

THOMAS LANGHOFF

Leiharbeit – eine Grauzone des Arbeitsschutzes

Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung sind Kernelemente des betrieblichen Arbeitsschutzes. Für Leiharbeitskräfte müsste hier der Grundsatz der Gleichbehandlung gelten. Tatsächlich sind sie hier in besonders hohem Maße benachteiligt: Die bekannten Defizite in diesem Bereich betreffen sie noch mehr als die Stammebelegschaften.

Das Projekt GRAziL (Gestaltung, Umsetzung und Transfer von Instrumenten zum Ressourcenmanagement und zum Arbeitsschutz im Rahmen eines zielgruppenbezogenen Ansatzes für Leiharbeitnehmer in Entleihunternehmen) wird im Rahmen des Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert und durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fachlich begleitet (www.grazil.net). Es untersucht die besondere Gefährdungssituation von Leiharbeitskräften, insbesondere auch ihrer hohen psychischen Fehlbelastungen (siehe auch schon Gute Arbeit. 5/2009, Seite 26-28). Die Erfahrungen des GRAziL-Forschungsverbundes verweisen auf eine Reihe von Problemen bei der Arbeitnehmerüberlassung im Zusammenhang mit einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung. Dass die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung flächendeckend nicht mehrheitlich umgesetzt ist in Deutschland, wurde bereits im

Forschungsprojekt „Aufarbeitung betrieblicher Erfahrungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen“, im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, ermittelt (siehe auch Satzer/Langhoff in Gute Arbeit. 3/2010, Seite 13-16). Bei Entleihunternehmen zeigen sich die negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten nur drastischer.

Es liegt keine dokumentierte, ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung vor

Wenn keine dokumentierte Gefährdungsbeurteilung vorliegt, können die notwendigen Informationen bei der Auftragsvergabe sowie bei der Erstellung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags nicht systematisch und auf Basis einer evidenzbasierten Gefährdungs- und Belastungsanalyse weitergegeben werden. Die Frage ist dann, auf welcher Informationsgrundlage der Entleiher mit dem Zeitarbeitsunter-

GRAZIL

DER AUTOR

Prof. Dr.
Thomas
Langhoff,



Diplom-Arbeitswissenschaftler, Diplom-Psychologe, Geschäftsführer der prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH, Dortmund, www.prospektiv.de; Projektleitung GRAziL. Kontakt: langhoff@prospektiv-do.de

nehmen kommuniziert. Eine Arbeitsplatzbesichtigung seitens des Personalentscheidungsträgers/Disponenten kann eine Gefährdungsbeurteilung nicht ersetzen. Das Zeitarbeitsunternehmen unterlässt es in der Regel, eine dokumentierte Gefährdungsbeurteilung zu verlangen, da sonst der Auftrag ggf. nicht zustande kommt.

Es liegen keine einer Stammarbeitskraft vergleichbaren Arbeitsbedingungen vor

Nach § 12 (1) Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) müssen dem Zeitarbeitsunternehmen gegenüber die wesentlichen Arbeitsbedingungen angegeben werden, die für eine vergleichbare Stammarbeitskraft gelten. Bei der Formulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes war damals wohl nicht abzusehen, dass ganze Abteilungen bzw. Berufsgruppen mit Leiharbeitskräften besetzt werden, dass es also u. U. keinen vergleichbaren Arbeitsplatz einer Stammarbeitskraft gibt. Es ist ebenfalls bedauerlich, dass die Equal Pay-Forderung mittels Tarifverträgen unterminiert wurde. Damit vergleichbare Arbeitsbedingungen noch angegeben werden können, sollte der Betriebsrat eine prozentuale Leiharbeitskraft-Begrenzung vereinbaren, um immer auch noch Stammarbeitskraft-Anteile an Berufsgruppen und Abteilungen zu halten. So kann auch der Entstehung einer Zwei-Klassen-Belegschaft vorgebeugt werden. Die aktuelle Praxis zeigt, dass für ganze Arbeitsbereiche, die mit Leiharbeitskräften besetzt sind, keine Gefährdungsbeurteilungen mehr vorliegen. Hier muss dann ein Arbeitsschutzplan zum Einsatz von Leiharbeitskräften gemacht werden (= vorausschauende Gefährdungsbeurteilung).

