

Zertifizierung nach der SCP-Checkliste in einem mittelständischen Zeitarbeitsunternehmen

von

Sich.-Ing. Dipl.-Biol. Bruno Siemer

AQ Ingenieurbüro für Arbeitsschutz und QM

- Übersicht –

- 1. Struktur moderner und sicherer Zeitarbeit**
- 2. Anforderungen an das Zeitarbeitsunternehmen**
- 3. Anforderungen an den Entleiher**
- 4. Probleme bei der Überlassung**
- 5. Soziale und psychologische Probleme**
- 6. Implementierung und Zertifizierung nach der SCP-Checkliste**
- 7. Perspektiven und Zukunft**

1. Struktur moderner und sicherer Zeitarbeit

Moderne und seriöse Zeitarbeitsunternehmen verfügen über eine Erlaubnis zur gewerbmässigen Arbeitnehmerüberlassung, die nach der erstmaligen Beantragung mindestens dreimal jährlich befristet ist und frühestens nach 3 Jahren ohne Beanstandungen bei Prüfungen durch die Aufsichtsbehörden unter der Führung der jeweiligen Landesarbeitsämter unbefristet erteilt wird. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz bleibt dabei natürlich nicht unberücksichtigt.

Dadurch ist seit ca. 1992 gewährleistet, dass „Sicherheitstechnische Standards“ eingehalten werden, die durch das staatliche Arbeitsschutzrecht und die berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften bestimmt sind. Dies wird flankiert durch ein präventionsorientiertes Modellsystem der Verwaltungs-BG, dass im Laufe der letzten Jahre weit mehr als 500 Zeitarbeitsunternehmen absolviert haben. Bei erfolgreicher Umsetzung dieser freiwilligen Massnahmen, die sich im wesentlichen auf Schulungen der Entscheidungsträger und Unternehmer, Implementierung von Unterweisungs- und Kontrollsystemen sowie Gefährdungsanalysen an Arbeitsplätzen der Leiharbeitnehmer bezogen, konnten die beteiligten Zeitarbeitsunternehmen einen Nachlass auf ihren Beitrag bei der Verwaltungs-BG realisieren. Im gleichen Zuge sind effektive und vorbildliche Arbeitsschutzorganisationen und weitere vorgeschriebene Massnahmen institutionalisiert worden und damit ein vorbildlicher Standard erzeugt worden.

Seit 1996 verfügen immer mehr Zeitarbeitsunternehmen über ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9000. Diese für Dienstleister fast schon ungewöhnliche Qualitätsnorm wurde benutzt, um organisatorische Aspekte im Unternehmen im Sinne der Kunden und Entleiher zu verbessern und Fehler zu reduzieren. Gepaart mit dem engagierten Versuch, den Arbeitsschutz unter die Kriterien der ISO 9000 zu stellen, hat die Verwaltungs-BG den "Leitfaden für den Aufbau eines integrierten Qualitäts-, Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems in Unternehmen der Zeitarbeit" (SP 25.4/1) entwickelt; dieser wird seit Ende 1996 auf freiwilliger Basis von der Verwaltungs-BG begutachtet und mittlerweile von über 200 Zeitarbeitsunternehmen umgesetzt.

Seit 1999 wird das Sicherheitszertifikat für Personaldienstleistungen (SCP) von einer stets zunehmenden Anzahl Unternehmen angestrebt, das in Analogie zum SCC Sicherheitszertifikat für Kontraktoren speziell auf die Anforderungen der Zeitarbeit fokussiert. Hier wird erstmals ein dem Entleiher gegenüber wirksames

Zertifikat im Arbeits- und Gesundheitsschutz erteilt, das jenseits der berufsgenossenschaftlichen oder staatlichen Bemühungen liegt.

Daneben besteht ein hohes Interesse, den Arbeits- und Gesundheitsschutz durch den Einsatz von IT und EDV zu optimieren und zu überwachen; eine kostspielige Integration in Unternehmenssoftware und das Intranet sind nicht selten.

In der zwangsläufigen Weiterentwicklung verweisen wir nunmehr auf die zunehmende „Lernende Organisation“, die sich im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung unabhängig von externen Forderungen immanent verbessert; Begriffe wie „Total Quality Management (TQM) oder „Kontinuierliche Verbesserung“ (KVP) sind keine Seltenheit mehr.

2. Anforderungen an das Zeitarbeitsunternehmen

Die grundsätzlichen Anforderungen decken sich mit denen jeder anderen Branche, obwohl die besondere Situation, die die Arbeitnehmerüberlassung wie keine andere Branche ausmacht, spezifische Lösungen erfordern würde.

Zunächst ist der selbstverständliche Aufbau einer Arbeitsschutzorganisation mit Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragten, Personalentscheidungsträgern (PETs) und Sicherheitsfachkraft im Arbeitsschutzausschuss zu erwähnen, der — an dieser Stelle sei es erlaubt zu vermerken — nicht in jedem normalen Betrieb vorhanden ist.

Selbstverständlich ist die Ausstattung des Mitarbeiters mit Persönlicher Schutzausrüstung und geeignetem betriebssicherem Werkzeug oder Fahrzeug. Der Betriebsarzt sorgt für eine arbeitsmedizinische Überwachung und Durchführung der Vorsorgeuntersuchungen. Dies geschieht häufig prophylaktisch, da die Einsätze nicht immer planbar sind.

Die Sicherheitsfachkraft und der PET veranlassen die Begehung und Kontrolle des Arbeitsplatzes beim Kunden vor und während der Überlassung und zuguterletzt schliessen Ver- und Entleiher eine Arbeitsschutzvereinbarung im Überlassungsvertrag ab. Diese regelt die beiderseitigen Arbeitgeberpflichten wie z.B. Gestellung PSA, Durchführung Arbeitsmedizin, Erste-Hilfe, freier Zugang zum Arbeitsplatz, die Unterweisung und gemeinsame Unfalluntersuchung..

Im Falle eines Arbeitsunfalls findet die notwendige Untersuchung und Ableitung von Massnahmen gemeinsam mit dem Entleiher statt.

Der Leiharbeitnehmer wird einer Erst- und Fachunterweisung und Feststellung des Arbeitsschutzkenntnisse unterzogen; dies dient auch dem Zweck, die geeignete Ausbildung und Qualifikation herzustellen.

3. Anforderungen an den Entleiher

Die Arbeitsunfälle der Zeitarbeit passieren in der Regel selten im Betrieb des Verleihers, sondern fast ausschliesslich beim Entleiher. Daher sind vom Gesetzgeber und der Verwaltungs-BG an den Entleiher hohe Anforderungen gestellt, die ihn zwingen, den Leiharbeitnehmer wie einen eigenen Mitarbeiter im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu behandeln.

Dem Verleiher muss er deswegen alle erforderlichen Auskünfte über die Tätigkeit, die dafür erforderliche Qualifikation und besondere Merkmale zur Verfügung stellen. Dies ist nicht nur die beamtliche Berufsbezeichnung, sondern gerade die wichtige Information über Arbeitsbedingungen, Schichtarbeit, Montage usw. Dies wird im Rahmen des zwingend schriftlichen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vereinbart. Moderne Zeitarbeitsunternehmen legen auch vertraglich fest, dass der Einsatz des Zeitarbeitnehmers entsprechend dem vereinbarten Profil stattzufinden hat und bei Umsetzungen das Zeitarbeitsunternehmen zu verständigen ist.

In der freiwilligen Arbeitsschutzvereinbarung im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag wird die Zuständigkeit für die notwendige Unterweisung am Arbeitsplatz (Dokumentation), Ermittlung von Gefährdungen und deren Abwehr, die Organisation der „Erste-Hilfe“, spezielle Verbote und der Einsatz von Gefahrstoffen festgelegt. Darüber hinaus weist der Entleiher den Leiharbeiter in die Benutzung von PSA und Werkzeugen ein und macht ihn mit den Sanitär- und Sozialräumen vertraut.

Sinnvoll ist immer auch die Vorstellung von Kollegen und Vorgesetzten, da gerade die soziale Angst des Leiharbeiters an einem neuen Arbeitsplatz immer von der unbekannteren Kollegenstruktur ausgeht.

Verantwortlich — wie jeder andere Unternehmer auch — ist der Entleiher für die vorschriftsmässige und sichere Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie der Tätigkeit. Er ist zuständig für die Überwachung und Kontrolle des Leiharbeiters und Ausstattung und Ersatz von spezieller PSA.

