

Programmabschlussbericht

Überwachungsaktion „Zeitarbeit“

Programmleitung: Elke Lins (MAIS)

Stellvertretende Programmleitung: Herr Smeetz (Bezirksregierung Köln)

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Programmbeschreibung	2
1.1	Ziele	3
1.2	Adressaten / Zielgruppen	3
1.3	Kooperationspartner	3
1.4	Vorgehen/Ablauf	4
2.	Ergebnisse	5
2.1	Auswertung der Erhebungsbögen	6
2.1.1	Fragen zu den spezifischen Gefährdungen an den ZAB-Arbeitsplätzen ..	9
2.1.2	Fragen zu den Abstimmungen zwischen Zeitarbeitsfirma (Z) und Einsatzbetrieb	11
2.1.3	Fragen zur Überprüfung der Abstimmungen zwischen Zeitarbeitsbetrieb und Einsatzbetrieb sowie der Arbeitszeiten	13
2.1.4	Fragen zur Systemkontrolle	15
2.1.5	Veranlasste Maßnahmen	26
2.2	Berichte der Bezirksregierungen	26
2.2.1	Erfahrungen	27
2.2.2	Erfahrungen zum Arbeitsschutz	27
2.2.3	Erfahrungen zu arbeitsrechtlichen Themen	30
2.2.4	Erfahrungen zu Einzelfällen	31
2.3	Vergleich der Ergebnisse mit dem GDA-Arbeitsprogramm Zeitarbeit und den Erkenntnissen aus der allgemeinen Überwachungstätigkeit	32
3.	Zusammenfassung	37

1. Programmbeschreibung

Im Programmplan vom 12.09.2013 wurde die Überwachungsaktion ausführlich beschrieben. Im Folgenden werden die Problemstellung, die Ziele der Überwachungsaktion und die Kooperationspartner sowie die Vorgehensweise deshalb nur kurz dargestellt.

Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird Zeitarbeit definiert als betriebliche Überlassung von Beschäftigten an Dritte zum Zweck der Arbeitsleistung.

Die Begriffe Leih-/Zeitarbeit, Zeitarbeitsbetrieb/Verleiher, Einsatzbetrieb / Entleiher / Entleihbetriebe und Zeitarbeitsbeschäftigte/Zeitarbeitnehmer (ZAN) werden häufig synonym verwendet. Im Folgenden werden folgende Begriffe verwendet: Zeitarbeitsbetrieb, Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsbeschäftigte.

Einsatzbetrieb ist das Unternehmen, das den Zeitarbeitsbeschäftigten entleiht und somit die Arbeitskraft nutzt, Zeitarbeitsbetrieb das Unternehmen, das den Beschäftigten verleiht. Die eigentliche Arbeitsleistung wird im Einsatzbetrieb erbracht, der auch die Art und Weise festlegt, in der die Zeitarbeitsbeschäftigten eingesetzt werden (Ausübung des Weisungsrechts). Der Arbeitgeber - hier der Verantwortungsträger im Zeitarbeitsbetrieb - verantwortet grundsätzlich die Arbeitsschutzmaßnahmen für die Zeitarbeitsbeschäftigten. Er trägt die Verantwortung dafür, die erforderlichen Informationen zum Arbeitseinsatz zu ermitteln, fachlich qualifizierte Mitarbeiter auszuwählen und diese auf den Einsatz vorzubereiten. Dies bedingt, dass der Zeitarbeitsbetrieb bzw. die von ihm beauftragte Personen, wie Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt, den Betrieb des Einsatzbetriebes vor der Entsendung von Zeitarbeitsbeschäftigten kennengelernt haben, die dortigen Gefährdungen erkannt worden sind und die daraus abgeleiteten Maßnahmen umgesetzt sowie die Verantwortlichkeiten im Arbeitsschutz schriftlich festgelegt wurden.

Der Einsatzbetrieb verantwortet die Arbeitsschutzmaßnahmen für die Zeitarbeitsbeschäftigten, die in seinem Betrieb tätig sind. Insbesondere die Aspekte des vereinbarungsgemäßen Einsatzes, der Arbeitsplatzgestaltung und der Integration der Zeitarbeitsbeschäftigten in die Arbeitsschutzorganisation fallen in seine Zuständigkeit. Der Einsatzbetrieb hat insbesondere die Pflicht, die Zeitarbeitsbeschäftigten in seinem Unternehmen hinsichtlich der Gefahren für Sicherheit und Gesundheit angemessen zu unterweisen.

Die Zeitarbeitsbetriebe sind zum größten Teil bei der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) als zuständigen Unfallversicherungsträger versichert. Die VBG-

Informationen zur Zeitarbeit geben sowohl für den Zeitarbeits- als auch für den Einsatzbetrieb Empfehlungen für eine optimale Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

1.1 Ziele

Ziel der Überwachungsaktion war, einen Überblick über die Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit in NRW – vorrangig in KMU - zu gewinnen und diese zu verbessern. Dazu wurden die tatsächlichen Arbeitsplatzverhältnisse der Zeitarbeitsbeschäftigten geprüft. Mit Hilfe der Systemkontrolle wurden das Vorhandensein und das Funktionieren einer systematischen Arbeitsschutzorganisation überprüft. Die Arbeitsschutzverwaltung des Landes NRW wirkte sowohl beim Zeitarbeits- als auch beim Einsatzbetrieb konsequent darauf hin, dass

- verantwortliche Ansprechpartner für die Zeitarbeitbeschäftigten benannt sind und die Zeitarbeitsbeschäftigten diese kennen, um insbesondere Arbeitsschutzdefizite ansprechen zu können,
- die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung der Zeitarbeitsbeschäftigten gewährleistet ist,
- für die Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten von Zeitarbeitsbeschäftigten die Gefährdungen beurteilt und entsprechende Maßnahmen umgesetzt worden sind,
- die Unterweisung der Beschäftigten insbesondere vor Beginn der Beschäftigung erfolgt,
- die arbeitsmedizinische Vorsorge durchgeführt wird,
- die Bereitstellung von PSA geregelt ist,
- die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten sind.

1.2 Adressaten / Zielgruppen

Zielgruppe der Überwachungsaktion waren sowohl kleine und mittelgroße Zeitarbeits- als auch Einsatzbetriebe(bis 250 Gesamtbeschäftigte).

Es sollten Zeitarbeitsbetriebe aufgesucht werden, die auf dem Markt ausschließlich als Zeitarbeitsunternehmen tätig sind.

1.3 Kooperationspartner

Folgende Kooperationspartner haben die Überwachungsaktion in unterschiedlicher Form bzw. Intensität begleitet:

- IG Metall

- ver.di
- Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
- Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister
- Unfallkasse NRW
- Verwaltungsberufsgenossenschaft
- START Zeitarbeit NRW GmbH (Beschäftigte und Fachkraft für Arbeitssicherheit)
- Bundesagentur für Arbeit
- TBS Hotline Zeitarbeit

Die Verwaltungsberufsgenossenschaft stellte den Bezirksregierungen ihre Broschüren zum Thema Zeitarbeit zur Verfügung, die an die Betriebe weitergeleitet wurden. Als ergänzende Information wurden die Daten, die aus den Unfallmeldungen der Zeitarbeitsbetriebe generiert wurden, an die Bezirksregierungen weitergeleitet.

Über die Bundesagentur für Arbeit erhielten die Bezirksregierungen die Namen und Adressen der Firmen, die aktuell eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besitzen (<http://www.spitzenverbaende.arbeitsamt.de>). Nach Abschluss der Durchführungsphase wurden alle Gesprächspartner zu einer internen Abschlussveranstaltung eingeladen, in der über die gewonnenen Erkenntnisse informiert wurde.

1.4 Vorgehen/Ablauf

Im Rahmen der Überwachungsaktionen wurden sowohl die Zeitarbeitsbetriebe als auch die Einsatzbetriebe vor Ort überprüft.

Ausgangspunkt der Überprüfungen waren größtenteils die Unfallanzeigen der Zeitarbeitsbetriebe.

Zunächst wurde der Zeitarbeitsbetrieb anhand von regionalen Betriebslisten ausgewählt und unangekündigt überprüft. Im Anschluss daran wurden zeitnah ca. 3 Einsatzbetriebe, die Zeitarbeitsbeschäftigte bei diesem Zeitarbeitsbetrieb ausleihen, ebenfalls ohne Terminankündigung aufgesucht. Die Überprüfung der Situation vor Ort erfolgte im Zuge einer Betriebsbesichtigung und war verknüpft mit einer Systemkontrolle. Bei der Prüfung der Einsatzbetriebe wurden zuerst die Arbeitsplätze der Zeitarbeitsbeschäftigten aufgesucht und erst im Anschluss daran die Unterlagen gesichtet bzw. das Gespräch geführt.

