partizipativ	Zeitarbeitsbeschäftigte sind direkt involviert	Zeitarbeitsbeschäftigte sind unmittelbar einbezogen	Zeitarbeitsbeschäftigte und deren Familienmitglieder können Angebote nutzen und sich z.T. einbringen
Kooperation mit Entleiher	Kundenbetriebe können involviert werden (z.B. Bereitstellung von Fitnessräumen und -geräten)	Kundenbetriebe können involviert werden, z.B. bei der Arbeitszeitgestaltung	Entleiher haben die Möglichkeit, sich zu beteiligen
Integriert / vernetzt	integrierte und vernetzte Vorgehensweisen sind bei verschiedenen Elementen vorhanden (z.B. Nutzung von Fitnessseinrichtungen der Kundenbetriebe, Kooperationen mit Krankenkassen, örtlichen Sportverbänden, etc.)	die Integration in alltägliche Arbeitsabläufe wird angestrebt, so werden die Disponenten/-innen ebenfalls für die Thematik sensibilisiert und geschult	Möglichkeit der Integration in betriebliche Zusammenhänge ist ebenso gegeben wie die Anschlussfähigkeit für weitere Maßnahmen des Personalmanagements
Gleichstellung / Teilhabe	wird indirekt unterstützt, da über eine gesunde Lebensweise die gesellschaftlichen Teilhabechancen verbessert werden, ebenso die Chancen am Arbeitsmarkt	da Familienpflichten auch heute noch überwiegend die Aufgabe von Frauen sind, werden die beiden Querschnittsziele direkt angesprochen	da Familienarbeit weitgehend noch Frauenaufgabe ist, wird sowohl deren Gleichstellung als auch die Teilhabe am Arbeitsleben sowie am gesellschaftlichen Leben aktiv unterstützt
Kriterien der Ergebnissicherung			
Kontinuierliche Verbesserung	die Gesundheitsförderung selbst kann kontinuierlich weiterentwickelt und verbessert werden; sie ist Unternehmensziel und Führungsaufgabe	die Vereinbarkeitsthematik selbst kann weiterentwickelt werden und auch eine Integration in das allgemeine Management sowie die betriebliche Qualitätsentwicklung ist möglich	Konzept kann weiterentwickelt und kontinuierlich verbessert werden; Integration in Qualitätsentwicklung ist leicht möglich
Dokumentation / Evaluation	Vorgehensweisen, Ergebnisse und Erfahrungen können gut dokumentiert und evaluiert werden	Vorgehensweisen, Ergebnisse und Erfahrungen können dokumentiert und überprüft (evaluiert) werden	Dokumentationsmöglichkeit ist gegeben; durch externe Zertifizierung (z.B. Audit familienfreundlicher Betrieb) kann Leistungsfähigkeit auch nach außen dokumentiert werden.

noch: Tabelle 7.19

Kriterien	START Gesundheitsförder- ung	START familienfreundli- che Arbeitszeit	avitea – familienfreundlicher Betrieb
	Kriterien der Ergebnissicherung		
Kosten-Nutzen-Verhältnis	Kosten variieren je nach gewählten Elementen (z.B. Einstellung eines Gesund- heitsbeauftragten); Nut- zen fällt zeitlich auseinan- der und erst später an, wobei das Problem der Sichtbarkeit besteht, indem vermiedene ge- sundheitliche Störungen schwer fassbar sind	Kosten variieren je nach gewählter Maßnahme; es gilt die Kundenbe- triebe gerade in Arbeits- zeitfragen einzubezie- hen; durch die Unter- stützung wird z.T. eine Berufstätigkeit z.B. als Fachkraft erst möglich, womit das Unterneh- men Aufträge besser besetzen kann	Kosten können recht hoch sein (z.B. Ferienbetreuung), wobei dem allerdings deutli- che Flexibilitätsgewinne durch besser einsetzbare Mitarbeiter/-innen gegen- überstehen; einige Maß- nahmen sind aber auch sehr kostengünstig

Eigene Darstellung.

Die Einordnung in das Kriterienraster verdeutlicht, dass nicht alle Teilkriterien erfüllt sein müssen. So leistet das erste Fallbeispiel allenfalls einen indirekten Beitrag zu den Querschnittszielen der Gleichstellung und der Teilhabe. Hinsichtlich des Kundenbetriebs ist der Einbezug des Entleihers/der Entleiherin zwar nur indirekt erforderlich, indem er die Prüfungsabnahme am Arbeitsplatz zulässt, andererseits besteht aber auch die Möglichkeit stärker zu kooperieren, indem der Entleiher z.B. eigene Beschäftigte zur Dokumentation ihres Wissens und Könnens entsendet oder Prüfungspersonal stellt oder durch Unterstützungsangebote die Teilnehmenden bei der Verfahrensdurchführung unterstützt. Bei diesem Beispiel ist auch der Aufwand, gerade für die Zeitarbeitsbeschäftigten, recht hoch. Diesem Aufwand steht jedoch ein konkreter Nutzen für alle Beteiligten gegenüber, so dass die Vorteilsübersetzung gesichert ist.

Bereits bei der Einordnung der Elemente eines Praxisbeispiels in das Kriterienraster wird deutlich, welcher Nutzen für die Zeitarbeitsbeschäftigten und die sonstigen Beteiligten entsteht, welche möglichen Formen der Einbindung von Kundenbetrieben es gibt und welcher Aufwand für die Beteiligten sich ergibt. Ebenso wird frühzeitig klar, ob die in den Basiskriterien festgehaltenen Grundanforderungen erfüllt sind. In der exemplarischen Anwendung des Kriterienrasters auf die oben dargestellten Beispiele hat sich das erarbeitete Raster bereits bewährt und kann so als Grundlage für ein branchenbezogenes Kriterienraster für Good Practice-Beispiele in der Zeitarbeit dienen.

8. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

In diesem Kapitel werden zunächst die wichtigsten Befunde dieses Berichts zusammengefasst (Abschnitt 8.1). Daran anschließend werden in Abschnitt 8.2 die darauf basierenden Handlungsempfehlungen präsentiert.

8.1 Zusammenfassung

Durch die kombinierte Auswertung qualitativer Fallstudien, eigener repräsentativer Befragungen unter Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeitnehmern/-innen sowie zentraler Ergebnisse zweier weiterer Erhebungen, die aktuell im Auftrag des BMAS zu verschiedenen Aspekten der Arbeitsqualität durchgeführt wurden, wurde im Rahmen der vorliegenden Untersuchung eine umfassende Analyse zu

1. betrieblichen Strukturmerkmalen und Vorgehensweisen bei der Gestaltung des Verleihprozesses und zum Personalmanagement in der Zeitarbeit,
2. wesentlichen Aspekten der subjektiv wahrgenommenen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität der Zeitarbeitnehmer/-innen sowie
3. möglichen betrieblichen Ansatzpunkten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität durchgeführt.

Dabei war es von zentraler Bedeutung, das besondere Dreiecksverhältnis zwischen Zeitarbeitnehmer/-in, Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetrieb zu berücksichtigen, denn aus der besonderen Dreieckskonstellation ergeben sich, im Vergleich zur Gesamtwirtschaft, spezifische, die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität betreffende potenzielle Einflussfaktoren und damit Anforderungen an das Personalmanagement auf dem betrachteten Teilarbeitsmarkt. Unter anderem galt es, den Arbeitsverleih aus einer prozessualen Perspektive zu beleuchten, die auch mögliche betriebliche „Stellschrauben“ in den Blick nimmt, welche dem eigentlichen Arbeitseinsatz vor- bzw. nachgelagert sind. Zumindest drei Phasen mit jeweils mehreren Einzelschritten waren zu berücksichtigen, und zwar eine Anbahnungs- und Vorbereitungsphase, der eigentliche Arbeitseinsatz sowie die Nachbereitung des Arbeitseinsatzes.

8.1.1 Ökonomische und politische Rahmenbedingungen

In Bezug auf die ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen ist festzustellen, dass die Beschäftigungsentwicklung in den letzten beiden Jahrzehnten in der Zeitarbeit in Deutschland maßgeblich von der Deregulierung der Branche bis zu den Hartz-Reformen geprägt wurde. Von etwa 130.000 Personen in der Zeitarbeit im Jahr 1991 stieg die Anzahl der Beschäftigten bis unmittelbar vor Beginn der Finanzmarktkrise im Jahr 2008 mehr oder weniger kontinuierlich auf knapp 800.000 an, um nach einem zwischenzeitlichen Einbruch ein neues Maximum von über 900.000 im Jahr 2011 zu erreichen. Ende 2013 waren knapp 815.000 Personen in der Zeitarbeit beschäftigt. Diese Entwicklungen weisen bereits darauf hin, dass die Zeitarbeitsbranche sehr kurzfristig auf konjunkturelle Entwicklungen reagiert und erheblich von arbeitsrechtlichen Regulierungen beeinflusst wird.

Sehr weitreichende Folgen werden nach einhelliger Einschätzung praktisch aller Experten/-innen und Arbeitgeber die demografische Entwicklung und der bereits in manchen Bereichen einsetzende Mangel an Fachkräften auf die Nutzung von Zeitarbeit haben. So berichten verschiedene Zeitarbeitsunternehmen und Entleihbetriebe, dass sie vor allem im technischen Bereich bereits jetzt schon Schwierigkeiten haben, geeignetes Personal zu finden. Gerade bei der Besetzung von hochwertigen Stellen für Akademiker/-innen stellt die Rekrutierung für die Zeitarbeitsunternehmen nach eigener Einschätzung eine zentrale Herausforderung dar.

Zudem merken manche Experten/-innen an, dass entleihende Unternehmen gerade aufgrund der Knappheit an Fachkräften dazu neigen könnten, diese lieber direkt anstatt über Zeitarbeit einzustellen, um sie langfristig zu binden. Die Verhandlungsposition Geringqualifizierter wird sich dagegen voraussichtlich eher verschlechtern, so dass erhebliche Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und in der empfundenen Arbeitsqualität, je nach Ausbildung, Qualifikation und Tätigkeit der Zeitarbeitnehmer/-innen, zu erwarten waren.

Die skizzierten Entwicklungen der ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen haben nicht zuletzt dazu geführt, dass sich die Nutzung der Zeitarbeit in den letzten Jahren zumindest in Teilen gewandelt hat. Dies betrifft die Gestaltung des Verleihprozesses sowie das Personalmanagement in den Zeitarbeitsunternehmen selbst, aber auch die Nutzung der Zeitarbeit innerhalb der entleihenden Betriebe. Die in den folgenden beiden Abschnitten zusammengefassten Ergebnisse der Status-Quo-Analyse geben einen Überblick über die aktuelle Situation.

8.1.2 Verleihprozess

Den Ergebnissen der Betriebsbefragung zufolge werden von etwa der Hälfte der Zeitarbeitsfirmen überwiegend Zeitarbeitnehmer/-innen überlassen, die geringqualifizierte Tätigkeiten ausüben, welche in der Regel keinen Berufsabschluss erfordern. Von mehr als 40% der Zeitarbeitsunternehmen werden nach eigener Aussage überwiegend Facharbeiter/-innen verliehen und nur deutlich unter 10% der Zeitarbeitsunternehmen haben sich auf Tätigkeiten spezialisiert, die einen Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss voraussetzen. Zur dominierenden Strategie von Zeitarbeitsfirmen gehört es, Zeitarbeitskräfte an Kundenbetriebe aus ausgewählten Branchen zu überlassen, die in der Nähe der Betriebsstandorte der Zeitarbeitsfirmen ansässig sind. In der strategischen Ausrichtung sind gerade kleine und mittlere Verleiher bemüht, klare Nischen zu besetzen, indem sie sich aufgrund gewachsener Kundenbeziehungen und Expertise auf einzelne Branchen und/oder Qualifikationsniveaus spezialisieren. Ausgenommen von einer stark lokalen Orientierung ist zumeist die Überlassung von Hochqualifizierten, selbst wenn die Überlassung durch vergleichsweise kleine Zeitarbeitsbetriebe erfolgt. Unternehmerischer Erfolg über den Verleih von Geringqualifizierten scheint dagegen nur über die Überlassung großer Kontingente von Beschäftigten möglich, da sie sich aufgrund der im Helferbereich unter Entleiher bisweilen dominierenden Logik der Kostensenkung einem erheblichen Preisdruck ausgesetzt sehen.

Eine Besonderheit der Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses in der Zeitarbeit ist zunächst der relativ hohe Anteil befristeter Arbeitsverträge. Das gezahlte Entgelt orientiert sich nach Aussage der Fallstudienbetriebe jeweils am konkreten Einsatz und kann daher zuweilen für eine/n Arbeitnehmer/-in zwischen verschiedenen Aufträgen auch für ein und denselben Verleiher variieren. Die Einführung von Mindestlohn und Branchenzuschlägen hat vor allem in den unteren Einkommensgruppen zu höheren Entlohnungen geführt. Jedoch ist der eigene Lohn nach Aussage der Zeitarbeitnehmer/-innen überwiegend noch „deutlich geringer“ als der von Stammbeschäftigten mit vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit im Einsatzbetrieb. Dies gilt auch für hochqualifizierte Zeitarbeitnehmer/-innen, insbesondere aber für Geringqualifizierte. Überdies berichten vor allem Arbeitnehmer/-innen mit längerer Erfahrung in der Zeitarbeit in den Fallstudieninterviews von relativ stark schwankenden Löhnen in Abhängigkeit der jeweiligen Einsätze. Zwar werde fast immer ein fixes Basisgehalt bezahlt, doch Zulagen, variierende Eingruppierungen und die Zahlung von Verpflegungszuschüssen stellen in der Regel einen relevanten Anteil des Gesamtlohns dar, so dass Einsatzwechsel gerade für Fachkräfte oft von einer Veränderung des Lohns begleitet sind.

Nach den Ergebnissen der Betriebsbefragung werden bei vier von fünf Verleihbetrieben persönliche Vorstellungsgespräche beim Einsatzbetrieb durchgeführt. So besteht in den Entleihbetrieben offenbar eher hinsichtlich der fachlichen als der menschlichen und sozialen „Passgenauigkeit“ eine gewisse Kompromissbereitschaft, weshalb diese für die Disponenten/-innen einen sehr hohen Stellenwert hat. Wenn feststeht, welche Zeitarbeitnehmer/-innen bei welchem Entleihunternehmen eingesetzt werden, kann der Einsatz sowohl bei Entleihern als auch Verleihern abschließend vorbereitet werden. Die Verleiher treffen zum Teil konkrete Vorbereitungen, etwa mit Blick auf die Anreise am ersten Arbeitstag bei einem neuen Einsatz. Ein zentraler Punkt bei der Einsatzvorbereitung und Einweisung sind Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die Befragung der Zeitarbeitsfirmen zeigt, dass von den Verleihern in der Regel mehrere Maßnahmen zu Einsatzbeginn ergriffen werden und sich hier nach den Angaben der Zeitarbeitsfirmen Quasi-Standards herausgebildet haben. Dazu können insbesondere die Unterrichtung über Gefahren am (neuen) Arbeitsplatz und die Begleitung der Zeitarbeitnehmer/-innen zum Einsatzbetrieb am ersten Arbeitstag gezählt werden.

Die Art und Weise der Betreuung und der Kontakte zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeitskräften während des Einsatzes beim Kundenbetrieb gestalten sich sehr unterschiedlich. Die Fallstudienbetriebe haben eine ganze Palette von Maßnahmen aufgelegt, um den Kontakt mit ihren Mitarbeitern/-innen aufrechtzuerhalten, z.B. monatliche Mitarbeiterstammtische sowie Einladungen zu Betriebs- oder Weihnachtsfeiern. Der Vorwurf, dass Zeitarbeitsbeschäftigte nicht ausreichende oder minderwertige Gerätschaften und Arbeitsmittel zur Ausübung ihrer Tätigkeit zur Verfügung stünden, konnte in der Untersuchung nicht bestätigt werden. Den Ergebnissen der Repräsentativbefragung der Zeitarbeitsbeschäftigten zufolge erhalten die Zeitarbeitnehmer/-innen während ihres Arbeitseinsatzes weit überwiegend die gleichen Arbeitsmittel wie Stammbeschäftigte. Als ein Integrationshemmnis wird nach Experteneinschätzung die Erkennbarkeit als Zeitarbeitnehmer/-in, z.B. durch andere Kleidung, angesehen.

Die Einsatznachbereitung ist als eine der Schwachstellen im Verleihprozess bekannt, da diese im Alltagsgeschäft häufig zu kurz kommt und oft nur oberflächlich erledigt wird. Der repräsentativen Betriebsbefragung zufolge führt allerdings nur weniger als jedes fünfte Zeitarbeitsunternehmen überhaupt keine Nachbereitung durch, drei Viertel der Betriebe dagegen sowohl mit dem/der Zeitarbeitnehmer/-in als auch mit dem Kundenbetrieb.

Tiefer gehende Analysen zum Zusammenhang zwischen betrieblichen Strukturmerkmalen und Organisation des Verleihprozesses zeigen in dieser Hinsicht jedoch kein systematisches Muster auf. So weisen, entgegen verbreiteter Ansichten, kleinere Betriebe oder solche mit einem Schwerpunkt im Helfergeschäft keine systematisch schlechtere Organisation des Verleihprozesses auf als Großbetriebe oder solche mit Beschäftigten, die höher qualifizierte Tätigkeiten ausüben.

8.1.3 Personalmanagement

Nach Expertenmeinung kommt in den Zeitarbeits- und Entleihbetrieben im Rahmen des Personalmanagements vor allem den Qualifizierungsangeboten eine besonders hohe Bedeutung zu. Darüber hinaus spielen, je nach Bereich, das betriebliche Gesundheitsmanagement sowie weitere Unterstützungsangebote eine Rolle, wozu beispielsweise regelmäßige Mitarbeitergespräche oder auch informelle Angebote zum Austausch der Mitarbeiter/-innen zählen.

Weiterbildung ist dabei ein ebenso aktuelles wie kontrovers diskutiertes Thema in der Zeitarbeit. Weitgehende Übereinstimmung besteht hinsichtlich der Einschätzung, dass Qualifizierung in Zeitarbeitsunternehmen in der Breite ein weitgehend vernachlässigtes Thema darstellt. Allerdings konstatieren Experten/-innen, dass nicht zuletzt aufgrund des einsetzenden Fachkräftemangels die Aufmerksamkeit für dieses Thema in der Zeitarbeit in den letzten Jahren

gestiegen sei, auch wenn teilweise noch das Know-how für eine sinnvolle praktische Umsetzung von Qualifizierungen fehle. So bedinge die nach wie vor hohe Bedeutung des Verleihs von Geringqualifizierten, dass unter den Verleihern oftmals keine oder nur eine sehr geringe Notwendigkeit für Fortbildungen für diese Zielgruppe wahrgenommen werde. Hier kommt es nach übereinstimmenden Aussagen, auch der Zeitarbeitsunternehmen, in der überwiegenden Mehrheit höchstens zu kurzen Qualifizierungen, die sich unmittelbar in Einsätzen für den Verleiher gewinnbringend nutzen lassen. Nach Aussagen von Interviewpartnern/-innen bestehe mit Blick auf längerfristige und höherwertige Qualifizierungen das zentrale unternehmerische Risiko für die Zeitarbeitsunternehmen darin, dass die Mitarbeiter/-innen im Anschluss womöglich das Zeitarbeitsunternehmen verlassen und dieses dann „auf den Kosten sitzen bleibe“. Auf der anderen Seite stelle gerade unter Fachkräften und Akademikern/-innen Weiterbildung einen wichtigen Aspekt dar, um die Einsatzfähigkeit der Mitarbeiter/-innen zu erhalten bzw. zu steigern und den betreffenden Arbeitnehmern/-innen Anreize zu bieten, im Unternehmen zu bleiben.

Die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen in der Zeitarbeit scheint nach den Ergebnissen der Repräsentativbefragungen allerdings gängige Praxis zu sein und in dieser Hinsicht scheint sich die Branche nicht von anderen zu unterscheiden. Die Einsatzbetriebe scheinen aus Sicht der Zeitarbeitnehmer/-innen jeweils ein höheres Interesse als die Verleiher daran zu haben, das berufliche Wissen der Zeitarbeitskräfte weiterzuentwickeln.

Im Gegensatz zur Organisation des Verleihprozesses, der den vorliegenden Ergebnissen zufolge weitestgehend unabhängig von betrieblichen Strukturmerkmalen ist, ist ein ressourcenorientiertes Personalmanagement, das Maßnahmen der Personalentwicklung einen hohen Stellenwert einräumt, eher bei bestimmten Betriebstypen verbreitet. Dabei handelt es sich tendenziell um Großbetriebe und solche ohne Helferschwerpunkt sowie Verleiher mit einem schriftlich fixierten Wertekodex/Leitbild und solche mit einem Betriebsrat. Im Hinblick auf ein nachhaltiges Personalmanagement in der Zeitarbeit besteht somit noch durchaus Potenzial zur Ausbildung von Branchenstandards analog zu denen bei der Verleihprozessorganisation.

8.1.4 Arbeitszufriedenheit, Arbeitsqualität, Commitment

In der Befragung unter Zeitarbeitskräften wurden verschiedene Aspekte der Arbeitsbedingungen abgefragt, wobei sich die Items zum einen an der Befragung von Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft orientieren, so dass eine gewisse Vergleichbarkeit gegeben ist, zum anderen auf den Ergebnissen der Experten- und Fallstudiengespräche beruhen, in denen verschiedene Aspekte „guter“ Arbeit thematisiert worden sind. Dabei konnte insbesondere für den Helferbereich, der in der Regel mit geringen inhaltlichen Herausforderungen verbunden ist, festgehalten werden, dass die Möglichkeiten der Selbstbestimmung von Arbeitsabläufen und der Aufgabenerledigung äußerst begrenzt sind.

Nach den Befragungsergebnissen bestehen wesentliche Unterschiede zwischen den Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit und den Arbeitsbedingungen in anderen Beschäftigungsformen im Grad der Selbstständigkeit, im Abwechslungsreichtum und in der Einbindung in betriebliche Arbeitsabläufe. Dabei lassen sich zwar jeweils Unterschiede nach dem Qualifikationsniveau der Zeitarbeitnehmer/-innen beobachten, jedoch unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen in Bezug auf diese Aspekte für Zeitarbeitnehmer/-innen zum Teil stark von denen anderer Arbeitnehmer/-innen. Nach den Ergebnissen der repräsentativen Betriebs- und Personenbefragungen ist generell festzuhalten, dass Zeitarbeitnehmer/-innen ihre Arbeit häufig als weniger anspruchsvoll und weniger abwechslungsreich als andere Arbeitnehmer/-innen empfinden, dass

sie aus eigener Sicht weniger Verantwortung übernehmen müssen und weniger Termindruck ausgesetzt sind, allerdings häufiger körperlich anstrengende Arbeiten ausführen müssen und oftmals ihre Gesundheit beeinträchtigt sehen.

Allerdings legen die Befragungsergebnisse insgesamt nahe, dass einige der Vorurteile gegenüber der Zeitarbeit ungerechtfertigt sind. So wird deutlich, dass sich die Unternehmen der Zeitarbeitsbranche zur Wahrung bestimmter Qualitätsstandards, z.B. der Kontaktpflege zu den Zeitarbeitnehmern/-innen während des Arbeitseinsatzes, einer Entlohnung nach Tarif, der Einweisung sowie der Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verpflichtet fühlen. Gerade höher qualifizierten Zeitarbeitnehmern/-innen wird in den Einsatzbetrieben kaum der Eindruck vermittelt, sie seien „Arbeitnehmer 2. Klasse“. Dennoch sind aber, z.B. hinsichtlich der empfundenen relativen Entlohnung, nach wie vor Unterschiede gegenüber anderen Arbeitnehmern/-innen mit ähnlicher Qualifikation und ähnlicher Tätigkeit festzustellen. Sehr deutlich werden diese Unterschiede am Beispiel der betrachteten Merkmale der Arbeitszufriedenheit, der wahrgenommenen Arbeitsqualität und der persönlichen Bindung an den Betrieb. Zwar ist die Zeitarbeit stärker als andere Branchen durch Hilfstätigkeiten gekennzeichnet, bei deren Erledigung in höherem Maße als bei der Ausführung anderer Tätigkeiten auf Zeitarbeitnehmer/-innen zurückgegriffen wird. Jedoch sind auch qualifizierte Zeitarbeitnehmer/-innen weniger zufrieden mit ihrer Berufstätigkeit als andere Arbeitnehmer/-innen und oftmals empfinden sie bestimmte Aspekte ihrer Arbeit als besonders belastend.

8.1.5 Betriebliche Ansatzpunkte zur Steigerung der subjektiv wahrgenommenen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität

Im Rahmen multivariater Regressionsanalysen wurde mit Hilfe eines kombinierten Beschäftigten-Betriebs-Datensatzes untersucht, inwieweit betriebliche Ansatzpunkte existieren, die geeignet erscheinen, zu einer Verbesserung der subjektiv wahrgenommenen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität beizutragen. Darüber hinaus wurde untersucht, ob diese Ansatzpunkte einen systematischen Zusammenhang zum Commitment gegenüber dem Ver- oder Entleiher aufweisen. Dabei standen zum einen solche Indikatoren im Mittelpunkt, die ein ressourcenorientiertes Personalmanagement abbilden und zum anderen solche, die eine gelungene Organisation des Verleihprozesses charakterisieren. In allen Analysen wurde zudem eine Vielzahl an individuellen und betrieblichen Kontrollvariablen berücksichtigt.

Als zentrale Variable, für die in beinahe allen Schätzungen zur Arbeitszufriedenheit und wichtigen Aspekten der Arbeitsqualität ein systematischer, d.h. statistisch signifikanter Zusammenhang ermittelt werden konnte, erwies sich die Betriebszugehörigkeit. So ist etwa die Arbeitszufriedenheit (unter sonst gleichen Umständen) systematisch höher, wenn die befragten Zeitarbeitnehmer/-innen zum Befragungszeitpunkt noch im selben Zeitarbeitsbetrieb beschäftigt waren wie am 31.12.2012 (Zeitpunkt der Stichprobenziehung). Bei der Interpretation dieses Zusammenhangs muss allerdings beachtet werden, dass die Kausalrichtung unklar ist. So ist es möglich, dass die befragten Zeitarbeitnehmer/-innen deshalb zufriedener sind, weil sie länger bei einem bestimmten Betrieb beschäftigt sind. Ebenso ist das genau Umgekehrte denkbar, d.h. die Arbeitnehmer/-innen sind dort länger beschäftigt, weil sie zufriedener sind.

Darüber hinaus offenbaren die empirischen Ergebnisse zumeist einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und -qualität einerseits sowie der (subjektiv wahrgenommenen) Erkennbarkeit als Zeitarbeitnehmer/-in. Dies deutet darauf hin, dass es die Zeitarbeitsbeschäftigten als Stigmatisierung empfinden, wenn sie (glauben, dass sie) als solche während des Einsatzes z.B. aufgrund ihrer Kleidung erkannt werden. Dies bestätigt die Experteneinschätzung, wonach die Erkennbarkeit als Zeitarbeitnehmer/-in ein zentrales Integrationshemmnis darstellt (Abschnitt 8.1.1).

Des Weiteren offenbaren die Analyseergebnisse häufig einen signifikanten Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und -qualität einerseits sowie der Einsatzdauer beim Entleiher andererseits. Dabei lässt sich beobachten, dass eine zunehmende Einsatzdauer (unter sonst gleichen Umständen) mit einer höheren Arbeitszufriedenheit und – bei wichtigen Teilaspekten wie der Gesundheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – auch mit einer größeren Arbeitsqualität einhergeht. Dies deutet darauf hin, dass die Beschäftigten einen stabilen und längerfristig planbaren Arbeitseinsatz zu schätzen wissen. Allerdings ist dieser Zusammenhang zumeist nicht linear, sondern umgekehrt u-förmig. Dies bedeutet, dass der Anstieg der Arbeitszufriedenheit mit zunehmender Einsatzdauer beim Entleiher immer kleiner wird und sich der Zusammenhang irgendwann ins Negative wendet. Im Falle der Arbeitszufriedenheit ist dies den empirischen Ergebnissen zufolge aber erst bei einer Überlassungsdauer von ca. 51 Monaten der Fall, d.h. erst nach mehr als vier Jahren „kippt“ dieser Zusammenhang. Letztlich ist hierbei zu beachten, dass bei Personen, die als Zeitarbeitnehmer/-innen erkennbar sind (bzw. glauben dies zu sein) sowie bei Beschäftigten, die als Grund für ihren Eintritt in eine Zeitarbeitsbeschäftigung *nicht* die Beendigung oder Vermeidung von Arbeitslosigkeit angegeben haben, kein signifikanter Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Einsatzdauer zu erkennen ist.

Diese Ergebnisse sind unter Umständen von Relevanz für die aktuelle politische Diskussion bezüglich der Einführung einer Überlassungshöchstdauer von z.B. 18 Monaten, wie sie im Koalitionsvertrag festgehalten ist. Allerdings ist dabei zu beachten, dass die Kausalrichtung unklar ist. So ist es möglich, dass die befragten Zeitarbeitnehmer/-innen deshalb zufriedener sind, weil sie länger bei einem bestimmten Entleihbetrieb beschäftigt sind. Allerdings ist es auch möglich, dass zufriedener Beschäftigte für längere Einsätze ausgewählt werden. Angesichts dieser Unklarheit ist es schwierig, aus den empirischen Befunden konkrete Handlungsempfehlungen für die aktuelle Diskussion um eine Begrenzung der Überlassungsdauer abzuleiten. In jedem Fall legen sie den Schluss nahe, dass bei einer Überlassungsdauer über 18 Monaten eine höhere Arbeitszufriedenheit und -qualität bei Zeitarbeitnehmern/-innen beobachtet wird als bei geringeren Überlassungsdauern. Es dürfte sich daher lohnen, die ursächlichen Hintergründe für diese empirische Regularität tiefer zu erforschen, bevor daraus voreilige Schlussfolgerungen gezogen werden.

Ferner stellt sich die Einsatzdauer für die Verleiher gewissermaßen als zweiseitiges Schwert dar. Längere Einsätze gehen zwar mit einer höheren Zufriedenheit und Arbeitsqualität einher, verstärken aber den empirischen Befunden zufolge gleichzeitig die Bindung an den Kundenbetrieb, nicht aber an das Zeitarbeitsunternehmen.

Betrachtet man die empirischen Ergebnisse zu den betrieblichen Ansatzpunkten der Verleihgestaltung und des Personalwesens, so ergeben sich ein paar wenige, aber durchaus interessante Zusammenhänge. So gehen etwa die Durchführung von Mitarbeitergesprächen und die Erarbeitung von Entwicklungsplänen seitens des Zeitarbeitsunternehmens mit einer signifikant höheren Arbeitszufriedenheit und einem höheren Commitment gegenüber dem Verleiher bei ausgewählten Beschäftigtengruppen (z.B. bei Beschäftigten mit einer relativ langen Betriebszugehörigkeit und solchen, die nicht als Zeitarbeitnehmer/-innen erkennbar sind) einher. Auch die Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen weist eine signifikant positive Assoziation mit der Arbeitszufriedenheit auf, allerdings gilt dies vor allem für solche Personen, die zwischenzeitlich beim Verleiher ausgeschieden sind und nicht für solche, die noch bei selbigem beschäftigt sind. Dies untermauert die Befürchtung vieler Zeitarbeitsunternehmen, dass Fort- und Weiterbildung in dem Sinne kontraproduktiv sein können, als sie die Beschäftigungschancen der qualifizierten Mitarbeiter/-innen außerhalb des eigenen Betriebes erhöhen.

Im Gegensatz zu den Charakteristika eines ressourcenorientierten Personalmanagements können für die Merkmale einer gelungenen Verleihorganisation nur sehr wenige signifikante Zusammenhänge zur Arbeitszufriedenheit und -qualität beobachtet werden. Da sich bei der Gestaltung des Verleihs – wie oben dargestellt – offenbar Branchenstandards etabliert haben, stellt dies keine allzu große Überraschung dar. Zu den auffälligsten Zusammenhängen zählt dabei der zwischen Maßnahmen der Gesundheitsförderung und dem Commitment gegenüber dem Zeitarbeitsbetrieb. So lässt sich für einige Teilgruppen (z.B. männlichen Beschäftigten oder solchen aus Betrieben ohne Helferschwerpunkt) der Beschäftigten eine signifikant höhere Bedeutung des Verleihers beobachten, wenn dieser Maßnahmen der Gesundheitsförderung durchführt.

Schließlich kann noch festgehalten werden, dass Zeitarbeitnehmern/-innen, die ihre Tätigkeit in der Zeitarbeit in dem Sinne als vorübergehend betrachten als sie sich hierdurch Beschäftigungsperspektiven außerhalb der Branche erhoffen, andere Qualitätsaspekte wichtig bzw. unwichtig sind als bei Personen, die sich mit einem längerfristigen Verbleib in der Zeitarbeit arrangiert haben. Dies gilt insbesondere für die Bedeutung, die eine Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch die Zeitarbeitsfirma für die Arbeitszufriedenheit aufweist. Hier ist ein positiver Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit von Zeitarbeitskräften festzustellen, die ihre Tätigkeit in der Zeitarbeit als vorübergehend ansehen.

Vor dem Hintergrund der Untersuchungsergebnisse wurden diverse Best und Good Practice-Sammlungen sowie Wettbewerbe ausgewertet und darauf aufbauend ein Kriterienraster für Good Practice in der Zeitarbeit entwickelt. Dieses Raster umfasst insgesamt 15 Einzelkriterien, die in drei Gruppen zusammengefasst werden können:

- a) Sechs Basiskriterien, die von Praxisbeispielen unabdingbar und zwingend erfüllt sein müssen. Damit werden inhaltliche Anforderungen definiert, mit denen die Ausrichtung auf die Beschäftigten in der Zeitarbeit und der Praxisnutzen für diesen Personenkreis sichergestellt werden.
- b) Sechs ergänzenden Kriterien, von denen zwar möglichst viele erfüllt werden sollen, aber nicht alle erfüllt sein müssen. Damit wird nicht nur ein Unterscheidungsmerkmal zu Best Practice definiert, sondern auch den Ergebnissen des vorliegenden Projekts Rechnung getragen, wonach aufgrund der strukturell begrenzten Möglichkeiten der Zeitarbeitsunternehmen und der Untersuchungsergebnisse diese Kriterien eben nur fakultativ vorzugeben sind.
- c) Drei Kriterien zur Ergebnissicherung, die vor allem dazu dienen, die Wirkungen des Praxisbeispiels dauerhaft zu sichern, womit auch der Aspekt der Nachhaltigkeit unterstützt wird.

In den Fallstudienbetrieben wurden Praxisbeispiele angetroffen, die beispielhaft für die Unterstützungsmöglichkeiten in der Branche stehen und die aus den als potenziell relevant identifizierten Handlungsfeldern stammen:

- Förderung der Weiterbildung
- Maßnahmen der Gesundheitsförderung
- Aktivitäten im Bereich der Work-Life-Balance.

Insgesamt handelt es sich um sechs Praxisbeispiele aus vier Unternehmen, die mit ihren wesentlichen Inhalten kurz dargestellt werden. Schließlich werden diese Beispiele in das Kriterienraster für Good Practice eingeordnet, womit dieses theoretisch entwickelte Raster einen ersten Praxistest absolviert hat.

8.2 Handlungsempfehlungen

Aus den Analysen zu den betrieblichen Ansatzpunkten zur Steigerung der subjektiv wahrgenommenen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität geht – wie oben dargestellt – hervor, dass die wichtigste „Determinante“ der Arbeitszufriedenheit und bedeutender Aspekte der Arbeitsqualität die Beschäftigungsdauer im Zeitarbeitsbetrieb darstellt. Diese wird den empirischen Befunden zufolge primär durch individuelle sozio- und erwerbsbiografische Merkmale wie Alter, Wochenarbeitszeit und verschiedene betriebliche Strukturmerkmale wie die Anzahl der Beschäftigten im Zeitarbeitsbetrieb bestimmt. Weder für die Organisationsmerkmale des

Verleihprozesses noch die Indikatoren eines ressourcenorientierten Personalmanagements können hier positive Zusammenhänge beobachtet werden. Gleichwohl stellt sich vor diesem Hintergrund die Frage, wie es Zeitarbeitsbetrieben gelingen kann, leistungsfähige Mitarbeiter/-innen längerfristig an sich zu binden. Gelingt eine solche Bindung, so kann erwartet werden, dass dies mit einer höheren Arbeitszufriedenheit und einer besseren Arbeitsqualität einhergeht. Gleichzeitig liegt es im wirtschaftlichen Interesse der Betriebe, produktive Arbeitnehmer/-innen im Unternehmen zu halten.

Der zentrale Ansatzpunkt hierfür dürften die weitgehend homogenen Erwartungen der Zeitarbeitnehmer/-innen an ihre Arbeitgeber sein. Der Befragung zufolge wünschen sich die Beschäftigten in der Zeitarbeit durchweg den Fähigkeiten entsprechende Arbeitseinsätze, eine offene Kommunikation bezüglich Leistung und Beschäftigungsperspektiven sowie Unterstützung bei Konflikten im Rahmen von Kundeneinsätzen. Eine längerfristige Bindung von Beschäftigten an Zeitarbeitsunternehmen erfordert das glaubwürdige Versprechen, sich zu bemühen, diese Erwartungen bestmöglich zu erfüllen. Dies setzt zunächst natürlich voraus, diese Erwartungen zu kennen und zu verstehen. Den Ergebnissen des Projekts zufolge scheint diesbezüglich ein deutliches Verbesserungspotenzial auf Seiten der Zeitarbeitsfirmen vorhanden zu sein, was insbesondere an der Überschätzung der Bedeutung der Beschäftigungschancen innerhalb der Branche durch die Zeitarbeitsbetriebe deutlich wird. Für ein nachhaltiges Personalmanagement in der Zeitarbeit impliziert dies weiterhin, dass geeignete Maßnahmen ergriffen werden sollten, um die Glaubwürdigkeit dieses Versprechens zu untermauern. Dies kann als die zentrale Herausforderung an das Personalmanagement in der Zeitarbeitsbranche erachtet werden.

Dabei gilt es zu beachten, dass den „klassischen“ Instrumenten des Personalmanagements branchenbedingt enge Grenzen gesetzt sind. So ist etwa die Steuerungs- und Anreizwirkung von Entgelt und Entgeltbestandteilen zum einen durch die Tarifverträge und zum anderen durch die beschränkte Durchsetzbarkeit höherer Verrechnungssätze beim Kundenunternehmen begrenzt. Ähnliches gilt für Aufstiegs- oder Karrierepläne und die damit verbundenen Qualifizierungsversprechen. Gleichwohl empfiehlt es sich, den vorhandenen Spielraum besser als bislang zu nutzen. Insgesamt impliziert dies den Verleih (noch) stärker mitarbeiterorientiert statt einsatzorientiert zu gestalten. Die Betreuung der Mitarbeiter/-innen seitens der Disponenten/-innen ist offensichtlich schon jetzt einem grundlegenden Wandel unterworfen, wobei sich Ansätze für Standards in der Branche herauszubilden scheinen, die es weiterzuentwickeln gilt. Diese beziehen sich zunächst auf die Beschaffung möglichst passgenauer Anschlusseinsätze in berufsfachlicher, menschlich-sozialer und kommunikativer Hinsicht. Darüber hinaus sollten sich die Zeitarbeitsunternehmen darauf konzentrieren, ihren Mitarbeitern/-innen glaubhafte Signale dahingehend zu vermitteln, dass verleihenseitig alles getan wird, um die Erwartungen der Mitarbeiter/-innen zu erfüllen. Hierfür können vor allem folgende Ansatzpunkte hilfreich sein,

wobei nochmals zu betonen ist, dass es nach den Untersuchungsergebnissen den personalwirtschaftlichen und organisatorischen „Königsweg“ nicht gibt:⁶⁰

- Regelmäßiger Kontakt mit den Mitarbeitern/-innen und Unterstützung bei Problemen und Konflikten am Arbeitsplatz als standardmäßige Dienstleistung bei der Verwirklichung individueller Präferenzen (z.B. Langzeiturlaub bei höher Qualifizierten) sowie bei der Gestaltung des Alltags (z.B. Fahrdienste bei gering Qualifizierten)
- Offene und ehrliche Kommunikation, insbesondere auch bezüglich der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, was auch erfordert, dass in der Kommunikation den Anliegen der Zeitarbeitskräfte hinreichend Zeit und Raum gewährt wird
- Modulare Weiterbildungsangebote, idealerweise in Kooperation mit (potenziellen) Kundenbetrieben, auch wenn hier branchenspezifische Restriktionen bestehen aufgrund derer die Möglichkeiten nicht überschätzt werden sollten
- Förderung der Weiterbildungsbereitschaft unter den Zeitarbeitsbeschäftigten als ihr Beitrag, die Chancen auf eine nachhaltige Beschäftigung sowohl innerhalb als auch außerhalb der Zeitarbeit zu erhöhen
- Entwicklungspläne mit realistischen und ehrlichen Zielsetzungen v.a. im Hinblick auf passgenaue Anschlussbeschäftigungen
- Kombination mit Maßnahmen der Gesundheitsförderung und systematischer Einsatznachbereitung, die beide als wesentliche Faktoren zur Erhöhung der Glaubwürdigkeit des o.g. Versprechens erachtet werden können. Insbesondere Maßnahmen der Gesundheitsförderung scheinen geeignet, die Bindung an das Verleihunternehmen nicht nur aufrechtzuerhalten, sondern zu verbessern, ohne dass nicht intendierte „Nebenwirkungen“ (wie etwa bei der Weiterbildungsförderung) auftreten
- Weiterentwicklung und verstärkte Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, da ein Nachlassen der Arbeitsschutzanstrengungen bzw. die Vernachlässigung dieses Handlungsfeldes die anderweitigen personalwirtschaftlichen Maßnahmen, insbesondere der Gesundheitsförderung, konterkarieren würde.

⁶⁰ Konkrete Praxisbeispiele für diese Ansatzpunkte, denen ein vorbildlicher Charakter bescheinigt werden kann, wurden in Kapitel 7 dargestellt.

Abkürzungsverzeichnis

BAP	Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BWP	Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
BZgA	Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung
CATI	Computer-assisted telephone interview
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU-OSHA	European Agency for Safety and Health at Work
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GPC	Good Practice Center (des BIBB)
HRM	Human Ressource Management
Hrsg.	Herausgeber
IEB	Integrierte Erwerbsbiografien
iGZ	Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
IHK	Industrie- und Handelskammer
INQA	Initiative Neue Qualität der Arbeit
IVSS	Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit
ISSA	International Social Security Association
KMU	kleinere und mittlere Unternehmen
NRW	Nordrhein-Westfalen
TÜV	Technischer Überwachungsverein
WHO	World Health Organization

Am Projekt beteiligte Zeitarbeitsunternehmen

avitea GmbH, Lippstadt

ARINKO Stuttgart GmbH, Stuttgart

HKPersonal-Dienste GmbH, Köln

Lorenz Personal GmbH & Co. KG, Nürnberg

PUNKT UM GmbH & Co. KG, Leipzig

Randstad Deutschland GmbH & Co. KG, Eschborn

START Zeitarbeit NRW GmbH, Duisburg

ZIP Zeitarbeit + Personalentwicklung GmbH, Bremen

Literaturverzeichnis

Alewell, D. and A. Hauff (2011), Make-or-buy decisions regarding temporary agency work – an empirical analysis of the decision process and expected effects. *The International Journal of Human Resource Management* 22 (15): 3127-3145.

Aselage, J. und R. Eisenberger (2003), Perceived organizational support and psychological contracts – a theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior* 2003 (24): 491 – 509.

Atkinson, J. (1984), Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management* 16 (8): 28-31.

avitea GmbH (Hrsg.) (2013), Familienfreundliche Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der avitea GmbH. Broschüre, Lippstadt.

BA – Bundesagentur für Arbeit (2012), Zeitarbeit in Deutschland. Aktuelle Entwicklungen. BA, Nürnberg.

BA – Bundesagentur für Arbeit (2013), Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher. BA, Nürnberg.

BA – Bundesagentur für Arbeit (2014a), Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitnehmerüberlassung: Zeitreihe ab 1973. Internet: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html>, abgerufen im November 2014.

BA – Bundesagentur für Arbeit (2014b), Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitnehmerüberlassung: Leiharbeiter und Verleihbetriebe. Internet: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html>, abgerufen im November 2014.

Bach, U., I. Leisten und T. Weinert (2010), *Transferbar – Transfermethoden im Präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz*. Aachen: Technische Hochschule Aachen Zentrum für Lern- u. Wissensmanagement.

BAP – Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (2012), Qualifizierung von Zeitarbeitskräften. Maßnahmen der Personaldienstleister. Berlin.

Becker, G.S. (1964), *Human Capital*. New York: The University of Chicago Press

Bruggemann, A. (1974), Zur Unterscheidung verschiedener Formen von „Arbeitszufriedenheit“. *Arbeit und Leistung* 28: 281-284.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009), *Begriffsbestimmung – Good Practice*. Wien.

CDU, CSU, SPD (2013), *Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD*. Rheinbach: Union Betriebs GmbH.

Chambel, M.J. und R. Fontinha (2009), Contingencies of Contingent Employment, Psychological Contract, Job Insecurity and Employability of Contract Workers. *Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones* 25: 207 – 217.

De Cuyper, N. et al. (2008), Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment, Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews* 1: 25 –51.

De Jong, J., R. Schalk und N. De Cuyper, Nele (2009), Balanced versus Unbalanced Psychological Contracts in Temporary and Permanent Employment, Associations with Employee Attitudes. *Management and Organization Review* 5 (3): 329 – 351.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2012), *Beispiele guter Praxis für KMU*. Berlin.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2013a), *Beispiele guter Praxis – Wirtschaftlichkeit*. Berlin.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2013b), *Beispiele guter Praxis – innovative Ideenschmiede*. Berlin.

Deutscher Bundestag (2010), Elfter Bericht der Bundesregierung über die Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Berlin.

Deutscher Bundestag (2014), Zwölfter Bericht der Bundesregierung über die Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, Berlin.

Druker, J. und C. Stanworth (2004), Mutual expectations, a study of the three-way relationship between employment agencies, their client organizations and white-collar agency 'temps'. *Industrial Relations Journal* 35: 58 – 75.

Eisenberger, R., P. Fasolo and V. Davis-LaMastro (1990), Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology* 75: 51-59.

EU-OSHA – Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Hrsg.), Wettbewerb für gute praktische Lösungen 2014-2015. Internet: https://osha.europa.eu/de/competitions/good-practice-award_2014-2015. Abgerufen im November 2014.

ffas, infas, ffp - Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin, Institut für angewandte Sozialwissenschaft, Forschungszentrum familienbewusste Personalpolitik (2014), Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität. Abschlussbericht. BMAS, Berlin.

Häckel-Bucher, M. (2010), Kriterien für die Auswahl von guten praktischen Beispielen. Vortragsfolien, Wien.

Hägele, H. und M. Fertig (2009), Analyse des Helferunfallgeschehens in der Zeitarbeit. Hamburg. Download unter <http://www.vbg.de>. Abgerufen im November 2014.

Haller, P. und E. Jahn (2014), Zeitarbeit in Deutschland – Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern. IAB-Kurzbericht 13/2014. IAB, Nürnberg.

Hees, F., I. Leisten und U. Bach (2010), Strategischer Transfer im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Aachen.

Herriot, P. and C. Pemberton (1997), Facilitating new deals. *Human Resource Management Journal* 7 (1): 45-56.

Homburg, V. (2013), Dilemma und Chance – Weiterbildung in der Zeitarbeit. In Bouncken, R., M. Bornewasser und L. Bellmann (Hrsg.), *Neue Herausforderungen in der Zeitarbeit*. München: Hampp, 73-98.

IAB (2013), Befristete Beschäftigung – Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2012. IAB, Nürnberg.

IAB, Universität zu Köln, ZEW (2013), Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg: Längsschnittstudie in deutschen Betrieben. Erster Zwischenbericht. Forschungsbericht Arbeitsmarkt 442. BMAS, Berlin.

Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie (2013), Redaktions-Leitfaden der Good-Practice-Datenbank NRW. Wuppertal.

ISSA – International Social Security Association (ed.), Good Practices in Social Security. Internet: <http://www.issa.int/good-practices>. Abgerufen im November 2014.

Jahn, E. J. und K. Wolf (2005), Flexibilität des Arbeitsmarktes: Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. IAB-Kurzbericht 14/2005. IAB, Nürnberg.

Jahn, E. und E. Weber (2013), Zeitarbeit: Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung. IAB-Kurzbericht, 02/2013. IAB, Nürnberg.

Jahn, E.J. (2010), Reassessing the pay gap for temps in Germany. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 230 (2): 208-233.

Kaufhold, M. und V. Homburg (2011), Das Lernstück©-Verfahren. Zertifizierung im Arbeitsprozess erworbener Kompetenzen. *BIBB/BWP* 5/2011: 28–31.

Koller, L. und H. Rudolph (2011), Arbeitsaufnahmen von SGB-II-Leistungsempfängern: Viele Jobs von kurzer Dauer. IAB-Kurzbericht, 14/2011. IAB, Nürnberg.

Kreis Soest (Hrsg.), Zertifikat „Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Soest“ avitea GmbH. Internet: http://www.wfg-kreis-soest.de/uploads/media/130905_Steckbrief_avitea_01.pdf. Abgerufen im November 2014.

Kvasnicka, M. (2005), *Temporary Agency Work in Germany*. Aachen: Shaker Verlag.

Kvasnicka, M. (2009), Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment? In: Autor, D. (Hrsg.), *Studies of Labor Market Intermediation*. Chicago: The University of Chicago Press, 335-372.

Lehmann, F., R. Geene, L. Kaba-Schönstein, H. Kilian, M. Meyer-Nürnberg, G. Bartsch (2011), Kriterien guter Praxis in der Gesundheitsförderung bei sozial Benachteiligten. Ansatz – Beispiele – weiterführende Informationen. 5. Auflage, Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Band 5, Köln.

Lehmer, F. und K. Ziegler (2010), Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg, IAB-Kurzbericht 13/2010. IAB, Nürnberg.

Liden, R.C. S. J. Wayne, M. L. Kraimer, R. T. Sparrowe (2003), The dual commitments of contingent workers, an examination of contingents' commitment to the agency and the organization. *Journal of Organizational Behavior* 24: 609 – 625.

McLean Parks, J., D. Kidder and D. Gallagher (1998), Fitting Square Pegs into Round Holes: Mapping the Domain of Contingent Work Arrangements onto the Psychological Contract. *Journal of Organizational Behavior* 19: 697-730.

Meyer, J.P. und N.J. Allen (1991), A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1: 61 – 89.

Mitlacher, L.W. (2005), Temporary agency work, the changing employment relationship and its impact on human resource management. *Management Revue* 16 (3): 370-388.

Morrison, E.W. und S.L. Robinson (1997), When Employees Feel Betrayed, A Model of How Psychological Contract Violation Develops. *The Academy of Management Review* 22: 226 – 256.

Nationale Arbeitsschutzkonferenz (2014), Abschlussbericht zum GDA-Arbeitsprogramm „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Zeitarbeit“. Berlin.

Nies C. und C. Kahlenberg (2014), Lust am Lernen – ein Leben lang. Analysen und Erfolgsbeispiele aus der Unternehmenspraxis. In Das Demographie Netzwerk. Bremen: Fachverlag NW, 60-64.

Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH (Hrsg.), Gestaltung, Umsetzung und Transfer von Instrumenten zum Ressourcenmanagement und zum Arbeitsschutz im Rahmen eines zielgruppenbezogenen Ansatzes für Leiharbeitnehmer in Entleihunternehmen. Internet: www.grazil.net.

Randstad (Hrsg.), Weiterbildungsmaßnahmen bei Randstad – Randstad Deutschland. Internet: <http://www.randstad.de/fuer-bewerber/weiterbildung>. Abgerufen im November 2014.

Robinson, S.L. und E.W. Morrison (2000), The Development of Psychological Contract Breach and Violation, A Longitudinal Study. *Journal of Organizational Behavior* 21: 525 – 546.

Rousseau, D.M. (1989), Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 2: 121 – 139.

Rousseau, D.M. (1995), *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks: Sage.

Schlese, M., F. Schramm und N. Bulling-Chabalweski (2005), Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitnehmern. *WSI-Mitteilungen* 10: 568 – 574.

Schröder, H. und A. Spermann (2012), Als Zeitarbeitnehmer zertifizierte Kompetenzen erwerben. *Zeitschrift für berufliche Bildung* 07-08: 21-23.

Shore, L.M. and L.E. Tetrick (1994), The Psychological Contract as an Explanatory Framework in the Employment Relationship. In Cooper, C. and D. Rousseau (eds.), *Trends in Organizational Behavior*. New York: Wiley, 91-109.

Soziale Innovation (2011), Familienfreundliche Arbeitszeiten. Praxisbeispiele in der Zeitarbeit. Dortmund.

START Zeitarbeit NRW GmbH (2013), Geschäftsbericht 2012. Duisburg.

START Zeitarbeit NRW GmbH (2014), Geschäftsbericht 2013. Duisburg.

Statistisches Bundesamt (2014), 42,5 Millionen Erwerbstätige im 2. Quartal 2014. Pressemitteilung Nr. 295 vom 21.08.2013. Wiesbaden.

Streicher, B., G. W. Maier, E. Jonas und L. Reisch (2008), Organisationale Gerechtigkeit und Qualität der Führungskraft-Mitarbeiter-Beziehung. *Wirtschaftspsychologie. Sonderheft Gerechtigkeit im Organisationsalltag*, 18ff.

Turnley, W.H. und D.C. Feldman (1999), The Impact of Psychological Contract Violations on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect. *Human Relations* 52: 895 – 922

Vitera, J. und M. Bornewasser (2011), Commitment und Zeitarbeit. In Bornewasser, M. und R. Bouncken (Hrsg), *Beiträge zur Flexibilisierung*, Band 1. München/Mering, 33 – 60

Wilkens, U. (2004), *Management von Arbeitskraftunternehmern. Psychologische Vertragsbeziehungen und Perspektiven für die Arbeitskräftepolitik in wissensintensiven Organisationen*. Wiesbaden: DUV.

Wilkens, U. (2006), Der psychologische Vertrag hochqualifizierter Arbeitskraftunternehmer als Herausforderung für die Personalpolitik wissensintensiver Unternehmen. In Nienhüser, W. (Hrsg.), *Beschäftigungspolitik von Unternehmen*. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse. München und Mering: Rainer Hampp Verlag, 115-149.

Wilkens, U. and C. Ruiner (2014), Konfigurationen von new employment relationships – Zur (In)Stabilität von Arbeitsbeziehungen mit hochqualifizierten Arbeitskräften. *Managementforschung Band 24: Arbeit - eine Neubestimmung* (im Erscheinen).

Wilkens, U., C. Ruiner and M. Küpper (2013), Flexible Arrangements with the Highly-qualified Workforce. Antecedents and Effects of Different Contract Policies in Knowledge-intensive Firms. *Journal of Business Economics Special Issue „Human Resource Management of the Highly Qualified External Workforce“* 83 (8): 837-861.

Internetverzeichnis

Avitea GmbH: <http://www.avitea.de>

Flex4Work: www.flex4work.de

GEZA – Gesunde Zeitarbeit: www.gesunde-zeitarbeit.de

Kooperationsverbund Gesundheitliche Chancengleichheit: <http://www.gesundheitliche-chancengleichheit.de/good-practice/>

Good Practice Datenbank: <http://www.good-practice.org>

Initiative Neue Qualität der Arbeit: www.inqa.de/DE/

START Zeitarbeit NRW GmbH: <http://www.start-nrw.de>

Zeit Innovation Personal: www.zipzeit.de

Anhang I

Befragung von Zeitarbeitsbetrieben (Fragebogen)

Stand: 15.08.2013

Nr.	Frage	Verweis
Intro und Filterung		
	<p>Guten Tag,</p> <p>mein Name ist ... – ich rufe an von forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analyse in Berlin. Wir führen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eine wissenschaftliche Studie zur Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen und zum Personalmanagement in der Zeitarbeitsbranche durch. Wir haben unseren Anruf vor einigen Tagen mit einem Brief angekündigt. Ich würde jetzt gerne mit einem Verantwortlichen zum Thema Personalmanagement sprechen. Ist das möglich? Das Gespräch dauert in etwa 15 Minuten.</p>	
1	<p>Betreibt Ihr Betrieb Arbeitnehmerüberlassung, d.h. Zeitarbeit?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: ja 2: nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	E1 E1 E1
E1	<p>Es tut mir leid, ich kann das Interview mit Ihnen nur führen, wenn Ihr Betrieb Arbeitnehmerüberlassung, d.h. Zeitarbeit, betreibt.</p> <p>Da dies nicht der Fall ist, müssen wir unser Gespräch leider schon beenden.</p> <p>Auf jeden Fall danke ich Ihnen für Ihre Bereitschaft.</p> <p>Auf Wiederhören!</p>	
Betriebsstruktur, Betriebsstrategie und Geschäftstätigkeit		
101	<p>Hat Ihr Zeitarbeitsunternehmen nur diese eine Niederlassung oder mehrere Niederlassungen?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: nur diese eine Niederlassung 2: mehrere Niederlassungen</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
102	<p>Wie viele Zeitarbeitskräfte beschäftigte Ihr Betrieb am 31.12.2012?</p> <p><i>INT: Bitte alle Zeitarbeitnehmer zählen, auch solche die am Stichtag nicht in einem Kundeneinsatz waren.</i></p> <p><i>INT: Wenn Sie die genaue Anzahl nicht wissen, schätzen Sie bitte die Anzahl.</i></p> <p>____ [Anzahl Zeitarbeitnehmer am 31.12.2012]</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
103	<p>Wie viele Disponenten oder Mitarbeiter, die unter anderem die Aufgaben eines Disponenten wahrnehmen, beschäftigte Ihr Betrieb am 31.12.2012?</p> <p>____ [Anzahl Disponenten am 31.12.2012]</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Fragebogen: Befragung von Zeitarbeitsbetrieben

Nr.	Frage	Verweis
Betriebsstruktur, Betriebsstrategie und Geschäftstätigkeit		
104	<p>Was schätzen Sie, wie verteilen sich Ihre am 31.12.2012 in einem Kundenbetrieb eingesetzten Zeitarbeitnehmer auf geringqualifizierte Tätigkeiten, Facharbeitertätigkeiten und hochqualifizierte Tätigkeiten?</p> <p>Bitte nennen Sie den jeweiligen Prozentanteil.</p> <p><i>INT: Typischerweise erfordern geringqualifizierte Tätigkeiten keine abgeschlossene Berufsausbildung, Facharbeitertätigkeiten eine abgeschlossene Berufsausbildung und hochqualifizierte Tätigkeiten einen Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss.</i></p> <p>a) geringqualifizierte Tätigkeiten: __%</p> <p>b) Facharbeitertätigkeiten: __%</p> <p>c) hochqualifizierte Tätigkeiten: __%</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
105	<p>In wie vielen Kundenbetrieben hatten Sie am 31.12.2012 Zeitarbeitnehmer in einem Arbeitseinsatz?</p> <p><i>INT: Wenn Sie die genaue Anzahl nicht wissen, schätzen Sie bitte die Anzahl.</i></p> <p>____ [Anzahl Kundenbetriebe am 31.12.2012]</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
106	<p>Haben Sie einen Branchenschwerpunkt bei der Vermittlung, d.h. vermitteln Sie Ihrer Zeitarbeiternehmer mehrheitlich in eine bestimmte Branche?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: ja 2: nein</p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
107	<p>Vermitteln Sie Zeitarbeitnehmer mehrheitlich in der Region Ihres Betriebes, d.h. in einem Umkreis von maximal 50 Kilometern?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: ja 2: nein</p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
108	<p>Welche Modelle der Zeitarbeit und Dienstleistungen bietet Ihr Betrieb Kundenunternehmen an?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p><i>INT: Mehrfachnennungen möglich!</i></p> <p>1: klassische Zeitarbeit 2: Master-Vendor Modelle 3: On-Site-Management Modelle 4: generelle Personalvermittlung 5: Vermittlung von Freelancern 6: Outplacement Services für Personal abgebende Kundenunternehmen 7: Durchführung ganzer Projektarbeiten auf Basis eines Dienst- oder Werkvertrags (z.B. Betrieb eines Callcenters)</p>	

noch Fragebogen: Befragung von Zeitarbeitsbetrieben

Nr.	Frage	Verweis
Betriebsstruktur, Betriebsstrategie und Geschäftstätigkeit		
noch 108	<p>8: Übernahme von Aufgaben des Personalmanagements (z.B. Rekrutierung von Mitarbeitern oder Einrichtung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements)</p> <p>9: Sonstiges nämlich: _____ (offen aufnehmen)</p> <p><i>NT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p> <p><i>INT: Bitte nur bei Rückfrage bzw. Klärungsbedarf vorlesen.</i></p> <p><i>Ad 2: Beim Master-Vendor-Modell schließt das Kundenunternehmen einen Vertrag mit einem Zeitarbeitsbetrieb (Master), der für die Erfüllung des Auftrags mit verschiedenen weiteren Zeitarbeitsunternehmen kooperiert.</i></p> <p><i>Ad 3: Beim On-Site-Management Modell übernimmt ein Mitarbeiter des Zeitarbeitsbetriebs auf dem Betriebsgelände des Kundenbetriebs die Betreuung der Zeitarbeitnehmer seiner Firma.</i></p> <p><i>Ad 6: Hierbei werden Mitarbeiter, die entlassen werden sollen, vom Kundenunternehmen für einen vordefinierten Zeitraum weiterbezahlt, während sich der Zeitarbeitsbetrieb um die Qualifizierung, Beratung und Vermittlung der Betroffenen kümmert. NT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p> <p><i>INT: Bitte nur bei Rückfrage bzw. Klärungsbedarf vorlesen.</i></p> <p><i>Ad 2: Beim Master-Vendor-Modell schließt das Kundenunternehmen einen Vertrag mit einem Zeitarbeitsbetrieb (Master), der für die Erfüllung des Auftrags mit verschiedenen weiteren Zeitarbeitsunternehmen kooperiert.</i></p> <p><i>Ad 3: Beim On-Site-Management Modell übernimmt ein Mitarbeiter des Zeitarbeitsbetriebs auf dem Betriebsgelände des Kundenbetriebs die Betreuung der Zeitarbeitnehmer seiner Firma.</i></p> <p><i>Ad 6: Hierbei werden Mitarbeiter, die entlassen werden sollen, vom Kundenunternehmen für einen vordefinierten Zeitraum weiterbezahlt, während sich der Zeitarbeitsbetrieb um die Qualifizierung, Beratung und Vermittlung der Betroffenen kümmert.</i></p>	
109	<p>Was schätzen Sie, wie groß ist der Anteil des Umsatzes in Ihrem Betrieb, den Sie mit Stammkunden erzielen?</p> <p><i>INT: Bitte Prozentwert angeben!</i></p> <p>__ __ [Wertebereich: 0 bis 100]</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
110	<p>Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: ja 2: nein</p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen

noch Fragebogen: Befragung von Zeitarbeitsbetrieben

Nr.	Frage	Verweis
Betriebsstruktur, Betriebsstrategie und Geschäftstätigkeit		
111	<p>Gibt es in Ihrem Unternehmen einen schriftlich fixierten Wertekodex oder schriftlich fixierte Unternehmensleitlinien?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: ja 2: nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
Verleihfreie Zeiten und Entgelt		
201	<p>Wozu werden in Ihrem Zeitarbeitsbetrieb verliehfreie Zeiten genutzt?</p> <p><i>INT: Mehrfachnennungen möglich!</i> <i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: Abfeiern von Überstunden bzw. Verrechnung mit dem Saldo eines Arbeitszeitkontos 2: Urlaub 3: Fortbildung 4: bezahlte Freizeit</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
202	<p>Gilt in Ihrem Zeitarbeitsbetrieb ein Tarifvertrag? Wenn ja, welcher?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: ein Branchentarifvertrag für die Zeitarbeit 2: ein zwischen Ihrem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag 3: kein Tarifvertrag</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	301 301 301
203	<p>Wenn Sie den gültigen Tarifvertrag zugrunde legen: Zahlen Sie Löhne und Gehälter über Tarif?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: Ja, aber nur für einen kleinen Teil der Zeitarbeitnehmer 2: Ja, für die meisten Zeitarbeitnehmer 3: Nein</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	301 301 301

noch Fragebogen: Befragung von Zeitarbeitsbetrieben

Nr.	Frage	Verweis
Verleihfreie Zeiten und Entgelt		
204	<p>Was schätzen Sie, an welchen Anteil Ihrer Zeitarbeitnehmer zahlen Sie aktuell Branchenzuschläge aus?</p> <p><i>INT: Gemeint sind nur Zeitarbeitnehmer, die tatsächlich Branchenzuschläge ausgezahlt bekommen haben und nicht solche, die potenziell Branchenzuschläge erhalten könnten, aber noch nicht den Mindestschwellenwert der Einsatzdauer erreicht haben!</i></p> <p><i>INT: Bitte Prozentwert angeben!</i></p> <p>__ __ [Wertebereich: 0 bis 100]</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
Arbeitsschutz und Gesundheit		
301	<p>Wer ist bei den von Ihnen in Kundeneinsätze vermittelten Zeitarbeitnehmern typischerweise für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (also z.B. Bereitstellung von Schutzkleidung oder die Durchführung notwendiger Untersuchungen) in erster Linie zuständig?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: Ihr Zeitarbeitsbetrieb 2: Kundenbetrieb 3: teils Ihr Zeitarbeitsbetrieb, teils der Kundenbetrieb 4: Sonstige Person / Institution, nämlich _____ (offen aufnehmen)</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
302	<p>Welche der folgenden Maßnahmen zum Schutz oder zur Förderung der Gesundheit der Zeitarbeitskräfte, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen, werden in Ihrem Betrieb typischerweise durchgeführt oder finanziell unterstützt?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p><i>INT: Mehrfachnennungen möglich!</i></p> <p>1: Krankenstandanalysen 2: Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 3: Gesprächskreise zu gesundheitlichen Problemen im Betrieb („Gesundheitszirkel“) 4: Gesundheitschecks 5: Schulung oder Beratungsangebote für Beschäftigte (z. B. bei Suchtproblematik, psychischen Problemen oder zu Ernährungsthemen) 6: Finanzielle Unterstützung außerbetrieblicher Angebote zur Gesundheitsförderung 7: Beteiligung an einem Netzwerk zum betrieblichen Gesundheitsmanagement (z. B. Kooperation mit den Krankenkassen) 8: Andere Maßnahmen</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Fragebogen: Befragung von Zeitarbeitsbetrieben

Nr.	Frage	Verweis
Durchführung der Arbeitseinsätze		
401	<p>Wer ist bei den von Ihnen in Kundeneinsätze vermittelten Zeitarbeitnehmern typischerweise für die Einweisung und Einarbeitung in erster Linie zuständig?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: Ihr Zeitarbeitsbetrieb 2: der Kundenbetrieb 3: teils Ihr Zeitarbeitsbetrieb, teils der Kundenbetrieb 4: Sonstige Person / Institution, nämlich _____ (offen aufnehmen)</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
402	<p>Welche Formen der Einweisung und Einarbeitung bekommen Ihre Zeitarbeitnehmer typischerweise vor bzw. zu Beginn eines Kundeneinsatzes?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i> <i>INT: Mehrfachnennungen möglich!</i></p> <p>1: Schulung 2: Organisation eines persönlichen Vorstellungsgesprächs des Zeitarbeitnehmers beim Einsatzbetrieb 3: Probearbeiten des Zeitarbeitnehmers im Einsatzbetrieb 4: Begleitung des Zeitarbeitnehmers am ersten Tag des Arbeitseinsatzes zum Einsatzbetrieb 5: Vorstellung der Kollegen im Einsatzbetrieb 6: Einweisung in die Arbeitsabläufe 7: Unterrichtung über mögliche Gefahrenstellen und Schutzmaßnahmen 8: Nennung des unmittelbaren Vorgesetzten 9: Nennung eines „Paten“ unter den Stammbeschäftigten 10: Nennung anderer relevanter Ansprechpartner im Einsatzbetrieb (z.B. Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragter, Betriebsrat) 11: Sonstiges</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
403	<p>Wie regelmäßig haben Sie während eines Arbeitseinsatzes typischerweise Kontakt zu Ihrem Zeitarbeitnehmer?</p> <p><i>INT: Mit einem Kontakt ist ein inhaltlicher Austausch zum laufenden Einsatz bzw. zu zukünftigen Einsatz- und Entwicklungsperspektiven gemeint.</i> <i>INT: Bitte vorlesen!</i> <i>INT: Bitte nur eine Nennung!</i></p> <p>1: nie 2: nur zu Anfang und ggf. Ende des Einsatzes 3: nur im Bedarfsfall, z.B. bei Konflikten 4: in regelmäßigen Abständen auch ohne konkreten Anlass</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Fragebogen: Befragung von Zeitarbeitsbetrieben

Nr.	Frage	Verweis
Durchführung der Arbeitseinsätze		
404	<p>Zu welchen Aspekten der Integration des Zeitarbeitnehmers werden vorab mit dem Kundenbetrieb schriftlich fixierte Vereinbarungen getroffen?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i> <i>INT: Mehrfachnennungen möglich!</i></p> <p>1: Nutzung von Sozialleistungen und Einrichtungen im Einsatzbetrieb 2: Kleidung des Zeitarbeitnehmers 3: Bereitstellen eines festen Ansprechpartners 4: Teilnahme an Betriebsfeiern und Weihnachtsfeiern im Einsatzbetrieb 5: Sonstiges, nämlich _____ (offen aufnehmen)</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>996: Trifft nicht zu. Es werden zu diesem Zweck keinerlei schriftlich fixierte Vereinbarungen getroffen. 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
405	<p>Wie regelmäßig haben Sie während eines Arbeitseinsatzes typischerweise Kontakt zum Kundenbetrieb?</p> <p><i>INT: Mit einem Kontakt ist ein inhaltlicher Austausch zum laufenden Einsatz gemeint.</i> <i>INT: Bitte vorlesen!</i> <i>INT: Bitte nur eine Nennung!</i></p> <p>1: nie 2: nur zu Anfang und ggf. Ende des Einsatzes 3: nur im Bedarfsfall, z.B. bei Konflikten 4: in regelmäßigen Abständen auch ohne konkreten Anlass</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß</p>	
406	<p>Führen Sie typischerweise eine systematische Nachbereitung des Arbeitseinsatzes durch?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i> <i>INT: Bitte nur eine Nennung!</i></p> <p>1: ja, sowohl mit dem Zeitarbeitnehmer als auch mit dem Kundenbetrieb 2: ja, aber nur mit dem Kundenbetrieb 3: ja, aber nur mit dem Zeitarbeitnehmer 4: nein, eher nicht</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß</p>	
407	<p>Ist ihr Betrieb zertifiziert und wenn ja, nach welchem Standard oder Modell?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: nein 2: ja, nach DIN EN ISO 9000ff 3: ja, nach „Arbeitsschutz mit System“ (VBG) 4: ja, nach einem sonstigen Standard oder Modell, nämlich _____ (offen aufnehmen)</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Fragebogen: Befragung von Zeitarbeitsbetrieben

Nr.	Frage	Verweis
Personalmanagement und -entwicklung		
501	<p>Werden in Ihrem Betrieb die in den Kundeneinsätzen erworbenen Erfahrungen und Fähigkeiten Ihrer Zeitarbeitnehmer systematisch erfasst und für die Planung zukünftiger Einsätze genutzt?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: Ja, für alle Zeitarbeitnehmer 2: ja, aber nur für ausgewählte Zeitarbeitnehmer 3: Nein</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
502	<p>Führen Sie regelmäßig strukturierte Mitarbeitergespräche mit Ihren Zeitarbeitnehmern, in denen es z.B. um Fragen der beruflichen Weiterentwicklung und Personalbeurteilung Ihrer Zeitarbeitnehmer geht?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: Ja, mit allen Mitarbeitern 2: ja, aber nur mit ausgewählten Mitarbeitern 3: Nein, eher nicht</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
503	<p>Wie schätzen Sie den Bedarf Ihrer Zeitarbeitnehmer ein, sich beruflich weiterzubilden?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: sehr groß 2: groß 3: gering 4: es gibt keinen Bedarf</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
504	<p>Wie schätzen Sie die Bereitschaft Ihrer Zeitarbeitnehmer ein, sich beruflich weiterzubilden?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: sehr groß 2: groß 3: gering 4: es gibt keine Bereitschaft</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Fragebogen: Befragung von Zeitarbeitsbetrieben

Nr.	Frage	Verweis
Personalmanagement und -entwicklung		
505	<p>Existieren in Ihrem Betrieb schriftlich fixierte Pläne zur Mitarbeiterentwicklung von Zeitarbeitnehmern, die auch Angaben zu Fort- und Weiterbildungen enthalten? Wenn ja, für welche Qualifikationsgruppen?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i> <i>INT: Mehrfachnennung möglich</i></p> <p>1: Ja, für Zeitarbeitnehmer mit Hochschulstudium 2: Ja, für Zeitarbeitnehmer mit abgeschlossener Ausbildung 3: Ja, für Zeitarbeitnehmer ohne abgeschlossene Ausbildung 4: Nein, es existieren keine schriftlich fixierten Pläne</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p> <p><i>INT: Codes 4, 997, 998 nicht in Kombination mit den anderen</i></p>	
506	<p>Förderte Ihr Betrieb im 1. Halbjahr 2013 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Zeitarbeitnehmer?</p> <p>Das heißt: Wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: Ja, Arbeitskräfte wurden freigestellt bzw. Kosten wurden übernommen 2: Nein, weder Freistellungen noch Kostenübernahme</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	<p>508</p> <p>508</p> <p>508</p>
507	<p>Standen diese Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in unmittelbarem Bezug zu laufenden bzw. bevorstehenden Kundeneinsätzen Ihrer Zeitarbeitnehmer?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: Ja, immer 2: Ja, aber nur für bestimmte Zeitarbeitnehmer 3: Nein, eher nicht</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
508	<p>Was meinen Sie erwarten Zeitarbeitnehmer von Ihnen als Zeitarbeitsbetrieb?</p> <p>Im Folgenden nenne ich Ihnen verschiedene Dinge. Bitte sagen Sie mir jeweils, in welchem Maße Zeitarbeitnehmer diese von Ihnen als Zeitarbeitsbetrieb erwarten.</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>A: Interessante Arbeitsinhalte B: Abwechslungsreiche Tätigkeiten C: Ihren Fähigkeiten entsprechende Arbeitseinsätze D: Eine längerfristige Beschäftigungsperspektive im Zeitarbeitsbetrieb E: Eine Förderung der Beschäftigungschancen außerhalb der Zeitarbeit</p>	

noch Fragebogen: Befragung von Zeitarbeitsbetrieben

Nr.	Frage	Verweis
Personalmanagement und -entwicklung		
noch 508	<p>F: Offene Kommunikation bezüglich ihrer Leistung und Beschäftigungsperspektiven G: Unterstützung bei Konflikten im Rahmen von Kundeneinsätzen H: Weiterbildung und Qualifizierung</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: in sehr hohem Maß 2: in hohem Maß 3: zum Teil 4: in geringem Maß 5: in sehr geringem Maß bzw. gar nicht</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
Zuspielungsbereitschaft		
	<p>Zum Schluss haben wir noch eine für die Forschung wichtige Bitte an Sie: Zur Vervollständigung des Interviews würden wir bei der Auswertung der Befragung gerne Auszüge aus weiteren Daten einbeziehen. Diese liegen beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg vor. Dabei handelt es sich zum Beispiel um Informationen zur vorausgegangenen Beschäftigungsentwicklung. Zum Zweck der Zuspielung dieser Daten an die Interviewdaten setzt das Datenschutzgesetz Ihr Einverständnis voraus, um das ich Sie herzlich bitte. Werden diese Informationen ausgewertet, so ist absolut sichergestellt, dass alle datenschutzrechtlichen Bestimmungen strengstens eingehalten werden.</p> <p><i>INT: Bei Bedarf auf zugesendetes Informationsschreiben hinweisen.</i></p> <p><i>Bei Zweifeln der ZP: Dies ist wichtig, um noch präzisere Forschungserkenntnisse zum Zusammenhang zwischen Betriebseigenschaften und z.B. Strategien des Personalmanagements machen zu können.</i></p> <p>Ihre Einverständniserklärung ist selbstverständlich freiwillig. Sie können sie auch jederzeit wieder zurückziehen.</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: Ja, Einverständnis erteilt 2: Nein, Einverständnis nicht erteilt</p>	
Verabschiedung		
	<p>Damit sind wir schon am Ende des Interviews angekommen. Ich bedanke mich ganz herzlich für Ihre Teilnahme. Auf Wiederhören!</p>	

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik.

Befragung von Zeitarbeitnehmern (Hauptfragebogen)

Stand: 16.08.2013

Nr.	Frage	Verweis
Intro und Filterung		
	<p>Guten Tag,</p> <p>mein Name ist ... – ich rufe an von forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analyse in Berlin. Wir führen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eine wissenschaftliche Studie zur Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen und zum Personalmanagement in der Zeitarbeitsbranche durch. Wir haben unseren Anruf vor einigen Tagen mit einem Brief an [NAMEZP] angekündigt. Ich würde jetzt gerne mit [NAMEZP] sprechen. Ist das möglich? Das Gespräch dauert in etwa 25 Minuten.</p>	
1	<p>Sagen Sie mir bitte zunächst, wann Sie geboren sind.</p> <p>Nennen Sie mir dazu bitte den Monat und das Jahr.</p> <p>Monat: _____</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert</p> <p>998: weiß nicht</p> <p>Jahr: _____</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert</p> <p>998: weiß nicht</p>	<p>E1</p> <p>E1</p> <p>E1</p> <p>E1</p>
2	<p><i>Progr: Prüfung berücksichtigen</i></p> <p><i>Abgleich Prozessdaten zum Geburtsjahr und Angabe in Frage 1. Nur Geburtsjahr abgleichen, nicht Geburtsmonat. Folgetext für Interviewer einblenden, wenn Geburtsjahr mehr als ein Jahr von Prozessdaten abweicht</i></p> <p><i>(Tippfehler ausschließen).</i></p> <p><i>INT: Das erfasste Geburtsdatum stimmt mit den vorliegenden Informationen nicht überein. Bitte prüfen, ob die richtige Person Auskunft gibt, ggf. nachfragen, ob Geburtsdaten richtig erfasst wurden.</i></p> <p>1: Das Geburtsdatum ist richtig erfasst, von Zielperson bestätigt</p> <p>2: Das Geburtsdatum muss korrigiert werden</p> <p>3: Es handelt sich nicht um die richtige Zielperson</p>	<p>1</p> <p>E1</p>
3	<p><i>Geschlecht</i></p> <p><i>INT: Nicht vorlesen! Geschlecht des Befragten eintragen!</i></p> <p>1: männlich</p> <p>2: weiblich</p>	
4	<p><i>Progr: Prüfung mit Angabe aus Stichprobe</i></p> <p><i>Bei Abweichung einblenden:</i></p> <p><i>INT (rot): Das Geschlecht „[Angabe aus F3 einblenden]“ stimmt nicht mit der Angabe aus der Stichprobe überein. Bitte überprüfen Sie ob Sie mit der richtigen Zielperson sprechen!</i></p> <p>1: Das erfasste Geschlecht ist geprüft und richtig</p> <p>2: Das erfasste Geschlecht muss korrigiert werden</p> <p>3: Es handelt sich nicht um die richtige Zielperson</p>	<p>3</p> <p>E1</p>

Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen

noch Hauptfragebogen Zeitarbeitnehmer

Nr.	Frage	Verweis
Intro und Filterung		
5	<p>Waren Sie am 31. Dezember 2012 bei einem Zeitarbeitsbetrieb beschäftigt?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: ja 2: nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	E2 E2 E2
6	<p>Waren Sie dort als Zeitarbeitnehmer beschäftigt?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: ja 2: nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	E3 E3 E3
7	<p>Wann begann Ihre Beschäftigung bei dem Zeitarbeitsbetrieb? Bitte nennen Sie das Jahr und den Monat.</p> <p><i>INT: Format der Datumsangabe: Jahr/Monat</i></p> <p>_____</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
8	<p>Sind Sie noch im selben Zeitarbeitsbetrieb beschäftigt wie am 31. Dezember 2012?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: ja 2: nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	101 E4 E4
9	<p>Und wann endete Ihre Beschäftigung in diesem Zeitarbeitsbetrieb? Bitte nennen Sie das Jahr und den Monat.</p> <p><i>INT: Format der Datumsangabe: Jahr/Monat</i></p> <p>_____</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
10	<p>Auf welche Weise wurde diese Beschäftigung beendet?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: Wegen Betriebsstillegung / Auflösung der Dienststelle 2: Durch eigene Kündigung 3: Durch Kündigung von Seiten des Arbeitgebers 4: Durch Auflösungsvertrag / im Einvernehmen 5: Befristete Beschäftigung war beendet 6: Erreichen der Altersgrenze / Rente 7: Beurlaubung</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Hauptfragebogen Zeitarbeitnehmer

Nr.	Frage	Verweis
Intro und Filterung		
11	<p>Üben Sie derzeit eine Erwerbstätigkeit aus? Was trifft auf Sie zu?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: Erwerbstätig als Zeitarbeitnehmer 2: Erwerbstätig außerhalb der Zeitarbeit 3: Nicht erwerbstätig</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>4: Sowohl als Zeitarbeitnehmer tätig als auch außerhalb der Zeitarbeit erwerbstätig</p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	<p>AT 100 AT 100 AT 100 AT 100 AT 100</p>
12	<p>Handelt es sich dabei um einen Einsatzbetrieb, in dem Sie zuvor als Zeitarbeitnehmer tätig waren?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: ja 2: nein</p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	<p>AT 100</p>
E1	<p>Es tut mir leid, ich darf das Interview nur mit der zuvor zufällig ausgewählten Person durchführen. Daran muss ich mich halten. Leider darf ich das Interview nicht mit Ihnen durchführen.</p> <p>Auf jeden Fall danke ich Ihnen für Ihre Bereitschaft.</p> <p>Auf Wiederhören!</p>	
E2	<p>Es tut mir leid, ich kann das Interview mit Ihnen nur führen, wenn Sie am 31. Dezember 2012 bei einem Zeitarbeitsbetrieb beschäftigt waren.</p> <p>Da dies nicht der Fall ist, müssen wir unser Gespräch leider schon beenden.</p> <p>Auf jeden Fall danke ich Ihnen für Ihre Bereitschaft.</p> <p>Auf Wiederhören!</p>	<p>Ende</p>
E3	<p>Es tut mir leid, ich kann das Interview mit Ihnen nur führen, wenn Sie am 31. Dezember 2012 bei einem Zeitarbeitsbetrieb als Zeitarbeitnehmer beschäftigt waren.</p> <p>Da dies nicht der Fall ist, müssen wir unser Gespräch leider schon beenden.</p> <p>Auf jeden Fall danke ich Ihnen für Ihre Bereitschaft.</p> <p>Auf Wiederhören!</p>	<p>Ende</p>
E4	<p>Es tut mir leid, ich kann das Interview mit Ihnen nur führen, wenn Sie mit Sicherheit sagen können, ob es sich um ein und denselben Zeitarbeitsbetrieb handelt.</p> <p>Da dies nicht der Fall ist, müssen wir unser Gespräch leider schon beenden.</p> <p>Auf jeden Fall danke ich Ihnen für Ihre Bereitschaft.</p> <p>Auf Wiederhören!</p>	<p>Ende</p>

Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen

noch Hauptfragebogen Zeitarbeitnehmer

Nr.	Frage	Verweis
Fragen zu Ihrer Erwerbstätigkeit und Ihrem Zeitarbeitsbetrieb		
101	<p>Warum haben Sie die Beschäftigung bei Ihrem Zeitarbeitsbetrieb aufgenommen?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p><i>INT: Mehrfachnennungen möglich!</i></p> <p>1: Beendigung der Arbeitslosigkeit 2: Vermeidung einer drohenden Arbeitslosigkeit 3: Berufliche Neuorientierung 4: Kennenlernen von verschiedenen Kundenunternehmen für eine mögliche Festanstellung 5: Möglichkeit, wechselnde Tätigkeiten auszuüben 6: Attraktive Arbeitsbedingungen 7: Sonstige Gründe, nämlich: _____ (offen aufnehmen)</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
102	<p><i>INT: Falls mehrere Gründe genannt bei Frage 101:</i></p> <p>Welcher Grund war der wichtigste?</p> <p><i>INT: Entsprechenden Wert 1-7 aus Frage 101 angeben</i></p> <p>_____</p>	
103	<p>Ist Ihr Arbeitsvertrag mit Ihrem Zeitarbeitsbetrieb ...</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: zeitlich unbefristet 2: zeitlich befristet</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
104	<p>Wie viele Stunden beträgt Ihre <u>vertraglich</u> vereinbarte Wochenarbeitszeit <u>ohne</u> Überstunden?</p> <p><i>INT: Gemeint ist nur die <u>vertraglich</u> vereinbarte Arbeitszeit, nicht die tatsächliche!</i></p> <p><i>INT: Sondercodes beachten!</i></p> <p><i>INT: Stunden eintragen. Wenn nötig, mit einer Nachkommastelle erfassen, wie zum Beispiel bei 37,5. Falls nur glatte Stunden genannt werden, für die Nachkommastelle bitte 0 eintragen.</i></p> <p>__._ Stunden (2-stellig, 1 Nachkommastelle)</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>996: (feste) Wochenarbeitszeit ist vertraglich nicht geregelt 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Hauptfragebogen Zeitarbeitnehmer

Nr.	Frage	Verweis
Fragen zu Ihrer Erwerbstätigkeit und Ihrem Zeitarbeitsbetrieb		
105	<p>Und wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie normalerweise, einschließlich regelmäßig geleisteter Mehrarbeit bzw. Überstunden?</p> <p><i>INT: Gemeint ist die tatsächliche Arbeitszeit (AZ), nicht die vertragliche!</i> <i>INT: Stunden eintragen. Wenn nötig, mit einer Kommastelle erfassen wie zum Beispiel bei 37,5. Falls nur glatte Stunden genannt werden, für die Nachkommastelle bitte 0 eintragen.</i> __ __ Stunden (2-stellig, 1 Nachkommastelle)</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 994: AZ schwankt stark 995: extrem lange AZ <i>INT: Button „AZ schwankt stark“ verwenden, wenn die Arbeitszeit von Woche zu Woche oder von Monat zu Monat beträchtlich schwankt oder variiert.</i> <i>Der Button „sehr hohe AZ“ ist zu verwenden, wenn die Zielperson mehr als 90 Std. in der Woche arbeitet.</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
106	<p>Haben Sie ein Arbeitszeitkonto, auf dem von Ihnen geleistete Überstunden bzw. Mehrarbeit verbucht werden?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 1: Ja 2: Nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
107	<p>Wie werden in der Regel geleistete Überstunden bzw. Mehrarbeit von Ihrem Betrieb <u>letztlich</u> abgegolten? Bitte denken Sie hierbei auch an Überstunden, die zunächst auf einem Arbeitszeitkonto verbucht werden.</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i> 1: Abgefeiert, d.h. durch Freizeit ausgeglichen 2: Beahlt 3: Teilweise abgefeiert, teilweise bezahlt 4: Gar nicht abgegolten <i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	<p>109</p> <p>109</p> <p>109</p> <p>109</p>
108	<p>In welchem Maße können Zeitarbeitnehmer in Ihrem Betrieb selbst darüber entscheiden, wann die Überstunden durch Freizeit ausgeglichen werden?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i> 1: in sehr hohem Maß 2: in hohem Maß 3: zum Teil 4: in geringem Maß 5: in sehr geringem Maß bzw. gar nicht <i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Hauptfragebogen Zeitarbeitnehmer

Nr.	Frage	Verweis
Fragen zu Ihrer Erwerbstätigkeit und Ihrem Zeitarbeitsbetrieb		
109	<p>Wie hoch ist aktuell Ihr vertraglich vereinbarter Bruttostundenlohn (Basislohn ohne Zuschläge)?</p> <p><i>INT: Eurobetrag eintragen. Wenn nötig, mit zwei Kommastellen erfassen wie zum Beispiel bei 10,65. Falls nur glatte Eurobeträge genannt werden, für die Nachkommastellen bitte 00 eintragen.</i></p> <p>- ____ Euro (2-stellig, 2 Nachkommastellen)</p>	
110	<p>Bekommen Sie aktuell Branchenzuschläge zu Ihrem vertraglich vereinbarten Bruttostundenlohn?</p> <p><i>INT: (Bei Rückfrage) Branchenzuschläge wurden von den Tarifpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) für mehrere Branchen vereinbart. Dabei handelt es sich um gestaffelte Zuschläge auf den Basislohn, deren Erhalt und Höhe von der Einsatzdauer im selben Kundenbetrieb abhängen. Nicht gemeint sind mögliche Überstunden- oder Nachtzuschläge.</i></p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: Ja 2: Nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p> <p>Wenn ja, in welcher Höhe:</p> <p><i>INT: Eurobetrag eintragen. Wenn nötig, mit zwei Kommastellen erfassen wie zum Beispiel bei 10,65. Falls nur glatte Eurobeträge genannt werden, für die Nachkommastellen bitte 00 eintragen.</i></p> <p>__,__ Euro (2-stellig, 2 Nachkommastellen)</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	<p>111</p> <p>111</p> <p>111</p>
111	<p>Wie hoch ist aktuell Ihr tatsächlicher Bruttomonatsverdienst bei Ihrem Zeitarbeitsbetrieb inklusiver alle Zuschläge und sonstiger Zuwendungen?</p> <p><i>INT: Eurobetrag eintragen. Auf ganze Eurobeträge runden!</i></p> <p>____ Euro</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
112	<p>Beziehen Sie neben Ihrem Verdienst bei Ihrem Zeitarbeitsbetrieb ergänzende Leistungen aus ALG II, d.h. stocken Sie auf?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: Ja 2: Nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Hauptfragebogen Zeitarbeitnehmer

Nr.	Frage	Verweis
Fragen zu Ihren Arbeitseinsätzen und Ihren Einsatzbetrieben		
201	<p>Bei wie vielen Betrieben waren Sie bislang im Einsatz, seit Sie bei Ihrem Zeitarbeitsbetrieb beschäftigt sind? Bitte zählen Sie hierbei einen ggf. laufenden Einsatz mit.</p> <p><i>INT: Anzahl eintragen.</i></p> <p>—</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>Denken Sie nun bitte an ihren aktuellen Arbeitseinsatz u. Einsatzbetrieb. Falls Sie sich aktuell nicht in einem Arbeitseinsatz befinden, nehmen Sie bei den nun folgenden Fragen bitte Bezug auf Ihren letzten Arbeitseinsatz u. Einsatzbetrieb.</p>	
202	<p>Wie lange sind Sie schon bei diesem Einsatzbetrieb tätig? Bitte geben Sie die Einsatzdauer in Monaten, Wochen oder Tagen an.</p> <p><i>INT: Bitte Anzahl und Einheit eintragen! Wenn nötig, mit einer Kommastelle erfassen wie zum Beispiel 3,5 Monate. Falls nur glatte Einheiten genannt werden, für die Nachkommastelle bitte 0 eintragen.</i></p> <p>__ , _ Monate/Wochen/Tage (2-stellig, 1 Nachkommastelle)</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
203	<p>Ist Ihr Arbeitseinsatz ein Montageeinsatz, d.h. sind Sie während des Einsatzes nicht an Ihrem normalen Wohnsitz untergebracht?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: Ja 2: Nein</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
204	<p>Wie lange brauchen Sie für Ihren täglichen Arbeitsweg zum Einsatzbetrieb in etwa?</p> <p><i>INT: Bitte Dauer in Minuten für eine Fahrt angeben, z.B. 65 Minuten statt 1 Std. und 5 Minuten!</i></p> <p>—</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
205	<p>Was schätzen Sie, wie viele Beschäftigte insgesamt hat Ihr Einsatzbetrieb (Stammbeschäftigte plus Zeitarbeitnehmer sowie weitere Arbeitskräfte)? Gemeint ist hiermit die Betriebsstätte, in der Sie im Einsatz sind.</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: 1-49 2: 50-249 3: 250 oder mehr</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Hauptfragebogen Zeitarbeitnehmer

Nr.	Frage	Verweis
Fragen zu Ihren Arbeitseinsätzen und Ihren Einsatzbetrieben		
206	<p>Ist für die von Ihnen im Einsatzbetrieb ausgeübte Tätigkeit eine berufliche Ausbildung oder ein Studium erforderlich?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: Ja 2: Nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
207	<p>Denken Sie nun an den Beginn Ihres Arbeitseinsatzes zurück. Welche der folgenden Maßnahmen zur Vorbereitung des Einsatzes und zu Ihrer Einarbeitung wurden durchgeführt?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i> <i>INT: Mehrfachnennungen möglich!</i></p> <p>1: Schulung bzw. Unterweisung durch Zeitarbeitsbetrieb 2: Persönliches Vorstellungsgespräch beim Einsatzbetrieb 3: Probearbeiten beim Einsatzbetrieb 4: Begleitung durch Disponenten bzw. einen Vertreter des Zeitarbeitsbetriebs am ersten Tag des Arbeitseinsatzes zum Einsatzbetrieb 5: Vorstellung der Kollegen im Einsatzbetrieb 6: Einweisung in die Arbeitsabläufe 7: Unterrichtung über mögliche Gefahrenstellen und Schutzmaßnahmen 8: Nennung des unmittelbaren Vorgesetzten 9: Nennung eines „Paten“ unter den Stammbeschäftigten 10: Nennung anderer relevanter Ansprechpartner im Einsatzbetrieb (z.B. Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragter, Betriebsrat) 11: Sonstiges</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
208	<p>Wer hat Sie in erster Linie zu Beginn Ihres Arbeitseinsatzes eingearbeitet?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i> <i>INT: Bitte nur eine Nennung!</i></p> <p>1: Der Vorgesetzte im Einsatzbetrieb 2: Kollegen der Stammbeslegschaft des Einsatzbetriebs 3: Andere Zeitarbeitnehmer im Einsatzbetrieb 4: Der Disponent bzw. ein Vertreter des Zeitarbeitsbetriebs 5: Sonstige Person , nämlich: _____(offen aufnehmen) 6: Eine Einarbeitung fand nicht statt.</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
209	<p>Wie regelmäßig haben Sie während Ihres Arbeitseinsatzes Kontakt zu Ihrem Disponenten bzw. einem Vertreter Ihres Zeitarbeitsbetriebs?</p> <p><i>INT: Mit einem Kontakt ist ein inhaltlicher Austausch zum laufenden Einsatz bzw. zu Ihren zukünftigen Einsatz- und Entwicklungsperspektiven gemeint.</i></p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i> <i>INT: Bitte nur eine Nennung!</i></p>	

noch Hauptfragebogen Zeitarbeitnehmer

Nr.	Frage	Verweis
Fragen zu Ihren Arbeitseinsätzen und Ihren Einsatzbetrieben		
noch 209	1: nie 2: nur zu Anfang und ggf. Ende des Einsatzes 3: nur im Bedarfsfall, z.B. bei Konflikten 4: in regelmäßigen Abständen auch ohne konkreten Anlass <i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 997: verweigert 998: weiß nicht	
210	Haben Sie in Ihrem Arbeitseinsatz die gleichen Arbeitsmittel und Ausstattungen zur Verfügung wie die Stammbeschäftigten des Einsatzbetriebes? <i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 1: Ja 2: Nein 997: verweigert 998: weiß nicht	
211	Ist Ihr Status als Zeitarbeitnehmer im Einsatzbetrieb erkennbar (z.B. durch andere Kleidung)? <i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 1: Ja 2: Nein 997: verweigert 998: weiß nicht	
212	Gibt es in Ihrem Einsatzbetrieb einen Betriebsrat? <i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 1: Ja 2: Nein 997: verweigert 998: weiß nicht	214 214 214
213	Können Sie sich mit Ihren Anliegen an diesen Betriebsrat wenden? <i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 1: Ja 2: Nein 997: verweigert 998: weiß nicht	
214	Haben Sie Zugang zu betrieblichen Sozialleistungen und Einrichtungen des Einsatzbetriebs (z.B. Gesundheitsleistungen, Kantine, Gemeinschaftsräume, Kinderbetreuung)? <i>INT: Bitte vorlesen!</i> 1: Ja, im selben Maße wie Stammbeschäftigte 2: Ja, aber nicht im selben Maße wie Stammbeschäftigte 3: Nein, gar nicht 997: verweigert 998: weiß nicht	

noch Hauptfragebogen Zeitarbeitnehmer

Nr.	Frage	Verweis
Fragen zu Ihren Arbeitseinsätzen und Ihren Einsatzbetrieben		
215	<p>Wie schätzen Sie die Wertigkeit der Ihnen im Einsatzbetrieb zugewiesenen Tätigkeiten im Vergleich zu den Tätigkeiten ein, die im Einsatzbetrieb von direkten Kollegen der Stammbesellschaft ausgeübt werden?</p> <p>Die Wertigkeit der mir zugewiesenen Tätigkeiten ist ...</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: deutlich geringer 2: etwas geringer 3: etwa gleich hoch 4: etwas höher 5: deutlich höher</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
216	<p>Was schätzen Sie, wie hoch ist Ihr aktueller Bruttomonatsverdienst inklusive aller Zuschläge und sonstiger Zuwendungen verglichen mit demjenigen eines direkten Kollegen der Stammbesellschaft in Ihrem Einsatzbetrieb, der eine vergleichbare Tätigkeit ausübt?</p> <p>Mein Verdienst ist ...</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: deutlich geringer 2: etwas geringer 3: etwa gleich hoch 4: etwas höher 5: deutlich höher</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
217	<p>Die folgenden Fragen betreffen Ihr Verhältnis zu Ihren Kollegen und zu Ihrem Vorgesetzten im Einsatzbetrieb.</p> <p>A: Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen? B: Wie oft kommt es vor, dass Sie Ihren Kollegen Hilfe anbieten? C: Wie oft fühlen Sie sich durch Kollegen und Vorgesetzte zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: immer 2: oft 3: manchmal 4: selten 5: nie oder fast nie</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>6: Habe keinen Vorgesetzten/keine Kollegen [Prog: Wenn 213A=6, dann Frageitems B und C nicht mehr einspielen, d.h. weiter mit 301]</p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Hauptfragebogen Zeitarbeitnehmer

Nr.	Frage	Verweis
Weiterbildung und Personalentwicklung		
301	<p>Ist Ihnen, seitdem Sie bei dem Zeitarbeitsbetrieb beschäftigt sind, von Ihrem Zeitarbeitsbetrieb oder einem Einsatzbetrieb eine beruflichen Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahme angeboten worden?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: Ja 2: Nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
302	<p>Denken Sie nun an sämtliche Maßnahmen, nicht nur an solche, die von Ihrem Zeitarbeitsbetrieb bzw. Ihrem aktuellen Einsatzbetrieb angeboten wurden.</p> <p>Haben Sie, seitdem Sie bei dem Zeitarbeitsbetrieb beschäftigt sind, an einer beruflichen Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: ja 2: nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	<p>305 305 305</p>
303	<p>Von wem wurden die Ausgaben für diese Weiterbildungsmaßnahme/n (z.B. Kursgebühren) getragen? Bitte geben Sie alles an, was zutrifft.</p> <p>Wurden diese Ausgaben getragen durch ...</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i> <i>INT: Mehrfachnennungen möglich!</i></p> <p>1: Sie selbst 2: den Zeitarbeitsbetrieb 3: einen Einsatzbetrieb 4: die Arbeitsagentur, eine ARGE, ein JobCenter für Hartz IV 5: eine andere öffentliche Stelle 6: jemand anderen 7: Es sind keine Kosten entstanden</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p> <p><i>INT: Codes 7, 997, 998 nicht in Kombination mit den anderen</i></p>	
304	<p>Wann fand diese Maßnahme statt bzw. im Falle mehrerer Maßnahmen, wann fanden diese überwiegend statt?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: außerhalb der regulären Arbeitszeit 2: während der regulären Arbeitszeit in verleihefreien Zeiten 3: während eines Arbeitseinsatzes bei einem Einsatzbetrieb</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Hauptfragebogen Zeitarbeitnehmer

Nr.	Frage	Verweis
Weiterbildung und Personalentwicklung		
305	<p>Hat Ihr Disponent oder ein anderer Vertreter Ihres Zeitarbeitsbetriebs in regelmäßigen Abständen mit Ihnen Mitarbeitergespräche geführt, in denen es z.B. um Fragen Ihrer beruflichen Weiterentwicklung oder Personalbeurteilung ging? Bitte denken Sie nur an Gespräche, für die vorher ein Termin angesetzt wurde.</p> <p><i>INT: Gemeint ist hier nicht ein mögliches erstes Gespräch bei Beginn der Tätigkeit im Zeitarbeitsbetrieb.</i></p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: ja 2: nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
306	<p>Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?</p> <p><i>INT: Bitte sagen Sie mir jeweils, ob Sie der Aussage voll und ganz zustimmen, überwiegend zustimmen, überwiegend nicht zustimmen oder überhaupt nicht zustimmen oder ob Sie unentschieden sind.</i></p> <p>Mein Zeitarbeitsbetrieb ist spürbar daran interessiert, mein berufliches Wissen und meine Fertigkeiten weiterzuentwickeln.</p> <p>Mein aktueller Einsatzbetrieb ist spürbar daran interessiert, mein berufliches Wissen und meine Fertigkeiten weiterzuentwickeln.</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: Stimme voll zu 2: Stimme eher zu 3: Bin unentschieden 4: Stimme eher nicht zu 5: Stimme nicht zu</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
Arbeitsbedingungen und Belastungen		
401	<p>Die folgenden Fragen betreffen das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?</p> <p>A: Dinge, die ich zu Hause machen möchte, bleiben wegen der Anforderungen meiner Arbeit liegen.</p> <p>B: Wegen beruflicher Verpflichtungen muss ich Pläne für private oder Familienaktivitäten ändern.</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: Stimme voll zu 2: Stimme eher zu 3: Bin unentschieden 4: Stimme eher nicht zu 5: Stimme nicht zu</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Hauptfragebogen Zeitarbeitnehmer

Nr.	Frage	Verweis
Arbeitsbedingungen und Belastungen		
402	<p>Was trifft auf Ihre berufliche Tätigkeit zu?</p> <p>A: Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen.</p> <p>B: In meiner Tätigkeit mache ich sehr viele verschiedene Dinge.</p> <p>C: Die Arbeit anderer hängt direkt davon ab, ob ich meine Arbeit gut oder schlecht mache.</p> <p>D: Meine Arbeitsaufgaben sind stark von der Arbeit anderer Personen abhängig.</p> <p>E: Die Arbeit erfordert starke körperliche Anstrengung.</p> <p>F: Bei meiner Arbeit bin ich unangenehmen Umgebungsbedingungen wie z.B. Lärm, extremer Temperatur, unangenehmer Beleuchtung oder Gerüchen, ausgesetzt.</p> <p>G: Ich habe oft über längere Zeit Termindruck oder muss mehrere wichtige Aufgaben gleichzeitig bewältigen.</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: Trifft voll und ganz zu 2: Trifft überwiegend zu 3: unentschieden 4: Trifft überwiegend nicht zu 5: Trifft überhaupt nicht zu</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
Bindung zum (Verleih-) Betrieb und Arbeitszufriedenheit		
501	<p>Ich lese Ihnen nun einige Fragen zu Ihrem <u>Zeitarbeitsbetrieb</u> vor.</p> <p>In welchem Maße...</p> <p>A: ... sind Sie stolz, diesem Zeitarbeitsbetrieb anzugehören?</p> <p>B: ... hat Ihr Zeitarbeitsbetrieb eine große persönliche Bedeutung für Sie?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: in sehr hohem Maß 2: in hohem Maß 3: zum Teil 4: in geringem Maß 5: in sehr geringem Maß bzw. gar nicht</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
502	<p>Und wie sieht es mit den folgenden Fragen zu Ihrem <u>Einsatzbetrieb</u> aus?</p> <p>In welchem Maße...</p> <p>A: ... sind Sie stolz, diesem Einsatzbetrieb anzugehören?</p> <p>B: ... hat Ihr Einsatzbetrieb eine große persönliche Bedeutung für Sie?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: in sehr hohem Maß 2: in hohem Maß 3: zum Teil 4: in geringem Maß 5: in sehr geringem Maß bzw. gar nicht</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Hauptfragebogen Zeitarbeitnehmer

Nr.	Frage	Verweis
Bindung zum (Verleih-) Betrieb und Arbeitszufriedenheit		
503	<p>Bitte sagen Sie mir jetzt, wie zufrieden Sie mit den folgenden Aspekten Ihrer Arbeit sind. Bitte verwenden Sie für Ihr Urteil eine Skala von 0 bis 10. Null bedeutet, Sie sind sehr unzufrieden und 10 bedeutet, Sie sind sehr zufrieden. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen.</p> <p>Wie zufrieden sind Sie...</p> <p>A: ... mit Ihren beruflichen Perspektiven? B: ... mit der Art und Weise, wie Ihre Fähigkeiten genutzt werden? C: ... mit den Herausforderungen und Fertigkeiten, die Ihre Arbeit beinhaltet? D: ... mit dem Abwechslungsreichtum Ihrer Tätigkeiten? E: ... mit der Sicherheit Ihres Beschäftigungsverhältnisses? F: ... mit der Anerkennung und Achtung Ihrer Tätigkeit als Zeitarbeitnehmer in der Gesellschaft? G: ... mit der Anerkennung und Wertschätzung im Zeitarbeitsbetrieb? H: ... mit der Anerkennung und Wertschätzung im Einsatzbetrieb? I: ... mit Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?</p> <p><i>INT: Skala von 0=sehr unzufrieden bis 10=sehr zufrieden</i> <i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
504	<p>Und wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Aspekte bei Ihrer Arbeit? Bitte verwenden Sie für Ihr Urteil wieder eine Skala von 0 bis 10. Null bedeutet, dass Ihnen der Aspekt sehr unwichtig ist und 10 bedeutet, dass er Ihnen sehr wichtig ist. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil wieder abstufen.</p> <p>Wie wichtig ist/sind Ihnen...</p> <p>A: ... gute berufliche Perspektiven? B: ..., dass Ihre Fähigkeiten angemessen genutzt werden? C: ..., dass die Herausforderungen und Fertigkeiten, die Ihre Arbeit beinhaltet, Ihnen entsprechen? D: ... abwechslungsreiche Tätigkeiten? E: ... ein sicheres Beschäftigungsverhältnis? F: ... eine hohe Anerkennung und Achtung Ihrer Tätigkeit als Zeitarbeitnehmer in der Gesellschaft? G: ... Anerkennung und Wertschätzung im Zeitarbeitsbetrieb? H: ... Anerkennung und Wertschätzung im Einsatzbetrieb? I: ... Ihre Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?</p> <p><i>INT: Skala von 0=sehr unwichtig bis 10=sehr wichtig</i> <i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Hauptfragebogen Zeitarbeitnehmer

Nr.	Frage	Verweis
Bindung zum (Verleih-) Betrieb und Arbeitszufriedenheit		
505	<p>Ich lese Ihnen nun drei Aussagen vor. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob diese voll und ganz zutreffen, überwiegend zutreffen, überwiegend nicht zutreffen oder überhaupt nicht zutreffen oder ob Sie unentschieden sind.</p> <p>A: Ich empfinde, dass die Gesamtvergütung (inkl. aller Zuschläge), die ich in meiner Zeitarbeitstätigkeit erhalte, gerecht ist.</p> <p>B: Ich empfinde, dass mein direkter Vorgesetzter im Zeitarbeitsbetrieb mich bei allen Aspekten der Arbeit gerecht behandelt.</p> <p>C: Ich empfinde, dass mein direkter Vorgesetzter im Einsatzbetrieb mich bei allen Aspekten der Arbeit gerecht behandelt.</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: Trifft voll und ganz zu 2: Trifft überwiegend zu 3: Unentschieden 4: Trifft überwiegend nicht zu 5: Trifft überhaupt nicht zu</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
506	<p>Was erwarten Sie als Zeitarbeitnehmer von Ihrem Zeitarbeitsbetrieb?</p> <p>Im Folgenden nenne ich Ihnen verschiedene Dinge. Bitte sagen Sie mir jeweils, in welchem Maße Sie diese von Ihrem Zeitarbeitsbetrieb erwarten.</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>A: Interessante Arbeitsinhalte B: Abwechslungsreiche Tätigkeiten C: Ihren Fähigkeiten entsprechende Arbeitseinsätze D: Eine längerfristige Beschäftigungsperspektive im Zeitarbeitsbetrieb E: Eine Förderung der Beschäftigungschancen außerhalb der Zeitarbeit F: Offene Kommunikation bezüglich Ihrer Leistung und Beschäftigungsperspektiven G: Unterstützung bei Konflikten im Rahmen von Kundeneinsätzen H: Weiterbildung und Qualifizierung</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: in sehr hohem Maß 2: in hohem Maß 3: zum Teil 4: in geringem Maß 5: in sehr geringem Maß</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Hauptfragebogen Zeitarbeitnehmer

Nr.	Frage	Verweis
Gesundheit		
601	<p>Im Folgenden wenden wir uns nun dem Thema Gesundheit zu.</p> <p>Was schätzen Sie, in welchem Maße beeinträchtigt Ihre Tätigkeit als Zeitarbeitnehmer Ihre Gesundheit?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: in sehr hohem Maß 2: in hohem Maß 3: zum Teil 4: in geringem Maß 5: in sehr geringem Maß bzw. gar nicht</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
Soziodemographie		
700	<p>Abschließend stelle ich Ihnen noch ein paar allgemeine Fragen zu Ihrem Haushalt und zu Ihrer Person.</p>	
701	<p>Zu Beginn möchte ich auf Ihren schulischen und beruflichen Werdegang zu sprechen kommen.</p> <p>Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?</p> <p><i>INT: Nur eine Nennung!</i> <i>INT: Bei Bedarf vorlesen:</i></p> <p>Wenn Sie einen ausländischen Schulabschluss besitzen, dann geben Sie bitte den Abschluss an, der Ihrem Abschluss am nächsten kommt.</p> <p>1: Schule ohne Abschluss beendet 2: Volks-/Hauptschulabschluss 3: Mittlere Reife, Realschulabschluss, Fachschulreife, POS 4: Fachhochschulreife, Abschluss einer Fachoberschule 5: Abitur, Hochschulreife. EOS, Berufsausbildung mit Abitur</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>8: einen anderen Schulabschluss 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
702	<p>Und welchen höchsten Ausbildungsabschluss haben Sie?</p> <p>Bitte sagen Sie mir, was davon am ehesten auf Sie zutrifft.</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: Lehre - beruflich-betriebliche Berufsausbildung 2: beruflich-schulische Ausbildung (Berufsfach- oder Handelsschule) 3: Fachschule, Meister- oder Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie 4: Fachhochschulabschluss 5: Hochschulabschluss</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>6: einen anderen Abschluss 7: keinen Ausbildungsabschluss 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Hauptfragebogen Zeitarbeitnehmer

Nr.	Frage	Verweis
Soziodemographie		
703	<p>Leben Sie mit einem Partner beziehungsweise einer Partnerin zusammen?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: ja 2: nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	<p>705 705 705</p>
704	<p>Ist Ihr Partner/Ihre Partnerin derzeit erwerbstätig? Was trifft für ihn/für sie zu?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: vollzeiterwerbstätig 2: teilzeiterwerbstätig 3: gar nicht erwerbstätig</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
705	<p>Wie viele Personen leben in Ihrem Haushalt, Kinder und Sie selbst mit eingeschlossen?</p> <p>Anzahl: __ (2-stellig)</p> <p><i>(PROG: Wenn F703=1 dann muss F705>1 sein)</i></p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
706	<p><i>Progr: F. nur, wenn Angabe in Frage 705>1</i> <i>Progr: F. nicht stellen, wenn F705=2 und F703=1</i></p> <p>Wie viele dieser [Anzahl aus Frage 705 einblenden] Personen sind Kinder unter 14 Jahren?</p> <p>Anzahl: __ (2-stellig)</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p> <p><i>Progr: Angabe muss kleiner als Angabe in F705 sein</i></p>	
707	<p><i>Progr: F. nur, wenn Angabe in Frage 706 > 0 und 706 < 997</i></p> <p>Wie alt ist das jüngste Kind im Haushalt?</p> <p>Alter jüngstes Kind __ (2stellig, Range < 14 Jahre)</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
708	<p>Nun habe ich noch einige Fragen zu Ihrer Person.</p> <p>Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: nur die deutsche 2: die deutsche und eine andere 3: eine andere</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>996: staatenlos 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Hauptfragebogen Zeitarbeitnehmer

Nr.	Frage	Verweis
Soziodemographie		
709	<p>Sind Sie in Deutschland geboren?</p> <p><i>INT: Mit Deutschland sind die zum Zeitpunkt Ihrer Geburt gültigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland oder der DDR gemeint</i></p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: ja 2: nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
Zuspielungsbereitschaft		
	<p>Zum Schluss haben wir noch eine für die Forschung wichtige Bitte an Sie: Zur Vervollständigung des Interviews würden wir bei der Auswertung der Befragung gerne Auszüge aus weiteren Daten einbeziehen. Diese liegen beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg vor. Dabei handelt es sich zum Beispiel um Informationen zu vorausgegangenen Zeiten der Beschäftigung. Zum Zweck der Zuspielung dieser Daten an die Interviewdaten setzt das Datenschutzgesetz Ihr Einverständnis voraus, um das ich Sie herzlich bitte. Werden diese Informationen ausgewertet, so ist absolut sichergestellt, dass alle datenschutzrechtlichen Bestimmungen strengstens eingehalten werden.</p> <p><i>INT: Bei Bedarf auf zugesendetes Informationsschreiben hinweisen.</i></p> <p><i>Bei Zweifeln der ZP: Dies ist wichtig, um noch präzisere Forschungserkenntnisse zum Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und z.B. Arbeitszufriedenheit machen zu können.</i></p> <p>Ihre Einverständniserklärung ist selbstverständlich freiwillig. Sie können sie auch jederzeit wieder zurückziehen.</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: Ja, Einverständnis erteilt 2: Nein, Einverständnis nicht erteilt</p>	
Verabschiedung		
	<p>Damit sind wir schon am Ende des Interviews angekommen. Ich bedanke mich ganz herzlich für Ihre Teilnahme. Auf Wiederhören!</p>	

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik.

Alternatives Teilmodul zum Fragebogen Zeitarbeitnehmern

Stand: 16.08.2013

Nr.	Frage	Verweis
Fragen zu Ihrer Erwerbstätigkeit und Ihrem Zeitarbeitsbetrieb		
100	Im Folgenden geht es um Ihre Beschäftigung bei dem Zeitarbeitsbetrieb, bei dem Sie am 31. Dezember 2012 beschäftigt waren. Bitte denken Sie nun an diese Beschäftigung zurück.	
101	<p>Warum haben Sie die Beschäftigung bei Ihrem Zeitarbeitsbetrieb aufgenommen?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i> <i>INT: Mehrfachnennungen möglich!</i></p> <p>1: Beendigung der Arbeitslosigkeit 2: Vermeidung einer drohenden Arbeitslosigkeit 3: Berufliche Neuorientierung 4: Kennenlernen von verschiedenen Kundenunternehmen für eine mögliche Festanstellung 5: Möglichkeit, wechselnde Tätigkeiten auszuüben 6: Attraktive Arbeitsbedingungen 7: Sonstige Gründe, nämlich: _____(offen aufnehmen)</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
102	<p><i>INT: Falls mehrere Gründe genannt bei Frage 101:</i> Welcher Grund war der wichtigste?</p> <p><i>INT: Entsprechenden Wert 1-7 aus Frage 101 angeben</i> _____</p>	
103	<p>War Ihr Arbeitsvertrag mit Ihrem Zeitarbeitsbetrieb ...</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i> 1: zeitlich unbefristet 2: zeitlich befristet</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
104	<p>Wie viele Stunden betrug Ihre <u>vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit ohne Überstunden</u>?</p> <p><i>INT: Gemeint ist nur die <u>vertraglich vereinbarte</u> Arbeitszeit, nicht die tatsächliche!</i> <i>INT: Sondercodes beachten!</i> <i>INT: Stunden eintragen. Wenn nötig, mit einer Nachkommastelle erfassen, wie zum Beispiel bei 37,5. Falls nur glatte Stunden genannt werden, für die Nachkommastelle bitte 0 eintragen.</i> __. __ Stunden (2-stellig, 1 Nachkommastelle)</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 996: (feste) Wochenarbeitszeit war vertraglich nicht geregelt 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
105	<p>Und wie viele Stunden pro Woche haben Sie normalerweise, einschließlich regelmäßig geleisteter Mehrarbeit bzw. Überstunden gearbeitet?</p> <p><i>INT: Gemeint ist die tatsächliche Arbeitszeit (AZ), nicht die vertragliche!</i> <i>INT: Stunden eintragen. Wenn nötig, mit einer Kommastelle erfassen wie zum Beispiel bei 37,5. Falls nur glatte Stunden genannt werden, für die Nachkommastelle bitte 0 eintragen.</i> __. __ Stunden (2-stellig, 1 Nachkommastelle)</p>	

Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen

noch Alternatives Teilmodul zum Fragebogen Zeitarbeitnehmern

Nr.	Frage	Verweis
Fragen zu Ihrer Erwerbstätigkeit und Ihrem Zeitarbeitsbetrieb		
noch 105	<p><i>NT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>994: AZ schwankte stark 995: extrem lange AZ</p> <p><i>INT: Button „AZ schwankte stark“ verwenden, wenn die Arbeitszeit von Woche zu Woche oder von Monat zu Monat beträchtlich schwankte oder variierte. Der Button „sehr hohe AZ“ ist zu verwenden, wenn die Zielperson mehr als 90 Std. in der Woche gearbeitet hat.</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
106	<p>Hatten Sie ein Arbeitszeitkonto, auf dem von Ihnen geleistete Überstunden bzw. Mehrarbeit verbucht wurden?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: Ja 2: Nein</p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
107	<p>Wie wurden in der Regel geleistete Überstunden bzw. Mehrarbeit von Ihrem Betrieb letztlich abgegolten? Bitte denken Sie hierbei auch an Überstunden, die zunächst auf einem Arbeitszeitkonto verbucht wurden.</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: Abgefeiert, d.h. durch Freizeit ausgeglichen 2: Bezahlt 3: Teilweise abgefeiert, teilweise bezahlt 4: Gar nicht abgegolten</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	<p>109</p> <p>109</p> <p>109</p> <p>109</p>
108	<p>In welchem Maße konnten Zeitarbeitnehmer in Ihrem Betrieb selbst darüber entscheiden, wann die Überstunden durch Freizeit ausgeglichen wurden?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: in sehr hohem Maß 2: in hohem Maß 3: zum Teil 4: in geringem Maß 5: in sehr geringem Maß bzw. gar nicht</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
109	<p>Wie hoch war Ihr vertraglich vereinbarter Bruttostundenlohn (Basislohn ohne Zuschläge)?</p> <p><i>INT: Eurobetrag eintragen. Wenn nötig, mit zwei Kommastellen erfassen wie zum Beispiel bei 10,65. Falls nur glatte Eurobeträge genannt werden, für die Nachkommastellen bitte 00 eintragen.</i></p> <p>__ __ Euro (2-stellig, 2 Nachkommastellen)</p>	

noch Alternatives Teilmodul zum Fragebogen Zeitarbeitnehmern

Nr.	Frage	Verweis
Fragen zu Ihrer Erwerbstätigkeit und Ihrem Zeitarbeitsbetrieb		
110	<p>Haben Sie Branchenzuschläge zu Ihrem vertraglich vereinbarten Bruttostundenlohn bekommen?</p> <p><i>INT: (Bei Rückfrage) Branchenzuschläge wurden von den Tarifpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) für mehrere Branchen vereinbart. Dabei handelt es sich um gestaffelte Zuschläge auf den Basislohn, deren Erhalt und Höhe von der Einsatzdauer im selben Kundenbetrieb abhängen. Nicht gemeint sind mögliche Überstunden- oder Nachtzuschläge.</i></p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: Ja 2: Nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p> <p>Wenn ja, in welcher Höhe:</p> <p><i>INT: Eurobetrag eintragen. Wenn nötig, mit zwei Kommastellen erfassen wie zum Beispiel bei 10,65. Falls nur glatte Eurobeträge genannt werden, für die Nachkommastellen bitte 00 eintragen.</i></p> <p>___,___ Euro (2-stellig, 2 Nachkommastellen)</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	<p>111 111 111</p>
111	<p>Wie hoch war Ihr tatsächlicher Bruttomonatsverdienst bei Ihrem Zeitarbeitsbetrieb inklusiver alle Zuschläge und sonstiger Zuwendungen?</p> <p><i>INT: Eurobetrag eintragen. Auf ganze Eurobeträge runden!</i></p> <p>___ Euro</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
112	<p>Haben Sie neben Ihrem Verdienst bei Ihrem Zeitarbeitsbetrieb ergänzende Leistungen aus ALG II bezogen, d.h. haben Sie aufgestockt?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: Ja 2: Nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
Fragen zu Ihren Arbeitseinsätzen und Ihren Einsatzbetrieben		
201	<p>Bei wie vielen Betrieben waren Sie insgesamt im Einsatz, während Sie bei Ihrem Zeitarbeitsbetrieb beschäftigt waren?</p> <p><i>INT: Anzahl eintragen.</i></p> <p>—</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>Denken Sie nun bitte an Ihren letzten Arbeitseinsatz und Einsatzbetrieb im Rahmen Ihrer Beschäftigung bei dem Zeitarbeitsbetrieb zurück.</p>	

noch Alternatives Teilmodul zum Fragebogen Zeitarbeitnehmern

Nr.	Frage	Verweis
Fragen zu Ihren Arbeitseinsätzen und Ihren Einsatzbetrieben		
202	<p>Wie lange waren Sie bei diesem Einsatzbetrieb tätig? Bitte geben Sie die Einsatzdauer in Monaten, Wochen oder Tagen an.</p> <p><i>INT: Bitte Anzahl und Einheit eintragen! Wenn nötig, mit einer Kommastelle erfassen wie zum Beispiel 3,5 Monate. Falls nur glatte Einheiten genannt werden, für die Nachkommastelle bitte 0 eintragen.</i></p> <p>__ __, __ Monate/Wochen/Tage (2-stellig, 1 Nachkommastelle)</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
203	<p>War Ihr Arbeitseinsatz ein Montageeinsatz, d.h. waren Sie während des Einsatzes nicht an Ihrem normalen Wohnsitz untergebracht?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: Ja 2: Nein</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
204	<p>Wie lange haben Sie für Ihren täglichen Arbeitsweg zum Einsatz-betrieb in etwa gebraucht?</p> <p><i>INT: Bitte Dauer in Minuten für eine Fahrt angeben, z.B. 65 Minuten statt 1 Std. und 5 Minuten!</i></p> <p>_____</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
205	<p>Was schätzen Sie, wie viele Beschäftigte insgesamt hatte Ihr Einsatzbetrieb (Stammbeschäftigte plus Zeitarbeiter sowie weitere Arbeitskräfte)? Gemeint ist hiermit die Betriebsstätte, in der Sie zuletzt im Einsatz waren.</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: 1-49 2: 50-249 3: 250 oder mehr</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
206	<p>War für die von Ihnen im Einsatzbetrieb ausgeübte Tätigkeit eine berufliche Ausbildung oder ein Studium erforderlich?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: Ja 2: Nein</p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Alternatives Teilmodul zum Fragebogen Zeitarbeitnehmern

Nr.	Frage	Verweis
Fragen zu Ihren Arbeitseinsätzen und Ihren Einsatzbetrieben		
207	<p>Denken Sie nun an den Beginn Ihres Arbeitseinsatzes zurück. Welche der folgenden Maßnahmen zur Vorbereitung des Einsatzes und zu Ihrer Einarbeitung wurden durchgeführt?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i> <i>INT: Mehrfachnennungen möglich!</i></p> <p>1: Schulung bzw. Unterweisung durch Zeitarbeitsbetrieb 2: Persönliches Vorstellungsgespräch beim Einsatzbetrieb 3: Probearbeiten beim Einsatzbetrieb 4: Begleitung durch Disponenten bzw. einen Vertreter des Zeitarbeitsbetriebs am ersten Tag des Arbeitseinsatzes zum Einsatzbetrieb 5: Vorstellung der Kollegen im Einsatzbetrieb 6: Einweisung in die Arbeitsabläufe 7: Unterrichtung über mögliche Gefahrenstellen und Schutzmaßnahmen 8: Nennung des unmittelbaren Vorgesetzten 9: Nennung eines „Paten“ unter den Stammbeschäftigten 10: Nennung anderer relevanter Ansprechpartner im Einsatzbetrieb (z.B. Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragter, Betriebsrat) 11: Sonstiges</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
208	<p>Wer hat Sie in erster Linie zu Beginn Ihres Arbeitseinsatzes eingearbeitet?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i> <i>INT: Bitte nur eine Nennung!</i></p> <p>1: Der Vorgesetzte im Einsatzbetrieb 2: Kollegen der Stammbesellschaft des Einsatzbetriebs 3: Andere Zeitarbeitnehmer im Einsatzbetrieb 4: Der Disponent bzw. ein Vertreter des Zeitarbeitsbetriebs 5: Sonstige Person , nämlich: _____ (offen aufnehmen) 6: Eine Einarbeitung fand nicht statt.</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
209	<p>Wie regelmäßig hatten Sie während Ihres Arbeitseinsatzes Kontakt zu Ihrem Disponenten bzw. einem Vertreter Ihres Zeitarbeitsbetriebs?</p> <p><i>INT: Mit einem Kontakt ist ein inhaltlicher Austausch zum laufenden Einsatz bzw. zu Ihren zukünftigen Einsatz- und Entwicklungsperspektiven gemeint.</i></p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i> <i>INT: Bitte nur eine Nennung!</i></p> <p>1: nie 2: nur zu Anfang und ggf. Ende des Einsatzes 3: nur im Bedarfsfall, z.B. bei Konflikten 4: in regelmäßigen Abständen auch ohne konkreten Anlass</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen

noch Alternatives Teilmodul zum Fragebogen Zeitarbeitnehmern

Nr.	Frage	Verweis
Fragen zu Ihren Arbeitseinsätzen und Ihren Einsatzbetrieben		
210	<p>Hatten Sie in Ihrem Arbeitseinsatz die gleichen Arbeitsmittel und Ausstattungen zur Verfügung wie die Stammbeschäftigten des Einsatzbetriebes?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: Ja 2: Nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
211	<p>War Ihr Status als Zeitarbeitnehmer im Einsatzbetrieb erkennbar (z.B. durch andere Kleidung)?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: Ja 2: Nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
212	<p>Gab es in Ihrem Einsatzbetrieb einen Betriebsrat?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: Ja 2: Nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	<p>214</p> <p>214</p> <p>214</p>
213	<p>Konnten Sie sich mit Ihren Anliegen an diesen Betriebsrat wenden?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: Ja 2: Nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
214	<p>Hatten Sie Zugang zu betrieblichen Sozialleistungen und Einrichtungen des Einsatzbetriebs (z.B. Gesundheitsleistungen, Kantine, Gemeinschaftsräume, Kinderbetreuung)?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: Ja, im selben Maße wie Stammbeschäftigte 2: Ja, aber nicht im selben Maße wie Stammbeschäftigte 3: Nein, gar nicht 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
215	<p>Wie schätzen Sie die Wertigkeit der Ihnen im Einsatzbetrieb zugewiesenen Tätigkeiten im Vergleich zu den Tätigkeiten ein, die im Einsatzbetrieb von direkten Kollegen der Stammbesellschaft ausgeübt wurden?</p> <p>Die Wertigkeit der mir zugewiesenen Tätigkeiten war ...</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: deutlich geringer 2: etwas geringer 3: etwa gleich hoch</p>	

noch Alternatives Teilmodul zum Fragebogen Zeitarbeitnehmern

Nr.	Frage	Verweis
Fragen zu Ihren Arbeitseinsätzen und Ihren Einsatzbetrieben		
noch 2015	4: etwas höher 5: deutlich höher <i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 997: verweigert 998: weiß nicht	
216	<p>Was schätzen Sie, wie hoch war Ihr Bruttomonatsverdienst inklusive aller Zuschläge und sonstiger Zuwendungen verglichen mit demjenigen eines direkten Kollegen der Stammbelegschaft in Ihrem Einsatzbetrieb, der eine vergleichbare Tätigkeit ausgeübt hat?</p> <p>Mein Verdienst war ...</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> 1: deutlich geringer 2: etwas geringer 3: etwa gleich hoch 4: etwas höher 5: deutlich höher <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> 997: verweigert 998: weiß nicht	
217	<p>Die folgenden Fragen betreffen Ihr Verhältnis zu Ihren Kollegen und zu Ihrem Vorgesetzten im Einsatzbetrieb.</p> <p>A: Wie oft haben Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen erhalten?</p> <p>B: Wie oft kam es vor, dass Sie Ihren Kollegen Hilfe angeboten haben?</p> <p>C: Wie oft fühlten Sie sich durch Kollegen und Vorgesetzte zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> 1: immer 2: oft 3: manchmal 4: selten 5: nie oder fast nie <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> 6: Hatte keinen Vorgesetzten/keine Kollegen [Prog: Wenn 213A=6, dann Frageitems B und C nicht mehr einspielen, d.h. weiter mit 301] 997: verweigert 998: weiß nicht	
Weiterbildung und Personalentwicklung		
301	<p>Ist Ihnen, während Sie bei dem Zeitarbeitsbetrieb beschäftigt waren, von Ihrem Zeitarbeitsbetrieb oder einem Einsatzbetrieb eine beruflichen Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahme angeboten worden?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> 1: Ja 2: Nein 997: verweigert 998: weiß nicht	

noch Alternatives Teilmodul zum Fragebogen Zeitarbeitnehmern

Nr.	Frage	Verweis
Weiterbildung und Personalentwicklung		
302	<p>Denken Sie nun an sämtliche Maßnahmen, nicht nur an solche, die von Ihrem Zeitarbeitsbetrieb bzw. Ihrem damaligen Einsatzbetrieb angeboten wurden.</p> <p>Haben Sie, während Sie bei dem Zeitarbeitsbetrieb beschäftigt waren, an einer beruflichen Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen?</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: ja 2: nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	305 305 305
303	<p>Von wem wurden die Ausgaben für diese Weiterbildungsmaßnahme/n (z.B. Kursgebühren) getragen? Bitte geben Sie alles an, was zutrifft.</p> <p>Wurden diese Ausgaben getragen durch ...</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i> <i>INT: Mehrfachnennungen möglich!</i></p> <p>1: Sie selbst 2: den Zeitarbeitsbetrieb 3: einen Einsatzbetrieb 4: die Arbeitsagentur, eine ARGE, ein JobCenter für Hartz IV 5: eine andere öffentliche Stelle 6: jemand anderen 7: Es sind keine Kosten entstanden</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 997: verweigert 998: weiß nicht <i>INT: Codes 7, 997, 998 nicht in Kombination mit den anderen</i></p>	
304	<p>Wann fand diese Maßnahme statt bzw. im Falle mehrerer Maßnahmen, wann fanden diese überwiegend statt?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: außerhalb der regulären Arbeitszeit 2: während der regulären Arbeitszeit in verleihtfreien Zeiten 3: während eines Arbeitseinsatzes bei einem Einsatzbetrieb</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
305	<p>Hat Ihr Disponent oder ein anderer Vertreter Ihres Zeitarbeitsbetriebs in regelmäßigen Abständen mit Ihnen Mitarbeitergespräche geführt, in denen es z.B. um Fragen Ihrer beruflichen Weiterentwicklung oder Personalbeurteilung ging? Bitte denken Sie nur an Gespräche, für die vorher ein Termin angesetzt wurde.</p> <p><i>INT: Gemeint ist hier nicht ein mögliches erstes Gespräch bei Beginn der Tätigkeit im Zeitarbeitsbetrieb.</i> <i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>1: ja 2: nein 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Alternatives Teilmodul zum Fragebogen Zeitarbeitnehmern

Nr.	Frage	Verweis
Weiterbildung und Personalentwicklung		
306	<p>Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?</p> <p><i>INT: Bitte sagen Sie mir jeweils, ob Sie der Aussage voll und ganz zustimmen, überwiegend zustimmen, überwiegend nicht zustimmen oder überhaupt nicht zustimmen oder ob Sie unentschieden sind.</i></p> <p>Mein Zeitarbeitsbetrieb war spürbar daran interessiert, mein berufliches Wissen und meine Fertigkeiten weiterzuentwickeln.</p> <p>Mein letzter Einsatzbetrieb war spürbar daran interessiert, mein berufliches Wissen und meine Fertigkeiten weiterzuentwickeln.</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: Stimme voll zu 2: Stimme eher zu 3: Bin unentschieden 4: Stimme eher nicht zu 5: Stimme nicht zu</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
Arbeitsbedingungen und Belastungen		
401	<p>Die folgenden Fragen betreffen das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?</p> <p>A: Dinge, die ich zu Hause machen wollte, sind wegen der Anforderungen meiner Arbeit liegen geblieben.</p> <p>B: Wegen beruflicher Verpflichtungen musste ich Pläne für private oder Familienaktivitäten ändern.</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: Stimme voll zu 2: Stimme eher zu 3: Bin unentschieden 4: Stimme eher nicht zu 5: Stimme nicht zu</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
402	<p>Was traf auf Ihre berufliche Tätigkeit zu?</p> <p>A: Ich konnte bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen.</p> <p>B: In meiner Tätigkeit habe ich sehr viele verschiedene Dinge gemacht.</p> <p>C: Die Arbeit anderer hing direkt davon ab, ob ich meine Arbeit gut oder schlecht gemacht habe.</p> <p>D: Meine Arbeitsaufgaben waren stark von der Arbeit anderer Personen abhängig.</p> <p>E: Die Arbeit erforderte starke körperliche Anstrengung.</p> <p>F: Bei meiner Arbeit war ich unangenehmen Umgebungsbedingungen wie z.B. Lärm, extremer Temperatur, unangenehmer Beleuchtung oder Gerüchen, ausgesetzt.</p> <p>G: Ich hatte oft über längere Zeit Termindruck oder musste mehrere wichtige Aufgaben gleichzeitig bewältigen.</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: Trifft voll und ganz zu 2: Trifft überwiegend zu</p>	

noch Alternatives Teilmodul zum Fragebogen Zeitarbeitnehmern

Nr.	Frage	Verweis
Arbeitsbedingungen und Belastungen		
noch 402	3: unentschieden 4: Trifft überwiegend nicht zu 5: Trifft überhaupt nicht zu <i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 997: verweigert 998: weiß nicht	
Bindung zum (Verleih-) Betrieb und Arbeitszufriedenheit		
501	<p>Ich lese Ihnen nun einige Fragen zu Ihrem <u>Zeitarbeitsbetrieb</u> vor. In welchem Maße... A: ... waren Sie stolz, diesem Zeitarbeitsbetrieb anzugehören? B: ... hatte Ihr Zeitarbeitsbetrieb eine große persönliche Bedeutung für Sie?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i> 1: in sehr hohem Maß 2: in hohem Maß 3: zum Teil 4: in geringem Maß 5: in sehr geringem Maß bzw. gar nicht <i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
502	<p>Und wie sieht es mit den folgenden Fragen zu Ihrem <u>Einsatzbetrieb</u> aus? In welchem Maße... A: ... waren Sie stolz, diesem Einsatzbetrieb anzugehören? B: ... hatte Ihr Einsatzbetrieb eine große persönliche Bedeutung für Sie?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i> 1: in sehr hohem Maß 2: in hohem Maß 3: zum Teil 4: in geringem Maß 5: in sehr geringem Maß bzw. gar nicht <i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
503	<p>Bitte sagen Sie mir jetzt, wie zufrieden Sie mit den folgenden Aspekten Ihrer Arbeit waren. Bitte verwenden Sie für Ihr Urteil eine Skala von 0 bis 10. Null bedeutet, Sie waren sehr unzufrieden und 10 bedeutet, Sie waren sehr zufrieden. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen.</p> <p>Wie zufrieden waren Sie...</p> <p>A: ... mit Ihren beruflichen Perspektiven? B: ... mit der Art und Weise, wie Ihre Fähigkeiten genutzt wurden? C: ... mit den Herausforderungen und Fertigkeiten, die Ihre Arbeit beinhaltet? D: ... mit dem Abwechslungsreichtum Ihrer Tätigkeiten? E: ... mit der Sicherheit Ihres Beschäftigungsverhältnisses? F: ... mit der Anerkennung und Achtung Ihrer Tätigkeit als Zeitarbeitnehmer in der Gesellschaft?</p>	

noch Alternatives Teilmodul zum Fragebogen Zeitarbeitnehmern

Nr.	Frage	Verweis
Bindung zum (Verleih-) Betrieb und Arbeitszufriedenheit		
noch 503	<p>G: ... mit der Anerkennung und Wertschätzung im Zeitarbeitsbetrieb? H: ... mit der Anerkennung und Wertschätzung im Einsatzbetrieb? I: ... mit Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?</p> <p><i>INT: Skala von 0=sehr unzufrieden bis 10=sehr zufrieden</i> <i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
504	<p>Und wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Aspekte bei Ihrer Arbeit? Bitte verwenden Sie für Ihr Urteil wieder eine Skala von 0 bis 10. Null bedeutet, dass Ihnen der Aspekt sehr unwichtig ist und 10 bedeutet, dass er Ihnen sehr wichtig ist. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil wieder abstufen.</p> <p>Wie wichtig ist/sind Ihnen...</p> <p>A: ... gute berufliche Perspektiven? B: ..., dass Ihre Fähigkeiten angemessen genutzt werden? C: ..., dass die Herausforderungen und Fertigkeiten, die Ihre Arbeit beinhaltet, Ihnen entsprechen? D: ... abwechslungsreiche Tätigkeiten? E: ... ein sicheres Beschäftigungsverhältnis? F: ... eine hohe Anerkennung und Achtung Ihrer Tätigkeit als Zeitarbeitnehmer in der Gesellschaft? G: ... Anerkennung und Wertschätzung im Zeitarbeitsbetrieb? H: ... Anerkennung und Wertschätzung im Einsatzbetrieb? I: ... Ihre Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?</p> <p><i>INT: Skala von 0=sehr unwichtig bis 10=sehr wichtig</i> <i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
505	<p>Ich lese Ihnen nun drei Aussagen vor. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob diese voll und ganz zutreffen, überwiegend zutreffen, überwiegend nicht zutreffen oder überhaupt nicht zutreffen oder ob Sie unentschieden sind.</p> <p>A: Ich empfinde, dass die Gesamtvergütung (inkl. aller Zuschläge), die ich in meiner Zeitarbeitstätigkeit erhalten habe, gerecht war. B: Ich empfinde, dass mein direkter Vorgesetzter im Zeitarbeitsbetrieb mich bei allen Aspekten der Arbeit gerecht behandelt hat. C: Ich empfinde, dass mein direkter Vorgesetzter im Einsatzbetrieb mich bei allen Aspekten der Arbeit gerecht behandelt hat.</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i> 1: Trifft voll und ganz zu 2: Trifft überwiegend zu 3: Unentschieden 4: Trifft überwiegend nicht zu 5: Trifft überhaupt nicht zu <i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i> 997: verweigert 998: weiß nicht</p>	

noch Alternatives Teilmodul zum Fragebogen Zeitarbeitnehmern

Nr.	Frage	Verweis
Bindung zum (Verleih-) Betrieb und Arbeitszufriedenheit		
506	<p>Was haben Sie als Zeitarbeitnehmer von Ihrem Zeitarbeitsbetrieb erwartet?</p> <p>Im Folgenden nenne ich Ihnen verschiedene Dinge. Bitte sagen Sie mir jeweils, in welchem Maße Sie diese von Ihrem Zeitarbeitsbetrieb erwartet haben.</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>A: Interessante Arbeitsinhalte B: Abwechslungsreiche Tätigkeiten C: Ihren Fähigkeiten entsprechende Arbeitseinsätze D: Eine längerfristige Beschäftigungsperspektive im Zeitarbeitsbetrieb E: Eine Förderung der Beschäftigungschancen außerhalb der Zeitarbeit F: Offene Kommunikation bezüglich Ihrer Leistung und Beschäftigungsperspektiven G: Unterstützung bei Konflikten im Rahmen von Kundeneinsätzen H: Weiterbildung und Qualifizierung</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: in sehr hohem Maß 2: in hohem Maß 3: zum Teil 4: in geringem Maß 5: in sehr geringem Maß</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	
Gesundheit		
601	<p>Im Folgenden wenden wir uns nun dem Thema Gesundheit zu.</p> <p>Was schätzen Sie, in welchem Maße hat Ihre Tätigkeit als Zeitarbeitnehmer Ihre Gesundheit beeinträchtigt?</p> <p><i>INT: Bitte vorlesen!</i></p> <p>1: in sehr hohem Maß 2: in hohem Maß 3: zum Teil 4: in geringem Maß 5: in sehr geringem Maß bzw. gar nicht</p> <p><i>INT: Bitte nicht vorlesen!</i></p> <p>997: verweigert 998: weiß nicht</p>	HF700

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik.

