

115-801

DGUV Regel 115-801



Branche Zeitarbeit

Anforderungen an Einsatzbetriebe
und Zeitarbeitsunternehmen

Impressum

Herausgeber:
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Tel.: 030 288763800
Fax: 030 288763808
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Sachgebiet „Zeitarbeit“ des
Fachbereichs „Verwaltung“ der DGUV

Ausgabe: Januar 2017

DGUV Regel 115-801
zu beziehen bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger oder unter www.dguv.de/publikationen

Branche Zeitarbeit

Anforderungen an Einsatzbetriebe
und Zeitarbeitsunternehmen

1 Wozu diese Regel?

Was ist eine DGUV Regel?

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

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

An wen wendet sich diese DGUV Regel?

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

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

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

2 Grundlagen für den Arbeitsschutz:

2.1 Was für alle gilt!

Von der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung über die Unterweisung und Gefährdungsbeurteilung bis hin zur Ersten Hilfe: Wer die Sicherheit und Gesundheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch in allen Prozessen berücksichtigt und diese dabei beteiligt, schafft eine solide Basis für einen gut organisierten Arbeitsschutz.

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

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



Verantwortung und Aufgabenübertragung

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

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



Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung

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



Rechtliche Grundlagen

- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitssicherheitsgesetz
- Arbeitsstättenverordnung
- Betriebssicherheitsverordnung
- Gefahrstoffverordnung
- PSA-Benutzungsverordnung
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

- DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“
- DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“

- „Prüfungen von Arbeitsmitteln und überwachungsbedürftigen Anlagen“ (Technische Regel für Betriebssicherheit, TRBS 1201)
- „Befähigte Personen“ (TRBS 1203)
- „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“ (Technische Regel für Arbeitsstätten, ASR V3a.2)
- „Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung“ (ASR A1.3)
- „Maßnahmen gegen Brände“ (ASR A2.2)
- „Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan“ (ASR A2.3)
- „Erste-Hilfe-Räume, Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe“ (ASR A4.3)



Weitere Informationen

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



Sicherheitsbeauftragte

Arbeiten in Ihrem Unternehmen mehr als 20 Beschäftigte, müssen Sie zusätzlich Sicherheitsbeauftragte bestellen. Sicherheitsbeauftragte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ihres Unternehmens, die Sie ehrenamtlich neben ihren eigentlichen Aufgaben bei der Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes unterstützen. Sie achten z. B. darauf, dass Schutzvorrichtungen und -ausrüstungen vorhanden sind und weisen

ihre Kolleginnen und Kollegen auf sicherheits- oder gesundheitswidriges Verhalten hin. So geben sie Ihnen verlässliche Anregungen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes.



Qualifikation für den Arbeitsschutz

Wirksamer Arbeitsschutz erfordert fundiertes Wissen. Stellen Sie daher sicher, dass alle Personen in Ihrem Unternehmen, die mit Aufgaben im Arbeitsschutz betraut sind, ausreichend qualifiziert sind. Geben Sie diesen Personen die Möglichkeit, an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung bieten hierzu vielfältige Seminare sowie Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten an.



Beurteilung der Arbeitsbedingungen und Dokumentation (Gefährdungsbeurteilung)

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



Arbeitsmedizinische Maßnahmen

Ein unverzichtbarer Baustein im Arbeitsschutz Ihres Unternehmens ist die arbeitsmedizinische Prävention. Dazu gehören die Beteiligung des Betriebsarztes oder der Betriebsärztin an der Gefährdungsbeurteilung, die Durchführung der allgemeinen arbeitsmedizinischen Beratung sowie die arbeitsmedizinische Vorsorge mit individueller arbeitsmedizinischer Beratung der

Beschäftigten. Ergibt die Vorsorge, dass bestimmte Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ergriffen werden müssen, so müssen Sie diese für die betroffenen Beschäftigten in die Wege leiten. Je nach Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung können zudem über die arbeitsmedizinische Vorsorge hinaus arbeitsmedizinische Untersuchungen notwendig sein, um die Eignung der Beschäftigten für bestimmte Tätigkeiten festzustellen.



Unterweisung

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

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



Gefährliche Arbeiten

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



Zugang zu Vorschriften und Regeln

Machen Sie die für Ihr Unternehmen relevanten Unfallverhütungsvorschriften sowie die einschlägigen staatlichen Vorschriften und Regeln an geeigneter Stelle für alle zugänglich. So sorgen Sie nicht nur dafür, dass Ihre Beschäftigten über die notwendigen Präventionsmaßnahmen informiert werden, Sie

zeigen ihnen auch, dass Sie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ernst nehmen. Bei Fragen zum Vorschriften- und Regelwerk hilft Ihnen Ihr Unfallversicherungsträger weiter.



Persönliche Schutzausrüstungen

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

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

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

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



Brandschutz- und Notfallmaßnahmen

Im Notfall müssen Sie und Ihre Beschäftigten schnell und zielgerichtet handeln können. Daher gehören die Organisation des betrieblichen Brandschutzes, aber auch die Vorbereitung auf sonstige Notfallmaßnahmen, wie zum Beispiel die geordnete

Evakuierung Ihrer Arbeitsstätte, zum betrieblichen Arbeitsschutz. Lassen Sie daher so viele Beschäftigte wie möglich zu Brandschutzhelferinnen und Brandschutz Helfern ausbilden, empfehlenswert sind mindestens fünf Prozent der Belegschaft. Empfehlenswert ist auch die Bestellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters zum Brandschutzbeauftragten. Das zahlt sich im Notfall aus. Damit Entstehungsbrände wirksam bekämpft werden können, müssen Sie Ihren Betrieb mit geeigneten Feuerlöscheinrichtungen, wie zum Beispiel tragbaren Feuerlöschern, ausstatten und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit deren Benutzung durch regelmäßige Unterweisung vertraut machen.



Erste Hilfe

Die Organisation der Ersten Hilfe in Ihrem Betrieb gehört zu Ihren Grundpflichten. Unter Erste Hilfe versteht man alle Maßnahmen, die bei Unfällen, akuten Erkrankungen, Vergiftungen und sonstigen Notfällen bis zum Eintreffen des Rettungsdienstes, eines Arztes oder einer Ärztin erforderlich sind. Dazu gehört zum Beispiel: Unfallstelle absichern, Verunglückte aus akuter Gefahr retten, Notruf veranlassen, lebensrettende Sofortmaßnahmen durchführen sowie Betroffene betreuen. Den Grundbedarf an Erste-Hilfe-Material decken der „Kleine Betriebsverbandkasten“ nach DIN 13157 bzw. der „Große Betriebsverbandkasten“ nach DIN 13169 ab. Zusätzlich können ergänzende Materialien aufgrund betriebsspezifischer Gefährdungen erforderlich sein.

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



Wie viele Ersthelferinnen und Ersthelfer?

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



© stocknoll/istockphoto.com



Regelmäßige Prüfung der Arbeitsmittel

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



Planung und Beschaffung

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



Barrierefreiheit

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



Gesundheit im Betrieb

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



Allgemeine Informationen

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

2.2 Was für den Einsatz von Zeitarbeit gilt

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



Rechtliche Grundlagen

Verantwortung und Aufgabenübertragung

- Arbeitsschutzgesetz
- §§ 11(6), 14(3) Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- § 99 Betriebsverfassungsgesetz

Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung

- Arbeitssicherheitsgesetz
- DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“

Sicherheitsbeauftragte

- § 20 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“

Erste Hilfe und Notfallmaßnahmen

- § 10 Arbeitsschutzgesetz
- §§ 21, 22, 23 – 28 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“

Arbeitsmedizinische Vorsorge

- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)
- Arbeitsmedizinische Empfehlung „Zeitarbeit“, BMAS, 2014

Persönliche Schutzausrüstung (PSA) auswählen und Bereitstellung abstimmen

- §§ 29 – 31 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“



Verantwortung und Aufgabenübertragung

Nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sind Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsunternehmen gleichermaßen für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten der Zeitarbeit verantwortlich.



Einsatzbetrieb

Wenn Sie Beschäftigte aus der Zeitarbeit einsetzen, sind Sie für deren Sicherheit im gleichen Umfang verantwortlich, wie für die Ihrer eigenen Beschäftigten: Sie stellen sicher, dass die Beschäftigten der Zeitarbeit nur an Arbeitsplätzen tätig werden, für die sie ausreichend qualifiziert sind, an denen eine

Gefährdung für Leben und Gesundheit vermieden wird, die Belastung nicht über die Leistungsfähigkeit der eingesetzten Beschäftigten der Zeitarbeit hinausgeht und die Tätigkeit nicht zu arbeitsbedingten Gesundheitsschäden führt.

Haben Sie Aufgaben im Arbeitsschutz an zuverlässige und fachkundige Personen im Unternehmen übertragen, gilt diese Pflichtenübertragung grundsätzlich auch für die eingesetzten Zeitarbeitsbeschäftigten. Übertragen Sie zum Beispiel einer Vorarbeiterin oder einem Vorarbeiter die Aufgabe die Beschäftigten an einer Anlage zu Sicherheit und Gesundheit zu unterweisen, so gilt diese Verpflichtung auch für eingesetzte Beschäftigte der Zeitarbeit. Um einen sicheren Einsatz der Beschäftigten der Zeitarbeit zu gewährleisten, müssen alle Personen, die in den Überlassungsprozess eingebunden sind, die dafür erforderlichen Kenntnisse im Arbeitsschutz haben. Zum Beispiel müssen Beschäftigte, die Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer anfordern, die arbeitsschutzrelevanten Aspekte der Einsätze mit dem Zeitarbeitsunternehmen abstimmen können.

Informieren Sie Ihren Betriebsrat oder Ihre Personalvertretung über Ihr Vorhaben Beschäftigte aus der Zeitarbeit einzusetzen, damit er/sie seinen betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben nachkommen kann.



Zeitarbeitsunternehmen

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

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



Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung

Unterstützung bei der Gestaltung sicherer und gesunder Arbeit im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung erhalten Sie

jeweils durch ihre Betriebsärztinnen, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Der Umfang der erforderlichen Betreuung ist in der DGUV Vorschrift 2 festgelegt.



Einsatzbetrieb

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



Zeitarbeitsunternehmen

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



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



Sicherheitsbeauftragte

Sicherheitsbeauftragte nehmen ihre Aufgaben vornehmlich in ihrem unmittelbaren Arbeitsbereich wahr. Sie beraten und helfen zu allen Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, ohne weisungsbefugt zu sein. Sicherheitsbeauftragte können sicherheitstechnische Probleme und Mängel am Arbeitsplatz als Erste erkennen und daraufhin bei den verantwortlichen Führungskräften auf deren Beseitigung hinwirken. Folgende Punkte müssen Sie bei der Bestellung von Sicherheitsbeauftragten berücksichtigen:



Einsatzbetrieb

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

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

- sich um neue Beschäftigte aus der Zeitarbeit zu kümmern,
- auf die korrekte Benutzung von Schutzeinrichtungen und persönlicher Schutzausrüstung zu achten und
- über den sicheren Umgang mit Maschinen und Arbeitsstoffen zu informieren.

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

Berücksichtigen Sie in Ihrer Kommunikation mit dem Zeitarbeitsunternehmen auch stets die Rückmeldungen der Sicherheitsbeauftragten zu relevanten verhaltensbedingten Problemen bei Beschäftigten der Zeitarbeit.



Zeitarbeitsunternehmen

Vereinbaren Sie mit dem Einsatzbetrieb, dass Sicherheitsbeauftragte in den Bereichen, in denen Ihre Beschäftigten tätig sind, bestellt sind. Überlassen Sie größere Gruppen von Beschäftigten (z. B. bei On-Site-Projekten), ist die Bestellung eigener Sicherheitsbeauftragter aus dem Kreis Ihrer Beschäftigten sinnvoll. Stimmen Sie dies mit dem Einsatzbetrieb ab. Sind in Ihrem Unternehmen mehr als 20 Beschäftigte im internen Bereich (z. B. Sachbearbeitung, Disposition) tätig, müssen Sie auch für diesen Bereich Sicherheitsbeauftragte bestellen.



Erste Hilfe und Notfallmaßnahmen

Insbesondere bei einem hohen Anteil von Beschäftigten der Zeitarbeit müssen sich Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetrieb intensiv darüber abstimmen, wie sie die erforderlichen Notfallmaßnahmen umsetzen. Die Ergebnisse dieser Abstimmung halten beide Gesprächsparteien gemeinsam in einer Arbeitsschutzvereinbarung fest. Bei der Organisation der Ersten Hilfe im Betrieb berät Sie Ihre Betriebsärztin oder ihr Betriebsarzt.



Einsatzbetrieb

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



Zeitarbeitsunternehmen

Vereinbaren Sie mit dem Einsatzbetrieb, dass dieser Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe, wie zum Beispiel

eine ausreichende Zahl von Ersthelferinnen und Ersthelfern, sicherstellt. Werden Beschäftigte der Zeitarbeit im Einsatzbetrieb im größeren Umfang eingesetzt und die erforderliche Erste Hilfe nicht in ausreichendem Umfang sichergestellt, müssen Sie sich mit der erforderlichen Anzahl von Ersthelferinnen und Ersthelfern sowie dem notwendigen Erste-Hilfe-Material beteiligen.



Gesundheit im Betrieb

Bei der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements, das auch die Belange von Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmern berücksichtigt, ist es wichtig, zeitarbeitspezifische Besonderheiten zu beachten. Beispielsweise üben Beschäftigte der Zeitarbeit häufig wechselnde Tätigkeiten aus. Daher wechseln die Arbeitsaufgaben, die Arbeitsorganisation, das Arbeitsumfeld, die Führungskräfte und der Kollegenkreis.



Einsatzbetrieb

Berücksichtigen Sie die Beschäftigten der Zeitarbeit bei der Erhebung des IST-Zustandes ihrer betrieblichen Gesundheitssituation. Binden Sie sie zum Beispiel in Befragungen und Workshops mit ein. Informieren Sie das Zeitarbeitsunternehmen und die Beschäftigten der Zeitarbeit über ihre Aktivitäten im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ermöglichen Sie Beschäftigten aus der Zeitarbeit die Teilnahme an den Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.



Zeitarbeitsunternehmen

Die Personaldisponentinnen und -disponenten können wesentlich dazu beitragen, die Gesundheit der Beschäftigten der Zeitarbeit zu erhalten. Dazu müssen Sie wissen, wie sie die Beschäftigten im Hinblick auf die an sie gestellten Anforderungen unterstützen können. In diesem Zusammenhang müssen die Beschäftigten der Zeitarbeit befähigt werden, ihre Gesundheitsressourcen zu erkennen und für ihre Gesundheit zu sorgen, um in der Lage zu sein, aktiv zu werden und Unterstützungsangebote zu nutzen.

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



Arbeitsmedizinische Maßnahmen

Ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung, dass arbeitsmedizinische Vorsorge (Pflicht- oder Angebotsvorsorge) und/oder Eignungsuntersuchung notwendig sind, dann legen

Sie in der Arbeitsschutzvereinbarung fest,

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

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

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

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



Einsatzbetrieb

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



Zeitarbeitsunternehmen

Auch der Betriebsarzt/die Betriebsärztin des Zeitarbeitsunternehmens kann arbeitsmedizinische Vorsorge für die Beschäftigten der Zeitarbeit durchführen. Hierzu muss er oder sie über die notwendigen Kenntnisse der Arbeitsplatzverhältnisse verfügen. Sie als Arbeitgeber führen die Vorsorgekartei mit den Angaben, wann und aus welchen Anlässen Vorsorge durchgeführt wurde. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses händigen Sie dem Beschäftigten eine Kopie aus.



Persönliche Schutzausrüstungen

Bei vielen Tätigkeiten ist der Einsatz von Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) zum Schutz der Beschäftigten unverzichtbar. Welche Art von PSA für die jeweilige Tätigkeit erforderlich ist, ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung.

Unabhängig davon, wer die PSA bereitstellt, sollte für alle Beschäftigten die PSA grundsätzlich persönlich zugeordnet sein. Dies ist aus ergonomischen und hygienischen Gründen geboten.



Einsatzbetrieb

Sie kennen Ihre Arbeitsplätze am besten und wissen an welchen Arbeitsplätzen welche PSA erforderlich ist. Stimmen Sie mit dem Zeitarbeitsunternehmen ab, welche PSA Sie selbst

für die Beschäftigten der Zeitarbeit bereitstellen wollen und welche PSA das Zeitarbeitsunternehmen den Beschäftigten zur Verfügung stellen soll. Geben Sie dem Zeitarbeitsunternehmen alle erforderlichen Informationen zur Beschaffung der festgelegten PSA, damit für die Beschäftigten der Zeitarbeit der gleiche Schutzstandard wie bei Ihren Stammbeschäftigten erreicht wird.



Zeitarbeitsunternehmen

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



In der Praxis haben sich bei der Bereitstellung von PSA folgende Vorgehensweisen bewährt:



Einsatzbetrieb

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



Zeitarbeitsunternehmen

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

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

3 Schritte des Überlassungsprozesses: Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit

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



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

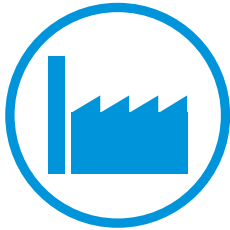
Der Erfolg der Überlassung ist für beide Seiten und für die Beschäftigten der Zeitarbeit davon abhängig, dass im Rahmen des Überlassungsprozesses alle erforderlichen Schritte sorgfältig vorbereitet und durchgeführt werden. Die hierfür wichtigen

Punkte werden im Folgenden jeweils für den Einsatzbetrieb und das Zeitarbeitsunternehmen dargestellt.

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

Wenden Sie sich an die Expertinnen und Experten Ihrer Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse! Als Mitgliedsunternehmen haben Sie Anspruch auf eine umfassende Beratung und vielfältige Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Einsatzbetrieb



Zeitarbeitsunternehmen



**Einsatzbedingungen klären
und miteinander abstimmen**

Beschäftigte auf den Einsatz vorbereiten

Beschäftigte unterweisen

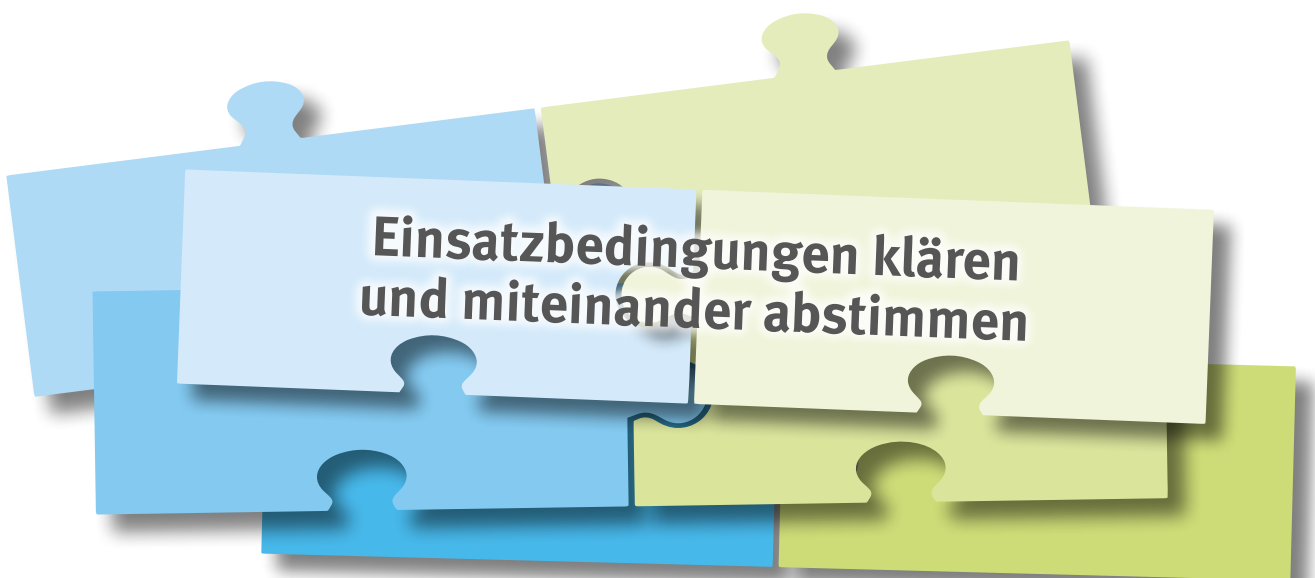
Einsätze von Beschäftigten durchführen

3.1 Einsatzbedingungen klären und miteinander abstimmen

3.1.1 Tätigkeit und Qualifikation

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

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



Rechtliche Grundlagen

Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber

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

Tätigkeit und Qualifikation

- § 12 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

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



Einsatzbetrieb

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

Positiv:

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

Negativ:

- Maschinen bedienen



© Industrieblick/Fotolia

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

Tätigkeiten, die üblicherweise nicht dem Berufsbild entsprechen oder auch besondere Randbedingungen, können besondere Merkmale der Tätigkeit darstellen, die von Ihnen im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag festgehalten werden müssen. Beschreiben Sie die für die vorgesehenen Tätigkeiten erforderlichen Qualifikationen. Berücksichtigen Sie auch notwendige Erfahrungen, die Sie von Beschäftigten der Zeitarbeit erwarten. Zum Beispiel:

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

Je genauer Sie Ihre Anforderungen dem Zeitarbeitsunternehmen darstellen, umso besser wird der ausgewählte Zeitarbeitnehmer auf den vorgesehenen Arbeitsplatz passen.

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

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



Zeitarbeitsunternehmen

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

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

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

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

3.1.2 Gefährdungen und Belastungen erfassen und Schutzmaßnahmen abstimmen

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



Rechtliche Grundlagen

- § 11 (6) Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- §§ 5, 6 Arbeitsschutzgesetz
- § 618 Bürgerliches Gesetzbuch
- Technische Regeln für Gefahrstoffe TRGS 410



Einsatzbetrieb

Die Beschäftigten der Zeitarbeit sind den Stammbeschäftigten arbeitsschutzrechtlich gleichgestellt und in die Betriebsorganisation des Einsatzbetriebs eingebunden. Als Unternehmerin oder Unternehmer des Einsatzbetriebes müssen Sie daher Gefährdungsbeurteilungen für die Arbeitsplätze der Beschäftigten der Zeitarbeit ebenso wie für Arbeitsplätze der eigenen Beschäftigten durchführen. Treffen Sie daraufhin die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Bei personenbezogenen Maßnahmen, wie der persönlichen Schutzausrüstung oder der arbeitsmedizinischen Vorsorge stimmen Sie sich mit dem Zeitarbeitsunternehmen ab, wer sich um die Umsetzung kümmert. Wird die Vorsorge durch den Betriebsarzt/die Betriebsärztin des Zeitarbeitsunternehmens durchgeführt, stellen Sie die erforderlichen Informationen zum Arbeitsplatz und zu Gefährdungen frühzeitig vor Einsatzbeginn zur Verfügung.

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

Um mit dem Zeitarbeitsunternehmen einen sicheren und gesundheitsgerechten Einsatz abzustimmen, stellen Sie dem Zeitarbeitsunternehmen die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung oder nutzen Sie diese zumindest im Rahmen der Abstimmung mit dem Zeitarbeitsunternehmen. Das heißt, dass das Zeitarbeitsunternehmen die Gefährdungsbeurteilung mindestens einsehen kann. Das Zeitarbeitsunternehmen kann sich dann ein Bild machen, welchen Gefährdungen und Belastungen die Beschäftigten der Zeitarbeit unterliegen und welche Maßnahmen getroffen wurden oder, in Abstimmung mit Ihnen, noch zu treffen sind. Ermöglichen Sie dem Zeitarbeitsunternehmen die Besichtigung der zu besetzenden Arbeitsplätze noch bevor die Beschäftigten der Zeitarbeit dort tätig werden.

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



Zeitarbeitsunternehmen

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

Auch wenn Sie selbst keine technischen und organisatorischen Maßnahmen für die Sicherheit an den Arbeitsplätzen Ihrer Beschäftigten im Einsatzbetrieb durchführen, bleiben Ihnen dennoch Ihre arbeitsschutzrechtlichen Pflichten als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber. Sie entscheiden schließlich, ob Sie Ihre Beschäftigten für eine festgelegte Tätigkeit in den Einsatzbetrieb überlassen. Damit entscheiden Sie auch darüber, sie den dort vorliegenden Gefährdungen auszusetzen.

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

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

Vor der Überlassung holen Sie als Unternehmerin oder Unternehmer der Zeitarbeit die Informationen über die Arbeitsaufgabe, den Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen ein. Neben den

Informationen über die Tätigkeit an sich und die dafür erforderliche Qualifikation informieren Sie sich auch über die mit der Tätigkeit verbundenen Gefährdungen und die erforderlichen und vom Einsatzbetrieb getroffenen Schutzmaßnahmen. Nur wenn diese Informationen im Zeitarbeitsunternehmen vorliegen, haben Sie selbst die Möglichkeit gegebenenfalls noch erforderliche Arbeitsschutzmaßnahmen mit dem Einsatzbetrieb abzustimmen.

Lassen Sie sich die Gefährdungsbeurteilung des Einsatzbetriebes zur Verfügung stellen. Prüfen Sie, beispielsweise im Rahmen einer Arbeitsplatzbesichtigung, in wie weit diese Gefährdungsbeurteilung ausreichend ist. Anschließend entscheiden Sie, ob der Einsatz Ihrer Beschäftigten sicher möglich ist. Berücksichtigen Sie dabei die vom Einsatzbetrieb getroffenen Schutzmaßnahmen.

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

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

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

Die Durchführung der sich aus der Gefährdungsbeurteilung ergebenden personenbezogenen Arbeitsschutzmaßnahmen, wie persönliche Schutzausrüstung und arbeitsmedizinische Vorsorge, stimmen Sie mit dem Einsatzbetrieb ab (siehe auch „Arbeitsmedizinische Maßnahmen“ und „Persönliche Schutzausrüstung“ in Kapitel 2.2).

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

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

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

Die Situation der Arbeitnehmerüberlassung als solche wird gesondert betrachtet, da sie unabhängig vom jeweiligen Einsatz ist. Die Beurteilung dieses Aspektes der Tätigkeit wird durch Sie als Unternehmerin oder Unternehmer der Zeitarbeit durchgeführt. Hier steht weniger der einzelne Einsatz im Vordergrund, sondern die Beschäftigung als Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer insgesamt. Belastungen können beispielsweise entstehen durch häufig wechselnde und neue Arbeitsaufgaben, durch wiederholte Neueingliederung in die Strukturen der Einsatzbetriebe oder auch durch Unklarheiten in Bezug auf die Dauer der einzelnen Arbeitseinsätze und die Art der Folgeeinsätze. Solche psychischen Belastungsfaktoren beurteilen Sie mit dem Ziel, einschätzen zu können, ob Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (wie z. B. verbesserte Mitarbeiterinformation).



Weitere Informationen

Zur angemessenen Berücksichtigung psychischer Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung können mögliche kritische Ausprägungen in fünf Merkmalsbereiche untergliedert werden:

- Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe,
- Arbeitsorganisation,
- soziale Beziehungen,
- Arbeitsumgebung,
- neue Arbeitsformen.

Die psychischen Belastungen werden gemeinsam mit anderen Gefährdungen erfasst. Eine spezielle Gefährdungsbeurteilung ist nicht erforderlich. In Zeitarbeitsunternehmen kann es jedoch sinnvoll sein, die zeitarbeitstypischen Belastungen unabhängig vom jeweiligen Einsatz zu betrachten. Die Erfassung der psychischen Belastungen erfordern häufig eigene Methoden. Zur Festlegung der Vorgehensweise und der geeigneten Methoden zur Erfassung der psychischen Belastungen für Ihr Unternehmen ziehen Sie die betrieblichen Akteure im Arbeitsschutz, insbesondere die Betriebsärzte, hinzu.

Siehe auch: „Empfehlungen der GDA-Träger zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“

► www.gda-psyche.de

3.2 Beschäftigte auf den Einsatz vorbereiten

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



Beschäftigte auf den Einsatz vorbereiten



Rechtliche Grundlagen

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



Einsatzbetrieb

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

- Die Beschäftigten der Zeitarbeit sollen sich willkommen fühlen und sicher ihren Arbeitsplatz im Betrieb erreichen. Informieren Sie deshalb Pforte und Empfang darüber, welche Beschäftigten der Zeitarbeit wann eintreffen und wo sie tätig werden sollen. So können Sie die Beschäftigten sicher zu ihren Arbeitsplätzen weiterleiten.
- Informieren Sie Betriebsarzt/Betriebsärztin, Fachkraft für


Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte über den Einsatz der Beschäftigten der Zeitarbeit.

- Veranlassen Sie die durch Ihren Betrieb vorgesehene arbeitsmedizinische Pflichtvorsorge und bieten Sie die vorgesehene Angebotsvorsorge an.
- Veranlassen Sie vorgesehene Eignungsuntersuchungen.
- Informieren Sie die Verantwortlichen in den betreffenden Abteilungen und die Beschäftigten rechtzeitig darüber, dass Beschäftigte der Zeitarbeit eintreffen.
- Legen Sie fest, wer gegenüber den Beschäftigten der Zeitarbeit weisungsbefugt ist.
- Die Verantwortlichen der Abteilungen, in denen die neuen Beschäftigten der Zeitarbeit tätig werden, bereiten diese auf ihren Einsatz vor. Dafür kennen sie die tätigkeitsbezogenen und arbeitsschutzrelevanten Inhalte des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit Arbeitsschutzvereinbarung.
- Händigen Sie die für die Tätigkeit erforderliche PSA, die Sie selbst zur Verfügung stellen, den Beschäftigten aus und unterweisen sie in deren Handhabung.
- Prüfen Sie, ob die vereinbarte/n
 - PSA den Beschäftigten zur Verfügung gestellt wurde,



© AlexanderRaths/Fotolia.com

- Pflichtvorsorge durchgeführt und Angebotsvorsorge angeboten wurden.
- erforderlichen Eignungsuntersuchungen durchgeführt wurden und die Eignung bescheinigt wurde.
- Unterweisen Sie die Beschäftigten arbeitsplatzbezogen über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und die dagegen getroffenen Schutzmaßnahmen (siehe auch 3.3).
- Vorhandene Einarbeitungsprogramme werden für die Beschäftigten der Zeitarbeit ebenso berücksichtigt wie für Stammbeschäftigte.
- Legen Sie die erforderliche Anlernzeit/Einarbeitungszeit für die Beschäftigten der Zeitarbeit unter Berücksichtigung der Tätigkeit, der Erfahrungen des Mitarbeiters und der Gefährdungen fest.

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



Zeitarbeitsunternehmen

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

- Tätigkeit und besondere Merkmale der Tätigkeit
- Für die Tätigkeit erforderliche Qualifikation
- Arbeitsplatz/Arbeitsbereich
- Bereitstellung der Gefährdungsbeurteilung
- Erforderliche PSA
- Erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorge
- Eignungsuntersuchungen
- Unterweisung am Tätigkeitsort
- Erste Hilfe
- Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung
- Sicherheitsbeauftragte
- Untersuchung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- Arbeitsplatzbesichtigung
- Maßnahmen bei Umsetzung der Beschäftigten

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

- Die Durchführung einer Grundunterweisung bei Neueinstellungen (siehe 3.3).
- Einsatzbesprechung mit tätigkeitsspezifischer Unterweisung (siehe 3.3).
- Beschreibung der Arbeitsaufgabe und des Arbeitsumfeldes.
- Informationen zu den Kontaktpersonen im Einsatzbetrieb.
- Informationen zu den Arbeitszeiten sowie
- eine Wegbeschreibung zur Arbeitsstätte.
- Entsprechend der Abstimmung mit dem Einsatzbetrieb:
 - Veranlassung arbeitsmedizinischer Pflichtvorsorge vor Tätigkeitsbeginn, Angebot von Angebotsvorsorge
 - Veranlassung von Eignungsuntersuchungen vor Tätigkeitsbeginn
 - Aushändigung der PSA
 - Hinweis auf arbeitsmedizinische Vorsorge und PSA, die vom Einsatzbetrieb durchgeführt bzw. bereitgestellt wird.

3.3 Beschäftigte unterweisen

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



Beschäftigte unterweisen



Rechtliche Grundlagen

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

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

- Planen Sie ausreichend Zeit ein und vermeiden Sie Störungen.
- Bereiten Sie die Informationen angepasst an die Situation des/der Beschäftigten der Zeitarbeit vor (Erfahrung, Qualifikation, Alter, etc.).
- Beziehen Sie die Beschäftigten über deren Erfahrungen mit ein.
- Vergewissern Sie sich, dass die Inhalte, die Sie vermitteln wollen, verstanden wurden.
- Machen Sie deutlich, dass die besprochenen Verhaltensweisen verpflichtend sind (anweisender Charakter).
- Dokumentieren Sie wen, wann und zu welchen Inhalten Sie unterwiesen haben.



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



Einsatzbetrieb

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

Daher ist die arbeitsplatzbezogene Unterweisung eindeutig Ihnen als Einsatzbetrieb zugeordnet.

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

- Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen die Beschäftigten ausgesetzt sein können,
- Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwehr der Gefahren,
- die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder beruflicher Fähigkeiten,



© fatihhocal/istockphoto.com

- die Notwendigkeit einer besonderen ärztlichen Überwachung und
- erhöhte besondere Gefahren des Arbeitsplatzes.

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

- Unternehmensgrundsätze und -regeln
- Ansprechpersonen (z. B. Meisterinnen und Meister, Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, Schichtführerinnen und Schichtführer, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsrat, „Patinnen und Paten“, Betriebsärztin/Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit)
- Verhalten im Notfall (u. a. Brandschutz, Erste Hilfe)
- Sozialeinrichtungen und -räume
- Regelungen zu Rauch- und Alkoholverbot
- Regelungen zum Umgang mit Medikamenten
- Arbeitsbereich und Zutrittsverbote
- Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung

... arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Inhalte:

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

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



Zeitarbeitsunternehmen Grundunterweisung

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

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

Themen einer Grundunterweisung sind unter anderem:

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

Tätigkeitsbezogene Unterweisung

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

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

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

3.4 Einsätze von Beschäftigten durchführen

3.4.1 Einsatzbeginn und -durchführung

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

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



Rechtliche Grundlagen

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

Einsatzbeginn

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



Einsatzbetrieb

Die Beschäftigten der Zeitarbeit haben ihren Arbeitsplatz sicher erreicht. Sie wurden arbeitsplatzbezogen unterwiesen, erforderliche PSA steht zur Verfügung und erforderliche arbeitsmedizinische Pflichtvorsorge bzw. Angebotsvorsorge wurde durchgeführt bzw. angeboten. Den Zeitarbeitsbeschäftigten sind

ihre Ansprechpersonen einschließlich Sicherheitsbeauftragte und ggf. „Patinnen und Paten“ bekannt.

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

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

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

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

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

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

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



Zeitarbeitsunternehmen

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



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

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

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

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

Arbeitsplatzbesichtigung nach Einsatzbeginn

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

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

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

- Ihre Beschäftigten entsprechend der Tätigkeitsbeschreibung und der beschriebenen Qualifikationsanforderungen im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag eingesetzt werden,
- die Beschäftigten im Einsatzbetrieb arbeitsplatzbezogen zu sicherem und gesundem Arbeiten unterwiesen wurden,
- der Einsatzbetrieb die Arbeitsschutzanforderungen zum Schutz der Beschäftigten einhält (zum Beispiel die technischen und organisatorischen Maßnahmen des Einsatzbetriebs, festgehalten in der Arbeitsplatzbesichtigung vor Einsatz bzw. Gefährdungsbeurteilung),
- die PSA, wie abgesprochen, vom Einsatzbetrieb bereitgestellt wurde und die Beschäftigten die erforderliche PSA nutzen,
- noch weitere Gefährdungen aufgetreten sind und ergänzende Schutzmaßnahmen erforderlich sind,
- erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorge, wie abgestimmt, durchgeführt wurde,
- Erste Hilfe sichergestellt wird,
- die Beschäftigten, wie abgestimmt, an den Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung teilhaben können.

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

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

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

Sind Arbeitsplatzbesichtigungen nicht möglich, etwa bei Kundendienstmonteuren/-monteurinnen auf Fernbaustellen oder in Zugangsgesicherten Bereichen, wie in der Kerntechnik, müssen Sie die Information, ob die Einsatzbedingungen der Abstimmung mit dem Einsatzbetrieb entspricht, auf andere Weise sicherstellen.

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

3.4.2 Arbeitsunfälle

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



Einsatzbetrieb

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

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



Zeitarbeitsunternehmen

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

Bei meldepflichtigen Arbeitsunfällen senden Sie eine Unfallanzeige an Ihren Unfallversicherungsträger und die jeweils zuständige staatliche Arbeitsschutzbehörde.



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

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

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

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

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



© Photographie.eu/Fotolia

4 Anhang

Musterformulare

Die nachfolgenden Formulare unterstützen Sie bei der Steuerung und Dokumentation des Überlassungsprozesses. Die Dokumente haben an verschiedenen Stellen des Überlassungsprozesses unterschiedliche Funktionen. In den Formularen werden die Stammdaten der Arbeitsplätze erfasst, auf die in allen Phasen der Überlassung immer wieder zurückgegriffen wird.

Die Formulare können klassisch verwendet werden. Es bietet sich aber auch eine Verknüpfung über eine Datenbankanwendung an. Dies gilt insbesondere für die Formulare Auftragsannahme, Arbeitsplatzbesichtigung, Arbeitsschutzvereinbarung und Beschäftigten-Selbstcheck.



Interne Bedarfsermittlung für Einsatz von Zeitarbeit

Formular für Einsatzbetriebe



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



Auftragsannahme

Formular für Zeitarbeitsunternehmen



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



Arbeitsplatzbesichtigung

Formular für Zeitarbeitsunternehmen



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



Arbeitsschutzvereinbarung

Formular für Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetriebe



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



Beschäftigten Selbstcheck

Formular für Zeitarbeitsunternehmen



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

Interne Bedarfsermittlung für Einsatz von Zeitarbeit

Einsatzort/Arbeitsbereich:	
Einsatzbeginn:	Einsatzende:
Arbeitszeit:	
Auszuführende Arbeiten/Tätigkeit:	
Erforderliche Qualifikation/Befähigung:	
Gefährdungen/Belastungen – zum Beispiel Lärm, Hautbelastungen, Gefahrstoffe:	Schutzmaßnahmen:
Erforderliche Persönliche Schutzausrüstung (PSA):	
Erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorge:	
Pflichtvorsorge:	
Angebotsvorsorge:	
Erforderliche Eignungsuntersuchung:	
Bemerkungen:	
..... Datum Unterschrift

Auftragsannahme

Erstauftrag
 (mit Erstbesichtigung vor Einsatzbeginn) Folgeauftrag

Auftragsannahme durch Datum

Kundenunternehmen

Anzuwendender Branchentarif:

Kunden-Nr. Auftrags-Nr.

Straße PLZ und Ort

Rechnungsanschrift:
 Name

Straße PLZ und Ort

Telefon Fax E-Mail

Auftrag erteilt von Funktion

Durchwahl-Tel. E-Mail

Ansprechpartner/-in

Überlassen als:

Arbeitsplatz/Arbeitsbereich

Zu erreichen

Melden bei Uhrzeit

Beginn der Überlassung: Ende der Überlassung:

Arbeitszeit: Mo bis Do von: bis:

Fr von: bis:

Sa von: bis:

So von: bis: Ausnahmegenehmigung liegt vor

Gesamtstunden Schicht von bis

Tätigkeiten (umfassend darstellen, auch Nebentätigkeiten)

.....

.....

Besondere Merkmale der Tätigkeit

.....

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

.....

.....

Gefährdungen und Angaben zur Gefährdungsbeurteilung

Welche Gefährdungen gibt es bei der Tätigkeit?

.....

.....

Aktuelle Gefährdungsbeurteilung des Kundenunternehmens über den Arbeitsplatz/Arbeitsbereich

<input type="checkbox"/> liegt im Zeitarbeitsunternehmen vor	<input type="checkbox"/> wird vom Kundenunternehmen zur Verfügung gestellt
<input type="checkbox"/> kann beim Kundenunternehmen eingesehen werden	<input type="checkbox"/> wird vom Kundenunternehmen nicht zur Verfügung gestellt

Die Informationen zum Punkt „Gefährdungen und Angaben zur Gefährdungsbeurteilung“ ersetzen nicht eine Arbeitsplatzbesichtigung:

Arbeitsplatz bekannt Arbeitsplatzbesichtigung vorgesehen am:

Abspraken mit dem Kundenunternehmen zu Schutzmaßnahmen

Diese Angaben mit der Gefährdungsbeurteilung und den Ergebnissen der Arbeitsplatzbesichtigung vor dem Einsatz abgleichen. Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

PSA	Art	EB	ZA	PSA	Art	EB	ZA
Sicherheitsschuhe		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Schutzbrille		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atemschutz		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gehörschutz		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schutzhandschuhe		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Helm		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wetterschutz		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Arbeitskleidung (nicht PSA)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sonstige		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ZA = durch Zeitarbeitsunternehmen EB = durch Einsatzbetrieb

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Für die oben genannten Tätigkeiten ist arbeitsmedizinische Vorsorge nicht erforderlich

Folgende ist erforderlich bzw. anzubieten:

Anlass: (siehe Anhang ArbMedVV)	Pflicht- vorsorge	Angebots- vorsorge	Durchführung bzw. Angebot vor Tätigkeitsaufnahme durch	
			Zeitarbeits- unternehmen	Einsatzbetrieb
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Eignungsuntersuchung

Für die oben genannten Tätigkeiten ist Eignungsuntersuchung nicht erforderlich

Folgende sind erforderlich:

Bezeichnung:	Durchführung vor Tätigkeitsaufnahme durch	
	Zeitarbeitsunternehmen	Einsatzbetrieb
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Erste Hilfe:

Wird vom Kundenunternehmen sichergestellt

Für den Einsatz beteiligt sich das Zeitarbeitsunternehmen an der Ersten Hilfe mit:

Ersthelfer/-in Erste-Hilfe-Material

Sicherheitsbeauftragte

Sicherheitsbeauftragte sind vom Einsatzbetrieb bestellt

Wir stellen im Einsatzbetrieb eigene Sicherheitsbeauftragte

Bemerkungen/eventuelle Maßnahmen

.....

.....

Datum Unterschrift

Arbeitsplatzbesichtigung

Die blau unterlegten Felder sind in der Folge-Arbeitsplatzbesichtigung zu überprüfen

Kundenunternehmen/Einsatzbetrieb

Kunden-Nr. zu Auftrags-Nr.

Ansprechpartner/-in

Überlassen als:

Arbeitsplatz/Arbeitsbereich:

Mitarbeiter/-in:

Mitarbeiter/-in am vereinbarten Arbeitsplatz? Ja Nein

Wenn nein, Maßnahme:

Durch:

Tätigkeiten (umfassend darstellen)

.....

.....

Besondere Merkmale der Tätigkeit

.....

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

.....

.....

Stimmen diese Anforderungen mit der tatsächlichen Situation überein? Ja Nein

Wenn nein, Maßnahme:

Durch:

Gefährdungen und Angaben zur Gefährdungsbeurteilung

Aktuelle Gefährdungsbeurteilung des Kundenunternehmens über den Arbeitsplatz/Arbeitsbereich

liegt im Zeitarbeitsunternehmen vor

Die Informationen (wie wesentliche Gefährdungen, Beurteilung der Gefährdungen und Maßnahmen) aus der vorliegenden Gefährdungsbeurteilung sind:

ausreichend

nicht ausreichend. Gefährdungen und Maßnahmen werden mit dem Einsatzbetrieb ermittelt und vom Zeitarbeitsunternehmen bewertet (siehe Tabelle nächste Seite)

kann beim Kundenunternehmen eingesehen werden

Die Informationen (wie wesentliche Gefährdungen, Beurteilung der Gefährdungen und Maßnahmen) aus der vorliegenden Gefährdungsbeurteilung sind:

ausreichend und werden übernommen (siehe Tabelle nächste Seite)

nicht ausreichend. Gefährdungen und Maßnahmen werden mit dem Einsatzbetrieb ermittelt und vom Zeitarbeitsunternehmen bewertet (siehe Tabelle nächste Seite)

wird vom Kundenunternehmen nicht zur Verfügung gestellt.

Gefährdungen und Maßnahmen werden mit dem Einsatzbetrieb gemeinsam ermittelt und vom Zeitarbeitsunternehmen bewertet:

Gefährdungen (siehe auch Übersicht der Gefährdungsfaktoren)	Technische und organisatori- sche Maßnahmen des Einsatzbetriebes	Bewertung	Vom Einsatzbetrieb noch umzusetzende Maßnahmen
		<input type="checkbox"/> ausreichend <input type="checkbox"/> ausreichend mit PSA (s. u.) <input type="checkbox"/> nicht ausreichend <input type="checkbox"/> unklar > FASI/BA hinzuziehen	
		<input type="checkbox"/> ausreichend <input type="checkbox"/> ausreichend mit PSA (s. u.) <input type="checkbox"/> nicht ausreichend <input type="checkbox"/> unklar > FASI/BA hinzuziehen	
		<input type="checkbox"/> ausreichend <input type="checkbox"/> ausreichend mit PSA (s. u.) <input type="checkbox"/> nicht ausreichend <input type="checkbox"/> unklar > FASI/BA hinzuziehen	
		<input type="checkbox"/> ausreichend <input type="checkbox"/> ausreichend mit PSA (s. u.) <input type="checkbox"/> nicht ausreichend <input type="checkbox"/> unklar > FASI/BA hinzuziehen	
		<input type="checkbox"/> ausreichend <input type="checkbox"/> ausreichend mit PSA (s. u.) <input type="checkbox"/> nicht ausreichend <input type="checkbox"/> unklar > FASI/BA hinzuziehen	
		<input type="checkbox"/> ausreichend <input type="checkbox"/> ausreichend mit PSA (s. u.) <input type="checkbox"/> nicht ausreichend <input type="checkbox"/> unklar > FASI/BA hinzuziehen	

FASI = Fachkraft für Arbeitssicherheit; BA = Betriebsärztin/Betriebsarzt

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

-
-
-

Grün = ein Einsatz möglich, ggf. Verbesserungsmöglichkeiten

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

Rot = kein Einsatz möglich, weil ...

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

Haben sich die Gefährdungen verändert oder müssen ergänzt werden? Ja Nein

Wenn ja, Tabelle und die Risikoeinschätzung anpassen.

Personenbezogene Schutzmaßnahmen**Persönliche Schutzausrüstung (PSA)**

Folgende PSA wird auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung gestellt:

PSA	Art	EB	ZA	PSA	Art	EB	ZA
Sicherheitsschuhe		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Schutzbrille		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atemschutz		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gehörschutz		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schutzhandschuhe		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Helm		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wetterschutz		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Arbeitskleidung (nicht PSA)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sonstige		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ZA = durch Zeitarbeitsunternehmen EB = durch Einsatzbetrieb

Steht die vereinbarte PSA zur Verfügung und wird sie getragen? Ja Nein

Wenn nein, Maßnahme:

Durch:

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Folgende arbeitsmedizinische Vorsorge wird auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung durchgeführt.

Ist für die oben genannten Tätigkeiten arbeitsmedizinische Vorsorge erforderlich? Ja Nein

Wenn ja, welche:

Anlass: (siehe Anhang ArbMedVV)	Pflicht- vorsorge	Angebots- vorsorge	Durchführung bzw. Angebot vor Tätigkeitsaufnahme durch	
			Zeitarbeits- unternehmen	Einsatzbetrieb
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wunschvorsorge nach den Anforderungen der ArbMedVV wird ermöglicht durch:

Zeitarbeitsunternehmen Einsatzbetrieb

Ist arbeitsmedizinische Vorsorge durchgeführt? Ja Nein

Ist Angebotsvorsorge angeboten? Ja Nein

Wenn nein, Maßnahme:.....

Durch:

Ist weitere arbeitsmedizinische Vorsorge erforderlich oder anzubieten? Ja Nein

Wenn ja, in Tabelle ergänzen

Eignungsuntersuchung

Ist für die oben genannten Tätigkeiten Eignungsuntersuchung erforderlich? Ja Nein

Wenn ja, welche:

Bezeichnung:	Durchführung vor Tätigkeitsaufnahme durch	
	Zeitarbeitsunternehmen	Einsatzbetrieb
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Liegt die erforderliche Eignung vor? Ja Nein

Wenn nein, Maßnahme:.....

Durch:

Sind weitere Eignungsuntersuchungen erforderlich? Ja Nein

Wenn ja, in Tabelle ergänzen

Unterweisung

Unterweisende/-r des Einsatzbetriebes

Hat eine Unterweisung durch den Einsatzbetrieb stattgefunden? Ja Nein

Wenn nein, Maßnahme:

Durch:

Erste Hilfe

Wird vom Kundenunternehmen sichergestellt

Für den Einsatz beteiligt sich das Zeitarbeitsunternehmen an der Ersten Hilfe mit:

- Ersthelfer/-in
- Erste-Hilfe-Material

Die Erste Hilfe ist wie vereinbart sichergestellt? Ja Nein

Wenn nein, Maßnahme:

Durch:

Sicherheitsbeauftragte

Sicherheitsbeauftragte sind vom Einsatzbetrieb bestellt

Wir stellen im Einsatzbetrieb eigene Sicherheitsbeauftragte

Sicherheitsbeauftragte sind wie vereinbart bestellt Ja Nein

Ansprechpartner zum Arbeitsschutz beim Einsatzbetrieb:

Fachkraft für Arbeitssicherheit:

Betriebsärztin/-arzt:

Betriebliche Gesundheitsförderung:

Der Einsatzbetrieb bietet Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an.

Die Teilnahmemöglichkeit für unsere Beschäftigten ist gegeben.

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

Ja Nein

Wenn nein, Maßnahme:

Durch:

Bemerkungen

.....

Nächste Arbeitsplatzbesichtigung bis:

.....

.....
Datum

.....
Unterschrift

Übersicht der Gefährdungsfaktoren

1. Mechanische Gefährdungen

- 1.1 Ungeschützt bewegte Maschinenteile
- 1.2 Teile mit gefährlichen Oberflächen
- 1.3 Bewegte Transportmittel, bewegte Arbeitsmittel
- 1.4 Unkontrolliert bewegte Teile
- 1.5 Sturz, Ausrutschen, Stolpern, Umknicken
- 1.6 Absturz
- 1.7 ...¹

2. Elektrische Gefährdungen

- 2.1 Elektrischer Schlag
- 2.2 Lichtbögen
- 2.3 Elektrostatische Aufladungen
- 2.4 ...¹

3. Gefahrstoffe

- 3.1 Hautkontakt mit Gefahrstoffen (Feststoffe, Flüssigkeiten, Feuchtarbeit)
- 3.2 Einatmen von Gefahrstoffen (Gase, Dämpfe, Nebel, Stäube einschließlich Rauche)
- 3.3 Verschlucken von Gefahrstoffen
- 3.4 Physikalisch-chemische Gefährdungen – zum Beispiel Brand- und Explosionsgefährdungen, unkontrollierte chemische Reaktionen
- 3.5 ...¹

4. Biologische Arbeitsstoffe

- 4.1 Infektionsgefährdung durch pathogene Mikroorganismen – zum Beispiel Bakterien, Viren, Pilze
- 4.2 Sensibilisierende und toxische Wirkungen von Mikroorganismen
- 4.3 ...¹

5. Brand- und Explosionsgefährdungen

- 5.1 Brennbare Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase
- 5.2 Explosionsfähige Atmosphäre
- 5.3 Explosivstoffe
- 5.4 ...¹

6. Thermische Gefährdungen

- 6.1 Heiße Medien/Oberflächen
- 6.2 Kalte Medien/Oberflächen
- 6.3 ...¹

7. Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen

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

- 7.8 Unter- oder Überdruck

- 7.9 ...¹

8. Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen

- 8.1 Klima – zum Beispiel Hitze, Kälte, unzureichende Lüftung
- 8.2 Beleuchtung, Licht
- 8.3 Erstickten – zum Beispiel durch sauerstoffreduzierte Atmosphäre, Ertrinken
- 8.4 Unzureichende Flucht- und Verkehrswege, unzureichende Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung
- 8.5 Unzureichende Bewegungsfläche am Arbeitsplatz, ungünstige Anordnung des Arbeitsplatzes, unzureichende Pausen-, Sanitarräume
- 8.6 ...¹

9. Physische Belastung/Arbeitsschwere

- 9.1 Schwere dynamische Arbeit – zum Beispiel manuelle Handhabung von Lasten
- 9.2 Einseitige dynamische Arbeit, Körperbewegung – zum Beispiel häufig wiederholte Bewegungen
- 9.3 Haltungsarbeit (Zwangshaltung), Haltearbeit
- 9.4 Kombination aus statischer und dynamischer Arbeit
- 9.5 ...¹

10. Psychische Faktoren

- 10.1 Ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe – zum Beispiel überwiegende Routineaufgaben, Über-/Unterforderung
- 10.2 Ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation – zum Beispiel Arbeiten unter hohem Zeitdruck, wechselnde und/oder lange Arbeitszeiten, häufige Nachtarbeit, kein durchdachter Arbeitsablauf
- 10.3 Ungenügend gestaltete soziale Bedingungen – zum Beispiel fehlende soziale Kontakte, ungünstiges Führungsverhalten, Konflikte
- 10.4 Ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen – zum Beispiel Lärm, Klima, räumliche Enge, unzureichende Wahrnehmung von Signalen und Prozessmerkmalen, unzureichende Softwaregestaltung
- 10.5 ...¹

11. Sonstige Gefährdungen

- 11.1 Durch Menschen – zum Beispiel Überfall
- 11.2 Durch Tiere – zum Beispiel gebissen werden
- 11.3 Durch Pflanzen und pflanzliche Produkte – zum Beispiel sensibilisierende und toxische Wirkungen
- 11.4 ...¹

¹ Die Aufzählung ist nicht abschließend

Arbeitsschutzvereinbarung

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

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

Überlassen als:

.....

Beschreibung der Tätigkeit:

.....

Besondere Merkmale der Tätigkeit:

.....

Erforderliche Qualifikation:

.....

Gefährdungsbeurteilung

Der Einsatzbetrieb stellt die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung für die oben genannte Tätigkeit dem Zeitarbeitsunternehmen zur Verfügung; zur Einsicht zur Verfügung.

Die folgenden Maßnahmen wurden auf Basis der Gefährdungsbeurteilung zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetrieb abgestimmt.

Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Folgende PSA wird auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung gestellt:

PSA	Art	EB	ZA	PSA	Art	EB	ZA
Sicherheitsschuhe		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Schutzbrille		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atemschutz		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gehörschutz		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schutzhandschuhe		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Helm		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schutzkleidung		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Arbeitskleidung (nicht PSA)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sonstige		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ZA = durch Zeitarbeitsunternehmen EB = durch Einsatzbetrieb

Beschäftigten-Selbstcheck

Sie brauchen nur die blau unterlegten Felder auszufüllen

Kundenunternehmen/Einsatzbetrieb

Kunden-Nr. zu Auftrags-Nr.

Ansprechpartner/-in

Überlassen als:

Arbeitsplatz/Arbeitsbereich:

Tätigkeiten (umfassend darstellen)

.....

Besondere Merkmale der Tätigkeit

.....

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

.....

Stimmen diese Anforderungen mit der tatsächlichen Situation überein? Ja Nein

Wenn nein, Maßnahme:

Durch:

Gefährdungen (siehe auch Übersicht der Gefährdungsfaktoren)	Technische und organisatori- sche Maßnahmen des Einsatzbetriebes	Bewertung	Vom Einsatzbetrieb noch umzusetzende Maßnahmen
		<input type="checkbox"/> ausreichend <input type="checkbox"/> ausreichend mit PSA (s. u.) <input type="checkbox"/> nicht ausreichend <input type="checkbox"/> unklar > FASI/BA hinzuziehen	
		<input type="checkbox"/> ausreichend <input type="checkbox"/> ausreichend mit PSA (s. u.) <input type="checkbox"/> nicht ausreichend <input type="checkbox"/> unklar > FASI/BA hinzuziehen	
		<input type="checkbox"/> ausreichend <input type="checkbox"/> ausreichend mit PSA (s. u.) <input type="checkbox"/> nicht ausreichend <input type="checkbox"/> unklar > FASI/BA hinzuziehen	
		<input type="checkbox"/> ausreichend <input type="checkbox"/> ausreichend mit PSA (s. u.) <input type="checkbox"/> nicht ausreichend <input type="checkbox"/> unklar > FASI/BA hinzuziehen	

FASI = Fachkraft für Arbeitssicherheit; BA = Betriebsärztin/Betriebsarzt

Gefährdungen (siehe auch Übersicht der Gefährdungsfaktoren)	Technische und organisatorische Maßnahmen des Einsatzbetriebes	Bewertung	Vom Einsatzbetrieb noch umzusetzende Maßnahmen
		<input type="checkbox"/> ausreichend <input type="checkbox"/> ausreichend mit PSA (s. u.) <input type="checkbox"/> nicht ausreichend <input type="checkbox"/> unklar > FASI/BA hinzuziehen	
		<input type="checkbox"/> ausreichend <input type="checkbox"/> ausreichend mit PSA (s. u.) <input type="checkbox"/> nicht ausreichend <input type="checkbox"/> unklar > FASI/BA hinzuziehen	

FASI = Fachkraft für Arbeitssicherheit; BA = Betriebsärztin/Betriebsarzt

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

.....

Grün = ein Einsatz möglich, ggf. Verbesserungsmöglichkeiten
 Gelb = Einsatz unter bestimmten Voraussetzungen möglich – zum Beispiel mit Kundenunternehmen die Minderung der Risiken vereinbaren
 Rot = kein Einsatz möglich, weil ...

Wurden die festgelegten Maßnahmen (siehe Spalte „Vom Einsatzbetrieb noch umzusetzende Maßnahmen“) umgesetzt? Ja Nein
 Haben sich die Gefährdungen verändert oder müssen ergänzt werden? Ja Nein
 Wenn ja, Tabelle und die Risikoeinschätzung anpassen.

Personenbezogene Schutzmaßnahmen

Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Folgende PSA wird auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung gestellt:

PSA	Art	EB	ZA	PSA	Art	EB	ZA
Sicherheitsschuhe		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Schutzbrille		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atemschutz		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gehörschutz		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schutzhandschuhe		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Helm		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schutzkleidung		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Arbeitskleidung (nicht PSA)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sonstige		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ZA = durch Zeitarbeitsunternehmen EB = durch Einsatzbetrieb

Steht die vereinbarte PSA zur Verfügung und wird sie getragen? Ja Nein

Wenn nein, Maßnahme:

Durch:

Unterweisung

Unterweisende/-r des Einsatzbetriebes

Hat eine Unterweisung durch den Einsatzbetrieb stattgefunden? Ja Nein

Wenn nein, Maßnahme:

Durch:

Erste Hilfe

Wird vom Kundenunternehmen sichergestellt

Für den Einsatz beteiligt sich das Zeitarbeitsunternehmen an der Ersten Hilfe mit:

Ersthelfer/-in Erste-Hilfe-Material

Die Erste Hilfe ist wie vereinbart sichergestellt? Ja Nein

Wenn nein, Maßnahme:

Durch:

Sicherheitsbeauftragte

Sicherheitsbeauftragte sind vom Einsatzbetrieb bestellt

Wir stellen im Einsatzbetrieb eigene Sicherheitsbeauftragte

Sicherheitsbeauftragte sind wie vereinbart bestellt Ja Nein

Ansprechpartner/Ansprechpartnerin zum Arbeitsschutz beim Einsatzbetrieb:

Fachkraft für Arbeitssicherheit:

Betriebsärztin/-arzt:

Bemerkungen

.....

Bei Umständen, die sich vor Ort nicht klären lassen, wenden

Sie sich bitte an Ihre Niederlassung unter Telefon

.....
Datum

.....
Unterschrift

Der Beschäftigten-Selbstcheck ist eine Ersatzmaßnahme, wenn eine Besichtigung des Arbeitsplatzes vor Auftragsannahme nicht möglich ist. Die Informationen zu Gefährdungen und Schutzmaßnahmen werden vom Einsatzbetrieb bereitgestellt und in den Beschäftigten-Selbstcheck übertragen.

Der Beschäftigte/die Beschäftigte prüft vor Ort, ob die tatsächliche Situation mit der dargestellten Situation übereinstimmt. Bei Abweichungen und Umständen, die sich vor Ort nicht klären lassen, soll der Beschäftigte/die Beschäftigte Kontakt mit der Niederlassung aufnehmen.

Die Durchführung des Beschäftigten-Selbstcheck soll nur durch Fachkräfte erfolgen, die in der Handhabung des Beschäftigten-Selbstchecks unterwiesen wurden.

Übersicht der Gefährdungsfaktoren

1. Mechanische Gefährdungen

- 1.1 Ungeschützt bewegte Maschinenteile
- 1.2 Teile mit gefährlichen Oberflächen
- 1.3 Bewegte Transportmittel, bewegte Arbeitsmittel
- 1.4 Unkontrolliert bewegte Teile
- 1.5 Sturz, Ausrutschen, Stolpern, Umknicken
- 1.6 Absturz
- 1.7 ...¹

2. Elektrische Gefährdungen

- 2.1 Elektrischer Schlag
- 2.2 Lichtbögen
- 2.3 Elektrostatische Aufladungen
- 2.4 ...¹

3. Gefahrstoffe

- 3.1 Hautkontakt mit Gefahrstoffen (Feststoffe, Flüssigkeiten, Feuchtarbeit)
- 3.2 Einatmen von Gefahrstoffen (Gase, Dämpfe, Nebel, Stäube einschließlich Rauche)
- 3.3 Verschlucken von Gefahrstoffen
- 3.4 Physikalisch-chemische Gefährdungen – zum Beispiel Brand- und Explosionsgefährdungen, unkontrollierte chemische Reaktionen
- 3.5 ...¹

4. Biologische Arbeitsstoffe

- 4.1 Infektionsgefährdung durch pathogene Mikroorganismen – zum Beispiel Bakterien, Viren, Pilze
- 4.2 Sensibilisierende und toxische Wirkungen von Mikroorganismen
- 4.3 ...¹

5. Brand- und Explosionsgefährdungen

- 5.1 Brennbare Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase
- 5.2 Explosionsfähige Atmosphäre
- 5.3 Explosivstoffe
- 5.4 ...¹

6. Thermische Gefährdungen

- 6.1 Heiße Medien/Oberflächen
- 6.2 Kalte Medien/Oberflächen
- 6.3 ...¹

7. Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen

- 7.1 Lärm
- 7.2 Ultraschall, Infraschall
- 7.3 Ganzkörpervibrationen
- 7.4 Hand-Arm-Vibrationen
- 7.5 Optische Strahlung – zum Beispiel Infrarote Strahlung (IR), Ultraviolette Strahlung (UV), Laserstrahlung
- 7.6 Ionisierende Strahlung – zum Beispiel Röntgenstrahlen, Gammastrahlung, Teilchenstrahlung (Alpha-, Beta- und Neutronenstrahlung)

7.7 Elektromagnetische Felder

7.8 Unter- oder Überdruck

7.9 ...¹

8. Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen

- 8.1 Klima – zum Beispiel Hitze, Kälte, unzureichende Lüftung
- 8.2 Beleuchtung, Licht
- 8.3 Erstickten – zum Beispiel durch sauerstoffreduzierte Atmosphäre, Ertrinken
- 8.4 Unzureichende Flucht- und Verkehrswege, unzureichende Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung
- 8.5 Unzureichende Bewegungsfläche am Arbeitsplatz, ungünstige Anordnung des Arbeitsplatzes, unzureichende Pausen-, Sanitarräume
- 8.6 ...¹

9. Physische Belastung/Arbeitsschwere

- 9.1 Schwere dynamische Arbeit – zum Beispiel manuelle Handhabung von Lasten
- 9.2 Einseitige dynamische Arbeit, Körperbewegung – zum Beispiel häufig wiederholte Bewegungen
- 9.3 Haltungsarbeit (Zwangshaltung), Haltearbeit
- 9.4 Kombination aus statischer und dynamischer Arbeit
- 9.5 ...¹

10. Psychische Faktoren

- 10.1 Ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe – zum Beispiel überwiegende Routineaufgaben, Über-/Unterforderung
- 10.2 Ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation – zum Beispiel Arbeiten unter hohem Zeitdruck, wechselnde und/oder lange Arbeitszeiten, häufige Nachtarbeit, kein durchdachter Arbeitsablauf
- 10.3 Ungenügend gestaltete soziale Bedingungen – zum Beispiel fehlende soziale Kontakte, ungünstiges Führungsverhalten, Konflikte
- 10.4 Ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen – zum Beispiel Lärm, Klima, räumliche Enge, unzureichende Wahrnehmung von Signalen und Prozessmerkmalen, unzureichende Softwaregestaltung
- 10.5 ...¹

11. Sonstige Gefährdungen

- 11.1 Durch Menschen – zum Beispiel Überfall
- 11.2 Durch Tiere – zum Beispiel gebissen werden
- 11.3 Durch Pflanzen und pflanzliche Produkte – zum Beispiel sensibilisierende und toxische Wirkungen
- 11.4 ...¹

¹ Die Aufzählung ist nicht abschließend

5 Glossar

Arbeitnehmerüberlassung	Überlassung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen durch den Arbeitgeber zur Arbeitsleistung an einen Dritten.
Arbeitsschutzvereinbarung	Vereinbarung zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetrieb zur verbindlichen Abstimmung der am Arbeitsplatz des Zeitarbeitsbeschäftigten erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen
Disponent/in (Personaldisponent/in)	Mitarbeiter/in des Zeitarbeitsunternehmens, der/die die Einsätze der Zeitarbeiter/innen steuert und sie den Einsatzbetrieben zuordnet.
Einsatzbetrieb	Betrieb, in dem Beschäftigte der Zeitarbeit ihre Arbeit leisten (Entleiher).
On-Site-Projekt	auch: On-Site-Management oder In House Service; der Personalentscheidungsträger/ Disponent des Zeitarbeitsunternehmens arbeitet direkt im Einsatzbetrieb, meist bei Einsatzbetrieben mit hohem Bedarf für Zeitarbeitsbeschäftigte.
Personalentscheidungsträger/ in	Person im Zeitarbeitsunternehmen, die Personalentscheidungen trifft wie Niederlassungsleiter, Disponent, Abteilungsleiter, Personalberater und andere verantwortliche Personen.
Stammbeschäftigte	Beschäftigte, deren Arbeitgeber der Einsatzbetrieb ist.
Überlassungsprozess	Der Überlassungsprozess beinhaltet alle Schritte, die vom Einsatzbetrieb und vom Zeitarbeitsunternehmen durchgeführt werden, um von der Bedarfsfeststellung zum Einsatz der Beschäftigten zu gelangen.
Zeitarbeiter/ innen (Beschäftigte der Zeitarbeit)	Arbeitnehmer /innen, die vom Zeitarbeitsunternehmen Dritten (Einsatzbetrieb) zur Arbeitsleistung überlassen werden (Leiharbeiter/ innen).
Zeitarbeitsunternehmen	Unternehmen, das Dritten seine Beschäftigten (Leiharbeiter/innen) zur Arbeitsleistung überlässt (Verleiher).

Überreicht durch: VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Massaquoipassage 1
22305 Hamburg
www.vbg.de

VBG-Artikelnummer: 29-05-6003-1
Druck: 2017-02 / Auflage 5.000

VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Die VBG ist eine gesetzliche Unfallversicherung mit rund 36 Millionen Versicherungsverhältnissen in Deutschland. Versicherte der VBG sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, freiwillig versicherte Unternehmerinnen und Unternehmer, bürgerschaftlich Engagierte und viele mehr. Zur VBG zählen über eine Million Unternehmen aus mehr als 100 Branchen – vom Architekturbüro bis zum Zeitarbeitsunternehmen.

Herausgeber dieser Schrift ist die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)