

**Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Leiharbeit –
Analyse und Bewertung der Umsetzung
europäischer Rechtsgrundlagen in den Mitgliedsstaaten
und empirische Ergebnisse zur Arbeitssituation der
Leiharbeit in Deutschland**

Von der Abteilung Sicherheitstechnik
des Fachbereichs D
der Bergischen Universität Wuppertal
zur Erlangung des akademischen Grades eines
Doktors der Sicherheitswissenschaften (Dr. rer. sec.)
genehmigte Dissertation
von
Diplom-Ingenieurin Heidi Wunenburger

Tag der mündlichen Prüfung: 16.07.2010

D 468

Diese Dissertation kann wie folgt zitiert werden:

urn:nbn:de:hbz:468-20100921-123939-2

[<http://nbn-resolving.de/urn/resolver.pl?urn=urn%3Anbn%3Ade%3A468-20100921-123939-2>]

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Danksagung und Widmung	6
Abstract	8
Kurzfassung	9
1 Einleitung	11
2 Rechtliche und gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung in der Europäischen Union	14
2.1 Begriffsbestimmungen	14
2.2 Beschäftigungsmerkmale und Verbreitung der Arbeitnehmerüberlassung in der Europäischen Union und in Deutschland	16
2.2.1 Beschäftigungsmerkmale und Verbreitung der Arbeitnehmerüberlassung in der Europäischen Union	17
2.2.2 Beschäftigungsmerkmale und Verbreitung der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland	22
2.3 Regelung der Arbeitnehmerüberlassung	29
2.3.1 Internationale Regelung der Arbeitnehmerüberlassung	30
2.3.1.1 Die Konvention Nr. 181 der ILO	30
2.3.1.2 Die Europäischen Richtlinien	33
2.3.1.2.1 Die Richtlinie 91/383/EWG	35
2.3.1.2.2 Die Richtlinie 2008/104/EG	37
2.3.1.3 Der supranationale Verhaltenskodex	40
2.3.2 Nationale Regelungsaspekte der Arbeitnehmerüberlassung in der Europäischen Union	41
2.3.2.1 Rechtsbeziehungen zwischen Leiharbeitnehmer, Verleiher und Entleiher	49
2.3.2.2 Vertragsregelung und Regelung der Sozialversicherung	50
2.3.2.3 Behördliche Bewilligungs- oder Zulassungssysteme für die Ausübung der Arbeitnehmerüberlassung	51
2.3.2.4 Einschränkungen und Verbote der Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung sowie Begrenzung der Überlassungsdauer	53
2.3.2.5 Der Gleichbehandlungsgrundsatz	63
2.3.2.6 Überwachungsorgane	65

3	Umsetzung der Richtlinie 91/383/EWG in den EU15-Staaten	67
3.1	Unterrichtung	69
3.2	Unterweisung	78
3.3	Einsatz und ärztliche Überwachung	83
3.4	Mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragte Dienste	91
3.5	Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer	96
3.6	Bewertung der Umsetzung und Schlussfolgerungen	101
4	Arbeitsbelastung, Arbeitsbeanspruchung, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern im Vergleich	105
4.1	Fragestellungen und Hypothesen	105
4.2	Methodik	110
4.2.1	Datengrundlage	110
4.2.2	Ausgewählte Vergleichsgruppen	111
4.2.2.1	Gruppe „Leiharbeitnehmer“	112
4.2.2.2	Gruppen „gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer“ und „nicht gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer“	112
4.2.3	Belastungs- und Beanspruchungsfaktoren	113
4.2.3.1	Belastung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen	113
4.2.3.2	Beanspruchung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen	114
4.2.3.3	Belastung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen	114
4.2.3.4	Beanspruchung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen	115
4.2.3.5	Belastung durch Arbeitsanforderungen	116
4.2.3.6	Beanspruchung durch Arbeitsanforderungen	116
4.2.4	Allgemeiner Gesundheitszustand und Arbeitszufriedenheit insgesamt	117
4.2.5	Statistische Verfahren	117
4.3	Untersuchungsergebnisse	118
4.3.1	Deskriptive Ergebnisdokumentation	118
4.3.1.1	Geschlecht	119
4.3.1.2	Beschäftigungsstatus	120
4.3.1.3	Schulbildung und berufliche Ausbildung bzw. Studiausbildung	121
4.3.1.4	Berufsbereiche	123

4.3.1.5	Altersgruppen	124
4.3.1.6	Muttersprache	125
4.3.1.7	Beschreibung der untersuchten Variablen	125
4.3.2	Ergebnisse der inferenzstatistischen Analysen	127
4.4	Interpretation und Diskussion der Untersuchungsergebnisse	133
5	Ursachen des ungleichen Schutzniveaus von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern	141
5.1	Der Arbeitnehmerüberlassungsprozess	141
5.1.1	Auftragsvergabe und Auftragsannahme	141
5.1.2	Auftragserfüllung durch den Verleiher	142
5.1.3	Einsatz und sicherheitsgerechte Betreuung des Leiharbeitnehmers im entleihenden Unternehmen	144
5.2	Merkmale der Leiharbeitnehmereinsätze	145
5.2.1	Überlassungsdauer	146
5.2.2	Merkmale der Einsatzfelder	147
5.3	Merkmale der Leiharbeitnehmer	148
5.4	Verhalten der Leiharbeitnehmer	149
5.5	Überwachung der Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften	150
6	Schlussbetrachtung	152
	Literaturverzeichnis	156
	Abbildungsverzeichnis	168
	Tabellenverzeichnis	170
	Abkürzungsverzeichnis	172

Danksagung und Widmung

An dieser Stelle möchte ich allen danken, die mich bei der Erstellung dieser Dissertation unterstützt haben.

Ich danke Herrn Prof. Dr. Bernd Hans Müller für die Möglichkeit, meine Dissertation im Fachgebiet Arbeitssicherheit/Ergonomie zu verfassen und für die Betreuung dieser Arbeit.

Herrn Prof. Dr. Rainer Tielsch danke ich für seine unermüdliche Hilfestellung bei der Beantwortung meiner zahlreichen Fragen und für seine besonders konstruktive Kritik. Ohne ihn wäre diese Arbeit nicht entstanden.

Herrn Prof. Dr. Ralf Pieper danke ich für seine wertvollen Ratschläge, die mir sowohl fachlich als auch menschlich bei der Erstellung dieser Arbeit eine Hilfe waren.

Besonders bedanken möchte ich mich bei Frau Benita Gauggel. Ohne sie hätte der empirische Teil dieser Arbeit einen Großteil seiner Qualität einbüßen müssen.

Frau Carina Leppak, Frau Anika von Polheim und Herrn Walid Hajri danke ich für den wertvollen Beitrag, den sie bei der Erstellung dieser Arbeit durch ihre gründlichen Recherchen zum Thema „Leiharbeit“ in Belgien, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland im Rahmen ihrer Bachelor-Thesen geleistet haben.

Frau Tuula Holtti danke ich herzlich für ihre Recherchen zu dem Thema in Finnland.

Herrn Mario Iskenius danke ich für die Hilfe bei der Erstellung der Datengrundlage des empirischen Teils der Arbeit.

Herrn Albert Kißlinger gilt mein Dank für die Hilfe bei der Erstellung der Diagramme.

Herrn Lars Aprin danke ich für das Korrekturlesen.

Frau Dr. MaLinda Hill danke ich herzlich für die Übersetzung der Zusammenfassung ins Englische.

Ganz besonders herzlich möchte ich all denjenigen danken, die mir durch ihre Worte, Gedanken und ihr Verständnis die Kraft gegeben haben, nicht aufzugeben. Hierzu gehören insbesondere (in alphabetischer Reihenfolge genannt) Herr Tobias Bleyer, Herr Bastian Böttcher, Herr Michael Brenke, Frau Alexandra Brumpreiksch, Herr Helmut Büsch, Herr Gianfranco Cassinari, Frau Kornelia Czechor, Frau Ursula Droebler-Klinkau, Herr Fabian Dubjella, Frau Melanie Ebener, Herr Hans-Jürgen Fließgarten, Herr Michael Galatsch, Frau Dr. Irina Gavrikova, Herr Dr. Hansjürgen Gebhardt, Frau Doris Götte, Frau Ulla Granderath, Herr Ansgar Graß, Herr und Frau Warren und Kathie Grienberger, Herr Rolf Haasters, Herr Prof. Dr. Hans Martin Hasselhorn, Herr Prof. Dr. Wolfgang Heudorfer, Herr Prof. Dr. Dr. Friedrich Hofmann, Frau Magdalena Holzapfel, Herr Hendrik Hüpeden, Frau Silke Hüttemann, Frau Annette John, Frau Prof. Dr. Anke Kahl, Frau Anita Kemper-Klöß, Herr und Frau Joachim und Issy Klein, Herr Dr. André Klußmann, Frau Nina Kreuser, Herr Jean-Pierre Lachèvre, Frau Angelika Ladach, Herr Dr. Jian Li, Frau Carine Loewenguth, Frau Steffi Lorenz, Frau Petra Lübbertsmeier, Frau Olivia Luczak, Frau Valentina Lukanowski, Herr Claver Mangiya und Familie, Frau Nathalie Mergenthaler, Herr Amir Nabi-Zadeh, Frau Marie Pendzich, Herr Jens Perret, Herr Sandy Christoph Piel, Frau Barbro Rönsch-Hasselhorn, Frau Erika Rötzel, Herr und Frau Gérard und Jeannette Salomon, Herr Dr. Milton Sanchez, Herr Dr. Sigmund Schimanski, Herr Prof. Dr. Eberhard Schmidt, Herr Guido Schmidt, Herr Uwe Schmidt, Herr Jan Sommer, Frau Maria Teipel, Herr Rolf van Bürck, Frau Maike Vieruß, Herr Prof. Dr. Dr. Bernd-Jürgen Vorath, Herr Martin Willner, Frau Nadine Zeissloff.

Ich widme diese Arbeit meinen Eltern, Jeannette und Gaston Wunenburger.

Abstract

The observance of safety and health regulations for employees at work are ground requirements of the European legislation on labor organization.

The objectives of this dissertation are to describe, to compare and to critique the level of protection of temporary agency workers and regular workers, using national and international legal foundations for temporary agency work in the European Union along with the special rules and regulations for safety and health of employees in the workplace. The comparison of the basic aspects of legal guidelines points to very large differences among the European countries.

One important finding demonstrated that the quality of the legal implementation of the Council Directive 91/383/EC, which gave temporary agency workers special protection, was waived and had no influence on the directive's practical application within the workplace. Countries, in which the mandatory regulations were adopted without restricted into the national legislation, barely differentiated themselves in the practical implementation from countries whose laws were insufficiently enforced. The legal objective of comparing the level of protection of temporary agency workers and regular workers in the place of employment was not satisfactorily reached.

Empirical findings supported the hypothesis that there were inequalities in the level of protection given to temporary agency workers and that the matching of assignments for employment status (blue collar - white collar) and gender with the comparison of temporary agency workers and regular workers, dependent on the research aspect, was extremely relevant. If this matching was not made, then the results of the comparison on the observation of the impact through physical and environmental work conditions showed a considerable difference. If the matching was made, no significant differences are found in physical and environmental burden of the situation on temporary agency workers and regular workers.

The hypothesis can be supported that there are no differences between temporary agency workers and regular workers' workload when comparisons are made concerning the levels of the physical and environmental conditions. The reason for the unequal level of protection is the result of the special characteristics that are arise from the temporary agency work process.

Kurzfassung

Die Einhaltung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit sind grundlegende Anforderungen der europäischen Gesetzgebung an die Arbeitsgestaltung.

Mit dem Ziel, das Schutzniveau von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern zu vergleichen, werden die internationalen und nationalen Rechtsgrundlagen der Leiharbeit in der Europäischen Union, sowohl für den Bereich der allgemeinen Arbeitsgesetzgebung als auch für die speziellen Vorschriften zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beschrieben und gegenübergestellt. Der Vergleich von wesentlichen Aspekten der rechtsnormativen Vorgaben verdeutlicht die zum Teil sehr großen Unterschiede zwischen den europäischen Ländern.

Auffällig ist dabei, dass die Qualität der rechtsformalen Umsetzung der Bestimmungen der Richtlinie 91/383/EWG, die zum besonderen Schutz von Leiharbeitnehmern 1991 erlassen wurde, keinen Einfluss auf deren Umsetzung in der Praxis hat. Länder, in denen die Richtlinienvorgaben uneingeschränkt in die nationale Gesetzgebung aufgenommen wurden, unterscheiden sich in der praktischen Umsetzung kaum von den Ländern, in deren Regelwerken die Bestimmungen der Richtlinie unzureichend umgesetzt wurden. Das Ziel der Richtlinie – die Angleichung des Schutzniveaus von Leiharbeitnehmern und Stammmitarbeitern des Einsatzbetriebes in der Praxis – wurde nicht zufriedenstellend erreicht.

Aus einer empirischen Untersuchung zu Auswirkungen eines unterschiedlichen Schutzniveaus konnte die Erkenntnis gewonnen werden, dass das Matchen der Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellter) und Geschlecht beim Vergleich von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern je nach untersuchtem Aspekt höchst relevant ist. Wenn diese Verteilungen nicht gematcht sind, ergibt der Vergleich bei der Betrachtung der Belastung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen einen wesentlichen Unterschied. Sind die Verteilungen hingegen gematcht, ist kein signifikanter Unterschied in der physischen und physikalischen Belastungssituation von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern festzustellen.

Damit konnte belegt werden, dass es bei vergleichbaren Tätigkeiten keine Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern hinsichtlich des physischen und durch die Umgebungsbedingungen verursachten Belastungsniveaus gibt. Die Ursachen für das ungleiche Schutzniveau ergeben sich vielmehr aus den Besonderheiten, die der Prozess der Arbeitnehmerüberlassung mit sich bringt.

1 Einleitung

Europaweit und insbesondere in Deutschland hat die Leiharbeit (auch „Zeitarbeit“, „Arbeitnehmerüberlassung“ oder „Personalleasing“ genannt) in den vergangenen Jahren verstärkt an Bedeutung gewonnen /1/, /2/. Deren Nutzen wurde nicht nur als effizientes Instrument zur Problemlösung bei Personalengpässen von den Unternehmen, sondern auch als arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Schaffung von Arbeitsplätzen von der Politik erkannt /3/, /4/. Zur Anpassung an den aktuellen wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Bedarf wurde in Deutschland das Gesetz zur Arbeitnehmerüberlassung Ende 2002 im Rahmen des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt reformiert /5/. Zielsetzung war es, die Leiharbeit für Arbeitgeber durch eine vereinfachte und erweiterte Anwendbarkeit und für Arbeitnehmer durch eine „Erhöhung des Schutzniveaus“ attraktiver zu machen /6/. Mit der gleichen Zielsetzung wurde auf europäischer Ebene Ende 2008 die sogenannte „Leiharbeitsrichtlinie“ erlassen /7/. Die darin enthaltenen Bestimmungen spiegeln den „kleinsten gemeinsamen Nenner“ wider, auf den sich die europäischen Mitgliedsstaaten nach jahrelangem Ringen geeinigt haben. Grund für die langwierigen und zähen Verhandlungen waren die zum Teil sehr unterschiedlichen Auffassungen hinsichtlich Leiharbeit und deren Handhabungen.

Ein Ziel der vorliegenden Arbeit ist im nachfolgenden Kapitel 2 die systematische Darstellung von wesentlichen Aspekten der nationalen Regelungen, auf denen die oben genannten Unterschiede beruhen, um daraus Ursachen für die unterschiedlichen Behandlungen der Leiharbeitnehmer ableiten zu können. Außerdem werden Begrifflichkeiten zu dem Thema geklärt und die internationalen Regelwerke, von denen die Leiharbeit berührt wird, beschrieben. Darüber hinaus werden verschiedene Beschäftigungsmerkmale und die Entwicklung der Leiharbeit auf europäischer und deutscher Ebene dargestellt.

Zweites Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, die nationalen Umsetzungsaktivitäten, die auf der Grundlage der europäischen Rechtsbestimmungen zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Leiharbeitnehmer bei der Arbeit in den einzelnen Mitgliedsstaaten stattfinden, darzustellen und zu bewerten. Im Kapitel 3 erfolgt ein Vergleich der rechtsformalen und der rechtstatsächlichen Umsetzung der ersten und viele Jahre lang einzigen Europäischen Richtlinie, in der die Leiharbeit als besondere Zielgruppe behandelt wurde (91/383/EWG). Die Besonderheit dieser Richtlinie, die ergänzend zur sogenannten Arbeitsschutzrahmenrichtlinie (89/391/EWG) zum Schutz von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis erlassen wurde, beruht darauf, dass sie sich nicht, wie die neben der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie erlassenen Einzelrichtlinien, mit Aspekten der Arbeitsumgebung, Arbeitsausrüstung oder Arbeitsausführung befasst, sondern mit sich aus der Art des Arbeitsverhältnisses

ergebenden Gefährdungen /8/. Als Begründung für die Erfordernis ergänzender Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis bei der Arbeit wurde angeführt, dass diese Arbeitnehmergruppen „in einigen Bereichen generell in höherem Maße als andere Beschäftigte der Gefahr von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten ausgesetzt sind“ /9/. Als eine der für diese erhöhte Gefährdung verantwortlichen Ursachen wurde die besondere Form der Einbeziehung in den Betrieb genannt /9/.

Leiharbeitnehmer arbeiten auf dem Betriebsgelände eines Arbeitgebers, mit dem sie keine arbeitsvertragliche Beziehung haben. Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers ist ein Leiharbeitsunternehmen, das mit dem Unternehmen, in dem der Leiharbeitnehmer seine Arbeit ausführt, einen Vertrag zur Überlassung einer Arbeitskraft abgeschlossen hat. Im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages wird dem entleihenden Unternehmen die Weisungsbefugnis dem Leiharbeitnehmer gegenüber in Bezug auf dessen Arbeitsausführung übertragen. Das Disziplinarrecht dem Leiharbeitnehmer gegenüber bleibt allerdings bei dem verleihenden Unternehmen. Somit unterscheidet sich die Leiharbeit von anderen Formen des drittbezogenen Personaleinsatzes wie z. B. den Werk- oder Dienstverträgen, bei denen der Arbeitgeber des eingesetzten Personals sowohl über das Weisungs- als auch über das Disziplinarrecht verfügt /10/. Die bei der Arbeitnehmerüberlassung stattfindende Übertragung des Weisungsrechts auf das entleihende Unternehmen zieht für das weisungsbefugte Personal des Einsatzbetriebes eine Fürsorgepflicht dem Leiharbeitnehmer gegenüber nach sich. Obwohl die Pflichtentrennung zwischen Verleiher und Entleiher, die sich aus diesem Zustand in Belangen der Sicherheit und der Gesundheit der Leiharbeitnehmer bei der Arbeit ergibt, in den meisten nationalen Rechtsbestimmungen genannt wird, sind eindeutige Regelungen bezüglich einzelner Zuständigkeitsfragen, wie z. B. der Durchführung von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, kaum vorhanden. Die sich daraus ergebenden Unklarheiten spiegeln sich in dem in Kapitel 3 tabellarisch dargestellten Kontrast zwischen der Umsetzung der Richtlinienbestimmungen in den nationalen Regelwerken und der Umsetzung der einzelstaatlichen Rechtsbestimmungen in der Arbeitnehmerüberlassungspraxis wider.

Darauf aufbauend wird im Kapitel 4 als weiteres Ziel am Beispiel Deutschland der Frage nachgegangen, inwieweit die Besonderheiten, die sich aus der Arbeitnehmerüberlassung ergeben, einen Einfluss auf das Schutzniveau der Leiharbeitnehmer bei der Arbeit haben. Auf empirischer Basis erfolgt eine vergleichende Betrachtung bezüglich wichtiger Aspekte der Arbeitsbelastung und -beanspruchung sowie des allgemeinen Gesundheitszustandes und der Arbeitszufriedenheit. Hauptanliegen der Analyse ist es, festzustellen inwieweit die Ergebnisse des Vergleichs zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern in Bezug auf die oben genannten Faktoren durch die Berücksichtigung

vergleichbarer Verteilungen des Geschlechts und des Beschäftigungsstatus in den Vergleichsgruppen beeinflusst werden.

Abschließend werden auf der Grundlage der in den vorangegangenen Kapiteln gewonnenen Erkenntnisse und praxisbezogenen Faktoren und Sachverhalten im Kapitel 5 die Ursachen für das zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern bestehende ungleiche Schutzniveau abgeleitet.

2 Rechtliche und gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung in der Europäischen Union

Da es außer zu Fragen der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit¹ bis Ende 2008 keine Richtlinie zur Harmonisierung der europäischen Leiharbeit gab, sind die nationalen Bestimmungen zur Arbeitnehmerüberlassung in Europa zum Teil sehr unterschiedlich und sogar die Definition der Zeitarbeit ist nicht in allen europäischen Ländern die gleiche. Mit der Erläuterung unterschiedlicher Begrifflichkeiten zu dem Thema befasst sich der nachfolgende Abschnitt. Darauf folgt eine deskriptive Darstellung zur Verbreitung und zu ausgewählten Beschäftigungsmerkmalen der Leiharbeit in der Europäischen Union im Allgemeinen und in Deutschland im Besonderen. Im dritten Abschnitt und Schwerpunkt dieses Kapitels werden schließlich nationale und internationale Bestimmungen, die für die Regelung der Arbeitnehmerüberlassung wesentlich sind, vorgestellt.

2.1 Begriffsbestimmungen

In Deutschland wird von Zeitarbeit gesprochen, wenn ein Unternehmen einem Dritten einen oder mehrere seiner Arbeitnehmer zum Zwecke der Erbringung einer Arbeitsleistung entgeltlich zur Verfügung stellt /11/. Synonym verwendete Begriffe sind „Leiharbeit“, „Personalleasing“ und – im juristischen Jargon – „Arbeitnehmerüberlassung“. Der Arbeitgeber des zur Verfügung gestellten Arbeitnehmers, der als „Leiharbeiter/Leiharbeitnehmer“ oder „Zeitarbeiter/Zeitarbeitnehmer“ bezeichnet wird, ist das Unternehmen, das den Arbeitnehmer zur Verfügung stellt (Zeitarbeitsunternehmen/Leiharbeitsunternehmen/Verleiher). Zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Unternehmen, in dem er seine Arbeit ausführt (Nutzerunternehmen/Entleiher), besteht keine vertragliche Beziehung. Dennoch ist das Nutzerunternehmen, was die Arbeitsausführung betrifft, dem Leiharbeitnehmer gegenüber weisungsbefugt. Dieses Weisungsrecht wird dem Entleiher im Rahmen eines mit dem Zeitarbeitsunternehmen abgeschlossenen „Arbeitnehmerüberlassungsvertrages“ zur entgeltlichen Überlassung des Leiharbeitnehmers verliehen.

Im englischsprachigen Raum umfasst die Übersetzung von Zeitarbeit („temporary work“) nicht nur das oben beschriebene Dreiecksverhältnis, sondern alle mit einer Arbeitsausführung verbundenen Vertragsformen, die voraussichtlich zeitbegrenzt sind.

¹Anstelle der Bezeichnung „Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit“ wird im Rahmen dieser Arbeit aus Platz- und Verständlichkeitsgründen synonym der (semantisch inkorrekte) Begriff „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ verwendet.

Dazu gehören neben der Arbeitnehmerüberlassung u. a. Gelegenheits- und Saisonarbeiten, Dienst- und Werkverträge und die weit verbreiteten befristeten Arbeitsverhältnisse /12/. Laut OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) fällt „jegliche entlohnte Beschäftigungsform, deren Beendigung von vornherein genannt wird, also auch die befristeten Verträge, die Arbeitnehmerüberlassung [...], Saisonarbeit oder jegliche andere Beschäftigungsform von kurzer Dauer“ unter den Begriff „Zeitarbeit“ /12/.

Die Arbeitnehmerüberlassung unterscheidet sich von den anderen Formen der zeitbegrenzten Arbeitsverhältnisse durch das bestehende Dreiecksverhältnis in der Arbeitsbeziehung und der Besonderheit in Bezug auf das Weisungsrecht im Hinblick auf die Arbeitsausführung, da dieses nicht von dem Arbeitgeber, sondern von dem Nutzerunternehmen wahrgenommen wird. Dementsprechend definiert die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) die Arbeitnehmerüberlassung („temporary agency work“) als eine einzigartige, trilaterale Beschäftigungsform zwischen einer Zeitarbeitsagentur, dem Arbeitgeber, und einem Arbeitnehmer, der überlassen wird, um unter der Kontrolle eines Drittunternehmens zu arbeiten, das die Dienste des Arbeitnehmers nutzt, wobei das Beschäftigungsverhältnis zeitbegrenzt ist /13/.

Um Missverständnisse, die durch die je nach Land unterschiedlichen Definitionen des Begriffs „Zeitarbeit“ entstehen können, zu vermeiden, wird im Folgenden weitgehend auf die Nutzung des Wortes „Zeitarbeit“ verzichtet. Stattdessen werden die Begriffe „Arbeitnehmerüberlassung“ oder „Leiharbeit“ eingesetzt, wenn von der erstbeschriebenen Beschäftigungsart (Zeitarbeit im deutschen Sinne) die Rede ist. Aus dem gleichen Grunde wird auch darauf verzichtet, die im Arbeitnehmerüberlassungsverhältnis beschäftigten Arbeitnehmer als „Zeitarbeiter“ oder „Zeitarbeitnehmer“ zu bezeichnen. Ersatzweise werden die weniger beliebten, weil eher negativ empfundene Begriffe „Leiharbeiter“ und „Leiharbeitnehmer“ benutzt, die auch in der 2008 erlassenen Europäischen Leiharbeitsrichtlinie verwendet werden. Die Richtlinie definiert den Leiharbeitnehmer wie folgt: „Arbeitnehmer, der mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen hat oder ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen ist, um einem entleihenden Unternehmen überlassen zu werden und dort unter dessen Aufsicht und Leitung vorübergehend zu arbeiten“ /7/.

Unter dem Begriff „Überlassung“ wird der „Zeitraum verstanden, während dessen der Leiharbeitnehmer dem entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt wird, um dort unter dessen Aufsicht und Leitung vorübergehend zu arbeiten“ /7/.

2.2 Beschäftigungsmerkmale und Verbreitung der Arbeitnehmerüberlassung in der Europäischen Union und in Deutschland

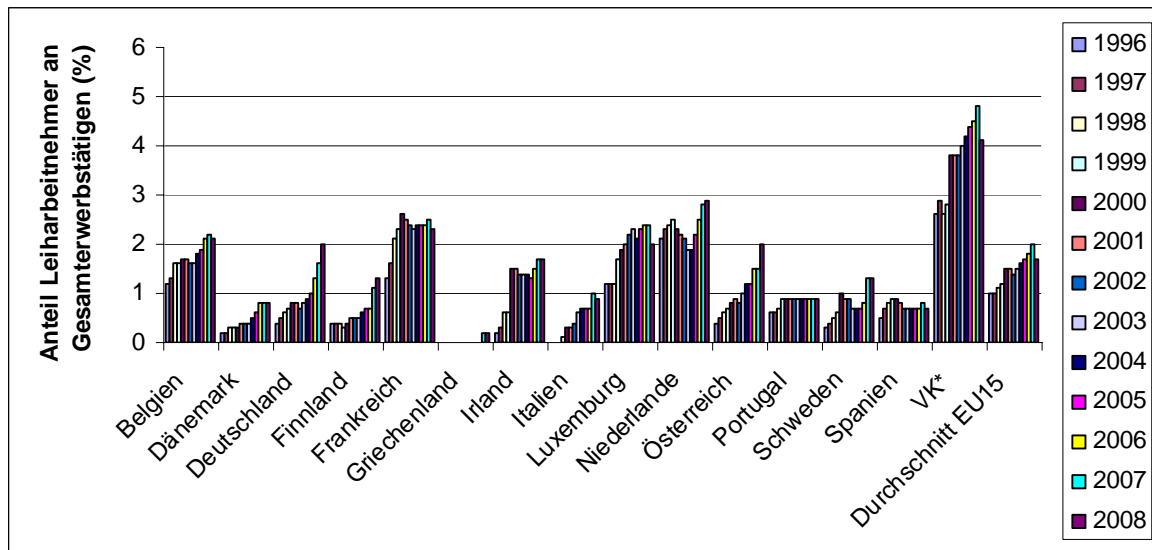
Unabhängig von dem Tätigkeitsfeld des entleihenden Unternehmens ist einer der Hauptgründe für den Einsatz von Leiharbeitnehmern die Bewältigung eines vorübergehenden Arbeitsmehraufwands /1/. Demzufolge ist das Arbeitnehmerüberlassungsgewerbe in hohem Maße unmittelbar von der allgemeinen konjunkturellen Situation abhängig /14/ und aus diesem Grunde war sie eine der ersten und am stärksten negativ von der 2008 entstandenen globalen Finanz- und Wirtschaftskrise betroffenen Branchen. Im Laufe des Jahres 2009 verringerte sich der Rückgang der Beschäftigtenzahlen in der Leiharbeit und seit Beginn des Jahres 2010 verspürt das Arbeitnehmerüberlassungsgewerbe in der Mehrheit der europäischen Ländern eine deutliche Erholung.

Der nachfolgende Abschnitt 2.2.1 gibt einen Überblick über die Verbreitung der Arbeitnehmerüberlassung und einige deren Beschäftigungsmerkmale in der Europäischen Union. Da von einem Land zum anderen die Daten zur Leiharbeit auf der Grundlage verschiedener Erhebungsmethoden und Bezugsgrößen ausgewiesen werden /15/, wurde bei der Darstellung auf das Heranziehen unterschiedlicher Quellen verzichtet. Die aufgeführten Diagramme und Zahlen beruhen alle auf Angaben des Internationalen Verbands der Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen CIETT².

Abschnitt 2.2.2 zeigt die Entwicklung der Verleihbetriebe und Leiharbeitnehmerzahlen sowie ausgewählte Beschäftigungsmerkmale der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland.

²CIETT (Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire) besteht aus 37 nationalen Arbeitgebervereinigungen (davon 22 aus Mitgliedsstaaten der Europäischen Union) und 7 der weltweit größten Personaldienstleistungsunternehmen (Adecco, Kelly Services, Manpower, Olympia Flexgroup, Randstad, The Hudson Group und USG People) /16/.

2.2.1 Beschäftigungsmerkmale und Verbreitung der Arbeitnehmerüberlassung in der Europäischen Union



*"VK" wird hier und in den nachfolgenden Abbildungen aus Platzgründen als Abkürzung für „Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland“ verwendet.

Abbildung 2.2.1-1: Entwicklung der Leiharbeiterquote 1996 – 2008 in den EU15-Staaten /1/

Die Leiharbeiterquote ist die Anzahl an Leihararbeitern, bezogen auf vollzeitige Beschäftigung, wie sie dem CIETT von den nationalen Arbeitgeberverbänden mitgeteilt wird, geteilt durch die Anzahl an Gesamtbeschäftigten, wie sie von der Internationalen Arbeitsorganisation ILO³ veröffentlicht wird /1/.

Die Abbildung 2.2.1-1 lässt deutlich eine generelle Tendenz zur permanenten Erhöhung der Leiharbeiterquote zwischen 1996 und 2008 in den EU15-Staaten⁴ erkennen. In Folge der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise wurde im europäischen Durchschnitt allerdings ein Rückgang der Leiharbeiterquote von 2 % im Jahr 2007 auf 1,7 % im Jahr 2008 verzeichnet /1/, /17/.

Außer für die baltischen Staaten (Estland, Lettland, Litauen) sowie Malta und Zypern, zeigt das in der nachfolgenden Abbildung 2.2.1-2 dargestellte Diagramm die durchschnittlichen Leiharbeiterquoten in den verschiedenen Staaten der Europäischen Union für das Jahr 2008.

³International Labour Organization

⁴Länder, die bereits vor dem 1. Januar 2004 der Europäischen Union angehörten

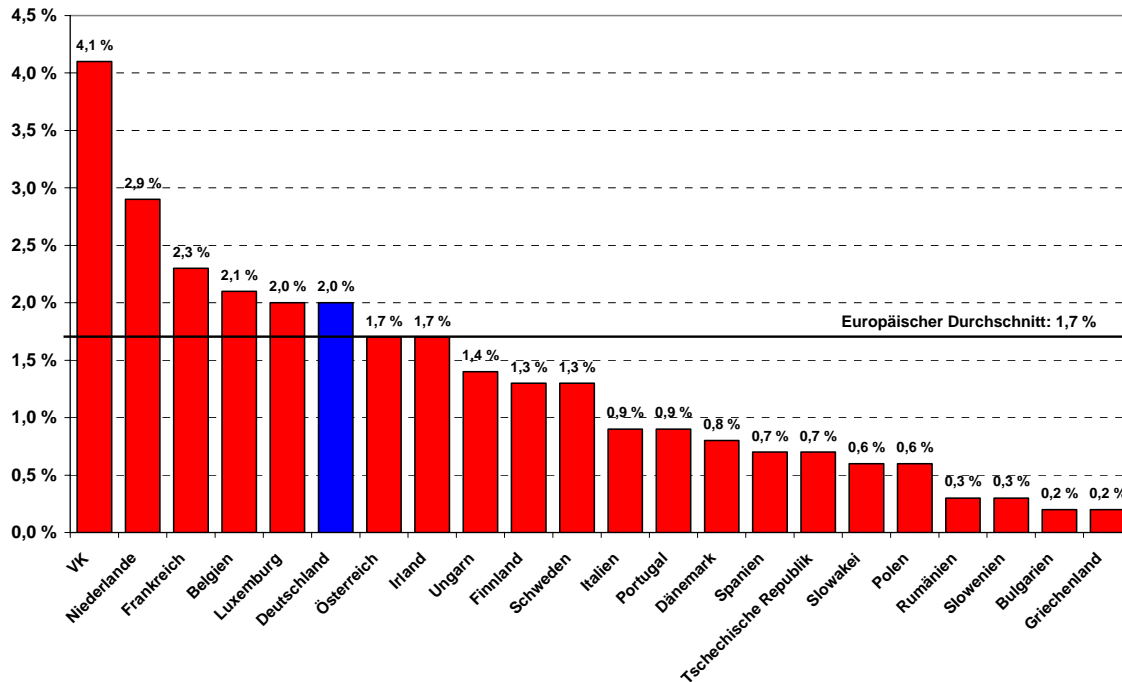


Abbildung 2.2.1-2: Anteil Leiharbeiter an den Beschäftigten insgesamt, Stand 2008 /1/

Die mit Abstand höchste Quote wurde für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland ausgewiesen. Dieser große Unterschied zu den übrigen Ländern ist darauf zurückzuführen, dass die dem CIETT vorliegenden Zahlen aus dem Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland zur Berechnung der Quote nicht nur die Leiharbeit sondern auch andere Arten der zeitbegrenzten Beschäftigungsformen einschließen (siehe Abschnitt 2.1)⁵.

Die Leiharbeiterquoten in den Niederlanden, Frankreich, Belgien, Luxemburg und Deutschland lagen 2008 über und die in Österreich und Irland gleich dem europäischen Durchschnitt von 1,7 %. In den Nord-, Ost- und Südeuropäischen Ländern hingegen waren die Leiharbeiterquoten niedriger. In absoluter Leiharbeiteranzahl (bezogen auf Vollzeitstellen) belegten Deutschland 2008 mit durchschnittlich 760.000 Leiharbeitern den fünften und Frankreich mit durchschnittlich 604.318 Leiharbeitern den sechsten Platz weltweit (nach den Vereinigten Staaten von Amerika, Japan, dem Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland und Brasilien) /1/.

⁵Im Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland variieren die Angaben zur Anzahl an Leiharbeitern je nach Quelle von 250.000 bis 1,4 Millionen /18/, /19/.

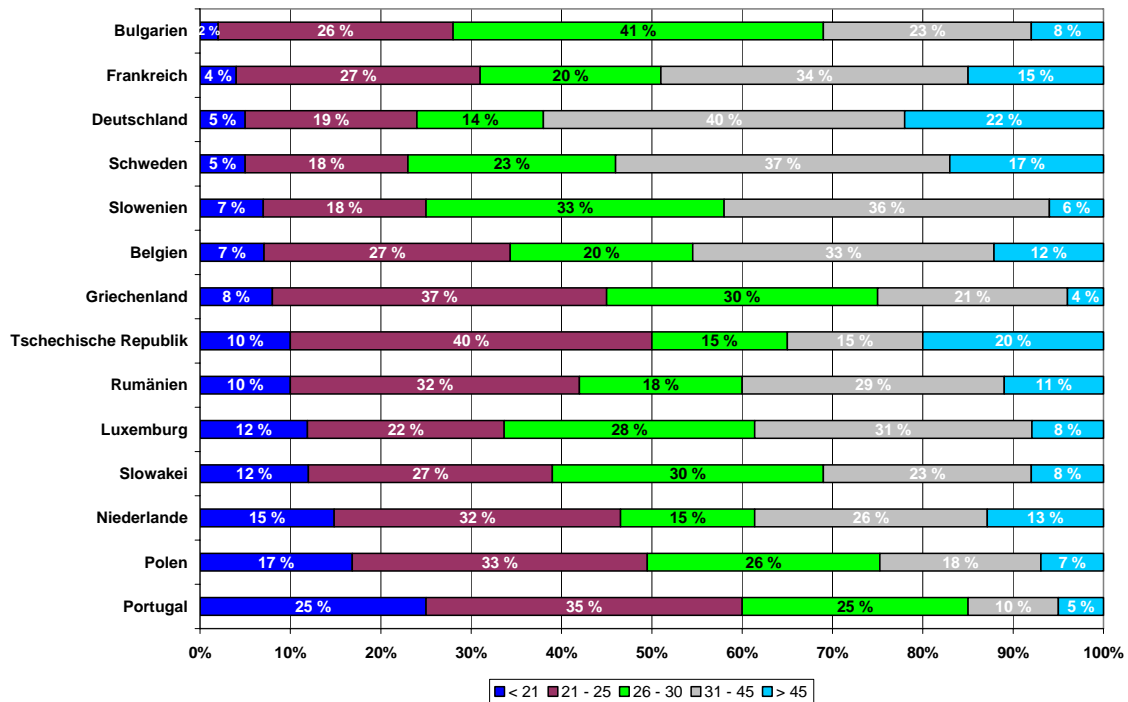


Abbildung 2.2.1-3: Verteilung der Leiharbeiter nach Altersgruppen, Stand 2008 /1/

Im europäischen Durchschnitt ist die große Mehrheit der Leiharbeiter unter 30 Jahre alt, was sich auch mit den Gründen, die die Leiharbeiter dazu bewegen, sich für die Arbeitnehmerüberlassung zu entscheiden, erklären lässt. Viele Leiharbeiter gehen den Weg in die Leiharbeit aus Mangel an Alternativen, weil sie aufgrund mangelnder Berufserfahrung nach dem Schul- bzw. Berufsabschluss kein anderes Arbeitsverhältnis angeboten bekommen haben /20/. Ein weiterer Grund, der zu dem vergleichsweise niedrigen Durchschnittsalter der Leiharbeiter beiträgt, ist, dass viele Studenten und Schüler die zeitbegrenzten Arbeitsangebote in der Arbeitnehmerüberlassung wahrnehmen.

Die in der nachfolgenden Abbildung 2.2.1-4 dargestellte Geschlechtsverteilung in der Leiharbeit ist zum Teil von der sektoralen Verteilung der Leiharbeiter-einsätze abhängig. Länder, in denen das Arbeitnehmerüberlassungsgewerbe überwiegend die Dienstleistungsbranche bedient, wie z. B. Portugal und Griechenland, weisen meist einen höheren Anteil an weiblichen Leiharbeitskräften aus als Länder, in denen die Verleiher ihr Personal überwiegend in Industrieunternehmen einsetzen.

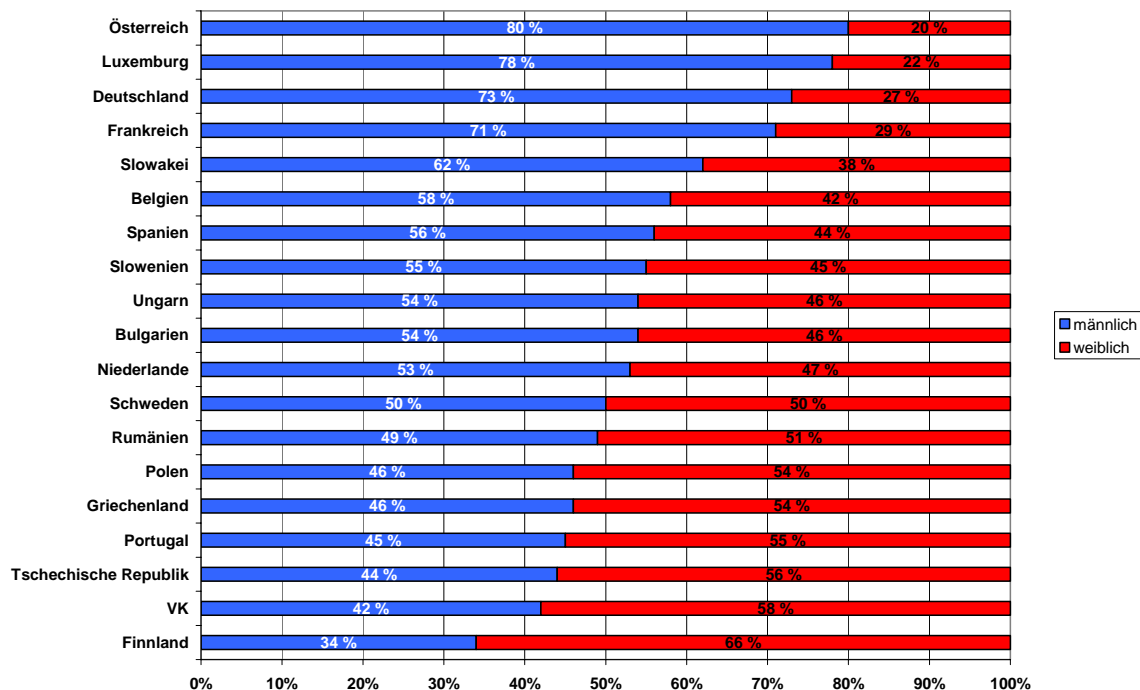


Abbildung 2.2.1-4: Geschlechtsverteilung in der Leiharbeit, Stand 2008 /1/

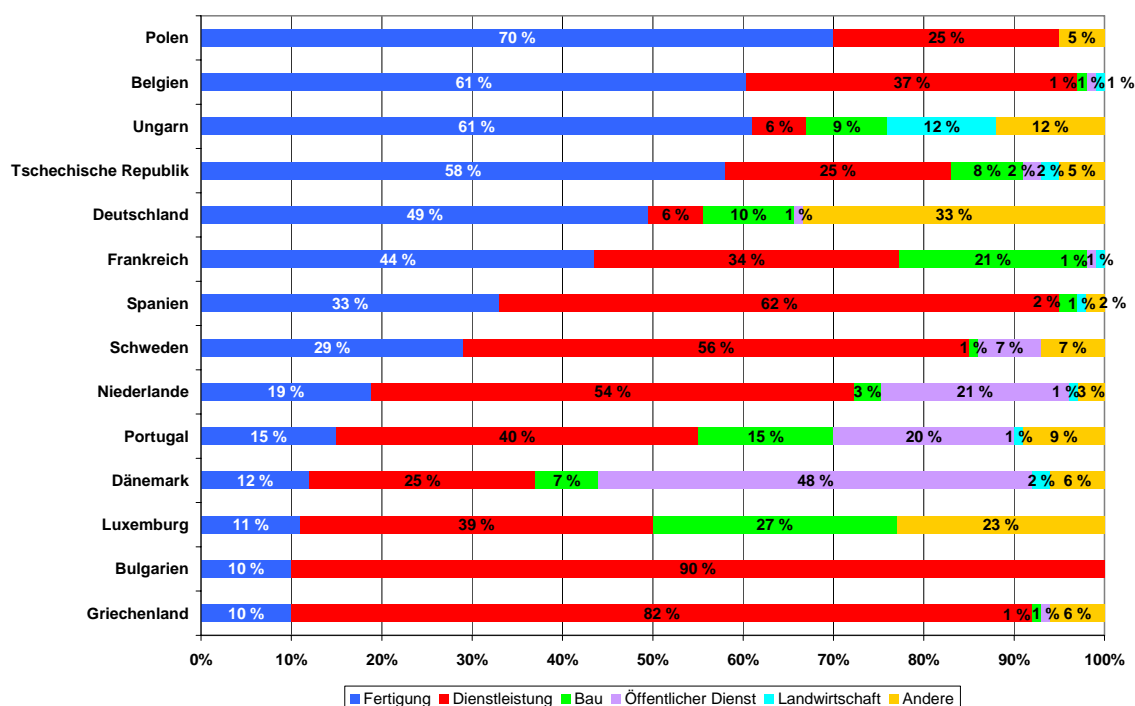


Abbildung 2.2.1-5: Anteil Leiharbeitnehmer an der Gesamtheit der Leiharbeitnehmer je Einsatzbereich, Stand 2008 /1/

Die Verteilung der Anteile Leiharbeitnehmer an der Gesamtheit der Leiharbeitnehmer je Einsatzbereich ist in den Ländern der Europäischen Union sehr

unterschiedlich. Insgesamt betrachtet, ist in den vergangenen Jahren, den allgemeinen Veränderungen auf den europäischen Märkten entsprechend, eine Verschiebung der Einsätze vom zweiten in den dritten Sektor festzustellen. Im europäischen Durchschnitt finden 33 % der Leiharbeitseinsätze in der Industrie und 43 % in der Dienstleistung statt /1/.

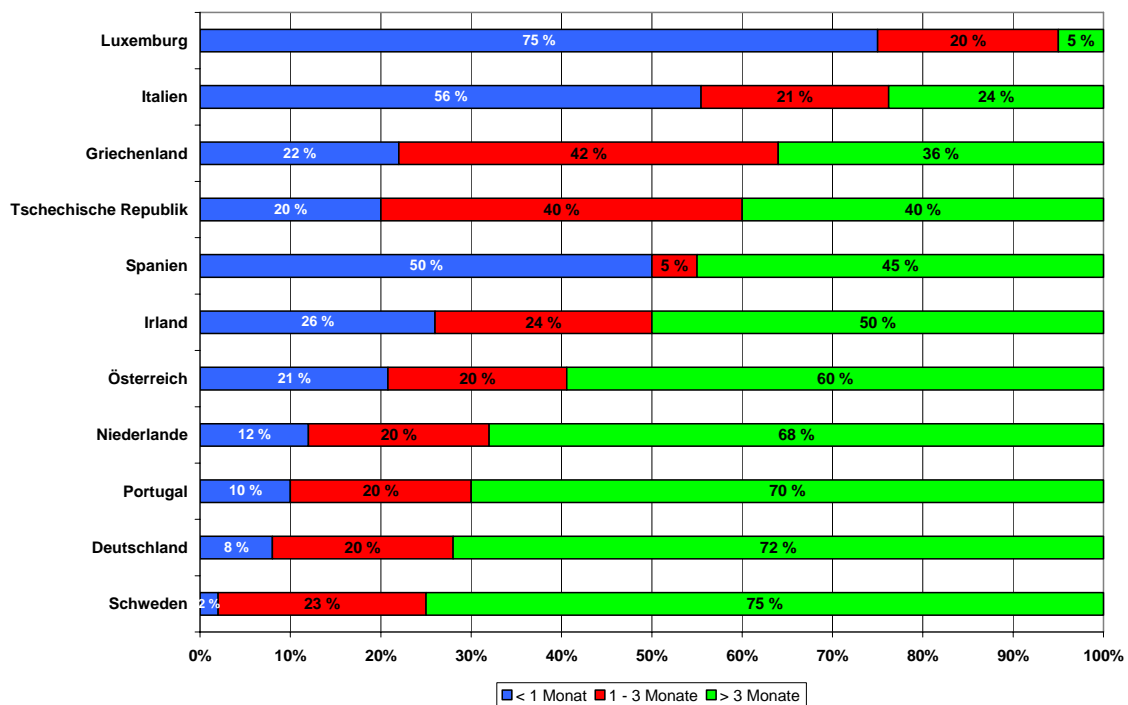


Abbildung 2.2.1-6: Durchschnittliche Einsatzdauer in den entleihenden Unternehmen je Überlassung, Stand 2008 /1/

Insgesamt ist die Dauer der Einzelüberlassungen in den europäischen Ländern eher kurz. In Luxemburg und Italien dauert über die Hälfte der Überlassungen weniger als einen Monat. In Griechenland, der Tschechischen Republik, Spanien und Irland dauert mindestens die Hälfte der Einsätze maximal 3 Monate. Von den europäischen Ländern, für die der CIETT Zahlen zu den Überlassungsdauern für das Jahr 2008 veröffentlicht hat, haben nur Österreich, die Niederlande, Portugal, Deutschland und Schweden eine durchschnittliche Einsatzdauer von mehr als drei Monaten ausgewiesen. Überlassungsdauern von mehr als 6 Monaten sind im Durchschnitt der europäischen Länder selten /21/.

2.2.2 Beschäftigungsmerkmale und Verbreitung der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland

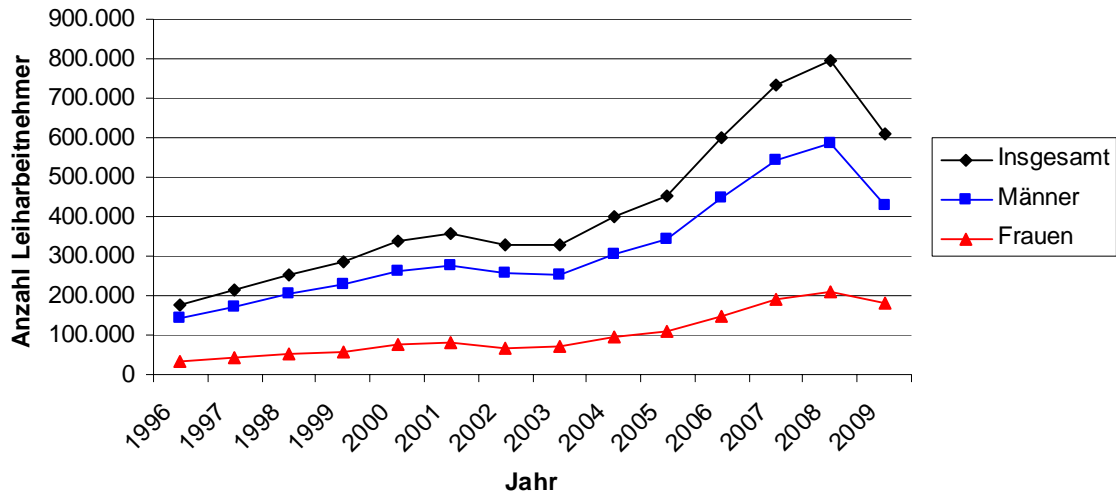


Abbildung 2.2.2-1: Entwicklung des Bestands an Leiharbeitnehmern in Deutschland 1996 – 2009 (Stichtag je 30. Juni) /2/

Der absolute Höchststand an Leiharbeitnehmern wurde in Deutschland mit einer Zahl von 823.101 Personen im Juli 2008 erreicht /2/. Dies entsprach einem Anteil von 2,6 % Leiharbeitnehmern an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten /6/. Im Dezember 2008 arbeiteten 2,2 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Leiharbeit /22/. Die Geschlechtsverteilung ergab im Durchschnitt einen Anteil von 73 % Männer für das Jahr 2008. Bis April 2009 war die Anzahl an Leiharbeitnehmern auf einen Stand von 580.092 gesunken. Im Mai 2009 betrug der Anteil Leiharbeiternehmer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 1,9 % und die Anzahl an Leiharbeitsverhältnissen stieg wieder an /2/, /6/.

Nachfolgend zeigt Abbildung 2.2.2-2, dass nur 38 % der Leiharbeiternehmer Mitte 2009 unmittelbar vor Abschluss ihres Leiharbeitsverhältnisses beschäftigt waren. Die übrigen Leiharbeiternehmer (62 %) waren unmittelbar vor ihrem Eintritt in die Leiharbeit ohne Beschäftigung. Nur ein geringer Anteil (7 %) der Leiharbeiternehmer waren Berufsanfänger.

Zeitpunkt der vorangegangenen Beschäftigung

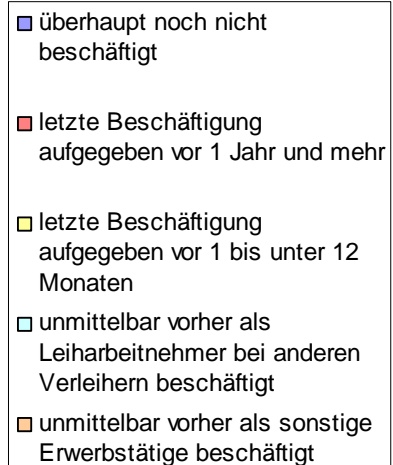
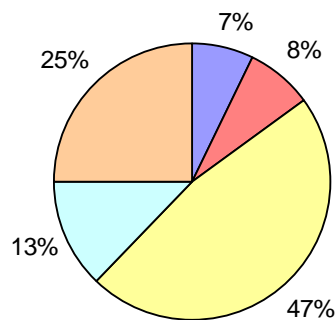


Abbildung 2.2.2-2: Zugang an Leiharbeitnehmern nach Art der vorangegangenen Beschäftigung, Stand 30.06.2009 /2/

Dauer der Leiharbeitsverhältnisse

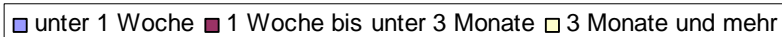
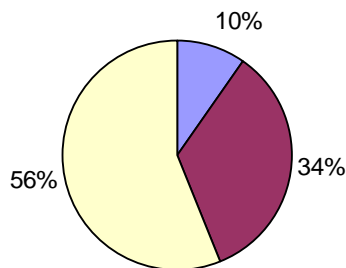


Abbildung 2.2.2-3: Beendete Arbeitsverhältnisse zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses, Stand 30.06.2009 /2/

Nicht weit von der Hälfte (44 %) der Leiharbeitsverhältnisse dauerte Mitte 2009 weniger als 3 Monate. Differenzierte Zahlen zu den Dauern der Leiharbeitsverhältnisse, die 3 Monate und länger dauern, werden in den regelmäßig veröffentlichten Statistiken zur Arbeitnehmerüberlassung der Bundesagentur für Arbeit nicht ausgewiesen. Für das Jahr 2006 wurde im Rahmen eines

Forschungsvorhabens zur Arbeitnehmerüberlassung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung festgestellt, dass die Arbeitsverhältnisse in der Leiharbeit im Durchschnitt 131 Tagen und für ein Viertel aller Leiharbeitsverhältnisse 206 Tage und länger dauerten. Nur jedes zehnte Leiharbeitsverhältnis bestand während des ganzen Jahres /6/.

Im ersten Halbjahr 2008 begründeten die Verleihbetriebe nach eigenen Angaben mit 568.132 Leiharbeitnehmern erstmalig ein Arbeitsverhältnis /6/. Im selben Zeitraum wurden 502.764 Leiharbeitsverhältnisse beendet /6/, was auf einen besonders hohen Arbeitskräfteumschlag in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche schließen lässt.

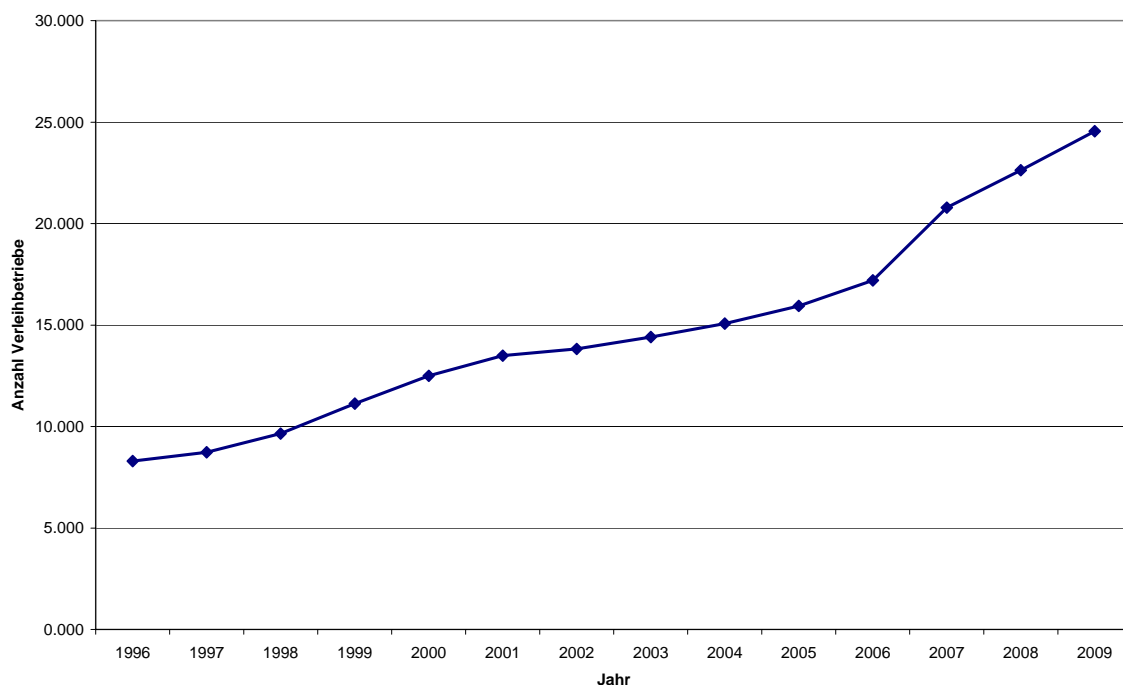
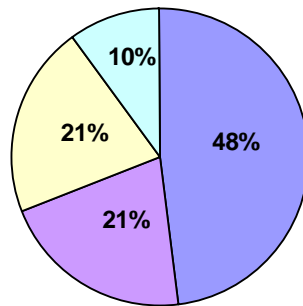


Abbildung 2.2.2-4: Entwicklung der Anzahl an Verleihbetrieben in Deutschland 1996 – 2009 (Stichtag je 30. Juni) /2/

Der deutliche Zuwachs zwischen Juni 2006 und Juni 2007 wurde durch eine Verfahrensumstellung im Rahmen der Erfassung der Arbeitnehmerüberlassungsdaten durch die Bundesagentur für Arbeit bedingt /2/.

Trotz eines allgemeinen Auftragseinbruchs in der Leiharbeit ab dem Herbst 2008 stieg die Anzahl an Verleihbetrieben in Deutschland weiter an. Der Höchststand wurde im Dezember 2008 mit einer Anzahl von 25.165 Verleihbetrieben erreicht. Bis Juni 2009 war ein leichter Rückgang auf 24.549 Verleihbetriebe zu verzeichnen /2/.

Nutzungsintensität* von Leiharbeit in den deutschen Entleihbetrieben mit mehr als 20 Mitarbeiter



■ bis 5 % ■ > 5 bis 10 % ■ > 10 bis 20 % ■ > 20 %

*Die Nutzungsintensität bezeichnet den Anteil Leiharbeiter an allen Mitarbeitern, die im entleihenden Unternehmen beschäftigt sind.

Abbildung 2.2.2-5: Leiharbeiteranteil an allen Mitarbeitern in den entleihenden Betrieben mit mindestens 20 Mitarbeitern, Stand 30.06.2008 /23/

In beinahe der Hälfte aller entleihenden Betrieben mit mindestens 20 Mitarbeitern beträgt der Anteil an Leiharbeitern maximal 5 % an allen Mitarbeitern. 10 % der Entleihbetriebe mit mindestens 20 Mitarbeitern nutzen die Leiharbeit sehr stark mit einem Anteil von mehr als 20 % Leiharbeiter an allen Mitarbeitern.

Auf Branchen bezogen ist der Anteil an Entleihbetrieben an allen Betrieben im Verarbeitenden Gewerbe am Größten: 40 % aller Betriebe, die Verbrauchs-, Produktions-, Investitions- und Gebrauchsgüter erstellen nutzen die Dienste von Verleihern /23/.

Insgesamt ist der Anteil an Entleihbetrieben an allen Betrieben in Deutschland mit 3 % (Stand Mitte 2008) sehr gering /23/. Die Tatsache, dass 97 % aller Betriebe in Deutschland keine Leiharbeiter einsetzen, ist auf die sehr geringe Nutzung der Leiharbeit durch die Kleinbetriebe (1-49 Mitarbeiter), die den mit Abstand größten Anteil an der Gesamtzahl der Unternehmen in Deutschland ausmachen, zurückzuführen. Mitte 2008 setzten 23 % der mittleren Betriebe (50 – 249 Mitarbeiter) und 48 % der Großbetriebe (250 und mehr Mitarbeiter) Leiharbeiter ein /23/.

Ein geringer Anteil der gesamten Leiharbeiter (7 %) wurde im ersten Halbjahr 2008 von entleihenden Betrieben übernommen. Dies entsprach einer Gesamtzahl von ca. 90.000 Leiharbeitern /6/. Der Anteil der Übernahmen ehemaliger Leiharbeiter an allen Neueinstellungen in Entleihbetrieben betrug im ersten Halbjahr 2008 12 % /23/.

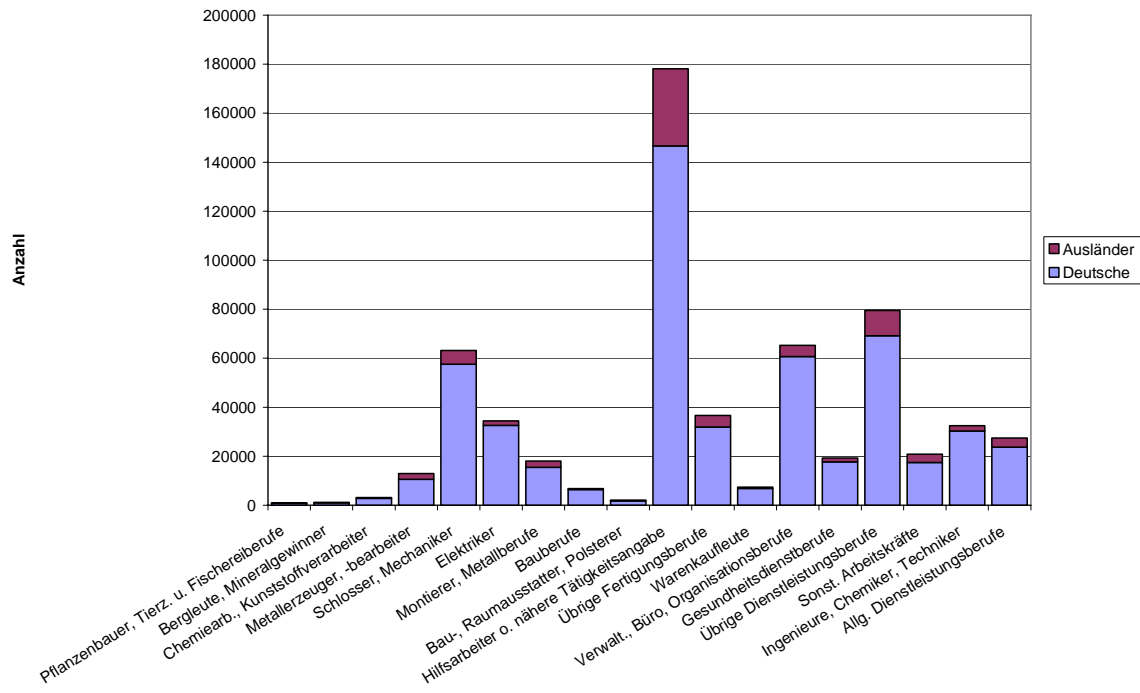


Abbildung 2.2.2-6: Bestand an Leiharbeitnehmern nach Art der ausgeübten Tätigkeit, Stand 30.06.2009 /2/

Das in Abbildung 2.2.2-6 dargestellte Diagramm zeigt die Bestände an Leiharbeitnehmern nach Art der ausgeübten Tätigkeit und aufgeteilt nach Deutschen und Ausländern⁶ entsprechend den von der Bundesagentur für Arbeit halbjährlich veröffentlichten Statistiken zur Arbeitnehmerüberlassung. Die mit Abstand größte Anzahl an Leiharbeitnehmern (178.119) übte Mitte 2009 Hilfsarbeiten aus. Davon waren 17,7 % ausländische Leiharbeitnehmer. An der Gesamtheit der in Deutschland eingesetzten Leiharbeitnehmer betrug der Anteil an Ausländern Ende 2008 13 %. Im Vergleich dazu lag der Anteil an ausländischen Arbeitnehmern im Durchschnitt der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 7 % deutlich niedriger /6/.

Eine Darstellung der Anteile Leiharbeitnehmer je Einsatzfeld an der Gesamtheit der Leiharbeitnehmer zeigt in aggregierter Form die nachfolgende Abbildung 2.2.2-7.

⁶Im Rahmen dieser Arbeit bezeichnet das Wort „Ausländer“, in Übereinstimmung mit der verwendeten einschlägigen Literatur, die Arbeitnehmer, die nicht im Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit sind.

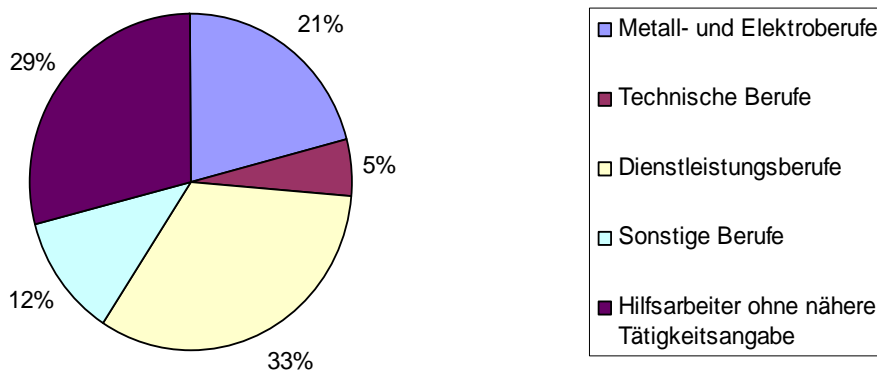


Abbildung 2.2.2-7: Anteil Leiharbeitnehmer an den Gesamtleiharbeitnehmern je Einsatzfeld, Stand 30.06.2009 /2/

Die Einsatzfelder, die in dem Kreisdiagramm abgebildet sind, entsprechen den Aggregationen, die das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) in seinem 2009 veröffentlichten Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“ auf der Grundlage der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit vorgenommen hat /23/:

- unter „Metall- und Elektroberufe“ fallen Metallerzeuger, -bearbeiter, Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe, Elektriker, Montierer und Metallberufe
- „Technische Berufe“ umfassen Ingenieure, Chemiker und Techniker
- „Dienstleistungsberufe“ beinhalten Warenkaufleute, Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe, Gesundheitsdienstberufe, allgemeine und übrige Dienstleistungsberufe
- „Sonstige Berufe“ fassen Chemiarbeiter, Kunststoffverarbeiter, Bauberufe, Bau-, Raumausstatter, Polsterer, übrige Fertigungsberufe, Bergleute, Mineralgewinner, Pflanzenbauer, Tierzucht- und Fischereibetriebe zusammen

Mitte 2009 nahmen erstmalig die Dienstleistungsberufe den größten Anteil (33%) an den dargestellten Einsatzfeldern ein. Ein Jahr zuvor belegten sie mit einem Anteil von 27,4 % den zweiten Platz nach den Hilfsarbeitern, die einen Anteil von 34,8 % an den gesamten Leiharbeitnehmern ausmachten. Den dritten Platz nahmen sowohl 2009 als auch 2008 die Leiharbeitnehmereinsätze in den Metall- und Elektroberufen ein /2/, /23/. Welche Anteile die Leiharbeitnehmer an der Gesamtheit der in den oben aufgeführten Einsatzfelder Beschäftigten in Deutschland einnehmen, zeigt Abbildung 2.2.2-9. Nachfolgend stellt Abbildung 2.2.2-8 die Überlassungsanteile der fünf ausgewählten Einsatzfelder an den

Gesamtüberlassungen für die deutschen und die ausländischen Leiharbeitnehmer gegenüber.

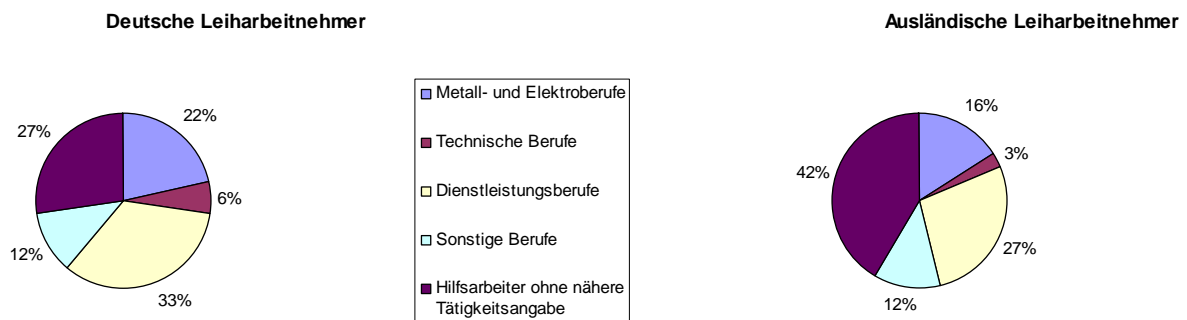


Abbildung 2.2.2-8: Überlassungsanteile der deutschen Leiharbeitnehmer je Einsatzfeld an der Gesamtheit der deutschen Leiharbeitnehmer bzw. der ausländischen Leiharbeitnehmer je Einsatzfeld an der Gesamtheit der ausländischen Leiharbeitnehmer, Stand 30.06.2009 /2/

Im Unterschied zu den deutschen Leiharbeitnehmern wird der mit Abstand größte Anteil (42 %) der ausländischen Leiharbeitnehmer als Hilfsarbeiter eingesetzt. Rang 2 wird von den Dienstleistungsberufen eingenommen, in denen etwas über einem Viertel (27 %) der ausländischen Leiharbeitnehmer eingesetzt werden. Von den deutschen Leiharbeitnehmern arbeitet ein Drittel und somit der größte Anteil in Dienstleistungsberufen. Der zweitgrößte Anteil von den deutschen Leiharbeitnehmern (27 %) arbeitet als Hilfsarbeiter. Sowohl bei den deutschen als auch bei den ausländischen Leiharbeitnehmern arbeitet der drittgrößte Anteil in den Metall- und Elektroberufen (22 % bzw. 16 %), der viertgrößte Anteil in den sonstigen Berufen (12 %) und der kleinste Anteil in technischen Berufen (6 % bzw. 3 %).

Nachfolgend zeigt Abbildung 2.2.2-9, dass das Einsatzfeld, in dem der Anteil Leiharbeitnehmer an den gesamten in dem Einsatzfeld Beschäftigten mit Abstand am Größten ist, das der Hilfstätigkeiten ist. Dort betrug der Anteil an Leiharbeitnehmern an den Gesamtbeschäftigten Mitte 2008 42,3 % /23/. Rang 2 wurde von dem Anteil Leiharbeitnehmer an den Gesamtbeschäftigten in den Metall- und Elektroberufen mit 4,2 % eingenommen. Der Anteil Leiharbeitnehmer an den Gesamtbeschäftigten betrug in den sonstigen Berufen 1,4 %, in der Dienstleistung 1,3 % und in dem Einsatzfeld „Technische Berufe“ 0,9 %.

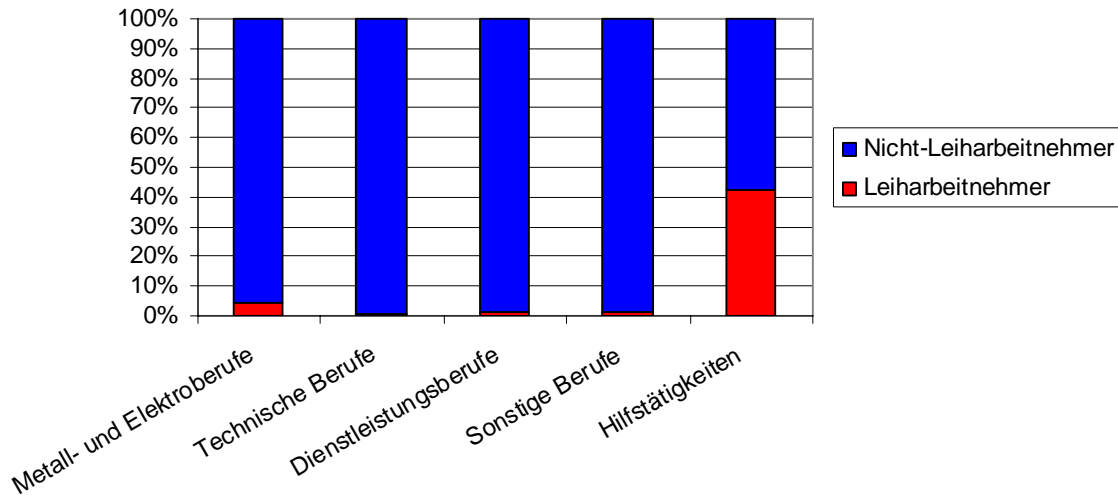


Abbildung 2.2.2-9: Anteil Leiharbeiter an der Gesamtheit der in ausgewählten Einsatzfeldern Beschäftigten in Deutschland, Stand 30.06.2008 /23/

2.3 Regelung der Arbeitnehmerüberlassung

Nachfolgend werden die Inhalte der von der Internationalen Arbeitsorganisation verabschiedeten Konvention über private Arbeitsvermittler und der beiden Europäischen Richtlinien, die sich in besonderer Weise an die Leiharbeit richten, zusammenfassend vorgestellt. Anschließend werden wesentliche nationale Rechtsbestimmungen, auf der Grundlage derer die Arbeitnehmerüberlassung in den europäischen Ländern ausgeübt wird, beschrieben. Einerseits soll die Vermittlung der in diesem Abschnitt enthaltenen Informationen in die Lage versetzen, die Länder zu identifizieren, die aufgrund der Ende 2008 erlassenen und bis Ende 2011 umzusetzenden Richtlinie zur Leiharbeit gezwungen sein werden, grundlegende Änderungen in ihren Rechtsbestimmungen vorzunehmen. Andererseits dienen die in diesem Abschnitt vorgenommenen Beschreibungen dem besseren Verständnis der in Kapitel 3 behandelten Umsetzung in die nationalen Rechtsvorschriften der Richtlinie zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis.

2.3.1 Internationale Regelung der Arbeitnehmerüberlassung

Die erste Institution, die sich mit der Regelung der Arbeitnehmerüberlassung auf internationaler Ebene befasste, war 1933 die Internationale Arbeitsorganisation ILO. Auf europäischer Ebene entstand die erste Richtlinie, die die Leiharbeit zum besonderen Gegenstand hatte, im Jahr 1991. Sie behandelte die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis. Weitere Aspekte der Arbeitnehmerüberlassung, insbesondere die vertraglichen Inhalte, wurden erst Ende 2008 in der sogenannten „Leiharbeitsrichtlinie“ geregelt. Sowohl die von der ILO verfasste Konvention als auch die beiden Europäischen Richtlinien, von denen die Arbeitnehmerüberlassung länderübergreifend berührt wird, werden nachfolgend vorgestellt.

2.3.1.1 Die Konvention Nr. 181 der ILO

Die ersten Impulse zur internationalen Regelung der Arbeitnehmerüberlassung kamen bereits vor dem zweiten Weltkrieg von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Form des Übereinkommens über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung von 1933, das 1949 neu gefasst wurde /12/. Dieses Übereinkommen wurde von der 1997 angenommenen und im Mai 2000 in Kraft getretenen Konvention Nr. 181 über private Arbeitsvermittler abgelöst. Zielgruppe sind nicht nur die private Arbeitsvermittlung im eigentlichen Sinne⁷, sondern auch die Arbeitnehmerüberlassung und andere Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzsuche⁸. Zweck der Konvention ist es, die Tätigkeit der von ihr betroffenen Dienstleister zu gestatten und die Arbeitnehmer vor Missbräuchen zu schützen /24/.

Die für die private Arbeitsvermittlung, die Arbeitnehmerüberlassung und andere Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzsuche wesentlichen Bestimmungen des Übereinkommens betreffen:

- die Festlegung eines Bewilligungs- oder Zulassungssystems, es sei denn, die Bedingungen für die Ausübung der Tätigkeit sind auf andere Weise durch die nationalen Gesetzgebungen und Praxis geregelt (Art. 3);

⁷In der Regel wird unter „privater Arbeitsvermittlung“ „jede von den Behörden unabhängige natürliche oder juristische Person, die Dienstleistungen zum Zusammenführen von Stellenangeboten und Stellengesuchen, ohne dass der private Arbeitsvermittler zu einer Partei des Arbeitsverhältnisses wird, das sich daraus ergeben kann“ verstanden /24/.

⁸Mit „andere Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzsuche“ ist zum Beispiel die Bereitstellung von Informationen, deren Ziel nicht das unmittelbare Zusammenführen von Stellengesuchen und Stellenangeboten ist, gemeint /24/.

- das Recht auf Vereinigungsfreiheit und zu Kollektivverhandlungen der angeworbenen Arbeitnehmer (Art. 4);
- die Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Arbeitssuchenden (Art. 5);
- die Beachtung des Schutzes personenbezogener Daten (Art. 6);
- das Verbot, den Arbeitnehmern Gebühren oder sonstige Kosten für die erbrachte Dienstleistung in Rechnung zu stellen, es sei denn, es liegt im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer (Art. 7);
- die Sicherstellung eines ausreichenden Schutzes für Wanderarbeitnehmer (Art 8);
- die Vermeidung von Kinderarbeit (Art. 9);
- die Sicherstellung von Untersuchungsmaßnahmen bei Beschwerden, Missbrauch und illegalen Praktiken (Art. 10);
- die Förderung der Zusammenarbeit zwischen der öffentlichen und der privaten Arbeitsvermittlung (Art. 13);
- die behördliche Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des Übereinkommens und die Anwendung von Abhilfemaßnahmen bei Verstößen (Art. 14).

Darüber hinaus beinhaltet die Konvention Nr. 181 für die Arbeitnehmerüberlassung besondere Bestimmungen zum Schutz der Leiharbeitnehmer (Art. 11) und zu der Verteilung der Verantwortlichkeiten zwischen Verleiher und Entleiher (Art. 12).

Angesprochene Themen sind:

- Vereinigungsfreiheit;
- Kollektivverhandlungen;
- Mindestlöhne;
- Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen;
- Gesetzliche Leistungen der Sozialen Sicherheit;
- Zugang zur Ausbildung;
- Arbeitsschutz;
- Entschädigung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten;
- Entschädigung bei Zahlungsunfähigkeit und Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer;
- Mutterschutz und Mutterschaftsleistungen sowie Elternschutz und Elternleistungen.

In Ergänzung zur Konvention Nr. 181 gab die Internationale Arbeitsorganisation 1997 die Empfehlung R188 über Private Arbeitsvermittlung, die in Verbindung mit der Konvention umgesetzt werden sollte, heraus.

Empfohlen wird hier:

- die Einbeziehung der Sozialpartner bei der Umsetzung der Bestimmungen der Konvention in die nationalen Rechtsvorschriften;
- die Ergänzung der nationalen rechtsnormativen Bestimmungen durch technische Standards, Handlungsempfehlungen, Verhaltenskodex, Selbstregulierungsmechanismen u. ä.;
- der staatenübergreifende Informations- und Erfahrungsaustausch zu dem Beitrag der Privaten Arbeitsvermittlung auf dem Arbeitsmarkt;
- gegen unethische Praktiken der Privaten Arbeitsvermittler vorzugehen;
- vorzugeben, dass den Leiharbeitnehmern deren Arbeitsbedingungen vor Beginn der Überlassung bekannt gegeben werden und dass ihnen ein Arbeitsvertrag, der die Beschäftigungsbedingungen festlegt, ausgehändigt wird;
- das Verbot, Leiharbeitnehmer zum Ersatz von Streikenden zu überlassen;
- gegen unlautere und diskriminierende Werbepraktiken vorzugehen.

Darüber hinaus wird den von dem ILO-Übereinkommen Nr. 181 betroffenen Dienstleister nahe gelegt:

- keine Arbeitnehmer für besonders gefährliche oder in irgend einer Weise diskriminierende Arbeiten zu rekrutieren;
- Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund die erforderlichen Informationen in einer für sie verständlichen Sprache zu vermitteln;
- den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten;
- persönliche Angaben, die zur Beurteilung der Eignung im Hinblick auf die zu besetzende Stelle nicht relevant sind, nicht aufzunehmen;
- die persönlichen Daten der Arbeitnehmer nicht länger als erforderlich aufzubewahren;
- das Recht der Arbeitnehmer sicher zu stellen, auf Anfrage Einsicht in die über sie erfassten Daten nehmen zu können und bei Feststellung falscher oder unvollständiger Inhalte die entsprechenden Änderungen verlangen zu können;
- keine Angaben über den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers abzufragen, es sei denn, diese sind für den vorgesehenen Arbeitseinsatz relevant;
- in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden Maßnahmen zur Förderung von fairen und effizienten Vorgehensweisen bei der Personalauswahl zu ergreifen;
- qualifiziertes und trainiertes internes Personal⁹ einzusetzen;
- die Möglichkeit des Abschlusses eines Arbeitsvertrages zwischen einem Leiharbeitnehmer und dem Unternehmen, in dem er eingesetzt ist, nicht zu unterbinden;
- die Arbeitsmobilität eines Leiharbeitnehmers nicht einzuschränken;

⁹Unter „internes Personal“ werden die Personen verstanden, die in der Verwaltung und den Geschäftsstellen der Dienstleistungsunternehmen eingesetzt sind /26/.

- für Leiharbeiter, die eine Anstellung in einem anderen Unternehmen annehmen, keine Strafen vorzusehen.

Außerdem soll laut der Empfehlung R188 zwischen den öffentlichen Arbeitsvermittlungsinstitutionen und den privaten Arbeitsvermittler eine enge Kooperation im Hinblick auf die staatlichen Strategien zur Arbeitsmarktorganisation stattfinden /25/.

Bis Februar 2010 wurde die Konvention Nr. 181 über Private Arbeitsvermittler weltweit von 22 Ländern, unter denen sich 11 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (Belgien, Bulgarien, Finnland, Italien, Litauen, die Niederlande, Polen, Portugal, Spanien, die Tschechische Republik und Ungarn) befinden, ratifiziert /24/.

2.3.1.2 Die Europäischen Richtlinien

Der erste Richtlinienvorschlag zur Arbeitnehmerüberlassung mit dem Ziel, Regelungen für die Leiharbeitsunternehmen und die Nutzung der Leiharbeit festzulegen und den Schutz und die Gleichbehandlung der betreffenden Arbeitnehmer sicherzustellen, wurde dem Europäischen Rat und dem Parlament 1982 von der Europäischen Kommission unterbreitet /27/. Im Jahr 1984 wurden an dem Richtlinienvorschlag Änderungen vorgenommen, aber angenommen wurde er dennoch nicht /27/. Erst nachdem in dem Text der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, die 1989 von elf Mitgliedsstaaten angenommen wurde, erklärt wurde, dass die Harmonisierung der Lebens- und Arbeitsbedingungen unter anderem auch die Leiharbeit berücksichtigen sollte /28/, wurde das Thema wieder aufgegriffen. Im Jahr 1990 schlug die Kommission Richtlinien zur Regelung der Teilzeitarbeit, der befristeten Arbeitsverträge und der Leiharbeit vor /27/. Zwei der Richtlinienentwürfe, die das Ziel der Gleichbehandlung und eines besonderen Schutzes für die betreffenden Arbeitnehmer verfolgten, wurden abgelehnt /29/. Der dritte Entwurf, der sich mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung von Leiharbeitnehmern und Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz befasste, wurde angenommen. Daraus resultierte die Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (siehe Abschnitt 2.3.1.2.1). Im Jahr 1995 wurden die Teilzeitarbeit, die befristeten Arbeitsverträge und die Leiharbeit in einer von der Europäischen Kommission eingeleiteten Anhörung der Sozialpartner in der Frage der Flexibilität bei der Arbeitszeit und der Sicherheit der Arbeitnehmer behandelt

/30/. In dem darauf folgenden Jahr beschlossen der Europäische Gewerkschaftsbund und die Arbeitgeberverbände UNICE¹⁰ und CEEP¹¹ für die drei Themenbereiche separate Verhandlungen aufzunehmen. Die erste Vereinbarung, die 1997 daraus erfolgte, mündete in der Richtlinie 97/81/EG über Teilzeitarbeit /31/. Eine Richtlinie über befristete Arbeitsverhältnisse (Richtlinie 1999/70/EG), aus der die Arbeitnehmerüberlassung ausdrücklich ausgeschlossen wurde, folgte 1999 /32/. Im Jahr 2000 wurde ein Ausschuss für den sozialen Dialog in der Leiharbeitsbranche gegründet und es wurden Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern aufgenommen /33/. Obwohl es bei deren Abschluss nicht zu einem Einvernehmen gekommen war, gaben Eurociett¹² und UNI-Europa¹³ 2001 eine erste gemeinsame Erklärung ab /30/. Hauptgrund für das Scheitern der Verhandlungen war, dass aus Arbeitnehmersicht der „vergleichbare Arbeitnehmer“¹⁴ den wesentlichen Bezugspunkt darstellen sollte, und die Arbeitgeberseite diesen Bezugspunkt ablehnte, mit der Begründung, dass „ein solcher Vergleich in denjenigen Ländern nicht gerechtfertigt ist, in denen die Leiharbeitnehmer mit dem Leiharbeitsunternehmen einen unbefristeten Vertrag geschlossen haben und von ihrem Arbeitgeber auch dann bezahlt werden, wenn keine Überlassung in einem entleihenden Unternehmen erfolgt“ /27/, /34/.

Im Jahr 2002 schlug die Europäische Kommission einen neuen Richtlinienentwurf zur Leiharbeit vor /35/. Die zwei Hauptziele waren, den Grundsatz der Gleichbehandlung und der Nicht-Diskriminierung der Leiharbeitnehmer festzulegen und die EU-Mitgliedsstaaten dazu zu bringen, die für die Leiharbeitsunternehmen bestehenden Einschränkungen zu überdenken /36/, /37/. Nach der ersten Lesung im Europäischen Parlament wurde der Vorschlag über Jahre von dem Ministerrat blockiert, weil einige Mitgliedsstaaten, in denen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer, insbesondere hinsichtlich der Entlohnung, schlechter als die von vergleichbaren Arbeitnehmer der entleihenden Betriebe waren, sich weigerten, dem wesentlichen Grundsatz des Richtlinienvorschlages – die Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern – Folge zu leisten /34/.

¹⁰UNICE steht für „Union des Confédérations de l’Industrie et des Employeurs d’Europe“, zu Deutsch: „Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas“. Die UNICE hat ihren Namen im Januar 2007 in BUSINESSEUROPE geändert.

¹¹CEEP steht für „Centre Européen de l’Entreprise Publique“, zu Deutsch: „Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft“.

¹²Eurociett (Confédération Européenne des Entreprises de Travail temporaire) vertritt die Interessen des Arbeitnehmerüberlassungsgewerbes in Europa. Mitglieder des Verbandes sind 26 Arbeitgeberverbände (23 aus Mitgliedsstaaten der EU und 3 weitere aus Ländern der Europäischen Freihandelsassoziation EFTA) sowie 6 der weltweit größten Personaldienstleistungsunternehmen (Adecco, Kelly Services, Manpower, Olympia Flexgroup, Randstad, USG People) /131/.

¹³UNI-Europa ist ein Europäischer Gewerkschaftsverband für Beschäftigte der Dienstleistungs- und Kommunikationsbranche.

¹⁴Unter „vergleichbarer Arbeitnehmer“ wird ein Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens, der die gleiche oder eine ähnliche Arbeit wie der Leiharbeitnehmer verrichtet, verstanden.

Im Jahr 2007, im Rahmen der Flexicurity-Debatte¹⁵, äußerten die Europäischen Sozialpartner für die Arbeitnehmerüberlassungsbranche (Eurociett und UNI-Europa) in einer gemeinsamen Erklärung den dringenden Wunsch einer einschlägigen Richtlinie der Europäischen Union zur Leiharbeit. Ziel war es, ein gerechtes Gleichgewicht zwischen dem Schutz der Leiharbeiter und der Verbesserung der positiven Rolle, die von der Arbeitnehmerüberlassung auf dem europäischen Arbeitsmarkt eingenommen werden kann, herbeizuführen /27/, /36/. Dennoch konnten sich die Mitgliedsstaaten bei dem Ministertreffen am 5. Dezember 2007 nicht einigen, weil das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland den Grundsatz der Gleichbehandlung ab dem ersten Überlassungstag ablehnte. Schließlich verständigten sich die britischen Sozialpartner auf eine Gleichstellung nach einer Überlassungsdauer von maximal zwölf Wochen (außer in Bezug auf Rentenleistungen /33/) und die erhoffte politische Einigung über die Leiharbeitsrichtlinie konnte mittels Vereinbarung einer Ausnahmeregelung zur Umsetzung des britischen Kompromisses in der Nacht vom 9. auf den 10. Juni 2008 erzielt werden. Daraus resultierte die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit, die bis zum 5. Dezember 2011 von den Mitgliedsstaaten in nationales Recht umzusetzen ist /7/ (siehe Abschnitt 2.3.1.2.2).

2.3.1.2.1 Die Richtlinie 91/383/EWG

Die Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis ist eine Ergänzung zu der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (Arbeitsschutzrahmenrichtlinie) und legt Mindestvorschriften für die besondere Lage von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis¹⁶ oder Leiharbeitsverhältnis¹⁷ fest /9/.

¹⁵„Flexicurity lässt sich definieren als integrierte Strategie zur gleichzeitigen Stärkung von Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt.“ Bei der Flexibilität geht es sowohl um die Flexibilität der Arbeitskräfte, im Sinne von unterschiedlichen Tätigkeiten im Laufe des Berufslebens, als auch um flexible Formen der Arbeitsorganisation. Bei der Sicherheit geht es darum, den Menschen die Möglichkeiten zu geben, der in unserer modernen Gesellschaft geforderten Flexibilität im Beruf gerecht zu werden, z. B. durch Fortbildungsmaßnahmen /38/.

¹⁶Ein befristetes Arbeitsverhältnis beruht auf einem befristeten Arbeitsvertrag, „der unmittelbar zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen und in dem das Vertragsende nach objektiven Bedingungen festgelegt wird, etwa: Erreichen eines bestimmten Datums, Abschluss eines bestimmten Arbeitsauftrags oder Eintritt eines bestimmten Ereignisses“ /9/.

¹⁷Ein Leiharbeitsverhältnis besteht „zwischen einem Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber einerseits und einem Arbeitnehmer andererseits, wobei letzterer zur Verfügung gestellt wird, um für und unter der Kontrolle eines entleihenden Unternehmens und/oder einer entleihenden Einrichtung zu arbeiten“ /9/.

Ziel der Richtlinie ist es, die Gleichbehandlung zwischen den betreffenden Arbeitnehmern und den Stammmitarbeitern des Einsatzbetriebes in allen Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sicher zu stellen /9/.

Die allgemeinen Bestimmungen der Richtlinie betreffen:

- die Unterrichtung der Arbeitnehmer;
- die Unterweisung der Arbeitnehmer;
- den Einsatz und die ärztliche Überwachung der Arbeitnehmer;
- die mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienste.

Die besonderen Bestimmungen der Richtlinie befassen sich ausschließlich mit der Unterrichtung und der Verantwortung bei Leiharbeitsverhältnissen /9/.

Im Folgenden werden die Inhalte der allgemeinen und der besonderen Bestimmungen der Richtlinie erläutert, um die Regelungsschwerpunkte, auf deren Umsetzung in Kapitel 3 eingegangen wird, zusammenfassend vorzustellen.

A. Allgemeine Bestimmungen

a. Unterrichtung der Arbeitnehmer (Art. 3)

Das Einsatzunternehmen hat die von der Richtlinie betroffenen Arbeitnehmer vor Aufnahme der Tätigkeit zu unterrichten über:

- die Risiken, denen sie ausgesetzt sein könnten;
- die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen bzw. beruflicher Fähigkeiten;
- die Notwendigkeit einer besonderen ärztlichen Überwachung;
- etwaige erhöhte spezifische Risiken des Arbeitsplatzes.

b. Unterweisung der Arbeitnehmer (Art. 4)

Die von der Richtlinie betroffenen Arbeitnehmer sind vor Aufnahme der Arbeit unter Berücksichtigung ihrer Qualifikation und ihrer Erfahrung arbeitsplatzbezogen zu unterweisen.

c. Einsatz und ärztliche Überwachung der Arbeitnehmer (Art. 5)

Es steht den Mitgliedsstaaten frei, Arbeiten, die mit besonderen Risiken für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer verbunden sind, für die von der Richtlinie betroffenen Arbeitnehmer zu verbieten. Ebenso können für diese Arbeitnehmer Arbeiten, für die eine besondere ärztliche Überwachung vorgesehen ist, verboten werden. Wenn die nationalen Rechtsvorschriften solch ein Verbot nicht bestimmen, sind Vorkehrungen zur Sicherstellung einer

angemessenen besonderen ärztlichen Überwachung, deren Fortsetzung auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen werden kann, zu treffen.

d. Mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragte Dienste (Art. 6)

Soweit dies erforderlich ist, um Schutz- und Verhütungsmaßnahmen treffen zu können, sind die von dem Einsatzunternehmen mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Arbeitnehmer, Dienste oder Personen, über den Einsatz von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis zu unterrichten.

B. Besondere Bestimmungen

a. Leiharbeitsverhältnisse: Unterrichtung (Art. 7)

Vor der Überlassung eines Leiharbeitnehmers hat der Entleiher dem Verleiher Angaben über die erforderliche berufliche Qualifikation und die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu machen. Über diese Angaben ist der Leiharbeitnehmer durch den Verleiher in Kenntnis zu setzen.

Die Mitgliedsstaaten können bestimmen, dass diese Angaben in den zwischen dem Ver- und dem Entleiher abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aufgenommen werden.

b. Leiharbeitsverhältnisse: Verantwortung (Art. 8)

Für die Dauer der Überlassung tragen die Verantwortung für die Sicherheit, die Hygiene und den Gesundheitsschutz eines Leiharbeiters bei der Ausführung seiner Arbeit sowohl der Leiharbeitgeber als auch der entleihende Arbeitgeber.

Die Inhalte der oben beschriebenen Bestimmungen wurden von der nachfolgend vorgestellten Richtlinie zur Leiharbeit ausgeschlossen.

2.3.1.2.2 Die Richtlinie 2008/104/EG

Die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit führt Mindestvorschriften zum Schutz der Leiharbeitnehmer und zur Verbesserung der Qualität der Leiharbeit durch die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und die Anerkennung der Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber ein. Hauptanliegen ist die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Erhöhung der Flexibilität einerseits mit dem Schutz und der Sicherheit der Leiharbeitnehmer andererseits in Einklang zu bringen.

Anwendungsbereich der Richtlinie sind Leiharbeitsunternehmen, entleihende Unternehmen und Leiharbeitnehmer /7/.

Um die positiven Auswirkungen der Arbeitnehmerüberlassung auf den Arbeitsmarkt nicht zu begrenzen, sollen Einschränkungen und Verbote, denen der Einsatz von Leiharbeit in den einzelnen Mitgliedsstaaten unterliegt, überprüft und nur aus Gründen des Allgemeininteresses bestehen bleiben (wie z. B. „der Schutz der Leiharbeitnehmer, die Erfordernisse von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz oder die Notwendigkeit, das reibungslose Funktionieren des Arbeitsmarktes zu gewährleisten und eventuellen Missbrauch zu verhüten“) (Art. 4).

In Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer beinhaltet die Leiharbeitsrichtlinie Bestimmungen zu den nachfolgenden Themen:

- Grundsatz der Gleichbehandlung;
- Zugang zu Beschäftigung, Gemeinschaftseinrichtungen und beruflicher Bildung;
- Vertretung der Leiharbeitnehmer;
- Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter.

Die für die Leiharbeitnehmer geltenden Bestimmungen im Bereich von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind in der Richtlinie 2008/104/EG mit Hinweis auf deren Behandlung in der Richtlinie 91/383/EWG nicht enthalten /7/.

A. Grundsatz der Gleichbehandlung (Art. 5)

Der Gleichbehandlungsgrundsatz verlangt, dass „die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen mindestens denjenigen entsprechen, die für sie gelten würden, wenn sie von jenem genannten Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären“.

Unter „wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ versteht die Richtlinie „die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die durch Gesetz, Verordnung, Verwaltungsvorschrift, Tarifvertrag und/oder sonstige verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art, die im entleihenden Unternehmen gelten, festgelegt sind und sich auf folgende Punkte beziehen:

- Dauer der Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaub, arbeitsfreie Tage;
- Arbeitsentgelt“

Von dem Gleichbehandlungsgrundsatz sind allerdings unter bestimmten Voraussetzungen und nach Anhörung der Sozialpartner Abweichungen zulässig:

- wenn das Leiharbeitsunternehmen mit dem Leiharbeitnehmer einen unbefristeten Vertrag abgeschlossen hat und auch überlassungsfreie

Zeiten zwischen zwei Einsätzen in entleihenden Unternehmen bezahlt werden;

- wenn auf nationaler Ebene den Sozialpartnern die Möglichkeit eingeräumt wird, Tarifverträge, die den Gesamtschutz von Leiharbeitnehmern abweichend vom Gleichbehandlungsgrundsatz sicherstellen, aufrechtzuerhalten oder abzuschließen;
- wenn, in Mitgliedsstaaten, in denen die Bestimmungen der Tarifverträge nicht auf den gesamten Leiharbeitssektor ausgeweitet werden oder die Tarifverträge keine Allgemeingültigkeit von Gesetzeswegen erlangen können, Regelungen auf nationaler Ebene, die auf der Grundlage einer Vereinbarung der Sozialpartner beschlossen wurden und Abweichungen vom Gleichbehandlungsgrundsatz vorsehen, ein angemessenes Schutzniveau für die Leiharbeitnehmer sicherstellen.

Als Beispiel für solch eine Regelung wird eine Wartezeit für Gleichbehandlung genannt.

Letztere Ausnahmeregelung wurde speziell für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland geschaffen. In Deutschland ist sie nicht anwendbar, da sie nur in Mitgliedsstaaten angewendet werden kann, in denen kein System der Allgemeinverbindlicherklärung oder Ähnliches besteht, weil nur dann der Ausnahmetatbestand greifen kann /39/.

B. Zugang zu Beschäftigung, Gemeinschaftseinrichtungen und beruflicher Bildung (Art. 6)

Die Leiharbeitnehmer sind über die im entleihenden Unternehmen offenen Stellen zu unterrichten und das Leiharbeitsunternehmen darf keine Maßnahmen ergreifen, die ein Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem entleihenden Unternehmen nach Beendigung des Einsatzes verhindern können. Außerdem darf das Leiharbeitsunternehmen weder für Überlassungen noch für den Fall des Abschlusses eines Arbeitsvertrages mit dem entleihenden Unternehmen ein Entgelt von den Leiharbeitnehmern verlangen.

Wenn keine objektiven Gründe für eine unterschiedliche Behandlung bestehen, ist den Leiharbeitnehmern in gleicher Weise wie den unmittelbar vom entleihenden Betrieb eingestellten Arbeitnehmern der Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten des Einsatzbetriebes zu gewähren.

Was Fort- und Weiterbildungsangebote betrifft, verlangt die Richtlinie eine Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten für die Leiharbeitnehmer, sowohl in den Leiharbeitsunternehmen als auch in den entleihenden Unternehmen.

C. Vertretung der Leiharbeitnehmer (Art. 7)

Bei der Berechnung des Schwellenwertes für die Einrichtung der Arbeitnehmervertretungen im Leiharbeitsunternehmen sind die Leiharbeitnehmer zu

berücksichtigen, es sei denn, die Mitgliedsstaaten sehen vor, dass die Leiharbeitnehmer im entleihenden Unternehmen bei der Berechnung des Schwellenwertes für die Einrichtung der Arbeitnehmervertretungen in gleichen Maße wie die Arbeitnehmer des entleihenden Betriebes berücksichtigt werden.

D. Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter (Art. 8)

Die Arbeitnehmervertretungen des entleihenden Unternehmens sind über den Einsatz von Leiharbeitnehmer zu unterrichten.

Um die Erfüllung der sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen für die Leiharbeitsunternehmen und die entleihenden Unternehmen durchsetzen zu können, haben die Mitgliedsstaaten geeignete Maßnahmen zu treffen und wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen festzulegen, die im Falle von Verstößen gegen die nationalen Umsetzungsvorschriften dieser Richtlinie Anwendung finden (Art. 10).

Die Bestimmungen der Leiharbeitsrichtlinie sind bis zum 5. Dezember 2011 in nationales Recht umzusetzen.

2.3.1.3 Der supranationale Verhaltenskodex

Der 1967 gegründete Internationale Verband der Leiharbeitsunternehmen CIETT (Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire) definiert in einem Verhaltenskodex die allgemeinen Prinzipien und Werte des Arbeitnehmerüberlassungsgewerbes und stellt die Qualitätsstandards dar, die von allen Mitgliedern des Verbandes, die ihre Dienstleistung Unternehmen und Arbeitssuchenden anbieten, beachtet und erfüllt werden sollen.

Der Verhaltenskodex besteht aus zwei Teilen. Der erste Teil beinhaltet die nachfolgenden Prinzipien:

- das Verbot, Gebühren für die erbrachte Dienstleistung von den Arbeitssuchenden zu verlangen,
- die Beachtung der Gesetze,
- die Pflicht zur Information der Leiharbeitnehmer über die Vertragsbedingungen, die Art der auszuführenden Arbeit, die Arbeitszeiten, die Entlohnung und über ggf. beim Einsatz vorhandene Gesundheitsgefährdungen,
- die Förderung der Sicherheit der Leiharbeitnehmer bei der Arbeit.

Grundlage dieser Prinzipien sind internationale Standards für das Arbeitnehmerüberlassungsgewerbe.

Der zweite Teil des Verhaltenskodex ist eine Charta, die die Verpflichtung der CIETT-Mitglieder zur sozialen Verantwortung unterstreicht. Bei Anwendung dieser Charta erklären sich die Mitgliedsunternehmen bereit, in sozialer Hinsicht verantwortungsvolle Arbeitgeber zu sein und sich an die nachfolgenden Abmachungen zu halten:

- die Beachtung der internationalen und nationalen Nicht-Diskriminierungsprinzipien in allen Fragen der Arbeitsbedingungen,
- von den Arbeitssuchenden keine Gebühr für die erbrachte Dienstleistung zu verlangen,
- keine Leiharbeitnehmer zum Ersatz von streikenden Mitarbeitern zur Verfügung zu stellen,
- den Leiharbeitnehmern den Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen,
- den sozialen Dialog als einen angemessenen Weg, die Arbeitnehmerüberlassung zu organisieren, zu fördern.

Zum Abschluss der Charta weist der Internationale Arbeitgeberverband darauf hin, dass er die ILO-Konvention Nr. 181 (siehe Abschnitt 2.3.1.1) gänzlich befürwortet und seine Mitglieder dabei stärkt, die jeweiligen Staaten dazu zu bewegen, dieses Instrument zur Festsetzung von internationalen minimalen Standards für das Arbeitnehmerüberlassungsgewerbe zu ratifizieren /130/.

2.3.2 Nationale Regelungsaspekte der Arbeitnehmerüberlassung in der Europäischen Union

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) hat in den Jahren 2006 und 2008 Berichte über die Arbeitnehmerüberlassung in der Europäischen Union veröffentlicht. Auf der Grundlage dieser Berichte und der nationalen Berichte, die Datenbasis für deren Erstellung waren, werden nachfolgend wesentliche Aspekte der einzelstaatlichen Regelungen der Leiharbeit für die 27 Länder der Europäischen Union vorgestellt.

Die ersten europäischen Länder, die spezifische Bestimmungen für die Arbeitnehmerüberlassung in ihre Gesetzgebung aufgenommen haben, waren die Niederlande 1965 und Dänemark 1968, gefolgt von Irland 1971, Deutschland und Frankreich 1972, dem Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland 1973 und Belgien 1976. Zwölf Jahre später, im Jahr 1988, nahm Österreich die Arbeitnehmerüberlassung in seine Gesetzgebung auf und innerhalb der darauf folgenden 13 Jahre schrieben die übrigen EU15-Länder Bestimmungen für die Leiharbeit gesetzlich nieder: Portugal 1989, Schweden 1993, Luxemburg und Spanien 1994, Italien 1997 und schließlich Finnland und

Griechenland 2001. Von den 12 neuen EU-Mitgliedsstaaten (Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern) hat 1998 als Erstes Slowenien die Arbeitnehmerüberlassung in seine Gesetzgebung aufgenommen. In den übrigen Ländern erfolgte eine spezifische rechtliche Regelung des Bereichs erst später: 2001 in Ungarn, 2003 in Polen und Rumänien, 2004 in der Slowakei und in der Tschechischen Republik. Bis 2008 gab es für die Arbeitnehmerüberlassung in Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Malta und Zypern so gut wie keine spezifische Regulierung. In Bulgarien wird Arbeitnehmerüberlassung kaum betrieben und wenn, dann auf der Grundlage von Dienstleistungsverträgen. In Estland müssen sich Leiharbeitsunternehmen zwar registrieren lassen, aber besondere Voraussetzungen, die zur Gründung eines Leiharbeitsunternehmens erfüllt sein müssen, gibt es nicht. In Lettland gibt es nur wenige Leiharbeitsunternehmen und die Arbeitnehmerüberlassung untersteht den gleichen rechtlichen Bestimmungen wie die befristeten Arbeitsverhältnisse. In Litauen beschränkt sich der Rechtsrahmen für die Leiharbeit, bis auf die Erfordernis einer Lizenz zur Ausübung der Arbeitnehmerüberlassung, auf die allgemeine Gesetzgebung. Das Gleiche gilt für Malta, wo allerdings seit 2006 die Einführung einer spezifischen Gesetzgebung für die Arbeitnehmerüberlassung im Gespräch ist. In Zypern werden zeitbegrenzte Beschäftigungen in der Regel über befristete und Saisonarbeitsverhältnisse abgewickelt und es gibt keine rechtliche Unterscheidung zur Arbeitnehmerüberlassung /33/, /34/, /40/.

Die ursprünglich für die Arbeitnehmerüberlassung beschlossenen spezifischen Gesetzesbestimmungen wurden inzwischen je nach Land mehr oder weniger geändert, zum Teil auch ersetzt oder sogar abgeschafft /33/.

