
Das Gender-Paradoxon der Arbeitsmotivation bei atypisch beschäftigten Arbeitnehmern – empirische Untersuchungen am Beispiel der Zeitarbeit



Nevena Toporova

Zusammenfassung: Der Beitrag untersucht entlang der Bildungsniveaus die Entwicklung der Arbeitsmotivation von 2.870 atypisch beschäftigten Frauen und Männern innerhalb der Zeitarbeit in Deutschland. Während Männer ohne Ausbildung eine signifikant höhere Motivation gegenüber ihren männlichen Kollegen mit Berufsausbildung aufweisen, trifft dieser Effekt auf Frauen nicht zu. Diese sind nur dann signifikant motivierter als ihre Kolleginnen mit Berufsausbildung, wenn sie einen Hochschulabschluss besitzen.

Ähnliche Effekte sind auch bei ihren männlichen Kollegen zu beobachten, jedoch mit abnehmenden Tendenzen bei steigendem Alter. Insgesamt kann festgehalten werden, dass entlang der Bildungsniveaus beide Geschlechter zur Vergrösserung des Paradoxons der Arbeitsmotivation beitragen, welches besagt, dass Frauen signifikant höhere Werte der Arbeitsmotivation aufweisen, obwohl sie unter schlechteren Arbeitsbedingungen arbeiten. Als Erklärungsansatz wird herangezogen, dass sich Männer bei ihrer Arbeitsmotivation stärker an Optionen am Arbeitsmarkt ausserhalb der eigenen Beschäftigungssituation orientieren als Frauen.

Stichwörter: Arbeitsmotivation, Gender-Paradoxon, Bildung, atypische Beschäftigungsformen, Zeitarbeit

The Gender Paradox of Work Motivation among atypically employed Workers – empirical Studies using the example of temporary Work

Abstract: The paper analyzes the development of work motivation of 2,870 atypically employed women and men within temporary employment in Germany along educational levels. While men without apprenticeship show significantly higher motivation than their male colleagues with vocational training, this effect does not apply to women. These are significantly more motivated only in case of a university degree than their female colleagues with vocational training. Similar effects can be observed among their male colleagues, but with decreasing tendencies as age increases. Overall, it can be stated that along educational levels both genders contribute to the increase of the work motivation paradox, which implies that women show significantly higher values of work motivation, although they work under poorer conditions. As an explanatory approach, it is assumed that men are more strongly oriented toward options on the labor market outside their own employment situation than women.

Keywords: work motivation, gender-paradoxon, education, atypical employment relation, temporary agency work

1 Einleitung

Die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt sind ständigen Umbrüchen unterworfen. Häufig trifft diese Dynamik Frauen stärker als Männer. Eine Untersuchung der Stiftung des Weltwirtschaftsforums (WEF, 2021) hat berechnet, dass durch die Entwicklungen der Corona-Pandemie die Zeit, bis eine Gleichstellung von Frauen und Männer weltweit erreicht worden wäre, von 95 Jahren auf 135,6 Jahre gestiegen ist. Dieser Mittelwert bezieht sich auf die Teilhabe an Wirtschaft, Politik, Bildung und Gesundheit. Betrachtet man den Bereich Wirtschaft isoliert im Sinne einer gleichen Teilhabe am Arbeitsmarkt, beträgt der Wert 268 Jahre (Statistisches Bundesamt, 2021). Die Teilhabe am Arbeitsmarkt und die dort vorherrschenden Arbeitsbedingungen haben jedoch nicht nur direkte, sondern auch verdeckte Effekte, da sie die Grundlage der Erwartungen der Geschlechter bezüglich ihrer Beschäftigungssituation bilden. Der Abgleich der Erwartungen mit den tatsächlichen Arbeitsbedingungen ist entscheidend für das Ausmass an Arbeitszufriedenheit, was wiederum eng mit der Arbeitsmotivation verknüpft ist und damit als entscheidende Grösse für die Performance von Unternehmen und Organisationen dient (Clark, 1997; Nerdinger, 2014; Chen et al., 2019).

Eine zentrale Erkenntnis der Forschung, die sich mit der Zufriedenheit am Arbeitsplatz beschäftigt, ist, dass Frauen von einer signifikant höheren Arbeitszufriedenheit berichten, obwohl ihre Arbeitsplätze nach den meisten objektiven Massstäben schlechter sind als die vergleichbaren von Männern (Clark, 1997). Dieses auffällige Ergebnis hat als Paradoxon der Arbeitszufriedenheit zwischen den Geschlechtern Einzug in die Forschung gehalten und wurde vielfach sowohl auf seine Existenz als auch auf seine Hintergründe zur Entstehung hin untersucht (z. B. Hauret & Williams, 2017; Perugini & Vladislavljević, 2019; Pita & Torregrosa, 2020). In einem der bekanntesten Erklärungsansätze zur Entstehung des Paradoxons argumentiert Clark (1997), die höhere Arbeitszufriedenheit von Frauen liege nicht darin begründet, dass ihre Jobs besser sind als die der Männer, sondern dass sie niedrigere Erwartungen haben, die durch die Exposition gegenüber geschlechterspezifischen Ungleichheiten in den frühen Lebensphasen geprägt wurden.

Zeitgleich wird ein Anstieg in der Akademisierung bei Frauen und Männern in Deutschland beobachtet (Statistisches Bundesamt, 2020). Aus den Ergebnissen und Erklärungsansätzen von Clark (1997) lässt sich herleiten, dass eine Angleichung des Bildungsniveaus der Geschlechter auf höhere Ausbildungsstufen entsprechend zum Abbau des Paradoxons führen müsste, da die Frauen mit Hochschulabschluss ihre Erwartungshaltung denen der Männer anpassen. Die empirische Forschung liefert hierzu jedoch unterschiedliche Ergebnisse. Während Clark (1997) einen Rückgang des Paradoxons für Personen mit Hochschulausbildung bestätigen kann, finden Perugini und Vladislavljević (2019) bei dieser besonderen Zielgruppe hierzu keine rückläufigen Tendenzen.

Hier setzt dieser Aufsatz an und liefert einen Beitrag zur Literatur, indem er die Arbeitsmotivation bei Frauen und Männern innerhalb der Ausbildungsstufen „keine Ausbildung“, „Berufsausbildung“ und „Hochschulabschluss“ mittels Regressionen systematisch untersucht und mögliche Erklärungsansätze für die Entwicklung der Arbeitsmotivation und des Paradoxons entlang der Bildungsniveaus diskutiert. Hierzu wird auf Daten eines der grössten Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland zurückgegriffen.

Als Ausgangspunkt werden im weiteren Verlauf dieser Arbeit in Kapitel 2 bisherige relevante empirische Befunde vorgestellt sowie Begriffsbestimmungen vorgenommen. Eine Einführung in die Datenbasis erfolgt in Kapitel 3, gefolgt von der Analyse und Darstellung

der Ergebnisse in Kapitel 4. In Kapitel 5 werden mögliche Erklärungsansätze für die Ergebnisse diskutiert sowie Limitationen aufgezeigt. Der Beitrag endet mit dem Fazit und einem Ausblick in Kapitel 6.

2 Stand der Forschung

Als eine der führenden Erklärungen für geschlechterspezifische Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit gilt die Hypothese von Clark (1997). Dieser analysiert anhand eines britischen Datensatzes die Beziehung zwischen Geschlecht und Arbeitszufriedenheit und kommt zu dem erstaunlichen Ergebnis, dass Frauen signifikant höhere Werte für die meisten Arten der Arbeitszufriedenheit angeben als Männer, selbst wenn für eine grosse Anzahl von individuellen und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen kontrolliert wird. Nach Ansicht des Autors spiegelt die höhere Arbeitszufriedenheit von Frauen nicht wider, dass ihre Jobs unbeobachtet besser sind als die der Männer, sondern dass sie niedrigere Erwartungen haben, begründet durch die schlechteren Optionen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt in der Vergangenheit. Die genaue Analyse ergab, dass der als Paradoxon bezeichnete geschlechterspezifische Unterschied in der Arbeitszufriedenheit bei jüngeren und/oder höher gebildeten Arbeitnehmern, Arbeitnehmern in Fach- oder Führungspositionen, solchen, deren Mütter berufstätig waren, und bei denjenigen, die an männerdominierten Arbeitsplätzen arbeiten, jedoch verschwindet. Clark (1997) vermutet, dass diese Gruppen höhere Erwartungen an ihre Arbeit haben, und interpretiert die Ergebnisse dahingehend, dass die höhere Arbeitszufriedenheit von Frauen ein vorübergehendes Phänomen sein könnte, das durch sich verbessernde Optionen auf dem Arbeitsmarkt für Frauen und die darauffolgende Anpassung der Erwartungen verschwinden würde.

Ausgehend von der Arbeit Clarks (1997) haben sich innerhalb der empirischen Forschung drei Richtungen entwickelt, die sich mit dem Paradoxon beschäftigen und dieses auf seine Existenz hin überprüfen und/oder die Hintergründe seiner Entstehung beleuchten. Der erste Zweig überprüft die Hypothese bezüglich des Vorhandenseins des Paradoxons für vereinzelte Branchen in bestimmten Ländern. Faroque et al. (2020) untersuchen die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitern in den privaten Geschäftsbanken in Bangladesch und kommen zu dem Ergebnis, dass Geschlecht, Gehalt, Dienstalter und Dienstbereich statistisch keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben. Shrestha (2019) zeigt bezüglich der Arbeitszufriedenheit von Lehrern in Nepal, dass weibliche Lehrer aus städtischen Schulen zwar eine höhere Zufriedenheit als ihre männlichen Kollegen im Job aufweisen, dieser Unterschied aber an ländlichen Schulen verschwindet. Anhand ihrer Untersuchung von Daten aus den USA argumentieren Bender et al. (2005), dass Frauen eine höhere Arbeitszufriedenheit angeben, weil sie Arbeitsflexibilität schätzen und sich deshalb für die Tätigkeiten an frauendominierten Arbeitsplätzen entscheiden, die diese Flexibilität bieten. Gazioglu und Tansel (2006) bestätigen mit einem weiteren Datensatz für Grossbritannien erneut das Auftreten des Paradoxons. Selbst in Schweden, wo die Erwerbstätigkeit von Frauen durch Politik, Praxis und soziale Normen stark gefördert wird, zeigen Gronlund und Oun (2017), dass Frauen nach Kontrolle für eine Reihe von Berufsmerkmalen ein höheres Mass an Arbeitszufriedenheit angeben als Männer.

Aufgrund von Unterschieden in der Erhebungsart einerseits, aber auch in den Rahmenbedingungen im jeweiligen Land andererseits lassen sich die Untersuchungsergebnisse der Studien kaum miteinander vergleichen. Eine geeignete Gegenüberstellung des Ausmaßes des Paradoxons bietet ein weiterer Zweig von Untersuchungen, die über mehrere Län-

der hinweg mit der gleichen Erhebungsmethode Daten analysieren und einander gegenüberstellen. Beispielsweise vergleicht Kaiser (2007) anhand von Daten des Europäischen Haushaltspanels die relative Arbeitszufriedenheit von Frauen und Männern aus 14 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und beobachtet, dass das Paradoxon in Ländern mit grösserer Geschlechtergleichheit – wie beispielsweise in Dänemark, Finnland und den Niederlanden – nicht auftritt. In anderen Ländern hingegen, in denen die Gleichstellung der Geschlechter nach Ansicht des Autors geringer ist, weisen Arbeitnehmerinnen eine signifikant höhere Arbeitszufriedenheit auf als ihre männlichen Kollegen. Der Autor folgert daraus, dass, je restriktiver der Arbeitsmarktzugang und -prozess für Frauen in einem Land ist, desto wahrscheinlicher das Auftreten eines Gender-Job-Zufriedenheitsparadoxons wird. Hauret und Williams (2017) testen ebenfalls mit Daten aus der Europäischen Sozialerhebung für eine Teilmenge von 14 Ländern der Europäischen Union, ob Männer und Frauen einen unterschiedlichen Wert auf die Eigenschaften ihrer Arbeitsplätze legen. Sie kommen nach ihren Analysen zu dem Schluss, dass ein relativ geringer Anteil des Unterschiedes der Arbeitszufriedenheit auf geschlechterspezifische Unterschiede in der Gewichtung der Arbeitsbedingungen in den meisten Ländern zurückzuführen ist und dass vielmehr die geschlechterspezifischen Unterschiede bei den Arbeitsplatzmerkmalen zur Erklärung beitragen. Sousa-Poza und Sousa-Poza (2000) analysieren Daten zur Arbeitszufriedenheit in 21 Ländern und stellen fest, dass dieses Paradoxon in den meisten dieser Länder nicht existiert bzw. grösstenteils durch die unterschiedliche Ausstattung mit Arbeitsaufgaben-Inputs (z. B. Arbeitszeit) und -Outputs (z. B. Lohn) zwischen den Geschlechtern erklärt werden kann. In Grossbritannien, den Vereinigten Staaten und der Schweiz bleibt diese paradoxe Situation jedoch auch nach Kontrolle für die identifizierten Faktoren bestehen. Die Hypothese von Clark (1997) wird von den Autoren als ein möglicher Erklärungsansatz herangezogen.

Der dritte von Clarks (1997) Hypothesen ausgehende Bereich konzentriert sich auf die Frage, ob das Paradoxon im Zeitverlauf abnimmt. Sousa-Poza und Sousa-Poza (2003) sowie Green et al. (2018) erbringen – unter Verwendung unterschiedlicher Datensätze – Belege für ein abnehmendes Arbeitszufriedenheits-Paradoxon im Zeitverlauf. Pita und Torregrosa (2020) verbinden die zeitliche und die regionale Komponente und analysieren unter Anwendung einer neuen Methodik ebenfalls, ob Frauen in verschiedenen Zeiträumen und Ländern durchgängig angeben, zufriedener am Arbeitsplatz zu sein als Männer. Die Ergebnisse deuten auf ein abnehmendes Gefälle zwischen Männern und Frauen im Zeitverlauf sowie auf erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern hin.

Viele dieser Arbeiten, die Clarks (1997) Argumentationslinie folgen, indem sie die Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit von Frauen und Männern zwischen Ländern oder im Zeitverlauf vergleichen, liefern grösstenteils nur deskriptive Belege für die untersuchten Zusammenhänge (z. B. Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2003; Kaiser, 2007). Eine ökonometrische Modellierung des Zusammenhangs zwischen dem Ausmass des Paradoxons und der Gleichstellung der Geschlechter in einem Land liefern Perugini und Vladislavljević (2019). Anhand eines europäischen Datensatzes zeigen die Autoren, dass bei Kontrolle für weitere relevante Faktoren Frauen in Europa im Durchschnitt eine höhere Arbeitszufriedenheit angeben als Männer, auch wenn die Unterschiede in Europa erheblich variieren. Sie finden Bestätigung für Clarks (1997) Hypothese, dass eine Gleichstellung der Geschlechter in frühen Lebensphasen mit einem Rückgang des Paradoxons verbunden ist. Bezüglich der Bildung finden die Autoren jedoch keinen direkten Effekt auf das Paradoxon.

Der Zusammenhang von Bildung und Arbeitszufriedenheit über den Aufbau von Erwartungen wurde ausserhalb der Genderforschung bereits auch in anderen Studien vertieft. 1996 liefern Clark und Oswald in ihrem Aufsatz zu Arbeitszufriedenheit das zentrale Ergebnis, dass bei konstantem Einkommen das Zufriedenheitsniveau mit einem Anstieg des Bildungsniveaus bei Kontrolle für andere Faktoren stark abnimmt. Die Autoren führen dies darauf zurück, dass Bildung höhere Ansprüche induzieren könnte, und verweisen auf frühere ähnliche Ergebnisse in Hagenaars (1986) sowie Blanchflower und Oswald (1992). Auch Grund und Sliwka (2007) finden, kontrolliert für Alter und Lohn, anhand eines deutschen Datensatzes einen negativen Effekt für die Anzahl der Schuljahre auf die Arbeitszufriedenheit und zeigen, dass sich eine im Mittelwert höhere Arbeitszufriedenheit von Personen mit besserer Ausbildung bei Kontrolle für die Entlohnung ins Gegenteil verkehrt. Die Studien vertiefen jedoch keine Unterschiede in der Arbeitszufriedenheitsentwicklung zwischen den Geschlechtern.

Hier setzt diese Studie an und widmet sich den Fragen, ob ein Anstieg der Bildung bei Frauen und Männern in unterschiedliche Erwartungen bezüglich der Arbeitsbedingungen und damit auch in unterschiedliche Effekten bezüglich der Arbeitsmotivation mündet und zu welchen Ergebnissen diese Wirkungsweise bezüglich des Paradoxons führt.

Die Wirkungszusammenhänge dahingehend sind umstritten. Während Clark (1997) einen Rückgang des Paradoxons bei Hochgebildeten feststellt und damit eine Angleichung der Erwartungen von Frauen an die der Männer vermutet, finden Perugini und Vladislavjević (2019) in ihrer Analyse keine Belege dafür, dass ein höheres Bildungsniveau mit einem geringeren Ausmass des Paradoxons verbunden ist. Auch stellen die Autoren fest, dass die Gründe für die geschlechterspezifischen Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit bei der Gruppe der Hochgebildeten nicht in der Exposition gegenüber geschlechterspezifischen Ungleichheiten in den frühen Lebensphasen liegen und vermutlich durch andere, von ihnen nicht untersuchte Faktoren bedingt werden.

Während der Grossteil bisheriger Studien die Arbeitszufriedenheit in den Fokus nimmt, geht dieser Beitrag einen Schritt weiter und analysiert, ob die für die Arbeitszufriedenheit evaluierten Zusammenhänge auch für die Arbeitsmotivation zutreffen. Obwohl häufig dieselben Theorien für die Erklärung beider Begriffe herangezogen werden (Siemund, 2013), sollen diese beiden Konstrukte zunächst entlang den Kriterien zeitliche Dimension und Sichtbarkeit von aussen voneinander abgegrenzt werden. Arbeitszufriedenheit wird nach Locke (1970) definiert als ein angenehmer oder positiver emotionaler Zustand, der ein Ergebnis der Bewertung der eigenen Arbeit oder der Arbeitserfahrungen ist. Hierbei spielt also bereits Geleistetes oder Erlebtes eine wichtige Rolle. Demgegenüber wird unter Arbeitsmotivation der Wille verstanden, (auch in Zukunft) viel Anstrengung hinsichtlich der Ziele der Organisation zu leisten, um individuelle Bedürfnisse zu befriedigen (Saraswathi, 2011). Ein weiterer Unterschied liegt in der Sichtbarkeit beider Konstrukte von aussen. Während für Kamdron (2015) die Arbeitszufriedenheit ein System innerer Haltung darstellt, äussert sich nach Pinder (1998) Arbeitsmotivation generell in Handlungen, was sie wiederum nach aussen sichtbar macht, da sie das Verhalten der Arbeitskraft massgeblich beeinflusst. Entsprechend stehen beide Konstrukte in einer positiven Wechselwirkung zueinander (Judge et al., 2001; Nerdinger, 2014). Eine genaue Betrachtung der Variable Arbeitsmotivation ist aus vielerlei Gründen sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber interessant. Der Beobachtung folgend, dass die Mehrheit der Arbeitnehmer mit der Absicht auf einen Wechsel in ein reguläres Arbeitsverhältnis einer Beschäftigung

innerhalb der Zeitarbeit nachgeht (Isaksson & Bellagh, 2002; Hardy & Walker, 2003), bildet eine für den potenziellen künftigen Arbeitgeber von aussen beobachtbare Arbeitsmotivation – im Sinne einer Bewährungsprobe (Dörre, 2013) – die für die Zielerreichung der Zeitarbeitnehmer entscheidende Grösse.

Auch aus der Perspektive der Entleihunternehmen lohnt sich ein Blick auf die Arbeitsmotivation, da sie entscheidend zur Entwicklung weiterer Kennzahlen beiträgt. Sie erhöht signifikant den Wissenstransfer innerhalb des Unternehmens (Cruz et al., 2009), hat einen positiven Einfluss auf die Mitarbeiterperformance (Cerasoli et al., 2014; Chen et al., 2019) und ist eng verbunden mit der Arbeitszufriedenheit (Nerlinger, 2014). Die Zufriedenheit am Arbeitsplatz wiederum erhört die Performance des Mitarbeiters, bei komplexeren Jobs umso stärker (Judge et al., 2001), steigert die Produktivität des Unternehmens (Patterson et al., 2004), trägt zur Verbesserung der organisatorischen Leistung bei (Ahmed, 2010), verringert die (freiwilligen) Fehlzeiten (Sagie, 1998) sowie die Fluktuation und erhöht die Kundenzufriedenheit (Harter et al., 2002). Aus diesem Grund widmet sich dieser Aufsatz der Frage, welchen Beitrag die Bildungsstufe für die Entwicklung der Arbeitsmotivation leistet, unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechts.

3 Daten und Variablen

Für die Untersuchung der Forschungsfragen wird auf Daten eines der grössten Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland zurückgegriffen. Bevor die Vorteile dieses Settings für die Analyse der Fragestellung erläutert werden, wird zuerst auf die typische Struktur der Zeitarbeit in Deutschland eingegangen und der für diese Stichprobe geltende Einstellungs-, Entleih- und Bewertungsprozess vorgestellt. Die Zeitarbeitsagentur schliesst einen häufig unbefristeten Arbeitsvertrag mit einem Zeitarbeitnehmer ab. Anschliessend wird dieser für ein zeitlich befristetes Entleihprojekt einem Entleihunternehmen überlassen. Die genaue Tätigkeit während der Überlassung wird zwischen der Zeitarbeitsagentur und dem Entleihbetrieb durch einen befristeten Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geregelt. Nach Beendigung des Einsatzes wird die Motivation des Zeitarbeitnehmers über die gesamte Entleihdauer durch seinen direkten Vorgesetzten im Entleihunternehmen auf freiwilliger Basis mit einer fünfgliedrigen Skala von 1 (mangelhafte Motivation) bis 5 (sehr gute Motivation) beurteilt und dem Zeitarbeitsunternehmen übermittelt. Diese Datengrundlage eignet sich aus mehreren Gründen besonders gut für die vorgestellte Forschungsfrage.

Die Stundenlohnangaben sind nicht mit dem gleichzusetzen, was der Entleihbetrieb pro Stunde für den Zeitarbeitnehmer an das Zeitarbeitsunternehmen entrichtet, sondern entsprechen dem Betrag, der dem Arbeitnehmer vom Zeitarbeitsunternehmen gezahlt wird. Dieser wird bereits bei der Einstellung im Zeitarbeitsunternehmen festgesetzt und variiert nicht mehr zwischen den Einsätzen. Somit kann eine von der später in den Projekten gezeigten Motivation ausgehende Wirkung auf den Stundenlohn ausgeschlossen werden. Weitere Einkommensbestandteile (wie variable oder Zusatzleistungen) bestehen nicht, sodass auch hieraus keine Einflüsse auf die Motivation ausgehen können. Auch handelt es sich bei dem hier verwendeten Datensatz grösstenteils um das erste Entleihprojekt innerhalb des Zeitarbeitsunternehmens bzw. es kann innerhalb der Analysen hierfür kontrolliert werden. Das heisst, das Zeitarbeitsunternehmen konnte noch keine Erfahrungswerte über die Motivation oder Performance des jeweiligen Mitarbeiters sammeln und ihn anhand dessen selektiv in bestimmte Projekte entleihen. Zusätzlich finden in diesem Setting die Gehaltsfestsetzung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeitsunternehmen

und die Bewertung der Motivation am Ende eines Projektes von zwei verschiedenen Personen in unterschiedlichen Unternehmen statt. Häufig kennt die bewertende Person im Entleihunternehmen den genauen Stundenlohn des Mitarbeiters nicht und wird durch diese fehlende Information weniger bei der Motivationsbewertung beeinflusst, wie bereits von Drazin und Auster (1987) beobachtet. Untersuchungen (z. B. Mohnen & Pokorny, 2007) haben zudem gezeigt, dass positives Feedback über die Performance die Arbeitsanstrengung und damit auch die Motivation steigern kann. Auch dieser Effekt kann hier weitestgehend vernachlässigt werden, da die Bewertung erst am Ende des Einsatzes beim Entleihunternehmen stattfindet und als Rückmeldung an das Zeitarbeitsunternehmen übermittelt wird bzw. den einzelnen Mitarbeiter i. d. R. nicht erreicht. Da über dieses anonyme Verfahren dem Bewertenden kaum Konfrontation mit dem Zeitarbeitnehmer und damit keine Verschlechterung der Arbeitsbeziehung droht (Varma et al., 1996; Slivka, 2009), kann er seine wahre Einschätzung preisgeben und unterliegt weniger der Gefahr von zu nachsichtigen (Prendergast, 1999; Berger et al., 2013) und zu ähnlichen Beurteilungen (Murphy & Cleveland, 1991; Grund & Przemeck, 2012). Abbildung 1 verdeutlicht den Einstellungs-, Entleih- und Bewertungsprozess sowie die weiteren in der Analyse berücksichtigten Variablen.

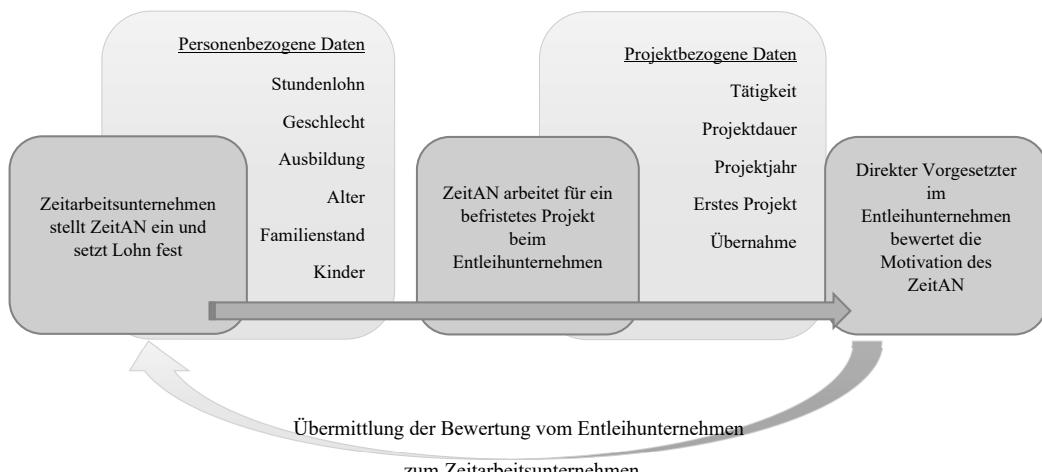


Abbildung 1: Einstellungs-, Entleih- und Bewertungsprozess eines Zeitarbeitnehmers

Neben der Motivationsbewertung und dem Stundenlohn des Zeitarbeitnehmers sowie dem Geschlecht und der Ausbildungsstufe – gemessen über die Dummy-Variablen „keine Ausbildung“, „Berufsausbildung“ und „Hochschulabschluss“ – werden weitere Kontrollvariablen verwendet, denen in früheren Studien ein Einfluss auf die Motivationsentwicklung zugeschrieben wurde. Aus dem Datensatz des Zeitarbeitsunternehmens werden pro Arbeitnehmer das Alter in Jahren (Clark, 1996; Linz & Semykina, 2012), der Familienstand (Clark, 1997; Gazioglu & Tansel, 2006) sowie das Vorhandensein eigener Kinder (Kmec, 2011; Grund et al., 2019) über eine binäre Variable erfasst. Aus den Entleihunternehmen werden Daten zu der ausgeübten Tätigkeit während des Projektes erhoben und nach Matthes et al. (2008) in acht Dummy-Variablen zu Berufssegmenten kategorisiert. Hiermit soll für eine mögliche höhere intrinsische Motivation bei bestimmten Tätigkeiten sowie

eine höhere Arbeitsplatzsicherheit bestimmter Sektoren kontrolliert werden, was wiederum Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit und Motivation haben kann (Buelens & Van den Broeck, 2007; Ghinetti, 2007). Zudem wird die Projektdauer der ausgeübten Tätigkeit, unterteilt in vier Kategorien, erhoben, um Effekte von Dauer und Motivationsentwicklung zu berücksichtigen (Robinson & Rousseau, 1994; Chadi & Hetschko, 2018; Grund et al., 2019). Für mögliche Veränderungen während der Wirtschaftskrise wird eine Dummy-Variable für das Jahr des Projektabschlusses eingeführt (Spermann, 2012; Müller, 2014). Angelehnt an die Arbeiten von Rigotti (2010) sowie Grund et al. (2019) wird mit weiteren Dummy-Variablen festgehalten, ob es sich um das erste oder ein Folgeprojekt des Zeitarbeitnehmers handelt und ob im Anschluss an das Entleihprojekt eine Übernahme in eine permanente Beschäftigung bei einem Entleihbetrieb stattgefunden hat (Sende et al., 2011; Sende & Vitera, 2013; Hopp et al., 2016). So wurden zu Forschungszwecken 2.870 dokumentierte personal- und projektbezogene Daten von Zeitarbeitnehmern (mit einem Frauenanteil von ca. 52 %) sowie projektbezogene Daten über die jeweilige Überlassung in digitaler und anonymisierter Form zur Verfügung gestellt.

Variable	Alle Beobachtungen (N = 2.870)		Frauen (N = 1.490)		Männer (N = 1.380)	
	M	SD	M	SD	M	SD
Motivation	4,19	0,83	4,33	0,81	4,04	0,83
Stundenlohn	10,61	3,11	10,87	2,84	10,32	3,35
Frau (Dummy)	52 %	-	-	-	-	-
keine Ausbildung (Dummy)	5 %	-	5 %	-	5 %	-
Berufsausbildung (Dummy)	80 %	-	76 %	-	85 %	-
Hochschulabschluss (Dummy)	15 %	-	19 %	-	10 %	-
Alter	33,51	9,46	33,57	9,17	33,44	9,76
verheiratet (Dummy)	28 %	-	30 %	-	26 %	-
Kinder (Dummy)	13 %	-	10 %	-	15 %	-
erstes Projekt (Dummy)	72 %	-	71 %	-	74 %	-
Übernahme (Dummy)	22 %	-	24 %	-	20 %	-
Tätigkeit	Acht Dummies: Bau-/Bergbau-/Chemieberufe, Büro-/Verwaltungsberufe, Elektroberufe, IT-Berufe, Lager-/Verkehrsberufe, Metallerzeuger/-verarbeiter, Verkaufsberufe, Sonstige					
Projektdauer	Vier Dummies: bis zu zwei Monate, über zwei bis sechs Monate, über sechs bis zwölf Monate, über zwölf Monate					
Projektjahr	Fünf Dummies: 2007, 2008, 2009, 2010, 2011					

Tabelle 1: Deskriptive Statistiken der Variablen

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die deskriptiven Statistiken der verwendeten Variablen. Im Durchschnitt erhalten die Zeitarbeitnehmer gute Bewertungen für ihre Motivation

(4,19 von maximal 5), wobei bereits hier sichtbar wird, dass Frauen mit 4,33 besser abschneiden als ihre männlichen Kollegen mit 4,04, was auch im Einklang mit den Ergebnissen von Engellandt und Riphahn (2005) steht, die ein höheres Anstrengungsniveau bei Frauen als bei Männern in temporärer Beschäftigung beobachteten. Auch der Stundenlohn der Frauen ist marginal höher, was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass ein höherer Anteil der Frauen einen Hochschulabschluss besitzt. Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind auch in den Übernahmekototen zu beobachten, was auch durch Motivationsunterschiede und verschiedene Bildungsabschlüsse im Sample begründet werden kann. Zudem ist ein geringerer Anteil an Arbeitnehmern mit Kindern zu beobachten, was einerseits mit dem geringen Durchschnittsalter der Zeitarbeitnehmer von 33 Jahren zusammenhängt, aber auch damit, dass Mitarbeiter mit Kindern weniger häufig in der Zeitarbeit zu finden sind (Dütsch, 2011).

4 Empirische Ergebnisse

Ausgehend von der Frage, welche Effekte die Bildung auf die Entwicklung der Arbeitsmotivation und deren Differenz zwischen Frauen und Männern hat, zeigen die folgenden Tabellen Resultate von Ordered-Probit-Schätzungen bezüglich der Zusammenhänge von Geschlecht, Ausbildungsstufe sowie weiteren für den Zusammenhang relevanten Variablen hinsichtlich der Arbeitsmotivation.¹

Bei der Frage, ob Frauen bei gleichen Arbeitsbedingungen motivierter als Männer sind, wird in Anlehnung an die Ergebnisse von Grund und Sliwka (2007) als Erstes der Einfluss des Stundenlohns als Proxy für die Erwartungen an die Arbeitsbedingungen untersucht. Hierbei werden neben dem Stundenlohn auch die Tätigkeit, die Projektdauer, das Projektjahr und auch, ob es sich um das erste Entleihprojekt handelt, als weitere Kontrollvariablen für die Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit mit in die Regressionen aufgenommen (Grund et al., 2019). Weiterhin wird zusätzlich zu der Ausbildungsstufe auch für individuelle Merkmale wie Alter, Familienstand des Arbeitnehmers sowie das Vorhandensein eigener Kinder getestet.

Frauen zeigen hier bei Kontrolle für die Ausbildung sowie weiterer relevanter Faktoren (Modell 1) eine signifikant höhere Motivation als ihre männlichen Kollegen. Interessant ist, dass es durch das Hinzufügen der Kontrollvariable für den Stundenlohn in Modell 2 sogar zu einer Erhöhung des Effektes der Gendervariable kommt. Die Modelle 3 und 4 teilen (basierend auf dem Mittelwert des Stundenlohns) das Sample in Gering- und Besserverdiener auf. Während sich bei den Geringverdienern – bei Kontrolle des Lohns sowie der Ausbildungsstufe – bei Frauen keine signifikant höhere Motivation als bei ihren männlichen Kollegen zeigt, ist dieser Unterschied bei den Besser verdienenden stark ausgeprägt. Im fünften Modell bestätigt der Interaktionsterm von Frau und Stundenlohn noch einmal die Beobachtung, dass ein Anstieg des Stundenlohns den Motivationsunterschied zwischen Frauen und Männern signifikant erhöht.

An dieser Stelle zeichnet sich – mit und ohne Kontrolle für den Stundenlohn – noch kein einheitliches Bild bezüglich der Wirkung der Bildung auf die Arbeitsmotivation ab. Gegenüber der Referenzgruppe „Berufsausbildung“ zeigen diejenigen mit einem Hochschulab-

1 Da einige Personen mit mehreren Projekten mehrfach im Datensatz enthalten sind, sind diese Beobachtungen streng genommen nicht unabhängig voneinander. Innerhalb der Regressionen wurde auf Personenebene geclustert.

	(1) Motivation	(2) Motivation	(3) Motivation Gering- verdiener	(4) Motivation Besser- Verdiener	(5) Motivation
Stundenlohn		0,019** (0,009)	-0,007 (0,032)	0,016 (0,012)	0,007 (0,011)
Frau	0,275*** (0,055)	0,284*** (0,055)	0,127 (0,077)	0,372*** (0,078)	-0,017 (0,171)
Frau*Stundenlohn					0,028* (0,016)
keine Ausbildung	0,134 (0,083)	0,136* (0,083)	0,139 (0,097)	0,226 (0,174)	0,143* (0,082)
Hochschulabschluss	0,274*** (0,072)	0,231*** (0,075)	0,253 (0,176)	0,210** (0,083)	0,233*** (0,075)
Alter	0,033** (0,017)	0,026 (0,017)	0,022 (0,023)	0,031 (0,027)	0,025 (0,017)
Alter ² /100	-0,040* (0,022)	-0,032 (0,023)	-0,020 (0,031)	-0,043 (0,035)	-0,031 (0,022)
verheiratet	0,089 (0,055)	0,092* (0,055)	0,006 (0,079)	0,162** (0,076)	0,095* (0,055)
Kinder	-0,197*** (0,067)	-0,196*** (0,067)	-0,147 (0,091)	-0,200* (0,110)	-0,194*** (0,067)
Tätigkeit	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Projektdauer	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Projektjahr	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
erstes Projekt	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Übernahme	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Anzahl Beobachtungen	2.870	2.870	1.458	1.412	2.870
Pseudo R ²	0,070	0,071	0,060	0,071	0,071
LR chi2	493,724	500,307	219,645	223,134	496,517
Prob > chi2	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Standardfehler in Klammern. *, **, *** weisen Signifikanzen auf dem 10 %-, 5 %- und 1 %-Niveau aus.

Tabelle 2: Einflussfaktoren der Motivation mit Fokus auf Lohn
(Ordered-Probit-Schätzungen)

Weiterere Beiträge

schluss in fast allen Modellen (mit Ausnahme der Geringverdiener, Modell 3) eine höhere Motivation. Aber auch diejenigen ohne Ausbildung zeigen in den Modellen 2 sowie 5 eine schwach signifikant höhere Arbeitsmotivation als ihre Kollegen mit einer Berufsausbildung.

Um die Effekte von Bildung und Geschlecht auf die Arbeitsmotivation genauer zu analysieren, wird das Sample pro Ausbildungsstufe in drei Gruppen aufgeteilt und jeweils ohne und mit Kontrolle für den Stundenlohn dargestellt. Die Einflüsse auf die Arbeitsmotivation sind in Tabelle 3 abgebildet.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Motivation Keine Ausbildung	Motivation Keine Ausbildung	Motivation Berufs- ausbildung	Motivation Berufs- ausbildung	Motivation Hochschul- abschluss	Motivation Hochschul- abschluss
Stundenlohn		0,097** (0,045)		0,014 (0,011)		0,014 (0,016)
Frau	-0,284 (0,263)	-0,161 (0,260)	0,280*** (0,063)	0,283*** (0,063)	0,352*** (0,134)	0,374*** (0,135)
Alter	0,065 (0,075)	0,017 (0,076)	0,032* (0,019)	0,028 (0,019)	0,002 (0,060)	-0,006 (0,060)
Alter ² /100	-0,068 (0,097)	-0,007 (0,097)	-0,035 (0,025)	-0,030 (0,025)	-0,028 (0,073)	-0,019 (0,073)
verheiratet	-0,049 (0,280)	-0,077 (0,285)	0,054 (0,062)	0,058 (0,062)	0,296** (0,135)	0,293** (0,136)
Kinder	-0,107 (0,345)	0,081 (0,346)	-0,202*** (0,077)	-0,203*** (0,077)	-0,121 (0,173)	-0,125 (0,172)
Tätigkeit	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Projektdauer	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Projektjahr	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
erstes Projekt	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Übernahme	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Anzahl Beobachtungen	150	150	2.308	2.308	412	412
Pseudo R ²	0,243	0,260	0,062	0,062	0,083	0,084
LR chi2	701,530	746,364	378,709	380,586	71,464	73,267
Prob > chi2	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Standardfehler in Klammern. *, **, *** weisen Signifikanzen auf dem 10 %-, 5 %- und 1 %-Niveau aus.

Tabelle 3: Einflussfaktoren der Motivation getrennt nach Ausbildungsstufe
(Ordered-Probit-Schätzungen)

Hierbei zeigt sich, dass mit dem Grad der Ausbildung – auch bei Kontrolle für den Stundenlohn – der Unterschied in der Arbeitsmotivation zwischen den Geschlechtern an-

steigt. Während Frauen und Männer ohne Ausbildung keine signifikanten Unterschiede in der Motivation aufzeigen, sind diese bei Mitarbeitern mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung bereits vorhanden (Modelle 3 und 4). Die Effektstärke der Motivationsdifferenz zwischen Frauen und Männern nimmt mit einem Hochschulabschluss sogar noch weiter

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Motivation Frauen	Motivation Frauen	Motivation Frauen	Motivation Männer	Motivation Männer	Motivation Männer
Stundenlohn		0,032** (0,013)	0,031** (0,013)		0,006 (0,012)	0,008 (0,012)
keine Ausbil- dung	0,108 (0,121)	0,128 (0,120)	0,392 (0,393)	0,231** (0,113)	0,230** (0,112)	0,201 (0,257)
Hochschulab- schluss	0,288*** (0,089)	0,239*** (0,092)	0,750* (0,385)	0,255** (0,123)	0,233* (0,132)	1,314*** (0,503)
Alter	0,068*** (0,025)	0,052** (0,026)	0,050** (0,026)	0,015 (0,023)	0,013 (0,023)	0,009 (0,023)
Alter ² /100	-0,087** (0,034)	-0,068** (0,034)	-0,063* (0,035)	-0,014 (0,030)	-0,012 (0,031)	-0,004 (0,031)
keine Ausbil- dung* Alter			-0,008 (0,011)			0,001 (0,007)
Hochschulab- schluss* Alter			-0,015 (0,011)			-0,031** (0,014)
verheiratet	0,081 (0,073)	0,093 (0,073)	0,092 (0,073)	0,050 (0,082)	0,049 (0,082)	0,053 (0,081)
Kinder	-0,268*** (0,104)	-0,256** (0,104)	-0,255** (0,104)	-0,105 (0,091)	-0,106 (0,091)	-0,108 (0,093)
Tätigkeit	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Projektdauer	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Projektjahr	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
erstes Projekt	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Übernahme	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Anzahl Beobachtungen	1.490	1.490	1.490	1.380	1.380	1.380
Pseudo R ²	0,058	0,060	0,061	0,061	0,061	0,063
LR chi2	195,261	202,287	202,766	210,766	210,676	210,389
Prob > chi2	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Standardfehler in Klammern. *, **, *** weisen Signifikanzen auf dem 10 %-, 5 %- und 1 %-Niveau aus.

Tabelle 4: Einflussfaktoren der Motivation getrennt nach Geschlecht
(Ordered-Probit-Schätzungen)

zu (Modelle 5 und 6). Anhand dieser Entwicklung kann jedoch an dieser Stelle noch nicht hergeleitet werden, ob hierbei der Anstieg des Paradoxons mit dem Bildungsniveau mehr durch die Frauen und/oder durch ihre männlichen Kollegen getrieben wird. Um den Zusammenhang näher zu analysieren, werden die Effekte der Bildung noch einmal getrennt nach Geschlecht untersucht (Crosby, 1984; Major et al., 1984; Davison, 2014).

Betrachtet man die Gruppe der Frauen, so sind diejenigen mit Hochschulabschluss signifikant motivierter als ihre Kolleginnen mit Berufsausbildung, auch bei Kontrolle für den Stundenlohn. Modell 2 führt hier zu keiner Umkehrung bei der Variable Hochschulabschluss, wenn auch zu einem leichten Rückgang des Koeffizienten. Der Effekt des Alters ist bei den Frauen mit zunehmendem Alter positiv, aber mit abnehmender (Grenz-)Steigung. Diese Alterseffekte sind in der Gruppe der Männer nicht vorhanden.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Motivation Keine Ausbildung Frauen	Motivation Keine Ausbildung Männer	Motivation Berufs- ausbildung Frauen	Motivation Berufs- ausbildung Männer	Motivation Hochschul- abschluss Frauen	Motivation Hochschul- abschluss Männer
Stundenlohn	0,243*** (0,077)	0,073 (0,074)	0,020 (0,015)	0,005 (0,016)	0,032 (0,024)	-0,004 (0,024)
Alter	-0,100 (0,140)	-0,042 (0,126)	0,059** (0,029)	0,008 (0,025)	0,032 (0,077)	-0,220* (0,125)
Alter ² /100	0,146 (0,184)	0,072 (0,153)	-0,073* (0,039)	-0,003 (0,034)	-0,056 (0,096)	0,228 (0,157)
verheiratet	0,033 (0,430)	-0,671 (0,484)	0,032 (0,086)	0,041 (0,089)	0,394** (0,172)	0,261 (0,260)
Kinder	0,000 (0,519)	0,797 (0,814)	-0,264** (0,121)	-0,121 (0,102)	-0,245 (0,252)	0,184 (0,274)
Tätigkeit	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Projektdauer	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Projektjahr	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
erstes Projekt	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Übernahme	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Anzahl Beobachtungen	76	74	1.139	1.169	275	137
Pseudo R ²	0,357	0,357	0,052	0,056	0,108	0,137
LR chi2	99,327	1838,368	141,416	173,252	1500,708	.
Prob > chi2	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	.

Standardfehler in Klammern. *, **, *** weisen Signifikanzen auf dem 10 %-, 5 %- und 1 %-Niveau aus.

Tabelle 5: Einflussfaktoren der Motivation pro Ausbildungsniveau
(Ordered-Probit-Schätzungen)

Im Sample der Männer zeigen sich ähnliche, wenn auch etwas weniger stark ausgeprägte Effekte für die Hochschulbildung. Zeitarbeitnehmer mit einem Studienabschluss sind – auch bei Kontrolle für den Stundenlohn – motivierter als ihre Kollegen mit Berufsausbildung. Kontrolliert man diesbezüglich für eine Interaktion von Hochschulabschluss mit Alter (Modell 6), so wird deutlich, dass die mit einem Studienabschluss einhergehende Motivation (Grund & Sliwka, 2007) bei einer Zunahme des Alters signifikant abnimmt. In der Gruppe der Frauen sind die entsprechenden Interaktionen nicht signifikant. Zudem zeigen sich bei den Männern auch signifikante Unterschiede in der Gruppe derjenigen, die keine Ausbildung haben, im Vergleich zu der Berufsausbildung-Referenzgruppe. Dabei sind diejenigen ohne Ausbildung motivierter als ihre Kollegen mit Ausbildung.

Tabelle 5 nimmt die Zeitarbeitnehmer pro Ausbildungsstufe getrennt nach Geschlecht in den Fokus und zeigt die Unterschiede, die die Variable Alter zwischen den Geschlechtern generiert. Während in der Gruppe derjenigen mit Berufsausbildung ein zusätzliches Lebensjahr bei den Frauen zu einem Anstieg der Arbeitsmotivation führt, bewirkt in der Gruppe der Hochschulabsolventen das zusätzliche Lebensjahr einen Rückgang der Arbeitsmotivation der Männer.

5 Diskussion der Ergebnisse

Die im vorherigen Kapitel durchgeführten Analysen widmeten sich der Fragestellung, ob das für die Arbeitszufriedenheit häufig beobachtete Paradoxon (Clark, 1997; Perugini & Vladislavljević, 2019; Pita & Torregrosa, 2020) auch für die Arbeitsmotivation bestätigt werden kann. Des Weiteren wurde den Fragen nachgegangen, wie sich die Arbeitsmotivation der Geschlechter innerhalb der unterschiedlichen Bildungsstufen verhält und ob ein Anstieg im Bildungsniveau zu einer Zunahme oder einem Rückgang des Paradoxons führt.

5.1 Einordnung und Interpretation der Befunde

Während einige Studien argumentieren, dass Bildung höhere Ansprüche induzieren könnte, was bei konstanten Arbeitsbedingungen zu einem Rückgang der Arbeitszufriedenheit führen kann (Clark & Oswald, 1996; Grund & Sliwka, 2007), dabei aber nicht auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern eingehen, kommt es bei der Analyse dieser Fragestellung in der genderspezifischen Forschung zu widersprüchlichen Ergebnissen. Während Clark (1997) für Personen mit Hochschulabschluss ein Rückgang des Paradoxons bestätigt, finden Perugini und Vladislavljević (2019) keine derartigen Tendenzen. Auch können die Autoren die Hypothese Clarks (1997), dass eine Exposition in der Kindheit für die Entwicklung der Arbeitszufriedenheit verantwortlich ist, für Hochschulabsolventen nicht bestätigen. Gemeinsam ist bisher in der Literatur zur Arbeitszufriedenheit der Ansatz, dass für die Ausprägung des Paradoxons hauptsächlich die Erwartungshaltung der Frauen an ihre Arbeitssituation verantwortlich ist. Den Männern wird keine signifikante Rolle bei der Entstehung des Paradoxons zugeschrieben, ihre Erwartungshaltung ist in den Modellen keiner Dynamik unterworfen. Diese Annahme wird im Folgenden hinterfragt und kritisch beleuchtet. Hierzu werden systematisch die Veränderungen der Arbeitsmotivation beider Geschlechter pro Ausbildungsstufe analysiert sowie Ansätze zur Erklärung der Resultate diskutiert.

Als erstes zentrales Ergebnis konnte in Anlehnung an die bisherigen Erkenntnisse zu Arbeitszufriedenheit und dem daraus resultierenden Paradoxon (Clark, 1997) auch für

die Arbeitsmotivation gezeigt werden, dass Frauen bei Kontrolle für individuelle und jobspezifische Faktoren signifikant höhere Werte aufzeigen als ihre männlichen Kollegen.

Bezüglich der Wirkung des Stundenlohns kommen die Ergebnisse der Regressionen zu dem Schluss, dass sich Frauen durch höhere Stundenlöhne signifikant motivieren lassen, während dieser bei ihren männlichen Kollegen keinen signifikanten Einfluss auf die Arbeitsmotivation aufzeigt. Wenn der Lohn, ähnlich wie in den Arbeiten von Grund und Sliwka (2007), als Proxy für Arbeitsbedingungen interpretiert wird, so legen die Ergebnisse von Clark (1997) die Vermutung nahe, dass Frauen eine tendenziell geringere Erwartungshaltung an ihr Einkommen und damit ihre Arbeitsbedingungen haben und im Fall einer gegenüber dem eigenen Geschlecht höheren und/oder gegenüber dem anderen Geschlecht adäquateren Entlohnung signifikant motivierter sind. Mit einem Anstieg des Stundenlohns erhöhen sich die Unterschiede der Arbeitsmotivation von Frauen und Männern ebenfalls signifikant. Der fehlende Einfluss des Lohns in der Gruppe der Männer könnte dem Umstand geschuldet sein, dass Männer höhere Anforderungen an ihr Einkommen haben (Sloane & Williams, 2000; Kiessling et al., 2019), die im hier vorliegenden Setting noch nicht erreicht sind. Analog zu den Überlegungen von Gneezy und Rustichini (2000), dass die Vergütung ein bestimmtes Mass erreichen muss, um eine Wirkung auf die Performance zu erzielen, könnten die in der Zeitarbeit gezahlten Stundenlöhne den Männern als nicht hoch genug erscheinen.

Während die generelle Existenz des Paradoxons für die Arbeitsmotivation an dieser Stelle bestätigt wird, kommt es bezüglich des Zusammenhangs zwischen Höhe der Bildung und Differenz in der Arbeitsmotivation beider Geschlechter zu von Clark (1997) entgegengesetzten Ergebnissen. Mit steigender Höhe der Ausbildung nehmen die Unterschiede in der Arbeitsmotivation zwischen Männern und Frauen zu. Auch bei Kontrolle für den Stundenlohn bleiben die Ergebnisse robust. Die genauen Analysen der einzelnen Ausbildungsstufen ergeben, dass bei Männern und Frauen jeweils unterschiedliche Effekte – insbesondere mit Fokus auf die Variable Alter – entstehen. Im Folgenden werden Erklärungsansätze für die Effekte pro Bildungsstufe für beide Geschlechter diskutiert.

Während Männer ohne Ausbildung motivierter als ihre männlichen Kollegen mit Berufsausbildung sind, zeigen sich in der Gruppe der Frauen dahingehend keine signifikanten Effekte. Eine mögliche Erklärung für das verschiedene Verhalten der Geschlechter könnte in einer unterschiedlichen Interpretation ihrer Arbeitssituation und der daraus resultierenden Motivation vorliegen. Eine erhöhte Motivation und Leistungsbereitschaft gehen i. d. R. von herausfordernden, aber auch erreichbaren Zielen aus (Locke & Latham, 2006). Als denkbare Ziel in der Zeitarbeit – insbesondere für die Gruppe der Angestellten ohne eine Ausbildung – kann der Anschluss an den Arbeitsmarkt gesehen werden, entweder durch Folgebeschäftigungen oder gar durch eine Übernahme in ein permanentes Arbeitsverhältnis durch das Entleihunternehmen (Siemund, 2013). Die Einschätzung der Erreichbarkeit dieser Ziele könnte ebenfalls Genderunterschieden unterworfen sein. In einer Analyse zu (Over-)Confidence konnten Briel et al. (2020) aufzeigen, dass Männer tendenziell stärker davon betroffen sind. So wäre hier der Ansatz denkbar, dass Männer ohne Ausbildung ihre Situation in der Zeitarbeit als eine Chance betrachten, um ihre Fähigkeiten trotz ihrer Ausgangssituation unter Beweis zu stellen und ihr Ziel einer Weiterbeschäftigung zu erreichen. Im Einklang mit weiteren Studien, die bestätigen, dass Personen, die in der Zeitarbeit nur eine Übergangslösung sehen und auf eine Übernahme hoffen, höhere Leistung erbringen (Marler et al., 2002), entwickeln Männer entsprechend eine höhere Arbeitsmo-

tivation. Ihre Möglichkeiten, ausserhalb der Zeitarbeit in eine permanente Beschäftigung zu gelangen, schätzen sie aufgrund der fehlenden Ausbildung vermutlich als schlechter ein. Bezuglich der Geschlechterunterschiede bei der Motivation von Zeitarbeitnehmern ohne Ausbildung zeigen Frauen gegenüber Männern eine geringere Motivation. Dies steht im Einklang mit den Ergebnissen von Bleidorn et al. (2016), die länderübergreifend das Selbstbewusstsein von Frauen und Männern untersuchen und zu dem Schluss gelangen, dass Frauen ihre eigenen Fähigkeiten oft unterschätzen. Demnach stufen sie eine Übernahme in eine permanente Beschäftigung als weniger wahrscheinlich ein. Dieser Effekt ist jedoch nicht signifikant.

Innerhalb der Gruppe von Zeitarbeitnehmern mit Berufsausbildung zeigen Frauen eine signifikant höhere Motivation als ihre männlichen Kollegen. Betrachtet man nur die Frauen in dem Sample der Berufsausbildung, so steigt die Motivation mit zunehmendem Alter, wenn auch mit abnehmender Grenzrate. Unabhängig davon trägt auch die Gruppe der Männer zur Differenz zwischen den Geschlechtern bei, da männliche Zeitarbeitnehmer mit Berufsausbildung signifikant weniger Motivation aufzeigen als ihre Kollegen ohne Ausbildung. Konkordant mit den Erkenntnissen von Clark (1997), Senik (2017) sowie Perugini und Vladislavljević (2019), dass das Paradoxon für jüngere Generationen geringer ist, konnte für Arbeitnehmer mit einer Berufsausbildung gezeigt werden, dass die Arbeitsmotivation für ältere Zeitarbeitnehmerinnen signifikant höher ist bzw. für jüngere Generationen unter den Frauen geringer ausfällt.

In der Gruppe derjenigen mit Hochschulabschluss nimmt der signifikante Unterschied zwischen den Geschlechtern weiter zu. Insgesamt steigt zunächst bei beiden Geschlechtern die Motivation gegenüber dem gleichen Geschlecht mit Berufsausbildung, was im Einklang mit weiteren Studien steht, die eine höhere Motivation mit der Höhe des Bildungsgrades beobachteten (Grund & Sliwka, 2007; Ng & Feldman, 2009). Die erneute Betrachtung der Variable Alter gibt erste Hinweise, was die Differenz zwischen beiden Geschlechtern begründen könnte: Bei Männern geht ein Anstieg des Alters mit einer Verringerung der Motivation einher. Unter der Annahme, dass sie ihre Erwartungshaltung an einer Beschäftigung ausserhalb der Zeitarbeit orientieren, könnten sie mit einem Anstieg des Alters ihre Situation als unbefriedigend einstufen, was sich negativ auf die Motivation auswirkt. Sloane und Williams (2000) haben anhand britischer Daten herausgefunden, dass 63 % der Männer (und nur 48 % der Frauen) das Gefühl haben, weniger Lohn zu erhalten, als ihnen zusteht. Tatsächlich beziehen Zeitarbeitnehmer ein um 15 % bis 25 % geringeres Einkommen bei Kontrolle für Tätigkeit, Alter und Berufserfahrung (Nienhüser & Matiaske, 2003; Jahn & Pozzoli, 2013). Zudem wachsen die Erwartungen der Männer an ihr Gehalt mit dem Anstieg an Berufserfahrung schneller als bei den Frauen (Kiessling et al., 2019). Die Unverhältnismässigkeit ihres aktuellen Einkommens und ihrer Arbeitsbedingungen gegenüber einer Beschäftigung ausserhalb der Zeitarbeit würde entsprechend von Männern – insbesondere mit steigendem Alter – stärker wahrgenommen als von Frauen.

Bei Frauen könnte der fehlende Zusammenhang mit dem Alter darin begründet sein, dass der signifikant positive Alterseffekt, der sich bei der Berufsausbildung zeigt, durch äquivalente höhere Erwartungen einer Hochschulabsolventin mit einem Anstieg des Alters absorbiert wird. Möglich wäre aber auch eine andere Ursache hierfür: Trotz des Hochschulstudiums könnten Frauen ihre aktuelle Arbeitssituation in der Zeitarbeit als ihren Erwartungen entsprechend empfinden. Zahlreiche Studien decken auf, dass Frauen von Beginn ihrer beruflichen Karriere an geringere Lohnerwartungen haben (Barron, 2003;

Davison, 2014; Briel et al., 2020). Kiessling et al. (2019) kommen zu dem Ergebnis, dass Frauen am Ende des Studiums nur 86 % des Gehaltes erwarten, mit dem Männer rechnen, und sich dieser Abstand in späterer Karrierelaufbahn sogar weiter vergrößert. Kaiser (2016) diskutiert Geschlechterunterschiede in Bezug auf die Selbst- und Fremdeinschätzung von Karriereerwartungen und untermauert die selbstunterschätzten Karriereausichten von Frauen. Entsprechend scheinen Frauen nach Cifre et al. (2013) die Suche nach der idealen Stelle schneller aufzugeben und empfinden weniger Diskrepanz zwischen den erwarteten und tatsächlichen Arbeitsbedingungen. Ein weiterer Aspekt für das Resultat könnte darin begründet sein, dass Alter für Frauen angesichts typischer Erwerbsverläufe in Abhängigkeit der Familiengründung unterschiedlich wirkt, was hier jedoch aufgrund der fehlenden Information zum Alter der Kinder nicht überprüft werden kann.

5.2 Limitationen der Datenbasis

Wie alle empirischen Studien ist auch diese bestimmten Limitationen unterworfen. Aufgrund der fehlenden Panelstruktur ist es an dieser Stelle nicht möglich, den Effekt des Altersanstiegs und einer damit einhergehenden Verschiebung der Erwartungen vom Effekt einer Exposition in der Kindheit (Clark, 1997; Perugini & Vladislavljević, 2019) zu isolieren. So können die mit dem Alter bzw. der Arbeitserfahrung zunehmenden Veränderungen in der Arbeitsmotivation bei den Geschlechtern nicht dargestellt und untersucht werden (Grund & Sliwka, 2007; Chadi & Hetschko, 2018).

Eine zweite Limitation bietet die besondere Situation, innerhalb der Zeitarbeit gegenüber einem Angestelltenverhältnis in weniger atypischen Beschäftigungsformen tätig zu sein. So wäre denkbar, dass sich die hier sichtbaren Effekte ausserhalb der Zeitarbeit weniger stark auswirken, da die Erwartungshaltung besser mit der tatsächlichen Arbeits situation übereinstimmt. Auch bildet die hier untersuchte Stichprobe eher die unteren Einkommensstufen ab (Jahn & Pozzoli, 2013), sodass keine Schlüsse gezogen werden können, wie sich die Motivationsentwicklung bei höheren Löhnen verhält. Zudem liegen keine Daten über den bisherigen Erwerbsverlauf vor, sodass der Referenzpunkt über die Arbeitserfahrungen vorher und eine davon ausgehende Anpassung der Erwartungshaltung nicht berücksichtigt werden kann.

Auch sind Limitationen bezüglich der Besonderheit des Samples Zeitarbeitnehmer denkbar. In der Literatur konnten bisher folgende Unterschiede zwischen Arbeitnehmern ausserhalb der Zeitarbeit und Zeitarbeitnehmern festgemacht werden: Zeitarbeitnehmer sind jünger, vorrangig männlich und häufiger gewerblich tätig (Jahn & Rudolph, 2002; Burda & Kvanicka, 2006; Crimmann et al., 2009). Zudem sind sie weniger häufig verheiratet und haben seltener Kinder, was mit den erhöhten Flexibilitätsanforderungen innerhalb der Zeitarbeit einhergehen kann (Dütsch, 2011). Auch wenn für diese Variablen bei den Analysen kontrolliert wurde, kann eine Verzerrung nicht vollständig ausgeschlossen werden.

5.3 Limitationen der Motivationsmessung

Zuletzt erfolgt die Angabe der Arbeitsmotivation auf Grundlage einer subjektiven Beurteilung durch den direkten Vorgesetzten in dem Entleihunternehmen und unterliegt immer der Gefahr möglicher systematischer Verzerrungen oder Anreizsetzungen seitens des Feedbackgebers, welche im Folgenden diskutiert werden. Von den Ergebnissen einiger Studien ausgehend, in denen Frauen bei gleicher Leistung schlechter als ihre männlichen Kollegen

bewertet werden bzw. in denen bei Frauen strengere Massstäbe angelegt werden (Paludi & Strayer, 1985; Lyness & Heilman, 2006; Buchanan & Milnes, 2019), könnte vermutet werden, dass die hier ermittelten Werte für die Arbeitsmotivation der Frauen noch unterhalb einer – ohne derartige Verzerrungen gemessenen – Motivation liegen. In den hier durchgeföhrten Analysen wird bei der unabhängigen Variablen Kinder sichtbar, dass sich dieser Wert nur in der Bewertung der Arbeitsmotivation von Frauen negativ niederschlägt, was ein Indiz für eine unterschiedliche Bewertung der Arbeitsmotivation von Frauen und Männern sein könnte. Zudem sind keine Informationen über das Geschlecht des bewertenden direkten Vorgesetzten im Entleihbetrieb bekannt, sodass eine abschliessende Untersuchung, welche Effekte davon ausgehen könnten, nicht möglich ist. Während einige Studien zu dem Schluss kommen, dass sowohl männliche als auch weibliche Vorgesetzte eine positive Voreingenommenheit gegenüber Mitarbeitern desselben Geschlechts zeigen und diese entsprechend besser bewerten (Varma & Stroh, 2001), finden andere Studien den Effekt nur bei männlichen Vorgesetzten (Foschi et al., 1994). Weitere Arbeiten argumentieren wiederum, dass Frauen gegenüber anderen Frauen strenger werten als gegenüber Männern (Schminke, 1997).

Unabhängig vom Geschlecht des direkten Vorgesetzten und des Zeitarbeitnehmers gibt es möglicherweise auch weitere Anreize bzw. Absichten hinter der Bewertung des Feedbackgebers. So können vom Bewertenden theoretisch Anreize zu drei unterschiedlichen Adressanten ausgehen. Gegenüber dem eigenen Arbeitgeber könnte eine sehr gute Bewertung die Entscheidung zur Übernahme rechtfertigen wollen, auch wenn hier davon ausgegangen werden kann, dass eine sehr hohe Motivation erst zu einer positiven Übernahmeentscheidung geföhrt hat. Für diese Übernahmeentscheidung konnte auch innerhalb der Analysen im vorherigen Kapitel kontrolliert werden. Von Anreizen gegenüber dem Zeitarbeitnehmer kann aufgrund der anonymen und zum Ende stattfindenden Bewertung, welche den Arbeitnehmer nicht erreicht, weitestgehend abgesehen werden, wie bereits in Kapitel 3 erörtert. Anreize gegenüber der Zeitarbeitsfirma könnten dahingehend zu höheren Bewertungen föhren, dass sich das Entleihunternehmen als Kunde stärker positionieren will, um besseren und schnelleren Zugang zu Zeitarbeitskräften zu bekommen. Denkbar wäre auch, dass der Feedbackgeber beim Folgeprojekt den gleichen Zeitarbeitnehmer entleihen möchte, um so Einarbeitungszeiten zu reduzieren. Dies wäre aber auch eher in einem Fall zu erwarten, in dem die Motivation des Zeitarbeitnehmers tatsächlich hoch war. Andererseits können auch nach unten verzerrte Bewertungen in der Absicht geschehen, dass das Entleihunternehmen die Preise für künftige Zusammenarbeit niedriger verhandeln möchte. Allerdings bleibt an dieser Stelle offen, ob derartige Motive beim Feedbackgeber zu einer unterschiedlichen Bewertung von Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer föhren, oder ob dies unabhängig vom Geschlecht geschieht.

Eine alternative Selbsteinschätzung der eigenen Motivation könnte ebenfalls eine niedrige Gültigkeit aufweisen (Organ & Ryan, 1995) und wäre demnach Verzerrungseffekten unterworfen, wie beispielsweise regelmässig beobachtete Überschätzungen eigener Leistungen (z. B. Meyer, 1975), die wiederum häufiger bei Männern vermutet werden (Bleidorn et al., 2016; Briel et al., 2020). Auch bleibt final an dieser Stelle anzumerken, dass die hier dargestellten Ergebnisse in erster Linie konditionale Korrelationen darstellen und dahinterliegende kausale Effekte durch weitere Forschung zu untersuchen sind.

6 Fazit

Ziel des Beitrages war es, die Arbeitsmotivation von Frauen und Männern entlang der Bildungsniveaus zu analysieren und mögliche Erklärungsansätze für deren Entwicklung sowie für die Entwicklung des Paradoxons in Abhängigkeit der Ausbildungsstufe zu diskutieren. Während sich die bisherige Forschung zu genderspezifischen Aspekten bei der Arbeitszufriedenheit auf Clarks (1997) Ansatz fokussiert und die Erwartungen der Frauen als Haupttreiber für die Entstehung und die Dynamik des Paradoxons interpretiert, konnte hier gezeigt werden, dass auch eine mit der Variable Alter einhergehende Abnahme der Arbeitsmotivation bei Männern mit Hochschulausbildung für eine Zunahme der Differenz zwischen beiden Geschlechtern verantwortlich sein kann. Dabei wurde als weitere Erklärung für den genderspezifischen Verlauf der Arbeitsmotivation in Abhängigkeit des Bildungsniveaus aufgegriffen, dass Männer sich stärker bei der Bewertung der eigenen Situation an ihren erwarteten Optionen ausserhalb der derzeitigen Arbeitsstation in der Zeitarbeit orientieren und ihre Arbeitsmotivation entsprechend anpassen. Während sie ohne Ausbildung ihre Chancen zur Weiterbeschäftigung innerhalb der Zeitarbeit als höher einschätzen und entsprechend motiviert sind, führt die Bewertung der eigenen Arbeitssituation in der Zeitarbeit mit Hochschulabschluss mit steigendem Alter zu einer Abnahme der Arbeitsmotivation. Hierbei scheint die mit den Lebensjahren und somit auch mit der Berufserfahrung wahrgenommene Diskrepanz zwischen den tatsächlichen Arbeitsbedingungen und einer möglichen Beschäftigung mit Hochschulabschluss ausserhalb der Zeitarbeit zu steigen.

Die hier darstellten genderspezifischen Unterschiede verdeutlichen, dass gleiche Arbeitsbedingungen nicht automatisch in ähnliche Arbeitsmotivation münden. Für Zeitarbeits- und Entleihunternehmen als Arbeitgeber könnte das zur Folge haben, dass nicht nur gleiche Bedingungen und Löhne, sondern darüber hinaus auch unterschiedliche Anreizsysteme zu erarbeiten sind, um Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer entsprechend zu motivieren. Diese sollten jedoch als Auswahl zur Verfügung stehen und nicht ausschliesslich in Abhängigkeit des Geschlechtes erfolgen. Auch sollte Arbeitsmotivation nicht als Folge mangelnder Alternativen am Arbeitsmarkt entstehen, sondern im Ziel- bzw. Wertesystem des Arbeitnehmers verankert sein (Levontin & Bardi, 2019). Ein erster Schritt wären frühzeitige und offene Gespräche gemeinsam mit dem Arbeitnehmer bezüglich weiterer Karriereplanung und möglicher Beschäftigungsoptionen innerhalb und ggfs. ausserhalb der Zeitarbeit.

Die durch Covid-19 weltweit ausgelöste Pandemie zeigt erneut, dass es auf dem Arbeitsmarkt immer wieder zu Ungleichgewichten und damit einhergehenden Beschäftigungsrückgängen kommen kann. Hier können atypische Beschäftigungsformen – wie die der Zeitarbeit – als sinnvolles Instrument fungieren, um Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Es ist auch denkbar, dass sich der Anteil an atypisch Beschäftigten unter den Erwerbstägigen auch in Deutschland in Zukunft erhöhen wird. Daher bleibt es für die künftige Forschung von grosser Bedeutung, die Mechanismen hinter der Arbeitsmotivation von atypisch beschäftigten Frauen und Männern zu verstehen und die Motivationsentwicklung als guten Prädiktor für weitere relevante Kennzahlen in Unternehmen und Organisationen zu begreifen. Insbesondere Datensätze mit einer Panelstruktur können die genaue Entwicklung der Arbeitsmotivation im Zeitverlauf abbilden und entsprechend die Effekte des Alters bzw. der Betriebszugehörigkeit vom Effekt der Exposition in der Kindheit isolieren. Auch die Erhebung und Berücksichtigung von subjektiven und objekti-

ven Optionen auf dem regulären Arbeitsmarkt pro Bildungsstufe würden zur Erklärung des Paradoxons beitragen. Doch auch ausserhalb von atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist die Frage nach den Treibern der Arbeitsmotivation relevant. Dabei bleibt es die Aufgabe von Politik und Arbeitgeber, sich weniger auf die genderspezifische Differenz, sondern auf die gesamte Zunahme der Arbeitsmotivation zu fokussieren, hochwertige und für alle Geschlechter gleichwertige Arbeitsbedingungen zu schaffen und so der von der Stiftung des Weltwirtschaftsforums (WEF, 2021) aufgestellten Prognose – der durch die Corona-Pandemie entstandenen Rückschritte in der Gleichstellung der Arbeitsbedingungen – zu trotzen.

Literaturverzeichnis

- Ahmed, I. (2010). Effects of Motivational factors on Employees Job Satisfaction: A case study of University of the Punjab, Pakistan. International Journal of Business and Management, 5(3), 70–80. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n3p70>
- Barron, L. A. (2003). Ask and you shall Receive? Gender Differences in Negotiators' Beliefs about Requests for a Higher Salary. Human Relations, 56(6), 635–662. <https://doi.org/10.1177/00187267030566001>
- Bender, K. A., Donohue, S. M., & Heywood, J. (2005). Job satisfaction and gender segregation. Oxford Economic Papers, 57(3), 479–496. <https://doi.org/10.1093/oep/gpi015>
- Berger, J., Harbring, C., & Sliwka, D. (2013). Performance Appraisals and the Impact of Forced Distribution – An Experimental Investigation. Management Science, 59(1), 54–68. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1120.1624>
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. L. (1992). Entrepreneurship and Supernormal Returns: Evidence from Britain and the US. Mimeo. Dartmouth College. <https://doi.org/10.3386/w4228>
- Bleidorn, W., Arslan, R. C., Denissen, J. J. A., Rentfrow, P. J., Gebauer, J. E., Potter, J., & Gosling, S. D. (2016). Age and Gender Differences in Self-Esteem – A Cross-Cultural Window. Journal of Personality and Social Psychology, 111(3), 396–410. <https://doi.org/10.1037/pspp0000078>
- Briel, S., Osikominu, A., Pfeifer, G., Reutter, M., & Satlukal, S. (2020). Overconfidence and Gender Differences in Wage Expectations. IZA Discussion Paper, 13517. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3660264>
- Buchanan, T., & Milnes, T. (2019). Pre-career Perceptions of Gendered Work Performance: The Impact of Same-Gender Referents and Work Experience on Men's Evaluation Bias. Gender Issues, 36(1), 89–112. <https://doi.org/10.1007/s12147-018-9209-1>
- Buelens, M., & Van den Broeck, H. (2007). An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations. Public Administration Review, 67(1), 65–74. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00697.x>
- Burda, M. C., & Kvasnicka, M. (2006). Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven. Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 7, 195–225.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance: A 40-Year Meta-Analysis. Psychological Bulletin, 140(4), 980–1008. <https://doi.org/10.1037/a0035661>
- Chadi, A., & Hetschko, C. (2018). The magic of the new: How job changes affect job satisfaction. Journal of Economics & Management Strategy, 27(1), 23–39. <https://doi.org/10.1111/jems.12217>

- Chen, C., Zhang, J., & Gilal, F. G. (2019). Composition of motivation profiles at work using latent analysis: theory and evidence. *Psychology Research and Behaviour Management*, 12, 811–824. <https://doi.org/10.2147/prbm.s210830>
- Cifre, E., Vera, M., Rodríguez-Sánchez, A. M., & Pastor, M. C. (2013). Job-Person Fit and Well-being from a Gender Perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 161–168. <https://doi.org/10.5093/tr2013a22>
- Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189–217. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.1996.tb00648.x>
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work. *Labour Economics*, 4(4), 341–372. [https://doi.org/10.1016/s0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/s0927-5371(97)00010-9)
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359–381. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(95\)01564-7](https://doi.org/10.1016/0047-2727(95)01564-7)
- Crimmann, A., Ziegler, K., Ellguth, P., Kohaut, S., & Lehmer, F. (2009). Forschungsbericht zum Thema "Arbeitnehmerüberlassung": Endbericht zum 29. Mai 2009.
- Crosby, F. (1984). Relative Deprivation in Organizational Settings. *Research in Organizational Behavior*, 6, 51–93.
- Cruz, N. M., Pérez, V. M., & Cantero, C. T. (2009). The influence of employee motivation on knowledge transfer. *Journal of Knowledge Management*, 13(6), 478–490. <https://doi.org/10.1108/13673270910997132>
- Davison, H. K. (2014). The Paradox of the Contented Female Worker: Why Are Women Satisfied with Lower Pay?. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26(3), 195–216. <https://doi.org/10.1007/s10672-014-9238-1>
- Dörre, K. (2013). Prekarität – ein System ständiger Bewährungsproben. In Burchardt H. J., et al. (Hrsg.) (2013): Arbeit in globaler Perspektive. Facetten informeller Beschäftigung (S. 29–54). Campus.
- Drazin, R., & Auster, E. R. (1987). Wage Differences Between Men and Women: Performance Appraisal Ratings vs. Salary Allocation as the Locus of Bias. *Human Resource Management*, 26(2) 157–168. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930260204>
- Dütsch, M. (2011). Wie prekär ist Zeitarbeit? Eine Analyse mit dem Matching-Ansatz. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 43(4), 299–318. <https://doi.org/10.1007/s12651-011-0060-z>
- Engellandt, A., & Riphahn, R. T. (2005). Temporary contracts and employee effort. *Labour Economics*, 12(3), 281–299. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2003.11.006>
- Faroque, O., Ferdausy, S., & Rahman, M. (2020). Factors Affecting the Job Satisfaction of the Employees in the Private Commercial Banks of Bangladesh. *Journal of Management Research*, 6(1), 17–33.
- Foschi, M., Lai, L., & Sigerson, K. (1994). Gender and double standards in the assessment of job applicants. *Social Psychology Quarterly*, 57(4), 326–339. <https://doi.org/10.2307/2787159>
- Gazioglu, S., & Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: Individual and job-related factors. *Applied Economics*, 38(10), 1163–1171. <https://doi.org/10.1080/00036840500392987>
- Ghinetti, P. (2007). The public–private job satisfaction differential in Italy. *Labour*, 21(2), 361–388. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2007.00375.x>
- Gneezy, U., & Rustichini, A. (2000). Pay Enough or Don't Pay at All. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 791–810. <https://doi.org/10.1162/003355300554917>

- Green, C., Heywood, J. S., Kler, P., & Leeves, G. (2018). Paradox lost: disappearing female job satisfaction. *British Journal of Industrial Relations*, 56(3), 484–502. <https://doi.org/10.1111/bjir.12291>
- Gronlund A., & Oun I. (2017). The gender-job satisfaction paradox and the dual-earner society: Are women (still) making work-family trade-offs? *Work: A journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 59(4), 535–545. <https://doi.org/10.3233/wor-182708>
- Grund, C., Minten, A., & Toporova, N. (2019). Motivation Assessments of Temporary Agency Workers – an Empirical Analysis Based on Appraisals Compiled by Hiring Companies. *Management Revue*, 30(1), 5–39. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2019-1-5>
- Grund, C., & Sliwka, D. (2007). Reference-Dependent Preferences and the Impact of Wage Increases on Job Satisfaction: Theory and Evidence. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 163, 313–335. <https://doi.org/10.1628/093245607781261351>
- Grund, C., & Przemeck, J. (2012). Subjective performance appraisal and inequality aversion. *Applied Economics*, 44(17), 2149–2155. <https://doi.org/10.1080/00036846.2011.560109>
- Hagenaars, A. J. (1986). *The Perception of Poverty*, North-Holland, Amsterdam.
- Hardy, D. J., & Walker, R. J. (2003). Temporary but seeking permanence: A study of New Zealand temps. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(3), 141–152. <https://doi.org/10.1108/01437730310469561>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hauret L., & Williams D. (2017). Cross-National Analysis of Gender Differences in Job Satisfaction. *Industrial Relations*, 56(2), 203–235. <https://doi.org/10.1111/irel.12171>
- Hopp, C., Minten, A., & Toporova, N. (2016). Signaling, selection and transition: empirical evidence on stepping-stones and vicious cycles in temporary agency work. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(5), 527–547. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020444>
- Isaksson, K. S., & Bellagh, K. (2002). Health problems and quitting among female “temps”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 27–45. <https://doi.org/10.1080/13594320143000744>
- Jahn, E., & Pozzoli, D. (2013). The Pay Gap for Temporary Agency Workers: Does the Sector Experience Pay Off?. *Labour Economics*, 24, 48–57. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.06.001>
- Jahn, E., & Rudolph, H. (2002). Zeitarbeit Teil 2: Völlig frei bis streng geregelt: Variantenvielfalt in Europa. *IAB short report* 21, 1–7.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kaiser, L. (2007). Gender-job satisfaction differences across Europe: an indicator for labour market modernization. *International Journal of Manpower*, 28(1), 75–94. <https://doi.org/10.1108/0143720710733483>
- Kaiser, L. (2016). The Gender-Career Estimation Gap. In Connerley, M. L./Wu, J. (Hrsg.), *The Handbook on Well-Being of Working Women* (S. 429–448). Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6_25

Weiterere Beiträge

- Kamdrong, T. (2015). Work Motivation: Relationships with Job Satisfaction, Locus of Control and Motivation Orientation. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 3(6), 1–24.
- Kiessling, L., Pinger, P., Seegers, P., & Bergerhoff, J. (2019). Gender Differences in Wage Expectations: Sorting, Children, and Negotiation Styles. *IZA – Institute of Labor Economics*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3445789>
- Kmec, J. A. (2011). Are motherhood penalties and fatherhood bonuses warranted? Comparing pro-work behaviors and conditions of mothers, fathers, and non-parents. *Social Science Research*, 40(2), 444–459. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2010.11.006>
- Levontin, L., & Bardi, A. (2019). Using personal values to understand the motivational basis of amity goal orientation. *Frontiers in Psychology*, 2736. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02736>
- Linz, S. J., & Semykina, A. (2012). What makes workers happy? Anticipated rewards and job satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 51(4), 811–844. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2012.00702.x>
- Locke, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: a theoretical analysis. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 5(5), 484–500. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(70\)90036-x](https://doi.org/10.1016/0030-5073(70)90036-x)
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265–268. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x>
- Lyness, K. S., & Heilman, M. E. (2006). When Fit Is Fundamental: Performance Evaluations and Promotions of Upper-Level Female and Male Managers. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 777–785. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.777>
- Major, B., McFarlin, D. B., & Gagnon, D. (1984). Overworked and Underpaid: On the Nature of Gender Differences in Personal Entitlement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(6), 1399–1412. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.47.6.1399>
- Marler, J. H., Barringer, M. W., & Milkovich, G. T. (2002). Boundaryless and Traditional Contingent Employees: Worlds apart. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 425–453. <https://doi.org/10.1002/job.148>
- Matthes, B., Burkert, C., & Biersack, W. (2008). Berufssegmente. Eine empirisch fundierte Neuabgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten. *IAB Disussion Paper*, 35.
- Meyer, H. (1975). The Pay for Performance Dilemma. *Organizational Dynamics*, 3(3), 39–50. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(75\)90029-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(75)90029-7)
- Mohnen, A., & Pokorny, K. (2007). Eine ökonomische Analyse von Performance-Feedback – theoretische Implikationen und experimentelle Evidenz. *Zeitschrift für Personalforschung*, 21(2), 96–117. <https://doi.org/10.1177/239700220702100202>
- Müller, S. (2014). Die Anpassung des betrieblichen Leiharbeitssatzes vor und während der Wirtschaftskrise der Jahre 2008 und 2009. *Industrielle Beziehungen*, 21(1), 15–35. <https://doi.org/10.1688/indb-2014-01-mueller>
- Murphy, K. R., & Cleveland, J. N. (1991). *Performance Appraisal: An Organizational Perspective*, Allyn & Bacon.
- Nerdingen, F. W. (2014). Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 419–440). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-41130-4_24
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2009). How broadly does education contribute to job performance?. *Personnel Psychology*, 62(1), 89–134. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.01130.x>

- Nienhäuser, W., & Matiaske, W. (2003). Leiharbeit ist gleich gut? – Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit und Gleichbehandlung von Leiharbeiter in Europa. In Martin, A. (Hrgs.), Personal als Ressource (S. 157–184). Rainer Hampp Verlag.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x>
- Paludi, M. A., & Strayer, L. A. (1985). What's in an author's name? Differential evaluations of performance as a function of author's name. *Sex Roles*, 12, 353–361. <https://doi.org/10.1007/bf00287601>
- Patterson, M., Warr, P., & West, M. (2004). Organizational Climate and Company Productivity: The Role of Employee Affect and Employee Level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 193–216. <https://doi.org/10.1348/096317904774202144>
- Perugini, C., & Vladislavljević, M. (2019). Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe. *Labour Economics*, 60, 129–147. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.06.006>
- Pinder, C. C. (1998). Motivation in work organizations. Prentice Hall.
- Pita C., & Torregrosa, R. J. (2020). The Gender-Job Satisfaction Paradox through Time and Countries. *Applied Economic Letters*, 28(12), 1000–1005. <https://doi.org/10.1080/13504851.2020.1792402>
- Prendergast, C. (1999). The Provision of Incentives in Firms. *Journal of Economic Literature*, 37(1), 7–63. <https://doi.org/10.1257/jel.37.1.7>
- Rigotti, T. (2010). Der Psychologische Vertrag und seine Relevanz für die Gesundheit von Beschäftigten. Fehlzeiten-Report. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-01078-1_17
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245–259. <https://doi.org/10.1002/job.4030150306>
- Sagie, A. (1998). Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction: Another look. *Journal of Vocational Behavior*, 52(2), 156–171. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1581>
- Saraswathi, S. (2011). A study on factors that motivate IT and non-IT sector employees: a comparison. *International Journal of Research in Computer Application and Management*, 1(2), 72–77.
- Schminke, M. (1997). Gender Differences in Ethical Frameworks and Evaluation of Others' Choices in Ethical Dilemmas. *Journal of Business Ethics*, 16(1), 55–65. <https://doi.org/10.1023/a:1017949912491>
- Senik, C. (2017). Gender gaps in subjective wellbeing: a new paradox to explore. *Review of Behavioral Economics*, 4(4), 349–369. <https://doi.org/10.1561/105.00000076>
- Sloane, P. J., & Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings, and gender. *Labour*, 14(3), 473–502. <https://doi.org/10.1111/1467-9914.00142>
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Taking another look at the gender/job satisfaction paradox. *Kyklos*, 53(2), 135–152. <https://doi.org/10.1111/1467-6435.00114>
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2003). Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991–2000: permanent or transitory. *Applied Economics Letters*, 10(11), 691–694. <https://doi.org/10.1080/1350485032000133264>
- Sende, C., Hasenau, K., Galais, N., & Moser K. (2011). Flexibler Mitarbeitereinsatz – Ergebnisse einer deutschlandweiten Unternehmensbefragung. *Industrie Management*, 27(4), 52–56.

Weiterere Beiträge

- Sende, C., & Vitera, J. (2013). Commitment und Arbeitszufriedenheit bei Zeitarbeitnehmern und Stammbeschäftigten. In Bornewasser, M./G. Zülich (Hrsg.). Arbeitszeit – Zeitarbeit (S. 281–304). Springer Fachmedien https://doi.org/10.1007/978-3-8349-3739-1_15
- Shrestha, M. (2019). Influences of gender and locale on teachers' job satisfaction: An intersectional study in Nepal. *Research in Educational Policy and Management*, 1(1), 17–32. <https://doi.org/10.46303/repam.01.01.2>
- Siemund, S. (2013). Arbeitszufriedenheit in der Zeitarbeit – Eine pädagogische Analyse. Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-00200-8_8
- Sliwka, D. (2009). Accuracy, social preferences and bias in subjective performance evaluation. Mimeo. University of Cologne.
- Spermann, A. (2012). Die neue Rolle der Zeitarbeit für den Arbeitsmarkt. In Bouncken, R.B., et al. (Hrsg.). Beiträge zur Flexibilisierung: Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland (S. 204–224). Band Nr. 3, Hampp.
- Statistisches Bundesamt (2020). Entwicklung der Studienanfängerquote in Deutschland von 2000 bis 2020. Statista. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/72005/umfrage/entwicklung-der-studienanfängerquote/#professional> (abgerufen am 07.10.2021).
- Statistisches Bundesamt (2021). Moving Backwards on the Long Road to Gender Equality. Statista. <https://www.statista.com/chart/11667/the-long-road-to-gender-equality/> (abgerufen am 07.05.2022).
- Varma, A., Denisi, A., & Peters, L. (1996). Interpersonal affect and performance appraisals: a field study. *Personnel Psychology*, 49(2), 341–360. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01803.x>
- Varma, A., & Stroh, L. K. (2001). The impact of same-sex LMX dyads on performance evaluations. *Human Resource Management*, 40(4), 309–320. <https://doi.org/10.1002/hrm.1021>
- WEF: World Economic Forum (2021). Global Gender Gap Report 2021. WE Forum. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021> (abgerufen am 07.05.2022).

Nevena Toporova, Dipl.-Kffr., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Unternehmensführung der Technischen Universität München und Gründerin von DISSaster.

Anschrift: Technische Universität München, Lehrstuhl für Unternehmensführung, 80333 München, Deutschland, Tel.: +49 89 28924074, Fax: +49 89 28924075, E-Mail: neve-na.toporova@tum.de