



Analyse psychischer Gefährdungen  
in der Arbeitnehmerüberlassung –  
Welche Analysemethode ist  
angemessen?

Visselhövede, 17.6.2017

*Julia Clasen & Isabella von Wissmann*



Jetzt Sprinterwochen. Überzeugen Sie sich selbst. [Hier zum Angebot](#)



Politik » Deutschland

## Bundesagentur vermittelt jeden dritten Arbeitslosen in Leiharbeit

Epoch Times / 21. Mai 2017 / Aktualisiert: 21. Mai 2017 13:08

33 Prozent aller Vermittlungen durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) haben Arbeitslose im vorigen Jahr in die Leiharbeit geführt.



### CHINA

- » Kanadischer Menschenrechtsanwalt mit Mahatma Gandhi Preis ausgezeichnet
- » Zum 4. Juni 1989: Harte Worte aus Washington zur Menschenrechtslage in China
- » Organraub und „Tötung auf

### DAS NEUESTE





- › Projektüberblick
- › Charakteristika von Zeitarbeit
- › Beschäftigungsstruktur in der Zeitarbeit
- › Theoretisches Modell: Arbeit und Gesundheit in der Zeitarbeit
- › Ergebnisse der ersten Projektphase (Qualitative Studie)
- › Überlegungen zum weiteren Vorgehen

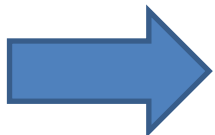


- **Projektüberblick**
- Charakteristika von Zeitarbeit
- Beschäftigungsstruktur in der Zeitarbeit
- Theoretisches Modell: Arbeit und Gesundheit in der Zeitarbeit
- Ergebnisse der ersten Projektphase (Qualitative Studie)
- Überlegungen zum weiteren Vorgehen



## Ausgangssituation

- › Auflagen nach §5 ArbSchG, Ziffer 6 können von Zeitarbeitsunternehmen mangels passender Verfahren nicht erfüllt werden
- › Anfragen aus Zeitarbeitsfirmen, können durch VBG nicht beantwortet werden



**VBG: Ausschreibung zur Verfahrensentwicklung**



## Ziele

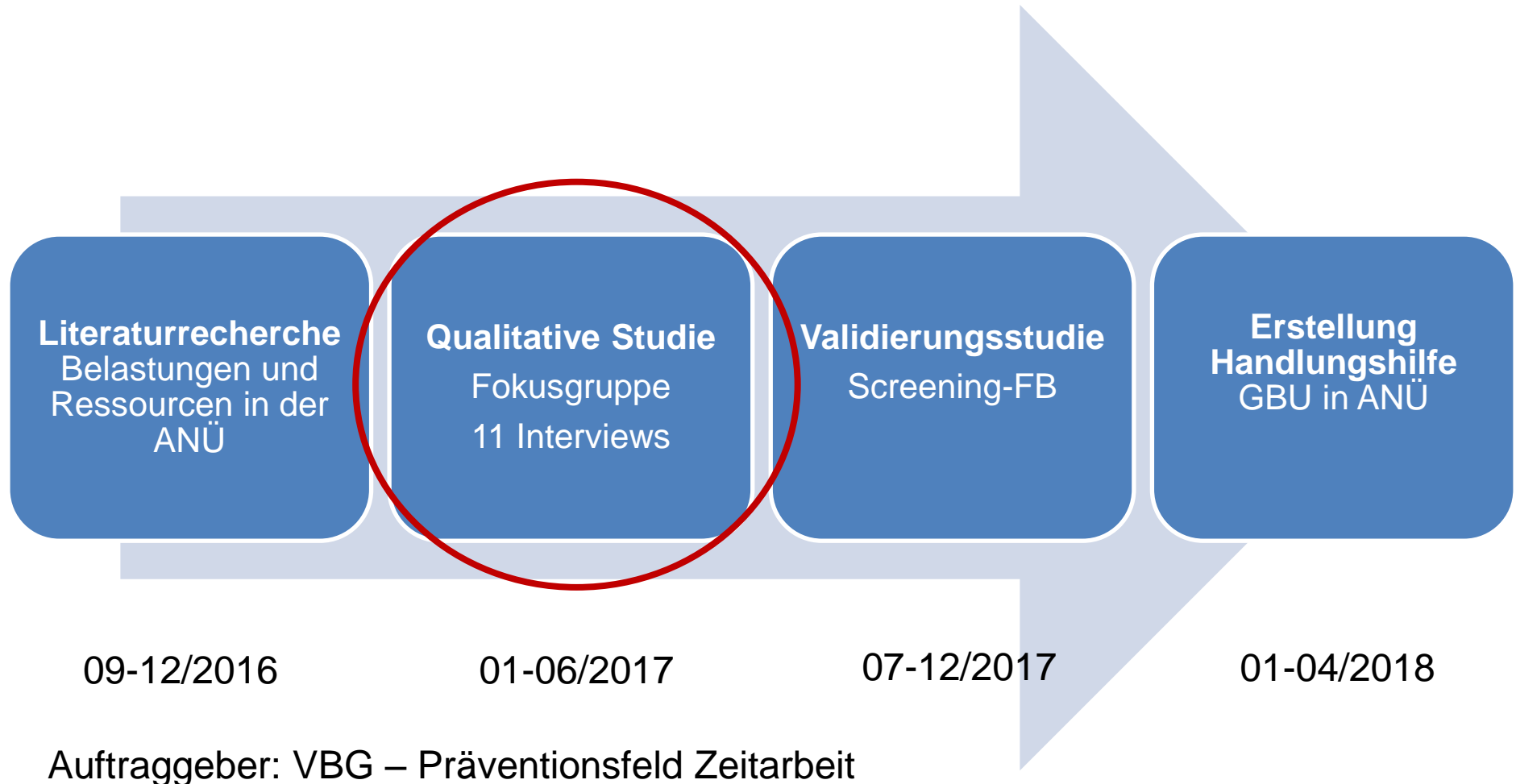
- › Entwicklung eines Verfahrens zur Ermittlung zeitarbeitsspezifischer psychosozialer Belastungen zwecks Ergänzung der GBU für Zeitarbeitsunternehmen
- › Erstellung einer Handlungshilfe zur Umsetzung

