



# **Prekäre Beschäftigung gesundheitsförderlich gestalten**

## **Empfehlungen für das Setting Zeitarbeit**

Dipl.-Psych. Katrin Rothländer

Technische Universität Dresden

# Gliederung

1. Einführung: Prekäre Beschäftigung
2. Besonderheiten des Settings Zeitarbeit
3. Gesundheitliche Risiken von Zeitarbeit
4. Empfehlungen für die Umsetzung von Gesundheitsförderung für Zeitarbeitskräfte

# 1. Einführung: Prekäre Beschäftigung

---

Abgrenzung vom **Normalbeschäftigungsverhältnis**:

- unbefristetes Beschäftigungsverhältnis
- Vollzeittätigkeit (mindestens 21 Wochenstunden)
- Integration in soziale Sicherungssysteme (Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung und Krankenversicherung)
- Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis bei gleichzeitiger Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber

Eine **atypische Beschäftigungsform** liegt vor, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien nicht erfüllt sind. Formen atypischer Beschäftigung können sein:

- 1) befristete Beschäftigung
- 2) Teilzeitbeschäftigung von bis zu 20 Wochenstunden
- 3) geringfügige Beschäftigung
- 4) Zeitarbeit.

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2009

## Prekäre Beschäftigung

Eine Beschäftigung ist dann **prekär**, wenn sie **keine dauerhafte Sicherung der Lebensunterhaltes** ermöglicht bzw. aus ihr kein Anspruch auf soziale Sicherungsleistungen erwächst.

**Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind häufig prekär, z.B.:**

- Fast jeder zweite atypisch Beschäftigte bezieht einen Bruttostundenlohn unterhalb der Niedriglohngrenze.
- Das Armutsrisiko ist um das 4,5-fache erhöht.
- Das Durchschnittseinkommen ist ein Drittel geringer als das von Normalbeschäftigten.

Der Anteil der atypisch Beschäftigten macht ungefähr ein Viertel aller Beschäftigten aus. Überrepräsentativ sind in dieser Gruppe Frauen, Jugendliche und Migranten sowie Geringqualifizierte vertreten.

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2009, 2010

## Nicht-monetäre Dimensionen prekärer Beschäftigung

	<b>Traditioneller psychologischer Vertrag</b>	<b>Neu definierter psychologischer Vertrag</b>
<b>Sicherheit und Bindung</b>	langfristige Arbeitsplatzsicherheit, wechselseitige Loyalität, Identifikation	Eigenverantwortung für Beschäftigung
<b>Kompetenz- und Laufbahnentwicklung</b>	interne Aufstiegs-möglichkeiten, berufliche Entwicklung orientiert an Anforderungen des Arbeitgebers	Eigenverantwortung für berufliche Entwicklung und Beschäftigungs-fähigkeit
<b>Flexibilität</b>	in geringem Ausmass bzgl. Zeit, Ort, Funktion	bzgl. Zeit, Ort, Funktion, Beschäftigungsdauer und -form
<b>Leistungserwartungen</b>	Arbeitszeitvereinbarung	Zielvereinbarung, Erfolgsabhängigkeit

Quelle: nach Kraus & Raeder (2008)

## 2. Besonderheiten des Settings Zeitarbeit

---

### Aktuelle Entwicklungen

- Im Juni 2010 gab es in Deutschland mehr als 16.000 Zeitarbeitsunternehmen, von denen ungefähr zwei Drittel überwiegend oder ausschließlich in der Arbeitnehmerüberlassung tätig waren.
- Strukturwandel: Beschäftigungszuwachs in der Dienstleistungsbranche, Anteil an Metall- und Elektroberufen eher rückläufig
- knapp 3 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren im Herbst 2010 in der Zeitarbeit tätig
- zwei Drittel der neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverträge mit Personen, die zuvor keine Berufstätigkeit ausübten
- jede dritte bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Stelle kommt aus der Zeitarbeit

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2011)

## Zeitarbeit als oftmals prekäre Beschäftigungsform

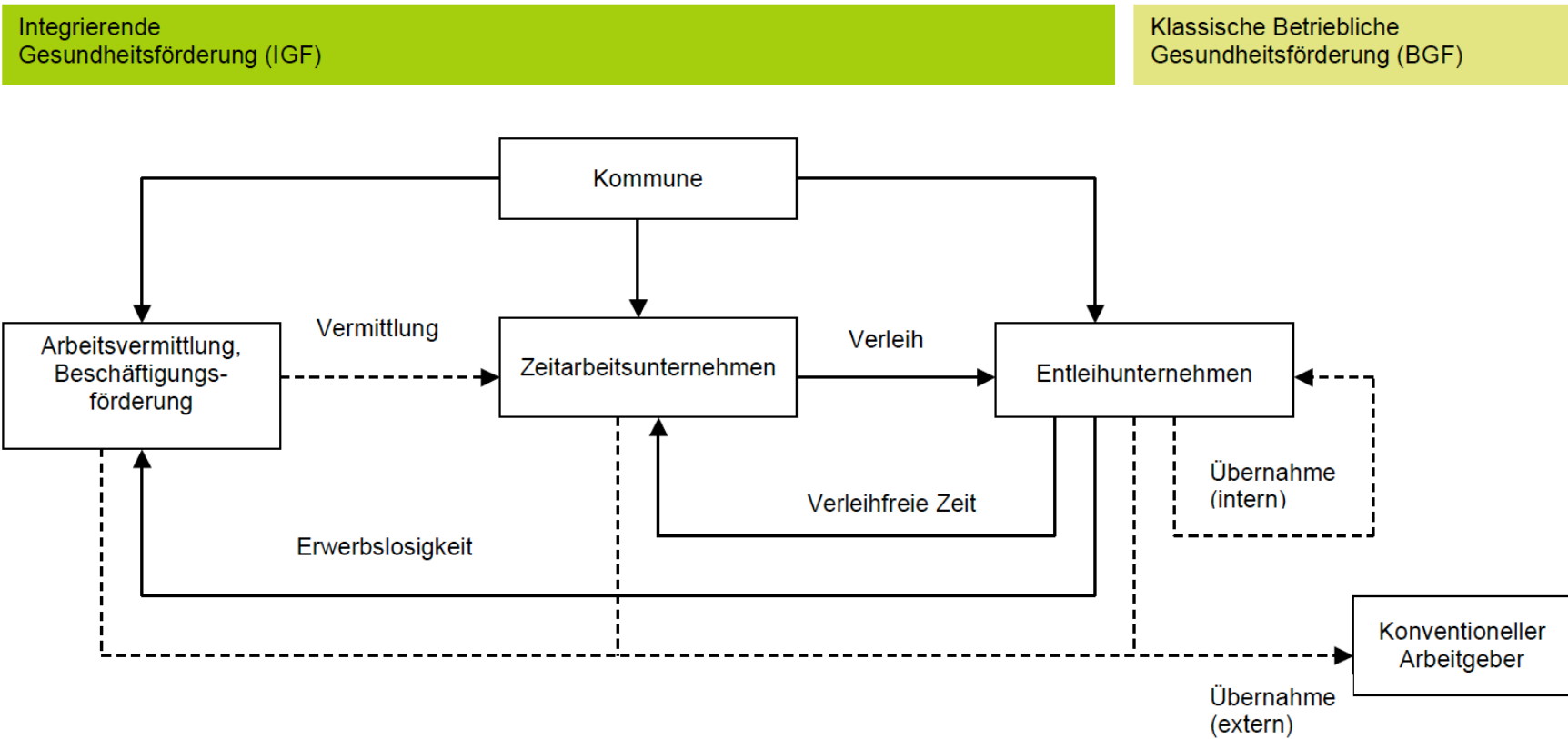
- mehr als die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit dauert weniger als drei Monate -> aufgrund der geringen Beschäftigungsdauer häufig direkter Übergang in Alg-II-Bezug
- im Vergleich zu regulär Beschäftigten haben ZeitarbeitnehmerInnen ein mehr als 3-fach erhöhtes Risiko, nach einem Jahr arbeitslos zu werden
- überproportional hoher Anteil an Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeitern, d.h. teilweise Einsatz unter Qualifikationsniveau
- Vergütung in der Regel deutlich geringer als für Stammebelegschaft:
  - Risiko für Einkommen im Niedriglohnbereich bei Frauen um das 4,2-fache erhöht, bei Männern um das 6,4-fache (Brehmer & Seifert, 2009)
  - Anteil der „Aufstocker“ liegt mit 12,6% deutlich über dem Bevölkerungsdurchschnitt von 2,8% (Deutscher Bundestag, 2006)
- starke Konjunkturabhängigkeit der Branche

## Dreiecksverhältnis nach Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

- 1) Das Zeitarbeitsunternehmen schließt einen **Arbeitsvertrag** mit einer Zeitarbeiterin oder einem Zeitarbeiter, worin das Recht zur Überlassung an Dritte enthalten ist.
- 2) Das Zeitarbeitsunternehmen schließt einen **Überlassungsvertrag** mit einem Entleihunternehmen.
- 3) Das Zeitarbeitsunternehmen überträgt sein **Direktionsrecht** auf das Entleihunternehmen, das somit hinsichtlich Zeit, Ort, Inhalt und Art der Leistungserbringung weisungsbefugt ist. Das **Sanktionsrecht** wiederum verbleibt beim Zeitarbeitsunternehmen.

**Formaler Arbeitgeber** einer Zeitarbeitskraft ist demnach das **Zeitarbeitsunternehmen**, während der **Arbeitsplatz** der Zeitarbeitskraft **im Entleihunternehmen** liegt.

# Akteure und Phasen von Gesundheitsförderung in der Zeitarbeit



## Integrative Gesundheitsförderung (IGF)

1. Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer in verleihsfreien Zeiten in das Zeitarbeitsunternehmen integrieren
2. Zeitarbeitskräfte während des Verleihs in das Entleihunternehmen integrieren
3. Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer kontinuierlich in die Gesellschaft und das kommunale Umfeld integrieren

### **Besonderheiten:**

- geht über klassische Betriebliche Gesundheitsförderung hinaus
- Vernetzung unterschiedlicher Settings wichtig
- im Kern stehen Zeitarbeits- und Entleihunternehmen, in denen die Zielgruppe der ZeitarbeitnehmerInnen leicht identifizierbar ist und in ihrer Identität als Zeitarbeitnehmer und Zeitarbeitnehmer angesprochen werden kann
- Schlüsselperson: Personaldisponent als Verbindungsglied zur Zeitarbeitskraft und zum Entleihunternehmen sowie zu weiteren Akteuren

# 3. Gesundheitliche Risiken von Zeitarbeit

---

## Besondere Belastungen

- geteilte **Zuständigkeiten, Erwartungen und Ansprüche** an ZeitarbeitnehmerInnen
- wenig Zeit für **Einweisungen / Einarbeitung**
- geringere Passung zwischen Arbeitsplätzen und Voraussetzungen der Zeitarbeitskräfte, häufig **Defizite in der Tätigkeitsgestaltung**

repräsentative Erwerbstätigenbefragung (BIBB/BAuA, 2006; nach Beermann, 2008):

- 60% sind am Arbeitsplatz **Lärm** ausgesetzt, 40% **Zugluft/ extremen Temperaturen**
- 33% fühlen sich durch **einseitige körperliche Beanspruchungen** belastet
- ungefähr die Hälfte gibt an, oft oder immer körperlich schwere Arbeit zu verrichten

europaweite Erwerbstätigenbefragung (Nienhüser & Matiaske, 2003):

- ZeitarbeitnehmerInnen sind nur halb so gut wie regulär Beschäftigte **über Risiken der benutzten Arbeitsmaterialien informiert**
- Risiko der **Unterforderung** bei in Vollzeit beschäftigten ZeitarbeitnehmerInnen um das 2,5-fache erhöht, Risiko für **geringe Handlungs- und Entscheidungsspielräume** um das 1,4-fache erhöht

## Besondere Belastungen (Fortsetzung)

- Zeitarbeitskräfte müssen sich in **wechselnde soziale Arbeitsumfelder** integrieren, was hohe soziale Kompetenzen erfordert
- **wenig soziale Unterstützung** durch MitarbeiterInnen und Vorgesetzte im Entleihunternehmen

Befragung von Krankenversicherten aus der Zeitarbeitsbranche (TK, 2009):

- zu wenig tätigkeitsbezogenes Feedback
  - mangelhafter Informationsfluss, eingeschränkter Zugang zu benötigten Informationen
  - zu wenig Gespräche über Schwierigkeiten am Arbeitsplatz
  - zu wenig Gespräche über private Angelegenheiten
  - zu wenig Unterstützung und Anerkennung für die geleistete Arbeit
- **wenig Mitspracherechte:**
    - über die Hälfte der Zeitarbeitskräfte hat geringe oder überhaupt keine Möglichkeiten, im Einsatzbereich **Verbesserungsvorschläge** oder Ideen einzubringen (TK, 2009)
    - oftmals keine **betriebliche Interessenvertretung** bzw. eingeschränkte Wahlrechte

## Besondere Belastungen (Fortsetzung)

- Angebote zur **Qualifizierung und Personalentwicklung**: fachliche Fähigkeiten auf einfachem Niveau (wie z.B. Gabelstaplerführerschein), kaum Verbesserung von personalen und sozial-kommunikativen Kompetenzen
- hohe Anforderungen an **Selbstmanagement** in verleihfreien Zeiten und Phasen der Erwerbslosigkeit
- negative **öffentliche Wahrnehmung** sowohl der Zeitarbeitsunternehmen als auch der Beschäftigten

## Gesundheitszustand

- vermehrte selbstberichtete **körperliche und psychische Beschwerden**  
-> z.B. Anstieg von depressiven Symptomen um 50%, wenn in den vergangenen zwei Jahren Beschäftigung als Zeitarbeitskraft (Quesnel-Vallée, Dehaney & Ciampi, 2010)
- Wahrscheinlichkeit für Festanstellung ist bei psychisch belasteten Zeitarbeitskräften ungefähr um die Hälfte verringert (Virtanen, Kivimäki, Elovainio & Vahtera, 2005)
- **Unfallquote** bei ZeitarbeitnehmerInnen mit 3,4% gegenüber sonstigen Beschäftigungsverhältnissen erhöht (2,8%) (BAuA, 2008)
- eine Sonderauswertung der TK (2009) ergab einen **Krankenstand** von 4% für ZeitarbeitnehmerInnen, während für die Versicherten anderer Branchen ein Krankenstand von knapp 3% angegeben wird

## AU-Tage von ZeitarbeitnehmerInnen im Jahr 2008, differenziert nach Beruf, Branche und Geschlecht

Beruf	Zeitarbeit Gesamt	Übrige Branchen	Frauen Zeitarbeit	Frauen übrige Branchen	Männer Zeitarbeit	Männer übrige Branchen
Bürofachkräfte	10,4	9,7	12	11,2	9,3	8,6
Hilfsarbeiter	18,2	17,5	17,1	18,8	18,9	16,6
Lager-, Transportarbeiter	20,6	17	24,2	17,5	18,1	16,7
Elektroinstallateure, -monteure	—	—	—	—	17,6	12,5
Schlosser, o. n. A.	—	—	—	—	23,1	17,1
Datenverarbeitungsfach- leute	—	—	—	—	9,1	6,7
Ingenieure des Maschi- nen- und Fahrzeugbaues	—	—	—	—	7,5	5,4
Techniker, o. n. A.	—	—	—	—	9,2	8,4
Sonstige Ingenieure	—	—	—	—	7,9	6
Technische Zeichner	13,1	9,5	14,5	10,8	12,1	8,7
Telefonisten	13,4	17,6	16,1	19,5	11,4	16,2
Alle Berufe	14,7	10,7	13,9	12	15,3	9,7

Quelle: Techniker Krankenkasse  
(2009, S.39), modifiziert

## 4. Empfehlungen für die Umsetzung von Gesundheitsförderung für Zeitarbeitskräfte

---

### Empfehlungen für das Setting Zeitarbeitsunternehmen

#### Einflussnahme auf:

**1. Bedingungen im Zeitarbeitsunternehmen**

z.B. durch Integration von ZeitarbeitnehmerInnen in betriebliches Gesundheitsmanagement, mitarbeiterorientierte Führung, Schaffen von Identifikations- und Kontaktmöglichkeiten, Zugang zu Weiterbildungsangeboten

**2. Bedingungen im Entleihunternehmen**

z.B. durch Verankerung von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung im Überlassungsvertrag, Unterstützung im Arbeitsschutz, Ermittlung von Gestaltungsbedarf, Wirksamkeitsprüfung von Maßnahmen auf Krankenstand

**3. Vernetzung mit außerbetrieblichen Kooperationspartnern**

#### Verhaltensbezogene Angebote mit dem Ziel, Zeitarbeitskräfte(n)

- für Gesundheitsförderung zu sensibilisieren
- Gelegenheit zum Kennenlernen von Gesundheitsförderungsangeboten zu bieten
- spezifische Kompetenzen zu vermitteln, die auf den Verleih vorbereiten und das Selbstmanagement in verleihfreien Zeiten oder Zeiten ohne Anstellung fördern

## Empfehlungen für das Setting Entleihunternehmen

- Auswahl von Zeitarbeitsunternehmen auch nach gesundheitsförderlichen Kriterien
- gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung (ganzheitliche Aufgaben, Entscheidungsspielräume, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten etc.)
- Einbindung der ZeitarbeitnehmerInnen in das Gesundheitsmanagement des Entleihunternehmens (z.B. in Form von Gesundheitsberichterstattung, Gesundheitszirkeln, Vertretung im Arbeitskreis Gesundheit)
- mitarbeiterorientierter Führungsstil
- soziale Integration (auch gemäß EU-Zeitarbeitsrichtlinie)
- Bedürfnisse der Stammbeslegschaft berücksichtigen
- enge Kooperation mit dem Zeitarbeitsunternehmen im gesamten Überlassungsprozess
- insbesondere kleinere Unternehmen sollten auch überbetriebliche Unterstützungsangebote nutzen bzw. organisieren

## Empfehlungen für das Setting Arbeitsvermittlung und Beschäftigungsförderung

- Anerkennung gesundheitsförderlicher Kompetenzen als Bestandteil von Beschäftigungsfähigkeit
- Ressourcenorientierung im Fallmanagement
- Bedarfsermittlung seitens der Unternehmen
- gezielte Vorbereitung auf Anforderungen der Zeitarbeit
- Integration von Gesundheitsförderungsangeboten in Maßnahmen der Beschäftigungsförderung

## Empfehlungen für das Setting Kommune

- Sensibilisierung aller Akteursgruppen für Gesundheitsförderung in der Zeitarbeit, z.B. durch Erstellung eines Gesundheitsberichtes
- Vernetzung der relevanten Akteure z.B. durch Kommunale Gesundheitskonferenzen, Gründung einer Arbeitsgruppe
- Aufbereitung von Informationen über kommunale Gesundheitsförderung
- Einrichtung einer Lotsen- und Vermittlungsfunktion für kommunale Angebote
- Ermöglichung gesellschaftlicher Teilhabe auch bei Änderungen im Beschäftigungsstatus
- Wirksamkeitsprüfung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

[rothlaender@psychologie.tu-dresden.de](mailto:rothlaender@psychologie.tu-dresden.de)

Leitfaden zum Download:

<http://www.liga.nrw.de/service/downloads/Praxis/index.html>

Landesinstitut für  
Gesundheit und Arbeit  
des Landes Nordrhein-Westfalen 



**Gesundheitsförderung in der Zeitarbeit.**  
Argumente und Umsetzungsstrategien.  
[LIGA.Praxis 5](#)

www.liga.nrw.de