Eine besonders drastische Änderung der Bestimmungen hat 2006 in Ungarn stattgefunden, wo von den Leiharbeitsagenturen seitdem verlangt wird, dass sie den Nutzerunternehmen Beweise über den rechtmäßigen Status der Leiharbeitnehmer zur Verfügung stellen. Diese sind u. a. der Arbeitsvertrag, vereinbarte Entlohnung sowie Angaben zur Sozialversicherung und Belege über die behördliche Registrierung der Agentur. Wenn ein Leiharbeitsunternehmen den legalen Kriterien nicht genügt oder kein angemessener Arbeitsvertrag mit einem überlassenen Leiharbeitnehmer abgeschlossen wurde, wird angenommen, dass ein Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher besteht. Diese Maßnahme wurde ergriffen, um sicherzustellen, dass auch die Nutzerunternehmen Verantwortung für die gesetzmäßige Beschäftigung von Leiharbeitnehmern übernehmen /33/.

In Ländern, in denen die Bestimmungen sehr streng waren (z. B. Belgien, Frankreich und Österreich), wurde die Gesetzgebung hingegen gelockert, um die Nutzung der Leiharbeit ausweiten zu können /33/.

Neben dem rechtsnormativen Regelwerk spielen je nach Land auch Selbstregulierungssysteme¹⁸ zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung eine große Rolle. Insbesondere sind die zwischen den Sozialpartnern ausgehandelten Tarifverträge von großer Bedeutung. In manchen Ländern leistet auch ein Verhaltenskodex einen Beitrag zur Sicherstellung von professionellen und ethischen Standards im Arbeitnehmerüberlassungsgewerbe. Dieser wird in der Regel von Arbeitgeberverbänden den Mitgliedern vorgegeben und ist nicht gesetzlich verankert.

Im Allgemeinen werden folgende Aspekte behandelt:

- das interne Management der Verleihunternehmen (z. B. Buchführung),
- die Beziehungen zwischen ver- und entleihenden Unternehmen,
- die Beziehungen zwischen Verleiher und Leiharbeiter (u. a. Vertraulichkeit von Informationen),
- das Verhalten von Leiharbeitsunternehmen gegenüber Mitbewerbern, der Allgemeinheit und den Behörden,
- die Qualifizierung der Leiharbeiter,
- die Sicherheit der Leiharbeiter bei der Arbeitsausführung,
- das Prinzip der Nicht-Diskriminierung der Leiharbeiter,
- die Beachtung der relevanten Tarifvereinbarungen und der rechtsnormativen Vorschriften, insbesondere der sozialen Gesetzgebung,
- die Regelung bei Beschwerden und bei Rechtsmittelverfahren von Leiharbeitnehmern.

Oft sind die Verhaltenskodizes unmittelbar von den Empfehlungen des Internationalen Verbands der Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen CIETT, dem viele der nationalen Hauptarbeitgeberverbände angehören, inspiriert /34/.

Arbeitgeberverbände, die die Interessen der Leiharbeitsunternehmen vertreten, gibt es in den meisten Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Die EU-Mitgliedsstaaten, in denen es bis 2008 keinen Branchenverband für die Arbeitnehmerüberlassung gab, sind lediglich Lettland, Malta, Rumänien und Zypern /33/.

Gewerkschaften, die nur die Interessen von Leiharbeitnehmern vertreten, gab es bis 2008 in nur drei EU-Ländern: Frankreich, Griechenland und Italien. Daher werden die Interessen der Leiharbeiter je nach Land von unterschiedlichen Gewerkschaften, oft von einem Gewerkschaftsbund vertreten /33/, /34/.

Die vier Ebenen, auf denen die Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung durch Vereinbarungen oder Dialog zwischen den Sozialpartnern in den europäischen Mitgliedsstaaten prinzipiell beeinflusst wird, sind damit:

¹⁸ „Selbstregulierung bezeichnet jene Formen der Regulierung, in denen private Akteure bindende Regeln für die gesamte Branche aufstellen, durchsetzen und für die Sanktionierung von Regelverstößen sorgen. Dabei ist für die Definition des Begriffs unerheblich, ob die Implementation solcher Arrangements auf Freiwilligkeit beruht oder ob auf staatlicher Seite Bestrebungen existieren, sich eines bisher nicht regulierten Bereiches anzunehmen“ /129/.

- Vereinbarungen auf nationaler Ebene (trilateral, zwischen der Regierung und den Sozialpartnern),
- Tarifvereinbarungen innerhalb der Arbeitnehmerüberlassungsbranche,
- Tarifvereinbarungen auf der Ebene von Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen,
- Tarifvereinbarungen von Branchen, denen Nutzerunternehmen angehören.

Allerdings zeigen sich in den einzelnen Ländern erhebliche Unterschiede, wie nachfolgend dargestellt /33/.

Tabelle 2.3.2: Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung durch Vereinbarungen oder Dialog zwischen den Sozialpartnern, Stand 2008 /33/

Land	Vereinbarungen auf nationaler Ebene	Tarifvereinbarungen innerhalb der Arbeitnehmerüberlassungsbranche	Tarifvereinbarungen auf der Ebene von Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen	Branchentarifvereinbarungen außerhalb der Arbeitnehmerüberlassungsbranche
Belgien	X	X	X	X
Bulgarien				
Deutschland		X	X	X
Dänemark		X	X	X
Estland				
Finnland		X	X	X
Frankreich		X	X	
Griechenland				
Irland	X			X
Italien		X		X
Lettland				
Litauen				
Luxemburg		X		X
Malta				
Niederlande		X		X
Österreich		X		X
Polen	X			
Portugal				
Rumänien				
Schweden	X	X	X	X
Slowakei				
Slowenien				
Spanien	X	X		X

Land	Vereinbarungen auf nationaler Ebene	Tarifvereinbarungen innerhalb der Arbeitnehmerüberlassungsbranche	Tarifvereinbarungen auf der Ebene von Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen	Branchentarifvereinbarungen außerhalb der Arbeitnehmerüberlassungsbranche
Tschechische Republik				
Ungarn				
Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland	X		X	
Zypern				

Im Gegensatz zu Belgien, Irland, Polen, Schweden und Spanien sind im Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland Vereinbarungen zur Arbeitnehmerüberlassung auf nationaler Ebene nicht systematisch. Die erste, im Mai 2008 zwischen der Regierung und den Sozialpartnern erreichte Vereinbarung, entstand aufgrund des Drängens der übrigen Mitgliedsstaaten zur Findung einer Lösung zur Verabschiedung der Europäischen Leiharbeitsrichtlinie, die im ersten Halbjahr 2008 nur noch durch die Haltung des Vereinigten Königreichs von Großbritannien und Nordirland verhindert wurde.

Die Selbstregulierung der Arbeitnehmerüberlassung in Belgien hat etwas Besonderes, weil sich bei den Verhandlungen, die auf nationaler Ebene stattfinden, auf der Arbeitgeberseite nicht nur Arbeitgeberverbände, die die Interessen der Leiharbeitsunternehmen vertreten, befinden, sondern auch ein Arbeitgeberverband, der die Interessen der entleihenden Unternehmen vertritt. Die Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung durch Branchenvereinbarungen außerhalb der Leiharbeitsbranche oder durch Tarifvereinbarungen von Leiharbeitsunternehmen darf die Bestimmungen aus Tarifvereinbarungen, die auf nationaler Ebene oder auf der Ebene der Arbeitnehmerüberlassungsbranche abgeschlossen wurden, ergänzen (im Positiven), aber nicht ersetzen. Insgesamt ist der Einflussbereich der Tarifverträge in Belgien flächendeckend /33/, /34/.

Auch in den meisten anderen Mitgliedsstaaten der EU15 haben Tarifverträge eine wichtige Rolle in der Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung eingenommen. Eine der Ausnahmen bildet Portugal. Der Portugiesische Verband der Leiharbeitsunternehmen, der 1987 von acht Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen gegründet wurde und 20 Jahre später 53 Mitgliedsunternehmen vertrat, die zwar nur ca. 21 % der gesamten Leiharbeitsunternehmen, aber 80 % des Marktanteiles ausmachten, hat 1989 eine Tarifvereinbarung für die Arbeitnehmerüberlassungsbranche mit der Büro- und Dienstleistungsgewerkschaft unterzeichnet. Dennoch hat die Vereinbarung nie eine regulierende Wirkung

erreicht, da sie von der Gesetzgebung zur Leiharbeit, die im gleichen Jahr in Kraft trat, überholt wurde. Die Tarifvereinbarung wurde nie neu verhandelt, weil ihre Bestimmungen weniger spezifisch als die der Gesetzgebung waren /34/.

Im Gegensatz dazu gibt es Länder, in denen Tarifverträge die gesetzlichen Bestimmungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung nahezu ersetzt haben. So wurde in Dänemark die gesetzliche Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung 1990 abgeschafft und stattdessen die Regulierung durch zwischen den Sozialpartnern abgeschlossene Tarifverträge, sowohl auf Branchen- als auch auf Unternehmensebene, bevorzugt. Manche Branchen fordern die Gleichbehandlung der Leiharbeitnehmer in Fragen der Entlohnung, der Arbeitszeit und anderer wichtigen Beschäftigungsbedingungen. In vielen Fällen (z. B. in der Baubranche, im Handel, im Transport und in der Dienstleistungsbranche) sind die Unternehmenstarifvereinbarungen die wichtigste Regulierungsform /33/, /34/.

Auch in Schweden sind die Ergebnisse der Tarifverhandlungen die Hauptregulierungsform der Arbeitnehmerüberlassung geworden. Eine der wenigen für die Arbeitnehmerüberlassung spezifische gesetzliche Regulierung ist das Verbot, einen streikenden Mitarbeiter eines entleihenden Unternehmens durch einen Leiharbeitnehmer zu ersetzen. Eine weitere gesetzlich vorgegebene Bestimmung ist, dass ein Leiharbeitnehmer innerhalb der sechs ersten Monate seiner Beschäftigung nicht an das Unternehmen, bei dem er unmittelbar vor seiner Anstellung beim Leiharbeitsunternehmen beschäftigt war, überlassen werden darf /19/, /34/.

Eins der am längsten existierenden Tarifvereinbarungssysteme der Arbeitnehmerüberlassungsbranche in der Europäischen Union ist in den Niederlanden zu finden. Dort wurde der Tarifvertrag, der zwischen dem größten Arbeitgeberverband der Arbeitnehmerüberlassungsbranche (ABU) und drei Gewerkschaften abgeschlossen wurde, durch einen Beschluss des Niederländischen Ministers für Arbeit und soziale Angelegenheiten für allgemeingültig erklärt. Unter diesen Tarifvertrag fallen 90 % der Leiharbeitnehmer. Die restlichen Leiharbeitnehmer werden von dem Tarifvertrag, der von einer vierten Gewerkschaft und dem kleineren Arbeitgeberverband NBBU unterzeichnet wurde, und der als Ausnahme von der Allgemeingültigkeit des ABU-Tarifvertrages gilt, abgedeckt. Ergänzend zu diesen Tarifverträgen enthalten gewisse Tarifvereinbarungen, die in anderen Branchen als der Arbeitnehmerüberlassung abgeschlossen wurden, Klauseln zum Einsatz von Leiharbeitnehmern, wie z. B. die Begrenzung der Überlassungsdauer oder Restriktionen in den Nutzungsgründen oder im Anteil der eingesetzten Leiharbeitnehmer an der gesamten Belegschaft des entleihenden Unternehmens /33/, /34/, /41/.

Wie in den Niederlanden wurde auch in Luxemburg der Tarifvertrag der Arbeitnehmerüberlassungsbranche für allgemeinverbindlich erklärt /33/.

In Österreich findet der Kollektivvertrag für das Arbeitnehmerüberlassungsgewerbe auf alle Leiharbeitsunternehmen Anwendung, weil alle Arbeitgeber der Leiharbeitsbranche in einem Arbeitgeberverband Mitglied sein müssen, was eine Tarifflicht ausschließt. Während den Überlassungen finden für die Leiharbeiter die Tarifverträge der Branche der entleihenden Firmen Anwendung. Diese Regelung findet keine Anwendung, wenn der Tarifvertrag der Arbeitnehmerüberlassungsbranche bessere Bedingungen als die Bedingungen des Tarifvertrags, der auf das entleihende Unternehmen zutrifft, enthält. In diesem Fall wird Ersterer angewendet. In den Zeiträumen zwischen zwei Überlassungen gelten für die gewerblichen Arbeitnehmer („blue-collar-workers“) die Bestimmungen des Branchentarifvertrags für das Arbeitnehmerüberlassungsgewerbe und für die Angestellten („white-collar-workers“) die Bestimmungen der Tarifverträge für Angestellte im Allgemeinen Gewerbe /42/, /43/.

In Spanien verpflichtet das Arbeitsgesetz alle Leiharbeitsunternehmen einen relevanten Branchentarifvertrag anzuwenden. Daher ist auch hier der Einflussbereich der Tarifabschlüsse in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche flächendeckend. Tarifverträge aus anderen Branchen legen für die von ihnen betroffenen Unternehmen zusätzliche Bestimmungen fest, z. B. zur Gleichbehandlung, zur Beschränkung der Nutzungsgründe, zur Begrenzung der Überlassungsdauer oder des Anteils der eingesetzten Leiharbeiter an der Gesamtbelegschaft des entleihenden Unternehmens /33/.

Auch in Deutschland wird nahezu die gesamte Arbeitnehmerüberlassungsbranche von Tarifverträgen abgedeckt. Dies ist seit 2004 der Fall, als eine Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes festlegte, jedoch Abweichungen davon unter bestimmten Bedingungen, u. a. durch die Anwendung eines Tarifvertrages, erlaubte /11/.

In Finnland bestimmt das Beschäftigungsgesetz („Employment Contracts Act“) die Anwendung des Tarifvertrages des entleihenden Unternehmens auf die Leiharbeiter, wenn für das Leiharbeitsunternehmen kein Tarifvertrag Anwendung findet. Manche Branchen haben in ihren Tarifverträgen den Vorrang des Verzichts auf die Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung vor der Entlassung von festem Personal verankert. Der Tarifvertrag der Schauerleute verbietet den Einsatz von Leiharbeitern in dem Gewerbe /33/.

In Frankreich deckt der Branchentarifvertrag einen Großteil der Leiharbeiter, da die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes (PRISME) die größten im Land agierenden Leiharbeitsunternehmen sind. Ihnen wird 90 % des Branchenumsatzes zugeschrieben, obwohl sie nur einen Anteil von 10 % an der Gesamtheit der Leiharbeitsunternehmen ausmachen /33/.

In Italien wurde von den Gewerkschaften 2008 ein Tarifvertrag für die Arbeitnehmerüberlassung mit dem Arbeitgeberverband Assolavoro abgeschlossen. Der Einflussbereich des Tarifvertrages ist aufgrund der Anzahl und der

Größe der Unternehmen, die den Tarifvertrag anzuwenden haben, als hoch einzuschätzen /33/.

Tarifvereinbarungen, die auf der Ebene von Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen abgeschlossen wurden, dienen in den meisten Ländern als Ergänzung zu den zwischen den Sozialpartnern auf Branchenebene abgeschlossenen Tarifverträgen. Eine Ausnahme bildet das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland, wo es keine Tarifvereinbarungen für die Arbeitnehmerüberlassung auf Branchenebene gibt. Dort wurden bedeutende Tarifvereinbarungen auf Unternehmensebene insbesondere von großen Leiharbeitsunternehmen wie Manpower, Adecco, Montrose und Apollo 2000 mit unterschiedlichen Gewerkschaften abgeschlossen. Aber auch mit kleineren Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen haben Gewerkschaften verschiedene lokale und regionale Vereinbarungen erreicht /33/, /34/.

In Irland wurde 2007 in der Privatwirtschaft eine möglicherweise wegweisende Unternehmenstarifvereinbarung zur Nutzung der Leiharbeit von einem Gewerkschaftsbund und einem entleihenden Unternehmen unterzeichnet. Die Vereinbarung wird von dem Gewerkschaftsbund als Modell für Unternehmen, in denen viele Leiharbeiter eingesetzt werden, betrachtet. Die drei Schlüsselbestimmungen sind:

- die Gleichbehandlung der Leiharbeiter,
- das Recht der Leiharbeiter nach 26 Überlassungswochen in ein Pool einzutreten, aus dem das entleihende Unternehmen in der Zukunft Leute einstellt,
- die Begrenzung des Anteils Leiharbeiter an der Gesamtbelegschaft auf max. 10 %, außer in spezifizierten Zeiträumen mit Arbeitsspitzen.

Die in Irland auf nationaler Ebene erreichte Vereinbarung zur Arbeitnehmerüberlassung beschreibt Umstände, unter denen Leiharbeit im öffentlichen Dienst genutzt werden darf. Diese Nutzungsgründe sind allerdings zusätzlich in Branchenvereinbarungen mit den betroffenen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes festzulegen /33/.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Vereinbarungen oder Dialoge zwischen den Sozialpartnern in den verschiedenen Mitgliedsstaaten der EU15 unterschiedlich stark zur Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung genutzt werden. In den zwölf neuen EU-Mitgliedsstaaten gab es bis 2008 keine für die Arbeitnehmerüberlassungsbranche spezifischen Tarifvereinbarungen. Dennoch spielen die Arbeitgeberverbände der Leiharbeitsbranche auch in Ländern, in denen es keine Tarifverhandlungen zur Arbeitnehmerüberlassung gibt, eine zum Teil wichtige Rolle in der Selbstregulierung der Branche, z. B. durch die

Entwicklung von Verhaltenskodizes oder weil sie bei der Entstehung oder Änderung von Gesetzestexten involviert werden /33/.

In den nachfolgenden Abschnitten sind wesentliche Regulierungsaspekte, die auf nationaler Ebene Allgemeingültigkeit besitzen, zusammengestellt. Spezifische Regulierungsmaßnahmen, die nur in bestimmten Branchen oder einzelnen Unternehmen Anwendung finden, werden beispielhaft aufgeführt.

2.3.2.1 Rechtsbeziehungen zwischen Leiharbeiter, Verleiher und Entleiher

In allen europäischen Ländern für die Leiharbeit charakteristisch ist ein Dreiecksverhältnis zwischen einem Leiharbeitsunternehmen, einer Arbeitsperson und einem Nutzerunternehmen /27/, /44/. Laut der in der Richtlinie 91/383/EWG aufgeführten Definition eines Leiharbeitsverhältnisses ist das Leiharbeitsunternehmen Arbeitgeber des dem entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellten Arbeitnehmers /9/. In der Praxis ist dies aber nicht in allen Mitgliedsstaaten der EU offiziell anerkannt /45/. Im Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland, in Lettland und in Irland ist aus rechtlicher Sicht der Arbeitgeber der Leiharbeiter nicht immer eindeutig der Verleiher /33/.

Im Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland wird die Arbeitnehmerüberlassung im „Employment Agencies Act 1973“ geregelt. Das Gesetz unterteilt die Aktivitäten der Personaldienstleistungsindustrie in zwei Kategorien: „employment agency activity“ und „employment business activity“. Eine „employment agency“ wird definiert als Unternehmen, das Dienstleistungen anbietet, um Arbeitssuchenden eine direkte Anstellung bei einem Arbeitgeber zu vermitteln (Arbeitsvermittlung) oder um Arbeitgebern Arbeitssuchende zur Einstellung zur Verfügung zu stellen (Personalvermittlung). Ein „employment business“ wird definiert als ein Unternehmen, das Personen bereitstellt, die von ihm beauftragt (Dienstvertrag) oder bei ihm angestellt (Arbeitsvertrag) sind, um unter der Kontrolle von Dritten zu arbeiten. Dementsprechend fällt die Arbeitnehmerüberlassung im Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland unter die Kategorie „employment business“. In der Mehrheit der Fälle besteht zwischen den „employment businesses“ und den Arbeitspersonen allerdings ein Dienstvertrag und demzufolge ist das „employment business“ nicht Arbeitgeber, sondern lediglich Auftraggeber der arbeitsausführenden Person /18/, /34/, /40/.

In Lettland verhält es sich ähnlich, da Arbeitspersonen, die von einem Leiharbeitsunternehmen zum Einsatz bei Dritten gesendet werden, auf der

Grundlage eines Dienstvertrages oder eines Arbeitsvertrages von dem entsendenden Unternehmen beschäftigt werden /46/.

Im Fall Irlands scheint die Situation in dem folgenden Punkt einmalig zu sein: wenn es um sozial ungerechtfertigte Entlassungen geht, wird von den Gerichten der Entleiher als Arbeitgeber der Leiharbeitnehmer erachtet, obwohl er nicht für deren Entlohnung zuständig ist. Bei den Gerichtsentscheidungen definiert das Arbeitsgericht das Nutzerunternehmen als verantwortlicher Arbeitgeber in Fragen der Gleichbehandlung /33/, /34/.

In Bulgarien und in Zypern ist die Arbeitnehmerüberlassung so gut wie nicht existent und die Rechtsbeziehungen zwischen Leiharbeitsunternehmen, Leiharbeitnehmer und entleihenden Unternehmen sind daher nicht beschrieben /34/.

2.3.2.2 Vertragsregelung und Regelung der Sozialversicherung

Zu der Dauer und den Inhalten der Verträge, die zwischen Leiharbeitsunternehmen und Leiharbeitnehmer abgeschlossen werden (Leiharbeitsverträge), gibt es in vielen Ländern keine spezifischen Bestimmungen, da diese unter die allgemeine Gesetzgebung, die sich auf Arbeitsverträge bezieht, fallen. Dies ist der Fall in Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Irland, Lettland, Litauen, Malta und dem Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland (hier gibt es allerdings zusätzliche Bestimmungen für die Arbeitnehmerüberlassung). In Belgien, Frankreich, Griechenland, Italien, Luxemburg, den Niederlanden, Österreich, Portugal, Rumänien, Schweden, der Slowakei, Slowenien, der Tschechischen Republik und Ungarn unterliegen Leiharbeitsverträge und die Verträge, die zwischen Verleiher und Entleiher abgeschlossen werden (Arbeitnehmerüberlassungsverträge), einer spezifischen Regulierung /33/.

Was die Sozialversicherung (Krankenversicherung, Berufsunfähigkeitsversicherung, Arbeitslosen- und Rentenversicherung) betrifft, haben die meisten Länder keine spezifischen Regelungen für die Arbeitnehmerüberlassung. Auch hier greifen die allgemeinen nationalen Bestimmungen, die sich auf alle Unternehmen beziehen. Dies ist der Fall in Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Irland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, der Slowakei, Slowenien, Schweden, Spanien der Tschechischen Republik, Ungarn, dem Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland und Zypern. Die übrigen Länder weisen explizit auf die Bestimmungen zur Sozialversicherung in der Arbeitnehmerüberlassung hin. In Luxemburg besagt das Arbeitsgesetz, dass alle Bestimmungen, die sich auf unbefristet eingestelltes Personal beziehen, auch auf befristet eingesetzte Arbeitnehmer anzuwenden sind. Es bestimmt ebenfalls, dass die Leiharbeitsunternehmen die Verantwortung zum Abführen der

Sozialversicherungsabgaben alleine tragen. Ähnliche Bestimmungen gelten in Portugal. Das österreichische Arbeitskräfteüberlassungsgesetz bestimmt, dass Leiharbeitnehmer von dem gleichen Sozialversicherungssystem wie Stammmitarbeiter profitieren. In Griechenland haben die Leiharbeitsunternehmen und die entleihenden Unternehmen eine gemeinsame Verantwortung bezüglich der Sozialversicherungsbeiträge. In Italien haben Leiharbeitnehmer, für die Dauer ihres Arbeitsverhältnisses, bei Krankheit das Recht auf Erhalt ihres Arbeitsplatzes für 180 Tage. Bei einem Arbeitsunfall haben sie Anspruch auf 100 % Lohnfortzahlung solange ihr Arbeitsvertrag andauert. Danach erhalten sie von der nationalen Unfallversicherung 60 % ihres Gehaltes bis sie wieder gesund sind. Darüber hinaus haben Leiharbeitnehmer Anspruch auf die gleichen Sozialversicherungen wie unbefristet Beschäftigte. In Ländern, in denen Tarifvereinbarungen eine Rolle in der Verwaltung der Sozialversicherung spielen, gibt es besondere Bestimmungen. In Frankreich wird die vom Gesetz bestimmte Sozialversicherung, die für alle Arbeitnehmer gilt, für die Leiharbeitnehmer durch die Bestimmungen von spezifischen Branchentarifvereinbarungen ergänzt. Ebenso sind in Belgien zusätzliche Bestimmungen zur Sozialversicherung von Leiharbeitnehmern in nationalen Tarifvereinbarungen verankert. In den Niederlanden ändern sich die Bedingungen der Sozialversicherung mit der Dauer des Leiharbeitsvertrages /33/.

2.3.2.3 Behördliche Bewilligungs- oder Zulassungssysteme für die Ausübung der Arbeitnehmerüberlassung

Zur Ausübung der Arbeitnehmerüberlassung bedarf es für die Leiharbeitsunternehmen in den meisten europäischen Ländern einer behördlichen Erlaubnis, Lizenz oder der Erfüllung anderer Bedingungen. Die Inhalte und die Strenge der erforderlichen Voraussetzungen variieren von einem Land zum anderen. Im Allgemeinen befassen sie sich mit den minimalen Standards in Bezug auf die Geschäftsräume der Leiharbeitsagentur, mit der technischen Infrastruktur, mit der Geschäftsform, mit der Zuverlässigkeit des Geschäftsinhabers/Geschäftsführers, mit dem geforderten Stammkapital, mit den erforderlichen finanziellen Garantien (Rücklagen, um die Steuern, die Sozialversicherungsabgaben und die Gehälter im Fall einer Insolvenz zu decken), mit der Anzahl an internen Angestellten und der Forderung an deren Qualifikation, Berufserfahrung und Integrität. Zum Teil wird auch verlangt, dass Arbeitnehmerüberlassung (und damit verbundene Aktivitäten) die einzige oder Hauptgeschäftsaktivität des Unternehmens ist /34/.

Tabelle 2.3.2.3: Erfordernis einer behördlichen Bewilligung oder Zulassung für die Leiharbeitsunternehmen zur Ausübung der Arbeitnehmerüberlassung in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten, Stand 2008

Land	Erfordernis einer behördlichen Erlaubnis, Lizenz o. ä. für Verleiher zur Ausübung der Arbeitnehmerüberlassung
Belgien	Ja /33/, /47/, /48/
Bulgarien	Nein /33/, /49/
Dänemark	Nein, außer bei der Überlassung von Fahrern. Die Erfordernis der Erfüllung besonderer Voraussetzungen zur Personalüberlassung im Gesundheitswesen wurde 2007 abgeschafft. /33/, /50/
Deutschland	Ja /11/, /33/, /51/
Estland	Seit 2006 gibt es keine besonderen Voraussetzungen mehr, die zur Gründung eines Leiharbeitsunternehmens erfüllt sein müssen. (Bis 2006 war eine Lizenz erforderlich). Unternehmen, die Arbeitnehmerüberlassung betreiben, müssen sich lediglich registrieren lassen. /33/, /52/
Finnland	Nein. Die Neugründung eines Leiharbeitsunternehmens ist lediglich den Behörden für betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu melden. /33/, /53/
Frankreich	Ja /33/, /54/
Griechenland	Ja /33/, /55/
Irland	Ja /29/, /33/
Italien	Ja /33/, /56/, /57/
Lettland	Nein, außer wenn das Leiharbeitsunternehmen auch Arbeitsvermittlung (Personaldienstleistungen, die zu einem Vertragsabschluss zwischen Arbeitssuchenden und Drittunternehmen führen soll) betreibt. Wenn die Leiharbeitsagentur nur Arbeitnehmerüberlassung betreibt, also die üblichen Arbeitgeberpflichten übernimmt, ist keine Lizenz erforderlich. (Zum Betreiben der Arbeitsvermittlung ist für alle Unternehmen eine Lizenz erforderlich.) /33/, /46/
Litauen	Ja /33/, /40/, /58/
Luxemburg	Ja /33/, /59/
Malta	Ja /33/, /60/
Niederlande	Nein. Das Lizenzierungs- und Erlaubnisverfahren wurde 1998 abgeschafft. Ein finanzielles Garantiesystem wurde dennoch aufrechterhalten. /33/, /34/, /41/, /45/
Österreich	Ja /33/, /43/
Polen	Ja /33/, /61/
Portugal	Ja /33/, /62/
Rumänien	Ja /33/, /63/
Schweden	Ja, die nachfolgend beschriebene freiwillige Erlaubnis wurde 2007 obligatorisch. Im Oktober 2004 wurde von dem schwedischen Arbeitgeberverband, der die Interessen der Leiharbeitsunternehmen vertritt, der Schwedischen Vereinigung der Gewerkschaften, die die gewerbliche Arbeitnehmer („blue-collar-workers“) vertritt, der Gewerkschaft der Angestellten („white-collar-workers“), und einigen Branchengewerkschaften eine „Erlaubnisvereinbarung“ unterschrieben. Dabei

Land	Erfordernis einer behördlichen Erlaubnis, Lizenz o. ä. für Verleiher zur Ausübung der Arbeitnehmerüberlassung
	ging es für die Leiharbeitsunternehmen darum, sich freiwillig eine Erlaubnis zur Ausübung der Arbeitnehmerüberlassung erteilen zu lassen. Für die entleihenden Unternehmen galt eine erteilte Erlaubnis als eine Art Qualitätsgarantie. Ein Leiharbeitsunternehmen, das die Erlaubnis erhalten wollte, musste Mitglied des o. g. Arbeitgeberverbands sein, dessen ethischen Regeln beachten und damit einverstanden sein, einem Tarifvertrag zugeordnet zu werden. /33/, /64/
Slowakei	Ja /33/, /65/
Slowenien	Ja /33/, /66/
Spanien	Ja /33/, /67/
Tschechische Republik	Ja /33/, /68/
Ungarn	Ja /33/, /69/
Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland	Nein, außer bei der Überlassung von Arbeitern in der Landwirtschaft, im Garten-/Landschaftsbau, in der Schalentierfischerei und in der Verarbeitung und Verpackung von Lebensmitteln, die aus der Landwirtschaft, dem Garten-/Landschaftsbau oder der Schalentierfischerei gewonnen werden. /18/, /33/, /40/, /70/
Zypern	Nein /33/, /71/

2.3.2.4 Einschränkungen und Verbote der Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung sowie Begrenzung der Überlassungsdauer

Die Nutzung der Leiharbeit wird in den Ländern der Europäischen Union auf unterschiedliche Weisen eingeschränkt oder definiert. Einige Mitgliedsstaaten haben die Gründe und Umstände, unter denen entleihende Unternehmen die Arbeitnehmerüberlassung nutzen dürfen, und/oder Verbote des Einsatzes von Leiharbeitnehmern in gewissen Branchen oder für bestimmte Tätigkeiten festgelegt. In manchen Fällen ist der erlaubte Anteil Leiharbeitnehmer an der Gesamtbelegschaft des entleihenden Unternehmens begrenzt und in vielen Ländern gibt es eine Obergrenze für die Überlassungsdauer oder die Anzahl an aufeinander folgenden Überlassungen bei einem Entleiher /33/. In den beiden nachfolgenden Tabellen werden die Einschränkungen und Verbote, denen die Arbeitnehmerüberlassung unterliegt (Tabelle 2.3.2.4-1), sowie die Begrenzung der Überlassungsdauer (Tabelle 2.3.2.4-2) je Land dargestellt.

Tabelle 2.3.2.4-1: Einschränkungen und Verbote der Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten, Stand 2008

Land	Ausschließlich erlaubte Gründe/Umstände, unter denen Leiharbeiter in einem entleihenden Betrieb eingesetzt werden dürfen	Verbote der Überlassung von Leiharbeitern in bestimmten Bereichen/für gewisse Tätigkeiten/unter gewissen Umständen
Belgien	<ul style="list-style-type: none"> - um einen vom Entleiher fest angestellten Mitarbeiter vorübergehend zu ersetzen - um zeitlich begrenzte und außergewöhnliche Arbeitsspitzen zu bewältigen - um unübliche Arbeiten durchzuführen <p>Oben genannte Einschränkungen gelten nicht für die Überlassung von Künstlern und bei der Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen.</p> <p>Im Hotel- und Restaurantgewerbe („horeca“) sowie in der Landwirtschaft und im Garten-/ Landschaftsbau ist der Einsatz von Leiharbeitern nur für Gelegenheitsarbeiten erlaubt. /33/, /47/, /48/, /72/</p>	<ul style="list-style-type: none"> - „blue-collar-workers“ im Bausektor, außer um einen vorübergehend arbeitsunfähigen Arbeiter zu ersetzen oder bei vorübergehendem außergewöhnlichem Arbeitsmehraufwand - Arbeiten mit Asbest und mit Sprengstoffen - Unternehmen, in denen gestreikt wird - Ersatz von Mitarbeitern, die aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen freigestellt wurden - im öffentlichen Dienst: um Beamte zu ersetzen - der Einsatz von „blue-collar-workers“ in Umzugsunternehmen, Möbeleinlagerungsunternehmen, und Hafentrieben (außer im Hafen von Antwerpen) wird von Branchentarifvereinbarungen verboten <p>Manche Tarifverträge verbieten den Einsatz von Leiharbeitern wenn Arbeitsstillstand oder Entlassungen in dem entleihenden Unternehmen stattfinden. /33/, /34/, /47/, /48/, /72/, /73/</p>
Bulgarien	Keine Einschränkungen /33/, /49/	Keine Verbote /33/, /49/
Dänemark	Keine Einschränkungen /33/, /50/	Der Ersatz von Streikenden durch Leiharbeiter wird durch gewisse Tarifvereinbarungen verboten. /33/, /50/
Deutschland	Keine Einschränkungen /33/, /51/	Im Baugewerbe ist der Einsatz von Arbeitern („blue-collar-workers“) verboten, es sei denn, es wird von dem Verleiher und dem Entleiher eine gemeinsame Tarifvereinbarung angewendet. Bei Streiksituationen in einem entleihenden Unternehmen muss der Verleiher den Leiharbeiter über sein Recht, die Arbeitsaufnahme im Streikfall zu verweigern, informieren. /11/, /33/, /51/
Estland	Keine Einschränkungen	Keine Verbote

Land	Ausschließlich erlaubte Gründe/Umstände, unter denen Leiharbeiter in einem entleihenden Betrieb eingesetzt werden dürfen	Verbote der Überlassung von Leiharbeitnehmern in bestimmten Bereichen/für gewisse Tätigkeiten/unter gewissen Umständen
	/33/, /52/	/33/, /52/
Finnland	<p>Es gibt keine allgemeingültigen Einschränkungen, aber manche Tarifverträge beschränken Leiharbeitnehereinsätze auf besonders arbeitsreiche Zeiträume oder bestimmte Arten von Arbeiten, die in der Regel nicht von dem Stammpersonal des Einsatzunternehmens ausgeführt werden können.</p> <p>/33/, /53/</p>	<p>Der Einsatz von Leiharbeitnehmern bei Streiksituationen ist nicht von Gesetzes wegen aber durch einen allgemein anerkannten Verhaltenskodex verboten, es sei denn, die im Konflikt involvierten Parteien stimmen dem Einsatz zu.</p> <p>Der Einsatz von Leiharbeitnehmern als Schauerleute ist von dem entsprechenden Branchentarifvertrag verboten.</p> <p>/33/, /34/, /53/</p>
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> - um einen vorübergehend abwesenden vom Entleiher fest angestellten Mitarbeiter zu ersetzen - um eine vakante Stelle bis zu deren endgültigen Wegfall oder bis zur deren Neubesetzung zu besetzen - um einen vorübergehenden Anstieg der Arbeitsmenge zu bewältigen - um eine sporadisch eintretende und zeitlich begrenzte Aufgabe zu erfüllen - um dringende Arbeiten für Sicherheitsmaßnahmen zu erledigen - um die Einstellung von benachteiligten Arbeitslosen (ältere Arbeiter, zuvor Arbeitsunfähige, Berufsanfänger, Geringqualifizierte u. ä.) zu erleichtern - um eine zusätzliche Berufsbildung zu erlangen - um eine Position zu besetzen, die nur zeitbegrenzt besteht <p>/34/, /54/, /74/</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ersatz eines Betriebsarztes - besonders gefährliche Arbeiten - Ersatz von Streikenden - wenn, bei vorübergehendem Anstieg der Arbeitsmenge, in den vorangegangenen sechs Monaten an dem zu besetzenden Arbeitsplatz eine Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen stattgefunden hat, außer der Auftrag dauert nicht länger als drei Monate oder der Auftrag dient der Erfüllung eines außergewöhnlichen Export-Auftrags <p>/33/, /54/, /74/</p>
Griechenland	<p>Keine Einschränkungen</p> <p>/33/, /55/</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ersatz von Streikenden - wenn im entleihenden Unternehmen Massenentlassungen von Arbeitnehmern, die die gleiche Arbeit ausführten, in den vorangegangenen zwölf Monaten stattgefunden haben - für die Nutzung der Leiharbeit im öffentlichen Dienst gibt es besondere Bestimmungen. <p>/33/, /55/</p>
Irland	<p>Keine allgemeingültigen Einschränkungen. Die auf nationaler Ebene erreichte Vereinbarung beschreibt zwar Umstände, unter</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ersatz von Streikenden <p>Es gibt einzelne Tarifverträge, die den Anteil Leiharbeiter an der Gesamtbelegschaft des entleihenden</p>

Land	Ausschließlich erlaubte Gründe/Umstände, unter denen Leiharbeiter in einem entleihenden Betrieb eingesetzt werden dürfen	Verbote der Überlassung von Leiharbeitnehmern in bestimmten Bereichen/für gewisse Tätigkeiten/unter gewissen Umständen
	denen Leiharbeit im öffentlichen Dienst genutzt werden darf, bestimmt aber auch, dass diese Nutzungsgründe in Branchenvereinbarungen mit den betroffenen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes festzulegen sind. <i>/29/, /33/</i>	Unternehmens begrenzen. <i>/29/, /33/, /34/</i>
Italien	<ul style="list-style-type: none"> - um außergewöhnliche Arbeitssituationen, die aus technischen, produktiven, organisatorischen oder anderen Gründen entstanden sind, zu bewältigen - um einen vorübergehend abwesenden fest angestellten Mitarbeiter des entleihenden Betriebes zu ersetzen <i>/33/, /56/, /57/</i>	<ul style="list-style-type: none"> - in Unternehmen, die die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nicht nachgewiesen haben - Ersatz von Streikenden - in Unternehmen, in denen in den vorangegangenen zwölf Monaten Kollektiventlassungen in dem Aufgabenbereich, in dem der Leiharbeiter eingesetzt werden soll, stattgefunden haben - um einen Arbeitnehmer zu ersetzen, der aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen freigesetzt wurde <p>Für manche Entleiher gibt es zusätzliche Tätigkeitsverbote und auch Begrenzungen des erlaubten Leiharbeiteranteils durch für das entleihende Unternehmen geltende Tarifvereinbarungen. <i>/33/, /40/, /56/, /57/</i></p>
Lettland	Es gibt keine besonderen Einschränkungen für den Einsatz von Leiharbeitnehmern, aber das Arbeitsgesetz definiert die Fälle, für die befristete Arbeitsverträge (also ggf. auch Leiharbeitsverträge) geschlossen werden dürfen und diese Bedingungen gelten auch für die Arbeitnehmerüberlassung, wenn zeitbegrenzte Verträge abgeschlossen werden. <i>/33/, /46/</i>	Keine Verbote <i>/33/, /46/</i>
Litauen	Keine Einschränkungen <i>/33/, /58/</i>	Eine vom Litauer Gewerkschaftsbund verfasste Modell-Tarifvereinbarung, die vom Ministerium für Arbeit und Soziales veröffentlicht wurde, besagt dass Leiharbeiter weder um Streikende zu ersetzen, noch zur Ausführung von gefährlichen Arbeiten, noch zum Ersatz von Arbeitnehmern, die in den vorangegangenen sechs Monaten entlassen wurden, eingesetzt werden sollten. Die in dieser Modell-Tarifvereinbarung vorgeschlagenen Bestimmungen wurden von einigen entleihenden Unternehmen in Unternehmenstarifvereinbarungen

Land	Ausschließlich erlaubte Gründe/Umstände, unter denen Leiharbeiter in einem entleihenden Betrieb eingesetzt werden dürfen	Verbote der Überlassung von Leiharbeitnehmern in bestimmten Bereichen/für gewisse Tätigkeiten/unter gewissen Umständen
		aufgenommen. /33/, /58/
Luxemburg	<ul style="list-style-type: none"> - um einen Arbeitnehmer, der vorübergehend abwesend ist oder dessen Vertrag ruht, zu ersetzen - für Saisonarbeiten - um Arbeiten durchzuführen, für die eine permanente Beschäftigung nicht üblich ist, oder für eine spezifische und gelegentliche Aufgabe, die nicht Teil der üblichen Aktivität des Unternehmens ist - um einem vorübergehenden Anstieg der Arbeitsmenge zu begegnen - um dringende Arbeiten aus Sicherheitsgründen durchzuführen - um die Eingliederung von Arbeitslosen zu erleichtern /33/, /59/, /75/	Ersatz von Streikenden In einigen Bereichen wird der Einsatz von Leiharbeitnehmern durch Branchentarifvereinbarungen ausgeschlossen. /33/, /59/, /75/
Malta	Keine Einschränkungen /33/, /60/	Keine Verbote /33/, /60/
Niederlande	Es gibt keine allgemeingültigen Einschränkungen. Manche Unternehmens- oder Branchentarifverträge bestimmen die erlaubten Gründe für den Einsatz von Leiharbeitnehmern. /33/, /41/, /45/	Ersatz von Streikenden Manche Unternehmens- oder Branchentarifverträge begrenzen den Anteil an Leiharbeitnehmern im entleihenden Betrieb. /33/, /34/, /41/, /45/
Österreich	Keine Einschränkungen /33/, /43/	<ul style="list-style-type: none"> - in Unternehmen, in denen gestreikt wird - im öffentlichen Dienst, wenn es um leitende Positionen geht - für Arbeiten, die einer spezifischen Gesetzgebung unterliegen, wie Medizin und Jura - zum Einsatz von Leiharbeitnehmern in der Land- und Forstwirtschaft gibt es gesetzlich vorgeschriebene Sonderbestimmungen In öffentlichen Krankenhäusern und Altenheimen ist der erlaubte Anteil an Leiharbeitnehmern an der Belegschaft der Abteilung, in der die Leiharbeiter eingesetzt werden, auf 15 % begrenzt. Für andere spezifische Industriezweige oder für Regionen ermöglicht das Gesetz dem Arbeits- und Wirtschaftsminister, nach Anhörung der Sozialpartner, Vorschriften zu erlassen, die den Leiharbeiteran-

Land	Ausschließlich erlaubte Gründe/Umstände, unter denen Leiharbeiter in einem entleihenden Betrieb eingesetzt werden dürfen	Verbote der Überlassung von Leiharbeitern in bestimmten Bereichen/für gewisse Tätigkeiten/unter gewissen Umständen
		teil an der Gesamtarbeiterschaft des entleihenden Unternehmens oder die Überlassungsdauer der Leiharbeiter begrenzen, wenn der Leiharbeiteranteil im entleihenden Betrieb über 10 % liegt. /33/, /34/, /43/, /76/
Polen	Keine Einschränkungen /33/, /61/	<ul style="list-style-type: none"> - wenn in den vorangegangenen sechs Monaten Massenentlassungen in dem entleihenden Unternehmen stattgefunden haben - wenn es in der vorangegangenen drei Monaten eine Entlassung an der Einsatzstelle des Leiharbeiters gegeben hat - für besonders gefährliche Arbeiten (schließen die Baubranche ein) - Ersatz von Streikenden /33/, /61/
Portugal	<ul style="list-style-type: none"> - Ersatz von vorübergehend abwesenden fest angestellten Mitarbeitern des entleihenden Unternehmens - um eine vakante Stelle während des Einstellungsverfahrens eines vom Entleiher fest Einzustellenden zu besetzen - um einem vorübergehend und außergewöhnlich hohen Arbeitsaufkommen zu begegnen - Saisonarbeiten - Arbeiten für eine speziell definierte Aufgabe oder die entstehen wegen Fluktuationen in der Aktivität, die weniger als die Hälfte der normalen wöchentlichen Arbeitszeit ausmachen - zeitbegrenzte Projekte von einer Dauer von bis zu sechs Monaten (mit Erlaubnis der Arbeitsinspektion verlängerbar) /34/, /62/	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeiten, die für die Sicherheit und die Gesundheit besonders gefährlich sind (z.B. Bau von Gebäuden) - Ersatz von Streikenden /33/, /34/, /62/
Rumänien	<ul style="list-style-type: none"> - Ersatz eines vom Entleiher fest angestellten Mitarbeiters, dessen Vertragsverhältnis vorübergehend ruht - Saisonarbeiten - Spezielle oder gelegentliche Arbeiten /33/, /63/	Ersatz von Streikenden /33/, /63/
Schweden	Keine Einschränkungen	Der Ersatz von Streikenden durch

Land	Ausschließlich erlaubte Gründe/Umstände, unter denen Leiharbeiter in einem entleihenden Betrieb eingesetzt werden dürfen	Verbote der Überlassung von Leiharbeitnehmern in bestimmten Bereichen/für gewisse Tätigkeiten/unter gewissen Umständen
	/33/, /64/	Leiharbeiter wird durch die auf blue-collar-workers anzuwendende Tarifvereinbarung verboten. Die auf white-collar-workers anzuwendende Tarifvereinbarung enthält keine solche Bestimmung, aber es gilt als stillschweigende Vereinbarung zwischen Gewerkschaftsvertretern und Leiharbeitsunternehmen, keine Leiharbeiter zum Ersatz von Streikenden einzusetzen. /33/, /34/, /64/
Slowakei	Keine Einschränkungen /33/, /65/	Ersatz von Streikenden /33/, /65/
Slowenien	Keine Einschränkungen /33/, /66/	<ul style="list-style-type: none"> - an Arbeitsplätzen, deren Gefährdungsbeurteilung ergeben hat, dass die Arbeiter, die dort arbeiten, Gefahren und Risiken ausgesetzt sind, die eine Reduzierung oder eine Begrenzung der Expositionszeit erfordern - wenn in den vorangegangenen zwölf Monaten eine größere Anzahl von Entlassungen stattgefunden hat - Ersatz von Streikenden /33/, /66/
Spanien	<ul style="list-style-type: none"> - Ausführung einer speziellen Arbeit oder Dienstleistung, für die Dauer dieser Arbeit - um einer besonderen Nachfrage nachzukommen oder ein außergewöhnlich großes Arbeitsaufkommen zu bewältigen - Ersatz vorübergehend abwesender fest angestellter Mitarbeiter des entleihenden Unternehmens - Vorübergehende Besetzung vakanter Stellen /34/, /67/, /77/	<ul style="list-style-type: none"> - gefährliche und gesundheitsgefährdende Tätigkeiten (insbesondere in der Bau- und Gesundheitsbranche) und um Stellen zu besetzen, für die keine Gefährdungsbeurteilung gemacht wurde - innerhalb der Arbeitnehmerüberlassungsbranche (Überlassung an andere Verleiher) - öffentliche Verwaltungen (außer um Umfragen, Datenerhebungen und ähnliche Dienstleistungen durchzuführen) - Ersatz von Streikenden - um vakante Stellen, die aufgrund einer ungerechtfertigten Entlassung oder durch Fehler des Arbeitgebers entstanden sind, zu besetzen - um Stellen zu besetzen, die innerhalb der vorangegangenen 18 Monaten für mehr als 13,5 Monate durch Leiharbeiter besetzt waren - um Stellen zu besetzen, die aus gewissen, von Vorschriften vorgegebenen Gründen, innerhalb

Land	Ausschließlich erlaubte Gründe/Umstände, unter denen Leiharbeiter in einem entleihenden Betrieb eingesetzt werden dürfen	Verbote der Überlassung von Leiharbeitnehmern in bestimmten Bereichen/für gewisse Tätigkeiten/unter gewissen Umständen
		der zwölf vorangegangenen Monaten gestrichen wurden Manche Tarifvereinbarungen begrenzen auch den Anteil Leiharbeiter an der Gesamtbelegschaft der entleihenden Unternehmen oder bestimmen weitere Verbote in der Nutzung von Arbeitnehmerüberlassung. <i>/33/, /67/, /77/</i>
Tschechische Republik	Keine Einschränkungen <i>/33/, /68/</i>	Ersatz von Streikenden <i>/33/, /68/</i>
Ungarn	Keine Einschränkungen <i>/33/, /69/</i>	Ersatz von Streikenden <i>/33/, /69/</i>
Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland	Keine allgemeingültigen Einschränkungen. Es gibt Branchentarifvereinbarungen, die Restriktionen in der Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung bestimmen. <i>/18/, /33/, /70/</i>	Ersatz von Streikenden bei legal geführten Streiks <i>/18/, /33/, /70/</i>
Zypern	Keine Einschränkungen <i>/33/, /71/</i>	Keine Verbote <i>/33/, /71/</i>

Tabelle 2.3.2.4-2: Begrenzung der Überlassungsdauer von Leiharbeitnehmern in entleihenden Unternehmen in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten, Stand 2008

Land	Begrenzung der Überlassungsdauer von Leiharbeitnehmern
Belgien	Abhängig von dem Nutzungsgrund: <ul style="list-style-type: none"> - bei Ersatz eines vom entleihenden Betrieb fest angestellten Mitarbeiters, dessen Vertrag ruht: für die Dauer seiner Abwesenheit - bei Besetzung einer vakanten Stelle: sechs Monate (um weitere sechs Monate verlängerbar nach Vereinbarung mit der Arbeitnehmervertretung oder, wenn es keine Arbeitnehmervertretung gibt, nach Information des Sozialen Fonds) - von sieben Tagen bis zwölf Monate bei unüblicher Arbeit, abhängig von der Situation (die Situationen werden in einer speziellen nationalen Tarifvereinbarung geregelt) - bei Ersatz eines vom entleihenden Betrieb fest angestellten Mitarbeiters und bei der Bewältigung von Auftragsspitzen wird die Begrenzung mit den Arbeitnehmervertretern vereinbart. Wenn es keine Arbeitnehmervertretung gibt, liegt die Begrenzung für besonders arbeitsreiche Zeiträume bei sechs Monaten, mit der Möglichkeit einer zweimaligen Verlängerung von jeweils sechs Monaten, vorausgesetzt, der Soziale Fonds wurde informiert und stimmt zu. <i>/33/, /34/, /47/, /48/, /72/</i>

Land	Begrenzung der Überlassungsdauer von Leiharbeitnehmern
Bulgarien	Keine Begrenzung /33/, /49/
Dänemark	Keine Begrenzung /33/, /50/
Deutschland	Keine Begrenzung /33/, /51/
Estland	Keine Begrenzung /33/, /52/
Finnland	Keine Begrenzung /33/, /53/
Frankreich	18 bis 24 Monate, einschließlich Vertragsverlängerung, je nach Einsatzgrund. Ein Vertrag darf nur einmal verlängert werden. /33/, /54/, /74/
Griechenland	Acht Monate, verlängerbar um weitere acht Monate. Wenn diese Gesamtdauer um zwei Monate überschritten wird, verwandelt sich der Arbeitsvertrag in einen unbefristeten Vertrag mit dem entleihenden Unternehmen. /33/, /34/, /55/
Irland	Keine Begrenzung /29/, /33/
Italien	Leiharbeitsverträge müssen befristet sein (dürfen seit 2007 nicht mehr unbefristet sein) und daher können auch die Überlassungen nur maximal so lange dauern, wie das Vertragsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Leiharbeitsunternehmen andauert. Die von dem Arbeitgeberverband Assolavoro unterzeichnete Tarifvereinbarung bestimmt, dass die Überlassung in einem entleihenden Unternehmen maximal fünf Mal verlängert werden darf, und dies innerhalb einer maximalen Gesamtdauer von 36 Monaten (42 Monate, wenn es höchstens zwei Verlängerungen in den ersten 24 Monaten gegeben hat). /33/, /57/
Lettland	Keine besondere Begrenzung für die Einsätze von Leiharbeitnehmern, aber das Arbeitsgesetz bestimmt, dass die maximale Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages generell zwei Jahre beträgt (einschließlich Vertragsverlängerungen). Befristete Arbeitsverträge für Saisonarbeit dürfen nicht länger als zehn Monate in einem Jahr dauern (einschließlich Verlängerungen). /34/, /46/
Litauen	Keine Begrenzung /33/, /58/
Luxemburg	Zwölf Monate, einschließlich Vertragsverlängerungen, außer bei Saisonarbeit, bei der Verträge eine Dauer von zehn Monaten innerhalb zwölf aufeinander folgenden Monaten nicht überschreiten dürfen. Verträge müssen auf einen bestimmten Zeitpunkt befristet sein, außer wenn es darum geht, einen abwesenden Mitarbeiter zu ersetzen, eine Saisonarbeit auszuführen, oder in manchen Branchen, in denen eine Mindestlaufzeit festgelegt werden muss. Die Begrenzung auf zwölf Monate kann unter außergewöhnlichen Umständen außer Kraft gesetzt werden, wie z. B. zur Ausführung von Arbeiten, die eine besonders hohe Qualifizierung des Leiharbeitnehmers voraussetzen. Für solche Arbeiten kann der Arbeitsminister im Interesse des Leiharbeitnehmers eine Verlängerung gestatten. /33/, /59/
Malta	Keine Begrenzung /33/, /60/
Niederlande	Keine allgemeingültige Begrenzung. Es gibt allerdings Begrenzungen, die von manchen Branchen- oder Unternehmenstarifvereinbarungen vorgegeben werden. /33/, /41/, /45/
Österreich	Keine allgemeingültige Begrenzung. Für einige spezifische Industriezweige oder für Regionen ermöglicht das Gesetz dem Arbeits- und Wirtschaftsminister, nach Anhörung der Sozialpartner, Vorschriften zu erlassen, die die Überlassungsdauer der Leiharbeitnehmer oder den Leiharbeitnehmeranteil an der Gesamtarbeiter-

Land	Begrenzung der Überlassungsdauer von Leiharbeitnehmern
	<p>schaft des entleihenden Unternehmens begrenzen, wenn der Leiharbeitnehmeranteil im entleihenden Betrieb über 10 % liegt.</p> <p>/33/, /43/</p>
Polen	<p>Zwölf Monate innerhalb eines Zeitraums von 36 Monaten. Ausnahme: bei Ersatz eines abwesenden fest angestellten Mitarbeiters des entleihenden Unternehmens darf ein Leiharbeitnehmer bis zu 36 Monate eingesetzt werden, unter der Bedingung, dass er in den darauf folgenden 36 Monaten nicht wieder bei dem gleichen Entleiher eingesetzt wird.</p> <p>/33/, /34/, /61/</p>
Portugal	<p>Abhängig von dem Nutzungsgrund:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sechs Monate während des Einstellungsverfahrens bei der Besetzung einer vakanten Stelle - 24 Monate bei vorübergehendem oder außergewöhnlichem Anstieg der Arbeitsmenge - sechs Monate pro Jahr bei Saisonarbeit, solange die saisonale Art der Arbeit erhalten bleibt - sechs Monate (mit Sondererlaubnis verlängerbar) für Arbeiten für eine speziell definierte Aufgabe, für zeitbegrenzte Projekte (verlängerbar mit Erlaubnis der Arbeitsinspektion), oder wegen Fluktuationen in der Aktivität, die weniger als die Hälfte der normalen wöchentlichen Arbeitszeit ausmachen - bei vorübergehendem Ersatz eines vom Entleiher fest angestellten Mitarbeiters stimmt die erlaubte Einsatzdauer des Leiharbeitnehmers mit der Abwesenheitsdauer des Festangestellten überein <p>/33/, /34/, /62/</p>
Rumänien	<p>Zwölf Monate, einmal verlängerbar auf maximal 18 Monate, wenn dies mit Begründung im Arbeitsvertrag vermerkt ist.</p> <p>/34/, /63/</p>
Schweden	Keine Begrenzung /33/, /64/
Slowakei	Keine Begrenzung /33/, /65/
Slowenien	<p>Zwölf Monate (wenn der Leiharbeitnehmer die ganze Zeit oder mit einer Unterbrechungsdauer von weniger als einem Monat die gleiche Arbeit ausführt). Der Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher darf ebenfalls ein Jahr nicht überschreiten.</p> <p>/33/, /66/</p>
Spanien	<p>Keine allgemeingültige Begrenzung. Manche Branchentarifverträge begrenzen die Überlassungsdauer.</p> <p>/33/, /67/</p>
Tschechische Republik	<p>Zwölf aufeinander folgende Monate, außer bei Ersatz eines vom Entleiher fest angestellten Mitarbeiters, der sich im Mutterschafts- oder im Erziehungsurlaub befindet, oder auf Anfrage eines Leiharbeitnehmers über eine längere Einsatzdauer.</p> <p>/34/, /68/</p>
Ungarn	Keine Begrenzung /33/, /69/
Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland	Keine Begrenzung /18/, /33/, /70/
Zypern	Keine Begrenzung /33/, /71/

2.3.2.5 Der Gleichbehandlungsgrundsatz

Abgesehen von dem Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der für Leiharbeitnehmer durch die Richtlinie 91/383/EWG geregelt wird (siehe Abschnitt 2.3.1.2.1), wurde der Grundsatz der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern im Einsatzbetrieb durch die europäischen Rechtsbestimmungen bis 2008 nicht eindeutig geregelt. Dennoch bestimmen in einigen Mitgliedsstaaten die Gesetzgebungen oder Tarifvereinbarungen seine uneingeschränkte Anwendung, was allerdings in der Praxis in manchen Fällen missachtet wird (siehe Tabelle 2.3.2.5). In anderen Ländern wird das Prinzip der Gleichbehandlung nur für bestimmte Beschäftigungsbedingungen, wie z. B. die Entlohnung (equal pay), beachtet. Es gibt auch Staaten, in denen die Leiharbeitnehmer von besseren finanziellen Bedingungen als vergleichbare Arbeitnehmer in den entleihenden Betrieben profitieren. So wird z. B. in Frankreich den Leiharbeitnehmern nach Beendigung ihres Einsatzes zusätzlich zu der Entlohnung, die der eines vergleichbaren Arbeitnehmers des entleihenden Unternehmens entspricht, eine so genannte Prekaritätsprämie in Höhe von 10 % des während der Überlassung verdienten Entgelts bezahlt.

Die Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit soll die Beachtung des allgemeinen Grundsatzes der Nichtdiskriminierung bis Ende 2011 auf alle Staaten der Europäischen Union ausweiten und allen europäischen Leiharbeitnehmern Mindestrechte garantieren, um einen stabilen Rahmen für die Weiterentwicklung der Leiharbeit zu schaffen /27/. Die neue Richtlinie lässt allerdings unter bestimmten Voraussetzungen auch Abweichungen des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu, z. B. immer dann, wenn Leiharbeitnehmer und Leiharbeitsunternehmen einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen haben und die Leiharbeitnehmer auch zwischen zwei Überlassungen bezahlt werden, oder wenn zwischen den Sozialpartnern abgeschlossene Tarifverträge angewendet werden (siehe Abschnitt 2.3.1.2.2). Letztere Abweichungsmöglichkeit ist von den nationalen Gesetzgebungen Deutschlands und der Niederlanden bereits seit Jahren erlaubt und wird flächendeckend angewendet.

Tabelle 2.3.2.5: Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten, Stand 2008

Land	Das Prinzip der Gleichbehandlung (equal treatment) ist vorgeschrieben
Belgien	Ja /33/, /34/, /47/
Bulgarien	Nein /33/, /49/
Dänemark	Nein. Manche Branchentarifverträge bestimmen equal pay beim Einsatz von Leiharbeitnehmern. /33/, /34/, /50/

Land	Das Prinzip der Gleichbehandlung (equal treatment) ist vorgeschrieben
Deutschland	Ja, wird aber in der Praxis kaum beachtet, da die erlaubte Abweichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch die Anwendung von Tarifverträgen flächendeckend genutzt wird. /33/, /51/
Estland	Nein. Dennoch bezahlt ein Drittel der Leiharbeitsunternehmen seinen Leiharbeitnehmern einen Lohn der höher ist, als der Lohn von vergleichbaren Arbeitnehmern der entleihenden Firma, und 60 % der übrigen Leiharbeitsunternehmen praktiziert equal pay. /33/, /52/
Finnland	Ja /33/, /34/, /53/
Frankreich	Ja /34/, /54/
Griechenland	Ja, scheint in der Praxis allerdings nicht umgesetzt zu werden. /33/, /34/, /55/
Irland	Nein. Wenn es um Entlassungen geht, werden die Leiharbeitnehmer in der allgemeinen Rechtsprechung allerdings als Arbeitnehmer der entleihenden Firma betrachtet und daher fordert die nationale Gesetzgebung in dieser Hinsicht eine Gleichbehandlung. 2008 wurden von den Sozialpartnern Verhandlungen zur Gleichbehandlung aufgenommen. /29/, /33/, /34/
Italien	Ja /33/, /34/, /57/
Lettland	Nein /33/, /46/
Litauen	Nein /33/, /58/
Luxemburg	Ja /33/, /34/, /59/
Malta	Nein /33/, /60/
Niederlande	Ja, aber da Abweichungen durch die Anwendung von Tarifverträgen erlaubt sind, findet in der Praxis die Gleichbehandlung kaum Anwendung. Der Tarifvertrag, von dem die meisten Leiharbeitnehmer abgedeckt sind, bestimmt equal pay nach 26 Wochen Überlassung bei einem Entleiher. /33/, /45/
Österreich	Das Gleichbehandlungsprinzip ist generell auf die Entlohnung und die Arbeitszeitregelungen anzuwenden. Bei den übrigen Arbeitsbedingungen, sind Abweichungen des Gleichbehandlungsprinzips je nach anzuwendendem Tarifvertrag erlaubt. Für die Dauer der Überlassung findet auf den Leiharbeitnehmer der Tarifvertrag des entleihenden Unternehmens Anwendung. Zwischen zwei Überlassungen richten sich die Bedingungen von Leiharbeitnehmern für Arbeiter („blue-collar-workers“) nach Tarifverträgen, die in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche abgeschlossen wurden, und für Angestellte („white-collar-workers“) nach den Tarifverträgen für Gehaltsempfänger im Allgemeinen Gewerbe. /33/, /34/, /43/
Polen	Ja, wird in der Praxis allerdings oft umgangen. /33/, /61/
Portugal	Ja /33/, /34/, /62/
Rumänien	Ja /33/, /34/, /63/
Schweden	Nein. Für die Arbeitnehmerüberlassungsbranche gelten unterschiedliche Tarifverträge, je nach dem, ob die Leiharbeitnehmer als Arbeiter („blue-collar-workers“) oder als Angestellte („white-collar-workers“) eingesetzt werden. Der Tarifvertrag, der beim Einsatz von Arbeitern gilt, verfolgt das Prinzip der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und vergleichbaren fest eingestellten Mitarbeitern des entleihenden Betriebes. Die Beachtung dieses Prinzips wird in

Land	Das Prinzip der Gleichbehandlung (equal treatment) ist vorgeschrieben
	dem Tarifvertrag, der auf die Angestellten Anwendung findet, nicht verlangt. /33/, /34/, /64/
Slowakei	Ja, mit Ausnahme der Entlohnung, die erst nach drei Monaten Überlassung gleich sein muss. /33/, /65/
Slowenien	Ja, aber in der Praxis wird der Gleichbehandlungsgrundsatz laut Gewerkschaften bei der Mehrheit der Leiharbeitnehmereinsätze nicht umgesetzt. /33/, /34/, /66/
Spanien	Ja /33/, /67/
Tschechische Republik	Ja, wird allerdings in der Praxis zum Teil nicht umgesetzt. /33/, /68/
Ungarn	Nein. Ab einer Überlassung von sechs Monaten bei einem Entleiher, ist der Leiharbeitnehmer berechtigt, die gleiche Entlohnung wie ein vergleichbarer Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens zu erhalten. Was die übrigen Arbeitsbedingungen betrifft, wird eine Gleichbehandlung nach zwei Jahren gefordert. /33/, /69/
Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland	Nein. 2008 wurde das Anrecht auf Gleichbehandlung ab der 13. Überlassungswoche beschlossen. /33/, /70/
Zypern	Nein /33/, /71/

2.3.2.6 Überwachungsorgane

Im Allgemeinen wird die Einhaltung der rechtsnormativen Bestimmungen im Arbeitnehmerüberlassungsgewerbe von der Arbeitsaufsicht, die sich mit der Einhaltung der Arbeitsgesetzgebung befasst, den Behörden, die die Erlaubnis zur Ausübung der Arbeitnehmerüberlassung erteilen, und den Finanzämtern überwacht. In einigen Ländern, in denen Tarifverhandlungen eine wichtige Rolle in der Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung spielen, haben die Sozialpartner die Möglichkeit, zusätzlich zu den Strafen, die von den Behörden verhängt werden, weitere Sanktionen vorzunehmen /33/.

Je nach Verstoß und Land gehen die verhängten Strafen von mehr oder weniger hohen Bußgeldern über Gefängnisstrafen bis hin zum Entzug der Erlaubnis zur Ausübung der Tätigkeit. In manchen Fällen können auch die entleihenden Unternehmen zur Verantwortung gezogen werden, indem das nicht rechtmäßige Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer übergeht oder die Nachzahlung von Steuern oder Sozialversicherungsbeiträgen, die von dem Verleiher nicht abgeführt wurden, vom Entleiher gefordert wird /33/.

Die vorangegangenen ausführlichen Beschreibungen der internationalen und nationalen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in der Europäischen Union durch rechtsnormative Vorgaben haben insbesondere durch die tabellarische Darstellungsform die zum Teil sehr großen Unterschiede zwischen den 27 europäischen Ländern in der Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung deutlich gemacht. Durch die laufende Umsetzung der Ende 2008 erlassenen Europäischen Richtlinie zur Leiharbeit wird ein Großteil der auf den nationalen Ebenen bestehenden Bestimmungen bis Ende 2011 geändert werden müssen. Die Kontraste die bei solch einer Richtlinienumsetzung trotz Harmonisierungsziel auf europäischer Ebene sowohl zwischen den Ländern als auch innerhalb der Staaten in der rechtsformalen und der rechtstatsächlichen Umsetzung zu erwarten sind, zeigt das folgende Kapitel.

3 Umsetzung der Richtlinie 91/383/EWG in den EU15-Staaten

Das Inkrafttreten der Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis hatte in einigen Mitgliedsstaaten, in denen die Leiharbeit zu diesem Zeitpunkt kaum oder überhaupt noch nicht gesetzlich reguliert war, wesentliche Auswirkungen, da es diese Länder dazu veranlasst hat, spezifische Bestimmungen für die Arbeitnehmerüberlassung einzuführen. Im Gegensatz dazu haben die Bestimmungen der Richtlinie in anderen Ländern, die bereits einen hohen Regulierungsgrad der Leiharbeit vorzuweisen hatten, nur wenige Änderungen der bestehenden Gesetzgebung in diesem Bereich herbeigeführt /15/.

Je nach Mitgliedsstaat wurden die Bestimmungen der Richtlinie in der allgemeinen Arbeitsgesetzgebung, in der spezifischen Gesetzgebung zur Arbeitnehmerüberlassung, in der Arbeits- und Gesundheitsschutzgesetzgebung und/oder in Tarifvereinbarungen umgesetzt /15/.

Im Artikel 10 der Richtlinie¹⁹ wurden die Mitgliedsstaaten aufgefordert, der Europäischen Kommission alle fünf Jahre Bericht über die praktische Durchführung der Richtlinienbestimmungen zu erstatten. Im Frühling 2004 stellten die zuständigen Kommissionsdienststellen fest, dass Belgien, Frankreich und Irland trotz mehrfacher Aufforderung keinen Bericht vorgelegt hatten /78/, /79/. Die Berichte der übrigen EU15-Staaten waren unterschiedlicher Qualität. Sie ließen feststellen, dass es im Allgemeinen praktische Probleme bei der Umsetzung der nationalen Rechtsvorschriften zur Durchführung der Richtlinienbestimmungen gab, aber insgesamt lieferten sie nicht die erwarteten Informationen. Aus diesem Grunde gab die Europäische Kommission in dem darauf folgenden Jahr eine Studie zur Untersuchung des Standes der Umsetzung der Richtlinie 91/383/EWG in den 15 Staaten, die der Europäischen Union bereits vor dem 30. April 2004 angehörten, in Auftrag /78/. Untersucht wurde sowohl der Stand der Umsetzung der Richtlinie in den nationalen Rechtsvorschriften als auch die Umsetzung der Richtlinienbestimmungen in der Praxis der einzelnen Mitgliedsstaaten. Die Ergebnisse der Studie²⁰ wurden der Europäischen Kommission 2007 vorgelegt /15/, /80/.

¹⁹Artikel 10 der Richtlinie 91/383/EWG wurde durch die Richtlinie 2007/30/EG vom 20. Juni 2007 geändert /81/. Die Aufforderung zur Berichterstattung über die praktische Durchführung der Richtlinie befindet sich nunmehr im Artikel 10a der Richtlinie 91/383/EWG.

²⁰Studie zur Analyse und Abschätzung der praktischen Umsetzung der nationalen Gesetzgebung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit – Richtlinie des Rates 91/383/EWG vom 15. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis, Labour asociados consultores, 2007

Auf der Grundlage der in dem Bericht vorgestellten Ergebnisse werden nachfolgend die rechtsformale und die rechtstatsächliche Umsetzung der allgemeinen und der besonderen Bestimmungen der Richtlinie 91/383/EWG für die Leiharbeitsverhältnisse in den EU15-Staaten tabellarisch dargestellt. Da sie nicht Gegenstand der vorliegenden Arbeit sind, werden die Ergebnisse der Studie in Bezug auf die befristeten Arbeitsverhältnisse nicht aufgeführt. Angemerkt sei jedoch, dass zwischen Leiharbeitnehmern und Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis große Unterschiede im real erreichten Schutzniveau festgestellt wurden. Benachteiligt sind eindeutig die Leiharbeiter, obwohl für diese Arbeitnehmergruppe in den nationalen Rechtsvorschriften im Allgemeinen mehr spezifische Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen als für Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverhältnissen vorkommen. Diese Situation kann u. a. damit erklärt werden, dass in der Arbeitnehmerüberlassung, aufgrund der trilateralen Arbeitsbeziehung, die Aufteilung der Verantwortung zwischen den beiden betroffenen Arbeitgeber – dem Verleiher und dem Entleiher – in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Leiharbeiter in vielen Fällen unklar ist. Bei den befristeten Arbeitsverhältnissen hingegen besteht die Arbeitsbeziehung unmittelbar zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer, was zu einer eindeutigen Zuordnung der Arbeitsschutzverantwortung führt.

In den nachfolgenden Tabellen wurden die aus dem Bericht o. g. Studie gewonnenen Informationen zur Umsetzung der Richtlinie in den nationalen Rechtsvorschriften zum großen Teil durch Angaben aus anderen Quellen ergänzt. Zur Darstellung des Stands der Umsetzung der Richtlinienbestimmungen in der Praxis wurden neben den Angaben aus dem Bericht kaum andere Quellen herangezogen, da es in diesem Punkt keine weiteren repräsentativen Informationen zu geben scheint. Aufgrund des unterschiedlichen Detaillierungsgrades der Auskünfte, die von den nationalen Experten zur Erstellung des Berichts der Studie erteilt wurden, sind die nachfolgenden Angaben zur Umsetzung in der Praxis je nach Land und je nach Richtlinienbestimmung mehr oder weniger ausführlich, zum Teil auch fehlend. Im Fall Irlands wurde die Abwesenheit jeglicher Information zur praktischen Umsetzung der Richtlinienbestimmungen von dem Berichtersteller damit erklärt, dass die ursprüngliche Arbeitsschutzgesetzgebung im Jahr 2005 durch ein neues Gesetz, das auch die Richtlinie 91/383/EWG in nationales Recht umsetzte, abgelöst wurde, und es daher zum Zeitpunkt der Durchführung der Studie noch keine Erfahrungswerte zur Umsetzung in der Praxis gab /15/.

Da sie keine konkreten Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeiter beinhalten, wird im Folgenden auf die Artikel 1 (Anwendungsbereich), 2 (Zweck), 9 (Günstigere Bestimmungen), 10 (Schlussbestimmungen),

10a (Durchführungsbericht) und 11 der Richtlinie nicht eingegangen. Es werden ausschließlich die Bestimmungen, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer unmittelbar betreffen, behandelt:

- Artikel 3: Unterrichtung der Arbeitnehmer
- Artikel 4: Unterweisung der Arbeitnehmer
- Artikel 5: Einsatz und ärztliche Überwachung der Arbeitnehmer
- Artikel 6: Mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragte Dienste
- Artikel 7: Leiharbeitsverhältnisse: Unterrichtung
- Artikel 8: Leiharbeitsverhältnisse: Verantwortung

3.1 Unterrichtung

Vorschriften zur Unterrichtung in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz enthalten sowohl in Artikel 3 die allgemeinen als auch in Artikel 7 die besonderen Bestimmungen der Richtlinie 91/383/EWG.

Artikel 3 - Unterrichtung der Arbeitnehmer

Die Mitgliedstaaten treffen unbeschadet des Artikels 10 der Richtlinie 89/391/EWG die erforderlichen Vorkehrungen, damit

1. jeder Arbeitnehmer mit einem Arbeitsverhältnis im Sinne des Artikels 1, bevor er eine Tätigkeit aufnimmt, vom entleihenden Unternehmen und/oder der entleihenden Einrichtung über die Risiken, denen er ausgesetzt sein könnte, unterrichtet wird;

2. diese Unterrichtung über folgendes Aufschluß gibt:

- *insbesondere die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen bzw. beruflicher Fähigkeiten oder einer besonderen ärztlichen Überwachung, wie sie in der nationalen Gesetzgebung definiert ist, und*
- *etwaige erhöhte spezifische Risiken des zu besetzenden Arbeitsplatzes, wie sie in der nationalen Gesetzgebung definiert sind.*

Artikel 7 - Leiharbeitsverhältnisse: Unterrichtung

Unbeschadet des Artikels 3 treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Vorkehrungen, damit

1. das entleihende Unternehmen und/oder die entleihende Einrichtung dem Leiharbeitsunternehmen vor der Überlassung des Arbeitnehmers mit einem Arbeitsverhältnis im Sinne des Artikels 1 Nummer 2 insbesondere die erforderliche berufliche Qualifikation und die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes angibt;

2. das Leiharbeitsunternehmen diese Angaben den betreffenden Arbeitnehmern vollständig zur Kenntnis bringt.

Die Mitgliedstaaten können vorsehen, daß die nach Absatz 1 Nummer 1 von dem entleihenden Unternehmen und/oder der entleihenden Einrichtung dem Leiharbeitsunternehmen zu machenden Angaben in einen Vertrag über die Arbeitnehmerüberlassung aufzunehmen sind.

Tabelle 3.1: Umsetzung von Artikel 3 und Artikel 7 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeitsverhältnisse in den EU15-Staaten

Land	Unterrichtung nach Art. 3 und Art. 7 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeitsverhältnisse	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
Belgien	<p>Vor jeder Überlassung hat der Entleiher dem Verleiher im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages die erforderliche berufliche Qualifikation des Leiharbeitnehmers, die spezifischen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes und die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung mitzuteilen. Über diese Informationen hat der Verleiher den Leiharbeitnehmer zu unterrichten. Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme über die spezifischen Gefahren an dem zu besetzenden Arbeitsplatz zu unterrichten. Außerdem hat er sicherzustellen, dass der Leiharbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation bzw. Berufserfahrung verfügt. Wenn eine Gesundheitsüberwachung erforderlich ist, hat der Entleiher dies dem Verleiher in einem so genannten Arbeitsplatz-Auskunftsblatt mitzuteilen. Dieses Dokument beschreibt die auszuführende Arbeit, die dafür erforderliche berufliche Qualifikation, die Gefahren und Belastungen am Arbeitsplatz, die entsprechenden Schutzmaßnahmen und die erforderliche ärztliche Überwachung des Leiharbeitnehmers. Die Unterrichtung des Leiharbeitnehmers über die Erfordernis einer Gesundheitsüberwachung ist Pflicht des Verleihers.</p> <p>/15/, /48/, /80/, /82 (Art. 2)/, /82 (Art. 3)/, /82 (Art. 5)/, /83/</p>	<p>In den meisten Fällen erfolgt die Unterrichtung des Verleihers durch den Entleiher über die erforderlichen Qualifikationen des Leiharbeitnehmers und die spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes wie von der Richtlinie vorgegeben. Allerdings wird das Arbeitsplatz-Auskunftsblatt, das bei der Erfordernis der Durchführung einer Gesundheitsüberwachung des Leiharbeitnehmers vom Entleiher auszufüllen und dem Verleiher zu übergeben ist, in vielen Fällen mangelhaft und manchmal überhaupt nicht ausgefüllt. Dementsprechend sind in solchen Fällen die Informationen, die dem Verleiher vom Entleiher mitgeteilt werden oft unzureichend und daher erhalten die Leiharbeitnehmer auch vom Verleiher in vielen Fällen nicht alle erforderlichen Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Aber auch wenn keine Gesundheitsüberwachung des Leiharbeitnehmers erforderlich ist, ist die Unterrichtung des Leiharbeitnehmers durch den Verleiher oft nicht zufriedenstellend. Und auch der Entleiher kommt seiner Pflicht zur Unterrichtung des Leiharbeitnehmers nicht grundsätzlich nach.</p> <p>/15/</p>
Dänemark	<p>Der Entleiher hat den Verleiher über die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten des Leiharbeitnehmers</p>	<p>In der Praxis wird die Pflicht zur Unterrichtung in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der</p>

Land	Unterrichtung nach Art. 3 und Art. 7 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeitsverhältnisse	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
	<p>und über die Gefahren an dem zu besetzenden Arbeitsplatz zu unterrichten. Den Leiharbeitnehmer hat er über die Gefahren am Arbeitsplatz und die Präventionsmaßnahmen zu informieren. Der Verleiher muss dem Leiharbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme die Informationen zu den erforderlichen beruflichen Fähigkeiten, ggf. durchzuführenden besonderen ärztlichen Untersuchungen und zu den Gefahren, denen er an dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein kann, geben.</p> <p>/80/</p>	<p>Arbeit meist dem Entleiher zugewiesen. Die Inhalte der Unterrichtung von Leiharbeitnehmern sind von einem entleihenden Unternehmen zum anderen zum Teil sehr unterschiedlich. Innerhalb eines entleihenden Unternehmens scheinen sich die Unterrichtsinhalte der Leiharbeitnehmer nicht von denen, die Arbeitnehmern mit anderen Vertragsverhältnissen zuteil werden, zu unterscheiden.</p> <p>/15/</p>
Deutschland	<p>Der Entleiher hat die Pflicht, den Leiharbeitnehmer vor Aufnahme der Tätigkeit über die Gefahren am Arbeitsplatz, die Unfallverhütungsmaßnahmen und die Sicherheitsausrüstungen, die erforderlichen Qualifikationen bzw. beruflichen Fähigkeiten und die Notwendigkeit einer ärztlichen Überwachung zu unterrichten.</p> <p>Im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, der zwischen dem Entleiher und dem Verleiher abgeschlossen wird, sind die erforderliche berufliche Qualifikation des Leiharbeitnehmers und die besonderen Merkmale der vorgesehenen Tätigkeit aufzuführen. Der Arbeitsvertrag, der zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer abgeschlossen wird, muss eine Beschreibung der auszuführenden Tätigkeit enthalten.</p> <p>/11 (§ 11 Abs. 1)/, /11 (§ 11 Abs. 6)/, /11 (§ 12 Abs. 1)/</p>	<p>Zwischen Ver- und Entleiher ist es üblich, eine Arbeitsschutzvereinbarung abzuschließen. Diese Vereinbarung enthält in der Regel Informationen zur auszuführenden Tätigkeit, zu den besonderen Merkmalen des Arbeitsplatzes, zu den erforderlichen Fähigkeiten bzw. Qualifikationen des Leiharbeitnehmers, zu benötigten arbeitsmedizinischen Untersuchungen und Persönlichen Schutzausrüstungen, zur arbeitsplatzbezogenen Unterweisung, zu Erste-Hilfe-Maßnahmen, zu Maßnahmen bei Arbeitsunfällen und zu Arbeitsplatzbeobachtungen. In der Praxis wird die Arbeitsschutzvereinbarung oftmals nicht mit der gebotenen Sorgfalt ausgefüllt.</p> <p>Der Leiharbeitnehmer erhält in der Regel vom Verleiher eine allgemeine Sicherheitsunterweisung, die auch die Informationen, die sich in der Arbeitsschutzvereinbarung befinden, berücksichtigt. Die arbeitsplatzbezogene Sicherheitsunterweisung, die vom Entleiher durchzuführen ist, findet nicht immer statt und deren Qualität ist je nach entleihendem Unternehmen sehr unterschiedlich. /15/, /84/</p>
Finnland	<p>Der Entleiher muss dem Verleiher vor der Tätigkeitsaufnahme des Leiharbeitnehmers die zur Besetzung des Arbeitsplatzes erforderliche berufliche Qualifikation und Erfahrung des Leiharbeitnehmers, die ggf. notwendige ärztliche Überwachung und die Besonderheiten des Arbeitsplatzes, einschließlich Aspekte der Arbeitssicherheit mitteilen. Diese</p>	<p>Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.</p>

Land	Unterrichtung nach Art. 3 und Art. 7 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeitsverhältnisse	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
	<p>Informationen muss der Verleiher dem Leiharbeitnehmer weitergeben. Außerdem muss der Verleiher sicherstellen, dass der Leiharbeitnehmer im Besitz der erforderlichen beruflichen und körperlichen Fähigkeiten zur Ausführung der Tätigkeit ist.</p> <p>/15/, /80/, /85/</p>	
Frankreich	<p>Der Vertrag, der zwischen Verleiher und Entleiher abgeschlossen wird (Arbeitnehmerüberlassungsvertrag) muss die besonderen Merkmale des Arbeitsplatzes, die ggf. damit verbundenen spezifischen Sicherheits- und Gesundheitsgefahren, die erforderlichen ärztlichen Untersuchungen, die zu benutzenden Persönlichen Schutzausrüstungen und die erforderliche Qualifikation des Leiharbeitnehmers enthalten. All diese Informationen müssen dem Leiharbeitnehmer mitgeteilt und in dem zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer abgeschlossenen Arbeitsvertrag aufgeführt werden.</p> <p>/15/, /74 (Art. L1251-16)/, /74 (Art. L1251-43)/, /80/</p>	<p>In vielen Fällen fehlen die von der Gesetzgebung geforderten Informationen in den Verträgen, die zwischen Ver- und Entleiher abgeschlossen werden. Folglich fehlen sie auch häufig in den Arbeitsverträgen der Leiharbeitnehmer. Daher erhalten die Leiharbeitnehmer oft eine unzureichende oder überhaupt keine Unterrichtung, was auch mit der Dringlichkeit der zu besetzenden Aufträgen und dem Konkurrenzdruck erklärt wird.</p> <p>/15/</p>
Griechenland	<p>Es ist die Pflicht eines jeden Arbeitgebers, seine Arbeitnehmer über Gefahren, denen sie bei der Ausführung ihrer Tätigkeit ausgesetzt sein könnten, zu unterrichten. Wenn auf einem Betriebsgelände Arbeitnehmer von mehreren Arbeitgebern tätig sind, ist jeder Arbeitgeber für die Unterrichtung seiner eigenen Arbeitnehmer zuständig. Daraus lässt sich schließen, dass für die Unterrichtung von Leiharbeitnehmern der Verleiher zuständig ist.</p> <p>Der Entleiher muss den Verleiher vor Beginn der Überlassung im Rahmen eines Vertrages über die erforderlichen Qualifikationen bzw. beruflichen Fähigkeiten des Leiharbeitnehmers, über die ggf. notwendige spezifische ärztliche Überwachung, über besondere Merkmale des Arbeitsplatzes und über erhöhte bzw. spezifische Risiken bei der Arbeitsausführung unterrichten. Diese Informationen muss der Verleiher dem Leiharbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme</p>	<p>Im Allgemeinen werden die Leiharbeitnehmer nicht vor Arbeitsaufnahme über den Arbeits- und Gesundheitsschutz am zu besetzenden Arbeitsplatz informiert. Die erforderlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzinformationen werden den Leiharbeitnehmern, wenn überhaupt, „on the job“ von dem Entleiher erteilt. Ob eine Unterrichtung stattfindet, hängt meist von der Größe und der Sicherheitskultur des entleihenden Unternehmens ab. Eine Sicherheitsunterweisung seitens des verleihenden Unternehmens kann oftmals schon deshalb ausgeschlossen werden, weil die Verleiher häufig ihre Leiharbeitnehmer zu entleihenden Unternehmen zum Einsatz schicken, ohne sich vorher über die erforderlichen Fähigkeiten der Arbeitnehmer oder die Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes informiert zu haben. Diese Informationen erscheinen meist auch nicht in den zwischen Verleiher und Entleiher abgeschlossenen</p>

Land	Unterrichtung nach Art. 3 und Art. 7 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeitsverhältnisse	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
	weiterleiten. /15/, /80/	Arbeitnehmerüberlassungsverträgen. Daher ist es nicht nur üblich, dass die Sicherheitsunterweisung beim Einsatz von Leiharbeitnehmern unterlassen wird, sondern auch, dass Leiharbeitnehmer Arbeiten ausführen, die deutlich von ihren Qualifikationen abweichen. /15/
Irland	Bei einer Arbeitnehmerüberlassung muss der Entleiher dem Verleiher angemessene Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzinformationen, einschließlich Angabe der erforderlichen beruflichen Qualifikation und der besonderen Merkmale des Arbeitsplatzes, für den geplanten Leiharbeitnehmereinsatz geben. Diese Informationen hat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer in verständlicher Weise vor Aufnahme der Tätigkeit weiterzugeben. Außerdem hat der Entleiher sicherzustellen, dass der Leiharbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme über die ggf. erforderlichen arbeitsmedizinischen Untersuchungen, über die erforderlichen Qualifikationen und Berufserfahrung, und über die möglichen Gefahren für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden, die die Tätigkeit mit sich bringen kann, informiert wird. /15/, /80/, /86 (section 9)/	Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.
Italien	Bei einer Arbeitnehmerüberlassung muss der Verleiher den Leiharbeitnehmer über die allgemeinen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über die Maßnahmen zu deren Abwendung informieren. Der Entleiher hat die Pflicht, den Leiharbeitnehmer über spezifische Risiken am Arbeitsplatz, über die zu beachtenden Arbeitsschutzvorschriften, über die Präventionsmaßnahmen und über die Notwendigkeit der Durchführung einer arbeitsmedizinischen Überwachung (wenn erforderlich), zu unterrichten. Die zur sicherheitsgerechten Überlassung des Leiharbeitnehmers erforderlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzinformationen sind sowohl in dem Vertrag, der zwischen Verleiher und Entleiher abgeschlossen wird (Arbeitnehmerüberlassungsver-	Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.

Land	Unterrichtung nach Art. 3 und Art. 7 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeitsverhältnisse	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
	<p>trag), als auch in dem Arbeitsvertrag, der zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer abgeschlossen wird, aufzuführen.</p> <p>In dem Arbeitsvertrag, der zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer abgeschlossen wird, sind u. a. die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers und die für die Art der Tätigkeit erforderlichen Präventionsmaßnahmen aufzuführen.</p> <p>/33/, /56 (Art. 3)/, /56 (Art. 6)/, /80/, /87 (Art. 36)/</p>	
Luxemburg	<p>Der Entleiher muss den Leiharbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation bzw. berufliche Fähigkeiten, über die Notwendigkeit einer Gesundheitsüberwachung und über die allgemeinen und besonderen Gefahren am Arbeitsplatz unterrichten. Dem Verleiher muss der Entleiher die erforderliche berufliche Qualifikation des Leiharbeitnehmers und die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nennen. Diese Informationen muss der Verleiher dem Leiharbeitnehmer weitergeben. Außerdem sind sie in dem zwischen Verleiher und Entleiher abzuschließenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und auch in dem Arbeitsvertrag, der zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer abgeschlossen wird, aufzuführen.</p> <p>/15/, /75 (Art. 4)/, /75 (Art. 6), /80/, /88 (Art. 5)/, /88 (Art. 6)/</p>	<p>Im Vergleich zu der Qualität der Unterrichtung von fest angestellten Mitarbeitern des entleihenden Unternehmens ist die der Unterrichtung von Leiharbeitnehmern meist schlechter.</p> <p>Zum Informationsaustausch zwischen Verleiher und Entleiher ist es üblich Musterformulare/-verträge zu verwenden, in denen die besonderen Merkmale der einzelnen Arbeitsplätze meist nicht berücksichtigt werden. Eine Folge dieser Vorgehensweise ist, dass die Entleiher die Verleiher nicht immer über die arbeitsplatzbezogenen Gefahren informieren.</p> <p>/15/</p>
Niederlande	<p>Der Entleiher muss dem Verleiher vor Beginn der Überlassung Informationen über die erforderliche Qualifikation bzw. Berufserfahrung des Leiharbeitnehmers, über die spezifischen Merkmale und über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung des zu besetzenden Arbeitsplatzes, einschließlich Unfallverhütungsmaßnahmen bereitstellen. Diese Informationen muss der Verleiher dem Leiharbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme weitergeben.</p> <p>Der Entleiher hat die Pflicht, den Leiharbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme in Bezug auf die Gefahren und Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz zu</p>	<p>Im Allgemeinen werden die Leiharbeitnehmer von den Verleihern ausreichend unterrichtet. Von den Entleihern wird die Unterrichtungspflicht hingegen oft nur mangelhaft beachtet.</p> <p>/15/</p>

Land	Unterrichtung nach Art. 3 und Art. 7 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeitsverhältnisse	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
	informieren. /15/, /41/, /80/	
Österreich	<p>Der Entleiher muss die Leiharbeitnehmer genauso wie die fest Angestellten vor Aufnahme der Tätigkeit ausreichend über Sicherheits- und Gesundheitsgefahren und Präventionsmaßnahmen unterrichten. Dem Verleiher muss der Entleiher vor Beginn der Überlassung die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes sowie die erforderlichen gesundheitlichen und fachlichen Eignungsvoraussetzungen des Leiharbeitnehmers mitteilen. Außerdem muss er dem Verleiher Zugang zu den die auszuführende Tätigkeit betreffenden Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten, gewähren.</p> <p>Der Verleiher muss den Leiharbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme über die für die Tätigkeit erforderlichen Qualifikationen und beruflichen Erfahrungen, über die Gefahren am Arbeitsplatz und über die Notwendigkeit der Durchführung von ärztlichen Untersuchungen informieren.</p> <p>/15/, /80/, /89 (§ 9)/, /89 (§ 12)/</p>	<p>Die Unterrichtung der Leiharbeitnehmer ist in vielen Fällen unzureichend. Dies ist sehr oft in kleinen und mittleren entleihenden Unternehmen und bei Leiharbeitnehmern mit mangelhaften Deutschkenntnissen zu beobachten. Besonders häufig und unabhängig von der Unternehmensgröße werden die Leiharbeitnehmer nicht über die Notwendigkeit der Durchführung von Gesundheitsuntersuchungen informiert.</p> <p>/15/</p>
Portugal	<p>Der Entleiher muss den Verleiher und den Leiharbeitnehmer über die Sicherheits- und Gesundheitsgefahren am zu besetzenden Arbeitsplatz informieren. Darüber hinaus muss der Leiharbeitnehmer vom Entleiher über die für seinen Arbeitsplatz und die auszuführenden Tätigkeiten relevanten Besonderheiten und Präventionsmaßnahmen informiert werden.</p> <p>Die allgemeinen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes sind in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, der zwischen Verleiher und Entleiher abgeschlossen wird, anzugeben.</p> <p>/15/, /80/</p>	<p>Insbesondere in den kleinen und mittleren Unternehmen kommen die Entleiher nur selten ihrer Unterrichtungspflicht nach. Aber auch in den großen entleihenden Unternehmen erhalten die Leiharbeitnehmer meist nur Grundinformationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dementsprechend scheint die nationale Gesetzgebung eine nur geringe Wirkung auf die tatsächliche Unterrichtung der Leiharbeitnehmer zu haben.</p> <p>/15/</p>
Schweden	<p>Eine Vorschrift, die sich speziell mit der Sicherheitsunterweisung von Leiharbeitnehmern befasst, gibt es nicht. Der Verleiher hat, wie jeder andere Arbeitgeber auch, die Pflicht, seine Arbeitnehmer, also die Leiharbeitnehmer, vor Aufnahme der</p>	<p>Obwohl dies nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, informieren sich die Verleiher in der Regel beim Entleiher über die erforderliche Qualifikation des Leiharbeitnehmers. Im Allgemeinen unterrichten die Verleiher die Leiharbeitnehmer über</p>

Land	Unterrichtung nach Art. 3 und Art. 7 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeitsverhältnisse	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
	<p>Tätigkeit über die Arbeitsbedingungen einschließlich Gefahren, die erforderlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzinformationen und die Unfallverhütungsmaßnahmen zu unterrichten. Der Entleiher muss die zum Schutz der Leiharbeitnehmer notwendigen Unfallverhütungsmaßnahmen am Ort der Arbeitsausführung treffen und sicherstellen.</p> <p>Eine Unterrichtung des Verleihers durch den Entleiher über die erforderliche berufliche Qualifikation und die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes ist nicht vorgeschrieben.</p> <p>/15/, /80/</p>	<p>die für die Einsätze erforderlichen beruflichen Fähigkeiten und achten auch auf die Durchführung spezieller arbeitsmedizinischer Untersuchungen, wenn diese erforderlich sind.</p> <p>/15/</p>
Spanien	<p>Bei einer Arbeitnehmerüberlassung obliegt dem Entleiher die Pflicht zur Sicherheitsunterweisung des Leiharbeitnehmers. Die Unterrichtung hat vor Aufnahme der Tätigkeit zu erfolgen. Inhalte der Unterrichtung sind die mit der Ausübung der Tätigkeit verbundenen allgemeinen und spezifischen Gefahren, Unfallverhütungsmaßnahmen sowie die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten und arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen.</p> <p>Bevor der Leiharbeitnehmer die Arbeit aufnimmt, hat der Entleiher dem Verleiher die erforderliche berufliche Qualifikation des Leiharbeitnehmers und die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes mitzuteilen. Diese Informationen hat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer weiterzugeben.</p> <p>/15/, /80/, /90 (Art. 28)/</p>	<p>In vielen Fällen werden die Vorschriften zur Unterrichtung der Leiharbeitnehmer nicht angemessen eingehalten.</p> <p>/15/</p>
Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland	<p>Der Entleiher muss den Leiharbeitnehmer in verständlicher Weise über die zur sicheren Ausführung der Tätigkeit notwendigen Fähigkeiten und Qualifikation und über die ggf. erforderliche Gesundheitsüberwachung unterrichten. Den Verleiher muss er über die zur sicheren Ausführung der Tätigkeit notwendigen Fähigkeiten und Qualifikation des Leiharbeitnehmers und über die besonderen Merkmale des Arbeitseinsatzes, sofern diese die Arbeitssicherheit oder die Gesundheit betreffen, informieren. Diese</p>	<p>In der Regel erhalten die Leiharbeitnehmer, genauso wie die fest Angestellten, wenn erforderlich, Informationen über speziell erforderliche Fähigkeiten und arbeitsmedizinische Untersuchungen. Was die mit der Arbeit verbundenen Gefahren betrifft, wird zum Teil versäumt, den Leiharbeitnehmern die erforderlichen Informationen vor Arbeitsaufnahme zu erteilen. Es gibt allerdings zur Unterrichtung von Leiharbeitnehmern auch Beispiele vorbildhafter Praktiken, die schriftliche Angaben zur Arbeitssicherheit und zum</p>

Land	Unterrichtung nach Art. 3 und Art. 7 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeitsverhältnisse	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
	Informationen muss der Verleiher dem Leiharbeitnehmer weitergeben. /18/, /80/, /91 (Art. 3)/, /92 (Art. 15)/, /93/	Gesundheitsschutz, sowohl auf allgemeiner als auch auf arbeitsplatzbezogener Ebene, beinhalten. /15/

Die Pflicht zur Unterrichtung des Leiharbeitnehmers über die Risiken, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein könnte, wird in den Gesetzgebungen aller EU15-Staaten vorgegeben. Aus den nationalen Rechtsvorschriften geht allerdings nicht immer deutlich hervor, dass die Unterrichtungspflicht dem entleihenden Unternehmen obliegt und dass die Unterrichtung vor Aufnahme der Tätigkeit zu erfolgen hat. Was die Inhalte der Unterrichtung betrifft, wird in den meisten Regelwerken insbesondere die Angabe einer ggf. notwendigen besonderen ärztlichen Überwachung nicht ausdrücklich verlangt. Die Pflicht zur Unterrichtung des Leiharbeitnehmers über die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen bzw. beruflicher Fähigkeiten zur Ausführung der Arbeit wird in einigen nationalen Gesetzgebungen ausschließlich dem Verleiher übertragen /15/.

Die Bestimmung zur Versorgung des Verleihers durch den Entleiher mit Informationen zur erforderlichen beruflichen Qualifikation des Leiharbeitnehmers und zu den besonderen Merkmalen des zu besetzenden Arbeitsplatzes wurde im Allgemeinen, außer in Schweden, in den nationalen Regelwerken umgesetzt. Eine Umsetzung der Richtlinienvorgabe zur Weitergabe dieser Informationen durch den Verleiher an den Leiharbeitnehmer ist ebenfalls in der Mehrheit der EU15-Staaten erfolgt /15/.

In der Praxis weist die Umsetzung der Unterrichtungspflichten in allen EU15-Staaten, die darüber berichtet haben, mehr oder weniger große Mängel auf. Dies wird in den meisten Fällen mit der Dringlichkeit der Auftragserfüllung erklärt, weil Leiharbeitnehmer in der Hauptsache aufgrund eines kurzfristig auftretenden Bedarfes an zusätzlichem oder Ersatzpersonal von den entleihenden Unternehmen angefordert werden. Da dieser Bedarf in der Regel dringend zu decken ist, wird die Zeit, die zur Erfüllung der Unterrichtungspflichten aufzubringen wäre, oft zugunsten einer schnelleren Besetzung des Arbeitsplatzes eingespart /15/.

3.2 Unterweisung

Die Bestimmung zur Unterweisung von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis wird in den allgemeinen Bestimmungen in Artikel 4 der Richtlinie 91/383/EWG vorgegeben.

Artikel 4 - Unterweisung der Arbeitnehmer

Die Mitgliedstaaten treffen unbeschadet des Artikels 12 der Richtlinie 89/391/EWG die erforderlichen Vorkehrungen, damit der Arbeitnehmer in den in Artikel 3 genannten Fällen unter Berücksichtigung seiner Qualifikation und seiner Erfahrung eine ausreichende und den besonderen Merkmalen des Arbeitsplatzes entsprechende Unterweisung erhält.

Tabelle 3.2: Umsetzung von Artikel 4 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeitsverhältnisse in den EU15-Staaten

Land	Unterweisung von Leiharbeitnehmern nach Art. 4 der Richtlinie 91/383/EWG	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
Belgien	<p>Der Entleiher muss den Leiharbeitnehmer ausreichend und angemessen sicherheitstechnisch in die Besonderheiten des Arbeitsplatzes unterweisen (Arbeitsanweisung, spezifische Gefahren, Gefahrenbereiche, Sicherheitsmaßnahmen, die bei der Arbeitsausführung zu beachten sind, Verhalten in Gefahrensituationen, zuständiger Vorgesetzter, zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragte, Notfallmaßnahmen, usw.).</p> <p>Wenn ein Leiharbeitnehmer als Arbeiter in der Baubranche eingesetzt werden soll, muss er vor Arbeitsaufnahme an einer Unterweisung von einer Dauer von mindestens 16 Stunden teilgenommen haben und diese Unterweisung muss bescheinigt sein. Die Bescheinigung ist nicht erforderlich, wenn der Leiharbeitnehmer bereits an einer entsprechenden Unterweisung teilgenommen hat oder fünf Jahre Erfahrung in der Baubranche innerhalb der 15 vorangegangenen Jahren vorweisen kann.</p> <p>/15/, /48/, /73/, /80/, /82 (Art. 5)/</p>	<p>Die Unterweisungspflicht wird vom Entleiher nicht immer beachtet, was mit der meist kurzen Dauer der Leiharbeitseinsätze erklärt wird. Seitens der Verleiher wurden in den vergangenen Jahren vermehrt Maßnahmen für eine Verbesserung der Unterweisung der Leiharbeitnehmer eingeführt. U. a. wurde ein kostenloses E-learning-Instrument zur Verfügung gestellt, das es ermöglicht, Leiharbeitnehmer vor dem Einsatz sicherheitstechnisch zu testen und zu unterweisen. Parallel dazu stehen auf bestimmte Situationen (z. B. Brandfall, Höhenarbeit) oder Berufe/Tätigkeiten (z. B. Umgang mit einer Schneidemaschine) zugeschnittene Unterweisungen zur Verfügung, um die Leiharbeitsunternehmen bei der Unterweisung des entsprechenden Personals zu unterstützen. Seit Einführung dieser Maßnahmen ist eine deutliche Verbesserung in den Leiharbeitnehmerunterweisungen zu verzeichnen. Eine Ungleichbehandlung im Vergleich zu den fest angestellten Mitarbeitern des entleihenden Unternehmens bleibt in dem Punkt bestehen, dass die Unterweisung der Leiharbeitnehmer durch die Verleiher außerhalb der Arbeitszeit stattfindet.</p>

Land	Unterweisung von Leiharbeitnehmern nach Art. 4 der Richtlinie 91/383/EWG	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
		/15/, /48/
Dänemark	<p>Der Leiharbeitnehmer ist vor Arbeitsaufnahme, bei Wechsel des Arbeitsplatzes oder der Tätigkeit, und bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsmitteln oder Technologien vom Entleiher zu unterweisen. Die Unterweisung soll dem Leiharbeitnehmer ermöglichen, die ihm zugewiesene Arbeit ohne Gefährdung ausführen zu können.</p> <p>/15/, /80/</p>	Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.
Deutschland	<p>Der Entleiher hat die Pflicht, den Leiharbeitnehmer, unter Berücksichtigung dessen Qualifikation und Erfahrung, über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Ausführung seiner Arbeit ausreichend und angemessen zu unterweisen.</p> <p>/94 (§ 12)/</p>	<p>Die Qualität der Unterweisung von Leiharbeitnehmern ist je nach Grad deren Integration in die Betriebsorganisation des entleihenden Unternehmens und je nach Firmenart sehr unterschiedlich. Insbesondere in den kleinen und mittleren Unternehmen wird die Notwendigkeit einer Unterweisung der Leiharbeitnehmer oft nicht erkannt.</p> <p>/15/</p>
Finnland	<p>Der Entleiher hat sicherzustellen, dass der Leiharbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme, bei Änderung der Tätigkeit und bei der Einführung von neuen Arbeitsmitteln oder Arbeitsmethoden unterwiesen wurde. Die Unterweisung ist mit dem Ziel der Vermeidung der Gefährdung des Leiharbeitnehmers bei der Arbeit durchzuführen. Sie hat unter Berücksichtigung der Qualifikation und Erfahrung des Leiharbeitnehmers stattzufinden und bezieht sich auf die Arbeitsausführung, die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsmethoden, die Arbeitsausrüstung und deren ordnungsgemäßen Benutzung, sowie den Arbeits- und Gesundheitsschutz.</p> <p>/15/, /80/, /85 (section 3)/, /85 (section 14)/</p>	Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.
Frankreich	<p>Leiharbeitnehmer müssen in dem entleihenden Unternehmen in gleicher Weise wie die dort Festangestellten vor Arbeitsaufnahme in den allgemeinen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterwiesen werden.</p> <p>Wenn an einem mit besonderen Sicherheits- und Gesundheitsgefahren verbundenen Arbeitsplatz gearbeitet werden soll, hat zusätzlich eine</p>	<p>In der Praxis werden die Unterweisungspflichten nicht immer ausreichend befolgt werden.</p> <p>/15/</p>

Land	Unterweisung von Leiharbeitnehmern nach Art. 4 der Richtlinie 91/383/EWG	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
	spezifische Unterweisung stattzufinden und es ist für eine angemessene Betreuung und Information des Leiharbeitnehmers im entleihenden Unternehmen zu sorgen. /15/, /74 (Art. L4141-2)/	
Griechenland	Spezifische Rechtsvorschriften für die Unterweisung von Leiharbeitnehmern gibt es keine. Leiharbeitnehmer müssen, wie alle anderen Arbeitnehmer auch, von ihrem Arbeitgeber ausreichend und angemessen in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, insbesondere in den Unfallverhütungsmaßnahmen und Verhaltensweisen im Gefahrenfall, unterwiesen werden. Die Unterweisung hat vor Aufnahme der Tätigkeit und bei Änderungen der Tätigkeit, der Arbeitsmittel oder der Technologien stattzufinden. /80/	Das Unterweisungsniveau im Land wird unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses als unzureichend angesehen. Wenn Entleiher Sicherheitsunterweisungen durchführen, handelt es sich dabei meist um große Unternehmen. Die Besonderheiten, die sich bei Leiharbeitsverhältnissen ergeben, werden allerdings nicht berücksichtigt, da sich die Unterweisungspraktiken für Leiharbeitnehmer nicht von denen für fest angestellte Mitarbeiter des entleihenden Unternehmens unterscheiden. Demnach hängt die Qualität der den Leiharbeitnehmern zuteil werdenden Sicherheitsunterweisungen von der Bedeutung, die der Entleiher den Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen im Allgemeinen beimisst, ab. /15/
Irland	Der Entleiher hat dafür zu sorgen, dass die in seinem Unternehmen tätigen Leiharbeitnehmer ausreichend und angemessen, und unter Berücksichtigung deren Qualifikation und Erfahrung, in Fragen der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz unterwiesen werden. Die Unterweisung hat bei Arbeitsbeginn, bei Änderung der Tätigkeit, bei Änderungen der Arbeitsausrüstung oder der Arbeitsmethoden und bei der Einführung neuer Technologien stattzufinden. /15/, /80/, /86 (section 10)/	Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.
Italien	Der Verleiher muss den Leiharbeitnehmer in Bezug auf das allgemeine sicherheitsgerechte Verhalten bei der ihm zugewiesenen Arbeit (z. B. Benutzung von Persönlicher Schutzausrüstung) unterweisen. Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer am Ort der Arbeitsausführung über die spezifischen Gefährdungen am Arbeitsplatz, über entsprechende	Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.

Land	Unterweisung von Leiharbeitnehmern nach Art. 4 der Richtlinie 91/383/EWG	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
	<p>Unfallverhütungsmaßnahmen, Maßnahmen zur Ersten Hilfe, zum Brandschutz und zur Evakuierung zu unterweisen. Die Unterweisung muss angemessen und verständlich sein und hat vor Arbeitsaufnahme, bei Wechsel der Arbeitsstelle oder der Arbeitsaufgabe, bei der Einführung von neuen Arbeitsmitteln, Technologien oder Substanzen bzw. bei neu entstehenden Risiken und in regelmäßigen Abständen stattzufinden.</p> <p>/33/, /56 (Art. 3)/, /87 (Art. 37)/</p>	
Luxemburg	<p>Der Entleiher muss den Leiharbeitnehmer unter Berücksichtigung seiner Qualifikation und Erfahrung vor Arbeitsaufnahme ausreichend und angemessen unterweisen.</p> <p>/15/, /80/, /88 (Art. 5)/</p>	<p>Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.</p>
Niederlande	<p>Der Entleiher muss den Leiharbeitnehmer am Arbeitsplatz ausreichend und angemessen in das sicherheits- und gesundheitsgerechte Verhalten bei der Arbeitsausführung unterweisen. Außerdem ist der Entleiher verpflichtet, dem Verleiher vor Beginn der Überlassung ein so genanntes Arbeitsschutzdokument zu übergeben. Dieses Dokument basiert auf der Gefährdungsbeurteilung und beschreibt die spezifischen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes und beinhaltet Informationen zu möglichen Gefahrensituation und Präventionsmaßnahmen, Arbeits- und Bedienungsanweisungen, Anleitungen für die Benutzung von Persönlicher Schutzausrüstung und Instruktionen zum Verhalten bei Unfällen. Der Verleiher hat das Arbeitsschutzdokument dem Leiharbeitnehmer weiterzugeben.</p> <p>/15/, /41/, /80/</p>	<p>In vielen Fällen kommt den Leiharbeitnehmern eine angemessene und ausreichende Sicherheitsunterweisung nicht im gleichen Maße wie den fest angestellten Mitarbeitern des entleihenden Unternehmens zu. Um diese Situation zu verbessern, wurden für die Arbeitnehmerüberlassungsbranche eine allgemeine und drei arbeitsplatzbezogene Arbeitsschutzchecklisten entwickelt, die immer dann Anwendung finden, wenn das Informationsmaterial vom Entleiher (das Arbeitsschutzdokument) fehlt. Anhand dieser Checklisten werden die Leiharbeitnehmer vom Verleiher einerseits über die Absprachen, die zum Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer zwischen dem Verleiher und dem Entleiher getroffen wurden (allgemeine Arbeitsschutzcheckliste), informiert, und andererseits unterweist der Verleiher den Leiharbeitnehmer anhand einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsschutzcheckliste (es gibt eine Arbeitsschutzcheckliste für administrative Arbeit, für medizinische Arbeit und für Arbeit in der Produktion, Technik und Logistik), die Hinweise zum sicherheitsgerechten Verhalten, zum Verhalten bei Unfällen, zu Maßnahmen zur Gefahrenverhütung, usw. enthält.</p> <p>/15/, /41/</p>

Land	Unterweisung von Leiharbeitnehmern nach Art. 4 der Richtlinie 91/383/EWG	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
Österreich	Die Pflicht, die Leiharbeitnehmer ausreichend und angemessen über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu unterweisen, obliegt dem Entleiher. Die Unterweisung muss an die Arbeitsbedingungen und die Erfahrung des Leiharbeitnehmers angepasst sein. Sie hat vor Aufnahme der Tätigkeit, bei Änderungen des Aufgabenbereiches, der Arbeitsverfahren oder der Arbeitsmittel, bei der Einführung neuer Arbeitsstoffe, Arbeitsverfahren oder Arbeitsmittel und nach Unfällen und Beinaheunfällen stattzufinden. /15/, /80/, /89 (§ 9)/, /89 (§ 14)/	In vielen Fällen ist die Unterweisung der Leiharbeitnehmer unzureichend. Besonders häufig gilt dies in kleinen und mittleren Unternehmen und für Leiharbeitnehmer mit mangelhaften Deutschkenntnissen. Meist hängt die Qualität der Unterweisung von dem Grad der Integration des Leiharbeitnehmers in dem entleihenden Unternehmen ab und in diesem Punkt gibt es noch sehr große Unterschiede zwischen den Unternehmen, obwohl die Situation sich in den letzten Jahren insgesamt deutlich verbessert hat. /15/
Portugal	Der Leiharbeitnehmer muss angemessen und regelmäßig in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und unter Berücksichtigung der ggf. spezifischen Gefahren, die die Tätigkeit mit sich bringen kann, unterwiesen werden. /15/, /80/	Nur wenige Verleiher unterweisen ihre Arbeitnehmer in ausreichender Weise und im Allgemeinen messen auch die Entleiher der Unterweisung von Leiharbeitnehmern keine besondere Bedeutung zu. Angemessene Unterweisungen werden meist nur in Unternehmen mit einer ausgeprägten Sicherheitskultur oder einem Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem durchgeführt. /15/
Schweden	Der Verleiher, wie jeder andere Arbeitgeber auch, hat sicherzustellen, dass seine Arbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme ausreichend und angemessen unterwiesen wurden. Der Entleiher ist dafür zuständig, den Leiharbeitnehmer in die spezifischen Bedingungen des Arbeitsplatzes zu unterweisen. /15/, /80/	Die Dauer (und somit der Umfang) der Unterweisung beim Entleiher ist je nach Art der Tätigkeit und Dauer des Leiharbeitnehmereinsatzes unterschiedlich. Bei kurzen Überlassungen dauert sie meist weniger als eine Stunde und bei langen kann sie bis zu zwei Tagen dauern. /15/
Spanien	Der Verleiher muss den Leiharbeitnehmer unter Berücksichtigung seiner Qualifikation und Erfahrung ausreichend und angemessen unterweisen. /15/, /77 (Art. 12)/, /90 (Art. 28)/	In Abhängigkeit von der Wichtigkeit, die der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz im Allgemeinen in dem Unternehmen beigemessen wird, gibt es große Unterschiede unter den Verleihern in Bezug auf die Einhaltung der Unterweisungspflicht. /15/
Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland	Jeder Arbeitgeber muss sicherstellen, dass seine Arbeitnehmer ausreichend und angemessen in der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz unterwiesen werden. Dementsprechend trifft die Pflicht zur	Oft wird die Unterweisungspflicht dem Entleiher zugeschrieben. Manche entleihende Unternehmen bieten den bei ihnen Beschäftigten, unabhängig von deren Vertragsform, die Nutzung von Softwaretools zur Unterweisung an. Dennoch erhalten Leiharbeitneh-

Land	Unterweisung von Leiharbeitnehmern nach Art. 4 der Richtlinie 91/383/EWG	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
	Sicherstellung der Unterweisung des Leiharbeitnehmers den Verleiher. Die Unterweisung hat bei der Einstellung, regelmäßig und bei Änderung der Gefahrensituation zu erfolgen. /18/, /92 (Art. 13)/	mer häufig nicht das gleiche Unterweisungs-niveau wie fest angestellte Mitarbeiter. /15/

Die sich aus Artikel 4 der Richtlinie ergebende Pflicht zur Sicherheitsunterweisung der Leiharbeitnehmer ist in den jeweiligen nationalen Rechtsvorschriften aller EU15-Staaten wieder zu finden, zum Teil auf allgemeiner Ebene für alle Arbeitnehmer, unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses, und zum Teil auf spezifischer Ebene für Leiharbeitnehmer. Allerdings kommt in der Mehrheit der Länder die Vorgabe der Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung des Leiharbeitnehmers bei der Unterweisung nicht ausdrücklich in den Bestimmungen vor /15/.

Was die praktische Umsetzung von Artikel 4 der Richtlinie betrifft, ist das Fazit das Gleiche wie zur Umsetzung in der Praxis von Artikel 3. Aus keinem der EU15-Staaten, die darüber Auskunft erteilt haben, wurde über eine zufriedenstellende Umsetzung der Pflicht zur Unterweisung der Leiharbeitnehmer berichtet. Genauso wie bei der Umsetzung der Unterrichtspflichten in der Praxis wird diese Situation in der Hauptsache auf die Dringlichkeit der Besetzung der Arbeitsplätze, für die Leiharbeitnehmer angefordert werden, zurückgeführt /15/.

3.3 Einsatz und ärztliche Überwachung

Die Umsetzung des nachfolgend aufgeführten Artikels 5 der Richtlinie 91/383/EWG wird in zwei Tabellen beschrieben. Die Tabelle 3.3-1 fasst die Umsetzung des ersten Absatzes des Artikels („Einsatz der Arbeitnehmer“) und die Tabelle 3.3-2 die Umsetzung des zweiten und des dritten Absatzes („ärztliche Überwachung der Arbeitnehmer“) in den EU15-Staaten zusammen.

Artikel 5 - Einsatz und ärztliche Überwachung der Arbeitnehmer

(1) Die Mitgliedstaaten können verbieten, daß Arbeitnehmer mit einem Arbeitsverhältnis im Sinne des Artikels 1 für bestimmte mit besonderen Risiken für die Sicherheit oder die Gesundheit dieser Arbeitnehmer verbundene Arbeiten, wie sie in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegt sind, und insbesondere für

bestimmte Arbeiten, für die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften eine besondere ärztliche Überwachung vorgesehen ist, eingesetzt werden.

(2) Machen die Mitgliedstaaten von der in Absatz 1 genannten Möglichkeit nicht Gebrauch, so treffen sie unbeschadet des Artikels 14 der Richtlinie 89/391/EWG die erforderlichen Vorkehrungen, damit Arbeitnehmern mit einem Arbeitsverhältnis im Sinne des Artikels 1, die für Arbeiten eingesetzt werden, für die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften eine besondere ärztliche Überwachung vorgesehen ist, eine angemessene besondere ärztliche Überwachung zugute kommt.

(3) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, daß die in Absatz 2 vorgesehene angemessene besondere ärztliche Überwachung auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortgesetzt wird.

Tabelle 3.3-1: Umsetzung von Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeitsverhältnisse in den EU15-Staaten

Land	Arbeitseinsätze, die nach Art. 5 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeitnehmer aus Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzgründen verboten sind	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
Belgien	<ul style="list-style-type: none"> - Entfernung und Zerstörung von Asbest - Begasungsarbeiten - Beseitigung von toxischen Abfallerzeugnissen /15/, /48/, /80/, /82 (Art. 11)/	Im Allgemeinen werden die Einsatzverbote beachtet. Nur das Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern bei der Beseitigung von toxischen Abfallerzeugnissen scheint nicht immer respektiert zu werden. /15/
Dänemark	Kein Verbot /15/	
Deutschland	Kein Verbot /15/	
Finnland	Kein Verbot /15/	
Frankreich	Besonders gefährliche Arbeiten, die als solche in Verordnungen der Arbeits- und Landwirtschaftsministerien gekennzeichnet sind. /15/, /74 (Art. L1251-10)/	Die Einsatzverbote scheinen nicht immer beachtet zu werden. In manchen Fällen, wie z. B. bei der Entfernung von Asbest und in der Kernkraftindustrie, wird das Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern zum Teil durch die Beauftragung von Fremdfirmen, die ihrerseits Leiharbeitnehmer beschäftigen, missachtet. /15/
Griechenland	Kein Verbot /15/	Da es keine Einsatzverbote aus Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzgründen gibt, kann in diesem Punkt auch kein Verbot missachtet werden. Dennoch sei angemerkt, dass die Leiharbeitnehmer bei ihren Einsätzen in besonderem

Land	Arbeitseinsätze, die nach Art. 5 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeiter aus Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzgründen verboten sind	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
		Maße gesundheitlichen und sicherheitstechnischen Gefährdungen ausgesetzt sind, da die von den Leiharbeitnehmern tatsächlich auszuführenden Tätigkeiten oft weder deren Qualifikation, noch der Tätigkeit, die im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, entsprechen. Außerdem werden Leiharbeiter weitgehend eingesetzt, um besonders gefährliche Arbeiten, die von den fest Angestellten gemieden werden, zu erledigen. /15/
Irland	Kein Verbot /15/	
Italien	Die Überlassung von Leiharbeitnehmern an entleihende Unternehmen, die die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nicht ordnungsgemäß nachgewiesen haben, ist nicht erlaubt. /56 (Art. 1)/	Inwieweit dieses Verbot eingehalten wird, ist nicht bekannt.
Luxemburg	Kein Verbot /15/	
Niederlande	Kein Verbot /15/	
Österreich	Kein Verbot /15/	
Portugal	Arbeitsplätze, die besonders gefährlich für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer sind. /15/	Verleiher und Entleiher sind sich darüber einig, dass der Einsatz von Leiharbeitnehmern zur Durchführung von gefährlichen Tätigkeiten kein Problem darstellt, wenn die Leiharbeiter die zur Ausführung der Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten, Qualifikation und Erfahrung besitzen und angemessen unterwiesen werden. Dennoch werden Leiharbeiter oft für gefährliche Tätigkeiten eingesetzt, ohne die dafür erforderliche Unterrichtung und Unterweisung erhalten zu haben. /15/
Schweden	Kein Verbot /15/	
Spanien	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsplätze, für die keine Gefährdungsbeurteilung gemacht wurde - in einem königlichen Erlass definierte und aufgeführte Tätigkeiten, für die Leiharbeiter aus Arbeits- und Gesundheitsschutzgründen nicht eingesetzt werden dürfen (u. a. Tätigkeiten im Bergbau, 	Es gibt keinen Hinweis darauf, dass die Verbote nicht beachtet werden. /15/

Land	Arbeitseinsätze, die nach Art. 5 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeiter aus Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzgründen verboten sind	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
	im Bauwesen und Arbeiten, bei denen Sprengstoff eingesetzt wird) /15/, /77 (Art. 8)/	
Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland	Kein Verbot /15/	

Nur ein Drittel der EU15-Staaten macht von der Möglichkeit Gebrauch, den Einsatz von Leiharbeitnehmern für besonders gefährliche Arbeiten und/oder Arbeiten, die eine ärztliche Gesundheitsüberwachung erfordern, zu verbieten. Vermutlich ist der Hauptgrund dafür, dass die Mehrheit der Länder von dieser Möglichkeit Abstand genommen hat, dass solche Einsatzverbote einerseits für die Verleiher mit einem Ausschluss potentieller Kunden bzw. Aufträge einhergehen und andererseits den betroffenen potentiellen Entleihern ein wesentliches Flexibilisierungsinstrument nicht zur Verfügung stehen würde /15/.

In der Praxis scheinen die beschlossenen Verbote in den fünf Ländern überwiegend beachtet zu werden, obwohl auch von einigen typischen Verstößen berichtet wurde /15/.

Tabelle 3.3-2: Umsetzung von Artikel 5 Absatz 2 und Absatz 3 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeitsverhältnisse in den EU15-Staaten

Land	Ärztliche Überwachung von Leiharbeitnehmern nach Art. 5 der Richtlinie 91/383/EWG	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
Belgien	Wenn die auszuführende Tätigkeit eine Gesundheitsüberwachung der Arbeitsperson erfordert, hat der Entleiher den Verleiher in einem Arbeitsplatz-Auskunftsblatt darüber zu informieren. Für die Organisation der erforderlichen arbeitsmedizinischen Untersuchungen ist der Verleiher verantwortlich. Der Entleiher hat die erfolgte Durchführung der arbeitsmedizinischen Untersuchungen zu überprüfen. /15/, /48/, /82 (Art. 2)/, /82 (Art. 3)/, /82 (Art. 4)/, /82 (Art. 6)/, /128/	Teilweise versäumt es der Entleiher, den Verleiher über die erforderliche Gesundheitsüberwachung des Leiharbeitnehmers zu informieren. Dies ist einer der Gründe, warum erforderliche arbeitsmedizinische Untersuchungen nicht durchgeführt werden. Ein weiterer Grund sind die oftmals kurzen Überlassungsdauern, die aus Sicht der Verleiher in keinem Verhältnis zu dem Organisationsaufwand für die Untersuchungen stehen. Darüber hinaus mangelt es bei vielen überbetrieblichen Arbeits- und

Land	Ärztliche Überwachung von Leiharbeitnehmern nach Art. 5 der Richtlinie 91/383/EWG	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
		<p>Gesundheitsschutz-Diensten an Arbeitsmedizinern, oder die Betreuung der Leiharbeitnehmer durch diese Dienste ist nicht ausreichend. Ein nicht unwesentlicher Grund, der dazu führt, dass die Vorschriften zur arbeitsmedizinischen Überwachung nicht gänzlich befolgt werden, ist, dass die Hälfte der Leiharbeitnehmer, die zur Untersuchung aufgefordert wird, nicht zu den Untersuchungen erscheint.</p> <p>/15/</p>
Dänemark	<p>Ob eine ärztliche Überwachung der Arbeitsperson stattzufinden hat, hängt von der auszuführenden Tätigkeit und nicht von der Art des Arbeitsverhältnisses ab. Dementsprechend ist auch ein Leiharbeitnehmer arbeitsmedizinisch zu untersuchen und zu überwachen, wenn dies bei dessen Arbeitseinsatz erforderlich ist.</p> <p>/80/</p>	<p>Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.</p>
Deutschland	<p>Der Entleiher hat dem Verleiher mitzuteilen, ob die vorgesehene Tätigkeit eine besondere ärztliche Überwachung des Leiharbeitnehmers erfordert. Wenn dies der Fall ist, ist grundsätzlich der Verleiher für die Organisation der Untersuchungen verantwortlich, aber er kann mit dem Entleiher vereinbaren, dass dieser diese Pflicht übernimmt.</p> <p>/11 (§ 12)/, /80/</p>	<p>Sowohl seitens des Verleihers als auch seitens des Entleihers wird oft nicht überprüft, ob die erforderlichen arbeitsmedizinischen Untersuchungen der Leiharbeitnehmer durchgeführt wurden.</p> <p>/15/</p>
Finnland	<p>Für gewisse Tätigkeiten, die gesundheitsgefährdend sein können, sind arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses gesetzlich vorgeschrieben. Wenn Leiharbeitnehmer für solche Tätigkeiten eingesetzt werden, ist der Verleiher dafür zuständig, die erforderliche Gesundheitsüberwachung seiner Arbeitnehmer zu organisieren.</p> <p>/80/, /95 (section 4)/</p>	<p>Die von der Gesetzgebung vorgeschriebenen Gesundheitsüberwachungen sind bei den Leiharbeitsverhältnissen nicht angemessen.</p> <p>/15/</p>
Frankreich	<p>Die Gesetzgebung bestimmt die Fälle, in denen Arbeitnehmer aufgrund der Gesundheitsgefahren, die von der auszuführenden Tätigkeit ausgehen, besonders ärztlich überwacht werden müssen. Bei einer Arbeitnehmerüber-</p>	<p>Für viele Leiharbeitnehmer wird die Gesundheitsüberwachung nicht angemessen durchgeführt.</p> <p>/15/</p>

Land	Ärztliche Überwachung von Leiharbeitnehmern nach Art. 5 der Richtlinie 91/383/EWG	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
	<p>lassung obliegt die allgemeine Pflicht zur arbeitsmedizinischen Überwachung des Leiharbeitnehmers dem verleihenden Unternehmen. Wenn die auszuführende Arbeit eine spezifische arbeitsmedizinische Überwachung des Leiharbeitnehmers erfordert, liegt die Pflicht zu deren Durchführung bei dem entleihenden Unternehmen.</p> <p>/15/, /74 (Art. L1251-22)/, /80/</p>	
Griechenland	<p>Bevor ihm ein Leiharbeitnehmer zur Verfügung gestellt wird, hat der Entleiher dem Verleiher mitzuteilen, ob die durchzuführende Arbeit eine Gesundheitsüberwachung der Arbeitsperson erfordert. Wenn dies der Fall ist, gelten für die arbeitsmedizinische Vorsorge des Leiharbeitnehmers die gleichen Regelungen wie für alle anderen Arbeitnehmer auch.</p> <p>/80/</p>	<p>Unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses, werden spezifische arbeitsmedizinische Untersuchungen kaum durchgeführt, außer in einigen großen Unternehmen.</p> <p>/15/</p>
Irland	<p>Wenn die Gefährdungsbeurteilung eines Arbeitsplatzes sie für erforderlich hält, hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass der Arbeitsperson eine adäquate Gesundheitsüberwachung, unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses, ermöglicht wird.</p> <p>/80/, /86 (section 22)/</p>	<p>Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.</p>
Italien	<p>Wenn die auszuführende Arbeit die Arbeitsperson einer Gesundheitsgefährdung aussetzt, ist eine Gesundheitsüberwachung, unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses, vorgeschrieben. Die Fälle, für die eine arbeitsmedizinische Überwachung stattzufinden hat, sind in einem Gesetzestext definiert. Verantwortlich für die Durchführung der erforderlichen Untersuchungen beim Einsatz von Leiharbeitnehmern ist der Entleiher.</p> <p>/15/, /56 (Art. 6)/, /80/, /87 (Art. 41)/</p>	<p>Bedingt durch die oftmals kurze Dauer der Überlassungen, sind wirksame Gesundheitsüberwachungen kaum möglich und man beobachtet lediglich Untersuchungen mit einer geringen klinischen, epidemiologischen oder präventiven Bedeutung.</p> <p>/15/</p>
Luxemburg	<p>Die vorgeschriebene ärztliche Überwachung ist von den Gesundheitsgefahren, die von der auszuführenden Tätigkeit ausgehen können, und nicht von der Art des Arbeitsverhältnisses abhängig. Bei einer Arbeitnehmerüberlassung ist der Entleiher für die ärztliche Überwachung des Leiharbeitnehmers zuständig.</p>	<p>Die gesetzlich vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen, die für alle Arbeitnehmer, unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses, gleich sind, ermöglichen keine effiziente Gesundheitsüberwachung bei Leiharbeitsverhältnissen.</p> <p>/15/</p>

Land	Ärztliche Überwachung von Leiharbeitnehmern nach Art. 5 der Richtlinie 91/383/EWG	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
	/75 (Art. 12)/, /80/, /96 (Art. L.321 - L.327)/	
Niederlande	Leiharbeitnehmer haben Anspruch auf die gleiche ärztliche Überwachung wie die vom entleihenden Unternehmen fest angestellten Arbeitnehmer. Zuständig für die Gesundheitsüberwachung der Leiharbeitnehmer ist der Entleiher. /41/, /80/	Sowohl Entleiher als auch Verleiher wissen nicht immer, welche Pflichten sie in Bezug auf die arbeitsmedizinische Überwachung der Leiharbeitnehmer zu erfüllen haben. Viele entleihende Unternehmen überlassen es den Verleihern, sich um die arbeitsmedizinische Betreuung der Leiharbeitnehmer zu kümmern. Im Allgemeinen haben Leiharbeitnehmer einen schlechteren Zugang zu den arbeitsmedizinischen Diensten als andere Arbeitnehmer. /15/
Österreich	Wenn für die Ausführung einer Tätigkeit eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung der Arbeitsperson erforderlich ist, darf ein Leiharbeitnehmer nur dann dafür eingesetzt werden, wenn er entsprechend untersucht und als geeignet zur Ausführung der Tätigkeit befunden wurde. Es ist Pflicht des Entleihers, sich zu vergewissern, dass die erforderliche Untersuchung stattgefunden hat. /80/, /89 (§ 9)/, /89 (§ 49)/	Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.
Portugal	Unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses, den Arbeitsbedingungen und den Gefahren im Zusammenhang mit der Tätigkeit, liegt der Zweck von arbeitsmedizinischen Untersuchungen in der Feststellung der physischen und geistigen Eignung der Arbeitnehmer in Bezug auf die Erfüllung der Aufgabenanforderungen. Die Untersuchungen sind elementar und werden alle zwei Jahre angeboten oder wenn sich die Arbeitsbedingungen auf eine Weise ändern, die die Gesundheit des Leiharbeitnehmers beeinflussen kann. /15/	Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.
Schweden	Die Bestimmungen zur arbeitsmedizinischen Überwachung beziehen sich auf die Art der Arbeit und nicht auf die Art des Arbeitsvertrages. Im Allgemeinen soll eine arbeitsmedizinische Überwachung angeboten werden, wenn die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes sie für erforderlich hält	In der Praxis sind die von den Verleihern angebotenen Untersuchungen von den Bereichen, in denen sie die Leiharbeitnehmer überlassen, abhängig. Im Allgemeinen erhalten die Leiharbeitnehmer zwei kostenlose allgemeine Untersuchungen pro Jahr. Über den Umfang der

Land	Ärztliche Überwachung von Leiharbeitnehmern nach Art. 5 der Richtlinie 91/383/EWG	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
	oder wenn die Tätigkeit Nacharbeit, eine Schwingungsexposition, den Umgang mit gewissen Substanzen, besondere körperliche Anstrengungen, usw. mit sich bringt. Bei Arbeitnehmern, die in der Baubranche eingesetzt werden sollen, ist grundsätzlich eine ärztliche Einstellungsuntersuchung durchzuführen. /15/, /80/	Durchführung von spezifischen arbeitsmedizinischen Untersuchungen wurde keine Auskunft erteilt. /15/
Spanien	Wenn für die Ausführung der Arbeit eine Gesundheitsüberwachung der Arbeitsperson vorgesehen ist, darf diese auch von Leiharbeitnehmern in Anspruch genommen werden. Verantwortlich für die Überwachung der Gesundheit des Leiharbeitnehmers ist der Verleiher. /80/, /90 (Art. 28)/	In der Praxis ist die arbeitsmedizinische Betreuung der Leiharbeitnehmer in vielen Fällen unzureichend. /15/
Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland	Die Notwendigkeit einer Gesundheitsüberwachung der Arbeitsperson ergibt sich aus den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung (z. B. beim Umgang mit gefährlichen Chemikalien) des Arbeitsplatzes. Wenn für den Arbeitseinsatz ärztliche Untersuchungen erforderlich sind, ist der Arbeitgeber für deren Durchführung verantwortlich. Dementsprechend ist bei einer Arbeitnehmerüberlassung der Verleiher für die Gesundheitsüberwachung des Leiharbeitnehmers verantwortlich. /18/, /80/, /92 (Art. 6)/, /93/	Inwieweit die Pflicht zur arbeitsmedizinischen Gesundheitsüberwachung von Leiharbeitnehmern in der Praxis eingehalten wird, konnte nicht festgestellt werden. Zumindest kann ausgeschlossen werden, dass sie überhaupt keine Berücksichtigung findet. /15/

Die Pflicht zur Durchführung einer besonderen ärztlichen Überwachung, wenn Leiharbeitnehmer für Arbeiten eingesetzt werden, für die eine solche Überwachung der Arbeitsperson in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehen ist, ergibt sich in allen EU15-Ländern aus den auf alle Arbeitnehmer anzuwendenden Bestimmungen zur Gesundheitsüberwachung. Spezifische Vorschriften für arbeitsmedizinische Untersuchungen, die ausschließlich auf Leiharbeitsverhältnisse anzuwenden sind, gibt es keine. Ebenso wenig gibt es spezifische Bestimmungen, die für Leiharbeitnehmer die Fortführung einer Gesundheitsüberwachung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorschreiben. Wenn Mitgliedsstaaten die Fortsetzung einer besonderen ärztlichen Überwachung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus vorsehen,

wird dies in der Regel durch die von der Tätigkeit ausgehenden Gesundheitsgefährdungen und nicht durch die Art des Arbeitsverhältnisses begründet /15/.

Im Gegensatz zur rechtsformalen Umsetzung von Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie, kann dessen Umsetzung in der Praxis nicht als zufriedenstellend bezeichnet werden. Alle EU15-Staaten, die sich zum tatsächlichen Umfang der durchgeführten Gesundheitsüberwachungen von Leiharbeitnehmern geäußert haben, weisen auf eine unzureichende Umsetzung der nationalen Rechtsvorschriften hin /15/.

3.4 Mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragte Dienste

Artikel 6 der Richtlinie gibt vor, dass die Arbeits- und Gesundheitsschutzdienste der entleihenden Unternehmen über den Einsatz von Leiharbeitnehmern zu unterrichten sind, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung deren Aufgaben erforderlich ist.

Artikel 6 - Mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragte Dienste

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Vorkehrungen, damit die Arbeitnehmer, Dienste oder Personen, die nach Artikel 7 der Richtlinie 89/391/EWG mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren beauftragt werden, über den Einsatz von Arbeitnehmern mit einem Arbeitsverhältnis im Sinne des Artikels 1 unterrichtet werden, soweit dies erforderlich ist, damit die beauftragten Arbeitnehmer, Dienste oder Personen die Schutz- und Verhütungsmaßnahmen für alle Arbeitnehmer des Unternehmens und/oder der Einrichtung in angemessener Weise durchführen können.

Tabelle 3.4: Umsetzung von Artikel 6 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeitsverhältnisse in den EU15-Staaten

Land	Unterrichtung von mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragte Dienste über den Einsatz von Leiharbeitnehmern nach Art. 6 der Richtlinie 91/383/EWG	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
Belgien	Die für das entleihende Unternehmen zuständigen Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt müssen vom Entleiher über den Einsatz von Leiharbeitnehmern informiert werden, wenn dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer	Inwieweit die Information der mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienste der entleihenden Unternehmen über die Anwesenheit von Leiharbeitnehmern in der Praxis

Land	Unterrichtung von mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragte Dienste über den Einsatz von Leiharbeitnehmern nach Art. 6 der Richtlinie 91/383/EWG	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
	Aufgaben erforderlich ist. /82 (Art. 5)/	stattfindet, ist unklar. /15/
Dänemark	Eine Unterrichtung der mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienste des entleihenden Unternehmens ist nicht vorgeschrieben. /15/, /80/	Eine Betrachtung der Umsetzung von Artikel 6 der Richtlinie in der Praxis konnte nicht erfolgen, da die entsprechende Bestimmung nicht in nationales Recht umgesetzt wurde.
Deutschland	Der Entleiher hat sowohl den für sein Unternehmen zuständigen Betriebsarzt als auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit über den Einsatz von Leiharbeitnehmern zu informieren. /80/, /97 (§ 2), /97 (§ 5)/	Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.
Finnland	Die für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zuständigen Arbeitnehmer oder Dienste des entleihenden Unternehmens sind über den Arbeitseinsatz von Leiharbeitnehmern zu informieren. /80/	Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.
Frankreich	Die nationale Gesetzgebung sieht nicht vor, dass der Entleiher seine mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren beauftragten Arbeitnehmer oder Dienste über den Einsatz von Leiharbeitnehmern informieren muss. /80/	Eine Betrachtung der Umsetzung von Artikel 6 der Richtlinie in der Praxis konnte nicht erfolgen, da die entsprechende Bestimmung nicht in nationales Recht umgesetzt wurde.
Griechenland	Die Information der Arbeits- und Gesundheitsschutzdienste des Entleihers über den Einsatz von Leiharbeitnehmern ist nicht vorgeschrieben. /80/	Eine Betrachtung der Umsetzung von Artikel 6 der Richtlinie in der Praxis konnte nicht erfolgen, da die entsprechende Bestimmung nicht in nationales Recht umgesetzt wurde.
Irland	Jeder Arbeitgeber hat mindestens eine „kompetente Person“ zu benennen, um ihn bei der Umsetzung der Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu unterstützen. Wenn dies zu deren ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung erforderlich ist, ist diese Person über den Einsatz von Leiharbeitnehmern zu unterrichten. Eine Unterrichtung über den Einsatz von Leiharbeitnehmern von Personen oder Diensten, die mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren, wie sie nach Artikel 7 der Richtlinie	Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.

Land	Unterrichtung von mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragte Dienste über den Einsatz von Leiharbeitnehmern nach Art. 6 der Richtlinie 91/383/EWG	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
	89/391/EWG definiert sind, ist nicht vorgeschrieben. /80/, /86 (Art. 18)/	
Italien	Eine Unterrichtung der mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienste des entleihenden Unternehmens über den Einsatz von Leiharbeitnehmern ist nicht vorgeschrieben. /80/	Eine Betrachtung der Umsetzung von Artikel 6 der Richtlinie in der Praxis konnte nicht erfolgen, da die entsprechende Bestimmung nicht in nationales Recht umgesetzt wurde.
Luxemburg	Die mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienste müssen über den Einsatz von Leiharbeitnehmern informiert werden, wenn dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. /80/, /88 (Art. 6)/	Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.
Niederlande	Die Information der mit der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz beauftragten Personen oder Dienste des entleihenden Unternehmens über den Einsatz von Leiharbeitnehmern ist nicht vorgeschrieben. /80/	Eine Betrachtung der Umsetzung von Artikel 6 der Richtlinie in der Praxis konnte nicht erfolgen, da die entsprechende Bestimmung nicht in nationales Recht umgesetzt wurde.
Österreich	Der Entleiher muss sowohl die Sicherheitsfachkraft als auch den Betriebsarzt über den Einsatz von Leiharbeitnehmern informieren, wenn dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. /80/, /89 (§ 76)/, /89 (§ 81)/	Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.
Portugal	Die Unterrichtung der Arbeits- und Gesundheitsschutzdienste des Entleihers über den Einsatz von Leiharbeitnehmern ist nicht vorgeschrieben. /80/	Eine Betrachtung der Umsetzung von Artikel 6 der Richtlinie in der Praxis konnte nicht erfolgen, da die entsprechende Bestimmung nicht in nationales Recht umgesetzt wurde.
Schweden	Eine Unterrichtung der Arbeits- und Gesundheitsschutzdienste des Entleihers über den Einsatz von Leiharbeitnehmern ist nicht vorgeschrieben. /80/	Eine Betrachtung der Umsetzung von Artikel 6 der Richtlinie in der Praxis konnte nicht erfolgen, da die entsprechende Bestimmung nicht in nationales Recht umgesetzt wurde.
Spanien	Laut Gesetzgebung sind die mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienste des Entleihers über den	Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.

Land	Unterrichtung von mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragte Dienste über den Einsatz von Leiharbeitnehmern nach Art. 6 der Richtlinie 91/383/EWG	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
	Einsatz von Leiharbeitnehmern zu informieren, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. /15/, /80/, /90 (Art. 28)/	
Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland	Der Arbeitgeber hat die Person/en, die mit seiner Unterstützung bei der Umsetzung der Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften beauftragt ist/sind („kompetente Person/en“), über den Einsatz von Leiharbeitnehmern zu informieren, sofern dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung deren Aufgaben erforderlich ist. Eine Unterrichtung über den Einsatz von Leiharbeitnehmern von Personen oder Diensten, die mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren, wie sie nach Artikel 7 der Richtlinie 89/391/EWG definiert sind, ist nicht vorgeschrieben. /15/, /92 (Art. 7)/	Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.

In der Mehrheit der EU15-Staaten wurde die Bestimmung von Artikel 6 der Richtlinie nicht oder nur zum Teil umgesetzt. Nur sechs Länder haben die Pflicht zur Information der mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren beauftragten Arbeitnehmer, Dienste oder Personen über den Einsatz von Leiharbeitnehmern gemäß Richtlinienvorgaben in ihren Regelwerken niedergeschrieben. In Irland und dem Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland sind zwar nicht die Arbeits- und Gesundheitsschutzdienste, wie sie von Artikel 7 der Richtlinie 89/391/EWG definiert sind, zu informieren, aber die nationalen Rechtsvorschriften verlangen die Unterrichtung über den Einsatz von Leiharbeitnehmern der von dem Unternehmer mit seiner Unterstützung zur Umsetzung der Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften beauftragten Personen („kompetente Personen“) /15/.

Darüber, ob die Arbeits- und Gesundheitsschutzdienste der entleihenden Unternehmen, in den Ländern, die Artikel 6 der Richtlinie in ihren nationalen Rechtsbestimmungen umgesetzt haben, tatsächlich über den Einsatz von Leiharbeitnehmern informiert werden, wurde keine Auskunft erteilt.

Es wurden lediglich Informationen zur Betreuung der Leiharbeiter durch die mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren beauftragten Arbeitnehmer, Dienste oder Personen gegeben. Zu diesem Punkt haben sich auch einige Staaten geäußert, die den Inhalt von Artikel 6 der Richtlinie nicht in ihrer nationalen Gesetzgebung aufgenommen haben.

Aus Dänemark wurde berichtet, dass den Leiharbeitern nicht immer bekannt ist, ob die Arbeits- und Gesundheitsschutzdienste des Verleihers oder die des Entleihers für sie zuständig sind /15/.

In Deutschland müssen die Einsätze von Leiharbeitern bei der Berechnung der erforderlichen Einsatzzeiten von den Arbeits- und Gesundheitsschutzdiensten des entleihenden Unternehmens berücksichtigt werden. In der Praxis hängt die Qualität der sicherheitstechnischen und der arbeitsmedizinischen Betreuung der Leiharbeiter von deren Eingliederungsgrad in die Betriebsorganisation des entleihenden Unternehmens ab. Dabei gibt es große Unterschiede. Insbesondere wenn die Arbeits- und Gesundheitsschutzdienste überbetrieblich sind, ist die Betreuung der Leiharbeiter oft mangelhaft /15/.

In Griechenland hängt die Betreuung der Leiharbeiter durch die Arbeits- und Gesundheitsschutzdienste des entleihenden Unternehmens weniger von deren Arbeitsverhältnis als von der Qualität der Sicherheitsorganisation des Unternehmens ab /15/.

In den Niederlanden nutzen die Leiharbeiter, die über einen längeren Zeitraum überlassen werden, oft sowohl die Arbeits- und Gesundheitsschutzdienste des Entleihers als auch die des Verleihers. Leiharbeiter mit Arbeitsverträgen von eher kurzer Dauer wenden sich bei arbeitsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigungen häufig ihrem Hausarzt und weniger den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzdiensten zu, weil sie meist zu Beginn ihrer Überlassung nicht über die Funktionen dieser Dienste informiert werden /15/.

Wie in Deutschland müssen in Österreich die mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienste des entleihenden Unternehmens bei der Berechnung ihrer Einsatzzeiten die Einsätze von Leiharbeitern berücksichtigen. Die tatsächliche Betreuung der Leiharbeiter durch den betriebsärztlichen Dienst und die Sicherheitsfachkraft ist je nach Eingliederungsgrad der Leiharbeiter in die Betriebsorganisation des entleihenden Unternehmens sehr unterschiedlich, aber im Allgemeinen scheint sie ausreichend zu sein /15/.

In Schweden sind die Arbeits- und Gesundheitsschutzdienste des entleihenden Unternehmens nicht für die Betreuung der Leiharbeiter zuständig. Wenn vorhanden, sind die Sicherheitsfachkräfte der verleihenden Unternehmen für die Leiharbeiter zuständig, aber im Allgemeinen begeben diese sich nicht auf das Betriebsgelände des Entleihers. Daher ist eine effiziente Betreuung der

Leiharbeitnehmer kaum zu gewährleisten und die Arbeitsschutzdienste der Verleiher spielen in der Praxis kaum eine Rolle, wenn es darum geht, sichere Arbeitsbedingungen in den entleihenden Firmen zu schaffen /15/.

In Spanien findet die Betreuung der Leiharbeitnehmer durch die Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte des Entleihers meist nur unzureichend statt. Allerdings scheint die Betreuung durch die Arbeits- und Gesundheitsschutzdienste, unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer, im Allgemeinen nicht besonders gut zu funktionieren /15/.

3.5 Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer

Der zweite Artikel der besonderen Bestimmungen der Richtlinie befasst sich mit der Aufteilung der Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer zwischen Verleiher und Entleiher.

Artikel 8 - Leiharbeitsverhältnisse: Verantwortung

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Vorkehrungen, damit

1. unbeschadet der durch die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Verantwortung des Leiharbeitsunternehmens das entleihende Unternehmen und/oder die entleihende Einrichtung während der Dauer des Arbeitsauftrags für die Bedingungen der Arbeitsausführung verantwortlich ist;

2. für die Anwendung der Nummer 1 die Bedingungen für die Arbeitsausführung ausschließlich diejenigen umfassen, die mit der Sicherheit, der Hygiene und dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zusammenhängen.

Tabelle 3.5: Umsetzung von Artikel 8 der Richtlinie 91/383/EWG in den EU15-Staaten

Land	Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer nach Art. 8 der Richtlinie 91/383/EWG	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
Belgien	Der Entleiher ist für die Arbeits- und Gesundheitsschutzbedingungen des Leiharbeitnehmers am Ort der Arbeitsausführung verantwortlich. Der Verleiher ist für die Gesundheitsüberwachung des Leiharbeitnehmers zuständig. Außerdem hat er die Pflicht, die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften zu überwachen.	Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.

Land	Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer nach Art. 8 der Richtlinie 91/383/EWG	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
	Verleiher und Entleiher haben sich gegenseitig zu überwachen, was die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutzpflichten in Bezug auf den Leiharbeitnehmer betrifft. /48/, /80/, /82 (Art. 5)/, /98/, /99/	
Dänemark	Während der Überlassung ist der Entleiher für die Arbeitsausführungsbedingungen des Leiharbeitnehmers verantwortlich. /80/	In der Praxis ist die Aufteilung der Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer zwischen Verleiher und Entleiher den Unternehmen oft nicht klar. Insbesondere die Verleiher scheinen sich keinerlei Verantwortung bewusst zu sein, obwohl sie als Arbeitgeber der Leiharbeitnehmer über das Disziplinarrecht verfügen. /15/
Deutschland	Die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz des Leiharbeitnehmers am Ort der Arbeitsausführung obliegt dem Entleiher, unbeschadet der arbeitgeberischen Pflichten des Verleihers. /11 (§ 11)/	In der Praxis werden die jeweiligen Pflichten in Bezug auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer meist schriftlich in einer zwischen Verleiher und Entleiher abgeschlossenen Arbeitsschutzvereinbarung festgelegt. Dennoch gibt es Probleme bei der Wahrnehmung der Verantwortung. Viele Entleiher, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, kennen ihre Pflichten in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer nicht. /15/
Finnland	Sowohl Verleiher als auch Entleiher sind für den Arbeits- und Gesundheitsschutz des Leiharbeitnehmers verantwortlich. /80/	Die Aufteilung der Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer zwischen Verleiher und Entleiher ist meist nicht klar abgegrenzt. Dies hat Folgen auf das Schutzniveau der Leiharbeitnehmer. /15/
Frankreich	Für die Dauer der Überlassung ist der Entleiher für die Einhaltung der Rechtsvorschriften, die sich auf die Bedingungen der Arbeitsausführung des Leiharbeitnehmers beziehen, verantwortlich. /74 (Art. L1251-21)/, /80/	Sowohl Verleiher als auch Entleiher kommen ihren Pflichten in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer nur selten ordnungsgemäß nach. /15/
Griechenland	Ob die Verantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz des Leiharbeitnehmers am Ort der Arbeitsausführung bei dem Verleiher oder dem Entleiher liegt,	Eine Betrachtung der Umsetzung von Artikel 6 der Richtlinie in der Praxis konnte nicht erfolgen, da die entsprechende Bestimmung nicht in nationales Recht umgesetzt wurde.

Land	Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer nach Art. 8 der Richtlinie 91/383/EWG	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
	<p>ist in der nationalen Gesetzgebung nicht ausdrücklich geklärt. Aus der allgemeinen Gesetzgebung lässt sich schließen, dass der Verleiher für die Leiharbeitnehmer die einem jeden Arbeitgeber obliegende Verantwortung trägt (Disziplinarrecht) und dass das dem Entleiher verliehene Weisungsrecht (Direktionsrecht) in Bezug auf die Arbeitsausführung des Leiharbeitnehmers eine Fürsorgepflicht nach sich zieht, die für die Dauer der Überlassung dem Entleiher Verantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz des Leiharbeitnehmers bei der Arbeitsausführung überträgt.</p> <p>/15/, /80/</p>	
Irland	<p>Für die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz des Leiharbeitnehmers am Ort der Arbeitsausführung ist der Entleiher verantwortlich.</p> <p>/80/, /86 (section 8)/</p>	Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.
Italien	<p>Bei der Arbeitnehmerüberlassung obliegen die Pflichten zur Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften in Bezug auf die Arbeitsbedingungen des Leiharbeitnehmers am Ort der Arbeitsausführung dem Entleiher.</p> <p>/15/, /56 (Art. 6)/, /80/</p>	Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.
Luxemburg	<p>Für die Dauer der Überlassung ist der Entleiher allein für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer bei deren Arbeitsausführung verantwortlich.</p> <p>/15/, /75 (Art. 12)/, /80/</p>	Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.
Niederlande	<p>Für die Dauer der Überlassung ist der Entleiher für die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften am Ort der Arbeitsausführung des Leiharbeitnehmers verantwortlich.</p> <p>/41/, /80/</p>	<p>Die Aufteilung der Verantwortung zwischen Verleiher und Entleiher scheint den Unternehmen oft nicht klar zu sein. Insbesondere was die Gesundheitsüberwachung betrifft, sind sich die Verleiher und die Entleiher oft im Unklaren darüber, welche Verantwortung sie tragen und welche Pflichten sie zu erfüllen haben. Außerdem versuchen die Entleiher nicht selten, ihre Verantwortung für die Leiharbeitnehmer am Ort der Arbeitsausführung dem Verleiher zu übertragen.</p> <p>/15/</p>

Land	Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer nach Art. 8 der Richtlinie 91/383/EWG	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
Österreich	In Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz gilt während der Überlassung der Entleiher als Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers. Dementsprechend ist er für die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen bei Leiharbeitnehmereinsätzen verantwortlich. /15/, /76/, /80/, /89 (§ 3)/, /89 (§ 9)/	Repräsentative Informationen sind nicht vorhanden.
Portugal	Während der Überlassung ist der Entleiher für die Arbeitsbedingungen in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz des Leiharbeitnehmers verantwortlich. Dennoch bleibt der Verleiher, in seiner Rolle als Arbeitgeber, mit verantwortlich. /15/, /80/	Im Allgemeinen sind sich die entleihenden Unternehmen im Klaren darüber, dass sie in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die Verantwortung für die Leiharbeitnehmer am Ort der Arbeitsausführung tragen. Dennoch gibt es in gewissen Punkten Zweifel, was die Aufteilung der Arbeits- und Gesundheitsschutzverantwortung zwischen Verleiher und Entleiher betrifft. Insbesondere bezüglich der Ausrüstung des Leiharbeitnehmers mit Persönlicher Schutzausrüstung werden Gesetzesverstöße beobachtet, da manchmal Druck auf die Leiharbeitnehmer ausgeübt wird, damit diese die individuelle Schutzausrüstung selbst mitbringen oder bezahlen. /15/
Schweden	Der Entleiher muss in seinem Unternehmen die Einhaltung der allgemeinen Rechtsvorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer für die Leiharbeitnehmer genauso wie für die unmittelbar bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer sicherstellen. Dennoch bleibt auch der Verleiher für die Leiharbeitnehmer verantwortlich. /15/, /80/	Im Allgemeinen verlassen sich die Verleiher darauf, dass die Entleiher ihrer Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer am Ort der Arbeitsausführung gerecht werden. /15/
Spanien	Verantwortlich für die Unterrichtung und für die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz des Leiharbeitnehmers bei der Arbeitsausführung ist der Entleiher. Der Verleiher ist für die Unterweisung und die Gesundheitsüberwachung des Leiharbeitnehmers verantwortlich. /90 (Art. 28)/	Außer in wenigen Punkten, wie z. B. die Gesundheitsüberwachung der Leiharbeitnehmer, scheint es keine Unklarheiten bei der Aufteilung der Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer zwischen Verleiher und Entleiher zu geben. /15/

Land	Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer nach Art. 8 der Richtlinie 91/383/EWG	
	Umsetzung in den nationalen Rechtsvorschriften	Umsetzung in der Praxis
Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland	<p>Es ist die Pflicht eines jeden Arbeitgebers soweit wie möglich sicherzustellen, dass jede Arbeitsperson, die Tätigkeiten in seinem Unternehmen auszuführen hat, auch wenn sie nicht im direkten Arbeitsverhältnis mit ihm steht, vor Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit geschützt ist. Diese Pflicht beinhaltet für den Entleiher auch die Fürsorgepflicht für die in seinem Unternehmen eingesetzten Leiharbeitnehmer bei deren Arbeitsausführung.</p> <p>Gleichzeitig ist aber auch der Verleiher für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer verantwortlich.</p> <p>/18/, /80/, /91 (Art. 3)/, /93/</p>	<p>In der Mehrheit der Fälle wird die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer dem Entleiher zugeschrieben.</p> <p>/80/</p>

Aus den gesetzlichen Bestimmungen geht in den meisten EU15-Staaten deutlich hervor, dass die Verantwortung für die Bedingungen der Arbeitsausführung in Bezug auf die Sicherheit, die Hygiene und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz des Leiharbeitnehmers dem entleihenden Unternehmen obliegt. Dennoch scheinen sich viele Entleiher dieser Verantwortung nicht bewusst zu sein. Was meist nicht oder nur undeutlich aus den Regelwerken hervorgeht, sind die Pflichten, die dem Verleiher, aufgrund des Disziplinarrechts, das er als Arbeitgeber dem Leiharbeitnehmer gegenüber auch während dessen Arbeitseinsatz beim Entleiher innehat, obliegen. Dieser Mangel kann allerdings nicht als unzureichende Umsetzung der Richtlinienvorgaben ausgelegt werden, denn auch der Wortlaut von Artikel 8 „*unbeschadet der durch die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Verantwortung des Leiharbeitsunternehmens*“ lässt nicht eindeutig erkennen, was genau die Verantwortung des Verleihers umfasst. Daher geht aus den nationalen Rechtsvorschriften der EU15-Staaten keine klare Abgrenzung zwischen den Pflichten von Verleiher und Entleiher in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer hervor und dementsprechend werden die Gesetzestexte auch unterschiedlich interpretiert.

In der Praxis betreffen die am häufigsten festgestellten Mängel bei der Umsetzung von Artikel 8 die Zuordnung der Zuständigkeiten für die Gesundheitsüberwachung des Leiharbeitnehmers und für seine Ausrüstung mit Persönlicher Schutzausrüstung /15/.

3.6 Bewertung der Umsetzung und Schlussfolgerungen

Die vorangegangenen Tabellen lassen deutlich erkennen, dass große Unterschiede zwischen der rechtsformalen und der rechtstatsächlichen Umsetzung der Richtlinienbestimmungen in den EU15-Staaten bestehen. Eine übersichtliche Bewertung der Umsetzung der Richtlinienbestimmungen in den nationalen Rechtsvorschriften der EU15-Staaten und deren Beachtung in der Praxis erlaubt die nachfolgende Tabelle. Die Bewertung der Umsetzung der allgemeinen und spezifischen Bestimmungen der Richtlinie in den nationalen Rechtsvorschriften („Rechtsf.“) nutzt die Ampelfarben und ist wie folgt zu verstehen:

- grün: die gesamten Inhalte des Richtlinienartikels finden sich in den nationalen Rechtsvorschriften wieder
- gelb: die Inhalte des Richtlinienartikels wurden nur zum Teil in den nationalen Rechtsvorschriften umgesetzt
- rot: die Inhalte des Richtlinienartikels wurden überhaupt nicht in den nationalen Rechtsvorschriften umgesetzt

Die Bewertung der Beachtung in der Praxis der nationalen Rechtsbestimmungen, durch die die Richtlinienbestimmungen ganz oder zum Teil umgesetzt wurden, verzichtet auf die Nutzung der Farbe gelb, da ansonsten ausschließlich diese Farbe genutzt werden würde, weil sowohl eine vollkommene Beachtung als auch eine vollkommene Nichtbeachtung der Rechtsbestimmungen in sämtlichen Unternehmen der einzelnen Mitgliedsstaaten ausgeschlossen werden kann. Folglich bedeuten bei der Bewertung der Umsetzung der Richtlinienbestimmungen in der Praxis die Farben grün und rot auch nicht „lückenlos umgesetzt“ bzw. „überhaupt nicht umgesetzt“. Rot („nicht i. O.“) wird hier benutzt, um auf eine eher negative Bewertung der Umsetzung der Inhalte des Richtlinienartikels in der Praxis durch die nationalen Experten hinzudeuten und grün („i. O.“) deutet auf eine zufriedenstellende Umsetzung in der Praxis des Richtlinienartikels nach Meinung der Auskunftserteilenden. Für die Richtlinienartikel, die in den nationalen Rechtsvorschriften nicht umgesetzt wurden, konnte keine Bewertung der Umsetzung in der Praxis erfolgen und daher befinden sich in der nachfolgenden Tabelle auch leere Zellen. „keine Info“ steht für die Abwesenheit von repräsentativen Informationen zur Umsetzung von einzelnen Richtlinienbestimmungen in der Praxis.

Tabelle 3.6: Rechtsformale und rechtstatsächliche Umsetzung der Richtlinie 91/383/EWG in den EU15-Staaten

Land	Umsetzung der allgemeinen und besonderen Bestimmungen der Richtlinie 91/383/EWG in den nationalen Rechtsvorschriften und Anwendung in der Praxis											
	Art. 3 (Unterrichtung des Leiharbeitnehmers)		Art. 4 (Unterweisung des Leiharbeitnehmers)		Art. 5 (2) (Ärztliche Überwachung des Leiharbeitnehmers)		Art. 6 (Unterrichtung der Arbeits- und Gesundheits-schutzdienste)		Art. 7 (Unterrichtung des Verleihers und Weitergabe der Infos an Leiharbeitnehmer)		Art. 8 (Aufteilung der Verantwortung zwischen Verleiher und Entleiher)	
	Rechtsf.	Praxis	Rechtsf.	Praxis	Rechtsf.	Praxis	Rechtsf.	Praxis	Rechtsf.	Praxis	Rechtsf.	Praxis
B	z. T. umgesetzt	nicht i. O.	z. T. umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	keine Info	umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	keine Info
DK	z. T. umgesetzt	i. O.	z. T. umgesetzt	keine Info	umgesetzt	keine Info	nicht umgesetzt		umgesetzt	keine Info	umgesetzt	nicht i. O.
D	umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	keine Info	umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	nicht i. O.
FIN	z. T. umgesetzt	keine Info	umgesetzt	keine Info	umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	keine Info	umgesetzt	keine Info	umgesetzt	nicht i. O.
F	z. T. umgesetzt	nicht i. O.	z. T. umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	nicht i. O.	nicht umgesetzt		umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	nicht i. O.
GR	z. T. umgesetzt	nicht i. O.	z. T. umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	nicht i. O.	nicht umgesetzt		umgesetzt	nicht i. O.	nicht umgesetzt	
IRL	umgesetzt	keine Info	umgesetzt	keine Info	umgesetzt	keine Info	z. T. umgesetzt	keine Info	umgesetzt	keine Info	umgesetzt	keine Info
I	z. T. umgesetzt	keine Info	z. T. umgesetzt	keine Info	umgesetzt	nicht i. O.	nicht umgesetzt		umgesetzt	keine Info	umgesetzt	keine Info
L	umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	keine Info	umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	keine Info	umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	keine Info
NL	z. T. umgesetzt	nicht i. O.	z. T. umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	nicht i. O.	nicht umgesetzt		umgesetzt	keine Info	umgesetzt	nicht i. O.
A	z. T. umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	keine Info	umgesetzt	keine Info	umgesetzt	keine Info	umgesetzt	keine Info
P	z. T. umgesetzt	nicht i. O.	z. T. umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	keine Info	nicht umgesetzt		z. T. umgesetzt	keine Info	umgesetzt	nicht i. O.
S	z. T. umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	keine Info	umgesetzt	keine Info	nicht umgesetzt		nicht umgesetzt		umgesetzt	nicht i. O.
E	umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	keine Info	umgesetzt	keine Info	umgesetzt	nicht i. O.
VK	z. T. umgesetzt	nicht i. O.	z. T. umgesetzt	nicht i. O.	umgesetzt	keine Info	z. T. umgesetzt	keine Info	umgesetzt	keine Info	umgesetzt	nicht i. O.

Auffällig ist, dass die Qualität der rechtsformalen Umsetzung der Richtlinienbestimmungen keinen wesentlichen Einfluss auf deren Umsetzung in der Praxis zu haben scheint, da es bei der rechtstatsächlichen Umsetzung keinen nennenswerten Unterschied zwischen den Richtlinienvorgaben, die in den nationalen Rechtsvorschriften fehlerfrei und denjenigen, die mangelhaft umgesetzt wurden, gibt.

Betrachtet man ausschließlich die Umsetzung der Richtlinienbestimmungen in den nationalen Rechtsvorschriften („Rechtsf.“), stellt man fest, dass Deutschland, Luxemburg und Spanien die sechs betrachteten Artikel alle beanstandungsfrei in ihren Regelwerken umgesetzt haben. Von einer nahezu fehlerfreien Umsetzung wurde aus Finnland, Irland und Österreich berichtet, da auch diese Staaten sich, außer bei der Umsetzung von Artikel 3, exakt an die Richtlinienvorgaben

gehalten haben. In Belgien wurden Mängel bei der Umsetzung von zwei Artikeln aus den allgemeinen Bestimmungen der Richtlinie festgestellt. In Dänemark, Frankreich, Italien, den Niederlanden, Schweden und dem Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland wurden die Bestimmungen von je drei der betrachteten Richtlinienartikel nicht den Vorgaben entsprechend umgesetzt. Aus Griechenland und Portugal berichteten die nationalen Experten für je vier Richtlinienartikel von einer unzureichenden Übereinstimmung zwischen den europäischen Bestimmungen und den nationalen Regelwerken.

Artikel 3 (Unterrichtung der Leiharbeitnehmer), Artikel 4 (Unterweisung der Leiharbeitnehmer) und Artikel 6 (Unterrichtung der Arbeits- und Gesundheitsschutzdienste über den Einsatz von Leiharbeitnehmern) der Richtlinie wurden in den nationalen Rechtsvorschriften der Mehrheit der EU15-Länder mangelhaft umgesetzt. Die Inhalte von Artikel 7 (Unterrichtung des Verleiher durch Entleiher und Weitergabe der erhaltenen Informationen an den Leiharbeitnehmer) haben bis auf Portugal und Schweden alle EU15-Länder vorgabengemäß in ihren nationalen Regelwerken umgesetzt. Artikel 8 der Richtlinie (Aufteilung der Verantwortung zwischen Verleiher und Entleiher) wurde nur in Griechenland nicht umgesetzt. Artikel 5 Absatz 2 (ärztliche Überwachung der Leiharbeitnehmer) kann in allen EU15-Staaten als ordnungsgemäß umgesetzt gewertet werden, obwohl dessen Inhalte in den nationalen Rechtsvorschriften nicht spezifisch auf Leiharbeitnehmer ausgerichtet wurden. Auf eine Bewertung der Umsetzung von Artikel 5 Absatz 1 (Einsatzverbote) wurde verzichtet, da die entsprechende Bestimmung nur als Vorschlag und nicht als Vorgabe für die Mitgliedsstaaten in der Richtlinie formuliert wurde.

Die Umsetzung der nationalen Rechtsvorschriften in der Praxis wurde im Allgemeinen von den nationalen Experten, die sich in den EU15-Staaten dazu geäußert haben, als eher unbefriedigend bewertet. Ursachen, die für die mangelhafte Beachtung der vorgegebenen Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen genannt werden, sind der Zeitdruck bei der Arbeitsplatzbesetzung, die meist kurzen Überlassungsdauern, die mangelhafte Integration der Leiharbeitnehmer in die Betriebsorganisation des entleihenden Unternehmens, die unklare Abgrenzung der Zuständigkeiten zwischen Verleiher und Entleiher und die schlechte Betreuung der Leiharbeitnehmer. Auf diese und weitere Gründe, die die Ungleichbehandlung und das schlechtere Schutzniveau von Leiharbeitnehmern im Vergleich zu Nicht-Leiharbeitnehmer erklären können, wird im Kapitel 5 der vorliegenden Arbeit näher eingegangen.

Das Ziel der Richtlinie 91/383/EWG – die Gleichbehandlung zwischen den Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis und den Stammmitarbeitern des Einsatzbetriebes in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu gewährleisten, um das gleiche Schutzniveau für diese unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen herbeizuführen /9/ – wurde nicht zufriedenstellend erreicht /79/. Das Prinzip der Gleichbehandlung in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer ist zwar in allen EU15-Staaten anerkannt, dessen formale Umsetzung in den nationalen Rechtsbestimmungen allerdings oft lediglich in Form einer allgemeinen Erklärung festgeschrieben. Es wird erwartet, dass die Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften auf alle Arbeitnehmer, unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses, angewendet werden und man geht davon aus, dass die Gleichbehandlung somit gewährleistet ist /15/.

In der Praxis lässt sich dies allerdings nicht bestätigen. Die Aussagen der meisten nationalen Experten stimmen darin überein, dass es einerseits im Allgemeinen kein gleiches Schutzniveau zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern gibt. Andererseits teilen die Berichtersteller aus den EU15-Staaten auch die Meinung, dass statistische Belege für das ungleiche Schutzniveau kaum vorliegen, was u. a. darauf zurückzuführen ist, dass es keine zuverlässigen Vergleichswerte der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitenkennzahlen für Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer gibt. Deshalb kann ein länderübergreifender Vergleich der wenigen zur Verfügung stehenden Daten zum real erreichten Schutzniveau der Leiharbeitnehmer im Moment nicht angestrebt werden /15/.

Für Deutschland werden im nachfolgenden Kapitel auf der Grundlage einer Befragung (BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006) die Arbeitsbedingungen und -anforderungen sowie Aspekte des Befindens (Arbeitszufriedenheit und Gesundheit) von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern verglichen.

4 Arbeitsbelastung, Arbeitsbeanspruchung, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern im Vergleich

Wie zum Abschluss des vorangegangenen Kapitels beschrieben, lassen in den meisten europäischen Ländern die vorhandenen Daten kaum den statistischen Nachweis einer Benachteiligung der Leiharbeitnehmer im Vergleich zu den Nicht-Leiharbeitnehmern in den Belangen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu. In Deutschland ermöglichen selbst die für die Leiharbeit ausgewiesenen Arbeitsunfallzahlen keinen direkten Vergleich mit den Arbeitsunfallzahlen von Nicht-Leiharbeitnehmern, da sich die Berechnung deren Quote auf die Anzahl der Versicherten und nicht auf die Anzahl der Vollbeschäftigten, wie es in allen anderen Branchen der Fall ist, bezieht. Ein direkter Vergleich von Daten zur Arbeitsbelastung und -beanspruchung, zur Gesundheit und zur Arbeitszufriedenheit von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern ermöglichen die Ergebnisse der Ende 2005 – Anfang 2006 durchgeführten bundesweiten Befragung von 20.000 Erwerbstätigen, die von dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Auftrag gegeben wurde (BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006). Um bei solch einem Vergleich darauf schließen zu können, dass sich ggf. festgestellte Unterschiede aus den Besonderheiten der Beschäftigungsform „Leiharbeit“ und nicht aus der ausgeübten Tätigkeit ergeben, ist allerdings darauf zu achten, dass die Arbeitspersonen in den Vergleichsgruppen vergleichbare Tätigkeiten in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen ausüben. Die Richtigkeit dieser Aussage nachzuweisen und die Identifizierung der Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern, die vergleichbare Tätigkeiten ausüben, sind Ziel der nachfolgenden Abschnitte.

4.1 Fragestellungen und Hypothesen

Schwerpunkt des Berichts der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitsgeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 2006 war die Sicherheit und die Gesundheit in der Zeitarbeitsbranche. Bei der Beschreibung der Arbeitssituation und deren Bewertung wurden u. a. Arbeitsbedingungen, Arbeitsanforderungen und die dadurch von den Betroffenen erfahrenen Beanspruchungen, sowie gesundheitliche Beschwerden und Aspekte der Arbeitszufriedenheit für Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer dargestellt. Die Gegenüberstellungen der Einschätzungen der Belastungs- und Beanspruchungsfaktoren bei der Arbeit von beiden Arbeitnehmergruppen zeigten

in vielen Fällen eine stärkere Ausprägung der Faktoren in der Gruppe der Leiharbeitnehmer. Dies war insbesondere bei den dargestellten physischen und physikalischen Arbeitsbedingungen (siehe Abbildung 4.1) und Aspekten der Arbeitszufriedenheit der Fall /100/.

Arbeitsbedingungen und Belastungen in der Zeitarbeitsbranche

Arbeitsbedingungen	Zeitarbeit		keine Zeitarbeit	
	betroffen ¹	belastet ²	betroffen ¹	belastet ²
	%	%	%	%
Arbeit im Stehen	75,6	30,7	57,1	26,9
Arbeit im Sitzen	32,2	*	51,1	19,5
Arbeit unter Zwangshaltungen	18,7	*	15,5	52,1
Heben, Tragen schwerer Lasten >10 kg (Frauen), >20 kg (Männer)	37,2	51,5	24,1	53,5
Arbeit unter Lärm	39,3	47,6	25,2	53,3
Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft	28,3	*	22,1	54,1
Öl, Fett, Schmutz, Dreck	21,6	*	19,3	32,5
Tragen von Schutzkleidung, -ausrüstung	45,2	*	23,1	11,4
Zigarettenrauch	25,0	*	17,3	24,6

¹ von der Arbeitsbedingung sind ... % häufig betroffen
² davon fühlen sich ... % belastet
 * Häufigkeit zu klein

Abbildung 4.1: Darstellung von Arbeitsbedingungen und deren Einschätzung in dem Schwerpunkt „Sicherheit und Gesundheit in der Zeitarbeitsbranche“ des Berichts der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 2006 /100/

Abbildung 4.1 stellt Leiharbeitnehmer („Zeitarbeit“) und Nicht-Leiharbeitnehmer („keine Zeitarbeit“) gegenüber bzgl. der Einschätzungen der Belastungen („betroffen“) und Beanspruchungen („belastet“) in den jeweiligen Arbeitsbedingungen. Bei dem Vergleich wurden die Antworten der Gesamtheit der befragten Leiharbeitnehmer und die Antworten der Gesamtheit der befragten Nicht-Leiharbeitnehmer herangezogen /101/. Die Gruppe der Leiharbeitnehmer bestand aus 63,8 % und die der Nicht-Leiharbeitnehmer aus 35,9 % Arbeiter²¹ /101/. Unter den befragten Leiharbeitnehmern waren 31 % und unter den befragten Nicht-Leiharbeitnehmern 45 % Frauen /101/. Dementsprechend waren die Verteilungen des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts in den Vergleichsgruppen sehr unterschiedlich.

²¹Die Abgrenzung zwischen Arbeitern und Angestellten wurde in der Rentenversicherung in Deutschland im Jahr 2005 aufgehoben. Im öffentlichen Dienst wurde sie mit Inkrafttreten der Tarifverträge TVöD und TV-L abgeschafft. Dennoch werden in der vorliegenden Arbeit diese Bezeichnungen in Anlehnung an die dieser Untersuchung zugrunde liegenden Datenbasis (BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006) benutzten Bezeichnungen verwendet. Unter „Arbeiter“ fallen hier Arbeitnehmer, die überwiegend körperliche Arbeit („Handarbeit“) und unter „Angestellte“ Arbeitnehmer, die überwiegend geistige Arbeit („Kopfarbeit“) leisten.

Hier stellt sich die Frage, ob gleiche Verteilungen des Beschäftigungsstatus und des Geschlechts in den Vergleichsgruppen zu einem anderen Ergebnis geführt hätten. Es wird vermutet, dass insbesondere bei dem Vergleich der durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen verursachten Belastung (z. B. Lärm, Tragen von Persönlicher Schutzausrüstung) die Zusammensetzung der Vergleichsgruppen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts die Ergebnisse wesentlich beeinflusst. In der Regel führen Arbeiter eher körperliche und Angestellte überwiegend geistige Tätigkeiten aus und unterliegen dementsprechend naturgemäß unterschiedlichen physischen Arbeitsbedingungen. Genauso unterscheiden sich die bei den von Arbeitern auszuführenden Tätigkeiten vorkommenden Umgebungsbedingungen (z. B. Lärm, Klima) von den Umgebungsbedingungen, die bei der Ausführung überwiegend geistiger Tätigkeiten (Angestellte) vorkommen. Die physischen und physikalischen Belastungen, denen Männer bei der Ausführung körperlicher Arbeiten ausgesetzt sind, sind im Durchschnitt andere als die, denen Arbeiterinnen ausgesetzt sind /102/. Diese Tatsachen lassen annehmen, dass die in Abbildung 4.1 dargestellten Unterschiede vielmehr auf die sehr unterschiedliche Zusammensetzung der Vergleichsgruppen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts als auf die unmittelbar durch die Art des Arbeitsverhältnisses (Leiharbeitsverhältnis – Nicht-Leiharbeitsverhältnis) bedingten Unterschiede zurückzuführen sind. Es wird vermutet, dass bei gleicher Verteilung des Beschäftigungsstatus und des Geschlechts in den Vergleichsgruppen eine Gegenüberstellung der durch die physischen und physikalischen Arbeitsbedingungen verursachten Belastungssituation von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern keinen signifikanten Unterschied aufweist. Dazu wird folgende Hypothese aufgestellt:

- 1a. Bei gleichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen den durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen verursachten Belastungssituationen von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern.

Im Gegenzug, um den Einfluss der Verteilungen von Beschäftigungsstatus und Geschlecht in den Vergleichsgruppen zu verdeutlichen/bestätigen, wird die folgende Hypothese aufgestellt:

- 1b. Bei sehr unterschiedlichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen ist der Unterschied zwischen den durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen verursachten Belastungssituationen von Leiharbeitnehmern und Nicht-

Leiharbeitnehmern signifikant und zwar zu Ungunsten der Leiharbeitnehmer.

Weiterhin stellt sich die Frage, ob die Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen bei dem Vergleich von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern auch weitere bei der Arbeit vorhandene Belastungsaspekte (psychosoziale Arbeitsbedingungen, Arbeitsanforderungen) beeinflussen. Es wird vermutet, dass sie das Vergleichsergebnis in Bezug auf die durch psychosoziale Arbeitsbedingungen verursachten Belastungssituationen beeinflussen, aber keinen Einfluss auf das Vergleichsergebnis in Bezug auf die durch Arbeitsanforderungen verursachten Belastungssituationen haben. Dazu werden die nachfolgenden Hypothesenpaare aufgestellt:

- 2a. Bei gleichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen den durch psychosoziale Arbeitsbedingungen verursachten Belastungssituationen von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern.
- 2b. Bei sehr unterschiedlichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen ist der Unterschied zwischen den durch psychosoziale Arbeitsbedingungen verursachten Belastungssituationen von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern signifikant und zwar zu Ungunsten der Leiharbeitnehmer.
- 3a. Bei gleichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen den durch Arbeitsanforderungen verursachten Belastungssituationen von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern.
- 3b. Bei sehr unterschiedlichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen den durch Arbeitsanforderungen verursachten Belastungssituationen von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern.

Die dritte Annahme befasst sich mit der Bewertung der Belastungssituation durch die Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsbeanspruchung). Es wird vermutet, dass die Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen bei dem Vergleich der Beanspruchungssituation von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern keinen Einfluss auf das Ergebnis haben. Hierzu wird zu den Beanspruchungssituationen, die durch

die oben aufgeführten Belastungssituationen verursacht werden, folgende Hypothese aufgestellt:

4. Bei gleichen genauso wie bei sehr unterschiedlichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern in Bezug auf die Beanspruchungssituationen, die aus den durch physische und physikalische, durch psychosoziale und durch Arbeitsanforderungen verursachten Belastungssituationen resultieren.

Weiterhin stellt sich die Frage, ob die Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen die Ergebnisse bei dem Vergleich des allgemeinen Gesundheitszustandes und der Arbeitszufriedenheit von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern beeinflussen. Es wird vermutet, dass dies nicht der Fall ist. Hierzu werden folgende Hypothesen aufgestellt:

5. Bei gleichen genauso wie bei sehr unterschiedlichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern in Bezug auf den allgemeinen Gesundheitszustand.
6. Bei gleichen genauso wie bei sehr unterschiedlichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen ist der Unterschied zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit signifikant und zwar zu Ungunsten der Leiharbeitnehmer.

Insgesamt soll die Überprüfung der oben genannten Hypothesen zeigen inwieweit die Zusammensetzung der Vergleichsgruppen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts die Ergebnisse bei dem Vergleich von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern in Bezug auf die folgenden Aspekte beeinflussen:

- durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen verursachte Belastungssituation
- durch psychosoziale Arbeitsbedingungen verursachte Belastungssituation
- durch Arbeitsanforderungen verursachte Belastungssituation

- Beanspruchungssituationen, die aus den durch physische und physikalische sowie psychosoziale Arbeitsbedingungen und durch Arbeitsanforderungen verursachten Belastungssituationen resultieren
- Allgemeiner Gesundheitszustand
- Arbeitszufriedenheit insgesamt

Darüber hinaus sollen die bei der Überprüfung der Hypothesen erhaltenen Ergebnisse hinsichtlich signifikanter Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern die Identifizierung der Faktoren, die für eine ggf. insgesamt schlechtere Arbeitssituation der Leiharbeitnehmer verantwortlich sind, ermöglichen.

Die Hypothesen sollen anhand der nachfolgend beschriebenen Datenanalyse (univariate, einfaktorielle Varianzanalyse ohne Messwiederholungen) überprüft werden. Datenbasis ist die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, die auch der in Abbildung 4.1 dargestellten Vergleichsergebnisse der „Arbeitsbedingungen und Belastungen in der Zeitarbeitsbranche“ zugrunde lag.

Im Sinne der klassischen Testtheorie gelten die Hypothesen 1b., 2b. und 6. als bestätigt, wenn es statistisch signifikante Unterschiede bei der Auswertung der empirischen Befragungsdaten von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern gibt. Die Hypothesen 1a., 2a., 3a., 3b., 4. und 5. gelten als bestätigt, wenn es keine statistisch signifikanten Unterschiede bei der Auswertung oben genannter Daten gibt.

4.2 Methodik

4.2.1 Datengrundlage

Basis der nachfolgend berichteten empirischen Datenanalyse ist die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Auftrag gegebene und im Zeitraum Oktober 2005 bis März 2006 durchgeführte Telefonbefragung von 20.000 erwerbstätigen Personen²² im Alter ab 15 Jahren und mit einer Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden pro Woche (BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006). Von der Befragung ausgeschlossen wurden Personen, deren Erwerbstätigkeit Teil einer Erstausbildung war. Ausländer wurden nur einbezogen, wenn sie ausreichend Deutsch sprachen /103/.

²²Zufallsstichprobe nach dem Gabler-Häder-Verfahren. Eine nähere Beschreibung des Verfahrens und der gesamten Vorgehensweise bei der Vorbereitung und Durchführung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 ist dem entsprechenden Feldbericht von TNS Infratest zu entnehmen /103/.

Die Befragung wurde mit einem computergestützten Erhebungsinstrument (CATI) von TNS Infratest Sozialforschung durchgeführt /103/.

Themenfelder der Interviews waren:

- die Erwerbstätigkeit
- die aktuelle Berufstätigkeit
- Arbeitszeit und Arbeitsort
- die ausgeübten Tätigkeiten
- die beruflichen Anforderungen
- das Arbeitsverhältnis
- die Arbeitsbedingungen
- die Karriereaspiration
- die Veränderungen in den letzten zwei Jahren
- die Schulbildung
- die Berufsausbildung
- der Zusammenhang Ausbildungs- und Erwerbsberuf
- die Weiterbildung
- der Berufsverlauf
- die Arbeitszufriedenheit
- die Gesundheit
- die Person (soziodemographische Merkmale).

4.2.2 Ausgewählte Vergleichsgruppen

Den empirischen Analysen liegen die in den nachfolgenden zwei Abschnitten näher beschriebenen drei Vergleichsgruppen aus dem Gesamtdatensatz BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 (N = 20.000) zugrunde:

- Gruppe „Leiharbeitnehmer“
- Gruppe „Nicht-Leiharbeitnehmer“ mit gleichen Verteilungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus und des Geschlechts wie in der Gruppe „Leiharbeitnehmer“ (nachfolgend „gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer“ genannt)
- Gruppe „Nicht-Leiharbeitnehmer“ ohne gleiche Verteilungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus und des Geschlechts wie in der Gruppe „Leiharbeitnehmer“ (nachfolgend „nicht gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer“ genannt)

4.2.2.1 Gruppe „Leiharbeitnehmer“

Als Selektionskriterium für die Gruppe der Leiharbeitnehmer diente die Frage: „Sind Sie bei einer Zeitarbeitsfirma eingestellt?“. Hiermit wurden zunächst diejenigen Personen extrahiert, die in einem Leiharbeitsverhältnis tätig waren. Diese Gruppe umfasste $N = 235$ Leiharbeitnehmer. Davon hatten 145 Leiharbeitnehmer angegeben, Arbeiter zu sein und 89 Leiharbeitnehmer hatten angegeben Angestellte zu sein. Ein Leiharbeitnehmer hatte zu seinem Beschäftigungsstatus keine Angabe gemacht. 63,4 % der Leiharbeitnehmer waren männlich.

4.2.2.2 Gruppen „gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer“ und „nicht gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer“

Aus dem Gesamtdatensatz der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 ohne Leiharbeitnehmer ($N = 15.659$) wurde eine Gruppe von Erwerbstätigen mit gleichen Verteilungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus und des Geschlechts wie in der Gruppe der Leiharbeitnehmer extrahiert. Hierzu wurden erst einmal vier Einzelstichproben (männliche Arbeiter, männliche Angestellte, weibliche Arbeiterinnen, weibliche Angestellte) aus dem Gesamtdatensatz ohne Leiharbeitnehmer ausgewählt. Die Gruppe der gematchten Nicht-Leiharbeitnehmer wurde dann unter Berücksichtigung der Verteilungsparameter (Geschlecht, Beschäftigungsstatus) des Leiharbeitnehmerdatensatzes aus der Zusammenführung von Zufallsauswahlen aus jeder der oben beschriebenen Einzelstichproben gebildet. Aus Gründen der Repräsentativität und um Verzerrungen zu minimieren wurde die Größe der Stichprobe so gewählt, dass diese „gematchten Nicht-Leiharbeitnehmer“ drei Mal so viele Arbeiter und drei Mal so viele Angestellte wie die Gruppe „Leiharbeitnehmer“, also 435 Arbeiter und 267 Angestellte, beinhaltete. Die der Gruppe „Leiharbeitnehmer“ entsprechenden Geschlechtsverteilung ergab einen Anteil von 63,7 % Männer.

Die Gruppe „nicht gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer“ entstammte aus einer aus dem Gesamtdatensatz der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 ohne Leiharbeitnehmer ($N = 15.659$) extrahierten Zufallsstichprobe ($N = 702$).

4.2.3 Belastungs- und Beanspruchungsfaktoren

Um Aussagen über die Belastung und Beanspruchung in den Bereichen „physische und physikalische Arbeitsbedingungen“, „psychosoziale Arbeitsbedingungen“ und „Arbeitsanforderungen“ treffen zu können, wurden Indices gebildet, indem die Einzelfragen aus den jeweiligen Bereichen zusammengefasst und gemittelt wurden. Durch die Bildung und Nutzung von Indices werden - im Vergleich zur Nutzung einzelner Indikatoren, die jeweils nur Teildimensionen einer Dimension abbilden - inhaltliche Redundanzen („Mehrfachmessungen“) vermieden und so u. U. die beschriebene Dimension sogar besser abgebildet als über hoch untereinander korrelierende Indikatoren. Daher werden zur Überprüfung der Hypothesen in den durchgeführten Datenanalysen Indices als realitätsadäquat betrachtet und schwerpunktmäßig in die Auswertungen einbezogen.

Die Indexbildung ist aber auch an Voraussetzungen gebunden, so z. B. an die gleichsinnige Codierung der Antwortrichtung („positiv-negativ“) der Einzelindikatoren. Hierdurch ist auch gewährleistet, dass die ursprünglichen Bewertungen der Befragten adäquat berücksichtigt werden, obwohl sie für den jeweiligen Index selbst keine abgegeben haben /104/.

Die genaue Zusammensetzung der Indices wird nachfolgend beschrieben.

4.2.3.1 Belastung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen (Index 1)

Der Belastungsindex „physische und physikalische Arbeitsbedingungen“ (Index 1) setzt sich aus den nachfolgenden 13 Fragen zusammen. Die Einzelfragen wurden auf einer vierstufigen Ratingskala erfasst (1 = häufig, 2 = manchmal, 3 = selten, 4 = nie).

1. Wie häufig arbeiten Sie im Stehen?
2. Wie häufig arbeiten Sie im Sitzen?
3. Wie häufig heben und tragen Sie Lasten von mehr als 20 kg (Männer) bzw. 10 kg (Frauen)?
4. Wie häufig arbeiten Sie bei Rauch, Staub oder unter Gasen, Dämpfen?
5. Wie häufig arbeiten Sie unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft?
6. Wie häufig arbeiten Sie mit Öl, Fett, Schmutz, Dreck?
7. Wie häufig arbeiten Sie in gebückter, hockender, kniender, liegender Stellung oder über Kopf?
8. Wie häufig arbeiten Sie mit starken Erschütterungen, Stößen, Schwingungen?
9. Wie häufig arbeiten Sie bei grellem Licht oder schlechter Beleuchtung?

10. Wie häufig arbeiten Sie mit gefährlichen Stoffen, unter Einwirkung von Strahlungen?
11. Wie häufig arbeiten Sie mit Schutzkleidung oder Schutzausrüstung?
12. Wie häufig arbeiten Sie bei Lärm?
13. Wie häufig arbeiten Sie mit mikrobiologischen Stoffen?

/101/

4.2.3.2 Beanspruchung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen (Index 2)

Der Beanspruchungsindex „physische und physikalische Arbeitsbedingungen“ setzt sich aus den nachfolgenden 13 Fragen zusammen. Die Einzelfragen wurden auf einer zweistufigen Ratingskala erfasst (1 = ja, 2 = nein).

1. Belastet Sie das Arbeiten im Stehen?
2. Belastet Sie das Arbeiten im Sitzen?
3. Belastet Sie das Heben und Tragen von Lasten?
4. Belastet Sie das Arbeiten bei Rauch, Staub oder unter Gasen, Dämpfen?
5. Belastet Sie das Arbeiten unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft?
6. Belastet Sie das Arbeiten mit Öl, Fett, Schmutz, Dreck?
7. Belastet Sie das Arbeiten in gebückter, hockender, kniender, liegender Stellung oder über Kopf?
8. Belastet Sie das Arbeiten mit starken Erschütterungen, Stößen, Schwingungen?
9. Belastet Sie das Arbeiten bei grellem Licht oder schlechter Beleuchtung?
10. Belastet Sie das Arbeiten mit gefährlichen Stoffen, unter Einwirkung von Strahlungen?
11. Belastet Sie das Arbeiten mit Schutzkleidung oder Schutzausrüstung?
12. Belastet Sie das Arbeiten bei Lärm?
13. Belastet Sie das Arbeiten mit mikrobiologischen Stoffen?

/101/

4.2.3.3 Belastung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen (Index 3)

Der Belastungsindex „psychosoziale Arbeitsbedingungen“ setzt sich aus den nachfolgenden 11 Fragen zusammen. Die Einzelfragen wurden auf einer vierstufigen Ratingskala erfasst (1 = häufig, 2 = manchmal, 3 = selten, 4 = nie). Die Fragen 3., 6. und 7. wurden umcodiert.

1. Wie häufig können Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen?
2. Wie häufig haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge?

3. Wie häufig belastet Sie Ihre Arbeit gefühlsmäßig?
4. Wie häufig können Sie entscheiden, wann Sie Pause machen?
5. Wie häufig haben Sie das Gefühl, dass Ihre Tätigkeit wichtig ist?
6. Wie häufig werden Sie nicht rechtzeitig über Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft informiert?
7. Wie häufig erhalten Sie nicht alle notwendigen Informationen für Ihre Tätigkeit?
8. Wie häufig fühlen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz als Teil einer Gemeinschaft?
9. Wie häufig empfinden Sie die Zusammenarbeit mit Ihren Kollegen als gut?
10. Wie häufig erhalten Sie bei der Arbeit Hilfe/Unterstützung von Ihren Kollegen?
11. Wie häufig erhalten Sie bei der Arbeit Hilfe/Unterstützung von Ihrem direkten Vorgesetzten?

/101/

Zur differenzierten Beantwortung der Hypothesen wurden neben dem Index 3 alle Einzelfragen in die Analyse mit einbezogen, um Unterschiede zwischen der Belastung durch das soziale Arbeitsumfeld und der Belastung durch den Handlungs- und Entscheidungsspielraum herauszustellen.

4.2.3.4 Beanspruchung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen (Index 4)

Der Beanspruchungsindex „psychosoziale Arbeitsbedingungen“ setzt sich aus den nachfolgenden 11 Fragen zusammen. Die Einzelfragen wurden auf einer zweistufigen Ratingskala erfasst (1 = ja, 2 = nein).

1. Belastet Sie die mangelnde Möglichkeit, Ihre Arbeit selbst zu planen und einzuteilen?
2. Belastet Sie der mangelnde Einfluss auf Ihre Arbeitsmenge?
3. Belastet Sie die gefühlsmäßige Belastung bei Ihrer Arbeit?
4. Belastet Sie die mangelnde Entscheidungsfreiheit, wann Sie Pause machen?
5. Belastet Sie das mangelnde Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?
6. Belastet Sie die mangelnde Information über Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft?
7. Belastet Sie die mangelnde Information zu Ihrer Tätigkeit?
8. Belastet Sie das mangelnde Gefühl, Teil einer Gemeinschaft zu sein?
9. Belastet Sie das mangelnde Gefühl, dass die Zusammenarbeit mit Ihren Kollegen gut ist?
10. Belastet Sie die mangelnde Hilfe/Unterstützung durch Ihre Kollegen?

11. Belastet Sie die mangelnde Hilfe/Unterstützung durch Ihren direkten Vorgesetzten?

/101/

4.2.3.5 Belastung durch Arbeitsanforderungen (Index 5)

Der Belastungsindex „Arbeitsanforderungen“ setzt sich aus den nachfolgenden 12 Fragen zusammen. Die Einzelfragen wurden auf einer vierstufigen Ratingskala erfasst (1 = häufig, 2 = manchmal, 3 = selten, 4 = nie). Die Frage 5. wurde umcodiert.

1. Wie häufig müssen Sie unter Termin-/Leistungsdruck arbeiten?
2. Wie häufig ist Ihnen die Arbeitsdurchführung bis ins Einzelne vorgeschrieben?
3. Wie häufig wiederholt sich derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten?
4. Wie häufig werden Sie vor neue Aufgaben gestellt, in die Sie sich erst hineindenken/einarbeiten müssen?
5. Wie häufig verbessern Sie bisherige Verfahren oder probieren etwas Neues aus?
6. Wie häufig werden Sie bei der Arbeit gestört/unterbrochen?
7. Wie häufig werden Ihnen eine genaue Stückzahl, eine bestimmte Mindestleistung, Zeitvorgaben vorgeschrieben?
8. Wie häufig werden Dinge von Ihnen verlangt, die Sie nicht gelernt haben oder nicht beherrschen?
9. Wie häufig müssen Sie verschiedenartige Arbeiten/Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten?
10. Wie häufig können auch kleine Fehler/geringe Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste verursachen?
11. Wie häufig müssen Sie bis an die Grenze Ihrer Leistungsfähigkeit gehen?
12. Wie häufig müssen Sie sehr schnell arbeiten?

/101/

4.2.3.6 Beanspruchung durch Arbeitsanforderungen (Index 6)

Der Beanspruchungsindex „psychosoziale Arbeitsbedingungen“ setzt sich aus den nachfolgenden 12 Fragen zusammen. Die Einzelfragen wurden auf einer zweistufigen Ratingskala erfasst (1 = ja, 2 = nein).

1. Belastet es Sie, dass Sie unter Termin-/Leistungsdruck arbeiten müssen?
2. Belastet es Sie, dass die Arbeitsdurchführung bis ins Einzelne vorgeschrieben ist?

3. Belastet es Sie, dass derselbe Arbeitsgang sich bis in alle Einzelheiten wiederholt?
4. Belastet es Sie, dass Sie vor neue Aufgaben gestellt werden, in die Sie sich erst hineindenken/einarbeiten müssen?
5. Belastet Sie das Verbessern von Verfahren, das Ausprobieren von Neuem?
6. Belastet es Sie, dass Sie bei der Arbeit gestört/unterbrochen werden?
7. Belastet es Sie, dass Ihnen eine genaue Stückzahl, eine bestimmte Mindestleistung, Zeitvorgaben vorgeschrieben werden?
8. Belastet es Sie, dass Dinge von Ihnen verlangt werden, die Sie nicht gelernt haben oder nicht beherrschen?
9. Belastet es Sie, dass Sie verschiedenartige Arbeiten/Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten müssen?
10. Belastet es Sie, dass auch kleine Fehler/geringe Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste verursachen können?
11. Belastet es Sie, dass Sie bis an die Grenze Ihrer Leistungsfähigkeit gehen müssen?
12. Belastet es Sie, dass Sie sehr schnell arbeiten müssen?

/101/

4.2.4 Allgemeiner Gesundheitszustand und Arbeitszufriedenheit insgesamt

Für die beiden Aspekte „allgemeiner Gesundheitszustand“ und „Arbeitszufriedenheit insgesamt“ wurden die entsprechenden Einzelfragen aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 verwendet. Der allgemeine Gesundheitszustand wurde auf einer fünfstufigen Ratingskala erfasst (1 = ausgezeichnet, 2 = sehr gut, 3 = gut, 4 = weniger gut, 5 = schlecht). Die Arbeitszufriedenheit insgesamt wurde auf einer vierstufigen Ratingskala erfasst (1 = sehr zufrieden, 2 = zufrieden, 3 = weniger zufrieden, 4 = nicht zufrieden) /101/.

4.2.5 Statistische Verfahren

Die deskriptiven Ergebnisdokumentationen und inferenzstatistischen Überprüfungen der Hypothesen erfolgten mit der Version 17 der Software „Statistical Package for the Social Sciences“ (SPSS) für Windows /105/.

Für die deskriptive Statistik wurden Häufigkeitsauszählungen und Verteilungsvergleiche durchgeführt. Aufgrund der vorgegebenen Kategorien für die subjektive Einschätzung kann man von mindestens Ordinalskalenniveau ausgehen.

Für die Inferenzstatistik wurden univariate, einfaktorische Varianzanalysen ohne Messwiederholungen für unabhängige Stichproben gerechnet. Es wurden zweiseitige Signifikanztests verwendet, wobei das Signifikanzniveau auf $p \leq .05$ festgelegt wurde. Werte von $p \leq .01$ werden als hoch signifikant, Werte von $p \leq .001$ als höchst signifikant interpretiert. Als abhängige Variable wurden die Indices sowie die Fragen zum allgemeinen Gesundheitszustand und zur Arbeitszufriedenheit insgesamt verwendet.

Der gestufte Faktor setzte sich durch die Gruppenbildung von „Leiharbeiter“, „gematchte Nicht-Leiharbeiter“, „nicht gematchte Nicht-Leiharbeiter“ zusammen. Um die in der einfaktorischen Varianzanalyse ermittelten Mittelwertsdifferenzen näher zu spezifizieren wurden multiple Mittelwertvergleiche (Post-Hoc-Tests) durchgeführt. Hierfür wurde der Bonferroni Test verwendet. Die für die Analysen geforderten Voraussetzungen der Normalverteilung der Daten wurden mit dem Kolmogorov-Smirnov-Test überprüft. Die Überprüfung der Varianzhomogenität innerhalb der zu vergleichenden Gruppen als Voraussetzung für die Berechnung der Varianzunterschiede wurde mit dem Levene-Test bzw. bei annähernder Normalverteilung mit dem Bartlett-Test durchgeführt. Im Falle einer Verletzung der Annahmen wurden in Abhängigkeit vom Stichprobenumfang und der Robustheit des Verfahrens äquivalente verteilungsfreie Verfahren gewählt /106/, /107/. Im Folgenden werden deshalb die detaillierten Ergebnisse dieser Überprüfungen bei der Ergebnisdarstellung nicht mehr erwähnt.

4.3 Untersuchungsergebnisse

4.3.1 Deskriptive Ergebnisdokumentation

Nachfolgend werden für die einzelnen Vergleichsgruppen (Leiharbeiter, gematchte Nicht-Leiharbeiter und nicht gematchte Nicht-Leiharbeiter) Mittelwerte und Verteilungsparameter in Bezug auf die Erwerbs- bzw. Berufstätigkeit und ausgewählte soziodemographische Merkmale graphisch dargestellt.

4.3.1.1 Geschlecht

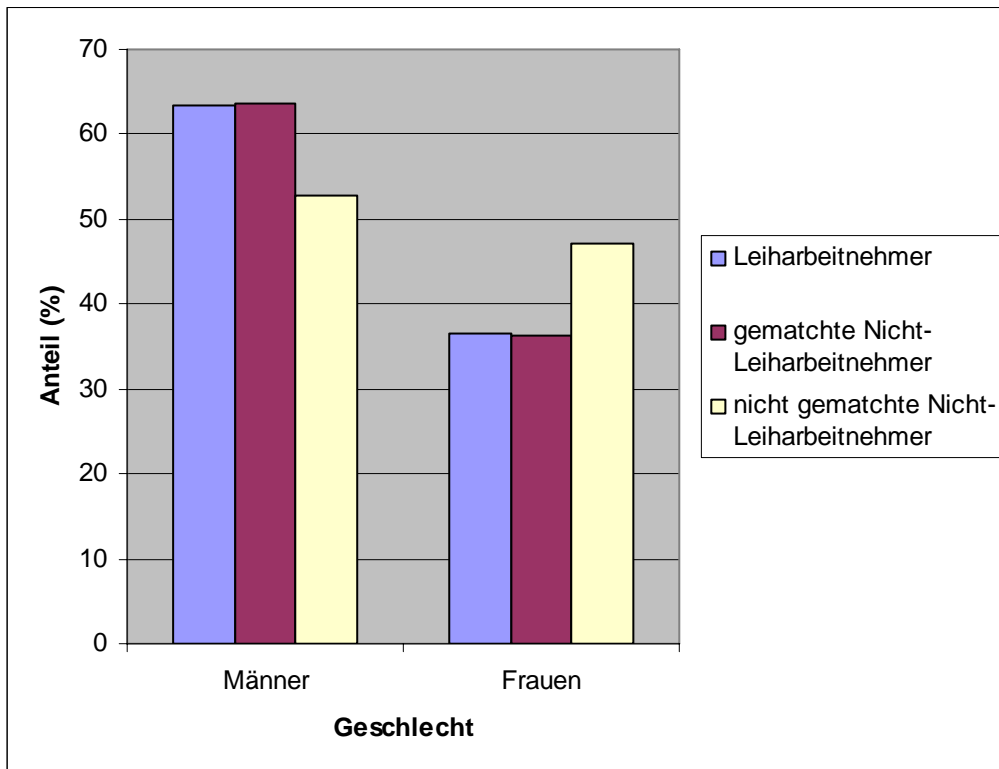


Abbildung 4.3.1.1: Geschlechtsverteilung in den Vergleichsgruppen

Abbildung 4.3.1.1 lässt deutlich eine gleiche Geschlechtsverteilung in den Gruppen „Leiharbeitnehmer“ und „gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer“ erkennen. Dabei beträgt der Anteil an männlichen Erwerbstätigen ca. 63,5 %. In der Gruppe „nicht gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer“ liegt der Männeranteil mit 52,8 % deutlich niedriger.

4.3.1.2 Beschäftigungsstatus

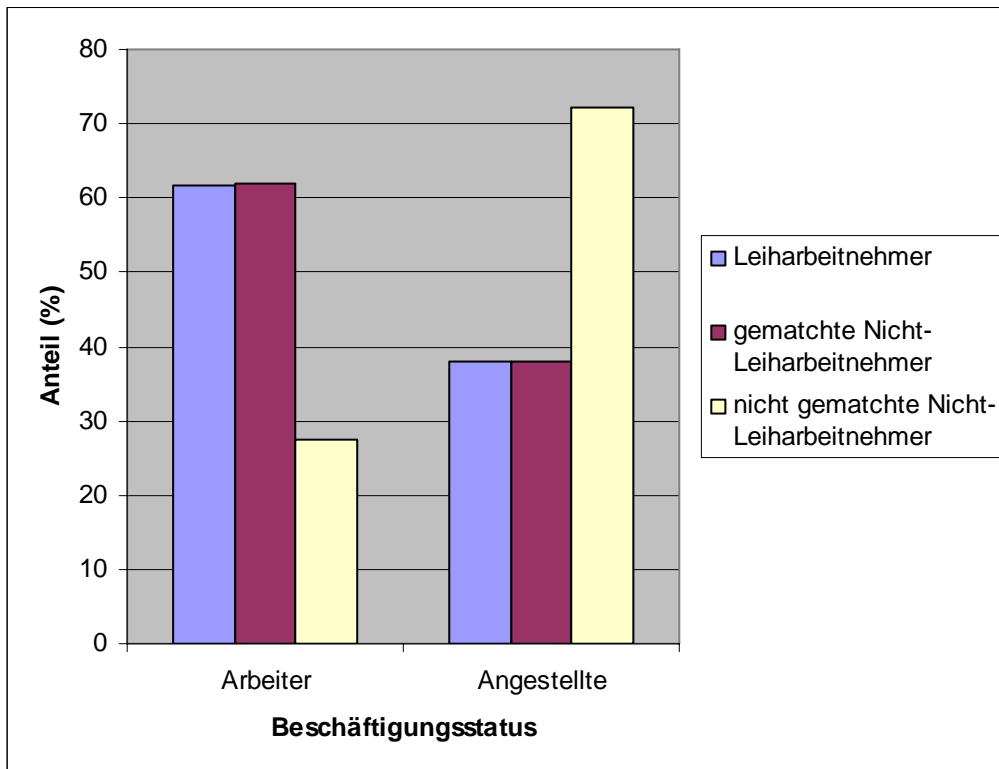


Abbildung 4.3.1.2: Verteilung des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) in den Vergleichsgruppen

Abbildung 4.3.1.2 zeigt, dass in den Gruppen „Leiharbeiter“ und „gematchte Nicht-Leiharbeiter“ die Verteilung Arbeiter – Angestellte gleich ist, wobei der Anteil an Arbeitern mit ca. 62 % deutlich größer ist als der Anteil an Angestellten mit ca. 38 %. Im Gegensatz dazu ist in der Gruppe „nicht gematchte Nicht-Leiharbeiter“ der Anteil an Arbeitern mit 28 % deutlich niedriger als der Anteil an Angestellten mit 72 %.

4.3.1.3 Schulbildung und berufliche Ausbildung bzw. Studienausbildung

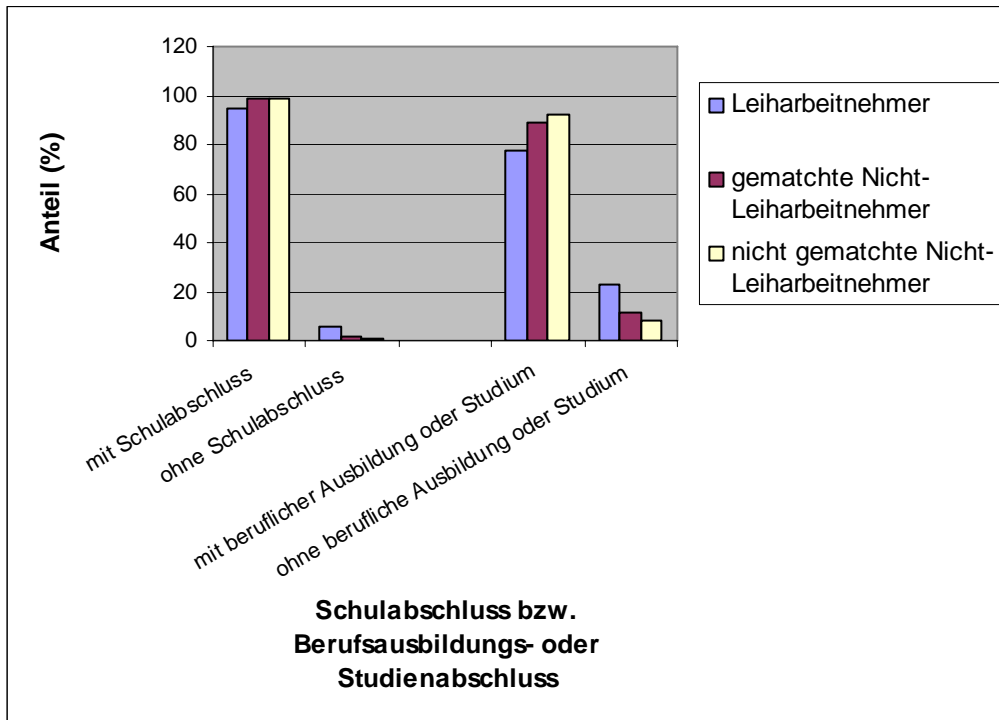


Abbildung 4.3.1.3-1: Schulbildung und Berufsausbildung bzw. Studienausbildung in den Vergleichsgruppen

Abbildung 4.3.1.3-1 zeigt, dass in der Gruppe der Leiharbeiter sowohl der Anteil Arbeitnehmer ohne Schulabschluss (5,5 %) als auch der Anteil Arbeitnehmer ohne Ausbildungs- oder Studienabschluss (22,6 %) deutlich höher liegt als in den Gruppen der Nicht-Leiharbeiter. In der Gruppe der „gematchten Nicht-Leiharbeiter“ haben nur 1,4 % der Arbeitnehmer keinen Schulabschluss und 11,3 % keinen Ausbildungs- oder Studienabschluss. In der Gruppe der „nicht gematchten Nicht-Leiharbeiter“ haben 1 % der Arbeitnehmer keinen Schulabschluss und nur 8,1 % keinen Ausbildungs- oder Studienabschluss.

Welche Anteile die Berufsausbildungsabschlüsse, die Studienabschlüsse und sonstige Ausbildungsabschlüsse an den vorhandenen Ausbildungsabschlüssen in den drei Vergleichsgruppen ausmachen, zeigt die nachfolgende Abbildung.

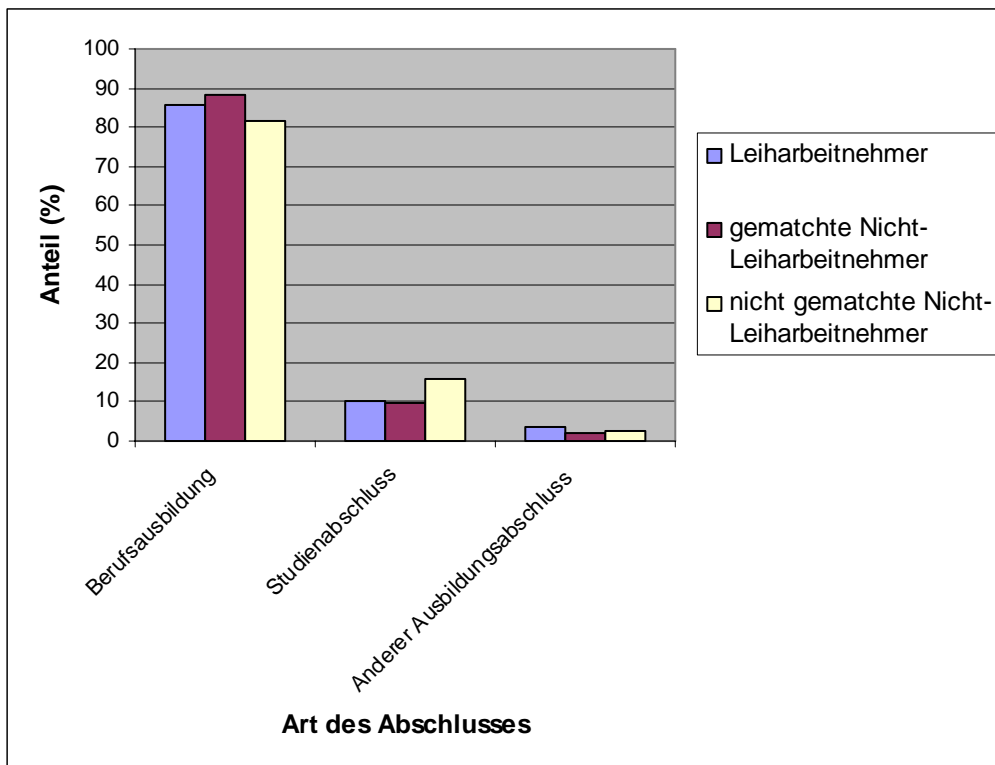
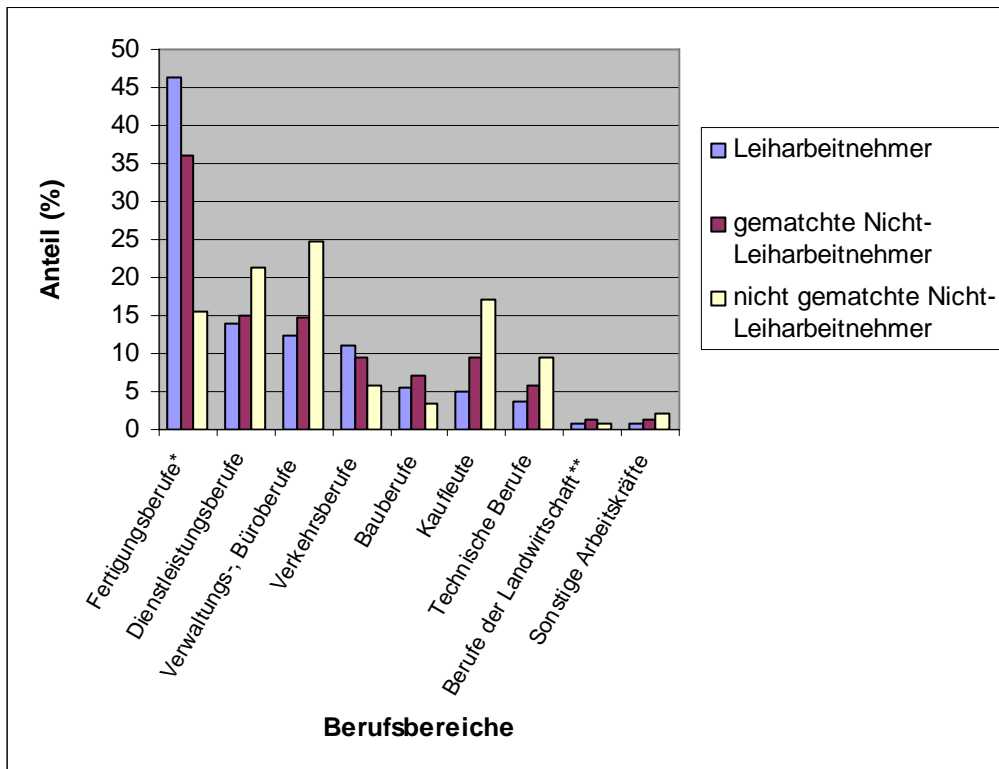


Abbildung 4.3.1.3-2: Art des Ausbildungsabschlusses in den Vergleichsgruppen

Abbildung 4.3.1.3-2 zeigt, dass unter den Arbeitspersonen, die in Besitz eines Ausbildungsabschlusses sind, in den Gruppen der Leiharbeiter und der „gematchten Nicht-Leiharbeiter“ der Anteil an Arbeitnehmern mit Studienabschluss (ca. 10 %) deutlich geringer ist als in der Gruppe der „nicht gematchten Nicht-Leiharbeiter“ (ca. 16 %). Der Anteil an Arbeitnehmern mit Berufsausbildung liegt in der Gruppe der „gematchten Nicht-Leiharbeiter“ bei 88,1 %, in der Gruppe der Leiharbeiter bei 85,7 % und in der Gruppe der „nicht gematchten Nicht-Leiharbeiter“ bei 81,5 %.

4.3.1.4 Berufsbereiche



*Zu den Fertigungsberufen werden hier auch die Bergleute und die Mineralgewinner gezählt.

**Zu den Berufen der Landwirtschaft werden hier auch die Berufe der Forstwirtschaft und die Gartenbauberufe gezählt.

Abbildung 4.3.1.4: Berufsbereiche in den Vergleichsgruppen

Abbildung 4.3.1.4 zeigt, dass der Anteil an Leiharbeitern, der in Fertigungsberufen tätig ist, beinahe die Hälfte aller Leiharbeiter ausmacht (46,4 %). Die anteilmäßig zweit-, dritt- und viertgrößten Berufsbereiche, in denen die Leiharbeiter beschäftigt sind, sind mit einem Anteil zwischen 10 % und 15 % die der Dienstleistungsberufe, der Verwaltungs- und Büroberufe und der Verkehrsberufe. In den übrigen oben aufgeführten Berufsbereichen arbeitet ein nur geringer Anteil an Leiharbeitern. In der Gruppe „gematchte Nicht-Leiharbeiter“ ist die Rangfolge der Anteilsgrößen bei der Verteilung nach Berufsbereichen der Gruppe „Leiharbeiter“ ähnlich. Ganz anders sieht diese Rangfolge in der Gruppe der „nicht gematchten Nicht-Leiharbeitern“ aus: der größte Anteil (24,8 %) an der Gesamtheit der Berufsbereichen wird durch die Verwaltungs- und Büroberufe eingenommen. Der Abstand zu dem Berufsbereich, der den zweitgrößten Anteil ausmacht (Dienstleistungsberufe, 21,4 %), ist im Vergleich zu dem Abstand der Anteilsgrößen von den beiden Berufsbereichen, in denen die größten Anteile an Leiharbeitern tätig sind, eher gering. Der Berufsbereich der Fertigungsberufe, der bei der Gruppe der

Leiharbeiter und der Gruppe der „gematchten Nicht-Leiharbeiter“ mit Abstand den größten Anteil an allen Berufsbereichen ausmacht, nimmt bei der Gruppe der „nicht gematchten Nicht-Leiharbeiter“ nach dem Berufsbereich der Kaufleute und vor den technischen Berufen nur den vierten Platz in der Rangfolge der Berufsbereiche ein.

4.3.1.5 Altersgruppen

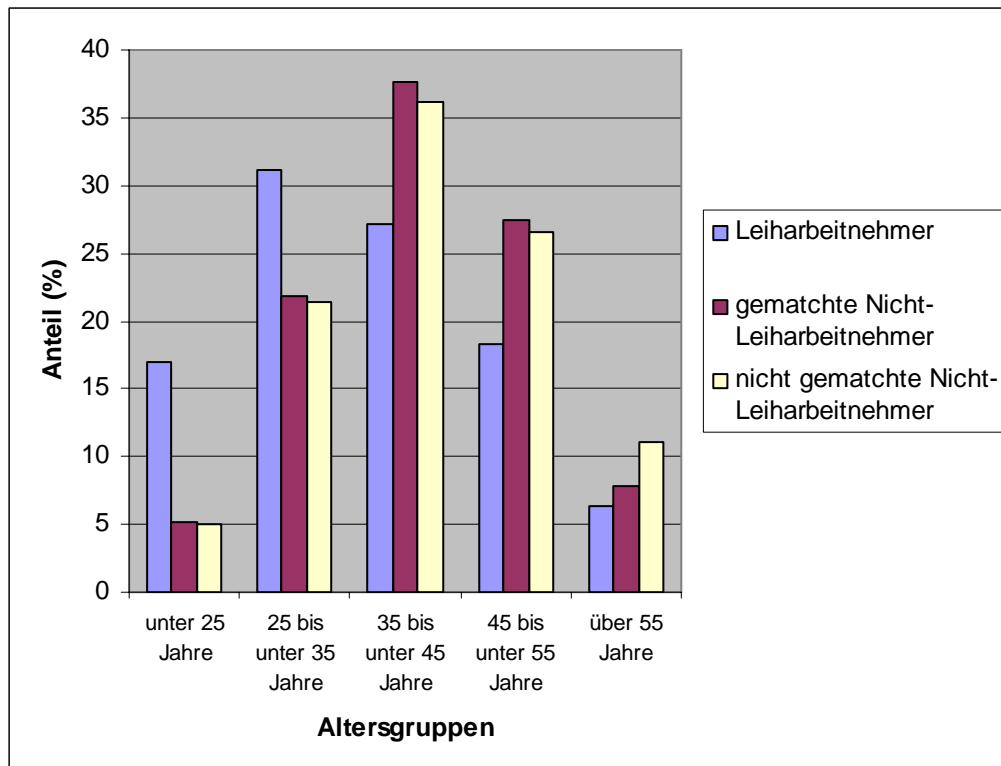


Abbildung 4.3.1.5: Altersgruppen in den Vergleichsgruppen

Die Verteilung nach Altersgruppen ist in den beiden Gruppen der Nicht-Leiharbeiter sehr ähnlich. In der Gruppe der Leiharbeiter ist beinahe die Hälfte (48,1 %) der Erwerbstätigen jünger als 35 Jahre. In den beiden Gruppen der Nicht-Leiharbeiter trifft dies auf nur etwas über einem Viertel der Erwerbstätigen zu (27 % in der Gruppe „gematchte Nicht-Leiharbeiter“ und 25,6 % in der Gruppe „nicht gematchte Nicht-Leiharbeiter“). Die 35-bis unter 45-Jährigen machen anteilmäßig die größte Altersgruppe in den beiden Gruppen der Nicht-Leiharbeiter aus (36,1 % bzw. 37,6 %). Bei den Leiharnehmern ist die anteilmäßig größte Altersgruppe die der 25- bis unter 35-Jährigen (31,1 %). Die anteilmäßig kleinste Gruppe ist bei den Leiharnehmern die der über 55-Jährigen (6,4 %) und bei den beiden Gruppen der Nicht-Leiharbeiter die der unter 25-Jährigen (ca. 5 %).

4.3.1.6 Muttersprache

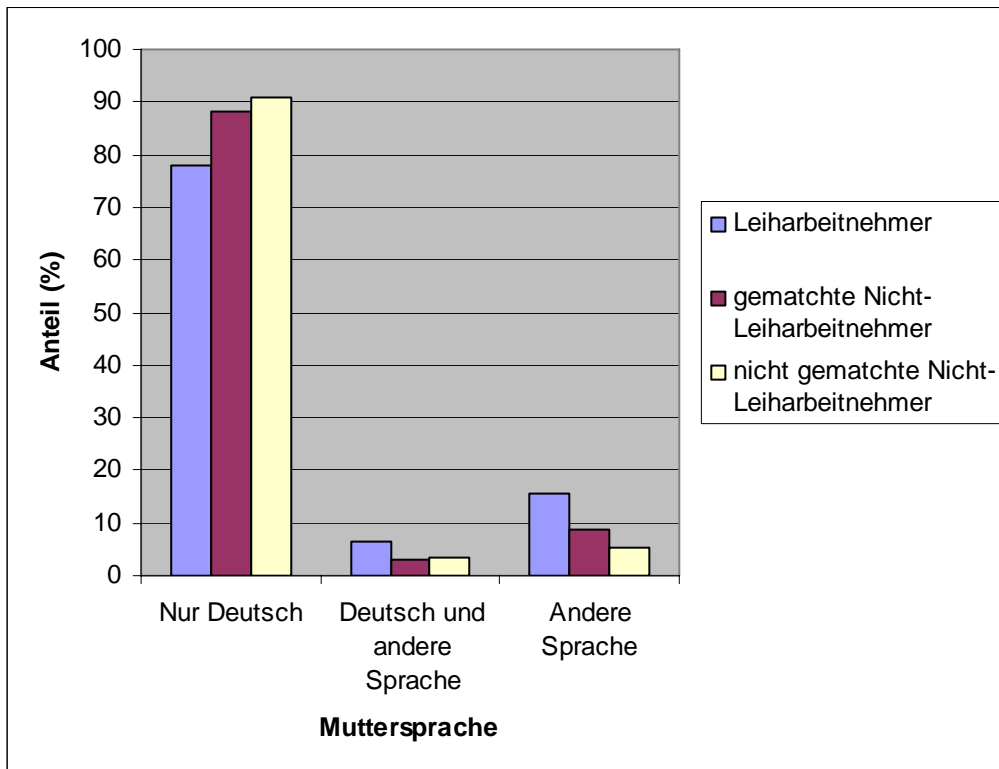


Abbildung 4.3.1.6: Muttersprache in den Vergleichsgruppen

Aus der Abbildung 4.3.1.6 geht hervor, dass unter den Leiharbeitnehmern der Anteil an Erwerbstätigen, der eine andere Sprache als Deutsch zur Muttersprache hat, ungefähr drei Mal so groß ist, wie in der Gruppe der „nicht gematchten Nicht-Leiharbeitnehmer“ (15,7 % zu 5,4 %) und beinahe doppelt so groß wie in der Gruppe der „gematchten Nicht-Leiharbeitnehmer“ (15,7 % zu 8,7 %). Nur knapp über drei Viertel der Leiharbeitnehmer haben als einzige Muttersprache Deutsch während dies auf ca. 90 % der Erwerbstätigen in den Gruppen der Nicht-Leiharbeitnehmer zutrifft.

4.3.1.7 Beschreibung der untersuchten Variablen

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der jeweils einbezogenen Erwerbstätigen (N) sowie die jeweiligen Mittelwerte (MW) und Standardabweichungen (SD) in den drei Vergleichsgruppen bezogen auf die gebildeten Indices sowie auf den allgemeinen Gesundheitszustand und auf die Arbeitszufriedenheit insgesamt.

Tabelle 4.3.1.7-1: Untersuchte Variablen (Indices, allgemeiner Gesundheitszustand, Arbeitszufriedenheit insgesamt)

Indices bzw. Gesundheitszustand, Zufriedenheit	Leiharbeitnehmer			gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer			nicht gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer		
	N	MW	SD	N	MW	SD	N	MW	SD
Index 1- Belastung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen*	235	2,83	,61	702	2,82	,63	702	3,10	,59
Index 2 - Beanspruchung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen***	234	1,68	,36	702	1,70	,35	702	1,71	,36
Index 3 – Belastung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen**	235	1,91	,47	702	1,80	,40	702	1,74	,36
Index 4 - Beanspruchung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen***	212	1,69	,37	608	1,66	,40	588	1,62	,42
Index 5 – Belastung durch Arbeitsanforderungen*	235	2,27	,48	702	2,19	,42	702	2,22	,41
Index 6 - Beanspruchung durch Arbeitsanforderungen***	232	1,71	,32	702	1,70	,30	702	1,70	,30
Allgemeiner Gesundheitszustand****	234	2,64	,90	701	2,70	,85	702	2,62	,88
Arbeitszufriedenheit insgesamt**	235	2,06	,72	702	1,84	,61	702	1,79	,62

*Indices 1, 5: niedrige Werte entsprechen einer negativen Ausprägung bezogen auf den jeweiligen Aspekt; hohe Werte entsprechen einer positiven Ausprägung (Range 1-4).

**Index 3, Arbeitszufriedenheit insgesamt: niedrige Werte entsprechen einer positiven Ausprägung bezogen auf den jeweiligen Aspekt; hohe Werte entsprechen einer negativen Ausprägung (Range 1-4).

***Indices 2, 4, 6: niedrige Werte entsprechen einer negativen Ausprägung bezogen auf den jeweiligen Aspekt; hohe Werte entsprechen einer positiven Ausprägung (Range 1-2).

****Allgemeiner Gesundheitszustand: niedrige Werte entsprechen einer positiven Ausprägung; hohe Werte entsprechen einer negativen Ausprägung (Range 1-5).

Im Gegensatz zu den Belastungsindices 1 (physische und physikalische Arbeitsbedingungen) und 5 (Arbeitsanforderungen), setzt sich die Belastungsdimension, die durch den Index 3 abgebildet wird (psychosoziale Arbeitsbedingungen), aus einer eher heterogenen Fragengruppe zusammen (siehe Abschnitt 4.2.3.3). Daher wurden zur differenzierten Beantwortung der Hypothesen 2a. und 2b. (siehe Abschnitt 4.1) im Hinblick auf Unterschiede zwischen der Belastung durch das soziale Arbeitsumfeld und der Belastung durch den Handlungs- und Entscheidungsspielraum neben dem Index 3 alle Einzelfragen, aus denen der Index gebildet wurde, in die Analyse mit einbezogen. Die Einzelfragen wurden auf einer vierstufigen Ratingskala erfasst (1 = häufig, 2 = manchmal, 3 = selten, 4 = nie). Die Fragen 3., 6. und 7. wurden umcodiert. In der nachfolgenden Tabelle werden die Anzahl der jeweils einbezogenen Erwerbstätigen (N) sowie die jeweiligen Mittelwerte (MW) und Standardabweichungen (SD) in den drei Vergleichsgruppen bezogen auf die Einzelfragen des Index 3 – psychosoziale Belastungen aufgezeigt.

Tabelle 4.3.1.7-2: Untersuchte Variablen (Einzelfragen Index 3 – Belastung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen)

Einzelfragen Index 3	Leiharbeitnehmer			gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer			nicht gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer		
	N	MW	SD	N	MW	SD	N	MW	SD
1. Wie häufig können Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen?	235	2,09	1,14	702	1,67	,99	701	1,44	,85
2. Wie häufig haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge?	234	2,64	1,15	699	2,39	1,19	701	2,30	1,17
3. Wie häufig belastet Sie Ihre Arbeit gefühlsmäßig?	235	1,86	,99	702	2,14	,97	701	2,27	1,01
4. Wie häufig können Sie entscheiden, wann Sie Pause machen?	234	2,35	1,31	699	2,10	1,27	701	1,86	1,20
5. Wie häufig haben Sie das Gefühl, dass Ihre Tätigkeit wichtig ist?	235	1,54	,91	700	1,30	,64	700	1,23	,56
6. Wie häufig werden Sie nicht rechtzeitig über Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft informiert?	234	2,33	1,05	701	2,43	,96	699	2,42	,95
7. Wie häufig erhalten Sie nicht alle notwendigen Informationen für Ihre Tätigkeit?	235	2,20	,99	701	2,21	,92	700	2,25	,89
8. Wie häufig fühlen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz als Teil einer Gemeinschaft?	234	1,50	,88	698	1,35	,76	700	1,32	,74
9. Wie häufig empfinden Sie die Zusammenarbeit mit Ihren Kollegen als gut?	234	1,26	,60	698	1,17	,51	699	1,15	,48
10. Wie häufig erhalten Sie bei der Arbeit Hilfe/Unterstützung von Ihren Kollegen?	234	1,35	,70	697	1,34	,72	699	1,27	,62
11. Wie häufig erhalten Sie bei der Arbeit Hilfe/Unterstützung von Ihrem direkten Vorgesetzten?	233	1,83	1,00	696	1,73	,96	693	1,58	,84

4.3.2 Ergebnisse der inferenzstatistischen Analysen

Nachfolgend werden die Ergebnisse der im Abschnitt 4.2.5 beschriebenen Analysen zur Überprüfung der im Abschnitt 4.1 aufgestellten Hypothesen aufgezeigt. Zur übersichtlichen Darstellung wurden die Signifikanzniveaus der Unterschiede zwischen den Gruppen „Leiharbeitnehmer“, „gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer“ bzw. „nicht gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer“ in Bezug auf die Indices, die Frage zum allgemeinen Gesundheitszustand und die Frage zur gesamten Arbeitszufriedenheit tabellarisch gegenübergestellt. „KS“ steht für „kein signifikanter Unterschied“, $p \leq .05$ für „signifikanter Unterschied“, $p \leq .01$ für „hoch signifikanter Unterschied“ und $p \leq .001$ für „höchst signifikanter Unterschied“.

Tabelle 4.3.2-1: Belastung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen (Index 1): Signifikanzniveaus der Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer

Index 1	gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer	nicht gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer
Leiharbeitnehmer	KS	$p \leq .001$

Tabelle 4.3.2-1 zeigt, dass in Bezug auf die Belastung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen

- Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer mit gleichen Verteilungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts sich nicht signifikant unterscheiden
- Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer ohne gleiche Verteilungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts sich höchst signifikant unterscheiden

Tabelle 4.3.2-2: Beanspruchung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen (Index 2): Signifikanzniveaus der Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer

Index 2	gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer	nicht gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer
Leiharbeitnehmer	KS	KS

Tabelle 4.3.2-2 zeigt, dass in Bezug auf die Beanspruchung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen

- Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer mit gleichen Verteilungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts sich nicht signifikant unterscheiden
- Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer ohne gleiche Verteilungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts sich nicht signifikant unterscheiden

Tabelle 4.3.2-3: Belastung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen (Index 3): Signifikanzniveaus der Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer

Index 3	gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer	nicht gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer
Leiharbeitnehmer	$p \leq .01$	$p \leq .001$

Tabelle 4.3.2-3 zeigt, dass in Bezug auf die Belastung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen

- Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer mit gleichen Verteilungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts sich hoch signifikant unterscheiden
- Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer ohne gleiche Verteilungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts sich höchst signifikant unterscheiden

Tabelle 4.3.2-4: Beanspruchung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen (Index 4): Signifikanzniveaus der Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer

Index 4	gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer	nicht gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer
Leiharbeitnehmer	KS	KS

Tabelle 4.3.2-4 zeigt, dass in Bezug auf die Beanspruchung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen

- Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer mit gleichen Verteilungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts sich nicht signifikant unterscheiden
- Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer ohne gleiche Verteilungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts sich nicht signifikant unterscheiden

Tabelle 4.3.2-5: Belastung durch Arbeitsanforderungen (Index 5): Signifikanzniveaus der Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer

Index 5	gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer	nicht gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer
Leiharbeitnehmer	KS	KS

Tabelle 4.3.2-5 zeigt, dass in Bezug auf die Belastung durch Arbeitsanforderungen

- Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer mit gleichen Verteilungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts sich nicht signifikant unterscheiden
- Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer ohne gleiche Verteilungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts sich nicht signifikant unterscheiden

Tabelle 4.3.2-6: Beanspruchung durch Arbeitsanforderungen (Index 6): Signifikanzniveaus der Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer

Index 6	gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer	nicht gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer
Leiharbeitnehmer	KS	KS

Tabelle 4.3.2-6 zeigt, dass in Bezug auf die Beanspruchung durch Arbeitsanforderungen

- Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer mit gleichen Verteilungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts sich nicht signifikant unterscheiden
- Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer ohne gleiche Verteilungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts sich nicht signifikant unterscheiden

Tabelle 4.3.2-7: Allgemeiner Gesundheitszustand: Signifikanzniveaus der Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer

Allgemeiner Gesundheitszustand	gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer	nicht gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer
Leiharbeitnehmer	KS	KS

Tabelle 4.3.2-7 zeigt, dass in Bezug auf den allgemeinen Gesundheitszustand

- Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer mit gleichen Verteilungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts sich nicht signifikant unterscheiden
- Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer ohne gleiche Verteilungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts sich nicht signifikant unterscheiden

Tabelle 4.3.2-8: Arbeitszufriedenheit insgesamt: Signifikanzniveaus der Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer

Arbeitszufriedenheit insgesamt	gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer	nicht gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer
Leiharbeitnehmer	$p \leq .001$	$p \leq .001$

Tabelle 4.3.2-8 zeigt, dass in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit insgesamt

- Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer mit gleichen Verteilungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts sich höchst signifikant unterscheiden
- Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer ohne gleiche Verteilungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts sich höchst signifikant unterscheiden

Wie bereits im Abschnitt 4.3.1.6 erläutert, wurden die Einzelfragen, aus denen der Index 3 (Belastung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen) gebildet wurde, neben dem Index in die Analyse mit einbezogen, um in der Dimension „Belastung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen“ Unterschiede zwischen den durch das soziale Arbeitsumfeld und den durch den Handlungs- und Entscheidungsspielraum verursachten Belastungen darstellen zu können. Dadurch, dass die Einzelfragen, aus denen die übrigen Belastungsindices gebildet wurden,

ausreichend homogen waren, hätte eine derartige Differenzierung bei den Belastungsindices 1 (physische und physikalische Arbeitsbedingungen) und 5 (Arbeitsanforderungen) nicht zu zusätzlichen Erkenntnissen geführt.

Die nachfolgende Tabelle 4.3.2-9 zeigt die Signifikanzniveaus der Unterschiede zwischen Leiharbeiter und Nicht-Leiharbeiter in Bezug auf die Einzelfragen, aus denen der Index 3 (Belastung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen) gebildet wurde.

Tabelle 4.3.2-9: Einzelfragen zur Belastung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen: Signifikanzniveaus der Unterschiede zwischen Leiharbeiter und Nicht-Leiharbeiter

Einzelfragen Index 3 – Belastung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen	Signifikanzniveau Vergleich Leiharbeiter – gematchte Nicht-Leiharbeiter	Signifikanzniveau Vergleich Leiharbeiter – nicht gematchte Nicht-Leiharbeiter
Wie häufig können Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen?	$p \leq .001$	$p \leq .001$
Wie häufig haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge?	$p \leq .05$	$p \leq .001$
Wie häufig belastet Sie Ihre Arbeit gefühlsmäßig?	$p \leq .001$	$p \leq .001$
Wie häufig können Sie entscheiden, wann Sie Pause machen?	$p \leq .05$	$p \leq .001$
Wie häufig haben Sie das Gefühl, dass Ihre Tätigkeit wichtig ist?	$p \leq .001$	$p \leq .001$
Wie häufig werden Sie nicht rechtzeitig über Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft informiert?	KS	KS
Wie häufig erhalten Sie nicht alle notwendigen Informationen für Ihre Tätigkeit?	KS	KS
Wie häufig fühlen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz als Teil einer Gemeinschaft?	$p \leq .05$	$p \leq .01$
Wie häufig empfinden Sie die Zusammenarbeit mit Ihren Kollegen als gut?	KS	$p \leq .05$
Wie häufig erhalten Sie bei der Arbeit Hilfe/Unterstützung von Ihren Kollegen?	KS	KS
Wie häufig erhalten Sie bei der Arbeit Hilfe/Unterstützung von Ihrem direkten Vorgesetzten?	KS	$p \leq .001$

Legende: $p \leq .05$: Belastungssituation schlechter für Leiharbeiter als für Nicht-Leiharbeiter

$p \leq .001$: Belastungssituation besser für Leiharbeiter als für Nicht-Leiharbeiter

Tabelle 4.3.2-9 zeigt für die nachfolgenden Fragen die gleichen Ergebnisse bei dem Vergleich von Leiharbeitern und Nicht-Leiharbeitern, unabhängig von den Unterschieden in den Verteilungen des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts in den Vergleichsgruppen:

- Wie häufig können Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen?
- Wie häufig belastet Sie Ihre Arbeit gefühlsmäßig?
- Wie häufig haben Sie das Gefühl, dass Ihre Tätigkeit wichtig ist?

- Wie häufig werden Sie nicht rechtzeitig über Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft informiert?
- Wie häufig erhalten Sie nicht alle notwendigen Informationen für Ihre Tätigkeit?
- Wie häufig erhalten Sie bei der Arbeit Hilfe/Unterstützung von Ihren Kollegen?

Unterschiede zwischen den Signifikanzniveaus bei dem Vergleich von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern, je nach dem ob die Vergleichsgruppen gleiche Verteilungen des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts (gematcht) oder nicht (nicht gematcht) aufwiesen, ergaben sich bei den folgenden Fragen:

- Wie häufig haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge?
- Wie häufig können Sie entscheiden, wann Sie Pause machen?
- Wie häufig fühlen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz als Teil einer Gemeinschaft?
- Wie häufig empfinden Sie die Zusammenarbeit mit Ihren Kollegen als gut?
- Wie häufig erhalten Sie bei der Arbeit Hilfe/Unterstützung von Ihrem direkten Vorgesetzten?

Dabei war das Signifikanzniveau bei dem Vergleich von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern bei den gematchten Vergleichsgruppen bei allen Fragen niedriger als bei den nicht gematchten Vergleichsgruppen.

4.4 Interpretation und Diskussion der Untersuchungsergebnisse

Zweck der in dem vorangegangenen Abschnitt vorgestellten Untersuchungsergebnisse war es, die im Abschnitt 4.1 aufgestellten Hypothesen zu überprüfen. Die Hypothese 1a. – *Bei gleichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen den durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen verursachten Belastungssituationen von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern* – konnte gänzlich bestätigt werden (siehe Tabelle 4.3.2-1).

Die Hypothese 1b. – *Bei sehr unterschiedlichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen ist der Unterschied zwischen den durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen verursachten Belastungssituationen von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern signifikant und zwar zu Ungunsten der Leiharbeitnehmer* – konnte gänzlich bestätigt werden (siehe Tabellen 4.3.2-1 und 4.3.1.7-1).

Die Hypothese 2a. – *Bei gleichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen gibt es keinen*

signifikanten Unterschied zwischen den durch psychosoziale Arbeitsbedingungen verursachten Belastungssituationen von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern – konnte nicht bestätigt werden (siehe Tabelle 4.3.2-3).

Die Hypothese 2b. – *Bei sehr unterschiedlichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen ist der Unterschied zwischen den durch psychosoziale Arbeitsbedingungen verursachten Belastungssituationen von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern signifikant und zwar zu Ungunsten der Leiharbeitnehmer* – konnte gänzlich bestätigt werden (siehe Tabellen 4.3.2-3 und 4.3.1.7-1).

Die Hypothese 3a. – *Bei gleichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen den durch Arbeitsanforderungen verursachten Belastungssituationen von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern* – konnte gänzlich bestätigt werden (siehe Tabelle 4.3.2-5).

Die Hypothese 3b. – *Bei sehr unterschiedlichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen den durch Arbeitsanforderungen verursachten Belastungssituationen von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern* – konnte gänzlich bestätigt werden (siehe Tabelle 4.3.2-5).

Die Hypothese 4. – *Bei gleichen genauso wie bei sehr unterschiedlichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern in Bezug auf die Beanspruchungssituationen, die aus den durch physische und physikalische, durch psychosoziale und durch Arbeitsanforderungen verursachten Belastungssituationen resultieren* – konnte gänzlich bestätigt werden (siehe Tabellen 4.3.2-2, 4.3.2-4, 4.3.2-6).

Die Hypothese 5. – *Bei gleichen genauso wie bei sehr unterschiedlichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern in Bezug auf den allgemeinen Gesundheitszustand* – konnte gänzlich bestätigt werden (siehe Tabelle 4.3.2-7).

Die Hypothese 6. – *Bei gleichen genauso wie bei sehr unterschiedlichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen ist der Unterschied zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit signifikant und zwar zu Ungunsten der Leiharbeitnehmer* – konnte gänzlich bestätigt werden (siehe Tabellen 4.3.2-8 und 4.3.1.7-1).

Durch die inferenzstatistischen Analysen konnten acht der neun aufgestellten Hypothesen bestätigt werden. Alleine Hypothese 2a. – *Bei gleichen Verteilungen*

von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen den durch psychosoziale Arbeitsbedingungen verursachten Belastungssituationen von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern – konnte nicht bestätigt werden. Der Vergleich der durch psychosoziale Arbeitsbedingungen verursachten Belastungssituationen von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern ergab sowohl bei gleichen als auch bei sehr unterschiedlichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen einen signifikanten Unterschied zu Ungunsten der Leiharbeitnehmer. Das festgestellte Signifikanzniveau war allerdings höher bei sehr unterschiedlichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen als bei gleichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen (siehe Tabelle 4.3.2-3). Das bedeutet, dass der Unterschied zwischen der durch psychosoziale Faktoren verursachten Arbeitsbelastung von Leiharbeitnehmern und der von Nicht-Leiharbeitnehmern bei der Ausführung von vergleichbaren Tätigkeiten (Arbeiter vs. Arbeiter bzw. Angestellter vs. Angestellter) und gleicher Geschlechtsverteilung in den Vergleichsgruppen weniger groß ist als bei der Ausführung von sehr verschiedenen Tätigkeiten (Arbeiter vs. Angestellter) und unterschiedlicher Geschlechtsverteilung in den Vergleichsgruppen. Daraus lässt sich schließen, dass bei dem Vergleich von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern in Bezug auf die durch psychosoziale Arbeitsbedingungen verursachte Belastungssituation die Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen einen wesentlichen Einfluss auf das Vergleichsergebnis haben.

Die Einzelfragen, aus denen sich die im Vergleich zu Nicht-Leiharbeitnehmern mit gleichen Verteilungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts erhöhte psychosoziale Belastung von Leiharbeitnehmern ergibt, sind:

- Wie häufig können Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen?
- Wie häufig haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge?
- Wie häufig können Sie planen, wann Sie Pause machen?
- Wie häufig haben Sie das Gefühl, dass Ihre Tätigkeit wichtig ist?
- Wie häufig fühlen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz als Teil einer Gemeinschaft? (siehe Tabelle 4.3.2-9).

Aus den drei ersten Fragen lässt sich schließen, dass ein vergleichsweise geringerer Handlungs- und Entscheidungsspielraum und aus den zwei letzten, dass ein mangelndes Gefühl der „corporate identity“ Ursachen für die erhöhte psychosoziale Arbeitsbelastung von Leiharbeitnehmern sind. Das mangelnde Gefühl einer „corporate identity“ von Leiharbeitnehmern lässt sich auch durch

den höchst signifikanten Unterschied, der sich bei der Frage „Wie häufig belastet Sie Ihre Arbeit gefühlsmäßig?“ zu Gunsten der Leiharbeitnehmer ergab (siehe Tabelle 4.3.2-9), bestätigen: Mitarbeiter, die sich nicht mit den Zielen des Unternehmens, in dem sie arbeiten, identifizieren, fühlen sich in der Regel weniger durch ihre Arbeit belastet. In Bezug auf die zwischenmenschlichen Beziehungen bei der Ausführung vergleichbarer Tätigkeiten (Arbeiter vs. Arbeiter bzw. Angestellte vs. Angestellte) und gleichen Verteilungen des Geschlechts in den Vergleichsgruppen konnte keine Benachteiligung der Leiharbeitnehmer im Vergleich zu den Nicht-Leiharbeitnehmern festgestellt werden, da die nachfolgenden Fragen, die Aufschluss über die Qualität der sozialen Verhältnisse im Arbeitsumfeld geben, keinen signifikanten Unterschied zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern ergeben haben:

- Wie häufig werden Sie nicht rechtzeitig über Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft informiert?
- Wie häufig erhalten Sie nicht alle notwendigen Informationen für Ihre Tätigkeit?
- Wie häufig empfinden Sie die Zusammenarbeit mit Ihren Kollegen als gut?
- Wie häufig erhalten Sie bei der Arbeit Hilfe/Unterstützung von Ihren Kollegen?
- Wie häufig erhalten Sie bei der Arbeit Hilfe/Unterstützung von Ihrem direkten Vorgesetzten?

Dementsprechend liefern die vorliegenden Untersuchungsergebnisse keinen Beleg für eine durch das soziale Arbeitsumfeld verursachte Benachteiligung der Leiharbeitnehmer. Dies widerspricht der allgemein verbreiteten Meinung einer schlechteren Behandlung der Leiharbeitnehmer als der unmittelbar vom Entleiher eingestellten Arbeitnehmer durch die Stammmitarbeiter des entleihenden Unternehmens.

Ebenso widersprechen die oben dargestellten Untersuchungsergebnisse der weit verbreiteten Meinung einer grundsätzlichen Benachteiligung der Leiharbeitnehmer im Vergleich zu den Nicht-Leiharbeitnehmern in Bezug auf die Arbeitsbelastung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen. Bei der Ausübung von vergleichbaren Tätigkeiten (Arbeiter vs. Arbeiter bzw. Angestellter vs. Angestellter) und vergleichbaren Geschlechtsverteilungen in den Vergleichsgruppen ergibt sich kein signifikanter Unterschied zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern. Damit soll allerdings nicht suggeriert werden, dass die gesamte Arbeitssituation von Leiharbeitnehmern und von Nicht-Leiharbeitnehmern und deren Bewertung durch die jeweiligen Erwerbstätigen vergleichbar sind, vorausgesetzt die Verteilungen des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und des Geschlechts in den Vergleichsgruppen sind gleich. Die oben aufgeführten Untersuchungsergebnisse haben gezeigt, dass auch wenn in den Vergleichsgruppen die Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter –

Angestellte) und Geschlecht gleich sind, die Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit und die Belastung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen statistisch höchst bzw. hoch signifikant zu Ungunsten der Leiharbeitnehmer sind (siehe Tabellen 4.3.2-8, 4.3.2-3, 4.3.1.7-1).

Bemerkenswert ist, dass sich beim Vergleich der Bewertung der Belastungssituation durch die Erwerbstätigen („Arbeitsbeanspruchung“), sei es hinsichtlich der physischen und physikalischen Arbeitsbedingungen, der psychosozialen Arbeitsbedingungen oder der Arbeitsanforderungen, unabhängig von den Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen, keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern herausgestellt haben (siehe Tabellen 4.3.2-2, 4.3.2-4, 4.3.2-6). Dies deutet darauf hin, dass die deutlich höhere Unzufriedenheit der Leiharbeitnehmer mit der Arbeit insgesamt (siehe Tabellen 4.3.2-8 und 4.3.1.7-1) mit großer Wahrscheinlichkeit nicht hauptsächlich auf Faktoren, die unmittelbar mit der Arbeitsausführung und -umgebung verbunden sind, zurückzuführen ist. Schwerwiegendere Ursachen dürften die Nachteile, die sich aus der bei Leiharbeitsverhältnissen erhöhten Arbeitsplatzunsicherheit ergeben (eingeschränkte Möglichkeiten der Zukunftsplanung (auch kurzfristig), kaum Aufstiegs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten u. ä.), und die Benachteiligung von der Mehrheit der Leiharbeitnehmer bei deren Entlohnung sein /108/.

Die Antworten, die die Überprüfung der aufgestellten Hypothesen auf die Fragestellungen, die in Abschnitt 4.1 formuliert wurden (inwieweit die Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen die Ergebnisse bei dem Vergleich von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern in Bezug auf Aspekte der Arbeitsbelastung, auf die daraus resultierenden Arbeitsbeanspruchungen, auf den allgemeinen Gesundheitszustand und auf die Arbeitszufriedenheit beeinflussen), herbeigeführt haben, werden auf der Grundlage der Tabellen 4.3.2-1 bis 4.3.2-8 in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

Tabelle 4.4: Einfluss des Matchens (Arbeiter – Angestellte und Geschlecht) auf die Vergleichsergebnisse bei dem Vergleich von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern in Bezug auf Arbeitsbelastungen, Arbeitsbeanspruchungen, allgemeinem Gesundheitszustand und Arbeitszufriedenheit

	Leiharbeitnehmer	
	gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer	nicht gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer
Index 1- Belastung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen	KS	$p \leq .001$
Index 2 - Beanspruchung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen	KS	KS
Index 3 – Belastung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen	$p \leq .01$	$p \leq .001$
Index 4 - Beanspruchung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen	KS	KS
Index 5 – Belastung durch Arbeitsanforderungen	KS	KS
Index 6 - Beanspruchung durch Arbeitsanforderungen	KS	KS
Allgemeiner Gesundheitszustand	KS	KS
Arbeitszufriedenheit insgesamt	$p \leq .001$	$p \leq .001$

Legende: $p \leq .01$: Situation schlechter für Leiharbeitnehmer als für Nicht-Leiharbeitnehmer

Tabelle 4.4 zeigt, dass für die nachfolgend aufgeführten Aspekte ein Vergleich zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern mit gleichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen („gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer“) zu dem gleichen Ergebnis wie ein Vergleich zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern mit sehr unterschiedlichen Verteilungen von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen („nicht gematchte Nicht-Leiharbeitnehmer“) führt:

- Beanspruchung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen
- Beanspruchung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen
- Belastung durch Arbeitsanforderungen
- Beanspruchung durch Arbeitsanforderungen
- Allgemeiner Gesundheitszustand
- Arbeitszufriedenheit insgesamt

Demzufolge scheinen diese Aspekte nicht wesentlich durch Beschäftigungsstatus und Geschlecht der Arbeitspersonen bei dem Vergleich zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern beeinflusst zu werden.

Im Gegensatz dazu sind die Ergebnisse des Vergleichs zwischen Leiharbeitnehmern und „gematchten“ Nicht-Leiharbeitnehmern und des Vergleichs zwischen Leiharbeitnehmern und „nicht gematchten“ Nicht-Leiharbeitnehmern unterschiedlich in Bezug auf die nachfolgenden Aspekte:

- Belastung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen
- Belastung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen

Die unterschiedlichen Ergebnisse die das Matchen bei der Betrachtung dieser beiden Aspekte herbeiführt, zeigen, dass eine vergleichbare Verteilung von Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) und Geschlecht in den Vergleichsgruppen bei dem Vergleich von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern in Bezug auf die durch die Arbeitsbedingungen verursachte Belastungen von wesentlicher Bedeutung ist.

Zusammengefasst wurde aus den vorangegangenen Untersuchungsergebnissen die Erkenntnis gewonnen, dass die Berücksichtigung von gleichen Verteilungen des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellter) und des Geschlechts in den Vergleichsgruppen bei dem Vergleich von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern je nach untersuchtem Aspekt mehr oder weniger relevant ist. Sie hat keinen Einfluss auf die Vergleichsergebnisse bei der Betrachtung der Arbeitsbeanspruchung (Bewertung der Arbeitsbelastung durch die Erwerbstätigen), der Belastung durch Arbeitsanforderungen, des allgemeinen Gesundheitszustandes und der Arbeitszufriedenheit insgesamt. Bei der Betrachtung der Belastung durch physische und physikalische sowie durch psychosoziale Arbeitsbedingungen hingegen hat die Berücksichtigung von gleichen Verteilungen des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellter) und des Geschlechts in den Vergleichsgruppen bei dem Vergleich von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern einen wesentlichen Einfluss. Das Ergebnis des Vergleichs von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern ergibt einen geringeren Unterschied zu Ungunsten der Leiharbeitnehmer hinsichtlich der Belastung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen, wenn die Vergleichsgruppen gleiche Verteilungen des Geschlechts und des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) aufweisen, als wenn diese Verteilungen in den Vergleichsgruppen sehr unterschiedlich sind. Bei dem Vergleich zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern hinsichtlich der Belastung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen ist das Ergebnis sogar grundsätzlich unterschiedlich je nachdem, ob die Verteilungen von Geschlecht und Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) in den Vergleichsgruppen gleich sind oder nicht:

- bei gleichen Verteilungen des Beschäftigungsstatus und des Geschlechts in den Vergleichsgruppen gibt es keinerlei statistisch signifikanten Unterschied in der physischen und physikalischen Belastungssituation von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern
- bei sehr unterschiedlichen Verteilungen des Beschäftigungsstatus und des Geschlechts in den Vergleichsgruppen gibt es einen statistisch höchst signifikanten Unterschied in der physischen und physikalischen Belastungssituation von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern zu Ungunsten der Leiharbeitnehmer

Daraus ergibt sich, dass die Schlussfolgerungen bzgl. Benachteiligung von Leiharbeitnehmern gegenüber Nicht-Leiharbeitnehmern, die auf der Grundlage der üblicherweise in der Literatur und den Fachzeitschriften vorgestellten Vergleichsergebnisse gezogen werden (Vergleich der Gesamtheit der Leiharbeitnehmer mit der Gesamtheit der Nicht-Leiharbeitnehmer in der erwerbstätigen Bevölkerung, ohne Berücksichtigung der Verteilungen von Beschäftigungsstatus und Geschlecht in den Vergleichsgruppen), sich nur begrenzt zur Ableitung der für das ungleiche Schutzniveau von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern verantwortlichen Ursachen eignen. Eine Zusammenstellung dieser Ursachen auf der Grundlage der in diesem und den vorangegangenen Kapiteln gewonnenen Erkenntnisse ist Inhalt des nachfolgenden Kapitels.

5 Ursachen des ungleichen Schutzniveaus von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern

Die Ergebnisse der durchgeführten Untersuchung haben gezeigt, dass die aus den Arbeitsbedingungen und –anforderungen resultierenden Unterschiede in den Belastungen und Beanspruchungen von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern, nicht unbedingt der weit verbreiteten Meinung entsprechen, dass Leiharbeitnehmer deutlich benachteiligt sind. Dennoch ist in Belangen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eine unterschiedliche Behandlung dieser beiden Arbeitnehmergruppen in der Praxis, wie es den qualitativen Ergebnissen der in Kapitel 3 vorgestellten Studie zur Untersuchung des Standes der Umsetzung der Richtlinie 91/383/EWG in den EU15-Staaten eindeutig zu entnehmen ist, nicht von der Hand zu weisen. Die nachfolgenden Abschnitte zeigen Gründe auf, die fast immer für das ungleiche Schutzniveau von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern verantwortlich sind.

5.1 Der Arbeitnehmerüberlassungsprozess

Der Prozess der Arbeitnehmerüberlassung beginnt damit, dass ein Entleiher einem Leiharbeitsunternehmen den Auftrag zur Besetzung eines Arbeitsplatzes in dem entleihenden Unternehmen erteilt. Sehr oft geschieht das aufgrund eines plötzlich entstandenen Personalbedarfs, der dringend zu decken ist. Die durch diesen Zeitdruck bei der Vergabe, Annahme und Erfüllung des Auftrages zur Arbeitnehmerüberlassung verursachten Mängel in Bezug auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer werden in den nachfolgenden Abschnitten beschrieben. Darüber hinaus werden die Nachteile, die sich für den Leiharbeitnehmer aus der zwischen Entleiher und Verleiher geteilten Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ergeben, im Abschnitt 5.1.3 geschildert.

5.1.1 Auftragsvergabe und Auftragsannahme

Grund für die Erteilung von Arbeitnehmerüberlassungsaufträgen ist sehr oft eine Personallücke, die im entleihenden Unternehmen kurzfristig entstanden und dringend zu schließen ist. Die Kommunikation, die in solchen Fällen zwischen Entleiher und Verleiher stattfindet, wird meist knapp gehalten, weil beiderseits die Priorität auf eine schnellstmögliche Auftragserfüllung gesetzt wird. Daher werden häufig nur die zur Arbeitsplatzbesetzung unbedingt notwendigen Informationen, wie z. B. die Bezeichnung der auszuführenden Tätigkeit

ausgetauscht. Infolgedessen bleibt für Absprachen in Bezug auf die Zuständigkeiten von Verleiher und Entleiher zu Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes des Leiharbeitnehmers nur wenig Raum, was u. a. zur Folge haben kann, dass ggf. erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nicht durchgeführt werden oder dem Leiharbeitnehmer die notwendige Persönliche Schutzausrüstung nicht zur Verfügung gestellt wird /109/, /110/. Weiterhin kann der Verleiher den Leiharbeitnehmer oft nicht angemessen auf den bevorstehenden Arbeitseinsatz vorbereiten, wenn er sich den zu besetzenden Arbeitsplatz nicht ausführlich, einschließlich Umgebungsbedingungen und zu erfüllende Aufgaben, hat beschreiben lassen /111/. Aber auch wenn diese Informationen ausgetauscht wurden, kann der Zeitdruck, dem sowohl Entleiher als auch Verleiher bei der Auftragserfüllung unterliegen, Ursache für eine unzureichende Berücksichtigung vorgegebener Anforderungen in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sein. So kommt es nicht nur in Ausnahmefällen vor, dass erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, wenn überhaupt, erst nach Beginn des Arbeitseinsatzes durchgeführt werden, da die Zeitspanne zwischen der Annahme des Arbeitnehmerüberlassungsauftrages und der Arbeitsaufnahme durch den Leiharbeitnehmer zum Teil nur wenige Stunden beträgt.

Da die oben beschriebenen Ursachen, die in Bezug auf das Schutzniveau zu einer Benachteiligung der Leiharbeitnehmer im Vergleich zu den Nicht-Leiharbeitnehmern führen, auf den Zeitmangel, den die Vergabe und Annahme der meisten Arbeitnehmerüberlassungsaufträge mit sich bringen, zurückzuführen sind, wäre eine flächendeckende Verbesserung der Situation kaum realisierbar ohne einen der Hauptnutzen der Leiharbeit – kurzfristige Deckung eines plötzlich entstandenen Personalbedarfs – in den Hintergrund zu stellen. Daher sind Maßnahmen zur Unterstützung der Abstimmung der erforderlichen Informationen zwischen Entleiher und Verleiher, wie z. B. in Deutschland die Bereitstellung von Formularen (Arbeitsschutzvereinbarung) durch die Verwaltungsberufsgenossenschaft, trotz ihres hohen Einsatzgrades kein Garant dafür, dass die Abstimmung auch tatsächlich vor dem Einsatzbeginn des Leiharbeitnehmers stattfindet. In der Praxis wird oft der Auftrag durch die Besetzung des Arbeitsplatzes erfüllt, bevor der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und mit ihm die Arbeitsschutzvereinbarung von den Vertragspartnern unterzeichnet wurde.

5.1.2 Auftragserfüllung durch den Verleiher

Von wesentlicher Bedeutung für eine sicherheitsgerechte Arbeitnehmerüberlassung ist die Passung zwischen dem Anforderungsprofil des zu besetzenden Arbeitsplatzes und dem Leiharbeitnehmerprofil. Demzufolge ist die Qualität der

von dem Verleiher getroffenen Personalauswahl ein maßgebendes Kriterium für das Schutzniveau des Leiharbeitnehmers bei der Ausführung seiner Arbeit. Aufgrund des in dem vorangegangenen Abschnitt beschriebenen Zeitdrucks, der schon bei der Auftragserteilung besteht, stehen dem Verleiher oft nur unzureichende Informationen für eine sorgfältige Personalauswahl zur Verfügung. Ohne ausführliche Angaben über die auszuführende Tätigkeit und die dafür erforderlichen Qualifikationen, Befähigungen, Berufserfahrung und weiteren persönlichen Voraussetzungen des Leiharbeitnehmers, kann eine bedarfsgerechte Personalauswahl nicht gewährleistet werden. Um auch die relevanten Merkmale des Arbeitsplatzumfelds bei der Festlegung der Eignungskriterien berücksichtigen zu können, müsste der Verleiher den zu besetzenden Arbeitsplatz besichtigen, bevor er den dafür geeigneten Leiharbeitnehmer aussucht /110/. Darüber hinaus ist eine der Auftragserfüllung vorausgehende Arbeitsplatzbesichtigung zur Feststellung der Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften auf dem Betriebsgelände des entleihenden Unternehmens unabdingbar /109/. Derartige Arbeitsplatzbegehungen finden in der Praxis oft nicht statt, weil sie die Besetzung des Arbeitsplatzes beim Entleiher verzögern würden und somit Ursache für eine nicht zufriedenstellende Auftragserfüllung sein könnten. In Anbetracht des stetig wachsenden Wettbewerbsdrucks (siehe Abbildung 2.2.2-4) kann das Eingehen solch eines Risikos für den Verleiher schnell existenzbedrohend werden /112/. Eine weitere Folge des hohen Wettbewerbsdrucks, der in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche herrscht, ist, dass die meisten Verleiher, aus der Befürchtung heraus, Kunden an die Konkurrenz zu verlieren, es vermeiden Anfragen von Entleihern zurückzuweisen, auch wenn sie nicht in der Lage sind, die Kundenanforderungen gänzlich zu erfüllen /109/, /111/.

In Ländern wie Deutschland, in denen die Dauer der Arbeitsverträge zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer in der Regel nicht mit der Dauer des Arbeitseinsatzes beim Entleiher übereinstimmt, ist ein weiterer Grund für das Vorkommen mangelhafter Passung zwischen Leiharbeitnehmer- und Tätigkeitsprofil, dass der Arbeitnehmerpool aus dem Arbeitnehmerüberlassungsaufträge bedient werden, oft auch aus den einsatzlosen Leiharbeitnehmern besteht. Mit „einsatzlos“ sind diejenigen Leiharbeitnehmer gemeint, die sich trotz Bestehen einer arbeitsvertraglichen Beziehung mit dem Leiharbeitsunternehmen nicht im Einsatz bei einem entleihenden Unternehmen befinden. Solche Leiharbeitnehmer sind für den Verleiher unproduktiv, ein Zustand den jeder Verleiher aus Gründen der Wirtschaftlichkeit möglichst schnell umzukehren sucht, da der Anspruch der Leiharbeitnehmer auf Arbeitsentgelt nicht mit Aufkommen deren Unproduktivität erlischt. Aus diesem Grunde neigen viele Leiharbeitsunternehmen dazu, Arbeitnehmerüberlassungsaufträge eher durch den Einsatz von „einsatzlosen“ als durch die Überlassung von neu einzustellenden Leiharbeitnehmern zu erfüllen, auch wenn sich die Personalprofile der einsatzlosen Leiharbeitnehmer nur zum

Teil zur Besetzung der angeforderten Position eignen /110/, /113/. Diese – die Unfallgefährdung des Leiharbeitnehmers erhöhende – Situation wird vermieden, wenn die Überlassungsdauer des Leiharbeitnehmers mit der Dauer seines Arbeitsvertrages übereinstimmt, da in diesem Fall die Eignung des Leiharbeitnehmers zum Hauptkriterium bei der Personalauswahl werden kann, weil der oben beschriebene ökonomische Aspekt nicht berücksichtigt werden braucht. Damit würde allerdings der Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer und somit eine längerfristige Einkommenswahrscheinlichkeit für den Leiharbeitnehmer ausgeschlossen.

5.1.3 Einsatz und sicherheitsgerechte Betreuung des Leiharbeitnehmers im entleihenden Unternehmen

Zweck eines Großteils der Leiharbeitnehmereinsätze in den entleihenden Unternehmen ist es, einen Personalbedarf dringend zu decken. Folglich wird in solchen Fällen beim Eintreffen des Leiharbeitnehmers die Priorität auf dessen schnellstmöglichen Tätigkeitsaufnahme gesetzt und der Sicherheitsunterweisung und -unterweisung oftmals nur wenig bis überhaupt keine Zeit gewidmet (siehe auch Abschnitte 3.1 und 3.2) /111/. Aber auch wenn für die Einweisung des Neuankömmlings genügend Zeit zur Verfügung steht, wird auf die Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht unbedingt ausreichend eingegangen, weil den zuständigen Vorgesetzten im entleihenden Unternehmen ihre Fürsorgepflicht gegenüber dem Leiharbeitnehmer nicht immer bewusst ist /109/. Eine 2007 in Deutschland durchgeführte Befragung von entleihenden Unternehmen hat ergeben, dass ein Fünftel der Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitern der Meinung ist, dass die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer ausschließlich dem Verleiher obliegt /114/. Wie aus Kapitel 3 der vorliegenden Arbeit hervorgeht, sind europaweit vielen Entleiher die von ihnen zu beachtenden Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassungen nicht ausreichend bekannt. Dabei scheint die Hauptwissenslücke nicht in der Meinung zu bestehen, dass die Entleiher keine Verantwortung für das Wohlergehen der Leiharbeitnehmer am Arbeitsplatz zu tragen hätten, sondern vielmehr in der genauen Abgrenzung der Zuständigkeiten in Bezug auf einzelne Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Leiharbeitnehmer. Neben diesem mangelhaften Kenntnisstand, ist auch der unzureichende Integrationsgrad der Leiharbeitnehmer in die Betriebs- und Sicherheitsorganisation des entleihenden Unternehmens oft Ursache für das ungleiche Schutzniveau von Leiharbeitnehmern und unmittelbar von dem Entleiher beschäftigten Arbeitnehmern /14/. Diese Situation wird meist mit dem vorübergehenden Charakter von Leiharbeitnehmereinsätzen begründet.

Insbesondere bei kurzen Einsätzen, die den Großteil der Überlassungen ausmachen (siehe Abbildung 2.2.1-6), wird der Sinn einer vollständigen Eingliederung nur selten gesehen. Folglich erfahren die Leiharbeitnehmer oftmals keine oder eine nur unzureichende Betreuung durch die Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte der entleihenden Unternehmen, was umso wahrscheinlicher ist, als diese mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienste oftmals nicht über den Einsatz von Leiharbeitnehmern informiert werden (siehe Abschnitt 3.4) /115/. Darüber hinaus ist auch die Betreuung des Leiharbeitnehmers durch seinen Arbeitgeber, den Verleiher, sehr häufig nicht ausreichend. Dabei beruhen die für den Arbeits- und Gesundheitsschutz schwerwiegendsten Mängel auf der Tatsache, dass die Sicherheitsbeauftragten, Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärzte und Personaldisponenten vieler Leiharbeitsunternehmen die Leiharbeitnehmer nur selten, teilweise überhaupt nicht, auf dem Betriebsgelände des entleihenden Unternehmens aufsuchen /110/. Ein ordnungsgemäßer Arbeits- und Gesundheitsschutz des Leiharbeitnehmers kann nur gewährleistet werden, wenn er am Ort der Arbeitsausführung (im entleihenden Unternehmen) in ausreichendem Maße stattfindet.

Eine Verbesserung dieser Situation (mangelhafte Unterrichtung und Unterweisung der Leiharbeitnehmer durch den Entleiher, lückenhafter Kenntnisstand des Entleihers über seine Verantwortung und Zuständigkeiten in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes des Leiharbeitnehmers, unzureichende Betreuung des Leiharbeitnehmers durch Entleiher und Verleiher auf dem Betriebsgelände des entleihenden Unternehmens) würde wesentlich dazu beitragen, den Unterschied zwischen den Schutzniveaus von Leiharbeitnehmern und vergleichbaren fest angestellten Arbeitnehmern der entleihenden Unternehmen zu minimieren.

5.2 Merkmale der Leiharbeitnehmereinsätze

Laut eines 2006 von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) veröffentlichten Berichtes zur Arbeitnehmerüberlassung wird europaweit ein Großteil der Leiharbeitnehmer zur Ausführung von Tätigkeiten, die eine nur geringe Qualifikation erfordern, eingesetzt /34/, /116/. In Deutschland nahmen Mitte 2008 die Leiharbeitnehmer, nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, einen Anteil von 42 % an der Gesamtheit der in Deutschland für Hilfsarbeiten eingesetzten Beschäftigten ein (siehe Abbildung 2.2.2-9). Im Verhältnis dazu betrug zur gleichen Zeit der Anteil der Leiharbeitnehmer an der Gesamtheit der Beschäftigten nur 2 % (siehe Abbildung 2.2.1-2). Daraus ergibt sich eindeutig, dass der Einsatz der Leiharbeitnehmer im geringqualifizierten Bereich überrepräsentiert ist. Ein weiteres Merkmal, durch

das sich die Arbeitseinsätze von Leiharbeitnehmern von denen des überwiegenden Teils der Nicht-Leiharbeitnehmer unterscheiden, ist deren Dauer: in vielen europäischen Ländern dauern die Überlassungen nicht länger als 3 Monate (siehe Abbildung 2.2.1-6). In Deutschland, wo es nicht unüblich ist, Leiharbeitnehmer im Laufe eines Arbeitsverhältnisses zu mehreren Arbeitseinsätzen bei unterschiedlichen Entleihern zu schicken, dauerten Mitte 2009 ca. 44 % der Leiharbeitsverhältnisse weniger als 3 Monate (siehe Abbildung 2.2.2-3).

Die für die Leiharbeitnehmer im Vergleich zu den Nicht-Leiharbeitnehmern erhöhte Gefährdung, die sich durch die Kürze der Arbeitseinsätze und die Merkmale der Einsatzfelder ergibt, ist Gegenstand der nachfolgenden Abschnitte.

5.2.1 Überlassungsdauer

Der Wirtschaftsbericht der internationalen Vereinigung der Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen CIETT für das Jahr 2008 weist auch für das Land mit den längsten Überlassungsdauern (Schweden) für ein Viertel der Einzeleinsätzen in entleihenden Unternehmen eine durchschnittliche Dauer von maximal drei Monaten aus /1/. In Luxemburg dauern drei Viertel der Überlassungen gar weniger als einen Monat (siehe Abbildung 2.2.1-6). Aber auch bei Leiharbeitsverhältnissen, die mehrere Monate andauern, sind kurze Überlassungen bei den entleihenden Unternehmen eher die Regel als die Ausnahme /117/. Kurze Einsatzdauern bei Fortbestehen der Erwerbstätigkeit sind gleichbedeutend mit einem häufigen Wechsel des Arbeitsplatzes. Dementsprechend haftet den meisten Leiharbeitnehmern der Status des Neulings nicht nur zu Beginn, sondern für die gesamte Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses an. Die damit verbundene Erfordernis der immer wiederkehrenden Anpassung an neue Bedingungen (Tätigkeit, Umfeld, Vorgesetzte, Kollegen, soziale Einrichtungen, Arbeitszeit, Weg zur Arbeit, usw.) geht nach einem anerkannten Erfahrungsgrundsatz mit einer erhöhten Unfallgefährdung einher, die auch bei angemessenen Sicherheitsunterweisungen und -unterweisungen bestehen bleibt /118/.

Ebenso im kausalen Zusammenhang mit der Kürze der Überlassungsdauern steht die in den EU15-Mitgliedsstaaten unzureichende Umsetzung der Richtlinienvorgabe zur ärztlichen Überwachung der Leiharbeitnehmer in der Praxis (siehe Abschnitt 3.3). Zum Teil ist die Dauer der Überlassungen so kurz, dass der Arbeitseinsatz, für den die ärztliche Untersuchung erforderlich ist, beendet ist, bevor die Untersuchung organisiert und durchgeführt werden konnte. Abgesehen davon werden die Vorsorgeuntersuchungen von manchen Unternehmen bewusst nicht durchgeführt, weil die Untersuchungskosten im Verhältnis zu der Überlassungsdauer als zu hoch betrachtet werden, insbesondere wenn die

Wahrscheinlichkeit der Wiederholung eines gleichartigen Einsatzes gering ist /15/.

Genauso wie das im nachfolgenden Abschnitt beschriebene Merkmal (Einsatzbereiche) kann auch das in diesem Abschnitt beschriebene besondere Merkmal von Leiharbeitnehereinsätzen (kurze Dauer der Einzelüberlassungen) vielmehr als die Art des Arbeitsvertrages als eine Ursache für das im Vergleich zu den Nicht-Leiharbeitnehmern schlechtere Schutzniveau der Leiharbeitnehmer betrachtet werden. Eine Angleichung des Schutzniveaus durch die Vermeidung von wechselnden Einsätzen ist insbesondere deshalb unrealistisch, weil die Begrenzung der Dauer der einzelnen Überlassungen schon per Definition ein Merkmal der Leiharbeit ist²³.

5.2.2 Merkmale der Einsatzfelder

Im Rahmen der im Kapitel 3 vorgestellten Studie wurde aus mehreren europäischen Ländern berichtet, dass die den Leiharbeitnehmern zugewiesenen Arbeitseinsätze oft wenig anspruchsvoll sind /15/. Dabei handelt es sich in vielen Fällen um Einsätze, die keine oder eine nur geringe Qualifikation erfordern und schon von ihrer Art her mit einer erhöhten Unfallgefährdung einhergehen /15/, /119/.

In Europa finden ca. 33 % der Leiharbeitseinsätze gegenüber nur 23 % der Arbeitseinsätze im Durchschnitt der erwerbstätigen Bevölkerung in der Industrie statt /120/, /1/. In Deutschland liegt im Durchschnitt der Bevölkerung der Anteil der Erwerbstätigen, der im Produktionssektor tätig ist, bei 23 % /120/, während unter den Leiharbeitnehmern laut Arbeitnehmerüberlassungsstatistik über 50 % der Erwerbspersonen in Fertigungsberufen arbeitet /2/.

Die im Kapitel 4 auf der Grundlage empirischer Daten durchgeführte Analyse hat für Deutschland aufgezeigt, dass bei dem Vergleich der Belastung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern unter Berücksichtigung des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) kein signifikanter Unterschied zwischen den beiden Arbeitnehmergruppen festzustellen ist. Dennoch ist festzustellen, dass Leiharbeitnehmer in einem größeren Anteil als der Durchschnitt der erwerbstätigen Bevölkerung für Arbeiten eingesetzt werden, die mit einem erhöhten Gefährdungspotential verbunden sind. Ein Beleg dafür ist das bei den Leiharbeitnehmern im Vergleich zu den Nicht-Leiharbeitnehmern umgekehrte Verhältnis Arbeiter – Angestellte:

²³Laut Artikel 3 der Leiharbeitsrichtlinie (siehe Abschnitt 2.3.1.2.2) ist eine Überlassung der Zeitraum, während dessen der Leiharbeitnehmer dem entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt wird, um dort unter dessen Aufsicht und Leitung vorübergehend zu arbeiten /7/.

die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 (siehe Abschnitt 4.1.2) hat ergeben, dass ca. zwei Drittel (63,8 %) der Leiharbeitnehmer Arbeiter und nur ca. ein Drittel (35,8 %) Angestellte waren, während bei den Nicht-Leiharbeitnehmern ca. ein Drittel (35,9 %) der Befragten Arbeiter und ca. zwei Drittel (63,4 %) Angestellte oder Beamte waren /100/. Darüber hinaus ergab die Befragung, dass der Anteil an Hilfsarbeitern in der Gruppe der Arbeiter bei den Leiharbeitnehmern mit 61 % deutlich höher war als es bei den Nicht-Leiharbeitnehmern mit einem Anteil von 41 % der Fall war /101/. Dies weist für die Leiharbeitnehmer auf niedriger qualifizierte Arbeitseinsätze hin, die nicht selten mit einer höheren Unfallgefährdung einhergehen als Tätigkeiten, die eine höhere Qualifikation erfordern. Dass der Anteil an Leiharbeitnehmern, dem niedrig qualifizierte Arbeitseinsätze zugewiesen werden, im Allgemeinen deutlich höher ist, als der Anteil an Nicht-Leiharbeitnehmern, der solche Tätigkeiten auszuführen hat, lies sich auch aus den nachfolgenden Ergebnissen der oben genannten Befragung ableiten. Ca. 38 % der Leiharbeitnehmer benötigten für die Ausübung ihrer Tätigkeit keinen beruflichen Ausbildungsabschluss, während dies bei den Nicht-Leiharbeitnehmern für nur 20 % der Arbeitspersonen der Fall war /101/. Folgerichtig sagten ca. 47 % der Leiharbeitnehmer und nur 23 % der Nicht-Leiharbeitnehmer, dass zur Ausübung ihrer Tätigkeit eine eher kurze Einweisung ausreichend war /101/.

Demzufolge sind bei dem Vergleich zwischen der Gesamtheit der Leiharbeitnehmer und der Gesamtheit der Nicht-Leiharbeitnehmer in Bezug auf das Schutzniveau vielmehr die Unterschiede, die sich aus der Art der ausgeübten Tätigkeiten als die Unterschiede, die sich aus der Art des Arbeitsvertrages ergeben, Ursache für die Benachteiligung der Leiharbeitnehmer. Dementsprechend könnte eine Verbesserung der Situation in diesem Punkt nur dann herbeigeführt werden, wenn die Bedingungen der Arbeit und der Arbeitsumgebung im Allgemeinen an den Arbeitsplätzen, die mit niedrig qualifiziertem Personal besetzt werden, verbessert werden würden.

5.3 Merkmale der Leiharbeitnehmer

Laut Angaben des CIETT ist im europäischen Durchschnitt die Mehrheit der Leiharbeitnehmer unter 30 Jahre alt /1/. Für Deutschland war der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 (siehe Abschnitt 4.1.2) zu entnehmen, dass 40 % der Leiharbeitnehmer und nur 17 % der Nicht-Leiharbeitnehmer zum Zeitpunkt der Befragung unter 30 Jahre alt waren /101/. Demzufolge ist ein Großteil der Leiharbeitnehmer im Vergleich zu dem Durchschnitt der erwerbstätigen Bevölkerung eher jung und verfügt über weniger Erfahrung im Arbeitsleben, beides Merkmale, die die Unfallgefährdung bei der Arbeit erhöhen

/121/. Ein weiteres Merkmal, das durchaus für ein schlechteres Schutzniveau verantwortlich sein kann und auf einen deutlich größeren Anteil unter den Leiharbeitnehmern als unter den Nicht-Leiharbeitnehmern zutrifft, ist eine Fremdsprache als Muttersprache /113/. In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung haben nur drei Viertel der befragten Leiharbeitnehmer Deutsch als Muttersprache angegeben, während dies auf 90 % der Nicht-Leiharbeitnehmer zutrifft /101/. Daraus lässt sich schließen, dass Verständigungsschwierigkeiten aufgrund mangelhafter Sprachkenntnisse bei den Leiharbeitnehmern anteilmäßig deutlich wahrscheinlicher sind als bei den Nicht-Leiharbeitnehmern. Dies kann insbesondere bei der Erteilung von Arbeitsanweisungen, bei Erläuterungen zur sicherheitsgerechten Benutzung von Betriebsmitteln oder Schutzausrüstungen, bei der Information zu Verhaltensweisen in Gefahrenfällen und ganz allgemein bei Sicherheitsunterrichtungen und -unterweisungen gravierende Folgen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer haben /79/. Um diesen Zustand zu verbessern, könnte die Nutzung von Unterrichts- und Unterweisungsunterlagen in der Muttersprache des Leiharbeitnehmers hilfreich sein. Darüber hinaus wäre auch das Heranziehen von fest angestellten Mitarbeitern mit gleicher Muttersprache wie die des Leiharbeitnehmers zur Unterstützung bei den Unterrichts- und Unterweisungen eine wirkungsvolle Maßnahme. Da diese beiden Maßnahmen allerdings mit zusätzlichen Kosten (Erstellung der Unterlagen, Unproduktivität des unterstützenden fest Angestellten für die Dauer der Unterrichtung und Unterweisung) verbunden sind, ist deren Einführung in den entleihenden Unternehmen eher unwahrscheinlich. Für die Verleiher hingegen könnte die gezielte Vorbereitung der fremdsprachigen Leiharbeitnehmer auf deren Einsätze durchaus gewinnbringend sein, da sie zu einer Verbesserung deren Einsetzbarkeit führen würde.

5.4 Verhalten der Leiharbeitnehmer

Die im vorangegangenen Abschnitt beschriebenen persönlichen Merkmale (vergleichsweise niedriges Lebensalter, geringe Erfahrung im Arbeitsleben, Verständigungsschwierigkeiten), die anteilmäßig unter den Leiharbeitnehmern in einem größeren Umfang als unter den Nicht-Leiharbeitnehmern vorkommen, sind auch kennzeichnend für Personen, deren Erfolgsaussichten bei der Suche nach einem Arbeitsplatz vergleichsweise gering sind. Der negative Effekt dieser auf dem Arbeitsmarkt benachteiligenden Position wird durch ein niedriges Qualifikationsniveau noch verstärkt. Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 hat ergeben, dass 28 % der Leiharbeitnehmer und nur 11 % der Nicht-Leiharbeitnehmer keinen beruflichen Ausbildungsabschluss und dass 8 % der Leiharbeitnehmer im Gegensatz zu nur 2 % der Nicht-Leiharbeitnehmer

keinen Schulabschluss hatten /101/. Demzufolge dürfte sich ein nicht geringer Anteil der Leiharbeiter bei der Arbeitssuche nur aus Mangel an Alternativen für die Leiharbeit entschieden haben /122/. Unterstützt wird diese Aussage durch die Verhaltensweise der Mehrheit der Arbeitssuchenden, die, wenn sie die Wahl hat, in der Regel ein bilaterales Arbeitsverhältnis²⁴ vorzieht. Arbeitnehmer, die es im Kampf um einen Arbeitsplatz sehr schwer hatten, neigen dazu, sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen nicht zu wehren, aus der Angst heraus, ihre Anstellung wieder verlieren zu können /15/, /109/.

Bei den Leiharbeitern kommt hinzu, dass sie bei ihren Überlassungen meist darauf hoffen, sich von ihrer prekären Arbeitssituation zu befreien, indem sie alles daran setzen, von dem entleihenden Unternehmen direkt eingestellt zu werden /123/. Das bedeutet, dass sie bei ihren Einsätzen darauf achten, an ihrem Arbeitsplatz ausschließlich positiv aufzufallen. Dies ist einer der Hauptgründe dafür, dass Leiharbeiter es vermeiden, gesundheits- und sicherheitswidrige Arbeitsbedingungen, denen sie ggf. ausgesetzt sind, zu melden /109/. Ein weiterer Grund dafür ist, dass die Leiharbeiter oft nicht darüber informiert werden, wer für ihre sicherheitstechnische Betreuung am Ort der Arbeitsausführung zuständig ist und daher kommt es häufig vor, dass sie nicht wissen, an wen sie sich bei auftretenden Arbeits- und Gesundheitsschutzproblemen vertrauensvoll wenden können.

Demzufolge wäre eine Verbesserung des Schutzniveaus der Leiharbeiter auch zu erreichen, wenn sich deren Verhaltensweisen in Bezug auf die Unterstützung bei der Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften im Einsatzunternehmen ändern würden. Die Umsetzung dieser Möglichkeit setzt allerdings eine Änderung der Verhaltensweisen der Verleiher und der Entleiher voraus, denn solange wie dem Leiharbeiter von Seite der Arbeitgeber das Gefühl vermittelt wird, leicht ersetzbar zu sein, wird sich sein oben beschriebenes Verhalten kaum ändern /124/, /125/.

5.5 Überwachung der Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften

Als eine weitere Ursache für das ungleiche Schutzniveau zwischen Leiharbeitern und im direkten Arbeitsverhältnis mit dem entleihenden Betrieb stehenden Arbeitnehmern sei hier die geringe Anzahl der an den Arbeitsplätzen von Leiharbeitern durchgeführten Arbeits- und Gesundheitsschutzkontrollen genannt.

²⁴Arbeitsverhältnis, das unmittelbar zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer geschlossen wird und in dem der Arbeitgeber sowohl das Disziplinar- als auch das Direktionsrecht dem Arbeitnehmer gegenüber innehat.

Wegen des im Abschnitt 5.1 beschriebenen Zeitmangels bei der Auftragserfüllung und weil sie ihren Kunden nicht das Gefühl vermitteln möchten, sich in deren Arbeitsabläufe einmischen zu wollen, kommen die Verleiher ihrer Pflicht zur Überprüfung der Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften im entleihenden Unternehmen nur selten nach. Aber nicht nur die Verleiher versäumen es, die Leiharbeitnehmer am Ort deren Arbeitsausführung aufzusuchen. Auch die zuständigen Überwachungsorgane (Arbeitsaufsichts- bzw. Arbeits- und Gesundheitsschutzbehörden, Träger der Unfallversicherung u. ä.) führen gezielte Kontrollen in der Arbeitnehmerüberlassung meist ausschließlich in den Leiharbeitsunternehmen durch. Am Ort der Arbeitsausführung des Leiharbeitnehmers, sprich in den entleihenden Unternehmen, finden auf die Arbeitnehmerüberlassung ausgerichtete Kontrollen im Allgemeinen nur in Ausnahmefällen, wie z. B. nach Arbeitsunfällen, statt.

Um eine wirksame Überwachung der Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassungen herbeiführen zu können, müsste deren Schwerpunkt auf regelmäßige Kontrollen im entleihenden Unternehmen (Ort der Arbeitsausführung des Leiharbeitnehmers) verlagert werden. In Deutschland sind durch die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) bereits Bemühungen in diese Richtung eingeleitet worden: im Rahmen des Arbeitsprogramms „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Zeitarbeit“ werden im Zeitraum 10/2009 – 11/2010 die Einsatzbedingungen der Leiharbeitnehmer in den entleihenden Unternehmen verstärkt durch Aufsichtspersonen überprüft /126/.

6 Schlussbetrachtung

In dem vorangegangenen Kapitel wurde aufgezeigt, dass ein Teil der Ursachen des ungleichen Schutzniveaus von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern auf einige für die Leiharbeit kennzeichnende und kaum änderbare Merkmale zurückzuführen ist. Insbesondere der häufige Arbeitsplatzwechsel, der meist vorhandene Zeitdruck bei der Arbeitsplatzbesetzung sowie die grundsätzliche Einbindung von zwei Arbeitgebern und die damit verbundenen Unklarheiten bezüglich der Aufteilung der Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Leiharbeitsverhältnisse von anderen Arbeitsvertragsarten unterscheiden, ziehen erhöhte Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Leiharbeitnehmer bei der Arbeit nach sich.

Problematisch bei der Verfolgung des Ziels einer Angleichung des Schutzniveaus der Leiharbeitnehmer an das der Nicht-Leiharbeitnehmer ist in der Mehrheit der europäischen Länder, dass es auf nationaler Ebene keine Datengrundlage gibt, die einen direkten und repräsentativen Vergleich zwischen den Arbeits- und Gesundheitsschutzniveaus von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern erlauben /15/. Auf internationaler Ebene war ein Vergleich der Daten über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in der Leiharbeit bisher nicht möglich, weil ein harmonisiertes europäisches Informationssystem zur Erfassung solcher Daten nicht vorhanden ist /79/, /15/. Daher wäre sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene die Schaffung einer Vergleichsgrundlage Voraussetzung zur Feststellung des tatsächlichen Schutzniveaus der Leiharbeitnehmer und zur Ableitung von Maßnahmen zu dessen Anhebung /113/.

Eine Möglichkeit, die beeinflussbaren Faktoren des Arbeits- und Gesundheitsschutzniveaus von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern zu identifizieren und zu verfolgen, läge damit in der Durchführung von statistisch angemessenen Studien mit einer länderübergreifenden empirischen Basis.

Hinweise auf die Aspekte, die dabei besonders zu berücksichtigen wären, liefern die Ergebnisse der in Kapitel 3 beschriebenen Untersuchung zum Stand der Umsetzung der europäischen Richtlinie 91/383/EWG. Die nationalen Experten sind sich darüber einig, dass die rechtsformale Umsetzung der Richtlinie zwar weitgehend stattgefunden hat, die Beachtung der entsprechenden nationalen Vorschriften in der Praxis allerdings nicht zufriedenstellend ist /15/.

Zur Verbesserung des Schutzniveaus der Leiharbeitnehmer wurde u. a. vorgeschlagen, spezifische Maßnahmen zur besonderen Berücksichtigung der Probleme, denen ausländische Leiharbeitnehmer aufgrund sprachlicher Schwierigkeiten ausgesetzt sind, in den Richtlinienbestimmungen vorzugeben /15/. Außerdem wurde dafür plädiert, eine eindeutige Bestimmung zur Abschaffung der Unklarheiten in Bezug auf die Aufteilung der Verantwortung

zwischen Verleiher und Entleiher einzuführen /15/. Weiterhin wurde die Aufnahme in die Richtlinie einer Bestimmung zur Einbeziehung der Arbeits- und Gesundheitsschutzaspekte in die spezifischen Gesetzgebungen zur Arbeitnehmerüberlassung auf nationaler Ebene, wie es in Deutschland bereits der Fall ist, vorgeschlagen /15/. Die Einführung dieser Maßnahmen könnte einen wesentlichen Beitrag zur weiteren Anhebung des Schutzniveaus der europäischen Leiharbeitnehmer leisten.

Die Möglichkeit, neue Bestimmungen auf europäischer Ebene zur Sicherheit und Gesundheit der Leiharbeitnehmer im Rahmen der Ende 2008 erlassenen Richtlinie zur Leiharbeit zu beschließen, wurde nicht wahrgenommen. Dennoch ist in einem Großteil der europäischen Länder eine fortwährende Bestrebung nach einer Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes der Leiharbeitnehmer festzustellen. Dabei hat sich Belgien infolge der Schaffung eines zentralen Präventionsdienstes für die gesamten Arbeitnehmerüberlassungsaktivitäten im Lande als besonders erfolgreich erwiesen /48/. In Deutschland haben die Anstrengungen der Verwaltungsberufsgenossenschaft ebenfalls zu eindeutigen Präventionserfolgen in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche geführt /127/.

Insgesamt scheint allerdings die Sicherstellung eines gleichen Schutzniveaus von Leiharbeitnehmern und vom Entleiher unmittelbar angestellten Arbeitnehmern in der Praxis kaum erreichbar zu sein, da ein Teil der durch die Besonderheiten der Beschäftigungsart „Leiharbeit“ verursachten erhöhten Gefährdungen struktureller Art und nicht änderbar ist (z. B. häufig wechselnde Arbeitseinsätze) /15/. Eine Verbesserung des Schutzniveaus der Leiharbeitnehmer kann dennoch angestrebt werden.

Die in Kapitel 4 durchgeführte Datenanalyse hat gezeigt, dass bei der Ausübung vergleichbarer Tätigkeiten eine Benachteiligung der Leiharbeitnehmer im Vergleich zu den Nicht-Leiharbeitnehmern in Bezug auf die Arbeitsbelastung lediglich auf einen, ebenfalls strukturell bedingten geringeren Handlungs- und Entscheidungsspielraum und keineswegs auf schlechtere physische und physikalische Arbeitsbedingungen zurückzuführen ist. In Anbetracht der Kürze der Einsatzdauern in den entleihenden Unternehmen ist es nachvollziehbar, dass, auch bei der Ausübung vergleichbarer Tätigkeiten, die Leiharbeitnehmer über einen geringeren Handlungs- und Entscheidungsspielraum als die Nicht-Leiharbeitnehmer, verfügen, da eine Erweiterung des Handlungs- und Entscheidungsspielraums bei der Arbeit generell meist erst nach einer gewissen Dauer der Betriebszugehörigkeit erfolgt.

Die Tatsache, dass bei der Ausübung vergleichbarer Tätigkeiten kein signifikanter Unterschied zwischen den körperlichen Arbeitsbelastungen und den Umgebungsbedingungen am Arbeitsplatz von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern festzustellen ist, lässt schlussfolgern, dass eine allgemeine

Verbesserung der physischen und physikalischen Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter nur durch eine allgemeine Verbesserung entsprechender Arbeitsbedingungen an den Arbeitsplätzen, die von der Mehrheit der Leiharbeiter besetzt werden, erreicht werden kann. In Deutschland wird die Mehrheit der Leiharbeiter in der Fertigung und für Hilfstätigkeiten eingesetzt. **Eine deutliche Verbesserung der physischen und physikalischen Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter kann nur erfolgen, wenn die Arbeits- und Umgebungsbedingungen an den „low end“ Arbeitsplätzen in der Industrie im Allgemeinen verbessert werden.**

Auf Ebene der Personalentwicklung wären Qualifikationsmaßnahmen eine Möglichkeit die Leiharbeiter zum Teil aus dem „low end“ herauszuheben. Solche Maßnahmen zu organisieren ist für die Verleiher allerdings sehr schwierig, da in der Regel der Zeitpunkt der Beendigung der Arbeitseinsätze von den entleihenden Unternehmen sehr kurzfristig bekannt gegeben wird. Darüber hinaus stellt sich die Frage, inwieweit sich für den Verleiher die Investition in die Qualifikation der Leiharbeiter, deren Arbeitsverhältnisse meist nur wenige Monate andauern, lohnt. Eine Lösung, um den Leiharbeitern dennoch Möglichkeiten zur Qualifizierung und damit einhergehend zu „besseren“ Arbeitsplätzen zu bieten, wäre die Bereitstellung von Bildungsmöglichkeiten – ggf. auch von staatlicher Seite. Dabei wäre wesentlich, dass die Angebote der entsprechenden Einrichtungen jederzeit kurzfristig in Anspruch genommen werden könnten. Darüber hinaus müssten sie den Bedarf der Leiharbeiter hinsichtlich des Qualifikationsniveaus berücksichtigen. Da es sich bei dem zu qualifizierenden Personal zum Großteil um Hilfsarbeiter handelt, wäre hierbei **das Erlernen von einzelnen Fertigkeiten mit Sicherheit zweckmäßig und im Sinne einer allgemeinen Verbesserung der Arbeitssituation der Leiharbeiter** durchaus Erfolg versprechend.

Literaturverzeichnis

- /1/ International Confederation of Private Employment Agencies: The agency work industry around the world, Economic Report 2010 Edition (based on figures available for 2008)
[http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Ciett Economic Report_2010.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Ciett_Economic_Report_2010.pdf) [09.03.2010]
- /2/ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigungsstatistik Arbeitnehmerüberlassung, Nürnberg, Berichtszeitraum 1. Halbjahr 2009
- /3/ Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen: Jahresbericht 2002, Dublin 2003
- /4/ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: „Zeitarbeit – Herausforderungen und Chancen“, Rede von Olaf Scholz, Bundesminister für Arbeit und Soziales anlässlich des Bundeskongress des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. iGZ in Hamburg am 4. Juni 2008
<http://www.bmas.de/portal/26438/> [24.06.2008]
- /5/ Erstes Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2002 Teil I Nr. 87, ausgegeben zu Bonn am 30. Dezember 2002
- /6/ Unterrichtung durch die Bundesregierung: Elfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG. Deutscher Bundestag, Drucksache 17/464, 18.01.2010
- /7/ Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit. Amtsblatt der Europäischen Union L 327 vom 5.12.2008, S. 9-14
- /8/ Commission Européenne : Communication de la Commission relative à la mise en oeuvre pratique des dispositions des directives sur la santé et la sécurité au travail n° 89/391 (directive-cadre), 89/654 (lieux de travail), 89/655 (équipements de travail), 89/656 (équipements de protection individuelle), 90/269 (manutention manuelle de charges) et 90/270 (équipements à écran de visualisation) [COM(2004) 62 – Non publié au Journal officiel]
<http://europa.eu/scadplus/printversion/de/cha/c11149.htm> [05.10.2006]
- /9/ Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis. ABl. L 206 vom 29.7.1991, S. 19-21.
- /10/ Bundesagentur für Arbeit: Merkblatt zur Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen von Werk- und selbständigen Dienstverträgen sowie anderen Formen drittbezogenen Personaleinsatzes. Nürnberg 5/2004

- /11/ Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) vom 07.08.1972 in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 16 u. Artikel 19 Absatz 6 des Gesetzes vom 2. März 2009 (BGBl. I S. 416) geändert worden ist
- /12/ De Balasy, Agnès; Pierre, Anne Laure ; Castagné, Rosemarie (INTD / Groupe 3) : Travail Temporaire et Droit Communautaire - synthèse documentaire, INTD / CNAM Mai 2004
- /13/ Storrie, Donald: Temporary agency work in the European Union, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2002
- /14/ Brinkmann, Ulrich; Dörre, Klaus; Röbenack, Silke (FSU Jena); Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic (FIAB Recklinghausen): Prekäre Arbeit – Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Bonn 2006
- /15/ Labour asociados consultores : Etude destinée à l'analyse et à l'évaluation de la mise en pratique de la législation relative à la sécurité et à l'hygiène - Directive du Conseil 91/383/EEC du 25 juin 1991 complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de l'hygiène au travail des travailleurs ayant une relation au travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire, rapport définitif, 2007
- /16/ International Confederation of Private Employment Agencies CIETT: Membership Overview
<http://www.ciett.org/index.php?id=121> [25.02.2010]
- /17/ International Confederation of Private Employment Agencies: The agency work industry around the world - main statistics 2009 Edition (based on figures available for 2007)
http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Agency_work_industry_around_the_world_-_2009_Edition.pdf [16.12.2009]
- /18/ Leppak, Carina: Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung im Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland, Bachelor-Thesis, Bergische Universität Wuppertal, 2008
- /19/ Vanselow, Achim; Weinkopf, Claudia: Zeitarbeit in europäischen Ländern – Lehren für Deutschland?, Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 182, Düsseldorf 2009
- /20/ Hecker, D.; Galais, N.; Moser, K.: Atypische Erwerbsverläufe und wahrgenommene Fehlbelastungen, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Fb 1075, Dortmund/Berlin/Dresden 2006

- /21/ Eurociett: More work opportunities for more people, Brussels 2007
http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/20071126_strategic_report.pdf [30.11.2008]
- /22/ Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, Nürnberg 2009
- /23/ Crimann, Andreas; Ziegler, Kerstin; Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Lehmer, Florian: Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“, Projektnummer 1045, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg 2009
- /24/ International Labour Organization (ILO): Übereinkommen 181 über private Arbeitsvermittler, Genf 1997
- /25/ International Labour Organization (ILO): Recommendation R188 concerning Private Employment Agencies, Geneva 1997
- /26/ Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.: Glossar
<http://www.ig-zeitarbeit.de/glossary/term/245/> [03.06.09]
- /27/ Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern (Vorlage der Kommission), KOM(2002) 149 endgültig; 2002/0072(COD), Brüssel 20.03.2002
- /28/ Europa: Zusammenfassung der Gesetzgebung, Sozialcharta
<http://europa.eu/scadplus/leg/de/cha/c10107.htm> [03.06.2009]
- /29/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Ireland. Luxembourg 2006
- /30/ Rat der Europäischen Union: Gemeinsamer Standpunkt des Rates vom 15. September 2008 im Hinblick auf den Erlass der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über Leiharbeit, 10599/2/08 REV 2, SOC 360 CODEC 764, Brüssel 15. September 2008
- /31/ Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP and EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 14/9 vom 20.1.98
- /32/ Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 175/43 vom 17.7.1999
- /33/ Arrowsmith, James: Temporary agency work and collective bargaining in the EU, European Foundation for the improvement of Living and Working Condition, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2008

- /34/ Arrowsmith, James: Temporary agency work in an enlarged European Union, European Foundation for the improvement of Living and Working Condition, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2006
- /35/ Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern (Vorlage der Kommission gemäß Artikel 250 Absatz 2 EG-Vertrag) KOM(2002) 701 endgültig, 2002/0072 (COD), Brüssel 28.11.2002
- /36/ European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions: Social partners issue joint declaration on draft EU directive for temporary agency workers, EIROnline, 2008.
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/06/articles/eu080629i.htm> [13.10.2008]
- /37/ Europäische Kommission, Beschäftigung und soziale Angelegenheiten: Kommission bemüht sich um Schutz für Leiharbeitnehmer und um Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Sektors. Brüssel, 20. März 2002
- /38/ Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit {SEK(2007) 861} {SEK(2007) 862} KOM(2007) 359 endgültig, Brüssel 27.6.2007
- /39/ Hauptverband des Deutschen Einzelhandels: Zeitarbeitsrichtlinie verabschiedet
<http://www.suedbaden.einzelhandel.de> [10.11.2008]
- /40/ Trades Union Congress TUC: The EU Temp Trade: Temporary Agency Work across the European Union, London 2005
- /41/ von Polheim, Anika: Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung in den Niederlanden, Bachelor-Thesis, Bergische Universität Wuppertal, 2008
- /42/ PR-inside.com: Einigung auf Lohnerhöhung im Kollektivvertrag zur Arbeitskräfteüberlassung in Österreich, 11.12.2009
<http://www.pr-inside.com> [17.02.2010]
- /43/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Austria, Luxembourg 2006
- /44/ Nienhüser, Werner; Matiaske, Wenzel: Der „Gleichheitsgrundsatz“ bei Leiharbeit – Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern im europäischen Vergleich. In WSI Mitteilungen 8/2003 S. 466-473

- /45/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Netherlands. Luxembourg 2006
- /46/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Latvia. Luxembourg 2006
- /47/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Belgium. Luxembourg 2006
- /48/ Hajri, Walid: Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung in Belgien, Bachelor-Thesis, Bergische Universität Wuppertal, 2009
- /49/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Bulgaria. Luxembourg 2006
- /50/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Denmark. Luxembourg 2006
- /51/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Germany. Luxembourg 2006
- /52/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Estonia. Luxembourg 2006
- /53/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Finland. Luxembourg 2006
- /54/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: France. Luxembourg 2006
- /55/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Greece. Luxembourg 2006
- /56/ Parlamento Italiano: Legge 24 giugno 1997, n. 196 "Norme in materia di promozione dell'occupazione." Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 154 del 4 luglio 1997 – Supplemento Ordinario n. 136
- /57/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Italy. Luxembourg 2006

- /58/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Lithuania. Luxembourg 2006
- /59/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Luxemburg. Luxembourg 2006
- /60/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Malta. Luxembourg 2006
- /61/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Poland. Luxembourg 2006
- /62/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Portugal. Luxembourg 2006
- /63/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Romania. Luxembourg 2006
- /64/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Sweden. Luxembourg 2006
- /65/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Slovakia. Luxembourg 2006
- /66/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Slovenia. Luxembourg 2006
- /67/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Spain. Luxembourg 2006
- /68/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Czech Republic. Luxembourg 2006
- /69/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Hungary. Luxembourg 2006
- /70/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: United Kingdom. Luxembourg 2006

- /71/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary agency work in an enlarged European Union – national reports: Cyprus. Luxembourg, 2006
- /72/ Service public fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale : Travail intérimaire.
<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3474> [23.02.2010]
- /73/ PreventNet : Construire en sécurité: avec les intérimaires aussi.
<http://fr.prevent.be> [13.10.2009]
- /74/ Legifrance - le service public de la diffusion du droit : Code du Travail, Partie législative nouvelle, Première partie, Livre II, Titre V : Contrat de travail temporaire et autres contrats de mise à disposition, Chapitre Ier : Contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire, Version consolidée au 1 mars 2010
- /75/ Loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre. Mémorial A n° 42 du 31.05.1994 page 740 (178 Ko.)
- /76/ Bundeskanzleramt, Rechtsinformationssystem: Bundesgesetz vom 23. März 1988, mit dem die Überlassung von Arbeitskräften geregelt (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz - AÜG) sowie das Arbeitsmarktförderungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz und die Gewerbeordnung 1973 geändert werden. StF: BGBl. Nr. 196/1988
- /77/ Ley 14/1994 por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal. Madrid, 1 de junio 1994
- /78/ Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen über die Anwendung der Richtlinie 91/383/EWG zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis, SEK(2004) 635, Brüssel 18.5.2004
- /79/ Europäisches Parlament, Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, Berichterstatter Jirí Mastálka: Bericht über die Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2004/2205(INI), 8.2.2005
- /80/ European Commission: Commission Staff Working Paper – Implementation by Member States of Council Directive 91/383/EC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship, 2009

- /81/ Richtlinie 2007/30/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2007 zur Änderung der Richtlinie 89/391/EWG des Rates und ihrer Einzelrichtlinien sowie der Richtlinien 83/477/EWG, 91/383/EWG, 92/29/EWG und 94/33/EG des Rates im Hinblick auf die Vereinfachung und Rationalisierung der Berichte über die praktische Durchführung. Amtsblatt der Europäischen Union L 165 S. 21-24, 27.6.2007
- /82/ Arrêté royal du 19 février 1997 fixant des mesures relatives à la sécurité et la santé au travail des intérimaires (M.B. 18.12.1997)
- /83/ Service public fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale : Utilisation de la fiche sur le poste de travail.
<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=2632> [08.09.2009]
- /84/ VBG-Fachinformation BGI 5021: Zeitarbeit nutzen – sicher, gesund und erfolgreich, Verwaltungsberufsgenossenschaft, Hamburg, Juni 2007
- /85/ Occupational Safety and Health Act No. 738/2002, Ministry of Social Affairs and Health Unofficial translation, 1 January 2003
- /86/ Safety, Health and Welfare at Work Act 2005. Act Number 10 of 2005
- /87/ Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (G.U. n. 101 del 30 aprile 2008)
- /88/ Loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail (Mémorial A-1994-055 du 01.07.1994, p. 1060). Château de Berg, 17 juin 1994
- /89/ Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG) und mit dem das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Arbeitsvertrags-Anpassungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Berggesetz 1975, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, das Arbeitsmarktförderungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert werden. StF: BGBl. Nr. 450/1994. 1. Januar 1995
- /90/ Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) (BOE 10.11.1995). Ley 31/1995, de 8 noviembre
- /91/ Health and Safety at Work etc Act 1974. (Elizabeth II 1974. Chapter 37)
- /92/ The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999 - Statutory Instrument 1999 No. 3241, 29.12.1999
- /93/ Business Link: Agency workers' health and safety
<http://www.businesslink.gov.uk> [01.09.2009]

- /94/ Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) vom 07.08.1996 (BGBl. I S. 1246)
- /95/ Occupational Health Care Act No. 1383/2001, Ministry of Social Affairs and Health Unofficial translation, Helsinki, December 21, 2001
- /96/ Loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail, Livre III – Protection, Sécurité et santé des salariés (Mémorial A-2006-149 du 29.08.2006, p. 2456)
- /97/ Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885), das zuletzt durch Artikel 226 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist
- /98/ Loi du 25 février 2003 sur les mesures pour renforcer la prévention en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (MB du 14 mars 2003)
- /99/ Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs et intérimaire (MB du 20 août 1987)
- /100/ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2006 - Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 2006
- /101/ Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006
- /102/ Mitteilung der Kommission vom 11. März 2002 – Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002 - 2006 [KOM (2002) 118 – nicht im Amtsblatt veröffentlicht]
<http://europa.eu/scadplus/printversion/de/cha/c11147.htm> [05.10.2006]
- /103/ Hartmann, Joseph: BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 Feldbericht, TNS Infratest Sozialforschung, München, April 2006
- /104/ Kromrey, Helmut: Empirische Sozialforschung. Lucius & Lucius UTB, Stuttgart 2009
- /105/ SPSS Base 17.0 - Benutzerhandbuch
- /106/ Bortz, J.: Statistik für Sozialwissenschaftler, Berlin, Springer 1999
- /107/ Siegel: Nichtparametrische statistische Methoden. Eschborn: Fachbuchhandlung für Psychologie 1987

- /108/ Promberger, Markus: Leiharbeit: Zwischenbilanz und offene Fragen, in: WSI-Mitteilungen 4/2008
- /109/ Verwaltungsberufsgenossenschaft: Arbeit und Gesundheit – Zeitarbeit, VBG, September 2005
- /110/ Deutsch-französisches Forum: Zeitarbeit über Grenzen hinweg: Beitrag von Carsten Zölck, Zeitarbeitsexperte der Prävention bei der Verwaltungsberufsgenossenschaft, Kehl, 27.11.2009
- /111/ Grond, Herbert: Vortrag „Zeitarbeit nutzen – sicher, gesund, erfolgreich – Hilfen für einen effektiven und flexiblen Personaleinsatz, Datenbank A + A Messe 19.9.2007
- /112/ Ammermüller, Andreas; Boockmann, Bernhard; Garloff, Alferd, Kuckulenz, Anja, Spermann, Alexander: Die ZEW-Erhebung bei Zeitarbeitsbetrieben – Dokumentation der Umfrage und Ergebnisse der Analysen, Nr. 03-07, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) Mannheim 2003
- /113/ Kvasnicka, Michael; Werwatz, Axel: Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern. In: DIW Wochenbericht Nr. 46/2003, S. 717-734, Berlin, 13.11.2003
- /114/ SI resarch & consult GmbH – Unique Gesellschaft für Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung mbH im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Machbarkeitsstudie: Zeitarbeit – neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz, Berlin/Dortmund 2007
- /115/ Ueberschär, Ina: Leiharbeit/Zeitarbeit. In: Weber, A.; Hörmann G. (Hrsg.): Psychosoziale Gesundheit im Beruf S. 330-335. Gentner Verlag. Stuttgart. 2007
- /116/ Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung: Perspektiven der Zeitarbeit – Ergebnisse der ZEW-Erhebung bei Zeitarbeitsbetrieben, Mannheim, Juli 2003
- /117/ Promberger, Markus; Bellmann, Lutz; Dreher, Christoph; Sowa, Frank; Schramm, Simon; Theuer, Stefan: Leiharbeit im Betrieb - Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform, Abschlussbericht des Forschungsprojektes HBS-2002-418-3, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg, Juli 2006
- /118/ Ravallec, Céline; Brasseur, Grégory ; Ginibrière, Gaëlle : Intérim – Travail temporaire, risque permanent ? Travail et Sécurité, Septembre 2009
- /119/ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2005 - Unfallverhütungsbericht Arbeit, Dortmund, Berlin, Dresden 2007

- /120/ Europa – Das Portal der Europäischen Union: Welche Arbeiten verrichten die Menschen?
http://europa.eu/abc/keyfigures/work/jobs/index_de.htm#chart28
 [08.02.2010]
- /121/ Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Die Arbeitsqualität verbessern und die Arbeitsproduktivität steigern: Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-2012 {SEK(2007) 214} {SEK(2007) 215} {SEK(2007) 216} KOM(2007) 62 endgültig Brüssel 21.2.1007
- /122/ Buscher, Herbert S.: Leiharbeit – ein Schmuttelkind des deutschen Arbeitsmarktes?. In: Wirtschaft im Wandel, 2/2007 S. 47-53, Institut für Wirtschaftsforschung Halle 21.02.2007
- /123/ Promberger, Markus: Leiharbeit – Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis, in: WSI-Mitteilungen 5/2006
- /124/ Holst, Hajo: Disziplinierung durch Leiharbeit? Neue Nutzungsstrategien von Leiharbeit und ihre arbeitspolitischen Folgen, in: WSI-Mitteilungen 3/2009
- /125/ Wassermann, Wolfram; Rudolph, Wolfgang: Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung, Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung 2007
- /126/ Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie: GDA Arbeitsprogramme 2008-2012, März 2010.
<http://www.gda-portal.de/cae/servlet/contentblob/811472/publicationFile/58620/GDA-Arbeitsprogramme.pdf;jsessionid=4053A63A3E865831A74AE502BB3DA972> [31.03.2010]
- /127/ Verwaltungsberufsgenossenschaft : Sicherheit und Gesundheit in der Zeitarbeit
http://www.vbg.de/praevention/branchen/themenseite_zeitarbeit.html
 [12.01.2010]
- /128/ Arrêté Royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (M.B. 16.6.2003)
- /129/ Puppis, Manuel; Künzler, Matthias; Schade, Edzard; Donges Patrick; Dörr, Bianca; Ledergerber, Andreas; Vogel, Martina: Selbstregulierung und Selbstorganisation, unveröffentlichter Schlussbericht zuhanden des Bundesamtes für Kommunikation (BAKOM), Universität Zürich März 2004
- /130/ International Confederation of Private Employment Agencies: Code of Conduct.
http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/CIETT_Code_Conduct.pdf [27.07.2010]

/131/ Eurociett: homepage.
<http://ww.eurociett.com> [18.08.2008]

Abbildungsverzeichnis

	Seite
Abbildung 2.2.1-1: Entwicklung der Leiharbeitnehmerquote 1996 – 2008 in den EU15-Staaten	17
Abbildung 2.2.1-2: Anteil Leiharbeitnehmer an den Beschäftigten insgesamt, Stand 2008	18
Abbildung 2.2.1-3: Verteilung der Leiharbeitnehmer nach Altersgruppen, Stand 2008	19
Abbildung 2.2.1-4: Geschlechtsverteilung in der Leiharbeit, Stand 2008	20
Abbildung 2.2.1-5: Anteil Leiharbeitnehmer an der Gesamtheit der Leiharbeitnehmer je Einsatzbereich, Stand 2008	20
Abbildung 2.2.1-6: Durchschnittliche Einsatzdauer in den entleihenden Unternehmen je Überlassung, Stand 2008	21
Abbildung 2.2.2-1: Entwicklung des Bestands an Leiharbeitnehmern in Deutschland 1996 – 2009 (Stichtag je 30. Juni)	22
Abbildung 2.2.2-2: Zugang an Leiharbeitnehmern nach Art der vorangegangenen Beschäftigung, Stand 30.06.2009	23
Abbildung 2.2.2-3: Beendete Arbeitsverhältnisse zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses, Stand 30.06.2009	23
Abbildung 2.2.2-4: Entwicklung der Anzahl an Verleihbetrieben in Deutschland 1996 – 2009 (Stichtag je 30. Juni)	24
Abbildung 2.2.2-5: Leiharbeitnehmeranteil an allen Mitarbeitern in den entleihenden Betrieben mit mindestens 20 Mitarbeitern, Stand 30.06.2008	25
Abbildung 2.2.2-6: Bestand an Leiharbeitnehmern nach Art der ausgeübten Tätigkeit, Stand 30.06.2009	26
Abbildung 2.2.2-7: Anteil Leiharbeitnehmer an den Gesamtleiharbeitnehmern je Einsatzfeld, Stand 30.06.2009	27
Abbildung 2.2.2-8: Überlassungsanteile der deutschen Leiharbeitnehmer je Einsatzfeld an der Gesamtheit der deutschen Leiharbeitnehmer bzw. der ausländischen Leiharbeitnehmer je Einsatzfeld an der Gesamtheit der ausländischen Leiharbeitnehmer, Stand 30.06.2009	28
Abbildung 2.2.2-9: Anteil Leiharbeitnehmer an der Gesamtheit der in ausgewählten Einsatzfeldern Beschäftigten in Deutschland, Stand 30.06.2008	29

Abbildung 4.1:	Darstellung von Arbeitsbedingungen und deren Einschätzung in dem Schwerpunkt „Sicherheit und Gesundheit in der Zeitarbeitsbranche“ des Berichts der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 2006	106
Abbildung 4.3.1.1:	Geschlechtsverteilung in den Vergleichsgruppen	119
Abbildung 4.3.1.2:	Verteilung des Beschäftigungsstatus (Arbeiter – Angestellte) in den Vergleichsgruppen	120
Abbildung 4.3.1.3-1:	Schulbildung und Berufsausbildung bzw. Studienausbildung in den Vergleichsgruppen	121
Abbildung 4.3.1.3-2:	Art des Ausbildungsabschlusses in den Vergleichsgruppen	122
Abbildung 4.3.1.4:	Berufsbereiche in den Vergleichsgruppen	123
Abbildung 4.3.1.5:	Altersgruppen in den Vergleichsgruppen	124
Abbildung 4.3.1.6:	Muttersprache in den Vergleichsgruppen	125

Tabellenverzeichnis

	Seite	
Tabelle 2.3.2:	Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung durch Vereinbarungen oder Dialog zwischen den Sozialpartnern, Stand 2008	44
Tabelle 2.3.2.3:	Erfordernis einer behördlichen Bewilligung oder Zulassung für die Leiharbeitsunternehmen zur Ausübung der Arbeitnehmerüberlassung in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten, Stand 2008	52
Tabelle 2.3.2.4-1:	Einschränkungen und Verbote der Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten, Stand 2008	54
Tabelle 2.3.2.4-2:	Begrenzung der Überlassungsdauer von Leiharbeitnehmern in entleihenden Unternehmen in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten, Stand 2008	60
Tabelle 2.3.2.5:	Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten, Stand 2008	63
Tabelle 3.1:	Umsetzung von Artikel 3 und Artikel 7 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeitsverhältnisse in den EU15-Staaten	70
Tabelle 3.2:	Umsetzung von Artikel 4 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeitsverhältnisse in den EU15-Staaten	78
Tabelle 3.3-1:	Umsetzung von Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeitsverhältnisse in den EU15-Staaten	84
Tabelle 3.3-2:	Umsetzung von Artikel 5 Absatz 2 und Absatz 3 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeitsverhältnisse in den EU-15 Staaten	86
Tabelle 3.4:	Umsetzung von Artikel 6 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeitsverhältnisse in den EU15-Staaten	91
Tabelle 3.5:	Umsetzung von Artikel 8 der Richtlinie 91/383/EWG für Leiharbeitsverhältnisse in den EU15-Staaten	96
Tabelle 3.6:	Rechtsformale und rechtstatsächliche Umsetzung der Richtlinie 91/383/EWG in den EU15-Staaten	102
Tabelle 4.3.1.7-1:	Untersuchte Variablen (Indices, allgemeiner Gesundheitszustand, Zufriedenheit insgesamt)	126
Tabelle 4.3.1.7-2:	Untersuchte Variablen (Einzelfragen Index 3 – Belastung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen)	127

Tabelle 4.3.2-1:	Belastung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen (Index 1): Signifikanzniveaus der Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer	128
Tabelle 4.3.2-2:	Beanspruchung durch physische und physikalische Arbeitsbedingungen (Index 2): Signifikanzniveaus der Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer	128
Tabelle 4.3.2-3:	Belastung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen (Index 3): Signifikanzniveaus der Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer	129
Tabelle 4.3.2-4:	Beanspruchung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen (Index 4): Signifikanzniveaus der Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer	129
Tabelle 4.3.2-5:	Belastung durch Arbeitsanforderungen (Index 5): Signifikanzniveaus der Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer	130
Tabelle 4.3.2-6:	Beanspruchung durch Arbeitsanforderungen (Index 6): Signifikanzniveaus der Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer	130
Tabelle 4.3.2-7:	Allgemeiner Gesundheitszustand: Signifikanzniveaus der Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer	131
Tabelle 4.3.2-8:	Arbeitszufriedenheit insgesamt: Signifikanzniveaus der Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer	131
Tabelle 4.3.2-9:	Einzelfragen zur Belastung durch psychosoziale Arbeitsbedingungen: Signifikanzniveaus der Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmer und Nicht-Leiharbeitnehmer	132
Tabelle 4.4:	Einfluss des Matchens (Arbeiter – Angestellte und Geschlecht) auf die Vergleichsergebnisse bei dem Vergleich von Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern in Bezug auf Arbeitsbelastungen, Arbeitsbeanspruchungen, allgemeinem Gesundheitszustand und Arbeitszufriedenheit	138

Abkürzungsverzeichnis

A	Österreich
ABU	Algemene Bond Uitzendondernemingen
B	Belgien
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
CEEP	Centre Européen de l'Entreprise Publique
CIETT	Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire
D	Deutschland
DK	Dänemark
E	Spanien
EU	Europäische Union
Eurociett	Confédération Européenne des Entreprises de Travail Temporaire
Eurofound	European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions
F	Frankreich
FIN	Finnland
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
GR	Griechenland
I	Italien
IAB	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
ILO	International Labour Organization
IRL	Irland
KS	Nicht signifikant
L	Luxemburg
MW	Mittelwert
N	Anzahl

NBBU	Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen
NL	Niederlande
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
P	Portugal
S	Schweden
SD	Standardabweichung
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
UNICE	Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe
VK	Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland