



Sinnovation

Neues aus Beratung und Forschung
Band 9

**Cordula Sczesny, Gerda Jasper, Sophie Schmidt, Silke Bode,
Judith Horn**

**Machbarkeitsstudie:
Zeitarbeit – Neue Herausforderungen für den Arbeits-
schutz**

Im Auftrag der

baua:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

In Kooperation mit:

unique

Impressum:

SInnovation

Neues aus Beratung und Forschung, Band 9
ISSN: 1613-5326

Soziale Innovation GmbH
Deutsche Str. 10
D-44339 Dortmund

Tel.: +49.(0)231.880864.0
Fax: +49.(0)231.880864.29
<http://www.soziale-innovation.de>

Dortmund, März 2008

Vorwort

Die Zeitarbeit ist eine stark expandierende Branche. Am 30. Juni 2006 waren rund 17.000 Zeitarbeitsunternehmen bei der Agentur für Arbeit gemeldet. Die rund 8.000 Zeitarbeitsunternehmen, die als Betriebszweck ausschließlich oder überwiegend die Arbeitnehmerüberlassung angeben, hatten zu diesem Zeitpunkt rund 500.000 Zeitarbeitnehmer/innen unter Vertrag.

Zeitarbeit impliziert in der Regel temporäre Beschäftigung mit unterschiedlichen Arbeitsanforderungen in wechselnden Organisationsstrukturen und Einsatzbetrieben. Untersuchungen weisen darauf hin, dass die Arbeit der Zeitarbeitnehmer/innen im Vergleich zur Stammebelegschaft mit höheren Belastungen verbunden ist. Dies hat vielfältige Ursachen.

Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Zeitarbeitnehmer/innen ist – so die gesetzliche Regelung – sowohl das Verleih- als auch das Entleihunternehmen verantwortlich. Aufgrund der Besonderheiten der Zeitarbeit ist die praktische Umsetzung nicht immer leicht. Wie sieht also die Praxis des Arbeitsschutzes in der Zeitarbeit aus? Und wo sind Ansatzpunkte, Sicherheit und Gesundheit der Zeitarbeitnehmer/innen zu verbessern.

Vor diesem Hintergrund erhielten wir im Herbst 2007 von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin den Auftrag zur Durchführung der Machbarkeitsstudie „Zeitarbeit: Neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz“. Ziel der Studie war, auf Basis von Strukturdaten der Verleih- und Entleihunternehmen sowie ihrer bisherigen Arbeitsschutzstrategien, Vorschläge für Modellvorhaben zu entwickeln. Entsprechende Vorhaben sollen im Rahmen des Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf den Weg gebracht werden. Der vorliegende Band enthält die Ergebnisse der Machbarkeitsstudie inklusive der vorgeschlagenen Modellprojekte. Diese wurden am 26. Februar 2008 mit Expertinnen und Experten auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes und der Zeitarbeit diskutiert.

Wir freuen uns, dass die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin der Veröffentlichung der Studie zugestimmt hat und bedanken uns für die gute Zusammenarbeit. Zugleich hoffen wir, dass diese Studie einen Beitrag zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für Zeitarbeiternehmer/innen ist.

Dr. Cordula Sczesny, Sophie Schmidt, Soziale Innovation GmbH, Dortmund

Dr. Gerda Jasper, Judith Horn, Unique GmbH Berlin

Im März 2008

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	4
1. Auftrag	6
2. Methodisches Vorgehen	6
3. Zum Branchenbild Zeitarbeit	7
3.1 Regionale Verteilung	8
3.2 Größe der Verleihbetriebe	8
3.3 Haupt-/Nebensitz	9
3.4 Zeitarbeitsverbände	10
4. Zum Bild der Entleihunternehmen	11
4.1 Verbreitungsgrad der Entleihunternehmen	11
4.2 Branchen	11
4.3 Regionale Besonderheiten	12
4.4 Gründe für den Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen	12
4.5 Dauer der Beschäftigung in den Entleihunternehmen	13
4.6 Nutzungsintensität	13
5. Zu den Beschäftigten in der Zeitarbeit	14
5.1 Sozioökonomische Merkmale: Alter, Geschlecht	14
5.2 Qualifikation und ausgeübte Tätigkeiten der Zeitarbeitnehmer/innen	15
5.3 Motive der Beschäftigten für Zeitarbeit	16
5.4 Art der vorangegangenen Beschäftigung bei Zeitarbeitnehmer/innen	16
5.5 Hoher ‚Umschlag‘ von Zeitarbeitnehmer/innen	16
6. Kennzeichen der Zeitarbeit und die Herausforderungen an den Arbeitsschutz	17
7. Kennziffern des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Zeitarbeit	19
7.1 Unterschiedliche Daten zu Arbeits- und Wegeunfällen	19
7.2 Mängel in der Erfassungsmethodik: Ursachen und Wirkungen	21
8. Arbeits- und Gesundheitsschutz – eine gemeinsame Aufgabe von Zeitarbeits- und Entleihunternehmen	23
8.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Zeitarbeitsunternehmen	24
8.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Entleihunternehmen	26
8.2.1 Zuständigkeiten aus Sicht der Entleihbetriebe	27
8.2.2 Arbeitsschutzvereinbarung	28
8.2.3 Maßnahmen und beteiligte Akteure in den Entleihunternehmen	28
8.2.4 Integration in die Arbeitsschutzorganisation	30
8.2.5 Einstellungen zum Arbeitsschutz	30
9. Zusammenfassung	31
10. Ansatzpunkte für Projekte zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Zeitarbeit	34
Literaturverzeichnis	38
Anhang A: Abbildungen	40
Anhang B: Ergebnisse der Befragung von Entleihunternehmen	48

Abbildungsverzeichnis

in Kapitel 3:	Abb. 3.1:	Anzahl der Verleihbetriebe im Vergleich 30. Juni 1995 und 30. Juni 2006 nach Regionaldirektionen	
	Abb. 3.2:	Verleihbetriebe nach Anzahl der Beschäftigten, Stand: 30. Juni 2006	
	Abb. 3.3:	Verleihbetriebe nach Betriebsgröße sowie Haupt- und Nebensitz; Stand: 30. Juni 2006	
in Kapitel 4:	Abb. 4.1:	Verbreitung von Zeitarbeit nach Betriebsgröße in den Jahren 1998 bis 2004	
	Abb. 4.2:	Anteil der Einsatzbetriebe an allen Betrieben der Branche im Vergleich 1998 bis 2004	
	Abb. 4.3:	Anteil der Betriebe mit Zeitarbeitnehmer/innen an allen Betrieben nach Einwohnerzahlen im Jahr 2003	
	Abb. 4.5	Beschäftigungsdauer der Zeitarbeitnehmer/innen in den Entleihunternehmen in Tagen	
	Abb. 4.6:	Nutzungsintensität von Zeitarbeit im Vergleich 1998 und 2004	
	in Kapitel 5:	Tab. 5:	Bestand an überlassenen Zeitarbeitnehmer/innen, ausschließlich oder überwiegend ANÜ, Stand 30. Juni 2006
Abb. 5.1.1		Alter der Beschäftigten in Jahren	
Abb. 5.1.2		Anzahl der männlichen und weiblichen Zeitarbeitnehmer/innen per 30.06.06	
Abb. 5.2.1a:		Anteil der Tätigkeitsgruppen in der Zeitarbeit nach Geschlecht per 30.06.06	
Abb. 5.2.1b		Anteil der männlichen und weiblichen Zeitarbeitnehmer/innen nach Tätigkeitsgruppen per 30.06.06 bezogen auf die Verleihbetriebe	
Abb. 5.2.2		Zeitarbeitnehmer/innen nach Tätigkeitsgruppen und Ausländeranteil, Stand 30.06.2006 bezogen auf alle Verleihbetriebe	
Abb. 5.2.3:		Bestand an überlassenen Zeitarbeitnehmer/innen nach Qualifikation	
Abb. 5.4		Dauer der Beschäftigung vor Beginn der Zeitarbeitstätigkeit	
in Kapitel 6:		Abb. 6:	Einschätzung der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen
in Kapitel 7:		Abb. 7.1.1:	Versicherte und Unfälle in der Zeitarbeitsbranche 1990-2006
	Abb. 7.1.2:	Meldepflichtige Unfälle pro 1000 Versicherte	

in Kapitel 8:	Abb. 8.2:	Branche der befragten Entleihunternehmen
	Abb. 8.2.1:	Verantwortung für Arbeitsschutz aus Sicht der Entleihunternehmen
	Abb. 8.2.3:	Aufgabenverteilung im Arbeits- und Gesundheitsschutz
	Abb. 8.2.4 a:	Einbeziehung von Akteuren in den Prozess der Arbeitnehmerüberlassung: Einsatz der Personalabteilung
	Abb. 8.2.4 b:	Einbeziehung von Akteuren in den Prozess der Arbeitnehmerüberlassung: Einsatz der Fachkraft für Arbeitssicherheit
	Abb. 8.2.4 c:	Einbeziehung von Akteuren in den Prozess der Arbeitnehmerüberlassung: Einsatz von Betriebsarzt
	Abb. 8.2.4 d:	Einbeziehung von Akteuren in den Prozess der Arbeitnehmerüberlassung: Einsatz von Vorgesetzten/Meistern
	Abb. 8.2.4 e:	Einbeziehung von Akteuren in den Prozess der Arbeitnehmerüberlassung: Einsatz von Betriebsrat / Mitarbeitervertretung
	Abb.8.2.5:	Generelle Einschätzungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

1. Auftrag

Im Rahmen der Machbarkeitsstudie sollten Erkenntnisse und Aussagen zu folgenden Punkten erarbeitet werden:

Erkenntnisziele auf der Ebene der Zeitarbeitsunternehmen:

- Struktur der Unternehmen im Hinblick auf die Unternehmensgröße
- Struktur der Beschäftigten im Hinblick auf Alter, Qualifikation, Gesundheit
- Bisherige Arbeitsschutzstrategien, diesbezügliche Konfliktpotentiale

Erkenntnisziele auf der Ebene der Entleihunternehmen:

- Struktur der Entleihunternehmen im Hinblick auf Unternehmensgröße, Qualifikation der entliehenen Zeitarbeitnehmer/innen
- Bisherige Arbeitsschutzstrategien
- Förderliches und Hinderliches bezüglich Arbeitsschutz und Prävention

Erkenntnisziele auf der Ebene der Zeitarbeitsverbände :

- Struktur der Verbände im Hinblick auf Anzahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen sowie Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen
- Positionen und Strategien der Zeitarbeitsverbände zum Arbeitsschutz in der Zeitarbeit (Widersprüche und Lösungsansätze)
- Unterschiede/Gemeinsamkeiten in den Strategien, evt. Wandel der Strategien

Ziel: Aus den Strukturdaten sollen Ansatzpunkte für mögliche Modellvorhaben inklusive deren sinnvolle Organisation und Strukturierung abgeleitet werden.

2. Methodisches Vorgehen

Neben einer übergreifenden Literatur- und Dokumentenanalyse wurden zur Gewinnung der angestrebten Erkenntnisse auf den unterschiedlichen Akteursebenen folgende methodische Zugänge gewählt und nutzbar gemacht:

Branchenbild Zeitarbeit

Das Branchenbild Zeitarbeit beruht in erster Linie auf Statistiken der Bundesagentur für Arbeit „Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitnehmerüberlassung“ Arbeitnehmerüberlassung (Juni 1995 bis Juni 2006)¹, die

¹ Zum Zeitpunkt der Berichtslegung lagen Zahlen mit Stand 31. Dezember 2006 vor. Wir greifen jedoch bewusst auf die vorletzte Statistik (Juni 2006) zu, um die Vergleichbarkeit der Daten in einer Zeitreihe sicherzustellen. Begründung: Mit der Meldung Dezember 2006 hat die Bundesagentur für Arbeit eine Verfahrensumstellung im Rahmen

halbjährlich eine Vollerhebung zu ausgewählten Aspekten der Zeitarbeit durchführt. Darüber hinaus wurden Teile einer repräsentativen Befragung von insgesamt 3000 Zeitarbeitsunternehmen, die die Bietergemeinschaft im Herbst 2007 für das Bundesministerium für Forschung und Bildung² durchgeführt hat, im Hinblick auf zusätzliche Strukturmerkmale der Verleihtätigkeit ausgewertet.

Gesundheitliche Situation der Zeitarbeiternehmer/innen

Der Analyse liegen aktuell zugängliche Daten der für alle Zeitarbeitsunternehmen zuständigen Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) zugrunde.

Branchenbild Entleihunternehmen

Im November 2007 führte die Bietergemeinschaft für das Bundesministerium für Forschung und Bildung eine repräsentative Telefonbefragung von 1000 Unternehmen durch. Die Befragung wurde um Fragen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes beim Einsatz von Zeitarbeiternehmer/innen ergänzt (Busverfahren).

Darüber hinaus wurden leitfadengestützte Interviews mit Vertreter/innen der Zeitarbeitsverbände, Zeitarbeitsunternehmen und der Gewerkschaft ver.di, der Verwaltungsberufsgenossenschaft sowie der Arbeitsschutzverwaltungen auf Landes- und Bezirksebene durchgeführt.

3. Zum Branchenbild Zeitarbeit

Die Zeitarbeit ist eine stark expandierende Branche. So stieg die Zahl der Verleihbetriebe³ von 7.513 (30. Juni 1995) auf 17.196 (30. Juni 2006; Bundesagentur für Arbeit 2006⁴). Die Zahl der Verleihbetriebe mit dem Betriebszweck der ausschließlichen oder überwiegenden Arbeitnehmerüberlassung stieg von 3.289 (30. Juni 1995) auf 8.427 (30. Juni 2006).⁵ Das entspricht einer Steigerung um das 2,56-fache in einem Zeitraum von 11 Jahren.

Das Wachstum unterliegt im betrachteten Zeitraum zwei Wellen: Nach einem nahezu durchgängigen Wachstum im 2-stelligen Bereich pro Jahr von 1996 bis 2000, sank es in den Jahren 2002 und 2003 auf 2 bis 3 %, um ab 2004 wieder auf gut 7 % und in 2006 auf fast 10 % anzusteigen. Darin spiegelt sich die wirtschaftliche Konjunkturlage aber wohl auch die Neuregelung der Zeitarbeit zum Jahreswechsel 2004 wider, Brancheninsider sprechen deshalb auch gerne von der Zeitarbeit als Konjunkturbarometer.

der AÜG-Daten in das Datawarehouse vollzogen. Dies hat u. a. zur Folge, dass die Verleihbetriebe mit dem Betriebszweck ausschließlich oder überwiegend Übernehmerüberlassung von Juni auf Dezember 2006 sprunghaft ansteigen.

² An dieser Stelle möchten wir uns noch einmal ganz herzlich beim Bundesministerium für Forschung und Bildung für ihre Bereitschaft bedanken, die Befragung der Zeitarbeitsunternehmen und der Unternehmen im Rahmen des Projekts „Untersuchung von Ausbildungspotenzialen in der Zeitarbeit“ zu erweitern bzw. Teilergebnisse für dieses Projekt nutzbar zu machen.

³ Die Zahl der Verleihbetriebe ist nicht mit der Zahl der Erlaubnisinhaber identisch, weil auch Verleiher mit rechtlich unselbständigen Zweigniederlassungen eigene Meldungen abgeben.

⁴ Alle weiteren Angaben beruhen auf Statistiken der Bundesagentur für Arbeit.

⁵ Im Folgenden werden nur die Verleihbetriebe mit dem Betriebszweck der ausschließlichen oder überwiegenden Arbeitnehmerüberlassung betrachtet.

3.1 Regionale Verteilung

In den Regionen⁶ sind unterschiedlich viele Verleihbetriebe ansässig. Gemessen an der Anzahl der Verleihbetriebe dominiert die Zeitarbeit in den alten Bundesländern. NRW und Bayern liegen an der Spitze der Verleihbetriebe (1584 Betriebe; 18,8 % bzw. 1442 Betriebe; 17,1 % aller Verleihbetriebe; Stand 30. Juni 2006), gefolgt von Hessen (1174 Betriebe; 13,9 %) und Baden-Württemberg (934 Betriebe; 11,1 %). Das Schlusslicht bilden Sachsen-Anhalt/Thüringen (395 Betriebe; 4,7 %) und Sachsen (349 Betriebe; 4,1 %; vgl. Abb. 3.1). Daran hat sich, relativ betrachtet, in den letzten 11 Jahren wenig verändert. Mit einer Ausnahme: In Hessen ist die Anzahl der Verleihbetriebe überproportional gestiegen, und zwar von 296 (30. Juni 1995) auf 1174 (30. Juni 2006). Das entspricht einem Anstieg um das 4,5-fache.

Gemessen an der Bevölkerungszahl des Landes hat Hessen damit das dichteste Netz an Verleihbetrieben (5.175 Personen pro Verleihbetrieb), gefolgt von Rheinland-Pfalz/Saarland (6.924 Personen) und Bayern (8.663 Personen)⁷. Das bevölkerungsreichste Bundesland NRW rangiert mit 11.382 Personen pro Verleihbetrieb im Mittelfeld. Das Schlusslicht bildet Berlin/Brandenburg mit 13.558 Personen pro Verleihbetrieb. Die Größe der Landesbevölkerung ist damit nicht der entscheidende Faktor für die Anzahl der Verleihbetriebe. Vielmehr sind die Gründe in der wirtschaftlichen Prosperität der Länder bzw. einzelner Regionen wie München, Stuttgart, die Rheinschiene und Hamburg zu sehen.

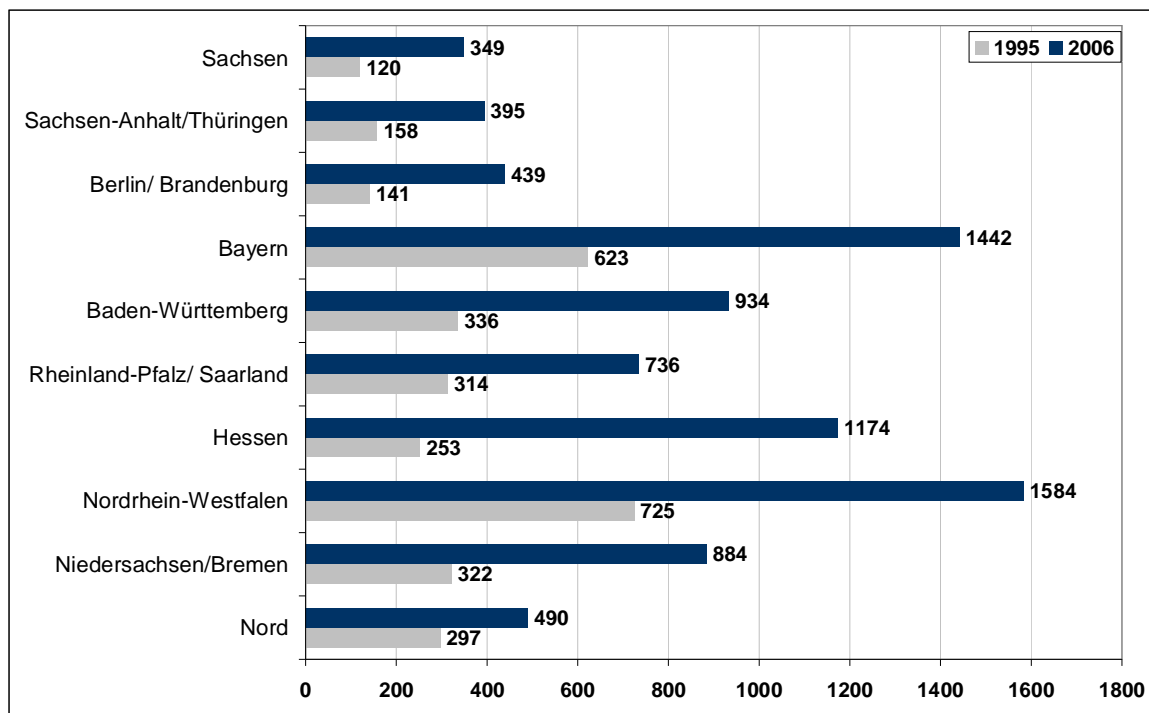


Abb. 3.1: Anzahl der Verleihbetriebe im Vergleich 30. Juni 1995 und 30. Juni 2006 nach Regionaldirektionen (Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2006)

3.2 Größe der Verleihbetriebe

Die Größe der Verleihbetriebe schwankt zwischen einem und über 150 Mitarbeiter/innen.⁸ Mehr als die Hälfte der Verleihbetriebe (57,3 %) hat weniger als 50 Beschäftigte, 50 % weniger als 40 Beschäftigte

⁶ Regionalbezirke der Bundesagentur für Arbeit.

⁷ Zugrunde gelegt wurden die Bevölkerungszahlen Stichtag 31.12.2006 vom Statistischen Bundesamt.

⁸ Die Betriebe mit 0 Mitarbeiter/innen wurden in diese Auswertung nicht einbezogen.

und 29,9 % weniger als 20 Beschäftigte. Nur rund jeder zehnte Betrieb hat 150 Beschäftigte und mehr. Damit ist das Gros der Betriebe eher kleinbetrieblich strukturiert.

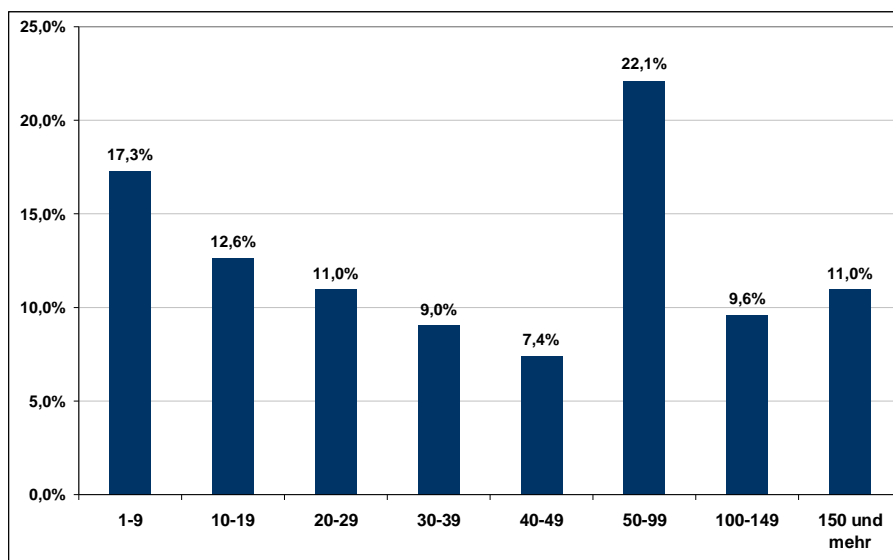


Abb. 3.2 Verleihbetriebe nach Anzahl der Beschäftigten, Stand: 30. Juni 2006
(Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2006)

Dabei lassen sich regional deutliche Unterschiede erkennen. In den Regionen, die gemessen an der Anzahl der Verleihbetriebe an der Spitze stehen, sind die Betriebe tendenziell größer als in den Regionen, die in der Rangreihe unten stehen. So haben in Hessen 57,3 % der Verleihbetriebe mehr als 50 Beschäftigte. In Bayern sind dies 45,5 % und in Nordrhein-Westfalen 43,2 % der Betriebe. In Sachsen-Anhalt/Thüringen und Sachsen überschreiten dagegen nur 33,6 % bzw. 28,4 % der Betriebe die Größenklasse 50 und mehr Beschäftigte.

3.3 Haupt-/Nebensitz

Bei den erfassten Betrieben handelt es sich bei 60 % (5058 Betriebe) um den Hauptsitz und dementsprechend bei 40 % (3369 Betriebe) um den Nebensitz eines Zeitarbeitsunternehmens (30. Juni 2006). Ein Vergleich der Größe von Haupt- und Nebensitzen macht deutlich: Mit steigender Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten pro Betriebsmeldung) steigt auch der Anteil der Nebensitze. So sind von den 1281 Verleihbetrieben mit 1-9 Beschäftigten 311 Nebenbetriebe (24,3 %) während von den 811 Betrieben mit 150 und mehr Beschäftigten 343 (42,3 %) Nebenbetriebe sind (vgl. Abb. 3.3).

	Beschäftigte									Gesamt
	0	1-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50-99	100-149	150 u. mehr	
Verleihbetriebe ausschl. ANÜ	1022	1281	934	811	669	549	1638	712	811	8427
davon Hauptsitz	655	970	585	455	360	285	898	382	468	5058
in %	64,09	75,72	62,63	56,10	53,81	51,91	54,82	53,65	57,71	60,02
davon Nebensitz	367	311	349	356	309	264	740	330	343	3369
in %	35,91	24,28	37,37	43,90	46,19	48,09	45,18	46,35	42,29	39,98

Abb. 3.3 Verleihbetriebe nach Betriebsgröße sowie Haupt- und Nebensitz; Stand: 30. Juni 2006
(Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2006)

Über die Anzahl der Zeitarbeitsunternehmen, deren Haupt- auch gleichzeitig ihr einziger Sitz ist, macht die Agentur für Arbeit keine Angaben. Dies gilt ebenso für die Anzahl der Nebensitze, sofern diese vorhanden sind. Ob die Bandbreite (1-5 Niederlassungen) sowie die errechnete durchschnittliche Anzahl von

Niederlassungen (2,3), die in einer ZEW-Studie⁹ von 2003 heute noch Gültigkeit haben, ist fraglich, da sich die Branche in den letzten 1 bis 2 Jahren in einer enormen Entwicklungsdynamik im Hinblick auf Neugründungen, Expansionen und Fusionen befindet (Ammermüller 2003). Gleichwohl ist davon auszugehen, dass es, neben einer Vielzahl von kleinen Zeitarbeitsunternehmen, eine – auf der aktuellen Datenbasis - nicht näher zu bestimmende Anzahl von größeren Unternehmen gibt, deren Größe auf dem Aufbau von Filialen (Nebensitze) mit einer relativ hohen Beschäftigtenzahl basiert. Bei einem - ebenfalls nicht näher zu quantifizierender – Teil der größeren Zeitarbeitsunternehmen handelt es sich letztendlich um Ausgründungen von Wirtschaftsunternehmen, die sozusagen ihr eigenes Zeitarbeitsunternehmen gegründet haben (z. B. Telekom).

Branchenexperten unterscheiden zwischen Unternehmen, die sich eher als Generalisten aufstellen und Unternehmen, die eher als Spezialisten am Markt agieren. Erstgenannte decken ein breites Spektrum unterschiedlicher Berufe, inklusive Hilfstätigkeiten, ab. Letztgenannte konzentrieren sich auf die Verleihung einer Berufsgruppe (z. B. Pflegekräfte, Ärzte/innen, Metallfacharbeiter/innen). Über die anteilige Verteilung kann liegen keine Informationen vor.

3.4 Zeitarbeitsverbände

Die Interessen der Zeitarbeitsunternehmen werden von drei Verbänden wahrgenommen: Der Bundesverband Zeitarbeit (BZA) nimmt seit über 30 Jahren die Aufgaben eines Arbeitgeber- und Unternehmensverbandes wahr. Er zählt nach eigenen Angaben rund 1.800 Mitgliedsunternehmen mit rund 100.000 Mitarbeiter/innen. Der BZA ist offen sowohl für kleine, mittlere und große Zeitarbeitsunternehmen, wobei die großen Unternehmen den Schwerpunkt bilden. Der BZA ist Tarifpartner der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB).

Die Interessengemeinschaft Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) wurde 1998 im Zuge der Auseinandersetzungen um einen neuen Gehaltstarif initiiert, da der Tarif für viele Zeitarbeitsunternehmen mit einer Beitragssteigerung verbunden war. Die iGZ vertritt nach eigenen Angaben rund 1.000 i. d. R. kleine und mittelständische Betriebe. Sie ist ebenfalls Tarifpartner der DGB-Tarifgemeinschaft.

Der dritte und jüngste Verband ist der Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V. (AMP). Er wurde 2005 durch eine Verschmelzung der Verbände Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit e. V. (MVZ) und Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen e. V. (INZ) gegründet. Auch er zählt nach eigenen Angaben 1.000 Mitgliedsunternehmen mit rund 100.000 Beschäftigten. Besonderes Anliegen ist, die Interessen der kleinen und mittelständischen Personaldienstleister zu vertreten. AMP ist Tarifpartner der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP).

Nach Verbandsangaben sind rund 50 % der Zeitarbeitsunternehmen in Verbänden organisiert und damit tarifgebunden.

⁹ Das Ergebnis beruht auf 471 befragten Zeitarbeitsunternehmen in 2003. Die Datenbasis bildet die so genannte MARKUS-Datenbank am ZEW, die auf Erhebungen von CREDITREFORM beruht und nahezu ausschließlich rechtlich selbständige Unternehmen umfasst.

4. Zum Bild der Entleihunternehmen

Von den Unternehmen, die Zeitarbeitnehmer/innen einsetzen, ist im Vergleich zu den Zeitarbeitsunternehmen eher wenig bekannt. Sie gelten nach wie vor als „das unbekannte Wesen“ in der Zeitarbeitsbranche (Promberger 2006). In den folgenden Abschnitten werden die bisher wenig bekannten Strukturmerkmale dargestellt.

In der Charakterisierung der Entleihunternehmen beziehen wir uns hauptsächlich auf die Studie von Promberger (2006) und auf Aussagen von interviewten Experten/innen.

4.1 Verbreitungsgrad der Entleihunternehmen

Im Zeitraum von 1998 bis 2004 setzten in Deutschland 1,7-3 % aller Betriebe Zeitarbeitnehmer/innen ein. Dabei spielt die Betriebsgröße eine entscheidende Rolle: Je größer das Unternehmen, desto höher die Zahl der eingesetzten Zeitarbeitnehmer/innen. Dies wird in der Abbildung 4.1 deutlich. Zum Stichtag 30.06.2004 beschäftigten 1,2 % der Kleinbetriebe, aber 33 % der Großbetriebe mit mindestens 500 Beschäftigten Zeitarbeitnehmer/innen. Zudem zeigt sich, dass im Zeitverlauf von 1998 bis 2004 die Zahl der Entleihbetriebe unabhängig von der Betriebsgröße ansteigt (Promberger 2006, S. 53 ff.).

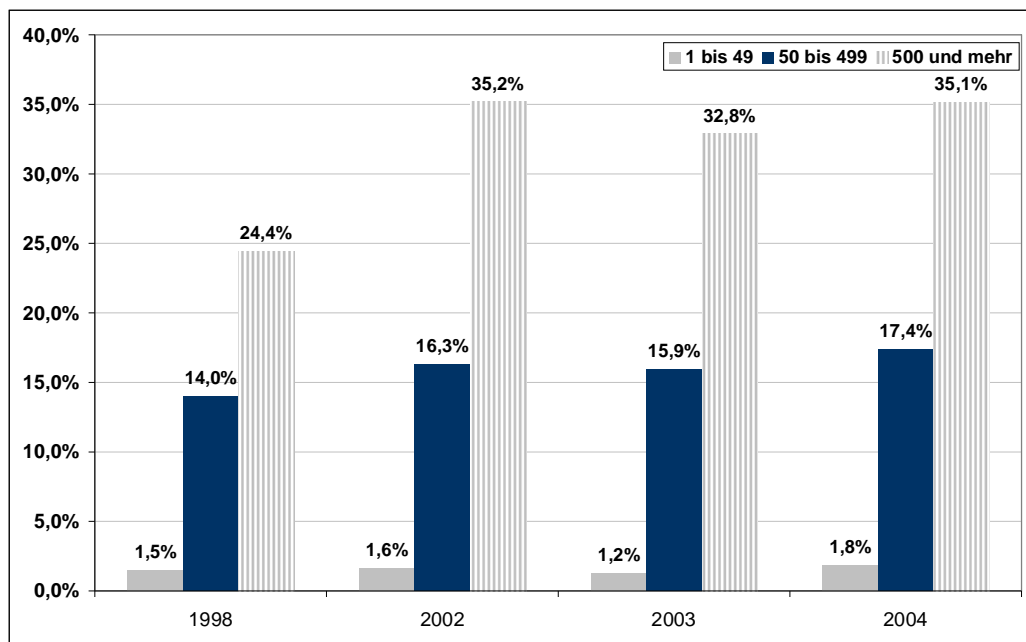


Abb. 4.1: Verbreitung von Zeitarbeit nach Betriebsgröße in den Jahren 1998 bis 2004
(Quelle: IAB-Betriebspanel 1998-2004, Berechnungen: Promberger, Schulte, Theuer)

Im Jahr 2006 entspricht der Anteil der Betriebe mit Zeitarbeit an allen Betrieben der Gesamtwirtschaft in Deutschland 2,8 % (IAB-Betriebspanel 2006).

4.2 Branchen

Zeitarbeit wird nach wie vor hauptsächlich im verarbeitenden Gewerbe praktiziert. Der Anteil der Einsatzbetriebe an allen Betrieben des verarbeitenden Gewerbes lag im Jahr 1998 bei 5,0 % und im Jahr 2004 bei 8,8 %; im Bergbau bei 8,3 %. Im Dienstleistungsbereich liegt der entsprechende Anteil mit 1,2 % (1998) und 1,8 % (2004) relativ niedrig. Dieser Trend spiegelt sich auch im Zeitverlauf wider (vgl. Abb. 4.2).

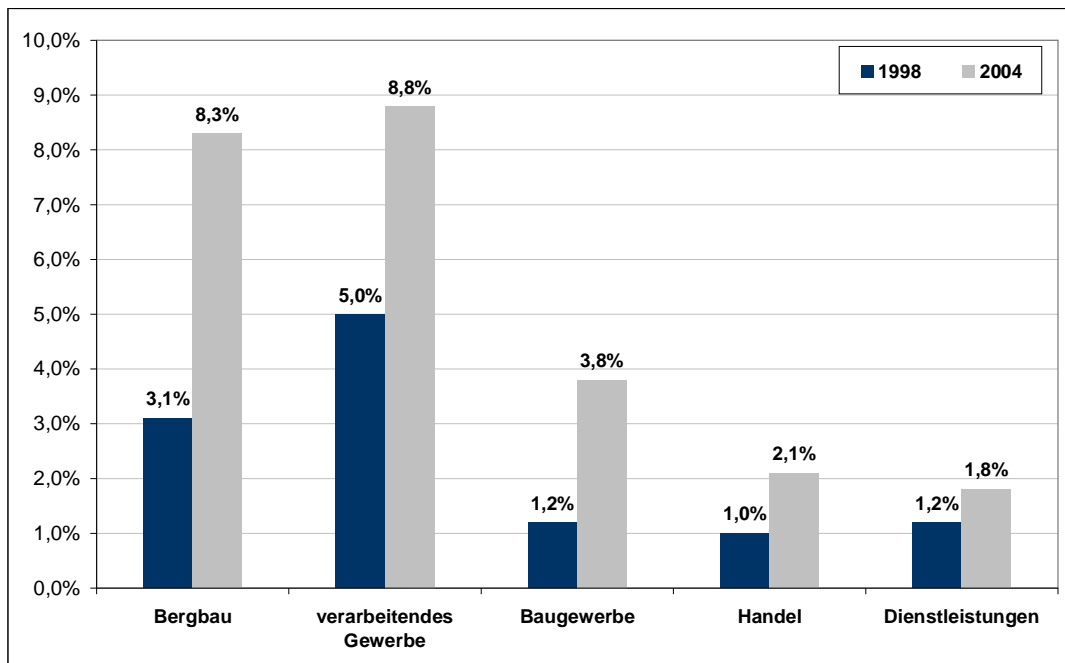


Abb. 4.2: Anteil der Einsatzbetriebe an allen Betrieben der Branche im Vergleich 1998 bis 2004, (Quelle: IAB-Betriebspanel 1998-2004, Berechnungen: Promberger, Schulte, Theuer)

4.3 Regionale Besonderheiten

Typisch ist der Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen im näheren Umfeld (bis ca. 100 km) ihres Wohnortes. Dabei setzen Betriebe in großstädtisch geprägten Räumen Zeitarbeiter/innen umfangreicher ein (Abb. 4.3 im Anhang A). Mit zunehmenden Einwohnerzahlen steigt die Anzahl der Betriebe, die Zeitarbeit nutzen. Der Grund hierfür liegt v. a. darin, dass gerade in Regionen mit einer großen Bevölkerungsdichte, der Anteil derer, die einsatzfähig und gleichzeitig auch passend für das entsprechende Gewerbe sind, viel höher ist als in Regionen mit geringerer Bevölkerungsdichte. Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, haben so die Möglichkeit aus einem größeren Bewerberpool geeignete und passende Mitarbeiter/innen auf Zeit für ihr Unternehmen zu finden.

4.4 Gründe für den Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen

Die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmer/innen kann als eine besondere Form der Personalpolitik angesehen werden. Zeitarbeit galt lange Jahre insbesondere bei Großunternehmen als eine Form zur Anpassung des Personalbedarfs an die Auftragslage. In Kleinbetrieben fand sich diese Handlungsweise eher selten. Produktionsschwankungen und Friktionen wurden hier vorrangig durch die eigene Belegschaft reguliert: Entweder musste die Stammbeslegschaft ihre Arbeit intensivieren oder es wurde auf „inaktive“ Belegschaftsmitglieder, z.B. Rentner zurückgegriffen (Promberger 2006). Erfahrungen aus eigenen Betriebsberatungen der Bietergemeinschaft deuten darauf hin, dass sich die Gründe zum Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen erweitert haben. Insbesondere in Großbetrieben ist zu beobachten, dass sich kontinuierlich ein definierter, von Unternehmen zu Unternehmen schwankender Anteil der eingesetzten Mitarbeiter/innen aus Zeitarbeitsbeschäftigten rekrutiert. Die Gründe können im Bemühen gesehen werden, die eigene Belegschaft „schlank“ zu halten, ggf. notwendige Entlassungen der eigenen Stammbeslegschaft zu vermeiden und natürlich nicht zuletzt die Lohnkosten zu reduzieren. Kleinere Unternehmen suchen mit dem (befristeten) Einsatz von insbesondere qualifizierten Zeitarbeitnehmer/innen einen Ausweg aus dem Fachkräftemangel.

4.5 Dauer der Beschäftigung in den Entleihunternehmen

Die Beschäftigungsdauer der Zeitarbeitnehmer/innen in den Entleihunternehmen weist eine hohe Streuung auf.

Es gibt auf der einen Seite Zeitarbeitnehmer/innen, die bereits nach einigen Tagen das Entleihunternehmen wieder verlassen und auf der anderen Seite gibt es solche, die durchaus über Jahre bei einem Entleihunternehmen beschäftigt sind. Dies ist aber eher eine Seltenheit (Antoni/Jahn 2006): 12 % der Zeitarbeitnehmer/innen sind weniger als 7 Tage in Entleihunternehmen beschäftigt; 50 % 7 bis 90 Tage und 38 % über 90 Tage (vgl. Abb. 4.5 im Anhang A). Die durchschnittliche Dauer, die Zeitarbeitnehmer/innen in einem Entleihunternehmen beschäftigt sind, liegt derzeit zwischen drei und vier Monaten. Unterschiede in der Beschäftigungsdauer nach Qualifikationen werden gegenwärtig noch nicht ausgewiesen.¹⁰

Auch hier spielt die Größe des Entleihunternehmens eine entscheidende Rolle: Je größer dieses ist, umso länger die durchschnittliche Entleihdauer. In Großunternehmen (mit mehr als 250 Beschäftigten) werden über die Hälfte der Zeitarbeitnehmer/innen länger als drei Monate eingesetzt – im Vergleich dazu geschieht das bei Klein- und mittelständischen Unternehmen nur bei einem Viertel der Einsätze. In diesen Unternehmen liegt die Verweildauer zwischen einer Woche und sechs Wochen (Strotmann/Vogel 2004).

Aufschlussreich ist, dass auch die Dauer der Arbeitsverhältnisse zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeitnehmer/innen ähnlich verteilt sind, wie die Einsatzdauer in den Entleihunternehmen. Laut BA-Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung bestanden per 30.06.2006 15,8 % der Arbeitsverhältnisse weniger als eine Woche; 46,5 % zwischen einer Woche bis unter 3 Monaten und 37,7 % 3 Monate und länger (vgl. Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung 2. Hj. 2006). Strotmann und Vogel verweisen zudem darauf, dass Zeitarbeitsunternehmen häufig mit Ablauf der Probezeit die Arbeitsverhältnisse kündigen, um nicht mehr als die niedrigen Einstiegsgehälter zahlen zu müssen.

Jedes dritte Arbeitsverhältnis endet durch eine Kündigung. Im Vergleich dazu erfolgt in der Gesamtwirtschaft eine Kündigung bei jedem siebten Arbeitsverhältnis (Promberger 2006). Es lässt sich jedoch nicht bestätigen, ob diese Feststellung 2007 – also zwei Jahre später – noch immer ihre Gültigkeit besitzt.

4.6 Nutzungsintensität

Für die Beschreibung der Entleihunternehmen ist neben dem Verbreitungsgrad der Entleihunternehmen auch die Nutzungsintensität von Zeitarbeitnehmer/innen von hoher Bedeutung. Diese betrifft den „Anteil des betrieblichen Arbeitsvolumens, der zu einem Zeitpunkt oder in einem Zeitraum durch Zeitarbeitnehmer/innen erbracht wird“, der von gering bis intensiv eingestuft werden kann. Dabei entspricht eine geringe Intensität einem Anteil an Zeitarbeitnehmer/innen von unter 5 %; intensiv entspricht einem Anteil an Zeitarbeitnehmer/innen von mindestens 20 % (Promberger 2006). Entscheidend ist also nicht nur die Frage, wie viele Betriebe die Zeitarbeit nutzen, sondern auch in welchem Maße bzw. in welcher Intensität sie diese beanspruchen. Es zeigt sich, dass diese Form der Beschäftigung zwar genutzt wird, aber nur mit geringer Intensität – dies gilt sowohl in kleinen als auch in großen Unternehmen (vgl. Abb. 4.6 im Anhang A).

¹⁰ Auch die Arbeitsverhältnisse, die zwischen Verleihunternehmen und Zeitarbeitnehmer/innen abgeschlossen werden, dauern per 30.06.06 zu 16 % nicht länger als eine Woche; zu 47 % zwischen einer Woche und weniger als 3 Monate und zu 38 % über 3 Monate (Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung 2. Hj. 2006).

5. Zu den Beschäftigten in der Zeitarbeit

Die Zahl der Beschäftigten in der Zeitarbeit ist von 1994 bis 2006 enorm gewachsen. Betrug sie 1994 per 30. Juni lediglich 113.716, so war sie bis Juni 2006 auf 516.056 Beschäftigte angewachsen und damit um das 4,5fache gestiegen (vgl. Tab. 5 im Anhang A).

5.1 Sozioökonomische Merkmale: Alter, Geschlecht

Die Aussagen zum Alter der Beschäftigten variieren je nach Quelle, weisen aber eine einheitliche Grundtendenz aus. Nach Jahn (2006) ist die Mehrheit (51,7 %) der Zeitarbeitnehmer/innen zwischen 20 und 34 Jahre alt (vgl. Abb. 5.1.1).¹¹ In ihrer Studie bezieht sich Jahn auf eine erweiterte Version der IAB Beschäftigtenstichprobe (IABS).

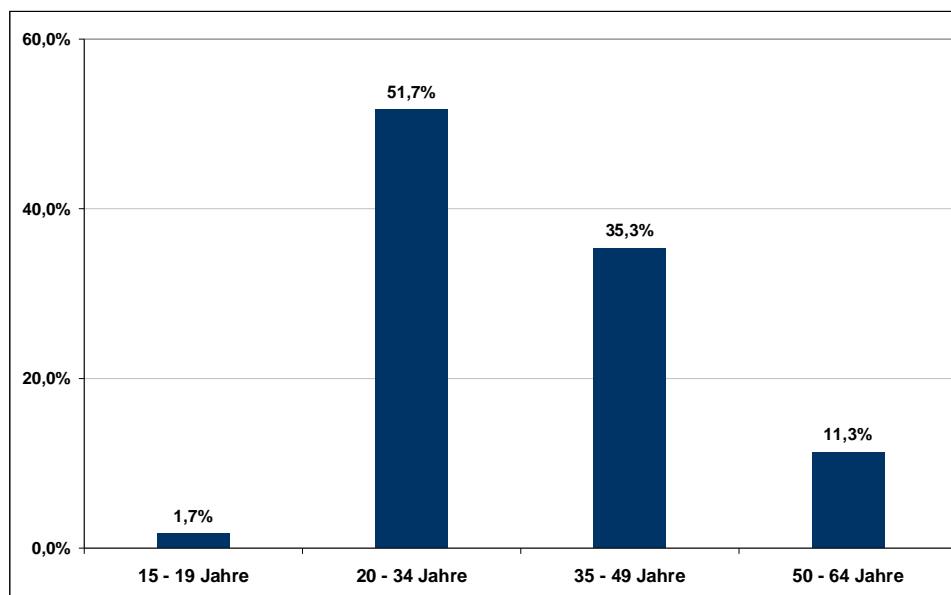


Abb. 5.1.1 Alter der Beschäftigten in Jahren (Quelle: Jahn 2006)

Obwohl Zeitarbeitnehmer/innen eher jünger und mittelalt sind, wird der demografische Wandel auch an dieser Branche nicht vorbei gehen und bezüglich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes besondere Anforderungen stellen. Im Interview mit einem Vertreter eines Zeitarbeitsverbandes wurde betont, dass – nicht zuletzt aufgrund des hohen Personalbedarfs – Ältere längst eine Zielgruppe der Unternehmen sind.

Die meisten Zeitarbeitsjobs werden nach wie vor von Männern ausgeführt: Der Anteil der Männer liegt laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit per 30. Juni 2006 bei 73,5 % und der Anteil der Frauen bei 25,5 % (vgl. Tab. 5 im Anhang A). Betrachtet man jedoch den Zeitraum zwischen 1994 und 2006, so wird deutlich, dass der Anteil an Frauen um fast das sechsfache stieg, der Männeranteil dagegen ‚nur‘ um das vierfache (vgl. Abb. 5.1.2 im Anhang A). Nach Aussage eines Experten eines größeren Zeitarbeitsunternehmens ist die Zunahme der weiblichen Beschäftigung in der Zeitarbeitsbranche mit einem wachsenden Anteil qualifizierter Frauen verknüpft.¹²

¹¹ Laut Aussage eines Experten eines großen Zeitarbeitsunternehmens weist die so genannte Lünendonk-Studie zur Entwicklung der Zeitarbeit 2005-2006 in 63 befragten größeren Zeitarbeitsunternehmen aus, dass 40 % der unter Vertrag stehenden Zeitarbeitnehmer/innen unter 30 Jahre alt sind. Ein knappes Drittel ist zwischen 30 und 40 Jahre alt und gut ein Viertel ist 40 Jahre und älter; davon wiederum ist fast jeder Dritte 50 Jahre und älter.

¹² Auch hier berief sich der Experte auf die so genannte Lünendonk-Studie 2007.

5.2 Qualifikation und ausgeübte Tätigkeiten der Zeitarbeitnehmer/innen

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 2006 dominiert in der Zeitarbeit die qualifizierte Facharbeit: Die Hilfsarbeiter/innen umfassen zwar Ende Juni 2006 ein Drittel der Zeitarbeitsbeschäftigten (33,8 %), aber die gewerblichen Fertigungsberufe und Dienstleistungsberufe machen mit 32,6 % und 30,3 % ebenfalls jeweils fast ein Drittel aus (vgl. Abbildung 5.2.1a).

Tabelle 5.2.2 im Anhang A verdeutlicht den Anteil von Ausländern in der Zeitarbeitsbranche (alle Verleihunternehmen) der jeweiligen Berufsgruppe. Dieser ist am höchsten bei den allgemeinen Dienstleistungsberufen (22,6 %), gefolgt von den Hilfsarbeiter/innen (18,9 %), den Montier- und Metallberufen (16,5 %) sowie den Metallerzeugern und -bearbeitern (16,2 %).

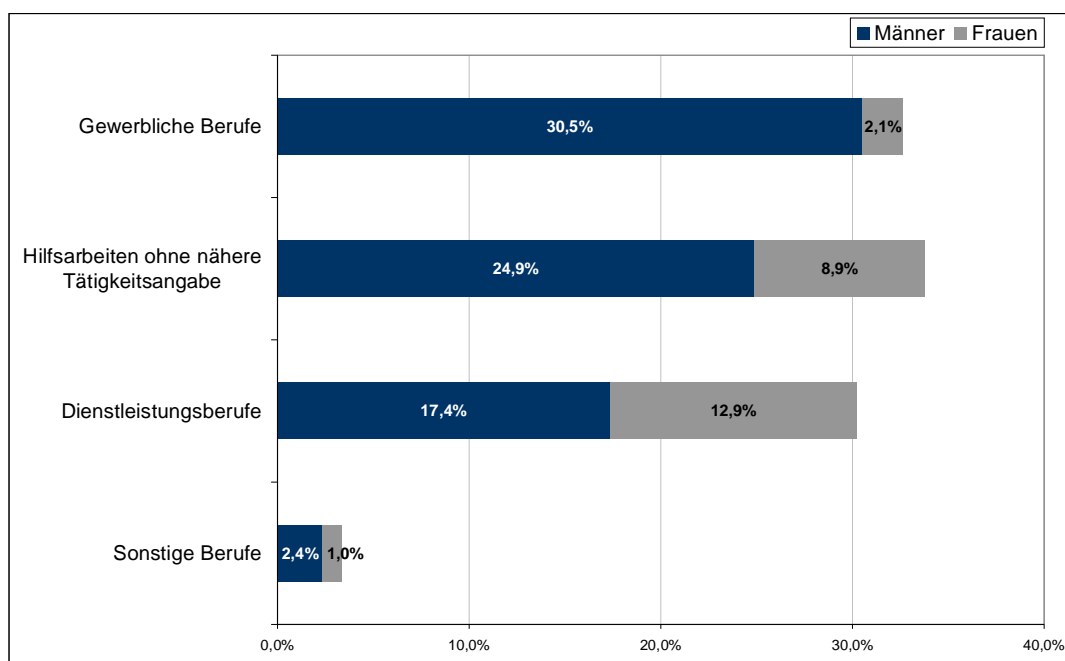


Abb. 5.2.1a: Anteil der Tätigkeitsgruppen in der Zeitarbeit nach Geschlecht per 30.06.06 (Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2006)¹³

Auffallend ist die Differenz zwischen verliehenen und nachgefragten Zeitarbeitnehmer/innen. Nach Aussage eines Vertreters einer größeren Zeitarbeitsfirma waren 2006 (in den bereits erwähnten 63 befragten größeren Zeitarbeitsunternehmen¹⁴) die folgenden Berufsgruppen besonders nachgefragt: 1. Facharbeiter/Techniker, 2. Ingenieure und 3. Konstrukteure. Sonstige nachgefragte Berufsgruppen würden in der Nachfrage mit großem Abstand folgen.

Analog – allerdings in leicht veränderter Reihenfolge – gibt es einen deutlichen Bewerbermangel: 1. Facharbeiter/Techniker, 2. Konstrukteure und 3. Ingenieure. Dieser Bewerbermangel in der Zeitarbeitsbranche wird sich vermutlich – trotz schwankender Konjunktur – noch ausweiten. Der Fachkräftemangel hat also auch die Zeitarbeitsbranche erreicht.

Obwohl sich seit 1996 der Anteil der Akademiker in der Zeitarbeit vervierfacht hat (AMP – Zeitarbeit das Branchenportrait), sind Zeitarbeitnehmer/innen mit diesem Qualifikationsprofil noch eher in der Minder-

¹³ Unter den „Gewerblichen Berufen“ wurden Folgende, in der BA-Statistik ausgewiesenen Berufe, durch die Auftragnehmer zusammengefasst: Chemie-/Kunststoffverarbeiter, Metallerzeuger/-bearbeiter, Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe, Elektriker, Montierer und Metallberufe, Bauberufe, Bau-/Raumausstatter und Polsterer, Übrige Fertigungsberufe. Unter „Dienstleistungsberufen“ wurden zusammengefasst: Technische Berufe, Warenkaufleute, Organisations-/Verwaltungs-/Büroberufe, Gesundheitsberufe, Allgemeine und übrige Dienstleistungsberufe.

¹⁴ Diese Angaben beziehen sich auf die Lünendonk-Studie 2007, die nicht öffentlich zugänglich ist.

heit. Die am häufigsten vertretene Qualifikation ist die klassische Berufsausbildung (54,4 %). Zugleich gibt es mit knapp 28 % einen hohen Anteil an Zeitarbeitnehmer/innen, die gar keine Ausbildung haben (vgl. Abb. 5.2.3 im Anhang A); 3,1 % verfügen über einen (Fach-)Hochschulabschluss. Interviewpartner von den Zeitarbeitsverbänden betonen dementsprechend, dass nicht nur Un- und Angelernte, sondern auch gut qualifizierte Fachkräfte und Akademiker/innen die Zeitarbeit immer mehr nutzen.

Das unterstreicht auch ein befragter Experte eines größeren Zeitarbeitunternehmens: Dieser meint, dass in den größeren Zeitarbeitsunternehmen 50 bis 60 % der Zeitarbeitnehmer/innen eine berufliche Ausbildung haben; ca. 10 % Akademiker sind und etwa ein Drittel keinen beruflichen Abschluss hat.

5.3 Motive der Beschäftigten für Zeitarbeit

Während Zeitarbeit aus der Sicht der Entleihunternehmen vor allem als Weg zur Bewältigung wechselnder Auftragslagen und zur Verringerung von Personalkosten betrachtet wird, sehen viele Zeitarbeitnehmer/innen diese als Chance zum Wiedereinstieg in das Berufsleben.

Dies spiegelt sich auch in den Ergebnissen der SOFI-Studie wider, mit welcher Zeitarbeitnehmer/innen nach ihren Motiven für eine solche Beschäftigung befragt wurden: 24 % der einbezogenen Personen gaben an, über die Zeitarbeit einen Einstieg in das Erwerbsleben zu finden, 16 % sehen keine Alternative zu Zeitarbeit und 28 % betrachten Leiharbeit als Notlösung, um überhaupt eine Arbeit zu haben (Grimm 2003).¹⁵

5.4 Art der vorangegangenen Beschäftigung bei Zeitarbeitnehmer/innen

Im Juni 2006 waren knapp zwei Drittel aller Zeitarbeitnehmer/innen¹⁶ (62,4 %) und damit der größte Teil der Zeitarbeitnehmer/innen zwar nicht unmittelbar vor Beginn der Zeitarbeitstätigkeit, aber früher bereits beschäftigt. (Bei 77 % dieser Gruppe lag die letzte Beschäftigung weniger als ein Jahr zurück, bei 23 % bereits länger). Unmittelbar vorher erwerbstätig waren 30,1 % der Zeitarbeitnehmer/innen. (Unter diesen waren 32 % vorher bei anderen Verleihern und 68 % anderweitig erwerbstätig.) 7,5 % waren überhaupt noch nicht beschäftigt (vgl. Abb. 5.4 im Anhang A). Diese Zahlen verdeutlichen, dass durch Zeitarbeit Menschen in Arbeit gelangen, denen andere Wege eher erschwert und versperrt sind.

In den Experten-Interviews wurde jedoch – sowohl von Seiten eines Zeitarbeitsverbandes als auch eines Experten eines größeren Zeitarbeitunternehmens – darauf verwiesen, dass die landläufige Meinung, die Zeitarbeit wäre eine Domäne der Arbeitslosen, quantitativ zwar zuträfe, tendenziell nehme jedoch der Anteil jener zu, die zuvor in fester Beschäftigung gewesen seien.

5.5 Hoher ‚Umschlag‘ von Zeitarbeitnehmer/innen

In der Zeitarbeitsbranche existiert im Vergleich zur Gesamtwirtschaft ein hoher Umschlag an Beschäftigten. Ein Beispiel: „Bei einem jahresdurchschnittlichen Bestand von 444.000 Zeitarbeitnehmer/innen gab es im Jahr 2005 738.000 neu begründete und 724.000 beendete Arbeitsverhältnisse. Damit wird die gesamte Beschäftigung in der Zeitarbeit im Jahr 1,6mal bzw. alle 7 Monate umgeschlagen.“ Im Vergleich dazu dauert der Umschlag aller Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft ca. vier Jahre (AMP – Zeitarbeit das Branchenportrait).

¹⁵ Dabei beruft er sich wiederum auf die bereits erwähnte Lünendonk-Studie 2007.

¹⁶ Die Basis für diese Berechnung sind überlassene Zeitarbeitnehmer/innen aus Zeitarbeitsunternehmen, deren Betriebszweck ausschließlich oder überwiegend die Arbeitüberlassung ist, also nicht die Gesamtzahl aller Zeitarbeitnehmerinnen die – auch von anderen Firmen – überlassen werden.

Die Übernahme von Zeitarbeitnehmer/innen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis – wird als so genannter Klebeeffekt bezeichnet – findet nur in relativ geringem Umfang statt. Im Jahr 2003 wurden bei knapp 500.000 registrierten Einstellungen lediglich 4,4 % der Beschäftigten übernommen (Promberger 2006). Strotmann et al. sprechen sogar nur von einem „Klebeeffekt“ von 3 %. Auch die Gewerkschaft ver.di betont, dass eine Übernahme der Beschäftigten der Zeitarbeitsbranche in Stammebelegschaften der Entleihunternehmen eher eine Ausnahme ist und keinesfalls die Regel (ver.di 2007).

6. Kennzeichen der Zeitarbeit und die Herausforderungen an den Arbeitsschutz

Die vorangestellten Kapitel verdeutlichen, dass es sich bei der Zeitarbeit einerseits um eine besondere Form der Beschäftigung handelt, andererseits um eine solche, die – aufgrund ihrer quantitativen Verbreitung - zunehmend zur Normalität wird. Sie bietet Unternehmen die Chance, kurzfristigen Personalbedarf zu decken, ohne sich jedoch langfristig an die Mitarbeiter zu binden und Verpflichtungen hinsichtlich einer Weiterbeschäftigung einzugehen. Was aber charakterisiert die Zeitarbeit mit dem Blick auf die in dieser Branche Beschäftigten bzw. was unterscheidet ihre Tätigkeit von der Festangestellter?

Erstens impliziert die temporäre Beschäftigung, dass die Zeitarbeitnehmer/innen sich immer wieder von Neuem auf *unterschiedliche Arbeitsanforderungen* einstellen müssen.¹⁷ Es wechseln jedoch nicht nur die Arbeitsaufgaben und Tätigkeitsanforderungen, es wechseln auch die Arbeitsrollen, die von den Zeitarbeitnehmer/innen übernommen werden müssen. Daher können sie den Trainings- und Erfahrungseffekt, den Mitglieder der Stammebelegschaft haben, nur bedingt erlangen. Während sich letztere Tricks und Kniffe aneignen, um sich die Arbeit zu erleichtern und sicher(er) arbeiten können, ist das für kurzfristig eingesetzte Zeitarbeitnehmer/innen nur bedingt möglich.

Daraus ergibt sich ein Dilemma, das für die Zeitarbeitsbranche typisch ist: Die Zeitarbeitnehmer/innen müssen gut und effizient arbeiten, damit das Unternehmen im Wettbewerb erfolgreich sein kann. Dies erfordert eine gute Einweisung und Einbindung der Beschäftigten, um zusätzliche Kosten z.B. arbeitsbedingte Unfälle zu vermeiden. Dem steht entgegen, dass für die Einarbeitung nicht selten wenig Zeit zur Verfügung steht (vgl. dazu Kapitel 8).¹⁸

Zweitens sind Zeitarbeitnehmer/innen mit wechselnden betrieblichen Organisationsstrukturen und Abläufen konfrontiert. Sie haben weniger Zeit und Möglichkeiten, das Erkennen von Gefahrensituationen und Abweichungen im technologischen Prozess zu üben. Gleichzeitig haben sie es mit wechselnden Ansprechpartnern/innen zu tun. Werden sie in einem Unternehmen zu Fragen der Arbeitssicherheit nicht ausreichend eingewiesen, wissen sie oft auch nicht, an wen sie sich in Fragen des Arbeitsschutzes bzw. der Arbeitssicherheit wenden sollen (bezüglich Schutzmaßnahmen und -ausrüstungen, Umgang mit Gefahrensituationen etc.).

Drittens sind Zeitarbeitnehmer/innen immer wieder an neuen Arbeitsorten und mit neuen Arbeitsumgebungen beschäftigt. Damit wechseln nicht nur die Arbeitswege und damit eventuell verbundene Gefahren. Es verändern sich auch die Umwelteinflüsse und eventuelle psychische und physische Belastungen

¹⁷ Mit wechselnden Anforderungen und Arbeitsrollen sind natürlich auch unbefristet Beschäftigte konfrontiert. Für sie gilt es das aber in einem i.d.R. stabilen sozialen Umfeld. Sie machen die Veränderungen und den Wandel gemeinsam mit ihren Kolleginnen und Kollegen durch und gestalten diesen meist auch gemeinsam.

¹⁸ Diese Aussage trafen auch die befragten Experten einer Berufsgenossenschaft und der Gewerkschaft ver.di .

wie sie unten noch beschrieben werden. Zudem ist zu vermuten, dass stärker als bei Festangestellten, die ebenfalls nervlichen und körperlichen Belastungen ausgesetzt sind, das Umgehen mit *immer wieder veränderten Belastungssituationen und -arten* bei den Zeitarbeitnehmer/innen eine zusätzliche Arbeiterschwernis ist.

Ergebnisse des Sozio-ökonomischen Panels von 2001 (vgl. Kvasnicka, Werwatz 2003) zeigen deutliche Unterschiede in den Einschätzungen zu Merkmalen der Arbeit zwischen Zeitarbeitnehmer/innen und Arbeitnehmer/innen aus der Gesamtwirtschaft. Diese Abweichungen betreffen besonders folgende Aspekte (vgl. Abb. 6.):

- Strenge der Kontrolle der Arbeitsleistung,
- Vorhandensein belastender Umwelteinflüsse,
- Grad der nervlichen Anspannung bei der Arbeit und
- Risikopotential von Arbeitsunfällen.

Diese Faktoren werden von den Zeitarbeitnehmer/innen stärker negativ eingeschätzt. Das lässt sich vor allem aus der Wertung ‚trifft nicht zu‘ ableiten. Zeitarbeit ist signifikant stärker als Arbeit in der „Gesamtwirtschaft“ verbunden mit:

- höheren Belastungswerten,
- mehr Befürchtungen,
- weniger Zukunftsplanung,
- mehr Wechseln und Brüchen sowie
- weniger beruflicher Weiterentwicklung (Hecker et al. 2006).

Die Gründe für dieses unterschiedliche Erleben von Zeitarbeit und Festanstellung wurden bereits genannt. Sie liegen auch darin, dass Zeitarbeit eher aus Mangel an Alternativen als Beschäftigungsform gewählt wird (Druker & Stanworth 2004; Galais 2003).

	Zeitarbeitnehmer/innen			Kontrollgruppe Gesamtwirtschaft		
	Trifft voll zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Trifft voll zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Selbstständige Arbeitsgestaltung	25,5	33,3	41,2	19,6	49,0	31,4
Strenge Kontrolle der Arbeitsleistung	19,6	54,9	25,5	13,7	56,9	29,4
Belastende Umwelteinflüsse bei der Arbeit*	33,3	31,4	35,3	23,5	17,6	58,8
Hohe nervliche Anspannung bei der Arbeit*	25,5	49,0	25,5	25,5	39,2	35,3
Erhöhtes Risiko bei Arbeitsunfällen	23,5	35,3	41,2	17,2	19,6	64,7

* signifikante Unterschiede zwischen Zeitarbeitern und Arbeitnehmern der Kontrollgruppe auf 5% oder 10% Niveau

Abb. 6: Einschätzung der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen

Neben den genannten Merkmalen spielt selbstverständlich auch die *Motivation der Beschäftigten* eine entscheidende Rolle. Die Frage, inwieweit sich diese in wechselnden Unternehmen engagieren wollen und sich somit den Abgang aus selbigem erschweren, steht latent im Raum. Der zusätzliche Druck, unter dem die Zeitarbeitnehmer/innen stehen, bzw. ihre Hoffnung auf eine eventuelle Übernahme fördern die Tendenz, *Dinge so hinzunehmen wie sie sind und sie weniger kritisch zu hinterfragen* als festangestellte Beschäftigte.

Resümiert man die bisherigen Erörterungen, so stellt sich die Frage, ob die Unfallgefahr für Zeitarbeitnehmer/innen größer ist als für Arbeitnehmer/innen in der (übrigen) Gesamtwirtschaft. Betrachten wir auch unter diesem Aspekt die Kennziffern zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit im nachfolgenden Kapitel.

7. Kennziffern des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Zeitarbeit

Die Erfassung der Daten zum Gesundheits- und Arbeitsschutz in der Zeitarbeit ist lückenhaft und uneinheitlich. Das resultiert vor allem daraus, dass sie auf unterschiedlichen Ebenen und methodisch uneinheitlich erfasst werden. Je nach Quelle und/oder befragten Experten variieren deshalb die Aussagen und Zahlen. Auf die Ursachen dessen gehen wir weiter unten ein. Zunächst möchten wir die Zahlen betrachten, die uns zugänglich waren.

7.1 Unterschiedliche Daten zu Arbeits- und Wegeunfällen

Aus einer Darstellung der Berufsgenossenschaft Verwaltung zu Unfällen und Entschädigungsleistungen in der Zeitarbeitsbranche von 1990 bis 2006 geht hervor, dass die Anzahl der meldepflichtigen Unfälle in der Zeitarbeitsbranche um das 4,1fache gestiegen ist.¹⁹ Die Zahl der Versicherten wuchs ebenfalls um das 4,1fache (vgl. Abb. 7.1.1) (VBG: Statistische Eckdaten aus dem Bereich der Zeitarbeit, 2007). Allerdings gab es in diesem Wachstum Schwankungen.

¹⁹ In welchem Zusammenhang diese Zahl zur Gesamtwirtschaft steht, bleibt jedoch unklar (IGZ Bundeskongress: „Gute Karten mit Zeitarbeit“, 2005). In den vergangenen 16 Jahren stieg die Zahl der Zeitarbeitsunternehmen, die bei der VBG versichert sind, von knapp 1.600 auf knapp 5.500 – das entspricht einem Wachstum um das 3,5fache.

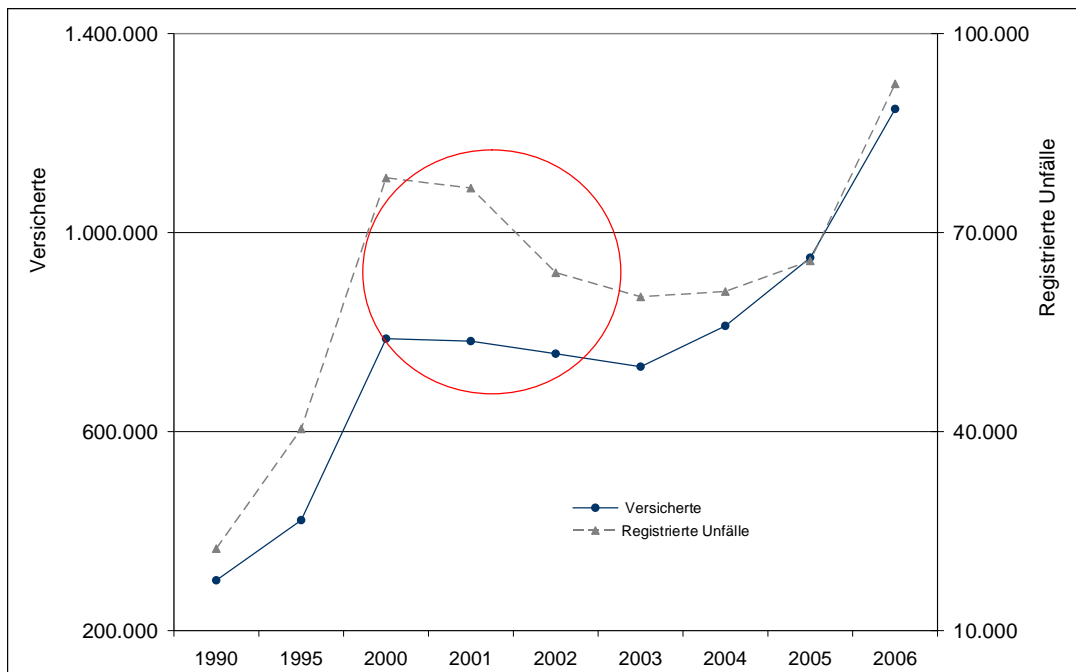


Abb. 7.1.1: Versicherte und Unfälle in der Zeitarbeitsbranche 1990-2006
(Quelle: erfasst durch VBG 2007)²⁰

Die Zahl der Versicherten wie auch die der registrierten Unfälle erreichten im Jahr 2000 ihren ersten Höhepunkt. In den Jahren 2001 – 2003 nahm die Anzahl der Versicherten leicht ab und stieg ab 2004 wieder an. Entsprechend verhält es sich mit den registrierten Unfällen (vgl. Abb. 7.1.1). Während 2005 im Vergleich zum Jahr 2000 noch rückläufige Unfallzahlen gemeldet wurden, ist dies im Vergleich zum Jahr 2006 nicht mehr der Fall. Es ist ein Anstieg der registrierten Unfälle um 20 % zu verzeichnen. Das deckt sich mit der Aussage eines Experten der Gewerkschaft ver.di, der ebenfalls darauf verwies, das 2006 – bedingt durch die starke Zunahme von Zeitarbeitsbeschäftigten, auch die Zahl der Unfälle wieder gestiegen sei.

Der Bericht der Bundesregierung über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2005 konstatiert, dass die meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle pro 1000 Versicherte in den Jahren 1996 bis 2005 stetig gesunken (vgl. Abb. 7.1.2) seien. Möglicherweise ist diese Aussage darauf zurückzuführen, dass sie sich ausschließlich auf die versicherten Zeitarbeitnehmer/innen bezieht und nicht auf ihre Gesamtheit. Allerdings stimmen die Trendaussagen für den Zeitraum 2000 bis 2005 in beiden Widerspiegelungen überein: Es wird ein Rücklauf der Unfallzahlen verzeichnet.

Im Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2000“ wird explizit darauf verwiesen, dass die Interpretation der Unfallzahlen differenziert zu betrachten sei (Sicherheit und Gesundheit 2005, S. 37). Vor allem wird betont, dass Gefährdungspotenzial für die Beschäftigten im so genannten ‚Helfermarkt‘ deutlich über den durchschnittlichen Unfallzahlen liegt. Dagegen ist der Bereich der qualifizierten Zeitarbeit eher im Durchschnitt anzusiedeln (ebenda). Die Berufsgenossenschaft Verwaltung (VBG) hat aus der Heterogenität der Unfallzahlen den Schluss gezogen, (differenziert) besondere Präventionsmaßnahmen für die Branche zu entwickeln.

²⁰ Diese Daten wurden den Auftragnehmern im Rahmen des Experteninterviews zur Verfügung gestellt.

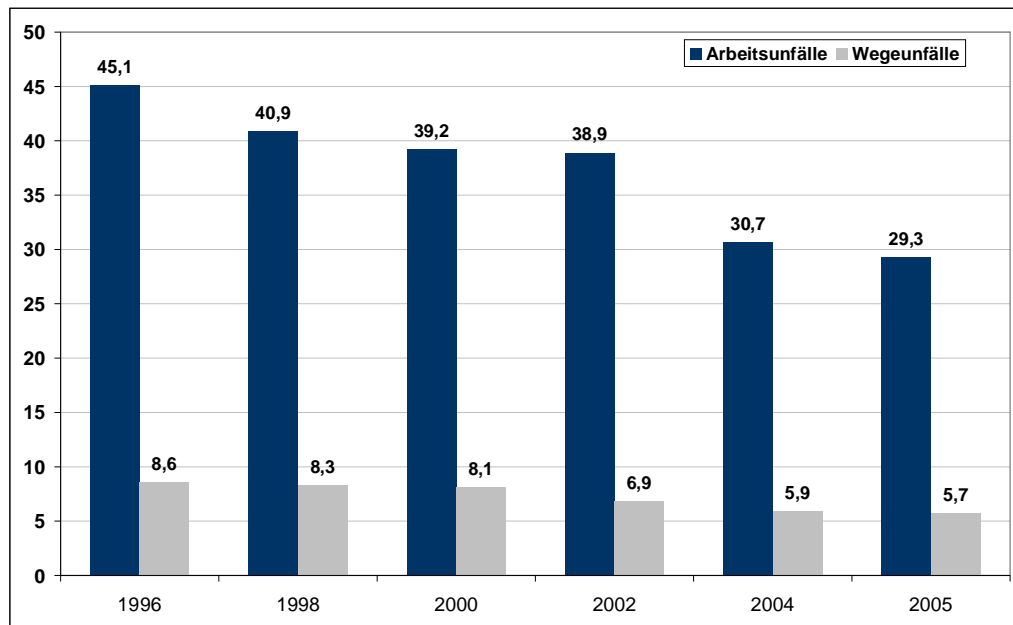


Abb. 7.1.2: Meldepflichtige Unfälle pro 1000 Versicherte in der Zeitarbeit
(Quelle: erfasst durch die VBG 2007)²¹

7.2 Mängel in der Erfassungsmethodik: Ursachen und Wirkungen

In den Experteninterviews mit Zeitarbeitsverbänden wurde die Uneinheitlichkeit und mangelnde Vergleichbarkeit in der Erfassung der Kennziffern zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit thematisiert. Die Ursachen dessen werden vor allem in folgenden *Mängeln der Erfassungsmethodik* gesehen:

Erstens werden Arbeits- und Wegeunfälle in der Zeitarbeit zwar überwiegend an die Berufsgenossenschaft Verwaltung (VBG) gemeldet und von dieser ausgewiesen. Das Anzeigen von Unfällen erfolgt jedoch bei weiteren Berufsgenossenschaften, beispielsweise im Metallbereich. Im Metallbereich werden jedoch nicht nur Unfälle von Metallarbeiter/innen ausgewiesen, sondern auch Unfälle jener, die in diesem Bereich in der Verwaltung arbeiten. Ein Vergleich zwischen Arbeits- und Wegeunfällen im Metallbereich der Zeitarbeit und denen der über die Metallberufsgenossenschaften ausgewiesenen, ist also statistisch nicht „sauber“.

Zweitens betonen die interviewten Experten/innen in den Zeitarbeitgeberverbänden, dass in der Zeitarbeit auch die richtige Zuordnung von Unfällen (und Entschädigungssummen) bis dato nicht möglich sei. Gegenwärtig würden die so genannten „Berufskennzahlen“ überarbeitet bzw. präzisiert, um die Zuordnung zu Tätigkeitsgruppen optimieren zu können.

Zudem werde *drittens* nicht klar zwischen Arbeits- und Wegeunfällen unterschieden. Auch hier seien die entsprechenden Statistiken mit denen anderer Branchen nur beschränkt vergleichbar. Selbst die Daten über die Höhe der Entschädigungssummen bei Unfällen würden diese Unsicherheit nicht aufheben, da schwere Unfälle mit Todesfolge geringere Entschädigungssummen nach sich zögen als andere schwere Unfälle.

Viertens werden in der Unfallstatistik der VBG Unfälle auf je 1.000 Versicherte bezogen – unabhängig davon, ob diese einen Tag oder ein Jahr beschäftigt waren. Dieser Ausweis der Unfälle unanständig von

²¹ Diese Daten wurden den Auftragnehmern im Rahmen des Experteninterviews zur Verfügung gestellt.

der Dauer der Beschäftigungsverhältnisse findet so nur in der Zeitarbeit statt. Daher sind die Zahlen nicht mit den in anderen Branchen erhobenen Unfallkennziffern vergleichbar.

Fünftens finden sich in der Zeitarbeitsbranche nur Kennziffern zu den meldepflichtigen Unfällen. Ein Ausweis der nichtmeldepflichtigen Unfälle erfolgt nicht.

Sechstens gibt es bisher keine aggregierten Zahlen zu berufsbedingten Erkrankungen in der Zeitarbeit. Der Grund liegt auf der Hand: Ihr Nachweis bedarf eines Prozederes, das mit den Charakteristika von Zeitarbeit schwer zu vereinbaren ist.

Ausgehend von diesen Mängeln in der Methodik des Erfassens und Ausweisen von Kennziffern zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit verwundert es wenig, wenn diesbezügliche Einschätzungen einander teilweise diametral entgegenstehen. So steht die Sicht ‚Zeitarbeitsbranche und andere Branchen unterscheiden sich kaum bezüglich des Gesundheits- und Arbeitsschutzes‘ neben der Auffassung ‚In der Zeitarbeitsbranche gibt es auf Grund des höheren Arbeitsunfallrisikos und der spezifischen Belastungen auch ein anderes Unfallgeschehen und eine höhere Krankheitsquote‘.

Ungeachtet der Ungenauigkeit, Verzerrung und Nichtvollständigkeit in der Erfassung von Kennziffern des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Zeitarbeit lassen sich zwei Einschätzungen dennoch relativ klar treffen:

Zum einen bestätigen die vorhandenen (lückenhaften) Daten nicht, dass das Unfallgeschehen je 1000 Versicherte in der Zeitarbeitsbranche rascher wächst als die Zahl der Beschäftigten.

Zum anderen steigen jedoch Unfallrisiko und Unfallgeschehen an, sobald – konjunkturell bedingt – eine starke Zunahme von Beschäftigungsverhältnissen in der Zeitarbeit zu verzeichnen ist und die Entleihbetriebe mit einer annähernd normgerechten Einweisung und Eingliederung von Zeitarbeitnehmer/innen ‚überfordert‘ sind.

Wie bereits dargestellt wurde (vgl. Abschnitt 4.3), beträgt die durchschnittliche Einsatzdauer in einem Unternehmen nur drei bis vier Monate. Die *zeitlichen Ressourcen für eine ausreichende Eingliederung sind somit eher gering*. Dieser Tatbestand ist v. a. in kleinen und mittelständischen Unternehmen anzutreffen, da hier die zur Verfügung stehenden Kapazitäten noch geringer sind als in Großunternehmen. Letztere haben auch völlig andere Möglichkeiten, Fachkräfte für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebsärzte etc. zu beschäftigen. In größeren Entleihunternehmen sind also auch die diesbezüglichen Betreuungs- und Kontrollvoraussetzungen für den Arbeitsschutz von Zeitarbeitnehmer/innen günstiger – selbst wenn das noch nichts darüber sagt, wie diese Ressourcen genutzt werden.

Im Rahmen eines Erfahrungsaustausches der Hessischen Arbeitsschutzverwaltung und der Berufsgenossenschaften wurden folgende Ursachen für ein erhöhtes Unfallrisiko bei den Zeitarbeitnehmer/innen diskutiert (VMBG – Mitteilungen, 5/2004):

- Unzureichende Integration der Leiharbeitnehmer,
- Erhöhtes Unfallrisiko bei Neulingen im Unternehmen,
- Ungenügende Unterweisung und Einarbeitung,
- Hoher Druck und Hoffnung eine Festanstellung zu bekommen sowie
- Mangelnde Abstimmung zwischen Ver- und Entleiher.

Ob diese festgestellten Ursachen auch heute noch Gültigkeit besitzen kann - wie bereits erörtert - nur vermutet werden. Aktuelle Untersuchungen liegen dazu bisher nicht vor.

8. Arbeits- und Gesundheitsschutz – eine gemeinsame Aufgaben von Zeitarbeits- und Entleihunternehmen

Zur Sicherung und Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Zeitarbeiternehmer/innen verteilt sich die Verantwortung sowohl auf die Zeitarbeitsunternehmen als auch auf die entleihenden Unternehmen. Dadurch, dass Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig werden, haben beide Arbeitgeber sich und ihre Beschäftigten über die mit der Arbeit verbundenen Gefahren zu unterrichten und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung abzustimmen (§8 Arb.SchG Abs. 1).

Das Zeitarbeitsunternehmen trägt zunächst als Arbeitgeber die Verantwortung für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz seiner Mitarbeiter/innen. Die Nichteinhaltung der Arbeitsschutzvorschriften kann zur Aberkennung der Verleiherlaubnis führen (§3 Abs. 1 Satz 1 AÜG).

In den Verantwortungsbereich des Zeitarbeitsunternehmens entfallen:

- die Erfassung der Qualifikationen der Zeitarbeiternehmer/innen um sicherzustellen, dass die Aufgaben nur an entsprechend befähigte Kräfte übertragen werden,
- die Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzt/innen mit der entsprechenden Aufgabenübertragung,
- die Beurteilung der Arbeitsbedingungen,
- die Sicherstellung von Unterweisungen, arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen und ggf. notwendiger persönlicher Schutzausrüstung (ArbSchG, AÜG, Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“).

Die Tätigkeit / der Einsatz der Zeitarbeiternehmer/innen unterliegt den öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzes im Entleihbetrieb (§11 Abs. 6 AÜG).

Bereits bei der Auftragsvergabe hat das Entleihunternehmen die ausführende Tätigkeit incl. erforderlicher Qualifikationen, den Tätigkeitsort, potenzielle Gefahren sowie notwendige Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge darzustellen.

Vor Beginn sowie bei Veränderungen der Tätigkeit hat das Entleihunternehmen die Pflicht die/den Zeitarbeiternehmer/in unter Berücksichtigung von Qualifikation und Erfahrung über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie über Maßnahmen und Einrichtungen zu deren Abwehr zu unterweisen. Darüber ist die/der Arbeitnehmer/in auf die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen, beruflicher Fähigkeiten, ärztlicher Überwachungen oder erhöhter Gefahren zu unterrichten (§12 Abs. 2 ArbSchG und §11 Abs. 6 AÜG).

Während des Einsatzes trägt das entleihende Unternehmen die Verantwortung für den Arbeitsschutz. Dabei sind die Zeitarbeiternehmer/innen der eigenen Stammelegschaft gleichgestellt. Die Zeitarbeiternehmer/innen sind in die Arbeitsschutzorganisation des Entleihunternehmens einzugliedern. D. h., die Zeitarbeiternehmer/innen sind in die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung im Entleihunternehmen einzubeziehen. Die Einsatzzeiten der Betriebsärzt/innen und Sicherheitsfachkräfte sind entsprechend zu erhöhen.

In der Praxis ergeben sich an mehreren Stellen Schnittpunkte, die im Sinne eines guten und sicheren Arbeitseinsatzes nur gemeinsam von Zeitarbeits- und Entleihunternehmen angegangen werden können.

Die VBG hat als zuständige Berufsgenossenschaft für die Zeitarbeit zwei Leitfäden entwickelt, in denen ganz besonders auf die Notwendigkeit zur Zusammenarbeit der beiden Arbeitgeber hingewiesen wird. Dies gilt insbesondere

- für die gemeinsame Beurteilung der Arbeitsbedingungen incl. der notwendigen qualifikatorischen Voraussetzungen,
- die persönliche Schutzausrüstung, die sowohl vom Zeitarbeits- als auch vom Entleihunternehmen gestellt und bezahlt werden kann,
- der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen und ihrer Bezahlung durch den Auftraggeber (Zeitarbeits- oder Entleihunternehmen)
- der Unterweisung der Zeitarbeitnehmer/innen unterteilt in eine allgemein Unterweisung durch das Zeitarbeitsunternehmen und eine arbeitsplatz-/tätigkeitsspezifische Unterweisung durch das Entleihunternehmen sowie
- der Erfassung und Dokumentation von Arbeitsunfällen durch das Entleihunternehmen und Meldung bei der zuständigen VBG durch das Zeitarbeitsunternehmen.

Die Einschätzungen darüber, ob das skizzierte Zuständigkeitsgeflecht eindeutig ist, gehen auseinander. Während Vertreter der Arbeitsschutzverwaltung eine „eindeutige Regelung der Verantwortlichkeiten und deren Zuordnung auf Verleiher bzw. Entleiher (für) schwierig (halten)“ (Diekel 2004) sehen die Vertreter der Zeitarbeitsverbände die rechtliche Situation eher als klar geregelt und ggf. nur in Richtung der Entleihunternehmen den Bedarf, deren Pflichten detaillierter darzulegen.

8.1 *Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Zeitarbeitsunternehmen*

Bisher liegen keine empirischen Erkenntnisse darüber vor, wie die gesetzlichen Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im Arbeitsalltag der Zeitarbeitsunternehmen umgesetzt und mit Leben gefüllt werden. Untersuchungen über die Einsatzpraxis von Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten fehlen ebenso wie eine systematische Analyse, wie Zeitarbeitsunternehmen den Einsatz ihrer Mitarbeiter/innen im Entleihunternehmen vorbereiten und unter dem Aspekt von Sicherheit und Gesundheit, ggf. in Kooperation mit dem Entleihunternehmen, begleiten. Gerade diese Praxis wirft viele Fragen auf.

Einen ausschnitthaften ersten Einblick vermittelt ein Sachstandsbericht einer Programmgruppe aus Mitarbeitern der Arbeitsschutzverwaltung, die im Aufsichtsbezirk des Staatlichen Amtes für Arbeitsschutz (StAfA) Coesfeld im Zeitraum 01.12.2003 bis 30.01.2004 insgesamt 43 Zeitarbeitsunternehmen aufgesucht und befragt haben.

„Ausschnitthaft“ kann hier im doppelten Sinne verstanden werden: Zum einen handelt es sich um eine regionale, kleine Stichprobe von überwiegend großen Zeitarbeitsunternehmen. Zum anderen fand die Überprüfung auf der Basis dokumentierter Verfahrensweisen statt. Die tatsächliche Umsetzung konnte im Rahmen der Überprüfung nicht untersucht werden.

Das Ergebnis der Überprüfung von Arbeitsschutzorganisation, Arbeitszeiten, persönlicher Schutzausrüstung, Belehrungen und Unterweisungen ist, „dass durch ein funktionierendes Arbeitsschutzsystem bei den Verleih- und Entleihfirmen der Arbeits- und Gesundheitsschutz in größtmöglichem Maße sichergestellt ist“ (Diekel ebenda, S. 8). Danach werden nach nahezu übereinstimmender Auskunft der Zeitarbeitsunternehmen die Beschäftigten vor ihrer Einstellung über ihre Fähigkeiten sowie ihre Grundkenntnisse zum Arbeits- und Gesundheitsschutz schriftlich befragt. Im Bedarfsfall werden Unterweisungen

ergänzend durchgeführt. Insbesondere die großen Zeitarbeitsunternehmen setzen dabei standardisierte Erhebungsverfahren sowie didaktisch aufbereitete Unterweisungsunterlagen ein.

Vor dem Arbeitseinsatz erfolgt eine Besichtigung des Arbeitsplatzes / -bereichs durch eine/n Vertreter/in des Zeitarbeitsunternehmens einschließlich einer Aufnahme der Arbeitsplatzausstattung, der Arbeitszeitregelungen sowie eine Einsichtnahme in die Dokumentation der Gefährdungsanalyse. Außerdem werden die Zuständigkeiten für den Arbeits- und Gesundheitsschutz erörtert. Die Ergebnisse dieses Erstbesuchs münden in eine Grundunterweisung durch das Zeitarbeitsunternehmen und eine darauf aufbauende Unterweisung durch das entleihende Unternehmen.

Ein ähnlich positives Bild zeichnen auch die Vertreter/innen der Zeitarbeitsverbände sowie der Gewerkschaften²² mit Blick auf die seriösen Vertreter/innen der Zeitarbeitsbranche. Vor allem die Zeitarbeitsverbände konstatieren für sich selbst - aber auch für viele Zeitarbeitsunternehmen - einen zunehmend geschärften Blick auf die Bedeutung des technischen Arbeitsschutzes²³. Vertreter der Verbände beteiligen sich aktiv an der Erstellung von Info-Materialien und Handlungshilfen der VBG.

Gleichwohl kann von einer flächendeckenden Annahme der Anforderungen und Herausforderungen im Arbeitsschutz nicht gesprochen werden. Mehrere Gründe sind dafür ausschlaggebend.

Information und Qualifikation

Informations- und Qualifikationsdefizite können als eine Ursache für einen unsachgemäßen Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen angesehen werden. In solchen Fällen haben die Mitarbeiter/innen der Zeitarbeitsunternehmen, sprich i. d. R. die Disponenten, kein oder nur ein sehr eingeschränktes Bild von den Aufgaben und Tätigkeiten derjenigen, die sie verleihen. Dementsprechend bleiben notwendige Abfragen beim Entleihbetrieb aus, die möglicherweise gegen einen Einsatz eines Beschäftigten sprechen können. Je unterschiedlicher die Berufe / Tätigkeiten sind, die verliehen werden, desto schwieriger wird es für die Disponent/innen.

Einsatz vorhandener Ressourcen

Zeitarbeitsunternehmen sind Wirtschaftsunternehmen und die Verleihung muss sich rechnen. Eine Stellgröße in diesem wirtschaftlichen Kalkül ist das Verhältnis von Disponent und Anzahl der zu betreuenden / verleihenden Mitarbeiter/innen.²⁴ Ist die zu betreuende Mitarbeiterzahl zu hoch, so geht bereits das Gros der Arbeitszeit in die Vermittlungsanbahnung. Zeit, um sich ein umfassendes Bild von Tätigkeit im Entleihbetrieb vor Ort zu machen und die Mitarbeiter/innen am ersten Einsatztag in den Betrieb zu begleiten, bleibt kaum oder gar nicht. Mit der Schnelligkeit der Einsatzwechsel und der Verteilung der Mitarbeiter/innen auf eine Vielzahl von Entleihbetrieben potenziert sich das Problem. Vor diesem Hintergrund bewegen sich die Anforderungen der Einsatzplanung und der Abklärung von arbeitsschutzrelevanten Fragen den Pools: Wiederkehrender Einsatz einer größeren Gruppe von Mitarbeiter/innen über einen längeren Zeitraum und kurze Einsätze einzelner Mitarbeiter/innen bei wechselnden Entleihunternehmen.

Sensibilität der Zeitarbeiternehmer/innen

Selbst eine gute Vorbereitung des Einsatzes kann nicht davor schützen, dass die Mitarbeiter/innen der Zeitarbeitsunternehmen im Entleihunternehmen umgesetzt werden, und sich kurzfristig anderen Arbeits-

²² Allerdings sind die Gewerkschaften durchaus noch gespalten: teilweise wird die Zeitarbeit weiter als nicht akzeptable Beschäftigungsform betrachtet. Zunehmend machen sich jedoch Gewerkschaftsvertreter dafür stark, die Zeitarbeit zu akzeptieren und als ein Feld gewerkschaftlicher Schutz- und Gestaltungspolitik zu begreifen.

²³ Der Gesundheitsschutz wird an dieser Stelle ganz bewusst ausgeklammert, siehe unten.

²⁴ Als grober Anhaltspunkt benennt ein Vertreter eines Zeitarbeitsverbandes, dass sich die Einstellung einer Disponentin / eines Disponenten ab einer Mitarbeiterzahl von 40 rechnet.

anforderungen gegenübergestellt sehen. Unsicherheit, den Job nicht verlieren wollen oder einfach Unbedarftheit sind genannte Gründe, warum Zeitarbeiternehmer/innen die Änderungen nicht hinterfragen und ihrem Arbeitgeber, dem Zeitarbeitsunternehmen, melden. Erfahrungsberichten zur Folge – statistische Belege gibt es leider nicht - werden die Gefahren der neuen Arbeitssituation oftmals unterschätzt.

Arbeitszeit

Der Einsatz in wechselnden Entleihunternehmen kann mit der Integration in verschiedene Arbeitszeit- oder auch Schichtmodelle einhergehen. Damit können zusätzliche Belastungen und Beanspruchungen entstehen. Ein eng aufeinander folgender Einsatz in verschiedenen Entleihunternehmen kann noch unter einem anderen Aspekt arbeitsschutzrelevant werden: Werden anfangs z. B. kontinuierlich Schichten à zehn Stunden gefahren, so muss später die Arbeitszeit reduziert werden, um die durchschnittlich erlaubte 48-Stunden-Woche nicht zu überschreiten. Um dies zu gewährleisten, müsste z. B., die / der Mitarbeiter/in vorübergehend nicht eingesetzt werden; die Verleihung müsste ruhen. Wirtschaftliches Interesse motiviert natürlich zu einem schnellstmöglichen Einsatz.

Erfüllung von Anforderungen im Arbeitsschutz

Die formalen Anforderungen des Arbeitsschutzes, oder anders ausgedrückt: die Akten sauber zu haben, ist die eine Seite der Medaille. Die Andere ist, eine darüber hinausgehende aktive Verhalten- und Verhältnisprävention zu betreiben, um Risiken und Gefahren kontinuierlich zu reduzieren. Kleine Zeitarbeitsunternehmen sind hier sicherlich gegenüber den Großen im Nachteil. Sie verfügen nicht oder nur eingeschränkt über die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen. Dies ist jedoch kein zeitarbeitspezifisches, sondern vielmehr ein typisches, branchenübergreifendes Kleinbetriebsproblem. Auch hier machen zwei Poole die Spannweite sichtbar: Große Zeitarbeitsunternehmen, die über eine gute Arbeitsschutzorganisation verfügen, verleihen ihre Mitarbeiter in große Unternehmen, die wiederum mit einer guten Arbeitsschutzorganisation ausgestattet sind. Und kleine Arbeitszeitunternehmen, die sich bereits mit der Erfüllung der „Basisanforderungen“ schwer tun, verleihen in kleine Unternehmen, die sich in der gleichen Situation befinden. Die sicherheitstechnische Betreuung der Zeitarbeiternehmer/innen kann so erheblich differenzieren.

Gesundheitsschutz

Bisher war vornehmlich von der sicherheitstechnischen Betreuung die Rede. Nicht ohne Grund: Für Fragen des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung sehen sich die Verbände als die Vertreter der Zeitarbeitsunternehmen nicht zuständig. Durch den Einsatz in einem anderen Unternehmen, dem Wechsel der Einsatzorte und nicht zuletzt der (potenziell) kurzen Verweilzeit im Unternehmen werden Angebot und Maßnahmen mit regelmäßiger Präsenz über einen längeren Zeitraum als nicht praktikabel angesehen. Die Verantwortung und Sorge für die gesundheitliche Seite der Beschäftigungsfähigkeit, weisen sie den einzelnen Beschäftigten zu.

8.2 *Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Entleihunternehmen*

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz in und aus der Sicht von Entleihunternehmen ist in den wissenschaftlichen Untersuchungen bisher noch ein weißer Fleck. Die Bietergemeinschaft konnte im Rahmen einer repräsentativen Telefonbefragung von 1000 Unternehmen im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung²⁵, diese um Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutz ergänzen. Diese Zusatzfragen wurden von den Unternehmen beantwortet, die in letzter Zeit mit einem Zeitarbeitsunternehmen zusammengearbeitet haben, somit als Entleihunternehmen anzusehen sind. Damit ist in der vorliegenden

²⁵ Im November 2007 wurde im Rahmen des Forschungsprojektes „Ausbildungspotenziale von Zeitarbeitsunternehmen“ eine repräsentative Telefonbefragung im Auftrag des BMBF unter fachlicher Begleitung des BIBB durchgeführt.

Machbarkeitsstudie erstmals ein quantitativer Blick zu ausgewählten Aspekten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Entleihunternehmen möglich²⁶.

Ob die 127 Unternehmen, die geantwortet haben, repräsentativ für die Entleihunternehmen in Deutschland sind, kann nicht beantwortet werden, da es keine Daten zur Grundgesamtheit der entleihenden Unternehmen gibt. Unter den antwortenden Entleihunternehmen finden sich mehrheitlich Kleinstunternehmen (bis 9 Mitarbeiter) mit 56,7 % und kleine Unternehmen (10 bis 49 Mitarbeiter) mit 29,9 %. Regional sind diese nahezu gleich verteilt. Die befragten Unternehmen gehören v. a. dem verarbeitenden Gewerbe (23,6 %), der Erbringung sonstiger Dienstleistungen²⁷ (17,3 %) sowie dem Handel (16,5 %) an²⁸ (vgl. Abb. 8.2 im Anhang A). Damit wird in der vorliegenden Auswertung der Fokus auf kleine Unternehmen gelegt die, wie aus anderen Untersuchungen bekannt ist, eine besondere Problemgruppe für den Arbeits- und Gesundheitsschutz darstellen können (LASI 2006).

8.2.1 Zuständigkeiten aus Sicht der Entleihbetriebe

Über ein Drittel der befragten Entleihunternehmen fühlen sich allein für den Arbeitsschutz der Zeitarbeitnehmer/innen zuständig. Fast die Hälfte (48 %) sieht sich gemeinsam mit den Zeitarbeitsunternehmen in der Verantwortung. Allerdings geben auch rd. 20 % an, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz ausschließlich in der Verantwortung der Zeitarbeitsunternehmen liegt. Im Vergleich zur aktuellen Rechtsituation ist dieser Anteil von knapp einem Fünftel als relativ hoch einzuschätzen. Die rechtliche Aufgabenteilung, die von den Zeitarbeitsverbänden als „klar“ eingeschätzt wird, ist offenbar so noch nicht bei den Unternehmen angekommen.

Mit wachsender Unternehmensgröße sinkt die Fremdzuschreibung der Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Je größer die Unternehmen sind, um so eher sehen sie sich selbst bzw. gemeinsam mit den Zeitarbeitsunternehmen in der Verantwortung (vgl. Abb. 8.2.1). Diese Ergebnisse werden durch die Erfahrungen der Vertreter von Zeitarbeitsverbänden, der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) sowie der Arbeitsschutzverwaltung bekräftigt. Auch sie sehen, dass das Zuständigkeits- und Verantwortungsgefühl für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der entliehenen Zeitarbeitnehmer/innen stark abhängig ist von der Größe des jeweiligen Entleihers ist. Kleinere Unternehmen sehen sich weniger in der Verantwortung. Für den Arbeitsschutz als besonders problematisch werden danach solche Konstellationen eingeschätzt, in denen kleine Zeitarbeitsunternehmen an kleine Einsatzunternehmen verleihen.

²⁶ Rd. 12,3% (N=127) der befragten Unternehmen hatte in den vergangenen Jahren mit Zeitarbeitsunternehmen zusammengearbeitet und auf Leiharbeiter zurückgegriffen. Diesen Unternehmen (im Folgenden als Entleihunternehmen bezeichnet) wurden sieben zusätzliche Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gestellt. Der Kurzfragebogen ist Bestandteil von Anhang C.

²⁷ z. B. gesundheits- und Sozialwesen; öffentliche Verwaltung / Sozialversicherungen; Friseurgewerbe, Reinigungen etc.

²⁸ Eine tabellarische Übersicht der Ergebnisse findet sich im Anhang D.

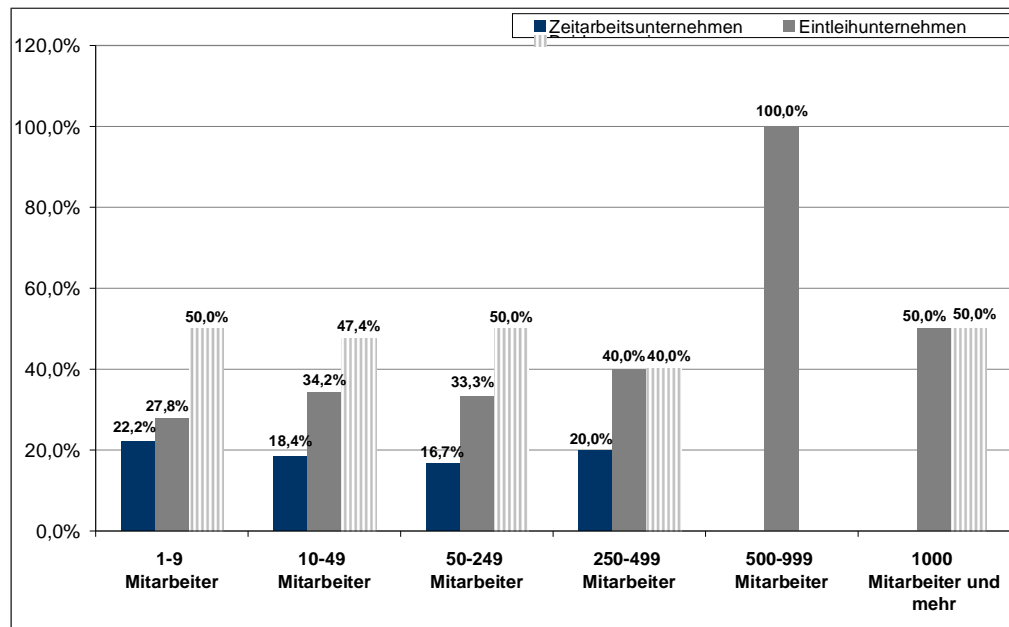


Abb.8.2.1 : Verantwortung für Arbeitsschutz aus Sicht der Entleihunternehmen (n=127)

Ein Grund für dieses Antwortverhalten kann darin gesehen werden, dass in der Praxis oftmals unklar ist, welche genaue Zuständigkeit zwischen Entleihunternehmen und Verleiher besteht. Gut ein Drittel der befragten Entleihbetriebe geben an, dass es in der Praxis oft zu Unklarheiten in den Zuständigkeiten kommt. Hier besteht offensichtlich – trotz der umfangreichen Bemühungen der Berufsgenossenschaft und der Verbände – ein genereller Informationsbedarf und Handlungsbedarf insbesondere in kleinen Unternehmen im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Kleinere und mittlere Unternehmen haben es oft schwerer, den rechtlichen Anforderungen des Arbeitsschutzes zu entsprechen. Zum einen fehlen ihnen häufig die personellen und finanziellen Ressourcen (vgl. RKW Brandenburg 2005). Hinzukommt, dass der Unternehmer / Inhaber oft eher selbst Mitarbeitender ist als Manager, d. h. häufig fehlt die Zeit, die Fülle an Informationen zum Thema zu verarbeiten. Daher muss in diesem Zusammenhang nicht nur das Informationsangebot überdacht werden, sondern auch die Wege der Information.

8.2.2 Arbeitsschutzvereinbarung

Zur Regelung der Zuständigkeiten empfiehlt die VBG, im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eine Arbeitsschutzvereinbarung abzuschließen. Über die Hälfte der befragten Betriebe gibt an, dass diese in der Regel Bestandteil des Vertrages mit der Zeitarbeitsfirma ist. Allerdings treffen rd. 23 % dazu keine gesonderten Vereinbarungen. Zusätzliche Arbeitsschutzvereinbarungen sind aber offensichtlich kein Garant für die abschließende Klärung bestimmter Zuständigkeiten. Immerhin rd. 28 % derjenigen, die über zusätzliche Vereinbarungen verfügen, geben gleichzeitig an, dass die Zuständigkeiten oft unklar sind. Damit liegen sie nur unwesentlich unter denjenigen Entleihunternehmen, die keine gesonderte Arbeitsschutzvereinbarung haben und auch diese Einschätzung teilen (rd. 31 %).

8.2.3 Maßnahmen und beteiligte Akteure in den Entleihunternehmen

Abbildung 8.2.3 verdeutlicht, dass Maßnahmen des Arbeitsschutzes in der Praxis ganz unterschiedlich zwischen Ver- und Entleihbetrieben aufgeteilt werden. Oftmals werden sie eher arbeitsteilig durchgeführt und liegen seltener ausschließlich im Verantwortungsbereich eines der beiden Akteure.

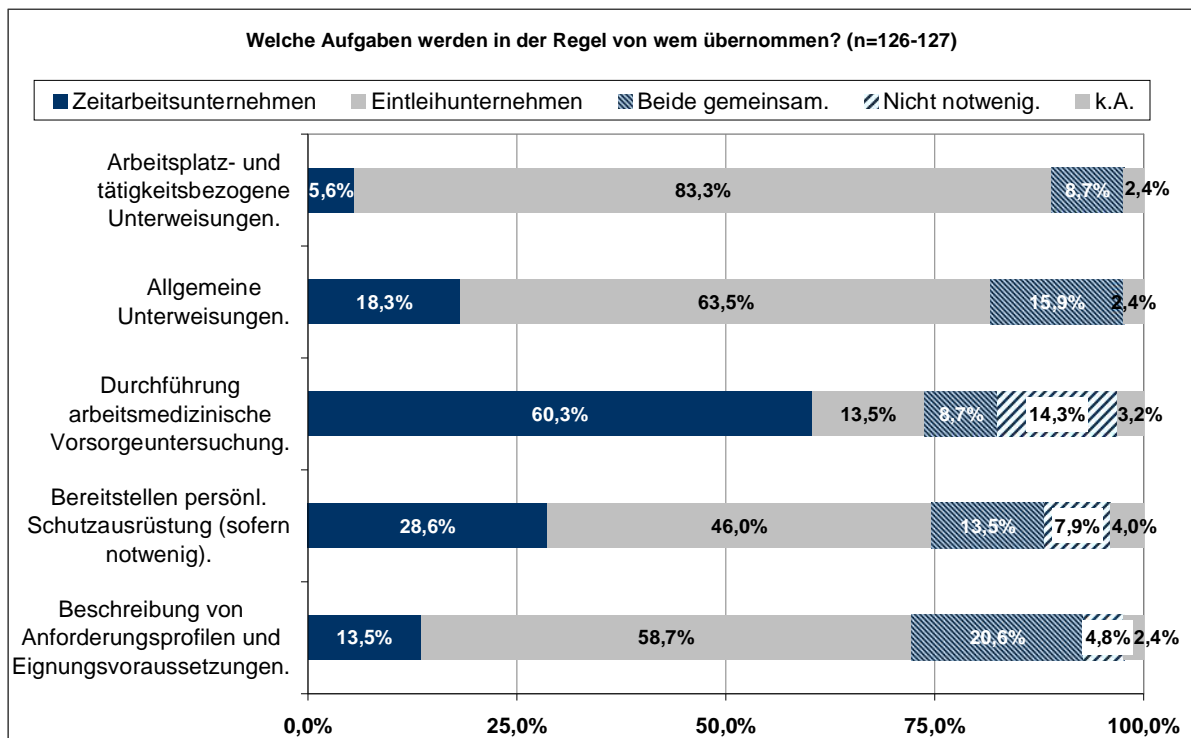


Abb. 8.2.3: Aufgabenverteilung im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Maßnahmen wie das Beschreiben von Anforderungsprofilen und Eignungsvoraussetzungen, das Stellen der persönlichen Schutzausrüstung, allgemeine Unterweisungen und arbeitsplatz- sowie tätigkeitspezifische Unterweisungen werden überwiegend von den Entleihbetrieben selbst durchgeführt. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen – falls nötig – werden eher durch das jeweilige Zeitarbeitsunternehmen vorgenommen. 14,3 % der befragten Entleihbetriebe gaben an, dass arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nicht notwendig sind. Ob das tatsächlich der Realität entspricht kann an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden. Untersuchungen der VBG zum Unfallgeschehen in der Zeitarbeit deuten aber darauf hin, dass in der Praxis oftmals nur ein Bruchteil der notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen tatsächlich durchgeführt wird (vgl. VBG Präsentation).

In über 80 % der befragten Betriebe erhalten Zeitarbeitnehmer/innen vor Aufnahme ihrer Tätigkeit einführende Schulungen. Diese dienen v. a. der Einweisungen und Einarbeitung in den Arbeitsplatz (96 %). Damit erhalten nahezu alle Zeitarbeitnehmer/innen eine Einführung vor Ort. Eine Studie der VBG (vgl. VBG Präsentation) weist jedoch darauf hin, dass rd. 30 % der Einweisungen lediglich max. 15 Minuten in Anspruch nehmen. Damit scheinen sich die Einweisungen oftmals auf ein Minimum zu beschränken. Die reine Angabe, dass Einweisungen durchgeführt wurden, sagt also nichts über die Qualität der Einweisung aus.

86,4 % der Entleiher informieren über den Arbeitsschutz und 81,6 % über die betriebsinterne Organisation. Diese Zahlen verdeutlichen zwei Dinge: Zum einen sind Schulungen und Einweisungen bei der Mehrheit der Entleiher üblich. Allerdings geben auch rd. 15 % an, Zeitarbeitnehmer/innen nicht über den Arbeitsschutz aufzuklären, obwohl die Verpflichtung dazu besteht. Dieses Antwortverhalten findet sich vor allem in Betrieben des verarbeitenden Gewerbes (27,0 %); in der Erbringung sonstiger Dienstleistungen (19,1 %) sowie im Handel (14,6 %). Zum anderen informieren 19 % der Befragten ihre Zeitarbeitnehmer nicht über interne Betriebsabläufe, d. h. dieser (relativ hohe) Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen wird weder ausreichend informiert, noch in die betriebliche Organisation ausreichend integriert.

8.2.4 Integration in die Arbeitsschutzorganisation

Dass ein relativ hoher Anteil der Zeitarbeitnehmer nur selten wirklich in betriebsinterne Arbeitsschutzabläufe integriert wird, wird auch durch die Angaben zur Einbindung verschiedener betrieblicher Akteure in den Prozess der Zeitarbeit, sichtbar (vgl. Abb. 8.2.4 a bis e im Anhang A). Aus Abbildung 8.2.4 d im Anhang A geht hervor, dass immerhin rd. 24 % der Betriebe direkte Vorgesetzte, wie Meister gar nicht in den Prozess der Arbeitnehmerüberlassung einbeziehen. Auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit wird von rd. 29 % überhaupt nicht einbezogen. 31 % beziehen nie den Betriebsarzt mit ein. Zu klären bleibt, warum diese Akteure nicht einbezogen werden. Vor allem kleine und Kleinstunternehmen verfügen oftmals nicht über einen eigenen Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit. Ob sie ihrer Verantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz im Rahmen des Unternehmermodells nachkommen, konnte im Rahmen der Kurzbefragung nicht geklärt werden. Zu beachten ist jedoch: Der Anteil der mittleren und großen Unternehmen, die die Fachkraft für Arbeitssicherheit und / oder den Betriebsarzt nicht einbeziehen, ist z. T. höher als der in kleinen Unternehmen.

8.2.5 Einstellungen zum Arbeitsschutz

29 % der befragten Betriebe stimmen der Aussage zu, dass sich eine volle Integration der Zeitarbeitnehmer/innen in die betrieblichen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht rechnet. Diese Meinung ist unter den Entleihunternehmen, die angeben, betriebliche Arbeitsschutzakteure gar nicht einzubeziehen, besonders weit vertreten.

Ein Problem des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Zeitarbeit ist aus Sicht der Entleihunternehmen, dass der Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen oftmals zu kurz ist, um die Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erfüllen. 31 % der befragten Betriebe sind dieser Auffassung.

Die Zustimmung zu dieser und der vorherigen Aussage belegen, dass Unternehmen im Hinblick auf der Arbeits- und Gesundheitsschutz für Zeitarbeitnehmer/innen Kosten-Nutzen-Rechnungen anstellen: Der zeitliche Aufwand, der betrieben werden muss, um die Zeitarbeitnehmer/innen entsprechend einzuweisen und zu betreuen, ist aus ihrer Perspektive oft zu hoch und rechnet sich damit nicht.

Dass der Einsatz von Zeitarbeiternehmer/innen sehr wohl auch einen Aspekt der „Belastungsverteilung“ hat, zeigen 37,9 % der Befragten, die angeben, dass sie durch den Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen ihre Stammbesetzung von bestimmten Anforderungen entlasten können, wie z. B. von schwerer körperlicher Arbeit, Nacht- und Wochenendarbeit. 31,4 % nutzen Zeitarbeit, um auch Arbeitsplätze mit niedrigeren Qualifikationen zu besetzen.

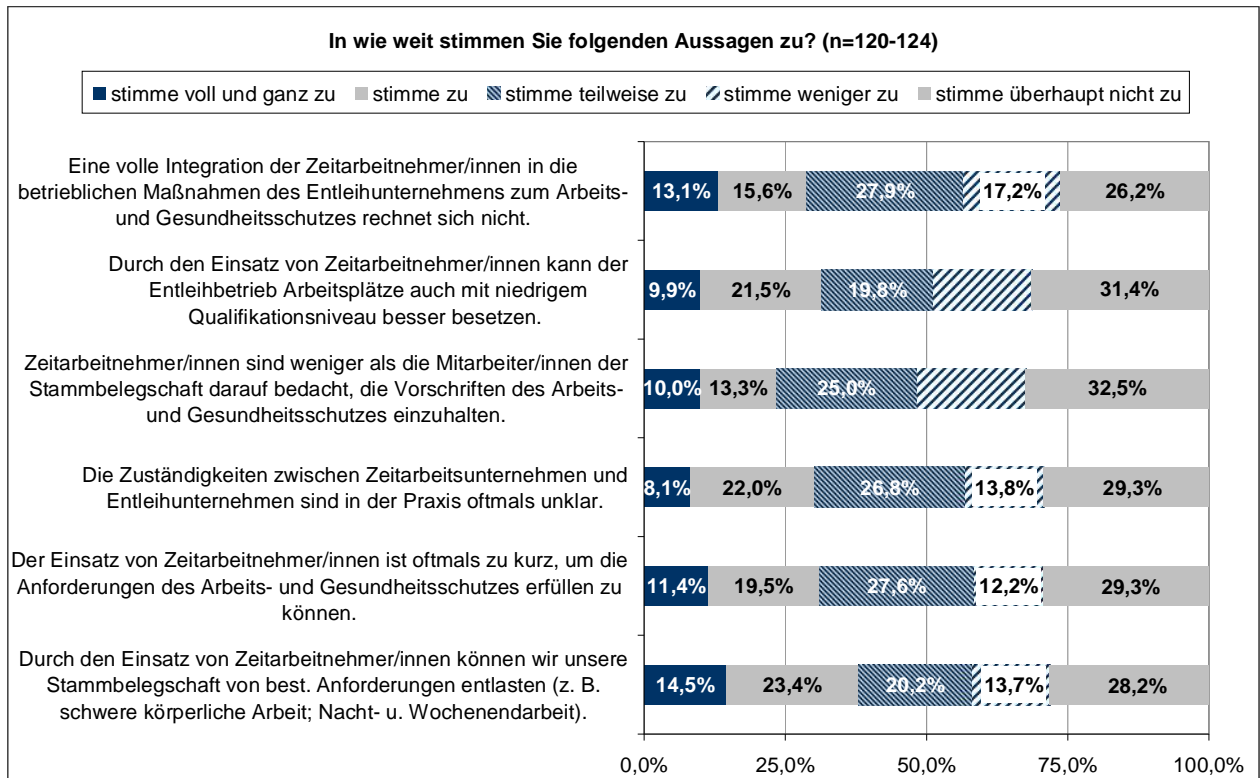


Abb.8.2.5: Generelle Einschätzungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Gleichzeitig teilen – zumindest teilweise – rd. 48 % der Einsatzunternehmen die Auffassung, dass Zeitarbeitnehmer/innen weniger als die Mitarbeiter/innen der Stammebelegschaft darauf bedacht sind, Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzuhalten. Wie Verbandsvertreter bestätigen, wird parallel von Zeitarbeitnehmer/innen in dieser Hinsicht aber auch ein höheres Maß an Selbstverantwortung verlangt als von den Stammebelegschaften in den Entleihunternehmen.

9. Zusammenfassung

Die zentralen Ergebnisse der Machbarkeitsstudie lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

Die Zeitarbeit ist eine stark expandierende Branche. Die Anzahl der Verleihbetriebe stieg in den letzten 11 Jahren um das 2,56-fache. In NRW, Bayern, Hessen und Baden-Württemberg sind absolut die meisten Zeitarbeitsunternehmen. Neben einer Vielzahl von kleinen Betriebe (über die Hälfte haben weniger als 50 Beschäftigte) gibt es eine nicht näher zu bestimmende Zahl größerer Ketten mit einem Haupt- und mehreren Nebensitzen. Ein Teil der Unternehmen stellt sich als „Generalist“, ein anderer Teil als „Spezialist“ auf. Rund die Hälfte der Zeitarbeitsunternehmen ist in einem Verband organisiert.

Rund 3 % aller Unternehmen setzen in Deutschland Zeitarbeitbeschäftigte ein. Dabei stehen große Unternehmen und das verarbeitende Gewerbe an der Spitze. Die Einsatzdauer der Zeitarbeitnehmer/innen schwankt zwischen einem Tag und mehreren Monaten (Durchschnitt 3 -4 Monate). Die Nutzungsintensität (Anteil des betrieblichen Arbeitsvolumens, das von Zeitarbeitnehmer/innen erbracht wird) liegt im einstelligen Prozentbereich.

Die Anzahl der Zeitarbeitbeschäftigten ist in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen; im Juni 2006 sind es 516.056. Das Gros der Beschäftigten ist unter 35 Jahre alt. 2006 sind über 70 % männlich; rückblickend steigt der Anteil von Frauen in der Zeitarbeit. Mehr als zwei Drittel hat einen berufsqualifizierenden Abschluss (Berufsausbildung oder Fach-/Hochschule). Die am stärksten nachgefragten Tätigkeiten sind gewerblich-technische, insbesondere Metall- und Elektroberufe. Auch wenn gegenwärtig der Anteil der Helfertätigkeiten mit einem Drittel noch der dominierende unter den Zeitarbeitstätigkeiten ist, so ist ein Trend zur Höherqualifizierung in Zeitarbeit unübersehbar. Gut zwei Drittel der Zeitarbeitnehmer/innen waren vor Beginn der Tätigkeit mindestens 1 Jahr arbeitslos. Die Beschäftigung in einem Zeitarbeitsunternehmen ist i. d. R. keine Dauerbeschäftigung. Die gesamte Beschäftigung in der Zeitarbeit wird alle 7 Monate umgeschlagen.

Die Kennziffern zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit werden methodisch *uneinheitlich und lückenhaft* erhoben. Folglich sind sie nur bedingt vergleichbar mit den Kennziffern aus anderen Branchen. Die verfügbaren Daten liefern keinen Nachweis darüber, dass das Unfallgeschehen in der Zeitarbeitsbranche höher ist als in anderen Branchen. Allerdings ist unübersehbar, dass – absolut betrachtet – die Unfälle in der Zeitarbeit sofort ansteigen, wenn auch – durch konjunkturellen Boom bedingt – die Zahl der Zeitarbeitsbeschäftigten stark expandiert (wie 2006).

In der Zeitarbeit tragen sowohl der Verleiher als auch der Entleiher Verantwortung für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Zeitarbeitnehmer/innen.

In den letzten Jahren scheint sich der Blick für den Arbeitsschutz in den (seriösen) Zeitarbeitsunternehmen geschärft zu haben. Eine Verantwortung der Zeitarbeitsunternehmen für Maßnahmen des Gesundheitsschutzes in Richtung Gesundheitsförderung sehen ihre Verbandsvertreter jedoch nicht. Insbesondere größere Unternehmen scheinen zunehmend über dokumentierte Arbeitsschutzorganisationen zu verfügen; kleinere sind hier eher mit (deutlichen) Abstrichen zu betrachten. Knackpunkte bei der Umsetzung der Arbeitsschutzanforderungen können sein: Informations- und Qualifikationsdefizite sowie fehlende zeitliche Kapazitäten der Einsatzplaner in den Zeitunternehmen.

Der Blick in die Entleihunternehmen verdeutlicht, dass die Verantwortlichkeiten für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Entleihbetrieben längst nicht immer transparent sind. Arbeitsschutzmaßnahmen fallen häufig einer Kosten-Nutzen-Abwägung zum Opfer, und dass nicht nur in Kleinbetrieben. Von einer flächendeckenden Integration der Zeitarbeitnehmer/innen in die Arbeitsschutzorganisation kann nicht gesprochen werden. Ungeachtet der rechtlichen Vorgaben wäre ein besonderes Augenmerk in der Betreuung auch deshalb notwendig, da Entleihunternehmen die Zeitarbeitnehmer/innen zu einem nicht geringen Anteil auf Arbeitsplätzen mit hohen Belastungen einsetzen, die sie ihren eigenen Mitarbeiter/innen offenbar nicht zumuten möchten.

Vor diesem Hintergrund lassen sich folgende Wissenslücken im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit identifizieren:

- Es fehlt eine Weiterentwicklung der etablierten Kennziffern im Arbeitsschutz, die das Geschehen in der Zeitarbeit mit anderen Branchen vergleichbar macht, und die von den zentralen Akteuren in der Zeitarbeit anerkannt wird.
- Es fehlen gesicherte Erkenntnisse über die Arbeitsschutzorganisation in Zeitarbeitsunternehmen unterschiedlicher Größe und Wirtschaftsaktivität. Darüber hinaus gibt es kein Wissen über den gelebten Arbeitsschutz im Arbeitsalltag der Zeitarbeitsunternehmen sowie – in einer qualitativen Ausformung - in der Zusammenarbeit von Ver- und Entleiher. Die Ergebnisse unserer empiri-

schen Erhebung in Entleihunternehmen weisen auf eine recht große Lücke zwischen rechtlichen Vorgaben, formaler Aktenlage und der Umsetzung im Arbeitsalltag hin.

- Für die Beschäftigten in der Zeitarbeit fehlen empirische Erkenntnisse zu ihrer Belastungs- und Beanspruchungssituation sowie zu den vorhandenen Ressourcen selbige zu verändern. Damit fehlen wichtige Informationen, um das Thema „Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in der Zeitarbeit“ gezielt bearbeiten zu können.
- Letztendlich fehlt gestalterisches Wissen darüber, wie Zeitarbeitsunternehmen die Herausforderungen des demografischen Wandels bewältigen können. Das betrifft solche Fragen: In welcher Weise können und sollten sich Einsatzstrategien ändern und was kann – ggf. im Zusammenspiel von Ver- und Entleiher – getan werden, um die Beschäftigungsfähigkeit der (z. T. vorübergehenden) Zeitarbeiternehmer/innen zu erhalten bzw. zu fördern.

10. Ansatzpunkte für Projekte zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Zeitarbeit

Die dargestellten Erkenntnisse zur Struktur der Zeitarbeits- und Entleihunternehmen, ihrer Beschäftigten sowie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der Verleihtätigkeit weisen sowohl auf zahlreiche Wissenslücken als auch auf betriebliche Gestaltungsbedarfe hin.

Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden Ansatzpunkte für Modellprojekte dargestellt, deren übergeordnetes Ziel die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Zeitarbeit ist. Es werden die Ziele, die Inhalte, der methodische Ansatz sowie die Ebene bzw. die Kooperationspartner zur Durchführung des Vorhabens benannt.

Good practice für gesundes und sicheres Arbeiten in der Zeitarbeit

Ziel	Modellhafte Entwicklung von Beispielen guter Arbeitsschutzpraxis
Inhalt	<p>In Kooperation mit ausgewählten Zeitarbeitsfirmen sollen Modelle für eine praxistaugliche Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Zeitarbeitsunternehmen sowie im Zusammenspiel von Zeitarbeits- und Entleihunternehmen entwickelt werden. Die Modelle sollen sich zum Transfer in andere Unternehmen eignen.</p> <p>Dabei ist darauf zu achten, dass Zeitarbeitsunternehmen unterschiedlicher Größe und damit einsetzbarer Ressourcen für Arbeitsschutzfragen einbezogen werden. Darüber hinaus sollte das unterschiedliche Verleihspektrum der Zeitarbeitsunternehmen berücksichtigt werden. Zu beachten ist, ob – polarisiert dargestellt - eher Hilfskräfte oder qualifizierte Mitarbeiter/innen mit ihren jeweiligen in den ausgeführten Tätigkeiten spezifischen Anforderungs- und Belastungsprofilen verliehen werden. Auf diese Weise können unterschiedliche Handlungsanforderungen und Betreuungsintensitäten abgebildet werden.</p> <p>Vor dem Hintergrund der in der Praxis oftmals schwierigen Abgrenzung von Aufgaben zwischen Zeitarbeits- und Entleihunternehmen sollen intelligente Lösungen für die Zusammenarbeit der Partner entwickelt werden. Besonderes Augenmerk sollte auf die Praxistauglichkeit der Regelungen gelegt werden. D. h., es geht um praktische Hilfen und tatsächliche Umsetzung und nicht um eine Hochglanzpräsentation.</p> <p>Aus der Beratungspraxis sollten auch Arbeitshilfen zur Ausgestaltung des Arbeitsschutzes für die zentralen Akteure im betrieblichen Arbeitsschutz entwickelt werden.</p>
Methodischer Ansatz	Beratung und Entwicklung von Modellen, Transferprodukte und -maßnahmen
Ebene / Partner	ausgewählte Betriebe unterschiedlicher Größe und mit unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkten / Verbände als Multiplikatoren

Zeitarbeit und demografischer Wandel

Ziel	Entwicklung von Maßnahmen zur Bewältigung des demografischen Wandels in der Zeitarbeit
Inhalt	<p>Immer mehr Betriebe stellen sich mittlerweile den Herausforderungen des demografischen Wandels. Wie bereiten sich Zeitarbeitsunternehmen auf alternde Belegschaften vor? Aktuell kann die Branche durchaus noch als „jung“ bezeichnet werden. Die Frage ist jedoch, ob dies angesichts einer insgesamt alternden Erwerbsbevölkerung auch in Zukunft noch so sein wird.</p> <p>Vor dem Hintergrund der wachsenden Anzahl von Zeitarbeitsbeschäftigten in den letzten Jahren bedarf es innovativer Maßnahmen, die dazu beitragen, dass Zeitarbeitnehmer/innen in der Branche auch gesund alt werden können.</p> <p>Zwei Perspektiven sind hier von Interesse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Frage ist, welche Maßnahmen geeignet sind, damit die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen erhalten bleibt und das Geschäft der Verleihung auch mit einem ggf. deutlich höheren Anteil älter Beschäftigter aufrecht erhalten werden kann. Dazu sind zunächst sämtliche Ansatzpunkte des betrieblichen Personalmanagements (Personalentwicklung, Laufbahngestaltung, Arbeitszeit usw.) aber auch überbetriebliche Kooperationen in den Blick zu nehmen und auf ihre Anwendbarkeit in der Zeitarbeit zu überprüfen. 2. Wie kann ein alternsgerechter Personaleinsatz aussehen, in dem die Zeitarbeiternehmer/innen nicht die Leid tragenden der alternden Belegschaften in den Entleihunternehmen sind bzw. werden. So werden z. B. schon heute Zeitarbeiternehmer/innen gezielt für den Nachtschichteneinsatz angefordert, weil eigene Belegschaftsmitglieder aufgrund ihres Alters nicht mehr in der Nacht eingesetzt werden dürfen. <p>Besonderes Augenmerk ist darüber hinaus auf die Beschäftigtenstruktur, also die Zusammensetzung nach Qualifikation, Geschlecht und ggf. Migrationshintergrund zu legen.</p>
Methodischer Ansatz	Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen, die als Beispiele guter Praxis auch auf andere Unternehmen übertragen werden können, Transferprodukte und -maßnahmen
Ebene / Partner	Zeitarbeitsverbände, Gewerkschaften, Zeitarbeitsunternehmen unterschiedlicher Größe

Gesundheitsförderung in der Zeitarbeit

Ziel	Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen zur Förderung / Stärkung der Kompetenzen von Zeitarbeitnehmer/innen zur Gesunderhaltung
Inhalt	<p>Immer wieder wird auf die besonderen Belastungen in und durch die Zeitarbeit hingewiesen (Tätigkeiten in wechselnden Einsatzbetrieben und Teams, unbekannte, wechselnde Tätigkeiten und Anforderungen, physisch und psychisch belastende Arbeitsbedingungen usw.).</p> <p>Im Mittelpunkt der bisherigen Arbeitsschutzbemühungen der Zeitarbeitsunternehmen steht der Aufbau bzw. Nachweis einer regelkonformen Arbeitsschutzorganisation; nicht selten focussiert auf die Vermeidung von Unfällen.</p> <p>Die Frage, welche und wie Ressourcen auf Seiten der Zeitarbeiternehmer/innen entwickelt und gestärkt werden können, damit sie gesund bleiben, ist deutlich stärker in den Blick zu nehmen.</p> <p>Dabei muss es zunächst darum gehen, die notwendige Sensibilität auf Seiten der Zeitarbeitnehmer/innen zu wecken. Dies kann z. B. durch eine Selbsteinschätzung des Arbeitsumfeldes bzw. der Arbeitsbedingungen mit Hilfe eines entsprechenden Fragebogens erfolgen. Dann geht es um das Erlernen von Verhaltensweisen, wie Belastungen vermieden werden können und welche Möglichkeiten es zum Belastungsausgleich gibt. Auf jeden Fall müssen die entsprechenden Kompetenzen der Zeitarbeitnehmer/innen ausgebaut werden. Dabei ist zu berücksichtigen, aus welchen sozialen Milieus die Zeitarbeitnehmer/innen kommen und in welchen sozialen bzw. betrieblichen Milieus sie mehr oder weniger häufig wechselnd eingesetzt werden.</p>
Methodischer Ansatz	Sensibilisierung, Verhaltenstrainings
Ebene / Partner	Betriebe, Zeitarbeiternehmer/innen, Krankenkassen, Berufsgenossenschaft

Seminarreihe zum Thema:

Zusammenarbeit von Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetrieben für gesundes und sicheres Arbeiten – Instrumente, Wege und gute Praxen

Ziel	Kompetenzentwicklung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit auf Seiten der Zeitarbeitsunternehmen und der Entleihunternehmen
Inhalt	<p>Zweifellos sind – vor allem bei größeren Zeitarbeitsunternehmen – in den letzten Jahren auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes deutliche Fortschritte zu verzeichnen. Gleichwohl existiert bei vielen Zeitarbeitsunternehmen durchaus eine Wissenslücke im Hinblick auf Rechte und Pflichten im Arbeitsschutz. Auch die Ergebnisse der in der Studie vorgestellten Befragung zur Arbeitsschutzpraxis von Entleihunternehmen bestätigen dies und verweisen auf Unsicherheiten bzw. Stolpersteine im Zusammenwirken zwischen Zeitarbeits- und Einsatzunternehmen.</p> <p>Die bestehenden, durchaus sehr hilfreichen Informationsbroschüren der VBG sind offensichtlich noch nicht überall bekannt bzw. im Einsatz. Hier ist sicherlich an einer weiteren Verbreitung zu arbeiten.</p> <p>Darüber hinaus erscheint es sinnvoll, die bestehenden Seminarangebote (Zeitarbeitsverbände, VBG) noch einmal bezüglich der Organisation, der methodischen Herangehensweise, der inhaltlichen und zeitlichen Struktur (z.B. Präsenzzeiten) zu überdenken und zu modifizieren.</p> <p>Zu überlegen ist auch, ob und wie die Ansprache der potenziellen Teilnehmer/innen intensiviert und wirkungsvoller gestaltet werden kann. Potenzielle Zugangsbarrieren, gleich welcher Art, sind möglichst zu minimieren.</p> <p>In Kooperation mit den Verbänden ist zu prüfen, inwieweit das Thema Arbeitsschutz in eine der aktuellen oder zeitnah neuen Imagekampagnen der Zeitarbeit integriert werden kann. Die aktuelle Kampagne des BZA zum Tarifentgelt kann hier ggf. als Vorbild dienen.</p>
Methodischer Ansatz	Sensibilisierung, passgenaue Konzeption von Seminaren, Schulungen, Imagekampagne
Ebene Partner	VBG, Zeitarbeitsverbände, Gewerkschaften, Betriebe

Eine weitere Konkretisierung, Ergänzung und ggf. Priorisierung der Projekte – nicht zuletzt unter Berücksichtigung des zur Verfügung stehenden Budgets, kann nach Abstimmung mit dem Auftraggeber erfolgen.

Literaturverzeichnis

Ammermüller, A., Boockmann, B., Garloff, A., Kuckulenz, A., Spermann, A.: Die ZEW-Erhebung bei Zeitarbeitsbetrieben. Dokumentation der Umfrage und Ergebnisse von Analysen. 2003

AMP (= Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V.): Zeitarbeit – Das Branchenportrait. Berlin 2006

Antoni, M.; Jahn, E.J.: Arbeitnehmerüberlassung – Boomende Branche mit hoher Fluktuation. IAB Kurzbericht: Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. 2006

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Statistik: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung – Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2006

BZA (= Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V.): IW Zeitarbeitsindex (BZA) – Erste veröffentlichte Berichterstattung. 2007. <http://www.bza.de/513.html> (letzter Zugriff 22.10.2007)

Deutscher Bundestag, 15. Wahlperiode: Zehnter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) Berichtszeitraum: 1996-2003. Bundestagsdrucksache. Berlin 2005

Druker, J.; Stanworth, C.: Mutual expectations: A study of the gree-way relationship between employment agencies, theri client organisations and white-collar agency „temps“. Industrial Relations Journal 55, 58-75 2004

Felfe, J.; Schmook, R., Six, B.; Wieland, R.: Commitment gegenüber Verleiher und Entleiher bei Zeitarbeitern: Bedingungen und Konsequenzen. Zeitschrift für Personalpsychologie, 4(3), 101-114. Göttingen: Hogrefe Verlag 2005

Galais, N.: Anpassung bei Zeitarbeitnehmern – Eine Längsschnittstudie zu individuellen Determinanten der Übernahme und des Wohlbefindens. Mielentz: Nürnberg 2003

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (v. 12.12.1973). BGBl., I S. 1885, geänd. Durch Art. 178 Achte ZuständigkeitsanpassungsVO (v. 25.11.2003). BGBl. I S 2304

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) (v. 7.8.1996). BGBl, I S. 1246, geänd. durch Art. 11 Nr. 20 ZuwanderungsG (v. 30.7.2004). BGBl., I S. 1950

Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) (idF v. 3.2.1995). BGBl., I S 158, geänd. durch Art. 6 Nr. 4 G zur Änd. Des Aufenthaltsgesetzes und weiterer G v. 14.3.2005. BGBl. I S. 721

Grimm, N.: Flexibilität durch Leiharbeit: Zumutung oder Chance? In: SOFI-Mitteilungen Nr. 32, S. 129-139. 2003

Hecker, D.; Galais, N.; Moser, K.: Erwerbsverläufe und erlebte Belastungen. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschung Fb1075. Dortmund, Berlin, Dresden 2006.

IAB (= Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit): Betriebspanel 1998-2003, Berechnungen: Promberger. Nürnberg 2003

IAB (= Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit): Betriebspanel 1998-2004, Berechnungen: Promberger; Schulte; Theuer. Nürnberg 2005

Jahn, E. J.: Leiharbeit in Deutschland: Phönix aus der Asche? In: Münchhausen, G. (2007), Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2006

Kvasnicka, M.; Werwatz, A.: Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern. DIW Wochenbericht. Berlin Nr. 46/2003

Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik: Arbeitsschutzmanagementsysteme - Handlungsanleitung zur freiwilligen Einführung und Anwendung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). 2006

Lünendonk-Studie: Führende Zeitarbeits- und Personaldienstleistungs-Unternehmen in Deutschland 2007: Umsätze – Märkte – Strukturen – Tendenzen. Bad Wörishofen 2007

Promberger, M.: Leiharbeit im Betrieb: Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Hanns Böckler Stiftung. Fakten für eine faire Arbeitswelt. Abschlussbericht. Nürnberger 2006

RKW Brandenburg: Arbeitsschutz sichert Wettbewerbsfähigkeit - Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung: Arbeitsschutzmanagementsysteme für kleiner und mittlere Unternehmen. 2005

Staatliches Amt für Arbeitsschutz Münster: Arbeits- und Gesundheitsschutz für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter (AP 0324). Programmgruppe: Diekel, Groth, Karolewski, Schorn. Sachverständigenbericht. 2004

Strotmann, H.; Vogel, A.: Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrument? Eine empirische Untersuchung über die Struktur der Leiharbeit in Baden-Württemberg und die mit ihr verknüpften Erwartungen. IAW-Kurzbericht. Tübingen 2004

VBG (= Verwaltungsberufsgenossenschaft): Arbeit und Gesundheit Zeitarbeit: Mitarbeiter auf Zeit: sicher, gesund und erfolgreich. Zeitschrift für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. 2005

VBG (= Verwaltungsberufsgenossenschaft): PowerPoint Präsentation. Online-Dokument. Download unter: www.vdsi-westfalen.de/sitefiles/downloads/c75/FrFi-vbg.pdf. am 16.12.2007

ver.di: Arbeitshilfe Leiharbeit – Praxis, Mitbestimmung, Tarifverträge. Berlin 2007

Anhang A: Abbildungen

Abbildungen Kapitel 4

Abb. 4.3: Anteil der Betriebe mit Zeitarbeitnehmer/innen an allen Betrieben nach Einwohnerzahlen im Jahr 2003 (Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, berechnet durch Promberger 2006)

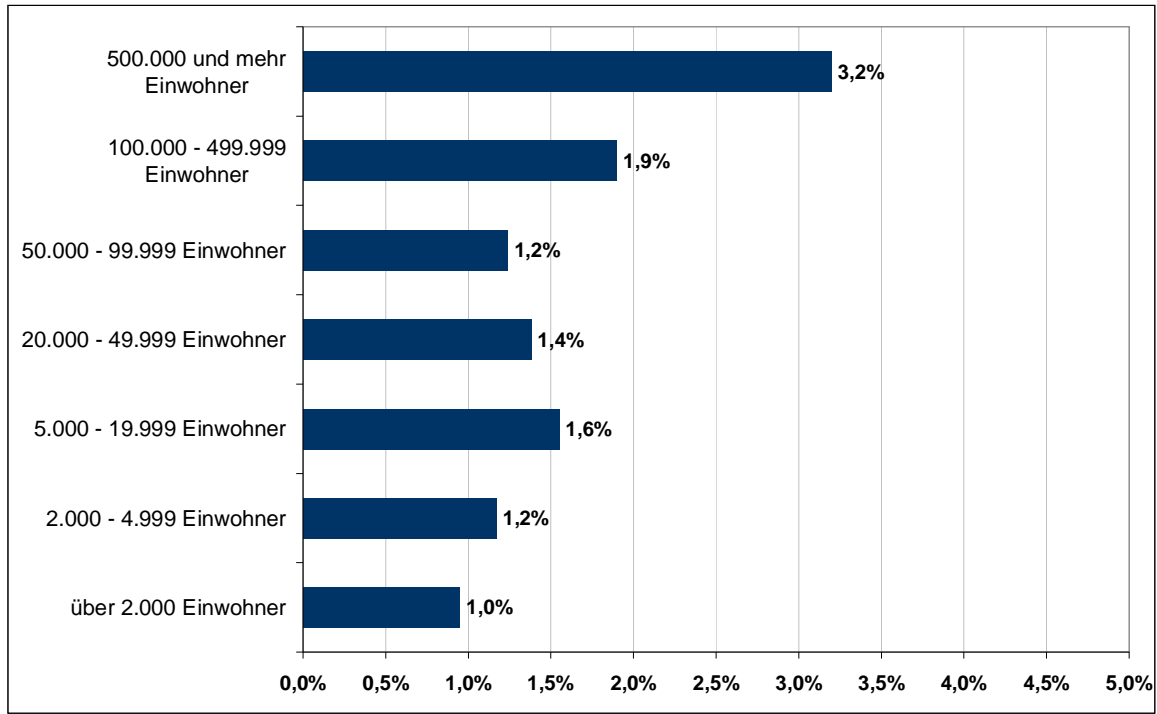


Abb. 4.5: Beschäftigungsdauer der Zeitarbeitnehmer/innen in den Entleihunternehmen in Tagen (Quelle: Jahn 2006)

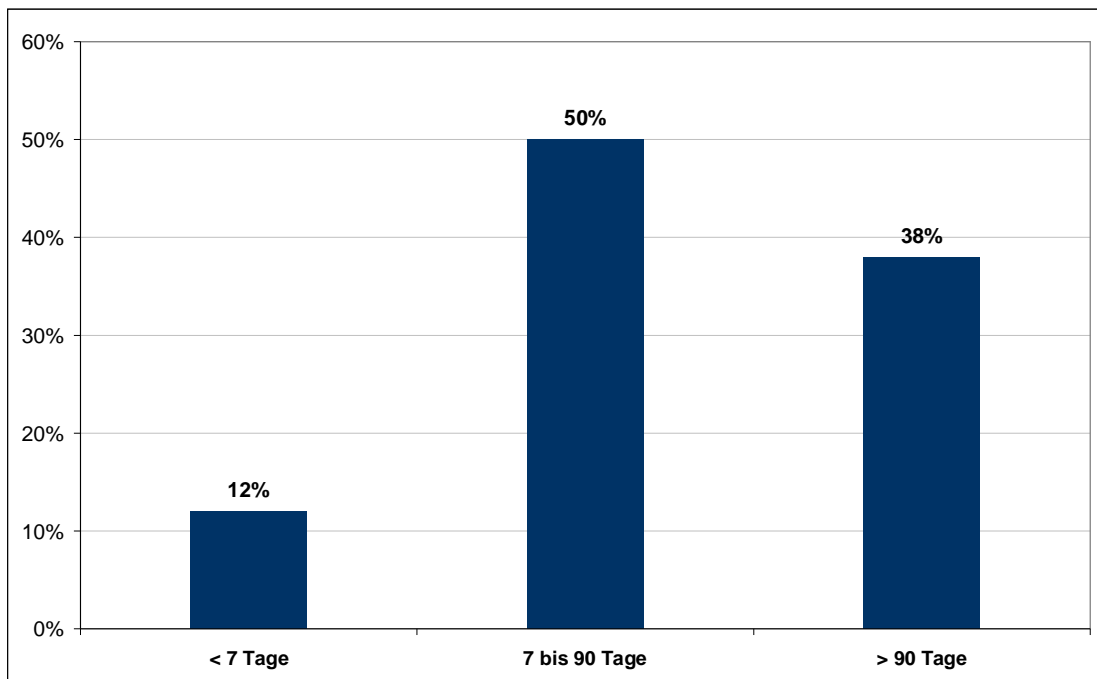
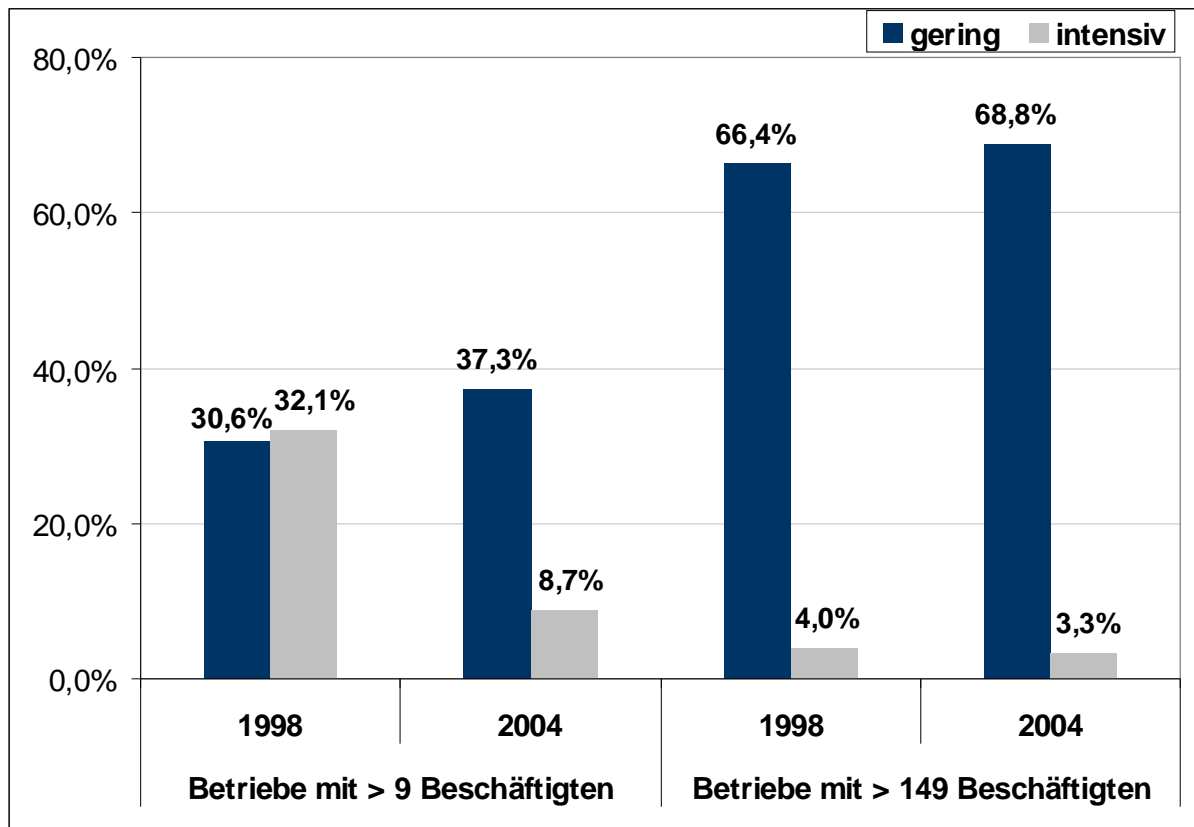


Abb. 4.6: Nutzungsintensität von Zeitarbeit im Vergleich 1998 und 2004;
(Quelle: IAB-Betriebspanel 1998-2004, Berechnungen: Promberger, Theuer)



Abbildungen Kapitel 5

Tabelle 5: Bestand an überlassenen Zeitarbeitnehmer/innen, ausschließlich oder überwiegend ANÜ, Stand 30. Juni 2006 (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2006)

	Insgesamt	Männer	Frauen
1994	113.716	90.155	23.561
1995	148.164	117.242	30.922
1996	149.290	118.782	30.508
1997	179.650	141.854	37.796
1998	215.490	168.530	46.960
1999	243.390	189.066	54.324
2000	285.469	217.304	68.165
2001	300.388	229.459	70.929
2002	272.683	206.119	66.564
2003	273.089	208.409	64.680
2004	344.113	258.986	85.127
2005	385.353	288.168	97.185
2006	516.056	384.569	131.487

Abb. 5.1.2 Anzahl der männlichen und weiblichen Zeitarbeitnehmer/innen per 30.06.06 (Bundesagentur für Arbeit 2006)

