

Herbst, Axel

Working Paper

Leiharbeit und Arbeitsschutz - eine Handlungshilfe für Interessenvertretungen in Entleiherbetrieben

Arbeitspapier, No. 232

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Herbst, Axel (2011) : Leiharbeit und Arbeitsschutz - eine Handlungshilfe für Interessenvertretungen in Entleiherbetrieben, Arbeitspapier, No. 232, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116689>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Arbeitspapier **232**

Axel Herbst

**Leiharbeit und Arbeits-
schutz – eine Handlungshilfe
für Interessenvertretungen
in Entleiherbetrieben**

Arbeitspapier 232

Axel Herbst

**Leiharbeit und Arbeitsschutz –
eine Handlungshilfe für Interessenvertretungen
in Entleiherbetrieben**

Herbst, Axel, Dipl.-Soziologe, arbeitet als freier Referent und Berater für die Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung und demografischer Wandel beim Verein Arbeit & Gesundheit in Hamburg. Publikationen zu den Themen Gewerbeaufsicht, Gefährdungsbeurteilung und betriebliche Gesundheitsförderung.

Impressum

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon (02 11) 77 78-185
Fax (02 11) 77 78-188
E-Mail: Hartmut-Klein-Schneider@boeckler.de
Redaktion: Hartmut Klein-Schneider, Referatsleiter Betriebliches
Personal- und Sozialwesen
Best-Nr.: 11232
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, Mai 2011
€ 12,00

Kurzfassung

Betriebliche Interessenvertretungen in Entleiherbetrieben sind für alle Fragen zur Integration von Leiharbeitnehmern – auch für den Arbeitsschutz – zuständig. Leiharbeitnehmer sind erhöhten gesundheitlichen Risiken ausgesetzt. Sie tragen ein erhöhtes Unfallrisiko und Statistiken zeigen überdurchschnittliche AU-Tage durch Unfälle. Dies weist auf Integrationsprobleme in der Arbeitsschutzorganisation hin. Die vorliegende Handlungshilfe zeigt betrieblichen Interessenvertretungen auf, wie sie ihre weitreichenden Mitbestimmungsrechte zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Leiharbeitnehmer nutzen können. Zentrales Instrument ist hierbei die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz mit dem Ziel der Umsetzung von Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Durch eine aktive Nutzung des Arbeitsschutzausschusses in Bezug auf leiharbeitsspezifische Themen und durch Überwachung der notwendigen Maßnahmen des Arbeitgebers rundet die betriebliche Interessenvertretung ihre Schutzfunktion gegenüber Leiharbeitnehmern ab.

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung.....	3
0 Einleitung.....	7
1 Die gesundheitliche Situation von Leiharbeitnehmern.....	11
2 Die Organisation des Arbeitsschutzes	15
2.1 Wie ist der Arbeitsschutz im Betrieb organisiert?	15
2.2 Integration der Leiharbeit in die Arbeitsschutzorganisation	18
2.3 Was kann der Betriebsrat tun?	20
3 Die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz	23
3.1 Worin besteht eine Gefährdungsbeurteilung?.....	23
3.2 Die Gefährdungsbeurteilung und der Einsatz von Leiharbeit	26
3.3 Wie kann der Betriebsrat den Prozess der Gefährdungsbeurteilung mitbestimmen?	28
4 Die Unterweisung der Beschäftigten nach Arbeitsschutzgesetz	31
4.1 Was ist eine Unterweisung?	31
4.2 Unterweisung der Leiharbeitnehmer.....	32
4.3 Was kann der Betriebsrat bei der Unterweisung tun?.....	33
5 Die persönliche Schutzausrüstung	35
5.1 Wann ist eine persönliche Schutzausrüstung erforderlich?.....	35
5.2 Leiharbeit und persönliche Schutzausrüstung	36
5.3 Was kann der Betriebsrat bei der persönlichen Schutzausrüstung tun?	36
6 Die arbeitsmedizinische Vorsorge	39
6.1 Arbeitsmedizinische Vorsorge und Vorsorgeuntersuchungen	39
6.2 Leiharbeit und arbeitsmedizinische Vorsorge.....	41
6.3 Was kann der Betriebsrat im Feld der arbeitsmedizinischen Vorsorge tun?	42
7 Was braucht der Betriebsrat, um Leiharbeit zu bearbeiten?	45
8 Zentrale Handlungstipps in Kürze	51
9 Literaturverzeichnis	53
10 Empfehlenswerte Informationen und Handlungshilfen	55
Über die Hans-Böckler-Stiftung	57

0 Einleitung

Der Einsatz von Leiharbeit ist zu einem Feld betrieblicher und politischer Auseinandersetzung geworden. Insbesondere geht es um die Deutungshoheit der Wirkungen und Auswirkungen von Leiharbeit in der Öffentlichkeit. Schlagzeilen in der Presse wie „Die Zeitarbeit hat das deutsche Jobwunder stark beschleunigt“ lenken den Blick einseitig auf den Arbeitsmarkt, dagegen finden die sozialen und psychischen Folgen der derzeitigen Praxis von Leiharbeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kaum Beachtung. In der Regel verdienen Leiharbeitnehmer bis zu einem Drittel weniger als die Stammkräfte (vgl. Adamy 2010, Vanselow 2009). Sie sind zudem oft erhöhten Unfallgefährdungen und gesundheitlichen Risiken ausgesetzt. Unübersehbar ist der überdurchschnittliche Anteil der Leiharbeit an Arbeitsunfähigkeitstagen durch Unfälle, der auf Integrationsprobleme in die Arbeitsschutzorganisation der Entleiherbetriebe hinweist.

Betriebliche Interessenvertretungen, in deren Unternehmen Leiharbeiter zum Einsatz kommen, werden sich über kurz oder lang dem Thema „Leiharbeit“ stellen müssen, auch wenn ein Teil von ihnen Leiharbeit als Flexibilitätspolster akzeptiert oder eine Position der „Nichtbefassung“ vertritt. Die Beschäftigung mit dem Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Leiharbeit“ eröffnet Interessenvertretungen Handlungsfelder, die über eine erste Regulierung von Leiharbeit hinaus gehen. Das Thema „Gute Arbeit“ kann zum Thema für alle Beschäftigten im Betrieb werden.

Die vorliegende Handlungshilfe richtet sich an betriebliche Interessenvertretungen und soll die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für Leiharbeitnehmer unterstützen. Damit kann ein Beitrag zur Herstellung gleicher Arbeitsbedingungen für sie geleistet werden. Betriebsräte sind zuständig für alle Fragen, die im Zusammenhang mit der Eingliederung von Leiharbeitnehmern im Entleiherbetrieb stehen und damit auch für den Arbeitsschutz. Zwar räumt das Betriebsverfassungsgesetz den Betriebsräten in Bezug auf die betriebliche Form des Leiharbeitereinsatzes keine formalen Mitbestimmungsrechte ein, aber im Feld des betrieblichen Arbeitsschutzes besteht generell ein großer Mitbestimmungsspielraum für betriebliche Interessenvertretungen. Die rechtliche Basis ergibt sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und dessen Verordnungen, dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). In den einzelnen Kapiteln wird, soweit erforderlich, auf die jeweiligen Rechtsgrundlagen Bezug genommen.

Zur Einstimmung in das Thema „Leiharbeit“ wird ein Überblick über die gesundheitliche Situation und die spezifischen Belastungen von Leiharbeitnehmern gegeben. Die vorliegenden Erkenntnisse zeigen, dass ein dringender Handlungsbedarf zur Verbesserung ihrer Lage besteht. Dies kann, wie in den folgenden Kapiteln gezeigt wird, durch eine bessere Integration in die Arbeitsschutzorganisation des Entleiherbetriebes erreicht werden.

In Kapitel zwei werden zunächst die wesentlichen Merkmale einer Organisation des Arbeitsschutzes sowie die arbeitsschutzrechtliche Verantwortung des Arbeitgebers (Entleiher) für die Leiharbeitnehmer dargestellt. Für die Organisation und Durch-

führung des Arbeitsschutzes hat der Arbeitgeber nach dem Arbeitssicherheitsgesetz einen Arbeitsschutzausschuss einzurichten und zur Unterstützung eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und einen Betriebsarzt zu bestellen. Daran anknüpfend wird gezeigt, wie betriebliche Interessenvertretungen das Feld „Arbeitsschutzausschuss“ inhaltlich gestalten und diesen auch zum Forum für die Arbeitsschutzprobleme von Leiharbeitnehmern machen können. Mit dem Einsatz von Leiharbeit erweitert sich das Aufgabenfeld des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Dies muss sich im Tätigkeitsbericht der beiden Berater und in der Anpassung ihrer Einsatzzeiten widerspiegeln (AÜG § 11 Abs. 6).

Kapitel drei widmet sich dem Kernstück des Arbeitsschutzgesetzes, der Beurteilung der Arbeitsbedingungen, auch „Gefährdungsbeurteilung“ genannt. Es wird beleuchtet:

- was darunter zu verstehen ist und woraus sie besteht
- wer an der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung beteiligt sein soll.

Anschließend werden die weitreichenden Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung skizziert.

Die Kapitel vier, fünf und sechs beschäftigen sich mit den Themen „Unterweisung der Beschäftigten“, „persönliche Schutzausrüstung“ und der „arbeitsmedizinischen Vorsorge“. Diese Themen müssen vor Einsatz von Leiharbeit berücksichtigt beziehungsweise zwischen Verleiher und Entleiher geklärt werden. Grundlage der Entscheidungen über ein „Wie“ und ein „Ob“ ergeben sich aus der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung. Die Struktur der Kapitel ist so aufgebaut, dass jedes Thema unter Bezugnahme der jeweiligen rechtlichen Basis erläutert wird, um anschließend zu zeigen, wie betriebliche Interessenvertretungen

- die Inhalte und Durchführung der Unterweisung mitbestimmen
- bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung mit dafür sorgen die Beschäftigten zu beteiligen und
- die Durchführung der erforderlichen arbeitsmedizinischen Untersuchungen überwachen können.

Kapitel sieben beschäftigt sich mit den inhaltlichen und organisatorischen Voraussetzungen, die betrieblichen Interessenvertretungen die Bearbeitung des Themenfeldes „Leiharbeit und Arbeitsschutz“ erleichtern. Um Leiharbeitnehmer zielgerichtet anzusprechen, muss die Interessenvertretung sich zum Thema „Leiharbeit“ eigene Arbeitsziele setzen, sich einen Überblick über deren Einsatz verschaffen und selber Arbeits- und Kommunikationsstrukturen schaffen.

Über den Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus gibt es noch andere wichtige Handlungsfelder für betriebliche Interessenvertretungen. Dazu zählt etwa die Begrenzung von Leiharbeit oder die Durchsetzung einer gleichen Bezahlung als Vorbedingung für die Einstellung von Leiharbeitnehmern. Diese Themen sind nicht Gegenstand dieser Handlungshilfe, vielmehr geht es um die Gestaltung einer möglichst „gesunden Leiharbeit“.

Hinweise

Im Folgenden wird stellvertretend für beide Typen gesetzlicher Vertretungen der Belegschaften – Betriebsrat nach Betriebsverfassungsgesetz und Personalrat nach dem Bundes- beziehungsweise Landespersonalvertretungsrecht – der Betriebsrat genannt und nach dem Betriebsverfassungsgesetz belegt. Die in aller Regel inhaltsentsprechenden Regelungen im BPersVG und den LPersVG-en werden nicht gesondert ausgewiesen, werden jedoch bei den betreffenden Gremien bekannt sein.

In der Handlungshilfe wird überwiegend der Begriff „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ verwendet. Der Begriff bringt das erweiterte Präventionsverständnis des Arbeitsschutzgesetzes zum Ausdruck: den Schutz vor berufsbedingten Gefahren und schädigenden Belastungen und als Ziel die ständige Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit durch die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Auch wenn die Begriffe „betrieblicher Gesundheitsschutz“ und „Arbeitsschutz“ verwendet werden, ist immer der Arbeits- und Gesundheitsschutz im oben bezeichneten Sinne gemeint.

Der Autor weiß um den „Gender-Aspekt“ der Sprache. Wenn im Folgenden gelegentlich von Interessenvertretern, von Leiharbeitern oder Leiharbeitnehmern, von Arbeitern oder vom Betriebsarzt die Rede ist, dann sind immer die Männer und die Frauen gemeint, die diese Funktionen oder Tätigkeiten ausüben. Der besseren Lesbarkeit halber verzichten wir auf die Aufzählung der geschlechtsspezifischen Begriffe und verwenden möglichst die geschlechtsneutralen Begriffe.

Cornelia Schubert und Henning Wriedt von der Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit danke ich für die fruchtbaren Diskussionen.

1 Die gesundheitliche Situation von Leiharbeitnehmern

Es ist nicht ganz einfach, sich ein genaues Bild von der Gesundheitssituation der Leiharbeiter zu machen, denn es liegt bisher keine umfassende Bestandsaufnahme zu Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Leiharbeit vor. Erkenntnisse aus Befragungen, Studien und Analysen der Arbeitsunfähigkeitsdaten sowie die Unfallstatistik geben allerdings erste Hinweise zum Belastungs- und Beanspruchungsgeschehen von Leiharbeitern. Unter Experten ist mittlerweile unbestritten, dass Leiharbeiter in der Industrie im Vergleich zur Stammebelegschaft ein höheres Unfallrisiko haben. Auch sind sie insgesamt höheren gesundheitlichen Risiken ausgesetzt. Diese Einschätzung wird europaweit geteilt. Auf einer Konferenz des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen im Oktober 2008 diskutierten 25 Experten über Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit für flexible Arbeitsverhältnisse, insbesondere für Zeitarbeitsverhältnisse. Dabei wurde berichtet, dass zwar nur 2 % der Arbeitnehmerschaft von Leiharbeit betroffen sind, Leiharbeiter aber dennoch in besonderem Maße unter den schlechten Gesundheitsschutz- und Sicherheitsbestimmungen zu leiden scheinen. Teilweise wird dies auf das spezielle Dreiecksverhältnis bei der Leiharbeit – Leiharbeiter und Verleih – und Entleihunternehmen – zurückgeführt (vgl. EZA 2010).

Leiharbeit als Erwerbsform führt zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Sowohl die Einsatzformen von Leiharbeit als auch der grundsätzliche Status von Leiharbeit beeinflussen die gesundheitliche Situation der Leiharbeiter. Leiharbeit an sich weist spezifische psychische Belastungen auf. Zu den wichtigsten zählen:

- Ständiger Wechsel des Arbeitsplatzes und der Arbeitszeiten
- Belastende Leistungs- und Zeitvorgaben
- Ständige Anpassung an neue Bedingungen und Arbeitsformen
- Vorwiegend einfache und körperlich belastende Tätigkeiten
- Ständige Selbstüberforderung wegen der Hoffnung auf eine Festanstellung
- Soziale Unsicherheit als Dauerzustand
- Rollen- und Statusunsicherheit (Status als Neuling)
- Unausgewogenes Verhältnis von Anforderung und Gratifikation

Aus der Arbeitsforschung ist bekannt, dass Beschäftigten ein über Jahre aufgebautes innerbetriebliches Unterstützungssystem/Netzwerk hilft, Beanspruchungen im Alltag abzusenken. Aber auch das, was sich die Stammebelegschaft oft durch jahrelange Übung und Erfahrung an „Kniffen und Tricks“ als Hintergrundwissen erarbeitet hat, trägt zur Bewältigung solcher Beanspruchungen bei und ermöglicht nicht nur fehlerfreie Arbeitserledigungen, sondern stärkt gleichzeitig auch die Selbstsicherheit. Wegen der durchweg kurzen Einsatzzeiten ist den meisten Leiharbeitern mit dem Status als „Neuling“ eine solche Art von Qualifizierung und der Aufbau sozialer Beziehungen verwehrt. Die Situation des Neulings zeichnet sich dadurch aus, dass er die „Spielregeln“ des Einsatzbetriebes noch nicht kennt. Gemeint sind die formellen und informellen Regeln, mit denen bestimmt und damit auch beurteilt wird, ob das Arbeitshandeln richtig ist oder nicht. Bei kurzer Verweildauer hat weder der Leiharbeiter Zeit die Orga-

nisation zu verstehen und sich ihr anpassen zu können, noch wird der Einsatzbetrieb sich die Zeit nehmen, die betrieblichen „Spielregeln“ zu vermitteln. Insofern bleibt der Leiharbeitnehmer „Neuling in Permanenz“. Der größere Teil der Leiharbeitnehmer befindet sich faktisch in dem vorgenannten Stadium. Nach der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit dauerten von den knapp 498.000 beendeten Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2009:

- 11 Prozent unter einer Woche
- 50 Prozent eine Woche bis unter drei Monate
- 39 Prozent drei Monate und mehr (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010, S. 12).

