

Abschlussbericht zum GDA-Arbeitsprogramm
Sicherheit und Gesundheitsschutz
bei der Zeitarbeit

Impressum

Abschlussbericht zum GDA-Arbeitsprogramm „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Zeitarbeit“

Stand: Juni 2014

Erstellt durch:

Dr. Martin Arning (BGHM)

Dr. Bernhard Brückner (HSM)

Bettina Splittgerber (HSM)

Carsten Zölck (VBG)

Auswertung und Grafiken:

Julia Bothin (BGHM)

Markus Ohnhaus (HSM)

Herausgeber:

Nationale Arbeitsschutzkonferenz

Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz

Nöldnerstraße 40 – 42, 10317 Berlin

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz

Arbeitsprogrammleitung:

Dr. Bernhard Brückner (HSM)
Dr. Manfred Fischer (VBG) bis 10/2011
Herbert Grond (VBG) 10/2011 – 10/2012
Carsten Zölck (VBG) ab 10/2012
Dr. Beate Beermann (BAuA)

Mitglieder der Arbeitsprogrammgruppe:

Uwe Amelang (LAGETSI, Berlin)
Dr. Martin Arning (BGHM)
Frank Brenscheidt (BAuA)
Martin Franz (LUWG Rheinland-Pfalz)
Birgit Ganz (Verdi)
Heinz-Martin Gehrke (iGZ)
Peter Giesler (Bezirksregierung Arnsberg, NRW)
Herbert Grond (VBG)
Günter Kasch (IGM)
Samuel Marseaut (BZA)
Markus Ohnhaus (HSM)
Dietmar Scharmentke (BGN)
Bettina Splittgerber (HSM)
Wolfram Strunk (BGETEM)
Gunar Stübner (BGHM)
Burkhard Stumpfenhusen (GAA Lüneburg, Niedersachsen)
Stefan Urlaub (Verdi)
Astrid Weber (BZA)
Carsten Zölck (VBG)

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung – Executive Summary	6
1 Ziele, Handlungsfeld	11
1.1 Handlungsbedarf.....	11
1.2 Projektziele	15
1.3 Verlauf des Arbeitsprogramms.....	16
1.3.1 Multiplikatorenmodell	18
1.3.2 Ablauf.....	19
1.3.3 Maßnahmen der Öffentlichkeitarbeit	20
1.4 Vorgehensweise und Methodik	21
1.5 Durchführung	26
1.6 Entwicklung des Unfallgeschehens während der Projektlaufzeit	28
2 Auswertung und Ergebnisse	35
2.1 Stichprobe.....	35
2.2 Informationen zum Einsatzbetrieb.....	42
2.2.1 Beschäftigte	42
2.2.2 Mitarbeitervertretung.....	45
2.2.3 Betriebliche Arbeitsschutzorganisation	46
3 Auswertung nach Evaluationskonzept	57
3.1 Ergebnisse des Fachdatenbogens.....	57
3.1.1 Organisation grundsätzlicher Arbeitsschutzmaßnahmen	57
3.1.2 Arbeitsschutzabstimmungen zwischen Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsfirma	59
3.1.3 Ableitung von Maßnahmen der Aufsichtsdienste	67
3.1.4 Gesamteinschätzung des betrieblichen Arbeitsschutzes	70
3.2 Vergleich zwischen Erst- und Zweitrevision	71
3.2.1 Gegenüberstellung Erstrevisionen versus ‚kritische‘ Betriebe.....	72
3.2.2 Vergleich der Ergebnisse der kritischen Betriebe mit den Befunden der Zweitrevisionen	74
3.3 Statistische Analysen	79
3.3.1 Darstellung des Arbeitsschutzniveaus der Betriebe anhand von Arbeitsschutz-Indices.....	79
3.3.2 Analyse von Zusammenhängen zwischen einigen der erhobenen Items	83
3.3.3 Signifikanz-Test zum Vergleich der Ergebnisse der Erst- und Zweitrevisionen	85

4	Erfahrungen aus dem Projektverlauf	86
5	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	88
6	Literatur	91

Anhang

Anlage 1	Begrifflichkeiten	92
Anlage 2	Projektplan des GDA-Arbeitsprogramms „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Zeitarbeit“	93
Anlage 3	Erhebungsbogen/Dokumentationsbogen des GDA-Arbeitsprogramms „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Zeitarbeit“	102
Anlage 4	Interviewleitfaden.....	107
Anlage 5	NACE-Schlüssel	117
Anlage 6	Erfahrungen aus dem Projektverlauf	118

Zusammenfassung – Executive Summary

Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Zeitarbeit

Die Zeitarbeit hat in Deutschland in den letzten Jahren als Wirtschaftsfaktor und als Arbeitgeber kontinuierlich an Bedeutung gewonnen. Damit wurde es auch erforderlich, den Fokus des Arbeitsschutzes stärker auf diese Branche zu richten.

Ein Bedarf zum Handeln besteht angesichts

- der hohen und seit 2005 erstmals wieder ansteigenden Unfallzahlen in der Zeitarbeit,
- der Schwere der Arbeitsunfälle,
- der schnell wachsenden Zahl von Beschäftigten in der Zeitarbeit¹ in mehr als 100.000 Einsatzbetrieben und
- der besonderen Arbeitssituation, die sich aus der Tätigkeit der Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer ergibt.

Bei der Überlassung von Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern entsteht eine Beziehung zwischen Zeitarbeitsfirma, Einsatzbetrieb bzw. Kundenbetrieb und den Beschäftigten der Zeitarbeit. Die Arbeitsverhältnisse sind häufig nur von kurzer Dauer; die Zahlen der Arbeitsmarktberichterstattung der Bundesagentur für Arbeit vom Juli 2013 zeigen, dass fast 10 Prozent aller Zeitarbeitsverhältnisse bereits nach weniger als einer Woche endeten, etwa 40 % wurden in einem Zeitraum von einer Woche bis zu drei Monaten beendet.² Dies betrifft die Vertragsdauer mit dem Zeitarbeitsunternehmen, die eigentlichen Arbeitseinsätze in den Kundenbetrieben können noch kürzer sein.

Das bedeutet für die Beschäftigten besondere Herausforderungen:

- ständig wechselnde Arbeitsplätze mit unterschiedlichen Arbeitsanforderungen
- häufige Anpassung an neue Arbeitsabläufe
- unterschiedliche Organisationsstrukturen und betriebliche Kommunikationswege
- veränderte Umgebungseinflüsse

Weitere Probleme in der Zeitarbeit ergeben sich häufig aus dem unzureichenden Austausch von Informationen bezüglich der Anforderungsprofile und Einsatzbedingungen, die für den sicheren und gesundheitsgerechten Einsatz zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Kundenbetrieb erforderlich wären. Erschwerend kommt hinzu, dass sich die Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer oft in prekären Arbeitsverhältnissen befinden. Deshalb haben psychische Faktoren - wie beispielsweise Überforderung, Nervosität, Konzentrationsdefizite etc. - einen überproportional hohen Einfluss auf das Unfallrisiko.

¹ In diesem Bericht wird der Begriff „Zeitarbeit, Zeitarbeitnehmer etc.“ verwendet, wenn allerdings auf Literatur Bezug genommen wurde, wurde ggf. die dort verwendete Terminologie, „Leiharbeit“ beibehalten.

² Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg Juli 2013

Bei der Konzeption des GDA-Programmes wurde ein Schwerpunkt der Aktivitäten auf die Arbeitsbedingungen in den Einsatz- bzw. Kundenbetrieben gelegt, da die Gefährdungen und Unfallrisiken aus den konkreten Arbeitsbedingungen ‚vor Ort‘ resultieren. Das Ziel des Arbeitsprogrammes war, einen Beitrag zur Reduzierung der Zahl und Schwere der Arbeitsunfälle zu leisten, durch:

- Signifikante Verbesserung der Kommunikation zwischen Zeitarbeitsfirma und Kundenbetrieb auf der Basis der Gefährdungsbeurteilungen
- Signifikante Verbesserung der Arbeitsschutzsituation für Zeitarbeitnehmer im Einsatzbetrieb
- Signifikante Verbesserung der systematischen Wahrnehmung des Arbeitsschutzes beim Einsatzbetrieb in Zusammenarbeit mit der Zeitarbeitsfirma, sowie Optimierung der Kompetenzen und der Qualifizierung bzw. Ausbildung zum Thema Arbeitsschutz
- Qualifizierung und Ausbildung zum Thema Arbeitsschutz

Von 2009 bis 2012 wurden fast 12.000 Einsatzbetriebe hinsichtlich der Arbeitsgestaltung für die Zeitarbeitsbeschäftigten besichtigt, davon waren 9854 Datensätze auswertbar. Ein Großteil der Arbeitsplätze war unter rechtlichen Gesichtspunkten nicht zu beanstanden. Etwa 10 bis 15 Prozent wiesen allerdings Mängel auf, die weitergehende behördliche Maßnahmen erforderten. Die Zeitarbeit nimmt innerhalb der Tätigkeit der Träger der GDA und damit auch innerhalb der Arbeitsschutzstrategie eine gesonderte Rolle ein, weil der Umstand, dass es sich hier um Kurzeittätigkeiten handelt, die Fluktuation der Beschäftigten also höher ist als in anderen Branchen, besondere Herausforderungen - wie oben dargestellt - mit sich bringt. Die Sozialpartner – Gewerkschaften, Arbeitgeber- und Zeitarbeitsverbände – waren in jeder Phase des Programms aktiv beteiligt.

Die oben genannten Zielsetzungen des Arbeitsprogramms, konnten im Rahmen der Reichweite und Spezifität des Programms weitgehend erreicht werden. Der Vergleich der Erst- und Zweitrevisionen zeigt, dass dort, wo unmittelbarer Handlungsbedarf bestand, die Arbeitsschutzsituation durch die Intervention der Aufsichtsdienste der Länder und der Unfallversicherungsträger in kurzer Zeit erheblich verbessert werden konnte. Die Erhebung des Arbeitsprogrammes weist auf eine weitverbreitete Integration der Zeitarbeiter in das System des Arbeitsschutzes des Einsatzbetriebes hin: rund 70 % der Betriebe wurden als relativ frei von gravierenden Arbeitsschutzmängeln eingestuft.

Festzuhalten bleibt, dass das Unfallgeschehen in der Branche Zeitarbeit, bezogen auf die Zahl der Versicherten rückläufig war und auch absolut, trotz steigender Versichertenzahlen, die letzten Höchststände von 2008 nicht mehr erreicht hat. Die Ergebnisse des Arbeitsprogramms konnten auch nachweisen, dass das allgemeine Niveau des Arbeitsschutzes direkt mit dem Niveau des Arbeitsschutz für die Zeitarbeit zusammenhängt: das heißt, in den Betrieben, in denen der Arbeitsschutz gut geregelt ist, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass auch die verschiedenen Aspekte der Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer/innen (ZAN) gut geregelt sind. Anstrengungen der Arbeitsschutzbehörden der Länder und der Unfallversicherungsträger, den betrieblichen Arbeitsschutz und hier namentlich die Organisation von Sicherheit und

Gesundheitsschutz in den Betrieben zu verbessern, führen mittelbar auch zur Verbesserung der Arbeitsschutzsituation für die Beschäftigten in der Zeitarbeit.

Ausgehend von der guten und erfolgreichen Zusammenarbeit in der GDA-Arbeitsprogrammgruppe und aufbauend auf den Empfehlungen für „Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Arbeitnehmerüberlassung“ des Beirates zum Förderschwerpunkt 2008 „Zeitarbeit“ des BMAS, könnte die Bildung eines Netzwerkes „Qualität der Zeitarbeit“ ein geeignetes Instrument sein, die Information und Motivation der beteiligten Akteure weiterhin zu verbessern und langfristig Sicherheit und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten in der Zeitarbeit zu sichern.

Executive Summary

Improvement of occupational health and safety in temporary employment Objective

During the last years temporary agency work has continuously gained importance as an economic factor but also in the employment market in Germany. Therefore it is necessary to focus the activities of occupational health and safety more on this branch, because the number of accidents in temporary agency work was comparatively high, and it can be assumed that the level of employment will stay on this high level.

Based on the special employment relationships in temporary agency work between the temporary employment agency, the user undertaking and the workers themselves, particular challenges and difficulties arise for the posted workers:

- frequent change of work places with different working requirements,
- frequent adaption to new work flows,
- different structures of organization and communication in each company
- varying working environments

Further problems in temporary agency work employment often emerge from insufficient exchange of information concerning job requirements and working conditions between the employment agency and the user undertaking: but this is a necessary precondition to establish safe and healthy working conditions for the posted workers in the user company. It has also to be considered, that posted workers work under precarious conditions and that they are exposed to high working loads.

Methods

A focus of activities of the GDA programme related to temporary agency work was laid on the working conditions in the user undertaking (the 'host' company) because hazards and accident risks result from the given working conditions „on site”. The aim of this project was to contribute to a reduction in number and severity of occupational accidents and to improve employee assignments sustainably by intensifying communication between the temporary employment agency and the user undertaking on the basis of the risk assessments.

Since 2009 approximately 12 000 user undertakings were visited in order to monitor the working conditions of the temporary agency workers.

Results

The majority of the work places were not objectionable as far as legal issues were concerned. Approximately 10 to 15 percent showed deficiencies which required further measures by labour inspectors either of the federal states or of the accident insurances.

The main objectives of this project could be realized. User undertakings which had deficiencies in occupational health and safety or which did not provide an sufficient

internal OSH-organisation or an adequate exchange with temporary employment agency received a critical feedback from the labour inspectors and were visited a second time.

A comparison between first and second revisions shows that during the GDA-programme significant improvements could be achieved. The survey of the data indicates no obvious shortcomings concerning the integration of posted workers in the user undertaking.

1 Ziele, Handlungsfeld

1.1 Handlungsbedarf

Es gab zahlreiche Gründe, die dazu geführt haben, dass die Träger der GDA das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit aufgegriffen haben.

- Die Beschäftigten in der Zeitarbeit befinden sich in einer **besonderen Beschäftigungssituation**, die durch einen anderen rechtlichen Rahmen des Arbeitsverhältnisses wie auch durch spezifische Gegebenheiten der Arbeitsbedingungen gekennzeichnet ist.
- Einige Befragungen deuten darauf hin, dass auch die **Belastungsexposition** höher ist, bzw. als höher eingeschätzt wird, als an den sogenannten Stammarbeitsplätzen. Auch das Erkrankungsgeschehen stellt sich kritischer dar als in anderen Arbeitsverhältnissen.
- Die **Dynamik des Zeitarbeitsmarktes** sowie die sich wandelnde Funktion der Zeitarbeit für die Arbeitswelt insgesamt führen dazu, dass diesem Arbeitsmarktsegment eine weiterhin steigende Bedeutung zuzumessen ist.
- Die Entwicklung des **Arbeitsunfallgeschehens** verlief kritischer als in anderen Wirtschaftsbereichen; in den Jahren 2005 und 2006 stiegen die Zahlen der Arbeitsunfälle. Auch der Anteil der schweren Unfälle ist erheblich. Damit wies die Zeitarbeit einen problematischen Trend im Unfallgeschehen auf, der so in keiner anderen Branche auftrat.

Zu: Besondere Beschäftigungssituation

Charakteristisch für diese Beschäftigungsform ist das Dreiecksverhältnis zwischen dem/der Beschäftigten, dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Einsatzbetrieb. Rein formal ist das Zeitarbeitsunternehmen der Arbeitgeber der Zeitarbeitsbeschäftigten. Die Arbeitsleistung wird aber im Einsatzbetrieb erbracht und die Entscheidung über den Einsatz der Arbeitskraft, über Arbeitsaufgabe, Verfahren und Arbeitsmittel liegen beim Einsatzbetrieb. Er ist es auch, der die räumlichen, zeitlichen und sozialen Rahmenbedingungen der Arbeitstätigkeit gestaltet und damit auch die Verantwortung für die sichere und gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeit in seinem Betrieb trägt (§ 11 Abs.6 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG). Somit hat der Einsatzbetrieb die Grundpflichten des Arbeitgebers nicht nur gegenüber seiner Stammbeslegschaft, sondern auch gegenüber den Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmern (ZAN) in seinem Unternehmen zu erfüllen. Das umfasst sowohl die Gestaltung des Arbeitsvollzuges und des Arbeitsplatzes wie auch die Schaffung einer geeigneten betrieblichen Arbeitsschutzorganisation. (§ 3 Abs. 1 und 2 ArbSchG).

Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer (ZAN) wechseln die Einsatzbetriebe häufig und sind demzufolge mit unterschiedlichen Tätigkeiten, Arbeitsanforderungen und Umgebungseinflüssen konfrontiert. Sie müssen sich auf veränderte Ansprechpartner, Organisationsformen und Arbeitsabläufe einstellen. In vielen Fällen sind ihre Einsätze in den Betrieben nur kurz und sie sind jedes Mal wieder „Neulinge“ im Unternehmen, noch nicht vertraut mit den Risiken des Betriebes und fremd im sozialen System des Betriebs. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass die Beschäf-

tigten der Zeitarbeit sich in vielen Fällen in atypischen Arbeitsverhältnissen befinden, deren Merkmale aus einem häufig geringen Einkommen, aus oft nur kurzer Vertragsdauer und sehr kurzzyklischen Arbeitseinsätzen resultieren. Daraus resultieren sehr diskontinuierliche Berufsbiographien. Vor diesem Hintergrund ist u. a. das Bemühen der Mehrheit der Beschäftigten in der Zeitarbeit zu sehen, in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis im Einsatzbetrieb übernommen zu werden. Dies kann eine „Übermotivation“ zur Folge haben, die mit erhöhtem Unfallrisiko einhergehen kann.

Ein weiteres Problem, das die Arbeitssituation der Beschäftigten in der Zeitarbeit in vielen Fällen erschwert, ist ein unzulänglicher Informationsfluss zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Einsatzbetrieb. Diese Kommunikation ist aber eine notwendige Grundlage für einen sicheren und gesundheitsgerechten Einsatz der Zeitarbeitsbeschäftigten. Trotzdem weisen Experten darauf hin, dass notwendige Informationen vielfach nicht vollständig oder nicht rechtzeitig mitgeteilt werden. Erforderlich sind u. a. konkrete Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibungen, ein vollständiges Anforderungsprofil sowie die Bereitstellung der Gefährdungsbeurteilung für den jeweiligen Arbeitsplatz. Auch werden die – rechtlich erforderlichen – Absprachen zur Aufgaben- und Verantwortungsverteilung zwischen Zeitarbeitsfirma und Einsatzbetrieb in vielen Fällen nicht hinreichend präzise geklärt, so dass dann gerade die Fragen, die vor dem Arbeitseinsatz relevant sind, wie etwa die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen oder die Bereitstellung spezifischer PSA unzulänglich geregelt sind.

In zahlreichen Quellen wird darauf hingewiesen, dass Beschäftigte in der Zeitarbeit ein höheres Unfallrisiko tragen, weil sie oftmals mit besonders gefahrgeneigten Tätigkeiten beauftragt werden, ohne dass eine anforderungsgerechte Qualifikation und die entsprechende Betriebskenntnis vorhanden ist. Auch das „Durchreichen“ des hohen Termin- und Kostendrucks der Kunden auf die ZAN sowie eine vielfach unzureichende Kommunikation und Kooperation mit dem Management und der Stammebelegschaft der Kundenunternehmen trägt zu einem höheren Unfallrisiko bei³.

„Arbeitsfehlzeiten im Sinne von gemeldeten Arbeitsunfähigkeiten liegen bei Beschäftigten der Zeitarbeitsbranche auf den ersten Blick merklich über denen von Beschäftigten in anderen Branchen. Dies gilt insbesondere für männliche Beschäftigte. Nach altersstandardisierten Auswertungen von TK-Daten fanden sich bei männlichen Beschäftigten der Zeitarbeitsbranche 2008 57 Prozent mehr Fehltagelagen als bei männlichen Beschäftigten in den übrigen Branchen, unter Frauen in der Zeitarbeitsbranche lagen die Fehlzeiten demgegenüber nur um 16 Prozent höher“⁴.

Weitere Risiken, die sich insbesondere auf die Beschäftigten der Zeitarbeit auswirken ergeben sich dann, wenn die Arbeitsplatzunterweisung im Einsatzbetrieb unzureichend ist, die Einarbeitung unzulänglich, die soziale Integration nicht erfolgt oder der/die Zeitarbeitsbeschäftigte im Einsatzbetrieb an wechselnden Arbeitsplätzen eingesetzt wird.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist das Unfallgeschehen im sogenannten Helferbereich⁵, in dem überwiegend ungelernte oder gering-qualifizierte Personen beschäftigt werden. „Auf den Helferbereich entfallen ... 74 % der Arbeitsunfälle. Verglichen mit

³ S 12, Axel Herbst, Leiharbeit und Arbeitsschutz, Düsseldorf, 2011

⁴ S. 10, TK Gesundheitsreport 2009

⁵ S. VII, Hägele, Fertig; Untersuchung des Helferunfallgeschehens in der Zeitarbeit

dem Anteil der An- und Ungelernten, den die Erwerbstätigen-Erhebung mit 52 % ermittelt, liegt der Anteil der verunfallten Helfer über dem Anteil der Helfer an allen Zeitarbeitern.“

Als weiterer Risikofaktor, der einen eher indirekten Einfluss hat, ist die Unsicherheit des Arbeitsplatzes zu nennen. Deshalb haben psychische Faktoren - wie z. B. Überforderung, Übermüdung, Nervosität, Hektik, Aufmerksamkeitsdefizite, Angst oder "Übersteuerung" - einen überproportional hohen Einfluss auf das Unfallrisiko.

Zu: Dynamik des Zeitarbeitsmarktes

Die Beschäftigtenzahlen in der Zeitarbeit haben in den letzten Jahren stark zugenommen; allein in den letzten 10 Jahren hat sich die Zahl der Beschäftigten nahezu verdreifacht. Dabei gilt die Zeitarbeit als Indikator für die wirtschaftliche Entwicklung insgesamt und spiegelt – teils überdeutlich – die Schwankungen des allgemeinen Arbeitsmarktes wider.

Seit 2003 wurden die rechtlichen Rahmenbedingungen für Zeitarbeit mehrfach und wesentlich geändert. Diese Reformen in der Zeitarbeit ermöglichten eine unbegrenzte Überlassungsdauer; das Wiedereinstellungsverbot im gleichen Einsatzbetrieb und das sogenannte Synchronisationsverbot wurden aufgehoben; letzteres untersagte, den Arbeitsvertrag auf die Dauer des ersten Einsatzes zu befristen.

Zu Gunsten der ZAN wurde ein Gleichstellungsgrundsatz („equal pay und equal treatment“) im Gesetz verankert. Tarifvertraglich können jedoch abweichende Regelungen vereinbart werden. „Diese neuen rechtlichen Vorzeichen begünstigen veränderte Einsatzformen von Zeitarbeit und erhöhen ihre Attraktivität für Entleiher. Diente sie ursprünglich primär dazu, situativ auftretenden Personalbedarf abzudecken, so mehren sich die Anzeichen, dass Betriebe sie vermehrt als flexible Rand- oder Parallelbelegschaften einsetzen und außerdem stärker zur Rekrutierung und Erprobung von Arbeitskräften nutzen.“⁶

Im Januar 2012 wurde für alle Beschäftigten der Zeitarbeitsbranche ein Mindestlohn eingeführt. Seit Ende des Jahres 2012 gibt es in einigen Branchen Branchenzuschlagstarife, die eine Annäherung an die Entlohnung der Stammebelegschaften in diesen Branchen bewirken sollen.

⁶ S. 335, Seifert, Brehmer, Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform

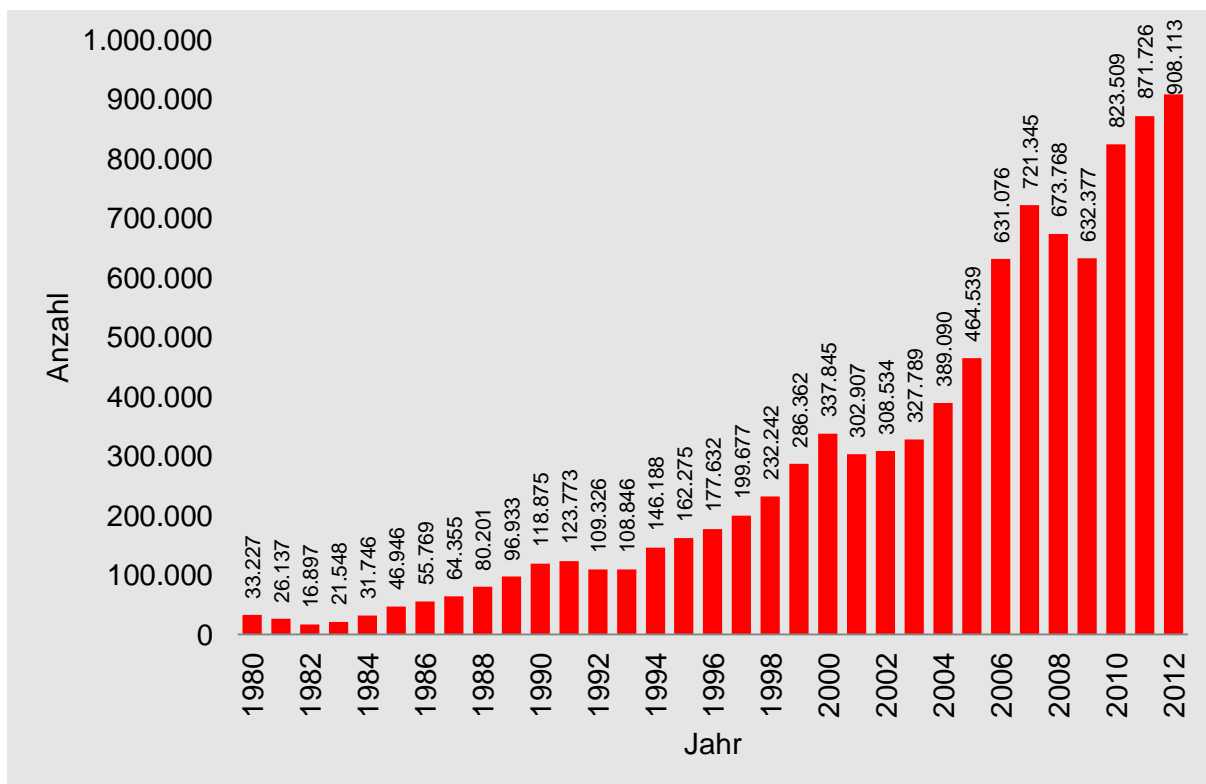


Abb. 1.1 Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in der Zeitarbeit ⁷

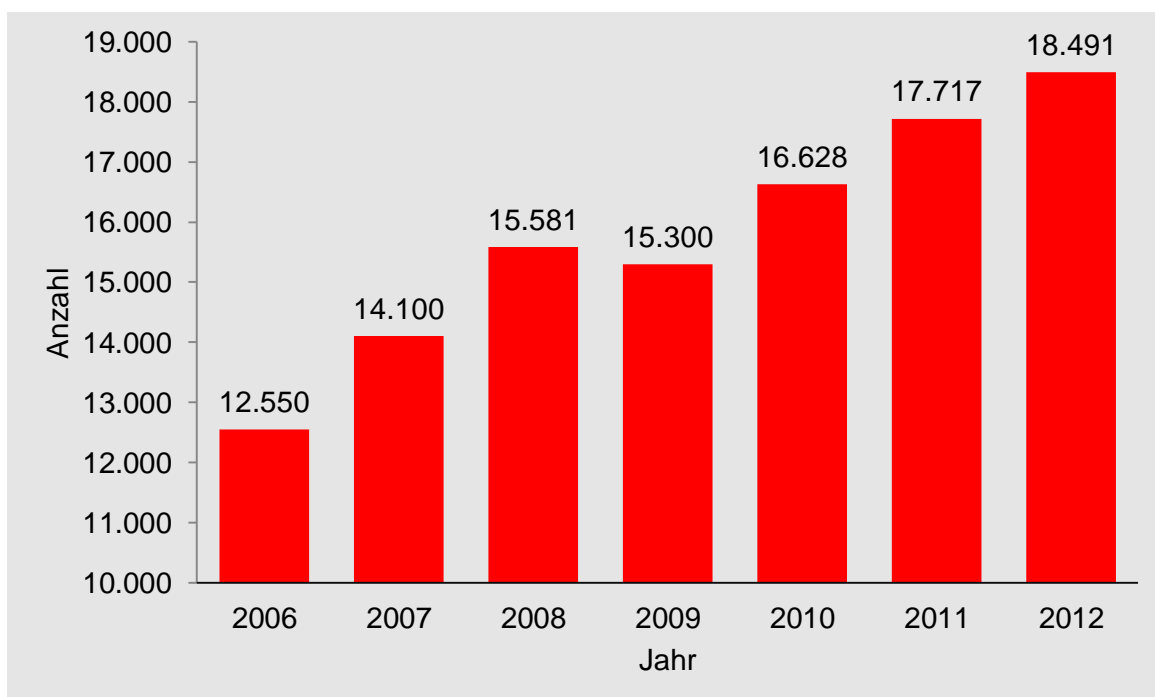


Abb. 1.2 Entwicklung der Zahl der Zeitarbeitsunternehmen ⁸

⁷ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe - Zeitreihe ab 1973, Nürnberg, Januar 2012

⁸ Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe - Zeitreihe ab 1973, Nürnberg, Januar 2012

Zu: Arbeitsunfallgeschehen in der Zeitarbeit

Die rasante Entwicklung der Zeitarbeit in Deutschland, insbesondere nach rechtlichen Änderungen im Rahmen der Arbeitsmarktgesetzgebung (sogenannte Hartz-Gesetze) und deutlichem wirtschaftlichem Wachstum ab 2006, spiegelte sich auch bei Arbeitsunfällen wider. Der Betrachtung werden die Daten zu Grunde gelegt, die bei der VBG (Verwaltungs-Berufsgenossenschaft) vorliegen. Die VBG ist in der Regel der gesetzliche Unfallversicherungsträger für Zeitarbeitsunternehmen.

Die Zahl der Versicherten in der Zeitarbeitsgefahraristelle der VBG verdoppelte sich von 2003 – 2007 von knapp 753.000 auf rund 1.496.000⁹. Die Zahl der Versicherten entspricht dabei nicht dem Wert der Vollarbeiter, da die Beschäftigungsverhältnisse von ZAN in über 50 % der Fälle innerhalb der ersten 3 Monate wieder beendet werden¹⁰. Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle stieg im gleichen Zeitraum noch stärker von 23.746 auf 51.389 (116 %). Bezogen auf 1.000 Versicherte bedeutete dies ein Anstieg von 31,6 $\text{mAU}/1000\text{V}$ ¹¹ auf 34,3 $\text{mAU}/1000\text{V}$. Der relative Anstieg der meldepflichtigen Arbeitsunfälle betrug demnach in diesem Zeitraum 8,5 %.

Es waren nicht zuletzt auch diese Entwicklungen, die dazu führten, dass der Bereich Zeitarbeit, der in nahezu allen Branchen anzutreffen ist, für ein bundesweit einheitliches GDA-Arbeitsprogramm unter dem GDA-Ziel „Verringerung von Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen“ ausgewählt wurde.

1.2 Projektziele

Das übergeordnete Ziel dieses GDA-Programms war die Senkung der Unfallzahlen in der Zeitarbeit. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen Maßnahmen einbezogen werden, die die psychischen Fehlbelastungen verringern und die systematische Wahrnehmung des Arbeitsschutzes in Unternehmen fördern.

Es geht somit bereits aus der übergreifenden Zielbeschreibung hervor, dass die Konzeption nicht eindimensional zu gestalten war, sondern dass insgesamt die Arbeitssituation in der Zeitarbeit analysiert und verbessert werden sollte, um damit sowohl direkte als auch indirekte Effekte auf das Unfallgeschehen zu erreichen.

Unter Zugrundelegung der oben genannten Projektziele wird davon ausgegangen, dass die Arbeitsschutzstandards in der Zeitarbeit im Rahmen eines Aufsichtsprojektes hinsichtlich der folgenden Aspekte verbessert werden können:

- Die Einsätze von Zeitarbeit müssen in der Gefährdungsbeurteilung des Einsatzbetriebes angemessene Berücksichtigung finden.
- Schlussfolgerungen und Konsequenzen aus den Gefährdungsbeurteilungen im Einsatzbetrieb müssen als Anforderungen an das Zeitarbeitsunternehmen gerichtet werden. Das Zeitarbeitsunternehmen ist seinerseits dafür verant-

⁹) VBG, Statistische Eckdaten Zeitarbeit, Hamburg 2012

¹⁰) siehe auch: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit - Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg 2012, S. 18

¹¹) $\text{mAU}/1000\text{V}$: meldepflichtige Arbeitsunfälle/1.000 Versicherte

wortlich, qualifizierte Beschäftigte und ggf. geeignete PSA zur Verfügung zu stellen und die entsprechenden Vorsorgeuntersuchungen zu veranlassen.

- Es ist sicherzustellen, dass in der Arbeitsschutzorganisation des Einsatzbetriebes die Zeitarbeit sowohl hinsichtlich der Einsatzstunden als auch hinsichtlich der zusätzlichen arbeitsorganisatorischen Erfordernisse berücksichtigt wird.
- Es gilt, die Kompetenz und Qualifikation von Arbeitgebern und Beschäftigten zum Thema Zeitarbeit zu verbessern. Dazu ist es notwendig, die Nachhaltigkeit der vermittelten Informationen sicherzustellen. Insbesondere müssen die für den Überlassungsprozess Verantwortlichen in den Einsatzbetrieben über die Randbedingungen und mögliche kritische Konstellationen beim Einsatz von Zeitarbeit sensibilisiert und praxisnah informiert sein.

Hinsichtlich der angestrebten indirekten Effekte des GDA-Arbeitsprogramms ist davon auszugehen, dass eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit die Belastungen reduziert, was dazu führt, dass das Unfall- und Krankheitsgeschehen abnimmt. Damit reduziert sich mittel- bis langfristig nicht nur das menschliche Leid, das durch diese Faktoren hervorgerufen wird, sondern auch die Belastung der sozialen Sicherungssysteme. Für die Betriebe ist zu erwarten, dass eine Verbesserung der Einsatzbedingungen der Zeitarbeit dazu beitragen kann, die Personalfluktuation zu reduzieren, Fachkräfte und Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden, das Image zu verbessern und den Output zu steigern.

1.3 Verlauf des Arbeitsprogramms

Nach Vorarbeiten und ersten Planungen im Jahr 2008 konstituierte sich im Februar 2009 die GDA-Arbeitsprogrammgruppe Zeitarbeit, die für die inhaltliche Ausgestaltung und Durchführung des Programms verantwortlich war.

Leiter der Gruppe war Herr Dr. Brückner, Hessisches Sozialministerium. Mit der stellvertretenden Leitung wurden Herr Dr. Fischer, VBG und Frau Dr. Beermann, BAuA beauftragt. Weiterhin in der Projektgruppe vertreten waren Personen aus folgenden Institutionen:

- Land Nordrhein-Westfalen
- Land Berlin
- Land Niedersachsen
- Land Hessen
- VBG
- BGHM
- BGETEM

Die Sozialpartner waren in der Arbeitsprogrammgruppe vertreten durch:

- Ver.di
- IG-Metall
- Bundesverband Zeitarbeit-Personal-Dienstleistungen (BZA jetzt: BAP, Bundesarbeitgeberverband Personaldienstleistungen)

- Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ)

Die NAK-Geschäftsstelle war ebenfalls in der Arbeitsprogrammgruppe vertreten und begleitete den Projektverlauf. Sie stellte auch die Kommunikation mit den GDA-Leitungsgremien sicher.

Die Aufgabe der Projektgruppe bestand zunächst in einer Konkretisierung des Projektplanes, der Planung des Vorgehens bei den Betriebsbesuchen sowie einer Zeit- und Ressourcenplanung, die die Kapazitäten der verschiedenen Partner berücksichtigte. Auch die Vorgaben hinsichtlich der Evaluation wurden in die Konzeption eingearbeitet.

Zu erstellen waren in der ersten Jahreshälfte 2009 weiterhin die Erhebungsinstrumente für die Betriebsbesuche, die Handlungsleitfäden sowie die Unterlagen für die Schulungen und die Zusammenstellung der Informationen für die Multiplikatoren sowie die Aufsichtspersonen.

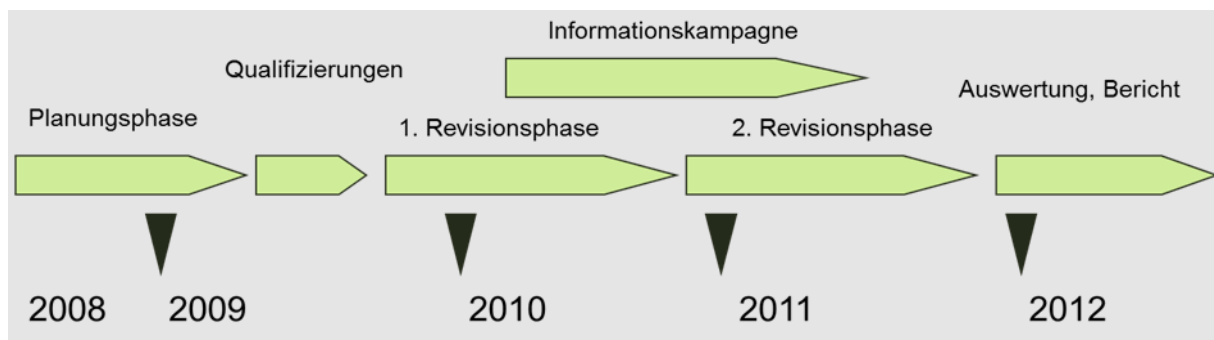


Abb. 1.3 Zeitplan des Projektes

Folgende externe Faktoren, die die Zielerreichung beeinträchtigen könnten, wurden zum Programmstart benannt:

- Die wirtschaftliche Situation im Jahr 2009 hat zu einem erheblichen Einbruch bei der Zeitarbeit geführt; Schätzungen ließen einen Beschäftigungsabbau in diesem Sektor bis zu 50 % als möglich erscheinen.
- Aus systematischen Gründen wird die Erhebung in Einsatzbetrieben durchgeführt; die Identifizierung derartiger Unternehmen ist durch die Wirtschaftslage ebenfalls erschwert.
- Für die Durchführung des Projekts sind funktionierende regionale Gremien und entsprechende Kommunikationsstrukturen erforderlich. Die GDA-spezifischen Verfahren und Vereinbarungen wurden im Laufe der GDA-Programperiode entwickelt und waren nicht überall von Beginn an konstituiert und arbeitsfähig.

1.3.1 Multiplikatorenmodell

Die Arbeitsprogrammgruppe entschied sich dafür, für die internen Qualifizierungsmaßnahmen ein Multiplikatorenmodell umzusetzen, in dem Multiplikatoren aus allen beteiligten Institutionen und Dienststellen im Rahmen einer Schulung qualifiziert wurden. Die Schulungen wurden jeweils mit zwei bis drei Dozentinnen / Dozenten durchgeführt und wurden institutionsübergreifend angeboten¹². In den Schulungen wurden zunächst die rechtlichen Hintergründe der Arbeitnehmerüberlassung dargestellt und im Weiteren unter Bezugnahme auf die verschiedenen Phasen des Überlassungsprozesses auf die Maßnahmen eingegangen, die für einen guten Arbeits- und Gesundheitsschutz jeweils erforderlich sind. In einer letzten Phase wurde mit den Multiplikatoren erarbeitet, in welcher Weise sie die Inhalte des Programms in ihren Dienststellen an die Aufsichtspersonen vermitteln konnten.

Ziel war es, etwa 150 Multiplikatoren beider Träger in regionalen Seminaren umfassend zu schulen und sie zu befähigen – auch auf der Basis umfangreicher Schulungs- und Informationsmaterialien, die den Multiplikatoren seitens der Arbeitsprogrammgruppe bereit gestellt wurden – in ihren Dienststellen die folgenden Aspekte zu vermitteln:

- das Sachwissen zum Arbeitnehmerüberlassungsprozess, einschließlich der besonderen Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- den Einsatz des Interviewleitfadens und des Dokumentationsbogens
- das Vorgehen im Betrieb einschließlich eventueller weiterer Maßnahmen
- Dokumentation

Zwischen September und Oktober 2009 fanden acht jeweils 3-tägige Seminare statt, die in der Regel von zwei bis drei Dozenten durchgeführt wurden. Die Dozenten-Teams waren in allen Fällen institutionsübergreifend zusammengesetzt, d. h. es nahm je eine Person aus der staatlichen Aufsichtsbehörde, ein Vertreter der VBG und ein Vertreter einer weiteren BG teil. Insgesamt wurden etwa 140 Multiplikatoren geschult. Der Projektplan sah vor, dass bis Ende des Jahres 2009 die entsprechenden Informationsveranstaltungen in den Dienststellen durchgeführt werden sollten, so dass mit Beginn 2010 die Phase der Erstrevisionen gestartet werden konnte.

Die Schulungen wurden überinstitutionell organisiert, d. h. es nahmen jeweils Aufsichtspersonen der Länder und der Unfallversicherungsträger an den Seminaren teil. Dieses Vorgehen hat sich gut bewährt, denn es stieß auf hohe Akzeptanz und wurde von allen Beteiligten als Gelegenheit für einen gegenseitigen Austausch, zur Intensivierung der Zusammenarbeit und zur Abstimmung über Vorgehensweisen genutzt.

Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass die Rahmenbedingungen, die den Multiplikatoren dann im Anschluss für die Vermittlung der projektrelevanten Informationen und Hintergründe in ihren Dienststellen zur Verfügung gestellt wurden, recht heterogen waren. Im Rahmen des Erfahrungsaustausches wurde berichtet, dass teilweise nur eine kurze Erläuterung des Projektes im Rahmen von Dienstbesprechungen

¹² Siehe Anhang Ablauf / Lerninhalte Multiplikatorenschulungen

stattfind, während in anderen Bereichen ausführliche, praxisbezogene Schulungen der Aufsichtspersonen durchgeführt worden sind. Dies mag bei der Bearbeitung der Dokumentationsbögen zu gewissen Unterschieden geführt haben.

1.3.2 Ablauf

Den Ländern und den Gemeinsamen Landesbezogenen Stellen (GLS) wurde seitens der Projektleitung mitgeteilt, wie viele Betriebe in ihrem Zuständigkeitsbereich aufgesucht werden sollten¹³. Bei der Verteilung der jeweiligen Zielgröße auf die Träger der GDA wurde die Verteilung der Zeitarbeitsunternehmen auf die Bundesländer zugrunde gelegt, die sich u. a. aus einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung über die Verteilung der Leiharbeit in Deutschland 2009¹⁴ ergibt. Mit den Erstrevisionen wurde im 4. Quartal 2009 begonnen, die breit angelegte Besichtigungstätigkeit erfolgte ab 2010.

Ursprünglich war eine Dokumentation der Revisiionsergebnisse in der Weise vorgesehen, dass die Daten schriftlich festgehalten werden sollten, durch Ankreuzen eines entsprechenden Dokumentationsbogens – und diese maschinenlesbar gestaltete Bögen¹⁵ sollten der BGHM übermittelt, dort eingescannt und automatisch in eine Datei übertragen werden. Die Modalitäten der Dokumentation wurden allerdings in den ersten Monaten des laufenden Projektes durch einen NAK-Beschluss zu einer projektübergreifenden Zusammenführung der GDA-Datensätze geändert, so dass das ursprünglich gewählte Verfahren – Erfassung der Bögen als Papierversion - durch die elektronische Übersendung der Datensätze an einen zentralen Server nach Brandenburg abgelöst wurde. Dieser Verfahrenswechsel fand nach den Multiplikatorenschulungen statt und ging mit einigen Modifikationen der Erfassung einher, was an einigen Stellen zu Missverständnissen und Datenverlusten führte. Auch erwies es sich als aufwändig und komplex, diese Veränderung des Verfahrens verständlich, eindeutig und zeitnah an die Aufsichtspersonen, die mit dem Projekt befasst waren, zu kommunizieren.

Es wurde von der Arbeitsprogrammgruppe als notwendig und sinnvoll erachtet, einen kontinuierlichen Dialog innerhalb des Arbeitsprogrammes zu etablieren, um gegebenenfalls rechtzeitig auf Klärungsbedarf oder Probleme aufmerksam zu werden. Deswegen wurden in jedem Jahr der Projektlaufzeit zwei bis drei Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch der Multiplikatoren durchgeführt, die so in den Regionen organisiert wurden, dass möglichst alle Institutionen ohne großen Aufwand ihre Multiplikatoren entsenden konnten. Dieses Verfahren hat sich bewährt, und diente sowohl der Information der Arbeitsprogrammleitung über den Sachstand des Arbeitsprogramms als auch dem Austausch der Multiplikatoren untereinander. Viele offene Fragen, sich anbahnende Konflikte und Konkretisierungserfordernisse wurden auf diesem Wege sichtbar und konnten frühzeitig aufgegriffen und bearbeitet werden. Die hohe Akzeptanz dieser Veranstaltungen wird nicht zuletzt auch daran sichtbar, dass während der gesamten Projektlaufzeit die Teilnahmequoten hoch geblieben sind und das Engagement und die Lebhaftigkeit der Diskussionen bis zum Projektende erhalten blieben.

¹³ Siehe Anlage Ressourcenplanung / Betriebslisten

¹⁴ Siehe: interaktive Landkarte zur Leiharbeit 2009 der Hans-Böckler-Stiftung;
http://www.boeckler.de/pdf/leiharbeit_interaktiv.swf

¹⁵ Siehe Anlage Dokumentationsbogen

1.3.3 Maßnahmen der Öffentlichkeitarbeit

Der Projektplan sah für die Einführungsphase des Arbeitsprogramms die Erarbeitung von zielgruppenspezifischen Informationsmaterialien vor. Während der Durchführung sollten begleitende Fachveranstaltungen und Seminare durchgeführt werden.

Eine Bestandsaufnahme durch die Arbeitsprogrammgruppe zeigte, dass seitens der GDA-Träger im Arbeitsprogramm, insbesondere der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, qualifizierte Materialien vorliegen, die sowohl für die Öffentlichkeitarbeit, die Betriebsberatung wie auch für die Schulung der Aufsichtspersonen verwendet werden können. In etwa zeitgleich zum GDA-Arbeitsprogramm wurden von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zwei Forschungsprojekte¹⁶ gefördert, die ebenfalls die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit zum Ziel hatten:

1. Gestaltung, Umsetzung und Transfer von Instrumenten zum Ressourcenmanagement und zum Arbeitsschutz im Rahmen eines zielgruppenbezogenen Ansatzes für Leiharbeitnehmer in Entleihunternehmen (GRAziL)
2. Gesunde Zeitarbeit - Arbeits- und Gesundheitsschutz mit System. Entwicklung und Erprobung eines integrierten Gesundheitsmanagements für die Zeitarbeitsbranche (GEZA)

Im Rahmen dieser Projekte wurden Handreichungen für Praktiker erstellt, die ebenfalls im Rahmen des GDA-Arbeitsprogrammes weiter verbreitet werden sollten. Das GDA-Arbeitsprogramm erstellte daher ein Informationsblatt für die Aufsichtsbeamtinnen und –beamten bzw. Aufsichtspersonen der beteiligten GDA-Träger, das auch zur Information eines weiteren Expertenkreises dienen konnte. Darüber hinaus wurde ein Flyer über das Arbeitsprogramm, dessen Zielsetzung und Ablauf für die Zielgruppen der Beschäftigten in der Zeitarbeit, der Verantwortlichen in den Einsatzbetrieben sowie der Zeitarbeitsunternehmen erarbeitet und in großer Auflage verbreitet.

Grundsätzlich sollte die Öffentlichkeitarbeit des Arbeitsprogrammes dezentral und durch die Experten der GDA-Träger vor Ort erfolgen. In zahlreichen regionalen und überregionalen Printmedien und Veranstaltungen, die sich dem Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz widmeten, sowie Tagungen der Gewerkschaften und der Verbände der Zeitarbeit konnten Vorträge und Diskussionsbeiträge zum Arbeitsprogramm und dessen jeweiligen Sachstand platziert werden. Eine weitergehende Dokumentation der dezentralen Aktivitäten erfolgte nicht. Auch auf den Fachkongressen „Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin“ und „arbeitsschutz aktuell“ wurden Diskussionsforen für das Arbeitsprogramm „Zeitarbeit“ angeboten.

Gemeinsam mit der BAuA führte das Arbeitsprogramm im September 2010 in der DASA eine Fachtagung mit ca. 80 Teilnehmern durch mit dem Thema „Sicherheit und Gesundheit bei der Zeitarbeit in Entleihunternehmen“. Neben dem GDA-Arbeitsprogramm standen hier auch die beiden Forschungsprojekte der BAuA mit ihren jeweiligen Projektergebnissen zur Diskussion.

¹⁶ Weitere Informationen zu diesem Projekten finden sich unter: <http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Modellprogramm/Zeitarbeit.html>

Im November 2012 fand in Duisburg die Abschlusstagung des GDA-Arbeitsprogramms mit dem Titel „Sicherheit und Gesundheit bei der Zeitarbeit – Herausforderungen durch den Zeit-Arbeits-Markt“ statt. Die Fachtagung hatte das Ziel - ausgehend von den Besonderheiten des Arbeitsmarktes Zeitarbeit – die Entwicklung und Herausforderungen zu beleuchten, mit denen Akteure bei der Gestaltung von Sicherheit und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten in der Zeitarbeit konfrontiert sind. Dabei wurde auch auf die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Unternehmen in dieser Branche eingegangen. Weiterhin sollten im direkten Dialog erfahrener Experten Schwierigkeiten, Fallstricke und positive Erfahrungen deutlich gemacht werden. Staatssekretär Dr. Schäffer, Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW, betonte in seiner Begrüßung die Bedeutung der Zeitarbeit und der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in diesem Wirtschaftszweig. Für NRW werde das GDA-Arbeitsprogramm der Ausgangspunkt weiterer spezifischer Aktivitäten bilden. Schließlich erfolgte eine Diskussion darüber, wie die begonnene Zusammenarbeit in dem Themenfeld langfristig erhalten und weitergeführt werden könnte. Dabei zeigte sich eine generelle die Bereitschaft des Teilnehmerkreises, an einem solchen Netzwerk in geeigneter Form mitzuwirken.

1.4 Vorgehensweise und Methodik

Basierend auf Expertenschätzungen wurde zum Zeitpunkt der Projektkonzeption - Mitte 2008 – davon ausgegangen, dass in ca. 100.000 Betrieben Zeitarbeitsbeschäftigte eingesetzt wurden. Verlässliche Informationen über die Arbeitseinsätze der Zeitarbeitsbeschäftigten, beispielsweise die Verteilung auf Branchen und Betriebsgrößen, liegen in Deutschland nicht vor. Von daher konnten lediglich Teilstatistiken und Erfahrungswerte der Verbände und der Unfallversicherungsträger bei der Planung des Projektes herangezogen werden.

Da keine präzisen Informationen über die Einsätze der Zeitarbeitsbeschäftigten vorliegen, wurden auf der Grundlage der aktuellen Literatur einige Branchen ausgewählt, die bei der Auswahl der Betriebe besonders berücksichtigt werden sollten. Im Einzelnen handelte es sich um die Branchen:

- metallverarbeitendes Gewerbe
- Baunebengewerbe
- Nahrungsmittelindustrie
- Gesundheitsdienst
- Logistik – Großlager

Hier war nach dem aktuellen Erkenntnisstand entweder mit besonders hohen Anteilen von Zeitarbeitspersonal zu rechnen, oder die Arbeits- bzw. Einsatzbedingungen ließen besonders gravierende Gefährdungen vermuten.

Hinsichtlich der Betriebsgröße sollten in diesem Programm besonders Betriebe zwischen 20 und 500 Beschäftigten aufgesucht werden. Dahinter stand die Überlegung, dass in Großbetrieben und Konzernen in der Regel vom Vorhandensein eines geregelten Managementprozesses zur Rekrutierung und Eingliederung von Zeitarbeitsbeschäftigten ausgegangen werden kann. Von daher wurde in diesen Unternehmen sowohl der Erkenntnisgewinn als auch das Verbesserungspotential, das mit diesem Projekt zu erzielen wäre, als gering eingestuft. Auf der anderen Seite stehen

die Klein- und Kleinstbetriebe, die nach sehr heterogenen Kriterien und auf sehr unterschiedliche Weise Zeitarbeiter beschäftigten. Hier hätte bereits das gezielte Auffinden der Betriebe, in denen Zeitarbeiter zum Einsatz kommen, einen überproportional hohen Aufwand bedeutet. Weiterhin sind bei kleinen und sehr kleinen Betrieben die Konstellationen, aus denen heraus auf Zeitarbeit zurückgegriffen wird, so unterschiedlich, dass nur bedingt verallgemeinerbare Schlussfolgerungen abzuleiten sind.

Strukturell – auch im Hinblick auf Fragen der Arbeitsschutzorganisation und der Integration der Zeitarbeitsbeschäftigten – sind von daher die „mittelgroßen“ Betriebe, d. h. Betriebe zwischen 50 und 500 Beschäftigten von besonderem Interesse, zumal hier – aus der Perspektive des Arbeitsschutzes betrachtet - das Aufsichtshandeln recht effektiv ist, da jeweils eine größere Gruppe von Beschäftigten erreicht wird. Hinzu kommt, dass in Betrieben dieser Größe davon auszugehen ist, dass es ein mehr oder weniger festgelegtes betriebliches Ablaufverfahren zur Beschäftigung und Einweisung von Zeitarbeitspersonal gibt. Die systematische Verbesserung dieser Abläufe hat also eine präventive Wirkung und dient der Zielerreichung des Arbeitsprogramms. Bei den Betriebsbesuchen sollte generell ein besonderes Augenmerk auf die sogenannten Helfertätigkeiten gelegt werden, da hier hohe Belastungen und Gefährdungen gegeben sein können und die Einsatzzeiten oft sehr kurz sind.

Aber weder bei den Vorgaben hinsichtlich der Branchen noch bezüglich der Betriebsgröße und der Qualifikation der ZAN handelte es sich um Ausschlusskriterien; es wurde lediglich empfohlen, bei der Auswahl der Betriebe hier Prioritäten zu setzen. Sollten im Rahmen des üblichen Aufsichtshandelns oder im Rahmen anderer Aktionen Betriebe mit Zeitarbeitsbeschäftigten angetroffen werden, konnte der GDA-Erhebungsbogen zur Zeitarbeit selbstverständlich ebenfalls eingesetzt werden.

Unter Zugrundelegung der Angaben, die die Aufsichtsdienste über ihre Revisionstätigkeit machen, kann davon ausgegangen werden, dass pro Jahr etwa 10 % der Betriebe besichtigt werden, in denen Zeitarbeit zum Einsatz kommt. Von daher war – rein rechnerisch – davon auszugehen, dass im Rahmen der üblichen Revisionstätigkeit jährlich etwa 10.000 Betriebe aufgesucht werden, in den ZAN beschäftigt sind. Diese Zielgröße von 10.000 Betrieben entsprach gleichzeitig dem, was aus programmplanerischer Sicht als sinnvoller Stichprobenumfang für das GDA-Arbeitsprogramm festgelegt wurde. Denn mit dem Arbeitsprogramm sollte einerseits eine realistische und repräsentative Analyse der Situation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Zeitarbeit erstellt werden und andererseits eine hinlänglich große Zahl von Betrieben erreicht werden, in denen durch das Beratungs- und Aufsichtshandeln der Träger der GDA die Arbeitsbedingungen für die Zeitarbeitsbeschäftigten verbessert und eventuelle Sicherheitsrisiken reduziert werden sollten; die damit einhergehende Senkung des Unfallrisikos dient unmittelbar der Zielerreichung des Arbeitsprogramms.

Hinsichtlich der aufzubringenden Ressourcen wurde davon ausgegangen, dass sowohl die Unfallversicherungsträger als auch die Länder insgesamt jeweils 50 % der erforderlichen Personalressourcen tragen würden.

Grundsätzlich sollten entsprechend dieser Rahmenplanung Betriebe nicht gesondert zur Erfassung der Zeitarbeit aufgesucht werden. Vielmehr sollte im Rahmen des routinemäßigen Aufsichtshandelns danach gefragt werden, ob im jeweiligen Betrieb

Zeitarbeit eingesetzt würde. Wäre dies der Fall, dann sollte der GDA-Bogen angewendet und die entsprechenden Informationen erhoben werden. Im Laufe des Projektes hat sich allerdings gezeigt, dass diese Integration des GDA-Themas Zeitarbeit in das alltägliche Aufsichtshandeln in dieser Weise nicht stattfand. Warum dieser Schritt nicht vollzogen wurde oder vollzogen werden konnte, lässt sich auf der Basis der vorliegenden Ergebnisse nur schwer erkennen. Ein Grund mag darin liegen, dass während der Wirtschaftskrise 2008/2009 der Einsatz der Zeitarbeit deutlich rückläufig war; von daher war es in dieser Phase möglicherweise schwierig, Einsatzbetriebe zu finden.

Bei der Konzeption der Erhebung wurde davon ausgegangen, dass die Ermittlung der spezifischen Informationen zur Sicherheit und zum Arbeitsschutz der Zeitarbeit in einem Betrieb durchschnittlich 2 Stunden – zusätzlich zur ‚normalen‘ Revisionszeit - beansprucht und dass zusätzlich im Mittel jeweils 2 Stunden Vor- und Nachbereitungszeit erforderlich sind. Demzufolge wurde der Ressourcenbedarf für einen Betriebsbesuch (einschließlich der Dokumentation) mit 4 Stunden veranschlagt. Diese Zeiten erschienen ausreichend, da sie als Ergänzung einer normalen Revision gesehen wurden und sich lediglich auf den Zeitaufwand beschränkten, der aus der zusätzlichen Bearbeitung des Themas der GDA-Instrumente zur Zeitarbeit resultiert.

In der ursprünglichen Konzeption wurde ein Projektdesign zugrunde gelegt, das in der Regel zwei Betriebsbesuche vorsah. Bei der ersten Revision sollte der Ist-Zustand erhoben werden und das Unternehmen bzw. die Verantwortlichen sollten auf Mängel und Defizite des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes der Zeitarbeitsbeschäftigten hingewiesen werden. Wurden gravierende Mängel aufgefunden, waren diese selbstverständlich entsprechend der geltenden Dienst- und Verfahrensanweisungen der Aufsichtsdienste unabhängig vom GDA-Programm abzustellen.

Mit einem Zeitversatz von etwa einem Jahr sollten die Betriebe ein zweites Mal aufgesucht werden. In diesem zeitlichen Zwischenraum wurde seitens der Träger der GDA und anderer Akteure, die sich mit dem Thema Zeitarbeit befassten, umfangreiche Informations- und Öffentlichkeitsarbeit betrieben und diese Fragestellungen auch medial vielfach aufgegriffen. Demzufolge konnte davon ausgegangen werden, dass die Betriebe sich auf der Basis des Erstbesuches und der bereit gestellten Informationen die erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen zum angemessenen Umgang mit den Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Zeitarbeit angeeignet hatten. Bei der Zweitrevision sollte dann erneut der Ist-Zustand erfasst und dokumentiert werden, um festzustellen, ob eine Verbesserung der Sicherheit und des Arbeitsschutzniveaus stattgefunden hatte und natürlich, ob eventuelle Mängel abgestellt worden waren.

Bei den Betriebsbesuchen sollten die Aufsichtspersonen einen Erhebungsbogen¹⁷ zugrunde legen, in dem die verschiedenen Aspekte des Themas strukturiert angesprochen wurden:

- Allgemeine Unternehmensangaben
- Arbeitsschutzorganisation
- Durchführung der grundsätzlichen Arbeitsschutzmaßnahmen
- Arbeitsschutzbestimmungen zwischen Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsfirma

¹⁷ siehe Anhang ‚Interviewleitfaden‘

- Überprüfung der Einsatzbedingungen
- Ableitung von Maßnahmen der Aufsichtsdienste
- Gesamteinschätzung des betrieblichen Arbeitsschutzes

Der Erhebungsbogen war relativ ausführlich gestaltet und umfasste – neben der eigentlichen Frage und den anzukreuzenden Antwortmöglichkeiten – weiterhin die Zielstellung der jeweiligen Frage sowie Formulierungsvorschläge für untersetzende und weiterführende Fragen im Gespräch mit den betrieblichen Akteuren. Ergänzend fand sich zu jeder Frage ein Notizfeld, um Teil-Informationen für eine spätere zusammenfassende Bewertung zusammenstellen zu können. Dieser Bogen sollte sowohl in der Erst- wie in der Zweitrevision zum Einsatz kommen.

Grundsätzlich sollten die Fragen in der Form halbstandardisierter Interviews gestellt werden, d. h. es sollten die genannten Themen angesprochen werden, auch die Reihenfolge der thematischen Abschnitte folgte einem inhaltlich vorgegebenen Aufbau. Die Formulierung der einzelnen Fragen und die genaue Art der Informationsvervollständigung sollte jedoch situativ entschieden werden.

Es waren nahezu keine Freitextfelder vorgesehen, um die Maschinenlesbarkeit des Bogens zu gewährleisten. Die Fragen waren bewusst polarisiert gestellt, so dass in der Regel nur eine ja / nein – Antwortmöglichkeit gegeben war, und eine mittlere Antwortkategorie nicht angeboten wurde. Beispielsweise lautete eine Frage „Wird die Zeitarbeitsfirma über Veränderungen der Einsatzbedingungen informiert?“ Hier war mit Ja oder Nein zu antworten, eine Antwortmöglichkeit „manchmal“ o.ä. wurde bewusst nicht vorgesehen. Ziel dieses Vorgehens war es, ein möglichst deutliches Profil bei der Bewertung der Betriebe zu erreichen.

Ableitung von Maßnahmen der Aufsichtsdienste

Fragestellungen:

30. Ist es notwendig dem E Maßnahmen im Zusammenhang mit der Zeitarbeit aufzuerlegen [direkt oder indirekt]?

31. Sind der Z Maßnahmen im Zusammenhang mit der Zeitarbeit aufzuerlegen?

Erläuterung

Zu 30.: Die Mängelpunkte in Bezug auf den E betreffen insbesondere Themen zur Arbeitsschutzorganisation und technische und verhaltensbasierte Mängel an den Arbeitsplätzen der ZAN.

Zu 31.: Die ggf. erforderlichen Maßnahmen in Bezug auf die Z können z.B. die angeforderte und angemessene Bereitstellung der PSA, Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen, Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (hier ergänzt durch die Gefährdungsbeurteilung des E) sein. Die Maßnahmen werden in diesem Dokumentationsbogen nicht erfasst. Es wird davon ausgegangen, dass die Aufsichtsperson sich bezüglich der Umsetzung der geforderten Maßnahmen mit der zuständigen Behörde/UVT in Verbindung gesetzt hat.

Dieser Fragenkomplex soll aufzeigen, wie oft gravierende Mängel in der Zusammenarbeit zwischen E und Z auftreten.

Notizen

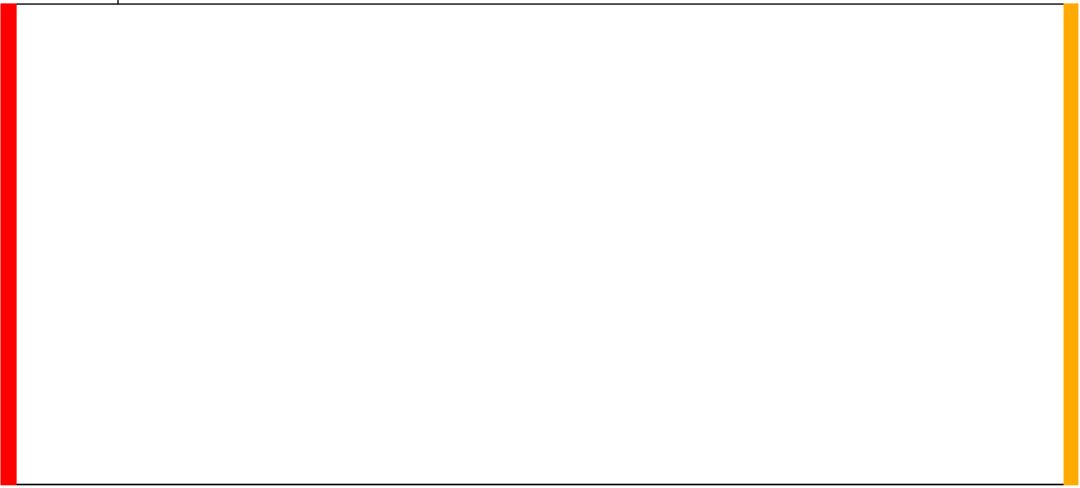


Abb. 1.4 Auszug aus dem Erhebungsbogen

Grundsätzlich sollte so vorgegangen werden, dass sich die Aufsichtsperson im Betrieb anhand des Erhebungsbogens einen Überblick über die Sicherheit und den Arbeitsschutz verschaffte und abschließend anhand eines Dokumentationsbogens¹⁸ die wesentlichen Informationen bündelte und dokumentierte und zu einer Gesamtbewertung zusammenführte. Die Daten dieses Dokumentationsbogens wurden dann – wie oben dargestellt – zunächst in Papierform, später als Datei zentral erfasst und bilden die Grundlage der Auswertungen in Kapitel 2.

Die ersten beiden Abschnitte des Erhebungsbogens sind im Wesentlichen mit den Fragen identisch, die seitens der NAK zu einem späteren Zeitpunkt als sogenannter „Kopfdatenbogen“ für alle Programme verbindlich vorgegeben wurde.

¹⁸ siehe Anhang Dokumentationsbogen

1.5 Durchführung

Nach der Phase der Konzeptentwicklung und Konkretisierung der Planung der Abläufe, war der nächste Schritt die Qualifizierung der Aufsichtsdienste zur Thematik der Zeitarbeit. Da alle Länder und viele Unfallversicherungsträger an dem Projekt teilnahmen, war die Zahl der zu qualifizierenden Aufsichtspersonen recht hoch. Weiterhin war davon auszugehen, dass die Vorkenntnisse zu diesem rechtlich und aufsichtsstrategisch anspruchsvollen Thema relativ gering waren.

Die Schulungen der Multiplikatoren und der Qualifizierung der Aufsichtspersonen in den Dienststellen fanden im dritten und vierten Quartal 2009 statt.

Die Phase der Erstrevisionen war im Wesentlichen für das Jahr 2010 vorgesehen, wobei ein gewisser Anteil der Betriebsbesuche bereits 2009 oder auch erst 2011 stattfinden konnte.

In den ersten Monaten dieser Projektphase zeigte sich jedoch, dass die Aufsichtspersonen mehrfach Kontakt mit der Projektleitung aufnahmen und darauf hinwiesen, dass es Schwierigkeiten und Verzögerungen beim Auffinden von Betrieben gab, die ZAN beschäftigten. Da es sich hier nicht nur um Einzelfälle handelte, wurde das Thema sowohl in verschiedenen Dienstbesprechungen, aber auch in den Erfahrungsaustauschveranstaltungen angesprochen. Dabei wurden verschiedene Gründe für diese Probleme genannt. Über deren jeweilige Tragweite und quantitative Bedeutung lassen sich aber kaum Aussagen treffen:

- In den Folgejahren nach der Wirtschaftskrise 2008 gingen die Zahlen der Zeitarbeitsbeschäftigten signifikant zurück, so dass in vielen Betrieben, in denen zuvor Zeitarbeit eingesetzt wurde, in diesen Jahren nur mit Stammbeschäftigten gearbeitet wurde.
- In einigen Unternehmen, in denen ZAN eingesetzt werden, ist die Information darüber nicht hinlänglich im Betrieb bekannt. Offensichtlich kommt es vor, dass beispielsweise die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, aber auch das untere und mittlere Management nicht über den Einsatz von Zeitarbeit im Unternehmen informiert ist, wenn es nicht unmittelbar ihre Zuständigkeit berührt.
- Offenbar wurde der Terminus „Zeitarbeit“ manchmal eher allgemein und zur umgangssprachlichen Bezeichnung verschiedener Formen arbeitsrechtlicher Inanspruchnahme von Arbeitskraft verwendet, umfasste also auch Werkverträge, Überlassung innerhalb des eigenen Konzerns etc.

Insgesamt kann aber festgehalten werden, dass die Aufsichtspersonen insbesondere das Auffinden von Firmen mit Zeitarbeit als zeitaufwändiger und schwieriger beschrieben, als in der Planungsphase veranschlagt. Zahlreiche Betriebe wurden telefonisch oder persönlich angesprochen und verneinten die Frage, ob ZAN beschäftigt würden.

Im Laufe des Projekts ergab sich der Eindruck, dass ein relativ hoher Anteil der aufgesuchten Betriebe – gemessen an den zusammenfassenden Indikatoren, die bei den Begehungen ermittelt wurden – ein relativ gutes Arbeitsschutzniveau aufwiesen und dass nur wenige gravierende Mängel aufgefunden wurden. Ein Ergebnis, das

sich auch bei anderen Untersuchungen zeigte¹⁹. Diese Ergebnislage wurde auch bei diversen Gesprächen, Veranstaltungen und in den Erfahrungsaustauschen der Multiplikatoren bestätigt: obwohl die Integration der ZAN in die Betriebe oftmals als nicht gut wahrgenommen wurde, waren jedoch definitive, greifbare Arbeitsschutzmängel auch eher selten.

Es erschien vor diesem Hintergrund erforderlich, die Konzeption des Arbeitsprogramms zu modifizieren und die Planung der Zweitrevisionen zu verändern: ursprünglich war vorgesehen, jeden (bzw. fast jeden) Betrieb zweimal aufzusuchen, zunächst zur Erfassung des Ist-Zustandes und für eine Erstberatung zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Zeitarbeit und nach einer zwischengeschalteten Informationsphase eine Zweitrevision, in der geprüft werden sollte, ob die vorgefundenen Mängel abgestellt und die wesentlichen Inhalte der Beratung umgesetzt worden waren.

Angesichts der vorläufigen Ergebnisse der Erstrevisionen erschien es wenig sinnvoll, die vergleichsweise hohe Zahl der formal mängelfreien Betriebe ein zweites Mal aufzusuchen. Die Aufsichtspersonen wiesen darauf hin, dass hier mit einer geringen Akzeptanz der Unternehmen zu rechnen sei und letztlich sei es auch mit Blick auf die eigenen Personalressourcen ein wenig effizientes Vorgehen.

Von daher wurde nach einer ausführlicheren – aber immer noch vorläufigen – Sichtung der Daten beschlossen, lediglich die Betriebe ein zweites Mal aufzusuchen, in denen substantielle Mängel beziehungsweise ein greifbarer Verbesserungsbedarf vorgefunden worden war. Um eine eindeutige Leitlinie für den Umgang mit dieser nunmehr kleineren Gruppe an Betrieben zu haben, bei denen eine Zweitrevision stattfinden sollte, wurde die folgende Definition vereinbart:

1. Betriebe, die in der Frage „Gesamteinschätzung des betrieblichen Arbeitsschutzes“ eine Einstufung schlechter als „7“ hatten, UND
2. Betriebe, in denen die Frage „Ist es notwendig, dem Einsatzbetrieb Maßnahmen im Zusammenhang mit der Zeitarbeit aufzuerlegen?“ bejaht wurde

sollten im Rahmen dieses GDA-Programms ein zweites Mal aufgesucht werden.

Bedingt durch die genannten Verzögerungen beim Auffinden geeigneter Betriebe und die Modifikationen bei der Durchführung der Zweitrevisionen, wurde auch die zeitliche Abfolge der Projektphasen verändert. Mit der beginnenden Konsolidierung der Wirtschaft stiegen die Zahlen der Zeitarbeitsbeschäftigten erneut stark an, auch in den Branchen, die zuvor in der GDA-Stichprobe nur wenig vertreten waren. Zugunsten einer größeren und breiter gefächerten Zahl von Betrieben wurde der Zeitraum, in dem Erstrevisionen stattfinden konnten, verlängert. Die Zweitrevisionen konnten dann quasi parallel durchgeführt werden. Einzig an der Vorgabe, dass in dem jeweiligen Betrieb etwa ein Jahr zwischen Erst- und Zweitrevision liegen sollte, wurde festgehalten.

Die Zweitrevisionen begannen dann also im Wesentlichen im Jahr 2011 und setzten sich bis in das erste Quartal 2012 fort.

¹⁹ U. Amelang, H. Henzel, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Leiharbeit, in: TÜ Bd. 51 (2010) Nr.5

Parallel zu den Erhebungen wurden die Zeitarbeitsunternehmen und insbesondere die Kundenbetriebe über Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Zeitarbeit und das GDA-Arbeitsprogramm informiert.

1.6 Entwicklung des Unfallgeschehens während der Projektlaufzeit

Der Start der Betriebsbesichtigungen des GDA-Arbeitsprogramms erfolgte Mitte 2009 in einer schweren wirtschaftlichen Krise, die auch die Zeitarbeit schwer getroffen hat. Binnen Jahresfrist sank die Zahl der Versicherten in der Gefahraristelle „Zeitarbeit“ bei der VBG um 14 % von 1,5 Millionen auf knapp 1,29 Millionen Versicherte.

Die Arbeitsunfälle sanken im gleichen Zeitraum absolut vom Höchststand 2008 (knapp 52.000) auf unter 34.000, das entspricht einem Rückgang von 35 %. Auch die relative Unfallhäufigkeit sank in diesem Zeitraum von $34,5 \text{ mAU}/1000\text{V}$ auf $26,1 \text{ mAU}/1000\text{V}$, ging somit um 24 % zurück.

Der Rückgang der Zeitarbeit in 2009 konnte in den Jahren 2010 und 2011 wieder kompensiert werden. Die Zahl der Versicherten in der Gefahraristelle „Zeitarbeit“ bei der VBG überschritt deutlich die Grenze von 1,5 Millionen und erreichte 2011 den Höchststand von 1,765 Millionen Versicherten.

Auch wenn 2010 die meldepflichtigen Arbeitsunfälle wieder stiegen, so blieben sie doch mit gut 47.000 deutlich unter Wert von 2008, der wie dargestellt knapp unter 52.000 gelegen hatte. Der Anstieg der Zahlen der Arbeitsunfälle fiel also geringer aus, als konjunkturbedingt zu erwarten gewesen wäre.

Auch im Jahr 2011 stiegen die meldepflichtigen Arbeitsunfälle absolut erneut um 3,2 %. Dies ist jedoch vor dem Hintergrund einer Steigerung der Versicherten in der Gefahraristelle „Zeitarbeit“ um 12,2 % zu sehen. Die relative Unfallhäufigkeit betrug 2011 noch $27,6 \text{ mAU}/1000\text{V}$ und sank demnach trotz weiter belebter Konjunktur unter den Wert von 2010 von $30,0 \text{ mAU}/1000\text{V}$ ²⁰. Dieser Trend setzte sich auch 2012 fort. Während die Zahl der Versicherten mit 1,7 Millionen fast konstant blieb, ging die absolute Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle und die relative Unfallhäufigkeit auch 2012 weiter zurück. Bei knapp 42 000 meldepflichtigen Arbeitsunfällen lag die Häufigkeit mit $24,7 \text{ mAU}/1000\text{V}$ noch unter dem Wert von 2009. Ausgehend von 2007 ist demnach die relative Unfallhäufigkeit in der Gefahraristelle Zeitarbeit bei der VBG bis 2012 um 28 % gesunken. Allerdings ist dieser Prozess nicht kontinuierlich verlaufen; die zeitlichen Entwicklungen werden in den folgenden Abbildungen²¹ sichtbar.

²⁰ VBG, Statistische Eckdaten Zeitarbeit, Hamburg 2012

²¹ Carsten Zölck, Unfallgeschehen in der Zeitarbeit, Vortrag auf der GDA-Fachtagung „Sicherheit und Gesundheit bei der Zeitarbeit; Herausforderungen durch den Zeit-Arbeits-Markt“, 11.2012

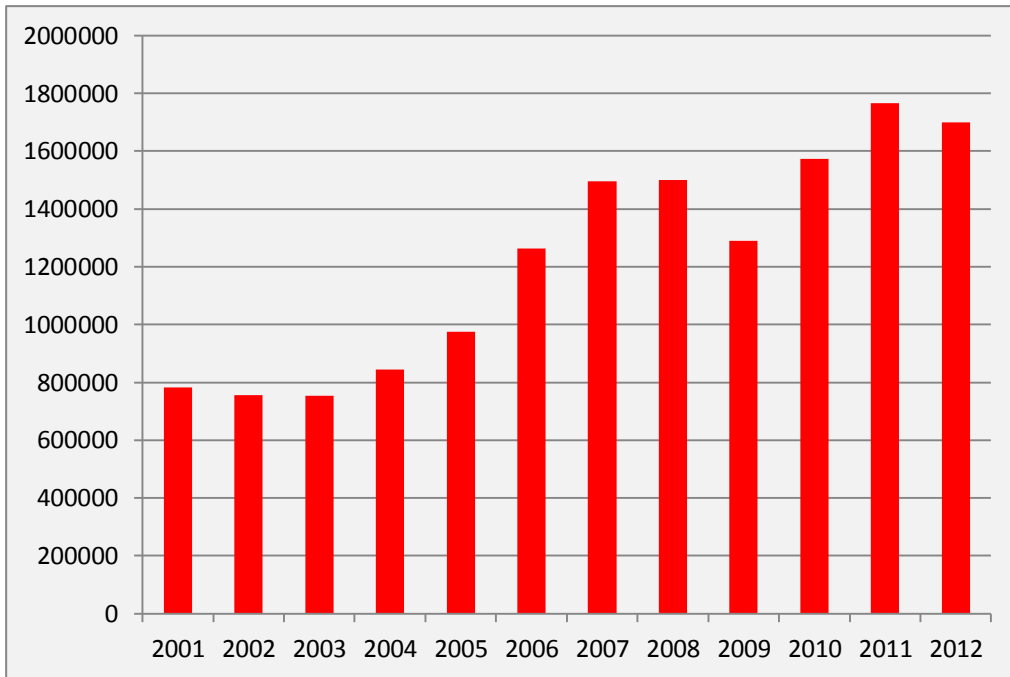


Abb. 1.5 Versicherte in der Zeitarbeit bei der VBG (Quelle: VBG)

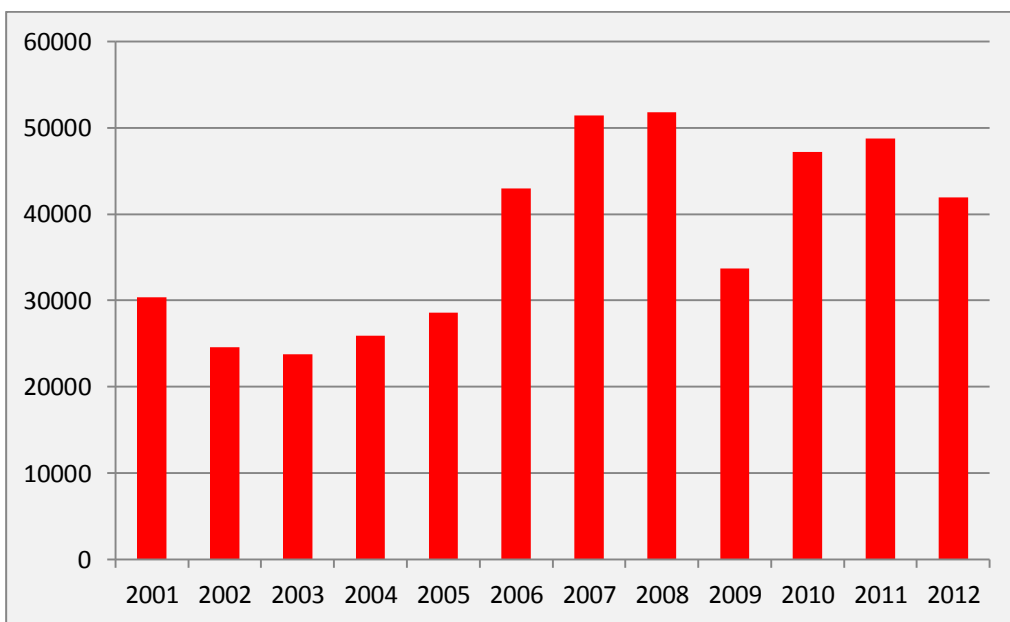


Abb. 1.6 Meldepflichtige Arbeitsunfälle in der Zeitarbeit (VBG) - absolut - (Quelle: VBG)

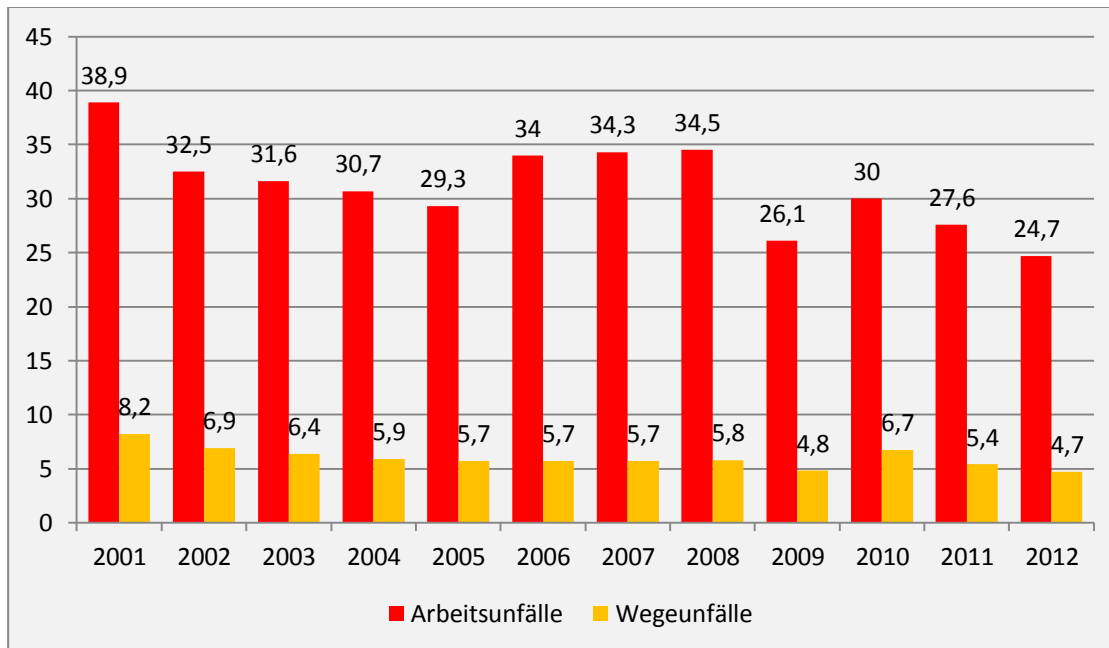


Abb. 1.7 Meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle je 1000 Versicherte in der Zeitarbeit (Quelle: VBG)

Für das Jahr 2011 wurden die Unfallstatistiken der VBG zu Zeitarbeit der Unfallstatistik der DGUV²² gegenüber gestellt; hier wurden dann die gewerblichen Berufsgenossenschaften ohne VBG betrachtet²³.

Die Verteilung der verletzten Körperteile bei Arbeits- und Wegeunfällen in der Zeitarbeit weist im Wesentlichen kein anderes Bild auf, als die Verteilung bei den anderen gewerblichen Unfallversicherungsträgern.

²² Datenquelle: Referat "Statistik - Arbeitsunfälle, Prävention", Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

²³ aus: Carsten Zölck, Unfallgeschehen in der Zeitarbeit, Vortrag auf der GDA-Fachtagung „Sicherheit und Gesundheit bei der Zeitarbeit; Herausforderungen durch den Zeit-Arbeits-Markt“, 11.2012

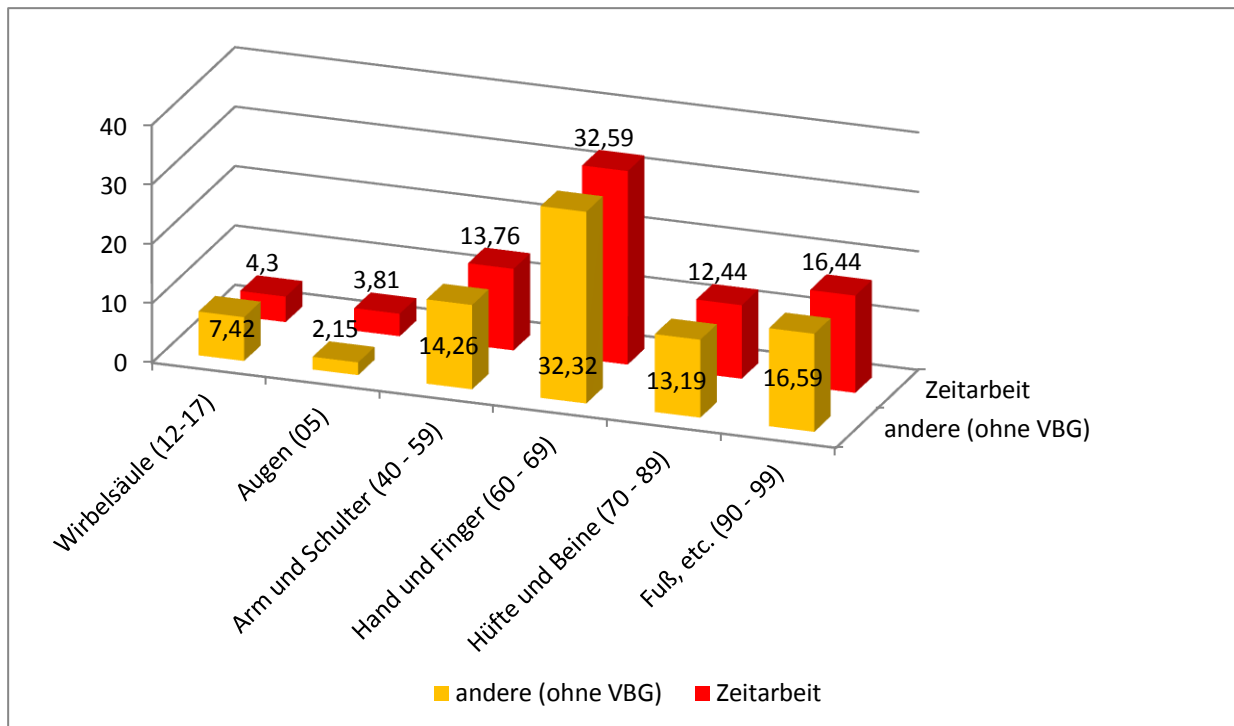


Abb. 1.8 Verteilung der meldepflichtigen Unfälle 2011 nach verletzten Körperteilen (prozentualer Anteil)

Die Verteilung der meldepflichtigen Unfälle nach der Arbeitsumgebung gibt hingegen deutliche Hinweise auf eine vom Durchschnitt abweichende Beschäftigungsstruktur. Die Anteile im Bereich Produktion-Fabrik-Werkstatt sowie im Bereich Lagerung, Be- und Entladen sind höher als bei den anderen Unfallversicherungsträgern, wohingegen im Bereich Dienstleistungen und Baustellen niedrigere Anteile vorzufinden sind. Der Bereich Gesundheitswesen wurde herausgegriffen, da er in der Öffentlichkeit relativ intensiv diskutiert wird. Hinsichtlich des Unfallgeschehens in der Zeitarbeit ist er eher von geringer Bedeutung.

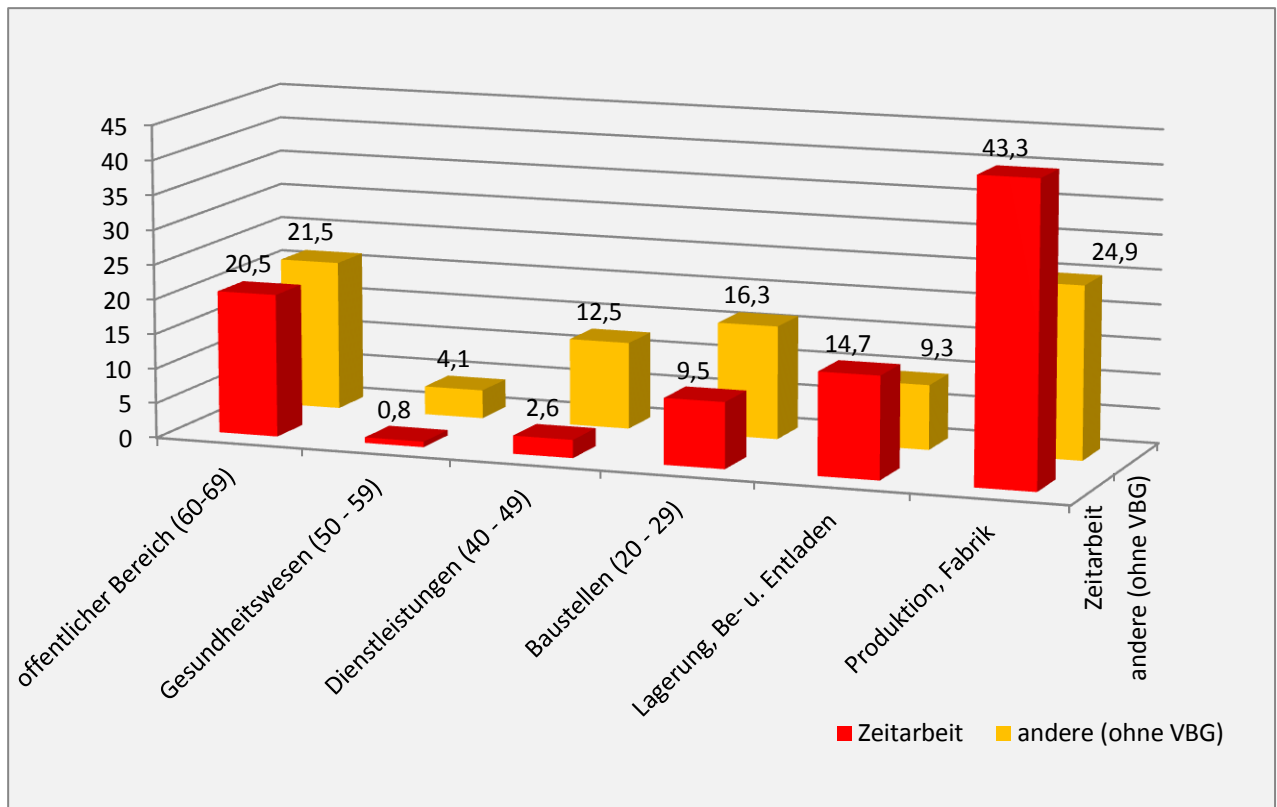


Abb. 1.9 Verteilung der meldepflichtigen Unfälle 2011 nach Arbeitsumgebung (prozentualer Anteil)

Bei der Verteilung nach spezifischer Tätigkeit fällt auf, dass bei denjenigen, deren Tätigkeit als „manuelle Handhabung“ bezeichnet wird, die Zahl der meldepflichtigen Unfälle erhöht ist. Dieser Befund deutet auf einen möglichen erhöhten Anteil einfacher manueller Tätigkeiten in der Zeitarbeit hin.

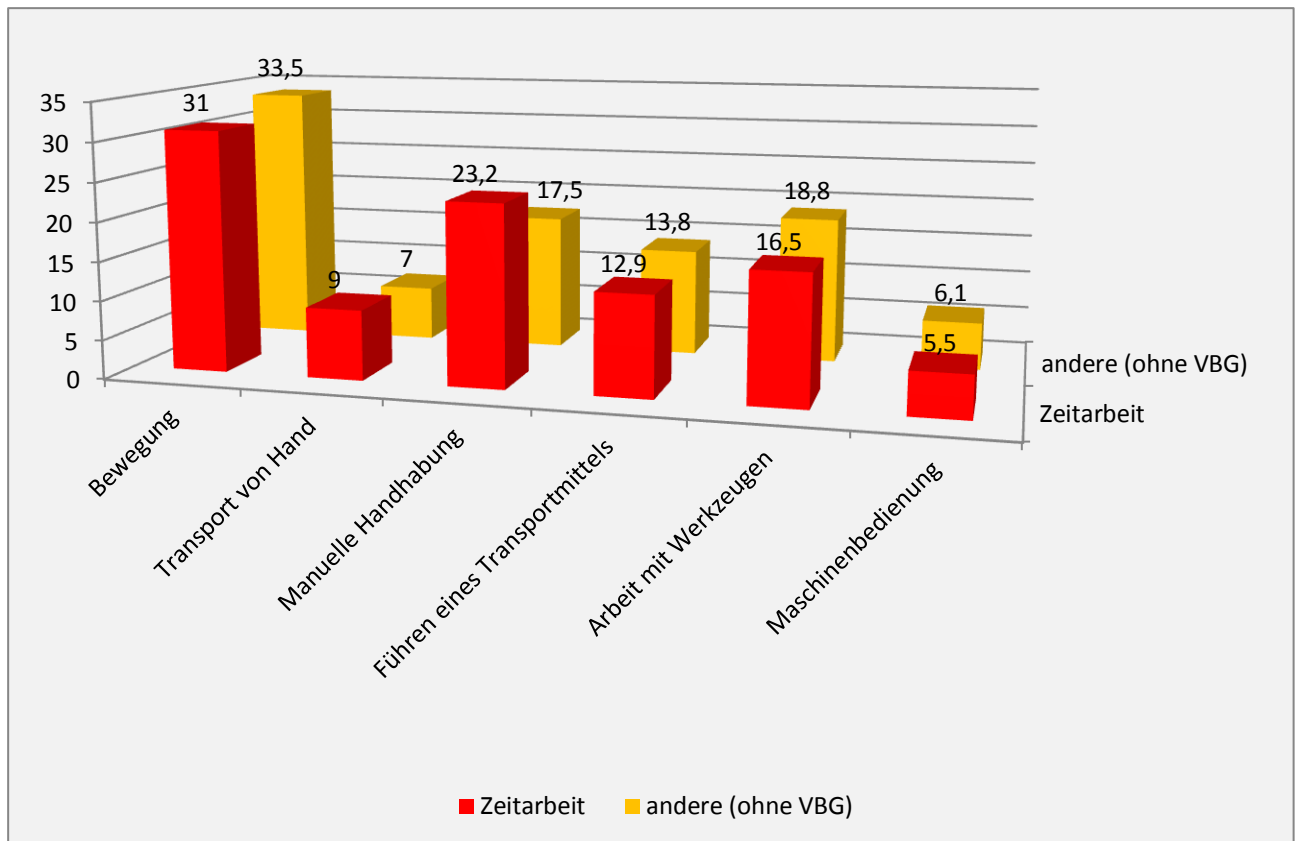


Abb. 1.10 Verteilung der meldepflichtigen Unfälle 2011 nach spezifischer Tätigkeit (prozentualer Anteil)

Bei der Verteilung nach dem Gegenstand der Abweichung sind lediglich die Förder-, Transport und Lagereinrichtungen hervorzuheben. Hier ist der Anteil der Unfälle in der Zeitarbeit doppelt so hoch wie bei den übrigen gewerblichen Unfallversicherungsträgern. Bei den handgeführten Maschinen ist - unabhängig von der Betriebsart - kein nennenswerter Unterschied feststellbar.

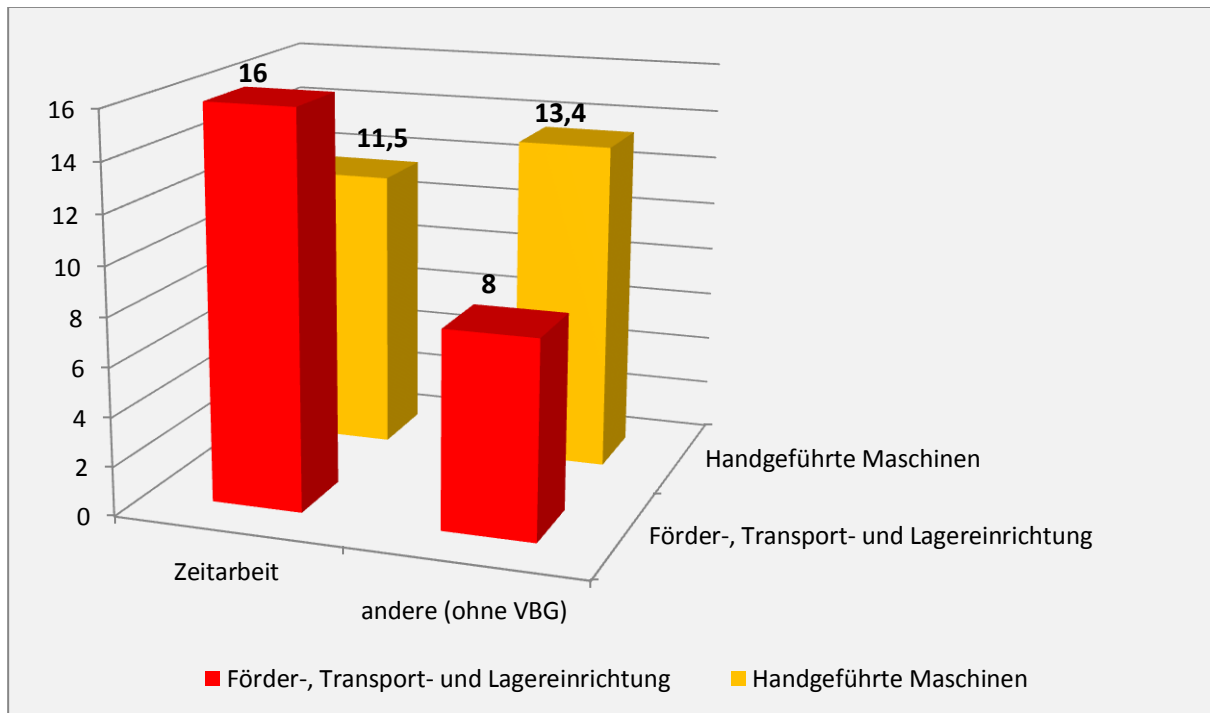


Abb. 1.11 Verteilung der meldepflichtigen Unfälle 2011 nach Gegenstand der Abweichung (prozentualer Anteil)

Neben den Aktivitäten im Rahmen des GDA-Arbeitsprogramms, die sich in erster Linie an die Einsatzbetriebe richteten, hat die VBG zahlreiche Präventionsaktivitäten für Zeitarbeitsunternehmen entwickelt, die von der Branche auch aktiv genutzt werden.