Die Überprüfung erstreckte sich nicht auf den gesamten Betrieb und auch nicht auf alle Aspekte des Arbeitsschutzes. Die Aufsichtsbeamtinnen und –beamten wählten die Stichprobe selbst und legten im Rahmen der Vorgaben Umfang und Tiefe fest.

Interne Kommunikation

Zu Beginn der Durchführungsphase wurde eine Informationsveranstaltung mit den Multiplikatoren bzw. den Projektteilnehmern der Bezirksregierungen durchgeführt. Weiterhin fanden ein landesweites Erfahrungsaustauschtreffen in der Mitte der Durchführungsphase sowie eine Abschlussbesprechung nach Ende der Durchführungsphase statt.

Personalressourcen

Die Personalressourcen der Bezirksregierungen beziehen sich auf die Durchführung der Überwachungsaktion (Oktober und November 2013).

Da die Bezirksregierung Köln bei der Planung der Überwachungsaktion beteiligt war, enthalten die Personentage auch Planungsaufwände (40 Personentage).

Die Personalressourcen des MAIS beinhalten Zeiten, die für die Planung, Begleitung und die abschließenden Arbeiten der Programmleitung verwendet wurden.

Institution	Personentage
Bezirksregierung Arnsberg	60
Bezirksregierung Detmold	33,5
Bezirksregierung Düsseldorf	95
Bezirksregierung Köln	155
Bezirksregierung Münster	24
Landesinstitut für Arbeitsgestaltung	60
MAIS	46
Summe	473,5

2. Ergebnisse

Die Auswertung der Erhebungsbögen erfolgte durch das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung. Die Bezirksregierungen berichteten über ihre Erfahrungen, die sie während der Durchführungsphase gewonnen hatten.

2.1 Auswertung der Erhebungsbögen

Es wurden insgesamt 59 Zeitarbeitsfirmen und 157 Einsatzbetriebe mit 1293 Arbeitsplätzen überprüft.

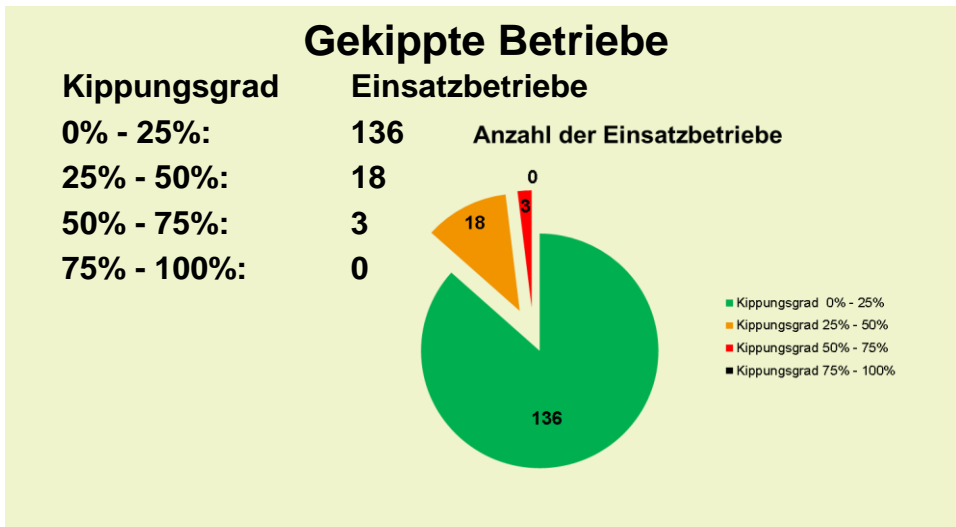
Die Größenverteilung der Betriebe stellt sich wie folgt dar:

Größenklasse Zeitarbeitsfirmen	Anzahl	Quote in %
1 - 9 Beschäftigte	1	1,7
10 - 19 Beschäftigte	7	11,9
20 - 49 Beschäftigte	20	33,9
50 - 99 Beschäftigte	24	40,7
100 - 249 Beschäftigte	7	11,9
250 - 499 Beschäftigte	0	0,0
500 - 999 Beschäftigte	0	0,0
1000 und mehr Beschäftigte	0	0,0
Summe	59	100,1

Größenklasse Einsatzbetriebe	Anzahl	Quote in %
1 - 9 Beschäftigte	5	3,2
10 - 19 Beschäftigte	14	8,9
20 - 49 Beschäftigte	25	15,9
50 - 99 Beschäftigte	24	15,3
100 - 249 Beschäftigte	53	33,8
250 - 499 Beschäftigte	23	14,6
500 - 999 Beschäftigte	10	6,4
1000 und mehr Beschäftigte	3	1,9
Summe	157	100,0

Innerhalb der Einsatzbetriebe wies nur ein geringer Teil der Unternehmen höhere Anteile von Zeitarbeitsbeschäftigten aus (Kippungsgrad: Anteil der Zeitarbeitsbe-

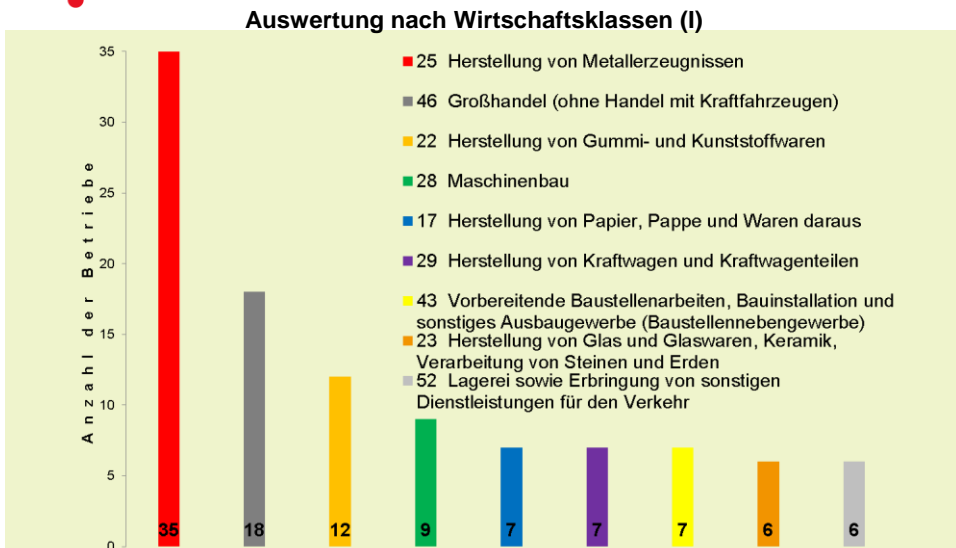
schäftigten bezogen auf die Stammbeschäftigten des Einsatzbetriebes):



3 Überwachungsaktion „Zeitarbeit“

09.12.2013

Der größte Anteil der Einsatzbetriebe war der Wirtschaftsklasse „Herstellung von Metallerezeugnissen“, gefolgt von „Großhandel“, zuzuordnen:

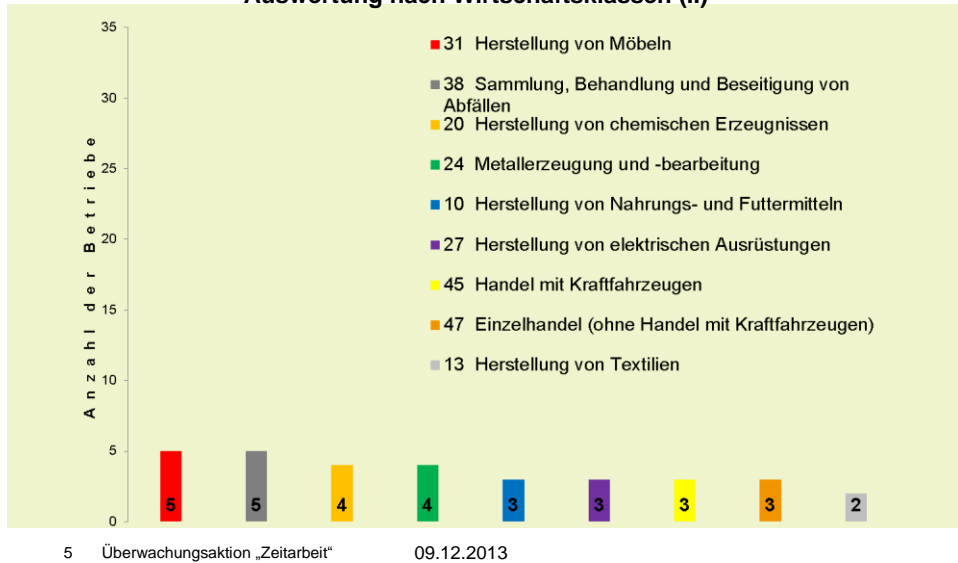


1 Überwachungsaktion „Zeitarbeit“

09.12.2013



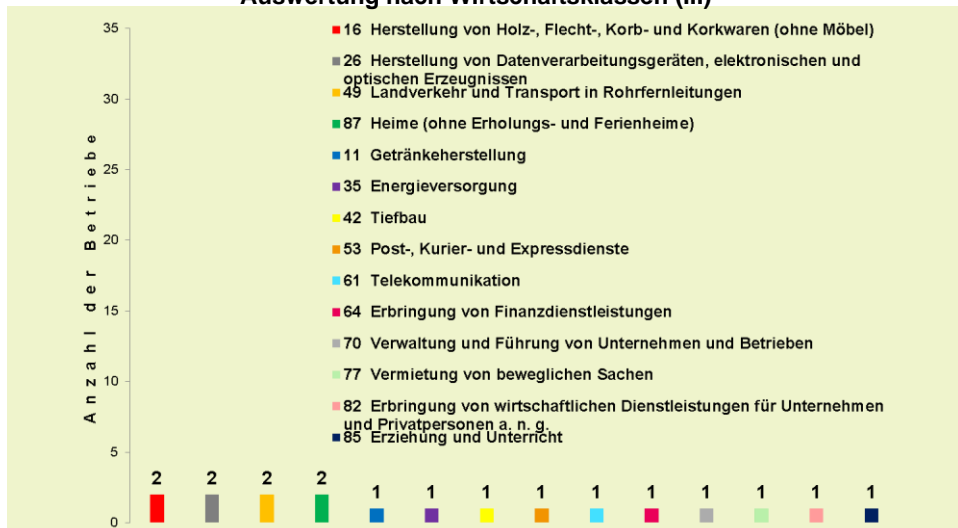
Auswertung nach Wirtschaftsklassen (II)



5 Überwachungsaktion „Zeitarbeit“ 09.12.2013



Auswertung nach Wirtschaftsklassen (III)



6 Überwachungsaktion „Zeitarbeit“ 09.12.2013

Zusammengefasste Auswertungen zu den vorgefundenen Mängeln

Gesamtanzahl der Mängel zu Abschnitt 1. "Fragen zu den spezifischen Gefährdungen an den ZAB-Arbeitsplätzen": **50**

Gesamtanzahl der Mängel zu Abschnitt 2. "Abstimmungen zwischen Zeitarbeitsfirma (Z) und Einsatzbetrieb (E)": **74**

Gesamtanzahl der Mängel zu Abschnitt 3. "Überprüfung der Abstimmungen zwischen Z und E sowie der Arbeitszeiten": **41**

Gesamtanzahl der Mängel zu den Abschnitten 1., 2. und 3.: **165**

Einzelauswertungen

2.1.1 Fragen zu den spezifischen Gefährdungen an den ZAB-Arbeitsplätzen

Frage 1.1 Mechanische / elektrische Gefährdungen: Die sicherheitstechnischen Arbeitsbedingungen sind augenscheinlich regelkonform

	Anzahl	Quote
Mangelfrei	144	91,7 %
Mangel	13	8,3 %
Summe	157	100,0 %

Frage 1.2 Stoffliche Gefährdungen: Die stofflichen Arbeitsbedingungen sind augenscheinlich regelkonform

	Anzahl	Quote
Mangelfrei	122	77,7 %
Mangel	11	7,0 %
entfällt	24	15,3 %
Summe	157	100,0 %

Frage 1.3 Physikalische Einwirkungen / thermische Gefährdungen: Die physikalischen und thermischen Arbeitsbedingungen sind augenscheinlich regelkonform

	Anzahl	Quote
Mangelfrei	136	86,6 %
Mangel	8	5,1 %
entfällt	13	8,3 %
Summe	157	100,0 %

Frage 1.4 Arbeitsumgebung/-schwere: Die Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Gefährdungen durch Arbeitsumgebung und Arbeitsschwere sind augenscheinlich regelkonform

	Anzahl	Quote
Mangelfrei	143	91,1 %
Mangel	14	8,9 %
Summe	157	100,0 %

Frage 1.5 Psychische Faktoren: Offensichtlich gibt es keine Anzeichen von arbeitsbedingten psychischen Belastungen (Bewertung erfolgt gemäß der Gefährdungsfaktoren, die in der GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ aufgeführt sind anhand der Gespräche, der Arbeitsplatzbesichtigung oder Einsichtnahme in die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung)

	Anzahl	Quote
Mangelfrei	153	97,5 %
Mangel	4	2,5 %
Summe	157	100,0 %

2.1.2. Fragen zu den Abstimmungen zwischen Zeitarbeitsfirma (Z) und Einsatzbetrieb

Frage 2.1 Die Arbeitsplätze der ZAB werden seitens der Z vor Arbeitsaufnahme beachtigt

	Anzahl	Quote
Mangelfrei	152	96,8 %
Mangel	5	3,2 %
Summe	157	100,0 %

Frage 2.2 Es wurde ermittelt, ob bzw. welche Vorsorgeuntersuchungen notwendig / anzubieten sind

	Anzahl	Quote
Mangelfrei	140	89,2 %
Mangel	17	10,8 %
Summe	157	100,0 %

Frage 2.3 Im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) / in der Arbeitsschutzvereinbarung (ASVB) sind die Vorsorgeuntersuchungen geregelt

	Anzahl	Quote
Mangelfrei	104	66,2 %
Mangel	24	15,3 %
entfällt	29	18,5 %
Summe	157	100,0 %

Frage 2.4 Es wurde ermittelt, ob bzw. welche persönliche Schutzausrüstung (PSA) notwendig ist

	Anzahl	Quote
Mangelfrei	156	99,4 %
Mangel	1	0,6 %
Summe	157	100,0 %

Frage 2.5 Im AÜV / in der ASVB ist die PSA geregelt

	Anzahl	Quote
Mangelfrei	145	92,3 %
Mangel	5	3,2 %
entfällt	7	4,5 %
Summe	157	100,0 %

Frage 2.6 Im AÜV / in der ASVB sind die Unterweisungen geregelt

	Anzahl	Quote
Mangelfrei	142	90,4 %
Mangel	15	9,6 %
Summe	157	100,0 %

Frage 2.7 Die Ansprechpartner des E in Arbeitsschutzangelegenheiten für die ZAB sind benannt

	Anzahl	Quote
Mangelfrei	150	95,5 %
Mangel	7	4,5 %
Summe	157	100,0 %

2.1.3 Fragen zur Überprüfung der Abstimmungen zwischen Zeitarbeitsbetrieb und Einsatzbetrieb sowie der Arbeitszeiten

Frage 3.1 Die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen für die ZAB werden, sofern erforderlich, durchgeführt bzw. angeboten

	Anzahl	Quote
Mangelfrei	86	54,8 %
Mangel	21	13,4 %
entfällt	50	31,8 %
Summe	157	100,0 %

Frage 3.2 Den ZAB wird, sofern erforderlich, PSA zur Verfügung gestellt

	Anzahl	Quote
Mangelfrei	147	93,6 %
Mangel	3	1,9 %
entfällt	7	4,5 %
Summe	157	100,0 %

Frage 3.3 Die ZAB werden vom E unterwiesen

	Anzahl	Quote
Mangelfrei	148	94,3 %
Mangel	9	5,7 %
Summe	157	100,0 %

Frage 3.4 Den ZAB sind die Ansprechpartner des E in Arbeitsschutzangelegenheiten bekannt

	Anzahl	Quote
Mangelfrei	153	97,5 %
Mangel	4	2,5 %
Summe	157	100,0 %

Frage 3.5 Die höchstzulässigen Arbeitszeiten werden eingehalten

	Anzahl	Quote
Mangelfrei	154	98,1 %
Mangel	3	1,9 %
Summe	157	100,0 %

Frage 3.6 Die arbeitszeitrechtlichen Pausenregelungen werden beachtet

	Anzahl	Quote
Mangelfrei	156	99,4 %
Mangel	1	0,6 %
Summe	157	100,0 %

Frage 3.7 Die arbeitszeitrechtlichen Sonn- und Feiertagsruhebestimmungen werden beachtet

	Anzahl	Quote
Mangelfrei	157	100,0 %
Mangel	0	0,0 %
Summe	157	100,0 %

2.1.4 Fragen zur Systemkontrolle

Einsatzbetriebe

Frage S 1. Sind Verantwortlichkeiten für den Arbeitsschutz im Betrieb erkennbar und ggf. Aufgaben und Befugnisse schriftlich übertragen?

