

www.arbeit-und-gesundheit.de

ARBEIT UND GESUNDHEIT

ZEITARBEIT

Zeitschrift für
Sicherheit
und Gesundheit
bei der Arbeit



Mitarbeiter auf Zeit

Sicher, gesund und erfolgreich



VBG
Ihre gesetzliche Unfallversicherung

www.vbg.de



ARBEIT UND GESUNDHEIT
ZEITARBEIT

Kurz notiert	3
Diskussionsrunde „Mit stetigem Erfolg“	4
Beste Praxis Acht Punkte für eine sichere Arbeit	7
Beste Praxis – Reportage „Arbeitssicherheit ist auch Imagesache“	8



Beste Praxis Rechte und Pflichten für Mitarbeiter von Zeitarbeitsunternehmen	10
Gesundheitsmanagement Mit heiler Haut	11
Rechtliche Grundlagen Auf der sicheren Seite	12
Beste Praxis Fünf Tipps für Kunden von Zeitarbeitsunternehmen	14
Beste Praxis Zehn Tipps für Zeitarbeitsunternehmen	15

Impressum ARBEIT UND GESUNDHEIT ZEITARBEIT
ISSN 0946-7602, September 2005. Herausgeber: VBG, verantwortlich: Dr. Manfred Fischer. Redaktion und Mitarbeit: Günter Steinmetz, Stefanie Richter (sr), Miriam Becker (mir), Dr. Michael Fritton (Fr), Herbert Grand, 65183 Wiesbaden, E-Mail: redaktion@arbeit-und-gesundheit.de, Internet: www.vbg.de. Redaktionsassistentin: Diana Wilke. Grafisches Konzept: a priori werbeagentur, Wiesbaden. Titelbild: Getty Images. Verlag und Vertrieb: Universum Verlag GmbH & Co. KG, 65175 Wiesbaden, Telefon: 0611/9030-0, Telefax: -181, E-Mail: info@universum.de, Internet: www.universum.de. Herstellung: Harald Koch, Wiesbaden. Litho: Otterbach Medien KG GmbH & Co., Würzburg. Druck: Druckerei und Verlag Koch GmbH, Wiesbaden-Nordenstadt.

Zeit für Sicherheit und Gesundheit



Dr. Manfred Fischer,
Direktor Prävention der VBG

Foto: INGA

Zeitarbeit ist im Kommen. Sie hat sich in den vergangenen dreißig Jahren als fester Bestandteil unserer Wirtschaft etabliert, denn sie bedient eine Anforderung, die auch für deutsche Unternehmen immer wichtiger wird: Flexibilität.

Welche Rolle spielen dabei die Sicherheit und Gesundheit der mehr als 400.000 Mitarbeiter, die inzwischen in dieser Branche tätig sind? Tatsächlich sind sie stärker gefährdet, einen Unfall zu erleiden, als Beschäftigte, die fest in einem Betrieb angestellt sind. Die Gründe liegen auf der Hand: Häufig neue Arbeitsumgebung, wechselnde Aufgaben, und auch der Druck, unter Beobachtung zu stehen und einen besonders guten Job machen zu wollen.

Die häufigen Unfälle sind nicht nur vielen der Zeitarbeitsunternehmen ein Dorn im Auge, sondern auch der VBG. Wir sind Trägerin der gesetzlichen Unfallversicherung und unser oberstes Ziel ist die Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten. Diesen Präventionsauftrag können wir nur gemeinsam mit den Zeitarbeitsunternehmen erfüllen. In den vergangenen 30 Jahren haben wir dabei beachtliche Erfolge erzielt. Nun sind bei der Überlassung von Arbeitnehmern immer zwei Unternehmen im Spiel. Auch in dem Betrieb, wo der Mitarbeiter eingesetzt wird, muss für seine Sicherheit und Gesundheit Sorge getragen werden. Was beide Unternehmen und der Mitarbeiter dazu tun können, ist in diesem Themenheft des Magazins ARBEIT UND GESUNDHEIT anschaulich beschrieben. Es ist für Unternehmer in der Zeitarbeit und ihre Mitarbeiter ebenso lesenswert wie für die Kunden der Branche.

Welche weiteren Medien und Unterstützung die VBG zu diesem Thema anbietet, ist auf der Rückseite nachzulesen.

Eine interessante Lektüre wünscht

Zwanzig Prozent weniger Unfälle

Jeden Tag erleiden 1.000 Menschen einen Unfall, weil sie stolpern, rutschen oder stürzen. So klein die Ursachen meist sind, die Folgen sind oft umso größer – bis hin zu Todesfällen. Deshalb haben die gewerblichen Berufsgenossenschaften die „Aktion: Sicherer Auftritt“ zur Vermeidung von Stolper-, Rutsch- und Sturz- (SRS) Unfällen initiiert. Unterstützt von der VBG haben



Foto: Bachmeier

sich auch viele Unternehmen der Zeitarbeitsbranche in den Jahren 2002 bis 2004 an der Kampagne beteiligt – mit Erfolg: Die Zahl der meldepflichtigen SRS-Unfälle sank im

Kampagnenzeitraum von 3.400 auf 2.700 pro Jahr. Das entspricht einem Rückgang um 20 Prozent.

Aufträge fürs Gewerbe

Beste Kunden der Zeitarbeitsbranchen sind Betriebe aus dem gewerblichen Bereich. Entsprechend der Nachfrage stellen gewerbliche Mitarbeiter wie Schlosser, Mechaniker und Elektriker fast 70 Prozent der Beschäftigten von Zeitarbeitsunternehmen, wobei der Anteil von Hilfskräften stetig steigt. Die Nachfrage nach Mitarbeitern für Verwaltung und Büro sowie für Dienstleistungen liegt bei je ca. elf Prozent.

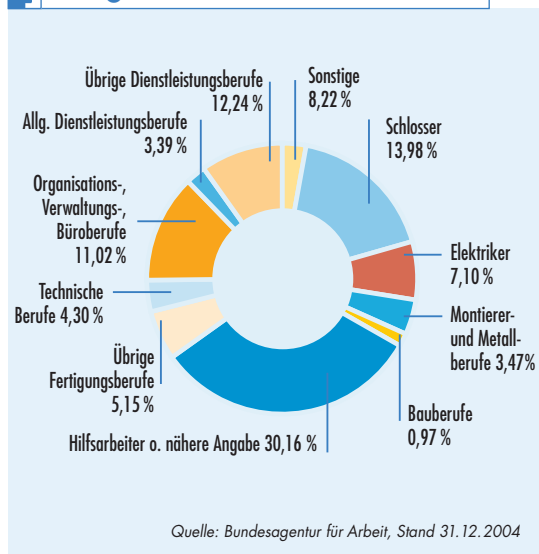
Überlassung geregelt

1960 eröffnete das erste Büro für Zeitarbeit in der Bundesrepublik Deutschland. In den folgenden Jahren wurde das Überlassen von Arbeitnehmern auf Zeit gesetzlich und tariflich geregelt. Bis heute haben rund eine Million Firmen die Möglichkeit genutzt, Mitarbeiter von Zeitarbeitsunternehmen für den eigenen Betrieb einzusetzen.

Deutlich mehr Neueinstellungen in der Zeitarbeit

Zeitarbeit bringt Arbeitslose zurück ins Berufsleben. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit sind mehr

Tätigkeiten in der Zeitarbeit



als 320.000 Mitarbeiter in der Zeitarbeit neu eingestellt worden (erstes Halbjahr 2004), das sind fast 70.000 beziehungsweise 27 Prozent mehr Neueinstellungen als im Vorjahreszeitraum. Fast 61 Prozent der neuen Zeitarbeitnehmer waren vorher arbeitslos. Insgesamt sind in der Zeitarbeitsbranche mehr als 400.000 Menschen beschäftigt.

Heute hier, morgen da?

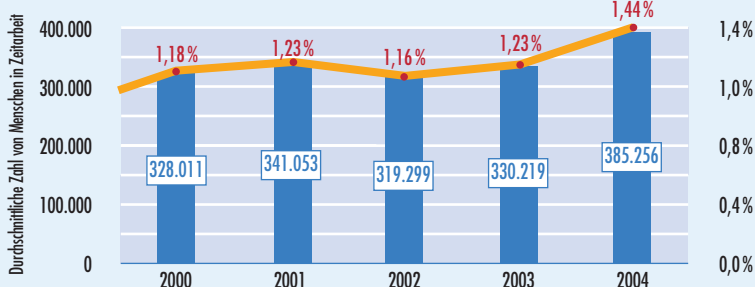
Die Annahme, dass Mitarbeiter von Zeitarbeitsunternehmen „heute hier, morgen da“ eingesetzt werden, trifft eher selten zu. Die durchschnittliche Einsatzdauer eines Mitarbeiters liegt bei etwa vier Wochen.

Branche auf Wachstumskurs

Die Zeitarbeitsbranche wächst rasant. Das spiegelt sich auch bei dem gesetzlichen Unfallversicherungsträger wider, wo Mitarbeiter gegen die Folgen von Unfällen bei der Arbeit und auf damit verbundenen Wegen versichert sind. In den vergangenen 15 Jahren stieg die Zahl der Zeitarbeitsunternehmen, die bei der VBG versichert sind, von knapp 1.600 auf 4.900. Die Anzahl der Versicherten wuchs sogar um das 2,8-Fache.

Zeitarbeit 2000 bis 2004

Überlassene Zeitarbeitnehmer absolut und in Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland

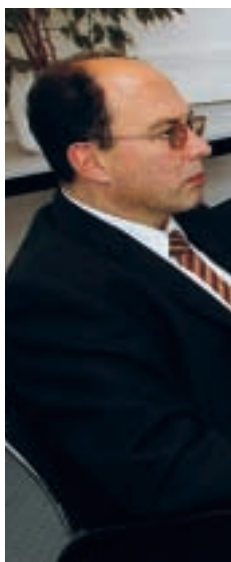




Fotos: Schuppelius

„Mit stetigem Erfolg“

Das Unfallgeschehen in der Branche Zeitarbeit konnte in den vergangenen zehn Jahren erheblich reduziert werden. Trotzdem ist die Zahl insbesondere schwerer und tödlicher Unfälle überdurchschnittlich hoch. ARBEIT UND GESUNDHEIT diskutierte mit Experten und Unternehmern aus der Zeitarbeit, deren Kunden sowie mit dem Unfallversicherungsträger für die Branche, der VBG, über Sicherheit und Gesundheit in der Zeitarbeit.



Heinz Martin Gehrke,
Interessenverband
Deutscher Zeitarbeits-
unternehmen (iGZ)

Becker: Herr Gehrke, Sie führen ein Zeitarbeitsunternehmen. Ist Ihre rund 80-köpfige Belegschaft bei ihren Einsätzen sicher?

Gehrke: Leider nicht so sicher wie die Stammbesellschaften in Betrieben. Wo sie hinein- kommen, sind Zeitarbeiter erst- mal die Neuen. Und das immer wieder. Da ist das Risiko für einen Unfall einfach höher als für Beschäftigte, die sich in ihrem Betrieb und an ihrem Arbeits- platz auskennen. Trotzdem nehmen wir das nicht so hin. Es gibt schon einige Stellschrauben. Wir schauen uns die Arbeits- plätze vorher an und setzen nur Mitarbeiter ein, die für die Tätigkeiten geeignet sind. Dann

begleiten wir unsere Mitarbeiter zum Kunden und achten darauf, dass sie unterwiesen werden. Das ist gerade im

gewerblichen Sektor wichtig. Für die Sicherheit vor Ort ist die Unterweisung durch den Kunden ausschlag- gebend. Auf deren Qualität haben wir nur bedingt Einfluss. Aber wenn unsere Mitarbeiter als Menschen zweiter Klasse behandelt werden, ziehen wir sie not- falls auch wieder ab.

Grond: Wenn nur alle Zeitarbeitsunternehmer so denken würden! Oft bekommen sie nicht mit, was beim Kunden passiert – ob aus mangelndem Interesse oder weil sie ein- fach nicht informiert werden, sei hier dahingestellt. In der Praxis kommt es jedenfalls vor, dass Mitarbeiter anders eingesetzt werden, als vorher vereinbart. Das ist dann nicht nur ein Verstoß gegen den Vertrag, in dem die Arbeit- nehmerüberlassung geregelt ist, sondern auch ein Un- sicherheitsfaktor, der Unfälle begünstigt. Die betroffenen Mitarbeiter trauen sich häufig nicht, Einspruch zu erheben. Menschen, die über Zeitarbeit in einen Betrieb kommen, sind oft auch übermotiviert, wollen den Job als Sprungbrett nutzen.

Tonagel: Wer will schon gerne Ärger beim Kunden machen? Die Hemmschwelle liegt verständlicherweise hoch, zumal den Mitarbeitern von Zeitarbeitsunternehmen oft die soziale

Einbindung am Einsatzort fehlt. Es kommt vor, dass sie die Kollegen dort als Konkurrenz betrachten und nicht wie ihresgleichen behandeln. Oder sie sind sowieso nur für eine ungeliebte Tätigkeit geholt worden, die sonst keiner erledigen wollte. All das sind psychische Belastungen für die Zeitarbeitnehmer.



Günter Steinmetz,
VBG

Gehrke: Das trifft häufig zu. Aber ich kenne viele Mitarbeiter, die es schätzen, in verschiedenen Unternehmen tätig zu sein. Sie mögen die Abwechslung und eignen sich im Laufe der Zeit eine Menge zusätzlicher Qualifikationen an.

Steinmetz: In Zeiten, in denen die Unternehmen nur Mitarbeiter mit Berufserfahrung einstellen wollen, ist die Zeitarbeit auch eine Chance, den Einstieg zu finden.

Becker: Berufsgenossenschaften haben den Auftrag, Unfälle bei der Arbeit nicht nur zu versichern, sondern zu verhindern. Wie tun Sie das?

Grond: Erfreulicherweise mit stetigem Erfolg. Wir haben einen großen Maßnahmenkatalog, wie wir die Zeitarbeitsunternehmen unterstützen: zum Beispiel durch Beratung vor Ort, vielfältige Informationsmaterialien, Arbeitshilfen und ein umfassendes Seminarangebot. Dass die Unfallzahlen zurückgehen, ist natürlich ein Verdienst der Zeitarbeitsunternehmen selbst. In der noch jungen Branche haben sich Firmen etabliert, die Wert auf ihren Ruf legen – und damit folgerichtig auf die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter.

Kloth: Bei diesen Firmen ist es üblich, dass die Vermittlung nicht am Telefon abgewickelt wird, sondern die Mitarbeiter zum Kunden gebracht werden und der Disponent auch während der Laufzeit des Auftrags nachfasst, ob alles in Ordnung ist. Da geht es um ganz praktische Fragen, wer zum Beispiel die persönlichen Schutzausrüstungen zur Verfügung stellt.

Donner: Wer ist denn dafür zuständig?

Kloth: Der Unternehmer ist immer für die Sicherheit und Gesundheit seiner Beschäftigten verantwortlich – auch wenn er sie in einem anderen Betrieb einsetzt. Aber auch der Unternehmer dort trägt Verantwortung dafür, was bei ihm passiert. Folglich müssen sich beide Unternehmer abstimmen, wer für welche Maßnahmen sorgt. In der Praxis sieht es bezüglich persönlicher Schutzausrüstungen meist so aus, dass Teile wie Sicherheitsschuhe nach Absprache mitgebracht und arbeitsplatzbezogene Ausrüstungsstücke, zum Beispiel eine Absturzsicherung, vor Ort gestellt werden. Wichtig ist dabei, dass die Mitarbeiter in der Benutzung unterwiesen werden.

Grond: Wenn die Absprachen funktionieren: schön! Aber eine reine Lehre, wie alles abzulaufen hat, gibt es eben nicht. Zum Beispiel wird der Vertrag mit einer Zeitarbeitsfirma oft von der Einkaufs- oder Personalabteilung des Kunden geschlossen. Ich will damit sagen: Büromenschen bestellen Personal für gewerbliche Einsätze. Und manchmal ist auch auf der anderen Seite – der Disponent bei der Zeitarbeitsfirma – kaufmännisch ausgebildet. Da fehlt oft das fachliche Know-how.

Kloth: Sie haben Recht, die fachliche Qualifikation des Disponenten macht sehr viel aus. Aber ich kenne eine Reihe sehr guter Leute, die von der kaufmännischen Schiene kommen, aber sehr wohl gelernt haben, einen Einsatz im gewerblichen Bereich kompetent abzuwickeln.

Gehrke: Der Disponent darf sich auch nicht damit abfinden, wenn er nicht alle Informationen für die Planung eines Einsatzes bekommen hat. Er muss sie sich besorgen – am besten, wie gesagt, vor Ort. ►



Michael Kloth, Verband
Deutscher Sicherheits-
ingenieure (VDSI),
Fachgruppe Zeitarbeit



Miriam Becker,
Redaktion ARBEIT UND
GESUNDHEIT



Rainer Tonagel,
Betriebsrat Volkswagen
Bank GmbH

nur praktisches Wissen zu Sicherheitsfragen, sondern sensibilisieren auch für das Thema.

Tonagel: Es muss Bewusstsein geschaffen werden, welche Rechte und Pflichten bezüglich der Sicherheit von Mitarbeitern zu beachten sind. Da gibt es in vielen Unternehmen große Wissenslücken auf allen Hierarchieebenen. Und wenn ein Zeitarbeiter in so ein Unternehmen kommt, wird er das dort kaum ändern können.



Herbert Grund, VBG

► Unsere Disponenten handeln nach der Devise: Wenn sie selber einen Job unter den gegebenen Bedingungen nicht machen würden, macht ihn auch keiner unserer Mitarbeiter.

Kloth: Aber seien wir ehrlich: Wer diesen Aufwand betreibt, ist zu Recht stolz darauf. Wenn Ihre Disponenten jedoch einen Auftrag ablehnen, findet der Kunde ein anderes Zeitarbeitsunternehmen.

Steinmetz: ... und deren Mitarbeiter tauchen dann in den Unfallstatistiken auf. Deshalb ist uns die Betreuung kleiner und mittlerer Unternehmen durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit so wichtig. Sie vermitteln nicht

nur praktisches Wissen zu Sicherheitsfragen, sondern sensibilisieren auch für das Thema.

Kloth: Es kommt darauf an, welchen Rückhalt er bei seinem eigenen Arbeitgeber hat.

Tonagel: Hier sollten auch die Betriebsräte beim Kunden den Mitarbeitern des Zeitarbeitsunternehmens zur Seite springen – auch wenn ihnen die Vergabe von Arbeit nach außen grundsätzlich ein Dorn im Auge ist. Übrigens ist der Einsatz von Zeitarbeitsunternehmen mitbestimmungspflichtig. Die Arbeitnehmervertretung kann dadurch Einfluss auf die Auswahl des Zeitarbeitsunternehmens nehmen.

Gehrke: Schon aus rein wirtschaftlichem Interesse bitten wir unsere Mitarbeiter, uns sofort anzurufen, wenn sie Probleme bei einem Einsatz haben. Dazu haben wir extra kostenlose Rufnummern eingerichtet. Dann fahren wir hin und versuchen, den Auftrag auf eine für alle vertretbare Weise zu retten. Manchmal ist es schon damit getan, eine Regenjacke zu bringen.

Becker: Gehört zu den Problemen auch Stress?

Kloth: Immer häufiger, aber eher im kaufmännischen Bereich. Vor allem, wenn Mitarbeiter große Schwellenangst haben und mit den neuen Aufgaben allein gelassen werden. Da kann einiges zusammenkommen, was auch auf die Gesundheit schlagen kann. Aber viele beißen sich durch mit dem Erfolg, dass sie lange im gleichen Betrieb bleiben können oder übernommen werden.

Grund: Psychische Belastungen und andere Gesundheitsgefahren sind in der Branche nicht zu unterschätzen. Hautkrankheiten zum Beispiel sind ein großes Problem. Wir versuchen, die Unternehmen aufzuklären und ihnen Hilfsmittel an die Hand zu geben, aber da gibt es noch eine Menge zu tun.

Donner: Welche Hilfsmittel?

Steinmetz: Zum Beispiel der Fragebogen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und elektronische Medien, die auf bestimmte Tätigkeiten zugeschnitten sind und das Wissen der Mitarbeiter zu Sicherheit und Gesundheit abfragen. Damit erleichtern wir die Unterweisung und tragen zugleich unser Fachwissen unterstützend in die Betriebe.

Becker: Und wenn die Mitarbeiter nicht ausreichend deutsch können?

Kloth: Wenn die Sprachkenntnisse für eine einfache Unterweisung nicht ausreichen, sollte der Mitarbeiter nicht eingesetzt werden. Daran halten sich aber nicht alle. Das gehört zu den Themen, die wir in der Fachgruppe Zeitarbeit beim Verband Deutscher Sicherheitsingenieure behandeln. ■



Christian Donner,
Redaktion ARBEIT UND
GESUNDHEIT

Fotos: Schuppelius

Acht Punkte für eine sichere Arbeit

1. Die richtigen Vertragspartner finden

Zeitarbeitsunternehmen und Kunde sollten gut zusammenarbeiten. Dazu bringt das Zeitarbeitsunternehmen unter anderem diese Voraussetzungen mit:

- Es verfügt über eine gültige Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit zur gewerbmäßigen Überlassung von Arbeitnehmern.
- Es sorgt für eine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung seiner Belegschaft.
- Es verfügt über Personal, das für die vom Kunden gestellten Anforderungen geeignet ist.

Ebenso wie sich der Kunde über das Zeitarbeitsunternehmen informiert, macht sich das Zeitarbeitsunternehmen ein Bild über den Betrieb, in dem sein Mitarbeiter eingesetzt werden soll – am besten durch Besuche vor Einsatzbeginn und während des Einsatzes.

2. Den Einsatz gut vorbereiten

Ob es passendes Personal hat und wie es seinen Mitarbeiter optimal vorbereitet, beurteilt das Zeitarbeitsunternehmen, wenn es die Anforderungen des Kunden genau kennt. Der Kunde macht deshalb Angaben über:

- die auszuführenden Tätigkeiten, die erwarteten Kenntnisse, Erfahrungen, körperliche Eignung und dazu erforderlichen Qualifikationen und Nachweise
- den Arbeitsplatz und seine Umgebung einschließlich möglicher Gefahren, zum Beispiel durch Gefahrstoffe
- den Einsatz und die Verfügbarkeit persönlicher Schutzausrüstungen
- erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorgemaßnahmen.

3. Die Mitarbeiter integrieren

Das Kundenunternehmen benennt einen Vorgesetzten, der für die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften und für die Eingliederung des Fremdpersonals in die Sicherheitsorganisation des Betriebs zuständig ist. Diese Person ist zugleich Ansprechpartner für den Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens.

4. Am Arbeitsplatz unterweisen

Im Betrieb des Kunden wird der Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens vor Beginn seiner Tätigkeiten umfassend unterwiesen. Dies umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz beziehungsweise den Aufgabenbereich des Mitarbeiters ausgerichtet sind und berücksichtigen dessen Qualifikation und Erfahrung.

5. Persönliche Schutzausrüstungen einsetzen

Ist das Tragen von persönlichen Schutzausrüstungen erforderlich, bekommt der Mitarbeiter diese gestellt und wird in der Benutzung unterwiesen. Wer dafür zuständig ist, klären Zeitarbeitsfirma und Kunde vorher ab.

6. Bei Problemen und Änderungen abstimmen

Wird der Mitarbeiter für eine andere Tätigkeit oder an einem anderen Ort als vereinbart eingesetzt, informiert der Kunde das Zeitarbeitsunternehmen darüber und stimmt dadurch notwendig gewordene Schritte mit ihm ab. Das Gleiche gilt für Probleme: Information und Abstimmung.

7. Die Maßnahmen unterstützen

Der Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens unterstützt alle der Arbeitssicherheit dienenden Maßnahmen in dem fremden Betrieb. Das heißt zum Beispiel, dass er die zur Verfügung gestellten persönlichen Schutzausrüstungen benutzt, aber auch, dass er Weisungen nicht befolgt, die erkennbar gegen Sicherheit und Gesundheitsschutz verstoßen.

8. Probleme ansprechen und Unfälle melden

Kommen während des Einsatzes Probleme in Sachen Sicherheit und Gesundheitsschutz auf, werden diese von den Beteiligten angesprochen. Kommt es zu einem Unfall, meldet der Kunde dies dem Zeitarbeitsunternehmen umgehend. ■



„Arbeitssicherheit ist auch Imagesache“

Mitarbeiter von Zeitarbeitsunternehmen, die in gewerblichen Branchen eingesetzt werden, haben etwa drei Mal so viele Arbeitsunfälle wie Festangestellte. Umso wichtiger ist es als verantwortungsvoller Personaldienstleister, großen Wert auf gesunde und sichere Arbeitsbedingungen zu legen. ARBEIT UND GESUNDHEIT besuchte eine Firma, die das betriebliche Arbeitsschutzmanagement vorbildlich umgesetzt hat.

Wer zur Firma Hallmann Personaldienstleistungen in der Frankfurter Innenstadt zum Bewerbungsgespräch kommt, wird in den hellen Räumen freundlich empfangen. Der

Chef Arno Hallmann begrüßt den Bewerber mit festem Händedruck. In entspannter Atmosphäre mit Blick auf die Frankfurter Skyline lernt man einander kennen. Hallmann hat einen Mitarbeiterstamm von etwa 80 Leuten, die vor allem im gewerblichen Bereich, zum Beispiel als Lageristen oder Kommissionierer, eingesetzt werden.

„Es muss passen“

Arno Hallmanns Job als erfahrener Unternehmer ist es unter anderem, den richtigen Mitarbeiter für den jeweiligen Kunden auszuwählen.

„Es hat ja keinen Sinn, jemanden, der lärmempfindlich ist, zu einem Kunden zu schicken, bei dem eine enorme Geräuschkulisse herrscht. Kunde und

Mitarbeiter müssen zueinander passen“, verdeutlicht der Frankfurter, der bereits seit 1991 Erfahrung in der Zeitarbeitsbranche hat.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden bei Hallmann groß geschrieben. Schon beim ersten Gespräch erhält der neue Mitarbeiter eine Grundunterweisung. Darin macht der Disponent auf allgemeine Gefährdungen aufmerksam, informiert beispielsweise über Ausrüstungen und den richtigen Umgang mit Maschinen und Werkzeugen. Der neue Mitarbeiter bekommt eine Art Grundausrüstung: Sicherheitsschuhe, Blaumann und Schutzhandschuhe. Wird spezielle persönliche Schutzausrüstung benötigt, stellt die in der Regel das Kundenunternehmen. „Das wird zwischen uns und dem Kunden im Einzelfall abgesprochen“, erläutert Arno Hallmann. Ähnlich handhabt man es mit speziellen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen. „Das kann unser externer Betriebsarzt natürlich auch, aber meistens ist es praktikabler, die Infrastruktur des Kunden zu nutzen.“ Bei jedem neuen Job gibt es für den Mitarbeiter außerdem eine tätigkeitsbezogene Unterweisung – zuerst etwas allgemeiner gehalten in den Frankfurter Büroräumen,



Foto: Himbung

Gut gerüstet: Zu Beginn jedes neuen Auftrags gibt es eine allgemeine Unterweisung. Die Bögen behält der Mitarbeiter. Und Sicherheitsschuhe gibt es, wenn nötig, obendrein.

So sieht beste Praxis aus: Der Disponent des Zeitarbeitsunternehmens, die Mitarbeiterin und ein Ansprechpartner beim Kunden sprechen den Einsatz ab.

später vor Ort beim Kunden. Der im Kundenunternehmen zuständige Vorgesetzte zeigt den „Neuen“ alles Erforderliche, zum Beispiel Flucht- und Rettungswege sowie Erste-Hilfe-Einrichtungen; er weist in die Maschinen und Werkzeuge ein und erklärt die Arbeitsabläufe. Dazu Arno Hallmann: „Wir lassen uns das nicht nur schriftlich bestätigen, wir sind dabei und begleiten unseren Mitarbeiter zum Kunden.“ So hat der Disponent die Gewissheit, dass der Mitarbeiter ausführlich eingewiesen wird. „Und der Mitarbeiter fühlt sich auch besser aufgehoben.“

Verlässliche Partner

Wo Unterstützung in Sachen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz benötigt wird, verlässt man sich bei Hallmann auf einen erfahrenen Partner. Martin Goder ist Sicherheitsingenieur und Geschäftsführer bei der Neptun Umwelt- und Arbeitsschutz Ingenieur GmbH. Er betreut als externe Fachkraft für Arbeitssicherheit seit vielen Jahren Zeitarbeitsunternehmen. Wenn irgendwo etwas klemmt, ist er zur Stelle. Eine seiner für ihn wichtigsten Aufgaben ist es, die Personaldienstleister zu beraten, wie sie einen wirksamen Arbeitsschutz in ihren Unternehmen integrieren können. „Einweisungen muss man den Leuten ja ohnehin geben. Also warum nicht gleich welche mit ‚Hand und Fuß‘?“ So stellt er den Unternehmern beispielsweise fertiges Unterweisungsmaterial zur Verfügung, das auf berufsgenossenschaftlichen Unterlagen basiert. Diese Bögen geht der Disponent mit dem Mitarbeiter durch, erklärt, fragt nach. „Eine Unterweisung vor Ort kann und darf das allerdings nicht ersetzen“, schränkt der sympathische Bayer ein. Der Einsatz aller Beteiligten für Sicherheit und Gesundheit hat Erfolg: Im Jahr 2004 hatte keiner der Hallmann-Mitarbeiter einen Arbeitsunfall. Zum Vergleich: Andere Zeitarbeitsunternehmen gleicher Größe und in der gleichen Branche haben durchschnittlich sechs bis sieben Arbeitsunfälle pro Jahr.

Arbeitssicherheit ist kein Selbstzweck

Arno Hallmann ist Realist. „Natürlich kostet das alles Geld, aber es rechnet sich.“ Er gibt ein Beispiel: „Eine Firma, die ihre Leute in gefährliche Jobs entlässt und sich nicht um die Sicherheit kümmert, verliert ganz schnell ihre Mitarbeiter. Die Fluktuation ist ohnehin hoch, aber wenn Sie in dieser Hinsicht nachlässig sind, spricht sich das ganz schnell in der Branche rum.“

Auch die Kunden müssen sich darauf verlassen können, dass sich die „Mitarbeiter auf Zeit“ sicherheits- und gesundheitsgerecht verhalten. Hallmann wird ernst: „Wenn

einer aus lauter Übermut nach dem zweiten Tag einen Unfall hat und ausfällt, dann wird sich der Kunde ‚bedanken‘.“

Bei Neukunden bedeutet jeder zweite bis dritte Arbeitsunfall, dass keine Folgeaufträge kommen werden und der Ruf des Zeitarbeitsunternehmens leidet –

für einen Personaldienstleister ein schwerer Schaden. „Sicheres, zuverlässiges und gesundes Arbeiten garantieren zu können, ist also nicht nur Imagesache.“

Demnach verlangt die Firma

Hallmann auch von ihren Kunden, dass die Arbeitsbereiche und -abläufe so gestaltet sind, dass

Mitarbeiter dort gesund und sicher arbeiten können. Wenn Absprachen, die den Einsatz betreffen, nicht eingehalten werden oder sonstige Probleme auftauchen, haben die Disponenten ein offenes Ohr für ihre Leute. „Wir fordern unsere Mitarbeiter auf, sich bei uns zu melden, wenn was klemmt. Meistens lässt sich das alles schnell und für alle Seiten zufrieden stellend lösen.“ Ist das nicht der Fall und ist eine akute Gefährdung der Mitarbeiter nicht ausgeschlossen, schreckt Arno Hallmann nicht zurück, im Einzelfall die Mitarbeiter auch von einem laufenden Einsatz wieder abzuziehen. „Das tut uns dann auch nicht wirklich weh, wir sind das den Mitarbeitern schuldig.“ So etwas bleibt jedoch eine Ausnahme, die meisten Aufträge werden zur Zufriedenheit aller Beteiligten erledigt. Am Schluss steht dabei immer eine Bilanz. Was ist gut, was schlecht gelaufen? Die Rückmeldung der Mitarbeiter und Kunden ist Basis dafür, Verbesserungen anzuregen, und sie bei zukünftigen Einsätzen zu berücksichtigen – nicht zuletzt, um im Wettbewerb bestehen zu können. ■

Im gewerblichen Bereich liegt die Unfallquote bei Zeitarbeitsnehmern drei Mal höher als bei Festangestellten. Das hat verschiedene Gründe, zum Beispiel ist die Gefahr, einen Unfall zu erleiden, gerade zu Beginn einer Tätigkeit besonders hoch.

Rechtliche Bestimmungen

Bei der Vergabe und Übernahme von Aufträgen haben sich alle Beteiligten über die Maßnahmen der Arbeitssicherheit und ihrer Durchführung abzustimmen. Nach §11 Abs. 6 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes unterliegt die Tätigkeit des Zeitarbeiters beim Kundenunternehmen den für diesen Betrieb geltenden öffentlichrechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts. Aufgrund der für das Zeitarbeitsverhältnis charakteristischen Aufspaltung der Arbeitgeberfunktion trifft neben dem Zeitarbeitsunternehmen auch den Auftraggeber eine eigenständige Fürsorgepflicht. Auch die Zeitarbeitnehmer haben alle der Arbeitssicherheit dienenden Maßnahmen zu unterstützen (zum Beispiel das Benutzen der persönlichen Schutzausrüstungen).

Quelle: IGT

Wissen, wie es sicher funktioniert: In dem fremden Unternehmen ist es wichtig, dass die Mitarbeiter tätigkeitsbezogen unterwiesen werden.

Rechte und Pflichten für Mitarbeiter von Zeitarbeitsunternehmen



Foto: Bachmeier

Rechte

- Lassen Sie sich noch im Zeitarbeitsunternehmen möglichst genau erklären, wo und für welche Tätigkeit Sie beim Kunden eingeplant sind. Sie dürfen nur für Aufgaben eingesetzt werden, für die Sie geeignet sind.
- Vor bestimmten Tätigkeiten, zum Beispiel beim Einsatz mit Atemschutz, müssen Sie arbeitsmedizinisch untersucht werden.
- Fragen Sie, was Sie zum Kunden mitnehmen sollen – zum Beispiel persönliche Schutzausrüstungen. Lassen Sie sich die Benutzung der Ausrüstung erklären. Oft steckt der Teufel im Detail. Das gilt auch, wenn Sie vom Kunden persönliche Schutzausrüstungen erhalten.
- Beim Kunden sollten Sie einen festen Ansprechpartner haben, frage Sie schon Ihren Disponenten nach ihm. Er erklärt Ihnen Ihre Aufgabe und unterweist sie tätigkeitsbezogen. Dabei sollte er Sie auf besondere Gefährdungen aufmerksam machen.

- Auch auf Nofallsituationen müssen Sie vorbereitet werden und wissen, wo sich Einrichtungen zur Ersten Hilfe, der nächste Ersthelfer, Feuerlöscher und die Flucht- und Rettungswege befinden.
- Haben Sie den Eindruck, dass die Tätigkeit eine Gefährdung Ihrer Sicherheit und Gesundheit mit sich bringt? Zum Beispiel,

weil Maschinen Mängel aufweisen oder Arbeitsstoffe nicht einwandfrei gekennzeichnet sind? Fragen Sie bei Ihrem Ansprechpartner vor Ort nach.

- Sollen Sie für eine andere Tätigkeit oder an einem anderen Ort eingesetzt werden als mit Ihrem Arbeitgeber abgesprochen, muss der Kunde dies vorab mit dem Zeitarbeitsunternehmen klären. Nur dann besteht für alle Beteiligten Rechtssicherheit. Informieren Sie Ihre Zeitarbeitsfirma umgehend.

Pflichten

- Sie unterstützen alle Maßnahmen, die der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz dienen. Das gilt sowohl bei Ihrem Arbeitgeber, dem Zeitarbeitsunternehmen, als auch in den Betrieben, in denen Sie eingesetzt werden.
- Wenn Sie persönliche Schutzausrüstungen erhalten haben, sind Sie verpflichtet, diese bestimmungsgemäß zu benutzen.
- Sind Sie auf Basis eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages beim Kunden eingesetzt, ist dieser Ihnen gegenüber weisungsbefugt. Gefährden Weisungen jedoch Ihre oder die Sicherheit und Gesundheit anderer, dürfen Sie diese nicht befolgen.
- Wenn Sie sich verletzen oder gesundheitliche Beschwerden haben, die Sie mit Ihrer Tätigkeit in Verbindung bringen, informieren Sie umgehend Ihren Ansprechpartner beim Kunden und Ihren Disponenten.

Was tun bei Konflikten?

Sie haben keine persönliche Schutzausrüstung bekommen? Sie haben für Arbeiten im Lager nur eine kaputte Leiter? In solchen Situationen sollten Sie Ihren Ansprechpartner vor Ort aufsuchen. Kann die Angelegenheit nicht geklärt werden, sollten Sie Ihren Arbeitgeber, also das Zeitarbeitsunternehmen, sofort informieren. Sowohl Ihr Arbeitgeber als auch dessen Kunde tragen die unternehmerische Pflicht, für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Sie selbst sind auf jeden Fall über die VBG gegen die Folgen von Unfällen bei der Arbeit und auf damit verbundenen Wegen versichert. ■



Foto: Bachmeier

Sind die Arbeitsbedingungen nicht so, wie vorher besprochen? Auch wenn es nicht leicht fällt, müssen Mitarbeiter diese Probleme vor Ort ansprechen.

Mit heiler Haut

Wer für ein Zeitarbeitsunternehmen tätig ist, kommt viel herum. Bei den wechselnden Aufgaben an unterschiedlichen Orten besteht nicht nur die Gefahr eines Unfalls, sondern auch einer Berufskrankheit. Am häufigsten kommen bei Zeitarbeitnehmern Erkrankungen der Haut vor.

Die ersten Hinweise auf eine allergische Hautkrankheit wirken harmlos. Es fängt mit Bläschen, Rötungen und Trockenheit der Haut an – zumeist an den Händen. Wer die Anzeichen nicht ernst nimmt, kann so starke Ekzeme entwickeln, dass er bestimmte berufliche Tätigkeiten gar nicht mehr ausüben kann. Meist stecken allergische Reaktionen dahinter – zum Beispiel gegen Inhaltsstoffe von Reinigungsmitteln, Lacken, Bau- oder Kühlschmierstoffen. Von den Folgen für Zeitarbeitnehmer kann Dr. Jens Petersen von der VBG berichten: „Für die Betroffenen heißt das dann, dass sie mit diesen Stoffen gar nicht mehr in Berührung kommen dürfen. Eine solche Erkrankung kann die Einsatzmöglichkeiten eines Zeitarbeiters erheblich einschränken.“

Solche Schicksale ließen sich vermeiden, wenn bei der Arbeit Mittel für den Schutz, die Reinigung und Pflege der Haut richtig eingesetzt würden. Warum das oft nicht geschieht? „Die Betroffenen selbst sind sich der Gefährdung meist gar nicht bewusst“, erklärt Dr. Petersen. „Vor allem, wenn sie für eine neue Tätigkeit eingesetzt werden.“

Wie bei allen fest angestellten Beschäftigten stehen die Vorgesetzten in der Pflicht, einem Zeitarbeitnehmer zu erklären, wie er sich an einem neuen Arbeitsplatz schützen muss. Das geht in der Praxis jedoch oft unter, oder wird so beiläufig getan, dass der „Neuling“ nicht versteht, warum die Schutzmaßnahmen wichtig sind. Und wenn dann die Hautbeschwerden anfangen, trauen sich aus Angst um den Job manche Beschäftigte nicht, darauf aufmerksam zu machen. In der Hoffnung, dass es bald besser wird,

übergehen sie die ersten Anzeichen – bis sich nicht wieder gut zu machende Hautschäden ausgebildet haben.

Solche Erkrankungen können natürlich alle Menschen bekommen, die beruflich mit Allergie auslösenden Stoffen zu tun haben. Mitarbeiter in der Zeitarbeit müssten nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eigentlich besonders gut über Gesundheitsgefahren informiert werden: Sowohl der Vorgesetzte im Zeitarbeitsunter-

nehmen ist für eine richtige Unterweisung seiner Mitarbeiter in Sachen Sicherheit und

Gesundheit zuständig, als auch der Vorgesetzte in dem Betrieb, in dem der Zeitarbeitnehmer eingesetzt ist. Er muss auf tätigkeitsbezogene Gefährdungen aufmerksam machen und die Schutzmaßnahmen erklären.

In der Praxis kann dieses jedoch dazu führen, dass sich keiner so richtig zuständig fühlt oder auf den anderen verlässt. Da hilft nur eins: ein gutes Gesundheitsmanagement.

Und zwar in beiden Unternehmen. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen seine Mitarbeiter in Sachen Gesundheit gut informiert – zum Beispiel über Hauterkrankungen bei bestimmten Tätigkeiten – können die Mitarbeiter bei ihren Einsätzen vor Ort gezielt nachfragen, wenn ihnen Schutzmaßnahmen angezeigt erscheinen. Beim Einsatz vor Ort greift dann das Gesundheitsmanagement des Kundenunternehmens – und der Mitarbeiter auf Zeit bekommt automatisch die erforderliche Unterweisung. So ist sichergestellt, dass alle Beschäftigten mit heiler Haut von der Arbeit nach Hause kommen. ■

Tip: Hautschutzmittel richtig benutzen.



1. Hautschutzmittel mit einem Strang von circa 1 bis 1,5 cm auf einen Handrücken auftragen.



2. Mit den Handrücken beider Hände möglichst gleichmäßig verteilen.



3. Mit den Fingerspitzen der einen Hand in den Fingerzwischenräumen der anderen Hand verreiben.



4. Nagelfalze, Nagelbetten und Fingerkuppen sorgfältig einreiben.

Auf der sicheren Seite

Der eine hat, was der andere braucht. Deshalb gibt es Zeitarbeit. Bei dem einen herrscht ein Engpass an Personal, der andere verfügt über einen Pool von Arbeitskräften. Ein Blick in Gesetze und Vorschriften verrät, wie der Einsatz der Mitarbeiter auf Zeit geregelt ist.

Bevor Mitarbeiter eines Zeitarbeitsunternehmens bei einem Kunden tätig werden können, müssen beide Unternehmen einen Vertrag schließen. Dafür gibt es je nach Umfang und Art der geforderten Leistung verschiedene Formen. In der Zeitarbeit sind Arbeitnehmerüberlassungsverträge üblich, Werk- oder Dienstverträge eher selten. Gegenstand eines Werkvertrages kann sowohl die Herstellung oder die Veränderung einer Sache, aber auch zum Beispiel die Durchführung einer Veranstaltung sein.

Der Werkvertrag ist vom Zeitarbeitsunternehmen mit eigenen Führungskräften und Personal in eigener Regie durchzuführen. Bei einer Arbeitnehmerüberlassung werden die Mitarbeiter der Zeitarbeitsunternehmen in den Kundenbetrieb eingegliedert und wie die eigenen Mitarbeiter des Kunden dessen Weisungen unterworfen.

Ein Dienstvertrag wird geschlossen, wenn kein bestimmtes Ergebnis, sondern eine Tätigkeit zu erbringen ist. Typische Dienstverträge sind Beratungs-, Bewachungs- und Vermittlungsverträge.

Merkmale für einen Werkvertrag

- Die Vereinbarung und Erstellung eines konkret bestimmten und hierfür ausreichend beschriebenen Werkergebnisses oder die entsprechende Veränderung einer Sache.
- Die unternehmerische Eigenverantwortlichkeit und die daraus folgende Dispositionsfreiheit des Zeitarbeitsunternehmens gegenüber dem Auftraggeber.
- Das ausschließliche Weisungsrecht des Zeitarbeitsunternehmens gegenüber seinen im Betrieb des Auftraggebers tätigen Mitarbeitern.



- Das Tragen des Unternehmerrisikos durch das Zeitarbeitsunternehmen, insbesondere die Gewährleistungspflicht für Mängel des Werkes.
- Die herstellungsbezogene oder ergebnisbezogene Vergütung.

Häufigste Praxis: Arbeitnehmerüberlassung

Meistens arbeiten Zeitarbeitsunternehmen mit ihren Kunden auf Basis von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen zusammen. Darin wird das gewerbsmäßige Überlassen von Arbeitnehmern durch das Zeitarbeitsunternehmen an Dritte zum Zwecke der Arbeitsleistung geregelt, ohne dass damit Arbeitsvermittlung betrieben wird. Das Zeitarbeitsunternehmen bleibt dabei Arbeitgeber mit allen wesentlichen Rechten und Pflichten. Sein Kunde erhält lediglich ein Weisungsrecht hinsichtlich der Ausführung der Arbeit.

In der Pflicht: Unternehmer und Mitarbeiter

Nach dem Arbeitsschutzgesetz ist grundsätzlich der Unternehmer für die Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb verantwortlich. Folglich ist ein Zeitarbeitsunternehmen auch für die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zuständig, wenn seine Beschäftigten bei einem Kunden tätig sind. Zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie zur Sicherstellung einer wirksamen Ersten Hilfe hat es die erforderlichen Maßnahmen zu treffen.

Aber auch der Mitarbeiter steht in der Pflicht: Nach der Unfallverhütungs-Vorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A 1) hat er die Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu unterstützen. In der Praxis heißt das zum Beispiel, dass er die vorgeschriebene persönliche Schutzausrüstung benutzen muss. Außerdem darf er erkennbar sicherheitswidrige Weisungen nicht befolgen.

Auf die Zusammenarbeit kommt es an

So weit die Verantwortlichkeiten. Klar ist aber auch, dass der Zeitarbeitsunternehmer nur sein eigenes Haus bestellen kann. Aber seine Mitarbeiter werden in einem fremden Betrieb tätig, wo er die Arbeitsumgebung und -bedingungen nur begrenzt beeinflussen kann. Deshalb steht auch der Kunde des Zeitarbeitsunternehmens in der Pflicht. Beide Unternehmen müssen sich über die Maßnahmen der

Arbeitssicherheit und deren Durchführung abstimmen und dann jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich die abgestimmten Regelungen treffen.

Grundsätzlich gilt:

1. Verantwortlich für die Arbeitsschutzmaßnahmen im Überlassungsprozess ist stets der Zeitarbeitsunternehmer beziehungsweise die verantwortlichen Personen (zum Beispiel die Personalentscheidungs-träger). Sie tragen in erster Linie Verantwortung dafür, die erforderlichen Informationen zum geplanten Einsatz vom Kunden zu ermitteln, geeignete Mitarbeiter auszuwählen und diese auf den Einsatz vorzubereiten.



Foto: Bachmeier

Auf die Abstimmung zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Kunden kommt es für sicheres Arbeiten an.

2. Der Kunde ist im gleichen Maße für die Arbeitsschutzmaßnahmen für die Mitarbeiter von Zeitarbeitsunternehmen bei der Arbeitnehmerüberlassung verantwortlich. Seine Verantwortung erstreckt sich auf den Einsatz der Mitarbeiter entsprechend dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und auf die Integration der Mitarbeiter in die Arbeitsschutzorganisation seines Unternehmens.

Was muss geregelt werden? Zum Beispiel die Bereitstellung und Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen sowie Regelungen über Maßnahmen beim Umgang mit Gefahrstoffen. Klingt kompliziert? Dank der Arbeitshilfen, die die VBG auf ihren Medien bereithält, bekommt man schnell den Überblick.

Fazit: Je besser sich Zeitarbeitsunternehmen und Kunde abstimmen, desto klarer sind die Verhältnisse, unter denen die Mitarbeiter auf Zeit in dem fremden Betrieb tätig werden. Damit sorgen die Vertragspartner sowohl für Rechtssicherheit als auch für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. ■

Merkmale einer Arbeitnehmerüberlassung

- Der Arbeitnehmer ist in die Betriebsorganisation des Kunden eingegliedert.
- Das Weisungsrecht bei der Ausführung der Arbeitsleistung wird von Vorgesetzten des Kunden ausgeübt.
- Das für einen Werkvertrag typische Haftungsrisiko (Gewährleistung) ist ausgeschlossen oder eingeschränkt.
- Die Vergütung zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Kunden erfolgt üblicherweise nach Zeiteinheiten.

Fünf Tipps für Kunden von Zeitarbeitsunternehmen

1 Darauf sollten Sie bei der Auswahl des Zeitarbeitsunternehmens achten

- Hat das Unternehmen eine gültige Erlaubnis zur gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung?
- Ist das Unternehmen zuverlässig? Fragen Sie nach Referenzen.
- Verfügt das Unternehmen über geeignete Mitarbeiter? Diplome, Facharbeiter- oder Gesellenbriefe etc. geben darüber Auskunft.
- Hält das Unternehmen die Arbeitsschutzvorschriften ein? Ist zum Beispiel eine Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt?

2 Das muss das Zeitarbeitsunternehmen von Ihnen wissen, um den geeigneten Mitarbeiter für Sie zu finden

- An welchem Arbeitsplatz wird der Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens eingesetzt und welchen Gefährdungen ist er dort womöglich ausgesetzt?
- Welche Tätigkeiten soll der Zeitarbeitnehmer ausführen? Beschreiben Sie die Abläufe möglichst genau.
- Machen Sie klar, welche Fähigkeiten, Erfahrungen und berufliche Qualifikation der Mitarbeiter mitbringen soll.