## Auftraggeber

- › Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG)



# Projektüberblick





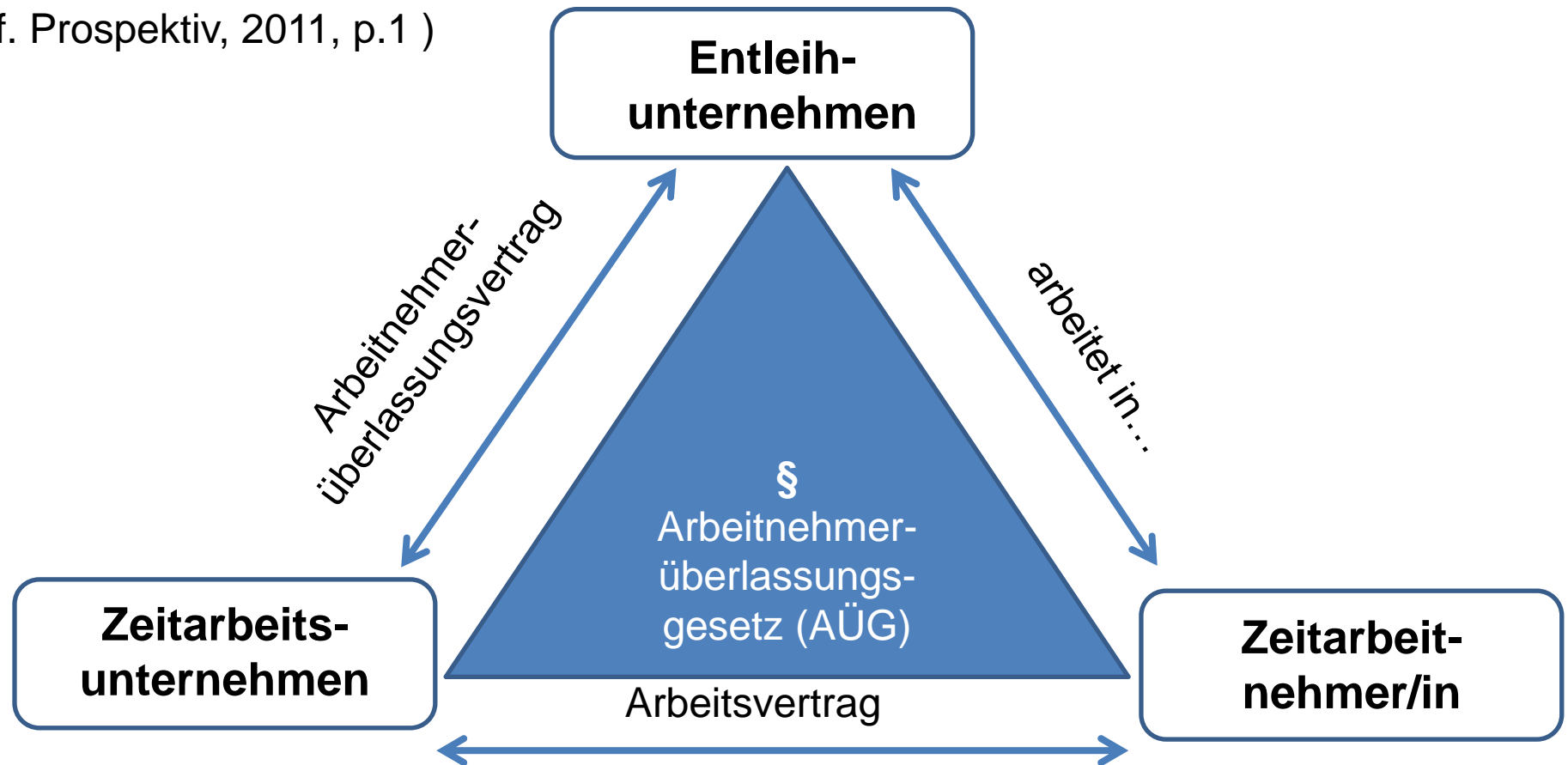
- › Projektüberblick
- › **Charakteristika von Zeitarbeit**
- › Beschäftigungsstruktur in der Zeitarbeit
- › Theoretisches Modell: Arbeit und Gesundheit in der Zeitarbeit
- › Ergebnisse der ersten Projektphase (Qualitative Studie)
- › Überlegungen zum weiteren Vorgehen





## Beschäftigungsverhältnis in der Zeitarbeit

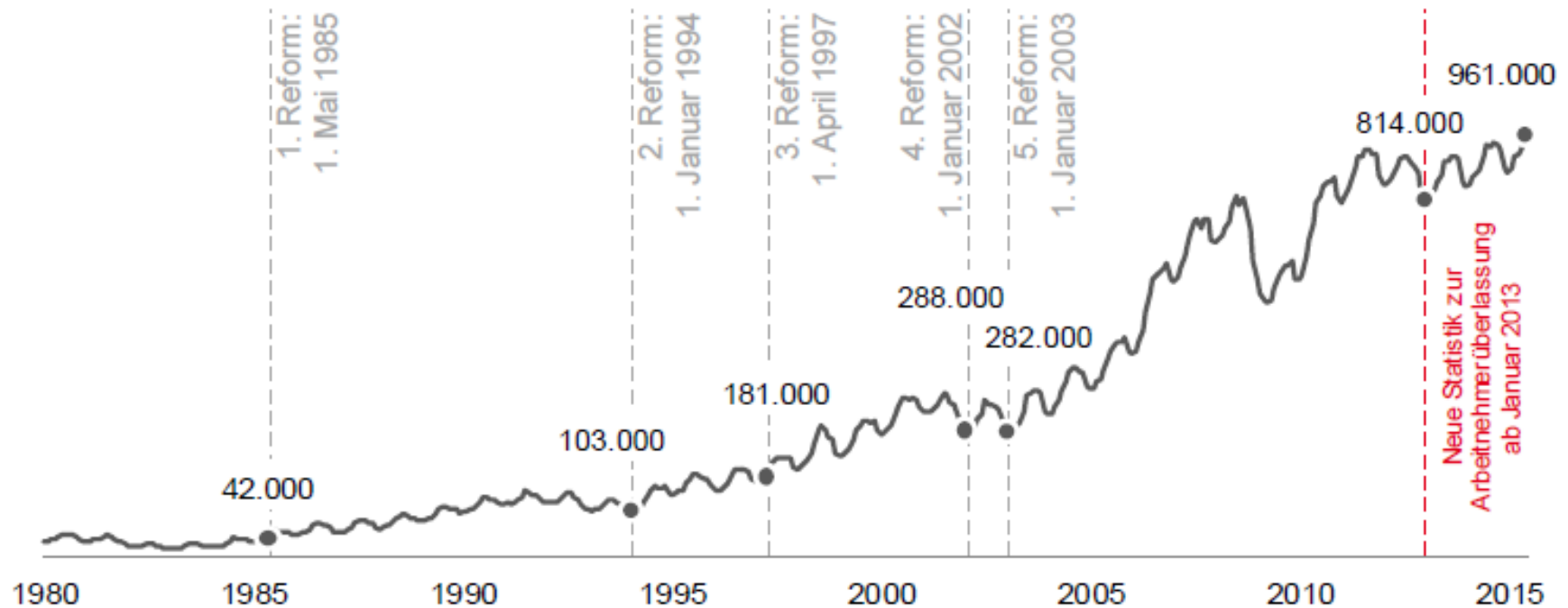
(cf. Prospektiv, 2011, p.1 )





# Zeitarbeit

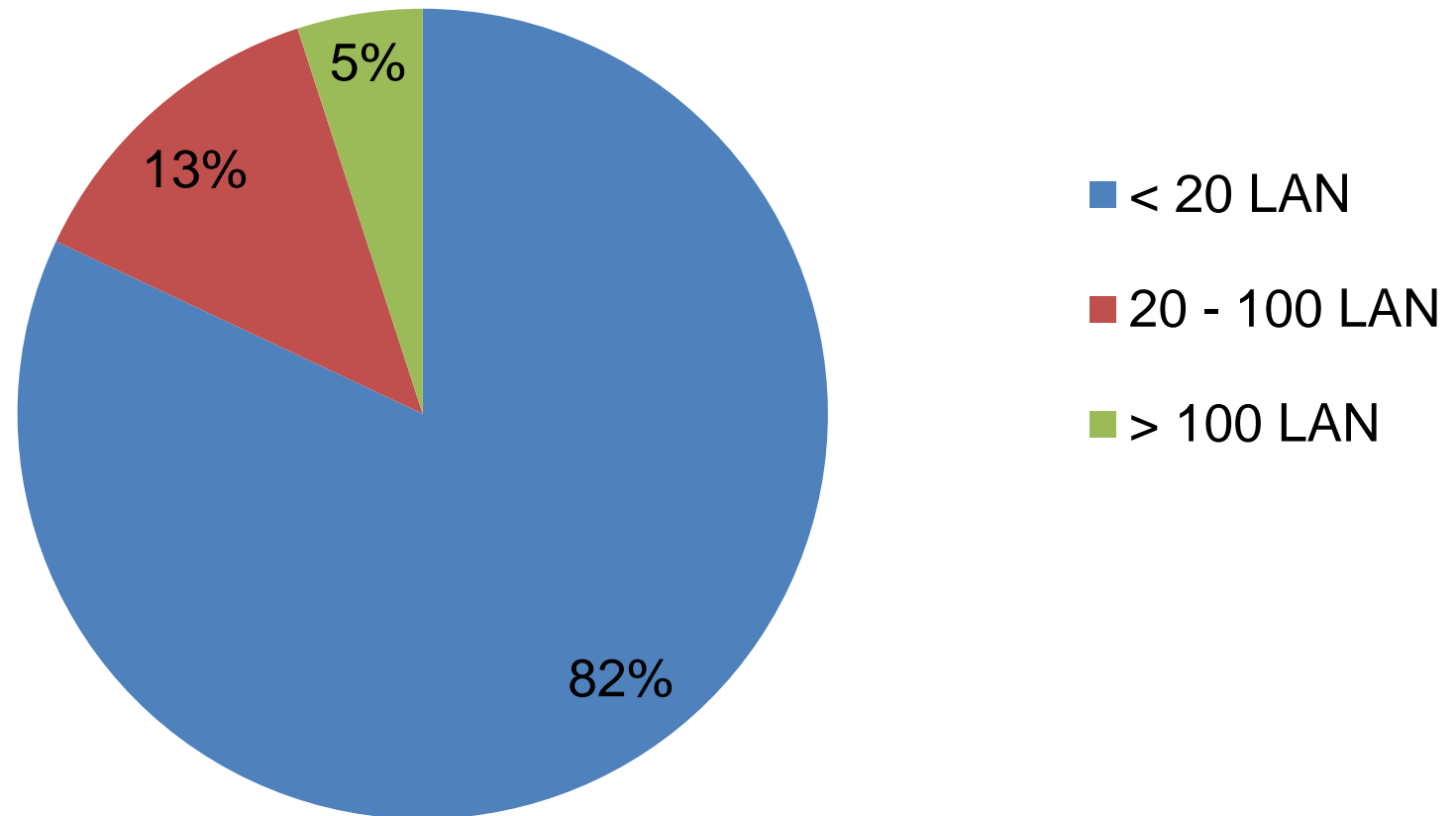
- 1972: Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- 2015: ca. 1 Mio. LAN



(Bundesagentur für Arbeit, 2016 )



## 50.300 Zeitarbeitsunternehmen in D (Stand 2015)



(Bundesagentur für Arbeit, 2016 )



- › Projektüberblick
- › Charakteristika von Zeitarbeit
- › **Beschäftigungsstruktur in der Zeitarbeit**
- › Theoretisches Modell: Arbeit und Gesundheit in der Zeitarbeit
- › Ergebnisse der ersten Projektphase (Qualitative Studie)
- › Überlegungen zum weiteren Vorgehen



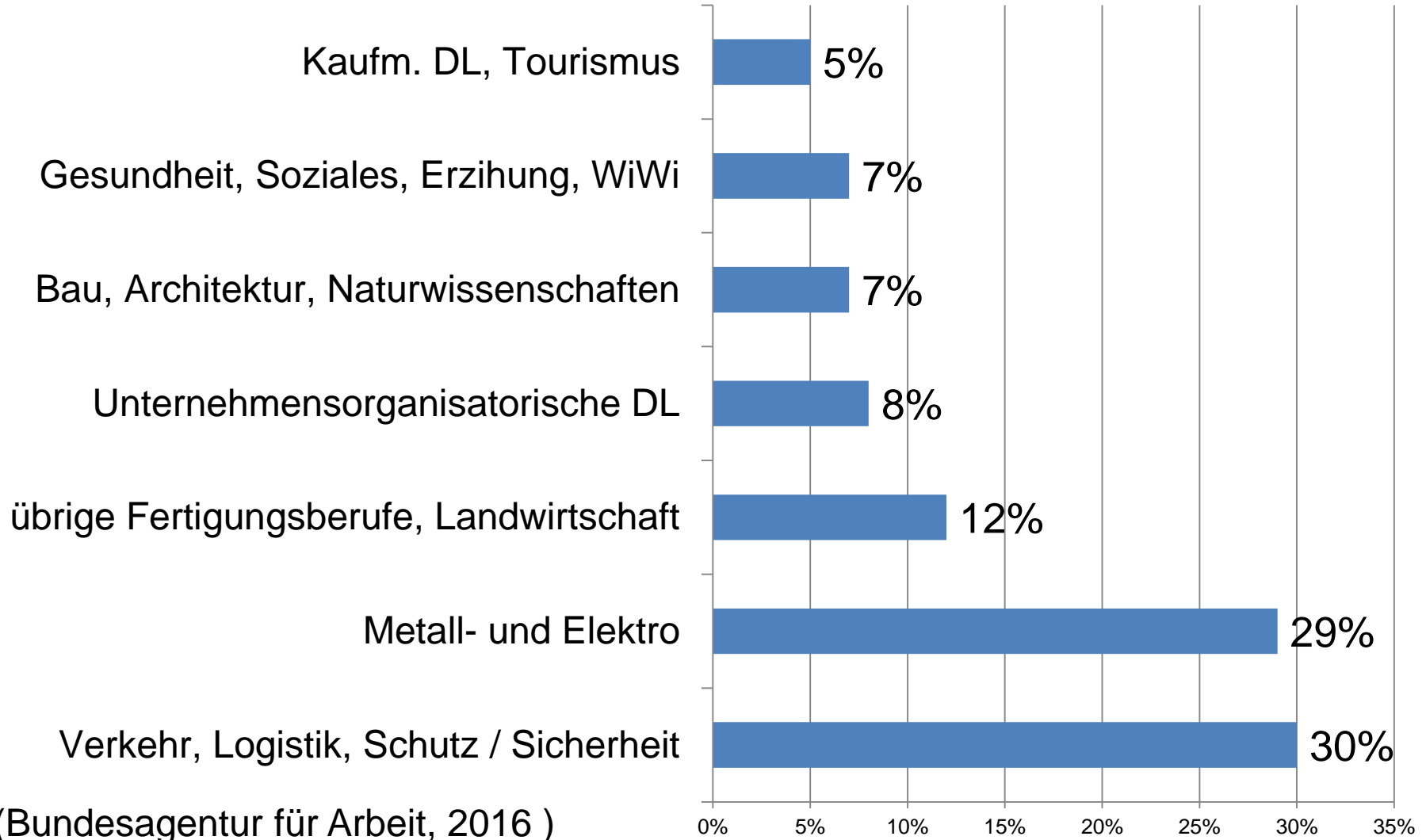
# Soziodemografie

- 92% Vollzeit (sozialversicherungspflichtig)
- 70% männlich
- 48% < 35 Jahre alt
- 23% Ausländer
- 27% ohne Berufsabschluss, 57% mit Berufsausbildung, 8% Akademiker
- 30% geringeres Einkommen im Vergleich zu Festangestellten in vergleichbaren Tätigkeiten

(Bundesagentur für Arbeit, 2016 )



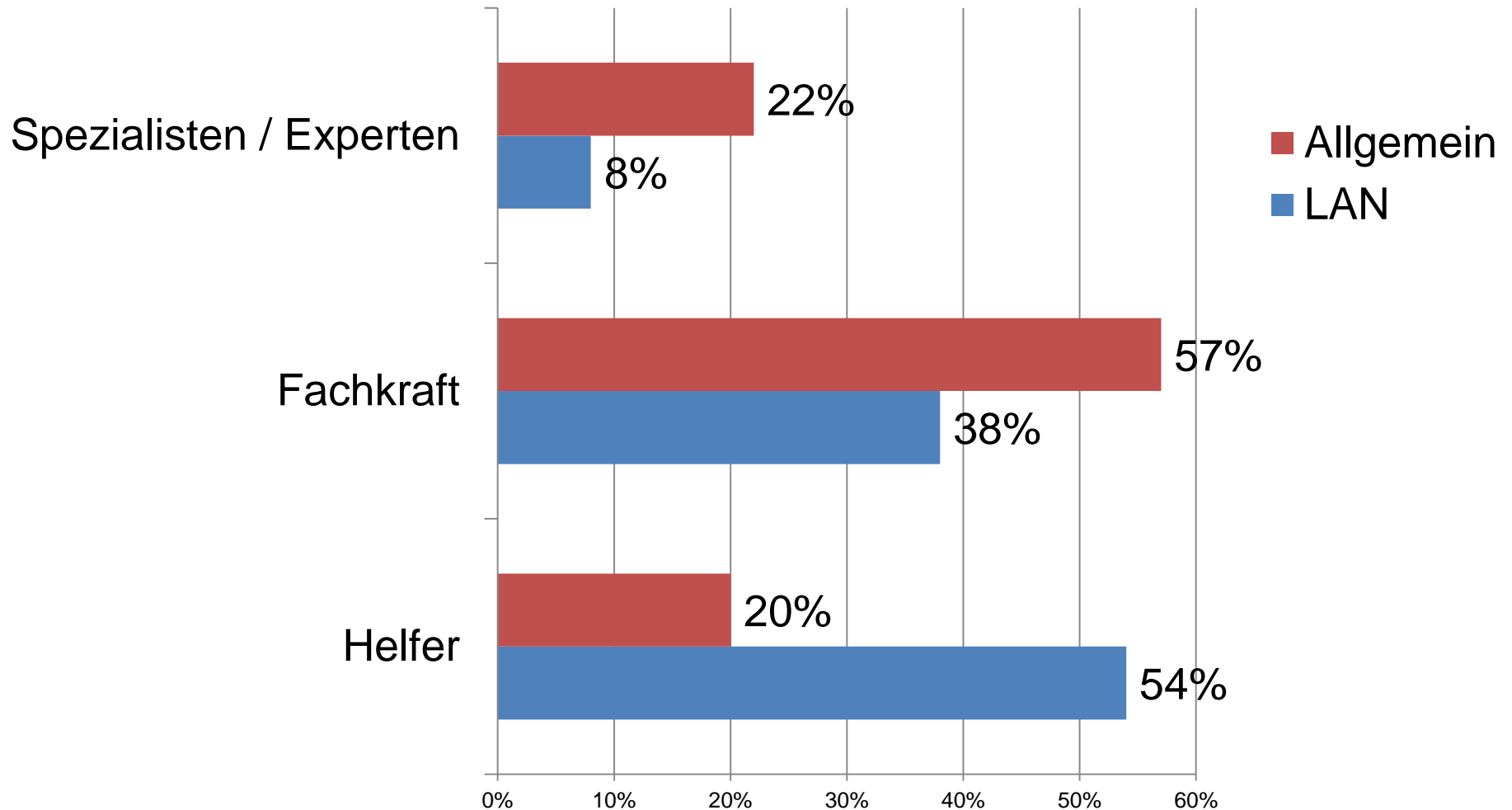
# Branchen



(Bundesagentur für Arbeit, 2016 )



# Qualifikationsanforderungen



(Bundesagentur für Arbeit, 2016 )



# Zeitarbeit



(Wieland & Krajewski, 2002)



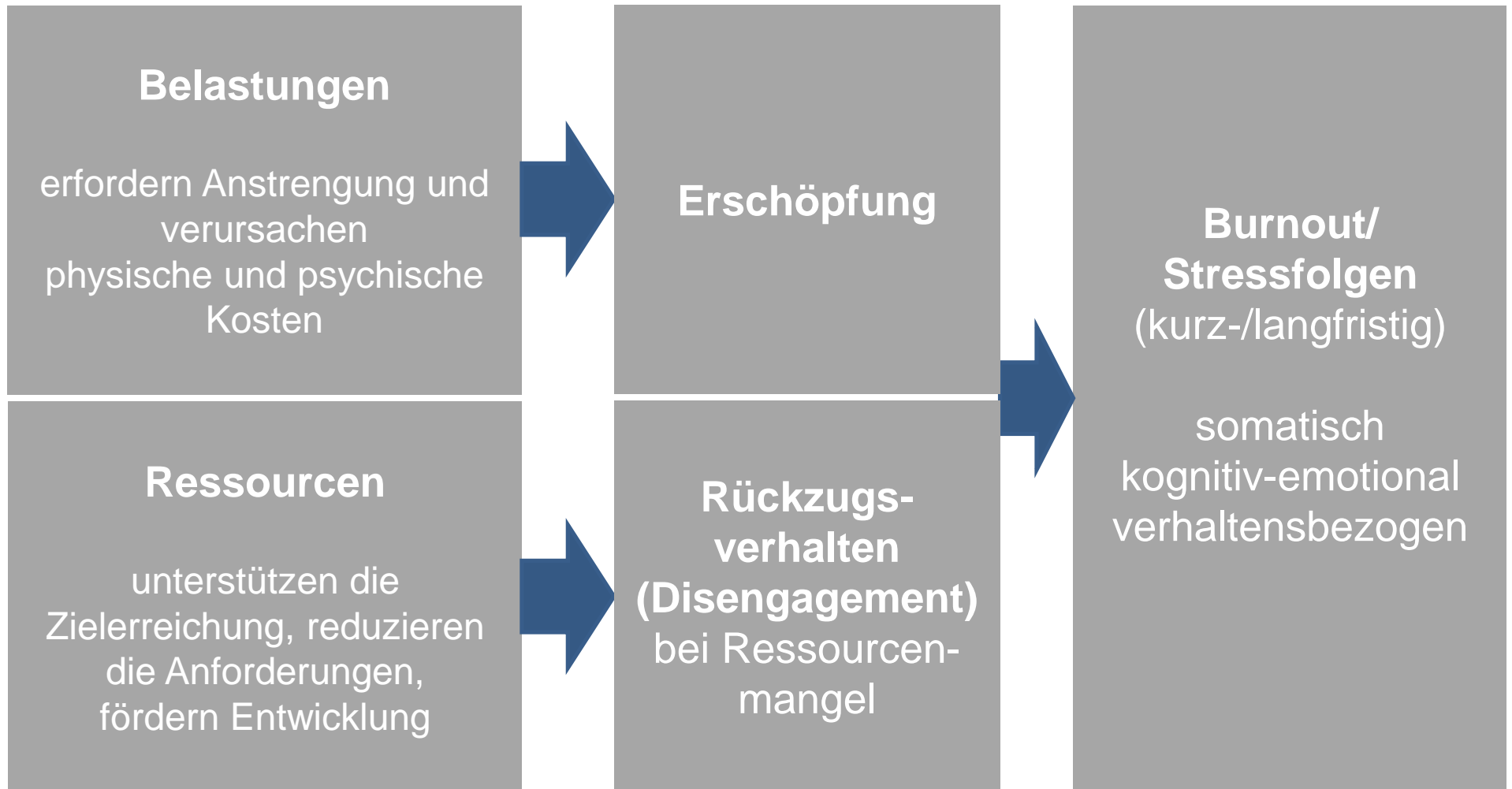


- › Projektüberblick
- › Charakteristika von Zeitarbeit
- › Beschäftigungsstruktur in der Zeitarbeit
- › **Theoretisches Modell: Arbeit und Gesundheit in der Zeitarbeit**
- › Ergebnisse der ersten Projektphase (Qualitative Studie)
- › Überlegungen zum weiteren Vorgehen



# Job-Demand-Resources Model

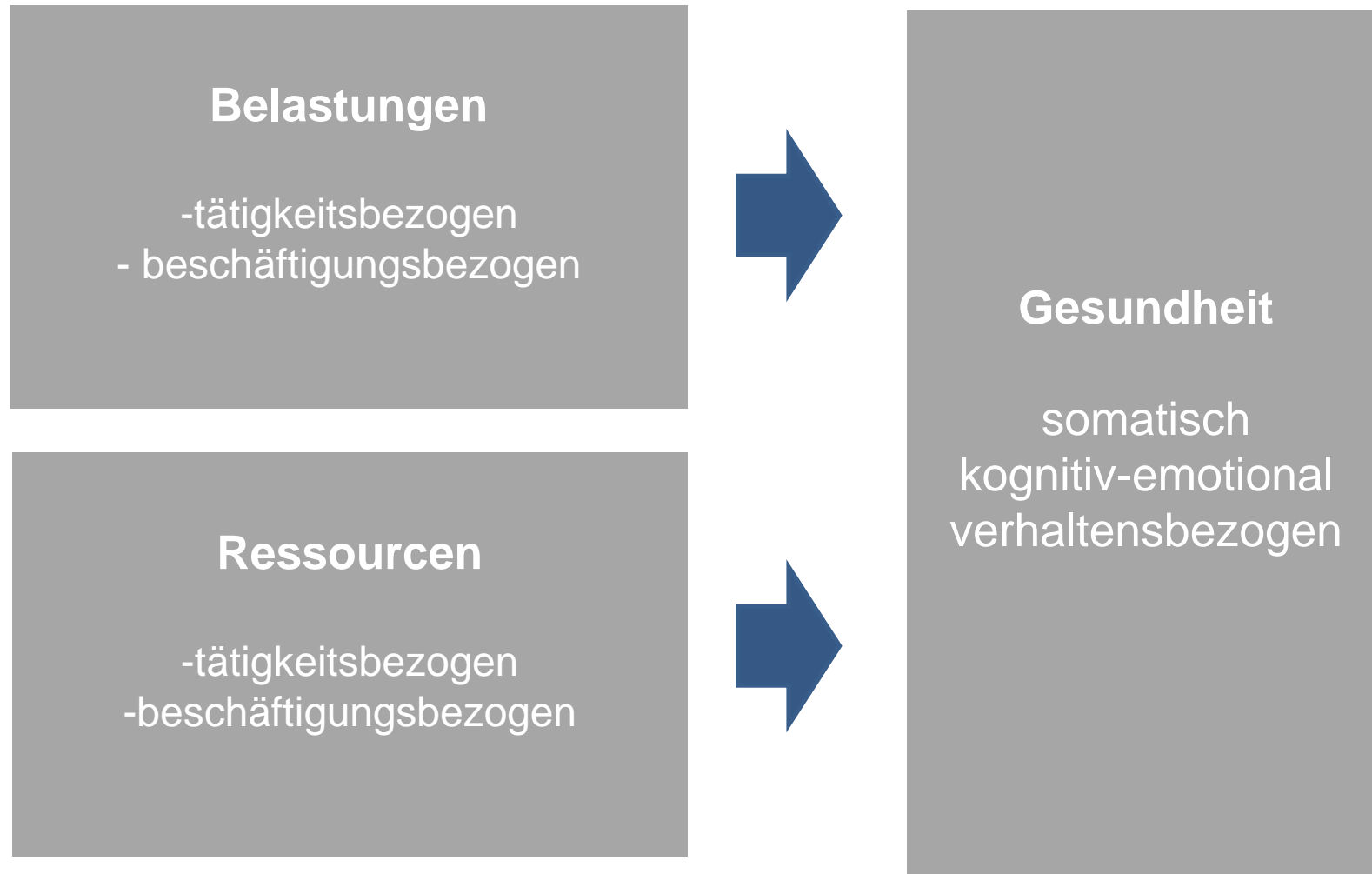
(Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001)





# Tätigkeits- und beschäftigungs- bezogene Arbeitsmerkmale

(Lewchuck et al., 2005; Vahle-Hinz, 2015)





- › Projektüberblick
- › Charakteristika von Zeitarbeit
- › Beschäftigungsstruktur in der Zeitarbeit
- › Theoretisches Modell: Arbeit und Gesundheit in der Zeitarbeit
- › **Ergebnisse der ersten Projektphase (Qualitative Studie)**
- › Überlegungen zum weiteren Vorgehen



## **Expertenworkshop (N=8, 50% w)**

- 3 GF von Personaldienstleistungen
- 1 leitende FaSi eines Personaldienstleisters
- 1 Betriebsärztin mit Expertise in der Personaldienstleistung,
- 3 Vertreter der VBG, u.a. Präventionsfeld Zeitarbeit

## **Teilstrukturierte Leitfadeninterviews (N=11)**

- 20-53 Jahre, 45% weiblich
- Qualifikation: 3 ohne, 5 Lehre, 3 Hochschulabschluss
- Tätigkeiten: 5 Gewerblich, 1 Erziehung, 1 Pflege,  
1 Sachbearbeitung, 1 Consulting, 1 Interimsmanagement,  
1 Sicherheitsdienst



# Belastungen

- Einkommensunsicherheit (schwankendes Einkommen)
- Arbeitsplatzunsicherheit (drohende Arbeitslosigkeit)
- Planungsunsicherheit der Lebensführung (Life Domain Conflict)
- Flexibilitätsanforderungen (Einsatzwechsel)
- Unsicherheit der Beschäftigungssituation (bzgl. Zeit, Dauer, Weg, Bedingungen, Inhalt der nächsten Einsätze)
- Ungerechtigkeit (Einkommen, Weiterbildung, Misstrauen)
- Ausgrenzung (strukturell, sozial)
- Geringer gesellschaftlicher Status (Ansehen, Identifikation)
- Mangelnde Passung zwischen Qualifikation & Tätigkeit
- Wertekonflikte
- Unfallgefährdungen
- Monotonie
- Unsicherheit
- Zeitdruck
- Leistungsdruck



# Ressourcen

- Beschäftigungsalternativen (in und zu ZA)
- Einkommenskontrolle (kalkulierbar, andere Einkünfte, Rücklagen)
- Einsatzspielräume (Mitsprache bei Einsatzplanung)
- Partizipation (im Einsatz, Urlaub, Arbeitsmittel)
- Soziale Unterstützung (durch PET /VG in KU, Kollegen (FA, ZA), Familie & Freunde)
- Betriebliche Fürsorge (Wertschätzung, Sorge um Befinden der ZA, Management mit System)
- Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten (Abwechslung, Lernen, Qualifizierung)







# Themen

- › Charakteristika von Zeitarbeit
- › Beschäftigungsstruktur in der Zeitarbeit
- › Theoretisches Modell
- › Empirische Befunde
- › **Überlegungen zum weiteren Vorgehen**





# Anforderungen an eine „praxistaugliche“ Methodik

-  State of the Art: Methodisch & inhaltlich
  - › Gesetzliche Bestimmungen (§ 5 ArbSchG)
  - › Humankriterien: Ausführbarkeit ... Persönlichkeitsförderlichkeit
-  Wirtschaftlichkeit: vertretbarer Aufwand, Produktivitätsgewinn
-  Praktikabilität: einfach und ohne Schulung anwendbar
-  Akzeptanz: bedürfnisgerechte Ableitung von Maßnahmen

(Wieland, Grüne, Schmitz & Roth, 2001)



# Anforderungen an eine Methodik für die Zeitarbeit

- passend für große und kleine Unternehmen
- Gewährleistung von Anonymität
- Umgang mit geringer Teilnahmemotivation und –möglichkeit (Rücklaufquoten in Befragungen <10%!)
- Möglichkeit der Ableitung von Maßnahmen direkt aus den Analyseergebnissen



- Standardisierter Fragebogen (ggf. Online-Survey)
  - Anonymität, ökonomisch für größere Unternehmen
  - Rücklaufquote, Ableitung von Maßnahmen, Durchführung ohne Experten?
  
- Strukturierter Analyseworkshop (Vorgabe und gemeinsame Beurteilung von Konstrukten aus dem FB)
  - Geeignet für kleinere Unternehmen, partizipative Maßnahmenentwicklung
  - Teilnahmemotivation, Durchführung ohne Experten?, Vertrauen?



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!



# Employment Strain

(Lewchuck, 2005, 2007)

- Institutionen (GW)
- Kollegen
- Freunde / Familie
- Haushaltssicherheit

Unterstützung in der  
Beschäftigungssituation

Unsicherheit der  
Beschäftigungssituation

**Employment  
Strain**

Anstrengung wegen der  
Beschäftigungssituation

- Zukünftige (Weiter-)Beschäftigung
- Bedingungen zukünftiger Beschäftigung
- Zukünftige Arbeitszeiten
- Arbeitssuche
- Arbeit behalten
- Koordination mult. Jobs
- Ständiger Leistungsdruck