	Anzahl	Quote
grün	145	92,4 %
gelb	11	7,0 %
rot	1	0,6 %
Summe	157	100,0 %

Zeitarbeitsfirmen

Frage S 1. Sind Verantwortlichkeiten für den Arbeitsschutz im Betrieb erkennbar und ggf. Aufgaben und Befugnisse schriftlich übertragen?

	Anzahl	Quote
grün	58	98,3 %
gelb	1	1,7 %
rot	0	0,0 %
Summe	59	100,0 %

Einsatzbetriebe

Frage S 2. Kontrolliert der Arbeitgeber das Arbeitsschutzsystem regelmäßig auf seine Wirksamkeit?

	Anzahl	Quote
grün	118	75,1 %
gelb	34	21,7 %
rot	5	3,2 %
Summe	157	100,0 %

Zeitarbeitsfirmen

Frage S 2. Kontrolliert der Arbeitgeber das Arbeitsschutzsystem regelmäßig auf seine Wirksamkeit?

	Anzahl	Quote
grün	41	69,5 %
gelb	15	25,4 %
rot	3	5,1 %
Summe	59	100,0 %

Einsatzbetriebe

Frage S 3. Werden die Organisationspflichten aus dem ASiG erfüllt?

	Anzahl	Quote
grün	143	91,1 %
gelb	10	6,4 %
rot	4	2,5 %
Summe	157	100,0 %

Zeitarbeitsfirmen

Frage S 3. Werden die Organisationspflichten aus dem ASiG erfüllt?

	Anzahl	Quote
grün	48	81,3 %
gelb	8	13,6 %
rot	3	5,1 %
Summe	59	100,0 %

Einsatzbetriebe

Frage S 3.1 Ist eine sicherheitstechnische Betreuung vorhanden?

	Anzahl	Quote
grün	151	96,2 %
rot	6	3,8 %
Summe	157	100,0 %

Zeitarbeitsfirmen

Frage S 3.1 Ist eine sicherheitstechnische Betreuung vorhanden?

	Anzahl	Quote
grün	51	86,4 %
rot	8	13,6 %
Summe	59	100,0 %

Einsatzbetriebe

Frage S 3.2 Ist eine arbeitsmedizinische Betreuung vorhanden?

	Anzahl	Quote
grün	152	96,8 %
rot	5	3,2 %
Summe	157	100,0 %

Zeitarbeitsfirmen

Frage S 3.2 Ist eine arbeitsmedizinische Betreuung vorhanden?

	Anzahl	Quote
grün	50	84,7 %
rot	9	15,3 %
Summe	59	100,0 %

Einsatzbetriebe

Frage S 3.3 Existiert ein Arbeitsschutzausschuss?

	Anzahl	Quote
grün	126	80,3 %
rot	14	8,9 %
entfällt	17	10,8 %
Summe	157	100,0 %

Zeitarbeitsfirmen

Frage S 3.3 Existiert ein Arbeitsschutzausschuss?

	Anzahl	Quote
grün	33	55,9 %
rot	14	23,8 %
entfällt	12	20,3 %
Summe	59	100,0 %

Einsatzbetriebe

Frage S 4. Haben Führungskräfte, Funktionsträger und Beschäftigte mit bestimmten Aufgaben die notwendige Qualifikation/Fortbildung für den Arbeitsschutz?

	Anzahl	Quote
grün	140	89,2 %
gelb	17	10,8 %
rot	0	0,0 %
Summe	157	100,0 %

Zeitarbeitsfirmen

Frage S 4. Haben Führungskräfte, Funktionsträger und Beschäftigte mit bestimmten Aufgaben die notwendige Qualifikation/Fortbildung für den Arbeitsschutz?

	Anzahl	Quote
grün	52	88,1 %
gelb	7	11,9 %
rot	0	0,0 %
Summe	59	100,0 %

Einsatzbetriebe

Frage S 5.1 Sind die Zuständigkeiten und Vorgehensweisen für die Gefährdungsbeurteilung organisiert?

	Anzahl	Quote
grün	125	79,6 %
gelb	22	14,0 %
rot	10	6,4 %
Summe	157	100,0 %

Zeitarbeitsfirmen

Frage S 5.1 Sind die Zuständigkeiten und Vorgehensweisen für die Gefährdungsbeurteilung organisiert?

	Anzahl	Quote
grün	45	76,3 %
gelb	7	11,9 %
rot	7	11,9 %
Summe	59	100,1 %

Einsatzbetriebe

Frage S 5.2 Ist die Gefährdungsbeurteilung angemessen durchgeführt?

	Anzahl	Quote
grün	92	58,6 %
gelb	53	33,8 %
rot	12	7,6 %
Summe	157	100,0 %

Zeitarbeitsfirmen

Frage S 5.2 Ist die Gefährdungsbeurteilung angemessen durchgeführt?

	Anzahl	Quote
grün	35	59,3 %
gelb	17	28,8 %
rot	7	11,9 %
Summe	59	100,0 %

Einsatzbetriebe

Frage S 6. Werden die Beschäftigten vor Aufnahme der Tätigkeit und regelmäßig unterwiesen?

	Anzahl	Quote
grün	136	86,7 %
gelb	17	10,8 %
rot	4	2,5 %
Summe	157	100,0 %

Zeitarbeitsfirmen

Frage S 6. Werden die Beschäftigten vor Aufnahme der Tätigkeit und regelmäßig unterwiesen?

	Anzahl	Quote
grün	56	94,9 %
gelb	3	5,1 %
rot	0	0,0 %
Summe	59	100,0 %

Einsatzbetriebe

Frage S 14. Besondere Beschäftigungsverhältnisse (Element 14 der Systemkontrolle: Zusammenfassende Bewertung hinsichtlich der Integration der Zeitarbeitsbeschäftigten in den Einsatzbetrieb)

	Anzahl	Quote
grün	133	84,7 %
gelb	24	15,3 %
rot	0	0,0 %
Summe	157	100,0 %

Einsatzbetriebe

Gesamtbewertung des betrieblichen Arbeitsschutzsystems aufgrund des Gespräches, der Stichprobe aus der Besichtigung und der Dokumentation

	Anzahl	Quote
grün	103	65,6 %
gelb	47	29,9 %
rot	7	4,5 %
Summe	157	100,0 %

Zeitarbeitsfirmen

Gesamtbewertung des betrieblichen Arbeitsschutzsystems aufgrund des Gespräches, der Stichprobe aus der Besichtigung und der Dokumentation

	Anzahl	Quote
grün	37	62,7 %
gelb	17	28,8 %
rot	5	8,5 %
Summe	59	100,0 %

2.1.5 Veranlasste Maßnahmen

Einsatzbetriebe

	Anzahl	Quote
Revisionsschreiben	63	40,1 %
Anordnungen (mündlich/schriftlich)	19	12,1 %
Bußgeldverfahren	1	0,6 %

Zeitarbeitsfirmen

	Anzahl	Quote
Revisionsschreiben	22	37,3 %
Anordnungen (mündlich/schriftlich)	1	1,7 %
Bußgeldverfahren	0	0,0 %

2.2 Berichte der Bezirksregierungen

Die Erfahrungen der Bezirksregierungen in der Durchführungsphase, die den Berichten der Bezirksregierungen oder den Kommentaren der Erhebungsbögen entnommen worden sind, werden auszugsweise in diesem Kapitel dargestellt. Sie wurden mit allen Beteiligten in der Abschlussveranstaltung rückgekoppelt.

Zunächst werden die allgemeinen Erfahrungen beschrieben und im Anschluss daran Erfahrungen zu spezifischen Arbeitsschutzthemen.

Obwohl die Arbeitsschutzverwaltung für arbeitsrechtliche Fragestellungen nicht zuständig ist, werden am Schluss Erfahrungen zusammengetragen, die zwar keine arbeitsschutzrechtliche, aber eine arbeitsrechtliche Relevanz haben, um das Bild zur Zeitarbeit zu vervollständigen.

Das Kapitel „Berichte zu Einzelfällen“ rundet schließlich das Bild zur Situation der Zeitarbeit ab. Hier werden Einzelfälle dargestellt, die nicht auf die Branche übertragbar sind.

2.2.1 Erfahrungen

- Wo früher Firmen mit Kurzarbeit, innerbetrieblicher Umsetzung oder Gewährung von Resturlaub auf Auftragsschwankungen reagierten, soll heute die Zeitarbeit Engpässe, Auftragsspitzen und den Ausfall von Arbeitnehmern abfangen.
- Eine vertrauenswürdige Zeitarbeitsfirma erkennt man daran, dass der Verleiher gut über die Arbeitsplätze in den Einsatzbetrieben Bescheid weiß.
- Die meisten Verleiher sind besser als ihr Ruf. Das liegt zum Teil daran, dass sie inzwischen bezüglich der gesetzlichen Vorschriften und den daraus resultierenden Pflichten gut informiert sind. Hinzu kommt, dass gerade die kleineren Zeitarbeitsfirmen sich am Markt behaupten müssen, um Aufträge zu erhalten bzw. um mit einem Entleiher über längere Zeit zusammen zu arbeiten.
- Die Zeitarbeitsfirmen versuchen sich immer mehr zu profilieren, in dem sie z.B.
 - Sozialpädagogen zur Sprachförderung einsetzen,
 - Mitarbeiter einstellen, die bei Schichtende Rücksprachen durchführen,
 - Gespräche während des Einsatzes mit Zeitarbeitnehmer und Werksleiter führen
 - als Fachpersonalvermittlung arbeiten.
- Bei vielen Zeitarbeitsbetrieben wurde der Eindruck gewonnen, dass man bewusst bemüht ist, von dem verbreiteten „Schmuddel-Image“ der Branche wegzukommen. Einige Vertreter dieser Betriebe drückten das auch klar aus, ohne zu verneinen, dass es weiterhin schwarze Schafe gibt.

2.2.2 Erfahrungen zum Arbeitsschutz

- Insgesamt stellt sich die Arbeitsschutzsituation in der Stichprobe bei den kleinen Verleihfirmen sehr positiv dar. Die Unternehmen haben ein sehr persönliches Verhältnis zu ihren Beschäftigten, auch den Zeitarbeitnehmern, und auch zu den Entleihbetrieben. Durch diesen engen persönlichen Kontakt sind Abstimmungen und Absprachen leicht möglich und auch erfolgt.
- Die Überprüfungen haben gezeigt, dass wesentlich mehr Mängel vorhanden sind, wenn die Abstimmung zwischen Zeitarbeitsfirma und Entleiher nicht funktioniert. Dort weist auch die Systemkontrolle erhebliche Mängel auf.

- Mängel wurden sowohl bei den Zeitarbeitsunternehmen als auch bei den Einsatzbetrieben im Wesentlichen im Bereich der Organisation des Arbeitsschutzsystems gefunden (Gefährdungsbeurteilung, Pflichtenübertragung).
- In einem Betrieb war ein einzelner Produktionsbereich gekippt. Hier war es so, dass aufgrund der großen Anzahl der Mitarbeiter, die jeden Tag neu kamen, die Vorgesetzten es zeitlich nicht schafften die nötigen Unterweisungen durchzuführen. Der Betrieb sah sich auch nicht in der Lage die Arbeitsmedizin sicherzustellen und die PSA zu kontrollieren.

Erfahrungen zur Gefährdungsbeurteilung

- In den meisten Fällen konnten die Verantwortlichen explizit Auskunft über den Arbeitsplatz und zu den Gefährdungen machen. Dieser wurde zu 70 % vor Verleihbeginn zuerst besichtigt. Diese Besichtigung wurde oft jedoch nicht dokumentiert.
- Die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung (GB) wird jedoch häufig zwischen Einsatz- und Zeitarbeitsbetrieben nicht ausgetauscht. Dies wird als ein sehr schwieriges Thema empfunden. Als mögliche Gründe gaben einige Verleiher an, warum Einsatzbetriebe die GB nicht austauschen wollen:
 - Betriebsgeheimnisse
 - Angst vor Fehlern in der GB und vor Regressen bei Arbeitsunfällen
 - fehlende oder schlechte GB in Entleihbetrieben
 - die Fragestellung, was ist eine GB bzw. was ist eine gute GB
 - lieber verlassen darauf, was Arbeitsplatzbegehungen ergeben haben

Erfahrungen zu psychischen Belastungen

Stress konnte nur an einigen Arbeitsplätzen mit parallelen Einlegearbeiten festgestellt werden, da hier die Stammebelegschaft schneller war und ihre Stückzahlen halten wollte.

Erfahrungen zu Ansprechpartnern

Die Ansprechpartner für die Zeitarbeitnehmer sind in der Regel die direkten Vorgesetzten im Betrieb, wie Anlagenführer oder Schichtführer. Fragestellungen zu Abläufen im Betrieb werden meistens zwischen den Kollegen geklärt. Arbeitsschutzbelange kommen selten beim Betriebsleiter oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit an. Mit dem Hintergrund, dass Zeitarbeitnehmer auf eine

Festanstellung im Entleihbetrieb hoffen, werden Mängel bei Arbeitsschutzbelangen selten den Vorgesetzten direkt gemeldet.

Erfahrungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

- Das häufigste Problem war die fehlende arbeitsmedizinische Vorsorge. Gründe dafür:
 - fehlende Arbeitsmediziner
 - lange Terminwartezeiten beim Arbeitsmediziner
 - schlicht das Nichtwissen über Pflichtuntersuchungen vor Arbeitsbeginn
 - der spontane Ersteinsatz von Mitarbeitern
 - Einsatz vorbei, bevor Arbeitsmedizinische Vorsorge erfolgt (Auskunft Zeitarbeitsfirmen: 20-25% der Mitarbeiter verlassen das Unternehmen nach 14-21 Tagen. Vorher lohnt sich wirtschaftlich die Untersuchung nicht.)
 - das Nichtverfolgen des Arbeitsmedizinischen Vorsorgekatasters
 - schlechte schriftliche Anforderungen aus den Entleihbetrieben
 - fehlende oder unzureichende diesbezügliche Festlegungen im oder der Arbeitsschutzvereinbarung
 - Zeitarbeitsbetrieb muss selber festlegen welche Vorsorgen nötig sind
 - in der GB ist Arbeitsmedizin noch nicht angekommen
- Entleiher:
 - die Anforderung für Arbeitsmedizinische Vorsorge fehlt,
 - es wird nicht kontrolliert, ob der Zeitarbeiter arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen erhalten hat,
 - es fehlt eine Kontrolle, ob die notwendige arbeitsmedizinische Vorsorge durchgeführt wurde, da die AÜ-Verträge in der Buchhaltung aufbewahrt werden. Das Personalbüro hat hier oft keine Kenntnisse.
 - die Notwendigkeit der Verfolgung wird im Betrieb nicht gesehen

Erfahrungen zur Arbeitszeit

Das gute Ergebnis dieser Stichprobe zum Thema Arbeitszeiten ist darauf zurückzuführen, dass die Zeitarbeit durch vertragliche Überstundenzuschläge zu erhöhten Kosten führt und somit eigenes Personal günstiger wäre.

Erfahrungen zur Integration von Zeitarbeitsbeschäftigten

- Die Arbeitsplätze der Leiharbeiter waren im Wechsel mit den fest Angestellten eingerichtet. Unterschiede waren nicht zu bemerken.
- Leiharbeitnehmer sind in der Betriebssportgruppe integriert.
- Leiharbeiter und Stammarbeiter tragen unterschiedliche Arbeitskleidung.
- Ein Zeitarbeitsbetrieb hatte eine Rolle Helm-Firmenaufkleber eines Einsatzbetriebes (Klima-, Heizungs- und Lüftungsbau) vorrätig, damit sich die Zeitarbeitsbeschäftigten, wie vom Einsatzbetrieb gewünscht, auf den Baustellen nicht vom Stammpersonal unterscheiden.
- In einem Einsatzbetrieb wurden bei der Kontrolle der Arbeitszeitzachweise von ZAN mehrere Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz festgestellt (Arbeitszeit > 10 Std.). Bei einer anschließenden Kontrolle durch das zuständige Sachgebiet wurden bei der Stammebelegschaft ebenfalls mehrere Arbeitszeitverstöße festgestellt. Die Einleitung von Bußgeldverfahren wurde geprüft.
- In einem Fall beschwerten sich die eigenen Mitarbeiter eines Entleihers darüber, dass die Zeitarbeiter auch Nachtschichten machen. Diese sollten doch lieber nur die Tagschichten wegen der geringeren Bezahlung machen, da sie als Stammebelegschaft doch das Recht hätten eine bessere Bezahlung zu haben.

2.2.3 Erfahrungen zu arbeitsrechtlichen Themen

Erfahrungen zum Personaleinsatz

- Manche Einsatzbetriebe benutzen die Zeitarbeit ausschließlich zur Stammpersonal-Gewinnung. Der Betriebsleiter eines metallverarbeitenden Betriebes erklärte, dass die Quote bei von den von ihm gesuchten Schweißern ca. 3:1 ist, also 3 Zeitarbeitsbeschäftigte eine Zeit lang beschäftigt werden, von denen dann einer übernommen wird.

- Die Durchführungsvorgabe, den Einsatz von gering qualifizierten Zeitarbeitnehmer(innen)n (ZAN) zu überprüfen, konnte nur zum Teil umgesetzt werden. Mit der Beschäftigung dieses Personals lässt sich nur wenig Gewinn erwirtschaften, daher lohnt sich dies für kleinere Zeitarbeitsunternehmen kaum.
- Es wurde festgestellt, dass gerade die kleinen Arbeitnehmerüberlassungsbetriebe ihre Nischen in der Fachverleihung suchen.
- Obwohl es auf den ersten Blick viele Übernahmen von Zeitarbeitnehmern durch die Entleiher zu geben scheint, bleibt die Masse von ihnen bei den Zeitarbeitsfirmen. Nur selten folgt die erhoffte Festanstellung mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag.
- Auch die Dauer des Einsatzes in einem Betrieb ist oft ungewiss. So sieht mancher Arbeitsvertrag vor, dass aufgrund fehlender Auftragslage die Zeitarbeitsfirmen ihren Mitarbeitern kündigen können. Aufgrund der geringen Dauer der Betriebszugehörigkeit sind die Kündigungsfristen oft dementsprechend kurz.

Erfahrungen zum Verdienst

- Zahlung von Zuschlägen war bei allen gleich.
- Mehrere Zeitarbeiter sagten aus, dass sie nach der normalen Schicht noch einer weiteren Tätigkeit nachgingen, da die Bezahlung nicht auskömmlich sei. Dies war dem Zeitarbeitsbetrieb wie auch dem Entleihbetrieb nicht bekannt.
- Zeitarbeitsbeschäftigte mit Facharbeiter-Qualifikation waren z. T. nicht an einer Übernahme in die Stammbesetzung des Einsatzbetriebes interessiert, weil Sie vom Zeitarbeitsbetrieb ein Auslösegeld von mehr als 30 €/Tag erhielten und dadurch anscheinend trotz Unterkunfts- und Fahrtkosten finanziell besser dastanden.
- Eine weitere Belastung der Zeitarbeitnehmer ist ihr Verdienst. Sie verdienen normalerweise deutlich weniger als ihre festangestellten Arbeitskollegen, obwohl Entleiher häufig angeben, dass ein Leiharbeitnehmer für sie im Stundenlohn nicht günstiger ist als ein festangestellter Arbeitnehmer. Selbst wenn sie tariflich bezahlt werden, werden oft unterschiedliche Tarifverträge zugrunde gelegt.

2.2.4 Erfahrungen zu Einzelfällen

- In einem Betrieb wurden Mitarbeiter als Zeitarbeitnehmer deklariert. Als die AÜV eingesehen werden sollten, konnten diese nicht vorgelegt werden. Es

stellte sich heraus, dass es ein Werkvertrag war. Hier erfolgte eine Abgabe an die FKS.

- Zudem gab es in einer Firma selbstständige Konstrukteure, die einem anderen Betrieb Rechnungen schrieben, der wiederum mit noch einem anderem Betrieb abrechnete und dies dann im Rahmen eines Werkvertrages. Die FKS wurde informiert.
- Bei einem Betrieb fiel auf, dass ein Auszubildender, der einen befristeten Arbeitsplatz hatte, nicht übernommen werden konnte. Jedoch einen Monat nach Auslauf der Vertrages am gleichen Arbeitsplatz durch die Zeitarbeit wieder beschäftigt wurde.
- Ein Zeitarbeitsbetrieb, bestehend aus zwei Geschäftsführern, hatte keinen „Pool“ an Zeitarbeitsbeschäftigten, sondern suchte erst nach Erhalt eines Auftrags das Personal. So wurden z. B. innerhalb von zwei Wochen 30 Zeitarbeitsbeschäftigte aus Ungarn der Betreiberin einer Entsorgungsanlage für die Wertstoffsartierung (Sortierung von Gelbe-Sack-Müll) im Zweischicht-Betrieb zur Verfügung gestellt. Die Anlagenbetreiberin hatte nach Angaben des Betriebsleiters den Auftrag aus den Niederlanden sehr kurzfristig und für eine relativ kurze Zeit von einem Jahr erhalten.
- Ein Zeitarbeitsbetrieb hatte eine schwangere Zeitarbeitsbeschäftigte, deren Kündigung aus Mutterschutzgründen nicht zulässig war, an eine so weit entfernte Filiale versetzt, dass sich für sie die Frage nach einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses stellte.
- In einem Fall wurde ein überzeugter Vegetarier als Elektriker in einem Schlachthof eingesetzt.

2.3 Vergleich der Ergebnisse mit dem GDA-Arbeitsprogramm Zeitarbeit und den Erkenntnissen aus der allgemeinen Überwachungstätigkeit

Insgesamt sind die ermittelten Arbeitsschutzmängel als gering bis mittel einzustufen und vergleichbar mit den Ergebnissen aus dem GDA Arbeitsprogramm Zeitarbeit (2010-2012).

Die Mängelquote liegt in dieser Überwachungsaktion im Vergleich zum GDA-Arbeitsprogramm etwas höher (siehe Abbildungen). Gründe dafür sind

- Zielgruppe KMU: In der Regel werden in KMU-Betrieben häufiger Arbeitsschutzdefizite festgestellt als in größeren Betrieben.
- Zielgruppe Zeitarbeitsbetriebe: Diese werden im Vergleich zu den Einsatzbetrieben etwas schlechter bewertet.

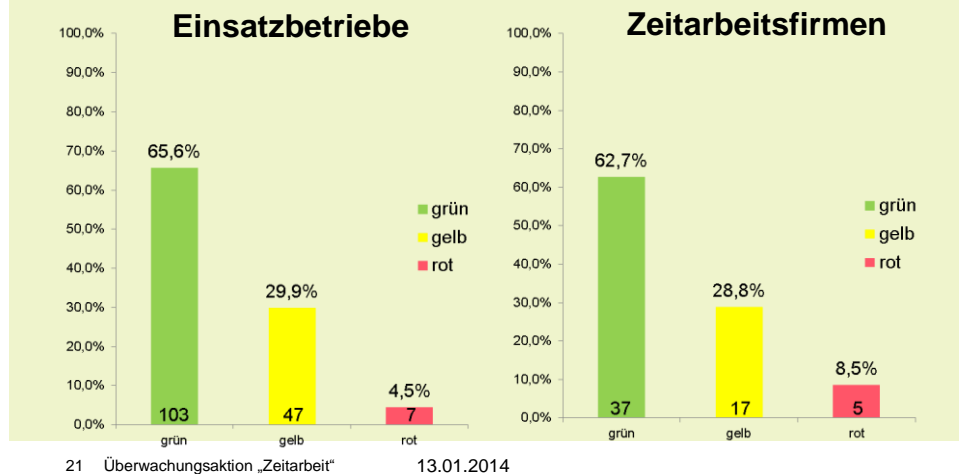
- Vorgehen: Intensivere Überprüfung der Arbeitsplätze



Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



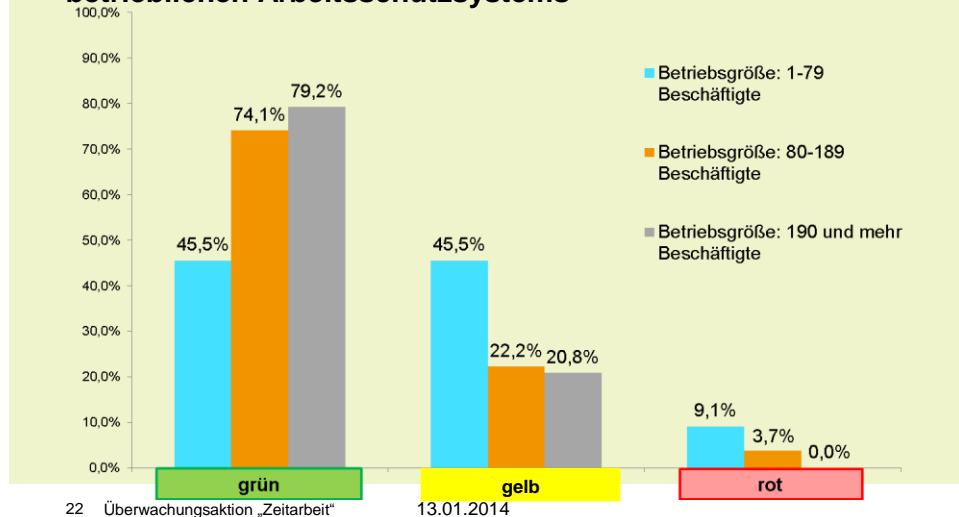
Gesamtbewertung des betrieblichen Arbeitsschutzsystems aufgrund des Gespräches, der Stichprobe aus der Besichtigung und der Dokumentation



Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Betriebsgröße Einsatzbetrieb: Gesamtbewertung des betrieblichen Arbeitsschutzsystems

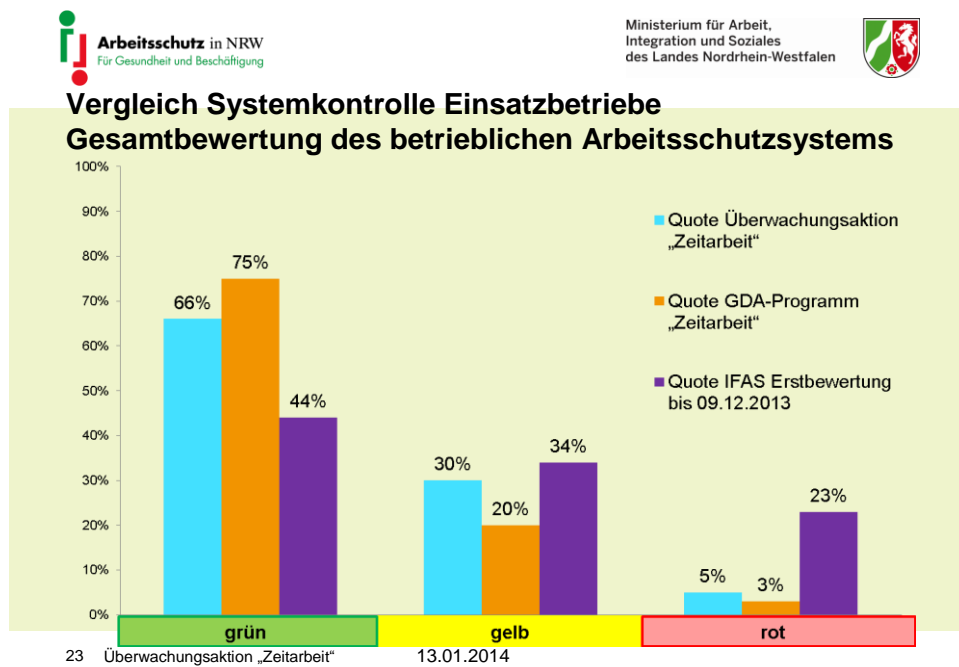


Im Vergleich zu den Betrieben, bei denen in NRW bisher die Systemkontrolle durchgeführt wurde, ist der betriebliche Arbeitsschutz bei den Einsatz- als auch bei den Zeitarbeitsbetrieben besser organisiert.

Dieses vergleichsweise gute Ergebnis könnten folgende Gründe haben:

- Die Zeitarbeitsbetriebe und auch die Einsatzbetriebe standen und stehen im Fokus der Überwachungsbehörden (Bundesagentur für Arbeit, Aktionen der VBG, GDA Arbeitsprogramm).

- Die Arbeitsbedingungen in den Einsatzbetrieben werden sowohl von den Fachkräften für Arbeitssicherheit bzw. den Betriebsärzten der Einsatzbetriebe als auch der Zeitarbeitsbetriebe verbessert.
- Zielgruppe KMU: Die kleineren Zeitarbeitsbetriebe suchen sich im Vergleich zu den größeren Zeitarbeitsfirmen häufiger Marktnischen für Ihre Tätigkeit und beschäftigen häufiger Facharbeiter. In diesen Marktnischen ist der Arbeitsschutz häufig selbstverständlicher Bestandteil der Unternehmensorganisation.
- Die Betriebe, die seit 2010 mit der Systemkontrolle überprüft und deren Bewertung erfasst werden, sind nicht unter repräsentativ-statistischen Gesichtspunkten ausgesucht worden. Hier sind zahlreiche Betriebe enthalten, bei denen es einen besonderen Anlass für einen Betriebsbesuch gab (z.B. eine Beschwerde, ein schwerer Unfall oder ein Programm).
- Aufgrund des Branchentarifs werden zunehmend Arbeitsplätze aus der Arbeitnehmerüberlassung ausgegliedert und das Instrument der Werkverträge genutzt. Dieser Trend wird sich wahrscheinlich zukünftig noch fortsetzen.

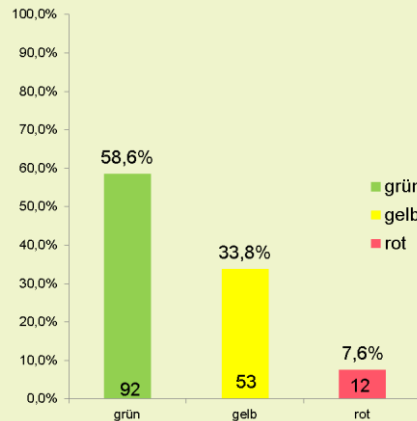


Die Bewertung der Gefährdungsbeurteilung weist ähnliche Ergebnisse auf. Bei 7,6 % der Einsatzbetriebe ist für die Zeitarbeitsbeschäftigten keine bzw. bei 33,8 % keine angemessene Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden. Die Zeitarbeitsbetriebe wiesen im Vergleich dazu etwas schlechtere Ergebnisse vor (siehe Abbildung).

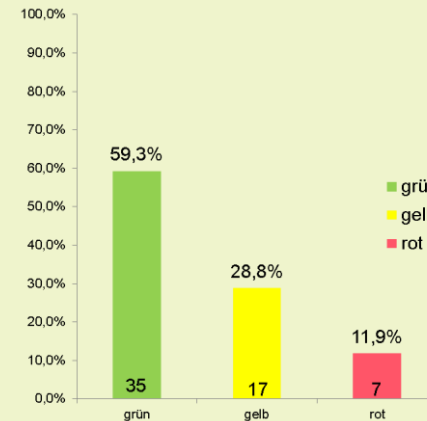


S 5.2 Ist die Gefährdungsbeurteilung angemessen durchgeführt?

Einsatzbetriebe



Zeitarbeitsfirmen

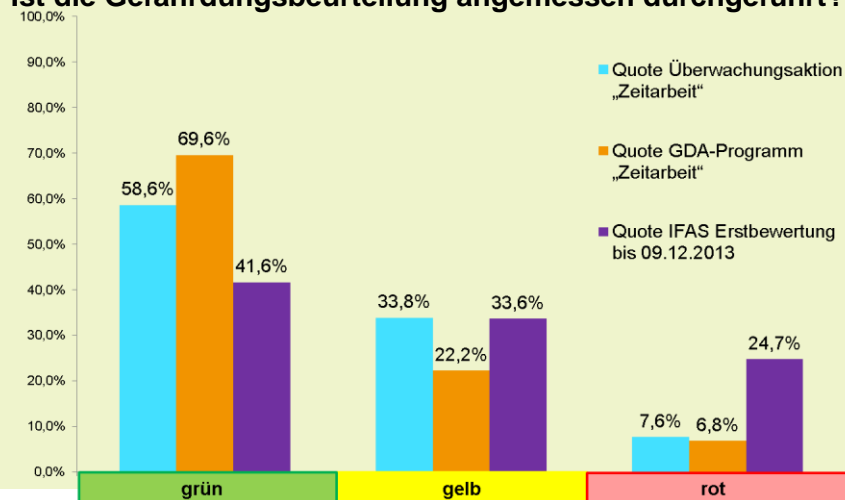


17 Überwachungsaktion „Zeitarbeit“ 13.01.2014



Vergleich Systemkontrolle Einsatzbetriebe

Ist die Gefährdungsbeurteilung angemessen durchgeführt?



18 Überwachungsaktion „Zeitarbeit“ 13.01.2014

In der Gesamtsicht kann man nach den hiesigen Feststellungen die Aussage treffen, dass der Arbeitsschutz für die Zeitarbeitsbeschäftigten i. d. R. so gut oder so schlecht ist wie für die Stammbeschäftigten. Ist ein Betrieb im Arbeitsschutz gut organisiert, so ist er dies i.d.R. auch im Hinblick auf den Arbeitsschutz der Zeitarbeitsbeschäftigten. Ungleichbehandlungen zwischen Zeitarbeitsbeschäftigten und Stammebelegschaft wurden selten festgestellt.

