



**Protokoll zum internationalen Experten-Workshop  
Förderschwerpunkt 2008 - Projekt GEZA**

"Zeitarbeit - neue Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz"



Manpower, NHO: Konferenzraum Nr. 3, 5. Etage  
Kurt-Schumacher-Straße 31  
60311 Frankfurt am Main

**05. Mai 2009, 11:00 - 16:00 Uhr**

**Teilnehmer:**

Prof. Michel Mattoug, Bert Dijkhuizen, Yannick Nuris, Dr. Bernd Benikowski, Rainer Ollmann, Johannes Jahns, Petra Homberg, Dr. Bernhard Brückner, Ulrike Rösler, Andreas Hencker, Claudia Strelau

Entschuldigt: Linda Hendrickx, Michael Kienert, Frank Brenscheidt

**TOP 1: Begrüßung und Vorstellungsrunde der anwesenden Personen**

Nach der Begrüßung durch Herrn Hencker (Leitender Sicherheitsingenieur des Projektes GEZA) folgte eine Vorstellungsrunde der Teilnehmer. Anschließend führte Herr Hencker in das Projekt GEZA ein.

**TOP 2: Vorstellung des Projektes GEZA und erste Ergebnisse aus der Befragung der Zeitarbeitnehmer in der Modellregion (Andreas Hencker, Rainer Ollmann, Bernd Benikowski)**

Herr Hencker stellte das Projekt GEZA und seine vier Projektpartner Manpower, AOK Hessen, TU Dortmund und TZZ (Trainingszentrum Zeitarbeit) sowie die Ausgangssituation des Arbeitsschutzes bei Manpower vor. Die Präsentation wird den Teilnehmern zur Verfügung gestellt.

Ein zentraler Punkt wurde von den Teilnehmern gleich zu Beginn aufgegriffen: die Häufigkeit des Unfallgeschehens ist bei der Zeitarbeit um ein Vielfaches höher. Da in Deutschland keine vergleichbaren Zahlen existieren ist es schwer zu sagen um wie viel. So bestehen Abweichungen zwischen den Zahlen innerhalb der Zeitarbeitsbranche und der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (BG). Das Projekt GEZA ist der richtige Schritt, in Zukunft verlässliche Zahlen zu bekommen.

Professor Mattoug nennt als zentrales Problem bei der Zeitarbeit den „Klebeeffekt“ oder „Neulingseffekt“. Dadurch besteht bei den ZeitarbeitnehmerInnen eine höhere Risikobereitschaft, um sich bei Kunden als neuer Mitarbeiter zu empfehlen. Diese ist bei den 23 Jährigen u. U. höher als bei den 27 Jährigen. Das sollte in Folie 6 bei der Festlegung der Altersgrenzen berücksichtigt werden. Die größte Gruppe der Frauen um die 30 - „unspezifische Symptome“ - entsteht durch die Verschlüsselung der Krankheitssymptome durch den Arzt, erklärte Frau Homberg. Diese ICD Nummern sind international.

Eine wichtige Betrachtung wäre, wann der Unfall stattfindet- ist es ein Montag oder Freitag? Eignet

sich der Unfall in den ersten Tagen oder nach der Einarbeitung im Einsatzbetrieb? Die Daten werden momentan vom TZZ angefordert.

Dr. Brückner erklärte die Wichtigkeit zu wissen, in welcher Branche die Unfälle stattfinden. Diese Zahlen kann Manpower noch nicht liefern.

Im Fokus sein sollte die Schnittstelle Kundenunternehmen – Zeitarbeitsunternehmen; diese ist momentan rudimentär.

Als nächstes kam die Gefährdungsbeurteilung zur Sprache. Diese liegt nach der Gesetzeslage beim Arbeitgeber. Wünschenswert wäre die Teilung zwischen Verleiher und Entleiher.

Laut Dr. Brückner macht es auch einen Unterschied, ob das Unternehmen regelmäßig ZeitarbeitnehmerInnen hat oder nur zu Spitzenzeiten.

Der VDSI (Verband deutscher Sicherheitsingenieure) hat eine Fachgruppe Zeitarbeit, in der ständig zwischen 20 und 30 Leuten sind. Der Leiter der Fachgruppe ist Michael Kloth (safety service & performance GmbH, ehemals Randstad).

