



# Zeitarbeit: Chance oder Risiko?

Arbeitssituation und Gesundheit  
von Zeitarbeitern



2020



# Vorwort



Als wir vor einem Jahr das Schwerpunktthema für unseren Gesundheitsreport 2020 festlegten, konnte niemand ahnen, dass genau diese Gruppe der Beschäftigten bei der Veröffentlichung des Reports eine besondere Rolle in der Arbeitswelt spielen würde: die Zeitarbeiter. Die Corona-Pandemie sorgt aktuell für eine der schwersten wirtschaftlichen Krisen der letzten Jahrzehnte. Zeitarbeiter sind naturgemäß die Beschäftigten, die als erstes einen Betrieb bei wirtschaftlichen Engpässen verlassen müssen. Und bei mangelnder Nachfrage können auch die Zeitarbeitsfirmen ihre Angestellten nicht weiter beschäftigen.

Dabei hatte sich die Zeitarbeitsbranche in den letzten Jahren sehr positiv entwickelt. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren im Jahresdurchschnitt von Juli 2018 bis Juni 2019 881.000 Zeitarbeiter sozialversicherungspflichtig in Deutschland beschäftigt. Es gab eine Vielzahl gesetzlicher Änderungen, die die Situation von Zeitarbeitern wesentlich verbessert hat, wie beispielsweise die Einführung des Mindestlohns, aber auch das Anrecht auf gleiches Lohnniveau zu vergleichbar regulär Beschäftigten im Einsatzbetrieb nach neun Monaten.

Bereits in unserem Gesundheitsreport 2009 hatten wir uns der Arbeitssituation und Gesundheit der Menschen in der Zeitarbeitsbranche gewidmet. Jetzt, elf Jahre danach, wollten wir wissen: Was hat sich verändert? Welchen Einfluss haben die verbesserten Rahmenbedingungen auf die Zufriedenheit der Zeitarbeiter? Wie steht es um ihre Gesundheit im direkten Vergleich mit dem Durchschnitt aller anderen Beschäftigten? Und was können wir tun - auch als Krankenkasse - um die Gesundheit dieser Beschäftigtengruppe noch weiter zu verbessern?

Unsere Routinedaten zu den Fehlzeiten und Arzneimittelverordnungen, die wir im Gesundheitsreport traditionell aufbereiten, können naturgemäß nur den „Ist-Zustand“ einer Beschäftigtengruppe abbilden, erklären aber nie das „Warum“. Daher haben wir den vorliegenden Report mit einer wissenschaftlichen Befragung erweitert. Dazu wertete das Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) im Herbst 2019 mehr als 1.400 Fragebögen von TK-versicherten Zeitarbeitnehmern sowie einer Vergleichsgruppe anderweitig Beschäftigter zu ihrer persönlichen Arbeitssituation und Gesundheit aus.

Ein Ergebnis des Reports ist, und das kann man ruhig schon vorwegnehmen, die Arbeits- und Gesundheitssituation der Zeitarbeitnehmer hat sich spürbar verbessert. Die gesetzlichen Änderungen scheinen zu fruchten. Die Auswertungen zeigen auch, dass auch immer mehr beruflich hochqualifizierte Arbeitskräfte zum Beispiel aus den Bereichen IT, Gesundheits- und Sozialwesen sowie den Ingenieursberufen gesucht und erfolgreich vermittelt werden. Zeitarbeit scheint also auch für Fachkräfte mittlerweile eine attraktive Beschäftigungsform zu sein.

Doch auch wenn die generelle Arbeitszufriedenheit von Zeitarbeitnehmern in den letzten elf Jahren gestiegen ist, gibt es noch wesentlichen Verbesserungsbedarf. Deutliche 43,7 Prozent der Zeitarbeiter sind mit ihrer Arbeitssituation immer noch „kaum“ oder „überhaupt nicht“ zufrieden.

Auch um die Gesundheit ist es teilweise nicht so gut bestellt. Laut der Routinedaten fielen Zeitarbeitnehmer 2019 im Schnitt 20,6 Tage krankheitsbedingt aus. Das sind knapp sechs Tage - rund 40 Prozent - mehr, als in der Vergleichsgruppe der Nichtzeitarbeitnehmer (14,7 Tage). Grund für die hohe Anzahl von Fehltagen sind vor allem die körperlich belastenden Jobs in Lager, Logistik und Transport, in denen Zeitarbeiter überdurchschnittlich häufig beschäftigt sind. Rund 40 Prozent der Zeitarbeitnehmer in Deutschland arbeiten in diesen oder anderen Produktionsberufen. Doch selbst wenn man die berufsspezifischen Faktoren berücksichtigt, haben Zeitarbeitnehmer immer noch rund 16 Prozent höhere Fehlzeiten als Nichtzeitarbeitnehmer. Neben den klassischen physischen Beschwerden sind Zeitarbeiter aber auch mehr psychisch belastet. Sie waren mit durchschnittlich 3,52 Fehltagen aufgrund entsprechender Diagnosen fast einen Tag mehr krankgeschrieben als anderweitig Beschäftigte (2,57 Tage).

Auch wenn die Ergebnisse des Reports nicht die aktuelle wirtschaftliche Situation bedingt durch die Corona-Pandemie spiegeln, da sie bereits im letzten Jahr erhoben wurden, bekommen die Erkenntnisse vor diesem Hintergrund eine ganz andere Dringlichkeit. Es ist zu erwarten, dass mögliche weitere Entlassungswellen Zeitarbeiter verstärkt betreffen werden. Das kann natürlich auch Auswirkungen auf deren aktuelle psychosoziale Belastung und Gesundheit haben.

Daher möchten wir mit dem Report auch versuchen, Lösungsansätze zu skizzieren, wie man Zeitarbeitskräfte langfristig für die Arbeitswelt stärken kann. Neben klassischen Arbeitsschutzmaßnahmen und gezielter Betrieblicher Gesundheitsförderung geht es vor allem um eine noch bessere Integration in den Leihfirmen. Zum Beispiel durch Einbindung in Personalentwicklungsstrategien und individuelle Weiterbildung. Das fördert nicht nur die Bindung an das Unternehmen, sondern stärkt auch das emotionale Wohlergehen der Mitarbeiter. Gleichzeitig sind solche Maßnahmen eine sinnvolle Investition in die Zukunft.

Hamburg, im Juni 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jens Baas', with a stylized flourish at the end.

Dr. Jens Baas  
Vorstandsvorsitzender  
der Techniker Krankenkasse

# Inhalt

	1 Zusammenfassung		
8	Themenschwerpunkt: Zeitarbeit: Chance oder Risiko? Arbeitssituation und Gesundheit von Zeitarbeitern		42 Beschreibung der Vergleichsstichproben „Nicht-Zeitarbeitnehmer 2019“ und „Zeitarbeitnehmer 2008“
	2 Hintergrund und Ziele		43 Analyseergebnisse zu Belastungen und Beanspruchungen von Beschäftigten der Zeitarbeitsbranche im Querschnitts- und Zeitvergleich
	3 Zeitarbeit in Deutschland – Rahmenbedingungen und Veränderungen		45 Themenbereich: Arbeitsinhalt und -aufgabe
14	Gesetzliche Grundlage und Rahmenbedingungen		54 Themenbereich: Arbeitsorganisation
16	Aktuelle Entwicklung und der typische Zeitarbeitnehmer in Deutschland		61 Themenbereich: Soziale Beziehungen
	4 Zeitarbeit im Spiegel von Routinedaten		66 Themenbereich: Arbeitsumgebung
18	Hintergrund		71 Themenbereich: Gesundheitliches Befinden und Verhalten
19	Zeitarbeit – TK-versicherte Beschäftigte 2000 bis 2019		80 Themenbereich: Arbeitssituative Bewertung
21	Branchen, Ausbildung und Berufe von Beschäftigten in Zeitarbeit 2019 und 2012		
25	Fehlzeiten von Beschäftigten in Zeitarbeit		6 Arbeitsunfähigkeit
27	Erkrankungsdiagnosen von Arbeitsunfähigkeiten bei Beschäftigten in Zeitarbeit		84 Arbeitsunfähigkeiten insgesamt
32	Arbeits- und Wegeunfälle bei Beschäftigten in Zeitarbeit		86 Arbeitsunfähigkeit nach Bundesländern
34	Arzneiverordnungen bei Beschäftigten in Zeitarbeit		87 Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosen
	5 Zeitarbeit im Spiegel von Befragungsergebnissen		89 Trends bei Fehlzeiten
39	Beschreibung der Basisstichprobe „Zeitarbeitnehmer 2019“		7 Arzneimittelverordnungen
			90 Arzneiverordnungen insgesamt
			91 Arzneiverordnungen nach Geschlecht und Alter
			92 Arzneiverordnungen nach Bundesländern
			94 Arzneiverordnungen nach Arzneimittelgruppen
			97 Trends bei Arzneiverordnungen
			8 Anhang
			99 Tabellenanhang
			103 Literaturverzeichnis
			105 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

# 1 Zusammenfassung

Der jährlich erscheinende Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse (TK) befasst sich in zwei jeweils routinemäßig aktualisierten und separat publizierten Hauptabschnitten mit Arbeitsunfähigkeiten sowie mit Arzneiverordnungen bei Erwerbspersonen. Das vorliegende Dokument beinhaltet einen dritten Hauptabschnitt, der sich traditionell vorrangig einem jährlich wechselnden Themenschwerpunkt widmet. Der diesjährige Gesundheitsreport beschäftigt sich dabei unter dem Titel „Zeitarbeit: Chance oder Risiko? Arbeitssituation und Gesundheit von Zeitarbeitern“ mit der Situation von Zeitarbeitnehmern. Neben Auswertungen von Routinedaten werden im Gesundheitsreport zu diesem Themenschwerpunkt auch umfangreiche Befragungsergebnisse zur Situation von Zeitarbeitnehmern dargestellt.

Die beiden wiederkehrenden Hauptabschnitte des Gesundheitsreports zu Arbeitsunfähigkeit sowie zu Arzneiverordnungen (ersterer inklusive eines Abschnittes zu „Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker“) werden seit dem Gesundheitsreport 2017 in einer vollständigen Fassung ausschließlich als PDF-Dokumente bereitgestellt. Gleiches gilt für „Methodische Hinweise und Ergänzungen“. Die genannten Dokumente sind online unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031464 verfügbar.

Um Lesern des vorliegenden dritten Hauptabschnitts auch ohne Zugriff auf gesonderte Dokumente einen ersten Überblick zu ermöglichen, werden grundlegende Ergebnisse zur Arbeitsunfähigkeit sowie zu Arzneiverordnungen bei Erwerbspersonen auch im vorliegenden Dokument in verkürzter Form dargestellt und zusammengefasst. Den maßgeblichen Inhalt des vorliegenden Dokuments bildet allerdings der Themenschwerpunkt.

**Erwerbspersonen in der Techniker** Betrachtet werden im Gesundheitsreport Daten zu Erwerbspersonen, zu denen neben den Berufstätigen auch Bezieher von Arbeitslosengeld zählen. Sowohl zu Arbeitsunfähigkeit als auch zu Arzneiverordnungen werden im aktuellen Report Daten über einen Zeitraum von 20 Jahren von 2000 bis 2019 analysiert. Grundlage der Auswertung bilden routinemäßig erfasste und anonymisierte Daten zu aktuell 5,3 Millionen sozialversicherungspflichtig beschäftigten oder arbeitslos gemel-

deten Mitgliedern der Techniker. Von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland waren 2019 nach einer Gegenüberstellung mit vorläufigen Angaben der Bundesagentur für Arbeit circa 15,5 Prozent bei der Techniker versichert.

Seit dem ersten Erscheinen werden im Gesundheitsreport der Techniker nahezu ausschließlich geschlechts- und altersstandardisierte Ergebnisse präsentiert. Durch die Geschlechts- und Altersstandardisierung werden zum einen inhaltlich relevante Vergleiche von Ergebnissen aus unterschiedlichen Versichertengruppen erleichtert. Zum anderen werden bei Darstellungen zu unterschiedlichen Jahren Entwicklungen aufgezeigt, die unabhängig von demografischen Veränderungen beobachtet werden können. Entsprechend den Empfehlungen der Ersatzkassen werden zur Standardisierung im Gesundheitsreport seit 2013 Angaben zur Geschlechts- und Altersstruktur von Erwerbstätigen in Deutschland aus dem Jahr 2010 genutzt. Dies gilt auch für „historische“ Ergebnisse aus zurückliegenden Jahren.

**Arbeitsunfähigkeit** Insgesamt wurden im Jahr 2019 zu den Mitgliedern der Techniker 6,16 Millionen Arbeitsunfähigkeitsfälle und 85 Millionen Fehltageregistriert. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten bei Erwerbspersonen sind damit im Jahr 2019 im Vergleich zum Jahr 2018 leicht gesunken. Bezieht man die 2019 erfassten Arbeitsunfähigkeitstage auf die Versicherungszeiten der Erwerbspersonen, lässt sich nach geschlechts- und altersstandardisierten Auswertungen für das Jahr 2019 bei Mitgliedern der Techniker ein Krankenstand von 4,22 Prozent berechnen. Im Vorjahr 2018 hatte der Krankenstand bei 4,25 Prozent gelegen.

Der für 2019 ermittelte Krankenstand von 4,22 Prozent entspricht einer durchschnittlich gemeldeten erkrankungsbedingten Fehlzeit von 15,4 Tagen je Erwerbsperson. Die Fehlzeiten sind damit von 2018 auf 2019, bereinigt um demografische Effekte, um 0,10 Tage gesunken. Dies entspricht einer relativen Abnahme der Fehlzeiten um 0,63 Prozent. Für das Jahr 2018 war jahresbezogen der bislang höchste Krankenstand seit Beginn der Auswertungen zum Jahr 2000 errechnet worden.

Sinkende AU-Fallzahlen und sinkende Fehlzeiten waren 2019 im Vergleich zum Vorjahr in den meisten Bundesländern zu beobachten. Die Veränderungen im Hinblick auf die Fehlzeiten variieren zwischen einem Rückgang der Fehlzeiten von 0,61 Tagen je Erwerbsperson in Bremen und einem geringfügigen Anstieg um 0,10 Tage in Rheinland-Pfalz.

Für den Krankenstand verantwortlich sind, bei einer Betrachtung der Ergebnisse nach einer Zusammenfassung von Diagnosen in übergeordneten Erkrankungsgruppen beziehungsweise ICD-10-Diagnosekapiteln, insbesondere psychische Störungen, Atemwegserkrankungen, Krankheiten des Bewegungsapparats sowie Verletzungen. Für den Rückgang der Fehlzeiten von 2018 auf 2019 sind in erster Linie gesunkene Fehlzeiten mit Krankheiten des Atmungssystems verantwortlich. Ursache für den Rückgang war eine 2019 nur schwach ausgeprägte Grippe- und Erkältungswelle. Im Hinblick auf Erkrankungen mit psychischen Störungen war demgegenüber auch 2019 ein weiterer Anstieg der Fehlzeiten zu verzeichnen.

**Arzneiverordnungen** Insgesamt wurden von Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker im Jahr 2019 Rezepte für 24,8 Millionen Präparate mit 1.455 Millionen definierten Tagesdosen (DDD) zulasten der Krankenkasse bei Apotheken eingereicht. 68,5 Prozent der Erwerbspersonen lösten 2019 mindestens ein Rezept ein. Nach geschlechts- und altersstandardisierten Auswertungen (entsprechend der Geschlechts- und Altersstruktur von Erwerbstätigen in Deutschland 2010) erhielten Erwerbspersonen 2019 im Durchschnitt Rezepte über 4,41 Präparate mit insgesamt 253 Tagesdosen. Im Vergleich zum Vorjahr mit ebenfalls 4,41 verordneten Präparaten und 247 Tagesdosen ist die Zahl der verordneten Präparate rechnerisch marginal um 0,2 Prozent gestiegen, das Verordnungsvolumen etwas deutlicher um 2,3 Prozent.

Die höchsten Verordnungsvolumen lassen sich auch 2019 für Erwerbspersonen in Sachsen-Anhalt ermitteln. Verhältnismäßig niedrig liegen die Gesamtverordnungsvolumen demgegenüber, wie bereits in den Vorjahren, in Baden-Württemberg, Bayern und Bremen sowie auch in Berlin. Besonders bemerkenswert erscheint das geringe Verordnungsvolumen bei Erwerbspersonen in Berlin gemessen an dem vergleichsweise hohen regionalen Krankenstand, wobei ein größeres Angebot an nicht-medikamentösen Therapieoptionen in Ballungsgebieten eine Rolle spielen könnte.

Die Verordnungsvolumen in den einzelnen Arzneimittelgruppen haben sich in den zurückliegenden Jahren sehr unterschiedlich entwickelt. Ein weitgehend kontinuierlicher Anstieg des Verordnungsvolumens seit dem Jahr 2000 ist im Hinblick auf Arzneimittel zur Behandlung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen zu beobachten. Diese umfassen vorrangig Medikamente mit blutdrucksenkender Wirkung und bilden insbesondere bei Männern die mit Abstand bedeutsamste Verordnungsgruppe. Nach geschlechts- und altersstandardisierten Auswertungen wurden 2019 je Versicherungsjahr (VJ) geschlechtsübergreifend 94,7 Tagesdosen aus der Gruppe der Herz-Kreislauf-Medikamente verordnet, also Arzneimittel, die für die Behandlung aller Erwerbspersonen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren für rund 95 Tage mit genau einem entsprechenden Medikament in typischer Dosierung ausgereicht hätten.

Bis zum Jahr 2016 war die stärkste anteilige Zunahme (seit 2004 um 130 Prozent) bei Arzneimitteln aus der Gruppe „Alimentäres System und Stoffwechsel“ feststellbar. Der Anstieg resultierte vorrangig aus der steigenden Verordnung der Substanz Pantoprazol, von der 2016 15,5 Tagesdosen je Versicherungsjahr und damit mehr als fünfzehnmal so viele Tagesdosen wie 2006 verordnet wurden. Seit 2017 entwickeln sich entsprechende Verordnungen wieder rückläufig. Dabei dürfte vorrangig die in Fachkreisen geführte Diskussion über mögliche gesundheitliche Risiken der dauerhaften Einnahme von Protonenpumpenhemmern zu einer geringeren Verordnung entsprechender Substanzen geführt haben. Auch 2019 ließ sich im Vergleich zum Vorjahr ein weiterer leichter Rückgang der verordneten Tagesdosen von Arzneimitteln aus der Gruppe „Alimentäres System und Stoffwechsel“ um 1,0 Prozent auf 34,4 Tagesdosen je Erwerbsperson ermitteln. Auf die Substanz Pantoprazol entfielen davon durchschnittlich noch 13,4 Tagesdosen je Erwerbsperson.

Relativ deutlich stieg seit 2006 auch das Verordnungsvolumen von Arzneimitteln zur Behandlung des Nervensystems. Während 2006 bei Erwerbspersonen durchschnittlich erst 12,8 Tagesdosen je Versicherungsjahr verordnet worden waren, waren es 2019 23,6 DDD je Versicherungsjahr und damit 84,1 Prozent mehr als 2006. Erstmals seit 2000 ließ sich im Jahr 2019 ein merklicher Anstieg des Verordnungsvolumens bei Medikamenten aus der Gruppe „Urogenitales System und Sexualhormone“ feststellen.

### Themenschwerpunkt: Zeitarbeit: Chance oder Risiko? Arbeitssituation und Gesundheit von Zeitarbeitern

Bereits im Gesundheitsreport 2009 bildete das Thema Zeitarbeit unter dem Titel „Gesundheit von Beschäftigten in Zeitarbeitsunternehmen“ den Schwerpunkt. Einen Anlass zur Themenwahl bildete seinerzeit die bis 2008 erheblich gestiegene Zahl an Beschäftigten in Zeitarbeit. So hatte sich nach den damaligen Angaben aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit die Zahl der Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche in Deutschland von Juni 2003 bis Juni 2008 von 297.000 auf 710.000 Personen erhöht und damit innerhalb von fünf Jahren mehr als verdoppelt. Im Rahmen des Gesundheitsreports konnten seinerzeit Routinedaten zu den Jahren 2007 und 2008 ausgewertet werden. Nach diesen Daten zeichnete sich bei zunächst weiter steigenden Zahlen bereits im vierten Quartal des Jahres 2008 ein merklicher Rückgang der Beschäftigtenzahlen in der Zeitarbeitsbranche ab. Dabei erschien die Annahme eines Zusammenhangs mit einer sich eintrübenden Konjunktur im Zuge der globalen Finanzkrise 2007/2008 und der nachfolgenden Rezession naheliegend. Zeitarbeitnehmer dürften nach den Ergebnissen des Gesundheitsreports 2009 zu den sehr frühzeitig Betroffenen der Krise gezählt haben.

Mit einem Abstand von elf Jahren widmet sich der Gesundheitsreport 2020 erneut dem Thema Zeitarbeit. Bei ersten Planungen zum Schwerpunkt befand sich der Arbeitsmarkt in Deutschland in guter Verfassung. Eine Reihe von gesetzlichen Regelungen zur Zeitarbeit hatten sich geändert. Zudem werden seit 2012 in den routinemäßig zum Report verfügbaren Daten entlehnte Beschäftigte in Zeitarbeit über entsprechende Angaben in den von Arbeitgebern an die Kasse gemeldeten Tätigkeitsschlüsseln auch individuell als solche gekennzeichnet. Die genannten Veränderungen bildeten insgesamt den Anlass, sich erneut mit dem Thema Zeitarbeit zu befassen. Die für das Leben sowie für Diskussionen zum Thema Gesundheit maßgebliche Corona-Pandemie im Jahr 2020 war bei der Konzeption des vorliegenden Gesundheitsreports noch für niemanden absehbar. Ähnlich wie bei der Finanzkrise könnten Zeitarbeitnehmer auch bei der Corona-Pandemie vergleichsweise frühzeitig von den Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt betroffen sein. Bedingt durch den Zeitplan war es allerdings nicht möglich, die Auswirkungen der aktuellen Corona-Pandemie bereits im Rahmen der Auswertungen zum Gesundheitsreport 2020 zu berücksichtigen.

Der Themenschwerpunkt des diesjährigen Gesundheitsreports ist in die vier Kapitel 2 bis 5 gegliedert. Während in den Kapiteln 2 und 3 Hintergründe und Rahmenbedingungen der Zeitarbeit dargelegt werden, werden in Kapitel 4 themenbezogene Auswertungen basierend auf Routinedaten der Techniker präsentiert. Das Kapitel 5 stellt schließlich die Ergebnisse umfangreicher Analysen von Befragungsergebnissen zum Thema Zeitarbeit vor.

Zeitarbeit hat sich über die letzten drei Jahrzehnte zu einer fest etablierten Beschäftigungsform auf dem deutschen Arbeitsmarkt entwickelt. Auch wenn sich derzeit gesetzlich- und konjunkturbedingt ein leichter Rückgang in den Zeitarbeitnehmerzahlen abzeichnet, lassen die Statistiken zur Zeitarbeitsbranche langfristig gesehen einen dynamischen, deutlichen Wachstumstrend erkennen. Vor diesem Hintergrund hat die vorliegende Schwerpunktanalyse anhand von Routine- und Befragungsdaten die aktuelle Arbeits- und Gesundheitssituation von Zeitarbeitnehmern untersucht und mit der heutigen Situation von Nicht-Zeitarbeitnehmern sowie mit der Situation von Zeitarbeitnehmern in zurückliegenden Jahren verglichen.

**Routinedaten** Nach Auswertungen von Routinedaten zu Berufstätigen mit Versicherung bei der Techniker hat sich Zeitarbeit innerhalb des näher betrachteten Zeitraums von 2012 bis 2019 nicht grundsätzlich, aber dennoch merklich gewandelt. Auch wenn die Ergebnisse zur Beschäftigtenstruktur bei Mitgliedern der Techniker nicht einfach auf die Gesamtgruppe der Beschäftigten in Deutschland übertragbar sind, dürften sich hier Trends zeigen, die auch für Zeitarbeitnehmer in Deutschland ohne Versicherung bei der Techniker gelten. So zeigen die vorliegenden Ergebnisse zwischen 2012 und 2019 eine merkliche Zunahme des Anteils von Zeitarbeitnehmern mit akademischen Ausbildungsabschlüssen. Zugleich hat sich bis 2019 das Berufsspektrum unter den Zeitarbeitnehmern merklich gewandelt. Während Bürofachkräfte und eine Reihe von handwerklich-industriellen Berufen (wie beispielsweise die Berufe „Drahtverformer, -verarbeiter“, „Maschinenbautechniker“ und „Elektroinstallateure, -monteure“) unter den Zeitarbeitnehmern an Bedeutung verloren haben, lässt sich bei den Berufsgruppen „Datenverarbeitungsfachleute“, „Sonstige Ingenieure“, insbesondere aber auch bei den Berufen „Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen“ sowie „Sozialarbeiter, Sozialpfleger“ ein erheblicher Zuwachs erkennen. So hat sich die anteilige Bedeutung der beiden letztgenannten Gruppen unter den Zeitarbeitnehmern mit Versicherung bei der Techniker von 2012 bis 2019 in etwa verdoppelt. Der etwas



unscharf benannten Berufsgruppe „Sozialarbeiter, Sozialpfleger“ sind dabei vorrangig Beschäftigte aus dem Bereich der Altenpflege zuzuordnen. Insbesondere im Gesundheitsbereich ist es nach diesen Ergebnissen also in den vergangenen Jahren zu einer Zunahme der Bedeutung von Zeitarbeit gekommen. Dieser Trend lässt sich bereits vor dem Hintergrund des häufig verwendeten Begriffs „Pflegerotstand“ sicher nicht durch ein mangelndes Angebot an regulären Arbeitsplätzen in der Pflege erklären. Wie in anderen Branchen wurden und werden Zeitarbeitnehmer auch im Gesundheitsbereich zunächst primär zum Ausgleich von kurzfristigen Engpässen eingesetzt. Offensichtlich konnten Zeitarbeitsunternehmen dabei den Pflegekräften in den vergangenen Jahren zum Teil lukrative Angebote machen. Da Kliniken beziehungsweise pflegende Einrichtungen dann für entliehene Arbeitskräfte erheblich mehr als für fest angestellte Mitarbeiter zahlen müssen, führte dies bei einigen Einrichtungen bereits zu Bestrebungen, wieder vermehrt selbst für ein Kontingent an Pflegekräften zum Ausgleich von zeitlich befristeten Engpässen zu sorgen.

Bei Auswertungen zu erkrankungsbedingten Fehlzeiten zeigten sich 2019 nach einer Bereinigung der Effekte von unterschiedlich besetzten Geschlechts- und Altersgruppen bei Zeitarbeitnehmern um 40 Prozent höhere Fehlzeiten als bei anderweitig Beschäftigten. Die größten Unterschiede waren bei Krankschreibungen mit Diagnosen psychischer Störungen sowie mit Diagnosen von Krankheiten des Muskel- und Skelettsystems feststellbar. Werden Fehlzeiten von Zeitarbeitnehmern mit denen anderweitig Beschäftigter und dabei immer gleichaltrige Beschäftigte mit übereinstimmender Tätigkeitsangabe verglichen, ergeben sich bei Zeitarbeitnehmern demgegenüber allerdings nur um 16 Prozent höhere Fehlzeiten als bei anderweitig Beschäftigten. Knapp drei Fünftel der zunächst gefundenen Differenzen dürften demnach auf das unterschiedliche Berufsspektrum von Zeitarbeitnehmern und anderweitig Beschäftigten zurückzuführen sein. Leider sind entsprechende Analysen zu Effekten des Tätigkeitsspektrums methodisch nur mit Daten zu extrem großen Populationen sinnvoll möglich und können daher bei Auswertungen zu Befragungen nicht angewendet werden.

Arbeits- und Wegeunfälle sind üblicherweise für weniger als fünf Prozent der gemeldeten Fehlzeiten verantwortlich. Da ihre medizinische Versorgung in die Zuständigkeit der Berufsgenossenschaften fällt, sind sie in den Daten der Krankenkassen besonders gekennzeichnet und können als Teilmenge der gemeldeten Arbeitsunfähigkeiten separat

betrachtet werden. Geschlechts- und altersadjustiert waren bei Zeitarbeitnehmern um 94 Prozent höhere Fehlzeiten aufgrund von Arbeits- und Wegeunfällen als bei anderweitig Beschäftigten nachweisbar. Fehlzeiten von Zeitarbeitnehmern überschreiten dabei diejenigen bei anderweitig Beschäftigte in den mittleren und höheren Altersgruppen deutlich. Selbst nach einer Adjustierung für Effekte des Tätigkeitsspektrums liegen sie noch um gut 30 Prozent höher. Hierbei könnte eine Rolle spielen, dass bereits langfristig beschäftigte ältere Arbeitnehmer Unfälle aufgrund ihrer Erfahrung eher als erst kurzfristig an einem bestimmten Ort beschäftigte Zeitarbeitnehmer vermeiden können.

Abschließend wurden im Rahmen der Auswertungen von Routinedaten Daten zu ärztlich verordneten Arzneimitteln betrachtet. Insgesamt und abhängig von der Form der Adjustierung liegt das Arzneiverordnungsvolumen – gemessen in definierten Tagesdosen – bei Zeitarbeitnehmern nur geringfügig, nämlich um zwei bis drei Prozent, höher als bei anderweitig Beschäftigten. Auch nach umfassender Adjustierung ist bei Zeitarbeitnehmern insbesondere das Verordnungsvolumen an Antidepressiva vergleichsweise hoch, was auf eine stärkere psychische Belastung hindeuten könnte und sich mit Ergebnissen zu vergleichsweise hohen Fehlzeiten unter einer Diagnose von Depressionen bei entsprechenden Auswertungen zu Arbeitsunfähigkeiten bei Zeitarbeitnehmern deckt.

**Befragungsergebnisse** Zusammengefasst offenbaren die Befragungsergebnisse ein komplexes Zusammenspiel von arbeits- und gesundheitsbezogenen Ressourcen und Belastungen, die in Abhängigkeit soziodemografischer Determinanten (vorrangig Berufsabschluss, Tätigkeitsprofil, Anzahl der Einsatzortwechsel, Freiwilligkeit des Zeitarbeitsverhältnisses) bei Zeitarbeitnehmern individuell unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Als Ressourcen nehmen Zeitarbeitnehmer mehrheitlich die Vielfältigkeit, den Abwechslungsreichtum und die Lernanforderungen bei ihrer Arbeit wahr. Darüber hinaus weisen die Daten auf eine weitestgehend gute Integration der Zeitarbeitnehmer in die Informations- und Sozialstrukturen am jeweiligen Einsatzort hin. So äußern viele Zeitarbeitnehmer, dass sie ein hohes Maß an Rollenklarheit und Informiertheit hinsichtlich der Aufgabenbewältigung verspüren. Des Weiteren erleben sie in ihrem kollegialen Umfeld überwiegend Unterstützung, Wertschätzung, eine gute Zusammenarbeit und eine gute Arbeitsatmosphäre.

Als Belastungen hingegen geben Zeitarbeitnehmer geringe Einfluss-, Entscheidungs- und Handlungsspielräume sowie wenig Feedback von beziehungsweise meinungsbezogenen Austausch mit ihren Vorgesetzten an. Zudem scheinen Beschäftigte in Zeitarbeitsverhältnissen besonders von körperlichen Beschwerden betroffen zu sein, denn neben Schichtarbeit beziehungsweise ungünstigen Arbeitszeiten sowie Lärm bilden insbesondere die Arbeitshaltung und lange Bildschirmarbeit die stärksten äußeren physischen Belastungsquellen. Ferner scheinen Zeitarbeitnehmer deutlich durch einen Mangel an Entwicklungsmöglichkeiten sowie eine fehlende Passung zwischen ihrem realen Einkommen und ihren Einkommensvorstellungen belastet zu sein.

Das komplexe Zusammenspiel von Ressourcen und Belastungen spiegelt sich in den sehr heterogenen Einschätzungen der Zeitarbeitnehmer bezüglich ihrer körperlichen und psychischen Gesundheit sowie hinsichtlich ihrer gegenwärtigen Arbeitssituation und ihrer Arbeitszufriedenheit wider. Im Vergleich zu Beschäftigten außerhalb der Zeitarbeitsbranche fällt die Beurteilung der Arbeits- und Gesundheitssituation durch die Zeitarbeitnehmer tendenziell schlechter aus. Die Unterschiedlichkeiten zwischen diesen beiden Arbeitnehmergruppen lassen sich größtenteils darauf zurückführen, dass Zeitarbeitnehmer häufiger körperlich anstrengende Aufgaben sowie Helfertätigkeiten im produzierenden Gewerbe ausüben und immer wieder ihre Einsatzorte wechseln müssen. So unterscheiden sich die Zeitarbeitnehmer von den Nicht-Zeitarbeitnehmern zum einen durch eine geringere Einflussnahme auf ihre Arbeit und auf ihre Pausen- und Urlaubsgestaltung. Zum anderen scheinen sie verstärkt physisch belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt zu sein und geben häufiger einen schlechten allgemeinen subjektiven Gesundheitszustand sowie ein schlechtes körperliches Befinden an.

Der Vergleich der Arbeits- und Gesundheitssituation von Zeitarbeitnehmern über die Zeit lässt allgemein positive Tendenzen erkennen. Unter anderem hat sich die Passung zwischen der Tätigkeit und der Schul- und Berufsausbildung sowie zwischen der Tätigkeit und den damit verbundenen eigenen Erwartungen des Zeitarbeitnehmers verbessert. Außerdem scheinen gegenwärtig das Einkommen und die Entwicklungsmöglichkeiten den Vorstellungen des Zeitarbeitnehmers besser zu entsprechen als noch vor zehn Jahren, auch wenn die Daten hier weiterhin auf ein deutliches Verbesserungspotenzial hinweisen. Analog ist im Zeitvergleich die Arbeitszufriedenheit gestiegen, während der Wunsch nach Veränderung abgenommen hat und die

Arbeitssituation gesamthaft positiver bewertet wird. Dennoch ist anzumerken, dass immer noch 43,7 Prozent der befragten Zeitarbeitnehmer mit ihrer Arbeitssituation „kaum“ oder „überhaupt nicht“ zufrieden sind und sogar knapp zwei Drittel eine Veränderung ihrer Arbeitssituation als „sehr“ oder „ziemlich“ wichtig erachten. Diese Einschätzungen der Zeitarbeitnehmerschaft lassen sich als ein Appell für die Notwendigkeit weiterer gesetzlicher wie auch unternehmerischer Anstrengungen für eine Verbesserung der Arbeits- und Gesundheitssituation von Arbeitnehmern in der Zeitarbeitsbranche verstehen.

Die Analyseergebnisse zeigen Tendenzen auf, aus denen sich praktische Empfehlungen für eine gesundheitsförderlichere Gestaltung des Arbeitslebens von Zeitarbeitnehmern formulieren lassen. Die beschriebenen positiven Entwicklungen in der Zeitarbeit, insbesondere im Hinblick auf die Einkommenssituation von Zeitarbeitnehmern, sind sicherlich durch die Einführung des Mindestlohns, die „Equal-Pay“-Reform sowie die gesetzliche Reglementierung der Höchstüberlassungsdauer angetrieben worden. Die vorliegenden Daten weisen jedoch auf eine weiterhin ausgeprägte Belastung durch die Arbeitsvergütung hin. Zudem verdeutlichen aktuelle Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (2020), dass das relative Lohnniveau zwischen vergleichbaren Beschäftigten inner- und außerhalb der Zeitarbeitsbranche weiterhin auseinanderklafft. Im Sinne einer weiteren Verbesserung der Einkommenssituation von Zeitarbeitnehmern ist daher zu empfehlen, weiterhin an den genannten gesetzlichen Reformen festzuhalten.

Die positiven Entwicklungen hinsichtlich der Passung zwischen der Zeitarbeitstätigkeit und der Schul- und Berufsausbildung beziehungsweise zwischen der Tätigkeit und den eigenen Erwartungen des Zeitarbeitnehmers sind vermutlich ein Indiz für eine verbesserte Kommunikation und Absprache zwischen Verleih- und Einsatzbetrieben im Hinblick auf die Gestaltung von Einsätzen durch Zeitarbeitnehmer. Maßnahmen, die diese Vernetzung fördern und dabei dem Arbeitsschutz und der Arbeitssicherheit von Zeitarbeitnehmern besondere Beachtung schenken, sind zum Beispiel die von der BAuA fachlich begleiteten Projekte GEZA und GRAzil (BAuA, 2014) oder die von der VBG angebotenen Präventionsaktivitäten (VBG, 2019). Um eine geeignete Platzierung gemäß Eignung und Qualifikation weiterhin zu verbessern, sollten solche Maßnahmen und Angebote unterstützt und genutzt werden.

Angebote speziell zur Weiterbildung von Zeitarbeitnehmern scheinen von Verleih- und Einsatzbetrieben bislang nur ungenügend berücksichtigt zu werden, da die vorliegende Analyse wie auch andere Studien (zum Beispiel Becker & Engel, 2015; Schmucker, 2019) darauf verweisen, dass Zeitarbeitnehmer einen deutlichen Mangel an Entwicklungsmöglichkeiten wahrnehmen. Um Zeitarbeitnehmer stetig weiter zu qualifizieren wäre eine Möglichkeit, dass der Verleihbetrieb übergreifende und der Einsatzbetrieb fachspezifische Weiterbildungsmaßnahmen für Zeitarbeitnehmer realisiert. Konkret können Verleihbetriebe Schlüsselqualifikationen und Kernkompetenzen von Zeitarbeitnehmern fördern, indem die Teilnahme an zum Beispiel Sprachkursen, IT-Schulungen oder Projektmanagementseminaren angeboten wird. Darüber hinaus sind verstärkt allgemeine Arbeitsschutz- und Sicherheitsunterweisungen durch Verleihbetriebe im Vorfeld von Einsätzen für Zeitarbeitnehmer denkbar. Hierdurch kann ein Verleihbetrieb nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit seiner Zeitarbeitnehmer stärken, sondern auch für eine weitere Reduzierung der Arbeitsunfallquote sorgen, welche in der Zeitarbeitsbranche im Vergleich zu anderen Branchen überproportional hoch liegt (VBG, 2019). Auf Seiten des Einsatzbetriebs sollten Zeitarbeitnehmer stärker in der betriebsinternen Personalentwicklungsstrategie bedacht und ihnen passend zum speziellen Tätigkeitsfeld am Einsatzort Weiterbildungen und Schulungen bereitgestellt werden. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels können solche Entwicklungsmaßnahmen für Einsatzbetriebe als sinnvolle Investition in Zukunftspersonal und in die Gewinnung von zufriedenen und gesunden Arbeitnehmern dienen.

Nicht zuletzt sollten Zeitarbeitnehmer in den Einsatzbetrieben nicht nur bei der internen Personalentwicklung, sondern auch bei der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) mitberücksichtigt werden. Im Vergleich zu Nicht-Zeitarbeitnehmern geben Zeitarbeitnehmer einen schlechteren subjektiven Gesundheitszustand an und scheinen stärker von physischen Belastungen und Beschwerden betroffen zu sein. Der Handlungsspielraum von Verleihunternehmen ist mit Blick auf die Gesundheitsförderung aufgrund der örtlichen Entfernung zu den Zeitarbeitnehmern äußerst eingeschränkt. Es bedarf daher spezifischer BGF-Angebote in den Einsatzbetrieben, um die Zielgruppe der Zeitarbeitnehmer zu erreichen. Für den Aufbau eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) wäre beispielsweise zu empfehlen, dass Zeitarbeitnehmer bei gesundheitsbezogenen Befragungen

oder Gefährdungsbeurteilungen am Arbeitsplatz partizipieren und so zur Gestaltung des BGM beitragen können. Da Zeitarbeitnehmer vielfach in Produktionsprozessen als Helfer tätig sind und ihr Einsatz in einem Betrieb tendenziell von kurzer Dauer ist, bietet sich des Weiteren ein aufsuchender Gesundheitsförderungsansatz an. Aufsuchende BGF-Angebote lassen sich meist ohne großen technisch-organisatorischen Aufwand nah am Arbeitsplatz und während des Arbeitsverlaufs umsetzen. Arbeits- und Produktionsprozesse werden hierdurch kaum gestört und nur kurzzeitig unterbrochen, so dass die Teilnahme von risikoexponierten Gruppen wie Zeitarbeitnehmern niedrigschwellig möglich ist. Besonders erfolgversprechend scheint es zu sein, wenn Beschäftigte selbst passende Zeiten im Arbeitsablauf für solche Maßnahmen festlegen (Gerbing & Mess, 2019). Im Fokus der aufsuchenden Maßnahmen sollte insbesondere die Vermittlung einer ergonomisch gesunden Arbeitsweise und -haltung (zum Beispiel rückenschonende Hebe- und Tragetechniken, gezielte Ausgleichsbewegungen, Pauseneinhaltung) (BAuA, 2014) stehen, um auf eine Verbesserung des körperlichen Befindens von Zeitarbeitnehmern hinzuwirken.

Insgesamt deuten die vorliegenden Analyseergebnisse auf eine tendenziell positivere Wahrnehmung nahezu aller arbeits- und gesundheitsbezogenen Aspekte hin, wenn ein Zeitarbeitnehmer weniger beziehungsweise gar nicht innerhalb eines Jahres seinen Einsatzort wechselt. Einsatzortwechsel sind jedoch ein inhärentes Merkmal von Zeitarbeitsverhältnissen und können nicht gänzlich vermieden werden. Nichtsdestotrotz bietet es sich an, dass Verleihbetriebe kurze Einsatzdauern möglichst begrenzen und die maximale Überlassungsdauer von 18 Monaten ausnutzen. Eine freiwillige Entscheidungsbasis für das Zeitarbeitsverhältnis hat sich in den Daten ebenfalls als Schlüsselfaktor für eine positivere Einschätzung der Arbeits- und Gesundheitssituation gezeigt. In diesem Zusammenhang ist anzunehmen, dass durch die hier beschriebenen Handlungsansätze zum Einkommen, zur Passung zwischen Qualifikation und Tätigkeit sowie zu Partizipationsmöglichkeiten an Weiterbildungs- und Gesundheitsförderungsangeboten die Attraktivität von Zeitarbeit gestärkt wird. Infolgedessen könnte in Zukunft die Entscheidung zur Zeitarbeit häufiger auf freiwilliger Basis getroffen werden, was gemäß den vorliegenden Ergebnissen mit einer Stärkung der arbeits- und gesundheitsbezogenen Ressourcen sowie einer Reduzierung der Belastungen für Zeitarbeitnehmer einhergeht.

## 2 Hintergrund und Ziele

Hannah C. Tendyck, Dr. Sai-Lila Rees, Jan Schaller

Zeitarbeit hat in der Vergangenheit zunehmend an Bedeutung gewonnen und stellt heutzutage eine fest etablierte Beschäftigungsform auf dem deutschen Arbeitsmarkt dar (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Für die letzten drei Jahrzehnte zeigt sich eine dynamisch starke Wachstumstendenz hinsichtlich der Arbeitskräftenachfrage und der Beschäftigtenzahl in der Zeitarbeitsbranche.

### Zeitarbeit

## Chancen und Risiken

Durchschnittlich waren 881.000 Erwerbstätige zwischen Juli 2018 und Juni 2019 als Zeitarbeitnehmer in Deutschland angestellt. Einerseits fungiert Zeitarbeit für Erwerbspersonen als wichtige Brücke, um aus Arbeitslosigkeit oder Beschäftigungsschwierigkeit wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Andererseits geht ein hohes Entlassungs-, Armuts- und Gesundheitsrisiko mit Zeitarbeit einher.

Insgesamt waren 881.000 Erwerbstätige im gleitenden Jahresdurchschnitt Juli 2018 bis Juni 2019 als Zeitarbeitnehmer<sup>1</sup> sozialversicherungspflichtig<sup>2</sup> in Deutschland beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Zeitarbeitsverhältnisse bieten Unternehmen die Möglichkeit, Arbeitnehmer flexibel ohne verbindliche Neueinstellungsverträge zu beschäftigen. Hierdurch können sie ihren Personalbedarf kurzfristig und zügig an konjunkturelle Veränderungen und damit verbundene Auftragschwankungen anpassen

(Bundesagentur für Arbeit, 2020). Zudem stellt die Zeitarbeit eine Beschäftigungschance für Menschen dar, die aufgrund ihres Alters, ihrer Qualifikation, ihrer Herkunft oder Phasen von Nichterwerbstätigkeit Schwierigkeiten haben, einen Arbeitsplatz zu finden. Zeitarbeit fungiert daher insbesondere für junge Menschen und Berufseinsteiger sowie Geringqualifizierte, Ausländer, Arbeitslose und Berufsrückkehrer als erfolgversprechende (Wieder-)Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt. Im ersten Halbjahr 2019 entfielen 65 Prozent aller neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverhältnisse auf Personen, die unmittelbar vorher noch nie beziehungsweise nicht beschäftigt waren (Bundesagentur für Arbeit, 2020).

Zeitarbeit geht jedoch auch mit einer Vielzahl von Risiken einher. Beschäftigungsverhältnisse werden in der Zeitarbeitsbranche im Vergleich zu anderen Branchen häufiger geschlossen und wieder beendet, sodass die Beschäftigungsdauer im Schnitt deutlich kürzer ausfällt. In der ersten Jahreshälfte 2019 wurden sowohl 677.000 Zeitarbeitsverhältnisse neu abgeschlossen als auch 694.000 Arbeitsverhältnisse beendet (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Diese der Zeitarbeit inhärente hohe Dynamik und Fluktuation führt zu einem überdurchschnittlich hohen individuellen Risiko, aus einem Zeitarbeitsverhältnis heraus in die Arbeitslosigkeit zu gelangen. So ist das Entlassungsrisiko in der Zeitarbeitsbranche im Gegensatz zu allen anderen Wirtschaftsbranchen in Deutschland zuletzt deutlich gestiegen und war Ende 2019 fast sechsfach so hoch wie das branchenübergreifende Gesamtrisiko (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Neben dieser größeren Arbeitsplatzunsicherheit zeigt der Gesundheitsreport der TK aus dem Jahr 2009, dass Zeitarbeitnehmer im Branchenvergleich zudem stärker von unzureichenden Einkommensverhältnissen, mangelnden Entwicklungsmöglichkeiten und einer Diskrepanz zwischen ihrer Qualifikation und ihren ausgeübten Tätigkeiten betroffen sind.

<sup>1</sup> Im Sinne der besseren Lesbarkeit wird die männliche Schriftform von Begriffen wie „Arbeitnehmer“ und „Zeitarbeitnehmer“ in diesem Report verwendet und ist geschlechtsneutral zu verstehen.

<sup>2</sup> Die für Gesamtdeutschland in diesem Report angeführten aktuellen Zahlen zu Zeitarbeitnehmern und Zeitarbeitsverhältnissen umfassen sowohl sozialversicherungspflichtige als auch geringfügige Beschäftigte und Beschäftigten der Zeitarbeitsbranche, sofern nicht anderweitig explizit spezifiziert.

In Bezug auf die Gesundheit von Zeitarbeitnehmern wurden deutlich höhere Fehlzeiten und ein merklich schlechteres psychisches Befinden als bei Nicht-Zeitarbeitnehmern festgestellt. Hinzu kommt, dass Zeitarbeitnehmer aufgrund der nahezu unvermeidlichen Einsatzortwechsel Gefahr laufen, durch das Netz des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu fallen (Gerbig & Mess, 2019).

Angesichts der verschiedenen arbeits- und gesundheitsbezogenen Risiken von Zeitarbeit sind in den letzten zehn Jahren eine Reihe von gesetzlichen Maßnahmen zur Regulierung und gegen den Missbrauch von Zeitarbeit in Kraft getreten. So wurde unter anderem festgelegt, dass Zeitarbeitnehmer bei einem Einsatzbetrieb grundsätzlich nur noch maximal 18 Monate am Stück arbeiten dürfen und nach neun Monaten ein Recht auf das gleiche Arbeitsentgelt haben wie ein vergleichbarer regulär Beschäftigter des Einsatzbetriebs (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Vor dem Hintergrund dieser gesetzlichen Änderungen, aber auch des tiefgreifenden strukturellen Wandels durch die Arbeitswelt 4.0 sowie der bereits beschriebenen, im langfristigen Vergleich wachsenden Bedeutsamkeit von Zeitarbeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt bildet die Arbeits- und Gesundheitssituation von Zeitarbeitnehmern in Deutschland erneut das Schwerpunktthema des diesjährigen Gesundheitsreports der TK. Die Schwerpunktanalyse verfolgt dabei drei grundlegende Ziele:

- Erstens soll ein aktuelles Bild der Arbeitsbedingungen und möglichen Gesundheitsbelastungen von Beschäftigten der Zeitarbeitsbranche dargestellt werden.
- Zweitens sollen Gemeinsamkeiten und Unterschiede hinsichtlich der aktuellen Arbeits- und Gesundheitssituation zwischen Zeitarbeitnehmern und Nicht-Zeitarbeitnehmern beschrieben werden.
- Drittens sollen Kontinuitäten sowie Veränderungen, die sich seit dem letzten TK-Gesundheitsreport aus dem Jahr 2009 bezüglich der Arbeitssituation und des Gesundheitszustands von Zeitarbeitnehmern ergeben haben, aufgezeigt werden.

Für die Bearbeitung dieser drei Zielstellungen wurden zum einen Routinedaten zu Arbeitsunfähigkeiten und Arzneimittelverordnungen von Zeitarbeitnehmern und Nicht-Zeitarbeitnehmern vorrangig für die Jahre von 2012 bis 2019 ausgewertet. Zum anderen wurde ergänzend eine schriftliche arbeits- und gesundheitsbezogene Befragung mit Beschäftigten der Zeitarbeitsbranche durchgeführt. Mit Blick auf die zweite und dritte Zielstellung wurde diese Befragung so konzipiert, dass ein Vergleich der Antworten sowohl mit Ergebnissen des TK Gesundheitsreports aus 2009 als auch mit Ergebnissen von Gesundheitsbefragungen mit Nicht-Zeitarbeitnehmern aus 2018/2019 möglich war. Diese gesundheitsbezogenen Mitarbeiterbefragungen wurden im Rahmen des BGM-Beschäftigtenbarometers, einem Kooperationsprojekt der TK mit dem Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG), durchgeführt.

Das vorliegende Schwerpunktthema ist wie folgt strukturiert: Zunächst werden die derzeitigen gesetzlichen Rahmenbedingungen, die aktuellen Beschäftigungsentwicklungen und der typische Arbeitnehmercharakter für Zeitarbeit in Deutschland überblicksartig dargestellt (Kapitel 3). Anschließend werden Analysen basierend auf Routinedaten der Techniker präsentiert (Kapitel 4). Das darauffolgende Kapitel (Kapitel 5) umfasst eine Beschreibung der oben genannten Befragungstichproben sowie die Ergebnisse zur Arbeits- und Gesundheitssituation von Zeitarbeitnehmern auf Basis der Befragungsdaten im Querschnitt- und Zeitvergleich. Hinweise und Erläuterungen zur Erhebung, Aufbereitung und Auswertung der Routine- und Befragungsdaten haben wir für Interessierte in einem separaten Methodenteil zum Gesundheitsreport zusammengestellt (siehe Dokument „Methodische Hinweise und Ergänzungen“, verfügbar online unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031464**). Die aus den Analyseergebnissen abgeleiteten Handlungsfelder und -empfehlungen für Verleihbetriebe, Einsatzbetriebe und Zeitarbeitnehmer werden in der Zusammenfassung diskutiert (Kapitel 1).

# 3 Zeitarbeit in Deutschland – Rahmenbedingungen und Veränderungen

Hannah C. Tendyck, Dr. Sai-Lila Rees, Jan Schaller

Zeitarbeit in Deutschland beruht auf einer Reihe gesetzlicher Grundlagen und unterliegt damit auch rechtlichen Änderungen. Welche Gesetzesgrundlagen für die Zeitarbeit von Bedeutung sind und welche historische Entwicklung Zeitarbeit in Deutschland bereits durchlaufen hat wird nachfolgend näher ausgeführt.

## Zeitarbeit

### Die Dreiecksbeziehung eines Zeitarbeitsverhältnisses

Zeitarbeit beschreibt eine Beschäftigungsform, bei dem ein Arbeitgeber (Verleihbetrieb) seine Arbeitskräfte (Zeitarbeitnehmer) einem anderen Unternehmen (Einsatzbetrieb) gegen ein Entgelt für eine begrenzte Zeit zur Arbeitsleistung überlässt. Für diesen Zeitraum besitzt der Einsatzbetrieb die Weisungsbefugnis gegenüber diesem entliehenen Personal. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) regelt in Deutschland die Ausgestaltung von Zeitarbeitsverhältnissen. Es nimmt beim Arbeitsschutz und bei der Arbeitssicherheit von Zeitarbeitnehmern sowohl den Verleih- als auch den Einsatzbetrieb in die Pflicht.