Verbesserungspotential aus Sicht des Arbeitsschutzes wurde betriebsübergreifend in zwei Bereichen festgestellt:

- Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
- Organisation und Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge

Darüber hinaus gibt es nach wie vor einzelne Betriebe, bei denen die Arbeitsbedingungen verbesserungsbedürftig sind (siehe Kapitel Erfahrungen).

Der in den Medien schlechte Ruf der Zeitarbeitsbranche ist eher im arbeitsrechtlichen als im arbeitsschutzrechtlichen Verbesserungspotential zu suchen (siehe Erfahrungen der Bezirksregierungen). Zwar geben nach der aktuellen BAuA Veröffentlichung „Factsheet 03 - Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit“ Zeitarbeitsbeschäftigte im Vergleich zu denjenigen, die nicht in der Zeitarbeit tätig sind, häufiger an, körperlicher Arbeit und ungünstigen Umgebungsbedingungen ausgesetzt zu sein. Jedoch zeigen die Erfahrungen der TBS Beratungsstelle Zeitarbeit, dass nur sehr wenige Beschäftigte sich tatsächlich über Arbeitsschutzdefizite beklagen.

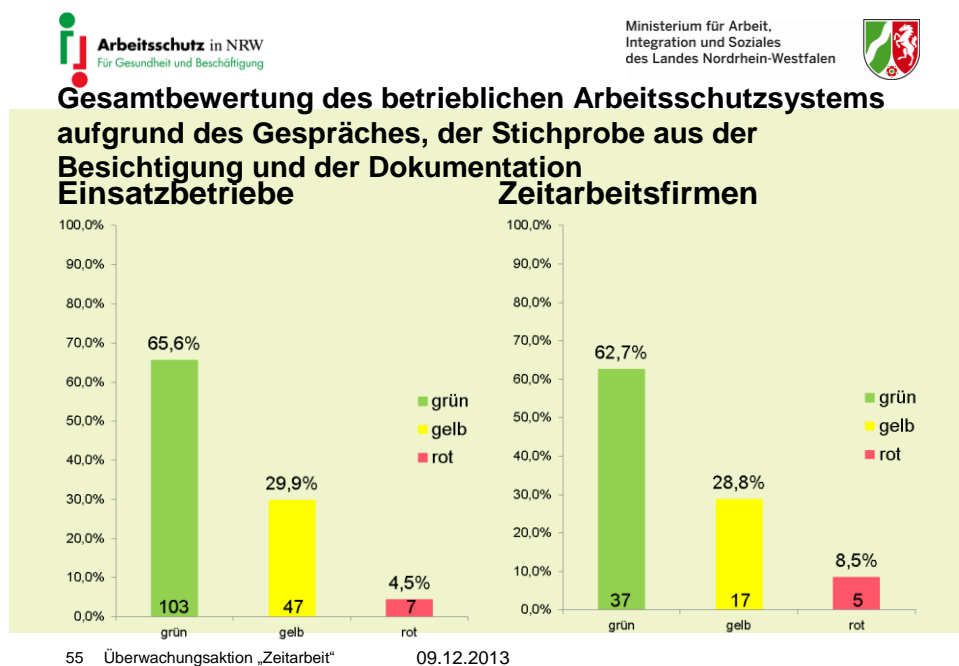
Ebenso machen sich die psychischen Belastungen der Zeitarbeitsbeschäftigten weniger an arbeitsschutzrelevanten Gefährdungen als an der allgemeinen arbeitsrechtlichen Situation fest. Die hohe Flexibilität der Zeitarbeit und der damit verbundene häufige Arbeitsplatzwechsel sowie die Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes werden in der Regel als belastend empfunden.

3. Zusammenfassung

Im Rahmen der Überwachungsaktion wurden 59 Zeitarbeitsfirmen und 157 Einsatzbetriebe überprüft.

Die Wirtschaftsklassen der Einsatzbetriebe waren breit gefächert. 35 Betriebe waren der Wirtschaftsklasse „Herstellung von Metallerezeugnissen“ zuzuordnen und stellen damit die stärkste Gruppe dar. Von den 157 Einsatzbetrieben wiesen 3 Betriebe einen sehr hohen Anteil an Zeitarbeitsbeschäftigten im Verhältnis zur Stammbesetzung auf (50%-75%) und sind damit als sog. gekippte Betriebe zu bezeichnen.

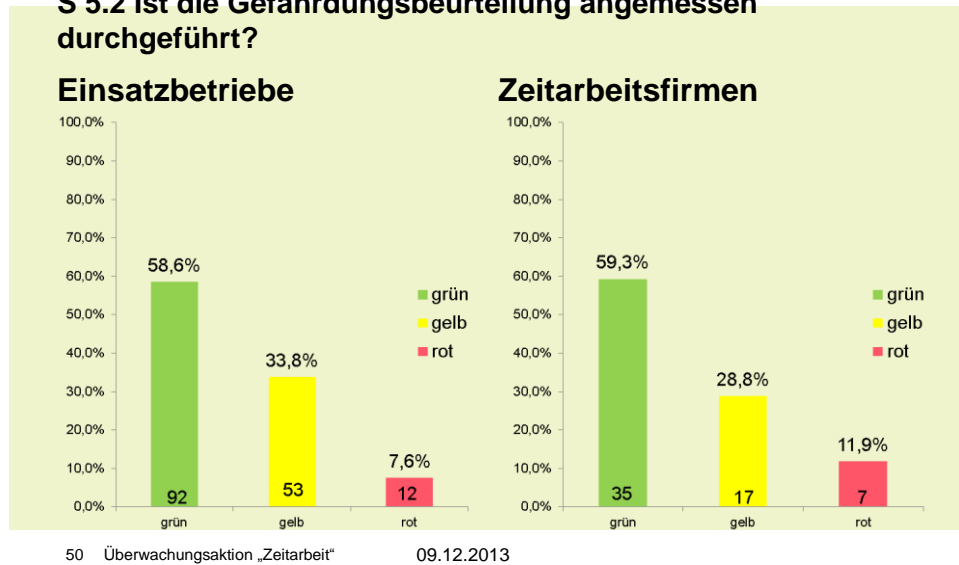
Die Gesamtbewertung des betrieblichen Arbeitsschutzsystems (siehe Abbildung) ergab, dass der größte Teil der Einsatz- als auch der Zeitarbeitsbetriebe eine geeignete Arbeitsschutzorganisation aufweist (65,6% bzw. 62,7%). In jedem dritten Betrieb wurde die Arbeitsschutzorganisation mit „teilweise geeignet“ bewertet. 4,5 % der Einsatzbetriebe und 8,5 % der Zeitarbeitsfirmen verfügen über eine ungeeignete Arbeitsschutzorganisation.



Die Bewertung der Gefährdungsbeurteilung weist ähnliche Ergebnisse auf. Bei 7,6 % der Einsatzbetriebe ist für die Zeitarbeitsbeschäftigten keine bzw. bei 33,8 % keine angemessene Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden. Die Zeitarbeitsbetriebe wiesen im Vergleich dazu etwas schlechtere Ergebnisse vor (siehe Abbildung).



S 5.2 Ist die Gefährdungsbeurteilung angemessen durchgeführt?



Die größten Defizite bei der Zusammenarbeit der Arbeitgeber wurden bei der Organisation und Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge festgestellt. Nahezu in jedem 5. Betrieb wurde die arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) nicht durchgeführt bzw. vom Arbeitgeber angeboten, obwohl dies nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge vorgeschrieben ist.

In zahlreichen Betrieben wurden augenscheinlich keine Mängel an den Arbeitsplätzen festgestellt. Nur in wenigen Fällen wurden die höchstzulässigen Arbeitszeiten überschritten.

Bewertung der Ergebnisse

In den vergangenen 10 Jahren sind die Arbeitsbedingungen der Zeitarbeitsbeschäftigten spürbar verbessert worden.

Insgesamt sind die ermittelten Arbeitsschutzmängel aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht als gering bis mittel einzustufen und vergleichbar mit den Ergebnissen des GDA Arbeitsprogramms Zeitarbeit.

In der Gesamtsicht wurde festgestellt, dass die Arbeitsbedingungen für die Zeitarbeitsbeschäftigten i.d.R. genauso gut oder schlecht sind wie für die Stammbeschäftigten.

Verbesserungspotential besteht aus Sicht des Arbeitsschutzes zum einen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und zum anderen bei der Organisation und Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge.