



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

**Arbeitsmedizin**

**Zeitarbeit**

**Arbeitsmedizinische Empfehlung**

**Ausschuss für Arbeitsmedizin**



# Arbeitsmedizin Zeitarbeit

Arbeitsmedizinische  
Empfehlung

Ausschuss für Arbeitsmedizin



*Mit der vorliegenden Empfehlung soll der Arbeits- und Gesundheitsschutz von Zeitarbeitsbeschäftigten verbessert werden. Hierbei sind die Begriffe „Zeitarbeit“ und „Leiharbeit“ synonym zu verstehen. Die Empfehlung „Zeitarbeit“ stellt eine Handlungshilfe sowohl für das Entleih- als auch für das Verleihunternehmen dar, insbesondere im Hinblick auf die arbeitsmedizinische Prävention. Sie richtet sich an Arbeitgeber und Betriebsärzte/Betriebsärztinnen. Als Information kann sie ebenso vom Betriebsrat und der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder dem Sicherheitsbeauftragten/der Sicherheitsbeauftragten genutzt werden.*

*Auf der Basis von rechtlichen Grundlagen und einer Skizzierung des Problemfeldes findet der Leser im Kapitel „Handlungsanleitung“ dargestellt, welche Bedeutung die Kernpunkte dieser Empfehlung (Arbeitsschutzvereinbarung, Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsplatzbegehung, Unterweisung, Arbeitsmedizinische Vorsorge, Persönliche Schutzausrüstung, Gesundheitsförderung) für den Arbeits- und Gesundheitsschutz von Zeitarbeitsbeschäftigten haben und welche jeweils konkrete „Vorgehensweise“ empfohlen wird. Am Ende sind Literatur und sonstige Hinweise aufgeführt sowie im Anhang das Muster einer Arbeitsschutzvereinbarung angefügt.*

# Inhalt

Einführung.....	5
Grundlage .....	5
Problemfeld und Herausforderung .....	7
Handlungsanleitung .....	8
Arbeitsschutzvereinbarung.....	9
Gefährdungsbeurteilung .....	10
Arbeitsplatzbegehung .....	11
Unterweisung .....	12
Persönliche Schutzausrüstung (PSA) .....	13
Arbeitsmedizinische Vorsorge.....	13
Betriebliche Gesundheitsförderungen (BGF) .....	15
Literatur und sonstige Hinweise .....	16
Anhang .....	19
Impressum.....	24

# Einführung

Zeitarbeit ist in Deutschland in allen Wirtschaftsbereichen weit verbreitet und unterliegt strukturellen und wirtschaftlichen Schwankungen. Der Anteil von Zeitarbeitsbeschäftigten beträgt in einigen Branchen bis zu 30 Prozent. Dabei stellen Beschäftigte in Hilfstätigkeiten mit knapp einem Drittel die stärkste Gruppe dieser Branche dar. Zeitarbeit ist aber in allen Tätigkeitsbereichen möglich. Insgesamt sind 75 Prozent der Zeitarbeitsbeschäftigten Männer und 25 Prozent Frauen. Im Fokus des Arbeitsschutzes stehen Zeitarbeitsbeschäftigte deshalb, weil sie häufig besonderen körperlichen und psychischen Belastungen ausgesetzt sind. Arbeitsmedizinische Prävention verbessert den Arbeits- und Gesundheitsschutz von Zeitarbeitsbeschäftigten.

Literatur und sonstige Hinweise: [1].

## Grundlage

### Rechtliche Grundlagen

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz regelt die betriebliche Überlassung von Zeitarbeitsbeschäftigten. Dabei wird Zeitarbeit definiert als betriebliche Überlassung von Beschäftigten an Dritte zum Zweck der Arbeitsleistung in sämtlichen Branchen (außer Bauhauptgewerbe). Entleiher ist das Unternehmen, das den Zeitarbeitsbeschäftigten entleiht und somit die Arbeitskraft nutzt, Verleiher das Unternehmen, das den Beschäftigten verleiht. Der Verleiher übernimmt sämtliche Sozialleistungen als Arbeitgeber. Verleiher und Entleiher sind gemeinsam für den Arbeitsschutz zuständig. Damit wird ein Dreiecksverhältnis geschaffen, in dem der Zeitarbeitsbeschäftigte, das Verleihunternehmen und das Entleihunternehmen miteinander agieren.

Der Zeitarbeitsbeschäftigte steht in einem Arbeitsvertragsverhältnis zum Verleihunternehmen und kann hier die gesetzlichen und tarifvertraglichen Arbeitnehmerrechte geltend machen, zum Beispiel den Kündigungsschutz. Somit finden auch die Grundsätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie des Bundesdatenschutzgesetzes Anwendung. Die eigentliche Arbeitsleistung wird aber im Entleihunternehmen erbracht, das auch die Art und Weise festlegt, in der der Zeitarbeitsbeschäftigte eingesetzt wird (Ausübung des Weisungsrechts). Verantwortlich für die Arbeitsschutzmaßnahmen des Zeitarbeitsbeschäftigten ist der Arbeitgeber, das heißt der Verantwortungsträger im Verleihunternehmen. Er trägt die Verantwor-