In diesem Zusammenhang sprach Dr. Brückner (stellv. Leiter der Abteilung Arbeitsschutz, Hessisches Sozialministerium) den GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie) in Hessen an. Für Mitte/Ende 2009 sind erste Maßnahmen geplant, und der Transfer zum Projekt GEZA sei durchaus vorstellbar.

Zu Folie 10 „Das organisatorische Dreiecksverhältnis der Zeitarbeit“ lenkte Professor Mattoug ein: Was passiert beim Entleiher? Wie sieht die Arbeit in der Niederlassung aus? Der Begriff „Basisverhältnis“ muss eindeutig definiert werden.

Bei dem Satz aus Folie 11 „Das Gesundheitsmanagement des Personaldienstleisters hat keinen direkten Einfluss auf die Arbeitsverhältnisse im Kundenbetrieb!“ hielten sich die Teilnehmer länger aus. So dürfte der Satz auf keinen Fall stehen bleiben. Besser wäre der Begriff „einen indirekten Einfluss“. Frau Rösler deutete darauf hin, dass die ZeitarbeitnehmerInnen meistens die mit einem höheren Risiko behafteten Arbeitsplätze im Unternehmen haben.

Als nächstes stellten Dr. Benikowski und Herr Ollmann vom TZZ die ersten Ergebnisse aus der Befragung der ZeitarbeitnehmerInnen in der Modellregion vor. Die Befragung stellt einen Teil des Projektes dar. Insgesamt wurden 612 Personen sowohl in den Niederlassungen als auch per Brief befragt. Zu dem heutigen Zeitpunkt erhielt die TU Dortmund 320 Antworten, wobei die Präsentation der Ergebnisse 150 Antworten beinhaltete. Die Teilnehmer erhielten jeweils ein Exemplar des Fragebogens.

Die Ergebnisse der Befragung soll ein Ansatzpunkt für die Gesundheitsgespräche in den Niederlassungen liefern.

Insgesamt wurden die Personen über folgende sieben Themenbereiche befragt:

### GEZA: Analysedimensionen der Befragung

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| 1. Soziodemografischer Status      | 3. Gesundheitliche Einschränkungen/<br>Gesundheitsstatus             |
| 2. Arbeitssituation des Befragten  | 4. Gesundheitsverhalten/ Lebensstil                                  |
| 2.1 Qualifikation                  | 5. Wertschätzung/ Soziale Akzeptanz                                  |
| 2.2 Tätigkeit                      | 6. Unterstützungsbedarf: Gesundheit/<br>Lebens- und Arbeitssituation |
| 2.3 Arbeitsbelastung               | 7. Einstellung zur Zeitarbeit  |
| 2.4 Bewertung der Arbeitssituation |  |
| (a) allgemein                      |  |
| (b) Manpower                       |  |
| (c) Entleihbetrieb                 |  |
| 2.5 Berufliche Entwicklung         |  |

Professor Mattoug bemängelte die fehlenden Fragen für „das Gemüt“ wie beispielsweise „Ist Zeitarbeit gut?“ Generell wurde jedoch darauf geachtet, die Fragen ausgeglichen zu stellen.

Dr. Brückner stellte in diesem Zusammenhang die Frage, wie sich Manpower positioniert: Arbeitet Manpower in einer Branche wie jede andere (mit bestimmtem Gut) oder sieht sich das Unternehmen als privatisiertes Arbeitsamt?

### **TOP 3: Bericht über den Gesundheitsschutz in den Niederlanden (Bert Dijkhuizen, ehemaliger Vorstandsvorsitzender des IGZ)**

Nun berichtete Herr Dijkhuizen über den Gesundheitsschutz in den Niederlanden und der tariflichen Gestaltung. Mit ca. 80% ist die Mehrzahl der ZeitarbeitnehmerInnen in der so genannten Phase A, welche 78 Wochen beinhaltet. Bei Krankheit wird das Arbeitsverhältnis ohne weitere Kündigungsfrist beendet. In den ersten zwei Tagen erhält die Person kein Geld, danach 70% seines Gehaltes. Die Lohnfortzahlung übernimmt die Versicherung (das so genannte Organ), ab 2003 wurde im Tarifvertrag ausgemacht, dass das Gehalt bis zu 91% über das Zeitarbeitsunternehmen aufgestockt wird. In diesem „Bonus-/Mahnsystem“ wurden vereinbart, dass das Unternehmen als Versicherungsbeitrag 3% vom Bruttolohn zahlt. Am Ende des Jahres erfolgt eine Abrechnung über die Organe.

Die Phase B läuft über zwei Jahre. In dieser können die ZeitarbeitnehmerInnen insgesamt 8x einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten.

Dementsprechend befindet sich in Phase C - den unbefristeten Arbeitsverträgen - nur der geringste Teil der Personen.

Dieses System war Folge des hohen Krankenstandes in 2003: 8%. In einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitsministerium, den Gewerkschaften und dem Organ wurden Pilotprojekte beschlossen und umgesetzt, wobei der eigentliche Schwerpunkt in der Kommunikation lag (das Dreiecksverhältnis ist das Gleiche wie in Deutschland).

Als Kontrollinstrument dienten Checklisten in den unterschiedlichsten Sprachen.

Durch die Verteilung der Aufgaben - Wer ist wofür zuständig?,  
Meldung des kranken Zeitarbeitnehmers bis 10 Uhr > dann Gespräch beim Organ am gleichen Tag -  
wurde die Funktionalität gewährleistet.

Ebenso wurde eine Stiftung gegründet, welche den Zeitarbeitsunternehmen Hilfsmittel wie  
Broschüren, Testmethoden und Checklisten zur Verfügung stellt.

Durch die höhere Gefährdung im Bauhauptgewerbe – verglichen mit anderen Branchen – ist dort seit  
2009 ein Sicherheitszertifikat notwendig, auch für die Zeitarbeitsunternehmen. Das Zertifikat wird vom  
TÜV ausgestellt, Kontrolle ist 1x jährlich über Audits.

Das Sicherheitszertifikat kann auch auf andere Branchen angewandt werden, was zur Folge hat, dass  
die Unternehmen und Mitarbeiter zertifiziert sind und die Mitarbeiter eine gesonderte Ausbildung  
erhalten.

Zwei wesentliche Unterschiede zwischen den Niederlanden und Deutschland besteht folglich zu  
einem in der Versicherungsfrage und zum anderen, dass das System nicht mit Hausärzten arbeitet  
(welche die Mitarbeiter leichter krankschreiben).

In den Niederlanden sind 5% der Gesamtbeschäftigten über die Zeitarbeit angestellt (im Vergleich 2%  
in Deutschland).

Die Niederlande hat ca. 15 Jahre Vorsprung in der Entwicklung gegenüber Deutschland.

#### **TOP 4: Erfahrungsberichte aus Belgien, Frankreich und Deutschland: Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement bei Manpower (Yannick Nuris, Andreas Hencker)**

Als nächstes berichtete Herr Nuris als Leiter Health & Safety bei Manpower Frankreich über den  
Arbeits- und Gesundheitsschutz in Frankreich. Manpower ist in Frankreich hinter Adecco und  
Randstad das drittgrößte Zeitarbeitsunternehmen.

In 2008 beschäftigte Manpower Frankreich 115.000 VollzeitmitarbeiterInnen, welche sich auf 503.000  
Köpfe verteilen. Die Unfallhäufigkeit bei den ZeitarbeitnehmerInnen lag ungefähr doppelt so hoch wie  
bei den Stamm-Mitarbeitern im Unternehmen. Es ist darauf zu achten, dass keine Aussagefähigkeit  
pro 1000 Mitarbeiter erzielt werden kann, sondern nur über die geleisteten Stunden, also z.B. pro 1  
Mio. Arbeitsstunden.

Bei Manpower Frankreich gibt es zwei Haupt-Gruppen, die in der Zeitarbeit sind: Viele junge  
Menschen, ohne Berufserfahrung und viele über 50Jährige, die keine feste Arbeitsstelle mehr finden.  
Dies zu wissen ist wichtig für die Sicherheit und den Arbeitsschutz, denn die Personengruppen sind  
verschieden zu behandeln.

Herr Nuris zeigte nun mit Hilfe einer Graphik auf, wann hauptsächlich die Unfälle passieren. Dort ist zu  
erkennen, dass die erste Spitze bei ca. fünf Arbeitstagen liegt. Dies tritt vor allem bei gering  
qualifizierten Arbeiten auf; die ZeitarbeitnehmerInnen sollen nach einer kurzen Einlernphase produktiv

sein. Der zweite, höhere Anstieg ist nach 40 Tagen und tritt bei den verschiedensten Tätigkeiten ein. Die Gründe sind: Der Arbeit wird nicht mehr die höchste Aufmerksamkeit gewidmet > Arbeit wurde (vermeintlich) zur Routine; der „Coach“ schaut nicht mehr genau auf den Zeitarbeitnehmer. Vor allem jüngere Personen sind von dem dritten Grund betroffen: Sie fühlen sich stark, meinen die Arbeit besser zu machen als die Anderen, möchten dem Kunden zeigen wie toll sie arbeiten und sich für eine Übernahme empfehlen.

Das französische Gesetz sieht wie folgt für die Zeitarbeit aus:

Der Zeitarbeitnehmer sucht zu Beginn der Tätigkeit bei einem Verleiher (höchstens ein Mal im Jahr) ein amtlich zugelassenes überbetriebliches arbeitsmedizinisches Zentrum auf. Dieses erteilt dem Zeitarbeitsunternehmen die medizinische Freigabe für drei konkret beschriebene Tätigkeiten eines Mitarbeiters. Die Ärzte üben in Frankreich eine staatliche Funktion aus.

Der Personaldienstleister gibt dem Zeitarbeitnehmer für den Einsatz einen Schutzhelm und Sicherheitsschuhe; alles andere wäre zu spezifisch. Falls ein besonderes Abkommen mit dem Kunden besteht, werden evtl. noch weitere Dinge gestellt.

Die Unfallversicherung wird in Frankreich pro Niederlassung über einen Erhebungssatz berechnet. In Deutschland wird der Satz für das gesamte Unternehmen über die Verwaltungs-BG berechnet. Grundlage für den Erhebungssatz in Frankreich sind Kosten für Medizin, Arzt, Gehalt und Rente im Falle eines Unfalles. Diese werden umgerechnet und daraus ergibt sich der Beitragssatz zur Unfallversicherung. Die Niederlassung muss den Betrag nach drei Jahren zahlen.

Was für einen hohen Stellenwert die Unfallgeschehen bei Manpower Frankreich haben, zeigt sich in der Police: 3 der 10 Verpflichtungen regeln die Information und Organisation bei Unfällen (siehe Schaubild)

Herr Nuris stellte nun Hilfsmittel vor, welche die ZeitarbeitnehmerInnen auf den Kundeneinsatz vorbereiten. Anschauliche Broschüren zeigen die „Health & security rules“ auf, Hygiene und Sicherheitsvorkehrungen werden beschrieben und die Mitarbeiter werden über ein Direct Quizz getestet. Die Teilnehmer des Workshops erhielten von Herrn Nuris Exemplare.

Zu guter Letzt beschrieb Herr Nuris die „Don'ts“ (let think that H&S is optional...) sowie was notwendig ist für einen funktionierenden Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Professor Mattoug zeigte auf, dass nicht nur die betriebswirtschaftliche Ebene, sondern gleichzeitig die wirtschaftspolitische sowie die sozialpolitische Ebene berücksichtigt werden müssen.

**SÉCURITÉ**

**Votre sécurité**

- 10 Bilan annuel : analyse et suivi d'un plan d'actions formalisé
- 9 Bilan client : un entretien planifié sur la prévention
- 8 Suivi individuel des actifs de travail
- 7 Prévention : la priorité des réunions de pilotage
- 6 Analyse des accidents les plus significatifs
- 5 Information du responsable d'agence de chaque accident
- 4 Connaissance des accidents survenus chez nos clients
- 3 Déclaration des accidents et saisie en temps réel
- 2 Sensibilisation des intérimaires aux risques du métier et de la mission
- 1 Recrutement : identification des missions et de leurs risques

**Notre priorité**

Revue 03/09/2014

**Manpower**  
Créateur de Solutions pour l'Emploi. [www.manpower.fr](http://www.manpower.fr)

**Manpower**

### **TOP 5: Zukünftige Ziele und Aufgaben des Expertengremiums**

Am Ende befragte Herr Hencker die Teilnehmer nach deren Interesse über den heutigen Workshop hinaus. Es wurde einstimmig beschlossen, die Teilnehmer über den aktuellen Stand des Projektes GEZA zu informieren.

Darüber hinaus soll das Gremium durch die Länder Belgien und der Schweiz erweitert werden.

Eine europaweite Betrachtung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird fokussiert.

Alle Anwesenden zeigten Interesse an einem weiteren Workshop, welcher für Oktober/ November dieses Jahres geplant ist.

Der Workshop wurde von Herr Hencker beendet.

Das Protokoll wurde von Frau Strelau (Manpower/GEZA) erstellt.

