

Zeitarbeit im Wandel – positive Veränderungen in der Zeitarbeitsbranche

58

baua: Fakten

Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2012, 2018 und 2024 zeigen, dass Zeitarbeitende überwiegend in der Industrie zum Einsatz kommen, wo physisch anspruchsvolle Tätigkeiten und belastende Umgebungsfaktoren häufig auftreten.¹ Allerdings wird deutlich, dass auch zunehmend psychosoziale Anforderungen – etwa durch die gleichzeitige Betreuung verschiedener Aufgaben – eine Rolle für Beschäftigte in der Zeitarbeit spielen. Positiv zeichnet sich ab, dass Beschäftigten in Zeitarbeit 2024 mehr Ressourcen wie Handlungsspielräume und soziale Unterstützung zur Verfügung stehen als noch 2018 und 2012. Entsprechend ist auch die Arbeitszufriedenheit der Zeitarbeitenden 2024 höher.

Merkmale von Beschäftigten in der Zeitarbeit

Die Daten von 2024 zeigen wie auch die Jahre zuvor eine ausgeprägte Dominanz männlicher Erwerbstätiger in der Zeitarbeit mit 63 % (2012: 63 %; 2018: 67 %). Zudem sind Zeitarbeitende überdurchschnittlich häufig in Vollzeit tätig (2012: 83 %; 2018: 80 %; 2024: 76 %). Gleichzeitig wird aber auch eine Abnahme von Vollzeitbeschäftigung zwischen 2012 und 2024 um 7 Prozentpunkte deutlich. Zeitarbeitende sind weiterhin am häufigsten in der Industrie tätig (2012: 42 %; 2018: 35 %; 2024: 40 %), was auf die anhaltend hohe Nachfrage nach flexibel einsetzbaren Arbeitskräften in industriellen Produktionsprozessen zurückzuführen ist. Hinsichtlich der wahrgenommenen Arbeitsplatzunsicherheit zeigt sich, dass diese 2012 mit 19 % am niedrigsten und 2018 mit 31 % am höchsten lag. 2024 empfanden 25 % eine (sehr) hohe Arbeitsplatzunsicherheit.

Weniger Monotonie, mehr Arbeiten gleichzeitig betreuen

Hinsichtlich der psychosozialen Anforderungen Monotonie und Arbeitsintensität zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen entlang der verschiedenen spezifischen Arbeitsbedingungen (s. Abb. 1). So zeigt sich beispielsweise, dass Zeitarbeitende 2024 deutlich seltener davon betroffen sind, dass sich die Arbeitsvorgänge häufig ständig wiederholen, als noch in den Jahren 2012 und 2018 (2012: 39 %; 2018: 45 %; 2024: 35 %). Auch das häufige sehr schnelle Arbeiten wird seltener angegeben (2012: 46 %; 2018: 41 %; 2024: 36 %). Demgegenüber ist eine deutliche Zunahme beim gleichzeitigen Betreuen verschiedener Arbeiten erkennbar: von 36 % im Jahr 2012 über 39 % im Jahr 2018 auf 51 % im Jahr 2024.

Mehr Ressourcen für Zeitarbeitende

Auch bei den Ressourcen zeigt sich über die Zeit eine positive Entwicklung. Im Jahr 2024 geben 53 % der Zeitarbeitenden an, ihre eigene Arbeit selbst planen zu können, während es 2012 lediglich 31 % und 2018 39 % waren.

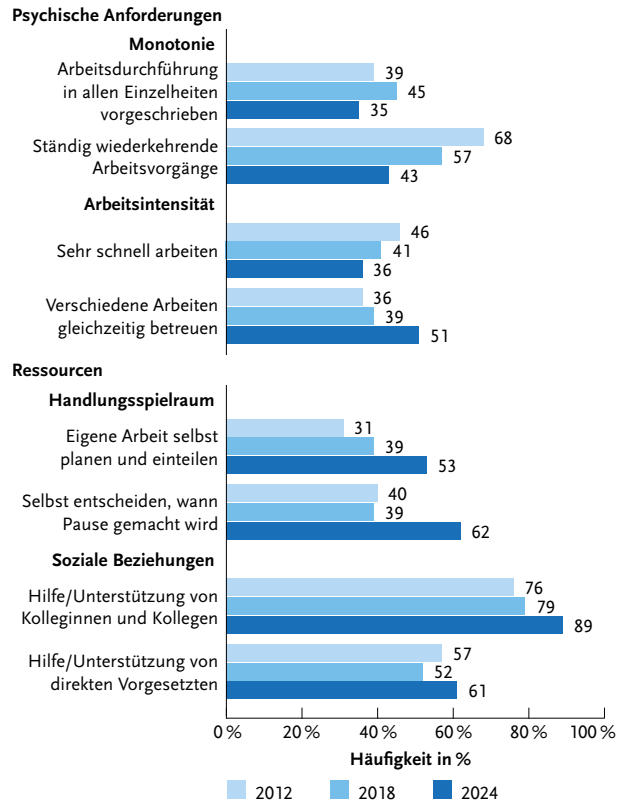


Abb. 1 Anteil (in %) der häufigen psychosozialen Anforderungen und Ressourcen von Zeitarbeitenden 2012 (n=479), 2018 (n=473) und 2024 (n=292)

Besonders deutlich ist der Zuwachs beim selbstständigen Entscheiden, wann eine Pause gemacht wird: Der Unterschied zwischen 2012 (40 %) und 2024 (62 %) beträgt über 20 Prozentpunkte. Eine weitere positive Entwicklung zeigt sich bei den sozialen Beziehungen. So geben 2024 89 % der Zeitarbeitenden an, Hilfe und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen zu erhalten; dieser Wert ist seit 2012 deutlich angestiegen (2012: 76 %; 2018: 79 %). Auch die Unterstützung durch direkte Vorgesetzte weist eine positive Entwicklung auf: Nach einem Rückgang im Jahr 2018 (52 %) liegt der Anteil im Jahr 2024 mit 61 % über dem Niveau von 2012 (57 %).

Mehr Zufriedenheit in der Zeitarbeit

Auch hinsichtlich der Zufriedenheit mit unterschiedlichen Aspekten der Arbeit werden Unterschiede zwischen 2012, 2018 und 2024 deutlich (s. Abb. 2). Besonders stark gestiegen ist die Zufriedenheit mit dem Einkommen, die sich von 41 % im Jahr 2012 über 57 % im Jahr 2018 auf 74 % im Jahr 2024 erhöht hat. Auch die Zufriedenheit mit dem Betriebsklima bleibt auf einem insgesamt hohen Niveau und stieg leicht von 88 % (2012) auf 92 % (2024). Bei der Zufriedenheit mit der/dem direkten Vorgesetzten zeigt sich ebenfalls ein kleiner Anstieg (2012: 85 %; 2018: 84 %; 2024: 88 %). Noch deutlicher fällt der Zuwachs bei der Zufriedenheit mit Art und Inhalt der Tätigkeit aus, die von 79 % im Jahr 2018 auf 92 % im Jahr 2024 gestiegen ist. Auch die Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt zeigt eine positive Entwicklung: Im Jahr 2024 gaben 95 % der Zeitarbeitenden an, sehr zufrieden mit ihrer Arbeit insgesamt zu sein. Dies entspricht einer Steigerung um 17 Prozentpunkte im Vergleich zu 2018 (78 %) und um 19 Prozentpunkte zu 2012 (76 %).

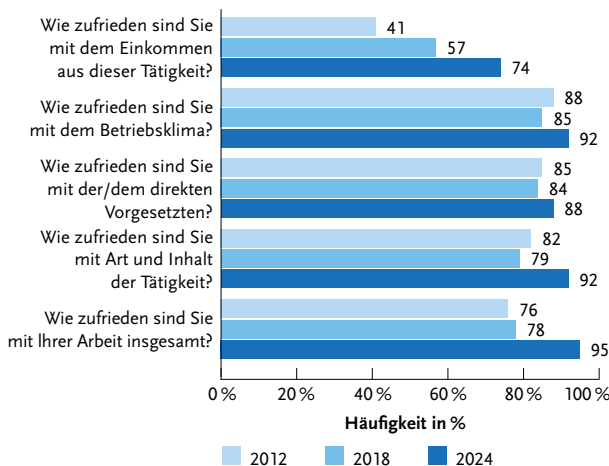


Abb. 2 Anteil (in %) der (sehr) zufriedenen Zeitarbeitenden 2012 (n = 479), 2018 (n = 473) und 2024 (n = 292)

Zitiervorschlag

Hünefeld, Lena; Vegner, Vanessa, 2026. Zeitarbeit im Wandel – positive Veränderungen in der Zeitarbeitsbranche. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. baua: Fakten.

Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2012, 2018 und 2024 zeigen ein differenziertes Bild der psychosozialen Anforderungen und Ressourcen von Zeitarbeitenden. Zeitarbeit ist seit jeher deutlich von körperlichen und umgebungsbezogenen Arbeitsbedingungen geprägt,² allerdings verdeutlichen die Auswertungen, dass die Tätigkeiten in diesem Bereich aktuell ebenfalls durch das gleichzeitige Betreuen von verschiedenen Arbeiten gekennzeichnet sind. Ferner zeigen sich positive Entwicklungen zwischen 2012 und 2024 hinsichtlich eines Rückgangs von Monotonie und eines Zuwachses an Handlungsspielräumen und sozialer Unterstützung. Auch die Zufriedenheit der Zeitarbeitenden hat sich zwischen 2012 und 2024 in allen Bereichen deutlich verbessert. Besonders stark gestiegen ist die Zufriedenheit mit dem Einkommen sowie mit Art und Inhalt der Tätigkeit, was auf gute tarifliche Anpassungen und kontinuierlich steigende Mindestlöhne hindeutet. Über die Jahre hinweg lässt sich also eine positive Veränderung bestimmter Arbeitsbedingungen und der Arbeitszufriedenheit in der Zeitarbeit erkennen. Die Gefährdungsbeurteilung stellt ein sehr gutes Instrument dar, solch positive Effekte zu fördern und psychosoziale Belastungen wie hohes Arbeitstempo, geringe Handlungsspielräume und unsichere Beschäftigungslagen systematisch zu erfassen und zu bewerten. Auf dieser Grundlage lassen sich passgenaue Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen entwickeln, etwa durch Gestaltungsspielräume, realistische Leistungsvorgaben und bessere Integration der Zeitarbeitenden in den Arbeitsschutz der Einsatzbetriebe.³ Ferner können mit dem Zeitarbeits-Fragebogen ZeBRA der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) spezifische Belastungen, die durch den Überlassungsprozess selbst entstehen, erhoben und beurteilt werden.⁴

Weiterführende Informationen

1. Statistisches Bundesamt. (2017). Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt.
2. Raeth, M., Hünefeld, L. & Kaboth, A. (2023). Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit in der Zeitarbeit. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. baua: Fakten.
3. DGUV. (2024). DGUV Regel 115-801 – Branche Zeitarbeit. – Anforderungen an Einsatzbetriebe und Zeitarbeitsunternehmen.
4. VBG. Zeitarbeits-Fragebogen zu psychischer Belastung und Ressourcen im Arbeitnehmerüberlassungsprozess (ZeBRA): <https://www.vbg.de/cms/zeitarbeit/zebra-zeitarbeit-fragebogen>.