Anhang II

Tabelle A.7.2

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Gesamtmodell

	Geringe Zufriedenheit		Mittlere Zufriedenheit		Hohe Zufriedenheit	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,037	-1,105	0,002	0,928	0,035	1,107
Alter in Jahren	0,001	0,568	0,000	-0,556	-0,001	-0,567
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,021	-0,428	0,001	0,414	0,020	0,429
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,104	1,978	-0,006	-1,344	-0,098	-1,980
(Fach-)Hochschulausbildung	0,029	0,523	-0,002	-0,499	-0,028	-0,523
Partner erwerbstätig	0,007	0,200	0,000	-0,196	-0,006	-0,200
Anzahl Kinder	0,011	0,816	-0,001	-0,794	-0,011	-0,813
Wohnort Ostdeutschland	-0,029	-0,725	0,002	0,695	0,028	0,723
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,079	-2,381	0,005	1,450	0,075	2,383
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,083	1,911	-0,005	-1,390	-0,078	-1,900
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,002	-1,132	0,000	0,973	0,002	1,132
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbelegschaft	0,021	0,517	-0,001	-0,507	-0,020	-0,517
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,013	0,416	-0,001	-0,415	-0,012	-0,416
Als Zeitarbeitnehmer/-in erkennbar	0,070	2,144	-0,004	-1,444	-0,066	-2,134
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-3,156	0,000	1,696	0,000	3,113
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,650	0,000	-1,602	0,000	-2,624
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,730	0,000	0,659	0,000	0,732
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,999	0,000	-1,315	0,000	-2,007
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-3,151	0,000	1,648	0,000	3,128
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,560	0,000	-1,216	0,000	-1,557
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,072	1,166	-0,004	-0,966	-0,068	-1,168
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,016	0,341	-0,001	-0,333	-0,015	-0,341
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,099	-1,658	0,006	1,227	0,093	1,659
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,036	0,516	-0,002	-0,498	-0,034	-0,516
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,002	-0,038	0,000	0,038	0,002	0,038
MA-Gespräche	0,109	2,081	-0,006	-1,403	-0,102	-2,077
MA-Entwicklungspläne	0,192	2,433	-0,011	-1,585	-0,181	-2,406
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,187	-2,217	0,011	1,590	0,176	2,184
WB-Förderung	-0,055	-1,540	0,003	1,183	0,052	1,541
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,028	-0,904	0,002	0,808	0,027	0,905
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,034	0,934	-0,002	-0,878	-0,032	-0,930
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,006	-0,175	0,000	0,174	0,006	0,175
Einweisungsformen	0,019	0,550	-0,001	-0,506	-0,018	-0,551
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,106	-1,766	0,006	1,213	0,100	1,777
Verleiher zertifiziert	-0,041	-1,187	0,002	1,009	0,039	1,186
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,026	-0,325	0,001	0,312	0,024	0,325
Systematische Einsatznachbereitung	0,069	1,797	-0,004	-1,260	-0,065	-1,802
Betriebsrat	-0,055	-1,304	0,003	1,005	0,052	1,311
ZAB mit einer Niederlassung	-0,005	-0,124	0,000	0,124	0,004	0,124
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,000	-0,007	0,000	0,007	0,000	0,007
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,052	1,091	-0,003	-0,982	-0,049	-1,087
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,088	-1,171	0,005	1,004	0,083	1,169
Helferschwerpunkt	-0,064	-1,864	0,004	1,283	0,060	1,869
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,062	1,500	-0,004	-1,089	-0,058	-1,511
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,040	-0,956	0,002	0,874	0,038	0,954
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,013	0,262	-0,001	-0,259	-0,012	-0,262
Branchenschwerpunkt	-0,032	-1,021	0,002	0,894	0,030	1,021
Regionenschwerpunkt	-0,043	-0,737	0,002	0,687	0,040	0,737
Nur klassische Zeitarbeit/Personalüberlassung	-0,058	-1,459	0,003	1,099	0,055	1,465
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,009	0,211	-0,001	-0,208	-0,009	-0,211
Anzahl der Beobachtungen		695		695		695

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.3

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Gesamtmodell

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,025	0,678	-0,007	-0,674	-0,006	-0,671
Alter in Jahren	-0,001	-0,378	0,000	0,376	0,000	0,382
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,034	-0,675	0,009	0,675	0,008	0,671
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,063	1,652	-0,017	-1,642	-0,014	-1,597
(Fach-)Hochschulausbildung	0,093	1,900	-0,025	-1,835	-0,020	-1,796
Partner erwerbstätig	-0,005	-0,188	0,001	0,188	0,001	0,188
Anzahl Kinder	-0,019	-1,369	0,005	1,369	0,004	1,354
Wohnort Ostdeutschland	-0,074	-1,913	0,020	1,926	0,016	1,732
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,051	-1,687	0,014	1,656	0,011	1,628
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,017	-0,420	0,005	0,418	0,004	0,419
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,002	-1,050	0,001	1,052	0,001	1,020
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	0,103	2,697	-0,028	-2,618	-0,023	-2,499
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,047	1,500	-0,013	-1,479	-0,010	-1,467
Als Zeitarbeitnehmer/-in erkennbar	0,032	1,061	-0,009	-1,051	-0,007	-1,059
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-1,686	0,000	1,658	0,000	1,598
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	1,505	0,000	-1,480	0,000	-1,444
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,298	0,000	0,297	0,000	0,300
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,567	0,000	-0,562	0,000	-0,567
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,961	0,000	1,988	0,000	1,738
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,394	0,000	-1,387	0,000	-1,333
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,100	1,742	-0,027	-1,680	-0,022	-1,650
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,128	2,908	-0,035	-2,709	-0,028	-2,553
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,043	-0,746	0,012	0,749	0,010	0,739
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,094	1,408	-0,025	-1,369	-0,021	-1,415
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,066	1,100	-0,018	-1,074	-0,014	-1,085
MA-Gespräche	0,004	0,071	-0,001	-0,071	-0,001	-0,071
MA-Entwicklungspläne	-0,045	-0,433	0,012	0,431	0,010	0,435
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,054	0,501	-0,015	-0,500	-0,012	-0,505
WB-Förderung	-0,010	-0,232	0,003	0,231	0,002	0,231
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,014	-0,491	0,004	0,492	0,003	0,491
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,039	-1,129	0,011	1,135	0,009	1,082
Zuständigkeit Einarbeitung	0,017	0,484	-0,004	-0,480	-0,004	-0,487
Einweisungsformen	0,042	1,191	-0,011	-1,180	-0,009	-1,166
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,000	0,004	0,000	-0,004	0,000	-0,004
Verleiher zertifiziert	-0,049	-1,335	0,013	1,322	0,011	1,315
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,050	0,711	-0,013	-0,712	-0,011	-0,695
Systematische Einsatznachbereitung	-0,011	-0,270	0,003	0,270	0,002	0,270
Betriebsrat	-0,056	-1,403	0,015	1,373	0,012	1,401
ZAB mit einer Niederlassung	-0,022	-0,602	0,006	0,606	0,005	0,594
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,108	2,358	-0,029	-2,326	-0,024	-2,106
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,088	1,757	-0,024	-1,772	-0,019	-1,665
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,172	2,284	-0,047	-2,244	-0,038	-2,064
Helferschwerpunkt	-0,035	-1,105	0,009	1,106	0,008	1,076
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,028	-0,624	0,008	0,621	0,006	0,626
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,020	-0,390	0,005	0,391	0,004	0,389
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,040	-0,705	0,011	0,703	0,009	0,707
Branchenschwerpunkt	-0,097	-2,968	0,026	2,923	0,021	2,648
Regionenschwerpunkt	-0,015	-0,251	0,004	0,251	0,003	0,249
Nur klassische Zeitarbeit/Personalüberlassung	-0,034	-0,854	0,009	0,855	0,007	0,833
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,030	0,573	-0,008	-0,572	-0,007	-0,566
Anzahl der Beobachtungen		692		692		692

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.4

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleiher“: Gesamtmodell

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,010	-0,534	-0,004	-0,539	0,012	0,536
Alter in Jahren	0,001	0,777	0,000	0,771	-0,001	-0,778
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,040	-1,333	-0,017	-1,336	0,049	1,346
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,020	0,786	0,008	0,785	-0,024	-0,781
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,006	-0,192	-0,002	-0,192	0,007	0,192
Partner erwerbstätig	0,005	0,299	0,002	0,300	-0,006	-0,299
Anzahl Kinder	-0,008	-1,157	-0,003	-1,172	0,010	1,167
Wohnort Ostdeutschland	0,002	0,076	0,001	0,076	-0,002	-0,076
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,000	0,022	0,000	0,022	0,000	-0,022
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,007	0,305	0,003	0,305	-0,009	-0,305
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,001	-1,248	-0,001	-1,250	0,002	1,261
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebsgesellschaft	0,002	0,111	0,001	0,111	-0,003	-0,111
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,036	-2,226	-0,015	-2,111	0,044	2,213
Als Zeitarbeitnehmer/-in erkennbar	0,013	0,813	0,006	0,819	-0,016	-0,815
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-3,612	0,000	-3,493	0,000	3,659
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,596	0,000	2,503	0,000	-2,611
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,083	0,000	0,083	0,000	-0,083
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,942	0,000	0,937	0,000	-0,941
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,573	0,000	-1,551	0,000	1,568
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,880	0,000	1,880	0,000	-1,904
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,034	1,206	0,014	1,197	-0,041	-1,209
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,037	1,481	0,016	1,471	-0,045	-1,477
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,005	-0,158	-0,002	-0,158	0,006	0,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,039	1,157	0,017	1,180	-0,048	-1,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,036	1,078	0,015	1,075	-0,045	-1,077
MA-Gespräche	0,030	1,138	0,013	1,132	-0,037	-1,141
MA-Entwicklungspläne	0,056	1,205	0,024	1,191	-0,069	-1,202
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,045	-0,910	-0,019	-0,902	0,055	0,907
WB-Förderung	0,014	0,718	0,006	0,716	-0,017	-0,717
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,039	-2,544	-0,016	-2,473	0,047	2,554
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,007	-0,396	-0,003	-0,392	0,008	0,394
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,004	-0,221	-0,002	-0,221	0,004	0,221
Einweisungsformen	0,001	0,071	0,001	0,071	-0,002	-0,071
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,036	-1,324	-0,015	-1,312	0,044	1,327
Verleiher zertifiziert	-0,036	-1,860	-0,015	-1,777	0,045	1,839
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,017	-0,549	-0,007	-0,546	0,021	0,548
Systematische Einsatznachbereitung	-0,011	-0,537	-0,005	-0,539	0,014	0,541
Betriebsrat	-0,047	-1,957	-0,020	-2,055	0,058	2,008
ZAB mit einer Niederlassung	-0,025	-1,426	-0,011	-1,364	0,031	1,409
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,034	1,531	0,014	1,492	-0,041	-1,525
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,044	1,784	0,019	1,752	-0,054	-1,777
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,009	0,191	0,004	0,191	-0,010	-0,191
Helferschwerpunkt	0,016	0,891	0,007	0,864	-0,020	-0,876
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,019	0,870	0,008	0,856	-0,024	-0,867
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,003	0,133	0,001	0,133	-0,004	-0,133
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,018	0,612	0,008	0,609	-0,022	-0,610
Branchenschwerpunkt	-0,008	-0,475	-0,003	-0,476	0,009	0,477
Regionenschwerpunkt	0,002	0,066	0,001	0,066	-0,002	-0,066
Nur klassische Zeitarbeit/Personalüberlassung	-0,034	-1,701	-0,015	-1,713	0,042	1,734
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,034	-1,188	-0,015	-1,201	0,042	1,195
Anzahl der Beobachtungen		694		694		694

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.5

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Gesamtmodell

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,072	2,397	-0,013	-2,335	-0,052	-2,348
Alter in Jahren	-0,002	-1,869	0,000	1,817	0,002	1,851
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,006	-0,125	0,001	0,125	0,004	0,125
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,018	0,512	-0,003	-0,513	-0,013	-0,513
(Fach-)Hochschulabschluss	0,047	1,063	-0,008	-1,066	-0,034	-1,054
Partner erwerbstätig	0,007	0,257	-0,001	-0,256	-0,005	-0,258
Anzahl Kinder	0,005	0,422	-0,001	-0,422	-0,004	-0,421
Wohnort Ostdeutschland	-0,020	-0,619	0,003	0,615	0,014	0,622
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,049	1,964	-0,009	-1,916	-0,036	-1,951
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,002	0,046	0,000	-0,046	-0,001	-0,046
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,003	1,406	0,000	-1,384	-0,002	-1,410
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	-0,122	-3,329	0,021	3,017	0,088	3,237
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,004	-0,131	0,001	0,131	0,003	0,130
Als Zeitarbeitnehmer/-in erkennbar	-0,040	-1,533	0,007	1,510	0,029	1,525
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	2,264	0,000	-2,171	0,000	-2,255
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,642	0,000	0,640	0,000	0,643
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,460	0,000	0,459	0,000	0,461
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,114	0,000	0,114	0,000	0,114
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	2,072	0,000	-2,014	0,000	-2,079
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,984	0,000	0,988	0,000	0,982
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,024	-0,515	0,004	0,513	0,018	0,514
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,035	-0,964	0,006	0,955	0,025	0,967
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,052	0,974	-0,009	-0,965	-0,037	-0,975
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,090	-1,577	0,016	1,571	0,065	1,577
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,068	-1,361	0,012	1,336	0,049	1,367
MA-Gespräche	-0,015	-0,348	0,003	0,345	0,011	0,348
MA-Entwicklungspläne	-0,004	-0,051	0,001	0,051	0,003	0,051
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,036	0,461	-0,006	-0,458	-0,026	-0,462
WB-Förderung	-0,034	-1,078	0,006	1,080	0,024	1,077
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,009	0,378	-0,002	-0,377	-0,007	-0,380
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,011	0,394	-0,002	-0,393	-0,008	-0,393
Zuständigkeit Einarbeitung	0,011	0,369	-0,002	-0,368	-0,008	-0,369
Einweisungsformen	-0,033	-0,981	0,006	0,983	0,024	0,971
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,018	-0,424	0,003	0,423	0,013	0,425
Verleiher zertifiziert	0,033	1,096	-0,006	-1,079	-0,024	-1,091
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,073	-1,581	0,013	1,584	0,053	1,554
Systematische Einsatznachbereitung	0,072	1,998	-0,013	-1,976	-0,052	-1,944
Betriebsrat	0,070	1,453	-0,012	-1,423	-0,051	-1,484
ZAB mit einer Niederlassung	0,056	1,715	-0,010	-1,671	-0,041	-1,704
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,017	-0,422	0,003	0,419	0,012	0,423
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,025	-0,571	0,004	0,564	0,018	0,572
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,035	-0,541	0,006	0,537	0,025	0,542
Helferschwerpunkt	-0,044	-1,623	0,008	1,598	0,032	1,622
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,080	-2,155	0,014	2,161	0,058	2,109
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,008	-0,222	0,001	0,223	0,006	0,222
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,003	-0,089	0,001	0,089	0,003	0,089
Branchenschwerpunkt	0,041	1,510	-0,007	-1,446	-0,030	-1,508
Regionenschwerpunkt	0,006	0,148	-0,001	-0,148	-0,005	-0,148
Nur klassische Zeitarbeit/Personalüberlassung	0,007	0,205	-0,001	-0,205	-0,005	-0,205
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,113	-2,737	0,020	2,678	0,082	2,708
Anzahl der Beobachtungen		697		697		697

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.6

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Gesamtmodell

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,014	0,414	-0,001	-0,414	-0,011	-0,413
Alter in Jahren	0,000	-0,343	0,000	0,340	0,000	0,344
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,047	0,971	-0,005	-0,942	-0,038	-0,974
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,017	-0,368	0,002	0,366	0,013	0,368
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,065	-1,187	0,006	1,128	0,053	1,188
Partner erwerbstätig	-0,005	-0,184	0,001	0,185	0,004	0,184
Anzahl Kinder	-0,004	-0,295	0,000	0,294	0,003	0,295
Wohnort Ostdeutschland	0,025	0,734	-0,002	-0,734	-0,020	-0,729
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,004	-0,132	0,000	0,132	0,003	0,132
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,025	0,650	-0,003	-0,646	-0,021	-0,649
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,002	1,192	0,000	-1,173	-0,002	-1,196
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebsgesellschaft	0,010	0,260	-0,001	-0,259	-0,008	-0,260
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,066	2,181	-0,007	-2,061	-0,054	-2,168
Als Zeitarbeitnehmer/-in erkennbar	0,056	1,973	-0,005	-1,912	-0,045	-1,958
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,776	0,000	-0,763	0,000	-0,776
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,851	0,000	0,832	0,000	0,850
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,716	0,000	0,705	0,000	0,719
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,799	0,000	-0,783	0,000	-0,803
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,860	0,000	-0,849	0,000	-0,858
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,054	0,000	0,054	0,000	0,054
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,050	0,937	-0,005	-0,915	-0,041	-0,939
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,024	0,577	-0,002	-0,571	-0,020	-0,579
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,040	0,721	-0,004	-0,715	-0,033	-0,721
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,049	0,844	-0,005	-0,839	-0,040	-0,845
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,002	0,041	0,000	-0,041	-0,002	-0,041
MA-Gespräche	-0,045	-0,966	0,004	0,958	0,036	0,960
MA-Entwicklungspläne	-0,128	-1,865	0,013	1,685	0,104	1,876
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,157	2,132	-0,015	-1,891	-0,128	-2,140
WB-Förderung	0,051	1,406	-0,005	-1,353	-0,041	-1,411
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,007	0,245	-0,001	-0,244	-0,006	-0,245
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,030	-0,880	0,003	0,871	0,025	0,878
Zuständigkeit Einarbeitung	0,010	0,336	-0,001	-0,334	-0,008	-0,336
Einweisungsformen	-0,024	-0,618	0,002	0,613	0,020	0,618
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,001	-0,029	0,000	0,029	0,001	0,029
Verleiher zertifiziert	-0,075	-2,146	0,007	1,998	0,061	2,140
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,071	-1,197	0,007	1,159	0,058	1,193
Systematische Einsatznachbereitung	-0,015	-0,365	0,001	0,363	0,012	0,366
Betriebsrat	0,095	2,383	-0,009	-2,232	-0,078	-2,328
ZAB mit einer Niederlassung	0,012	0,345	-0,001	-0,342	-0,010	-0,346
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,002	-0,054	0,000	0,054	0,002	0,054
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,036	0,748	-0,004	-0,746	-0,030	-0,746
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,099	-1,287	0,010	1,256	0,081	1,283
Helferschwerpunkt	-0,063	-2,086	0,006	1,922	0,051	2,092
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,089	-2,124	0,009	1,978	0,072	2,123
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,108	-2,454	0,011	2,246	0,088	2,440
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,009	-0,164	0,001	0,164	0,007	0,164
Branchenschwerpunkt	-0,024	-0,858	0,002	0,848	0,020	0,857
Regionenschwerpunkt	0,067	1,341	-0,007	-1,298	-0,055	-1,339
Nur klassische Zeitarbeit/Personalüberlassung	-0,084	-2,186	0,008	2,109	0,068	2,157
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,038	0,716	-0,004	-0,714	-0,031	-0,712
Anzahl der Beobachtungen		695		695		695

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.7

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Gesamtmodell

	In hohem Maß		Zum Teil		In geringem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,006	0,376	0,002	0,378	-0,011	-0,377
Alter in Jahren	0,001	1,207	0,000	1,173	-0,001	-1,207
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,032	-1,071	-0,011	-1,095	0,058	1,080
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,001	-0,056	0,000	-0,056	0,002	0,056
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,027	-0,956	-0,009	-0,931	0,048	0,953
Partner erwerbstätig	-0,023	-1,530	-0,008	-1,500	0,042	1,551
Anzahl Kinder	0,012	1,879	0,004	1,855	-0,021	-1,963
Wohnort Ostdeutschland	0,017	0,986	0,006	0,948	-0,029	-0,976
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,049	3,376	0,017	3,149	-0,087	-3,587
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,013	0,699	0,004	0,698	-0,022	-0,701
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,004	4,528	0,001	3,830	-0,007	-4,841
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	0,012	0,649	0,004	0,651	-0,020	-0,650
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,000	0,005	0,000	0,005	0,000	-0,005
Als Zeitarbeitnehmer/-in erkennbar	0,045	3,174	0,016	2,946	-0,080	-3,280
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,049	0,000	0,049	0,000	-0,049
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	0,061	0,000	0,061	0,000	-0,061
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,532	0,000	1,509	0,000	-1,537
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-1,200	0,000	-1,185	0,000	1,203
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,152	0,000	0,152	0,000	-0,152
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,704	0,000	1,636	0,000	-1,701
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,011	-0,448	-0,004	-0,448	0,020	0,449
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,007	-0,349	-0,002	-0,350	0,012	0,350
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,023	-0,835	-0,008	-0,826	0,042	0,841
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,028	0,968	0,010	0,935	-0,049	-0,955
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,035	1,190	0,012	1,181	-0,062	-1,201
MA-Gespräche	-0,019	-0,751	-0,006	-0,750	0,033	0,755
MA-Entwicklungspläne	0,026	0,680	0,009	0,665	-0,046	-0,677
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,034	-0,816	-0,012	-0,796	0,060	0,812
WB-Förderung	0,005	0,266	0,002	0,265	-0,009	-0,266
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,002	-0,131	-0,001	-0,131	0,003	0,131
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,005	0,325	0,002	0,325	-0,009	-0,326
Zuständigkeit Einarbeitung	0,020	1,369	0,007	1,392	-0,036	-1,400
Einweisungsformen	0,004	0,219	0,001	0,219	-0,007	-0,219
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,036	1,614	0,012	1,606	-0,063	-1,636
Verleiher zertifiziert	-0,016	-0,828	-0,005	-0,841	0,028	0,833
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,011	0,386	0,004	0,384	-0,020	-0,385
Systematische Einsatznachbereitung	0,022	1,398	0,008	1,409	-0,040	-1,431
Betriebsrat	-0,009	-0,434	-0,003	-0,431	0,016	0,432
ZAB mit einer Niederlassung	-0,040	-2,365	-0,014	-2,053	0,071	2,332
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,005	0,253	0,002	0,254	-0,009	-0,253
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,013	0,624	0,004	0,615	-0,023	-0,622
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,030	-0,858	-0,010	-0,864	0,053	0,862
Helferschwerpunkt	0,040	2,654	0,014	2,534	-0,071	-2,734
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,003	0,164	0,001	0,164	-0,005	-0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,011	0,605	0,004	0,605	-0,020	-0,607
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,028	0,985	0,010	0,999	-0,051	-0,998
Branchenschwerpunkt	0,017	1,216	0,006	1,189	-0,031	-1,225
Regionenschwerpunkt	-0,007	-0,302	-0,002	-0,303	0,013	0,303
Nur klassische Zeitarbeit/Personalüberlassung	0,011	0,657	0,004	0,658	-0,019	-0,660
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,034	-1,600	-0,012	-1,530	0,060	1,607
Anzahl der Beobachtungen		696		696		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.8
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Gesamtmodell

	Stimme voll zu		Unentschieden		Stimme nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,051	-1,956	-0,006	-1,802	0,066	1,972
Alter in Jahren	0,001	1,037	0,000	1,043	-0,001	-1,045
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,036	-0,922	-0,004	-0,918	0,046	0,924
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,023	0,672	0,003	0,658	-0,029	-0,671
(Fach-)Hochschulausbildung	0,042	1,004	0,005	0,987	-0,055	-1,008
Partner erwerbstätig	-0,026	-1,028	-0,003	-1,013	0,033	1,034
Anzahl Kinder	0,007	0,679	0,001	0,676	-0,009	-0,679
Wohnort Ostdeutschland	0,048	1,646	0,006	1,626	-0,063	-1,667
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,023	-0,966	-0,003	-0,935	0,030	0,963
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,031	1,047	0,004	1,016	-0,041	-1,045
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,008	3,972	0,001	3,164	-0,010	-4,124
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,071	2,236	0,009	2,024	-0,092	-2,250
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,004	-0,167	0,000	-0,168	0,005	0,168
Als Zeitarbeitnehmer/-in erkennbar	0,047	2,175	0,006	1,982	-0,062	-2,186
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,856	0,000	-2,420	0,000	2,854
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,070	0,000	1,886	0,000	-2,066
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,187	0,000	1,164	0,000	-1,191
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,658	0,000	-0,664	0,000	0,660
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,207	0,000	-1,144	0,000	1,205
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,448	0,000	1,350	0,000	-1,444
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,030	-0,769	-0,004	-0,756	0,039	0,767
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,016	-0,527	-0,002	-0,521	0,021	0,525
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,012	-0,276	-0,001	-0,277	0,015	0,276
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,024	-0,554	-0,003	-0,548	0,031	0,552
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,033	0,751	0,004	0,743	-0,042	-0,756
MA-Gespräche	-0,012	-0,331	-0,002	-0,333	0,016	0,332
MA-Entwicklungspläne	0,047	0,794	0,006	0,769	-0,062	-0,792
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,083	-1,280	-0,010	-1,174	0,108	1,265
WB-Förderung	-0,017	-0,552	-0,002	-0,556	0,022	0,554
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,027	-1,090	-0,003	-1,061	0,035	1,091
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,014	0,505	0,002	0,498	-0,018	-0,504
Zuständigkeit Einarbeitung	0,032	1,233	0,004	1,155	-0,042	-1,222
Einweisungsformen	0,012	0,433	0,001	0,432	-0,016	-0,433
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,006	-0,181	-0,001	-0,179	0,008	0,181
Verleiher zertifiziert	-0,014	-0,466	-0,002	-0,467	0,019	0,469
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,013	0,370	0,002	0,374	-0,017	-0,371
Systematische Einsatznachbereitung	-0,011	-0,388	-0,001	-0,383	0,014	0,387
Betriebsrat	0,080	2,357	0,010	2,053	-0,103	-2,357
ZAB mit einer Niederlassung	-0,027	-0,942	-0,003	-0,902	0,035	0,933
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,001	-0,029	0,000	-0,029	0,001	0,029
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,000	-0,006	0,000	-0,006	0,000	0,006
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,114	-1,964	-0,014	-1,826	0,148	1,987
Helferschwerpunkt	0,002	0,082	0,000	0,081	-0,003	-0,081
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,008	0,235	0,001	0,235	-0,010	-0,235
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,015	-0,458	-0,002	-0,458	0,020	0,459
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,047	1,058	0,006	1,035	-0,062	-1,057
Branchenschwerpunkt	0,003	0,148	0,000	0,148	-0,004	-0,148
Regionenschwerpunkt	-0,090	-2,389	-0,011	-2,059	0,118	2,373
Nur klassische Zeitarbeit/Personalüberlassung	0,021	0,698	0,003	0,679	-0,027	-0,694
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,004	0,118	0,001	0,117	-0,006	-0,118
Anzahl der Beobachtungen		696		696		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.9 SP1
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Betriebszugehörigkeit in Tagen“

	Koeffizient	t-Wert
Männlich	-69,994	-1,28
Alter in Jahren	3,128	1,471
Deutsche Staatsangehörigkeit	-50,298	-0,809
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	69,301	1,398
(Fach-)Hochschulausbildung	19,873	0,278
Partner erwerbstätig	-9,221	-0,167
Anzahl Kinder	13,809	0,753
Wohnort Ostdeutschland	102,683	1,343
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	188,83	3,21
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	43,537	0,682
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	6,375	2,593
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	-83,005	-1,08
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-91,761	-2,067
Als Zeitarbeitnehmer/-in erkennbar	25,502	0,54
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,412	3,921
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	-0,261	-0,751
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,619	1,835
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,017	0,396
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	1,01	8,292
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-4,168	-0,036
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-123,794	-1,669
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-103,471	-1,191
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-62,177	-0,739
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	62,107	0,526
MA-Gespräche	-236,271	-2,039
MA-Entwicklungspläne	-192,184	-0,901
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	273,065	1,247
WB-Förderung	-105,44	-1,101
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	35,765	0,685
Maßnahmen Gesundheitsschutz	52,126	0,939
Zuständigkeit Einarbeitung	58,852	0,863
Einweisungsformen	-56,667	-0,868
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-84,16	-0,523
Verleiher zertifiziert	-21,759	-0,275
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	43,2	0,339
Systematische Einsatznachbereitung	40,899	0,587
Betriebsrat	58,195	0,778
ZAB mit einer Niederlassung	82,415	0,944
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,922	-0,011
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-45,288	-0,393
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-14,157	-0,088
Helferschwerpunkt	-94,631	-1,696
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	35,253	0,487
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	85,253	0,915
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	51,23	0,401
Branchenschwerpunkt	28,831	0,478
Regionenschwerpunkt	-59,422	-0,361
Nur klassische Zeitarbeit/Personalüberlassung	32,571	0,413
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-51,22	-0,503
Konstante	39,651	0,114
Anzahl der Beobachtungen		685

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.9 SP2

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012“

	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,069	1,535
Alter in Jahren	0,004	2,75
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,002	-0,031
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,023	-0,486
(Fach-)Hochschulausbildung	0,005	0,074
Partner erwerbstätig	0,03	0,784
Anzahl Kinder	0,005	0,379
Wohnort Ostdeutschland	0,104	2,322
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,025	-0,516
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,007	-2,909
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebschaft	-0,065	-1,251
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,008	0,24
Als Zeitarbeiter/-in erkennbar	-0,017	-0,486
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0	6,212
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0	-4,993
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0	-0,354
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,001	1,866
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0	-0,367
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0	-0,082
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,074	1,015
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,03	0,557
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,043	0,581
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,097	-1,254
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,006	0,092
MA-Gespräche	-0,008	-0,126
MA-Entwicklungspläne	-0,103	-0,748
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,088	0,613
WB-Förderung	0,007	0,131
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,009	-0,25
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,02	0,459
Zuständigkeit Einarbeitung	0,005	0,136
Einweisungsformen	0,027	0,551
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,026	0,453
Verleiher zertifiziert	0,001	0,021
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,128	-1,777
Systematische Einsatznachbereitung	0,013	0,284
Betriebsrat	-0,01	-0,206
ZAB mit einer Niederlassung	0,05	0,943
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,033	0,573
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,137	2,19
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,058	0,637
Helferschwerpunkt	-0,08	-1,875
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,049	-0,954
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,028	-0,49
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,13	-1,713
Branchenschwerpunkt	0,01	0,242
Regionenschwerpunkt	0,035	0,537
Nur klassische Zeitarbeit/Personalüberlassung	-0,046	-0,857
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,031	-0,495
Anzahl der Beobachtungen		697

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeiter; ZA = Zeitarbeit.

Anhang III

Hinweise zur Nummerierung der Tabellen in Anhang III (Kapitel 7)

- 1) Die Tabellen in Kapitel 7 stellen zusammengefasste Schätzergebnisse dar, deren vollständige Ergebnisse in diesem Tabellenanhang dargestellt sind.
- 2) Die Nummerierung der Tabellen folgt strikt der Nummerierung in Kapitel 7, wobei zusätzlich der Buchstabe "A" (Appendix) verwendet wird, um die eindeutige Trennung zwischen den Tabellen im Text und dem Anhang zu gewährleisten
- 3) Lesebeispiel: Tab. A.7.2 SP3 steht für die Gesamtdarstellung von Spalte 3 (SP3) der Tabelle 7.2.

Anmerkung: Die Gesamtmodelle (d.h. nicht stratifiziert) finden sich auch in Anhang II, der den primären Tabellenanhang darstellt. Alle weiteren Stratifizierungen der entsprechenden Gesamtmodelle sind ausschließlich diesem Anhang, d.h. Anhang II, zu entnehmen.

Tabelle A.7.2 SP1 (Zuf. Gesamt)
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Gesamtmodell

	Geringe Zufriedenheit		Mittlere Zufriedenheit		Hohe Zufriedenheit	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,037	-1,105	0,002	0,928	0,035	1,107
Alter in Jahren	0,001	0,568	0,000	-0,556	-0,001	-0,567
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,021	-0,428	0,001	0,414	0,020	0,429
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,104	1,978	-0,006	-1,344	-0,098	-1,980
(Fach-)Hochschulabschluss	0,029	0,523	-0,002	-0,499	-0,028	-0,523
Partner erwerbstätig	0,007	0,200	0,000	-0,196	-0,006	-0,200
Anzahl Kinder	0,011	0,816	-0,001	-0,794	-0,011	-0,813
Wohnort Ostdeutschland	-0,029	-0,725	0,002	0,695	0,028	0,723
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,079	-2,381	0,005	1,450	0,075	2,383
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,083	1,911	-0,005	-1,390	-0,078	-1,900
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,002	-1,132	0,000	0,973	0,002	1,132
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbeschäftigung	0,021	0,517	-0,001	-0,507	-0,020	-0,517
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,013	0,416	-0,001	-0,415	-0,012	-0,416
Als Zeitarbeiter/in erkennbar	0,070	2,144	-0,004	-1,444	-0,066	-2,134
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-3,156	0,000	1,696	0,000	3,113
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,650	0,000	-1,602	0,000	-2,624
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,730	0,000	0,659	0,000	0,732
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,999	0,000	-1,315	0,000	-2,007
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-3,151	0,000	1,648	0,000	3,128
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,560	0,000	-1,216	0,000	-1,557
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,072	1,166	-0,004	-0,966	-0,068	-1,168
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,016	0,341	-0,001	-0,333	-0,015	-0,341
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,099	-1,658	0,006	1,227	0,093	1,659
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,036	0,516	-0,002	-0,498	-0,034	-0,516
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,002	-0,038	0,000	0,038	0,002	0,038
MA-Gespräche	0,109	2,081	-0,006	-1,403	-0,102	-2,077
MA-Entwicklungspläne	0,192	2,433	-0,011	-1,585	-0,181	-2,406
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,187	-2,217	0,011	1,590	0,176	2,184
WB-Förderung	-0,055	-1,540	0,003	1,183	0,052	1,541
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,028	-0,904	0,002	0,808	0,027	0,905
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,034	0,934	-0,002	-0,878	-0,032	-0,930
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,006	-0,175	0,000	0,174	0,006	0,175
Einweisungsformen	0,019	0,550	-0,001	-0,506	-0,018	-0,551
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,106	-1,766	0,006	1,213	0,100	1,777
Verleiher zertifiziert	-0,041	-1,187	0,002	1,009	0,039	1,186
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,026	-0,325	0,001	0,312	0,024	0,325
Systematische Einsatznachbereitung	0,069	1,797	-0,004	-1,260	-0,065	-1,802
Betriebsrat	-0,055	-1,304	0,003	1,005	0,052	1,311
ZAB mit einer Niederlassung	-0,005	-0,124	0,000	0,124	0,004	0,124
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,000	-0,007	0,000	0,007	0,000	0,007
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,052	1,091	-0,003	-0,982	-0,049	-1,087
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,088	-1,171	0,005	1,004	0,083	1,169
Helferschwerpunkt	-0,064	-1,864	0,004	1,283	0,060	1,869
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,062	1,500	-0,004	-1,089	-0,058	-1,511
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,040	-0,956	0,002	0,874	0,038	0,954
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,013	0,262	-0,001	-0,259	-0,012	-0,262
Branchenschwerpunkt	-0,032	-1,021	0,002	0,894	0,030	1,021
Regionenschwerpunkt	-0,043	-0,737	0,002	0,687	0,040	0,737
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,058	-1,459	0,003	1,099	0,055	1,465
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,009	0,211	-0,001	-0,208	-0,009	-0,211
Anzahl der Beobachtungen		695		695		695

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.2 SP2

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Nicht mehr im selben Betrieb)

	Geringe Zufriedenheit		Mittlere Zufriedenheit		Hohe Zufriedenheit	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,050	-0,958	0,007	0,893	0,044	0,963
Alter in Jahren	0,001	0,506	0,000	-0,508	-0,001	-0,504
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,033	0,451	-0,004	-0,447	-0,029	-0,451
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,161	2,284	-0,021	-1,927	-0,140	-2,267
(Fach-)Hochschulausbildung	0,026	0,321	-0,003	-0,322	-0,022	-0,320
Partner erwerbstätig	0,050	1,068	-0,007	-1,011	-0,044	-1,069
Anzahl Kinder	-0,023	-1,208	0,003	1,121	0,020	1,210
Wohnort Ostdeutschland	-0,056	-0,957	0,007	0,919	0,049	0,956
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,091	1,480	-0,012	-1,337	-0,079	-1,481
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,001	-0,276	0,000	0,274	0,001	0,276
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbeschäftigung	0,062	1,063	-0,008	-1,029	-0,054	-1,059
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,075	1,489	-0,010	-1,445	-0,065	-1,471
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-1,061	0,000	1,020	0,000	1,059
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,670	0,000	-0,667	0,000	-0,668
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-3,173	0,000	2,271	0,000	3,167
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,946	0,000	-0,864	0,000	-0,954
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,033	0,359	-0,004	-0,355	-0,028	-0,359
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,043	-0,608	0,006	0,611	0,038	0,605
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,167	-1,949	0,022	1,767	0,145	1,927
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,028	-0,350	0,004	0,349	0,024	0,350
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,094	-1,100	0,012	1,032	0,082	1,101
MA-Gespräche	0,083	1,013	-0,011	-1,009	-0,072	-1,006
MA-Entwicklungspläne	0,178	1,684	-0,024	-1,655	-0,155	-1,654
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,185	-1,585	0,024	1,568	0,160	1,559
WB-Förderung	-0,158	-2,772	0,021	2,270	0,137	2,719
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,024	-0,516	0,003	0,502	0,021	0,517
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,023	0,414	-0,003	-0,414	-0,020	-0,413
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,036	-0,742	0,005	0,725	0,031	0,741
Einweisungsformen	0,049	0,898	-0,006	-0,853	-0,043	-0,900
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,208	-2,256	0,027	1,824	0,180	2,262
Verleiher zertifiziert	-0,051	-0,925	0,007	0,878	0,044	0,926
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,120	-1,378	0,016	1,288	0,104	1,374
Systematische Einsatznachbereitung	0,097	1,649	-0,013	-1,496	-0,084	-1,643
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,087	1,843	-0,011	-1,596	-0,076	-1,843
Betriebsrat	-0,017	-0,241	0,002	0,239	0,014	0,241
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,920	0,000	2,406	0,000	2,844
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,576	0,000	-2,242	0,000	-2,514
ZAB mit einer Niederlassung	-0,002	-0,037	0,000	0,037	0,002	0,037
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,030	0,468	-0,004	-0,468	-0,026	-0,467
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,137	1,759	-0,018	-1,588	-0,119	-1,750
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,027	-0,240	0,004	0,238	0,024	0,241
Helferschwerpunkt	0,050	1,001	-0,007	-0,992	-0,044	-0,995
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,018	0,304	-0,002	-0,300	-0,016	-0,304
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,059	-0,774	0,008	0,760	0,051	0,773
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,088	-1,384	0,012	1,293	0,076	1,379
Branchenschwerpunkt	-0,086	-1,903	0,011	1,604	0,074	1,911
Regionenschwerpunkt	-0,031	-0,432	0,004	0,433	0,027	0,432
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,065	-1,199	0,008	1,077	0,056	1,208
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,037	-0,555	0,005	0,553	0,032	0,554
Anzahl der Beobachtungen		359		359		359

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.2 SP3

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Noch im selben Betrieb)

	Geringe Zufriedenheit		Mittlere Zufriedenheit		Hohe Zufriedenheit	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,086	-1,886	-0,005	-0,879	0,091	1,874
Alter in Jahren	0,000	-0,041	0,000	-0,041	0,000	0,041
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,094	-1,328	-0,005	-0,774	0,099	1,318
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,089	1,313	0,005	0,797	-0,094	-1,310
(Fach-)Hochschulausbildung	0,079	1,073	0,004	0,747	-0,083	-1,073
Partner erwerbstätig	-0,062	-1,385	-0,003	-0,791	0,065	1,376
Anzahl Kinder	0,042	2,377	0,002	0,898	-0,044	-2,335
Wohnort Ostdeutschland	0,043	0,825	0,002	0,631	-0,045	-0,824
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,087	1,551	0,005	0,828	-0,091	-1,541
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,002	-0,733	0,000	-0,603	0,002	0,733
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbeschäftigung	0,014	0,260	0,001	0,245	-0,015	-0,260
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,059	-1,456	-0,003	-0,790	0,063	1,441
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,014	0,000	0,014	0,000	-0,014
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,001	1,957	0,000	0,888	-0,001	-1,944
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,324	0,000	-0,754	0,000	1,309
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,428	0,000	0,377	0,000	-0,426
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,020	0,257	0,001	0,244	-0,021	-0,256
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,016	0,257	0,001	0,248	-0,017	-0,257
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,090	-1,120	-0,005	-0,760	0,095	1,120
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,059	0,523	0,003	0,468	-0,062	-0,523
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,064	0,768	0,004	0,593	-0,068	-0,765
MA-Gespräche	0,112	1,391	0,006	0,786	-0,118	-1,380
MA-Entwicklungspläne	0,269	1,798	0,015	0,864	-0,284	-1,785
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,246	-1,607	-0,014	-0,834	0,260	1,595
WB-Förderung	0,048	0,974	0,003	0,752	-0,050	-0,980
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,038	-0,917	-0,002	-0,631	0,040	0,909
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,045	0,921	0,003	0,663	-0,047	-0,918
Zuständigkeit Einarbeitung	0,007	0,152	0,000	0,151	-0,008	-0,152
Einweisungsformen	0,029	0,585	0,002	0,558	-0,030	-0,588
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,051	-0,708	-0,003	-0,575	0,054	0,707
Verleiher zertifiziert	-0,036	-0,686	-0,002	-0,578	0,038	0,686
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,105	1,003	0,006	0,686	-0,110	-0,998
Systematische Einsatznachbereitung	-0,003	-0,049	0,000	-0,048	0,003	0,049
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,035	0,836	0,002	0,612	-0,037	-0,831
Betriebsrat	-0,131	-2,192	-0,007	-0,968	0,138	2,216
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,041	0,000	-0,891	0,000	2,025
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,157	0,000	0,905	0,000	-2,141
ZAB mit einer Niederlassung	0,030	0,452	0,002	0,375	-0,031	-0,449
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,045	-0,742	-0,003	-0,661	0,048	0,747
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,011	-0,164	-0,001	-0,164	0,012	0,164
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,141	-1,479	-0,008	-0,873	0,149	1,487
Helferschwerpunkt	-0,166	-3,876	-0,009	-1,022	0,175	3,962
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,169	2,948	0,009	0,994	-0,178	-2,980
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,139	1,960	0,008	0,907	-0,147	-1,958
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,026	0,439	0,001	0,416	-0,028	-0,440
Branchenschwerpunkt	0,002	0,054	0,000	0,054	-0,002	-0,054
Regionenschwerpunkt	-0,046	-0,592	-0,003	-0,521	0,049	0,592
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,039	-0,736	-0,002	-0,680	0,042	0,743
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,025	0,313	0,001	0,313	-0,026	-0,314
Anzahl der Beobachtungen		336		336		336

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.2 SP4

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN nicht erkennbar)

	Geringe Zufriedenheit		Mittlere Zufriedenheit		Hohe Zufriedenheit	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,033	-0,767	0,000	-0,066	0,033	0,768
Alter in Jahren	0,002	1,049	0,000	0,066	-0,002	-1,050
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,002	0,034	0,000	0,030	-0,002	-0,034
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,067	1,007	0,000	0,066	-0,067	-1,008
(Fach-)Hochschulausbildung	0,029	0,404	0,000	0,066	-0,029	-0,405
Partner erwerbstätig	0,006	0,148	0,000	0,061	-0,006	-0,148
Anzahl Kinder	0,012	0,701	0,000	0,064	-0,012	-0,697
Wohnort Ostdeutschland	-0,051	-0,937	0,000	-0,065	0,052	0,932
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,026	-0,622	0,000	-0,065	0,026	0,622
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,101	1,862	0,000	0,066	-0,101	-1,846
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,000	0,086	0,000	0,054	0,000	-0,086
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,017	0,316	0,000	0,064	-0,017	-0,315
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,033	0,831	0,000	0,066	-0,033	-0,831
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,400	0,000	-0,066	0,000	0,401
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,520	0,000	0,065	0,000	-0,520
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,946	0,000	-0,066	0,000	1,945
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,870	0,000	0,066	0,000	-0,868
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,057	-0,771	0,000	-0,066	0,058	0,771
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,058	-0,940	0,000	-0,066	0,058	0,939
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,149	-2,021	0,000	-0,066	0,149	2,042
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,019	0,231	0,000	0,063	-0,019	-0,231
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,022	-0,278	0,000	-0,065	0,022	0,278
MA-Gespräche	0,084	1,337	0,000	0,066	-0,084	-1,335
MA-Entwicklungspläne	0,300	3,003	0,001	0,066	-0,301	-2,950
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,250	-2,248	-0,001	-0,066	0,251	2,213
WB-Förderung	-0,080	-1,689	0,000	-0,066	0,080	1,682
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,039	-1,019	0,000	-0,065	0,039	1,015
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,017	0,372	0,000	0,064	-0,017	-0,372
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,014	-0,324	0,000	-0,065	0,014	0,324
Einweisungsformen	-0,018	-0,391	0,000	-0,065	0,018	0,390
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,103	-1,416	0,000	-0,066	0,104	1,424
Verleiher zertifiziert	-0,044	-0,939	0,000	-0,065	0,044	0,934
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,118	1,326	0,000	0,066	-0,118	-1,324
Systematische Einsatznachbereitung	0,067	1,432	0,000	0,066	-0,068	-1,438
Betriebsrat	-0,085	-1,698	0,000	-0,067	0,085	1,729
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-4,152	0,000	-0,066	0,000	4,116
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	4,082	0,000	0,066	0,000	-4,046
ZAB mit einer Niederlassung	-0,010	-0,193	0,000	-0,063	0,010	0,193
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,058	-1,056	0,000	-0,066	0,058	1,061
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,006	-0,093	0,000	-0,056	0,006	0,093
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,127	-1,293	0,000	-0,066	0,127	1,291
Helferschwerpunkt	0,001	0,018	0,000	0,017	-0,001	-0,018
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,121	2,352	0,000	0,066	-0,121	-2,378
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,061	0,894	0,000	0,066	-0,061	-0,896
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,009	-0,182	0,000	-0,061	0,009	0,182
Branchenschwerpunkt	0,012	0,304	0,000	0,065	-0,012	-0,304
Regionenschwerpunkt	-0,051	-0,708	0,000	-0,066	0,051	0,710
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,038	-0,701	0,000	-0,066	0,038	0,703
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,001	-0,017	0,000	-0,017	0,001	0,017
Anzahl der Beobachtungen		428		428		428

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.2 SP5
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN erkennbar)

	Geringe Zufriedenheit		Mittlere Zufriedenheit		Hohe Zufriedenheit	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,096	-1,428	0,015	1,298	0,081	1,428
Alter in Jahren	-0,001	-0,559	0,000	0,547	0,001	0,559
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,032	-0,384	0,005	0,382	0,027	0,384
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,169	1,994	-0,026	-1,760	-0,143	-1,971
(Fach-)Hochschulausbildung	0,017	0,160	-0,003	-0,161	-0,014	-0,160
Partner erwerbstätig	-0,015	-0,278	0,002	0,275	0,013	0,278
Anzahl Kinder	0,012	0,490	-0,002	-0,476	-0,010	-0,492
Wohnort Ostdeutschland	-0,038	-0,641	0,006	0,622	0,033	0,642
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,189	-3,621	0,029	2,296	0,160	3,663
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,058	0,812	-0,009	-0,778	-0,049	-0,813
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,009	-2,412	0,001	1,882	0,008	2,420
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbeschäftigung	0,016	0,245	-0,002	-0,247	-0,013	-0,245
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,025	-0,455	0,004	0,455	0,021	0,454
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,716	0,000	0,696	0,000	0,716
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,001	2,842	0,000	-2,067	-0,001	-2,856
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-2,546	0,000	2,164	0,000	2,482
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,873	0,000	-1,647	0,000	-1,861
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,266	3,049	-0,041	-2,276	-0,226	-3,004
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,097	1,228	-0,015	-1,102	-0,082	-1,238
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,015	-0,162	0,002	0,162	0,013	0,163
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,013	-0,103	0,002	0,103	0,011	0,103
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,062	0,739	-0,009	-0,732	-0,052	-0,737
MA-Gespräche	0,180	2,265	-0,028	-1,851	-0,153	-2,258
MA-Entwicklungspläne	0,028	0,196	-0,004	-0,196	-0,023	-0,196
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,066	-0,429	0,010	0,426	0,056	0,429
WB-Förderung	-0,023	-0,355	0,004	0,356	0,020	0,354
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,016	-0,309	0,002	0,306	0,014	0,310
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,116	2,054	-0,018	-1,651	-0,098	-2,074
Zuständigkeit Einarbeitung	0,068	1,130	-0,010	-1,112	-0,057	-1,120
Einweisungsformen	0,044	0,666	-0,007	-0,649	-0,037	-0,667
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,194	-2,178	0,030	1,848	0,164	2,158
Verleiher zertifiziert	-0,017	-0,255	0,003	0,254	0,014	0,255
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,266	-2,401	0,041	2,005	0,225	2,366
Systematische Einsatznachbereitung	0,035	0,512	-0,005	-0,509	-0,029	-0,512
Betriebsrat	-0,047	-0,475	0,007	0,462	0,040	0,476
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-1,490	0,000	1,445	0,000	1,468
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	0,997	0,000	-1,001	0,000	-0,988
ZAB mit einer Niederlassung	0,008	0,139	-0,001	-0,139	-0,007	-0,139
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,076	1,189	-0,012	-1,108	-0,065	-1,189
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,129	1,545	-0,020	-1,424	-0,109	-1,535
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,022	0,188	-0,003	-0,188	-0,019	-0,188
Helferschwerpunkt	-0,202	-3,639	0,031	2,467	0,171	3,576
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,108	-1,639	0,016	1,520	0,091	1,622
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,123	-1,412	0,019	1,329	0,104	1,402
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,185	-2,332	0,028	2,089	0,157	2,268
Branchenschwerpunkt	-0,117	-2,246	0,018	1,966	0,099	2,203
Regionenschwerpunkt	0,077	0,722	-0,012	-0,717	-0,066	-0,719
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,103	-1,612	0,016	1,412	0,087	1,617
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,046	0,592	-0,007	-0,588	-0,039	-0,591
Anzahl der Beobachtungen		267		267		267

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.2 SP6

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Geschlecht (Frauen)

	Geringe Zufriedenheit		Mittlere Zufriedenheit		Hohe Zufriedenheit	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Alter in Jahren	0,002	0,724	0,000	-0,642	-0,002	-0,725
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,084	-0,966	0,007	0,816	0,076	0,965
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,080	0,900	-0,007	-0,733	-0,073	-0,906
(Fach-)Hochschulausbildung	0,081	0,767	-0,007	-0,637	-0,074	-0,773
Partner erwerbstätig	0,030	0,442	-0,003	-0,440	-0,027	-0,440
Anzahl Kinder	-0,044	-1,717	0,004	1,068	0,040	1,736
Wohnort Ostdeutschland	0,007	0,096	-0,001	-0,096	-0,007	-0,096
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,095	-1,479	0,008	0,962	0,086	1,505
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,025	0,322	-0,002	-0,315	-0,023	-0,323
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,003	-0,768	0,000	0,712	0,002	0,764
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbeschäftigung	0,032	0,391	-0,003	-0,386	-0,029	-0,390
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,019	0,348	-0,002	-0,356	-0,017	-0,347
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	-0,001	-1,404	0,000	0,962	0,001	1,419
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,001	2,795	0,000	-1,327	-0,001	-2,775
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,785	0,000	0,702	0,000	0,783
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,382	0,000	0,366	0,000	0,382
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,190	1,950	-0,016	-1,158	-0,173	-1,958
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,089	0,992	-0,008	-0,850	-0,082	-0,988
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,132	-1,153	0,011	0,898	0,120	1,155
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,061	0,609	-0,005	-0,564	-0,055	-0,609
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,126	1,445	-0,011	-1,061	-0,115	-1,438
MA-Gespräche	-0,033	-0,264	0,003	0,256	0,030	0,265
MA-Entwicklungspläne	0,254	1,341	-0,022	-1,114	-0,233	-1,318
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,178	-0,877	0,015	0,820	0,163	0,868
WB-Förderung	-0,017	-0,217	0,001	0,218	0,015	0,217
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,093	-1,704	0,008	1,147	0,085	1,694
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,085	1,435	-0,007	-1,058	-0,078	-1,428
Zuständigkeit Einarbeitung	0,026	0,437	-0,002	-0,430	-0,023	-0,436
Einweisungsformen	-0,021	-0,326	0,002	0,321	0,019	0,326
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,114	-0,860	0,010	0,763	0,104	0,857
Verleiher zertifiziert	-0,047	-0,604	0,004	0,545	0,043	0,606
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,078	0,575	-0,007	-0,548	-0,071	-0,573
Systematische Einsatznachbereitung	0,059	0,786	-0,005	-0,693	-0,054	-0,786
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,051	0,781	-0,004	-0,722	-0,047	-0,778
Betriebsrat	-0,080	-0,942	0,007	0,862	0,073	0,932
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,323	0,000	1,321	0,000	2,282
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	1,850	0,000	-1,207	0,000	-1,831
ZAB mit einer Niederlassung	-0,027	-0,407	0,002	0,413	0,025	0,405
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,152	-1,617	0,013	1,109	0,139	1,611
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,058	-0,641	0,005	0,571	0,053	0,643
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,133	-0,779	0,011	0,673	0,121	0,781
Helferschwerpunkt	-0,029	-0,438	0,002	0,401	0,026	0,441
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,110	1,270	-0,009	-1,041	-0,100	-1,255
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,064	-0,652	0,006	0,591	0,059	0,653
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,024	0,315	-0,002	-0,316	-0,022	-0,315
Branchenschwerpunkt	0,068	1,004	-0,006	-0,779	-0,062	-1,013
Regionenschwerpunkt	0,156	1,577	-0,013	-1,071	-0,143	-1,579
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,021	-0,279	0,002	0,269	0,019	0,280
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,120	1,462	-0,010	-1,003	-0,110	-1,471
Anzahl der Beobachtungen		213		213		213

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.2 SP7
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Geschlecht (Männer)

	Geringe Zufriedenheit		Mittlere Zufriedenheit		Hohe Zufriedenheit	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Alter in Jahren	0,000	0,195	0,000	-0,195	0,000	-0,195
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,033	0,454	-0,001	-0,428	-0,031	-0,453
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,121	1,751	-0,005	-1,032	-0,116	-1,743
(Fach-)Hochschulausbildung	0,025	0,337	-0,001	-0,329	-0,024	-0,337
Partner erwerbstätig	0,013	0,314	-0,001	-0,298	-0,012	-0,314
Anzahl Kinder	0,024	1,416	-0,001	-0,972	-0,023	-1,409
Wohnort Ostdeutschland	-0,049	-1,091	0,002	0,826	0,047	1,089
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,064	-1,668	0,003	0,978	0,062	1,669
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,122	2,404	-0,005	-1,109	-0,117	-2,393
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,001	-0,534	0,000	0,480	0,001	0,534
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbeschäftigung	0,020	0,391	-0,001	-0,375	-0,019	-0,390
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,020	0,516	-0,001	-0,486	-0,019	-0,516
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,020	0,000	0,020	0,000	0,020
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,023	0,000	-0,789	0,000	-1,023
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-3,515	0,000	1,158	0,000	3,502
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,735	0,000	-0,964	0,000	-1,743
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,034	0,429	-0,001	-0,399	-0,033	-0,429
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,006	-0,096	0,000	0,096	0,005	0,096
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,079	-1,075	0,003	0,812	0,076	1,074
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,043	0,476	-0,002	-0,446	-0,041	-0,475
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,039	-0,528	0,002	0,475	0,038	0,529
MA-Gespräche	0,187	3,044	-0,007	-1,158	-0,179	-3,019
MA-Entwicklungspläne	0,268	2,979	-0,011	-1,180	-0,257	-2,939
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,304	-3,161	0,012	1,217	0,292	3,094
WB-Förderung	-0,112	-2,489	0,004	1,082	0,107	2,493
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,018	0,483	-0,001	-0,447	-0,017	-0,483
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,028	0,622	-0,001	-0,590	-0,026	-0,620
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,024	-0,633	0,001	0,574	0,023	0,632
Einweisungsformen	0,027	0,650	-0,001	-0,550	-0,026	-0,651
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,124	-1,713	0,005	0,940	0,119	1,725
Verleiher zertifiziert	-0,015	-0,370	0,001	0,359	0,014	0,370
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,044	-0,515	0,002	0,453	0,043	0,516
Systematische Einsatznachbereitung	0,058	1,330	-0,002	-0,855	-0,056	-1,336
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,066	1,725	-0,003	-1,017	-0,063	-1,719
Betriebsrat	-0,074	-1,629	0,003	0,888	0,072	1,648
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,304	0,000	1,139	0,000	2,279
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,033	0,000	-1,103	0,000	-2,016
ZAB mit einer Niederlassung	-0,002	-0,044	0,000	0,044	0,002	0,044
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,028	0,644	-0,001	-0,588	-0,027	-0,643
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,101	1,895	-0,004	-1,045	-0,097	-1,889
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,041	-0,507	0,002	0,472	0,039	0,507
Helferschwerpunkt	-0,082	-2,236	0,003	1,082	0,079	2,230
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,077	1,648	-0,003	-0,921	-0,074	-1,660
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,048	0,758	-0,002	-0,646	-0,046	-0,757
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,021	-0,413	0,001	0,401	0,020	0,412
Branchenschwerpunkt	-0,088	-2,452	0,004	1,098	0,085	2,447
Regionenschwerpunkt	-0,150	-2,475	0,006	1,115	0,144	2,463
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,064	-1,324	0,003	0,899	0,062	1,324
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,009	-0,171	0,000	0,170	0,009	0,171
Anzahl der Beobachtungen		482		482		482

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.2 SP8

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Beendigung Arbeitslosigkeit)

	Geringe Zufriedenheit		Mittlere Zufriedenheit		Hohe Zufriedenheit	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,026	-0,745	0,002	0,701	0,024	0,745
Alter in Jahren	0,000	0,301	0,000	-0,302	0,000	-0,301
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,039	-0,701	0,003	0,664	0,036	0,701
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,110	2,022	-0,008	-1,559	-0,102	-2,011
(Fach-)Hochschulausbildung	0,042	0,686	-0,003	-0,670	-0,039	-0,685
Partner erwerbstätig	0,008	0,227	-0,001	-0,222	-0,008	-0,227
Anzahl Kinder	0,013	0,841	-0,001	-0,838	-0,012	-0,837
Wohnort Ostdeutschland	-0,061	-1,396	0,005	1,256	0,057	1,388
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,085	-2,309	0,006	1,562	0,079	2,321
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,002	-0,792	0,000	0,742	0,002	0,792
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebeschäftigung	0,055	1,219	-0,004	-1,104	-0,051	-1,215
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,049	1,460	-0,004	-1,312	-0,045	-1,449
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-1,008	0,000	0,912	0,000	1,009
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,001	2,131	0,000	-1,546	0,000	-2,130
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-3,142	0,000	1,877	0,000	3,121
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,623	0,000	-1,360	0,000	-1,617
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,013	0,181	-0,001	-0,180	-0,012	-0,181
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,020	0,373	-0,001	-0,367	-0,018	-0,373
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,124	-1,865	0,009	1,414	0,115	1,868
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,003	-0,046	0,000	0,046	0,003	0,046
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,010	-0,160	0,001	0,158	0,009	0,160
MA-Gespräche	0,134	2,319	-0,010	-1,700	-0,124	-2,299
MA-Entwicklungspläne	0,240	2,370	-0,018	-1,730	-0,222	-2,347
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,236	-2,225	0,018	1,704	0,219	2,200
WB-Förderung	-0,022	-0,540	0,002	0,531	0,020	0,540
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,017	0,521	-0,001	-0,511	-0,016	-0,520
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,002	0,048	0,000	-0,048	-0,002	-0,048
Zuständigkeit Einarbeitung	0,005	0,133	0,000	-0,133	-0,004	-0,132
Einweisungsformen	0,063	1,488	-0,005	-1,219	-0,058	-1,491
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,131	-2,026	0,010	1,457	0,121	2,035
Verleiher zertifiziert	-0,057	-1,446	0,004	1,256	0,053	1,441
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,003	0,034	0,000	-0,034	-0,002	-0,034
Systematische Einsatznachbereitung	0,065	1,609	-0,005	-1,281	-0,061	-1,613
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,061	1,742	-0,005	-1,378	-0,057	-1,741
Betriebsrat	-0,038	-0,821	0,003	0,744	0,036	0,823
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,799	0,000	1,909	0,000	2,753
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,190	0,000	-1,669	0,000	-2,169
ZAB mit einer Niederlassung	0,010	0,234	-0,001	-0,231	-0,009	-0,234
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,051	-1,122	0,004	0,968	0,047	1,126
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,001	-0,023	0,000	0,023	0,001	0,023
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,173	-2,089	0,013	1,512	0,160	2,092
Helferschwerpunkt	-0,067	-1,873	0,005	1,427	0,062	1,875
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,060	1,255	-0,004	-1,048	-0,055	-1,261
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,014	-0,246	0,001	0,245	0,013	0,246
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,037	-0,817	0,003	0,787	0,035	0,815
Branchenschwerpunkt	-0,029	-0,817	0,002	0,776	0,026	0,816
Regionenschwerpunkt	-0,054	-0,873	0,004	0,812	0,050	0,873
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,057	-1,254	0,004	1,079	0,053	1,256
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,037	-0,701	0,003	0,673	0,034	0,701
Anzahl der Beobachtungen		582		582		582

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.2 SP9

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Nicht Beendigung Arbeitslosigkeit)