tung dafür, die erforderlichen Informationen zum Arbeitseinsatz zu ermitteln, fachlich qualifizierte Mitarbeiter auszuwählen und diese auf den Einsatz vorzubereiten. Aber auch der Entleiher ist für die Arbeitsschutzmaßnahmen der Zeitarbeitsbeschäftigten, die in seinem Betrieb tätig sind, verantwortlich. Insbesondere die Aspekte des vereinbarungsgemäßen Einsatzes, der Integration der Zeitarbeitsbeschäftigten in die Arbeitsschutzorganisation sowie die arbeitsplatzspezifische Unterweisung und die Bereitstellung geeigneter Arbeitsmittel – einschließlich der persönlichen Schutzausrüstung – fallen in seine Zuständigkeit. Für Ver- und Entleiher ist die Umsetzung der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften und somit die Gewährleistung von Gesundheits- und Arbeitsschutz des Zeitarbeitsbeschäftigten gesetzlich geregelt. In der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) werden bei der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung der Betriebe sowohl beim Ver- als auch beim Entleiher unter anderem auch Beschäftigte in der Zeitarbeit besonders berücksichtigt. Die Verantwortlichkeit von Ver- und Entleiher wird unterstrichen. Die Arbeitnehmervertretungen der Ver- und Entleihunternehmen haben weitreichende Mitbestimmungsrechte und -pflichten hinsichtlich des Einsatzes von Zeitarbeitsbeschäftigten. Die Betriebsärzte haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten. Ziel ist eine optimale arbeitsmedizinische Prävention.

## **Arbeitsmedizinische Prävention**

Man versteht unter arbeitsmedizinischer Prävention u. a. die Beteiligung des Betriebsarztes an der Gefährdungsbeurteilung, an der allgemeinen Unterweisung, zum Beispiel im Rahmen der allgemeinen arbeitsmedizinisch-toxikologischen Beratung bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, und die individuelle arbeitsmedizinische Vorsorge. Zusätzlich sind Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu beachten. Für die Prävention sind Kenntnisse des Arbeitsplatzes erforderlich. Diese Kenntnisse können insbesondere durch eine Begehung gewonnen werden. Die arbeitsmedizinische Vorsorge im Sinne der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) beinhaltet ein ärztliches Beratungsgespräch mit Anamnese einschließlich Arbeitsanamnese sowie körperliche oder klinische Untersuchungen, soweit diese für die individuelle Aufklärung und Beratung erforderlich sind und der Beschäftigte diese Untersuchungen nicht ablehnt. Erkenntnissen aus der Vorsorge werden für die Gefährdungsbeurteilung und für sonstige Maßnahmen des Arbeitsschutzes genutzt. Die ArbMedVV kennt drei Arten von Vorsorge: Pflichtvorsorge, Angebotsvorsorge und Wunschvorsorge. Für eine optimale arbeitsmedizinische Prävention muss ein Informationsaustausch zwischen Ver- und Entleiher vorhanden sein.

Literatur und sonstige Hinweise: [2] bis [8], [25].

# Problemfeld und Herausforderung

Das mit der Arbeitnehmerüberlassung konstituierte Dreiecksverhältnis zwischen Ver- und Entleihunternehmen sowie Zeitarbeitsbeschäftigten geht mit komplexen Problemstellungen einher. Somit werden besonders hohe Anforderungen an die Ausgestaltung der arbeitsmedizinischen Prävention gestellt, da sich diese Problemstellungen in dieser Art und Weise an anderen Arbeitsplätzen nicht finden:

- Häufig sind die Einsätze in den Entleihunternehmen nur von kurzer Dauer (Tage, Wochen). Daher bleiben die Möglichkeiten der Zeitarbeitsbeschäftigten hinsichtlich einer Erweiterung oder Vertiefung ihrer Qualifikationen beschränkt. (Arbeits-)Routinen können sich nur bedingt einstellen.
- Wechsel von Aufgaben, Tätigkeiten und Umgebungsbedingungen sind bei jedem neuen Einsatz vorhanden. Für die Zeitarbeitsbeschäftigten geht das einher mit hohen Anforderungen an ihre zeitliche, fachliche und soziale Flexibilität. Das soziale Umfeld ist durch neue Kollegen und Vorgesetzte stets neu besetzt. Der Aufbau von psychischen und sozialen Ressourcen, die die Bewältigung von Belastungen erleichtern, ist damit erschwert.
- Kommunikation und Interaktion mit der Stammebelegschaft sind durch die kurzen Arbeitsverhältnisse häufig schwierig. Aufseiten des Zeitarbeitsbeschäftigten besteht das Gefühl von Fremdheit, aber auch von Arbeitskonkurrenz und Ausgrenzung. Arbeitskonkurrenz und Leistungsdruck können ebenso als Probleme in der Stammebelegschaft auftreten.
- Häufig können Zeitarbeitsbeschäftigte mit Arbeitsplatzunsicherheit und mit knappen finanziellen Ressourcen konfrontiert sein.
- Zeitarbeitsbeschäftigten fehlen oft Ansprechpartner im Entleihunternehmen und sie müssen sich mit verschiedenen Führungspersonen und -stilen auseinandersetzen.
- Zeitarbeitsbeschäftigte arbeiten häufiger als Stammebelegschaften unter ungünstigen Umgebungsbedingungen und haben öfter schwere körperliche Arbeit zu verrichten.
- In Abhängigkeit von konjunkturellen Einflüssen schwanken die Einsatzmöglichkeiten stark.



- Zeitarbeitsbeschäftigte erfahren oft sehr kurzfristig ihren nächsten Einsatzort. Dies kann zu Problemen bei der fachlichen Einweisung und Vorbereitung sowie der arbeitsmedizinischen Vorsorge führen.
- Ein wesentliches Problem in der Arbeitnehmerüberlassung ist der mangelnde Informationsfluss zwischen den Akteuren im Dreiecksverhältnis Verleiher-Entleiher-Zeitarbeitsbeschäftigte.
- Zu den für den sicheren und gesundheitsgerechten Einsatz notwendigen Informationen und Festlegungen zwischen Verleiher und Entleiher gehören unter anderem
  - Kenntnisse des Arbeitsplatzes durch den Verleiher,
  - schriftliches Anforderungsprofil, einschließlich einer Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung,
  - Spezifische Einarbeitung und Unterweisung für die jeweiligen Erfordernisse des Arbeitsplatzes,
  - Gefährdungsbeurteilung,
  - Arbeitsmedizinische Vorsorge.

Den Betriebsärzten sowohl des Verleih- als auch des Entleihunternehmens kommt angesichts dieser komplexen und oft ungünstigen Rahmenbedingungen eine besondere Bedeutung bei der Beratung zur Gestaltung eines sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitseinsatzes der Zeitarbeitsbeschäftigten zu.

Literatur und sonstige Hinweise: [1], [9] bis [13]

## Handlungsanleitung

Die Verantwortung für die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit – somit auch für die arbeitsmedizinische Prävention – für Zeitarbeitsbeschäftigte ist sowohl an den Ver- als auch an den Entleiher adressiert. Diese nur für Zeitarbeitsbeschäftigte zutreffende Rechtskonstruktion hat somit eine zweiseitige Umsetzung gesetzlicher Bestimmungen zur Folge, die erhöhte Anforderungen an die Vertragspartner (Ver- und Entleiher) und die jeweils beauftragen Betriebsärzte/Betriebsärztinnen stellt. Aus diesem Grund sind verbindliche und eindeutige Zuständigkeitsabsprachen zwischen dem Verleih- und dem Entleihunternehmen zu treffen.

## Arbeitsschutzvereinbarung

Eindeutige Zuständigkeitsabsprachen sowie ein strukturierter Informationsfluss zwischen Ver- und Entleiher sowie den jeweiligen Betriebsärzten/Betriebsärztinnen sind für eine erfolgreiche arbeitsmedizinische Prävention notwendig. Oft sind Informationslücken vorhanden; zum einen mangelnde Kenntnisse des Arbeitsplatzes zum anderen aber auch mangelnde Vorbereitung des Zeitarbeitsbeschäftigten. Fehlende Unterweisungen oder fehlende arbeitsmedizinische Vorsorge sind häufig die Folge. Ein strukturierter Informationsfluss überwindet diesen Mangel.

### Vorgehensweise

Ein strukturierter Informationsfluss ist die Basis einer guten Arbeitnehmerüberlassung. Durch eine schriftliche Arbeitsschutzvereinbarung wird dieser Informationsfluss gewährleistet.

- Eine Arbeitsschutzvereinbarung ist eine Anlage zum Vertrag zwischen Ver- und Entleiher mit Kopie an den Zeitarbeitsbeschäftigten.
- In dieser Vereinbarung werden zwischen Ver- und Entleiher detaillierte Regelungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für die Zeitarbeitsbeschäftigten getroffen.
- Diese Vereinbarung ist vor Beginn des Zeitarbeitsverhältnisses abzuschließen und ist mit weiteren wichtigen Informationen (zum Beispiel Anpassung der Gefährdungsbeurteilung, arbeitsmedizinische Vorsorge) während des Zeitarbeitsverhältnisses zu füllen.
- Angaben des Entleihers: beispielsweise Beschäftigungsdauer, detailliertes Anforderungsprofil, Leistungsumfang und -art, Gruppengröße, arbeitsmedizinische Vorsorge, Gefährdungsbeurteilung (bezogen auf die Tätigkeit im Entleihunternehmen), detaillierte Tätigkeitsdarstellung, Messwerte, Persönliche Schutzausrüstung, Unterweisungsbedarf, durchgeführte Unterweisungen.
- Angaben des Verleihers: beispielsweise Qualifikation, Erfahrungen, bisherige Tätigkeitsbereiche, in der Vergangenheit veranlasste, angebotene oder ermöglichte arbeitsmedizinische Vorsorge, Gesundheitsförderungsmaßnahmen, Gefährdungsbeurteilung (bezogen auf die Zeitarbeitssituation).

- Ergänzungen in der Arbeitsschutzvereinbarung (insbesondere im Anhang hierzu) werden bei Bedarf während, ansonsten nach Beendigung der Arbeitnehmerüberlassung in Kopie an den Verleiher und den Zeitarbeitsbeschäftigten weitergegeben.

---

**Ein Muster einer Arbeitsschutzvereinbarung finden Sie im Anhang dieser Empfehlung.**

---

## **Gefährdungsbeurteilung**

Die Gefährdungsbeurteilung ist die Basis guten Arbeits- und Gesundheitsschutzes und ist eine Pflicht nach dem Arbeitsschutzgesetz für den Ver- und den Entleiher. Dazu ist eine klare Aufgabenverteilung erforderlich. Die Aufgaben und die rechtliche Absicherung aller Beteiligten werden durch den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag klar formuliert beziehungsweise erreicht. Nach dem Arbeitsschutzgesetz besteht die Pflicht des Arbeitgebers, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, um daraus Maßnahmen des Arbeitsschutzes abzuleiten. Nach § 11 Absatz 6 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes obliegt diese Pflicht dem Entleiher unbeschadet der Pflichten des Verleihers. Entleiher und Verleiher müssen somit eine Gefährdungsbeurteilung durchführen. Die Betriebsärzte von Ver- und Entleiher unterstützen bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung.

Literatur und sonstige Hinweise: [2] bis [4], [14].

## **Vorgehensweise**

Basis der Arbeitsschutzvereinbarung ist die gemeinsame Gefährdungsbeurteilung, die die spezielle Zeitarbeitssituation und die betriebsbezogene Gefährdung berücksichtigt.

- Ver- und der Entleiher erstellen eine Gefährdungsbeurteilung.
- Die Gefährdungsbeurteilung durch den Verleiher bezieht sich auf die Zeitarbeitssituation. Berücksichtigt werden dabei insbesondere die wechselnden Einsatzorte und die damit verbundenen psychosozialen Belastungen.
- Für die Tätigkeit im Entleihunternehmen erstellt der Entleiher eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung.

- Beide Teile der Gefährdungsbeurteilung werden vom Verleiher inhaltlich in der Arbeitsschutzvereinbarung zu einer gemeinsamen Gefährdungsbeurteilung zusammengefasst und als Anlage der Arbeitsschutzvereinbarung beigelegt. Sie bilden die Grundlage für die Arbeitsmedizinische Vorsorge.

---

**Eine Unterstützung bei der Erstellung einer entsprechenden Gefährdungsbeurteilung finden Sie unter:**

- <http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbuchreihe/Gefaehrdungsbeurteilung.html>
  - [http://lasi.osha.de/docs/Leitlinie\\_Endfassung\\_Juni2008.pdf](http://lasi.osha.de/docs/Leitlinie_Endfassung_Juni2008.pdf)
- 

## **Arbeitsplatzbegehung**

Begehungen sind Grundaufgaben des Betriebsarztes/der Betriebsärztin nach dem Arbeitssicherheitsgesetz und bilden eine wichtige Grundlage arbeitsmedizinischer Prävention. Begehungen sind Voraussetzung für die Gefährdungsbeurteilung. Diese gibt Anhaltspunkte zur arbeitsmedizinischen Vorsorge. Ziele von Arbeitsplatzbegehungen sind: Kenntnisse über Arbeitsplatz, Arbeitsverfahren, Arbeitschwere, Verhalten der Mitarbeiter und Kontaktpflege. Ein wesentliches Problem bei der Zeitarbeit ist, dass dem Verleiher die Arbeitsplätze häufig nicht bekannt sind. Der Betriebsarzt/die Betriebsärztin des Verleihers begeht in der Regel nicht den Einsatzbetrieb (Ressource, Betriebszugang problematisch, Akzeptanz). Damit fehlen essenzielle, aber relevante Kenntnisse für arbeitsmedizinische Beurteilungen und Empfehlungen.

Literatur und sonstige Hinweise: [2] bis [4]

## Vorgehensweise

Die Kenntnis der Arbeitsplätze ist die entscheidende Voraussetzung zur Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge durch den Betriebsarzt.

- Kenntnisse der betrieblichen Gegebenheiten und bereits vorhandene Begehungsprotokolle sind für die Arbeitsschutzvereinbarung zu nutzen.
- Im Rahmen der Arbeitsschutzvereinbarung wird durch den Ver- und Entleiher schriftlich festgelegt, ob eine Begehung erforderlich ist und welcher Betriebsarzt an der Begehung teilnimmt. Aufgrund der betrieblichen Kenntnisse des Betriebsarztes des Entleihunternehmens nimmt dieser vorrangig an der Begehung teil. Dies ist in der Arbeitsschutzvereinbarung zu dokumentieren.

## Unterweisung

Das Arbeitsschutzgesetz sieht bei entsprechender Exposition und Gefährdung eine Unterweisung vor. Sie dient dem Ziel der Aufklärung über Gesundheitsgefahren und der Umsetzung von Schutzmaßnahmen. Die allgemeine arbeitsmedizinische Beratung im Rahmen der Unterweisung ist ein wichtiger Bestandteil von gesetzlichen Vorgaben wie z. B. der Gefahrstoffverordnung oder der Biostoffverordnung.

In der Unterweisung muss über die spezifischen Gefährdungen des Beschäftigten in der Zeitarbeit und die Gefährdungen des Einsatzortes aufgeklärt werden.

Literatur und sonstige Hinweise: [2] bis [4], [15], [16], [18], [19].

## Vorgehensweise

Unterweisungen berücksichtigen alle Tätigkeitsbereiche einer Zeitarbeit.

- Es werden die Unterweisungen, die die Zeitarbeit im Verleihunternehmen betreffen, als auch die Unterweisungen, die in Bezug zum konkreten Arbeitsplatz im Entleihunternehmen stehen, durchgeführt. Die Unterweisungen sind Bestandteil der Arbeitsschutzvereinbarung.
- Unterweisungen, die die Zeitarbeit im Verleihunternehmen betreffen, sind durch den Verleiher durchzuführen.
- Arbeitsplatzbezogene Unterweisungen sind durch den Entleiher durchzuführen. Sie führen zu einem identischen Informationsstand zwischen Zeit- und Stammbeflegschaft.

## Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Die PSA ist die Ausrüstung, die gegen Risiko oder Risiken schützt, die die Sicherheit oder die Gesundheit von Beschäftigten gefährden. Die PSA steht erst an dritter Stelle im T-O-P-Schema (Technik-Organisation-Person). Die Anforderungen an die PSA entsprechen der Verordnung über die Bereitstellung von persönlichen Schutzausrüstungen auf dem Markt (8. ProdSV). Ziel ist ein Schutz ohne eigene Gefährdung. Der Arbeitsplatz muss entsprechend geeignet sein. Ergonomische Erfordernisse sind zu berücksichtigen und müssen individuell umgesetzt werden. Die PSA ist arbeitsplatzspezifisch. Die individuelle Auswahl und Anpassung der PSA erfolgt in der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Literatur und sonstige Hinweise: [2], [3], [17].

### Vorgehensweise

PSA ist Bestandteil des Gesundheits- und Arbeitsschutzes des Zeitarbeitsbeschäftigten.

- Vorrangig der Entleiher gibt die persönliche Schutzausrüstung nach den betrieblichen Standards vor und stellt sie zur Verfügung.
- Dabei ist auf Individualität zu achten (Hautschutzauswahl richtet sich beispielsweise soweit bekannt nach individueller Disposition im Zusammenhang mit Vorschädigung und so weiter; Augenschutz richtet sich gegebenenfalls nach Erkrankungen).
- Die Beratung oder der Abgleich ist vor Ort erforderlich.
- Der Betriebsarzt des Entleihers wird hinzugezogen.
- Die Angaben zum Erfordernis einer persönlichen Schutzausrüstung sind Bestandteil der Arbeitsschutzvereinbarung.

## Arbeitsmedizinische Vorsorge

Arbeitsmedizinische Vorsorge kann im Rahmen von Zeitarbeit erforderlich sein. Gefährdungen können durch die Zeitarbeit selbst oder durch die Tätigkeit beim Entleiher bedingt sein. Die Gefährdungen sind abzuleiten aus der in der Arbeitsschutzvereinbarung niedergelegten gemeinsamen Gefährdungsbeurteilung. Je nach Gefährdung ist arbeitsmedizinische Vorsorge nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge erforderlich (Pflichtvorsorge, Angebotsvorsorge oder Wunschvorsorge).

Unter anderem sind dazu Begehungen durchzuführen oder konkrete Messwerte (zum Beispiel Lärm, Gefahrstoffe, Hautbelastung) zu ermitteln. Häufig besteht bei Zeitarbeit ein hoher Zeitdruck für die arbeitsmedizinische Beurteilung. Folge hiervon können ein Mangel an Vorsorge, die Vernachlässigung einer Abklärung von Befunden und/oder falsche positive bzw. negative Beurteilungen sein.

Literatur und sonstige Hinweise: [20], [21], [26].

### Vorgehensweise

Arbeitsmedizinische Vorsorge wird im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung umfassend veranlasst, angeboten und ermöglicht.

- Im Rahmen der Arbeitsschutzvereinbarung wird durch den Ver- und Entleiher schriftlich festgelegt, welcher Betriebsarzt die arbeitsmedizinischen Vorsorge durchführt.
- Aufgrund der betrieblichen Kenntnisse des Betriebsarztes des Entleihunternehmens führt dieser vorrangig die Vorsorge durch, die im engen Zusammenhang mit der Tätigkeit im Entleihunternehmen stehen. Arbeitsmedizinische Vorsorge ist nur dann entbehrlich, wenn für dieselbe Gefährdung eine Vorsorge in der Vergangenheit veranlasst, angeboten, ermöglicht oder durchgeführt wurde und nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge für den Zeitraum der Tätigkeit beim Entleiher kein weiterer Vorsorgetermin vorgesehen ist. Unter Einhaltung des Datenschutzes und der ärztlichen Schweigepflicht ist die bislang veranlasste, angebotene, ermöglichte und durchgeführte arbeitsmedizinische Vorsorge in der Arbeitsschutzvereinbarung zu benennen.
- Im Verlauf der Tätigkeit beim Entleiher wird die veranlasste, angebotene, ermöglichte oder durchgeführte arbeitsmedizinische Vorsorge im Rahmen der Arbeitsschutzvereinbarung festgehalten. Betriebliche Standards (zum Beispiel in schriftlichen Vereinbarungen) werden unter Einhaltung des Datenschutzes und der ärztlichen Schweigepflicht eingehalten.

## Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Wie für die Stammebelegschaft hat BGF ebenso für Beschäftigte in Zeitarbeit positive Effekte und ist ein zentrales Instrument der arbeitsmedizinischen Prävention. Ziel von BGF ist unter anderem der Aufbau der eigenen Gesundheitskompetenz. Zeitarbeitsbeschäftigte finden überwiegend im Entleihunternehmen einen Zugang zur Gesundheitsförderung, da im Verleihunternehmen meist keine Anwesenheit besteht. Allerdings ist die Anbindung von Zeitarbeitsbeschäftigten in der Gesundheitsförderung des Entleihunternehmens wegen des zeitlich limitierten Einsatzes nur begrenzt möglich.

Literatur und sonstige Hinweise: [22] bis [24].

### Vorgehensweise

Betriebliche Gesundheitsförderung sollte ein Teil des Gesundheitsschutzes von Zeitarbeitsbeschäftigten sein.

- Für die Zeitarbeit spezifische Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sollten vom Verleiher durchgeführt werden; beispielsweise Gesundheitstage, Workshops, Internetplattformen, individuelle Coaching-Programme.
- Beim Entleiher sollten Maßnahmen für BGF für Stammebelegschaft und Zeitarbeiter identisch sein.
- Werden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung durchgeführt, sollten diese in der Arbeitsschutzvereinbarung festgehalten werden.



## Literatur und sonstige Hinweise

[1] Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Arbeitswelt im Wandel, Dortmund 2012

<http://www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A81.pdf?blob=publicationFile&v=4>

[2] Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbSchG/gesamt.pdf>

[3] Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/asig/gesamt.pdf>

[4] Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

[http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/a\\_g/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/a_g/gesamt.pdf)

[5] Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf>

[6] Bundesdatenschutzgesetz (BDG)

[http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bdsg\\_1990/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bdsg_1990/gesamt.pdf)

[7] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (Hrsg.), Unfallverhütungsvorschrift Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (DGUV Vorschrift 2)

[http://www.dguv.de/inhalt/praevention/vorschr\\_regeln/documents/dguv-vorschrift2-muster.pdf](http://www.dguv.de/inhalt/praevention/vorschr_regeln/documents/dguv-vorschrift2-muster.pdf)

[8] Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbmedvv/gesamt.pdf>

[9] Fuchs/Conrads, Flexible Arbeitsformen – Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden. Eine Analyse empirischer Daten, Wirtschaftsverlag NW Verlag für Neue Wissenschaft GmbH, Bremerhaven 2003

[10] Galais/Moser/Münchhausen, Arbeiten, Lernen und Weiterbildung in der Zeitarbeit – Eine Befragung von Zeitarbeitnehmer/-innen in Deutschland, in: Münchhausen (Hrsg.), Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2007, S. 161 ff

[11] Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2010 - Unfallverhütungsbericht Arbeit, Dortmund 2012  
[http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/pdf/Suga-2010-barrierefrei.pdf?\\_blob=publicationFile&v=3](http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/pdf/Suga-2010-barrierefrei.pdf?_blob=publicationFile&v=3).

[12] Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG), Auswertung der VBG – Eckdaten Zeitarbeit 2010  
[http://www.vbg.de/DE/Arbeitssicherheit\\_und\\_Gesundheitsschutz/Branchen/Zeitarbeit/zeitarbeit\\_node.html](http://www.vbg.de/DE/Arbeitssicherheit_und_Gesundheitsschutz/Branchen/Zeitarbeit/zeitarbeit_node.html)

[13] Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.), Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen – INQA-Bericht Nr. 19, Dortmund 2006  
[http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/inqa-19-was-ist-gute-arbeit.pdf?\\_blob=publicationFile](http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/inqa-19-was-ist-gute-arbeit.pdf?_blob=publicationFile)

[14] Gefährdungsbeurteilung  
<http://www.gefaehrdungsbeurteilung.de>  
<http://www.baua.de/>

[15] Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)  
[http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gefstoffv\\_2010/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gefstoffv_2010/gesamt.pdf)

[16] Biostoffverordnung (BioStoffV)  
<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/biostoffv/gesamt.pdf>

[17] Verordnung für die Bereitstellung von persönlichen Schutzausrüstungen (8. ProdsV)  
[http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gsgv\\_8/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gsgv_8/gesamt.pdf)

[18] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (Hrsg.), Unfallverhütungsvorschrift Grundsätze der Prävention (BGV A 1)  
<http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/a1.pdf>

[19] Ganz, Unterweisung - Erfolgreich unterweisen im Dienstleistungsbereich, Universum Verlag, Wiesbaden 2005

[20] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.): Grundsätze für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, 5. vollständig neu bearbeitete Auflage, Gentner Verlag, Stuttgart 2010

[21] Sander, Neue Arbeitsformen/Zeitarbeit, in: Petersen/Wahl-Wachendorf (Hrsg.): Praxishandbuch Arbeitsmedizin, Stuttgart 2009, S. 311 ff

[22] Sozialgesetzbuch Siebtes Buch (SGB VII): Gesetzliche Unfallversicherung  
[http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb\\_7/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_7/gesamt.pdf)

[23] Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V): Gesetzliche Krankenversicherung  
[http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb\\_5/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_5/gesamt.pdf)

[24] Seiler/Berheide, Zeitarbeit gesund gestalten, in: BKK Bundesverband (Hrsg.), BKK Gesundheitsreport 2011, Essen 2011, S. 166 ff  
[http://www.bkk.de/fileadmin/user\\_upload/PDF/Arbeitgeber/gesundheitsreport/Gesundheitsreport\\_2011.pdf](http://www.bkk.de/fileadmin/user_upload/PDF/Arbeitgeber/gesundheitsreport/Gesundheitsreport_2011.pdf).