Im Zentrum dieser Aktivitäten steht seit 2005 / 2006 ein präventiv gestalteter Überlassungsprozess bei dem Aspekte der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes schon im Vorfeld der Überlassung von Zeitarbeitnehmern Berücksichtigung finden. Dieser Ansatz findet sich in der berufsgenossenschaftlichen Information „Zeitarbeit – sicher, gesund und erfolgreich“ (BGI 5020) ebenso wieder, wie im VBG-Seminarangebot, das sich an Unternehmer, Führungskräfte und Disponenten in der Zeitarbeit richtet. Auch Auszubildende des neuen Berufes der Personaldienstleistungskaufleute werden seit 2009 in diesem Sinne qualifiziert.

Seit 2011 wird im Rahmen einer Pilotphase bei der VBG ein Prämienv erfahren für Zeitarbeitsunternehmen angeboten. Dieses soll dem Unternehmer Anreize geben, mehr für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Unternehmen zu tun.

Festzuhalten bleibt, dass das Unfallgeschehen in der Branche Zeitarbeit, bezogen auf die Zahl der Versicherten rückläufig war und auch absolut trotz steigender Versichertenzahlen die letzten Höchststände von 2008 nicht mehr erreicht hat. Die Strategie sowohl Zeitarbeitsunternehmen, als auch Einsatzbetriebe für die Bedeutung des Arbeitsschutzes zu sensibilisieren und die jeweiligen Einwirkungsmöglichkeiten zu verdeutlichen, bis hin zur Darstellung der rechtlichen Verpflichtungen scheint langfristig Wirkung zu zeigen. Um weitere Erfolge nicht zu gefährden, sollte dieser Weg weiter fortgesetzt werden.

2 Auswertung und Ergebnisse

2.1 Stichprobe

Im Zeitraum von Ende 2009 bis 2011 wurden Erstbesichtigungen in fast 12.000 Einsatzbetrieben durchgeführt. Einige wenige Betriebsbesuche, die im ersten Quartal 2012 stattfanden wurden ebenfalls noch in die Stichprobe aufgenommen. Für die Auswertung konnten 9.854 Datensätze verwendet werden (Stichprobe).

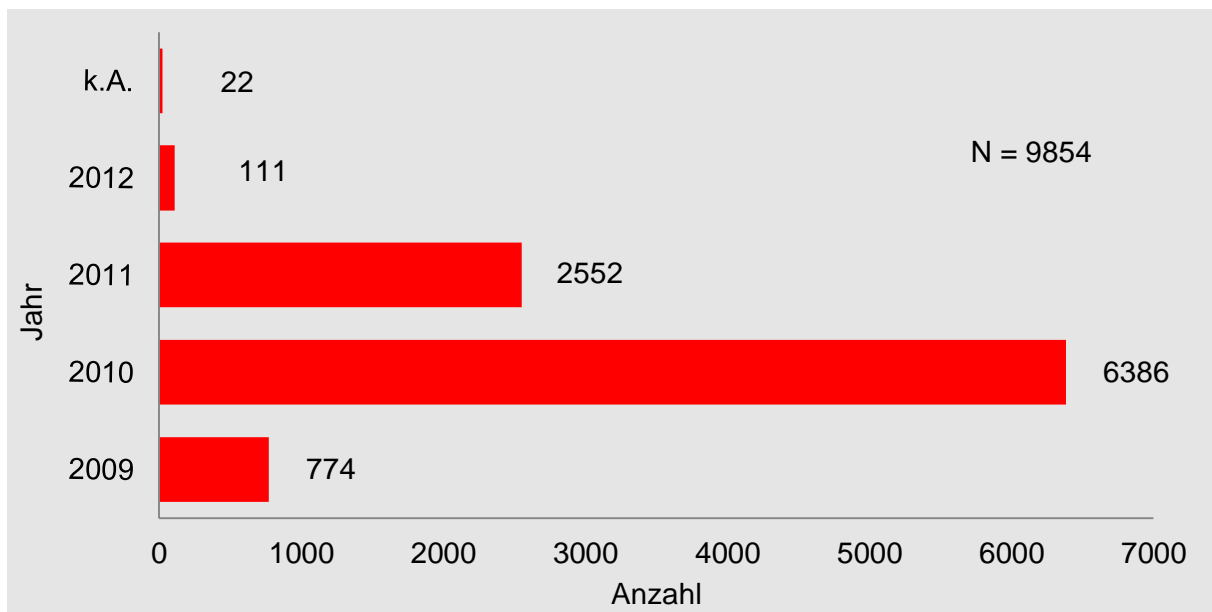


Abb. 2.1 Verteilung der Erstbesichtigungen auf die Projektlaufzeit

Da das Programm erst in der zweiten Hälfte 2009 gestartet wurde, entspricht die Verteilung auf die folgenden Jahre den Erwartungen. Bedingt durch die Wirtschaftskrise kam es allerdings im Jahr 2009 und auch noch im ersten Halbjahr 2010 zu größeren Schwierigkeiten der Aufsichtsdienste beim Auffinden entsprechender Betriebe; offensichtlich war der Einsatz von Zeitarbeit in dieser Phase stark rückläufig.

Mit dieser Stichprobe wurden die Ziele des Programms hinsichtlich des Gesamtumfangs der Betriebsbesuche, aber auch in Bezug auf die Betriebsgröße und die Branchen erreicht.

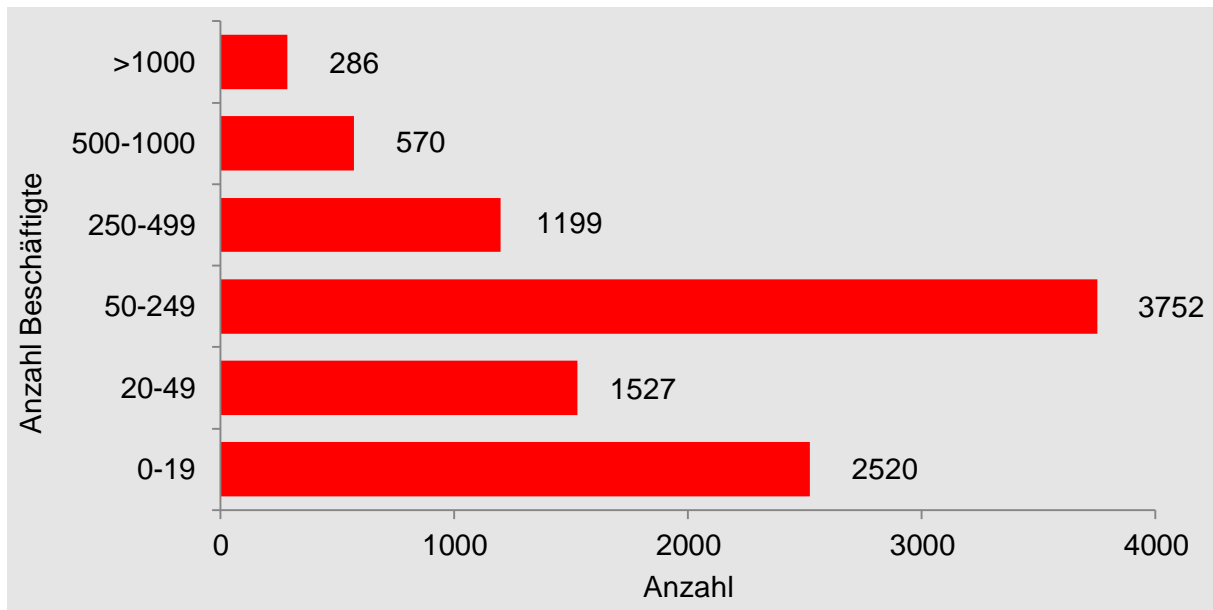


Abb. 2.2 Größenklassen der aufgesuchten Betriebe (Erstbesichtigungen)

Hinsichtlich der Größe der besuchten Betriebe wurde den Vorgaben des Programms weitgehend entsprochen. Die Zielgruppe der mittelgroßen Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte) umfasst etwa die Hälfte der Stichprobe, die Einbeziehung von einerseits Kleinbetrieben und andererseits Konzernen in diesem Umfang liegt in etwa im Rahmen der Erwartung.

Die Wirtschaftsklassen der Betriebe, die aufgesucht wurden sind breit gefächert und gehen über die als prioritär genannten Branchen hinaus. Das ist einerseits darauf zurückzuführen, dass die Mehrzahl der Unfallversicherungsträger sich mit ihren Branchenschwerpunkten an dem Programm beteiligt hat und entsprechend mit ihren Mitgliedsbetrieben im Programm vertreten war. Hinzu kommt, dass das Thema Zeitarbeit während der Programmlaufzeit in verschiedenen Zusammenhängen angesprochen wurde. Von daher griffen die Aufsichtspersonen es in den Betrieben auf, in denen es ihnen angebracht schien.

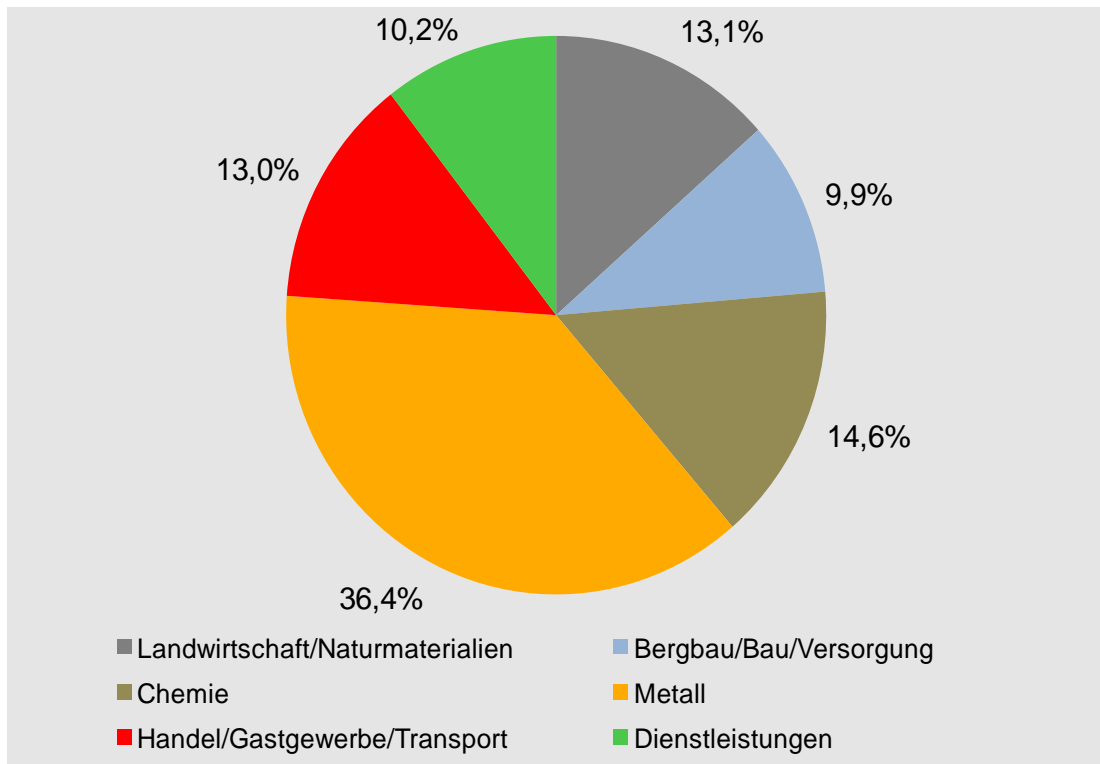


Abb. 2.3 Branchenzugehörigkeit der Betriebe (Erstbesichtigungen)

Es handelt sich hier um zusammengefasste Branchen-Kategorien, deren genaue Zusammensetzung auf der Basis des 3-stelligen NACE-Schlüssels²⁴ aufgelistet ist. Die ursprüngliche Konzeption, nach der grundsätzlich eine Zweitrevision durchzuführen war, wurde wie dargestellt dahingehend modifiziert, dass (nur) diejenigen Betriebe ein zweites Mal aufgesucht werden sollten, in denen das Arbeitsschutzniveau als kritisch einzustufen war²⁵. An der Vorgabe, dass zwischen den beiden Besuchszeitpunkten in der Regel ein Mindestabstand von einem Jahr liegen sollte, wurde festgehalten.

Unter Zugrundelegung der modifizierten Kriterien für die Zweitbesichtigung hätten auf der Basis von 9855 Erstbesuchen 992 Betriebe ein zweites Mal aufgesucht werden müssen. In dem vorgesehenen Zeitraum von 2009 bis zum Ende des ersten Quartals 2012 wurden dann tatsächlich Zweitrevisionen in 818 Betrieben durchgeführt.

²⁴ siehe Anlage: Zusammenfassung der Branchen nach dem NACE-Schlüssel

²⁵ Hinsichtlich der Kriterien, siehe oben, S. 21

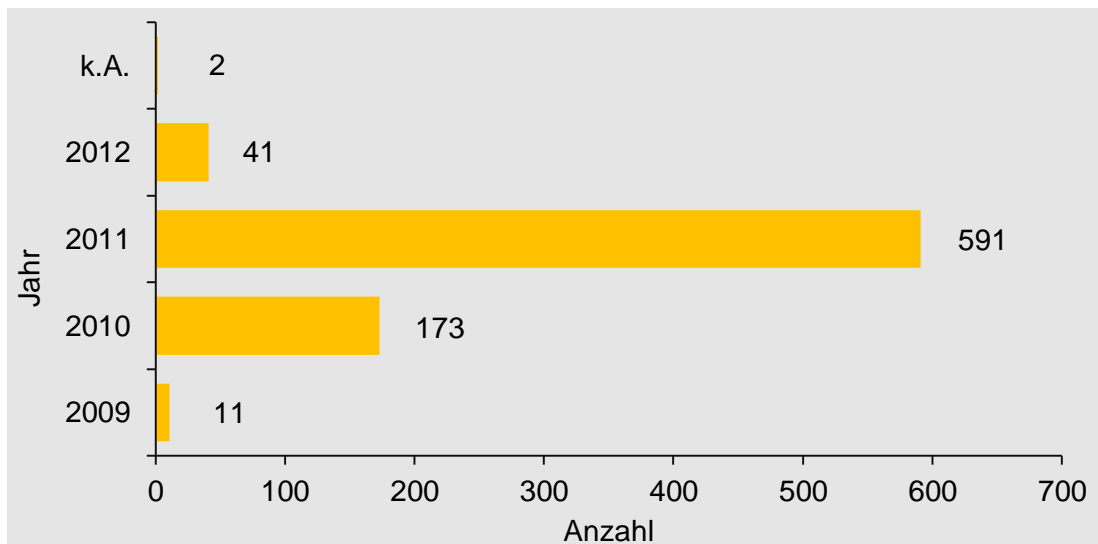


Abb. 2.4 Verteilung der Zweitbesichtigungen auf die Projektlaufzeit

Nicht in allen Fällen, in denen ein Betrieb als kritisch eingestuft wurde, konnte die Zweitrevision durchgeführt werden; neben geänderten Zuständigkeiten innerhalb der Aufsicht und weitergehenden Restrukturierungen in den Betrieben hatte sich - wie dargestellt - auch der Zeitraum der Erstrevisionen verschoben und ausgedehnt; von daher war es organisatorisch nicht in allen Fällen möglich, innerhalb des Arbeitsprogramms die Zweitrevisionen zu realisieren. Aber die 818 durchgeführten Besuche stellen immerhin 82 % der erwarteten 992 Zweitrevisionen dar; von daher wurden auch hier die Vorgaben des Programms im Wesentlichen erfüllt.

Es ist festzustellen, dass es keine wesentlichen Unterschiede hinsichtlich der Größenverteilungen zwischen den Erst- und Zweitrevisionen gibt (Abb. 16 und 17).

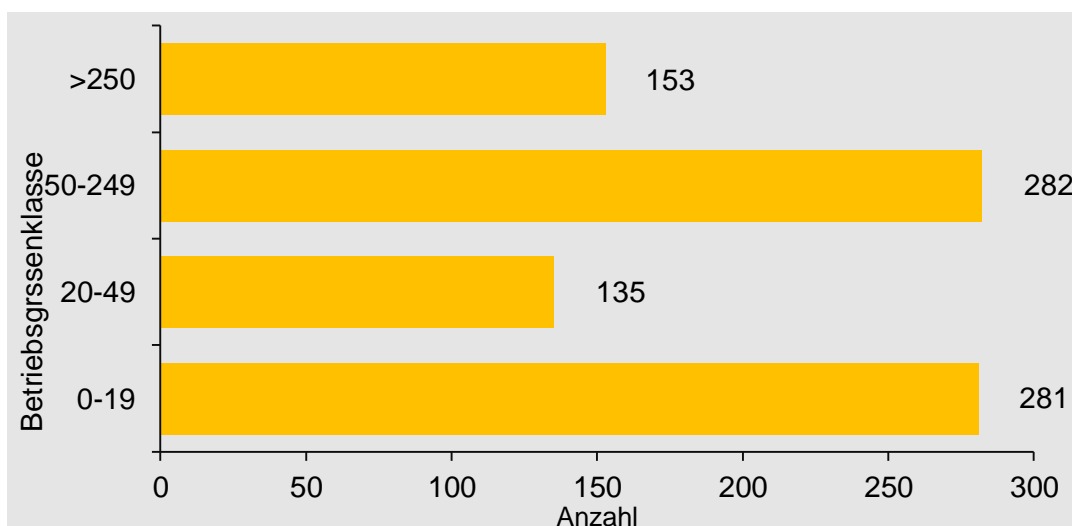


Abb.2.5 Größenklassen der aufgesuchten Betriebe (Zweitbesichtigungen)

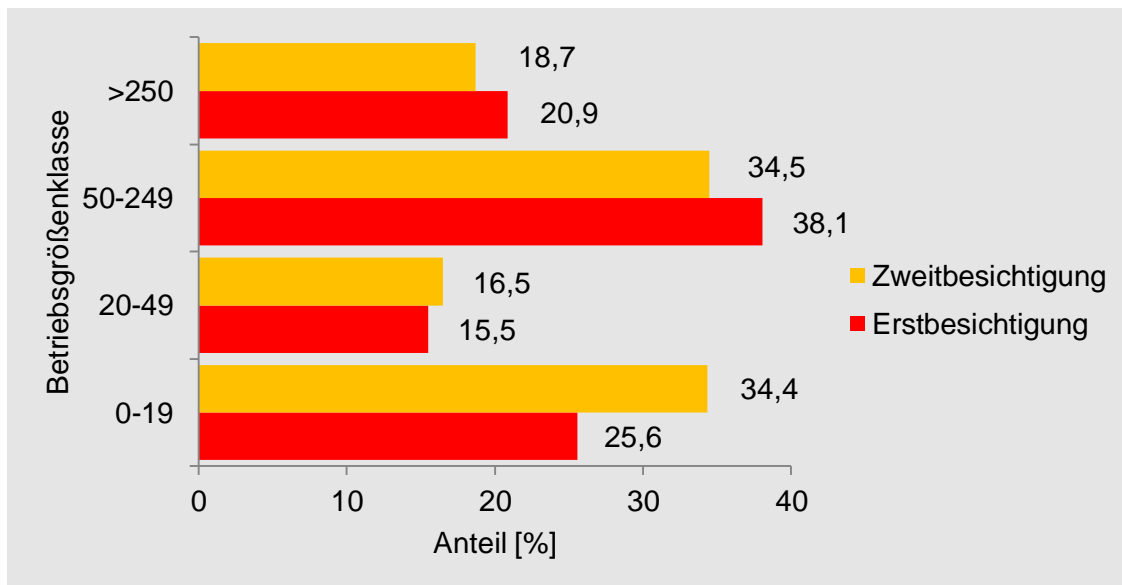


Abb. 2.6 Anteile der Betriebsgrößenklasse bei Erst- und Zweitbesichtigung

Der relative Anteil der kleineren Betriebe (mit bis zu 50 Beschäftigten), die einer zweiten Revision unterzogen wurden, ist im Vergleich zu den Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten nur geringfügig höher. Von daher kann - jedenfalls für diese Stichprobe – die oft geäußerte Auffassung, dass die größeren Betriebe ein wesentlich besseres Niveau in der Umsetzung des Arbeitsschutzes aufweisen, nicht ohne weiteres aufrechterhalten werden. Allenfalls die Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten wurden zu einem erkennbar höheren Anteil ein weiteres Mal aufgesucht.

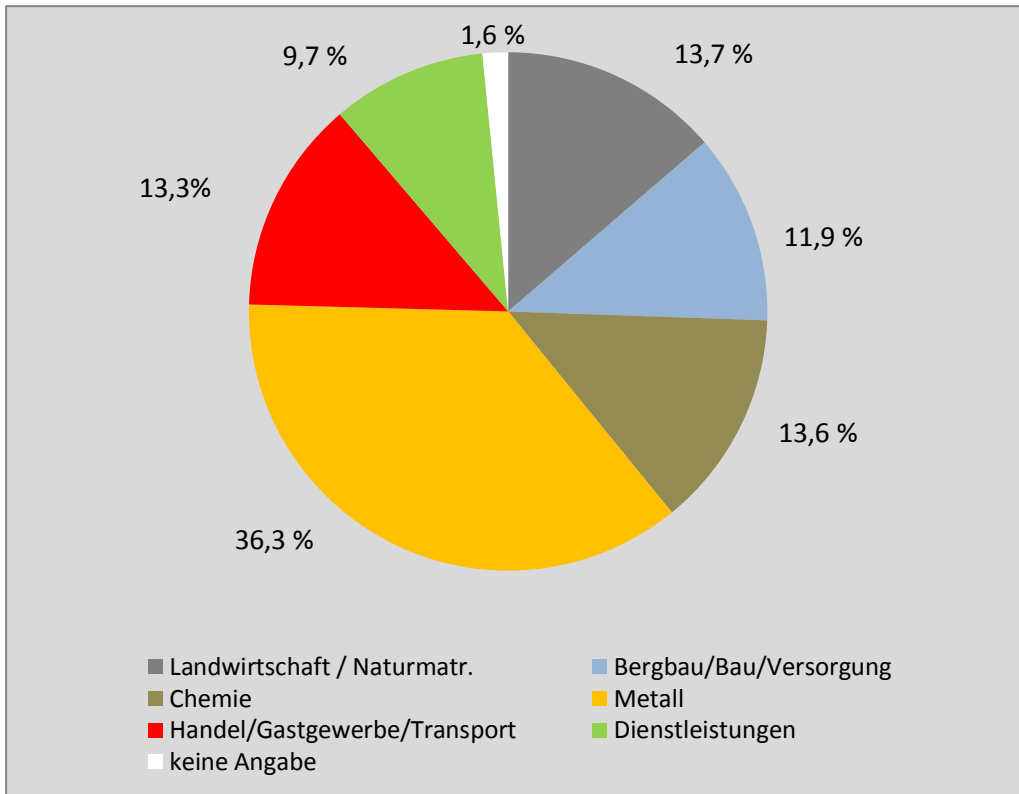


Abb. 2.7 Branchenzugehörigkeit der Betriebe (Zweitbesichtigungen)

Es handelt sich hier um zusammengefasste Branchen-Kategorien, deren genaue Zusammensetzung auf der Basis des 3-stelligen NACE-Schlüssels²⁶ aufgelistet ist.

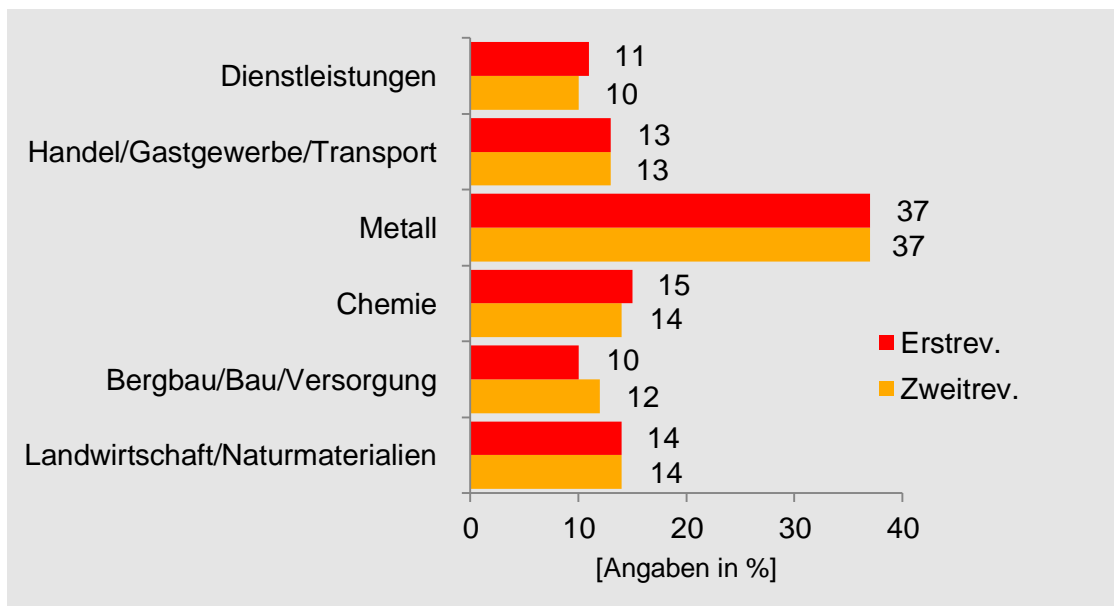


Abb. 2.8 Gegenüberstellung der Erst- und Zweitbesichtigungen nach Branchen

Die direkte Gegenüberstellung der Anteile der Erst- und der Zweitbesichtigungen ergibt keine auffälligen Unterschiede zwischen den Branchen, d. h. es gibt keine

²⁶ siehe Anlage: Zusammenfassung der Branchen nach dem NACE-Schlüssel

Branche, in der besonders häufig oder selten kritische Betriebe angetroffen wurden, aus denen sich auffällige Veränderungen hinsichtlich der erforderlichen Zweitbesichtigungen ergeben hätten.

Ein Drittel der Ersterhebungen wurde von den Unfallversicherungsträgern durchgeführt, zwei Drittel von den Ländern. Bei einem Prozent der Bögen fehlt die entsprechende Angabe.

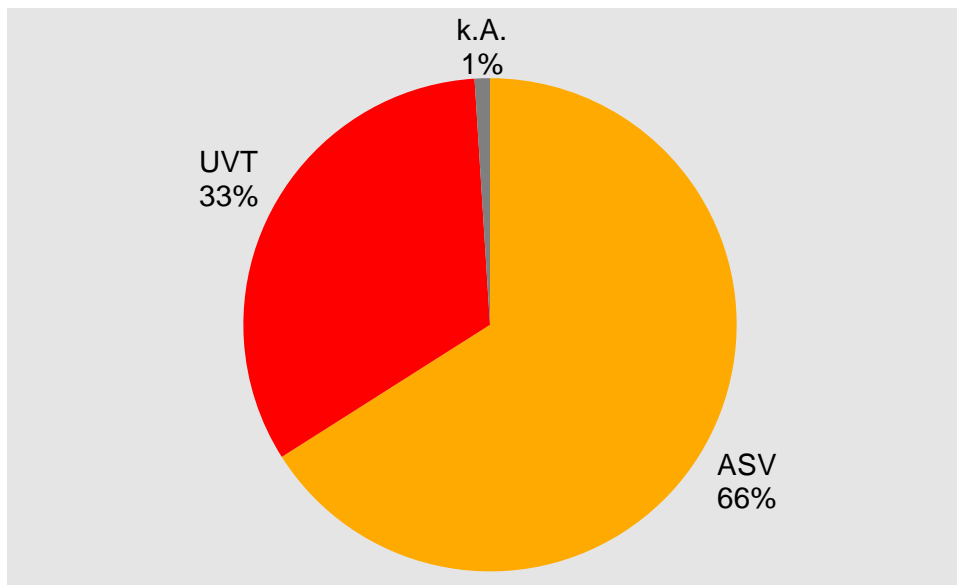


Abb. 2.9 Anteile der GDA-Träger an der Erstbesichtigung
(UVT = Unfallversicherungsträger, ASV = Arbeitsschutzverwaltung der Länder)

Unterschiede in der Besichtigungstätigkeit von Länderbehörden und Unfallversicherungsträgern bestehen auch in der Größenverteilung der untersuchten Betriebe

Wie nachstehende Tabelle zeigt, waren die Aufsichtspersonen der Arbeitsschutzverwaltungen der Länder (ASV) eher in den kleinen, die der Unfallversicherungsträger (UVT) eher in den großen Betrieben aktiv.

Tab. 2.1 Anteile der GDA-Träger an den Erstbesichtigungen in Abhängigkeit von der Betriebsgrößenklasse

Betriebsgröße (Anzahl Beschäftigte)	Arbeitsschutzverwaltungen der Länder (%)	Unfallversicherungsträger (%)
0 – 19	32,7	12,0
20 – 49	16,0	14,2
50 – 249	34,8	44,4
> 250	16,5	29,5

2.2 Informationen zum Einsatzbetrieb

Der Kopfdatenbogen kam in allen GDA-Arbeitsprogrammen zu Einsatz und erfasst allgemeine Informationen zum Einsatzbetrieb sowie Eckpunkte der Arbeitsschutzorganisation und des Arbeitsschutzniveaus. Bei den folgenden Darstellungen sind – soweit nichts anderes vermerkt wird – jeweils die Daten der Erstrevisionen zugrunde gelegt worden.

2.2.1 Beschäftigte

Es wurde die Gesamtzahl der Beschäftigten der Einsatzbetriebe erfasst, differenziert nach Anzahl der weiblichen und der männlichen Beschäftigten sowie die Zahl der ZAN.

In 13,4 % der Dokumentationsbögen fehlen die Angaben zu Gesamtzahl der Beschäftigten, in 11,1 % der Bögen wurde keine Aussage zur Anzahl der ZAN getroffen.

Insgesamt wurden mit der Stichprobe fast zwei Millionen Beschäftigte erfasst, die Summe der Beschäftigtenzahlen aller aufgesuchten Betriebe ergibt 1.926.381 Beschäftigte. Die Summe der Zahl der Beschäftigten in der Zeitarbeit liegt bei 198.227. Damit ist auch das Verhältnis zwischen Beschäftigten insgesamt und ZAN etwa 10:1.

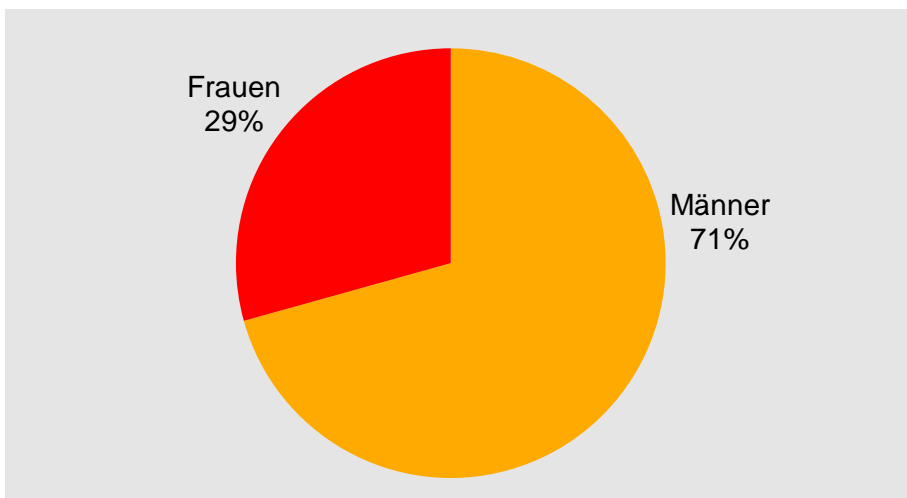


Abb. 2.10 Anteil weiblicher und männlicher Beschäftigter in den Einsatzbetrieben

In den aufgesuchten Betrieben war die Zahl der beschäftigten Zeitarbeitnehmerinnen und -zeitarbeitnehmer sehr unterschiedlich, wie die folgende Abbildung zeigt.

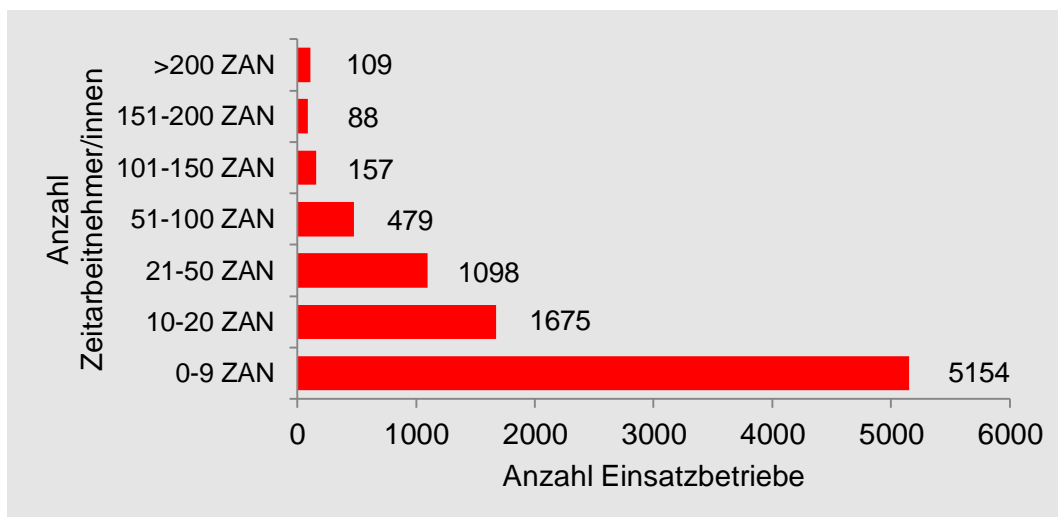


Abb. 2.11 Häufigkeitsverteilung der Anzahl von Zeitarbeits-Beschäftigten im Einsatzbetrieb

Bei dieser Verteilung wird deutlich, dass dem Einsatz von Zeitarbeit in Deutschland sehr unterschiedliche Arbeitsmodelle bzw. betriebliche Organisationsformen zugrunde liegen. Von der Überbrückung kurzfristiger Personalengpässe bis hin zur Auslagerung ganzer Produktionsteile sind offenbar verschiedene Einsatzformen der Zeitarbeit vertreten. In mehr als der Hälfte der Stichprobe sind in einem Einsatzbetrieb weniger als 10 ZAN beschäftigt. Es gibt aber auch eine durchaus bedeutsame Gruppe von Unternehmen oder Konzernen, in denen mehr als 100 oder sogar mehr als 200 ZAN arbeiten. Hier ist nicht davon auszugehen, dass es sich um reine Überbrückungstätigkeiten handelt. Allerdings lässt sich diese Frage nach der Funktion der Zeitarbeit für den Einsatzbetrieb und die Einsatzdauer, die im Hinblick auf ihre sicherheits- und gesundheitsgerechte Gestaltung durchaus relevant wären, ohne tiefere Untersuchungen nicht beantworten. Von daher werden diese Aspekte in diesem GDA-Arbeitsprogramm nicht weiter vertieft.

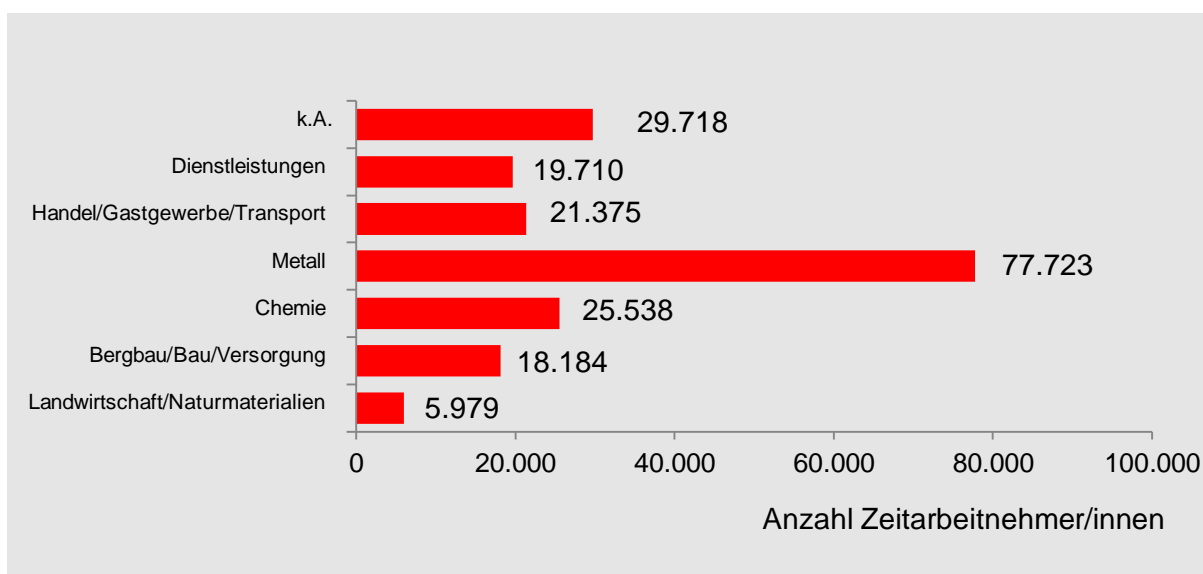


Abb. 2.12 Anzahl der Zeitarbeits-Beschäftigten nach Branchen²⁷

²⁷ siehe Anlage: Zusammenfassung der Branchen nach dem NACE-Schlüssel

Weiterhin wurde die Zahl der Zeitarbeits-Beschäftigten pro Betrieb erhoben. Hieraus wurde errechnet, wie viele ZAN pro Branche in dem GDA-Arbeitsprogramm erfasst wurden. Diese Daten sind mit einer gewissen Ungenauigkeit versehen, da die Angaben teilweise lediglich gerundet erfolgten und die Anzahl der ZAN im Einsatzbetrieb sich ständig verändert. Auf Basis der erhobenen Daten ergibt sich ein Schwerpunkt des Einsatzes von ZAN mit 39,2 % in der Metallbranche und mit jeweils 11 % im Bereich der chemischen Industrie und des Handel-Gaststätten-Transport-Gewerbes.

Die Tabellen 2.2 und 2.3 zeigen den absoluten und relativen Anteil der Zeitarbeits-Beschäftigten in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (Stammebelegschaft). Die Tabellen geben die Zahl bzw. den Anteil der Betriebe wieder, bei denen mehr als 10 % der Belegschaft Zeitarbeitsbeschäftigte sind. (gelb markierte Felder). Damit ist ein Anteil von Zeitarbeit erreicht, bei dem im Einsatzbetrieb besondere organisatorische Maßnahmen zur Integration der ZAN ergriffen werden müssen, um sicherzustellen dass die Arbeitsabläufe und die Kommunikation stabil geführt werden können.

Tab. 2.2 Zahl der Einsatzbetriebe in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und der Anzahl der Zeitarbeits-Beschäftigten (absolute Zahlen)

Zahl der ZAN Betriebsgröße	0-9	10-20	21-50	51-100	>100	Summe
0-19	1619	254	159	56	45	2133
20-49	1080	167	72	17	3	1339
50-249	1882	878	415	148	76	3399
250-500	401	257	291	127	75	1151
> 500	167	119	161	131	155	733
Summe	5149	1675	1098	479	354	8755

Tab. 2.3 Prozentsatz Einsatzbetriebe in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und der Anzahl der Zeitarbeits-Beschäftigten

Zahl der ZAN Betriebsgröße	0-9	10-20	21-50	51-100	>100
0-19	76 %	12 %	8 %	3 %	2 %
20-49	81 %	13 %	5 %	1 %	0 %
50-249	55 %	26 %	12 %	4 %	2 %
250-500	36 %	22 %	25 %	11 %	7 %
> 500	23 %	16 %	22 %	18 %	21 %

Es zeigt sich bei den sehr kleinen und kleinen Betrieben (unter 50 Beschäftigten), dass die weitaus überwiegende Mehrheit auch eher kleinere Gruppen von ZAN beschäftigt. Trotzdem fällt auf, dass von den Kleinstbetrieben ca. 13 % der Einsatzbetriebe teils deutlich mehr ZAN einsetzen als festangestellte Mitarbeiter/innen. Auf der Basis dieser GDA-Daten lassen sich über die Betriebstypen und die Formen der

Arbeitsorganisation keine weiteren Aussagen treffen. Es wird daher empfohlen, diese atypischen Betriebskonstellationen einer genaueren Betrachtung zu unterziehen.

Eher erwartungskonform stellt sich die Verteilung der Zeitarbeit bei Betrieben in der Größenkategorie 50 – 249 Beschäftigte dar. In mehr als 80 % dieser Betriebe wird lediglich eine kleinere Anzahl von ZAN (weniger als 20) beschäftigt. Aber auch hier finden sich immerhin knapp 20 % der Betriebe, die einen teilweise deutlich höheren Anteil an ZAN haben.

Anders stellt sich die Verteilung in den größeren und großen Betrieben dar, in denen es sowohl Unternehmen gibt, die nur sehr kleine Anteile von ZAN beschäftigten aber gerade hier gibt es auch einen deutliche Anteil von Betrieben, die mehr als 50 oder sogar mehr als 100 ZAN beschäftigten. In diesen Betrieben sollte zukünftig den Fragen nach einer organisatorischen und sozialen Integration der Zeitarbeit in die Betriebsabläufe differenzierter nachgegangen werden, weil einerseits viele Zeitarbeitsbeschäftigte betroffen sind und weil andererseits davon auszugehen ist, das Zeitarbeit unter diesen Rahmenbedingungen eher dauerhaft implementiert wird. Die Neufassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, wonach ZAN nur vorübergehend eingesetzt werden dürfen, war für den Untersuchungszeitraum dieses Projektes noch nicht maßgebend.

2.2.2 Mitarbeitervertretung

Entsprechend der in der Stichprobe vertretenen Betriebsgrößen war in knapp der Hälfte der Unternehmen (48,1 %) eine Mitarbeitervertretung vorhanden (Abbildung 2.13).

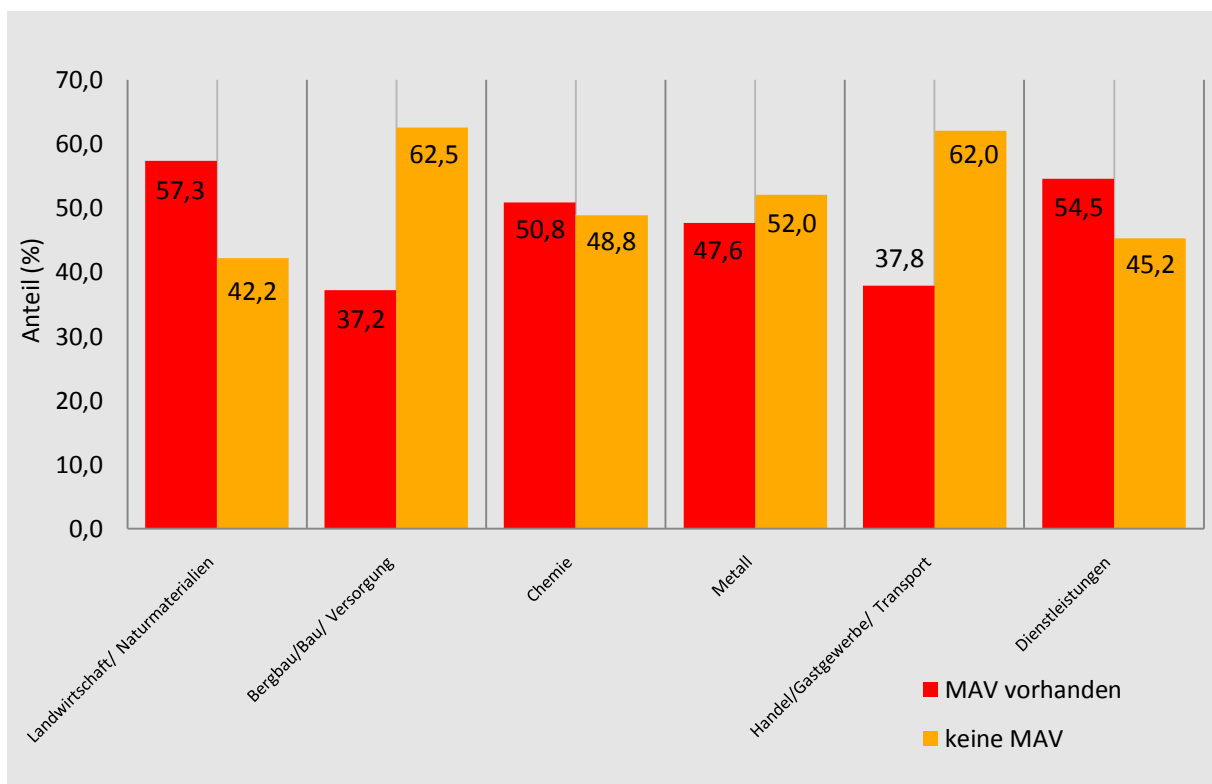


Abb. 2.13 Anteil der Betriebe mit und ohne Mitarbeitervertretung

2.2.3 Betriebliche Arbeitsschutzorganisation

Im Vordergrund zur Beurteilung der Arbeitsschutzorganisation des Einsatzbetriebes stehen die Elemente:

- Umsetzung des ASiG und der DGUV Vorschrift 2
- Arbeitsschutzausschuss (nur bei Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten)
- Gefährdungsbeurteilung
- Arbeitsschutzmanagementsysteme
- Gesundheitsförderung

Eine sicherheitstechnische Betreuung war in der Mehrheit der Betriebe gewährleistet, wobei auch die Teilnahme am Unternehmermodell erfragt wurde.

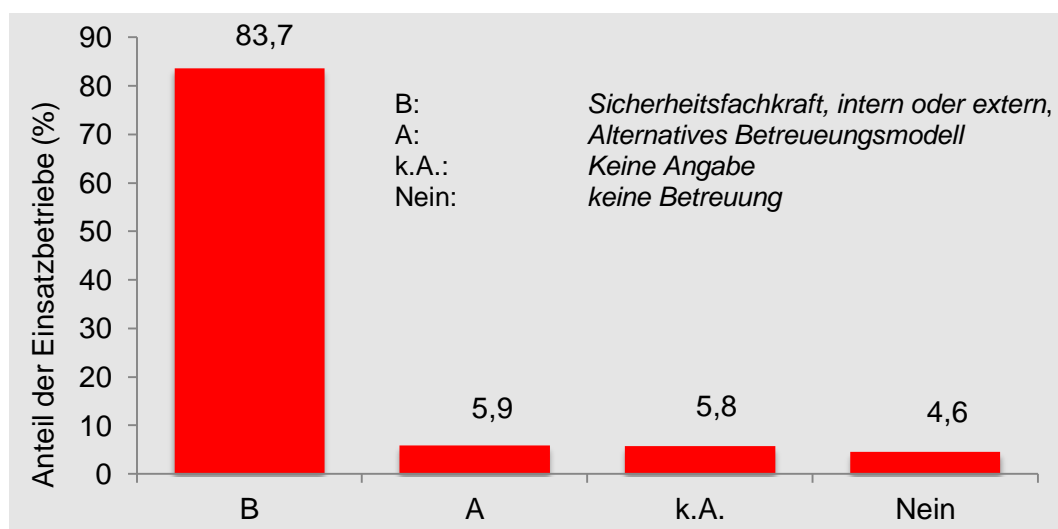


Abb. 2.14 Umsetzung des ASiG bzw. der DGUV Vorschrift 2
- Sicherheitstechnische Betreuung -

Somit verfügen mehr als 80 % der Betriebe über die nach ASiG geforderte sicherheitstechnische Betreuung, für 6 % der Betriebe fehlt die entsprechende Angabe, und bei 5 % der Betriebe fehlt eine angemessene sicherheitstechnische Betreuung. Hinsichtlich dieser Zahlen gibt es zwischen den betrachteten Branchen keine wesentlichen Unterschiede. Allerdings weisen immerhin noch etwa 10 % der Betriebe bei der Umsetzung des ASiG gravierende Mängel auf.