	Geringe Zufriedenheit		Mittlere Zufriedenheit		Hohe Zufriedenheit	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,232	-2,514	0,014	0,520	0,218	2,364
Alter in Jahren	0,008	2,091	0,000	-0,485	-0,008	-2,138
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,030	-0,246	0,002	0,224	0,028	0,246
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,017	-0,107	0,001	0,100	0,016	0,107
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,167	-0,988	0,010	0,422	0,157	1,012
Partner erwerbstätig	-0,048	-0,751	0,003	0,416	0,045	0,753
Anzahl Kinder	0,028	1,009	-0,002	-0,533	-0,027	-0,968
Wohnort Ostdeutschland	0,061	0,557	-0,004	-0,336	-0,057	-0,567
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,030	0,372	-0,002	-0,309	-0,028	-0,371
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,008	1,517	0,000	-0,480	-0,007	-1,522
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	-0,085	-0,959	0,005	0,492	0,080	0,937
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,277	-3,731	0,017	0,505	0,260	3,724
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,356	0,000	0,321	0,000	0,353
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,227	0,000	-0,233	0,000	-0,225
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,646	0,000	0,489	0,000	1,640
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,550	0,000	-0,356	0,000	-0,554
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,062	0,459	-0,004	-0,370	-0,059	-0,455
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,230	-1,558	0,014	0,462	0,216	1,609
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,120	-0,773	0,007	0,447	0,113	0,765
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,012	0,085	-0,001	-0,083	-0,011	-0,085
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,101	0,692	-0,006	-0,395	-0,095	-0,697
MA-Gespräche	-0,123	-0,929	0,007	0,418	0,115	0,947
MA-Entwicklungspläne	0,064	0,256	-0,004	-0,230	-0,061	-0,256
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,054	-0,199	0,003	0,190	0,051	0,199
WB-Förderung	-0,198	-1,799	0,012	0,473	0,186	1,858
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,219	-3,061	0,013	0,509	0,206	2,973
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,326	3,478	-0,019	-0,495	-0,307	-3,670
Zuständigkeit Einarbeitung	0,055	0,571	-0,003	-0,353	-0,052	-0,577
Einweisungsformen	-0,527	-4,545	0,031	0,498	0,495	4,986
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,184	-1,401	0,011	0,485	0,173	1,391
Verleiher zertifiziert	0,024	0,233	-0,001	-0,201	-0,023	-0,235
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,027	-0,190	0,002	0,172	0,025	0,190
Systematische Einsatznachbereitung	0,251	2,780	-0,015	-0,507	-0,236	-2,710
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,122	1,438	-0,007	-0,488	-0,115	-1,424
Betriebsrat	-0,024	-0,180	0,001	0,174	0,022	0,179
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,526	0,000	0,540	0,000	2,270
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,573	0,000	-0,550	0,000	-2,259
ZAB mit einer Niederlassung	-0,090	-0,813	0,005	0,383	0,084	0,839
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,071	-0,629	0,004	0,382	0,066	0,632
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,039	-0,297	0,002	0,247	0,037	0,298
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,429	2,693	-0,026	-0,504	-0,403	-2,659
Helferschwerpunkt	0,022	0,268	-0,001	-0,232	-0,021	-0,268
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,291	2,684	-0,017	-0,487	-0,273	-2,827
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,364	2,495	-0,022	-0,496	-0,342	-2,521
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,108	0,787	-0,006	-0,438	-0,102	-0,783
Branchenschwerpunkt	0,096	1,111	-0,006	-0,450	-0,091	-1,123
Regionenschwerpunkt	-0,092	-0,612	0,006	0,454	0,087	0,600
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,065	0,555	-0,004	-0,361	-0,061	-0,559
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,275	2,578	-0,016	-0,491	-0,259	-2,653
Anzahl der Beobachtungen		113		113		113

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.2 SP10

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb mit Helferschwerpunkt)

	Geringe Zufriedenheit		Mittlere Zufriedenheit		Hohe Zufriedenheit	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,022	-0,531	0,000	0,327	0,021	0,532
Alter in Jahren	0,002	0,931	0,000	-0,435	-0,002	-0,924
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,035	-0,641	0,001	0,364	0,035	0,641
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,129	1,985	-0,002	-0,421	-0,127	-2,009
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,022	-0,296	0,000	0,269	0,021	0,295
Partner erwerbstätig	0,015	0,385	0,000	-0,271	-0,014	-0,386
Anzahl Kinder	0,013	0,810	0,000	-0,434	-0,012	-0,804
Wohnort Ostdeutschland	-0,106	-2,127	0,002	0,436	0,104	2,125
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,182	-4,906	0,003	0,441	0,179	4,971
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,091	1,622	-0,002	-0,435	-0,089	-1,616
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,007	-2,710	0,000	0,431	0,007	2,748
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebeschäftigung	0,096	1,757	-0,002	-0,434	-0,095	-1,754
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,039	-1,031	0,001	0,405	0,038	1,032
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,646	0,000	0,354	0,000	0,647
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,001	1,832	0,000	-0,427	-0,001	-1,839
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-2,756	0,000	0,441	0,000	2,752
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,605	0,000	-0,347	0,000	-0,606
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,094	1,366	-0,002	-0,425	-0,092	-1,365
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,001	0,019	0,000	-0,019	-0,001	-0,019
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,125	-1,755	0,002	0,433	0,122	1,753
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,023	-0,304	0,000	0,261	0,023	0,304
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,097	-1,296	0,002	0,418	0,096	1,298
MA-Gespräche	0,137	2,241	-0,002	-0,439	-0,134	-2,236
MA-Entwicklungspläne	0,195	1,969	-0,003	-0,453	-0,191	-1,940
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,192	-1,785	0,003	0,455	0,189	1,758
WB-Förderung	-0,101	-2,352	0,002	0,441	0,099	2,343
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,091	-2,401	0,002	0,438	0,090	2,399
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,025	0,504	0,000	-0,337	-0,025	-0,504
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,002	-0,041	0,000	0,041	0,002	0,041
Einweisungsformen	0,018	0,391	0,000	-0,276	-0,017	-0,392
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,110	-1,538	0,002	0,417	0,108	1,548
Verleiher zertifiziert	-0,111	-2,093	0,002	0,445	0,109	2,076
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,034	-0,304	0,001	0,232	0,034	0,305
Systematische Einsatznachbereitung	0,074	1,712	-0,001	-0,418	-0,073	-1,727
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,027	0,748	0,000	-0,367	-0,026	-0,750
Betriebsrat	-0,029	-0,590	0,001	0,332	0,028	0,592
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,246	0,000	0,454	0,000	2,207
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,444	0,000	-0,457	0,000	-2,390
ZAB mit einer Niederlassung	0,010	0,202	0,000	-0,180	-0,010	-0,202
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,078	-1,722	0,001	0,423	0,076	1,731
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,028	-0,499	0,000	0,316	0,028	0,500
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,154	-1,756	0,003	0,446	0,151	1,740
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,004	-0,080	0,000	0,081	0,004	0,080
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,078	-1,356	0,001	0,421	0,077	1,357
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,063	-1,232	0,001	0,439	0,062	1,223
Branchenschwerpunkt	-0,026	-0,685	0,000	0,409	0,025	0,682
Regionenschwerpunkt	0,021	0,204	0,000	-0,186	-0,021	-0,204
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,155	-2,881	0,003	0,429	0,152	2,941
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,002	-0,037	0,000	0,036	0,002	0,037
Anzahl der Beobachtungen		403		403		403

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.2 SP11
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb ohne Helferschwerpunkt)

	Geringe Zufriedenheit		Mittlere Zufriedenheit		Hohe Zufriedenheit	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,095	-1,610	0,010	1,322	0,085	1,620
Alter in Jahren	-0,001	-0,378	0,000	0,375	0,001	0,377
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,040	0,507	-0,004	-0,502	-0,036	-0,507
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,087	0,914	-0,009	-0,905	-0,077	-0,909
(Fach-)Hochschulausbildung	0,046	0,525	-0,005	-0,528	-0,041	-0,523
Partner erwerbstätig	-0,002	-0,037	0,000	0,037	0,002	0,037
Anzahl Kinder	0,020	0,739	-0,002	-0,690	-0,018	-0,741
Wohnort Ostdeutschland	0,066	1,002	-0,007	-0,921	-0,059	-1,004
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,078	1,344	-0,008	-1,209	-0,070	-1,341
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,087	1,328	-0,009	-1,279	-0,078	-1,314
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,005	1,152	-0,001	-0,998	-0,004	-1,161
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	0,007	0,114	-0,001	-0,114	-0,006	-0,114
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,064	1,149	-0,007	-1,134	-0,057	-1,137
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,614	0,000	0,597	0,000	0,614
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,493	0,000	-1,311	0,000	-1,490
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,381	0,000	1,337	0,000	1,364
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,131	0,000	-1,047	0,000	-1,130
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,004	-0,039	0,000	0,039	0,004	0,039
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,043	0,499	-0,005	-0,490	-0,038	-0,499
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,048	-0,401	0,005	0,402	0,043	0,401
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,091	0,646	-0,010	-0,606	-0,081	-0,649
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,104	1,029	-0,011	-0,986	-0,093	-1,025
MA-Gespräche	0,123	1,491	-0,013	-1,318	-0,109	-1,487
MA-Entwicklungspläne	0,250	1,710	-0,027	-1,397	-0,223	-1,718
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,243	-1,546	0,026	1,283	0,217	1,555
WB-Förderung	-0,002	-0,030	0,000	0,030	0,002	0,030
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,060	1,116	-0,006	-1,033	-0,053	-1,115
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,052	0,702	-0,006	-0,715	-0,047	-0,697
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,044	-0,766	0,005	0,715	0,039	0,769
Einweisungsformen	-0,011	-0,166	0,001	0,166	0,010	0,166
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,114	-1,244	0,012	1,100	0,102	1,248
Verleiher zertifiziert	-0,037	-0,655	0,004	0,632	0,033	0,656
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,077	-0,856	0,008	0,797	0,069	0,858
Systematische Einsatznachbereitung	0,088	1,509	-0,009	-1,214	-0,079	-1,529
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,099	1,635	-0,011	-1,396	-0,089	-1,634
Betriebsrat	-0,112	-1,204	0,012	1,121	0,100	1,199
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,320	0,000	1,884	0,000	2,283
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,118	0,000	-1,752	0,000	-2,094
ZAB mit einer Niederlassung	0,046	0,806	-0,005	-0,721	-0,041	-0,813
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,076	1,128	-0,008	-1,076	-0,068	-1,122
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,148	1,785	-0,016	-1,437	-0,132	-1,793
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,007	0,051	-0,001	-0,051	-0,006	-0,051
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,189	3,059	-0,020	-1,917	-0,169	-3,092
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,101	0,955	-0,011	-0,930	-0,090	-0,951
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,033	-0,441	0,004	0,433	0,029	0,441
Branchenschwerpunkt	-0,040	-0,689	0,004	0,661	0,036	0,690
Regionenschwerpunkt	-0,027	-0,382	0,003	0,380	0,024	0,382
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,002	-0,033	0,000	0,033	0,002	0,033
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,041	0,647	-0,004	-0,594	-0,037	-0,652
Anzahl der Beobachtungen		292		292		292

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.3 SP1 (Bed. Verleiher)

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleiher“: Gesamtmodell

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,025	0,678	-0,007	-0,674	-0,006	-0,671
Alter in Jahren	-0,001	-0,378	0,000	0,376	0,000	0,382
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,034	-0,675	0,009	0,675	0,008	0,671
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,063	1,652	-0,017	-1,642	-0,014	-1,597
(Fach-)Hochschulausbildung	0,093	1,900	-0,025	-1,835	-0,020	-1,796
Partner erwerbstätig	-0,005	-0,188	0,001	0,188	0,001	0,188
Anzahl Kinder	-0,019	-1,369	0,005	1,369	0,004	1,354
Wohnort Ostdeutschland	-0,074	-1,913	0,020	1,926	0,016	1,732
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,051	-1,687	0,014	1,656	0,011	1,628
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,017	-0,420	0,005	0,418	0,004	0,419
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,002	-1,050	0,001	1,052	0,001	1,020
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	0,103	2,697	-0,028	-2,618	-0,023	-2,499
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,047	1,500	-0,013	-1,479	-0,010	-1,467
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,032	1,061	-0,009	-1,051	-0,007	-1,059
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-1,686	0,000	1,658	0,000	1,598
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	1,505	0,000	-1,480	0,000	-1,444
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,298	0,000	0,297	0,000	0,300
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,567	0,000	-0,562	0,000	-0,567
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,961	0,000	1,988	0,000	1,738
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,394	0,000	-1,387	0,000	-1,333
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,100	1,742	-0,027	-1,680	-0,022	-1,650
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,128	2,908	-0,035	-2,709	-0,028	-2,553
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,043	-0,746	0,012	0,749	0,010	0,739
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,094	1,408	-0,025	-1,369	-0,021	-1,415
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,066	1,100	-0,018	-1,074	-0,014	-1,085
MA-Gespräche	0,004	0,071	-0,001	-0,071	-0,001	-0,071
MA-Entwicklungspläne	-0,045	-0,433	0,012	0,431	0,010	0,435
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,054	0,501	-0,015	-0,500	-0,012	-0,505
WB-Förderung	-0,010	-0,232	0,003	0,231	0,002	0,231
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,014	-0,491	0,004	0,492	0,003	0,491
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,039	-1,129	0,011	1,135	0,009	1,082
Zuständigkeit Einarbeitung	0,017	0,484	-0,004	-0,480	-0,004	-0,487
Einweisungsformen	0,042	1,191	-0,011	-1,180	-0,009	-1,166
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,000	0,004	0,000	-0,004	0,000	-0,004
Verleiher zertifiziert	-0,049	-1,335	0,013	1,322	0,011	1,315
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,050	0,711	-0,013	-0,712	-0,011	-0,695
Systematische Einsatznachbereitung	-0,011	-0,270	0,003	0,270	0,002	0,270
Betriebsrat	-0,056	-1,403	0,015	1,373	0,012	1,401
ZAB mit einer Niederlassung	-0,022	-0,602	0,006	0,606	0,005	0,594
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,108	2,358	-0,029	-2,326	-0,024	-2,106
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,088	1,757	-0,024	-1,772	-0,019	-1,665
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,172	2,284	-0,047	-2,244	-0,038	-2,064
Helferschwerpunkt	-0,035	-1,105	0,009	1,106	0,008	1,076
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,028	-0,624	0,008	0,621	0,006	0,626
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,020	-0,390	0,005	0,391	0,004	0,389
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,040	-0,705	0,011	0,703	0,009	0,707
Branchenschwerpunkt	-0,097	-2,968	0,026	2,923	0,021	2,648
Regionenschwerpunkt	-0,015	-0,251	0,004	0,251	0,003	0,249
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,034	-0,854	0,009	0,855	0,007	0,833
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,030	0,573	-0,008	-0,572	-0,007	-0,566
Anzahl der Beobachtungen		692		692		692

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.3 SP2

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Nicht mehr im selben Betrieb)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,014	0,262	-0,004	-0,261	-0,006	-0,671
Alter in Jahren	0,000	-0,207	0,000	0,206	0,000	0,382
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,046	-0,529	0,013	0,525	0,008	0,671
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,090	1,471	-0,026	-1,451	-0,014	-1,597
(Fach-)Hochschulausbildung	0,031	0,383	-0,009	-0,381	-0,020	-1,796
Partner erwerbstätig	-0,017	-0,370	0,005	0,371	0,001	0,188
Anzahl Kinder	-0,006	-0,356	0,002	0,354	0,004	1,354
Wohnort Ostdeutschland	-0,007	-0,106	0,002	0,107	0,016	1,732
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,060	-0,973	0,018	0,963	0,004	0,419
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,000	-0,025	0,000	0,025	0,001	1,020
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebschaft	0,064	1,051	-0,019	-1,055	-0,023	-2,499
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,081	1,675	-0,024	-1,611	-0,010	-1,467
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,179	0,000	0,179	0,000	0,300
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,255	0,000	-1,240	0,000	-0,567
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,305	0,000	0,306	0,000	1,738
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,937	0,000	0,936	0,000	-1,333
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,032	0,370	-0,009	-0,370	-0,022	-1,650
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,113	1,868	-0,033	-1,809	-0,028	-2,553
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,009	0,110	-0,003	-0,110	0,010	0,739
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,029	0,299	-0,009	-0,299	-0,021	-1,415
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,016	-0,176	0,005	0,176	-0,014	-1,085
MA-Gespräche	-0,002	-0,019	0,000	0,019	-0,001	-0,071
MA-Entwicklungspläne	0,136	0,885	-0,040	-0,894	0,010	0,435
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,083	-0,510	0,024	0,513	-0,012	-0,505
WB-Förderung	-0,076	-1,223	0,022	1,212	0,002	0,231
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,052	-1,170	0,015	1,157	0,003	0,491
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,091	-1,828	0,027	1,790	0,009	1,082
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,055	-1,156	0,016	1,155	-0,004	-0,487
Einweisungsformen	0,097	1,889	-0,028	-1,827	-0,009	-1,166
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,019	0,233	-0,006	-0,233	0,000	-0,004
Verleiher zertifiziert	-0,050	-0,920	0,015	0,908	0,011	1,315
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,158	1,705	-0,046	-1,664	-0,011	-0,695
Systematische Einsatznachbereitung	-0,054	-0,903	0,016	0,899	0,002	0,270
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,061	1,292	-0,018	-1,271	-0,007	-1,059
Betriebsrat	-0,033	-0,529	0,010	0,525	0,012	1,401
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,274	0,000	2,248	0,000	1,598
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,549	0,000	-2,511	0,000	-1,444
ZAB mit einer Niederlassung	-0,039	-0,728	0,012	0,730	0,005	0,594
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,093	1,336	-0,027	-1,310	-0,024	-2,106
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,149	1,804	-0,044	-1,745	-0,019	-1,665
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,247	2,035	-0,072	-1,995	-0,038	-2,064
Helferschwerpunkt	0,028	0,552	-0,008	-0,551	0,008	1,076
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,009	-0,127	0,003	0,127	0,006	0,626
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,045	-0,522	0,013	0,524	0,009	0,707
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,014	-0,183	0,004	0,183	0,004	0,389
Branchenschwerpunkt	-0,124	-2,480	0,036	2,442	0,021	2,648
Regionenschwerpunkt	0,081	1,027	-0,024	-0,998	0,003	0,249
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,012	0,206	-0,004	-0,206	0,007	0,833
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,009	-0,120	0,003	0,120	-0,007	-0,566
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012					0,011	1,628
Anzahl der Beobachtungen		358		358		692

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.3 SP3

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Noch im selben Betrieb)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,087	1,825	-0,021	-1,765	-0,006	-0,671
Alter in Jahren	-0,001	-0,494	0,000	0,490	0,000	0,382
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,021	0,412	-0,005	-0,406	0,008	0,671
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,037	0,657	-0,009	-0,656	-0,014	-1,597
(Fach-)Hochschulausbildung	0,108	1,654	-0,027	-1,583	-0,020	-1,796
Partner erwerbstätig	0,016	0,398	-0,004	-0,396	0,001	0,188
Anzahl Kinder	-0,026	-1,255	0,006	1,236	0,004	1,354
Wohnort Ostdeutschland	-0,141	-2,815	0,035	2,579	0,016	1,732
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,022	0,411	-0,005	-0,408	0,004	0,419
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,002	-0,858	0,001	0,866	0,001	1,020
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	0,144	2,982	-0,035	-2,633	-0,023	-2,499
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,032	0,738	-0,008	-0,739	-0,010	-1,467
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,081	0,000	-0,081	0,000	0,300
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,933	0,000	0,923	0,000	-0,567
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-2,309	0,000	2,303	0,000	1,738
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	2,362	0,000	-2,317	0,000	-1,333
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,149	1,891	-0,037	-1,809	-0,022	-1,650
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,102	1,489	-0,025	-1,478	-0,028	-2,553
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,090	-1,095	0,022	1,081	0,010	0,739
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,169	1,959	-0,042	-1,896	-0,021	-1,415
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,139	1,776	-0,034	-1,722	-0,014	-1,085
MA-Gespräche	0,020	0,263	-0,005	-0,265	-0,001	-0,071
MA-Entwicklungspläne	-0,208	-1,885	0,051	1,710	0,010	0,435
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,174	1,483	-0,043	-1,389	-0,012	-0,505
WB-Förderung	0,061	1,219	-0,015	-1,185	0,002	0,231
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,017	0,473	-0,004	-0,471	0,003	0,491
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,031	-0,696	0,008	0,698	0,009	1,082
Zuständigkeit Einarbeitung	0,030	0,688	-0,007	-0,672	-0,004	-0,487
Einweisungsformen	0,011	0,207	-0,003	-0,207	-0,009	-1,166
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,009	-0,140	0,002	0,140	0,000	-0,004
Verleiher zertifiziert	-0,046	-0,810	0,011	0,787	0,011	1,315
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,059	-0,776	0,015	0,772	-0,011	-0,695
Systematische Einsatznachbereitung	0,052	1,086	-0,013	-1,051	0,002	0,270
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-0,004	-0,107	0,001	0,107	-0,007	-1,059
Betriebsrat	-0,059	-1,148	0,015	1,107	0,012	1,401
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,088	0,000	-0,088	0,000	1,598
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,310	0,000	0,311	0,000	-1,444
ZAB mit einer Niederlassung	-0,045	-0,756	0,011	0,755	0,005	0,594
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,164	2,604	-0,040	-2,486	-0,024	-2,106
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,061	0,873	-0,015	-0,881	-0,019	-1,665
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,128	1,417	-0,032	-1,417	-0,038	-2,064
Helferschwerpunkt	-0,059	-1,433	0,014	1,394	0,008	1,076
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,051	-0,979	0,013	0,980	0,006	0,626
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,038	-0,531	0,009	0,527	0,009	0,707
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,014	-0,221	0,003	0,221	0,004	0,389
Branchenschwerpunkt	-0,059	-1,483	0,015	1,514	0,021	2,648
Regionenschwerpunkt	-0,071	-0,951	0,017	0,941	0,003	0,249
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,078	-1,465	0,019	1,404	0,007	0,833
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,069	0,852	-0,017	-0,845	-0,007	-0,566
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012					0,011	1,628
Anzahl der Beobachtungen		334		334		692

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.3 SP4

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN nicht erkennbar)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,013	0,289	-0,003	-0,288	-0,006	-0,671
Alter in Jahren	0,001	0,701	0,000	-0,703	0,000	0,382
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,006	-0,092	0,002	0,092	0,008	0,671
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,083	1,740	-0,021	-1,678	-0,014	-1,597
(Fach-)Hochschulausbildung	0,077	1,264	-0,020	-1,212	-0,020	-1,796
Partner erwerbstätig	-0,009	-0,230	0,002	0,230	0,001	0,188
Anzahl Kinder	-0,016	-0,994	0,004	1,003	0,004	1,354
Wohnort Ostdeutschland	-0,107	-2,173	0,027	2,138	0,016	1,732
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,009	-0,228	0,002	0,228	0,011	1,628
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,027	-0,513	0,007	0,510	0,004	0,419
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,003	-1,077	0,001	1,090	0,001	1,020
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,102	2,069	-0,026	-1,986	-0,023	-2,499
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,050	1,337	-0,013	-1,327	-0,010	-1,467
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,808	0,000	0,793	0,000	0,300
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,224	0,000	-0,223	0,000	-0,567
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,104	0,000	1,111	0,000	1,738
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,842	0,000	0,834	0,000	-1,333
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,023	-0,344	0,006	0,346	-0,022	-1,650
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,052	0,956	-0,013	-0,939	-0,028	-2,553
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,028	-0,349	0,007	0,348	0,010	0,739
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,085	1,051	-0,022	-1,041	-0,021	-1,415
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,025	0,352	-0,006	-0,350	-0,014	-1,085
MA-Gespräche	-0,086	-1,595	0,022	1,582	-0,001	-0,071
MA-Entwicklungspläne	-0,186	-1,416	0,048	1,390	0,010	0,435
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,209	1,544	-0,053	-1,507	-0,012	-0,505
WB-Förderung	-0,005	-0,115	0,001	0,114	0,002	0,231
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,018	-0,480	0,004	0,479	0,003	0,491
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,028	-0,689	0,007	0,694	0,009	1,082
Zuständigkeit Einarbeitung	0,001	0,029	0,000	-0,029	-0,004	-0,487
Einweisungsformen	0,086	2,049	-0,022	-1,959	-0,009	-1,166
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,074	1,105	-0,019	-1,121	0,000	-0,004
Verleiher zertifiziert	-0,042	-0,941	0,011	0,943	0,011	1,315
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,032	0,399	-0,008	-0,400	-0,011	-0,695
Systematische Einsatznachbereitung	-0,050	-1,129	0,013	1,110	0,002	0,270
Betriebsrat	-0,038	-0,771	0,010	0,757	0,012	1,401
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-0,133	0,000	0,133	0,000	1,598
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	0,109	0,000	-0,109	0,000	-1,444
ZAB mit einer Niederlassung	-0,024	-0,482	0,006	0,484	0,005	0,594
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,093	1,935	-0,024	-1,889	-0,024	-2,106
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,088	1,540	-0,022	-1,527	-0,019	-1,665
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,177	1,849	-0,045	-1,804	-0,038	-2,064
Helferschwerpunkt	-0,014	-0,359	0,004	0,360	0,008	1,076
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,005	0,104	-0,001	-0,104	0,006	0,626
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,029	-0,409	0,007	0,408	0,009	0,707
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,006	-0,109	0,001	0,110	0,004	0,389
Branchenschwerpunkt	-0,108	-2,851	0,028	2,693	0,021	2,648
Regionenschwerpunkt	0,007	0,119	-0,002	-0,119	0,003	0,249
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,063	-1,373	0,016	1,353	0,007	0,833
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,062	1,071	-0,016	-1,072	-0,007	-0,566
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar					-0,007	-1,059
Anzahl der Beobachtungen		428		428		692

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.3 SP5

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN erkennbar)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,031	-0,467	0,009	0,463	-0,006	-0,671
Alter in Jahren	-0,005	-2,225	0,002	2,094	0,000	0,382
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,081	-1,103	0,024	1,116	0,008	0,671
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,021	0,273	-0,006	-0,273	-0,014	-1,597
(Fach-)Hochschulausbildung	0,108	1,157	-0,032	-1,153	-0,020	-1,796
Partner erwerbstätig	0,002	0,033	-0,001	-0,033	0,001	0,188
Anzahl Kinder	-0,032	-1,277	0,009	1,253	0,004	1,354
Wohnort Ostdeutschland	-0,025	-0,433	0,007	0,434	0,016	1,732
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,105	-2,338	0,031	2,200	0,011	1,628
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,016	0,280	-0,005	-0,281	0,004	0,419
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,003	-0,852	0,001	0,851	0,001	1,020
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,118	1,873	-0,035	-1,835	-0,023	-2,499
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,021	0,442	-0,006	-0,441	-0,010	-1,467
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,800	0,000	-0,789	0,000	0,300
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,122	0,000	-0,123	0,000	-0,567
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,374	0,000	1,381	0,000	1,738
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	2,890	0,000	-2,749	0,000	-1,333
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,218	2,396	-0,064	-2,364	-0,022	-1,650
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,210	2,994	-0,062	-2,755	-0,028	-2,553
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,070	-0,819	0,021	0,824	0,010	0,739
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,056	0,569	-0,016	-0,562	-0,021	-1,415
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,121	1,488	-0,036	-1,445	-0,014	-1,085
MA-Gespräche	0,140	1,662	-0,041	-1,642	-0,001	-0,071
MA-Entwicklungspläne	0,080	0,514	-0,023	-0,511	0,010	0,435
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,065	-0,390	0,019	0,388	-0,012	-0,505
WB-Förderung	-0,035	-0,560	0,010	0,557	0,002	0,231
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,024	0,502	-0,007	-0,505	0,003	0,491
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,002	-0,034	0,001	0,034	0,009	1,082
Zuständigkeit Einarbeitung	0,014	0,288	-0,004	-0,288	-0,004	-0,487
Einweisungsformen	-0,046	-0,765	0,014	0,763	-0,009	-1,166
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,154	-2,143	0,045	2,048	0,000	-0,004
Verleiher zertifiziert	-0,072	-1,325	0,021	1,292	0,011	1,315
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,055	0,581	-0,016	-0,577	-0,011	-0,695
Systematische Einsatznachbereitung	0,014	0,232	-0,004	-0,232	0,002	0,270
Betriebsrat	-0,085	-1,072	0,025	1,059	0,012	1,401
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-1,637	0,000	1,600	0,000	1,598
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	1,840	0,000	-1,798	0,000	-1,444
ZAB mit einer Niederlassung	-0,008	-0,154	0,002	0,154	0,005	0,594
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,108	1,466	-0,032	-1,427	-0,024	-2,106
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,065	0,771	-0,019	-0,770	-0,019	-1,665
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,221	1,729	-0,065	-1,669	-0,038	-2,064
Helferschwerpunkt	-0,086	-1,801	0,025	1,770	0,008	1,076
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,067	-0,857	0,020	0,859	0,006	0,626
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,029	-0,335	0,009	0,335	0,009	0,707
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,020	-0,244	0,006	0,244	0,004	0,389
Branchenschwerpunkt	-0,102	-2,253	0,030	2,189	0,021	2,648
Regionenschwerpunkt	-0,080	-0,537	0,024	0,530	0,003	0,249
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,003	0,046	-0,001	-0,046	0,007	0,833
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,006	0,064	-0,002	-0,064	-0,007	-0,566
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar					-0,007	-1,059
Anzahl der Beobachtungen		264		264		692

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.3 SP6
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Geschlecht (Frauen)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Alter in Jahren	0,000	-0,185	0,000	0,185	0,000	0,382
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,151	-1,844	0,038	1,783	0,008	0,671
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,107	1,427	-0,027	-1,355	-0,014	-1,597
(Fach-)Hochschulausbildung	0,060	0,648	-0,015	-0,627	-0,020	-1,796
Partner erwerbstätig	-0,066	-1,046	0,017	1,028	0,001	0,188
Anzahl Kinder	-0,054	-1,982	0,014	1,911	0,004	1,354
Wohnort Ostdeutschland	-0,017	-0,213	0,004	0,214	0,016	1,732
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,101	-1,715	0,026	1,634	0,011	1,628
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,080	-1,164	0,020	1,127	0,004	0,419
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,006	-1,670	0,001	1,626	0,001	1,020
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,259	3,695	-0,066	-2,966	-0,023	-2,499
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,061	1,055	-0,015	-1,005	-0,010	-1,467
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,196	0,000	0,194	0,000	0,300
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,733	0,000	-0,727	0,000	-0,567
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,393	0,000	0,393	0,000	1,738
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,405	0,000	-0,405	0,000	-1,333
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,109	1,096	-0,028	-1,080	-0,022	-1,650
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,063	0,777	-0,016	-0,779	-0,028	-2,553
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,080	-0,698	0,020	0,674	0,010	0,739
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,124	1,158	-0,032	-1,184	-0,021	-1,415
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,102	1,167	-0,026	-1,151	-0,014	-1,085
MA-Gespräche	-0,016	-0,164	0,004	0,164	-0,001	-0,071
MA-Entwicklungspläne	0,034	0,228	-0,009	-0,229	0,010	0,435
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,013	-0,075	0,003	0,075	-0,012	-0,505
WB-Förderung	0,011	0,152	-0,003	-0,152	0,002	0,231
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,060	-1,080	0,015	1,077	0,003	0,491
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,104	1,571	-0,026	-1,516	0,009	1,082
Zuständigkeit Einarbeitung	0,065	1,025	-0,016	-0,972	-0,004	-0,487
Einweisungsformen	-0,068	-0,976	0,017	0,963	-0,009	-1,166
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,168	-1,644	0,043	1,556	0,000	-0,004
Verleiher zertifiziert	0,002	0,027	-0,001	-0,027	0,011	1,315
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,043	0,441	-0,011	-0,439	-0,011	-0,695
Systematische Einsatznachbereitung	-0,051	-0,690	0,013	0,678	0,002	0,270
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-0,008	-0,113	0,002	0,113	-0,007	-1,059
Betriebsrat	-0,072	-0,826	0,018	0,813	0,012	1,401
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-0,075	0,000	0,075	0,000	1,598
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	0,085	0,000	-0,085	0,000	-1,444
ZAB mit einer Niederlassung	-0,036	-0,524	0,009	0,532	0,005	0,594
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,011	0,120	-0,003	-0,120	-0,024	-2,106
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,046	-0,473	0,012	0,465	-0,019	-1,665
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,020	-0,120	0,005	0,120	-0,038	-2,064
Helferschwerpunkt	-0,048	-0,781	0,012	0,782	0,008	1,076
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,079	1,041	-0,020	-1,009	0,006	0,626
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,041	0,408	-0,010	-0,404	0,009	0,707
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,093	1,106	-0,024	-1,053	0,004	0,389
Branchenschwerpunkt	0,079	1,291	-0,020	-1,249	0,021	2,648
Regionenschwerpunkt	0,048	0,458	-0,012	-0,458	0,003	0,249
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,059	-0,927	0,015	0,904	0,007	0,833
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,050	0,572	-0,013	-0,560	-0,007	-0,566
Männlich					-0,006	-0,671
Anzahl der Beobachtungen		213		213		692

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.3 SP7

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Geschlecht (Männer)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Alter in Jahren	-0,001	-0,770	0,000	0,756	0,000	0,382
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,014	-0,205	0,004	0,205	0,008	0,671
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,040	0,795	-0,011	-0,797	-0,014	-1,597
(Fach-)Hochschulausbildung	0,106	1,636	-0,030	-1,623	-0,020	-1,796
Partner erwerbstätig	0,034	0,945	-0,010	-0,936	0,001	0,188
Anzahl Kinder	-0,008	-0,518	0,002	0,517	0,004	1,354
Wohnort Ostdeutschland	-0,091	-2,227	0,026	2,205	0,016	1,732
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,038	-1,028	0,011	1,020	0,011	1,628
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,036	0,773	-0,010	-0,774	0,004	0,419
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,002	-0,596	0,000	0,598	0,001	1,020
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	0,056	1,217	-0,016	-1,200	-0,023	-2,499
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,020	0,518	-0,005	-0,516	-0,010	-1,467
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,461	0,000	0,460	0,000	0,300
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,469	0,000	-0,465	0,000	-0,567
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,785	0,000	1,828	0,000	1,738
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,391	0,000	-1,382	0,000	-1,333
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,099	1,401	-0,028	-1,364	-0,022	-1,650
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,154	2,831	-0,043	-2,551	-0,028	-2,553
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,025	-0,356	0,007	0,358	0,010	0,739
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,093	1,039	-0,026	-1,005	-0,021	-1,415
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,044	0,549	-0,012	-0,541	-0,014	-1,085
MA-Gespräche	0,024	0,397	-0,007	-0,398	-0,001	-0,071
MA-Entwicklungspläne	-0,023	-0,202	0,006	0,202	0,010	0,435
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,004	-0,032	0,001	0,032	-0,012	-0,505
WB-Förderung	-0,035	-0,717	0,010	0,713	0,002	0,231
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,012	0,338	-0,003	-0,336	0,003	0,491
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,106	-2,630	0,030	2,593	0,009	1,082
Zuständigkeit Einarbeitung	0,001	0,032	0,000	-0,032	-0,004	-0,487
Einweisungsformen	0,091	2,071	-0,025	-2,065	-0,009	-1,166
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,012	0,194	-0,003	-0,194	0,000	-0,004
Verleiher zertifiziert	-0,040	-0,895	0,011	0,881	0,011	1,315
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,069	0,887	-0,019	-0,883	-0,011	-0,695
Systematische Einsatznachbereitung	0,008	0,177	-0,002	-0,177	0,002	0,270
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,044	1,321	-0,012	-1,315	-0,007	-1,059
Betriebsrat	-0,056	-1,179	0,016	1,170	0,012	1,401
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-1,043	0,000	1,028	0,000	1,598
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	0,748	0,000	-0,740	0,000	-1,444
ZAB mit einer Niederlassung	-0,024	-0,547	0,007	0,551	0,005	0,594
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,112	2,290	-0,031	-2,242	-0,024	-2,106
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,104	1,775	-0,029	-1,754	-0,019	-1,665
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,240	2,625	-0,067	-2,512	-0,038	-2,064
Helferschwerpunkt	-0,052	-1,495	0,015	1,456	0,008	1,076
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,015	-0,307	0,004	0,305	0,006	0,626
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,062	-0,913	0,017	0,908	0,009	0,707
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,025	-0,420	0,007	0,420	0,004	0,389
Branchenschwerpunkt	-0,160	-4,443	0,045	4,239	0,021	2,648
Regionenschwerpunkt	-0,084	-1,138	0,024	1,141	0,003	0,249
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,025	-0,545	0,007	0,546	0,007	0,833
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,074	1,199	-0,021	-1,201	-0,007	-0,566
Männlich					-0,006	-0,671
Anzahl der Beobachtungen		479		479		692

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.3 SP8

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Beendigung Arbeitslosigkeit)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,047	1,167	-0,013	-1,151	-0,006	-0,671
Alter in Jahren	-0,001	-0,343	0,000	0,341	0,000	0,382
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,073	-1,360	0,021	1,349	0,008	0,671
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,051	1,225	-0,015	-1,217	-0,014	-1,597
(Fach-)Hochschulausbildung	0,040	0,748	-0,011	-0,738	-0,020	-1,796
Partner erwerbstätig	0,013	0,410	-0,004	-0,408	0,001	0,188
Anzahl Kinder	-0,021	-1,413	0,006	1,402	0,004	1,354
Wohnort Ostdeutschland	-0,063	-1,495	0,018	1,502	0,016	1,732
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,035	-1,074	0,010	1,068	0,011	1,628
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,003	-1,091	0,001	1,102	0,001	1,020
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebschaft	0,085	2,019	-0,024	-1,981	-0,023	-2,499
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,061	1,758	-0,017	-1,705	-0,010	-1,467
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,350	0,000	0,348	0,000	0,300
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,461	0,000	-1,418	0,000	-0,567
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-2,094	0,000	2,141	0,000	1,738
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,999	0,000	-0,997	0,000	-1,333
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,057	0,909	-0,016	-0,891	-0,022	-1,650
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,125	2,584	-0,035	-2,445	-0,028	-2,553
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,043	-0,686	0,012	0,684	0,010	0,739
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,075	1,086	-0,021	-1,063	-0,021	-1,415
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,055	0,844	-0,016	-0,830	-0,014	-1,085
MA-Gespräche	-0,013	-0,213	0,004	0,213	-0,001	-0,071
MA-Entwicklungspläne	-0,064	-0,499	0,018	0,498	0,010	0,435
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,077	0,580	-0,022	-0,579	-0,012	-0,505
WB-Förderung	0,005	0,111	-0,001	-0,111	0,002	0,231
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,003	0,092	-0,001	-0,092	0,003	0,491
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,062	-1,715	0,017	1,732	0,009	1,082
Zuständigkeit Einarbeitung	0,040	1,177	-0,011	-1,143	-0,004	-0,487
Einweisungsformen	0,077	2,130	-0,022	-2,058	-0,009	-1,166
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,036	-0,663	0,010	0,658	0,000	-0,004
Verleiher zertifiziert	-0,028	-0,691	0,008	0,685	0,011	1,315
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,037	0,445	-0,010	-0,445	-0,011	-0,695
Systematische Einsatznachbereitung	0,011	0,270	-0,003	-0,270	0,002	0,270
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,021	0,661	-0,006	-0,659	-0,007	-1,059
Betriebsrat	-0,085	-1,930	0,024	1,847	0,012	1,401
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,576	0,000	2,472	0,000	1,598
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,090	0,000	-2,030	0,000	-1,444
ZAB mit einer Niederlassung	-0,049	-1,189	0,014	1,200	0,005	0,594
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,087	1,771	-0,025	-1,760	-0,024	-2,106
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,077	1,441	-0,022	-1,438	-0,019	-1,665
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,166	1,956	-0,047	-1,913	-0,038	-2,064
Helferschwerpunkt	-0,053	-1,563	0,015	1,536	0,008	1,076
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,012	0,255	-0,003	-0,255	0,006	0,626
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,031	-0,502	0,009	0,500	0,009	0,707
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,010	-0,187	0,003	0,187	0,004	0,389
Branchenschwerpunkt	-0,117	-3,387	0,033	3,271	0,021	2,648
Regionenschwerpunkt	0,009	0,135	-0,002	-0,134	0,003	0,249
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,049	-1,143	0,014	1,138	0,007	0,833
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,007	0,122	-0,002	-0,122	-0,007	-0,566
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit					0,004	0,419
Anzahl der Beobachtungen		580		580		692

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.3 SP9

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Nicht Beendigung Arbeitslosigkeit)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,007	0,067	-0,002	-0,066	-0,006	-0,671
Alter in Jahren	0,002	0,546	0,000	-0,533	0,000	0,382
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,062	-0,517	0,014	0,523	0,008	0,671
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,157	1,051	-0,036	-1,032	-0,014	-1,597
(Fach-)Hochschulausbildung	0,409	2,488	-0,093	-2,401	-0,020	-1,796
Partner erwerbstätig	-0,118	-1,315	0,027	1,263	0,001	0,188
Anzahl Kinder	-0,006	-0,162	0,001	0,162	0,004	1,354
Wohnort Ostdeutschland	-0,117	-0,886	0,027	0,897	0,016	1,732
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,065	-0,808	0,015	0,786	0,011	1,628
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,001	-0,233	0,000	0,234	0,001	1,020
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	0,234	2,611	-0,053	-2,202	-0,023	-2,499
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,151	-1,754	0,035	1,573	-0,010	-1,467
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,426	0,000	0,422	0,000	0,300
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	-0,001	-2,145	0,000	1,940	0,000	-0,567
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,254	0,000	-0,253	0,000	1,738
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,314	0,000	-0,318	0,000	-1,333
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,188	1,342	-0,043	-1,313	-0,022	-1,650
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,012	-0,098	0,003	0,098	-0,028	-2,553
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,074	-0,448	0,017	0,449	0,010	0,739
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,057	-0,364	0,013	0,366	-0,021	-1,415
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,227	1,603	-0,052	-1,468	-0,014	-1,085
MA-Gespräche	0,073	0,561	-0,017	-0,550	-0,001	-0,071
MA-Entwicklungspläne	-0,251	-1,453	0,057	1,386	0,010	0,435
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,255	1,326	-0,058	-1,266	-0,012	-0,505
WB-Förderung	-0,041	-0,382	0,009	0,379	0,002	0,231
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,151	-2,338	0,035	2,263	0,003	0,491
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,195	2,016	-0,045	-1,895	0,009	1,082
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,097	-0,901	0,022	0,907	-0,004	-0,487
Einweisungsformen	-0,078	-0,588	0,018	0,563	-0,009	-1,166
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,231	1,932	-0,053	-1,765	0,000	-0,004
Verleiher zertifiziert	-0,189	-1,813	0,043	1,642	0,011	1,315
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,015	-0,122	0,004	0,122	-0,011	-0,695
Systematische Einsatznachbereitung	-0,168	-1,543	0,038	1,478	0,002	0,270
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-0,001	-0,014	0,000	0,014	-0,007	-1,059
Betriebsrat	-0,113	-0,884	0,026	0,893	0,012	1,401
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	2,238	0,000	-1,857	0,000	1,598
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-2,309	0,000	1,969	0,000	-1,444
ZAB mit einer Niederlassung	0,140	1,408	-0,032	-1,343	0,005	0,594
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,017	0,145	-0,004	-0,145	-0,024	-2,106
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,024	0,171	-0,006	-0,171	-0,019	-1,665
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,159	0,789	-0,036	-0,772	-0,038	-2,064
Helferschwerpunkt	-0,019	-0,193	0,004	0,193	0,008	1,076
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,193	-1,976	0,044	1,746	0,006	0,626
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,001	-0,007	0,000	0,007	0,009	0,707
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,077	-0,630	0,018	0,613	0,004	0,389
Branchenschwerpunkt	0,130	1,465	-0,030	-1,309	0,021	2,648
Regionenschwerpunkt	-0,113	-0,866	0,026	0,892	0,003	0,249
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,096	0,856	-0,022	-0,833	0,007	0,833
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,151	1,109	-0,034	-1,070	-0,007	-0,566
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit					0,004	0,419
Anzahl der Beobachtungen		112		112		692

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.3 SP10
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb mit Helferschwerpunkt)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,052	1,169	-0,017	-1,153	-0,006	-0,671
Alter in Jahren	0,001	0,745	0,000	-0,756	0,000	0,382
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,004	-0,065	0,001	0,065	0,008	0,671
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,061	1,161	-0,019	-1,155	-0,014	-1,597
(Fach-)Hochschulausbildung	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,020	-1,796
Partner erwerbstätig	-0,005	-0,145	0,001	0,146	0,001	0,188
Anzahl Kinder	-0,020	-1,425	0,006	1,436	0,004	1,354
Wohnort Ostdeutschland	-0,096	-2,117	0,030	2,177	0,016	1,732
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,113	-2,939	0,036	2,715	0,011	1,628
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,031	-0,536	0,010	0,525	0,004	0,419
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,004	-1,493	0,001	1,473	0,001	1,020
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,057	0,994	-0,018	-1,004	-0,023	-2,499
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,019	0,476	-0,006	-0,473	-0,010	-1,467
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,861	0,000	-0,873	0,000	0,300
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,022	0,000	0,022	0,000	-0,567
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,528	0,000	1,552	0,000	1,738
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	2,000	0,000	-1,928	0,000	-1,333
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,070	0,977	-0,022	-0,951	-0,022	-1,650
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,095	1,837	-0,030	-1,749	-0,028	-2,553
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,030	-0,461	0,010	0,461	0,010	0,739
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,138	2,015	-0,044	-1,891	-0,021	-1,415
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,088	1,023	-0,028	-0,990	-0,014	-1,085
MA-Gespräche	-0,075	-0,848	0,024	0,839	-0,001	-0,071
MA-Entwicklungspläne	-0,199	-1,264	0,063	1,221	0,010	0,435
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,252	1,528	-0,080	-1,460	-0,012	-0,505
WB-Förderung	-0,055	-1,030	0,017	1,019	0,002	0,231
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,074	-1,816	0,024	1,772	0,003	0,491
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,022	-0,417	0,007	0,418	0,009	1,082
Zuständigkeit Einarbeitung	0,009	0,213	-0,003	-0,213	-0,004	-0,487
Einweisungsformen	0,047	0,879	-0,015	-0,871	-0,009	-1,166
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,056	-0,768	0,018	0,751	0,000	-0,004
Verleiher zertifiziert	-0,156	-2,494	0,049	2,346	0,011	1,315
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,043	-0,398	0,014	0,395	-0,011	-0,695
Systematische Einsatznachbereitung	-0,062	-1,147	0,020	1,135	0,002	0,270
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-0,027	-0,755	0,009	0,750	-0,007	-1,059
Betriebsrat	0,006	0,128	-0,002	-0,129	0,012	1,401
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-1,935	0,000	1,852	0,000	1,598
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,650	0,000	-2,506	0,000	-1,444
ZAB mit einer Niederlassung	0,033	0,572	-0,011	-0,559	0,005	0,594
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,144	2,448	-0,046	-2,325	-0,024	-2,106
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,166	2,562	-0,053	-2,564	-0,019	-1,665
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,270	2,942	-0,086	-2,807	-0,038	-2,064
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,101	-1,727	0,032	1,672	0,006	0,626
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,166	-2,583	0,053	2,400	0,009	0,707
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,126	-1,910	0,040	1,860	0,004	0,389
Branchenschwerpunkt	-0,111	-2,604	0,035	2,511	0,021	2,648
Regionenschwerpunkt	0,065	0,669	-0,021	-0,659	0,003	0,249
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,049	-0,742	0,016	0,730	0,007	0,833
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,010	0,119	-0,003	-0,119	-0,007	-0,566
Helferschwerpunkt					0,008	1,076
Anzahl der Beobachtungen		401		401		692

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.3 SP11

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb ohne Helferschwerpunkt)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,000	0,008	0,000	-0,008	-0,006	-0,671
Alter in Jahren	-0,003	-1,266	0,001	1,251	0,000	0,382
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,083	-1,022	0,018	1,042	0,008	0,671
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,072	0,957	-0,015	-0,956	-0,014	-1,597
(Fach-)Hochschulabschluss	0,157	1,728	-0,033	-1,694	-0,020	-1,796
Partner erwerbstätig	-0,070	-1,303	0,015	1,273	0,001	0,188
Anzahl Kinder	0,006	0,204	-0,001	-0,204	0,004	1,354
Wohnort Ostdeutschland	-0,046	-0,753	0,010	0,742	0,016	1,732
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,046	0,918	-0,010	-0,922	0,011	1,628
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,007	0,115	-0,001	-0,115	0,004	0,419
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,001	-0,169	0,000	0,169	0,001	1,020
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,138	2,656	-0,029	-2,369	-0,023	-2,499
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,068	1,436	-0,014	-1,422	-0,010	-1,467
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	-0,001	-2,023	0,000	1,873	0,000	0,300
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,332	0,000	-1,258	0,000	-0,567
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,349	0,000	1,359	0,000	1,738
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,328	0,000	-0,329	0,000	-1,333
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,129	1,286	-0,027	-1,259	-0,022	-1,650
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,151	1,728	-0,032	-1,698	-0,028	-2,553
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,081	-0,748	0,017	0,750	0,010	0,739
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,004	-0,033	0,001	0,033	-0,021	-1,415
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,026	0,290	-0,005	-0,289	-0,014	-1,085
MA-Gespräche	0,101	1,286	-0,021	-1,273	-0,001	-0,071
MA-Entwicklungspläne	-0,055	-0,368	0,012	0,368	0,010	0,435
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,015	0,101	-0,003	-0,100	-0,012	-0,505
WB-Förderung	-0,025	-0,442	0,005	0,440	0,002	0,231
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,042	0,980	-0,009	-0,979	0,003	0,491
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,086	-1,586	0,018	1,552	0,009	1,082
Zuständigkeit Einarbeitung	0,006	0,101	-0,001	-0,100	-0,004	-0,487
Einweisungsformen	0,056	0,985	-0,012	-0,984	-0,009	-1,166
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,003	-0,047	0,001	0,047	0,000	-0,004
Verleiher zertifiziert	0,067	1,275	-0,014	-1,312	0,011	1,315
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,053	0,612	-0,011	-0,611	-0,011	-0,695
Systematische Einsatznachbereitung	0,032	0,539	-0,007	-0,538	0,002	0,270
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,088	2,007	-0,019	-1,846	-0,007	-1,059
Betriebsrat	-0,142	-1,926	0,030	1,856	0,012	1,401
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-0,787	0,000	0,776	0,000	1,598
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	0,599	0,000	-0,592	0,000	-1,444
ZAB mit einer Niederlassung	-0,001	-0,013	0,000	0,013	0,005	0,594
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,125	1,671	-0,026	-1,671	-0,024	-2,106
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,089	1,117	-0,019	-1,128	-0,019	-1,665
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,180	1,319	-0,038	-1,285	-0,038	-2,064
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,036	0,529	-0,008	-0,529	0,006	0,626
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,042	-0,387	0,009	0,389	0,009	0,707
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,008	0,112	-0,002	-0,111	0,004	0,389
Branchenschwerpunkt	-0,108	-2,073	0,023	2,025	0,021	2,648
Regionenschwerpunkt	-0,065	-0,918	0,014	0,911	0,003	0,249
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,027	-0,471	0,006	0,476	0,007	0,833
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,019	0,296	-0,004	-0,296	-0,007	-0,566
Helferschwerpunkt					0,008	1,076
Anzahl der Beobachtungen		291		291		692

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.4 SP1 (Bed. Entleiher)

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleiher“: Gesamtmodell

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,010	-0,534	-0,004	-0,539	0,012	0,536
Alter in Jahren	0,001	0,777	0,000	0,771	-0,001	-0,778
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,040	-1,333	-0,017	-1,336	0,049	1,346
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,020	0,786	0,008	0,785	-0,024	-0,781
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,006	-0,192	-0,002	-0,192	0,007	0,192
Partner erwerbstätig	0,005	0,299	0,002	0,300	-0,006	-0,299
Anzahl Kinder	-0,008	-1,157	-0,003	-1,172	0,010	1,167
Wohnort Ostdeutschland	0,002	0,076	0,001	0,076	-0,002	-0,076
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,000	0,022	0,000	0,022	0,000	-0,022
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,007	0,305	0,003	0,305	-0,009	-0,305
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,001	-1,248	-0,001	-1,250	0,002	1,261
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebschaft	0,002	0,111	0,001	0,111	-0,003	-0,111
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,036	-2,226	-0,015	-2,111	0,044	2,213
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,013	0,813	0,006	0,819	-0,016	-0,815
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-3,612	0,000	-3,493	0,000	3,659
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,596	0,000	2,503	0,000	-2,611
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,083	0,000	0,083	0,000	-0,083
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,942	0,000	0,937	0,000	-0,941
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,573	0,000	-1,551	0,000	1,568
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,880	0,000	1,880	0,000	-1,904
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,034	1,206	0,014	1,197	-0,041	-1,209
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,037	1,481	0,016	1,471	-0,045	-1,477
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,005	-0,158	-0,002	-0,158	0,006	0,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,039	1,157	0,017	1,180	-0,048	-1,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,036	1,078	0,015	1,075	-0,045	-1,077
MA-Gespräche	0,030	1,138	0,013	1,132	-0,037	-1,141
MA-Entwicklungspläne	0,056	1,205	0,024	1,191	-0,069	-1,202
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,045	-0,910	-0,019	-0,902	0,055	0,907
WB-Förderung	0,014	0,718	0,006	0,716	-0,017	-0,717
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,039	-2,544	-0,016	-2,473	0,047	2,554
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,007	-0,396	-0,003	-0,392	0,008	0,394
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,004	-0,221	-0,002	-0,221	0,004	0,221
Einweisungsformen	0,001	0,071	0,001	0,071	-0,002	-0,071
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,036	-1,324	-0,015	-1,312	0,044	1,327
Verleiher zertifiziert	-0,036	-1,860	-0,015	-1,777	0,045	1,839
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,017	-0,549	-0,007	-0,546	0,021	0,548
Systematische Einsatznachbereitung	-0,011	-0,537	-0,005	-0,539	0,014	0,541
Betriebsrat	-0,047	-1,957	-0,020	-2,055	0,058	2,008
ZAB mit einer Niederlassung	-0,025	-1,426	-0,011	-1,364	0,031	1,409
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,034	1,531	0,014	1,492	-0,041	-1,525
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,044	1,784	0,019	1,752	-0,054	-1,777
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,009	0,191	0,004	0,191	-0,010	-0,191
Helferschwerpunkt	0,016	0,891	0,007	0,864	-0,020	-0,876
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,019	0,870	0,008	0,856	-0,024	-0,867
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,003	0,133	0,001	0,133	-0,004	-0,133
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,018	0,612	0,008	0,609	-0,022	-0,610
Branchenschwerpunkt	-0,008	-0,475	-0,003	-0,476	0,009	0,477
Regionenschwerpunkt	0,002	0,066	0,001	0,066	-0,002	-0,066
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,034	-1,701	-0,015	-1,713	0,042	1,734
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,034	-1,188	-0,015	-1,201	0,042	1,195
Anzahl der Beobachtungen		694		694		694

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.4 SP2

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Nicht mehr im selben Betrieb)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,013	0,454	0,003	0,442	0,012	0,536
Alter in Jahren	0,000	0,415	0,000	0,413	-0,001	-0,778
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,028	-0,514	-0,007	-0,519	0,049	1,346
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,036	1,005	0,009	0,992	-0,024	-0,781
(Fach-)Hochschulausbildung	0,013	0,290	0,003	0,291	0,007	0,192
Partner erwerbstätig	0,045	1,506	0,011	1,466	-0,006	-0,299
Anzahl Kinder	-0,009	-0,843	-0,002	-0,860	0,010	1,167
Wohnort Ostdeutschland	-0,011	-0,279	-0,003	-0,278	-0,002	-0,076
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,001	0,035	0,000	0,035	-0,009	-0,305
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,002	-1,004	0,000	-0,998	0,002	1,261
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,029	0,744	0,007	0,739	-0,003	-0,111
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,012	-0,434	-0,003	-0,430	0,044	2,213
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,015	0,000	-0,015	0,000	-0,083
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,640	0,000	0,632	0,000	-0,941
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,052	0,000	-1,029	0,000	1,568
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,084	0,000	1,050	0,000	-1,904
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,024	0,479	0,006	0,482	-0,041	-1,209
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,025	0,665	0,006	0,665	-0,045	-1,477
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,028	-0,592	-0,007	-0,596	0,006	0,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,019	-0,417	-0,005	-0,415	-0,048	-1,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,009	0,174	0,002	0,174	-0,045	-1,077
MA-Gespräche	0,077	1,495	0,019	1,349	-0,037	-1,141
MA-Entwicklungspläne	0,210	2,050	0,051	1,824	-0,069	-1,202
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,177	-1,688	-0,043	-1,538	0,055	0,907
WB-Förderung	-0,023	-0,634	-0,006	-0,632	-0,017	-0,717
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,023	-0,890	-0,006	-0,896	0,047	2,554
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,035	-1,228	-0,008	-1,099	0,008	0,394
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,028	-0,978	-0,007	-0,954	0,004	0,221
Einweisungsformen	0,026	0,787	0,006	0,761	-0,002	-0,071
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,054	-1,064	-0,013	-1,061	0,044	1,327
Verleiher zertifiziert	-0,039	-1,155	-0,009	-1,115	0,045	1,839
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,018	0,355	0,004	0,356	0,021	0,548
Systematische Einsatznachbereitung	-0,033	-0,909	-0,008	-0,903	0,014	0,541
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,026	0,923	0,006	0,924	-0,016	-0,815
Betriebsrat	-0,060	-1,390	-0,015	-1,388	0,058	2,008
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-3,342	0,000	-2,612	0,000	3,659
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	3,280	0,000	2,448	0,000	-2,611
ZAB mit einer Niederlassung	-0,015	-0,503	-0,004	-0,493	0,031	1,409
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,026	0,564	0,006	0,562	-0,041	-1,525
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,082	1,625	0,020	1,559	-0,054	-1,777
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,011	0,137	0,003	0,138	-0,010	-0,191
Helferschwerpunkt	0,056	1,974	0,013	1,695	-0,020	-0,876
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,034	0,856	0,008	0,827	-0,024	-0,867
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,002	0,042	0,000	0,042	-0,022	-0,610
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,045	1,054	0,011	1,007	-0,004	-0,133
Branchenschwerpunkt	-0,008	-0,327	-0,002	-0,328	0,009	0,477
Regionenschwerpunkt	-0,012	-0,256	-0,003	-0,256	-0,002	-0,066
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,052	-1,547	-0,013	-1,573	0,042	1,734
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,072	-1,648	-0,017	-1,569	0,042	1,195
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012					0,000	-0,022
Anzahl der Beobachtungen		359		359		694

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.4 SP3

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Noch im selben Betrieb)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,037	-1,812	-0,027	-1,849	0,012	0,536
Alter in Jahren	0,001	0,927	0,001	0,940	-0,001	-0,778
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,020	-0,590	-0,015	-0,577	0,049	1,346
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,000	0,014	0,000	0,014	-0,024	-0,781
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,029	-0,833	-0,021	-0,842	0,007	0,192
Partner erwerbstätig	-0,030	-1,509	-0,022	-1,516	-0,006	-0,299
Anzahl Kinder	0,001	0,121	0,001	0,121	0,010	1,167
Wohnort Ostdeutschland	0,021	0,914	0,016	0,892	-0,002	-0,076
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,014	0,572	0,010	0,573	-0,009	-0,305
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,001	-0,604	-0,001	-0,610	0,002	1,261
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebschaft	-0,025	-0,943	-0,018	-0,955	-0,003	-0,111
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,041	-2,082	-0,030	-1,952	0,044	2,213
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,717	0,000	0,723	0,000	-0,083
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,321	0,000	-0,320	0,000	-0,941
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,092	0,000	-1,136	0,000	1,568
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,258	0,000	1,261	0,000	-1,904
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,013	0,402	0,010	0,398	-0,041	-1,209
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,035	1,065	0,026	1,035	-0,045	-1,477
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,015	0,352	0,011	0,353	0,006	0,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,106	2,237	0,078	2,254	-0,048	-1,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,047	1,160	0,035	1,149	-0,045	-1,077
MA-Gespräche	-0,011	-0,331	-0,008	-0,331	-0,037	-1,141
MA-Entwicklungspläne	-0,088	-1,390	-0,065	-1,427	-0,069	-1,202
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,086	1,280	0,064	1,302	0,055	0,907
WB-Förderung	0,045	1,830	0,034	1,901	-0,017	-0,717
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,050	-2,692	-0,037	-2,418	0,047	2,554
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,007	0,358	0,005	0,361	0,008	0,394
Zuständigkeit Einarbeitung	0,010	0,481	0,007	0,488	0,004	0,221
Einweisungsformen	-0,005	-0,190	-0,003	-0,190	-0,002	-0,071
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,014	0,533	0,011	0,547	0,044	1,327
Verleiher zertifiziert	-0,031	-1,256	-0,023	-1,203	0,045	1,839
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,048	-1,320	-0,036	-1,331	0,021	0,548
Systematische Einsatznachbereitung	-0,003	-0,125	-0,002	-0,125	0,014	0,541
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-0,014	-0,819	-0,011	-0,815	-0,016	-0,815
Betriebsrat	-0,049	-1,807	-0,036	-1,869	0,058	2,008
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-1,525	0,000	-1,539	0,000	3,659
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	0,502	0,000	0,501	0,000	-2,611
ZAB mit einer Niederlassung	-0,042	-1,572	-0,031	-1,601	0,031	1,409
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,041	1,525	0,030	1,489	-0,041	-1,525
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,036	1,199	0,027	1,184	-0,054	-1,777
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,024	0,575	0,018	0,567	-0,010	-0,191
Helferschwerpunkt	-0,025	-1,150	-0,018	-1,192	-0,020	-0,876
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,023	0,888	0,017	0,867	-0,024	-0,867
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,070	1,605	0,052	1,703	-0,022	-0,610
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,020	-0,657	-0,015	-0,667	-0,004	-0,133
Branchenschwerpunkt	-0,001	-0,081	-0,001	-0,081	0,009	0,477
Regionenschwerpunkt	0,037	1,112	0,028	1,124	-0,002	-0,066
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,017	-0,657	-0,013	-0,648	0,042	1,734
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,007	-0,168	-0,005	-0,170	0,042	1,195
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012					0,000	-0,022
Anzahl der Beobachtungen		335		335		694

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.4 SP4

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN nicht erkennbar)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,009	-0,399	-0,004	-0,403	0,012	0,536
Alter in Jahren	0,001	1,168	0,000	1,182	-0,001	-0,778
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,002	-0,056	-0,001	-0,056	0,049	1,346
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,023	0,673	0,011	0,670	-0,024	-0,781
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,023	-0,571	-0,011	-0,576	0,007	0,192
Partner erwerbstätig	0,039	1,758	0,019	1,826	-0,006	-0,299
Anzahl Kinder	-0,006	-0,725	-0,003	-0,743	0,010	1,167
Wohnort Ostdeutschland	0,000	-0,012	0,000	-0,012	-0,002	-0,076
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,033	1,688	0,016	1,626	0,000	-0,022
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,006	0,206	0,003	0,206	-0,009	-0,305
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,000	-0,122	0,000	-0,122	0,002	1,261
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebsgesellschaft	-0,005	-0,189	-0,003	-0,190	-0,003	-0,111
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,025	-1,259	-0,012	-1,250	0,044	2,213
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,364	0,000	-0,361	0,000	-0,083
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,973	0,000	0,961	0,000	-0,941
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,490	0,000	-1,543	0,000	1,568
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,159	0,000	0,159	0,000	-1,904
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,003	0,073	0,001	0,073	-0,041	-1,209
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,001	0,038	0,001	0,038	-0,045	-1,477
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,050	-1,113	-0,024	-1,118	0,006	0,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,038	-0,854	-0,019	-0,848	-0,048	-1,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,028	-0,620	-0,014	-0,618	-0,045	-1,077
MA-Gespräche	0,031	0,908	0,015	0,895	-0,037	-1,141
MA-Entwicklungspläne	0,020	0,382	0,010	0,378	-0,069	-1,202
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,020	0,363	0,010	0,366	0,055	0,907
WB-Förderung	-0,013	-0,530	-0,006	-0,530	-0,017	-0,717
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,010	-0,536	-0,005	-0,538	0,047	2,554
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,005	-0,238	-0,002	-0,238	0,008	0,394
Zuständigkeit Einarbeitung	0,046	2,221	0,023	2,196	0,004	0,221
Einweisungsformen	0,001	0,062	0,001	0,062	-0,002	-0,071
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,024	-0,763	-0,012	-0,757	0,044	1,327
Verleiher zertifiziert	-0,049	-1,939	-0,024	-1,993	0,045	1,839
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,016	-0,377	-0,008	-0,379	0,021	0,548
Systematische Einsatznachbereitung	-0,054	-2,151	-0,026	-2,134	0,014	0,541
Betriebsrat	-0,080	-2,776	-0,039	-2,720	0,058	2,008
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,640	0,000	-2,498	0,000	3,659
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	1,060	0,000	1,040	0,000	-2,611
ZAB mit einer Niederlassung	0,007	0,300	0,004	0,301	0,031	1,409
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,042	1,622	0,021	1,641	-0,041	-1,525
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,028	1,002	0,014	0,992	-0,054	-1,777
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,018	-0,360	-0,009	-0,360	-0,010	-0,191
Helferschwerpunkt	0,034	1,556	0,016	1,461	-0,020	-0,876
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,052	2,003	0,025	1,965	-0,024	-0,867
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,031	0,840	0,015	0,844	-0,022	-0,610
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,022	0,891	0,011	0,886	-0,004	-0,133
Branchenschwerpunkt	0,004	0,227	0,002	0,225	0,009	0,477
Regionenschwerpunkt	-0,003	-0,110	-0,002	-0,110	-0,002	-0,066
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,028	-1,144	-0,013	-1,182	0,042	1,734
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,061	-1,909	-0,030	-1,818	0,042	1,195
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar					-0,016	-0,815
Anzahl der Beobachtungen		429		429		694

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.4 SP5
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN erkennbar)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,012	-0,336	-0,004	-0,334	0,012	0,536
Alter in Jahren	-0,001	-0,977	0,000	-0,999	-0,001	-0,778
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,065	-1,420	-0,021	-1,371	0,049	1,346
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,011	0,299	0,004	0,300	-0,024	-0,781
(Fach-)Hochschulausbildung	0,010	0,224	0,003	0,226	0,007	0,192
Partner erwerbstätig	-0,030	-1,053	-0,010	-1,053	-0,006	-0,299
Anzahl Kinder	-0,010	-0,938	-0,003	-0,957	0,010	1,167
Wohnort Ostdeutschland	0,024	0,704	0,008	0,708	-0,002	-0,076
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,039	-1,393	-0,013	-1,411	0,000	-0,022
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,010	0,257	0,003	0,256	-0,009	-0,305
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,004	-1,897	-0,001	-1,705	0,002	1,261
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,002	0,040	0,000	0,040	-0,003	-0,111
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,037	-1,433	-0,012	-1,238	0,044	2,213
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,703	0,000	0,681	0,000	-0,083
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,520	0,000	0,526	0,000	-0,941
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,615	0,000	-0,576	0,000	1,568
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	2,604	0,000	2,208	0,000	-1,904
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,102	2,477	0,033	1,937	-0,041	-1,209
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,066	1,781	0,021	1,564	-0,045	-1,477
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,053	1,153	0,017	1,084	0,006	0,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,162	3,096	0,053	2,332	-0,048	-1,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,144	2,886	0,047	2,240	-0,045	-1,077
MA-Gespräche	0,048	1,036	0,015	1,008	-0,037	-1,141
MA-Entwicklungspläne	0,090	0,940	0,029	0,924	-0,069	-1,202
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,102	-1,041	-0,033	-1,016	0,055	0,907
WB-Förderung	0,034	0,995	0,011	0,952	-0,017	-0,717
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,065	-2,397	-0,021	-2,089	0,047	2,554
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,003	-0,113	-0,001	-0,113	0,008	0,394
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,045	-1,907	-0,015	-1,542	0,004	0,221
Einweisungsformen	-0,007	-0,194	-0,002	-0,192	-0,002	-0,071
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,076	-1,792	-0,025	-1,585	0,044	1,327
Verleiher zertifiziert	-0,036	-1,138	-0,012	-1,082	0,045	1,839
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,012	0,282	0,004	0,285	0,021	0,548
Systematische Einsatznachbereitung	0,030	0,959	0,010	0,951	0,014	0,541
Betriebsrat	0,005	0,138	0,002	0,137	0,058	2,008
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,274	0,000	-2,103	0,000	3,659
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,845	0,000	2,292	0,000	-2,611
ZAB mit einer Niederlassung	-0,050	-1,836	-0,016	-1,606	0,031	1,409
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,062	1,408	0,020	1,314	-0,041	-1,525
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,087	1,656	0,028	1,528	-0,054	-1,777
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,112	1,508	0,036	1,481	-0,010	-0,191
Helferschwerpunkt	-0,009	-0,327	-0,003	-0,331	-0,020	-0,876
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,043	-1,156	-0,014	-1,192	-0,024	-0,867
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,016	-0,351	-0,005	-0,357	-0,022	-0,610
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,053	-1,275	-0,017	-1,226	-0,004	-0,133
Branchenschwerpunkt	-0,020	-0,726	-0,007	-0,727	0,009	0,477
Regionenschwerpunkt	0,002	0,026	0,001	0,026	-0,002	-0,066
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,048	-1,426	-0,016	-1,314	0,042	1,734
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,024	0,589	0,008	0,581	0,042	1,195
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar					-0,016	-0,815
Anzahl der Beobachtungen		265		265		694

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.4 SP6

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Geschlecht (Frauen)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Alter in Jahren	0,001	0,798	0,000	0,786	-0,001	-0,778
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,138	-2,408	-0,056	-2,343	0,049	1,346
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,083	1,640	0,034	1,886	-0,024	-0,781
(Fach-)Hochschulausbildung	0,087	1,797	0,035	1,921	0,007	0,192
Partner erwerbstätig	-0,001	-0,034	-0,001	-0,034	-0,006	-0,299
Anzahl Kinder	-0,012	-0,849	-0,005	-0,823	0,010	1,167
Wohnort Ostdeutschland	0,026	0,539	0,010	0,528	-0,002	-0,076
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,039	1,122	0,016	1,073	0,000	-0,022
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,042	0,936	0,017	0,888	-0,009	-0,305
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,001	0,269	0,000	0,270	0,002	1,261
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,013	0,348	0,005	0,354	-0,003	-0,111
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,055	1,779	0,022	1,649	0,044	2,213
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-1,012	0,000	-1,023	0,000	-0,083
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,445	0,000	0,447	0,000	-0,941
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,784	0,000	1,610	0,000	1,568
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,117	0,000	1,058	0,000	-1,904
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,082	1,344	0,033	1,281	-0,041	-1,209
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,073	1,427	0,029	1,295	-0,045	-1,477
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,171	-2,240	-0,069	-2,349	0,006	0,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,022	0,343	0,009	0,340	-0,048	-1,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,086	1,388	0,035	1,262	-0,045	-1,077
MA-Gespräche	0,174	2,650	0,070	2,447	-0,037	-1,141
MA-Entwicklungspläne	0,242	1,932	0,098	1,868	-0,069	-1,202
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,224	-1,677	-0,090	-1,667	0,055	0,907
WB-Förderung	-0,052	-1,154	-0,021	-1,131	-0,017	-0,717
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,085	-2,452	-0,034	-2,434	0,047	2,554
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,009	0,219	0,004	0,220	0,008	0,394
Zuständigkeit Einarbeitung	0,038	1,026	0,015	0,965	0,004	0,221
Einweisungsformen	-0,002	-0,051	-0,001	-0,051	-0,002	-0,071
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,117	-1,654	-0,047	-1,597	0,044	1,327
Verleiher zertifiziert	-0,024	-0,615	-0,010	-0,612	0,045	1,839
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,063	0,963	0,025	0,972	0,021	0,548
Systematische Einsatznachbereitung	-0,054	-1,150	-0,022	-1,150	0,014	0,541
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,042	1,023	0,017	1,016	-0,016	-0,815
Betriebsrat	-0,089	-1,388	-0,036	-1,341	0,058	2,008
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,757	0,000	-2,578	0,000	3,659
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,129	0,000	2,056	0,000	-2,611
ZAB mit einer Niederlassung	-0,012	-0,331	-0,005	-0,324	0,031	1,409
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,008	0,156	0,003	0,157	-0,041	-1,525
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,001	-0,026	-0,001	-0,026	-0,054	-1,777
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,083	0,821	0,033	0,841	-0,010	-0,191
Helferschwerpunkt	0,050	1,428	0,020	1,351	-0,020	-0,876
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,053	1,083	0,021	1,024	-0,024	-0,867
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,022	-0,416	-0,009	-0,431	-0,022	-0,610
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,124	2,561	0,050	2,148	-0,004	-0,133
Branchenschwerpunkt	0,066	1,828	0,027	1,739	0,009	0,477
Regionenschwerpunkt	0,092	2,047	0,037	1,921	-0,002	-0,066
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,045	-1,200	-0,018	-1,233	0,042	1,734
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,038	0,665	0,016	0,653	0,042	1,195
Männlich					0,012	0,536
Anzahl der Beobachtungen		214		214		694

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.4 SP7
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Geschlecht (Männer)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Alter in Jahren	0,000	0,131	0,000	0,131	-0,001	-0,778
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,025	-0,699	-0,011	-0,703	0,049	1,346
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,002	0,075	0,001	0,075	-0,024	-0,781
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,034	-0,980	-0,015	-0,956	0,007	0,192
Partner erwerbstätig	-0,001	-0,044	0,000	-0,044	-0,006	-0,299
Anzahl Kinder	-0,006	-0,833	-0,003	-0,840	0,010	1,167
Wohnort Ostdeutschland	-0,005	-0,231	-0,002	-0,230	-0,002	-0,076
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,014	-0,840	-0,006	-0,846	0,000	-0,022
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,014	0,557	0,006	0,557	-0,009	-0,305
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,002	-1,735	-0,001	-1,706	0,002	1,261
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbefugenschaft	-0,007	-0,266	-0,003	-0,267	-0,003	-0,111
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,057	-3,087	-0,025	-2,707	0,044	2,213
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,048	0,000	1,075	0,000	-0,083
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,303	0,000	0,301	0,000	-0,941
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-3,427	0,000	-3,090	0,000	1,568
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	2,150	0,000	2,134	0,000	-1,904
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,010	0,290	0,004	0,289	-0,041	-1,209
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,028	1,058	0,013	1,044	-0,045	-1,477
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,014	0,436	0,006	0,440	0,006	0,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,039	1,061	0,018	1,079	-0,048	-1,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,038	1,003	0,017	1,001	-0,045	-1,077
MA-Gespräche	0,004	0,129	0,002	0,129	-0,037	-1,141
MA-Entwicklungspläne	0,028	0,550	0,013	0,546	-0,069	-1,202
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,025	-0,466	-0,011	-0,462	0,055	0,907
WB-Förderung	0,017	0,772	0,008	0,768	-0,017	-0,717
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,029	-1,685	-0,013	-1,616	0,047	2,554
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,021	-1,103	-0,010	-1,081	0,008	0,394
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,005	-0,284	-0,002	-0,282	0,004	0,221
Einweisungsformen	-0,008	-0,370	-0,004	-0,369	-0,002	-0,071
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,021	-0,653	-0,010	-0,656	0,044	1,327
Verleiher zertifiziert	-0,033	-1,579	-0,015	-1,499	0,045	1,839
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,008	-0,205	-0,003	-0,205	0,021	0,548
Systematische Einsatznachbereitung	-0,011	-0,526	-0,005	-0,524	0,014	0,541
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,012	0,706	0,005	0,706	-0,016	-0,815
Betriebsrat	-0,037	-1,564	-0,017	-1,630	0,058	2,008
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,712	0,000	-2,670	0,000	3,659
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	1,836	0,000	1,798	0,000	-2,611
ZAB mit einer Niederlassung	-0,022	-1,041	-0,010	-1,011	0,031	1,409
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,027	1,163	0,012	1,121	-0,041	-1,525
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,070	2,608	0,031	2,411	-0,054	-1,777
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,009	0,208	0,004	0,207	-0,010	-0,191
Helferschwerpunkt	0,004	0,230	0,002	0,229	-0,020	-0,876
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,019	0,790	0,009	0,769	-0,024	-0,867
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,023	0,685	0,010	0,682	-0,022	-0,610
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,013	-0,481	-0,006	-0,482	-0,004	-0,133
Branchenschwerpunkt	-0,020	-1,110	-0,009	-1,098	0,009	0,477
Regionenschwerpunkt	-0,060	-1,979	-0,026	-1,885	-0,002	-0,066
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,035	-1,403	-0,016	-1,363	0,042	1,734
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,041	-1,268	-0,018	-1,269	0,042	1,195
Männlich					0,012	0,536
Anzahl der Beobachtungen		480		480		694

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.4 SP8

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Beendigung Arbeitslosigkeit)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,011	-0,597	-0,005	-0,601	0,012	0,536
Alter in Jahren	0,001	0,719	0,000	0,704	-0,001	-0,778
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,050	-1,516	-0,023	-1,523	0,049	1,346
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,015	0,628	0,007	0,631	-0,024	-0,781
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,006	-0,199	-0,003	-0,198	0,007	0,192
Partner erwerbstätig	0,005	0,270	0,002	0,271	-0,006	-0,299
Anzahl Kinder	-0,009	-1,210	-0,004	-1,217	0,010	1,167
Wohnort Ostdeutschland	-0,013	-0,623	-0,006	-0,623	-0,002	-0,076
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,001	-0,067	0,000	-0,067	0,000	-0,022
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,001	-1,216	0,001	-1,229	0,002	1,261
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,019	0,815	0,009	0,808	-0,003	-0,111
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,020	-1,182	-0,009	-1,161	0,044	2,213
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,104	0,000	0,104	0,000	-0,083
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,333	0,000	1,304	0,000	-0,941
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,460	0,000	-1,408	0,000	1,568
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	2,223	0,000	2,213	0,000	-1,904
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,045	1,562	0,021	1,552	-0,041	-1,209
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,056	2,182	0,025	2,148	-0,045	-1,477
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,004	-0,128	-0,002	-0,128	0,006	0,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,055	1,524	0,025	1,573	-0,048	-1,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,036	1,042	0,016	1,044	-0,045	-1,077
MA-Gespräche	0,028	0,980	0,012	0,971	-0,037	-1,141
MA-Entwicklungspläne	0,004	0,055	0,002	0,055	-0,069	-1,202
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,011	0,150	0,005	0,150	0,055	0,907
WB-Förderung	0,010	0,479	0,004	0,477	-0,017	-0,717
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,027	-1,773	-0,012	-1,725	0,047	2,554
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,005	-0,301	-0,002	-0,298	0,008	0,394
Zuständigkeit Einarbeitung	0,010	0,548	0,004	0,546	0,004	0,221
Einweisungsformen	0,005	0,242	0,002	0,242	-0,002	-0,071
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,027	-0,940	-0,012	-0,935	0,044	1,327
Verleiher zertifiziert	-0,035	-1,735	-0,016	-1,630	0,045	1,839
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,010	-0,297	-0,005	-0,296	0,021	0,548
Systematische Einsatznachbereitung	-0,009	-0,432	-0,004	-0,433	0,014	0,541
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,015	0,910	0,007	0,919	-0,016	-0,815
Betriebsrat	-0,037	-1,508	-0,017	-1,568	0,058	2,008
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-3,602	0,000	-3,397	0,000	3,659
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	3,271	0,000	3,013	0,000	-2,611
ZAB mit einer Niederlassung	-0,031	-1,524	-0,014	-1,459	0,031	1,409
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,012	0,567	0,006	0,563	-0,041	-1,525
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,029	1,174	0,013	1,160	-0,054	-1,777
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,010	-0,225	-0,004	-0,225	-0,010	-0,191
Helferschwerpunkt	0,020	1,184	0,009	1,150	-0,020	-0,876
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,033	1,449	0,015	1,394	-0,024	-0,867
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,007	0,238	0,003	0,238	-0,022	-0,610
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,017	0,687	0,007	0,686	-0,004	-0,133
Branchenschwerpunkt	0,000	-0,004	0,000	-0,004	0,009	0,477
Regionenschwerpunkt	-0,008	-0,283	-0,004	-0,284	-0,002	-0,066
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,029	-1,422	-0,013	-1,435	0,042	1,734
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,039	-1,318	-0,017	-1,323	0,042	1,195
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit					-0,009	-0,305
Anzahl der Beobachtungen		582		582		694

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.4 SP9

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleiher“: Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Nicht Beendigung Arbeitslosigkeit)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,050	-0,778	-0,019	-0,788	0,012	0,536
Alter in Jahren	0,002	0,598	0,001	0,611	-0,001	-0,778
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,063	-0,730	-0,024	-0,719	0,049	1,346
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,063	0,614	0,025	0,600	-0,024	-0,781
(Fach-)Hochschulausbildung	0,072	0,664	0,028	0,647	0,007	0,192
Partner erwerbstätig	-0,004	-0,078	-0,001	-0,078	-0,006	-0,299
Anzahl Kinder	-0,013	-0,578	-0,005	-0,581	0,010	1,167
Wohnort Ostdeutschland	0,033	0,516	0,013	0,524	-0,002	-0,076
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,006	-0,108	-0,002	-0,108	0,000	-0,022
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,001	0,267	0,000	0,270	0,002	1,261
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebschaft	-0,061	-1,178	-0,024	-1,056	-0,003	-0,111
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,140	-2,610	-0,055	-2,160	0,044	2,213
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,760	0,000	-0,699	0,000	-0,083
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,348	0,000	-0,348	0,000	-0,941
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,838	0,000	-0,813	0,000	1,568
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,074	0,000	0,926	0,000	-1,904
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,004	-0,040	-0,001	-0,040	-0,041	-1,209
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,115	-1,234	-0,045	-1,207	-0,045	-1,477
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,104	-0,954	-0,040	-0,896	-0,048	-1,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,063	0,620	0,025	0,617	-0,045	-1,077
MA-Gespräche	0,029	0,345	0,011	0,343	-0,037	-1,141
MA-Entwicklungspläne	0,044	0,388	0,017	0,383	-0,069	-1,202
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,006	-0,049	-0,002	-0,049	0,055	0,907
WB-Förderung	0,014	0,193	0,005	0,192	-0,017	-0,717
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,117	-2,275	-0,046	-1,816	0,047	2,554
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,030	0,451	0,012	0,466	0,008	0,394
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,022	-0,303	-0,008	-0,299	0,004	0,221
Einweisungsformen	-0,098	-0,970	-0,038	-1,000	-0,002	-0,071
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,108	-1,504	-0,042	-1,346	0,044	1,327
Verleiher zertifiziert	-0,043	-0,598	-0,017	-0,626	0,045	1,839
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,053	-0,687	-0,021	-0,712	0,021	0,548
Systematische Einsatznachbereitung	-0,031	-0,480	-0,012	-0,472	0,014	0,541
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-0,017	-0,365	-0,007	-0,363	-0,016	-0,815
Betriebsrat	-0,214	-2,125	-0,083	-1,793	0,058	2,008
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-0,035	0,000	-0,035	0,000	3,659
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-1,272	0,000	-1,176	0,000	-2,611
ZAB mit einer Niederlassung	0,037	0,583	0,014	0,581	0,031	1,409
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,118	1,730	0,046	1,661	-0,041	-1,525
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,076	0,963	0,030	0,925	-0,054	-1,777
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,270	2,180	0,105	1,735	-0,010	-0,191
Helferschwerpunkt	0,045	0,695	0,018	0,680	-0,020	-0,876
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,018	-0,296	-0,007	-0,299	-0,024	-0,867
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,038	0,441	0,015	0,420	-0,022	-0,610
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,009	-0,100	-0,004	-0,101	-0,004	-0,133
Branchenschwerpunkt	0,006	0,099	0,002	0,099	0,009	0,477
Regionenschwerpunkt	0,048	0,484	0,018	0,505	-0,002	-0,066
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,000	0,006	0,000	0,006	0,042	1,734
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,051	0,603	0,020	0,593	0,042	1,195
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit					-0,009	-0,305
Anzahl der Beobachtungen		112		112		694

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.4 SP10

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb mit Helferschwerpunkt)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,012	-0,481	-0,005	-0,489	0,012	0,536
Alter in Jahren	0,001	0,642	0,000	0,645	-0,001	-0,778
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,062	-1,585	-0,027	-1,610	0,049	1,346
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,064	1,908	0,028	1,955	-0,024	-0,781
(Fach-)Hochschulausbildung	0,018	0,434	0,008	0,436	0,007	0,192
Partner erwerbstätig	0,005	0,243	0,002	0,243	-0,006	-0,299
Anzahl Kinder	-0,009	-1,139	-0,004	-1,164	0,010	1,167
Wohnort Ostdeutschland	0,005	0,199	0,002	0,198	-0,002	-0,076
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,027	-1,298	-0,012	-1,297	0,000	-0,022
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,019	0,563	0,008	0,562	-0,009	-0,305
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,002	-1,080	-0,001	-1,064	0,002	1,261
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,024	0,747	0,011	0,725	-0,003	-0,111
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,030	-1,435	-0,013	-1,398	0,044	2,213
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,421	0,000	-0,420	0,000	-0,083
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,012	0,000	1,018	0,000	-0,941
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,716	0,000	-0,710	0,000	1,568
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,239	0,000	1,204	0,000	-1,904
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,101	2,808	0,044	2,694	-0,041	-1,209
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,045	1,427	0,020	1,417	-0,045	-1,477
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,018	0,465	0,008	0,467	0,006	0,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,062	1,434	0,027	1,445	-0,048	-1,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,027	0,494	0,012	0,496	-0,045	-1,077
MA-Gespräche	0,062	1,648	0,027	1,580	-0,037	-1,141
MA-Entwicklungspläne	0,132	1,624	0,058	1,566	-0,069	-1,202
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,120	-1,418	-0,052	-1,367	0,055	0,907
WB-Förderung	0,004	0,132	0,002	0,132	-0,017	-0,717
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,084	-4,236	-0,037	-3,471	0,047	2,554
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,028	-1,164	-0,012	-1,129	0,008	0,394
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,023	-1,118	-0,010	-1,075	0,004	0,221
Einweisungsformen	0,008	0,280	0,003	0,279	-0,002	-0,071
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,059	-1,472	-0,026	-1,442	0,044	1,327
Verleiher zertifiziert	-0,082	-2,893	-0,036	-2,734	0,045	1,839
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,010	-0,224	-0,004	-0,225	0,021	0,548
Systematische Einsatznachbereitung	-0,007	-0,226	-0,003	-0,227	0,014	0,541
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-0,004	-0,178	-0,002	-0,177	-0,016	-0,815
Betriebsrat	-0,022	-0,830	-0,010	-0,858	0,058	2,008
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,522	0,000	-2,424	0,000	3,659
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	1,858	0,000	1,778	0,000	-2,611
ZAB mit einer Niederlassung	-0,016	-0,631	-0,007	-0,618	0,031	1,409
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,012	0,411	0,005	0,406	-0,041	-1,525
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,021	0,615	0,009	0,608	-0,054	-1,777
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,036	0,681	0,016	0,681	-0,010	-0,191
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,010	0,360	0,004	0,356	-0,024	-0,867
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,025	-0,706	-0,011	-0,728	-0,022	-0,610
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,015	-0,448	-0,007	-0,452	-0,004	-0,133
Branchenschwerpunkt	0,005	0,253	0,002	0,255	0,009	0,477
Regionenschwerpunkt	0,010	0,237	0,004	0,237	-0,002	-0,066
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,083	-2,691	-0,036	-2,802	0,042	1,734
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,065	-1,699	-0,028	-1,646	0,042	1,195
Helferschwerpunkt					-0,020	-0,876
Anzahl der Beobachtungen		403		403		694

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.4 SP11

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb ohne Helferschwerpunkt)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,025	-0,865	-0,010	-0,865	0,012	0,536
Alter in Jahren	0,000	0,297	0,000	0,293	-0,001	-0,778
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,001	-0,020	0,000	-0,020	0,049	1,346
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,034	-0,859	-0,013	-0,891	-0,024	-0,781
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,040	-0,846	-0,016	-0,852	0,007	0,192
Partner erwerbstätig	0,002	0,062	0,001	0,062	-0,006	-0,299
Anzahl Kinder	0,001	0,057	0,000	0,057	0,010	1,167
Wohnort Ostdeutschland	0,012	0,337	0,005	0,338	-0,002	-0,076
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,023	0,982	0,009	0,943	0,000	-0,022
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,006	0,205	0,002	0,206	-0,009	-0,305
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,002	-1,177	-0,001	-1,211	0,002	1,261
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,002	0,051	0,001	0,051	-0,003	-0,111
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,052	-1,942	-0,020	-1,740	0,044	2,213
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,174	0,000	0,174	0,000	-0,083
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,002	0,000	1,014	0,000	-0,941
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,303	0,000	-1,316	0,000	1,568
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,024	0,000	1,104	0,000	-1,904
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,064	-1,350	-0,025	-1,275	-0,041	-1,209
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,004	0,080	0,001	0,080	-0,045	-1,477
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,066	-1,157	-0,026	-1,145	0,006	0,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,009	-0,157	-0,004	-0,156	-0,048	-1,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,025	0,603	0,010	0,598	-0,045	-1,077
MA-Gespräche	0,008	0,204	0,003	0,205	-0,037	-1,141
MA-Entwicklungspläne	-0,009	-0,163	-0,003	-0,163	-0,069	-1,202
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,030	0,486	0,012	0,486	0,055	0,907
WB-Förderung	0,056	1,789	0,022	1,736	-0,017	-0,717
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,012	0,519	0,005	0,504	0,047	2,554
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,007	0,214	0,003	0,216	0,008	0,394
Zuständigkeit Einarbeitung	0,003	0,111	0,001	0,111	0,004	0,221
Einweisungsformen	-0,048	-1,490	-0,019	-1,436	-0,002	-0,071
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,022	-0,537	-0,009	-0,539	0,044	1,327
Verleiher zertifiziert	-0,010	-0,352	-0,004	-0,349	0,045	1,839
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,032	-0,839	-0,013	-0,813	0,021	0,548
Systematische Einsatznachbereitung	0,008	0,293	0,003	0,292	0,014	0,541
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,027	1,154	0,011	1,104	-0,016	-0,815
Betriebsrat	-0,118	-2,353	-0,047	-2,454	0,058	2,008
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,617	0,000	-2,634	0,000	3,659
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	1,989	0,000	1,973	0,000	-2,611
ZAB mit einer Niederlassung	0,007	0,279	0,003	0,279	0,031	1,409
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,053	1,391	0,021	1,262	-0,041	-1,525
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,084	1,958	0,033	1,812	-0,054	-1,777
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,027	-0,302	-0,011	-0,299	-0,010	-0,191
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,049	1,360	0,019	1,355	-0,024	-0,867
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,046	0,788	0,018	0,807	-0,022	-0,610
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,012	0,344	0,005	0,344	-0,004	-0,133
Branchenschwerpunkt	-0,013	-0,424	-0,005	-0,422	0,009	0,477
Regionenschwerpunkt	-0,002	-0,058	-0,001	-0,058	-0,002	-0,066
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,002	-0,077	-0,001	-0,077	0,042	1,734
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,045	-1,175	-0,018	-1,177	0,042	1,195
Helferschwerpunkt					-0,020	-0,876

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.5 SP1 (AQ1 Selbstst.)

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Gesamtmodell

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,072	2,397	-0,013	-2,335	-0,052	-2,348
Alter in Jahren	-0,002	-1,869	0,000	1,817	0,002	1,851
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,006	-0,125	0,001	0,125	0,004	0,125
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,018	0,512	-0,003	-0,513	-0,013	-0,513
(Fach-)Hochschulausbildung	0,047	1,063	-0,008	-1,066	-0,034	-1,054
Partner erwerbstätig	0,007	0,257	-0,001	-0,256	-0,005	-0,258
Anzahl Kinder	0,005	0,422	-0,001	-0,422	-0,004	-0,421
Wohnort Ostdeutschland	-0,020	-0,619	0,003	0,615	0,014	0,622
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,049	1,964	-0,009	-1,916	-0,036	-1,951
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,002	0,046	0,000	-0,046	-0,001	-0,046
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,003	1,406	0,000	-1,384	-0,002	-1,410
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	-0,122	-3,329	0,021	3,017	0,088	3,237
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,004	-0,131	0,001	0,131	0,003	0,130
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-0,040	-1,533	0,007	1,510	0,029	1,525
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	2,264	0,000	-2,171	0,000	-2,255
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,642	0,000	0,640	0,000	0,643
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,460	0,000	0,459	0,000	0,461
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,114	0,000	0,114	0,000	0,114
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	2,072	0,000	-2,014	0,000	-2,079
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,984	0,000	0,988	0,000	0,982
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,024	-0,515	0,004	0,513	0,018	0,514
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,035	-0,964	0,006	0,955	0,025	0,967
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,052	0,974	-0,009	-0,965	-0,037	-0,975
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,090	-1,577	0,016	1,571	0,065	1,577
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,068	-1,361	0,012	1,336	0,049	1,367
MA-Gespräche	-0,015	-0,348	0,003	0,345	0,011	0,348
MA-Entwicklungspläne	-0,004	-0,051	0,001	0,051	0,003	0,051
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,036	0,461	-0,006	-0,458	-0,026	-0,462
WB-Förderung	-0,034	-1,078	0,006	1,080	0,024	1,077
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,009	0,378	-0,002	-0,377	-0,007	-0,380
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,011	0,394	-0,002	-0,393	-0,008	-0,393
Zuständigkeit Einarbeitung	0,011	0,369	-0,002	-0,368	-0,008	-0,369
Einweisungsformen	-0,033	-0,981	0,006	0,983	0,024	0,971
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,018	-0,424	0,003	0,423	0,013	0,425
Verleiher zertifiziert	0,033	1,096	-0,006	-1,079	-0,024	-1,091
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,073	-1,581	0,013	1,584	0,053	1,554
Systematische Einsatznachbereitung	0,072	1,998	-0,013	-1,976	-0,052	-1,944
Betriebsrat	0,070	1,453	-0,012	-1,423	-0,051	-1,484
ZAB mit einer Niederlassung	0,056	1,715	-0,010	-1,671	-0,041	-1,704
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,017	-0,422	0,003	0,419	0,012	0,423
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,025	-0,571	0,004	0,564	0,018	0,572
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,035	-0,541	0,006	0,537	0,025	0,542
Helferschwerpunkt	-0,044	-1,623	0,008	1,598	0,032	1,622
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,080	-2,155	0,014	2,161	0,058	2,109
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,008	-0,222	0,001	0,223	0,006	0,222
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,003	-0,089	0,001	0,089	0,003	0,089
Branchenschwerpunkt	0,041	1,510	-0,007	-1,446	-0,030	-1,508
Regionenschwerpunkt	0,006	0,148	-0,001	-0,148	-0,005	-0,148
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,007	0,205	-0,001	-0,205	-0,005	-0,205
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,113	-2,737	0,020	2,678	0,082	2,708
Anzahl der Beobachtungen		697		697		697

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.5 SP2

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Nicht mehr im selben Betrieb)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,023	0,541	-0,003	-0,541	-0,052	-2,348
Alter in Jahren	-0,002	-1,178	0,000	1,106	0,002	1,851
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,026	0,378	-0,003	-0,375	0,004	0,125
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,057	1,271	-0,006	-1,180	-0,013	-0,513
(Fach-)Hochschulausbildung	0,128	2,123	-0,014	-1,933	-0,034	-1,054
Partner erwerbstätig	-0,001	-0,017	0,000	0,017	-0,005	-0,258
Anzahl Kinder	0,004	0,276	0,000	-0,275	-0,004	-0,421
Wohnort Ostdeutschland	-0,044	-1,008	0,005	0,987	0,014	0,622
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,002	-0,031	0,000	0,031	-0,001	-0,046
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,006	3,083	-0,001	-2,503	-0,002	-1,410
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebschaft	-0,125	-2,389	0,014	2,093	0,088	3,237
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,035	-0,877	0,004	0,871	0,003	0,130
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,720	0,000	0,718	0,000	0,461
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,341	0,000	-0,345	0,000	0,114
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	2,045	0,000	-1,858	0,000	-2,079
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,204	0,000	1,188	0,000	0,982
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,044	-0,636	0,005	0,615	0,018	0,514
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,034	-0,704	0,004	0,690	0,025	0,967
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,024	0,336	-0,003	-0,335	-0,037	-0,975
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,038	-0,522	0,004	0,516	0,065	1,577
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,064	-0,931	0,007	0,884	0,049	1,367
MA-Gespräche	-0,010	-0,184	0,001	0,182	0,011	0,348
MA-Entwicklungspläne	-0,052	-0,414	0,006	0,411	0,003	0,051
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,069	0,545	-0,008	-0,536	-0,026	-0,462
WB-Förderung	-0,056	-1,251	0,006	1,203	0,024	1,077
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,018	0,546	-0,002	-0,533	-0,007	-0,380
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,036	0,943	-0,004	-0,914	-0,008	-0,393
Zuständigkeit Einarbeitung	0,034	0,821	-0,004	-0,816	-0,008	-0,369
Einweisungsformen	-0,053	-1,175	0,006	1,165	0,024	0,971
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,011	-0,192	0,001	0,191	0,013	0,425
Verleiher zertifiziert	0,062	1,509	-0,007	-1,390	-0,024	-1,091
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,092	-1,276	0,010	1,233	0,053	1,554
Systematische Einsatznachbereitung	0,082	1,840	-0,009	-1,723	-0,052	-1,944
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-0,026	-0,691	0,003	0,678	0,029	1,525
Betriebsrat	0,057	0,937	-0,006	-0,922	-0,051	-1,484
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	1,026	0,000	-0,993	0,000	-2,255
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,146	0,000	0,146	0,000	0,643
ZAB mit einer Niederlassung	0,062	1,507	-0,007	-1,386	-0,041	-1,704
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,017	0,357	-0,002	-0,356	0,012	0,423
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,015	-0,279	0,002	0,280	0,018	0,572
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,003	-0,040	0,000	0,040	0,025	0,542
Helferschwerpunkt	-0,038	-1,071	0,004	1,046	0,032	1,622
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,065	-1,341	0,007	1,307	0,058	2,109
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,022	-0,398	0,002	0,397	0,003	0,089
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,011	-0,205	0,001	0,205	0,006	0,222
Branchenschwerpunkt	0,037	1,061	-0,004	-1,020	-0,030	-1,508
Regionenschwerpunkt	0,012	0,231	-0,001	-0,231	-0,005	-0,148
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,065	1,433	-0,007	-1,365	-0,005	-0,205
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,102	-2,072	0,011	1,865	0,082	2,708
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012					-0,036	-1,951
Anzahl der Beobachtungen		361		361		697

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.5 SP3

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Noch im selben Betrieb)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,135	2,823	-0,034	-2,710	-0,052	-2,348
Alter in Jahren	-0,003	-1,913	0,001	1,866	0,002	1,851
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,012	-0,184	0,003	0,183	0,004	0,125
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,042	-0,792	0,011	0,786	-0,013	-0,513
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,042	-0,700	0,011	0,702	-0,034	-1,054
Partner erwerbstätig	0,011	0,262	-0,003	-0,262	-0,005	-0,258
Anzahl Kinder	0,000	-0,017	0,000	0,017	-0,004	-0,421
Wohnort Ostdeutschland	0,016	0,346	-0,004	-0,347	0,014	0,622
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,016	0,294	-0,004	-0,292	-0,001	-0,046
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,003	-1,023	0,001	1,039	-0,002	-1,410
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	-0,133	-2,396	0,034	2,316	0,088	3,237
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,030	0,768	-0,008	-0,761	0,003	0,130
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,238	0,000	0,237	0,000	0,461
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,015	0,000	-0,015	0,000	0,114
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,812	0,000	-0,794	0,000	-2,079
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,142	0,000	0,141	0,000	0,982
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,019	0,268	-0,005	-0,267	0,018	0,514
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,023	-0,382	0,006	0,381	0,025	0,967
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,101	1,284	-0,026	-1,272	-0,037	-0,975
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,138	-1,420	0,035	1,420	0,065	1,577
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,083	-1,109	0,021	1,118	0,049	1,367
MA-Gespräche	-0,028	-0,425	0,007	0,421	0,011	0,348
MA-Entwicklungspläne	-0,024	-0,201	0,006	0,201	0,003	0,051
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,080	0,632	-0,020	-0,630	-0,026	-0,462
WB-Förderung	-0,020	-0,398	0,005	0,400	0,024	1,077
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,000	0,002	0,000	-0,002	-0,007	-0,380
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,034	-0,773	0,009	0,775	-0,008	-0,393
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,019	-0,448	0,005	0,446	-0,008	-0,369
Einweisungsformen	-0,036	-0,772	0,009	0,770	0,024	0,971
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,038	-0,543	0,010	0,539	0,013	0,425
Verleiher zertifiziert	0,012	0,235	-0,003	-0,235	-0,024	-1,091
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,082	-1,462	0,021	1,486	0,053	1,554
Systematische Einsatznachbereitung	0,090	1,559	-0,023	-1,551	-0,052	-1,944
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-0,054	-1,363	0,014	1,362	0,029	1,525
Betriebsrat	0,061	0,979	-0,016	-0,963	-0,051	-1,484
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	1,681	0,000	-1,650	0,000	-2,255
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,345	0,000	0,346	0,000	0,643
ZAB mit einer Niederlassung	0,051	0,876	-0,013	-0,862	-0,041	-1,704
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,056	-0,831	0,014	0,810	0,012	0,423
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,027	-0,384	0,007	0,379	0,018	0,572
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,063	-0,665	0,016	0,653	0,025	0,542
Helferschwerpunkt	-0,035	-0,795	0,009	0,794	0,032	1,622
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,121	-2,124	0,031	2,074	0,058	2,109
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,011	0,151	-0,003	-0,151	0,003	0,089
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,027	-0,466	0,007	0,468	0,006	0,222
Branchenschwerpunkt	0,058	1,375	-0,015	-1,322	-0,030	-1,508
Regionenschwerpunkt	-0,028	-0,420	0,007	0,418	-0,005	-0,148
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,067	-1,365	0,017	1,327	-0,005	-0,205
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,119	-1,634	0,031	1,579	0,082	2,708
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012					-0,036	-1,951
Anzahl der Beobachtungen		336		336		697

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.5 SP4

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN nicht erkennbar)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,096	2,665	-0,019	-2,484	-0,052	-2,348
Alter in Jahren	-0,002	-1,838	0,000	1,787	0,002	1,851
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,011	-0,166	0,002	0,166	0,004	0,125
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,030	0,642	-0,006	-0,643	-0,013	-0,513
(Fach-)Hochschulausbildung	0,076	1,362	-0,015	-1,361	-0,034	-1,054
Partner erwerbstätig	0,042	1,103	-0,008	-1,061	-0,005	-0,258
Anzahl Kinder	0,010	0,672	-0,002	-0,666	-0,004	-0,421
Wohnort Ostdeutschland	-0,028	-0,626	0,006	0,624	0,014	0,622
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,035	1,047	-0,007	-1,039	-0,036	-1,951
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,024	0,555	-0,005	-0,551	-0,001	-0,046
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,006	2,532	-0,001	-2,355	-0,002	-1,410
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebschaft	-0,149	-3,067	0,030	2,677	0,088	3,237
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,006	-0,178	0,001	0,178	0,003	0,130
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,857	0,000	-0,849	0,000	0,461
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,487	0,000	0,484	0,000	0,114
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,805	0,000	-1,729	0,000	-2,079
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,376	0,000	0,375	0,000	0,982
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,016	-0,232	0,003	0,231	0,018	0,514
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,028	-0,532	0,006	0,530	0,025	0,967
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,032	0,414	-0,006	-0,413	-0,037	-0,975
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,090	-1,228	0,018	1,212	0,065	1,577
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,012	-0,190	0,002	0,189	0,049	1,367
MA-Gespräche	0,020	0,389	-0,004	-0,390	0,011	0,348
MA-Entwicklungspläne	-0,140	-1,547	0,028	1,482	0,003	0,051
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,166	1,724	-0,033	-1,628	-0,026	-0,462
WB-Förderung	-0,001	-0,021	0,000	0,021	0,024	1,077
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,001	-0,017	0,000	0,017	-0,007	-0,380
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,078	2,339	-0,016	-2,163	-0,008	-0,393
Zuständigkeit Einarbeitung	0,006	0,146	-0,001	-0,146	-0,008	-0,369
Einweisungsformen	-0,072	-1,626	0,014	1,581	0,024	0,971
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,066	-1,233	0,013	1,212	0,013	0,425
Verleiher zertifiziert	-0,004	-0,087	0,001	0,087	-0,024	-1,091
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,125	-1,892	0,025	1,804	0,053	1,554
Systematische Einsatznachbereitung	0,085	2,071	-0,017	-1,995	-0,052	-1,944
Betriebsrat	0,075	1,336	-0,015	-1,318	-0,051	-1,484
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	1,893	0,000	-1,853	0,000	-2,255
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,812	0,000	0,811	0,000	0,643
ZAB mit einer Niederlassung	0,080	1,782	-0,016	-1,721	-0,041	-1,704
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,003	0,067	-0,001	-0,067	0,012	0,423
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,011	-0,216	0,002	0,216	0,018	0,572
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,049	-0,576	0,010	0,576	0,025	0,542
Helferschwerpunkt	-0,019	-0,592	0,004	0,602	0,032	1,622
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,097	-2,102	0,019	2,078	0,058	2,109
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,060	-1,089	0,012	1,081	0,003	0,089
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,032	-0,725	0,006	0,719	0,006	0,222
Branchenschwerpunkt	0,055	1,657	-0,011	-1,578	-0,030	-1,508
Regionenschwerpunkt	0,008	0,141	-0,002	-0,141	-0,005	-0,148
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,031	-0,745	0,006	0,745	-0,005	-0,205
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,090	-1,759	0,018	1,741	0,082	2,708
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar					0,029	1,525
Anzahl der Beobachtungen		430		430		697

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.5 SP5

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN erkennbar)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,066	0,994	-0,008	-0,984	-0,052	-2,348
Alter in Jahren	-0,003	-1,475	0,000	1,358	0,002	1,851
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,019	0,292	-0,002	-0,291	0,004	0,125
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,081	1,356	-0,010	-1,274	-0,013	-0,513
(Fach-)Hochschulabschluss	0,067	0,850	-0,008	-0,820	-0,034	-1,054
Partner erwerbstätig	-0,023	-0,558	0,003	0,553	-0,005	-0,258
Anzahl Kinder	0,001	0,072	0,000	-0,072	-0,004	-0,421
Wohnort Ostdeutschland	0,008	0,151	-0,001	-0,150	0,014	0,622
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,084	2,077	-0,011	-1,796	-0,036	-1,951
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,003	-0,039	0,000	0,039	-0,001	-0,046
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,001	-0,425	0,000	0,422	-0,002	-1,410
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	-0,066	-1,203	0,008	1,190	0,088	3,237
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,012	0,258	-0,002	-0,257	0,003	0,130
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	-0,001	-2,024	0,000	1,915	0,000	0,461
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,776	0,000	-0,787	0,000	0,114
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,360	0,000	-1,278	0,000	-2,079
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,607	0,000	1,495	0,000	0,982
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,053	-0,741	0,007	0,716	0,018	0,514
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,052	-0,909	0,007	0,881	0,025	0,967
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,040	0,508	-0,005	-0,497	-0,037	-0,975
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,090	-1,055	0,011	1,001	0,065	1,577
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,191	-2,199	0,024	1,784	0,049	1,367
MA-Gespräche	-0,044	-0,632	0,006	0,627	0,011	0,348
MA-Entwicklungspläne	0,213	1,599	-0,027	-1,464	0,003	0,051
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,216	-1,526	0,027	1,423	-0,026	-0,462
WB-Förderung	-0,090	-1,746	0,011	1,566	0,024	1,077
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,012	0,272	-0,002	-0,272	-0,007	-0,380
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,099	-2,273	0,012	2,097	-0,008	-0,393
Zuständigkeit Einarbeitung	0,045	1,117	-0,006	-1,047	-0,008	-0,369
Einweisungsformen	0,036	0,756	-0,005	-0,713	0,024	0,971
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,083	1,293	-0,010	-1,246	0,013	0,425
Verleiher zertifiziert	0,074	1,460	-0,009	-1,340	-0,024	-1,091
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,024	0,397	-0,003	-0,386	0,053	1,554
Systematische Einsatznachbereitung	0,042	0,811	-0,005	-0,816	-0,052	-1,944
Betriebsrat	0,007	0,091	-0,001	-0,091	-0,051	-1,484
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	1,222	0,000	-1,147	0,000	-2,255
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	0,116	0,000	-0,116	0,000	0,643
ZAB mit einer Niederlassung	0,017	0,334	-0,002	-0,333	-0,041	-1,704
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,008	-0,118	0,001	0,118	0,012	0,423
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,018	0,239	-0,002	-0,240	0,018	0,572
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,085	0,785	-0,011	-0,786	0,025	0,542
Helferschwerpunkt	-0,065	-1,496	0,008	1,327	0,032	1,622
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,040	-0,720	0,005	0,710	0,058	2,109
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,078	0,975	-0,010	-0,919	0,003	0,089
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,027	0,408	-0,003	-0,401	0,006	0,222
Branchenschwerpunkt	-0,003	-0,061	0,000	0,061	-0,030	-1,508
Regionenschwerpunkt	-0,058	-0,635	0,007	0,624	-0,005	-0,148
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,070	1,280	-0,009	-1,147	-0,005	-0,205
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,144	-2,149	0,018	1,889	0,082	2,708
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar					0,029	1,525
Anzahl der Beobachtungen		267		267		697

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.5 SP6

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Geschlecht (Frauen)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Alter in Jahren	-0,002	-0,976	0,000	0,955	0,002	1,851
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,037	0,543	-0,005	-0,540	0,004	0,125
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,004	-0,074	0,001	0,074	-0,013	-0,513
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,030	-0,432	0,004	0,431	-0,034	-1,054
Partner erwerbstätig	0,058	1,077	-0,007	-1,101	-0,005	-0,258
Anzahl Kinder	-0,043	-1,956	0,005	1,849	-0,004	-0,421
Wohnort Ostdeutschland	-0,157	-2,695	0,020	2,064	0,014	0,622
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,021	-0,534	0,003	0,531	-0,036	-1,951
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,014	0,240	-0,002	-0,239	-0,001	-0,046
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,001	0,302	0,000	-0,301	-0,002	-1,410
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebsgesellschaft	-0,022	-0,435	0,003	0,439	0,088	3,237
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,014	0,298	-0,002	-0,294	0,003	0,130
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,209	0,000	-1,159	0,000	0,461
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-1,223	0,000	1,123	0,000	0,114
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,168	0,000	1,096	0,000	-2,079
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,388	0,000	-1,256	0,000	0,982
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,013	0,197	-0,002	-0,195	0,018	0,514
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,032	0,543	-0,004	-0,537	0,025	0,967
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,237	2,317	-0,030	-1,943	-0,037	-0,975
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,057	-0,648	0,007	0,643	0,065	1,577
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,010	0,140	-0,001	-0,140	0,049	1,367
MA-Gespräche	-0,018	-0,257	0,002	0,254	0,011	0,348
MA-Entwicklungspläne	-0,110	-0,553	0,014	0,555	0,003	0,051
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,124	0,603	-0,016	-0,603	-0,026	-0,462
WB-Förderung	0,069	1,289	-0,009	-1,236	0,024	1,077
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,088	1,932	-0,011	-1,642	-0,007	-0,380
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,011	0,220	-0,001	-0,220	-0,008	-0,393
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,009	-0,195	0,001	0,193	-0,008	-0,369
Einweisungsformen	-0,087	-1,564	0,011	1,461	0,024	0,971
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,014	-0,154	0,002	0,154	0,013	0,425
Verleiher zertifiziert	0,055	0,991	-0,007	-0,972	-0,024	-1,091
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,093	-1,215	0,012	1,186	0,053	1,554
Systematische Einsatznachbereitung	0,022	0,354	-0,003	-0,350	-0,052	-1,944
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,045	0,844	-0,006	-0,845	0,029	1,525
Betriebsrat	0,093	1,197	-0,012	-1,092	-0,051	-1,484
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	3,215	0,000	-2,510	0,000	-2,255
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-2,685	0,000	2,224	0,000	0,643
ZAB mit einer Niederlassung	0,011	0,210	-0,001	-0,209	-0,041	-1,704
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,097	-1,374	0,012	1,294	0,012	0,423
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,086	-1,266	0,011	1,153	0,018	0,572
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,180	-1,414	0,023	1,312	0,025	0,542
Helferschwerpunkt	-0,081	-1,857	0,010	1,721	0,032	1,622
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,032	-0,495	0,004	0,494	0,058	2,109
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,019	0,247	-0,002	-0,246	0,003	0,089
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,011	0,199	-0,001	-0,197	0,006	0,222
Branchenschwerpunkt	-0,032	-0,649	0,004	0,646	-0,030	-1,508
Regionenschwerpunkt	0,003	0,043	0,000	-0,043	-0,005	-0,148
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,058	1,051	-0,007	-1,023	-0,005	-0,205
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,035	-0,462	0,004	0,465	0,082	2,708
Männlich					-0,052	-2,348
Anzahl der Beobachtungen		214		214		697

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.5 SP7

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Geschlecht (Männer)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Alter in Jahren	-0,001	-0,958	0,000	0,935	0,002	1,851
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,038	-0,600	0,007	0,596	0,004	0,125
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,008	0,194	-0,002	-0,194	-0,013	-0,513
(Fach-)Hochschulausbildung	0,064	1,189	-0,012	-1,179	-0,034	-1,054
Partner erwerbstätig	-0,005	-0,144	0,001	0,144	-0,005	-0,258
Anzahl Kinder	0,021	1,566	-0,004	-1,564	-0,004	-0,421
Wohnort Ostdeutschland	0,025	0,685	-0,005	-0,686	0,014	0,622
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,072	2,220	-0,014	-2,141	-0,036	-1,951
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,002	-0,040	0,000	0,040	-0,001	-0,046
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,004	1,778	-0,001	-1,743	-0,002	-1,410
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	-0,163	-3,422	0,032	3,071	0,088	3,237
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,011	-0,317	0,002	0,316	0,003	0,130
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	-0,001	-1,811	0,000	1,748	0,000	0,461
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,966	0,000	-0,968	0,000	0,114
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	3,920	0,000	-3,438	0,000	-2,079
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-2,686	0,000	2,600	0,000	0,982
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,002	0,027	0,000	-0,027	0,018	0,514
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,080	-1,756	0,016	1,701	0,025	0,967
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,002	0,029	0,000	-0,029	-0,037	-0,975
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,067	-0,970	0,013	0,963	0,065	1,577
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,089	-1,410	0,017	1,383	0,049	1,367
MA-Gespräche	-0,016	-0,322	0,003	0,320	0,011	0,348
MA-Entwicklungspläne	-0,010	-0,119	0,002	0,118	0,003	0,051
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,042	0,466	-0,008	-0,461	-0,026	-0,462
WB-Förderung	-0,059	-1,481	0,012	1,463	0,024	1,077
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,047	-1,523	0,009	1,499	-0,007	-0,380
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,040	1,150	-0,008	-1,127	-0,008	-0,393
Zuständigkeit Einarbeitung	0,023	0,680	-0,005	-0,677	-0,008	-0,369
Einweisungsformen	-0,005	-0,119	0,001	0,120	0,024	0,971
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,031	-0,563	0,006	0,563	0,013	0,425
Verleiher zertifiziert	0,037	1,003	-0,007	-0,975	-0,024	-1,091
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,046	-0,753	0,009	0,760	0,053	1,554
Systematische Einsatznachbereitung	0,108	2,531	-0,021	-2,496	-0,052	-1,944
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-0,064	-2,063	0,013	1,961	0,029	1,525
Betriebsrat	0,033	0,633	-0,006	-0,629	-0,051	-1,484
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	1,015	0,000	-1,009	0,000	-2,255
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	0,462	0,000	-0,460	0,000	0,643
ZAB mit einer Niederlassung	0,056	1,406	-0,011	-1,374	-0,041	-1,704
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,008	0,176	-0,002	-0,176	0,012	0,423
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,032	-0,607	0,006	0,597	0,018	0,572
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,042	-0,617	0,008	0,610	0,025	0,542
Helferschwerpunkt	-0,022	-0,682	0,004	0,680	0,032	1,622
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,096	-2,137	0,019	2,087	0,058	2,109
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,001	0,017	0,000	-0,017	0,003	0,089
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,047	-1,011	0,009	1,010	0,006	0,222
Branchenschwerpunkt	0,057	1,862	-0,011	-1,762	-0,030	-1,508
Regionenschwerpunkt	0,103	1,861	-0,020	-1,788	-0,005	-0,148
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,005	0,128	-0,001	-0,128	-0,005	-0,205
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,147	-2,778	0,029	2,622	0,082	2,708
Männlich					-0,052	-2,348
Anzahl der Beobachtungen		483		483		697

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.5 SP8

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Beendigung Arbeitslosigkeit)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,065	1,890	-0,012	-1,844	-0,052	-2,348
Alter in Jahren	-0,003	-2,454	0,001	2,365	0,002	1,851
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,019	0,377	-0,003	-0,377	0,004	0,125
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,023	0,621	-0,004	-0,621	-0,013	-0,513
(Fach-)Hochschulausbildung	0,079	1,700	-0,014	-1,677	-0,034	-1,054
Partner erwerbstätig	0,044	1,412	-0,008	-1,376	-0,005	-0,258
Anzahl Kinder	-0,004	-0,356	0,001	0,355	-0,004	-0,421
Wohnort Ostdeutschland	-0,054	-1,604	0,010	1,561	0,014	0,622
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,074	2,615	-0,013	-2,493	-0,036	-1,951
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,006	3,118	-0,001	-2,866	-0,002	-1,410
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebschaft	-0,124	-3,126	0,022	2,900	0,088	3,237
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,011	-0,393	0,002	0,394	0,003	0,130
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,434	0,000	0,437	0,000	0,461
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,729	0,000	0,711	0,000	0,114
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	3,076	0,000	-2,868	0,000	-2,079
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,189	0,000	1,178	0,000	0,982
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,013	-0,258	0,002	0,258	0,018	0,514
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,076	-1,910	0,014	1,853	0,025	0,967
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,036	0,652	-0,006	-0,650	-0,037	-0,975
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,037	-0,608	0,007	0,609	0,065	1,577
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,056	-1,033	0,010	1,019	0,049	1,367
MA-Gespräche	0,010	0,208	-0,002	-0,209	0,011	0,348
MA-Entwicklungspläne	0,188	1,561	-0,033	-1,552	0,003	0,051
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,135	-1,109	0,024	1,111	-0,026	-0,462
WB-Förderung	-0,034	-1,014	0,006	1,020	0,024	1,077
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,014	-0,531	0,002	0,529	-0,007	-0,380
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,026	0,907	-0,005	-0,892	-0,008	-0,393
Zuständigkeit Einarbeitung	0,004	0,131	-0,001	-0,131	-0,008	-0,369
Einweisungsformen	-0,045	-1,284	0,008	1,277	0,024	0,971
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,018	-0,424	0,003	0,425	0,013	0,425
Verleiher zertifiziert	0,004	0,119	-0,001	-0,119	-0,024	-1,091
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,051	-0,988	0,009	0,990	0,053	1,554
Systematische Einsatznachbereitung	0,055	1,390	-0,010	-1,392	-0,052	-1,944
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-0,045	-1,599	0,008	1,555	0,029	1,525
Betriebsrat	0,047	0,905	-0,008	-0,896	-0,051	-1,484
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	1,604	0,000	-1,556	0,000	-2,255
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,110	0,000	0,110	0,000	0,643
ZAB mit einer Niederlassung	0,095	2,681	-0,017	-2,439	-0,041	-1,704
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,005	-0,125	0,001	0,125	0,012	0,423
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,044	-0,938	0,008	0,923	0,018	0,572
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,021	-0,290	0,004	0,289	0,025	0,542
Helferschwerpunkt	-0,039	-1,298	0,007	1,283	0,032	1,622
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,092	-2,233	0,016	2,196	0,058	2,109
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,006	0,128	-0,001	-0,128	0,003	0,089
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,031	-0,740	0,005	0,742	0,006	0,222
Branchenschwerpunkt	0,033	1,133	-0,006	-1,105	-0,030	-1,508
Regionenschwerpunkt	0,003	0,069	-0,001	-0,069	-0,005	-0,148
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,004	-0,104	0,001	0,105	-0,005	-0,205
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,106	-2,246	0,019	2,158	0,082	2,708
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit					-0,001	-0,046
Anzahl der Beobachtungen		584		584		697

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.5 SP9

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Nicht Beendigung Arbeitslosigkeit)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,123	1,733	-0,025	-1,550	-0,052	-2,348
Alter in Jahren	-0,004	-1,494	0,001	1,423	0,002	1,851
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,021	-0,205	0,004	0,206	0,004	0,125
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,136	1,068	-0,028	-1,019	-0,013	-0,513
(Fach-)Hochschulausbildung	0,193	1,390	-0,039	-1,236	-0,034	-1,054
Partner erwerbstätig	-0,081	-1,481	0,016	1,349	-0,005	-0,258
Anzahl Kinder	0,066	2,448	-0,013	-2,073	-0,004	-0,421
Wohnort Ostdeutschland	0,258	3,572	-0,053	-2,386	0,014	0,622
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,013	-0,195	0,003	0,194	-0,036	-1,951
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,011	-3,498	0,002	2,180	-0,002	-1,410
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbefugenschaft	0,116	1,431	-0,024	-1,359	0,088	3,237
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,046	0,715	-0,009	-0,685	0,003	0,130
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,767	0,000	-0,746	0,000	0,461
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,001	1,258	0,000	-1,143	0,000	0,114
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,882	0,000	-0,865	0,000	-2,079
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,842	0,000	0,823	0,000	0,982
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,206	-2,273	0,042	1,806	0,018	0,514
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,118	1,174	-0,024	-1,148	0,025	0,967
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,009	-0,064	0,002	0,064	-0,037	-0,975
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,224	-2,175	0,046	1,782	0,065	1,577
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,024	-0,196	0,005	0,197	0,049	1,367
MA-Gespräche	0,087	1,128	-0,018	-1,110	0,011	0,348
MA-Entwicklungspläne	-0,313	-2,122	0,064	1,700	0,003	0,051
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,058	0,335	-0,012	-0,332	-0,026	-0,462
WB-Förderung	-0,301	-3,443	0,061	2,534	0,024	1,077
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,086	1,463	-0,017	-1,335	-0,007	-0,380
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,179	-2,214	0,036	1,886	-0,008	-0,393
Zuständigkeit Einarbeitung	0,119	1,423	-0,024	-1,470	-0,008	-0,369
Einweisungsformen	0,224	2,263	-0,046	-1,977	0,024	0,971
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,047	-0,422	0,009	0,426	0,013	0,425
Verleiher zertifiziert	0,187	2,546	-0,038	-1,750	-0,024	-1,091
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,049	0,503	-0,010	-0,482	0,053	1,554
Systematische Einsatznachbereitung	0,130	1,967	-0,026	-1,522	-0,052	-1,944
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-0,016	-0,262	0,003	0,259	0,029	1,525
Betriebsrat	0,309	2,762	-0,063	-2,136	-0,051	-1,484
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	1,698	0,000	-1,762	0,000	-2,255
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-1,399	0,000	1,446	0,000	0,643
ZAB mit einer Niederlassung	-0,062	-0,786	0,013	0,741	-0,041	-1,704
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,069	0,822	-0,014	-0,793	0,012	0,423
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,190	1,842	-0,039	-1,647	0,018	0,572
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,194	1,462	-0,040	-1,408	0,025	0,542
Helferschwerpunkt	-0,154	-2,084	0,031	2,129	0,032	1,622
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,075	-1,127	0,015	1,098	0,058	2,109
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,033	0,361	-0,007	-0,358	0,003	0,089
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,050	0,495	-0,010	-0,482	0,006	0,222
Branchenschwerpunkt	0,239	3,757	-0,049	-2,441	-0,030	-1,508
Regionenschwerpunkt	-0,116	-1,114	0,024	1,025	-0,005	-0,148
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,044	0,584	-0,009	-0,576	-0,005	-0,205
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,267	-2,711	0,054	2,036	0,082	2,708
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit					-0,001	-0,046
Anzahl der Beobachtungen		113		113		697

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.5 SP10
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb mit Helferschwerpunkt)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,069	1,946	-0,011	-1,864	-0,052	-2,348
Alter in Jahren	-0,003	-1,961	0,000	1,866	0,002	1,851
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,044	0,829	-0,007	-0,821	0,004	0,125
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,004	-0,107	0,001	0,107	-0,013	-0,513
(Fach-)Hochschulausbildung	0,134	2,421	-0,021	-2,244	-0,034	-1,054
Partner erwerbstätig	-0,009	-0,243	0,001	0,245	-0,005	-0,258
Anzahl Kinder	0,004	0,313	-0,001	-0,313	-0,004	-0,421
Wohnort Ostdeutschland	-0,002	-0,042	0,000	0,042	0,014	0,622
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,051	1,571	-0,008	-1,541	-0,036	-1,951
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,027	-0,577	0,004	0,578	-0,001	-0,046
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,004	1,869	-0,001	-1,765	-0,002	-1,410
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	-0,073	-1,444	0,011	1,364	0,088	3,237
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,015	-0,448	0,002	0,447	0,003	0,130
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,954	0,000	0,947	0,000	0,461
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,755	0,000	-0,759	0,000	0,114
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	2,076	0,000	-1,932	0,000	-2,079
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,218	0,000	1,201	0,000	0,982
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,076	-1,446	0,012	1,417	0,018	0,514
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,017	-0,394	0,003	0,393	0,025	0,967
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,052	0,857	-0,008	-0,842	-0,037	-0,975
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,083	-1,213	0,013	1,215	0,065	1,577
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,135	-2,130	0,021	2,054	0,049	1,367
MA-Gespräche	0,023	0,363	-0,004	-0,365	0,011	0,348
MA-Entwicklungspläne	0,000	0,003	0,000	-0,003	0,003	0,051
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,004	0,030	-0,001	-0,030	-0,026	-0,462
WB-Förderung	-0,073	-1,598	0,011	1,479	0,024	1,077
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,069	2,048	-0,011	-1,855	-0,007	-0,380
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,035	0,801	-0,005	-0,787	-0,008	-0,393
Zuständigkeit Einarbeitung	0,073	2,031	-0,011	-1,912	-0,008	-0,369
Einweisungsformen	-0,014	-0,346	0,002	0,345	0,024	0,971
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,056	-1,118	0,009	1,107	0,013	0,425
Verleiher zertifiziert	0,047	0,931	-0,007	-0,915	-0,024	-1,091
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,076	-1,046	0,012	1,009	0,053	1,554
Systematische Einsatznachbereitung	0,028	0,655	-0,004	-0,653	-0,052	-1,944
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-0,048	-1,549	0,007	1,443	0,029	1,525
Betriebsrat	0,098	2,069	-0,015	-1,924	-0,051	-1,484
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	2,323	0,000	-2,083	0,000	-2,255
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-1,959	0,000	1,798	0,000	0,643
ZAB mit einer Niederlassung	0,115	2,287	-0,018	-2,062	-0,041	-1,704
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,088	-1,658	0,014	1,545	0,012	0,423
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,016	-0,253	0,003	0,252	0,018	0,572
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,139	-1,622	0,021	1,521	0,025	0,542
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,009	-0,182	0,001	0,183	0,058	2,109
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,041	0,714	-0,006	-0,698	0,003	0,089
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,032	0,602	-0,005	-0,593	0,006	0,222
Branchenschwerpunkt	0,053	1,420	-0,008	-1,372	-0,030	-1,508
Regionenschwerpunkt	-0,095	-1,284	0,015	1,239	-0,005	-0,148
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,065	1,264	-0,010	-1,248	-0,005	-0,205
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,145	-2,146	0,022	2,048	0,082	2,708
Helferschwerpunkt					0,032	1,622
Anzahl der Beobachtungen		404		404		697

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.5 SP11

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb ohne Helferschwerpunkt)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,115	2,218	-0,020	-2,123	-0,052	-2,348
Alter in Jahren	-0,001	-0,536	0,000	0,525	0,002	1,851
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,170	-2,477	0,030	2,341	0,004	0,125
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,082	1,412	-0,015	-1,415	-0,013	-0,513
(Fach-)Hochschulabschluss	-0,001	-0,014	0,000	0,014	-0,034	-1,054
Partner erwerbstätig	0,047	1,133	-0,008	-1,096	-0,005	-0,258
Anzahl Kinder	-0,010	-0,373	0,002	0,371	-0,004	-0,421
Wohnort Ostdeutschland	-0,072	-1,485	0,013	1,394	0,014	0,622
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,020	0,476	-0,003	-0,468	-0,036	-1,951
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,042	0,713	-0,007	-0,695	-0,001	-0,046
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,002	-0,587	0,000	0,577	-0,002	-1,410
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	-0,186	-3,555	0,033	2,999	0,088	3,237
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,033	0,695	-0,006	-0,669	0,003	0,130
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,045	0,000	-1,052	0,000	0,461
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	-0,001	-1,810	0,000	1,704	0,000	0,114
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,581	0,000	-0,588	0,000	-2,079
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,004	0,000	-0,004	0,000	0,982
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,032	0,377	-0,006	-0,377	0,018	0,514
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,046	-0,809	0,008	0,799	0,025	0,967
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,066	0,790	-0,012	-0,773	-0,037	-0,975
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,147	-1,583	0,026	1,539	0,065	1,577
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,013	0,168	-0,002	-0,168	0,049	1,367
MA-Gespräche	-0,064	-0,998	0,011	0,989	0,011	0,348
MA-Entwicklungspläne	-0,141	-1,043	0,025	1,010	0,003	0,051
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,233	1,706	-0,041	-1,577	-0,026	-0,462
WB-Förderung	0,051	1,161	-0,009	-1,088	0,024	1,077
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,110	-3,189	0,020	2,740	-0,007	-0,380
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,021	0,385	-0,004	-0,386	-0,008	-0,393
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,063	-1,310	0,011	1,236	-0,008	-0,369
Einweisungsformen	-0,057	-1,039	0,010	1,035	0,024	0,971
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,108	1,297	-0,019	-1,264	0,013	0,425
Verleiher zertifiziert	0,042	0,990	-0,007	-0,954	-0,024	-1,091
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,155	-2,268	0,028	2,255	0,053	1,554
Systematische Einsatznachbereitung	0,133	2,790	-0,024	-2,533	-0,052	-1,944
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-0,033	-0,823	0,006	0,835	0,029	1,525
Betriebsrat	-0,009	-0,095	0,002	0,095	-0,051	-1,484
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	2,423	0,000	-2,338	0,000	-2,255
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-1,027	0,000	1,028	0,000	0,643
ZAB mit einer Niederlassung	-0,096	-2,295	0,017	1,991	-0,041	-1,704
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,049	0,891	-0,009	-0,916	0,012	0,423
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,072	-1,137	0,013	1,068	0,018	0,572
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,005	-0,050	0,001	0,050	0,025	0,542
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,159	-2,887	0,028	2,518	0,058	2,109
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,004	-0,051	0,001	0,051	0,003	0,089
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,071	-1,140	0,013	1,109	0,006	0,222
Branchenschwerpunkt	0,003	0,097	-0,001	-0,097	-0,030	-1,508
Regionenschwerpunkt	0,042	0,867	-0,007	-0,838	-0,005	-0,148
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,017	0,380	-0,003	-0,374	-0,005	-0,205
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,105	-2,005	0,019	1,860	0,082	2,708
Helferschwerpunkt					0,032	1,622
Anzahl der Beobachtungen		293		293		697

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.6 SP1 (AQ2 Team)

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Gesamtmodell

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,014	0,414	-0,001	-0,414	-0,011	-0,413
Alter in Jahren	0,000	-0,343	0,000	0,340	0,000	0,344
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,047	0,971	-0,005	-0,942	-0,038	-0,974
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,017	-0,368	0,002	0,366	0,013	0,368
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,065	-1,187	0,006	1,128	0,053	1,188
Partner erwerbstätig	-0,005	-0,184	0,001	0,185	0,004	0,184
Anzahl Kinder	-0,004	-0,295	0,000	0,294	0,003	0,295
Wohnort Ostdeutschland	0,025	0,734	-0,002	-0,734	-0,020	-0,729
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,004	-0,132	0,000	0,132	0,003	0,132
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,025	0,650	-0,003	-0,646	-0,021	-0,649
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,002	1,192	0,000	-1,173	-0,002	-1,196
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebsgesellschaft	0,010	0,260	-0,001	-0,259	-0,008	-0,260
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,066	2,181	-0,007	-2,061	-0,054	-2,168
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,056	1,973	-0,005	-1,912	-0,045	-1,958
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,776	0,000	-0,763	0,000	-0,776
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,851	0,000	0,832	0,000	0,850
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,716	0,000	0,705	0,000	0,719
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,799	0,000	-0,783	0,000	-0,803
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,860	0,000	-0,849	0,000	-0,858
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,054	0,000	0,054	0,000	0,054
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,050	0,937	-0,005	-0,915	-0,041	-0,939
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,024	0,577	-0,002	-0,571	-0,020	-0,579
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,040	0,721	-0,004	-0,715	-0,033	-0,721
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,049	0,844	-0,005	-0,839	-0,040	-0,845
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,002	0,041	0,000	-0,041	-0,002	-0,041
MA-Gespräche	-0,045	-0,966	0,004	0,958	0,036	0,960
MA-Entwicklungspläne	-0,128	-1,865	0,013	1,685	0,104	1,876
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,157	2,132	-0,015	-1,891	-0,128	-2,140
WB-Förderung	0,051	1,406	-0,005	-1,353	-0,041	-1,411
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,007	0,245	-0,001	-0,244	-0,006	-0,245
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,030	-0,880	0,003	0,871	0,025	0,878
Zuständigkeit Einarbeitung	0,010	0,336	-0,001	-0,334	-0,008	-0,336
Einweisungsformen	-0,024	-0,618	0,002	0,613	0,020	0,618
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,001	-0,029	0,000	0,029	0,001	0,029
Verleiher zertifiziert	-0,075	-2,146	0,007	1,998	0,061	2,140
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,071	-1,197	0,007	1,159	0,058	1,193
Systematische Einsatznachbereitung	-0,015	-0,365	0,001	0,363	0,012	0,366
Betriebsrat	0,095	2,383	-0,009	-2,232	-0,078	-2,328
ZAB mit einer Niederlassung	0,012	0,345	-0,001	-0,342	-0,010	-0,346
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,002	-0,054	0,000	0,054	0,002	0,054
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,036	0,748	-0,004	-0,746	-0,030	-0,746
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,099	-1,287	0,010	1,256	0,081	1,283
Helferschwerpunkt	-0,063	-2,086	0,006	1,922	0,051	2,092
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,089	-2,124	0,009	1,978	0,072	2,123
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,108	-2,454	0,011	2,246	0,088	2,440
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,009	-0,164	0,001	0,164	0,007	0,164
Branchenschwerpunkt	-0,024	-0,858	0,002	0,848	0,020	0,857
Regionenschwerpunkt	0,067	1,341	-0,007	-1,298	-0,055	-1,339
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,084	-2,186	0,008	2,109	0,068	2,157
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,038	0,716	-0,004	-0,714	-0,031	-0,712
Anzahl der Beobachtungen		695		695		695