**Gesetzliche Grundlage und Rahmenbedingungen** Zeitarbeit in Deutschland wird durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt, welches auf den europäischen Richtlinien 91/533/EWG und 2008/104/EG fußt. Gemäß dem AÜG bezeichnet Zeitarbeit (synonym für „Leiharbeit“ beziehungsweise „Arbeitnehmerüberlassung“)

ein Dreiecksverhältnis (Abbildung 1 auf Seite 16), bei dem ein Unternehmen („Verleiher“ beziehungsweise „Verleihbetrieb“) einem anderen Unternehmen („Entleiher“ beziehungsweise „Einsatzbetrieb“) seine Arbeitnehmer („Leih- beziehungsweise Zeitarbeitnehmer“) im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit für einen bestimmten Zeitraum zur Arbeitsleistung überlässt (§ 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG; Liebig, 2019). Damit dieses Verhältnis zustande kommt, benötigt der Verleihbetrieb eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung von der Bundesagentur für Arbeit. Grundsätzlich bestehen zwei Arten von Verleihbetrieben in Deutschland: Es gibt Verleihbetriebe (insgesamt 11.600, Stand Ende Juni 2019), welche die Arbeitnehmerüberlassung hauptgewerblich betreiben und daher als Betriebe mit Schwerpunkt Arbeitnehmerüberlassung gelten. Die Mehrzahl der Verleihbetriebe (39.500, Stand Ende Juni 2019) sind jedoch Mischbetriebe, deren wirtschaftliche Aktivität schwerpunktmäßig in einer anderen Branche als der Zeitarbeitsbranche liegt (Bundesagentur für Arbeit, 2020).

Unabhängig von seinem wirtschaftlichen Schwerpunkt ist der Verleihbetrieb mit dem Zeitarbeitnehmer arbeitsvertraglich verbunden. Dadurch fungiert der Verleihbetrieb in dem Dreiecksverhältnis als Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers mit allen dazugehörigen Rechten und Pflichten, wie zum Beispiel das Abführen von Sozialversicherungsbeiträgen und die Zahlung eines Arbeitsentgelts. Der Zeitarbeitnehmer besitzt durch den Arbeitsvertrag die gleichen Rechte wie jeder andere regulär beschäftigte Arbeitnehmer in Deutschland. Die Arbeitnehmerüberlassung vom Verleihbetrieb an den Einsatzbetrieb ist durch einen separaten Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geregelt, welcher dem Einsatzbetrieb die Weisungsbefugnis (das Direktionsrecht) über den Zeitarbeitnehmer überträgt und die Vergütungszahlung des Einsatzbetriebs an den Verleihbetrieb festlegt. So existiert die Arbeitnehmerüberlassung in dem Moment, wenn der Zeitarbeitnehmer in die Arbeitsorganisation des Einsatzbetriebs eingegliedert ist und dessen Weisungen befolgen muss. Ein Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem

Einsatzbetrieb entsteht hierbei (bei vorhandener Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis des Verleihbetriebs) nicht (§ 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG; Liebig, 2019). Die Beschäftigung als Zeitarbeiter ist für Sozialversicherungsträger aus einem neunstelligen Tätigkeits-schlüssel ersichtlich, den jeder Arbeitgeber für jedes bestehende sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis an die Sozialversicherung melden muss (Liebig, 2019).

Hinsichtlich des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit von Zeitarbeitnehmern sieht das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sowohl den Verleih- als auch den Einsatzbetrieb in der Pflicht. So muss der Verleihbetrieb gemäß dem Gleichstellungsgrundsatz (§ 8 Abs. 1 AÜG) dem Zeitarbeiter für die Zeit der Überlassung grundsätzlich die im Einsatzbetrieb geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gewähren. Konkrete arbeitsschutzrechtliche Grundpflichten des Verleihbetriebs sind demzufolge unter anderem, sich über das Anforderungsprofil (das heißt Arbeitsaufgaben und -bedingungen sowie Qualifikationen und Kompetenzen) von den benötigten Arbeitskräften beim Einsatzbetrieb zu informieren und dementsprechend die Auswahl sowie die Ausbildung von qualifiziertem Zeitarbeitspersonal zu gestalten. Darüber hinaus muss der Verleihbetrieb eine geeignete Vorbereitung der Überlassung sicherstellen, indem eventuell notwendige persönliche Schutzausrüstungen und Arbeitsmittel bereitgestellt sowie erforderliche Untersuchungen, Prüfungen und allgemeine Verhaltensunterweisungen durchgeführt werden. Zudem ist der Verleihbetrieb dazu angehalten, die Einhaltung sicherer und gesundheitsschonender Arbeitsumstände beim Einsatzbetrieb zu überprüfen (von Quistorp, 2020). Der Einsatzbetrieb wiederum muss, gemäß dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, die allgemein für seinen Betrieb geltenden rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften gegenüber dem Zeitarbeiter gewährleisten und ihn in den Arbeitsschutzstrukturen (zum Beispiel hinsichtlich betriebs- und tätigkeitsspezifischer Unterweisungen, Sicherheitsanweisungen und Schutzausrüstung) genauso integrieren und berücksichtigen wie die Stammbesellschaft. So fällt es in den Verantwortungsbereich des Einsatzbetriebs, den Zeitarbeiter vor Beschäftigungsbeginn und im Fall von Veränderungen in seinem Arbeitsbereich über die Arbeitsbedingungen und die damit verbundenen Sicherheits- und Gesundheitsgefahren, die ihm bei der Arbeit widerfahren können, sowie über Schutzmaßnahmen und Einrichtungen zur Gefahrenabwendung zu unterrichten.

Ebenso muss der Einsatzbetrieb den Zeitarbeiter über erhöhte besondere Gefahren und die Notwendigkeit spezieller Qualifikationen, beruflicher Fähigkeiten sowie besonderer ärztlicher Überwachung instruieren und die geforderten Kompetenzen überprüfen (§ 11 Abs. 6 AÜG; von Quistorp, 2020).

Bereits seit 1972 wird die Zeitarbeit in Deutschland rechtlich durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geregelt. Das Gesetz ist über die Jahre mehrfach verändert worden, um einerseits Verleih- und Einsatzbetrieben ausreichend Flexibilität in der Inanspruchnahme von Zeitarbeitnehmern zu gewährleisten und andererseits einer Substitution von regulären Arbeitsplätzen durch Zeitarbeit vorzubeugen. Die Bundesagentur für Arbeit (2020) gibt in ihrem neuesten Bericht zu aktuellen Entwicklungen in der Zeitarbeit eine Übersicht über die diversen gesetzlichen Modifizierungen hinsichtlich der Arbeitnehmerüberlassung.

Die zwei entscheidendsten Reformen, welche die heutige Zeitarbeitssituation regulieren, gelten seit 1. April 2017. Zum einen handelt es sich hierbei um die „Equal-Pay“-Reform, die vorgibt, dass Zeitarbeiter vom Grundsatz her nach einer Einsatzdauer von neun Monaten in einem Einsatzbetrieb das gleiche Arbeitsentgelt bekommen müssen wie die Stammbesellschaft. In Branchen (zum Beispiel in der Metall- und Elektroindustrie oder Chemischen Industrie), in denen Tarifverträge über Branchenzuschläge in der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wurden, beläuft sich der Zeitraum bis zur Lohngleichstellung auf 15 Monate (§ 8 Abs. 1 und Abs. 4 AÜG; Bundesagentur für Arbeit, 2020). Zum anderen ist die Reform zur Höchstüberlassungsdauer, die auf 18 Monate reglementiert wurde, von Bedeutung. Auch diesbezüglich bestehen branchenspezifische Tarifverträge (zum Beispiel in der Metall-, Chemie- und Verkehrsbranche), die eine längere Höchstüberlassungsdauer erlauben. Unabhängig davon, ob abweichende tarifliche Vereinbarungen bestehen, darf ein Zeitarbeiter nur dann beim selben Einsatzbetrieb wieder tätig werden, wenn zwischen den beiden Einsätzen mindestens drei Monate und ein Tag liegen (§ 1 Abs. 1b Satz 1 und Satz 2 AÜG; Bundesagentur für Arbeit, 2020).

Schematische Darstellung der typischen Dreiecksstruktur eines Zeitarbeitsverhältnisses

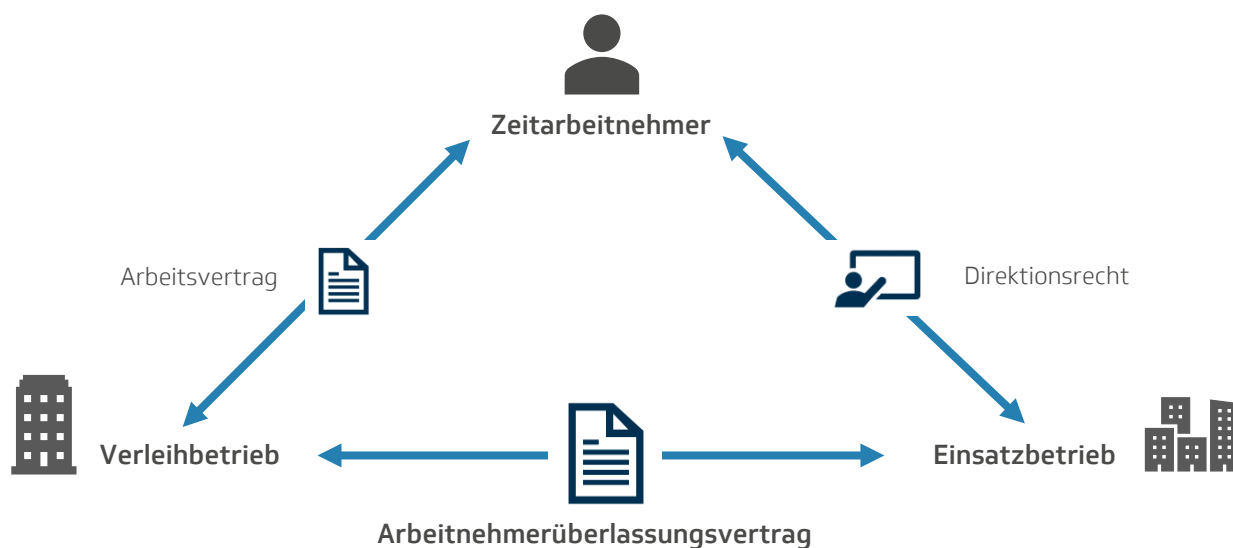


Abbildung 1 (Abbildung angelehnt an Liebig (2019) und VBG (2019).)

**Aktuelle Entwicklung und der typische Zeitarbeitnehmer in Deutschland** Die im vorherigen Kapitel kurz dargestellten gesetzlichen Änderungen haben sich neben konjunkturellen Schwankungen in den vergangenen 20 Jahren als die wichtigsten Einflussgrößen für Entwicklungen in der Zeitarbeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt erwiesen.

1,08 Millionen Beschäftigten in Zeitarbeitsverhältnissen im November 2017 (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Deregulierungsmaßnahmen wie die Hartz-Gesetze und die Aufhebung des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots für Zeitarbeitsverhältnisse sowie der Beginn von Phasen konjunkturellen Aufschwungs haben in der Vergangenheit die Inanspruchnahme von Zeitarbeit angekurbelt. Gleichzeitig haben rechtliche Regulierungsmaßnahmen sowie wirtschaftliche Abschwungphasen (zum Beispiel die Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 und die europäische Staatsschuldenkrise 2012/2013) für zwischenzeitliche Einbrüche in den Zeitarbeitsverhältnissen geführt (Bundesagentur für Arbeit, 2020).

**Zeitarbeit**

**Zeitarbeit in Deutschland heute**

Der typische Zeitarbeitnehmer heute ist männlich, meist jünger als 35 Jahre, besitzt überwiegend eine deutsche Staatsangehörigkeit und führt Helfertätigkeiten im produzierenden Gewerbe aus.

Im langfristigen Vergleich lässt sich eine Tendenz von dynamisch hohem Wachstum in den Beschäftigtenzahlen und im Arbeitskräftebedarf in der Zeitarbeitsbranche erkennen. Während um die Jahrtausendwende die jahresdurchschnittliche Zeitarbeitnehmerzahl leicht unter 300.000 lag, erreichte sie ihren bisherigen Höchststand mit

Seit dem Jahreswechsel 2017/2018 ist die Zahl der Beschäftigten und der Stellenmeldungen in der Zeitarbeit rückläufig. Die deutlichen Beschäftigungsrückgänge in der Zeitarbeitsbranche lassen sich einerseits auf die oben beschriebenen gesetzlichen Änderungen hin zu mehr Restriktion im Jahr 2017 zurückführen und andererseits auf die seit Mitte 2018 vorherrschende allgemeine konjunkturelle Abschwächung in Deutschland (Bundesagentur für Arbeit, 2020). So waren in Deutschland im gleitenden Durchschnitt von Juli 2018 bis Juni 2019 insgesamt 881.000 Zeitarbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt, was einem Anteil von 2,6 Prozent gemessen an der Gesamtbeschäftigungszahl von 33,27 Millionen sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen deutschlandweit entspricht.



Im Vergleich zum Vorjahr sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig angestellten Zeitarbeitnehmer um 83.000 (-9 Prozent) (Bundesagentur für Arbeit, 2020).

Der aktuelle Bericht der Bundesagentur für Arbeit (2020) liefert darüber hinaus ein eindeutiges Bild zu den Personen- und Strukturmerkmalen des typischen Zeitarbeitnehmers in Deutschland: Er ist in der Regel männlich, jüngeren Alters und besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit. Entsprechend belief sich im gleitenden Jahresdurchschnitt Juli 2018 bis Juni 2019 der Männeranteil auf 71 Prozent und der Anteil derjenigen unter 35 Jahre auf 49 Prozent. Die Geschlechts- und Altersverhältnisse unter TK-versicherten Zeitarbeitnehmern sind diesen gesamtdeutschen Verhältnissen sehr ähnlich (vergleiche auch Kapitel „Zeitarbeit im Spiegel von Routinedaten“). Außerdem besitzen im genannten Jahresdurchschnitt ungefähr zwei Drittel der Zeitarbeitnehmer in Deutschland eine deutsche Staatsangehörigkeit.

Obwohl Zeitarbeitnehmer im langfristigen Vergleich zunehmend in Dienstleistungs-, Gesundheits-, und Sozialberufen arbeiten, waren im genannten Jahresdurchschnitt 40 Prozent und damit der überwiegende Teil von Zeitarbeitnehmern in Produktionsberufen tätig. An zweiter Stelle standen mit einem Anteil von 33 Prozent sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe. Im Branchenvergleich sind Beschäftigte der Zeitarbeitsbranche geringer qualifiziert, weswegen auch mehr als jeder zweite im genannten Jahresdurchschnitt einer Tätigkeit mit niedrigerem Anforderungsniveau beziehungsweise einer Helfertätigkeit nachging.

78 Prozent aller Zeitarbeitnehmer in Deutschland übten ihre Tätigkeit im genannten Jahresdurchschnitt als Vollzeitbeschäftigung aus. Nicht zuletzt aufgrund des Tätigkeitsniveaus erhalten vollzeitbeschäftigte Zeitarbeitnehmer im Mittel ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt von 1.928 Euro (Stand 31.12.2018). Dies entspricht lediglich knapp 60 Prozent der Summe, die sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte allgemein im Mittel verdienen. So ist es nicht verwunderlich, dass ein Großteil der vollzeitbeschäftigten Zeitarbeitnehmer neben ihrem Lohn auf der Basis von Leistungen der Grundsicherung leben. Trotz der oben beschriebenen zahlenmäßigen Dominanz von Mischbetrieben in Deutschland ist der typische Zeitarbeitnehmer bei einem Verleihbetrieb mit Schwerpunkt Arbeitnehmerüberlassung angestellt. Ende Juni 2019 waren es fast vier von fünf Zeitarbeitnehmern, die in diesen Betrieben mit Schwerpunkt Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt waren. Die Beschäftigungsdauer bei einem Verleihbetrieb ist für Zeitarbeitnehmer tendenziell kurz, da fast die Hälfte aller 694.000 im ersten Halbjahr 2019 beendeten Zeitarbeitsverhältnisse maximal drei Monate Bestand hatte (Bundesagentur für Arbeit, 2020).

Aussagen über die konkrete Überlassungsdauer für einzelne Einsätze während der Beschäftigung bei einem Verleihbetrieb können basierend auf diesen Daten der Bundesagentur für Arbeit nicht getroffen werden.

# 4 Zeitarbeit im Spiegel von Routinedaten

Dr. Thomas G. Grobe, Sven Bessel

**Hintergrund** Zeitarbeit war unter dem Titel „Gesundheit von Beschäftigten in Zeitarbeitsunternehmen“ bereits das Schwerpunktthema der Auswertungen von Routinedaten zum Gesundheitsreport 2009 der Techniker Krankenkasse. Einen Anlass zur Themenwahl bildete seinerzeit die bis 2008 erheblich gestiegene Zahl an Beschäftigten in Zeitarbeit. So hatte sich nach den damaligen Angaben aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit die Zahl der Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche in Deutschland von Juni 2003 bis Juni 2008 von 297.000 auf 710.000 Personen erhöht und damit innerhalb von fünf Jahren mehr als verdoppelt.

## Zeitarbeit in Daten bei Krankenkassen Auswertungen von Routinedaten

Maßgebliches Ziel der Auswertungen ist es, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Zeitarbeitnehmern und anderweitig Beschäftigten aufzuzeigen. Wesentliche Unterschiede resultieren aus dem unterschiedlichen Berufsspektrum. In Anbetracht ihres Umfangs eignen sich Routinedaten besonders, um auch diejenigen gesundheitlichen Effekte einzugrenzen, die über berufsabhängige Effekte hinaus bestehen. Entsprechende Auswertungen bilden insofern inhaltliche Schwerpunkte der Auswertungen.

Im Rahmen des Gesundheitsreports 2009 konnten Routinedaten der Techniker Krankenkasse zu den Jahren 2007 und 2008 ausgewertet werden. Nach diesen Daten zeichnete sich bei zunächst weiter steigenden Zahlen bereits im vierten Quartal des Jahres 2008 ein merklicher Rückgang der Beschäftigtenzahlen in der Zeitarbeitsbranche ab.

Dabei erschien die Annahme eines Zusammenhangs mit einer sich eintrübenden Konjunktur im Zuge der globalen Finanzkrise 2007/2008 und der nachfolgenden Rezession naheliegend. Am 15. September 2008 war die US-amerikanische Großbank Lehman Brothers zusammengebrochen, wobei dieses Datum nach Einschätzung vieler Beobachter den Höhepunkt der Finanzkrise 2007/2008 markiert. Zeitarbeitnehmer dürften nach den Ergebnissen des Gesundheitsreports zu den sehr frühzeitig Betroffenen der Krise gezählt haben.

Mit einem Abstand von elf Jahren widmet sich der vorliegende Gesundheitsreport erneut dem Thema Zeitarbeit. Bei ersten Planungen zum Schwerpunkt befand sich der Arbeitsmarkt in Deutschland in guter Verfassung. Eine Reihe von gesetzlichen Regelungen zur Zeitarbeit hatten sich geändert. Zudem werden seit 2012 in den routinemäßig zum Report verfügbaren Daten entlehene Beschäftigte in Zeitarbeit in den von Arbeitgebern an die Kasse gemeldeten Tätigkeitsschlüsseln individuell auch als solche gekennzeichnet. Bei Analysen zu Zeiträumen ab 2012 können Zeitarbeitnehmer also weitgehend eindeutig identifiziert werden. Im Gesundheitsreport 2009 konnten Zeitarbeitnehmer demgegenüber nur über ihre Beschäftigung in Betrieben mit einer entsprechenden Branchenzugehörigkeit abgegrenzt werden. Dabei war eine Differenzierung zwischen entlehnen Arbeitnehmern und anderen Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche, beispielsweise den Disponenten oder Bürokräften in Zeitarbeitsunternehmen, noch nicht möglich.

Die genannten Veränderungen bildeten insgesamt den Anlass, sich erneut mit dem Thema Zeitarbeit zu befassen. Auch im Gesundheitsreport 2020 sollen dabei insbesondere Zusammenhänge zwischen einer Beschäftigung in Zeitarbeit und der Gesundheit der Beschäftigten betrachtet werden. Da die Gesundheit von Beschäftigten in Zeitarbeit jedoch nicht losgelöst von strukturellen Besonderheiten dieser Beschäftigtengruppe betrachtet werden kann, widmen sich die ersten nachfolgenden Abschnitte der Entwicklung der Zeitarbeit in den vergangenen Jahren, wobei auch Veränderungen hinsichtlich der Ausbildung und des Berufsspektrums von Zeitarbeitnehmern beleuchtet werden sollen.

Die für das Leben sowie für Diskussionen zum Thema Gesundheit maßgebliche Corona-Pandemie im Jahr 2020 war bei der Konzeption des vorliegenden Gesundheitsreports noch für niemanden absehbar. Ähnlich wie bei der Finanzkrise könnten Zeitarbeiter auch bei der Corona-Pandemie vergleichsweise frühzeitig von den Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt betroffen sein. Bedingt durch den Zeitplan war es allerdings nicht möglich, auch die Auswirkungen der aktuellen Corona-Pandemie bereits im Rahmen der Auswertungen zum Gesundheitsreport 2020 in adäquater Weise zu berücksichtigen.

### Zeitarbeit – TK-versicherte Beschäftigte 2000 bis 2019

Bei Betrieben mit einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung lassen sich Betriebe mit einem Schwerpunkt Arbeitnehmerüberlassung und sogenannte Mischbetriebe unterscheiden. Betriebe mit dem Schwerpunkt Arbeitnehmerüberlassung sind über ihre Branchenzuordnung gemäß Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 2008 den beiden Wirtschaftsgruppen mit den dreistelligen Kennungen 782 (befristete Überlassung von Arbeitskräften) und 783 (sonstige Überlassung von Arbeitskräften) zuzuordnen. Mischbetriebe sind in Abhängigkeit vom jeweils vorrangigen wirtschaftlichen Betätigungsfeld anderen Branchen zugeordnet.

Obwohl die Anzahl der Mischbetriebe die der Betriebe mit einem Schwerpunkt Arbeitnehmerüberlassung bei weitem übersteigt (vergleiche auch vorausgehendes Kapitel „Zeitarbeit in Deutschland“), ist ein weit überwiegender Teil der entliehenen Beschäftigten über Betriebe mit einem Schwerpunkt Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren es 2019 knapp 79 Prozent (Bundesagentur für Arbeit, 2020).

Bei Auswertungen von Daten bei Krankenkassen lassen sich in Daten bis einschließlich 2011 lediglich Beschäftigte in Betrieben mit einem Schwerpunkt Arbeitnehmerüberlassung zum Thema Zeitarbeit näher betrachten. Entlehene Beschäftigte auch aus Mischbetrieben können in den Daten erst seit Einführung des neuen Tätigkeitsschlüssels im Jahr 2012 identifiziert werden. Tabelle 1 zeigt Angaben zur Zahl der TK-versicherten Beschäftigten im Jahresdurchschnitt für die Jahre 2007 bis 2019, wobei sich die Angaben, wie auch bei allen nachfolgend dargestellten Ergebnissen, auf inländisch wohnhafte Beschäftigte im Alter zwischen 15 und 64 Jahren beschränken.

### Beschäftigte mit Versicherung bei der TK 2007 bis 2019 – Zeitarbeitsbranche und Zeitarbeit

Jahr	Beschäftigte		in Zeitarbeitsbranche*		in Zeitarbeit nach Tätigkeitsangabe	
	Anzahl		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
2007	2.516.390		28.526	1,13 %		
2008	2.666.023		37.544	1,41 %		
2009	3.258.591		42.162	1,29 %		
2010	3.371.567		49.723	1,47 %		
2011	3.574.375		57.894	1,62 %		
2012	3.788.022		56.780	1,50 %	68.666	1,81 %
2013	3.979.456		58.747	1,48 %	69.963	1,76 %
2014	4.225.684		59.728	1,41 %	73.560	1,74 %
2015	4.463.494		63.767	1,43 %	76.924	1,72 %
2016	4.665.857		65.088	1,39 %	79.567	1,71 %
2017	4.813.879		65.034	1,35 %	81.202	1,69 %
2018	4.967.401		61.689	1,24 %	78.176	1,57 %
2019	5.110.815		55.598	1,09 %	71.769	1,40 %

Tabelle 1 (inländisch wohnhafte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 15 bis 64 Jahren; \* Wirtschaftsgruppen 782 und 783 gemäß WZ 2008)

Die in Tabelle 1 dargestellten absoluten Beschäftigtenzahlen werden maßgeblich durch den stetigen Anstieg der TK-Versichertenzahl beeinflusst. So hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Versicherung bei der TK innerhalb von 13 Jahren von 2,5 Millionen im Jahr 2007 auf 5,1 Millionen bis 2019 mehr als verdoppelt. Anteilig ließ sich im Jahr 2011 mit 1,62 Prozent der höchste Anteil an Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche unter den TK-versicherten Beschäftigten ermitteln. Noch merklich höher lag mit 1,81 Prozent im Jahr 2012 der Anteil der individuell als „entliehen“ beziehungsweise „Zeitarbeiter“ gekennzeichneten Beschäftigten. Beide Anteilswerte entwickelten sich unter den TK-versicherten Beschäftigten in den Folgejahren bis 2019 tendenziell rückläufig. In allen Jahren waren Zeitarbeiter – gemessen an Angaben zu ihrem Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland – in der TK-Population damit unterrepräsentiert. So lag ihr Anteil nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit und trotz rückläufiger Zahlen seit Anfang 2018 im Mittel der Monate von Juli 2018 bis Juni 2019 bei 2,6 Prozent und damit deutlich höher als bei TK-versicherten Beschäftigten (Bundesagentur für Arbeit 2020).

Dennoch bilden Zeitarbeitnehmer auch unter den TK-Versicherten zweifellos in allen Jahren eine ausreichend große empirische Basis für differenziertere Auswertungen. Um auf einheitliche Abgrenzungen von Zeitarbeitnehmern aus dem 2012 neu eingeführten Tätigkeitsschlüssel zurückgreifen zu können, beschränken sich die nachfolgend dargestellten Analysen auf die Jahre 2012 bis 2019.

Während Männer und Frauen 2019 unter den TK-versicherten Beschäftigten insgesamt mit 51,2 und 48,8 Prozent ähnlich häufig vertreten waren, waren Zeitarbeitnehmer mit einem Anteil von 65,3 Prozent erheblich häufiger dem männlichen als dem weiblichen Geschlecht mit 34,7 Prozent zuzuordnen. Die anteilige Verteilung von Zeitarbeitnehmern sowie der Beschäftigten mit Versicherung bei der TK insgesamt auf Altersgruppen ist Abbildung 2 zu entnehmen. Demnach sind die Altersgruppen zwischen 20 und 34 Jahren bei Zeitarbeitnehmern deutlich stärker als bei den Beschäftigten insgesamt besetzt. Wie bereits an anderer Stelle im Schwerpunkt des diesjährigen Gesundheitsreports festgestellt und in Übereinstimmung mit Ergebnissen des Gesundheitsreports 2009 arbeiten insbesondere jüngere männliche Beschäftigte vergleichsweise häufig in Zeitarbeit.

### Verteilung von Zeitarbeitnehmern sowie von Beschäftigten insgesamt auf Altersgruppen

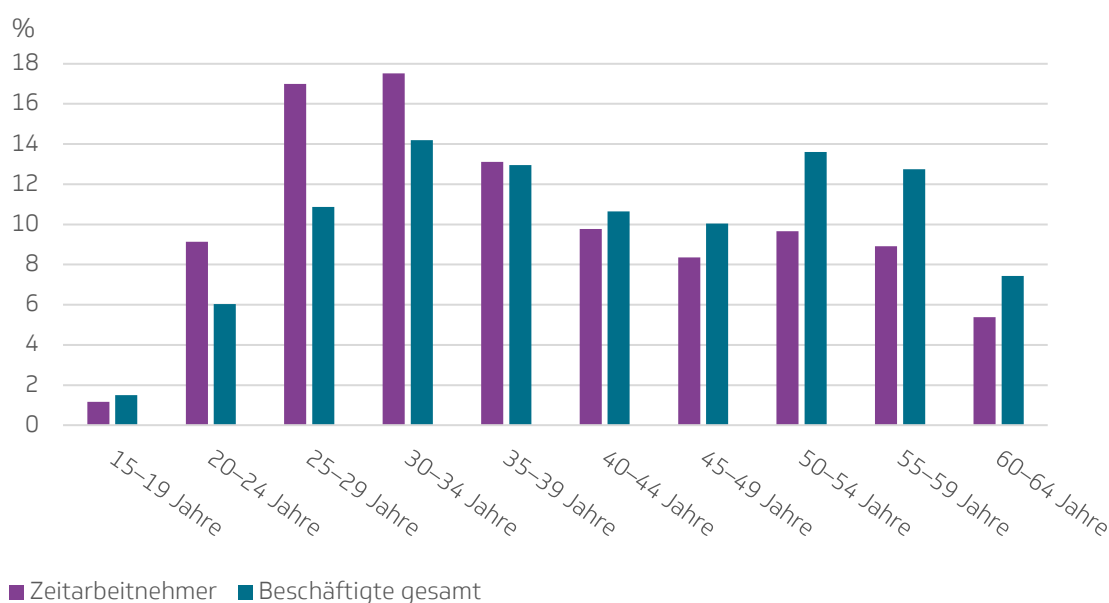


Abbildung 2 (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Versicherung bei der TK im Jahresdurchschnitt, TK 2019 – vergleiche auch Tabelle A1 im Anhang)

### Branchen, Ausbildung und Berufe von Beschäftigten in Zeitarbeit 2019 und 2012

Das allgemeine Bild der Zeitarbeit ist maßgeblich von den Betrieben der Zeitarbeitsbranche bestimmt, die gemäß Klassifikation der Wirtschaftszweige den beiden Wirtschaftsgruppen mit den Kennungen 782 und 783 zuzuordnen ist. Aus welchen anderen Branchen darüber hinaus in relevantem Umfang Beschäftigte an andere Betriebe entliehen werden zeigt Tabelle 2. Gelistet werden die zehn Branchen auf der Ebene von Wirtschaftsgruppen, von denen 2019 anteilig die meisten der insgesamt 71.769 Zeitarbeitnehmer mit Versicherung bei der TK entliehen wurden. Ergänzend gelistet werden auch Angaben zu den Anteilen dieser Branchen an der Entleihung von Beschäftigten im Jahr 2012.

Erwartungsgemäß enthält die Tabelle Angaben zu den beiden Wirtschaftsgruppen mit einem Schwerpunkt Arbeitnehmerüberlassung, also Angaben zur Zeitarbeitsbranche im engeren Sinne. Von den TK-versicherten Zeitarbeitnehmern waren sowohl 2012 als auch 2019 mehr als 60 Prozent einer der beiden Wirtschaftsgruppen 782 oder 783 zuzuordnen, waren also über einen Betrieb der Zeitarbeitsbranche beschäftigt. Dabei waren mit Abstand die meisten Beschäftigten in Betrieben mit der Kennung 782 „Befristete Überlassung von Arbeitskräften“ angestellt.

Nach den vorliegenden Ergebnissen ist die anteilige Bedeutung der Zeitarbeitsbranche bei der Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern von 2012 auf 2019 dabei allerdings von 65,6 auf 60,3 Prozent merklich gesunken.

Die in der Tabelle aufgeführten anderweitigen Branchen lassen sich gemäß üblicher Vorgehensweise als „Mischbetriebe“ bezeichnen und sollten entsprechend nicht vorrangig mit der Überlassung ihrer Arbeitnehmer befasst sein. Als relevante Branchen von Mischbetrieben lassen sich in den Daten der TK sehr unterschiedliche Branchen auf dreistelliger Ebene der WZ 2008 identifizieren, wobei der Wirtschaftsgruppe „Architektur- und Ingenieurbüros“ mit Abstand die größte Bedeutung zukommt. Innerhalb dieser Wirtschaftsgruppe sind dabei nach maximaler Differenzierung der WZ-2008-Codes rund 90 Prozent der Zeitarbeitnehmer der Unterklasse 71122 „Ingenieurbüros für technische Fachplanung und Ingenieurdesign“ zuzuordnen. Ein Blick auch auf die weiteren Branchen und ein Vergleich mit 2012 lassen vermuten, dass die anteilige Bedeutung von höher qualifizierten Tätigkeiten bei der Zeitarbeit zugenommen hat.

### Top-10-Branchen nach Anzahl der entliehenen Beschäftigten 2019 und anteilige Bedeutung 2012

Code	Bezeichnung der Branche/Wirtschaftsgruppe gemäß WZ 2008	Anteile an der Entleihung von Zeitarbeitnehmern	
		2019	2012
782	Befristete Überlassung von Arbeitskräften	57,9 %	63,2 %
711	Architektur- und Ingenieurbüros	8,4 %	6,0 %
620	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	2,4 %	1,4 %
783	Sonstige Überlassung von Arbeitskräften	2,4 %	2,4 %
861	Krankenhäuser	1,9 %	1,3 %
841	Öffentliche Verwaltung	1,8 %	1,0 %
702	Public-Relations- und Unternehmensberatung	1,7 %	0,5 %
781	Vermittlung von Arbeitskräften	1,1 %	3,1 %
701	Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben	1,0 %	0,2 %
351	Elektrizitätsversorgung	0,7 %	1,5 %
	Aufgeführte Branchen gesamt	79,4 %	80,6 %

Tabelle 2 (maßgebliche Herkunftsbranchen der jahresdurchschnittlich 71.769 Zeitarbeitnehmer mit Versicherung bei der TK 2019, Anteile der aufgeführten Wirtschaftsgruppen an der Entleihung von 68.666 Zeitarbeitnehmern 2012)

Anteilige Häufigkeit von Ausbildungsabschlüssen bei Zeitarbeitnehmern 2019 sowie 2012

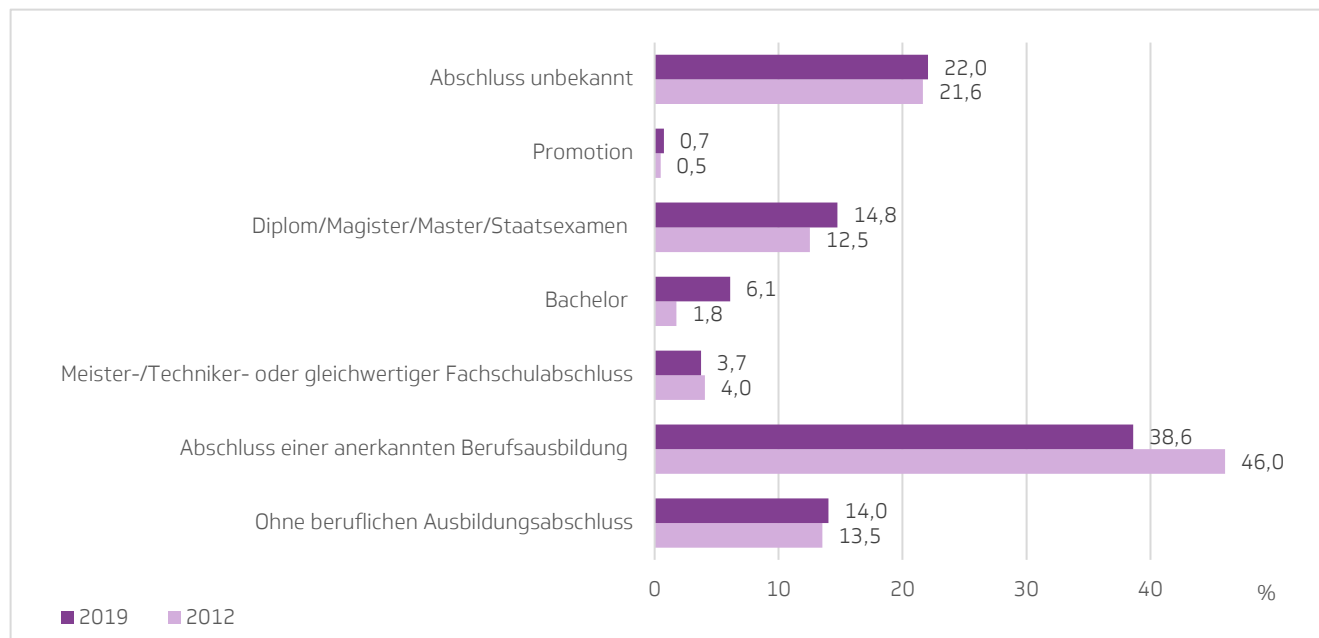


Abbildung 3 (Zeitarbeitnehmer mit Versicherung bei der TK 2019 sowie 2012)

Abbildung 3 zeigt die anteilige Verteilung von Ausbildungsabschlüssen bei TK-versicherten Zeitarbeitnehmern 2019 und 2012. Auch diese Darstellung deutet auf eine zunehmende anteilige Bedeutung von höher qualifizierten Beschäftigten unter den Zeitarbeitnehmern hin. Während 2012 erst 14,8 Prozent der Zeitarbeitnehmer über einen akademischen Ausbildungsabschluss verfügten, waren es 2019 bei TK-versicherten Zeitarbeitnehmern 21,6 Prozent.

Auch Angaben zu den aktuell ausgeübten Berufen von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden von den Arbeitgebern an die Sozialversicherungsträger wie Krankenkassen übermittelt. Tabelle 3 zeigt die anteilige Bedeutung der 2019 am häufigsten gemeldeten 25 Berufe sowie die anteilige Bedeutung dieser Berufe 2012 bei TK-versicherten Zeitarbeitnehmern. Die letzte Tabellenspalte gibt Auskunft über die Veränderungen der anteiligen Bedeutung der einzelnen Berufe bei Zeitarbeitnehmern 2019 im Vergleich zu 2012. Aufgrund der besseren Anschaulichkeit von Berufsbezeichnungen wurde dabei an dieser Stelle auf die Berufsgruppierungen gemäß Aufteilung des regulär bis 2011 genutzten Schlüsselverzeichnis 2003 zurückgegriffen (vergleiche Gesundheitsreport – Methodische Hinweise und Ergänzungen). Den hier aufgeführten 25 Berufen waren 2019 mit 66 Prozent rund zwei Drittel aller TK-versicherten Zeitarbeitnehmer zuzuordnen.

Nach den Ergebnissen waren Zeitarbeitnehmer 2019 in einem weiten Spektrum an Berufen tätig. Sehr maßgebliche Anteile oberhalb von zehn Prozent arbeiteten in den beiden Berufen „Lager-, Transportarbeiter“ sowie „Bürofachkräfte“, die nach Ergebnissen des Gesundheitsreports 2009 bereits 2008 zu häufigen Berufen von Zeitarbeitnehmern zählten. Dabei hat die anteilige Bedeutung von Bürofachkräften unter den Zeitarbeitnehmern von 2012 bis 2019 abgenommen. Dies gilt auch für eine Reihe von technisch-handwerklich orientierten Berufen (beispielsweise „Drahtverformer, -verarbeiter“, „Maschinenbautechniker“, „Ingenieure des Maschinen- und Fahrzeugbaus“, „Elektroinstallateure, -monteure“, „Maschinenschlosser“). Mindestens zu einem Teil könnte der Rückgang in den aufgeführten Berufen in den vergangenen Jahren auf einen vergleichsweise hohen Arbeitskräftebedarf gepaart mit einer guten wirtschaftlichen Situation und ein damit verbundenes gutes Stellenangebot zurückzuführen sein.

### Top-25-Berufe von Zeitarbeitnehmern 2019, anteilige Häufigkeit der Berufe 2012 sowie Veränderung der anteiligen Häufigkeit 2019 gegenüber 2012

Beruf	2019			2012			Veränderung
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	
Lager-, Transportarbeiter	12,9 %	7,8 %	11,1 %	12,2 %	8,6 %	11,0 %	+1 %
Bürofachkräfte	4,7 %	21,2 %	10,4 %	5,3 %	26,4 %	12,3 %	-15 %
Datenverarbeitungsfachleute	5,7 %	2,5 %	4,6 %	3,6 %	1,0 %	2,7 %	+67 %
Sonstige Ingenieure	4,7 %	2,0 %	3,8 %	3,2 %	1,2 %	2,6 %	+47 %
Drahtverformer, -verarbeiter	3,9 %	2,0 %	3,2 %	5,3 %	3,7 %	4,8 %	-33 %
Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	1,2 %	5,7 %	2,8 %	0,4 %	3,3 %	1,3 %	+110 %
Maschinenbautechniker	3,6 %	0,9 %	2,6 %	4,4 %	1,1 %	3,3 %	-21 %
Sozialarbeiter, Sozialpfleger	1,1 %	5,4 %	2,6 %	0,4 %	3,2 %	1,3 %	+99 %
Elektroinstallateure, -monteure	3,4 %	0,2 %	2,3 %	5,6 %	0,2 %	3,8 %	-41 %
Ingenieure des Maschinen- und Fahrzeugbaus	2,8 %	0,7 %	2,1 %	3,4 %	0,8 %	2,5 %	-19 %
Sonstige Montierer	2,6 %	0,9 %	2,0 %	1,9 %	0,7 %	1,5 %	+35 %
Unternehmer, Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter	2,1 %	1,5 %	1,9 %	1,2 %	0,7 %	1,0 %	+87 %
Kellner, Stewards	1,2 %	2,4 %	1,6 %	0,5 %	1,6 %	0,9 %	+93 %
Lagerverwalter, Magaziner	1,9 %	0,8 %	1,5 %	1,3 %	0,7 %	1,1 %	+32 %
Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	0,3 %	3,6 %	1,5 %	0,1 %	2,0 %	0,8 %	+93 %
Maschinenschlosser	2,1 %	0,1 %	1,4 %	2,4 %	0,1 %	1,6 %	-14 %
Werbefachleute	0,9 %	2,2 %	1,4 %	1,3 %	2,9 %	1,9 %	-27 %
Gummihersteller, -verarbeiter	1,5 %	1,0 %	1,4 %	0,9 %	1,1 %	0,9 %	+44 %
Elektrogerätebauer	1,9 %	0,3 %	1,3 %	2,1 %	0,2 %	1,5 %	-10 %
Stahlbauschlosser, Eisenschiffbauer	2,0 %	0,0 %	1,3 %	3,1 %	0,0 %	2,1 %	-38 %
Kraftfahrzeugführer	1,6 %	0,2 %	1,1 %	1,3 %	0,2 %	0,9 %	+23 %
Elektroingenieure	1,4 %	0,3 %	1,1 %	1,9 %	0,2 %	1,3 %	-20 %
Transportgeräteführer	1,5 %	0,1 %	1,0 %	1,1 %	0,0 %	0,7 %	+38 %
Ärzte	0,6 %	1,8 %	1,0 %	0,2 %	0,7 %	0,3 %	+199 %
Köche	0,9 %	1,2 %	1,0 %	0,5 %	1,1 %	0,7 %	+45 %
Genannte Berufe gesamt	66,4 %	65,0 %	66,0 %	63,6 %	61,7 %	62,9 %	

Tabelle 3 (anteilig häufig dokumentierte Berufe gemäß Schlüsselverzeichnis 2003 bei 71.769 beziehungsweise 68.666 Zeitarbeitnehmern mit TK-Versicherung 2019 und 2012)

## Anteil von Zeitarbeitnehmern unter Beschäftigten nach Berufsfeldern 2019 und 2012

Berufsfeld	Anteil Zeitarbeitnehmer		Veränderung
	2019	2012	
Agrarberufe, grüne Berufe	0,54 %	0,71 %	-23,6 %
Stein-, Keramik-, Glashersteller/-bearbeiter	1,93 %	2,50 %	-22,9 %
Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	4,84 %	5,10 %	-5,1 %
Papierhersteller, -verarbeiter, Drucker	1,42 %	1,81 %	-21,6 %
Metallberufe: Metallerzeugung, -bearbeitung	7,73 %	12,40 %	-37,7 %
Metallberufe: Installations- und Metallbautechnik	2,89 %	4,63 %	-37,5 %
Elektroberufe	2,41 %	4,03 %	-40,3 %
Textil-, Leder- und Bekleidungsberufe	1,33 %	2,10 %	-36,5 %
Ernährungsberufe	2,12 %	2,46 %	-13,8 %
Bau-, Bauneben- und Holzberufe	1,61 %	2,50 %	-35,8 %
Technisch-naturwissenschaftliche Berufe	1,49 %	1,78 %	-16,2 %
Waren- und Dienstleistungskaufleute	0,67 %	0,90 %	-26,3 %
Verkehrs- und Lagerberufe	5,29 %	6,35 %	-16,7 %
Verwaltungs-, wirtschafts-/sozialwiss. Berufe	1,03 %	1,29 %	-20,2 %
Ordnungs- und Sicherheitsberufe	0,96 %	0,87 %	+10,2 %
Medien-, geisteswiss. und künstlerische Berufe	0,86 %	1,08 %	-20,2 %
Gesundheitsdienstberufe	0,86 %	0,74 %	+16,4 %
Sozial- und Erziehungsberufe, Seelsorger	0,74 %	0,72 %	+2,2 %
Friseure, Gästebetreuer, Hauswirtschafter, Reiniger	1,54 %	1,62 %	-4,7 %
Insgesamt – alle Berufe	1,40 %	1,81 %	-22,5 %

Tabelle 4 (Anteil an Zeitarbeitnehmern unter TK-versicherten Beschäftigten nach Berufsfeldern 2019 und 2012)

Gemessen am Ausgangsniveau sind zum Teil erhebliche Zuwächse demgegenüber insbesondere bei Berufen im Gesundheits- und Sozialbereich festzustellen. So hat sich die anteilige Bedeutung der Berufe „Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen“, „Sozialarbeiter, Sozialpfleger“ (inklusive Beschäftigte in der Altenpflege) und „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ unter den Zeitarbeitnehmern in etwa verdoppelt, die der „Ärzte“ – ausgehend von einem geringen Anteil – sogar verdreifacht. Obwohl die Entwicklungen bei TK-versicherten Zeitarbeitnehmern nur bedingt mit Entwicklungen in der Gesamtgruppe der Zeitarbeitnehmer in Deutschland gleichzusetzen sind, dürften mit der zunehmenden Bedeutung von Gesundheits- und Sozialberufen in der Zeitarbeit dennoch auch allgemein maßgebliche Trends innerhalb Deutschlands sichtbar werden. Dabei lässt sich die Zunahme der Zeitarbeit in diesen Berufen sicherlich

nicht auf ein knappes Stellenangebot außerhalb von Zeitarbeitsangeboten zurückführen.

Tabelle 4 zeigt Ergebnisse zum Anteil der als Zeitarbeitnehmer beschäftigten Personen in einzelnen Berufsfeldern unter den TK-versicherten Beschäftigten 2019 und 2012 sowie Angaben zu den relativen Veränderungen dieser Anteile 2019 im Vergleich zu 2012. Bei der Interpretation dieser Veränderungen ist stets zu bedenken, dass es unter den TK-versicherten Beschäftigten im genannten Zeitraum insgesamt zu einem merklichen relativen Rückgang des Zeitarbeitnehmeranteils um 22,5 Prozent von 1,81 Prozent im Jahr 2012 auf 1,40 Prozent im Jahr 2019 gekommen ist. Noch deutlichere Rückgänge um mehr als ein Drittel waren in Metall- und Elektroberufen, Textil-, Leder- und Bekleidungsberufen sowie Bau-, Bauneben- und



Holzberufen zu beobachten. Zuwächse sind – ausgehend von geringen Anteilen an Zeitarbeitsbeschäftigten – demgegenüber bei Ordnungs- und Sicherheitsberufen, Gesundheitsdienstberufen sowie bei Sozial- und Erziehungsberufen zu beobachten, wobei zur letztgenannten Gruppe auch Beschäftigte in der Altenpflege gezählt werden. Die Auswertungen deuten auf ähnliche Trends wie die Auswertungen zum Berufsspektrum von Zeitarbeitnehmern hin.

**Fehlzeiten von Beschäftigten in Zeitarbeit** Die nachfolgenden Abschnitte befassen sich mit erkrankungsbedingten Fehlzeiten, die von Beschäftigten vor dem Hintergrund möglicher Ansprüche auf Krankengeld bei längerfristigen Krankschreibungen auch bei der Krankenkasse gemeldet werden müssen. Diese Fehlzeiten können als ein Indikator für den Gesundheitszustand gelten, hängen aber auch maßgeblich vom ausgeübten Beruf und damit verbundenen anderweitigen Einflüssen zusammen. So können beispielsweise selbst leichtere Verletzungen die Ausübung von bestimmten körperlich herausfordernden Berufen über eine längere Dauer unmöglich machen, während dieselben Verletzungen eine Tätigkeit im Büro kaum einschränken würden.

Entsprechende Effekte können durchaus auch bei gleichartig schweren gesundheitlichen Einschränkungen zu einer unterschiedlichen Dauer von Krankschreibungen führen.

Abbildung 4 stellt die je Versicherungsjahr bei Zeitarbeitnehmern gemeldeten Fehltagelängen bei Nicht-Zeitarbeitnehmern in einzelnen Altersgruppen gegenüber. Weitere Ergebnisse – auch getrennt für Männer und Frauen sowie altersübergreifend – sind Tabelle A2 im Anhang zu entnehmen. Während Zeitarbeitnehmer je Versicherungsjahr 2019 durchschnittlich für 20,6 Tage arbeitsunfähig gemeldet waren, wurden bei Beschäftigten in anderweitigen Beschäftigungsverhältnissen lediglich 14,7 AU-Tage je Versicherungsjahr gemeldet. Zeitarbeitnehmer waren damit nach geschlechts- und altersstandardisierten Auswertungen 2019 im Mittel knapp sechs Tage beziehungsweise 40 Prozent länger als anderweitig Beschäftigte arbeitsunfähig gemeldet. Wie die Abbildung zeigt, resultieren die Unterschiede dabei vorrangig aus vergleichsweise hohen Fehlzeiten von Zeitarbeitnehmern in mittleren und höheren Altersgruppen.