Bezüglich der Betreuung durch einen Betriebsarzt sieht die Situation der Einsatzbetriebe sogar geringfügig besser aus. Dies ist Anbetracht der aktuellen (Stand 2013) angespannten Situation bezüglich der Verfügbarkeit von Betriebsärzten und Arbeitsmedizinern in Deutschland nicht erwartungskonform.

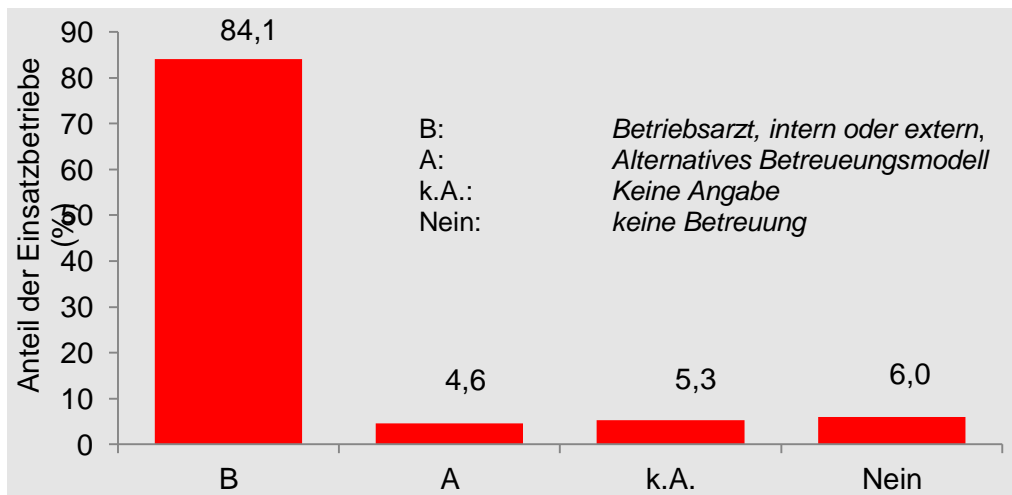


Abb. 2.15 Umsetzung des ASiG bzw. DGUV Vorschrift 2
- Arbeitsmedizinische Betreuung -

Insgesamt verfügt damit die überwiegende Zahl der Betriebe über die im ASiG geforderte Betreuung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte. Der Anteil der Betriebe ohne die erforderliche Betreuung liegt erwartungsgemäß bei den kleinen und kleinsten Betrieben höher und beträgt bei Betrieben bis 19 Beschäftigten 10,4 %, bei Betrieben mit 20 – 49 Beschäftigten 7,5 %.

Ein wesentlicher Indikator für eine funktionierende Arbeitsschutzorganisation ist die regelmäßige Arbeit des betrieblichen Arbeitsschutzausschusses (ASA), der nach § 11 ASiG viermal im Jahr tagen sollte. Insgesamt verfügen 78,5 % der Betriebe über einen funktionsfähigen Arbeitsschutzausschuss (Abbildung 2.16).

Auffällig ist das Ergebnis, dass die Hälfte der Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten über einen ASA verfügt, obwohl dies gesetzlich nicht gefordert ist (ASiG § 11). Obwohl sicherlich in Einzelfällen auch kleine Betriebe einen ASA einrichten, ist jedoch der große Anteil der Kleinbetriebe mit einem ASA erklärungsbedürftig (Abbildung 2.17).

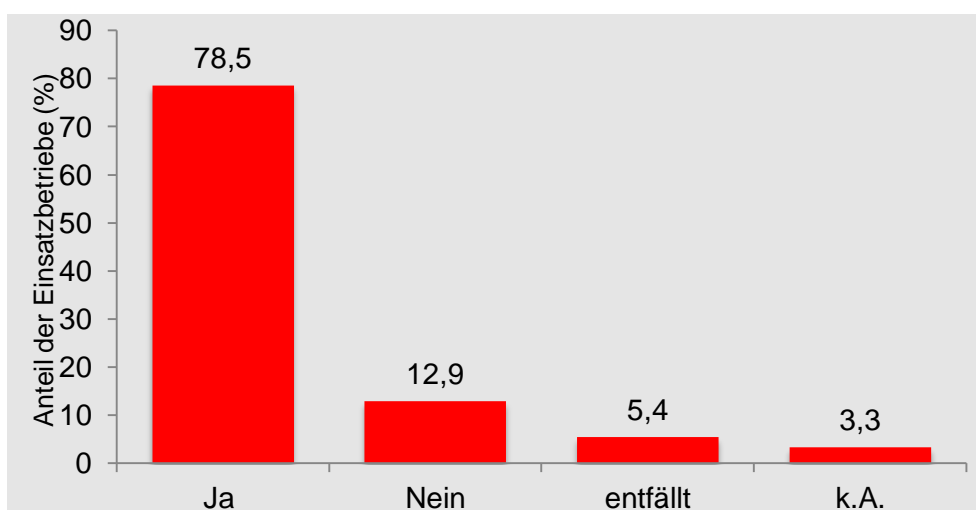


Abb. 2.16 Betriebe mit Arbeitsschutzausschuss

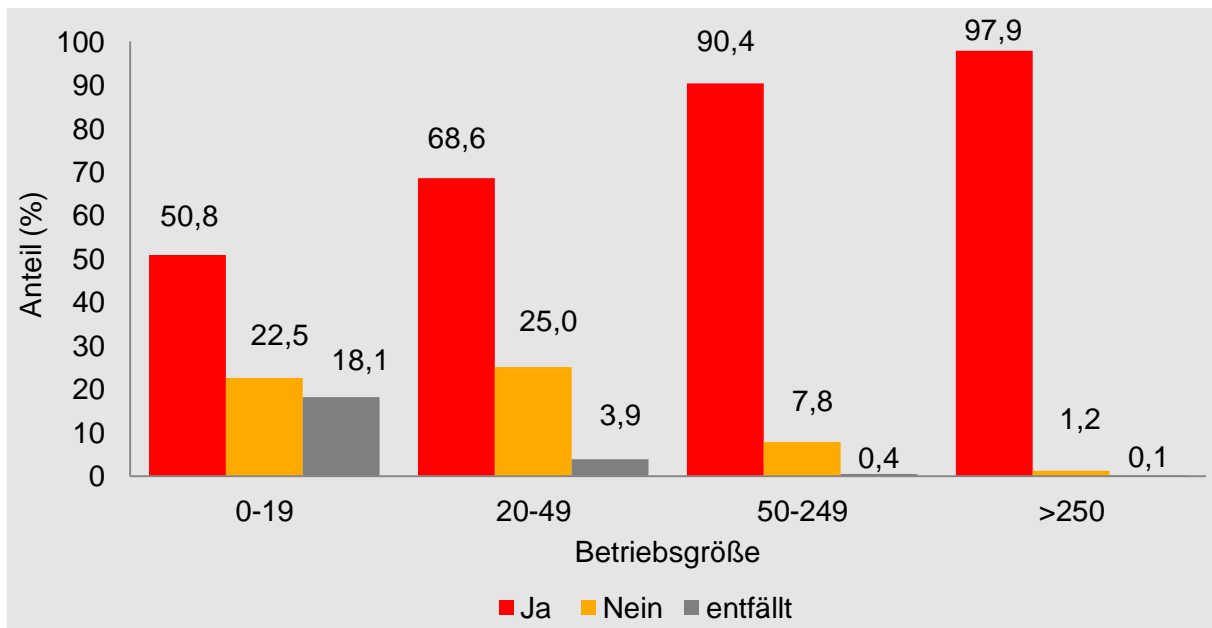


Abb. 2.17 Implementierung eines (regelmäßig tagenden) Arbeitsschutzausschusses in den Einsatzbetrieben in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

Die Abbildung 2.17 zeigt weiterhin deutlich, dass zwischen der Größe eines Betriebes und der Umsetzung des §11 des ASiG ein direkter Zusammenhang besteht. In fast allen Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten wird ein ASA eingerichtet. Je kleiner der Betrieb ist, desto mehr Handlungsbedarf besteht.

Der Betriebsrat ist gemäß § 11 Arbeitssicherheitsgesetz und §89 Betriebsverfassungsgesetz am ASA beteiligt. Daher wurde geprüft, ob bei Vorhandensein eines Betriebsrates auch ein ASA im Betrieb eingerichtet ist. Für die beiden Betriebsgrößen, bei denen Handlungsbedarf hinsichtlich der Einrichtung eines ASA erkannt wurde, ist zeigt sich, dass dies nur sehr eingeschränkt der Fall ist (Tabelle 2.4).

Tab. 2.4: Verteilung der Betriebe die über eine Mitarbeitervertretung und/oder Arbeitsschutzausschuss verfügen

Betriebsgröße			ASA	
			ja	nein
20 - 49	ja	30 %	4 %	
	nein	38 %	28 %	
50 - 249	ja	58 %	3 %	
	nein	33 %	7 %	

Das zentrale Kriterium für die Feststellung einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation ist die betriebliche Gefährdungsbeurteilung. Gemäß GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“²⁸ ist die Gefährdungsbeurteilung dann als angemessen anzusehen, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

²⁸ S. 8 Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation, Berlin 2011

- die betriebliche Gefährdungsbeurteilung ist im Wesentlichen durchgeführt
- und zutreffend bewertet
- Maßnahmen des Arbeitgebers sind ausreichend und geeignet
- die Wirksamkeitskontrollen werden durchgeführt
- die Beurteilung ist aktuell und
- die Dokumentation liegt in Form und Inhalt angemessen vor

Auf dieser Basis sollte die Gefährdungsbeurteilung des Einsatzbetriebes, sofern sie erstellt wurde, bewertet werden (Abbildung 2.18).

Bei 70 % der besichtigten Einsatzbetriebe ist die Gefährdungsbeurteilung als Prozess implementiert. Bei den verbleibenden 30 % der Betriebe fehlen Abschnitte des Prozesses „Gefährdungsbeurteilung“ oder dieser Prozess ist nicht eingeführt.

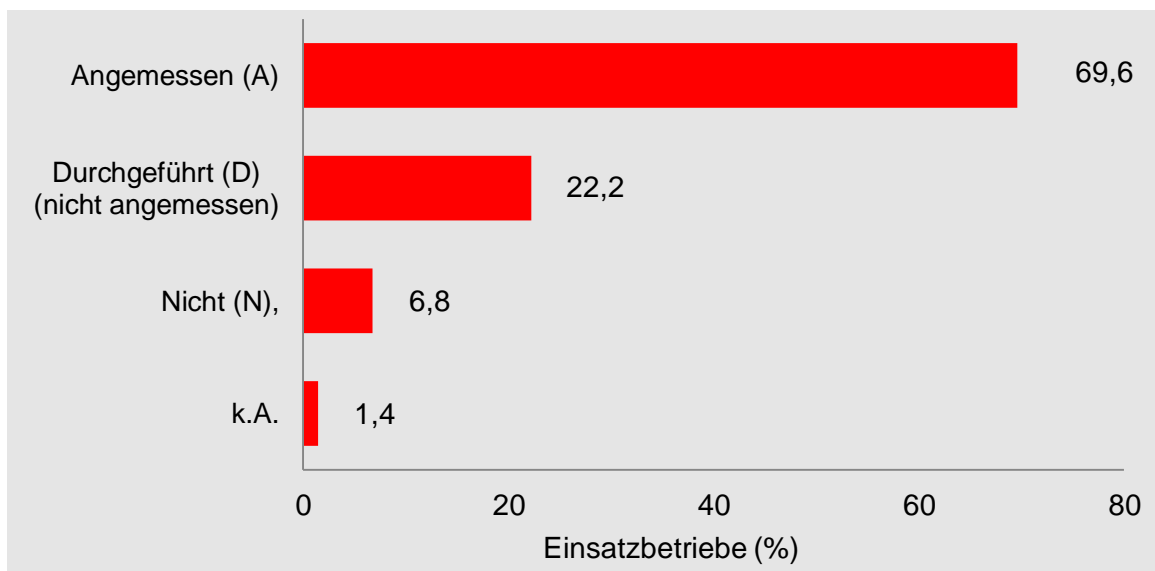


Abb. 2.18 Durchführung der Gefährdungsbeurteilung im Einsatzbetrieb
(Angaben in %)

In Bezug auf die Betriebsgröße zeigt sich, dass der Grad der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes in Bezug auf die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 und 6 ArbSchG) in größeren Unternehmen weiter fortgeschritten ist als in kleineren Betrieben. Insbesondere in Kleinstbetrieben sollte künftig seitens der Aufsichtspersonen verstärkt darauf gedrängt werden, einen Prozess „Gefährdungsbeurteilung“ zu implementieren (Abbildung 2.19).

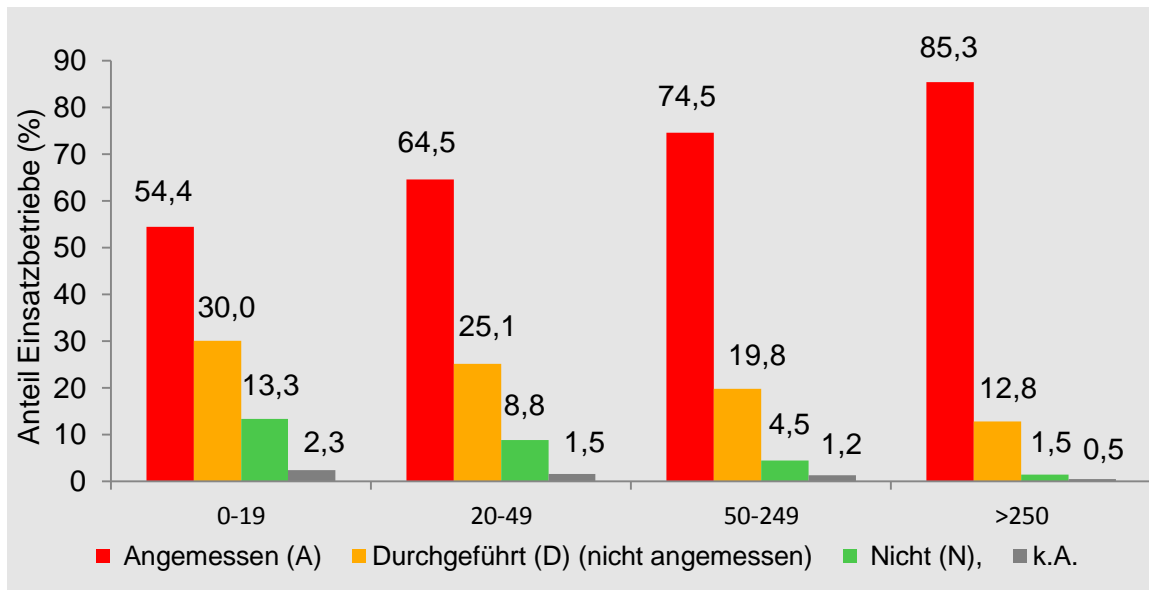


Abb. 2.19 Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

Des Weiteren wurde betrachtet, ob sich Betriebe mit einem Betriebsrat von denjenigen ohne Betriebsrat hinsichtlich der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung unterscheiden. Aus Abbildung 2.20 wird deutlich, dass Betriebe mit einer Mitarbeitervertretung in deutlich mehr Fällen eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt haben, als Betriebe ohne Mitarbeitervertretung.

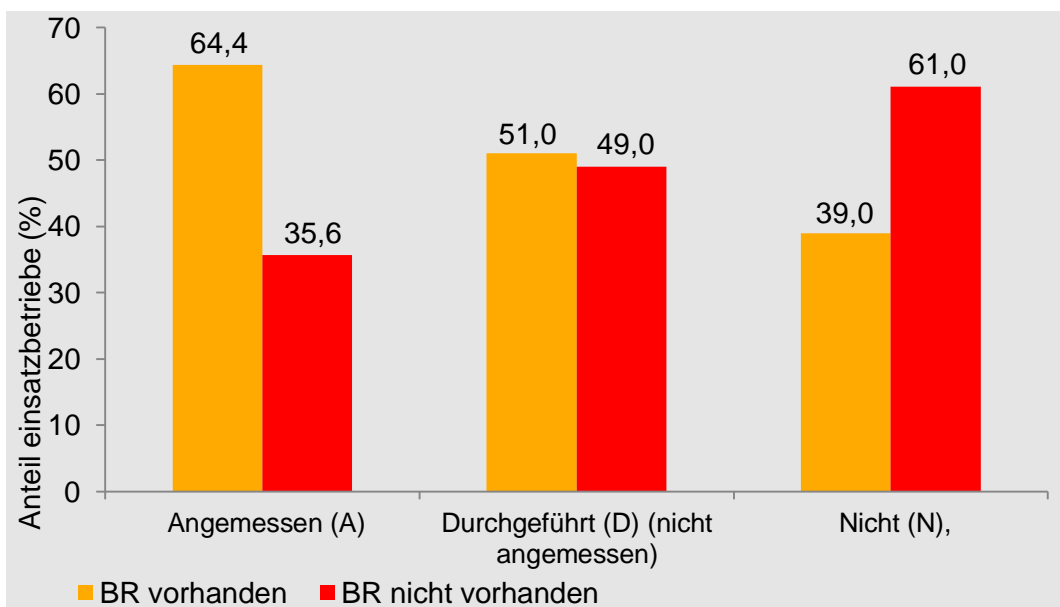


Abb. 2.20 Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in Abhängigkeit von der Existenz einer Mitarbeitervertretung

Die Grafik bestätigt die Tendenz, dass in Betrieben mit Mitarbeitervertretung der Anteil der ‚angemessenen‘ Gefährdungsbeurteilungen deutlich höher liegt als in Betrieben ohne Mitarbeitervertretung.

Damit bestätigt sich die allgemein vorgefundene Tendenz (siehe Ergebnisse der Betriebsbefragung der GDA-Dachevaluation) auch in diesem GDA-Programm: in größeren Betrieben wird überwiegend eine Gefährdungsbeurteilung erstellt. Je kleiner ein Betrieb ist, desto höher ist in der Regel der Handlungsbedarf der Aufsichtsbehörden. Aus den vorliegenden Daten lässt sich ableiten, dass ein höherer betrieblicher Organisationsgrad – z. B. das Vorhandensein einer Mitarbeitervertretung – häufig dazu führt, dass in diesen Betrieben eine angemessene Gefährdungsbeurteilung realisiert wird.

Bezüglich einer Branchenabhängigkeit zeigen die Daten zwar leichte Unterschiede bezüglich des Umsetzungsgrades von Gefährdungsbeurteilungen, jedoch kann kein eindeutiger Bezug zu den branchentypischen Risikokonstellationen hergestellt werden. So wird zwar in Branchen mit erhöhtem Gefährdungspotential, wie Chemie, Metall und Landwirtschaft, die Gefährdungsbeurteilung häufiger in angemessener Form durchgeführt und in den Branchen mit geringerem Gefährdungspotential, wie Dienstleistungen und Handel / Gastgewerbe / Transport, in geringerem Maße. Jedoch wird diese Tendenz nicht durch die erhöhten Gefährdungen ausgesetzte Branche Bergbau/Bau/Versorgung bestätigt (Abbildung 2.21).

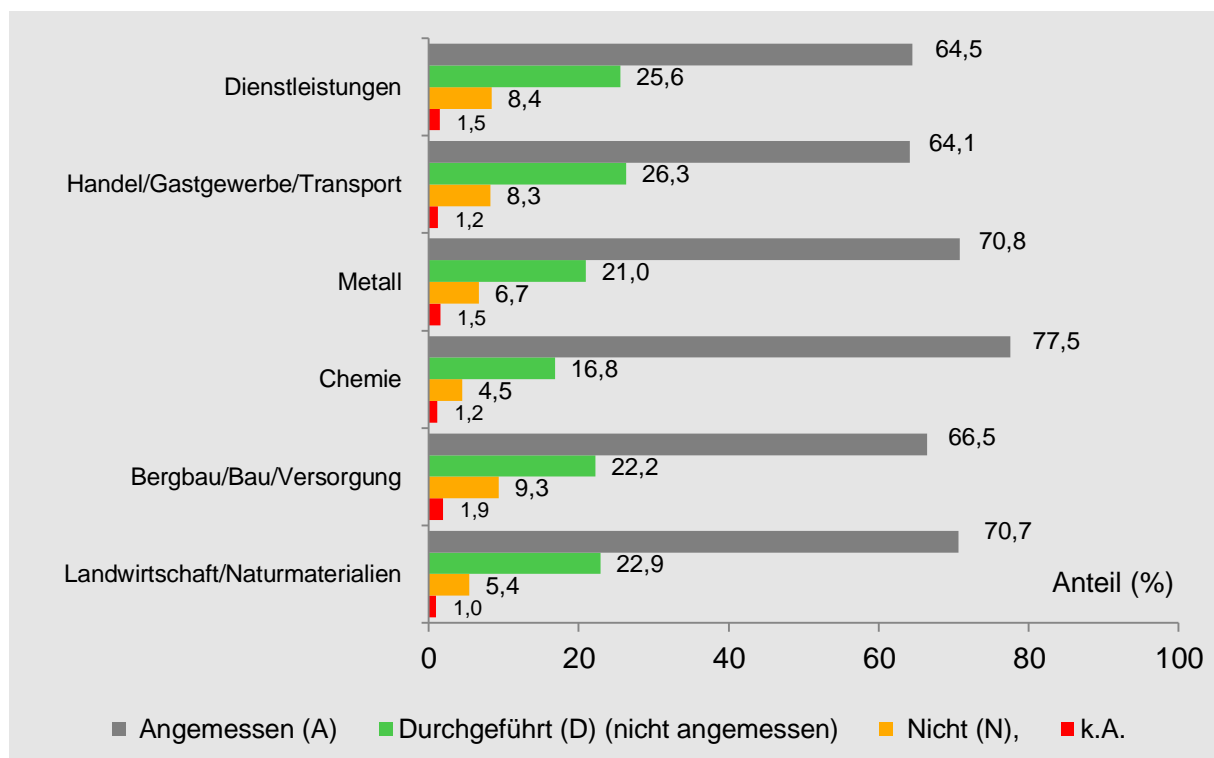


Abb. 2.21 Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in Abhängigkeit von der Branche

Hinweise aus den Erfahrungsaustausch-Veranstaltungen mit den Aufsichtspersonen deuten überdies darauf hin, dass auf der Grundlage des GDA-Kopfdatenbogens eher die formale Erfüllung der §§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz geprüft wurde und weniger die Qualität der Gefährdungsbeurteilungen unter Berücksichtigung der GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“, also die Vollständigkeit der Gefährdungsbeurteilung (inklusive Risikobeurteilung) und die Integration in die betrieblichen Arbeitsschutzprozesse (Maßnahmen ableiten und umsetzen, Wirksamkeitskontrolle).

Die ausschließliche Betrachtung des Vorhandenseins einer Dokumentation zur Gefährdungsbeurteilung (§6 ArbSchG) ist allerdings ohne Abgleich mit den vorgefundenen betrieblichen Gefährdungen und der Überprüfung der Maßnahmen nicht ausreichend.

Die Ergebnisse des Arbeitsprogramms deuten darauf hin, dass die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung als gelebter Prozess noch eher die Ausnahme darstellt. Diejenigen Unternehmen, die über eine (leidlich) vollständige Dokumentation einer Gefährdungsbeurteilung verfügen, scheinen die Auffassung zu vertreten, damit ihren rechtlichen Verpflichtungen ausreichend nachgekommen zu sein.

Abschließend wurden die Aufsichtspersonen gebeten, die Arbeitsschutzorganisation der Einsatzbetriebe zusammenfassend zu bewerten. Aus Abbildung 2.22 ist zwar die gleiche Tendenz wie in den Einzelfragen zu erkennen (z. B. Abbildung 2.16 und Abbildung 2.18), allerdings ist die Gesamtbeurteilung der Arbeitsschutzorganisation positiver, als die Einzelfragen dies vermuten lassen (Abbildung 2.22). Möglicherweise gibt es einen Unterschied in der formalen Betrachtung des Arbeitsschutzes und des allgemeinen Eindrucks zur Arbeitsschutzorganisation. Verschiedene Schwerpunktaktionen weisen darauf hin, dass insbesondere sehr kleine Betriebe oftmals über eine gute, wenn auch weniger formalisierte, Arbeitsschutzorganisation verfügen. Dadurch ist dieser positivere Gesamteindruck der Aufsichtspersonen möglicherweise erklärbar.

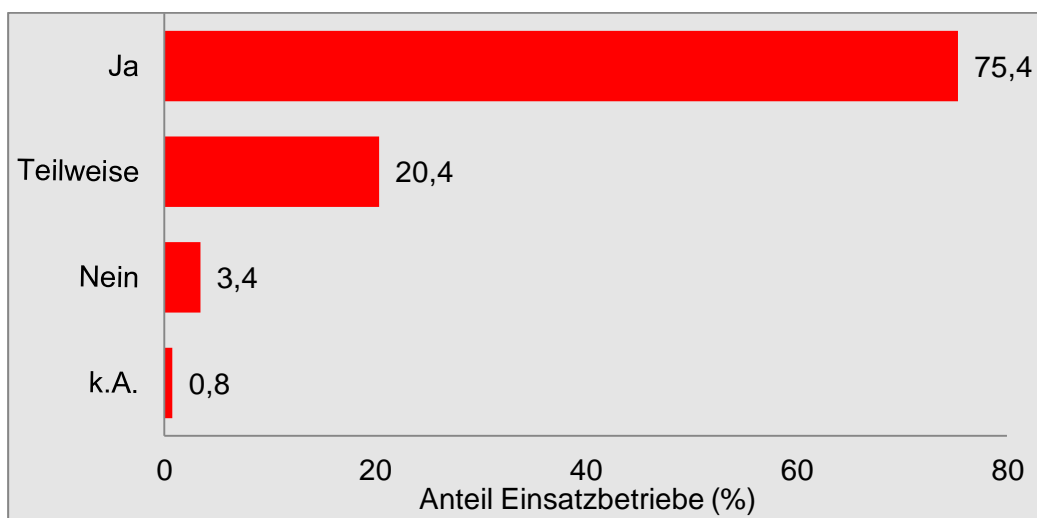


Abb. 2.22 Zusammenfassende Beurteilung der Arbeitsschutzorganisation durch die Aufsichtsperson („Hat der Arbeitgeber für eine geeignete Arbeitsschutzorganisation gesorgt?“)

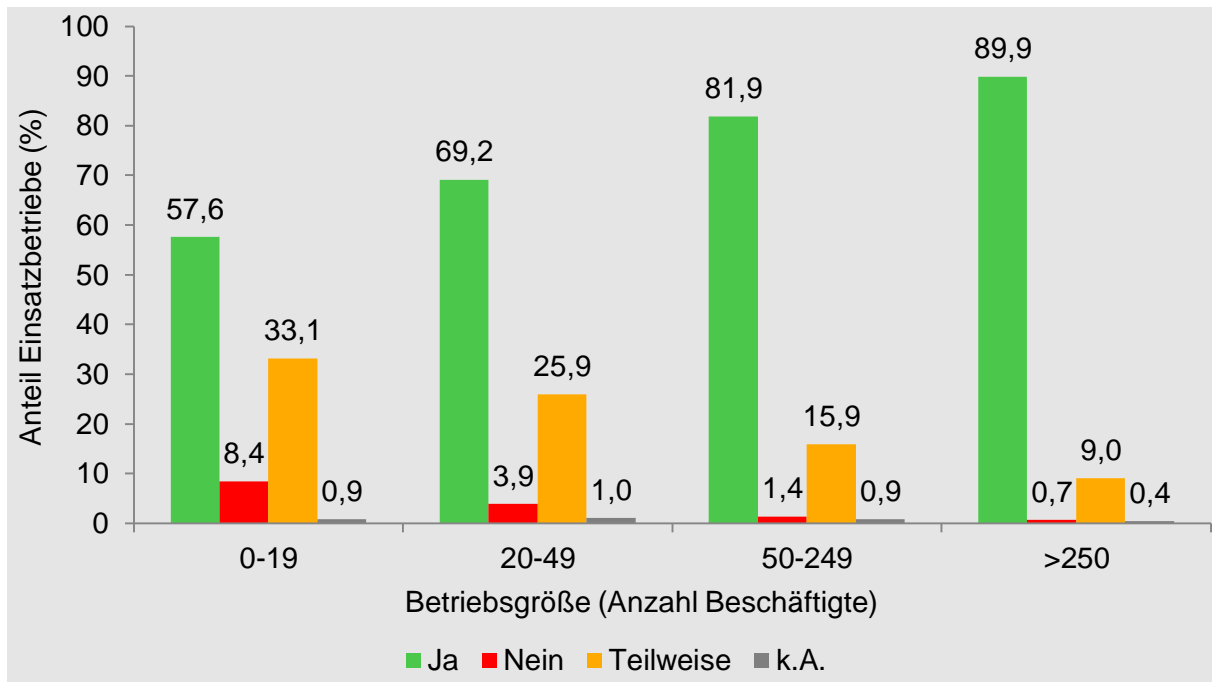


Abb. 2.23 Zusammenfassende Beurteilung der Arbeitsschutzorganisation durch die Aufsichtsperson in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

Ungeachtet dessen ist aus Abbildung 2.23 ersichtlich, dass mit zunehmender Betriebsgröße der Organisationsgrad zum Arbeitsschutz steigt. Gleichzeitig ist die zusammenfassende Beurteilung der Aufsichtspersonen etwas positiver, als dies z. B. aus der Bewertung der Gefährdungsbeurteilung ersichtlich ist.

Die Ergebnisse des GDA-Arbeitsprogramms deuten auf einen linearen Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Güte der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation hin: Fast 90 % der großen Betriebe verfügen über eine geeignete Arbeitsschutzorganisation, während es bei den kleinen Betrieben lediglich etwas mehr als die Hälfte ist. Allerdings wäre zusätzlich der Frage nachzugehen, inwieweit auch bei der Beantwortung dieser Frage die formalen Aspekte der Organisation stärker betrachtet wurden als die funktionalen.

Die Arbeitsschutzorganisation des Einsatzbetriebes wurde mit zwei allgemeinen Fragen abgerundet:

- Ist ein Arbeitsschutzmanagement eingerichtet?
- Werden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten?

Mehr als ein Drittel der aufgesuchten Betriebe hat ein Managementsystem eingesetzt. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass in dieser Strichprobe ausschließlich diejenigen Betriebe vertreten sind, die Zeitarbeitnehmer beschäftigten. An anderer Stelle wäre der These nachzugehen, ob es sich hier um Betriebe handelt, die alltäglich komplexere Abläufe managen und von daher in höherem Ausmaß ASM-Systeme nutzen, als die Gesamtheit aller Betriebe in Deutschland.

Auch der Einsatz von Managementsystemen steigt mit zunehmender Betriebsgröße, wobei der Anstieg erst bei mittleren Betrieben signifikant wird. Der hohe Anteil „keiner Angabe“ bei den Kleinstbetrieben lässt vermuten, dass die Aufsichtspersonen bei diesen Betrieben dieser Fragestellung nicht nachgegangen sind.

Einer Abhängigkeit zwischen Umsetzungsgrad und Güte des Managementsystems kann hier nicht näher nachgegangen werden, da keine besonderen Angaben zu den vorgefundenen Managementsystemen erhoben wurden (Abbildung 2.24).

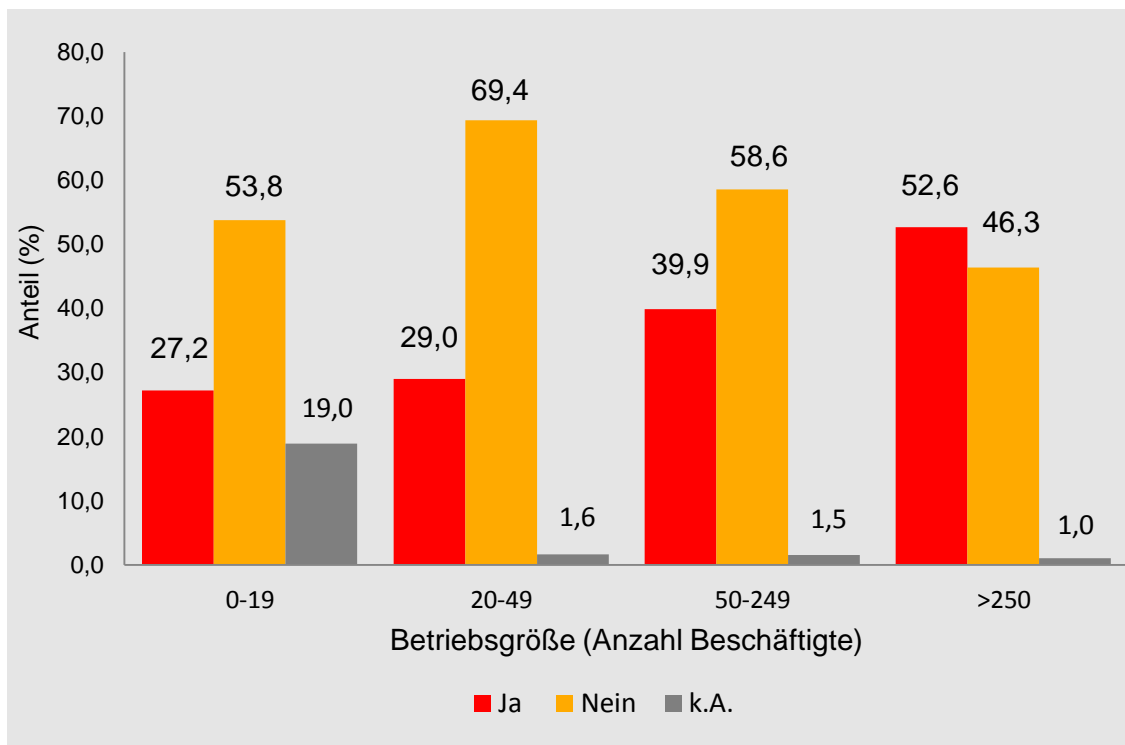


Abb. 2.24 Einsatz eines Managements mit integriertem Arbeitsschutz in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

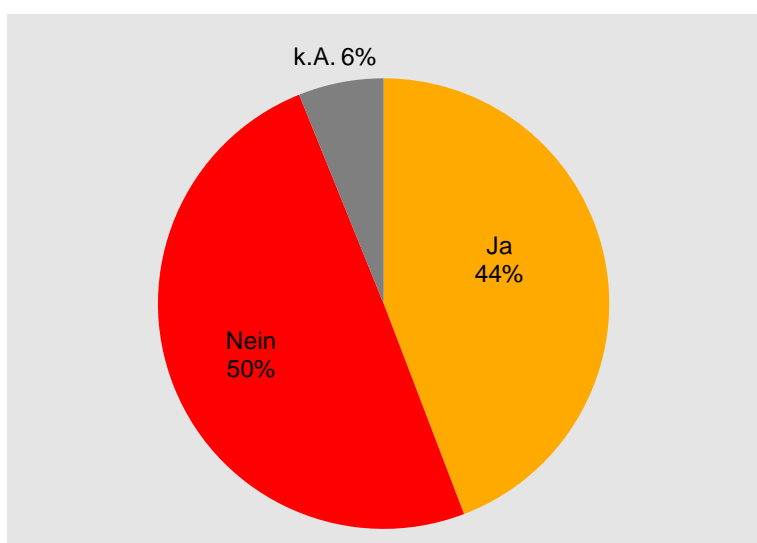


Abb. 2.25 Werden vom Arbeitgeber Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung angeboten?

Auch bei der Frage nach dem Angebot betrieblicher Gesundheitsförderungsmaßnahmen zeigt sich, dass derartige Maßnahmen in größeren Betrieben eher angeboten werden als in kleineren. Insgesamt weisen die Befunde aber einen erstaunlich hohen Anteil von Betrieben mit betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) aus (Abbildung 2.25). Ziel dieser Frage war es Hinweise auf den Verbreitungsgrad derartiger Maßnahmen zu erhalten. Bei der Interpretation der Daten muss aber berücksichtigt werden, dass in diesem Zusammenhang alle Maßnahmen genannt sein können, von punktuellen Ernährungsinitiativen bis hin zu ganzheitlichen Gesundheitsförderungsprogrammen. Über Qualität und Nachhaltigkeit dieser gesundheitsförderlichen Maßnahmen im Betrieb ist damit nichts ausgesagt. Auch inwieweit diese Maßnahmen im Zusammenhang mit Präventionsmaßnahmen zum Arbeitsschutz stehen, kann hier nicht beantwortet werden. Es kann sich auch lediglich um allgemeine Fördermaßnahmen handeln, wie z. B. Ernährungs- oder Impfprogramme.

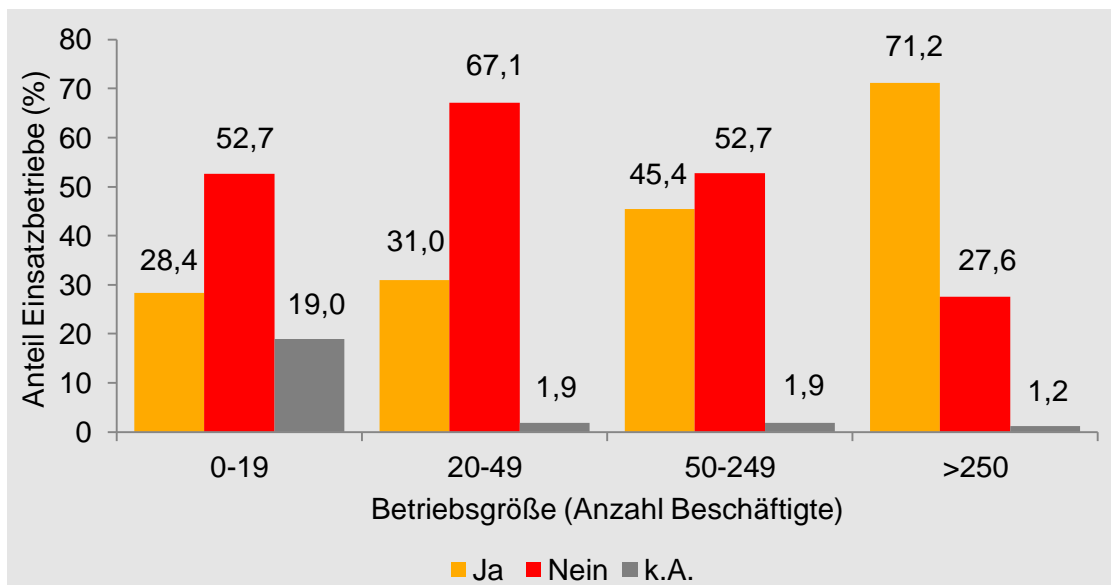


Abb. 2.26 Angebot betrieblicher Gesundheitsförderungsmaßnahmen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

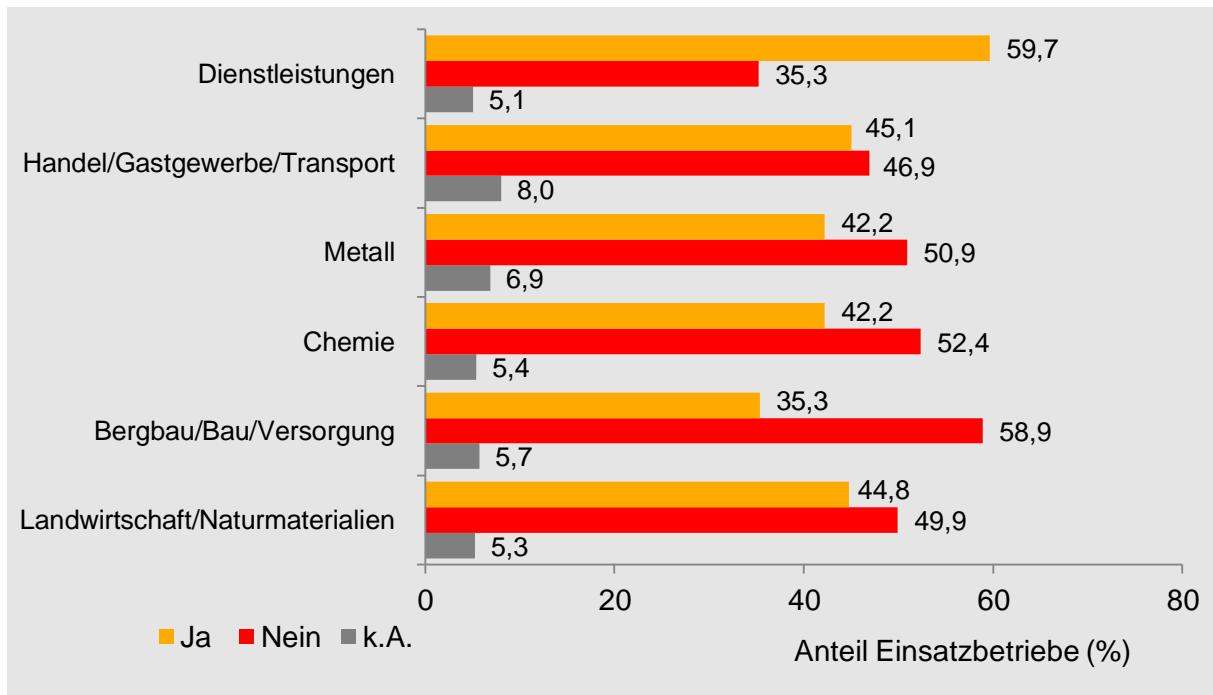


Abb. 2.27 Angebot betrieblicher Gesundheitsförderungsmaßnahmen in Abhängigkeit von der Branche

Wie erwartet werden Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung nicht in gleicher Weise in allen Branchen angeboten (Abbildung 2.27). Der Dienstleistungssektor, der auch die Bereiche Pflege, Banken, Versicherungen und öffentlicher Dienst umfasst, ist mit fast 60 % der Betriebe deutlich stärker repräsentiert, während die Unterschiede zwischen den anderen Branchen eher gering sind. Dort werden in gut 40 % der Betriebe Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung angeboten; deutlich weniger Betriebe der Branche Bergbau/Bau/Versorgung bieten allerdings BGM-Maßnahmen an.

3 Auswertung nach Evaluationskonzept

3.1 Ergebnisse des Fachdatenbogens

Im zweiten Teil des Dokumentationsbogens wurde auf verschiedene Aspekte der Umsetzung des Arbeitsschutzes in den Einsatzbetrieben in Bezug genommen. Besonderes Gewicht wurde dabei auf die Vorbereitung des Einsatzes von ZAN und insbesondere auf die Ausgestaltung des Überlassungsprozesses und der sozialen Integration der ZAN gelegt.

3.1.1 Organisation grundsätzlicher Arbeitsschutzmaßnahmen

Zu den wesentlichen Arbeitsschutzmaßnahmen gehören:

- Unterweisungen
- Bereitstellung von Persönlicher Schutzausrüstung (PSA)
- arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen

Dieser Teil des Dokumentationsbogens erfasst einige wesentliche Informationen zur Qualität des betrieblichen Arbeitsschutzes.

Unterweisungen werden in nahezu allen Betrieben durchgeführt. Ob diese in allen Fällen auf der Gefährdungsbeurteilung basieren ist zweifelhaft. Auch die kleineren Betriebe zeigen hinsichtlich des Umsetzungsgrades von Unterweisungen kaum schlechtere Ergebnisse als größere Betriebe.

Bei über 90 % aller untersuchten Betriebe wird den betroffenen Beschäftigten PSA zur Verfügung gestellt. Der Handlungsbedarf erscheint eher gering.

Kritischer stellt sich die Situation bezüglich der Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen dar (Abbildung 3.1). Hier erfüllen – bezogen auf die Gesamtstichprobe – offenbar 16 % der Betriebe die gesetzlichen Anforderungen nicht. Diese Anforderungen werden jedoch mit zunehmender Betriebsgröße besser erfüllt (Abbildung 3.2).

Die abschließende Bewertung seitens der Aufsichtspersonen, inwieweit der Einsatzbetrieb den Risiken gegenüber Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen begegnet (Abbildung 3.3), wird ähnlich beurteilt, wie die betriebliche Arbeitsschutzorganisation (Abbildung 2.22). Jedoch schneiden bei diesem Vergleich die kleineren Betriebe etwas besser ab als größere. Ursächlich hierfür könnte ebenfalls der Arbeitsschutz sein, der vermutlich besser praktiziert als dokumentiert wird.

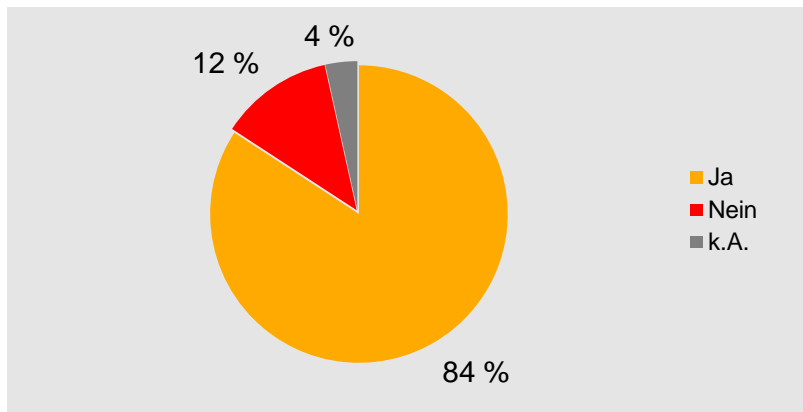


Abb. 3.1 Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen

Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen sind in dieser Hinsicht vergleichsweise gering; es ist also nicht erkennbar, dass die arbeitsmedizinische Vorsorge in einzelnen Bereichen deutlich kritischer zu bewerten wäre.

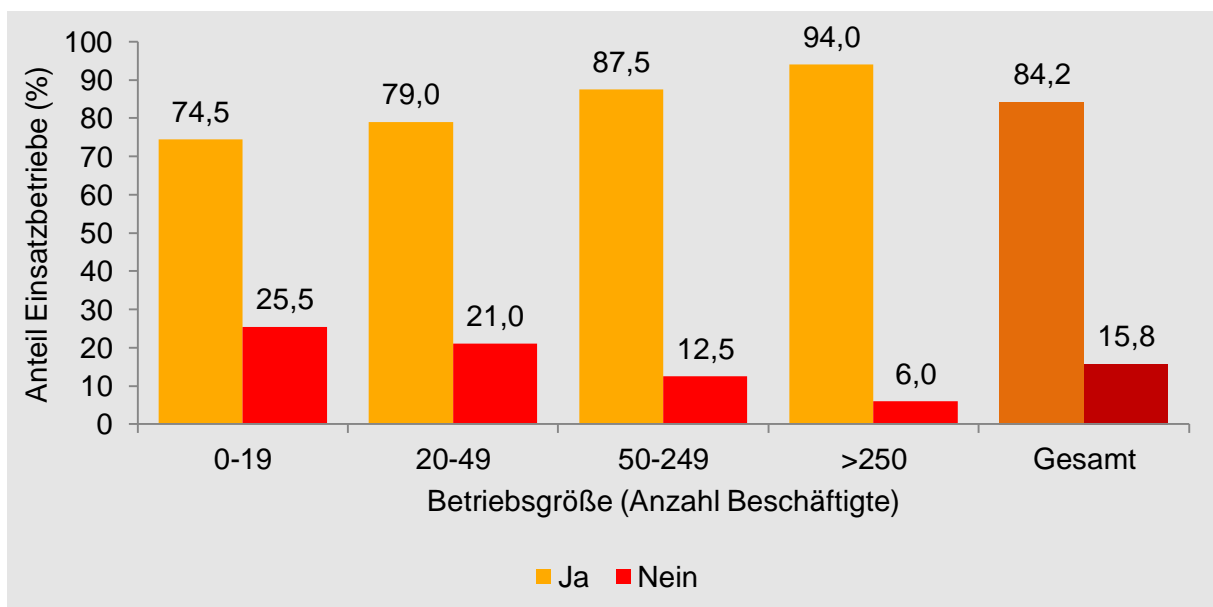


Abb. 3.2 Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

Die letzte Frage in diesem Abschnitt stellt eine zusammenfassende Einstufung der Aufsichtsperson dar, ob den betrieblichen Risiken angemessen begegnet wird. Auch hier sollten sowohl die zuvor erhobenen Items berücksichtigt werden, als auch der Gesamteindruck des betrieblichen Arbeitsschutzes einfließen. Dabei zeigt sich, dass der Gesamteindruck insgesamt kritischer ausfällt, als es die einzelnen Antworten vermuten ließen.

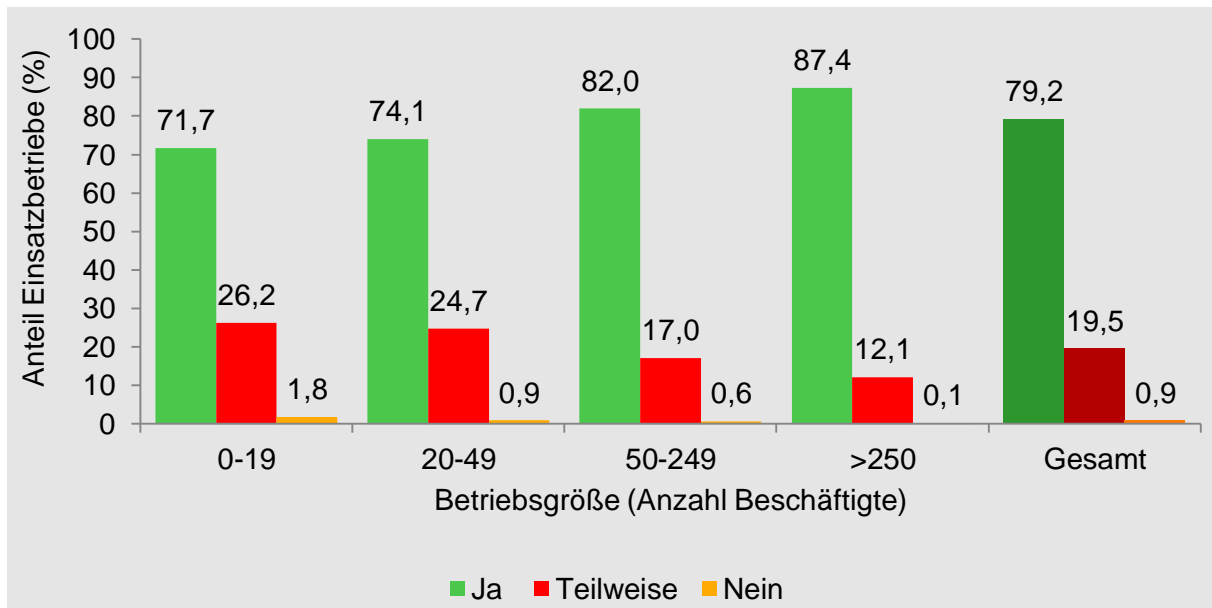


Abb. 3.3 Einschätzung des betrieblichen Umgangs mit Risiken am Arbeitsplatz

3.1.2 Arbeitsschutzabstimmungen zwischen Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsfirma

Im folgenden Abschnitt des Dokumentationsbogens wird die Gestaltung des Arbeitnehmerüberlassungsprozesses zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Einsatzbetrieb betrachtet. Insbesondere Aspekte der wechselseitigen Information zwischen den beiden Unternehmen werden dabei beleuchtet.

Es wird hierbei davon ausgegangen, dass die Informationen über die Arbeitsanforderungen und –bedingungen einerseits sowie über das Leistungsprofil des Zeitarbeitnehmers andererseits die Grundlage für einen betriebsübergreifenden (hier Einsatz- und Zeitarbeitsbetrieb) Arbeitsschutz sind. Nur wenn diese Informationen im Einsatzbetrieb beschafft und der Zeitarbeitsfirma frühzeitig bekanntgegeben werden, kann das Zeitarbeitsunternehmen die geeigneten Arbeitskräfte auswählen, die dann im nächsten Schritt durch den Einsatzbetrieb zielgerichtet unterwiesen und am jeweiligen Arbeitsplatz eingearbeitet werden müssen.

Die primär wichtig Information bezieht sich zunächst auf das Anforderungsprofil der Tätigkeit bzw. des Arbeitsplatzes für den ein ZAN gesucht wird. Dieses Profil, das am besten zwischen direktem Vorgesetzten und dem Personalwesen des Einsatzbetriebes ermittelt und schriftlich dokumentiert wird, muss dem Zeitarbeitsunternehmen zugestellt werden. Im GDA-Arbeitsprogramm wird davon ausgegangen, dass eine lediglich mündliche Erfassung und Weiterleitung des Anforderungsprofils unter Umständen wenig präzise und wenig strukturiert erfolgt, und letztlich auch im weiteren Überlassungsprozess nicht mehr als Informationsbasis herangezogen werden kann. Von daher kann nur ein Anforderungsprofil, das schriftlich erstellt und weitergegeben wird, belastbar die Informationen liefern, die die Zeitarbeitsfirma zur Auswahl eines geeigneten Beschäftigten benötigt.

Knapp die Hälfte der besuchten Einsatzbetriebe ermittelt das Anforderungsprofil an die ZAN in schriftlicher Form. In den meisten Fällen erfolgt der Informationsaus-

tausch in mündlicher Form und in ca. 5 % der Einsatzbetriebe wird nicht einmal ein konkretes Anforderungsprofil erstellt (Abbildung 3.4).

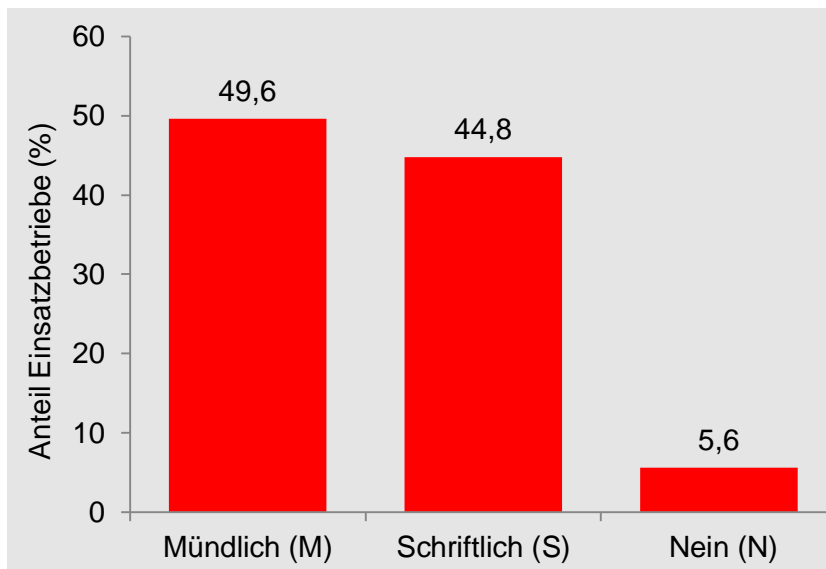


Abb. 3.4 Ermittlung des Anforderungsprofils für die ZAN

Es ist also zu konstatieren, dass in weniger als der Hälfte der Betriebe bei der Anforderung eines Beschäftigten aus der Zeitarbeit ein schriftliches Anforderungsprofil als Grundlage für den Überlassungsprozess vorliegt.

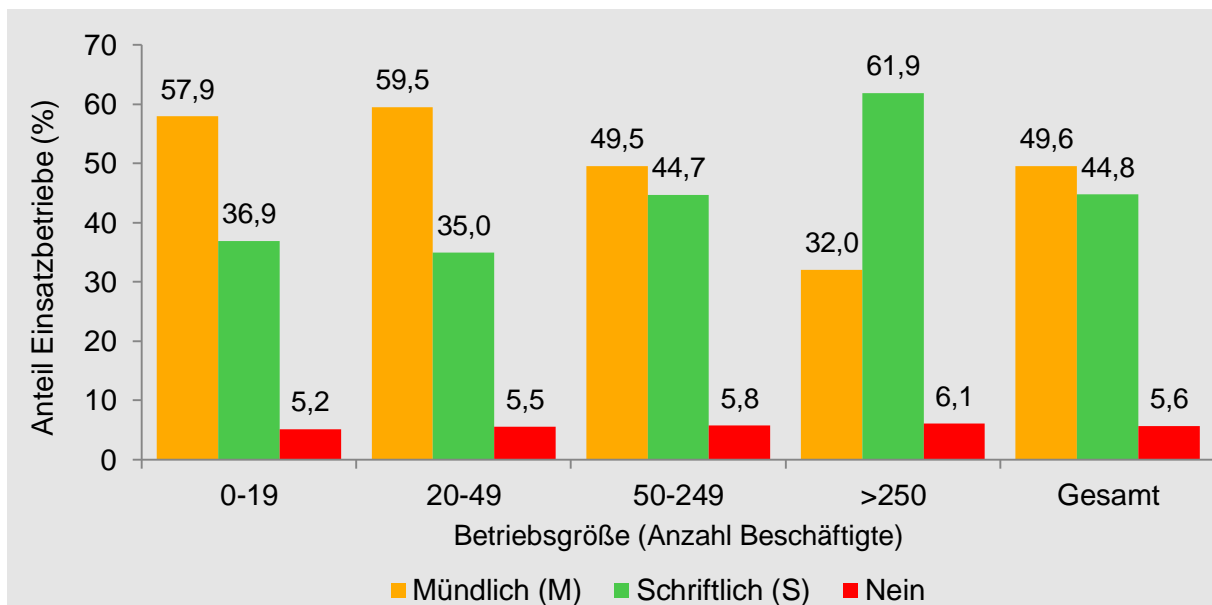


Abb. 3.5 Ermittlung des Anforderungsprofils für die ZAN in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

Auch bei der Betrachtung dieser Fragestellung in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (Abbildung 3.5) zeigt sich, dass die kleineren Betriebe weniger formalisiert agieren und überwiegend ihre Anforderungen lediglich in mündlicher Form übermitteln. Lediglich ein gutes Drittel dieser Betriebe wählt hier die Schriftform. Demgegenüber erstellen fast zwei Drittel der großen Betriebe mit mehr als 250

Beschäftigten die Anforderungsprofile in schriftlicher Form. Der Anteil derjenigen, die überhaupt kein Anforderungsprofil angibt, ist in allen Betriebsgrößenkategorien ähnlich.

Da mit dieser Frage sozusagen der Einstieg in den Prozess der Arbeitnehmerüberlassung thematisiert wird, ist dieses Ergebnis kritisch zu bewerten. In der Mehrheit der Fälle besteht offensichtlich bereits zu Beginn dieses Prozesses deutlicher Verbesserungsbedarf, denn in nur etwa 45 % der Fälle wird ein schriftliches Anforderungsprofil erstellt.

Im nächsten Schritt des Überlassungsprozesses sollen die Anforderungsprofile der Zeitarbeitsfirma zur Verfügung gestellt werden und nicht nur intern Verwendung finden. Erwartungsgemäß stellt die Mehrheit der Betriebe diese Profile auch der Zeitarbeitsfirma zur Verfügung, obwohl auch dies in immerhin etwa 10 % der Fälle nicht stattfindet (Abbildung 3.6).

Bei der Beantwortung dieser Frage lassen sich kaum Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen und Betriebsgrößen feststellen.

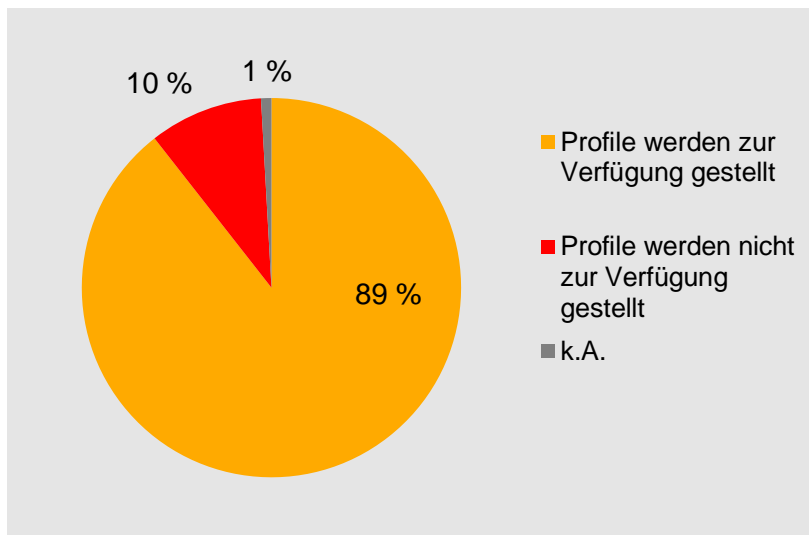


Abb. 3.6 Bereitstellung von Anforderungsprofilen

Ein sinnvoller Arbeitnehmerüberlassungsprozess lässt sich nur dann gestalten, wenn beiden Anforderungen, sowohl nach einer systematischen Ermittlung des Anforderungsprofils als auch nach einer Weiterleitung dieser Informationen an das Zeitarbeitsunternehmen genügt wird.

In der Tabelle 3.1 wird daher die Art der Feststellung des Anforderungsprofils im Einsatzbetrieb und diejenige der Übermittlung an das Zeitarbeitsunternehmen gegenübergestellt. Gut 40 % der Einsatzbetriebe verhalten sich bezüglich der Feststellung und der Übermittlung korrekt (grüner Bereich). Etwas mehr als 50 % der Betriebe unterbreiten dem Zeitarbeitsunternehmen lediglich in mündlicher Form ihre Anforderungen (gelber Bereich). Und ca. 10 % der Einsatzbetriebe haben oder ermitteln keine Anforderungen an die ZAN und das Zeitarbeitsunternehmen schickt ohne Grundlage seine Mitarbeiter/innen in den Kundenbetrieb.

Tab. 3.1: Bereitstellung des Anforderungsprofils in Abhängigkeit der Art der Erstellung des Profils (Angaben in %)

Anforderungsprofil	schriftlich	nicht schriftlich
Stellt zur Verfügung	42,5	52,1
Stellt nicht zur Verfügung	4,5	5,1

Weiterhin wurde danach gefragt, ob die Arbeitsplätze an denen die Zeitarbeitsbeschäftigten eingesetzt werden, von der Zeitarbeitsfirma vor Arbeitsaufnahme besichtigt werden. Dies ist bei neuen Arbeitsplätzen bzw. bei veränderten Arbeitsplatzbedingungen erforderlich, denn eine solche Besichtigung bietet der Zeitarbeitsfirma einerseits die Möglichkeit, sich mit den Arbeitsanforderungen vor Ort vertraut zu machen und gibt ihr zusätzlich die Möglichkeit, einen Einblick in die betrieblichen Abläufe und das Arbeitsschutzniveau des Einsatzbetriebes zu erlangen. Zwar sind solche Arbeitsplatzbesichtigungen in sicherheitsrelevanten oder sonstigen geschützten Bereichen in manchen Fällen nicht ohne weiteres zu realisieren, für die Mehrheit der Arbeitsplätze gelten diese Überlegungen aber nicht. Es ist eine Grundanforderung an einen transparenten Überlassungsprozess, dass im Regelfall eine In-Augenscheinnahme des Arbeitsplatzes vor oder spätestens zu Beginn der Arbeitsaufnahme durch den Disponenten der Zeitarbeitsfirma erfolgt.

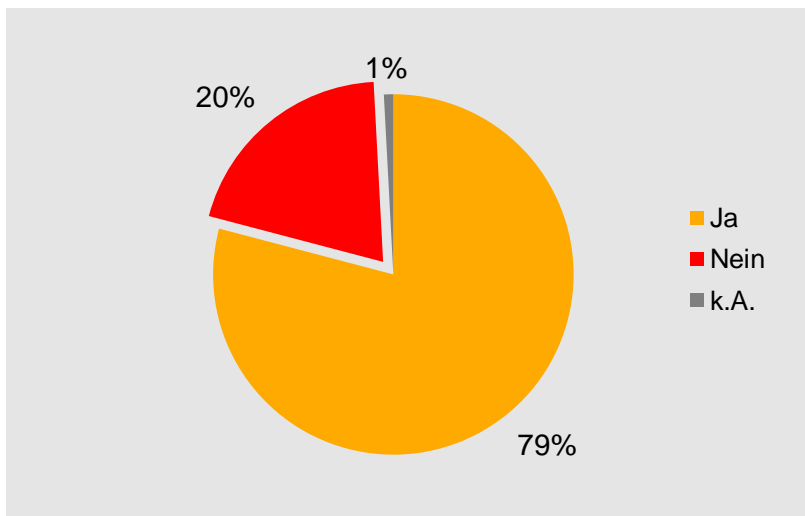


Abb. 3.7 Besichtigung des Arbeitsplatzes durch die Zeitarbeitsfirma

Es zeigt sich, dass insgesamt ungefähr 80 % der Arbeitsplätze vor Arbeitsaufnahme besichtigt werden. Dieser Wert bleibt in etwa gleich, auch wenn man die Branchen oder Betriebsgrößen miteinander vergleicht (Abbildung 3.8).

Abschließend wurde in diesem thematischen Block danach gefragt, ob im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag auch die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen für den speziellen Arbeitsplatz geregelt sind. Im Blickpunkt stehen dabei Aspekte wie beispielsweise die Bereitstellung von PSA, der Durchführung einer arbeitsplatzbezogenen Unterweisung des Zeitarbeitnehmers, die Bereitstellung der relevanten Passagen der Gefährdungsbeurteilung und ein allgemeiner Austausch von arbeitsschutzrelevanten Informationen.

Die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen als auch zwischen den Branchen sind gering (Abbildungen 3.8 und 3.9). In Bezug auf die Branchen ist lediglich im Dienstleistungssektor der Anteil der Arbeitsplätze, die vor der Arbeitsaufnahme besichtigt werden, etwas kleiner.

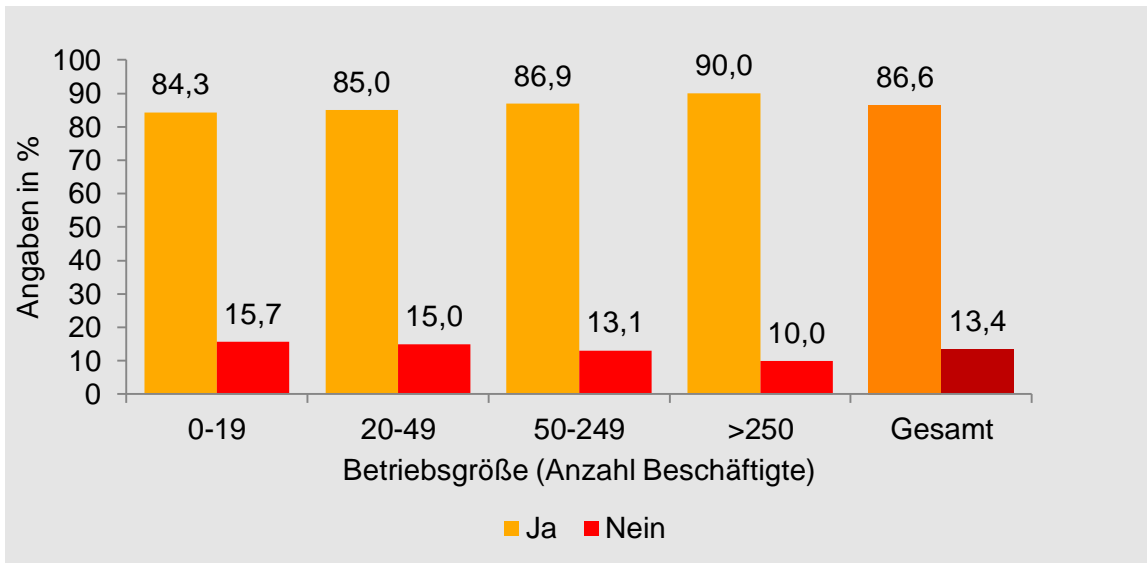


Abb. 3.8 Regelung von Arbeitsschutzmaßnahmen im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (Angaben in Prozent)

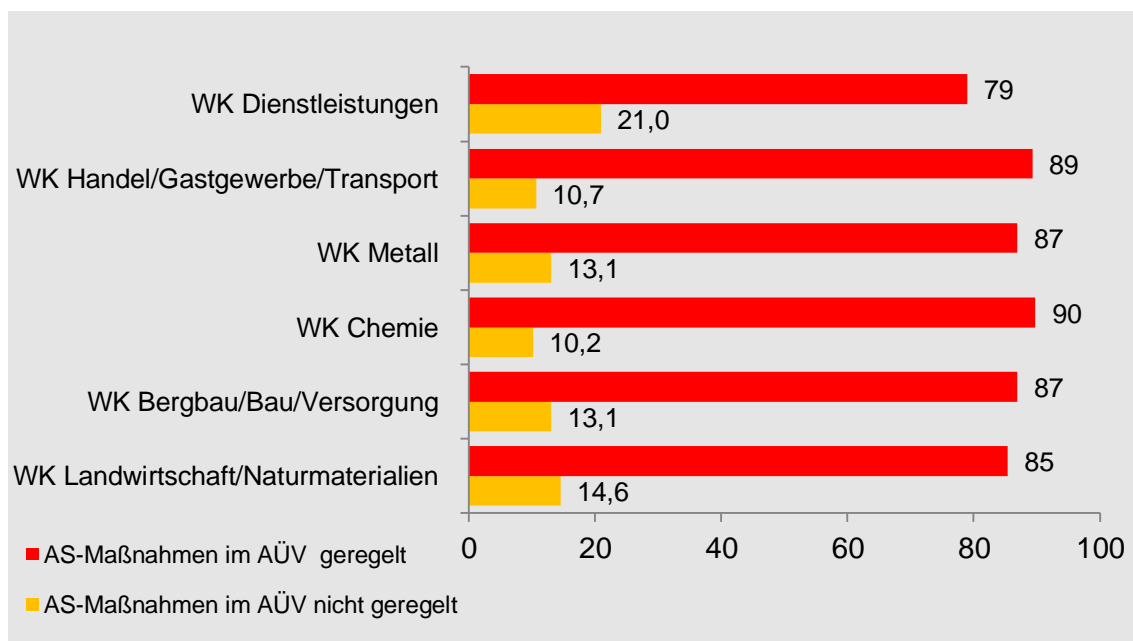


Abb. 3.9 Regelung von Arbeitsschutzmaßnahmen im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (Angaben in Prozent)

Für einen Anteil von mehr als 80 % der aufgesuchten Betriebe wird angegeben, dass die Betriebe die Arbeitsschutzmaßnahmen entsprechend im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geregelt haben. Dieser Wert übertrifft deutlich die Erwartungen, die bei der Konzeption des Projektes zugrunde gelegt worden waren. Im Verlaufe der Erfahrungsaustausch-Veranstaltungen mit den Multiplikatoren ist über diese Frage

diskutiert worden, wie sich dieser vergleichsweise gute Wert erklärt. Seitens der Aufsichtspersonen wurde darauf hingewiesen, dass eine Arbeitsschutz-Ergänzung zum Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, in Form einer Checkliste o.ä. in vielen Fällen ein lediglich formaler Bestandteil des AÜV sei. Die erforderliche und sinnvolle Konkretisierung der jeweiligen Verpflichtungen und Maßnahmen von Zeitarbeitsfirma und Kundenbetrieb erfolgt vielfach nicht. Diesen Aussagen folgend gibt es hier, anders als die Daten vermuten lassen, noch deutlichen Verbesserungsbedarf.

3.1.2.1 Überprüfung der Einsatzbedingungen

In diesem Abschnitt werden soziale Faktoren, die die Gleichstellung der ZAN gegenüber der Stammbeslegschaft und deren Integration betrachtet. Diese psycho-sozialen Faktoren werden seitens der Aufsichtspersonen meist noch nicht im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung betrachtet, so dass neben der Bewertung der Gefährdungsbeurteilung und der allgemeinen Arbeitsschutzsituation (vgl. Kapitel 2.2.3) dieser Themenbereich gezielt betrachtet werden sollte. Da dieses Thema besonders vielschichtig und komplex ist, wurde in den Multiplikatorenschulungen auf die Möglichkeit hingewiesen, dass sich die Aufsichtsperson in einem direkten Gespräch oder durch (indirekte) Beobachtung von Arbeitsabläufen ein eigenes Bild über die Arbeitsbedingungen verschaffen kann. Die Fragen des Dokumentationsbogens sind summarisch und global und bilden lediglich eine zusammenfassende Gesamtbewertung verschiedener Einzelbeobachtungen ab.

Abgerundet wird dieser Abschnitt durch die Überprüfung, ob die Zeitarbeitsfirma über veränderte Einsatzbedingungen informiert wird.

Zunächst wurde somit danach gefragt, ob die Zeitarbeitnehmer hinsichtlich des Arbeitsschutzes gegenüber der Stammbeslegschaft gleichgestellt sind. Wesentliche Anhaltspunkte für eine Gleichstellung sind z. B. die Teilnahme an den innerbetrieblichen Unterweisungen, an Sicherheitsübungen und Einweisungen etc. Auch die Benennung von Verantwortlichen für die Unterweisungen der Zeitarbeitsbeschäftigten oder als Ansprechpartner in anderen Fragen kann ein Hinweis auf eine Gleichstellung der Zeitarbeit mit der Stammbeslegschaft sein.

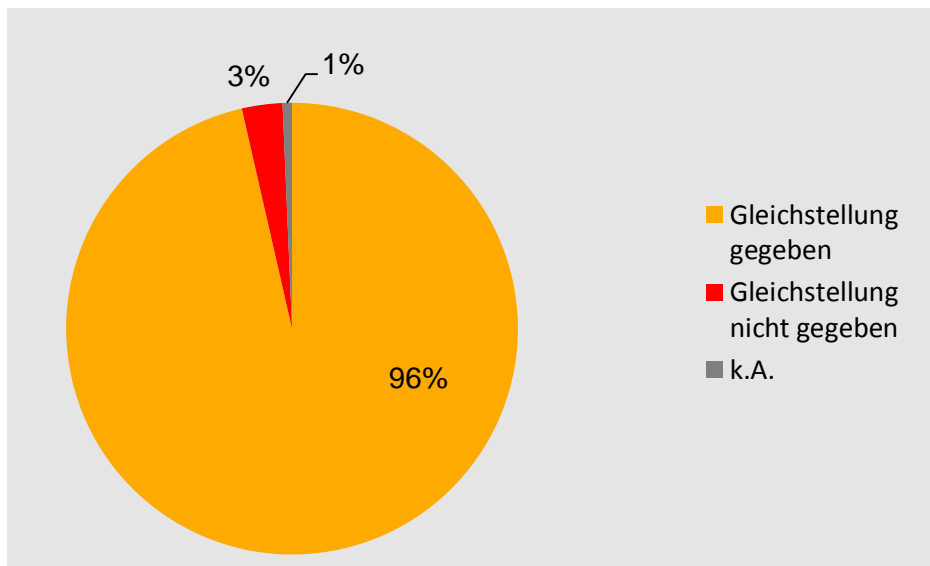


Abb. 3.10 Gleichstellung der ZAN gegenüber der Stammbesellschaft

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass in deutlich über 90 % der Betriebe – es zeigen sich kaum Unterschiede zwischen den Branchen oder den Betriebsgrößen – keine unterschiedliche Behandlung der Zeitarbeitnehmer und der Stammbesellschaften durch die Aufsichtsperson festgestellt werden kann (Abbildung 3.10). Bei der inhaltlichen Erarbeitung des Erhebungsinstrumentes war davon ausgegangen worden, dass es gerade bei dieser Thematik einen deutlich höheren Handlungsbedarf geben würde.

Bei der Interpretation des Ergebnisses muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass im Rahmen einer Betriebsbegehung durch die Arbeitsschutzaufsicht eine Momentaufnahme der Gegebenheiten im Betrieb erfasst wird. Demzufolge werden im Rahmen der GDA-Revisionen eher die formalen Aspekte der Gleichstellung der Zeitarbeitnehmer betrachtet, die faktische Umsetzung dieser formalen Vorgaben im betrieblichen Alltag wurde bestenfalls punktuell erfasst. Und bei der Dokumentation der Ergebnisse wird Gleichbehandlung konstatiert, solange keine belastbaren Hinweise auf Ungleichbehandlung aufgefunden wurden. In den Erfahrungsaustauschen wurde darüber hinaus drauf hingewiesen, dass es aus verschiedenen Gründen für Aufsichtspersonen im Regelfall weder möglich noch opportun sei, ein 4-Augen-Gespräch mit einzelnen Beschäftigten zu führen. Im Falle prekärer Beschäftigung oder bei Zeitarbeit verschärft sich dieses Problem noch.

Noch pointierter tritt dieses Problem bei der nächsten Frage zutage, in der auf die soziale Integration bzw. die Gleichbehandlung der Zeitarbeitnehmer eingegangen wird. Es sollte festgestellt werden, ob eine Diskriminierung vermieden wird. Sichtbare Hinweise auf Diskriminierung sind beispielsweise die Nicht-Nutzung von Sozialeinrichtungen, spezielle optische Merkmale (Kleidung) etc.

Sicherlich sind die Fragen, inwieweit Beschäftigte aus der Zeitarbeit sozial in den Betrieb integriert sind, abhängig von der Dauer und Art des Arbeitseinsatzes. Die Frage zielt aber im Wesentlichen darauf ab festzustellen, ob der Einsatzbetrieb bemüht ist, eine Diskriminierung der Zeitarbeitnehmer zu vermeiden, beispielsweise durch Ermöglichung der Nutzung der Sozialeinrichtungen, Bereitstellung von Ansprechpartnern etc.

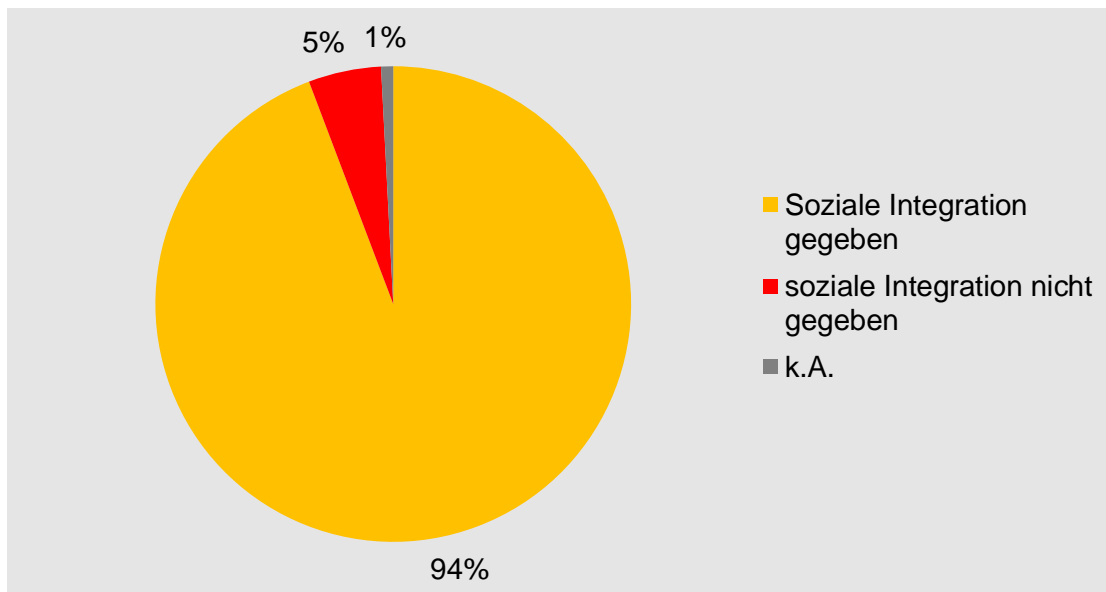


Abb. 3.11 Soziale Integration der ZAN

Auch hier werden über 90 % der Betriebe als unkritisch eingestuft, d. h. die Zeitarbeitsbeschäftigten werden sozial integriert (Abbildung 3.11) wahrgenommen. Die Werte sind zwar nicht ganz so hoch wie bei der vorherigen Frage, übertreffen jedoch ebenfalls die Erwartungen und Einschätzung der Experten erheblich. Aber auch hier ist davon auszugehen, dass in den Fällen, in denen keine eindeutigen Mängel oder Ungleichbehandlungen vorgefunden wurden, eine ‚soziale Integration‘ bejaht wurde.

Für zukünftige Aktionen muss auf der Basis dieser Erfahrungen darüber reflektiert werden, ob solche Fragestellungen, die auf soziale und kommunikative Gegebenheiten abzielen, tatsächlich im routinemäßigen Aufsichtshandeln adäquat abgebildet werden können.

Die abschließende Frage dieses Abschnittes richtet sich darauf, ob die Zeitarbeitsfirma über Veränderungen der Einsatzbedingungen ihrer Beschäftigten bzw. ihren Einsatz an einem anderen Arbeitsplatz informiert wird. Da derartige Veränderungen oft mit veränderten Belastungen und Risiken für die Beschäftigten einhergehen, ist es dringend geboten, den Arbeitgeber, d. h. das Zeitarbeitsunternehmen, über die neuen Arbeitsbedingungen zu informieren. Nur dann kann dieses seiner Arbeitgeberverantwortung nachkommen.

In der weitaus überwiegenden Mehrheit der Fälle wird angegeben, dass die diesbezüglichen Informationen an das Zeitarbeitsunternehmen weitergeleitet werden. Vor daher wird hier kein wesentlicher Handlungsbedarf festgestellt (Abbildung 3.12).

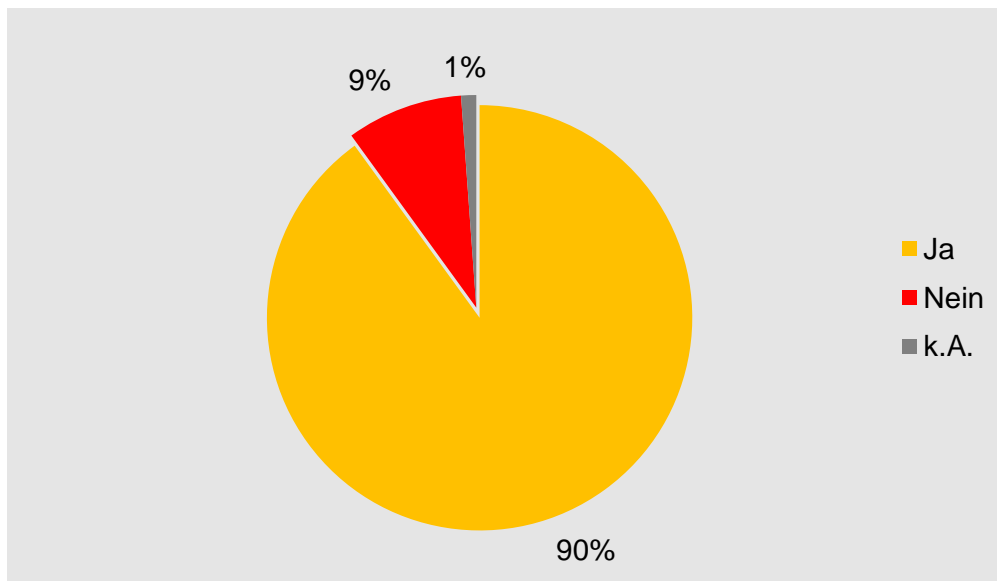


Abb. 3.12 Information der Zeitarbeitsfirma über veränderte Einsatzbedingungen durch den Einsatzbetrieb

3.1.3 Ableitung von Maßnahmen der Aufsichtsdienste

Mit den beiden folgenden Fragen sollte dokumentiert werden, ob es gravierende Mängel im Einsatzbetrieb gab beziehungsweise ob Hinweise auf Mängel bei der Zeitarbeitsfirma im Zusammenhang mit dem Einsatz von ZAN vorgefunden wurden. Eine genaue Erfassung der konkreten Maßnahmen war im Dokumentationsbogen aber nicht vorgesehen.

In Bezug auf den Einsatzbetrieb waren unter „Maßnahmen“ sowohl Auflagen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes bzw. der Arbeitsschutzorganisation zu verstehen, als auch behördliche / ordnungsrechtliche Schritte, die im Wege des weiteren Verwaltungshandelns ergriffen werden konnten.

Als Maßnahmen, die der Zeitarbeitsfirma im Zusammenhang mit der Überlassung im Einsatzbetrieb aufzuerlegen waren, kamen beispielsweise die Bereitstellung der PSA, die Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen, die Berücksichtigung und Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung des Kundenbetriebes in Frage.

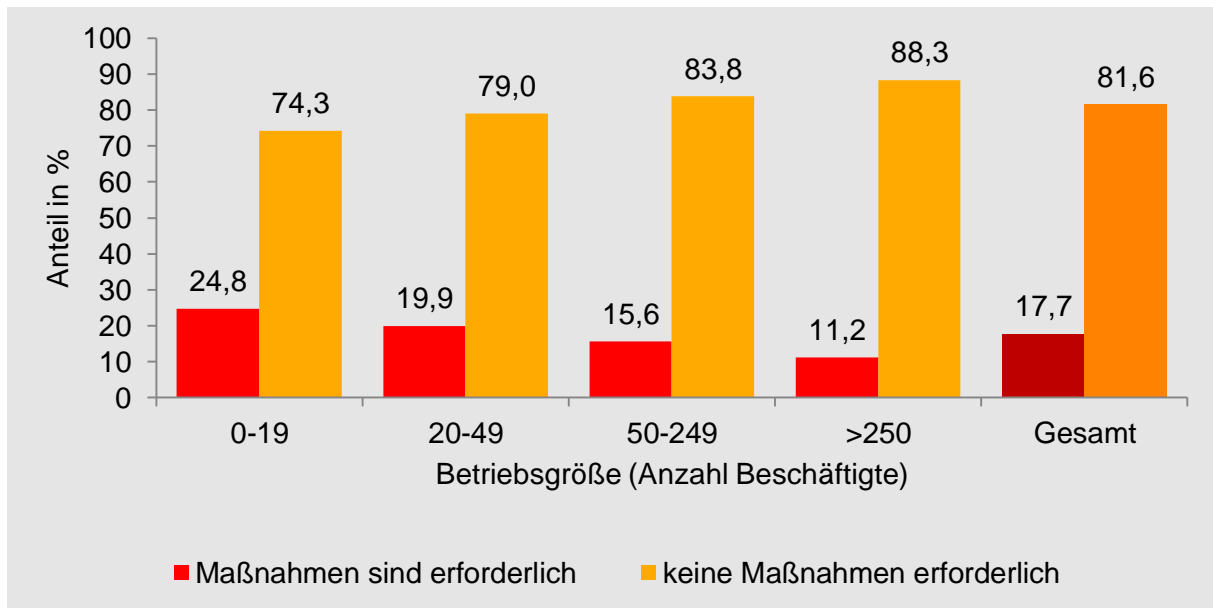


Abb. 3.13 Maßnahmen zu Mängeln des Einsatzbetriebes im Zusammenhang mit dem Einsatz von ZAN

Angesichts der vorherigen thematischen Blöcke, die nur wenige Hinweise auf konkreten Handlungsbedarf aufzeigen und im Wesentlichen formale Mängel benannten, ist der Anteil der Betriebe, in denen Maßnahmen als notwendig erachtet worden sind, recht hoch (Abbildung 3.13). Zwar wurden keine Angaben über die Art und den Umfang der Maßnahmen gemacht, aber unabhängig davon wurde seitens der Aufsicht in einem Viertel der Kleinstbetriebe und in immerhin noch mehr als 10 % der großen Unternehmen die Einleitung konkreter Schritte für erforderlich gehalten.

Die Unterschiede zwischen den Branchen sind in Bezug auf die Erforderlichkeit von Maßnahmen zwar gering, aber nicht zu vernachlässigen. (Abbildung 3.14).

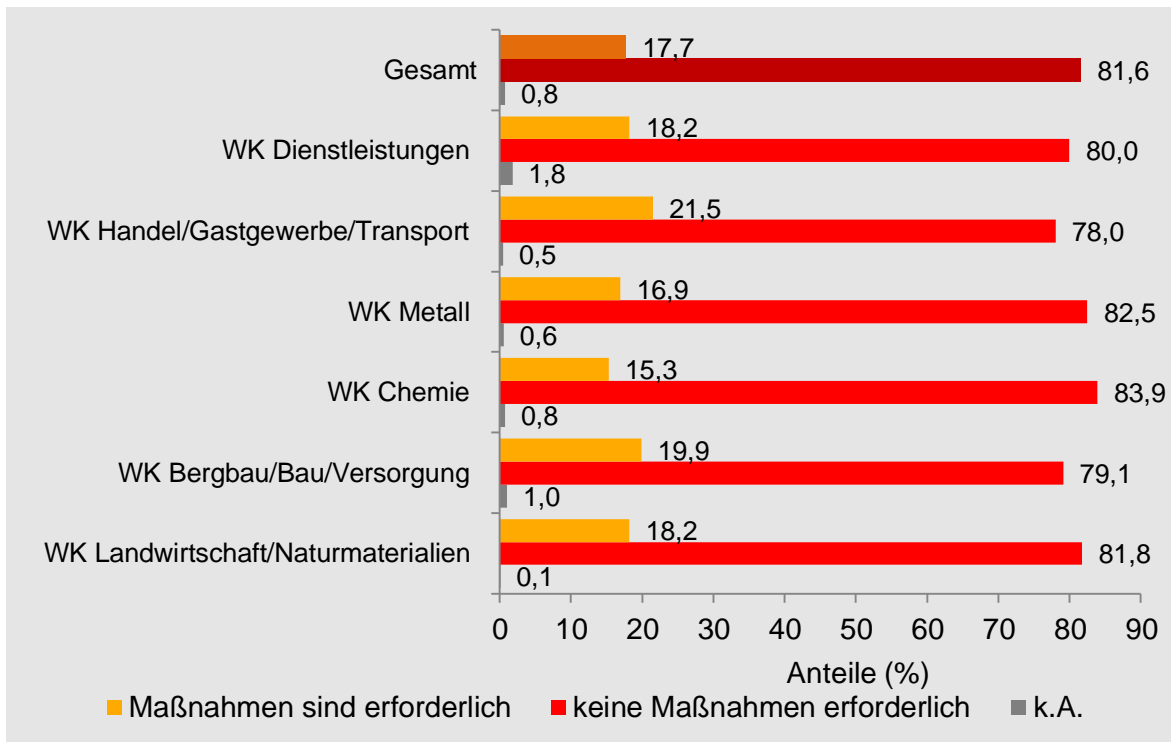


Abb. 3.14 Erforderlichkeit von Maßnahmen bei Mängeln des Einsatzbetriebes im Zusammenhang mit dem Einsatz von ZAN in Abhängigkeit von der Branche

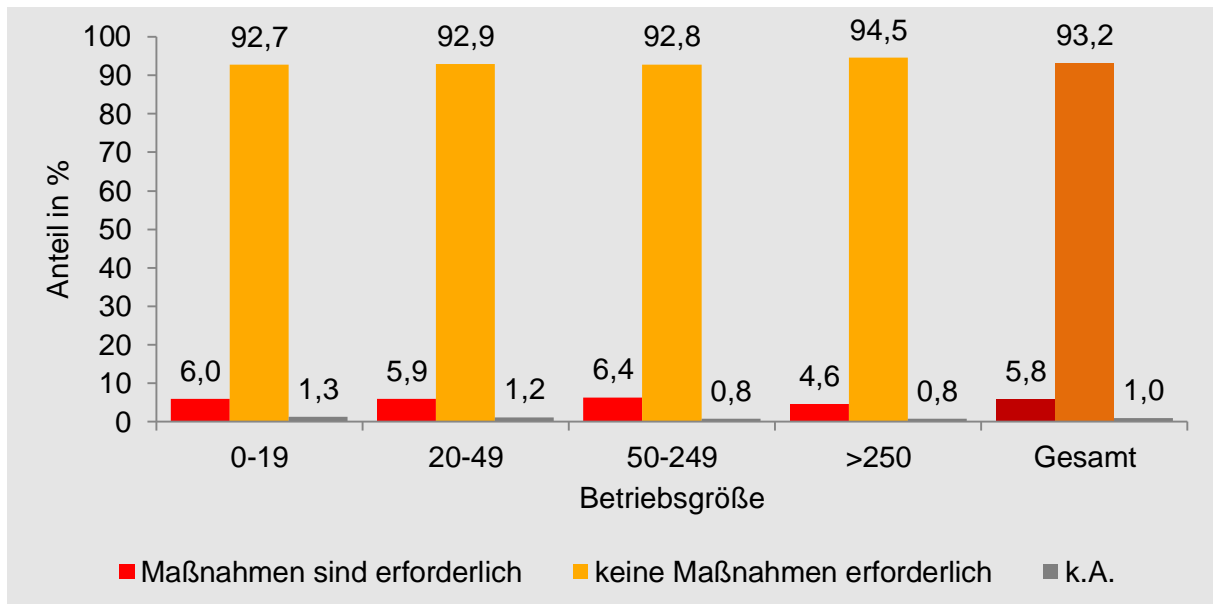


Abb. 3.15 Erforderlichkeit von Maßnahmen bei Mängeln der Zeitarbeitsfirma im Zusammenhang mit dem Einsatz von ZAN in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

Gegenüber den Einsatzbetrieben sind die Beanstandungen gravierender Mängel bei den Zeitarbeitsfirmen deutlich geringer (Abbildung 3.15). Dies kann daran liegen, dass das Konzept des GDA-Arbeitsprogramms den Fokus auf den Einsatzbetrieb

legte und dass somit potentielle Mängel der Zeitarbeitsfirmen ohne direkte Besichtigung nur schwer feststellbar sind.

3.1.4 Gesamteinschätzung des betrieblichen Arbeitsschutzes

Den Abschluss des Dokumentationsbogens bildeten zwei Gesamteinschätzungen. Diese sollten sich bei kleineren Betrieben auf den gesamten Betrieb und bei größeren Betrieben auf den revidierten Betriebsteil beziehen. Zum einen sollte die Aufsichtsperson eine Bewertung der Arbeitsschutzsituation des Einsatzbetriebes vornehmen und zum anderen die Arbeitsschutzsituation der ZAN bewerten. Diese Bewertungen wurden auf einer Skala von 1 (schlecht) bis 9 (sehr gut) durchgeführt. Insbesondere mit dieser Gesamteinschätzung sind sowohl unterschiedliche Teilmengen der Stichprobe, aber auch die Erst- und Zweitrevisionen besonders gut zu vergleichen.

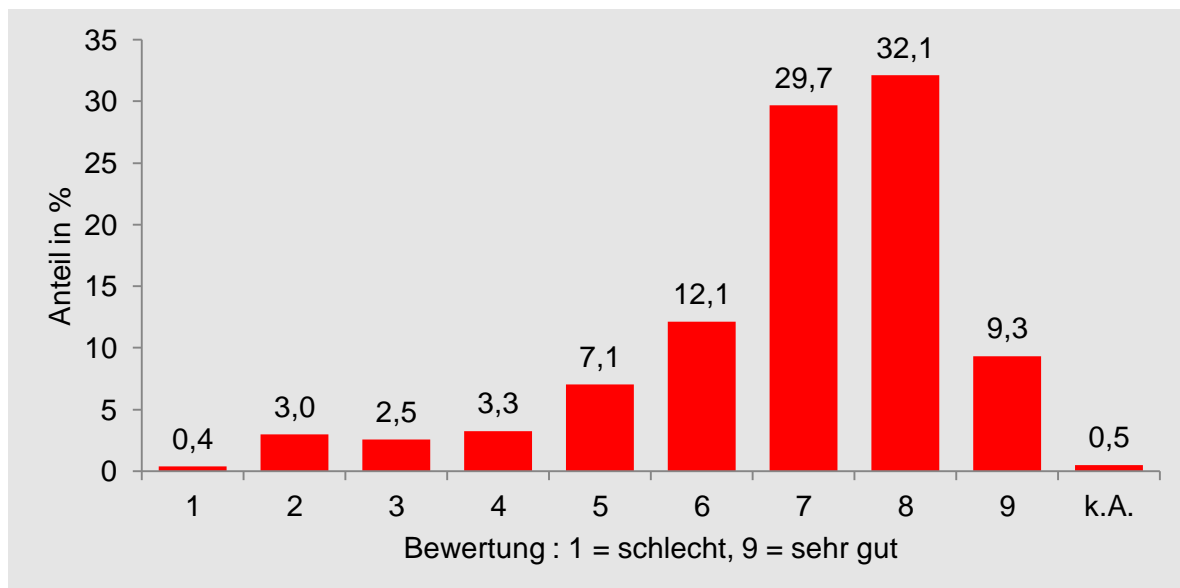


Abb. 3.16 Gesamteinschätzung des Arbeitsschutzes im Einsatzbetrieb

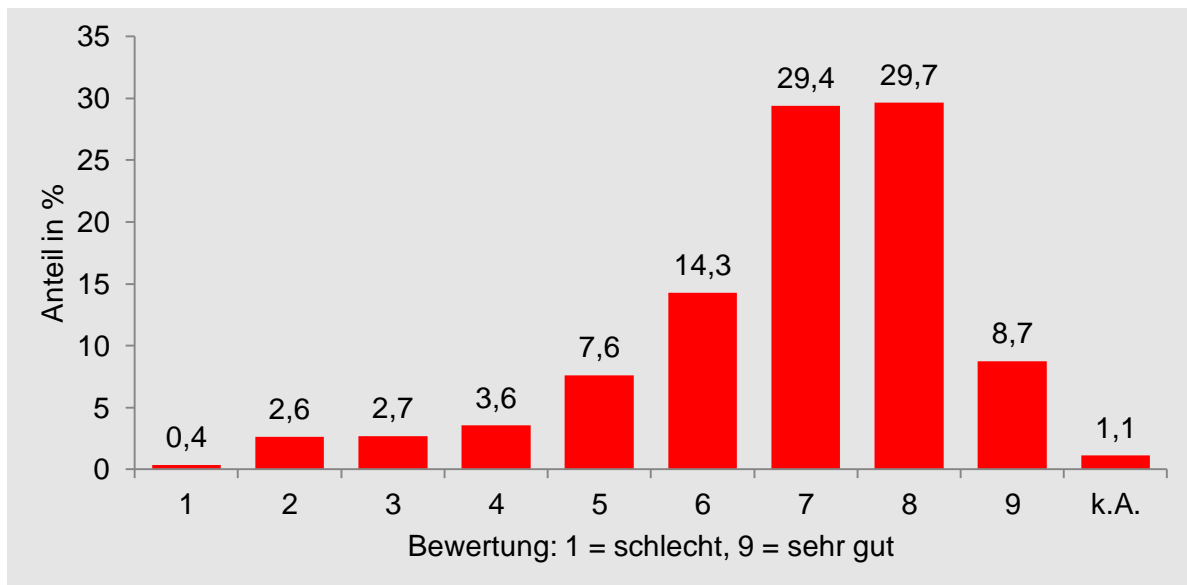


Abb. 3.17 Gesamteinschätzung der Arbeitsschutzsituation der ZAN

Insgesamt wurde in den Erstrevisionen sowohl die Arbeitsschutzsituation insgesamt (Abbildung 3.16 **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) als auch der Arbeitsschutz für die Beschäftigten der Zeitarbeit (Abbildung 3.17) relativ positiv bewertet. Nur jeweils etwa ein Drittel der Betriebe wird auf der 9-stufigen Skala mit einem Wert von 6 oder schlechter beurteilt, jeweils ein knappes Drittel wird mit 7 bzw. 8 bewertet, 9 % mit einem Wert von „9“, der ein vorbildliches Arbeitsschutzniveau nahelegt. Anders als vermutet sind auch die Unterschiede zwischen der Bewertung der allgemeinen Arbeitsschutzsituation und der Arbeitsschutzsituation in der Zeitarbeit gering.

3.2 Vergleich zwischen Erst- und Zweitrevision

Wie bereits dargestellt, wurde davon abgesehen, in allen Betrieben der Stichprobe eine Zweitrevision durchzuführen, da die Erstrevisionen nicht in großem Umfang Hinweise auf Arbeitsschutzdefizite in den Unternehmen ergeben haben. Von daher erschien ein solch aufwändiges Verfahren nicht gerechtfertigt. Vor diesem Hintergrund wurde der Projektplan modifiziert: Lediglich die Betriebe, die bei der Erstrevision als kritisch bewertet worden waren, sollten einer Zweitrevision unterzogen werden. Als kritisch wurden die Betriebe definiert, bei denen die „Gesamteinschätzung des betrieblichen Arbeitsschutzes“ schlechter als 7 war und bei denen die Auferlegung von Maßnahmen im Zusammenhang mit der Zeitarbeit bejaht wurde.

Unter Zugrundelegung dieses Maßstabes sollten von den 9.854 Betrieben der ersten Revisionsphase 992 Betriebe – also etwa 10 % der Stichprobe - ein zweites Mal revidiert werden. Dieser Wert von circa 10 % kritischer Betriebe entspricht durchaus den Einschätzungen der Aufsichtspersonen bezogen auf ihr sonstiges Aufsichtshandeln. Aufgrund äußerer Rahmenbedingungen und zeitlicher Verschiebungen innerhalb der GDA-Programme wurden dann letztlich Zweitrevisionen in 818 Betrieben durchgeführt.

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse aller Erstrevisionen mit denjenigen der kritischen Betriebe verglichen. Dabei soll festgestellt werden, ob die Betriebe, die als kritisch definiert worden waren, tatsächlich ein insgesamt schlechteres Arbeitsschutzniveau aufweisen, als die Gesamtheit der Betriebe.

Anschließend werden dann die Ergebnisse der Erst- und Zweitrevisionen gegenübergestellt um zu prüfen, ob die Betriebe zum Zeitpunkt der Zweitrevision eine Verbesserung des Arbeitsschutzes aufweisen. Damit wäre dem Projektanliegen Genüge getan, den Arbeitsschutz durch ein gestuftes Vorgehen zu verbessern.

3.2.1 Gegenüberstellung Erstrevisionen versus ‚kritische‘ Betriebe

Bei den Erstrevisionen zeigte sich, dass mehr als 95 % der Betriebe über eine sicherheitstechnische Betreuung verfügen; hinsichtlich dieser Anforderung aus dem Arbeitssicherheitsgesetz sind somit kaum Arbeitsschutzmängel festzustellen. Für die kritischen Betriebe demgegenüber ist festzustellen, dass lediglich 85 % für eine angemessene Betreuung gesorgt haben (Abbildung 3.18).

Noch deutlicher stellen sich die Unterschiede zwischen der gesamten Stichprobe und den kritischen Betrieben bei der Frage nach der Arbeit des Arbeitsschutzausschusses dar. Von den als kritisch eingestuften Betrieben hat nur etwa die Hälfte einen Arbeitsschutzausschuss, gegenüber 75 % bei den Erstrevisionen (Abbildung 3.19).

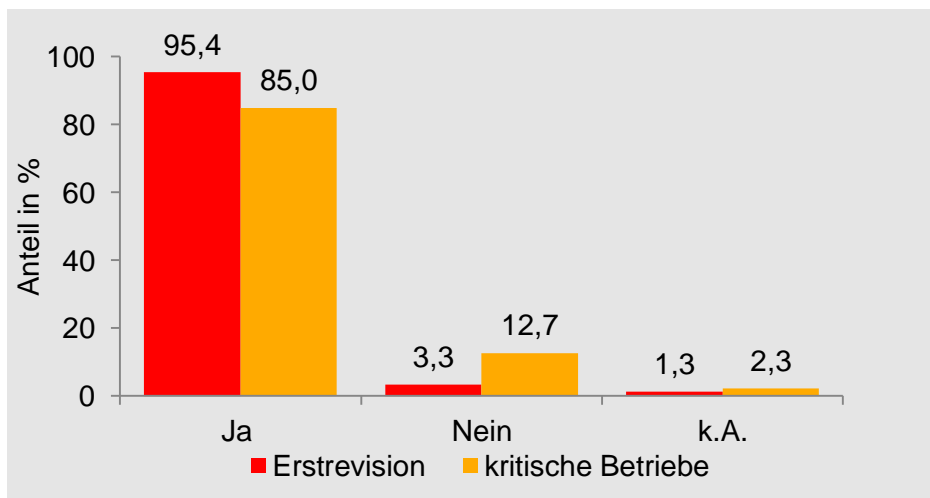


Abb. 3.18 Gewährleistung der sicherheitstechnischen Betreuung

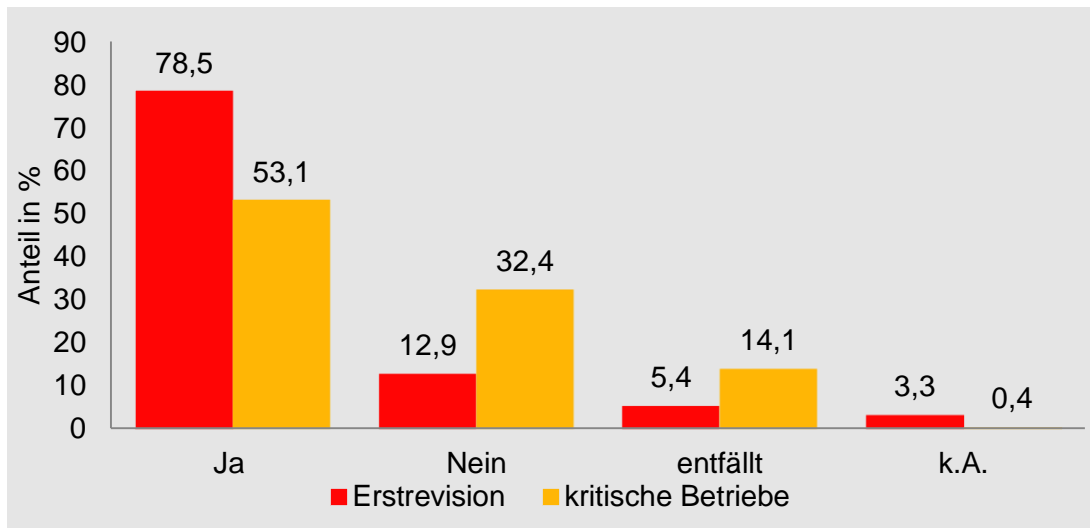


Abb. 3.19 Betriebe mit Arbeitsschutzausschuss

Sowohl bei der Einrichtung des Arbeitsschutzausschusses als auch bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung müssen im Unternehmen selbst Initiativen zu Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen ergriffen werden. Eine lediglich formale Regelung ist nicht hinreichend. Dies spiegelt sich auch bei der Betrachtung der Gefährdungsbeurteilungen wieder. Die kritischen Betriebe zeigen hier ein sehr viel problematischeres Bild als die Gesamtstichprobe (Abbildung 3.20): Drei Viertel der Einsatzbetriebe dieser Gruppe verfügen entweder über keine oder eine nicht angemessene Gefährdungsbeurteilung, demgegenüber hatten drei Viertel aller Betriebe in den Erstrevisionen eine angemessene Gefährdungsbeurteilung erstellt.

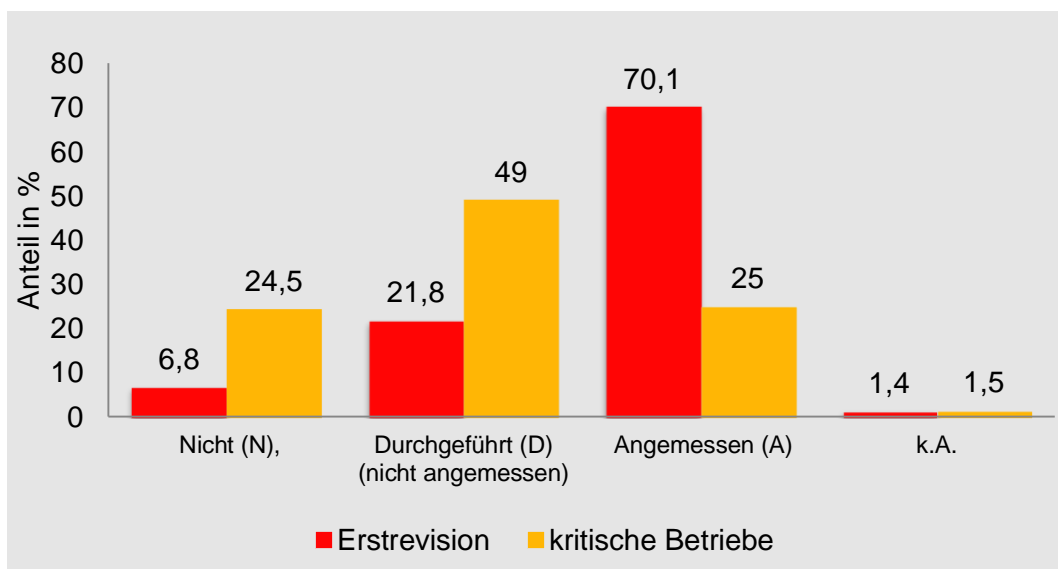


Abb. 3.20 Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Quasi als Kontrolle wurden die Betriebe auch in Bezug auf die Frage ‚Ist der Einsatz von PSA erforderlich?‘ miteinander verglichen, denn hier war nicht mit einem Unterschied zwischen den Erstrevisionen und den kritischen Betrieben zu rechnen. Diese Erwartung bestätigte sich auch, wie die folgende Abbildung zeigt:

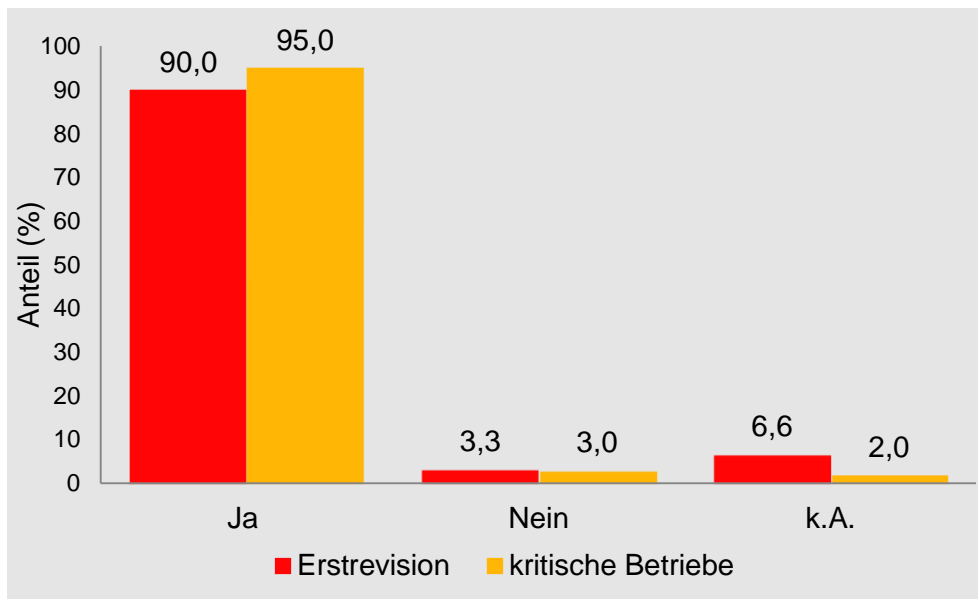


Abb. 3.21 Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung

Im Fokus der Projektkonzeption stand die Kommunikation zwischen Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsfirma. Eine funktionierende Kommunikation kann festgestellt werden, indem der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag bzw. die schriftlich niedergelegten Arbeitsschutzvereinbarungen überprüft werden. Hier zeigen sich gravierende Unterschiede zwischen den Betriebsgruppen und der Handlungsbedarf bei den kritischen Betrieben ist beträchtlich (Abbildung 3.22).

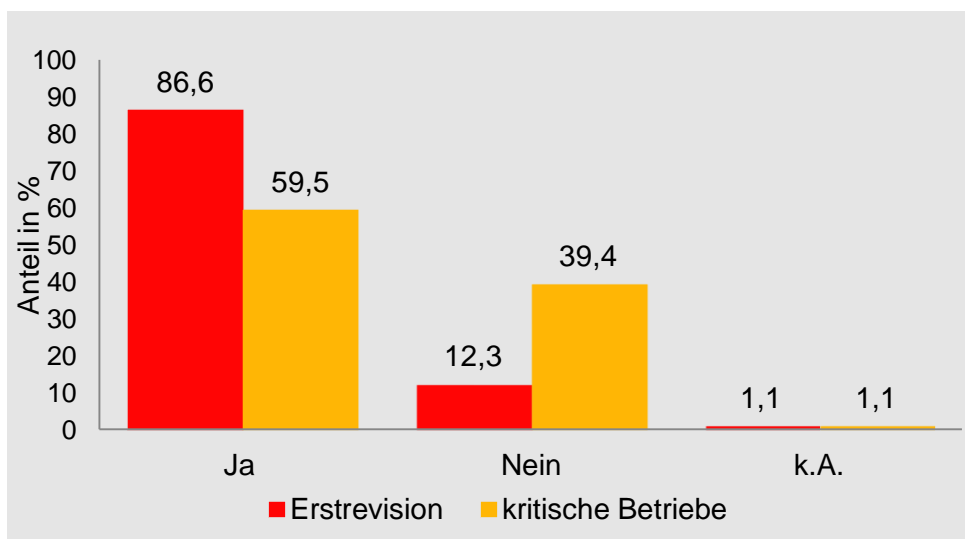


Abb. 3.22 Vertragliche Regelung zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetrieb zur verantwortlichen Übernahme von Arbeitsschutzmaßnahmen

3.2.2 Vergleich der Ergebnisse der kritischen Betriebe mit den Befunden der Zweitrevisionen

Mit diesem Teil der Auswertung soll festgestellt werden, in welchem Maße diejenigen Betriebe, die bei der Erstrevision auffällig kritische Befunde hatten, auf die Intervention und Beratung der Aufsichtspersonen reagiert haben. Nur hierüber kann festgestellt werden, ob und in welcher Größenordnung die Projektziele erreicht wurden.

Für die Prüfung wurden ausschließlich die Daten der als kritisch definierten Betriebe verwendet. Konkret bedeutet dies, dass in den folgenden Abbildungen jeweils die Ergebnisse der Erstrevisionen (N = 992) den Ergebnissen der Zweitrevisionen (N = 818) dieser Betriebe gegenübergestellt werden.

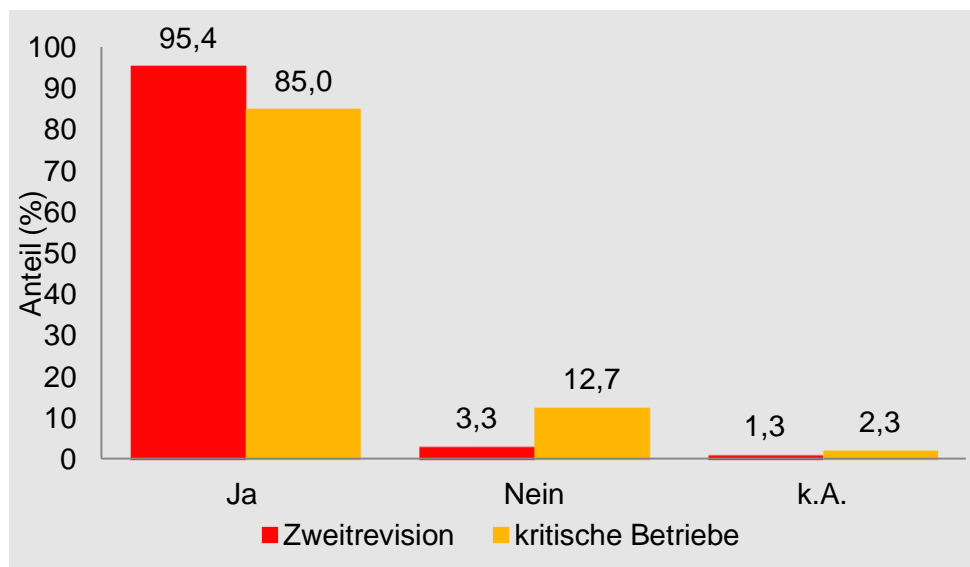


Abb. 3.23 Gewährleistung der sicherheitstechnischen Betreuung (kritische Betriebe)

Hinsichtlich der sicherheitstechnischen Betreuung ist bei fast 10 % der Betriebe eine Verbesserung eingetreten (Abbildung 3.23). In diesem Punkt wurden die kritischen Betriebe auf das Niveau der Mehrheit der Betriebe gebracht.

Auch hinsichtlich der Arbeit des Arbeitsschutzausschusses konnten im Projektverlauf deutliche Fortschritte erzielt werden. Zunächst verfügte nur etwa die Hälfte dieser Betriebe über einen funktionsfähigen Arbeitsschutzausschuss. Dieser Anteil konnte durch das Aufsichtshandeln auf rund 75 % gesteigert werden.

Auffällig – und für das Projektziel besonders bedeutsam – sind die Ergebnisse zur Frage nach der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.

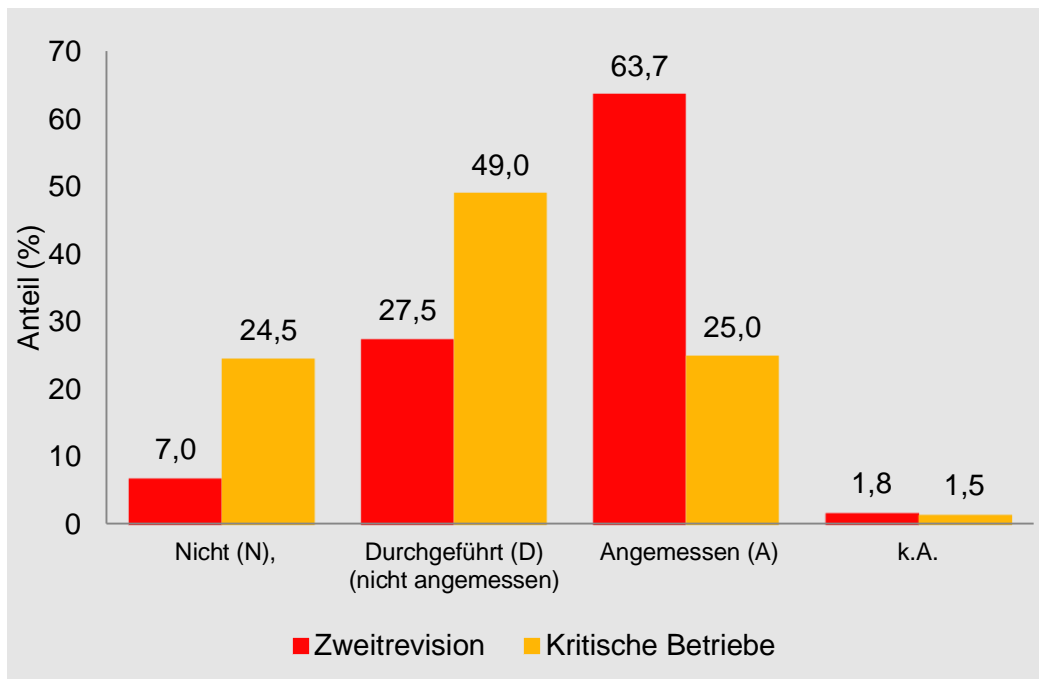


Abb. 3.24 Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (kritische Betriebe)

Diesen Ergebnissen zufolge konnte für die Betriebe, in denen Handlungsbedarf konstatiert worden war, der Anteil derer, die über eine angemessene Gefährdungsbeurteilung verfügen, mehr als verdoppelt werden: Hatten bei der Erstrevision lediglich 25 % der Betriebe eine angemessene Gefährdungsbeurteilung, so waren es nach der Projektdurchführung nahezu zwei Drittel (Abbildung 3.24). Auch die Quote der Betriebe, die sich mit dem Thema Gefährdungsbeurteilung überhaupt noch nicht befasst hatten, konnte deutlich gesenkt werden.

Diese Einzelbefunde finden ihren Niederschlag in der globalen Frage, ob den betrieblichen Risiken angemessen begegnet wird. Hier zeigt sich eine deutliche Verbesserung in der Einschätzung der Aufsichtspersonen (Abbildung 3.25).

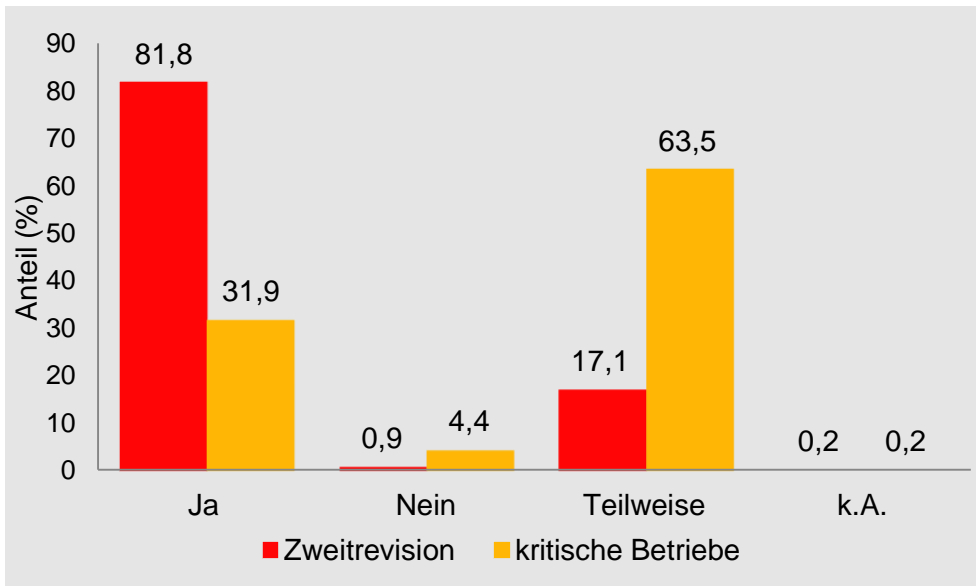


Abb. 3.25 Angemessener Umgang mit betrieblichen Risiken

Diese Verbesserungen der Arbeitsschutzdefizite finden ihren Niederschlag nicht nur im Hinblick auf den allgemeinen Arbeitsschutz in den aufgesuchten Unternehmen, sondern sie zeigen sich auch bei der Gestaltung des Arbeitnehmerüberlassungsprozesses und den Einsatzbedingungen der Zeitarbeitsbeschäftigten.

Exemplarisch sei hier auf die Frage nach der Besichtigung der Arbeitsplätze im Einsatzbetrieb durch die Zeitarbeitsfirma eingegangen. Hier zeigt sich, dass das Aufsichtshandeln nicht nur in den Einsatzbetrieben zu einer Verbesserung des Arbeitsschutzes von ZAN geführt hat, sondern sich auch auf die Zeitarbeitsunternehmen ausgewirkt hat. Der Anteil der Einsatzbetriebe, in denen die Arbeitsplätze seitens der Zeitarbeitsfirmen vor Arbeitsaufnahme besichtigt werden, konnte um 15 % gesteigert werden (Abbildung 3.26).

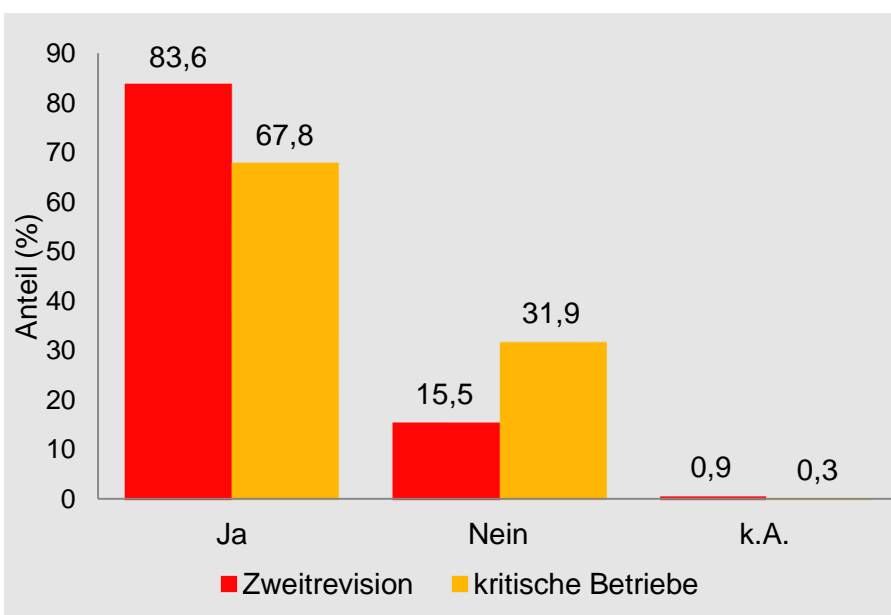


Abb. 3.26 Besichtigung der ZAN-Arbeitsplätze durch die Zeitarbeitsfirma

Dass die initiierten Maßnahmen für den gesamten Prozess der Arbeitnehmerüberlassung eine Rolle gespielt haben, zeigt auch die Frage nach der Berücksichtigung von Vereinbarungen zum Arbeitsschutz im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag. Hier konnte der Anteil der Betriebe, die eine diesbezügliche Vereinbarung treffen, um nahezu ein Drittel auf fast 90 % gesteigert werden (Abbildung 3.27).

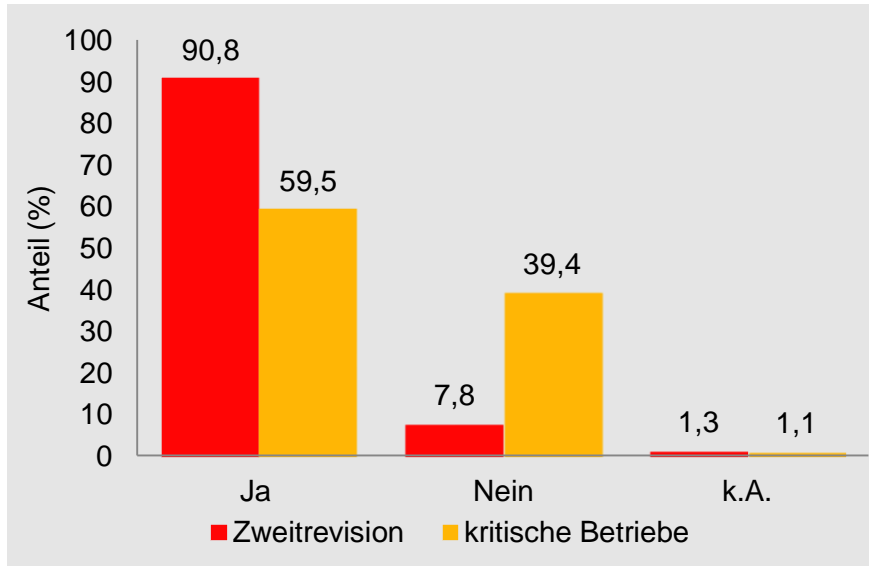


Abb. 3.27 Arbeitsschutzmaßnahmen im AÜV/Arbeitsschutzvereinbarung geregelt?

Die dargestellten Verbesserungen des Arbeitsschutzniveaus und der Arbeitsschutzsituation der Zeitarbeitsbeschäftigten finden sich auch in der abschließenden Gesamtbewertung der Aufsichtsperson wieder.

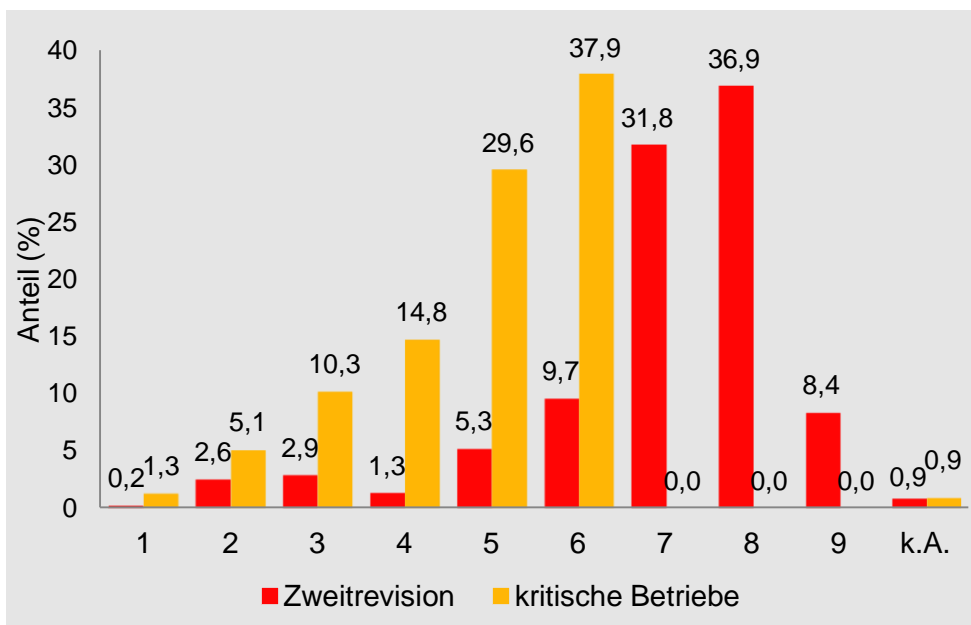


Abb. 3.28 Gesamteinschätzung der Arbeitsschutzsituation der ZAN

3.3 Statistische Analysen

Zu Beginn des GDA-Arbeitsprogramms fand eine kursorische Auswertung der ersten eingegangenen Bögen statt; zu dem Zeitpunkt handelte es sich um einige hundert Datensätze, die noch nicht mit dem Blick auf die Ergebnisse sondern lediglich zur Prüfung des Verfahrens gesichtet wurden.

Es zeigte sich, dass die Erfüllungsgrade zu den einzelnen erfragten Arbeitsschutzaspekten – insbesondere hinsichtlich der Anforderungen des ASiG - ausgesprochen hoch waren, d. h. es wurden nur wenige gravierende Mängel vorgefunden. In dieser ersten Periode des Programms war dieser Befund allerdings auch nicht überraschend, denn die Aufsichtspersonen, die sich mit der Vorgehensweise und den Inhalten des Instrumentariums vertraut machen wollten, suchten zunächst diejenigen Betriebe auf, mit denen ein engerer Kontakt bestand - also zumeist die eher unkritischen Betriebe.

Dessen ungeachtet sollte auf der Basis einzelner Fragen, in denen ein hoher Anteil der Betriebe die rechtlichen Anforderungen erfüllt, nicht vorschnell der Schluss gezogen werden, dass kein Handlungsbedarf mehr bestünde.

3.3.1 Darstellung des Arbeitsschutzniveaus der Betriebe anhand von Arbeitsschutz-Indices

Um die Profile der Betriebe klarer darzustellen und deutlicher zwischen guten, d. h. mängelfreien Betrieben, und eher kritischen Betrieben zu differenzieren, wurde ein differenzierteres Auswertungskonzept entwickelt. Dies ging von der These aus, dass im Kopfdatenbogen überwiegend die Punkte erhoben werden zu denen der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist. Vorrangig wird hier auf das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitssicherheitsgesetz eingegangen. Nur dann, wenn in einem Betrieb allen²⁹ hier genannten Anforderungen entsprochen wird, kann dem Betrieb gutes Arbeitsschutzniveau zugesprochen werden.

Hierfür wurden diese Fragen gewichtet, um hierüber einen Summen-Index „Arbeitsschutz“ zu bilden. Es ist ein Maximalwert von 100 Punkten erreichbar, der gleichbedeutend mit einem mängelfreien Betrieb ist.³⁰

²⁹ Die Fragen nach dem Einsatz eines Arbeitsschutzmanagementsystems und dem Angebot von Gesundheitsförderungsmaßnahmen wurden bei dieser Auswertung nicht berücksichtigt.

³⁰ Bei den folgenden Auswertungen ist zu berücksichtigen, dass hier nur vollständige Datensätze verwendet werden konnten, in den zuvor dargestellten Auswertungen sind auch Dokumentationsbögen berücksichtigt, in denen einzelne Fragen nicht beantwortet worden sind. Demzufolge ist die Zahl der in diesem Kapitel herangezogenen Datensätze kleiner als in der deskriptiven Darstellung.

Tab. 3.2: Gewichtung des Summen-Index „Arbeitsschutz“

	Punkte wenn	
	ja	nein
Ist eine sicherheitstechnische Betreuung gewährleistet?	10	0
Ist eine betriebsärztliche Betreuung gewährleistet?	10	0
Tritt der Arbeitsschutzausschuss zusammen?	20	0
Wie wurde die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt? (Punkte wurden nur vergeben, wenn die GB als „angemessen“ bewertet wurde)	20	0
Finden Unterweisungen der Beschäftigten statt?	20	0
Wird die arbeitsmedizinische Vorsorge durchgeführt?	10	0
Wird den betrieblichen Risiken angemessen begegnet?	10	0

Eine Gegenüberstellung der Summenindices der Erstrevisionen und der als kritisch eingestuft Betriebe zeigt auch hier deutlich die Unterschiede zwischen den Gruppen. Während bezogen auf alle Erstrevisionen etwa 2/3 der Betriebe einen Wert über 80 erreichen und damit in erster Annäherung als weitgehend unkritisch bezeichnet werden können, erreichen von den kritischen Betrieben nur 40 % diesen Wert.

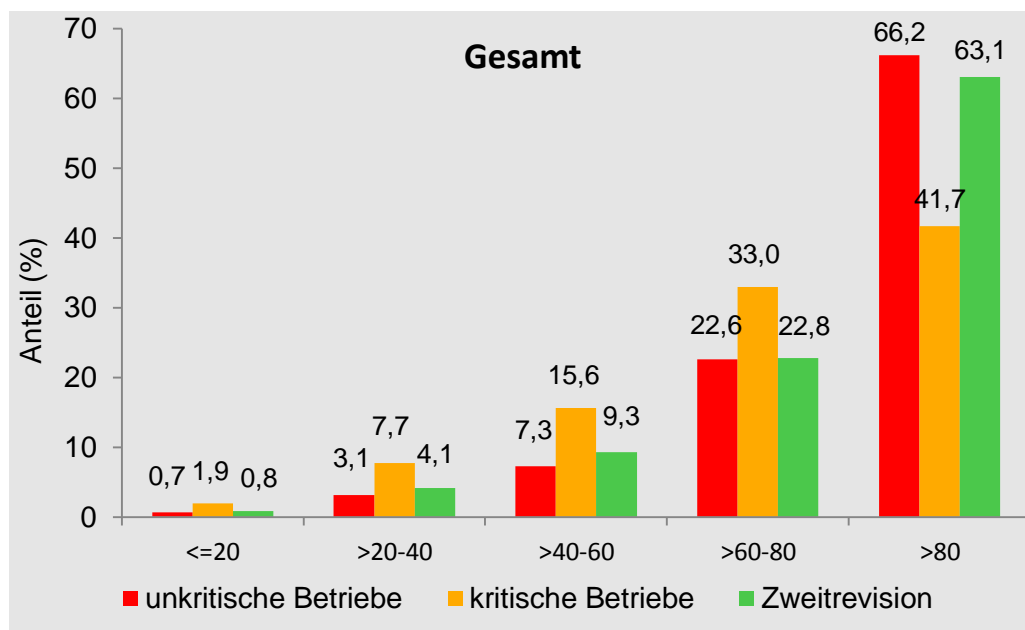


Abb. 3.29 „Summen-Index „Arbeitsschutz“: Gegenüberstellung der „unkritischen“ und „kritischen“ Betriebe sowie der Zweitrevisionen über die Gesamtstichprobe

Ein Vergleich über die Branchen hinweg ergibt nur geringe Abweichungen von diesen Werten der Gesamtstichprobe, lediglich in der chemischen Industrie liegt die Quote der Betriebe, die Werte über 80 erreichen bei 73,5 %; damit finden sich hier mehr Betriebe, die aus Arbeitsschutzsicht als weitgehend mangelfrei einzustufen sind.

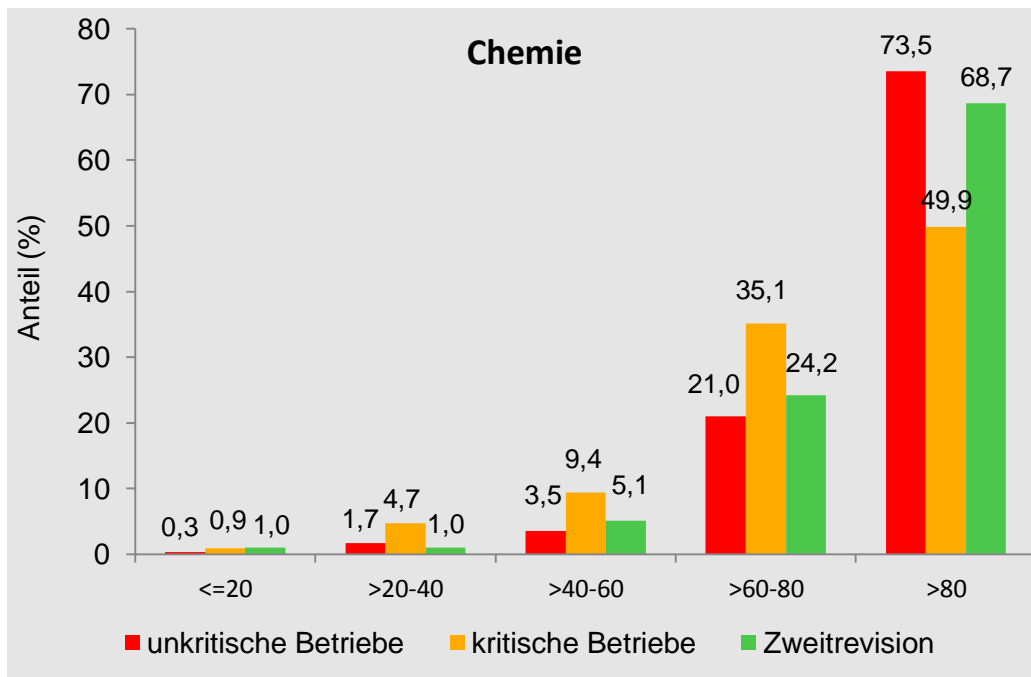


Abb. 3.30 „Summen-Index „Arbeitsschutz“: Gegenüberstellung der „unkritischen“ und „kritischen“ Betriebe sowie der Zweitrevisionen für das Segment „Chemie“

Etwas mehr Defizite als im Durchschnitt sind bei den Betrieben aufzufinden, die dem Segment „Handel / Gastgewerbe / Transport“ zugeordnet wurden.

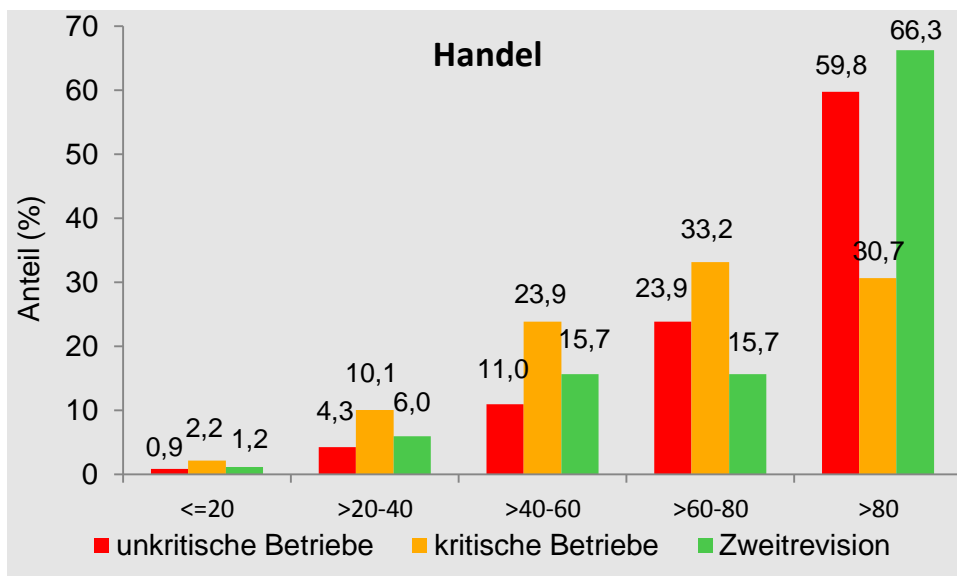


Abb. 3.31 „Summen-Index „Arbeitsschutz“: Gegenüberstellung der „unkritischen“ und „kritischen“ Betriebe sowie der Zweitrevisionen für das Segment „Handel / Gastgewerbe / Transport“

Aus den Abbildungen wird weiterhin deutlich, dass mit der Durchführung der Zweitrevisionen auch in den kritischen Betrieben ein ähnlich gutes Arbeitsschutzniveau erreicht wird, wie im Durchschnitt der Erstrevisionen.

Betrachtet man in diesem Zusammenhang die Betriebe differenziert nach den Betriebsgrößen, dann zeigen sich relativ auffällige Unterschiede. Bei den Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten sind es weniger als 50 %, die als weitgehend mängelfrei eingestuft wurden. Demgegenüber werden bei den Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten bereits bei den Erstrevisionen mehr als 80 % als weitgehend mängelfrei bewertet.

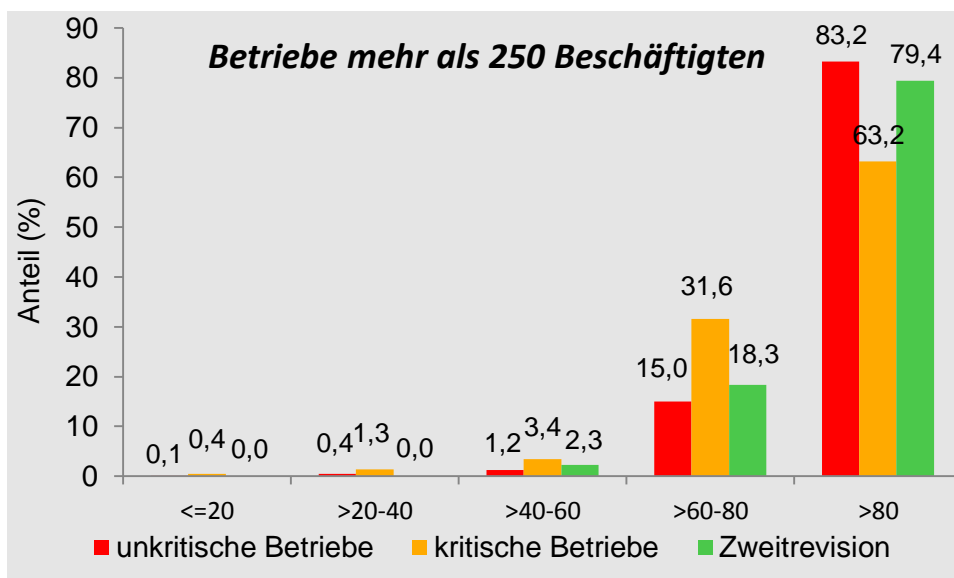
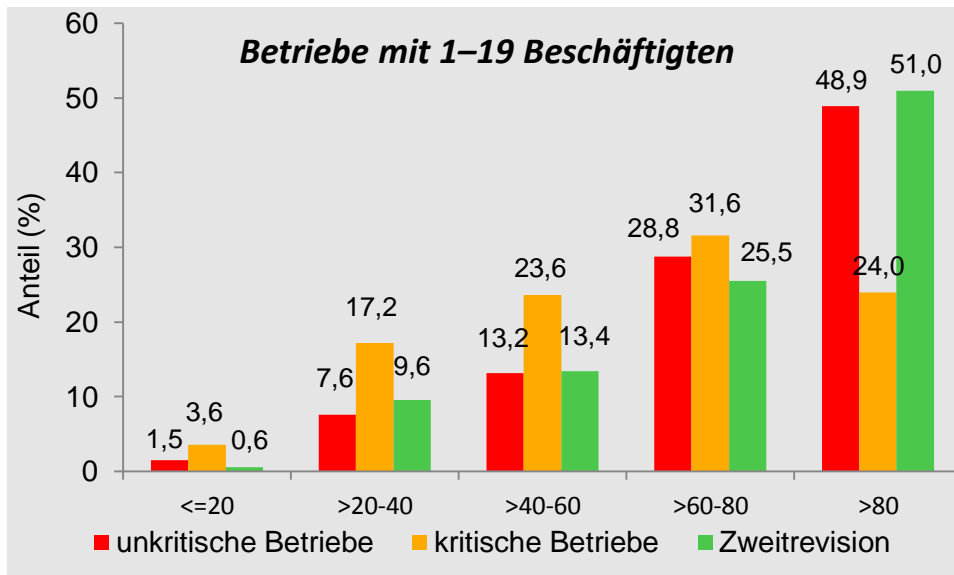


Abb. 3.32 „Summen-Index „Arbeitsschutz“: Gegenüberstellung der „unkritischen“ und „kritischen“ Betriebe sowie der Zweitrevisionen: Vergleich der Betriebsgrößen

Analog zu diesem übergreifenden Arbeitsschutzindex wurde weiterhin ein Index zum Niveau des Arbeitsschutzes bei der Zeitarbeit ermittelt. Auch hier zeigten sich vergleichbare Ergebnisse, wenn auch auf kritischerem Niveau: rund 70 % der Betriebe wurden als relativ frei von gravierenden Arbeitsschutzmängeln eingestuft.

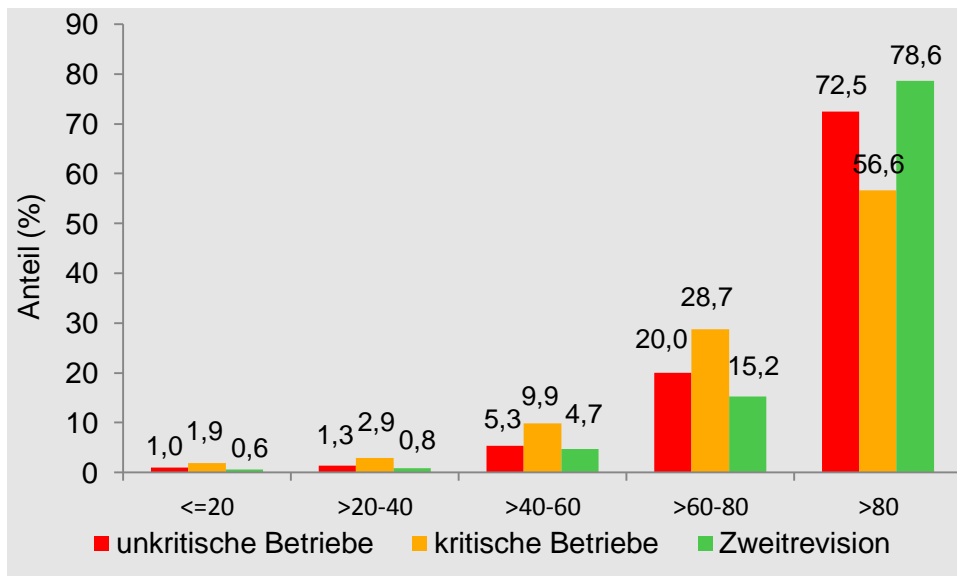


Abb. 3.33 ,Summen-Index „Arbeitsschutz in der Zeitarbeit“: Gegenüberstellung der „unkritischen“ und „kritischen“ Betriebe sowie der Zweitrevisionen über die Gesamtstichprobe

Die Unterschiede zwischen den Branchen und zwischen den Betriebsgrößen bleiben auch hier innerhalb des Rahmens, der bereits für den Arbeitsschutzindex dargestellt wurde.

3.3.2 Analyse von Zusammenhängen zwischen einigen der erhobenen Items

Abschließend sollte geprüft werden, ob sich Zusammenhänge im Sinne statistischer Korrelationen nachweisen lassen zwischen dem allgemeinen Arbeitsschutz-Index bzw. dem Zeitarbeitsschutz-Index (ZAI) und den beiden bewertenden Abschlussfragen, bei denen die Aufsichtsperson auf einer 9-stufigen Skala den betrieblichen Arbeitsschutz und die Situation der Zeitarbeitnehmer bewerten sollte. Statistisch ergeben sich jedoch hier keine belastbaren Korrelationskoeffizienten; dieses Ergebnis kann aber darauf zurückzuführen sein, dass es sich bei den Daten, die in die Korrelationsberechnung eingegangen sind, um relativ hoch aggregierte Werte handelt.

Des Weiteren sollte der Frage nachgegangen werden, ob es statistisch nachweisbare Zusammenhänge zwischen einzelnen Betriebskenngrößen und den verschiedenen Arbeitsschutzitems gibt. Berechnet wurde der Korrelationskoeffizient nach Pearson, der ein dimensionsloses Maß für den Grad des linearen Zusammenhangs zwischen zwei Merkmalen bildet. Bei einem Wert von +1 (bzw. -1) besteht ein vollständig positiver (bzw. negativer) Zusammenhang zwischen den betrachteten Merkmalen. Wenn der Korrelationskoeffizient den Wert 0 hat, besteht, hängen die beiden Merkmale überhaupt nicht linear voneinander ab.

Für die Interpretation der Datensätze im GDA-Arbeitsprogramm wurde bei Korrelationskoeffizienten über +/- 0,7 von einem starken Zusammenhang ausgegangen, bei Werten von mehr als +/- 0,5 von einem schwachen Zusammenhang. Bei kleineren Werten ist nicht mehr von einem signifikanten Zusammenhang auszugehen.

Bei der Berechnung ergaben sich in drei Fällen hohe Zusammenhangswerte, die zwar die Konsistenz der Stichprobe untermauern, für die Fragestellung des Programms allerdings keine weiteren Hinweise liefern.

Erwartungsgemäß zeigen sich deutliche Zusammenhänge bei folgenden Items:

- Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Zahl der Beschäftigten und der Zahl der Zeitarbeitnehmer pro Betrieb: der Korrelationskoeffizient liegt bei 0,96 und besagt damit, dass es einen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Zahl der Zeitarbeitnehmer gibt. Statistisch gesehen sind damit diejenigen Betriebe, in denen eine kleine Stammbesetzung und eine größere Gruppe an Zeitarbeitsbeschäftigten arbeiten, die Ausnahme.
- Weiterhin korrelieren die beiden abschließenden Bewertungen nach dem allgemeinen Niveau des Arbeitsschutzes und nach dem Niveau des Arbeitsschutz für die Zeitarbeit signifikant miteinander: der Korrelationskoeffizient liegt bei 0.91, was für einen sehr deutlichen Zusammenhang spricht: in den Betrieben, in denen der Arbeitsschutz gut geregelt ist, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass auch die verschiedenen Aspekte der Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer gut geregelt sind.
- Ebenfalls erwartungskonform ist der Zusammenhang zwischen der „Art“ der SiFa und dem Betriebsarzt, d. h. die Frage, ob die Betreuung des Betriebs nach ASiG intern, extern oder über das Unternehmermodell organisiert wird. Hier liegt der Korrelationskoeffizient bei 0.71.
- Ein weniger starker – aber immer noch deutlicher – Zusammenhang besteht weiterhin zwischen der Frage, ob der Arbeitgeber für eine angemessene Arbeitsschutzorganisation gesorgt hat und der Qualität der Gefährdungsbeurteilung. Die Korrelation beträgt 0.62, d. h. eine gute Arbeitsschutzorganisation und die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung bedingen sich gewissermaßen gegenseitig.

Weitere Zusammenhänge wurden geprüft, beispielsweise ob die Arbeit des Arbeitsschutzausschusses im Zusammenhang mit anderen organisatorischen Bedingungen steht oder ob die Merkmale des Überlassungsprozesses der Zeitarbeitsbeschäftigten oder ihre Integration in die betrieblichen Abläufe Korrelationen zu anderen Items aufweisen. Es ließen sich aber keine weiteren signifikanten Korrelationen nachweisen. Ein Grund für diese nicht bestätigten, aber erwartbaren Zusammenhänge liegt möglicherweise in der Art und Weise der Dokumentation der Informationen: die meisten Fragen waren lediglich binär codiert, d. h. als ja – nein Antwort zu erfassen und beinhalteten hoch aggregierte Informationen, waren also nicht auf eine einzelne inhaltliche Dimension hin ausgerichtet. Damit war die Trennschärfe der Items wahrscheinlich nicht mehr klar genug, um statistische Zusammenhänge signifikant abzubilden.

3.3.3 Signifikanz-Test zum Vergleich der Ergebnisse der Erst- und Zweitrevisionen

Die prozentualen Veränderungen zwischen der Erstrevision und denjenigen Betrieben, die ein zweites Mal revidiert wurden, zeigen eine deutliche Verbesserung. Diese Veränderung muss jedoch nicht signifikant, sondern kann auch zufallsbasiert sein. Um dieses zu überprüfen, wurden die Indizes „Arbeitsschutz“ und „Zeitarbeit“, die Fragen zur Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsschutzorganisation des Einsatzbetriebes als auch die spezifischen Fragestellungen zum Thema Zeitarbeit mit Hilfe des Kolmogorov-Smirnov-Tests diesbezüglich analysiert. Das Ergebnis zeigt, dass alle Veränderungen statistisch signifikant sind.

Dieses Testverfahren hat zwar eine geringe Teststärke, hat jedoch den Vorteil, dass die untersuchten Stichproben nicht normalverteilt sein müssen.

4 Erfahrungen aus dem Projektverlauf

- 1) Grundsätzlich lassen sich Arbeitsschutzthemen, die für die Aufsichtsdienste neu sind, in übergreifenden GDA-Arbeitsprogrammen gut ansprechen. Die Aufsichtspersonen sehen die Relevanz der Fragestellungen und das Aufgreifen als GDA-Arbeitsprogramm unterstreicht die Bedeutung, die die Akteure des Arbeitsschutzes einer Fragestellung beimessen. Auf diesem Wege lassen sich neue Aspekte des Arbeitnehmerschutzes gut positionieren und ihre Priorität wird sichtbar.
- 2) Die Informations- und Kommunikationswege innerhalb der Arbeitsschutzstrukturen und in der GDA sind komplex und heterogen. Deswegen ist es erforderlich, dass handlungsrelevante Informationen sehr klar und eindeutig formuliert werden und dass die ‚Sendewege‘ bekannt sind und genutzt werden. Weiterhin ist es zu empfehlen, die Kernbotschaften redundant bekannt zu machen, d. h. auf dem Dienstweg und parallel dazu in Schulungen und mittels anderer Medien (Internet, Print).
- 3) Nicht nur in diesem Zusammenhang kommt den Führungskräften der unteren Ebenen eine wichtige Bedeutung zu, da sie diejenigen sind, die die Umsetzung der Konzepte veranlassen, die Ressourcen zuweisen und die sachgerechte Übermittlung der Ergebnisse steuern. Dieser Funktion können sie nur gerecht werden, wenn sie umfassend und rechtzeitig über Hintergründe und Anforderungen informiert werden und einen Ansprechpartner haben, an den sie sich mit Klärungsbedarf etc. wenden können.
- 4) Die Qualifikation der Aufsichtspersonen im Rahmen des sog. Multiplikatorenmodells muss hinsichtlich seiner Möglichkeiten und Grenzen differenziert betrachtet werden. So ist es im Rahmen des GDA-Arbeitsprogrammes gelungen mit den Multiplikatoren eine vergleichsweise große Zahl von Aufsichtspersonen intensiv mit den Zielen und Abläufen des APs vertraut zu machen und sie zu aktiver Mitarbeit zu motivieren. Die Multiplikatoren ermöglichten der AP-Leitung einen direkten Informationsaustausch mit der Praxis sowie entsprechende Rückmeldungen über konkrete Umsetzungsprobleme. Insbesondere die Ergebnisse der jährlichen Erfahrungsaustauschtreffen der Multiplikatoren konnten in der weiteren Projektsteuerung genutzt werden, beispielsweise bei der Definition und Durchführung der Zweitrevisionen

Was mit dem Multiplikatorenmodell jedoch nicht hinreichend geleistet werden konnte war eine flächendeckende und möglichst einheitliche Qualifizierung aller mit der Durchführung des AP befassten Aufsichtspersonen. Informationsdichte und –intensität war über alle beteiligten Organisationseinheiten hinweg betrachtet ausgesprochen heterogen. Dies zeigt sich zum einen an den Möglichkeiten, die den Multiplikatoren zur Weitervermittlung der Informationen gegeben wurden, zum anderen an der Qualität der Dokumentation der Besichtigungen; so mussten von ca. 12000 dokumentierten Besichtigungen über 2.000 Bögen wegen Qualitätsmängeln ausgesondert werden. Multiplikatoren sind ein hervorragendes Element für den Erfahrungsaustausch und zur Feinsteuerung eines großen Projektes. Um eine ordnungsgemäße Bearbeitung von GDA-Arbeitsprogrammen auf der Grundlage organisationsübergreifender, einheitlicher Instrumentarien sicherzustellen, bedarf es jedoch einer gezielten und verbindlichen Qualifizierung aller Aufsichtspersonen, die mit dem Programm befasst sein werden. Die Erfahrungen

zeigen, dass ohne eine derartige, abgestimmte Qualifizierung die Einheitlichkeit der Durchführung sowie die Konsistenz der erhobenen Daten nicht gewährleistet ist. Dies gilt insbesondere bei neuen Themen und Fragestellungen wie es z. B. das Thema Zeitarbeit darstellte.

- 5) Kritisch zu bewerten ist das bei den sog. GDA-Leuchtturmprojekten praktizierte „Rucksack“-Verfahren; d. h. das jeweilige Arbeitsprogramm sollte als Modul im Rahmen einer normalen Betriebsbesichtigung bearbeitet werden. Aufgrund der großen Zahl der zu bearbeitenden Projekte und der in der Regel sehr begrenzten Zeit, die in den Betrieben zur Erhebung zur Verfügung steht, waren die Aufsichtspersonen mit der zu erledigenden Aufgabenmenge überfordert. Dies hat zum einem zu teilweise erheblichen Motivationsverlusten geführt, zum anderen zu eingeschränkten Fallzahlen und zu einer reduzierten Qualität der erhobenen Daten/Datensätze. Für die notwendige Integration der GDA-Themen in das Aufsichtshandeln müssen zukünftig programmspezifische Wege gefunden werden, die den vorhandenen Ressourcen für die GDA Rechnung tragen.

5 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

In § 20 a des Arbeitsschutzgesetzes wird die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie definiert und als Teil der Wahrnehmung der gesetzlich zugewiesenen Aufgaben der Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger beschrieben. Dieser rechtliche Hintergrund ist bei der Beurteilung der vorliegenden Ergebnisse des Arbeitsprogrammes „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Zeitarbeit“ zu berücksichtigen. Es handelt sich hier um ein Projekt aus der Aufsichts- und Beratungstätigkeit und nicht um eine wissenschaftliche Studie, die wesentlich schärfere Kriterien für Projektdesign, Repräsentativität der Stichprobe, Stichprobenauswahl und –größe etc. erfordert hätten. Grundsätzlich haben die Behörden im Rahmen ihrer routinemäßigen Aufsichts- und Beratungstätigkeit plausibel und nachvollziehbar zu prüfen, ob die besichtigten Betriebe die rechtlichen Vorgaben einhalten. Sofern hieran Zweifel bestehen oder Defizite bei der Umsetzung der Vorschriften erkannt werden, sind diese im Einzelfall zu prüfen und sofern erforderlich mittels behördlicher Maßnahmen zu beseitigen. Diesen Anforderungen sind die mit der Durchführung des GDA-Arbeitsprogrammes „Zeitarbeit“ beauftragt Aufsichtspersonen soweit erkennbar nachgekommen.

Die eingangs genannten Zielsetzungen des Arbeitsprogramms,

- Berücksichtigung der Zeitarbeit in der Gefährdungsbeurteilung des Einsatzbetriebes,
- Festlegung gefährdungsbezogener Anforderungen und Maßnahmen an das Zeitarbeitsunternehmen,
- Integration der Zeitarbeitnehmer in die Arbeitsschutzorganisation des Einsatzbetriebes,
- Verbesserung der Kompetenz und Qualifikation von Arbeitgebern und Beschäftigten zum Thema Zeitarbeit,
- sicherheits- und gesundheitsgerechte Gestaltung des Überlassungsprozesses in den Einsatzbetrieben durch die Verantwortlichen

konnten im Rahmen der Reichweite und Spezifität des Programms weitgehend erreicht werden.

Der Vergleich der Erst- und Zweitrevisionen zeigt, dass dort wo unmittelbarer Handlungsbedarf bestand, die Arbeitsschutzsituation durch die Intervention der Behörden in kurzer Zeit erheblich verbessert werden konnte.

Auch der bei der Auswertung des Arbeitsprogrammes „Zeitarbeit“ erstmalig angewandte „Arbeitsschutz-Index“, der als Summenindex über die aufgefundenen Mängel eine Kategorisierung der Betriebe vornimmt, zeigt, dass ca. 2/3 der besichtigten Betriebe eine ordnungsgemäße Arbeitsschutzsituation aufweisen. Dass im „Interventionskollektiv“ lediglich 42 % der Betriebe hinsichtlich ihrer Arbeitsschutzorganisation anscheinend mängelfrei waren bestätigt den Ansatz des Arbeitsprogrammes, besondere Selektionskriterien für eine Zweitrevision anzuwenden, um eine den

Möglichkeiten der Arbeitsschutzbehörden entsprechende gefährdungsorientierte Prioritätensetzung zu gewährleisten.

Bei einzelnen Fragestellungen, wie dem Vorhandensein einer angemessenen Gefährdungsbeurteilung, spiegeln die Erkenntnisse des Arbeitsprogrammes auch die Ergebnisse der Betriebsbefragung der Dachevaluation wieder.

Laut Betriebsbefragung der GDA-Dachevaluation³¹ beträgt die Umsetzungsquote insgesamt 51 % (Stand: Mitte 2011). Dieses Bild differenziert sich jedoch deutlich nach Betriebsgrößen. Der Anteil der Betriebe mit einer durchgeführten Gefährdungsbeurteilung steigt mit der Beschäftigtenzahl:

unter 10 Beschäftigte:	41 %
10 bis 49 Beschäftigte:	70 %
50 bis 249 Beschäftigte:	90 %
ab 250 Beschäftigte:	98 %

Die Aufsichtspersonen beurteilten die Situation durchweg kritischer, aber mit derselben Tendenz, dass Handlungsbedarf vor allem bei den kleinen Betrieben zu sehen ist:

0 – 19 Beschäftigte:	54,4 %
20 – 49 Beschäftigte:	64,5 %
50 – 249 Beschäftigte:	74,5 %
< 250 Beschäftigte:	85,3 %

Es ist jedoch davon auszugehen, dass auch hier diejenigen Gefährdungsbeurteilungen überwiegen, die sich auf die „klassischen“ Gefährdungsbereiche, die die technischen, räumlichen, physikalischen und stofflichen Aspekte der Arbeit betreffen, konzentrieren. Im Rahmen des Arbeitsprogrammes wurde eine weitere Differenzierung der Gefährdungsbeurteilungen nicht abgefragt; bei künftigen Erhebungen sollte jedoch ggf. eine differenzierte Bewertung der Gefährdungsbeurteilung erfolgen.

Die Erhebung des Arbeitsprogrammes weist auf eine weitverbreitete Integration der Zeitarbeiter in das System des Arbeitsschutzes des Einsatzbetriebes hin. Analog zum Arbeitsschutz-Index, der das betriebliche Arbeitsschutzniveau insgesamt beschreibt, wurde auch ein Index zum Niveau des Arbeitsschutzes bei der Zeitarbeit errechnet. Hier zeigt sich eine etwas kritischere Bewertung, die aber immer noch den Betrieben einen vergleichsweise guten Umgang mit der Zeitarbeit bestätigt: rund 70 % der Betriebe wurden in Bezug auf die Zeitarbeit als relativ frei von gravierenden Arbeitsschutzmängeln eingestuft. Ein Ergebnis, das angesichts der öffentlichen Diskussion nicht zu erwarten war. Allerdings zeigen auch die Ergebnisse der Arbeitnehmer- und der Betriebsbefragung der Dachevaluation, dass die Unternehmen (Einsatzbetriebe wie Zeitarbeitsunternehmen) ihrer Informations- und Unterrichtsverpflichtung weitgehend folgen (ca. 96 %). Die befragten Arbeitnehmer in Zeitarbeit fühlten sich tendenziell sogar besser informiert als die übrigen Beschäftigten; hinsichtlich der Möglichkeit, Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung soweit angeboten in Anspruch nehmen zu können, gaben 79 % der Befragten an, sie seien in den Einsatzbetrieben hierzu auch berechtigt.

³¹ Zwischenbericht zur Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, Stand: 5. Juni 2013

Einen Erklärungsansatz für die zu Beginn des Arbeitsprogramms nicht erwartete positive Bewertung des Arbeitsschutzes für Zeitarbeitnehmer in den Einsatzbetrieben könnte auch die Untersuchung von H. Wunenburger liefern, die in ihrer Promotion³² die Hypothese aufstellt, dass Zeitarbeitnehmer hinsichtlich ihrer Belastungen aus der Arbeitsumgebung nicht schlechter gestellt sind als Beschäftigte, die nicht in Zeitarbeit arbeiten. Signifikant schlechter sind in ihren Untersuchungen jedoch die Belastungen der Zeitarbeitnehmer durch psychosoziale Arbeitsbedingungen und deren Arbeitszufriedenheit insgesamt.

Festzuhalten bleibt, dass das Unfallgeschehen in der Branche Zeitarbeit, bezogen auf die Zahl der Versicherten rückläufig war (sowohl in absoluten Zahlen als auch prozentual), - trotz steigender Versichertenzahlen und die letzten Höchststände von 2008 nicht mehr erreicht hat. Die Ergebnisse des Arbeitsprogramms konnten ebenfalls untermauern, dass das allgemeine Niveau des Arbeitsschutzes direkt mit dem Niveau des Arbeitsschutz für die Zeitarbeit korreliert: das heißt, in den Betrieben, in denen der Arbeitsschutz gut geregelt ist, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass auch die verschiedenen Aspekte der Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer gut geregelt sind. Anstrengungen der Arbeitsschutzbehörden der Länder und der Unfallversicherungsträger, den betrieblichen Arbeitsschutz und hier namentlich die Organisation von Sicherheit und Gesundheitsschutz in den Betrieben zu verbessern, führen mittelbar auch zur Verbesserung der Arbeitsschutzsituation für die Beschäftigten in der Zeitarbeit.

Die Strategie sowohl Zeitarbeitsunternehmen, als auch Einsatzbetriebe für die Bedeutung des Arbeitsschutzes zu sensibilisieren und die jeweiligen Einwirkungsmöglichkeiten zu verdeutlichen, bis hin zur Darstellung der rechtlichen Verpflichtungen, scheint langfristig Wirkung zu zeigen. Um weitere Erfolge nicht zu gefährden, sollte dieser Weg weiter fortgesetzt werden. Im Rahmen der Abschlussveranstaltung zum Arbeitsprogramm im November 2012 wurden auch Möglichkeiten diskutiert, wie der mit dem GDA-Programm und den anderen Maßnahmen und Projekten der vergangenen Jahre erreichte Stand der Information und Sensibilisierung für die Arbeitsschutzproblematik bei der Zeitarbeit aufrechterhalten und weiterentwickelt werden könnte. Es bestand Konsens, dass ausgehend von der guten und erfolgreichen Zusammenarbeit in der GDA-Arbeitsprogrammgruppe und aufbauend auf den Empfehlungen für „Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Arbeitnehmerüberlassung“ des Beirates zum Förderschwerpunkt 2008 „Zeitarbeit“³³ die Bildung eines Netzwerkes „Qualität der Zeitarbeit“ ein geeignetes Instrument wäre. Die Träger der GDA (Bund, Länder, UVT) sowie die Verbände der Zeitarbeit, die Gewerkschaften sowie die Fachverbände im Bereich Arbeitsschutz sind aufgefordert worden, geeignete Schritte für eine derartige Plattform der Kooperation zu unternehmen.

³² H. Wunenburger, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Leiharbeit“, zitiert nach: Neues aus Forschung und Lehre, o. Autor, Sicherheitsingenieur 11/2010, S.18

³³ Empfehlungen des Beirates zum Förderschwerpunkt 2008 „Zeitarbeit – Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz“ im Modellprogramm zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen, gefördert vom BMAS

6 Literatur

1. Axel Herbst: Leiharbeit und Arbeitsschutz – eine Handlungshilfe für Interessenvertretungen in Entleiherbetrieben, Arbeitspapier 232, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 2011
2. Techniker Krankenkasse: Gesundheitsreport 2009 – Veröffentlichungen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement der TK, Band 21
3. Hartmut Seifert, Wolfram Brehmer: Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform, WSI Mitteilungen 6/2008, S. 335 – 341
4. Helmut Hägele, Michael Fertig: Untersuchung des Helferunfallgeschehens in der Zeitarbeit; Köln 2008
5. Uwe Amelang, Harald Henzel: Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Leiharbeit, TÜ Bd. 51 (2010) Nr. 5 . Mai
6. Neues aus Forschung und Lehre, o. Autor, Sicherheitsingenieur 11/2010, S.18
7. Heidi Wunenburger: Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Leiharbeit – Analyse und Bewertung der Umsetzung europäischer Rechtsgrundlagen in den Mitgliedstaaten und empirische Ergebnisse zur Arbeitssituation der Leiharbeit in Deutschland (Dissertation), Wuppertal 2010,
8. Nationale Arbeitsschutzkonferenz: Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation, Berlin 2011

Anhang

Anlage 1 Begrifflichkeiten

Zur Terminologie die in diesem Bericht Verwendung findet, ist Folgendes anzumerken. Mit dem Begriff „Zeitarbeit“ wird die Tätigkeit einer Arbeitnehmerin / eines Arbeitnehmer in einer befristeten Überlassung durch ein Zeitarbeitsunternehmen an einen anderen Arbeitgeber bezeichnet. Synonym werden die Begriffe Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeit, Mitarbeiterüberlassung und Personalleasing verwendet. Im vorliegenden Bericht wird meist der Terminus ‚Zeitarbeit‘ bzw. ‚Zeitarbeitnehmer/in‘ verwendet.

Das Unternehmen, das als Arbeitgeber die Beschäftigten einstellt und anderen Betrieben überlässt, wird als Zeitarbeitsfirma bzw. als Verleiher bezeichnet.

Der Betrieb, in dem die Zeitarbeitsbeschäftigten ihre Arbeitsleistung erbringen, wird als Kunde bzw. als Einsatzbetrieb bezeichnet.

Zu Bezeichnung der Beschäftigten der Unfallversicherungsträger und des staatlichen Arbeitsschutzes, die das Programm in den Betrieben durchgeführt haben, wird der Terminus ‚Aufsichtsperson‘ verwendet. Damit sind auch die Aufsichtsbeamtinnen und –beamten der staatlichen Arbeitsschutzbehörden gemeint.

Anlage 2: Projektplan des GDA-Arbeitsprogramms „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Zeitarbeit“

Projektplan für GDA-Arbeitsprogramm „Zeitarbeit“	
GDA-Ziel:	Verringerung von Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen unter Einbeziehung der Verringerung von psychischen Fehlbelastungen und Förderung der systematischen Wahrnehmung des Arbeitsschutzes in Unternehmen
GDA-Handlungsfeld:	Neulinge im Betrieb, z. B. Berufseinsteiger, Berufswechsler, Arbeitnehmer in der Zeitarbeit, Fremdfirmen
Thema	Verbesserung der Zusammenarbeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit
Kurztitel	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit
Vorbemerkungen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Das Projekt ist so konzipiert, dass es eine kontinuierliche Laufzeit von mindestens 3 Jahren erfordert. Dabei sind aber nicht alle Akteure permanent gebunden, sondern die Aktivitäten in diesem Projekt finden überwiegend im Rahmen der normalen Aufsichtstätigkeit statt. 2. Terminologische Klärung in Anlehnung an das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz: Die Beschäftigten werden als Leiharbeiterinnen / Leiharbeiter bezeichnet, der Sachverhalt der Arbeitnehmerüberlassung als Zeitarbeit. Der Einsatzbetrieb oder Kunde werden als Entleiher und der Entsendebetrieb oder das Zeitarbeitsunternehmen als Verleiher bezeichnet. 3. Das Thema psychische Belastungen wird insbesondere in der vorbereitenden und flankierenden Schulungsphase sowie im Rahmen der Informationen der Betriebe aufgegriffen. 4. Die Umsetzung von erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen soll beim Entleiher seitens der Aufsichtsbehörden verstärkt überprüft werden. Ein besonderer Beratungsschwerpunkt wird auf Entleiherbetriebe mit einem erhöhten Gefährdungspotenzial gelegt.
1. Ausgangslage / Problemanalyse (Ursache-Wirkungs-Beziehungen)	
Kern- bzw. Einstiegsproblem: (treffende Benennung des zentralen Punkts der Problematik)	<p>Ein Bedarf zum Handeln besteht angesichts der hohen und seit 2005 erstmals wieder steigenden Unfallzahlen in der Zeitarbeit; (2007 waren dies ca. 51.000 meldepflichtige Arbeitsunfälle), der Schwere der Arbeitsunfälle (die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle steigt wieder), der schnell wachsenden Zahl von Leiharbeitnehmern (Juni 2005: 453.000 - Juni 2007: 731.000) in mehr als 100.000 Einsatzbetrieben (Schätzung) und der besonderen Situation, die sich aus der Tätigkeit der Leiharbeiter ergibt.</p> <p>Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle pro 1000 Versicherte (entspricht nicht Vollarbeiter: mehr als 55 % der Leiharbeiter beenden, nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit, das Arbeitsverhältnis mit ihrer Zeitarbeitsfirma bereits innerhalb der ersten 3 Monate.) betrug</p> <p>1998: 45,1 2005: 29,3 2007: 34,3</p> <p>Schätzungen zufolge ist diese Zahl mit dem Faktor >2 zu multiplizieren, um einen Äquivalentwert zu erhalten, der der 1000-Mann-Quote entspricht.</p>
Ursachen: (Tätigkeitsbezogene Belastungsfaktoren und weitere ursächliche	Die Zeitarbeit in Deutschland ist seit vielen Jahren eine der Wachstumsbranchen. Fast 720.000 Leiharbeiter (Statistik der Bundesagentur für Arbeit) waren 2007 im Jahresdurchschnitt im Einsatz.

<p>Faktoren)</p>	<p>Bei der Überlassung von Leiharbeitnehmern entsteht eine Beziehung zwischen Zeitarbeitsfirma, Einsatzbetrieb und Leiharbeitnehmer. Daraus ergeben sich spezielle Probleme der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Häufig sind die Einsätze in den Einsatzbetrieben nur von kurzer Dauer (Wochen, Tage). Das bedeutet für die Beschäftigten: Ständig wechselnde Arbeitsplätze mit unterschiedlichen Arbeitsanforderungen, veränderten Arbeitsabläufen, unterschiedlichen Organisationsstrukturen, veränderten Umgebungseinflüssen, unterschiedlichen Arbeitsschutzorganisationen. Weitere Probleme in der Zeitarbeit sind u. a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ungenügendes Anforderungsprofil, - mangelhafte Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung, - häufiger Wechsel der Tätigkeiten des Leiharbeitnehmers im Einsatzbetrieb, oftmals ohne Absprache mit dem Zeitarbeitsunternehmen, - schlechte Einarbeitung und Integration durch den Entleiher, - fehlende / mangelhafte Unterweisung durch den Entleiher, - dadurch oft Unkenntnis über bestehende Gefährdungen bei den jeweiligen Tätigkeiten; fehlender Austausch der Gefährdungsbeurteilungen, - fehlende Berufserfahrung im Einsatzgebiet und fehlende Trainingsmöglichkeit durch häufig wechselnde Tätigkeiten, - Übermotivation eines Leiharbeitnehmers um sich im Einsatzbetrieb hervorzuheben. <p>Ursache für diese Probleme sind häufig Störungen im Informationsfluss zwischen den bei der Überlassung Beteiligten, d. h. sie liegen im unzureichenden Austausch der für den sicheren und gesundheitsgerechten Einsatz notwendigen Informationen und in fehlenden bzw. unklaren Festlegungen zwischen Verleiher und Entleiher.</p> <p>Erschwerend kommt hinzu, dass sich die Leiharbeitnehmer meist in prekären Arbeitsverhältnissen befinden. Deshalb haben psychische Faktoren – wie z. B. Überforderung, Übermüdung, Nervosität, Hektik, Aufmerksamkeitsdefizite, Angst, Dysregulation oder „Übersteuerung“ - einen überproportional hohen Einfluss auf das Unfallrisiko.</p>
<p>Auswirkungen: (gesamtgesellschaftlich; kann ggf. aus Ziffer 7. Präventionspotential entnommen werden)</p>	<p>Das Präventionspotential wird hier auf der Basis der Geschäfts- und Rechnungsergebnisse und des Unfallverhütungsberichts 2006 der gewerblichen Berufsgenossenschaften abgeschätzt, da andere belastbare Zahlen nicht vorliegen:</p> <p>Bei den gewerblichen BGen sind ca. 3 Mio. Betriebe als Mitglied gemeldet. Pro Jahr werden rund 330.000 Betriebsbesichtigungen seitens der BGen durchgeführt. Die VBG schätzt, dass es aktuell 100.000 Betriebe gibt, die Leiharbeitnehmer einsetzen. Daraus ergibt sich, dass (unter der Annahme einer gleichen anteiligen Verteilung der Entleiher auf die Mitglieder der gewerblichen BGen) im Jahr 9 % der Entleiher seitens der BGen besichtigt werden. Unter der Annahme, dass auf Grund dieses Programms die Zahl der Arbeitsunfälle der Leiharbeitnehmer in den revidierten Betrieben um 50 % reduziert wird, ergibt sich abgeleitet aus den aktuellen Unfallgeschehen (2007: 51.000 Unfällen; Quelle: VBG) eine Reduktion von 5 % der Arbeitsunfälle pro Jahr im Sektor Zeitarbeit</p>

2. Zielanalyse		Indikatoren: (objektiv nachprüfbar)	Quellen der Nachprüfbarkeit:
Beitrag des Projektes zum o.g. GDA-Ziel (möglichst messbar und terminiert)	Reduzierung der Zahl und Schwere der Arbeitsunfälle	Anzahl bzw. Quote der meldepflichtigen AU, neue Rentenfälle, Todesfälle	Geschäfts- und Rechnungsergebnisse der UVT, insbesondere Statistiken der VBG
Projektziele: (was soll bewirkt werden?)	<p>Signifikante Verbesserung der Kommunikation zwischen Verleiher und Entleiher auf der Basis der Gefährdungsbeurteilungen.</p> <p>Signifikante Verbesserung der Arbeitsschutzsituation für Leiharbeitnehmer beim Entleiher</p> <p>Signifikante Verbesserung der systematischen Wahrnehmung des Arbeitsschutzes beim Entleiher in Zusammenarbeit mit dem Verleiher, sowie Optimierung der Kompetenzen und der Qualifizierung und Ausbildung zum Thema Arbeitsschutz</p>	<p>Anzahl der beratenden Betriebe im Verhältnis zur Anzahl der Betriebe mit einer qualitativ hochwertige Gefährdungsbeurteilung (siehe „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“) mit besonderem Schwerpunkt Zeitarbeit zum Zeitpunkt t_0 und t_1 (t_0 = Erstbesichtigung, t_1 = Zweitbesichtigung)</p> <p>Anzahl und Art der festgestellten Mängel zum Zeitpunkt t_0 und t_1</p> <p>Zahl der durchgeführten Schulungsmaßnahmen mit Thematik „Zeitarbeit“ für Entleiher</p> <p>Zahl der durchgeführten Qualifizierungsangebote für Aufsichtspersonen mit der besonderen Problematik in der Zeitarbeit sowie Optimierung der Zusammenarbeit in der Besichtigungs- und Beratungstätigkeit seitens der staatlichen Arbeitsschutzbehörden sowie der Unfallversicherungsträger</p>	<p>Standardisierte Aufzeichnungen der beteiligten Aufsichtsperson der ASV der Länder und der UVT</p> <p>Standardisierte Aufzeichnungen der beteiligten Aufsichtsperson der ASV der Länder und der UVT</p> <p>Standardisierte Aufzeichnungen der ASV der Länder und der UVT</p> <p>Aufzeichnungen der Projektleitung</p>
Erwartete Ergebnisse: (was soll erreicht werden?)	<p>In Konkretisierung der Darstellung zu den Projektzielen (thematisch enge Überlagerung)</p> <p>Arbeitsschutzstandards in der Zeitarbeit werden verbessert durch:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Angemessene Berücksichtigung der Einsätze von Zeitarbeit in die Gefährdungsbeurteilung des Entleihers. 2. Schlussfolgerung aus den Gefährdungsbeurteilungen sollen Anforderungen an den Verleiher sein, dass qualifizierte Leiharbeitnehmer und ggf. geeignete PSA u. a. zur Verfügung gestellt wird und Vorsorgeuntersuchungen 		

	<p>usw. durchgeführt werden.</p> <p>3. Sicherstellung, dass die Arbeitsschutzorganisation des Entleiherbetriebes den Einsatz von Zeitarbeit integriert.</p> <p>4. Die Kompetenz und die Qualifikation von Arbeitgebern und Beschäftigten zum Thema Zeitarbeit werden optimiert. Dazu ist es notwendig die Nachhaltigkeit der vermittelten Informationen sicherzustellen. Insbesondere sollen die zuständigen Verantwortlichen für den Überlassungsprozess in den Entleiherbetrieben praxisnah unterwiesen werden.</p>
<p>Aktivitäten: (wie sollen die Ergebnisse erzielt werden? Nennung von Methoden)</p>	<p>Erste Phase</p> <p>Informationskampagne zum Thema „Zeitarbeit“ getragen durch Bund, staatliche Aufsichtsbehörden und UVT mit der Zielsetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisierung der Verantwortlichen in den Entleiherbetrieben zu erhöhen. Den inhaltlichen Schwerpunkt bilden dabei die Aspekte des Arbeitsschutzes; aber auch relevante arbeits- und haftungsrechtliche Fragen werden angesprochen. - Gleichzeitig soll durch Elemente allgemeiner Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Kongress) der Fokus auf diesen Themenschwerpunkt der GDA gelenkt werden. In diesem Kontext gilt es auch, einen gemeinsamen Rahmen mit den anderen Aktivitäten in diesem Handlungsfeld zu schaffen. - Qualifizierung der Aufsichtsdienste zur Problematik „Zeitarbeit“ (insbesondere Überlassungsprozess), d. h. Multiplikatoren Ausbildung und die Weitergabe der Erkenntnisse z. B. im Rahmen von Dienstbesprechungen. Die Schulungen sollten vorzugsweise überinstitutionell geplant und durchgeführt werden. <p>Voruntersuchung zur Feststellung von Entleiherbetrieben als Informationsinput für den Aufsichtsdienst, z. B. durch Auswertung der Informationen von Unfallanzeigen (VBG = wo ist der Unfall passiert; übrige BGen = bei welchen Betrieben wurden Unfälle angezeigt, in denen der Status des Verletzten als Leiharbeitnehmer gekennzeichnet ist).</p> <p>Zweite Phase (t₀):</p> <p>Beratung der Entleiher und Information der Verleiher im Zuge der routinemäßigen Revisionen. Insbesondere soll bei Revisionen erfragt werden, ob der Betrieb Leiharbeitnehmer entleiht. In diesen Fällen werden die Entleiher auf der Grundlage einer gemeinsamen Handlungsleitlinie informiert und beraten. Der festgestellte Zustand wird im Sinne einer Evaluation auswertbar dokumentiert. Es wird angestrebt, in den Jahren 2009 bis 2011 pro Jahr 10 % der Entleiher (die VBG schätzt, dass es aktuell 100.000 Betriebe gibt, die Leiharbeitnehmer einsetzen) aufzusuchen.</p> <p>Werden bei der Beratung des Entleihers gravierende Mängel festgestellt, die ursächlich beim Verleiher liegen und nicht vor Ort gelöst werden können, wird die für den Verleiher zuständige BG (VBG als primärer Versicherer) darüber informiert.</p> <p>Dritte Phase (t₁):</p> <p>In einem zeitlichen Abstand von ca. einem Jahr werden nochmals die beratenen Entleiher erneut aufgesucht und die Umsetzung der Beratungsinhalte überprüft und ggf. erforderliche Maßnahmen eingeleitet. Sowohl der wiederum festgestellte Zustand als auch die ggf. eingeleiteten Maßnahmen werden evaluierbar dokumentiert.</p>

	Werden weiterhin Mängel festgestellt, die ursächlich beim Verleiher liegen, wird erneut die zuständige BG (VBG) informiert.
3. Adressaten / Zielgruppen	
Personengruppen: (Funktion im Betrieb, vorrangige Berufe, ggf. Alter, Geschlecht etc.)	Entleiher: <ul style="list-style-type: none"> - Führungskräfte, die verantwortlich für Leiharbeiter sind, - Einkauf/ Personalabteilung, die Zeitarbeit bestellen, - Sicherheitsfachkräfte, - Betriebsärzte, - Betriebsrat Verleiher: <ul style="list-style-type: none"> - Personalentscheidungsträger, - Sicherheitsfachkräfte, - Betriebsärzte
Betriebe: (Größe, ggf. Regionen, weitere Strukturmerkmale)	Bundesweit; hauptsächlich folgende Branchen: <ul style="list-style-type: none"> - metallverarbeitendes Gewerbe, - Baunebengewerbe, - Nahrungsmittelindustrie, - Gesundheitsdienst, - Logistik – Grosslager Besondere Aufmerksamkeit wird auf den Helfer-Bereich gelegt. Es werden Betriebe aller Größenordnungen betrachtet.
4. Projektbeteiligte – mögliche Arbeitsteilung / Beteiligtenanalyse (Stärken-Nutzen-Verhältnis aus Sicht aller Projektbeteiligte)	
Projektbeteiligte A:	VBG als Unfallversicherungsträger der Leiharbeiter und Verleiher
Von A eingesetzte Stärken: (Erfahrung, erleichterter Zugang zu Zielgruppe etc.)	Zu erzielender Nutzen, an dem A besonders interessiert ist:
<ul style="list-style-type: none"> • gute Kontakte zu Verleihern, • umfangreiche Erfahrungen zur rechtlichen Bewertung der Zeitarbeit, • Handlungshilfen für Ver- und Entleiher zum Arbeitsschutz, • Branchenbezug, • Projekterfahrungen, • Umfassende Instrumente und Medien, z. B. Gefährdungsbeurteilung, • Qualifizierung von Multiplikatoren im Arbeitsschutz, • Fachausschüsse 	<ul style="list-style-type: none"> • menschliches Leid vermeiden, • Entlastung von Mitgliedsbetrieben, • Wirtschaftliche Stärkung von Mitgliedsbetrieben durch bessere Organisation, • Effizienz bei der Beratung und Überwachung der Unternehmen, • Verankerung einer geeigneter Organisation und Gefährdungsbeurteilung in Unternehmen, • Imageverbesserung
Projektbeteiligte B:	Arbeitsschutzverwaltungen der Länder und UVT der Entleiher
Von B eingesetzte Stärken: (Erfahrung, erleichterter Zugang zu Zielgruppe etc.)	Zu erzielender Nutzen, an dem B besonders interessiert ist:
<ul style="list-style-type: none"> • Zugang zu Entleihern, • Beurteilungsvermögen über den Zustand des Arbeitsschutzes beim 	<ul style="list-style-type: none"> • menschliches Leid vermeiden, • Entlastung von Betrieben, • Wirtschaftliche Stärkung von Unternehmen durch

<p>Entleiher,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projekterfahrungen, • Umfassende Instrumente und Medien, z. B. Gefährdungsbeurteilung, • Qualifizierung von Multiplikatoren im Arbeitsschutz 	<p>bessere Organisation, Vermeidung von Sachschäden usw.,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Effizienz bei der Beratung und Überwachung der Unternehmen, • Verankerung einer geeigneter Organisation und Gefährdungsbeurteilung in Unternehmen, • Imageverbesserung, gesellschaftliche, auch unternehmerische Akzeptanz
Projektbeteiligte C:	Verbände der Zeitarbeit (BZA, IGZ, AMP)
Von C eingesetzte Stärken: (Erfahrung, erleichterter Zugang zu Zielgruppe etc.)	Zu erzielender Nutzen, an dem C besonders interessiert ist:
<ul style="list-style-type: none"> • Kontakte zu Zeitarbeitunternehmen (Verbandsmitglieder), • bestehende Netzwerke und Kommunikationsstrukturen, • Erfahrungen durch Betreuung der Mitgliedsunternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Optimierung der Zusammenarbeit, • Verbesserung des Images der Zeitarbeitsfirmen, • Reduzierung der AU-Tage, • Reduzierung von Beiträgen zur gesetzlichen Unfallversicherung, • Optimierung der Kooperation der Projektbeteiligten, • Reduzierung der Arbeitsunfälle zur langfristigen Beitragssenkung und -belastung der Zeitarbeitsbranche
Projektbeteiligte D:	Gewerkschaften
Von D eingesetzte Stärken: (Erfahrung, erleichterter Zugang zu Zielgruppe etc.)	Zu erzielender Nutzen, an dem D besonders interessiert ist:
<ul style="list-style-type: none"> • Zugang zu Leiharbeitnehmern über die Betriebsräte, • Mitgestaltung der Mitbestimmungswahrnehmung in den Betrieben, • Seminarangebote insbesondere zu Mitbestimmung, Medienangebote z. B. DGB-Index Gute Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung Mitbestimmungsrecht bei Organisation und Arbeitsgestaltung stärken, • Verankerung einer geeigneter Organisation und Gefährdungsbeurteilung in Unternehmen, • Verringerung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen, • Imageverbesserung, • Schaffung von Akzeptanz für Arbeitsschutzmaßnahmen durch Information und Sensibilisierung zum Thema „Arbeitsschutz in der Zeitarbeit“, • Sensibilisierung zum Thema „Psychische Belastungen in der Zeitarbeit“
Projektbeteiligte E:	BAuA
Von E eingesetzte Stärken: (Erfahrung, erleichterter Zugang zu Zielgruppe etc.)	Zu erzielender Nutzen, an dem E besonders interessiert ist:
<ul style="list-style-type: none"> • Forschungsergebnisse, • Seminar- und Medienangebote, • Zugang zu Expertengruppen national und international, • über Infomaterial Zugang zu Nutzergruppen Beschäftigte, Betriebe, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Arbeitsmediziner 	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung von Forschungs- und Entwicklungsergebnissen, • Sensibilisierung für die Risiken der Zeitarbeit, • Unterstützung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen für Zeitarbeitnehmer, • Monitoring der Entwicklung in der Zeitarbeit, wiss. Diskussion notwendiger Veränderung, • Verankerung einer geeigneter Organisation und Gefährdungsbeurteilung in Unternehmen, • Querverbindung zu Politikfeldern Unternehmens-

	kultur und Rente mit 67, • Wirtschaftliche Stärkung von Unternehmen
--	--

5. Inhalt / Methoden – Zeitstruktur mit Meilensteinen

5.1 Planungsphase

(Aufgabenklärung, Suche nach und Abstimmung mit allen Projektbeteiligten, Auswahl von Methoden, Festlegung des Vorgehens bei der Erhebung eines Ausgangszustands als Grundlage für die Evaluation der Zielerreichung)

START-DATUM DES PROJEKTS:			Soll	Ist
Lfd. Nr.	Aktivität / Meilenstein (M:)	Verantwortlich (Name und Organisation)	Soll-Datum	Ist-Datum
1.	Prüfung der Auswertbarkeit bg-licher Daten zur Feststellung von Entleiherbetrieben			
2.	Konzept zur Informationskampagne entwickeln			
3.	Festlegung der Methoden (Hilfsmittel) zur Feststellung des Ist-Zustands (Erste Phase) unter besonderer Berücksichtigung der psychischen Belastungen der Leiharbeitnehmer			
4.	Festlegung der Methoden (Hilfsmittel) zur Feststellung des Beratungserfolges (Dritte Phase) unter besonderer Berücksichtigung der psychischen Belastungen der Leiharbeitnehmer			
5.	Festlegung der Seminare, in die die Thematik „Zeitarbeit“ integriert werden soll			
6.	Definition der Zielgruppen (z. B. Einkauf, Personalleiter, Unternehmer und Führungskräfte, Betriebsräte von Entleiher-Betrieben) und Seminarinhalte zum Überlassungsprozess durch UVT			

5.2 Vorbereitungsphase

(beispielsweise Schulungsbedarf der Akteure, Erstellung von Checklisten, Vorlagen u.ä., Entwicklung und Erprobung von Methoden und Instrumenten)

Lfd. Nr.	Arbeitsschritt / Meilenstein (M:)	Verantwortlich (Name und Organisation)	Soll-Datum	Ist-Datum
1.	Entwicklung einer Handlungsleitlinie und auswertbaren Checkliste zur Evaluation des Beratungserfolges.			
2.	Entwicklung einer Methode zur Sicherstellung, dass die Betriebe nicht doppelt - sowohl durch die UVT als auch die staatlichen Aufsichtsbe-			

	hören - aufgesucht werden			
3.	Nutzen von Kommunikationswegen zur Information der Verbände (z. B. Unternehmerverbände, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, ZDH, BDA, Gewerkschaften); flankierende Maßnahme			
4.	Einarbeitung der Thematik „Zeitarbeit“ in bestehende Seminare (z. B. SIFA-Ausbildung, Seminare für Unternehmer und Führungskräfte, Seminare für Einkäufer)			
5.	Entwicklung von Qualifizierungsangeboten für Aufsichtspersonen im Sinne der Projektziele (z. B. rechtliche Aspekte zum Überlassungsprozess) und verwendeten Methoden			
6.	Qualifizierung der Aufsichtspersonen			
7.	Kriterien für die Festlegung der durch die Aufsichtsdienste aufzuschendenden Entleiher			

5.3 Durchführungsphase

(Beschreibung aller Kontaktschritte und Kooperationen mit den Zielgruppen)

Lfd. Nr.	Arbeitsschritt / Meilenstein (M:)	Verantwortlich (Name und Organisation)	Soll-Datum	Ist-Datum
1.	Informationskampagnen starten (Erste Phase)			
2.	Durchführung von Seminaren zum Überlassungsprozess; Zielgruppe: Einkauf, Personalleiter, Unternehmer und Führungskräfte, Betriebsräte von Entleiher-Betrieben durch die Unfallversicherungsträger			
3.	Ist-Zustandserhebung im Rahmen von Revisionen der definierten Entleiher-Betriebe (Zweite Phase)			
4.	Soll-Zustandserhebung im Rahmen von Revisionen der definierten Entleiher-Betriebe (Dritte Phase)			

5.4 Abschlussphase

(Zusammenfassung der projekteigenen Erhebungen zur Evaluation, Dokumentation, Auswertung, Wissenstransfer etc.)

Lfd. Nr.	Arbeitsschritt / Meilenstein (M:)	Verantwortlich (Name und Organisation)	Soll-Datum	Ist-Datum
1.	Auswertung der Zustandserhebung (t ₀)			
2.	Auswertung der Zustandserhebung (t ₁)			

3.	Vergleich Zustand (t_0) und Zustand (t_1)			
4.	Evaluation der Zielerreichung			
5.	Erstellung des Projektabschlussberichts			
6.	Veröffentlichung der Projektergebnisse			
7.	Projektteam huldigen, krönen, belobigen, Goldenen Handschlag geben			

6. Annahmen zu externen (Risiko)Faktoren

(mögliche gesamtgesellschaftliche, branchenbezogene oder betriebsbezogene Faktoren, die den Projekterfolg positiv oder negativ beeinflussen können)

- / -

7. Projektleitung / Stellvertretung

LEITUNG - Name, Organisation, Anschrift, Telefon, E-Mail:

Herr Dr. Brückner (Hessen)

Tel.:

Fax:

E-Mail:

STELLVERTRETUNG - Name, Organisation, Anschrift, Telefon, E-Mail:

Herr Dr. Manfred Fischer (VBG)

Tel.:

Fax:

E-Mail:

STELLVERTRETUNG - Name, Organisation, Anschrift, Telefon, E-Mail:

Frau Dr. Beermann (BAuA)

Tel.:

Fax:

E-Mail:

Anlage 3: Erhebungsbogen/Dokumentationsbogen des GDA- Arbeitsprogramms „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Zeitarbeit“

Mensch und Arbeit. Im Einklang.

Gemeinsame Deutsche Arbeits|schutz|strategie

Dokumentationsbogen Arbeitsprogramm Zeitarbeit

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

- ⇒ Bitte nehmen Sie Ihre Markierung **nur innerhalb** der Antwortkästchen vor; dadurch wird eine EDV-technische Auswertung ermöglicht.
- ⇒ Den Bogen bitte **nur in den Schriftfarben blau oder schwarz** ausfüllen
- ⇒ **Keinen Bleistift verwenden!**
- ⇒ Den ausgefüllten Fragebogen bei Abgabe in der **linken oberen Ecke zusammenheften**
- ⇒ Wenn sich im Zeitrahmen des Projektes die Betriebsstättennummer geändert haben sollte, ist diejenige der Ersterhebung zu verwenden
- ⇒ Den Erhebungsbogen **bitte nur drucken, nicht kopieren!!!!**

Im Fragebogen werden folgende Abkürzungen verwendet:

Z = Zeitarbeitsfirma
E = Einsatzbetrieb
ZAN = Zeitarbeitnehmer

Erstbesuch

Zweitbesuch

Betriebsstättennummer UVT/AS-Behörde: _____

Allgemeine Unternehmensangaben

Besichtigungsdatum: _____

Land / Unfallversicherungsträger¹: _____

Name Ansprechpartner Land / UVT: _____

Telefon Ansprechpartner Land / UVT: _____ Email: _____

Name Betrieb (optional): _____

Adresse Betrieb (optional): _____

PLZ Betrieb: _____

Wirtschaftszweig (NACE 3-stellig)²: _____

Beschäftigtenzahl³: (w/m) weiblich: _____ männlich: _____ ZAN: _____

Mitarbeitervertretung vorhanden?

Ja

Nein

Arbeitsschutzorganisation

Ist eine sicherheitstechnische Betreuung gewährleistet?

Ja

Nein

Wenn ja

Intern

Extern

Alternative
Betreuung

¹ Die Aufsichtspersonen der staatlichen Arbeitsschutzbehörde geben das Bundesland des Betriebssitzes und die Aufsichtsperson der UVT den zuständigen UVT an.

² In nicht eindeutigen Fällen ist der NACE zumindest 2-stellig anzugeben

³ Schätzungen der Kopfzahl der Stammbesetzung ist ausreichend

Erstbesuch

Zweitbesuch

Betriebsstättennummer UVT/AS-Behörde: _____

Ist eine betriebsärztliche Betreuung gewährleistet? Ja Nein

Wenn ja

Intern	Extern	Alternative Betreuung
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tritt der ASA zusammen? Regelmäßig Unregelmäßig Nein

Wie wurde die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt? angemessen durchgeführt nicht angemessen durchgeführt nicht durchgeführt

Hat der Arbeitgeber für eine geeignete Arbeitsschutzorganisation gesorgt? Ja Teilweise Nein

Ist ein Managementsystem zum Arbeitsschutz im Einsatz? Ja Nein

Werden vom Arbeitgeber Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung angeboten? Ja Nein

Erstbesuch

Zweitbesuch

Betriebsstättennummer UVT/AS-Behörde: _____

Durchführung der grundsätzlichen Arbeitsschutzmaßnahmen

	Ja	Nein
Finden Unterweisungen der Beschäftigten statt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ja	Nein
		Nicht erforderlich
Wird, sofern erforderlich, allen betroffenen Beschäftigten PSA zur Verfügung gestellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird, sofern erforderlich, die arbeitsmedizinisch Vorsorgeuntersuchung durchgeführt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ja	Teilweise
		Nein
Wird den betrieblichen Risiken angemessen begegnet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Arbeitsschutzbestimmungen zwischen Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsfirma

	Mündlich	Schriftlich	Nein
Ermittelt der E das Anforderungsprofil für den ZAN?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Ja	Nein
Werden die definierten Anforderungsprofile der Z zur Verfügung gestellt?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden die Arbeitsplätze des ZAN seitens der Z vor Arbeitsaufnahme besichtigt?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind im AÜV/Arbeitsschutzvereinbarung die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen geregelt?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Erstbesuch

Zweitbesuch

Betriebsstättennummer UVT/AS-Behörde: _____

Überprüfung der Einsatzbedingungen:

	Ja	Nein
Sind die ZAN hinsichtlich des Arbeitsschutzes gegenüber der Stammbesellschaft gleichgestellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist die soziale Integration / Gleichbehandlung des ZAN gegeben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird die Z über Veränderungen der Einsatzbedingungen informiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ableitung von Maßnahmen der Aufsichtsdienste

	Ja	Nein
Ist es notwendig dem E Maßnahmen im Zusammenhang mit der Zeitarbeit aufzuerlegen (direkt oder indirekt)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind der Z Maßnahmen im Zusammenhang mit der Zeitarbeit aufzuerlegen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gesamteinschätzung des betrieblichen Arbeitsschutzes

Auf einer Skala von 1 (schlecht) bis 9 (gut)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Gesamteinschätzung des betrieblichen Arbeitsschutzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamteinschätzung der Arbeitsschutzsituation der ZAN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anlage 4 Interviewleitfaden

Sicherheit und Gesundheit bei der Zeitarbeit

5.1 Ziele des Projekts GDA-Zeitarbeit

Das GDA-Arbeitsprogramm „Arbeitsschutz in der Zeitarbeit“ soll einen Beitrag zum Ziel der EU-Arbeitsschutzstrategie 2007-2012 leisten, um die Unfallzahlen in Deutschland um 25 % zu senken.

Eine Abschätzung des Präventionspotentials erfolgt auf der Basis des Unfallverhütungsberichts 2006 und der Ergebnisberichte der gewerblichen Berufsgenossenschaften. Unter der Annahme das sich die Zahl der Arbeitsunfälle von Zeitarbeitnehmern (ZAN) durch die Beratungen in den revidierten Betrieben im Rahmen dieses Projektes um 50 % reduziert ergibt sich abgeleitet aus dem aktuellen Unfallgeschehen (2007: 51.000 Unfällen; Quelle: VBG) - eine Reduktion von 5 % der Arbeitsunfälle pro Jahr im Sektor Zeitarbeit.

Ansatzpunkt für alle Präventionsmaßnahmen ist die Organisation des Arbeitsschutzes für Zeitarbeitnehmer. Mit der Verbesserung der Zusammenarbeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit kann sichergestellt werden, dass die Zeitarbeitnehmer besser in die Arbeitsschutzorganisation des Einsatzbetriebes integriert sind.

Darüber hinaus ist es das Ziel des GDA-Arbeitsprogrammes die Kompetenz und die Qualifikation von Arbeitgebern und Beschäftigten zum Thema Zeitarbeit zu verbessern. Dazu ist es notwendig die Nachhaltigkeit der vermittelten Informationen sicherzustellen.

Der Dokumentationsbogen richtet sich an Aufsichtspersonen der Länder und der Unfallversicherungsträger. Die Aufsichtsperson ist gehalten diesen Bogen im Anschluss an eine Betriebsbesichtigung zu beantworten. Dieser Dokumentationsbogen kann bei Bedarf auch als Gesprächsleitfaden verwenden, er ist jedoch nicht als Check-Liste geeignet. Es soll ein offenes Gespräch mit der Unternehmensleitung und mit den Personen geführt werden, die im Betrieb für den Arbeitsschutz und den Einsatz von Zeitarbeitnehmern verantwortlich sind. Gegebenenfalls ist auch eine stichprobenartige Informationsgewinnung direkt durch Zeitarbeitnehmer möglich.

Zum Abschluss der Besichtigung bewertet die Aufsichtsperson die Ausgestaltung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation.

Werden mehrere Zeitarbeitsfirmen (Z) beim Einsatzbetrieb (E) angetroffen, ist der Dokumentationsbogen lediglich auf ein Vertragsverhältnis zu beziehen und zwar auf ein besonders kritisches.

6 Erfassung der dokumentierten Daten

Der Dokumentationsbogen sollte nicht im Betrieb oder gemeinsam mit Betriebsvertretern beantwortet werden, um eine unbeeinflusste Einschätzung der Aufsichtsperson zu erleichtern.

Nach Abschluss der Revision werden die erhobenen Daten als Gesamteinschätzung auf einem Dokumentationsbogen erfasst. Dieser liegt als Datei im PDF-Format als Formular vor. Der Dokumentationsbogen kann sowohl ausgedruckt und die Informationen handschriftlich erfasst als auch direkt in das PDF-Formular mittels PC eingegeben werden.

Die Dateneingabe erfolgt auf drei Seiten. Die Fragen unterteilen sich in die Bereiche:

- Betriebsdaten
- Arbeitsschutzorganisation
- Durchführung der grundsätzlichen Arbeitsschutzmaßnahmen im Einsatzbetrieb
- Arbeitsschutzabstimmung zwischen Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsfirma
- Überprüfung der Einsatzbedingungen
- Gesamteinschätzung des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Ableitung von Maßnahmen der Aufsichtsdienste

Die ausgefüllten Dokumentationsbögen werden in Papierform in der Dienststelle über den Multiplikator „Zeitarbeit“ quartalsweise gesammelt und an die zentrale Sammelstelle des Projektes bei der

Berufsgenossenschaft Metall
SG DV-Konzepte und Evaluation
z.H. Herr Dr. M. Arning
Postfach 45 29
30045 Hannover

eingeschickt. Dort erfolgt eine maschinell unterstützte Überführung der Informationen in eine Projektdatenbank.

Damit die Dokumentationsbögen maschinell ausgewertet werden können, ist es erforderlich die Hinweise zum manuellen Ausfüllen auf dem Dokumentationsbogen zu beachten.

7 Interviewleitfaden

Der Interviewleitfaden listet die einzelnen Fragen des Dokumentationsbogens auf und gibt zu den Fragenkomplexen – soweit notwendig – Erläuterungen.

Die Erläuterungen sollen im Bereich der allgemeinen Fragen ein gemeinsames Begriffsverständnis herstellen. Dies betrifft insbesondere die Begriffe „Arbeitsschutzorganisation“ und „Gefährdungsbeurteilung“. Die Erläuterungen im Interviewleitfaden orientieren sich an der vom LASI zusammen mit den UVT und dem BMWA erstellten Leitlinie zur Gefährdungsbeurteilung und deren Dokumentation. Eine Leitlinie „Arbeitsschutzorganisation“ ist in Arbeit. Die bisherigen Überlegungen hierzu sind in den Erläuterungen aufgenommen.

Die Erläuterungen im Bereich der speziell auf die Thematik Zeitarbeit eingehenden Fragestellungen basieren auf den Erfahrungen von Projekten und den Erkenntnissen der VBG als Unfallversicherungsträger der Zeitarbeitsfirmen.

Es wird empfohlen die handschriftlichen Notizen dieses Interviewleitfadens der Betriebsakte zuzuführen, um für die Zweitrevision eine sinnvolle Basis zu schaffen.

Um die Auswertbarkeit zu gewährleisten, wird dringend darum gebeten, bei der Übertragung der erhobenen Informationen, die technischen Hinweise auf dem Deckblatt des Dokumentationsbogen zu beachten.

Interviewleitfaden

Allgemeine Unternehmensangaben

Fragestellungen:

1. Ansprechpartner (Name, Telefon, eMail)
2. Erstbesuch/Zweitbesuch
3. Besichtigungsdatum
4. Land / Unfallversicherungsträger
5. Name und Adresse (optional)
6. Betriebsstättennummer UVT/AS-Behörde
7. PLZ
8. Wirtschaftszweig (NACE 3-stellig)
9. Zahl der Beschäftigten [m/w]
10. Zahl der Zeitarbeiter
11. Mitarbeitervertretung

Erläuterung

Zu 1.: Die Frage dient lediglich der Möglichkeit ggf. Rückfragen zur Beantwortung seitens des Projektteams zu stellen. Es kann auch der benannte Ansprechpartner der Dienststelle genannt werden.

Zu 4.: Die Aufsichtspersonen der staatlichen Arbeitsschutzbehörden geben das Bundesland des Betriebssitzes und die Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger den zuständigen Unfallversicherungsträger an.

Zu 5.: Der Name und die Adresse des Betriebes dienen lediglich der Identifizierung des Betriebes für den Interviewer für die Zweitrevision.

Zu 7.: Die Erhebung der Postleitzahl dient der Feststellung regionaler Schwerpunkte.

Zu 8.: In uneindeutigen Fällen ist der Wirtschaftszweig (NACE) zumindest 2-stellig anzugeben.

Zu 9./10.: Als Zahl der Beschäftigten und der Zeitarbeiter basiert auf einer zum Revisionszeitpunkt getroffenen Schätzung sofern keine konkreten Angaben vorliegen.

Notizen

Arbeitsschutzorganisation

Fragestellungen:

12. Ist eine sicherheitstechnische Betreuung gewährleistet?
13. Ist eine betriebsärztliche Betreuung gewährleistet?
14. Tritt der ASA zusammen?
15. Wie wurde die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?
16. Hat der Arbeitgeber für eine geeignete Arbeitsschutzorganisation gesorgt?
17. Ist ein Managementsystem zum Arbeitsschutz im Einsatz?
18. Werden vom Arbeitgeber Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung angeboten?

Erläuterung

Zu 14.: Die Frage ist nur für Betriebe mit mehr als 20 Mitarbeitern zu beantworten.

Zu 15.: Die Leitlinie bewertet eine Gefährdungsbeurteilung als nicht angemessen, wenn: die betriebliche Gefährdungssituation offensichtlich unzutreffend bewertet wurde, wesentliche Gefährdungen des Arbeitsplatzes der Tätigkeit nicht ermittelt worden sind, wesentliche Arbeitsplätze/Tätigkeiten nicht beurteilt wurden, besondere Personengruppen nicht berücksichtigt wurden, Maßnahmen des Arbeitgebers nicht ausreichend oder ungeeignet sind, keine Wirksamkeitskontrolle durchgeführt wurde, die Beurteilung nicht aktuell ist, erforderliche Unterlagen des Arbeitgebers nicht aussagefähig bzw. plausibel sind. Der Arbeitgeber wird in der Regel schriftlich aufgefordert, die Gefährdungsbeurteilung in einer angemessenen Frist nachzubessern. Ggf. wird eine Nachverfolgung durchgeführt.

Die Gefährdungsbeurteilung wurde angemessen durchgeführt, wenn: die betriebliche Gefährdungsbeurteilung im Wesentlichen durchgeführt und zutreffend bewertet wurde, Maßnahmen des Arbeitgebers ausreichend und geeignet sind, Wirksamkeitskontrollen durchgeführt werden, die Beurteilung aktuell ist und die Dokumentation in angemessener Weise vorliegt.

Die Einschätzung der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung orientiert sich an der „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ der GDA. Es soll bewertet werden, ob die Gefährdungsbeurteilung als kontinuierlicher Verbesserungsprozess umgesetzt wird.

Zu 16.: Zur Beurteilung der Arbeitsschutzorganisation des Einsatzbetriebes sollen folgende Kriterien und Informationen zusammenfassend bewertet werden:

Es existieren betriebliche Regelungen zur Verantwortung und Aufgabenübertragung für den betrieblichen Arbeitsschutz, die insbesondere an die Führungskräfte und Funktionsträger gerichtet sind. Die damit verbundenen Weisungs- und Entscheidungsbefugnisse und Kompetenzen sind festgelegt.

Die Einhaltung der übertragenen Pflichten wird überwacht, indem eine Kontrolle der Aufgabenerledigung erfolgt und Korrektur- und Durchsetzungsmaßnahmen eingeleitet werden. Die Gefährdungsbeurteilung wird durchgeführt. Die GDA-Leitlinie zur Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation ist berücksichtigt.

Der Betrieb hat die Unterweisung geregelt, indem festgelegt wurde, wer von wem unterwiesen wird, welche Inhalte unterwiesen werden und in welchen Abständen und zu welchen Anlässen dies erfolgt. Dies wird dokumentiert.

Es erfolgt die betriebliche Umsetzung von behördlichen Genehmigungen und Erlaubnissen (Auflagenmanagement); Die Umsetzung wird innerbetrieblich kontrolliert.

Es ist sichergestellt, dass eine Qualifikation für den Arbeitsschutz für Funktionsträger, Führungskräfte und bestimmte Beschäftigte vorliegt und diese durch Schulungen erhalten wird.

Es existieren betriebliche Regelungen zum Ablauf zur internen und externen Kommunikation des Arbeitsschutzes (z.B: Meldewesen, Informationsweitergabe, Beteiligung der Beschäftigten)

Änderungen im Regelwerk, im Stand der Technik und neue wissenschaftliche Erkenntnisse (Regelwerksmanagement) werden durch zuständige Personen erkannt. Es ist betrieblich geregelt wie der weitere Umgang und die Kommunikation erfolgt werden.

Der Betrieb hat die Arbeitsmedizinische Vorsorge geregelt, in dem er die Art der Untersuchung, wer von wem und zu welchen Anlässen untersucht werden soll, geregelt und dies dokumentiert hat.

Die Erste Hilfe und Maßnahmen bei sonstigen Notfällen (z. B. Brandbekämpfung, Evakuierung) sind im Ablauf geregelt und Beauftragte sind bestellt.

Es existieren Regelungen zum Arbeitsschutz, die bei der Errichtung und dem anschließenden Betreiben von Arbeitsstätten, der Einrichtung neuer Arbeitsplätze und Neuanwendung von Arbeitsmitteln einbezogen werden. Dies erfolgt schon im Planungsprozess. Auch bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen wird der Arbeitsschutz einbezogen.

Zu 17./18.: Die Beantwortung der Fragen nach dem Einsatz von Managementsystemen zum Arbeitsschutz und der betrieblichen Gesundheitsförderung erfolgt als allgemeine Einstufung durch die Aufsichtsperson, die sich auf Angaben des Betriebes stützen. Eine Sicherung durch Revisionsbefunde ist für diese Aussage nicht erforderlich.

Dieser Fragenkomplex dient der Bewertung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes.

Notizen

Durchführung der grundsätzlichen Arbeitsschutzmaßnahmen

Fragestellungen:

19. Finden Unterweisungen der Beschäftigten statt?
[J/N]
20. Wird, sofern erforderlich, allen betroffenen Beschäftigten PSA zur Verfügung gestellt?
[J/N/nicht erforderlich]
21. Werden, sofern erforderlich, die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt?
[J/N/nicht erforderlich]
22. Wird den betrieblichen Risiken angemessen begegnet?
[J/T/N]

Erläuterung

Zu 21.: Die Frage zur arbeitsmedizinischen Vorsorge bezieht sich auf Pflichtuntersuchungen.

Zu 22.: Die Durchführung der grundsätzlichen Arbeitsschutzmaßnahmen in Folge der Gefährdungsbeurteilung bezieht sich unter anderem auf die Durchführung und Dokumentation folgender Aspekte:

- Durchführung von Unterweisungen
- Bereitstellung von PSA,
- Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen

Die Aufsichtsperson soll die Durchführung von Maßnahmen grundsätzlich und gegenüber der betrieblichen Situation angemessen beurteilen (z. B. Betriebsmittelprüfung, angemessener Umgang mit Gefahrstoffen, Risiken aus der Arbeitsumgebung, psychische Belastungen).

Dieser Fragenkomplex liefert wesentliche Informationen zur Güte des betrieblichen Arbeitsschutzes, der im Rahmen der Betriebsbegehung überprüft werden soll.

Notizen

Arbeitsschutzabstimmung zwischen Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsfirma

Fragestellungen:

23. Ermittelt der E das Anforderungsprofil für den ZAN?
24. Werden die definierten Anforderungsprofile der Z zur Verfügung gestellt?
25. Werden die Arbeitsplätze des ZAN seitens der Z vor Arbeitsaufnahme besichtigt?
26. Sind im AÜV/Arbeitsschutzvereinbarung die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen geregelt?

Erläuterung

Zu 23./24.: Die Arbeitsschutzabstimmung zwischen Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsfirma ist umfassend beschrieben in der BGI 5020 und 5021:

BGI 5020 "Zeitarbeit - sicher, gesund und erfolgreich"

Der Leitfaden umfasst zwei Aspekte für Gestaltung der Arbeitsorganisation von Z:

Betriebsorganisation (u. a. Befähigung der Beschäftigten, Angebot und Vertrag, Einsatzplanung, Dokumentation)

Überlassungsprozess (u. a. Auftragsannahme, Einstellung, Unterweisung, Disposition, Einsatzvorbereitung)

BGI 5021 "Zeitarbeit nutzen - sicher, gesund und erfolgreich"

Der Leitfaden umfasst 5 Schritte für eine erfolgreiche Nutzung von Zeitarbeit:

Bedarf und Anforderungen festlegen

Geeignetes Zeitarbeitsunternehmen auswählen

Schnittstellen gemeinsam festlegen und Auftrag vergeben

Schnittstellen gemeinsam festlegen und sicher durchführen

Erfahrungen auswerten und Verbesserungen festlegen

Das Anforderungsprofil basiert auf der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung. (§11 (6) AÜG). Hierin enthalten sind das abgeleitete Tätigkeits- und Qualifikationsprofil, die gesundheitlichen Voraussetzungen und die benötigte PSA.

Zu 25./26.: In der BGI 5020 wird der Personalentscheidungsträger (PET) aufgefordert, die Arbeitsplätze beim E zu besichtigen. Dies ist bei neuen Arbeitsplätzen bzw. bei veränderten Arbeitsplatzbedingungen erforderlich. Hierbei ist eine Bewertung zur Abstimmung zwischen E und Z vorzunehmen, z. B. hinsichtlich Bereitstellung von PSA, Durchführung einer arbeitsplatzbezogenen Unterweisung des ZAN, Bereitstellung der den ZAN betreffenden Ausschnitte der Gefährdungsbeurteilung, allgemeiner Austausch von arbeitsschutzrelevanten Informationen. Es ist darauf zu achten, dass Verantwortliche der Z (z. B. FaSi, PET) den Zugang zu den Arbeitsplätzen der ZAN beim E bekommen.

Dieser Fragenkomplex dient der Prüfung und Beratung zu den wesentlichen Arbeitsschutzcheckpunkten des Arbeitsüberlassungsprozesses.

Notizen

Überprüfung der Einsatzbedingungen

Fragestellungen:

27. Sind die ZAN hinsichtlich des Arbeitsschutzes gegenüber der Stammbegleichschaft gleichgestellt?
28. Ist die soziale Integration/Gleichbehandlung des ZAN gegeben?
29. Wird die Z über Veränderungen der Einsatzbedingungen informiert?

Erläuterungen

Zu 27.: Im Rahmen der Betriebsbesichtigung soll die Aufsichtsperson über Beobachtung und/oder direkte Befragung einzelner ZAN die Integration des ZAN in den Betrieb bewerten. Wesentliche Anhaltspunkte für eine Gleichstellung sind z. B. die Teilnahme an den innerbetrieblichen Unterweisungen, die Sicherstellung der Verwendung und Einweisung (Übungen zu PSA bei besonderer Gefährdung, Erste Hilfe-Fall, Brandfall etc.). Der E hat Verantwortliche für die Unterweisung des ZAN bestimmt.

Zu 28.: Die Differenzierung zwischen sozialer Integration und Gleichbehandlung ist abhängig von der Dauer und Art des Arbeitseinsatzes. Es soll festgestellt werden, ob eine Diskriminierung des ZAN vermieden wird. Sichtbar ist dies z. B. an der Nutzung von Sozialeinrichtungen, der sozialen Integration durch die Stammbegleichschaft, durch spezielle optische Merkmale (Kleidung) und einer Betreuung des ZAN durch E (z. B. Patenschaften) und V.

Zu 29.: Es soll sichergestellt werden, dass sich bei veränderten Arbeitsbedingungen und/oder Tätigkeitsmerkmalen des ZAN der Z darüber informiert wird. Dies kann z. B. im Rahmen des Arbeitsnehmerüberlassungsvertrages festgelegt sein (siehe BGI 5020, S. 47: „Eine Umsetzung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin der Firma an einen anderen als oben vereinbarten Arbeitsplatz/Arbeitsbereich kann nur mit Zustimmung der Firma erfolgen.“).

Dieser Fragenkomplex wird abgeglichen mit den zuvor gewonnenen Informationen und dient der Bewertung der Arbeitsschutzsituation der ZAN.

Notizen

Ableitung von Maßnahmen der Aufsichtsdienste

Fragestellungen:

30. Ist es notwendig dem E Maßnahmen im Zusammenhang mit der Zeitarbeit aufzuerlegen [direkt oder indirekt]?
31. Sind der Z Maßnahmen im Zusammenhang mit der Zeitarbeit aufzuerlegen?

Erläuterung

Zu 30.: Die Mängelpunkte in Bezug auf den E betreffen insbesondere Themen zur Arbeitsschutzorganisation und technische und verhaltensbasierte Mängel an den Arbeitsplätzen der ZAN.

Zu 31.: Die ggf. erforderlichen Maßnahmen in Bezug auf die Z können z. B. die angeforderte und angemessene Bereitstellung der PSA, Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen, Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (hier ergänzt durch die Gefährdungsbeurteilung des E) sein. Die Maßnahmen werden in diesem Dokumentationsbogen nicht erfasst. Es wird davon ausgegangen, dass die Aufsichtsperson sich bezüglich der Umsetzung der geforderten Maßnahmen mit der zuständigen Behörde/UVT in Verbindung gesetzt hat.

Dieser Fragenkomplex soll aufzeigen, wie oft gravierende Mängel in der Zusammenarbeit zwischen E und Z auftreten.

Notizen

Gesamteinschätzung des betrieblichen Arbeitsschutzes

Fragestellungen:

- 32. Gesamteinschätzung des betrieblichen Arbeitsschutzes
- 33. Gesamteinschätzung der Arbeitsschutzsituation der ZAN

Erläuterung

Zu 32./33.: Die einzelnen Fragenkomplexe sollen mit dieser Fragestellung zusammenfassend durch die Aufsichtsperson bewertet werden.

Die erste Gesamteinschätzung soll die Fragenkomplexe 2 und 3, die zweite Gesamteinschätzung die Komplexe 4 und 5 bewerten. Sie stützt sich auf den Eindruck aus dem Gespräch mit dem Unternehmensverantwortlichen sowie der Stichprobe aus der Besichtigung (Arbeitsbereiche, Mitarbeitergespräche) und der Dokumentation des Arbeitsschutzes.

Der Begriff „Stichprobe“ umfasst bei kleineren Betrieben den gesamten Betrieb und bei größeren Betrieben Ausschnitte eines Betriebes, die in die Bewertung einfließen. Unter dem Begriff „Dokumentation“ wird hier die Übertragung der Verantwortlichkeiten sowie die Angaben in der Unterweisung und/oder die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung verstanden.

Anlage 5: NACE-Schlüssel,

Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008
(hier nicht abgedruckt)

Anlage 6 Erfahrungen aus dem Projektverlauf

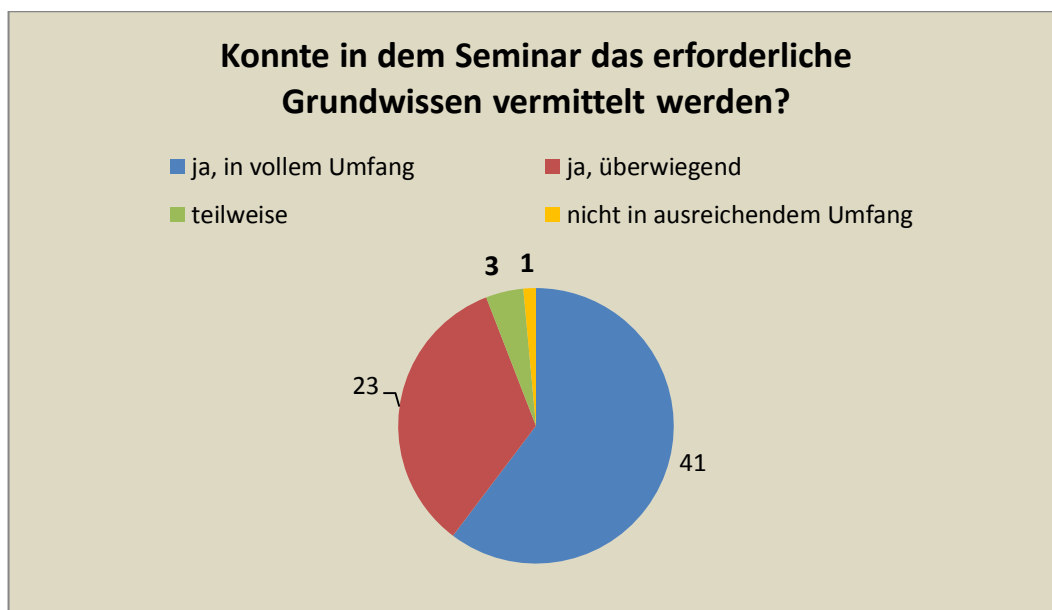
Auswertung der Abschlussbefragung der Multiplikatoren

Im Zeitraum März bis Mai 2012 fand eine Befragung der Multiplikatoren statt. Zu diesem Zeitpunkt war die Datenerhebung und Übersendung im Rahmen des Projektes gerade abgeschlossen, die letzte Runde der Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch der Multiplikatoren war gerade angekündigt worden.

Zielstellung dieser Befragung war es, die Rolle und Funktion der Multiplikatoren in Rahmen des Programms näher zu betrachten und Stärken und Schwächen des Modells zu analysieren.

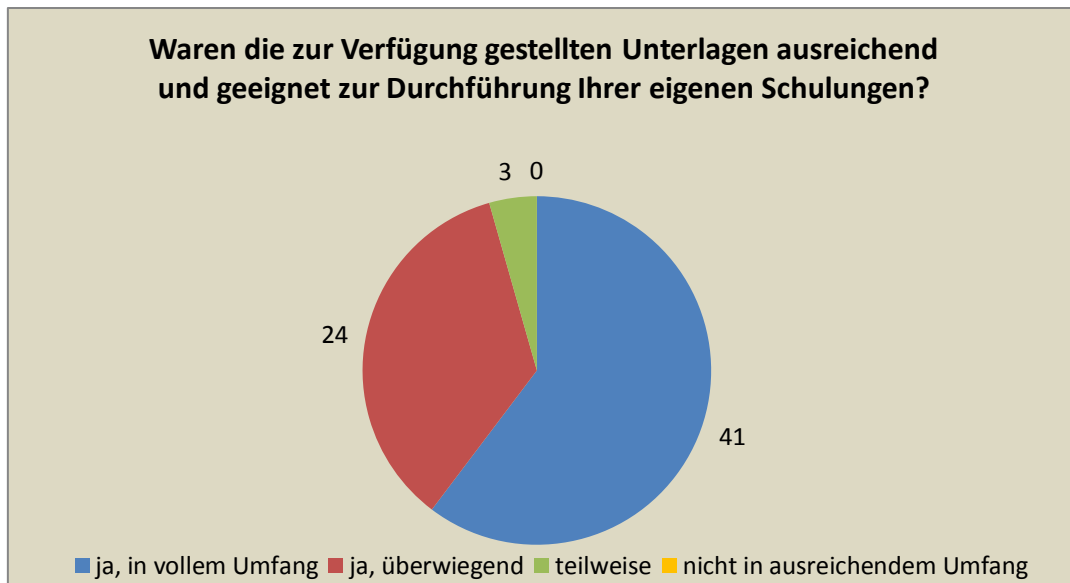
Es wurden 68 Fragebögen beantwortet. Diese Quote ist zufriedenstellend vor dem Hintergrund, dass ursprünglich, d. h. im Herbst 2009 etwa 140 Personen geschult wurden aber innerhalb der 3 ½ Jahre der Projektlaufzeit sich natürlich eine deutliche Fluktuation innerhalb des Personenkreises ergeben hatte. 28 Fragebögen wurden von technischen Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger beantwortet, 39 Fragebogen wurden von Bediensteten der staatlichen ASV zurückgesandt, bei 2 Fragebögen fehlt die entsprechende Angabe.

In einer ersten Frage wurde darauf eingegangen, ob mit den Einführungsseminaren vom Herbst 2009 das Ziel erreicht werden konnte, die Multiplikatoren auf ihre Aufgabe im Rahmen des GDA-Programms vorzubereiten.

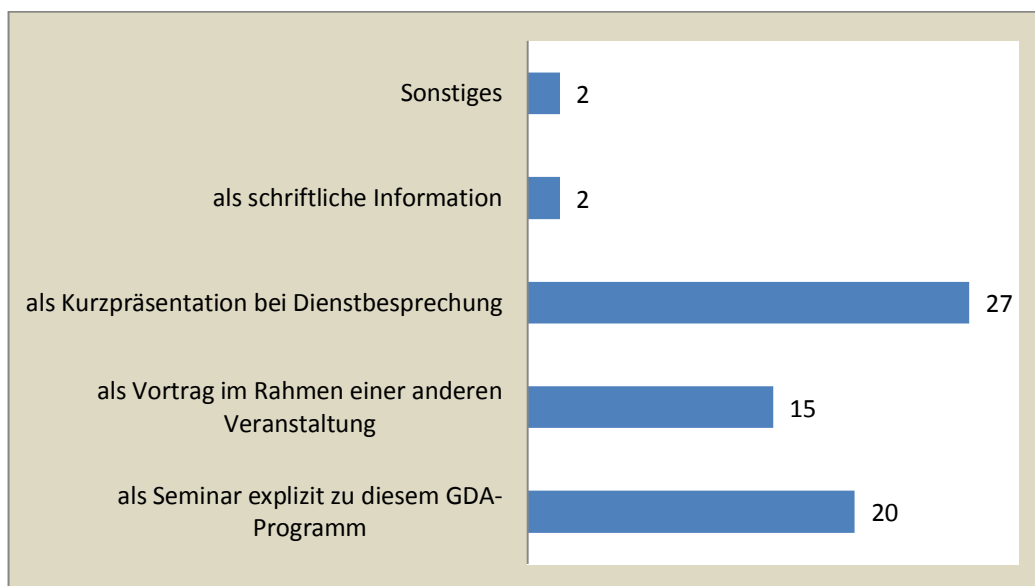


In 15 Fragebögen erfolgte eine ergänzende Anmerkung zu dieser Frage: besonders dringlich wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass die Erfassung, Dokumentation und Weiterleitung der erhobenen Daten frühzeitig und eindeutig geklärt werden müsse und dass eine Änderung einer gewählten Vorgehensweise mit gravierenden Akzeptanzproblemen seitens der Aufsicht verbunden sei. Die Äußerungen in diesem Zusammenhang sind recht kritisch formuliert. Andere Hinweise waren Einzelfragen, zu Besonderheiten der ZAN im öffentlichen Dienst, haftungsrechtliche Fragen etc.

Anschließend wurde nach der Verwendbarkeit der zur Verfügung gestellten Unterlagen gefragt.

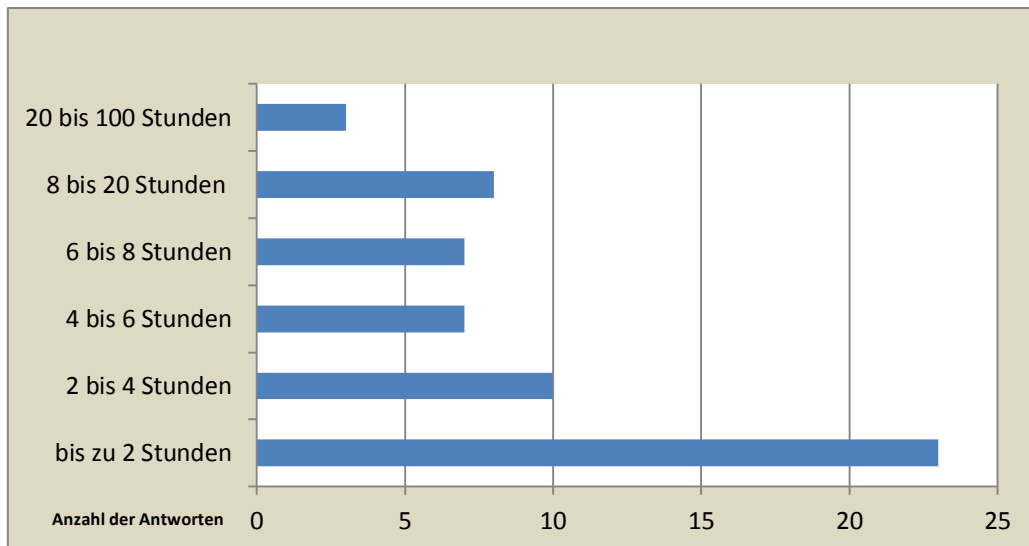


Im Folgenden wurde darauf eingegangen, in welcher Weise die Schulung der Aufsichtspersonen in den eigenen Institutionen organisiert wurde, d. h. wie die Multiplikatoren das Knowhow an ihre Kolleginnen und Kollegen weitergeben konnten.



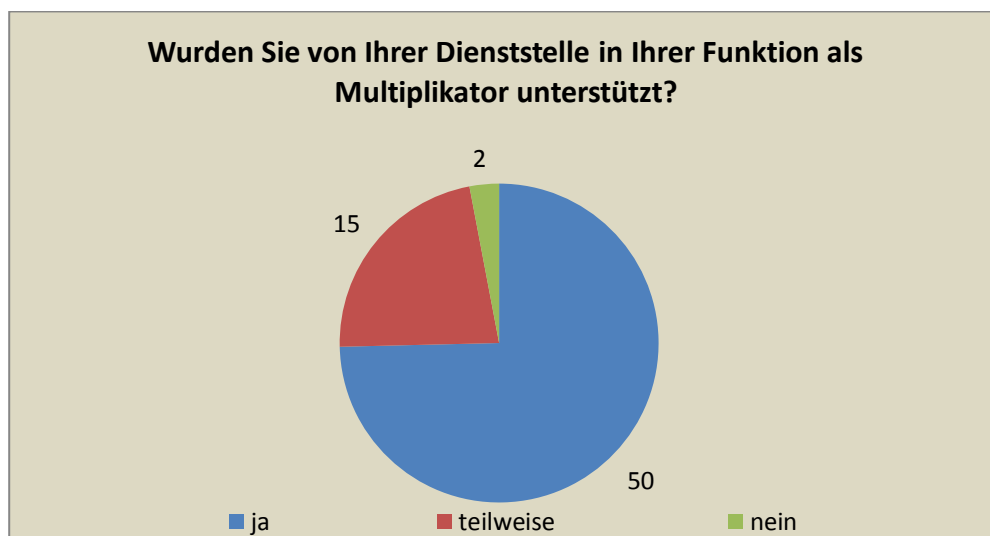
In einigen Fragebögen wurde vermerkt, dass zusätzlich zu den mündlichen Präsentationen noch schriftliche Unterlagen bzw. Informationen weitergegeben wurden. In der Kategorie ‚als schriftliche Information‘ sind diejenigen zusammengefasst, bei denen ausschließlich auf schriftlichem Wege informiert wurde.

Anschließend wurde darauf eingegangen, wie viel Zeit den Multiplikatoren für die Vermittlung der Inhalte des GDA-Programms zur Verfügung stand. Die genannte Spannweite der Antworten ist relativ breit, in einem Fall wird festgestellt, dass überhaupt keine Zeit zur Verfügung gestellt wurde. Der maximal genannte Wert bei dieser Frage beträgt 100 Stunden, die für die Vermittlung der GDA-Inhalte Zeitarbeit zur Verfügung gestellt wurde. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass in immerhin 10 Bögen diese Frage nicht beantwortet wurde. Dies ist insofern bemerkenswert, als es die einzige Frage ist, bei der so viele „missing values“ vorliegen. Im Mittel wurden etwa 7,5 Stunden für die Vermittlung der Inhalte des GDA-Zeitarbeitsprogramms aufgewendet.

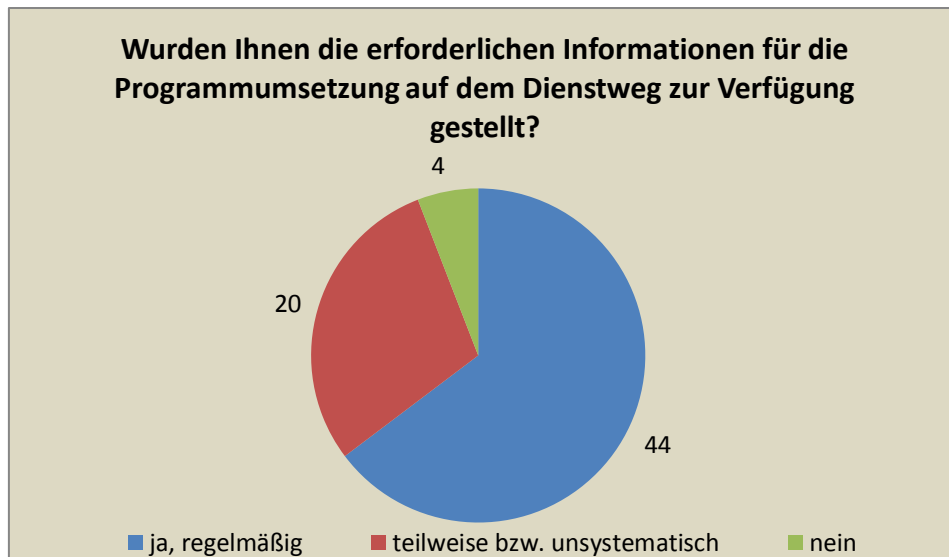


Insgesamt ist die aufgewendete Zeit recht unterschiedlich und damit offensichtlich auch die Art und Weise des Umgangs mit dem GDA-Zeitarbeitungsprogramm.

Mit den folgenden Fragen wird auf die Rahmenbedingungen eingegangen, die für die Durchführung der Informationsveranstaltungen geschaffen wurden. Dabei wurde in der Frageformulierung auf die zeitlichen und personellen Ressourcen eingegangen. Dafür spricht auch die folgende Frage:



Ergänzend konnte angegeben werden, welche Unterstützung der Dienststelle hilfreich gewesen wäre. Von der Möglichkeit wird (nur) in 9 Bögen Gebrauch gemacht, wobei die Antworten recht heterogen sind. Lediglich die Hinweise, dass die Führungskräfte der Ortsinstanzen sich deutlicher für die Umsetzung der GDA-Programme hätten einsetzen müssen, sowie der Hinweis, dass mehr zeitliche Ressourcen erforderlich gewesen wären, tauchen mehrfach auf (2-3mal).



Insgesamt zeigen diese Antworten doch, dass die Unterstützung des GDA-Programms in den Dienststellen noch verbesserungsfähig ist und dass die Führungskräfte ‚der Linie‘ sich nicht unbedingt für die Zielerreichung der GDA-Programme eingesetzt haben.



Dem entspricht auch die Einschätzung, dass die Resonanz, die das GDA-Programm in den Dienststellen gefunden hat, sich eher ambivalent darstellt. Ziemlich genau der Hälfte der Angaben verteilen sich auf die sehr / eher positiven Bewertungen, die andere Hälfte äußert sich skeptisch. Nach den Gründen für diese relativ kritische Haltung wurde in diesem Zusammenhang nicht gefragt, es wurde jedoch aus den Diskussionen beim Erfahrungsaustausch deutlich, dass hier in erster Linie Themen eine Rolle spielten, die die GDA insgesamt betrafen, beispielsweise die Zuordnung der Betriebe zu den Trägern, die hohe Zahl gleichzeitig stattfindender Programme, technische Probleme bei der Datenerfassung etc.

In einer abschließenden Passage wurde auf den Stellenwert des Erfahrungsaustausches und die Erfahrungen mit dem Multiplikatorenmodell insgesamt eingegangen. Dabei zeigte sich, dass diese Form des direkten Kontaktes in regelmäßigen, gemein-

samen Veranstaltungen ausgesprochen positiv bewertet wurde, als ein wesentlicher Beitrag für eine gute gegenseitige Information. Auch die Einschätzungen zum Multiplikatorenmodell waren zumeist positiv und unterstrichen, dass sich dieses Vorgehen bewährt hat und um Einsatz in anderen GDA-Programmen empfohlen wird.

Fazit:

Für die Akzeptanz eines Arbeitsprogrammes und damit auch für die Qualität der Durchführung ist es von besonderer Bedeutung, dass die erforderlichen Instrumentarien und Dokumentationsverfahren von Beginn an zur Verfügung stehen und während des Prozesses nicht geändert werden. Bestimmte Metadaten (Datum der Revision vs. Datum der Erfassung, Zweitrevision), die u.U. zuordnungsrelevant sind, müssen sauber erfasst werden, ggf. redundant. Aus den übermittelten Datensätzen lässt sich, anders als vermutet, nicht rekonstruieren, wann z. B. Revisionen stattfanden und durch die erforderlichen Korrekturen lassen sich dann auch nicht mehr Erst- und Zweitrevisionen wirklich belastbar voneinander trennen. Der Umstand, dass im Arbeitsprogramm Zeitarbeit das Dokumentationsverfahren umgestellt wurde, die elektronischen Instrumente nicht identisch waren mit den zuerst verwendeten Papierunterlagen und sie nicht angemessen erprobt werden konnten, führten zu Anwendungsfehlern und sind ein Grund für die hohe Zahl auszusondernder Datensätze bei der Auswertung des Projektes.

Das Arbeitsprogramm „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Zeitarbeit“ war eines der zentralen Arbeitsprogramme der GDA-Periode 2008-2012 (sog. „Leuchtturmprojekt“). Ein wesentliches Kennzeichen dieser ersten GDA-Periode war, dass neben der Motivationsarbeit bei allen Beteiligten für diese neue Art der Aufsichtstätigkeit und Zusammenarbeit, zahlreiche infrastrukturelle Maßnahmen und Verfahren entwickelt und erprobt wurden. Diese Parallelität von Arbeitsprogramm und Organisationsentwicklung hatte zu Folge, dass während des laufenden Programs wichtige Instrumentarien wie beispielsweise die Verfahren zur Dokumentation, verändert wurden, was sich auch auf die Art der Datenerhebung und die Qualität der Daten auswirkte. Gleiches gilt auch für die Anforderungen, die sich aus den Evaluationsverfahren für die Arbeitsprogramme ergaben. Hier führten insbesondere der Inhalt und der Umfang des sog. Kopfdatenbogens und der damit verbundene Erhebungsaufwand zu Diskussion innerhalb des Arbeitsprogrammes. Für zukünftige GDA-Arbeitsprogramme erscheint es unerlässlich, dass diese Rahmenbedingungen vor Beginn der fachlichen Projekte definiert und endgültig festgelegt werden.

Mensch und Arbeit. Im Einklang.