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.6 SP2

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Nicht mehr im selben Betrieb)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,058	1,316	-0,005	-1,178	-0,011	-0,413
Alter in Jahren	0,000	-0,162	0,000	0,162	0,000	0,344
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,086	1,370	-0,008	-1,242	-0,038	-0,974
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,037	0,637	-0,003	-0,633	0,013	0,368
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,062	-0,922	0,005	0,864	0,053	1,188
Partner erwerbstätig	-0,015	-0,384	0,001	0,389	0,004	0,184
Anzahl Kinder	0,004	0,260	0,000	-0,259	0,003	0,295
Wohnort Ostdeutschland	-0,030	-0,640	0,003	0,633	-0,020	-0,729
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,006	0,105	-0,001	-0,106	-0,021	-0,649
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,004	1,878	0,000	-1,682	0,002	-1,196
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,019	0,371	-0,002	-0,367	-0,008	-0,260
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,113	2,685	-0,010	-2,258	-0,054	-2,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,386	0,000	0,383	0,000	0,719
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,233	0,000	-1,153	0,000	-0,803
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,518	0,000	-0,508	0,000	-0,858
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,216	0,000	-0,216	0,000	0,054
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,035	0,469	-0,003	-0,461	-0,041	-0,939
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,034	0,659	-0,003	-0,638	-0,020	-0,579
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,049	0,713	-0,004	-0,687	-0,033	-0,721
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,002	-0,024	0,000	0,024	-0,040	-0,845
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,036	0,518	-0,003	-0,514	-0,002	-0,041
MA-Gespräche	0,042	0,761	-0,004	-0,736	0,036	0,960
MA-Entwicklungspläne	-0,155	-1,475	0,014	1,326	0,104	1,876
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,200	1,850	-0,018	-1,605	-0,128	-2,140
WB-Förderung	0,055	1,154	-0,005	-1,085	-0,041	-1,411
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,005	0,121	0,000	-0,121	-0,006	-0,245
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,053	-1,283	0,005	1,195	0,025	0,878
Zuständigkeit Einarbeitung	0,041	1,052	-0,004	-1,009	-0,008	-0,336
Einweisungsformen	-0,008	-0,173	0,001	0,172	0,020	0,618
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,017	0,289	-0,001	-0,284	0,001	0,029
Verleiher zertifiziert	-0,148	-3,466	0,013	2,465	0,061	2,140
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,061	-0,826	0,005	0,811	0,058	1,193
Systematische Einsatznachbereitung	-0,038	-0,859	0,003	0,849	0,012	0,366
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-0,011	-0,275	0,001	0,270	-0,045	-1,958
Betriebsrat	0,106	1,780	-0,009	-1,612	-0,078	-2,328
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-0,093	0,000	0,093	0,000	-0,776
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,227	0,000	0,226	0,000	0,850
ZAB mit einer Niederlassung	0,052	1,263	-0,005	-1,163	-0,010	-0,346
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,011	0,186	-0,001	-0,186	0,002	0,054
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,152	2,316	-0,013	-1,963	-0,030	-0,746
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,043	-0,423	0,004	0,420	0,081	1,283
Helferschwerpunkt	-0,065	-1,647	0,006	1,473	0,051	2,092
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,039	-0,701	0,003	0,684	0,072	2,123
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,049	-0,702	0,004	0,686	0,007	0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,070	-1,233	0,006	1,138	0,088	2,440
Branchenschwerpunkt	0,011	0,286	-0,001	-0,285	0,020	0,857
Regionenschwerpunkt	0,028	0,465	-0,002	-0,461	-0,055	-1,339
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,072	-1,671	0,006	1,511	0,068	2,157
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,046	0,708	-0,004	-0,701	-0,031	-0,712
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012					0,003	0,132
Anzahl der Beobachtungen		360		360		695

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.6 SP3
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Noch im selben Betrieb)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,002	0,044	0,000	-0,044	-0,011	-0,413
Alter in Jahren	0,000	-0,107	0,000	0,108	0,000	0,344
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,033	0,461	-0,004	-0,457	-0,038	-0,974
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,051	-0,797	0,006	0,771	0,013	0,368
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,043	-0,553	0,005	0,541	0,053	1,188
Partner erwerbstätig	0,011	0,240	-0,001	-0,240	0,004	0,184
Anzahl Kinder	-0,003	-0,173	0,000	0,174	0,003	0,295
Wohnort Ostdeutschland	0,059	1,184	-0,006	-1,149	-0,020	-0,729
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,031	0,544	-0,003	-0,539	-0,021	-0,649
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,001	-0,305	0,000	0,303	-0,002	-1,196
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebschaft	0,008	0,141	-0,001	-0,142	-0,008	-0,260
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,043	0,968	-0,005	-0,934	-0,054	-2,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,041	0,000	-0,041	0,000	0,719
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,428	0,000	0,430	0,000	-0,803
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,336	0,000	-0,333	0,000	-0,858
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,046	0,000	0,046	0,000	0,054
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,002	0,020	0,000	-0,020	-0,041	-0,939
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,001	-0,011	0,000	0,011	-0,020	-0,579
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,030	0,343	-0,003	-0,341	-0,033	-0,721
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,071	0,694	-0,008	-0,685	-0,040	-0,845
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,066	-0,815	0,007	0,804	-0,002	-0,041
MA-Gespräche	-0,125	-1,780	0,014	1,637	0,036	0,960
MA-Entwicklungspläne	0,025	0,239	-0,003	-0,240	0,104	1,876
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,020	-0,183	0,002	0,183	-0,128	-2,140
WB-Förderung	0,061	1,051	-0,007	-1,046	-0,041	-1,411
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,013	-0,306	0,001	0,305	-0,006	-0,245
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,030	-0,567	0,003	0,567	0,025	0,878
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,013	-0,278	0,001	0,278	-0,008	-0,336
Einweisungsformen	-0,039	-0,657	0,004	0,642	0,020	0,618
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,016	-0,208	0,002	0,207	0,001	0,029
Verleiher zertifiziert	0,020	0,398	-0,002	-0,394	0,061	2,140
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,036	-0,467	0,004	0,466	0,058	1,193
Systematische Einsatznachbereitung	-0,003	-0,045	0,000	0,045	0,012	0,366
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,122	3,043	-0,013	-2,468	-0,045	-1,958
Betriebsrat	0,092	1,666	-0,010	-1,530	-0,078	-2,328
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,559	0,000	-0,556	0,000	-0,776
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,262	0,000	0,261	0,000	0,850
ZAB mit einer Niederlassung	-0,065	-1,211	0,007	1,174	-0,010	-0,346
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,022	0,338	-0,002	-0,337	0,002	0,054
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,016	-0,231	0,002	0,230	-0,030	-0,746
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,115	-1,100	0,013	1,062	0,081	1,283
Helferschwerpunkt	-0,064	-1,468	0,007	1,440	0,051	2,092
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,171	-2,964	0,019	2,396	0,072	2,123
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,006	0,081	-0,001	-0,081	0,007	0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,180	-3,015	0,020	2,444	0,088	2,440
Branchenschwerpunkt	-0,054	-1,328	0,006	1,253	0,020	0,857
Regionenschwerpunkt	0,112	1,486	-0,012	-1,416	-0,055	-1,339
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,068	-1,160	0,007	1,149	0,068	2,157
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,061	0,582	-0,007	-0,585	-0,031	-0,712
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012					0,003	0,132
Anzahl der Beobachtungen		335		335		695

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.6 SP4

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN nicht erkennbar)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,001	0,031	0,000	-0,031	-0,011	-0,413
Alter in Jahren	-0,001	-0,705	0,000	0,684	0,000	0,344
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,018	0,273	-0,001	-0,270	-0,038	-0,974
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,015	-0,259	0,001	0,257	0,013	0,368
(Fach-)Hochschulabschluss	-0,104	-1,582	0,006	1,355	0,053	1,188
Partner erwerbstätig	0,001	0,023	0,000	-0,023	0,004	0,184
Anzahl Kinder	-0,001	-0,098	0,000	0,098	0,003	0,295
Wohnort Ostdeutschland	0,008	0,182	0,000	-0,182	-0,020	-0,729
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,053	-1,517	0,003	1,331	0,003	0,132
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,035	0,684	-0,002	-0,665	-0,021	-0,649
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,000	-0,154	0,000	0,153	-0,002	-1,196
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,076	1,598	-0,005	-1,407	-0,008	-0,260
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,046	1,218	-0,003	-1,101	-0,054	-2,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,450	0,000	0,443	0,000	0,719
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,724	0,000	-0,697	0,000	-0,803
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,597	0,000	-1,436	0,000	-0,858
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,289	0,000	0,287	0,000	0,054
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,081	1,071	-0,005	-0,989	-0,041	-0,939
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,056	0,975	-0,003	-0,906	-0,020	-0,579
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,162	2,221	-0,010	-1,823	-0,033	-0,721
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,090	1,242	-0,005	-1,132	-0,040	-0,845
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,030	0,406	-0,002	-0,402	-0,002	-0,041
MA-Gespräche	-0,094	-1,629	0,006	1,464	0,036	0,960
MA-Entwicklungspläne	0,022	0,224	-0,001	-0,225	0,104	1,876
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,004	0,034	0,000	-0,034	-0,128	-2,140
WB-Förderung	0,039	0,834	-0,002	-0,805	-0,041	-1,411
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,022	0,614	-0,001	-0,590	-0,006	-0,245
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,052	-1,261	0,003	1,195	0,025	0,878
Zuständigkeit Einarbeitung	0,004	0,090	0,000	-0,090	-0,008	-0,336
Einweisungsformen	0,026	0,535	-0,002	-0,521	0,020	0,618
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,064	-1,162	0,004	1,150	0,001	0,029
Verleiher zertifiziert	-0,013	-0,268	0,001	0,266	0,061	2,140
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,009	0,130	-0,001	-0,130	0,058	1,193
Systematische Einsatznachbereitung	-0,019	-0,373	0,001	0,368	0,012	0,366
Betriebsrat	0,095	2,104	-0,006	-1,791	-0,078	-2,328
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,774	0,000	-0,747	0,000	-0,776
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,480	0,000	0,473	0,000	0,850
ZAB mit einer Niederlassung	-0,001	-0,030	0,000	0,030	-0,010	-0,346
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,018	-0,326	0,001	0,326	0,002	0,054
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,066	1,098	-0,004	-1,037	-0,030	-0,746
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,110	-1,142	0,007	1,088	0,081	1,283
Helferschwerpunkt	-0,081	-2,177	0,005	1,771	0,051	2,092
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,034	-0,696	0,002	0,678	0,072	2,123
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,036	0,496	-0,002	-0,489	0,007	0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,111	-2,075	0,007	1,763	0,088	2,440
Branchenschwerpunkt	-0,002	-0,043	0,000	0,043	0,020	0,857
Regionenschwerpunkt	0,054	1,037	-0,003	-0,977	-0,055	-1,339
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,075	-1,454	0,005	1,299	0,068	2,157
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,034	0,554	-0,002	-0,554	-0,031	-0,712
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar					-0,045	-1,958
Anzahl der Beobachtungen		428		428		695

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.6 SP5
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN erkennbar)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,012	0,188	-0,002	-0,188	-0,011	-0,413
Alter in Jahren	0,000	0,107	0,000	-0,108	0,000	0,344
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,122	1,719	-0,021	-1,571	-0,038	-0,974
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,064	-0,903	0,011	0,889	0,013	0,368
(Fach-)Hochschulausbildung	0,005	0,055	-0,001	-0,055	0,053	1,188
Partner erwerbstätig	-0,013	-0,271	0,002	0,272	0,004	0,184
Anzahl Kinder	-0,016	-0,711	0,003	0,718	0,003	0,295
Wohnort Ostdeutschland	0,013	0,241	-0,002	-0,241	-0,020	-0,729
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,061	1,338	-0,011	-1,272	0,003	0,132
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,035	-0,536	0,006	0,530	-0,021	-0,649
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,009	2,753	-0,002	-2,339	-0,002	-1,196
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	-0,138	-2,286	0,024	2,199	-0,008	-0,260
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,115	2,374	-0,020	-2,264	-0,054	-2,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	-0,001	-1,224	0,000	1,184	0,000	0,719
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,489	0,000	-0,486	0,000	-0,803
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,720	0,000	0,707	0,000	-0,858
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,932	0,000	-0,926	0,000	0,054
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,020	-0,263	0,003	0,261	-0,041	-0,939
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,016	0,242	-0,003	-0,242	-0,020	-0,579
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,161	-1,827	0,028	1,688	-0,033	-0,721
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,015	0,149	-0,003	-0,149	-0,040	-0,845
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,077	-0,975	0,013	0,954	-0,002	-0,041
MA-Gespräche	0,011	0,141	-0,002	-0,141	0,036	0,960
MA-Entwicklungspläne	-0,349	-3,020	0,061	2,443	0,104	1,876
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,447	3,612	-0,077	-2,767	-0,128	-2,140
WB-Förderung	0,065	1,144	-0,011	-1,117	-0,041	-1,411
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,000	0,004	0,000	-0,004	-0,006	-0,245
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,008	-0,147	0,001	0,147	0,025	0,878
Zuständigkeit Einarbeitung	0,013	0,262	-0,002	-0,259	-0,008	-0,336
Einweisungsformen	-0,091	-1,445	0,016	1,358	0,020	0,618
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,047	0,656	-0,008	-0,650	0,001	0,029
Verleiher zertifiziert	-0,198	-3,568	0,034	2,969	0,061	2,140
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,289	-4,068	0,050	3,141	0,058	1,193
Systematische Einsatznachbereitung	-0,070	-1,270	0,012	1,239	0,012	0,366
Betriebsrat	0,155	1,977	-0,027	-1,853	-0,078	-2,328
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,159	0,000	-0,159	0,000	-0,776
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,247	0,000	0,245	0,000	0,850
ZAB mit einer Niederlassung	-0,014	-0,250	0,002	0,251	-0,010	-0,346
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,058	-0,908	0,010	0,877	0,002	0,054
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,151	-1,883	0,026	1,727	-0,030	-0,746
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,236	-2,016	0,041	1,858	0,081	1,283
Helferschwerpunkt	-0,029	-0,593	0,005	0,596	0,051	2,092
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,201	-2,903	0,035	2,521	0,072	2,123
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,089	-0,992	0,015	0,965	0,007	0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,085	-1,136	0,015	1,111	0,088	2,440
Branchenschwerpunkt	-0,079	-1,837	0,014	1,852	0,020	0,857
Regionenschwerpunkt	0,123	1,151	-0,021	-1,142	-0,055	-1,339
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,122	-2,214	0,021	2,082	0,068	2,157
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,068	0,879	-0,012	-0,871	-0,031	-0,712
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar					-0,045	-1,958
Anzahl der Beobachtungen		267		267		695

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.6 SP6

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Geschlecht (Frauen)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Alter in Jahren	-0,001	-0,300	0,000	0,293	0,000	0,344
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,024	-0,264	0,001	0,264	-0,038	-0,974
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,120	1,501	-0,006	-1,207	0,013	0,368
(Fach-)Hochschulausbildung	0,051	0,584	-0,003	-0,576	0,053	1,188
Partner erwerbstätig	0,009	0,149	-0,001	-0,148	0,004	0,184
Anzahl Kinder	0,012	0,499	-0,001	-0,495	0,003	0,295
Wohnort Ostdeutschland	-0,065	-0,844	0,004	0,811	-0,020	-0,729
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,084	1,440	-0,005	-1,121	0,003	0,132
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,008	-0,127	0,000	0,128	-0,021	-0,649
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,005	1,396	0,000	-1,032	-0,002	-1,196
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	-0,051	-0,744	0,003	0,693	-0,008	-0,260
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,009	-0,151	0,000	0,153	-0,054	-2,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,975	0,000	-0,975	0,000	0,719
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,436	0,000	-0,423	0,000	-0,803
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,276	0,000	-0,271	0,000	-0,858
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,141	0,000	0,963	0,000	0,054
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,068	0,663	-0,004	-0,610	-0,041	-0,939
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,004	-0,056	0,000	0,056	-0,020	-0,579
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,146	1,312	-0,008	-1,126	-0,033	-0,721
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,051	0,528	-0,003	-0,516	-0,040	-0,845
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,017	0,167	-0,001	-0,166	-0,002	-0,041
MA-Gespräche	-0,080	-0,903	0,004	0,808	0,036	0,960
MA-Entwicklungspläne	-0,485	-2,208	0,026	1,283	0,104	1,876
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,563	2,480	-0,031	-1,357	-0,128	-2,140
WB-Förderung	0,108	1,678	-0,006	-1,270	-0,041	-1,411
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,007	0,138	0,000	-0,137	-0,006	-0,245
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,086	-1,377	0,005	1,111	0,025	0,878
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,081	-1,336	0,004	1,100	-0,008	-0,336
Einweisungsformen	0,001	0,019	0,000	-0,019	0,020	0,618
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,074	0,694	-0,004	-0,659	0,001	0,029
Verleiher zertifiziert	-0,041	-0,659	0,002	0,621	0,061	2,140
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,088	-0,708	0,005	0,650	0,058	1,193
Systematische Einsatznachbereitung	0,030	0,367	-0,002	-0,367	0,012	0,366
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,002	0,035	0,000	-0,035	-0,045	-1,958
Betriebsrat	0,109	1,367	-0,006	-1,116	-0,078	-2,328
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-0,007	0,000	0,007	0,000	-0,776
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,176	0,000	0,173	0,000	0,850
ZAB mit einer Niederlassung	-0,123	-1,839	0,007	1,383	-0,010	-0,346
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,083	-0,928	0,005	0,799	0,002	0,054
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,017	-0,175	0,001	0,173	-0,030	-0,746
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,076	-0,442	0,004	0,431	0,081	1,283
Helferschwerpunkt	0,008	0,134	0,000	-0,132	0,051	2,092
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,053	-0,668	0,003	0,656	0,072	2,123
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,020	-0,197	0,001	0,197	0,007	0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,145	-1,775	0,008	1,344	0,088	2,440
Branchenschwerpunkt	-0,023	-0,414	0,001	0,421	0,020	0,857
Regionenschwerpunkt	0,109	1,270	-0,006	-1,067	-0,055	-1,339
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,085	-1,169	0,005	1,048	0,068	2,157
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,044	-0,431	0,002	0,411	-0,031	-0,712
Männlich					-0,011	-0,413
Anzahl der Beobachtungen		213		213		695

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.6 SP7

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Geschlecht (Männer)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Alter in Jahren	0,000	-0,212	0,000	0,212	0,000	0,344
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,080	1,352	-0,010	-1,262	-0,038	-0,974
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,087	-1,725	0,010	1,637	0,013	0,368
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,158	-2,438	0,019	2,152	0,053	1,188
Partner erwerbstätig	-0,016	-0,479	0,002	0,480	0,004	0,184
Anzahl Kinder	-0,007	-0,507	0,001	0,506	0,003	0,295
Wohnort Ostdeutschland	0,042	1,110	-0,005	-1,128	-0,020	-0,729
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,033	-0,909	0,004	0,898	0,003	0,132
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,019	0,393	-0,002	-0,394	-0,021	-0,649
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,002	0,982	0,000	-0,979	-0,002	-1,196
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebschaft	-0,005	-0,104	0,001	0,104	-0,008	-0,260
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,092	2,680	-0,011	-2,569	-0,054	-2,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-1,220	0,000	1,192	0,000	0,719
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,750	0,000	-0,736	0,000	-0,803
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,031	0,000	-1,020	0,000	-0,858
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,846	0,000	-0,850	0,000	0,054
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,026	0,398	-0,003	-0,398	-0,041	-0,939
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,036	0,672	-0,004	-0,661	-0,020	-0,579
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,027	0,395	-0,003	-0,396	-0,033	-0,721
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,050	0,685	-0,006	-0,678	-0,040	-0,845
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,005	0,084	-0,001	-0,084	-0,002	-0,041
MA-Gespräche	-0,055	-1,021	0,007	1,001	0,036	0,960
MA-Entwicklungspläne	-0,072	-0,680	0,009	0,665	0,104	1,876
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,114	1,041	-0,014	-1,003	-0,128	-2,140
WB-Förderung	0,036	0,848	-0,004	-0,823	-0,041	-1,411
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,003	-0,081	0,000	0,081	-0,006	-0,245
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,007	-0,161	0,001	0,161	0,025	0,878
Zuständigkeit Einarbeitung	0,040	1,131	-0,005	-1,084	-0,008	-0,336
Einweisungsformen	-0,059	-1,187	0,007	1,143	0,020	0,618
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,010	0,197	-0,001	-0,196	0,001	0,029
Verleiher zertifiziert	-0,094	-2,350	0,011	2,152	0,061	2,140
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,068	-1,009	0,008	1,003	0,058	1,193
Systematische Einsatznachbereitung	-0,032	-0,761	0,004	0,761	0,012	0,366
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,062	1,918	-0,007	-1,906	-0,045	-1,958
Betriebsrat	0,083	1,850	-0,010	-1,727	-0,078	-2,328
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,608	0,000	-0,604	0,000	-0,776
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,212	0,000	0,212	0,000	0,850
ZAB mit einer Niederlassung	0,060	1,481	-0,007	-1,402	-0,010	-0,346
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,026	0,525	-0,003	-0,522	0,002	0,054
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,036	0,673	-0,004	-0,675	-0,030	-0,746
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,130	-1,483	0,015	1,429	0,081	1,283
Helferschwerpunkt	-0,083	-2,348	0,010	2,106	0,051	2,092
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,101	-2,054	0,012	1,833	0,072	2,123
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,012	0,178	-0,001	-0,178	0,007	0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,094	-1,773	0,011	1,622	0,088	2,440
Branchenschwerpunkt	-0,027	-0,789	0,003	0,775	0,020	0,857
Regionenschwerpunkt	0,073	1,327	-0,009	-1,260	-0,055	-1,339
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,087	-2,015	0,010	1,973	0,068	2,157
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,064	1,062	-0,008	-1,044	-0,031	-0,712
Männlich					-0,011	-0,413
Anzahl der Beobachtungen		482		482		695

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.6 SP8

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Beendigung Arbeitslosigkeit)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,015	0,433	-0,002	-0,432	-0,011	-0,413
Alter in Jahren	0,000	0,117	0,000	-0,117	0,000	0,344
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,046	0,846	-0,005	-0,825	-0,038	-0,974
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,012	-0,265	0,001	0,264	0,013	0,368
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,073	-1,268	0,008	1,190	0,053	1,188
Partner erwerbstätig	-0,003	-0,105	0,000	0,105	0,004	0,184
Anzahl Kinder	-0,008	-0,655	0,001	0,642	0,003	0,295
Wohnort Ostdeutschland	0,021	0,572	-0,002	-0,570	-0,020	-0,729
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,013	-0,413	0,001	0,413	0,003	0,132
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,002	1,055	0,000	-1,045	-0,002	-1,196
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	-0,016	-0,377	0,002	0,376	-0,008	-0,260
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,071	2,129	-0,008	-2,034	-0,054	-2,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-1,344	0,000	1,263	0,000	0,719
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,083	0,000	-1,041	0,000	-0,803
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,609	0,000	0,602	0,000	-0,858
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,231	0,000	-1,203	0,000	0,054
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,073	1,187	-0,008	-1,141	-0,041	-0,939
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,050	1,101	-0,005	-1,064	-0,020	-0,579
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,080	1,391	-0,009	-1,354	-0,033	-0,721
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,057	0,932	-0,006	-0,923	-0,040	-0,845
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,021	0,363	-0,002	-0,363	-0,002	-0,041
MA-Gespräche	-0,060	-1,129	0,006	1,104	0,036	0,960
MA-Entwicklungspläne	-0,116	-0,905	0,012	0,882	0,104	1,876
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,145	1,092	-0,015	-1,051	-0,128	-2,140
WB-Förderung	0,030	0,719	-0,003	-0,719	-0,041	-1,411
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,018	0,601	-0,002	-0,593	-0,006	-0,245
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,030	-0,813	0,003	0,809	0,025	0,878
Zuständigkeit Einarbeitung	0,022	0,663	-0,002	-0,653	-0,008	-0,336
Einweisungsformen	-0,028	-0,676	0,003	0,668	0,020	0,618
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,009	-0,178	0,001	0,178	0,001	0,029
Verleiher zertifiziert	-0,085	-2,245	0,009	2,034	0,061	2,140
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,024	-0,369	0,003	0,367	0,058	1,193
Systematische Einsatznachbereitung	-0,004	-0,082	0,000	0,082	0,012	0,366
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,060	2,020	-0,006	-1,970	-0,045	-1,958
Betriebsrat	0,124	2,807	-0,013	-2,580	-0,078	-2,328
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	1,903	0,000	-1,733	0,000	-0,776
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-2,219	0,000	1,957	0,000	0,850
ZAB mit einer Niederlassung	0,031	0,773	-0,003	-0,756	-0,010	-0,346
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,005	0,101	-0,001	-0,101	0,002	0,054
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,035	0,681	-0,004	-0,679	-0,030	-0,746
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,161	-1,929	0,017	1,841	0,081	1,283
Helferschwerpunkt	-0,079	-2,337	0,008	2,112	0,051	2,092
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,081	-1,727	0,009	1,617	0,072	2,123
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,048	0,806	-0,005	-0,798	0,007	0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,104	-2,048	0,011	1,942	0,088	2,440
Branchenschwerpunkt	-0,027	-0,835	0,003	0,825	0,020	0,857
Regionenschwerpunkt	0,068	1,256	-0,007	-1,221	-0,055	-1,339
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,064	-1,544	0,007	1,494	0,068	2,157
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,018	0,315	-0,002	-0,314	-0,031	-0,712
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit					-0,021	-0,649
Anzahl der Beobachtungen		583		583		695

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.6 SP9

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Nicht Beendigung Arbeitslosigkeit)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,116	1,423	-0,005	-0,834	-0,011	-0,413
Alter in Jahren	0,004	1,155	0,000	-0,797	0,000	0,344
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,095	0,924	-0,004	-0,680	-0,038	-0,974
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,212	-1,534	0,010	0,780	0,013	0,368
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,284	-1,998	0,013	0,850	0,053	1,188
Partner erwerbstätig	-0,034	-0,506	0,002	0,459	0,004	0,184
Anzahl Kinder	0,042	1,714	-0,002	-0,869	0,003	0,295
Wohnort Ostdeutschland	-0,101	-1,102	0,005	0,725	-0,020	-0,729
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,102	1,391	-0,005	-0,783	0,003	0,132
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,006	-1,143	0,000	0,786	-0,002	-1,196
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebschaft	0,107	1,415	-0,005	-0,831	-0,008	-0,260
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,170	2,483	-0,008	-0,911	-0,054	-2,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,320	0,000	0,327	0,000	0,719
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,419	0,000	-0,398	0,000	-0,803
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	3,939	0,000	-1,071	0,000	-0,858
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-2,737	0,000	1,061	0,000	0,054
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,007	0,066	0,000	-0,065	-0,041	-0,939
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,016	0,135	-0,001	-0,136	-0,020	-0,579
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,193	-1,337	0,009	0,878	-0,033	-0,721
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,062	0,490	-0,003	-0,433	-0,040	-0,845
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,287	-2,672	0,013	0,993	-0,002	-0,041
MA-Gespräche	-0,144	-1,462	0,007	0,966	0,036	0,960
MA-Entwicklungspläne	-0,158	-1,124	0,007	0,721	0,104	1,876
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,207	1,494	-0,010	-0,863	-0,128	-2,140
WB-Förderung	0,339	3,187	-0,016	-0,940	-0,041	-1,411
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,026	0,468	-0,001	-0,440	-0,006	-0,245
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,081	-0,930	0,004	0,745	0,025	0,878
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,174	-2,263	0,008	0,917	-0,008	-0,336
Einweisungsformen	0,086	0,812	-0,004	-0,670	0,020	0,618
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,017	-0,177	0,001	0,179	0,001	0,029
Verleiher zertifiziert	0,025	0,305	-0,001	-0,289	0,061	2,140
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,302	-2,281	0,014	0,907	0,058	1,193
Systematische Einsatznachbereitung	-0,026	-0,344	0,001	0,339	0,012	0,366
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,000	-0,003	0,000	0,003	-0,045	-1,958
Betriebsrat	0,093	0,882	-0,004	-0,699	-0,078	-2,328
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	-0,001	-3,257	0,000	1,034	0,000	-0,776
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,804	0,000	-1,056	0,000	0,850
ZAB mit einer Niederlassung	-0,142	-1,892	0,006	0,923	-0,010	-0,346
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,098	-1,070	0,005	0,778	0,002	0,054
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,126	-1,178	0,006	0,805	-0,030	-0,746
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,268	-1,476	0,012	0,881	0,081	1,283
Helferschwerpunkt	0,031	0,464	-0,001	-0,407	0,051	2,092
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,172	-1,980	0,008	0,868	0,072	2,123
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,125	-0,820	0,006	0,601	0,007	0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,060	-0,569	0,003	0,457	0,088	2,440
Branchenschwerpunkt	-0,094	-1,493	0,004	0,916	0,020	0,857
Regionenschwerpunkt	0,003	0,028	0,000	-0,028	-0,055	-1,339
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,173	-2,084	0,008	0,933	0,068	2,157
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,040	0,343	-0,002	-0,327	-0,031	-0,712
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit					-0,021	-0,649
Anzahl der Beobachtungen		112		112		695

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.6 SP10

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb mit Helferschwerpunkt)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,018	0,435	-0,002	-0,434	-0,011	-0,413
Alter in Jahren	0,000	0,114	0,000	-0,114	0,000	0,344
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,019	0,324	-0,002	-0,323	-0,038	-0,974
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,005	0,098	0,000	-0,098	0,013	0,368
(Fach-)Hochschulabschluss	0,004	0,053	0,000	-0,053	0,053	1,188
Partner erwerbstätig	0,018	0,514	-0,002	-0,507	0,004	0,184
Anzahl Kinder	-0,018	-1,196	0,002	1,132	0,003	0,295
Wohnort Ostdeutschland	-0,085	-2,008	0,008	1,831	-0,020	-0,729
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,020	0,560	-0,002	-0,552	0,003	0,132
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,008	0,141	-0,001	-0,141	-0,021	-0,649
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,001	0,544	0,000	-0,542	-0,002	-1,196
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,028	0,488	-0,003	-0,482	-0,008	-0,260
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,032	0,791	-0,003	-0,783	-0,054	-2,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,681	0,000	-0,680	0,000	0,719
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,673	0,000	0,668	0,000	-0,803
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,146	0,000	0,146	0,000	-0,858
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,594	0,000	0,591	0,000	0,054
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,012	-0,161	0,001	0,161	-0,041	-0,939
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,042	0,779	-0,004	-0,753	-0,020	-0,579
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,020	0,268	-0,002	-0,267	-0,033	-0,721
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,030	0,409	-0,003	-0,406	-0,040	-0,845
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,023	0,318	-0,002	-0,317	-0,002	-0,041
MA-Gespräche	-0,095	-1,526	0,009	1,420	0,036	0,960
MA-Entwicklungspläne	-0,213	-1,790	0,020	1,550	0,104	1,876
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,236	1,895	-0,023	-1,607	-0,128	-2,140
WB-Förderung	0,029	0,578	-0,003	-0,580	-0,041	-1,411
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,027	0,719	-0,003	-0,704	-0,006	-0,245
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,022	0,474	-0,002	-0,465	0,025	0,878
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,026	-0,676	0,003	0,669	-0,008	-0,336
Einweisungsformen	-0,022	-0,477	0,002	0,476	0,020	0,618
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,012	0,213	-0,001	-0,213	0,001	0,029
Verleiher zertifiziert	-0,095	-1,938	0,009	1,756	0,061	2,140
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,064	0,709	-0,006	-0,714	0,058	1,193
Systematische Einsatznachbereitung	0,011	0,180	-0,001	-0,181	0,012	0,366
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,066	1,731	-0,006	-1,641	-0,045	-1,958
Betriebsrat	0,131	2,818	-0,012	-2,541	-0,078	-2,328
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-0,016	0,000	0,016	0,000	-0,776
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,656	0,000	0,633	0,000	0,850
ZAB mit einer Niederlassung	-0,006	-0,117	0,001	0,118	-0,010	-0,346
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,020	0,349	-0,002	-0,347	0,002	0,054
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,028	0,446	-0,003	-0,442	-0,030	-0,746
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,117	-1,298	0,011	1,267	0,081	1,283
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,127	-2,391	0,012	2,052	0,072	2,123
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,055	-0,867	0,005	0,844	0,007	0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,158	-2,794	0,015	2,351	0,088	2,440
Branchenschwerpunkt	-0,032	-0,916	0,003	0,893	0,020	0,857
Regionenschwerpunkt	0,061	0,648	-0,006	-0,640	-0,055	-1,339
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,057	-1,004	0,005	1,000	0,068	2,157
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,192	2,460	-0,018	-2,137	-0,031	-0,712
Helferschwerpunkt					0,051	2,092
Anzahl der Beobachtungen		402		402		695

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.6 SP11
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb ohne Helferschwerpunkt)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,029	0,553	-0,003	-0,548	-0,011	-0,413
Alter in Jahren	-0,002	-1,053	0,000	0,967	0,000	0,344
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,019	0,225	-0,002	-0,224	-0,038	-0,974
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,117	-1,369	0,012	1,260	0,013	0,368
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,219	-2,535	0,023	1,954	0,053	1,188
Partner erwerbstätig	-0,035	-0,700	0,004	0,702	0,004	0,184
Anzahl Kinder	0,012	0,486	-0,001	-0,485	0,003	0,295
Wohnort Ostdeutschland	0,126	2,070	-0,013	-1,831	-0,020	-0,729
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,056	-1,196	0,006	1,114	0,003	0,132
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,049	0,927	-0,005	-0,892	-0,021	-0,649
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,004	1,199	0,000	-1,130	-0,002	-1,196
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	-0,018	-0,365	0,002	0,364	-0,008	-0,260
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,093	2,052	-0,010	-1,801	-0,054	-2,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	-0,001	-1,423	0,000	1,307	0,000	0,719
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,396	0,000	-1,269	0,000	-0,803
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,900	0,000	-0,862	0,000	-0,858
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,012	0,000	-1,018	0,000	0,054
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,111	1,307	-0,012	-1,206	-0,041	-0,939
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,043	0,606	-0,004	-0,597	-0,020	-0,579
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,055	0,633	-0,006	-0,633	-0,033	-0,721
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,127	1,372	-0,013	-1,329	-0,040	-0,845
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,003	0,031	0,000	-0,031	-0,002	-0,041
MA-Gespräche	-0,036	-0,507	0,004	0,504	0,036	0,960
MA-Entwicklungspläne	-0,076	-0,688	0,008	0,656	0,104	1,876
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,105	0,794	-0,011	-0,754	-0,128	-2,140
WB-Förderung	0,115	2,129	-0,012	-1,754	-0,041	-1,411
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,014	-0,306	0,001	0,307	-0,006	-0,245
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,124	-1,749	0,013	1,618	0,025	0,878
Zuständigkeit Einarbeitung	0,038	0,655	-0,004	-0,620	-0,008	-0,336
Einweisungsformen	-0,064	-0,908	0,007	0,863	0,020	0,618
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,059	-0,580	0,006	0,568	0,001	0,029
Verleiher zertifiziert	0,039	0,614	-0,004	-0,613	0,061	2,140
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,202	-2,796	0,021	2,321	0,058	1,193
Systematische Einsatznachbereitung	-0,033	-0,576	0,003	0,563	0,012	0,366
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,042	0,941	-0,004	-0,950	-0,045	-1,958
Betriebsrat	0,034	0,372	-0,004	-0,371	-0,078	-2,328
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	2,371	0,000	-1,951	0,000	-0,776
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-2,019	0,000	1,709	0,000	0,850
ZAB mit einer Niederlassung	0,014	0,277	-0,001	-0,272	-0,010	-0,346
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,136	-1,657	0,014	1,459	0,002	0,054
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,005	-0,056	0,001	0,056	-0,030	-0,746
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,192	-1,388	0,020	1,286	0,081	1,283
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,019	-0,288	0,002	0,287	0,072	2,123
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,140	1,353	-0,015	-1,263	0,007	0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,026	-0,335	0,003	0,336	0,088	2,440
Branchenschwerpunkt	0,033	0,600	-0,003	-0,572	0,020	0,857
Regionenschwerpunkt	0,017	0,239	-0,002	-0,240	-0,055	-1,339
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,100	-1,663	0,010	1,610	0,068	2,157
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,046	-0,651	0,005	0,636	-0,031	-0,712
Helferschwerpunkt					0,051	2,092
Anzahl der Beobachtungen		293		293		695

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.7 SP1 (AQ3 Gesundh.)

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Gesamtmodell

	In hohem Maß		Zum Teil		In geringem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,006	0,376	0,002	0,378	-0,011	-0,377
Alter in Jahren	0,001	1,207	0,000	1,173	-0,001	-1,207
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,032	-1,071	-0,011	-1,095	0,058	1,080
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,001	-0,056	0,000	-0,056	0,002	0,056
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,027	-0,956	-0,009	-0,931	0,048	0,953
Partner erwerbstätig	-0,023	-1,530	-0,008	-1,500	0,042	1,551
Anzahl Kinder	0,012	1,879	0,004	1,855	-0,021	-1,963
Wohnort Ostdeutschland	0,017	0,986	0,006	0,948	-0,029	-0,976
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,049	3,376	0,017	3,149	-0,087	-3,587
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,013	0,699	0,004	0,698	-0,022	-0,701
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,004	4,528	0,001	3,830	-0,007	-4,841
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,012	0,649	0,004	0,651	-0,020	-0,650
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,000	0,005	0,000	0,005	0,000	-0,005
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,045	3,174	0,016	2,946	-0,080	-3,280
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,049	0,000	0,049	0,000	-0,049
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	0,061	0,000	0,061	0,000	-0,061
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,532	0,000	1,509	0,000	-1,537
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-1,200	0,000	-1,185	0,000	1,203
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,152	0,000	0,152	0,000	-0,152
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,704	0,000	1,636	0,000	-1,701
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,011	-0,448	-0,004	-0,448	0,020	0,449
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,007	-0,349	-0,002	-0,350	0,012	0,350
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,023	-0,835	-0,008	-0,826	0,042	0,841
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,028	0,968	0,010	0,935	-0,049	-0,955
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,035	1,190	0,012	1,181	-0,062	-1,201
MA-Gespräche	-0,019	-0,751	-0,006	-0,750	0,033	0,755
MA-Entwicklungspläne	0,026	0,680	0,009	0,665	-0,046	-0,677
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,034	-0,816	-0,012	-0,796	0,060	0,812
WB-Förderung	0,005	0,266	0,002	0,265	-0,009	-0,266
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,002	-0,131	-0,001	-0,131	0,003	0,131
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,005	0,325	0,002	0,325	-0,009	-0,326
Zuständigkeit Einarbeitung	0,020	1,369	0,007	1,392	-0,036	-1,400
Einweisungsformen	0,004	0,219	0,001	0,219	-0,007	-0,219
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,036	1,614	0,012	1,606	-0,063	-1,636
Verleiher zertifiziert	-0,016	-0,828	-0,005	-0,841	0,028	0,833
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,011	0,386	0,004	0,384	-0,020	-0,385
Systematische Einsatznachbereitung	0,022	1,398	0,008	1,409	-0,040	-1,431
Betriebsrat	-0,009	-0,434	-0,003	-0,431	0,016	0,432
ZAB mit einer Niederlassung	-0,040	-2,365	-0,014	-2,053	0,071	2,332
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,005	0,253	0,002	0,254	-0,009	-0,253
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,013	0,624	0,004	0,615	-0,023	-0,622
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,030	-0,858	-0,010	-0,864	0,053	0,862
Helferschwerpunkt	0,040	2,654	0,014	2,534	-0,071	-2,734
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,003	0,164	0,001	0,164	-0,005	-0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,011	0,605	0,004	0,605	-0,020	-0,607
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,028	0,985	0,010	0,999	-0,051	-0,998
Branchenschwerpunkt	0,017	1,216	0,006	1,189	-0,031	-1,225
Regionenschwerpunkt	-0,007	-0,302	-0,002	-0,303	0,013	0,303
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,011	0,657	0,004	0,658	-0,019	-0,660
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,034	-1,600	-0,012	-1,530	0,060	1,607
Anzahl der Beobachtungen		696		696		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.7 SP2
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Nicht mehr im selben Betrieb)

	In hohem Maß		Zum Teil		In geringem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,010	-0,462	-0,005	-0,456	-0,011	-0,377
Alter in Jahren	0,000	0,551	0,000	0,547	-0,001	-1,207
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,035	-0,823	-0,019	-0,841	0,058	1,080
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,023	0,762	0,012	0,762	0,002	0,056
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,040	-1,094	-0,022	-1,073	0,048	0,953
Partner erwerbstätig	-0,013	-0,592	-0,007	-0,597	0,042	1,551
Anzahl Kinder	0,001	0,136	0,001	0,136	-0,021	-1,963
Wohnort Ostdeutschland	0,014	0,608	0,007	0,606	-0,029	-0,976
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,023	0,988	0,013	0,997	-0,022	-0,701
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,004	3,420	0,002	3,553	-0,007	-4,841
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebschaft	0,047	1,908	0,025	2,044	-0,020	-0,650
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,033	1,589	0,018	1,599	0,000	-0,005
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,809	0,000	0,818	0,000	-1,537
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,745	0,000	-0,756	0,000	1,203
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,793	0,000	-0,804	0,000	-0,152
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,247	0,000	0,246	0,000	-1,701
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,063	-1,407	-0,034	-1,456	0,020	0,449
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,034	-1,145	-0,018	-1,153	0,012	0,350
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,079	-2,057	-0,042	-2,114	0,042	0,841
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,004	0,106	0,002	0,106	-0,049	-0,955
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,003	0,069	0,001	0,069	-0,062	-1,201
MA-Gespräche	-0,015	-0,462	-0,008	-0,467	0,033	0,755
MA-Entwicklungspläne	0,077	1,705	0,041	1,553	-0,046	-0,677
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,094	-1,895	-0,051	-1,701	0,060	0,812
WB-Förderung	-0,017	-0,663	-0,009	-0,668	-0,009	-0,266
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,006	0,352	0,003	0,349	0,003	0,131
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,001	-0,033	0,000	-0,033	-0,009	-0,326
Zuständigkeit Einarbeitung	0,032	1,574	0,017	1,648	-0,036	-1,400
Einweisungsformen	0,036	1,662	0,019	1,735	-0,007	-0,219
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,001	0,048	0,001	0,048	-0,063	-1,636
Verleiher zertifiziert	-0,046	-1,785	-0,024	-1,779	0,028	0,833
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,022	-0,564	-0,012	-0,560	-0,020	-0,385
Systematische Einsatznachbereitung	0,007	0,319	0,004	0,322	-0,040	-1,431
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,057	3,104	0,031	2,826	-0,080	-3,280
Betriebsrat	0,011	0,395	0,006	0,396	0,016	0,432
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-0,395	0,000	-0,393	0,000	-0,049
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	0,072	0,000	0,072	0,000	-0,061
ZAB mit einer Niederlassung	-0,003	-0,101	-0,001	-0,101	0,071	2,332
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,016	0,554	0,008	0,559	-0,009	-0,253
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,040	1,229	0,021	1,229	-0,023	-0,622
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,021	-0,464	-0,011	-0,461	0,053	0,862
Helferschwerpunkt	0,065	3,029	0,035	2,907	-0,071	-2,734
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,033	-1,225	-0,018	-1,235	-0,005	-0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,007	0,208	0,004	0,207	-0,051	-0,998
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,000	-0,005	0,000	-0,005	-0,020	-0,607
Branchenschwerpunkt	0,007	0,396	0,004	0,397	-0,031	-1,225
Regionenschwerpunkt	-0,038	-1,095	-0,020	-1,093	0,013	0,303
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,038	-1,520	-0,020	-1,375	-0,019	-0,660
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,038	-1,277	-0,020	-1,251	0,060	1,607
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012					-0,087	-3,587
Anzahl der Beobachtungen		360		360		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.7 SP3

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Noch im selben Betrieb)

	In hohem Maß		Zum Teil		In geringem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,015	0,638	0,002	0,590	-0,011	-0,377
Alter in Jahren	0,001	1,112	0,000	0,940	-0,001	-1,207
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,032	-0,682	-0,005	-0,688	0,058	1,080
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,014	-0,472	-0,002	-0,453	0,002	0,056
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,013	-0,340	-0,002	-0,328	0,048	0,953
Partner erwerbstätig	-0,031	-1,495	-0,005	-1,125	0,042	1,551
Anzahl Kinder	0,021	2,199	0,003	1,396	-0,021	-1,963
Wohnort Ostdeutschland	0,022	0,879	0,003	0,756	-0,029	-0,976
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,001	0,038	0,000	0,038	-0,022	-0,701
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,003	2,765	0,001	1,376	-0,007	-4,841
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	-0,016	-0,606	-0,002	-0,579	-0,020	-0,650
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,029	-1,404	-0,004	-1,139	0,000	-0,005
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	2,124	0,000	1,375	0,000	-1,537
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-1,929	0,000	-1,265	0,000	1,203
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,621	0,000	0,603	0,000	-0,152
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	2,475	0,000	1,373	0,000	-1,701
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,008	0,256	0,001	0,255	0,020	0,449
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,011	0,400	0,002	0,395	0,012	0,350
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,042	1,019	0,006	0,929	0,042	0,841
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,017	0,362	0,003	0,349	-0,049	-0,955
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,048	1,204	0,007	0,969	-0,062	-1,201
MA-Gespräche	-0,017	-0,445	-0,003	-0,431	0,033	0,755
MA-Entwicklungspläne	-0,054	-0,885	-0,008	-0,788	-0,046	-0,677
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,042	0,638	0,006	0,599	0,060	0,812
WB-Förderung	0,007	0,252	0,001	0,243	-0,009	-0,266
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,001	0,055	0,000	0,055	0,003	0,131
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,008	0,365	0,001	0,365	-0,009	-0,326
Zuständigkeit Einarbeitung	0,008	0,359	0,001	0,343	-0,036	-1,400
Einweisungsformen	0,011	0,423	0,002	0,423	-0,007	-0,219
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,064	1,684	0,010	1,210	-0,063	-1,636
Verleiher zertifiziert	0,021	0,758	0,003	0,646	0,028	0,833
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,045	1,228	0,007	1,032	-0,020	-0,385
Systematische Einsatznachbereitung	0,027	1,135	0,004	1,014	-0,040	-1,431
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,028	1,337	0,004	1,017	-0,080	-3,280
Betriebsrat	-0,025	-0,904	-0,004	-0,846	0,016	0,432
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,919	0,000	0,799	0,000	-0,049
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,824	0,000	-0,740	0,000	-0,061
ZAB mit einer Niederlassung	-0,103	-3,981	-0,016	-1,450	0,071	2,332
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,010	-0,343	-0,001	-0,337	-0,009	-0,253
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,005	-0,153	-0,001	-0,153	-0,023	-0,622
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,042	-0,802	-0,006	-0,753	0,053	0,862
Helferschwerpunkt	0,010	0,455	0,001	0,439	-0,071	-2,734
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,056	2,007	0,009	1,341	-0,005	-0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,058	1,251	0,009	1,120	-0,051	-0,998
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,022	0,810	0,003	0,743	-0,020	-0,607
Branchenschwerpunkt	0,030	1,468	0,005	1,017	-0,031	-1,225
Regionenschwerpunkt	0,026	0,782	0,004	0,705	0,013	0,303
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,061	2,190	0,009	1,306	-0,019	-0,660
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,001	0,025	0,000	0,025	0,060	1,607
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012					-0,087	-3,587
Anzahl der Beobachtungen		336		336		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.7 SP4

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN nicht erkennbar)

	In hohem Maß		Zum Teil		In geringem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,007	0,343	0,003	0,343	-0,011	-0,377
Alter in Jahren	0,001	0,897	0,000	0,898	-0,001	-1,207
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,013	-0,366	-0,006	-0,369	0,058	1,080
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,034	-1,269	-0,016	-1,238	0,002	0,056
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,069	-2,133	-0,033	-2,011	0,048	0,953
Partner erwerbstätig	-0,019	-1,166	-0,009	-1,153	0,042	1,551
Anzahl Kinder	0,014	1,973	0,007	2,022	-0,021	-1,963
Wohnort Ostdeutschland	0,030	1,530	0,014	1,408	-0,029	-0,976
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,056	3,126	0,026	3,058	-0,087	-3,587
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,024	1,227	0,011	1,206	-0,022	-0,701
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,003	3,408	0,002	3,253	-0,007	-4,841
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,024	1,209	0,012	1,219	-0,020	-0,650
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,013	-0,759	-0,006	-0,757	0,000	-0,005
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,012	0,000	0,012	0,000	-1,537
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,566	0,000	-0,559	0,000	1,203
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,656	0,000	0,672	0,000	-0,152
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,783	0,000	0,769	0,000	-1,701
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,050	-1,599	-0,024	-1,602	0,020	0,449
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,025	-0,975	-0,012	-0,972	0,012	0,350
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,027	-0,761	-0,013	-0,747	0,042	0,841
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,005	0,155	0,002	0,155	-0,049	-0,955
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,016	0,507	0,008	0,509	-0,062	-1,201
MA-Gespräche	-0,009	-0,342	-0,004	-0,344	0,033	0,755
MA-Entwicklungspläne	0,050	1,244	0,024	1,185	-0,046	-0,677
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,065	-1,459	-0,031	-1,372	0,060	0,812
WB-Förderung	-0,018	-0,839	-0,009	-0,836	-0,009	-0,266
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,009	0,591	0,004	0,583	0,003	0,131
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,007	0,433	0,003	0,439	-0,009	-0,326
Zuständigkeit Einarbeitung	0,027	1,571	0,013	1,574	-0,036	-1,400
Einweisungsformen	0,008	0,390	0,004	0,388	-0,007	-0,219
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,061	2,128	0,029	2,083	-0,063	-1,636
Verleiher zertifiziert	-0,011	-0,549	-0,005	-0,551	0,028	0,833
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,043	1,325	0,020	1,302	-0,020	-0,385
Systematische Einsatznachbereitung	0,007	0,391	0,003	0,392	-0,040	-1,431
Betriebsrat	-0,017	-0,841	-0,008	-0,857	0,016	0,432
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-0,326	0,000	-0,329	0,000	-0,049
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	0,698	0,000	0,709	0,000	-0,061
ZAB mit einer Niederlassung	-0,034	-1,766	-0,016	-1,666	0,071	2,332
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,010	-0,519	-0,005	-0,513	-0,009	-0,253
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,004	0,200	0,002	0,200	-0,023	-0,622
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,063	-1,589	-0,030	-1,619	0,053	0,862
Helferschwerpunkt	0,043	2,648	0,020	2,616	-0,071	-2,734
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,010	0,533	0,005	0,529	-0,005	-0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,026	0,850	0,012	0,851	-0,051	-0,998
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,006	0,309	0,003	0,306	-0,020	-0,607
Branchenschwerpunkt	0,010	0,693	0,005	0,685	-0,031	-1,225
Regionenschwerpunkt	-0,016	-0,688	-0,007	-0,686	0,013	0,303
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,006	0,297	0,003	0,296	-0,019	-0,660
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,019	-0,896	-0,009	-0,879	0,060	1,607
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar					-0,080	-3,280
Anzahl der Beobachtungen		429		429		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.7 SP5

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN erkennbar)

	In hohem Maß		Zum Teil		In geringem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,010	-0,271	-0,001	-0,259	-0,011	-0,377
Alter in Jahren	0,001	0,799	0,000	0,631	-0,001	-1,207
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,057	-1,091	-0,006	-0,809	0,058	1,080
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,034	0,886	0,004	0,760	0,002	0,056
(Fach-)Hochschulabschluss	0,027	0,463	0,003	0,470	0,048	0,953
Partner erwerbstätig	-0,024	-0,787	-0,003	-0,665	0,042	1,551
Anzahl Kinder	-0,003	-0,240	0,000	-0,236	-0,021	-1,963
Wohnort Ostdeutschland	0,004	0,127	0,000	0,125	-0,029	-0,976
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,021	0,784	0,002	0,700	-0,087	-3,587
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,008	0,211	0,001	0,212	-0,022	-0,701
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,005	2,812	0,001	1,069	-0,007	-4,841
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebsgesellschaft	-0,028	-0,701	-0,003	-0,571	-0,020	-0,650
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,027	0,924	0,003	0,751	0,000	-0,005
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,001	2,421	0,000	1,130	0,000	-1,537
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-1,442	0,000	-0,951	0,000	1,203
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,135	0,000	0,137	0,000	-0,152
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	2,251	0,000	0,998	0,000	-1,701
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,040	0,791	0,004	0,608	0,020	0,449
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,048	1,310	0,005	0,816	0,012	0,350
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,002	0,037	0,000	0,037	0,042	0,841
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,099	1,529	0,011	0,874	-0,049	-0,955
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,057	0,850	0,006	0,723	-0,062	-1,201
MA-Gespräche	-0,026	-0,518	-0,003	-0,488	0,033	0,755
MA-Entwicklungspläne	-0,049	-0,528	-0,005	-0,489	-0,046	-0,677
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,074	0,774	0,008	0,655	0,060	0,812
WB-Förderung	0,059	1,673	0,006	0,931	-0,009	-0,266
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,001	0,043	0,000	0,043	0,003	0,131
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,008	0,227	0,001	0,219	-0,009	-0,326
Zuständigkeit Einarbeitung	0,025	0,859	0,003	0,706	-0,036	-1,400
Einweisungsformen	-0,015	-0,457	-0,002	-0,425	-0,007	-0,219
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,040	-0,984	-0,004	-0,706	-0,063	-1,636
Verleiher zertifiziert	-0,019	-0,563	-0,002	-0,534	0,028	0,833
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,065	-1,207	-0,007	-0,831	-0,020	-0,385
Systematische Einsatznachbereitung	0,028	0,791	0,003	0,676	-0,040	-1,431
Betriebsrat	0,038	0,821	0,004	0,691	0,016	0,432
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,408	0,000	0,391	0,000	-0,049
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,727	0,000	-0,615	0,000	-0,061
ZAB mit einer Niederlassung	-0,057	-1,641	-0,006	-0,929	0,071	2,332
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,031	0,809	0,003	0,655	-0,009	-0,253
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,007	-0,150	-0,001	-0,150	-0,023	-0,622
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,026	0,409	0,003	0,375	0,053	0,862
Helferschwerpunkt	0,041	1,301	0,004	0,930	-0,071	-2,734
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,035	-0,880	-0,004	-0,649	-0,005	-0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,029	0,520	0,003	0,509	-0,051	-0,998
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,021	0,488	0,002	0,476	-0,020	-0,607
Branchenschwerpunkt	0,034	1,130	0,004	0,838	-0,031	-1,225
Regionenschwerpunkt	0,077	1,488	0,008	0,926	0,013	0,303
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,007	0,210	0,001	0,210	-0,019	-0,660
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,035	-0,779	-0,004	-0,657	0,060	1,607
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar					-0,080	-3,280
Anzahl der Beobachtungen		267		267		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.7 SP6
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Geschlecht (Frauen)

	In hohem Maß		Zum Teil		In geringem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Alter in Jahren	0,002	1,699	0,001	1,693	-0,001	-1,207
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,037	-0,809	-0,016	-0,815	0,058	1,080
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,069	-2,131	-0,030	-1,919	0,002	0,056
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,025	-0,594	-0,011	-0,587	0,048	0,953
Partner erwerbstätig	-0,053	-1,705	-0,023	-1,694	0,042	1,551
Anzahl Kinder	0,016	1,236	0,007	1,268	-0,021	-1,963
Wohnort Ostdeutschland	-0,036	-1,005	-0,016	-1,028	-0,029	-0,976
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,021	0,793	0,009	0,799	-0,087	-3,587
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,001	-0,031	0,000	-0,031	-0,022	-0,701
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,003	2,270	0,001	2,075	-0,007	-4,841
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbefugenschaft	0,005	0,183	0,002	0,184	-0,020	-0,650
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,018	0,720	0,008	0,715	0,000	-0,005
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,949	0,000	0,929	0,000	-1,537
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,399	0,000	0,400	0,000	1,203
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,424	0,000	-0,433	0,000	-0,152
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,833	0,000	0,832	0,000	-1,701
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,092	2,081	0,040	2,016	0,020	0,449
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,062	1,575	0,027	1,535	0,012	0,350
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,071	1,215	0,031	1,206	0,042	0,841
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,042	0,941	0,018	0,918	-0,049	-0,955
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,119	2,837	0,051	2,269	-0,062	-1,201
MA-Gespräche	0,006	0,154	0,002	0,154	0,033	0,755
MA-Entwicklungspläne	-0,073	-0,888	-0,031	-0,879	-0,046	-0,677
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,064	0,737	0,028	0,739	0,060	0,812
WB-Förderung	0,018	0,574	0,008	0,562	-0,009	-0,266
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,020	-0,731	-0,009	-0,732	0,003	0,131
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,060	2,020	0,026	2,058	-0,009	-0,326
Zuständigkeit Einarbeitung	0,007	0,235	0,003	0,233	-0,036	-1,400
Einweisungsformen	-0,002	-0,067	-0,001	-0,066	-0,007	-0,219
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,083	1,687	0,036	1,647	-0,063	-1,636
Verleiher zertifiziert	-0,030	-0,811	-0,013	-0,846	0,028	0,833
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,039	-0,771	-0,017	-0,770	-0,020	-0,385
Systematische Einsatznachbereitung	0,035	1,062	0,015	1,097	-0,040	-1,431
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,061	2,063	0,026	1,959	-0,080	-3,280
Betriebsrat	-0,024	-0,723	-0,010	-0,740	0,016	0,432
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,112	0,000	0,112	0,000	-0,049
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	0,380	0,000	0,377	0,000	-0,061
ZAB mit einer Niederlassung	-0,011	-0,364	-0,005	-0,355	0,071	2,332
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,028	-0,707	-0,012	-0,687	-0,009	-0,253
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,074	-1,944	-0,032	-1,834	-0,023	-0,622
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,075	-1,034	-0,032	-1,035	0,053	0,862
Helferschwerpunkt	0,085	3,019	0,037	2,393	-0,071	-2,734
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,008	-0,217	-0,003	-0,216	-0,005	-0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,032	0,812	0,014	0,806	-0,051	-0,998
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,040	1,145	0,017	1,119	-0,020	-0,607
Branchenschwerpunkt	0,002	0,066	0,001	0,067	-0,031	-1,225
Regionenschwerpunkt	-0,051	-1,062	-0,022	-1,054	0,013	0,303
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,058	1,712	0,025	1,648	-0,019	-0,660
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,040	-1,160	-0,017	-1,093	0,060	1,607
Männlich					-0,011	-0,377
Anzahl der Beobachtungen		214		214		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.7 SP7

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Geschlecht (Männer)

	In hohem Maß		Zum Teil		In geringem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Alter in Jahren	0,000	0,259	0,000	0,257	-0,001	-1,207
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,000	0,009	0,000	0,009	0,058	1,080
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,056	1,848	0,017	1,783	0,002	0,056
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,004	-0,120	-0,001	-0,119	0,048	0,953
Partner erwerbstätig	-0,007	-0,402	-0,002	-0,400	0,042	1,551
Anzahl Kinder	0,009	1,317	0,003	1,309	-0,021	-1,963
Wohnort Ostdeutschland	0,026	1,373	0,008	1,242	-0,029	-0,976
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,056	3,353	0,017	2,733	-0,087	-3,587
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,025	1,165	0,008	1,161	-0,022	-0,701
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,005	4,233	0,002	3,252	0,007	-4,841
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,018	0,777	0,006	0,775	-0,020	-0,650
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,012	-0,632	-0,004	-0,626	0,000	-0,005
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,898	0,000	0,899	0,000	-1,537
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-1,269	0,000	-1,221	0,000	1,203
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,097	0,000	0,097	0,000	-0,152
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,350	0,000	1,278	0,000	-1,701
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,058	-1,959	-0,018	-1,963	0,020	0,449
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,037	-1,534	-0,011	-1,467	0,012	0,350
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,048	-1,413	-0,015	-1,334	0,042	0,841
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,034	0,914	0,010	0,885	-0,049	-0,955
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,012	-0,297	-0,004	-0,294	-0,062	-1,201
MA-Gespräche	-0,012	-0,349	-0,004	-0,353	0,033	0,755
MA-Entwicklungspläne	0,076	1,801	0,023	1,530	-0,046	-0,677
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,080	-1,703	-0,024	-1,481	0,060	0,812
WB-Förderung	-0,009	-0,380	-0,003	-0,381	-0,009	-0,266
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,011	0,637	0,003	0,629	0,003	0,131
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,013	-0,625	-0,004	-0,622	-0,009	-0,326
Zuständigkeit Einarbeitung	0,033	1,716	0,010	1,811	-0,036	-1,400
Einweisungsformen	0,003	0,129	0,001	0,129	-0,007	-0,219
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,002	0,073	0,001	0,073	-0,063	-1,636
Verleiher zertifiziert	-0,011	-0,502	-0,003	-0,510	0,028	0,833
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,019	0,510	0,006	0,503	-0,020	-0,385
Systematische Einsatznachbereitung	0,029	1,431	0,009	1,463	-0,040	-1,431
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,045	2,627	0,014	2,338	-0,080	-3,280
Betriebsrat	-0,006	-0,236	-0,002	-0,235	0,016	0,432
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,679	0,000	0,674	0,000	-0,049
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,731	0,000	-0,722	0,000	-0,061
ZAB mit einer Niederlassung	-0,047	-2,111	-0,014	-1,816	0,071	2,332
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,010	0,459	0,003	0,464	-0,009	-0,253
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,034	1,370	0,010	1,270	-0,023	-0,622
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,008	-0,199	-0,003	-0,200	0,053	0,862
Helferschwerpunkt	0,020	1,205	0,006	1,207	-0,071	-2,734
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,007	0,298	0,002	0,298	-0,005	-0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,006	0,169	0,002	0,169	-0,051	-0,998
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,009	-0,366	-0,003	-0,365	-0,020	-0,607
Branchenschwerpunkt	0,017	0,991	0,005	0,959	-0,031	-1,225
Regionenschwerpunkt	0,025	0,924	0,008	0,914	0,013	0,303
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,000	-0,006	0,000	-0,006	-0,019	-0,660
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,032	-1,100	-0,010	-1,072	0,060	1,607
Männlich					-0,011	-0,377
Anzahl der Beobachtungen		482		482		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.7 SP8
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Beendigung Arbeitslosigkeit)

	In hohem Maß		Zum Teil		In geringem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,008	0,438	0,003	0,442	-0,011	-0,377
Alter in Jahren	0,001	1,268	0,000	1,235	-0,001	-1,207
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,039	-1,182	-0,013	-1,188	0,058	1,080
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,008	0,349	0,003	0,351	0,002	0,056
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,031	-1,013	-0,010	-0,973	0,048	0,953
Partner erwerbstätig	-0,022	-1,320	-0,007	-1,293	0,042	1,551
Anzahl Kinder	0,009	1,359	0,003	1,349	-0,021	-1,963
Wohnort Ostdeutschland	0,012	0,614	0,004	0,598	-0,029	-0,976
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,046	2,897	0,015	2,691	-0,087	-3,587
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,004	4,310	0,001	3,627	-0,007	-4,841
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebschaft	0,021	1,090	0,007	1,105	-0,020	-0,650
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,013	0,813	0,004	0,807	0,000	-0,005
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,306	0,000	1,280	0,000	-1,537
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-1,534	0,000	-1,499	0,000	1,203
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,256	0,000	-0,255	0,000	-0,152
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,572	0,000	1,528	0,000	-1,701
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,031	-1,114	-0,010	-1,112	0,020	0,449
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,002	-0,089	-0,001	-0,089	0,012	0,350
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,019	-0,602	-0,006	-0,593	0,042	0,841
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,039	1,231	0,013	1,185	-0,049	-0,955
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,047	1,449	0,015	1,399	-0,062	-1,201
MA-Gespräche	-0,009	-0,317	-0,003	-0,318	0,033	0,755
MA-Entwicklungspläne	0,042	0,852	0,014	0,833	-0,046	-0,677
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,055	-1,066	-0,018	-1,031	0,060	0,812
WB-Förderung	0,010	0,491	0,003	0,483	-0,009	-0,266
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,011	0,780	0,004	0,782	0,003	0,131
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,011	0,647	0,004	0,643	-0,009	-0,326
Zuständigkeit Einarbeitung	0,014	0,909	0,005	0,913	-0,036	-1,400
Einweisungsformen	0,005	0,253	0,002	0,253	-0,007	-0,219
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,018	0,751	0,006	0,750	-0,063	-1,636
Verleiher zertifiziert	-0,029	-1,381	-0,010	-1,411	0,028	0,833
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,030	0,981	0,010	0,959	-0,020	-0,385
Systematische Einsatznachbereitung	0,022	1,279	0,007	1,296	-0,040	-1,431
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,042	2,733	0,014	2,545	-0,080	-3,280
Betriebsrat	-0,007	-0,323	-0,002	-0,321	0,016	0,432
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,391	0,000	0,392	0,000	-0,049
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,150	0,000	-0,151	0,000	-0,061
ZAB mit einer Niederlassung	-0,022	-1,234	-0,007	-1,125	0,071	2,332
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,008	0,361	0,003	0,365	-0,009	-0,253
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,010	0,431	0,003	0,425	-0,023	-0,622
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,044	-1,144	-0,015	-1,140	0,053	0,862
Helferschwerpunkt	0,031	1,944	0,010	1,896	-0,071	-2,734
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,006	-0,277	-0,002	-0,277	-0,005	-0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,032	1,017	0,011	1,019	-0,051	-0,998
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,015	0,694	0,005	0,692	-0,020	-0,607
Branchenschwerpunkt	0,013	0,833	0,004	0,810	-0,031	-1,225
Regionenschwerpunkt	-0,020	-0,788	-0,007	-0,787	0,013	0,303
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,008	0,446	0,003	0,447	-0,019	-0,660
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,041	-1,727	-0,014	-1,660	0,060	1,607
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit					-0,022	-0,701
Anzahl der Beobachtungen		583		583		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.7 SP9

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Nicht Beendigung Arbeitslosigkeit)

	In hohem Maß		Zum Teil		In geringem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,063	-1,602	-0,028	-1,348	-0,011	-0,377
Alter in Jahren	0,001	1,072	0,001	1,036	-0,001	-1,207
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,051	0,952	0,023	0,808	0,058	1,080
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,194	-2,356	-0,087	-1,873	0,002	0,056
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,136	-1,731	-0,061	-1,475	0,048	0,953
Partner erwerbstätig	-0,038	-1,335	-0,017	-1,150	0,042	1,551
Anzahl Kinder	0,023	1,738	0,010	1,278	-0,021	-1,963
Wohnort Ostdeutschland	0,002	0,055	0,001	0,056	-0,029	-0,976
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,076	2,364	0,034	1,926	-0,087	-3,587
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,006	2,620	0,003	1,901	-0,007	-4,841
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	-0,055	-1,598	-0,025	-1,529	-0,020	-0,650
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,117	-2,805	-0,052	-2,178	0,000	-0,005
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,261	0,000	1,204	0,000	-1,537
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,617	0,000	0,606	0,000	1,203
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,171	0,000	0,172	0,000	-0,152
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,269	0,000	-0,276	0,000	-1,701
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,004	-0,085	-0,002	-0,085	0,020	0,449
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,128	-1,987	-0,057	-1,688	0,012	0,350
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,063	-0,921	-0,028	-0,844	0,042	0,841
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,152	-2,028	-0,068	-1,600	-0,049	-0,955
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,036	-0,620	-0,016	-0,581	-0,062	-1,201
MA-Gespräche	-0,033	-0,739	-0,015	-0,710	0,033	0,755
MA-Entwicklungspläne	0,032	0,526	0,015	0,513	-0,046	-0,677
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,013	-0,218	-0,006	-0,219	0,060	0,812
WB-Förderung	-0,025	-0,489	-0,011	-0,502	-0,009	-0,266
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,043	-1,329	-0,019	-1,424	0,003	0,131
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,005	-0,148	-0,002	-0,149	-0,009	-0,326
Zuständigkeit Einarbeitung	0,084	1,830	0,037	1,668	-0,036	-1,400
Einweisungsformen	-0,010	-0,225	-0,004	-0,218	-0,007	-0,219
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,136	2,234	0,061	2,102	-0,063	-1,636
Verleiher zertifiziert	0,073	1,982	0,033	1,590	0,028	0,833
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,034	0,736	0,015	0,698	-0,020	-0,385
Systematische Einsatznachbereitung	0,050	1,218	0,022	1,115	-0,040	-1,431
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,051	1,787	0,023	1,252	-0,080	-3,280
Betriebsrat	0,026	0,469	0,012	0,465	0,016	0,432
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-0,129	0,000	-0,129	0,000	-0,049
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,013	0,000	-0,013	0,000	-0,061
ZAB mit einer Niederlassung	-0,106	-2,492	-0,047	-1,822	0,071	2,332
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,097	-1,971	-0,043	-1,721	-0,009	-0,253
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,076	-1,311	-0,034	-1,325	-0,023	-0,622
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,030	-0,356	-0,014	-0,362	0,053	0,862
Helferschwerpunkt	0,096	2,340	0,043	1,839	-0,071	-2,734
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,034	0,962	0,015	0,828	-0,005	-0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,017	0,344	0,008	0,345	-0,051	-0,998
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,030	-0,553	-0,013	-0,541	-0,020	-0,607
Branchenschwerpunkt	0,034	1,079	0,015	1,021	-0,031	-1,225
Regionenschwerpunkt	0,073	1,415	0,033	1,236	0,013	0,303
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,129	2,764	0,058	1,915	-0,019	-0,660
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,040	-0,762	-0,018	-0,751	0,060	1,607
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit					-0,022	-0,701
Anzahl der Beobachtungen		113		113		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.7 SP10
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb mit Helferschwerpunkt)

	In hohem Maß		Zum Teil		In geringem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,008	-0,440	-0,002	-0,425	-0,011	-0,377
Alter in Jahren	0,001	1,165	0,000	1,075	-0,001	-1,207
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,049	-1,359	-0,012	-1,350	0,058	1,080
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,015	0,522	0,003	0,519	0,002	0,056
(Fach-)Hochschulausbildung	0,001	0,030	0,000	0,030	0,048	0,953
Partner erwerbstätig	-0,036	-1,701	-0,008	-1,598	0,042	1,551
Anzahl Kinder	0,012	1,574	0,003	1,398	-0,021	-1,963
Wohnort Ostdeutschland	-0,001	-0,048	0,000	-0,048	-0,029	-0,976
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,011	0,630	0,003	0,637	-0,087	-3,587
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,000	0,020	0,000	0,020	-0,022	-0,701
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,003	3,183	0,001	2,405	-0,007	-4,841
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebsgesellschaft	0,022	0,910	0,005	0,943	-0,020	-0,650
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,001	-0,050	0,000	-0,050	0,000	-0,005
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,654	0,000	1,427	0,000	-1,537
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-1,200	0,000	-1,074	0,000	1,203
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,678	0,000	0,653	0,000	-0,152
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,183	0,000	1,102	0,000	-1,701
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,010	-0,295	-0,002	-0,292	0,020	0,449
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,001	0,037	0,000	0,037	0,012	0,350
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,026	-0,741	-0,006	-0,702	0,042	0,841
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,050	1,346	0,012	1,230	-0,049	-0,955
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,019	0,422	0,004	0,427	-0,062	-1,201
MA-Gespräche	-0,043	-1,205	-0,010	-1,108	0,033	0,755
MA-Entwicklungspläne	-0,072	-1,144	-0,017	-1,085	-0,046	-0,677
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,061	0,909	0,014	0,880	0,060	0,812
WB-Förderung	-0,032	-1,131	-0,007	-1,143	-0,009	-0,266
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,001	0,055	0,000	0,055	0,003	0,131
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,006	-0,252	-0,001	-0,251	-0,009	-0,326
Zuständigkeit Einarbeitung	0,033	1,659	0,008	1,678	-0,036	-1,400
Einweisungsformen	0,006	0,242	0,001	0,240	-0,007	-0,219
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,008	0,247	0,002	0,247	-0,063	-1,636
Verleiher zertifiziert	-0,027	-0,862	-0,006	-0,890	0,028	0,833
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,011	-0,218	-0,003	-0,220	-0,020	-0,385
Systematische Einsatznachbereitung	0,031	1,362	0,007	1,289	-0,040	-1,431
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,041	2,026	0,010	1,659	-0,080	-3,280
Betriebsrat	-0,003	-0,114	-0,001	-0,113	0,016	0,432
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-0,075	0,000	-0,075	0,000	-0,049
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	0,004	0,000	0,004	0,000	-0,061
ZAB mit einer Niederlassung	-0,018	-0,660	-0,004	-0,616	0,071	2,332
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,012	-0,414	-0,003	-0,407	-0,009	-0,253
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,025	0,780	0,006	0,748	-0,023	-0,622
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,032	-0,641	-0,008	-0,643	0,053	0,862
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,012	0,455	0,003	0,447	-0,005	-0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,005	-0,130	-0,001	-0,130	-0,051	-0,998
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,009	0,309	0,002	0,304	-0,020	-0,607
Branchenschwerpunkt	0,023	1,300	0,005	1,145	-0,031	-1,225
Regionenschwerpunkt	-0,058	-1,093	-0,014	-1,071	0,013	0,303
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,020	-0,669	-0,005	-0,640	-0,019	-0,660
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,073	-2,235	-0,017	-1,740	0,060	1,607
Helferschwerpunkt					-0,071	-2,734
Anzahl der Beobachtungen		404		404		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.7 SP11

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb ohne Helferschwerpunkt)

	In hohem Maß		Zum Teil		In geringem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,018	0,602	0,009	0,604	-0,011	-0,377
Alter in Jahren	0,000	0,387	0,000	0,391	-0,001	-1,207
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,008	-0,133	-0,004	-0,134	0,058	1,080
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,006	-0,160	-0,003	-0,159	0,002	0,056
(Fach-)Hochschulbildung	-0,042	-0,954	-0,020	-0,924	0,048	0,953
Partner erwerbstätig	-0,011	-0,468	-0,005	-0,465	0,042	1,551
Anzahl Kinder	0,015	1,339	0,007	1,427	-0,021	-1,963
Wohnort Ostdeutschland	0,047	1,901	0,023	1,674	-0,029	-0,976
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,092	3,739	0,045	3,420	-0,087	-3,587
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,038	1,456	0,019	1,411	-0,022	-0,701
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,004	2,892	0,002	2,870	-0,007	-4,841
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,017	0,659	0,008	0,649	-0,020	-0,650
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,012	0,523	0,006	0,517	0,000	-0,005
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,701	0,000	0,695	0,000	-1,537
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,665	0,000	-0,664	0,000	1,203
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,491	0,000	-0,489	0,000	-0,152
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,408	0,000	1,398	0,000	-1,701
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,059	-1,569	-0,029	-1,567	0,020	0,449
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,034	-1,130	-0,017	-1,122	0,012	0,350
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,039	-0,830	-0,019	-0,813	0,042	0,841
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,007	-0,161	-0,004	-0,161	-0,049	-0,955
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,046	1,222	0,022	1,204	-0,062	-1,201
MA-Gespräche	0,028	0,843	0,014	0,882	0,033	0,755
MA-Entwicklungspläne	0,095	1,925	0,046	1,885	-0,046	-0,677
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,096	-1,603	-0,046	-1,595	0,060	0,812
WB-Förderung	0,052	1,747	0,026	1,645	-0,009	-0,266
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,001	0,046	0,000	0,046	0,003	0,131
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,050	1,581	0,024	1,480	-0,009	-0,326
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,013	-0,522	-0,006	-0,515	-0,036	-1,400
Einweisungsformen	-0,029	-0,919	-0,014	-0,867	-0,007	-0,219
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,056	1,392	0,027	1,290	-0,063	-1,636
Verleiher zertifiziert	-0,029	-0,976	-0,014	-0,999	0,028	0,833
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,009	0,248	0,004	0,249	-0,020	-0,385
Systematische Einsatznachbereitung	0,006	0,229	0,003	0,228	-0,040	-1,431
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,058	2,932	0,028	2,733	-0,080	-3,280
Betriebsrat	-0,048	-1,273	-0,023	-1,226	0,016	0,432
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,976	0,000	0,961	0,000	-0,049
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-1,132	0,000	-1,117	0,000	-0,061
ZAB mit einer Niederlassung	-0,060	-2,430	-0,029	-2,263	0,071	2,332
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,004	0,175	0,002	0,176	-0,009	-0,253
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,008	-0,247	-0,004	-0,246	-0,023	-0,622
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,011	0,231	0,005	0,231	0,053	0,862
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,000	0,006	0,000	0,006	-0,005	-0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,052	0,966	0,025	0,984	-0,051	-0,998
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,011	-0,392	-0,005	-0,395	-0,020	-0,607
Branchenschwerpunkt	0,014	0,556	0,007	0,554	-0,031	-1,225
Regionenschwerpunkt	0,026	0,983	0,012	1,008	0,013	0,303
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,037	1,719	0,018	1,697	-0,019	-0,660
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,010	0,358	0,005	0,361	0,060	1,607
Helferschwerpunkt					-0,071	-2,734
Anzahl der Beobachtungen		292		292		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.8 SP1 (AQ4 W-L-B)
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Gesamtmodell

	Stimme voll zu		Unentschieden		Stimme nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,051	-1,956	-0,006	-1,802	0,066	1,972
Alter in Jahren	0,001	1,037	0,000	1,043	-0,001	-1,045
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,036	-0,922	-0,004	-0,918	0,046	0,924
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,023	0,672	0,003	0,658	-0,029	-0,671
(Fach-)Hochschulausbildung	0,042	1,004	0,005	0,987	-0,055	-1,008
Partner erwerbstätig	-0,026	-1,028	-0,003	-1,013	0,033	1,034
Anzahl Kinder	0,007	0,679	0,001	0,676	-0,009	-0,679
Wohnort Ostdeutschland	0,048	1,646	0,006	1,626	-0,063	-1,667
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,023	-0,966	-0,003	-0,935	0,030	0,963
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,031	1,047	0,004	1,016	-0,041	-1,045
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,008	3,972	0,001	3,164	-0,010	-4,124
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,071	2,236	0,009	2,024	-0,092	-2,250
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,004	-0,167	0,000	-0,168	0,005	0,168
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,047	2,175	0,006	1,982	-0,062	-2,186
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,856	0,000	-2,420	0,000	2,854
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,070	0,000	1,886	0,000	-2,066
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,187	0,000	1,164	0,000	-1,191
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,658	0,000	-0,664	0,000	0,660
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,207	0,000	-1,144	0,000	1,205
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,448	0,000	1,350	0,000	-1,444
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,030	-0,769	-0,004	-0,756	0,039	0,767
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,016	-0,527	-0,002	-0,521	0,021	0,525
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,012	-0,276	-0,001	-0,277	0,015	0,276
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,024	-0,554	-0,003	-0,548	0,031	0,552
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,033	0,751	0,004	0,743	-0,042	-0,756
MA-Gespräche	-0,012	-0,331	-0,002	-0,333	0,016	0,332
MA-Entwicklungspläne	0,047	0,794	0,006	0,769	-0,062	-0,792
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,083	-1,280	-0,010	-1,174	0,108	1,265
WB-Förderung	-0,017	-0,552	-0,002	-0,556	0,022	0,554
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,027	-1,090	-0,003	-1,061	0,035	1,091
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,014	0,505	0,002	0,498	-0,018	-0,504
Zuständigkeit Einarbeitung	0,032	1,233	0,004	1,155	-0,042	-1,222
Einweisungsformen	0,012	0,433	0,001	0,432	-0,016	-0,433
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,006	-0,181	-0,001	-0,179	0,008	0,181
Verleiher zertifiziert	-0,014	-0,466	-0,002	-0,467	0,019	0,469
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,013	0,370	0,002	0,374	-0,017	-0,371
Systematische Einsatznachbereitung	-0,011	-0,388	-0,001	-0,383	0,014	0,387
Betriebsrat	0,080	2,357	0,010	2,053	-0,103	-2,357
ZAB mit einer Niederlassung	-0,027	-0,942	-0,003	-0,902	0,035	0,933
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,001	-0,029	0,000	-0,029	0,001	0,029
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,000	-0,006	0,000	-0,006	0,000	0,006
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,114	-1,964	-0,014	-1,826	0,148	1,987
Helferschwerpunkt	0,002	0,082	0,000	0,081	-0,003	-0,081
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,008	0,235	0,001	0,235	-0,010	-0,235
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,015	-0,458	-0,002	-0,458	0,020	0,459
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,047	1,058	0,006	1,035	-0,062	-1,057
Branchenschwerpunkt	0,003	0,148	0,000	0,148	-0,004	-0,148
Regionenschwerpunkt	-0,090	-2,389	-0,011	-2,059	0,118	2,373
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,021	0,698	0,003	0,679	-0,027	-0,694
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,004	0,118	0,001	0,117	-0,006	-0,118
Anzahl der Beobachtungen		696		696		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.8 SP2

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Nicht mehr im selben Betrieb)

	Stimme voll zu		Unentschieden		Stimme nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,106	-2,652	-0,006	-1,568	0,066	1,972
Alter in Jahren	0,002	1,402	0,000	1,203	-0,001	-1,045
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,007	0,115	0,000	0,114	0,046	0,924
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,048	1,097	0,003	0,895	-0,029	-0,671
(Fach-)Hochschulabschluss	0,021	0,358	0,001	0,349	-0,055	-1,008
Partner erwerbstätig	0,004	0,120	0,000	0,120	0,033	1,034
Anzahl Kinder	-0,002	-0,148	0,000	-0,146	-0,009	-0,679
Wohnort Ostdeutschland	0,042	1,008	0,002	0,898	-0,063	-1,667
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,021	0,455	0,001	0,429	-0,041	-1,045
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,012	4,449	0,001	1,813	-0,010	-4,124
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,080	1,769	0,005	1,289	-0,092	-2,250
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,040	1,273	0,002	0,985	0,005	0,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,996	0,000	0,880	0,000	-1,191
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,385	0,000	-0,377	0,000	0,660
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-2,669	0,000	-1,537	0,000	1,205
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,113	0,000	0,924	0,000	-1,444
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,113	-1,902	-0,007	-1,437	0,039	0,767
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,078	-1,628	-0,005	-1,181	0,021	0,525
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,032	-0,558	-0,002	-0,548	0,015	0,276
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,121	-1,977	-0,007	-1,451	0,031	0,552
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,041	-0,768	-0,002	-0,715	-0,042	-0,756
MA-Gespräche	-0,032	-0,622	-0,002	-0,599	0,016	0,332
MA-Entwicklungspläne	0,056	0,681	0,003	0,621	-0,062	-0,792
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,072	-0,814	-0,004	-0,704	0,108	1,265
WB-Förderung	-0,070	-1,614	-0,004	-1,504	0,022	0,554
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,000	0,006	0,000	0,006	0,035	1,091
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,037	-1,146	-0,002	-1,010	-0,018	-0,504
Zuständigkeit Einarbeitung	0,017	0,504	0,001	0,500	-0,042	-1,222
Einweisungsformen	0,061	1,655	0,004	1,248	-0,016	-0,433
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,054	-1,149	-0,003	-0,934	0,008	0,181
Verleiher zertifiziert	-0,084	-2,156	-0,005	-1,488	0,019	0,469
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,005	0,098	0,000	0,098	-0,017	-0,371
Systematische Einsatznachbereitung	-0,051	-1,268	-0,003	-1,053	0,014	0,387
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,066	2,063	0,004	1,473	-0,062	-2,186
Betriebsrat	0,098	1,900	0,006	1,335	-0,103	-2,357
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-1,889	0,000	-1,354	0,000	2,854
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	1,126	0,000	0,988	0,000	-2,066
ZAB mit einer Niederlassung	0,009	0,240	0,001	0,243	0,035	0,933
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,033	0,618	0,002	0,613	0,001	0,029
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,033	0,601	0,002	0,584	0,000	0,006
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,077	-0,894	-0,005	-0,784	0,148	1,987
Helferschwerpunkt	0,035	1,031	0,002	0,910	-0,003	-0,081
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,003	-0,070	0,000	-0,070	-0,010	-0,235
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,052	0,851	0,003	0,749	-0,062	-1,057
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,010	0,215	0,001	0,213	0,020	0,459
Branchenschwerpunkt	0,005	0,160	0,000	0,161	-0,004	-0,148
Regionenschwerpunkt	-0,089	-2,083	-0,005	-1,310	0,118	2,373
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,047	-1,200	-0,003	-1,045	-0,027	-0,694
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,012	-0,247	-0,001	-0,246	-0,006	-0,118
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012					0,030	0,963
Anzahl der Beobachtungen		360		360		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.8 SP3
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Verbleib im Betrieb (Noch im selben Betrieb)

	Stimme voll zu		Unentschieden		Stimme nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,011	0,342	0,002	0,339	0,066	1,972
Alter in Jahren	0,000	-0,188	0,000	-0,189	-0,001	-1,045
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,097	-1,551	-0,019	-1,578	0,046	0,924
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,011	0,253	0,002	0,252	-0,029	-0,671
(Fach-)Hochschulausbildung	0,035	0,655	0,007	0,659	-0,055	-1,008
Partner erwerbstätig	-0,051	-1,521	-0,010	-1,522	0,033	1,034
Anzahl Kinder	0,018	1,441	0,004	1,394	-0,009	-0,679
Wohnort Ostdeutschland	0,065	1,648	0,013	1,724	-0,063	-1,667
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,067	1,695	0,013	1,727	-0,041	-1,045
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,005	2,137	0,001	2,118	-0,010	-4,124
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,058	1,460	0,011	1,392	-0,092	-2,250
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,047	-1,614	-0,009	-1,565	0,005	0,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,001	1,839	0,000	1,728	0,000	-1,191
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	-0,001	-2,101	0,000	-2,076	0,000	0,660
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,581	0,000	0,591	0,000	1,205
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,844	0,000	0,834	0,000	-1,444
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,032	0,627	0,006	0,626	0,039	0,767
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,025	0,596	0,005	0,590	0,021	0,525
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,013	-0,227	-0,003	-0,226	0,015	0,276
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,082	1,239	0,016	1,239	0,031	0,552
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,089	1,422	0,018	1,372	-0,042	-0,756
MA-Gespräche	0,019	0,465	0,004	0,463	0,016	0,332
MA-Entwicklungspläne	0,048	0,559	0,009	0,552	-0,062	-0,792
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,097	-1,064	-0,019	-1,009	0,108	1,265
WB-Förderung	0,018	0,446	0,003	0,448	0,022	0,554
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,051	-1,646	-0,010	-1,527	0,035	1,091
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,076	1,974	0,015	1,684	-0,018	-0,504
Zuständigkeit Einarbeitung	0,027	0,786	0,005	0,754	-0,042	-1,222
Einweisungsformen	0,005	0,165	0,001	0,165	-0,016	-0,433
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,066	1,424	0,013	1,445	0,008	0,181
Verleiher zertifiziert	0,035	0,878	0,007	0,884	0,019	0,469
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,011	0,189	0,002	0,189	-0,017	-0,371
Systematische Einsatznachbereitung	0,004	0,102	0,001	0,102	0,014	0,387
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,023	0,802	0,004	0,792	-0,062	-2,186
Betriebsrat	0,067	1,661	0,013	1,498	-0,103	-2,357
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,859	0,000	-2,441	0,000	2,854
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,752	0,000	2,357	0,000	-2,066
ZAB mit einer Niederlassung	-0,093	-2,142	-0,018	-2,032	0,035	0,933
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,010	0,226	0,002	0,225	0,001	0,029
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,037	0,727	0,007	0,718	0,000	0,006
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,128	-1,867	-0,025	-1,938	0,148	1,987
Helferschwerpunkt	-0,011	-0,355	-0,002	-0,356	-0,003	-0,081
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,019	0,444	0,004	0,445	-0,010	-0,235
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,043	0,664	0,008	0,668	-0,062	-1,057
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,042	-1,030	-0,008	-1,067	0,020	0,459
Branchenschwerpunkt	-0,008	-0,260	-0,002	-0,257	-0,004	-0,148
Regionenschwerpunkt	-0,090	-1,603	-0,018	-1,542	0,118	2,373
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,071	1,792	0,014	1,565	-0,027	-0,694
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,067	1,268	0,013	1,228	-0,006	-0,118
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012					0,030	0,963
Anzahl der Beobachtungen		336		336		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.8 SP4

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN nicht erkennbar)

	Stimme voll zu		Unentschieden		Stimme nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,052	-1,815	-0,008	-1,685	0,066	1,972
Alter in Jahren	0,001	0,922	0,000	0,914	-0,001	-1,045
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,075	-1,552	-0,012	-1,485	0,046	0,924
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,015	0,351	0,002	0,351	-0,029	-0,671
(Fach-)Hochschulabschluss	-0,028	-0,553	-0,004	-0,548	-0,055	-1,008
Partner erwerbstätig	-0,003	-0,113	-0,001	-0,113	0,033	1,034
Anzahl Kinder	0,005	0,359	0,001	0,361	-0,009	-0,679
Wohnort Ostdeutschland	0,102	2,660	0,016	2,514	-0,063	-1,667
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,022	-0,753	-0,004	-0,744	0,030	0,963
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,011	0,305	0,002	0,304	-0,041	-1,045
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,007	2,925	0,001	2,640	-0,010	-4,124
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,036	0,965	0,006	0,940	-0,092	-2,250
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,026	-0,945	-0,004	-0,957	0,005	0,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,327	0,000	1,306	0,000	-1,191
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,868	0,000	-0,860	0,000	0,660
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,166	0,000	-1,149	0,000	1,205
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,458	0,000	1,370	0,000	-1,444
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,099	-1,723	-0,016	-1,611	0,039	0,767
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,011	-0,260	-0,002	-0,257	0,021	0,525
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,014	0,237	0,002	0,237	0,015	0,276
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,032	-0,595	-0,005	-0,584	0,031	0,552
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,013	0,221	0,002	0,222	-0,042	-0,756
MA-Gespräche	-0,037	-0,799	-0,006	-0,811	0,016	0,332
MA-Entwicklungspläne	0,106	1,416	0,017	1,308	-0,062	-0,792
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,135	-1,686	-0,021	-1,518	0,108	1,265
WB-Förderung	-0,002	-0,046	0,000	-0,046	0,022	0,554
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,022	0,791	0,003	0,798	0,035	1,091
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,037	1,168	0,006	1,128	-0,018	-0,504
Zuständigkeit Einarbeitung	0,041	1,290	0,007	1,221	-0,042	-1,222
Einweisungsformen	-0,040	-1,193	-0,006	-1,172	-0,016	-0,433
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,023	0,486	0,004	0,493	0,008	0,181
Verleiher zertifiziert	-0,028	-0,718	-0,004	-0,715	0,019	0,469
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,025	-0,497	-0,004	-0,487	-0,017	-0,371
Systematische Einsatznachbereitung	-0,038	-1,095	-0,006	-1,035	0,014	0,387
Betriebsrat	0,058	1,614	0,009	1,496	-0,103	-2,357
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-1,215	0,000	-1,155	0,000	2,854
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	1,188	0,000	1,145	0,000	-2,066
ZAB mit einer Niederlassung	-0,010	-0,279	-0,002	-0,278	0,035	0,933
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,040	-0,918	-0,006	-0,902	0,001	0,029
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,055	-1,102	-0,009	-1,058	0,000	0,006
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,157	-2,350	-0,025	-2,281	0,148	1,987
Helferschwerpunkt	0,019	0,645	0,003	0,638	-0,003	-0,081
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,052	1,244	0,008	1,198	-0,010	-0,235
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,045	0,793	0,007	0,792	-0,062	-1,057
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,004	-0,087	-0,001	-0,087	0,020	0,459
Branchenschwerpunkt	0,004	0,147	0,001	0,148	-0,004	-0,148
Regionenschwerpunkt	-0,103	-2,423	-0,016	-2,264	0,118	2,373
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,027	-0,676	-0,004	-0,686	-0,027	-0,694
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,034	0,780	0,005	0,763	-0,006	-0,118
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar					-0,062	-2,186
Anzahl der Beobachtungen		429		429		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.8 SP5
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Erkennbarkeit (Als ZAN erkennbar)

	Stimme voll zu		Unentschieden		Stimme nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,078	-1,574	-0,004	-0,997	0,066	1,972
Alter in Jahren	0,001	0,402	0,000	0,399	-0,001	-1,045
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,005	-0,079	0,000	-0,079	0,046	0,924
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,020	0,385	0,001	0,362	-0,029	-0,671
(Fach-)Hochschulausbildung	0,148	2,196	0,007	1,112	-0,055	-1,008
Partner erwerbstätig	-0,043	-1,082	-0,002	-0,805	0,033	1,034
Anzahl Kinder	0,004	0,238	0,000	0,235	-0,009	-0,679
Wohnort Ostdeutschland	0,003	0,059	0,000	0,059	-0,063	-1,667
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,034	-0,997	-0,002	-0,745	0,030	0,963
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,095	1,923	0,005	1,020	-0,041	-1,045
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,009	3,197	0,000	1,222	-0,010	-4,124
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbelegschaft	0,116	1,953	0,006	1,072	-0,092	-2,250
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,011	0,305	0,001	0,300	0,005	0,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,286	0,000	0,278	0,000	-1,191
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,056	0,000	0,056	0,000	0,660
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,271	0,000	0,271	0,000	1,205
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,349	0,000	-0,333	0,000	-1,444
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,056	0,992	0,003	0,744	0,039	0,767
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,015	-0,307	-0,001	-0,299	0,021	0,525
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,048	-0,694	-0,002	-0,614	0,015	0,276
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,048	0,683	0,002	0,622	0,031	0,552
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,088	1,242	0,004	0,815	-0,042	-0,756
MA-Gespräche	0,052	0,978	0,003	0,831	0,016	0,332
MA-Entwicklungspläne	0,009	0,112	0,000	0,112	-0,062	-0,792
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,041	-0,449	-0,002	-0,411	0,108	1,265
WB-Förderung	-0,065	-1,485	-0,003	-0,974	0,022	0,554
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,097	-2,143	-0,005	-1,114	0,035	1,091
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,005	-0,109	0,000	-0,110	-0,018	-0,504
Zuständigkeit Einarbeitung	0,027	0,684	0,001	0,575	-0,042	-1,222
Einweisungsformen	0,099	2,149	0,005	1,166	-0,016	-0,433
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,058	-1,096	-0,003	-0,749	0,008	0,181
Verleiher zertifiziert	0,012	0,242	0,001	0,227	0,019	0,469
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,080	1,380	0,004	0,965	-0,017	-0,371
Systematische Einsatznachbereitung	-0,001	-0,027	0,000	-0,027	0,014	0,387
Betriebsrat	0,081	1,486	0,004	0,908	-0,103	-2,357
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-3,261	0,000	-1,243	0,000	2,854
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,238	0,000	1,145	0,000	-2,066
ZAB mit einer Niederlassung	-0,012	-0,274	-0,001	-0,262	0,035	0,933
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,059	1,129	0,003	0,888	0,001	0,029
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,074	1,245	0,004	0,876	0,000	0,006
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,096	-0,898	-0,005	-0,721	0,148	1,987
Helferschwerpunkt	-0,033	-0,785	-0,002	-0,715	-0,003	-0,081
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,047	-0,898	-0,002	-0,740	-0,010	-0,235
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,052	0,716	0,003	0,625	-0,062	-1,057
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,013	-0,220	-0,001	-0,216	0,020	0,459
Branchenschwerpunkt	-0,012	-0,288	-0,001	-0,280	-0,004	-0,148
Regionenschwerpunkt	-0,019	-0,234	-0,001	-0,222	0,118	2,373
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,087	2,031	0,004	1,018	-0,027	-0,694
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,029	-0,504	-0,001	-0,446	-0,006	-0,118
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar					-0,062	-2,186
Anzahl der Beobachtungen		267		267		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.8 SP6

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Geschlecht (Frauen)

	Stimme voll zu		Unentschieden		Stimme nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Alter in Jahren	0,003	1,157	0,000	1,008	-0,001	-1,045
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,084	-1,159	-0,007	-1,036	0,046	0,924
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,009	-0,151	-0,001	-0,150	-0,029	-0,671
(Fach-)Hochschulausbildung	0,056	0,799	0,004	0,792	-0,055	-1,008
Partner erwerbstätig	-0,044	-0,881	-0,004	-0,841	0,033	1,034
Anzahl Kinder	0,036	1,955	0,003	1,483	-0,009	-0,679
Wohnort Ostdeutschland	0,089	1,501	0,007	1,220	-0,063	-1,667
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,118	-2,666	-0,009	-1,810	0,030	0,963
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,046	0,879	0,004	0,843	-0,041	-1,045
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,005	2,047	0,000	1,573	-0,010	-4,124
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	0,049	0,834	0,004	0,821	-0,092	-2,250
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,038	-0,989	-0,003	-1,014	0,005	0,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,275	0,000	1,152	0,000	-1,191
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,690	0,000	-0,677	0,000	0,660
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,232	0,000	0,231	0,000	1,205
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,739	0,000	1,457	0,000	-1,444
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,008	0,101	0,001	0,101	0,039	0,767
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,007	0,111	0,001	0,112	0,021	0,525
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,062	0,699	0,005	0,714	0,015	0,276
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,003	-0,039	0,000	-0,039	0,031	0,552
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,095	1,158	0,008	1,116	-0,042	-0,756
MA-Gespräche	0,111	1,870	0,009	1,530	0,016	0,332
MA-Entwicklungspläne	0,085	0,510	0,007	0,494	-0,062	-0,792
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,059	-0,333	-0,005	-0,326	0,108	1,265
WB-Förderung	-0,051	-1,033	-0,004	-0,954	0,022	0,554
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,016	0,379	0,001	0,377	0,035	1,091
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,087	2,052	0,007	1,624	-0,018	-0,504
Zuständigkeit Einarbeitung	0,024	0,480	0,002	0,461	-0,042	-1,222
Einweisungsformen	-0,047	-0,908	-0,004	-0,935	-0,016	-0,433
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,051	-0,605	-0,004	-0,596	0,008	0,181
Verleiher zertifiziert	-0,101	-1,928	-0,008	-1,407	0,019	0,469
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,031	0,412	0,003	0,404	-0,017	-0,371
Systematische Einsatznachbereitung	-0,004	-0,069	0,000	-0,069	0,014	0,387
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,103	2,054	0,008	1,669	-0,062	-2,186
Betriebsrat	0,037	0,613	0,003	0,562	-0,103	-2,357
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,278	0,000	0,278	0,000	2,854
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,776	0,000	-0,758	0,000	-2,066
ZAB mit einer Niederlassung	-0,004	-0,089	0,000	-0,089	0,035	0,933
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,100	-1,182	-0,008	-1,127	0,001	0,029
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,114	-1,479	-0,009	-1,339	0,000	0,006
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,243	-2,082	-0,019	-1,702	0,148	1,987
Helferschwerepunkt	0,074	1,615	0,006	1,495	-0,003	-0,081
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,018	0,258	0,001	0,260	-0,010	-0,235
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,132	1,623	0,011	1,347	-0,062	-1,057
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,074	-1,116	-0,006	-1,021	0,020	0,459
Branchenschwerpunkt	0,053	1,188	0,004	1,126	-0,004	-0,148
Regionenschwerpunkt	-0,146	-2,246	-0,012	-1,670	0,118	2,373
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,001	0,013	0,000	0,013	-0,027	-0,694
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,071	1,114	0,006	1,033	-0,006	-0,118
Männlich					0,066	1,972
Anzahl der Beobachtungen		213		213		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.8 SP7

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Geschlecht (Männer)

	Stimme voll zu		Unentschieden		Stimme nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Alter in Jahren	0,001	0,598	0,000	0,604	-0,001	-1,045
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,037	-0,752	-0,006	-0,755	0,046	0,924
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,037	0,931	0,006	0,878	-0,029	-0,671
(Fach-)Hochschulausbildung	0,050	0,936	0,008	0,917	-0,055	-1,008
Partner erwerbstätig	-0,019	-0,663	-0,003	-0,656	0,033	1,034
Anzahl Kinder	-0,001	-0,111	0,000	-0,110	-0,009	-0,679
Wohnort Ostdeutschland	0,025	0,824	0,004	0,834	-0,063	-1,667
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,011	0,423	0,002	0,418	0,030	0,963
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,030	0,871	0,005	0,838	-0,041	-1,045
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,008	3,045	0,001	2,554	-0,010	-4,124
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,088	2,432	0,013	2,144	-0,092	-2,250
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,001	0,057	0,000	0,057	0,005	0,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,738	0,000	0,734	0,000	-1,191
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,916	0,000	-0,913	0,000	0,660
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,618	0,000	-1,455	0,000	1,205
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,223	0,000	1,148	0,000	-1,444
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,052	-1,189	-0,008	-1,167	0,039	0,767
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,028	-0,855	-0,004	-0,835	0,021	0,525
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,050	-1,127	-0,008	-1,119	0,015	0,276
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,023	-0,438	-0,003	-0,436	0,031	0,552
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,003	-0,051	0,000	-0,051	-0,042	-0,756
MA-Gespräche	-0,051	-1,107	-0,008	-1,139	0,016	0,332
MA-Entwicklungspläne	0,009	0,135	0,001	0,134	-0,062	-0,792
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,066	-0,913	-0,010	-0,842	0,108	1,265
WB-Förderung	-0,002	-0,056	0,000	-0,056	0,022	0,554
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,031	-1,145	-0,005	-1,124	0,035	1,091
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,014	0,423	0,002	0,416	-0,018	-0,504
Zuständigkeit Einarbeitung	0,017	0,584	0,003	0,574	-0,042	-1,222
Einweisungsformen	0,021	0,680	0,003	0,682	-0,016	-0,433
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,033	-0,969	-0,005	-0,894	0,008	0,181
Verleiher zertifiziert	0,037	1,046	0,006	0,991	0,019	0,469
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,013	0,299	0,002	0,301	-0,017	-0,371
Systematische Einsatznachbereitung	-0,008	-0,286	-0,001	-0,283	0,014	0,387
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,039	1,656	0,006	1,538	-0,062	-2,186
Betriebsrat	0,085	2,128	0,013	1,922	-0,103	-2,357
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-3,096	0,000	-2,501	0,000	2,854
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,121	0,000	1,911	0,000	-2,066
ZAB mit einer Niederlassung	-0,040	-1,192	-0,006	-1,149	0,035	0,933
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,026	0,771	0,004	0,786	0,001	0,029
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,009	0,209	0,001	0,209	0,000	0,006
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,079	-1,294	-0,012	-1,240	0,148	1,987
Helferschwerpunkt	-0,017	-0,628	-0,003	-0,622	-0,003	-0,081
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,003	-0,086	0,000	-0,086	-0,010	-0,235
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,018	0,377	0,003	0,376	-0,062	-1,057
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,004	-0,123	-0,001	-0,123	0,020	0,459
Branchenschwerpunkt	-0,014	-0,577	-0,002	-0,563	-0,004	-0,148
Regionenschwerpunkt	-0,075	-1,669	-0,012	-1,483	0,118	2,373
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,009	0,259	0,001	0,258	-0,027	-0,694
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,016	-0,352	-0,002	-0,352	-0,006	-0,118
Männlich					0,066	1,972
Anzahl der Beobachtungen		483		483		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.8 SP8

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Beendigung Arbeitslosigkeit)

	Stimme voll zu		Unentschieden		Stimme nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,067	-2,299	-0,007	-2,027	0,066	1,972
Alter in Jahren	0,001	0,605	0,000	0,608	-0,001	-1,045
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,036	-0,801	-0,004	-0,803	0,046	0,924
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,016	0,456	0,002	0,448	-0,029	-0,671
(Fach-)Hochschulabschluss	0,046	1,036	0,005	1,012	-0,055	-1,008
Partner erwerbstätig	-0,043	-1,588	-0,005	-1,481	0,033	1,034
Anzahl Kinder	0,002	0,138	0,000	0,138	-0,009	-0,679
Wohnort Ostdeutschland	0,054	1,642	0,006	1,616	-0,063	-1,667
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,021	-0,808	-0,002	-0,786	0,030	0,963
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,008	3,534	0,001	2,738	-0,010	-4,124
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	0,083	2,385	0,009	2,031	-0,092	-2,250
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,010	0,444	0,001	0,439	0,005	0,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,481	0,000	1,422	0,000	-1,191
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,394	0,000	-0,396	0,000	0,660
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,751	0,000	-1,528	0,000	1,205
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,985	0,000	0,928	0,000	-1,444
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,073	-1,620	-0,008	-1,468	0,039	0,767
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,024	-0,722	-0,003	-0,704	0,021	0,525
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,021	-0,493	-0,002	-0,491	0,015	0,276
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,032	-0,670	-0,004	-0,660	0,031	0,552
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,011	-0,259	-0,001	-0,258	-0,042	-0,756
MA-Gespräche	-0,007	-0,189	-0,001	-0,189	0,016	0,332
MA-Entwicklungspläne	0,006	0,059	0,001	0,059	-0,062	-0,792
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,022	-0,227	-0,002	-0,226	0,108	1,265
WB-Förderung	0,004	0,131	0,000	0,130	0,022	0,554
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,019	-0,729	-0,002	-0,735	0,035	1,091
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,002	-0,067	0,000	-0,067	-0,018	-0,504
Zuständigkeit Einarbeitung	0,027	0,942	0,003	0,902	-0,042	-1,222
Einweisungsformen	0,029	1,022	0,003	1,021	-0,016	-0,433
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,033	-1,007	-0,004	-0,920	0,008	0,181
Verleiher zertifiziert	-0,020	-0,609	-0,002	-0,609	0,019	0,469
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,044	0,821	0,005	0,808	-0,017	-0,371
Systematische Einsatznachbereitung	-0,039	-1,240	-0,004	-1,173	0,014	0,387
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,064	2,728	0,007	2,232	-0,062	-2,186
Betriebsrat	0,091	2,393	0,010	2,021	-0,103	-2,357
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,647	0,000	-2,218	0,000	2,854
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	1,764	0,000	1,642	0,000	-2,066
ZAB mit einer Niederlassung	-0,009	-0,276	-0,001	-0,275	0,035	0,933
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,004	0,115	0,000	0,115	0,001	0,029
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,008	-0,187	-0,001	-0,186	0,000	0,006
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,100	-1,602	-0,011	-1,489	0,148	1,987
Helferschwerpunkt	-0,005	-0,192	-0,001	-0,192	-0,003	-0,081
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,032	0,899	0,004	0,891	-0,010	-0,235
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,038	0,765	0,004	0,757	-0,062	-1,057
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,008	-0,216	-0,001	-0,215	0,020	0,459
Branchenschwerpunkt	0,010	0,381	0,001	0,385	-0,004	-0,148
Regionenschwerpunkt	-0,125	-2,810	-0,014	-2,259	0,118	2,373
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,051	1,522	0,006	1,390	-0,027	-0,694
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,037	-0,967	-0,004	-0,942	-0,006	-0,118
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit					-0,041	-1,045
Anzahl der Beobachtungen		583		583		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.8 SP9

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Motiv zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (Motiv: Nicht Beendigung Arbeitslosigkeit)

	Stimme voll zu		Unentschieden		Stimme nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,039	-0,704	-0,007	-0,699	0,066	1,972
Alter in Jahren	0,001	0,604	0,000	0,641	-0,001	-1,045
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,133	-1,693	-0,026	-1,333	0,046	0,924
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,015	0,161	0,003	0,160	-0,029	-0,671
(Fach-)Hochschulausbildung	0,007	0,073	0,001	0,072	-0,055	-1,008
Partner erwerbstätig	0,068	1,496	0,013	1,209	0,033	1,034
Anzahl Kinder	0,040	2,175	0,008	1,378	-0,009	-0,679
Wohnort Ostdeutschland	0,050	0,833	0,010	0,868	-0,063	-1,667
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,070	-1,249	-0,014	-1,095	0,030	0,963
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,009	2,611	0,002	1,721	-0,010	-4,124
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	0,037	0,620	0,007	0,590	-0,092	-2,250
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,084	-1,683	-0,016	-1,510	0,005	0,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	-0,001	-1,054	0,000	-0,969	0,000	-1,191
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,819	0,000	-0,779	0,000	0,660
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,584	0,000	-0,592	0,000	1,205
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	2,538	0,000	1,566	0,000	-1,444
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,118	1,440	0,023	1,143	0,039	0,767
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,014	0,156	0,003	0,157	0,021	0,525
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,007	-0,061	-0,001	-0,061	0,015	0,276
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,009	-0,095	-0,002	-0,095	0,031	0,552
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,214	2,330	0,041	1,608	-0,042	-0,756
MA-Gespräche	-0,193	-3,020	-0,037	-1,762	0,016	0,332
MA-Entwicklungspläne	-0,061	-0,544	-0,012	-0,522	-0,062	-0,792
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,003	0,024	0,001	0,024	0,108	1,265
WB-Förderung	0,028	0,483	0,005	0,486	0,022	0,554
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,085	-1,745	-0,016	-1,388	0,035	1,091
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,082	1,388	0,016	1,075	-0,018	-0,504
Zuständigkeit Einarbeitung	0,012	0,201	0,002	0,193	-0,042	-1,222
Einweisungsformen	-0,134	-1,711	-0,026	-1,419	-0,016	-0,433
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,147	1,476	0,028	1,211	0,008	0,181
Verleiher zertifiziert	0,019	0,348	0,004	0,333	0,019	0,469
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,124	-1,843	-0,024	-1,389	-0,017	-0,371
Systematische Einsatznachbereitung	0,018	0,308	0,003	0,304	0,014	0,387
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,051	1,259	0,010	1,415	-0,062	-2,186
Betriebsrat	-0,052	-0,672	-0,010	-0,662	-0,103	-2,357
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-0,950	0,000	-0,859	0,000	2,854
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	1,320	0,000	1,133	0,000	-2,066
ZAB mit einer Niederlassung	-0,007	-0,115	-0,001	-0,114	0,035	0,933
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,148	-2,144	-0,029	-1,469	0,001	0,029
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,170	-1,951	-0,033	-1,314	0,000	0,006
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,306	-2,445	-0,059	-1,719	0,148	1,987
Helferschwerpunkt	0,043	0,825	0,008	0,720	-0,003	-0,081
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,021	-0,372	-0,004	-0,368	-0,010	-0,235
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,220	2,519	0,042	1,675	-0,062	-1,057
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,089	1,076	0,017	0,963	0,020	0,459
Branchenschwerpunkt	0,021	0,425	0,004	0,402	-0,004	-0,148
Regionenschwerpunkt	-0,022	-0,289	-0,004	-0,279	0,118	2,373
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,078	-1,208	-0,015	-1,230	-0,027	-0,694
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,250	2,886	0,048	1,782	-0,006	-0,118
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit					-0,041	-1,045
Anzahl der Beobachtungen		113		113		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.8 SP10

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb mit Helferschwerpunkt)

	Stimme voll zu		Unentschieden		Stimme nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,077	-2,327	-0,010	-2,084	0,066	1,972
Alter in Jahren	0,000	-0,322	0,000	-0,323	-0,001	-1,045
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,074	-1,618	-0,010	-1,555	0,046	0,924
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,055	1,407	0,007	1,354	-0,029	-0,671
(Fach-)Hochschulausbildung	0,063	1,188	0,008	1,133	-0,055	-1,008
Partner erwerbstätig	-0,027	-0,797	-0,004	-0,790	0,033	1,034
Anzahl Kinder	-0,007	-0,534	-0,001	-0,525	-0,009	-0,679
Wohnort Ostdeutschland	0,005	0,143	0,001	0,143	-0,063	-1,667
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,044	-1,411	-0,006	-1,346	0,030	0,963
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,010	0,214	0,001	0,214	-0,041	-1,045
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,006	2,546	0,001	2,219	-0,010	-4,124
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,088	1,983	0,012	1,812	-0,092	-2,250
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,008	0,290	0,001	0,289	0,005	0,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,001	2,048	0,000	1,811	0,000	-1,191
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-1,775	0,000	-1,713	0,000	0,660
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,577	0,000	-1,447	0,000	1,205
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,517	0,000	1,453	0,000	-1,444
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,045	-0,900	-0,006	-0,887	0,039	0,767
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,022	-0,536	-0,003	-0,527	0,021	0,525
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,020	0,381	0,003	0,378	0,015	0,276
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,002	0,045	0,000	0,045	0,031	0,552
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,060	0,977	0,008	0,952	-0,042	-0,756
MA-Gespräche	-0,006	-0,128	-0,001	-0,128	0,016	0,332
MA-Entwicklungspläne	0,034	0,468	0,005	0,462	-0,062	-0,792
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,093	-1,108	-0,012	-1,045	0,108	1,265
WB-Förderung	-0,069	-1,917	-0,009	-1,919	0,022	0,554
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,040	-1,264	-0,005	-1,271	0,035	1,091
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,063	1,815	0,008	1,735	-0,018	-0,504
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,009	-0,278	-0,001	-0,276	-0,042	-1,222
Einweisungsformen	0,006	0,175	0,001	0,174	-0,016	-0,433
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,017	-0,383	-0,002	-0,379	0,008	0,181
Verleiher zertifiziert	-0,036	-0,921	-0,005	-0,912	0,019	0,469
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,032	0,567	0,004	0,572	-0,017	-0,371
Systematische Einsatznachbereitung	-0,008	-0,229	-0,001	-0,228	0,014	0,387
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,030	1,026	0,004	0,985	-0,062	-2,186
Betriebsrat	0,079	2,060	0,010	1,809	-0,103	-2,357
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,757	0,000	-2,246	0,000	2,854
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,727	0,000	2,195	0,000	-2,066
ZAB mit einer Niederlassung	0,002	0,046	0,000	0,046	0,035	0,933
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,015	-0,382	-0,002	-0,377	0,001	0,029
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,085	-1,842	-0,011	-1,625	0,000	0,006
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,141	-2,194	-0,019	-1,950	0,148	1,987
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,034	-0,819	-0,005	-0,799	-0,010	-0,235
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,034	0,609	0,004	0,605	-0,062	-1,057
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,008	-0,181	-0,001	-0,180	0,020	0,459
Branchenschwerpunkt	-0,035	-1,212	-0,005	-1,173	-0,004	-0,148
Regionenschwerpunkt	-0,058	-1,102	-0,008	-1,023	0,118	2,373
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,001	-0,013	0,000	-0,013	-0,027	-0,694
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,051	0,999	0,007	0,944	-0,006	-0,118
Helferschwerpunkt					-0,003	-0,081
Anzahl der Beobachtungen		403		403		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.8 SP11

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Helferschwerpunkt (Betrieb ohne Helferschwerpunkt)

	Stimme voll zu		Unentschieden		Stimme nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,034	-0,884	-0,004	-0,883	0,066	1,972
Alter in Jahren	0,003	2,038	0,000	1,843	-0,001	-1,045
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,014	0,231	0,002	0,231	0,046	0,924
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,059	-1,034	-0,007	-1,037	-0,029	-0,671
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,024	-0,394	-0,003	-0,398	-0,055	-1,008
Partner erwerbstätig	-0,023	-0,685	-0,003	-0,687	0,033	1,034
Anzahl Kinder	0,034	2,104	0,004	1,821	-0,009	-0,679
Wohnort Ostdeutschland	0,054	1,108	0,006	1,094	-0,063	-1,667
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,020	-0,555	-0,002	-0,535	0,030	0,963
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,058	1,578	0,007	1,399	-0,041	-1,045
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,009	3,112	0,001	2,065	-0,010	-4,124
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbelegschaft	0,047	1,011	0,006	1,026	-0,092	-2,250
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,017	-0,538	-0,002	-0,548	0,005	0,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,119	0,000	0,119	0,000	-1,191
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,382	0,000	0,380	0,000	0,660
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,579	0,000	-0,577	0,000	1,205
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,284	0,000	1,150	0,000	-1,444
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,041	-0,713	-0,005	-0,685	0,039	0,767
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,001	-0,011	0,000	-0,011	0,021	0,525
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,057	-0,868	-0,007	-0,876	0,015	0,276
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,046	-0,663	-0,006	-0,640	0,031	0,552
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,023	0,378	0,003	0,370	-0,042	-0,756
MA-Gespräche	-0,011	-0,211	-0,001	-0,210	0,016	0,332
MA-Entwicklungspläne	0,123	1,462	0,015	1,279	-0,062	-0,792
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,154	-1,722	-0,018	-1,379	0,108	1,265
WB-Förderung	0,070	1,403	0,008	1,227	0,022	0,554
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,036	-1,034	-0,004	-0,936	0,035	1,091
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,029	-0,535	-0,003	-0,556	-0,018	-0,504
Zuständigkeit Einarbeitung	0,059	1,354	0,007	1,193	-0,042	-1,222
Einweisungsformen	-0,014	-0,269	-0,002	-0,261	-0,016	-0,433
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,026	-0,397	-0,003	-0,390	0,008	0,181
Verleiher zertifiziert	0,053	1,318	0,006	1,177	0,019	0,469
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,006	-0,114	-0,001	-0,113	-0,017	-0,371
Systematische Einsatznachbereitung	-0,032	-0,810	-0,004	-0,802	0,014	0,387
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,076	2,212	0,009	1,900	-0,062	-2,186
Betriebsrat	0,010	0,185	0,001	0,184	-0,103	-2,357
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-1,093	0,000	-1,078	0,000	2,854
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	0,402	0,000	0,404	0,000	-2,066
ZAB mit einer Niederlassung	-0,034	-0,851	-0,004	-0,789	0,035	0,933
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,045	-0,911	-0,005	-0,872	0,001	0,029
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,085	1,429	0,010	1,319	0,000	0,006
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,096	-0,892	-0,012	-0,866	0,148	1,987
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,111	2,329	0,013	2,008	-0,010	-0,235
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,063	0,775	0,008	0,770	-0,062	-1,057
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,006	-0,113	-0,001	-0,112	0,020	0,459
Branchenschwerpunkt	0,037	0,966	0,004	0,919	-0,004	-0,148
Regionenschwerpunkt	-0,116	-2,519	-0,014	-1,817	0,118	2,373
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,055	1,434	0,007	1,205	-0,027	-0,694
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,048	-0,843	-0,006	-0,848	-0,006	-0,118
Helferschwerpunkt					-0,003	-0,081
Anzahl der Beobachtungen		293		293		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.9 SP1 (Einsatzd.)

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Betriebszugehörigkeit in Tagen“

	Koeffizient	t-Wert
Männlich	-69,994	-1,28
Alter in Jahren	3,128	1,471
Deutsche Staatsangehörigkeit	-50,298	-0,809
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	69,301	1,398
(Fach-)Hochschulausbildung	19,873	0,278
Partner erwerbstätig	-9,221	-0,167
Anzahl Kinder	13,809	0,753
Wohnort Ostdeutschland	102,683	1,343
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	188,83	3,21
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	43,537	0,682
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	6,375	2,593
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	-83,005	-1,08
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-91,761	-2,067
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	25,502	0,54
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,412	3,921
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	-0,261	-0,751
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,619	1,835
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,017	0,396
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	1,01	8,292
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-4,168	-0,036
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-123,794	-1,669
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-103,471	-1,191
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-62,177	-0,739
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	62,107	0,526
MA-Gespräche	-236,271	-2,039
MA-Entwicklungspläne	-192,184	-0,901
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	273,065	1,247
WB-Förderung	-105,44	-1,101
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	35,765	0,685
Maßnahmen Gesundheitsschutz	52,126	0,939
Zuständigkeit Einarbeitung	58,852	0,863
Einweisungsformen	-56,667	-0,868
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-84,16	-0,523
Verleiher zertifiziert	-21,759	-0,275
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	43,2	0,339
Systematische Einsatznachbereitung	40,899	0,587
Betriebsrat	58,195	0,778
ZAB mit einer Niederlassung	82,415	0,944
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,922	-0,011
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-45,288	-0,393
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-14,157	-0,088
Helferschwerpunkt	-94,631	-1,696
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	35,253	0,487
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	85,253	0,915
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	51,23	0,401
Branchenschwerpunkt	28,831	0,478
Regionenschwerpunkt	-59,422	-0,361
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	32,571	0,413
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-51,22	-0,503
Konstante	39,651	0,114
Anzahl der Beobachtungen		685

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.9 SP2 (Selber ZAB)

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012“

	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,069	1,535
Alter in Jahren	0,004	2,75
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,002	-0,031
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,023	-0,486
(Fach-)Hochschulausbildung	0,005	0,074
Partner erwerbstätig	0,03	0,784
Anzahl Kinder	0,005	0,379
Wohnort Ostdeutschland	0,104	2,322
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,025	-0,516
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,007	-2,909
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	-0,065	-1,251
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,008	0,24
Als Zeitarbeiter/in erkennbar	-0,017	-0,486
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0	6,212
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0	-4,993
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0	-0,354
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,001	1,866
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0	-0,367
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0	-0,082
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,074	1,015
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,03	0,557
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,043	0,581
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,097	-1,254
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,006	0,092
MA-Gespräche	-0,008	-0,126
MA-Entwicklungspläne	-0,103	-0,748
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,088	0,613
WB-Förderung	0,007	0,131
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,009	-0,25
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,02	0,459
Zuständigkeit Einarbeitung	0,005	0,136
Einweisungsformen	0,027	0,551
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,026	0,453
Verleiher zertifiziert	0,001	0,021
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,128	-1,777
Systematische Einsatznachbereitung	0,013	0,284
Betriebsrat	-0,01	-0,206
ZAB mit einer Niederlassung	0,05	0,943
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,033	0,573
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,137	2,19
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,058	0,637
Helferschwerpunkt	-0,08	-1,875
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,049	-0,954
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,028	-0,49
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,13	-1,713
Branchenschwerpunkt	0,01	0,242
Regionenschwerpunkt	0,035	0,537
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,046	-0,857
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,031	-0,495
Anzahl der Beobachtungen		697

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeiter; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.11 SP1

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Gesamtmodell

	Geringe Zufriedenheit		Mittlere Zufriedenheit		Hohe Zufriedenheit	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,037	-1,105	0,002	0,928	0,035	1,107
Alter in Jahren	0,001	0,568	0,000	-0,556	-0,001	-0,567
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,021	-0,428	0,001	0,414	0,020	0,429
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,104	1,978	-0,006	-1,344	-0,098	-1,980
(Fach-)Hochschulausbildung	0,029	0,523	-0,002	-0,499	-0,028	-0,523
Partner erwerbstätig	0,007	0,200	0,000	-0,196	-0,006	-0,200
Anzahl Kinder	0,011	0,816	-0,001	-0,794	-0,011	-0,813
Wohnort Ostdeutschland	-0,029	-0,725	0,002	0,695	0,028	0,723
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,079	-2,381	0,005	1,450	0,075	2,383
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,083	1,911	-0,005	-1,390	-0,078	-1,900
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,002	-1,132	0,000	0,973	0,002	1,132
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbeschäftigung	0,021	0,517	-0,001	-0,507	-0,020	-0,517
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,013	0,416	-0,001	-0,415	-0,012	-0,416
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,070	2,144	-0,004	-1,444	-0,066	-2,134
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-3,156	0,000	1,696	0,000	3,113
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,650	0,000	-1,602	0,000	-2,624
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,730	0,000	0,659	0,000	0,732
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,999	0,000	-1,315	0,000	-2,007
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-3,151	0,000	1,648	0,000	3,128
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,560	0,000	-1,216	0,000	-1,557
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,072	1,166	-0,004	-0,966	-0,068	-1,168
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,016	0,341	-0,001	-0,333	-0,015	-0,341
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,099	-1,658	0,006	1,227	0,093	1,659
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,036	0,516	-0,002	-0,498	-0,034	-0,516
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,002	-0,038	0,000	0,038	0,002	0,038
MA-Gespräche	0,109	2,081	-0,006	-1,403	-0,102	-2,077
MA-Entwicklungspläne	0,192	2,433	-0,011	-1,585	-0,181	-2,406
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,187	-2,217	0,011	1,590	0,176	2,184
WB-Förderung	-0,055	-1,540	0,003	1,183	0,052	1,541
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,028	-0,904	0,002	0,808	0,027	0,905
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,034	0,934	-0,002	-0,878	-0,032	-0,930
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,006	-0,175	0,000	0,174	0,006	0,175
Einweisungsformen	0,019	0,550	-0,001	-0,506	-0,018	-0,551
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,106	-1,766	0,006	1,213	0,100	1,777
Verleiher zertifiziert	-0,041	-1,187	0,002	1,009	0,039	1,186
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,026	-0,325	0,001	0,312	0,024	0,325
Systematische Einsatznachbereitung	0,069	1,797	-0,004	-1,260	-0,065	-1,802
Betriebsrat	-0,055	-1,304	0,003	1,005	0,052	1,311
ZAB mit einer Niederlassung	-0,005	-0,124	0,000	0,124	0,004	0,124
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,000	-0,007	0,000	0,007	0,000	0,007
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,052	1,091	-0,003	-0,982	-0,049	-1,087
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,088	-1,171	0,005	1,004	0,083	1,169
Helferschwerpunkt	-0,064	-1,864	0,004	1,283	0,060	1,869
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,062	1,500	-0,004	-1,089	-0,058	-1,511
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,040	-0,956	0,002	0,874	0,038	0,954
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,013	0,262	-0,001	-0,259	-0,012	-0,262
Branchenschwerpunkt	-0,032	-1,021	0,002	0,894	0,030	1,021
Regionenschwerpunkt	-0,043	-0,737	0,002	0,687	0,040	0,737
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,058	-1,459	0,003	1,099	0,055	1,465
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,009	0,211	-0,001	-0,208	-0,009	-0,211
Anzahl der Beobachtungen		695		695		695

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.11 SP2
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Standarderwartungen (ZAN mit Standarderwartungen)

	Geringe Zufriedenheit		Mittlere Zufriedenheit		Hohe Zufriedenheit	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,001	0,01	0,000	-0,010	-0,001	-0,01
Alter in Jahren	0,000	-0,134	0,000	0,134	0,000	0,134
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,028	-0,349	0,001	0,319	0,027	0,348
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,113	1,58	-0,004	-0,668	-0,109	-1,589
(Fach-)Hochschulausbildung	0,016	0,203	-0,001	-0,189	-0,016	-0,203
Partner erwerbstätig	0,014	0,259	-0,001	-0,25	-0,013	-0,259
Anzahl Kinder	-0,007	-0,264	0,000	0,247	0,006	0,264
Wohnort Ostdeutschland	-0,054	-0,992	0,002	0,57	0,052	0,999
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,018	-0,362	0,001	0,334	0,017	0,361
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,044	0,695	-0,002	-0,544	-0,043	-0,692
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,005	-1,670	0,000	0,655	0,005	1,693
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbelegschaft	0,004	0,070	0,000	-0,071	-0,004	-0,07
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,046	-0,951	0,002	0,582	0,044	0,953
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	-0,001	-1,297	0,000	0,643	0,001	1,302
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,001	1,822	0,000	-0,715	-0,001	-1,814
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,726	0,000	0,752	0,000	1,696
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,291	0,000	0,272	0,000	0,291
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,066	0,678	-0,003	-0,495	-0,064	-0,679
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,037	-0,488	0,001	0,418	0,035	0,487
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,167	-1,794	0,006	0,752	0,161	1,763
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,044	-0,400	0,002	0,393	0,042	0,398
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,097	-1,006	0,004	0,628	0,093	1,002
MA-Gespräche	0,244	2,97	-0,009	-0,723	-0,234	-3,007
MA-Entwicklungspläne	0,29	2,312	-0,011	-0,734	-0,279	-2,297
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,304	-2,264	0,012	0,728	0,292	2,255
WB-Förderung	-0,041	-0,665	0,002	0,502	0,039	0,665
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,018	-0,361	0,001	0,312	0,017	0,362
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,076	1,258	-0,003	-0,659	-0,073	-1,256
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,065	-1,274	0,002	0,611	0,063	1,288
Einweisungsformen	0,044	0,702	-0,002	-0,546	-0,042	-0,699
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,034	-0,421	0,001	0,377	0,032	0,421
Verleiher zertifiziert	0,011	0,182	0,000	-0,178	-0,011	-0,182
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,07	0,606	-0,003	-0,51	-0,067	-0,603
Systematische Einsatznachbereitung	0,077	1,214	-0,003	-0,612	-0,074	-1,224
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,068	1,349	-0,003	-0,642	-0,065	-1,356
Betriebsrat	-0,045	-0,718	0,002	0,536	0,043	0,717
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-3,133	0,000	0,757	0,000	3,081
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	3,404	0,000	-0,761	0,000	-3,335
ZAB mit einer Niederlassung	-0,029	-0,435	0,001	0,361	0,028	0,436
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,029	-0,413	0,001	0,342	0,028	0,414
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,100	1,280	-0,004	-0,713	-0,096	-1,265
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,088	-0,726	0,003	0,486	0,085	0,73
Helferschwerpunkt	-0,115	-2,123	0,004	0,681	0,110	2,163
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,119	1,784	-0,005	-0,744	-0,114	-1,758
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,07	0,726	-0,003	-0,519	-0,068	-0,726
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,062	-0,85	0,002	0,515	0,060	0,859
Branchenschwerpunkt	-0,003	-0,057	0,000	0,057	0,003	0,057
Regionenschwerpunkt	0,038	0,477	-0,001	-0,38	-0,036	-0,479
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,005	0,079	0,000	-0,079	-0,005	-0,078
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,025	-0,364	0,001	0,347	0,024	0,363
Anzahl der Beobachtungen		315		315		315

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.11 SP3

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitszufriedenheit“: Stratifiziert nach Sprungbretterwartungen (ZAN mit Sprungbretterwartungen)

	Geringe Zufriedenheit		Mittlere Zufriedenheit		Hohe Zufriedenheit	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,026	-0,619	0,001	0,430	0,025	0,619
Alter in Jahren	0,001	0,514	0,000	-0,390	-0,001	-0,513
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,039	0,534	-0,001	-0,392	-0,038	-0,534
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,078	1,184	-0,002	-0,503	-0,076	-1,191
(Fach-)Hochschulausbildung	0,001	0,013	0,000	-0,013	-0,001	-0,013
Partner erwerbstätig	0,054	1,261	-0,001	-0,513	-0,053	-1,267
Anzahl Kinder	-0,015	-0,767	0,000	0,450	0,015	0,769
Wohnort Ostdeutschland	-0,067	-1,363	0,002	0,556	0,065	1,355
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,049	-1,111	0,001	0,491	0,047	1,119
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,146	2,601	-0,004	-0,576	-0,142	-2,587
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,005	-1,905	0,000	0,561	0,005	1,903
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbeschäftigung	-0,008	-0,166	0,000	0,159	0,008	0,166
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,036	-0,947	0,001	0,469	0,035	0,953
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,363	0,000	0,306	0,000	0,363
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,001	2,093	0,000	-0,575	-0,001	-2,078
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-2,085	0,000	0,588	0,000	2,055
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,057	0,000	0,056	0,000	0,057
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,113	1,501	-0,003	-0,566	-0,110	-1,491
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,017	-0,278	0,000	0,255	0,016	0,278
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,004	0,055	0,000	-0,054	-0,004	-0,055
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,043	0,464	-0,001	-0,351	-0,042	-0,464
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,015	-0,194	0,000	0,186	0,015	0,194
MA-Gespräche	0,137	1,983	-0,004	-0,566	-0,133	-1,978
MA-Entwicklungspläne	0,411	3,885	-0,011	-0,595	-0,40	-3,763
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,430	-3,701	0,011	0,593	0,419	3,60
WB-Förderung	-0,077	-1,711	0,002	0,547	0,075	1,717
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,024	-0,603	0,001	0,405	0,023	0,604
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,056	1,223	-0,001	-0,554	-0,054	-1,215
Zuständigkeit Einarbeitung	0,002	0,050	0,000	-0,05	-0,002	-0,050
Einweisungsformen	0,033	0,748	-0,001	-0,457	-0,032	-0,748
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,099	-1,571	0,003	0,576	0,096	1,555
Verleiher zertifiziert	-0,013	-0,265	0,000	0,24	0,012	0,265
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,070	-0,601	0,002	0,381	0,068	0,604
Systematische Einsatznachbereitung	0,097	1,877	-0,003	-0,542	-0,095	-1,894
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,066	1,601	-0,002	-0,531	-0,064	-1,614
Betriebsrat	0,000	-0,007	0,000	0,007	0,000	0,007
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-3,103	0,000	0,608	0,000	2,983
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	3,120	0,000	-0,600	0,000	-3,024
ZAB mit einer Niederlassung	-0,007	-0,138	0,000	0,134	0,007	0,138
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,038	0,693	-0,001	-0,481	-0,037	-0,690
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,077	1,157	-0,002	-0,538	-0,075	-1,152
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,059	-0,639	0,002	0,414	0,058	0,641
Helferschwerpunkt	-0,079	-1,770	0,002	0,531	0,077	1,793
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,092	1,816	-0,002	-0,535	-0,09	-1,838
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,038	0,568	-0,001	-0,398	-0,037	-0,569
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,041	-0,739	0,001	0,472	0,04	0,737
Branchenschwerpunkt	0,038	0,884	-0,001	-0,468	-0,037	-0,888
Regionenschwerpunkt	0,002	0,027	0,000	-0,027	-0,002	-0,027
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,034	-0,698	0,001	0,408	0,033	0,702
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,009	0,178	0	-0,16	-0,008	-0,178
Anzahl der Beobachtungen		437		437		437

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.12 SP1

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Gesamtmodell

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,025	0,678	-0,007	-0,674	-0,006	-0,671
Alter in Jahren	-0,001	-0,378	0,000	0,376	0,000	0,382
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,034	-0,675	0,009	0,675	0,008	0,671
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,063	1,652	-0,017	-1,642	-0,014	-1,597
(Fach-)Hochschulausbildung	0,093	1,900	-0,025	-1,835	-0,020	-1,796
Partner erwerbstätig	-0,005	-0,188	0,001	0,188	0,001	0,188
Anzahl Kinder	-0,019	-1,369	0,005	1,369	0,004	1,354
Wohnort Ostdeutschland	-0,074	-1,913	0,020	1,926	0,016	1,732
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,051	-1,687	0,014	1,656	0,011	1,628
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,017	-0,420	0,005	0,418	0,004	0,419
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,002	-1,050	0,001	1,052	0,001	1,020
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbetriebsgesellschaft	0,103	2,697	-0,028	-2,618	-0,023	-2,499
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,047	1,500	-0,013	-1,479	-0,010	-1,467
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,032	1,061	-0,009	-1,051	-0,007	-1,059
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-1,686	0,000	1,658	0,000	1,598
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	1,505	0,000	-1,480	0,000	-1,444
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,298	0,000	0,297	0,000	0,300
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,567	0,000	-0,562	0,000	-0,567
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,961	0,000	1,988	0,000	1,738
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,394	0,000	-1,387	0,000	-1,333
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,100	1,742	-0,027	-1,680	-0,022	-1,650
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,128	2,908	-0,035	-2,709	-0,028	-2,553
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,043	-0,746	0,012	0,749	0,010	0,739
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,094	1,408	-0,025	-1,369	-0,021	-1,415
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,066	1,100	-0,018	-1,074	-0,014	-1,085
MA-Gespräche	0,004	0,071	-0,001	-0,071	-0,001	-0,071
MA-Entwicklungspläne	-0,045	-0,433	0,012	0,431	0,010	0,435
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,054	0,501	-0,015	-0,500	-0,012	-0,505
WB-Förderung	-0,010	-0,232	0,003	0,231	0,002	0,231
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,014	-0,491	0,004	0,492	0,003	0,491
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,039	-1,129	0,011	1,135	0,009	1,082
Zuständigkeit Einarbeitung	0,017	0,484	-0,004	-0,480	-0,004	-0,487
Einweisungsformen	0,042	1,191	-0,011	-1,180	-0,009	-1,166
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,000	0,004	0,000	-0,004	0,000	-0,004
Verleiher zertifiziert	-0,049	-1,335	0,013	1,322	0,011	1,315
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,050	0,711	-0,013	-0,712	-0,011	-0,695
Systematische Einsatznachbereitung	-0,011	-0,270	0,003	0,270	0,002	0,270
Betriebsrat	-0,056	-1,403	0,015	1,373	0,012	1,401
ZAB mit einer Niederlassung	-0,022	-0,602	0,006	0,606	0,005	0,594
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,108	2,358	-0,029	-2,326	-0,024	-2,106
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,088	1,757	-0,024	-1,772	-0,019	-1,665
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,172	2,284	-0,047	-2,244	-0,038	-2,064
Helferschwerpunkt	-0,035	-1,105	0,009	1,106	0,008	1,076
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,028	-0,624	0,008	0,621	0,006	0,626
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,020	-0,390	0,005	0,391	0,004	0,389
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,040	-0,705	0,011	0,703	0,009	0,707
Branchenschwerpunkt	-0,097	-2,968	0,026	2,923	0,021	2,648
Regionenschwerpunkt	-0,015	-0,251	0,004	0,251	0,003	0,249
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,034	-0,854	0,009	0,855	0,007	0,833
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,030	0,573	-0,008	-0,572	-0,007	-0,566
Anzahl der Beobachtungen		692		692		692