[25] Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) 2013 BMAS, Broschüre A 453; Stand: März 2014  
<http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a453-arbeitsmedizinischen-vorsorge.html>

[26] AMR 3.1 Deutsch GMBI Nr. 5, 24. Februar 2014, S. 86 Deutsch  
<http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Ausschuesse/AfAMed/AMR/AMR-3-1.html>

# Arbeitsschutzvereinbarung

1

(entsprechend der Arbeitsmedizinischen Empfehlung "Zeitarbeit")

Gemäß § 11 Absatz 6 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) unterliegt die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers den für den Betrieb des Entleihers geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechtes; die sich hieraus ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber obliegen dem Entleiher unbeschadet der Pflichten des Verleihers.

Die nachfolgend zwischen

dem **Verleiher:**

\_\_\_\_\_

und

dem **Entleiher:**

\_\_\_\_\_

geschlossene Arbeitsschutzvereinbarung gilt für den Beschäftigten

**Herrn/Frau:**

\_\_\_\_\_

**Qualifikation:**

\_\_\_\_\_

**Berufserfahrung:**

\_\_\_\_\_

**Tätigkeitsbereiche bisher:**

\_\_\_\_\_

**Überlassung als:**

\_\_\_\_\_

**Tätigkeit:**

\_\_\_\_\_

**Besondere Merkmale der Tätigkeit/detaillierte Tätigkeitsdarstellung:**

\_\_\_\_\_

**Erforderliche Qualifikation/Befähigung:**

\_\_\_\_\_

**Einsatzort/Arbeitsbereich:**

\_\_\_\_\_

**Einsatzdauer:**

\_\_\_\_\_

**Arbeitszeit:**

Mo. bis Fr.:  von: \_\_\_\_\_ Uhr bis: \_\_\_\_\_ Uhr  
 Sa./So.:  von: \_\_\_\_\_ Uhr bis: \_\_\_\_\_ Uhr Erlaubnis liegt vor   
 Schichtarbeit:  von: \_\_\_\_\_ Uhr bis: \_\_\_\_\_ Uhr  
 täglich:  \_\_\_\_\_ Std.  
 wöchentlich:  \_\_\_\_\_ Std.  
 monatlich:  \_\_\_\_\_ Std.  
 Gesamtstunden:  \_\_\_\_\_ Std.

**Ansprechpartner beim Verleiher:** \_\_\_\_\_

**Ansprechpartner beim Entleiher:** \_\_\_\_\_

**Betriebsarzt/Betriebsärztin Verleiher:** \_\_\_\_\_

**Betriebsarzt/Betriebsärztin Entleiher:** \_\_\_\_\_

**Fachkraft für Arbeitssicherheit Verleiher:** \_\_\_\_\_

**Fachkraft für Arbeitssicherheit Entleiher:** \_\_\_\_\_

**Für die Tätigkeit (zum Beispiel wegen des Umgangs mit Gefahrstoffen, biologischen Arbeitsstoffen oder der Arbeitszeit) ist folgende arbeitsmedizinische Vorsorge erforderlich:**

Gefährdung	Pflicht- vorsorge	Angebots- vorsorge (Die AMR hierzu wird beachtet.)	Vorsorgebe- scheinigung liegt vor	veranlasst/ angeboten durch		erforder- lich am (Monat / Jahr)
				Verleiher	Entleiher	
1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

### Wunschvorsorge wird ermöglicht durch

- Verleiher  
 Entleiher

### Erforderliche Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

- |                   |                                    |                                    |                 |                                    |                                    |
|-------------------|------------------------------------|------------------------------------|-----------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Sicherheitsschuhe | <input type="checkbox"/> Verleiher | <input type="checkbox"/> Entleiher | Helm            | <input type="checkbox"/> Verleiher | <input type="checkbox"/> Entleiher |
| Gehörschutz       | <input type="checkbox"/> Verleiher | <input type="checkbox"/> Entleiher | Arbeitskleidung | <input type="checkbox"/> Verleiher | <input type="checkbox"/> Entleiher |
| Schutzhandschuhe  | <input type="checkbox"/> Verleiher | <input type="checkbox"/> Entleiher | Schutzbrille    | <input type="checkbox"/> Verleiher | <input type="checkbox"/> Entleiher |
| Atemschutz        | <input type="checkbox"/> Verleiher | <input type="checkbox"/> Entleiher | Wetterschutz    | <input type="checkbox"/> Verleiher | <input type="checkbox"/> Entleiher |

Sonstige **Verleiher**: \_\_\_\_\_

Sonstige **Entleiher**: \_\_\_\_\_

### Maßnahmen zur Gesundheitsförderung werden angeboten

- Verleiher**: \_\_\_\_\_  
 **Entleiher**: \_\_\_\_\_

### Unterweisungen am Tätigkeitsort vor Aufnahme der Tätigkeit

Der Entleiher unterweist den Beschäftigten bezogen auf den Arbeitsplatz/Aufgabenbereich, der Verleiher bezogen auf Zeitarbeit in Sicherheit und Gesundheitsschutz. Dies umfasst auch die Unterweisung und Übung bei der Benutzung von Persönlicher Schutzausrüstung (PSA), die gegen tödliche Gefahren oder bleibende Gesundheitsschäden schützen soll. Die Unterweisung ist zu dokumentieren. Die Unterweisungen werden durchgeführt durch:

- Verleiher**: \_\_\_\_\_  
 **Entleiher**: \_\_\_\_\_

### Gemeinsame Gefährdungsbeurteilung

Die für diese Arbeitnehmerüberlassung geltende gemeinsame Gefährdungsbeurteilung mit Teilen von Ver- und Entleiher liegt vor.

- Verleiher**  
 **Entleiher**

### Arbeitsplatzbegehungen

Die Dokumentation der Arbeitsplatzbegehung von Ver- und/oder Entleiher liegt vor.

- Verleiher**  
 **Entleiher**

**Erste Hilfe**

Einrichtung und Maßnahmen zur Ersten Hilfe werden vom **Entleiher** sichergestellt.

**Arbeitsunfall/Berufskrankheit**

Der **Entleiher** verpflichtet sich einen Arbeitsunfall/eine Berufskrankheit unverzüglich dem Verleiher mitzuteilen.

**Maßnahmen bei Umsetzung**

Eine Umsetzung des Zeitarbeitsbeschäftigten an einen anderen als den oben vereinbarten Arbeitsplatz/Aufgabenbereich kann nur mit Zustimmung des Verleihers erfolgen. Bei Umsetzung ist eine neue Arbeitsschutzvereinbarung zu erstellen.

**Nachweise über veranlasste, angebotene und/oder ermöglichte arbeitsmedizinische Vorsorge (Pflicht, Angebot, Wunsch), zur Verfügung gestellte PSA, angebotene Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, durchgeführte Unterweisungen, Veränderungen oder Ergänzungen der Gefährdungsbeurteilung, Dokumentationen weiterer Begehungen, erworbene Qualifikationen, die im Zeitarbeitsverhältnis stattfinden, werden als Anhang dieser Arbeitsschutzvereinbarung nachträglich angefügt.**

**Datenschutzrechtliche Bestimmungen werden eingehalten.**

_____	_____	_____
DATUM	VERLEIHER	ENTLEIHER

---

Eine Kopie dieser Arbeitsschutzvereinbarung geht an:

**Verleiher**                       **Entleiher**                       **Zeitarbeitsbeschäftigte**

Eine Kopie des ergänzten Anhangs dieser Arbeitsschutzvereinbarung geht nach Beendigung der Arbeitnehmerüberlassung an:

**Verleiher**                       **Entleiher**                       **Zeitarbeitsbeschäftigte**

**Anhang**

(Ergänzungen zur Arbeitsschutzvereinbarung, die nach Abschluss der Arbeitsschutzvereinbarung während des Zeitarbeitsverhältnisses angefallen sind)

**Arbeitsmedizinische Vorsorge**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  Entleiher  
\_\_\_\_\_  Verleiher

**Persönliche Schutzausrüstung (PSA)**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  Entleiher  
\_\_\_\_\_  Verleiher

**Maßnahmen zur Gesundheitsförderung**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  Entleiher  
\_\_\_\_\_  Verleiher

**Unterweisungen**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  Entleiher  
\_\_\_\_\_  Verleiher

**Ergänzungen, Veränderungen der Gefährdungsbeurteilung**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  Entleiher  
\_\_\_\_\_  Verleiher

**Dokumentation weiterer Begehungen**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  Entleiher  
\_\_\_\_\_  Verleiher

**erworbene Qualifikationen**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  Entleiher  
\_\_\_\_\_  Verleiher



## Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales,  
Referat Information, Publikation, Redaktion  
53107 Bonn

Autoren und Mitglieder des AK 1:

Elisabeth Arnold, Harm Ehmke, Christoph Oberlinner, Gabriela Petereit-Haack (Leiterin),  
Jens Petersen, Bettina Splittgerber

Stand: März 2014

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 451  
Telefon: 01805 778090\*  
Telefax: 01805 778094\*  
Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock  
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de  
Internet: <http://www.bmas.de>

\*Festpreis 14 Cent/Min. aus den Festnetzen und maximal 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: [info.gehoerlos@bmas.bund.de](mailto:info.gehoerlos@bmas.bund.de)  
Schreibtelefon: 030 221 911 016  
Fax: 030 221 911 017  
Gebärdentelefon: [gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de](mailto:gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de)

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn  
Titelbild: INQA/Uwe Völkner/FOX  
Druck: Printec, Kaiserslautern

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.