Mismatch zwischen gewünschter und überlassener Qualifikation

Auf Anfrage eines Entleihbetriebs bestätigen die Zeitarbeitsunternehmen meist, dass die vom Entleihunternehmen gewünschten Qualifikationen vorhanden seien. Die Realität ist aber häufig eine andere, insbesondere wenn es um höhere Qualifikationen geht, die über die einfachen Helfertätigkeiten hinausgehen. Deshalb gehen Entleihunternehmen oftmals dazu über, erst einmal zu testen, ob die versprochenen Qualifikationen überhaupt vorhanden sind (z. B. Probeschweißen usw.). In welchem Ausmaß das Mismatch bei gewünschter und überlassener Qualifikation vorkommt, ungeprüft zur Geltung kommt und welche Auswirkungen sich dabei hinsichtlich Überforderung, erhöhtem Unfall- und Verletzungsrisiko usw. ergeben, ist völlig unbekannt. Der Vorteil einer Gefährdungsbeurteilung: Sie dokumentiert auch die Anforderungen aus der Tätigkeit und kann somit die notwendige Qualifikation präzise beschreiben.

Umsetzung der Leiharbeitskraft an einen anderen Arbeitsplatz

Oftmals werden im Entleihunternehmen Leiharbeitskräfte flexibel eingesetzt, so dass nach kurzer Zeit bereits die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag angegebenen Informationen (Merkmale der Tätigkeit, Arbeitsbedingungen usw.) hinfällig werden. Der Personalentscheidungsträger/Disponent des Zeitarbeitsunternehmens fasst dies meist auch nicht nach. Er weiß um diese Praxis, will sie aber nicht thematisieren, um die Beziehung zum Entleihunternehmen nicht zu stören. In welchem Ausmaß diese Praxis vorkommt, welche Auswir-

kungen Umsetzungen auf Qualifikationsmismatch, fehlende Arbeitsplatzunterweisung etc. haben und wie sich dies auf erhöhtes Unfall- und Verletzungsrisiko etc. auswirkt, ist völlig unbekannt.

Kurze Einsatzzeit der Leiharbeitskräfte

Eine kurze Einsatzzeit von wenigen Tagen/Wochen bei Leiharbeitskräften führt oft dazu, dass eine angemessene Arbeitsplatz-Unterweisung nicht stattfindet. Diese ist aber gemäß § 12 (2) Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und der berufsgenossenschaftlichen Vorschrift BGV A1 zwingend bei Leiharbeitskräften vorgeschrieben. Die Inhalte der Unterweisung ergeben sich aus der dokumentierten ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung. Eine Verkürzung oder ein Weglassen wichtiger Inhalte der Arbeitsplatzunterweisung ist nicht zulässig.

„Vorausschauende Gefährdungsbeurteilung“

Bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist darauf zu achten, dass physikalische, körperliche und psychische Belastungen berücksichtigt werden. Da man psychische Belastungen nicht sehen bzw. nicht einfach erfassen kann, sind die Beschäftigten mit einzubeziehen bzw. zu befragen. Außerdem sind Unzulänglichkeiten der Qualifikation und der Unterweisung in Bezug auf die Tätigkeiten zu prüfen (§ 5.3.5 ArbSchG). Daraus könnte man schließen, dass bei jedem Leiharbeitskräfte-Einsatz eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden müsste oder aber dass ein Arbeitsschutzplan für den Leiharbeitskräfte-Einsatz erarbeitet wird, der Leiharbeitskräfte-spezifische Merkmale in einer vorausschauenden Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt.

Arbeitsplatzbesichtigung (APB) des Leiharbeitskräfte-Arbeitsplatzes

Für die Arbeitsplatzbesichtigung des Leiharbeitskräfte-Arbeitsplatzes nach Einsatzbeginn gibt es keine explizite Rechtsgrundlage (obwohl dies im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geboten sein müsste). Indirekt ergibt sich die Notwendigkeit aber aus § 8 (1) und (2) ArbSchG. Hier haben beide Arbeitgeber die Pflicht, die vereinbarten Tatbestände über die Einsatzbedingungen – erforderliche Qualifikation, Arbeitsanforderung, Gefährdungen etc. – auf ihre Richtigkeit zu überprüfen. Oftmals hat jedoch der Personalentscheidungsträger/Disponent des Zeitarbeitsunternehmens den Leiharbeitskräfte-Arbeitsplatz nicht gesehen.

Wiederholungsunterweisung und Wiederholungsarbeitsplatzbesichtigung

Unterweisungen nach § 12 ArbSchG müssen regelmäßig wiederholt werden. Befragungen zeigen aber, dass dies kaum bis gar nicht geschieht. Unterweisungen der Leiharbeitskräfte sowie Arbeitsplatzbesichtigungen (APB) der Leiharbeitskräfte-Arbeitsplätze sollten, soweit nicht anders erforderlich, mindestens einmal jährlich stattfinden. In der Praxis kommt das nur selten vor.

Mehrbelastung von Stammarbeitskräften durch Leiharbeitseinsatz

Vielfach kommt es durch den Leiharbeitseinsatz zu einer Mehrbelastung bei Stammarbeitskräften, die unmittelbar mit

den Leiharbeitskräften zusammenarbeiten oder in gleichen Arbeitsbereichen/Abteilungen tätig sind. Das betrifft Unterweisungen, Einarbeitungsaufgaben, Störungsbeseitigungen, Probleme arbeitsbedingter Kommunikation usw. Solche Mehrbelastungen wirken sich negativ auf die Unternehmenskultur sowie den Umgang zwischen Leiharbeitskraft und Stammarbeitskraft aus. Darüber hinaus finden solche Belastungen keinen Eingang in die formale Dokumentation von Gefährdungen/Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach ArbSchG.

Betreuungsleistungen von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten

Es ist vielfach zu beobachten, dass bisherige Stammarbeitskräfte durch Leiharbeitskräfte ersetzt werden. Prominent stellt sich hierbei insbesondere die Automobilindustrie dar. Rechtlich bedeutet dies, dass sowohl die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin/der Betriebsarzt des Entleihunternehmens wie auch des Zeitarbeitsunternehmens für die Betreuung der Leiharbeitskräfte zuständig sind (s. §§ 2, 5 je Abs. 2 S. 3 Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG). Theoretisch müsste durch diese „Doppelbetreuung“ eigentlich eine optimale Betreuung gewährleistet sein. Die Realitäten zeigen aber mehrheitlich ein gegenseitiges „Zuschieben“ von Verantwortungen der Arbeitsschutzakteure. Durch die Komplexität und die Arbeitsanforderungen des Arbeitsschutzes beim Einsatz von Leiharbeitskräften haben der Regelungsbedarf, die Festlegung von Verantwortlichkeiten und die Kommunikation

mit dem Zeitarbeitsunternehmen zugenommen, ohne bisher zu klaren Verfahrensweisen zu kommen.

Das Projekt GRAziL

In dem Projekt GRAziL werden eine Reihe von Unterstützungsinstrumenten erarbeitet, die darauf abzielen, eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung sicherzustellen. Für Entleihunternehmen stellt sich die Notwendigkeit und die Sinnhaftigkeit einer Gefährdungsbeurteilung noch deutlicher dar als in Betrieben mit unbefristeten Normalarbeitsverhältnissen. Daher werden Unterstützungen erarbeitet, die

- ▶ die Weiterentwicklung der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) mit Fokus auf leiharbeitskritische Belastungen und Gefährdungen der Leiharbeitskräfte vorantreiben (vorausschauende Gefährdungsbeurteilung)
- ▶ eine verbesserte Zusammenarbeit der Verantwortlichen von Zeitarbeitsunternehmen und Entleihunternehmen nach ArbSchG § 8 ermöglicht (Betriebsvereinbarung, Muster Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, Checkliste zur Auswahl von Zeitarbeitsunternehmen)
- ▶ die (sicherheits- und gesundheitsbezogene) Qualifizierung (Grundunterweisung, aufgabenbezogene Unterweisung) der Leiharbeitskräfte bzgl. der entsprechenden Arbeitsaufgaben vor Aufnahme der Tätigkeiten sicherstellen.

Weitere Informationen

Informationen und Unterstützungsinstrumente zum Projekt GRAziL sind zu finden unter www.grazil.net