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.12 SP2

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleihers“: Stratifiziert nach Standarderwartungen (ZAN mit Standarderwartungen)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,013	-0,292	0,002	0,293	-0,006	-0,671
Alter in Jahren	-0,003	-1,156	0,000	1,081	0,000	0,382
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,074	0,770	-0,013	-0,752	0,008	0,671
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,062	0,972	-0,011	-0,965	-0,014	-1,597
(Fach-)Hochschulabschluss	0,096	1,249	-0,017	-1,218	-0,020	-1,796
Partner erwerbstätig	0,073	1,821	-0,013	-1,655	0,001	0,188
Anzahl Kinder	-0,043	-1,910	0,007	1,702	0,004	1,354
Wohnort Ostdeutschland	-0,052	-1,050	0,009	1,006	0,016	1,732
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,073	-1,679	0,013	1,571	0,011	1,628
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,015	0,285	-0,003	-0,284	0,004	0,419
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,005	-1,763	0,001	1,620	0,001	1,020
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,154	2,818	-0,027	-2,294	-0,023	-2,499
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,006	0,129	-0,001	-0,129	-0,010	-1,467
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,755	0,000	0,724	0,000	0,300
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,702	0,000	-0,675	0,000	-0,567
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,104	0,000	1,107	0,000	1,738
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,799	0,000	-1,687	0,000	-1,333
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,176	2,156	-0,030	-1,851	-0,022	-1,650
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,073	1,029	-0,013	-0,990	-0,028	-2,553
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,041	-0,509	0,007	0,512	0,010	0,739
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,118	1,446	-0,020	-1,336	-0,021	-1,415
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,061	0,70	-0,011	-0,682	-0,014	-1,085
MA-Gespräche	0,155	1,913	-0,027	-1,724	-0,001	-0,071
MA-Entwicklungspläne	0,069	0,542	-0,012	-0,541	0,010	0,435
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,118	-0,894	0,020	0,874	-0,012	-0,505
WB-Förderung	0,016	0,317	-0,003	-0,318	0,002	0,231
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,031	-0,841	0,005	0,839	0,003	0,491
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,055	1,123	-0,009	-1,080	0,009	1,082
Zuständigkeit Einarbeitung	0,037	0,866	-0,006	-0,821	-0,004	-0,487
Einweisungsformen	0,017	0,351	-0,003	-0,348	-0,009	-1,166
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,029	-0,371	0,005	0,365	0,000	-0,004
Verleiher zertifiziert	-0,054	-1,019	0,009	1,016	0,011	1,315
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,059	-0,836	0,010	0,846	-0,011	-0,695
Systematische Einsatznachbereitung	0,008	0,123	-0,001	-0,123	0,002	0,270
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,001	0,027	0,000	-0,027	-0,007	-1,059
Betriebsrat	0,021	0,365	-0,004	-0,365	0,012	1,401
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,443	0,000	-0,442	0,000	1,598
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,286	0,000	0,287	0,000	-1,444
ZAB mit einer Niederlassung	-0,044	-0,842	0,008	0,830	0,005	0,594
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,158	2,661	-0,027	-2,434	-0,024	-2,106
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,104	1,490	-0,018	-1,470	-0,019	-1,665
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,307	2,526	-0,053	-2,279	-0,038	-2,064
Helferschwerpunkt	-0,076	-1,539	0,013	1,455	0,008	1,076
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,155	-2,668	0,027	2,384	0,006	0,626
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,216	-2,841	0,037	2,527	0,009	0,707
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,159	-2,438	0,027	2,284	0,004	0,389
Branchenschwerpunkt	-0,132	-3,025	0,023	2,739	0,021	2,648
Regionenschwerpunkt	-0,033	-0,47	0,006	0,467	0,003	0,249
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,086	-1,526	0,015	1,476	0,007	0,833
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,091	1,511	-0,016	-1,424	-0,007	-0,566
Anzahl der Beobachtungen		312		312		692

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.12 SP3

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Verleiher’s“: Stratifiziert nach Sprungbretterwartungen (ZAN mit Sprungbretterwartungen)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,019	-0,390	0,005	0,391	-0,006	-0,671
Alter in Jahren	-0,002	-0,977	0,001	0,949	0,000	0,382
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,048	-0,799	0,013	0,800	0,008	0,671
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,055	1,083	-0,015	-1,086	-0,014	-1,597
(Fach-)Hochschulausbildung	0,091	1,215	-0,025	-1,208	-0,020	-1,796
Partner erwerbstätig	0,029	0,758	-0,008	-0,749	0,001	0,188
Anzahl Kinder	-0,014	-0,739	0,004	0,733	0,004	1,354
Wohnort Ostdeutschland	-0,001	-0,020	0,000	0,020	0,016	1,732
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,048	-1,333	0,013	1,306	0,011	1,628
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,019	-0,341	0,005	0,340	0,004	0,419
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,004	-1,393	0,001	1,380	0,001	1,020
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	0,146	2,897	-0,04	-2,762	-0,023	-2,499
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,022	0,532	-0,006	-0,533	-0,010	-1,467
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-1,266	0,000	1,224	0,000	0,300
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,910	0,000	-0,894	0,000	-0,567
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,283	0,000	1,285	0,000	1,738
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,685	0,000	-1,659	0,000	-1,333
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,195	2,602	-0,053	-2,417	-0,022	-1,650
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,147	2,439	-0,040	-2,327	-0,028	-2,553
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,021	-0,273	0,006	0,273	0,010	0,739
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,163	1,955	-0,044	-1,878	-0,021	-1,415
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,107	1,469	-0,029	-1,419	-0,014	-1,085
MA-Gespräche	0,058	0,825	-0,016	-0,828	-0,001	-0,071
MA-Entwicklungspläne	0,143	1,116	-0,039	-1,122	0,010	0,435
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,172	-1,301	0,047	1,307	-0,012	-0,505
WB-Förderung	0,014	0,320	-0,004	-0,319	0,002	0,231
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,006	-0,174	0,002	0,174	0,003	0,491
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,028	0,649	-0,008	-0,645	0,009	1,082
Zuständigkeit Einarbeitung	0,030	0,773	-0,008	-0,763	-0,004	-0,487
Einweisungsformen	0,079	1,946	-0,022	-1,870	-0,009	-1,166
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,052	-0,829	0,014	0,814	0,000	-0,004
Verleiher zertifiziert	-0,031	-0,645	0,009	0,637	0,011	1,315
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,069	0,755	-0,019	-0,763	-0,011	-0,695
Systematische Einsatznachbereitung	0,020	0,431	-0,005	-0,431	0,002	0,270
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,045	1,148	-0,012	-1,135	-0,007	-1,059
Betriebsrat	-0,060	-1,290	0,016	1,263	0,012	1,401
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-1,802	0,000	1,809	0,000	1,598
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,812	0,000	-2,771	0,000	-1,444
ZAB mit einer Niederlassung	-0,06	-1,359	0,016	1,366	0,005	0,594
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,146	2,659	-0,04	-2,599	-0,024	-2,106
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,088	1,407	-0,024	-1,399	-0,019	-1,665
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,263	2,563	-0,072	-2,426	-0,038	-2,064
Helferschwerpunkt	-0,084	-2,121	0,023	2,027	0,008	1,076
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,056	-1,054	0,015	1,051	0,006	0,626
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,104	-1,529	0,028	1,508	0,009	0,707
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,119	-1,973	0,033	1,930	0,004	0,389
Branchenschwerpunkt	-0,107	-2,580	0,029	2,511	0,021	2,648
Regionenschwerpunkt	-0,008	-0,121	0,002	0,121	0,003	0,249
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,102	-2,122	0,028	2,081	0,007	0,833
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,047	0,745	-0,013	-0,744	-0,007	-0,566
Anzahl der Beobachtungen		434		434		692

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.13 SP1

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleiher“: Gesamtmodell

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,010	-0,534	-0,004	-0,539	0,012	0,536
Alter in Jahren	0,001	0,777	0,000	0,771	-0,001	-0,778
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,040	-1,333	-0,017	-1,336	0,049	1,346
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,020	0,786	0,008	0,785	-0,024	-0,781
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,006	-0,192	-0,002	-0,192	0,007	0,192
Partner erwerbstätig	0,005	0,299	0,002	0,300	-0,006	-0,299
Anzahl Kinder	-0,008	-1,157	-0,003	-1,172	0,010	1,167
Wohnort Ostdeutschland	0,002	0,076	0,001	0,076	-0,002	-0,076
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,000	0,022	0,000	0,022	0,000	-0,022
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,007	0,305	0,003	0,305	-0,009	-0,305
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,001	-1,248	-0,001	-1,250	0,002	1,261
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,002	0,111	0,001	0,111	-0,003	-0,111
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,036	-2,226	-0,015	-2,111	0,044	2,213
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,013	0,813	0,006	0,819	-0,016	-0,815
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-3,612	0,000	-3,493	0,000	3,659
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,596	0,000	2,503	0,000	-2,611
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,083	0,000	0,083	0,000	-0,083
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,942	0,000	0,937	0,000	-0,941
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,573	0,000	-1,551	0,000	1,568
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,880	0,000	1,880	0,000	-1,904
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,034	1,206	0,014	1,197	-0,041	-1,209
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,037	1,481	0,016	1,471	-0,045	-1,477
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,005	-0,158	-0,002	-0,158	0,006	0,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,039	1,157	0,017	1,180	-0,048	-1,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,036	1,078	0,015	1,075	-0,045	-1,077
MA-Gespräche	0,030	1,138	0,013	1,132	-0,037	-1,141
MA-Entwicklungspläne	0,056	1,205	0,024	1,191	-0,069	-1,202
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,045	-0,910	-0,019	-0,902	0,055	0,907
WB-Förderung	0,014	0,718	0,006	0,716	-0,017	-0,717
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,039	-2,544	-0,016	-2,473	0,047	2,554
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,007	-0,396	-0,003	-0,392	0,008	0,394
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,004	-0,221	-0,002	-0,221	0,004	0,221
Einweisungsformen	0,001	0,071	0,001	0,071	-0,002	-0,071
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,036	-1,324	-0,015	-1,312	0,044	1,327
Verleiher zertifiziert	-0,036	-1,860	-0,015	-1,777	0,045	1,839
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,017	-0,549	-0,007	-0,546	0,021	0,548
Systematische Einsatznachbereitung	-0,011	-0,537	-0,005	-0,539	0,014	0,541
Betriebsrat	-0,047	-1,957	-0,020	-2,055	0,058	2,008
ZAB mit einer Niederlassung	-0,025	-1,426	-0,011	-1,364	0,031	1,409
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,034	1,531	0,014	1,492	-0,041	-1,525
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,044	1,784	0,019	1,752	-0,054	-1,777
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,009	0,191	0,004	0,191	-0,010	-0,191
Helferschwerpunkt	0,016	0,891	0,007	0,864	-0,020	-0,876
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,019	0,870	0,008	0,856	-0,024	-0,867
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,003	0,133	0,001	0,133	-0,004	-0,133
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,018	0,612	0,008	0,609	-0,022	-0,610
Branchenschwerpunkt	-0,008	-0,475	-0,003	-0,476	0,009	0,477
Regionenschwerpunkt	0,002	0,066	0,001	0,066	-0,002	-0,066
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,034	-1,701	-0,015	-1,713	0,042	1,734
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,034	-1,188	-0,015	-1,201	0,042	1,195
Anzahl der Beobachtungen		694		694		694

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.13 SP2

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleihers“: Stratifiziert nach Standarderwartungen (ZAN mit Standarderwartungen)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,016	-0,596	-0,01	-0,587	0,012	0,536
Alter in Jahren	0,000	0,113	0,000	0,114	-0,001	-0,778
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,046	-0,907	-0,028	-0,897	0,049	1,346
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,009	-0,253	-0,005	-0,254	-0,024	-0,781
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,051	-1,336	-0,031	-1,374	0,007	0,192
Partner erwerbstätig	-0,001	-0,033	0,000	-0,033	-0,006	-0,299
Anzahl Kinder	-0,003	-0,220	-0,002	-0,221	0,010	1,167
Wohnort Ostdeutschland	0,007	0,252	0,004	0,252	-0,002	-0,076
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,025	1,070	0,015	1,059	0,000	-0,022
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,005	0,155	0,003	0,155	-0,009	-0,305
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,002	-1,261	-0,001	-1,304	0,002	1,261
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,013	0,447	0,008	0,439	-0,003	-0,111
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,045	-1,880	-0,027	-1,833	0,044	2,213
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,676	0,000	0,663	0,000	-0,083
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,099	0,000	1,122	0,000	-0,941
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-2,516	0,000	-2,342	0,000	1,568
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,383	0,000	0,385	0,000	-1,904
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,098	2,113	0,059	2,232	-0,041	-1,209
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,069	2,135	0,042	2,129	-0,045	-1,477
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,014	-0,275	-0,008	-0,273	0,006	0,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,036	0,799	0,022	0,823	-0,048	-1,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,052	0,941	0,031	0,932	-0,045	-1,077
MA-Gespräche	0,037	1,020	0,022	1,030	-0,037	-1,141
MA-Entwicklungspläne	0,144	1,882	0,086	1,858	-0,069	-1,202
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,120	-1,540	-0,072	-1,520	0,055	0,907
WB-Förderung	-0,004	-0,150	-0,002	-0,150	-0,017	-0,717
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,038	-1,810	-0,023	-1,677	0,047	2,554
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,009	0,321	0,005	0,320	0,008	0,394
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,024	-1,133	-0,015	-1,104	0,004	0,221
Einweisungsformen	0,005	0,178	0,003	0,178	-0,002	-0,071
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,028	-0,796	-0,017	-0,794	0,044	1,327
Verleiher zertifiziert	-0,043	-1,756	-0,026	-1,733	0,045	1,839
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,040	-1,113	-0,024	-1,099	0,021	0,548
Systematische Einsatznachbereitung	0,005	0,170	0,003	0,169	0,014	0,541
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-0,005	-0,213	-0,003	-0,214	-0,016	-0,815
Betriebsrat	-0,022	-0,658	-0,013	-0,662	0,058	2,008
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-1,102	0,000	-1,110	0,000	3,659
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	0,396	0,000	0,395	0,000	-2,611
ZAB mit einer Niederlassung	-0,051	-1,893	-0,03	-1,751	0,031	1,409
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,001	0,047	0,001	0,047	-0,041	-1,525
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,032	0,932	0,019	0,933	-0,054	-1,777
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,059	-1,220	-0,035	-1,221	-0,010	-0,191
Helferschwerpunkt	0,008	0,325	0,005	0,321	-0,020	-0,876
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,019	0,603	0,012	0,592	-0,024	-0,867
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,058	1,390	0,035	1,371	-0,022	-0,610
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,032	-0,89	-0,019	-0,908	-0,004	-0,133
Branchenschwerpunkt	0,026	1,161	0,016	1,122	0,009	0,477
Regionenschwerpunkt	-0,021	-0,664	-0,012	-0,662	-0,002	-0,066
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,022	-0,847	-0,013	-0,882	0,042	1,734
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,043	-1,075	-0,026	-1,098	0,042	1,195
Anzahl der Beobachtungen		313		313		694

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.13 SP3

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Persönliche Bedeutung des Entleiher“: Stratifiziert nach Sprungbretterwartungen (ZAN mit Sprungbretterwartungen)

	In geringem Maß		Zum Teil		In hohem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,003	-0,121	-0,002	-0,121	0,012	0,536
Alter in Jahren	0,000	0,436	0,000	0,435	-0,001	-0,778
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,031	-0,757	-0,018	-0,768	0,049	1,346
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,014	0,412	0,008	0,411	-0,024	-0,781
(Fach-)Hochschulbildung	0,007	0,17	0,004	0,170	0,007	0,192
Partner erwerbstätig	0,003	0,162	0,002	0,162	-0,006	-0,299
Anzahl Kinder	-0,008	-0,87	-0,005	-0,878	0,010	1,167
Wohnort Ostdeutschland	0,015	0,617	0,009	0,617	-0,002	-0,076
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,001	0,033	0,000	0,033	0,000	-0,022
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,004	0,122	0,002	0,122	-0,009	-0,305
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	-0,002	-1,699	-0,001	-1,730	0,002	1,261
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,032	1,24	0,018	1,223	-0,003	-0,111
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,051	-2,646	-0,029	-2,520	0,044	2,213
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,214	0,000	-0,214	0,000	-0,083
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,767	0,000	1,770	0,000	-0,941
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,152	0,000	-1,141	0,000	1,568
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,12	0,000	0,120	0,000	-1,904
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,047	1,305	0,027	1,330	-0,041	-1,209
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,020	0,687	0,012	0,694	-0,045	-1,477
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,014	-0,329	-0,008	-0,329	0,006	0,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,024	0,56	0,014	0,575	-0,048	-1,158
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,030	0,668	0,017	0,667	-0,045	-1,077
MA-Gespräche	0,047	1,469	0,027	1,449	-0,037	-1,141
MA-Entwicklungspläne	0,111	1,586	0,063	1,588	-0,069	-1,202
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,090	-1,222	-0,051	-1,220	0,055	0,907
WB-Förderung	0,001	0,053	0,001	0,053	-0,017	-0,717
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,040	-2,044	-0,023	-2,047	0,047	2,554
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,002	-0,086	-0,001	-0,086	0,008	0,394
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,014	-0,715	-0,008	-0,710	0,004	0,221
Einweisungsformen	0,023	0,998	0,013	1,006	-0,002	-0,071
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,034	-0,944	-0,019	-0,948	0,044	1,327
Verleiher zertifiziert	-0,051	-2,197	-0,029	-2,113	0,045	1,839
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,052	-1,391	-0,029	-1,385	0,021	0,548
Systematische Einsatznachbereitung	0,008	0,34	0,005	0,338	0,014	0,541
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,000	0,016	0,000	0,016	-0,016	-0,815
Betriebsrat	-0,039	-1,234	-0,022	-1,247	0,058	2,008
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,129	0,000	-2,162	0,000	3,659
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,147	0,000	2,186	0,000	-2,611
ZAB mit einer Niederlassung	-0,028	-1,196	-0,016	-1,175	0,031	1,409
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,040	1,448	0,023	1,447	-0,041	-1,525
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,039	1,194	0,022	1,193	-0,054	-1,777
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,019	0,397	0,011	0,398	-0,010	-0,191
Helferschwerpunkt	0,008	0,363	0,004	0,359	-0,020	-0,876
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,027	1,018	0,015	0,999	-0,024	-0,867
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,038	0,996	0,022	0,978	-0,022	-0,610
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,008	0,27	0,005	0,269	-0,004	-0,133
Branchenschwerpunkt	0,000	0,019	0,000	0,019	0,009	0,477
Regionenschwerpunkt	-0,004	-0,131	-0,002	-0,131	-0,002	-0,066
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,052	-2,124	-0,030	-2,232	0,042	1,734
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,050	-1,518	-0,028	-1,508	0,042	1,195
Anzahl der Beobachtungen		435		435		694

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.14 SP1
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Gesamtmodell

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,072	2,397	-0,013	-2,335	-0,052	-2,348
Alter in Jahren	-0,002	-1,869	0,000	1,817	0,002	1,851
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,006	-0,125	0,001	0,125	0,004	0,125
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,018	0,512	-0,003	-0,513	-0,013	-0,513
(Fach-)Hochschulausbildung	0,047	1,063	-0,008	-1,066	-0,034	-1,054
Partner erwerbstätig	0,007	0,257	-0,001	-0,256	-0,005	-0,258
Anzahl Kinder	0,005	0,422	-0,001	-0,422	-0,004	-0,421
Wohnort Ostdeutschland	-0,020	-0,619	0,003	0,615	0,014	0,622
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,049	1,964	-0,009	-1,916	-0,036	-1,951
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,002	0,046	0,000	-0,046	-0,001	-0,046
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,003	1,406	0,000	-1,384	-0,002	-1,410
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	-0,122	-3,329	0,021	3,017	0,088	3,237
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,004	-0,131	0,001	0,131	0,003	0,130
Als Zeitarbeiter/in erkennbar	-0,040	-1,533	0,007	1,510	0,029	1,525
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	2,264	0,000	-2,171	0,000	-2,255
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,642	0,000	0,640	0,000	0,643
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,460	0,000	0,459	0,000	0,461
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,114	0,000	0,114	0,000	0,114
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	2,072	0,000	-2,014	0,000	-2,079
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,984	0,000	0,988	0,000	0,982
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,024	-0,515	0,004	0,513	0,018	0,514
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,035	-0,964	0,006	0,955	0,025	0,967
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,052	0,974	-0,009	-0,965	-0,037	-0,975
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,090	-1,577	0,016	1,571	0,065	1,577
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,068	-1,361	0,012	1,336	0,049	1,367
MA-Gespräche	-0,015	-0,348	0,003	0,345	0,011	0,348
MA-Entwicklungspläne	-0,004	-0,051	0,001	0,051	0,003	0,051
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,036	0,461	-0,006	-0,458	-0,026	-0,462
WB-Förderung	-0,034	-1,078	0,006	1,080	0,024	1,077
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,009	0,378	-0,002	-0,377	-0,007	-0,380
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,011	0,394	-0,002	-0,393	-0,008	-0,393
Zuständigkeit Einarbeitung	0,011	0,369	-0,002	-0,368	-0,008	-0,369
Einweisungsformen	-0,033	-0,981	0,006	0,983	0,024	0,971
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,018	-0,424	0,003	0,423	0,013	0,425
Verleiher zertifiziert	0,033	1,096	-0,006	-1,079	-0,024	-1,091
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,073	-1,581	0,013	1,584	0,053	1,554
Systematische Einsatznachbereitung	0,072	1,998	-0,013	-1,976	-0,052	-1,944
Betriebsrat	0,070	1,453	-0,012	-1,423	-0,051	-1,484
ZAB mit einer Niederlassung	0,056	1,715	-0,010	-1,671	-0,041	-1,704
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,017	-0,422	0,003	0,419	0,012	0,423
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,025	-0,571	0,004	0,564	0,018	0,572
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,035	-0,541	0,006	0,537	0,025	0,542
Helferschwerpunkt	-0,044	-1,623	0,008	1,598	0,032	1,622
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,080	-2,155	0,014	2,161	0,058	2,109
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,008	-0,222	0,001	0,223	0,006	0,222
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,003	-0,089	0,001	0,089	0,003	0,089
Branchenschwerpunkt	0,041	1,510	-0,007	-1,446	-0,030	-1,508
Regionenschwerpunkt	0,006	0,148	-0,001	-0,148	-0,005	-0,148
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,007	0,205	-0,001	-0,205	-0,005	-0,205
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,113	-2,737	0,020	2,678	0,082	2,708
Anzahl der Beobachtungen		697		697		697

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.14 SP2

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Standarderwartungen (ZAN mit Standarderwartungen)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,049	0,93	-0,010	-0,934	-0,052	-2,348
Alter in Jahren	-0,003	-1,386	0,000	1,470	0,002	1,851
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,009	0,100	-0,002	-0,100	0,004	0,125
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,006	-0,094	0,001	0,094	-0,013	-0,513
(Fach-)Hochschulbildung	0,005	0,077	-0,001	-0,077	-0,034	-1,054
Partner erwerbstätig	-0,033	-0,773	0,006	0,767	-0,005	-0,258
Anzahl Kinder	0,026	1,461	-0,005	-1,391	-0,004	-0,421
Wohnort Ostdeutschland	0,006	0,128	-0,001	-0,128	0,014	0,622
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,035	0,771	-0,007	-0,767	-0,036	-1,951
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,044	0,817	-0,009	-0,808	-0,001	-0,046
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,003	1,255	-0,001	-1,211	-0,002	-1,410
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	-0,155	-2,734	0,030	2,477	0,088	3,237
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,042	1,023	-0,008	-1,015	0,003	0,130
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,389	0,000	-0,388	0,000	0,461
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-1,069	0,000	1,036	0,000	0,114
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,954	0,000	-1,889	0,000	-2,079
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,018	0,000	-1,006	0,000	0,982
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,119	-1,439	0,023	1,384	0,018	0,514
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,055	-0,937	0,011	0,923	0,025	0,967
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,123	1,384	-0,024	-1,346	-0,037	-0,975
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,095	-0,961	0,019	0,962	0,065	1,577
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,098	-1,235	0,019	1,209	0,049	1,367
MA-Gespräche	-0,207	-2,842	0,041	2,532	0,011	0,348
MA-Entwicklungspläne	-0,145	-0,932	0,028	0,933	0,003	0,051
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,220	1,404	-0,043	-1,392	-0,026	-0,462
WB-Förderung	0,015	0,312	-0,003	-0,310	0,024	1,077
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,036	-0,882	0,007	0,866	-0,007	-0,380
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,129	-2,631	0,025	2,544	-0,008	-0,393
Zuständigkeit Einarbeitung	0,023	0,51	-0,004	-0,511	-0,008	-0,369
Einweisungsformen	-0,019	-0,382	0,004	0,380	0,024	0,971
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,055	-1,055	0,011	1,043	0,013	0,425
Verleiher zertifiziert	-0,026	-0,505	0,005	0,508	-0,024	-1,091
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,044	-0,645	0,009	0,638	0,053	1,554
Systematische Einsatznachbereitung	0,063	1,125	-0,012	-1,096	-0,052	-1,944
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-0,047	-1,197	0,009	1,164	0,029	1,525
Betriebsrat	0,055	0,893	-0,011	-0,896	-0,051	-1,484
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,71	0,000	-0,704	0,000	-2,255
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,108	0,000	0,108	0,000	0,643
ZAB mit einer Niederlassung	0,081	1,48	-0,016	-1,468	-0,041	-1,704
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,015	-0,254	0,003	0,254	0,012	0,423
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,09	-1,344	0,018	1,288	0,018	0,572
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,004	-0,04	0,001	0,040	0,025	0,542
Helferschwerpunkt	-0,018	-0,421	0,004	0,422	0,032	1,622
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,109	-1,882	0,021	1,822	0,058	2,109
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,076	-1,07	0,015	1,050	0,003	0,089
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,023	0,393	-0,004	-0,393	0,006	0,222
Branchenschwerpunkt	0,075	1,692	-0,015	-1,592	-0,030	-1,508
Regionenschwerpunkt	0,029	0,381	-0,006	-0,381	-0,005	-0,148
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,031	-0,607	0,006	0,606	-0,005	-0,205
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,095	-1,618	0,019	1,586	0,082	2,708
Anzahl der Beobachtungen		315		315		697

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.14 SP3

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 1 (Selbständiges Arbeiten): Stratifiziert nach Sprungbretterwartungen (ZAN mit Sprungbretterwartungen)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,085	2,196	-0,017	-2,109	-0,052	-2,348
Alter in Jahren	-0,003	-1,835	0,001	1,813	0,002	1,851
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,022	0,324	-0,004	-0,324	0,004	0,125
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,017	0,330	-0,003	-0,328	-0,013	-0,513
(Fach-)Hochschulausbildung	0,043	0,670	-0,008	-0,666	-0,034	-1,054
Partner erwerbstätig	0,007	0,192	-0,001	-0,192	-0,005	-0,258
Anzahl Kinder	0,016	1,103	-0,003	-1,096	-0,004	-0,421
Wohnort Ostdeutschland	-0,034	-0,885	0,007	0,877	0,014	0,622
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,057	1,730	-0,011	-1,708	-0,036	-1,951
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,042	0,941	-0,008	-0,941	-0,001	-0,046
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,003	1,451	-0,001	-1,414	-0,002	-1,410
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	-0,116	-2,617	0,023	2,503	0,088	3,237
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,018	0,559	-0,004	-0,557	0,003	0,130
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,017	0,000	-0,017	0,000	0,461
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,859	0,000	0,846	0,000	0,114
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	2,440	0,000	-2,303	0,000	-2,079
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,365	0,000	-0,365	0,000	0,982
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,019	-0,320	0,004	0,320	0,018	0,514
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,018	0,374	-0,004	-0,373	0,025	0,967
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,131	1,770	-0,026	-1,705	-0,037	-0,975
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,072	-1,045	0,014	1,052	0,065	1,577
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,066	-0,988	0,013	0,989	0,049	1,367
MA-Gespräche	-0,057	-0,999	0,011	0,969	0,011	0,348
MA-Entwicklungspläne	-0,069	-0,674	0,014	0,668	0,003	0,051
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,128	1,161	-0,025	-1,131	-0,026	-0,462
WB-Förderung	-0,049	-1,334	0,010	1,335	0,024	1,077
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,005	-0,149	0,001	0,148	-0,007	-0,380
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,021	0,616	-0,004	-0,610	-0,008	-0,393
Zuständigkeit Einarbeitung	0,013	0,381	-0,003	-0,381	-0,008	-0,369
Einweisungsformen	-0,008	-0,202	0,002	0,202	0,024	0,971
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,000	0,000	0,000	0,000	0,013	0,425
Verleiher zertifiziert	-0,022	-0,591	0,004	0,595	-0,024	-1,091
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,076	-1,273	0,015	1,256	0,053	1,554
Systematische Einsatznachbereitung	0,088	1,980	-0,017	-1,929	-0,052	-1,944
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-0,077	-2,254	0,015	2,189	0,029	1,525
Betriebsrat	0,033	0,631	-0,007	-0,631	-0,051	-1,484
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,828	0,000	-0,819	0,000	-2,255
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	0,172	0,000	-0,172	0,000	0,643
ZAB mit einer Niederlassung	0,068	1,686	-0,013	-1,631	-0,041	-1,704
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,050	-1,038	0,010	1,003	0,012	0,423
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,026	-0,488	0,005	0,482	0,018	0,572
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,008	-0,080	0,002	0,080	0,025	0,542
Helferschwerpunkt	-0,017	-0,510	0,003	0,509	0,032	1,622
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,099	-2,232	0,019	2,157	0,058	2,109
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,062	-1,017	0,012	1,020	0,003	0,089
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,061	-1,376	0,012	1,384	0,006	0,222
Branchenschwerpunkt	0,046	1,325	-0,009	-1,278	-0,030	-1,508
Regionenschwerpunkt	0,004	0,065	-0,001	-0,065	-0,005	-0,148
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,005	0,116	-0,001	-0,116	-0,005	-0,205
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,099	-1,894	0,019	1,852	0,082	2,708
Anzahl der Beobachtungen		437		437		697

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.15 SP1

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Gesamtmodell

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,014	0,414	-0,001	-0,414	-0,011	-0,413
Alter in Jahren	0,000	-0,343	0,000	0,340	0,000	0,344
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,047	0,971	-0,005	-0,942	-0,038	-0,974
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,017	-0,368	0,002	0,366	0,013	0,368
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,065	-1,187	0,006	1,128	0,053	1,188
Partner erwerbstätig	-0,005	-0,184	0,001	0,185	0,004	0,184
Anzahl Kinder	-0,004	-0,295	0,000	0,294	0,003	0,295
Wohnort Ostdeutschland	0,025	0,734	-0,002	-0,734	-0,020	-0,729
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,004	-0,132	0,000	0,132	0,003	0,132
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,025	0,650	-0,003	-0,646	-0,021	-0,649
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,002	1,192	0,000	-1,173	-0,002	-1,196
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammebelegschaft	0,010	0,260	-0,001	-0,259	-0,008	-0,260
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,066	2,181	-0,007	-2,061	-0,054	-2,168
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,056	1,973	-0,005	-1,912	-0,045	-1,958
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,776	0,000	-0,763	0,000	-0,776
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,851	0,000	0,832	0,000	0,850
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,716	0,000	0,705	0,000	0,719
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,799	0,000	-0,783	0,000	-0,803
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,860	0,000	-0,849	0,000	-0,858
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,054	0,000	0,054	0,000	0,054
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,050	0,937	-0,005	-0,915	-0,041	-0,939
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,024	0,577	-0,002	-0,571	-0,020	-0,579
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,040	0,721	-0,004	-0,715	-0,033	-0,721
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,049	0,844	-0,005	-0,839	-0,040	-0,845
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,002	0,041	0,000	-0,041	-0,002	-0,041
MA-Gespräche	-0,045	-0,966	0,004	0,958	0,036	0,960
MA-Entwicklungspläne	-0,128	-1,865	0,013	1,685	0,104	1,876
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,157	2,132	-0,015	-1,891	-0,128	-2,140
WB-Förderung	0,051	1,406	-0,005	-1,353	-0,041	-1,411
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,007	0,245	-0,001	-0,244	-0,006	-0,245
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,030	-0,880	0,003	0,871	0,025	0,878
Zuständigkeit Einarbeitung	0,010	0,336	-0,001	-0,334	-0,008	-0,336
Einweisungsformen	-0,024	-0,618	0,002	0,613	0,020	0,618
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,001	-0,029	0,000	0,029	0,001	0,029
Verleiher zertifiziert	-0,075	-2,146	0,007	1,998	0,061	2,140
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,071	-1,197	0,007	1,159	0,058	1,193
Systematische Einsatznachbereitung	-0,015	-0,365	0,001	0,363	0,012	0,366
Betriebsrat	0,095	2,383	-0,009	-2,232	-0,078	-2,328
ZAB mit einer Niederlassung	0,012	0,345	-0,001	-0,342	-0,010	-0,346
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,002	-0,054	0,000	0,054	0,002	0,054
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,036	0,748	-0,004	-0,746	-0,030	-0,746
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,099	-1,287	0,010	1,256	0,081	1,283
Helferschwerpunkt	-0,063	-2,086	0,006	1,922	0,051	2,092
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,089	-2,124	0,009	1,978	0,072	2,123
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,108	-2,454	0,011	2,246	0,088	2,440
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,009	-0,164	0,001	0,164	0,007	0,164
Branchenschwerpunkt	-0,024	-0,858	0,002	0,848	0,020	0,857
Regionenschwerpunkt	0,067	1,341	-0,007	-1,298	-0,055	-1,339
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,084	-2,186	0,008	2,109	0,068	2,157
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,038	0,716	-0,004	-0,714	-0,031	-0,712
Anzahl der Beobachtungen		695		695		695

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.15 SP2
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Standarderwartungen (ZAN mit Standarderwartungen)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,058	1,030	-0,008	-1,004	-0,011	-0,413
Alter in Jahren	0,000	-0,200	0,000	0,200	0,000	0,344
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,010	0,090	-0,001	-0,090	-0,038	-0,974
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,055	-0,690	0,008	0,668	0,013	0,368
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,107	-1,155	0,015	1,078	0,053	1,188
Partner erwerbstätig	0,041	0,838	-0,006	-0,808	0,004	0,184
Anzahl Kinder	-0,013	-0,661	0,002	0,653	0,003	0,295
Wohnort Ostdeutschland	0,067	1,231	-0,010	-1,211	-0,020	-0,729
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,056	-1,210	0,008	1,163	0,003	0,132
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,089	1,365	-0,013	-1,331	-0,021	-0,649
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,003	0,928	0,000	-0,926	-0,002	-1,196
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	-0,105	-1,875	0,015	1,782	-0,008	-0,260
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,073	1,547	-0,010	-1,473	-0,054	-2,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,813	0,000	-0,808	0,000	0,719
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,156	0,000	0,156	0,000	-0,803
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,192	0,000	1,170	0,000	-0,858
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,336	0,000	-0,338	0,000	0,054
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,005	-0,057	0,001	0,057	-0,041	-0,939
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,072	1,022	-0,010	-0,988	-0,020	-0,579
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,065	-0,734	0,009	0,722	-0,033	-0,721
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,019	0,195	-0,003	-0,196	-0,040	-0,845
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,100	-1,103	0,014	1,066	-0,002	-0,041
MA-Gespräche	-0,037	-0,380	0,005	0,379	0,036	0,960
MA-Entwicklungspläne	-0,215	-1,254	0,031	1,232	0,104	1,876
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,220	1,222	-0,032	-1,194	-0,128	-2,140
WB-Förderung	0,022	0,362	-0,003	-0,362	-0,041	-1,411
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,010	0,215	-0,001	-0,215	-0,006	-0,245
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,058	-1,068	0,008	1,056	0,025	0,878
Zuständigkeit Einarbeitung	0,035	0,725	-0,005	-0,719	-0,008	-0,336
Einweisungsformen	0,042	0,767	-0,006	-0,757	0,020	0,618
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,017	-0,197	0,002	0,196	0,001	0,029
Verleiher zertifiziert	-0,048	-0,719	0,007	0,721	0,061	2,140
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,004	-0,042	0,001	0,042	0,058	1,193
Systematische Einsatznachbereitung	-0,005	-0,086	0,001	0,086	0,012	0,366
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	-0,014	-0,306	0,002	0,304	-0,045	-1,958
Betriebsrat	0,098	1,561	-0,014	-1,510	-0,078	-2,328
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,087	0,000	-0,087	0,000	-0,776
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,202	0,000	0,202	0,000	0,850
ZAB mit einer Niederlassung	-0,014	-0,208	0,002	0,208	-0,01	-0,346
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,016	0,237	-0,002	-0,236	0,002	0,054
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,035	0,426	-0,005	-0,422	-0,030	-0,746
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,117	-0,955	0,017	0,944	0,081	1,283
Helferschwerpunkt	-0,037	-0,759	0,005	0,752	0,051	2,092
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,026	-0,356	0,004	0,354	0,072	2,123
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,030	0,300	-0,004	-0,301	0,007	0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,09	-1,171	0,013	1,144	0,088	2,440
Branchenschwerpunkt	-0,031	-0,621	0,004	0,617	0,020	0,857
Regionenschwerpunkt	0,115	1,428	-0,016	-1,409	-0,055	-1,339
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,064	-1,056	0,009	1,047	0,068	2,157
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,031	0,362	-0,004	-0,361	-0,031	-0,712
Anzahl der Beobachtungen		315		315		695

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.15 SP3

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 2 (Teamwork): Stratifiziert nach Sprungbretterwartungen (ZAN mit Sprungbretterwartungen)

	Trifft voll zu		Unentschieden		Trifft nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,047	1,095	-0,005	-1,064	-0,011	-0,413
Alter in Jahren	0,001	0,292	0,000	-0,294	0,000	0,344
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,104	1,726	-0,011	-1,578	-0,038	-0,974
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,053	-0,847	0,006	0,846	0,013	0,368
(Fach-)Hochschulabschluss	-0,130	-1,801	0,014	1,701	0,053	1,188
Partner erwerbstätig	0,001	0,026	0,000	-0,026	0,004	0,184
Anzahl Kinder	-0,003	-0,207	0,000	0,207	0,003	0,295
Wohnort Ostdeutschland	0,038	0,871	-0,004	-0,881	-0,020	-0,729
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,005	0,129	-0,001	-0,129	0,003	0,132
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,034	0,592	-0,004	-0,594	-0,021	-0,649
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,000	0,034	0,000	-0,034	-0,002	-1,196
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	-0,051	-1,017	0,006	1,015	-0,008	-0,260
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,074	1,971	-0,008	-1,887	-0,054	-2,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,152	0,000	0,152	0,000	0,719
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,122	0,000	0,122	0,000	-0,803
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,190	0,000	0,191	0,000	-0,858
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,168	0,000	-1,167	0,000	0,054
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,076	1,106	-0,008	-1,103	-0,041	-0,939
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,063	1,157	-0,007	-1,134	-0,020	-0,579
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,008	0,109	-0,001	-0,109	-0,033	-0,721
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,063	0,786	-0,007	-0,796	-0,040	-0,845
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,044	-0,588	0,005	0,582	-0,002	-0,041
MA-Gespräche	-0,077	-1,115	0,009	1,097	0,036	0,960
MA-Entwicklungspläne	0,002	0,016	0,000	-0,016	0,104	1,876
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	0,011	0,088	-0,001	-0,088	-0,128	-2,140
WB-Förderung	0,057	1,152	-0,006	-1,121	-0,041	-1,411
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,043	1,065	-0,005	-1,046	-0,006	-0,245
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,048	-1,198	0,005	1,195	0,025	0,878
Zuständigkeit Einarbeitung	0,001	0,022	0,000	-0,022	-0,008	-0,336
Einweisungsformen	0,010	0,196	-0,001	-0,197	0,020	0,618
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,008	-0,109	0,001	0,109	0,001	0,029
Verleiher zertifiziert	-0,098	-1,917	0,011	1,805	0,061	2,140
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,029	-0,363	0,003	0,359	0,058	1,193
Systematische Einsatznachbereitung	0,019	0,410	-0,002	-0,407	0,012	0,366
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,046	1,298	-0,005	-1,258	-0,045	-1,958
Betriebsrat	0,139	2,792	-0,015	-2,560	-0,078	-2,328
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,188	0,000	-0,188	0,000	-0,776
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,197	0,000	0,197	0,000	0,850
ZAB mit einer Niederlassung	0,012	0,250	-0,001	-0,249	-0,010	-0,346
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,053	-0,813	0,006	0,794	0,002	0,054
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,007	0,094	-0,001	-0,094	-0,030	-0,746
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,160	-1,537	0,018	1,420	0,081	1,283
Helferschwerpunkt	-0,069	-1,651	0,008	1,571	0,051	2,092
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,092	-1,723	0,010	1,608	0,072	2,123
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,058	-0,722	0,006	0,717	0,007	0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,146	-2,372	0,016	2,211	0,088	2,440
Branchenschwerpunkt	-0,057	-1,342	0,006	1,308	0,020	0,857
Regionenschwerpunkt	0,128	1,810	-0,014	-1,754	-0,055	-1,339
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,101	-2,044	0,011	1,923	0,068	2,157
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,001	0,019	0,000	-0,019	-0,031	-0,712
Anzahl der Beobachtungen		437		437		695

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.16 SP1

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Gesamtmodell

	In hohem Maß		Zum Teil		In geringem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,006	0,376	0,002	0,378	-0,011	-0,377
Alter in Jahren	0,001	1,207	0,000	1,173	-0,001	-1,207
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,032	-1,071	-0,011	-1,095	0,058	1,080
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	-0,001	-0,056	0,000	-0,056	0,002	0,056
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,027	-0,956	-0,009	-0,931	0,048	0,953
Partner erwerbstätig	-0,023	-1,530	-0,008	-1,500	0,042	1,551
Anzahl Kinder	0,012	1,879	0,004	1,855	-0,021	-1,963
Wohnort Ostdeutschland	0,017	0,986	0,006	0,948	-0,029	-0,976
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,049	3,376	0,017	3,149	-0,087	-3,587
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,013	0,699	0,004	0,698	-0,022	-0,701
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,004	4,528	0,001	3,830	-0,007	-4,841
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbelegschaft	0,012	0,649	0,004	0,651	-0,020	-0,650
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,000	0,005	0,000	0,005	0,000	-0,005
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,045	3,174	0,016	2,946	-0,080	-3,280
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,049	0,000	0,049	0,000	-0,049
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	0,061	0,000	0,061	0,000	-0,061
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,532	0,000	1,509	0,000	-1,537
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-1,200	0,000	-1,185	0,000	1,203
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	0,152	0,000	0,152	0,000	-0,152
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,704	0,000	1,636	0,000	-1,701
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,011	-0,448	-0,004	-0,448	0,020	0,449
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,007	-0,349	-0,002	-0,350	0,012	0,350
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,023	-0,835	-0,008	-0,826	0,042	0,841
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,028	0,968	0,010	0,935	-0,049	-0,955
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,035	1,190	0,012	1,181	-0,062	-1,201
MA-Gespräche	-0,019	-0,751	-0,006	-0,750	0,033	0,755
MA-Entwicklungspläne	0,026	0,680	0,009	0,665	-0,046	-0,677
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,034	-0,816	-0,012	-0,796	0,060	0,812
WB-Förderung	0,005	0,266	0,002	0,265	-0,009	-0,266
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,002	-0,131	-0,001	-0,131	0,003	0,131
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,005	0,325	0,002	0,325	-0,009	-0,326
Zuständigkeit Einarbeitung	0,020	1,369	0,007	1,392	-0,036	-1,400
Einweisungsformen	0,004	0,219	0,001	0,219	-0,007	-0,219
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,036	1,614	0,012	1,606	-0,063	-1,636
Verleiher zertifiziert	-0,016	-0,828	-0,005	-0,841	0,028	0,833
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,011	0,386	0,004	0,384	-0,020	-0,385
Systematische Einsatznachbereitung	0,022	1,398	0,008	1,409	-0,040	-1,431
Betriebsrat	-0,009	-0,434	-0,003	-0,431	0,016	0,432
ZAB mit einer Niederlassung	-0,040	-2,365	-0,014	-2,053	0,071	2,332
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,005	0,253	0,002	0,254	-0,009	-0,253
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,013	0,624	0,004	0,615	-0,023	-0,622
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,030	-0,858	-0,010	-0,864	0,053	0,862
Helferschwerpunkt	0,040	2,654	0,014	2,534	-0,071	-2,734
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,003	0,164	0,001	0,164	-0,005	-0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,011	0,605	0,004	0,605	-0,020	-0,607
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,028	0,985	0,010	0,999	-0,051	-0,998
Branchenschwerpunkt	0,017	1,216	0,006	1,189	-0,031	-1,225
Regionenschwerpunkt	-0,007	-0,302	-0,002	-0,303	0,013	0,303
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,011	0,657	0,004	0,658	-0,019	-0,660
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,034	-1,600	-0,012	-1,530	0,060	1,607
Anzahl der Beobachtungen		696		696		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.16 SP2

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Standarderwartungen (ZAN mit Standarderwartungen)

	In hohem Maß		Zum Teil		In geringem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,014	0,669	0,008	0,676	-0,011	-0,377
Alter in Jahren	0,000	-0,176	0,000	-0,175	-0,001	-1,207
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,002	-0,055	-0,001	-0,055	0,058	1,080
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,005	0,168	0,003	0,168	0,002	0,056
(Fach-)Hochschulbildung	-0,020	-0,565	-0,011	-0,567	0,048	0,953
Partner erwerbstätig	-0,008	-0,475	-0,005	-0,472	0,042	1,551
Anzahl Kinder	0,008	0,948	0,004	0,958	-0,021	-1,963
Wohnort Ostdeutschland	0,043	2,152	0,023	1,992	-0,029	-0,976
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,073	3,346	0,039	3,255	-0,087	-3,587
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,021	-0,955	-0,011	-0,97	-0,022	-0,701
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,003	2,993	0,002	2,949	-0,007	-4,841
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	-0,028	-1,370	-0,015	-1,414	-0,020	-0,650
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,016	-0,882	-0,008	-0,904	0,000	-0,005
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,147	0,000	1,101	0,000	-1,537
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-1,304	0,000	-1,300	0,000	1,203
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,188	0,000	-0,189	0,000	-0,152
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,709	0,000	1,640	0,000	-1,701
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,001	-0,046	-0,001	-0,046	0,020	0,449
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,006	-0,223	-0,003	-0,225	0,012	0,350
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,000	0,012	0,000	0,012	0,042	0,841
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	0,001	0,019	0,000	0,019	-0,049	-0,955
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	-0,027	-0,790	-0,015	-0,798	-0,062	-1,201
MA-Gespräche	0,005	0,155	0,003	0,156	0,033	0,755
MA-Entwicklungspläne	0,092	1,274	0,050	1,288	-0,046	-0,677
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,096	-1,272	-0,052	-1,293	0,060	0,812
WB-Förderung	0,009	0,427	0,005	0,421	-0,009	-0,266
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,018	0,964	0,010	0,981	0,003	0,131
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,022	1,069	0,012	1,066	-0,009	-0,326
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,006	-0,370	-0,003	-0,372	-0,036	-1,400
Einweisungsformen	-0,019	-0,901	-0,011	-0,899	-0,007	-0,219
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,036	1,355	0,020	1,379	-0,063	-1,636
Verleiher zertifiziert	-0,038	-1,642	-0,021	-1,708	0,028	0,833
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,009	0,231	0,005	0,229	-0,020	-0,385
Systematische Einsatznachbereitung	0,027	1,313	0,015	1,324	-0,040	-1,431
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,050	3,194	0,027	2,528	-0,080	-3,280
Betriebsrat	-0,006	-0,268	-0,003	-0,272	0,016	0,432
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	0,156	0,000	0,157	0,000	-0,049
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,042	0,000	-0,042	0,000	-0,061
ZAB mit einer Niederlassung	-0,045	-2,016	-0,024	-1,704	0,071	2,332
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,016	-0,738	-0,008	-0,714	-0,009	-0,253
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,021	0,845	0,012	0,887	-0,023	-0,622
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,036	-0,996	-0,020	-1,009	0,053	0,862
Helferschwerpunkt	0,007	0,391	0,004	0,393	-0,071	-2,734
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,003	0,132	0,002	0,132	-0,005	-0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,036	1,031	0,019	1,042	-0,051	-0,998
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,021	0,914	0,012	0,902	-0,020	-0,607
Branchenschwerpunkt	-0,006	-0,327	-0,003	-0,331	-0,031	-1,225
Regionenschwerpunkt	-0,032	-1,088	-0,017	-1,088	0,013	0,303
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,018	-0,875	-0,010	-0,899	-0,019	-0,660
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,047	-1,674	-0,026	-1,574	0,060	1,607
Anzahl der Beobachtungen		315		315		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.16 SP3
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 3 (Gesundheit): Stratifiziert nach Sprungbretterwartungen (ZAN mit Sprungbretterwartungen)

	In hohem Maß		Zum Teil		In geringem Maß	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	0,028	1,289	0,014	1,313	-0,011	-0,377
Alter in Jahren	0,000	-0,119	0,000	-0,119	-0,001	-1,207
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,008	-0,217	-0,004	-0,218	0,058	1,080
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,016	0,542	0,008	0,545	0,002	0,056
(Fach-)Hochschulausbildung	-0,010	-0,289	-0,005	-0,288	0,048	0,953
Partner erwerbstätig	-0,011	-0,614	-0,005	-0,604	0,042	1,551
Anzahl Kinder	0,002	0,240	0,001	0,241	-0,021	-1,963
Wohnort Ostdeutschland	0,021	1,010	0,010	0,97	-0,029	-0,976
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,040	2,197	0,020	2,184	-0,087	-3,587
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	-0,001	-0,051	-0,001	-0,051	-0,022	-0,701
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,003	2,711	0,002	2,85	-0,007	-4,841
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,004	0,166	0,002	0,167	-0,020	-0,650
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,004	0,237	0,002	0,236	0,000	-0,005
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	2,109	0,000	1,936	0,000	-1,537
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-1,598	0,000	-1,515	0,000	1,203
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-0,294	0,000	-0,292	0,000	-0,152
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,204	0,000	1,184	0,000	-1,701
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,030	-1,032	-0,015	-1,021	0,020	0,449
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,006	-0,233	-0,003	-0,234	0,012	0,350
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,034	-0,895	-0,017	-0,874	0,042	0,841
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,016	-0,460	-0,008	-0,462	-0,049	-0,955
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,013	0,365	0,007	0,368	-0,062	-1,201
MA-Gespräche	0,018	0,545	0,009	0,542	0,033	0,755
MA-Entwicklungspläne	0,126	2,607	0,062	2,281	-0,046	-0,677
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,148	-2,729	-0,073	-2,464	0,060	0,812
WB-Förderung	-0,004	-0,154	-0,002	-0,154	-0,009	-0,266
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,001	0,053	0,000	0,053	0,003	0,131
Maßnahmen Gesundheitsschutz	-0,005	-0,251	-0,002	-0,251	-0,009	-0,326
Zuständigkeit Einarbeitung	0,012	0,637	0,006	0,627	-0,036	-1,400
Einweisungsformen	0,016	0,827	0,008	0,841	-0,007	-0,219
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,046	1,703	0,022	1,694	-0,063	-1,636
Verleiher zertifiziert	-0,018	-0,808	-0,009	-0,809	0,028	0,833
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,045	-1,296	-0,022	-1,283	-0,020	-0,385
Systematische Einsatznachbereitung	0,036	1,753	0,018	1,751	-0,040	-1,431
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,042	2,455	0,021	2,284	-0,080	-3,280
Betriebsrat	-0,025	-1,017	-0,012	-1,026	0,016	0,432
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	1,083	0,000	1,074	0,000	-0,049
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	-0,875	0,000	-0,862	0,000	-0,061
ZAB mit einer Niederlassung	-0,021	-1,069	-0,010	-0,998	0,071	2,332
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,013	0,562	0,006	0,568	-0,009	-0,253
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,024	0,964	0,012	0,964	-0,023	-0,622
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,021	0,550	0,010	0,546	0,053	0,862
Helferschwerpunkt	0,039	2,125	0,019	2,138	-0,071	-2,734
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,004	-0,20	-0,002	-0,199	-0,005	-0,164
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,009	-0,308	-0,004	-0,31	-0,051	-0,998
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	0,025	1,077	0,012	1,074	-0,020	-0,607
Branchenschwerpunkt	0,012	0,720	0,006	0,726	-0,031	-1,225
Regionenschwerpunkt	-0,046	-1,486	-0,022	-1,492	0,013	0,303
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,012	0,563	0,006	0,558	-0,019	-0,660
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,006	-0,252	-0,003	-0,251	0,060	1,607
Anzahl der Beobachtungen		437		437		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.17 SP1

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Gesamtmodell

	Stimme voll zu		Unentschieden		Stimme nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,051	-1,956	-0,006	-1,802	0,066	1,972
Alter in Jahren	0,001	1,037	0,000	1,043	-0,001	-1,045
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,036	-0,922	-0,004	-0,918	0,046	0,924
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,023	0,672	0,003	0,658	-0,029	-0,671
(Fach-)Hochschulabschluss	0,042	1,004	0,005	0,987	-0,055	-1,008
Partner erwerbstätig	-0,026	-1,028	-0,003	-1,013	0,033	1,034
Anzahl Kinder	0,007	0,679	0,001	0,676	-0,009	-0,679
Wohnort Ostdeutschland	0,048	1,646	0,006	1,626	-0,063	-1,667
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,023	-0,966	-0,003	-0,935	0,030	0,963
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,031	1,047	0,004	1,016	-0,041	-1,045
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,008	3,972	0,001	3,164	-0,010	-4,124
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,071	2,236	0,009	2,024	-0,092	-2,250
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,004	-0,167	0,000	-0,168	0,005	0,168
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,047	2,175	0,006	1,982	-0,062	-2,186
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-2,856	0,000	-2,420	0,000	2,854
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	2,070	0,000	1,886	0,000	-2,066
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,187	0,000	1,164	0,000	-1,191
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	-0,658	0,000	-0,664	0,000	0,660
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,207	0,000	-1,144	0,000	1,205
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,448	0,000	1,350	0,000	-1,444
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	-0,030	-0,769	-0,004	-0,756	0,039	0,767
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	-0,016	-0,527	-0,002	-0,521	0,021	0,525
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	-0,012	-0,276	-0,001	-0,277	0,015	0,276
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,024	-0,554	-0,003	-0,548	0,031	0,552
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,033	0,751	0,004	0,743	-0,042	-0,756
MA-Gespräche	-0,012	-0,331	-0,002	-0,333	0,016	0,332
MA-Entwicklungspläne	0,047	0,794	0,006	0,769	-0,062	-0,792
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,083	-1,280	-0,010	-1,174	0,108	1,265
WB-Förderung	-0,017	-0,552	-0,002	-0,556	0,022	0,554
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,027	-1,090	-0,003	-1,061	0,035	1,091
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,014	0,505	0,002	0,498	-0,018	-0,504
Zuständigkeit Einarbeitung	0,032	1,233	0,004	1,155	-0,042	-1,222
Einweisungsformen	0,012	0,433	0,001	0,432	-0,016	-0,433
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,006	-0,181	-0,001	-0,179	0,008	0,181
Verleiher zertifiziert	-0,014	-0,466	-0,002	-0,467	0,019	0,469
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	0,013	0,370	0,002	0,374	-0,017	-0,371
Systematische Einsatznachbereitung	-0,011	-0,388	-0,001	-0,383	0,014	0,387
Betriebsrat	0,080	2,357	0,010	2,053	-0,103	-2,357
ZAB mit einer Niederlassung	-0,027	-0,942	-0,003	-0,902	0,035	0,933
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,001	-0,029	0,000	-0,029	0,001	0,029
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,000	-0,006	0,000	-0,006	0,000	0,006
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,114	-1,964	-0,014	-1,826	0,148	1,987
Helferschwerpunkt	0,002	0,082	0,000	0,081	-0,003	-0,081
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	0,008	0,235	0,001	0,235	-0,010	-0,235
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,015	-0,458	-0,002	-0,458	0,020	0,459
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,047	1,058	0,006	1,035	-0,062	-1,057
Branchenschwerpunkt	0,003	0,148	0,000	0,148	-0,004	-0,148
Regionenschwerpunkt	-0,090	-2,389	-0,011	-2,059	0,118	2,373
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,021	0,698	0,003	0,679	-0,027	-0,694
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	0,004	0,118	0,001	0,117	-0,006	-0,118
Anzahl der Beobachtungen		696		696		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.17 SP2
Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Standarderwartungen (ZAN mit Standarderwartungen)

	Stimme voll zu		Unentschieden		Stimme nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,054	-1,471	-0,007	-1,287	0,066	1,972
Alter in Jahren	-0,002	-1,364	0,000	-1,202	-0,001	-1,045
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,071	-1,297	-0,009	-1,184	0,046	0,924
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,053	1,046	0,007	1,034	-0,029	-0,671
(Fach-)Hochschulausbildung	0,086	1,536	0,011	1,423	-0,055	-1,008
Partner erwerbstätig	-0,015	-0,417	-0,002	-0,41	0,033	1,034
Anzahl Kinder	0,009	0,430	0,001	0,424	-0,009	-0,679
Wohnort Ostdeutschland	0,045	1,126	0,006	1,102	-0,063	-1,667
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	0,040	1,219	0,005	1,147	0,030	0,963
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,082	2,120	0,010	1,858	-0,041	-1,045
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,007	3,456	0,001	2,423	-0,010	-4,124
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,120	2,885	0,015	2,088	-0,092	-2,250
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	-0,013	-0,440	-0,002	-0,431	0,005	0,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	1,432	0,000	1,429	0,000	-1,191
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,322	0,000	0,313	0,000	0,660
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,316	0,000	-1,217	0,000	1,205
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	1,782	0,000	1,551	0,000	-1,444
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,010	0,183	0,001	0,182	0,039	0,767
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,013	0,279	0,002	0,278	0,021	0,525
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,000	0,006	0,000	0,006	0,015	0,276
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,027	-0,428	-0,003	-0,43	0,031	0,552
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,074	1,147	0,009	1,09	-0,042	-0,756
MA-Gespräche	0,031	0,553	0,004	0,554	0,016	0,332
MA-Entwicklungspläne	0,174	1,954	0,022	1,682	-0,062	-0,792
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,202	-2,137	-0,026	-1,8	0,108	1,265
WB-Förderung	-0,009	-0,205	-0,001	-0,205	0,022	0,554
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	-0,017	-0,516	-0,002	-0,507	0,035	1,091
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,043	1,050	0,005	0,994	-0,018	-0,504
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,029	-0,735	-0,004	-0,765	-0,042	-1,222
Einweisungsformen	0,034	0,810	0,004	0,762	-0,016	-0,433
Schriftliche Integrationsvereinbarung	0,043	0,794	0,006	0,808	0,008	0,181
Verleiher zertifiziert	0,009	0,192	0,001	0,19	0,019	0,469
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,017	-0,270	-0,002	-0,269	-0,017	-0,371
Systematische Einsatznachbereitung	0,071	1,704	0,009	1,658	0,014	0,387
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,038	1,287	0,005	1,176	-0,062	-2,186
Betriebsrat	0,030	0,625	0,004	0,631	-0,103	-2,357
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-3,820	0,000	-2,504	0,000	2,854
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	3,263	0,000	2,285	0,000	-2,066
ZAB mit einer Niederlassung	-0,072	-1,595	-0,009	-1,413	0,035	0,933
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,008	-0,153	-0,001	-0,152	0,001	0,029
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,015	0,262	0,002	0,264	0,000	0,006
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,157	-1,700	-0,020	-1,573	0,148	1,987
Helferschwerpunkt	0,005	0,150	0,001	0,149	-0,003	-0,081
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,010	-0,209	-0,001	-0,209	-0,010	-0,235
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	0,076	1,062	0,010	1,022	-0,062	-1,057
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,043	-0,827	-0,006	-0,832	0,020	0,459
Branchenschwerpunkt	0,007	0,204	0,001	0,204	-0,004	-0,148
Regionenschwerpunkt	-0,138	-2,529	-0,017	-2,073	0,118	2,373
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	0,030	0,676	0,004	0,648	-0,027	-0,694
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,016	-0,286	-0,002	-0,283	-0,006	-0,118
Anzahl der Beobachtungen		315		315		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.

Tabelle A.7.17 SP3

Schätzergebnisse zur Ergebnisgröße „Arbeitsqualität“ – Teil 4 (Work-Life-Balance): Stratifiziert nach Sprungbretterwartungen (ZAN mit Sprungbretterwartungen)

	Stimme voll zu		Unentschieden		Stimme nicht zu	
	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert	Marg. Eff.	t-Wert
Männlich	-0,015	-0,493	-0,003	-0,488	0,066	1,972
Alter in Jahren	0,000	-0,321	0,000	-0,318	-0,001	-1,045
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0,043	-0,909	-0,007	-0,908	0,046	0,924
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre etc.)	0,066	1,564	0,011	1,508	-0,029	-0,671
(Fach-)Hochschulabschluss	0,124	2,475	0,021	2,217	-0,055	-1,008
Partner erwerbstätig	-0,023	-0,699	-0,004	-0,682	0,033	1,034
Anzahl Kinder	0,012	0,757	0,002	0,748	-0,009	-0,679
Wohnort Ostdeutschland	0,071	1,895	0,012	1,885	-0,063	-1,667
Noch im selben Betrieb wie am 31.12.2012	-0,025	-0,855	-0,004	-0,837	0,030	0,963
Grund für ZA: Beendigung/Vermeidung Arbeitslosigkeit	0,043	1,188	0,007	1,151	-0,041	-1,045
Wochenarbeitsstunden inkl. Überstunden	0,007	3,105	0,001	2,710	-0,010	-4,124
Geringerer Verdienst im Vgl. zu Stammbesellschaft	0,083	1,982	0,014	1,792	-0,092	-2,250
Einsatzbetrieb mit über 250 Beschäftigten	0,000	-0,016	0,000	-0,016	0,005	0,168
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,853	0,000	0,855	0,000	-1,191
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2012 in Tagen	0,000	0,434	0,000	0,426	0,000	0,660
Dauer in Beschäftigung im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	-1,789	0,000	-1,709	0,000	1,205
Dauer in Zeitarbeit im Jahr 2008-2011 in Tagen	0,000	2,231	0,000	1,943	0,000	-1,444
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Beschäftigt außerhalb ZA	0,020	0,473	0,003	0,469	0,039	0,767
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG	0,011	0,271	0,002	0,272	0,021	0,525
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos mit ALG II	0,002	0,041	0,000	0,041	0,015	0,276
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Arbeitslos ohne ALG	-0,038	-0,748	-0,006	-0,739	0,031	0,552
Arbeitsmarktzustand vor ZA: Sonstiges	0,064	1,066	0,011	1,055	-0,042	-0,756
MA-Gespräche	0,002	0,050	0,000	0,050	0,016	0,332
MA-Entwicklungspläne	0,144	1,950	0,024	1,740	-0,062	-0,792
MA-Gespräche und -Entwicklungspläne	-0,203	-2,519	-0,034	-2,087	0,108	1,265
WB-Förderung	-0,048	-1,216	-0,008	-1,229	0,022	0,554
Zuständigkeit Arbeitssicherheit	0,014	0,480	0,002	0,484	0,035	1,091
Maßnahmen Gesundheitsschutz	0,000	-0,003	0,000	-0,003	-0,018	-0,504
Zuständigkeit Einarbeitung	-0,012	-0,363	-0,002	-0,369	-0,042	-1,222
Einweisungsformen	0,046	1,309	0,008	1,227	-0,016	-0,433
Schriftliche Integrationsvereinbarung	-0,015	-0,370	-0,003	-0,361	0,008	0,181
Verleiher zertifiziert	-0,011	-0,290	-0,002	-0,292	0,019	0,469
Regelmäßiger Kontakt Verleiher-ZAN-Entleiher	-0,034	-0,945	-0,006	-0,875	-0,017	-0,371
Systematische Einsatznachbereitung	0,016	0,455	0,003	0,457	0,014	0,387
Als Zeitarbeitnehmer/in erkennbar	0,025	0,965	0,004	0,948	-0,062	-2,186
Betriebsrat	0,046	1,203	0,008	1,160	-0,103	-2,357
Einsatzdauer im Entleihbetrieb in Tagen	0,000	-1,196	0,000	-1,142	0,000	2,854
Einsatzdauer im EB: Quadrat	0,000	0,656	0,000	0,647	0,000	-2,066
ZAB mit einer Niederlassung	-0,038	-1,047	-0,006	-0,999	0,035	0,933
50 - 99 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,015	0,326	0,003	0,327	0,001	0,029
100 - 499 Beschäftigte ZAN im ZAB	0,063	1,277	0,011	1,236	0,000	0,006
> 500 Beschäftigte ZAN im ZAB	-0,052	-0,741	-0,009	-0,746	0,148	1,987
Helferschwerpunkt	-0,020	-0,667	-0,003	-0,661	-0,003	-0,081
Anzahl Kundenbetriebe: 11-20	-0,023	-0,596	-0,004	-0,587	-0,010	-0,235
Anzahl Kundenbetriebe: 50 oder mehr	-0,016	-0,323	-0,003	-0,319	-0,062	-1,057
Anzahl Kundenbetriebe: 21-49	-0,061	-1,490	-0,010	-1,426	0,020	0,459
Branchenschwerpunkt	0,006	0,202	0,001	0,202	-0,004	-0,148
Regionenschwerpunkt	-0,157	-3,578	-0,027	-2,644	0,118	2,373
Nur klassische Zeitarbeit/Personalvermittlung	-0,019	-0,502	-0,003	-0,503	-0,027	-0,694
Wertekodex/Unternehmensleitlinien	-0,002	-0,054	0,000	-0,054	-0,006	-0,118
Anzahl der Beobachtungen		436		436		696

Eigene Erhebung und Prozessdaten der BA. Anmerkungen: EB/KB = Einsatz- bzw. Kundenbetrieb; ZAB = Zeitarbeitsbetrieb; ZAN = Zeitarbeitnehmer; ZA = Zeitarbeit.