#### AU-Tage je Versicherungsjahr bei Zeitarbeitnehmern sowie anderweitig Beschäftigten nach Alter

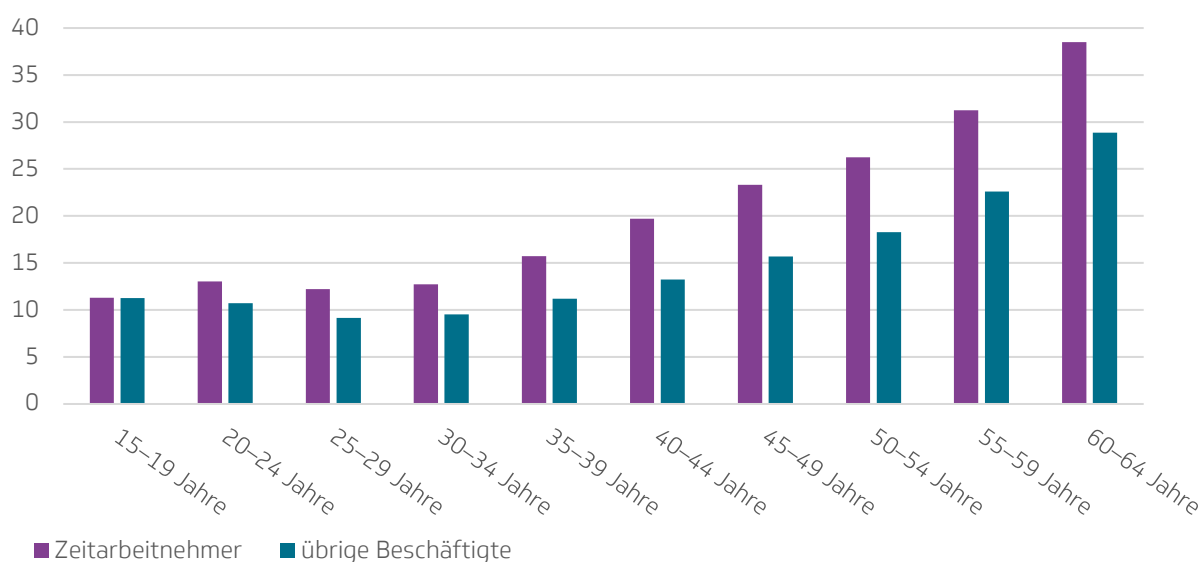


Abbildung 4 (Beschäftigte mit Versicherung bei der TK 2019, standardisiert – vergleiche auch Tabelle A2 im Anhang)

## AU-Tage je Versicherungsjahr in Top-25-Berufen bei Zeitarbeitnehmern sowie bei anderweitig Beschäftigten 2019

Beruf	Männer		Frauen		Gesamt	
	Zeit- arbeitnehmer	anderweitig Beschäftigte	Zeit- arbeitnehmer	anderweitig Beschäftigte	Zeit- arbeitnehmer	anderweitig Beschäftigte
Lager-, Transportarbeiter	22,7	23,2	26,9	25,3	24,6	24,2
Bürofachkräfte	16,7	12,0	19,3	15,1	17,9	13,4
Datenverarbeitungsfachleute	11,7	8,4	16,0	11,5	13,7	9,8
Sonstige Ingenieure	11,4	7,6	11,7	11,3	11,5	9,3
Drahtverformer, -verarbeiter	25,2	24,0	29,1	27,5	27,0	25,6
Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	20,8	19,6	26,2	22,6	23,3	21,0
Maschinenbautechniker	15,6	11,1	10,5	13,4	13,3	12,1
Sozialarbeiter, Sozialpfleger	24,8	16,5	31,9	22,1	28,1	19,1
Elektroinstallateure, -monteure	23,0	17,4				
Ingenieure des Maschinen- und Fahrzeugbaus	9,0	7,4				
Sonstige Montierer	22,2	21,4	26,8	25,4	24,3	23,3
Unternehmer, Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter	12,4	7,3	12,5	11,6	12,4	9,3
Kellner, Stewards	8,8	15,0	18,7	21,1	13,3	17,8
Lagerverwalter, Magaziner	27,4	20,2				
Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen			25,5	21,7		
Maschinenschlosser	24,9	19,4				
Werbefachleute	21,0	11,5	31,7	16,0	26,0	13,6
Gummihersteller, -verarbeiter	16,7	24,1	30,4	24,2	23,0	24,1
Elektrogerätebauer	23,2	13,9				
Stahlbauschlosser, Eisenschiffbauer	27,2	21,8				
Kraftfahrzeugführer	21,1	22,5				
Elektroingenieure	8,0	6,7				
Transportgeräteführer	33,8	25,9				
Ärzte	3,3	7,4	9,9	9,5	6,5	8,3
Köche	20,1	16,3	25,7	22,4	22,7	19,1
Beschäftigte insgesamt	19,6	13,2	21,8	16,5	20,6	14,7

Tabelle 5 (Fehlzeiten bei anteilig häufig dokumentierte Berufe gemäß Schlüsselverzeichnis 2003 bei 71.769 Zeitarbeitnehmern sowie bei 5.039.046 regulär Beschäftigten mit TK-Versicherung 2019, standardisiert, ohne geschlechtsspezifische und -übergreifende Ergebnisse zu Berufsgruppen mit weniger als 200 Zeitarbeitnehmern in einer der Geschlechtsgruppen)

Wie bereits erwähnt hängen die bei Beschäftigten gemeldeten Fehlzeiten maßgeblich auch vom ausgeübten Beruf ab. Tabelle 5 zeigt geschlechts- und altersstandardisierte Fehlzeiten bei Zeitarbeitnehmern sowie anderweitig Beschäftigten in den Top-25-Berufen von Zeitarbeitnehmern mit Versicherung bei der TK. Da die hier angewendete direkte Standardisierung ausreichende Besetzungen aller Geschlechts- und Altersgruppen voraussetzt, werden nur Ergebnisse zu Berufsgruppen dargestellt, sofern mehr als 200 männliche oder weibliche Zeitarbeitnehmer und bei geschlechtsübergreifenden Angaben auch bei beiden Geschlechtern jeweils mehr als 200 Zeitarbeitnehmer berücksichtigt werden konnten. Einige Ergebnisse zu Berufen mit vorrangig männlichen Beschäftigten sind vor diesem Hintergrund ausschließlich zu männlichen Beschäftigten dargestellt, Ergebnisse zu „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ nur zu weiblichen Beschäftigten.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass – gemessen an den berufsübergreifend ermittelten sechs Tagen Differenz – innerhalb einiger Berufsgruppen nach der hier vorgenommenen Differenzierung von Tätigkeiten nur vergleichsweise geringe Unterschiede zwischen Fehlzeiten bei Zeitarbeitnehmern und anderweitig Beschäftigten bestehen. Die Differenzen hinsichtlich der gemeldeten Fehlzeiten zwischen den einzelnen Berufen sind zum Teil sehr erheblich. Ein Teil der beobachteten Differenzen zwischen Zeitarbeitnehmern und anderweitig Beschäftigten lässt sich demnach auf das unterschiedliche Berufsspektrum zurückführen. Der nachfolgende Abschnitt zu erkrankungsbezogenen Auswertungen wird sich mit diesem Thema noch weiter befassen.

### Erkrankungsdiagnosen von Arbeitsunfähigkeiten bei Beschäftigten in Zeitarbeit

Der vorliegende Abschnitt befasst sich mit den Diagnosen von Arbeitsunfähigkeiten bei Zeitarbeitnehmern. Abbildung 5 zeigt geschlechts- und altersstandardisierte Ergebnisse zu den durchschnittlich je 100 Versicherungsjahre mit Diagnosen aus einzelnen Kapiteln der ICD-10 dokumentierten Arbeitsunfähigkeitstagen bei Zeitarbeitnehmern im Vergleich zu anderweitig Beschäftigten. Entsprechende Ergebnisse getrennt für Männer und Frauen sind Tabelle A3 im Anhang zu entnehmen.

In allen relevanten Diagnosegruppen wurden nach den dargestellten Ergebnissen 2019 bei Zeitarbeitnehmern höhere Fehlzeiten als bei anderweitig Beschäftigten dokumentiert (wobei hier mit der direkten Standardisierung sinngemäß eine fiktive identische Geschlechts- und Altersstruktur in beiden Gruppen angenommen wird). Eine Ausnahme bilden lediglich Fehlzeiten mit schwangerschafts-assoziierten Diagnosen, die bei Zeitarbeitnehmern in geringerem Umfang als bei anderweitig Beschäftigten dokumentiert wurden.

30,8 Prozent der Fehlzeitendifferenzen in Höhe von insgesamt 585 AU-Tagen je 100 Versicherungsjahre zwischen Zeitarbeitnehmern und anderweitigen Beschäftigten (was durchschnittlich 5,85 Tagen je Person entspricht) lassen sich auf Unterschiede bei Fehlzeiten mit Krankheiten des Muskel- und Skelettsystems zurückführen, 16,1 Prozent auf psychische Störungen und 12,5 Prozent auf Verletzungen. Krankmeldungen mit Diagnosen aus diesen drei allgemein sehr fehlzeitenrelevanten Kapiteln lassen sich demnach für 59,4 Prozent, also deutlich mehr als die Hälfte der insgesamt beobachteten Differenzen, verantwortlich machen. Insbesondere die Fehlzeiten mit Krankheiten des Muskel- und Skelettsystems sowie Verletzungen variieren dabei typischerweise merklich in Abhängigkeit vom ausgeübten Beruf.

Um abzuschätzen, in welchem Umfang die beobachteten Differenzen bei den Fehlzeiten mit Diagnosen aus einzelnen ICD-10-Kapiteln auf das spezifische Berufsspektrum von Zeitarbeitnehmern zurückzuführen sind, wurde eine weitere Auswertung mit abweichender Methodik durchgeführt, deren Ergebnisse in Tabelle 6 dargestellt sind.

AU-Tage je 100 Versicherungsjahre nach ICD-10-Diagnosekapiteln – Zeitarbeitnehmer versus übrige Beschäftigte

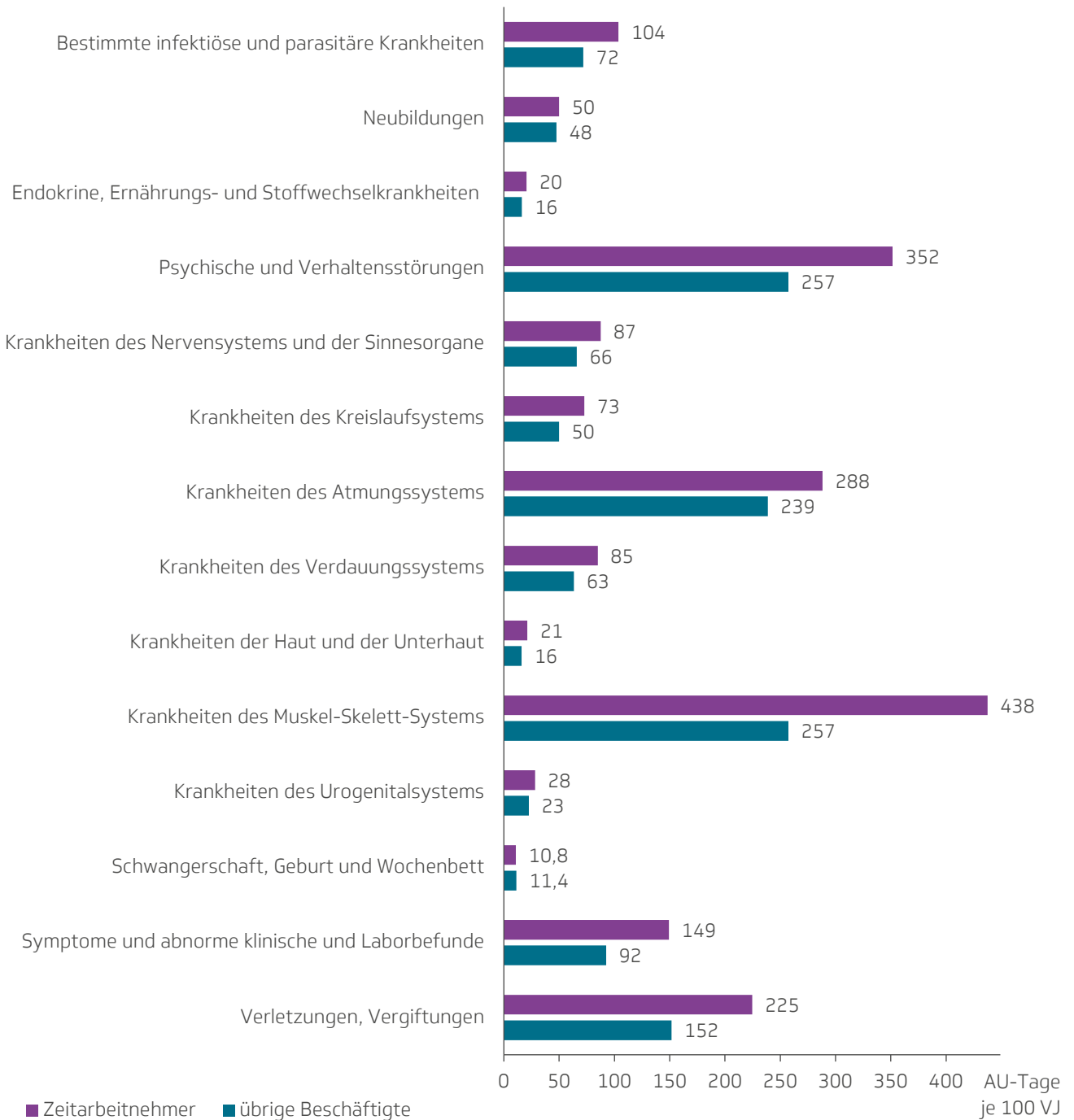


Abbildung 5 (Beschäftigte mit Versicherung bei der TK 2019, standardisiert – vergleiche. auch Tabelle A3 im Anhang)

Bei diesen Auswertungen wurden zunächst nicht adjustierte „rohe“ Fehlzeiten in den einzelnen Diagnosekapiteln bei Zeitarbeitnehmern ermittelt. Angaben zu diesen AU-Tagen bezogen auf jeweils 100 Versicherungsjahre bei Zeitarbeitnehmern finden sich in der Tabelle in den mit „beobachtet“ überschriebenen Spalten. Da Zeitarbeitnehmer durchschnittlich jünger als die Beschäftigten insgesamt und sinngemäß auch jünger als Personen der traditionell verwendeten Standardpopulation der Erwerbstätigen 2010 sind, liegen die in Tabelle 6 berichteten Rohwerte zu den AU-Tagen je 100 Versicherungsjahre bei Zeitarbeitnehmern typischerweise niedriger als die in Abbildung 5 zu dieser Personengruppe berichteten standardisierten Werte.

Im Rahmen der Analysen wurden diesen Rohwerten dann erwartete Werte gegenübergestellt und die relativen Abweichungen der beobachteten Rohwerte von diesen erwarteten Werten ermittelt (vergleiche Spalten mit der Bezeichnung „relative Abweichung“). Entsprechen die beobachteten den erwarteten Werten, würde in der Tabelle ein Wert von 100 Prozent erscheinen, höhere Werte zeigen prozentuale Überschreitungen und niedrigere Unterschreitungen von erwarteten Werten an. Die erwarteten Werte wurden unter Rückgriff auf Daten zu all denjenigen Berufstätigen mit Versicherung bei der Techniker ermittelt, die denselben Geschlechts-, Alters- und Tätigkeitsgruppen (gemäß fünfstelliger Tätigkeitsangabe) zuzuordnen waren und im selben Bundesland wohnten wie die Zeitarbeitnehmer. Sinngemäß entsprechen die erwarteten Werte den Werten, die nach TK-Daten zu allen Beschäftigten bei der spezifischen Geschlechts-, Alters- und Tätigkeitsverteilung sowie entsprechenden Wohnorten von Zeitarbeitnehmern unabhängig von einem Zeitarbeitnehmerstatus zu erwarten wären. Dieses Vorgehen entspricht methodisch einer indirekten Standardisierung. Sprichwörtlich formuliert stellt dieses Vorgehen sicher, dass „Äpfel mit Äpfeln“ verglichen werden.

Während sich bei Zeitarbeitnehmern nach ausschließlich geschlechts- und altersadjustierten Auswertungen rund 40 Prozent höhere Fehlzeiten als bei anderweitig Beschäftigten zeigten, reduzieren sich die Differenzen nach einer zusätzlichen Adjustierung für Effekte der Wohnregion und von spezifischen Tätigkeitsfeldern diagnoseübergreifend auf 16 Prozent (vergleiche letzte Zeile der Tabelle 6). Knapp drei Fünftel der zunächst gefundenen Differenzen lassen sich demnach auf das spezifische Berufsspektrum von Zeitarbeitnehmern zurückführen (die hier zusätzlich berücksichtigten Wohnortangaben verändern die Ergebnisse nach nicht weiter dargestellten Analysen nur geringfügig).

Vergleichsweise große relative Unterschiede verbleiben auch nach der umfassenden Adjustierung für das Tätigkeitspektrum im Hinblick auf die Fehlzeiten mit Diagnosen aus den Kapiteln „Bestimmte infektiöse und parasitäre Krankheiten“, „Psychische und Verhaltensstörungen“ und „Symptome und abnorme klinische und Laborbefunde“. Welche dreistelligen ICD-10-Diagnosen dabei eine Rolle spielen zeigt Tabelle 7. Für vergleichsweise hohe Werte im Kapitel „Bestimmte infektiöse und parasitäre Krankheiten“ sind insbesondere Magen-Darm-Beschwerden (ICD-10-Code A09) verantwortlich. Als „Psychische und Verhaltensstörungen“ werden bei Zeitarbeitnehmern insbesondere Depressionen (ICD-10-Codes F32 und F33), somatoforme Störungen

#### Zeitarbeit in Daten bei Krankenkassen

### Gemeldete Arbeitsunfähigkeitszeiten

Werden Fehlzeiten von Zeitarbeitnehmern mit denen anderweitig Beschäftigter verglichen und dabei gleichaltrige Beschäftigte desselben Geschlechts mit übereinstimmender Tätigkeitsangabe verglichen, ergeben sich bei Zeitarbeitnehmern um 16 Prozent höhere Fehlzeiten als bei anderweitig Beschäftigten. Knapp drei Fünftel der zunächst nach ausschließlich geschlechts- und altersadjustierten Vergleichen gefundenen Differenzen dürften demnach auf das unterschiedliche Berufsspektrum zurückzuführen sein.

gen (F45) und Angststörungen (F41) merklich häufiger als bei Beschäftigten insgesamt dokumentiert. Von den Diagnosen aus dem Kapitel „Symptome und abnorme klinische und Laborbefunde“ zählen lediglich „Unwohlsein und Ermüdung“ (R53) sowie „Bauch- und Beckenschmerzen“ (R10) zu den 25 häufigsten Diagnosen von Fehlzeiten bei Zeitarbeitnehmern.

**AU-Tage je 100 Versicherungstage bei Zeitarbeitnehmern nach ICD-10-Diagnosekapiteln (roh) sowie relative Abweichungen von Erwartungswerten 2019 (indirekte Standardisierung)**

ICD-10-Diagnosekapitel	Männer		Frauen		Gesamt	
	beobachtet (roh)	relative Abweichung	beobachtet (roh)	relative Abweichung	beobachtet (roh)	relative Abweichung
Bestimmte infektiöse und parasitäre Krankheiten	95	121 %	108	129 %	99	124 %
Neubildungen	29	95 %	55	97 %	38	96 %
Endokrine, Ernährungs- und Stoffwechselkrankheiten	19	118 %	19	104 %	19	113 %
Psychische und Verhaltensstörungen	257	125 %	415	126 %	312	125 %
Krankheiten des Nervensystems und der Sinnesorgane	79	130 %	79	104 %	79	119 %
Krankheiten des Kreislaufsystems	70	120 %	51	118 %	64	119 %
Krankheiten des Atmungssystems	246	106 %	315	112 %	270	108 %
Krankheiten des Verdauungssystems	81	111 %	77	115 %	79	112 %
Krankheiten der Haut und der Unterhaut	25	109 %	16	100 %	22	107 %
Krankheiten des Muskel- und Skelettsystems	405	120 %	354	115 %	387	118 %
Krankheiten des Urogenitalsystems	18	114 %	36	112 %	25	113 %
Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett	0		31	90 %	11	90 %
Symptome und abnorme klinische und Laborbefunde	119	132 %	159	131 %	133	131 %
Verletzungen, Vergiftungen	245	112 %	172	118 %	220	114 %
Insgesamt	1.790	116 %	2.024	116 %	1.872	116 %

Tabelle 6 (Zeitarbeitnehmer mit Versicherung bei der TK 2019; beobachtete AU-Tage je 100 Versicherungsjahre (roh) und relative Abweichungen der beobachteten von erwarteten Fehlzeiten bei gegebener Geschlechts- und Altersstruktur, Wohnort und ausgeübter Tätigkeit nach fünfstelligen Tätigkeitsangaben von Zeitarbeitnehmern [100 %: beobachteter Wert entspricht erwartetem Wert])

**Top-25-Diagnosen hinsichtlich der AU-Tage je 100 Versicherungsjahre bei Zeitarbeitnehmern (roh) sowie relative Abweichungen von Erwartungswerten 2019 (indirekte Standardisierung)**

ICD-10-Diagnosen (dreistellig)	Männer		Frauen		Gesamt	
	beobachtet (roh)	relative Abweichung	beobachtet (roh)	relative Abweichung	beobachtet (roh)	relative Abweichung
J06 Akute Infektionen an mehreren oder nicht näher bezeichnete Lokalisationen der oberen Atemwege	123	107 %	154	113 %	134	110 %
M54 Rückenschmerzen	131	122 %	115	132 %	126	125 %
F32 Depressive Episode	59	113 %	102	130 %	74	121 %
F43 Reaktionen auf schwere Belastungen und Anpassungsstörungen	42	104 %	93	119 %	60	112 %
A09 Sonstige Gastroenteritis und Kolitis infektiösen und nicht näher bezeichneten Ursprungs	48	134 %	52	147 %	49	138 %
F33 Rezidivierende depressive Störung	36	156 %	48	122 %	40	140 %
M51 Sonstige Bandscheibenschäden	42	141 %	21	87 %	35	125 %
Z98 Sonstige Zustände nach chirurgischem Eingriff	26	83 %	32	94 %	28	87 %
F48 Andere neurotische Störungen	21	117 %	34	100 %	26	108 %
M25 Sonstige Gelenkrankheiten, anderenorts nicht klassifiziert	27	141 %	22	143 %	25	142 %
F45 Somatoforme Störungen	16	116 %	37	136 %	23	126 %
M75 Schulterläsionen	25	105 %	17	88 %	22	100 %
T14 Verletzung an einer nicht näher bezeichneten Körperregion	27	108 %	12	88 %	22	104 %
B34 Viruskrankheit nicht näher bezeichneter Lokalisation	20	110 %	25	113 %	22	111 %
J20 Akute Bronchitis	21	111 %	24	112 %	22	111 %
F41 Andere Angststörungen	16	116 %	32	122 %	22	119 %
R53 Unwohlsein und Ermüdung	18	149 %	28	132 %	21	141 %
M77 Sonstige Enthesopathien	19	112 %	21	140 %	20	121 %
S83 Luxation, Verstauchung und Zerrung des Kniegelenkes und von Bändern des Kniegelenkes	20	103 %	14	109 %	18	104 %
I10 Essenzielle (primäre) Hypertonie	18	99 %	16	101 %	17	100 %
R10 Bauch- und Beckenschmerzen	11	101 %	27	120 %	17	111 %
K52 Sonstige nichtinfektiöse Gastroenteritis und Kolitis	16	128 %	18	154 %	16	137 %
M23 Binnenschädigung des Kniegelenkes [internal derangement]	20	108 %	9	74 %	16	99 %
S93 Luxation, Verstauchung und Zerrung in Höhe des oberen Sprunggelenkes und des Fußes	15	90 %	18	116 %	16	99 %
J00 Akute Rhinopharyngitis [Erkältungsschnupfen]	13	116 %	17	121 %	14	118 %
Insgesamt	1.790	116 %	2.024	116 %	1.872	116 %

Tabelle 7 (Zeitarbeitnehmer mit Versicherung bei der TK 2019; beobachtete AU-Tage je 100 Versicherungsjahre differenziert nach dreistelligen ICD-10-Diagnosen (roh) und relative Abweichungen der beobachteten von erwarteten Fehlzeiten bei gegebener Geschlechts- und Altersstruktur, Wohnort und ausgeübter Tätigkeit nach fünfstelligen Tätigkeitsangaben von Zeitarbeitnehmern [100 %: beobachteter Wert entspricht erwartetem Wert])

### Arbeits- und Wegeunfälle bei Beschäftigten in Zeitarbeit

Ein typischerweise eher kleiner Teil der gemeldeten Arbeitsunfähigkeiten resultiert aus Unfällen am Arbeitsplatz oder aus Unfällen, die sich auf dem Weg zum Arbeitsplatz ereignen. Entsprechende Ereignisse werden als „Arbeits- und Wegeunfälle“ bezeichnet. Da Arbeits- und Wegeunfälle in die Zuständigkeit der Berufsgenossenschaften fallen, sind entsprechende Arbeitsunfähigkeiten in den Daten bei Krankenkassen gesondert gekennzeichnet. Nach den Routineauswertungen zum Gesundheitsreport wurden 2019 geschlechtsübergreifend 68 AU-Tage je 100 Versicherungsjahre dokumentiert, womit 4,4 Prozent der insgesamt gemeldeten Fehltage auf Arbeits- und Wegeunfälle entfielen (vergleiche Gesundheitsreport 2020 – Arbeitsunfähigkeiten, verfügbar online unter [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031464).

Nach den Ergebnissen von geschlechts- und altersstandardisierten Auswertungen wurden 2019 bei Zeitarbeitnehmern 130 AU-Tage aufgrund von Arbeits- und Wegeunfällen je 100 Versicherungsjahre erfasst und damit 94 Prozent mehr als bei anderweitig Beschäftigten (mit 67 AU-Tagen je 100 Versicherungsjahre).

Nach diesen Ergebnissen sind Zeitarbeitnehmer also durchschnittlich nahezu doppelt so viele Tage wie anderweitig Beschäftigte aufgrund von Arbeits- und Wegeunfällen arbeitsunfähig gemeldet. Fehlzeiten in einzelnen Altersgruppen zeigt Abbildung 6, Zahlenangaben sowie auch geschlechtsspezifische Ergebnisse sind Tabelle A4 im Anhang zu entnehmen.

Offensichtlich kommt es insbesondere bei älteren Zeitarbeitnehmern zu vergleichsweise hohen Fehlzeiten aufgrund von Arbeits- und Wegeunfällen, während sich Fehlzeiten in den jüngsten Altersgruppen kaum unterscheiden. Hierbei könnte eine Rolle spielen, dass bereits langfristig beschäftigte ältere Arbeitnehmer Unfälle aufgrund ihrer Erfahrung mit der spezifischen Arbeitsumgebung vergleichsweise besser als erst kurzfristig an einem bestimmten Ort beschäftigte Zeitarbeitnehmer vermeiden können.

**AU-Tage je 100 Versicherungsjahre aufgrund von Arbeits- und Wegeunfällen bei Zeitarbeitnehmern sowie anderweitig Beschäftigten nach Alter**

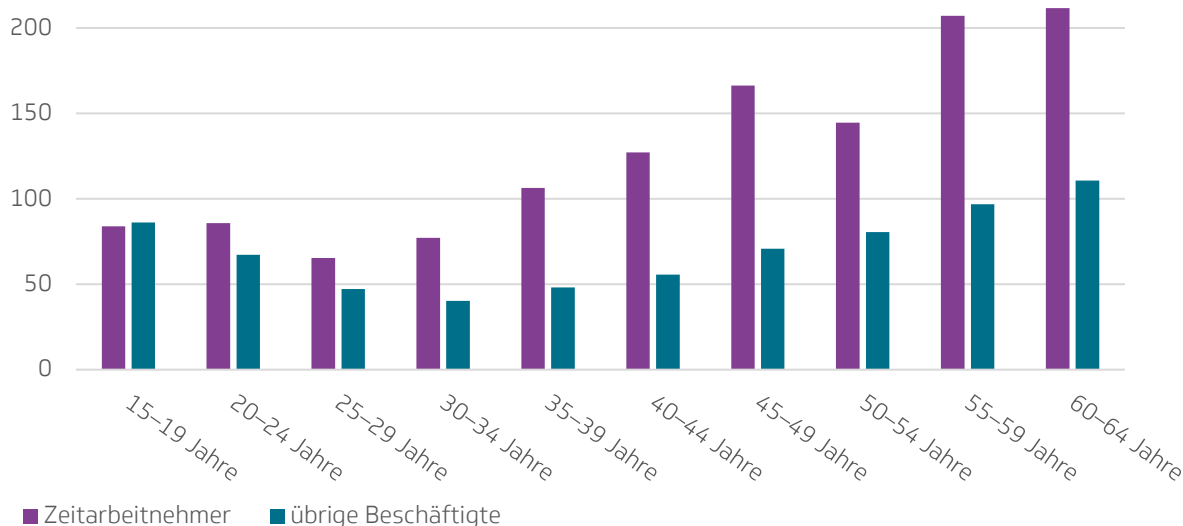


Abbildung 6 (Beschäftigte mit Versicherung bei der TK 2019, standardisiert – vergleiche auch Tabelle A4 im Anhang)



Im Hinblick auf die Arbeits- und Wegeunfälle zeigen sich sowohl bei Zeitarbeitnehmern wie auch bei Beschäftigten allgemein sehr große Unterschiede in Abhängigkeit von der ausgeübten Tätigkeit. So ließen sich nach geschlechts- und altersstandardisierten Auswertungen für die fünf bei TK-versicherten Zeitarbeitnehmern am häufigsten vertretenen Berufe „Lager-, Transportarbeiter“, „Bürofachkräfte“, „Datenverarbeitungsfachleute“, „Sonstige Ingenieure“ und „Drahtverformer, -verarbeiter“ 220, 46, 23, 34 sowie 288 AU-Tage aufgrund von Arbeits- und Wegeunfällen je 100 Versicherungsjahre ermitteln, wobei die Werte bei Zeitarbeitnehmern jeweils noch mehr oder minder höher als bei anderweitig Beschäftigten aus entsprechenden Berufen liegen (Ergebnisse anderweitig nicht dargestellt). Die erhebliche Abhängigkeit von der Tätigkeit lässt vermuten, dass es sich bei den in Daten von Krankenkassen nicht weiter differenzierten Arbeits- und Wegeunfällen vorrangig um Unfälle am Arbeitsplatz, also während der eigentlichen Berufstätigkeit handelt – im Hinblick auf Unfälle auf dem Arbeitsweg wären entsprechend große berufsabhängige Unterschiede nicht zu erwarten.

#### Zeitarbeit in Daten bei Krankenkassen

## Arbeits- und Wegeunfälle

Fehlzeiten von Zeitarbeitnehmern aufgrund von Arbeits- und Wegeunfällen überschreiten in mittleren und höheren Altersgruppen diejenigen der anderweitig Beschäftigten deutlich. Selbst nach einer Adjustierung der Effekte des Tätigkeitsspektrums liegen sie noch um gut 30 Prozent höher. Hierbei könnte eine Rolle spielen, dass bereits langfristig beschäftigte ältere Arbeitnehmer Unfälle aufgrund ihrer Erfahrung besser als erst kurzfristig an einem bestimmten Ort beschäftigte Zeitarbeitnehmer vermeiden können.

Auch die Differenzen bei Arbeits- und Wegeunfällen zwischen Zeitarbeitnehmern und anderweitig Beschäftigten reduzieren sich merklich, wenn Effekte des spezifischen Berufsspektrums von Zeitarbeitnehmern rechnerisch eliminiert werden. Indirekt standardisierte Werte unter Berücksichtigung von Geschlecht, Altersgruppen, fünfstelligem Tätigkeitsschlüssel sowie der Wohnregion (analog dem Vorgehen bei den in Tabelle 6 dargestellten Ergebnissen zu Arbeitsunfähigkeiten insgesamt) zeigen, dass nach einer entsprechenden Adjustierung Zeitarbeitnehmer Fehlzeiten aufgrund von Arbeits- und Wegeunfällen aufweisen, die nur noch um 31 Prozent über den Erwartungswerten liegen. Mehr als drei Fünftel der Unterschiede bei Arbeits- und Wegeunfällen lassen sich demnach auf das spezifische Berufsspektrum von Zeitarbeitnehmern zurückführen. Auch nach der Adjustierung verbleiben allerdings relevant erscheinende Unterschiede, womit Zeitarbeitnehmer auch unabhängig von ihrer spezifischen Tätigkeit als besonders gefährdet im Hinblick auf Arbeits- und Wegeunfälle gelten können.

### Arzneiverordnungen bei Beschäftigten in Zeitarbeit

Von den Krankenkassen werden Kosten für verschreibungspflichtige Arzneimittel, die im Rahmen der ambulanten Versorgung von Ärzten verordnet und über Apotheken an die Versicherten abgegeben werden, typischerweise abzüglich einer Eigenbeteiligung (Zuzahlung) erstattet. Vor diesem Hintergrund verfügen Krankenkassen auch über Informationen zu ambulant verordneten Arzneimitteln.

#### Zeitarbeit in Daten bei Krankenkassen

## Arzneiverordnungen

Insgesamt und abhängig von der Adjustierung liegt das Arzneiverordnungsvolumen – gemessen in definierten Tagesdosen – bei Zeitarbeitnehmern nur geringfügig, nämlich um zwei bis drei Prozent, höher als bei anderweitig Beschäftigten. Auch nach umfassender Adjustierung liegt bei Zeitarbeitnehmern das Verordnungsvolumen an Antidepressiva vergleichsweise hoch, was auf eine stärkere psychische Belastung hindeuten könnte. Hingewiesen werden muss darauf, dass OTC-Arzneimittelabgaben in Daten bei Kassen nicht enthalten sind, weshalb beispielsweise der Konsum von Schmerzmitteln mit den vorliegenden Ergebnissen nicht vollständig abgebildet wird.

Indirekt können entsprechende Daten zu Arzneiverordnungen dabei Hinweise auf den Gesundheitszustand der Versicherten liefern. Dies gilt insbesondere dann, wenn bestimmte Arzneimittel relativ spezifisch bei bestimmten Erkrankungen verordnet werden. Beispielsweise ist die Verordnung von Antidiabetika ausschließlich bei Diabetes (Zuckerkrankheit) indiziert, weshalb umgekehrt aus der Verordnung von Antidiabetika auch auf das Vorliegen eines behandlungspflichtigen Diabetes bei Berufstätigen geschlossen werden kann, selbst wenn die Betroffenen möglicherweise nie aufgrund ihres Diabetes arbeitsunfähig gemeldet werden. Diese Überlegungen bildet den Anlass sowohl für die regelmäßigen Auswertungen zu Arzneiverordnungen im Gesundheitsreport als auch für entsprechende Auswertungen zum Schwerpunktthema.

Hingewiesen werden muss an dieser Stelle grundsätzlich darauf, dass die Arzneiverordnungsdaten bei Krankenkassen selbstverständlich keinerlei Informationen zu frei verkäuflichen und von Kunden selbst erworbenen Arzneimitteln beinhalten (sogenannte OTC-Arzneimittel in Anlehnung an die englischen Bezeichnung „over-the-counter drug“). Diese Tatsache ist insbesondere dann bei der Interpretation von Verordnungsergebnissen zu bedenken, wenn es um den Konsum von Erkältungs- sowie Schmerzmitteln geht, die häufig ohne Rezept erworben werden.

Ein Maß für die Menge der verordneten Arzneimittel bilden „Definierte Tagesdosen“ (englisch: Defined Daily Dose, DDD). Eine Definierte Tagesdosis ist dabei die Arzneimittelmenge, die unter typischen Umständen für die Behandlung eines Patienten an einem Tag ausreicht (vergleiche „Methodische Hinweise und Erläuterungen“ unter [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031464).

Abbildung 7 stellt die durchschnittlich verordneten Tagesdosen bei Zeitarbeitnehmern und anderweitig Beschäftigten in einzelnen Altersgruppen gegenüber. Zahlenangaben sowie auch geschlechtsspezifische Ergebnisse sind Tabelle A5 im Anhang zu entnehmen. Nach geschlechts- und altersstandardisierten Auswertungen erhielten anderweitig Beschäftigte 2019 je Versicherungsjahr Verordnungen im Umfang von 260 Tagesdosen, bei Zeitarbeitnehmern waren es 267 Tagesdosen und damit nur drei Prozent mehr. Auch in den einzelnen Altersgruppen lassen sich hinsichtlich des Verordnungsvolumens nur moderate Unterschiede feststellen.

### Verordnete Arzneimitteltagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr bei Zeitarbeitnehmern sowie anderweitig Beschäftigten nach Alter

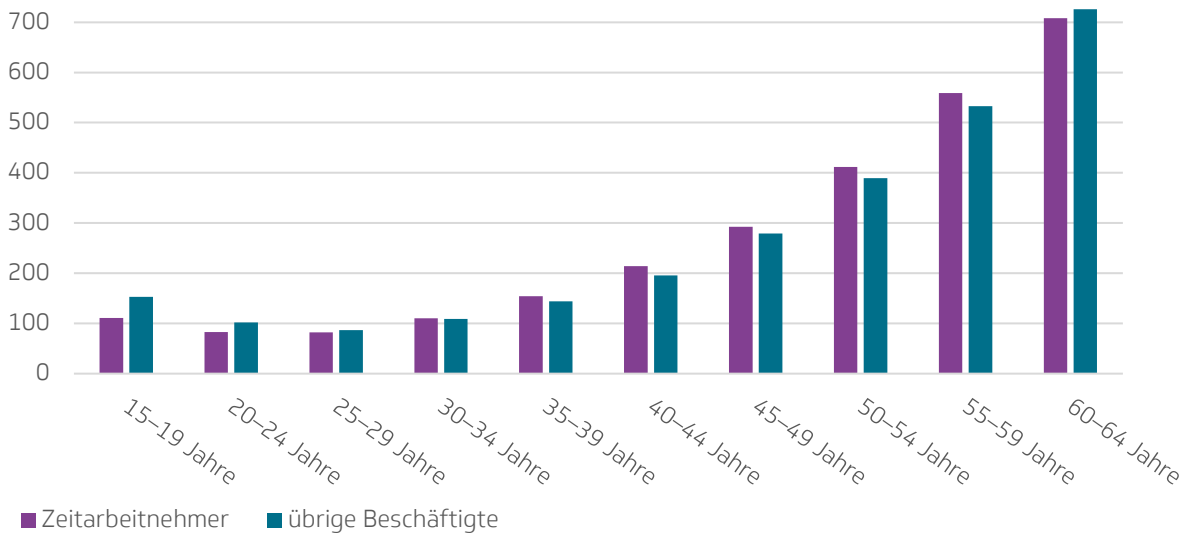


Abbildung 7 (Beschäftigte mit Versicherung bei der TK 2019, standardisiert – vergleiche auch Tabelle A5 im Anhang)

Arzneimittel lassen sich auf Grundlage der enthaltenen pharmakologischen Wirkstoffe gemäß der Anatomisch-Therapeutisch-Chemischen (ATC) Klassifikation in Arzneimittelgruppen einteilen. Die ATC-Klassifikation unterscheidet in einer ersten Differenzierung insgesamt 14 sogenannte anatomische Gruppen, welche die Arzneimittel in Abhängigkeit von dem jeweils vorrangig behandelten Organ oder Organsystem zuordnen. Abbildung 8 zeigt geschlechts- und altersstandardisiert ermittelte Verordnungsvolumen gemessen in Tagesdosen je Versicherungsjahr bei Zeitarbeitnehmern und anderweitig Beschäftigten differenziert nach entsprechenden anatomischen Gruppen der ATC-Klassifikation. Separate Angaben zu Männern und Frauen sind Tabelle A6 im Anhang zu entnehmen.

Auch in den einzelnen anatomischen Gruppen unterscheidet sich das Verordnungsvolumen von Zeitarbeitnehmern und anderweitig Beschäftigten zumeist nur moderat. Um mehr als ein Fünftel, nämlich um 22 Prozent, wird das Verordnungsvolumen von anderweitig Beschäftigten bei den Zeitarbeitnehmern nur im Hinblick auf Verordnungen von Arzneimitteln zur Behandlung des Nervensystems überschritten, welche unter anderem auch alle Verordnungen von Psychopharmaka umfassen. Mit Überschreitungen von zwölf bis 13 Prozent noch vergleichsweise deutlich erhöht sind bei Zeitarbeitnehmern Verordnungen aus den anatomischen ATC-Gruppen „Alimentäres System und Stoffwechsel“ (Code-Kennungen beginnend mit A),

„Antinfektiva zur systemischen Anwendung“ (beginnend mit J) und „Muskel- und Skelettsystem“ (beginnend mit M).

Übergeordnete anatomische Gruppen der ATC-Klassifikation umfassen zwangsläufig recht unterschiedliche Arzneimittel. Rückschlüsse auf Indikationen von Arzneiverordnungen erlauben Betrachtungen zu Verordnungen mit einer Differenzierung auf der vierstelligen Ebene der ATC-Klassifikation, die bei Auswertungen zu Tabelle 8 vorgenommen wurden. In Analogie zum Vorgehen bei Auswertungen zu Einzeldiagnosen (vergleiche Tabelle 7) werden hier direkt ermittelte, also nicht standardisierte „rohe“ Arzneiverordnungsvolumen in Tagesdosen je Versicherungsjahr bei Zeitarbeitnehmern zu den 25 verordnungsrelevantesten Arzneimittelgruppen 2019 dargestellt. Insgesamt ließen sich diesen 25 Gruppen 82 Prozent des gesamten Arzneiverordnungsvolumens bei Zeitarbeitnehmern zuordnen. Im Sinne einer indirekten Standardisierung wird zudem angegeben, inwieweit diese beobachteten Verordnungsvolumen von denjenigen abweichen, die nach Auswertungen zur Gesamtgruppe der Berufstätigen bei gegebenen Strukturmerkmalen von Zeitarbeitnehmern hinsichtlich des Geschlechts, Alters, der Wohnregion und der aktuell ausgeübten Tätigkeit (nach fünfstelligem Tätigkeitsschlüssel) zu erwarten wären.

**Verordnete Arzneimitteltagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr bei Zeitarbeitnehmern sowie anderweitig Beschäftigten nach Arzneimittelgruppen**

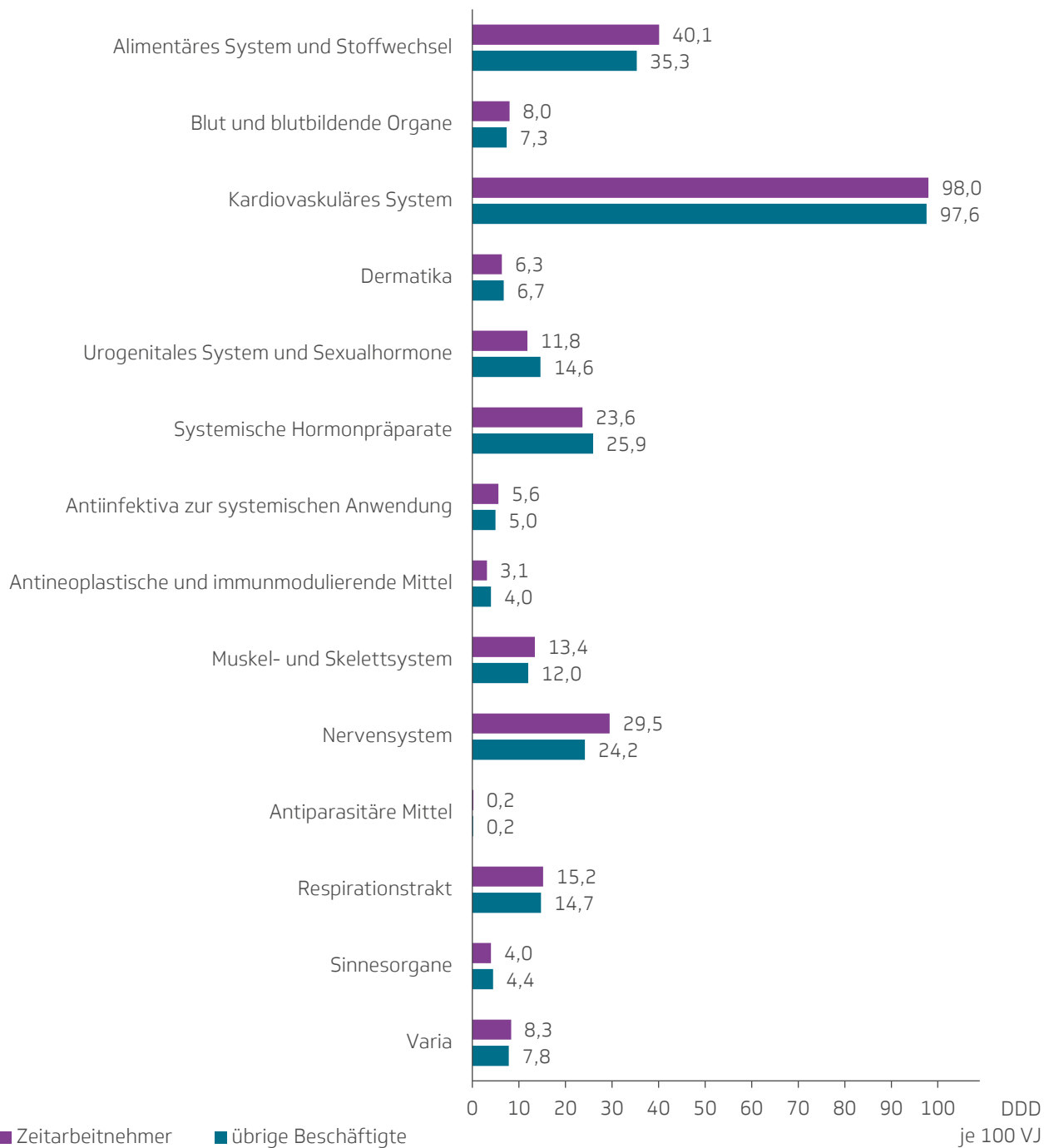


Abbildung 8 (Beschäftigte mit Versicherung bei der TK 2019, standardisiert; Arzneimittel nach anatomischen Gruppen der ATC-Klassifikation – vergleiche auch Tabelle A6 im Anhang)

**Top-25-Arzneimittelgruppen hinsichtlich der verordneten Tagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr bei Zeitarbeitnehmern (roh) sowie relative Abweichungen von Erwartungswerten 2019 (indirekte Standardisierung)**

ATC-Gruppen (vierstellige Codes)	Männer		Frauen		Gesamt	
	beobachtet (roh)	relative Abweichung	beobachtet (roh)	relative Abweichung	beobachtet (roh)	relative Abweichung
C09A ACE-Hemmer, rein	32,8	97 %	17,1	98 %	27,4	97 %
A02B Mittel zur Behandlung des peptischen Ulkus	19,0	102 %	19,3	113 %	19,1	105 %
C09C Angiotensin-II-Antagonisten, rein	16,7	84 %	14,4	104 %	15,9	89 %
N06A Antidepressiva	12,4	121 %	21,7	124 %	15,6	123 %
H03A Schilddrüsenpräparate	6,4	90 %	30,1	97 %	14,6	94 %
C10A Cholesterin- und triglyceridsenkende Mittel	13,5	102 %	5,1	107 %	10,6	103 %
C08C Selektive Calciumkanalblocker mit vorwiegender Gefäßwirkung	12,2	97 %	5,9	95 %	10,0	97 %
M01A Nichtsteroidale Antiphlogistika und Antirheumatika	8,3	104 %	9,3	111 %	8,6	107 %
R03A Inhalative Sympathomimetika	7,5	102 %	8,4	112 %	7,8	105 %
C07A Beta-Adrenorezeptor-Antagonisten	8,3	99 %	6,4	103 %	7,6	100 %
A10B Orale Antidiabetika	9,5	124 %	3,9	119 %	7,6	123 %
B01A Antithrombotische Mittel	7,2	109 %	4,1	118 %	6,2	111 %
V04C Andere Diagnostika	6,4	129 %	5,0	112 %	5,9	124 %
A10A Insuline und Analoga	6,6	110 %	3,5	111 %	5,5	110 %
C09D Angiotensin-II-Antagonisten, Kombinationen	5,1	95 %	3,0	98 %	4,3	96 %
C09B ACE-Hemmer, Kombinationen	4,4	96 %	2,9	130 %	3,8	103 %
H02A Corticosteroide zur systemischen Anwendung, rein	3,4	101 %	4,0	103 %	3,6	102 %
N03A Antiepileptika	2,9	118 %	3,3	134 %	3,1	123 %
D07A Corticosteroide, rein	2,5	100 %	3,3	100 %	2,8	100 %
G03C Estrogene			7,4	90 %	2,6	91 %
N05A Antipsychotika	2,3	157 %	2,0	165 %	2,2	159 %
V01A Allergene	1,9	74 %	2,7	102 %	2,2	84 %
L04A Immunsuppressiva	1,6	78 %	2,3	95 %	1,9	85 %
R03B Andere inhalative Antiasthmatica	1,6	97 %	2,2	103 %	1,8	99 %
M04A Gichtmittel	2,3	98 %	0,3	108 %	1,6	99 %
Insgesamt	231,0	100 %	240,1	105 %	234,1	102 %

Tabelle 8 (Zeitarbeitnehmer mit Versicherung bei der TK 2019; beobachtetes Verordnungsvolumen in DDD je Versicherungsjahr differenziert nach vierstelligen ATC-Codes (roh) und relative Abweichungen der beobachteten von erwarteten Werten bei gegebener Geschlechts- und Altersstruktur, Wohnort und ausgeübter Tätigkeit nach fünfstelligen Tätigkeitsangaben von Zeitarbeitnehmern [100 %: beobachteter Wert entspricht erwartetem Wert])

Diagnoseübergreifende Ergebnisse in der letzten Zeile der Tabelle zeigen, dass das beobachtete Verordnungsvolumen bei Zeitarbeitnehmern insgesamt nur um zwei Prozent vom erwarteten Wert abweicht, wobei das Volumen bei Frauen etwas mehr abweicht und das Verordnungsvolumen bei männlichen Zeitarbeitnehmern mit dem Erwartungswert übereinstimmt. Überschreitungen von Erwartungswerten um mehr als 20 Prozent lassen sich in den Gruppen „Antidepressiva“ (ATC-Code N06A), „Orale Antidiabetika“ (A10B), „Andere Diagnostika“ (V04C), „Antiepileptika“ (N03A) sowie „Antipsychotika“ (N05A) nachweisen.

Die hinsichtlich des Verordnungsvolumens bedeutsamsten Überschreitungen betreffen Antidepressiva und damit Arzneimittel, die zumindest überwiegend zur Behandlung von Depressionen eingesetzt werden. Auch die Ergebnisse zu Verordnungen weisen damit – in Einklang mit den Ergebnissen zu Krankschreibungsdiagnosen – auf gehäuft auftretende Depressionen bei Zeitarbeitnehmern hin.

Orale Antidiabetika sind ausschließlich zur Behandlung eines Typ-II-Diabetes indiziert und weisen insofern auf ein vergleichsweise häufigeres Vorkommen dieser Erkrankung bei Zeitarbeitnehmern hin, die als Ursache gemeldeter Arbeitsunfähigkeiten keine wesentliche Rolle spielt. Neben seiner eigenständigen Bedeutung stellt ein Diabetes einen wesentlichen Risikofaktor für Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems dar. In diesem Kontext lässt sich erwähnen, dass die vorliegenden Ergebnisse zu Arzneiverordnungen allerdings keine Hinweise auf das gehäufte Vorliegen eines allgemein sehr häufigen anderen Risikofaktors, nämlich Bluthochdruck (Hypertonie), liefern. So werden Arzneimittel, die typischerweise zur Blutdrucksenkung verordnet werden, bei Zeitarbeitnehmern zumeist etwa im allgemein erwarteten Umfang verordnet. Als „Blutdrucksenker“ (Antihypertensiva) lassen sich in der Tabelle alle Arzneimittel mit einer Ausnahme bezeichnen, deren Codes mit dem Buchstaben C beginnen. Nicht zu den Antihypertensiva zählen „Cholesterin- und triglycerid-senkende Mittel“ (C10A). Diese werden typischerweise zur Behandlung von Fettstoffwechselstörungen und dabei insbesondere der Hypercholesterinämie, einem weiteren kardiovaskulären Risikofaktor, verordnet. Entsprechende Arzneimittel werden bei Zeitarbeitnehmern nur geringfügig häufiger als erwartet verordnet.

Die Bedeutung der vierstelligen ATC-Gruppe „Andere Diagnostika“ (V04C) resultiert nach den Ergebnissen ergänzender Auswertungen weitgehend ausschließlich aus der Verordnung von Diabetes-Teststreifen, die in der ATC-Klassifikation mit dem siebenstelligen Code V04CA03 dokumentiert werden können. Auch die vergleichsweise hohen Verordnungsvolumen bei Zeitarbeitnehmern aus dieser Gruppe deuten auf häufigere Diabeteserkrankungen hin.

Als „Antiepileptika“ (N03A) wurden am meisten die Substanzen Levetiracetam, Lamotrigin sowie Valproinsäure verordnet. Alle drei Substanzen sind zur Behandlung der Epilepsie zugelassen, Lamotrigin kann auch zur Vorbeugung von Depression indiziert sein, Valproinsäure auch zur Stimmungsstabilisierung bei bipolaren Störungen. Als „Antipsychotika“ (N05A) wurden häufig Quetiapin, Olanzapin, Aripiprazol sowie Lithium verordnet. Diese werden – abgesehen vom Lithium – vorrangig zur Behandlung von Schizophrenien, aber beispielsweise auch (wie Lithium) zur Behandlung bipolarer (manisch-depressiver) Störungen eingesetzt. Alle genannten Substanzen wurden bei merklich weniger als einem Prozent der Zeitarbeitnehmer und damit vergleichsweise selten verordnet. Schon vor diesem Hintergrund sollten Ergebnisse zu diesen Substanzen nur zurückhaltend interpretiert werden. Welche der möglichen Indikationen bei diesen Substanzen ausschlaggebend waren, ließ sich mit den verfügbaren Daten nicht ermitteln.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Ergebnisse zu Arzneiverordnungen auf ein erhöhtes Niveau an psychischen Problemen und Belastungen bei Zeitarbeitnehmern hindeuten, was in Einklang mit den Befunden zu den Diagnosen von gemeldeten Fehlzeiten steht. Demgegenüber eher als Nebenbefund finden sich Hinweise auf bei Zeitarbeitnehmern moderat gehäuft auftretende Diabetes-Typ-II-Erkrankungen, wobei sich entsprechende Hinweise im Hinblick auf andere kardiovaskuläre Risikofaktoren in den hier betrachteten Verordnungsdaten nicht nachweisen lassen.

# 5 Zeitarbeit im Spiegel von Befragungsergebnissen

Hannah C. Tendyck, Dr. Sai-Lila Rees, Jan Schaller

Im Folgenden wird zunächst die soziodemografische Struktur der Basisstichprobe (Zeitarbeitnehmer 2019) beschrieben. Um die Repräsentativität dieser Stichprobe zu analysieren, wird für jedes soziodemografische Merkmal, sofern möglich, eine Einordnung in die realen Zeitarbeitsstrukturen auf dem heutigen deutschen Arbeitsmarkt vorgenommen. Die für diese Einordnung herangezogenen Daten zur gesamtdeutschen Zeitarbeitnehmerpopulation (N = 984.000) entstammen den aktuellen Zeitarbeitsstatistiken der Bundesagentur für Arbeit (2020), die sich auf den gleitenden Jahresdurchschnitt Juli 2018 bis Juni 2019 beziehen. Im Anschluss an die Beschreibung der Basisstichprobe wird die Geschlechts- und Altersstruktur der Basisstichprobe mit der jeweiligen Struktur der Vergleichsstichproben (Nicht-Zeitarbeitnehmer 2019 und Zeitarbeitnehmer 2008) ins Verhältnis gesetzt. Zuletzt werden die Befragungsergebnisse zur Arbeits- und Gesundheitssituation von Zeitarbeitnehmern im Querschnitt- und Zeitvergleich umfassend diskutiert.

**Beschreibung der Basisstichprobe „Zeitarbeitnehmer 2019“** Die soziodemografischen Merkmale der im Jahr 2019 befragten Zeitarbeitnehmer sind in der nachfolgenden Tabelle (Tabelle 9) zusammengefasst. Knapp 60 Prozent der Befragungsteilnehmer sind Männer. Diese Geschlechtsstruktur bildet die vorherrschenden Geschlechterverhältnisse in der gesamtdeutschen Zeitarbeitnehmerpopulation sehr gut ab, da Männer auch hier die Mehrheit (71 Prozent) der Zeitarbeitnehmer stellen (Bundesagentur für Arbeit, 2020).

Fast die Hälfte der Befragungsteilnehmer gibt ein Alter von über 45 Jahren an, während ungefähr ein Drittel das Alter auf maximal 35 Jahre beziffert. Im Gegensatz hierzu sind Zeitarbeitnehmer in der gesamtdeutschen Zeitarbeitnehmerpopulation allgemein überwiegend jung: Nur jeder achte Zeitarbeitnehmer ist 55 Jahre und älter, wohingegen nahezu jeder zweite Zeitarbeitnehmer jünger als 35 Jahre ist (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Ein Grund für diese altersstrukturelle Abweichung zwischen der vorliegenden Stichprobe und der gesamtdeutschen Situation könnte sein, dass ältere Beschäftigte tendenziell häufiger an größeren Befragungsstudien teilnehmen als jüngere Alterskohorten.

Diese Tendenz gilt besonders für Männer, welche wie oben beschrieben, das Gros der Zeitarbeitnehmer ausmachen. Mit knapp 90 Prozent hat eine deutliche Mehrzahl der Befragungsteilnehmer eine deutsche Staatsbürgerschaft. In der gesamtdeutschen Zeitarbeitnehmerpopulation besitzt mehr als jeder dritte Zeitarbeitnehmer einen ausländischen Pass (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Dieser fast dreifach

## Befragungsergebnisse

### Befragte Zeitarbeitnehmer

Insgesamt nahmen 1437 TK-versicherte Beschäftigte der Zeitarbeitsbranche an der Befragung im Jahr 2019 teil. Dies waren vorwiegend deutsche Männer über 45 Jahre aus Westdeutschland mit einer Hochschulreife, einem anerkannten Berufsabschluss und einer gewerblichen Tätigkeit.

so hohe Anteil im Vergleich zur vorliegenden Stichprobe lässt sich vermutlich damit erklären, dass für die Befragung ausreichend gute Deutschkenntnisse erforderlich waren. Es ist daher anzunehmen, dass die kürzlich geflüchteten asylsuchenden Personen, die einen stark wachsenden Anteil an den ausländischen Zeitarbeitnehmern in Deutschland heutzutage ausmachen (Bundesagentur für Arbeit, 2020), nicht unter den Befragungsteilnehmern vertreten sind.

Darüber hinaus ist für die genannte Abweichung sicherlich auch ein Grund, dass der Anteil an ausländischen Bürgern unter Mitgliedern der Techniker Krankenkasse generell sehr gering ist (10,8 Prozent zum Stichtag 1. Februar 2019).

Rund vier von fünf der befragten Zeitarbeitnehmer wohnen in Westdeutschland. Diese Mehrheit lässt sich unter anderem damit erklären, dass Westdeutschland mit zehn Bundesländern ein größeres Einzugsgebiet mit allgemein mehr Erwerbstätigen (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2019) umfasst als Ostdeutschland. So spiegelt sich die unterschiedliche Wirtschaftskraft zwischen West- und Ostdeutschland beziehungsweise den einzelnen Bundesländern im Wohnort der Befragungsteilnehmer wider. Jeder zweite befragte Zeitarbeitnehmer gibt an, entweder in Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Bayern, Hessen oder Niedersachsen zu wohnen. Dies entspricht auch der Verteilung der gesamtdeutschen Zeitarbeitnehmerpopulation (Bundesagentur für Arbeit Statistik, 2019).

Hinsichtlich der Schul- und Berufsausbildung der Befragungsteilnehmer zeigt sich, dass nahezu die Hälfte die Hochschulreife als höchsten erreichten Schulabschluss besitzt und fast zwei Drittel über einen anerkannten Berufsabschluss als höchsten erreichten Ausbildungsabschluss verfügen. Diese berufsbezogene Qualifikationsstruktur bildet die Verhältnisse der gesamtdeutschen Zeitarbeitnehmerpopulation einerseits gut ab, da in Deutschland insgesamt 59 Prozent der Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche einen anerkannten Berufsabschluss haben. Andererseits besteht jedoch mit 29,9 Prozent ein deutlich höherer Akademikeranteil unter den befragten Zeitarbeitnehmern, als es unter Zeitarbeitnehmern in der deutschen Erwerbsbevölkerung (zehn Prozent) der Fall ist (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Im Umkehrschluss

besitzen bei den befragten Beschäftigten in Zeitarbeitsverhältnissen lediglich 8,1 Prozent keinen Berufsabschluss, wohingegen dieser Anteil in der gesamtdeutschen Zeitarbeitnehmerpopulation bei 31 Prozent liegt (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Eine Erklärung für diese Diskrepanz ist, dass höher qualifizierte Berufe im Berufsspektrum der Mitglieder der Techniker Krankenkasse überrepräsentiert sind und somit auch verhältnismäßig häufiger für die Teilnahme an der vorliegenden Umfrage kontaktiert wurden.

Etwas mehr als die Hälfte der Befragungsteilnehmer gehen einer gewerblichen Tätigkeit nach, und 84,4 Prozent aller befragten Zeitarbeitnehmer üben diese Tätigkeit als Vollzeitbeschäftigung aus. Dieses Ergebnis deckt sich mit der Statistik zur gesamtdeutschen Zeitarbeitnehmerpopulation: Der überwiegende Anteil der Zeitarbeitnehmer ist in Produktionsberufen tätig, und 84 Prozent sind vollzeitbeschäftigt (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Die in Zeitarbeit ausgeübte Tätigkeit stellt somit sowohl in der vorliegenden Stichprobe als auch allgemein unter deutschen Zeitarbeitnehmern deren Hauptbeschäftigung dar.

Knapp 60 Prozent der befragten Zeitarbeitnehmer geben an, innerhalb eines Jahres ihren Einsatzort zu wechseln. Ungefähr ein Drittel aller Befragungsteilnehmer wechselt den Einsatzort durchschnittlich ein- oder zweimal jährlich, während 26,2 Prozent ihren Einsatzort sogar mehr als zweimal pro Jahr wechseln müssen. Dass zwei von fünf Zeitarbeitnehmern ihren Einsatzort durchschnittlich im Jahr nicht zu wechseln scheinen, lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass ein Zeitarbeitnehmer von Gesetzeswegen her bis zu 18 Monate an einen Betrieb ausgeliehen werden und mit einer anschließenden Unterbrechung von drei Monaten und einem Tag erneut an denselben Betrieb überlassen werden darf (§1 Absatz 1b AÜG). Nahezu zwei Drittel der Befragungsteilnehmer sagen, dass die Ausübung des Zeitarbeitsverhältnisses eine freiwillige Entscheidung ist.



## Soziodemografie der Basisstichprobe: Zeitarbeitnehmer 2019

Merkmal	Ausprägung	Anteil an Gesamtstichprobe (N = 1437)
Geschlecht	Frauen	40,9 %
	Männer	59,1 %
Alter	bis 25 Jahre	7,2 %
	26 bis 35 Jahre	26,1 %
	36 bis 45 Jahre	19,4 %
	über 45 Jahre	47,3 %
Staatsangehörigkeit	Deutsche	86,7 %
	Ausländer	13,3 %
Wohnsitz	Westdeutschland	81,5 %
	Ostdeutschland	18,5 %
Schulabschluss	kein Schulabschluss	2,2 %
	Haupt-/Volksschule beziehungsweise Abschluss nach der 9. Klasse	15,5 %
	Mittlere Reife beziehungsweise Abschluss nach der 10. Klasse	35,7 %
	Abitur beziehungsweise Hochschulreife	46,6 %
Ausbildungsabschluss	ohne Berufsabschluss	8,1 %
	anerkannter Berufsabschluss	62,1 %
	akademischer Berufsabschluss	29,9 %
Tätigkeitsprofil	gewerbliche Tätigkeit	55,9 %
	verwaltende-/Bürotätigkeit	44,1 %
Arbeitszeitmodell	Vollzeit	84,4 %
	Teilzeit	15,6 %
Einsatzortwechsel	kein Wechsel	41,3 %
	ein Wechsel	22,5 %
	zwei Wechsel	10,0 %
	mehr als zwei Wechsel	26,2 %
Freiwilligkeit des Zeitarbeitsverhältnisses	freiwillige Entscheidung	64,4 %
	unfreiwillige Entscheidung	35,6 %

Tabelle 9 (N umfasst alle Befragungsteilnehmer unabhängig davon, ob eine Angabe zum Merkmal gemacht wurde. Prozentangaben sind nur die gültigen Prozente.)

**Beschreibung der Vergleichsstichproben „Nicht-Zeitarbeitnehmer 2019“ und „Zeitarbeitnehmer 2008“**

Die Ergebnisse der im Jahr 2019 befragten Zeitarbeitnehmer werden im nächsten Kapitel mit den Ergebnissen von zwei Vergleichsstichproben (Nicht-Zeitarbeitnehmer 2019 und Zeitarbeitnehmer 2008) in Bezug gesetzt. Bevor im Weiteren die alters- und geschlechtsstandardisierten Analyseergebnisse vorgestellt werden, soll hier zunächst ein Überblick über die ursprüngliche Geschlechts- und Altersstruktur in den beiden Vergleichsstichproben gegeben werden. Die geschlechts- und altersbezogene Zusammensetzung der drei Stichproben ist in Abbildung 9 und Abbildung 10 dargestellt. Hinsichtlich ihrer Geschlechtsstruktur ähneln sie sich, da Männer mit deutlich mehr als 50 Prozent jeweils die Mehrheit der Befragten ausmachen. In der Vorgängerstudie zur Zeitarbeit war diese Mehrheit jedoch besonders ausgeprägt, denn hier entfiel ein Anteil von 67,1 Prozent von allen Befragungsteilnehmern auf männliche Zeitarbeitnehmer.

Ein Vergleich der Altersstruktur zeigt, dass Beschäftigte der älteren Altersgruppen (ab 36 beziehungsweise 39 Jahre und älter) in allen drei Stichproben stärker unter den Befragungsteilnehmern vertreten sind. Die Diskrepanz zwischen den Alterskohorten ist besonders in der aktuellen Stichprobe der Zeitarbeitnehmer 2019 auffällig, bei der zwei Drittel der Befragten der älteren Altersgruppe angehören. Insgesamt lässt sich daher festhalten, dass sich alle drei Stichproben zwar tendenziell aus männlichen und älteren Beschäftigten zusammensetzen, jedoch diese Tendenz jeweils in stark unterschiedlichem Ausmaß auftritt.

**Geschlechtsstruktur der Stichproben**

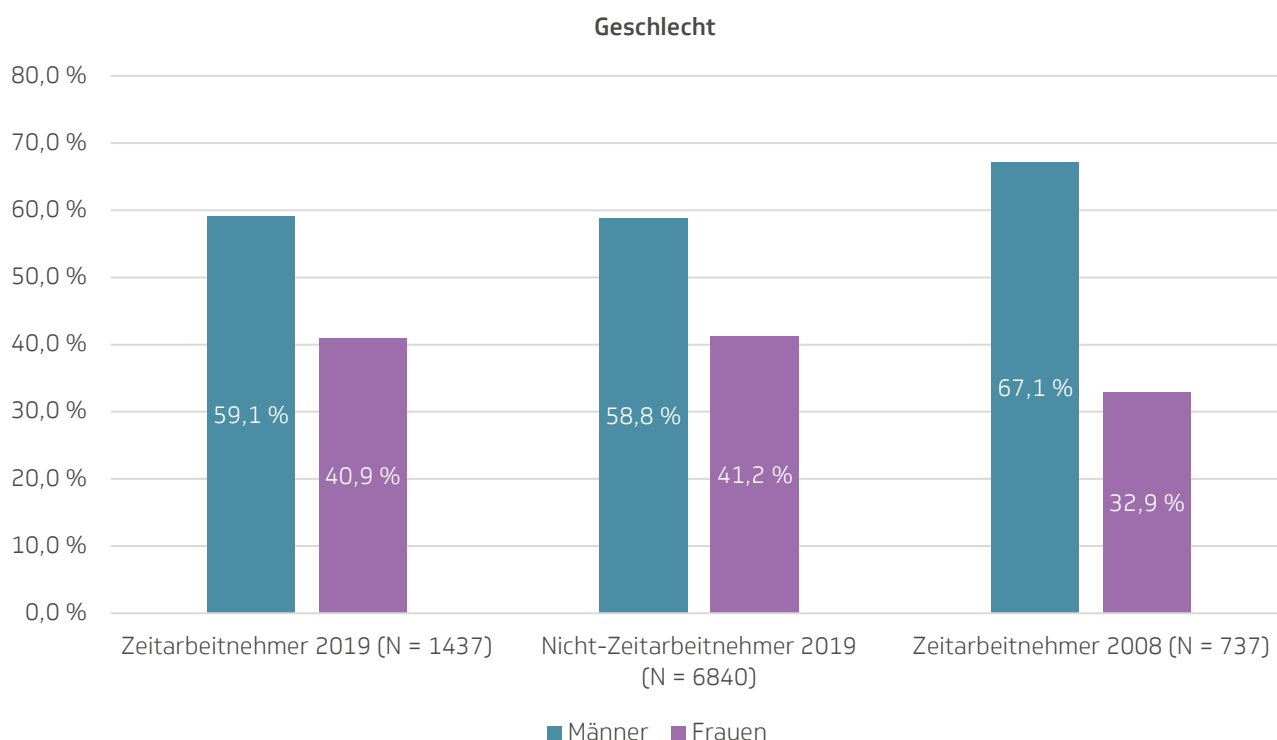


Abbildung 9 (N umfasst alle Befragungsteilnehmer der jeweiligen Stichprobe unabhängig davon, ob eine Angabe zum Merkmal gemacht wurde. Prozentangaben sind nur die gültigen Prozente.)

## Altersstruktur der Stichproben

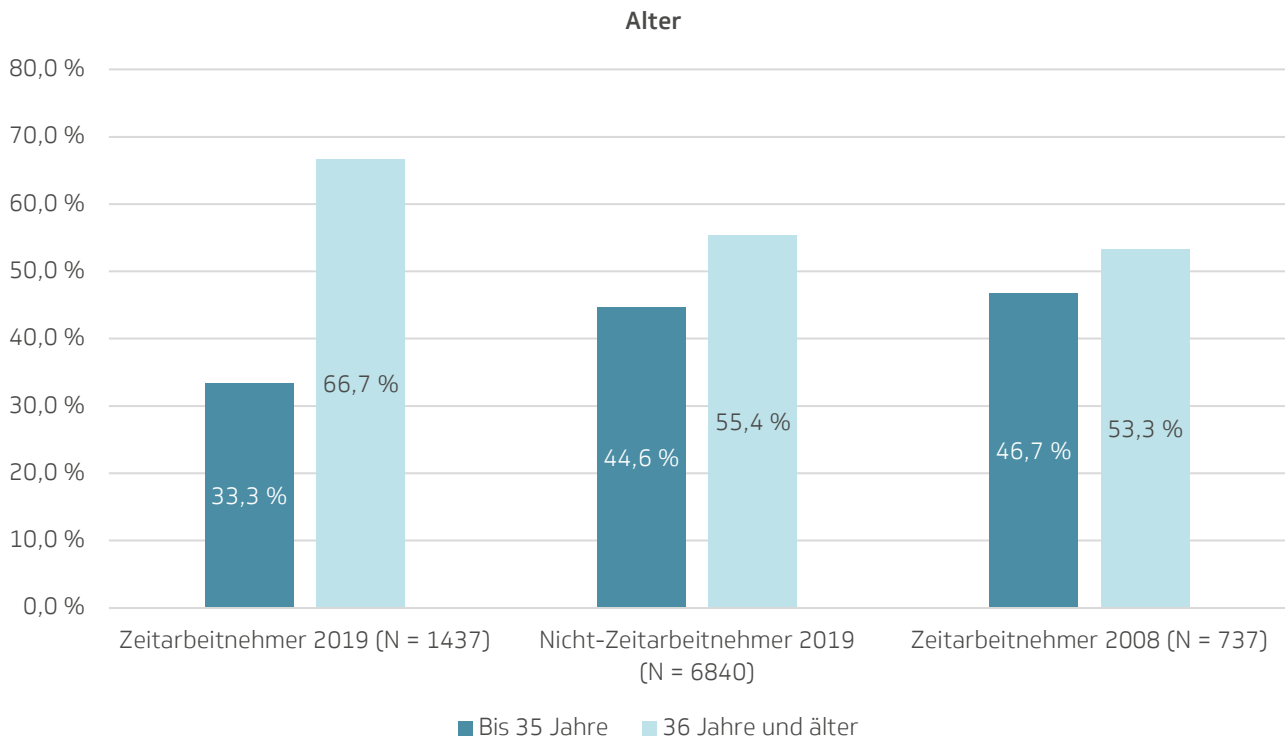


Abbildung 10 (N umfasst alle Befragungsteilnehmer der jeweiligen Stichprobe unabhängig davon, ob eine Angabe zum Merkmal gemacht wurde. Prozentangaben sind nur die gültigen Prozente. Aufgrund der Datenstruktur sind die Alterskategorien bei den Nicht-Zeitarbeitnehmern 2019 als „Bis 39 Jahre“ und „40 Jahre und älter“ zu verstehen.)

### Analyseergebnisse zu Belastungen und Beanspruchungen von Beschäftigten der Zeitarbeitsbranche im Querschnitts- und Zeitvergleich

Die Analyseergebnisse werden in diesem Kapitel für jeden Themenbereich des Fragebogens (vergleiche Tabelle 10) gemäß der folgenden zweiteiligen Struktur dargestellt: Im ersten Schritt werden für jede Fragestellung des jeweiligen Themenbereichs zunächst die Ergebnisse für die Basisstichprobe (Zeitarbeitnehmer 2019) in ihrer Gesamtheit deskriptiv skizziert. Im zweiten Schritt werden die Ergebnisse der Basisstichprobe mit den Ergebnissen der beiden Vergleichsstichproben (Nicht-Zeitarbeitnehmer 2019 und Zeitarbeitnehmer 2008) in Zusammenhang gesetzt. Es findet hierbei für jede Fragestellung stets erst der Querschnittsvergleich zu den Nicht-Zeitarbeitnehmern 2019 und anschließend der zeitliche Vergleich zu den Zeitarbeitnehmern 2008 statt. Die Vorläuferbefragung aus 2008 wurde zu einem Zeitpunkt durchgeführt, als die Wirtschafts- und Finanzkrise bereits

spürbare Auswirkungen hatte. Diesen Umstand gilt es bei der Interpretation der zeitlichen Vergleiche zu berücksichtigen. Welche Belastungs- und Beanspruchungsfaktoren aufgrund der Fragebogenkonzeption (vergleiche „Methodische Hinweise“ unter [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031464) im Querschnitt beziehungsweise im Zeitverlauf analysiert werden konnten zeigt die unterschiedliche Einfärbung der Fragenbogeninhalte in Tabelle 10. Unterschiede im Antwortverhalten in Abhängigkeit von soziodemografischen Merkmalen werden für die Basisstichprobe ergänzend nur dann diskutiert, wenn sie sich in der Datenanalyse als statistisch signifikant erweisen und vor dem Hintergrund bestehender wissenschaftlicher Erkenntnisse inhaltlich relevant sind. Da in allen Auswertungen stets nur gültige Antworten berücksichtigt wurden, sind in den Ergebnisdarstellungen keine Anteile für „fehlende Angaben“ vorzufinden.

Inhaltlicher Überblick zur Befragung mit Zeitarbeitnehmern 2019

Gesundheitsmodellebene	Themenbereich	Frageninhalt
Belastungen	Arbeitsinhalt/-aufgabe	Vorhersehbarkeit der Arbeit
		Rollenklarheit
		Rollenkonflikte
		Einfluss bei der Arbeit
		Abwechslungsreichtum der Aufgaben
		Vielseitigkeit der Tätigkeit
		Notwendigkeit für das Erlernen neuer Dinge
		Passung zwischen Tätigkeit und eigenen Vorstellungen/Erwartungen
		Passung zwischen Entwicklungsmöglichkeiten und eigenen Vorstellungen
	Arbeitsorganisation	quantitative Anforderungen
		Spielraum bei der Pausen- und Urlaubsgestaltung
		Unterstützung bei der Arbeit
		Unterstützung bei der Einarbeitung am Arbeitsplatz
		Passung zwischen Tätigkeit und Schul-/ Berufsausbildung
		Passung zwischen Einkommen und eigenen Vorstellungen
	soziale Beziehungen	Führungsqualität des Vorgesetzten
		Wertschätzung durch den Vorgesetzten
		Feedback
		Gemeinschaftsgefühl
Arbeitsumgebung	äußere Belastungen	
	Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsstätte	
Beanspruchungen	gesundheitliches Befinden und Verhalten	körperliche Beschwerden
		kognitive Stresssymptome
		Schlafverhalten
		Präsentismus
		subjektiver Gesundheitszustand
		körperliches Allgemeinbefinden
		psychisches Allgemeinbefinden
		gesamthafte Belastung durch die Arbeitssituation
	arbeitssituative Bewertung	gesamthafte Bewertung der gegenwärtigen Arbeitssituation
		Zufriedenheit mit der Arbeitssituation
		Wichtigkeit von Veränderungen der Arbeitssituation

Tabelle 10 (In hellem Eisblau eingefärbte Fragebogeninhalte werden im Querschnitt (das heißt Vergleich zwischen Zeitarbeitnehmern und Nicht-Zeitarbeitnehmern im Jahr 2019) analysiert. In hellem Aqua eingefärbte Fragebogeninhalte werden als Trend über die Zeit (das heißt, Vergleich zwischen Zeitarbeitnehmern im Jahr 2019 und im Jahr 2008 untersucht.)

**Themenbereich: Arbeitsinhalt und -aufgabe** Ein essenzieller Bestandteil jeder Arbeitstätigkeit und somit auch ein möglicher gesundheitlicher Belastungsfaktor ist der Arbeitsinhalt beziehungsweise die Arbeitsaufgabe. Tabelle 11 und Tabelle 12 zeigen die konkreten Fragestellungen hinter diesem Themenbereich ebenso wie die nach Geschlecht und Alter standardisierten Antworthäufigkeiten.

Hinsichtlich der Vorhersehbarkeit der Arbeit äußert jeder dritte Zeitarbeitnehmer im Jahr 2019, dass er in einem „sehr hohen“ oder „hohen Maß“ rechtzeitig Informationen erhält. Jeder Zweite sagt aus, dass ihm in einem „sehr hohen“ oder „hohen Maß“ ausreichend Informationen zuteilwerden. Beschäftigte außerhalb der Zeitarbeitsbranche scheinen die Vorhersehbarkeit ihrer Arbeit in nahezu identischem Ausmaß zu empfinden (vergleiche Tabelle 11). Diese Ergebnisse in Bezug auf die Rechtzeitigkeit und Vollständigkeit der Informationsweitergabe decken sich mit den Auswertungen des TK-Gesundheitsreports 2009, wonach Arbeitnehmer in Zeitarbeitsverhältnissen nicht stärker von informativen Defiziten berichten als regulär beschäftigte Arbeitnehmer. Im Gegensatz hierzu kommen Studien der BAuA (2014 und 2016) zu dem Schluss, dass Zeitarbeitnehmer etwas häufiger als Nicht-Zeitarbeitnehmer unzureichend und nicht rechtzeitig über die Tätigkeit selbst sowie Entscheidungen, Veränderungen und Zukunftspläne am Arbeitsplatz informiert werden.

Eine Erklärung für diesen leichten Unterschied könnte sein, dass sich insbesondere unter den im Jahr 2019 befragten TK-versicherten Zeitarbeitnehmern verhältnismäßig viele ältere Beschäftigte befinden. Aufgrund ihres bereits bestehenden Erfahrungs- und Wissensschatzes genügen diesen eventuell weniger Informationen, und der Umgang mit fremden Informations- und Kommunikationsstrukturen in den unterschiedlichen Einsatzbetrieben fällt ihnen leichter, sodass ihre Bewertungen im Vergleich mit der tendenziell jüngeren Gesamtheit von Zeitarbeitnehmern positiver ausfallen. Zudem deuten die Ergebnisse der BAuA (2016) über die Zeit hinweg auf eine Annäherung der Empfindungen hinsichtlich der Vorhersehbarkeit der Arbeit zwischen Zeitarbeitnehmern und Nicht-Zeitarbeitnehmern hin. Es darf also davon ausgegangen werden, dass Beschäftigte heutzutage unabhängig von der Existenz eines Zeitarbeitsverhältnisses vergleichbar in die Informationsstrukturen im Betrieb miteingebunden werden.

Passend zu diesem Muster schätzen zwei Drittel der Beschäftigten inner- und außerhalb der Zeitarbeitsbranche im Jahr 2019 die Klarheit ihrer Arbeitsziele, ihres Verantwortungsbereichs und der Erwartungshaltung des Einsatzbetriebs als „hoch“ oder „sehr hoch“ ein (vergleiche Tabelle 11). Zwar scheint die Rollenklarheit damit weitestgehend am Arbeitsplatz gegeben zu sein, jedoch zeigen sich trotzdem bei Zeitarbeitnehmern wie auch Nicht-Zeitarbeitnehmern Rollenkonflikte. So gibt ungefähr jeder fünfte befragte Zeitarbeitnehmer an, eher mit widersprüchlichen Anforderungen konfrontiert zu sein sowie unnötige Dinge oder Dinge, die eigentlich auf andere Art und Weise getan werden sollten, tun zu müssen.

#### Befragungsergebnisse

## Arbeitsinhalt und -aufgabe

Vorhersehbarkeit, Rollenklarheit, Abwechslungsreichtum, Vielseitigkeit und Lernanforderungen sind gemäß der Befragungsergebnisse arbeitsinhaltsbezogene Ressourcen für Zeitarbeitnehmer. Geringe Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten scheinen für sie hingegen Belastungsquellen zu sein.

Beschäftigte in Zeitarbeitsverhältnissen sind dabei leicht stärker mit Rollenkonflikten konfrontiert als die Nicht-Zeitarbeitnehmer (vergleiche Tabelle 11), was mit den geringeren Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der Zeitarbeitnehmer bei der Arbeit zusammenhängen könnte. So äußert nur ungefähr jeder dritte Zeitarbeitnehmer, aber jeder zweite Nicht-Zeitarbeitnehmer, „immer“ oder „oft“ Einfluss auf Entscheidungen und Arbeitsinhalte ausüben zu können.

Die Arbeitsmenge können beide Beschäftigtengruppen allgemein weniger mitbeeinflussen. Unter den Zeitarbeitnehmern ist es nicht einmal jeder Vierte und unter den Nicht-Zeitarbeitnehmern ist es knapp jeder Dritte, der „immer“ oder „oft“ Einfluss auf die Arbeitsmenge hat, die ihm übertragen wird (vergleiche Tabelle 11). Diese Analyseergebnisse unterstützen die Erkenntnis vieler anderer Studien (BAuA, 2014, 2016, 2018; Becker & Engel, 2015; TK, 2009), wonach Beschäftigte in der Zeitarbeitsbranche merklich weniger Handlungs-, Entscheidungs-, und Kontrollspielraum als regulär abhängig beschäftigte Arbeitnehmer haben. Die Arbeitsdurchführung (zum Beispiel Zeit, Leistung oder Stückzahl) wird ihnen häufiger vorgeschrieben, und sie können seltener ihre Arbeit selbst planen und einteilen. Gründe für die geringeren Einflussmöglichkeiten der Zeitarbeitnehmer bei ihrer Arbeit sind sicherlich, dass sie häufiger als Nicht-Zeitarbeitnehmer Helfertätigkeiten besetzen, nur kurz an einem Einsatzort Arbeit ausüben und tendenziell eher monotone Aufgaben in ständig wiederkehrenden Arbeitsvorgängen in Einsatzbetrieben des produzierenden Gewerbes erledigen (BAuA, 2014, 2016, 2018; Bundesagentur für Arbeit, 2020).

Trotz dieser in Teilen vorherrschenden Monotonie beurteilen rund zwei Drittel der befragten Zeitarbeitnehmer im Jahr 2019 ihre Tätigkeit als „sehr“ beziehungsweise „ziemlich“ abwechslungsreich und vielseitig. Seit der TK-Studie mit Zeitarbeitnehmern im Jahr 2008 haben der Abwechslungsreichtum und die Vielseitigkeit stark zugenommen, denn es sind heute ungefähr zehn Prozent mehr Zeitarbeitnehmer, die ihre Tätigkeit als abwechslungsreich und vielseitig bezeichnen. Die subjektive Belastung, die weniger als ein Drittel der Zeitarbeitnehmer 2019 durch mangelnde Abwechslung und Vielseitigkeit bei der Arbeit offenbar verspürt, ist analog dazu um zwischen zwei bis vier Prozentpunkte geringfügig gestiegen (vergleiche Tabelle 12). Ein ähnlicher Belastungsanstieg über die Zeit zeigt sich auch bei den Zeitarbeitnehmern hinsichtlich der Notwendigkeit, Neues bei ihrer Arbeit zu lernen. Jedoch sind es heute wie vor zehn Jahren mehr als drei Viertel der Zeitarbeitnehmer, die sich „kaum“ oder „überhaupt nicht“ dadurch belastet fühlen, bei ihrer Arbeit Neues erlernen zu müssen.

Insgesamt gibt leicht mehr als die Hälfte der befragten Beschäftigten in Zeitarbeitsverhältnissen in den Jahren 2019 und 2008 an, dass ihre Arbeit das stetige Erlernen neuer Dinge erfordert (vergleiche Tabelle 12).

Diese hohe Prävalenz von Abwechslungsreichtum, Vielseitigkeit und Lernanforderungen bei den Arbeitsaufgaben von Zeitarbeitnehmern ist nicht verwunderlich, da der der Zeitarbeit inhärente ständige Wechsel von Einsatzorten mit stetig neuen und unterschiedlichen Organisationsstrukturen, betrieblichen Kommunikationswegen, Arbeitsprozessen, Tätigkeitsanforderungen und veränderten Umgebungseinflüssen einhergeht und eine permanente Anpassung an diese erfordert (BAuA, 2012). Eine Studie der BAuA (2016) kommt zu dem scheinbar gegenteiligen Ergebnis, wonach Zeitarbeitnehmer eher weniger mit neuen Aufgaben konfrontiert sind und Neues ausprobieren beziehungsweise an der Verfahrensverbesserung mitwirken können. Diese Diskrepanz in den Ergebnissen könnte damit zu erklären sein, dass sich in der recht kleinen Stichprobe (n = 438) der BAuA Studie (2016) vermehrt Zeitarbeitnehmer befanden, die selten ihren Einsatzort wechseln oder immer wieder für dieselben Aufgaben an unterschiedliche Einsatzbetriebe entliehen werden. Demgegenüber gaben von den befragten TK-versicherten Zeitarbeitnehmern immerhin knapp 60 Prozent an, mindestens einmal jährlich den Einsatzort zu wechseln (vergleiche. Tabelle 9).

Eine Passung zwischen der Zeitarbeitstätigkeit und den eigenen Vorstellungen und Erwartungen liegt bei den meisten Zeitarbeitnehmern im Jahr 2019 vor. Diese Passung hat sich über die Zeit deutlich verbessert, da in 2019 nahezu zwei Drittel und in 2008 lediglich knapp weniger als die Hälfte äußern, dass ihre jetzige Tätigkeit „sehr“ oder „ziemlich“ ihren Vorstellungen und Erwartungen entspricht.

Die wahrgenommene Belastung aufgrund einer möglichen fehlenden Passung hat sich demzufolge ebenfalls reduziert, sodass sie im Jahr 2019 bei zwei Drittel der befragten Zeitarbeitnehmer „kaum“ oder „überhaupt nicht“ ausgeprägt ist (vergleiche Tabelle 12).

Eine Erklärung für die auffällige Verbesserung in der allgemeinen Passung zwischen der Tätigkeit und den eigenen Vorstellungen beziehungsweise Erwartungen könnten eine verbesserte Platzierung der Zeitarbeitnehmer gemäß deren Eignung und Qualifikation durch die Verleihbetriebe (siehe auch Unterkapitel „Arbeitsorganisation“) ebenso wie eine verstärkte Abstimmung zwischen Verleihbetrieben und Zeitarbeitnehmern sein. Denn in der Vergangenheit hat es eine Vielzahl an Maßnahmen und Angeboten in der Zeitarbeitsbranche (zum Beispiel von der BAuA fachlich begleitete Projekte wie GEZA und GRAzil [BAuA, 2014] oder von der VBG angebotene Präventionsaktivitäten [VBG, 2019]) gegeben, mit dem Ziel, eine engere Kommunikation und klarere Absprachen im Dreiecksverhältnis zwischen Verleihbetrieben, Einsatzbetrieben und Zeitarbeitnehmern zu fördern.

Ein eindeutig negativeres Bild zeigen die Ergebnisse zur Passung zwischen den Entwicklungsmöglichkeiten und den eigenen Vorstellungen der Zeitarbeitnehmer. In 2019 wie auch in 2008 berichten zwei Drittel der befragten Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche, dass die Entwicklungsmöglichkeiten „kaum“ oder „überhaupt nicht“ ihren Wünschen entsprechen (vergleiche Tabelle 12). Aufgrund der auf 18 Monate begrenzten Überlassungsdauer eines Zeitarbeitnehmers an einen Einsatzbetrieb ist es nicht verwunderlich, dass Zeitarbeitnehmer weniger, seltener oder gar nicht im Vergleich zu Nicht-Zeitarbeitnehmern an Entwicklungsgesprächen und Weiterbildungsmaßnahmen der Einsatzbetriebe partizipieren (Schmucker, 2019). Knapp die Hälfte der Zeitarbeitnehmer stuft den Mangel an Entwicklungsmöglichkeiten daher nach wie vor als „ziemlich“ oder „sehr“ belastend ein. Diese Ergebnisse decken sich mit Befunden vorheriger Studien (Becker & Engel, 2015; Schmucker, 2019; TK, 2009), wonach Weiterbildungsangebote gar nicht oder in nur sehr geringem Umfang Zeitarbeitnehmern zur Verfügung stehen und somit unzureichende Entwicklungsmöglichkeiten einen entscheidenden Belastungsfaktor für diese Arbeitnehmergruppe darstellen.

### Zusammenfassung aller Befragungsergebnisse zum Themenbereich „Arbeitsinhalt/-aufgabe“

Frageformulierung	Zeitarbeitnehmer 2019 (1320 ≤ N ≤ 1368)		Nicht-Zeitarbeitnehmer 2019 (1569 ≤ N ≤ 5661)	
	in (sehr) hohem Maß	in (sehr) geringem Maß	in (sehr) hohem Maß	in (sehr) geringem Maß
<b>Vorhersehbarkeit der Arbeit</b>				
Werden Sie rechtzeitig im Voraus über Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz informiert, zum Beispiel über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft?	36,8 %	31,8 %	37,5 %	23,0 %
Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	51,3 %	15,1 %	47,9 %	11,4 %
<b>Rollenklarheit</b>				
Gibt es klare Ziele für Ihre Arbeit?	67,1 %	7,8 %	64,0 %	8,1 %
Wissen Sie genau, welche Dinge in Ihren Verantwortungsbereich fallen?	71,0 %	8,7 %	71,9 %	7,5 %
Wissen Sie genau, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird?	75,0 %	6,6 %	74,3 %	5,8 %

Frageformulierung	Zeitarbeitnehmer 2019 (1320 ≤ N ≤ 1368)		Nicht-Zeitarbeitnehmer 2019 (1569 ≤ N ≤ 5661)	
	in (sehr) hohem Maß	in (sehr) geringem Maß	in (sehr) hohem Maß	in (sehr) geringem Maß
<b>Rollenkonflikte*</b>				
Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?	17,1 %	46,9 %	13,9 %	48,2 %
Müssen Sie manchmal Dinge tun, die eigentlich auf andere Weise getan werden sollten?	21,8 %	44,3 %	17,9 %	41,9 %
Müssen Sie manchmal Dinge tun, die Ihnen unnötig erscheinen?	23,0 %	42,5 %	16,6 %	45,0 %
<b>Einfluss bei der Arbeit</b>	immer/oft	selten/(fast) nie	immer/oft	selten/(fast) nie
Haben Sie großen Einfluss auf Entscheidungen, die Ihre Arbeit betreffen?	31,3 %	41,3 %	51,7 %	20,1 %
Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?	22,1 %	54,5 %	31,7 %	37,1 %
Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun?	37,9 %	37,8 %	57,0 %	17,7 %

Tabelle 11 (Prozentangaben stellen standardisierte Ergebnisse dar und sind gültige Prozente. „N“ beschreibt die Anzahl der gültigen Antworten. \* = negative Polung der Antwortskalierung, weswegen zustimmendes Antwortverhalten inhaltlich als negativ zu interpretieren ist. Es liegen keine Werte für die Vergleichsgruppe der Zeitarbeitnehmer 2008 vor.)

**Zusammenfassung aller Befragungsergebnisse zum Themenbereich „Arbeitsinhalt/-aufgabe“**

Frageformulierung	Zeitarbeitnehmer 2019 (1320 ≤ N ≤ 1368)		Zeitarbeitnehmer 2008 (677 ≤ N ≤ 709)	
	sehr/ziemlich	kaum/überhaupt nicht	sehr/ziemlich	kaum/überhaupt nicht
<b>Abwechslungsreichtum der Aufgaben</b>				
Bietet Ihre Arbeit abwechslungsreiche Aufgaben?	65,5 %	34,5 %	55,6 %	44,4 %
Fühlen Sie sich dadurch belastet?*	29,1 %	70,9 %	25,4 %	74,6 %
<b>Vielseitigkeit der Tätigkeit</b>				
Würden Sie Ihre Tätigkeit als „vielseitig“ bezeichnen?	66,8 %	33,2 %	56,6 %	43,4 %
Fühlen Sie sich dadurch belastet?*	27,8 %	72,2 %	25,4 %	74,6 %
<b>Notwendigkeit für das Erlernen neuer Dinge</b>				
Müssen Sie zur Ausübung Ihrer Tätigkeit immer wieder Neues dazulernen?	58,5 %	41,5 %	56,3 %	43,7 %
Fühlen Sie sich dadurch belastet?*	23,9 %	76,1 %	17,2 %	82,8 %



Frageformulierung	Zeitarbeitnehmer 2019 (1320 ≤ N ≤ 1368)		Zeitarbeitnehmer 2008 (677 ≤ N ≤ 709)	
	sehr/ziemlich	kaum/überhaupt nicht	sehr/ziemlich	kaum/überhaupt nicht
<b>Passung zwischen Tätigkeit und eigenen Vorstellungen/ Erwartungen</b>				
Entspricht Ihre jetzige Tätigkeit Ihren Vorstellungen und Erwartungen?	63,9 %	36,1 %	48,0 %	52,0 %
Fühlen Sie sich dadurch belastet?*	33,2 %	66,8 %	39,4 %	60,6 %
<b>Passung zwischen Entwicklungsmöglichkeiten und eigenen Vorstellungen</b>				
Entsprechen die derzeitigen Entwicklungsmöglichkeiten an Ihrem Arbeitsplatz Ihren Vorstellungen?	38,7 %	61,3 %	34,0 %	66,0 %
Fühlen Sie sich dadurch belastet?*	45,5 %	54,5 %	44,2 %	55,8 %

Tabelle 12 (Prozentangaben stellen standardisierte Ergebnisse dar und sind gültige Prozente. „N“ beschreibt die Anzahl der gültigen Antworten. \* = negative Polung der Antwortskalierung, weswegen zustimmendes Antwortverhalten inhaltlich als negativ zu interpretieren ist. Es liegen keine Werte für die Vergleichsgruppe der Nicht-Zeitarbeitnehmer 2019 vor.)

Auswertungen der Fragen zum Arbeitsinhalt beziehungsweise zur Arbeitsaufgabe nach Subgruppen machen deutlich, dass Unterschiede im Antwortverhalten der Zeitarbeitnehmer im Jahr 2019 einerseits mit dem Berufsabschluss und dem Tätigkeitsprofil der Befragten zusammenhängen und andererseits mit der Anzahl der Einsatzortwechsel und der Freiwilligkeit der Entscheidung für ein Zeitarbeitsverhältnis. Während Zeitarbeitnehmer ohne Berufsabschluss mehr Vorhersehbarkeit und Rollenklarheit an ihrem Arbeitsplatz wahrnehmen als Zeitarbeitnehmer mit einem anerkannten oder akademischen Abschluss, zeigt sich eine klare Tendenz, dass

die Einflussmöglichkeiten, der Abwechslungsreichtum, die Vielseitigkeit und die Notwendigkeit, Neues zu erlernen, mit einem höheren Berufsabschluss steigen. Ebenfalls wird die Passung zwischen den eigenen Vorstellungen und der Tätigkeit insgesamt sowie den konkreten Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz in der höher qualifizierten Gruppe als besser empfunden. Abbildung 11 und Abbildung 12 illustrieren diese Tendenz beispielhaft an einigen ausgewählten Fragestellungen.

**Rollenklarheit: signifikante Unterschiede nach Berufsabschluss**

Wissen Sie genau, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird?

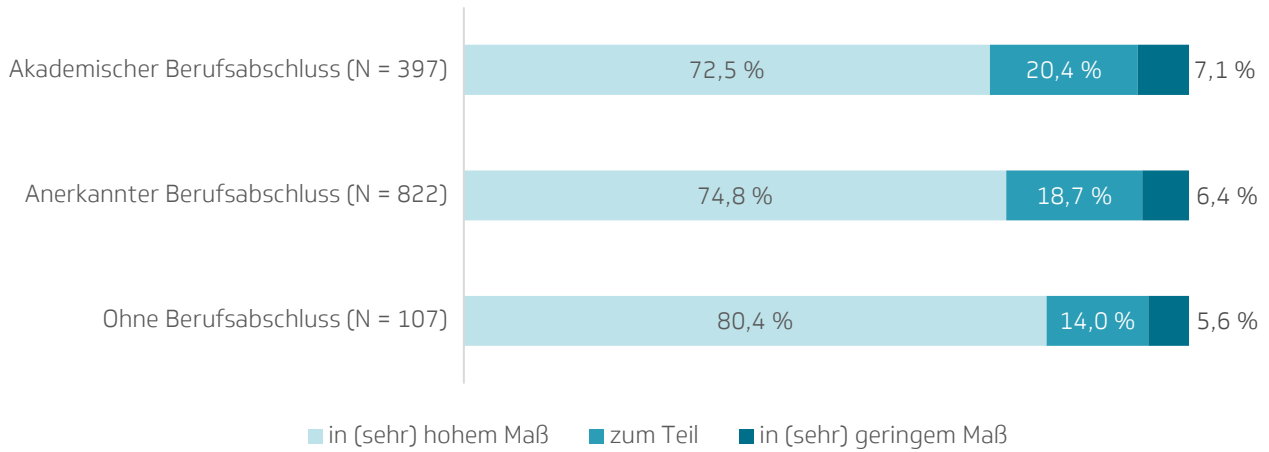


Abbildung 11 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019.)

**Abwechslungsreichtum: signifikante Unterschiede nach Berufsabschluss**

Bietet Ihre Arbeit abwechslungsreiche Aufgaben?

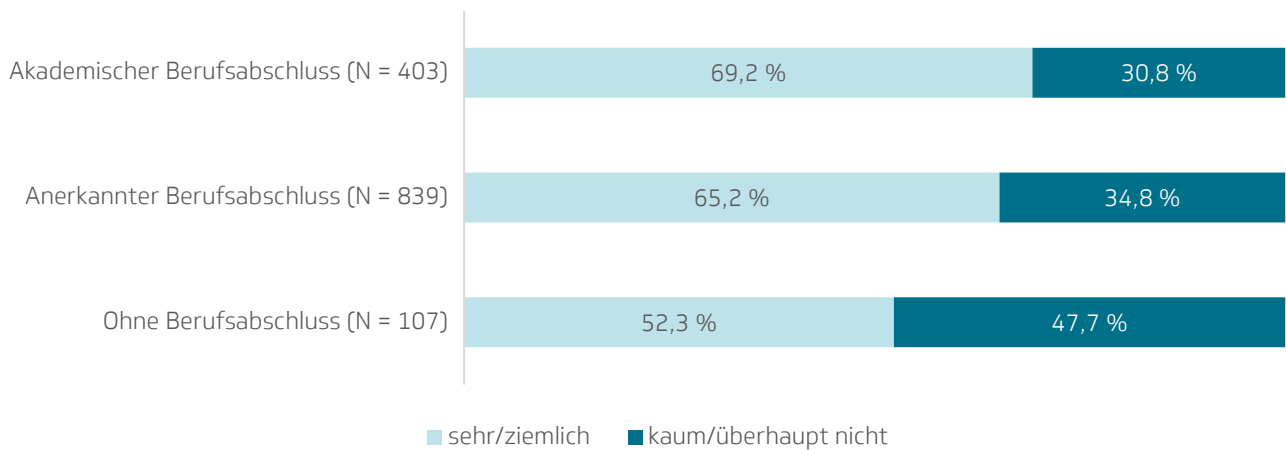


Abbildung 12 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019.)

Dieses Ergebnis rührt vermutlich daher, dass Zeitarbeitnehmer mit einem niedrigerem beziehungsweise keinem Berufsabschluss vermehrt in Helfertätigkeiten eingesetzt werden, bei denen die Art und Weise der Ausübung vorgeschrieben ist und weniger Handlungsfreiraum besteht. Es ist anzunehmen, dass viele dieser Helfertätigkeiten in Industrieunternehmen ausgeübt werden, denn die Daten offenbaren auch, dass Beschäftigte mit einer gewerblichen

Tätigkeit zwar höhere Rollenklarheit jedoch geringere Einflussmöglichkeiten und Lernanforderungen sowie weniger Abwechslungsreichtum und Vielseitigkeit erfahren. Zudem ist sicherlich auch ein Grund, dass Produktionsprozesse eine striktere Arbeitsdurchführung (zum Beispiel Zeit, Leistung oder Stückzahl) als Bürotätigkeiten vorgeben. Beispiele für diesen Trend sind Abbildung 13 und Abbildung 14 zu entnehmen.

### Rollenklarheit: signifikante Unterschiede nach Tätigkeitsprofil

#### Wissen Sie genau, welche Dinge in Ihren Verantwortungsbereich fallen?

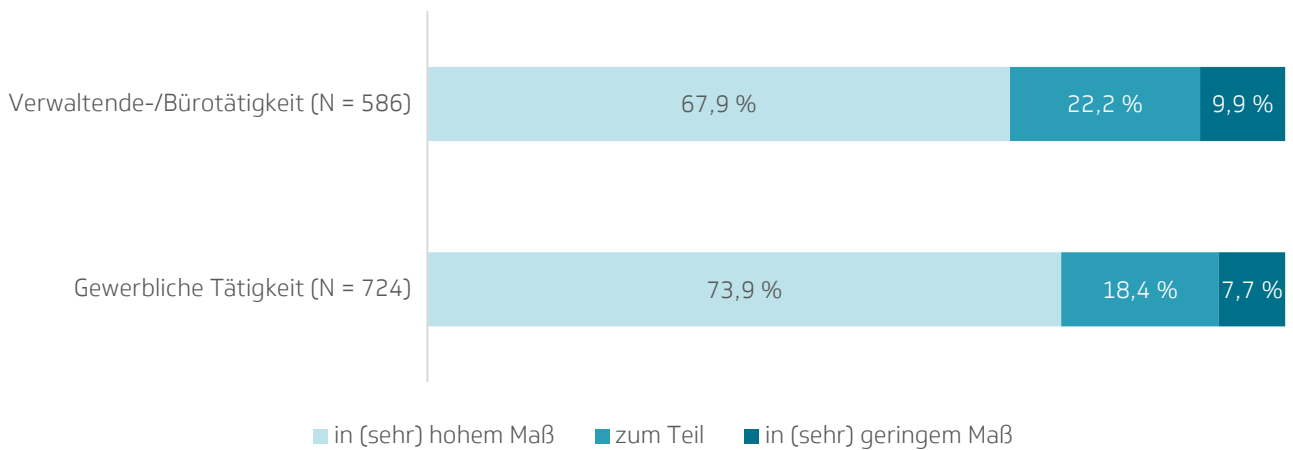


Abbildung 13 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019.)

## Einfluss bei der Arbeit: signifikante Unterschiede nach Tätigkeitsprofil

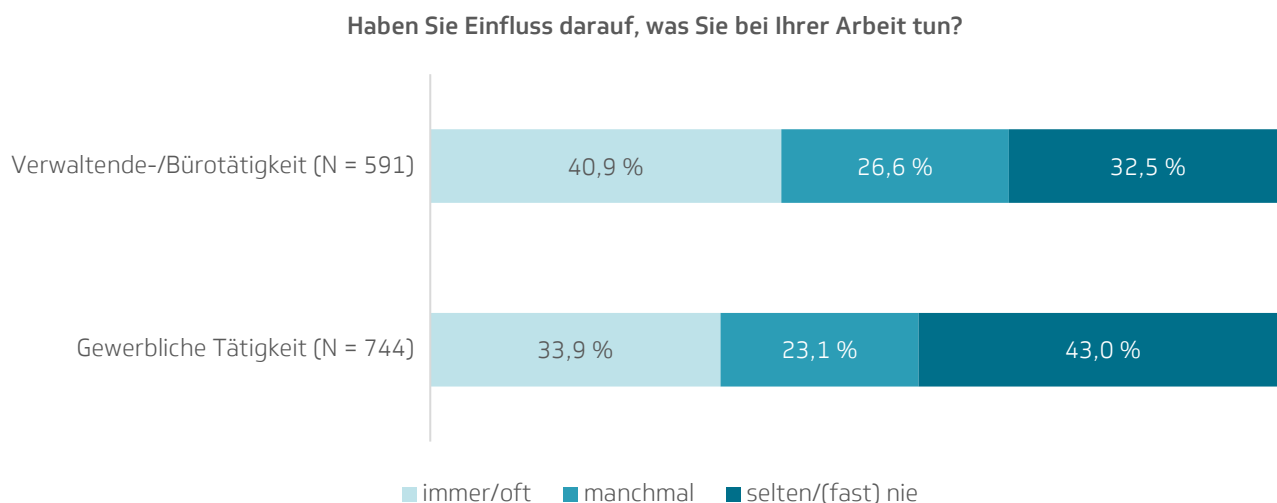


Abbildung 14 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019.)

Des Weiteren lässt sich in den Angaben der Zeitarbeitnehmer erkennen, dass sie die Vorhersehbarkeit, Einflussmöglichkeiten, Rollenklarheit und Rollenkonflikte umso schlechter bewerten, je häufiger sie ihren Einsatzort wechseln. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Integration in Informations- und Bearbeitungsprozesse weniger gut gelingt, je kürzer die Einsatzdauer eines Zeitarbeitnehmers in einem Einsatzbetrieb ist. Darüber hinaus scheint die Belastung für Zeitarbeitnehmer durch eine abwechslungsreiche und vielseitige Tätigkeit, durch die gegebenen Entwicklungsmöglichkeiten sowie durch eine mangelnde Passung zwischen den eigenen Vorstellungen und der Tätigkeit mit der Häufigkeit der Einsatzortwechsel tendenziell zu wachsen. Ein Unterschied in der wahrgenommenen Belastung macht sich insbesondere ab zwei und mehr Wechseln bemerkbar. Denkbar ist, dass die allgemeine Belastung durch die vielen Einsatzortwechsel per se ausschlaggebend ist, da Zeitarbeitnehmer mit mehr Einsatzortwechseln nicht häufiger Abwechslungsreichtum und Vielseitigkeit angeben, sondern diese nur als belastender einstufen (vergleiche Abbildung 15).

Zudem verhindern viele Einsatzortwechsel womöglich, dass sich eine Passung zwischen Vorstellung und Tätigkeit überhaupt einstellen kann. Zuletzt wird über alle abgefragten Dimensionen zum Arbeitsinhalt beziehungsweise zur Arbeitsaufgabe deutlich, dass die Einschätzungen durchweg positiver ausfallen und der Belastungsgrad als geringer wahrgenommen wird, wenn das Zeitarbeitsverhältnis auf einer freiwilligen Entscheidung beruht. Abbildung 16 veranschaulicht diese Tendenz. Einen Erklärungsansatz hierfür bietet die Diskussion von Bouncken, Bornewasser und Bellmann (2012, S. 140f. und 151) zum Verbundenheitsgefühl (Commitment) von Zeitarbeitnehmern. Freiwilligkeit ist demnach eng verbunden mit einem Gefühl von Bindung beziehungsweise Trennung, welches Komponenten der Arbeit geistig unterschiedlich erleben lässt und dadurch die Arbeitsmotivation und -einstellung beeinflusst. Vor diesem Hintergrund ist zu vermuten, dass Zeitarbeitnehmer, die ihrer Tätigkeit unfreiwillig nachgehen, ihre Arbeit auch negativer wahrnehmen beziehungsweise bewerten (Bornewasser & Zülch, 2013).

## Abwechslungsreichtum: signifikante Unterschiede nach Einsatzortwechsel

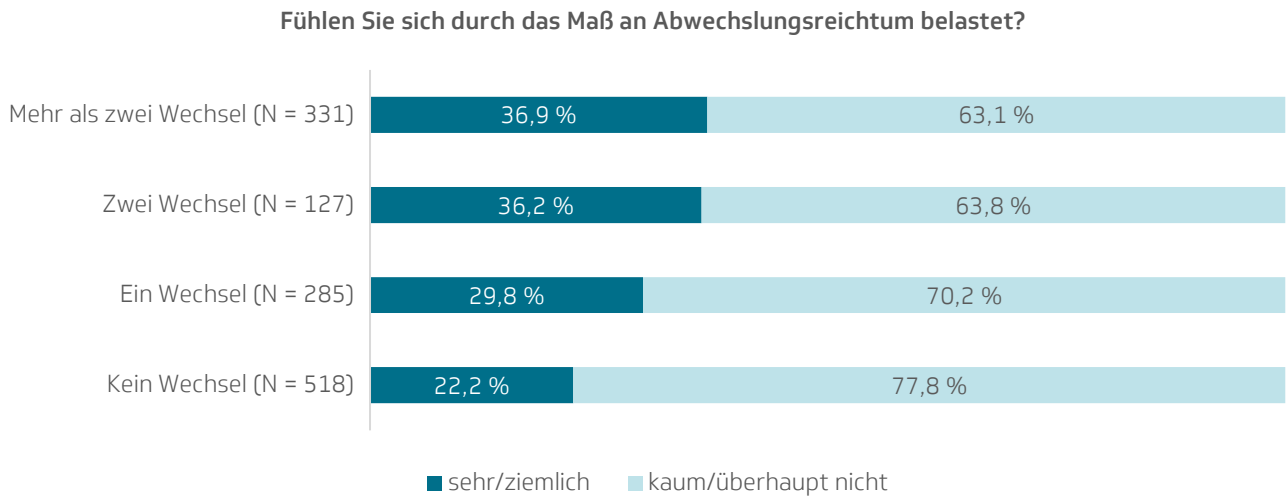


Abbildung 15 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019. Negative Polung der Antwortskalierung, weswegen zustimmendes Antwortverhalten inhaltlich als negativ zu interpretieren ist.)

## Vorhersehbarkeit der Arbeit: Signifikante Unterschiede nach Freiwilligkeit des Zeitarbeitsverhältnisses

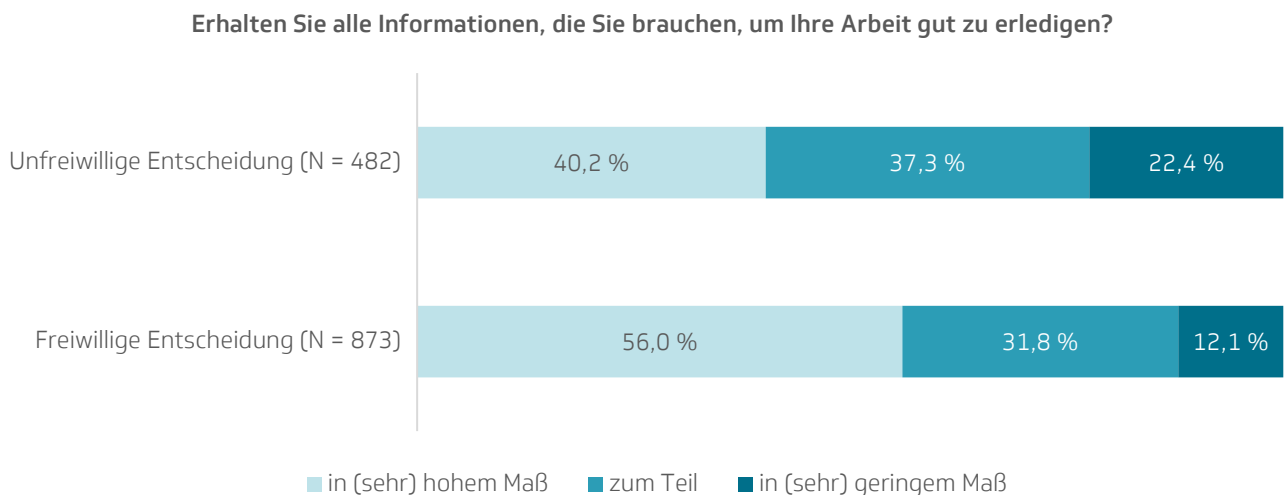


Abbildung 16 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019.)

Zusammengefasst deuten die Befragungsergebnisse aus 2019 zum Arbeitsinhalt beziehungsweise zur Arbeitsaufgabe darauf hin, dass Vorhersehbarkeit, Rollenklarheit, Abwechslungs-reichtum, Vielseitigkeit und Lernanforderungen arbeitsbezogene Ressourcen für Zeitarbeitnehmer darstellen, die vermutlich auch die allgemein gut ausgeprägte Passung zwischen der Tätigkeit und den Vorstellungen der Zeitarbeitnehmer erklären. Arbeitsbezogene Belastungsquellen scheinen andererseits insbesondere Rollenkonflikte sowie geringere Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten für Beschäftigte in Zeitarbeitsverhältnissen zu sein. Der Berufsabschluss, die Art der Tätigkeit, die Anzahl der Einsatzortwechsel sowie die Freiwilligkeit bezüglich des Zeitarbeitsverhältnisses lassen sich hierbei als Schlüsselfaktoren dafür erkennen, wie die einzelnen Facetten des Arbeitsinhalts beziehungsweise der Arbeitsaufgabe erlebt werden.

## Befragungsergebnisse

### Arbeitsorganisation

Zeitarbeitnehmer äußern mehrheitlich eine gute Balance zwischen der Arbeitsmenge und der Arbeitszeit sowie ein hohes Maß an Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten im Bedarfsfall und insbesondere im Einarbeitungsprozess.

**Themenbereich: Arbeitsorganisation** Im Hinblick auf die Erfassung von möglichen Belastungseinflüssen durch die Art und Weise, wie die Arbeit organisiert ist, stellen Tabelle 13 und Tabelle 14 die konkreten Frageformulierungen ebenso wie die nach geschlechts- und altersstandardisierten Antwortangaben dar. Hinsichtlich der quantitativen Anforderungen zeigen die Auswertungsergebnisse, dass 45 Prozent der Zeitarbeitnehmer 2019 zwar „immer“ oder „oft“ schnell arbeiten müssen, ihnen aber für die Erledigung ihrer Aufgaben tendenziell ausreichend Zeitkontingente zur Verfügung stehen. Im Vergleich hierzu müssen Beschäftigte außerhalb der Zeitarbeitsbranche mit einem ähnlichen Tempo ihre Arbeit bewerkstelligen, aber ihnen scheint die reguläre Arbeitszeit für die zu erledigende Arbeitsmenge eher nicht zu genügen, weswegen sie mehr außerplanmäßige Arbeitszeit in Form von Überstunden leisten müssen (vergleiche Tabelle 13).

Die übrige Studienlage steht in Einklang mit diesem Ergebnis, denn auch vorherige Analysen kommen zu dem Schluss, dass Zeitarbeitnehmer überwiegend einer geringeren Arbeitsintensität und weniger starkem Leistungs-, Termin- und Zeitdruck ausgesetzt sind (BAuA, 2014, 2016, 2018; TK, 2009). Wie bereits zuvor ausgeführt, werden Zeitarbeitnehmer für eine kurze Dauer vermehrt in sich wiederholenden, monotonen Arbeitsprozessen und Helfertätigkeiten in einem Betrieb eingesetzt, während Fachkraft- oder Expertentätigkeiten sowie Führungskräftepositionen vergleichsweise häufiger mit Nicht-Zeitarbeitnehmern besetzt werden (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Der beschriebene Unterschied in den zeitlichen und mengenmäßigen Arbeitsanforderungen zwischen den beiden Arbeitnehmergruppen lässt sich somit unter anderem mit Unterschieden in den konkreten Arbeitstätigkeiten und den damit verbundenen Handlungs- und Entscheidungsbefugnissen erklären.

Eng verknüpft mit der Tätigkeitsart und ihrer Durchführungsweise ist auch der Spielraum bei der Pausen- und Urlaubsgestaltung. So berichtet die Hälfte der befragten Beschäftigten in Zeitarbeitsverhältnissen im Jahr 2019, dass sie über den Pausenzeitpunkt „immer“ oder „oft“ selbst entscheiden können. Den Zeitpunkt ihres Urlaubs können zwei Drittel der Zeitarbeitnehmer „immer“ oder „oft“ frei bestimmen.

Im Gegensatz hierzu ist bei mehr als drei Vierteln aller Nicht-Zeitarbeitnehmer die Selbstbestimmung hinsichtlich der Pausen- und Urlaubsgestaltung „immer“ oder „oft“ gegeben (vergleiche Tabelle 13). Ähnliche Ergebnisse hinsichtlich eines eingeschränkteren Spielraums in der Pausengestaltung und geringerer Einflussmöglichkeiten auf ihre Arbeitszeit für Zeitarbeitnehmer zeigen auch weitere Befragungen (BAuA, 2014, 2016, 2018). So berichten Zeitarbeitnehmer häufiger von einem festgesetzten Beginn, einer klar definierten Dauer und einem vorgeschriebenen Ende bei ihrer täglichen Arbeit als regulär abhängig Beschäftigte (BAuA, 2018). Die starke Verbreitung der Zeitarbeit im industriellen Sektor, wo Produktionsprozesse häufig starre Arbeitszeitsysteme erfordern, ist sicherlich eine Ursache für die deutlichen Unterschiede in der Freiheit der Pausengestaltung zwischen Zeitarbeitnehmern und Nicht-Zeitarbeitnehmern. Zudem bringen die Einsatzortwechsel vermutlich immer wieder veränderte Arbeitszeiten mit sich, was insbesondere eine flexible Urlaubsplanung für Zeitarbeitnehmer begrenzen dürfte.

In Bezug auf die Unterstützung bei der Arbeit lässt sich erkennen, dass sowohl Zeitarbeitnehmer als auch Nicht-Zeitarbeitnehmer in 2019 ihr Arbeitsumfeld als kollegial und hilfsbereit einschätzen. Mehr als zwei Drittel aller Befragten in beiden Arbeitnehmergruppen geben an, „immer“ oder „oft“ Hilfe und Unterstützung von ihren Kollegen zu erhalten, wenn sie diese benötigen. Von ihren Vorgesetzten bekommt leicht mehr als die Hälfte der Beschäftigten inner- und außerhalb der Zeitarbeitsbranche im Bedarfsfall „immer“ oder „oft“ Hilfe und Unterstützung (vergleiche Tabelle 13). Ein wenig anders verhält es sich bei dem Maß an Hilfe und Unterstützung bei beiden Beschäftigtengruppen im Problemfall. Knapp zehn Prozent der Zeitarbeitnehmer erhalten bei Arbeitsproblemen weniger häufig (vergleiche Tabelle 13 – Anteil „immer/oft“) Unterstützung von ihren Kollegen und Vorgesetzten als Nicht-Zeitarbeitnehmer. Dieses Unterstützungsmuster korrespondiert vollständig mit Erkenntnissen der TK-Zeitarbeitsbefragung 2008 und der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015. Auch diese Studien fanden für beide Arbeitnehmergruppen einen gleich hohen Umfang an Unterstützung, der vom Kollegium noch einmal ausgeprägter zu sein scheint als von Seiten des Vorgesetzten (BAuA, 2018; TK, 2009). Die Befragung der TK unterstreicht zudem die Beobachtung, dass Schwierigkeiten am Arbeitsplatz gegenüber Kollegen und Vorgesetzten von Zeitarbeitnehmern seltener thematisiert werden als von Nicht-Zeitarbeitnehmern (TK, 2009).

Auf eine überwiegend gute Integration in den Kollegenkreis deuten auch die Antworten der im Jahr 2019 befragten Zeitarbeitnehmer zur Unterstützung bei der Einarbeitung hin. Zwei Drittel berichten, dass sie bei der Einarbeitung unterstützt wurden. Aufgrund dessen ist es auch nicht verwunderlich, dass mehr als drei Viertel kaum bis gar keine Belastung durch mangelnde Unterstützung im Einarbeitungsprozess verspüren. Der Zeitvergleich zwischen 2008 und 2019 offenbart, dass die deutliche Mehrheit der Zeitarbeitnehmer heute wie auch vor zehn Jahren eine äußerst positive Erfahrung bei der Einarbeitung an ihren Einsatzorten macht (vergleiche Tabelle 14).

Die Notwendigkeit und der Erfolg der Einarbeitung stehen in engem Zusammenhang mit der Passung zwischen der am Einsatzort auszuübenden Tätigkeit und der Qualifikation des Zeitarbeitnehmers. Die Hälfte aller in 2019 befragten Beschäftigten in Zeitarbeitsverhältnissen äußert, dass ihre Tätigkeit ihrer Schul- beziehungsweise Berufsausbildung entspricht. Etwas mehr als drei Viertel der Befragten geben an, „kaum“ oder „überhaupt nicht“ durch eine möglicherweise fehlende Passung belastet zu sein (vergleiche Tabelle 14).

Obwohl somit bei knapp der Hälfte der Zeitarbeitnehmer keine oder nahezu keine Passung vorliegt, nehmen diese hierdurch tendenziell nur eine geringe Belastung wahr. Ein Grund für dieses Ergebnis könnte sein, dass eine Beschäftigung in der Zeitarbeitsbranche eher selten dem eigenen Berufswunsch oder Qualifikationsgrad entspricht, sondern vielmehr als ein Sprungbrett in den Arbeitsmarkt dient (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Der verhältnismäßig hohe Anteil der Befragten, welche sich freiwillig für ihr Zeitarbeitsverhältnis entschieden haben (vergleiche Tabelle 9), unterstreicht diesen Chancencharakter der Zeitarbeit. Der Zeitvergleich zu 2008 deutet darauf hin, dass die Tätigkeit und Ausbildung eines Zeitarbeitnehmers heutzutage besser zusammenpassen als noch vor einem Jahrzehnt. Diese Verbesserung spiegelt sich in den Daten in Form eines geringeren Belastungsgefühls in Zusammenhang mit dieser Passung wider (vergleiche Tabelle 14). Eine mögliche Erklärung für diese verbesserte Passung sind eventuell die bereits im Unterkapitel „Themenbereich: Arbeitsinhalt und -aufgabe“ angesprochenen Bemühungen um einen intensiveren Informationsaustausch hinsichtlich der Anforderungsprofile und Einsatzbedingungen zwischen Verleih- und Einsatzbetrieben (BAuA, 2014; VBG, 2018).

## Zusammenfassung aller Befragungsergebnisse zum Themenbereich „Arbeitsorganisation“

Frageformulierung	Zeitarbeitnehmer 2019 (1324 ≤ N ≤ 1364)		Nicht-Zeitarbeitnehmer 2019 (768 ≤ N ≤ 5692)	
	immer/oft	selten/(fast) nie	immer/oft	selten/(fast) nie
<b>Quantitative Anforderungen*</b>				
Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	45,7 %	18,8 %	41,5 %	16,2 %
Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	28,2 %	41,1 %	37,5 %	27,7 %
Müssen Sie Überstunden machen?	26,3 %	40,2 %	30,0 %	31,0 %
<b>Spielraum bei der Pausen- und Urlaubsgestaltung</b>				
Können Sie selbst bestimmen, wann Sie eine Pause machen?	51,3 %	33,9 %	78,7 %	10,7 %
Können Sie mehr oder weniger frei entscheiden, wann Sie Urlaub machen?	66,7 %	16,0 %	80,9 %	6,0 %
<b>Unterstützung bei der Arbeit</b>				
Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen/innen?	71,9 %	9,1 %	69,6 %	9,7 %
Wie oft sind Ihre Kollegen/innen bei Bedarf bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?	64,7 %	14,9 %	73,3 %	8,3 %
Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihrem/Ihrer unmittelbaren Vorgesetzten?	54,4 %	22,6 %	56,0 %	20,9 %
Wie oft ist Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r bei Bedarf bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?	58,6 %	20,4 %	65,3 %	15,9 %

Tabelle 13 (Prozentangaben stellen standardisierte Ergebnisse dar und sind gültige Prozente. „N“ beschreibt die Anzahl der gültigen Antworten. \* = negative Polung der Antwortskalierung, weswegen zustimmendes Antwortverhalten inhaltlich als negativ zu interpretieren ist. Es liegen keine Werte für die Vergleichsgruppe der Zeitarbeitnehmer 2008 vor.)



## Zusammenfassung aller Befragungsergebnisse zum Themenbereich „Arbeitsorganisation“

Frageformulierung	Zeitarbeitnehmer 2019 (1324 ≤ N ≤ 1364)		Zeitarbeitnehmer 2008 (687 ≤ N ≤ 728)	
	sehr/ziemlich	kaum/überhaupt nicht	sehr/ziemlich	kaum/überhaupt nicht
<b>Unterstützung bei der Einarbeitung am Arbeitsplatz</b>				
Haben Sie bei Ihrer Einarbeitung Unterstützung erhalten?	69,0 %	31,0 %	66,8 %	33,2 %
Fühlen Sie sich dadurch belastet?*	23,1 %	76,9 %	18,4 %	81,6 %
<b>Passung zwischen Tätigkeit und Schul-/Berufsausbildung</b>				
Entspricht Ihre jetzige Tätigkeit Ihrer Schul- und Berufsausbildung?	52,0 %	48,0 %	44,8 %	55,2 %
Fühlen Sie sich dadurch belastet?*	20,7 %	79,3 %	26,0 %	74,0 %
<b>Passung zwischen Einkommen und eigenen Vorstellungen</b>				
Entspricht Ihr Einkommen Ihren Vorstellungen?	51,4 %	48,6 %	21,9 %	78,1 %
Fühlen Sie sich dadurch belastet?*	42,7 %	57,3 %	66,6 %	33,4 %

Tabelle 14 (Prozentangaben stellen standardisierte Ergebnisse dar und sind gültige Prozente. „N“ beschreibt die Anzahl der gültigen Antworten. \* = negative Polung der Antwortskalierung, weswegen zustimmendes Antwortverhalten inhaltlich als negativ zu interpretieren ist. Es liegen keine Werte für die Vergleichsgruppe der Nicht-Zeitarbeitnehmer 2019 vor.)

Eine ähnliche positive Entwicklung lässt sich in den Daten hinsichtlich der Passung zwischen dem Einkommen und den eigenen Vorstellungen der Zeitarbeitnehmer erkennen. Während zwar nur die Hälfte der Befragten im Jahr 2019 aussagt, dass ihr Lohn ihrer Vorstellung „sehr“ oder „ziemlich“ entspricht, sind dies 30 Prozent mehr Zeitarbeitnehmer als noch in 2008. Hierzu passend hat sich der Anteil der Zeitarbeitnehmer, die sich „sehr“ oder „ziemlich“ durch ihre Einkommenssituation belastet fühlen, um knapp 25 Prozentpunkte verringert. Dieser positive Trend hängt sicherlich mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns als bundesweite Lohnuntergrenze in 2015 sowie mit der „Equal-Pay“-Reform in 2017 (vergleiche Kapitel 3) zusammen zu einer Erhöhung von Zeitarbeitnehmern geführt

haben dürfte (VBG, 2019). Die Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019 zeigen jedoch, dass immer noch die Hälfte der Zeitarbeitnehmer eine fehlende oder unzureichende Passung zwischen ihrem Einkommen und ihren Vorstellungen empfindet. Gründe für dieses Ergebnis sind vermutlich sowohl die rechtlich erlaubten tarifvertraglichen Abweichungen von der „Equal-Pay“-Regelung (vergleiche Kapitel 3) als auch die trotz der gesetzlichen Änderungen weiterhin bestehenden merklich unterdurchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelte von Arbeitnehmern der Zeitarbeitsbranche im Vergleich zu anderen Branchen (vergleiche Kapitel 3) (Bundesagentur für Arbeit, 2020; Schmucker, 2009). In dieses Bild fügen sich die Ergebnisse anderer empirischer Studien (BAuA, 2016, 2018; TK, 2009) ein, die darauf hinweisen, dass Zeitarbeitnehmer

deutlich häufiger als Nicht-Zeitarbeitnehmer große Schwierigkeiten haben, mit ihrem Einkommen ihren Lebensunterhalt zu sichern, sich häufiger ihre Überstunden ausbezahlen lassen und allgemein mit ihrem Lohn unzufriedener sind. Insgesamt stützen die gegenwärtigen Befunde daher das Bild einer inadäquaten Entlohnung und eines Armutsrisikos (Prekaritätsrisikos) in der Zeitarbeit (BAuA, 2018; Becker & Engel, 2015; Bundesagentur für Arbeit, 2020; Schmucker, 2019).

Beleuchtet man die Ergebnisse zur Arbeitsorganisation detaillierter nach unterschiedlichen soziodemografischen Merkmalen, wird erneut ersichtlich, dass sich insbesondere

nach Berufsabschluss, Tätigkeitsprofil, Anzahl der Einsatzortwechsel und Freiwilligkeit bezüglich des Zeitarbeitsverhältnisses die Antworten der Zeitarbeitnehmer im Jahr 2019 voneinander unterscheiden. So geben Zeitarbeitnehmer mit einem niedrigeren beziehungsweise keinem Berufsabschluss, mit einer Tätigkeit im produzierenden Gewerbe und mit häufigeren Einsatzortwechseln eher an, schneller arbeiten zu müssen, weniger Spielraum in der Pausen- und Urlaubsgestaltung zu haben und seltener Unterstützung von Kollegen sowie Vorgesetzten zu erhalten. Darüber hinaus empfinden Zeitarbeitnehmer mit den genannten Charakteristika eine deutlich stärkere Abweichung ihrer Einkommenssituation von ihren eigenen Vorstellungen, die sie auch als belastender wahrnehmen. Abbildung 17 bis Abbildung 20 illustrieren diese Antworten beispielhaft anhand einiger Fragestellungen der Befragung.

**Quantitative Anforderungen: signifikante Unterschiede nach Berufsabschluss**

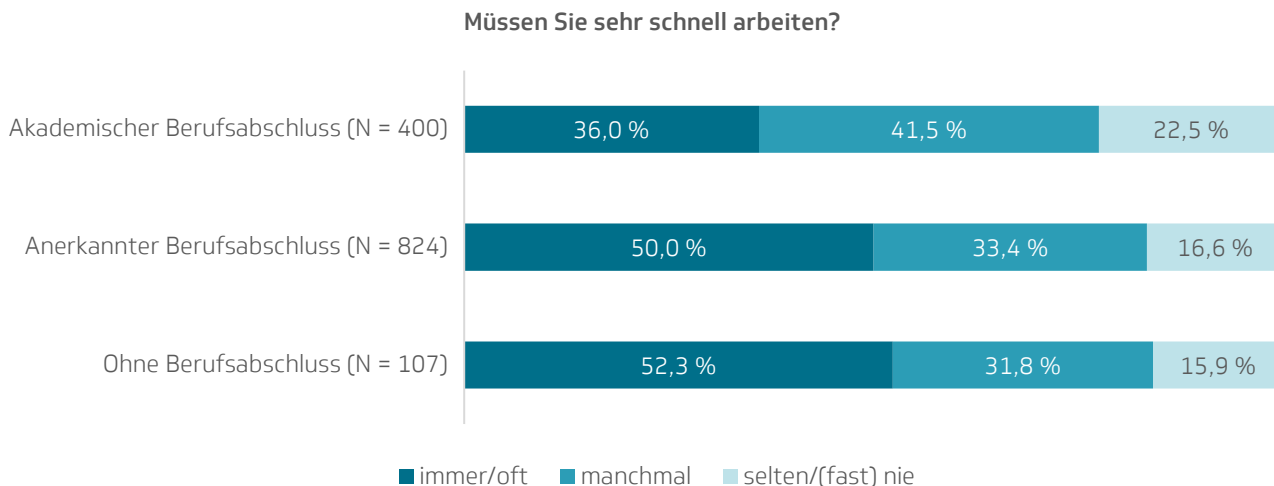


Abbildung 17 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019. Negative Polung der Antwortskalierung, weswegen zustimmendes Antwortverhalten inhaltlich als negativ zu interpretieren ist.)

## Spielraum bei der Pausen- und Urlaubsgestaltung: signifikante Unterschiede nach Tätigkeitsprofil

### Können Sie selbst bestimmen, wann Sie eine Pause machen?

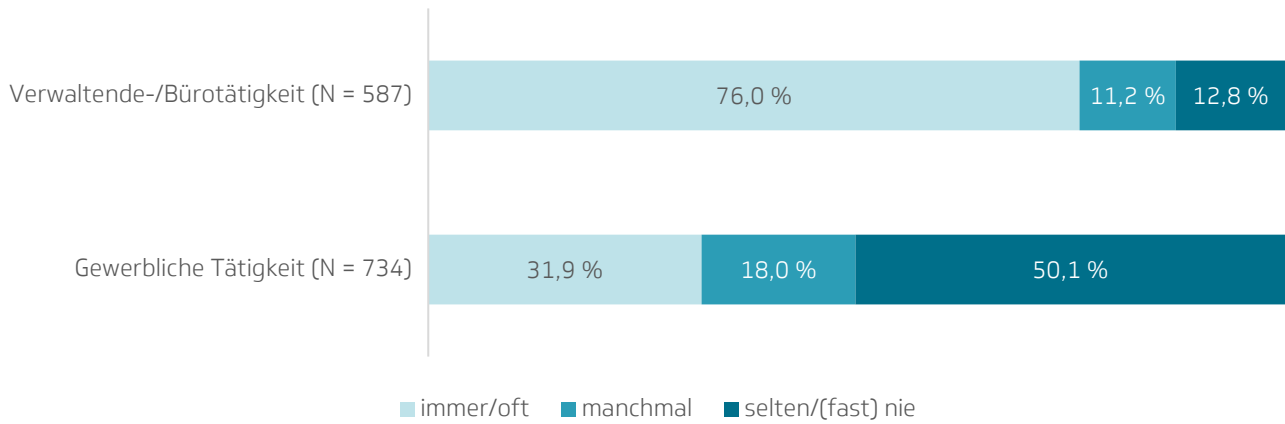


Abbildung 18 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019.)

## Unterstützung bei der Arbeit: signifikante Unterschiede nach Einsatzortwechsel

### Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen/innen?

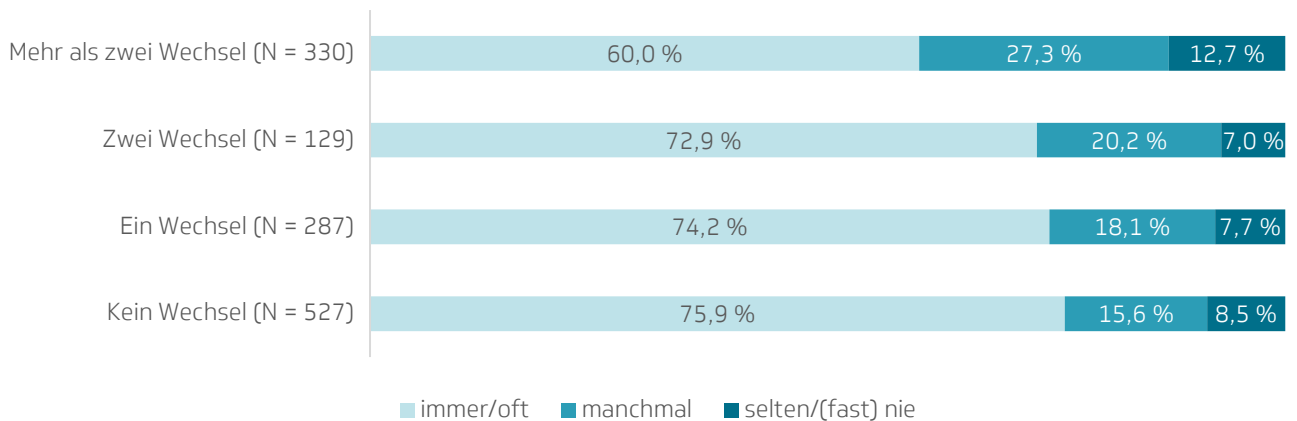


Abbildung 19 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019.)

## Passung zwischen Einkommen und eigenen Vorstellungen: Signifikante Unterschiede nach Einsatzortwechsel

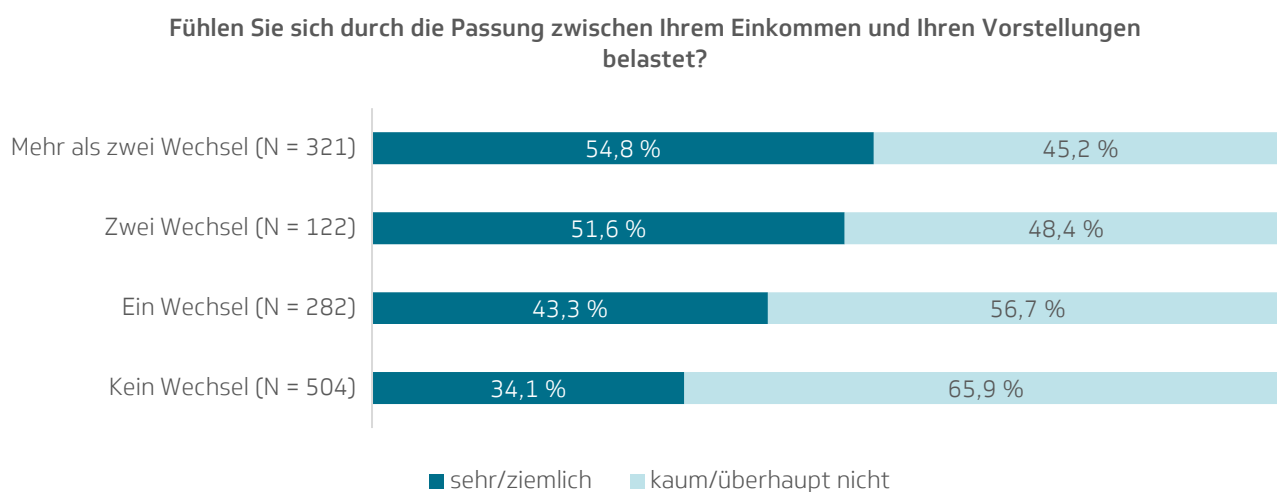


Abbildung 20 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019. Negative Polung der Antwortskalierung, weswegen zustimmendes Antwortverhalten inhaltlich als negativ zu interpretieren ist.)

Im Hinblick auf den Berufsabschluss deuten andere Studien (Bouncken, Bornewasser, & Bellmann, 2012; Kunzendorf & Meier, 2015) sowie tiefergehende Kreuzauswertungen zur Zusammensetzung der Stichprobe zu Zeitarbeitnehmern 2019 darauf hin, dass Geringqualifizierte häufiger in der Produktion als Helfer eingesetzt werden. Daher ist anzunehmen, dass sie stärker in unflexible Prozesssysteme eingespannt sind und somit einen geringeren Spielraum hinsichtlich der Pausen- und Urlaubsgestaltung haben.

Darüber hinaus kann davon ausgegangen werden, dass ein temporärer Einsatz sowie viele Einsatzortwechsel eine tiefergehende Integration von Zeitarbeitnehmern in die sozialen Unterstützungsstrukturen an den jeweiligen Einsatzorten verhindern. Zudem wird über alle Antworten zur Arbeitsorganisation deutlich (siehe Beispiele in Abbildung 21), dass Arbeitnehmer, die sich freiwillig für ihr Zeitarbeitsverhältnis entschieden haben, positivere Einschätzungen abgeben. Die im Unterkapitel „Themenbereich: Arbeitsinhalt und -aufgabe“ dargelegte Argumentation, dass mit Freiwilligkeit eine höhere Arbeitsmotivation und positivere Arbeitseinstellung einhergehen, lässt sich auch auf die vorliegenden Befunde zur Arbeitsorganisation anwenden.

Insgesamt betrachtet deuten die Befragungsergebnisse aus 2019 zum Themenbereich „Arbeitsorganisation“ darauf hin, dass Zeitarbeitnehmer allgemein positive Erfahrungen mit den quantitativen Anforderungen, der Einarbeitung und Unterstützung bei ihrer Arbeit machen. Dagegen scheinen eine eingeschränkte Freiheit in der Pausen- und Urlaubsgestaltung sowie eine mangelnde Übereinstimmung ihrer Tätigkeit mit ihrer Schul- beziehungsweise Berufsausbildung und ihren Einkommensvorstellungen Belastungsfaktoren für Zeitarbeitnehmer zu sein. Der Zeitvergleich lässt jedoch eine Verbesserung dieser Passung hinsichtlich der Qualifikation und Vergütungssituation über die letzten zehn Jahre erkennen. Bezogen auf die soziodemografischen Merkmale ist festzustellen, dass sich signifikante Unterschiede beim Berufsabschluss, beim Tätigkeitsprofil, bei der Anzahl an Einsatzortwechseln sowie bei der Freiwilligkeit bezüglich des Zeitarbeitsverhältnisses zeigen.

## Unterstützung bei der Einarbeitung am Arbeitsplatz: signifikante Unterschiede nach Freiwilligkeit des Zeitarbeitsverhältnisses

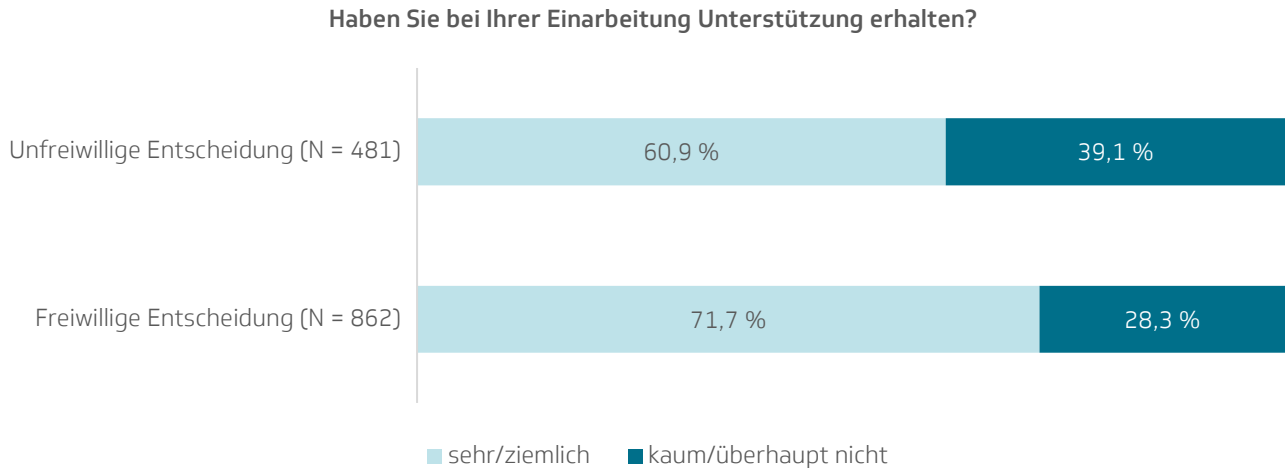


Abbildung 21 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019.)

**Themenbereich: Soziale Beziehungen** Soziale Beziehungen mit Kollegen und Vorgesetzten können sowohl eine Ressource als auch eine Belastung für Beschäftigte am Arbeitsplatz darstellen. Die einzelnen Fragen zu diesem Befragungsbereich sowie die nach Geschlecht und Alter standardisierten Auswertungsergebnisse sind Tabelle 15 zu entnehmen. Ein heterogenes Bild zeigt sich für alle Facetten der Führungsqualität bei den befragten Zeitarbeitnehmern im Jahr 2019. Rund ein Drittel gibt an, dass ihre Vorgesetzten in „hohem“ oder „sehr hohem Maß“ eine gute Arbeitsplanung und Konfliktlösung haben und sich um die Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten sorgen. Ebenso äußert aber auch ungefähr ein Drittel, dass ihre Führungskräfte diese Kompetenzen nur in „geringem“ oder „sehr geringem Maß“ haben. Im Vergleich hierzu bewerten Arbeitnehmer außerhalb der Zeitarbeitsbranche die vier untersuchten Facetten der Führungsqualität geringfügig positiver, doch auch hier offenbart sich kein eindeutiges Muster (vergleiche Tabelle 15). Diese unklaren Ergebnisse lassen darauf schließen, dass die abgefragten Fähigkeiten von der jeweiligen Führungskraft abhängig sind und auf ähnliche Weise von Zeitarbeitnehmern wie Nicht-Zeitarbeitnehmern wahrgenommen werden.

### Befragungsergebnisse

## Soziale Beziehungen

Die Mehrheit der befragten Zeitarbeitnehmer scheint einerseits ein hohes Maß an Wertschätzung und Gemeinschaftsgefühl und andererseits einen Mangel an Meinungsaustausch und Feedback bei ihrer Arbeit zu erfahren.

Ein deutlich positiveres Bild lässt sich hingegen hinsichtlich der Wertschätzung seitens des Vorgesetzten bei den Arbeitnehmern innerhalb der Zeitarbeitsbranche im Jahr 2019 erkennen. Die Hälfte bis zu drei Viertel stimmen „voll“ beziehungsweise „eher“ zu, dass ihr Vorgesetzter einen rücksichtsvollen, unvoreingenommenen, freundlichen sowie ehrlichen Umgang pflegt.

Unter den Befragten, die keinem Zeitarbeitsverhältnis nachgehen, fällt die Einschätzung nochmals etwas positiver aus als bei den Zeitarbeitnehmern. Betrachtet man die unterschiedlichen Aspekte des wertschätzenden Verhaltens einzeln, zeichnet sich ab, dass die Befragten beider Stichproben die Rücksichtnahme, Freundlichkeit und Ehrlichkeit ihrer Vorgesetzten besser bewerten als die standpunktbeziehungsweise meinungsbezogene Wertschätzung (vergleiche Tabelle 15). In Bezug auf diese Berücksichtigung des eigenen Standpunkts seitens des Vorgesetzten besteht auch der größte Unterschied zwischen den Beschäftigten inner- und außerhalb der Zeitarbeitsbranche. Insgesamt äußern zehn Prozent mehr Nicht-Zeitarbeitnehmer als Zeitarbeitnehmer im Jahr 2019 eine volle beziehungsweise eher volle Zustimmung, dass sie sich in ihrem Standpunkt seitens des Vorgesetzten berücksichtigt fühlen. Diese Tendenz deckt sich mit Befunden der BAuA (2018), der VBG (2019) und des TK-Gesundheitsreports 2009. Hiernach sind Zeitarbeitnehmer seltener als andere abhängig Beschäftigte in die Kommunikationsstrukturen integriert und erhalten weniger die Möglichkeit, an Besprechungen teilzunehmen, ihre Meinung offen zu äußern und an Verbesserungen der Arbeit mitzuwirken.

Der Austausch mit sowie die Integration und Beteiligung von Beschäftigten bezüglich der Arbeitsgestaltung ist häufig eng verknüpft mit der Feedbackkultur. In diesem Zusammenhang zeigt sich, dass die im Jahr 2019 befragten Zeitarbeitnehmer das Feedbackverhalten ihrer Vorgesetzten und Kollegen mit Abstand am schlechtesten einschätzen im Vergleich zu allen anderen abgefragten Dimensionen der sozialen Beziehungen.

So gibt nur jeder vierte Zeitarbeitnehmer an, „immer“ oder „oft“ mit seiner Führungskraft beziehungsweise seinen Arbeitskollegen über die Qualität der Arbeit zu sprechen (vergleiche Tabelle 15). Nicht-Zeitarbeitnehmer berichten, in gleichem Maße eher weniger Feedback zu erhalten. Da bereits die Auswertungen des TK-Gesundheitsreports 2009 auf ein branchenübergreifendes Feedbackdefizit hinwiesen, liegt die Vermutung nahe, dass die Feedbackkultur in deutschen Unternehmen nach wie vor eher gering ausgeprägt ist.

Während es Zeitarbeitnehmern im Jahr 2019 an Feedback eher zu mangeln scheint, ist das Gemeinschaftsgefühl als eine stark vorhandene Ressource am Arbeitsplatz zu erkennen. Ungefähr drei Viertel der Beschäftigten in der Zeitarbeit nehmen „immer“ oder „oft“ eine gute Atmosphäre und Zusammenarbeit mit Kollegen am Arbeitsplatz wahr. Ähnlich verhält es sich bei den Nicht-Zeitarbeitnehmern, bei denen sogar acht beziehungsweise neun von zehn Befragten diese positive Bewertung abgeben (vergleiche Tabelle 15). Frühere Studien stützen dieses Ergebnis, wonach die soziale Unterstützung durch das Gefühl, einer Gemeinschaft am Arbeitsplatz anzugehören, seltener von Zeitarbeitnehmern in ihren Einsatzbetrieben als von Nicht-Zeitarbeitnehmern verspürt wird (BAuA, 2018; VBG, 2019).

## Zusammenfassung aller Befragungsergebnisse zum Themenbereich „Soziale Beziehungen“

Frageformulierung	Zeitarbeitnehmer 2019 (1324 ≤ N ≤ 1364)		Nicht-Zeitarbeitnehmer 2019 (5488 ≤ N ≤ 5609)	
	in (sehr) hohem Maß	in (sehr) geringem Maß	in (sehr) hohem Maß	in (sehr) geringem Maß
<b>Führungsqualität</b>				
In welchem Maß sorgt Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r für gute Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter/innen?	31,6 %	37,7 %	38,1 %	26,3 %
In welchem Maß misst Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r der Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert bei?	36,3 %	32,5 %	45,2 %	24,5 %
In welchem Maß plant Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r die Arbeit gut?	36,7 %	29,2 %	37,5 %	27,1 %
In welchem Maß löst Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Konflikte gut?	37,9 %	30,2 %	39,1 %	27,1 %
<b>Wertschätzung</b>	stimme voll zu/ stimme eher zu	stimme (eher) nicht zu	stimme voll zu/ stimme eher zu	stimme (eher) nicht zu
Ihr/e Vorgesetzte/r berücksichtigt Ihren Standpunkt.	52,7 %	20,7 %	63,2 %	13,8 %
Ihr/e Vorgesetzte/r ist in der Lage, persönliche Sympathien und Abneigungen auszublenden.	48,1 %	24,4 %	55,4 %	18,9 %
Ihr/e Vorgesetzte/r behandelt Sie freundlich und rücksichtsvoll.	75,5 %	10,2 %	82,1 %	5,9 %
Ihr/e Vorgesetzte/r unternimmt Schritte, um auf ehrliche Weise mit Ihnen umzugehen.	65,0 %	16,6 %	73,1 %	9,8 %
<b>Feedback</b>	immer/oft	selten/(fast) nie	immer/oft	selten/(fast) nie
Wie oft spricht Ihr/e Vorgesetzte/r mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?	24,1 %	44,2 %	22,5 %	41,0 %
Wie oft sprechen Ihre Kollegen/innen mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?	25,2 %	41,3 %	23,0 %	38,6 %
<b>Gemeinschaftsgefühl</b>	immer/oft	selten/(fast) nie	immer/oft	selten/(fast) nie
Ist die Atmosphäre zwischen Ihnen und Ihren Arbeitskollegen/innen gut?	82,1 %	4,8 %	88,6 %	2,6 %
Ist die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitskollegen/innen gut?	77,1 %	5,6 %	83,1 %	3,6 %

Tabelle 15 (Prozentangaben stellen standardisierte Ergebnisse dar und sind gültige Prozente. „N“ beschreibt die Anzahl der gültigen Antworten. Es liegen keine Werte für die Vergleichsgruppe der Zeitarbeitnehmer 2008 vor.)

Die Unterschiede hinsichtlich der beschriebenen sozialen Beziehungsdimensionen zwischen Beschäftigten in und außerhalb der Zeitarbeitsbranche dürften mit der oftmals kürzeren Tätigkeitsdauer am aktuellen Arbeitsplatz zusammenhängen. Denn eine differenzierte Betrachtung der Antworten der 2019 befragten Zeitarbeitnehmern nach Subgruppen offenbart, dass die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz von Beschäftigten in Zeitarbeitsverhältnissen schlechter wahrgenommen werden, je häufiger ein Zeitarbeitnehmer seinen Einsatzort wechselt. Ebenso werden soziale Beziehungen schlechter bewertet, wenn die Tätigkeit als Zeitarbeitnehmer unfreiwillig ausgeübt wird. Abbildung 22 bis Abbildung 25 verbildlichen beispielhaft die signifikanten Unterschiede nach Einsatzortwechsel und Freiwilligkeit.

Als Fazit lässt sich hinsichtlich der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz von Zeitarbeitnehmern im Jahr 2019 festhalten, dass die Wertschätzung und das Gemeinschaftsgefühl positiver eingestuft werden als die Führungsqualität und das Feedbackverhalten. Diese Ergebnisse unterstreichen daher die Erkenntnisse der TK-Vorgängerstudie aus dem Jahr 2008, dass Zeitarbeitsbeschäftigte positive Erfahrungen im kollegialen Arbeitsumfeld haben. Die vertiefenden Analysen zeigen zudem, dass soziale Beziehungen eher eine Ressource für Zeitarbeitnehmer darstellen, die ihren Einsatzort seltener wechseln und ihrem Zeitarbeitsverhältnis freiwillig nachgehen.

**Wertschätzung: signifikante Unterschiede nach Einsatzortwechsel**

**Ihr/e Vorgesetzte/r berücksichtigt Ihren Standpunkt.**

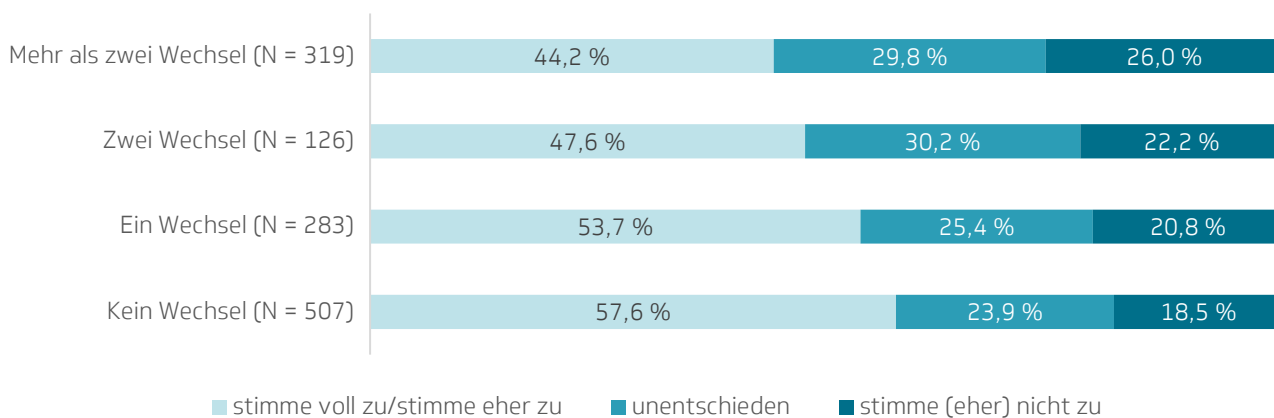


Abbildung 22 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019.)



## Gemeinschaftsgefühl: signifikante Unterschiede nach Einsatzortwechsel

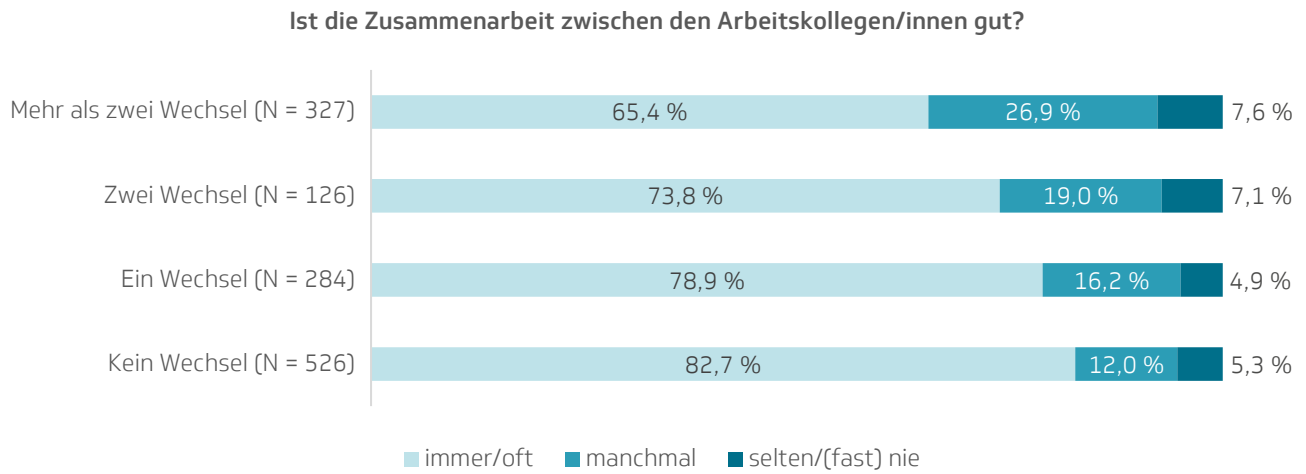


Abbildung 23 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019.)

## Führungsqualität: signifikante Unterschiede nach Freiwilligkeit des Zeitarbeitsverhältnisses

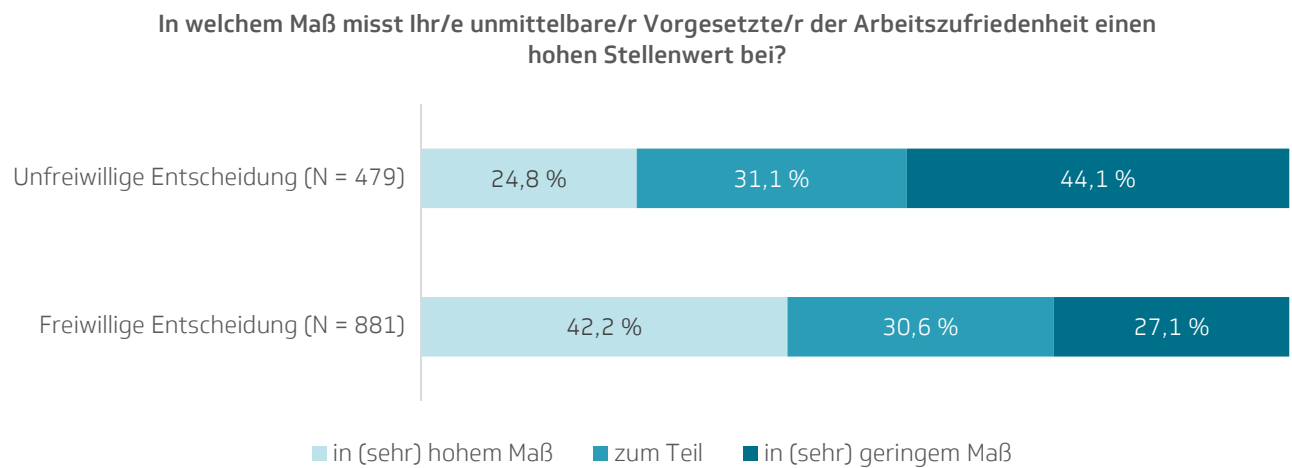


Abbildung 24 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019.)

Gemeinschaftsgefühl: Signifikante Unterschiede nach Freiwilligkeit des Zeitarbeitsverhältnisses

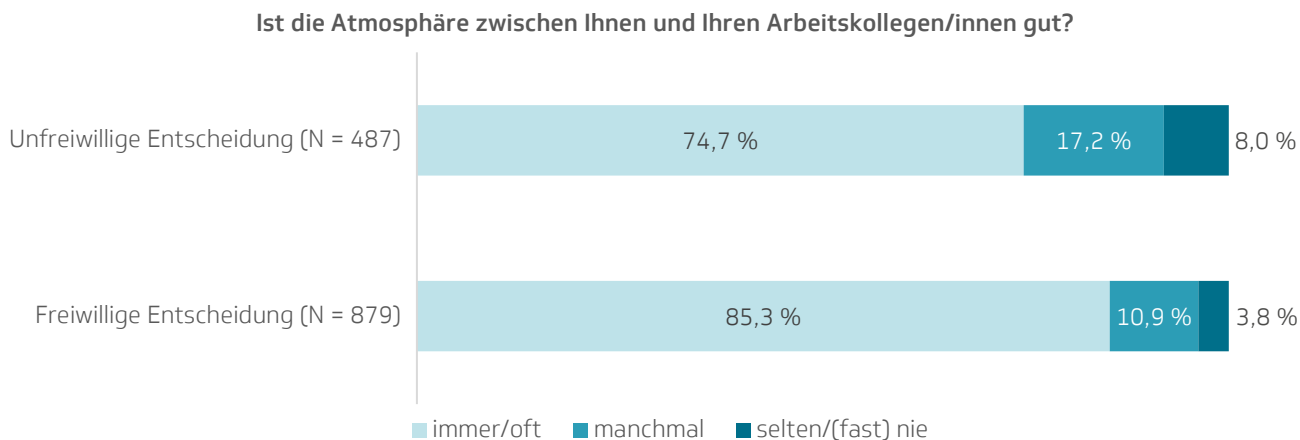


Abbildung 25 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019.)

**Themenbereich: Arbeitsumgebung** Im Zusammenhang mit der Arbeitsumgebung wurden Fragen zu äußeren Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz sowie zum täglichen Pendeln zwischen der Wohn- und Arbeitsstätte gestellt. Tabelle 16 fasst die geschlechts- und altersstandardisierten Ergebnisse zu diesem Themenbereich zusammen.

Befragungsergebnisse  
**Arbeitsumgebung**

Im Hinblick auf die äußeren Arbeitsbedingungen bilden die Arbeitshaltung, lange Bildschirmarbeit, Schichtarbeit beziehungsweise ungünstige Arbeitszeiten und Lärm die Hauptbelastungsquellen für Zeitarbeitnehmer.

Insgesamt offenbaren die Daten, dass die Arbeitshaltung mit Abstand den größten Belastungsfaktor für Zeitarbeitnehmer im Jahr 2019 darstellt, gefolgt von langer Bildschirmarbeit, Schichtarbeit beziehungsweise ungünstigen Arbeitszeiten und Lärm. Nicht-Zeitarbeitnehmer scheinen ebenfalls in sehr hohem Maß durch die Arbeitshaltung und lange Bildschirmarbeit belastet zu sein, wobei die Bildschirmarbeit bei ihnen die größte äußere Belastungsquelle der Arbeit darstellt.

Ebenfalls auffällig ist die deutlich höhere Belastung durch ungünstige Arbeitszeiten für Beschäftigte in der Zeitarbeitsbranche im Vergleich zu Nicht-Zeitarbeitnehmern (vergleiche Tabelle 16). Diese Ergebnisse zur Arbeitsumgebung unterstützen die Befunde früherer Studien, die ebenfalls die stärkere Belastung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen für Zeitarbeitnehmer im Kontrast zu Nicht-Zeitarbeitnehmern betonen. So zeigen empirische Untersuchungen der BAuA (2014, 2016, 2018), dass Zeitarbeitnehmer häufiger ihre Arbeit im Stehen, kniend, bückend, über Kopf und allgemein in Zwangshaltungen verrichten müssen als Nicht-Zeitarbeitnehmer. Dieser Unterschied hinsichtlich der umgebungsbezogenen Belastungsfaktoren lässt sich damit erklären, dass Beschäftigte in Zeitarbeitsverhältnissen vermehrt in der Produktion eingesetzt werden und häufiger als Nicht-Zeitarbeitnehmer körperlich anstrengende und manuelle Arbeiten mit schweren Lasten und dynamischen, sich wiederholenden Bewegungen leisten müssen, anstatt an einem Büroarbeitsplatz eines Dienstleistungsunternehmens zu sitzen (BAuA, 2014, 2018; VBG, 2019).

Zudem kommen diese Studien zu dem Ergebnis, dass Arbeit unter Lärm (BAuA, 2014, 2016, 2018) und zu untypischen Zeiten sowie kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit (BAuA, 2016) zentrale und stärker belastende Arbeitsumgebungsfaktoren für Zeitarbeitnehmer darstellen als für Nicht-Zeitarbeitnehmer.

Die erhobenen Daten zu Pendeldauer und Pendelbelastung weisen darauf hin, dass Zeitarbeitnehmer mehrheitlich (40,0 Prozent) zwischen zehn und 30 Minuten täglich von zu Hause zur Arbeit pendeln. Ähnlich verhält es sich bei den befragten Nicht-Zeitarbeitnehmern, von denen 45,6 Prozent zwischen zehn und 30 Minuten pendeln. Gemäß der Statistik des Statistischen Bundesamts sowie den Ausführungen des TK Dossiers zur Pendelmobilität (TK, 2018) stimmen diese Ergebnisse mit Daten zur Pendelprävalenz in Deutschland überein, denn deutschlandweit pendelt knapp die Hälfte aller Erwerbstätigen zehn bis unter 30 Minuten von ihrer Wohn- zu ihrer Arbeitsstätte.

Auffällig ist dennoch, dass Zeitarbeitnehmer im Vergleich zu Nicht-Zeitarbeitnehmern tendenziell etwas längere Pendelzeiten zurücklegen (vergleiche Tabelle 16). Eine Studie der BAuA (2018) deutet ebenfalls auf vergleichsweise längere Pendeldauern unter Zeitarbeitnehmern hin. Hier wird die Differenz damit erklärt, dass Beschäftigte der Zeitarbeitsbranche zum Großteil im produzierenden Gewerbe arbeiten und daher stärker von den im industriellen Sektor stattfindenden Standortschließungen und -verlagerungen betroffen sind. Da ihre Arbeitstätigkeit an einem Einsatzort stets zeitlich befristet ist, verzichten Zeitarbeitnehmer auf den Umzug an einen arbeitsnäheren Wohnort und müssen somit längere Pendelzeiten zurücklegen.

### Zusammenfassung aller Befragungsergebnisse zum Themenbereich „Arbeitsumgebung“

Frageformulierung	Zeitarbeitnehmer 2019 (1286 ≤ N ≤ 1362)		Nicht-Zeitarbeitnehmer 2019 (5464 ≤ N ≤ 5780)	
	sehr stark/ziemlich stark	ziemlich gering/ sehr gering	sehr stark/ziemlich stark	ziemlich gering/ sehr gering
<b>Äußere Belastungen*</b>				
Lärm	22,7 %	35,4 %	19,1 %	43,1 %
Ungünstige Beleuchtung	10,6 %	41,1 %	10,4 %	48,0 %
Unangenehme Raumtemperatur	18,1 %	34,1 %	20,0 %	41,8 %
Arbeitshaltung (zum Beispiel langes Sitzen, Stehen)	48,6 %	21,3 %	47,0 %	21,5 %
Wartezeiten	4,5 %	41,0 %	5,4 %	46,6 %
Schichtarbeit oder ungünstige Arbeitszeiten	22,9 %	22,3 %	8,8 %	22,6 %
Mangelhafte Arbeitsmittel/ technische Geräte	8,1 %	38,9 %	7,1 %	41,3 %
Lange Bildschirmarbeit	38,0 %	21,9 %	53,8 %	19,2 %
<b>Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsstätte*</b>	61 Minuten und mehr	zehn bis 30 Minuten/unter zehn Minuten	61 Minuten und mehr	zehn bis 30 Minuten/unter zehn Minuten
Wie lange brauchen Sie täglich normalerweise für den Weg von Ihrer Wohn- zu Ihrer Arbeitsstätte?	12,3 %	45,5 %	8,9 %	56,2 %
<b>Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsstätte*</b>	(sehr) stark belastend	(sehr) wenig belastend	(sehr) stark belastend	(sehr) wenig belastend
Wie empfinden Sie das tägliche Pendeln von Ihrer Wohn- zu Ihrer Arbeitsstätte?	21,4 %	33,8 %	11,7 %	37,2 %

Tabelle 16 (Prozentangaben stellen standardisierte Ergebnisse dar und sind gültige Prozente. „N“ beschreibt die Anzahl der gültigen Antworten. Es liegen keine Werte für die Vergleichsgruppe der Zeitarbeitnehmer 2008 vor. \* = negative Polung der Antwortskalierung, weswegen zustimmendes Antwortverhalten inhaltlich als negativ zu interpretieren ist.)

Fast jeder fünfte Zeitarbeitnehmer im Jahr 2019 stuft die Belastung durch das tägliche Pendeln als „sehr stark“ beziehungsweise „stark“ ein. Demgegenüber fühlt sich nur jeder zehnte Nicht-Zeitarbeitnehmer durch das Pendeln belastet (vergleiche Tabelle 16). Umgekehrt sind es fast doppelt so viele Beschäftigte außerhalb der Zeitarbeitsbranche (27,2 Prozent) wie Beschäftigte in der Zeitarbeitsbranche (15,4 Prozent), die scheinbar gar keine Pendelbelastung verspüren. Einen Grund für diesen Unterschied liefert ein aktueller Literaturüberblick zur Pendelmobilität, der darauf hinweist, dass die gesundheitlichen Belastungserscheinungen mit einer längeren Pendeldauer, unabhängig von der Pendeldistanz und unter der Annahme, dass mit motorisierten Vehikeln gependelt wird, zunehmen (TK, 2018).

Darüber hinaus dürfte auch ein Grund für den dargestellten Unterschied zwischen den beiden Arbeitnehmergruppen sein, dass die vermehrte Zeit, die das Pendeln bei Zeitarbeitnehmern beansprucht, zusammen mit den häufiger auftretenden ungünstigen beziehungsweise untypischen Arbeitszeiten (BAuA, 2018) und den ständig wechselnden Arbeitsstätten, für die verstärkte Pendelbelastung unter Zeitarbeitnehmern sorgt. Eine Betrachtung der Einschätzungen der 2019 befragten Zeitarbeitnehmer nach Subgruppen zur Pendelbelastung untermauert diese Argumentation. Wie aus Abbildung 26 ersichtlich wird, nimmt die Stärke der Pendelbelastung vor allem mit der Anzahl der Einsatzortwechsel zu.

**Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsstätte: signifikante Unterschiede nach Einsatzortwechsel**

Wie empfinden Sie das tägliche Pendeln von Ihrer Wohn- zu Ihrer Arbeitsstätte?

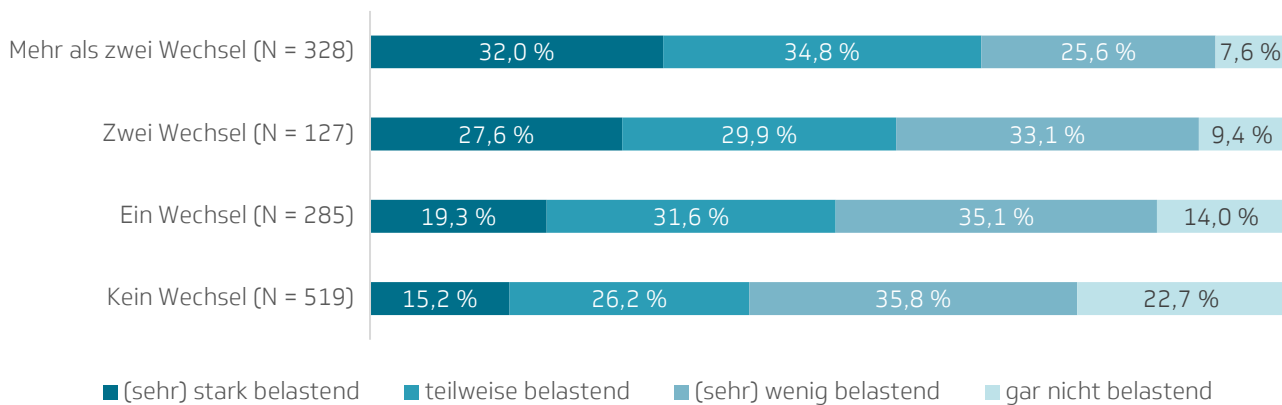


Abbildung 26 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019. Negative Polung der Antwortskalierung, weswegen zustimmendes Antwortverhalten inhaltlich als negativ zu interpretieren ist.)

Die Häufigkeit der Einsatzortwechsel scheint neben dem Niveau des Berufsabschlusses und der Art der Tätigkeit auch für die wahrgenommene Belastung durch die äußere Arbeitsumgebung von Bedeutung zu sein. Zeitarbeitnehmer empfinden die Belastung durch alle abgefragten Umgebungsfaktoren zunehmend stärker, je häufiger sie ihren Einsatzbetrieb wechseln und je niedriger ihr Berufsabschluss ist. Zudem geben Zeitarbeitnehmer, die einer gewerblichen Tätigkeit nachgehen, an, stärker durch die diversen Arbeitsumgebungsfaktoren belastet zu sein. Eine Ausnahme stellt die lange Bildschirmarbeit dar, unter der tendenziell die Zeitarbeitnehmer leiden, die einen akademischen Berufsabschluss besitzen und eher an einem Einsatzort eine Bürotätigkeit ausüben. Abbildung 27 bis Abbildung 29 illustrieren die beschriebenen Tendenzen beispielhaft für die größte äußere Hauptbelastungsquelle („Arbeitshaltung“) von Beschäftigten in Zeitarbeitsverhältnissen.

Zusammenfassend betrachtet weisen die Befragungsergebnisse zur Arbeitsumgebung auf deutliche Belastungsquellen hin. Die Arbeitshaltung stellt den stärksten Belastungsfaktor für Zeitarbeitnehmer im Jahr 2019 dar, gefolgt von langer Bildschirmarbeit, Schichtarbeit beziehungsweise ungünstigen Arbeitszeiten und Lärm. Es besteht ein klarer Zusammenhang zwischen der Art und dem Maß der wahrgenommenen Belastung auf der einen Seite und dem wirtschaftlichen Schwerpunkt des Einsatzunternehmens sowie dem für die auszuübenden Tätigkeiten notwendigen Qualifikationsniveau auf der anderen Seite. Sowohl hinsichtlich der äußeren Arbeitsbedingungen als auch hinsichtlich des Pendelns zwischen Wohn- und Arbeitsstätte setzt sich der Trend aus den Befragungsdaten zu den anderen Themenbereichen wie „Arbeitsinhalt“ und „Arbeitsorganisation“ fort: Die Belastungsempfindung fällt höher aus, je häufiger der Einsatzort gewechselt wird.

#### Äußere Belastungen - Arbeitshaltung: signifikante Unterschiede nach Einsatzortwechsel

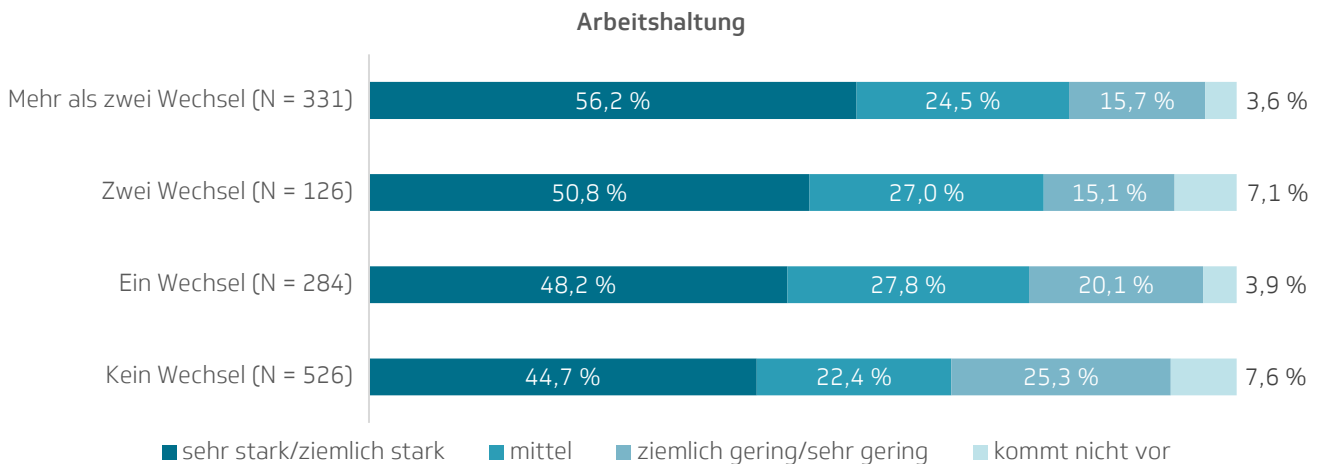


Abbildung 27 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019. Negative Polung der Antwortskalierung, weswegen zustimmendes Antwortverhalten inhaltlich als negativ zu interpretieren ist.)

Äußere Belastungen - Arbeitshaltung: signifikante Unterschiede nach Berufsabschluss

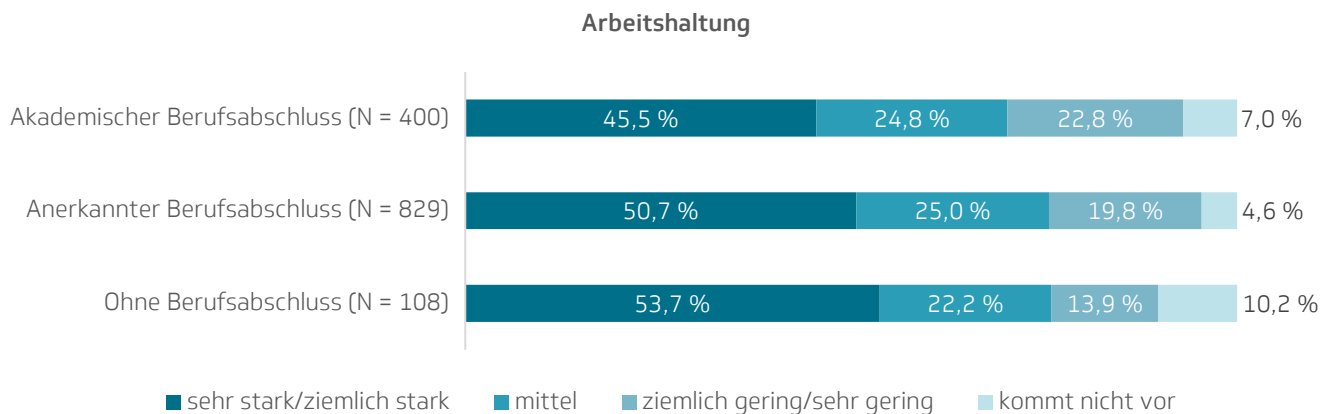


Abbildung 28 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019. Negative Polung der Antwortskalierung, weswegen zustimmendes Antwortverhalten inhaltlich als negativ zu interpretieren ist.)

Äußere Belastungen - Arbeitshaltung: signifikante Unterschiede nach Tätigkeitsprofil

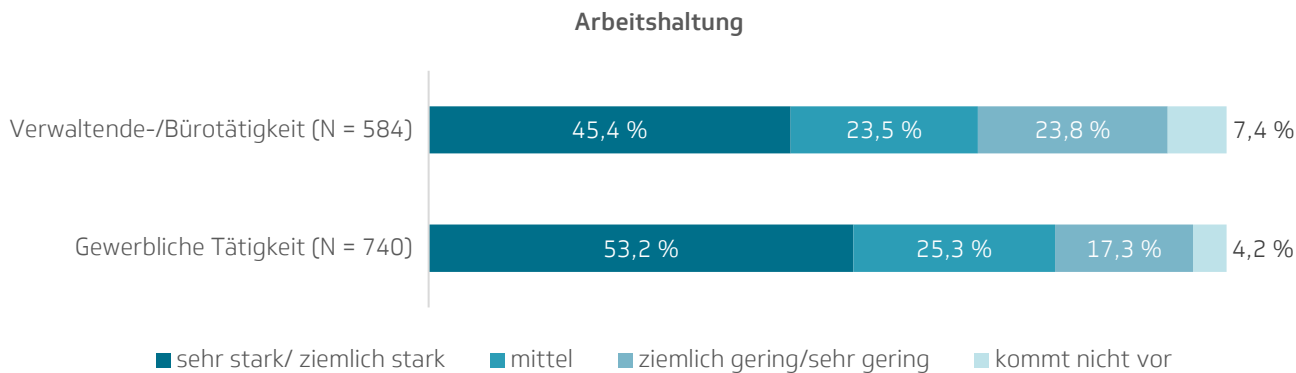


Abbildung 29 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019. Negative Polung der Antwortskalierung, weswegen zustimmendes Antwortverhalten inhaltlich als negativ zu interpretieren ist.)

**Themenbereich: Gesundheitliches Befinden und Verhalten** Im Anschluss an die Beurteilung der diversen arbeitsbezogenen Belastungseinflüsse erfolgte die Bewertung des physischen und psychischen Gesundheitsbefindens sowie einzelner Aspekte des Gesundheitsverhaltens. Eine Zusammenfassung der konkreten Fragestellungen sowie der nach Geschlecht und Alter standardisierten Antworten zu den gesundheitsbezogenen Beanspruchungen der Zeitarbeit liefern Tabelle 17 und Tabelle 18.

Die Daten geben Hinweise darauf, dass Zeitarbeitnehmer 2019 häufiger von körperlichen Beschwerden betroffen sind als Nicht-Zeitarbeitnehmer. Es sind zwar die gleichen vier Körperregionen (Unterer Rücken/Kreuzregion, Nacken, Schulter, Oberer Rücken/Brustwirbelsäule), in denen beide Arbeitnehmergruppen die meisten Beschwerden verspüren, doch über alle Körperregionen hinweg zeigen sich jeweils leicht mehr Beschwerden für Zeitarbeitnehmer (vergleiche Tabelle 17). Andere Studien zu körperlichen Beschwerden bei Zeitarbeitnehmern zeichnen hingegen ein unklareres Bild. Einerseits zeigen sich keine oder nur geringfügige Unterschiede zwischen Beschäftigten in und außerhalb der Zeitarbeitsbranche bei körperlichen Beeinträchtigungen und bei der Arbeit verletzter Körperteile (BAuA, 2016, 2018; TK, 2009; VBG, 2019). Teilweise deuten die Studienergebnisse sogar auf leicht stärkere körperliche Beschwerden unter Nicht-Zeitarbeitnehmern als unter Zeitarbeitnehmern hin (BAuA, 2016, 2018; TK, 2009). Andererseits stützen aber auch einige empirische Untersuchungen (BAuA, 2014, 2016) sowie eine umfassende Metaanalyse (Hünefeld, 2016) die beschriebene stärkere Verbreitung von physischen gesundheitlichen Beschwerden und insbesondere Störungen des Muskel- und Skelettsystems bei Beschäftigten, die in Zeitarbeit tätig sind.

Ein Grund für die inkonsistente empirische Befundlage ist vermutlich der Querschnittscharakter der erhobenen Daten, welcher stets nur eine Momentaufnahme ermöglicht. In Einklang mit der häufigeren Inzidenz von körperlichen Beschwerden bei Zeitarbeitnehmern stehen in jedem Fall auch die Ergebnisse einer Studie der VBG (2019), die auf ein überproportional hohes Arbeitsunfallgeschehen in der Zeitarbeitsbranche im Vergleich zu anderen Branchen verweisen. Das vermehrte Auftreten von Muskel- und Skeletterkrankungen und Arbeitsunfällen unter Zeitarbeitnehmern ist damit zu begründen, dass Zeitarbeitnehmer häufiger körperlich harte Tätigkeiten ausüben und öfter belastenden physischen und physikalischen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind, die in akuter körperlicher Überlastung und Fehlbeanspruchung des Bewegungsapparats resultieren können (vergleiche Unterkapitel „Themenbereich: Arbeitsumgebung“) (BAuA, 2012; 2014; VBG, 2019). Die leichten Unterschiede zwischen Zeitarbeitnehmern und Nicht-Zeitarbeitnehmern lassen sich jedoch nicht nur über die allgemeine höhere Häufigkeit der Einsätze von Zeitarbeitnehmern im Produktions- und Hilfssektor erklären.

Es ist sicherlich auch der kurzzyklische und von Wechseln dominierte Charakter der Einsätze, welcher umfassende Unterweisungen und Einarbeitungen am Arbeitsplatz erschwert und damit für Beschäftigte in der Zeitarbeitsbranche ein größeres Gefährdungspotenzial für physische Beschwerden und Arbeitsunfälle birgt (BAuA, 2012).

#### Befragungsergebnisse

## Gesundheitliches Befinden und Verhalten

Das körperliche und psychische Gesundheitsbefinden sowie Aspekte des Gesundheitsverhaltens von Zeitarbeitnehmern stellen sich als sehr heterogen dar. Die Einschätzung aller gesundheitlichen Beanspruchungen fällt negativer aus, wenn der befragte Zeitarbeitnehmer seine Arbeit unfreiwillig ausübt.

Diese geringfügigen Unterschiede zwischen Zeitarbeitnehmern und Nicht-Zeitarbeitnehmern bei den physischen Beeinträchtigungen zeigen sich in abgeschwächter Form bei psychischen Beeinträchtigungen. So geben in beiden Arbeitnehmergruppen zwar jeweils die Hälfte bis zu zwei Drittel der Befragten im Jahr 2019 an, „selten“, „fast nie“ oder „nie“ Anzeichen von kognitivem Stress zu verspüren. Jedoch wird die Häufigkeit der Inzidenz aller abgefragten kognitiven Stresssymptome tendenziell etwas höher von Zeitarbeitnehmern eingestuft (vergleiche Tabelle 17). Ähnlich wie bei den körperlichen Beschwerden ist die bestehende Studienlage zu psychischen Auswirkungen von Zeitarbeit heterogen. Einige Studien finden minimal höhere Prävalenzen von Nervosität, Reizbarkeit und Erschöpfung für Nicht-Zeitarbeitnehmer im Vergleich zu Zeitarbeitnehmern (BAuA, 2014, 2016, 2018).

In der Metaanalyse von Hünefeld (2016) weist eine Hälfte der untersuchten Studien dagegen keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Zeitarbeit und mentaler Gesundheit beziehungsweise mentalem Wohlbefinden nach. Dennoch berichtet die Metaanalyse kleine bis mittelstarke Effekte für die Zusammenhänge von Zeitarbeit mit Burn-out sowie Depression (Hünefeld, 2016). Zudem zeigt auch die TK-Vorgängerstudie zur Zeitarbeit aus dem Jahr 2008, dass Arbeitnehmerüberlassung mit einem negativeren psychischen Allgemeinbefinden einhergeht (TK, 2009).

Psychische gesundheitliche Beanspruchungen stehen damit in Zusammenhang mit Zeitarbeit. Diese Beanspruchungen äußern sich gemäß der beschriebenen Datenlage scheinbar vorwiegend in Form von kognitivem Stress, Burn-out und Depression. Eine allumfassende Beeinträchtigung der Psyche durch ein Zeitarbeitsverhältnis ist basierend auf der aktuellen Studien- und Datenlage nicht zu erkennen.

Die Schlafqualität ist vielfach eng verbunden mit kognitivem Stress (Brand, 2017; TK, 2017). Hinsichtlich ihres Schlafverhaltens berichten 88,5 Prozent der Zeitarbeitnehmer im Jahr 2019, dass sie nachts durchschnittlich mindestens fünf Stunden schlafen. Bei der Mehrheit (58,6 Prozent) davon beträgt die nächtliche Schlafdauer zwischen fünf und sechs Stunden. Nicht-Zeitarbeitnehmer schlafen in der Nacht geringfügig mehr (vergleiche Tabelle 17). So schlafen 92,8 Prozent der Nicht-Zeitarbeitnehmer nachts im Durchschnitt mindestens fünf Stunden. Andere Studien verweisen gleichermaßen auf marginale Unterschiede zwischen beiden Arbeitnehmergruppen beim Schlafverhalten. Während zwar kein eindeutiges Muster bei ausgeprägten nächtlichen Schlafstörungen vorliegt (BAuA, 2016, 2018), scheinen Beschäftigte in Zeitarbeitsverhältnissen etwas häufiger von allgemeiner Müdigkeit und Mattigkeit betroffen zu sein (BAuA, 2016; TK, 2009). Dieser Trend sowie die oben beschriebenen Befunde zur Schlafdauer deuten auf eine leicht schlechtere Schlafqualität hin, welche durch die vermehrte Arbeit am Wochenende und die atypischen Arbeitszeiten unter Zeitarbeitnehmern bedingt sein kann (BAuA, 2018). Gemäß der Befragung „DGB-Index Gute Arbeit“ sind mehr als doppelt so viele Zeitarbeitnehmer wie Nicht-Zeitarbeitnehmer im Nachtbeziehungsweise Schichtdienst tätig (Schmucker, 2019). Nacht- und Schichtdienste haben einen negativen Einfluss auf den natürlichen Biorhythmus, der dafür sorgt, dass der Mensch am Tag auf Aktivität und bei Nacht auf Ruhe programmiert ist. Das Arbeiten gegen die innere Uhr und insbesondere Änderungen in Schichtplänen mindern die Schlafqualität (TK, 2017). In Einklang hiermit zeigt die BAuA Studie (2018), dass Zeitarbeitnehmer häufiger unter kurzfristig verkündeten Arbeitszeitänderungen leiden als Nicht-Zeitarbeitnehmer.

Neben Schlaf wurde auch Präsentismus (das heißt das Phänomen, krank bei der Arbeit zu erscheinen) als Facette des Gesundheitsverhaltens abgefragt. Lediglich jeder fünfte Zeitarbeitnehmer im Jahr 2019 gibt an, im Krankheitsfall immer zu Hause zu bleiben. Knapp jeder dritte Zeitarbeitnehmer, aber nur jeder vierte Nicht-Zeitarbeitnehmer, leidet Präsentismus „sehr häufig“ oder „häufig“ (vergleiche Tabelle 17). Ein Grund für das vermehrte Präsentismusverhalten unter Beschäftigten in Zeitarbeitsverhältnissen könnte sein, dass diese sich am jeweiligen Einsatzort in einer Bewährungssituation wähnen, deshalb eher auf Fehlzeiten verzichten und daher trotz Krankheit zur Arbeit gehen (Hünefeld, 2016). Da viele Zeitarbeitnehmer die Zeitarbeit als ein Sprungbrett in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu sehen scheinen (vergleiche Kapitel 2), wollen sie diese Bewährungsprobe vermutlich besonders gut meistern (Bornewasser & Zülch, 2013) und erscheinen somit auch eher krank am Arbeitsplatz als Arbeitnehmer mit einer Festanstellung im Betrieb.

In Bezug auf die Bewertung des allgemeinen subjektiven Gesundheitszustands attestiert sich jeder zweite Beschäftigte in der Zeitarbeitsbranche im Jahr 2019 einen „sehr guten“ oder „guten“ Gesundheitszustand. Nur 13,3 Prozent der Zeitarbeitnehmer geben einen „sehr schlechten“ oder „schlechten“ subjektiven Gesundheitszustand an. Die Wahrnehmung der Nicht-Zeitarbeitnehmer ist im Vergleich deutlich positiver, denn von ihnen bewerten mehr als zwei Drittel ihren Gesundheitszustand als „sehr gut“ oder „gut“ (vergleiche Tabelle 17). Vergleichbare Resultate berichten auch eine Reihe anderer wissenschaftlicher (Meta-)Studien (BAuA, 2016, 2018; Hünefeld, 2016; VBG, 2019; TK, 2009). Die subjektiven Bewertungen spiegeln sich in objektiven Gesundheitskennzahlen wider. So zeigen die TK-Routineauswertungen sowohl für das Jahr 2008 (TK, 2009) als auch für das Jahr 2019 mehr Arbeitsunfähigkeiten bei Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche als bei regulär Beschäftigten anderer Branchen.



**Zusammenfassung aller Befragungsergebnisse zum Themenbereich „Gesundheitliches Befinden und Verhalten“**

Frageformulierung	Zeitarbeitnehmer 2019 (1294 ≤ N ≤ 1369)		Nicht-Zeitarbeitnehmer 2019 (4645 ≤ N ≤ 5705)	
	an 16 Tagen bis jeden Tag	an keinem bis sieben Tagen	an 16 Tagen bis jeden Tag	an keinem bis sieben Tagen
<b>Körperliche Beschwerden*</b>				
Unterer Rücken/Kreuzregion	25,5 %	60,8 %	17,7 %	67,2 %
Oberer Rücken/Brustwirbelsäule	16,3 %	74,0 %	11,0 %	79,6 %
Nackenregion	22,2 %	61,3 %	17,9 %	67,8 %
Schulterregion	20,3 %	66,9 %	15,5 %	72,3 %
Ellenbogen	5,8 %	91,0 %	4,3 %	92,6 %
Knie	12,9 %	79,1 %	9,9 %	81,8 %
Hüfte	8,6 %	85,5 %	5,3 %	90,5 %
Hand/Handgelenk	12,1 %	78,8 %	6,8 %	87,1 %
Fuß/Knöchel	13,1 %	80,0 %	8,4 %	86,0 %
<b>Kognitive Stresssymptome*</b>	immer/oft	selten/([fast] nie)	immer/oft	selten/([fast] nie)
Wie oft hatten Sie in den vergangenen vier Wochen Konzentrationsprobleme?	18,8 %	48,9 %	17,7 %	50,4 %
Wie oft hatten Sie in den vergangenen vier Wochen Schwierigkeiten, Entscheidungen zu treffen?	14,2 %	63,1 %	9,7 %	66,8 %
Wie oft hatten Sie in den vergangenen vier Wochen Schwierigkeiten, sich zu erinnern?	14,1 %	60,5 %	11,8 %	64,1 %
Wie oft hatten Sie in den vergangenen vier Wochen Schwierigkeiten, klar zu denken?	9,9 %	67,8 %	8,8 %	68,9 %
<b>Schlafverhalten</b>	sieben und mehr Stunden	vier und weniger Stunden	sieben und mehr Stunden	vier und weniger Stunden
Wie viele Stunden glauben Sie, durchschnittlich nachts zu schlafen?	30,0 %	11,5 %	33,0 %	7,2 %
<b>Präsentismus*</b>	(sehr) häufig	selten/nie	(sehr) häufig	selten/nie
In den letzten zwölf Monaten bin ich trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen.	30,6 %	42,0 %	23,6 %	45,8 %
<b>Subjektiver Gesundheitszustand</b>	(sehr) gut	(sehr) schlecht	(sehr) gut	(sehr) schlecht
Wie ist Ihr Gesundheitszustand im Allgemeinen?	53,2 %	13,3 %	70,7 %	3,4 %

Tabelle 17 (Prozentangaben stellen standardisierte Ergebnisse dar und sind gültige Prozente. „N“ beschreibt die Anzahl der gültigen Antworten. \* = negative Polung der Antwortskalierung, weswegen zustimmendes Antwortverhalten inhaltlich als negativ zu interpretieren ist. Es liegen keine Werte für die Vergleichsgruppe der Zeitarbeitnehmer 2008 vor.)

## Zusammenfassung aller Befragungsergebnisse zum Themenbereich „Gesundheitliches Befinden und Verhalten“

Frageformulierung	Zeitarbeitnehmer 2019 (1294 ≤ N ≤ 1369)		Zeitarbeitnehmer 2008 (725 ≤ N ≤ 728)	
	(sehr) gut	weniger gut/ schlecht	(sehr) gut	weniger gut/ schlecht
<b>Körperliches Allgemeinbefinden</b>				
Wie bewerten Sie Ihr gegenwärtiges körperliches Allgemeinbefinden?	52,1 %	20,5 %	47,7 %	19,6 %
<b>Psychisches Allgemeinbefinden</b>				
Wie bewerten Sie Ihr gegenwärtiges psychisches Allgemeinbefinden?	49,4 %	25,9 %	52,4 %	20,7 %
<b>Gesamthafte Belastung durch die Arbeitssituation*</b>				
Fühlen Sie sich durch Ihre Arbeitssituation belastet?	44,9 %	55,1 %	49,8 %	50,2 %

Tabelle 18 (Prozentangaben stellen standardisierte Ergebnisse dar und sind gültige Prozente. „N“ beschreibt die Anzahl der gültigen Antworten. \* = negative Polung der Antwortskalierung, weswegen zustimmendes Antwortverhalten inhaltlich als negativ zu interpretieren ist. Es liegen keine Werte für die Vergleichsgruppe der Nicht-Zeitarbeitnehmer 2019 vor.)

Analog zum allgemeinen subjektiven Gesundheitszustand schätzt jeder zweite befragte Zeitarbeitnehmer im Jahr 2019 sein aktuelles körperliches und auch psychisches Allgemeinbefinden als „sehr gut“ oder „gut“ ein. Dass Zeitarbeit trotz dieser eher positiven Bewertungen mit physischen und psychischen Gesundheitsbeeinträchtigungen zusammenhängen kann, unterstreichen die Ergebnisse der Metaanalyse von Hünefeld (2016) sowie die andere Hälfte der nun befragten Zeitarbeitnehmer, deren Bewertungen negativer ausfallen. Mit Blick auf die letzten zehn Jahre ist im Zeitvergleich festzustellen, dass die subjektive Bewertung der psychischen Gesundheit leicht schlechter und der körperlichen Gesundheit heute leicht besser ausfällt. Diese minimale Verschlechterung des psychischen Allgemeinbefindens könnte jedoch weniger im Zeitarbeitnerdasein selbst als vielmehr in der allgemein steigenden Prävalenz von psychischen Leiden unter Erwerbstätigen in Deutschland begründet sein (Initiative Neue Qualität der Arbeit, 2019; TK, 2019).

In der resümierenden Gesamteinschätzung der Zeitarbeitnehmer zur Belastung aufgrund ihrer Arbeitssituation zeichnet sich ein inkonsistentes Muster ab. Knapp die Hälfte der Zeitarbeitnehmer im Jahr 2019 verspürt „ziemlich“ oder „sehr“ eine Belastung durch die Arbeitssituation. Die andere Hälfte fühlt sich entsprechend „kaum“ oder „gar nicht“ belastet. Im Zeitvergleich zeigt sich, dass die gefühlte arbeitsbezogene Belastung heute minimal geringer ausfällt als noch vor zehn Jahren (vergleiche Tabelle 18). Insgesamt zeichnet sich hier, wie auch bei allen anderen Fragen zur gesundheitlichen Situation von Beschäftigten der Zeitarbeitsbranche, ein heterogenes Antwortverhalten ab.

Vertiefende Auswertungen nach Subgruppen zum physischen und psychischen Befinden sowie zu einzelnen Aspekten des Gesundheitsverhaltens der 2019 befragten Zeitarbeitnehmer verdeutlichen, dass besonders weibliche und ältere Beschäftigte häufiger unter gesundheitlichen Beanspruchungen leiden. Das geschlechtsbezogene Muster lässt sich sowohl bei den körperlichen als auch bei den psychischen Gesundheitsaspekten finden. Abbildung 30 und Abbildung 31 verdeutlichen diese Tendenz exemplarisch an einzelnen Frageninhalten.

### Körperliche Beschwerden - Unterer Rücken/Kreuzregion: signifikante Unterschiede nach Geschlecht

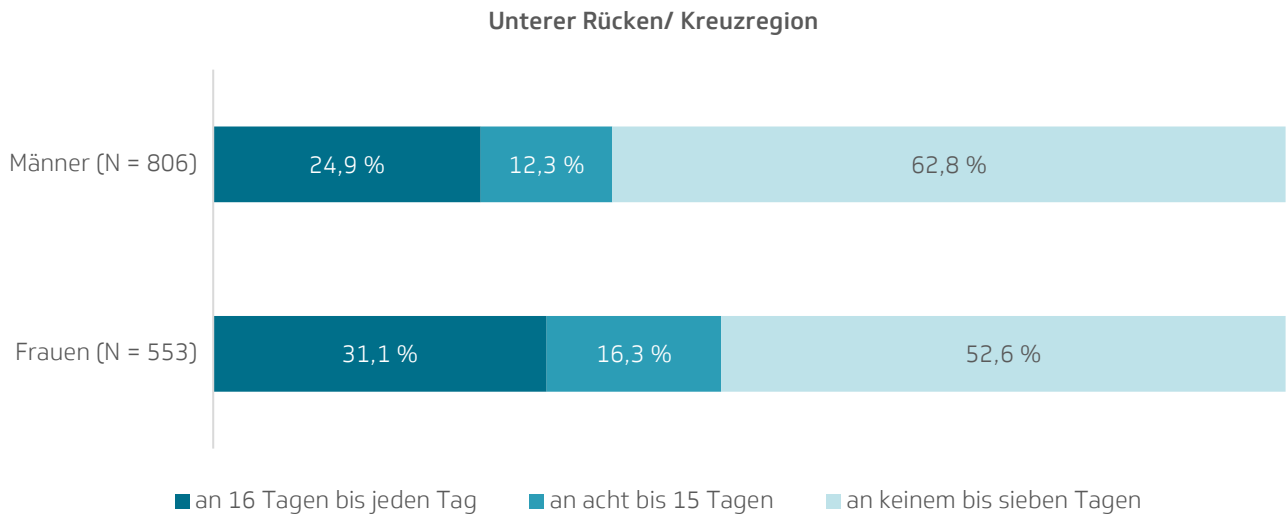


Abbildung 30 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019. Negative Polung der Antwortskalierung, weswegen zustimmendes Antwortverhalten inhaltlich als negativ zu interpretieren ist.)

### Kognitive Stresssymptome: signifikante Unterschiede nach Geschlecht

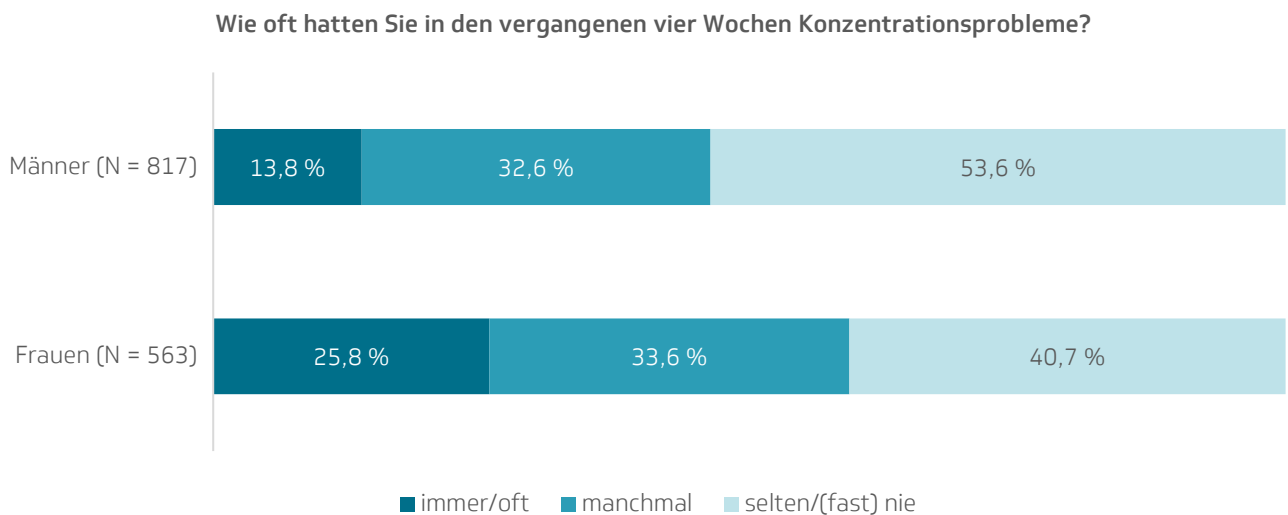


Abbildung 31 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019. Negative Polung der Antwortskalierung, weswegen zustimmendes Antwortverhalten inhaltlich als negativ zu interpretieren ist.)

Ein Grund für die signifikanten Differenzen nach Geschlecht kann die in der Literatur (BAuA, 2018) genannte geschlechtsspezifische unterschiedliche Wahrnehmungsfähigkeit der Gesundheit zwischen Frauen und Männern sein sowie die unterschiedlichen Reaktionen des medizinischen Versorgungssystems auf die Schilderung von Beschwerden von Frauen und Männern. Vor diesem Hintergrund zeigen Frauen in Befragungen eine höhere Bereitschaft sowie Neigung, gesundheitliche Beeinträchtigungen offen zu bekennen (BAuA, 2018). Altersbedingte signifikante Unterschiede lassen sich nur hinsichtlich physischer Gesundheitsaspekte in den Daten feststellen (vergleiche Abbildung 32 bis Abbildung 34).

Dieses Ergebnis ist mitunter darauf zurückzuführen, dass es um die körperliche Gesundheit von jüngeren Beschäftigten durchschnittlich besser bestellt ist als um jene von älteren Beschäftigten (BAuA, 2018; Ellert & Kurth, 2013; Wurm, Lampert & Menning, 2009). Neben Geschlecht und Alter spielt auch die Art der Tätigkeit eine Rolle für die physische, jedoch nicht psychische Gesundheitssituation von Zeitarbeitnehmern im Jahr 2019. So berichten Zeitarbeitnehmer mit einer gewerblichen Tätigkeit tendenziell häufiger von einem schlechten allgemeinen Gesundheitszustand sowie einem schlechten physischen Allgemeinbefinden als Zeitarbeitnehmer mit einer verwaltenden beziehungsweise Bürotätigkeit. Hinsichtlich des psychischen Allgemeinbefindens zeigen sich diese Unterschiede deutlich weniger beziehungsweise marginal signifikant (vergleiche Abbildung 35 und Abbildung 36).

#### Körperliche Beschwerden - Unterer Rücken/Kreuzregion: signifikante Unterschiede nach Alter

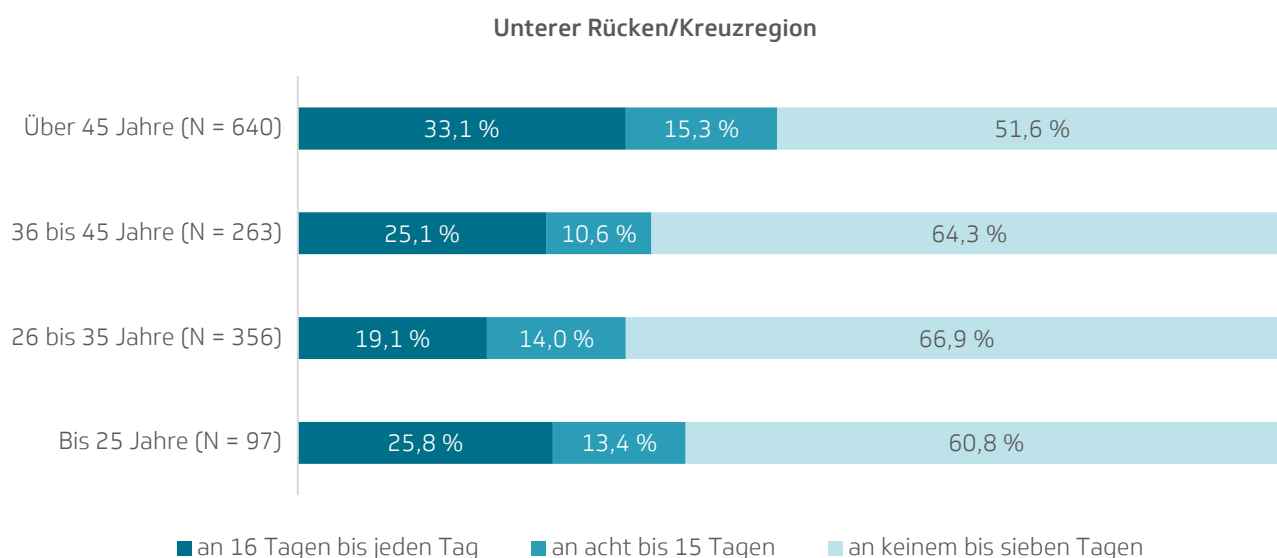


Abbildung 32 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019. Negative Polung der Antwortskalierung, weswegen zustimmendes Antwortverhalten inhaltlich als negativ zu interpretieren ist.)

### Subjektiver Gesundheitszustand: signifikante Unterschiede nach Alter

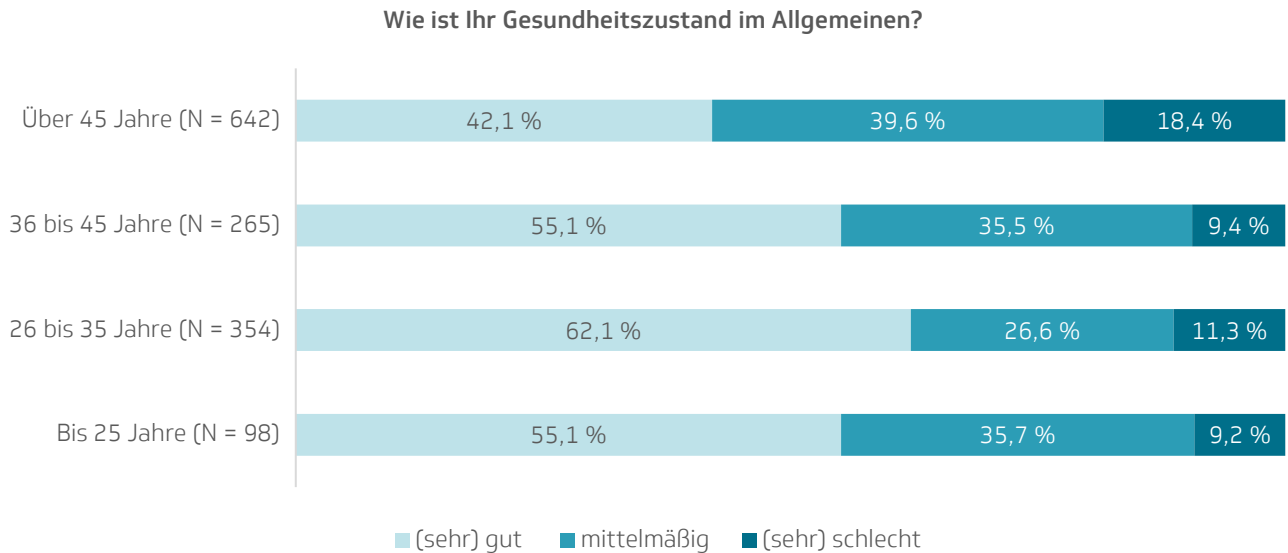


Abbildung 33 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019.)

### Körperliches Allgemeinbefinden: signifikante Unterschiede nach Alter

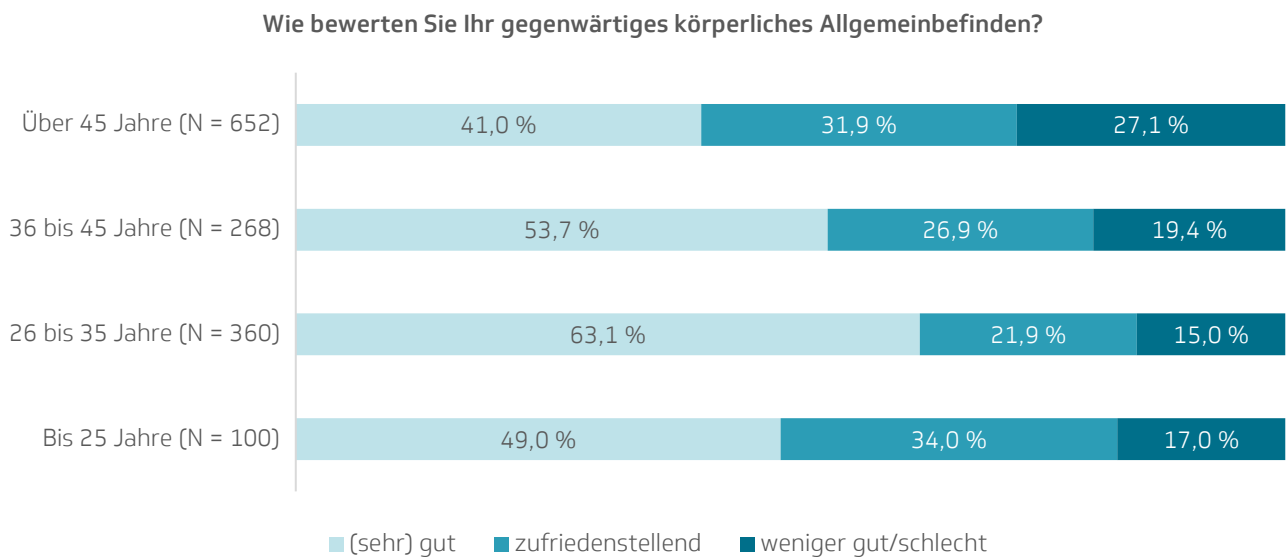


Abbildung 34 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019.)

**Körperliches Allgemeinbefinden: signifikante Unterschiede nach Tätigkeitsprofil**

Wie bewerten Sie Ihr gegenwärtiges körperliches Allgemeinbefinden?

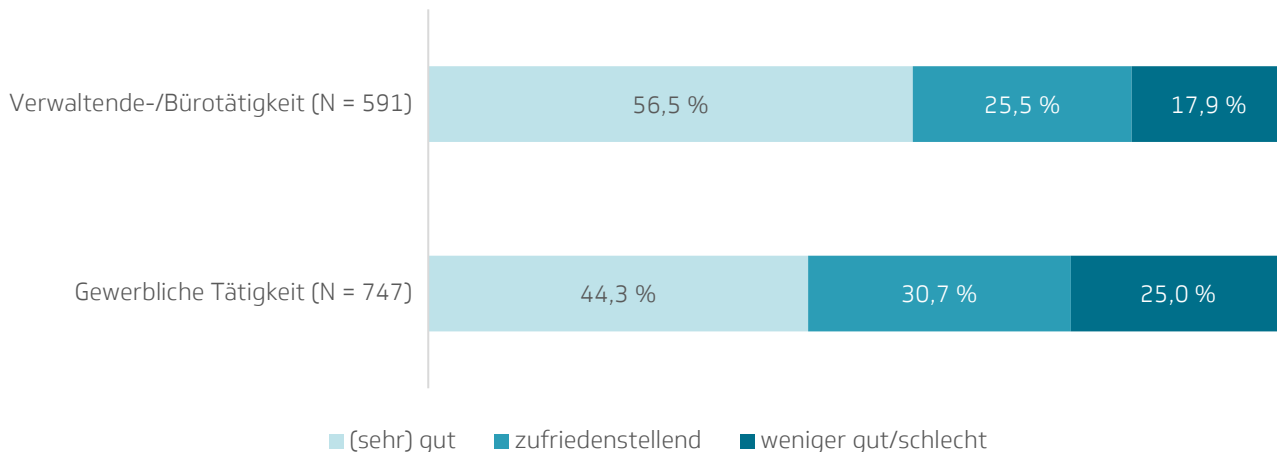


Abbildung 35 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019.)

**Psychisches Allgemeinbefinden: signifikante Unterschiede nach Tätigkeitsprofil**

Wie bewerten Sie Ihr gegenwärtiges psychisches Allgemeinbefinden?

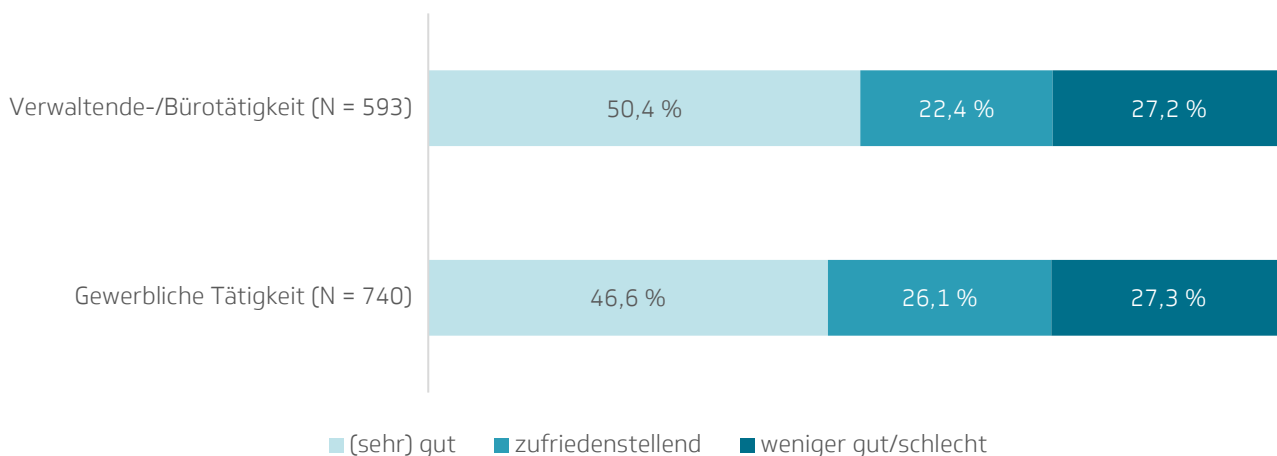


Abbildung 36 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019.)

Zuletzt lässt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen allen abgefragten Gesundheitsaspekten und der Freiwilligkeit der Entscheidung für ein Zeitarbeitsverhältnis identifizieren. Die Einschätzung aller gesundheitlichen Beanspruchungen fällt negativer aus, wenn der befragte Zeitarbeitnehmer seine Arbeit unfreiwillig ausübt (vergleiche Abbildung 37 und Abbildung 38). Vergleichbare Befunde führen Bouncken et al. (2012) an, wonach Selbsteinschätzungen von Zeitarbeitnehmern zur Gesundheit und zum Wohlbefinden schlechter ausfallen, wenn Zeitarbeit nur als Sprungbrett in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis und/oder aus Mangel an Alternativen gewählt wird.

Als Fazit zu den gesundheitlichen Beanspruchungen der Zeitarbeit lässt sich festhalten, dass sich die Ergebnisse für das Jahr 2019 als sehr heterogen darstellen und Zeitarbeiter ihre Gesundheit im Vergleich zu den Nicht-Zeitarbeitnehmern weniger positiv bewerten. Geschlecht, Alter sowie die Art und Freiwilligkeit der Zeitarbeitstätigkeit sind dabei entscheidende soziodemografische Merkmale, die innerhalb der Zeitarbeitnehmergruppe zu unterschiedlichen Wahrnehmungen führen und damit einen Erklärungsansatz für die heterogene Bewertung der Gesundheitssituation bieten.

#### Körperliches Allgemeinbefinden: signifikante Unterschiede nach Freiwilligkeit des Zeitarbeitsverhältnisses

##### Wie bewerten Sie Ihr gegenwärtiges körperliches Allgemeinbefinden?

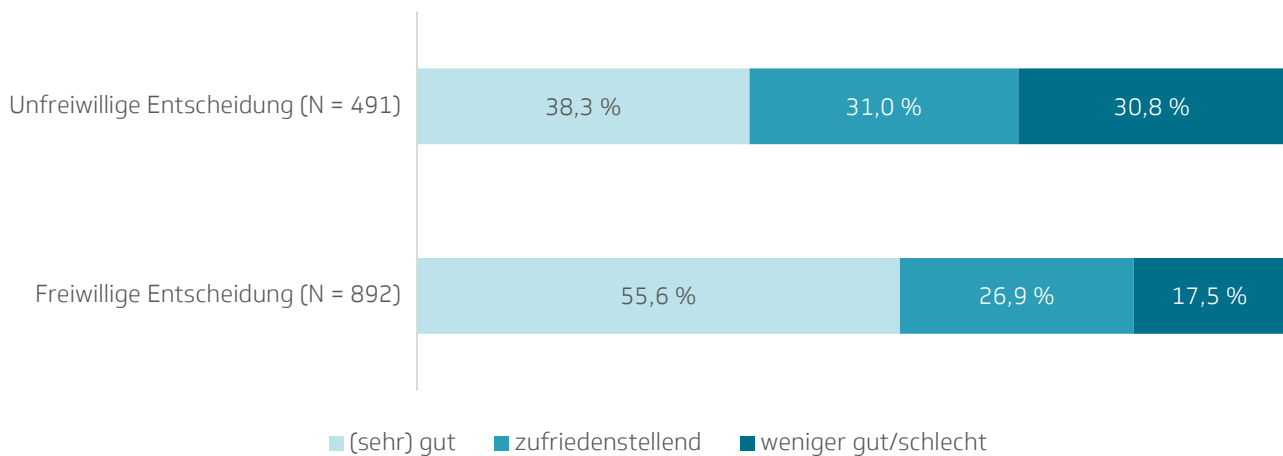


Abbildung 37 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019.)

Psychisches Allgemeinbefinden: signifikante Unterschiede nach Freiwilligkeit des Zeitarbeitsverhältnisses

Wie bewerten Sie Ihr gegenwärtiges psychisches Allgemeinbefinden?

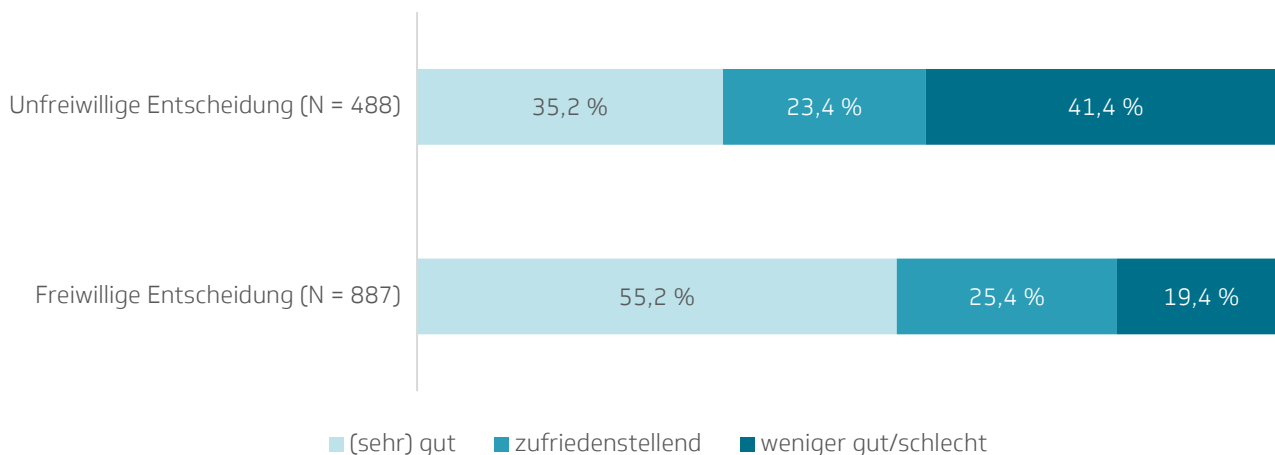


Abbildung 38 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019.)

Befragungsergebnisse

## Arbeitssituative Bewertung

40 Prozent der Zeitarbeitnehmer, und damit circa 15 Prozent mehr als noch 2008, schätzen 2019 ihre Arbeitssituation als „sehr gut“ beziehungsweise „gut“ ein. Trotz dieser Verbesserung über die Zeit verspüren immer noch zwei Drittel der Zeitarbeitnehmer einen starken Wunsch nach Veränderungen.

**Themenbereich: Arbeitssituative Bewertung** In einem abschließenden Teil des Fragebogens beurteilten die im Jahr 2019 befragten Zeitarbeitnehmer ihre Arbeitssituation, ihre Arbeitszufriedenheit und ihren Wunsch nach Veränderungen. Tabelle 19 stellt die geschlechts- und altersstandardisierten Befragungsergebnisse zu diesem zweiten beanspruchungsbezogenen Themenbereich dar.

Die gesamte Bewertung der gegenwärtigen Arbeitssituation durch die Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche zeigt ein heterogenes Bild. So bewertet nahezu ein Drittel die aktuelle Situation im Jahr 2019 als „zufriedenstellend“ und wiederum ein weiteres knappes Drittel als „weniger gut“ beziehungsweise „schlecht“. Der Anteil von ungefähr 40 Prozent der Zeitarbeitnehmer, die im Jahr 2019 ihre Arbeitssituation als „sehr gut“ beziehungsweise „gut“ einschätzen, bedeutet eine deutliche Verbesserung um circa 15 Prozentpunkte im Vergleich zu der Gesamteinschätzung der Zeitarbeitnehmer im Jahr 2008 (vergleiche Tabelle 19).

Diese Heterogenität unter Zeitarbeitnehmern 2019 sowie die positive Bewertungstendenz im Zeitvergleich setzen sich auch in den Antworten der Zeitarbeitnehmer zu ihrer Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Arbeitssituation fort. Während 56,3 Prozent der Befragten im Jahr 2019 zufrieden sind, äußern 43,7 Prozent, dass sie „kaum“ oder „überhaupt nicht“ zufrieden sind.

Im zeitlichen Vergleich ist ein leichter Anstieg der Zufriedenheit und damit einhergehend eine Wende von damals mehrheitlich unzufriedenen zu heutzutage mehrheitlich eher zufriedenen Zeitarbeitnehmern zu beobachten (vergleiche Tabelle 19). Dass Zeitarbeit in vielen Fällen mit einer verhältnismäßig geringen Zufriedenheit zusammenhängt bestätigen auch andere Studien (BAuA, 2016, 2018; Hünefeld, 2016; Jahn, 2013).



In Einklang mit diesen Ergebnissen sehen fast zwei Drittel der Zeitarbeitnehmer im Jahr 2019 Veränderungen ihrer Arbeitssituation als „sehr“ oder „ziemlich“ wichtig an. Aufgrund der beschriebenen verbesserten Gesamteinschätzung der Arbeitssituation und -zufriedenheit seit 2008 ist es wenig überraschend, dass sich die Wichtigkeit eines Wandels in der Arbeitssituation um etwas mehr als zehn Prozentpunkte verringert hat (vergleiche Tabelle 19). Die allgemein ersichtliche positive Tendenz in den dargestellten Einschätzungen könnte auf die gesetzlichen Reformen zurückzuführen sein (vergleiche Kapitel 3), die strukturelle Regulierungen der Zeitarbeit im vergangenen Jahrzehnt mit sich gebracht haben, um Missbrauch zu verhindern und die Gleichstellung mit regulär abhängig Beschäftigten zu fördern (VVG, 2019). Zudem deuten aktuelle Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (2020) darauf hin, dass Zeitarbeitnehmer zunehmend ihr Zeitarbeitsverhältnis erfolgreich als Sprungbrett nutzen können, um in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis außerhalb der Zeitarbeitsbranche zu gelangen. Dennoch stehen Zeitarbeitnehmer hinsichtlich des Einkommens im Vergleich zu Nicht-Zeitarbeitnehmern weiterhin deutlich schlechter da (Bundesagentur für Arbeit, 2020).

So bewertet eine deutliche Mehrheit von Zeitarbeitnehmern in der Studie „DGB-Index Gute Arbeit“ ihr Einkommen gemessen an ihrer erbrachten Arbeitsleistung in „(sehr) hohem Maß“ als unangemessen (Schmucker, 2019). Neben einem höheren Prekaritätsrisiko sind sie einem erhöhten Risiko des Arbeitsplatzverlustes ausgesetzt. Verleihbetriebe passen ihren Personalbestand weitestgehend flexibel an die Nachfrage der Einsatzbetriebe an und vergeben daher mehrheitlich lediglich befristete Zeitarbeitsverträge (Bundesagentur für Arbeit, 2020; Schmucker, 2019). Zudem werden Zeitarbeitnehmer von den Einsatzbetrieben selbst vielfach als „Flexibilitätsreserve“ (Schmucker, 2019) angesehen, wodurch sie in Phasen des wirtschaftlichen Abschwungs die ersten Beschäftigten sind, die entlassen werden (Bundesagentur für Arbeit, 2020; Schmucker, 2019). In Einklang mit dieser Argumentation zeigen daher auch unterschiedliche Studien (BAuA, 2018; Schmucker, 2019), dass Zeitarbeitnehmer merklich stärker mit großen Einkommensschwierigkeiten, mit Sorgen um die eigene Arbeitslosigkeit und mit der beruflichen Zukunftsperspektive zu kämpfen haben. Sowohl die Einkommenssituation als auch die Arbeitsplatzunsicherheit können als zwei potenzielle Erklärungen für den ausgeprägten Wunsch der befragten Zeitarbeitnehmer nach Veränderungen angeführt werden.

### Zusammenfassung aller Befragungsergebnisse zum Themenbereich „Arbeitssituative Bewertung“

Frageformulierung	Zeitarbeitnehmer 2019 (1348 ≤ N ≤ 1353)		Zeitarbeitnehmer 2008 (718 ≤ N ≤ 723)	
	(sehr) gut	weniger gut/ schlecht	(sehr) gut	weniger gut/ schlecht
<b>Gesamthafte Bewertung der gegenwärtigen Arbeitssituation</b>				
Wie bewerten Sie insgesamt Ihre gegenwärtige Arbeitssituation?	41,7 %	28,1 %	26,3 %	39,8 %
<b>Zufriedenheit mit der Arbeitssituation</b>	sehr/ziemlich	kaum/überhaupt nicht	sehr/ziemlich	kaum/überhaupt nicht
Sind Sie mit Ihrer Arbeitssituation zufrieden?	56,3 %	43,7 %	44,8 %	55,2 %
<b>Wichtigkeit von Veränderungen der Arbeitssituation*</b>	sehr/ziemlich	kaum/überhaupt nicht	sehr/ziemlich	kaum/überhaupt nicht
Wie wichtig wäre Ihnen eine Veränderung Ihrer Arbeitssituation?	63,4 %	36,6 %	75,3 %	24,7 %

Tabelle 19 (Prozentangaben stellen standardisierte Ergebnisse dar und sind gültige Prozente. „N“ beschreibt die Anzahl der gültigen Antworten. Es liegen keine Werte für die Vergleichsgruppe der Nicht-Zeitarbeitnehmer 2019 vor. \* = negative Polung der Antwortskalierung, weswegen zustimmendes Antwortverhalten inhaltlich als negativ zu interpretieren ist.)

Eine Analyse der Angaben zu den arbeitssituativen Beanspruchungen nach Subgruppen greift die bereits festgestellten Unterschiede aus den anderen Themenbereichen auf. So ergeben sich hinsichtlich der Häufigkeit der Einsatzortwechsel und der Freiwilligkeit des Zeitarbeitsverhältnisses erneut signifikante Unterschiede. Die Gesamteinschätzung der Arbeitssituation sowie die Angaben zur Arbeitszufriedenheit fallen schwächer und der Wunsch nach Veränderungen stärker aus, je häufiger ein Zeitarbeitnehmer seinen Einsatzort wechselt und wenn die Zeitarbeit unfreiwillig ausgeübt wird. Abbildung 39 und Abbildung 40 verdeutlichen diese Trends.

Insgesamt betrachtet scheint sich die Arbeitssituation für Zeitarbeitnehmer in ihrer Gesamtheit während des letzten Jahrzehnts verbessert zu haben. Hierauf deuten sowohl die positivere Gesamtbewertung der gegenwärtigen Arbeitssituation als auch die höhere Zufriedenheit und der geringere Wunsch nach Veränderungen unter den im Jahr 2019 befragten Beschäftigten in Zeitarbeitsverhältnissen hin. Dennoch weisen die Antworten zur arbeitssituativen Bewertung darauf hin, dass weiterhin ein Verbesserungsbedarf besteht. Insbesondere die Häufigkeit der Einsatzortwechsel und die Freiwilligkeit bezüglich des Zeitarbeitsverhältnisses scheinen Ansatzpunkte für Verbesserungen zu sein, da sich in Abhängigkeit von diesen zwei Aspekten durch alle Befragungsergebnisse hinweg deutliche Unterschiede in den arbeitsbezogenen Belastungen und Beanspruchungen für Zeitarbeitnehmer zeigen.

### Zufriedenheit mit der Arbeitssituation: signifikante Unterschiede nach Einsatzortwechsel

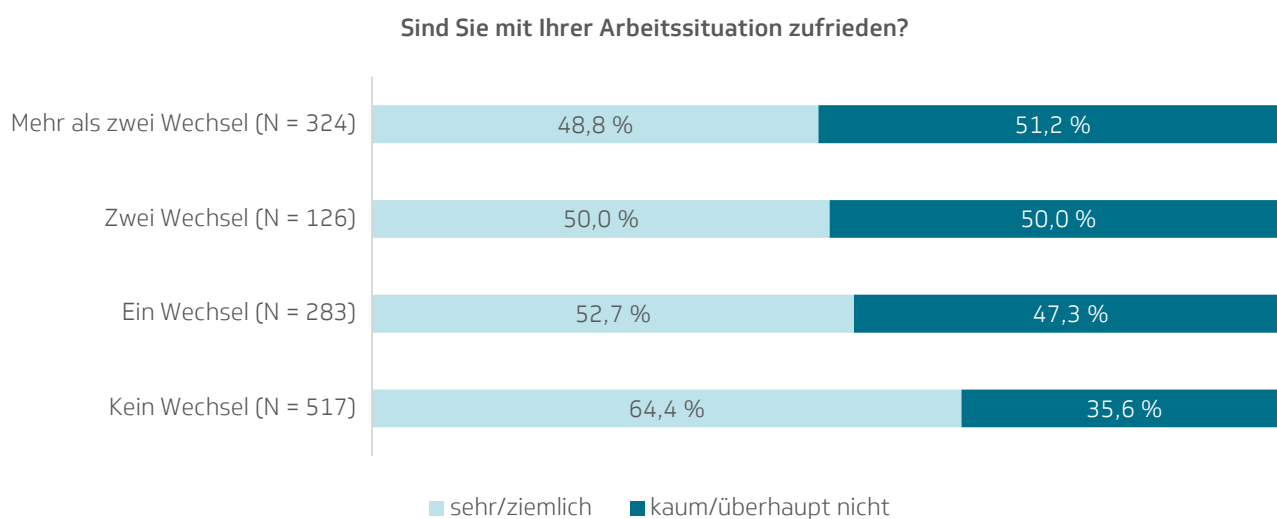


Abbildung 39 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019.)

### Wichtigkeit von Veränderungen der Arbeitssituation: signifikante Unterschiede nach Freiwilligkeit

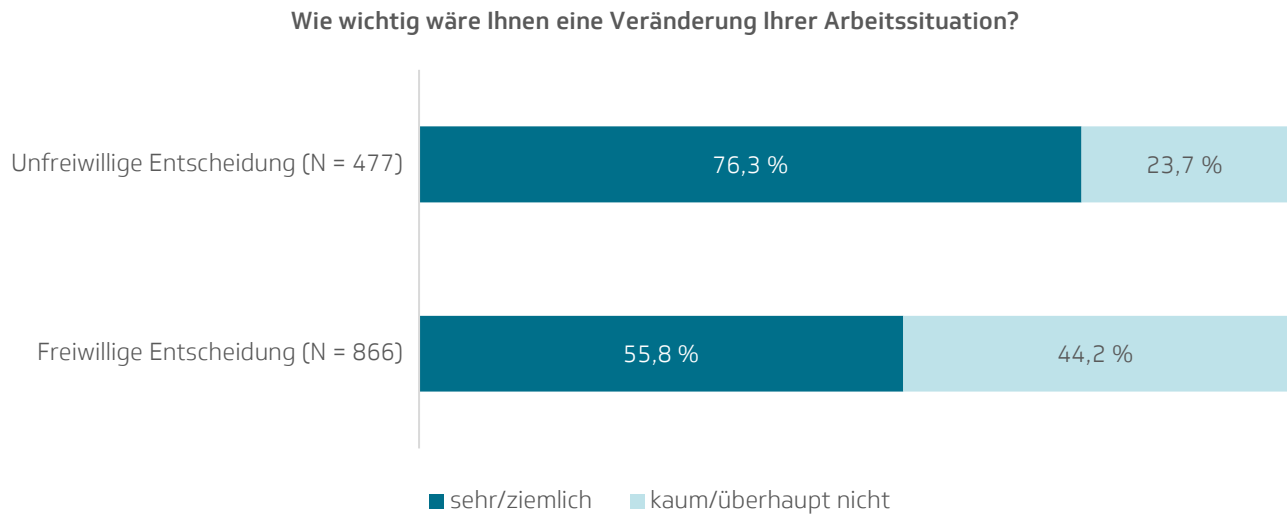


Abbildung 40 (Prozentangaben sind gültige Prozente und beziehen sich auf Antworten der Zeitarbeitnehmer 2019. Negative Polung der Antwortskalierung, weswegen zustimmendes Antwortverhalten inhaltlich als negativ zu interpretieren ist.)

# 6 Arbeitsunfähigkeit

Dr. Thomas G. Grobe, Sven Bessel

Der vorliegende Abschnitt liefert grundlegende Informationen zu aktuellen Entwicklungen des Arbeitsunfähigkeitsgeschehens bei Erwerbspersonen. Er stellt einen Auszug aus umfangreicheren Ergebnissen zu diesem Thema dar, welche im Rahmen des Gesundheitsreports regelmäßig ermittelt werden und online in einem separaten Dokument unter [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031464 verfügbar sind.

**Arbeitsunfähigkeiten insgesamt** Für die Auswertungen des Gesundheitsreports wurden insgesamt gut 73 Millionen AU-Fälle mit 976 Millionen dokumentierten Fehltagen aus den Jahren 2000 bis 2019 berücksichtigt, darunter 6,16 Millionen Fälle mit Beginn im Jahr 2019. Allein in diesem Kalenderjahr wurden unter Erwerbspersonen mit Versicherung bei der Techniker 85 Millionen erkrankungsbedingte Fehltag erfasst. Tabelle 20 gibt einen ersten Überblick zur Arbeitsunfähigkeit bei TK-versicherten Erwerbspersonen in den Jahren 2018 sowie 2019.

Entsprechend den Angaben zu AU-Quoten waren von den Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker 52,5 Prozent der Frauen und 44,9 Prozent der Männer innerhalb des Jahres 2019 von mindestens einer Arbeitsunfähigkeit betroffen. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der von mindestens einer Krankschreibung betroffenen Erwerbspersonen damit leicht gesunken.

Die Zahl der gemeldeten AU-Fälle erreichte 2019 bei einem Rückgang um 2,71 Prozent im Vergleich zum Vorjahr einen geringeren Wert. Nach altersstandardisierten Auswertungen von Daten der Techniker war eine durchgängig versicherte Erwerbsperson im Jahr 2019 durchschnittlich 1,17 Mal arbeitsunfähig gemeldet, im Jahr 2018 wurden demgegenüber 1,20 AU-Fälle je Erwerbsperson gezählt. Die Zahl der AU-Fälle lag dabei auch 2019 mit durchschnittlich 1,30 Fällen bei Frauen höher als bei Männern mit 1,05 AU-Fällen je Person und Jahr.

Nach gleichfalls altersstandardisierten Berechnungen ergeben sich für die Gesamtgruppe der Erwerbspersonen im Jahr 2019 durchschnittlich 15,4 Fehltag je Versicherungsjahr, was einem Krankenstand von 4,22 Prozent entspricht (vergleiche auch Abbildung 41 auf Seite 85). Damit ist die Zahl der gemeldeten Fehltag im Vergleich zum Vorjahr um 0,63 Prozent gesunken.

Der Anstieg der effektiv gemeldeten Fehlzeiten im Jahr 2019 resultierte in erster Linie aus einem Rückgang der Zahl der gemeldeten Arbeitsunfähigkeitsfälle um 2,71 Prozent. Eine einzelne Krankschreibung dauerte dagegen 2019 mit durchschnittlich 13,2 AU-Tagen je AU-Fall im Mittel etwas länger als im Jahr 2018.

## Arbeitsunfähigkeit Erwerbspersonen in den Jahren 2018 und 2019

	2018			2019		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
AU-Quote	46,6 %	53,9 %	<b>49,9 %</b>	44,9 %	52,5 %	<b>48,4 %</b>
AU-Fälle je VJ	1,08	1,33	<b>1,20</b>	1,05	1,30	<b>1,17</b>
AU-Tage je VJ	13,9	17,3	<b>15,5</b>	13,8	17,2	<b>15,4</b>
Krankenstand	3,82 %	4,74 %	<b>4,25 %</b>	3,79 %	4,72 %	<b>4,22 %</b>
AU-Tage je Fall	12,9	13,0	<b>12,9</b>	13,2	13,3	<b>13,2</b>

Tabelle 20 (standardisiert)

## AU-Tage je Versicherungsjahr nach Geschlecht in den Jahren 2000 bis 2019

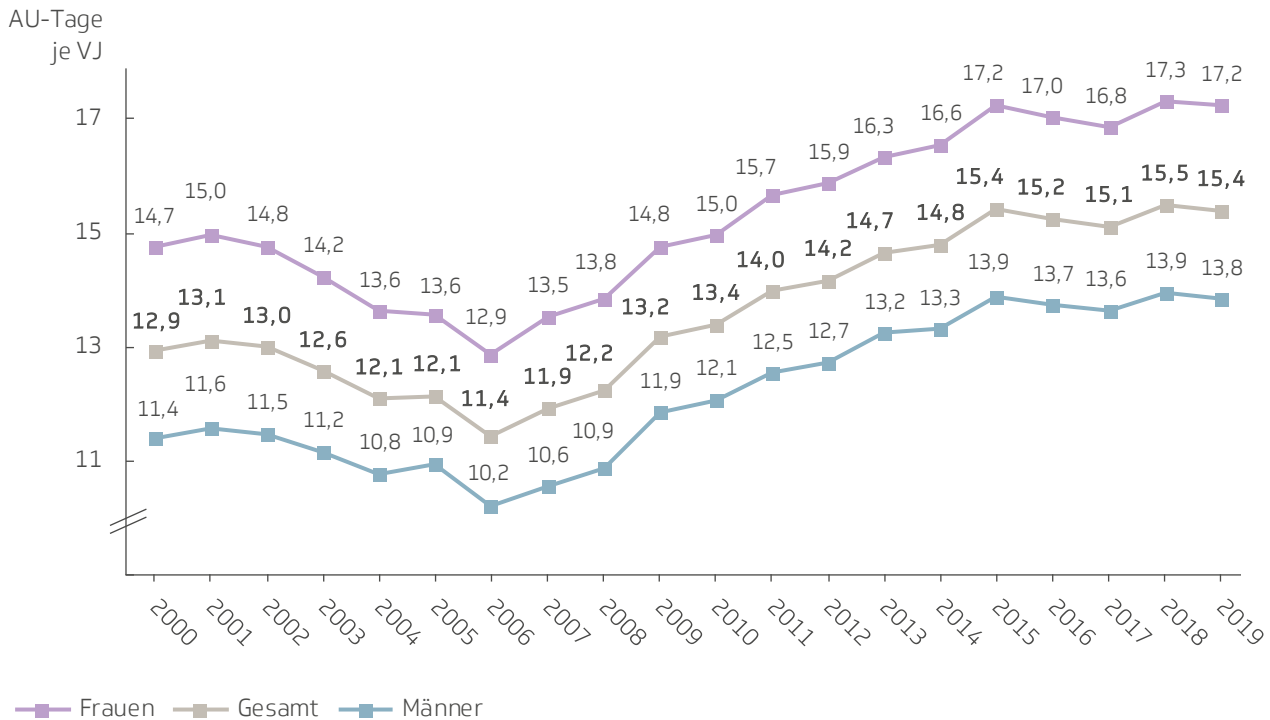


Abbildung 41 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert)

Seit dem Jahr 2006 waren die erfassten Fehlzeiten bis 2015 kontinuierlich gestiegen. In den Jahren 2016 und 2017 setzte sich dieser Trend nicht fort, und die Anzahl der gemeldeten Fehlzeiten war zunächst rückläufig, stieg jedoch 2018 erneut deutlich an. Die für das Jahr 2018 gemeldeten Fehlzeiten bildeten mit durchschnittlich 15,49 AU-Tagen den höchsten für Erwerbspersonen mit Versicherung bei der Techniker insgesamt berechneten jahresbezogenen Wert seit dem Jahr 2000. Im Jahr 2019 war mit durchschnittlich 15,40 AU-Tagen demgegenüber ein leichter Rückgang der Fehlzeiten im Vergleich zum Vorjahr um 0,63 Prozent zu verzeichnen.

### Das Wichtigste in Kürze

## Fehlzeiten 2019

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Fehlzeiten nach altersstandardisierten Auswertungen im Jahr 2019 um 0,63 Prozent leicht gesunken. Nachdem der Krankenstand im Jahr 2018 gestiegen war, zeigte sich im Jahr 2019 wieder ein Rückgang der Fehlzeiten, der in erster Linie aus einem Rückgang der durchschnittlichen Zahl der gemeldeten Arbeitsunfähigkeitsfälle um 2,71 Prozent resultierte.

**Arbeitsunfähigkeit nach Bundesländern** Abbildung 42 zeigt das AU-Meldegesehen von Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker in den 16 Bundesländern für das Jahr 2019. Dargestellt werden je Bundesland sowohl die durchschnittliche Zahl der AU-Meldungen (AU-Fälle, vergleiche helle Balken) als auch die Zahl der gemeldeten AU-Tage

je Versicherungsjahr (AU-Tage, vergleiche dunkle Balken). Das AU-Meldegesehen zeigt traditionell bundeslandabhängig merkbliche Unterschiede.

**AU-Fälle und AU-Tage je Versicherungsjahr nach Bundesländern im Jahr 2019**

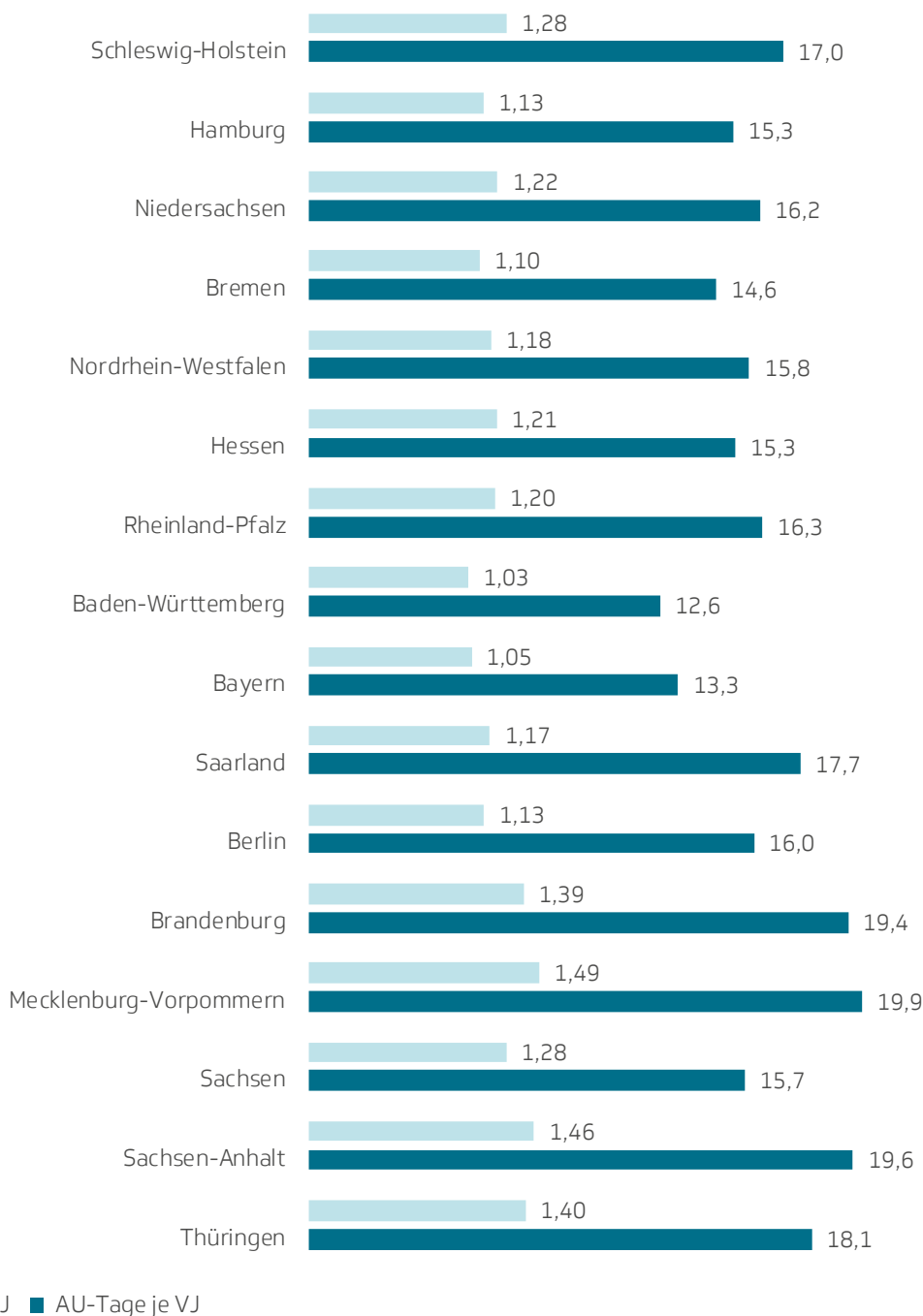


Abbildung 42 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert; unterschiedliche Achsenskalierung für AU-Fall- und AU-Tagesangaben)

Eine relativ große Spannweite findet sich sowohl bei den AU-Fallzahlen als auch hinsichtlich der erkrankungsbedingten Fehlzeiten. Während eine Erwerbsperson in Baden-Württemberg im Jahr 2019 durchschnittlich 12,6 Tage krankgeschrieben war, entfielen auf eine Erwerbsperson in Mecklenburg-Vorpommern innerhalb des Jahres 2019 durchschnittlich 19,9 gemeldete Krankheitsfehltag. Auch für Versicherte der Techniker in Sachsen-Anhalt und Brandenburg finden sich im Jahr 2019 mit 19,6 und 19,4 AU-Tagen je Versicherungsjahr verhältnismäßig hohe Fehlzeiten. Berlin belegt – gemessen an der Höhe der Fehlzeiten auf Bundeslandebene – im Jahr 2019 den neunten Rang. Gegenüber dem Vorjahr ist es 2019 in allen Bundesländern mit Ausnahme von Sachsen, Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz zu einem mehr oder weniger starken Rückgang der Fehlzeiten gekommen.

**Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosen** Diagnosen von Arbeitsunfähigkeitsmeldungen lassen sich in der Systematik der zur Kodierung verwendeten ICD-10-Klassifikation insgesamt 21 Diagnosekapiteln zuordnen, die jeweils Erkrankungen bestimmter Organsysteme oder Erkrankungen mit anderen typischen Charakteristika zusammenfassen. Abbildung 43 auf Seite 88 zeigt den wohl für viele Betrachtungen wesentlichen Parameter des AU-Meldegesehens: Angegeben wird die durchschnittliche krankheitsbedingte Fehlzeit mit Diagnosen aus einzelnen Kapiteln im Jahr 2019, hier mit Angaben bezogen auf jeweils 100 Versicherungsjahre. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden dabei einige Diagnosekapitel zusammengefasst oder bei sehr seltener Nennung gänzlich ausgelassen.

Die meisten Krankheitsfehltag entfielen geschlechtsübergreifend im Jahr 2018 erstmals auf Erkrankungen mit Diagnosen von psychischen Störungen. Mit 289 AU-Tagen je 100 Versicherungsjahre konnten dieser Erkrankungsgruppe im Jahr 2019 18,8 Prozent aller Fehltag zugeordnet werden. Dies bedeutet anders ausgedrückt, dass eine durchschnittliche Erwerbsperson in der Techniker innerhalb des Jahres 2019 (bei 365 Versicherungstagen) im Mittel knapp drei Tage wegen Erkrankungen mit psychischen Störungen krankgeschrieben war. Bei Frauen wurden mit durchschnittlich 364 AU-Tagen je 100 Versicherungsjahre deutlich mehr Fehltag als unter Männern mit 225 AU-Tagen je 100 Versicherungsjahre erfasst.

Die Erkrankungsgruppe „Krankheiten des Muskel- und Skelettsystems und des Bindegewebes“, kurz gesprochen: „Erkrankungen des Bewegungsapparats“, belegte mit geschlechtsübergreifend durchschnittlich 270 Fehltag je 100 Versicherungsjahre und einem Anteil von 17,6 Prozent an den Gesamtfehlzeiten im Jahr 2019 den zweiten Rang der Krankheitsgruppen hinsichtlich der Fehlzeiten.

Bei männlichen TK-Versicherten entfielen mit durchschnittlich 265 AU-Tagen je 100 Versicherungsjahre weiterhin die meisten Fehltag auf Erkrankungen des Bewegungsapparats. Es folgten bei Männern 2019 in Bezug auf ihre anteilige Bedeutung am Krankenstand in absteigender Reihenfolge die Kapitel „Psychische Störungen“, „Krankheiten des Atmungssystems“ und „Verletzungen“.

Bei weiblichen Erwerbspersonen führten 2019 demgegenüber wie schon in vorausgehenden Jahren „Psychische Störungen“ zu den meisten gemeldeten Erkrankungstagen. Mit absteigender Bedeutung folgten „Krankheiten des Bewegungsapparats“ und „Krankheiten des Atmungssystems“. Zu deutlich weniger Fehltag als bei Männern führten bei Frauen „Verletzungen“. Diese belegten unter weiblichen Erwerbspersonen 2019 Rang vier im Hinblick auf Ursachen von Fehlzeiten.

AU-Tage je 100 Versicherungsjahre nach ICD-10-Diagnosekapiteln im Jahr 2019

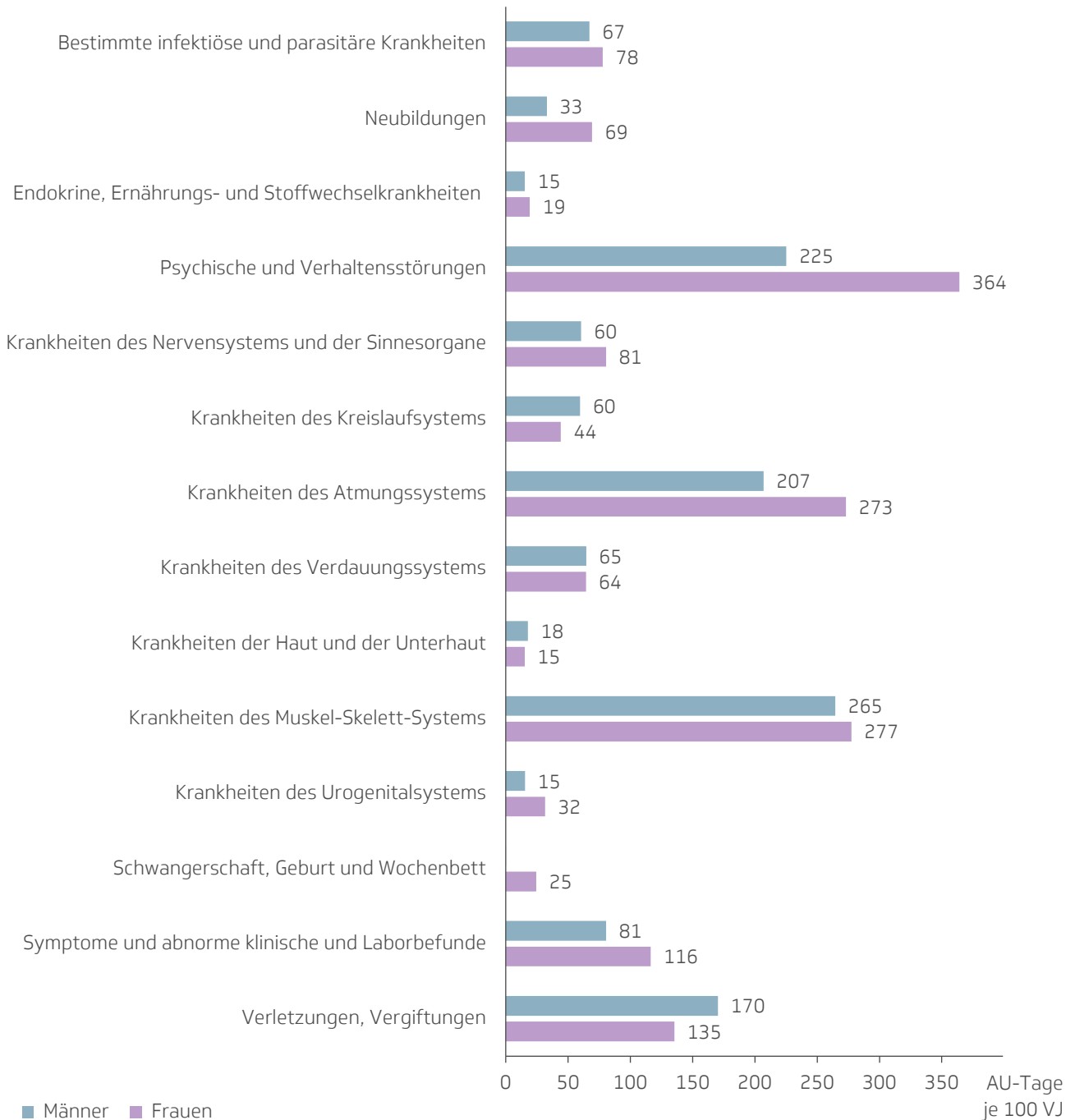


Abbildung 43 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert)



**Trends bei Fehlzeiten** Den Trend bei den Fehlzeiten innerhalb der letzten Jahre in ausgewählten, anteilig relevanten Diagnosekapiteln, auf die zusammen etwa zwei Drittel aller Fehltagel entfallen, verdeutlicht Abbildung 44. Dargestellt sind die relativen Veränderungen in einzelnen Diagnosekapiteln seit 2000, wobei für das Ausgangsjahr 2000 allen Kapiteln ein Wert von 100 Prozent zugeordnet wurde. Auffällig erscheint in Abbildung 44 an erster Stelle das Ergebnis im Hinblick auf „Psychische Störungen“: Zwischen 2006 und 2015 ist es zu einer erheblichen Zunahme von Fehlzeiten mit entsprechenden Diagnosen um mehr als vier Fünftel gekommen. Nachdem 2016 ein leichter Rückgang der Fehlzeiten unter Diagnosen dieser Erkrankungsgruppe zu verzeichnen war, setzte sich der Trend zu steigenden Fehlzeiten mit psychischen Störungen seit 2017 erneut fort. Fehlzeiten mit einer Zuordnung zu anderen relevanten Diagnosekapiteln lagen demgegenüber 2019 auf einem vergleichsweise ähnlichen Niveau wie bereits im Jahr 2000.

Kurzzeitige und wiederkehrende Schwankungen der jahresdurchschnittlichen Fehlzeiten zeigen sich bei den Auswertungen zu relevanten Diagnosekapiteln lediglich bei

den Krankheiten des Atmungssystems. Diese lassen sich nach detaillierteren Auswertungen auf unterschiedlich stark ausgeprägte Grippe- und Erkältungswellen zurückführen, welche typischerweise einen Zweijahresrhythmus aufweisen. Die Fehlzeiten mit Krankheiten des Atmungssystems fielen dabei im Jahr 2017 wesentlich moderater aus als es der oft beobachtete Zweijahresrhythmus zunächst hätte vermuten lassen. Dagegen zeigte sich im Jahr 2018 eine ausgeprägte Grippe- beziehungsweise Erkältungswelle mit den höchsten erkältungsbedingten Krankenständen seit Beginn der Auswertungen im Jahr 2000. Dagegen fiel die Grippe- beziehungsweise Erkältungswelle im Jahr 2019 wieder deutlich schwächer aus (vergleiche Erläuterungen im „Gesundheitsreport Arbeitsunfähigkeiten“ unter [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031464).

#### Relative Veränderungen der Fehlzeiten in relevanten Diagnosekapiteln in den Jahren 2000 bis 2019

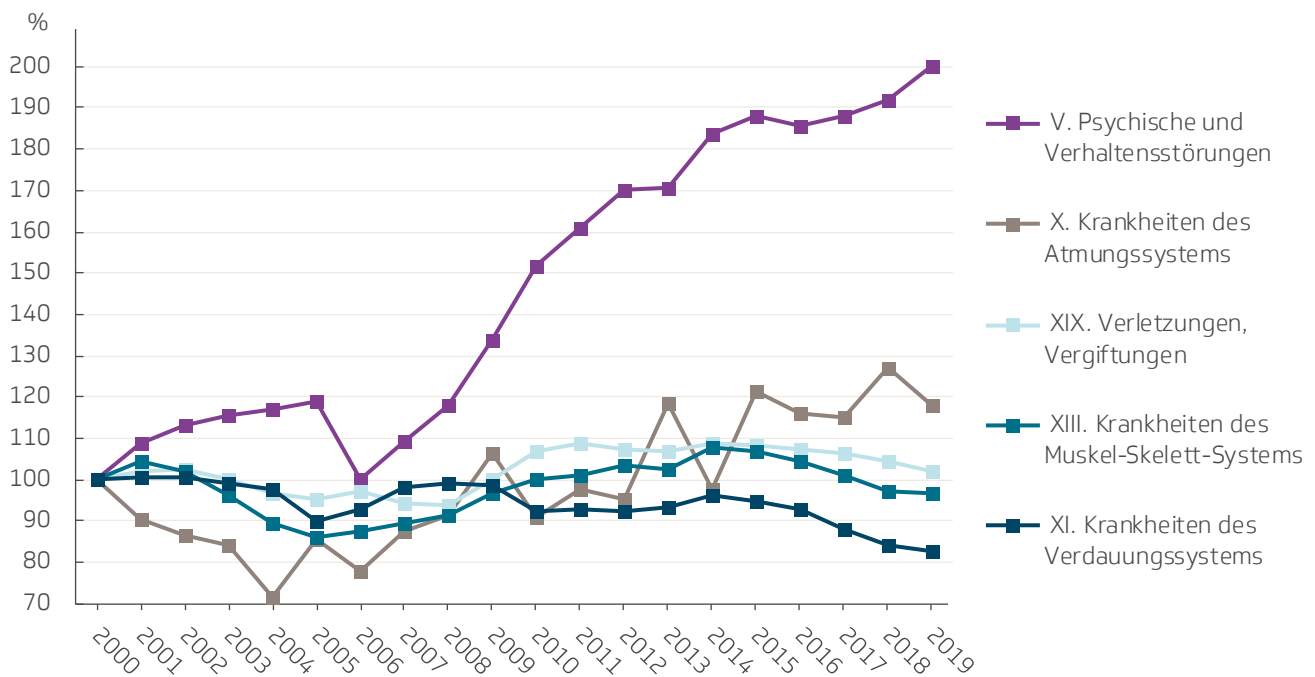


Abbildung 44 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert)

# 7 Arzneimittelverordnungen

Dr. Thomas G. Grobe, Sven Bessel

Auch zu Arzneiverordnungen bei Erwerbspersonen sollen an dieser Stelle grundlegende Informationen hinsichtlich aktueller Entwicklungen geliefert werden. Umfangreichere Ergebnisse zu Arzneiverordnungen bei Erwerbspersonen sind online in einem separaten Dokument unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031464 verfügbar.

## Trend

### Arzneiverordnungsvolumen 2019

Im Vergleich zum Vorjahr ist das Arzneiverordnungsvolumen für Frauen von 242 auf 248 DDD je Versicherungsjahr um 2,7 Prozent gestiegen. Für Männer lässt sich gleichfalls ein Anstieg des Verordnungsvolumens um 2,0 Prozent von 251 auf 257 DDD feststellen. Geschlechtsübergreifend ist das Verordnungsvolumen um 2,3 Prozent gestiegen und beträgt rund 253 DDD je Versicherungsjahr.

**Arzneiverordnungen insgesamt** Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker wurden innerhalb der 1.942 Millionen Versicherungstage des Jahres 2019 insgesamt 24,8 Millionen Präparate beziehungsweise 26,0 Millionen Arzneimittelpackungen verordnet. Für 95 Prozent der verordneten Präparate waren Angaben zum ATC-Code sowie zu definierten Tagesdosen vorhanden, welche als Maßeinheit die jeweils zur Behandlung an einem Tag typischerweise ausreichende Menge einer Arzneimittelsubstanz charakterisieren. Aus den letztgenannten Anga-

ben lässt sich ein Verordnungsvolumen von insgesamt 1.455 Millionen definierten Tagesdosen bei Erwerbspersonen mit Versicherung bei der Techniker ermitteln.

Von den Erwerbspersonen, die am 1. Januar 2019 bei der Techniker versichert waren, erhielten mit 68,5 Prozent mehr als zwei Drittel im Verlauf desselben Jahres zumindest eine Arzneiverordnung, die zulasten der Krankenkasse abgerechnet wurde. Im Vergleich zum Vorjahr mit 69,0 Prozent ist der Anteil der Erwerbspersonen mit mindestens einer kassenseitig erstatteten Arzneiverordnung leicht zurückgegangen. Frauen waren häufiger als Männer betroffen, lediglich 24,6 Prozent der Frauen erhielten kein Rezept. Unter Männern lag der Anteil ohne Arzneiverordnung mit 37,4 Prozent merklich höher.

Tabelle 21 auf Seite 91 zeigt grundlegende Maßzahlen zu Arzneiverordnungen für die Gesamtgruppe der Erwerbspersonen. Weitere methodische Hinweise zu den hier dargestellten Kennzahlen finden sich auf [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031464. Die aus den Arzneiverordnungsdaten ableitbare Zahl von Arztkontakten, also ausschließlich Arztkontakten mit mindestens einer Arzneiverordnung, belief sich im Jahr 2019 unter Männern innerhalb eines Versicherungsjahres auf durchschnittlich 2,63 Kontakte, unter Frauen waren es durchschnittlich 3,59 Kontakte je Versicherungsjahr. Da je Kontakt mehrere Präparate und je Präparat gegebenenfalls auch mehrere Packungen verordnet werden können, liegen die entsprechenden Zahlenwerte erwartungsgemäß höher.

Bei durchschnittlich 60 DDD je Präparat erhielt eine Erwerbsperson innerhalb eines Versicherungsjahres 2019 im Mittel insgesamt 253 Tagesdosen Arzneimittel verordnet. Der Wert ist im Vergleich zum Jahr 2018 für Frauen nach altersstandardisierten Auswertungen von 242 auf 248 DDD je Versicherungsjahr um 2,7 Prozent gestiegen. Für Männer lässt sich gleichfalls ein Anstieg des Verordnungsvolumens, nämlich um 2,0 Prozent von 251 auf 257 DDD je Versicherungsjahr, verzeichnen, womit der Anstieg geschlechtsübergreifend bei 2,3 Prozent liegt.

## Arzneiverordnungen je Versicherungsjahr in den Jahren 2018 und 2019

	2018			2019		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Arztkontakte mit Verordnung je VJ	2,64	3,58	<b>3,07</b>	2,63	3,59	<b>3,07</b>
Präparate je VJ	4,01	4,87	<b>4,41</b>	4,01	4,89	<b>4,41</b>
Packungen je VJ	4,26	5,06	<b>4,63</b>	4,25	5,08	<b>4,63</b>
Präparate mit ATC-Zuordnung je VJ (Anteil an allen Präparaten)	3,81 (95 %)	4,67 (96 %)	<b>4,20</b> <b>(95 %)</b>	3,80 (95 %)	4,68 (96 %)	<b>4,21</b> <b>(95 %)</b>
Präparate mit DDD-Angabe je VJ (Anteil an allen Präparaten)	3,81 (95 %)	4,67 (96 %)	<b>4,20</b> <b>(95 %)</b>	3,80 (95 %)	4,68 (96 %)	<b>4,21</b> <b>(95 %)</b>
DDD je Präparat*	66	52	<b>59</b>	67	53	<b>60</b>
DDD je VJ*	251	242	<b>247</b>	257	248	<b>253</b>

Tabelle 21 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert; \* Präparate mit DDD-Angabe)

**Arzneiverordnungen nach Geschlecht und Alter** Die Maßzahlen zu Arzneiverordnungen variieren in Abhängigkeit von Geschlecht und Alter der Versicherten. Nur verhältnismäßig geringe Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der Anteile der Erwerbspersonen, die im Laufe eines Jahres zumindest einmal ein beliebiges Medikament verordnet bekamen. In allen Altersgruppen lag dieser Anteil bei Männern bei mindestens 49 Prozent, bei Frauen bei nahezu 70 Prozent. Deutlichere Variationen zeigt die Zahl der Arztkontakte je Versicherungsjahr in Abhängigkeit von Geschlecht und Alter. Ähnlich wie die Zahl der Arztkontakte und lediglich auf einem insgesamt höheren Wertenniveau variiert die Zahl der verordneten Präparate.

Noch deutlichere alters- und geschlechtsabhängige Unterschiede zeigen sich bei einer Betrachtung von Tagesdosen der verordneten Medikamente in Abbildung 45 auf Seite 92. Die geringsten Verordnungsmengen wiesen im Jahr 2019 Männer im Alter zwischen 20 und 24 Jahren mit 59 DDD je Versicherungsjahr auf, die größten Mengen Männer im Alter ab 60 Jahren mit 763 DDD je Versicherungsjahr. Insbesondere in dieser Altersgruppe ist es unter Männern in den letzten Jahren zu einem merklichen Anstieg des Verordnungsvolumens gekommen. Im Jahr 2004 waren bei Männern im Alter zwischen 60 und 64 Jahren lediglich 431 Tagesdosen je Versicherungsjahr verordnet worden.

Auffällig hoch ist das Verordnungsvolumen bei jungen Frauen bis zum 20. Lebensjahr mit durchschnittlich 273 DDD je Versicherungsjahr. Ursache hierfür sind ärztliche Verordnungen von Kontrazeptiva, die bei Frauen bis zur Vollendung des 20. Lebensjahres von den gesetzlichen Krankenkassen erstattet werden.

## Tagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr nach Geschlecht und Alter im Jahr 2019

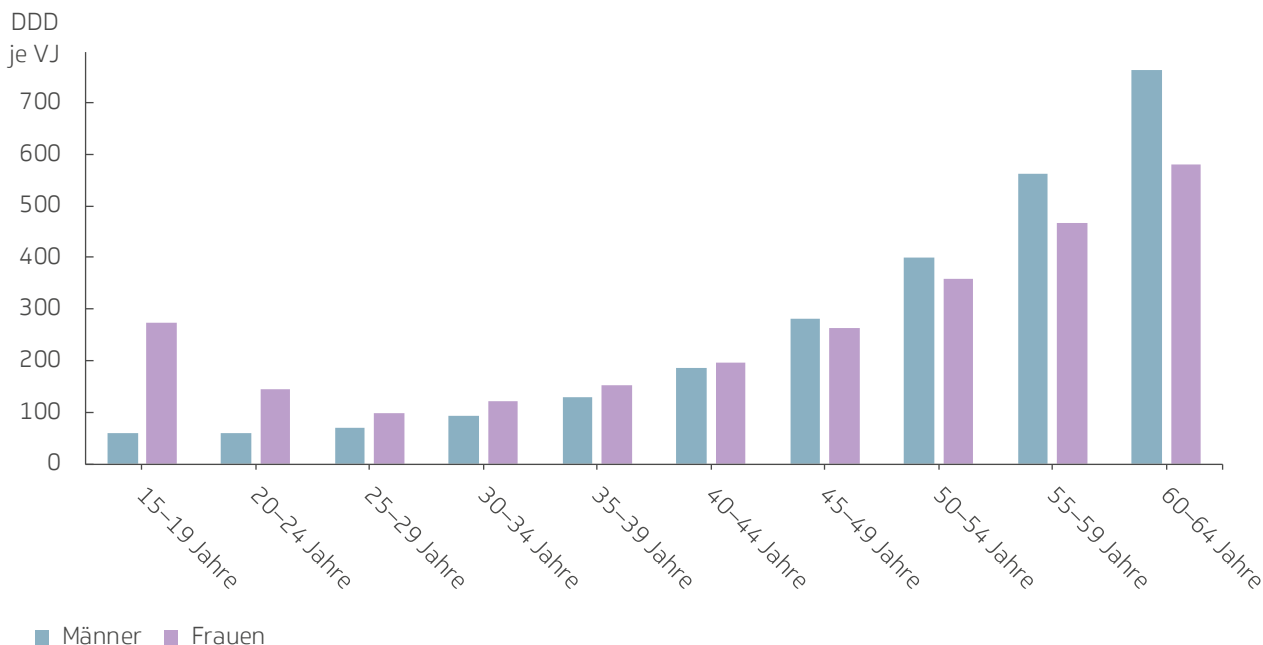


Abbildung 45 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker; Präparate mit DDD-Angabe)

## Regionale Ergebnisse

## Bundesländer

Die durchschnittliche Anzahl der Arztkontakte mit Verordnung je Versicherungsjahr variiert bundeslandabhängig zwischen 2,59 Kontakten in Sachsen und 3,54 Kontakten im Saarland.

Die Anzahl der dabei verordneten Tagesdosen liegt zwischen 225 DDD je Versicherungsjahr in Baden-Württemberg und 300 DDD je Versicherungsjahr in Sachsen-Anhalt.

Es besteht kein einfacher linearer Zusammenhang zwischen dem Verordnungsvolumen und den regionalen erkrankungsbedingten Fehlzeiten.

**Arzneiverordnungen nach Bundesländern** Der Umfang von Arzneiverordnungen zeigt traditionell merkliche regionale Differenzen. Ein Ausdruck der regionalen Unterschiede sind unter anderem die recht unterschiedlichen Arzneimittelbudgets, die in den vergangenen Jahren den einzelnen kassenärztlichen Vereinigungen bezogen auf die Anzahl der GKV-Versicherten zugestanden wurden.

Abbildung 46 auf Seite 93 zeigt die durchschnittliche Zahl an Arztkontakten sowie die Anzahl der verordneten DDD je Versicherungsjahr bei Erwerbspersonen nach Bundesländern. Für die regionale Zuordnung war der aktuelle Wohnsitz der Versicherten maßgeblich.

### Arztkontakte sowie Tagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr nach Bundesländern im Jahr 2019

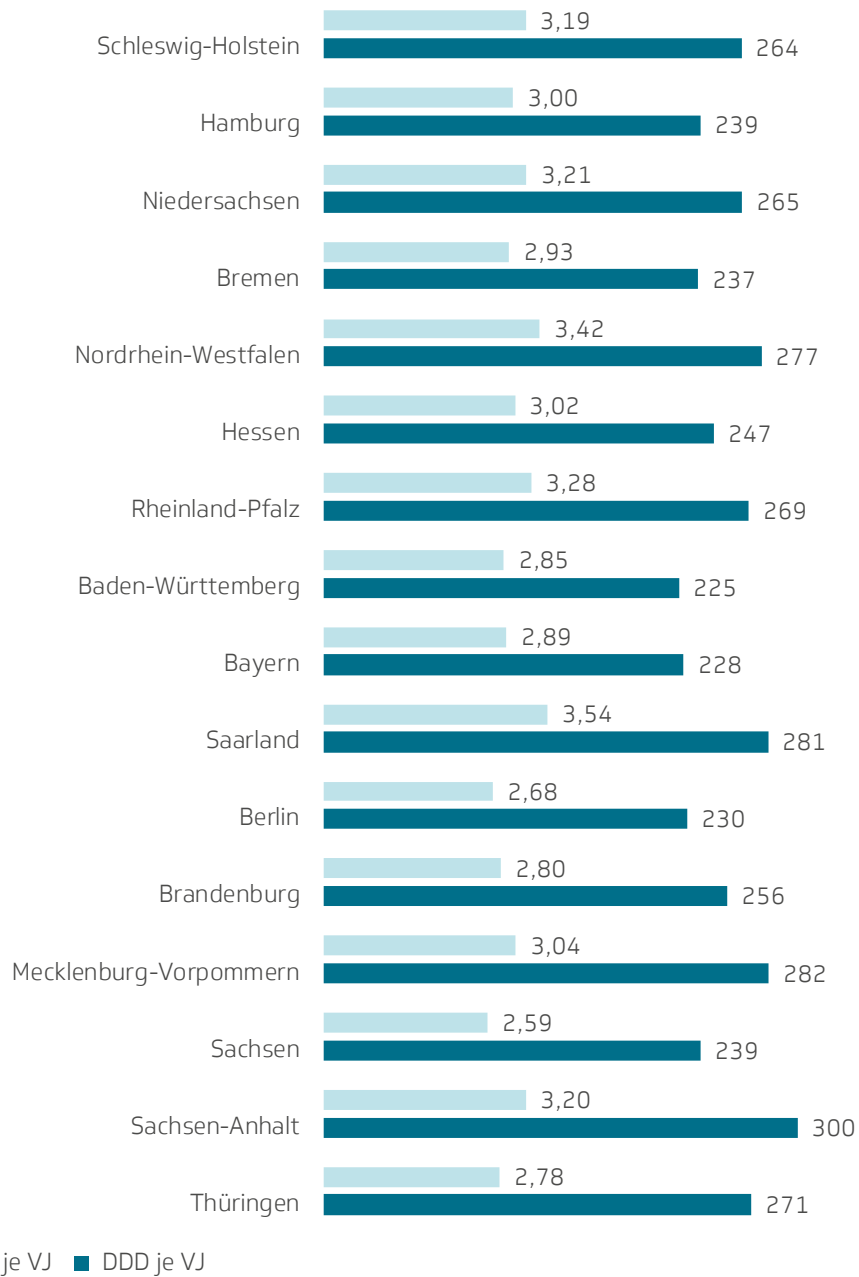


Abbildung 46 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert; unterschiedliche Achsenskalierung für Anzahl der Arztkontakte sowie Anzahl der DDD)

Die durchschnittliche Anzahl der Arztkontakte je Versicherungsjahr mit Verordnung variiert bundeslandabhängig bei Erwerbspersonen zwischen 2,59 Kontakten in Sachsen und 3,54 Kontakten im Saarland, die Anzahl der dabei verordneten Tagesdosen zwischen 225 DDD je Versicherungsjahr in Baden-Württemberg und 300 DDD je Versicherungsjahr in Sachsen-Anhalt. Der Höchstwert liegt damit um fast ein Drittel über dem entsprechenden bundeslandspezifischen Mindestwert.

Auffällig erscheint das, gemessen an regionalen Fehlzeiten, verhältnismäßig geringe Verordnungsvolumen in den Stadtstaaten, darunter insbesondere in Bremen und Berlin. Vor dem Hintergrund einer hohen Arztdichte in dieser Region wären auf den ersten Blick eher relativ hohe Verordnungsziffern – im Sinne einer angebotsinduzierten Nachfrage – zu erwarten. Gleichzeitig finden sich für Erwerbspersonen in Berlin im Vergleich zu anderen Bundesländern noch verhältnismäßig hohe Krankenstände – eine hohe Zahl von Arzneiverordnungen wäre auch vor diesem Hintergrund zunächst nicht unerwartet gewesen. Die dennoch vergleichsweise geringen Arzneiverordnungen in Stadtstaaten könnten daraus resultieren, dass in Ballungsgebieten häufiger nichtmedikamentöse Therapieoptionen (zum Beispiel Krankengymnastik, Psychotherapie) verfügbar sind.

**Arzneiverordnungen nach Arzneimittelgruppen** Übergreifende Auswertungen zu Arzneiverordnungen können einen Überblick über das Gesamtverordnungsvolumen geben. Einen ersten Eindruck von der Relevanz einzelner Medikamentengruppen vermittelt Abbildung 47 auf Seite 95. Aufgeführt ist die Anzahl der durchschnittlich innerhalb des Versicherungsjahres 2019 verordneten Präparate, getrennt für 13 von insgesamt 14 anatomischen Gruppen des ATC.

Unter männlichen Erwerbspersonen verteilen sich Verordnungen von Präparaten im Wesentlichen auf fünf der 14 Gruppen. Durchschnittlich 1,02 Präparate pro Jahr und Erwerbsperson, also ein Präparat pro Person, wurden zur Behandlung des kardiovaskulären Systems (Herz-Kreislauf-System) verordnet. Mehr als 0,4 Präparate pro Jahr wurden 2019 bei männlichen Erwerbspersonen jeweils zur Behandlung von Erkrankungen des Nervensystems, zur Behandlung des alimentären Systems und des Stoffwechsels (inklusive Magen-Darm-Präparate) sowie zur Behandlung von Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems verordnet.

Mit 0,36 Präparaten pro Jahr wurden Antiinfektiva (in erster Linie Antibiotika) nur etwas seltener verschrieben. Bei Frauen wurden Präparate zur Behandlung des Nervensystems mit 0,70 Präparaten pro Jahr am häufigsten verordnet. Auf fast vergleichbarem Niveau folgen systemische Hormonpräparate (vorrangig Schilddrüsenhormone) und Präparate zur Behandlung des kardiovaskulären Systems mit durchschnittlich jeweils mehr als 0,6 Präparaten pro Versicherungsjahr sowie Antiinfektiva mit 0,54 Präparaten pro Jahr.

Ein deutlich abweichendes Bild hinsichtlich der Arzneiverordnungen erhält man, wenn die Zahl der verordneten Tagesdosen betrachtet wird. Insbesondere die typischerweise zur langfristigen Medikation mit präparatebezogenen jeweils vielen Tagesdosen verordneten Präparate erhalten ein sehr viel stärkeres Gewicht (vergleiche Abbildung 48 auf Seite 96).

Gemessen an der Anzahl verordneter Tagesdosen bildeten bei Männern Arzneimittel zur Behandlung des kardiovaskulären Systems mit durchschnittlich 121 Tagesdosen je Versicherungsjahr bei weiter steigenden Verordnungsvolumen auch 2019 die mit Abstand relevanteste Medikation. Auf einen Wert von 63,9 Tagesdosen kommen im Jahr 2019 Verordnungen von kardiovaskulär wirksamen Medikamenten bei Frauen. An zweiter Stelle folgen bei Frauen systemische Hormonpräparate mit 39,9 Tagesdosen je Versicherungsjahr. Einen im Vergleich zum Vorjahr gestiegenen Wert von 26,0 Tagesdosen je Versicherungsjahr erreichen unter Frauen Verordnungen von Sexualhormonen. Zur Behandlung des Nervensystems wurden bei Frauen durchschnittlich 27,8 Tagesdosen verordnet.

Verordnete Präparate je Versicherungsjahr nach anatomischen ATC-Gruppen im Jahr 2019

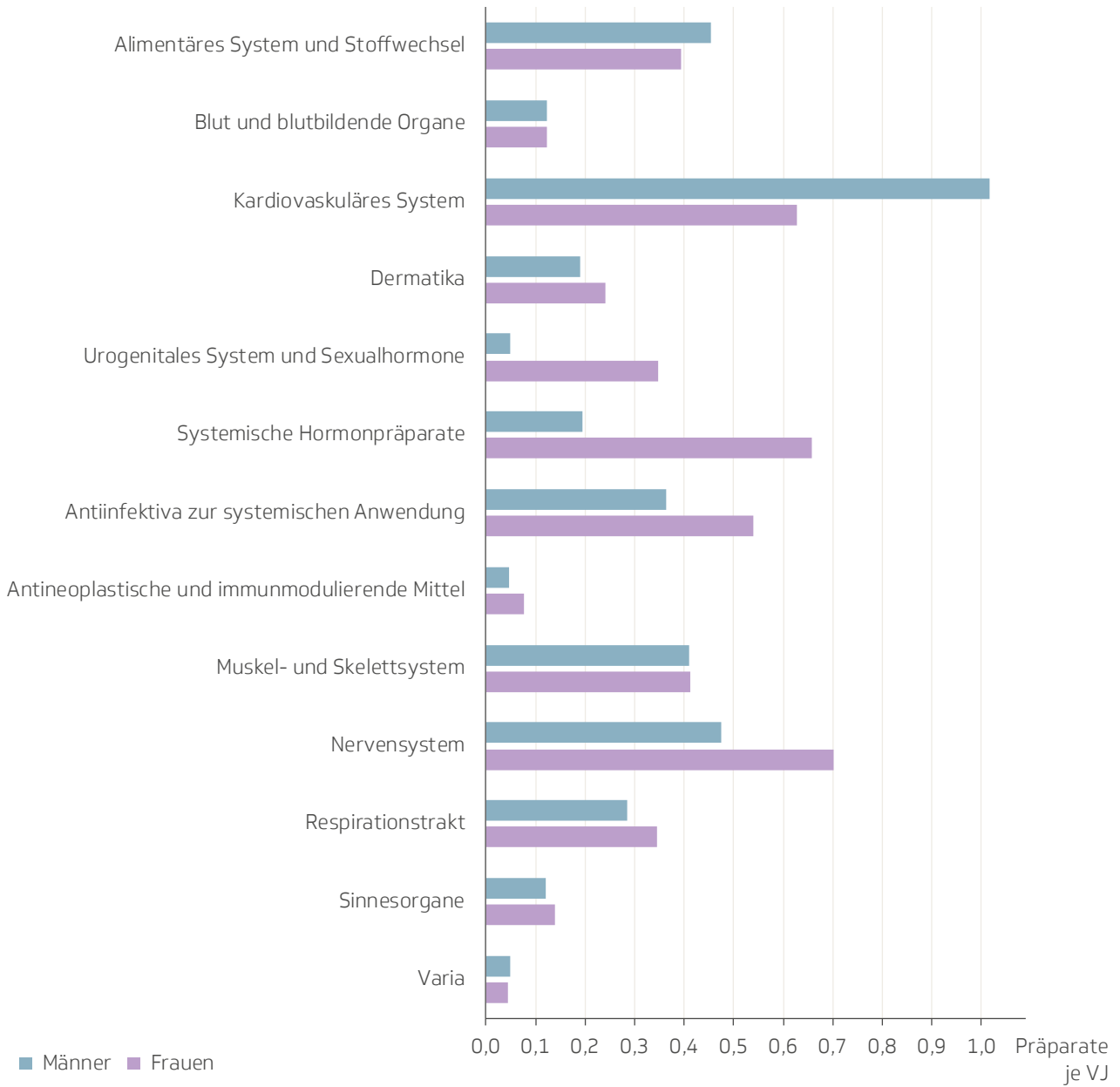


Abbildung 47 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert)

Verordnete Tagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr nach anatomischen ATC-Gruppen im Jahr 2019

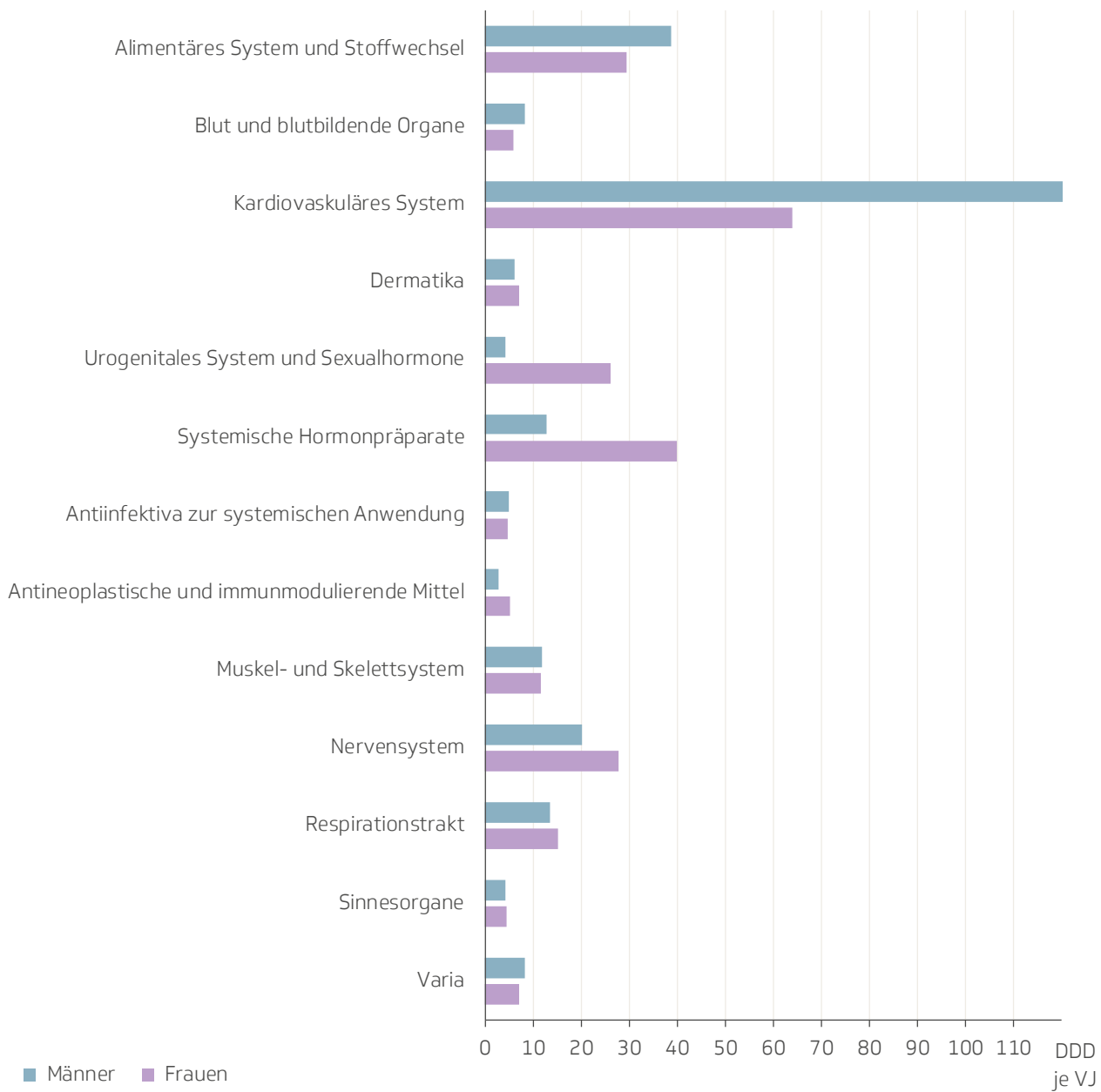


Abbildung 48 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert)



**Trends bei Arzneiverordnungen** Geschlechtsübergreifend zeigt sich der bedeutsamste Anstieg des Arzneiverordnungsvolumens seit 2000 in Bezug auf kardiovaskulär wirksame Medikamente, welche vorrangig Verordnungen blutdrucksenkender Medikamente umfassen (vergleiche Abbildung 49 auf Seite 98). Während im Jahr 2000 je Versicherungsjahr nach altersstandardisierten Auswertungen geschlechtsübergreifend erst 48,8 Tagesdosen verordnet worden waren, waren es im Jahr 2019 94,7 DDD je Versicherungsjahr, was einer Zunahme um 94 Prozent entspricht.

Eine noch stärkere anteilige Zunahme um 130 Prozent findet sich von 2004 bis 2016 bei Arzneimitteln aus der Gruppe „Alimentäres System und Stoffwechsel“, von denen im Jahr 2016 durchschnittlich 36,9 Tagesdosen je Erwerbsperson verordnet wurden. Im Jahr 2004 hingegen waren es erst 16,1 Tagesdosen. Maßgeblich mitverantwortlich für den Anstieg war die vermehrte protektive Gabe von Protonenpumpenhemmern bei Verordnungen nichtsteroidaler Antiphlogistika (NSAR). 2017 setzte sich dieser Verordnungstrend bei Arzneimitteln aus der Gruppe „Alimentäres System und Stoffwechsel“ erstmals nicht weiter fort. Mit einem Rückgang um 4,7 Prozent auf durchschnittlich 35,1 Tagesdosen je Erwerbsperson wurde eine Trendwende eingeleitet. Grund hierfür könnte eine im Jahr 2017 in Fachkreisen verstärkt geführte Diskussion über mögliche Gesundheitsschäden durch die dauerhafte Einnahme von Protonenpumpenhemmern sein. Auch 2019 setzte sich der Trend fort. Im Vergleich zum Vorjahr ließ sich ein leichter Rückgang des Verordnungsvolumens von Arzneimitteln aus der Gruppe „Alimentäres System und Stoffwechsel“ um 1,0 Prozent auf durchschnittlich 34,4 Tagesdosen je Erwerbsperson verzeichnen.

Relativ deutlich stieg nach 2006 zudem das Verordnungsvolumen von Arzneimitteln zur Behandlung des Nervensystems. Während 2006 durchschnittlich 12,8 Tagesdosen je Versicherungsjahr verordnet worden waren, waren es im Jahr 2019 23,6 DDD je Versicherungsjahr und damit 84,2 Prozent mehr als 2006.

#### Arzneimittelgruppe

## Alimentäres System und Stoffwechsel

Im Jahr 2017 kam es bei dieser Arzneimittelgruppe erstmals seit 2004 zu einem Rückgang des Verordnungsvolumens auf durchschnittlich 35,1 Tagesdosen je Person und Jahr. Dieser Trend setzte sich in abgeschwächter Form auch im Jahr 2019 mit einem Rückgang auf durchschnittlich 34,8 Tagesdosen je Person fort. Grund könnte die Diskussion möglicher Gesundheitsschäden durch die Langzeiteinnahme von Protonenpumpenhemmern sein.

Relative Veränderungen des Verordnungsvolumens in relevanten anatomischen ATC-Gruppen 2000 bis 2019

(Wert im Jahr 2000 = 100 %)

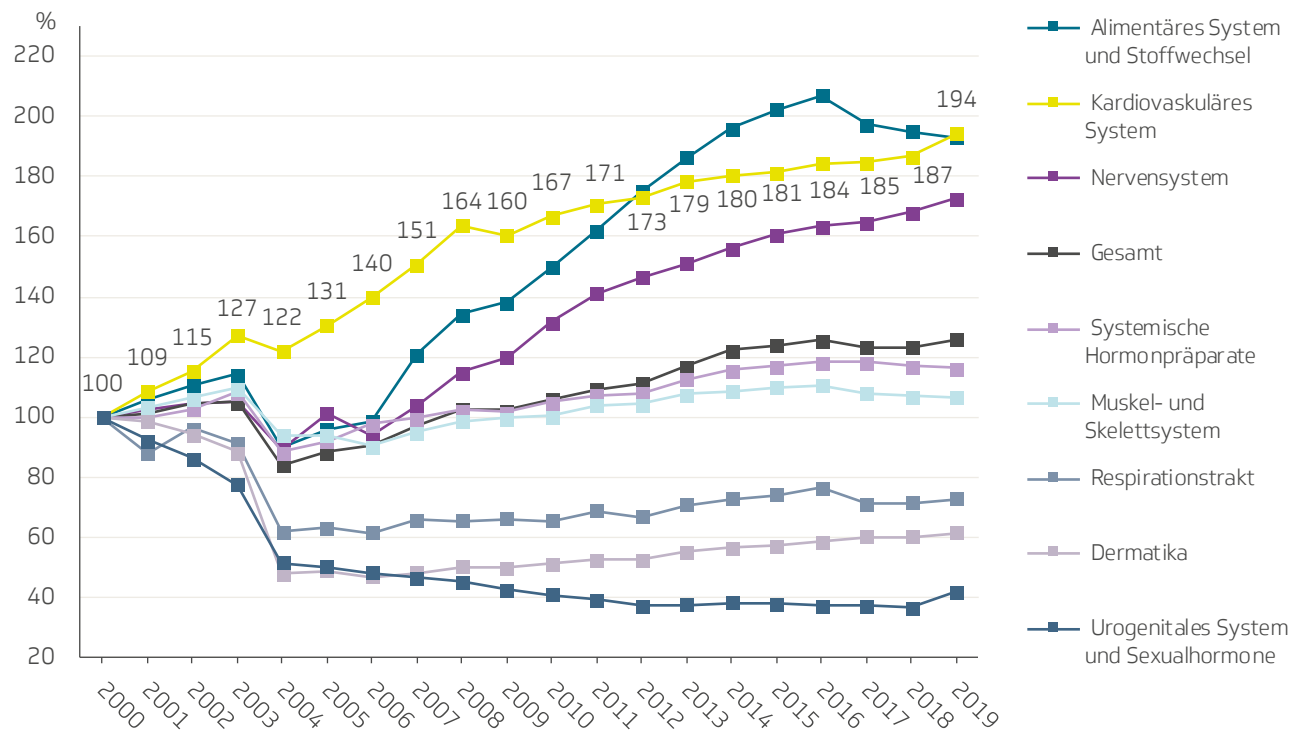


Abbildung 49 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert; Tagesdosen (DDD) je VJ in den einzelnen anatomischen ATC-Gruppen im Jahr 2000 jeweils 100 Prozent)

# 8 Anhang

## Tabellenanhang

### Verteilung von Zeitarbeitnehmern sowie von Beschäftigten insgesamt nach Geschlecht und Alter

Altersgruppe	Zeitarbeitnehmer			Beschäftigte insgesamt		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
15–19 Jahre	556	282	838	47.610	28.881	76.491
20–24 Jahre	4.632	1.925	6.557	168.329	140.147	308.476
25–29 Jahre	8.007	4.186	12.193	275.154	280.466	555.621
30–34 Jahre	8.215	4.354	12.569	368.534	356.410	724.944
35–39 Jahre	6.140	3.269	9.409	339.383	322.291	661.673
40–44 Jahre	4.445	2.570	7.015	275.590	268.602	544.191
45–49 Jahre	3.747	2.248	5.995	253.271	259.720	512.991
50–54 Jahre	4.284	2.653	6.937	346.099	349.091	695.191
55–59 Jahre	4.117	2.277	6.393	336.056	315.014	651.070
60–64 Jahre	2.725	1.136	3.861	207.219	172.949	380.167
Insgesamt	46.868	24.902	71.769	2.617.244	2.493.571	5.110.815

Tabelle A1 (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Versicherung bei der TK im Jahresdurchschnitt, TK 2019)

### AU-Tage je Versicherungsjahr bei Zeitarbeitnehmern sowie anderweitig Beschäftigten nach Geschlecht und Alter

Altersgruppe	Zeitarbeitnehmer			Anderweitig Beschäftigte		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
15–19 Jahre	10,7	12,1	11,3	10,9	11,8	11,3
20–24 Jahre	12,3	13,9	13,0	10,1	11,4	10,7
25–29 Jahre	11,3	13,2	12,2	8,1	10,3	9,1
30–34 Jahre	11,5	14,2	12,7	8,1	11,3	9,5
35–39 Jahre	14,6	17,1	15,7	9,7	13,0	11,2
40–44 Jahre	18,0	21,7	19,7	11,4	15,4	13,2
45–49 Jahre	22,0	24,9	23,3	13,9	17,7	15,7
50–54 Jahre	24,8	27,8	26,3	16,0	20,7	18,3
55–59 Jahre	31,2	31,3	31,2	20,7	24,8	22,6
60–64 Jahre	38,3	38,9	38,5	27,5	30,9	28,9
Insgesamt	19,6	21,8	20,6	13,2	16,5	14,7

Tabelle A2 (Beschäftigte mit Versicherung bei der TK 2019, standardisiert)

## AU-Tage je 100 Versicherungsjahre nach ICD-10-Diagnosekapiteln – Zeitarbeitnehmer versus übrige Beschäftigte

Altersgruppe	Zeitarbeitnehmer			Anderweitig Beschäftigte		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Bestimmte infektiöse und parasitäre Krankheiten	95	114	104	67	78	72
Neubildungen	34	69	50	32	66	48
Endokrine, Ernährungs- und Stoffwechselkrankheiten	21	20	20	14	18	16
Psychische und Verhaltensstörungen	277	439	352	199	326	257
Krankheiten des Nervensystems und der Sinnesorgane	89	85	87	57	77	66
Krankheiten des Kreislaufsystems	85	59	73	56	42	50
Krankheiten des Atmungssystems	256	326	288	208	275	239
Krankheiten des Verdauungssystems	89	81	85	63	63	63
Krankheiten der Haut und der Unterhaut	25	17	21	17	15	16
Krankheiten des Muskel- und Skelettsystems	467	402	438	252	264	257
Krankheiten des Urogenitalsystems	21	37	28	15	31	23
Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett	0	24	11	0	25	11
Symptome und abnorme klinische und Laborbefunde	132	170	149	76	112	92
Verletzungen, Vergiftungen	259	185	225	167	133	152
Diagnosen insgesamt	1.958	2.177	2.059	1.322	1.651	1.474

Tabelle A3 (Beschäftigte mit Versicherung bei der TK 2019, standardisiert)

## AU-Tage je 100 Versicherungsjahre aufgrund von Arbeits- und Wegeunfällen bei Zeitarbeitnehmern sowie anderweitig Beschäftigten nach Geschlecht und Alter

Altersgruppe	Zeitarbeitnehmer			Anderweitig Beschäftigte		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
15–19 Jahre	107	53	84	113	50	86
20–24 Jahre	105	64	86	88	45	67
25–29 Jahre	97	30	65	63	29	47
30–34 Jahre	109	38	77	53	25	40
35–39 Jahre	132	75	106	62	32	48
40–44 Jahre	175	71	127	70	39	56
45–49 Jahre	214	112	166	88	52	71
50–54 Jahre	186	99	145	93	67	81
55–59 Jahre	247	160	207	109	83	97
60–64 Jahre	226	191	212	119	99	111
Insgesamt	165	88	130	82	49	67

Tabelle A4 (Beschäftigte mit Versicherung bei der TK 2019, standardisiert)

**Verordnete Arzneimitteltagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr bei Zeitarbeitnehmern sowie anderweitig Beschäftigten nach Geschlecht und Alter**

Altersgruppe	Zeitarbeitnehmer			Anderweitig Beschäftigte		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
15–19 Jahre	38	207	111	61	275	153
20–24 Jahre	52	117	82	61	147	102
25–29 Jahre	66	101	82	73	101	86
30–34 Jahre	94	130	110	95	126	109
35–39 Jahre	129	184	154	133	157	144
40–44 Jahre	201	229	214	191	200	195
45–49 Jahre	295	290	292	288	269	279
50–54 Jahre	421	402	412	410	367	390
55–59 Jahre	622	485	559	578	479	533
60–64 Jahre	775	612	708	807	610	726
Insgesamt	268	266	267	264	255	260

Tabelle A5 (Beschäftigte mit Versicherung bei der TK 2019, standardisiert)

### Verordnete Arzneimitteltagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr bei Zeitarbeitnehmern sowie anderweitig Beschäftigten nach Geschlecht und Arzneimittelgruppen

Arzneimittelgruppe	Zeitarbeitnehmer			Anderweitig Beschäftigte		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Alimentäres System und Stoffwechsel	44,6	34,9	40,1	39,8	30,2	35,3
Blut und blutbildende Organe	9,3	6,5	8,0	8,5	6,0	7,3
Kardiovaskuläres System	121,4	70,6	98,0	124,8	65,7	97,6
Dermatika	6,0	6,7	6,3	6,3	7,2	6,7
Urogenitales System und Sexualhormone	3,7	21,2	11,8	4,3	26,7	14,6
Systemische Hormonpräparate	11,4	38,0	23,6	13,1	40,9	25,9
Antiinfektiva zur systemischen Anwendung	5,6	5,5	5,6	5,1	4,9	5,0
Antineoplastische und immunmodulierende Mittel	2,1	4,4	3,1	2,9	5,2	4,0
Muskel- und Skelettsystem	13,6	13,1	13,4	12,0	11,9	12,0
Nervensystem	24,7	35,2	29,5	20,5	28,4	24,2
Antiparasitäre Mittel	0,1	0,3	0,2	0,1	0,3	0,2
Respirationstrakt	13,1	17,7	15,2	13,9	15,6	14,7
Sinnesorgane	3,8	4,2	4,0	4,3	4,5	4,4
Varia	9,0	7,5	8,3	8,4	7,2	7,8
Verordnungen insgesamt	268,3	265,8	267,1	264,1	254,7	259,8

Tabelle A6 (Beschäftigte mit Versicherung bei der TK 2019, standardisiert; Arzneimittel nach anatomischen Gruppen der ATC-Klassifikation)

## Literaturverzeichnis

- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) (2020). *Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung*. Berlin: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. Heruntergeladen im Januar 2020 von [https://www.gesetze-im-internet.de/a\\_g/BJNR113930972.html](https://www.gesetze-im-internet.de/a_g/BJNR113930972.html).
- Becker, K. & Engel, T. (2015). Reduziertes Schutzniveau jenseits der Normalarbeit. *WSI-Mitteilungen*, 68(3), 178-186.
- Bornewasser, M. & Zülch, G. (Hrsg.). (2013). *Arbeitszeit – Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Bouncken, R. B. & Bornewasser, M. (Hrsg.). (2012). *Zeitarbeit und Flexibilisierung – Ergebnisse des Forschungsprojektes Flex4Work*. München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Bouncken, R. B., Bornewasser, M. & Bellmann, L. (Hrsg.). (2012). *Beiträge zur Flexibilisierung Band 3 - Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland*. München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Brand, S. (2017). Schlaf, körperliche Aktivität und Stress. In: R. Fuchs & M. Gerber (Hrsg.), *Handbuch Stressregulation und Sport* (S. 293-310). Heidelberg/Berlin: Springer.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). (2020). *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt - Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit*. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit Statistik. (2019). *Tabellen - Leiharbeiternehmer und Verleihbetriebe (Monatszahlen und Jahreszahlen) - Deutschland und Länder*. Nürnberg.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.). (2012). *Zeitarbeit – neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz*. Dortmund.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.). (2014). *Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit (Factsheet 03)*. Dortmund.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.). (2018). *Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern im Fokus – Ergebnisse aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung*. Dortmund.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.). (2017). *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2016. Unfallverhütungsbericht Arbeit*. Dortmund.
- DIN EN ISO 6385 (3). *Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen (ISO 6385:2004); Deutsche Fassung EN ISO 6385:2004*. Heruntergeladen im Januar 2020 von [http://www.ergonassist.de/bel-bean\\_gefaehrdung/Belastung\\_Beanspruchung\\_Gefaeohrdung.pdf](http://www.ergonassist.de/bel-bean_gefaehrdung/Belastung_Beanspruchung_Gefaeohrdung.pdf).
- Egger, J. W. (2005). Das biopsychosoziale Krankheitsmodell - Grundzüge eines wissenschaftlich begründeten ganzheitlichen Verständnisses von Krankheit. *Psychologische Medizin*, 16(2).
- Ellert, U. & Kurth, B. M. (2013). Gesundheitsbezogene Lebensqualität bei Erwachsenen in Deutschland: Ergebnisse der Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland (DEGS1). *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, 56(5-6), 643-649.
- FFAW (Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH). (2019). *Mitarbeiterbefragung zu psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz Betrieb XXX 2019. Deutsche Standardversion des COPSQQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)*. Freiburg.
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) (Hrsg.). (2017). *Arbeitsschutz in der Praxis – Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung*. Berlin: GDA-Arbeitsprogramm Psyche - Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Gerbing, K.-K. & Mess, F. (2019). *Iga.Report 39 - Flexible Beschäftigungsformen und aufsuchende Gesundheitsförderung im Betrieb*. Dresden: Initiative Gesundheit und Arbeit.
- Hünefeld, L. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Atypische Beschäftigung*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

- Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.). (2019). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Aktuelle Erkenntnisse zu betrieblichen und individuellen Einflussfaktoren nach Einschätzung der Beschäftigten*. Berlin.
- Jahn, E. (2013). Don't worry, be flexible? Job satisfaction of flexible workers. *LASER Discussion Papers - Paper*, 71.
- Kunzendorf, M. & Meier, J. (Hrsg.). (2015). *Arbeitsplatzorientierte Grundbildung. Grundlagen, Umsetzung und Ergebnisse*. Bielefeld.
- Liebig, A. (2019). *Zeitarbeit - Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeit oder Personalleasing*. Heruntergeladen im Januar 2020 von <https://www.lohn-info.de/zeitarbeit.html>.
- Rohmert, W. & Rutenfranz, J. (Hrsg.). (1975). *Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen*. Bonn: Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.
- Schmucker, R. (2019). Leiharbeit: Unsicherheit als Begleiter. *Gute Arbeit*, 9.
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg. (2019). *Erwerbstätige (Inland) in Deutschland nach Bundesländern 1991 bis 2018*. Heruntergeladen im Januar 2020 von <https://www.statistik-bw.de/VGRdL/tbls/tab.jsp?rev=RV2014&tbl=tab16&lang=de-DE>.
- Techniker Krankenkasse (TK) (Hrsg.). (2009). *Gesundheitsreport. Auswertungen 2009. Arbeitsunfähigkeiten und Arzneiverordnungen. Schwerpunkt: Gesundheit von Beschäftigten in Zeitarbeitsunternehmen*. Norderstedt.
- Techniker Krankenkasse (TK) (Hrsg.). (2017). *Schlaf gut, Deutschland - TK-Schlafstudie 2017*. Hamburg.
- Techniker Krankenkasse (TK) (Hrsg.). (2018). *Mobilität in der Arbeitswelt - Datenanalyse und aktuelle Studienlage 2018*. Hamburg.
- Techniker Krankenkasse (TK) (Hrsg.). (2019). *Gesundheitsreport 2019. Pflegefall Pflegebranche? So gehts Deutschlands Pflegekräften*. Hamburg.
- Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) (Hrsg.). (2019). *VBG Report Zeitarbeit*. Hamburg.
- Von Quistorp, C. (2020). *Arbeitnehmerüberlassung*. Freiburg: Haufe. Heruntergeladen im März 2020 von [https://www.haufe.de/arbeitschutz/arbeitschutz-office/arbeitnehmerueberlassung\\_idesk\\_PI957\\_HI672833.html](https://www.haufe.de/arbeitschutz/arbeitschutz-office/arbeitnehmerueberlassung_idesk_PI957_HI672833.html).
- Wurm, S., Lampert, T. & Menning, S. (2009). Subjektive Gesundheit. In K. Böhm, C. Tesch-Römer & T. Ziese (Hrsg.), *Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gesundheit und Krankheit im Alter* (S. 79–91). Berlin: Robert Koch-Institut.



## Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

### Abbildungen

- 16 Schematische Darstellung der typischen Dreiecksstruktur eines Zeitarbeitsverhältnisses
- 20 Verteilung von Zeitarbeitnehmern sowie von Beschäftigten insgesamt auf Altersgruppen
- 22 Anteilige Häufigkeit von Ausbildungsabschlüssen bei Zeitarbeitnehmern 2019 sowie 2012
- 25 AU-Tage je Versicherungsjahr bei Zeitarbeitnehmern sowie anderweitig Beschäftigten nach Alter
- 28 AU-Tage je 100 Versicherungsjahre nach ICD-10-Diagnosekapiteln – Zeitarbeiter versus übrige Beschäftigte
- 32 AU-Tage je 100 Versicherungsjahre aufgrund von Arbeits- und Wegeunfällen bei Zeitarbeitnehmern sowie anderweitig Beschäftigten nach Alter
- 35 Verordnete Arzneimitteltagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr bei Zeitarbeitnehmern sowie anderweitig Beschäftigten nach Alter
- 36 Verordnete Arzneimitteltagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr bei Zeitarbeitnehmern sowie anderweitig Beschäftigten nach Arzneimittelgruppen
- 42 Geschlechtsstruktur der Stichproben
- 43 Altersstruktur der Stichproben
- 50 Rollenklarheit: signifikante Unterschiede nach Berufsabschluss
- 50 Abwechslungsreichtum: signifikante Unterschiede nach Berufsabschluss
- 51 Rollenklarheit: signifikante Unterschiede nach Tätigkeitsprofil
- 53 Abwechslungsreichtum: signifikante Unterschiede nach Einsatzortwechsel
- 53 Vorhersehbarkeit der Arbeit: Signifikante Unterschiede nach Freiwilligkeit des Zeitarbeitsverhältnisses
- 58 Quantitative Anforderungen: signifikante Unterschiede nach Berufsabschluss
- 59 Spielraum bei der Pausen- und Urlaubsgestaltung: signifikante Unterschiede nach Tätigkeitsprofil
- 59 Unterstützung bei der Arbeit: signifikante Unterschiede nach Einsatzortwechsel
- 60 Passung zwischen Einkommen und eigenen Vorstellungen: Signifikante Unterschiede nach Einsatzortwechsel
- 61 Unterstützung bei der Einarbeitung am Arbeitsplatz: signifikante Unterschiede nach Freiwilligkeit des Zeitarbeitsverhältnisses
- 64 Wertschätzung: signifikante Unterschiede nach Einsatzortwechsel
- 65 Gemeinschaftsgefühl: signifikante Unterschiede nach Einsatzortwechsel
- 65 Führungsqualität: signifikante Unterschiede nach Freiwilligkeit des Zeitarbeitsverhältnisses
- 66 Gemeinschaftsgefühl: Signifikante Unterschiede nach Freiwilligkeit des Zeitarbeitsverhältnisses
- 68 Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsstätte: signifikante Unterschiede nach Einsatzortwechsel
- 69 Äußere Belastungen - Arbeitshaltung: signifikante Unterschiede nach Einsatzortwechsel
- 70 Äußere Belastungen - Arbeitshaltung: signifikante Unterschiede nach Berufsabschluss
- 70 Äußere Belastungen - Arbeitshaltung: signifikante Unterschiede nach Tätigkeitsprofil
- 75 Körperliche Beschwerden - Unterer Rücken/Kreuzregion: signifikante Unterschiede nach Geschlecht
- 75 Kognitive Stresssymptome: signifikante Unterschiede nach Geschlecht
- 76 Körperliche Beschwerden - Unterer Rücken/Kreuzregion: signifikante Unterschiede nach Alter
- 77 Subjektiver Gesundheitszustand: signifikante Unterschiede nach Alter
- 77 Körperliches Allgemeinbefinden: signifikante Unterschiede nach Alter
- 78 Körperliches Allgemeinbefinden: signifikante Unterschiede nach Tätigkeitsprofil
- 78 Psychisches Allgemeinbefinden: signifikante Unterschiede nach Tätigkeitsprofil
- 79 Körperliches Allgemeinbefinden: signifikante Unterschiede nach Freiwilligkeit des Zeitarbeitsverhältnisses
- 80 Psychisches Allgemeinbefinden: signifikante Unterschiede nach Freiwilligkeit des Zeitarbeitsverhältnisses
- 83 Wichtigkeit von Veränderungen der Arbeitssituation: signifikante Unterschiede nach Freiwilligkeit
- 85 AU-Tage je Versicherungsjahr nach Geschlecht in den Jahren 2000 bis 2019
- 86 AU-Fälle und AU-Tage je Versicherungsjahr nach Bundesländern im Jahr 2019
- 88 AU-Tage je 100 Versicherungsjahre nach ICD-10-Diagnosekapiteln im Jahr 2019
- 89 Relative Veränderungen der Fehlzeiten in relevanten Diagnosekapiteln in den Jahren 2000 bis 2019
- 92 Tagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr nach Geschlecht und Alter im Jahr 2019
- 93 Arztkontakte sowie Tagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr nach Bundesländern im Jahr 2019
- 95 Verordnete Präparate je Versicherungsjahr nach anatomischen ATC-Gruppen im Jahr 2019
- 96 Verordnete Tagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr nach anatomischen ATC-Gruppen im Jahr 2019
- 98 Relative Veränderungen des Verordnungsvolumens in relevanten anatomischen ATC-Gruppen 2000 bis 2019

## Tabellen

19	Beschäftigte mit Versicherung bei der TK 2007 bis 2019 – Zeitarbeitsbranche und Zeitarbeit
21	Top-10-Branchen nach Anzahl der entliehenen Beschäftigten 2019 und anteilige Bedeutung 2012
23	Top-25-Berufe von Zeitarbeitnehmern 2019, anteilige Häufigkeit der Berufe 2012 sowie Veränderung der anteiligen Häufigkeit 2019 gegenüber 2012
24	Anteil von Zeitarbeitnehmern unter Beschäftigten nach Berufsfeldern 2019 und 2012
26	AU-Tage je Versicherungsjahr in Top-25-Berufen bei Zeitarbeitnehmern sowie bei anderweitig Beschäftigten 2019
30	AU-Tage je 100 Versicherungstage bei Zeitarbeitnehmern nach ICD-10-Diagnosekapiteln (roh) sowie relative Abweichungen von Erwartungswerten 2019 (indirekte Standardisierung)
31	Top-25-Diagnosen hinsichtlich der AU-Tage je 100 Versicherungsjahre bei Zeitarbeitnehmern (roh) sowie relative Abweichungen von Erwartungswerten 2019 (indirekte Standardisierung)
37	Top-25-Arzneimittelgruppen hinsichtlich der verordneten Tagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr bei Zeitarbeitnehmern (roh) sowie relative Abweichungen von Erwartungswerten 2019 (indirekte Standardisierung)
41	Soziodemografie der Basisstichprobe: Zeitarbeitnehmer 2019
44	Inhaltlicher Überblick zur Befragung mit Zeitarbeitnehmern 2019
47	Zusammenfassung aller Befragungsergebnisse zum Themenbereich „Arbeitsinhalt/-aufgabe“
57	Zusammenfassung aller Befragungsergebnisse zum Themenbereich „Arbeitsorganisation“
63	Zusammenfassung aller Befragungsergebnisse zum Themenbereich „Soziale Beziehungen“
67	Zusammenfassung aller Befragungsergebnisse zum Themenbereich „Arbeitsumgebung“
73	Zusammenfassung aller Befragungsergebnisse zum Themenbereich „Gesundheitliches Befinden und Verhalten“
81	Zusammenfassung aller Befragungsergebnisse zum Themenbereich „Arbeitssituative Bewertung“
84	Arbeitsunfähigkeit Erwerbspersonen in den Jahren 2018 und 2019
91	Arzneiverordnungen je Versicherungsjahr in den Jahren 2018 und 2019

## Tabellen im Anhang

99	Verteilung von Zeitarbeitnehmern sowie von Beschäftigten insgesamt nach Geschlecht und Alter
99	AU-Tage je Versicherungsjahr bei Zeitarbeitnehmern sowie anderweitig Beschäftigten nach Geschlecht und Alter
100	AU-Tage je 100 Versicherungsjahre nach ICD-10-Diagnosekapiteln – Zeitarbeitnehmer versus übrige Beschäftigte
100	AU-Tage je 100 Versicherungsjahre aufgrund von Arbeits- und Wegeunfällen bei Zeitarbeitnehmern sowie anderweitig Beschäftigten nach Geschlecht und Alter
101	Verordnete Arzneimitteltagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr bei Zeitarbeitnehmern sowie anderweitig Beschäftigten nach Geschlecht und Alter
102	Verordnete Arzneimitteltagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr bei Zeitarbeitnehmern sowie anderweitig Beschäftigten nach Geschlecht und Arzneimittelgruppen



## Hier erfahren Sie mehr

### **Betriebliche Gesundheitsförderung der TK**

Sie möchten Kontakt zu Ihrer regionalen Gesundheitsberatung aufnehmen? Nutzen Sie gern unser Kontaktformular unter **tk.de, Suchnummer 2030698**. Ihr regionaler Ansprechpartner wird sich umgehend bei Ihnen melden.

Studien und Reports finden Sie im TK-Firmenkundenportal unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031464**.

Besuchen Sie uns auch auf:

