|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Safety Culture Ladder NEN** | | | |
| Beschlussnummer: | 2024-05 |  |  |
| Betreft: | Festlegung der Audittage für Zeitarbeits- und Leiharbeitnehmer | | |
| Datum: | 2025-02-17 |  |  |
| Umsetzung: | Veröffentlichung auf der Website und im Normen- und Zertifizierungsprogramm SCL 2.0 | Datum des Inkrafttretens: | Ab 01 Juli 2025 |

Hintergrund;

Zur Festlegung der Auditdauer enthält das Zertifizierungsprogramm in Kapitel 7.4 („Zertifizierungstabelle für Audittage“) Tabellen mit Vorgaben zur Anzahl der Audittage.

Das Harmonisierungsgremium legte einen Fall zur Anwendung dieser Tabelle auf Zeitarbeitsunternehmen vor.

*Die Fragestellung lautete:  
Müssen die Zeitarbeitskräfte/ Leiharbeitnehmer bei der Berechnung der Anzahl der Auditttage berücksichtigt werden, oder wird nur das Büropersonal des Zeitarbeitsunternehmens einbezogen?*

Diese Frage wurde am 4. Dezember in der Sitzung des Expertenausschusses SCL behandelt.

Überlegung;

Der Expertenausschuss stellt fest, dass das aktuelle Zertifizierungsschema keine ausreichenden Anhaltspunkte zur Anwendung der Audittageregelungen auf Zeitarbeitsunternehmen bietet. Zugleich soll kein Unterschied zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Dienstleistungsunternehmen hinsichtlich der Vorgaben zur Anzahl der Audittage gemacht werden. In der Anlage ist definiert, was unter einem Zeitarbeitsunternehmen und einer Personalvermittlungsfirma zu verstehen ist und welche Unterschiede zwischen diesen beiden bestehen. Der wesentliche Unterschied liegt in der Art des Vertrags, den Zeitarbeitskräfte bzw. Leiharbeitnehmer erhalten.

Beschluss:

Der Expertenausschuss SCL hat folgenden Beschluss gefasst:

Die Anzahl der Audittage für Zeitarbeits- und Personalvermittlungsunternehmen wird nach folgenden Grundsätzen festgelegt:

1. Bei einer Zeitarbeitsfirma:

Sowohl das Büropersonal als auch die zum Zeitpunkt des Audits für die Zeitarbeitsfirma tätigen Mitarbeitenden (die sich von der Anzahl der registrierten Mitarbeitenden unterscheiden können) sind in die Berechnung der Audittage einzubeziehen.

1. Bei einer Personalvermittlungsfirma:  
   Sowohl das Büropersonal als auch die Anzahl der Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Audits für das Personalvermittlungsunternehmen tätig sind (was also eine andere Anzahl sein kann als die der bei der Zeitarbeitsfirma registrierten Mitarbeiter), müssen bei der Bestimmung der Anzahl der Audit-Tage berücksichtigt werden.

Folgende Bedingungen sind zu erfüllen:

1. Die Anzahl der zu auditierenden Mitarbeitenden muss ein repräsentatives Bild der Zeitarbeitsorganisation im Jahresverlauf widerspiegeln. Die Zertifizierungsstelle (ZS) muss dies vor der Auditierung prüfen.
2. Die Audits mit Zeitarbeitskräften/Leiharbeitnehmern müssen im Büro der Zeitarbeitsfirma/ Personalvermittlungsfirma stattfinden (und nicht an dem Ort, an dem sie zum Zeitpunkt des Audits tätig sind).
3. Zeitarbeits- und Personalvermittlungsfirmen sind für das von ihnen vermittelte oder entsandte Personal verantwortlich. Sie müssen die Mitarbeitenden, die sich bei ihnen registrieren oder die sie einstellen, auf dem (Arbeitssicherheits)Niveau des Auftraggebers „onboarden“.

