

**Der Beitrag des Forschungsprojektes GRAZIL:  
„Gestaltung, Umsetzung und Transfer von  
Instrumenten zum  
Ressourcenmanagement und zum  
Arbeitsschutz im Rahmen eines  
zielgruppenbezogenen Ansatzes für  
Leiharbeitnehmer in Entleihunternehmen“  
zum GDA-Arbeitsprogramm „Zeitarbeit“**

17./18. März 2009 in Würzburg

**Dr. Thomas Langhoff, prospektiv GmbH Dortmund**

- männerlastig: 75 % (Bundesagentur für Arbeit 2006)
- jugendzentriert: 60 % unter 35 Jahre (BMAS/BAuA 2006)
- produktionslastig (Promberger et al. 2004)
- eher in Großbetrieben (Promberger et al. 2004)
- eher gering qualifizierte Tätigkeiten (Bundesagentur für Arbeit 2006)
- häufig nicht berufsadäquat eingesetzt (BMAS/BAuA 2006, Fuchs 2007)
- geringe Verweildauer: 60 % unter 3 Monate (Jahn 2006)

- Rückblick: Verdopplung innerhalb der letzten 3 bis 4 Jahre, April 2008: 700.000 (Pauli 2008)
- Szenariofenster für 2020 liegt zwischen 900.000 und 1,4 Millionen (Birg 2008)
- Zunahme Frauen (Nölle & Langhoff 2008)
- Zunahme Älterer (Birg 2008)
- Zunahme bei den mittelständischen Unternehmen (Nölle u. Langhoff 2008)
- weiterhin stabile hohe Anteile bei gering qualifizierten Tätigkeiten (Nölle & Langhoff 2008)
- Zunahme im Dienstleistungsbereich (Häußermann u. Siebel 1995)

- kaum Teilnahme an betrieblicher Gesundheitsförderung (BMAS/BAuA 2006)
- eklatante Mängel bei Unterweisung (Galais, Moser u. Münchhausen 2007)
- eklatante Mängel bei der Gefährdungsbeurteilung nach ArbSchG (gute arbeit 3/2008)
- Unfallschwerpunkt Produktionsbereich/Hilfsarbeiten (BMAS/BAuA 2006)
- LAN haben höheres Unfallrisiko (MaschBG 2008)
- LAN haben höheres psychisches Belastungsniveau, korrespondiert mit höherem psychischen Beanspruchungsniveau (im Urteil der LAN) (Hecker, Galais u. Moser 2006)
- LAN haben geringere Gesundheitsressourcen (Handlungsspielraum/Situationskontrolle etc.; Wunenburger et al. 2008; Fuchs 2007)
- Hauptdiagnosegruppe Psychische Erkrankungen (BMAS/BAuA 2006)

## Fazit der vorliegenden Erkenntnisse:

„Alles deutet darauf hin, dass sich

- die Kombination aus physikalischen, körperlichen und psychischen Belastungen beim Arbeitseinsatz, verbunden
- mit extremen Verausgabungen unter z. T. Niedrigstlohnbedingungen (Modell der berufl. Gratifikationskrisen nach Siegrist & Dagrano 2008) und
- einer sehr hohen Inkongruenz zwischen aktuellem und gewünschtem Beschäftigungsstatus

vorwiegend in psychischen Effekten äußert.“

(Wunenburger 2008; Fuchs 2007; Hecker, Galais & Moser 2006)

⇒ **Stärkung der Gesundheitsressourcen als zentrales Merkmal**

- Berücksichtigung psychischer Belastungen
- Verknüpfung mit Unterweisung
- Präventionsspirale nach pdca-Prinzip (Nachhaltigkeit)
- Berücksichtigung der Ressourcenstärkung bei der Maßnahmeplanung
- Nutzung der Mitbestimmung
- Erhöhung der Compliance
- Im Teilprojekt Produktion enge Zusammenarbeit mit Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft, Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft; BG-Feinmechanik, Textil, Elektrotechnik.

- Signifikante Verbesserung der Kommunikation zwischen Verleiher und Entleiher auf der Basis der Gefährdungsbeurteilungen
  - Signifikante Verbesserung der Arbeitsschutzsituation für Leiharbeiternehmer beim Entleiher
  - 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
- ⇒ GDA-Ziele sind deckungsgleich mit GRAziL (Ansatz: Unterstützung der relevanten Akteursgruppen in Entleihunternehmen mittels geeigneter Unterstützungsinstrumente)

### GDA

#### Entleiher:

- Führungskräfte, die verantwortlich für Leiharbeitnehmer sind,
- Einkauf/Personalabteilung, die Zeitarbeit bestellen,
- Sicherheitsfachkräfte
- Betriebsärzte
- Betriebsrat

#### Verleiher:

- Personalentscheidungsträger
- Sicherheitsfachkräfte
- Betriebsärzte

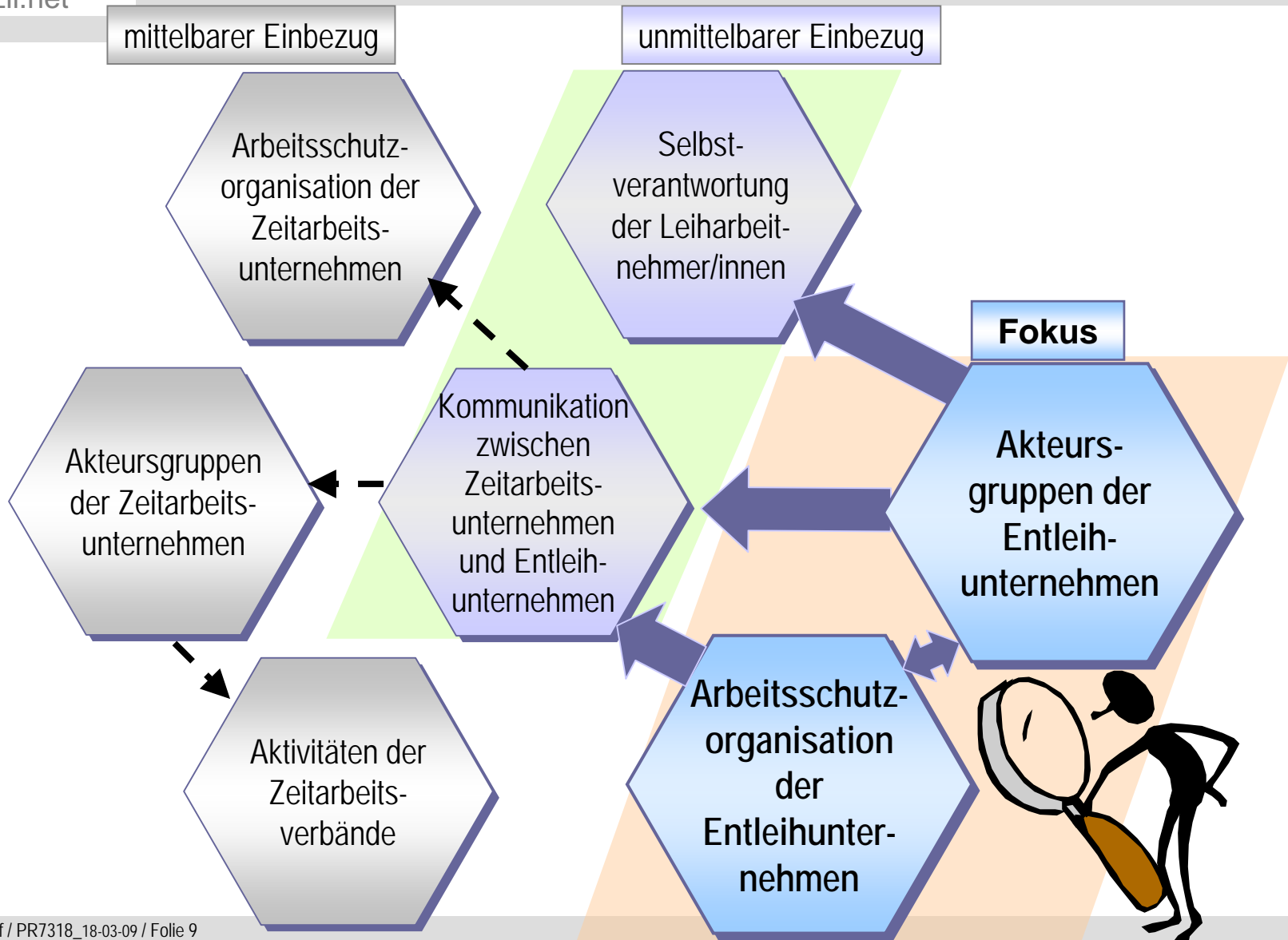
### GRAziL

#### Entleiher:

- Führungskräfte, die verantwortlich für Leiharbeitnehmer sind
- Betriebsrat
- Arbeitsschutzakteure
- Leiharbeitnehmer
- Mit Leiharbeitnehmern zusammen arbeitende Stammarbeitnehmer



# Besonderes Merkmal von GRAZIL: Zentraler Ansatzpunkt ELU



## GDA

**Bundesweit;  
hauptsächlich folgende Branchen**

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

Besondere Aufmerksamkeit wird auf den Helfer-Bereich gelegt.