Leiharbeiter tragen ein höheres Unfallrisiko

Eine Reihe von Faktoren führen zu einem erhöhten Unfallrisiko von Leiharbeitern:

- Besonders gefahrgeneigte Tätigkeiten (Bau, Abbruch, Entsorgung)
- Dispositionsmängel: nicht anforderungsgerechte Qualifikation, Berufserfahrung, Routine, Betriebskenntnis
- Hoher Termin- und Kostendruck der Kunden
- Mangelhafte Kommunikation oder Kooperation mit Management und Stammbesellschaft der Kundenunternehmen
- Spezifische Arbeitsschutzdefizite (Unterweisungen, Koordination, persönliche Schutzausrüstungen)

Der Boom der Leiharbeit führte nicht nur zu einer Erhöhung der absoluten Unfallzahlen, sondern auch zu einer Erhöhung der Unfallhäufigkeit, also der Unfälle je tausend Arbeitnehmer. Der Bericht Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SuGA) 2006 mit dem Schwerpunkt Zeitarbeit weist im Vergleich von 2005 zu 2006 eine Steigerung der Unfallhäufigkeit von 16 % bei Leiharbeitnehmern aus. Diese Steigerung ist auffällig vor folgendem Hintergrund: von 1998 bis 2005 sank die Zahl der meldepflichtigen Unfälle pro 1.000 Versicherte stetig um insgesamt 34 % von 45,1 auf 29,8 und stieg im Jahr 2006 um 14 % auf 34 Unfälle pro 1.000 Versicherte (vgl. BAuA 2008, S. 46).

Der Schwerpunkt des Unfallgeschehens liegt erwartungsgemäß im industriellen Bereich. Ursachen für die Unfälle sind nach dem SuGA-Bericht insbesondere Schwierigkeiten beim Gebrauch von Handwerkzeugen und anderen Arbeitsmitteln. Hinzu kommen Unfälle in der Bewegung und beim Umgang mit Maschinen. Auf der Grundlage der Erwerbstätigenbefragung 2006, die gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt wurde, konnten die typischen Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit genauer bestimmt werden. Es zeigt sich, dass vor allem die physischen Anforderungen in der Zeitarbeit deutlich höher als bei Festangestellten ausfallen. Arbeit im Stehen (76 %), Tragen schwerer Lasten (37 %) unter erschwerenden Umfeldbedingungen wie Lärm, Kälte, Hitze und Zugluft prägen das Bild (ebenda, S. 53).

Auch der DGB-Index Gute Arbeit bestätigt, dass Leiharbeitnehmer besonderen Belastungen durch Heben und Tragen schwerer Lasten sowie durch Lärm ausgesetzt sind, und zwar überproportional im Vergleich zu den anderen Arbeitsverhältnissen. Ein

weiteres Indiz für hohe Belastungen der Leiharbeitnehmer ist der überproportionale Gebrauch von Schutzkleidung und Schutzausrüstung, ein Indiz für das Gefahrenpotential bei der Arbeit.

Die Tatsache, dass das Unfallgeschehen in der Zeitarbeit über dem der gewerblichen Wirtschaft liegt, wird auf das Unfallgeschehen bei den Helfern zurückgeführt. Ein Blick auf die Struktur der Leiharbeitnehmer, erklärt warum. Bei der Stellung im Beruf bildet die Helfergruppe der an- und ungelerten Arbeiter mit knapp 40 % die größte Gruppe. Das allgemeine Unfallgeschehen und das Unfallgeschehen bei den Helfern veranlasste die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG), in der die Verleihunternehmen Mitglied sind, eine Untersuchung in Auftrag zu geben. Ein zentrales Ergebnis ist, dass fast 75 % der Arbeitsunfälle auf den Helferbereich entfallen und insgesamt 45 % der Unfallopfer unter 30 Jahre alt sind. Dies spiegelt das junge Durchschnittsalter der Branche wider (vgl. Hägele/Fertig 2008, S. 4).

Die Analysen der Krankenkassen zum Thema „Leiharbeit“

Die Technikerkrankenkasse (TK) hat 2009 den Gesundheitsreport mit dem Schwerpunktthema „Gesundheit von Beschäftigten in Zeitarbeitsunternehmen“ veröffentlicht. Der Report enthält die Datenauswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten sowie Ergebnisse einer Befragung unter Leiharbeitnehmern. Der Krankenstand in der Leiharbeitsbranche liegt bei 4 % und damit 1,1 Prozentpunkte höher als im Bundesdurchschnitt der TK. Der Studie zu Folge sind Leiharbeiter von nahezu allen Diagnosen häufiger betroffen als Beschäftigte in anderen Branchen. Besonders groß sind die Unterschiede (bezogen auf den Anteil der AU-Tage) in den Bereichen Muskel-Skelett-Erkrankungen (plus 60 %), Verletzungen (plus 64 %), Atemwegserkrankungen (plus 23 %) und bei psychischen Beschwerden (plus 34 %). Einen großen Teil der Abweichung sieht die TK darin begründet, dass Leiharbeiter oftmals in körperlich belastenden Tätigkeiten beschäftigt sind, die erfahrungsgemäß mit erhöhten Fehlzeiten einhergehen (vgl. Techniker Krankenkasse 2009).

Auch eine Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten aus 2008 der AOK Niedersachsen bestätigt im Wesentlichen die Ergebnisse der TK. Leiharbeitnehmer unterliegen auch hier einem höheren Erkrankungsrisiko als regulär Beschäftigte. Eine altersstandardisierte Darstellung der Haupterkrankungsgruppen der Leiharbeiter zeigt, dass:

- 21 % mehr AU-Tage aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen und
- 34 % mehr AU-Tage durch Verletzungen und Vergiftungen, verursacht durch 50 % mehr Unfälle in der Zeitarbeit gegenüber dem AOK-Durchschnitt zu konstatieren sind (vgl. Pfau 2009).

Hinsichtlich der physischen Fehlbelastungen und deren gesundheitlichen Auswirkungen lässt sich zusammenfassen, dass die vorliegenden Daten eindeutig zeigen, dass Leiharbeitnehmer im Vergleich zu Stammarbeitern mehr Unfälle erleiden und erhöhte Fehlzeiten zu verzeichnen haben.

Wenn Leiharbeiter gefragt werden

Wie fühlen sich Leiharbeitnehmer, die die gleiche Arbeit wie die Stammbesellschaft verrichten, dafür aber unterschiedlich bezahlt werden? Ergebnisse von Befragungen der Leiharbeitnehmer untermauern, dass der Status „Leiharbeit“ psychische Belastungen verursacht:

- Bereits zu Beginn eines Leiharbeitsverhältnisses stellt sich das Gefühl der Abwertung der eigenen Qualifikation ein.
- Leihkräfte mit einer kurzen Verweildauer im Entleiherbetrieb werden vom Verleiher ohne Rücksicht auf ihre Berufserfahrung meist als Hilfskräfte angeboten, die alles das machen müssen, was das Stammpersonal nur mit spitzen Fingern anfasst.
- Die Bereitschaft zur Flexibilität und Mobilität der Leiharbeitskräfte trägt zu ihrer Abwertung bei den Stammkräften bei.
- Leiharbeitnehmer vermissen oft Anerkennung und sozialen Respekt für ihre geleistete Arbeit und müssen Beschimpfungen als „Leasing-Neger“ oder „Leihlampe“ über sich ergehen lassen.
- Leiharbeitnehmer machen die Erfahrung starker symbolischer Ausgrenzungen. Sie sind Teil der Belegschaft, gehören aber dennoch nicht dazu. Dies drückt sich zum Beispiel darin aus, dass ihnen der Zutritt zu Pausenräumen und Gemeinschaftseinrichtungen verweigert wird (vgl. Grimm/Vogel 2007).

Die Befragung der Technikerkrankenkasse (2009) unter Leiharbeitern zeigt, dass diese vor allem folgende Aspekte als belastend empfinden:

- hohe Arbeitsplatzunsicherheit;
- schlechtere Einkommenssituation;
- Diskrepanz zwischen ihrer Qualifikation und der ausgeübten Tätigkeit;
- fehlende Entwicklungsmöglichkeiten.

Zudem ergab die Befragung, dass Leiharbeiter ihr psychisches Befinden am negativsten bewerteten und damit merklich schlechter als Befragte in der Vergleichsgruppe der Nicht-Leiharbeiter. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass durch den Charakter der Leiharbeit die Bewältigungspotenziale von Leiharbeitnehmern und die zur Verfügung stehenden Ressourcen im Vergleich zur Nicht-Leiharbeit eher gering sind.

2 Die Organisation des Arbeitsschutzes

Im Zentrum dieser Handlungshilfe steht die Integration von Leiharbeitnehmern in die betriebliche Arbeitsschutzorganisation. Einleitend werden im Folgenden die wesentlichen Merkmale einer solchen Organisation, die beteiligten Akteure mit ihren Aufgaben und das Gremium Arbeitsschutzausschuss skizziert. Die betriebliche Arbeitsschutzorganisation ist in vielen Betrieben keine Selbstverständlichkeit, was sich ganz in den Defiziten in der gelebten Praxis des Arbeitsschutzes vieler Betriebe widerspiegelt. Anschließend wird in Punkt 2.2 aufgezeigt, was Integration der Leiharbeit in die Arbeitsschutzorganisation bedeutet. In Punkt 2.3 geht es um die Möglichkeiten für betriebliche Interessenvertretungen, Einfluss auf die Arbeitsschutzorganisation im Hinblick auf die Einbeziehung von Leiharbeitnehmern zu nehmen.

2.1 Wie ist der Arbeitsschutz im Betrieb organisiert?

Im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist festgelegt, dass der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten für eine geeignete Organisation zu sorgen hat. Zudem liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, dass die Führungskräfte sich dieses Themas annehmen. Das Arbeitsschutzgesetz gibt nur den Rahmen vor, die passenden Abläufe und Verantwortlichkeiten muss jeder Betrieb für sich festlegen. Neben dem Arbeitsschutzgesetz ergeben sich weitere rechtliche Vorgaben hierzu aus dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und dem Sozialgesetzbuch VII.

Der Arbeitgeber

Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung für den Arbeitsschutz im Betrieb. An ihn richten sich die Pflichten aus den staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriftenwerken. Hierzu gehört auch die Übertragung der Aufgaben auf verantwortliche Führungskräfte. Durch die Pflichtenübertragung übernehmen diese Personen ebenfalls eine Mitverantwortung für die Durchführung des Arbeitsschutzes im Betrieb. Letztendlich bleibt aber der Arbeitgeber in der Verantwortung für die ordnungsgemäße Wahrnehmung dieser Aufgaben. Um der Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz nachkommen zu können, hat der Arbeitgeber Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte zu bestellen, die ihn beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung beraten. Sie verfügen über die notwendige Fachkunde und kennen die gesetzlichen Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die rechtlichen Grundlagen für die Bestellung und die Aufgaben dieser beiden betrieblichen Experten sind das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit - kurz Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) genannt - und

die neue – ab 2011 geltende - Berufsgenossenschaftliche Vorschrift für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, die DGUV Vorschrift 2.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt haben die Aufgabe, den Arbeitgeber in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu beraten und zu unterstützen. Sie sind nicht weisungsbefugt. Entscheidungen über die von den Experten vorgeschlagenen Maßnahmen müssen immer vom Arbeitgeber getroffen werden. Lehnt der Arbeitgeber eine vorgeschlagene Maßnahme ab, so muss er dies schriftlich begründen (§ 8 ASiG).

Die konkreten Tätigkeitsfelder des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit sind in den §§ 3 und 6 des Arbeitssicherheitsgesetzes zu finden. Die Zusammenarbeit zwischen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt soll besonders eng sein. Das zeigt sich bereits darin, dass die Aufgabenzuschreibungen für die Betriebsärzte und die Fachkräfte nahezu wortgleich sind. Unterschiede finden sich nur dort, wo spezielle technische oder arbeitsmedizinische Fragen angesprochen werden. Die Aufgabenkataloge sind sehr umfassend und gehen weit über den technischen Arbeits- und Unfallschutz hinaus. Genau genommen bestehen die Aufgabenkataloge aus Überschriften, die in der betrieblichen Praxis mit Leben gefüllt werden müssen. Das klappt erfahrungsgemäß nicht immer gut. Die neue Unfallverhütungsvorschrift zu Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit nimmt sich dieser Problematik an und nennt konkrete Beispiele für Tätigkeiten der Experten.

Der § 5 der DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ schreibt die Erstellung eines Tätigkeitsberichtes von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit vor. Dieser Bericht ermöglicht es, die Arbeit der beiden Experten zu bewerten und er kann auch als Grundlage für zukünftige Arbeitsplanungen genutzt werden. Die Abschriften der Berichte müssen an die betriebliche Interessenvertretung weiter geleitet werden.

Sicherheitsbeauftragte

In Unternehmen mit regelmäßig mehr als zwanzig Beschäftigten ist der Arbeitgeber verpflichtet, Sicherheitsbeauftragte zu bestellen. Festgelegt ist dies im Sozialgesetzbuch VII. Die Sicherheitsbeauftragten haben die Aufgabe, den Arbeitgeber bei der Durchführung von Maßnahmen zum Unfall- und Gesundheitsschutz zu unterstützen. Sie sollen insbesondere auf die Benutzung von Schutzvorrichtungen achten und auf Gesundheitsgefahren für die Versicherten hinweisen. Der Sicherheitsbeauftragte ist quasi die Kontaktperson des Arbeitgebers auf der Ebene der Beschäftigten. Im Gegensatz zu Fachkräften für Arbeitssicherheit benötigen Sicherheitsbeauftragte für die Ausübung ihrer Funktion keine spezielle Ausbildung. Für ihre Aufgabe werden sie von den Berufsgenossenschaften in speziellen Kursen dazu qualifiziert.

Der Betriebsrat

Der Betriebsrat hat einen Gestaltungs- und Schutzauftrag im Bereich des Arbeitsschutzes und besitzt nach dem Betriebsverfassungsgesetz umfassende Mitbestim-

mungsrechte bei der Regelung des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung. Damit ist der Betriebsrat die einzige Funktion im Betrieb, die mit dem Arbeitgeber gemeinsam die Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bestimmen kann. Mit dem § 80 BetrVG hat der Betriebsrat eine Schutzfunktion, indem er die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften zugunsten von Beschäftigten überwachen soll.

Mit dem § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat die Interessenvertretung eine Gestaltungsfunktion. Sie kann aktiv die Qualität des Arbeitsschutzes im Betrieb gestalten, indem sie ihre Mitbestimmungsrechte konsequent wahrnimmt. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 hat seine Grundlage in den nicht abschließenden gesetzlichen Vorschriften, den allgemeinen Schutzziele im Arbeitsschutzgesetz und dessen Verordnungen. Der Betriebsrat kann innerhalb des Spielraums der jeweiligen Vorschrift Regelungen in Form einer Betriebsvereinbarung verlangen. Das Mitbestimmungsrecht gibt dem Betriebsrat das Recht von sich aus tätig zu werden (Initiativrecht) und mit dem Arbeitgeber Verhandlungen über Gesundheitsschutzmaßnahmen zu führen.

Die betriebliche Interessenvertretung hat auch eine „Förderfunktion“ im betrieblichen Arbeitsschutz, denn nach § 89 BetrVG soll sie sich für die Durchführung der Vorschriften über Arbeitsschutz und Unfallverhütung im Betrieb einsetzen.

Der Arbeitsschutzausschuss

Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) ist das zentrale Gremium im Betrieb, das sich ausschließlich mit dem betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz befasst. Mit der Einrichtung dieses Gremiums nach § 11 ASiG wird die Zusammenarbeit der im Betrieb mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz befassten Stellen organisiert und institutionalisiert. Im Arbeitssicherheitsgesetz sind die Pflichtmitglieder (Arbeitgeber, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Interessenvertretung und Sicherheitsbeauftragte) und der mindestens zu erfüllende Sitzungsrhythmus (vierteljährlich) festgelegt. Nach § 95 Abs. 4 SGB IX hat auch die Schwerbehindertenvertretung das Recht, an allen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teilzunehmen. Zu den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses können auch weitere Personen hinzugezogen werden. Dies können Fachleute aus dem innerbetrieblichen Bereich (Personalverwaltung, Instandhaltung, Technik, Arbeitsorganisation) oder aus dem außerbetrieblichen Bereich wie Berufsgenossenschaft oder staatliche Arbeitsschutzstellen sein.

Zur Aufgabenbeschreibung des ASA heißt es lediglich im ASiG: „Der Arbeitsschutzausschuss berät Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung.“ Diese knappe Aufgabenbeschreibung hat zwei Seiten, sie bietet keine Hilfestellung für die Praxis, bietet aber großen Freiraum, die Struktur und den Inhalt der Sitzungen zwischen den Mitgliedern auszuhandeln. Die Inhalte ergeben sich zum einen aus dem Aufgabenkatalog der bestellten Akteure nach dem Arbeitssicherheitsgesetz sowie aus der Pflicht des Arbeitgebers, eine präventive Gestaltung der Arbeitsbedingungen als kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu gewährleisten. So ist der ASA dann mehr als nur eine betriebliche Gesprächsplattform für Arbeits- und Gesundheitsschutzfragen. Hier können

Entscheidungen vorbereitet sowie Planungen, Maßnahmen und Schritte im Einzelnen koordiniert werden. Zu den Routineaufgaben gehören unter anderem:

- Klare Strukturen für laufende Aufgaben aus Arbeitsschutzvorschriften, wie die Organisation der Ersten Hilfe, Brandschutzübungen und arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen zu schaffen.
- Die Tätigkeitsberichte von der Fachkraft und dem Betriebsarzt mit dem Ziel vorzustellen, die thematische Schwerpunktsetzung und die aufgewendete Zeit auf den Prüfstand zu stellen und gegebenenfalls Korrekturen vorzunehmen.
- Vorträge vom Betriebsarzt oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit über rechtliche Neuerungen (Gesetze, Verordnungen, technische Regeln, berufsgenossenschaftliche Veröffentlichungen, arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse) und neue Erkenntnisse zu Gefährdungen, die für den Betrieb relevant sind.
- Eine Auswertung und Analyse des Unfallgeschehens, inklusive der Beinaheunfälle
- Ein regelmäßiger Bericht über die Dokumentation von Gefährdungsbeurteilungen und Begehungen
- Die Erörterung geplanter Änderungen wie Neuanschaffung, Bauvorhaben, Organisationsstruktur
- Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
- Überprüfung und Neuentwicklung der Unterweisungen nach § 12 ArbSchG
- Beratung von Maßnahmen für besondere Personengruppen wie für Auszubildende, Neulinge, Schwerbehinderte und Leiharbeiter
- Beratung von Vorschlägen für die Durchführung betrieblicher Arbeitsschutz-Schwerpunktprogramme zum Beispiel zum Thema Leiharbeit
- Qualifizierung von Vorgesetzten zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz

Zusammenarbeit aller Akteure im Arbeitsschutz

Die gesetzlichen Vorschriften bieten eine ganze Reihe von Bestimmungen, die deutlich machen, dass eine enge Zusammenarbeit aller Akteure im Arbeitsschutz gefordert wird. Nach § 20 der Berufsgenossenschaftlichen Vorschrift BGV A1 hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte mit den Sicherheitsbeauftragten eng zusammenwirken. Das Arbeitssicherheitsgesetz regelt zudem, dass Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit verpflichtet sind, mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten, ihn zu informieren und ihn auf seinen Wunsch hin zu beraten.

2.2 Integration der Leiharbeit in die Arbeitsschutzorganisation

Der Arbeitgeber des Entleiherbetriebes trägt für alle Beschäftigten, auch für die Leiharbeiter, die Verantwortung im Arbeitsschutz. Alle mit der Leiharbeit im Zusammenhang stehenden Rechtsfragen sind im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt. In § 11 Abs. 6 wird bestimmt, dass die Tätigkeit der Leiharbeiter den geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts unterliegt, also dem Arbeitsschutzgesetz mit den dazugehörigen Verordnungen und dem Arbeitssicherheitsgesetz. Die einzige Konkretisierung zum Gesundheitsschutz im AÜG bezieht sich

auf die Pflicht zur Unterweisung. Hier wird eindeutig festgeschrieben, dass die Pflicht zur Unterweisung für alle Tätigkeiten im Entleihbetrieb dem Entleiher obliegt. Die Pflichten des Arbeitsschutzgesetzes betreffen sowohl den Arbeitgeber des Verleihbetriebes als auch den Arbeitgeber des Entleihbetriebes. Das Gesetz macht in seinen Regelungen bis auf den § 8, die Frage der Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber, keinen Unterschied zwischen Stammebelegschaft und Leiharbeitnehmern. Der § 8 verpflichtet beide Arbeitgeber, sich hinsichtlich der mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten miteinander abzustimmen. Beide müssen sicherstellen, dass die Beschäftigten vor und während ihrer Tätigkeit angemessen unterwiesen werden. Da alle diese Vorschriften hier als Schutzziele formuliert, aber nicht weiter konkretisiert sind, obliegt es dem Arbeitgeber, diese in angemessener Form in die Praxis umzusetzen.

Erkenntnisse aus der betrieblichen Praxis

Die Integration der Leiharbeiter in die betriebliche Arbeitsschutzorganisation funktioniert oft nicht oder lässt zu wünschen übrig. So sind empirisch belegte Hinweise zur Qualität der Integration von Leiharbeitern in die Arbeitsschutzorganisation zwar rar, aber die Erkenntnisse der zuständigen Verwaltungs-Berufsgenossenschaft aus ihren Unfallanalysen zeigen, dass je nach Tätigkeit oftmals Grundvoraussetzungen für einen effektiven Einsatz von Leiharbeit nicht gegeben sind, und zwar:

- fehlt eine genügende Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung;
- weisen Leiharbeiter die falsche Qualifikation oder mangelnde Eignung auf.

Darüber hinaus gibt es in der betrieblichen Praxis Defizite bei:

- der Einarbeitung und Integration in betriebliche Abläufe; das bedeutet, der Einsatz leidet unter mangelhafter Kommunikation und Koordination sowohl mit dem Management als auch der Stammebelegschaft;
- der Ausrüstung mit persönlicher Schutzausrüstung und der Unterweisung (vgl. gute Arbeit 6/2009, S. 10).

Letzteres hat zur Konsequenz, dass Leiharbeiter oft nicht wissen, an wen sie sich in Fragen der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes im Entleihbetrieb wenden sollen.

Im Rahmen einer Machbarkeitsstudie zu Zeitarbeit und Arbeitsschutz sind auch Entleihbetriebe zum Einsatz und Umgang mit Leiharbeitern befragt worden. Offensichtlich zögern nicht wenige Unternehmen die Verantwortung für den Arbeitsschutz der Leiharbeiter zu übernehmen, wie folgende Ergebnisse zeigen:

- 29 % der befragten Entleihbetriebe stimmten der Aussage zu, dass sich eine volle Einbeziehung der Leiharbeitnehmer in die betrieblichen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht lohne.
- 31 % meinten, dass die Einsatzzeiten der Leiharbeitnehmer oftmals zu kurz seien, um die Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes überhaupt erfüllen zu können (SInnovation 2008, S. 30).

Was müssen Verleiher und Entleiher konkret tun?

Für die „willigen“ Arbeitgeber, die ihrer Verantwortung nach § 8 ArbSchG nachkommen wollen, gibt es einen Leitfaden, die Berufsgenossenschaftliche Information (BGI) Zeitarbeit 5021 der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG). Um die Überschneidung der Pflichtenkreise von Verleiher und Entleiher praxisgerecht zu regeln, rät die VBG dazu, dass Entleiher und Verleiher vor der Überlassung eine Vereinbarung darüber treffen, wer welche Arbeitsschutzverpflichtungen erfüllen soll. Diese Arbeitsschutzvereinbarung ist Teil des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages. Danach muss unter anderem geklärt werden, welche Pflichten der Verleiher und welche der Entleiher hinsichtlich erforderlicher arbeitsmedizinischer Untersuchungen und erforderlicher persönlicher Schutzausrüstung übernimmt, um eine gelungene Integration der Leiharbeiter in die Arbeitsschutzorganisation des Entleiherbetriebes zu gewährleisten. Neben der Beschreibung der Tätigkeit und der erforderlichen Qualifikation des Leiharbeitnehmers werden in einer Muster-Arbeitsschutzvereinbarung folgende für den Entleiher verpflichtende Aspekte des Arbeitsschutzes kurz aufgeführt:

- Erforderliche persönliche Schutzausrüstung und gegebenenfalls die notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen
- Arbeitsplatzbezogene Schulung und Unterweisung mit Dokumentation
- Sicherstellung von Erster Hilfe und Meldung eines Arbeitsunfalls an den Verleiher

Der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit des Entleihbetriebes sind auch für die Leiharbeiter zuständig. Damit sie diese auch betreuen können, muss der Arbeitgeber beide Akteure gemäß §§ 2 Abs. 2, 5 Abs. 2 ASiG über den Einsatz von Leiharbeitern unterrichten.

2.3 Was kann der Betriebsrat tun?

Um seine Rolle bezüglich des Einsatzes von Leiharbeit effizient ausfüllen zu können, ist eine systematische Herangehensweise von Bedeutung. In Betracht kommen drei Punkte:

- 1) Informationen beschaffen
- 2) Nutzung des ASA
- 3) Themenspeicher für den ASA entwickeln und einbringen

die im Folgenden näher erläutert sind.

- 1) Zunächst muss der Interessenvertretung bekannt sein, wie viele Leiharbeiter wann und wo im Betrieb eingesetzt werden und ob eine Arbeitsschutzvereinbarung auf Basis des § 8 ArbSchG vorliegt. Hierzu nutzt der Betriebsrat sein Informationsrecht nach § 80 BetrVG (ausführlich in Kapitel 7). Auf Grundlage dieser Informationen kann er Fragen stellen zur betrieblichen Umsetzung der Arbeitsschutzvereinbarung und kommt damit gleichzeitig seiner Überwachungspflicht nach § 80 BetrVG nach.

- 2) Für betriebliche Interessenvertretungen besteht viel Freiraum, das Thema „Leiharbeit“ im Arbeitsschutzausschuss zu platzieren. Der Arbeitsschutzausschuss wird ein Ort zur Thematisierung des Gesundheitsschutzes von Leiharbeitern.
- 3) Folgende Themen können von der betrieblichen Interessenvertretung zur Sprache gebracht, erörtert und überprüft werden:
 - Überprüfung der vorhandenen Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich spezifischer Belastungen von Leiharbeitern
 - Überprüfung der Organisation der arbeitsmedizinischen Betreuung von Leiharbeitern
 - Prüfung, ob das Niveau und die Qualität der persönlichen Schutzausrüstung für alle Beschäftigten gleich sind
 - Gewährleistung der Unterweisung vor Arbeitsbeginn auch bei kurzen Einsätzen
 - Auswertung des Unfallgeschehens differenziert nach Stammebelegschaft und Leiharbeiter inklusive entsprechender Maßnahmen
 - Die Konkretisierung der Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft bei der Betreuung der Leiharbeiter
 - Diskussion der jährlichen Tätigkeitsanalyse von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit
 - Diskussion der Einsatzzeiten der bestellten Akteure
 - Gestaltung eines Schwerpunktthemas „Gesunde Arbeit unter Berücksichtigung von Leiharbeit“

Die betriebliche Interessenvertretung kann die Arbeitspraxis der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes auf Basis des ASiG mitgestalten. Dies kann sich in zweierlei Hinsicht positiv auf das Niveau der Arbeitsschutzorganisation auswirken: einerseits beeinflusst sie damit indirekt die inhaltliche Arbeit des ASA und trägt andererseits dazu bei, die Arbeitspraxis der beiden Akteure transparenter zu machen und den betriebspezifischen Erfordernissen anzupassen. Die Ausführungen in der DGUV Vorschrift 2 zum Tätigkeitsbericht von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt sind nicht abschließend geregelt. Der Arbeitgeber verfügt über Ermessensspielräume bei der Umsetzung, damit greift die Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung, die auch Raum lässt für Betriebsvereinbarungen oder andere Formen der Regelung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz.

Was die beiden Berater in Hinblick auf den Einsatz von Leiharbeitnehmern unternommen haben und in welcher Form dies geschehen ist, muss sich auch im Tätigkeitsbericht widerspiegeln. Aus den jeweiligen Berichten sollte die anteilmäßige Verteilung der Einsatzzeit auf die verschiedenen Tätigkeiten hervorgehen. Ferner sollte die Zusammenarbeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt beschrieben sein. Wichtig ist es auch, die Aktivitäten des Arbeitgebers, die Zusammenarbeit der Fachkräfte sowohl mit den Sicherheitsbeauftragten als auch mit dem Betriebsarzt abzufragen, um beurteilen zu können, ob der Arbeitgeber diesen Pflichten nachkommt.

In die Berechnung der Einsatzzeiten sind auch die Leiharbeitnehmer im Betrieb zu integrieren, rechtlich ergibt sich dies aus dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz § 11 Abs. 6. Der Arbeitgeber (Entleiher) hat gegenüber den ihm überlassenen Leiharbeitnehmern

die gleichen Pflichten wie gegenüber seinen eigenen Beschäftigten. Bei den Einsatzzeiten, geregelt in der DGUV Vorschrift 2, handelt es sich um Mindesteinsatzzeiten. In der Praxis werden diese Mindesteinsatzzeiten dagegen mehrheitlich wie unverrückbare Vorgaben behandelt. Für die Betriebe bedeutet dies, abhängig vom Bedarf zu entscheiden, ob die Einsatzzeiten über die Mindestanforderungen hinaus erhöht werden sollten. Es ist wichtig, die DGUV Vorschrift 2 für die eigene Branche im Detail zu kennen.

3 Die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz

Ein planvoll und systematisch angelegter Arbeits- und Gesundheitsschutz ist nur mit Gefährdungsbeurteilungen denkbar. Im Folgenden wird zunächst beschrieben, worin eine Gefährdungsbeurteilung besteht. In Kapitel 3.2 wird der Frage nachgegangen, mit welchen Methoden und Vorgehensweisen der Einsatz von Leiharbeitern in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden kann. In Kapitel 3.3 werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung für Leiharbeiter beleuchtet.

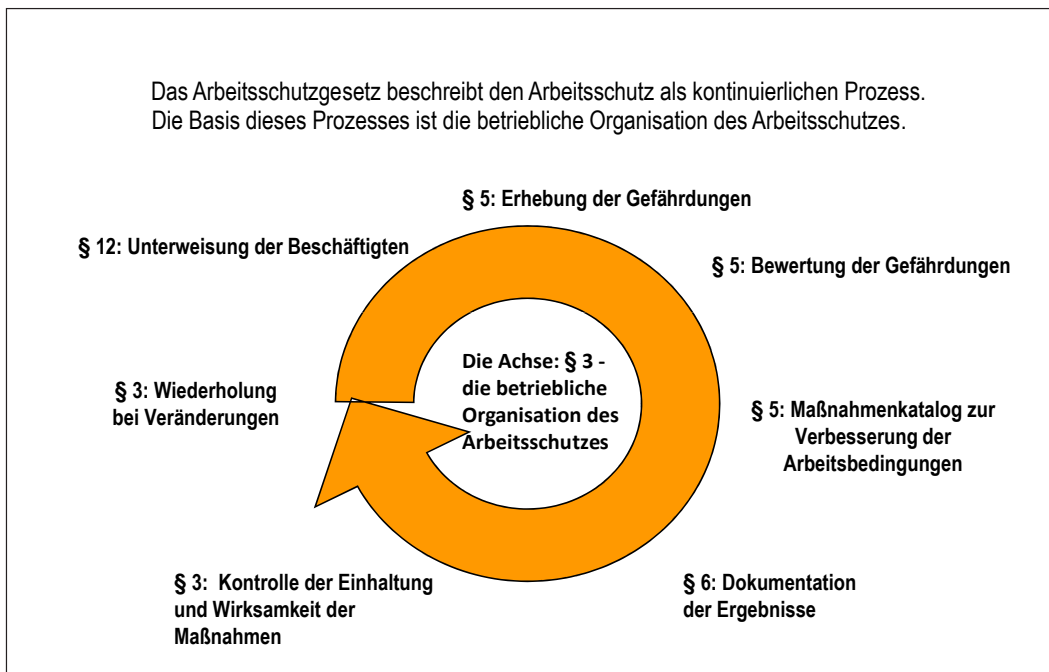
3.1 Worin besteht eine Gefährdungsbeurteilung?

Eine Gefährdungsbeurteilung bedeutet, dass alle Aspekte der Arbeit daraufhin untersucht und bewertet werden müssen, ob sie zur Gefährdung der Gesundheit beitragen. Zu den Belastungen aus der Arbeit gehören beispielsweise:

- Lärm
- Heben und Tragen
- Exposition gegenüber Gefahrstoffen
- Mängel in der Arbeitsorganisation
- Führungsverhalten

Ohne Gefährdungsbeurteilung lassen sich Schutzmaßnahmen nicht sinnvoll und problemangemessen festlegen. Nur wenn ein klares Bild darüber besteht, welche Gesundheits- und Sicherheitsrisiken bei der Arbeit bestehen („Ist-Zustand“), lassen sich gezielt und planvoll wirksame Maßnahmen des Arbeitsschutzes festlegen. Es muss darauf geachtet werden, dass der Prozess nicht bei der Analyse stehen bleibt. Wird beispielsweise durch die Analyse ein Mangel im Bereich des Vorgesetztenverhaltens ermittelt, muss auch anschließend eine Konsequenz gezogen werden. Ziel einer Gefährdungsbeurteilung ist die gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung. Dazu sind arbeitswissenschaftliche Grundlagen der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen.

Abbildung 1: Die Gefährdungsbeurteilung als Verbesserungsprozess



Der Arbeitgeber muss den Prozess der Gefährdungsbeurteilung nach § 6 ArbSchG dokumentieren. Zweck dieser Vorschrift ist die jederzeitige Nachvollziehbarkeit aller beschlossenen Maßnahmen zu Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit. Die Gefährdungsbeurteilung ist immer dann mit erneuter Dokumentation zu aktualisieren, wenn Änderungen am Arbeitsplatz eingetreten sind oder neue Erkenntnisse über Gefährdungen weitere Schutzmaßnahmen notwendig werden lassen. Der Gesetzgeber hat dem Arbeitgeber keine Vorschriften gemacht, wie die Dokumentation auszusehen hat. Der Betriebsrat hat hier die volle Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Sinnvollerweise sollten folgende Aspekte dokumentiert werden:

- Angaben zur Betriebsstruktur und Arbeitsorganisation (Arbeitsbereiche, Tätigkeiten, Personen);
- das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung;
- die festgelegten Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und
- das Ergebnis der Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen.

Zusätzlich zu diesen Mindestanforderungen, ist es sinnvoll auch den Prozess der Gefährdungsbeurteilung nachvollziehbar zu dokumentieren. Dazu kann gehören:

- Die Betriebsvereinbarung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, sofern eine existiert
- Protokolle der Besprechung von Arbeitgeber und Betriebsrat oder des Arbeitsschutzausschusses zur Organisation der Gefährdungsbeurteilung
- Dokumente zur Verantwortungsübertragung nach § 13 ArbSchG
- Fragebögen, Checklisten, Prüflisten und Formblätter, die eingesetzt wurden
- Protokolle über die Beratungen zu den Maßnahmen (des entsprechenden Gremiums) und/oder Dokumente aus denen die beschlossenen Maßnahmen hervorgehen;

- sie sollten mindestens die Unterschrift des Arbeitgebers tragen und die Zustimmung des Betriebsrates zu den beschlossenen Maßnahmen dokumentieren
- Protokolle von Betriebsbegehungen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte
 - Betriebsanweisungen für Tätigkeiten für den Umgang mit Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen

Bestandteile einer Gefährdungsbeurteilung

Eine angemessene betriebliche Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 und § 6 im Arbeitsschutzgesetz beinhaltet folgende Schritte:

- Erhebung des Ist-Zustandes (Arbeitsbereiche und Untersuchungsgegenstände)
- Beurteilung der Situation (Kriterien festlegen)
- Schutzziele bestimmen
- Maßnahmen festlegen und durchführen
- Wirksamkeitskontrolle der durchgeführten Maßnahmen
- Dokumentation

Eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen greift neben den klassischen Belastungen – zum Beispiel Heben und Tragen, Lärm und Gefahrstoffe – auch so genannte weiche Faktoren auf, die sich unter anderem aus Mängeln in der Arbeitsorganisation ergeben können. Herleiten lässt sich dies aus dem Arbeitsschutzgesetz mit den folgenden Paragraphen:

- § 2 Berücksichtigung der menschengerechten Gestaltung der Arbeit
- § 4 Forderung, die sozialen Beziehungen (Betriebsklima, Führungsverhalten) zu gestalten
- § 5 die Nennung von Arbeitsabläufen und Arbeitszeit bei der Aufzählung von Gefährdungsfaktoren

Nur mit der Erfassung dieser und anderer Aspekte wie Arbeitsgestaltung und Belastungen aus der Arbeitsumgebung werden die Anforderungen aus dem Arbeitsschutzgesetz erfüllt, nämlich alle Belastungen zu ermitteln.

In der Praxis finden jedoch Faktoren wie Stress und psychische Belastungen nur selten eine Berücksichtigung. Insbesondere um das Thema „psychische Belastungen“ wird nach wie vor ein großer Bogen gemacht. Nach den Ergebnissen der letzten WSI-Betriebsrätebefragung gilt es als „tabubesetzt“ und diffus, zudem ist es schwierig zu kommunizieren (vgl. Ahlers 2010, S. 343). Aber auch die meisten Arbeitgeber blockieren bei dem Thema „psychische Belastungen“ („bei uns gibt es keine“).

Die Rolle der Beschäftigten im Prozess der Gefährdungsbeurteilung

Die Qualität einer Gefährdungsbeurteilung steht und fällt mit der Beteiligung von Beschäftigten. Eine Gefährdungsbeurteilung über die Köpfe der Beschäftigten hinweg ist schlicht unakzeptabel und kann die Vorgaben aus dem Arbeitsschutzgesetz nicht erfüllen.

len. Leider wird die Beteiligung von Beschäftigten häufig auf das Ausfüllen von Fragebögen, also auf die Problemerkennung begrenzt. Wichtig ist aber, die Beschäftigten auf allen Umsetzungsstufen der Gefährdungsbeurteilung mit einzubeziehen, also auch bei der Findung von Lösungen und der Maßnahmenumsetzung. Hinweise auf die Beteiligung von Beschäftigten finden sich im Arbeitsschutzgesetz in § 5, § 12 Unterweisung der Beschäftigten, §§ 15, 16 die Mitwirkungspflichten und § 17 Mitwirkungsrechte von Beschäftigten. Für die Durchführung einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung ist es unabdingbar, die Beschäftigten zu informieren und eine kooperative Atmosphäre im Betrieb zu schaffen, um der mittlerweile weitverbreiteten Tendenz der Individualisierung von krankmachenden Arbeitsbedingungen wie Zeitdruck und Stress zu begegnen.

Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis zeigen, dass Gefährdungsbeurteilungen ohne eine ausreichende Unterweisung der Beschäftigten über Grundfragen des Gesundheitsschutzes nach § 12 ArbSchG nicht den gewünschten Erfolg bringen. Insbesondere dann nicht, wenn die Datenerhebung nur über Fragebögen erfolgt. Erst durch eine solche Unterweisung können Beschäftigte verstehen, worum es bei der Gefährdungsbeurteilung geht. Nach dieser Vorarbeit können in aller Regel durch eine direkte Mitarbeiterbefragung wichtige Hinweise auf Probleme und praktikable Lösungsansätze gewonnen werden. Eine gute, in der Praxis erprobte Vorgehensweise, ist die kombinierte Anwendung von Fragebogen mit anschließendem Zirkel oder Workshop, in dem nach der Auswertung des Fragebogens gemeinsam Lösungsansätze entwickelt werden können.

Eine entscheidende Rolle bei der Gefährdungsbeurteilung spielen auch die direkten Vorgesetzten. Da sie häufig von den Ergebnissen unmittelbar betroffen sind, ist ihre vorherige und sorgfältige Information und Einbeziehung von entscheidender Bedeutung. Zusammenfassend kann gesagt werden, mit der Beteiligung der Beschäftigten an dem gesamten Prozess der Gefährdungsbeurteilung wird auch die Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen gewährleistet. Fazit: die Güte und Wirkung einer Gefährdungsbeurteilung hängt von der Berücksichtigung folgender Kriterien ab:

- Es werden tätigkeitsbezogene Belastungen wie zum Beispiel bestimmte Körperhaltungen und einseitige Belastungen erfasst
- Es werden Belastungen aus dem Bereich der Arbeitsorganisation wie Zeitdruck und Führungsverhalten sowie Stress erfasst
- Die Beschäftigten und Vorgesetzten sind am Prozess der Gefährdungsbeurteilung beteiligt
- Auf Basis der Ermittlung und Beurteilung werden geeignete Maßnahmen abgeleitet, umgesetzt und deren Wirksamkeit überprüft
- Die Dokumentation ist nachvollziehbar

3.2 Die Gefährdungsbeurteilung und der Einsatz von Leiharbeit

Auch für die Tätigkeiten der Leiharbeitnehmer hat der Entleiher die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und zu beurteilen, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Mit den gewonnenen und dokumentierten Erkennt-

nissen kommt der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen aus § 8 ArbSchG nach, dem Verleihunternehmen die notwendigen Informationen für den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und die darin enthaltene Arbeitsschutzvereinbarung zu übermitteln. Ohne eine detaillierte Gefährdungsbeurteilung zum Arbeitsplatz des Leiharbeiters fehlen Informationen zu den Anforderungen aus der Tätigkeit und damit auch Kenntnisse über die notwendige Qualifikation des Leiharbeiters sowie Informationen über Gefährdungen, die eventuell eine persönliche Schutzausrüstung erfordern.

Im Rahmen der Erstellung dieser Handlungshilfe sind Betriebsräte aus namhaften Unternehmen mit einem gut funktionierenden Arbeitsschutzsystem gefragt worden, ob für Leiharbeitnehmer Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden und ob sich die Gefährdungsbeurteilungen von Leiharbeitnehmern und Stammbeslegschaft unterscheiden. Die Antworten lauteten, dass es keine Unterschiede gibt, weil die Gefährdungsbeurteilungen arbeitsplatzbezogen erfolgen. Notwendig ist, sowohl die leiharbeiterspezifischen Gefährdungen wie mangelnde Routine und unzureichende Einarbeitung als auch Belastungen, die sich aus der Zusammenarbeit zwischen Stammbeschäftigten und Leiharbeitern ergeben können, zu ermitteln. Das Arbeitsschutzgesetz schließt ausdrücklich die Erfassung psychischer Belastungen ein. Die DIN EN ISO 10075-1 definiert psychische Belastungen als die „Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“. Zumindest die längerfristig beschäftigten Leiharbeitnehmer sollten im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung genauso als Experten ihrer eigenen Arbeitssituation und Arbeitsplatzes beteiligt werden wie die Stammbeschäftigten. Werden also im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung Instrumente der Beteiligung wie Befragung, moderierte Zirkel sowie vertiefende Interviews eingesetzt, so sind selbstverständlich auch die Leiharbeiter mit einzubeziehen.

Im Folgenden wird eine Vorgehensweise zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung vorgestellt, welche den kurzfristigen Einsatz der Leiharbeit berücksichtigt. Für die größere Gruppe der Leiharbeitnehmer mit einer Verweildauer bis zu drei Monaten wird mit dem Equal-Treatment-Monitor, ein Orientierungsinstrument für Betriebsräte zur Bearbeitung des Themas „Leiharbeit“ empfohlen, eine „vorausschauende Gefährdungsbeurteilung“ vom Arbeitgeber vornehmen zu lassen. Um der Forderung aus dem ArbSchG nach einer menschengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen nachzukommen, sollte der Arbeitgeber zudem einen Arbeitsschutzplan für den kurzfristigen Einsatz von Leiharbeitern vorlegen. Der Plan enthält Aussagen zur Arbeitsplatzgestaltung und Anzahl der Arbeitsplätze. Weiter Angaben zu Arbeitsmitteln, Ablauforganisation, Stellen- und Aufgabenbeschreibung und zu der Zuständigkeit der Vorgesetzten. Zudem sind bereits vorliegende Gefährdungsbeurteilungen heranzuziehen (vgl. IG Metall Vorstand 2010, S. 28). Nach § 6 Arbeitsschutzgesetz sind die Ergebnisse der Beurteilungen zu dokumentieren. Sie dienen zur Entwicklung eines Unterweisungskonzeptes für Leiharbeiter zu den Themen Arbeitssicherheit, Unfallgefahren und Gesundheitsschutz.

3.3 Wie kann der Betriebsrat den Prozess der Gefährdungsbeurteilung mitbestimmen?

Die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz eröffnet den Interessenvertretungen ein Handlungsfeld, welches weit über den klassischen Reparaturgedanken der Beseitigung punktuell auftretender Gefährdungen hinausgeht. Durch die Einbeziehung von Themen wie zum Beispiel Arbeitszeit, Zeitdruck, Termindruck, Arbeitsabläufe, Vorgesetztenverhalten und Betriebsklima können all die Fragestellungen des Gesundheitsschutzes bearbeitet werden, die sonst leicht als individuelles Problem abgetan werden. Damit können zum Beispiel Maßnahmen für die Verbesserung von Führungsverhalten und der Kommunikation im Betrieb sowie der Abbau von Zeitdruck entwickelt und verhandelt werden. Die rechtliche Basis hierfür ist für die Betriebsräte das Betriebsverfassungsgesetz § 87 Abs. 1 Nr. 7 und die hiermit zusammenhängende Rechtsprechung der Arbeitsgerichte der letzten Jahre. Jede zu entscheidende Frage bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung kann demnach zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung ausgehandelt werden, und zwar so detailliert, dass für den Arbeitgeber keine Ermessensspielräume mehr verbleiben. Der Betriebsrat muss sich entscheiden, ob er dieses anspruchsvolle Ziel vollständig umsetzen will oder ob er pragmatisch diejenigen Themen auswählt, die aus seiner Sicht angesichts der betrieblichen Gegebenheiten von besonderer Bedeutung sind. Bei den nachfolgenden Prozessschritten einer Gefährdungsbeurteilung kann der Betriebsrat mitbestimmen:

- Auswahl der zu erhebenden Belastungen am Arbeitsplatz entsprechend ihrer betrieblichen Bedeutung
- Festlegung der Methoden (Begehung, Checkliste, Befragung, Zirkel, Workshops)
- Festlegung, wer die Gefährdungsbeurteilung durchführt
- Festlegung der Schutzziele in Verbindung mit arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und den Grundsätzen menschengerechter Gestaltung von Arbeit
- Auswahl von Schutzmaßnahmen
- Dokumentation
- Überprüfung der Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen
- Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung

Die Einigung mit dem Arbeitgeber kann in einer Betriebsvereinbarung münden. Falls keine Einigung möglich ist, gibt es nur einen Weg: Einigungsstelle. Hinsichtlich eines kurzfristigen Einsatzes von Leiharbeitern ist mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, dass eine vorausschauende Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze auf Grundlage der Ergebnisse einer vorliegenden Gefährdungsbeurteilung erstellt wird. Wenn noch keine Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG durchgeführt wurde, dann ist diese vor dem Einsatz von Leiharbeitern durchzuführen.

Das Ziel einer Gefährdungsbeurteilung ist die Ableitung von Schutzmaßnahmen im Sinne einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Die Defizite durchgeführter Gefährdungsbeurteilungen bestehen unter anderem darin, dass nach einer Erhebung und Ermittlung kaum oder nur kosmetische Maßnahmen ergriffen werden.

Bei der Verwendung eines Fragebogens ist zu berücksichtigen, dass er in aller Regel keine Antwort auf den Handlungsbedarf und konkrete Maßnahmen mitliefert. Ergeb-

nisse müssen interpretiert und bewertet werden. Besonders die Frage, welche Ergebnisse einen (dringenden) Handlungsbedarf anzeigen, sollte vor dem Einsatz des Fragebogens ausgehandelt werden (vgl. gute Arbeit 3/2010, S. 20 ff.).

Ergebnisse aus der aktuellen wissenschaftlichen Begleitforschung zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zeigen, dass eine aktive Beteiligung der Beschäftigten an allen Prozessen – von der Diskussionsphase bis zur Realisierung der beschlossenen Maßnahmen – eine Voraussetzung für eine qualitativ hochwertige Gefährdungsbeurteilung darstellt (vgl. Satzer/Langhoff 2010). Das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz kann zudem durch das Management nicht so leicht zurückgedrängt werden, wenn es eine breite und institutionell abgesicherte Beteiligung gibt (vgl. Becker u.a. 2010, S. 287).

4 Die Unterweisung der Beschäftigten nach Arbeitsschutzgesetz

Das Thema „Unterweisung“ wird noch oft als lästige und zeitraubende gesetzliche Pflichtveranstaltung gesehen und nur selten als ein nützliches Führungsinstrument für gesundheitsbewusstes Verhalten und Handeln bei der Arbeit vermittelt. Eine weit verbreitete betriebliche Praxis ist es, sich der Unterweisungspflicht durch die Unterschrift der Beschäftigten auf vorbereiteten Formbogen zu entledigen. Etwa nach dem Motto: die Beschäftigten wissen doch Bescheid über die Gefahren an ihrem Arbeitsplatz, was soll ich da noch erzählen? Werden Unterweisungen durchgeführt, so stehen in deren Mittelpunkt nach wie vor häufig Unfallgefahren, obwohl alle vorkommenden Gefährdungen zu berücksichtigen sind. Einerseits hat der Arbeitgeber die Verhältnisse im Betrieb so zu gestalten, dass sich die Beschäftigten gesundheitsgerecht verhalten können. Andererseits müssen die Beschäftigten dazu qualifiziert sein, um Gefährdungen und Gefahren nicht nur zu erkennen, sondern die notwendigen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes auch alltäglich umsetzen.

4.1 Was ist eine Unterweisung?

Arbeitgeber sind durch das Arbeitsschutzgesetz (§ 12 ArbSchG) verpflichtet, ihre Beschäftigten (auch Leiharbeiter) „ausreichend und angemessen“ über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, insbesondere über die mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen und die Maßnahmen zu ihrer Verhütung zu unterweisen. In der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ BGV A1 wird dem Arbeitgeber vorgeschrieben, dass die Unterweisungen mindestens einmal jährlich durchzuführen und jeweils zu dokumentieren sind. Die Unterweisungspflicht für den Einsatz von Leiharbeitern ist nochmals in § 8 Abs. 2 ArbSchG formuliert. Der Arbeitgeber muss sich vergewissern, dass die Beschäftigten anderer Arbeitgeber „angemessene“ Anweisungen erhalten haben.

Die Inhalte einer Unterweisung ergeben sich zum einen aus dem aktuellen Gesetzes- und Regelwerk, zum anderen aus einer arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilung. Mit der Unterweisung sollen den Beschäftigten nicht nur Kenntnisse vermittelt werden, sondern sie kann auch dazu genutzt werden, Beschäftigte in den Prozess der Gefährdungsbeurteilung mit einzubeziehen. Die Unterweisung muss regelmäßig wiederholt und an die Gefährdungsentwicklung angepasst werden. So ist auch über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung zu unterrichten. Weitere Inhalte kommen bei der Erstunterweisung von Berufsanfängern oder neu eingestellten Beschäftigten hinzu. Auch Leiharbeiter haben in der Regel den Status eines „Neulings“. Zu vermitteln sind dann zusätzlich Informationen wie Name und Aufgaben des Sicherheitsbeauftragten, generelle Hinweise zu Ordnung und Sauberkeit sowie zum Verhalten im Brandfall oder bei Unfällen.

Eine Unterweisung gliedert sich demnach in eine Grundunterweisung und eine aufgabenbereichsbezogene Unterweisung. Die Grundunterweisung sollte über mögliche

körperliche und psychische Gesundheitsgefährdungen aufklären sowie die Grundsätze gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung (Begriff der menschengerechten Gestaltung der Arbeit) vermitteln. Auch die Darstellung der betrieblichen Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes kann Teil der Unterweisung sein. Unterweisungen werden in der betrieblichen Praxis oft von den unmittelbaren Vorgesetzten durchgeführt und bei speziellen Themen können die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder der Betriebsarzt herangezogen werden.

Aus dem Arbeitsschutzgesetz §§ 15 – 17 ergeben sich für die Beschäftigten Mitwirkungsrechte, Mitwirkungspflichten sowie eine Unterstützungspflicht, die auch im Zusammenhang mit einer Unterweisung Anwendung finden sollten. Eine Konkretisierung dieser Pflichten findet man in der BGI A1 unter der Überschrift „Pflichten der Versicherten“.

4.2 Unterweisung der Leiharbeitnehmer

Erhebungen zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der Leiharbeitnehmer weniger als drei Monate in einem Unternehmen beschäftigt ist. Ihr Einsatz erfolgt vielfach in gefährlichen Bereichen mit hohen körperlichen Anforderungen, die auch das Tragen einer persönlichen Schutzausrüstung erfordern. Von Leiharbeitnehmern wird erwartet, dass sie von Anfang an ihre volle Leistungsfähigkeit bringen und sich problemlos in die betrieblichen Arbeitsabläufe einfügen. Bei der Erstellung eines Unterweisungskonzeptes für Leiharbeitnehmer müssen diese leiharbeitsspezifischen Einsatzbedingungen sowie die Erkenntnisse aus einer arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Vom Charakter her ist die Unterweisung wie bei einem „Neuling“ als eine Erstunterweisung anzusehen. Eine „angemessene Unterweisung“, bestehend aus einer Grundunterweisung sowie einer arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogenen Unterweisung, braucht Zeit in der Form eines aktiven Dialoges. Denn die Leiharbeitnehmer als „Neulinge“ brauchen mehr Zuwendung und Information, um sich in einem neuen Betrieb zu orientieren, um die Sicherheitsvorschriften kennenzulernen und auch erfüllen zu können. Daher müssen sie sorgfältig mit allen möglichen Gefahren und den vorhandenen Schutzvorrichtungen direkt am Arbeitsplatz vertraut gemacht werden.

Zunächst müssen die vermittelten Informationen erst einmal sprachlich und inhaltlich gehört, gelesen, verstanden werden. Deshalb sollte die Kommunikation zwischen dem Unterweiser und den Leiharbeitnehmern als lebendiger Erfahrungsaustausch anlegt sein, und zwar als Dialog statt Monolog. Neben den üblichen zu vermittelnden Informationen und Inhalten, die sich aus der BGI 568 „Der erste Tag – Leitfaden für den Unternehmer als Organisationshilfe und zur Unterweisung von Neulingen“ ergeben, ist es für Leiharbeiter wichtig zu wissen, wer ihre Ansprechpartner für erkannte Mängel oder in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind – nämlich die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt, der Betriebsrat, der zuständige Sicherheitsbeauftragte und die zuständigen Ersthelfer. Nur dann können sie auch ihren Mitwirkungsrechten und Mitwirkungspflichten nach Arbeitsschutzgesetz §§ 15 – 17 nachkommen.

4.3 Was kann der Betriebsrat bei der Unterweisung tun?

Im Arbeitsschutzgesetz und in den in der BGV A1 enthaltenen Rahmenbestimmungen für die Unterweisung, werden keine konkreten zu berücksichtigenden Gefährdungen genannt. Im Arbeitsschutzgesetz ist nicht konkret festgelegt, wie häufig Unterweisungen durchzuführen sind und wann diese zu wiederholen sind. Dies soll, je nach Gefährdungen und Beschäftigungsart, im jeweiligen Betrieb geregelt werden. In der Unfallverhütungsvorschrift BGV A1 hingegen ist vorgeschrieben, dass die Unterweisungen mindestens einmal jährlich durchzuführen sind. Detaillierte Beschreibungen hinsichtlich zu berücksichtigender Sachverhalte finden sich in den verschiedenen Rechtsverordnungen zum Arbeitsschutzgesetz und in Unfallverhütungsvorschriften zu einzelnen Tätigkeitsbereichen.

Die Betriebe verfügen über einen ziemlich großen Spielraum hinsichtlich Gestaltung und Umsetzung der Unterweisung in die Praxis. Der Arbeitgeber hat zwar die Verantwortung für die Durchführung der Unterweisung, es ist aber nicht festgelegt, wer Unterweisungen durchführen sollte, welche Qualifikation dafür wichtig ist und welche Methoden anzuwenden sind. Hinsichtlich der Vermittlung der Inhalte wird dem Arbeitgeber in der Berufsgenossenschaftlichen Regel „Grundsätze der Prävention“ BGR A1 (§ 4) aufgetragen, dies nicht nur mit geeigneten Kommunikationsmitteln in verständlicher Weise zu tun. Darüber hinaus muss er sich auch vergewissern, ob die Beschäftigten die Inhalte verstanden haben.

Betriebliche Interessenvertretungen können im Rahmen ihrer Informationsrechte einerseits die Informationen zum Unterweisungsprozess anfordern und andererseits im Rahmen ihrer Überwachungspflicht darauf achten, dass Arbeitsunterweisungen auch für Leiharbeitnehmer regelmäßig und vor allem vor Aufnahme der Tätigkeit durchgeführt werden. Im Weiteren ist darauf zu achten, dass alle relevanten Belastungen und Gefährdungen thematisiert werden. Besonders für den kurzfristigen Einsatz von Leiharbeitnehmern ist wichtig, dass die Erkenntnisse aus einer vorausschauenden Gefährdungsbeurteilung vermittelt werden.

Betriebsräte sollten sich zudem durch persönliche Teilnahme an Unterweisungen davon überzeugen, dass diese eine wirkliche Hilfe für die Beschäftigten sind. Sie sollten sich auch davon überzeugen, dass der Arbeitgeber oder sein jeweiliger Beauftragter tatsächlich fachlich und persönlich dazu in der Lage ist, Unterweisungen durchzuführen. Wenn ein Unterweiser laut Berufsbildungsgesetz persönlich oder fachlich nicht geeignet ist oder Aufgaben vernachlässigt, kann der Betriebsrat nach § 98 BetrVG versuchen seine Abberufung zu verlangen beziehungsweise seiner Neueinsetzung widersprechen. Im Falle des Einsatzes von Leiharbeitnehmern ist zu fragen, wie umfassend die Unterweisung im Gebrauch der persönlichen Schutzausrüstung und der Arbeitsgeräte durchgeführt wird und ob der Vorgesetzte in gleicher Weise wie bei Festangestellten auf die Einhaltung der Unterweisung achtet, zum Beispiel auf das Tragen einer bestimmten Schutzausrüstung.

Leider verzichten viele Interessenvertretungen auf eine direkte Einflussnahme, über die sie durch die gesetzliche Mitbestimmung aufgrund der Ermessensspielräume in den rechtlichen Vorschriften verfügen. Dabei kann die Unterweisung, interessant und

modern gestaltet, ein wichtiges Instrument im betrieblichen Gesundheitsschutz sein. Sie kann die Akzeptanz für den Gesundheitsschutz bei den Beschäftigten stärken, kann aber auch mit dazu genutzt werden, die Beschäftigten in Fragen des Gesundheitsschutzes verstärkt einzubeziehen. Nirgends ist festgelegt, dass die bisherige Struktur von Unterweisungen – häufig in Form von Vorträgen – beibehalten werden muss. Auch eine Aufteilung in Informationen und Abfragen von Vorschlägen der Betroffenen ist denkbar. Vor der Durchführung von Unterweisungen sollten in einem ersten Schritt alle einschlägigen rechtlichen Vorschriften für die Tätigkeiten im Betrieb zusammengestellt werden. In einer Betriebsvereinbarung können alle Fragen der Gestaltung geregelt werden. Dazu gehören folgende Punkte:

- Wer soll die Unterweisungen durchführen (Fachkunde)?
- Welche Qualifikation wird hierfür benötigt?
- Wie sollen Zielgruppen für die Unterweisung ausgewählt werden?
- Wie sollen die Beschäftigten aktiv beteiligt werden?
- Welche Methoden und Inhalte sollen Anwendung finden?
- Wie häufig und bei welchen Anlässen sollen Unterweisungen stattfinden?
- Wirksamkeitskontrolle und Art der Dokumentation

5 Die persönliche Schutzausrüstung

Die persönliche Schutzausrüstung (PSA) umfasst Sicherheitsschuhe, Hand- und Armschutz sowie Gehörschutz und reicht bis hin zur speziellen Schutzausstattung beispielsweise beim Umgang mit Gefahrstoffen. PSA muss bei gefährlichen Arbeiten und Tätigkeiten verwendet werden, um Verletzungen und Gesundheitsschäden zu vermeiden, die durch andere Maßnahmen nicht verhindert werden können. Nachfolgend wird zunächst die grundsätzliche Frage erörtert, woraus sich die Verwendung von PSA ableitet und welche Pflichten der Arbeitgeber hat. Beim Einsatz von Leiharbeitnehmern müssen sich Verleiher und Entleiher darüber verständigen, wer welche persönliche Schutzausrüstung stellt. Die betriebliche Interessenvertretung kann dafür sorgen, dass die Qualität und das Niveau der persönlichen Schutzausrüstung von Leiharbeitnehmern dem der Stammbeschäftigten gleich ist.

5.1 Wann ist eine persönliche Schutzausrüstung erforderlich?

Die Entscheidung, ob PSA benötigt wird, erfolgt nach der Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung in Verbindung mit § 5 Abs. 2 und 3 Arbeitsschutzgesetz und nach § 3 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A1). Die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen ist dann eine geeignete Maßnahme des Arbeitsschutzes im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes, wenn die Gefährdungen weder auf technische noch organisatorische Weise ausgeschlossen werden können. Der Arbeitgeber hat, so in der PSA-Benutzerverordnung festgelegt, die PSA bereitzustellen und die Beschäftigten in der Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen zu unterweisen. Arbeitskleidung zählt nicht zur PSA. Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass die persönlichen Schutzausrüstungen für den jeweiligen Arbeitsplatz und für die speziellen Gefährdungen geeignet sind. Geeignete persönliche Schutzausrüstungen entsprechen dem Stand der Technik und begrenzen die ermittelten Gefährdungen auf ein möglichst geringes Restrisiko. Auch für ausreichende Wartung und Reparatur hat der Arbeitgeber Sorge zu tragen. Im § 2 Abs. 2 der PSA-Benutzerverordnung wird darauf hingewiesen, dass die Schutzausrüstungen den Beschäftigten individuell passen müssen und für den Gebrauch durch eine einzelne Person bestimmt sind. Es sind Ausnahmen zugelassen, die aber nicht näher bestimmt werden. Bei der Unterweisung nach § 12 des Arbeitsschutzgesetzes muss auf die richtige Anwendung der Schutzausrüstungen hingewiesen werden. Falls notwendig, müssen Schulungen zur Benutzung durchgeführt werden. Für jede zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung müssen Informationen zur Benutzung vorliegen. Führungskräfte haben sicherzustellen, dass PSA vor Arbeitsaufnahme bereitgestellt ist und das Tragen kontrolliert wird. Der betroffene Beschäftigtenkreis muss die vorgeschriebene PSA nutzen.

5.2 Leiharbeit und persönliche Schutzausrüstung

Die PSA ist auch Gegenstand der Arbeitsschutzvereinbarung zwischen dem Verleiher und Entleiher. Dort sollte festgelegt sein, wer welche PSA stellt und bezahlt. In der Regel stellen die Verleiher den Leiharbeitnehmern eine „normale“ PSA zur Verfügung, deren Qualität aber oft nicht den höheren Standards des Entleiherbetriebes entsprechen, wie Betriebsräte berichten. Weiter gibt es, wie vorne bereits erwähnt, ganz allgemein Defizite in der Ausstattung mit der persönlichen Schutzausrüstung in der Zeitarbeitsbranche zu verzeichnen. Die Bedeutung der Ausstattung mit einer qualitativ hochwertigen PSA von Leiharbeitnehmern kann gar nicht hoch genug bewertet werden vor dem Hintergrund, dass gerade sie oftmals in solchen Bereichen arbeiten, die unfallträchtig sind und/oder mit einer Gefahrstoffexposition verbunden sind.

5.3 Was kann der Betriebsrat bei der persönlichen Schutzausrüstung tun?

Die PSA-Verordnung bietet für betriebliche Interessenvertretungen einige Handlungsmöglichkeiten bei der Auswahl und Anwendung persönlicher Schutzausrüstungen. Die Vorgabe, dass die persönlichen Schutzausrüstungen den Beschäftigten individuell passen müssen und dass bei der Auswahl die Erfordernisse der Beschäftigten einzubeziehen sind, bietet eine gute Grundlage, Einfluss auf die Auswahl der persönlichen Schutzausrüstungen zu nehmen. Wichtig ist es, darauf zu achten, dass die Belange der Beschäftigten wirklich nicht vernachlässigt werden. Erfahrungen zeigen: Wenn die Beschäftigten bei der Auswahl von Schutzausrüstungen wie Gehörschutz und Sicherheitsschuhe beteiligt werden, ist mit einer höheren Anwendungsbereitschaft zu rechnen. Die Ausstattung und die Qualität der persönlichen Schutzausrüstung für Leiharbeitnehmer kann die betriebliche Interessenvertretung auf drei Wegen positiv beeinflussen: vor Ort kontrollieren, im ASA thematisieren und in einer Betriebsvereinbarung festschreiben.

Kontrollieren

Die betriebliche Interessenvertretung kann sich auf der Grundlage einer Arbeitsschutzvereinbarung und/oder eines Einsatzplanes vor Ort selbst ein Bild davon machen:

- ob die Ausstattung der Leiharbeitnehmer mit der für ihre Tätigkeit / ihren Arbeitsplatz vorgesehenen PSA erfolgt ist;
- ob die Qualität der PSA dem Niveau der Ausstattung der Stammelegschaft entspricht;
- ob die PSA an die individuellen Bedürfnisse angepasst ist;
- ob eine Unterweisung im sicherheitsgerechten Gebrauch der PSA stattgefunden hat.

Im ASA thematisieren

Im Arbeitsschutzausschuss kann die betriebliche Interessenvertretung folgende Aspekte zur Sprache bringen:

- Die Ausstattung der Leiharbeitnehmer mit PSA
- In der Diskussion der Ursachen des Unfallgeschehens, ob eine unzureichende Ausstattung der Leiharbeitnehmer zum Unfallgeschehen oder zur Verletzungsschwere beigetragen hat

Betriebsvereinbarung abschließen

Kommt es im Unternehmen zum regelmäßigen Einsatz von Leiharbeitnehmern, so kann es sinnvoll sein, eine Betriebsvereinbarung auf den Weg zu bringen, in der auch der Standard der PSA für Leiharbeitnehmer festgeschrieben ist.

Die Reinigung durch Gefahrstoffe – verunreinigter Arbeitskleidung (k)ein Sonderfall

Viele Leiharbeitnehmer arbeiten auch in Bereichen, die der Gefahrstoffverordnung unterliegen. Sie tragen dabei Arbeitskleidung, die durch ihre Tätigkeit mit Gefahrstoffen verunreinigt werden kann. Nach der Gefahrstoffverordnung § 9 Abs. 5 hat der Arbeitgeber, sofern es durch verunreinigte Arbeitskleidung zu einer Gefährdung kommen kann, für getrennte Aufbewahrungsmöglichkeiten für Arbeits- und Schutzkleidung einerseits und Straßenkleidung andererseits zu sorgen. Aber eine Verpflichtung zur Reinigung der Arbeitskleidung fehlt in der Verordnung. Dies bedeutet, dass hierfür betriebliche Regelungen zu treffen sind. Da es sich hierbei um eine Maßnahme zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten handelt, kann Bezug genommen werden auf § 3 Abs. 3 ArbSchG, nach dem die entstehenden Kosten nicht den Beschäftigten auferlegt werden dürfen. Vielfach ist die „Reinigungsfrage“ in den Entleiherbetrieben auch schon in einer Vereinbarung geregelt. Betriebsräte sollten daher darauf achten – unabhängig davon, wer die Arbeitskleidung der Leiharbeiter stellt – dass im Sinne der Gleichbehandlung auch die Arbeitskleidung der Leiharbeiter vom Entleiherbetrieb gereinigt wird.

6 Die arbeitsmedizinische Vorsorge

In vielen Bereichen der Arbeitswelt sind Beschäftigte trotz Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit weiterhin biologischen, chemischen und physikalischen Einwirkungen ausgesetzt. Gefährliche Stoffe und andere Belastungen wie Lärm können bei exponierten Arbeitnehmern zu Gesundheitsschäden führen. Hier setzen arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen an. Sie sollen Symptome arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen frühzeitig erkennen und es ermöglichen, Maßnahmen zur Vermeidung von manifesten Gesundheitsstörungen zu ergreifen. Über die reine medizinische Untersuchungstätigkeit hinaus kümmert sich die Arbeitsmedizin um die Vorsorge (Prävention) in der Arbeitswelt. Im Folgenden wird zunächst kurz die Grundlage der arbeitsmedizinischen Vorsorge erläutert. Im Mittelpunkt der weiteren Ausführungen stehen die verschiedenen Arten von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen als ein Element der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern erfolgt häufig in gefahrgeneigten Tätigkeitsbereichen. So erfordern Tätigkeiten mit den oben genannten Einwirkungen oder anderen Gefährdungen nicht nur eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung vom Verleiher, sondern auch eine individuelle arbeitsmedizinische Betreuung in Form der Beratung und Unterweisung beim Entleiher.

6.1 Arbeitsmedizinische Vorsorge und Vorsorgeuntersuchungen

Die gesetzliche Grundlage der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist in der seit 2008 gültigen Arbeitsmedizinverordnung „Verordnung zur Rechtsvereinfachung und Stärkung der arbeitsmedizinischen Vorsorge“ (ArbMedVV) geregelt. Die Arbeitsmedizinverordnung bündelt die Vorgaben der Sekundärprävention verschiedener Arbeitsschutzverordnungen (Gefahrstoffverordnung, Biostoffverordnung, LärmVibrationsArbSchV, Bildschirmarbeitsverordnung, Gentechniksicherheitsverordnung und Druckluftverordnung) in einer einzigen Vorschrift. Die genannten Verordnungen verweisen nun auf die neue ArbMedVV, wenn es um die Aufgaben der Arbeitsmedizin geht. Grundlage der Ausgestaltung der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist die Gefährdungsbeurteilung. Die Arbeitsmedizin ist beziehungsweise sollte auf drei Ebenen der Prävention aktiv beteiligt sein:

- An der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (§ 5 ArbSchG) mit der Gestaltung der Arbeit (Primärprävention) unter dem Blickwinkel arbeitsmedizinischer Aspekte
- An der Ermittlung gesundheitlicher Beeinträchtigung durch Vorsorgeuntersuchungen (Sekundärprävention)
- An der betrieblichen Wiedereingliederung (Tertiärprävention)

Hauptaufgabe und Ziel der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist die Feststellung und Beseitigung der Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen sowie der Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Sie dient der Aufklärung und Beratung der Beschäftigten über die Wechselwirkungen zwischen ihrer Arbeit und ihrer Gesundheit. Somit ist sie eine wichtige Ergänzung zu technischen und organisatorischen Arbeitsschutz-

maßnahmen; sie ergänzt die getroffenen Schutzmaßnahmen und prüft zudem deren Wirksamkeit.

Etwas konkreter ausgedrückt umfasst die arbeitsmedizinische Vorsorge der Beschäftigten:

- die Begehung des Arbeitsplatzes durch den Betriebsarzt;
- die arbeitsmedizinische Befragung und Untersuchung des Beschäftigten;
- die Beurteilung des Gesundheitszustandes des Beschäftigten unter Berücksichtigung der Arbeitsplatzverhältnisse;
- die arbeitsmedizinische Beratung des Beschäftigten;
- die Dokumentation der Untersuchungsergebnisse (ärztliche Bescheinigung).

In der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge sind die Pflichten von Arbeitgebern und Ärzten geregelt. Sie schafft auch Transparenz über die Anlässe für Pflicht- und Angebotsuntersuchungen und stärkt das Recht der Beschäftigten auf Wunschuntersuchungen. Die Anlässe für Pflicht- und Angebotsuntersuchungen für bestimmte gefährdende Tätigkeiten sind im Anhang der ArbMedVV aufgeführt. Darüber hinaus finden sich die Auswahlkriterien für die speziellen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen in der Berufsgenossenschaftlichen Information BGI 504 (1-46).

Was ist eine Pflichtuntersuchung?

Pflichtuntersuchungen hat der Arbeitgeber als Erstuntersuchung und als Nachuntersuchungen in regelmäßigen Abständen während der Ausübung der Tätigkeit zu veranlassen. Es kann zwar niemand unmittelbar gezwungen werden sich tatsächlich untersuchen zu lassen, aber eine Ablehnung hätte zur Folge, dass ein Beschäftigungsverbot an dem jeweiligen Arbeitsplatz entsteht. Denn der Arbeitgeber darf eine Tätigkeit nur ausüben lassen, wenn die nach Absatz 1 erforderliche Pflichtuntersuchung zuvor durchgeführt worden ist (§ 4 Abs. 2 ArbMedVV). Eine Pflichtuntersuchung kann auch die Diagnose „gesundheitliche Bedenken“ zur Folge haben. In diesem Falle wird aufgrund der ärztlichen Schweigepflicht dem Arbeitgeber als Ergebnis nur mitgeteilt, dass „gesundheitliche Bedenken“ bestehen. Für den Beschäftigten sollte dies keine Folgen haben, weil erneut eine systematische Analyse und Beurteilung der Gefährdungen bei der Arbeit erfolgen muss, um dann die Frage zu prüfen, mit welchen Veränderungen im Arbeitsbereich oder des Arbeitsplatzes Abhilfe geschaffen werden kann. Zu prüfen ist weiter, ob Fehler beim Verwenden der persönlichen Schutzausrüstung oder Arbeitsverhalten gemacht worden sind (vgl. IG Metall Vorstand 2009, S. 30). Die Pflichtuntersuchung gilt bei bestimmten Tätigkeiten wie folgende Übersicht (Auswahl - siehe Anhänge der ArbMedVV, Teile 1 bis 4) zeigt:

- Tätigkeiten bei Nichteinhaltung von Arbeitsplatzgrenzwerten bei Gefahrstoff-Belastungen oder soweit die Gefahrstoffe hautresorptiv sind und eine Gesundheitsgefährdung durch direkten Hautkontakt besteht
- Feuchtarbeit von 4 Stunden oder mehr pro Tag
- Schweißen und Trennen von Metallen bei Überschreitung einer Staubkonzentration von 3 mg/m³
- Tätigkeiten mit Isocyanaten und ausgehärteten Epoxydharzen

- Tätigkeit mit Naturgummilathhandschuhen
- Tätigkeiten mit Exposition von Vibrationen und von Lärm (≥ 85 dB(A))

Was ist eine Angebotsuntersuchung?

Angebotsuntersuchungen sind arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, die bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten anzubieten sind. Sie müssen ebenfalls als Erstuntersuchung und anschließend als Nachuntersuchungen in regelmäßigen Abständen vom Arbeitgeber angeboten werden. Dies ist der Fall bei verschiedenen Tätigkeiten wie etwa mit Gefahrstoffen (krebserzeugenden oder erbgutverändernden Stoffen) oder bei Bildschirmarbeit und physikalischen Einwirkungen unterhalb der Grenzwerte. Ein Beschäftigter kann sich regelmäßig untersuchen oder einfach nur beraten lassen. Bei einer durchgeführten Angebotsuntersuchung erhält der Arbeitgeber lediglich die Information, dass eine Untersuchung durchgeführt wurde. Auch wenn das Angebot von Beschäftigten nicht wahrgenommen wird, hat der Arbeitgeber die Untersuchungen weiterhin regelmäßig anzubieten. Im Folgenden eine Auswahl über spezielle Angebotsuntersuchungen – siehe Anhänge der ArbMedVV, Teile 1 bis 4:

- Verschiedene Tätigkeiten mit Gefahrstoffen wie Tätigkeiten mit krebserzeugenden oder erbgutverändernden Stoffen oder Zubereitungen der Kategorie 1 oder 2 im Sinne der Gefahrstoffverordnung
- Feuchtarbeit von regelmäßig mehr als 2 Stunden je Tag
- Schweißarbeiten (Schweißen und Trennen von Metallen) bei Einhaltung einer Luftkonzentration von 3 Milligramm pro Kubikmeter Atemluft
- Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppen 2 und 3
- Physikalische Einwirkungen unterhalb der Grenzwerte
- Bildschirmarbeit

6.2 Leiharbeit und arbeitsmedizinische Vorsorge

Der Verleiher hat dafür zu sorgen, dass der Gesundheitszustand von Leiharbeitnehmern durch arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen überwacht wird (BGI 580). Zu nennen sind hier die Angebots- und Pflichtuntersuchungen. Betriebliche Erfahrungen zeigen allerdings, dass Angebotsuntersuchungen außer zur Bildschirmarbeit generell von Arbeitnehmern nur wenig wahrgenommen werden. Im Zusammenhang mit dem Einsatz von Leiharbeitnehmern beim Entleihbetrieb sind die Pflichtuntersuchungen von praktischer Relevanz, weil der Entleiher je nach Gefährdungslage arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen vorzusehen hat. Darüber muss eine Abstimmung mit dem Verleiher auf Grundlage der BGI 5021 (Arbeitsschutzvereinbarung) erfolgen. Betriebsärzte im Entleihbetrieb sind auch für die Leiharbeitnehmer zuständig. Praktisch bedeutet dies, dass der Betriebsarzt die Arbeitsplätze der Leiharbeitnehmer in Augenschein nimmt. Er macht Arbeitsplatzbegehungen und spricht mit Leiharbeitnehmern über ihre Belastungen und beteiligt sich beratend bei den Gefährdungsbeurteilungen der Leiharbeitnehmer. Nur durch eine solche Präsenz „vor Ort“ kann er seine arbeitsmedizinische Beratung bei der Auswahl und der Empfehlung geeigneter Schutzmaßnahmen organisatorischer, technischer und persönlicher Art sowie bei der Auswahl

geeigneter persönlicher Schutzausrüstung erfüllen. Die Beratung, Aufklärung und Unterweisung der Leiharbeitnehmer ist somit Teil der arbeitsmedizinischen Betreuung (§ 2 ArbMedVV). Auch Leiharbeitnehmer haben ein Recht auf arbeitsmedizinische Angebotsuntersuchungen und können sich vom Betriebsarzt auch „nur“ beraten lassen.

6.3 Was kann der Betriebsrat im Feld der arbeitsmedizinischen Vorsorge tun?

Für betriebliche Interessenvertretungen gibt es kein Mitbestimmungsrecht, „ob“ Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt werden, sondern allenfalls das „wie“ einer Überwachung ist ihnen zugänglich. Im Allgemeinen geht es darum, einen Überblick über die vorgeschriebenen Untersuchungen und die Angebotsuntersuchungen im Betrieb zu haben und die Beschäftigten bei Fragen beraten zu können. Im Besonderen gilt dies natürlich auch für den Einsatz von Leiharbeitnehmern. Aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag sollte hervorgehen, welche arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung seitens des Verleihers vorliegen muss und welche der Entleiher durchzuführen hat. Diese Informationen kann die betriebliche Interessenvertretung vom Arbeitgeber nach § 80 Abs. 2 BetrVG verlangen. Wichtig ist, dass nicht nur die betriebliche Interessenvertretung den Überblick hat, sondern auch die Personalabteilung und die Vorgesetzten.

Medizinische Untersuchungen im Allgemeinen und arbeitsmedizinische im Besonderen lösen bei vielen Menschen ungute Gefühle und Befürchtungen aus. Daher haben Beschäftigte oft eine Hemmschwelle die angebotene, freiwillige arbeitsmedizinische Vorsorge in Anspruch zu nehmen und sich beraten zu lassen. Meist liegt es an mangelnder Aufklärung. Die Beschäftigten befürchten, dass ihr Gesundheitszustand Bestandteil ihrer Personalakte wird und bei Maßnahmen wie Personalabbau als Kriterium herangezogen wird. Diese Befürchtungen kann der Betriebsrat aus dem Weg räumen, indem er mit dem Betriebsarzt zusammen über den Sinn und Nutzen von Vorsorgeuntersuchungen sowie das Recht auf eine individuelle arbeitsmedizinische Beratung informiert.

Die Interessenvertretung kann im Weiteren die Arbeit des Betriebsarztes überprüfen und fragen:

- ob der Betriebsarzt die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer kennt;
- ob er an den Unterrichtungen und Unterweisungen für Leiharbeitnehmer beteiligt ist;
- ob die Leiharbeitnehmer arbeitsmedizinisch genauso wie die Stammbeslegschaft im Arbeitsbereich betreut werden.

Im Arbeitsschutzausschuss kann der Betriebsrat anregen, dass der Betriebsarzt

- im Rahmen einer „Aktionswoche Leiharbeit“ besondere Begehungen an den Leiharbeitsplätzen durchführt;

- zur Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes arbeitsmedizinische Untersuchungsergebnisse auswertet, um Hinweise zu besonderen Gefahren und Belastungen zu erhalten und diese dann dem Arbeitsschutzausschuss vorstellt.

7 Was braucht der Betriebsrat, um Leiharbeit zu bearbeiten?

Der Umgang und die Bearbeitung des Themenfeldes „Leiharbeit und Arbeitsschutz“ im Betrieb erfordert neben den bereits laufenden Betriebsratsaufgaben von den betrieblichen Interessenvertretungen:

- eine Positionsbestimmung („wir kümmern uns um Leiharbeit“);
- einen fortlaufenden Überblick über den Einsatz von Leiharbeit;
- eine zu schaffende organisatorische Basis (Betriebsrats-Ressourcen).

Die vorgenannte Struktur ist der rote Faden für die folgenden Ausführungen und ist auch für die Bearbeitung anderer Themenfelder geeignet.

Eine Position zum Einsatz von Leiharbeit beziehen

Im Umgang mit Leiharbeit zeigt sich bei Betriebsräten ein Nebeneinander von ganz unterschiedlichen Orientierungen, das von der alten Forderung nach einem Verbot der Leiharbeit bis zur Akzeptanz von Leiharbeit als Flexibilitätspolster reicht (vgl. Wassermann/Rudolph 2007, S. 16). Bei einer innerbetrieblichen Bewertung von Leiharbeit kann nicht ohne weiteres von der stillschweigenden Annahme ausgegangen werden, es gäbe im Gremium einen gemeinsamen Grundkonsens über den Einsatz von Leiharbeit. Denn zum einen bedeutet eine Integration von Leiharbeitnehmern Mehrarbeit für den Betriebsrat, was aber bei der Zumessung von Mandaten und Freistellungen nicht berücksichtigt wird. Zum anderen ist es ein undankbares Handlungsfeld, weil unleugbar vorhandene Interessendifferenzen zwischen Stammbeschäftigten und Leiharbeitskräften nicht in jedem Fall zum Vorteil aller Beteiligten gelöst werden können. Leiharbeit ist zudem ein Handlungsfeld unter vielen, das von Betriebsräten bewältigt werden muss.

Von daher ist eine grundsätzliche und offene Auseinandersetzung im Gremium über den Einsatz von Leiharbeit zu führen und Fragen wie die folgenden wären zu beantworten:

- Soll Leiharbeit zum Gegenstand der Arbeit werden?
- Unter welchen Bedingungen wird Leiharbeit akzeptiert?
- Wenn Leiharbeit akzeptiert wird, sollen formale Regelungen abgeschlossen werden (Formulierung von Bedingungen)?
- Welches Themenfeld soll in Angriff genommen werden?

Die weiteren Ausführungen gehen davon, dass die betriebliche Interessenvertretung eine Position zum Einsatz von Leiharbeit bezogen hat und sich hinsichtlich des Umgangs und der Gestaltung des Einsatzes von Leiharbeit Ziele gesetzt hat.

Überblick verschaffen über den innerbetrieblichen Einsatz von Leiharbeit

Eine zunächst trivial erscheinende Feststellung ist die, dass ein Ziel wie die Integration der Leiharbeitnehmer sich nur umsetzen lässt, wenn vollständige Informationen über den Einsatz von Leiharbeit vorliegen. Untersuchungen zeigen, dass in den meisten Betrieben Leiharbeitnehmer nicht nur von einer, sondern von mehreren Verleihfirmen (zwei bis zehn) kommen und in manchen Betrieben sind bis zu fünfzig Verleihfirmen tätig. Bei solchen Konstellationen ist der Kontrollaufwand für den Betriebsrat erheblich, da kann der Einsatz von Leiharbeit leicht unkontrolliert am Betriebsrat vorbeilaufen. Um einen Überblick zum Einsatz von Leiharbeit zu erhalten, sind also zwei wichtige Fragen zu beantworten:

- Wie ist der Stand und die Entwicklung der Leiharbeit im Betrieb?
- Mit welchen Verleihfirmen arbeitet der Arbeitgeber zusammen?

Hierzu sollte sich der Betriebsrat grundlegende Informationen und Unterlagen über den Einsatz von Leiharbeit vom Arbeitgeber aushändigen lassen und von seinem Recht der rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung nach § 80 BetrVG Absätze 1 und 2 Gebrauch machen. Vor jedem Einsatz von Leiharbeitnehmern ist der Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen. Der Umfang der Mitteilungspflichten des Arbeitgebers gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG (in Verbindung mit § 14 und § 12 AÜG) ist oft ein Konfliktpunkt. Umstritten ist derzeit, ob der Verleiher auch die Personalien der einzusetzenden Leiharbeitnehmer mitzuteilen hat. Der Betriebsrat sollte daher darauf drängen, dass die Personalien der eingesetzten Leiharbeitnehmer bereits im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag enthalten sind. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens folgende Informationen und Dokumente vorzulegen:

- Erlaubnisurkunde des Verleihers
- Verleihvertrag zwischen Entleiher und Verleiher mit Angabe, ob Leiharbeitnehmer nach einem Tarifvertrag bezahlt werden oder nicht
- Anzahl und Qualifikation der Leiharbeitnehmer
- Einstellungstermin
- Einsatzdauer
- Vorgesehener Arbeitsplatz
- Auswirkungen der Einstellung auf die Stammebelegschaft

Im Weiteren ermittelt der Betriebsrat „vor Ort“, sucht die Leiharbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz auf (§ 80 BetrVG) und fragt sie nach ihren Arbeitsbedingungen, indem er beispielsweise auf die Checkliste „Arbeitsbedingungen“ aus dem Equal-Treatment-Monitor zurückgreift. Die Checkliste besteht aus sechs Fragen, mit denen der Betriebsrat nach den Unterschieden zwischen Stammarbeitnehmern und Leiharbeitnehmern hinsichtlich

- physikalischer/chemischer Belastungen,
- körperlicher Belastungen,
- der Arbeitsplatzgestaltung,
- psychischer Belastungen,
- sozialer Integration,
- Inhalt der Aufgaben,

fragt (vgl. IG Metall Vorstand 2010, S. 14).

In Abhängigkeit von der Anzahl und der Verweildauer der Leiharbeitnehmer ist auch zu überlegen, ob der Betriebsrat nicht eine eigenständige Befragung zur Situation der Leiharbeitnehmer durchführt. Das Recht dazu resultiert aus den allgemeinen Aufgaben im § 80 BetrVG. Wie der Betriebsrat den Dialog mit der Belegschaft gestaltet, ist seine Angelegenheit. Befragungen können in verschiedener Form durchgeführt werden. Eine weniger aufwendige Form als eine schriftliche Befragung ist beispielsweise eine Wandzeitungsbefragung, die in Pausen oder Betriebsversammlungen durchgeführt wird. Es geht darum, bis zu fünf Fragen auf eine Wandzeitung zu schreiben und diese anonym mit Punkten bewerten zu lassen (vgl. ver.di 2009, S. 65).

Das gesammelte Datenmaterial kann verwendet werden:

- für die Diskussion im Betriebsrat und auf Betriebsversammlungen mit der Belegschaft;
- zur Entwicklung von Forderungen und in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber.

Eine sinnvolle Ergänzung zur systematischen Erfassung von Leiharbeit im Betrieb ist die gezielte Überprüfung der Verleihfirmen. Mit Hilfe der in der BGI 5021 „Zeitarbeit nutzen“ enthaltenen Checklisten kann der Betriebsrat im Vorfeld versuchen, eine mögliche Zusammenarbeit mit nicht-tarifgebundenen, unseriösen Verleihfirmen zu verhindern. Die BGI 5021 ist quasi die Konkretisierung des allgemein gehaltenen § 8 ArbSchG „Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber“ und stellt daher nicht nur für den Betriebsrat, sondern auch für den Entleiher ein wichtiges Bewertungsinstrument zur Auswahl geeigneter Verleihfirmen dar. Die Verwendung der BGI 5021 sollte, wenn möglich, in Übereinstimmung zwischen der Personalabteilung und Betriebsrat erfolgen. Es muss nicht immer eine Betriebsvereinbarung vorhanden sein, um die fortlaufende Information des Betriebsrates durch die Personalabteilung zu gewährleisten. Dies ist auch über eine Regelabsprache möglich.

Das folgende Praxisbeispiel ist sicher nicht so ohne weiteres zum Nachmachen geeignet, zeigt aber welches hohe Niveau von Regelung für den Betriebsrat möglich ist, wenn der Arbeitgeber zu Verhandlungen bereit ist:

- Alle Unbedenklichkeitsbescheinigungen sowie die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung und die Tarifbindung des Verleihers sind zentral in der Personalabteilung abgelegt. Der Betriebsrat hat jederzeit Einsicht in diese Unterlagen.
- Der Betriebsrat wird über Änderungen, insbesondere über Änderungen der Tarifbindung, unverzüglich von der Personalabteilung informiert.
- Die Personalabteilung ist für die Prüfung und Aktualisierung der Unterlagen verantwortlich. Die Verbindung und Unterstützung erfolgt durch
- Der Betriebsrat möchte die Ansprechpartner der eingesetzten Zeitarbeitsunternehmen kennen lernen. Die Verbindung und Unterstützung erfolgt durch
- Bei Einsatz von neuen Zeitarbeitsfirmen möchte der Betriebsrat direkt mit eingebunden werden.

Der Betriebsrat hat einen kurzen Fragenkatalog zur Arbeitsschutzorganisation und zu gewährten sozialen Leistungen erstellt, den er bei dem ersten Treffen mit dem Disponenten einer Verleihfirma verwendet, um dessen Einstellungen und Haltungen kennenzulernen. Ein Ziel dieser Zusammenkunft besteht darin, dem Disponenten gegenüber klarzustellen, dass der Betrieb es nicht dulden wird, falls die Verleihfirma ihre Beschäftigten daran hindern will, den Betriebsrat des Entleihbetriebes in Anspruch zu nehmen. Der Betriebsrat kann mit Billigung des Arbeitgebers sogar eine Auflösung des Verleihvertrages als letzte Konsequenz androhen. Diese Treffen sind kein einmaliges Ereignis, vielmehr lädt der Betriebsrat die Vertreter der Verleihfirmen bei Bedarf zum Erfahrungsaustausch ein, um mit ihnen zu erörtern, was beim Einsatz von Leiharbeit gut läuft und was zu verbessern ist.

Der Betriebsrat schafft sich eine organisatorische Basis

Zur organisatorischen Umsetzung des Zieles „Integration der Leiharbeiter in die Arbeitsschutzorganisation“ ist es sinnvoll eine Arbeitsstruktur zu schaffen, das heißt, der Betriebsrat muss

- Ressourcen freimachen;
- je nach Betriebsgröße einen „Kümmerer“ oder Ausschuss beauftragen;
- auf jeden Fall einen oder mehrere „sichtbare Ansprechpartner“ für Leiharbeitnehmer bestimmen (das können auch Vertrauensleute sein).

Auf welche gesetzlichen Grundlagen kann sich der Betriebsrat berufen?

Betriebliche Interessenvertretungen haben Überwachungs- und Schutzpflichten gegenüber Leiharbeitnehmern, die in ihrem Betrieb eingesetzt werden. Im Wesentlichen lässt sich dies aus dem Betriebsverfassungsgesetz herleiten und auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 9 Nr. 2 AÜG. Hinsichtlich der Zuständigkeit und Aufgaben der Betriebsräte gegenüber Leiharbeitnehmern ist zu unterscheiden nach einer allgemeinen Zuständigkeit gemäß den §§ 75 und 80 BetrVG und der Mitbestimmung bei sozialen Angelegenheiten gemäß § 87 BetrVG. Nachfolgend werden die allgemeinen Aufgaben mit den Paragraphen aufgeführt:

- § 75 Abs. 1 BetrVG gibt dem Betriebsrat die Aufgabe einer Überwachungspflicht. Diese greift auch gegenüber externem Personal. Der Betriebsrat hat sich danach aktiv für die Behandlung von Personen nach Recht und Billigkeit einzusetzen. Der Betriebsrat hat dem Schutzbedürfnis der Leiharbeitnehmer Rechnung zu tragen und deren Interessen wahrzunehmen.
- § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG: Der Betriebsrat hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Dazu gehören auch alle Schutzvorschriften für Leiharbeitnehmer. Betriebsvereinbarungen und sonstige im Entleihbetrieb geltende betriebliche Regelungen zu den Arbeitsbedingungen gelten für Leiharbeitnehmer grundsätzlich unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4 BetrVG). Dies gilt uneingeschränkt, soweit der Entleiher von seinem Weisungsrecht als Arbeitgeber Gebrauch macht.

- § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG: Der Betriebsrat hat die Eingliederung sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern.
- § 89 BetrVG: Im Rahmen seiner Tätigkeit zum Arbeits- und betrieblichem Umweltschutz ist es sinnvoll die besonderen Gefährdungen von Leiharbeitnehmern zu beachten und in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und den zuständigen Behörden entsprechende Maßnahmen zu beraten.

Betriebsräte haben des Weiteren an der Verwirklichung der Zielsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) mitzuwirken. Das Gesetz gilt, soweit es den Schutz vor Benachteiligungen betrifft, auch für Leiharbeitnehmer im Entleihbetrieb (§ 6 Abs. 2 Satz 2 AGG).

Zu überlegen wäre auch, ob der Betriebsrat versucht den § 37 Abs. 2 BetrVG für das Thema „Leiharbeit“ zu nutzen, um jemanden aus dem Betriebsrat zeitweise mit der Bearbeitung des Themas „Leiharbeit“ zu beauftragen. Schließlich bedeutet der Einsatz von Leiharbeit je nach Umfang für den Betriebsrat erhebliche Mehrarbeit. Bei Betriebsratswahlen sind Leiharbeitnehmer bei einer Verweildauer von länger als drei Monaten zwar wahlberechtigt, werden aber bei der Mandatsbemessung und bei der Berechnung von Freistellungen in den Betriebsräten nicht berücksichtigt. Trotz dieser restriktiven Rechtsprechung ist es einer Reihe von betrieblichen Interessenvertretungen gelungen mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, dass die Zahl der wahlberechtigten Leiharbeitnehmer bei der Mandatsberechnung mitgezählt wurde.

Dann ist die Frage zu klären, wie und über welche Medien sind Leiharbeitnehmer anzusprechen?

Dazu wird eine betriebliche Kommunikationsstruktur benötigt. Folgende Möglichkeiten der Ansprache und Information bieten sich für Leiharbeitnehmer an:

- Leiharbeitnehmer erhalten bei Arbeitsbeginn wie „Neulinge“ ein Infoblatt oder eine Broschüre mit allen wesentlichen Betriebsinformationen und ihren Rechten
- Es wird eine spezielle Sprechstunde angeboten
- Der Betriebsrat klärt die Leiharbeitnehmer über ihre Rechte wie den Besuch von Sprechstunden und Beschwerderechte (§§ 84 ff. BetrVG und § 14 Abs. 2 AÜG) auf
- Der Betriebsrat lädt gezielt zu Betriebs- und Abteilungsversammlungen ein
- Im Rahmen von Betriebsbegehungen sucht der Betriebsrat die Arbeitsplätze der Leiharbeitnehmer auf
- Der Betriebsrat sorgt dafür, dass Leiharbeitnehmer am betrieblichen Vorschlagswesen – soweit vorhanden – teilnehmen können
- Zur Teilnahme von Leiharbeitnehmern auf Abteilungs- und Betriebsversammlungen – auch außerhalb der persönlichen Arbeitszeit – ist anzumerken, dass der Entleih-Arbeitgeber dies „wie Arbeitszeit“ zu bezahlen hat (§ 44 BetrVG).

Fazit: Voraussetzung für eine verbesserte Einbeziehung von Leiharbeitnehmern in betriebspolitische Handlungsstrategien von Interessenvertretungen ist, dass die Interessenvertretung aktiv auf Leiharbeitnehmer zugeht und sich ein regelmäßiger Dialog entwickelt. Dann können aus einer systematischen Leiharbeiterbetreuung heraus wirkungsvolle Vorgehensweisen hin zu einer Überwachung geltender Vorschriften sowie einer Integration entwickelt und umgesetzt werden.

8 Zentrale Handlungstipps in Kürze

Nachfolgend werden die wichtigsten Handlungstipps zur Integration der Leiharbeiter in die Arbeitsschutzorganisation aus den vorherigen Kapiteln in Form einer Checkliste dargestellt.

Kommt der Arbeitgeber seiner Verantwortung nach?

- Gibt es eine Arbeitsschutzvereinbarung? Wenn ja, was ist dort geregelt? Und wie wird diese umgesetzt?
- Welche persönliche Schutzausrüstung ist an den Arbeitsplätzen oder bei den Tätigkeiten der Leiharbeiter erforderlich? Welche persönliche Schutzausrüstung wird den Leiharbeitern zur Verfügung gestellt? Von welcher Qualität ist die zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung?
- Welche arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind für diese Tätigkeiten erforderlich, welche sollten angeboten werden? Welche arbeitsmedizinischen Untersuchungen werden bei den Leiharbeitnehmern tatsächlich durchgeführt?
- Wann werden die Leiharbeitnehmer von wem arbeitsplatz-, tätigkeits- und bereichsbezogen in Arbeitsschutzfragen unterwiesen? Wodurch kann die Qualität und Wirkung dieser Unterweisung noch verbessert werden?
- Wann wurden die Arbeitsplätze, an denen Leiharbeiter eingesetzt werden, zum letzten Mal auf Gefährdungen hin analysiert (Gefährdungsbeurteilung), welche Ergebnisse liegen vor? Wieweit sind die geplanten Maßnahmen zur Beseitigung oder Verminderung der Gefährdungen umgesetzt worden und wie wirksam sind sie? Welche Gefährdungen sind an diesen Arbeitsplätzen speziell für Leiharbeitnehmer zu befürchten? Wie weit wurden auch diese Gefährdungen analysiert?
- Sind die Einsatzzeiten der bestellten Akteure Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit angepasst worden?

Mitbestimmungsrechte zur Gestaltung nutzen

- Welche eigenen Vorstellungen und Ziele will der Betriebsrat in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen entwickeln, an denen Leiharbeitnehmer eingesetzt werden?
- Wie kann der Betriebsrat die Beteiligung der betroffenen (Stamm-)Beschäftigten und Leiharbeitnehmer ermöglichen?
- Welche Inhalte und Methoden der Unterweisung sollen zur Anwendung kommen?
- Welche Zielsetzungen, gerade auch in Bezug auf die persönliche Schutzausrüstung für Leiharbeitnehmer, kann und will der Betriebsrat mit einer Betriebsvereinbarung erreichen?

Den Arbeitsschutzausschuss als Plattform nutzen

- Welche Gefährdungen sind bei der vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung untersucht worden, welche nicht?
- Welche arbeitsmedizinische Betreuung wird den Leiharbeitnehmern angeboten? Was macht der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit in Bezug auf die Leiharbeiter? Inwieweit nehmen die Leiharbeitnehmer diese Angebote auch wahr?
- Wie gut ist die persönliche Schutzausrüstung im Unternehmen, für die Stammbeslegschaft und für eingesetzte Leiharbeitskräfte? Welche Hinweise gibt es auf gute oder unzureichende Qualität der PSA?
- Ist die Unterweisung auch bei kurzen Einsätzen gewährleistet?
- Wird das Unfallgeschehen differenziert nach Stammbeslegschaft und Leiharbeiter inklusive entsprechender Maßnahmen ausgewertet?
- Sind die Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft bei der Betreuung der Leiharbeiter konkretisiert worden?
- Hat der Betriebsrat die Gestaltung eines Schwerpunktthemas „Gesunde Leiharbeit“ angeregt?

Den Kontakt zu Leiharbeitnehmer suchen

- Wie können wir als Betriebsrat den Kontakt zu den Leiharbeitskräften aufnehmen? Wer übernimmt es, Kontaktperson zu den Leiharbeitnehmern zu sein? Wie vermitteln wir als Betriebsrat den Leiharbeitnehmern, dass wir für sie zuständig sind, dass wir ansprechbar sind, dass uns ihre Probleme interessieren?
- Wie können, wie müssen wir Sprechzeiten organisieren und bekanntmachen, damit wir in intensiven Gedankenaustausch mit den Leiharbeitskräften kommen?
- Haben wir als Betriebsrat daran gedacht den Leiharbeitnehmern eine Infobroschüre oder Infoblatt wie anderen „Neulingen“ auch auszuhändigen?
- Werden Leiharbeiter vom Betriebsrat gezielt zu Betriebs- und Abteilungsversammlungen einladen? Werden sie von uns über ihre Rechte aufgeklärt?

9 Literaturverzeichnis

Adamy, W.: Die Risiken der Leiharbeit: Arbeitslosigkeit, Verarmung, Erkrankung. In: gute Arbeit. Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung 5/2010, S. 17 – 23.

Ahlers, G.: Arbeit und Gesundheit in schwierigen Zeiten - Ergebnisse der PARGE-MA/WSI-Betriebsrätebefragungen. In: Schröder, L.; Urban, H.-J. (Hrsg.): Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften – Ausgabe 2010, Frankfurt am Main 2010.

Becker, K.; Brinkmann, U.; Engel, T.; Satzer, R.: Beteiligung in der Gefährdungsbeurteilung – Der Weg zu einem nachhaltigem Gesundheitsmanagement. In: Schröder, L.; Urban, H.-J. (Hrsg.): Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften, Frankfurt am Main 2010.

BAuA (Hrsg.): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SuGA) 2006. Unfallverhütungsbericht Arbeit, Dortmund/Berlin/Dresden 2008, S. 46. Elektronisch verfügbar unter <http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Suga-2006.html>.

Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen. Juli 2010, S. 12.

DGB-Index Gute Arbeit 2008, zit. aus: Schröder, L.; Urban, H.-J. (Hrsg.): Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften – Ausgabe 2010, Frankfurt am Main 2010, S. 461 – 463.

EZA (Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen): Seminarbericht Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für flexible Arbeitsverhältnisse, <http://www.eza.org/veroeffentlichungen/seminarberichte/mehr-und-bessere-jobs/gesundheits-und-sicherheit-am-arbeitsplatz-fuer-flexible-arbeitsverhaeltnisse.html?L=1> (aufgerufen am 10.11.2010).

Grimm, N.; Vogel, B.: Gespaltene Belegschaften. In: Magazin Mitbestimmung 10+11/2007, Seite 35 ff.

Hägele, H.; Fertig, M.: Untersuchung des Helferunfallgeschehens in der Zeitarbeit. Endbericht – Kurzfassung, ISG - Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, 2008. Verfügbar als PDF unter <http://www.vbg.de/zeitarbeit/>.

IG Metall Vorstand (Hrsg.): Arbeitsmedizin. Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten im Betrieb, Frankfurt am Main 2009.

IG Metall Vorstand (Hrsg.): Equal Treatment-Monitor. Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern im Einsatzbetrieb, Frankfurt am Main 2010.

N.N.: Von der Beurteilung zu konkreten Verbesserungen: Das Beispiel Telekom Kundenservice Region Nordost. In: gute Arbeit. Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung 3/2010, S. 20 – 23.

N.N.: Zukunftsfähige Arbeit gesund gestalten – Anforderungen, Allianzen, Aktionen. In: gute Arbeit. Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung 6/2009, S. 10.

Pfaus, H.: Zeitarbeit – Herausforderungen für die Gesundheit aktiv gestalten. In: AOK Institut Gesundheitsconsulting: Aktuell Gesundheitsforum, Nds.-Ausgabe 2/2009, S. 11.

Satzer, R.; Langhoff, T.: Betriebliche Erfahrungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen. In: gute Arbeit. Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung 3/2010, S. 13 – 16.

SInnovation (Soziale Innovation GmbH): Neues aus Beratung und Forschung, Bd. 9. Machbarkeitsstudie: Zeitarbeit – Neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz, Dortmund 2008.

Techniker Krankenkasse (Hrsg.): Gesundheitsreport 2009 – Veröffentlichungen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement der TK, Bd. 21. Schwerpunktthema: Gesundheit von Beschäftigten in Zeitarbeitsunternehmen, Hamburg.

Vanselow, A.: Entfesseln oder einhegen? Zeitarbeit in der Krise. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2009-06.

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di (Hrsg.): Prekäre Beschäftigung eindämmen – Leiharbeit, was tun? Eine Handlungshilfe für Gewerkschafter/-innen und Betriebsräte, Berlin 2009.

Wassermann, W.; Rudolph, W.: Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung, HBS-Arbeitspapier 148, Düsseldorf 2007.

10 Empfehlenswerte Informationen und Handlungshilfen

Equal Treatment-Monitor - Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern im Einsatzbetrieb. Hrsg.: IG Metall Vorstand, FB Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung, März 2010. Als PDF unter www.grazil.net.

Prekäre Beschäftigung eindämmen – Leiharbeit, was tun? Eine Handlungshilfe für Gewerkschafter/-innen und Betriebsräte, Berlin, November 2009. Hrsg.: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di. Als PDF unter www.hundertprozentich.de.

Arbeitspapiere für Betriebs- und Personalräte: www.hundertprozentich.de (hier gibt es auch eine kommentierte Muster-Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern).

Zumbeck, Christine: Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen (mit CD-ROM), 2. Aktualisierte Auflage, 2009. Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-3859-4.

VBG-Fachinformation BGI 5021. Zeitarbeit nutzen – sicher, gesund und erfolgreich. Als PDF unter www.vbg.de.

Steiner, Regina; Mittländer, Silvia: Prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Handlungshilfe für Betriebsräte, Bund-Verlag, Frankfurt 2008.

Links

www.arbeitundgesundheit.de

(Infoblätter zu den Themen „Arbeitsschutzorganisation und Gefährdungsbeurteilung“).

www.ergo-online.de

(Mehr zu gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung allgemein).

www.grazil.net

Das Projekt GRAziL entwickelt ein Modell zur Verbesserung und Förderung der Arbeits- und Gesundheitsschutzsituation von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern in Entleihunternehmen. Hier gibt es auch eine Muster-Betriebsvereinbarung „Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Leiharbeit“.

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Dokumentation und Auswertung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung.

www.gutearbeit-online.de

(Mehr zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes).

www.gefahrdungsbeurteilung.de

(Portal der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zum Thema „Gefährdungsbeurteilung“).

www.HUNDERTPROZENTich.de

(ver.di-Homepage zu Leiharbeit)

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßige Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225



www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

