

**Arbeits- und Gesundheitsschutz
beim Einsatz von Leiharbeitnehmer/-innen
- Handlungsauftrag an Betriebsräte, Führungskräfte
und Arbeitssicherheitsfachkräfte -**

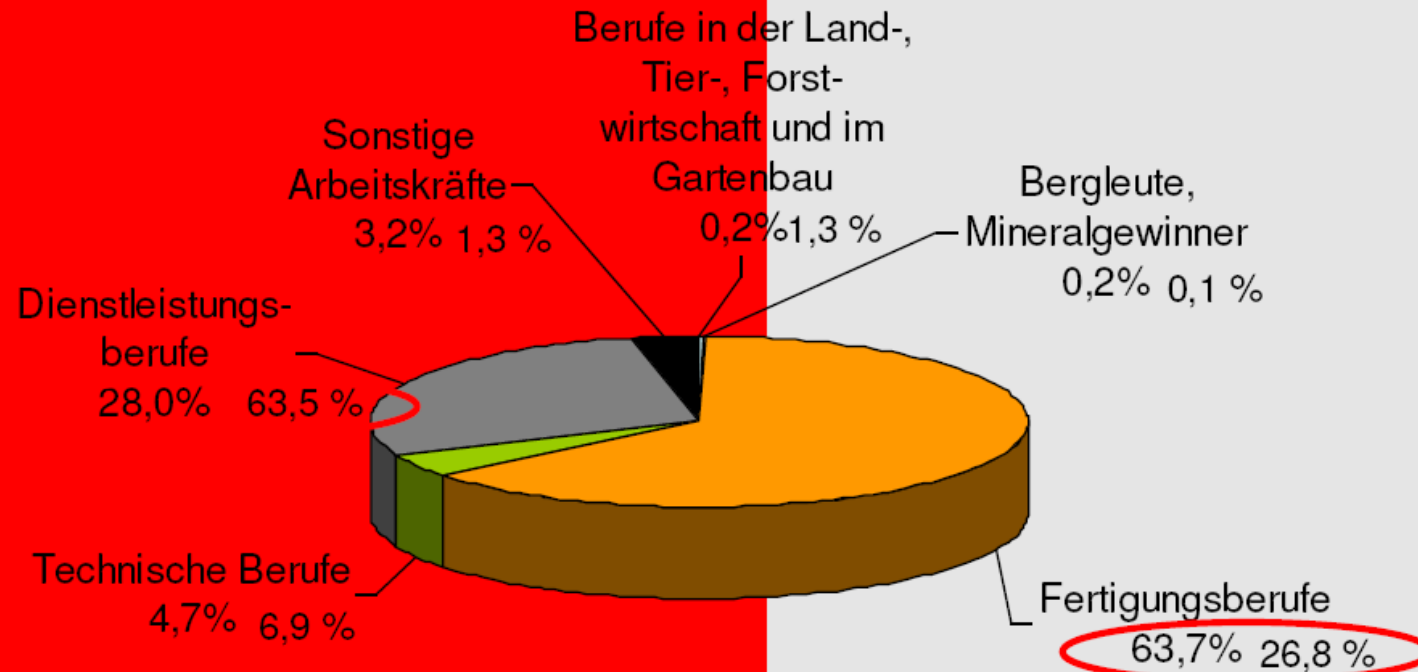
Fachtagung für Betriebsräte und Schwerbehindertenvertrauensleute
am 05.04.2011 in der Filderhalle Leinfelden-Echterdingen

Prof. Dr. Thomas Langhoff, Prospektiv GmbH Dortmund

Vergleich der Arbeitsbedingungen von Leiharbeitskräften und Stammarbeitskräften (Brückner 2010)

Arbeitsbedingung	Zeitarbeit	Keine Zeitarbeit
Arbeit im Stehen	75,6 %	57,1 %
Zwangshaltungen	18,7 %	15,5 %
Schwer Heben & Tragen	37,2 %	24,1 %
Lärm	39,3 %	25,2 %
Kälte, Hitze, Nässe, ...	28,3 %	22,1 %
Öl, Fett, Schmutz, Dreck	21,6 %	19,3 %

Tätigkeitsgruppen in der Zeitarbeit (Brückner 2009)



Anteile in der Gesamtwirtschaft

!!! Anteil „Hilfskräfte ohne nähere Tätigkeitsangabe“: 33,1 % vs. 2,0 % !!!



- Geringeres Entgelt
- Ständig wechselnde Einsatzorte und Tätigkeiten
- Geringere Planbarkeit des Berufs- und Privatlebens
- Geringere Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote
- Geringere Arbeitszufriedenheit
- Hohe psychische Belastungen → dauerhafter Druck, besonders gut und produktiv zu arbeiten (Neigung zu Präsentismus)
- TK-Gesundheitsreport 2009: LAN weisen verstärkt AU aufgrund psychischer Erkrankungen auf (auch Spitzenverband der KK)



- Kaum Teilnahme an betrieblicher Gesundheitsförderung (BMAS/BAuA 2006)
- Leiharbeitnehmer/-innen haben geringere Gesundheitsressourcen (Handlungsspielraum/Situationskontrolle etc.; Wunenburger et al. 2008; Fuchs 2007)
- Leiharbeitnehmer/-innen haben höheres Unfallrisiko (MaschBG 2008)
- Unfallschwerpunkt Produktionsbereich/Hilfsarbeiten (BMAS/BAuA 2006)
- Gefahrtarif gemäß § 157 SGB VII der VBG für Zeitarbeitsunternehmen entspricht in der Höhe dem Gefahrtarif der Metall-BG von Gesenkschmieden, Schmiede-, Press- und Hammerwerken
- Leiharbeitnehmer werden als besondere Personengruppen eingestuft (BMAS, LASI, DGUV 2008)