Es werden Betriebe aller Größenordnungen betrachtet.

## GRAziL

**Bundesweit;  
in folgenden Branchen**

- Produktionssektor
  - Maschinenbau
  - Metallverarbeitung
  - Chemie
  - Nahrungs- und Genussmittel
- Dienstleistungssektor
  - Soziale Dienstleistung
  - konsumbezogene Dienstleistung
  - distributive Dienstleistung

Besondere Aufmerksamkeit wird auf den Helfer-Bereich gelegt und auf Leiharbeitnehmer mit Migrationshintergrund.

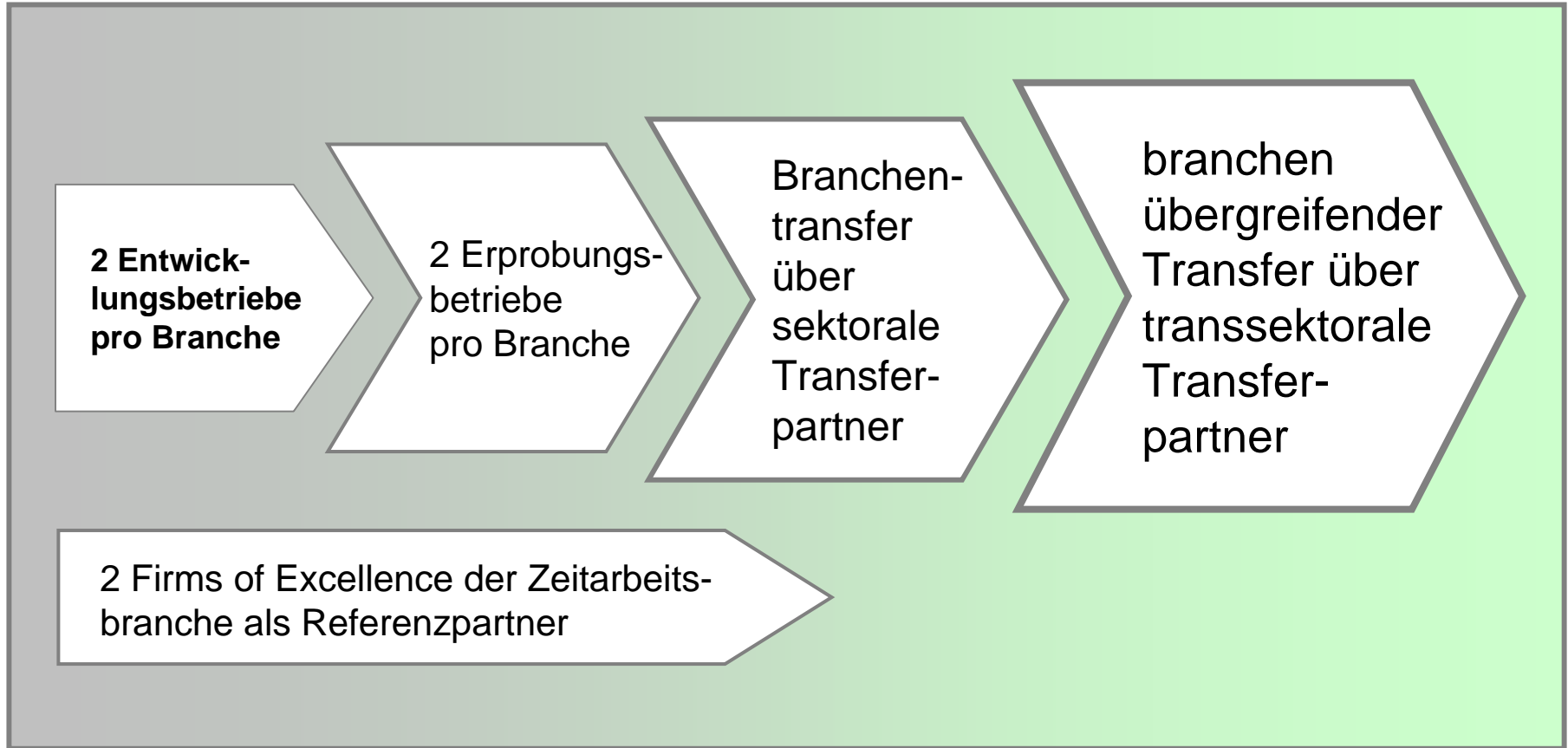
## Produktionssektor

Lemken GmbH & Co. KG, Alpen  
Bombardier Transportation GmbH,  
Mannheim  
MTU/Tognum, Friedrichshafen  
ArcelorMittal, Eisenhüttenstadt  
IAG/Magnum GmbH, Osnabrück  
Pfeifer & Langen KG, Köln  
Bahlsen GmbH & Co. KG, Berlin  
Continental AG, Hannover  
BASF Schwarzheide GmbH

## Dienstleistungssektor

Charité Berlin  
Klinikum J.W. Goethe-Univ., Frankfurt  
Awista GmbH, Düsseldorf  
NWZ Verlags-GmbH & Co. KG  
Oldenburg  
Presse-Druck- u. Verlags GmbH,  
Verlag der Augsburger Allg. Zeitung  
Real / Globus Handelshof GmbH &  
Co. KG, Kaiserlautern  
H&M-Logistik GmbH & Co. KG,  
Großostheim  
Schnellecke Sachsen GmbH, Leipzig  
und Chemnitz  
DPD Mörsdorf

# Besonderes Merkmal von GRAziL: mehrstufiges Transferkonzept



### Sektorale Transferpartner

- Wirtschaftsvereinigung Stahl im Stahl Zentrum
- Verwaltungsgemeinschaft Maschinenbau- und Metall-Berufgenossenschaft und Hütten- und Walzwerks-Berufgenossenschaft
- IG Metall Vorstand
- IG Metall Bezirk Nordrhein-Westfalen
- Berufsgenossenschaft Elektro Textil Feinmechanik
- IG Bergbau Chemie Energie
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

### Transsektorale Transferpartner

- Bundesverband freiberuflicher Sicherheitsingenieure und überbetrieblicher Dienste e.V. (BFSI)
- Verein Deutscher Gewerbeaufsichtsbeamter e.V. (vdgab)
- Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen LIGA)
- Freistaat Thüringen Landesbetrieb für Arbeitsschutz und technischen Verbraucherschutz (TLAtV)
- Deutscher Gewerkschaftsbund
- Wirtschaftsförderung Hannover

- Angemessene Berücksichtigung der Einsätze von Zeitarbeit in die Gefährdungsbeurteilung des Entleihers.
- Schlussfolgerung aus den Gefährdungsbeurteilungen sollen Anforderungen an den Verleiher sein, dass qualifizierte Leiharbeiter und ggf. geeignete PSA u.a. zur Verfügung gestellt wird und Vorsorgeuntersuchungen usw. durchgeführt werden.
- Sicherstellung, dass die Arbeitsschutzorganisation des Entleiherbetriebes den Einsatz von Zeitarbeit integriert.
- 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.

Bezeichnung des Tools		Kurzbeschreibung
<b>Führungskräfte (FK)</b>		
1	Erweiterte Wirtschaftlichkeitsrechnung	Das Tool dient der Erarbeitung zusätzlicher auf Qualität, Produktqualität und Nachhaltigkeit ausgerichteten Kriterien, mit deren Hilfe FK Kosten und Nutzen des Leiharbeitseinsatzes mit denen der Stammarbeitskräfte vergleichen können.
2	Gesundheitliches Führen	Das Tool ist ein Seminarkonzept zum gesundheitsgerechten Führen unter besonderer Berücksichtigung der Situation von Leiharbeitskräfte.
3	Gesundheitsressourcen bei Leiharbeit	FK werden im Umgang mit Leiharbeitskräfte in Bezug auf deren Arbeitsplatzunsicherheit, Stressbewältigung sowie zum Abbau von Anerkennungsdefiziten auf Seiten der Leiharbeitskräfte geschult.
4	Gesundheitsförderliches Mitarbeitergespräch	FK werden in der Durchführung von gesundheitsförderlichen Mitarbeitergesprächen mit den Leiharbeitskräfte geschult.
5	Vertragsbaustein „Arbeitsschutz für Arbeitnehmerüberlassungsverträge“	Das Tool ist ein Baustein zur Regelung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag.

Bezeichnung des Tools		Kurzbeschreibung
<b>Betriebsräte (BR)</b>		
6	Balanced-Score-Card-Modell	Das Tool soll geeignete Beteiligungsstrategien für BR zum Umgang mit Leiharbeit im Betrieb (und deren Phasenverlauf) entwickeln.
7	Beteiligungsqualifizierung für / mit Leiharbeitnehmern/-innen	Durch das Tool sollen Leiharbeitskräfte befähigt werden, Rollen und Aufgaben im Betrieb (z. B. Gruppenarbeitsstrukturen) zu übernehmen und sich an Prozessen (z. B. KVP) zu beteiligen.
8	Betriebsvereinbarung Leiharbeit	Für Betriebsvereinbarungen zur Leiharbeit wird ein Baustein zur Regelung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erarbeitet, insbesondere unter Berücksichtigung der kombinierten Belastungssituation.



Bezeichnung des Tools		Kurzbeschreibung
	<b>Arbeitsschutzakteure</b>	
9	Gefährdungsbeurteilung (GB) : ArbSchG § 5 mit Fokus Leiharbeit	Beurteilung: Die GB soll unter Einbezug der leiharbeitstypischen Belastungen (physische wie psychische) weiterentwickelt werden.
10	Gefährdungsbeurteilung: ArbSchG § 8 mit Fokus Leiharbeit	Das Tool zielt ab auf die detaillierte Regelung der Zusammenarbeit von Verantwortlichen der Zeitarbeits- und Entleihunternehmen nach § 8 des Arbeitsschutzgesetzes.
11	Gefährdungsbeurteilung: ArbSchG §12 mit Fokus Leiharbeiter/-innen	Unterweisung: Das Tool zielt ab auf die (sicherheits- und gesundheitsbezogene) Qualifizierung der Leiharbeitskräfte bzgl. der entsprechenden Arbeitsaufgaben vor Aufnahme der Tätigkeit.
12	Auditkonzept Zeitarbeitsunternehmen	Das Tool ist eine Checkliste zur Auswahl von Zeitarbeitsunternehmen, die Entleihunternehmen dazu befähigt, die „schwarzen Schafe“ der Verleihbranche herauszufiltern. Umgekehrt können die „Besten“ bzw. die, die für das Entleihunternehmen in Frage kommen, ermittelt werden.

Bezeichnung des Tools		Kurzbeschreibung
<b>Leih- u. Stammarbeitnehmer/-innen</b>		
<b>13</b>	Kommunikations-Integrationskonzept Leiharbeiter/-innen	Das Tool stellt eine Handlungshilfe für alle betrieblichen Akteure zur Gleichstellung von Leih- und Stammebelegschaft dar.
<b>14</b> / <b>15</b>	Belastungsmonitoring Arbeitsbewältigungscoachings	Die Tools bestehen aus dem Monitoring (Selbstaufschreibung Leih- und Stammarbeitskräfte von leiharbeitsspezifischen Belastungen sowie aus einem Coachingkonzept zum Abbau von Fehlbelastungen der Leiharbeitskräfte.
<b>16</b>	Tool-Appendix Leiharbeiter/-innen mit Migrationshintergrund	Der Migrationshintergrund stellt (auch unabhängig vom Status Leiharbeitskraft) eine besondere Herausforderung für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz dar. Das Tool bietet Unterstützungshilfen und Anknüpfungspunkte für die anderen Bausteine.

	<b>Fall I</b> Langfristiger LAN-Einsatz	<b>Fall II</b> Kurzfristiger LAN-Einsatz überwiegend verhältnisbezogen	<b>Fall III</b> Kurzfristiger LAN-Einsatz überwiegend verhaltensbezogen
Belastungen LAN (u. kooperierende Stamm-AN) → Standardisierte Befragung	✓ (Vorher-Nachher-Messung)	✓ (Kontrolle der Strukturvariablen)	– (abhängige Messung nicht möglich)
AuG-Beauftragte, SiFas, BR, FK; AuG-Situation und Erfordernisse → Expertenbefragung	✓	✓	✓
<b>Betriebliche Wirkungsanalysen</b>	↓	↓	↓
<b>Maßnahmen</b> <b>Maßnahmen</b>			
<b>Belastungsspektrum von Leiharbeitsbeschäftigten (und kooperierenden Beschäftigten), Beurteilung der Maßnahmen Expertenbefragung zur Einschätzung der Maßnahmen (SiFas, AuG-Beauftragte, BR, Führungskräfte)</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Schritt 1: Betriebliche Evaluationsberichte</li> <li>→ Schritt 2: Branchen- und Sektorenzusammenfassungen</li> <li>→ Schritt 3: Evaluationsbericht des Projektes</li> </ul>			

# Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!