



# **Untersuchung des Helferunfallgeschehens in der Zeitarbeit**

## **Endbericht**

ISG - Institut für Sozialforschung  
und Gesellschaftspolitik GmbH  
Barbarossaplatz 2  
50674 Köln

### **Autoren:**

Helmut Hägele  
Dr. Michael Fertig (Projektleitung)

Köln, im November 2008

## Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung.....	VI
I. Einleitung: Aufgaben und Durchführung der Untersuchung.....	1
1. Ausgangssituation des Forschungsvorhabens .....	1
2. Ziele und Bestandteile der Untersuchung .....	1
2.1 Allgemeine Aufgaben der Untersuchung.....	1
2.2 Literaturrecherche und -auswertung.....	2
2.3 Repräsentative Befragung von Personalentscheidungsträgern .....	3
2.3.1 Methodischer Ansatz der Befragung.....	3
2.3.2 Vorbereitung und Durchführung der Befragung .....	4
2.4 Analyse von Unfalldaten und der Kurzeiteinsätze von Helfern .....	5
3. Gliederung des Berichts .....	7
II. Kontext- und Rahmenbedingungen für die Zeitarbeit .....	8
1. Allgemeine Entwicklungen in der Zeitarbeit.....	8
2. Einsatzfelder und Strukturmerkmale von Zeitarbeitnehmern.....	11
III. Problemanalyse und Bestandsaufnahme zu Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit.....	17
1. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit – Stand der Forschung. 17	
2. Unfallgeschehen und Helferunfallgeschehen in der Zeitarbeit .....	24
3. Helferunfallgeschehen aus Sicht der Arbeitsschutzverantwortlichen in den Zeitarbeitsunternehmen.....	28
3.1 Angaben zu den Antwortenden .....	28
3.2 Einschätzungen zu Unfallgefährdung und zur Betreuung von Helfern .....	29
3.3 Auskünfte zu Kurzeiteinsätzen im gewerblichen Bereich .....	31
IV. Arbeitsschutz im Überlassungsprozess .....	32
1. Operationalisierung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess durch die Befragung von Personalentscheidungsträgern .....	33
2. Konzeptionelle Herausforderung und empirische Umsetzung .....	35
3. Empirische Ergebnisse – Arbeitsschutz im Überlassungsprozess und Wirkung der PET-Schulung der VBG.....	41
V. Einstellungen zum Arbeitsschutz, Informationsquellen und Hilfsmittel .....	50
1. Einstellung zum Arbeitsschutz allgemein .....	50
2. Informationsquellen und Hilfsmittel bei Umsetzung des Arbeitsschutzes .....	53

<b>VI. Wahrnehmung der VBG und Verbesserungsbedarf aus Sicht der befragten Disponenten .....</b>	<b>56</b>
<b>VII. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse .....</b>	<b>62</b>
<b>1. Strukturelle Merkmale der Zeitarbeit und der dort Beschäftigten .....</b>	<b>62</b>
<b>2. Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit .....</b>	<b>63</b>
<b>3. Unfallgeschehen und Helferunfallgeschehen .....</b>	<b>64</b>
<b>3.1 Analyse von Unfalldaten .....</b>	<b>64</b>
<b>3.2 Helferunfallgeschehen aus Sicht der Arbeitsschutzverantwortlichen .....</b>	<b>65</b>
<b>3.3 Auskünfte zu Kurzeiteinsätzen im gewerblichen Bereich seitens der Arbeitsschutzverantwortlichen .....</b>	<b>66</b>
<b>4. Arbeitsschutz im Überlassungsprozess .....</b>	<b>67</b>
<b>4.1 Allgemeine Befragungsergebnisse .....</b>	<b>67</b>
<b>4.2 Empirische Ergebnisse zum Überlassungsprozess im Einzelnen und zur Wirkung der PET-Schulung der VBG .....</b>	<b>68</b>
<b>5. Einstellung der PET zum Arbeitsschutz und von ihnen verwendete Informationsquellen sowie Hilfsmittel.....</b>	<b>70</b>
<b>6. Wahrnehmung der VBG und Verbesserungsbedarf aus Sicht der PET .....</b>	<b>72</b>
<b>7. Potenzielle Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Prävention.....</b>	<b>73</b>
<b>VIII. Literatur- und Quellenverzeichnis .....</b>	<b>75</b>
<b>Anlage I: Präventionsmaßnahmen der VBG in der Zeitarbeit.....</b>	<b>76</b>
<b>Anlage II: Tabellenanhang .....</b>	<b>77</b>
<b>Anlage III: Fragebogen Befragung Arbeitsschutzverantwortliche.....</b>	<b>78</b>
<b>Anlage IV: Fragebogen CATI-Befragung.....</b>	<b>88</b>

**Abkürzungsverzeichnis**

AMP	Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister
AS	Arbeitsschutz
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BGAG	Institut Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung
BGI	Berufsgenossenschaftliche Information
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BZA	Bundesverband Zeitarbeit
CATI	Computer Assisted Telephone Interviewing
CGZP	Christliche Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DNBGF	Deutsches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EU	Europäische Union
GDA	gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie
FH	Fachhochschule
GK	Größenklasse
HW	Handwerk
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
IGA	Initiative Gesundheit und Arbeit
iGZ	Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen
INQA	Initiative Neue Qualität der Arbeit
ISG	Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik
IT	Informationstechnologie
PET	Personalentscheidungsträger
PSA	Persönliche Schutzausrüstung
SCC	Safety Certificate Contractors (Sicherheits Certifikat Kontraktoren)
SCP	Sicherheits Certifikat Personaldienstleister
SOEP	Sozio-Ökonomisches Panel
SGB	Sozialgesetzbuch
VBG	Verwaltungs-Berufsgenossenschaft

## Verzeichnis der Abbildungen

<b>Abbildung II-1:</b>	Entwicklung der Zeitarbeitsbeschäftigten von 1997 bis 2007 .....	8
<b>Abbildung II-2:</b>	Größenstruktur der Zeitarbeitsbetriebe 2003 und 2007 .....	9
<b>Abbildung II-3:</b>	Dauer der Beschäftigungsverhältnisse 1997 und 2007.....	11
<b>Abbildung II-4:</b>	Art der vorangegangenen Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern bei erstmaliger Begründung eines Vertragsverhältnisses.....	14
<b>Abbildung III-1:</b>	Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen.....	18
<b>Abbildung III-2:</b>	Exposition gegenüber Risikofaktoren und Arbeitsgestaltung nach Art des Arbeitsverhältnisses .....	21
<b>Abbildung III-3:</b>	Einschätzungen von Entleihbetrieben zum Arbeitsschutz.....	23
<b>Abbildung III-4:</b>	Meldepflichtige Unfälle je 1.000 Versicherte von 1998 bis 2006.....	25
<b>Abbildung IV-1:</b>	Arbeitsschutz in den einzelnen Schritten des Überlassungsprozesses .....	32
<b>Abbildung IV-2:</b>	Indikatoren der Schulungsintensität im Überblick .....	38
<b>Abbildung IV-3:</b>	Anzahl der berücksichtigten Arbeitsschutzschritte im Überlassungsprozess .....	41
<b>Abbildung IV-4:</b>	Häufige Gründe für Interventionen beim Kunden.....	45
<b>Abbildung V-1:</b>	Zustimmungsverteilung zu Aussagen zum Arbeitsschutz allgemein .....	51
<b>Abbildung V-2:</b>	Wichtige Informationsquellen für Sicherheit und Gesundheitsschutz .....	54
<b>Abbildung V-3:</b>	Sehr häufig oder häufig eingesetzte Hilfsmittel .....	55
<b>Abbildung V-4:</b>	Bewertung des Nutzens der verwendeten Hilfsmittel.....	55
<b>Abbildung VI-1:</b>	Wahrnehmung der VBG .....	56
<b>Abbildung VI-2:</b>	Verbesserungsbedarf bei der VBG aus Sicht der befragten PET .....	57
<b>Abbildung VI-3:</b>	Bewertung der anderen Schulungsmaßnahmen der VBG .....	61

## Verzeichnis der Tabellen

<b>Tabelle II-2:</b>	Beschreibung der Helfertätigkeiten in den Tarifverträgen.....	12
<b>Tabelle II-3:</b>	Bestand an Zeitarbeitnehmern nach Art der Tätigkeit und Nationalität.....	13
<b>Tabelle IV-1:</b>	Deskriptive Statistiken zur PET-Befragung .....	40
<b>Tabelle IV-2:</b>	Berücksichtigung der Arbeitsschutzschritte im Überlassungsprozess – Überblick und Einzelschritte .....	42
<b>Tabelle IV-3:</b>	Interventionen beim Kunden.....	44
<b>Tabelle IV-4:</b>	Wirkung der Teilnahme an PET-Schulung .....	47
<b>Tabelle IV-5:</b>	Einzelschritte Arbeitsschutz im Überlassungsprozess – Zusammenfassung der Ergebnisse.....	49
<b>Tabelle V-1:</b>	Ergebnisse für Index „Einstellungen zum Arbeitsschutz allgemein“ .....	53
<b>Tabelle VI-1:</b>	Ergebnisse für Index „Wahrnehmung der VBG“ .....	58
<b>Tabelle VI-2:</b>	Ergebnisse für Index „Verbesserungsbedarf bei VBG“ .....	59
<b>Tabelle VI-3:</b>	Bewertung der PET-Schulung der VBG – Teil 1 .....	60
<b>Tabelle VI-4:</b>	Bewertung der PET-Schulung der VBG – Teil 2 .....	60

## Kurzfassung

### 1. Aufgabenstellung und Durchführung des Forschungsvorhabens

Vor dem Hintergrund anhaltend hoher Unfallzahlen insbesondere im Helferbereich in der Zeitarbeit hat die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) das ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik mit der Durchführung einer Untersuchung beauftragt. Zielsetzung des Projektes war die Analyse der tatsächlichen und künftigen Entwicklung von Arbeitsunfällen im Helferbereich einschließlich der Ursachen und Zusammenhänge, die Ermittlung der Wirkungen bisheriger Präventionsmaßnahmen sowie die Erarbeitung möglicher Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Prävention.

Zur Bearbeitung der Forschungsaufgaben wurden im Untersuchungsdesign qualitative und quantitative Methoden der empirischen Sozial- und Wirtschaftsforschung miteinander verknüpft, die in folgenden drei Arbeitspaketen zusammengefasst werden können:

- Literaturanalyse: Dieser Arbeitsschritt wurde als Desk-Research mit vertiefenden Literatur- und Statistikanalysen auch aus dem europäischen Raum durchgeführt.
- Repräsentative Befragung von Personalentscheidungsträgern (PET): Insgesamt wurden 1.068 PET zu Arbeitsschutzaspekten telefonisch befragt.
- Analyse von Unfalldaten und der Kurzzeiteinsätze von Helfern: Die Arbeitsschritte sind hier im Wesentlichen die sekundäranalytischen Auswertungen von Unfalldaten, leitfadengestützte Interviews mit betrieblichen Arbeitsschutzverantwortlichen und Verbandsvertretern sowie eine standardisierte Telefonbefragung von 52 Arbeitsschutzverantwortlichen in Zeitarbeitsunternehmen.

### 3. Bestandsaufnahme zu Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit

Trotz des zunehmenden Interesses von Forschung und Wissenschaft an der Zeitarbeit liegt ein geschlossenes und umfassendes Bild zu Beanspruchung und Belastung einerseits sowie Unfallgefährdungen andererseits nicht vor. Vielen Untersuchungen mangelt es an einer repräsentativen Datenbasis und es konnte keine Analyse ermittelt werden, die auf einer methodisch ansprechenden Vergleichsgruppenuntersuchung basierte. Weiterhin ist zu bemerken, dass die Entleiherseite nur in Ausnahmefällen mit in den Blick genommen wird, was angesichts der rd. 720.000 Zeitarbeitsbeschäftigten ein erhebliches Manko darstellt. Zusammenfassend wird von einer Reihe von Forschern für Zeitarbeitsbeschäftigte ein höheres Unfallrisiko im Vergleich mit der Stammebelegschaft in der Industrie gesehen. Dies wird begründet mit:

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

Mit Blick auf die relevante Gruppe der Helfer der bei der VBG versicherten Zeitarbeitsunternehmen ist resümierend festzuhalten, dass hier nur wenige zuverlässige oder repräsentative Informationen vorliegen. Auch stammen die Angaben zur Zusammensetzung der Zeitarbeiter meist aus verschiedenen Quellen und sind somit nur eingeschränkt vergleichbar.

Die Quoten für **Arbeitsunfälle** je 1.000 Versicherte sind in der Zeitarbeit kontinuierlich von 45,1 in 1998 auf 29,3 in 2005 gefallen, während sie in 2006 wieder auf 34,0 anstieg. Wenngleich aus verschiedenen methodischen Gründen die Vergleichbarkeit mit anderen Gewerbebranchen nur eingeschränkt möglich ist, liegen die Quoten in der Zeitarbeit über dem Durchschnitt der gewerblichen Wirtschaft.

Zur weiteren Analyse des Helferunfallgeschehens wurde eine Stichprobe der Unfalldaten der VBG aus den Jahren 2005 bis 2007 aufbereitet und ausgewertet:

- Auf den Helferbereich entfallen nach der für die Zwecke dieser Auswertung vorgenommenen Abgrenzung 74 % der Arbeitsunfälle. Verglichen mit dem Anteil der An- und Ungelernten, den die Erwerbstätigenerhebung mit 52 % ermittelt, liegt der Anteil der verunfallten Helfer über dem Anteil der Helfer an allen Zeitarbeitern.
- Die Verteilung nach Geschlecht zeigt, dass mit 88 % die überwiegende Mehrheit der Verunfallten Männer sind. Damit ist der Anteil der männlichen Unfallopfer höher als der Anteil der männlichen Beschäftigten in der Zeitarbeit, der nach den Angaben des Mikrozensus bei zwei Dritteln liegt.
- Die Unterscheidung nach Altersklassen bei den Verunfallten spiegelt das junge Durchschnittsalter der Branche wider. Insgesamt sind 45 % der Unfallopfer unter 30 Jahre alt. Ausweislich des Mikrozensus sind 31 % der in der Zeitarbeit Beschäftigten unter 30 Jahre alt.
- In der Differenzierung nach der Nationalität zeigt sich, dass der Anteil der ausländischen Mitbürger an den Unfällen in allen drei Jahren bei rd. 3 % liegt. Diese Unfälle ereignen sich praktisch ausschließlich im Helferbereich. Demgegenüber liegt nach der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Ausländeranteil bei den Zeitarbeitsbeschäftigten zwischen 13 % und 14 %. Allerdings kann daraus nicht geschlossen werden, dass Arbeitsschutzbelange bei ausländischen Zeitarbeitern vernachlässigt werden kann.

Somit kann festgehalten werden, dass der typische Verunfallte in der Zeitarbeit der junge männliche Helfer mit deutscher Staatsangehörigkeit ist.

Zusätzlich wurden Arbeitsschutzverantwortliche aus Zeitarbeitsunternehmen um Einschätzung gebeten, welche Faktoren nach ihrer Ansicht für die hohen Unfallzahlen bei Helfern ursächlich seien. Als wichtige Gründe, d.h. mit mehr als der Hälfte der Nennungen auf einer vierstufigen Skala von „wichtiger Grund“ bis „kein Grund“ für „wichtig“ und „eher wichtig“ werden in der Reihenfolge der Häufigkeit der Nennungen angeführt: Defizite bei der Umsetzung der Anweisungen seitens der Helfer, schlechteres Zurechtkommen der Helfer mit unbekanntem Arbeitsbedingungen und mangelhafte Sprachkenntnisse der Helfer. Auffallend ist, dass an erster Stelle in der Person des Helfers liegende Faktoren genannt werden.

### 3. Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess

Zunächst einige Strukturangaben zu den befragten PET: Etwa 60 % der Befragten sind Männer, wobei die durchschnittliche Branchenzugehörigkeit ca. 8,5 Jahre und die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit rund 5,5 Jahre betragen. Des Weiteren wird deutlich, dass rund ein Drittel der Befragten über einen (Fach-)Hochschulabschluss verfügt und rd. 44 % über eine abgeschlossene Lehre. Etwas mehr als die Hälfte der PET haben eine arbeitsschutzbezogene Anweisung in ihrem eigenen Arbeitsvertrag. Fast alle befragten PET besitzen die Befugnis, Überlassungsverträge und Arbeitsverträge mit Externen zu unterschreiben. Im Durchschnitt gaben die Befragten an, rd. 55 Externe zu betreuen, wobei der Helferanteil im Schnitt bei ca. einem Drittel liegt.

Den Angaben der PET zufolge findet ein häufiger Verleih vor allem in die Metall- und Elektroindustrie, gefolgt von Handwerk/ Montagebau und sonstiger Industrie statt. Etwas mehr als ein Drittel der Befragten gab an, in einem zertifizierten Betrieb zu arbeiten und etwa die Hälfte maß dem Verleih an kleinere Unternehmen eine wichtige Bedeutung bei.

Insgesamt haben ca. 45 % der Befragten an der PET-Schulung der VBG teilgenommen, davon drei Viertel an beiden Teilen der Qualifizierung. Weiterhin zeigen die Befragungsergebnisse:

- Ostdeutsche PET weisen im Vergleich zu ihren westdeutschen Kollegen eine um 19 % signifikant höhere Wahrscheinlichkeit auf, an der PET-Schulung der VBG teilgenommen zu haben.
- PET mit einer Arbeitsschutzanweisung in ihrem Arbeitsvertrag neigen ebenfalls signifikant häufiger zu einer Teilnahme als jene ohne Anweisung (+18 %).
- Eine um ein Jahr längere Berufserfahrung in der Zeitarbeitsbranche erhöht die Teilnahmewahrscheinlichkeit um rund 5 %, wobei dieser Effekt mit zunehmender Branchenzugehörigkeit quantitativ abnimmt.
- PET, die häufig in die Metall- und Elektroindustrie verleihen, weisen eine um ca. 13 % höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit auf als solche, die dies nicht tun. Gleiches gilt für PET, bei denen der Verleih in kleinere Unternehmen eine bedeutende Rolle darstellt.
- PET mit einem höheren Helferanteil unter den betreuten Externen neigen ebenfalls signifikant häufiger zur Teilnahme an der PET-Schulung; im Schnitt führt eine Erhöhung des Helferanteils um 10 % zur einer einprozentigen Erhöhung der Teilnahmewahrscheinlichkeit.

Die einzelnen Schritte des **Überlassungsprozesses** von Akquisition über Unterweisung und Einsatzbegleitung bis hin zur Einsatznachbereitung wurden in der PET-Befragung vollständig abgedeckt und durch 13 Indikatoren abgebildet. Davon werden elf Indikatoren dem „Pflichtprogramm“ zugerechnet und zwei weitere Indikatoren ergeben dann die vorbildliche Berücksichtigung des Arbeitsschutzes.

Bei der Anzahl der von den PET berücksichtigten Einzelschritte ergab die Untersuchung, dass fast 70 % aller Befragten mindestens neun der elf Schritte des Pflichtprogramms berücksichtigten. Unter den Teilnehmern an der PET-Schulung der VBG waren dies sogar

ca. 76 %. Somit erscheint es gerechtfertigt, dies als eine durchweg zufrieden stellende Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess zu interpretieren.

Vergleicht man die Einzelschritte des Überlassungsprozesses untereinander, so wird deutlich, dass **Verbesserungspotenzial** bei der Auftragsannahme, und hier bei der Einholung der notwendigen Informationen, sowie bei der Einsatznachbereitung besteht.

Von **Interventionen beim Kunden** einschließlich der Drohung mit dem Abzug der externen Mitarbeiter berichten rund ein Drittel der befragten PET. Etwas weniger als 30 % der Befragten gaben an, schon einmal Personal abgezogen zu haben. Eine weiterführende Analyse zeigt, dass Teilnehmer an der PET-Schulung der VBG signifikant häufiger von der Notwendigkeit zur Intervention bzw. der Abzugsdrohung und -durchführung berichten als Nicht-Teilnehmer, was auf eine größere Sensibilisierung der Teilnehmer hinweist.

Bei der Analyse der **Wirkung der Teilnahme an der PET-Schulung** der VBG auf die Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess zeigte sich, dass die Teilnahme an der PET-Schulung der VBG einen statistisch signifikanten und positiven Effekt auf die vollständige Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess aufweist. Dieser Effekt ist auch quantitativ substantiell: Unter sonst gleichen Umständen erhöht die Teilnahme an der PET-Schulung die Wahrscheinlichkeit einer vollständigen Berücksichtigung des Arbeitsschutzes um durchschnittlich 10 %. Auf die Wahrscheinlichkeit einer vorbildlichen Berücksichtigung hat die Teilnahme an der PET-Schulung jedoch keinen signifikanten Einfluss mehr. Weitere wichtige Ergebnisse sind:

- PET ohne Berufsabschluss weisen im Vergleich zu solchen mit einem akademischen Abschluss eine um mehr als 33 % geringere Wahrscheinlichkeit auf, den Arbeitsschutz im Überlassungsprozess vollständig zu berücksichtigen.
- Ein häufiger Verleih in die Lebensmittelbranche führt zu einer um fast 16 % niedrigeren Wahrscheinlichkeit der vollständigen Berücksichtigung des Arbeitsschutzes.
- Einen für alle Ergebnisgrößen statistisch hochsignifikanten und in quantitativer Hinsicht sehr großen Effekt hat die Existenz einer arbeitsschutzbezogenen Anweisung im Arbeitsvertrag. PET mit einem solchen Arbeitsvertragsbestandteil weisen eine um beinahe 28 % höhere Wahrscheinlichkeit zur vollständigen und eine um fast 18 % höhere Wahrscheinlichkeit zur vorbildlichen Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess auf als ihre Kollegen ohne Anweisung.
- Interessanterweise scheinen Geschäftsstellen- und Unternehmenscharakteristika keinen signifikanten Einfluss auf die Ergebnisindikatoren zu haben. Dies gilt sowohl für die Größenklasse als auch für die Ausrichtung des Verleihs oder die Bedeutung kleinerer Unternehmen für den Verleih.

Die empirischen Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass die Teilnehmer an der PET-Schulung der VBG in den beiden Bereichen „Disposition“ und „Einsatzvorbereitung“ eine signifikant bessere Berücksichtigung des Arbeitsschutzes aufweisen als vergleichbare Nicht-Teilnehmer.

Die Analyse zum Einfluss der Schulungsintensität auf die Berücksichtigung des Arbeitsschutzes zeigt, dass PET mit einer hohen Schulungsintensität (d.h. Teilnahme an der PET-Schulung und mindestens einer weiteren Schulungsmaßnahme) verglichen mit PET

mit einer niedrigen Schulungsintensität den Arbeitsschutz in fünf der elf Einzelschritte des Pflichtprogramms signifikant besser berücksichtigen und somit auch insgesamt eine um 13 % höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, den Arbeitsschutz im Überlassungsprozess vollständig zu berücksichtigen.

#### **4. Einstellung der Personalentscheidungsträger zum Arbeitsschutz und von ihnen genutzte Informationsquellen sowie verwendete Hilfsmittel**

Insgesamt wird seitens der befragten PET eine recht entspannte bzw. **abgeklärte Wahrnehmung des Arbeitsschutzes** deutlich, bei dem die Vorteile einer Berücksichtigung des Arbeitsschutzes für alle Beteiligten, also sowohl die PET selbst als auch die von ihnen betreuten externen Mitarbeiter, betont werden. Aussagen, die dem Arbeitsschutz negative Attribute zuweisen (z. B. kostet zu viel Zeit und Geld) werden von der großen Mehrheit der Befragten zurückgewiesen.

Der Konsens der Befragten wird nur hinsichtlich einer einzigen Aussage durchbrochen, nämlich der Bedeutung des Arbeitsschutzes bei externen Mitarbeitern („Die externen Mitarbeiter nehmen oft den Arbeitsschutz zu wenig ernst“). Eine vertiefende Analyse der Zustimmung zu dieser Aussage legt den Schluss nahe, dass insbesondere Befragte, die einen vergleichsweise hohen Helferanteil zu betreuen haben, sowie PET aus größeren Unternehmen dazu neigen, dieser Aussage zuzustimmen.

Ein auf den ersten Blick vielleicht etwas überraschender Konsens besteht bei den Befragten auch hinsichtlich des recht kontroversen Themas, inwieweit **psychische Belastungen** in der Zeitarbeit von Relevanz sind. Fast die Hälfte der PET stimmt der Aussage „Die psychische Belastung der externen Mitarbeiter ist bereits ein wichtiges Thema bzw. wird es in Zukunft werden“ überhaupt nicht zu, etwa drei Viertel der Befragten stimmt eher nicht oder überhaupt nicht zu. Eine analog durchgeführte, vertiefende Analyse der Zustimmung zu diesem Statement verdeutlicht, dass vor allem PET aus größeren und Großunternehmen eher als ihre Kollegen aus kleinen Unternehmen der Meinung sind, dass psychische Belastungen kein wichtiges Thema darstellen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Analysen den Schluss nahe legen, dass die **Teilnahme an der PET-Schulung der VBG mit einer positiveren Haltung zum Arbeitsschutz** einhergeht. Darüber hinaus deuten die empirischen Resultate darauf hin, dass PET aus größeren Unternehmen eher zu einer positiven Wahrnehmung des Arbeitsschutzes neigen als ihre Kollegen aus kleineren und mittelständischen Unternehmen. Andere Aspekte, wie z. B. Dauer der Branchenzugehörigkeit etc., spielen hier keine nennenswerte Rolle.

Bei den von den PET als wichtig für den Arbeits- und Gesundheitsschutz bezeichneten **Informationsquellen** fällt auf, dass sich diese in drei große Gruppen unterteilen lassen. In der ersten Gruppe mit Nennungen von über 80 % der Befragten finden sich Arbeitsanweisungen, Gespräche mit externen Mitarbeitern, die Fachkraft für Arbeitssicherheit des eigenen Unternehmens sowie das Internet. In der zweiten Gruppe, die immerhin noch von über 60 % der befragten PET als wichtig eingestuft werden, sind Kollegen, die Fachkraft für Arbeitssicherheit von Kunden, Vorgesetzte, sowie der Betriebsarzt des eigenen Unternehmens zu finden. Alle weiteren Informationsquellen wurden mit Nennungen von teilweise deutlich unter 60 % der Befragten als vergleichsweise weniger wichtig erachtet.

Außerdem wurden die Angaben der befragten PET zu den von ihnen häufig oder sehr häufig eingesetzten **Hilfsmitteln** bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes untersucht. Mit deutlich über 80 % der Befragten wurde hier die Ermittlung der Kenntnisse durch ein persönliches Gespräch eindeutig als das am häufigsten eingesetzte Hilfsmittel genannt. Mit einer Nennung von immerhin noch knapp über 70 % folgen Fragebögen der VBG (laminiert oder auf Papier), wohingegen alle anderen Hilfsmittel von untergeordneter Bedeutung sind. Der Einsatz dieser Hilfsmittel spiegelt sich auch bei der Bewertung des Nutzens dieser Hilfsmittel wider. Diejenigen PET, die angaben, ein entsprechendes Hilfsmittel zumindest bisweilen zu nutzen, wurden hier um eine Einschätzung des Nutzens derselben gebeten. Dabei wurden diejenigen Hilfsmittel, die am häufigsten eingesetzt werden, auch als am nützlichsten bewertet.

Abschließend noch die Befragungsergebnisse zur Broschüre, die von der VBG für Entleihbetriebe bereitgestellt wird. Hier gab mit 35 % der Befragten ein überdurchschnittlich hoher Anteil der PET an, keine Angaben zur Nutzung dieses Präventionsprodukts seitens der Kundenbetriebe machen zu können. Von denen, die eine Einschätzung abgaben, berichten lediglich 16 % von einer häufigen oder sogar sehr häufigen Nutzung dieses Hilfsmittels durch die Kundenunternehmen. 34 % geben an, dass die Broschüre teilweise genutzt wird und sogar die Hälfte berichtet, dass sie selten oder nie genutzt wird.

#### **5. Wahrnehmung der VBG seitens der befragten Disponenten sowie von den Befragten geäußerter Verbesserungsbedarf**

Die Wahrnehmung der VBG durch die befragten PET wurde über die Zustimmung der Befragten zu sechs Aussagen ausgewertet. Allerdings muss hier zunächst angemerkt werden, dass mehr als 40 % der befragten PET bei der Aussage „Die VBG arbeitet zu wenig mit den Berufsgenossenschaften der Kunden zusammen“, die Kategorie „Weiß nicht“ gewählt haben. Bei allen anderen Aussagen war der Anteil gültiger Antworten deutlich höher. Diese Antworten legen den Schluss nahe, dass die VBG als eine Kontrollbehörde betrachtet wird, der allerdings eine praxisbezogene Arbeit konstatiert wird, die einen Beitrag zur Senkung von Arbeitsunfällen geleistet hat. Darüber hinaus können die Antworten der Befragten dahingehend interpretiert werden, dass die VBG ausreichend vor Ort präsent ist. Auch wird überwiegend die Ansicht geäußert, die VBG kümmere sich ausreichend darum, dass die Kunden der Zeitarbeitsunternehmen ihrer Arbeitsschutzverantwortung nachkommen.

Hinsichtlich der Wahrnehmung der VBG zeigen die Auswertungen, dass die Wahrnehmung der VBG umso negativer ist, je länger eine Person bereits in der Branche arbeitet. Hier scheinen sich also (Vor-)Urteile aus der Vergangenheit zu halten. Des Weiteren scheinen PET aus größeren Unternehmen ebenfalls zu einer negativeren Wahrnehmung der VBG zu neigen als solche aus kleineren Unternehmen. Dies könnte daran liegen, dass Befragte aus kleineren Unternehmen eher persönlichen Kontakt mit der VBG haben als solche aus Großunternehmen und daher zu einer insgesamt positiveren Einschätzung gelangen. Schließlich neigen auch PET mit einer arbeitsschutzbezogenen Arbeitsanweisung zu einer positiveren Wahrnehmung der VBG als ihre Kollegen, bei denen dies nicht der Fall ist.

Der vergleichsweise größte **Verbesserungsbedarf** wird von den befragten PET bei der Kundenorientierung und der Beratung gesehen, wohingegen bei Fachkompetenz und Verbindlichkeit relativ wenig Verbesserungsbedarf geäußert wird.

Abschließend noch zur **Bewertung der PET-Schulungen**: Insgesamt schätzen mehr als 70 % der Befragten die PET-Schulung als gut ein. Hierbei lassen sich kaum statistisch signifikante Zusammenhänge zu den Charakteristika der Befragten finden, sodass die PET-Schulung als gruppenübergreifend zufrieden stellende Schulungsmaßnahme betrachtet werden kann. Als gut bzw. sehr gut werden vor allem die Ausgestaltung der Lehrinhalte, deren Branchenbezug sowie die Vermittlung derselben erachtet. Vergleichsweise kritisch werden eher die organisatorischen Aspekte gesehen, d.h. die Lage der Präsenzzeiten sowie die Vereinbarkeit der Schulung mit beruflichen Aufgaben.

## 6. Potenzielle Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Präventionsarbeit

Abschließend sollen einige der potenziellen Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Prävention in der Zeitarbeit aufgegriffen und mögliche Aktivitäten diskutiert werden.

Mit relativ wenig Aufwand könnten die Defizite bei der Berücksichtigung der **Einzelschritte des Verleihprozesses** angegangen werden. Hier stellen der Anfangs- und der Endschritt die schwächeren Glieder dar. Eine (noch) stärkere Betonung dieser beiden Einzelschritte im Rahmen der PET-Qualifizierung, bei der neuen Ausbildung zum Personalienstleistungskaufmann und sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen könnte eine stärkere Berücksichtigung dieser beiden Prozessschritte befördern. Dazu gehört auch, dass bei Informations- und Beratungstätigkeiten seitens der VBG auf die Bedeutung des ersten und des letzten Schrittes im Verleihprozess hingewiesen wird.

Angesichts der nachgewiesenen positiven Wirkungen der PET-Schulung seitens der VBG könnte überlegt werden, die **Reichweite der PET-Schulung** auszubauen, d.h. Anreize für Unternehmen, insb. kleinere und mittlere Zeitarbeitsunternehmen, zu schaffen, ihr Personal zu schulen. Eine Möglichkeit wäre, die Teilnahme an der PET-Schulung bzw. einer gleichwertigen Qualifizierung vorzuschreiben, wobei dies sicherlich eine länger dauernde Prozedur bedingt. Eine andere Möglichkeit ist, dafür Sorge zu tragen, dass die Teilnahme an der PET-Schulung oder einer gleichwertigen Qualifizierung im Rahmen von Zertifizierungen, gerade auch außerhalb der VBG-Aktivitäten, ausdrücklich gefordert werden. Auch könnte die Teilnahme von den Verbänden der Zeitarbeit ihren Mitgliedern (noch) stärker ans Herz gelegt werden.

Von herausragender Bedeutung erscheint die Einbeziehung der **Entleiherseite**. Hier dürfte eine mit anderen Akteuren des Arbeitsschutzes abgestimmte Vorgehensweise erforderlich sein, z.B. unter dem Dach der gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA). Eine hier angesiedelte öffentlichkeits- und breitenwirksame **Informationskampagne** könnte den Wissensstand über die Verteilung der Arbeitsschutzverantwortung bei Zeitarbeitseinsätzen verbessern. Dabei sollte der Verleih als geschlossener Prozess dargestellt werden, dessen Einzelschritte sämtlich von Anfang bis Ende Berücksichtigung finden sollten. Die Untersuchung hat auch gezeigt, dass Teilnehmer der PET-Qualifizierung der VBG häufiger beim Kunden intervenieren, bis hin zur Drohung mit dem Abzug der Mitarbeiter. Damit könnte dies unter Aufzeigen der damit verbundenen Nachteile und Aufwendungen für Ent- und Verleiher als ein Instrument – quasi als *ultima ratio* – Bestandteil der Informationsaktivitäten sein.

In diesem Kontext könnte auch die Broschüre BGI 5021 bei (potenziellen) Entleihbetrieben als auch bei den Zeitarbeitsunternehmen selbst bekannt gemacht und weiter verbreitet werden. Ein weiterer möglicher Ansatzpunkt, der auch im Rahmen der GDA realisiert werden könnte, sind **branchenbezogene Schwerpunktaktionen**. Auf Basis einer gemeinsam mit anderen Aufsichtsinstanzen entwickelten Beratungs- und Überwachungsstrategie könnte z. B. in der Lebensmittelindustrie, die sich in der Untersuchung als aus Arbeitsschutzsicht defizitär zeigte, eine entsprechende Aktion durchgeführt werden.

Ein Instrument zur Verbreitung vorbildhafter Lösungen könnte der Aufbau einer **Good-practice-Datenbank** darstellen, in der beispielhafte Vorgehensweisen verständlich dargestellt werden. Die online recherchierbare und verschlagwortete Datenbank könnte sich beispielhaften Lösungen an den Schnittstellen zwischen Entleiher, Zeitarbeitsunternehmen und den dort Beschäftigten widmen und insbesondere auf die Belange der kleineren und mittleren Unternehmen eingehen. Hierbei geht es weniger um „best-practice“, sondern um nachvollziehbare und leicht umzusetzende Vorgehensweisen. Bei der Beschaffung der Beispiele könnten die Sozialpartner unterstützend wirken; alternativ wäre auch die Auslobung eines Preises im Rahmen eines Wettbewerbs denkbar. Hier sollten auch derzeit laufende (oder geplante) Entwicklungs- und Modellprojekte beobachtet werden, ob und inwieweit Erfahrungen und Erkenntnisse aus diesen Vorhaben für eine Good-practice-Datenbank genutzt werden können.

Schließlich noch der Hinweis, dass aus Sicht der Autoren auch die Gruppe der qualifizierten und für den Arbeitsschutz aufgeschlossenen Praktiker wie Meister, Techniker, etc. einschließlich der Fachkräfte für Arbeitssicherheit nicht vernachlässigt werden sollte. Sie stellen eine funktionelle Elite für den betrieblichen Arbeitsschutz mit hoher multiplikativer Funktion dar. Ihre Bedürfnisse nach qualifizierter Information, Austausch mit Fachkollegen und Unterstützung bei der Arbeit sollten Bestandteil des Präventionsangebots der VBG sein. Hierzu bieten sich Fachgespräche, fachbezogene Newsletter und insb. gemeinsame Aktivitäten und Veranstaltungen mit den Verbänden sowie Sozialpartnern an.



# **I. Einleitung: Aufgaben und Durchführung der Untersuchung**

## **1. Ausgangssituation des Forschungsvorhabens**

Zeitarbeit<sup>1</sup> hat in den letzten Jahren erheblich zugenommen und sich mittlerweile als weithin anerkannte Arbeitsform etabliert. Im Dezember 2007 wurden von der Bundesagentur für Arbeit (BA) über 721.000 Zeitarbeitnehmer<sup>2</sup> registriert, davon knapp 194.000 Frauen (26,9 %).<sup>3</sup> Dies bedeutet gegenüber dem Vorjahresmonat eine Zunahme um rd. 90.000 Beschäftigte oder 14,2 %. Im Vergleich mit dem Dezember 2007 wird das Wachstum deutlich. Damals erfasste die BA rd. 200.000 Zeitarbeitnehmer, d.h. die Zahl der in der Zeitarbeit Beschäftigten hat sich innerhalb von zehn Jahren mehr als verdreifacht.

Allerdings liegt das Unfallgeschehen in der Zeitarbeit über dem Durchschnitt anderer Wirtschaftszweige, wofür insbesondere das Unfallgeschehen bei den Helfern verantwortlich gemacht wird. So sind die externen Mitarbeiter der Branche, d.h. die an andere Unternehmen und Organisationen verliehenen Beschäftigten, in dem seit 01. Januar 2007 geltenden Gefahrtarif der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) mit Gefahrklasse 8,54 höher eingestuft als beispielsweise andere „gefährliche“ Branchen wie Detekteien mit 7,54 oder Wach- und Sicherheitsunternehmen mit 3,57. Da der Gefahrtarif bei der Beitragsberechnung als Multiplikator wirkt, ergibt sich ein unmittelbares Interesse der Branche, über reduzierte Unfälle eine Senkung der Beitragsbelastung zu erreichen.

Im Rahmen ihres Präventionsauftrags hat die VBG ein ganzes Bündel an Präventionsaktivitäten für die am Verleih beteiligten Akteure entfaltet und eine Reihe von Präventionsprodukten aufgelegt, die von der Überwachung über Information und Beratung bis hin zu diversen Hilfsmitteln wie Formular, Vordrucke und Checklisten reichen (siehe auch Abbildung in Anlage 1). Angesichts der anhaltend hohen Unfallzahlen stellt sich allerdings die Frage nach der Wirksamkeit dieser Aktivitäten und nach Ansatzpunkten für eventuelle Weiterentwicklungen oder Verbesserungen in der Präventionsarbeit.

Vor diesem Hintergrund hat die VBG das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) mit der Analyse des Helferunfallgeschehens beauftragt.

## **2. Ziele und Bestandteile der Untersuchung**

### **2.1 Allgemeine Aufgaben der Untersuchung**

Im Vordergrund des Projekts stand entsprechend der Leistungsbeschreibung die Zielsetzung, die tatsächliche und künftige Entwicklung von Arbeitsunfällen im Helferbereich einschließlich der Ursachen und Zusammenhänge zu analysieren, die Wirkungen bisheriger Präventionsmaßnahmen zu ermitteln und Ansatzpunkte für evidenzbasierte Handlungsempfehlungen aufzuzeigen.

Das von der VBG ausgeschriebene Projekt setzt sich insgesamt aus vier Modulen zusammen, mit denen die Aufgabenstellungen erreicht werden sollen:

---

<sup>1</sup> Die Begriffe Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeit, etc. werden im Folgenden – sofern nicht ausdrücklich anders bezeichnet – synonym verwendet.

<sup>2</sup> Im Folgenden wird rein aus Gründen der Lesbarkeit die männliche Form verwendet. Damit ist keinerlei Werturteil verbunden.

<sup>3</sup> Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2007, Nürnberg 2008.

1. Projektaufbau mit Literaturrecherche. Das Forschungsprojekt wurde von einem Beirat, in welchem neben den drei Zeitarbeitsverbänden auch die Arbeitnehmerseite vertreten war, begleitet und tatkräftig unterstützt. Die Aufgaben und Durchführung der Literaturanalyse wird im folgenden Abschnitt im Detail vorgestellt.
2. Evaluation der VBG-Präventionsmaßnahmen in der Zeitarbeit. Dieses Modul bestand im Wesentlichen aus einer computergestützten repräsentativen Befragung von Personalentscheidungsträgern (PET), deren Durchführung unten in Abschnitt 2.3 detailliert dargestellt ist.
3. Erhebung zu Kurzzeiteinsätzen von Helfern in der Zeitarbeit, die sich im Wesentlichen auf eine Auswertung von Unfalldaten sowie Interviews mit Arbeitsschutzverantwortlichen und Verbandsvertretern stützt, wobei hier teilstandardisierte Interviews mit einer standardisierten telefonischen Befragung verknüpft wurden.
4. Präsentation und Verbreitung der Ergebnisse. Die zentralen Forschungsergebnisse wurden in einer Sitzung des Projektbeirats vorgestellt und präsentiert sowie abschließend im vorliegenden Forschungsbericht zusammengefasst.

Zur Bearbeitung dieser Aufgaben ist ein **mehrdimensionaler Untersuchungs- und Evaluationsansatz** erforderlich, der in der Lage ist, der Frage nach den Wirkungen umfassend nachzugehen. Daher wurde ein aufeinander abgestimmter Mix **multidisziplinärer Erhebungs- und Auswertungsmethoden** entwickelt und qualitative und quantitative Methoden der empirischen Wirtschafts- und Sozialforschung miteinander kombiniert.

## 2.2 Literaturrecherche und -auswertung

Dieser Arbeitsschritt wurde als Desk-Research mit vertiefenden Literatur- und Statistikanalysen einschließlich der der inhaltsanalytischen Auswertung relevanter Literatur und Dokumente, insbesondere auch der „grauen“ Literatur (z. B. Discussion Papers von Forschungseinrichtungen), durchgeführt.

Ausgangspunkt bildeten die mit dem Auftraggeber abgestimmten Haupt- und Feinziele des Projekts, aus denen die Such- und Schlagwörter für die Recherche in den Beständen der Bibliotheken, Forschungseinrichtungen und Fachorganisationen abgeleitet werden. Dabei wurde auch in ausländischen Beständen recherchiert, da z. B. die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin über Unterlagen, Datenbestände und Auswertungen auch zur Zeitarbeit in Deutschland verfügt. Hierbei konnte das ISG auf bereits gesammelte Erfahrungen in der Literaturanalyse im Bereich Zeitarbeit aufbauen. Zum einen wurde im Kontext der Evaluation der Änderung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen (einschließlich Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) durch die sog. Hartz-Gesetze ein Literaturüberblick zu Entwicklungen in der Zeitarbeit angefertigt. Zum anderen wurde bei der Analyse der Umsetzung der Europäischen Richtlinie 91/383/EWG eine Literaturanalyse durchgeführt.

Im zweiten Schritt wurden die Unterlagen gesichtet und entlang den Aufgabenstellungen des Projekts ausgewertet, wobei insbesondere auf Entwicklungen in den letzten zehn Jahren zu achten ist. Die Auswertungsarbeiten können in folgende **Themenblöcke** gegliedert werden:

- Kontext- und Rahmenbedingungen für den Einsatz von Zeitarbeitern, wie z. B. Auswirkungen rechtlicher Änderungen auf die Zeitarbeit, Entwicklung von Struktur und Niveau von Zeitarbeit in den Wirtschaftsbereichen, Prognosen der zukünftigen Entwicklung, etc.

- Entwicklung des „Verleihgeschäfts“: von Verleihdauer, Ausfallzeiten, Fluktuation, Wechsel der Einsatzstellen, Formen der Zeitarbeit etc.
- Prävention in der Zeitarbeit und Entwicklung des Unfallgeschehens: Erfahrungen mit Präventionsinstrumenten, mit Anreizen der am Verleih Beteiligten und deren Motivation, besondere Gefährdungslagen und diskutierte Ursachen etc.

## 2.3 Repräsentative Befragung von Personalentscheidungssträgern

### 2.3.1 Methodischer Ansatz der Befragung

Auf Basis der mit dem Auftraggeber gemeinsam vorgenommenen Zielspezifizierung wurden Untersuchungshypothesen formuliert und in Fragestellungen mit der Bestimmung und Skalierung der Antwortvorgaben (Operationalisierung) übersetzt. Die Themenblöcke des Erhebungsinstruments sind

- Angaben zur Person des Befragten und seiner beruflichen Tätigkeit.
- Daten zum Zeitarbeitsunternehmen.
- Informationsquellen und Weiterbildung im Arbeitsschutz.
- Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Verleihprozess und Nutzung von Hilfsmitteln.
- Einschätzung der Praxisgerechtigkeit und Anwendbarkeit der VBG-Produkte sowie anderer Hilfsmittel.
- Einstellungen zum Arbeitsschutz.
- Verbesserungsansätze im Allgemeinen und direkt an die VBG.

Im Rahmen dieses Projekts wurde sehr großen Wert auf eine von störenden Faktoren unbeeinflusste Erhebung gelegt, weshalb bewusst auf den Anschluss dieser Befragung an eine Mehrthemenenerhebung, bei der noch die Meinung zu allgemeinen und privat-alltagsbezogenen Themen abgefragt wird, verzichtet und die Entscheidung für den Einsatz der **CATI-Befragungsmethode** (Computer Assisted Telephone Interviewing) getroffen wurde. Die CATI-Technologie bietet Vorteile, die maßgeblich die Qualität der Feldarbeit beeinflussen, wie z. B.:

- Flexible Terminvereinbarung mit den Zielpersonen und Zuweisung bestimmter Interviews an ausgewählte branchenspezifische Interviewergruppen.
- Permanente Steuerung und Überwachung der Stichprobe, exakte Einhaltung von Quotenmerkmalen, tägliches Monitoring des Feldfortschritts.
- Einbeziehung von Kontaktdaten aus hinterlegten Datenbanken in den Befragungsablauf.
- Automatische Filterführung, rotierende Listen, Möglichkeit der genauen Bezugnahmen auf schon gemachte Angaben.
- Hohe Datenkonsistenz und Datenqualität.
- Umfangreiche Möglichkeiten des Feldcontrollings.
- Monitoring der aktuell durchgeführten Interviews durch Supervisoren.

### 2.3.2 Vorbereitung und Durchführung der Befragung

Auf Basis der aus den Untersuchungsfragen abgeleiteten Fragestellungen wurde das Erhebungsinstrument für die telefonische Befragung der PET entwickelt. Die technische Umsetzung wie die Anordnung der Fragen, die sorgfältige Formulierung insbesondere der geschlossenen Fragen und der Antwortvorgaben, die Bestimmung der Skalierungen insb. bei Einschätzungen sowie die Filterführung, bildeten den nächsten Arbeitsschritt.

Die Leistungsbeschreibung gab vor, dass der Umfang des Fragebogens 20 Minuten nicht übersteigen darf. Dies machte eine Priorisierung bei der Auswahl der Fragen und bei der Formulierung von Fragen und Antwortvorgaben erforderlich, die in Abstimmung mit dem Auftraggeber erfolgte. Im Rahmen des Pretests wurde mit 20 Probanden unter Realbedingungen das Erhebungsinstrument auf Verständlichkeit und Schlüssigkeit der Formulierungen sowie hinsichtlich der Interviewdauer getestet. Im Ergebnis zeigte sich, dass der Fragebogen lediglich geringfügig redaktionell angepasst werden musste, womit zum Start der Feldphase zum Monatsbeginn Juni 2008 ein vollständiges und getestetes Instrument vorlag.

Parallel mit der Entwicklung des Fragebogens wurde mit der Erstellung einer **Adressdatenbank** begonnen. Nach Vorliegen der datenschutzrechtlichen Genehmigungen wurde aus der Mitgliedsdatenbank der VBG einerseits und aus den Adressdaten der Betriebsstättenzählung der BA andererseits eine gemeinsame Datenbank erstellt, wobei die Zuordnung der Daten praktisch nicht automatisiert werden konnte und sich die Erstellung der Datenbank entsprechend arbeitsintensiv und zeitaufwendig gestaltete. Für die Feldphase stand eine über 11.000 Einträge umfassende Datenbank zur Verfügung, aus der eine nach der Zahl der Versicherungsverhältnisse je Unternehmen geschichtete **Stichprobe** gezogen wurde. Zusätzlich wurde mittels der ersten beiden Ziffern der Postleitzahl der Betriebsstätte kontrolliert, ob sich die Verteilung nach alten und neuen Bundesländern in der Stichprobe wiederfindet. Den Adressdaten wurden anschließend die Telefonnummern zugespielt, so dass eine vollständige Adressdatenbank zur Verfügung stand.

Bei zufällig aus dem Adressdatensatz ausgewählten Nummern wurde angerufen und nach einem ansprechbaren PET gefragt. Falls ein PET zwar prinzipiell für ein Interview zur Verfügung stand, aber im Augenblick nicht hinreichend Zeit hatte, wurde ein Zeitpunkt für einen erneuten Anruf vereinbart. Zur Vermeidung von Doppelanfragen wurde der Name des Interviewten getrennt erfasst, damit es bei einem erneuten Anruf nicht zu wiederholten Anfragen kommt. Grundsätzlich wurden höchstens zwei PETs je Betriebsstätte in die Befragung einbezogen.

Während der Feldphase vom 02. Juni bis 08. August 2008 wurden schließlich (brutto) **1.068 gültige Interviews** realisiert, die sich wie folgt auf die Unternehmensgrößenklassen verteilen:

- Unternehmen mit 50 und weniger Versicherungsverhältnissen: 397 Interviews.
- Unternehmen mit 51 bis 250 Versicherungsverhältnissen: 265 Interviews.
- Unternehmen mit 251 bis 1.000 Versicherungsverhältnissen: 208 Interviews.
- Unternehmen mit über 1.000 Versicherungsverhältnissen: 161 Interviews.

Um diese Zahl zu erreichen, mussten 4.438 Betriebe angerufen werden, d.h., es handelte sich um ein etwa vierfaches Oversampling. Dabei waren insgesamt 1.996 neutrale Ausfälle zu verzeichnen, wie etwa Nichterreichbarkeit, falsche Telefonnummer, etc. Abzüglich der

neutralen Ausfälle standen letztlich Adressen von 2.442 Betriebsstätten zur Verfügung, mit denen die 1.068 Interviews geführt werden konnten. Für die Ausfälle bei 1.374 Betrieben wurden folgende Gründe festgehalten:

- 431 (31,4 %) verweigerten aus Prinzip.
- 375 (27,3 %) hatten keine Zeit.
- 327 (23,8 %) verweigerten aus sonstigen Gründen.
- 104 (7,6 %) geben keine telefonischen Interviews.
- 56 (4,1 %) gaben an, bereits befragt worden zu sein.
- 47 (3,4 %) geben keine Interviews für den Auftraggeber.
- 34 (2,5 %) brachen während des Gesprächs ab.

Die **Ausschöpfungsquote** liegt somit bei knapp 44 % und kann durchaus als zufriedenstellend bezeichnet werden. Insgesamt konnte die Befragung ohne größere Komplikationen durchgeführt werden, lediglich bei den Kleinstunternehmen war es etwas schwierig eine hinreichende Zahl von Interviews zu führen, da Antreffbarkeit und Auskunftsbereitschaft eher gering waren.

Die durchschnittliche Dauer eines Interviews lag bei 22 Minuten, so dass die zeitliche Vorgabe nur geringfügig überschritten wurde.

Hinsichtlich **Qualitätskontrolle** und **Datenschutz** ist zu bemerken, dass generell 10 % der Interviews in Echtzeit mitgehört und die Bildschirmeingaben überwacht wurden. Die Interviewer erhielten so ein sofortiges Feedback zu evtl. Fehlern und befanden sich in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Alle Daten wurden (und werden) vertraulich und nach den einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorgaben behandelt.

Der anonymisierte Datensatz wurde bereinigt, anschließend nach den Schichtungsvorgaben gewichtet und dann den unten näher beschriebenen statistischen Auswertungen zugeführt.

## 2.4 Analyse von Unfalldaten und der Kurzzeiteinsätze von Helfern

Die empirischen Analyseschritte in diesem Arbeitspaket setzen sich im Wesentlichen aus drei Schritten zusammen:

- Sekundäranalytische Auswertungen insb. der Unfalldaten der VBG.
- Leitfadengestützte Interviews mit Arbeitsschutzverantwortlichen, Verbandsvertretern und Fachkräften für Arbeitssicherheit.
- Standardisierte CATI-Befragung von Arbeitsschutzverantwortlichen aus Zeitarbeitsunternehmen.

Mit den sekundäranalytischen Auswertungen wurden zum einen die Kontext- und Rahmenbedingungen, soweit sie nicht von anderer Stelle bereits aufbereitet zur Verfügung standen, erfasst. Hierzu wurden Daten der amtlichen und nicht-amtlichen Statistik, wie z. B. die Daten der Erwerbstätigenerhebung oder des Mikrozensus recherchiert und ausgewertet. Die Ergebnisse sind im nächsten Kapitel zu finden. Zum anderen wurden die Unfalldaten der VBG aufbereitet. Hierzu wurde dem ISG die sog. 7-v.H.-Stichprobe der bei der VBG versicherten

Zeitarbeitsunternehmen für die Jahre 2005 bis 2007 zur Verfügung gestellt.<sup>4</sup> Nach erforderlichen Umcodierungen, die aufgrund einer Umstellung bei der Erfassung der zum Unfallzeitpunkt ausgeübten Tätigkeit erforderlich waren, wurden diese Tätigkeiten drei Gruppen zugeordnet:

1. Tätigkeiten, für die nach allgemeiner Erfahrung kein Berufsabschluss bzw. eine höhere Bildung erforderlich ist.
2. Tätigkeiten, die regelmäßig eine Berufsausbildung bzw. einen höheren Bildungsabschluss erfordern.
3. Tätigkeiten, die nach der vorliegenden Tätigkeitsbeschreibung nicht eindeutig zuzuordnen sind.

Damit konnten die Daten der insgesamt 9.549 Unfälle zugeordnet werden, wobei die dritte Gruppe 702 Unfälle, die nicht weiter berücksichtigt wurden, umfasste.

Die Befragung der Arbeitsschutzverantwortlichen diente sowohl der Gewinnung als auch Erprobung von Untersuchungsfragen und -hypothesen für die vorgesehene Kurzbefragung von Arbeitsschutzverantwortlichen. Eingebettet in den Gesamtzusammenhang des Arbeitsschutzes in der Zeitarbeit konnten darüber hinaus wichtige Informationen für die Interpretation der in der Literaturstudie, der PET-Befragung und den sekundäranalytischen Auswertungen gewonnenen Ergebnisse erhalten werden. Insgesamt wurden acht Personen befragt, dabei handelte es sich – mit einer Ausnahme – um Arbeitsschutzverantwortliche aus Unternehmen, d.h. sowohl Geschäftsführer als auch Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Bei der Auswahl der Gesprächspartner wurde darauf geachtet, dass alle relevanten Verbände und Organisationen abgedeckt wurden. Die Befragung erfolgte mittels eines auf die Funktion des jeweiligen Gesprächspartners abgestellten Leitfadens, wobei allerdings die Kernfragen identisch blieben. Die Interviews dauerten i.d.R. über eine Stunde und wurden – bis auf eine Ausnahme<sup>5</sup> – als face-to-face Interviews geführt.

In den leitfadengestützten Interviews kristallisierten sich zwei inhaltliche Themenblöcke heraus, die für die standardisierten Telefoninterviews in den Mittelpunkt gerückt wurden. Zum einen handelte es sich um Fragen zum Helferunfallgeschehen und zum anderen um Fragen zum Thema der Kurzzeiteinsätze, wobei als Kurzzeiteinsatz eine Verleihdauer mit weniger als vier Tagen definiert wurde. Ergänzt wurden diese beiden thematischen Blöcke um ein paar Fragen zum Unternehmen und zur Person des Gesprächspartners.

Nachdem der Fragebogen in Abstimmung mit dem Auftraggeber fertiggestellt wurde, wurde die CATI-Befragung Ende August bzw. Anfang September 2008 durchgeführt. Als Datenbank diente das von der VBG zur Verfügung gestellte Adressmaterial, aus dem nach dem Zufallsprinzip 504 Betriebsadressen gezogen und angerufen wurden. Abzüglich der neutralen Ausfälle standen letztlich Adressen von 154 Betrieben zur Verfügung, mit denen insgesamt 52 gültige Interviews mit einer durchschnittlichen Dauer von knapp zwölf Minuten geführt wurden.

Zusammen mit den persönlichen, leitfadengestützten Interviews wurde mit den CATI-gestützten die Vorgabe in der Ausschreibung sowohl zahlenmäßig als auch zeitlich übertrof-

---

<sup>4</sup> Wegen Umstellungen in der statistischen Erfassung ist ein Vergleich mit früheren Jahren nicht möglich.

<sup>5</sup> Ein Interview musste telefonisch durchgeführt werden.

fen. Diese (kostenneutrale) Ausweitung der empirischen Erhebung, insbesondere durch die ursprünglich nicht vorgesehenen leitfadengestützten Interviews, erwies sich jedoch als erforderlich, um verwertbare Befragungsergebnisse zu gewinnen.

Die einzelnen Arbeitsschritte wurden so miteinander verknüpft, dass auf den Ergebnissen der vorangegangenen Untersuchungsschritte aufgebaut und die Analyseergebnisse in einer Gesamtschau ausgewertet werden konnten.

### 3. Gliederung des Berichts

Der vorliegende Bericht gliedert sich wie folgt: Im folgenden **zweiten Kapitel** werden die Rahmenbedingungen für die Zeitarbeit und die Entwicklung der Zeitarbeit in den letzten Jahren behandelt. Hierbei stehen insbesondere Angaben zur Struktur der in der Zeitarbeit Beschäftigten im Vordergrund. Im **dritten Kapitel** wird eine Problemanalyse zu Sicherheit und Gesundheitsschutz auf der einen und zum Unfallgeschehen, insbesondere von Helfern, auf der anderen Seite, vorgenommen. Dabei wird ausgehend von einer Literatur- und Dokumentenanalyse der aktuelle Stand der Arbeitsschutzforschung für Zeitarbeitsbeschäftigte aufgezeigt, wobei neben deutschen auch europäische Untersuchungsergebnisse berücksichtigt werden. Anschließend werden die verfügbaren Daten zum Unfallgeschehen analysiert und soweit möglich das Helferunfallgeschehen strukturiert untersucht. Schließlich werden in diesem Kapitel die Ergebnisse der Befragung von Arbeitsschutzverantwortlichen und Verbandsvertretern präsentiert.

Im **vierten Kapitel** wird die repräsentative Befragung von PET dahingehend ausgewertet, wie der Arbeitsschutz im Überlassungsprozess – beginnend mit der Akquisition bis hin zur Einsatznachbereitung – Berücksichtigung findet. Hierfür wurden die Prozessschritte sowohl einzeln als auch insgesamt untersucht und die Befragungsergebnisse ausgewertet. Von besonderem Interesse ist hierbei die Frage, welche Unterschiede zwischen Teilnehmern der PET-Schulungen der VBG einerseits und Nicht-Teilnehmern andererseits festgestellt werden können. Das **fünfte Kapitel** widmet sich den von den PET benutzten Informationsquellen und Hilfsmitteln für die Wahrnehmung der Arbeitsschutzaufgaben sowie ihren Einstellungen zum Arbeitsschutz. Im **sechsten Kapitel** wird im Detail dargestellt, wie die VBG von den PET wahrgenommen wird und an welchen Stellen seitens der befragten Disponenten Verbesserungsbedarf in der Arbeit der VBG gesehen wird.

Das **siebte Kapitel** bildet den Schluss des Berichts und fasst die zentralen Untersuchungsergebnisse, welche die wesentlichen Ansatzpunkte für weiterführende Maßnahmen darstellen, nochmals zusammen.

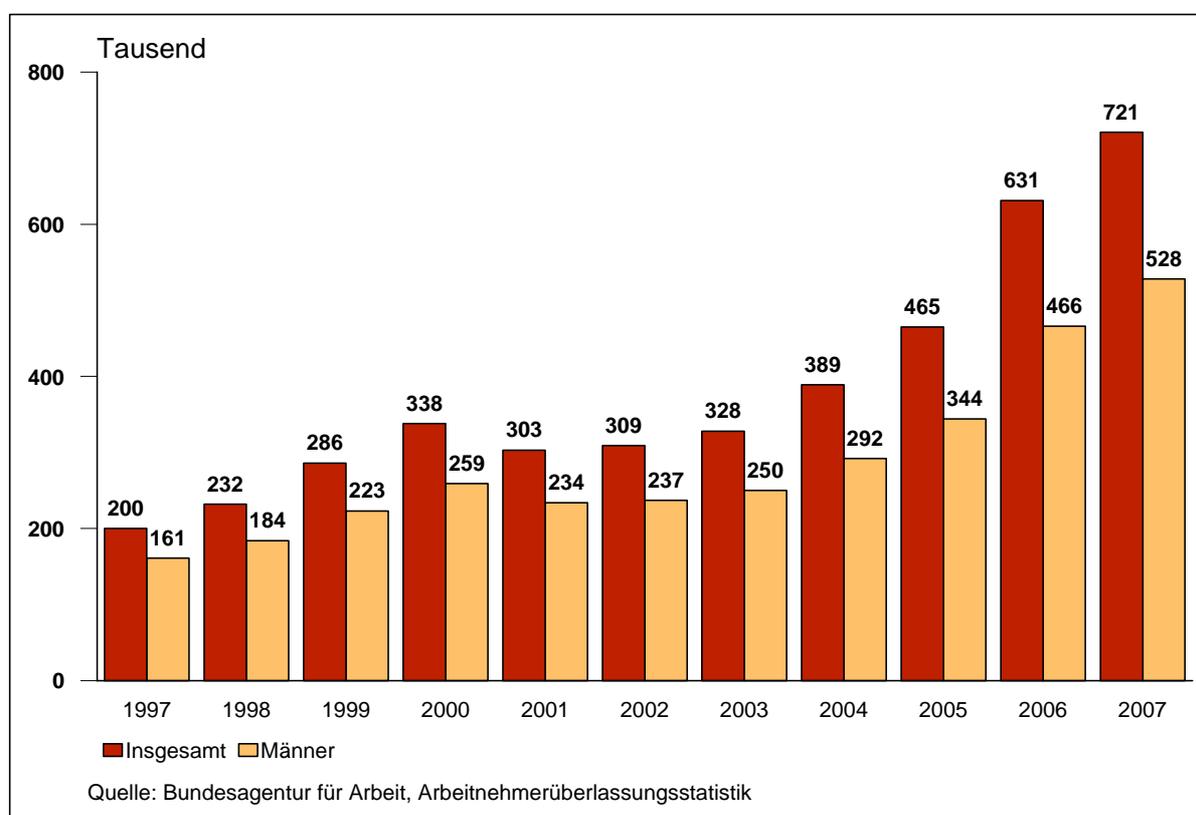
Für den statistisch weniger beschlagenen Leser werden in Kästen (Box) wichtige statistische Begriffe erläutert, damit die statistischen Verfahren leichter nachvollzogen werden können.

## II. Kontext- und Rahmenbedingungen für die Zeitarbeit

### 1. Allgemeine Entwicklungen in der Zeitarbeit

Die Zunahme der Zeitarbeit auf über 720.000 Beschäftigte im Dezember 2007, davon rd. 643.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigt, kann für die letzten zehn Jahre der folgenden Abbildung II-1 entnommen werden.<sup>6</sup> Zeitarbeitsbeschäftigte mit Sozialversicherungspflicht stellen mittlerweile 2,4 % an allen in Deutschland sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Zahl der in der Zeitarbeit beschäftigten Frauen hat sich von 1997 mit rd. 39.000 auf 2007 mit rd. 194.000 fast verfünffacht und der Frauenanteil ist von 19,5 % im Dezember 1997 auf 26,9 % zehn Jahre später gestiegen, dennoch ist die Zeitarbeit, wie ebenfalls der Abbildung II-1 entnommen werden kann, immer noch männerdominiert.

**Abbildung II-1: Entwicklung der Zeitarbeitsbeschäftigten von 1997 bis 2007**  
insgesamt und Männer, jeweils Bestand im Dezember in Tausend



Zeitarbeit ist nicht nur eine Männerdomäne, sie ist auch eine junge Branche. Die jüngeren Beschäftigten im Alter von 15 bis 30 Jahren machen rd. 31 % der Zeitarbeiter aus.<sup>7</sup> Der Anteil ist ungefähr ein Drittel höher, als der Anteil dieser Altersklasse an allen Erwerbstätigen. Am stärksten vertreten ist die Gruppe der 30- bis 45-Jährigen sowohl in der Zeitarbeit (43 %) als auch bei allen Erwerbstätigen (40 %). Ältere Arbeitnehmer (45- bis 60-Jährige) sind in der

<sup>6</sup> Hierzu und zum Folgenden siehe: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2007, Nürnberg 2008.

<sup>7</sup> Zahlen für 2006. Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Zeitarbeit – Ergebnisse des Mikrozensus, Wiesbaden 2008.

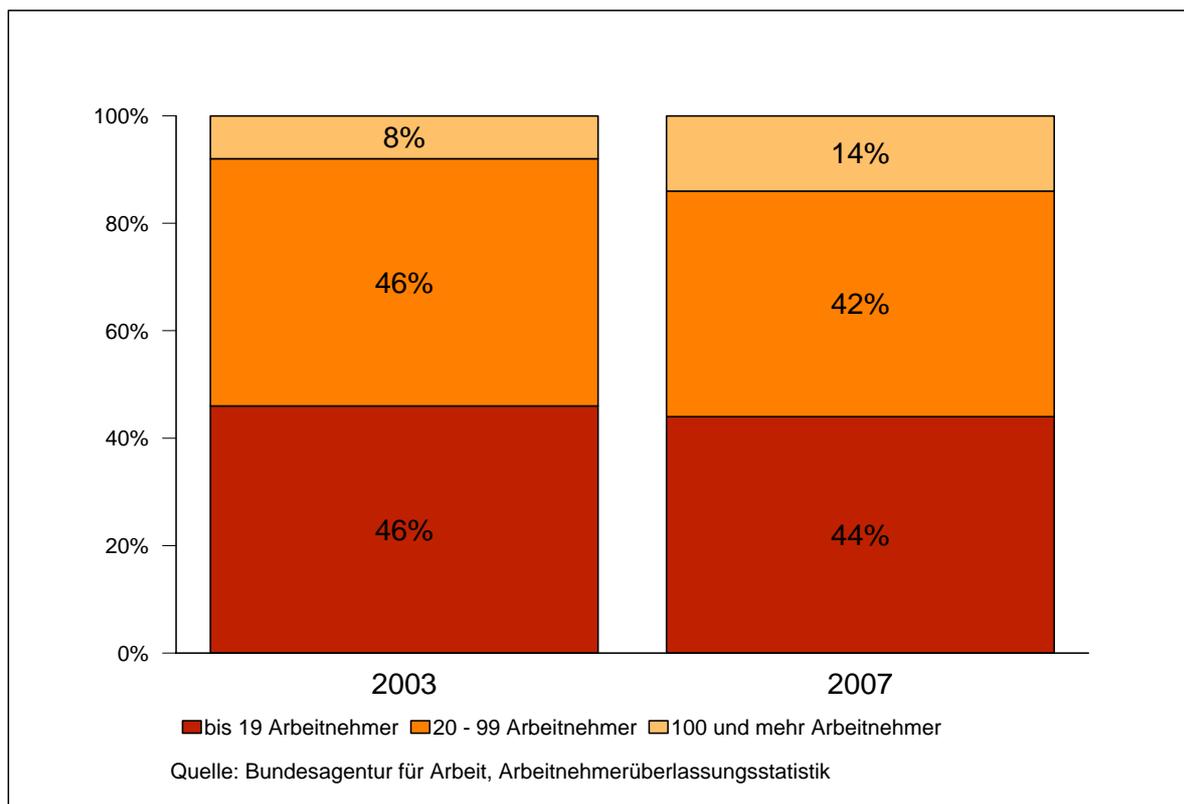
Zeitarbeit zwar immerhin mit gut 24 % vertreten, doch liegt dieser Anteilswert etwa 10 Prozentpunkte niedriger als der Anteil dieser Altersgruppe an der Gesamtheit der Erwerbstätigen. Personen über Sechzig spielen in der Zeitarbeit keine relevante Rolle.

Die Zunahme der Zeitarbeitsbeschäftigten ist regional unterschiedlich verlaufen. In den letzten zehn Jahren ist ihre Zahl in Hessen mit plus 482 % am stärksten gestiegen.<sup>8</sup>

Nach den Daten der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik waren im Dezember 2007 21.200 Betriebe im Besitz einer Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, was eine Zunahme gegenüber dem Vorjahresmonat um 12 % bedeutet. Im Zehnjahresvergleich mit dem Dezember 1997 sind sogar 113 % mehr Betriebe mit einer entsprechenden Erlaubnis zu vermelden.

Neben einem Anstieg der Zahl an Zeitarbeitsbetrieben ist auch eine Veränderung der Größenstruktur zu beobachten. Der Anteil der Betriebe mit mehr als 100 Arbeitnehmern hat sich in den letzten fünf Jahren annähernd verdoppelt, wohingegen der Anteil mittlerer und kleinerer, nicht aber der ganz kleinen Verleihbetriebe rückläufig war (siehe Abbildung II-2).

**Abbildung II-2: Größenstruktur der Zeitarbeitsbetriebe 2003 und 2007**



Im Dezember 2007 waren 69 % der Betriebe mit Überlassungserlaubnis überwiegend oder ausschließlich in der Arbeitnehmerüberlassung tätig, während 31 % als sog. Mischbetriebe Arbeitnehmer sowohl selbst beschäftigten als auch verleihen.

<sup>8</sup> Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Branchen und Berufe in Deutschland, Entwicklung Dezember 1997 – Dezember 2007, Zeitarbeit, Nürnberg 2008.

Die rasante Zunahme der Zeitarbeit ist vor dem Hintergrund der Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zu sehen, wobei die Reformierung im Rahmen der sog. Hartz-Gesetze den vorläufigen Endpunkt darstellen. Die wichtigsten Änderungen des AÜG in den letzten Jahren waren in Stichworten:

- 1997: (erneute) Verlängerung der Überlassungshöchstdauer auf zwölf Monate, Zulassung der Synchronisation bei Ersteinsatz und Arbeitsvertrag bei erstmaligem Verleih, Erlaubnis einmaliger sachgrundloser Befristung und wiederholte Zulassung lückenlos aufeinander folgender Befristungen.
- 2002: Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von zwölf auf 24 Monate, Gleichbehandlungsgrundsatz nach zwölf Monaten.
- 2003: Wegfall der Überlassungshöchstdauer sowie des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots, Lockerung des Entleihverbots in das Bauhauptgewerbe, Gleichbehandlungsgrundsatz sofern keine abweichenden Tarifvereinbarungen bestehen.

Während die Reformen sich in den soziodemografischen Merkmalen der Leiharbeiter kaum niederschlagen (siehe hierzu unten), haben sie Einfluss auf die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse genommen. Eine Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt,<sup>9</sup> dass kurze Überlassungshöchstdauern offenbar nicht geeignet sind, die Stabilität der Beschäftigung im Verleihbetrieb zu garantieren. Allerdings ist nach dieser Untersuchung die Flexibilisierung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts mit einem Tausch verbunden, denn das Beschäftigungswachstum der Branche geht mit einer kürzeren Betriebszugehörigkeit einher.

Die Daten der AÜG-Statistik bestätigen, dass die Dauer der Arbeitsverhältnisse nach wie vor kurz ist. Danach sind bis zum Jahresende 2007 rd. 620.000 Arbeitsverhältnisse beendet worden.<sup>10</sup> Bei 11 % der beendeten Zeitarbeitnehmerverhältnisse dauerte das Arbeitsverhältnis weniger als eine Woche, bei weiteren 44 % zwischen einer Woche bis unter drei Monaten und 45 % der aufgelösten Arbeitsverhältnisse dauerten drei Monate und länger (siehe Abbildung II-3). Im Vergleich mit der Situation zehn Jahre zuvor, ist der Anteil der ganz kurzen Arbeitsverhältnisse von weniger als einer Woche relativ konstant geblieben (11 % in 1997). Der Anteil der beendeten Arbeitsverhältnisse mit einer Dauer von einer Woche bis unter drei Monaten war vor zehn Jahren deutlich höher (53 %), während der Anteil der drei Monate und länger dauernden Arbeitsverhältnisse entsprechend geringer lag (36 %). Auch wenn der Anteil der drei Monate und länger anhaltenden Beschäftigungen deutlich zugenommen haben, ist festzuhalten, dass die Fluktuation in der Branche hoch und die durchschnittliche Dauer der Arbeitsverhältnisse recht kurz ist.<sup>11</sup> Als charakteristische Merkmale der Zeitarbeit werden nach wie vor eine hohe Personalfuktuation und eine zunehmende Verkürzung der Einsatzzeiten, insbesondere im Bereich der einfachen Tätigkeiten, gesehen.

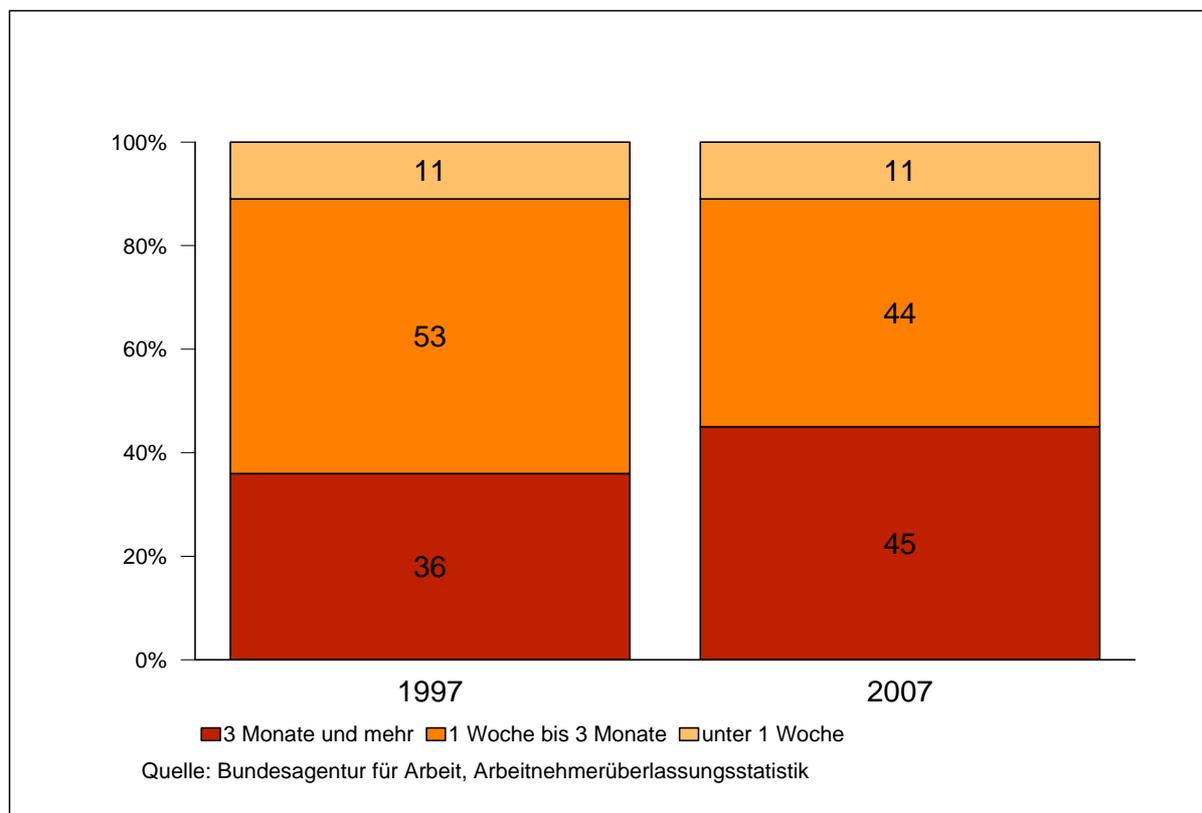
---

<sup>9</sup> Hierzu und zum Folgenden siehe Antoni, M.; Jahn, E.: Arbeitnehmerüberlassung – Boomende Branche mit hoher Fluktuation, IAB-Kurzbericht 14/2006, Nürnberg. Datengrundlage dieser Analyse ist eine Stichprobe aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

<sup>10</sup> Bundesagentur für Arbeit: Branchen und Berufe in Deutschland, Entwicklung Dezember 1997 – Dezember 2007, Zeitarbeit, Nürnberg 2008.

<sup>11</sup> Siehe Antoni, M.; Jahn, E.: Arbeitnehmerüberlassung – Boomende Branche mit hoher Fluktuation, IAB-Kurzbericht 14/2006, Nürnberg.

**Abbildung II-3: Dauer der Beschäftigungsverhältnisse 1997 und 2007**



Die zunehmende Bedeutung der Zeitarbeit wird auch an den Bewegungsgrößen sichtbar. So begründeten im ersten Halbjahr 2007 insgesamt 518.000 Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen der Zeitarbeit, was eine Zunahme um 14 % gegenüber dem Vorjahreszeitraum darstellt.<sup>12</sup> Der Zunahme bei den neu abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen stehen mit 466.000 im gleichen Zeitraum aber auch deutlich mehr beendete Leiharbeitsverhältnisse als im ersten Halbjahr des Vorjahres gegenüber (+26 %).

## 2. Einsatzfelder und Strukturmerkmale von Zeitarbeitnehmern

Für die vorliegende Analyse von besonderem Interesse ist der Anteil der Helfer an den Zeitarbeitsbeschäftigten. Unter Helfer werden im Allgemeinen die in den beiden untersten Entgeltgruppen der Tarifverträge eingruppierten Beschäftigten verstanden. Dabei sind die Tätigkeitsbeschreibungen in diesen beiden Gruppen in allen drei wesentlichen Tarifverträgen sehr ähnlich und unterscheiden sich auch in vergleichbarer Hinsicht von der Gruppe 3, welche in der Regel eine Berufsausbildung bzw. entsprechende Berufserfahrung voraussetzt (siehe Tabelle II-2).

Allerdings findet sich diese Zuordnung in keiner amtlichen oder nicht-amtlichen Statistik wieder. Die Systematik der Erhebung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) durch die BA geht von der Art der ausgeübten Tätigkeit aus. Danach übten im zweiten Halbjahr 2007 von den über 720.000 in der Zeitarbeit Beschäftigten mit knapp einer halben Million et-

<sup>12</sup> Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt 2007, Sondernummer der Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2008, S. 33.

wa zwei Drittel (68,4 %) einen Fertigungsberuf wie z. B. Metallbearbeiter, Schlosser, Elektriker, Montierer, Bauberufe, etc. aus bzw. waren als Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe beschäftigt (siehe Tabelle II-3). Mit gut 200.000 Beschäftigten (28 %) folgen Handels- und Dienstleistungsberufe, während Berufe des Primärsektors nur eine untergeordnete Rolle spielen. Von den knapp 100.000 gemeldeten ausländischen Zeitarbeitsbeschäftigten sind rd. 70.000 (72,1 %) den Fertigungsberufen bzw. den Hilfsarbeitern zuzuordnen. Insgesamt stellen im zweiten Halbjahr 2007 die Ausländer 13,5 % des Bestandes an Zeitarbeitnehmern. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass seitens der BA nur die ausländische Nationalität erfasst wird, nicht jedoch ob ein Migrationshintergrund, wie z. B. bei Aussiedlern, besteht.

**Tabelle II-2: Beschreibung der Helfertätigkeiten in den Tarifverträgen**

<b>Entgeltgruppen</b>	<b>BZA und DGB</b> „Entgelttarifvertrag Zeitarbeit“ vom 22.07.2003 und „Änderungstarifvertrag“ vom 30.05.2006	<b>iGZ und DGB</b> „Entgelttarifvertrag Zeitarbeit“ vom 30.05.2006	<b>AMP und CGZP</b> „Entgelttarifvertrag“ vom 29.11.2004
<b>Gruppe 1</b>	Tätigkeiten, die keine Anlernzeit erfordern, nach fünf Monaten der Beschäftigung oder Tätigkeiten, die eine kurze Anlernzeit erfordern (geändert durch „Änderungstarifvertrag“)	Ausführung von einfachen gleich bleibenden oder sich wiederholenden Tätigkeiten, die eine Einweisung oder Anlernzeit erfordern.	Ausführen von schematischen Tätigkeiten, für die keine Berufsvorbildung und kein spezielles Können, aber eine Einweisung erforderlich sind. Beispiele (Anlage des ERTV): - Bürohilfskräfte - Industriegilfskräfte - Küchen-/Reinigungskräfte - Lager-/Transporthilfskräfte - oder vergleichbare Tätigkeiten
<b>Gruppe 2</b>	Tätigkeiten, die eine Anlernzeit erfordern, die über die in der Entgeltgruppe 1 erforderliche Anlernzeit hinaus geht sowie Einarbeitung erfordern.	Ausführung von einfachen Tätigkeiten mit wechselnden Problemstellungen, die eine Einarbeitung erfordern oder für die fachbezogene Berufserfahrung und fachspezifische Kenntnisse oder eine fachspezifische Qualifikation mit Berufserfahrung erforderlich sind.	Ausführen von einfachen Tätigkeiten nach festen Vorgaben, die berufliche Grundkenntnisse erfordern oder die nach einer Einarbeitung ausgeführt werden können. Beispiele (Anlage des ERTV): - Bürohilfskräfte - Fertigungskräfte - Logistikkkräfte - Medizinische Hilfskräfte - oder vergleichbare Tätigkeiten

Nach dieser Berechnung stellen Hilfsarbeiter mit 33,2 % rd. ein Drittel der Zeitarbeitsbeschäftigten (siehe Abbildung II-3). Bei den Ausländern ist der Anteil der Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe mit 45,5 % deutlich höher. Weiterhin ist kürzere durchschnittliche Verweildauer von Ausländern im Zeitarbeitsunternehmen zu konstatieren. Der Median (siehe Box 1) der Beschäftigungsdauer lag 2003 bei Ausländern bei 1,7 und bei deutschen Zeitarbeitnehmern bei 2,2 Monaten.

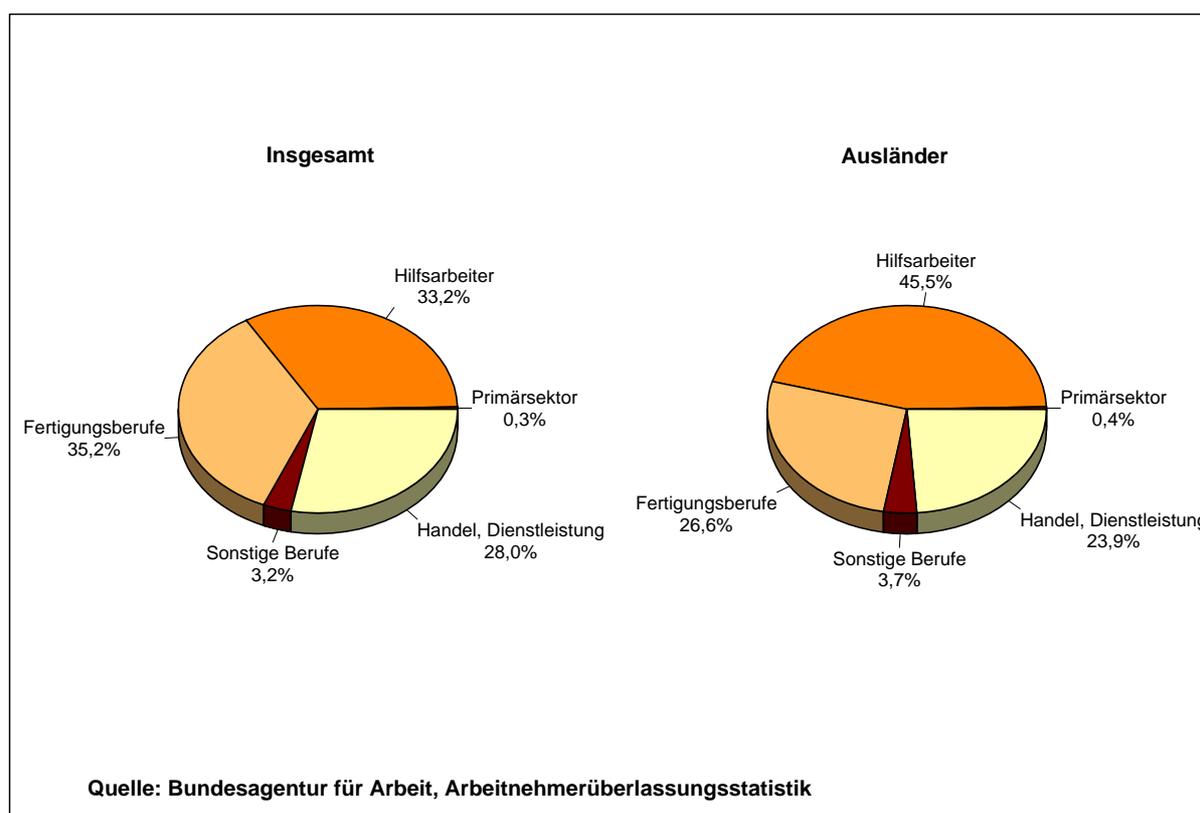
**Box 1: Median**

Median bezeichnet eine Grenze zwischen zwei Hälften. In der Statistik halbiert der Median eine Verteilung, d.h. die Anzahl der Werte über dem Median entspricht der Anzahl der Werte unterhalb des Median. Gegenüber dem arithmetischen Mittel, auch Durchschnitt genannt, hat der Median den Vorteil, robuster gegenüber Ausreißern (extrem abweichenden Werten) zu sein.

**Tabelle II-3: Bestand an Zeitarbeitnehmern nach Art der Tätigkeit und Nationalität**

Tätigkeit	Insgesamt	davon Ausländer
Land- und forstwirtschaftliche Berufe, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner	2.384	362
Fertigungsberufe (ohne Hilfsarbeiter)	253.883	25.966
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	239.314	44.360
Handels- und Dienstleistungsberufe	201.927	23.323
Sonstige Arbeitskräfte	23.374	3.586
Zusammen	720.882	97.597

Zweites Halbjahr 2007; Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2007, Nürnberg 2008.

**Abbildung II-3: Verteilung der Zeitarbeitnehmer nach Art der ausgeübten Tätigkeit  
Insgesamt und Ausländer, Bestand 2. Halbjahr 2007**

Nach der Erwerbstätigenerhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Kooperation mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in den Jahren 2005 und 2006<sup>13</sup> beträgt der Anteil der an- und ungelerten Beschäftigten in der Zeitarbeit 38,9 % und derjenige der einfachen Angestellten 13,0 %, womit der Anteil der den Helfern vergleichbaren Beschäftigten bei 51,9 % liegt. Dieser Wert erscheint realistischer als der nach

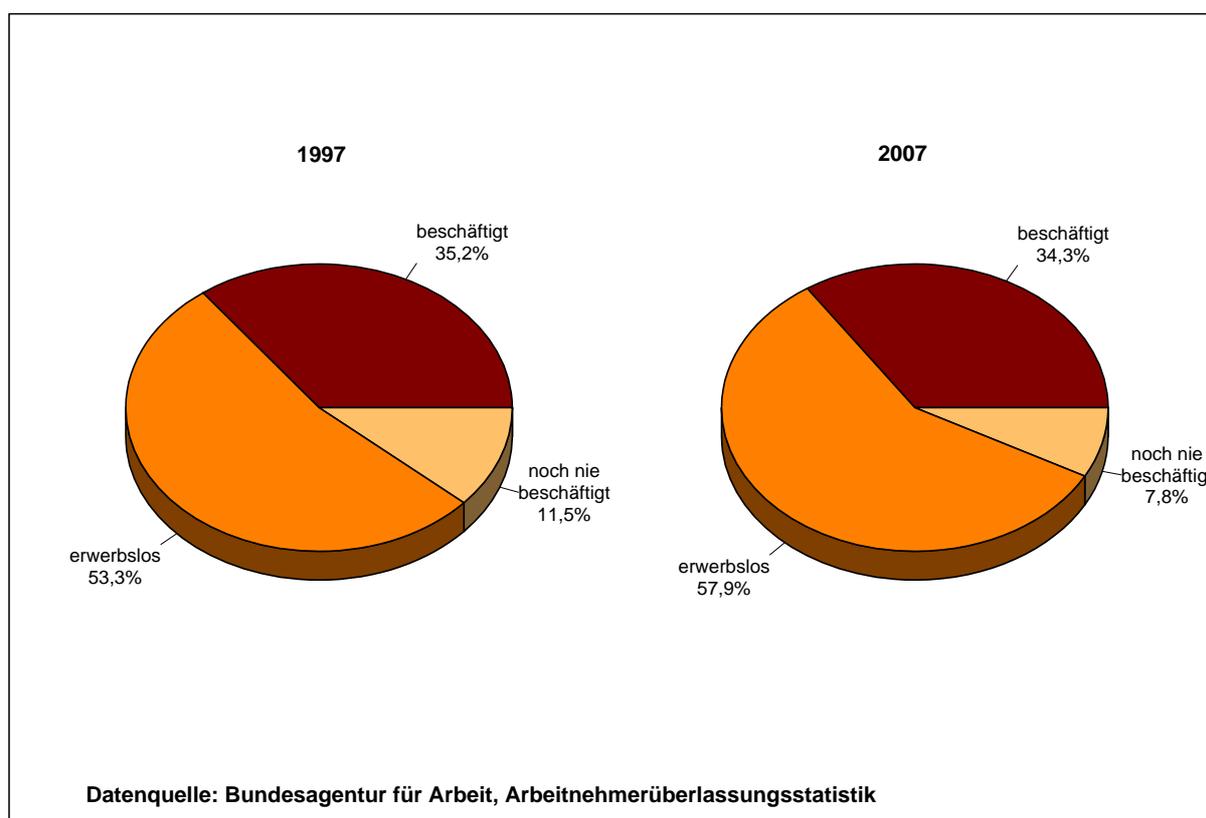
<sup>13</sup> Siehe Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2006, Berlin 2007, S. 52.

der Art der ausgeübten Tätigkeit erfasste Anteil an Hilfsarbeitern durch die BA. Allerdings wird in der Erhebung von BIBB und BAuA nicht zwischen internen und externen Mitarbeitern unterschieden.

Mit dem hohen Anteil von Hilfstätigkeiten korrespondiert ein überproportional hoher Anteil von Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung. So konnten Mitte 2005 28,6 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Zeitarbeit keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen, in der Gesamtwirtschaft lag der Anteil der Un- und Angelernten lediglich bei knapp 16 %.<sup>14</sup> Allerdings geben diese Zahlen keine Auskunft darüber, wie der Zeitarbeitsbeschäftigte eingruppiert und für welche Tätigkeiten er verliehen wird.

Zeitarbeit stellt eine Beschäftigungsperspektive für Arbeitslose, Berufseinsteiger und Berufsrückkehrer dar. Zwei Drittel der in 2007 neu eingestellten Zeitarbeitnehmer übten direkt zuvor keine Erwerbstätigkeit aus (siehe auch Abbildung II-4) und jeder fünfte aus der Nichterwerbstätigkeit kommende Zeitarbeitsbeschäftigte war länger als ein Jahr arbeitslos. Knapp 8 % der Neueingestellten war sogar noch nie erwerbstätig. Bei gut einem Drittel (34,3 %) der in 2007 neu abgeschlossenen Beschäftigungsverhältnisse schloss die Arbeitsaufnahme in der Zeitarbeit direkt an ein vorheriges Beschäftigungsverhältnis an, wobei fast ein Drittel dieser Beschäftigten direkt zuvor schon in der Zeitarbeit tätig war.

**Abbildung II-4: Art der vorangegangenen Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern bei erstmaliger Begründung eines Vertragsverhältnisses**



<sup>14</sup> Siehe Kaltenborn, B.: Leiharbeit im Aufschwung. Blickpunkt Arbeit und Wirtschaft 1/2007, Berlin, S. 3.

Im Vergleich mit der Situation im Jahr 1997 ist festzuhalten, dass die Anteile der Neueingestellten, die noch nie erwerbstätig waren, und der direkt aus einem anderen Beschäftigungsverhältnis in das Zeitarbeitsunternehmen wechselnden Mitarbeiter jeweils leicht abgenommen haben, während der Anteil der neu abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse mit erwerbslosen, aber früher bereits berufstätigen Personen zugelegt hat (Abbildung II-4). Vor dem Hintergrund der Diskussion um die arbeitsmarktpolitische Funktion der Zeitarbeit noch kurz ein Blick auf den Verbleib der Beschäftigten nach Ausscheiden aus dem Zeitarbeitsunternehmen, wobei aktuelle Daten leider nicht vorliegen. Nach der bereits erwähnten Studie des IAB<sup>15</sup> lag im Beobachtungszeitraum (bis 2003) der Anteil der Zeitarbeiter, der aus der Arbeitslosigkeit kommt, über dem, der wieder in Arbeitslosigkeit übergeht. So ging in 2003 ein Drittel (33,8 %) der ausscheidenden Zeitarbeiter in Arbeitslosigkeit, ein Viertel (25,5 %) erhielt bei einem anderen Zeitarbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag und gut ein Fünftel (21,2 %) fand anderweitig Beschäftigung. Welchen Anteil bei der letzten Gruppe der sog. Klebeffekt, d.h. ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleihunternehmen, ausmacht, kann nicht ausgewiesen werden. Ferner ist zu berücksichtigen, dass immerhin knapp ein weiteres Fünftel (19,4 %) in die Nichterwerbstätigkeit ausscheidet, d.h. weder arbeitslos gemeldet ist noch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnimmt.<sup>16</sup>

Relativ wenig bekannt ist die Zusammensetzung der Entleihbetriebe. Eine jüngere Untersuchung, die auch die Entleiherseite mit in den Blick nimmt,<sup>17</sup> kommt zu dem Ergebnis, dass rd. zwei bis drei Prozent aller Betriebe das Instrument der Zeitarbeit nutzen. Nach der Betriebsgröße der Entleiher setzen Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten sehr selten Zeitarbeitskräfte ein. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist Zeitarbeit deutlich häufiger anzutreffen und 39 % dieser Betriebe setzen Zeitarbeitnehmer ein. In der Unterscheidung nach Branchen ist der Einsatz im Verarbeitenden Gewerbe häufiger und intensiver als in anderen Branchen.<sup>18</sup> Weiterhin kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsanspruch der Tätigkeit und der Einsatzdauer bestehe: Einsätze sind länger, je häufiger Facharbeiter eingesetzt werden. Berufsabschlüsse mögen zwar unter den Verleihkräften zahlreich sein, doch dienen sie eher den Verleihern als Auswahlkriterium oder Filter bei der Suche nach Beschäftigten, als dass sie tatsächlich einsatzrelevant seien. Es gäbe zwar unter den Zeitarbeitsbeschäftigten ein „echtes“, als solches eingesetztes Facharbeitersegment, doch sei dies mit 35 % relativ klein. Zeitarbeit würde immer noch von Hilfstätigkeiten im industriellen Bereich und zunehmend im gering qualifizierten Dienstleistungsbereich bestimmt.

Mit Blick auf die für die Untersuchung relevante Gruppe der Helfer der bei der VBG versicherten Zeitarbeitsunternehmen ist resümierend festzuhalten, dass hier nur wenige belastbare Informationen vorliegen. Und für die Zeitarbeit insgesamt ist die Situation nur teilweise besser. Dies liegt auch an den unterschiedlichen Erhebungsmethoden, Datenquellen und deren Aufbereitungen, was zu teilweise erheblichen Abweichungen in den Daten führt. So ist seitens der BA die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, aber auch Beschäftigtenstatistik zu

---

<sup>15</sup> Antoni, M.; Jahn, E.: Arbeitnehmerüberlassung – Boomende Branche mit hoher Fluktuation, IAB-Kurzbericht 14/2006, Nürnberg.

<sup>16</sup> Darunter fallen auch Arbeitslose, die sich nicht gemeldet haben, Wehrdienstleistende, Personen in schulischer Ausbildung, etc.

<sup>17</sup> Promberger, M. et al.: Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform, Abschlussbericht Nürnberg 2006.

<sup>18</sup> Allerdings sind Intensivnutzer auch in anderen Branchen anzutreffen.

nennen. Hinzu kommt die BiBB/ BAuA Erwerbstätigenerhebung sowie vom Statistischen Bundesamt die Daten aus dem Mikrozensus. So wird z. B. häufig nicht zwischen externen und internen Beschäftigten unterschieden und manche Gruppen, wie z. B. die kurzfristig geringfügig Beschäftigten nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, nicht ausgewiesen werden bzw. unberücksichtigt bleiben. Damit sind direkte Vergleiche nur in begrenztem Umfang möglich; die Daten liefern aber Orientierungswerte, um Größenordnungen in etwa einordnen zu können.

### III. Problemanalyse und Bestandsaufnahme zu Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit

#### 1. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit – Stand der Forschung

In diesem Abschnitt wird der aktuelle Stand der Forschung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit zum Stand Frühjahr 2008 vorgestellt.<sup>19</sup> Allerdings erfolgte eine Konzentration auf die zentralen Veröffentlichungen und Zusammenstellungen aus den insgesamt über 40 analysierten eigenständigen Veröffentlichungen, einschließlich der sog. grauen Literatur, nicht zuletzt weil diese ständig – leider oft nur unvollständig oder gar unzutreffend – rezipiert werden.

Eine viel beachtete Arbeit als Sekundärauswertung der Daten des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP) aus dem Jahr 2001 haben Kvasnicka und Werwatz vorgelegt.<sup>20</sup> Danach sind alles in allem Zeitarbeiter kaum unzufriedener mit der Arbeit als vergleichbare Arbeitnehmer in anderen Beschäftigungsverhältnissen. Demgegenüber geben Zeitarbeiter häufiger als vergleichbare Arbeitnehmer an, belastenden Umwelteinflüssen und Unfallrisiken ausgesetzt zu sein. Allerdings ist zu beachten, dass zum Befragungszeitpunkt insgesamt 169 Personen angaben, bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt zu sein (einschließlich der internen Mitarbeiter). Da nicht alle Befragten zu allen Fragen verwertbare Angaben machten, lagen für die Auswertung der Arbeitsbedingungen Angaben von 51 Zeitarbeitsbeschäftigten vor. Der von den Autoren verwendete statistische Ansatz ist sehr datenintensiv, die Zahl der Zeitarbeiter im Panel allerdings recht gering, so dass die Autoren selbst auf die erhebliche Stichprobenunsicherheit hinweisen.

In einer schriftlichen Befragung der Bergischen Universität Wuppertal von 363 Zeitarbeitskräften von Oktober 1998 bis April 1999,<sup>21</sup> bei dem die Fragebögen über interessierte Zeitarbeitsunternehmen verteilt wurden, konnte bezüglich der soziodemografischen Merkmale im Vergleich mit den Daten der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik eine hohe Repräsentativität erreicht werden – mit Ausnahme der Beschäftigungsdauer, die in der realisierten Stichprobe deutlich über den Werten der BA-Daten lag.

Nach Meinung der befragten Zeitarbeitskräfte werden die gesetzlichen Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit nur bedingt umgesetzt. So gibt mehr als ein Drittel (35,1 %) an, dass arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nur selten durchgeführt werden (siehe Abbildung III-1). Gut ein Viertel (28,4 %) wird nur selten über das Arbeitsschutzsystem des Entleihbetriebes informiert, wobei allerdings auch die Hälfte angibt, ausreichende Sachkenntnis für sicherheitsgerechtes Arbeiten zu besitzen.

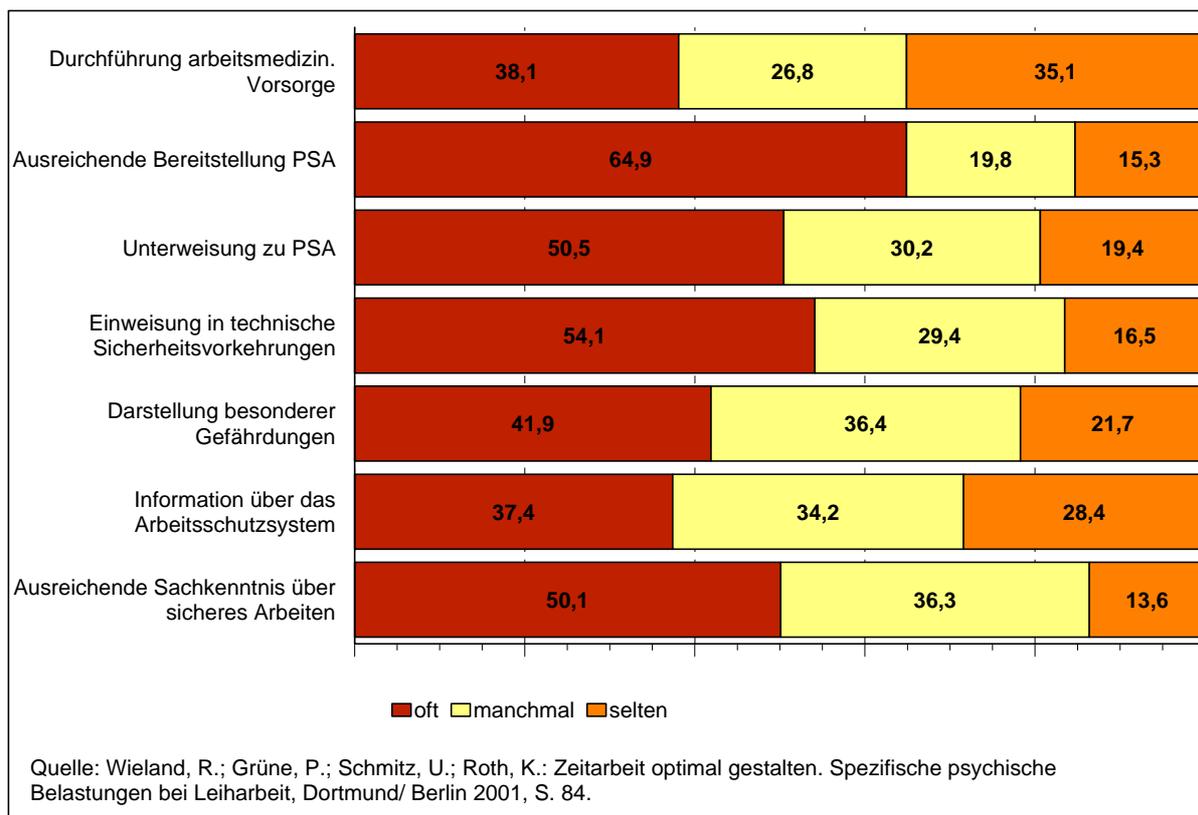
---

<sup>19</sup> Für einen ersten Überblick siehe auch Friedrichs, M.; Schröder, A.K.: Gesundheitliche Auswirkungen neuer Beschäftigungsformen. Kommentierte Zusammenstellung der einschlägigen Literatur, IGA-Report 10, Essen 2006, insb. S. 33ff.

<sup>20</sup> Kvasnicka, M.; Werwatz, A.: Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern. In: Wochenbericht des DIW 46/ 2003, Berlin, S. 717 – 725.

<sup>21</sup> Wieland, R.; Grüne, P.; Schmitz, U.; Roth, K.: Zeitarbeit optimal gestalten. Spezifische psychische Belastungen bei Leiharbeit, Dortmund/ Berlin 2001, S. S. 67ff, S. 77ff.

**Abbildung III-1: Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen (Prozent)**



Die Bereitstellung von und Unterweisung zu persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) wird von den Befragten ebenso weitgehend unproblematisch dargestellt wie auch die Mehrheit angibt, dass „oft“ eine Einweisung in die technischen Sicherheitsvorkehrungen am Arbeitsplatz erfolgen würde.

In dieser Untersuchung wurde weiterhin mit dem Verfahren der Synthetischen Belastungs- und Arbeitsanalyse die psychische Belastung und Beanspruchung – welche auch im Mittelpunkt des Forschungsprojekts stand – untersucht und mit anderen traditionellen und neuen Arbeitsformen verglichen.<sup>22</sup> In den neuen Arbeitsformen Teleheimarbeit und Call Center sind die psychischen Belastungen deutlich höher ausgeprägt, jedoch fallen die psychischen Belastungskennwerte für die Arbeitsplätze in einer öffentlichen Verwaltung und zwei Industrieunternehmen erheblich niedriger aus.

In einer jüngeren Untersuchung wurde ein Verfahren zur Erfassung von Fehlbelastungen entwickelt und erprobt, das in der Lage sein soll, sog. atypische Beschäftigungsformen abzubilden und vergleichbar zu machen.<sup>23</sup> Die empirische Untersuchung zeigte, dass fast die Hälfte (47 %) der Zeitarbeitnehmer sehr hohen Belastungen ausgesetzt ist und die Gruppe

<sup>22</sup> Ebenda, S. 87f.

<sup>23</sup> Hecker, D.; Galais, N.; Moser, K.: Atypische Erwerbsverläufe und wahrgenommene Fehlbelastungen, Dortmund/ Berlin/ Dresden 2006.

mit dem höchsten Anteilswert darstellt. Allerdings basiert diese Befragung auf lediglich 160 Beschäftigten, darunter 32 Zeitarbeitern, so dass Repräsentativität nicht gegeben ist.<sup>24</sup>

In einer sekundäranalytischen Auswertung der Daten des Mikrozensus und der Erwerbstätigenenerhebung von BIBB und BAuA bis 1998/ 1999<sup>25</sup> kommen Fuchs und Conrads<sup>26</sup> für die Zeitarbeitsbeschäftigten zu dem Ergebnis, dass sich bei Leiharbeitsverhältnissen – auch auf Grund der Datenstruktur – lediglich Zusammenhänge zu einem Auftreten von psychischen Belastungen erkennen lassen. Dies kann auch an überlagernden Faktoren wie beispielsweise der Zunahme von Stress und Arbeitsdruck liegen. Allerdings wird von den Autoren ein indirekter Zusammenhang Leiharbeit-Belastung-Gesundheit vermutet, zu dessen Bestätigung weiterführende Analysen gefordert werden.

In einem Projekt der nordrhein-westfälischen Arbeitsschutzverwaltung wurden gesundheitliche Entwicklung, Belastungsschwerpunkte sowie eingliederungsrelevante Gesundheitsfaktoren von ehemals Arbeitslosen, die in der Zeitarbeit Beschäftigung fanden, betrachtet.<sup>27</sup> Insgesamt wurden 86 Arbeitslose zum Einstellungszeitpunkt untersucht und jeweils nach drei und sechs Monaten nachbefragt. Fast alle abgefragten Beschwerden nehmen nach Aufnahme der Erwerbstätigkeit zu oder bleiben auf dem anfänglichen Niveau. Bei der subjektiven Einschätzung der Belastungen am Arbeitsplatz wird am häufigsten von den Befragten angegeben, dass die Angst, wieder arbeitslos zu werden als größte Belastung empfunden wird (mehr als 35 % der Befragten). Mit deutlichem Abstand folgen Lärm (ca. 17 %) und langweilige Arbeit (13 %). Da keine Vergleichsgruppe untersucht wird, liefert die Studie keine weiteren Rückschlüsse auf einen etwaigen ursächlichen Zusammenhang mit der Zeitarbeit als Arbeitsform.

Im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) erfolgte eine umfassende Bestandsaufnahme der Arbeitsbedingungen mittels einer telefonischen Befragung von Beschäftigten.<sup>28</sup> Hinsichtlich der Bedeutung verschiedener Komponenten von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geben mit 82 % der Nennungen für äußerst wichtig bzw. sehr wichtig deutlich mehr Zeitarbeitsbeschäftigte als unbefristet Vollzeitbeschäftigte an (75 %), dass Gesundheitsschutz bei der Arbeitsplatzgestaltung ein wichtiger Aspekt für „gute Arbeit“ sei. Weitere Aspekte, die von Zeitarbeitsbeschäftigten häufiger als äußerst wichtig bzw. sehr wichtig angesehen werden, sind die Arbeitsverweigerung bei möglicher Gesundheitsgefährdung (54 % gegenüber 45 % bei den unbefristet Vollzeitbeschäftigten) und die genaue Erfassung der Arbeitszeit (67 % gegenüber 49 % bei den unbefristet Vollzeitbeschäftigten). Allerdings ist einschränkend anzumerken, dass die Zahl der in der Stichprobe vertretenen Zeitarbeitsbeschäftigten auch hier mit 57 (nach Gewichtung) relativ klein ist.

---

<sup>24</sup> Eine weitere Befragung mit einer sehr kleinen Stichprobe von N=37 Zeitarbeitnehmern sei der Vollständigkeit halber erwähnt: Metz, A.-M.; Degener, M.; Pitack, J.: Erfassung psychischer Fehlbelastung unter den Aspekten Ort und Zeit, Dortmund/ Berlin/ Dresden 2004.

<sup>25</sup> Für die Erhebung aus 2005/ 2006 liegen zum Zeitpunkt der Berichtslegung nur die im Bericht der Bundesregierung zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, 2007, veröffentlichten Daten vor.

<sup>26</sup> Fuchs, T.; Conrads, R.: Flexible Arbeitsformen. Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden - eine Analyse empirischer Daten, Dortmund/ Berlin/ Dresden/ 2003, hier S. 188.

<sup>27</sup> Weißeler, S. et al.: Gesundheitsentwicklung von Arbeitslosen bei der Wiedereingliederung und Ansätze zur Prävention, EDITA Nr. 19, Düsseldorf 2004.

<sup>28</sup> Fuchs, T.: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption & Auswertung einer repräsentativen Untersuchung, Stadtbergen 2006.

Von derselben Autorin wurde eine Studie mit qualitativen und quantitativen Untersuchungen zum sog. Prekaritätspotenzial<sup>29</sup> atypischer Beschäftigungsverhältnisse vorgelegt.<sup>30</sup> Danach arbeiten Zeitarbeiter mehr als alle anderen abhängig Beschäftigten häufig bzw. praktisch immer unter beanspruchenden Bedingungen: Über 80 % geben an, immer oder häufig im Stehen zu arbeiten, bei jeweils knapp der Hälfte gehört das Tragen und Heben von schweren Lasten, das Arbeiten unter starkem Lärm bzw. unter körperlichen Zwangshaltungen mindestens häufig zum Arbeitsalltag. Die Anteilswerte bei den unbefristet Beschäftigten liegen deutlich darunter und erreichen teilweise nicht einmal die Hälfte der Angaben der Zeitarbeitsbeschäftigten. Statistisch bestätigen sich die Ungleichheiten im (körperlichen) Belastungsniveau zwischen Zeitarbeitern und allen anderen abhängig Beschäftigten. Darüber hinaus sind verschiedene psychische Anforderungen unter Zeitarbeitern stärker verbreitet, wobei die deutlichsten Unterschiede bei Arbeitsanforderungen bzw. Belastungen beobachtet wurden, die auf monotone, akkordähnliche Arbeit mit geringen Autonomiespielräumen hindeuten. Neben der deutlich stärkeren Verbreitung von Monotonie berichten v.a. Zeitarbeitskräfte überproportional häufig von hohem Arbeitsdruck und hoher Anforderung an Konzentration. Schließlich sind Zeitarbeiter mit einem Viertel deutlich häufiger Kumulationen von Monotonie und geringen Entwicklungsmöglichkeiten ausgesetzt als unbefristet Beschäftigte (14 %).

Damit werden die Ergebnisse der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen bestätigt, wonach Zeitarbeitsbeschäftigte in Europa in höherem Umfang Risikofaktoren ausgesetzt sind und ungünstigere Arbeitsbedingungen aufweisen (Abbildung III-2).<sup>31</sup>

Hinsichtlich des Arbeitens unter beschwerlichen Körperbedingungen, der Exposition gegenüber Vibrationen sowie gegenüber Lärm ist ein jeweils deutlich höherer Anteil von Zeitarbeitsbeschäftigten nach eigenen Angaben diesen Einflüssen zu wenigstens einem Viertel der Arbeitszeit ausgesetzt als unbefristet Beschäftigte.

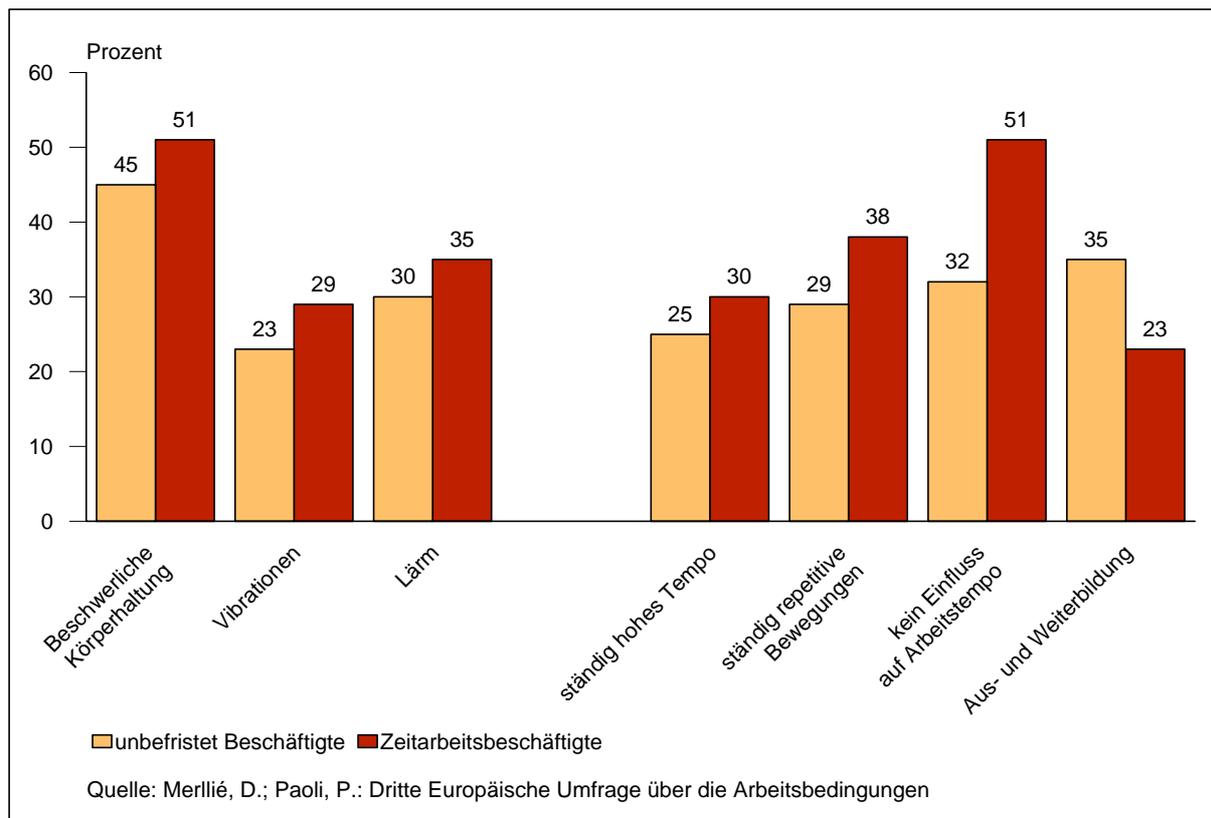
---

<sup>29</sup> Prekär beschäftigt sind nach einer Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) diejenigen, die aufgrund ihres Erwerbsstatus nur geringe Arbeitsplatzsicherheit genießen, die wenig Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung ihrer Arbeitssituation haben, die nur partiell im arbeitsrechtlichen Schutzbereich stehen und deren Chancen auf materielle Existenzsicherung durch Arbeit in der Regel schlecht sind. Der Begriff der Prekarität weist auf die Entwicklung einer Zwischenzone uneindeutiger Erwerbsverläufe, unsicherer sozialer Perspektiven und rascher biographischer Veränderungen hin. Nach Vogel, B.: Prekarität und Prekariat - Signalwörter neuer sozialer Ungleichheiten. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* Nr. 33, 2008.

<sup>30</sup> Fuchs, T.: *Arbeit & Prekarität. Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigungsverhältnisse*. Stadtbergen 2006. Die im Folgenden wiedergegebenen Angaben basieren auf Auswertungen der bereits angeführten BIBB/ IAB Erwerbstätigenbefragung.

<sup>31</sup> Siehe hierzu und zum Folgenden: Merlié, D.; Paoli, P.: *Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000*, hrsg. von der Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin 2002.

**Abbildung III-2: Exposition gegenüber Risikofaktoren und Arbeitsgestaltung nach Art des Arbeitsverhältnisses**



Weiterhin sind Zeitarbeitnehmer in größerem Umfang als unbefristet Beschäftigte ständig einem hohen Arbeitstempo ausgesetzt, haben deutlich geringere Möglichkeiten ihr Arbeitstempo zu beeinflussen und müssen in höherem Grad ständig repetitive Bewegungen ausführen.<sup>32</sup>

Der im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten relativ geringe Anteil europäischer Zeitarbeitsbeschäftigter, die an einer Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, wird für Deutschland durch eine jüngere Befragung von Zeitarbeitnehmern bestätigt.<sup>33</sup> Demnach erhält nur ein kleiner Teil der Beschäftigten formelle Weiterbildungsangebote, die sich meist auf gesetzlich vorgeschriebene Sicherheitsunterweisungen, die Bereitstellung von Informationsmaterial oder die Finanzierung von Zusatzqualifikationen (z. B. Staplerschein) beschränken.

Die europäisch angelegten Analysen kommen weiterhin zu dem Ergebnis, dass Zeitarbeitsbeschäftigte in der EU im Vergleich mit allen anderen Beschäftigten am wenigsten mit ihren

<sup>32</sup> Für „ständig hohes Tempo“ und „ständig repetitive Bewegungen“ Angaben für 1 = „ständig“ und 2 = „fast ständig“ auf einer siebenstufigen Skala von 1 = „ständig“ bis 7 = „nie“. Bei der Frage nach Einfluss auf Arbeitstempo waren die Antwortmöglichkeiten ja, nein und weiß nicht.

<sup>33</sup> Münchhausen, G. et al.: Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit, Abschlussbericht zum Forschungsprojekt, Bonn 2006. Befragt wurden u.a. 433 Zeitarbeitnehmer in einer kombinierten Offline- und Online-Fragebogenuntersuchung.

Arbeitsbedingungen zufrieden sind.<sup>34</sup> Allerdings werden bei anderen Gesundheitsindikatoren, wie gesundheitsbedingte Abwesenheit, Erschöpfung, Rücken- und Muskelschmerzen, keine nennenswerten Unterschiede zwischen Zeitarbeitnehmern und unbefristet Beschäftigten berichtet. Und bei der Frage nach dem Stress liegt nach eigenen Angaben der Zeitarbeitsbeschäftigten das Stressniveau niedriger als bei den unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern.

Schließlich wird geschlussfolgert, dass Zeitarbeitsbeschäftigte mit schlechten Arbeitsbedingungen konfrontiert sind, was im Wesentlichen auf das prekäre Arbeitsverhältnis, die doppelte Zuständigkeit von Entleiher und Verleiher für Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie den ständigen Wechsel des Arbeitsplatzes zurückgeführt wird.<sup>35</sup>

Die Evaluation der Richtlinie 91/383/EWG<sup>36</sup> kommt zu dem Ergebnis, dass das Ziel der Richtlinie, für Zeitarbeitsbeschäftigte dasselbe Schutzniveau wie für die Stammbeschafteten zu erreichen, verfehlt wurde. Als wesentliche Gründe werden im Wesentlichen ausgemacht:

- Hohe Bereitschaft der Zeitarbeiter, ungünstige Arbeitsbedingungen zu akzeptieren.
- Hoher Zeitdruck, der zu einer Vernachlässigung der wechselseitigen Information, Unterrichtung und Einweisung der Zeitarbeiter, etc. führt.
- Hoher Wettbewerbsdruck, der allenthalben zu Kosteneinsparungen zwingt

Weiterhin wird darauf hingewiesen, dass Zeitarbeitsbeschäftigte in hohem Maße ständig wechselnden Arbeitsanforderungen gerecht werden müssen und sie eine hohe Einsatzflexibilität vorweisen müssen, was zusammen mit der mangelnden Stabilität und Kontinuität der Arbeitsbedingungen als auch der Arbeitsverhältnisse zu psychologischem Stress führt. Allerdings wird auch darauf hingewiesen, dass es das eine Zeitarbeitsverhältnis nicht gibt und die Arbeitsbedingungen – auch innerhalb der Mitgliedstaaten – sehr unterschiedlich sind. Schließlich wird darauf verwiesen, dass Erfahrungen im Umgang und der Regulierung von Zeitarbeit aufgrund der sehr unterschiedlichen rechtlichen und institutionellen Verhältnisse kaum von einem auf den anderen Mitgliedstaat übertragbar sind.

Die Entleiherseite in den Blick nehmen Sczesny, C. et al.<sup>37</sup> in ihrer Machbarkeitsstudie für Modellvorhaben, wobei allerdings die Grundgesamtheit der befragten Unternehmen lediglich 127 Entleihbetriebe umfasst und keine Aussagen möglich sind, inwieweit diese Unternehmen repräsentativ für alle Entleiher in Deutschland sind. Nach den Befragungsergebnissen sieht sich knapp die Hälfte der Unternehmen (48 %) gemeinsam mit dem Zeitarbeitsunternehmen in der Arbeitsschutzverantwortung. Über ein Drittel geben an, als Entleihunternehmen allein für den Arbeitsschutz zuständig zu sein und rd. ein Fünftel verortet die Verantwortung für Arbeits- und Gesundheitsschutz ausschließlich beim Zeitarbeitsunternehmen. Interessanter-

---

<sup>34</sup> Pedersen, H.S.; Hansen, C.B.; Mahler, S.: Temporary agency work in the European Union, Dublin 2007, S. 9. Die empirischen Basis bildet die Dritte Europäische Umfrage zu den Arbeitsbedingungen aus 2000, in der in den 15 alten Mitgliedstaaten 327 Zeitarbeitsbeschäftigte, davon 185 Vollzeitbeschäftigte, vertreten sind.

<sup>35</sup> Storrie, D.: Temporary agency work in the European Union, Dublin 2002, S. 48ff.

<sup>36</sup> Rodriguez-Piñero, M.; Rodriguez, R.: Study to analyse and assess the practical implementation of national legislation of safety and health at work. Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship, Sevilla/ Madrid/ Brüssel 2007. Erhältlich unter [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/final\\_report\\_91\\_383\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/final_report_91_383_en.pdf)

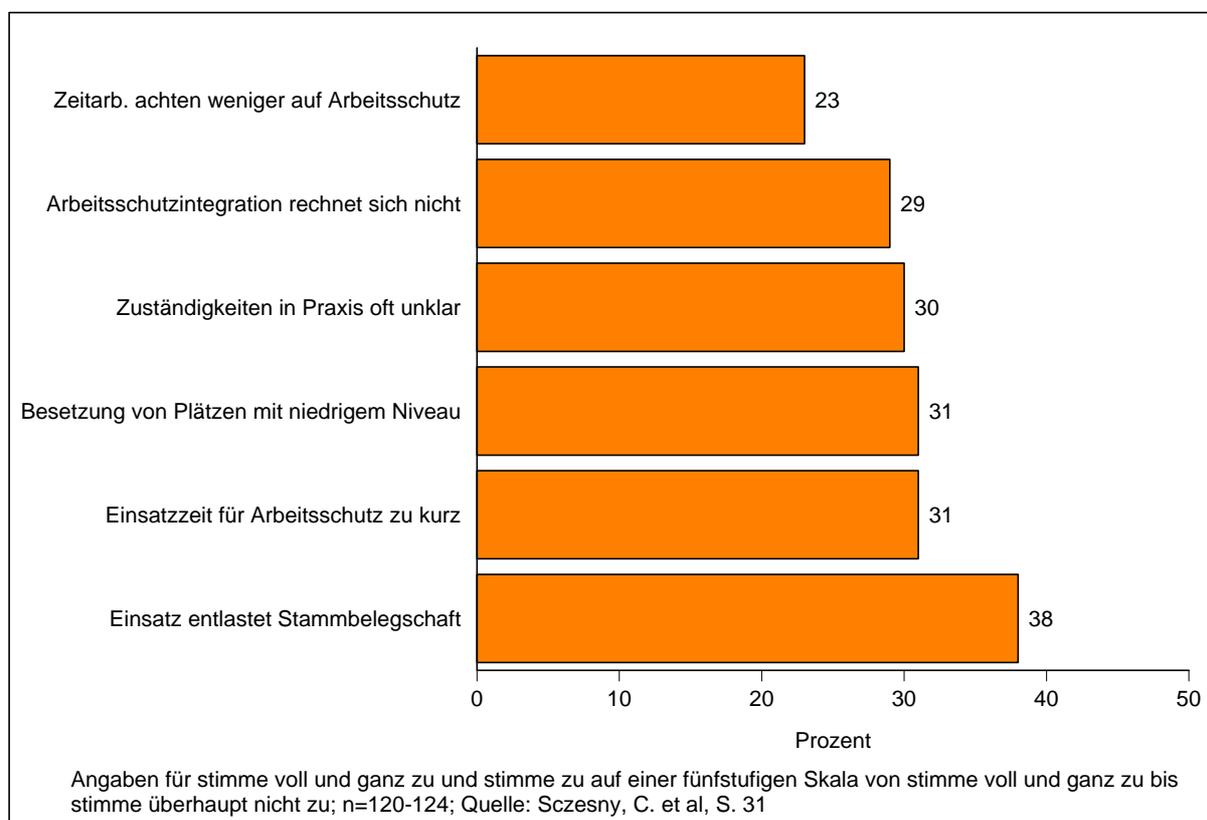
<sup>37</sup> Sczesny, C. et al.: Machbarkeitsstudie: Zeitarbeit – Neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz, Dortmund 2008.

weise liegt der Anteil der Entleiher von Kleinunternehmen (unter 10 Beschäftigte) bis mittelgroße Unternehmen (bis 500 Beschäftigte) in allen Größenklassen bei etwa einem Fünftel.

Des Weiteren wurden die entleihenden Unternehmen nach ihren Einschätzungen zum Verhältnis von Arbeitsschutz und Zeitarbeit gefragt. Auf einer fünfstufigen Skala von „stimme voll und ganz zu“ bis „stimme ganz und gar nicht zu“ sind 23 % der Befragten der Auffassung, dass Zeitarbeitsbeschäftigte weniger als eigene Mitarbeiter darauf bedacht sind, die Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzuhalten (hier und im Folgenden Angaben für „stimme voll und ganz zu“ und für „stimme zu“, siehe **Abbildung III-3**). 29 % der befragten Entleihbetriebe sind der Meinung, dass sich eine volle Integration der Zeitarbeitnehmer in den betrieblichen Arbeitsschutz nicht rechnen würde und 30 % bemängeln, dass die Zuständigkeiten zwischen Zeitarbeits- und Entleihunternehmen in der Praxis oftmals unklar seien. Jeweils 31 % stimmen den Aussagen zu, dass durch den Einsatz von Zeitarbeitsbeschäftigten der Entleihbetrieb auch Arbeitsplätze mit niedrigem Qualifikationsniveau besetzen könne, und dass die Einsatzzeiten oftmals zu kurz seien, um die Anforderungen des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes erfüllen zu können. Schließlich geben 38 % an, dass durch den Einsatz von Zeitarbeitnehmern die Stammebelegschaft von bestimmten Anforderungen, wie schwere körperliche Arbeit, Nacht- und Wochenendarbeit, etc., entlastet werden können.

Wenngleich die Datenbasis recht schmal ist und die Schlussfolgerungen nur teilweise belastbar erscheinen, ist dennoch hervorzuheben, dass hier erstmals versucht wurde, an der Schnittstelle zwischen Verleih- und Entleihunternehmen auch die Seite der Entleihbetriebe zu erfassen und einzubeziehen.

**Abbildung III-3: Einschätzungen von Entleihbetrieben zum Arbeitsschutz**



Auf Basis der Analyse der Forschungsliteratur sowie mündliche und schriftliche Expertenbefragungen weisen Pröll und Gude u.a. darauf hin, dass Fallstudien bestätigen, dass die Beschäftigungsform allein – zumal in der Reduktion auf den Vertragsstatus – kaum Erklärungskraft für gesundheitliche Risiken hat.<sup>38</sup> Es sei vielmehr immer die typische Kombination von Beschäftigungs-, Arbeitsbedingungen und Lebenslage sowie das Verhältnis von objektiven Merkmalen sowie subjektiven Bewertungs- und Bewältigungsmustern, die die Gesundheit beeinflussen. Im Ergebnis wird jedoch ein höheres gesundheitliches Risiko bei flexiblen Arbeitsformen konstatiert. Auf Basis dieser und weiterer Untersuchungen wird in einem jüngeren Vortrag ein höheres Unfallrisiko von Zeitarbeitnehmern gegenüber der Stammbesetzung in der Industrie wie folgt begründet:<sup>39</sup>

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

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass zu Sicherheit und Gesundheitsschutz der Zeitarbeitsbeschäftigten nunmehr eine Reihe nationaler und internationaler Studien vorliegen, die zunehmend versuchen die spezifische Situation des Dreiecksverhältnisses und der daraus resultierenden Belastungen und Beanspruchungen zu erfassen. Allerdings ist auch zu konstatieren, dass viele Untersuchungen auf einer teilweise sehr schmalen Datenbasis beruhen und Interpretationen mit entsprechenden Unsicherheiten behaftet sind. Weiterhin ist zu bemängeln, dass Vergleiche einer gewissen Willkür unterliegen, da keine Analyse eine tatsächlich vergleichbare Vergleichsgruppe konstruiert und entsprechende Vergleichsgruppenanalysen vorgenommen hat. So wird oft das Risiko der Zeitarbeitsbeschäftigten mit denen des Stammpersonals verglichen, ohne dass essenzielle Unterschiede zwischen diesen beiden Personengruppen, was z. B. Berufsausbildung, Betriebszugehörigkeit, Aufgabenfelder etc. anbelangt, hinreichend berücksichtigt werden. Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass in manchen Analysen auch ohne nähere Begründung aus psychisch belastenden Arbeitsbedingungen unmittelbar auf eine höhere Unfallgefährdung geschlossen wird.

## 2. Unfallgeschehen und Helferunfallgeschehen in der Zeitarbeit

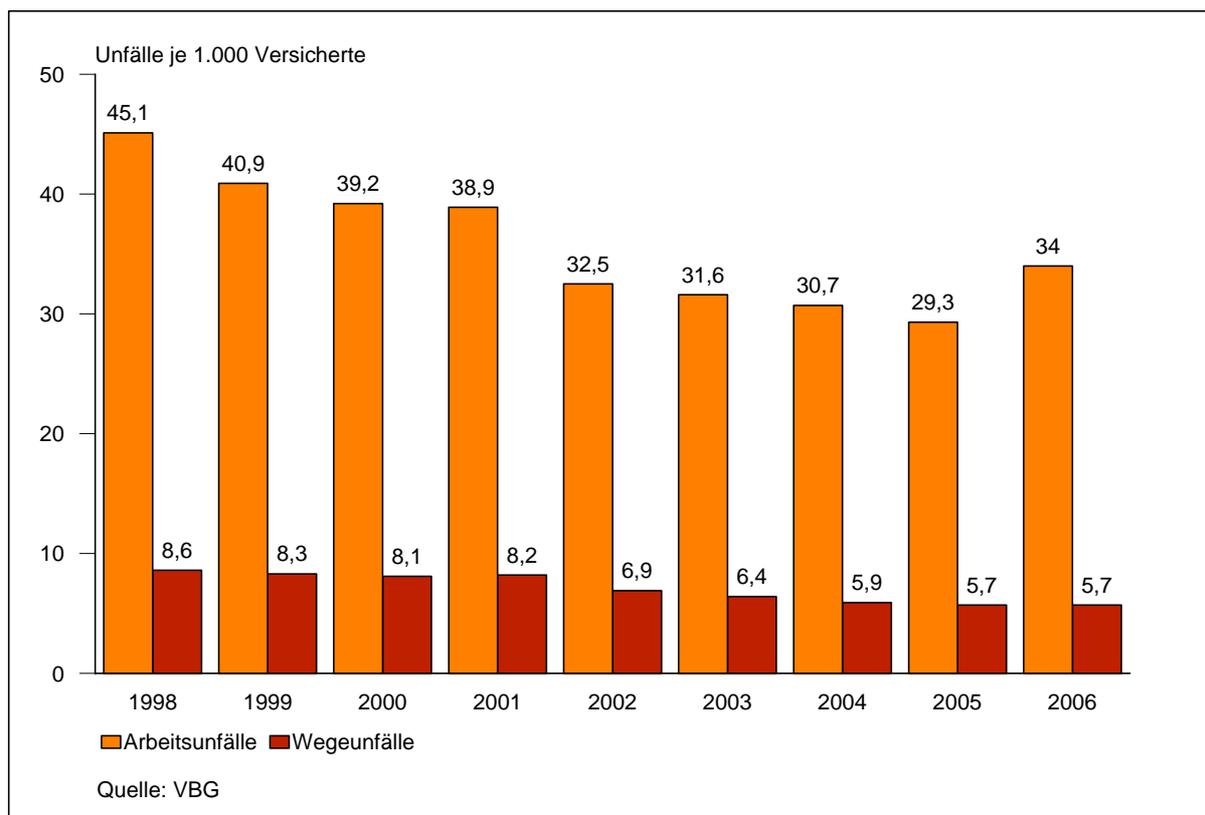
In der Vergangenheit sind die Quoten der Arbeits- und Wegeunfälle pro 1.000 Versicherte bis 2005 kontinuierlich gefallen. Bei den Arbeitsunfällen von 45,1 Unfällen pro 1.000 Versicherte auf 29,3, bei den Wegeunfällen von 8,6 Unfällen auf 5,7 in 2005 (**Abbildung III-4**). Im Folgejahr ist bei den Arbeitsunfällen ein Anstieg auf 34,0 Unfälle je 1.000 Versicherte zu verzeichnen.

---

<sup>38</sup> Pröll, U.; Gude, D.: Gesundheitliche Auswirkungen flexibler Arbeitsformen, Dortmund/ Berlin/ Dresden 2003, hier S. 134.

<sup>39</sup> Pröll, U.: Gesundheit in Zeiten prekärer Beschäftigung. Vortrag auf der Tagung des DNBGF am 16.06.2008, <http://www.dnbgf.de/fileadmin/texte/Downloads/uploads/dokumente/2008/Proell.pdf>.

**Abbildung III-4: Meldepflichtige Unfälle je 1.000 Versicherte von 1998 bis 2006**



Die Unfallstatistik steht in der Zeitarbeit aber zwei Problemen gegenüber. Zum einen ist die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse nicht bekannt, so dass nicht die in anderen Branchen übliche Kennzahl der Unfälle je 1.000 Vollarbeiter (siehe Box) berechnet werden kann. Zum anderen ist die unfallversicherungsrechtliche Trennung zwischen Arbeitsunfällen im engeren Sinne und den gleichgestellten Wegeunfällen schwierig vorzunehmen.

**Box 2: Vollarbeiter**

Der **Vollarbeiter** ist eine statistische Rechengröße und dient zur Berechnung der Unfallquote. Ein Vollarbeiter entspricht der durchschnittlich von einer vollbeschäftigten Person in der gewerblichen Wirtschaft geleisteten Jahresarbeitszeit. Die Größe spiegelt damit die Expositionszeit gegenüber Arbeitsunfällen wider.

Trotz der eingeschränkten Vergleichbarkeit ist festzuhalten, dass das Unfallgeschehen in der Zeitarbeit über dem der gewerblichen Wirtschaft liegt. So lag 2006 bei den Arbeitsunfällen im engeren Sinne (ohne Wegeunfälle) die Quote bei 27,6 Unfällen je 1.000 Vollarbeiter.<sup>40</sup>

<sup>40</sup> Quelle: Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (Hrsg.): Geschäfts- und Rechnungsergebnisse 2006, St. Augustin 2007, S. 6.

Für einen Vergleich des Unfallgeschehens der Helfer mit dem Unfallgeschehen von Fachkräften und anderen höher qualifiziert eingesetzten Zeitarbeitskräften wurde von der VBG eine anonymisierte Stichprobe<sup>41</sup> der meldepflichtigen Arbeitsunfälle der Jahre 2005 bis 2007 zur Verfügung gestellt. Aufgrund einer statistischen Umstellung in 2007 wurden die Angaben zur zum Unfallzeitpunkt ausgeübten Tätigkeit umcodiert und damit vereinheitlicht. Insgesamt standen damit Angaben zu 9.549 Arbeitsunfällen<sup>42</sup> aus den drei genannten Jahren zur Verfügung, die im nächsten Schritt nach der ausgeübten Tätigkeit danach zugeordnet wurden, ob hierfür ein förmlicher Berufsabschluss erforderlich ist oder nicht bzw. nicht eindeutig bestimmt werden kann. Mit diesem aufwendigen Verfahren wurden die Tätigkeitsbezeichnungen einzeln den drei Gruppen zugeordnet. Mit diesem Vorgehen kann näherungsweise die Gruppe der Helfer mit der Gruppe der Fachkräfte einschließlich der sonstigen höherwertigen Tätigkeiten verglichen werden. Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass eine gewisse Unsicherheit in der Zuordnung nicht ausgeschlossen werden kann.

Zwischen den Jahren sind keine nennenswerten Unterschiede vorhanden, so dass im Folgenden die Angaben – sofern nicht ausdrücklich anders bezeichnet – für den Dreijahreszeitraum gemacht werden. Da nicht alle Datensätze vollständig sind, konnten nicht immer alle Fälle in die Auswertung einbezogen werden. Allerdings stand für die einzelnen Berechnungen ein Datenbestand von mehreren Tausend Fällen zur Verfügung.

Allerdings ist vorab darauf hinzuweisen, dass die zur Verfügung stehenden Daten keine Angaben zu den Unfallfolgen, wie z.B. Dauer der Arbeitsunfähigkeit, Behandlungskosten und sonstige Leistungen, etc., enthalten, so dass hierzu keine Aussagen möglich sind. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass sich die Unfallzahlen auf den Zuständigkeitsbereich der VBG beziehen, während die allgemeinen Daten zur Zeitarbeit auch Unternehmen und Beschäftigte in der Zuständigkeit anderer Unfallversicherungsträger einschließen. Insofern ist die Vergleichbarkeit zwar eingeschränkt, aber dennoch können diese Angaben zur Orientierung verwendet werden.

Zentrale Ergebnisse der Auswertung sind:<sup>43</sup>

- Auf den **Helferbereich** entfallen nach der vorgenommenen Abgrenzung 74 % der Arbeitsunfälle, während Facharbeiter und sonstige höhere Tätigkeiten 26 % der Unfälle ausmachen. Verglichen mit dem Anteil der An- und Ungelernten, den die BIBB/ BAuA Erwerbstätigenerhebung unter allen Zeitarbeitsbeschäftigten (siehe oben Kapitel II.2) mit 52 % ermittelt, liegt der Anteil der verunfallten Helfer deutlich über dem Anteil den Helfer an allen Zeitarbeitsbeschäftigten stellen.
- Die Verteilung nach **Geschlecht** zeigt, dass mit 88 % die überwiegende Mehrheit der Verunfallten männlichen Geschlechts sind. Damit ist der Anteil der männlichen Unfallopfer höher als der Anteil der männlichen Beschäftigten in der Zeitarbeit, der nach den Angaben des Mikrozensus (siehe oben II.1) bei zwei Dritteln liegt.

---

<sup>41</sup> Sog. 7-v.H.-Stichprobe, die nach dem Zufallsprinzip gezogen wird.

<sup>42</sup> Arbeits- und Wegeunfälle von in der Zeitarbeit Beschäftigten im Sinne der Unfallversicherung. Eine Trennung zwischen internen und externen Mitarbeitern kann nicht vorgenommen werden.

<sup>43</sup> Sämtliche Auswertungen wurden auch für die einzelnen Jahre durchgeführt. Da sich hierbei jedoch keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Jahren ergeben haben, werden diese im Folgenden nicht getrennt ausgewiesen.

- Von allen Unfällen trifft jeder zehnte Arbeitsunfall eine Helferin, womit der Frauenanteil an den Helferunfällen bei knapp 14 % liegt und deutlich höher ist als bei den Fachkräften (8 %), was vor allem auf die höhere Zahl von Frauen, die auf Helferniveau arbeiten, zurückzuführen ist.
- Bei den **Altersklassen** spiegelt sich das junge Durchschnittsalter der Branche wider. Insgesamt sind der 45 % der Unfallopfer unter 30 Jahre alt. Ausweislich des Mikrozensus sind 31 % der in der Zeitarbeit Beschäftigten unter 30 Jahre alt (siehe II.1). Auch die Altersgruppe der 30- bis 44-Jährigen stellt noch mehr als ein Drittel der Arbeitsunfälle (36 %), wobei nach den Daten des Mikrozensus diese Altersgruppe mit 43 % der Zeitarbeitsbeschäftigten die stärkste Gruppe darstellt. Auf die Gruppe der 45- bis 60-Jährigen entfallen weniger als ein Fünftel der Unfälle (19 %) und nur ein Prozent der Verunfallten ist über 60 Jahre alt.
- Wird die **Altersgruppe der unter 30-Jährigen** unterschieden nach Helfern und Fachkräften so zeigt sich, dass 48 % der verunfallten Helfer, aber lediglich der 37 % der Fachkräfte, die einen Arbeitsunfall erlitten, unter 30 Jahre alt sind. Bei der Altersgruppe der 30- bis 44-Jährigen ist der Anteil bei den Helfern mit 35 % etwas geringer als der bei den Fachkräften (38 %). Der Anteil der älteren Helfer mit 45 bis 60 Jahren an den verunglückten Helfern liegt mit 17 % unter dem Anteil den diese Altersgruppe bei den Fachkräften (24 %) stellt. Bei den über 60-Jährigen liegt der Anteil dieser Altersklasse sowohl bei den Helfern als auch bei den Fachkräften bei rd. einem Prozent.
- In der Differenzierung nach der **Nationalität** der Verunfallten zeigt sich, dass der Anteil der ausländischen Mitbürger an den Unfällen in der Zeitarbeit in allen drei Jahren bei rd. 3 % liegt. Diese Unfälle ereignen sich praktisch ausschließlich im Helferbereich. Demgegenüber liegt nach der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Ausländeranteil bei den Zeitarbeitsbeschäftigten durchgehend zwischen 13 % und 14 %. Selbst wenn man berücksichtigt, dass ausländische Zeitarbeitskräfte deutlich kürzer als ihre deutschen Kollegen bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt sind (siehe oben II.2), gibt es für dieses Phänomen keine letztlich überzeugende Erklärung. Allerdings kann andererseits daraus auch nicht gefolgert werden, dass Arbeitsschutzbelange bei ausländischen Zeitarbeitern vernachlässigt werden könne.

Als Zwischenergebnis kann festgehalten werden, dass der typische Verunfallte in der Zeitarbeit der junge männliche Helfer deutscher Nationalität ist.

Aus den Unfallangaben liegen noch Daten zur unfallbringenden Tätigkeit, zum sog. abweichenden Ereignis, zum verletzten Körperteil und zur Art der Verletzung vor. Allerdings ist dabei zu bedenken, dass diese Informationen auf Angaben in den Unfallanzeigen beruhen und damit insbesondere die Angaben zur Verletzungsart nicht medizinisch-fachlich validiert sind. Als wichtige Ergebnisse dieses Analyseschritts sind beim Vergleich zwischen dem Helfer- und dem Fachkräfteunfallgeschehen festzuhalten:

- In der Unterscheidung nach der Betriebsgröße, gemessen an der Zahl der Beschäftigten, ereignen sich 56 % der Helferunfälle in Unternehmen mit mehr als 500 Vollar-

beitern,<sup>44</sup> während sich mit 45 % der Unfälle von Fachkräften ein deutlich niedriger Anteil in dieser Unternehmensgrößenklasse ereignet.

- Nach den in den Unfallanzeigen angegebenen verletzten Körperteilen und Verletzungsarten ergeben sich zwischen den beiden Personengruppen der Helfer und der Fachkräfte nur geringfügige Abweichungen. Vor dem Hintergrund, dass die Unfallanzeige von Nicht-Medizinern und dazu mit zeitlicher Verzögerung (und auf Basis der Schilderung des Verletzten) ausgefüllt wird, sind gewisse Zweifel an der Belastbarkeit der Angaben angebracht, so dass diese – ohnehin geringen – Unterschiede nicht weiter berücksichtigt werden.
- Hinsichtlich des Unfallortes ist erwähnenswert, dass sich 27 % der Fachkräfteunfälle auf Baustellen, Steinbrüchen, etc. ereignen, aber lediglich 19 % der Helferunfälle. Dieses Phänomen dürfte dem Umstand geschuldet sein, dass für Montagearbeiten überwiegend Fachkräfte eingesetzt werden.
- Bei der Tätigkeit unmittelbar vor dem Unfall und dem vom normalen Ablauf abweichenden Ereignis, das zum Unfall führte, ist lediglich anzumerken, dass bei Helfern ein etwas höherer Anteil an „Bewegung ohne körperliche Belastung“ (z. B. Stolpern auf ebener Erde) registriert wurde, während bei Fachkräften unmittelbar vor dem Unfall ein „reißen, bersten, rutschen, fallen“ von Material, Gegenständen, etc. häufiger angegeben wird.

Das bereits angesprochene Fehlen von Daten zu den Unfallfolgen ist ein wesentlicher Grund dafür, dass keine weiteren Aussagen zum Helferunfallgeschehen erfolgen können. Aber auch die des Weiteren vorgenommenen Rechenschritte, die oben zusammenfassend vorgestellt wurden, geben zwar mehr Aufschluss zur Struktur des Helferunfallgeschehens als bislang möglich, lassen keine weiterführenden Hinweise in Bezug auf ursächlichen Faktoren für das Unfallgeschehen erkennen.

### **3. Helferunfallgeschehen aus Sicht der Arbeitsschutzverantwortlichen in den Zeitarbeitsunternehmen**

Welches sind aus Sicht der Arbeitsschutzverantwortlichen nun die Faktoren, die für die höheren Unfallzahlen bei den Helfern verantwortlich sind? Zur Klärung dieser Frage wurde nach diversen leitfadengestützten Interviews mit Unternehmens- und Verbandsvertretern eine telefonische Befragung von insgesamt 52 Arbeitsschutzverantwortlichen in Zeitarbeitsunternehmen durchgeführt. Der Fragebogen der telefonischen Befragung ist in Anlage III zu diesem Bericht abgedruckt.

#### **3.1 Angaben zu den Antwortenden**

In der CATI-Befragung von Arbeitsschutzverantwortlichen wurde als Vorabfilter danach gefragt, ob im Unternehmen i.d.R. 50 oder mehr Helfer beschäftigt werden, um sicherzustellen, dass die Antworten auf einer entsprechenden Erfahrung im Umgang mit Helfern aus dem gewerblichen Bereich beruhen.

---

<sup>44</sup> In den Unfalldaten stand lediglich die statistische Größe des Vollarbeiters (siehe oben Box 2) zur Verfügung.

Die Frage nach dem Arbeitsschutzverantwortlichen im Unternehmen bzw. der Geschäftsstelle führte dazu, dass in rd. einem Drittel der Fälle zur Fachkraft für Arbeitssicherheit weiterverbunden wurde, während in den anderen Fällen die Geschäftsführung bzw. Geschäftsstellenleitung oder sonstige vom Unternehmer mit der Wahrnehmung der Arbeitgeberpflichten beauftragte Personen Auskunft gaben.

Etwa die Hälfte der Gesprächspartner stammte aus Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten (gemessen an den gemeldeten Versicherungsverhältnissen). Mit 15 Interviewpartnerinnen war mehr als ein Viertel der Befragten weiblich.

### **3.2 Einschätzungen zu Unfallgefährdung und zur Betreuung von Helfern**

Die Frage, ob Helfer des Unternehmens einer höheren Unfallgefährdung als Fachkräfte des eigenen Unternehmens unterliegen, wurde von rd. der Hälfte der Befragten bestätigt. Ob jedoch die eigenen Helfer einer höheren Unfallgefährdung als vergleichbare An- und Ungelernte der Kundenbetriebe ausgesetzt sind, wurde nur noch von rd. einem Viertel berichtet.

Unter Hinweis auf die höheren Unfallzahlen von Helfern wurden die Befragten um Einschätzung gebeten, welche Faktoren nach ihrer Ansicht hierfür ursächlich seien. Die Antworten können in drei Gruppen zusammengefasst werden:

1. Als wichtige Gründe, d.h. mit mehr als der Hälfte der Nennungen auf einer vierstufigen Skala von „wichtiger Grund“ bis „kein Grund“ für „wichtig“ und „eher wichtig“ werden angeführt (in der Reihenfolge der Häufigkeit der Nennungen):
  - Defizite bei der Umsetzung der Anweisungen seitens der Helfer,
  - Schlechteres Zurechtkommen der Helfer mit unbekanntem Arbeitsbedingungen,
  - mangelhafte Sprachkenntnisse der Helfer.
2. Weniger wichtige Faktoren, d.h. mit weniger als der Hälfte der Nennungen für „wichtig“ und „eher wichtig“ sind nach Ansicht der Befragten (in der Reihenfolge der Häufigkeit der Nennungen):
  - Helfer werden an verschiedensten Arbeitsplätzen und unterschiedlichsten Aufgaben und Anforderungen eingesetzt,
  - Einweisung beim Kunden ist nicht hinreichend auf die Helfer bezogen,
  - Helfer sind schlechter in den Kundenbetrieb integriert,
  - Helfern werden andere Aufgaben als vereinbart übertragen.
3. Ein unwichtiger Aspekt mit nur wenigen Nennungen ist nach Auskunft der Befragten, dass den gewerblichen Helfern gefährlichere Tätigkeiten zugewiesen werden.

Auffallend ist, dass in der ersten Gruppe nur Faktoren, die in der Person des Helfers liegen, genannt werden. Erst an zweiter Stelle werden Umstände, die mit dem Verleihprozess als solchem bzw. mit dem Entleihunternehmen zusammenhängen, genannt. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass in den persönlichen Interviews diese Wertung sowohl bestätigt, als auch – teilweise vehement – bezweifelt wurde. Interviewpartner der letzteren Gruppe verwiesen regelmäßig darauf, dass alle Seiten, d.h. die Person des Helfers, die Gestaltung des und die Betreuung im Verleihprozess als auch die Verhältnisse im Kundenbetrieb gleichzeitig und gleichrangig zu sehen sind.

Des Weiteren wurden die Arbeitsschutzverantwortlichen danach gefragt, welche Unterschiede in ihrem Unternehmen in der Betreuung der Helfer gegenüber den Fachkräften gemacht würden. Dabei wurden verschiedene Aussagen vorgegeben und die Befragten hatten die Möglichkeit, ihre Einschätzung auf einer wiederum vierstufigen Skala von „trifft voll und ganz zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“ abzugeben. Auch hier können die Antworten in drei Gruppen zusammengefasst werden:

1. Häufig, d.h. mit mehr als der Hälfte der Nennungen für „trifft voll und ganz zu“ und „trifft zu“, wurde angegeben, dass Unterweisung bzw. Einweisung von besonders qualifiziertem Personal vorgenommen würden, und dass stärker darauf geachtet würde, wie die Helfer von den Vorgesetzten beim Entleiher behandelt würden.
2. Weniger häufig, d.h. mit weniger als der Hälfte aber wenigstens einem Viertel der Nennungen für die beiden oben genannten Antwortkategorien wurde berichtet, dass bei Helfern stärker auf die Einweisung beim Kunden geachtet würde, dass bei der eigenen Einweisung anders vorgegangen wird als bei den Fachkräften, und dass die Unterweisung bei Helfern i.d.R. länger dauern würde.
3. Nur in Einzelfällen werden andere Hilfsmittel bei der Unterweisung eingesetzt.

Bei der Einschätzung des Betreuungsbedarfs von Helfern im Vergleich mit den eigenen Fachkräften gibt rd. ein Fünftel an, dass die Betreuung der Helfer aufwändiger sei als jene von Fachkräften. Immerhin vier von zehn Befragten berichten, dass der Interventionsbedarf während eines Einsatzes bei den Helfern höher sei als bei Fachkräften, wobei als häufigster Grund für ein Einschreiten das Verhalten der Helfer genannt wird. Weitere häufiger genannte Ursachen sind Mängel bei den Arbeitsmitteln und im Umgang mit persönlichen Schutzausrüstungen.

In diesem Zusammenhang ist erwähnenswert, dass in den persönlichen Interviewgesprächen gerade von Vertretern kleinerer Unternehmen mit relativ hohen Helferanteilen berichtet wurde, dass Helfer einen größeren Betreuungsbedarf aufweisen würden, und dass die Betreuung von Helfern höhere Anforderungen an die soziale und kommunikative Kompetenz der Disponenten stellen würde als die Betreuung von Fachkräften. Dabei wurden auch regelmäßig die Vorteile von kleineren Unternehmen aufgezählt, wo aufgrund des direkteren und persönlicheren Verhältnisses zwischen Disponenten und Unternehmensleitungen diese Anforderungen leichter zu erfüllen wären als in Großunternehmen, wo die Vorgaben durch zu erreichende Kennzahlen deutlich dominanter wären.

Der in den Gesprächen berichtete höhere Betreuungsaufwand korrespondiert im Übrigen mit den Ergebnissen der repräsentativen PET-Befragung. Ohne den Ergebnissen der in den nächsten Kapiteln ausführlich vorgestellten Befragung vorzugreifen, soll an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass Disponenten deren Helferanteil unter den Externen über dem Durchschnitt lag, den Betreuungsbedarf im Schnitt höher einschätzten als PET mit geringeren Helferanteilen.

Schließlich wurden die Interviewpartner nach den Unfallquoten im Helferbereich im Vergleich zu den Quoten der Fachkräfte gefragt. Rd. die Hälfte der Befragten gab an, dass die Quoten der Helfer in etwa im Schnitt der Gesamtfirma liegen würde. Gut ein Viertel berichtete, dass die Quote der Helfer über dem Durchschnitt des Unternehmens läge, während der Rest angab, die Helferquote wäre unterdurchschnittlich.

### 3.3 Auskünfte zu Kurzeinsätzen im gewerblichen Bereich

Bei den Kurzeinsätzen, die in der Befragung als Einsätze mit weniger als vier Tagen vorgegeben wurden, gaben etwa drei Viertel der Befragten an, dass es solche kurzen Einsätze im Unternehmen geben würde. Allerdings berichteten von diesen wiederum drei Viertel, dass diese Kurzeinsätze nur eine geringe Rolle im Verleihgeschäft spielen würde. Von den relativ wenigen Antworten von Arbeitsschutzverantwortlichen, bei denen Kurzeinsätze eine gewisse Rolle spielen, sind folgende Antworten erwähnenswert:

- Nur in Ausnahmefällen wird von Unterschieden bei Unterweisung bzw. Einweisung berichtet.
- Der Betreuungsbedarf wird bei Kurzeinsätzen ähnlich, wie oben bei den Helfern ausgeführt, eingeschätzt.
- Als Problem wird verschiedentlich gesehen, dass die Einweisung beim Kunden oft defizitär sei, insbesondere wird auf mangelnde Kenntnisse der unterweisenden Person über die tatsächlichen Arbeitsbedingungen sowie auf zu oberflächliche Einweisungen hingewiesen.

Hinsichtlich der Unfallquoten geben rd. drei Viertel der Befragten an, bei denen Kurzeinsätze überhaupt vorkommen, dass die Unfallquote bei diesen Einsätzen unter dem Schnitt der Gesamtfirma liegen würde. Dies wird sowohl durch Untersuchungen der VBG als auch von der Mehrzahl der Leitfadeninterviews insofern bestätigt, wonach in den ersten Tagen eines Verleihs bzw. bei Kurzeinsätzen vermehrt Arbeitsunfälle auftreten würden.

Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei der telefonischen Befragung nur um einzelne Antworten handelt, die keinerlei Verallgemeinerung oder weiterführende Schlussfolgerungen zulassen.

Abschließend soll noch kurz auf die Arbeit an wechselnden Einsatzstellen, typischerweise die **Montagearbeiten**, eingegangen werden. Von praktisch allen Gesprächspartnern wurden die spezifischen Herausforderungen, insbesondere an die Besichtigung der Arbeitsplätze und die Einschätzung der Arbeitsbedingungen, betont. Während Großunternehmen mit einem bundesweiten und dichten Filialnetz die Betreuung „vor Ort“ eher organisieren können, sind kleinere Zeitarbeitsfirmen auf andere Lösungen angewiesen. So wurde beispielsweise mehrfach auf die hohen Fahrleistungen von PETs, die für Montagearbeiten zuständig sind, verwiesen. Erwähnenswert in diesem Zusammenhang erscheint auch die Praxis einiger Betriebe, die weite Verbreitung von Mobiltelefonen, einschließlich deren Foto- und Filmfunktion, zu nutzen und darüber regelmäßig mit den Montagearbeitern Kontakt zu halten. Im Bedarfsfall können auch Bilder gemacht und versandt werden, so dass sich der PET einen Eindruck der jeweils aktuellen Arbeitsbedingungen verschaffen kann.

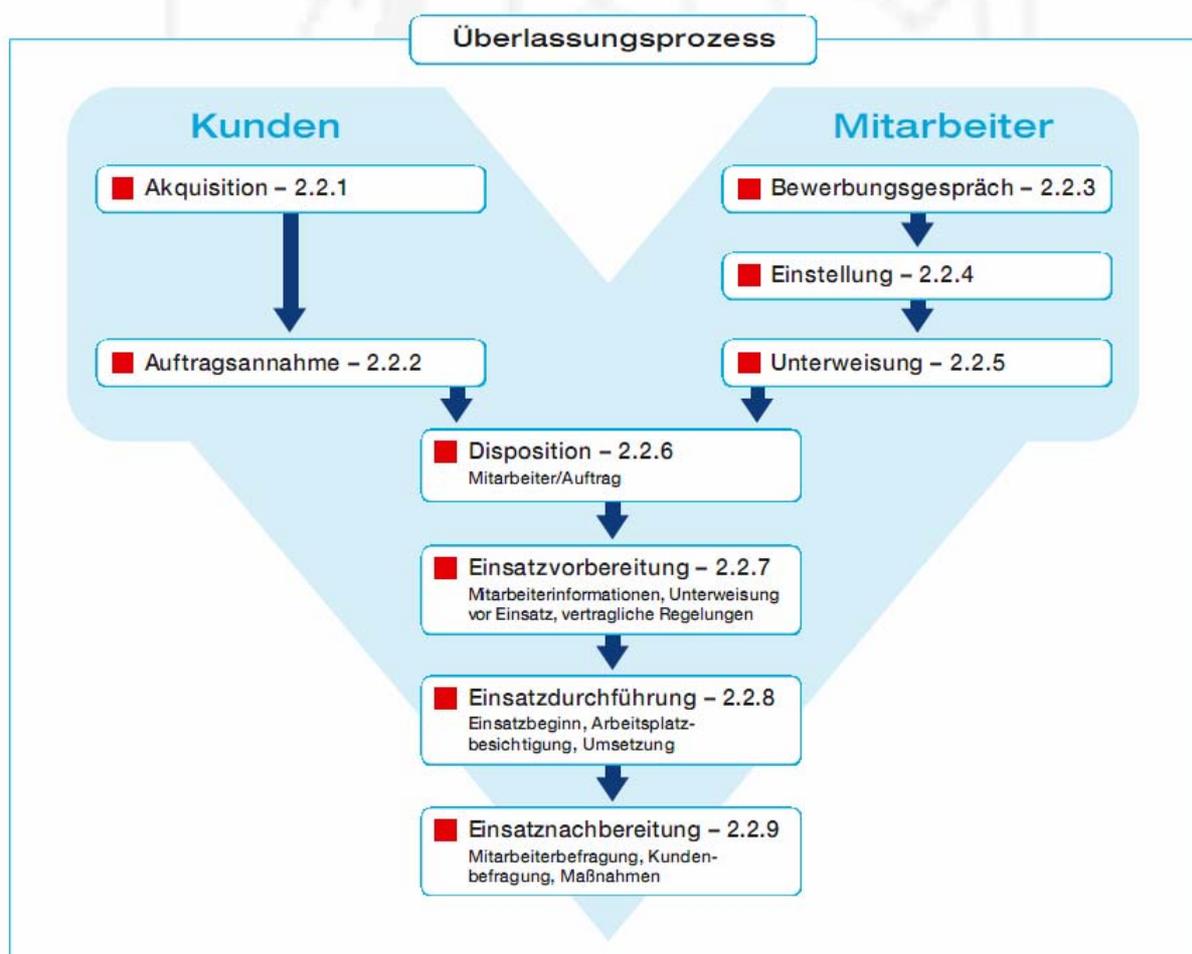
## IV. Arbeitsschutz im Überlassungsprozess

In diesem Kapitel werden folgende Fragen untersucht:

- Wird der Arbeitsschutz im Überlassungsprozess umfassend berücksichtigt?
- An welchen Stellen besteht ggf. Verbesserungsbedarf?
- Führt die Teilnahme an der PET-Schulung der VBG zu einer besseren Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess? Falls ja, an welchen Stellen insbesondere?
- Hat die Teilnahme an weiteren Schulungsmaßnahmen eine bessere Berücksichtigung des Arbeitsschutzes zur Folge?

Für die Beantwortung dieser Fragen müssen zunächst die in **Abbildung IV-1** schematisch dargestellten Arbeitsschutzaspekte im Überlassungsprozess mit Hilfe der in der PET-Befragung erhobenen Informationen operationalisiert, d.h. messbar gemacht werden.

**Abbildung IV-1: Arbeitsschutz in den einzelnen Schritten des Überlassungsprozesses**



Quelle: Verwaltungs-Berufsgenossenschaft: Zeitarbeit – sicher, gesund und erfolgreich. Leitfaden für die Gestaltung der Arbeitsorganisation in Zeitarbeitsunternehmen, BGI 5020, Hamburg 2005, S. 20.

## 1. Operationalisierung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess durch die Befragung von Personalentscheidungsträgern

Aus dem Fragebogen der telefonischen Befragung der PET (siehe Anlage IV) können die Arbeitsschutzaspekte der Einzelschritte des Überlassungsprozesses wie folgt messbar gemacht und abgebildet werden.

### *Einzelschritt Akquisition*

In PET-Befragung wurde die Frage „Gehen Sie bei der Akquisition von Aufträgen auf den Arbeitsschutz ein?“ gestellt und bei denjenigen, die dies bejahen, nach Art des Eingehens gefragt. Hierfür sind im Fragebogen sechs Items vorgesehen, von denen fünf eine positive Ausrichtung haben.

Aus der ersten Frage wurde eine Indikatorvariable gebildet, die den Wert 1 annimmt, wenn mit „ja“ geantwortet wurde und den Wert 0 bei „nein“ (Pflichtprogramm). Aus den Nachfragen nach der Art des Eingehens wurde eine weitere Indikatorvariable gebildet, die den Wert 1 annimmt, wenn mindestens viermal mit „ja“ geantwortet wurde und den Wert 0 sonst. Diese Variable wurde als Indikator für eine „gute Umsetzung bei der Akquisition“ verwendet.

#### **Box 3: Variable und Indikator**

Eine statistische **Variable** liegt vor, wenn sich Ausprägungen bestimmter Merkmale durch eine Zahl oder durch Zahlenintervalle (Werte der Variablen) ausdrücken lassen und zu diesen Werten empirisch messbare Häufigkeiten gehören. Beispiel: 50 % der Personen in einem Raum sind Frauen.

**Indikator** kommt aus dem Lateinischen von indicare = anzeigen. „Theoretische Konstrukte“ lassen sich in der Regel nicht direkt beobachten. Sie müssen zunächst „operationalisiert“, d.h. messbar gemacht werden. Die gemessenen „Variablen“ bezeichnet man auch als Indikatoren, weil sie anhand beobachtbarer Sachverhalte Hinweise auf das zugrunde liegende theoretische Konstrukt geben, nicht jedoch mit ihm identisch sind. Durch geeignete Methoden ist zu prüfen, ob die verwendeten Indikatoren das messen, was sie messen sollen („Validität“), und wenn ja, mit welcher Zuverlässigkeit sie das tun („Reliabilität“). Typologien, Indizes, Skalen, etc. sind Beispiele für die Kombination mehrerer Einzelindikatoren.

### *Einzelschritt Auftragsannahme*

Hierfür existieren zwei Fragen in der PET-Befragung. (i) „Werden bereits bei der Auftragsannahme auch Arbeitsplatzbedingungen und Aspekte des Arbeitsschutzes festgehalten?“ und (ii) „Welche Informationen holen Sie i.d.R. zu den Arbeitsplätzen ein?“

Aus der ersten Frage wurde wiederum eine Indikatorvariable gebildet, die den Wert 1 annimmt, wenn mit „ja“ geantwortet wurde und den Wert 0 bei „nein“ (Pflichtprogramm). Aus der zweiten Frage wurde ein weiterer Indikator des Pflichtprogramms gebildet, wenn sowohl „Auskünfte der direkten Vorgesetzten beim Kunden“ als auch „eigene Recherche über den Kunden und die Sicherheit seiner Arbeitsplätze“ für die Informationseinholung genannt wurden. Sofern darüber hinaus noch eine weitere, zusätzliche Informationsquelle angegeben wurde, wird dies als ein Indikator für eine „gute Umsetzung“ betrachtet.

### *Einzelschritt Mitarbeiterunterweisung*

Hier wurde die Frage „Führen Sie die Arbeitsschutzunterweisung durch?“ in Kombination mit „Ermittlung der Kenntnisse durch persönliches Gespräch (häufig/ sehr häufig)“ in eine Indikatorvariable überführt, die den Wert 1 annimmt, wenn beide Fragen bejaht wurden und den Wert 0 sonst.

### *Einzelschritt Disposition*

Dieser wird durch eine 0/1-Variable abgebildet, die den Wert 1 annimmt, wenn die Frage „Schließen Sie mit den Kunden regelmäßig eine Arbeitsschutzvereinbarung im Überlassungsvertrag ab?“ bejaht wurde und den Wert 0, wenn sie verneint wurde.

### *Einzelschritt Einsatzvorbereitung*

Für die Abbildung dieses Schritts wurden die beiden Fragen (i) „Erhalten die externen Mitarbeiter von Ihnen nach der Einweisung eine Arbeitsanweisung/ Einsatzinfo?“ und (ii) „Führen Sie persönlich auch Besichtigungen von Arbeitsplätzen, die Ihnen unbekannt sind, vor dem Einsatz durch?“ herangezogen. Beide Fragen wurden in jeweils eine 0/1-Indikatorvariable überführt (1: ja; 0: nein).

### *Einzelschritt Einsatzdurchführung*

Die Operationalisierung dieses Schrittes erfolgte mit Hilfe folgender drei Fragen:

- (i) „Werden externe Mitarbeiter, die an für sie unbekannte Arbeitsplätze gehen, in der Regel von Ihnen bzw. einem anderen internen Mitarbeiter am ersten Tag begleitet?“
- (ii) „Kontrollieren auch Sie persönlich, ob sich die externen Mitarbeiter während des Einsatzes an die Vorschriften halten bzw. die Schutzmittel benutzen?“
- (iii) „Achten Sie darauf, ob bei der Einweisung durch den Kunden auch eine Unterweisung im sicheren und gesundheitsgerechten Arbeiten erfolgt?“

Diese wurden in drei 0/1-Indikatoren überführt, wobei jeweils 1 die Antwort „ja“ und 0 die Antwort „nein“ angibt.

### *Einzelschritt Einsatznachbereitung*

Der abschließende Einzelschritt wurde durch die Frage „Fragen Sie nach dem Einsatz die Kunden und die externen Mitarbeiter üblicherweise nach den Arbeitsbedingungen und dem Arbeitsschutz?“ abgebildet, wobei eine 0/1-Variable gebildet wurde, die den Wert 1 annimmt, wenn als Antworten „ja, Kunden nach Arbeitsschutz“ zusammen mit „ja, externe Mitarbeiter nach Arbeitsschutz“ gegeben wurde und den Wert 0, wenn dies nicht der Fall ist.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> In allen Fällen wurden Antwortverweigerungen oder die Antwort „Weiß nicht“ als „missing value“ codiert, d.h. diesen Fällen wurde weder eine 1 noch eine 0 zugeordnet. Sie wurden somit aus den weiteren Analyseschritten jeweils ausgeschlossen.

### *Zusammenfassung der Einzelschritte*

Die oben genannten Indikatoren der Einzelschritte des Überlassungsprozesses wurden in folgende drei Ergebnisgrößen für die weiteren Analyseschritte zusammengefasst:

- (a) Ergebnisgröße „Anzahl der berücksichtigten Arbeitsschutzschritte im Überlassungsprozess“: Diese stellt die Summe der erfüllten Einzelindikatoren des „Pflichtprogramms“ (d.h. Anzahl der „ja“-Antworten).
- (b) Ergebnisgröße „Vollständige Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess“: Diese ist eine 0/1-Indikatorvariable, die den Wert 1 annimmt, wenn mindestens 10 der 11 Einzelindikatoren des „Pflichtprogramms“ erfüllt sind und den Wert 0 sonst.
- (c) Ergebnisgröße „Vorbildliche Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess“: Diese stellt eine 0/1-Indikatorvariable, die den Wert 1 annimmt, wenn mindestens 12 der insgesamt 13 Einzelindikatoren bestehend aus den 11 Indikatoren des „Pflichtprogramms“ zusammen mit den beiden weiteren Indikatoren der „guten Umsetzung“ erfüllt sind und den Wert 0 sonst.

Diese zusammenfassenden Ergebnisgrößen wurden ebenso wie die Indikatoren der Einzelschritte im Folgenden empirisch analysiert, um zu Antworten auf die eingangs genannten Untersuchungsfragen dieses Kapitels zu gelangen. Die Herausforderungen und Vorgehensweise dieser empirischen Analysen werden im nächsten Abschnitt erläutert.

## **2. Konzeptionelle Herausforderung und empirische Umsetzung**

Für die Frage nach der Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess sowie den Einzelschritten mit Verbesserungspotenzial muss berücksichtigt werden, dass für die oben erläuterten Indikatoren kein allgemein anerkannter Maßstab existiert, der eine Einordnung in die Kategorien „gut vs. schlecht“ bzw. „zufriedenstellend vs. nicht zufriedenstellend“ erlaubt. Für die Gesamtbeurteilung ist daher eine normative Betrachtung notwendig. Für die Einzelschritte wiederum ist lediglich eine relative Betrachtung möglich, d.h. einzelne Schritte des Überlassungsprozesses werden relativ gut oder relativ schlecht im Vergleich zu anderen Schritten berücksichtigt.

Für die Frage nach der Wirkung der Teilnahme an der PET-Schulung der VBG auf die Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess ist es von zentraler Bedeutung, eine überzeugende Antwort auf die sog. kontrafaktische Frage „Wie hätte die Umsetzung der Arbeitsschutzaspekte im Überlassungsprozess ausgesehen, wenn der befragte PET nicht an der Schulung teilgenommen hätte?“ notwendig. Es ist offensichtlich, dass die durch diese Frage implizierte Situation nicht beobachtbar ist, da ein bestimmter PET zu einem gegebenen Befragungszeitpunkt nur entweder als Teilnehmer oder als Nicht-Teilnehmer beobachtet werden kann.

Die Nicht-Teilnehmer an der PET-Schulung der VBG können jedoch als beobachtbares Gegenstück dieser unbeobachtbaren Situation herangezogen werden, wenn der mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht zufälligen Teilnahmeentscheidung Rechnung getragen wird. Dies

bedeutet, dass für die Ermittlung der Wirkung der Teilnahme an der PET-Schulung alle weiteren Faktoren, die einen Einfluss auf die Teilnahme an der PET-Schulung sowie die Umsetzung von Arbeitsschutzaspekten im Überlassungsprozess haben können, berücksichtigt werden müssen. Diese müssen also gewissermaßen simultan „kontrolliert“ werden, um den Effekt der PET-Schulung zu isolieren. Hierfür eignen sich sog. multivariate Regressionsmodelle, die es erlauben, eine Vielzahl an potenziellen Einflussfaktoren gleichzeitig zu berücksichtigen und somit deren relative Wichtigkeit und statistische Erklärungskraft, d.h. die sog. statistische Signifikanz (siehe Box 4) zu ermitteln.

#### **Box 4: Statistische Signifikanz**

Bei den Ergebnissen der multivariaten Analysen handelt es sich um Schätzergebnisse, genauer gesagt um Punktschätzer für den Einfluss einzelner Charakteristika auf die jeweils betrachtete Ergebnisvariable. Solche Schätzer sind, da sie einer Zufallsstichprobe entstammen, immer mit Zufall behaftet, d.h. sie weichen zufällig vom wahren aber unbekanntem Wert des Einflusses der Charakteristika auf die Ergebnisvariable ab. Diese zufälligen Abweichungen können je nach Präzision der Schätzung, die sich im Standardfehler der Schätzung niederschlägt, mal größer und mal kleiner sein, sie werden jedoch niemals Null sein.

Es stellt sich nun deshalb die Frage, ob ein Punktschätzer mit einem spezifischen Standardfehler tatsächlich *systematisch* von einem bestimmten Wert abweicht oder ob diese Abweichung *rein zufällig* ist, also durch die Variation in der Stichprobe induziert wird. Insbesondere stellt sich die Frage, ob ein geschätzter Koeffizient für den Einfluss einer Maßnahme auf die Ergebnisvariable von beispielsweise 0,0978 (vgl. unten Tabelle IV-3, 1. Zeile, 1. Spalte) nur durch die *zufällige* Variation in der Zufallsstichprobe vom Wert Null abweicht oder ob es sich hierbei um einen *systematischen* Unterschied von Null handelt.

Diese Frage lässt sich mit Hilfe eines sog. t-Tests beantworten. Für die Hypothese, dass der tatsächliche Wert des Parameters Null ist, die beobachtete Abweichung des Punktschätzers also ein reines Zufallsprodukt ist, erhält man aus dem Wert des Punktschätzers im Verhältnis zu seinem Standardfehler den sogenannten t-Wert, der in den Tabellen jeweils dargestellt ist. Für t-Werte, die betragsmäßig größer gleich 1,96 sind, kann die Hypothese, dass die Abweichung des geschätzten Koeffizienten vom Wert Null rein zufällig ist, mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % oder weniger verworfen werden. Der geschätzte Koeffizient ist in diesem Fall also *statistisch signifikant* (von Null verschieden) oder anders ausgedrückt, die Abweichung vom Wert Null ist mit einer sehr hohen Wahrscheinlichkeit nicht zufällig, sondern systematisch.

Für das Beispiel des Schätzwertes 0,0978 ist der zugehörige t-Wert 2,52. Die Schlussfolgerung lautet deshalb, dass dieser *statistisch signifikant* (von Null verschieden) ist. Nur statistisch signifikante Koeffizienten können inhaltlich sinnvoll interpretiert werden. Koeffizienten, die diese Bedingung nicht erfüllen, müssen als Null betrachtet werden. Eine Interpretation ihres Vorzeichens oder ihrer Größe ist sinnlos.

Konkret wurden für die Untersuchung der oben genannten Ergebnisgrößen folgende Indikatoren der Schulungsintensität betrachtet:

- Indikator „Teilnahme an PET-Schulung der VBG“ (1: ja; 0: nein).
- Indikator „Hohe Schulungsintensität“ (1: Teilnahme an PET-Schulung und mindestens einer weiteren Schulungsmaßnahme der VBG oder eines sonstigen Anbieters; 0: sonst).
- Indikator „Mittlere Schulungsintensität“ (1: Teilnahme an PET-Schulung oder einer anderen Maßnahme der VBG; 0: sonst).
- Indikator „Niedrige Schulungsintensität“ (1: Teilnahme an keiner Schulungsmaßnahme der VBG; 0: sonst)

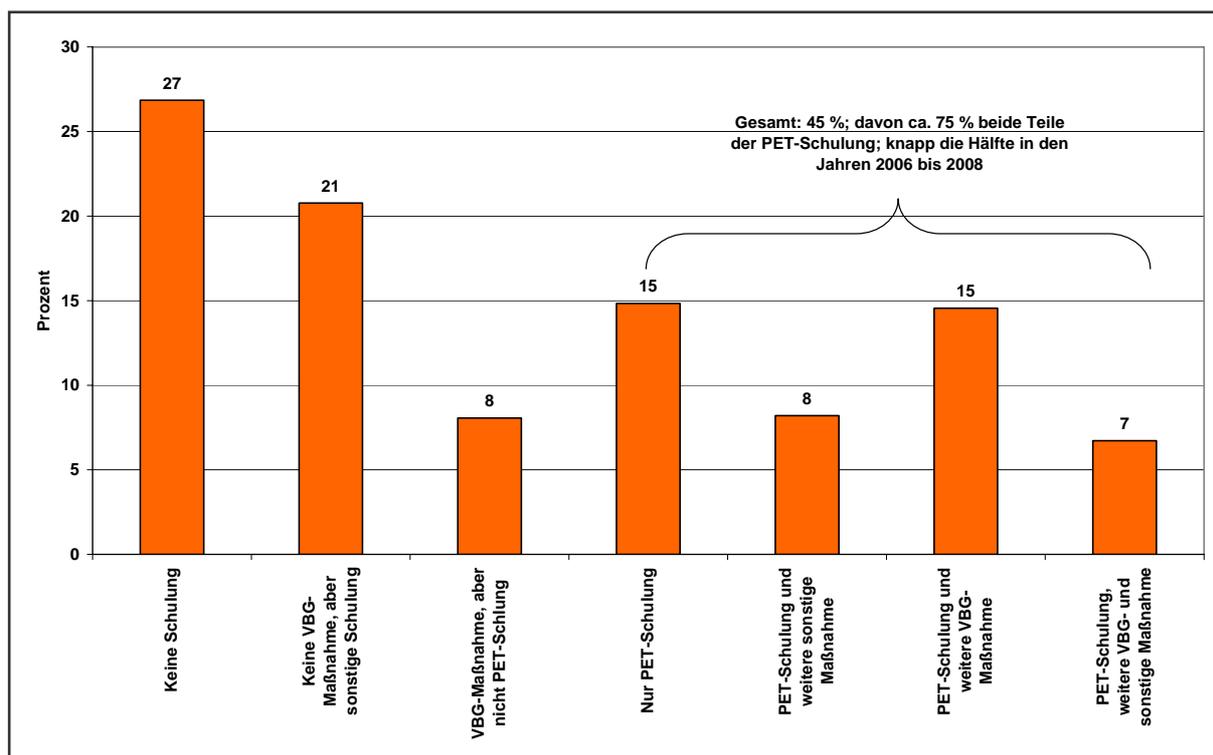
Gleichzeitig wurden die folgenden weiteren Indikatoren berücksichtigt:

- *Individuelle Charakteristika* des PET: Geschlecht; berufliche Ausbildung; Dauer Branchen- und Betriebszugehörigkeit in Jahren.
- *Arbeitsplatzcharakteristika* des PET: Existenz einer Arbeitsschutzbezogenen Anweisung im Arbeitsvertrag des PET (ja/ nein); Befugnis Überlassungsverträge zu unterschreiben (ja/ nein); Befugnis Arbeitsverträge zu unterschreiben (ja/ nein); Anzahl der betreuten Externen; Anteil Helfer darunter (in Prozent); häufiger Verleih in bestimmte Wirtschaftsbereiche (ja/ nein); wichtigste Tätigkeitsbereiche der betreuten Externen.
- *Geschäftsstellen- und Unternehmenscharakteristika*: Zertifizierung (ja/nein); Anzahl interne Mitarbeiter in Geschäftsstelle (in Klassen); Größenklasse des Unternehmens; Bedeutung des Verleihs an kleinere Unternehmen (hoch, mittel, niedrig); überwiegende Ausrichtung des Verleihs (regional, national, international); Sitz in Ostdeutschland; Mitarbeiter eines von zwei Großunternehmen der Branche (ja/ nein).

Bevor im nächsten Kapitel auf die empirischen Resultate zur Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess eingegangen wird, sollen zunächst die Befragungsergebnisse zur Schulungsintensität präsentiert werden. Anschließend wird die realisierte Stichprobenstruktur kurz beschrieben.

Aus **Abbildung IV-2** wird deutlich, dass insgesamt ca. 45 % der Befragten an der PET-Schulung der VBG (ausschließlich oder zusammen mit weiteren Schulungen) teilgenommen haben. Von diesen Personen haben rund drei Viertel beide Teile absolviert und knapp die Hälfte hat in den Jahren 2006 bis 2008 teilgenommen. Von den befragten PET gaben vor allem solche mit einer vergleichsweise kurzen Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeitsbranche, solche aus kleineren und westdeutschen Unternehmen signifikant häufiger an, keine Schulungsmaßnahme der VBG besucht zu haben.

Abbildung IV-2: Indikatoren der Schulungsintensität im Überblick



Des Weiteren legen die Untersuchungen den Schluss nahe, dass sich die Gruppe der Teilnehmer an der PET-Schulung der VBG von der Gruppe der Nicht-Teilnehmer vor allem in folgender Hinsicht unterscheidet:<sup>46</sup>

- Ostdeutsche PET weisen im Vergleich zu ihren westdeutschen Kollegen eine um 19 % signifikant höhere Wahrscheinlichkeit auf, an der PET-Schulung der VBG teilgenommen zu haben.
- PET mit einer Arbeitsschutzanweisung in ihrem Arbeitsvertrag neigen ebenfalls signifikant häufiger zu einer Teilnahme als PET ohne eine solche Anweisung (+18 %).
- Eine um ein Jahr längere Berufserfahrung in der Zeitarbeitsbranche erhöht die Teilnahmewahrscheinlichkeit um rund 5 %, wobei dieser Effekt mit zunehmender Branchenzugehörigkeit quantitativ abnimmt.
- PET, die häufig in die Metall- und Elektroindustrie verleihen, weisen eine um ca. 13 % höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit auf als solche, die dies nicht tun. Analoges gilt für PET, bei denen der Verleih in kleinere Unternehmen eine bedeutende Rolle darstellt sowie für solche, bei denen der Verleih überwiegend regional ausgerichtet ist.
- PET mit einem höheren Helferanteil unter den betreuten Externen neigen ebenfalls signifikant häufiger zur Teilnahme an der PET-Schulung; im Schnitt führt eine Erhö-

<sup>46</sup> Die Determinanten der Teilnahme an der PET-Schulung der VBG wurden mit Hilfe eines multivariaten Modells für diskrete Wahlentscheidungen (Probit-Modell) ermittelt.

hung des Helferanteils um 10 % zur einer einprozentigen Erhöhung der Teilnahmewahrscheinlichkeit.

- Einen negativen Effekt auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit hat die Beschäftigung in einem eher kleineren Unternehmen. Beispielsweise gaben PET aus Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten im Durchschnitt signifikant seltener an, die PET-Schulung der VBG besucht zu haben als ihre Kollegen in Unternehmen mit über 250 Beschäftigten.

Betrachtet man die Gruppe der Befragten, die eine hohe Schulungsintensität aufweisen und vergleicht diese mit denjenigen PET, bei denen dies nicht der Fall ist, so fallen vor allem folgende Unterschiede auf:

- PET mit einer Arbeitsschutzanweisung im Arbeitsvertrag wiesen eine um 13 % signifikant höhere Neigung zu einer hohen Schulungsintensität auf als solche, die eine derartige Anweisung nicht haben.
- PET aus zertifizierten Unternehmen haben eine signifikant höhere Neigung zu einer hohen Schulungsintensität (+10 %) als ihre Kollegen aus nicht-zertifizierten Unternehmen.
- PET, die häufig in die Metall- und Elektroindustrie verleihen, weisen ebenfalls eine signifikant höhere Schulungsintensität auf (+13 %); die Größenklasse des Unternehmens spielt nur eine untergeordnete Rolle.
- Mit zunehmender Branchenzugehörigkeit steigt die Wahrscheinlichkeit für eine hohe Schulungsintensität; diese ist auch für PET mit einem (Fach-)Hochschulabschluss höher als für PET ohne beruflichen Abschluss.

In **Tabelle IV-1** finden sich einige beschreibende Statistiken für die weiteren Charakteristika der befragten PET. Hieraus wird ersichtlich, dass ca. 60 % der Befragten Männer sind, wobei die durchschnittliche Branchenzugehörigkeit ca. 8,5 Jahre und die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit rund 5,5 Jahre betragen. Des Weiteren wird deutlich, dass rund ein Drittel der Befragten über einen (Fach-)Hochschulabschluss verfügt und etwas mehr als 44 % über eine abgeschlossene Lehre. Etwas mehr als die Hälfte der PET haben eine arbeitsschutzbezogene Anweisung in ihrem eigenen Arbeitsvertrag. Fast alle befragten PET besitzen die Befugnis, Überlassungsverträge und Arbeitsverträge mit Externen unterschreiben zu dürfen. Im Durchschnitt gaben die Befragten an, rund 55 Externe zu betreuen, wobei der Helferanteil im Schnitt bei ca. einem Drittel liegt.

Darüber hinaus fällt auf, dass den Angaben der PET zufolge ein häufiger Verleih vor allem in die Metall- und Elektroindustrie, gefolgt von Handwerk/ Montagebau und sonstiger Industrie stattfindet. Mit einer durchschnittlichen Nennung in rund einem Viertel aller Fälle spielt auch ein häufiger Verleih in das Transport- und Verkehrsgewerbe sowie in den Dienstleistungssektor eine nennenswerte Rolle. Etwas mehr als ein Drittel der Befragten gab an, in einem zertifizierten Betrieb zu arbeiten und etwa die Hälfte maß dem Verleih an kleinere Unternehmen eine wichtige Bedeutung bei. Schließlich kann festgehalten werden, dass jeweils rund ein Prozent der befragten PET aus einem von zwei Großunternehmen der Zeitarbeitsbranche stammt.

Tabelle IV-1: Deskriptive Statistiken zur PET-Befragung

	Mittelwert	Standardabweichung
<b>Individuelle Charakteristika</b>		
Frau	0,3944	0,4891
Betriebszugehörigkeit	5,42	5,05
Branchenzugehörigkeit	8,42	6,38
Meister/ Techniker <sup>1)</sup>	0,1204	0,3257
Fachschulabschluss <sup>1)</sup>	0,0720	0,2587
Lehre <sup>1)</sup>	0,4424	0,4971
Kein Berufsabschluss <sup>1)</sup>	0,0181	0,1333
<b>Arbeitsplatzcharakteristika</b>		
AS-Anweisung Arbeitsvertrag	0,5308	0,4994
Befugnis Überlassungsvertrag	0,9012	0,2986
Befugnis Arbeitsvertrag	0,9084	0,2887
Anzahl betreute Externe	54,50	53,60
Anteil Helfer	33,89	33,37
Metall- und Elektroindustrie	0,7197	0,4495
Lebensmittelbranche	0,1296	0,3362
Sonstige Industrie	0,5236	0,4998
Transport und Verkehr	0,2540	0,4356
Handwerk/ Montagebau	0,5426	0,4986
Entsorgungswirtschaft	0,0812	0,2734
Gesundheitswesen	0,0730	0,2603
Gastronomie	0,0246	0,1551
Groß- und Einzelhandel	0,0670	0,2502
Dienstleistungen	0,2460	0,4310
Öffentlicher Dienst	0,0233	0,1509
Sonstiges	0,1847	0,3883
Tätigkeit: Lager/ Transport	0,3257	0,4690
Tätigkeit: Montagebau/ HW	0,3258	0,4690
Tätigkeit: Produktion	0,1964	0,3976
Tätigkeit: Büro/ IT	0,0912	0,2881
<b>Geschäftsstellen- und Unternehmenscharakteristika</b>		
Zertifizierung	0,3538	0,4785
Mittlere Rolle Kleinunternehmen <sup>2)</sup>	0,3390	0,4737
Kleine Rolle Kleinunternehmen <sup>2)</sup>	0,1415	0,3488
Anzahl Interne unter 2 <sup>3)</sup>	0,1291	0,3356
Anzahl Interne 3-5 <sup>3)</sup>	0,6810	0,4665
Anzahl Interne 6-9 <sup>3)</sup>	0,1292	0,3356
Ausrichtung bundesweit <sup>4)</sup>	0,2058	0,4046
Ausrichtung international <sup>4)</sup>	0,1003	0,3006
Größenklasse unter 50 <sup>5)</sup>	0,4985	0,5004
Größenklasse 50-250 <sup>5)</sup>	0,2874	0,4529
Größenklasse 251-999 <sup>5)</sup>	0,1834	0,3873
Ost	0,2455	0,4307
Großunternehmen I	0,0092	0,0956
Großunternehmen II	0,0128	0,1127

Anm.: Gewichtete Schätzungen. 1) Referenzkategorie: Uni- oder FH-Abschluss; 2) Referenzkategorie: Große Rolle Kleinunternehmen; 3) Referenzkategorie: Anzahl Interne 10 und mehr; 4) Referenzkategorie: Ausrichtung regional; 5) Referenzkategorie: Größenklasse über 1000.

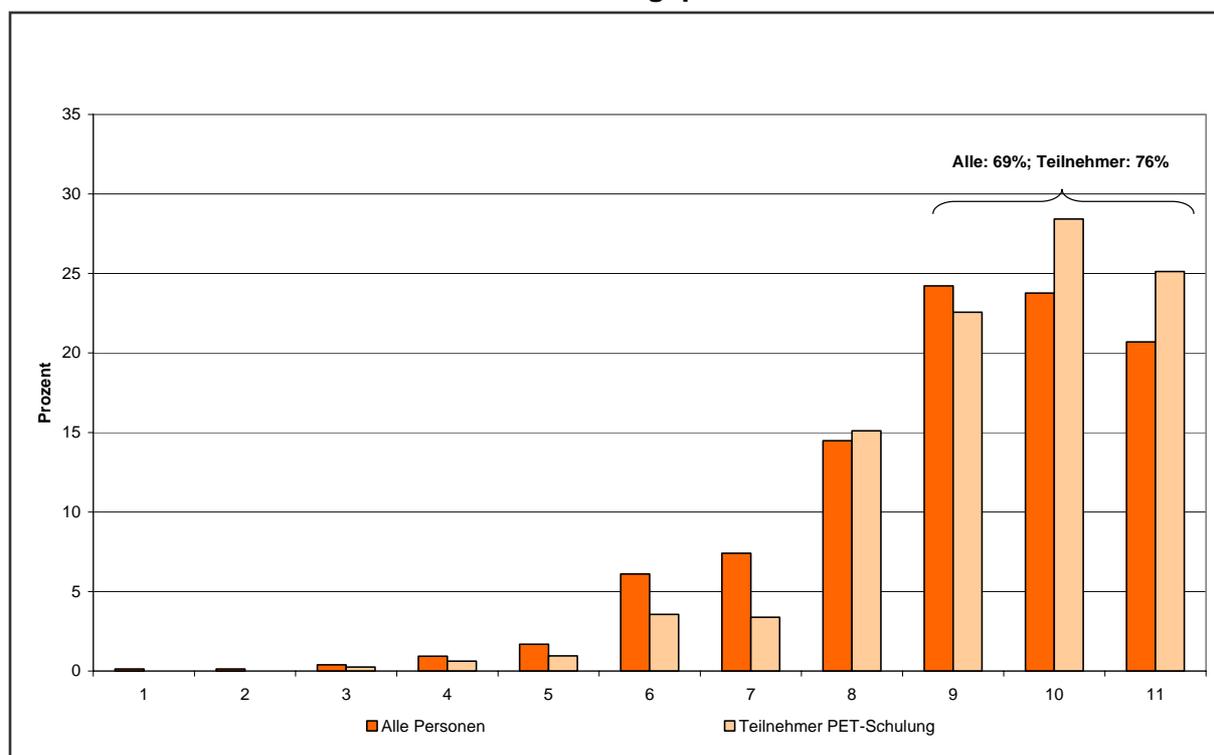
### 3. Empirische Ergebnisse – Arbeitsschutz im Überlassungsprozess und Wirkung der PET-Schulung der VBG

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der empirischen Analysen zur Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess sowie zur Wirkung der PET-Schulung der VBG zusammengefasst.

#### *Arbeitsschutz im Überlassungsprozess*

In **Abbildung IV-3** wird zunächst die Anzahl der berücksichtigten Einzelschritte des Überlassungsprozesses veranschaulicht, wobei deutlich wird, dass fast 70 % aller Befragten angeben, mindestens neun der elf Schritte zu berücksichtigen. Unter den Teilnehmern an der PET-Schulung der VBG waren dies sogar ca. 76 %. Auch wenn – wie oben bereits erwähnt – kein allgemein akzeptierter Maßstab vorliegt, der eine Beurteilung der Höhe dieser Anteile erlaubt, so erscheint es doch angemessen, diese Werte als eine durchweg zufriedenstellende Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess zu interpretieren.

**Abbildung IV-3: Anzahl der berücksichtigten Arbeitsschutzschritte im Überlassungsprozess**



Eine detaillierte Betrachtung der Einzelindikatoren wird mit Hilfe von **Tabelle IV-2** möglich. Hieraus wird ersichtlich, dass rund 45 % der befragten PET zehn der elf arbeitsschutzbezogenen Einzelschritte des „Pflichtprogramms“ berücksichtigen und somit nach der oben festgelegten Definition den Arbeitsschutz im Überlassungsprozess vollständig berücksichtigen. Fast 32 % der PET erfüllen zwölf der 13 Indikatoren des erweiterten Anforderungskatalogs. Für diese kann daher von einer vorbildlichen Umsetzung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess gesprochen werden. Vergleicht man die Einzelschritte des Überlassungsprozesses untereinander, so wird auch deutlich, dass das größte Verbesserungspotenzial bei der Auftragsannahme, und hier vor allem bei der Einholung der notwendigen Informationen, sowie bei der Einsatznachbereitung liegt. Diese beiden Bereiche weisen relativ zu den

anderen Einzelschritten mit rund 58 % bzw. 65 % die niedrigsten Anteile auf, die sonst durchweg über 75 %, teilweise sogar rund 90 % betragen. Weitere Möglichkeiten zu einer Verbesserung erscheinen darüber hinaus auch noch bei der Begleitung Externer sowie der Akquisition gegeben, wobei der Anteil der PET, der angab, diese Schritte zu berücksichtigen, schon jetzt über 70 % liegt.

**Tabelle IV-2: Berücksichtigung der Arbeitsschutzschritte im Überlassungsprozess – Überblick und Einzelschritte**

Schritte des Überlassungsprozesses	Anzahl der Beobachtungen	Anteil Kriterium erfüllt in % Alle Personen	Differenz <sup>1)</sup> zwischen Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern an PET-Schulung
Prozess vollständig	846	44,5	<b>17,6</b>
Prozess vorbildlich	664	31,7	<b>8,8</b>
<b>Akquisition:</b>			
Berücksichtigt ja/nein	1.071	76,8	<b>10,4</b>
Gute Umsetzung	841	28,7	-0,1
<b>Auftragsannahme:</b>			
Berücksichtigt ja/ nein	802	87,1	<b>11,1</b>
Pflichtinformationen eingeholt	1.065	58,1	4,9
Zusätzliche Informationen eingeholt	1.065	57,1	<b>6,5</b>
<b>Mitarbeiterunterweisung:</b>			
Berücksichtigt durch persönliches Gespräch ja/ nein	983	84,3	<b>8,3</b>
<b>Disposition:</b>			
Berücksichtigt ja/ nein	1.036	88,4	<b>13,3</b>
<b>Einsatzvorbereitung:</b>			
Einweisung ja/ nein	1.070	90,8	<b>8,4</b>
Besichtigung von Arbeitsplätzen ja/ nein	965	81,5	2,0
<b>Einsatzdurchführung:</b>			
Persönliche Kontrolle ja/ nein	1.069	81,0	<b>16,7</b>
Begleitung Externe ja/ nein	1.060	71,7	<b>6,2</b>
Kontrolle Einweisung durch Kunden ja/ nein	1.059	84,1	<b>8,8</b>
<b>Einsatznachbereitung:</b>			
Befragung Kunden und Mitarbeiter ja/ nein	1.067	65,3	<b>11,4</b>

Anm.: 1) Differenz im Anteil der erfüllten Kriterien in Prozentpunkten. Durch Fettdruck hervorgehobene Werte sind statistisch signifikant auf mind. 95 % Signifikanzniveau. Gewichtete Schätzungen.

Schließlich kann auch festgehalten werden, dass sich die Teilnehmer an der PET-Schulung der VBG bei fast allen Indikatoren der Arbeitsschutzberücksichtigung deutlich von den Nicht-Teilnehmern unterscheiden, wenn keine weiteren Faktoren bzw. Charakteristika der PET und ihrer Tätigkeit berücksichtigt werden. Die in der letzten Spalte angegebenen Unterschiede zwischen Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern an der PET-Schulung wurden mit Hilfe eines t-Tests<sup>47</sup> auf Gleichheit der Mittelwerte hinsichtlich ihrer statistischen Signifikanz überprüft, wobei keine weiteren Kontrollvariablen berücksichtigt wurden. Diese Tests erlauben eine Aussage darüber, ob die beobachtbaren Differenzen zwischen den beiden Gruppen angesichts der Stichprobenvariation als systematisch oder zufällig betrachtet werden sollten. Durch Fettdruck hervorgehoben wurden Differenzen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als 5 % als systematisch zu betrachten sind und somit nicht allein auf zufällige

<sup>47</sup> Zum Verfahren der t-Tests siehe oben Box 4.

Schwankungen in der Stichprobe zurückgeführt werden können. Für nicht hervorgehobene Werte gilt genau das Umgekehrte.

Von drei Ausnahmen abgesehen können die beobachtbaren Unterschiede zwischen Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern somit mit hoher Wahrscheinlichkeit als systematisch erachtet werden. Am deutlichsten treten die Unterschiede bei der Einsatzdurchführung, und hier bei der persönlichen Kontrolle mit fast 17 Prozentpunkten, sowie bei der Disposition mit über 13 Prozentpunkten zutage. Hierbei wurde – wie erwähnt – noch nicht berücksichtigt, dass auch andere Charakteristika der PET bzw. ihrer Tätigkeit eine Rolle spielen können und sich die Teilnehmer von den Nicht-Teilnehmern wie oben beschrieben in mancherlei Hinsicht unterscheiden. Daher können die oben dargestellten Unterschiede lediglich als Indiz für eine positive Wirkung der PET-Schulung, aber noch nicht als empirische Evidenz hierfür interpretiert werden. Hierfür müssen die weiter unten zusammengefassten Resultate der Wirkungsanalyse der PET-Schulung herangezogen werden.

Zuvor soll mit dem Themenbereich „Intervention beim Kunden“ jedoch noch ein weiterer Aspekt des Arbeitsschutzes in der Zeitarbeit aus der Sicht der Befragungsergebnisse beleuchtet werden. Die Ergebnisse der empirischen Analysen der diesbezüglichen Angaben aus der PET-Befragung sind in **Tabelle IV-3** zusammengefasst. Hieraus wird ersichtlich, dass Interventionen beim Kunden eher die Ausnahme als die Regel darstellen. Insgesamt gaben rund ein Drittel der Befragten PET an, schon einmal beim Kunden interveniert bzw. mit Abzug des externen Mitarbeiters gedroht zu haben. Etwas weniger als 30 % der Befragten gaben an, auch schon einmal Personal abgezogen zu haben.

Um den Zusammenhang zwischen den beobachtbaren Charakteristika der Befragten und der Interventionsnotwendigkeit zu quantifizieren, wurde wiederum ein multivariates Probit-Modell geschätzt, bei dem die in der ersten Spalte der Tabelle aufgeführten Charakteristika simultan berücksichtigt wurden. Die marginalen Effekte geben an, wie sich die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit, die Frage nach der Interventionsnotwendigkeit<sup>48</sup> zu bejahen, verändert, wenn sich das entsprechende Charakteristikum (unter sonst gleichen Umständen) um eine Einheit verändert. Die dahinterstehenden t-Werte verdeutlichen, ob es sich angesichts der Stichprobenvariation dabei um einen statistisch signifikanten, d.h. systematisch von Null verschiedenen, marginalen Effekt handelt oder eher um einen zufällig von Null verschiedenen. Hier geben die durch Fettdruck hervorgehobenen Werte Effekte an, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von höchstens 5 % als systematisch von Null verschieden, betrachtet werden können.

---

<sup>48</sup> Analoges gilt für die Abzugsdrohung bzw. -durchführung.

Tabelle IV-3: Interventionen beim Kunden

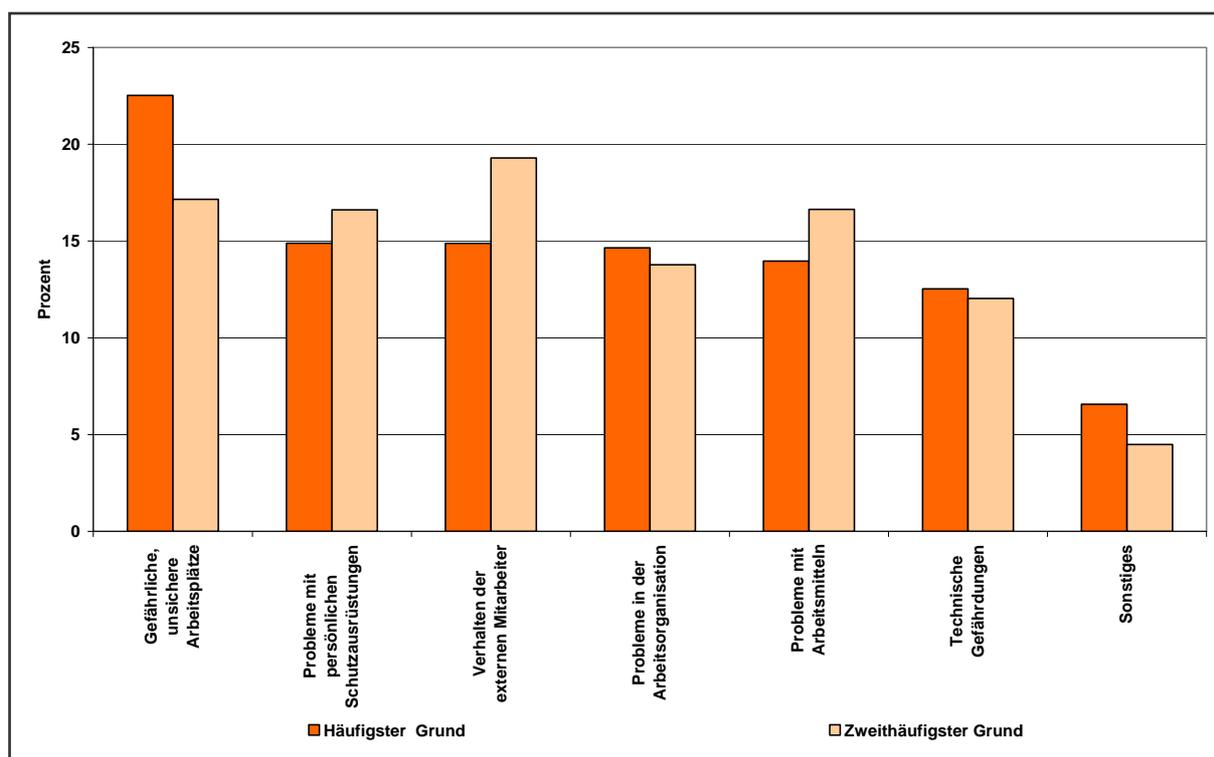
	Intervention b. Kunden		Drohung Abzug		Durchführung Abzug	
Ja	33,0		33,0		29,7	
Nein	67,0		67,0		70,3	
	Marg. Effekt	t-Wert	Marg. Effekt	t-Wert	Marg. Effekt	t-Wert
PET-Schulung	0,0978	<b>2,52</b>	0,1414	<b>3,61</b>	0,0986	<b>2,62</b>
<b>Individuelle Charakteristika</b>						
Frau	-0,0808	<b>-2,10</b>	-0,0805	<b>-2,07</b>	-0,0459	-1,23
Branchenzugehörigkeit	0,0074	<b>2,62</b>	0,0074	<b>2,55</b>	0,0032	1,18
Meister/ Techniker <sup>1)</sup>	-0,1207	<b>-2,06</b>	0,0150	0,22	0,0239	0,40
Fachschulabschluss <sup>1)</sup>	-0,1345	<b>-2,07</b>	0,1088	1,51	0,0270	0,41
Lehre <sup>1)</sup>	-0,1301	<b>-3,09</b>	0,0045	0,10	-0,0308	-0,76
Kein Berufsabschluss <sup>1)</sup>	0,0360	0,24	-0,0048	-0,03	0,0733	0,52
<b>Arbeitsplatzcharakteristika</b>						
AS-Anweisung Arbeitsvertrag	0,0375	1,02	-0,0310	-0,82	0,0298	0,84
Anteil Helfer	0,0007	1,16	-0,0006	-0,88	-0,0006	-0,92
Metall- und Elektroindustrie	0,1156	<b>2,56</b>	0,1183	<b>2,53</b>	0,1106	<b>2,48</b>
Lebensmittelbranche	0,0002	0,00	0,0757	1,32	0,0486	0,90
Sonstige Industrie	0,0594	1,52	0,0628	1,62	0,0390	1,06
Transport und Verkehr	0,0572	1,21	0,1168	<b>2,39</b>	0,0794	1,73
Handwerk/ Montagebau	0,0382	0,90	0,0501	1,14	0,0687	1,69
Entsorgungswirtschaft	0,0608	0,86	0,1526	<b>2,17</b>	0,0092	0,15
Gesundheitswesen	0,0850	1,16	0,0012	0,02	0,0586	0,85
Gastronomie	0,1561	1,38	-0,0358	-0,36	-0,0319	-0,34
Groß- und Einzelhandel	-0,0321	-0,43	0,1282	1,55	-0,0057	-0,08
Dienstleistungen	0,0190	0,43	-0,0114	-0,25	0,0656	1,51
Öffentlicher Dienst	-0,0733	-0,64	0,0322	0,24	-0,0977	-0,86
Sonstiges	0,0575	1,19	-0,0050	-0,10	0,0423	0,90
Tätigkeit: Lager/ Transport	0,1211	1,22	0,0685	0,72	0,1004	1,15
Tätigkeit: Montagebau/ HW	0,1245	1,25	0,0900	0,94	0,0573	0,66
Tätigkeit: Produktion	0,0724	0,71	0,0186	0,19	0,0754	0,85
Tätigkeit: Büro/ IT	-0,0498	-0,48	-0,0302	-0,30	0,0585	0,62
<b>Geschäftsstellen- und Unternehmenscharakteristika</b>						
Mittlere Rolle Kleinuntern. <sup>2)</sup>	-0,0418	-1,04	-0,0434	-1,07	-0,0773	<b>-2,08</b>
Kleine Rolle Kleinuntern. <sup>2)</sup>	-0,0511	-0,98	-0,1438	<b>-2,88</b>	-0,1258	<b>-2,61</b>
Ausrichtung bundesweit <sup>3)</sup>	-0,1184	-1,89	-0,1113	-1,72	-0,1178	-1,93
Ausrichtung international <sup>3)</sup>	-0,0874	-1,40	-0,1322	<b>-2,09</b>	-0,1175	<b>-2,05</b>
GK 50-250 <sup>4)</sup>	-0,0058	-0,13	0,0776	1,73	0,1203	<b>2,77</b>
GK 251-999 <sup>4)</sup>	0,0938	1,89	0,1713	<b>3,33</b>	0,1757	<b>3,49</b>
GK 1000 und mehr <sup>4)</sup>	0,1084	1,82	0,0402	0,67	0,0374	0,66
Ost	-0,0196	-0,44	-0,0070	-0,16	0,0070	0,17
Anzahl Beobachtungen	874		871		875	

Anm.: Gewichtete Schätzungen. 1) Referenzkategorie: Uni- oder FH-Abschluss; 2) Referenzkategorie: Große Rolle Kleinunternehmen; 3) Referenzkategorie: Ausrichtung regional; 4) Referenzkategorie: GK unter 50.

Hierbei fällt zunächst auf, dass Teilnehmer an der PET-Schulung der VBG signifikant häufiger von der Notwendigkeit zur Intervention bzw. der Abzugsdrohung und -durchführung berichten als Nicht-Teilnehmer. Dies könnte daran liegen, dass die PET-Schulung zu einer stärkeren Sensibilisierung der PET gegenüber Arbeitsschutzaspekten und deren Beachtung während des Überlassungszeitraums geführt hat. Darüber hinaus wird deutlich, dass im Hinblick auf Interventionsnotwendigkeit und Abzugsdrohung signifikante Assoziationen vor allem bei den individuellen Charakteristika zu finden sind, wohingegen für die tatsächliche Durchführung eines Abzugs eher systematische Unterschiede im Hinblick auf Geschäftsstellen- und Unternehmenscharakteristika zu beobachten sind. Dies mag daran liegen, dass derart weitreichende Entscheidungen wie der Abzug eines Mitarbeiters außerhalb des individuellen Verantwortungsbereichs der Mehrheit der befragten PET liegen.

Betrachtet man die in der PET-Befragung genannten häufigsten Gründe für Interventionen beim Kunden (vgl. **Abbildung IV-4**), so wird ersichtlich, dass hier gefährliche und unsichere Arbeitsplätze gefolgt vom Verhalten der externen Mitarbeiter als häufigste und zweithäufigste Gründe genannt werden. Eine wichtige Ursache von Interventionen stellen darüber hinaus auch Probleme mit der persönlichen Schutzausrüstung, der Arbeitsorganisation und den Arbeitsmitteln dar.

**Abbildung IV-4: Häufige Gründe für Interventionen beim Kunden**



Betrachtet man die oben zusammengefassten Befunde zur Berücksichtigung des Arbeitsschutzes in der Zeitarbeit, so erscheint die Schlussfolgerung gerechtfertigt, dass dieser weitgehend und angemessen berücksichtigt wird, aber dennoch an einigen Stellen Verbesserungsmöglichkeiten vorhanden sind. Dies betrifft vor allem die Auftragsdurchführung und die Einsatznachbereitung. Durch die nun folgende Darstellung der Ergebnisse zur Wirkung

der PET-Schulung der VBG wird darüber hinaus deutlich, dass eine stärkere Schulung und somit Qualifikation der PET den hierfür entscheidenden Schlüssel darstellen dürfte.

#### *Wirkung der PET-Schulung der VBG*

Um die Wirkung der Teilnahme an der PET-Schulung der VBG auf die Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess zu identifizieren, wurde ein multivariates Regressionsmodell (für die Ergebnisgröße „Anzahl der berücksichtigten Einzelschritte“) und jeweils ein multivariates Probit-Modell (für die Einzelindikatoren sowie die beiden zusammenfassenden Ergebnisgrößen „vollständige Berücksichtigung“ bzw. „vorbildliche Berücksichtigung“) geschätzt. In diesen Modellen wurden – wie eingangs bereits erläutert – neben der Indikatorvariable „Teilnahme an PET-Schulung“ sämtliche weiteren, potenziellen Erklärungsfaktoren simultan berücksichtigt. In **Tabelle IV-4** sind die Schätzergebnisse für die drei zusammenfassenden Ergebnisgrößen wiedergegeben.

Aus dieser Tabelle wird ersichtlich, dass die Teilnahme an der PET-Schulung der VBG auch dann, wenn alle weiteren potenziellen Erklärungsfaktoren kontrolliert werden, einen statistisch signifikanten und positiven Effekt auf die vollständige Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess aufweist. Dieser Effekt ist auch quantitativ substantiell: Unter sonst gleichen Umständen erhöht die Teilnahme an der PET-Schulung die Wahrscheinlichkeit einer vollständigen Berücksichtigung des Arbeitsschutzes um durchschnittlich 10 %. Auf die Wahrscheinlichkeit einer vorbildlichen Berücksichtigung hat die Teilnahme an der PET-Schulung jedoch keinen signifikanten Einfluss mehr.

Darüber hinaus fällt auf, dass PET ohne einen Berufsabschluss im Vergleich zu solchen mit einem akademischen Abschluss eine um mehr als 33 % geringere Wahrscheinlichkeit aufweisen, den Arbeitsschutz im Überlassungsprozess vollständig zu berücksichtigen. Des Weiteren führt ein häufiger Verleih in die Lebensmittelbranche zu einer um fast 16 % niedrigeren Wahrscheinlichkeit der vollständigen Berücksichtigung des Arbeitsschutzes. Einen für alle Ergebnisgrößen statistisch hochsignifikanten und in quantitativen Termini sehr großen Effekt hat die Existenz einer arbeitsschutzbezogenen Anweisung im Arbeitsvertrag. PET mit einer solchen weisen eine um beinahe 28 % höhere Wahrscheinlichkeit zur vollständigen und eine um fast 18 % höhere Wahrscheinlichkeit zur vorbildlichen Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess auf als ihre Kollegen ohne eine solche Anweisung.

Ein weiterer interessanter Befund ist, dass Geschäftsstellen- und Unternehmenscharakteristika keinen signifikanten Einfluss auf die drei betrachteten Ergebnisindikatoren zu haben scheinen. Weder die Größenklasse noch die Ausrichtung des Verleihs oder die Bedeutung kleinerer Unternehmen für die geschäftliche Ausrichtung haben einen statistisch signifikanten Effekt auf die Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess. Auch die auf den Arbeitsplatz der befragten PET bezogenen Informationen zum Verleihprozess und dessen Struktur haben in den allermeisten Fällen keine signifikanten Auswirkungen auf die Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess.

Tabelle IV-4: Wirkung der Teilnahme an PET-Schulung

	Anzahl Prozessschritte		Prozess vollständig		Prozess vorbildlich	
	Marg. Effekt	t-Wert	Marg. Effekt	t-Wert	Marg. Effekt	t-Wert
PET-Schulung	0,3387	<b>2,28</b>	0,0998	<b>2,01</b>	0,0219	0,43
<b>Individuelle Charakteristika</b>						
Frau	-0,2048	-1,39	-0,0207	-0,41	-0,0338	-0,66
Betriebszugehörigkeit	0,0060	0,36	-0,0031	-0,53	-0,0007	-0,11
Branchenzugehörigkeit	0,0160	0,50	-0,0023	-0,20	0,0029	0,24
Branchenzug. im Quadrat	-0,0004	-0,30	0,0001	0,22	-0,0001	-0,22
Meister/ Techniker <sup>1)</sup>	-0,5095	<b>-2,04</b>	-0,0748	-0,96	-0,1408	-1,91
Fachschulabschluss <sup>1)</sup>	-0,1234	-0,53	-0,1163	-1,27	-0,1955	<b>-2,47</b>
Lehre <sup>1)</sup>	-0,1792	-1,16	-0,0449	-0,86	-0,0385	-0,72
Kein Berufsabschluss <sup>1)</sup>	-0,7938	-1,49	-0,3337	<b>-2,66</b>	-0,0452	-0,25
<b>Arbeitsplatzcharakteristika</b>						
AS-Anweisung Arbeitsvertrag	0,8844	<b>6,20</b>	0,2756	<b>5,87</b>	0,1769	<b>3,70</b>
Befugnis Überlassungsvertr.	-0,2930	-0,87	-0,1097	-0,94	-0,0120	-0,09
Befugnis Arbeitsvertrag	0,0149	0,04	0,0311	0,24	-0,0891	-0,55
Anzahl betreute Externe	0,0007	0,63	0,0004	0,97	0,0000	0,01
Anteil Helfer	0,0000	-0,01	0,0001	0,07	-0,0002	-0,25
Metall- und Elektroindustrie	0,3388	1,89	0,0511	0,87	0,0671	1,14
Lebensmittelbranche	-0,2773	-1,47	-0,1563	<b>-2,28</b>	-0,0775	-1,09
Sonstige Industrie	0,1419	0,93	0,0463	0,95	0,0572	1,16
Transport und Verkehr	0,3794	<b>2,39</b>	0,0636	1,06	0,0424	0,75
Handwerk/ Montagebau	0,0723	0,44	0,0084	0,15	-0,0004	-0,01
Entsorgungswirtschaft	0,0970	0,42	0,0754	0,87	0,0427	0,52
Gesundheitswesen	0,1242	0,51	-0,0087	-0,10	0,1638	1,67
Gastronomie	0,6747	1,50	0,2460	1,76	0,1588	1,00
Groß- und Einzelhandel	0,1336	0,48	-0,0063	-0,07	0,1129	1,13
Dienstleistungen	-0,2306	-1,33	-0,0569	-1,05	-0,0499	-0,89
Öffentlicher Dienst	0,1712	0,48	-0,0835	-0,64	0,0683	0,49
Sonstiges	0,2282	1,25	0,1152	1,90	0,0082	0,13
Tätigkeit: Lager/ Transport	0,2904	0,80	0,1143	0,97	0,2096	1,64
Tätigkeit: Montagebau/ HW	-0,2786	-0,75	-0,0589	-0,50	0,0317	0,25
Tätigkeit: Produktion	0,1711	0,48	0,0276	0,23	0,0846	0,66
Tätigkeit: Büro/ IT	-0,4507	-1,12	-0,0462	-0,36	-0,0363	-0,26
<b>Geschäftsstellen- und Unternehmenscharakteristika</b>						
Zertifizierung	0,1088	0,67	0,0393	0,73	0,0531	0,97
Mittlere Rolle Kleinuntern. <sup>2)</sup>	-0,0809	-0,52	-0,0296	-0,58	0,0517	0,97
Kleine Rolle Kleinuntern. <sup>2)</sup>	-0,2665	-1,21	-0,0512	-0,73	0,0369	0,48
Anzahl Interne unter 2 <sup>3)</sup>	-0,3662	-1,04	-0,1378	-1,17	0,0856	0,60
Anzahl Interne 3-5 <sup>3)</sup>	0,0714	0,27	0,1062	1,13	0,1155	1,09
Anzahl Interne 6-9 <sup>3)</sup>	-0,0357	-0,12	0,1003	0,95	0,0719	0,60
Ausrichtung bundesweit <sup>4)</sup>	0,0896	0,49	-0,0026	-0,04	-0,0120	-0,18
Ausrichtung international <sup>4)</sup>	-0,2398	-0,77	0,0071	0,09	0,0436	0,52
GK unter 50 <sup>5)</sup>	0,2459	0,78	0,0366	0,34	0,0273	0,25
GK 50-250 <sup>5)</sup>	0,0644	0,22	-0,0631	-0,61	-0,1157	-1,14
GK 251-999 <sup>5)</sup>	0,1481	0,51	-0,0170	-0,16	-0,0313	-0,30
Ost	-0,0262	-0,15	-0,0340	-0,57	-0,0328	-0,58
Großunternehmen I	-0,3537	-0,84	-0,2386	-1,92	-0,1529	-1,29
Großunternehmen II	-0,3042	-0,81	-0,1488	-1,20	-0,1661	-1,57
Konstante	8,1425	<b>14,33</b>	-	-	-	-
Anzahl Beobachtungen	650		650		513	

Anm.: Gewichtete Schätzungen. 1) Referenzkategorie: Uni- oder FH-Abschluss; 2) Referenzkategorie: Große Rolle Kleinunternehmen; 3) Referenzkategorie: Anzahl Interne 10 und mehr; 4) Referenzkategorie: Ausrichtung regional; 5) Referenzkategorie: GK über 1000.

Eine überblicksartige Zusammenfassung der Ergebnisse für die einzelnen Teilschritte findet sich in **Tabelle IV-5**. Diese erlaubt die Ermittlung derjenigen Schritte des Überlassungsprozesses, in den die Teilnehmer der PET-Schulung der VBG signifikant besser abschneiden als die Nicht-Teilnehmer und die somit den Unterschied bei den zusammenfassenden Indikatoren erklären. Die Ergebnisse wurden dabei wie folgt veranschaulicht:

- „++“ kennzeichnet statistisch signifikante positive Koeffizientenschätzer auf einem Signifikanzniveau von mind. 95 %, d.h. einen stark positiven Zusammenhang,
- „+“ bezeichnet schwach signifikant (Signifikanzniveau von mind. 90 %, aber weniger als 95 %) positive Effekte, d.h. einen (leicht) positiven Zusammenhang;
- „0“ bezeichnet insignifikante Schätzer, die auf keinen Zusammenhang hinweisen,
- „-“ signifikant negative (95 %) mit einem stark negativen Zusammenhang und
- „-“ schwach signifikant negative (90 %) Schätzer mit einem (leicht) negativen Zusammenhang.

Die jeweils dahinter angegebenen Zahlen in Klammern stellen die Werte der geschätzten Koeffizienten dar.

Die empirischen Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass die Teilnehmer an der PET-Schulung der VBG in den beiden Bereichen „Disposition“ und „Einsatzvorbereitung“ eine signifikant bessere Berücksichtigung des Arbeitsschutzes aufweisen als vergleichbare Nicht-Teilnehmer. Auch nach Kontrolle um alle anderen oben genannten potenziellen Einflussfaktoren weisen die Schulungsteilnehmer eine um 8 % höhere Wahrscheinlichkeit der Berücksichtigung des Arbeitsschutzes bei der Disposition auf und eine um 4 % höhere bei der Einsatzvorbereitung. Bei allen anderen Teilschritten des Überlassungsprozesses lassen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern beobachten.

**Tabelle IV-5** fasst darüber hinaus in analoger Art und Weise die Ergebnisse der empirischen Analysen zum Einfluss der Schulungsintensität auf die Berücksichtigung des Arbeitsschutzes zusammen. Diese verdeutlichen, dass PET mit einer hohen Schulungsintensität (d.h. Teilnahme an der PET-Schulung und mindestens einer weiteren Schulungsmaßnahme) verglichen mit PET mit einer niedrigen Schulungsintensität den Arbeitsschutz in fünf der elf Einzelschritte signifikant besser berücksichtigen und somit auch insgesamt eine um 13 % höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, den Arbeitsschutz im Überlassungsprozess vollständig zu berücksichtigen. Auch im Vergleich von PET mit hoher und solchen mit mittlerer Schulungsintensität zeigen sich für drei Teilschritte signifikante und für einen weiteren Teilschritt schwach signifikante Unterschiede, die zu einer insgesamt besseren Gesamtberücksichtigung des Arbeitsschutzes führen.

Tabelle IV-5: Einzelschritte Arbeitsschutz im Überlassungsprozess – Zusammenfassung der Ergebnisse

Schritte des Überlassungsprozesses	Teilnahme PET-Schulung	Hohe vs. niedrige Schulungsintensität	Mittlere vs. niedrige Schulungsintensität	Hohe vs. mittlere Schulungsintensität
Anzahl Prozessschritte	++ (0,34)	++ (0,50)	0	+ (0,30)
Prozess vollständig	++ (10%)	++ (13%)	0	++ (16%)
Prozess vorbildlich	0	0	0	0
<b>Akquisition:</b>				
Berücksichtigt ja/ nein	0	0	0	0
Gute Umsetzung	0	0	0	0
<b>Auftragsannahme:</b>				
Berücksichtigt ja/ nein	0	++ (6,5%)	0	++ (8%)
Pflichtinformationen eingeholt	0	0	0	0
Zusätzliche Informationen eingeholt	0	0	0	0
<b>Mitarbeiterunterweisung:</b>				
Berücksichtigt durch persönliches Gespräch ja/ nein	0	++ (7%)	0	0
<b>Disposition:</b>				
Berücksichtigt ja/ nein	++ (8%)	++ (7%)	++ (6%)	0
<b>Einsatzvorbereitung:</b>				
Einweisung ja/ nein	++ (4%)	++ (4%)	0	++ (3%)
Besichtigung von Arbeitsplätzen ja/ nein	0	0	0	0
<b>Einsatzdurchführung:</b>				
Persönliche Kontrolle ja/ nein	0	++ (9%)	0	+ (5%)
Begleitung Externe ja/ nein	0	0	- (8%)	++ (12%)
Kontrolle Einweisung durch Kunden ja/ nein	0	0	0	0
<b>Einsatznachbereitung:</b>				
Befragung Kunden und Mitarbeiter ja/ nein	0	0	0	0

Anm.: ++: Signifikant positiver Koeffizientenschätzer auf mind. 95 % Signifikanzniveau; +: schwach signifikant positiv (90 %); 0: insignifikant; --: signifikant negativ (95 %); -: schwach signifikant negativ (90 %). Die Zahlen in Klammern geben die Werte der geschätzten Koeffizienten an.

## V. Einstellungen zum Arbeitsschutz, Informationsquellen und Hilfsmittel

In diesem Kapitel werden die Einstellungen der befragten PET zum Arbeitsschutz allgemein sowie ihre für die Umsetzung des Arbeitsschutzes genutzten Informationsquellen und Hilfsmittel untersucht. Hierbei steht zum einen im Mittelpunkt, wie die befragten PET Arbeitsschutzaspekte allgemein bewerten und welche Unterschiede zwischen Personen mit bestimmten Charakteristika bestehen. Zum andern wird untersucht, welche Informationsquellen zur Umsetzung des Arbeitsschutzes durch die PET verstärkt genutzt werden und welche eher von untergeordneter Bedeutung sind. Eine hierzu analoge Analyse wird für die von den befragten PET benutzten Hilfsmittel durchgeführt.

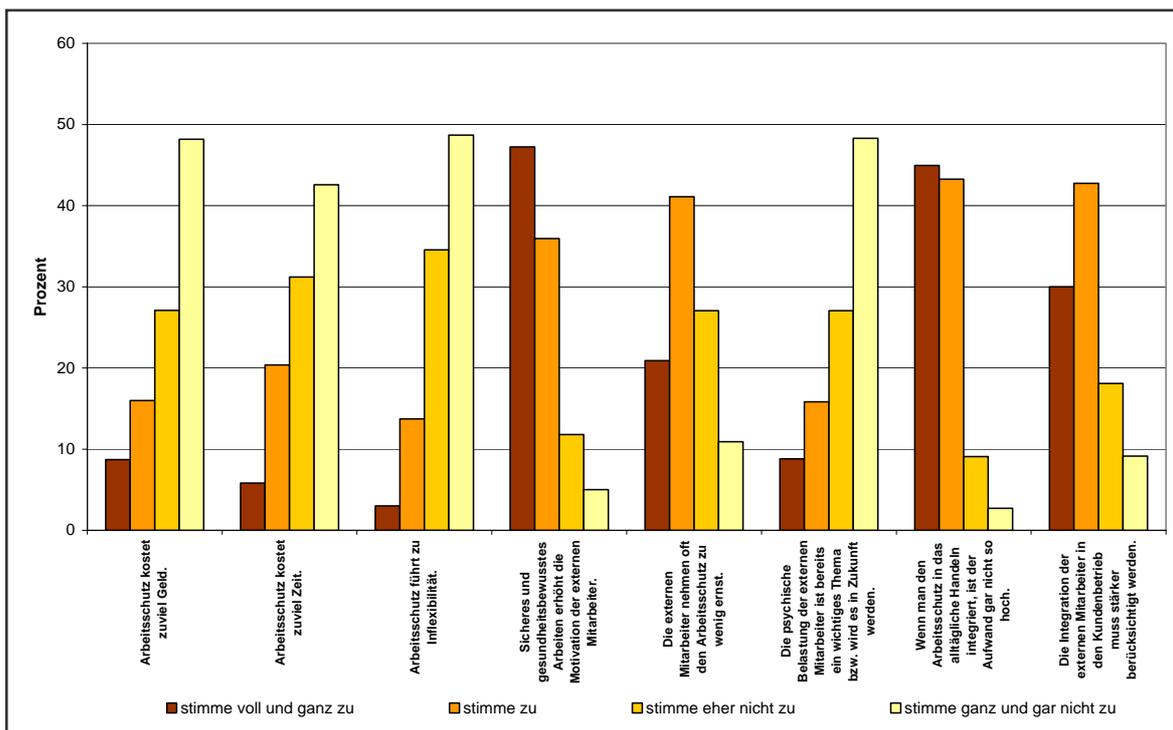
### 1. Einstellung zum Arbeitsschutz allgemein

Die PET-Befragung enthielt einen Fragenblock, der die Einstellung der Befragten zum Arbeitsschutz allgemein erfassen sollte. Hierzu wurden die Befragten gebeten, ihre Zustimmung zu folgenden Fragen auf einer Skala von 1 („stimme voll und ganz zu“) bis 4 („stimme ganz und gar nicht zu“) zum Ausdruck zu bringen:

- Arbeitsschutz kostet zu viel Geld.
- Arbeitsschutz kostet zu viel Zeit.
- Arbeitsschutz führt zu Inflexibilität.
- Sicheres und gesundheitsbewusstes Arbeiten erhöht die Motivation der externen Mitarbeiter.
- Die externen Mitarbeiter nehmen oft den Arbeitsschutz zu wenig ernst.
- Die psychische Belastung der externen Mitarbeiter ist bereits ein wichtiges Thema bzw. wird es in Zukunft werden.
- Wenn man den Arbeitsschutz in das alltägliche Handeln integriert, ist der Aufwand gar nicht so hoch.
- Die Integration der externen Mitarbeiter in den Kundenbetrieb muss stärker berücksichtigt werden.

Betrachtet man die Antwortverteilung (vgl. **Abbildung V-1**), so fällt auf, dass diese in den meisten Fällen eher „schief“ ist, d.h. die Antworten konzentrieren sich entweder im linken oder aber rechten Teil des möglichen Antwortspektrums. Dies kann als ein recht hoher Konsens unter den Befragten hinsichtlich der jeweiligen Aussage zum Arbeitsschutz interpretiert werden. Insgesamt wird eine recht entspannte bzw. abgeklärte Wahrnehmung des Arbeitsschutzes deutlich, bei dem die Vorteile einer Berücksichtigung des Arbeitsschutzes für alle Beteiligten, also sowohl die PET selbst als auch die von ihnen betreuten externen Mitarbeiter, betont werden. Aussagen, die dem Arbeitsschutz negative Attribute zuweisen (z. B. kostet zu viel Zeit und Geld) werden von der großen Mehrheit der befragten PET zurückgewiesen.

Abbildung V-1: Zustimmungverteilung zu Aussagen zum Arbeitsschutz allgemein



Der Konsens der Befragten wird nur hinsichtlich einer einzigen Aussage durchbrochen, nämlich der Bedeutung des Arbeitsschutzes bei externen Mitarbeitern („Die externen Mitarbeiter nehmen oft den Arbeitsschutz zu wenig ernst“). Eine vertiefende Analyse der Zustimmung zu dieser Aussage mit Hilfe eines multivariaten Regressionsmodells (vgl. **Tabelle A.1** im Anhang für Detailergebnisse) legt den Schluss nahe, dass insbesondere Befragte, die einen vergleichsweise hohen Helferanteil zu betreuen haben, sowie PET aus größeren Unternehmen dazu neigen, dieser Aussage zuzustimmen.

Ein auf den ersten Blick vielleicht etwas überraschender Konsens besteht bei den Befragten auch hinsichtlich des recht kontroversen Themas, inwieweit psychische Belastungen in der Zeitarbeit von Relevanz sind. Fast die Hälfte der PET stimmt der Aussage „Die psychische Belastung der externen Mitarbeiter ist bereits ein wichtiges Thema bzw. wird es in Zukunft werden“ überhaupt nicht zu und etwa drei Viertel der Befragten stimmt eher nicht oder überhaupt nicht zu. Eine analog zur vorherigen Aussage durchgeführte, vertiefende Analyse der Zustimmung zu diesem Statement (vgl. auch hier **Tabelle A.1** im Anhang für Detailergebnisse) verdeutlicht, dass vor allem PET aus größeren und Großunternehmen eher als ihre Kollegen aus kleinen Unternehmen der Meinung sind, dass psychische Belastungen kein wichtiges Thema darstellen.

Klammert man diese beiden Statements aus, so verbleiben Aussagen, bei denen eine klare Zuordnung der Art „positive vs. negative Wahrnehmung des Arbeitsschutzes“ möglich ist. Obige Abbildung legt den Eindruck nahe, dass die Zustimmung zu diesen Aussagen jeweils hoch korreliert ist. Daher wurde in einem vertiefenden Analyseschritt zunächst untersucht, inwieweit dieser Eindruck mit Hilfe statistischer Verfahren bestätigt werden kann. Hierzu wurde die Antwortskala so umcodiert, dass alle Antworten in die gleiche Richtung

weisen, wobei höhere Antwortwerte eine positivere Einstellung zum Arbeitsschutz wiedergeben. Für diese umskalierten Antworten wurde dann eine Faktoranalyse durchgeführt, um zu überprüfen, inwieweit in der Antwort zu einer bestimmten Aussage eigenständige Information steckt, die nicht in der Antwort auf eine oder mehrere andere Fragen enthalten ist. Mit anderen Worten wurde die Korrelation der Zustimmung zu den einzelnen Aussagen mit Hilfe eines geeigneten statistischen Verfahrens zur Datenreduktion<sup>49</sup> untersucht. Diese Faktoranalyse ergab,<sup>50</sup> dass in den beobachtbaren Aussagen der Befragten lediglich ein einziger Faktor zu ermitteln ist (Box 5). Dieser kann als „Index der Einstellung zum Arbeitsschutz allgemein“ interpretiert werden, da er gewissermaßen ein gewichtetes Mittel der Zustimmung zu allen Statements wiedergibt. Dieser Index wurde dann im Rahmen eines multivariaten Regressionsmodells dahingehend analysiert, inwieweit beobachtbare Charakteristika der Befragten einen signifikanten Zusammenhang zur Zustimmungshöhe aufweisen.

**Box 5: Varianz und Faktoranalyse**

Die **Varianz** ist ein Maß, das beschreibt, wie stark eine Messgröße „streut“. Sie wird berechnet, indem man die Abstände der Messwerte vom Mittelwert quadriert, addiert und durch die Anzahl der Messwerte teilt.

**Faktoranalysen** sind ein in der Literatur recht häufig und gewinnbringend genutztes Verfahren zur Zusammenfassung und gleichzeitigen Analyse einer größeren Anzahl an Variablen ohne nennenswerten Informationsverlust.

Die Ergebnisse dieser Analyse sind in **Tabelle V-1** zusammengefasst und legen den Schluss nahe, dass die Teilnahme an der PET-Schulung der VBG mit einer positiveren Einstellung zum Arbeitsschutz einhergeht. Darüber hinaus deuten die empirischen Resultate darauf hin, dass PET aus größeren Unternehmen eher zu einer positiven Wahrnehmung des Arbeitsschutzes neigen als ihre Kollegen aus kleineren und mittelständischen Unternehmen. Der berufliche Ausbildungshintergrund der Befragten ist hingegen nicht signifikant mit der Einstellung zum Arbeitsschutz assoziiert. Analoges gilt für die Dauer der Branchen- und Betriebszugehörigkeit und interessanterweise auch für die Existenz einer arbeitsschutzbezogenen Anweisung im Arbeitsvertrag der PET, die ja einen erheblichen Einfluss auf die Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess hatte (vgl. oben).

<sup>49</sup> Für ein aktuelles Beispiel von Faktoranalysen (siehe Box 5) vgl. Apel, H.; Fertig, M.: Operationalisierung von „Beschäftigungsfähigkeit“ – Ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts. Erscheint demnächst in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung.

<sup>50</sup> Anwendung fand das sog. Kaiser-Guttman-Kriterium (Eigenwert>1), dem zufolge die zu extrahierenden Faktoren mindestens soviel Varianz aufklären müssen wie die einzelnen Originalvariablen.

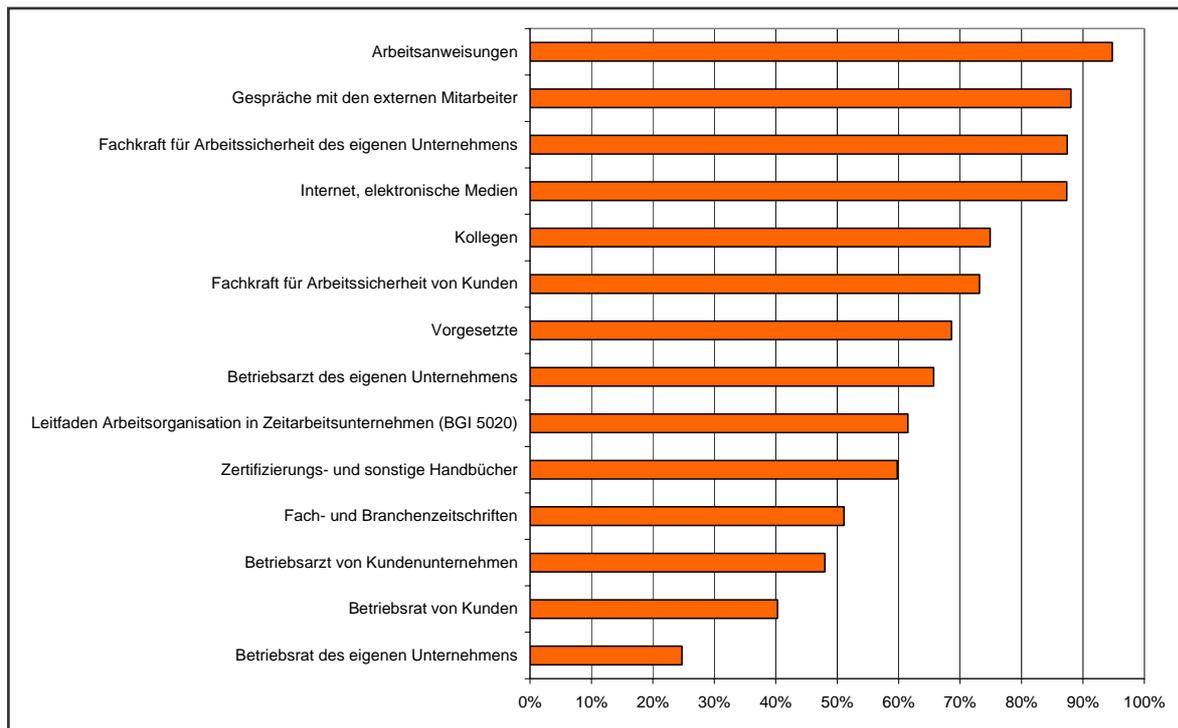
**Tabelle V-1: Ergebnisse für Index „Einstellungen zum Arbeitsschutz allgemein“**

Charakteristika	Koeffizient	t-Wert
PET-Schulung	0,150	<b>2,47</b>
Frau	0,011	0,18
Betriebszugehörigkeit	-0,003	-0,34
Branchenzugehörigkeit	-0,007	-1,10
Meister/ Techniker <sup>1)</sup>	-0,040	-0,38
Fachschulabschluss <sup>1)</sup>	0,017	0,15
Lehre <sup>1)</sup>	-0,077	-1,20
Kein Berufsabschluss <sup>1)</sup>	0,023	0,09
AS-Anweisung Arbeitsvertrag	0,048	0,81
GK 50-250 <sup>2)</sup>	0,051	0,69
GK 251-999 <sup>2)</sup>	0,208	<b>2,63</b>
GK 1000 und mehr <sup>2)</sup>	0,239	<b>2,68</b>
Ost	-0,075	-1,12
Konstante	-0,070	-0,86
Anzahl Beobachtungen		894
Mittelwert Index		0,003
Standardabweichung Index		0,85

Anm.: Gewichtete Schätzungen. 1) Referenzkategorie: Uni- oder FH-Abschluss; 2) Referenzkategorie: GK über 1000.

## 2. Informationsquellen und Hilfsmittel bei Umsetzung des Arbeitsschutzes

In **Abbildung V-2** sind die von den befragten PET als wichtig bezeichneten Informationsquellen für Belange des Gesundheits- und Arbeitsschutzes veranschaulicht. Hierbei fällt auf, dass sich diese in drei große Gruppen unterteilen lassen. In der ersten Gruppe mit Nennungen von über 80 % der Befragten finden sich Arbeitsanweisungen, Gespräche mit externen Mitarbeitern, die Fachkraft für Arbeitssicherheit des eigenen Unternehmens sowie das Internet. In der zweiten Gruppe, die immerhin noch von über 60 % der befragten PET als wichtig eingestuft werden, sind Kollegen, die Fachkraft für Arbeitssicherheit von Kunden, Vorgesetzte, sowie der Betriebsarzt des eigenen Unternehmens zu finden. Alle weiteren möglichen Informationsquellen wurden mit Nennungen von teilweise deutlich unter 60 % der Befragten als vergleichsweise weniger wichtig erachtet.

**Abbildung V-2: Wichtige Informationsquellen für Sicherheit und Gesundheitsschutz**

In **Abbildung V-3** werden die Angaben der befragten PET zu den von ihnen häufig oder sehr häufig eingesetzten Hilfsmitteln bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes veranschaulicht. Mit deutlich über 80 % der Befragten wurde hier die Ermittlung der Kenntnisse durch ein persönliches Gespräch eindeutig als das am häufigsten eingesetzte Hilfsmittel genannt. Mit einer Nennung von immerhin noch knapp über 70 % folgen Fragebögen der VBG (laminiert oder auf Papier), wohingegen alle anderen Hilfsmittel von untergeordneter Bedeutung sind. Der Einsatz dieser Hilfsmittel spiegelt sich auch bei der Bewertung des Nutzens dieser Hilfsmittel wider. Diejenigen PET, die angaben, ein entsprechendes Hilfsmittel zumindest bisweilen zu nutzen, wurden hier um eine Einschätzung des Nutzens derselben gebeten. Es dürfte wenig überraschen, dass diejenigen Hilfsmittel, die am häufigsten eingesetzt werden, auch als am nützlichsten bewertet werden (siehe auch **Abbildung V-4**). Denjenigen Hilfsmitteln, die weniger stark genutzt werden, wird aber gleichwohl immerhin noch ein recht hoher Nutzen bescheinigt.

Abschließend soll noch die **Entleiherseite** Berücksichtigung finden. In der Befragung wurden die PET danach gefragt, wie nach ihrer Einschätzung die Broschüre, die von der VBG für Kundenbetriebe bereitgestellt wird (BGI 5021), genutzt wird. Hier gab mit 35 % der Befragten ein überdurchschnittlich hoher Anteil der PET an, keine Angaben zur Nutzung dieses Präventionsprodukts seitens der Kundenbetriebe machen zu können. Von denen, die eine Einschätzung vornahmen, berichten lediglich 16 % von einer sehr häufigen oder häufigen Nutzung dieses Hilfsmittels durch die Kundenunternehmen. 34 % geben an, dass die Broschüre teilweise genutzt wird und sogar die Hälfte berichtet, dass sie selten oder nie genutzt wird. Diese Befunde deuten darauf hin, dass dieses Präventionsprodukt noch wenig bekannt und dessen Verbreitungsgrad eher gering ist. Nennenswerte Unterschiede nach Charakteristika der Unternehmen bzw. der Personen sind hierbei nicht festzustellen.

Abbildung V-3: Sehr häufig oder häufig eingesetzte Hilfsmittel

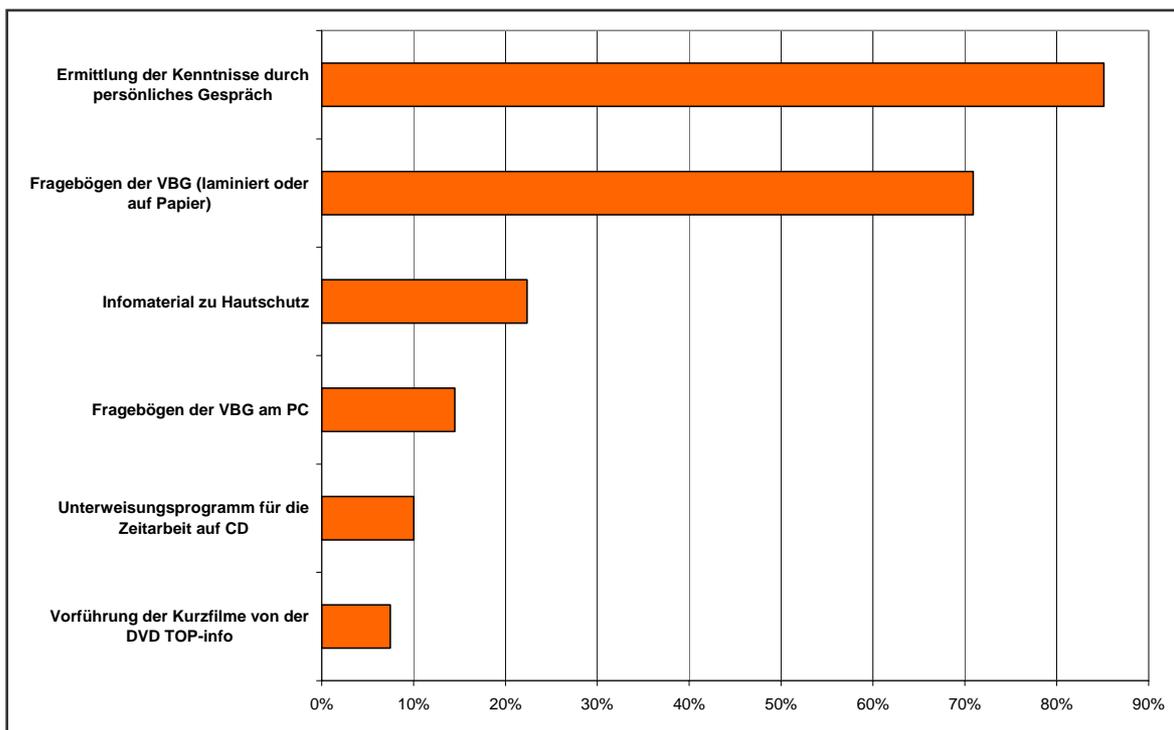
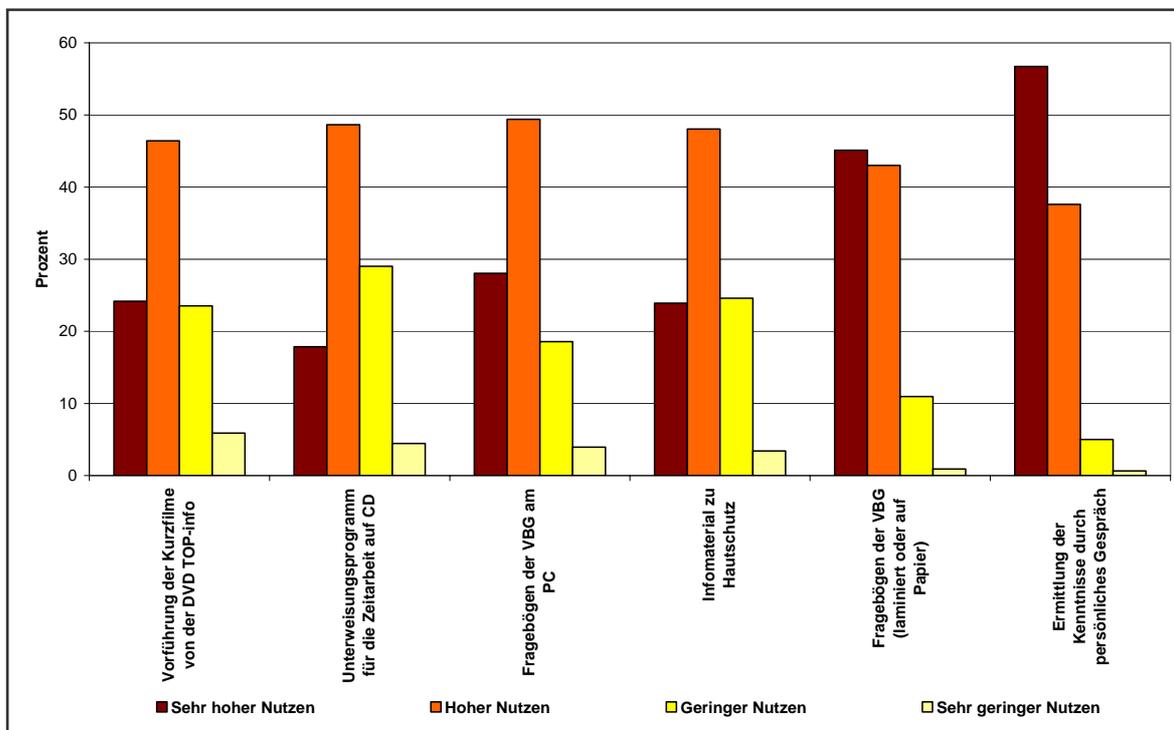


Abbildung V-4: Bewertung des Nutzens der verwendeten Hilfsmittel



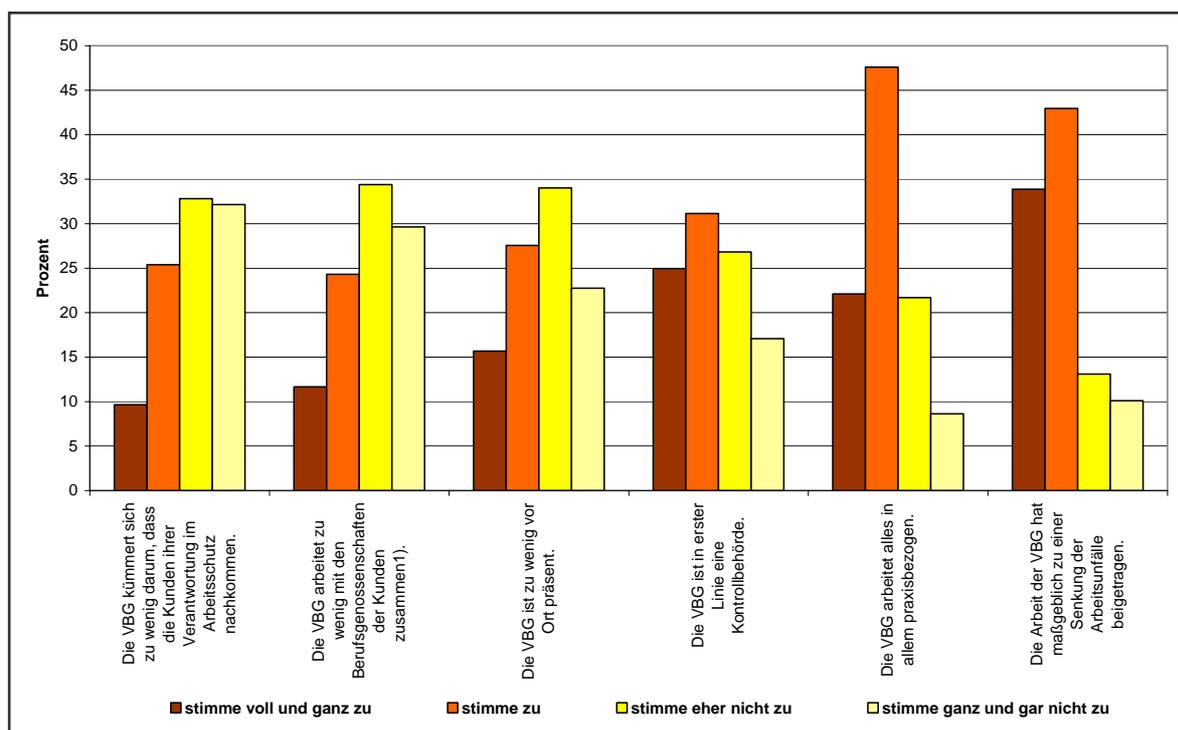
## VI. Wahrnehmung der VBG und Verbesserungsbedarf aus Sicht der befragten Disponenten

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Untersuchungen zur Wahrnehmung der VBG durch die befragten PET zusammengefasst. Hierfür wurde zunächst die Zustimmung der Befragten zu folgenden Aussagen hinsichtlich der VBG ausgewertet (Antwortskala von 1 „stimme voll und ganz zu“ bis 4 „stimme ganz und gar nicht zu“):

- Die VBG kümmert sich zu wenig darum, dass die Kunden ihrer Verantwortung im Arbeitsschutz nachkommen.
- Die VBG arbeitet zu wenig mit den Berufsgenossenschaften der Kunden zusammen.
- Die VBG ist zu wenig vor Ort präsent.
- Die VBG ist in erster Linie eine Kontrollbehörde.
- Die VBG arbeitet alles in allem praxisbezogen.
- Die Arbeit der VBG hat maßgeblich zu einer Senkung der Arbeitsunfälle beigetragen.

Die Verteilung der Antworten hierzu ist in **Abbildung VI-1** zusammengefasst. Hier muss zunächst einschränkend angemerkt werden, dass mehr als 40 % der befragten PET bei der Aussage „Die VBG arbeitet zu wenig mit den Berufsgenossenschaften der Kunden zusammen“ die Kategorie „Weiß nicht“ gewählt haben. Bei allen anderen Aussagen war der Anteil gültiger Antworten deutlich höher. Diese Antworten legen den Schluss nahe, dass die VBG als eine Kontrollbehörde betrachtet wird, der allerdings eine praxisbezogene Arbeit konstatiert wird, die einen Beitrag zur Senkung von Arbeitsunfällen geleistet hat.

**Abbildung VI-1: Wahrnehmung der VBG**



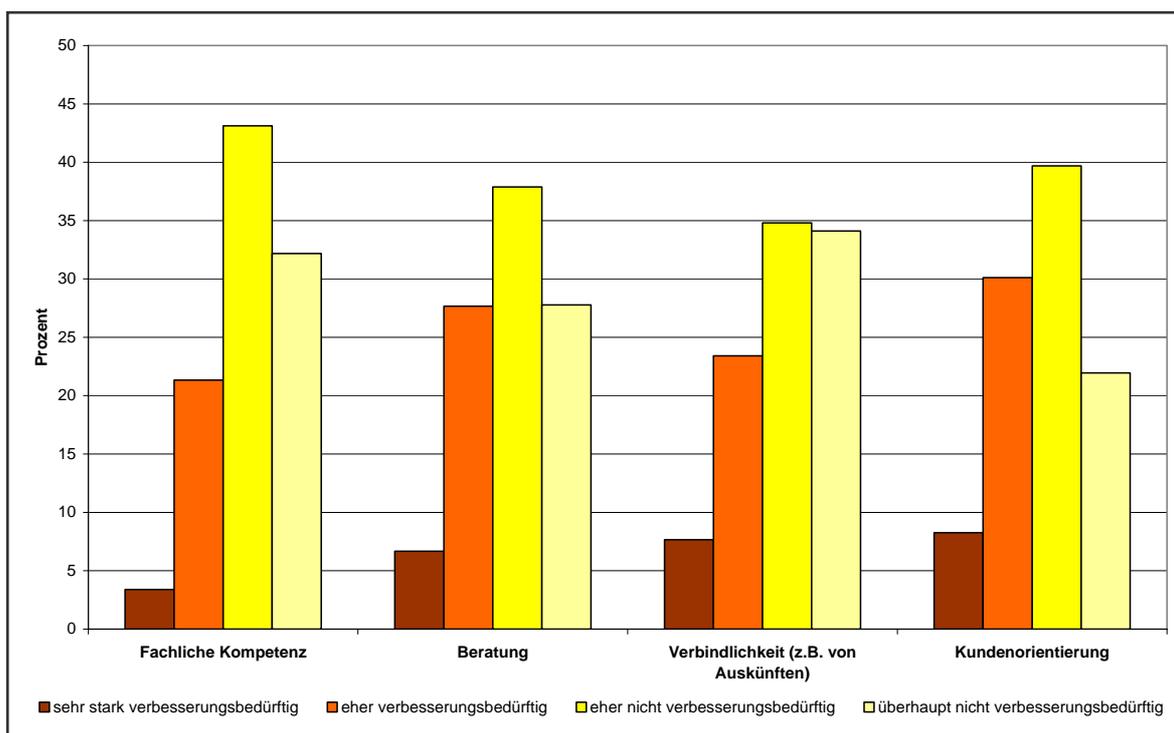
Darüber hinaus können die Antworten der Befragten dahingehend interpretiert werden, dass die VBG ausreichend vor Ort präsent ist. Auch wird überwiegend die Ansicht geäußert, die VBG kümmere sich ausreichend darum, dass die Kunden der Zeitarbeitsunternehmen ihrer Arbeitsschutzverantwortung nachkommen.

Ergänzend zu oben wurden die befragten PET gebeten, einzuschätzen, in welchen Bereichen sie Verbesserungsbedarf bei der VBG sehen. Hier wurden folgende Bereiche abgefragt (Antwortskala von 1 „sehr stark verbesserungsbedürftig“ bis 4 „überhaupt nicht verbesserungsbedürftig“):

- Fachliche Kompetenz
- Beratung
- Verbindlichkeit (z. B. von Auskünften)
- Kundenorientierung

Die Antworten hierzu sind in **Abbildung VI-2** veranschaulicht. Der vergleichsweise größte Verbesserungsbedarf wird von den Befragten bei der Kundenorientierung und der Beratung gesehen, wohingegen für die beiden Bereiche Fachkompetenz und Verbindlichkeit relativ wenig Verbesserungsbedarf zum Ausdruck gebracht wird.

**Abbildung VI-2: Verbesserungsbedarf bei der VBG aus Sicht der befragten PET**



Um obige Aussagen zur VBG bzw. zum Verbesserungsbedarf bei dieser vertiefend zu analysieren, wurde wiederum ein faktoranalytisches Verfahren durchgeführt, das bei der Einstellung zum Arbeitsschutz allgemein (vgl. oben Kapitel V.1) bereits zur Anwendung kam. Es wurde also auch hier jeweils ein Gesamtindex zur Einstellung gegenüber der VBG und zum Verbesserungsbedarf bei derselben aus der Gesamtheit der Antworten zu

jedem Themenkomplex konstruiert. Diese beiden Indizes wurden anschließend mit Hilfe multivariater Regressionsmodelle hinsichtlich ihres Zusammenhangs mit beobachtbaren Charakteristika der befragten PET analysiert.

Die Ergebnisse sind in den beiden **Tabellen VI-1** und **VI-2** zusammengefasst. Hinsichtlich der Wahrnehmung der VBG legen die Schätzergebnisse den Schluss nahe, dass die Wahrnehmung der VBG umso negativer ist, je länger eine Person bereits in der Branche arbeitet. Hier scheinen sich also (Vor-)Urteile aus der Vergangenheit zu halten. Des Weiteren scheinen PET aus größeren Unternehmen ebenfalls zu einer negativeren Wahrnehmung der VBG zu neigen als solche aus kleineren Unternehmen. Dies könnte daran liegen, dass Befragte aus kleineren Unternehmen eher persönlichen Kontakt mit der VBG haben als solche aus Großunternehmen und daher zu einer insgesamt positiveren Einschätzung gelangen. Schließlich neigten auch PET mit einer arbeitsschutzbezogenen Arbeitsanweisung zu einer positiveren Wahrnehmung der VBG als ihre Kollegen, bei denen dies nicht der Fall ist.

**Tabelle VI-1: Ergebnisse für Index „Wahrnehmung der VBG“**

Charakteristika	Koeffizient	t-Wert
PET-Schulung	0,087	1,35
Frau	0,048	0,73
Betriebszugehörigkeit	-0,002	-0,22
Branchenzugehörigkeit	-0,014	<b>-2,04</b>
Meister/ Techniker <sup>1)</sup>	0,013	0,11
Fachschulabschluss <sup>1)</sup>	0,038	0,29
Lehre <sup>1)</sup>	0,053	0,77
Kein Berufsabschluss <sup>1)</sup>	-0,001	0,00
AS-Anweisung Arbeitsvertrag	0,120	1,90
GK 50-250 <sup>2)</sup>	-0,208	<b>-2,72</b>
GK 251-999 <sup>2)</sup>	-0,200	<b>-2,32</b>
GK 1000 und mehr <sup>2)</sup>	-0,302	<b>-3,08</b>
Ost	-0,053	-0,71
Konstante	0,120	1,35
Anzahl Beobachtungen		577
Mittelwert Index		0,003
Standardabweichung Index		0,73

Anm.: Gewichtete Schätzungen. 1) Referenzkategorie: Uni- oder FH-Abschluss; 2) Referenzkategorie: GK über 1000.

Im Hinblick auf den Verbesserungsbedarf bei der VBG äußern sich vor allem PET, die über eine Berufsausbildung als Meister/ Techniker verfügen, kritisch. Diese sehen einen signifikant höheren Verbesserungsbedarf als Akademiker v.a. bei der Beratung durch die VBG sowie deren Kundenorientierung. Darüber hinaus sehen PET aus mittelständischen Unternehmen weniger Verbesserungsbedarf als ihre Kollegen aus Kleinunternehmen. Die Dauer der Betriebs- und Branchenzugehörigkeit sowie die Existenz einer arbeitsschutzbezogenen Arbeitsanweisung zeigen hier keine signifikante Assoziation zum Index „Verbesserungsbedarf bei der VBG“.

Tabelle VI-2: Ergebnisse für Index „Verbesserungsbedarf bei VBG“

Charakteristika	Koeffizient	t-Wert
PET-Schulung	0,048	0,70
Frau	0,077	1,13
Betriebszugehörigkeit	-0,001	-0,12
Branchenzugehörigkeit	-0,010	-1,21
Meister/ Techniker <sup>1)</sup>	0,261	<b>2,21</b>
Fachschulabschluss <sup>1)</sup>	0,123	0,99
Lehre <sup>1)</sup>	0,108	1,48
Kein Berufsabschluss <sup>1)</sup>	0,518	1,66
AS-Anweisung Arbeitsvertrag	-0,004	-0,06
GK 50-250 <sup>2)</sup>	-0,270	<b>-3,28</b>
GK 251-999 <sup>2)</sup>	0,051	0,57
GK 1000 und mehr <sup>2)</sup>	0,090	0,87
Ost	-0,078	-1,01
Konstante	-0,005	-0,06
Anzahl Beobachtungen		805
Mittelwert Index		-0,008
Standardabweichung Index		0,87

Anm.: Gewichtete Schätzungen. 1) Referenzkategorie: Uni- oder FH-Abschluss; 2) Referenzkategorie: GK über 1000.

Die Teilnehmer an der PET-Schulung der VBG wurden auch gebeten, diese auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 4 (sehr schlecht) hinsichtlich folgender Kriterien zu bewerten:

- Praxisnähe der Inhalte
- Vollständigkeit der Behandlung der wichtigsten Anwendungsbereiche der Praxis
- Qualität der Inhaltsvermittlung durch die Referenten
- Lage der Präsenzzeiten
- Vereinbarkeit der Teilnahme an der Schulung mit dem Beruf
- Branchenbezug

Die Ergebnisse dieser Bewertungen sind zusammen mit den Befunden einer vertiefenden Analyse des Zusammenhangs mit beobachtbaren Charakteristika der Befragten in den **Tabellen VI-3 und VI-4** zusammengefasst. Insgesamt bewerten mehr als 70 % der Befragten die PET-Schulung als gut. Hierbei lassen sich kaum statistisch signifikante Zusammenhänge zu den Charakteristika der Befragten finden, sodass die PET-Schulung als gruppenübergreifend zufriedenstellende Schulungsmaßnahme betrachtet werden kann. Als gut bzw. sehr gut werden vor allem die Ausgestaltung der Lehrinhalte, deren Branchenbezug sowie die Vermittlung derselben erachtet. Vergleichsweise kritisch werden organisatorische Aspekte gesehen, d.h. die Lage der Präsenzzeiten sowie die Vereinbarkeit der Schulung mit dem Beruf.

Tabelle VI-3: Bewertung der PET-Schulung der VBG – Teil 1

	Praxisnähe der Inhalte		Vollständigkeit der Bereiche		Qualität der Inhaltsvermittlung		Lage der Präsenzzeiten	
Sehr gut (1)	24,8		26,6		41,8		32,3	
Gut (2)	62,4		61,3		47,6		50,5	
Schlecht (3)	10,1		10,7		8,6		12,0	
Sehr schlecht (4)	2,8		1,4		2,0		5,2	
Charakteristika	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
Jahr der Teilnahme an PET-Schulung	-0,0170	-0,93	-0,0252	-1,31	-0,0240	-1,35	-0,0152	-0,95
Branchenzugehörigkeit	0,0157	1,11	0,0115	0,79	0,0108	0,78	0,0130	1,10
Meister/ Techniker	0,0159	0,07	-0,0481	-0,20	-0,0084	-0,03	0,1107	0,54
Fachschulabschluss <sup>1)</sup>	-0,3442	-1,11	-0,5924	<b>-2,18</b>	-0,5342	<b>-2,15</b>	-0,6364	<b>-2,71</b>
Lehre <sup>1)</sup>	-0,0752	-0,53	-0,3112	<b>-2,19</b>	-0,2674	<b>-1,84</b>	-0,1681	-1,15
Kein Berufsabschluss <sup>1)</sup>	0,2760	0,55	-0,3262	-0,82	-1,3388	<b>-2,09</b>	-0,0715	-0,13
Anteil Helfer	-0,0027	-1,29	-0,0007	-0,34	0,0024	1,08	-0,0002	-0,11
Ausrichtung bundesweit <sup>2)</sup>	0,3620	1,52	0,3977	1,84	0,3306	1,57	0,3227	1,33
Ausrichtung international <sup>2)</sup>	0,1170	0,45	0,3644	1,61	0,0107	0,04	0,0776	0,30
Frau	0,0508	0,37	0,0805	0,58	0,0568	0,41	0,0864	0,64
GK 50-250 <sup>3)</sup>	-0,1216	-0,81	-0,1441	-0,92	-0,0659	-0,43	-0,1461	-0,92
GK 251-999 <sup>3)</sup>	0,0130	0,08	-0,0545	-0,35	-0,2002	-1,19	-0,1454	-0,90
GK 1000 und mehr <sup>3)</sup>	0,0656	0,39	-0,0397	-0,22	-0,1728	-1,01	-0,1944	-1,11
Ost	-0,0445	-0,32	-0,2056	-1,49	-0,1680	-1,21	-0,1296	-0,85
Anzahl Beobachtungen	415		408		411		403	

Anm.: Gewichtete Schätzungen. 1) Referenzkategorie: Uni- oder FH-Abschluss; 2) Referenzkategorie: Ausrichtung regional; 3) Referenzkategorie: GK unter 50.

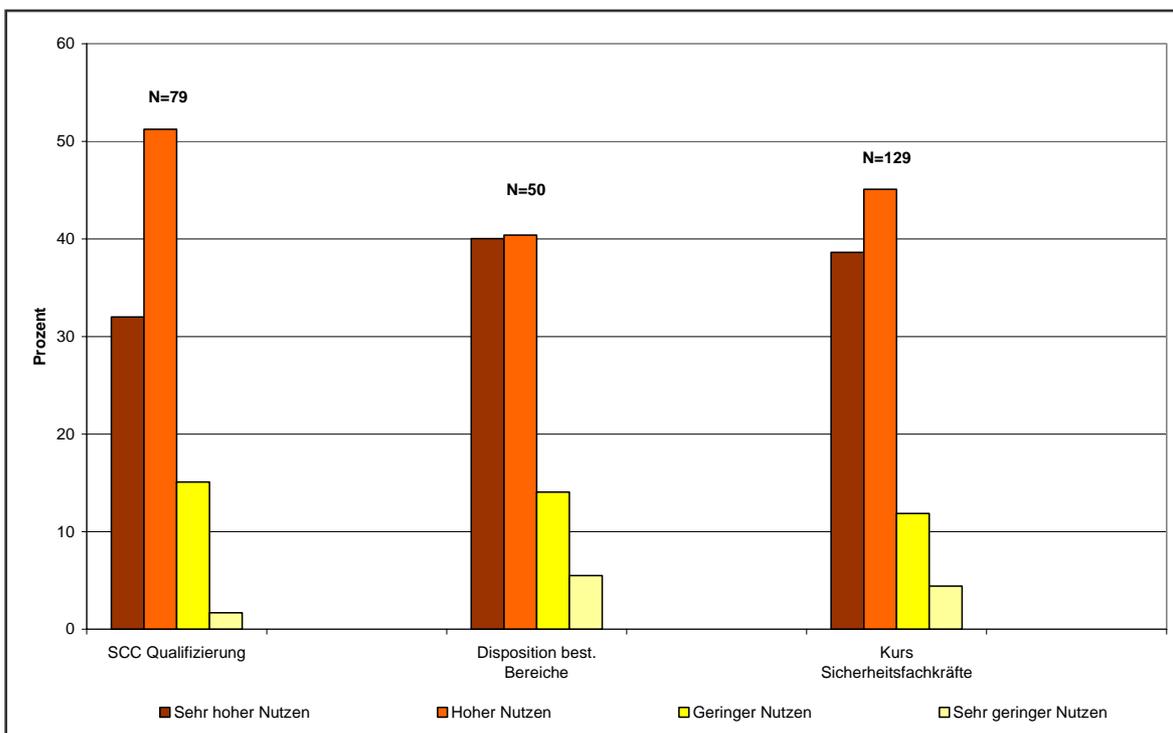
Tabelle VI-4: Bewertung der PET-Schulung der VBG – Teil 2

	Vereinbarkeit mit Beruf		Branchenbezug		Gesamturteil	
Sehr gut (1)	27,4		34,2		-	
Gut (2)	48,3		53,3		71,2	
Schlecht (3)	15,6		9,8		28,8	
Sehr schlecht (4)	8,8		2,7		-	
Charakteristika	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Marg. Effekt	t-Wert
Jahr der Teilnahme an PET-Schulung	0,0014	0,08	-0,0402	<b>-2,34</b>	-0,0028	-0,38
Branchenzugehörigkeit	0,0110	0,81	-0,0063	-0,50	-0,0111	<b>-2,28</b>
Meister/ Techniker	0,0395	0,17	0,0468	0,23	-0,0237	-0,26
Fachschulabschluss <sup>1)</sup>	-0,2602	-0,95	-0,4145	-1,52	0,2333	<b>2,29</b>
Lehre <sup>1)</sup>	-0,3033	<b>-2,15</b>	-0,0395	-0,28	0,0838	1,42
Kein Berufsabschluss <sup>1)</sup>	0,0943	0,16	0,2681	0,41	0,1587	0,84
Anteil Helfer	0,0012	0,62	0,0008	0,41	0,0003	0,34
Ausrichtung bundesweit <sup>2)</sup>	0,1951	0,77	0,2962	1,34	-0,1419	-1,61
Ausrichtung international <sup>2)</sup>	0,1872	0,73	0,1652	0,66	-0,0511	-0,47
Frau	0,0366	0,27	-0,1033	-0,76	-0,0188	-0,33
GK 50-250 <sup>3)</sup>	-0,0130	-0,09	-0,1311	-0,87	0,0428	0,68
GK 251-999 <sup>3)</sup>	-0,1543	-0,96	-0,1808	-1,20	0,0501	0,75
GK 1000 und mehr <sup>3)</sup>	-0,1002	-0,63	-0,2448	-1,35	0,0680	1,00
Ost	-0,3563	<b>-2,47</b>	-0,1233	-0,92	0,0989	1,60
Anzahl Beobachtungen	409		411		390	

Anm.: Gewichtete Schätzungen. 1) Referenzkategorie: Uni- oder FH-Abschluss; 2) Referenzkategorie: Ausrichtung regional; 3) Referenzkategorie: GK unter 50.

Schließlich gibt **Abbildung VI-3** die Bewertung der befragten PET, die an weiteren Schulungsmaßnahmen der VBG teilgenommen haben, hinsichtlich des Nutzens derselben wieder. Diese werden allesamt von der übergroßen Mehrheit der Antwortenden als sehr nützlich bewertet. Allerdings muss dabei einschränkend angemerkt werden, dass nur ein recht geringer Anteil der befragten PET an einer dieser Maßnahmen teilgenommen hat (siehe N= „Anzahl der Beobachtungen“ über den jeweiligen Balken).

**Abbildung VI-3: Bewertung der anderen Schulungsmaßnahmen der VBG**



Abschließend seien noch die Ergebnisse zur geplanten Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen durch die befragten PET zusammengefasst. Die Frage „Haben Sie konkrete Pläne, sich in absehbarer Zeit in Arbeitsschutzfragen weiterzubilden?“ wurde von etwas weniger als der Hälfte der Befragten bejaht. Dabei neigten Teilnehmer an der PET-Schulung zu einer signifikant höheren Zustimmung. Auch PET, die über eine Meister/Techniker-Ausbildung verfügen, gaben signifikant häufiger an, eine Weiterbildung zu planen als ihre Kollegen mit einem akademischen Berufsabschluss. Mit zunehmender Branchenzugehörigkeit lässt sich jedoch – unabhängig von der Teilnahme an der PET-Schulung – eine abnehmende Zustimmung zur geplanten Weiterbildungsfrage erkennen. Die Unternehmensgröße spielt bei dieser Frage genauso wenig eine signifikante Rolle wie die anderen Geschäftsstellen- und Unternehmenscharakteristika.

## VII. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse

### 1. Strukturelle Merkmale der Zeitarbeit und der dort Beschäftigten

Zeitarbeit hat in den letzten Jahren, auch begünstigt durch die Reform der gesetzlichen Rahmenbedingungen durch die Hartz-Gesetze, erheblich zugenommen. Im Dezember 2007 waren nach Angaben der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik über 720.000 Personen in der Zeitarbeit beschäftigt. Auch wenn sich der Frauenanteil unter den Zeitarbeitsbeschäftigten in den letzten Jahren deutlich erhöht hat, sind immer noch fast drei Viertel der Zeitarbeiter männlichen Geschlechts. Die Dauer der Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit ist nach wie vor kurz. Mehr als die Hälfte (55 %) der in 2007 beendeten Zeitarbeitsverhältnisse dauerte weniger als drei Monate.

Bei den Einsatzgebieten zeigen die Zahlen der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, dass der größte Anteil auf Fertigungsberufe ohne Hilfsarbeiter (35 %) entfällt, gefolgt von Hilfsarbeitern ohne nähere Tätigkeitsangabe (33 %). 28 % der Zeitarbeiter sind in Handel und Dienstleistungen beschäftigt, während nur ein sehr geringer Teil im Bereich Land- und Forstwirtschaft, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner tätig ist. Unter den knapp 100.000 Zeitarbeitern mit ausländischer Nationalität ist der Anteil der Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe mit 45 % deutlich höher als bei den deutschen Zeitarbeitern.

Nach der Erwerbstätigenerhebung von BIBB und BAuA liegt der Anteil der an- und ungelesenen Beschäftigten in der Zeitarbeit bei 38,9 % und derjenige der einfachen Angestellten bei 13,0 %. Damit ergibt sich ein Anteil der den Helfern vergleichbaren Beschäftigten von 51,9 %. Dieser Wert erscheint realistischer als der nach der Art der ausgeübten Tätigkeit erfasste Anteil an Hilfsarbeitern durch die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik. Allerdings wird in dieser Erhebung nicht zwischen internen und externen Mitarbeitern unterschieden.

Relativ wenig bekannt ist über die Entleihbetriebe. Eine jüngere Untersuchung<sup>51</sup> kommt zu dem Ergebnis, dass rd. zwei bis drei Prozent aller Betriebe das Instrument der Zeitarbeit nutzen. Nach der Betriebsgröße setzen Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten sehr selten auf Zeitarbeit. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist Zeitarbeit deutlich häufiger anzutreffen (39 %). In der Unterscheidung nach Branchen ist der Einsatz im Verarbeitenden Gewerbe häufiger und intensiver als in anderen Branchen. Weiterhin kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsanspruch der Tätigkeit und der Einsatzdauer bestehe: Einsätze sind länger, je häufiger Facharbeiter eingesetzt werden. Berufsabschlüsse mögen zwar unter den Verleihkräften zahlreich sein, doch dienen sie eher den Verleihern als Auswahlkriterium oder Filter bei der Suche nach Beschäftigten, als dass sie tatsächlich einsatzrelevant seien. Es gäbe zwar unter den Zeitarbeitsbeschäftigten ein „echtes“, als solches eingesetztes Facharbeitersegment, doch sei dies mit 35 % relativ klein. Zeitarbeit würde immer noch von

---

<sup>51</sup> Promberger, M. et al.: Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform, Abschlussbericht Nürnberg 2006.

Hilfstätigkeiten im industriellen Bereich und zunehmend im gering qualifizierten Dienstleistungsbereich bestimmt.

Mit Blick auf die für die Untersuchung relevante Gruppe der Helfer der bei der VBG versicherten Zeitarbeitsunternehmen ist resümierend festzuhalten, dass hier nur wenige zuverlässige Informationen vorliegen. Und für die Zeitarbeit insgesamt ist die Situation nur zum Teil besser, was im Wesentlichen auch an den unterschiedlichen Erhebungsmethoden, Datenquellen und deren Aufbereitungen liegt. Damit sind direkte Vergleiche nur in begrenztem Umfang möglich; die Daten liefern aber Orientierungswerte, um Größenordnungen in etwa einordnen zu können.

## **2. Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit**

Trotz des zunehmenden Interesses von Forschung und Wissenschaft an der Zeitarbeit liegt ein geschlossenes und umfassendes Bild zu Beanspruchung und Belastung einerseits und Unfallgefährdungen andererseits nicht vor. Vielen Untersuchungen mangelt es an einer repräsentativen Datenbasis und es konnte keine Analyse ermittelt werden, die auf einer methodisch ansprechenden Vergleichsgruppenuntersuchung basierte.

Weiterhin ist zu konstatieren, dass die Entleiherseite nur in Ausnahmefällen mit in den Blick genommen wurde. Zu diesen Ausnahmen zählt die sog. Machbarkeitsstudie,<sup>52</sup> wobei allerdings die Grundgesamtheit der befragten Unternehmen lediglich 127 Entleihbetriebe umfasst. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass sich etwa die Hälfte der Entleihunternehmen nicht über die Verantwortung für den Arbeitsschutz in der Zeitarbeit im Klaren ist.

Zusammenfassend wird von einer Reihe von Forschern für Zeitarbeitsbeschäftigte ein höheres Unfallrisiko im Vergleich mit der Stammbeslegschaft in der Industrie gesehen und wie folgt begründet:<sup>53</sup>

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

Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass auch hier keine Vergleichsgruppenuntersuchung zugrunde liegt, sondern ein Vergleich mit der Stammbeslegschaft von Industrieunternehmen erfolgt, die sich wahrscheinlich in grundlegenden Merkmalen von den Zeitarbeitsbeschäftigten unterscheiden.

---

<sup>52</sup> Sczesny, C. et al.: Machbarkeitsstudie: Zeitarbeit – Neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz, Dortmund 2008.

<sup>53</sup> Pröll, U.: Gesundheit in Zeiten prekärer Beschäftigung. Vortrag auf der Tagung des DNBGF am 16.06.2008, <http://www.dnbgf.de/fileadmin/texte/Downloads/uploads/dokumente/2008/Proell.pdf>.

### 3. Unfallgeschehen und Helferunfallgeschehen

#### 3.1 Analyse von Unfalldaten

Die Quoten für Arbeitsunfälle je 1.000 Versicherte sind in der Zeitarbeit kontinuierlich von 45,1 in 1998 auf 29,3 in 2005 gefallen, während sie in 2006 wieder auf 34,0 anstieg. Wenngleich aus verschiedenen methodischen Gründen die Vergleichbarkeit mit anderen Gewerbezweigen nur eingeschränkt möglich ist, liegen die Quoten in der Zeitarbeit über dem Durchschnitt der gewerblichen Wirtschaft.

Zur weiteren Analyse des Helferunfallgeschehens wurde eine Stichprobe der Unfalldaten der VBG aus den Jahren 2005 bis 2007 aufbereitet und ausgewertet. Die wichtigsten Ergebnisse sind:

- Auf den Helferbereich entfallen nach der vorgenommenen Abgrenzung 74 % der Arbeitsunfälle. Verglichen mit dem Anteil der An- und Ungelernten, den die BIBB/BAuA Erwerbstätigenerhebung unter allen Zeitarbeitern mit 52 % ermittelt, liegt der Anteil der verunfallten Helfer über dem Anteil der Helfer an allen Zeitarbeitern.
- Die Verteilung nach Geschlecht zeigt, dass mit 88 % die überwiegende Mehrheit der Verunfallten männlichen Geschlechts ist. Damit ist der Anteil der männlichen Unfallopfer höher als der Anteil der männlichen Beschäftigten in der Zeitarbeit, der nach den Angaben des Mikrozensus bei zwei Dritteln liegt.
- Die Unterscheidung nach Altersklassen bei den Verunfallten spiegelt das junge Durchschnittsalter der Branche wider. Insgesamt sind der 45 % der Unfallopfer unter 30 Jahre alt. Ausweislich des Mikrozensus sind 31 % der in der Zeitarbeit Beschäftigten unter 30 Jahre alt. Auch die Altersgruppe der 30- bis 44-Jährigen stellt noch mehr als ein Drittel der Arbeitsunfälle (36 %), wobei nach den Daten des Mikrozensus diese Altersgruppe mit 43 % der Zeitarbeitsbeschäftigten die stärkste Gruppe darstellt.
- In der Differenzierung nach der Nationalität der Verunfallten zeigt sich, dass der Anteil der ausländischen Mitbürger an den Unfällen in der Zeitarbeit in allen drei Jahren bei rd. 3 % liegt. Diese Unfälle ereignen sich praktisch ausschließlich im Helferbereich. Demgegenüber liegt nach der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Ausländeranteil bei den Zeitarbeitsbeschäftigten durchgehend zwischen 13 % und 14 %. Selbst wenn man berücksichtigt, dass ausländische Zeitarbeitskräfte deutlich kürzer als ihre deutschen Kollegen bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt sind, gibt es für dieses Phänomen keine letztlich überzeugende Erklärung. Allerdings kann andererseits daraus auch nicht gefolgert werden, dass Arbeitsschutzbelange bei ausländischen Zeitarbeitern vernachlässigt werden könne.

Als Zwischenergebnis kann festgehalten werden, dass der typische Verunfallte in der Zeitarbeit der junge männliche Helfer mit deutscher Staatsangehörigkeit ist.

Weitere wichtige Resultate der Unfalldatenanalyse sind:

- In der Unterscheidung nach der Betriebsgröße nach Zahl der Beschäftigten ereignen sich 56 % der Helferunfälle in Unternehmen mit mehr als 500 Vollarbeitern, während sich mit 45 % der Unfälle von Fachkräften ein deutlich niedrigerer Anteil in dieser Größenklasse ereignet.

- Hinsichtlich des Unfallortes ist erwähnenswert, dass sich 27 % der Fachkräfteunfälle auf Baustellen, Steinbrüchen, etc. ereignen, aber lediglich 19 % der Helferunfälle. Dieses Phänomen dürfte dem Umstand geschuldet sein, dass für Montagearbeiten überwiegend Fachkräfte eingesetzt werden.
- Nach den in den Unfallanzeigen angegebenen verletzten Körperteilen und Verletzungsarten ergeben sich zwischen den beiden Personengruppen der Helfer und der Fachkräfte nur geringfügige Abweichungen. Bei der Tätigkeit unmittelbar vor dem Unfall und dem vom normalen Ablauf abweichenden Ereignis, das zum Unfall führte, ist lediglich anzumerken, dass bei Helfern ein etwas höherer Anteil an „Bewegung ohne körperliche Belastung“ (z. B. Stolpern auf ebener Erde) registriert wurde, während bei Fachkräften unmittelbar vor dem Unfall ein „reißen, bersten, rutschen, fallen“ von Material, Gegenständen, etc. häufiger angegeben wird.

Die Analyse der Unfalldaten erlauben zwar einen größeren Einblick in das Helferunfallgeschehen als bislang, lassen aber keine weiterführenden Hinweise in Bezug auf ursächliche Faktoren für das Unfallgeschehen erkennen.

### **3.2 Helferunfallgeschehen aus Sicht der Arbeitsschutzverantwortlichen**

Bei der telefonischen Befragung von 52 Arbeitsschutzverantwortlichen aus Zeitarbeitsunternehmen wurde auf die Frage, ob Helfer des Unternehmens einer höheren Unfallgefährdung als Fachkräfte des eigenen Unternehmens unterliegen, von rd. der Hälfte der Befragten bejaht. Ob jedoch die eigenen Helfer einer höheren Unfallgefährdung als vergleichbare An- und Ungelernte der Kundenbetriebe ausgesetzt sind, wurde nur noch von rd. einem Viertel bestätigt.

Außerdem wurden die Befragten um Einschätzung gebeten, welche Faktoren nach ihrer Ansicht für die hohen Unfallzahlen bei Helfern ursächlich seien. Die Antworten können in drei Gruppen zusammengefasst werden:

1. Als wichtige Gründe, d.h. mit mehr als der Hälfte der Nennungen auf einer vierstufigen Skala von „wichtiger Grund“ bis „kein Grund“ für „wichtig“ und „eher wichtig“ werden in der Reihenfolge der Häufigkeit der Nennungen angeführt: Defizite bei der Umsetzung der Anweisungen seitens der Helfer, schlechteres Zurechtkommen der Helfer mit unbekanntem Arbeitsbedingungen und mangelhafte Sprachkenntnisse der Helfer.
2. Weniger wichtige Faktoren, d.h. mit weniger als der Hälfte der Nennungen für „wichtig“ und „eher wichtig“ sind nach Ansicht der Befragten: Helfer werden an verschiedensten Arbeitsplätzen mit unterschiedlichsten Aufgaben und Anforderungen eingesetzt, die Einweisung beim Kunden ist nicht hinreichend auf die Helfer bezogen, Helfer sind schlechter in den Kundenbetrieb integriert sowie den Helfern werden andere Aufgaben als vereinbart übertragen.
3. Ein unwichtiger Aspekt mit nur wenigen Nennungen ist, dass den Helfern gefährlichere Tätigkeiten zugewiesen werden.

Auffallend ist, dass in der ersten Gruppe nur Faktoren, die in der Person des Helfers liegen, genannt werden. Erst an zweiter Stelle werden Umstände, die mit dem Verleihprozess als solchem bzw. mit dem Entleihunternehmen zusammenhängen, genannt. Aller-

dings ist darauf hinzuweisen, dass in den ergänzend geführten persönlichen Interviews diese Wertung sowohl bestätigt als auch bezweifelt wurde.

Des Weiteren wurden die Arbeitsschutzverantwortlichen danach gefragt, welche Unterschiede in der Betreuung der Helfer gegenüber den Fachkräften gemacht würden. Dabei wurden verschiedene Aussagen vorgegeben und die Befragten hatten die Möglichkeit, ihre Einschätzung auf einer vierstufigen Skala von „trifft voll und ganz zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“ abzugeben:

1. Häufig, d.h. mit mehr als der Hälfte der Nennungen für „trifft voll und ganz zu“ und „trifft zu“, wurde angegeben, dass Unterweisung bzw. Einweisung von besonders qualifiziertem Personal vorgenommen würden, und dass stärker darauf geachtet würde, wie die Helfer von den Vorgesetzten beim Entleiher behandelt würden.
2. Weniger häufig, d.h. mit weniger als der Hälfte aber wenigstens einem Viertel der Nennungen für die beiden oben genannten Antwortkategorien wurde berichtet, dass bei Helfern stärker auf die Einweisung beim Kunden geachtet würde, dass bei der eigenen Einweisung anders vorgegangen wird als bei den Fachkräften, und dass die Unterweisung bei Helfern i.d.R. länger dauern würde.
3. Nur in Einzelfällen werden andere Hilfsmittel bei der Unterweisung eingesetzt.

Schließlich wurden die Interviewpartner nach den Unfallquoten im Helferbereich im Vergleich zu den Quoten der Fachkräfte gefragt. Rd. die Hälfte der Befragten gab an, dass die Quoten der Helfer in etwa im Schnitt der Gesamtfirma liegen würde. Gut ein Viertel berichtete, dass die Quote der Helfer über dem Durchschnitt des Unternehmens läge, während der Rest angab, die Helferquote wäre unterdurchschnittlich.

### **3.3 Auskünfte zu Kurzzeiteinsätzen im gewerblichen Bereich seitens der Arbeitsschutzverantwortlichen**

Im Rahmen der telefonischen Befragung von Arbeitsschutzverantwortlichen in Zeitarbeitsunternehmen wurde auch nach den Kurzzeiteinsätzen von weniger als vier Tagen gefragt. Hier gab etwa drei Viertel der Befragten an, dass es solche kurzen Einsätze im Unternehmen geben würde. Allerdings berichteten von diesen wiederum drei Viertel, dass diese Kurzzeiteinsätze nur eine geringe Rolle im Verleihgeschäft spielen würde. Von den relativ wenigen Antworten von Arbeitsschutzverantwortlichen, bei denen Kurzeinsätze eine gewisse Rolle spielen, ist erwähnenswert, dass nur in Ausnahmefällen wird von Unterschieden bei Unterweisung bzw. Einweisung berichtet wird. Der Betreuungsbedarf wird bei Kurzzeiteinsätzen ähnlich wie oben bei den Helfern ausgeführt eingeschätzt. Als Problem wird verschiedentlich gesehen, dass die Einweisung beim Kunden oft defizitär sei, insbesondere wird auf mangelnde Kenntnisse der unterweisenden Person über die tatsächlichen Arbeitsbedingungen sowie auf zu oberflächliche Einweisungen hingewiesen.

Hinsichtlich der Unfallquoten geben rd. drei Viertel der Befragten an, bei denen Kurzzeiteinsätze überhaupt vorkommen, dass die Unfallquote bei diesen Einsätzen unter dem Schnitt der Gesamtfirma liegen würde.

## 4. Arbeitsschutz im Überlassungsprozess

### 4.1 Allgemeine Befragungsergebnisse

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurde eine telefonische, repräsentative Befragung von über 1.000 Personalentscheidungsträgern durchgeführt. Als allgemeine Befunde dieses Untersuchungsschritts sind die folgenden Aspekte festzuhalten:

Etwa 60 % der Befragten sind Männer, wobei die durchschnittliche Branchenzugehörigkeit ca. 8,5 Jahre und die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit rund 5,5 Jahre betragen. Des Weiteren wird deutlich, dass rund ein Drittel der Befragten über einen (Fach-) Hochschulabschluss verfügt und rd. 44 % über eine abgeschlossene Lehre. Etwas mehr als die Hälfte der PET haben eine arbeitsschutzbezogene Anweisung in ihrem eigenen Arbeitsvertrag. Fast alle befragten PET besitzen die Befugnis, Überlassungsverträge und Arbeitsverträge mit Externen unterschreiben zu dürfen. Im Durchschnitt gaben die Befragten an, rd. 55 Externe zu betreuen, wobei der Helferanteil im Schnitt bei ca. einem Drittel liegt.

Darüber hinaus fällt auf, dass den Angaben der PET zufolge ein häufiger Verleih vor allem in die Metall- und Elektroindustrie, gefolgt von Handwerk/Montagebau und sonstiger Industrie stattfindet. Etwas mehr als ein Drittel der Befragten gab an, in einem zertifizierten Betrieb zu arbeiten und etwa die Hälfte maß dem Verleih an kleinere Unternehmen eine wichtige Bedeutung bei.

Insgesamt haben ca. 45 % der Befragten an der PET-Schulung der VBG (ausschließlich oder zusammen mit weiteren Schulungen) teilgenommen. Von diesen Personen haben rund drei Viertel beide Teile absolviert und knapp die Hälfte hat in den Jahren 2006 bis 2008 teilgenommen. Des Weiteren legen die Untersuchungen den Schluss nahe, dass sich die Gruppe der Teilnehmer an der PET-Schulung der VBG von der Gruppe der Nicht-Teilnehmer vor allem in folgender Hinsicht unterscheidet:

- Ostdeutsche PET weisen im Vergleich zu ihren westdeutschen Kollegen eine um 19 % signifikant höhere Wahrscheinlichkeit auf, an der PET-Schulung der VBG teilgenommen zu haben.
- PET mit einer Arbeitsschutzanweisung in ihrem Arbeitsvertrag neigen ebenfalls signifikant häufiger zu einer Teilnahme als jene ohne Anweisung (+18 %).
- Eine um ein Jahr längere Berufserfahrung in der Zeitarbeitsbranche erhöht die Teilnahmewahrscheinlichkeit um rund 5 %, wobei dieser Effekt mit zunehmender Branchenzugehörigkeit quantitativ abnimmt.
- PET, die häufig in die Metall- und Elektroindustrie verleihen, weisen eine um ca. 13 % höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit auf als solche, die dies nicht tun. Analoges gilt für PET, bei denen der Verleih in kleinere Unternehmen eine bedeutende Rolle darstellt sowie für solche, bei denen der Verleih überwiegend regional ausgerichtet ist.
- PET mit einem höheren Helferanteil unter den betreuten Externen neigen ebenfalls signifikant häufiger zur Teilnahme an der PET-Schulung; im Schnitt führt eine Erhöhung des Helferanteils um 10 % zur einer einprozentigen Erhöhung der Teilnahmewahrscheinlichkeit.

Betrachtet man die Gruppe der Befragten, die eine hohe Schulungsintensität aufweisen und vergleicht diese mit denjenigen PET, bei denen dies nicht der Fall ist, so fallen vor allem folgende Unterschiede auf:

- PET mit einer Arbeitsschutzanweisung im Arbeitsvertrag wiesen eine um 13 % signifikant höhere Neigung zu einer hohen Schulungsintensität auf als solche, die eine derartige Anweisung nicht haben.
- PET aus zertifizierten Unternehmen haben eine signifikant höhere Neigung zu einer hohen Schulungsintensität (+10 %) als ihre Kollegen aus nicht-zertifizierten Unternehmen.
- PET, die häufig in die Metall- und Elektroindustrie verleihen, weisen ebenfalls eine signifikant höhere Schulungsintensität auf (+13 %); die Größenklasse des Unternehmens spielt nur eine untergeordnete Rolle.
- Mit zunehmender Branchenzugehörigkeit steigt die Wahrscheinlichkeit für eine hohe Schulungsintensität; diese ist auch für PET mit einem (Fach-) Hochschulabschluss höher als für PET ohne beruflichen Abschluss.

#### 4.2 Empirische Ergebnisse zum Überlassungsprozess im Einzelnen und zur Wirkung der PET-Schulung der VBG

In der PET-Befragung wurde insbesondere danach gefragt, wie Arbeitsschutzaspekte bei den einzelnen Schritten des Überlassungsprozesses Berücksichtigung finden. Die Einzelschritte von Akquisition über Unterweisung und Einsatzbegleitung bis hin zur Einsatznachbereitung wurden in der Befragung durchgehend durch ein oder mehrere Fragen abgedeckt (siehe Fragebogen in Anlage IV). Insgesamt wird der Arbeitsschutz im Überlassungsprozess durch 13 Indikatoren abgebildet. Davon werden elf Indikatoren als „Pflichtprogramm“ bezeichnet und zwei weitere Indikatoren ergeben dann die vorbildliche Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Verleihgeschäft.

Von einer vollständigen Berücksichtigung des „Pflichtprogramms“ wird im Folgenden gesprochen, wenn wenigstens zehn der elf Indikatoren dieses Katalogs von den PET berücksichtigt werden. Von einem „vorbildlichen“ Arbeitsschutzverhalten wird dann ausgegangen, wenn PET wenigstens zwölf der 13 Indikatoren erfüllen.

Bei der Anzahl der von den befragten PET berücksichtigten Einzelschritte ergab die Untersuchung, dass fast 70 % aller Befragten mindestens neun der elf Schritte berücksichtigten. Unter den Teilnehmern an der PET-Schulung der VBG waren dies sogar ca. 76 %. Somit erscheint es angemessen, diese Werte als eine durchweg zufriedenstellende Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess zu interpretieren.

Eine detaillierte Betrachtung der Einzelindikatoren ergibt, dass rund 45 % der befragten PET zehn der elf arbeitsschutzbezogenen Einzelschritte des „Pflichtprogramms“ berücksichtigen und somit – wie festgelegt – den Arbeitsschutz im Überlassungsprozess vollständig berücksichtigen. Fast 32 % der PET erfüllen sogar zwölf der 13 Indikatoren des erweiterten Anforderungskatalogs, was einer vorbildlichen Umsetzung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess entspricht. Vergleicht man die Einzelschritte des Überlassungsprozesses untereinander, so wird auch deutlich, dass das größte **Verbesserungspotenzial** bei der Auftragsannahme, und hier vor allem bei der Einholung der notwendigen Informationen, sowie bei der Einsatznachbereitung liegt.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass **Interventionen beim Kunden** eher die Ausnahme als die Regel darstellen. Insgesamt gaben rund ein Drittel der befragten PET an, schon einmal beim Kunden interveniert bzw. mit Abzug des externen Mitarbeiters gedroht zu haben. Etwas weniger als 30 % der Befragten gaben an, auch schon einmal Personal abgezogen zu haben. Eine weiterführende Analyse zeigt, dass Teilnehmer an der PET-Schulung der VBG signifikant häufiger von der Notwendigkeit zur Intervention bzw. der Abzugsdrohung und -durchführung berichten als Nicht-Teilnehmer. Dies könnte daran liegen, dass die PET-Schulung zu einer stärkeren Sensibilisierung der PET gegenüber Arbeitsschutzaspekten und deren Beachtung während des Überlassungszeitraums geführt hat.

Betrachtet man die in der PET-Befragung genannten häufigsten Gründe für Interventionen beim Kunden, so wird ersichtlich, dass hier gefährliche und unsichere Arbeitsplätze gefolgt vom Verhalten der externen Mitarbeiter als häufigste und zweithäufigste Gründe genannt werden. Eine wichtige Ursache von Interventionen stellen darüber hinaus auch Probleme mit der persönlichen Schutzausrüstung, der Arbeitsorganisation und den Arbeitsmitteln dar.

Die **Wirkung der Teilnahme an der PET-Schulung** der VBG auf die Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess wurde mit weiteren statistischen Verfahren identifiziert. Dabei zeigte sich, dass die Teilnahme an der PET-Schulung der VBG auch dann, wenn alle weiteren potenziellen Erklärungsfaktoren kontrolliert werden, einen statistisch signifikanten und positiven Effekt auf die vollständige Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess aufweist. Dieser Effekt ist auch quantitativ substantiell: Unter sonst gleichen Umständen erhöht die Teilnahme an der PET-Schulung die Wahrscheinlichkeit einer vollständigen Berücksichtigung des Arbeitsschutzes um durchschnittlich 10 %. Auf die Wahrscheinlichkeit einer vorbildlichen Berücksichtigung hat die Teilnahme an der PET-Schulung jedoch keinen signifikanten Einfluss mehr. Weitere wichtige Ergebnisse sind:

- PET ohne Berufsabschluss weisen im Vergleich zu solchen mit einem akademischen Abschluss eine um mehr als 33 % geringere Wahrscheinlichkeit auf, den Arbeitsschutz im Überlassungsprozess vollständig zu berücksichtigen.
- Ein häufiger Verleih in die Lebensmittelbranche führt zu einer um fast 16 % niedrigeren Wahrscheinlichkeit der vollständigen Berücksichtigung des Arbeitsschutzes.
- Einen für alle Ergebnisgrößen statistisch hochsignifikanten und in quantitativer Hinsicht sehr großen Effekt hat die Existenz einer arbeitsschutzbezogenen Anweisung im Arbeitsvertrag. PET mit einem solchen Arbeitsvertragsbestandteil weisen eine um beinahe 28 % höhere Wahrscheinlichkeit zur vollständigen und eine um fast 18 % höhere Wahrscheinlichkeit zur vorbildlichen Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess auf als ihre Kollegen ohne eine solche Anweisung.
- Interessanterweise scheinen Geschäftsstellen- und Unternehmenscharakteristika keinen signifikanten Einfluss auf die Ergebnisindikatoren zu haben. Weder die Größenklasse noch die Ausrichtung des Verleihs oder die Bedeutung kleinerer Unternehmen für die geschäftliche Ausrichtung haben einen statistisch signifikanten Effekt auf die Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess.

Die empirischen Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass die Teilnehmer an der PET-Schulung der VBG in den beiden Bereichen „Disposition“ und „Einsatzvorbereitung“ eine signifikant bessere Berücksichtigung des Arbeitsschutzes aufweisen als vergleichbare Nicht-Teilnehmer. Auch nach Kontrolle um alle anderen potenziellen Einflussfaktoren weisen die Schulungsteilnehmer eine um 8 % höhere Wahrscheinlichkeit der Berücksichtigung des Arbeitsschutzes bei der Disposition auf und eine um 4 % höhere bei der Einsatzvorbereitung. Bei allen anderen Teilschritten des Überlassungsprozesses lassen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern beobachten.

Die Analyse zum Einfluss der Schulungsintensität auf die Berücksichtigung des Arbeitsschutzes zeigt, dass PET mit einer hohen Schulungsintensität (d.h. Teilnahme an der PET-Schulung und mindestens einer weiteren Schulungsmaßnahme) verglichen mit PET mit einer niedrigen Schulungsintensität den Arbeitsschutz in fünf der elf Einzelschritte des Pflichtprogramms signifikant besser berücksichtigen und somit auch insgesamt eine um 13 % höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, den Arbeitsschutz im Überlassungsprozess vollständig zu berücksichtigen. Auch im Vergleich von PET mit hoher und solchen mit mittlerer Schulungsintensität zeigen sich für drei Teilschritte signifikante und für einen weiteren Teilschritt schwach signifikante Unterschiede, die zu einer insgesamt besseren Gesamtberücksichtigung des Arbeitsschutzes führen.

## 5. Einstellung der PET zum Arbeitsschutz und von ihnen verwendete Informationsquellen sowie Hilfsmittel

Die PET-Befragung enthielt einen Fragenblock, der die Einstellung der Befragten zum Arbeitsschutz allgemein erfassen sollte. Hierzu wurden die Befragten gebeten, ihre Zustimmung zu acht Aussagen zum Arbeitsschutz im Allgemeinen auf einer Skala von 1 („stimme voll und ganz zu“) bis 4 („stimme ganz und gar nicht zu“) zum Ausdruck zu bringen:

Die Verteilung der Antworten kann als ein recht hoher Konsens unter den Befragten hinsichtlich der jeweiligen Aussage zum Arbeitsschutz interpretiert werden. Insgesamt wird eine recht entspannte bzw. **abgeklärte Wahrnehmung des Arbeitsschutzes** deutlich, bei dem die Vorteile einer Berücksichtigung des Arbeitsschutzes für alle Beteiligten, also sowohl die PET selbst als auch die von ihnen betreuten externen Mitarbeiter, betont werden. Aussagen, die dem Arbeitsschutz negative Attribute zuweisen (z.B. kostet zu viel Zeit und Geld) werden von der großen Mehrheit der befragten PET zurückgewiesen.

Der Konsens der Befragten wird nur hinsichtlich einer einzigen Aussage durchbrochen, nämlich der Bedeutung des Arbeitsschutzes bei externen Mitarbeitern („Die externen Mitarbeiter nehmen oft den Arbeitsschutz zu wenig ernst“). Eine vertiefende Analyse der Zustimmung zu dieser Aussage legt den Schluss nahe, dass insbesondere Befragte, die einen vergleichsweise hohen Helferanteil zu betreuen haben, sowie PET aus größeren Unternehmen dazu neigen, dieser Aussage zuzustimmen.

Ein auf den ersten Blick vielleicht etwas überraschender Konsens besteht bei den Befragten auch hinsichtlich des recht kontroversen Themas, inwieweit **psychische Belastungen** in der Zeitarbeit von Relevanz sind. Fast die Hälfte der PET stimmt der Aussage „Die psychische Belastung der externen Mitarbeiter ist bereits ein wichtiges Thema bzw. wird es in Zukunft werden“ überhaupt nicht zu, etwa drei Viertel der Befragten stimmt eher

nicht oder überhaupt nicht zu. Eine analog durchgeführte, vertiefende Analyse der Zustimmung zu diesem Statement verdeutlicht, dass vor allem PET aus größeren und Großunternehmen eher als ihre Kollegen aus kleinen Unternehmen der Meinung sind, dass psychische Belastungen kein wichtiges Thema darstellen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Analysen den Schluss nahe legen, dass die **Teilnahme an der PET-Schulung der VBG mit einer positiveren Haltung zum Arbeitsschutz** einhergeht. Darüber hinaus deuten die empirischen Resultate darauf hin, dass PET aus größeren Unternehmen eher zu einer positiven Wahrnehmung des Arbeitsschutzes neigen als ihre Kollegen aus kleineren und mittelständischen Unternehmen. Der berufliche Ausbildungshintergrund der Befragten ist hingegen nicht signifikant mit der Einstellung zum Arbeitsschutz verknüpft. Gleiches gilt für die Dauer der Branchen- und Betriebszugehörigkeit sowie interessanterweise auch für die Existenz einer arbeitsschutzbezogenen Anweisung im Arbeitsvertrag der PET, die einen erheblichen Einfluss auf die Berücksichtigung des Arbeitsschutzes im Überlassungsprozess hatte.

Bei den von den PET als wichtig für den Gesundheits- und Arbeitsschutz bezeichneten **Informationsquellen** fällt auf, dass sich die Quellen in drei große Gruppen unterteilen lassen. In der ersten Gruppe mit Nennungen von über 80 % der Befragten finden sich Arbeitsanweisungen, Gespräche mit externen Mitarbeitern, die Fachkraft für Arbeitssicherheit des eigenen Unternehmens sowie das Internet. In der zweiten Gruppe, die immerhin noch von über 60 % der befragten PET als wichtig eingestuft werden, sind Kollegen, die Fachkraft für Arbeitssicherheit von Kunden, Vorgesetzte, sowie der Betriebsarzt des eigenen Unternehmens zu finden. Alle weiteren möglichen Informationsquellen wurden mit Nennungen von teilweise deutlich unter 60 % der Befragten als vergleichsweise weniger wichtig erachtet.

Schließlich wurden die Angaben der befragten PET zu den von ihnen häufig oder sehr häufig eingesetzten **Hilfsmitteln** bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes untersucht. Mit deutlich über 80 % der Befragten wurde hier die Ermittlung der Kenntnisse durch ein persönliches Gespräch eindeutig als das am häufigsten eingesetzte Hilfsmittel genannt. Mit einer Nennung von immerhin noch knapp über 70 % folgen Fragebögen der VBG (laminiert oder auf Papier), wohingegen alle anderen Hilfsmittel von untergeordneter Bedeutung sind. Der Einsatz dieser Hilfsmittel spiegelt sich auch bei der Bewertung des Nutzens dieser Hilfsmittel wider. Diejenigen PET, die angaben, ein entsprechendes Hilfsmittel zumindest bisweilen zu nutzen, wurden hier um eine Einschätzung des Nutzens derselben gebeten. Dabei wurden diejenigen Hilfsmittel, die am häufigsten eingesetzt werden, auch als am nützlichsten bewertet. Denjenigen Hilfsmitteln, die weniger stark genutzt werden, wird aber gleichwohl immerhin noch ein recht hoher Nutzen bescheinigt.

Abschließend soll noch die **Entleiherseite** Berücksichtigung finden. In der Befragung wurden die PET danach gefragt, wie nach ihrer Einschätzung die Broschüre, die von der VBG für Kundenbetriebe bereitgestellt wird (BGI 5021), genutzt wird. Hier gab mit 35 % der Befragten ein überdurchschnittlich hoher Anteil der PET an, keine Angaben machen zu können. Von denen, die eine Einschätzung abgaben, berichten lediglich 16 % von einer häufigen oder sogar sehr häufigen Nutzung dieses Hilfsmittels durch die Kundenunternehmen. 34 % geben an, dass die Broschüre teilweise genutzt wird und sogar die Hälfte berichtet, dass sie selten oder nie genutzt wird. Diese Befunde deuten darauf hin, dass dieses Präventionsprodukt noch wenig bekannt und wenig verbreitet ist.

## 6. Wahrnehmung der VBG und Verbesserungsbedarf aus Sicht der PET

Die **Wahrnehmung der VBG** durch die befragten PET wurde über die Zustimmung der Befragten zu sechs Aussagen hinsichtlich der VBG ausgewertet. Allerdings muss hier einschränkend angemerkt werden, dass mehr als 40 % der befragten PET bei der Aussage „Die VBG arbeitet zu wenig mit den Berufsgenossenschaften der Kunden zusammen“ die Kategorie „Weiß nicht“ gewählt haben. Bei allen anderen Aussagen war der Anteil gültiger Antworten deutlich höher. Diese Antworten legen den Schluss nahe, dass die VBG als eine Kontrollbehörde betrachtet wird, der allerdings eine praxisbezogene Arbeit konstatiert wird, die einen Beitrag zur Senkung von Arbeitsunfällen geleistet hat. Darüber hinaus können die Antworten der Befragten dahingehend interpretiert werden, dass die VBG ausreichend vor Ort präsent ist. Auch wird überwiegend die Ansicht geäußert, die VBG kümmere sich ausreichend darum, dass die Kunden der Zeitarbeitsunternehmen ihrer Arbeitsschutzverantwortung nachkommen.

Hinsichtlich der Wahrnehmung der VBG legen die Schätzergebnisse der vertiefenden statistischen Auswertungen den Schluss nahe, dass die Wahrnehmung der VBG umso negativer ist, je länger eine Person bereits in der Branche arbeitet. Hier scheinen sich also (Vor-) Urteile aus der Vergangenheit zu halten. Des Weiteren scheinen PET aus größeren Unternehmen ebenfalls zu einer negativeren Wahrnehmung der VBG zu neigen als solche aus kleineren Unternehmen. Dies könnte daran liegen, dass Befragte aus kleineren Unternehmen eher persönlichen Kontakt mit der VBG haben als solche aus Großunternehmen und daher zu einer insgesamt positiveren Einschätzung gelangen. Schließlich neigen auch PET mit einer arbeitsschutzbezogenen Arbeitsanweisung zu einer positiveren Wahrnehmung der VBG als ihre Kollegen, bei denen dies nicht der Fall ist.

Ergänzend wurden die PET um Einschätzung gebeten, in welchen Bereichen sie **Verbesserungsbedarf** bei der VBG sehen. Der vergleichsweise größte Verbesserungsbedarf wird bei der Kundenorientierung und der Beratung gesehen, wohingegen bei Fachkompetenz und Verbindlichkeit relativ wenig Verbesserungsbedarf geäußert wird.

Im Hinblick auf den Verbesserungsbedarf bei der VBG äußern sich vor allem PET, die über eine Berufsausbildung als Meister bzw. Techniker verfügen, kritisch. Diese sehen einen signifikant höheren Verbesserungsbedarf als Akademiker v.a. bei der Beratung durch die VBG sowie deren Kundenorientierung. Darüber hinaus sehen PET aus mittelständischen Unternehmen weniger Verbesserungsbedarf als ihre Kollegen aus Kleinunternehmen. Die Dauer der Betriebs- und Branchenzugehörigkeit sowie die Existenz einer arbeitsschutzbezogenen Arbeitsanweisung zeigen hier keinen signifikanten Zusammenhang zum Index „Verbesserungsbedarf bei der VBG“.

Abschließend noch zur **Bewertung der PET-Schulungen**: Insgesamt bewerten mehr als 70 % der Befragten die PET-Schulung als gut. Hierbei lassen sich kaum statistisch signifikante Zusammenhänge zu den Charakteristika der Befragten finden, sodass die PET-Schulung als gruppenübergreifend zufriedenstellende Schulungsmaßnahme betrachtet werden kann. Als gut bzw. sehr gut werden vor allem die Ausgestaltung der Lehrinhalte, deren Branchenbezug sowie die Vermittlung derselben erachtet. Vergleichsweise kritisch werden eher die organisatorischen Aspekte gesehen, d.h. die Lage der Präsenzzeiten sowie die Vereinbarkeit der Schulung mit beruflichen Aufgaben.

## 7. Potenzielle Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Prävention

Als Abschluss des vorliegenden Berichts sollen einige der potenziellen Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Prävention in der Zeitarbeit aufgegriffen und mögliche Aktivitäten vor allem auf der untergesetzlichen Ebene zusammenfassend diskutiert werden.

Mit relativ wenig Aufwand könnten die Defizite bei der Berücksichtigung der **Einzelschritte des Verleihprozesses** angegangen werden. Hier stellen der Anfangs- und der Endschritt die schwächeren Glieder dar. Eine (noch) stärkere Betonung dieser beiden Einzelschritte im Rahmen der PET-Qualifizierung, bei der neuen Ausbildung zum Personalienstleistungskaufmann und sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen könnte eine stärkere Berücksichtigung dieser beiden Prozessschritte befördern. Dazu gehört auch, dass bei Informations- und Beratungstätigkeiten seitens der VBG auf die Bedeutung des ersten und des letzten Schrittes im Verleihprozess hingewiesen wird. Schließlich könnten diese beiden Aspekte in einer breitenwirksamen Informationskampagne (siehe unten) zum Arbeitsschutz im kompletten Verleihprozess mit aufgenommen werden.

Angesichts der nachgewiesenen positiven Wirkungen der PET-Schulung seitens der VBG könnte überlegt werden, die **Reichweite der PET-Schulung** auszubauen, d.h. Anreize für Unternehmen, insb. kleinere und mittlere Zeitarbeitsunternehmen, zu schaffen, ihr Personal zu schulen. Eine Möglichkeit wäre, die Teilnahme an der PET-Schulung bzw. einer gleichwertigen Qualifizierung verbindlich vorzuschreiben, wobei dies sicherlich eine länger dauernde Prozedur durch die politischen Instanzen bedingt. Eine andere Möglichkeit ist, dafür Sorge zu tragen, dass die Teilnahme an der PET-Schulung oder einer gleichwertigen Qualifizierung im Rahmen von Zertifizierungen, gerade auch außerhalb der VBG-Aktivitäten, ausdrücklich gefordert werden. Auch könnte die Teilnahme von den Verbänden der Zeitarbeit ihren Mitgliedern (noch) stärker ans Herz gelegt werden.

Von herausragender Bedeutung erscheint die Einbeziehung der **Entleiherseite**. Hier dürfte eine mit anderen Akteuren des Arbeitsschutzes abgestimmte Vorgehensweise erforderlich sein, z.B. unter dem Dach der gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA). Eine hier angesiedelte öffentlichkeits- und breitenwirksame **Informationskampagne** könnte den Wissensstand über die Verteilung der Arbeitsschutzverantwortung bei Zeitarbeitseinsätzen verbessern. Dabei sollte der Verleih als geschlossener Prozess dargestellt werden, dessen Einzelschritte sämtlich von Anfang bis Ende (siehe oben) Berücksichtigung finden sollten. Die Untersuchung hat auch gezeigt, dass Teilnehmer der PET-Qualifizierung der VBG häufiger beim Kunden intervenieren, bis hin zur Drohung mit dem Abzug der Mitarbeiter. Damit könnte dies unter Aufzeigen der damit verbundenen Nachteile und Aufwendungen für Ent- und Verleiher als ein Instrument – quasi als *ultima ratio* – Bestandteil der Informationsaktivitäten sein.

In diesem Kontext könnte auch die Broschüre BGI 5021 bei (potenziellen) Entleihbetrieben als auch bei den Zeitarbeitsunternehmen selbst bekannt gemacht und weiter verbreitet werden. Ein weiterer möglicher Ansatzpunkt, der auch im Rahmen der GDA realisiert werden könnte, sind **branchenbezogene Schwerpunktaktionen**. Auf Basis einer gemeinsam mit anderen Aufsichtsinstanzen entwickelten Beratungs- und Überwachungsstrategie könnte z. B. in der Lebensmittelindustrie, die sich in der Untersuchung als aus Arbeitsschutzsicht defizitär herausgestellt hat, eine entsprechende Aktion durchgeführt werden.

Ein Instrument zur Verbreitung vorbildhafter Lösungen könnte der Aufbau einer **Good-practice-Datenbank** – ggf. ebenfalls unter dem Dach der GDA – darstellen, in der beispielhafte Vorgehensweisen verständlich dargestellt werden. Die online recherchierbare und verschlagwortete Datenbank könnte sich insbesondere beispielhaften Lösungen an den Schnittstellen zwischen Entleiher, Zeitarbeitsunternehmen und dort Beschäftigten widmen, gerade wie sie bei kleineren und mittleren Unternehmen auftreten können. Hierbei geht es weniger um „best-practice“, sondern um nachvollziehbare und leicht umzusetzende Vorgehensweisen. Bei der Beschaffung der Beispiele könnten die Sozialpartner unterstützend wirken; alternativ wäre auch die Auslobung eines Preises im Rahmen eines Wettbewerbs denkbar. Hier sollten auch derzeit laufende (oder geplante) Entwicklungs- und Modellprojekte beobachtet werden, ob und inwieweit Erfahrungen und Erkenntnisse aus diesen Vorhaben für eine Good-practice-Datenbank genutzt werden können.

Die bisherigen Ideenskizzen waren eher auf Breitenwirkung, sei es bei Entleihern, Zeitarbeitsunternehmen oder PET gerichtet. Aus Sicht der Autoren sollte auch die Gruppe der qualifizierten und für den Arbeitsschutz aufgeschlossenen Praktiker wie Meister, Techniker, etc. einschließlich der Fachkräfte für Arbeitssicherheit nicht vernachlässigt werden, da sie eine funktionelle Elite für den betrieblichen Arbeitsschutz mit hoher multiplikativer Funktion darstellen. Ihre Bedürfnisse nach qualifizierter Information, Austausch mit Fachkollegen und Unterstützung bei der Arbeit sollten Bestandteil des Präventionsangebots der VBG sein. Hierzu bieten sich Fachgespräche, fachbezogene Newsletter und insb. gemeinsame Aktivitäten und Veranstaltungen mit den Verbänden sowie Sozialpartnern an.

## VIII. Literatur- und Quellenverzeichnis

Antoni, M.; Jahn, E.: Arbeitnehmerüberlassung – Boomende Branche mit hoher Fluktuation, IAB-Kurzbericht 14/2006, Nürnberg.

Apel, H.; Fertig, M.: Operationalisierung von „Beschäftigungsfähigkeit“ – Ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts. Erscheint demnächst in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt 2007, Sondernummer der Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2008.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2007, Nürnberg 2008.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Branchen und Berufe in Deutschland, Entwicklung Dezember 1997 – Dezember 2007, Zeitarbeit, Nürnberg 2008.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 2005, Berlin 2006.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 2006, Berlin 2007.

Deutscher Bundestag: Zehnter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – Drucksache 15/6008, Berlin 2005.

Friedrichs, M.; Schröder, A.K.: Gesundheitliche Auswirkungen neuer Beschäftigungsformen. Kommentierte Zusammenstellung der einschlägigen Literatur, IGA-Report 10, Essen 2006.

Fuchs, T.: Arbeit & Prekarität. Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigungsverhältnisse, Stadtbergen 2006.

Fuchs, T.: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption & Auswertung einer repräsentativen Untersuchung, Stadtbergen 2006.

Fuchs, T.; Conrads, R.: Flexible Arbeitsformen. Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden - eine Analyse empirischer Daten, Dortmund/ Berlin/ Dresden/ 2003.

Garhammer, M.: Temporary agency work: national reports – Germany, Dublin 2002.

Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (Hrsg.): Geschäfts- und Rechnungsergebnisse 2006, St. Augustin 2007.

Hecker, D.; Galais, N.; Moser, K.: Atypische Erwerbsverläufe und wahrgenommene Fehlbelastungen, Dortmund/ Berlin/ Dresden 2006.

Kaltenborn, B.: Leiharbeit im Aufschwung. Blickpunkt Arbeit und Wirtschaft 1/2007, Berlin.

Kohstall, Th.: Evaluation von Präventionsprojekten, BGAG-Report 1/03, St. Augustin 2003.

Kvasnicka, M.; Werwatz, A.: Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern. In: Wochenbericht des DIW 46/ 2003, Berlin, S. 717 – 725.

Merllié, D.; Paoli, P.: Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000, hrsg. von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin 2002.

Metz, A.-M.; Degener, M.; Pitack, J.: Erfassung psychischer Fehlbelastung unter den Aspekten Ort und Zeit, Dortmund/ Berlin/ Dresden 2004.

Münchhausen, G. et al.: Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit, Abschlussbericht zum Forschungsprojekt, Bonn 2006.

Pedersen, H.S.; Hansen, C.B.; Mahler, S.: Temporary agency work in the European Union, Dublin 2007.

Pröll, U.: Gesundheit in Zeiten prekärer Beschäftigung. Vortrag auf der Tagung des DNbGF am 16.06.2008, <http://www.dnbgf.de/fileadmin/texte/Downloads/uploads/dokumente/2008/Proell.pdf>.

Pröll, U.; Gude, D.: Gesundheitliche Auswirkungen flexibler Arbeitsformen, Dortmund/ Berlin/ Dresden 2003.

Promberger, M. et al.: Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform, Abschlussbericht Nürnberg 2006.

Rodriguez-Piñero, M.; Rodriguez, R.: Study to analyse and assess the practical implementation of national legislation of safety and health at work. Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship, Sevilla/ Madrid/ Brüssel 2007. Erhältlich unter: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/final\\_report\\_91\\_383\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/final_report_91_383_en.pdf)

Sczesny, C. et al.: Machbarkeitsstudie: Zeitarbeit – Neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz, Dortmund 2008.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Zeitarbeit – Ergebnisse des Mikrozensus, Wiesbaden 2008.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Begleitmaterial zum Pressegespräch am 9. September 2008 in Frankfurt am Main, Wiesbaden 2008.

Storrie, D.: Temporary agency work in the European Union, Dublin 2002.

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (Hrsg.): Arbeit und Gesundheit – Zeitarbeit. Themenheft der Zeitschrift für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, 2005.

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft: Zeitarbeit – sicher, gesund und erfolgreich. Leitfaden für die Gestaltung der Arbeitsorganisation in Zeitarbeitsunternehmen, BGI 5020, Hamburg 2005.

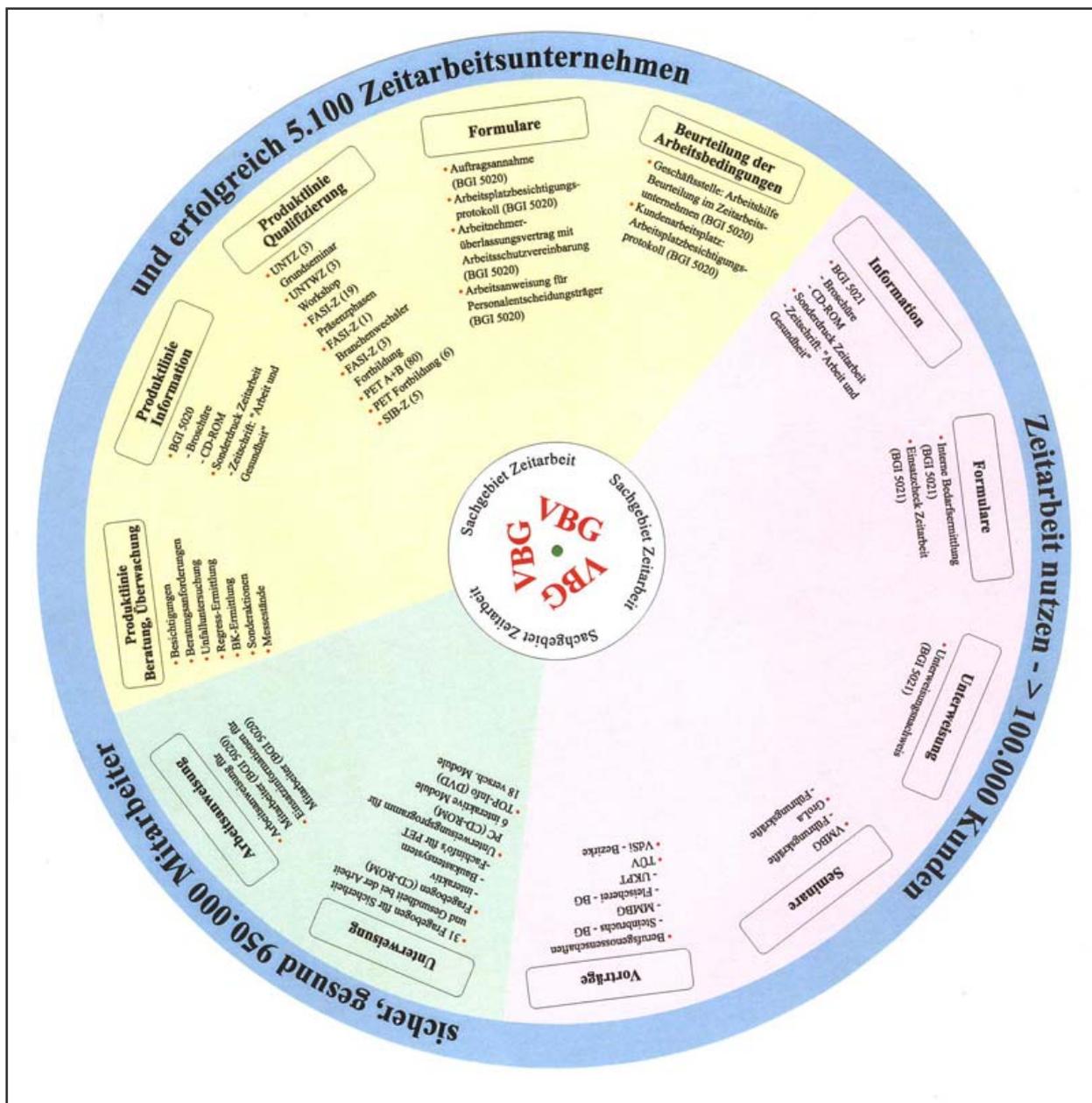
Verwaltungs-Berufsgenossenschaft: Zeitarbeit nutzen – sicher, gesund und erfolgreich. Leitfaden für Unternehmen, die Mitarbeiter flexibel einsetzen wollen, VBG-Fachinformation BGI 5021, Hamburg 2006.

Vogel, B.: Prekarität und Prekariat – Signalwörter neuer sozialer Ungleichheiten. In: Aus Politik und Zeitgeschichte Nr. 33, 2008.

Weßeler, S. et al.: Gesundheitsentwicklung von Arbeitslosen bei der Wiedereingliederung und Ansätze zur Prävention, EDITA Nr. 19, Düsseldorf 2004.

Wieland, R.; Grüne, P.; Schmitz, U.; Roth, K.: Zeitarbeit optimal gestalten. Spezifische psychische Belastungen bei Leiharbeit, Dortmund/ Berlin 2001.

### Anlage I: Präventionsmaßnahmen der VBG in der Zeitarbeit



Quelle: Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (2005)

## Anlage II: Tabellenanhang

**Tabelle A.1: Schätzergebnisse zu ausgewählten Aspekten der Wahrnehmung des Arbeitsschutzes allgemein**

	Zustimmung zu folgenden Aussagen auf Skala von 1: volle Zustimmung bis 4: keine Zustimmung			
	„Die externen Mitarbeiter nehmen oft den Arbeitsschutz zu wenig Ernst“		„Die externen Mitarbeiter nehmen oft den Arbeitsschutz zu wenig Ernst“	
	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
PET-Schulung	-0.0247	-0.31	0.1230	1.36
Frau	0.1389	1.74	-0.1079	-1.27
Branchenzugehörigkeit	0.0003	0.05	-0.0072	-1.04
Meister/ Techniker <sup>1)</sup>	-0.0838	-0.60	0.0181	0.13
Fachschulabschluss <sup>1)</sup>	0.1307	0.88	0.0975	0.63
Lehre <sup>1)</sup>	-0.0984	-1.14	-0.0426	-0.46
Kein Berufsabschluss <sup>1)</sup>	0.1838	0.55	-0.5421	-1.39
Anteil Helfer	-0.0028	<b>-2.29</b>	0.0011	0.86
Ausrichtung bundesweit <sup>4)</sup>	0.0293	0.30	0.0282	0.27
Ausrichtung international <sup>4)</sup>	-0.1399	-1.03	0.1763	1.35
Mittlere Rolle von Kleinunternehmen <sup>2)</sup>	-0.0706	-0.84	-0.0124	-0.14
Kleine Rolle von Kleinunternehmen <sup>2)</sup>	0.0487	0.44	0.0471	0.42
GK unter 50 <sup>5)</sup>	0.2716	<b>2.51</b>	-0.4840	<b>-3.91</b>
GK 50-250 <sup>5)</sup>	0.1990	1.76	-0.4596	<b>-3.43</b>
GK 251-999 <sup>5)</sup>	0.0409	0.36	-0.2241	-1.64
Ost	-0.0059	-0.07	-0.1372	-1.43
Anzahl Beobachtungen	973		943	

Anm.: Gewichtete Schätzungen. 1) Referenzkategorie: Uni- oder FH-Abschluss; 2) Referenzkategorie: Große Rolle von Kleinunternehmen; 4) Referenzkategorie: Ausrichtung regional; 5) Referenzkategorie: GK über 1000.

## Anlage III: Fragebogen Befragung von Arbeitsschutzverantwortlichen

100

**Sind in Ihrem Unternehmen durchschnittlich 50 und mehr Helfer im gewerblichen Bereich beschäftigt?**

ja

nein → *Ende*

Verweigerung *INT: nicht vorlesen*

weiß nicht (Gründe?) *INT: nicht vorlesen*

105

**Unterliegen nach Ihrer Erfahrung Helfer im gewerblichen Bereich einer höheren Unfallgefährdung als Fachkräfte oder als andere Beschäftigte Ihres Unternehmens?**

ja

nein

Verweigerung *INT: nicht vorlesen*

weiß nicht (Gründe?) *INT: nicht vorlesen*

106

**Sind nach Ihrer Einschätzung die gewerblichen Helfer Ihres Unternehmens einer höheren Unfallgefährdung ausgesetzt als vergleichbare Personen, die bei Kunden angestellt sind?**

ja

nein

Verweigerung *INT: nicht vorlesen*

weiß nicht (Gründe?) *INT: nicht vorlesen*

*[wenn 105 oder 106 mindestens einmal ja, dann 120, sonst weiter mit 200;*

*Bei Rückfrage: Es sind in erster Linie Helfer im gewerblichen Bereich gemeint]*

120

In der Zeitarbeit haben Helfer im gewerblichen Bereich höhere Unfallquoten als andere Beschäftigte. Ich lese Ihnen nun mögliche Gründe dafür vor und Sie sagen bitte jeweils inwieweit dies nach Ihren Erfahrungen ein Grund für die höhere Gefährdung der Helfer im gewerblichen Bereich ist. Sagen Sie es bitte anhand der Skala von 1 bis 4, wobei die 1 bedeutet „das ist ein wichtiger Grund dafür“ und die 4 bedeutet „das ist überhaupt kein Grund dafür“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen.

	(1)	(2)	(3)	(4)
weil Helfer nicht so schnell mit unbekanntem Arbeitsbedingungen zurecht kommen				
weil Helfer die Anweisungen schwerer in der Arbeitspraxis anwenden können				
weil die Einweisung beim Arbeitsplatz des Kunden ist nicht auf den Helfer abgestellt ist				
weil Helfer unabhängig von ihrer Erfahrung an verschiedensten Arbeitsplätzen eingesetzt werden				
weil Helfer für andere Aufgaben als vereinbart eingesetzt werden				
weil Helfer schlechter in Kundenbetriebe integriert werden				
weil Helfer oft die gefährlicheren Arbeiten zugewiesen bekommen				
weil Helfer nicht über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen				
aus anderen Gründen: _____ (bitte aufnehmen)				
Verweigerung INT: nicht vorlesen				
weiß nicht INT: nicht vorlesen				

130

Gibt es – vom Einzelfall abgesehen – Unterschiede in der Unterweisung durch Ihr Unternehmen zwischen gewerblichen Helfern und Fachkräften bzw. anderen Mitarbeitern? Bitte bewerten Sie die einzelnen Aspekte wieder auf einer Skala von 1 bis 4, wobei die 1 bedeutet „trifft voll und ganz zu“ und die 4 bedeutet „trifft überhaupt nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen.

	(1)	(2)	(3)	(4)
es werden bei Helfern andere Hilfsmittel benutzt als bei Fachkräften				
das Vorgehen bei der Unterweisung von Helfern ist anders als bei Fachkräften				
die Unterweisung von Helfern wird von besonders erfahrenen oder besonders ausgebildeten Personen durchgeführt				
die Unterweisung von Helfern dauert meist länger als bei Fachkräften				
bei Helfern wird stärker als bei Fachkräften darauf geachtet, dass sie				

beim Kundenunternehmen gründlich eingewiesen werden				
bei Helfern wird besonders darauf geachtet, dass der Vorgesetzte bei Kunden sich um sie genauso kümmert wie um die Stammkräfte				
Sonstiges: _____ (bitte offen aufnehmen)				
Verweigerung <i>INT: nicht vorlesen</i>				
weiß nicht <i>INT: nicht vorlesen</i>				

131

**Werden in ihrem Unternehmen (gewerbliche) Helfer häufiger, also in kürzeren Abständen am Arbeitsplatz aufgesucht als Fachkräfte? Würden Sie sagen ...**

ja, häufiger, als Fachkräfte

genau so oft wie Fachkräfte

nein, seltener als Fachkräfte

Verweigerung *INT: nicht vorlesen*

weiß nicht *INT: nicht vorlesen*

135

**Besteht nach Ihrer Erfahrung bei Helfern ein höherer Interventionsbedarf bei Kunden als bei Fachkräften? Würden Sie sagen ...**

ja, ein größerer Interventionsbedarf als bei Fachkräften,

ein genau so großer Interventionsbedarf als bei Fachkräften

nein, ein geringerer Interventionsbedarf als bei Fachkräften

Verweigerung *INT: nicht vorlesen*

weiß nicht *INT: nicht vorlesen*

140

**Welches sind die häufigsten Anlässe bei Helfern für eine Intervention Ihrerseits beim Kunden? Ich lese Ihnen nun ein paar mögliche Interventionsgründe vor, und Sie sagen mir bitte, welcher davon am häufigsten, zweithäufigsten und dritthäufigsten vorkommt.**

	Ränge		
	(1)	(2)	(3)
Probleme in der Arbeitsorganisation			
Probleme mit Arbeitsmitteln			

Gefährliche, unsichere Arbeitsplätze			
Technische Gefährdungen (elektrisch, biologisch, thermisch etc.)			
Probleme mit persönlichen Schutzausrüstungen			
Verhalten der externen Mitarbeiter			
Sonstiges: _____			

200

Jetzt kommen noch ein paar Fragen zum Thema Kurzeinsätze

**Gibt es in Ihrem Unternehmen Kurzeinsätze?**

*[bei Nachfrage, was unter Kurzeinsätzen zu verstehen sei, weiter mit Frage 203]*

ja

nein → weiter Frage 302

Verweigerung INT: nicht vorlesen

weiß nicht (Gründe?) INT: nicht vorlesen

202

**Wie viele Einsatztage umfasst ein Kurzeinsatz bei Ihnen höchstens?**

Anzahl: \_\_\_\_\_ (Tage) *[wenn unter vier Tage weiter mit Frage 204]*

203

**Gibt es in Ihrem Unternehmen auch Einsätze, die einen, zwei oder höchstens drei Tage dauern?**

ja

nein → weiter Frage 302

Verweigerung INT: nicht vorlesen

weiß nicht (Gründe?) INT: nicht vorlesen

204

**Welche zahlenmäßige Bedeutung haben kurze Einsätze mit höchstens drei Arbeitstagen? Würden Sie sagen ...**

große, sehr große Bedeutung → *weiter Frage 250*

mittlere Bedeutung → *weiter Frage 250*

eher geringe Bedeutung → *weiter Frage 250*

(praktisch) gar keine Bedeutung → *weiter Frage 302*

Verweigerung *INT: nicht vorlesen*

weiß nicht (Gründe?) *INT: nicht vorlesen*

250

**Werden auch bei kurzen Einsätzen von bis zu drei Tagen noch nicht bekannte Arbeitsplätze von den Disponenten generell vor dem Einsatz besichtigt?**

ja, im Allgemeinen

teilweise

in der Regel (eher) nicht

Verweigerung *INT: nicht vorlesen*

weiß nicht *INT: nicht vorlesen*

255

**Werden für Kurzeinsätze (bis drei Tage) speziell besonders erfahrene oder sorgfältig arbeitende Mitarbeiter ausgesucht? Würden Sie sagen ...**

immer oder meistens

zum Teil

manchmal, selten

nein

Verweigerung *INT: nicht vorlesen*

weiß nicht *INT: nicht vorlesen*

260

**[Mehrfachantworten]**

**Gibt es – vom Einzelfall abgesehen – generelle Unterschiede in der Unterweisung durch Ihr Unternehmen zwischen Kurzeiteinsätzen bis drei Tage und längeren Einsätzen? Würden Sie sagen...**

ja, es werden bei Kurzzeiteinsätzen andere Hilfsmittel benutzt

ja, das Vorgehen ist bei Kurzzeiteinsätzen anders als bei längeren Einsätzen

ja, die Unterweisung wird bei Kurzzeiteinsätzen von besonders erfahrenen oder besonders ausgebildeten Personen durchgeführt

ja, die Unterweisung ist bei Kurzzeiteinsätzen meist kürzer

ja, die Arbeitsbedingungen werden bei Kurzzeiteinsätzen nicht so im Detail besprochen

Sonstiges: \_\_\_\_\_ (*bitte offen aufnehmen*)

nein

Verweigerung *INT: nicht vorlesen*

weiß nicht *INT: nicht vorlesen*

265

**Besteht nach Ihrer Erfahrung bei Kurzzeiteinsätzen ein geringerer Betreuungsbedarf als bei längeren Einsätzen (mehr als drei Tage)? Würden Sie sagen...**

sehr viel geringerer Betreuungsbedarf

geringerer Betreuungsbedarf

in etwa gleich hoher Betreuungsbedarf

größerer Betreuungsbedarf

Verweigerung *INT: nicht vorlesen*

weiß nicht *INT: nicht vorlesen*

270

**Wie häufig sind die folgenden Mängel nach Ihrer Erfahrung hinsichtlich der Einweisung durch den Kunden bei Kurzzeiteinsätzen festzustellen? Treten diese Mängel sehr häufig, häufig, teilweise, selten oder gar nicht auf?**

Mangelnde Kenntnis der unterweisenden Person über die konkreten Bedingungen am Einsatzort

Zu kurze Unterweisung

Zu oberflächliche Unterweisung

Mangelnde Verständlichkeit für den Zeitarbeitnehmer

Sonstiges: \_\_\_\_\_ (*bitte aufnehmen*)

tritt sehr häufig auf

häufig

tritt teilweise auf

tritt selten

tritt gar nicht auf

Verweigerung *INT: nicht vorlesen*

275

**Besteht nach Ihrer Wahrnehmung ein höherer Interventionsbedarf bei Kurzeit-einsätzen bis max. drei Tage als bei längeren Einsätzen?**

ja

nein

Verweigerung *INT: nicht vorlesen*

280

**Welches sind bei Kurzeiteinsätzen die häufigsten Anlässe für eine Intervention Ihrerseits beim Kunden? Ich lese Ihnen nun ein paar mögliche Interventionsgründe vor, und Sie sagen mir bitte, welcher davon am häufigsten, zweithäufigsten und dritthäufigsten vorkommt.**

	Ränge		
	(1)	(2)	(3)
Probleme in der Arbeitsorganisation			
Probleme mit Arbeitsmitteln			
Gefährliche, unsichere Arbeitsplätze			
Technische Gefährdungen (elektrisch, biologisch, thermisch etc.)			
Probleme mit persönlichen Schutzausrüstungen			
Verhalten der externen Mitarbeiter			
Sonstiges: _____			

290

Wie hoch ist grob der Anteil der Helfer an den Kurzeiteinsätzen? (bei Nachfrage: nach Zahl der Einsätze)

Ungefähr \_\_\_\_\_ Prozent [*Zahl eingeben*]

Verweigerung *INT: nicht vorlesen*

weiß nicht *INT: nicht vorlesen*

302

Jetzt kommen noch ein paar Fragen zu Ihnen und Ihrem Unternehmen.

Sind Sie Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sicherheitsingenieur, -meister oder -techniker)?

ja

nein

Verweigerung *INT: nicht vorlesen*

weiß nicht *INT: nicht vorlesen*

332

**Im Folgenden interessiert uns, woher Sie persönlich die Informationen über die Arbeitsbedingungen bei Kunden beziehen und wie wichtig diese Quellen für Ihre Arbeit sind.**

**Gehört die Kenntnis der Arbeitsbedingungen Ihrer externen Mitarbeiter zu Ihrem Aufgabengebiet?**

ja

nein

Verweigerung *INT: nicht vorlesen*

335

**Haben Sie sich persönlich in den letzten zwölf Monaten im Arbeitsschutz weitergebildet? Haben Sie ...** *[Mehrfachnennungen von 1 und 2 möglich]*

an einem Kurs, Workshop oder sonstiger Veranstaltung der VBG teilgenommen

an einem Kurs, Workshop oder sonstiger Veranstaltung von anderen Veranstaltern teilgenommen

fachbezogene Zeitschriften, Broschüren, Bücher, etc. gelesen

sich sonst weitergebildet (z.B. Kurs im Internet, E-Learning)

ja

nein

Verweigerung *INT: nicht vorlesen*

weiß nicht *INT: nicht vorlesen*

340

*INT: externe Mitarbeiter sind Personen, die an andere Betriebe verliehen werden; interne, wie z.B. Disponenten, werden nicht verliehen.*

**Wie viele externe Mitarbeiter arbeiteten zum Stichtag 30.06.2008 (bzw. laut Entgeltabrechnung Juni 2008) in Ihrem Unternehmen insgesamt?**

Ungefähr \_\_\_\_\_ (Anzahl)

341

Wie hoch ist in etwa der Anteil der Helfer unter den externen Mitarbeitern?

*INT: Personen, die in die beiden untersten Entgeltgruppen des Tarifvertrages eingruppiert sind.*

Prozent: \_\_\_\_\_ %

351

**Liegen bei den Helfern im gewerblichen Bereich die Unfallquoten**

unter dem Durchschnitt der Gesamtfirma

in etwa im Durchschnitt der Gesamtfirma

über dem Durchschnitt der Gesamtfirma

Verweigerung *INT: nicht vorlesen*

weiß nicht *INT: nicht vorlesen*

*[nur wenn Frage 204 = 1, 2 oder 3]*

**Liegt die Arbeitsunfallquote bei Kurzeiteinsätzen von bis zu drei Tagen unter oder über dem Durchschnitt Ihrer Gesamtfirma?**

unter dem Durchschnitt der Gesamtfirma

in etwa im Durchschnitt der Gesamtfirma

über dem Durchschnitt der Gesamtfirma

Verweigerung *INT: nicht vorlesen*

weiß nicht *INT: nicht vorlesen*

**Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme !**

*[Interviewer: Bitte nach dem Interview hier das Geschlecht eingeben, aber nicht danach fragen: 1 = männlich, 2 = weiblich, 3 = nicht zu bestimmen]*

## Anlage IV: Fragebogen: CATI-Befragung von Personalentscheidungsträgern (PET)

### Q200

Haben Sie an der Ausbildung für PET "Disposition Zeitarbeit" der VBG teilgenommen?

ja

nein

keine Angabe

### Q201

In welchem Jahr haben Sie zuletzt an dieser PET-Schulung teilgenommen? Jahr:

\_\_\_\_\_

keine Angabe

### Q202

Haben Sie beide Teile (A und B) der PET-Schulung absolviert?

ja

nein

keine Angabe

### Q203

Im Folgenden bitten wir um ein paar Einschätzungen zu Ihrer PET-Schulung. Bitte bewerten Sie die einzelnen Aspekte auf einer Skala von 1 bis 4, wobei 1 = sehr gut und 4 = sehr schlecht bedeutet. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen.

	(1) sehr gut	(2)	(3)	(4) sehr schlecht	(7) keine Angabe
Praxisnähe der Inhalte					
Vollständigkeit der Behandlung der wichtigsten Anwendungsbereiche aus der Praxis					
Qualität der Inhaltsvermittlung durch die Referenten					
Lage der Präsenzzeiten					
Vereinbarkeit der Teilnahme an der Schulung mit dem Beruf					

Branchenbezug					
---------------	--	--	--	--	--

### Q204

**Haben Sie an anderen Schulungen, Seminaren, Kursen etc. der VBG teilgenommen?**

ja

nein

keine Angabe

### Q205

**Welche der folgenden Schulungsmaßnahmen waren das?** *INT: Liste vorlesen, Mehrfachnennungen möglich*

SCC Qualifizierung für operative Führungskräfte

Seminare zu Disposition für bestimmte Tätigkeitsbereiche

Kurs für Sicherheitsfachkräfte (*INT: korrekt: Fachkräfte für Arbeitssicherheit*)

Sonstige Schulungen der VBG (offen aufnehmen): \_\_\_\_\_

*INT: nicht vorlesen:*

verweigert

weiß nicht

### Q206

**Wie schätzen Sie den praktischen Nutzen dieser Kurse, Seminare für Ihre tägliche Arbeit als Disponent ein? Dabei gilt 1 = sehr hoher Nutzen, 4 = sehr geringer Nutzen.**

	(1) sehr hoher Nutzen	(2)	(3)	(4) sehr geringer Nutzen
SCC Qualifizierung für operative Führungskräfte				
Seminare zu Disposition für bestimmte Tätigkeitsbereiche				
Kurs für Sicherheitsfachkräfte ( <i>INT: korrekt: Fachkräfte für Arbeitssicherheit</i> )				
Sonstige Schulungen der VBG (Q205:O)				

### Q207

**Sind Sie bzw. Ihr Unternehmen zertifiziert?** *INT: Antwortvorgaben 1 bis 4 vorlesen.*

ja, nach SCC oder SCP

ja, nach DIN/ISO

ja, aber nach anderem Standard (offen aufnehmen): \_\_\_\_\_

nein

*INT: nicht vorlesen:*

verweigert

weiß nicht

## Q208

**Haben Sie an sonstigen Kursen, Tagungen, etc. zum Arbeitsschutz teilgenommen, die nicht von der VBG durchgeführt wurden?** *INT: nicht gemeint sind Qualifizierungen im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung wie z.B. Meisterausbildung*

ja

nein

keine Angabe

## Q209

**Was für eine Schulungsmaßnahme war dies?** *INT: Liste vorlesen, Mehrfachnennungen möglich*

Fachvortrag, Fachkonferenz

Eintägiges Seminar, Schulungskurs

Mehrtägiges Seminar, Schulungskurs

Fernlehrgang, Fernkurs

Firmeninterne Kurse

Sonstiges (offen aufnehmen): \_\_\_\_\_

*INT: nicht vorlesen:*

verweigert

weiß nicht

## Q210

**Ich lese Ihnen nun einige Stellen, von denen Sie Informationen zu Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz beziehen können, vor. Bitte sagen Sie mir jeweils ob das für Sie eine wichtige oder nicht so wichtige Informationsquelle ist.**

	(1) ja, (eher) wichtige Quelle	(2) nein, (eher) unwichtige Quelle	(7) (Verweigerung)
Leitfaden für die Gestaltung der Arbeitsorganisation in Zeitarbeitsunternehmen - Zeitarbeit: sicher - gesund - erfolgreich; BGI 5020			
Fach- und Branchenzeitschriften <i>INT: z.B. AIP, blickpunkt dienstleistungen</i>			
Vorgesetzte			
Betriebsarzt des eigenen Unternehmens			
Fachkraft für Arbeitssicherheit des eigenen Unternehmens			
Betriebsarzt von Kundenunternehmen			
Fachkraft für Arbeitssicherheit von Kunden			
Kollegen			
Gespräche mit den externen Mitarbeiter			
Betriebsrat			
Betriebsrat des eigenen Unternehmens			
Betriebsrat von Kunden			
Arbeitsanweisungen			
Zertifizierungs- und sonstige Handbücher			
Internet, elektronische Medien			

### Q210S (m1 und m2)

**Gibt es weitere Informationsquellen, die in diesem Zusammenhang für Sie wichtig sind?**

ja, und zwar (offen aufnehmen): \_\_\_\_\_

nein

*INT: nicht vorlesen:*

verweigert

weiß nicht

**Q212**

**Haben Sie konkrete Pläne, sich in absehbarer Zeit in Arbeitsschutzfragen weiterzubilden?**

ja

nein

*INT: nicht vorlesen:*

verweigert

weiß nicht

**Q212A (m1 und folgende)**

**Was haben Sie konkret vor?**

Antwort offen aufnehmen: \_\_\_\_\_

*INT: nicht vorlesen:*

verweigert

weiß nicht

**Q3000**

**Gehen Sie bei der Akquisition von Aufträgen auf den Arbeitsschutz ein?**

ja

nein

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

**Q300**

**In welcher Form gehen Sie auf den Arbeitsschutz ein?**

	(1) ja	(2) nein	(7) (Verweigerung)	(9) (weiß nicht, ZP macht keine Akquisition)
Stellen Sie die Bedeutung des Arbeitsschutzes für Ihr Unternehmen dar?				
Weisen Sie auf eine sicherheitsbewusste Arbeitsweise der externen Mitarbeiter hin?				
Verdeutlichen Sie Ihren Kunden den Nutzen des Arbeitsschutzes?				
Geben Sie den Kunden Hinweise auf Darstellungen in den Unterlagen?				
Gehen Sie nur am Rande oder gar nicht auf den Arbeitsschutz ein?				

Führt Ihr Unternehmen eine arbeitsschutzmäßige Betreuung der externen Mitarbeiter durch?				
--	--	--	--	--

### Q301

**Werden bereits bei der Auftragsannahme (INT: nicht Überlassungsvertrag) auch Arbeitsplatzbedingungen und Aspekte des Arbeitsschutzes festgehalten?**

ja

nein

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

weiß nicht, ZP macht keine Akquisition

### Q302

**Führen Sie persönlich auch Besichtigungen von Arbeitsplätzen, die Ihnen unbekannt sind, vor dem Einsatz durch? Würden Sie sagen ...**

ja, immer oder in der Regel

ja, aber eher gelegentlich

nein

### Q305

**Welche der folgenden Informationen holen Sie in der Regel zu den Arbeitsplätzen ein? INT: Liste vorlesen, Mehrfachnennungen möglich**

Vom Kunden vorgelegte Gefährdungsanalyse seiner Arbeitsplätze

Auskünfte der direkten Vorgesetzten beim Kunden

Auskünfte der Sicherheitsfachkraft des Kunden

Auskünfte der eigenen Sicherheitsfachkraft

Eigene Besichtigung des Arbeitsplatzes

Eigene Recherche über den Kunden und die Sicherheit seiner Arbeitsplätze

Sonstiges (offen aufnehmen): \_\_\_\_\_

*INT: nicht vorlesen:*

verweigert

weiß nicht

### Q306

**Erfolgt bei Arbeitsplätzen, die nicht vor dem Einsatz besichtigt werden können, eine Einschätzung durch den externen Mitarbeiter? Würden Sie sagen ...**

ja, alle externen Mitarbeiter können eine Einschätzung vornehmen

ja, aber nur externe Mitarbeiter auf Fachkräfteebene

nein

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

weiß nicht, ZP macht keine Akquisition

### Q320

**Führen Sie auch die Arbeitsschutz-Unterweisungen durch?**

*INT: allgemeine Grundunterweisung und/oder tätigkeitsbezogene Unterweisung*

ja

nein, (praktisch) nie

### Q321

**Welche Hilfsmittel setzen Sie im Allgemeinen bei der Unterweisung von externen Mitarbeitern ein? Geben Sie bitte an, ob Sie die folgenden Methoden häufig, teils/teils oder selten bzw. nie verwenden.**

	(1) sehr häufig/ häufig	(2) teils/teils, teilweise	(3) selten oder nie	(7) (Verweigerung)
Fragebögen der VBG (laminiert oder auf Papier)				
Fragebögen der VBG am PC				
Ermittlung der Arbeitsschutzkenntnisse durch CD der VBG 1				
Ermittlung der Kenntnisse durch persönliches Gespräch				
Vorführung der Kurzfilme von der DVD TOP-info				
Unterweisungsprogramm für die Zeitarbeit auf CD				
Infomaterial zu Hautschutz				

### Q322

**Wie schätzen Sie den praktischen Nutzen dieser Hilfsmittel für Ihre tägliche Arbeit ein? Bitte benoten Sie auf einer Skala von 1 = sehr hoher Nutzen bis 4 = sehr geringer oder kein Nutzen.**

#### Q322A

Fragebögen der VBG (laminiert oder auf Papier)

#### Q322B

Fragebögen der VBG am PC

### Q322C

Ermittlung der Arbeitsschutzkenntnisse durch CD der VBG 1

### Q322D

Ermittlung der Kenntnisse durch persönliches Gespräch

### Q322E

Vorführung der Kurzfilme von der DVD TOP-info

### Q322F

Unterweisungsprogramm für die Zeitarbeit auf CD

### Q322G

Infomaterial zu Hautschutz

### Q323

**Welche sonstigen Hilfsmittel setzen Sie bei der Arbeitsschutzunterweisung ein?**

*INT: Liste vorlesen, Mehrfachnennungen möglich*

Sonstige Filme

Sonstige Vordrucke, schriftliche Unterlagen

Sonstige PC-Programme

Fremdsprachige Mittel

nichts davon

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

weiß nicht

### Q3230

**Und handelt es sich dabei jeweils um firmeneigene oder nicht firmeneigene Mittel?**

	(1) firmeneigene Mittel	(2) nicht firmeneigene Mittel	(3) beides	(7) (Verweigerung)
Sonstige Filme				

Sonstige Vordrucke, schriftliche Unterlagen				
Sonstige PC-Programme				
Fremdsprachige Mittel				

### Q341

**Schließen Sie mit den Kunden regelmäßig eine Arbeitsschutzvereinbarung im Überlassungsvertrag ab?**

ja

nein

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

### Q342

**Erhalten die externen Mitarbeiter von Ihnen nach der Einweisung eine Arbeitsanweisung/ Einsatzinfo?**

ja

nein

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

### Q343

**Was ist in der Arbeitsanweisung/ Einsatzinfo alles im Normalfall geregelt?**

*INT: Liste vorlesen, Mehrfachnennungen möglich*

Anfahrtsweg

Beschreibung Tätigkeit, Name Vorgesetzter

Beschreibung Gefährdungen am Arbeitsplatz

Notwendigkeit des Tragens persönlicher Schutzausrüstung,  
(*INT: z.B. Sicherheitsschuhe, Handschuhe, Brille, etc.*)

Anweisungen zum Verhalten bei Unfällen

nichts davon

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

weiß nicht

### Q344

**Welchen Stellenwert hat nach Ihrer Wahrnehmung der Arbeitsschutz bei den ex-**

**ternen Mitarbeitern?**

sehr hoher Stellenwert

hoher Stellenwert

geringer Stellenwert

sehr geringer Stellenwert

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

**Q345**

**Kontrollieren auch Sie persönlich, ob sich die externen Mitarbeiter während des Einsatzes an die Vorschriften halten bzw. die Schutzmittel benutzen?**

ja

nein

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

**Q346**

**Besteht nach Ihrer Erfahrung bei Helfern ein größerer Betreuungsbedarf als bei Fachkräften und höher eingruppierten externen Mitarbeitern? Würden Sie sagen ...**

sehr viel größerer Betreuungsbedarf

viel höherer Betreuungsbedarf

in etwa gleich hoher Betreuungsbedarf

geringerer Betreuungsbedarf

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

weiß nicht

**Q347**

**Werden externe Mitarbeiter, die an für sie unbekannte Arbeitsplätze gehen, in der Regel von Ihnen bzw. einem anderen internen Mitarbeiter am ersten Tag begleitet? Würden Sie sagen ...**

ja, meistens von mir persönlich

ja, meistens von einem anderen internen Mitarbeiter

nein

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

**Q348**

**Achten Sie darauf, ob bei der Einweisung durch den Kunden auch eine Unterweisung im sicheren und gesundheitsgerechten Arbeiten erfolgt?**

ja

nein

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

**Q349**

**Die VBG hat auch für Kundenbetriebe einen Leitfaden für den sicheren Arbeitseinsatz im Angebot (BGI 5021). Wie ist Ihre Einschätzung über die Nutzung dieses Leitfadens?**

wird sehr häufig oder häufig von Kunden genutzt

wird teilweise genutzt

wird selten oder nie genutzt

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

weiß nicht

**Q350**

**Enthält die für Sie gültige Arbeitsanweisung Vorgaben, mit welcher Regelmäßigkeit Sie die Arbeitsplätze aufsuchen sollen?**

ja

nein

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

weiß nicht

**Q351**

**Enthält die Arbeitsanweisung bei der Häufigkeit der Besuche unterschiedliche Regelungen bezüglich ...** *INT: Liste vorlesen, Mehrfachnennungen möglich*

Helfereinsätzen

Neukunden

kleinere und mittlere Unternehmen

Arbeitsplätze, bei denen bestimmte Gefährdungssituationen vorliegen

nichts davon

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

weiß nicht

### Q353

**Führen Sie gemeinsame Besichtigungen von Arbeitsplätzen durch**

*(INT: Erstbesichtigung oder Besuch bei laufendem Einsatz) zusammen mit:*

Sicherheitsfachkraft des Kunden

Betriebsarzt des Kunden

eigene Sicherheitsfachkraft

eigener Betriebsarzt

nein

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

### Q355

**Fragen Sie nach einem Einsatz die Kunden und die externen Mitarbeiter üblicherweise nach den Arbeitsbedingungen und nach dem Arbeitsschutz? Würden Sie sagen ...**

ja, die Kunden nach den Arbeitsbedingungen

ja, die Kunden nach dem Arbeitsschutz

ja, die externen Mitarbeiter nach den Arbeitsbedingungen

ja, die externen Mitarbeiter nach dem Arbeitsschutz

nein

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

### Q356

**Befragen Sie nach einem Einsatz üblicherweise den Kunden nach dem sicheren und gesundheitsgerechten Verhalten der externen Mitarbeiter?**

ja

nein

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

**Q360**

**Mussten Sie wegen Arbeitsschutzfragen schon mal beim Kunden intervenieren?**

ja

nein

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

**Q361A**

**Welches sind die häufigsten Anlässe für eine Intervention beim Kunden? Ich lese Ihnen nun ein paar mögliche Interventionsgründe vor, und Sie sagen mir bitte, welcher davon am häufigsten, zweithäufigsten und dritthäufigsten vorkommt.**

**a) Häufigster Grund**

Probleme in der Arbeitsorganisation

Probleme mit Arbeitsmitteln

Gefährliche, unsichere Arbeitsplätze

Technische Gefährdungen (elektrisch, biologisch, thermisch etc.)

Probleme mit persönlichen Schutzausrüstungen

Verhalten der externen Mitarbeiter

Sonstiges (offen aufnehmen): \_\_\_\_\_

*INT: nicht vorlesen:*

verweigert

weiß nicht

**Q361B****a) Zweithäufigster Grund****Q361C****a) Dritthäufigster Grund****Q362**

**Ist es bei Ihnen schon mal vorgekommen, dass Sie einem Kunden mit dem Abzug von externen Mitarbeitern wegen massiver Mängel bei Sicherheit und Gesundheitsschutz gedroht haben? Würden Sie sagen ...**

ja, schon mehrfach

ja, aber nur in Einzelfällen

nein

INT: nicht vorlesen:

Verweigerung

### Q363

**Haben Sie tatsächlich schon mal externe Mitarbeiter wegen Mängel im Arbeitsschutz bei einem Kunden abgezogen?**

ja

nein

INT: nicht vorlesen:

Verweigerung

### Q410

**Ich lese Ihnen nun ein paar allgemeine Aussagen zur VBG vor. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob Sie dieser Aussage voll und ganz zustimmen; das wäre die 1 oder ganz und gar nicht zustimmen; das wäre die 4. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstimmen.**

	(1) stimme voll und ganz zu	(2) stimme zu	(3) stimme eher nicht zu	(4) stimme ganz und gar nicht zu	(7) (Verweigerung)	(9) (weiß nicht)
Die VBG kümmert sich zu wenig darum, dass die Kunden ihrer Verantwortung im Arbeitsschutz nachkommen.						
Die VBG arbeitet zu wenig mit den Berufsgenossenschaften der Kunden zusammen.						
Die VBG ist zu wenig vor Ort präsent.						
Die VBG ist in erster Linie eine Kontrollbehörde.						
Die VBG arbeitet alles in allem praxisbezogen.						
Die Arbeit der VBG hat maßgeblich zu einer Senkung der Arbeitsunfälle beigetragen.						

### Q420

**Und inwieweit können Sie folgenden Aussagen zum Arbeitsschutz zustimmen?**

	(1) stimme voll und ganz zu	(2) stimme zu	(3) stimme eher nicht zu	(4) stimme ganz und gar nicht zu	(7) (Verweigerung)	(9) (weiß nicht)

Arbeitsschutz kostet zu viel Geld und zu viel Zeit.						
Arbeitsschutz kostet zu viel Geld.						
Arbeitsschutz kostet zu viel Zeit.						
Arbeitsschutz führt zu Inflexibilität.						
Sicheres und gesundheitsbewusstes Arbeiten erhöht die Motivation der externen Mitarbeiter.						
Die externen Mitarbeiter nehmen oft den Arbeitsschutz zu wenig ernst.						
Die psychische Belastung der externen Mitarbeiter ist bereits ein wichtiges Thema bzw. wird es in Zukunft werden.						
Wenn man den Arbeitsschutz in das alltägliche Handeln integriert, ist der Aufwand gar nicht so hoch.						
Die Integration der externen Mitarbeiter in den Kundenbetrieb muss stärker berücksichtigt werden.						

### Q425

**In welchen der folgenden Bereiche sehen Sie bei der VBG Verbesserungsbedarf? Sagen Sie es bitte mit Hilfe der Skala von 1 bis 4, wobei die 1 bedeutet "sehr stark verbesserungsbedürftig" und die 4 bedeutet "überhaupt nicht verbesserungsbedürftig". Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen.**

	(1) sehr stark verbesserungsbedürftig	(2)	(3)	(4) überhaupt nicht verbesserungsbedürftig	(7) (Verweigerung)	(9) (weiß nicht)
Fachliche Kompetenz						
Beratung						
Verbindlichkeit (z.B. von Auskünften)						
Kundenorientierung						

### Q425S

**Gibt es weitere Bereiche, in denen Sie bei der VBG Verbesserungsbedarf sehen?**

ja, und zwar (offen aufnehmen):

nein

*INT: nicht vorlesen:*

verweigert

weiß nicht

### Q105

**Jetzt kommen noch ein paar Fragen zu Ihrer Tätigkeit in Ihrem Unternehmen. Ich lese Ihnen nun verschiedene Wirtschaftszweige vor. Bitte sagen Sie jeweils, ob Sie in diesen Wirtschaftsbereich häufig, manchmal oder nie externe Mitarbeiter verleihen.**

	(1) häufig	(2) manchmal	(3) nie	(7) (verweigert)	(9) (weiß nicht)
Metall- und Elektroindustrie					
Lebensmittelbranche					
Sonstige Industrie					
Transport und Verkehr (Logistik)					
Handwerk/Montagebau					
Entsorgungswirtschaft					
Gesundheitswesen					
Gastronomie, Veranstaltungsservice					
Groß- und Einzelhandel					
Dienstleistungen					
Öffentlicher Dienst					
Sonstiger Bereich					

### Q105S

**Können Sie bitte präzisieren, um welchen "sonstigen Bereich" es sich dabei handelt?**

Antwort offen aufnehmen: \_\_\_\_\_

keine Angabe

### Q106

**Welche Rolle spielt die Vermittlung externer Mitarbeiter an kleinere Unternehmen**

**bis ca. 50 Beschäftigte? Würden Sie sagen ...**

große, sehr große Rolle

mittlere Rolle

geringe, gar keine Rolle

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

Weiß nicht (Gründe offen aufnehmen): \_\_\_\_\_

### Q107

**Welches sind die wichtigsten Tätigkeitsbereiche der von Ihnen betreuten externen Mitarbeiter? INT: Mehrfachnennungen möglich**

Lager und Transport

Montagebau

Produktion

Handwerk/Baunebengewerbe

Gesundheitsdienste

Büro, Verwaltung

Technische Arbeiten

Sonstiges (offen aufnehmen): \_\_\_\_\_

*INT: nicht vorlesen:*

verweigert

weiß nicht

### Q120

**Seit wie vielen Jahren bzw. Monaten arbeiten Sie in der jetzigen Firma?**

*INT: ggf. ungefähre Angabe*

*INT: nicht vorlesen:*

weiter zur Eingabe der Zahlen

Verweigerung

### Q120A

Jahre

### Q120B

Monate

### CK120

*INT: Bitte zurück, die Frage muss beantwortet werden*

### Q121

**Seit wie vielen Jahren bzw. Monaten arbeiten Sie in der Zeitarbeit?** *INT: ggf. ungefähre Angabe*

*INT: nicht vorlesen:*

weiter zur Eingabe der Zahlen

Verweigerung

### Q121A

Jahre

### Q121B

Monate

### CK121

*INT: Bitte zurück, die Frage muss beantwortet werden*

### Q122

**Welchen höchsten Berufsabschluss haben Sie?** *INT: nur eine Nennung möglich*

Universitäts- oder Hochschulabschluss

Fachhochschulabschluss, Ingenieur, oder ähnliches

Meister, Techniker, etc.

Fachschulabschluss

Facharbeiter, Lehre (gewerblich, technisch, handwerklich)

Facharbeiter, Lehre (kaufmännisch, verwaltungsmäßig)

keinen Abschluss

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

Weiß nicht

### Q100

**Sind Sie befugt, Überlassungsverträge zu unterschreiben?**

ja

nein

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

### Q101

**Sind Sie befugt, Arbeitsverträge zu unterschreiben?**

ja

nein

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

### Q103

**Wie viele externe Mitarbeiter betreuen Sie derzeit in Ihrer Eigenschaft als Disponent?** *INT: externe Mitarbeiter sind Personen, die an andere Betriebe verliehen werden; interne, wie z.B. Disponenten, werden nicht verliehen.*

**Ungefähr \_\_\_\_ (Anzahl)**

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

Weiß nicht

### Q104

**Wie hoch ist in etwa der Anteil der Helfer unter den von Ihnen betreuten externen Mitarbeiter?** *INT: Helfer sind Personen, die in die beiden untersten Entgeltgruppen des Tarifvertrages eingruppiert sind.* **Prozent: \_\_\_\_ %**

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

Weiß nicht

### Q141

**Wie viele interne Mitarbeiter arbeiten derzeit in Ihrer Geschäftsstelle? Zahl: \_\_\_\_**

*INT: nicht vorlesen:*

1.000 und mehr Mitarbeiter

(Anzahl nach Interviewende in Bemerkungsfeld schreiben)

Verweigerung

Weiß nicht

### Q142

**Wie viele externe Mitarbeiter werden derzeit ungefähr von Ihrer Geschäftsstelle be-**

treut? Zahl: \_\_\_\_

*INT: nicht vorlesen:*

1.000 und mehr Mitarbeiter

(Anzahl nach Interviewende in Bemerkungsfeld schreiben)

Verweigerung

Weiß nicht

### Q143

**Auf welches Gebiet ist der Verleih in der Geschäftsstelle im Wesentlichen ausgerichtet? Würden Sie sagen ...**

auf die nähere Umgebung also regional

Bundesweit

International

*INT: nicht vorlesen:*

Verweigerung

Weiß nicht

### QSEX

*INT: Bitte nach dem Interview hier das Geschlecht eingeben, aber nicht danach fragen.*

männlich

weiblich

nicht zu bestimmen

### INT99

**Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme, ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag.**

Interview vollständig