Foto: Bachmeier

Notfall: Auch wenn ein Mitarbeiter nur kurz in einem Bereich eingesetzt ist, muss er zum Beispiel wissen, wo ein Erste-Hilfe-Koffer und der nächste Ersthelfer zu finden sind.

3 Diese Punkte sind im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag festzulegen

- Welche Tätigkeiten wird der Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens ausführen und welche Qualifikationen sind dafür erforderlich?
- Braucht der Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens persönliche Schutzausrüstungen?

Wenn ja, welche? Und wer stellt diese zur Verfügung?

- Ist eine arbeitsmedizinische Vorsorge zu treffen? Wenn ja, welche? Und wer veranlasst diese?
- Ist sichergestellt, dass Vertreter des Zeitarbeitsunternehmens oder ein von ihm Beauftragter (auch eine überbetriebliche Fachkraft für Arbeitssicherheit) jederzeit in Kontakt mit dem Mitarbeiter treten und dessen Einsatzort besichtigen kann?
- Ist die Erste Hilfe am Einsatzort geregelt?

4 Das sollten Sie rechtzeitig in Ihrem Unternehmen abklären

- Wer prüft den Inhalt des Vertrages? Regelt er das, was mündlich vereinbart wurde?
- Wer klärt mit dem Zeitarbeitsunternehmen die Beschaffung und den Einsatz von persönlichen Schutzausrüstungen? Müssen dazu Absprachen zwischen Einkauf, Personalabteilung und Fachabteilung getroffen werden?
- Bei wem soll sich der Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens melden, wenn er die Arbeit in Ihrem Unternehmen aufnimmt?
- Wer übernimmt die Betreuung des Mitarbeiters?
- Wer weist ihn ein?

5 Das sind Ihre Pflichten:

- Setzen Sie den Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens nur im Rahmen der vertraglich festgelegten Tätigkeiten und seiner beruflichen Qualifikation ein.
- Integrieren Sie den Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens in den Betrieb, insbesondere in die betrieblichen Maßnahmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.
- Weisen Sie den Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens ein und klären Sie ihn über die spezifischen Gefährdungen seiner Tätigkeit auf. Unterweisen Sie ihn in den Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.
- Informieren Sie den Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens, wie die Erste Hilfe am Einsatzort geregelt ist, also wer Ersthelfer ist, wo sich der nächste Verbandkasten befindet etc.
- Soll der Mitarbeiter für eine andere als im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag beschriebene Tätigkeit eingesetzt werden, klären Sie dies zuvor mit dem Zeitarbeitsunternehmen ab. ■

Zehn Tipps für Zeitarbeitsunternehmen

1 Ziele im eigenen Unternehmen

Sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten wird als ein wesentliches Unternehmensziel festgelegt und dokumentiert.

2 Befähigte Personalentscheidungsträger

Für die Betreuung Ihrer Mitarbeiter werden nur Personen beauftragt, die angemessen befähigt sind, unter anderem: fachliche Kompetenz und Arbeitsschutzkenntnisse. Die VBG bildet erfolgreich Personalentscheidungsträger aus – ab 2006 mit einer neu gestalteten Konzeption. Bestandteile der neuen Ausbildung sind zwei dreitägige Seminare und eine Praxisphase. Als bedarfsgerechte Fortbildung bietet die VBG gewerkbezogene Seminare an.

3 Verantwortlichkeiten eindeutig festlegen

Pflichten, Verantwortung und Aufgaben im Arbeitsschutz werden mit allen Führungskräften Ihres Unternehmens schriftlich vereinbart (z. B. in Arbeitsverträgen, Stellenbeschreibungen).

4 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Um einen sicheren und gesundheitsgerechten Einsatz aller Mitarbeiter zu gewährleisten, liegen für die Einsätze ihrer Mitarbeiter die Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und die daraus resultierenden Maßnahmen vor.

5 Einsatzplanung

Bei der Einsatzplanung wird sichergestellt, dass die Befähigung (Qualifikation, Erfahrung, Eignung) der Mitarbeiter den Anforderungen der Arbeitsaufgabe beim Kunden entspricht.

6 Auftragsannahme

Der Personalentscheidungsträger sieht sich unbekannte Arbeitsplätze beim Kunden an und bespricht mit dem Kunden die genauen Einsatzbedingungen. Er klärt die Anforderungen für einen sicheren und gesundheitsgerechten Einsatz (zum Beispiel körperliche Anforderungen, Umgebungseinwirkungen, persönliche Schutzausrüstungen, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen). Er dokumentiert diese Informationen (zum Beispiel im Antragsformular).



Foto: Bachmeier

Achtung: Unternehmen der Zeitarbeit müssen ihre Mitarbeiter unterweisen.

7 Unterweisung im Zeitarbeitsunternehmen

Die Mitarbeiter werden vor dem Einsatz allgemein und tätigkeitsspezifisch unterwiesen. Die größte Wirkung hat eine Unterweisung, bei der Medien wie das Unterweisungsprogramm für die Zeitarbeit oder der „Fragebogen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ eingesetzt werden.

8 Disposition

Bei der Einsatzplanung werden die Qualifikationen, Fähigkeiten und Kenntnisse sowie die persönlichen, psychischen und körperlichen Voraussetzungen der Mitarbeiter, die Kundenanforderungen sowie die Anforderungen der Arbeitsaufgabe entsprechend berücksichtigt.

9 Vertragliche Regelungen

Im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag werden in der Arbeitsschutzvereinbarung die auftragsbezogenen Aspekte von Sicherheit und Gesundheit geregelt.

10 Arbeitsplatzbesichtigung nach Einsatzbeginn

Die Einsatzbedingungen der Mitarbeiter werden von Personalentscheidungsträgern oder anderen Personen (zum Beispiel Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt) durch Besichtigung am Tätigkeitsort überprüft. Die Intervalle von regelmäßig zu wiederholenden Besichtigungen richten sich nach den Gefährdungen.

Zeitarbeit – sicher, gesund und erfolgreich

Online stöbern, sich informieren oder gleich downloaden können Sie unter www.vbg.de

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Sie Informationsmaterial, Unfallverhütungsvorschriften und Broschüren zu bestimmten Themen bestellen können:

- unter www.vbg.de/publikation/
 - Einzel Exemplare erhalten Mitgliedsunternehmen kostenlos unter der Telefonnummer **041 24 9 1590** oder
 - bei der für Sie zuständigen Bezirksverwaltung der VBG unter folgender Servicenummer: **0 1805 8 2477 28**
 - oder unter dem Bestell-Fax der C. L. Rautenberg-Druckerei, Postfach 1280, in 25343 Glückstadt: **041 24 91 59-44**
- Halten Sie bei Bestellungen bitte – falls vorhanden – Ihre Mitgliedsnummer bereit.



Bestell.Nr.: 29-06-3115-1



Bestell.Nr.: 29-03-20758



Bestell.Nr.: 29-03-0129-0



Bestell.Nr.: 29-14-49007 bis 29-14-4931-4