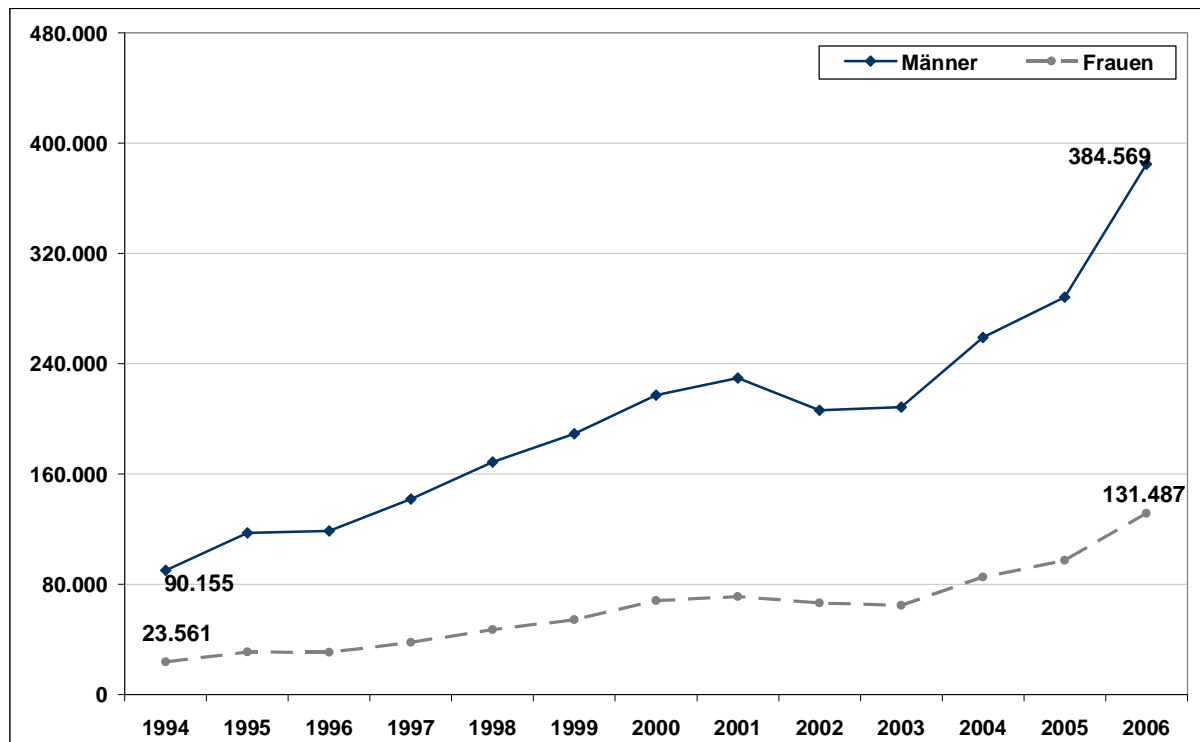


Abb. 5.2.1b Anteil der männlichen und weiblichen Zeitarbeitnehmer/innen nach Tätigkeitsgruppen per 30.06.06 bezogen auf alle Verleihbetriebe (Bundesagentur für Arbeit 2006)

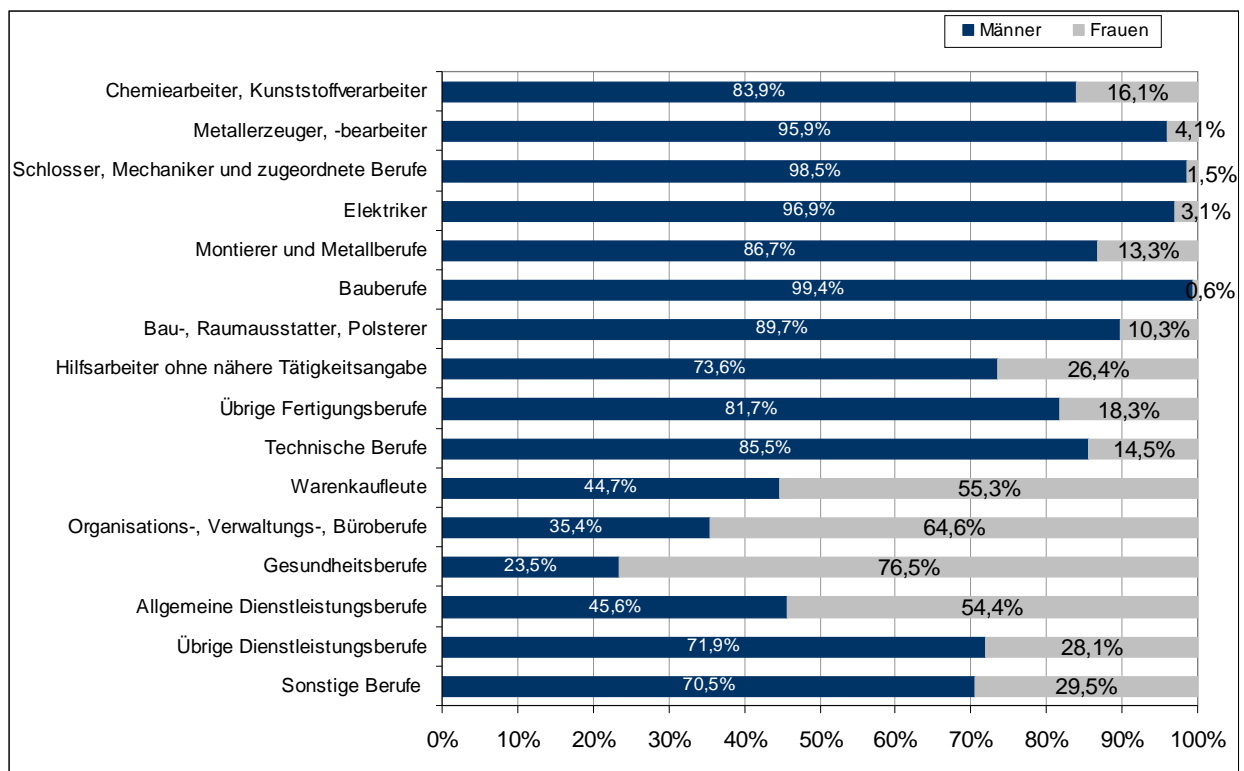


Abb. 5.2.2: Zeitarbeitnehmer/innen nach Tätigkeitsgruppen und Ausländeranteil, Stand 30.06.2006 bezogen auf alle Verleihbetriebe (Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2006)

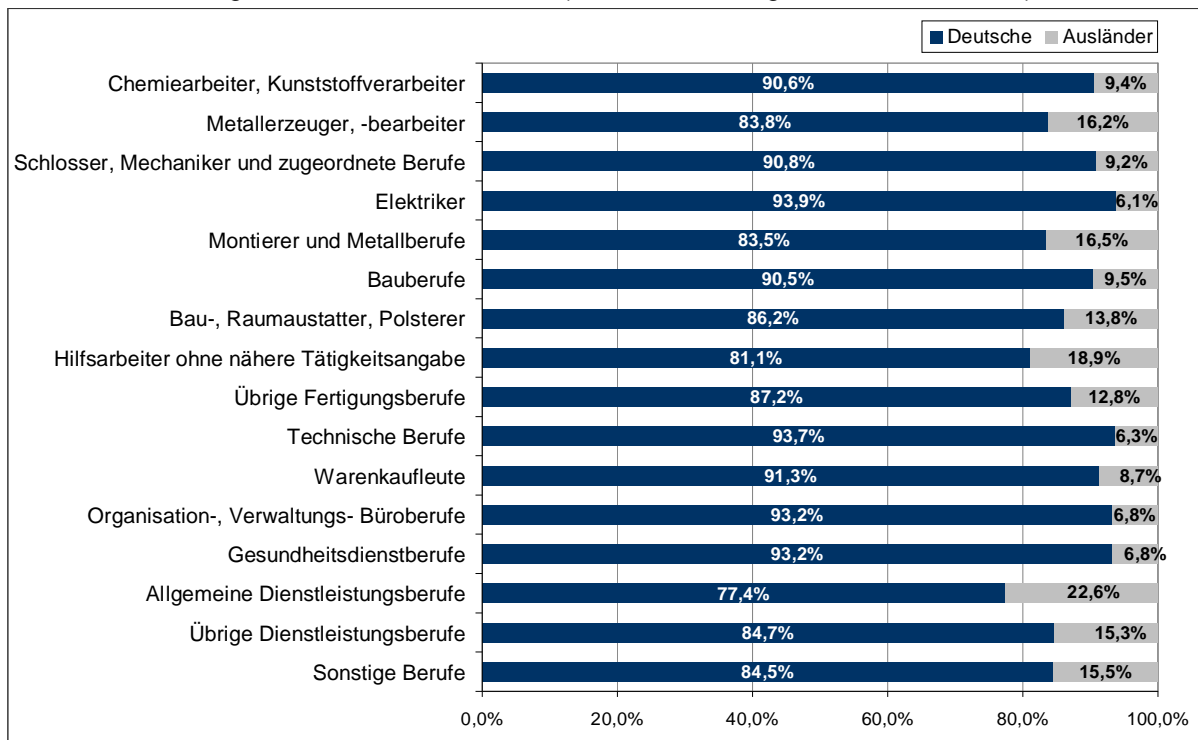


Abb 5.2.3: Bestand an überlassenen Zeitarbeitnehmer/innen nach Qualifikation (Quelle: Jahn 2006)

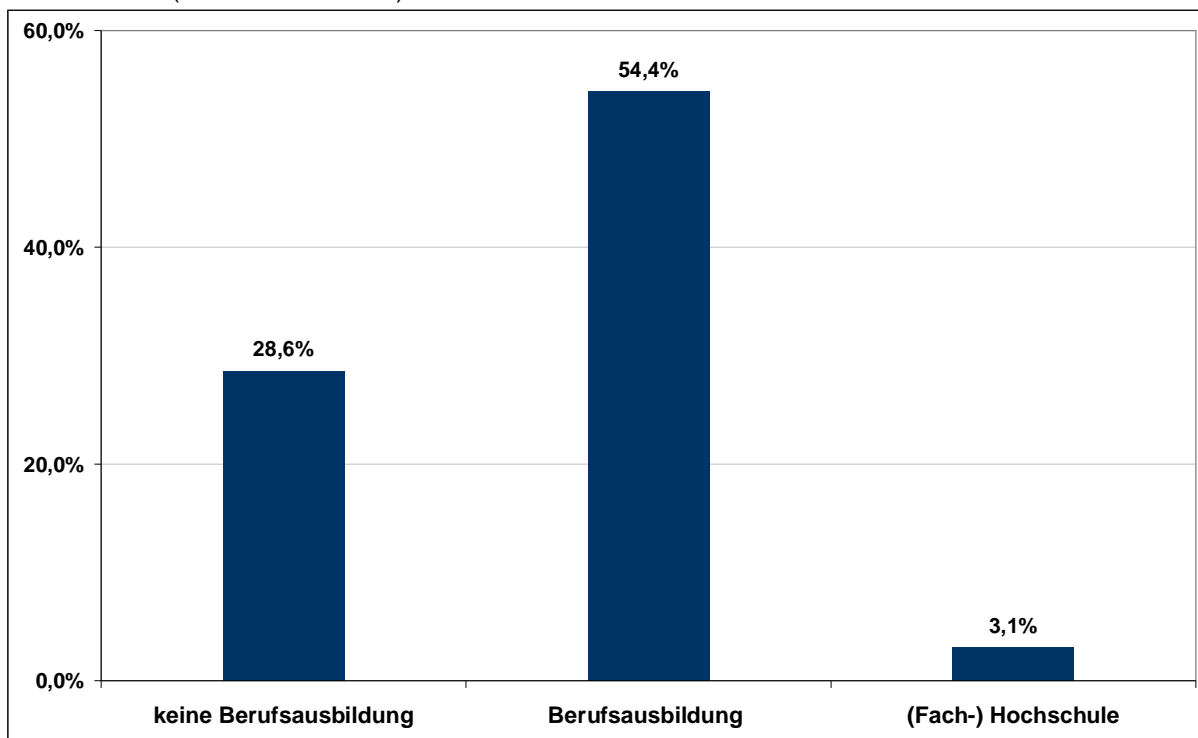
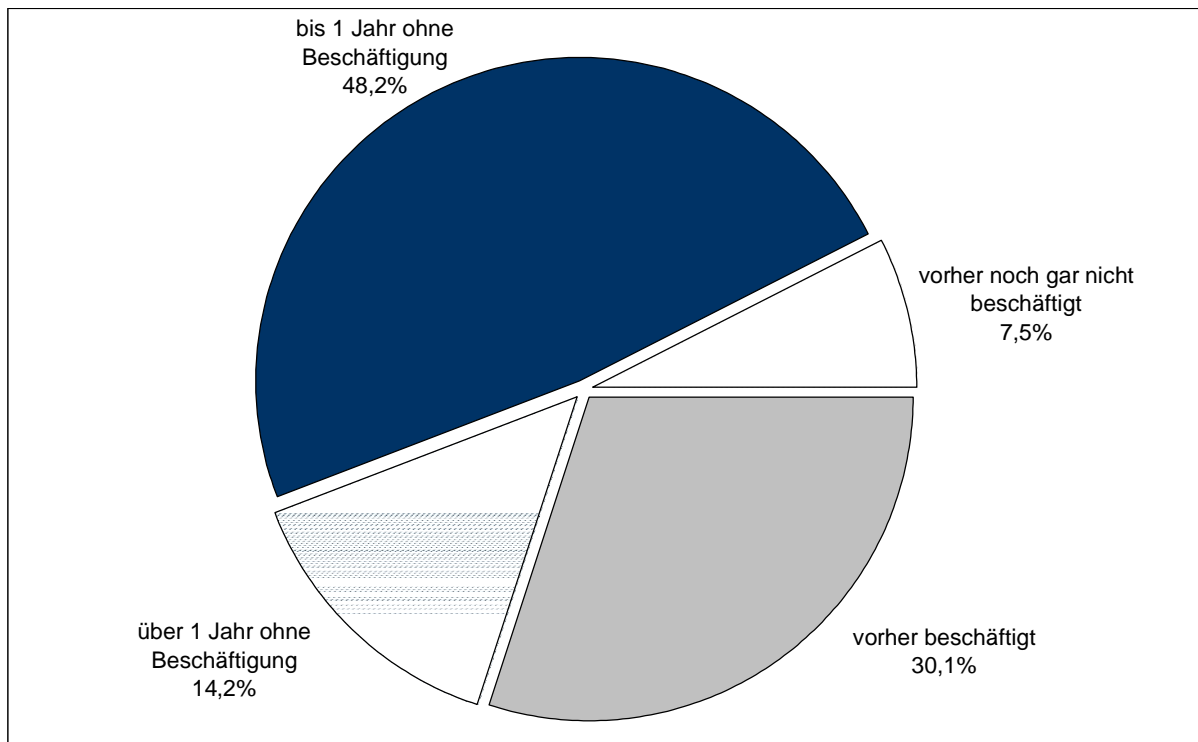


Abb. 5.4 Dauer der Beschäftigung vor Beginn der Zeitarbeitstätigkeit
(Quelle: Jahn 2006)



Abbildungen Kapitel 8

Abb. 8.2: Branche der befragten Entleihunternehmen (n=127)

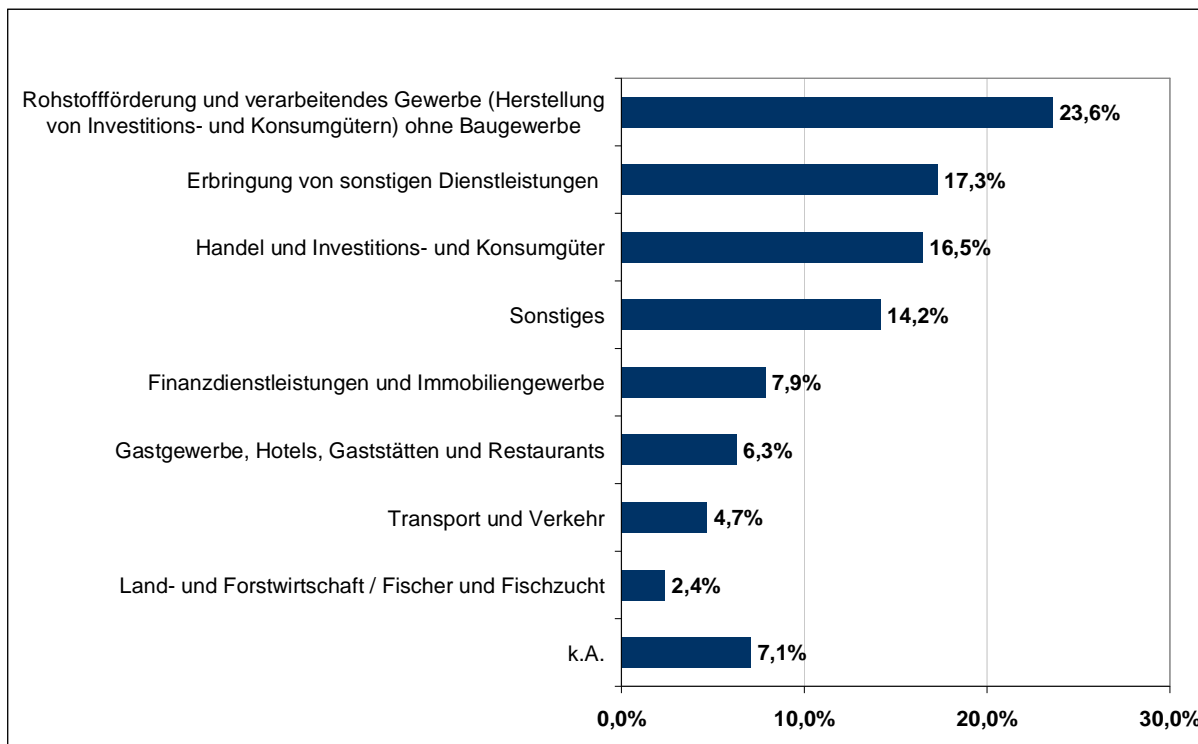


Abb. 8.2.4 a: Einbeziehung von Akteuren in den Prozess der Arbeitnehmerüberlassung: Einsatz der Personalabteilung

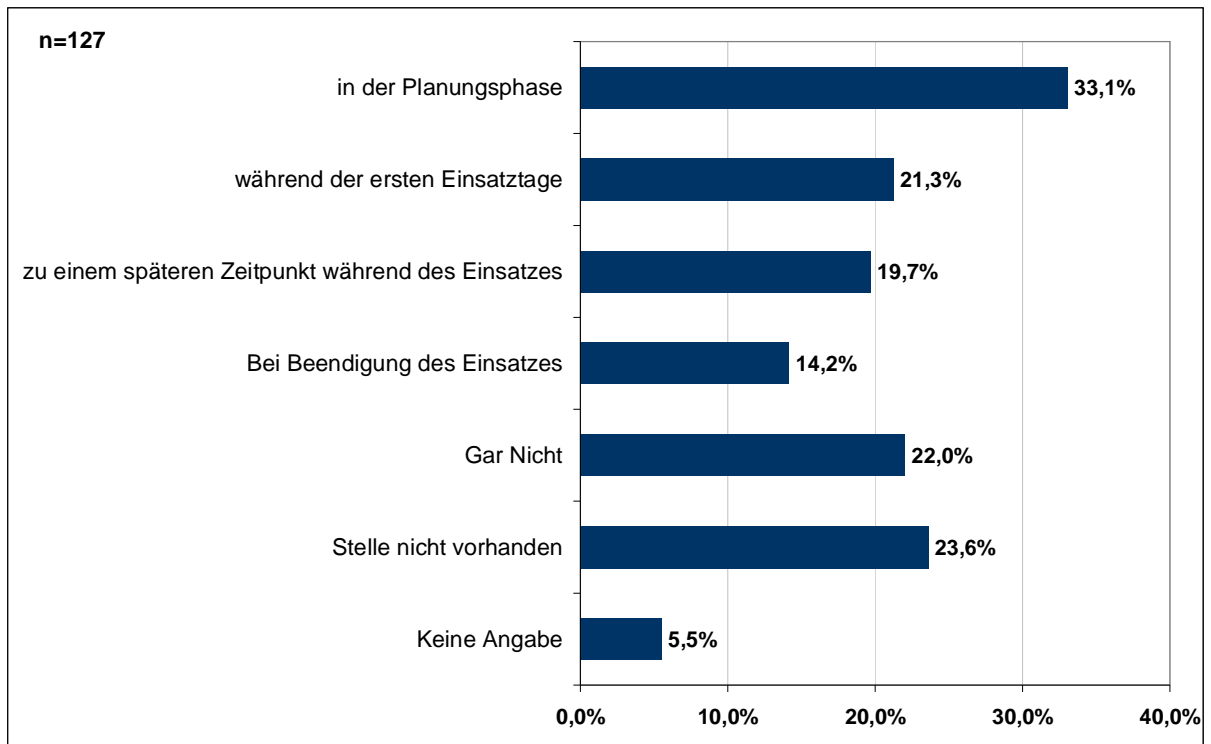


Abb. 8.2.4 b: Einbeziehung von Akteuren in den Prozess der Arbeitnehmerüberlassung: Einsatz der Fachkraft für Arbeitssicherheit

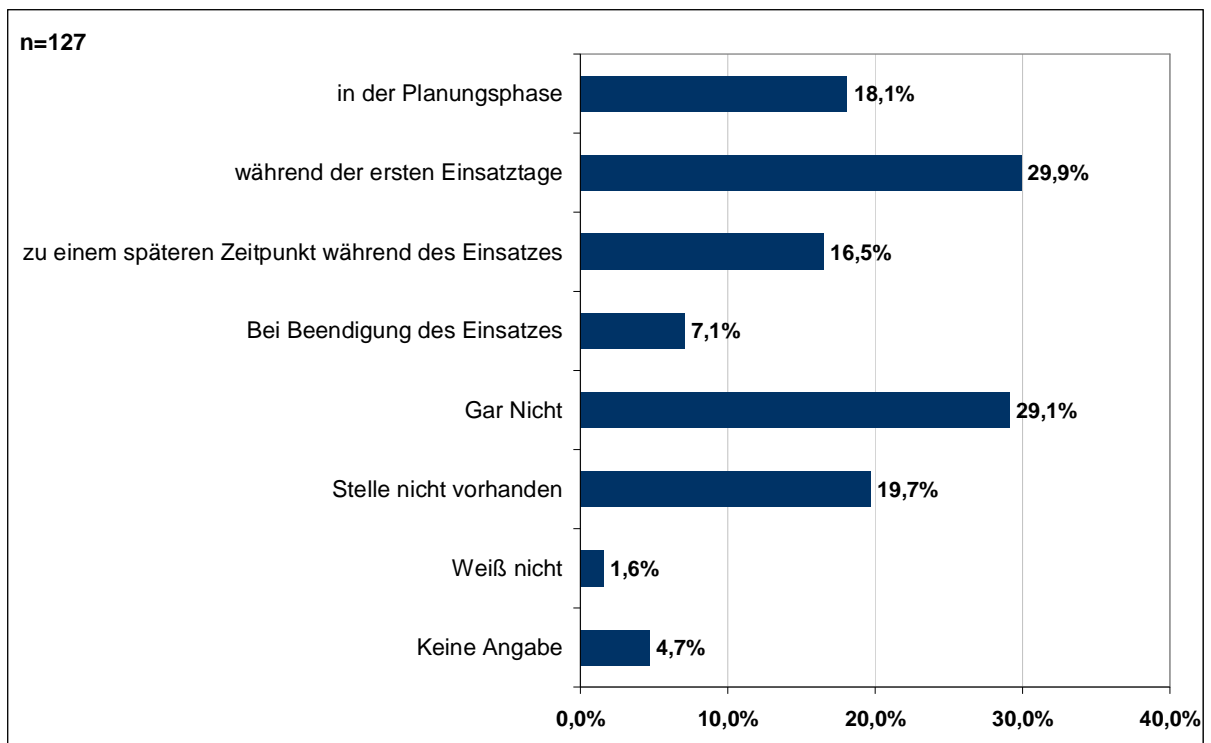


Abb. 8.2.4 c: Einbeziehung von Akteuren in den Prozess der Arbeitnehmerüberlassung: Einsatz von Betriebsarzt

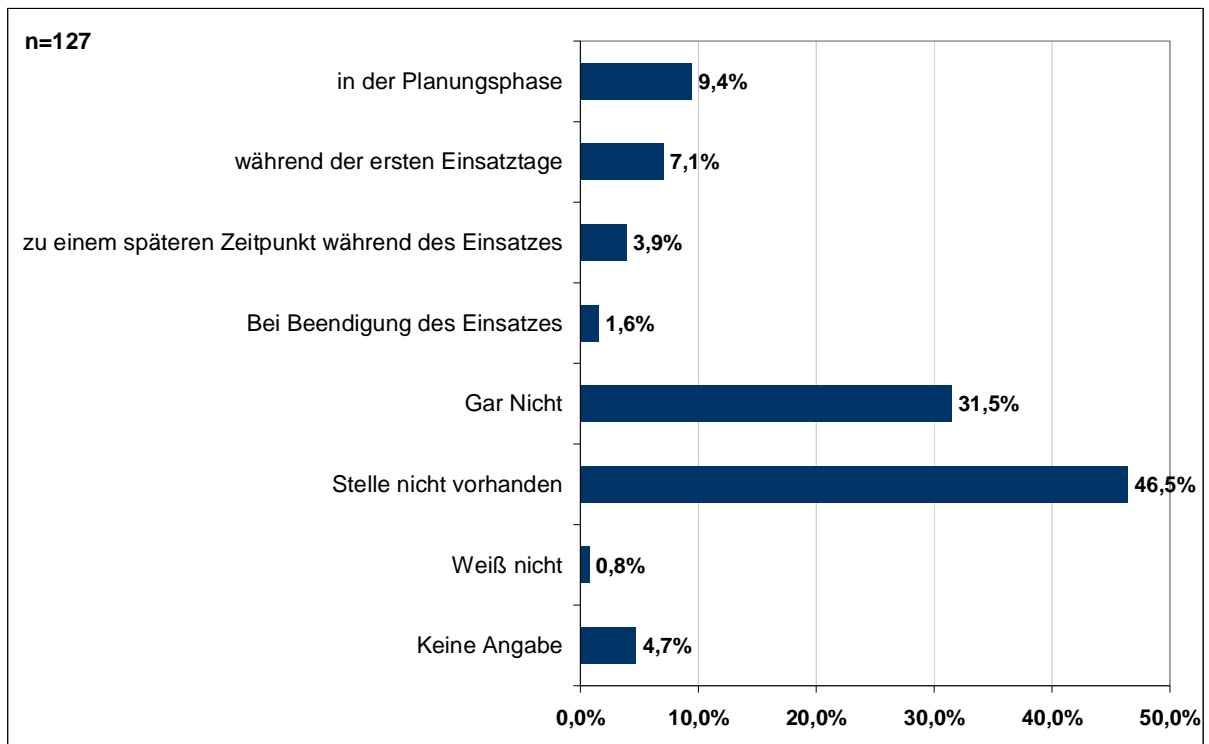


Abb. 8.2.4 d: Einbeziehung von Akteuren in den Prozess der Arbeitnehmerüberlassung: Einsatz von Vorgesetzten/Meistern

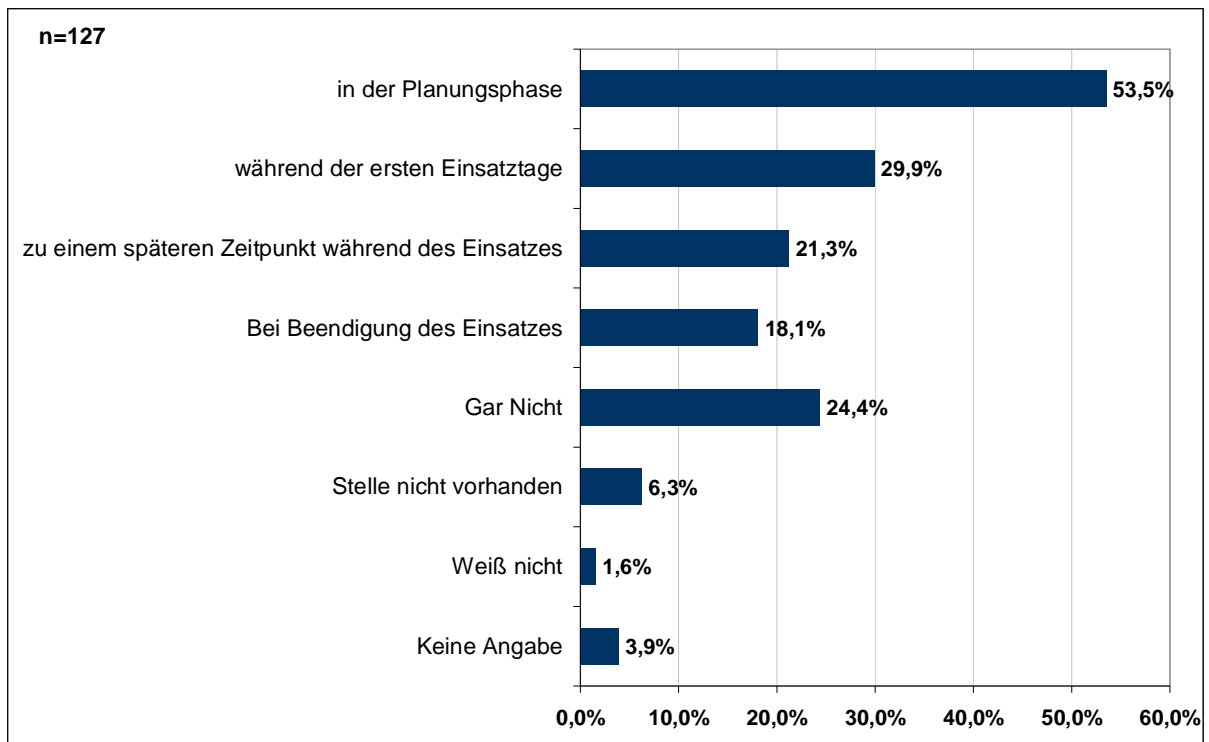
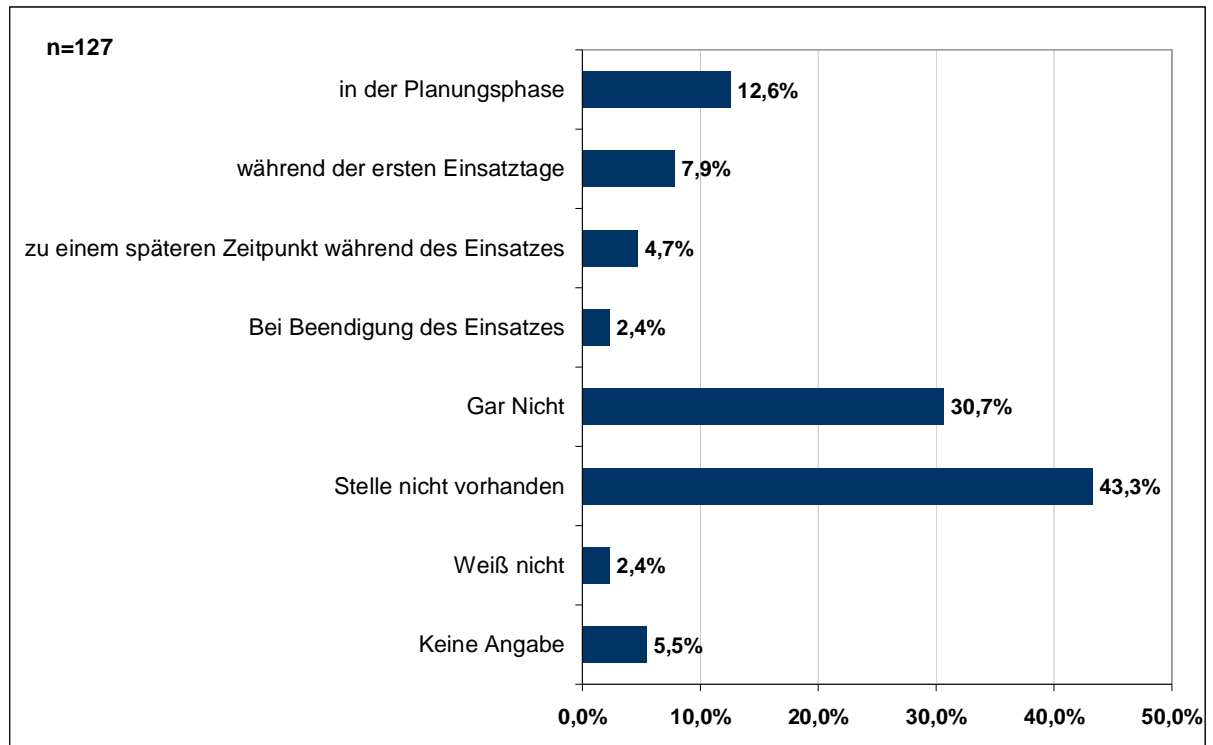


Abb. 8.2.4 e: Einbeziehung von Akteuren in den Prozess der Arbeitnehmerüberlassung: Einsatz von Betriebsrat / Mitarbeitervertretung



Anhang B: Ergebnisse der Befragung von Entleihunternehmen

Frage 1: Alles in allem: Wer ist aus Ihrer Sicht für den Arbeitsschutz der Zeitarbeitnehmer/innen in erster Linie zuständig?				
		Häufigkeit	Gültige Prozenzte	Kumulierte Prozenzte
Gültig	Die Zeitarbeitsunternehmen	25	19,7	19,7
	Sie als Entleihunternehmen	41	32,3	52,0
	beide gemeinsam zuständig	61	48,0	100,0
	Gesamt	127	100,0	
Fehlend	System	908		
Gesamt		1.035		

Frage 2_1: Wann werden die folgenden Stellen in Ihrem Unternehmen beim Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen einbezogen? - Personalabteilung				
		Antworten		Prozent der Fälle
N = 127		N	Prozent	
Wann Einsatz der Personalabteilung?	in der Planungsphase	42	23,7%	33,1%
	während der ersten Einsatztage	27	15,3%	21,3%
	zu einem späteren Zeitpunkt während des Einsatzes	25	14,1%	19,7%
	Bei Beendigung des Einsatzes	18	10,2%	14,2%
	Gar Nicht	28	15,8%	22,0%
	Stelle nicht vorhanden	30	16,9%	23,6%
	Keine Angabe	7	4,0%	5,5%
Gesamt		177	100,0%	139,4%

Frage 2_2: Wann werden die folgenden Stellen in Ihrem Unternehmen beim Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen einbezogen? – Fachkraft für Arbeitssicherheit				
		Antworten		Prozent der Fälle
N = 127		N	Prozent	
Wann Einsatz der FK für Arbeitssicherheit?	in der Planungsphase	23	14,3%	18,1%
	während der ersten Einsatztage	38	23,6%	29,9%
	zu einem späteren Zeitpunkt während des Einsatzes	21	13,0%	16,5%
	Bei Beendigung des Einsatzes	9	5,6%	7,1%
	Gar Nicht	37	23,0%	29,1%
	Stelle nicht vorhanden	25	15,5%	19,7%
	Weiß nicht	2	1,2%	1,6%
Keine Angabe	6	3,7%	4,7%	
Gesamt		161	100,0%	126,8%

Frage 2_3: Wann werden die folgenden Stellen in Ihrem Unternehmen beim Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen einbezogen? - Betriebsarzt				
N = 127		Antworten		Prozent der Fälle
		N	Prozent	
Wann Einsatz Betriebsarzt?	in der Planungsphase	12	9,0%	9,4%
	während der ersten Einsatztage	9	6,7%	7,1%
	zu einem späteren Zeitpunkt während des Einsatzes	5	3,7%	3,9%
	Bei Beendigung des Einsatzes	2	1,5%	1,6%
	Gar Nicht	40	29,9%	31,5%
	Stelle nicht vorhanden	59	44,0%	46,5%
	Weiß nicht	1	0,7%	0,8%
	Keine Angabe	6	4,5%	4,7%
Gesamt		134	100,0%	105,5%

Frage 2_4: Wann werden die folgenden Stellen in Ihrem Unternehmen beim Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen einbezogen? – Vorgesetzter/ Meister				
N = 127		Antworten		Prozent der Fälle
		N	Prozent	
Wann Einsatz Vorgesetzter/Meister?	in der Planungsphase	68	33,7%	53,5%
	während der ersten Einsatztage	38	18,8%	29,9%
	zu einem späteren Zeitpunkt während des Einsatzes	27	13,4%	21,3%
	Bei Beendigung des Einsatzes	23	11,4%	18,1%
	Gar Nicht	31	15,3%	24,4%
	Stelle nicht vorhanden	8	4,0%	6,3%
	Weiß nicht	2	1,0%	1,6%
	Keine Angabe	5	2,5%	3,9%
Gesamt		202	100,0%	159,1%

Frage 2_5: Wann werden die folgenden Stellen in Ihrem Unternehmen beim Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen einbezogen? - Betriebsrat				
N = 127		Antworten		Prozent der Fälle
		N	Prozent	
Wann Einsatz Betriebsrat?	in der Planungsphase	16	11,5%	12,6%
	während der ersten Einsatztage	10	7,2%	7,9%
	zu einem späteren Zeitpunkt während des Einsatzes	6	4,3%	4,7%
	Bei Beendigung des Einsatzes	3	2,2%	2,4%
	Gar Nicht	39	28,1%	30,7%
	Stelle nicht vorhanden	55	39,6%	43,3%
	Weiß nicht	3	2,2%	2,4%
	Keine Angabe	7	5,0%	5,5%
Gesamt		139	100,0%	109,4%

Frage 3: Enthält der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, den Sie mit dem Zeitarbeitsunternehmen abschließen, eine Arbeitsschutzvereinbarung?				
		Häufigkeit	Gültige Prozenzte	Kumulierte Prozenzte
Gültig	Ja	72	56,7	56,7
	Nein	29	22,8	79,5
	Weiß nicht	23	18,1	97,6
	keine Angabe	3	2,4	100,0
	Gesamt	127	100,0	
Fehlend	System	908		
Gesamt		1.035		

Frage 4_1: Beim Einsatz der Zeitarbeitnehmer/innen: Wer übernimmt bei Ihnen i. d. R. die folgenden Aufgaben? - Beschreibung von Anforderungsprofilen und Eignungsvoraussetzungen				
		Häufigkeit	Gültige Prozenzte	Kumulierte Prozenzte
Gültig	Zeitarbeitsunternehmen	17	13,5	13,5
	wir als Entleihunternehmen	74	58,7	72,2
	beide zusammen	26	20,6	92,9
	nicht notwendig	6	4,8	97,6
	Weiß nicht / k.A.	3	2,4	100,0
	Gesamt	126	100,0	
Fehlend	System	909		
Gesamt		1.035		

Frage 4_2: Beim Einsatz der Zeitarbeitnehmer/innen: Wer übernimmt bei Ihnen i. d. R. die folgenden Aufgaben? - persönliche Schutzausrüstung (sofern notwendig)				
		Häufigkeit	Gültige Prozenzte	Kumulierte Prozenzte
Gültig	Zeitarbeitsunternehmen	36	28,6	28,6
	wir als Entleihunternehmen	58	46,0	74,6
	beide zusammen	17	13,5	88,1
	nicht notwendig	10	7,9	96,0
	Weiß nicht / k.A.	5	4,0	100,0
	Gesamt	126	100,0	
Fehlend	System	909		
Gesamt		1.035		

Frage 4_3: Beim Einsatz der Zeitarbeitnehmer/innen: Wer übernimmt bei Ihnen i. d. R. die folgenden Aufgaben? - arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen				
		Häufigkeit	Gültige Prozenzte	Kumulierte Prozenzte
Gültig	Zeitarbeitsunternehmen	76	60,3	60,3
	wir als Entleihunternehmen	17	13,5	73,8
	beide zusammen	11	8,7	82,5
	nicht notwendig	18	14,3	96,8
	Weiß nicht / k.A.	4	3,2	100,0
	Gesamt	126	100,0	
Fehlend	System	909		
Gesamt		1.035		

Frage 4_4: Beim Einsatz der Zeitarbeitnehmer/innen: Wer übernimmt bei Ihnen i. d. R. die folgenden Aufgaben? - allgemeine Unterweisungen				
		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Zeitarbeitsunternehmen	23	18,3	18,3
	wir als Entleihunternehmen	80	63,5	81,7
	beide zusammen	20	15,9	97,6
	Weiß nicht / k.A.	3	2,4	100,0
	Gesamt	126	100,0	
Fehlend	System	909		
Gesamt		1.035		

Frage 4_5: Beim Einsatz der Zeitarbeitnehmer/innen: Wer übernimmt bei Ihnen i. d. R. die folgenden Aufgaben? - arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Unterweisungen				
		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Zeitarbeitsunternehmen	7	5,6	5,6
	wir als Entleihunternehmen	105	83,3	88,9
	beide zusammen	11	8,7	97,6
	Weiß nicht / k.A.	3	2,4	100,0
	Gesamt	126	100,0	
Fehlend	System	909		
Gesamt		1.035		

Frage 5: Erhalten die Zeitarbeitnehmer/innen zu Beginn ihrer Tätigkeit bei Ihnen eine Schulung / Unterweisung?				
		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	103	81,1	81,1
	Nein	21	16,5	97,6
	Weiß nicht	2	1,6	99,2
	keine Angabe	1	0,8	100,0
	Gesamt	127	100,0	
Fehlend	System	908		
Gesamt		1.035		

Frage 5_2: Wenn ja: Was wird in der Schulung / Unterweisung vermittelt?				
		Antworten		Prozent der Fälle
		N	Prozent	
Inhalte der Schulungen(a)	Einweisung / Einarbeitung am Arbeitsplatz	99	35,4%	96,1%
	Informationen zur Betriebsorganisation	84	30,0%	81,6%
	Informationen zum Arbeitsschutz	89	31,8%	86,4%
	Sonstiges	8	2,9%	7,8%
Gesamt		280	100,0%	271,8%

Frage 6_1: Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? – „Durch den Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen können wir unsere Stammbeslegschaft von bestimmten Anforderungen entlasten (z. B. schwere körperliche Arbeit, Nachtarbeit, Wochenendarbeit)“

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1= stimme voll und ganz zu	18	1,7	14,5	14,5
	2	29	2,8	23,4	37,9
	3	25	2,4	20,2	58,1
	4	17	1,6	13,7	71,8
	5 = stimme überhaupt nicht zu	35	3,4	28,2	100,0
	Gesamt	124	12,0	100,0	
Fehlend	System	911	88,0		
Gesamt		1.035	100,0		

Frage 6_2: Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? – „Der Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen ist oftmals zu kurz, um die Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erfüllen zu können“

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1= stimme voll und ganz zu	14	11,4	11,4
	2	24	19,5	30,9
	3	34	27,6	58,5
	4	15	12,2	70,7
	5 = stimme überhaupt nicht zu	36	29,3	100,0
	Gesamt	123	100,0	
Fehlend	System	912		
Gesamt		1.035		

Frage 6_3: Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? – „Die Zuständigkeiten zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Entleihunternehmen sind in der Praxis oftmals unklar“

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1= stimme voll und ganz zu	10	8,1	8,1
	2	27	22,0	30,1
	3	33	26,8	56,9
	4	17	13,8	70,7
	5 = stimme überhaupt nicht zu	36	29,3	100,0
	Gesamt	123	100,0	
Fehlend	System	912		
Gesamt		1.035		

Frage 6_4: Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? – „Zeitarbeitnehmer/innen sind weniger als die Mitarbeiter/innen der Stammelegschaft darauf bedacht die Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzuhalten“

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1= stimme voll und ganz zu	12	10,0	10,0
	2	16	13,3	23,3
	3	30	25,0	48,3
	4	23	19,2	67,5
	5 = stimme überhaupt nicht zu	39	32,5	100,0
	Gesamt		120	100,0
Fehlend	System	915		
Gesamt		1.035		

Frage 6_5: Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? – „Durch den Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen kann der Entleihbetrieb Arbeitsplätze auch mit niedrigem Qualifikationsniveau besser besetzen“

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1= stimme voll und ganz zu	12	9,9	9,9
	2	26	21,5	31,4
	3	24	19,8	51,2
	4	21	17,4	68,6
	5 = stimme überhaupt nicht zu	38	31,4	100,0
	Gesamt		121	100,0
Fehlend	System	914		
Gesamt		1.035		

Frage 6_6: Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? – „Eine volle Integration der Zeitarbeitnehmer/innen in die betrieblichen Maßnahmen des Entleihunternehmens zum Arbeits- und Gesundheitsschutzes rechnet sich nicht“

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1= stimme voll und ganz zu	16	13,1	13,1
	2	19	15,6	28,7
	3	34	27,9	56,6
	4	21	17,2	73,8
	5 = stimme überhaupt nicht zu	32	26,2	100,0
	Gesamt		122	100,0
Fehlend	System	913		
Gesamt		1.035		

Wie viele Mitarbeiter sind gegenwärtig in Ihrem Unternehmen beschäftigt?

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 - 9 Mitarbeiter	72	56,7	56,7
	10 - 49 Mitarbeiter	38	29,9	86,6
	50 - 249 Mitarbeiter	6	4,7	91,3
	250 - 499 Mitarbeiter	5	3,9	95,3
	500 - 999 Mitarbeiter	2	1,6	96,9
	1000 und mehr Mitarbeiter	4	3,1	100,0
	Gesamt		127	100,0

Bundesland							
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente		
Gültig	Berlin / Brandenburg	15	11,8	11,8	11,8		
	Baden-Württemberg	12	9,4	9,4	21,3		
	Bayern	10	7,9	7,9	29,1		
	Hessen	10	7,9	7,9	37,0		
	Nord	15	11,8	11,8	48,8		
	Niedersachsen / Bremen	15	11,8	11,8	60,6		
	NRW	16	12,6	12,6	73,2		
	Rheinland-Pfalz / Saarland	7	5,5	5,5	78,7		
	Sachsen-Anhalt / Thüringen	13	10,2	10,2	89,0		
	Sachsen	14	11,0	11,0	100,0		
	Gesamt		127	100,0	100,0		

Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen?						
		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente		
Gültig	Land- und Forstwirtschaft / Fischer und Fischzucht	3	2,4	2,4		
	Rohstoffförderungen und verarbeitendes Gewerbe (Herstellung von Investitions- und Konsumgütern) ohne Baugewerbe	30	23,6	26,0		
	Handel und Investitions- und Konsumgüter	21	16,5	42,5		
	Gastgewerbe	8	6,3	48,8		
	Transport und Verkehr	6	4,7	53,5		
	Finanzdienstleistungen und Immobiliengewerbe	10	7,9	61,4		
	Ebringung sonstiger Dienstleistungen	22	17,3	78,7		
	Sonstiges	18	14,2	92,9		
	k.A.	9	7,1	100,0		
	Gesamt		127	100,0		

In der Reihe SInnovation „Neues aus Beratung und Forschung“ sind bisher erschienen:

Band 1: „Teilzeit à la carte“ Ein Konzept zur Optimierung der Teilzeitarbeit in der BfA

Cordula Sczesny, Anna Stefaniak (Mai 2004)

Band 2: Personalentwicklung gewerblich-technischer Beschäftigter in mittelständischen Unternehmen – systematisch, generationsübergreifend, qualifikationsgerecht

Ulrike Schierholt, Cordula Sczesny, Uwe Jürgenhake (Dezember 2004)

Band 3: Qualifizierung im Betrieb durch Wissenstransfer im Tandem

Gunda Ben Djemia, Uwe Jürgenhake, Ulrike Schierholt, Cordula Sczesny, Sascha Wingen (Oktober 2005)

Band 4: Neue Berufschancen durch bedarfsgerechte, branchenbezogene Qualifizierung - „Das Konzept „Job Integration“ -

Hans Batteux, Christian Förster, Uwe Jürgenhake, Bettina Schneider (Dezember 2005)

Band 5: Moderne Entgeltgestaltung in einem kleinen Medienunternehmen - Partizipative Entwicklung eines Entlohnungssystems in Anlehnung an era NRW

Sascha Wingen (April 2006)

Band 6: Kompetenzentwicklung für angelernte, ältere Mitarbeiter

Cordula Sczesny, Robert Bienert, Dietmar Halbeisen, Uwe Jürgenhake (Mai 2006)

Band 7: Teilzeitarbeit im Dienstleistungsbereich – Chancen für Unternehmen und Beschäftigte sowie betriebliche Gestaltungsansätze aus Einzelhandel, Gesundheitswesen, Hotel- und Gaststättengewerbe

Cordula Sczesny, Sascha Wingen, Thomas Langhoff, Daniela Marino (September 2006)

Band 8: Gesundheitsförderndes Führen

Dr. Kristina Fürth (April 2007)

Band 9: Machbarkeitsstudie: Zeitarbeit – neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz

Dr. Cordula Sczesny, Dr. Gerda Jasper, Sophie Schmidt, Silke Bode, Judith Horn (März 2008)

Erhältlich bei der Soziale Innovation GmbH SI research & consult oder als download unter www.soziale-innovation.de