

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Markus Kurth, Maria Klein-Schmeink, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 17/8064 –**

Gesundheitsrisiken in der Leiharbeit

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Integration in den Arbeitsmarkt gilt als zentrale Voraussetzung für soziale Teilhabe und gesellschaftliche Inklusion. Diese beiden Faktoren beeinflussen das Wohlergehen und die psychische Gesundheit der Menschen in einem ganz erheblichen Maße. Medizinische und psychologische Experimentalstudien von 2011 haben gezeigt, dass soziale Exklusion einen psychischen Zustand hervorrufen kann, der vergleichbar ist mit dem Empfinden physischer Schmerzen. Das logische Denken wird beeinflusst und Betroffene sehen seltener einen Sinn in ihrem Leben. Die Wahrnehmung sozial ausgeschlossen zu sein, fördert die Neigung zu risikoreichem Konsumverhalten (z. B. Drogenkonsum) und die Motivation verringert sich, anderen zu helfen sowie sich sozial und politisch zu engagieren.

Frühere Studien haben gezeigt, dass die Arbeitsbedingungen in der Leiharbeit mit einer Reihe von Risiken für die soziale Teilhabe und die gesellschaftliche Inklusion einhergehen. Dazu gehören niedrigere Löhne, ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko und verminderte Weiterbildungschancen. Der Gesundheitsreport 2009 der Techniker Krankenkasse mit dem Schwerpunkt Leiharbeit zeigt bei der Diagnose psychischer Störungen, dass die Fehlzeiten unter den männlichen Beschäftigten aus der Leiharbeitsbranche (nach der Adjustierung des Tätigkeitsspektrums) um 36 Prozent über den Erwartungswerten (von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten anderer Branchen) liegen. Entscheidend sei hier, neben der Unzufriedenheit über ein niedrigeres Einkommen und einen unsicheren Arbeitsplatz, die Diskrepanz zwischen Qualifikation und ausgeübter Tätigkeit. Leiharbeit macht zudem häufiger krank als ein normales Beschäftigungsverhältnis. Die dauerhafte Unsicherheit hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Sicherheit des Arbeitsplatzes führen zu einer langanhaltenden Stresssituation. Eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), „Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs“, kam nun zu dem Schluss, dass sich Leiharbeitskräfte nach den Arbeitslosen als am schlechtesten in die Gesellschaft integriert wahrnehmen.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Insbesondere für Langzeitarbeitslose ist die Zeitarbeit eine Chance auf einen Zugang zu Arbeit und damit auf ein höheres Maß an sozialer Teilhabe und gesellschaftlicher Integration. In über 10 Prozent der neu geschlossenen Zeitarbeitsverhältnisse waren die Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer zuvor zwölf Monate und länger ohne Beschäftigung. Zeitarbeit bietet in der Regel voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und damit eine Absicherung wie für alle anderen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der überwiegende Teil der ehemaligen Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer befindet sich auch mittelfristig weiterhin in Beschäftigung und nicht in Arbeitslosigkeit.

I. Psychische Belastungen in der Leiharbeit

1. Wie bewertet die Bundesregierung die Studie des IAB, mit der ein Zusammenhang zwischen Beschäftigungsform sowie subjektiv gefühlter Teilhabe und Integration in die Gesellschaft aufgezeigt wird?

Die Studie „Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB-Kurzbericht 4/2011) leistet einen Beitrag zur Erforschung der Bedeutung der Teilhabe an Erwerbstätigkeit für die gesellschaftliche Integration der Betroffenen. Die Studie führt zu der Feststellung unterschiedlicher Integrationswirkungen von Beschäftigungsformen und zeigt insoweit weiteren Forschungsbedarf auf. Die Studie zeigt: Erwerbstätig zu sein, steigert das Gefühl, in der Gesellschaft integriert zu sein, weil die soziale Teilhabe zunimmt.

2. Welche Unterschiede gibt es bezogen auf Teilhabe und Integration zwischen Leiharbeits- und Normalarbeitsverhältnissen, und welche arbeitsmarktpolitischen Schlüsse zieht die Bundesregierung hieraus?

Der Teilhabebegriff ist vielfältig. Die Aufnahme einer Beschäftigung ermöglicht die Teilhabe am Arbeitsleben, eröffnet Einkommensmöglichkeiten und soziale Kontakte und wirkt auch in psychosozialer Hinsicht förderlich. Insofern haben Zeitarbeitsverhältnisse und unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnisse außerhalb der Zeitarbeit positive Wirkungen. In Deutschland waren im Oktober 2011 knapp 41,5 Millionen Menschen erwerbstätig. Die Bundesregierung unternimmt die notwendigen Schritte, die Erwerbstätigkeit in Deutschland weiter zu steigern und die Arbeitslosigkeit, die sich seit längerer Zeit markant unter der 3-Millionen-Marke befindet, weiter abzubauen. Mit dem jüngst verabschiedeten Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt trägt die Bundesregierung dazu bei, dass sich durch die Steigerung der Effektivität und Effizienz des Einsatzes der Arbeitsmarktinstrumente die Integration in Erwerbstätigkeit beschleunigt.

3. Wie bewertet die Bundesregierung den Befund im Gesundheitsbericht 2009 der Techniker Krankenkasse, dass in der Leiharbeitsbranche (nach der Adjustierung des Tätigkeitsspektrums) bei der Diagnose psychische Störungen eine um 36 Prozent höhere krankheitsbedingte Fehlzeit unter männlichen Beschäftigten im Vergleich zu männlichen Beschäftigten aus anderen Branchen besteht?

Aus der Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ergibt sich, dass viele Zeitarbeitnehmer Einflüssen ausgesetzt sind, die die Gesundheit beeinträchti-

gen können. Gleichwohl bietet Zeitarbeit für viele Menschen die Chance auf Beendigung der Arbeitslosigkeit.

Ein Teil der branchenabhängigen Differenzen hinsichtlich der Fehlzeiten (auch für die Diagnose der psychischen Störungen) ist bereits allein vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Berufe, Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen zu erwarten.

Eine mögliche Erklärung für einen höheren Anteil an Arbeitsunfähigkeiten kann auch darin bestehen, dass die gesünderen eher als die gesundheitlich beeinträchtigten Zeitarbeitnehmer in ein Arbeitsverhältnis außerhalb der Zeitarbeit wechseln. Darüber hinaus werden Zeitarbeitnehmer zu einem Großteil aus dem Pool der Nichterwerbstätigen rekrutiert, die im Durchschnitt einen schlechteren Gesundheitszustand und ein ungünstigeres Gesundheitsverhalten aufweisen als die Erwerbstätigen. Dies belegen Auswertungen der nationalen Gesundheitsveys und repräsentative Erhebungen wie Mikrozensus und Sozioökonomisches Panel.

4. Welche Arbeitsbedingungen sind für den höheren Anteil an psychischen Erkrankungen bei Leiharbeitskräften im Vergleich zu den übrigen Erwerbstätigen verantwortlich, und welche Maßnahmen plant die Bundesregierung zum Schutz der Beschäftigten in der Leiharbeit vor psychischen Erkrankungen und früh einsetzender Erwerbsunfähigkeit?

Über den Zusammenhang von physischen und psychischen Belastungen und der Entstehung von psychischen Erkrankungen gibt es zurzeit kein gesichertes Modell.

Die Beschreibung systematischer Belastungsspektren für die Zeitarbeit ist kaum möglich, weil die klassische Systematik der Branchencharakterisierung nicht greift. Die Zugehörigkeit zur Zeitarbeitsbranche lässt keinen Rückschluss auf die Art der Tätigkeit und der Belastungen zu. Jedoch treten folgende psychische Belastungen auch in der Zeitarbeit auf: niedrige Entlohnung, strukturelle Ausgrenzung aus dem Entleihbetrieb, geringere Planbarkeit im Berufsleben, erhöhte Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen und soziale Ausgrenzung. Zusätzlich gibt es gerade in dem in der Zeitarbeit stark ausgeprägten Helferbereich erhebliche physische Belastungen durch schwere körperliche Arbeit.

Mit dem Ersten Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung (BGBl. 2011 I S. 642) wurde der Grundsatz der Gleichstellung von Zeitarbeitnehmern und Arbeitnehmern des Entleihers im Entleihbetrieb gestärkt. So wurde das grundsätzliche Recht der Zeitarbeitnehmer auf Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten (z. B. Betriebskindergarten, Kantine) unter den gleichen Bedingungen wie bei vergleichbaren Arbeitnehmern im Einsatzbetrieb eingeführt. Gleichzeitig wurden die Entleiher verpflichtet, Zeitarbeitnehmer über freie Arbeitsplätze im Einsatzunternehmen zu informieren. Diese am 1. Dezember 2011 in Kraft getretenen Regelungen sind geeignet, einer möglichen strukturellen Ausgrenzung aus dem Entleihbetrieb entgegenzuwirken.

II. Unfallgefahr in der Leiharbeit

5. Wie viele meldepflichtige Arbeitsunfälle von Leiharbeitskräften gab es seit 2005 pro Jahr, und wie viele dieser Arbeitsunfälle führten zum Bezug einer Erwerbsminderungsrente oder zum Tod?

Nach den Angaben der für die gesetzliche Unfallversicherung der Zeitarbeitsunternehmen zuständigen Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) liegen für

den Zeitraum seit 2005 folgende Daten über meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle der bei diesen Unternehmen beschäftigten Personen vor. Die Zahlen umfassen sowohl die Unfälle der Zeitarbeitskräfte als auch die Unfälle des internen Personals der Zeitarbeitsunternehmen; eine differenziertere Erfassung findet nicht statt.

Jahr	Arbeitsunfälle	Wegeunfälle	Versicherte
2005	28 596	5 561	975 426
2006	42 964	7 259	1 263 375
2007	51 389	8 059	1 496 350
2008	51 774	8 632	1 500 401
2009	33 694	6 247	1 288 639
2010	47 214	10 476	1 572 897

Die Entwicklung der Unfallzahlen folgt in der Tendenz den Veränderungen bei der Beschäftigtenzahl der Zeitarbeitsunternehmen. Die höhere Zahl von Arbeits- und Wegeunfällen spiegelt die zunehmende Zahl der Zeitarbeitskräfte wider. Die Quote der Arbeitsunfälle ist dagegen praktisch unverändert geblieben. Sie lag mit 30,0 Arbeitsunfällen je 1 000 Versicherte für das Jahr 2010 auf dem Niveau des Jahres 2005 (Unfallquote 29,3).

Angaben darüber, wie viele dieser Unfälle zum Bezug einer Rente wegen geminderter Erwerbsfähigkeit oder zum Tod geführt haben, liegen nicht vor.

6. Ist das Unfallrisiko von Leiharbeitskräften höher als von Stammbeschäftigten?

Wenn ja, wie stark, und in welchen Branchen unterscheidet sich das Unfallrisiko von Leiharbeitskräften von dem der Stammbeschäftigten, und welche Gegenmaßnahmen sind geplant?

Statistische Angaben über das Unfallrisiko von Zeitarbeitskräften im Vergleich zum Unfallrisiko des Stammpersonals in den Entleihunternehmen liegen der VBG nicht vor. Während die Zeitarbeitskräfte als Beschäftigte der Zeitarbeitsunternehmen einheitlich bei der VBG unfallversichert sind, ist das Stammpersonal der Entleihunternehmen je nach Unternehmensgegenstand bei einer der neun branchenbezogenen Berufsgenossenschaften versichert. Vergleichende Auswertungen zum Unfallrisiko liegen nicht vor.

7. Wie beurteilt die Bundesregierung den Ansatz „Integration und Einarbeitung von Leiharbeitskräften“ mit Hilfe des Patenmodells des Projekts „Gestaltung, Umsetzung und Transfer von Instrumenten zum Ressourcenmanagement und zum Arbeitsschutz im Rahmen eines zielgruppenbezogenen Ansatzes für Leiharbeiter in Entleihunternehmen“ (GRAziL), um die Unfallzahlen von Leiharbeitskräften zu senken, und wie viele Leiharbeitskräfte haben bisher und sollen in Zukunft von den Maßnahmen des Projekts GRAziL profitieren?

Mit der Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Zeitarbeit befasste sich der Förderschwerpunkt „Zeitarbeit“ des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen. Das in diesem Rahmen durchgeführte Projekt GRAziL legte den Fokus auf Entleihunternehmen und erarbeitete und erprobte

Maßnahmen und Instrumente für die verschiedenen Phasen des Zeitarbeit-Einsatzes. Im Patenmodell des Projektes GRAziL erfolgt eine fachliche und soziale Betreuung von neuen Zeitarbeitnehmern im Entleihunternehmen durch Paten aus der Stammebelegschaft. Dies ist eine wichtige und zielführende Möglichkeit, Zeitarbeitnehmer dauerhaft in den betrieblich gelebten Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie dessen Standards zu integrieren, zu schulen und kontinuierlich zu begleiten und damit auch die Unfallzahlen zu reduzieren. Das Patenmodell entbindet nicht von der Unterweisungspflicht nach dem Arbeitsschutzgesetz durch beauftragte Personen.

Durch eine Vielzahl von Transferpartnern sowie eine intensive Öffentlichkeitsarbeit konnte mit GRAziL eine Vielzahl von Zeitarbeitskräften erreicht werden. Eine genaue Zahl an Zeitarbeitnehmern, die davon profitiert haben bzw. zukünftig noch werden, kann nicht verlässlich geschätzt werden.

8. Wie beurteilt die Bundesregierung einen gesetzlich zwingenden Abschluss einer Arbeitsschutzvereinbarung, wie beispielsweise von GRAziL entwickelt, als Bestandteil des Überlassungsvertrags zwischen Entleiher und Verleiher, um Unklarheiten in Bezug auf Arbeitsschutzpflichten wirksam auszuräumen?

Im Rahmen von GRAziL wurde ein Mustervertrag „Arbeitsschutz im AÜV (Arbeitnehmerüberlassungsvertrag)“ entwickelt und erprobt, mit dem die Verantwortlichkeiten von Ent- und Verleihunternehmen bezüglich des Arbeitsschutzes verbindlich geregelt werden können. Der AÜV enthält neben typischen Inhalten eines Arbeitsvertrages, wie z. B. Dauer und Vergütung des Arbeitsverhältnisses, alle wichtigen Aspekte rund um Arbeit und Gesundheit (z. B. Übernahme der Kosten für Helm/Schutzbrille/Gehörschutz, evtl. Spezifizierungen der persönlichen Schutzausrüstung etc.). Die Verwendung des Mustervertrages ist eine Empfehlung des Forschungsverbundes und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Der Arbeitsschutz in Unternehmen ist grundsätzlich geregelt und gilt auch für Beschäftigte von Zeitarbeitsunternehmen (§ 11 Absatz 6 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes). Ein gesetzlich zwingender Abschluss einer Arbeitsschutzvereinbarung ist deshalb nicht erforderlich.

9. Ist die Bundesregierung der Meinung, dass leiharbeitsspezifische Aspekte bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen beachtet werden sollten?

Wenn ja, in welcher Form, und wie häufig werden diese Aspekte bei Gefährdungsbeurteilungen mitberücksichtigt, bzw. wie wird dies kontrolliert?

Wenn nein, warum nicht?

Die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz stellt das zentrale Präventionsinstrument im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz dar. Wie die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist, ist im Gesetz nicht detailliert festgeschrieben. Der Gesetzgeber räumt den Verantwortlichen einen breiten Spielraum zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes ein. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die speziellen Gefährdungen in seinem Betrieb zu beurteilen und darauf aufbauend die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen zu ermitteln und umzusetzen. Hierfür stellen Bund, Länder und Unfallversicherungsträger praxisorientierte Leitfäden zur Verfügung.

Um Praxishilfen für die leiharbeitsspezifischen Aspekte bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung stellen zu können, wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Rahmen des Projektes

GRAziL ein Leitfaden „Gefährdungsbeurteilung beim Einsatz von Leiharbeitskräften“ entwickelt. Dieser erläutert die spezifischen Probleme bei der Arbeitnehmerüberlassung im Zusammenhang mit der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung und beschreibt die notwendige Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber bei der arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilung. Unterschiedliche Formen des Zeitarbeitseinsatzes und der damit verbundenen Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung im Entleihunternehmen werden aufgeführt und auf dieser Basis eine konkrete Vorgehensweise zur Durchführung der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung beim Einsatz von Zeitarbeitskräften im Entleihunternehmen in Form eines Betriebsvereinbarungsentwurfs empfohlen. Es werden auch Vorgehensweisen und unterstützende Materialien zur Einweisung, Unterweisung, Mitarbeiterbefragung und -beteiligung am Arbeits- und Gesundheitsschutz angeboten.

Über die Form und die Verbreitung der Gefährdungsbeurteilungen in der Zeitarbeitsbranche liegen keine repräsentativen Daten vor. Die Kontrolle erfolgt durch die staatlichen Ämter für Arbeitsschutz und die Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaften. Im Rahmen des Arbeitsprogramms Zeitarbeit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie werden bis 2012 schwerpunktmäßig 10 000 Betriebe besucht.

10. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass in manchen Entleihbetrieben ganze Arbeitsbereiche mit Leiharbeitskräften besetzt werden und damit die Bestimmung aus § 12 Absatz 1 Satz 3 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bezüglich der Unterrichtung über die Arbeitsbedingungen vergleichbarer Stammarbeitskräfte ins Leere läuft und somit eine für den Arbeits- und Unfallschutz wichtige Unterrichtung „de facto“ entfällt?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, was plant die Bundesregierung dagegen zu unternehmen?

Die Bundesregierung teilt diese Auffassung nicht, da den Angaben des Entleihers ein fiktiver Stammarbeitnehmer zugrunde gelegt werden kann, um den Schutzzweck der Regelung zu realisieren.

11. Wie viele Ordnungswidrigkeitsverfahren wurden wegen Verstößen gegen das Arbeitsschutzgesetz seit 2005 pro Jahr eingeleitet, und wie hoch war die Anzahl von Verwarnungen, Verfallsentscheidungen, Geldbußen und die Summe der Bußgelder, die pro Jahr verhängt wurden (bitte nach Entleih- bzw. Verleihbetrieben und Vergehen differenzieren)?
12. Wie viele Strafverfahren wurden wegen Verstößen gegen das Arbeitsschutzgesetz seit 2005 pro Jahr eingeleitet, und wie viele davon wurden mit Geldbußen und Freiheitsstrafen abgeschlossen (bitte nach Entleih- sowie Verleihbetrieben und Vergehen differenzieren)?

Die Zahl der Beanstandungen der Gewerbeaufsicht und die Durchsetzungsmaßnahmen der Länder sind im jährlichen Bericht der Bundesregierung „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ erfasst. In welchen Branchen und Betriebsarten diese Verfahren erfolgen, wird von den Behörden nicht dokumentiert. Daher ist dazu keine Aussage möglich.

13. Welche Maßnahmen oder gesetzliche Änderungen plant die Bundesregierung, um den Arbeitsschutz für Leiharbeitskräfte zu erhöhen, und in welcher Form sollen die Betriebsräte in den Entleihbetrieben diesbezüglich einbezogen werden?

Das Arbeitsschutzrecht, insbesondere das Arbeitsschutzgesetz und die darauf gestützten Rechtsverordnungen, gilt grundsätzlich für alle Beschäftigten in gleicher Weise, also auch für Beschäftigte von Zeitarbeitsunternehmen (§ 11 Absatz 6 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes). Die Bundesregierung sieht daher keine Notwendigkeit für neue arbeitsschutzrechtliche Regelungen in diesem Bereich. Da Fragen des Arbeitsschutzes im Einsatzbetrieb vom dortigen Betriebsinhaber (Arbeitgeber) und nicht vom Verleiher geregelt werden, stehen dem Betriebsrat im Einsatzbetrieb alle entsprechenden Beteiligungsrechte einschließlich der Mitbestimmungsrechte auch zugunsten der dort für den Betriebsinhaber tätigen Zeitarbeitnehmer zu.

Mit der Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Zeitarbeit befasste sich der Förderschwerpunkt „Zeitarbeit“ des Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen. Ein wesentlicher Erfolg des Förderschwerpunkts liegt in der Verabschiedung von gemeinsamen Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Arbeitnehmerüberlassung durch den Projektbeirat (www.baua.de/de/Ueber-die-BAuA/Modellprogramm/pdf/Arbeitnehmerueberlassung.pdf;jsessionid=36BBD16D46504640E32ECD6D4E08321E.1_cid253?_blob=publicationFile&v=2). Die Anforderungen richten sich sowohl an Verleiher als auch an Entleihunternehmen.

- III. Arbeitsprogramm „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit“
14. Welche konkreten Erfolge hat das Arbeitsprogramm „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) bisher vorzuweisen, und sind die bisherigen Erfolge aus Sicht der Bundesregierung zufriedenstellend?
Wenn nein, welche zusätzlichen Maßnahmen wird die Bundesregierung ergreifen?
15. Sieht die Bundesregierung die Notwendigkeit, vor dem Hintergrund steigender Beschäftigtenzahlen in der Leiharbeit, das Programm „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit“ auszuweiten sowie zusätzliche Sach- und Personalmittel bereitzustellen?
Wenn ja, wann, und in welcher Größenordnung soll das Programm ausgeweitet werden?
Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin führt kein Programm „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit“ durch. Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) wird von allen drei GDA-Trägern (Bund, Länder, Unfallversicherungsträger) gemeinsam das Arbeitsprogramm „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Zeitarbeit“ durchgeführt. Die Erhebungsphase dieses Arbeitsprogramms endet 2011. Erste Auswertungen und Ergebnisse sind Mitte 2012 zu erwarten.

Durch die Besichtigung von über 10 000 Einsatzbetrieben im Rahmen des Arbeitsprogramms wurde eine breite betriebliche Öffentlichkeit geschaffen und Unternehmen für die Problematik der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes für Beschäftigte in der Zeitarbeit sensibilisiert. Schlussfolgerungen über wei-

tere Maßnahmen lassen sich erst nach Vorliegen der abschließenden Ergebnisse des Arbeitsprogramms ziehen.

Das genannte GDA-Arbeitsprogramm ist Teil des Arbeitsplans der ersten GDA-Periode und wird mit dieser abgeschlossen. Die Träger der GDA werden nach Vorliegen der Evaluationsergebnisse über die Weiterverwendung der gewonnenen Erkenntnisse in der Praxis entscheiden.

16. Wie viele Entleihbetriebe gibt es derzeit in Deutschland?

Anders als die Anzahl der Verleihbetriebe, wird die Anzahl der Entleihbetriebe im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit nicht erfasst. Im Rahmen des Forschungsvorhabens Arbeitnehmerüberlassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) die Entwicklung der Nutzung von Zeitarbeit durch Entleihbetriebe untersucht. Als Datengrundlage hierfür diente das Betriebspanel des IAB. Danach waren am 30. Juni 2008 rund 3 Prozent aller Betriebe in Deutschland Entleihbetriebe. Dies entspricht etwa 71 000 Entleihbetrieben.

17. In wie vielen Betrieben wurden wie viele Maßnahmen pro Jahr seit Beginn des Programms „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit“ seit 2005 durchgeführt, und wie viele Leiharbeitskräfte haben pro Jahr an diesen Maßnahmen teilgenommen?

18. Welche Qualifizierungsmaßnahmen sind im Rahmen des Programms „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Zeitarbeit“ vorgesehen, und wie viele Multiplikatoren wurden bereits qualifiziert?

Die Ergebnisse des Arbeitsprogramms liegen noch nicht vor. Auf die Antwort zu den Fragen 14 und 15 wird verwiesen.

IV. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

19. Sieht die Bundesregierung in der Leiharbeit ein Auseinanderfallen von gesetzlichem Anspruch und betrieblicher Wirklichkeit, vor dem Hintergrund des § 84 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch?

Wenn ja, wie plant die Bundesregierung diesen Missstand zu beheben?

Wenn nein, mit welchen Zahlen oder Untersuchungen begründet die Bundesregierung die Funktionsfähigkeit des BEM in der Leiharbeit?

Die Verantwortung für die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gemäß § 84 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) liegt beim Arbeitgeber der oder des erkrankten Beschäftigten. Eine Verpflichtung zur Meldung oder zur Erfassung von Daten zum BEM enthält das Gesetz nicht. Die Bundesregierung hat im Jahr 2007 die Universität Köln mit einer wissenschaftlichen Studie zur Umsetzung des BEM beauftragt. Im Rahmen dieser Untersuchung wurden bundesweit 630 Betriebe aus allen Branchen befragt. Bei den Dienstleistungsunternehmen wurde nicht weiter aufgeschlüsselt, ob sich darunter auch Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung befinden.

Die Studie kam zu dem Ergebnis, dass nur etwa die Hälfte aller Unternehmen ihren langzeiterkrankten Beschäftigten ein BEM anbot. Die Studie zeigt auch, dass Großunternehmen das BEM häufiger anbieten als kleine und mittlere Un-

ternehmen (Niehaus, Forschungsbericht 374 Sozialforschung, Berlin 2008, Bundesministerium für Arbeit und Soziales).

Die Bundesregierung hat daraufhin mehrere Projekte gefördert, um zu ermitteln, wie das Beratungsangebot für kleine und mittlere Unternehmen zum Thema BEM verbessert werden kann. Als besonders nachhaltig erwiesen sich dabei Beratungsangebote, die die Strukturen von Sozialversicherungsträgern nutzen.

20. In wie vielen Fällen hat das Instrument des BEM im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung seit 2005 pro Jahr Anwendung gefunden?
21. In wie vielen Fällen, und in welcher Größenordnung wurden seit 2005 pro Jahr Verleihunternehmen, die ein BEM eingeführt haben, durch die Rehabilitationsträger und Integrationsämter mit Prämien oder einem Bonus gefördert?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Daten vor.

22. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass in der Leiharbeit die im Gesetz vorgesehene Beteiligung der Arbeitnehmervertretung im Bereich des BEM fast vollständig wegen fehlender Betriebsräte entfällt bzw. zu einseitigen Entscheidungen der Arbeitgeber führt, und soll deshalb die Zuständigkeit des Betriebsrats im Entleihbetrieb gestärkt werden?

Wenn nein, warum nicht?

Betriebliches Eingliederungsmanagement verfolgt – vor dem Hintergrund des Grundsatzes „Rehabilitation vor Entlassung oder Rente“ (vgl. § 8 SGB IX) – das Ziel, im Betrieb mit den dort vorhandenen Akteuren und Strukturen sowie unter Nutzung der dort gegebenen oder herstellbaren spezifischen Potenziale die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund und arbeitsfähig zu halten; es betrifft also nicht nur Mitarbeiter mit Schwerbehinderung, sondern alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Initiativpflicht zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) liegt gemäß § 84 Absatz 2 SGB IX beim Arbeitgeber. Dann ist es zunächst Sache der oder des Erkrankten zu entscheiden, ob sie oder er sich an einem BEM beteiligt. Erst wenn die oder der Betroffene zugestimmt hat, ist die Interessenvertretung im Sinne des § 93 SGB IX – und bei schwerbehinderten Menschen auch die Schwerbehindertenvertretung – vom Arbeitgeber am Verfahren zu beteiligen.

Daten über die Verbreitung von Betriebsräten in Verleihbetrieben liegen der Bundesregierung nicht vor. Ein Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein einer Interessenvertretung und der häufigeren Durchführung eines BEM kann aus den vorliegenden Daten nicht hergestellt werden. Die Bundesregierung unterstützt aber bereits seit Bestehen des § 84 Absatz 2 SGB IX die gemeinsame Arbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern durch Projekte, die mitarbeiterorientierte Verfahren zur Durchführung des BEM entwickeln und bekannt machen.

- V. Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
23. Wie viele Leiharbeitskräfte haben seit 2001 pro Jahr Renten wegen einer verminderten Erwerbsfähigkeit beantragt und erhalten (bitte nach Jahren differenzieren)?
 24. Welche zehn häufigsten Erstdiagnosen lagen der Bewilligung einer Erwerbsminderungsrente für Leiharbeitskräfte zugrunde (bitte nach teilweiser und vollständiger Erwerbsminderung differenzieren)?
 25. Welche Unterschiede gibt es zwischen dem Renteneintrittsalter von Leiharbeitskräften, die eine Erwerbsminderungsrente beziehen, und dem Renteneintrittsalter von Rentnern, die Erwerbsminderungsrenten beziehen und zuvor regulär beschäftigt waren, und auf welche Daten stützt sich die Einschätzung der Bundesregierung?
 26. Wie haben sich die durchschnittliche Höhe und der Median beim Bezug von Erwerbsminderungsrenten von Leiharbeitskräften und von regulär Beschäftigten seit 2001 pro Jahr entwickelt?

Aus den gespeicherten Statistikdaten der gesetzlichen Rentenversicherung ist nicht erkennbar, ob der Empfänger einer Rente früher als Zeitarbeitskraft tätig war. Der Bundesregierung liegen somit zur Beantwortung dieser Fragen keine Daten vor.

VI. Allgemeine Fragen zur Leiharbeit

27. Wie viele der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten freien Arbeitsstellen sind aktuell Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeit, und hält die Bundesregierung diesen Wert für zu hoch?
Wenn ja, warum?
Wenn nein, warum nicht?

Im November 2011 waren den Agenturen für Arbeit und Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen (§ 44b des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – SGB II) bundesweit 492 000 Arbeitsstellen für den ersten Arbeitsmarkt gemeldet, darunter 176 000 oder 36 Prozent aus der Arbeitnehmerüberlassung. Hierbei ist zu beachten, dass die Auswertung nur nach dem Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung erfolgt. Dies führt dazu, dass in den gemeldeten Arbeitsstellen einerseits auch die Angebote für das interne Personal des Verleihbetriebs enthalten sind, andererseits Stellenangebote von Mischbetrieben nicht berücksichtigt werden, da zum Wirtschaftszweig der Arbeitnehmerüberlassung alle Betriebe und damit deren gemeldete Arbeitsstellen gezählt werden, deren Haupttätigkeit in dieser Branche liegt. Die Auswertung erfolgt nach der Wirtschaftszweigklassifikation (WZ 08) und umfasst für die Arbeitnehmerüberlassung die Wirtschaftsgruppen 782 (Befristete Überlassung von Arbeitskräften) und 783 (Sonstige Überlassung von Arbeitskräften). Darüber hinaus ist anzumerken, dass es aufgrund von Mehrfachmeldungen von Stellenangeboten insbesondere im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung zu Überzeichnungen kommen kann.

28. Teilt die Bundesregierung die im Interview mit „DIE WELT“ geäußerte Auffassung des Vorsitzenden des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit, Frank-J. Weise, dass die Beschäftigtenzahl in der Leiharbeit nicht weit über die Millionengrenze steigen sollte?

Wenn ja, warum?

Wenn nein, warum nicht?

Für die Bewertung der Entwicklung der Zeitarbeit in Deutschland sind neben der absoluten Zahl der Zeitarbeitnehmer weitere Aspekte wie die Beschäftigungswirkungen der Zeitarbeit und die Arbeitsbedingungen der Zeitarbeitnehmer zu berücksichtigen. Mit einem Anteil von 2,7 Prozent der Beschäftigten in der Zeitarbeit an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (April 2011) ist die Zeitarbeitsbranche relativ klein. Zeitarbeit bietet insbesondere Langzeitarbeitslosen und gering Qualifizierten vergleichsweise gute Chancen für den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt. Bei den Beschäftigungsverhältnissen in der Zeitarbeit handelt es sich in der Regel um voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, für die grundsätzlich die gleichen Arbeitnehmerschutzrechte gelten wie für andere Arbeitsverhältnisse auch, so zum Beispiel das Kündigungsschutzgesetz und das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit haben die Aufforderung der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Dr. Ursula von der Leyen, sich über eine Annäherung an Equal Pay für die Zeitarbeitnehmer zu verständigen, aufgegriffen und führen entsprechende Gespräche. Das Bundeskabinett hat am 20. Dezember 2011 dem Erlass einer Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitsnehmerüberlassung zugestimmt.

