

**Flemnitz, Sascha J. (2018):** Die Arbeitsplätze deutscher Personaldienstleistungsunternehmen - Arbeitgeberwahrnehmung und Motivationsqualität im Kontext der arbeitssozialen Situation Zeitarbeitender; eDiss Open Access der Niedersächsischen Staats- und Universitätsbibliothek Göttingen (SUB); Göttingen, 2018

---

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Abbildungsverzeichnis	III
1 Einleitung	1
2 Die Arbeitnehmerüberlassung	5
2.1 Funktionsweise der Arbeitnehmerüberlassung	7
2.2 Zeitarbeit in Deutschland	8
2.3 Kennzahlen zum Zeitarbeitsmarkt in Deutschland	17
2.4 Zeitarbeitsunternehmen – Personaldienstleister	22
2.5 Uitzendwerk - Exkurs in den Niederländischen Markt	24
2.6 Zusammenfassender Überblick	32
3 Theoretischer Hintergrund und Stand der Forschung	34
3.1 Qualität und Arbeitsmotivation	34
3.2 Identifikation und Bindung	44
3.3 Eigenheit der Arbeitnehmerüberlassung	47
4 Methodisch konzeptionelles Vorgehen	58
4.1 Forschungsintention	58
4.2 Das Great-Place to Work Konzept nach Levering	63
4.3 Der DGB Index Gute Arbeit	66
4.4 Die Arbeitnehmerüberlassungs-Figuration	73

5	Empirische Untersuchung	79
5.1	Erhebung und Aufarbeitung der Daten zu Qualitätsmerkmalen eines Leiharbeitsplatzes	79
5.2	Samplestruktur	85
5.3	Auswertungsmethodik	89
5.3.1	Qualitativ explorativer Ansatz	89
5.3.2	Konzeption einer Typologie	101
6	Arbeitgeberidentifikation und Motivationsqualität – eine Typologie Zeitarbeitender	107
6.1	Arbeitgeberidentifikation und Arbeitsmotivation von Zeitarbeitenden	107
6.2	Qualitätsaspekte eines Zeitarbeitsverhältnisses	114
6.3	Die „Zeitarbeitenden-Typologie“	150
6.4	Die Bedeutung der Figuration	161
7	Schlussbetrachtung	173
	Literaturverzeichnis	185
	Anlagen	201
	Anlage 1: Leitfaden Zeitarbeitende	202
	Anlage 2: Kurzfragebogen Soziodemographie Zeitarbeitende	204
	Anlage 3: Leitfaden ExpertInnen	206
	Anlage 4: Ursprünglicher Stichprobenplan	208
	Anlage 5: Abbildungen Samplestruktur	212
	Anlage 6: Fallvignietten	219
	Anlage 7: Dokumentenanalyse / Typologietabellen	228

## Zusammenfassung

Diese Dissertation wendet sich einem in der sozialwissenschaftlichen Forschung bisher kaum systematisch bearbeiteten Thema zu. In der Öffentlichkeit wird seit einigen Jahren kontrovers über die Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung sowie die Zeit- bzw. Leiharbeit an sich diskutiert. Es werden Positionen von der gänzlichen Ablehnung der Arbeitnehmerüberlassung unter Begründung der Prekarisierung bis hin zu ihrer Begrüßung als notwendiges Instrument zur Förderung des Arbeitsmarktes und Flexibilisierung der Beschäftigung vertreten. Es liegen jedoch kaum wissenschaftliche Befunde vor, die die Betroffenen selbst in den Mittelpunkt rücken und ihren arbeitssozialen Kontext berücksichtigen. Mit dieser Dissertation wird der Versuch unternommen, zum besseren Verständnis der Situation Zeitarbeitender beizutragen.

Bei der Entwicklung der Forschungsfragestellung wird das Ziel einer praxisorientierten Nutzung in den Fokus gerückt und ein Ansatz mit der Fokussierung der individuellen Beschäftigungssituation gewählt, der ermöglicht, Aussagen über Qualitätsaspekte der Zeitarbeitsbeschäftigung zu treffen. Dabei interessiert insbesondere die Perspektive der in der Arbeitnehmerüberlassung Beschäftigten, um deren Motivation und Identifikation zu untersuchen.

In der Dissertationsschrift wird in das Thema der Arbeitnehmerüberlassung eingeführt und die Verhältnisse der Arbeitnehmerüberlassung vorgestellt. Ein Exkurs über den niederländischen Zeitarbeitsmarkt erfolgt, um darzustellen, dass in den öffentlichen Diskussionen von den doch gravierenden Unterschieden zwischen den deutschen und ausländischen Zeitarbeitsverhältnissen oft abstrahiert wird. Anschließend wird der Forschungsstand zur Zeitarbeit unter arbeits- und wirtschaftssoziologischer Sicht rekonstruiert. Das Forschungsziel wird daraufhin verdichtet, Qualitätsaspekte von Zeitarbeitsplätzen aus Sicht der Leiharbeitenden zu untersuchen. Unter Betrachtung der forschungsrelevanten Aspekte wird im Verlauf die Forschungsfrage „Wie entsteht für Zeitarbeitnehmende ein guter Arbeitsplatz?“ konkretisiert.

In diesem Kontext wird auf das Thema Motivation und Identifikation und anschließend auf die Besonderheiten der Zeitarbeit abgestellt. Dazu wird theoretisch untermauert, wie Motivation und entsprechend Arbeitsmotivation entstehen und in welchem Kontext Identifikation der Arbeitnehmenden mit dem Unternehmen bzw. mit der ArbeitgeberIn zu sehen ist und wie daraus wiederum eine Bindung entsteht.

Anschließend wird beleuchtet, in welchem Kontext entsprechende Modelle für die Zeitarbeit an Ihre Grenzen stoßen, da die Arbeitgeberrolle in ihrer klassischen Funktionsweise durch das trianguläre Verhältnis in der Zeitarbeit nicht immer funktionsfähig ist. Insbesondere wird darauf abgestellt, dass die Qualitätsaspekte und typische Sicht- und Verhaltensweisen von Zeitarbeitenden in ihren arbeitssozialen Situationen eine wesentliche Rolle spielen.

Mit Hinsicht auf die Forschungsfragestellung wird ein theoretischer Rahmen entwickelt und eine mögliche Modellierung für die weitere Empirie veranschaulicht. Dabei wird deutlich, dass „klassische“ Ansätze der Arbeitsmotivation, Mitarbeitendenbindung oder der allgemeinen Betriebswirtschaft auf Grund der Besonderheit der Zeitarbeit nicht immer greifen. Durch das Auseinanderfallen von Arbeitgeber\*in und physischem Arbeitsplatz

kommt es häufig zum Bruch bewährter Ansätze. Hierbei wird oftmals unterstellt bzw. nicht eindeutig definiert, welcher „Identität“ sich die Leiharbeitenden zugehörig fühlen. Dem Kontext des „wahrgenommenen Arbeitgebers“ kommt insofern eine besondere Bedeutung zu.

Durch diese Besonderheit des triangulären Verhältnisses in Bezug auf Arbeitnehmer\*in und Arbeitgeber\*in wird in der Dissertation daher eine Typologisierung entwickelt, in der in Abhängigkeit verschiedener Aspekte die Typen von Arbeitnehmenden in der Zeitarbeit betrachtet werden können. Bei der Konstruktion der Typen bilden die Aspekte „Identifikation mit der ArbeitgeberIn“ und „Motivationsniveau“ den Ausgangspunkt. Dies ermöglicht Besonderheiten in Bezug auf das trianguläre Verhältnis der Arbeitnehmerüberlassung durch Arbeitgeber\*in und Arbeitnehmer\*in bei den einzelnen Typen im figurativem Kontext zu untersuchen. Typologie und Arbeitnehmerüberlassungsfiguration bilden die Kernergebnisse der Dissertation und ermöglichen ein erweitertes Verständnis der arbeitssozialen Situation Zeitarbeitender.