Gemeinsam mit dem Verleiher findet die Untersuchung und Anzeige von Arbeitsunfällen statt; dabei sollen auch Massnahmen erarbeitet werden, die zukünftige Arbeitsunfälle verhindern.

Und zu guter Letzt muss der Entleiher Begehungen des Zeitarbeitsunternehmens am Arbeitsplatz des Leiharbeiters zulassen und unterstützen.

4. Probleme bei der Überlassung

Die bekannten und seit Jahren diskutierten Probleme sind vielfältiger Natur. Im Arbeits- und Gesundheitsschutz treffen wir immer wieder auf dieselben Ursachen für schwere Arbeitsunfälle und auch arbeitsbedingte Erkrankungen.

In erster Linie stellen wir fest, dass Leiharbeiter oftmals nur unzureichend unterwiesen und eingearbeitet werden. Ein Leiharbeiter unterscheidet sich von seiner Kompetenz kaum von einem neu eingestellten Mitarbeiter. Dennoch wird der Leiharbeiter im Gegensatz zu diesem kaum arbeitsorganisatorisch integriert. Dies führt häufig zu einem falschen Umgang mit Maschinen, Stoffen und Verfahren. Unfälle sind vorprogrammiert, oft sind Sekundärschäden an Umwelt und Sachen dadurch bedingt.

Weiterhin fällt auf, dass das Qualifikationsprofil oft nicht passt. Eine zu geringe Kommunikation zwischen Ver- und Entleiher bei der Auftragsannahme führt wegen der zwangsläufigen Unter- oder Überqualifikation zu Unfällen. Nicht unberücksichtigt bleiben darf, dass Leiharbeiter oft anders als vereinbart eingesetzt werden. Der Preis spielt hierbei eine wichtige Rolle.

Darüber hinaus gibt es eine ganze Reihe selten ausgesprochener Probleme, die zu Arbeitsunfällen führen können. Nicht vertraglich vereinbarte Aspekte belasten das Verhältnis zwischen Leiharbeiter, Vorgesetzten und Kollegen: dazu gehören z.B. Rassismus, unterschiedliche Arbeitsauffassungen, das Sprachvermögen (nicht nur von ausländischen Mitbürgern) und die subjektive Spezifikation wie Geschlecht, Alter, Aussehen, Verhalten etc.

Da manchmal etwaige Terminprobleme (Urlaub, Behördengänge etc.) mit 2 Vorgesetzten geregelt werden müssen; wird eher der "gelbe Schein" (die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) in Anspruch genommen. Dies schlägt sich in der Fehlzeitenstatistik nieder.

Auch eine schlechte Sekundärdisposition belastet den Leiharbeiter und führt zu Arbeitsunfällen: ungünstige Verkehrsverbindungen, unpassende Arbeitszeiten oder unsympathische Zeitarbeitskollegen, etc. Hierfür ist in erster Linie der Personaldisponent verantwortlich.

5. Soziale und psychologische Probleme

Bisher wenig in der Literatur und auch von Experten in der Zeitarbeit berücksichtigt sind die sozialen und psychologischen Probleme in der Arbeitnehmerüberlassung. Das bekannte Unfallgeschehen wurde bisher lediglich auf klassische Ursachen zurückgeführt; dies liegt auch daran, dass fast ausschliesslich Ingenieure und Techniker mit der Materie befasst sind.

Festzustellen ist, dass Leiharbeiter im Kundenunternehmen nicht selten als Mitarbeiter 2. Klasse behandelt werden — i.d.R. von Kollegen und Vorarbeitern. Dieses Phänomen kann durchaus als Leiharbeiter-Mobbing bezeichnet werden. Ängste um den eigenen Arbeitsplatz und die jahrelange Anfeindung der Zeitarbeit durch Politik und Gewerkschaften offenbaren sich hier an der direkten Schnittstelle zwischen vermeintlich normaler Beschäftigung und Zeitarbeit. Nicht unberücksichtigt bleibt auch, dass Leiharbeiter durch ihre z.T. unterdurchschnittliche Entlohnung geringer motiviert sein können. Fairerweise ist zu vermerken, dass sich der Lohn allerdings auch aus dem Verkaufspreis, der nicht selten von den Kunden diktiert wird, ergibt.

Zeitarbeiter werden selten sozial integriert, da ihre Verweildauer im Vergleich zu anderen Mitarbeitern kurz ist; daraus folgt die geringe Bindung an das Kundenunternehmen und eine mangelnde Loyalität. In der Konsequenz werden leichte Verletzungen und Erkrankungen zuhause kuriert, obwohl eine generelle Arbeitsunfähigkeit möglicherweise gar nicht vorliegt.

Leiharbeiter werden nicht selten gemobbt, da sie i.d.R. keine Solidarität und Arbeitnehmer-Vertretung erwarten können; der „gelbe Schein“ erscheint oft der einzige Weg, diesem unvermeidbaren Dilemma zu entgehen!

Interessant erscheint auch, dass speziell Leiharbeiter keine Konstanten in ihrer Arbeitswelt aufbauen, da alle sozialen Verbindungen und Werteorientierungen beim Entleiher sehr kurzfristig sein können und kaum einen Nutzen für die Beschäftigten bringen. Begriffe wie Karriere und Erfolg kennen Leiharbeiter kaum aus ihrem gegenwärtigen Arbeitsverhältnis; sie sind daher weniger bereit sich innerbetrieblichen Regeln und Möglichkeiten zu stellen. Positiv ist allerdings zu vermerken, dass eine mögliche Übernahme in die Stammbesetzung des Entleihers das gegenteilige Ergebnis provoziert. Es stellt sich die Frage, wie in der Zeitarbeit ein Transfer erprobter Management- und Führungsmethoden aus anderen erfolgreichen Branchen erfolgen kann?

6. Implementierung und Zertifizierung nach der SCP-Checkliste

Wie bereits kurz beschrieben, verfügen die an einem modernen Arbeitsschutz interessierten Zeitarbeitsunternehmen oft über erfolgreich implementierte Managementsysteme nach ISO 9000 und dem Leitfadensystem der Verwaltungs-BG. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten sind in Zeitarbeitsunternehmen tätig, die einen extern zertifizierten bzw. begutachteten Arbeitsschutz bereits vor der Einführung des SCP mit z.T. beachtlichen Erfolgen aufzuweisen hatten. Vor der Einführung des Arbeitsschutzgesetzes besaß die Arbeitsschutzorganisation in den Betrieben i.d.R. keinen hohen Organisationsgrad und verfügte nur über eine geringe dokumentarische Tiefe. Durch die seit 1992 stattfindenden Prüfungen der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft waren die am Modellsystem teilnehmenden Zeitarbeitsunternehmen aufgefordert, alle Tätigkeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu dokumentieren und die Arbeitsschutzorganisation über das gesetzliche Mass hinaus zu gestalten. Bereits damals wurden alle operativen Führungskräfte einschliesslich der Unternehmer in Seminaren mit Prüfungen bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft ausgebildet. Im Zuge der Einführung der Qualitätsmanagementsysteme nach ISO 9000 und dem "Leitfaden für den Aufbau eines integrierten Qualitäts-, Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems in Unternehmen der Zeitarbeit" (SP 25.4/1) wurden handbuchbasierende Dokumentationen alltäglich, die von der Arbeitsschutzpolitik bis hin zu den spezifischen Arbeitsanweisungen alle relevanten Unterlagen aktuell enthielten. Da zeitweilig erhebliche Beitragsnachlässe bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft gewährt wurden, waren Gefälligkeitsauditierungen nicht schon alleine wegen der finanziellen Auswirkungen nicht zu berichten.

Leider ist die Aussenwirkung dieser Zertifizierungen durch die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft extrem gering geblieben; dies lag im wesentlichen an dem Veto der gewerkschaftlichen Zertifizierungsgesellschaften, die der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft über die TGA die Ausstellung von Zertifikaten unmöglich gemacht haben.

Mangels eines anerkannten Zertifikates und eines fehlenden Marketings für dieses sehr moderne und erfolgversprechende System war die Anpassung der SCC-Checkliste und die Zulassung für die Zeitarbeit das geeignete Instrument in einer Lieferanten-Beziehung Vertrauen in die sprichwörtliche „Sicherheit“ der Arbeitnehmerüberlassung herzustellen.

Bei der erstmaligen Einführung durch unser AQ Ingenieurbüro für Arbeitsschutz und QM in einem Konzernbereich wurde bei der Projektierung eine Soll-Ist-Analyse anhand einer Vergleichsmatrix

durchgeführt. Dabei wurde sehr schnell klar, dass bis auf wenige Forderungen lediglich sprachliche / terminologische Differenzen bestanden. Diese wurden im Sinne aller Beteiligten in der Dokumentation geklärt. Alle Dokumente und Auditorunterlagen wurden kurzfristig und problemlos um die expliziten Forderungen des SCP ergänzt.

Da die SCP-Checkliste den Arbeitsschutz nicht neu erfindet, sondern in wesentlichen Teilen die Zeitarbeitsunternehmen nur zur Dokumentation der vorgeschriebenen Unfallverhütungs-Maßnahmen auffordert, bestand von vornherein eine hohe Kongruenz zu bestehenden Systemen. Schwierigkeiten traten allerdings bei spezifischen Forderungen auf, die von den bekannten Normen erheblich abweichen und zu einer gewissen Redundanz von Massnahmen führen können.

Dazu gehört die Ausbildung der operativ tätigen Mitarbeiter, in der Folge Leiharbeiter genannt. Ein normaler Leiharbeiter durchläuft bei seiner Einstellung ein festgelegtes Verfahren, das neben der Feststellung der Qualifikation und vorgeschriebenen arbeitsrechtlichen Massnahmen insbesondere den Arbeitsschutz berücksichtigt. Leiharbeiter werden umfangreich anhand von zeitarbeitspezifischem Material ausgebildet und unterwiesen. Dazu gehören Merkblätter, Infobroschüren und Videos, die auf die Tätigkeit beim Kunden abgestimmt sind. Erwähnt sei die vorgeschriebene Ausbildung in der Muttersprache; dafür hält jedes engagierte Unternehmen aktuelles Material in allen europäischen Sprachen und Arabisch vor. Die Unterweisung wird durch tätigkeitsspezifische Fachfragebögen mit einer Prüfung abgeschlossen; diese orientiert sich an der Führerscheinprüfung. Der arbeitsmedizinische Status wird durch Betriebsärzte festgestellt und die notwendigen Vorsorgeuntersuchungen werden veranlasst. Die Aushändigung der Schutzausrüstung wird dokumentiert.

Die SCP-Checkliste fordert eine relativ intensive Schulung der Leiharbeiter, die durch eine Prüfung nach einem Fragenkatalog abgeschlossen werden muss. Dies ist in der Praxis nur mit erheblichem Aufwand und Kosten zu realisieren, da die Leiharbeiter ihre produktive Leistung im Betrieb der Kunden erbringen müssen. Sofern die organisatorischen Hürden dennoch umschifft werden können, treten i.d.R. erhebliche Sprachprobleme auf.

Bei der Forderung zur Ausbildung der operativen Führungskräfte erhöht sich die Dissonanz in den Betrieben erheblich. Die sog. Disponenten oder Personalentscheidungsträger (PET) haben i.d.R. eine einwöchige Ausbildung bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft erhalten, die u.a. die Qualifikation zum Sicherheitsbeauftragten einschließt. Nach spätestens 4 Jahren hat eine Weiterbildung durch das sog. PET 2 – Seminar zu erfolgen. Die Lehrinhalte sind zeitarbeitspezifisch ausgerichtet und werden durch besonders qualifizierte Dozenten vermittelt. Aufgrund der nicht unerheblichen Kosten der Ausbildung und Prüfung bei den bekannten Gesellschaften ist es kaum vermittelbar, den Zeitarbeitsunternehmen eine zusätzliche Ausbildung und Prüfung zuzumuten, die in ihren Inhalten nicht über das PET – Seminar hinausgeht. Glücklicherweise konnte eine vorläufige Regelung gefunden werden, die eine Anerkennung der PET – Ausbildung bei der Zertifizierung ermöglicht.

Weiterhin erscheint uns die Berechnungsformel der Unfallhäufigkeit nicht praktikabel, da die Zeitarbeit gewohnt ist mit der 1000-Mann-Quote zu agieren. Hier war lediglich die Umrechnung erforderlich, die allerdings allen bekannten und tradierten Verfahren keine Rechnung trug. In den Unternehmen ist die 1000-Mann-Quote etabliert und wird es wohl auch bleiben. Der Vergleich mit dem Durchschnitt der zugehörigen Berufsgenossenschaft ist im Fall der bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft versicherten Unternehmen nicht möglich, da die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft extrem heterogen strukturiert ist; hier muss für die Zukunft der ausschliessliche Vergleich mit dem Branchendurchschnitt erfolgen. Dabei ist die Prävention der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft aufgefordert, diese Zahlen zur Verfügung zu stellen.

Der Ablauf der Zertifizierungen war nicht zuletzt aufgrund der Branchenerfahrung des Auditors problemlos. Es ist zu betonen, dass die systemimmanente Problematik der besonderen rechtlichen Situation der Arbeitnehmerüberlassung auch in der Umsetzung des SCP eine wesentliche Rolle spielt. Zeitarbeit ist trotz des ersten Augenscheins nicht mit werkvertraglichen Dienstleistungen vergleichbar und erfordert eine nur durch Branchenerfahrung zu leistende Kompetenz des Auditors. Einen Auditor, der über keine nachgewiesene Berufstätigkeit in der Zeitarbeit verfügt, würden wir im Unternehmen ablehnen.

7. Perspektiven und Zukunft

Grundsätzlich halten wir die Einführung von SCP in Zeitarbeitsunternehmen für sinnvoll und eine langfristig geeignete Massnahme, Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeiter zu gewährleisten. Eine Harmonisierung der vorhandenen Systeme bleibt eine notwendige – aber auch machbare –

Herausforderung aller Beteiligten. In Gesprächen mit der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft konnten wir feststellen, dass ein hohes Interesse an der Zusammenarbeit mit dem SCC – Untersektorkomitee besteht.

Wünschenswert und notwendig sind im Hinblick auf einen guten Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit eine optimale Kommunikation zwischen Zeitarbeitsunternehmen, Entleihern und Mitarbeitern. Hier müssen alle erforderlichen Informationen schnell, gehaltvoll und reproduzierbar ausgetauscht werden. Daraus sollten verbindliche Vereinbarungen zwischen den Unternehmen über Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Integration der Mitarbeiter resultieren.

Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner als Berater des Unternehmers müssen eine gemeinsame Überwachung der Leiharbeitnehmer an den Arbeitsplätzen in den Entleiherbetrieben durch die Berufsgenossenschaften und Aufsichtsbehörden fördern.

Wir können uns auch vorstellen, den Erlaubnisvorbehalt der Arbeitnehmerüberlassung auch unter Aspekten der Einhaltung der Gesetze im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu betrachten. Nur wer alle Arbeitsschutzgesetze und Unfallverhütungsvorschriften einhält, hat einen Anspruch auf die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Ergänzt werden kann dies durch eine branchenspezifische oder berufsorientierte Erlaubnis, die Systemvoraussetzungen z.B. für die Überlassung in das Baugewerbe oder für Medizinpersonal erfordert.

Grundsätzlich kann man auch Anforderungen an Disponenten und Unternehmer neu gestalten; dafür muss aber parallel an einem Berufsbild des Personaldisponenten und des Zeitarbeitsunternehmers konzeptionell gearbeitet werden.

Durch eine gemeinsame Diskussion aller Beteiligten — Zeitarbeitsunternehmer, Leiharbeitnehmer, Entleiher, Aufsichtsbehörden und Experten — kann eine sinnvolle Politik und Gesetzgebung für diese moderne und beschäftigungsorientierte Dienstleistung besser gestaltet werden und die Zeitarbeit wird ihren zugeordneten Platz als Instrument flexibler Arbeit in gesellschaftspolitischer Verantwortung einnehmen. Eingebettet in europäische Normen und idealerweise begleitet durch spezifische Prävention im Arbeits- und Gesundheitsschutz gehört der moderne Leiharbeitnehmer zum absolut gleichwertigen Arbeitnehmerstamm, der die Wirtschaft und Verwaltung zukünftig durch seine Kompetenz und Flexibilität unterstützt.

Bei Rückfragen: 0171-4346995 oder per : bruno.siemer@t-online.de

Sich.-Ing. Dipl.-Biol. Bruno Siemer