

Zeit- und Fremdarbeit Arbeitssicherheit bei Arbeitnehmerüberlassung: allgemeine Informationen

Bei Personalengpässen oder sehr stark variierenden Auftragslagen beschäftigen Unternehmen Fremdfirmenmitarbeiter, die in der Betriebsstätte oder auf dem Betriebsgelände selbstständig tätig werden, und Leiharbeiter, die für eine bestimmte Zeit mitarbeiten. Diese »Beschäftigten anderer Arbeitgeber«, wie sie im Juristendeutsch heißen, können einmalig, zeitlich begrenzt, wiederholt oder dauerhaft eingesetzt werden.

Die Unfallstatistiken sprechen in diesem Zusammenhang eine deutliche Sprache: Zeit- und Leiharbeiter haben ein wesentlich höheres Unfallrisiko als die Stammbesatzung eines Unternehmens.

Jeder Arbeitgeber trägt Verantwortung für die Arbeitssicherheit seiner Beschäftigten, unabhängig davon, wo sie konkret eingesetzt werden – also auch, wenn sie Leiharbeiter sind oder in einem Fremdbetrieb tätig werden. Damit Arbeitsschutzmaßnahmen gezielt umgesetzt werden können, müssen Arbeitgeber ihre Rechte, aber auch ihre Pflichten kennen.

Leiharbeiternehmer

Definition »Leiharbeitsverhältnis«

Wenn ein Arbeitgeber (Verleiher = Leiharbeitsfirma) einen Arbeitnehmer zur vorübergehenden oder dauernden Arbeits-

leistung an einen anderen Arbeitgeber (Entleiher) abgibt, spricht man von einem Leiharbeitsverhältnis (Arbeitnehmerüberlassung). In der Praxis wird zwischen sogenannten »echten« und »unechten« Leiharbeitsverhältnissen unterschieden:

- Beim »echten« Leiharbeitsverhältnis wird der Leiharbeiter überwiegend im Unternehmen des Verleihers tätig und nur gelegentlich in einem anderen Unternehmen, bei vorübergehendem Bedarf, beispielsweise beim Ausfall von Beschäftigten.
- Beim »unechten« Leiharbeitsverhältnis erfolgt die Überlassung durch ein Unternehmen, dessen Hauptzweck die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung ist, das also regelmäßig Dritten für eine gewisse Dauer Arbeitnehmer überlässt, um daraus wirtschaftliche Vorteile zu erzielen. Der Arbeitnehmer hat einen Arbeitsvertrag mit dem Verleiher; er erbringt seine Arbeitsleistung jedoch für den Entleiher.

Das Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) findet nur bei »unechten« Leiharbeitsverhältnissen Anwendung. Danach ist zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung eine Erlaubnis erforderlich (§ 1 AÜG). Besitzt der Verleiher diese Erlaubnis, kommt ein Arbeitsvertrag zwischen Entleiher



und Leiharbeitnehmer zustande; die Arbeitgeberpflichten gehen damit auf den Entleiher über (§ 10 AÜG). Daher sollte der Entleiher vor Vertragsabschluss immer prüfen, ob der Verleiher eine gültige Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung hat. Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist die Grundlage für die Arbeit des Leiharbeitnehmers im Betrieb des Entleihers. Dieser Vertrag bedarf der Schriftform.



Bedeutung für den Arbeitsschutz

Im Gegensatz zu Fremdfirmenmitarbeitern werden Leiharbeitnehmer vollständig in den Betrieb des Entleihers integriert – auch dann, wenn sie nur für kurze Zeit dort tätig werden. Sie führen alle Arbeiten allein auf Weisung und unter Aufsicht des Entleihers aus. Für sie gelten die gleichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften wie für die Beschäftigten des Entleihers (§ 11 Abs. 6 Satz 1 AÜG und § 16 Abs. 1 des Siebten Sozialgesetzbuches).

Fremdfirmenmitarbeiter

Eine Fremdfirma (Auftragnehmer) kann aufgrund eines Werk- oder eines Dienstvertrags selbstständig in einem anderen Unternehmen (Auftraggeber) tätig werden:

- Gegenstand des Werkvertrags kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg (Arbeitsergebnis) sein (§ 631 BGB), zum Beispiel Handwerks-, Wartungs- und Reparaturarbeiten, Transport- und Beförderungsarbeiten oder auch das Installieren und Einrichten eines Computerprogramms.
- Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein (§ 611 BGB). Ein Dienstvertrag liegt vor, wenn kein bestimmter Erfolg, sondern nur eine Tätigkeit gegen Entgelt zu erbringen ist, zum Beispiel der Einsatz von Ladendetektiven oder eines Wach- und Schließdienstes.



Bedeutung für den Arbeitsschutz

Im Falle eines Werk- oder Dienstvertrags organisiert die Fremdfirma die zu erbringende Leistung selbst. Sie bestimmt den Einsatz ihrer Beschäftigten. Wenn die beteiligten Arbeitgeber klare Regelungen treffen und auf Grundlage einer gemeinsam erstellten Gefährdungsermittlung und -beurteilung geeignete Schutzmaßnahmen festlegen, lässt sich die erhöhte Gefährdung von betriebsfremden Beschäftigten vermindern.

Unfallrisiko

Leih- und Fremdarbeiter haben ein höheres Unfallrisiko als regulär Beschäftigte. Die besondere Gefährdung ergibt sich beispielsweise aus folgenden Faktoren:

- Durch wechselnde Einsatzorte sind die Beschäftigten mit den Örtlichkeiten, Arbeitsanforderungen, Arbeitsabläufen, Organisationsstrukturen und Umgebungseinflüssen nicht vertraut.

- Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten sind nicht eindeutig festgelegt.
- Materialien und Arbeitsmittel sind unvollständig, beschädigt oder fehlen ganz.
- mangelhafte Unterweisung zu den Gefahren am Arbeitsplatz und den erforderlichen Schutzmaßnahmen
- mangelhafte Unterweisung zum Verhalten im Notfall, zum Beispiel Brandschutz, Erste Hilfe und Verhalten bei einem Raubüberfall oder nach einer Bombendrohung.

Vertragliche Vereinbarungen

Um Schwierigkeiten bei der Abgrenzung von einem Auftrag an eine Fremdfirma zur Arbeitnehmerüberlassung zu vermeiden und klare Verhältnisse sowie größtmöglichen Schutz zu erreichen, müssen die vertraglichen Vereinbarungen zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer so konkret wie möglich formuliert werden. In den Verträgen sollten neben den festzulegenden Rechten und Pflichten der Vertragspartner auch die folgenden Aspekte geregelt sein:

- Auswahl eines geeigneten Auftragnehmers
- Auftragsvergabe und Vertragsinhalte
- Gefährdungsbeurteilung
- Schutz vor gegenseitiger Gefährdung
- Arbeitsmittel und persönliche Schutzausrüstung
- Qualifikation und Qualifizierung der fremden Mitarbeiter
- Unterweisung
- Aufsichtspflicht und Weisungsbefugnis
- Koordination (Aufsichtführender)
- Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt
- das Melden von Arbeitsunfällen
- organisatorische Maßnahmen beim Einsatz von Fremdfirmen



Die erhöhte Gefährdung von betriebsfremden Beschäftigten lässt sich vermindern, wenn die beteiligten Arbeitgeber klare Regelungen treffen und auf Grundlage einer gemeinsam erstellten Gefährdungsermittlung und -beurteilung geeignete Schutzmaßnahmen festlegen.



Weitere Informationen

- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, www.gesetze-im-internet.de
- Arbeitsschutzgesetz, www.gesetze-im-internet.de
- DGUV-Vorschrift 1: Grundsätze der Prävention
- DGUV-Regel 100-001: Grundsätze der Prävention
- DGUV-Regel 115-801: Branche Zeitarbeit – Anforderungen an Einsatzbetriebe und Zeitarbeitsunternehmen
- DGUV-Information 215-830 (bisher BGI 865): Einsatz von Fremdfirmen im Rahmen von Werkverträgen