

115-801

DGUV Regel 115-801



Branche Zeitarbeit

Anforderungen an Einsatzbetriebe
und Zeitarbeitsunternehmen

Impressum

Herausgegeben von: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40

10117 Berlin

Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)

E-Mail: info@dguv.de

Internet: www.dguv.de

Sachgebiet Zeitarbeit des Fachbereichs Verwaltung der DGUV

Ausgabe: April 2024

Satz und Layout: Atelier Hauer + Dörfler, Berlin

Bildnachweis: Titel: © goodluz/Fotolia
S. 15: © stocknroll/istockPhoto.com
S. 16: © contrastwerkstatt/Fotolia
S. 19: © industrieblick/Fotolia
S. 25: © Alexander Rath/Fotolia.com
S. 28: © fatihhoca/istockPhoto.com
S. 33: © Photographee.eu/Fotolia

Copyright: Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.
Die Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur mit
ausdrücklicher Genehmigung gestattet.

Bezug: Bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger oder unter
www.dguv.de/publikationen › Webcode: p115801

Branche Zeitarbeit

Anforderungen an Einsatzbetriebe und Zeitarbeitsunternehmen

Änderungen zur letzten Ausgabe Januar 2017

Im Vergleich zur Ausgabe vom Januar 2017 wurde die vorliegende Fassung hinsichtlich ihrer rechtlichen Bezüge umfassend aktualisiert. Der bisherige Abschnitt „Was für den Einsatz von Zeitarbeit gilt“ wurde in den Abschnitt „Grundlagen für Sicherheit und Gesundheit: Was grundsätzlich gilt“ integriert. Zudem fanden weitere Themen Einzug, die für den Einsatz von Zeitarbeit relevant sind, so etwa die Anforderungen aus dem Mutterschutzgesetz oder den Umgang mit vorhersehbaren Betriebsstörungen (z. B. an Maschinen und Anlagen).

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1	Wozu diese Regel? 5
2	Grundlagen für Sicherheit und Gesundheit: Was grundsätzlich gilt 6
3	Schritte des Überlassungsprozesses: Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit 16
3.1	Einsatzbedingungen klären und miteinander abstimmen 18
3.1.1	Tätigkeit und Qualifikation 18
3.1.2	Gefährdungen und Belastungen erfassen und Schutzmaßnahmen abstimmen 21
3.2	Beschäftigte auf den Einsatz vorbereiten 24
3.3	Beschäftigte unterweisen 27
3.4	Einsätze von Beschäftigten durchführen 30
3.4.1	Einsatzbeginn und -durchführung 30
3.4.2	Arbeitsunfälle 33
4	Anhang – Musterformulare 35
	Interne Bedarfsermittlung für Einsatz von Zeitarbeit 36
	Auftragsannahme 37
	Arbeitsplatzbesichtigung 39
	Arbeitsschutzvereinbarung 44
	Beschäftigten-Selbstcheck 46
5	Glossar 50

1 Wozu diese Regel?

Was ist eine DGUV Regel?

Arbeitsschutzmaßnahmen passgenau für Ihre Branche – dabei unterstützt Sie diese DGUV Regel. Sie wird daher auch „Branchenregel“ genannt. DGUV Regeln werden von Fachleuten der gesetzlichen Unfallversicherung sowie weiteren Expertinnen und Experten verfasst, die den betrieblichen Alltag in Unternehmen Ihrer Branche kennen und wissen, wo die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten liegen.

DGUV Regeln helfen Ihnen, staatliche Arbeitsschutzvorschriften, Unfallverhütungsvorschriften, Normen und viele verbindliche gesetzliche Regelungen konkret anzuwenden. Daneben erhalten Sie auch zahlreiche praktische Tipps und Hinweise zur Arbeitssicherheit und einem erfolgreichen Gesundheitsschutz in Ihrem Unternehmen. Als Unternehmerin oder Unternehmer können Sie andere Lösungen wählen. Diese müssen aber im Ergebnis mindestens ebenso sicher sein.

An wen wendet sich diese DGUV Regel?

Mit dieser DGUV Regel sind in erster Linie Sie als Unternehmerin oder Unternehmer angesprochen – sei es, dass Sie aus einem Unternehmen kommen, das Beschäftigte aus der Zeitarbeit einsetzt (Einsatzbetrieb) oder aus einem Zeitarbeitsunternehmen. Denn Sie sind für die Sicherheit und Gesundheit dieser Beschäftigten verantwortlich. Durch den hohen Praxisbezug bietet die DGUV Regel aber auch großen Nutzen für alle weiteren Akteurinnen und Akteure in Ihrem Unternehmen, etwa Ihrem Personal- und Betriebsrat, Ihren Fachkräften für Arbeitssicherheit, Ihren Betriebsärztinnen und -ärzten sowie Ihren Sicherheitsbeauftragten. Ihre Verantwortlichen aus Betrieb, Personalabteilung und Personalbeschaffung (z. B. Einkauf) aus dem Einsatzbetrieb sowie Niederlassungsleiterinnen und Niederlassungsleiter und Personaldisponenten und Personaldisponentinnen aus Zeitarbeitsunternehmen erhalten wertvolle Informationen für die sichere und gesunde Gestaltung des Zeitarbeitseinsatzes.

Die vorliegende DGUV Regel bietet konkrete Hilfestellungen bei der Gestaltung der Prozesse, die für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer erforderlich sind. Sie umfasst die wichtigsten Präventionsmaßnahmen, um die gesetzlich vorgeschriebenen Schutzziele für Ihr Unternehmen und Ihre Belegschaft zu erreichen.

Durch den Aufbau dieser DGUV Regel können Sie leicht erkennen, wo ihre jeweiligen Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit bei Zeitarbeit liegen – ob als Zeitarbeitsunternehmen oder Einsatzbetrieb, gleich welcher Branche.

Orientieren Sie sich einfach an den Symbolen:



Einsatzbetrieb



Zeitarbeitsunternehmen

2 Grundlagen für Sicherheit und Gesundheit: Was grundsätzlich gilt

Von der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung über die Unterweisung und Gefährdungsbeurteilung bis hin zur Ersten Hilfe: Binden Sie die Sicherheit und Gesundheit Ihrer Beschäftigten systematisch in die betrieblichen Strukturen und Prozesse ein. Damit schaffen Sie eine solide Basis für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen.



Rechtliche Grundlagen

- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitssicherheitsgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen
- Arbeitsstättenverordnung
- Betriebssicherheitsverordnung
- Gefahrstoffverordnung
- PSA-Benutzungsverordnung
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
- DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“
- DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“
- „Prüfungen von Arbeitsmitteln und überwachungsbedürftigen Anlagen“ (Technische Regel für Betriebssicherheit, TRBS 1201)
- „Zur Prüfung befähigte Personen“ (TRBS 1203)
- „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“ (Technische Regel für Arbeitsstätten, ASR V3a.2)
- „Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung“ (ASR A1.3)
- „Maßnahmen gegen Brände“ (ASR A2.2)
- „Fluchtwege und Notausgänge“ (ASR A2.3)
- „Erste-Hilfe-Räume, Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe“ (ASR A4.3)



Weitere Informationen

- DGUV Information 204-022 „Erste Hilfe im Betrieb“
- DGUV Information 205-023 „Brandschutzhelfer“
- DGUV Information 211-042 „Sicherheitsbeauftragte“
- DGUV Information 250-010 „Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis“

Als Unternehmerin oder Unternehmer sind Sie für die Sicherheit und Gesundheit Ihrer Beschäftigten in Ihrem Unternehmen verantwortlich. Dazu verpflichtet Sie das Arbeitsschutzgesetz. Doch es gibt weitere gute Gründe, warum Ihnen Sicherheit und Gesundheit in Ihrem Unternehmen wichtig sein sollten. So sind Beschäftigte, die in einer sicheren und gesunden Umgebung arbeiten, nicht nur weniger häufig und lange krank, sie arbeiten auch engagierter und motivierter. Mehr noch: Investitionen in Sicherheit und Gesundheit lohnen sich für Unternehmen nachweislich auch ökonomisch.

Die gesetzliche Unfallversicherung unterstützt Sie bei der Einrichtung des Arbeitsschutzes in Ihrem Unternehmen. Der erste Schritt: Setzen Sie die grundsätzlichen Präventionsmaßnahmen um, die auf den folgenden Seiten beschrieben sind. Sie bieten Ihnen die beste Grundlage für einen gut organisierten Arbeitsschutz und stellen die Weichen für weitere wichtige Präventionsmaßnahmen in Ihrem Unternehmen.



Rechtliche Grundlagen beim Einsatz von Zeitarbeit

- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- Betriebsverfassungsgesetz
- Arbeitsmedizinische Empfehlung „Zeitarbeit“, BMAS, 2014



Was für den Einsatz von Zeitarbeit gilt:

Sowohl Zeitarbeitsunternehmen als auch Einsatzbetriebe haben gesetzlich vorgeschriebene Pflichten, um die Sicherheit und Gesundheit der Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer zu bewahren. Dies kann erhebliche Auswirkungen auf wichtige Teile der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation haben, wie die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung oder auch die Erste Hilfe.



Verantwortung und Aufgabenübertragung

Die Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit Ihrer Beschäftigten liegt bei Ihnen als Unternehmerin oder Unternehmer. Das heißt, Sie müssen die Arbeiten in Ihrem Betrieb so organisieren, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit vermieden wird und die Belastung Ihrer Beschäftigten nicht über deren individuelle Leistungsfähigkeit hinausgeht.

Diese Aufgabe können Sie auch schriftlich an andere zuverlässige und fachkundige Personen im Unternehmen übertragen. Sie sind jedoch dazu verpflichtet, regelmäßig zu prüfen, ob diese Personen ihre Aufgabe erfüllen. Legen Sie bei Bedarf Verbesserungsmaßnahmen fest. Spätestens nach einem Arbeitsunfall oder nach Auftreten einer Berufskrankheit müssen deren Ursachen ermittelt und die Arbeitsschutzmaßnahmen angepasst werden.

Der Betriebsrat hat im Arbeits- und Gesundheitsschutz ein vollumfängliches Mitbestimmungsrecht, wenn ein Gesetz oder eine Vorschrift einen Sachverhalt nicht abschließend regelt.



Was für Einsatzbetriebe gilt:

Wenn Sie Beschäftigte aus der Zeitarbeit einsetzen, sind Sie nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz für deren Sicherheit im gleichen Umfang verantwortlich, wie für die Ihrer eigenen Beschäftigten: Sie stellen sicher, dass die Beschäftigten der Zeitarbeit nur an Arbeitsplätzen tätig werden, für die sie ausreichend qualifiziert sind, an denen eine Gefährdung für Leben und Gesundheit vermieden wird, die Belastung nicht über die Leistungsfähigkeit der eingesetzten Beschäftigten der Zeitarbeit hinausgeht und die Tätigkeit nicht zu arbeitsbedingten Beeinträchtigungen der Gesundheit führt.

Haben Sie Aufgaben im Arbeitsschutz an zuverlässige und fachkundige Personen im Unternehmen übertragen, gilt diese Pflichtenübertragung grundsätzlich auch im Hinblick auf die eingesetzten Zeitarbeitsbeschäftigten. Übertragen Sie zum Beispiel einer Vorarbeiterin oder einem Vorarbeiter die Aufgabe, die Beschäftigten an einer Anlage zu Sicherheit und Gesundheit zu unterweisen, so gilt diese Verpflichtung auch für die Unterweisung der eingesetzten Beschäftigten der Zeitarbeit. Um einen sicheren Einsatz der Beschäftigten der Zeitarbeit zu gewährleisten, müssen alle Personen, die in den Überlassungsprozess eingebunden sind, die dafür erforderlichen Kenntnisse im

Arbeitsschutz haben. Zum Beispiel müssen Personen, die Zeitarbeitsbeschäftigte anfordern, die arbeitsschutzrelevanten Aspekte der Einsätze mit dem Zeitarbeitsunternehmen abstimmen können.

Informieren Sie Ihren Betriebsrat oder Ihre Personalvertretung über Ihr Vorhaben Beschäftigte aus der Zeitarbeit einzusetzen, damit die betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben wahrgenommen werden können.



Was für Zeitarbeitsunternehmen gilt:

Wenn Sie ein Zeitarbeitsunternehmen betreiben sind Sie Arbeitgeberin oder Arbeitgeber. Ihre Verantwortung für die Sicherheit Ihrer Beschäftigten bleibt auch während deren Tätigkeit im Einsatzbetrieb bestehen. Das heißt: Sie tragen die Verantwortung dafür, geeignete Beschäftigte für den Einsatz auszuwählen und stellen durch Ihre Organisation des Überlassungsprozesses sicher, dass Ihre Beschäftigten im Einsatzbetrieb nur an Arbeitsplätzen tätig werden, an denen eine Gefährdung für Leben und Gesundheit vermieden wird, die Belastung nicht über die Leistungsfähigkeit Ihrer Beschäftigten hinausgeht und die Tätigkeit nicht zu arbeitsbedingten Beeinträchtigungen der Gesundheit führt.

In Ihrem Zeitarbeitsunternehmen sind Arbeitsschutzkenntnisse in den jeweiligen Einsatzfeldern vor allem für diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich, die die Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer einstellen und zu den verschiedenen Einsätzen disponieren (Personalentscheidungsträger und Personalentscheidungsträgerinnen, Disponentinnen und Disponenten). Diese tragen Verantwortung für den Arbeitsschutz Ihrer Beschäftigten. Hierbei ist fachliche Kompetenz erforderlich, um Arbeitsschutzmaßnahmen ableiten bzw. beurteilen zu können. Ihr Unfallversicherungsträger bietet speziell für diese Zielgruppe entwickelte Seminare an.



Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung

Unterstützung bei der Einrichtung von sicheren und gesunden Arbeitsplätzen erhalten Sie von den Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsärztinnen und Betriebsärzten sowie Ihrem Unfallversicherungsträger. Die DGUV Vorschrift 2 gibt vor, in welchem Umfang Sie diese betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung gewährleisten müssen.



Was für Einsatzbetriebe gilt:

Bei der Ermittlung des Betreuungsmodells und des -umfangs müssen Sie Beschäftigte der Zeitarbeit ebenso wie eigene Beschäftigte berücksichtigen. Im Rahmen der Grundbetreuung erhalten Sie in erster Linie eine Beratung zur sicheren und gesunden Gestaltung der Arbeitsplätze, unabhängig davon, ob dort eigene Beschäftigte oder Beschäftigte der Zeitarbeit tätig werden. Im Rahmen der betriebsspezifischen Betreuung werden Sie auch zum innerbetrieblichen Ablauf der Überlassung beraten, zum Beispiel zur Auswahl der Zeitarbeitsunternehmen, zur Vertragsgestaltung, zur Unterweisung der Zeitarbeitsbeschäftigten, zur arbeitsmedizinischen Vorsorge oder zur Organisation des innerbetrieblichen Informationsflusses im Rahmen der Überlassung.



Was für Zeitarbeitsunternehmen gilt:

Bei der Ermittlung des Betreuungsmodells und des -umfangs müssen Sie Ihre Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer ebenso berücksichtigen wie Ihre internen Beschäftigten. Bei ihrer Beratung beachten die Betriebsärztinnen, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit die Arbeitsschutzaspekte im Überlassungsprozess. Dazu besichtigen sie auch die Arbeitsplätze im Einsatzbetrieb, um die Personalentscheidungsträgerinnen und Personalentscheidungsträger konkret beraten zu können.



Tip: Die regelmäßige Kommunikation zwischen Betriebsärztinnen, Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit der Einsatzbetriebe und der Zeitarbeitsunternehmen erleichtert die Durchführung der Betreuung.



Sicherheitsbeauftragte

Arbeiten in Ihrem Unternehmen mehr als 20 Beschäftigte, müssen Sie zusätzlich Sicherheitsbeauftragte bestellen. Sicherheitsbeauftragte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ihres Unternehmens, die Sie ehrenamtlich neben ihren eigentlichen Aufgaben bei der Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes unterstützen. Sie achten z. B. darauf, dass Schutzvorrichtungen und -ausrüstungen vorhanden sind und weisen ihre Kolleginnen und Kollegen auf sicherheits- oder gesundheitswidriges Verhalten hin. So geben sie Ihnen verlässliche Anregungen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes.



Was für Einsatzbetriebe gilt:

Bei der Ermittlung der erforderlichen Anzahl der Sicherheitsbeauftragten müssen Sie auch die Beschäftigten der Zeitarbeit berücksichtigen, die in Ihrem Unternehmen tätig sind. Setzen Sie Zeitarbeit in größerem Umfang ein, kann es sinnvoll sein, dass Beschäftigte der Zeitarbeit als Sicherheitsbeauftragte tätig sind.

Informieren Sie Ihre Sicherheitsbeauftragten darüber, dass sie ihre Aufgaben auch für die Beschäftigten der Zeitarbeit wahrnehmen sollen. Hierzu gehört insbesondere:

- sich um neue Beschäftigte aus der Zeitarbeit zu kümmern,
- auf die korrekte Benutzung von Schutzeinrichtungen und persönlicher Schutzausrüstung zu achten,
- auf den sicheren Umgang mit Maschinen und Arbeitsstoffen zu achten und
- besonders darauf zu achten, dass auch betriebsinterne Arbeitsschutzregelungen beachtet werden.

Informieren Sie das Zeitarbeitsunternehmen über Sicherheitsbeauftragte der Bereiche, in denen Beschäftigte der Zeitarbeit tätig werden.

Berücksichtigen Sie in Ihrer Kommunikation mit dem Zeitarbeitsunternehmen auch stets die Rückmeldungen der Sicherheitsbeauftragten.



Was für Zeitarbeitsunternehmen gilt:

Vereinbaren Sie mit dem Einsatzbetrieb, dass Sicherheitsbeauftragte in den Bereichen, in denen Ihre Beschäftigten tätig sind, bestellt sind. Überlassen Sie größere Gruppen von Beschäftigten (z. B. bei On-Site-Projekten), ist die Bestellung eigener Sicherheitsbeauftragter aus dem Kreis Ihrer Beschäftigten sinnvoll. Stimmen Sie dies mit dem Einsatzbetrieb ab. Für die nicht im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung Beschäftigten in Zeitarbeitsunternehmen mit insgesamt mehr als 20 Beschäftigten bestellen Sie eigene Sicherheitsbeauftragte.



Qualifikation für den Arbeitsschutz

Wirksamer Arbeitsschutz erfordert fundiertes Wissen. Stellen Sie daher sicher, dass alle Personen in Ihrem Unternehmen, die mit Aufgaben zur Gestaltung sicherer und gesunder Arbeitsplätze und Arbeitsverfahren betraut sind, ausreichend qualifiziert sind. Geben Sie diesen Personen die Möglichkeit, an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die

Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung bieten hierzu vielfältige Seminare sowie Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten an.

Beurteilung der Arbeitsbedingungen und Dokumentation (Gefährdungsbeurteilung)

Wenn die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz nicht bekannt sind, kann sich auch niemand davor schützen. Eine der wichtigsten Aufgaben ist daher die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, auch „Gefährdungsbeurteilung“ genannt. Diese hat das Ziel, für jeden Arbeitsplatz in Ihrem Unternehmen mögliche Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit Ihrer Beschäftigten festzustellen und Maßnahmen zur Beseitigung dieser Gefährdungen festzulegen. Beurteilen Sie dabei sowohl die körperlichen als auch die psychischen Belastungen Ihrer Beschäftigten. Beachten Sie Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote, z. B. für Jugendliche, Schwangere und stillende Mütter, insbesondere im Hinblick auf schwere körperliche Arbeiten sowie den Umgang mit Gefahr- und Biostoffen. Es gilt: Gefahren müssen immer direkt an der Quelle beseitigt oder vermindert werden. Wo dies nicht vollständig möglich ist, müssen Sie Schutzmaßnahmen nach dem T-O-P-Prinzip ergreifen. Das heißt, Sie müssen zuerst technische (T), dann organisatorische (O) und erst zuletzt personenbezogene (P) Maßnahmen festlegen und durchführen. Mit der anschließenden Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung kommen Sie nicht nur Ihrer Nachweispflicht nach, sondern erhalten auch eine Übersicht der Arbeitsschutzmaßnahmen in Ihrem Unternehmen. So lassen sich auch Entwicklungen nachvollziehen und Erfolge aufzeigen.

Verkehrssicherheit

Unfälle im Straßenverkehr führen überdurchschnittlich oft zu schweren und tödlichen Verletzungen. Nutzen Sie Ihre Möglichkeiten, die Sicherheit im Straßenverkehr positiv zu gestalten, egal ob es um tägliche Wege zur Arbeit, Universität, Schule oder Kindertageseinrichtung, um berufliche Fahrten oder um komplexe Transportaufgaben geht. Kinder und Jugendliche bewegen sich sicherer im Straßenverkehr, wenn Sie mit ihnen die notwendigen Verhaltensregeln einüben. Setzen Sie Akzente, z.B. indem Sie Fahrzeuge mit hochwertigen Sicherheitsausstattungen beschaffen, deren Benutzung unterweisen und Gefährdungen unterbinden (z.B. Rückwärtsfahren mit eingeschränkter Sicht). Machen Sie deutlich, dass

Sie Fahrlässigkeit wie Sichteinschränkung in Fahrzeugen durch Aufkleber, Spruchbänder oder Gegenstände nicht akzeptieren. Fordern Sie Verantwortlichkeit ein, indem Sie dafür sorgen, dass nach jedem beruflichen Verkehrsunfall ein Auswertungsgespräch geführt wird.

Arbeitsmedizinische Maßnahmen

Ein unverzichtbarer Baustein im Arbeitsschutz Ihres Unternehmens ist die arbeitsmedizinische Prävention. Dazu gehören die Beteiligung des Betriebsarztes oder der Betriebsärztin an der Gefährdungsbeurteilung, die Durchführung der allgemeinen arbeitsmedizinischen Beratung sowie die arbeitsmedizinische Vorsorge mit individueller arbeitsmedizinischer Beratung der Beschäftigten. Ergibt die Vorsorge, dass bestimmte Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ergriffen werden müssen, müssen Sie diese für die betroffenen Beschäftigten in die Wege leiten.



Was für den Einsatz von Zeitarbeit gilt:

Ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung, dass arbeitsmedizinische Vorsorge (Pflicht- oder Angebotsvorsorge) und/oder Eignungsbeurteilung notwendig ist, dann legen Sie in der Arbeitsschutzvereinbarung fest,

- welche arbeitsmedizinische Vorsorge erforderlich ist,
- welche Eignungsbeurteilung durchgeführt werden soll und
- ob sie durch den Betriebsarzt oder die Betriebsärztin des Einsatzbetriebes oder des Zeitarbeitsunternehmens durchgeführt werden.

Die arbeitsmedizinische Pflichtvorsorge muss vor Aufnahme der gefährdenden Tätigkeit durchgeführt werden. Ebenso muss auch die Angebotsvorsorge vor Aufnahme der gefährdenden Tätigkeit angeboten sein. Berücksichtigen Sie den dafür erforderlichen zeitlichen Vorlauf.

Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsunternehmen tauschen sich über die Durchführung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsbeurteilung unter Beachtung der Vorgaben für Datenschutz und Schweigepflicht miteinander aus.

Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsunternehmen stimmen untereinander ab, wer Wunschvorsorge für die Beschäftigten der Zeitarbeit ermöglicht.



Was für Einsatzbetriebe gilt:

Aufgrund der betrieblichen Kenntnisse des Betriebsarztes bzw. der Betriebsärztin des Einsatzbetriebes führt dieser bzw. diese vorrangig die Vorsorge durch, die im engen Zusammenhang mit der Tätigkeit im Einsatzbetrieb steht. Dies gilt entsprechend auch für Eignungsbeurteilungen.



Was für Zeitarbeitsunternehmen gilt:

Auch Betriebsärzte oder Betriebsärztinnen des Zeitarbeitsunternehmens führen arbeitsmedizinische Vorsorge für die Beschäftigten der Zeitarbeit durch. Hierzu müssen sie über die notwendigen Kenntnisse der Arbeitsplatzverhältnisse verfügen. Sie als Arbeitgeber oder Arbeitgeberin führen die Vorsorgekartei mit den Angaben, wann und aus welchen Anlässen arbeitsmedizinische Vorsorge durchgeführt wurde. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses händigen Sie dem Beschäftigten eine Kopie aus.



Unterweisung

Ihre Beschäftigten können nur dann sicher und gesund arbeiten, wenn sie über die Gefährdungen an ihrem Arbeitsplatz sowie ihre Pflichten informiert sind. Stellen Sie sicher, dass Ihre Beschäftigten die erforderlichen Maßnahmen und betrieblichen Regeln kennen und ausreichende Anweisungen erhalten, um Arbeiten sicher ausführen zu können. Hierzu gehören auch die Betriebsanweisungen. Deshalb ist es wichtig, dass Ihre Beschäftigten eine Unterweisung möglichst an ihrem Arbeitsplatz erhalten. Diese kann durch Sie selbst oder eine von Ihnen beauftragte zuverlässige und fachkundige Person durchgeführt werden. Setzen Sie Beschäftigte aus Zeitarbeitsunternehmen ein, müssen Sie diese so unterweisen wie Ihre eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Betriebsärztin bzw. arzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit können hierbei unterstützen. Die Unterweisung muss mindestens einmal jährlich erfolgen und dokumentiert werden. Bei Jugendlichen ist dies halbjährlich erforderlich. Zusätzlich müssen Sie für Ihre Beschäftigten eine Unterweisung sicherstellen

- vor Aufnahme einer Tätigkeit,
- bei Zuweisung einer anderen Tätigkeit,
- bei Veränderungen im Aufgabenbereich und Veränderungen in den Arbeitsabläufen.



Gefährliche Arbeiten

Manche Arbeiten in Ihrem Unternehmen sind besonders gefährlich für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sorgen Sie in solchen Fällen dafür, dass eine zuverlässige, mit der Arbeit vertraute Person die Aufsicht führt. Ist nur eine Person allein mit einer gefährlichen Arbeit betraut, sind Sie verpflichtet, für geeignete technische oder organisatorische Schutzmaßnahmen zu sorgen, z. B. Kontrollgänge einer zweiten Person, zeitlich abgestimmte Telefon-/Funkmeldesysteme oder Personen-Notsignal-Anlagen. Ihr Unfallversicherungsträger berät Sie dazu gerne.



Zugang zu Vorschriften und Regeln

Machen Sie die für Ihr Unternehmen relevanten Unfallverhütungsvorschriften sowie die einschlägigen staatlichen Vorschriften und Regeln an geeigneter Stelle für alle zugänglich. So sorgen Sie nicht nur dafür, dass Ihre Beschäftigten über die notwendigen Präventionsmaßnahmen informiert werden, Sie zeigen ihnen auch, dass Sie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ernst nehmen. Bei Fragen zum Vorschriften- und Regelwerk hilft Ihnen Ihr Unfallversicherungsträger weiter.



Persönliche Schutzausrüstungen

Wenn durch technische und organisatorische Maßnahmen Gefährdungen für Ihre Beschäftigten nicht ausgeschlossen werden können, sind Sie als Unternehmerin oder Unternehmer verpflichtet, ihnen kostenfrei persönliche Schutzausrüstungen (PSA) zur Verfügung zu stellen. Bei der Beschaffung ist darauf zu achten, dass die PSA mit einer CE-Kennzeichnung versehen ist. Welche PSA dabei für welche Arbeitsbedingungen und Beschäftigten die richtige ist, leitet sich aus der Gefährdungsbeurteilung ab. Vor der Bereitstellung sind Sie verpflichtet, die Beschäftigten anzuhören.

Zur Sicherstellung des Schutzziels ist es wichtig, dass die Beschäftigten die PSA entsprechend der Gebrauchsanleitung und unter Berücksichtigung bestehender Tragezeitbegrenzungen und Gebrauchsdauern bestimmungsgemäß benutzen, regelmäßig auf ihren ordnungsgemäßen Zustand prüfen und Ihnen festgestellte Mängel unverzüglich melden. Die bestimmungsgemäße Benutzung der PSA muss den Beschäftigten im Rahmen von Unterweisungen vermittelt werden. Durch die Organisation von Wartungs-, Reparatur- und Ersatzmaßnahmen sowie durch ordnungsgemäße Lagerung tragen Sie dafür Sorge,

dass die persönlichen Schutzausrüstungen während der gesamten Nutzungsdauer gut funktionieren und sich in hygienisch einwandfreiem Zustand befinden.

Werden in Ihrem Unternehmen PSA zum Schutz gegen tödliche Gefahren oder bleibende Gesundheitsschäden eingesetzt (z. B. PSA gegen Absturz, Atemschutz), müssen zusätzliche Maßnahmen beachtet werden. So müssen Unterweisungen zur bestimmungsgemäßen Benutzung dieser PSA praktische Übungen beinhalten. Weitere Maßnahmen können z. B. die Planung und sachgerechte Durchführung von Rettungsmaßnahmen, Überprüfung der Ausrüstungen durch Sachkundige oder die Erstellung von speziellen Betriebsanweisungen betreffen.

Mit Gebotszeichen zur Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung können Sie die Beschäftigten darauf hinweisen, an welchen Arbeitsplätzen PSA benutzt werden müssen.



Was für Einsatzbetriebe gilt:

Sie kennen Ihre Arbeitsplätze am besten und wissen, an welchen Arbeitsplätzen welche PSA erforderlich ist. Stimmen Sie mit dem Zeitarbeitsunternehmen ab, welche PSA Sie selbst für die Beschäftigten der Zeitarbeit bereitstellen wollen und welche PSA das Zeitarbeitsunternehmen den Beschäftigten zur Verfügung stellen soll. Geben Sie dem Zeitarbeitsunternehmen alle erforderlichen Informationen zur Beschaffung der festgelegten PSA, damit für die Beschäftigten der Zeitarbeit der gleiche Schutzstandard wie bei Ihren Stammbeschäftigten erreicht wird.



Was für Zeitarbeitsunternehmen gilt:

Haben Sie mit dem Einsatzbetrieb vereinbart, Ihren Beschäftigten bestimmte PSA selbst zur Verfügung zu stellen, dann lassen Sie sich die erforderlichen Informationen über die notwendigen Schutzzeigenschaften vom Einsatzbetrieb geben. Wer welche PSA für den Einsatz bereitstellt, legen Sie gemeinsam in der Arbeitsschutzvereinbarung (siehe Anhang) fest. Falls Beschäftigte Probleme mit der zur Verfügung gestellten Schutzausrüstung haben, können sie sich an die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt des Einsatzbetriebes und des Zeitarbeitsunternehmens wenden.



Beste Praxis

In der Praxis haben sich bei der Bereitstellung von PSA folgende Vorgehensweise und Einteilung bewährt:

Einsatzbetrieb:

- PSA, die Verbrauchsartikel sind (z. B. Gehörschutzstopfen, Schutzhandschuhe)
- PSA gegen Absturz (Rettungsmaßnahmen sind berücksichtigt)
- PSA gegen besondere klimatische, elektrische, chemische oder biologische Gefährdungen (z. B. Schutzanzüge, Schutzhandschuhe, Schutzkleidung, Fußschutz und Atemschutz)
- Spezielle PSA, deren Beschaffung einfacher durch den Einsatzbetrieb erfolgen kann (z. B. Unterarmschutz bei der Glasverarbeitung).

Zeitarbeitsunternehmen:

- Einfacher Fußschutz, z. B. Sicherheitsschuhe der Kategorien S1–S3, je nach vorliegendem Einsatzbereich
- Industrie-Schutzhelme
- Schutzhandschuhe gegen mechanische Gefahren
- Einfacher Augenschutz (Schutzbrillen) gegen mechanische Gefährdungen.

PSA, die gegen tödliche Gefahren und bleibende Gesundheitsschäden schützen soll (PSA-Kategorie III), stellt vorrangig der Einsatzbetrieb, da hier die Gefahren bekannt sind und die erforderlichen Unterweisungen mit Übungen meist nur am Einsatzort durchgeführt werden können. Liegen die für Auswahl, Prüfung und Instandhaltung erforderlichen Kenntnisse und Voraussetzungen beim Zeitarbeitsunternehmen vor, kann die Bereitstellung derartiger PSA im Einzelfall auch durch das Zeitarbeitsunternehmen erfolgen. Beispiele für solche PSA sind Atemschutzgeräte und PSA zum Schutz gegen Absturz.



Kennzeichnung von sicheren Produkten

Seit 1995 unterliegen alle Maschinen und viele andere Produkte europaweit geltenden Vorschriften zum Inverkehrbringen. Die Einhaltung muss der Hersteller oder Inverkehrbringer beim Verkauf mit einer CE-Kennzeichnung und einer Konformitätserklärung dokumentieren. Darüber hinaus kann der Hersteller oder Inverkehrbringer die Produkte auch durch unabhängige Stellen prüfen lassen. Eine erfolgreiche Prüfung der Sicherheit erkennt man z.B. am GS-Zeichen oder am DGUV Test-Zeichen.



CE-Kennzeichnung



GS-Zeichen



DGUV Test-Zeichen



Brandschutz- und Notfallmaßnahmen

Im Notfall müssen Sie und Ihre Beschäftigten schnell und zielgerichtet handeln können. Daher gehören die Organisation des betrieblichen Brandschutzes, aber auch die Vorbereitung auf sonstige Notfallmaßnahmen, wie z. B. die geordnete Evakuierung Ihrer Arbeitsstätte, zum betrieblichen Arbeitsschutz. Lassen Sie daher so viele Beschäftigte wie möglich zu Brandschutzhelferinnen und Brandschutz Helfern ausbilden, empfehlenswert sind mindestens fünf Prozent der Belegschaft. Empfehlenswert ist auch die Bestellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters zum Brandschutzbeauftragten. Das zahlt sich im Notfall aus. Damit Entstehungsbrände wirksam bekämpft werden können, müssen Sie Ihren Betrieb mit geeigneten Feuerlöscheinrichtungen, wie z. B. tragbaren Feuerlöschern, ausstatten und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit deren Benutzung durch regelmäßige Unterweisungen vertraut machen.



Erste Hilfe

Die Organisation der Ersten Hilfe in Ihrem Betrieb gehört zu Ihren Grundpflichten. Unter Erste Hilfe versteht man alle Maßnahmen, die bei Unfällen, akuten Erkrankungen, Vergiftungen und sonstigen Notfällen bis zum Eintreffen des Rettungsdienstes, eines Arztes oder einer Ärztin erforderlich sind. Dazu gehört z. B.: Unfallstelle absichern, Verunglückte aus akuter Gefahr retten, Notruf veranlassen, lebensrettende Sofortmaßnahmen durchführen sowie Betroffene betreuen. Den Grundbedarf an Erste-Hilfe-Material

decken der „Kleine Betriebsverbandkasten“ nach DIN 13157 bzw. der „Große Betriebsverbandkasten“ nach DIN 13169 ab. Zusätzlich können ergänzende Materialien aufgrund betriebsspezifischer Gefährdungen erforderlich sein.

Je nachdem wie viele Beschäftigte in Ihrem Unternehmen arbeiten, müssen Ersthelferinnen und Ersthelfer in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen. Diese Aufgabe können alle Beschäftigten übernehmen. Voraussetzung ist die erfolgreiche Teilnahme an einer Erste-Hilfe-Ausbildung und die regelmäßige Auffrischung alle zwei Jahre (Erste-Hilfe-Fortbildung). Die Lehrgangsgebühren werden von den Berufsgenossenschaften und Unfallkassen getragen. Beachten Sie, dass auch im Schichtbetrieb und während der Urlaubszeit genügend Ersthelferinnen und -helfer anwesend sein müssen.



Wie viele Ersthelferinnen und Ersthelfer?

Bei 2 bis zu 20 anwesenden Versicherten	eine Ersthelferin bzw. ein Ersthelfer
Bei mehr als 20 anwesenden Versicherten	
a) in Verwaltungs- und Handelsbetrieben	5 %
b) in sonstige Betrieben	10 %



Was für Einsatzbetriebe gilt:

Berücksichtigen Sie die Zahl der Beschäftigten der Zeitarbeit bei der Anzahl der erforderlichen Ersthelferinnen und Ersthelfer und bei weiteren Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe. Setzen Sie Beschäftigte der Zeitarbeit im größeren Umfang ein, gegebenenfalls auch von mehreren Zeitarbeitsunternehmen, können Sie die Zeitarbeitsunternehmen an der Ersten Hilfe in Ihrem Betrieb beteiligen. Halten Sie die Ergebnisse dieser Abstimmung in der Arbeitsschutzvereinbarung fest. Geben Sie alle benannten Ersthelferinnen und Ersthelfer allen Beschäftigten bekannt.



Was für Zeitarbeitsunternehmen gilt:

Vereinbaren Sie mit dem Einsatzbetrieb, dass dieser Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe, wie zum Beispiel eine ausreichende Zahl von Ersthelferinnen und Ersthelfern, sicherstellt. Werden Beschäftigte

der Zeitarbeit im Einsatzbetrieb im größeren Umfang eingesetzt und die erforderliche Erste Hilfe nicht in ausreichendem Umfang sichergestellt, müssen Sie sich mit der erforderlichen Anzahl von Ersthelferinnen und Ersthelfern sowie dem notwendigen Erste-Hilfe-Material beteiligen. Die Ergebnisse dieser Abstimmung halten Sie in der Arbeitsschutzvereinbarung fest.



Betriebssanitäter in Großbetrieben bzw. auf Baustellen

Der Betriebssanitäter oder die Betriebssanitäterin sollen erweiterte Erste Hilfe leisten und dadurch zu einer lückenlosen Versorgung von verletzten oder erkrankten Personen beitragen.

Sind im Betrieb gewöhnlich mehr als 1500 Beschäftigte oder auf Baustellen gewöhnlich mehr als 100 Beschäftigte anwesend, muss sich mindestens ein Betriebssanitäter oder eine Betriebssanitäterin einsatzbereit unter ihnen befinden. Behalten Sie Schichtdienst, Urlaubs- und mögliche Krankheitszeiten im Blick, wenn Sie die Anzahl der erforderlichen Betriebssanitäter und Betriebssanitäterinnen erheben.



Arbeitsschutzausschuss

Arbeiten in Ihrem Unternehmen mehr als 20 Beschäftigte, sind Sie verpflichtet, einen Arbeitsschutzausschuss (ASA) in ihrem Betrieb zu bilden. Dieser dient dem Austausch und der Zusammenarbeit aller an der Gestaltung von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb beteiligten Stellen.

Der Kreis der Teilnehmenden ist gesetzlich vorgegeben und umfasst:

- Unternehmer/-in und/oder eine von ihm bzw. ihr beauftragte Person,
- zwei Mitglieder des Betriebs- oder Personalrats,
- Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- Betriebsärztin oder Betriebsarzt,
- Sicherheitsbeauftragte in angemessener Zahl.

Selbstverständlich kann dieser Kreis bei Bedarf durch weitere Entscheidungsträger und Trägerinnen sowie inner- oder außerbetriebliche Spezialistinnen und Spezialisten erweitert werden.

Der Arbeitsschutzausschuss trifft sich mindestens zu vier Sitzungen im Jahr und erörtert Strategien, Neuerungen, Ereignisse oder auch Einzelfragen zum Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Dazu gehören z. B. die Analyse des Unfallgeschehens, die Auswertung von Gefährdungsbeurteilungen und die Koordinierung von Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb. Auch betriebliche Veränderungen, wie der Einsatz neuartiger persönlicher Schutzausrüstungen sowie die Einführung neuer Arbeitsverfahren, Arbeitsmittel oder Stoffe können Themen im Arbeitsschutzausschuss sein.



Regelmäßige Prüfung der Arbeitsmittel

Schäden an Arbeitsmitteln können zu Unfällen führen. Daher müssen die in Ihrem Unternehmen eingesetzten Arbeitsmittel regelmäßig kontrolliert und je nach Arbeitsmittel geprüft werden. Vor der Verwendung eines Arbeitsmittels muss dieses durch Inaugenscheinnahme, ggf. durch eine Funktionskontrolle, auf offensichtliche Mängel kontrolliert werden, die so schnell entdeckt werden können. Neben diesen Kontrollen müssen Sie für wiederkehrende Prüfungen in angemessenen Zeitabständen sorgen. Wie, von wem und in welchen Abständen dies geschehen soll, beschreiben die TRBS 1201 und die TRBS 1203 (siehe Infobox „Rechtliche Grundlagen“). Im Einschichtbetrieb hat sich bei vielen Arbeitsmitteln ein Prüfabstand von einem Jahr bewährt. Die Ergebnisse der Prüfungen müssen Sie mindestens bis zur nächsten Prüfung aufbewahren.



Planung und Beschaffung

Es lohnt sich, das Thema Sicherheit und Gesundheit von Anfang an in allen betrieblichen Prozessen zu berücksichtigen. Wenn Sie schon bei der Planung von Arbeitsstätten und Anlagen sowie dem Einkauf von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen an die Sicherheit und Gesundheit Ihrer Beschäftigten denken, erspart Ihnen dies (teure) Nachbesserungen.



Barrierefreiheit

Denken Sie auch an die barrierefreie Gestaltung der Arbeitsräume in Ihrem Unternehmen. Barrierefreiheit kommt nicht nur Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung zugute, Ihre gesamte Belegschaft kann davon profitieren. So können z. B. ausreichend breite Wege oder Armaturen, Lichtschalter und Türgriffe, die gut erreichbar sind, sowie trittsichere Bodenbeläge Unfallrisiken senken und zu weitaus geringeren Fehlbelastungen und Beanspruchungen führen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ist in Ihrem Betrieb eine beschäftigte Person im zurückliegenden 12-Monats-Zeitraum länger als sechs Wochen wiederholt oder am Stück arbeitsunfähig, sind Sie dazu verpflichtet, ihr ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Ziel ist es, Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuten Zeiten von Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen sowie Beschäftigungsfähigkeit langfristig sicherzustellen. Die Annahme des BEM-Angebots durch die beschäftigte Person ist freiwillig. Im BEM-Verfahren gilt es, zu klären, wie die gesundheitsgerechte Beschäftigung gestaltet werden kann. Zwingend am BEM-Verfahren beteiligt sind Sie als Arbeitgeberin oder als Arbeitgeber und die BEM-berechtigte Person. Ausführliche Informationen dazu finden Sie in der DGUV Information 206-031 „Betriebliches Eingliederungsmanagement“.



Gesundheit im Betrieb

Gesundheit ist die wichtigste Voraussetzung, damit Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum Rentenalter beschäftigungs- und leistungsfähig bleiben. Frühzeitige Maßnahmen, die arbeitsbedingte physische und psychische Fehlbelastungen vermeiden helfen, zahlen sich doppelt aus – sowohl für die Beschäftigten als auch den Betrieb. Dazu gehören die Gestaltung sicherer und gesunder Arbeitsplätze und ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Auch die Stärkung eines gesundheitsbewussten Verhaltens Ihrer Beschäftigten und die Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen tragen zur Gesundheit Ihrer Beschäftigten bei. Ein Tipp: Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen oft am besten, was sie an ihrem Arbeitsplatz beeinträchtigt. Beziehen Sie sie daher in Ihre Überlegungen für Verbesserungsmaßnahmen mit ein. Das sorgt auch für motivierte Beschäftigte.



Was für Einsatzbetriebe gilt:

Berücksichtigen Sie die Beschäftigten der Zeitarbeit bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und sich daraus möglicherweise ergebender Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit. Wenn Sie im Rahmen eines Gesundheitsmanagements Maßnahmen der Gesundheitsförderung anbieten, ist es sinnvoll, das Zeitarbeitsunternehmen über Ihre Aktivitäten zu informieren. Ermöglichen Sie entsprechend § 13 b AÜG den Beschäftigten der Zeitarbeit eine Teilnahme an diesen Maßnahmen unter den gleichen Bedingungen wie vergleichbaren Arbeitnehmern in Ihrem Betrieb.



Was für Zeitarbeitsunternehmen gilt:

Sie können Ihre Beschäftigten durch ein betriebliches Gesundheitsmanagement beim Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unterstützen. Beschäftigte der Zeitarbeit üben häufig wechselnde Tätigkeiten aus. Damit einhergehend wechseln die Arbeitsaufgaben, die Arbeitsorganisation, das Arbeitsumfeld, die Führungskräfte und der Kollegenkreis. Daraus entstehen Belastungen, mit denen die Zeitarbeitsbeschäftigten umgehen müssen.

Die Personaldisponentinnen und Personaldisponenten können diese Faktoren im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsprozesses beeinflussen und so zur Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten der Zeitarbeit beitragen. Unterstützen Sie sowohl Ihre Personaldisponenten und Personaldisponentinnen als auch die Zeitarbeitsbeschäftigten durch geeignete Informations- und Motivationsveranstaltungen, Handlungsbedarfe zu erkennen und zu benennen, um anschließend geeignete Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit ableiten zu können.

Fragen Sie auch im Einsatzbetrieb nach Aktivitäten des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Signalisieren Sie als Führungskraft Bereitschaft zur Mitwirkung, damit auch Sie und Ihre Beschäftigten von den Vorteilen des betrieblichen Gesundheitsmanagements profitieren. Bemerkten Sie tätigkeitsbedingte gesundheitliche Probleme Ihrer Beschäftigten, gehen Sie auf den Einsatzbetrieb zu, um die Situation zu analysieren und gemeinsam mit dem Einsatzbetrieb und den Beschäftigten Lösungen zu entwickeln.



Fremdfirmen, Lieferanten und Einsatz auf fremdem Betriebsgelände

Auf Ihrem Betriebsgelände halten sich Fremdfirmen und Lieferanten auf? Hier können ebenfalls besondere Gefährdungen entstehen. Treffen Sie die erforderlichen Regelungen und sorgen Sie dafür, dass diese Personen die betrieblichen Arbeitsschutzregelungen Ihres Unternehmens kennen und beachten.



Weitere Informationen

- Datenbank Vorschriften, Regeln und Informationen der gesetzlichen Unfallversicherung:
www.dguv.de/publikationen
- Kompetenz-Netzwerk Fachbereiche Prävention:
www.dguv.de (Webcode: d36139)
- Datenbank der gesetzlichen Unfallversicherung zu Bio- und Gefahrstoffen (GESTIS):
www.dguv.de (Webcode: d3380)
- Arbeitsschutzgesetz und -verordnungen:
www.gesetze-im-internet.de
- Technische Regeln zu Arbeitsschutzverordnungen:
www.baua.de

3 Schritte des Überlassungsprozesses: Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit

Die wesentlichen Prozessschritte im Überlassungsprozess von Beschäftigten der Zeitarbeit auf einen Blick: Das ist das Prinzip der nachfolgenden Seiten. Aufgegliedert nach Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsunternehmen unterstützen Sie die Informationen dabei, Ihrer Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Zeitarbeitsbeschäftigten gerecht zu werden.



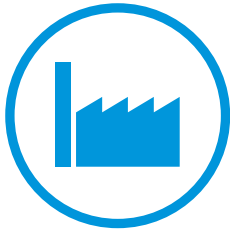
Unabhängig davon, ob Sie das Zeitarbeitsunternehmen oder den Einsatzbetrieb leiten, sind Sie als Unternehmerin oder Unternehmer für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten der Zeitarbeit verantwortlich. Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetrieb fallen beim Einsatz von Zeitarbeitsbeschäftigten jeweils eigene Aufgaben zu, die eine enge Abstimmung erfordern. Die Ergebnisse der Abstimmung fließen in den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit Arbeitsschutzvereinbarung (siehe Anhang) ein. Damit stellen Sie sicher, dass beide Seiten jeweils ihre Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit kennen und wahrnehmen.

Der Erfolg der Überlassung ist für beide Seiten und für die Beschäftigten der Zeitarbeit davon abhängig, dass im Rahmen des Überlassungsprozesses alle erforderlichen Schritte sorgfältig vorbereitet und durchgeführt werden. Die hierfür wichtigen Punkte werden im Folgenden jeweils für das Zeitarbeitsunternehmen und den Einsatzbetrieb dargestellt.

Sie haben Fragen zu Themen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?

Wenden Sie sich an die Expertinnen und Experten Ihrer Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse! Als Mitgliedsunternehmen werden Sie umfassend beraten und erhalten vielfältige Informationen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Einsatzbetrieb



Zeitarbeitsunternehmen



**Einsatzbedingungen klären
und miteinander abstimmen**

Beschäftigte auf den Einsatz vorbereiten

Beschäftigte unterweisen

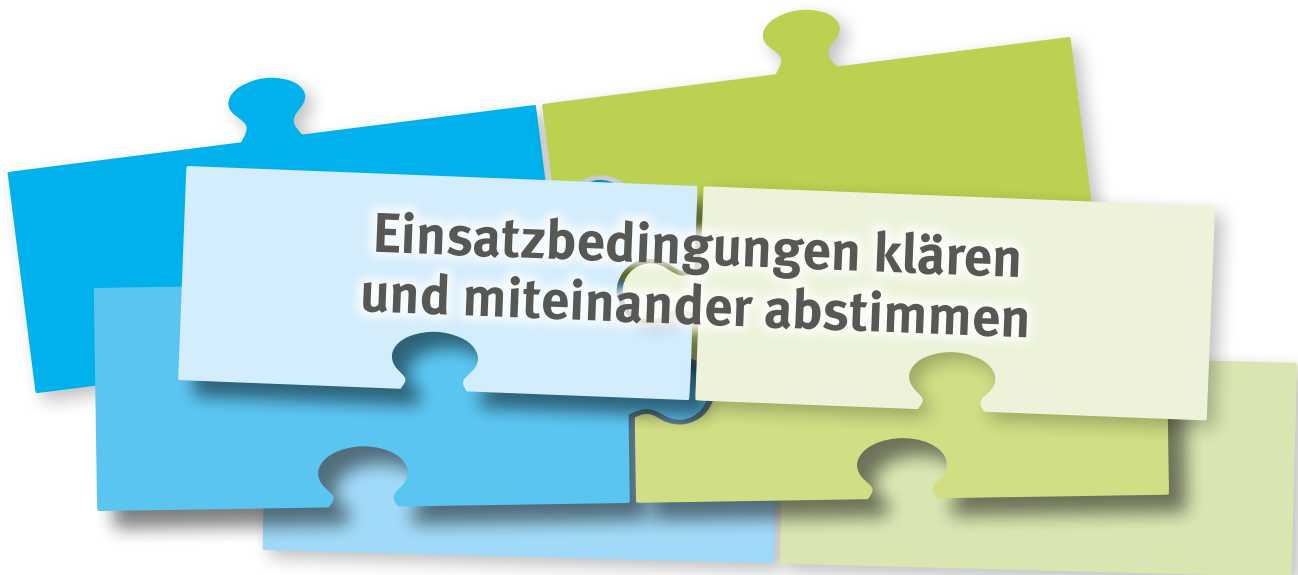
Einsätze von Beschäftigten durchführen

3.1 Einsatzbedingungen klären und miteinander abstimmen

3.1.1 Tätigkeit und Qualifikation

Bevor die Beschäftigten der Zeitarbeit zum Einsatz kommen, ist einiges zu klären. Die Kommunikation zwischen allen Beteiligten ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass der Einsatz sicher und gesundheitsgerecht erfolgen kann und damit erfolgreich wird.

Durch ausreichende Abstimmung zwischen den an der Überlassung Beteiligten können Risiken aus den Tätigkeiten für die Beschäftigten der Zeitarbeit verringert werden. Die Ergebnisse dieser Abstimmung werden schließlich in einer Arbeitsschutzvereinbarung zwischen Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsunternehmen festgehalten. Bei Folgeeinsätzen auf gleichen Arbeitsplätzen sinkt der Abstimmungsaufwand, da auf die Ergebnisse der vorhergehenden Einsätze zurückgegriffen werden kann.



Rechtliche Grundlagen

Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber

- § 8 Arbeitsschutzgesetz
- § 11 (6) Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- § 6 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“

Tätigkeit und Qualifikation

- § 12 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Unfälle von Beschäftigten der Zeitarbeit können vermieden werden, wenn Personalentscheidungsträgern und Personalentscheidungsträgerinnen im Zeitarbeitsunternehmen die Tätigkeit der zu überlassenden Beschäftigten vollständig bekannt ist und daher keine Missverständnisse hinsichtlich der erforderlichen Qualifikation und Eignung entstehen.



Einsatzbetrieb

Als Unternehmerin oder Unternehmer eines Einsatzbetriebes müssen Sie als erstes festlegen, für welche Tätigkeiten Sie Beschäftigte der Zeitarbeit einsetzen wollen. Beschreiben Sie die einzelnen Tätigkeiten so konkret, dass sie allen Beteiligten klar werden. Zum Beispiel:

Positiv:

- Bedienung von Exzenterpressen nach Anleitung und Stückliste
- Einrichten der Pressen
- Durchführung von Qualitätskontrollen
- Wartung der Maschinen nach Einweisung

Negativ:

- Maschinen bedienen



Berücksichtigen Sie auch die erforderlichen Nebentätigkeiten (z. B. „Brückenkran bedienen“ bei Beschäftigten der Zeitarbeit, die den Materialtransport selbst erledigen sollen) und Randbedingungen (z. B. 3-Schicht-Betrieb).

Tätigkeiten, die üblicherweise nicht dem Berufsbild entsprechen, oder auch besondere Randbedingungen können besondere Merkmale der Tätigkeit darstellen, die von Ihnen im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag festgehalten werden müssen.

Beschreiben Sie die für die vorgesehenen Tätigkeiten erforderlichen Qualifikationen. Berücksichtigen Sie auch notwendige Erfahrungen, die Sie von Beschäftigten der Zeitarbeit erwarten. Zum Beispiel:

- gewerblich-technische Ausbildung im Metallbereich
- Kenntnisse in der Maschinen- und Anlagenbedienung im Bereich Metallverarbeitung
- Kenntnisse als Einrichter oder Einrichterin
- Kenntnisse in der Qualitätskontrolle
- Erfahrungen bei der Wartung von Maschinen

Je genauer Sie Ihre Anforderungen dem Zeitarbeitsunternehmen darstellen, umso besser werden die ausgewählten Zeitarbeitsbeschäftigten auf die für sie vorgesehenen Arbeitsplätze passen.

Wenn diejenigen, die das Zeitarbeitsunternehmen beauftragen (z. B. Personalabteilung, Einkaufsabteilung) die Tätigkeiten und erforderlichen Qualifikationen nicht hinreichend kennen, müssen Sie dafür sorgen, dass diese Informationen von der anfordernden Stelle im Betrieb (z. B. Abteilungsleitungen) bereitgestellt werden. Die „Interne Bedarfsermittlung“ stellt eine gute Basis dafür dar (siehe Anhang).

Achten Sie darauf, dass Sie die von Ihnen beschriebenen Anforderungen auch im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag wiederfinden, der in der Regel vom Zeitarbeitsunternehmen erstellt wird.



Zeitarbeitsunternehmen

Als Zeitarbeitsunternehmerin oder Zeitarbeitsunternehmer sorgen Sie dafür, dass der Einsatzbetrieb genau die Beschäftigten erhält, die dieser benötigt. Hierzu nutzen Sie die Informationen, die Sie vom Einsatzbetrieb erhalten. Halten Sie diese Informationen im Auftragsannahmeformular fest (siehe Anhang).

Bei Arbeitsplätzen, die erstmalig von Ihnen besetzt werden sollen, erhalten Sie ein umfassendes Bild über die Tätigkeiten und die dafür erforderliche Qualifikation durch eine Besichtigung der Arbeitsplätze. Dabei verschaffen Sie sich ein umfassendes Bild über den Arbeitsplatz und die Arbeitsumgebung, das über eine Tätigkeitsbeschreibung hinausgeht. Sie ist der erste Schritt zu Ihrer Beurteilung der Arbeitsbedingungen.

Die Angaben zu Tätigkeit und erforderlicher Qualifikation aus dem Einsatzbetrieb gleichen Sie mit der Qualifikation und Eignung der Beschäftigten der Zeitarbeit ab.

Im Einstellungsverfahren ermitteln Sie die Befähigungen Ihrer künftigen Beschäftigten. Dazu gehören Qualifikationen, Erfahrungen, Kenntnisse und Eignung für die vorgesehenen Tätigkeiten. Nur wenn die Befähigungen der Beschäftigten den für die Tätigkeit erforderlichen Befähigungen entsprechen, können die Beschäftigten überlassen werden. Bei Einsätzen, die von bereits eingestellten Beschäftigten durchgeführt werden sollen, prüfen Sie vor einem Einsatz, ob die geforderten Befähigungen vorliegen.

3.1.2 Gefährdungen und Belastungen erfassen und Schutzmaßnahmen abstimmen

Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsunternehmen sind gleichermaßen für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten der Zeitarbeit verantwortlich. Sowohl der Einsatzbetrieb als auch das Zeitarbeitsunternehmen müssen daher jeweils eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) durchführen, um sicherzustellen, dass die Beschäftigten der Zeitarbeit auf sicheren Arbeitsplätzen eingesetzt werden. Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist die Basis der zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetrieb abzustimmenden Schutzmaßnahmen.



Rechtliche Grundlagen

- § 11 (6) Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- §§ 5, 6 Arbeitsschutzgesetz
- §§ 9–14 Mutterschutzgesetz
- § 3 Betriebssicherheitsverordnung
- § 6 Gefahrstoffverordnung
- TRGS 400 Technische Regel für Gefahrstoffe „Gefährdungsbeurteilung für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen“
- TRGS 410 Technische Regel für Gefahrstoffe „Expositionsverzeichnis bei Gefährdung gegenüber krebserzeugenden oder keimzellmutagenen Gefahrstoffen der Kategorien 1A oder 1B“



Einsatzbetrieb

Die Beschäftigten der Zeitarbeit sind den Stammbeschäftigten arbeitsschutzrechtlich gleichgestellt und in die Betriebsorganisation des Einsatzbetriebes eingebunden. Als Unternehmerin oder Unternehmer des Einsatzbetriebes müssen Sie daher Gefährdungsbeurteilungen für die Arbeitsplätze der Zeitarbeitsbeschäftigten ebenso wie für Arbeitsplätze der eigenen Beschäftigten durchführen.

Häufig treten Unfälle bei der Behebung von Betriebsstörungen auf. Berücksichtigen Sie bei der Gefährdungsbeurteilung auch den Umgang mit vorhersehbaren Betriebsstörungen und Gefährdungen aus der Störungsbeseitigung (z. B. Behebung von Materialstau).

Treffen Sie daraufhin die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Stimmen Sie sich mit dem Zeitarbeitsunternehmen über die Umsetzung personenbezogener Arbeitsschutzmaßnahmen, wie der persönlichen Schutzausrüstung oder der arbeitsmedizinischen Vorsorge, ab. Wird die Vorsorge durch den Betriebsarzt oder die Betriebsärztin des Zeitarbeitsunternehmens durchgeführt, stellen Sie die erforderlichen Informationen zum Arbeitsplatz und zu Gefährdungen frühzeitig vor Einsatzbeginn zur Verfügung.

Vergessen Sie nicht, alle notwendigen Schritte der Gefährdungsbeurteilung zu dokumentieren.

Um mit dem Zeitarbeitsunternehmen einen sicheren und gesundheitsgerechten Einsatz abzustimmen, stellen Sie diesem die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung oder nutzen Sie sie zumindest im Rahmen der Abstimmung mit dem Zeitarbeitsunternehmen. Das heißt, dass das Zeitarbeitsunternehmen die Gefährdungsbeurteilung mindestens einsehen kann. Das Zeitarbeitsunternehmen macht sich ein Bild über die Gefährdungen und Belastungen der Beschäftigten der Zeitarbeit in Ihrem Unternehmen. Es erkennt die von Ihnen bereits getroffenen Maßnahmen und stimmt mit Ihnen gegebenenfalls weitere erforderliche Maßnahmen ab. Ermöglichen Sie dem Zeitarbeitsunternehmen die zu besetzenden Arbeitsplätze zu besichtigen, bevor die Zeitarbeitsbeschäftigten dort tätig werden.

Werden im Rahmen des Einsatzes von Zeitarbeitsbeschäftigten personenbezogene Daten erfasst, beispielsweise im Rahmen von Gefahrstoffmessungen, so archivieren Sie diese ebenso wie die Daten der eigenen Beschäftigten. Bei Gefährdung gegenüber krebserzeugenden oder keimzellmutagenen Gefahrstoffen der Kategorien 1A oder 1B übergeben Sie die Daten aus Ihrem Expositionsverzeichnis spätestens nach Ende der Überlassung an das Zeitarbeitsunternehmen.

Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitsschutzgesetz (Gefährdungsbeurteilung) haben Sie für die Tätigkeiten Ihrer Beschäftigten die Gefährdungen, denen eine schwangere oder stillende Frau ausgesetzt sein kann, nach Art, Ausmaß und Dauer beurteilt (siehe auch §§ 10–12 MuSchG). Aus dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung haben Sie abgeleitet, ob:

- die Arbeitsplätze für schwangere oder stillende Frauen ohne weitere Schutzmaßnahmen voraussichtlich geeignet sind,

- die Arbeitsplätze für schwangere oder stillende Frauen nach Umgestaltung der Arbeitsbedingungen voraussichtlich geeignet sind oder
- die Arbeitsplätze für die Tätigkeit schwangerer oder stillender Frauen nicht geeignet sind.

Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung mit den mutterschutzrelevanten Ableitungen (Dokumentationspflicht nach §14 Mutterschutzgesetz) sind eine wichtige Information für das Zeitarbeitsunternehmen, das damit seinen Verpflichtungen aus dem Mutterschutzgesetz nachkommen kann.



Zeitarbeitsunternehmen

Ihre Beschäftigten vertrauen darauf, dass sie nur an sicheren Arbeitsplätzen eingesetzt werden. Im Rahmen Ihrer Fürsorgepflicht stellen Sie sicher, dass diese gegen Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind.

Auch wenn Sie selbst keine technischen und organisatorischen Maßnahmen für die Sicherheit an den Arbeitsplätzen Ihrer Beschäftigten im Einsatzbetrieb durchführen, bleiben Ihnen dennoch Ihre arbeitsschutzrechtlichen Pflichten als Arbeitgeber oder Arbeitgeberin. Sie entscheiden, ob Sie Ihre Beschäftigten für die festgelegte Tätigkeit unter den gegebenen Bedingungen in den Einsatzbetrieb überlassen.

Nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz obliegt die Tätigkeit der Beschäftigten der Zeitarbeit im Einsatzbetrieb den öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechtes, die für den Einsatzbetrieb gelten. Die sich hieraus ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin gelten für den Einsatzbetrieb ebenso wie für Sie als Unternehmerin oder Unternehmer der Zeitarbeit. Auch Sie müssen daher eine Gefährdungsbeurteilung für die Tätigkeit Ihrer Beschäftigten durchführen.

Sie müssen darauf achten, dass beim Einsatz die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes getroffen werden und dies auch dokumentieren. Sie müssen also sicherstellen, dass Beschäftigte der Zeitarbeit ihre Tätigkeit im Einsatzbetrieb ohne Gefährdung für Leben und Gesundheit durchführen können.

Vor der Überlassung holen Sie als Unternehmerin oder Unternehmer der Zeitarbeit die Informationen über die Arbeitsaufgabe, den Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen ein. Neben den Informationen über die Tätigkeit an sich und die dafür erforderliche Qualifikation informieren Sie sich auch über die mit der Tätigkeit verbundenen Gefährdungen und die erforderlichen und vom Einsatzbetrieb getroffenen Schutzmaßnahmen. Stellen Sie ebenso fest, ob zusätzliche Maßnahmen für den Einsatz schwangerer oder stillender Frauen erforderlich sind. Stimmen Sie diese mit dem Einsatzbetrieb ab und dokumentieren Sie sie. Der Einsatz schwangerer oder stillender Frauen ist nicht möglich, wenn die vorliegenden Gefährdungen unverantwortbar im Sinne des Mutterschutzgesetzes sind und ausreichende Schutzmaßnahmen nicht getroffen werden können. Nur wenn diese Informationen im Zeitarbeitsunternehmen vorliegen, haben Sie selbst die Möglichkeit, gegebenenfalls noch erforderliche Arbeitsschutzmaßnahmen mit dem Einsatzbetrieb abzustimmen.

Lassen Sie sich die Gefährdungsbeurteilung des Einsatzbetriebes zur Verfügung stellen. Prüfen Sie, in der Regel im Rahmen einer Arbeitsplatzbesichtigung, welche relevanten Gefährdungen vorliegen und ob die getroffenen Maßnahmen ausreichend sind. Bei nicht ausreichenden Maßnahmen stimmen Sie weitere erforderliche Maßnahmen mit dem Einsatzbetrieb ab. Im zweiten Schritt vergewissern Sie sich, ob die vorgefundenen Gefährdungen und Maßnahmen in der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung des Einsatzbetriebes aufgeführt sind. Anschließend entscheiden Sie, ob der Einsatz Ihrer Beschäftigten sicher möglich ist.

Wenn Sie die Gefährdungsbeurteilung lediglich einsehen können, übernehmen Sie die für die Tätigkeit der Zeitarbeitsbeschäftigten zutreffenden Gefährdungen und Maßnahmen in Ihre Dokumentation. Bei einer für Sie nicht plausiblen Gefährdungsbeurteilung des Einsatzbetriebes, oder wenn der Einsatzbetrieb sie nicht zur Verfügung stellt, führen Sie die Gefährdungsbeurteilung in Zusammenarbeit mit dem Einsatzbetrieb selbst durch und dokumentieren dies. Erfassen Sie dazu

- die Gefährdungen, die auf die Beschäftigten einwirken,
- die technischen und organisatorischen Maßnahmen, die vom Einsatzbetrieb bereits getroffen wurden und
- bewerten Sie, ob diese ausreichend sind.

Ziehen Sie Ihren Betriebsarzt oder Ihre Betriebsärztin und Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit hinzu, wenn Sie nicht sicher sind, ob die Maßnahmen des Einsatzbetriebes ausreichend sind, um den festgestellten Gefährdungen zu begegnen. Sind noch Arbeitsschutzmaßnahmen erforderlich, die vom Einsatzbetrieb umzusetzen sind, halten Sie diese in der Dokumentation fest.

Die Durchführung der sich aus der Gefährdungsbeurteilung ergebenden personenbezogenen Arbeitsschutzmaßnahmen, wie persönliche Schutzausrüstung und arbeitsmedizinische Vorsorge, stimmen Sie mit dem Einsatzbetrieb ab (siehe auch „Arbeitsmedizinische Maßnahmen“ und „Persönliche Schutzausrüstung“).

Berücksichtigen Sie bei der Gefährdungsbeurteilung den Umgang mit vorhersehbaren Betriebsstörungen und Gefährdungen aus der Störungsbeseitigung (z. B. Behebung von Materialstau).

Halten Sie Ihre Gefährdungsbeurteilung, einschließlich der Abstimmung der personenbezogenen Maßnahmen zum Beispiel im Formular „Arbeitsplatzbesichtigung“ (siehe Anhang) fest.

Die Informationen aus der Gefährdungsbeurteilung bilden die Basis für die Arbeitsschutzvereinbarung. Ihre Gefährdungsbeurteilung ist auch die Grundlage für Arbeitsplatzbesichtigungen während des Einsatzes. Sie ist die Basis, auf der Sie feststellen können, ob im Einsatzbetrieb die erforderlichen und abgestimmten Schutzmaßnahmen für Ihre Beschäftigten umgesetzt werden.

Damit die Beschäftigten der Zeitarbeit in ihrem Einsatz erfolgreich sein können, schaffen Sie im Vorfeld die Voraussetzungen dazu. Hier geht es zum Beispiel darum, die für die Tätigkeit erforderliche Qualifikation mit der Qualifikation der Beschäftigten der Zeitarbeit abzugleichen und die Beschäftigten in die Arbeitsorganisation des Einsatzbetriebes einzubinden. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, so können zusätzliche Belastungen mit möglicherweise negativen Ausprägungen für die Beschäftigten der Zeitarbeit entstehen.

Die Situation der Arbeitnehmerüberlassung als solche wird gesondert betrachtet, da sie unabhängig vom jeweiligen Einsatz ist. Die Beurteilung dieses Aspektes der Tätigkeit wird durch Sie als Unternehmerin oder Unternehmer der Zeitarbeit durchgeführt. Hier steht weniger der einzel-

ne Einsatz im Vordergrund, sondern die Beschäftigung als Zeitarbeitnehmerin und Zeitarbeitnehmer insgesamt. Belastungen können beispielsweise entstehen durch häufig wechselnde und neue Arbeitsaufgaben, durch wiederholte Neueingliederung in die Strukturen der Einsatzbetriebe, durch fehlende Aufbaumöglichkeiten sozialer Bindungen aufgrund kurzer Einsatzzeiten oder auch durch Unklarheiten in Bezug auf die Dauer der einzelnen Arbeitseinsätze und die Art der Folgeeinsätze. Solche Belastungsfaktoren beurteilen Sie mit dem Ziel, einschätzen zu können, ob Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (wie z. B. verbesserte Mitarbeiterinformation).



Weitere Informationen

Zur angemessenen Berücksichtigung psychischer Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung können mögliche kritische Ausprägungen in sechs Gestaltungsbereichen untergliedert werden:

- Arbeitsinhalte/-aufgabe,
- Arbeitsorganisation,
- Arbeitszeit,
- soziale Beziehungen,
- Arbeitsmittel,
- Arbeitsumgebung.

In Zeitarbeitsunternehmen ist es sinnvoll, die branchentypischen Belastungen unabhängig vom jeweiligen Einsatz zu betrachten. Um die Vorgehensweise und die geeigneten Methoden zur Erfassung der psychischen Belastungen für Ihr Unternehmen festzulegen, ziehen Sie die betrieblichen Akteure und Akteurinnen im Arbeitsschutz, insbesondere die Betriebsärzte und Betriebsärztinnen, hinzu.

Siehe auch: „Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung – Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis“, Hrsg. GDA Arbeitsprogramm Psyche (www.gda-psyche.de) und „ZeBRA – Zeitarbeits-Fragebogen zu psychischer Belastung und Ressourcen im Arbeitnehmerüberlassungsprozess“ (www.vbg.de/zebra).

3.2 Beschäftigte auf den Einsatz vorbereiten

Im Rahmen der Einsatzvorbereitung werden die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass die zwischen Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsunternehmen abgestimmten Inhalte bei Einsatz der Beschäftigten der Zeitarbeit auch wirksam werden können. Hier gibt es für beide Seiten einiges zu tun, damit die Einsätze gelingen können.



Rechtliche Grundlagen

- § 3 Arbeitsschutzgesetz
- § 11 (6) Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- §§ 12, 14 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)
- § 29 DGVU Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“




Einsatzbetrieb

Bevor die Beschäftigten der Zeitarbeit ihre Tätigkeit bei Ihnen aufnehmen, berücksichtigen Sie folgende Punkte:

- Die Beschäftigten der Zeitarbeit sollen sich willkommen fühlen und sicher ihren Arbeitsplatz im Betrieb erreichen. Informieren Sie deshalb Pforte und Empfang darüber, welche Beschäftigten der Zeitarbeit wann eintreffen und wo sie tätig werden sollen. So können Sie die Beschäftigten sicher zu ihren Arbeitsplätzen weiterleiten.
- Informieren Sie Betriebsarzt oder Betriebsärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte über den Einsatz der Beschäftigten der Zeitarbeit.
- Veranlassen Sie die durch Ihren Betrieb vorgesehene arbeitsmedizinische Pflichtvorsorge und bieten Sie die vorgesehene Angebotsvorsorge an.
- Veranlassen Sie vorgesehene Eignungsbeurteilungen.
- Informieren Sie die Verantwortlichen in den betreffenden Abteilungen und die Beschäftigten rechtzeitig darüber, dass Beschäftigte der Zeitarbeit eintreffen.
- Legen Sie fest, wer gegenüber den Beschäftigten der Zeitarbeit weisungsbefugt ist.
- Die Verantwortlichen der Abteilungen, in denen die neuen Beschäftigten der Zeitarbeit tätig werden, bereiten diese auf ihren Einsatz vor. Dafür kennen sie die tätigkeitsbezogenen und arbeitsschutzrelevanten Inhalte des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit Arbeitschutzvereinbarung.



- Händigen Sie die für die Tätigkeit erforderliche PSA, die Sie selbst zur Verfügung stellen, den Beschäftigten aus und unterweisen sie in deren Handhabung.
- Prüfen Sie, ob durch das Zeitarbeitsunternehmen die vereinbarte/n
 - PSA den Beschäftigten zur Verfügung gestellt wurde,
 - Pflichtvorsorge durchgeführt und Angebotsvorsorge angeboten wurden.
 - erforderlichen Eignungsbeurteilungen durchgeführt wurden und die Eignung bescheinigt wurde.
- Unterweisen Sie die Beschäftigten arbeitsplatzbezogen über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und die dagegen getroffenen Schutzmaßnahmen (siehe auch 3.3).
- Vorhandene Einarbeitungsprogramme werden für die Beschäftigten der Zeitarbeit ebenso berücksichtigt wie für Stammbeschäftigte.
- Legen Sie die erforderliche Anlernzeit/Einarbeitungszeit für die Beschäftigten der Zeitarbeit unter Berücksichtigung der Tätigkeit, der Erfahrungen der Beschäftigten und der Gefährdungen fest.

 Zur leichteren Integration der Beschäftigten der Zeitarbeit haben sich „Patenmodelle“ bewährt. Aus dem Kreis der Stammbeschäftigten werden Patinnen und Paten benannt, die außerhalb der Vorgesetztenstruktur erste Ansprechpersonen für die Beschäftigten der Zeitarbeit sind.



Zeitarbeitsunternehmen

Arbeitsschutzrelevante Inhalte der Abstimmung mit dem Einsatzbetrieb halten Sie auftragsbezogen in der Arbeitsschutzvereinbarung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages (siehe Anhang) fest. Berücksichtigen Sie dabei mindestens folgende Punkte:

- Tätigkeit und besondere Merkmale der Tätigkeit
- Für die Tätigkeit erforderliche Qualifikation
- Arbeitsplatz/Arbeitsbereich
- Bereitstellung der Gefährdungsbeurteilung
- Erforderliche PSA
- Erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorge
- Eignungsbeurteilung (arbeitsmedizinisch)
- Unterweisung am Tätigkeitsort

- Erste Hilfe
- Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung
- Sicherheitsbeauftragte
- Untersuchung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- Arbeitsplatzbesichtigung
- Maßnahmen bei Umsetzung der Beschäftigten

Für die Einsätze haben Sie unter Berücksichtigung der ermittelten Tätigkeits- und Qualifikationsanforderungen Beschäftigte ausgewählt, die den Anforderungen hinsichtlich des geforderten Profils entsprechen. Sie bereiten die Beschäftigten nun auf ihren Einsatz vor. Dazu gehört:

- Durchführung einer Grundunterweisung bei Neueinstellungen (siehe 3.3)
- Einsatzbesprechung mit tätigkeitsspezifischer Unterweisung (siehe 3.3)
- Beschreibung der Arbeitsaufgabe und des Arbeitsumfeldes

- Informationen zu den Kontaktpersonen im Einsatzbetrieb
- Informationen zu den Arbeitszeiten
- Wegbeschreibung zur Arbeitsstätte
- Entsprechend der Abstimmung mit dem Einsatzbetrieb:
 - Veranlassung arbeitsmedizinischer Pflichtvorsorge vor Tätigkeitsbeginn, Angebot von Angebotsvorsorge
 - Veranlassung von Eignungsbeurteilung vor Tätigkeitsbeginn
 - Aushändigung der PSA
 - Hinweis auf arbeitsmedizinische Vorsorge und PSA, die vom Einsatzbetrieb durchgeführt bzw. bereitgestellt wird

3.3 Beschäftigte unterweisen

Die Beschäftigten der Zeitarbeit sollen sicher und gesund arbeiten können. Mit Unterweisungen wollen Sie Kenntnisse über Gefährdungen und Schutzmaßnahmen vermitteln und zu sicherem und gesundheitsgerechtem Verhalten motivieren. Die Unterweisung der Beschäftigten der Zeitarbeit ist ein Teil der Einsatzvorbereitung. Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsunternehmen haben bei der Unterweisung der Zeitarbeitsbeschäftigten voneinander abgrenzbare Aufgaben und Ziele.



Rechtliche Grundlagen

- § 12 Arbeitsschutzgesetz
- § 11 (6) Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- §§ 4, 31 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“

Bei der Durchführung von Unterweisungen sind Randbedingungen zu berücksichtigen, die zum Erfolg der Unterweisungen beitragen.

- Planen Sie ausreichend Zeit ein und vermeiden Sie Störungen.
- Bereiten Sie die Informationen angepasst an die Situation der Beschäftigten der Zeitarbeit vor (z. B. Erfahrung, Qualifikation, Alter).
- Beziehen Sie die Beschäftigten über deren Erfahrungen mit ein.
- Vergewissern Sie sich, dass die Inhalte, die Sie vermitteln wollen, verstanden wurden.
- Machen Sie deutlich, dass die besprochenen Verhaltensweisen verpflichtend sind (anweisender Charakter).

Dokumentieren Sie wen, wann und zu welchen Inhalten Sie unterwiesen haben.



Ihr Unfallversicherungsträger unterstützt Sie mit verschiedenen Seminar- und Medienangeboten bei der Vorbereitung und Durchführung der notwendigen Unterweisungen.



Einsatzbetrieb

Als Einsatzbetrieb weisen Sie den Beschäftigten aus der Zeitarbeit die konkreten Tätigkeiten zu. Sie stellen die Arbeits- und Betriebsmittel zur Verfügung. Sie wissen um die möglichen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, die sich aus dem Arbeitsplatz ergeben.

Daher ist die arbeitsplatzbezogene Unterweisung eindeutig Ihnen als Einsatzbetrieb zugeordnet.



Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz fordert vom Einsatzbetrieb die Unterrichtung der Beschäftigten der Zeitarbeit über:

- Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen die Beschäftigten ausgesetzt sein können,
- Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwehr der Gefahren,
- die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder beruflicher Fähigkeiten,
- die Notwendigkeit einer besonderen ärztlichen Überwachung und
- erhöhte besondere Gefahren des Arbeitsplatzes.

Die Unterweisung durch den Einsatzbetrieb umfasst ...
... betriebsbezogene Inhalte wie:

- Unternehmensgrundsätze und -regeln
- Ansprechpersonen (z. B. Meister oder Meisterinnen, Vorarbeiterinnen oder Vorarbeiter, Schichtführende, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsrat, „Paten“, Betriebsarzt oder Betriebsärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit)
- Verhalten im Notfall (u. a. Alarmierung, Fluchtwege, Brandschutz, Erste Hilfe)
- Sozialeinrichtungen und -räume
- Regelungen zu Rauch- und Alkoholverbot
- Regelungen zum Umgang mit Medikamenten
- Arbeitsbereich und Zutrittsverbote

Hinweise zu vorhandenen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung können ergänzt werden.

... arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Inhalte:

- erforderliche Qualifikationen
- Gefährdungen am Arbeitsplatz und notwendige Schutzmaßnahmen sowie arbeitsmedizinische Vorsorge
- Tätigkeiten mit Gefahrstoffen (Betriebsanweisung nutzen)
- Umgang mit Maschinen und Fahrzeugen, dabei Verhalten bei Störungen berücksichtigen
- Richtige Nutzung der PSA, insbesondere Durchführung von Übungen, bei PSA, die gegen tödliche Gefahren oder bleibende Gesundheitsschäden schützen soll
- Konkrete Einweisung in die Tätigkeit

Dazu gehört zum Beispiel auch die Erteilung des Fahrauftrages und die spezifische Unterweisung in das jeweilige Flurförderzeug.

Änderungen der Tätigkeit stimmen Sie im Vorfeld mit dem Zeitarbeitsunternehmen ab. Diese Änderungen erfordern auch eine erneute Unterweisung.



Zeitarbeitsunternehmen

Grundunterweisung

Als Zeitarbeitsunternehmen erwarten Sie von Ihren Beschäftigten, dass diese sich sicherheitsbewusst und gesundheitsgerecht verhalten. Daher führen Sie im Rahmen der Einstellung und in regelmäßigen Abständen eine Grundunterweisung durch, bei der Sie die grundlegenden Fragen des Arbeitsschutzes mit Ihren Beschäftigten besprechen.

Ihre Beschäftigten sollen wissen, dass in Ihrem Unternehmen Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten einen hohen Stellenwert haben. Sie sollen angeregt werden, auf sich selbst und ihre Umgebung zu achten und im Zweifel der Sicherheit Vorrang einräumen. Sie sollen merken, dass Sie ihnen dabei Rückhalt geben – auch im Einsatz beim Kundenbetrieb.

Themen einer Grundunterweisung sind unter anderem:

- Unternehmensgrundsätze/-regeln und -ziele zu Sicherheit und Gesundheit
- Bei Unklarheiten Kontakt zum Zeitarbeitsunternehmen suchen
- Grundlagen zum Arbeitsschutz wie:
Verhalten in Notfallsituationen, Flucht- und Rettungswege und deren Kennzeichnung, Brandschutz, Sicherheitskennzeichen
- Recht der Beschäftigten auf arbeitsplatzbezogene Unterweisung im Einsatzbetrieb
- Verpflichtung Schutzmaßnahmen einzuhalten und erforderliche PSA zu tragen
- Regelungen zu Rauch- und Alkoholverbot
- Regelungen zum Umgang mit Medikamenten
- Verhalten bei Unfällen
- zuständiger Unfallversicherungsträger
- Verhalten bei Auftreten von Mängeln (Information der Vorgesetzten des Einsatzbetriebs)
- Verbot sicherheitswidrige Weisungen zu befolgen
- Verhalten bei Einsatz, abweichend von den vereinbarten Arbeitsaufgaben
- Information des Zeitarbeitsunternehmens über nicht abgestellte Mängel, Unfälle, sicherheitswidrige Weisungen und Abweichungen von den vereinbarten Arbeitsaufgaben
- Regelungen zum Arbeitszeitgesetz

Tätigkeitsbezogene Unterweisung

Die Grundunterweisung wird durch eine tätigkeitsbezogene Unterweisung ergänzt. Diese Unterweisung bezieht sich auf die konkreten Einsätze, ohne jedoch die arbeitsplatzbezogene Unterweisung des Einsatzbetriebs zu ersetzen. Sie ist Bestandteil der Einsatzvorbereitung. Die Themen ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung und beinhalten unter anderem:

- Hinweise zum Arbeitsweg und zur Arbeitszeit
- Information zur vorgesehenen Tätigkeit und zum Arbeitsumfeld
- Tragepflicht für PSA
- Unterweisung zur ausgehändigten erforderlichen PSA
- Typische Gefährdungen und Arbeitsschutzmaßnahmen bezogen auf das Tätigkeitsfeld
- Hinweis auf die Unterweisung durch den Einsatzbetrieb und wer dort die Unterweisung durchführt.
- Ggf. Erläuterung des „Beschäftigten-Selbstcheck“ (siehe 3.4.1) für qualifizierte Beschäftigte.

Bei Neueinstellungen werden Grundunterweisung und tätigkeitspezifische Unterweisung in der Regel zusammen durchgeführt.

3.4 Einsätze von Beschäftigten durchführen

3.4.1 Einsatzbeginn und -durchführung

Die Einsatzdurchführung schließt sich an die Einsatzvorbereitung und die Unterweisung an. Hier sind weitere Schritte durchzuführen, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten der Zeitarbeit zu erhalten oder weiter zu verbessern.

Durch Arbeitsunfälle oder Erkrankungen durch arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren wird die Gesundheit der Beschäftigten möglicherweise nachhaltig geschädigt und die Einsatzdurchführung gestört.



Rechtliche Grundlagen

- § 3 Arbeitsschutzgesetz
- § 6 Arbeitssicherheitsgesetz
- § 193 SGB VII
- §§ 6, 7 Betriebssicherheitsverordnung

Einsatzbeginn

Beginnt ein neuer Einsatz, können gerade in der Anfangsphase sowohl das Zeitarbeitsunternehmen als auch der Einsatzbetrieb dazu beitragen, dass der Einsatz gelingt und Unfälle vermieden werden.



Einsatzbetrieb

Die Beschäftigten der Zeitarbeit haben ihren Arbeitsplatz sicher erreicht. Sie wurden arbeitsplatzbezogen unterwiesen, erforderliche PSA steht zur Verfügung und erforderliche arbeitsmedizinische Pflichtvorsorge bzw. Angebotsvorsorge wurde durchgeführt bzw. angeboten. Den Zeitarbeitsbeschäftigten sind ihre Ansprechpersonen einschließlich Sicherheitsbeauftragte und ggf. „Paten“ bekannt.

Anschließend werden die Beschäftigten der Zeitarbeit für die Tätigkeiten eingesetzt, die mit dem Zeitarbeitsunternehmen im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag festgelegt sind.

Achten Sie darauf, dass die Arbeitsmittel, die den Beschäftigten der Zeitarbeit zur Verfügung stehen, sicher sind.

Halten Sie in der Einarbeitungsphase Kontakt mit den Beschäftigten, damit bei auftretenden Fragen und Problemen für die Beschäftigten leicht eine Ansprechperson zu erreichen ist.

Vergewissern Sie sich in der Einarbeitungsphase und auch später während der Tätigkeit, dass die Beschäftigten der Zeitarbeit sich sicherheitsgerecht verhalten, Schutzeinrichtungen benutzen und erforderliche PSA tragen.

Ermöglichen Sie den Personalentscheidungsträgern oder Personalentscheidungsträgerinnen und anderen Personen des Zeitarbeitsunternehmens (z. B. Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Betriebsarzt oder Betriebsärztin), die Beschäftigten zu besuchen und deren Arbeitsplätze zu besichtigen.

Ermöglichen Sie den Beschäftigten der Zeitarbeit die Teilnahme an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, wie Ihren eigenen Beschäftigten.

Benötigen Sie die Beschäftigten der Zeitarbeit für andere als die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag festgelegten Tätigkeiten, stimmen Sie die Umsetzung mit dem Zeitarbeitsunternehmen ab. Möglicherweise sind Anforderungen hinsichtlich der Qualifikation und des Arbeitsschutzes betroffen, die für die neue Tätigkeit abgestimmt werden müssen.



Zeitarbeitsunternehmen

Stellen Sie sicher, dass die Beschäftigten den Arbeitsplatz sicher erreichen.



Bei Arbeitsplätzen, die für die Beschäftigten noch unbekannt sind, hat es sich bewährt, dass die Beschäftigten vom Personalentscheidungsträger, der Personalentscheidungsträgerin oder anderen Personen bis zur Führungskraft des Zeitarbeitsbeschäftigten im Einsatzbetrieb begleitet werden. Die begleitende Person kennt den zu besetzenden Arbeitsplatz.

- Detaillierte Wegbeschreibungen und die Nennung der konkreten Ansprechperson im Einsatzbetrieb (siehe Einsatzvorbereitung) helfen, die Arbeitsplätze sicher zu erreichen, wenn die Begleitung nicht möglich ist.

Nach Einsatzbeginn verschaffen Sie sich einen Eindruck, ob der Einsatz wie vereinbart begonnen hat. Dies dient auch dazu, Beschäftigten- und Kundenzufriedenheit sicherzustellen. Erkundigen Sie sich sowohl bei Ihren Beschäftigten, als auch bei Ihren Ansprechpersonen im Einsatzbetrieb nach Eindrücken und Erfahrungen z. B. in Bezug auf:

- tatsächliche Tätigkeit
- Einarbeitung
- Kenntnisse der Arbeitsverfahren
- Arbeitsmittel
- Unterweisungen
- PSA
- Überforderung/Unterforderung
- Vorsorge
- Eignung

Arbeitsplatzbesichtigung nach Einsatzbeginn

Im Rahmen der Einsatzvorbereitung haben Sie die Erfordernisse des Arbeitsschutzes arbeitsplatzbezogen mit dem Einsatzbetrieb abgestimmt. Gefährdungen wurden erfasst und Arbeitsschutzmaßnahmen festgelegt.

Im Rahmen von Arbeitsplatzbesichtigungen nach Arbeitsbeginn prüfen die Personalentscheidungsträger oder andere Personen (z.B. Betriebsarzt- bzw. ärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit) am Tätigkeitsort die Einsatzbedingungen.

Bei der Arbeitsplatzbesichtigung soll festgestellt werden, ob der Einsatz entsprechend der Abstimmung mit dem Einsatzbetrieb erfolgt. Unter anderem soll festgestellt werden, ob:

- Ihre Beschäftigten entsprechend der Tätigkeitsbeschreibung und der beschriebenen Qualifikationsanforderungen im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag eingesetzt werden,
- die Beschäftigten im Einsatzbetrieb arbeitsplatzbezogen zu sicherem und gesundem Arbeiten unterwiesen wurden,
- der Einsatzbetrieb die Arbeitsschutzanforderungen zum Schutz der Beschäftigten einhält (zum Beispiel die technischen und organisatorischen Maßnahmen des Einsatzbetriebs, festgehalten in der Arbeitsplatzbesichtigung vor Einsatz bzw. in der Gefährdungsbeurteilung),
- die PSA, wie abgesprochen, vom Einsatzbetrieb bereitgestellt wurde und die Beschäftigten die erforderliche PSA nutzen,
- noch weitere Gefährdungen aufgetreten sind und

- ergänzende Schutzmaßnahmen erforderlich sind,
- erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorge, wie abgestimmt, durchgeführt wurde,
 - Erste Hilfe sichergestellt wird,
 - die Beschäftigten, wie abgestimmt, an den Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung teilhaben können.

Die Arbeitsplatzbesichtigung dient der Wirksamkeitskontrolle der festgelegten und mit dem Einsatzbetrieb abgestimmten Arbeitsschutzmaßnahmen und als Grundlage für die Verbesserungen der Arbeitsschutzsituation.

Die Ergebnisse der Arbeitsplatzbesichtigungen werden dokumentiert (siehe Anhang) und bei der Planung von Folgeeinsätzen berücksichtigt.

Die Arbeitsplatzbesichtigungen werden regelmäßig wiederholt. Die Intervalle sollen sich dabei auch nach dem Risiko für Ihre Beschäftigten richten.

Sind Arbeitsplatzbesichtigungen nicht möglich, etwa bei Kundendienstmontagen auf Fernbaustellen oder in zugangsgesicherten Bereichen, wie in der Kerntechnik, müssen Sie die Information, ob die Einsatzbedingungen der Abstimmung mit dem Einsatzbetrieb entsprechen, auf andere Weise sicherstellen.

Mit der detaillierten Auftragsannahme und der Gefährdungsbeurteilung des Einsatzbetriebes ist der Arbeitsplatz mit seinen Tätigkeiten, Qualifikationsanforderungen und erforderlichen Schutzmaßnahmen beschrieben. Diese Daten werden in ein Dokument (z. B. Beschäftigten-Selbstcheck, siehe Anhang) übernommen. Damit vergleichen qualifizierte Beschäftigte am Arbeitsplatz die Ist-Situation mit der Soll-Situation und halten Abweichungen fest. Die Beschäftigten leiten diese Informationen an das Zeit- arbeitsunternehmen weiter. Sie dienen dann zur Abstimmung weiterer erforderlicher Arbeitsschutzmaßnahmen.

3.4.2 Arbeitsunfälle

Kommt es trotz aller Sorgfalt dennoch zu einem Arbeitsunfall eines oder einer Beschäftigten der Zeitarbeit, so müssen Sie jeweils verschiedene Maßnahmen ergreifen. Ziel ist es, erneute Arbeitsunfälle zu vermeiden. Dazu werden die Ursachen von Unfällen ermittelt, Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt. Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetrieb arbeiten hier eng zusammen.



Einsatzbetrieb

Bei Arbeitsunfällen von Beschäftigten der Zeitarbeit informieren Sie neben den Personen in Ihrem Unternehmen (z. B. Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte) immer auch das Zeitarbeitsunternehmen.

Bei meldepflichtigen Arbeitsunfällen senden Sie außerdem eine Unfallanzeige an Ihren Unfallversicherungsträger.



Zeitarbeitsunternehmen

Sie erhalten die Information über Arbeitsunfälle von Ihren Beschäftigten und vom Einsatzbetrieb.

Bei meldepflichtigen Arbeitsunfällen senden Sie eine Unfallanzeige an Ihre Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse und die jeweils zuständige staatliche Arbeitschutzbehörde.



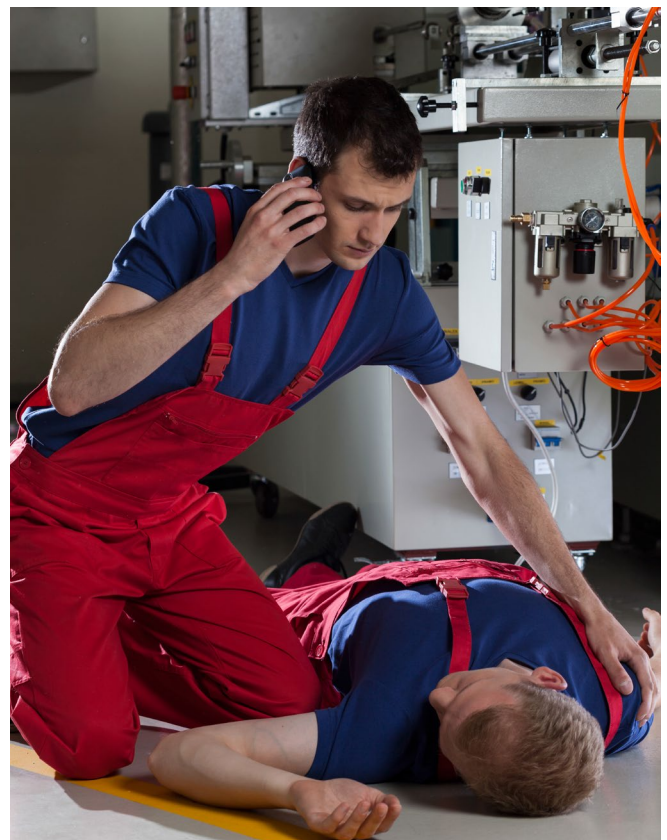
Einsatzbetrieb



Zeitarbeitsunternehmen

Um die Ursachen eines Arbeitsunfalls zu ermitteln und um geeignete Maßnahmen festzulegen, untersuchen Sie den Unfall gemeinsam. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Führungskräfte beider Unternehmen arbeiten dabei zusammen. Beziehen Sie die betroffenen Beschäftigten bei der Analyse und der Lösungsfindung mit ein.

Berücksichtigen Sie bei der Analyse die technische Ausstattung und das Arbeitsumfeld, die Arbeitsmethoden und die Arbeitsprozesse, die Organisation, insbesondere Fragen des Informationsflusses und der Kommunikation sowie menschliches Verhalten insbesondere beim Abweichen von festgelegten Verfahren. Gerade bei Fehlverhalten ist dessen Ursache wichtig, um Maßnahmen ableiten zu können.



Im Prozess der Überlassung können weitere Ursachen für einen Unfall liegen. Wenn Sie zum Beispiel feststellen, dass die Ursache in einer nicht ausreichenden Qualifikation des oder der Beschäftigten liegt, klären Sie, wo der Informationsfluss unterbrochen ist:

- zwischen anfordernder (einsetzender) Stelle und bestellender Stelle im Einsatzbetrieb oder
- zwischen bestellender Stelle im Einsatzbetrieb und den Auftrag annehmender Stelle im Zeitarbeitsunternehmen oder
- bei der Erfassung und Beschreibung der vorliegenden Qualifikation des oder der Beschäftigten bei der Einstellung oder
- bei der Zuordnung des oder der Beschäftigten zum Einsatz (Disposition)

Bei arbeitsschutzrelevanten Störungen wie beispielsweise unsicheren Zuständen und unsicheren Verhaltensweisen oder erfassten Beinaheunfällen gehen Sie ebenso vor.

Auch das Miterleben von schwerwiegenden Ereignissen oder schweren Arbeitsunfällen kann für die Betroffenen psychisch traumatisierend sein. Hier können die Voraussetzungen für einen Arbeitsunfall gegeben sein, auch wenn nicht unmittelbar eine Arbeitsunfähigkeit eintritt. Sowohl der Einsatzbetrieb als auch das Zeitarbeitsunternehmen sollen jeweils die von den Ereignissen betroffe-

nen Personen den jeweiligen Unfallversicherungsträgern mitteilen, sofern deren Einverständnis vorliegt. So wird sichergestellt, dass geeignete Behandlungen frühzeitig eingeleitet werden und Versicherungsschutz festgestellt werden kann.

4 Anhang

Musterformulare

Die nachfolgenden Formulare unterstützen Sie bei der Steuerung und Dokumentation des Überlassungsprozesses. Die Dokumente haben an verschiedenen Stellen des Überlassungsprozesses unterschiedliche Funktionen. In den Formularen werden die Stammdaten der Arbeitsplätze erfasst, auf die in allen Phasen der Überlassung immer wieder zurückgegriffen wird. Die Formulare können klassisch verwendet werden. Es bietet sich aber auch eine Verknüpfung über eine Datenbankanwendung an. Dies gilt insbesondere für die Formulare Auftragsannahme, Arbeitsplatzbesichtigung, Arbeitsschutzvereinbarung und Beschäftigten-Selbstcheck.

Interne Bedarfsermittlung für Einsatz von Zeitarbeit



Formular für Einsatzbetriebe

Mit der internen Bedarfsermittlung wird der Informationsfluss von der anfordernden Stelle im Betrieb (z. B. Produktion) zur bestellenden Stelle im Betrieb (z. B. Einkauf) verbessert.

Auftragsannahme



Formular für Zeitarbeitsunternehmen

Mit ihm werden die auftragsbezogenen Daten erfasst. Bei Folgeaufträgen kann auf die vorliegenden Daten, die ggf. durch die Arbeitsplatzbesichtigung angepasst wurden, zurückgegriffen werden.

Arbeitsplatzbesichtigung



Formular für Zeitarbeitsunternehmen

Das Formular wird genutzt bei der Arbeitsplatzbesichtigung vor Aufnahme der Tätigkeit und bei Folgebesichtigungen. Es ermöglicht für Zeitarbeitsunternehmen die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung für die Arbeitsplätze der Zeitarbeitsbeschäftigten. Ein Teil der Daten kann aus der Auftragsannahme übernommen werden.

Arbeitsschutzvereinbarung



Formular für Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetriebe

Die Arbeitsschutzvereinbarung ist eine arbeitsplatzbezogene vertragliche Regelung zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetrieb. Sie dient zur Klarstellung der jeweiligen arbeitsschutzbezogenen Rechte und Pflichten. Die Arbeitsschutzvereinbarung basiert auf den Informationen aus Auftragsannahme und Arbeitsplatzbesichtigung

Beschäftigten Selbstcheck



Formular für Zeitarbeitsunternehmen

Der Beschäftigten-Selbstcheck wird vom Zeitarbeitsunternehmen auf Basis der vom Einsatzbetrieb bereitgestellten Informationen ausgefüllt, wenn eine Arbeitsplatzbesichtigung nicht möglich ist. Qualifizierte Zeitarbeitsbeschäftigte gleichen die Ist-Situation beim Einsatz mit der geschilderten Soll-Situation ab.

Auftragsannahme

Erstauftrag
(mit Erstbesichtigung vor Einsatzbeginn) Folgeauftrag

Auftragsannahme durch Datum

Einsatzbetrieb

Anzuwendender Branchentarif:

Kunden-Nr. Auftrags-Nr.

Straße PLZ und Ort

Rechnungsanschrift:

Name

Straße PLZ und Ort

Telefon Fax E-Mail

Auftrag erteilt von Funktion

Durchwahl-Tel. E-Mail

Ansprechperson

Überlassen als:

Arbeitsplatz/Arbeitsbereich

Zu erreichen

Melden bei Uhrzeit

Beginn der Überlassung:

Tag	Monat	Jahr
-----	-------	------

 Ende der Überlassung:

Tag	Monat	Jahr
-----	-------	------

Arbeitszeit	Mo bis Do	von:	bis:	
	Fr	von:	bis:	
	Sa	von:	bis:	
	So	von:	bis:	Ausnahmegenehmigung liegt vor
	Gesamtstunden		Schicht von: bis:

Tätigkeiten (umfassend darstellen, auch Nebentätigkeiten)

.....

.....

.....

Besondere Merkmale der Tätigkeit

.....

.....

.....

Erforderliche Qualifikation/Befähigung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin – zum Beispiel Kenntnisse, Erfahrungen, körperliche Eignung:

.....

.....

Gefährdungen und Angaben zur Gefährdungsbeurteilung. Welche Gefährdungen gibt es bei der Tätigkeit?

.....

.....

Nr.	Gefährdungen (siehe auch Übersicht der Gefährdungsfaktoren)	Technische und organisa- torische Maßnahmen des Einsatzbetriebes	Bewertung	Vom Einsatzbetrieb noch umzusetzende Maßnahmen
1			ausreichend ausreichend mit PSA (s. u.) nicht ausreichend unklar: Sifa/BA ¹⁾ hinzuziehen	
2			ausreichend ausreichend mit PSA (s. u.) nicht ausreichend unklar: Sifa/BA ¹⁾ hinzuziehen	
3			ausreichend ausreichend mit PSA (s. u.) nicht ausreichend unklar: Sifa/BA ¹⁾ hinzuziehen	
4			ausreichend ausreichend mit PSA (s. u.) nicht ausreichend unklar: Sifa/BA ¹⁾ hinzuziehen	
5			ausreichend ausreichend mit PSA (s. u.) nicht ausreichend unklar: Sifa/BA ¹⁾ hinzuziehen	
6			ausreichend ausreichend mit PSA (s. u.) nicht ausreichend unklar: Sifa/BA ¹⁾ hinzuziehen	

Schätzen Sie das Risiko an diesem Arbeitsplatz insgesamt ein (Eintrittswahrscheinlichkeit und mögliche Schadensschwere):



.....



.....



.....

Grün = ein Einsatz möglich, ggf. Verbesserungsmöglichkeiten

Gelb = Einsatz unter bestimmten Voraussetzungen möglich – zum Beispiel mit Kundenunternehmen die Minderung der Risiken vereinbaren

Rot = kein Einsatz möglich, weil

Erforderliche Schutzmaßnahmen nach § 10 MuSchG:

keine weiteren Schutzmaßnahmen erforderlich

Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich (ergänzende Schutzmaßnahmen)

Aufnahme oder Fortführung der Tätigkeit nicht möglich

Verursachende Gefährdungen (siehe oben): Nr.: 1, 2, 3, 4, 5, 6

Maßnahmen bei erforderlicher Umgestaltung:

–

–

–

1) Sifa = Fachkraft für Arbeitssicherheit; BA = Betriebsärztin/Betriebsarzt

Wurden die festgelegten Maßnahmen (siehe Spalte „Vom Einsatzbetrieb noch umzusetzende Maßnahmen“) umgesetzt? ja nein

Haben sich die Gefährdungen verändert oder müssen ergänzt werden? ja nein

Wenn ja, Tabelle und die Risikoeinschätzung anpassen.

Personenbezogene Schutzmaßnahmen

Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Folgende PSA wird auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung gestellt:

PSA	Art	EB	ZA	PSA	Art	EB	ZA
Sicherheitsschuhe				Schutzbrille			
Atemschutz				Gehörschutz			
Schutzhandschuhe				Helm			
Schutzkleidung							

Steht die vereinbarte PSA zur Verfügung und wird sie getragen? ja nein

Wenn nein, Maßnahme:

Durch:

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Folgende arbeitsmedizinische Vorsorge wird auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung durchgeführt.

Ist für die oben genannten Tätigkeiten arbeitsmedizinische Vorsorge erforderlich? ja nein, wenn ja, welche:

Anlass: (siehe Anhang ArbMedVV)	Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge	Durchführung bzw. Angebot vor Tätigkeitsaufnahme durch	
			Zeitarbeitsunternehmen	Einsatzbetrieb

Wunschvorsorge nach den Anforderungen der ArbMedVV wird ermöglicht durch:
 Zeitarbeitsunternehmen Einsatzbetrieb

Ist arbeitsmedizinische Vorsorge durchgeführt? ja nein

Ist Angebotsvorsorge angeboten? ja nein

Wenn nein, Maßnahme:

Durch:

Ist weitere arbeitsmedizinische Vorsorge erforderlich oder anzubieten? ja nein

Wenn ja, in Tabelle ergänzen

Arbeitsmedizinische Eignungsbeurteilung

Sind für die oben genannten Tätigkeiten Eignungsbeurteilungen erforderlich? ja nein, wenn ja, welche:

Bezeichnung:	Durchführung vor Tätigkeitsaufnahme durch	
	Zeitarbeitsunternehmen	Einsatzbetrieb

Liegt die erforderliche Eignung vor? ja nein

Wenn nein, Maßnahme:

Durch:

Sind weitere Eignungsbeurteilungen erforderlich? ja nein

Wenn ja, in Tabelle ergänzen

UnterweisungUnterweisende/-r des Einsatzbetriebes
.....

Hat eine Unterweisung durch den Einsatzbetrieb stattgefunden? ja nein

Wenn nein, Maßnahme:

Durch:

Erste Hilfe:

Wird vom Einsatzbetrieb sichergestellt

Für den Einsatz beteiligt sich das Zeitarbeitsunternehmen an der Ersten Hilfe mit: Ersthelfende: Erste-Hilfe-Material

Die Erste Hilfe ist wie vereinbart sichergestellt? ja nein

Wenn nein, Maßnahme:

Durch:

Sicherheitsbeauftragte

Sicherheitsbeauftragte sind vom Einsatzbetrieb bestellt

Wir stellen im Einsatzbetrieb eigene Sicherheitsbeauftragte

Sicherheitsbeauftragte sind wie vereinbart bestellt ja nein

Ansprechperson zum Arbeitsschutz beim Einsatzbetrieb:

Fachkraft für Arbeitssicherheit:

Betriebsärztin/-arzt:

Betriebliche Gesundheitsförderung:

Der Einsatzbetrieb bietet Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an.

Die Teilnahmemöglichkeit für unsere Beschäftigten ist gegeben.

Unsere Beschäftigten konnten wie vereinbart an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung teilhaben? ja nein

Wenn nein, Maßnahme:

Durch:

Bemerkungen.....
.....
.....**Nächste Arbeitsplatzbesichtigung bis:**.....
.....
.....

Datum

Unterschrift

ÜBERSICHT DER GEFÄHRDUNGSFAKTOREN

1. Mechanische Gefährdungen

- 1.1 Ungeschützt bewegte Maschinenteile
- 1.2 Teile mit gefährlichen Oberflächen
- 1.3 Bewegte Transportmittel, bewegte Arbeitsmittel
- 1.4 Unkontrolliert bewegte Teile
- 1.5 Sturz, Ausrutschen, Stolpern, Umknicken
- 1.6 Absturz
- 1.7 ...²⁾

2. Elektrische Gefährdungen

- 2.1 Elektrischer Schlag
- 2.2 Lichtbögen
- 2.3 Elektrostatische Aufladungen
- 2.4 ...²⁾

3. Gefahrstoffe

- 3.1 Hautkontakt mit Gefahrstoffen (Feststoffe, Flüssigkeiten, Feuchtarbeit)
- 3.2 Einatmen von Gefahrstoffen (Gase, Dämpfe, Nebel, Stäube einschließlich Rauche)
- 3.3 Verschlucken von Gefahrstoffen
- 3.4 Physikalisch-chemische Gefährdungen – zum Beispiel Brand- und Explosionsgefährdungen, unkontrollierte chemische Reaktionen
- 3.5 ...²⁾

4. Biologische Arbeitsstoffe

- 4.1 Infektionsgefährdung durch pathogene Mikroorganismen – zum Beispiel Bakterien, Viren, Pilze
- 4.2 Sensibilisierende und toxische Wirkungen von Mikroorganismen
- 4.3 ...²⁾

5. Brand- und Explosionsgefährdungen

- 5.1 Brennbare Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase
- 5.2 Explosionsfähige Atmosphäre
- 5.3 Explosivstoffe
- 5.4 ...²⁾

6. Thermische Gefährdungen

- 6.1 Heiße Medien/Oberflächen
- 6.2 Kalte Medien/Oberflächen
- 6.3 ...²⁾

7. Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen

- 7.1 Lärm
- 7.2 Ultraschall, Infraschall
- 7.3 Ganzkörpervibrationen
- 7.4 Hand-Arm-Vibrationen
- 7.5 Optische Strahlung – zum Beispiel Infrarote Strahlung (IR), Ultraviolette Strahlung (UV), Laserstrahlung
- 7.6 Ionisierende Strahlung – zum Beispiel Röntgenstrahlen, Gammastrahlung, Teilchenstrahlung (Alpha-, Beta- und Neutronenstrahlung)
- 7.7 Elektromagnetische Felder
- 7.8 Unter- oder Überdruck
- 7.9 ...²⁾

8. Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen

- 8.1 Klima – zum Beispiel Hitze, Kälte, unzureichende Lüftung
- 8.2 Beleuchtung, Licht
- 8.3 Erstickten – zum Beispiel durch sauerstoffreduzierte Atmosphäre, Ertrinken
- 8.4 Unzureichende Flucht- und Verkehrswege, unzureichende Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung
- 8.5 Unzureichende Bewegungsfläche am Arbeitsplatz, ungünstige Anordnung des Arbeitsplatzes, unzureichende Pausen-, Sanitärräume
- 8.6 ...²⁾

9. Physische Belastung/Arbeitsschwere

- 9.1 Schwere dynamische Arbeit – zum Beispiel manuelle Handhabung von Lasten
- 9.2 Einseitige dynamische Arbeit, Körperbewegung – zum Beispiel häufig wiederholte Bewegungen
- 9.3 Haltungsarbeit (Zwangshaltung), Haltearbeit
- 9.4 Kombination aus statischer und dynamischer Arbeit
- 9.5 ...²⁾

10. Psychische Faktoren

- 10.1 Ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe – zum Beispiel überwiegende Routineaufgaben, Über-/Unterforderung
- 10.2 Ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation – zum Beispiel Arbeiten unter hohem Zeitdruck, wechselnde und/oder lange Arbeitszeiten, häufige Nachtarbeit, kein durchdachter Arbeitsablauf
- 10.3 Ungenügend gestaltete soziale Bedingungen – zum Beispiel fehlende soziale Kontakte, ungünstiges Führungsverhalten, Konflikte
- 10.4 Ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen – zum Beispiel Lärm, Klima, räumliche Enge, unzureichende Wahrnehmung von Signalen und Prozessmerkmalen, unzureichende Softwaregestaltung
- 10.5 ...²⁾

11. Sonstige Gefährdungen

- 11.1 Durch Menschen – zum Beispiel Überfall
- 11.2 Durch Tiere – zum Beispiel gebissen werden
- 11.3 Durch Pflanzen und pflanzliche Produkte – zum Beispiel sensibilisierende und toxische Wirkungen
- 11.4 ...²⁾

2) Die Aufzählung ist nicht abschließend

Arbeitsschutzvereinbarung

Gemäß § 11 (6) AÜG unterliegt die Tätigkeit des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin des Zeitarbeitsunternehmens den für den Betrieb des Einsatzbetriebes geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechtes; die hieraus sich ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber obliegen dem Entleiher unbeschadet der Pflichten des Verleihers.

Zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen (Verleiher) und dem Einsatzbetrieb (Entleiher) wird folgende Arbeitsschutzvereinbarung für den Arbeitsplatz/Arbeitsbereich geschlossen:
 Der Einsatzbetrieb stellt sicher, dass auf oben genanntem Arbeitsplatz/Arbeitsbereich nur Beschäftigte tätig werden, die vom Zeitarbeitsunternehmen dafür eingeplant waren und eine entsprechende Einsatzinformation haben.

Überlassen als:

Beschreibung der Tätigkeit:

Besondere Merkmale der Tätigkeit:

Erforderliche Qualifikation:

Gefährdungsbeurteilung
 Der Einsatzbetrieb stellt die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung für die oben genannte Tätigkeit dem Zeitarbeitsunternehmen zur Verfügung; zur Einsicht zur Verfügung.
 Die folgenden Maßnahmen wurden auf Basis der Gefährdungsbeurteilung zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetrieb abgestimmt.

Persönliche Schutzausrüstung (PSA)
 Folgende PSA wird auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung gestellt:

PSA	Art	EB	ZA	PSA	Art	EB	ZA
Sicherheitsschuhe				Schutzbrille			
Atemschutz				Gehörschutz			
Schutzhandschuhe				Helm			
Schutzkleidung							

Arbeitsmedizinische Vorsorge
 Für die oben genannte Tätigkeit ist folgende arbeitsmedizinische Vorsorge erforderlich bzw. anzubieten:

Anlass: (siehe Anhang ArbMedVV)	Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge	Durchführung bzw. Angebot vor Tätigkeitsaufnahme durch	
			Zeitarbeitsunternehmen	Einsatzbetrieb

Wunschvorsorge nach den Anforderungen der ArbMedVV wird ermöglicht durch:
 Zeitarbeitsunternehmen Einsatzbetrieb

Die erforderlichen Kopien der Bescheinigungen von Pflichtvorsorge, Angebotsvorsorge und Eignungsbeurteilungen, die von der Betriebsärztin beziehungsweise vom Betriebsarzt des Einsatzbetriebes durchgeführt wurden, erhält das Zeitarbeitsunternehmen als Arbeitgeber nach den geltenden Vorgaben zu Datenschutz und Schweigepflicht.

Arbeitsmedizinische Eignungsbeurteilung

Für die oben genannte Tätigkeit ist folgende Eignungsbeurteilung erforderlich:

Bezeichnung:	Durchführung vor Tätigkeitsaufnahme durch	
	Zeitarbeitsunternehmen	Einsatzbetrieb

Unterweisung am Tätigkeitsort:

Der Einsatzbetrieb unterweist den/die Mitarbeiter/-in des Zeitarbeitsunternehmens bezogen auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Dies umfasst auch die Unterweisung und Übung bei der Benutzung von Persönlicher Schutzausrüstung, die gegen tödliche Gefahren oder bleibende Gesundheitsschäden schützen soll. Die Unterweisung ist zu dokumentieren.

Erste Hilfe

Einrichtungen und Maßnahmen zur Ersten Hilfe werden vom Einsatzbetrieb sichergestellt.

Für den Einsatz beteiligt sich das Zeitarbeitsunternehmen an der ersten Hilfe mit: Ersthelfenden Erste-Hilfe-Material.

Sicherheitsbeauftragte

Sicherheitsbeauftragte werden vom Einsatzbetrieb bestellt

Das Zeitarbeitsunternehmen stellt im Einsatzbetrieb eigene Sicherheitsbeauftragte

Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung:

Der Einsatzbetrieb berücksichtigt die eingesetzten Zeitarbeiter bei der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung entsprechend Anhang 1 zu § 2 DGUV Vorschrift 2.

Arbeitsunfall/Berufskrankheit:

Der Einsatzbetrieb verpflichtet sich, einen Arbeitsunfall oder den Verdacht einer Berufskrankheit unverzüglich dem Zeitarbeitsunternehmen mitzuteilen. Unfalluntersuchungen werden gemeinsam durchgeführt.

Arbeitsplatzbesichtigung:

Die Besichtigungen des Arbeitsplatzes des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin des Zeitarbeitsunternehmens und die Umsetzung dieser Arbeitsschutzvereinbarung sowie gegebenenfalls Unfalluntersuchungen werden durch Vertreter des Zeitarbeitsunternehmens durchgeführt. Hierzu ermöglicht der Einsatzbetrieb den Vertreterinnen/Vertretern des Zeitarbeitsunternehmens den Zutritt zu den Arbeitsplätzen/-bereichen, in denen die Beschäftigten des Zeitarbeitsunternehmens eingesetzt werden.

Maßnahmen bei Umsetzung:

Eine Umsetzung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin des Zeitarbeitsunternehmens an einen anderen als den oben vereinbarten Arbeitsplatz/Arbeitsbereich kann nur mit Zustimmung des Zeitarbeitsunternehmens erfolgen. Bei geänderten Tätigkeiten und Schutzmaßnahmen wird ein neuer Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit Arbeitsschutzvereinbarung bzw. eine separate Arbeitsschutzvereinbarung erstellt.

Gesundheitsförderung (entsprechend der APL-Besichtigung):

Bietet der Einsatzbetrieb Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung an, können die überlassenen Beschäftigten des Zeitarbeitsunternehmens an diesen teilnehmen.

Sonstige Vereinbarungen:

.....

.....

.....

Bitte senden Sie uns die Kopie dieser Vereinbarung unterschrieben zurück.

.....

Datum

Stempel/Unterschrift des Einsatzbetriebs

.....

Unterschrift

Stempel/Unterschrift des Zeitarbeitsunternehmens

Beschäftigten-Selbstcheck

Sie brauchen nur die blau unterlegten Felder auszufüllen

Einsatzbetrieb

Kunden-Nr. zu Auftrags-Nr.

Ansprechperson

Überlassen als:

Arbeitsplatz/Arbeitsbereich:

Tätigkeiten (umfassend darstellen)

.....

Besondere Merkmale der Tätigkeit

.....

Erforderliche Qualifikation/Befähigung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin – zum Beispiel Kenntnisse, Erfahrungen, körperliche Eignung:

.....

Stimmen diese Anforderungen mit der tatsächlichen Situation überein? ja nein

Wenn nein, Maßnahme:

Durch:

Nr.	Gefährdungen (siehe auch Übersicht der Gefährdungsfaktoren)	Technische und organisa- torische Maßnahmen des Einsatzbetriebes	Bewertung	Vom Einsatzbetrieb noch umzusetzende Maßnahmen
1			ausreichend ausreichend mit PSA (s. u.) nicht ausreichend unklar: Sifa/BA ¹⁾ hinzuziehen	
2			ausreichend ausreichend mit PSA (s. u.) nicht ausreichend unklar: Sifa/BA ¹⁾ hinzuziehen	
3			ausreichend ausreichend mit PSA (s. u.) nicht ausreichend unklar: Sifa/BA ¹⁾ hinzuziehen	

1) Sifa = Fachkraft für Arbeitssicherheit; BA = Betriebsärztin/Betriebsarzt

Nr.	Gefährdungen (siehe auch Übersicht der Gefährdungsfaktoren)	Technische und organisa- torische Maßnahmen des Einsatzbetriebes	Bewertung	Vom Einsatzbetrieb noch umzusetzende Maßnahmen
4			ausreichend ausreichend mit PSA (s. u.) nicht ausreichend unklar: Sifa/BA ¹⁾ hinzuziehen	
5			ausreichend ausreichend mit PSA (s. u.) nicht ausreichend unklar: Sifa/BA ¹⁾ hinzuziehen	
6			ausreichend ausreichend mit PSA (s. u.) nicht ausreichend unklar: Sifa/BA ¹⁾ hinzuziehen	

Schätzen Sie das Risiko an diesem Arbeitsplatz insgesamt ein (Eintrittswahrscheinlichkeit und mögliche Schadensschwere):



Grün = ein Einsatz möglich, ggf. Verbesserungsmöglichkeiten

Gelb = Einsatz unter bestimmten Voraussetzungen möglich – zum Beispiel mit Kundenunternehmen die Minderung der Risiken vereinbaren

Rot = kein Einsatz möglich, weil

Erforderliche Schutzmaßnahmen nach § 10 MuSchG:

keine weiteren Schutzmaßnahmen erforderlich

Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich (ergänzende Schutzmaßnahmen)

Aufnahme oder Fortführung der Tätigkeit nicht möglich

Verursachende Gefährdungen (siehe oben): Nr.: 1, 2, 3, 4, 5, 6

Maßnahmen bei erforderlicher Umgestaltung:

-
-
-

Wurden die festgelegten Maßnahmen (siehe Spalte „Vom Einsatzbetrieb noch umzusetzende Maßnahmen“) umgesetzt? ja nein

Haben sich die Gefährdungen verändert oder müssen ergänzt werden? ja nein

Wenn ja, Tabelle und die Risikoeinschätzung anpassen.

Personenbezogene Schutzmaßnahmen

Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Folgende PSA wird auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung gestellt:

PSA	Art	EB	ZA	PSA	Art	EB	ZA
Sicherheitsschuhe				Schutzbrille			
Atemschutz				Gehörschutz			
Schutzhandschuhe				Helm			
Schutzkleidung							

ZA = durch Zeitarbeitsunternehmen EB = durch Einsatzbetrieb

Steht die vereinbarte PSA zur Verfügung und wird sie getragen? ja nein
Wenn nein, Maßnahme:
Durch:

Unterweisung
Unterweisende/-r des Einsatzbetriebes
.....

Hat eine Unterweisung durch den Einsatzbetrieb stattgefunden? ja nein
Wenn nein, Maßnahme:
Durch:

Erste Hilfe:
Wird vom Einsatzbetrieb sichergestellt
Für den Einsatz beteiligt sich das Zeitarbeitsunternehmen an der Ersten Hilfe mit: Ersthelfende: Erste-Hilfe-Material

Die Erste Hilfe ist wie vereinbart sichergestellt? ja nein
Wenn nein, Maßnahme:
Durch:

Sicherheitsbeauftragte
Sicherheitsbeauftragte sind vom Einsatzbetrieb bestellt
Wir stellen im Einsatzbetrieb eigene Sicherheitsbeauftragte

Sicherheitsbeauftragte sind wie vereinbart bestellt ja nein

Ansprechperson zum Arbeitsschutz beim Einsatzbetrieb:
Fachkraft für Arbeitssicherheit:
Betriebsärztin/-arzt:

Bemerkungen
.....
.....
.....
.....

Bei Umständen, die sich vor Ort nicht klären lassen, wenden Sie sich bitte an Ihre Niederlassung unter Telefon
.....

.....
Datum Unterschrift

Der Beschäftigten-Selbstcheck ist eine Ersatzmaßnahme, wenn eine Besichtigung des Arbeitsplatzes vor Auftragsannahme nicht möglich ist. Die Informationen zu Gefährdungen und Schutzmaßnahmen werden vom Einsatzbetrieb bereitgestellt und in den Beschäftigten-Selbstcheck übertragen.
Der Beschäftigte/die Beschäftigte prüft vor Ort, ob die tatsächliche Situation mit der dargestellten Situation übereinstimmt. Bei Abweichungen und Umständen, die sich vor Ort nicht klären lassen, soll der Beschäftigte/die Beschäftigte Kontakt mit der Niederlassung aufnehmen.
Die Durchführung des Beschäftigten-Selbstchecks soll nur durch Fachkräfte erfolgen, die in der Handhabung des Beschäftigten-Selbstchecks unterwiesen wurden.

ÜBERSICHT DER GEFÄHRDUNGSFAKTOREN

1. Mechanische Gefährdungen

- 1.1 Ungeschützt bewegte Maschinenteile
- 1.2 Teile mit gefährlichen Oberflächen
- 1.3 Bewegte Transportmittel, bewegte Arbeitsmittel
- 1.4 Unkontrolliert bewegte Teile
- 1.5 Sturz, Ausrutschen, Stolpern, Umknicken
- 1.6 Absturz
- 1.7 ...²⁾

2. Elektrische Gefährdungen

- 2.1 Elektrischer Schlag
- 2.2 Lichtbögen
- 2.3 Elektrostatische Aufladungen
- 2.4 ...²⁾

3. Gefahrstoffe

- 3.1 Hautkontakt mit Gefahrstoffen (Feststoffe, Flüssigkeiten, Feuchtarbeit)
- 3.2 Einatmen von Gefahrstoffen (Gase, Dämpfe, Nebel, Stäube einschließlich Rauche)
- 3.3 Verschlucken von Gefahrstoffen
- 3.4 Physikalisch-chemische Gefährdungen – zum Beispiel Brand- und Explosionsgefährdungen, unkontrollierte chemische Reaktionen
- 3.5 ...²⁾

4. Biologische Arbeitsstoffe

- 4.1 Infektionsgefährdung durch pathogene Mikroorganismen – zum Beispiel Bakterien, Viren, Pilze
- 4.2 Sensibilisierende und toxische Wirkungen von Mikroorganismen
- 4.3 ...²⁾

5. Brand- und Explosionsgefährdungen

- 5.1 Brennbare Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase
- 5.2 Explosionsfähige Atmosphäre
- 5.3 Explosivstoffe
- 5.4 ...²⁾

6. Thermische Gefährdungen

- 6.1 Heiße Medien/Oberflächen
- 6.2 Kalte Medien/Oberflächen
- 6.3 ...²⁾

7. Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen

- 7.1 Lärm
- 7.2 Ultraschall, Infraschall
- 7.3 Ganzkörpervibrationen
- 7.4 Hand-Arm-Vibrationen
- 7.5 Optische Strahlung – zum Beispiel Infrarote Strahlung (IR), Ultraviolette Strahlung (UV), Laserstrahlung
- 7.6 Ionisierende Strahlung – zum Beispiel Röntgenstrahlen, Gammastrahlung, Teilchenstrahlung (Alpha-, Beta- und Neutronenstrahlung)
- 7.7 Elektromagnetische Felder
- 7.8 Unter- oder Überdruck
- 7.9 ...²⁾

8. Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen

- 8.1 Klima – zum Beispiel Hitze, Kälte, unzureichende Lüftung
- 8.2 Beleuchtung, Licht
- 8.3 Ersticken – zum Beispiel durch sauerstoffreduzierte Atmosphäre, Ertrinken
- 8.4 Unzureichende Flucht- und Verkehrswege, unzureichende Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung
- 8.5 Unzureichende Bewegungsfläche am Arbeitsplatz, ungünstige Anordnung des Arbeitsplatzes, unzureichende Pausen-, Sanitärräume
- 8.6 ...²⁾

9. Physische Belastung/Arbeitsschwere

- 9.1 Schwere dynamische Arbeit – zum Beispiel manuelle Handhabung von Lasten
- 9.2 Einseitige dynamische Arbeit, Körperbewegung – zum Beispiel häufig wiederholte Bewegungen
- 9.3 Haltungsarbeit (Zwangshaltung), Haltearbeit
- 9.4 Kombination aus statischer und dynamischer Arbeit
- 9.5 ...²⁾

10. Psychische Faktoren

- 10.1 Ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe – zum Beispiel überwiegende Routineaufgaben, Über-/Unterforderung
- 10.2 Ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation – zum Beispiel Arbeiten unter hohem Zeitdruck, wechselnde und/oder lange Arbeitszeiten, häufige Nachtarbeit, kein durchdachter Arbeitsablauf
- 10.3 Ungenügend gestaltete soziale Bedingungen – zum Beispiel fehlende soziale Kontakte, ungünstiges Führungsverhalten, Konflikte
- 10.4 Ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen – zum Beispiel Lärm, Klima, räumliche Enge, unzureichende Wahrnehmung von Signalen und Prozessmerkmalen, unzureichende Softwaregestaltung
- 10.5 ...²⁾

11. Sonstige Gefährdungen

- 11.1 Durch Menschen – zum Beispiel Überfall
- 11.2 Durch Tiere – zum Beispiel gebissen werden
- 11.3 Durch Pflanzen und pflanzliche Produkte – zum Beispiel sensibilisierende und toxische Wirkungen
- 11.4 ...²⁾

2) Die Aufzählung ist nicht abschließend

5 Glossar

Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit)

Überlassung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen durch den Arbeitgeber zur Arbeitsleistung an einen Dritten.

Arbeitsschutzvereinbarung

Vereinbarung zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetrieb zur verbindlichen Abstimmung der am Arbeitsplatz des bzw. der Zeitarbeitsbeschäftigten erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen

Disponent/in (Personaldisponent/in)

Mitarbeiter/in des Zeitarbeitsunternehmens, der/die die Einsätze der Zeitarbeitsbeschäftigten steuert und sie den Einsatzbetrieben zuordnet.

Einsatzbetrieb

Betrieb, in dem Beschäftigte der Zeitarbeit ihre Arbeit leisten (Entleiher).

On-Site-Projekt

auch: On-Site-Management oder In House Service; der Personalentscheidungsträger/Disponent des Zeitarbeitsunternehmens arbeitet direkt im Einsatzbetrieb, meist bei Einsatzbetrieben mit hohem Bedarf für Zeitarbeitsbeschäftigte.

Personalentscheidungsträger bzw. Personalentscheidungsträgerin

Person im Zeitarbeitsunternehmen, die Personalentscheidungen trifft wie Niederlassungsleiterin, Disponent, Abteilungsleiterin, Personalberater und andere verantwortliche Personen.

Stammbeschäftigte

Beschäftigte, deren Arbeitgeber der Einsatzbetrieb ist.

Überlassungsprozess

Der Überlassungsprozess beinhaltet alle Schritte, die vom Einsatzbetrieb und vom Zeitarbeitsunternehmen durchgeführt werden, um von der Bedarfsfeststellung zum Einsatz der Beschäftigten zu gelangen.

Zeitarbeitnehmer bzw. Zeitarbeitnehmerinnen (Zeitarbeitsbeschäftigte)

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die vom Zeitarbeitsunternehmen Dritten (Einsatzbetrieb) zur Arbeitsleistung überlassen werden (Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen).

Zeitarbeitsunternehmen

Unternehmen, das Dritten seine Beschäftigten (Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen) zur Arbeitsleistung überlässt (Verleiher)

**Berufsgenossenschaft
Energie Textil Elektro
Medienerzeugnisse**

Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Tel.: 0221 3778-0
Fax: 0221 3778-21199
www.bgetem.de

Bestellungen:
medien.bgetem.de
Telefon: 0221 3778-1020
E-Mail: versand@bgetem.de