

Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern im Fokus - Ergebnisse aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung

Lena Hünefeld, Susanne Gerstenberg¹

baua: Fokus

Leiharbeit gehört in Deutschland mit zu den am schnellsten wachsenden Beschäftigungsformen. Während die körperlichen und umgebungsbezogenen Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern bereits intensiv betrachtet wurden, liegen derzeit wenige Studien vor, die sich mit ihren psychischen Arbeitsbedingungen beschäftigen. In diesem Beitrag wird auf die Verbreitung von Leiharbeit in Deutschland eingegangen. Auf Basis der Daten aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 werden sowohl physisch-physikalische und technische als auch psychische Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern sowie ihre Gesundheit und Zufriedenheit untersucht.

Inhalt

1 Einleitung.....	1
2 Rechtliche und empirische Entwicklung der Leiharbeit.....	2
3 Datengrundlage und Ergebnisse	4
4 Zusammenfassung und Fazit	15
Literaturverzeichnis.....	16

1 Einleitung

Die Zunahme von atypischen Beschäftigungsformen inklusive Leiharbeit seit den Achtzigerjahren ist zum einen auf wirtschaftliche Veränderungen zurückzuführen, die mit neuen Anforderungen an Unternehmen einhergehen. So verfolgen Unternehmen die Strategie der Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeitszeiten, Arbeitsformen sowie Beschäftigungsverhältnissen (Voß, 1998), um sich den Anforderungen des Marktes, u. a. hinsichtlich Auslastung und spezifischer Kundenbedürfnisse, besser anzupassen. Zum anderen fördert die politische Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen die Verbreitung der verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung.

Dies betrifft auch die Leiharbeit, die insbesondere vor dem Hintergrund der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Jahr 2017 wieder in den Fokus des öffentlichen Interesses gerückt ist. Dabei steht auch die Frage im Raum, wie es um die Arbeitssituation sowie die gesundheitliche Situation von Leiharbeitnehmern² bestellt ist.

¹Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Wir bedanken uns bei Beatrice van Berk, Ramona Düpmann und Sina Resch für ihre hilfreiche Unterstützung bei der Erstellung dieses Berichts.

² Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit wird in diesem Bericht die männliche Form verwendet. Es sind dabei jedoch explizit alle Geschlechter eingeschlossen.

Verschiedene Studien verweisen darauf, dass Leiharbeit mit einem Prekaritätspotenzial verbunden ist (Dütsch, 2011; Wagenaar et al., 2012). Dieses ergibt sich, da Leiharbeit insbesondere mit geringeren Löhnen (Statistisches Bundesamt, 2017), höherer Arbeitsplatzunsicherheit (Kalleberg, 2000; Kalleberg, Nesheim, & Olsen, 2015), weniger Weiterbildungsmaßnahmen (Becker & Engel, 2015) und ungünstigeren Arbeitsbedingungen wie körperlicher Arbeit und einem höheren Einfluss von Umweltbedingungen (Brenscheidt, Nöllenheidt, & Siefer, 2012; Kvasnicka & Werwatz, 2003) assoziiert ist. Dazu kommen ein geringerer Handlungsspielraum und häufigere monotone Tätigkeiten (Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS] & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA], 2014).

Bisherige Studien haben häufig die physischen Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern untersucht. Untersuchungen zu Belastungssituationen, die aus psychischen Arbeitsbedingungen resultieren, liegen bislang nur wenige vor. Auf Basis der Daten aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 werden nachfolgend sowohl physisch-physikalische und technische als auch psychische Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern sowie ihre gesundheitliche Situation untersucht. Zur Systematisierung psychischer Arbeitsbedingungen werden in diesem Beitrag Aspekte der Arbeitsaufgabe, soziale und organisationale Faktoren sowie Aspekte der Arbeitszeitgestaltung unterschieden (Rothe et al., 2017)³.

2 Rechtliche und empirische Entwicklung der Leiharbeit

Wie befristete oder geringfügige Beschäftigung zählt Leiharbeit zu den sogenannten atypischen Beschäftigungsformen. Darunter fallen Erwerbsformen, die von der Normalbeschäftigung in mindestens einem der folgenden Kriterien abweichen: Vollzeit, unbefristet, Tätigkeit wird direkt in dem Unternehmen, mit dem ein Arbeitsvertrag besteht, durchgeführt, abhängige Beschäftigung, Integration in das soziale Sicherungssystem und nur ein Arbeitsvertrag (Hünefeld, 2016). Das besondere an Leiharbeit ist, dass diese Erwerbsform auf einer Dreiecksbeziehung zwischen Leiharbeitsfirma (Verleiher), Leiharbeitnehmer und dem entleihenden Unternehmen beruht. Dabei liegt Leiharbeit dann vor, wenn Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) von einem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) gegen Entgelt für begrenzte Zeit überlassen werden (Bundeszentrale für politische Bildung [BpB], 2013).

Leih-/Zeitarbeit⁴ ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt, welches auf den europäischen Richtlinien 91/383/EWG und 2008/104 EG beruht. Vor 2015 hat die Leiharbeitsgesetzgebung in Deutschland eine Vielzahl von Reformen durchlaufen. Dies zeigt sich zum Beispiel an den vielen Änderungen in der Überlassungshöchstdauer (Absenger et al., 2016). Das AÜG wurde in Deutschland 1972 mit einer Überlassungshöchstdauer von drei Monaten erlassen. Die Dauer der möglichen Überlassung wurde ab 1985 bis 2002 schrittweise auf 24 Monate erhöht. Im Jahr 2003 wurde dann die Überlassungshöchstdauer im Rahmen der Hartz-Gesetze ganz aufgehoben. Seit 2011 darf die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher nur vorübergehend erfolgen. Dabei ist unklar, welche Dauer die vorübergehende

³ Im Rahmen des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ wurden relevante Arbeitsbelastungsfaktoren systematisiert, die in einem Zusammenhang mit Dimensionen der psychischen Gesundheit von Beschäftigten stehen. Das Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ wurde im Auftrag des BMAS im Zeitraum 2014 bis 2017 von der BAuA durchgeführt.

⁴ Laut BMAS besteht kein rechtlicher Unterschied zwischen Leiharbeit, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung. Gleiches gilt für die Bezeichnungen Leiharbeitnehmer und Zeitarbeitnehmer sowie Verleiher und Zeitarbeitsunternehmen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS], 2017). Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gebraucht die Begriffe Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer und Verleiher. Im vorliegenden Bericht wird durchgängig der Begriff Leiharbeit bzw. Leiharbeitnehmer verwendet.

Überlassung umfasst. Weitere Änderungen ergaben sich ebenfalls für das Synchronisationsverbot. Während von 1972 bis 2002 das gesetzliche Verbot bestand, den Arbeitsvertrag des Leiharbeitnehmers zeitlich mit der Dauer des bevorstehenden Einsatzes zu synchronisieren, wurde das Synchronisationsverbot 2003 aufgehoben. Zum gleichen Zeitpunkt fiel ebenfalls das Wiedereinstellungsverbot weg, das Verleihbetrieben untersagte, einen Leiharbeitnehmer zu entlassen und vor Ende einer Frist von drei Monaten erneut einzustellen.

Für die Analyse der Qualität der Arbeit von Leiharbeitnehmern ist in diesem Zusammenhang der § 10 IVAÜG von besonderer Bedeutung, denn hieraus ist der Anspruch auf *equal pay* und *equal treatment* für Leiharbeitnehmer abzuleiten. Bei Einführung des AÜG 1972 bis 2001 war keine Gleichstellung von Leiharbeitnehmern und Stammbesetzungsmitgliedern in den gesetzlichen Regelungen vorgesehen. 2002 wurde dann ein Anspruch auf *equal pay* und *equal treatment* aufgenommen, der damals nach einer Beschäftigungsdauer von 12 Monaten zum Tragen kam. Ab 2003 haben Leiharbeitnehmer einen Anspruch auf gleichen Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen wie die Stammbesetzungsmitgliedern ab dem ersten Tag beim Entleiher. Abweichungen von *equal pay* und *equal treatment* sind durch tarifvertragliche Regelungen möglich, solange die im AÜG festgeschriebene Lohnuntergrenze nicht unterschritten wird.

Voraussetzung für ein Leiharbeitsverhältnis war zum Zeitpunkt der Befragung eine Überlassungserlaubnis (§ 1 AÜG); die Überlassung des Arbeitnehmers durfte bei Erteilung der Erlaubnis dann wie beschrieben „vorübergehend“ erfolgen. Eine Definition dieses Zeitraums erfolgte in der damaligen Gesetzgebung nicht (Absenger et al., 2016). Insbesondere die Überlassungsdauer war in den letzten Jahren Teil des politischen Diskurses zu den Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern. Nicht nur aus diesem Grund hat die Bundesregierung Ende 2016 Änderungen des AÜG beschlossen; diese sind zum April 2017 in Kraft getreten. Teil dieser Gesetzesänderung sind unter anderem eine Beschränkung der Überlassungsdauer auf 18 Monate, eine Eingrenzung von tarifvertraglichen Abweichungen des *equal pay*-Grundsatzes auf maximal neun Monate und ein Verbot der Nutzung von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher.

Leiharbeit ist eine stetig wachsende Erwerbsform in Deutschland. Während 2003 330.220 Leiharbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt waren, lag 2016 die Anzahl der Leiharbeitnehmer im Durchschnitt knapp unter der Millionenmarke bei 992.550. Dies entspricht knapp 3 % der gesamten Erwerbsbevölkerung (siehe Abb. 1; Bundesagentur für Arbeit, 2017). Leiharbeit kann sowohl mit Vor- als auch mit Nachteilen für die Leiharbeitnehmer einhergehen. Diese Erwerbsform kann für Arbeitslose, für Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, sowie für Berufseinsteiger eine Möglichkeit bieten, in den Arbeitsmarkt integriert zu werden.

Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zeigen auf, dass 67,9 % der Beschäftigten in einem Leiharbeitsverhältnis im zweiten Halbjahr 2015⁵ unmittelbar vor ihrer aktuellen Tätigkeit keiner bezahlten Beschäftigung nachgegangen sind. Jedoch zeigt sich auch, dass das Risiko arbeitslos zu werden bei Leiharbeitnehmern mit 3,63 % wesentlich höher liegt als bei der allgemeinen Erwerbsbevölkerung mit 0,68 % (Bundesagentur für Arbeit, 2017).

.....
⁵ Daten für 2016 sind nicht verfügbar, da eine vorübergehend eingeschränkte Berichterstattung in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit vorliegt.

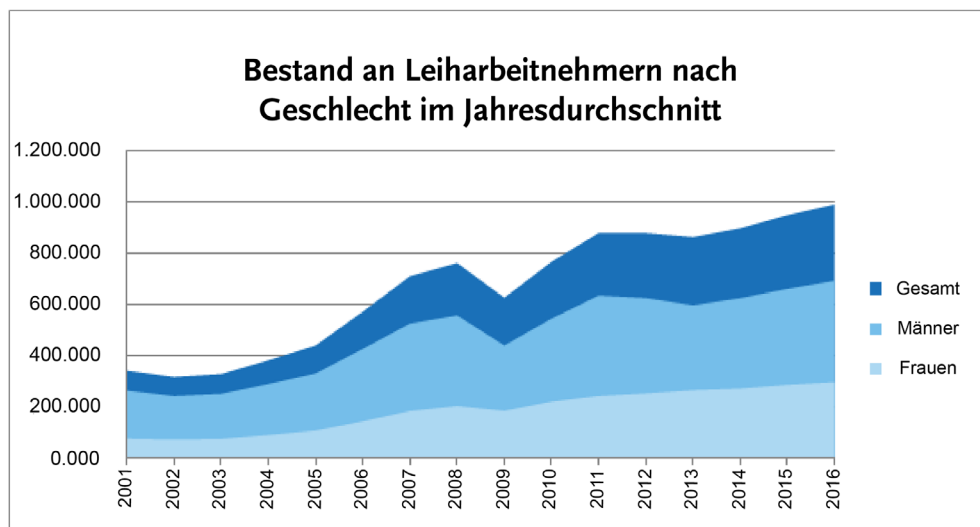


Abb. 1 Entwicklung der Leiharbeit von 2001 bis 2016 im Monatsdurchschnitt, eigene Darstellung nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit⁶.

3 Datengrundlage und Ergebnisse

Datengrundlage der folgenden Auswertungen ist die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015. An dieser nahmen 20.000 Erwerbstätige teil, die über zufallsgenerierte Telefonnummern erreicht wurden, um die Repräsentativität der Stichprobe herzustellen. In etwa halbstündigen Telefoninterviews machten die Beschäftigten Angaben zu verschiedenen Aspekten ihrer Arbeitszeit und zu weiteren Arbeitsbedingungen sowie zu ihrer Gesundheit und Zufriedenheit. Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf abhängig Beschäftigte im Alter von 16 bis 65 Jahren. Das zugrundeliegende Sample umfasst 16.962 Personen, wovon zum Zeitpunkt der Befragung 486 Personen als Leiharbeiter tätig waren⁷. Über Wirkmechanismen der neuen Gesetzeslage auf die Arbeitsmarktsituation von Leiharbeitnehmern kann auf Basis der Daten aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 keine Aussage gemacht werden.

Bei den Ergebnissen zu den physisch-physikalischen und technischen sowie psychischen Arbeitsbedingungen von Leiharbeiternehmern ist zu beachten, dass es sich um eine Momentaufnahme der Bedingungen im aktuellen Einsatzbetrieb handelt. Regelmäßige Wechsel des Einsatzbetriebes stellen einen immanenten Aspekt eines Leiharbeitsverhältnisses dar, somit kann mit einem Wechsel des Betriebes immer auch ein Wechsel der Arbeitsbedingungen einhergehen.

3.1 Stichprobenbeschreibung

3 % der abhängig Beschäftigten in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 sind zum Zeitpunkt der Befragung in einem Leiharbeitsverhältnis tätig. Bei diesen Personen handelt es sich mit 75 % überwiegend um Männer. Im Vergleich dazu ist die Geschlechterverteilung unter den Nicht-Leiharbeitnehmern mit einem Männeranteil von 53 % zu einem Frauenanteil von 47 % wesentlich ausgeglichener. Darüber hinaus sind in der Gruppe der Leiharbeiter im Vergleich zu Nicht-Leiharbeitnehmern häufiger junge Menschen im Alter von 15 bis 29 Jahren, niedriger gebildete Personen sowie Beschäftigte, die keine deutsche Staatsangehörigkeit haben, zu finden. Im Vergleich zu den übrigen abhängig Beschäftigten sind Leiharbeiter wesentlich häufiger als Arbeiter beschäftigt (51 % vs. 20 %). Innerhalb der Gruppe der Arbeiter mit einem Leiharbeitsverhältnis sind zwei Drittel als angelernte Arbeiter, Hilfsarbeiter oder Hilfskraft tätig.

⁶ Wegen Umstellung des Erhebungsverfahrens wurden die Daten für 2013 und 2014 im Januar 2016 rückwirkend revidiert.

⁷ Alle berichteten Ergebnisse aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 basieren auf gewichteten Daten.

Leiharbeitnehmer üben seltener eine Vorgesetztenfunktion aus (22 % vs. 31 %) und sind mit 31 % häufiger in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt als andere abhängig Beschäftigte (11 %) (siehe Tab. 1).

Tab. 1 Soziodemografische Merkmale

	LEIHARBEIT	KEINE LEIHARBEIT
Geschlecht		
Männer	75	53
Frauen	25	47
Alter in Jahren		
15-29	31	17
30-44	42	35
45-54	16	30
55-65	11	18
Bildung¹		
Niedrig	16	5
Mittel	68	61
Hoch	16	34
Staatsangehörigkeit		
Deutsch	75	91
Nicht Deutsch	25	9
Berufliche Stellung		
Arbeiter	51	20
Angestellter	48	80
Vorgesetztenfunktion		
Ja	22	31
Nein	78	69
Befristung		
Ja	31	11
Nein	69	89
Fallzahl	477 ≤ N ≤ 486	16.428 ≤ N ≤ 16.476

Rundungsfehler möglich

¹ Klassifikation nach ISCED

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015; Spaltenprozente

Dass insbesondere Männer in der Leiharbeit vertreten sind, kann unter anderem auf die Wirtschaftssektoren zurückgeführt werden, in denen Leiharbeitnehmer überwiegend tätig sind. So ist diese Erwerbsform mit 44 % am stärksten in der Industrie vertreten, gefolgt vom Dienstleistungsbereich mit 26 % (siehe Tab. 2). Tiefergehende Analysen anhand der verschiedenen Wirtschaftszweige zeigen auf, dass Leiharbeitnehmer mit 51 % besonders häufig im verarbeitenden Gewerbe tätig sind, gefolgt von den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit 14 %.

Der Anteil an Leiharbeitnehmern an der Belegschaft steigt mit zunehmender Betriebsgröße (siehe Tab. 2). Am häufigsten sind Leiharbeitnehmer in Betrieben zu finden, die 250 oder mehr Mitarbeiter beschäftigen. Im Vergleich dazu sind die übrigen Beschäftigten zu 41 % am häufigsten in Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitern tätig. Leiharbeitnehmer sind zudem mit 76 % häufiger in Betrieben tätig, in der eine Mitarbeitervertretung bzw. ein Betriebsrat vorhanden ist, als Nicht-Leiharbeitnehmer mit 62 %. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass der

Anteil an Betrieben mit Personalvertretung mit der Größe des Unternehmens steigt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass unter anderem mindestens 20 Mitarbeiter im Unternehmen tätig sein müssen, um einem Betriebsrat zu gründen (Betriebsverfassungsgesetz [BetrVG], § 1). Leiharbeitnehmer zählen dabei mit zur Belegschaftsgröße.

Tab. 2 Unternehmensbezogene Merkmale

	LEIHARBEIT	KEINE LEIHARBEIT
Wirtschaftsbereiche		
Öffentlicher Dienst	*	24
Industrie	44	24
Handwerk	15	12
Dienstleistungen	26	32
Anderer Bereich	*	7
Betriebsgröße		
Bis 49 Mitarbeiter	28	41
50 bis 249 Mitarbeiter	31	25
Ab 250 Mitarbeiter	41	34
Betriebsrat/Mitarbeitervertretung vorhanden		
Ja	76	62
Nein	24	38
Fallzahl	423 ≤ N ≤ 430	15.598 ≤ N ≤ 16.032

Rundungsfehler möglich

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015; Spaltenprozente

3.2 Physisch-physikalische und technische Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern

Auch im Jahr 2015 zeichnen sich Leiharbeitsverhältnisse häufig durch traditionelle Arbeitsbedingungen aus, die durch körperliche Arbeit und starke Einflüsse der physikalischen Arbeitsumgebung geprägt sind und darüber hinaus geringe Handlungsspielräume bei der Arbeit bieten. So haben Leiharbeitnehmer seltener Einfluss auf die Arbeitsmenge, können ihre Arbeit seltener selbst planen und einteilen sowie seltener entscheiden, wann Pause gemacht wird als andere Beschäftigte (BMAS & BAuA, 2014). Die starke Verbreitung von Leiharbeitnehmern in der Industrie wird auch anhand einzelner arbeitsplatzbezogener Merkmale deutlich. 82% der Leiharbeitnehmer berichten, dass sie keinen Büroarbeitsplatz haben, im Vergleich dazu trifft dies nur auf knapp zwei Drittel der Nicht-Leiharbeitnehmer zu (58%).

Wie bereits andere Auswertungen (BMAS & BAuA, 2014; Brenscheidt et al., 2012) verweisen auch die vorliegenden Daten darauf, dass die Arbeit der Leiharbeitnehmer stärker durch körperliche und umgebungsbezogene Arbeitsbedingungen gekennzeichnet ist. Beispielsweise berichten drei Viertel der Leiharbeitnehmer, dass sie im Stehen arbeiten und 45% von ihnen berichten, dass sie unter Lärm arbeiten. Dies trifft nur auf 53% bzw. 28% der übrigen abhängig Beschäftigten zu (siehe Tab. 3). Lärm, Beleuchtung und Klima sind zentrale technische Faktoren der physikalisch-technischen Arbeitsumgebung. Auch Expositionsniveaus deutlich unterhalb bereits vorliegender Grenz- bzw. Richtwertempfehlungen sind mit Wirkungen auf der Ebene der subjektiv wahrgenommenen Befindlichkeit verbunden (Rothe et al., 2017).

Tab. 3 Physische und physikalische Arbeitsbedingungen

	LEIHARBEIT	KEINE LEIHARBEIT
Büroarbeitsplatz		
Ja	18	42
Physische Arbeitsbedingungen (häufig)		
Arbeit im Stehen	75	53
Schwere Lasten heben und tragen	27	24
Kniend, bückend, über Kopf	27	20
Physikalische Arbeitsbedingungen (häufig)		
Grelles, schlechtes, schwaches Licht	16	12
Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft	37	25
Lärm	45	28
Fallzahl	485 ≤ N ≤ 486	16.433 ≤ N ≤ 16.465

Rundungsfehler möglich

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015; Spaltenprozente

3.3 Psychische Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern

Die folgenden Analysen der psychischen Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern orientieren sich an der Unterscheidung zwischen Aspekten der Arbeitsaufgabe, sozialen und organisationalen Arbeitsbedingungen sowie Aspekten der Arbeitszeit.

- Als ein zentrales Element zur Gestaltung der Arbeitsaufgabe (siehe Abb. 2) gilt der Tätigkeitsspielraum in der Arbeit (Ulich, 2005), der den Einfluss auf den Umfang der Arbeitsaufgaben (Aufgabenvariabilität) sowie die Möglichkeit, Einfluss auf den Verlauf der Arbeitstätigkeit zu nehmen bzw. Entscheidungen zu treffen (Handlungs- und Entscheidungsspielraum) umfasst. Ein weiteres wichtiges Element stellt die Arbeitsintensität dar, die nach Trägner (2006) die Beziehung zwischen den drei Dimensionen Arbeitsqualität, Arbeitsquantität und Arbeitszeit bezeichnet.
- Der globale Wettbewerb veranlasst Unternehmen häufig zu organisatorischen Anpassungen, die mit Veränderungen von Arbeitsaufgaben und Teamstrukturen, gegebenenfalls auch des Arbeitsorts sowie mit dem Abbau von Arbeitsplätzen verbunden sein können. Theorien zu den Zusammenhängen zwischen sozialen und organisationalen Arbeitsbedingungen und der Gesundheit von Beschäftigten fokussieren dabei auf unterschiedliche Aspekte. Nach dem Modell der „Effort-Reward Imbalance“ (Siegrist, 1996) erwartet ein Beschäftigter für den von ihm geleisteten Einsatz eine adäquate Belohnung – etwa in Form gewährter Weiterbildung und Qualifizierung oder von Aufstiegschancen. Mit negativen Auswirkungen auf die Gesundheit muss z. B. dann gerechnet werden, wenn diese Gratifikation nicht in einem ausgeglichenen Verhältnis zum geleisteten Einsatz steht. Im Modell der organisationalen Gerechtigkeit (Colquitt, 2001) ist vor allem die sogenannte interaktionale oder interpersonale Gerechtigkeit relevant, also die angemessene Wertschätzung und Würdigung der Arbeit durch Vorgesetzte bzw. Kollegen.
- Die Arbeitszeit lässt sich allgemein über die Dauer, die Lage, die Verteilung, die Dynamik, die Stabilität bzw. Planbarkeit und die vorhandenen Dispositionsspielräume bei ihrer Festlegung beschreiben (Nachreiner, 2011). Die Work-Life-Balance hat dabei einen vermittelnden Charakter zwischen der konkreten Arbeitsgestaltung und psychischen Gesundheit von Beschäftigten.

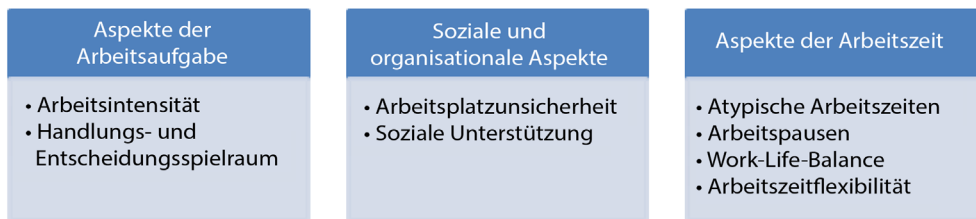


Abb. 2 Psychische Arbeitsbedingungen.

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Rothe et al. (2017)

3.3.1 Aspekte der Arbeitsaufgabe

Wie Tabelle 4 zeigt, ist die Arbeitsdurchführung Leiharbeitnehmern häufiger vorgeschrieben (45 % vs. 29 %) und sie können ihre eigene Arbeit seltener selbst planen und einteilen als andere Beschäftigte (41 % vs. 73 %). Weniger häufig berichten Leiharbeitnehmer hingegen von Zeit- und Leistungsdruck bei der Arbeit. Sowohl eine Über- als auch eine Unterforderung hinsichtlich der Arbeitsmenge werden von Leiharbeitnehmern wiederum häufiger als von anderen Beschäftigten angegeben. Diese Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 unterstützen die Beschreibung durch andere Studien (BAuA, 2014; Becker, Brinkmann & Engel, 2012; Kwasnicka & Werwatz, 2003).

Tab. 4 Arbeitsintensität und Handlungs-/Entscheidungsspielraum

	LEIHARBEIT	KEINE LEIHARBEIT
Arbeitsintensität		
häufiger Termin- oder Leistungsdruck	45	51
Anforderungen durch Arbeitsmenge		
In der Regel gewachsen	62	77
Eher überfordert	18	13
Eher unterfordert	21	10
häufiger Ausfall von Arbeitspausen	22	26
Handlungs- und Entscheidungsspielraum		
Arbeitsdurchführung häufig vorgeschrieben	45	29
Eigene Arbeit selbst planen und einteilen (häufig)	41	73
Fallzahl	477 ≤ N ≤ 484	16.372 ≤ N ≤ 16.455

Rundungsfehler möglich

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015; Spaltenprozente

Leiharbeitnehmer besetzen offenbar häufiger Arbeitsplätze mit geringeren zeitlichen und mengenmäßigen Anforderungen, was auch durch die konkrete Arbeitstätigkeit vorgegeben ist. Zwar berichten Leiharbeitnehmer von einer geringeren Arbeitsintensität, im Gegenzug jedoch häufiger von monotonen Arbeitsaufgaben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein Großteil der Leiharbeitnehmer im produzierenden Gewerbe tätig ist (siehe Tab. 1).

3.3.2 Soziale und organisationale Arbeitsbedingungen

Hinsichtlich sozialer und organisationaler Arbeitsbedingungen zeigt sich, dass Leiharbeitnehmer häufiger von Sorgen über zukünftige Arbeitslosigkeit berichten (22 % vs. 9 %) und häufiger große Schwierigkeiten haben, mit ihrem Einkommen über die Runden zu kommen (25 % vs. 14 %) als Nicht-Leiharbeitnehmer (siehe Tab. 5). Diese Ergebnisse ergänzen sich mit aktuellen Zahlen des statistischen Bundesamtes, wonach mit 40 % der Anteil der

Personen mit Niedriglohn unter den Leiharbeitnehmern wesentlich höher ist als unter den Normalbeschäftigten (10%) (Statistisches Bundesamt, 2017). Diese aktuellen Ergebnisse zur Sicherheits- und Einkommenssituation von Leiharbeitnehmern stützen das Bild anderer Studien, in denen ebenfalls Hinweise auf das Prekaritätspotential bzw. -risiko von Leiharbeit gegeben werden (Statistisches Bundesamt, 2017; Dütsch, 2011; Kalleberg, 2000; Kalleberg et al., 2015; Wagenaar et al., 2012).

Auch bei der Analyse von Aspekten der Führung, der sozialen Beziehungen bei der Arbeit und der Gerechtigkeit zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Beschäftigten in Leiharbeitsverhältnissen und anderen Beschäftigten. So haben Leiharbeitnehmer seltener die Möglichkeit, sich an Verbesserungen der Arbeit zu beteiligen. Sie fühlen sich seltener als Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz und können ihre Meinung seltener im Unternehmen offen äußern als andere abhängig Beschäftigte.

Tab. 5 Soziale und organisationale Arbeitsbedingungen

	LEIHARBEIT	KEINE LEIHARBEIT
Arbeitsplatzunsicherheit		
Sorge um zukünftige Arbeitslosigkeit	22	9
Mit Einkommen über die Runden kommen		
Ohne Schwierigkeiten	43	55
Mit großen Schwierigkeiten	25	14
Führung (häufig)		
Unterstützung vom Vorgesetzten	50	49
Vorgesetzter gibt Möglichkeit zur Beteiligung an Verbesserung der Arbeit	34	47
Soziale Unterstützung (häufig)		
Gefühl als Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz	56	68
Unterstützung durch Kollegen	78	75
Gerechtigkeit und Belohnung (in sehr hohem Maße)		
Arbeit im Unternehmen wird gerecht verteilt	32	26
Kann Meinung im Unternehmen offen äußern	29	40
Angemessene Anerkennung für geleistete Arbeit	34	28
Fallzahl	476 ≤ N ≤ 486	16.363 ≤ N ≤ 16.466

Rundungsfehler möglich

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015; Spaltenprozent

3.3.3 Aspekte der Arbeitszeit

Leiharbeitnehmer arbeiten überwiegend in Vollzeit. Gut drei Viertel von ihnen bewegen sich dabei in einem Stundenumfang zwischen 35 und 47 Wochenstunden. Überlange Arbeitszeiten von mindestens 48 Wochenstunden werden von Leiharbeitnehmern (14%) ähnlich häufig wie von anderen abhängig Beschäftigten (16%) berichtet. Teilzeitarbeit ist in der Leiharbeit nur geringfügig vertreten. Dies ist überwiegend auf den geringen Anteil von Frauen in dieser Branche zurückzuführen.

Leiharbeitnehmer leisten etwas mehr Überstunden als andere Beschäftigte. Mehr als doppelt so häufig liegt dies bei ihnen an betrieblichen Vorgaben. Darüber hinaus lassen sich doppelt

so viele Leiharbeitnehmer ihre Überstunden ausbezahlen. Auch diese Befunde verweisen auf die Diskussionen zum Prekaritätspotenzial von Leiharbeit. Angesichts der hohen Bedeutung von Vollzeitarbeit und monetärer Vergütung von Mehrarbeit hat das Arbeiten zur Sicherung des Lebensunterhalts für Leiharbeitnehmer offenbar eine besonders hohe Bedeutung. Auf der anderen Seite verweist auch dieses Bild auf den Hauptwirtschaftsbereich, in dem Leiharbeit vornehmlich verbreitet ist: Industrie. Denkbar ist, dass die Arbeitszeit sowie das Ableisten und die Vergütung von Mehrarbeit im Leiharbeitsverhältnis klarer geregelt sind als in anderen Beschäftigungsverhältnissen und Wirtschaftsbereichen.

Tab. 6 Länge der Arbeitszeit

	LEIHARBEIT	KEINE LEIHARBEIT
Länge der Arbeitszeit		
Teilzeit (10 bis 34 Wochenstunden)	9	24
Vollzeit (35 bis 47 Wochenstunden)	77	60
Vollzeit (ab 48 Wochenstunden)	14	16
Überstunden		
Mehr als 2 Überstunden	52	46
Hauptgrund für Überstunden		
Betriebliche Vorgaben	34	14
Ausgleich von Überstunden		
Durch Auszahlung	69	36
Fallzahl	201 ≤ N ≤ 472	6.467 ≤ N ≤ 16.321

Rundungsfehler möglich

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015; Spaltenprozent

In den aktuellen Diskussionen rund um das Thema Arbeitszeit stehen häufig die Themen der Arbeitszeitflexibilität, der Mobilität sowie der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit im Zentrum. Diese Aspekte der Arbeitszeit berühren und bestimmen die Grenzziehung bzw. auch das Verschwimmen von Grenzen zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit. Wie die folgenden Analysen zeigen, unterscheiden sich auch diese zeitlichen Bedingungen der Arbeit von Leiharbeitnehmern in zentralen Aspekten von der Arbeitszeitsituation der übrigen Beschäftigten.

Leiharbeitnehmer arbeiten häufiger als andere Beschäftigte am Wochenende und zu untypischen Tageszeiten (siehe Abb. 3). Erfasst wurde dabei zum einen, ob die befragte Person mindestens einmal im Monat samstags oder sonntags arbeitet. Zum anderen wurde nach der Lage der täglichen Arbeitszeit gefragt und untersucht, ob außerhalb des Zeitraumes zwischen 7 und 19 Uhr gearbeitet wird. Das häufigere Auftreten von untypischen täglichen Arbeitszeiten bei Leiharbeitnehmern ist zu einem großen Anteil auf die Branche zurückzuführen. So ist Leiharbeit am stärksten in der Industrie verbreitet, wo auch untypische tägliche Arbeitszeiten die größte Verbreitung haben (BAuA, 2016).⁸

⁸ Detaillierte Analysen zur Verbreitung unterschiedlicher Schichtsysteme sind aufgrund zu geringer Fallzahlen auf Basis der vorliegenden Daten nicht möglich.

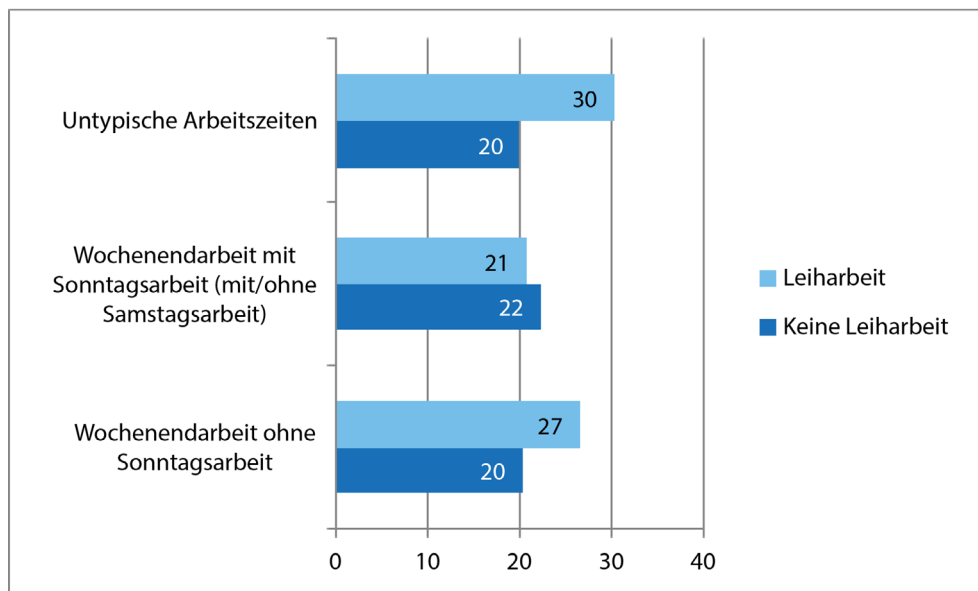


Abb. 3 Lage der Arbeitszeit

Rundungsfehler möglich; Leiharbeit $433 \leq N \leq 477$; Keine Leiharbeit $15.209 \leq N \leq 16.322$

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015

Hinsichtlich der Flexibilität der Arbeitszeit kann zwischen Flexibilitätsanforderungen durch die Betriebe und Flexibilitätsmöglichkeiten für die Beschäftigten unterschieden werden. Als Flexibilitätsanforderungen können häufige Änderungen der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen sowie Anforderungen an die ständige Erreichbarkeit von Beschäftigten gelten. Flexibilitätsmöglichkeiten liegen hingegen im Einfluss der Beschäftigten auf Arbeitsbeginn und -ende, auf freie Stunden, auf den Pausenzeitpunkt sowie auf Urlaub und freie Tage.

Bezüglich der Häufigkeit von Arbeitszeitänderungen aus betrieblichen Gründen zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen den Erwerbsformen. Jedoch empfinden Leiharbeitnehmer Änderungen in den Arbeitszeiten häufiger als belastend als die übrigen abhängig Beschäftigten (74 % vs. 54 %). Tiefergehende Analysen weisen darauf hin, dass die kurzfristige Ankündigung von Arbeitszeitänderungen am selben Tag oder am Vortag bedeutsam dafür ist, wie belastend diese für die Beschäftigten sind. An Leiharbeitnehmer werden ähnliche Anforderungen hinsichtlich ihrer Erreichbarkeit wie an andere Beschäftigte gestellt. Von jeweils etwa einem Fünftel der Beschäftigten wird vom Arbeitsumfeld erwartet, häufig im Privaten für berufliche Belange erreichbar zu sein. Die Daten geben jedoch Hinweise darauf, dass Leiharbeitnehmer etwas seltener als die übrigen abhängig Beschäftigten tatsächlich für berufliche Angelegenheiten im Privaten kontaktiert werden.

Leiharbeitnehmer arbeiten häufiger in starren Arbeitszeitsystemen. Für sie gelten häufiger feste Zeiten für den Beginn (82 %) und für das Ende (69 %) der täglichen Arbeit als für Beschäftigte außerhalb der Leiharbeitsbranche (66 % bzw. 55 %). Starre Arbeitszeitsysteme lassen sich einerseits hinsichtlich fehlender Flexibilität für Arbeitnehmer diskutieren.

Andererseits können sie für die Beschäftigten eine protektive Wirkung entfalten, indem sie zeitliche Flexibilitätsanforderungen durch die Betriebe beschränken. Feste Zeiten für Arbeitsbeginn und -ende können für die Beschäftigten daher Ressourcen für die Begrenzung betrieblicher Flexibilitätsanforderungen darstellen. Hinsichtlich des zeitlichen Handlungsspielraumes zeigt sich, dass Leiharbeitnehmer auf allen betrachteten Dimensionen einen geringeren Einfluss auf Aspekte der Arbeitszeitgestaltung haben als die übrigen Beschäftigten. Insbesondere zeigt sich dies hinsichtlich des Einflusses auf den Pausenzeitpunkt. Nur rund ein Drittel der Leiharbeitnehmer berichtet, einen hohen Einfluss auf den Pausenzeitpunkt zu haben,

während mehr als jeder zweite der übrigen abhängig Beschäftigten einen hohen Einfluss berichtet.

Es wird deutlich, dass an Leiharbeitnehmer kaum höhere zeitliche Flexibilitätsanforderungen durch die betriebliche Arbeitszeitgestaltung gestellt werden als an die übrigen abhängig Beschäftigten; zugleich haben sie jedoch geringere zeitliche Handlungsspielräume. Insgesamt arbeiten Leiharbeitnehmer häufiger in starren Arbeitszeitsystemen mit begrenzter Flexibilität, was insbesondere durch die starke Verbreitung von Leiharbeit im produzierenden Gewerbe zu erklären ist. Wie eingangs beschrieben, ist insbesondere hier zu beachten, dass es sich bei der Betrachtung der Arbeitsbedingungen um eine Momentaufnahme zum Zeitpunkt der Befragung handelt. Die Daten verweisen zwar darauf, dass durch die betriebliche Arbeitszeitgestaltung am aktuellen Arbeitsplatz kaum höhere Flexibilitätsanforderungen an Leiharbeitnehmer gestellt werden. Jedoch ist nicht außer Acht zu lassen, dass jeder Wechsel des Einsatzbetriebes auch eine Änderung der Arbeitszeitgestaltung bedeuten kann. Flexibilitätsanforderungen stellen somit charakteristische Merkmale von Leiharbeitsverhältnissen dar.

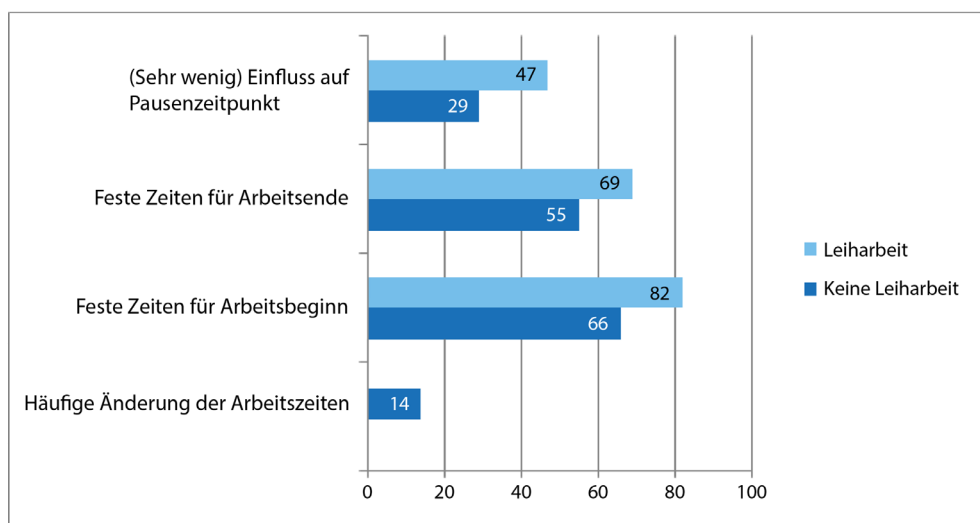


Abb. 4 Flexibilität der Arbeitszeit
 Rundungsfehler möglich; Leiharbeit 480 ≤ N ≤ 486, Keine Leiharbeit 16.391 ≤ N ≤ 16.458
 Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015

In den aktuellen Arbeitszeitdebatten spielt auch das Thema der ortsflexiblen Arbeit bzw. Mobilität immer häufiger eine Rolle. Ein Blick auf die Pendelzeiten deutet darauf hin, dass Leiharbeitnehmer mit etwas höheren Mobilitätsanforderungen als andere Beschäftigte konfrontiert sind. So berichten sie häufiger mittlere (37% vs. 31%) und auch häufiger hohe (20% vs. 16%) tägliche Pendelzeiten von über 30 bzw. über 60 Minuten. Auch dieser Befund ist vor dem Hintergrund der sektoralen Verteilung von Leiharbeit zu sehen. Da Leiharbeitnehmer überwiegend in der Industrie beschäftigt sind, sind sie überproportional von den dort stattfindenden Standortschließungen bzw. -verlagerungen betroffen, was in größeren Pendeldistanzen und -zeiten resultieren kann. Zudem ist davon auszugehen, dass ein Umzug für ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis und einen Einsatz in Entleihbetrieben von den Beschäftigten seltener als lohnenswert erachtet wird.

3.4 Gesundheit und Zufriedenheit von Leiharbeitnehmern

Im Folgenden werden die Gesundheit und Zufriedenheit von Leiharbeitnehmern betrachtet. Dabei werden die Arbeitszufriedenheit, die Zufriedenheit mit der Work-Life Balance, der allgemeine Gesundheitszustand sowie verschiedene gesundheitliche Beschwerden analysiert. Bei der Interpretation der hier verwendeten Daten ist zu bedenken, dass das globale Bild zur Gesundheit und Zufriedenheit von Leiharbeitnehmern am stärksten durch die größte

Beschäftigtengruppe geprägt ist, d. h. durch Männer unter 45 Jahren (vgl. auch Tab. 1). Allgemein bekannt ist, dass jüngere Beschäftigte im Durchschnitt einen besseren Gesundheitszustand aufweisen als ältere Beschäftigte. Darüber hinaus zeigen Untersuchungen auf der Basis von Befragungsdaten häufig typische Geschlechterunterschiede in Bezug auf Gesundheitsangaben. Dies wird in der Literatur zum einen auf eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Wahrnehmungsfähigkeit von Beschwerden sowie auf eine unterschiedliche Reaktion des medizinischen Versorgungssystems auf die Schilderung der Symptome von Frauen und Männern zurückgeführt (MFJFG, 2000). Zum anderen ist aus der Literatur ein geschlechtsspezifisches Antwortverhalten bekannt, wonach Frauen eher dazu tendieren bzw. eher bereit sind, gesundheitliche Beeinträchtigungen in Befragungen anzugeben (Sieverding, 1998). Auf Basis der verwendeten Daten sind detaillierte Analysen von Subgruppen aufgrund beschränkter Fallzahlen nur eingeschränkt möglich. Insbesondere weibliche Leiharbeitnehmer sind in der Stichprobe nur unzureichend vertreten. Jedoch können einzelne Ergebnisse für Männer unter 45 Jahren und über 45 Jahren berichtet werden.

Die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 zeigen, dass Leiharbeitnehmer weniger zufrieden mit ihrer Arbeit sind als andere abhängig Beschäftigte. Auch mit ihrer Work-Life-Balance bzw. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Leiharbeitnehmer unzufriedener. Darüber hinaus schätzen mehr Leiharbeitnehmer ihren allgemeinen Gesundheitszustand als schlecht oder sehr schlecht ein als andere abhängig Beschäftigte. Dieses Bild verstärkt sich bei Betrachtung von Männern ab 45 Jahren mit und ohne Leiharbeitsverhältnis (vgl. Tab. 7). Hingegen ist die Gesundheit und Zufriedenheit von männlichen Leiharbeitnehmern unter 45 Jahren vergleichbar mit männlichen abhängig Beschäftigten im gleichen Alter ohne Leiharbeitsverhältnis.

Tab. 7 Zufriedenheit und Gesundheit

	LEIHARBEIT	KEINE LEIHARBEIT	LEIH-ARBEIT (MÄNNER AB 45 J.)	KEINE LEIH-ARBEIT (MÄNNER AB 45 J.)
Arbeitszufriedenheit				
Sehr zufrieden	86	91	83	93
Zufriedenheit mit Work-Life-Balance				
(Sehr) zufrieden	72	77	65	79
Allgemeiner Gesundheitszustand				
(Sehr) schlecht	17	12	*	13
Fallzahl	485 ≤ N ≤ 486	16.445 ≤ N ≤ 16.473	N = 82	3.963 ≤ N ≤ 3.971

Rundungsfehler möglich

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015; Spaltenprozente

Zudem geben die Daten Hinweise auf stärkere gesundheitliche Beeinträchtigungen von männlichen Leiharbeitnehmern ab 45 Jahren im Hinblick auf einzelne physische und psychische Beschwerden. Rücken- und Kreuzschmerzen sowie Nacken- und Schulterschmerzen, aber auch Schlafstörungen und körperliche Erschöpfung scheinen in dieser Gruppe weiter verbreitet zu sein als in der entsprechenden Vergleichsgruppe. Aufgrund unzureichender Fallzahlen können diese Hinweise mit der hier zugrunde gelegten Datenbasis jedoch nicht statis-

tisch abgesichert werden und daher nicht tabellarisch dargestellt werden. Bei der Betrachtung der Gesamtstichprobe der Leiharbeitnehmer zeigen sich keine oder nur geringfügige Unterschiede bei den spezifischen gesundheitlichen Beschwerden (siehe Tab. 8).

Tab. 8 Gesundheitliche Beschwerden

	LEIHARBEIT	KEINE LEIHARBEIT
Beschwerden		
Rücken-, Kreuzschmerzen	50	51
Nacken-, Schulterschmerzen	50	56
Kopfschmerzen	36	38
Schlafstörungen	31	34
Müdigkeit, Erschöpfung	47	53
Magen-, Verdauungsbeschwerden	20	17
Hörverschlechterung, Ohrgeräusche	13	14
Nervosität, Reizbarkeit	30	33
Niedergeschlagenheit	20	24
Körperliche Erschöpfung	39	40
Fallzahl	485 ≤ N ≤ 486	16.445 ≤ N ≤ 16.473

Rundungsfehler möglich

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015; Spaltenprozent

Die bisherige Studienlage kommt zu einem uneindeutigen Bild hinsichtlich der gesundheitlichen Lage von Leiharbeitnehmern. Einerseits verweisen Studien wiederholt auf einen Zusammenhang zwischen einem Leiharbeitsverhältnis und gesundheitlichen Beschwerden (z. B. Techniker Krankenkasse [TK], 2009; Pietrzyk, 2003). Unter anderem zeigt die aktuelle Übersichtsarbeit von Hünefeld (2016) auf, dass Personen, die in Leiharbeit tätig sind, häufiger physische und psychische gesundheitliche Beeinträchtigungen aufweisen. So werden unter anderem kleine bis mittlere Zusammenhänge zwischen Leiharbeit und Depression berichtet. Andererseits fanden Studien teilweise keine Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern (De Cuyper et al., 2008).

Bornwasser (2010) verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass verschiedene Faktoren die Beziehung von Leiharbeit und gesundheitlicher Situation bestimmen. Beispielsweise zeigen Galais und Moser (2006) auf, dass die Ausprägung des Commitments in Verbindung mit der Anzahl der Arbeitsplatzwechsel einen Einfluss auf das Ausmaß psychosomatischer Beeinträchtigungen bei Leiharbeitnehmern hat. Ebenso ist die Arbeitszufriedenheit bedeutsam für die Auswirkungen der Leiharbeit auf die Gesundheit (Guest et al., 2003). Ferner spielen auch die Beschäftigungsdauer bei einem Kundenunternehmen sowie die damit verbundene Zeit, in der unter bestimmten Arbeitsbedingungen gearbeitet wird, für die gesundheitlichen Konsequenzen von Leiharbeit eine Rolle.

Anhand der vorliegenden Daten wurde gezeigt, dass sich je nach betrachteter Altersgruppe unterschiedliche Zusammenhänge zwischen der Erwerbsform und der Gesundheit sowie Zufriedenheit von Leiharbeitnehmern ergeben. Offen bleibt an dieser Stelle jedoch die Frage, ob für diese Unterschiede tatsächlich das biologische Alter verantwortlich ist. Ebenso ist denkbar, dass es die Verweildauer in der Erwerbsform ist, die hier einen entscheidenden Einfluss hat. Die Daten bieten damit erste Anhaltspunkte für eine Hypothese langfristiger

gesundheitlicher Risiken von Leiharbeit. Um diesem Verdacht genauer nachgehen zu können, sind jedoch größere Fallzahlen sowie Längsschnittdaten vonnöten, die die Analyse entsprechender Entwicklungen im Zeitverlauf erlauben.

4 Zusammenfassung und Fazit

Aufgrund von Flexibilisierungs- und Entgrenzungsprozessen in der Arbeitswelt sowie durch die politische Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen gewinnen Formen atypischer Beschäftigung in Deutschland weiter an Bedeutung. Dies betrifft auch die Leiharbeit.

Bisherige Studien haben sich häufig auf die Untersuchung physischer Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern beschränkt. Andere Studien fokussieren auf die Prekaritätspotenziale von Leiharbeit aufgrund von geringeren Löhnen, Arbeitsplatzunsicherheit oder ungünstigen Weiterbildungschancen. Systematische Untersuchungen zur Belastungssituation von Leiharbeitnehmern, die aus psychischen Arbeitsbedingungen resultieren, liegen hingegen bislang nur wenige vor. In diesem Beitrag wurden daher aktuelle Ergebnisse sowohl zu physisch-physikalischen und technischen als auch zu zentralen psychischen Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern dargestellt. Darüber hinaus wurde die Zufriedenheit sowie die gesundheitliche Situation von Leiharbeitnehmern untersucht. Die präsentierten Ergebnisse basieren auf der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015.

Auf Basis dieser aktuellen repräsentativen Erwerbstätigenbefragung der BAuA zeigt sich, dass in Deutschland zu drei Vierteln insbesondere Männer über ein Leiharbeitsverhältnis beschäftigt sind und dass die Hälfte der Leiharbeitnehmer im verarbeitenden Gewerbe tätig ist. Die berichteten Ergebnisse bestätigen in einem ersten Schritt bekannte Befunde anderer Studien, wonach die Arbeit der Leiharbeitnehmer in Deutschland stark durch körperliche und umgebungsbezogene Arbeitsbedingungen gekennzeichnet ist. Dies ist auch im Jahr 2015 weiterhin der Fall.

Darüber hinaus wurden Ergebnisse zu den psychischen Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern berichtet. Dabei wurde zwischen Aspekten der Arbeitsaufgabe und der Arbeitszeit sowie sozialen und organisationalen Arbeitsbedingungen unterschieden.

- Hinsichtlich der Arbeitsaufgaben hat sich gezeigt, dass Leiharbeitnehmern die Arbeitsdurchführung häufiger vorgeschrieben ist und dass sie ihre eigene Arbeit seltener selbst planen und einteilen können als andere abhängig Beschäftigte. Zeit- und Leistungsdruck bei der Arbeit spielen für Leiharbeitnehmer offenbar eine geringere Rolle, wenngleich sowohl Über- als auch Unterforderung hinsichtlich der Arbeitsmenge von ihnen häufiger angegeben werden.
- Hinsichtlich sozialer und organisationaler Arbeitsbedingungen wurden eine höhere Arbeitsplatzunsicherheit und eine schwierigere Einkommenssituation von Leiharbeitnehmern belegt, wodurch die Ergebnisse anderer aktueller Studien zur Sicherheits- und Einkommenssituation von Leiharbeitnehmern gestützt werden. Darüber hinaus belegen die Ergebnisse für Leiharbeitnehmer ungünstigere Bedingungen in Bezug auf Aspekte der Führung, der sozialen Beziehungen bei der Arbeit und der Gerechtigkeit.
- Hinsichtlich der zeitlichen Arbeitsbedingungen konnte gezeigt werden, dass Leiharbeitnehmer überwiegend in Vollzeit arbeiten, dabei etwas mehr Überstunden als andere Beschäftigte leisten und sich ihre Überstunden häufiger ausbezahlen lassen. Leiharbeitnehmer unterscheiden sich zudem hinsichtlich ihrer Arbeitszeitflexibilität und ihrer Mobilität von anderen abhängig Beschäftigten. So arbeiten Leiharbeitnehmer häufiger am Wochenende und zu untypischen Tageszeiten und sind häufiger durch (meist kurzfristige) Änderungen der Arbeitszeit belastet. Deutlich wurde außerdem, dass Leihar-

beitnehmer häufiger in starren Arbeitszeitsystemen arbeiten und einen geringeren Einfluss auf Aspekte der Arbeitszeitgestaltung haben als andere abhängig Beschäftigte. Insgesamt gehen kaum höhere betriebliche Anforderungen an die zeitliche Flexibilität von Leiharbeitnehmern mit deutlich geringeren zeitlichen Handlungsspielräumen für sie bei der Gestaltung ihrer Arbeit einher. Darüber hinaus sind Leiharbeitnehmer mit etwas höheren Mobilitätsanforderungen als andere Beschäftigte konfrontiert.

Die vorgelegten Analysen auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 konnten eine geringere Zufriedenheit mit der Arbeit und der Work-Life-Balance sowie einen schlechteren allgemeinen Gesundheitszustand von Leiharbeitnehmern belegen. Für männliche Leiharbeiter ab 45 Jahren verstärkt sich dieses Bild noch einmal deutlich. Keine oder nur geringfügige Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmern und anderen abhängig Beschäftigten zeigen sich hingegen bei der Analyse spezifischer körperlicher und psychischer Beschwerden. Dieser globale Eindruck verändert sich jedoch bei Differenzierung nach Subgruppen. Die Daten geben erste Hinweise darauf, dass männliche Leiharbeiter ab 45 Jahren stärkere gesundheitliche Beeinträchtigungen im Hinblick auf einzelne physische und psychische Beschwerden aufweisen. Die vorgelegten Ergebnisse verweisen darauf, dass die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern zu einer Steigerung ihrer Arbeitszufriedenheit sowie ihrer gesundheitlichen Situation beitragen könnte.

Insgesamt hat sich gezeigt, dass Leiharbeit mit spezifischen Herausforderungen nicht nur hinsichtlich physischer, sondern auch hinsichtlich psychischer Arbeitsbedingungen einhergeht. Durch die Analyse der Zufriedenheit und Gesundheit von Leiharbeitnehmern konnten erste Hinweise auf potenzielle langfristige Risiken dieser Beschäftigungsform gegeben werden. Um diesen Hinweisen genauer nachgehen zu können, ist jedoch weitere Forschung nötig. Zukünftige Forschung sollte insbesondere auf großen und belastbaren Stichproben basieren sowie längsschnittlich angelegt sein, um dem komplexen Wechselverhältnis zwischen den aktuellen und vergangenen Arbeitsbedingungen sowie der Zufriedenheit und Gesundheit von Leiharbeitnehmern gerecht werden zu können.

Literaturverzeichnis

Absenger, N., Priebe, A., Baumann, H., Amlinger, M., Brehmer, W., Buschhoff, K. S., Kleinknecht, A. (2016). Leiharbeit und Werkverträge - Das aktuelle Reformvorhaben der Bundesregierung. WSI-Report, 32.

Becker, K., Brinkmann, U. & Engel, T. (2012). Arbeits- und Gesundheitsschutz & Leiharbeit: zwei problematische Handlungsfelder. Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. 21 (1), 20-38.

Becker, K., & Engel, T. (2015). Reduziertes Schutzniveau jenseits der Normalarbeit. WSI Mitteilungen, 68 (3), 178-186.

Bornwasser, M. (2010). Psychologische Aspekte der Zeitarbeit. Greifswald.

Brenscheidt, F., Nöllenheidt, C., & Siefer, A. (2012). Arbeitswelt im Wandel. Zahlen - Daten - Fakten. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bundesagentur für Arbeit. (2017). Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit. Nürnberg. Verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf>

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA] (Hrsg.). (2014). Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit (Factsheet 03). Dortmund. Verfügbar unter: www.baua.de/dok/6505212

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA] (Hrsg.). (2016). Arbeitszeitreport Deutschland. Dortmund.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS]. (2017). Leiharbeit/ Werkverträge. Verfügbar unter <http://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Leiharbeit-Werkvertraege/FAQ-Leiharbeit/was-ist-der-unterschied-zwischen-leiharbeit-zeitarbeit-und-arbeitnehmerueberlassung.html>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS], & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA] (Hrsg.) (2014). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2012. Unfallverhütungsbericht Arbeit. Dortmund.

Bundesregierung. (2017). Mehr Rechte für Leiharbeiter. Verfügbar unter <https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2016/06/2016-06-01-leiharbeit-werkvertraege.html>

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.). (2013). Atypische Beschäftigung. Verfügbar unter <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61708/atypische-beschaefigung>

Colquitt J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology* 86 (2001), 386-400.

De Cuyper, N., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T. & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 25 – 51.

Dütsch, M. (2011). Wie prekär ist Zeitarbeit? *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 43, 299-318. doi: 10.1007/s12651-011-0060-z

Galais, N. & Moser, K. (2006). Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study. *Human Relations*, 62(4), 589-620.

Guest, D., Mackenzie Davey, K. & Patch, A. (2003). The psychological contracts, attitudes and behavior of workers on temporary and permanent contracts. Management Centre Working Paper, King's College, London.

Hünefeld, L. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Atypische Beschäftigung. Dortmund. Verfügbar unter www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-2e.html

Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.

Kalleberg, A. L., Nesheim, T., & Olsen, K. M. (2015). Job quality in triadic employment relations. Work attitudes of Norwegian temporary help agency employees. *Scandinavian Journal of Management*, 31(3), 362-374. Doi: 10.1016/j.scaman.2015.03.002

Kvasnicka, M., & Werwatz, A. (2003). Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern. *DIW Wochenbericht*, 70(46), 717-725.

Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen [MFJFG] (2000). Gesundheit und Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen. Landesgesundheitsbericht 2000. Bielefeld: Landesinstitut für den öffentlichen Gesundheitsdienst des Landes Nordrhein-Westfalen [lögD].

Nachreiner, F. (2011). Arbeitszeit als Risikofaktor für Sicherheit, Gesundheit und soziale Teilhabe. In GfA (Hrsg.), Neue Konzepte zur Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. Tagungsband zur Herbstkonferenz 2011 der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. A+A Düsseldorf, 19. und 20. Oktober 2011 (S. 15-32). Dortmund: GfA-Press.

Pietrzyk, U. (2003). Flexible Beschäftigungsform ‚Zeitarbeit‘ auf dem Prüfstand. Arbeit, 12(2), 112-130.

Rothe, I., Adolph, L., Beermann, B., Schütte, M., Windel, A., Grever, A., Formazin, M. (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Wissenschaftliche Standortbestimmung (F 2353). Dortmund. Verfügbar unter www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.html

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. In: Journal of occupational health psychology. Band 1, Nummer 1, Januar 1996, 27-41.

Sieverding, M. (1998). Sind Frauen weniger gesund als Männer? Überprüfung einer verbreiteten Annahme anhand neuerer Befunde. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, Heft 3, 1998, S. 471-489.

Statistisches Bundesamt. (2017). Verdienste auf einen Blick. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Arbeitnehmerverdienste/BroschuereVerdiensteBlick0160013179004.pdf?__blob=publicationFile

Techniker Krankenkasse [TK], (2009). Gesundheitsreport. Auswertungen 2009. Arbeitsunfähigkeiten und Arzneiverordnungen. Schwerpunkt Gesundheit von Beschäftigten in Zeitarbeitsunternehmen. Norderstedt. Verfügbar unter <https://www.tk.de/centaurus/servlet/content-blob/157354/Datei/835/Gesundheitsreport-8.pdf>

Trägner, U. (2006). Arbeitszeitschutzrechtliche Bewertung der Intensität von Arbeitsleistungen unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Bereitschaftsdienst. Konstanz: Hartung-Gorre.

Ulich, E. (2005). Arbeitspsychologie. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Voß, G. (1998). Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31(3), 473-487.

Wagenaar, A. F., Kompier, M. A., Houtman, I. L., van den Bossche, S., Smulders, P., & Taris, T. W. (2012). Can labour contract differences in health and work-related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity? Int Arch Occup Environ Health, 85, 763-773. doi:10.1007/s00420-011-0718-4