Bei einem Audit muss durch eine Reihe von Interviews geprüft werden:

* Ob und wie dieses „Onboarding“ durch die Zeitarbeitsfirma/Personalvermittlungsfirma durchgeführt wurde;
* Ob die Mitarbeitenden die wesentlichen Inhalte des „Onboardings“ verstanden haben und angeben können, was dies für ihre Arbeit in der Praxis bedeutet. Dies gilt auch für Zeitarbeitskräfte/Leiharbeitnehmer, die in einer leitenden Position eingesetzt werden.
* Wie das während des „Onboardings“ Gelernte über die Zeit aufrechterhalten wird.

Das Datum des Inkrafttretens dieses Beschlusses ist der 1. Juli 2025.

Falls eine Zertifizierungsstelle bereits einen Auditauftrag erhalten hat, der auf abweichenden Grundsätzen beruht, muss im zweiten Jahr ein sogenanntes „Reparaturaudit“ erfolgen. Die Audits im Jahr 2 müssen dann entsprechend dem Beschluss des Expertenausschusses SCL durchgeführt werden.

**Anhang zum Beschluss 2024-05**

*Was ist eine Zeitarbeitsunternehmen?*

Ein Zeitarbeitsunternehmen vermittelt zwischen Personen, die eine befristete Anstellung suchen, und Unternehmen, die temporäre Arbeitskräfte benötigen. Es vermittelt zwischen Menschen, die (zeitlich befristete) Arbeit suchen (dem Zeitarbeitnehmer) und Unternehmen, die (zeitlich befristete) Arbeitskräfte benötigen (dem Entleiher).

Ein Zeitarbeitnehmer arbeitet auf Auftragsbasis, und die Agentur dient nur als Vermittler zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Kunden. Bei einem Zeitarbeitsvertrag wird der Zeitarbeitnehmer nur für die Stunden bezahlt, die er gearbeitet hat. Und wenn der Einsatz beendet ist, wird er nicht mehr bezahlt. Ein Zeitarbeitsvertrag bietet keine Gehaltsgarantie, wie sie bei einem Personalvermittlungsvertrag besteht.

*Was ist eine Personalvermittlungsfirma?*

Eine Personalvermittlungsfirma ist ein Unternehmen, das Menschen einstellt, um sie gegen eine Vergütung vorübergehend bei anderen Unternehmen oder Organisationen arbeiten zu lassen. Eine überlassene Fachkraft oder ein Interim-Profi steht in einem festen Arbeitsverhältnis mit einer Personalvermittlungsfirma. Dabei handelt es sich um einen festen Stundenvertrag, bei dem die Firma die überlassene Fachkraft bezahlt. Die Personalvermittlungsfirma organisiert die Einsätze. Ist ein Einsatz beendet und noch kein neuer in Aussicht? Dann wird die überlassene Fachkraft weiterhin bezahlt, während das Arbeitsverhältnis bestehen bleibt. Die Personalvermittlungsfirma übernimmt in diesem Fall die Gehaltszahlung.

*Was ist der Unterschied zwischen Personalvermittlung und Zeitarbeit?*

Bei der Personalvermittlung erhalten Mitarbeitende einen festen Vertrag und werden auch zwischen Aufträgen weiterbezahlt. Personalvermittlung bietet einen festen Vertrag bei einer Personalvermittlungsfirma, wobei man auch zwischen Aufträgen weiterbezahlt wird. Zeitarbeit bedeutet, auf Basis eines Zeitarbeitsvertrags zu arbeiten, was mit weniger Sicherheit verbunden ist.

Die Unterschiede zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Zeitarbeit lassen sich auf drei wesentliche Punkte reduzieren:

* Vertragsform (Festvertrag vs. Zeitarbeitsvertrag)
* Art des Einsatzes (spezialisiert vs. allgemein)
* Dauer der Beziehung (langfristiges Arbeitsverhältnis vs. kurzfristiges Arbeitsverhältnis)