Arbeitsschutzprobleme beim Einsatz von Leiharbeit



- Es liegt keine dokumentierte, **ganzheitliche** Gefährdungsbeurteilung vor
- Es liegen keine einer Stammarbeitskraft vergleichbaren Arbeitsbedingungen vor
- „Mismatch“ zwischen gewünschter Qualifikation des Entleihunternehmens und überlassener Qualifikation des Zeitarbeitsunternehmens
- Nicht vertragsgemäße Umsetzung des/r Leiharbeitnehmers/-in an einen anderen Arbeitsplatz
- Kurze Einsatzzeit ohne arbeitsplatzbezogene Unterweisung des/r Leiharbeitnehmers/-in
- Keine Beteiligung von Leiharbeitskräften bei der Gefährdungsbeurteilung

Arbeitsschutzprobleme beim Einsatz von Leiharbeit



- Keine Arbeitsplatzbesichtigung des Leiharbeitskräfte-Arbeitsplatzes durch Disponenten
- Wiederholungen von Unterweisung und Arbeitsplatzbesichtigung finden nicht statt
- Betriebliches Eingliederungsmanagement für erkrankte Leiharbeitskräfte existiert nicht
- Leiharbeitseinsatz führt häufig zu Mehrbelastung von Stamm-arbeitskräften
- Statt SiFa-Doppelbetreuung - verminderte Betreuung
- Fehlende Nachweise bei QM-Auditierung führen zu hohen Kosten

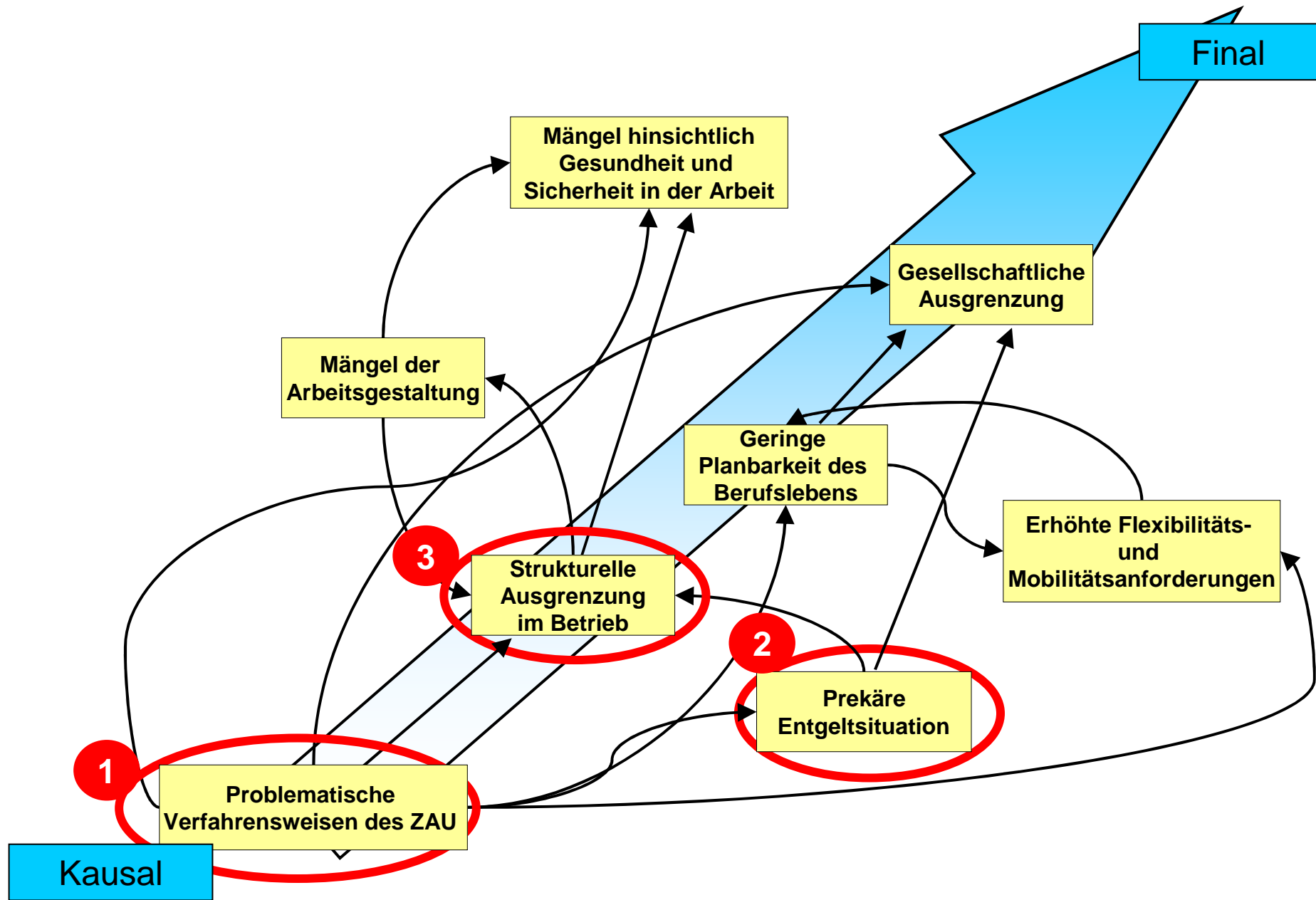
Sammlung, Systematisierung und Analyse der im subjektiven Urteil geäußerten Belastungen von 790 Leihbeschäftigten

Ergebnis - acht Belastungsdimensionen (keine Rangfolge):

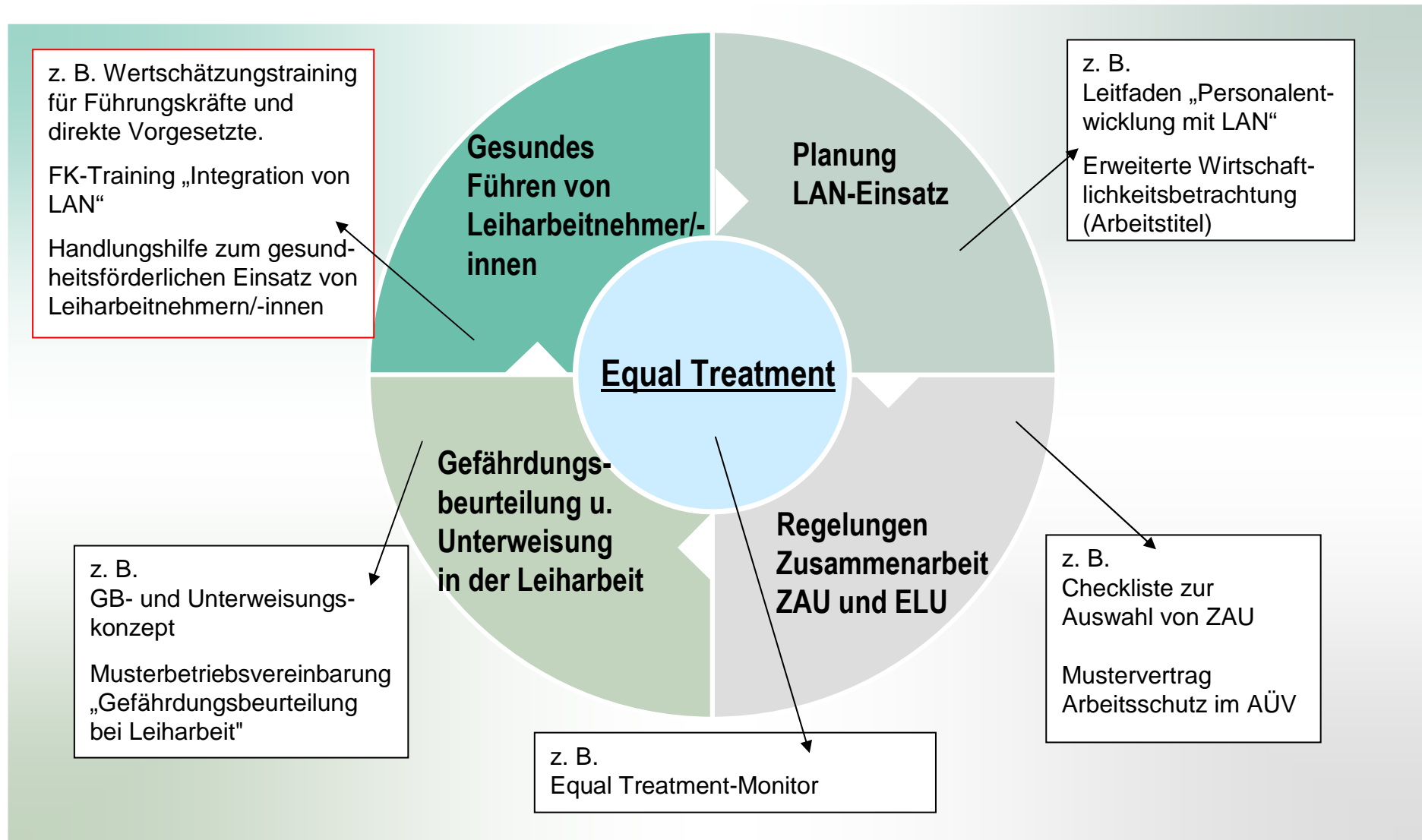
- Prekäre Entgeltsituation
- Mängel der Arbeitsgestaltung
- Mängel hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit
- Strukturelle Ausgrenzung im ELU
- Geringe Planbarkeit des Berufslebens
- Erhöhte Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen
- Gesellschaftliche Ausgrenzung
- Problematische Verfahrensweisen des Zeitarbeitsunternehmens

Arbeitswissenschaftliche Ursache-Wirkungsanalyse (Paarvergleichsmethode nach Vester 1970):

- die einzelnen Belastungsdimensionen wirken zusammen
- sie bedingen einander
- sie wirken nicht monokausal
- unter den Belastungsdimensionen gibt es sog. „Treiber“, Frühindikatoren, Stellschrauben, an denen sich ansetzen lässt



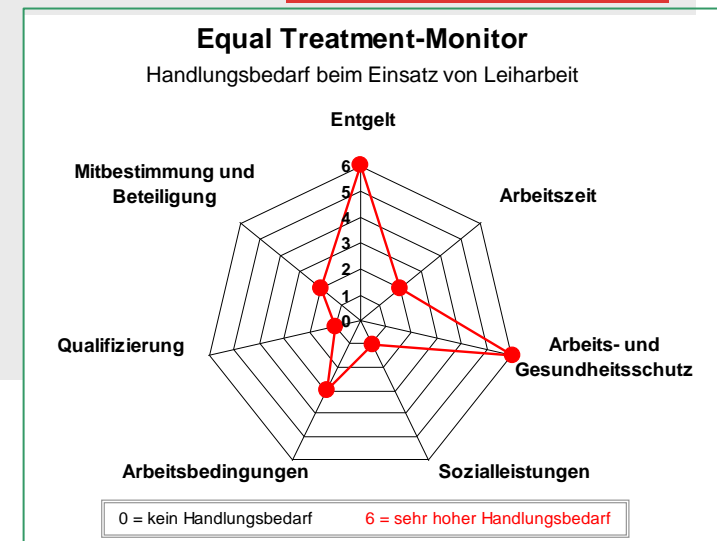
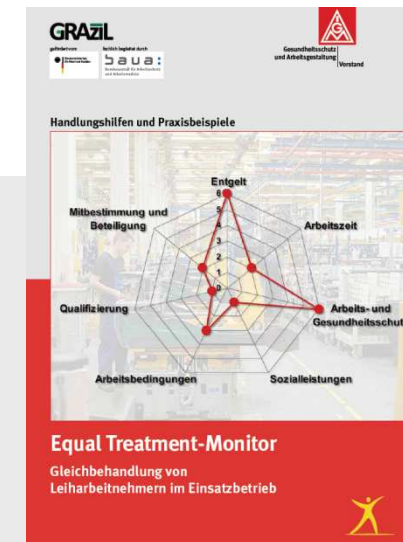
Ergebnisse aus dem GRAziL-Projekt: Unsere Produkte



Ein Sensibilisierung-, Orientierungs- und Bewertungsinstrument für Betriebsräte

Equal Treatment-Monitor

- Anhand von sieben Bewertungskategorien wird die betriebliche Situation von LAN mit Referenz-AN aus der Stammbesellschaft verglichen
- Ziel ist die Gleichstellung des LAN mit Beschäftigten aus der Stammbesellschaft („equal pay“ und „equal treatment“)



Equal Treatment-Monitor

- Entstanden aus Kooperation zwischen **IG Metall** Vorstand und **GRAziL**
- Sensibilisierungs-, Orientierungs- und Positionierungsinstrument für *Betriebsräte in Entleihunternehmen*
- *Ziel*: Gleichstellung von LAN mit StAN (→ „equal pay“ & „equal treatment“)
- „*Quick Check*“: BR verschafft sich Überblick über Situation im Unternehmen
 - ➔ Handlungsbedarf wird deutlich
 - ➔ BR kann sich systematisch positionieren und dann zielgerichtet aktiv mitgestalten
 - ➔ Nebeneffekt „Controlling“: Wirkung von Maßnahmen kann überprüft werden

Equal Treatment-Monitor: Aufbau

- Systematischer Vergleich der betrieblichen Situation von Leih- und Stammarbeitnehmern
- 7 Bewertungskategorien (*enthalten jeweils thematisch zusammengehörenden, typischen Arbeitnehmerinteressen*):
 - **Entgelt**
 - **Arbeitszeit**
 - **Arbeits- und Gesundheitsschutz**
 - **Sozialleistungen**
 - **Arbeitsbedingungen**
 - **Qualifizierung**
 - **Mitbestimmung und Beteiligung**

Der ETM ist eine Art »Analysefilter« im Hinblick auf schlecht gestaltete Leiharbeit!

Beispiel einer Bewertungskategorie: *Arbeitsbedingungen*

Der Betriebsrat beantwortet folgende Fragen:

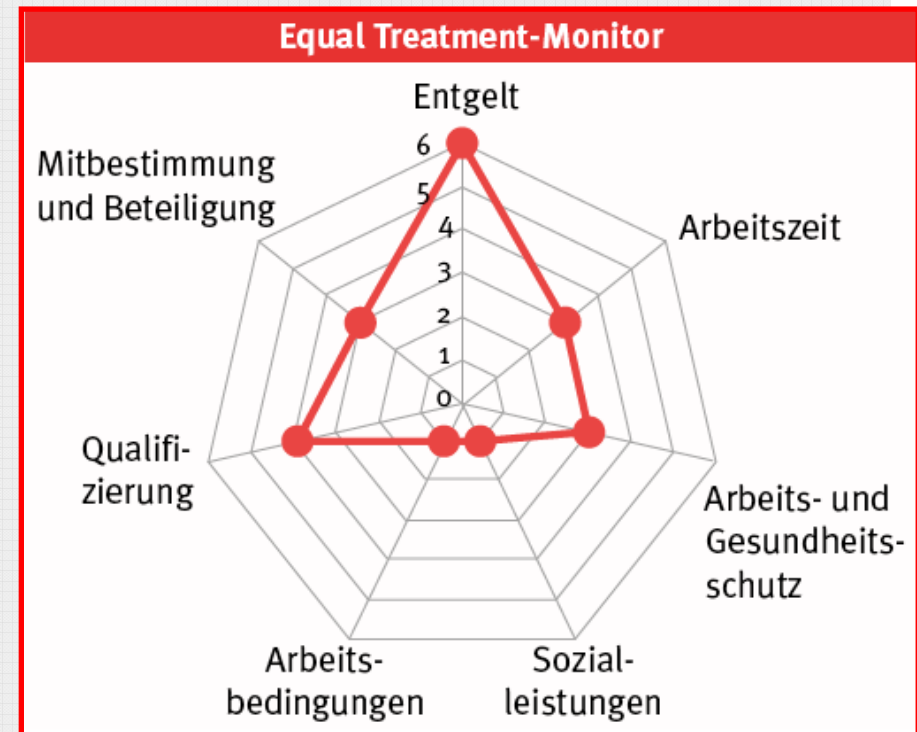
	Wie unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern im Vergleich zum Referenz-Stammarbeitnehmer hinsichtlich ...	Gar nicht (kein Punkt)	Sind deutlich schlechter (1 Punkt)	Punkte
1.	... physikalischer/chemischer Belastungen, z. B. Lärm, Hitze, Kälte, Lichtverhältnisse, Vibration, Flüssigkeiten, Gase, Dämpfe?	X		0
2.	... körperlicher Belastungen, z. B. Zwangshaltungen, Heben und Tragen, langes Stehen, Bücken, schweres Heben, einseitige Bewegung, Überkopfarbeit?		X	1
3.	... der Arbeitsplatzgestaltung, z. B. Bewegungsfreiheit im Arbeitsraum, ergonomische Hard- und Softwaresysteme, Mobiliar, technische Arbeitshilfen, Sicherheitsgefahren durch Maschinen?	X		0
4.	... psychischer Belastungen, z. B. Termin- und Leistungsdruck, Unter-/Überforderung, unklarer Arbeitsanweisungen, Probleme mit Vorgesetzten?		X	1
5.	... sozialer Integration, z. B. Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten, Gruppenarbeit?		X	1
6.	... des Inhalts der Aufgaben, z. B. lernorientiert, komplex, interessant, ganzheitlich?		X	1
Gesamtsumme				4

Ein Beispiel aus der Praxis: Maschinenbau GmbH

- Traditionsreiches, mittelständisches Familienunternehmen aus dem Bereich Maschinenbau.
- Rund 250 Beschäftigte, zusätzlich werden noch ca. 50 LAN eingesetzt.
- LAN kommen in verschiedensten Betriebsbereichen zum Einsatz, z. B. Schlosser in der Montage, Techniker und technische Zeichner in der Produktion und Industriekaufleute in der Verwaltung.
- LAN werden von fünf verschiedenen Zeitarbeitsunternehmen mit unterschiedlichen Tarifen gestellt (→ kein »equal pay«)

Ein Beispiel aus der Praxis: Ergebnisse

- Besonders hoher Handlungsbedarf in den Kategorien „*Entgelt*“ und „*Qualifizierung*“
- Anwendung des ETM hat beim BR einen Sensibilisierungsprozess in Gang gesetzt
(→ *“Wenn Leiharbeit nicht zu verhindern ist, dann wollen wir sie aber wenigstens regulieren!”*)
- Konsequenz → BR setzt sich nun bewusst aktiv zugunsten von Leiharbeitnehmern/-innen ein

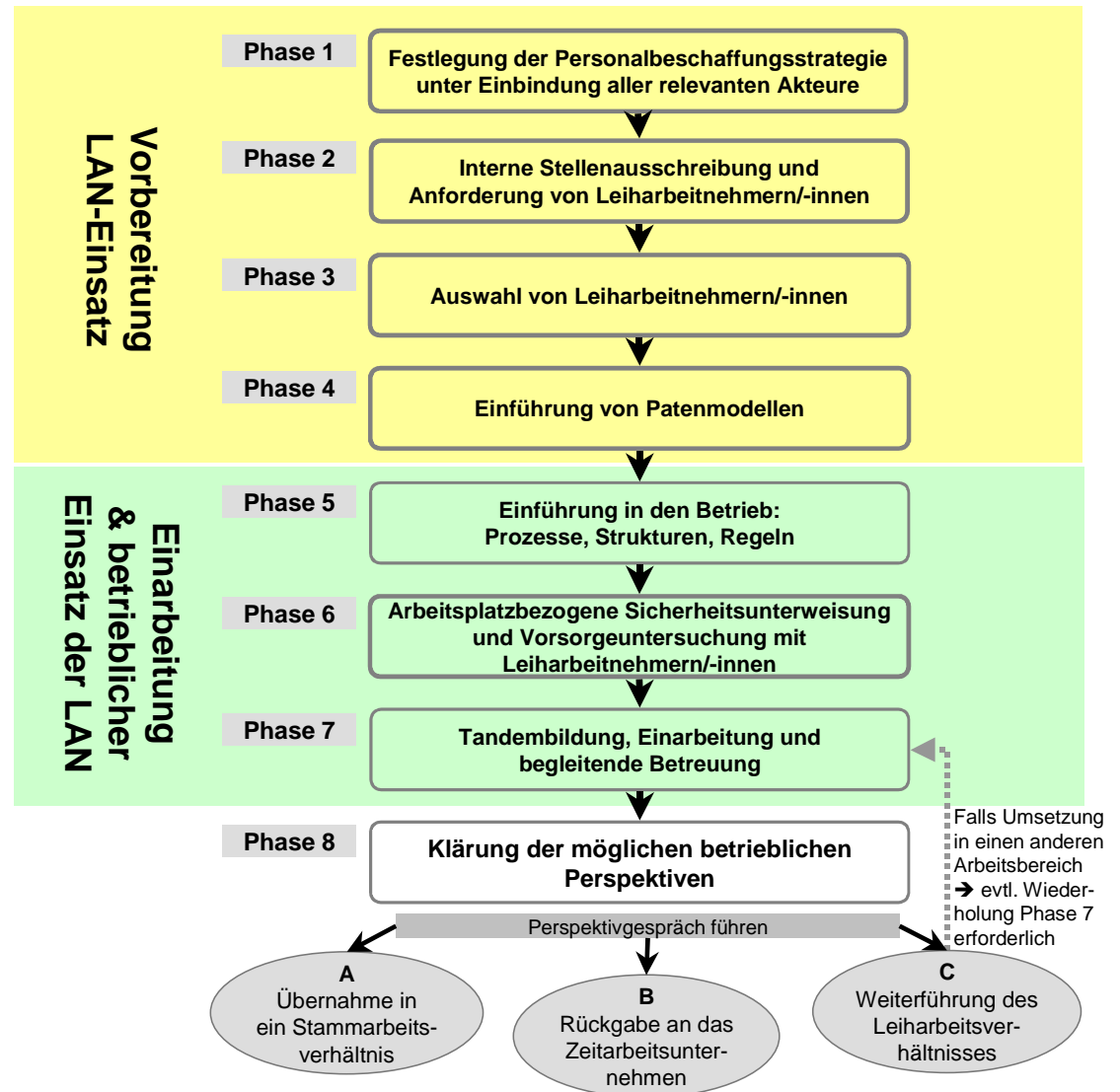


Ein Beispiel aus der Praxis: Erste Erfolge der BR-Strategie zugunsten LAN

- Übernahme der Leiharbeitnehmern/-innen in ein Stammarbeitsverhältnis nach einem Jahr
- Arbeitszeitkonten und Abrechnungen der Leiharbeitnehmer/-innen werden jetzt regelmäßig vom BR überprüft
- Durchsetzung erster »equal pay«-Regelungen
- Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Vorteil von Leiharbeitnehmern/-innen bei Stellenbesetzungen
- Begrenzung des Leiharbeitsanteils im Betrieb
- Anregung eines Arbeitskreises bei der IGM-Verwaltungsstelle zwecks Bewertung der regional tätigen Zeitarbeitsfirmen und Erfahrungsaustausch

Personalentwicklung mit LAN im Entleihunternehmen

- **Ziel?** Leiharbeit „gut“ gestalten (→ AuG)
- **Warum?** Leiharbeit nicht nur als Strategie zur Abdeckung von Auftragsspitzen, sondern auch zur Gewinnung von (Fach-)Arbeitskräften nutzen
- **Wie?** Idealtypische Darstellung eines Konzepts/Verfahrens, ergänzt um praktische Tipps bzw. Erfahrungen und GRAziL-Tools



Checkliste zur Auswahl von Zeitarbeitsunternehmen

- Orientierungswerkzeug (auch für Betriebsräte → Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG)
- Unterstützung bei der systematischen Auswahl von Zeitarbeitsunternehmen
→ passgenaue Anbieter finden, „schwarze Schafe“ aussortieren!
- Besteht aus
 - **„Erfassungsbogen zur Selbstauskunft Zeitarbeitsfirmen“**
→ wird an die Zeitarbeitsfirma geschickt
 - **„Bewertungsbogen für Betriebsräte im Entleihunternehmen“**
→ ermöglicht eine Bewertung der ausgefüllten Erfassungsbögen

Checkliste zur Auswahl von Zeitarbeitsunternehmen: k.o.-Kriterien

- Fehlende oder nicht beigefügte Unterlagen:
 - Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung
 - Unbedenklichkeitsbescheinigungen von Finanzamt, Krankenkasse und Unfallversicherungsträger
- Das Zeitarbeitsunternehmen hat keine Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Keine AuG-Regelungen im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zu:
 - Einsatzbedingungen → Welche Gefährdungen liegen vor?
 - Verantwortlichkeiten zwischen Entleih- und Zeitarbeitsfirmen
 - Bereitstellung und Bezahlung der PSA
- Der Disponent klärt nicht persönlich die Einsatzbedingungen der Leiharbeiter/-innen im Einsatzbetrieb in Bezug auf:
 - Anforderungen der Tätigkeit, erforderliche Qualifikation, vorliegende Gefährdungen, notwendige Schutzmaßnahmen arbeitsmedizinische Pflichtuntersuchungen etc.
- Keine verbindliche Absprache zwischen Disponent und Entleihunternehmen hinsichtlich einer sachgerechten Unterweisung

Arbeitsschutz im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (1)

Musterexemplar „Arbeitsschutz im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag“

- **besondere Berücksichtigung der Zuständigkeiten von Entleih- und Zeitarbeitsunternehmen bzgl. Arbeits- und Gesundheitsschutz**

GRAZIL
www.grazil.net

Arbeitsschutz im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV)

Zwischen

Firma

Niederlassung

Strasse

Ort

Telefon

Fax

Email

(im folgenden >Zeitarbeitsunternehmen< genannt)

und

Firma

Strasse

Ort

Telefon

Fax

Email

(im folgenden >Entleihunternehmen< genannt)

wird der nachfolgende Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen.

§ 1 Vertragsgegenstand

Unter Zugrundelegung der im Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) festgelegten Grundsätze, der Preislisten und der Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Zeitarbeitsunternehmens wird dieser Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen. Das Zeitarbeitsunternehmen ist im Besitz der Erlaubnis gemäß AÜG Artikel 1 § 1, erteilt durch die Regionaldirektion der Bundesagentur in

§ 2 Vergütung

Das Zeitarbeitsunternehmen überlässt dem Entleihunternehmen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen für folgende Tätigkeit:

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag beginnt am und endet am oder ist unbefristet.

Ist der Vertrag unbefristet, beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist Arbeitstage.

1

Arbeitsschutz im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (2)

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag enthält u. a. Regelungen zu

- Beschreibung der Tätigkeit incl. Anforderungsprofil
- Gefährdungen/Belastungen am Einsatzort nach GB/Arbeitsschutzplan im ELU
- Erforderliche technische und organisatorische Schutzmaßnahmen
- Erforderliche Persönliche Schutzausrüstung (PSA)
- Arbeitsmedizinische Pflicht- und Angebotsvorsorgeuntersuchungen
- Arbeitsplatzbezogene & allgemeine Unterweisung vor Aufnahme der Tätigkeit
- Teilnahme des Leiharbeitnehmers an betrieblicher Gesundheitsförderung
- Arbeitsplatzbesichtigung
- Vorgehen bei Arbeitsunfällen
- Umsetzung des Leiharbeitnehmers/der Leiharbeiterin
- Festeinstellung/Übernahme

Arbeitsschutz im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (3)

Durch die Verwendung des Musterexemplars „Arbeitsschutz im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag“

- wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Leiharbeit umfassend thematisiert,
- werden Zuständigkeiten und Regelungen zwischen beiden Vertragsparteien – schon zu Beginn des Leiharbeitsverhältnisses – verbindlich festgeschrieben,
- so dass erst gar keine „Grauzonen“ entstehen können!

→ Das Musterexemplar erfüllt damit auch eine Art „Checklisten-Funktion“ im Hinblick auf Sicherheit und Arbeitsschutz beim Einsatz von Leiharbeitnehmern

Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber nach § 8 ArbSchG

Nach § 8 ArbSchG ergibt sich bezüglich der Zusammenarbeit von Verleiher und Entleiher:

- Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung des Entleihers für die Arbeitsplätze der Leiharbeitnehmer und die Mitteilung der Gefährdungen an den Verleiher (Dokumentation der GB bzw. Arbeitsschutzplan)
- Die Klärung zwischen Verleiher und Entleiher, welche Arbeitsschutzmaßnahmen vom Verleiher im Vorfeld zu erbringen sind (z. B. Vorsorgeuntersuchungen)
- Die Klärung zwischen Verleiher und Entleiher, welche Arbeitsschutzmaßnahmen beim Einsatz der Leiharbeitnehmer von wem durchzuführen bzw. einzuhalten sind (z. B. Bereitstellung von Persönlicher Schutzausrüstung)
- Die Unterrichtung (Unterweisung) der Leiharbeitnehmer hinsichtlich der Gefahren am Arbeitsplatz vom Entleiher
- Die Regelung der zu klärenden Sachverhalte (s.o.) in einem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

ELU ist verpflichtet, für alle Tätigkeiten/Arbeitsplätze eine GB durchzuführen (§ 5 ArbSchG)

Bei der Arbeitnehmerüberlassung muss das ELU dem ZAU gemäß § 11 (6) AÜG folgende Informationen weiterreichen:

- Merkmale der Tätigkeit
- Vorhandene Arbeitsbedingungen (vergl. einem StAN einschließlich Entgelt; § 12 (1) AÜG)
- Notwendige ärztl. Vorsorge
- Erforderliche Qualifikation

Hierzu ist die dokumentierte GB nach § 5 ArbSchG als Informationsgrundlage notwendig. Diese Informationen gehen gemäß § 12 AÜG in den AÜV ein.

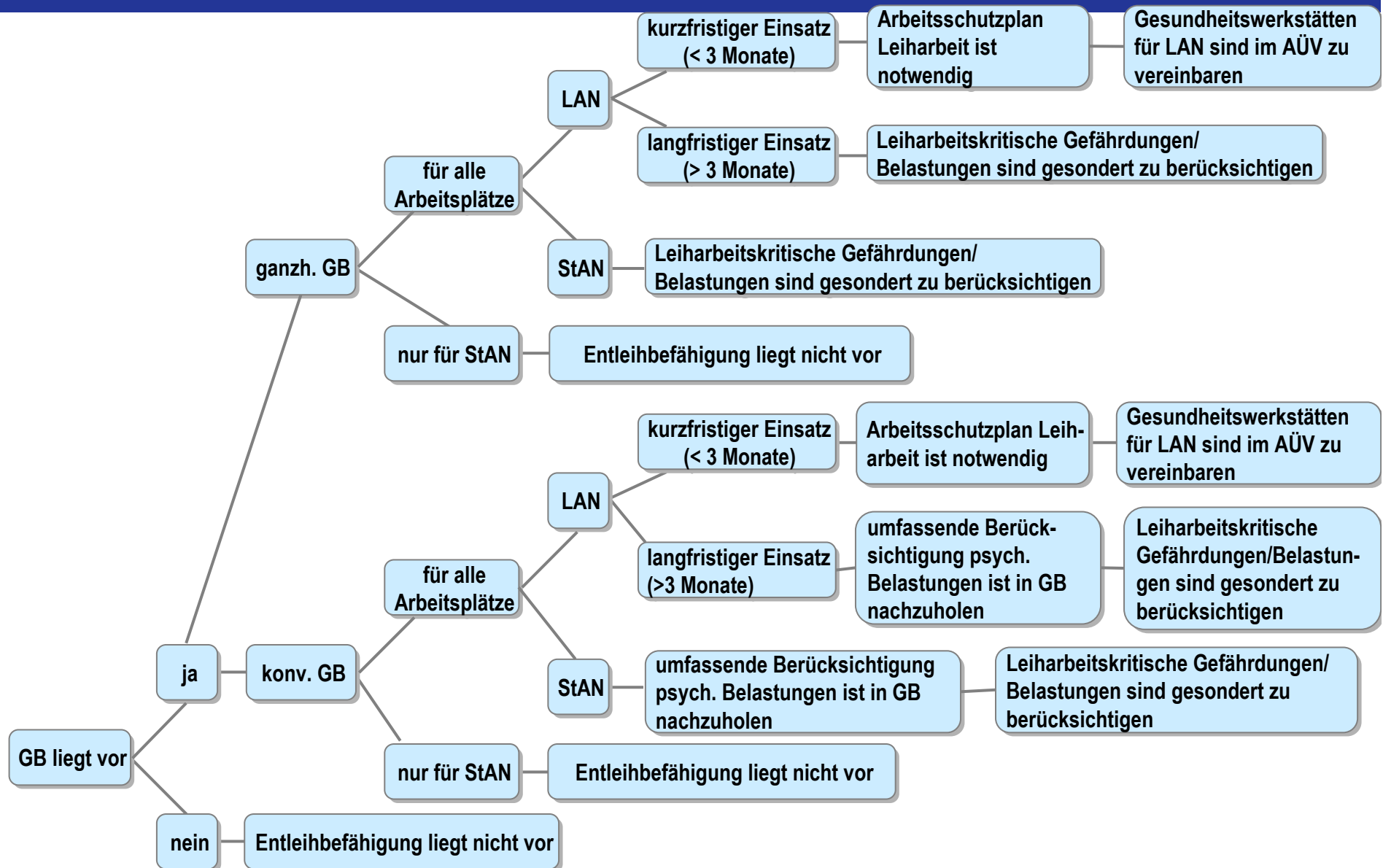
Nach § 8 (2), § 12 (2) ArbSchG und § 11 (6) AÜG hat das ELU den LAN vor dem Arbeitseinsatz arbeitsplatzbezogen zu unterweisen. Die Inhalte einer Arbeitsplatz-Unterweisung beziehen sich auf

- konkrete, arbeitsplatzbezogene Gefährdungen
- die dabei zu beachtenden Schutzmaßnahmen
- im Risiko-/Schadensfall getroffene Notfallmaßnahmen
- Inhalte der Betriebsanleitungen von einzusetzenden Geräten und Maschinen sowie sonstige Betriebsanweisungen

Bei der Unterweisung sind Qualifikation und Erfahrungswissen des LAN zu berücksichtigen.

Anmerkung: Neben der arbeitsplatzbezogenen Unterweisung gibt es noch eine allgemeine Unterweisung. Diese sollte vom ZAU mit allen LAN durchgeführt werden und nicht auch noch vom ELU übernommen werden. Die Inhalte beziehen sich auf Regeln, Vorschriften sowie Erläuterungen zum Arbeitsschutzsystem und zu Grundbegriffen wie Betriebsanweisung, Vorsorgeuntersuchung.

Strukturierung der Gefährdungsbeurteilung bei Leiharbeit



Strukturelle Ausgrenzung von Leiharbeitskräften: Wertschätzungstraining als zentrale Intervention

Wertschätzungstraining für Führungskräfte und direkte Vorgesetzte

- **Ziel?**

Integration von Leiharbeitskräften und/oder anderen Personengruppen (z. B. Migranten); Einführung einer Wertschätzungskultur

- **Warum?**

Wertschätzung ist eine Gesundheitsressource, die es im Rahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu etablieren und zu fördern gilt

GRAZIL
www.grazil.net

Wertschätzungstraining
für Personalverantwortliche und direkte Vorgesetzte

... nachhaltige Wertschöpfung durch Wertschätzung.

Logo: A stylized figure reaching for stars.

Footer: Datei: PR7386_WIS-Wertschätzungstraining / Folie 1

Logos: **prospektiv** (Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH), **bsb**, **MA&T**, Friedrich-Schiller-Universität Jena, **inies**, **int**, **Bundeministerium für Arbeit und Soziales**, **baua:** (Bundesagentur für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin), **gsb** (Projektträger).

Zentrale Botschaften aus Sicht der Arbeitswissenschaft

Zur Aufrechterhaltung der Betriebskultur und zur Vermeidung „zweiter Belegschaften“ sind Equal Pay und Equal Treatment zu realisieren (auch darauf achten, dass immer noch vergleichbare Arbeitsbedingungen von StAN existieren, ggfs. Obergrenze setzen) .

Rückführung der Leiharbeit zu ihrer ursprünglichen Funktionslogik: Abdeckung von Auftragsspitzen, Urlaubsvertretungen, als Rekrutierungsinstrument nutzen, bspw. von Arbeitssuchenden

Keine strukturelle Ausgrenzung und Stigmatisierung, sondern bewusste Teilhabe, Integration und Wertschätzung (Kantine, Kleidung etc.)

Forderung des Arbeitgebers nach Leiharbeit nutzen, um endlich eine GGB umzusetzen und eine kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsschutzes einzuleiten

GRAziL-Tools nutzen (www.grazil.net), um Arbeits- und Gesundheitsschutz auf hohem Niveau zu halten (ETM; Checkliste zur Auswahl von ZAU; Muster-AÜV; Muster-BV GB; Wertschätzungstraining etc.)

Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!

Nähere Informationen sowie weitere Tools und
Projektrundbriefe finden Sie unter:

www.grazil.net

