

Die Senatorin für Wissenschaft,
Gesundheit und Verbraucherschutz



Freie
Hansestadt
Bremen

Der „Fremde“ im Betrieb – Arbeitsschutz bei Werkverträgen,
Arbeitnehmerüberlassung u.a.

**Aus der Perspektive des für Arbeitsschutz zuständigen
Senatsressorts**

Relevanz und Aktualität des Themas: vom Wandel der Arbeitswelt – Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

- Industrie 4.0: Arbeitswelt/-platz im Wandel / Flexibilisierung / Entgrenzung
- Zunahme atypischer Beschäftigungen (wie z.B. Werkverträge, Leiharbeitnehmer..)
- Arbeitsschutz bei atypischer Beschäftigung
dazu Beschäftigtenbefragung NRW (LIA) 2014):
atypisch Beschäftigte bewerten Arbeitsschutzmaßnahmen überwiegend negativer
als Beschäftigte in „normalen“ Arbeitsverhältnissen; sind/fühlen sich nur
unzureichend informiert oder meinen, sie seien vom Thema Arbeitsschutz nicht
betroffen
- International: Durchsetzung der staatlichen Schutzpflichten bei der
Arbeitnehmerentsendung als aktuelle Herausforderung (Entsenderichtlinie)
- Sozialdumping/Unterbietungswettbewerb
- EU-Mitgliedstaaten Kampagne (SLIC, 2016): Sicherheit und Gesundheit von
Zeitarbeitnehmer/innen

Atypische Beschäftigung

- **Arbeitnehmerüberlassung**
- **Werkverträge**
- **Solo-Selbständigkeit**
- Teilzeitbeschäftigung
- Befristungen
- Geringfügige Beschäftigung / Minijobs
- Etc.

Normalarbeitsverhältnis:

Vollzeit, Integration in soziale Sicherungssysteme, unbefristet, Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis sowie Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber

Arbeitsschutz bei

Werkvertrag/Dienstvertrag (Fremdunternehmer/FremdarbeitnehmerInnen)

- BGB
- Auftragnehmer ist für die Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen für seine Mitarbeiter grundsätzlich selbst verantwortlich (Unterweisung etc.)
- Weisungsrecht beim Auftragnehmer
- Auftraggeber: Informations- und Prüfpflichten
- Abstimmung von Maßnahmen / **Koordination**

Arbeitnehmerüberlassung (LeiharbeitnehmerInnen)

- AÜG
- **Integration** der Beschäftigten in die Betriebsorganisation des Entleihers
- Weisungsrecht beim Entleiher
- Arbeitsschutz ist Sache des Einsatzbetriebes unbeschadet der Pflichten des Zeitarbeitsunternehmens / Unterweisung
- Vorab: Informationsaustausch zwischen Entleiher/Verleiher

Rechtliche Vorgaben zum Arbeitsschutz

(Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber/ Fremdunternehmen)

- **§ 8 ArbSchG**

Absatz 1: mehrere Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz

(1) Werden Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig, sind die Arbeitgeber verpflichtet, bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsbestimmungen **zusammenzuarbeiten**.
.....haben die Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten insbesondere **sich gegenseitig und ihre Beschäftigten** über die mit den Arbeiten verbundenen **Gefahren** für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten **zu unterrichten** und **Maßnahmen zur Verhütung dieser Gefahren abzustimmen**.

! Absatz 2: Fremdfirmenbeschäftigte im eigenen Betrieb ! (z.B. Werkvertrag..)

(2) Der **Arbeitgeber muss sich nach Art der Tätigkeit vergewissern**, dass die **Beschäftigten anderer Arbeitgeber**, die in seinem Betrieb tätig werden, hinsichtlich der Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit während ihrer Tätigkeit in seinem Betrieb **angemessene Anweisungen** erhalten haben.

Behördliche Aufsicht/ Sanktionen:

Anordnung ja / kein Bußgeldtatbestand (strafrechtliche Verantwortung des Arbeitgebers z.B. bei Todesfall eines Fremdarbeitnehmers)

- **§ 6 DGUV – Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“**

(1) Verweis auf § 8 Abs. 1 ArbSchG (Pflicht zur Zusammenarbeit) „**Insbesondere haben sie, soweit es zur Vermeidung einer möglichen gegenseitigen Gefährdung erforderlich ist, eine Person zu bestimmen, die die Arbeiten aufeinander abstimmt; zur Abwehr besonderer Gefahren ist sie mit entsprechender Weisungsbefugnis auszustatten**“

(2) siehe § 8 Abs. 2 ArbSchG

Einsatzbereiche für Werkverträge

- Instandhaltungsarbeiten
- Beratungsdienstleistungen (Optimierung von Prozessen etc.)
- Fertigung (z.B. Karosseriebau)
- Logistik
- Fleischverarbeitung
- Werften
- Etc.

Arbeitsschutz bei Werkverträgen / von der Auftragsvergabe bis zur Umsetzung: pro Arbeitsschutz

- Arbeitsschutz als Auswahlkriterium bei der Auswahl der Fremdfirma (Referenzen, Zertifizierungen, **Forderung nach Durchführung des Orgachecks ?**)
- Schriftliche Verpflichtung des Werkerbringers auf Einhaltung von Arbeitsschutzmaßnahmen, Personalstandards (Qualifikationen) etc.
- Vetorecht beim Einsatz von bestimmten Subunternehmen
- Auftraggeberpflicht:
Information des Auftragnehmers (mögliche Gefahren, Betriebsspezifika etc.) und ordnungsgemäße Arbeitsstätten/Arbeitsmittel (in Abhängigkeit von der Art des zu erbringenden Werks)
- Unterweisung der Fremdbeschäftigten durch ihren Arbeitgeber
- Abstimmung der Gefährdungsbeurteilung
- Auftragsverantwortliche festlegen
- bei möglicher gegenseitiger Gefährdung: Koordinator mit Weisungsbefugnis festlegen
- aufsichtsführende Personen bestimmen (gefährliche Arbeiten)
- Kontrolle der Maßnahmen
- Bewertung der Fremdfirma

Häufige Ursachen für Arbeitsschutzprobleme bei Werkverträgen

- Neue Arbeitsumgebung, ungewohnte Arbeitsbedingungen und – abläufe; Umgebungsgefahren sind nicht ausreichend bekannt
- Mangelhafter oder fehlender Informationsaustausch
- Vom Auftraggeber zur Verfügung gestellte Arbeitsstätte nicht ordnungsgemäß
- Unterweisung der Beschäftigten des Arbeitgebers bezüglich des Umgangs/ der Zusammenarbeit mit den Fremdbeschäftigten fehlt
- Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt nicht den Einsatz des Fremdunternehmens
- Werkvertragsunternehmen übernimmt Arbeiten, die z.B. mit besonderen Risiken/Belastungen einhergehen

Arbeitsschutz bei Arbeitnehmerüberlassung

- Informationsaustausch zwischen Ver- und Entleiher (Anforderungen, Qualifikationen, etc.)
- Klärung hinsichtlich Bereitstellung PSA
- Arbeitsmedizinische Vorsorge sicherstellen
- Klärung Weisungsbefugnis
- Einweisung in die Aufgabe durch den Entleiher
- Unterweisung

Häufige Ursachen für Arbeitsschutzprobleme bei Arbeitnehmerüberlassung

- mangelhafter Informationsfluss insbesondere hinsichtlich Arbeitsschutz
- Unzureichende Aufgaben- und Arbeitsplatzbeschreibung
- Nicht ausreichende Einarbeitung/Unterweisung
- Nicht ausreichende Qualifikation/Erfahrung
- Zuteilung von belastender Arbeit (z.B. monoton) für Zeitarbeitnehmer
- Mangelhafte (soziale) Integration der Zeitarbeitnehmer
- oftmals kurze Einsatzzeiten, hoher Arbeitsdruck

Der Fremde im Betrieb: Problemfelder

Fazit

- Vertragliche Situation: Zeit-, Leistungsdruck etc.
- Arbeitssituation/Tätigkeiten oftmals belastend (z.B. Monotonie, Infektionsgefahren etc.; vgl. Beschäftigtenbefragung LIA)
- Einsatz oftmals in Bereichen mit höherem Gefährdungspotential (z.B. Leiharbeiter in der Baubranche; höhere Unfallzahlen bei Leiharbeitskräften)
- Nicht ausreichende Information/Einweisung/Unterweisung
- Kommunikations-/Sprachprobleme
- Nicht ausreichende Qualifikation der eingesetzten Fremd-/Leiharbeiter für die beauftragte Arbeit
- Keine oder nur geringe Integration (Betriebsorganisation, soziales Umfeld)
- „Mitbestimmungsvakuum“ (Graubereiche)
- Fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten etc.
- Mängel bei der Betreuung durch Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte
- Nicht/wenig erfasst von Maßnahmen des BGM/BGF

Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung in Abhängigkeit von Status, Arbeitsbereich, etc.

Vollzug Gewerbeaufsicht Bremen

Prüfung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation (Systemkontrolle)

- **Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber**

ausreichende Regelungen hinsichtlich Zuständigkeiten und Vorgehensweisen beim Einsatz von Fremdfirmen ?

Auswahl der Firma unter Berücksichtigung arbeitsschutzrelevanter Kriterien ?

Festschreibung von arbeitsschutzrelevanten Vorgaben in den Verträgen?

Erhalten Fremdfirmen erforderliche arbeitsschutzrelevante Informationen aus der Gefährdungsbeurteilung?

- **Besondere Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Leiharbeiternehmer)**

Ausreichende Regelungen zur Einbindung in das betriebliche Arbeitsschutzsystem?

Schnittstellenfestlegung zwischen Ent- und Verleiher hinsichtlich PSA etc.

Berücksichtigung der Leiharbeiternehmer/innen in der Gefährdungsbeurteilung (Einarbeitung, Kenntnisstand etc.) ?

Information des Verleihers über Änderungen der Betriebsbereiche etc.?

Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber/Werkvertrag: Unfälle (Beispiele aus Jahresbericht der GAA, 2013)

- **Absturz in einem Maschinenraum eines Schiffes (Jahresbericht GAA, 2013)**
„.... Im Maschinenraum waren Arbeitnehmer diverser Unternehmen beschäftigt...wer diese Transportöffnung geöffnet und ungesichert gelassen hatte, konnte im Rahmen der Unfalluntersuchung nicht mehr festgestellt werden. Der Unfall verdeutlicht das Problem der übergeordneten Koordination von Arbeiten nach § 8 ArbSchG.... Gelöst wurde das Problem in diesem Fall, indem in der Zusammenarbeit vongemeinsamer Koordinator eingesetzt wurde ...
- **Absturzunfall auf einer Trafoplattform**
Ursache: mangelnde Koordination der Nachunternehmen über die Absturzsicherungen sowie die fehlende Kommunikation mit der Firmen mit dem Koordinator
- **Beispiel Schlachthof (Todesfall)**

Ziele aus Sicht des Arbeitsschutzes

- Gleiches Schutzniveau für alle in einem Betrieb Beschäftigten
- Teilhabe an Maßnahmen des betriebliches Gesundheits- und Arbeitsschutzes verbessern
- Präventionskultur in den Betrieben entwickeln / verbessern
durch:
- **Sensibilisierung, Information, Beratung, Vernetzung der Arbeitsschutzakteure, Instrumente insbesondere für KMU ...
und Kontrolle (vgl. auch GDA)**
- **Anpassung rechtlicher Rahmen ?**

(Referenten-)Entwurf* eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (BMAS)

„Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die **Leiharbeit auf ihre Kernfunktion hin zu orientieren** und den **Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen** zu verhindern.

- **Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter** können künftig bis zu einer Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten bei einem Entleiher eingesetzt werden. In einem Tarifvertrag der Einsatzbranche oder aufgrund eines solchen Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung können abweichende Regelungen vereinbart werden.
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter werden nach neun Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammarbeiterinnen und –arbeitnehmern beim Entleiher gleichgestellt (Equal Pay).....
- Kein Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leihararbeitern als Streikbrecher....
- Um den **Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen** zu verhindern und gleichzeitig die Prüftätigkeit von Behörden zu erleichtern, werden für die **Abgrenzung von Werk- und Dienstverträgen zu Arbeitsverträgen** die wesentlichen von der Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien gesetzlich niedergelegt. Außerdem wird entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts klargestellt, dass ein Arbeitsvertrag, unabhängig von der Bezeichnung und dem formalen Inhalt des Vertrages, vorliegt, wenn dies der tatsächlichen Vertragsdurchführung entspricht. Bei einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung werden der vermeintliche Werkunternehmer und sein Auftraggeber auch bei Vorlage einer Verleiherlaubnis nicht besser gestellt als derjenige, der unerlaubt Arbeitnehmerüberlassung betreibt.

***Kritische Bewertung durch Arbeitgeberverbände / mögliche „Bremse“: Bundeskanzleramt**