

Der Autor, Herr Hans-Günther Hofmeister ist als Jurist in der Hauptverwaltung der BGFE tätig und befasst sich vielen Jahren engagiert und konstruktiv mit der Zeitarbeit. Der iGZ bekannt ist er durch seine kompetente Beratung auf den Gemeinschaftsständen bei der Messe A+A.

## Fremdarbeiter im Unternehmen

*Immer häufiger bauen Unternehmen ihren Personalbestand ab, um Kosten zu sparen. Zunächst waren davon nur Dienstleistungsbereiche, wie zum Beispiel die Reinigungskräfte, der allgemeine Fahrdienst oder die eigene Bauabteilung betroffen. Heute werden ganze Instandhaltungsabteilungen, die Betriebselektriker und der gesamte Versand von dem Personalabbau betroffen. Der Artikel informiert über Einsatzformen von Fremdarbeitern oder Fremdfirmen im Betrieb und gibt Hinweise zu Fragen der Arbeitssicherheit.*

Viele Unternehmen versuchen durch den Einsatz von Fremdfirmen die Zahl der Dauerarbeitsplätze und damit auch die Kostenbelastung des Unternehmens gering zu halten. Schließlich entfallen Personalbeschäftigungs-, Personalverwaltungs- und Lohnnebenkosten. Daneben wird durch den Einsatz von Fremdfirmen ein Teil des Arbeitgeberrisikos auf die Fremdfirma verlagert, wie zum Beispiel die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die Vergütung bei Urlaubsgewährung und die Kündigung von Mitarbeitern aus betriebsbedingten Gründen.

Fallen im Unternehmen nun bestimmte Tätigkeiten an, für die kein eigenes Personal mehr vorhanden ist, muss man sich mit den Mitarbeitern fremder Firmen behelfen. Dies kann einmal in der Form geschehen, dass sich eine Firma für bestimmte Aufgaben „Fremdpersonal“ beschafft, das wie eigenes Personal eingesetzt wird. Hier spricht man von Leiharbeitnehmern, Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung oder Personalleasing. Oder aber ein Unternehmen holt Fremdfirmen in den eigenen Herrschaftsbereich, um bestimmte festgelegte Tätigkeiten durchführen zu lassen. Dann spricht man von Werkverträgen, Dienstverträgen und Dienstbeschaffungsverträgen oder Outsourcing.

### **Welche Einsatzart für welche Unternehmen?**

Für welche Einsatzart sich das Unternehmen entscheidet, hängt von den personellen Möglichkeiten, den Betriebszielen und den Vorstellungen des Unternehmens ab.

Ein Unternehmen wird sich in aller Regel dann für einen Dienst- oder Werkvertrag entscheiden, wenn es die Arbeiten mit eigenen Mitarbeitern nicht durchführen kann:

- weil qualifiziertes Personal fehlt,
  - weil man bestimmte Geräte und Einrichtungen nicht hat,
- oder wenn es die Arbeiten mit eigenen Mitarbeitern nicht durchführen will,
- weil andere es besser können,
  - weil andere es billiger können.

Ein Unternehmen wird sich Mitarbeiter ausleihen, wenn es sie nach eigenen Wünschen einsetzen will, wenn sich die Tätigkeit nicht klar abgrenzen lässt, wenn die Mitarbeiter im Team eingesetzt werden sollen.

### **Die Vertragsarten**

#### **Werkvertrag**

Der Werkvertrag ist ein gegenseitiger Vertrag, in dem sich der eine Teil zur Herstellung eines versprochenen Werks, der andere Teil zur Entrichtung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Das versprochene Werk kann in der Herstellung oder Veränderung einer Sache, aber auch in einem anderen durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführenden Erfolg bestehen (§ 631 Abs. 2 BGB). Werkverträge sind typischerweise Handwerkerleistungen, Wartungs- und Reparaturarbeiten, Transport- und Beförderungsverträge. Verträge über geistige, künstlerische und wissenschaftliche Leistungen sind regelmäßig Werkverträge, weil die Herbeiführung eines bestimmten Erfolgs und nicht die Tätigkeit als solche geschuldet wird. Als Beispiele seien hier genannt, die Anpassung eines Standardsoftwareprogramms an die Bedürfnisse des Kunden (OLG Hamm in NJW 89,1041); Herstellung und Einrichtung eines EDV-Terminals mit Standardprogrammen einschließlich der Einarbeitung des Personals (Palandt, Rdnr. 12 zu Einf. vor § 631 BGB).

### *Dienstvertrag*

Kennzeichnend für den Dienstvertrag ist die Leistung von Diensten gegen Entgelt. Gegenstand der Dienstleistung können Tätigkeiten jeder Art sein. Es wird nur eine bestimmte Tätigkeit und nicht ein Erfolg geschuldet. Wie bei dem Werkvertrag organisiert der Dienstverpflichtete die zu erbringende Leistung selbst. Typische Dienstverträge sind Beratungs-, Bewachungs- und Vermittlungsverträge.

### *Miet-, Leasing-, oder Überlassungsverträge mit Gestellung von Bedienungspersonal*

Wenn die Hauptleistung des Vertrages die Miete oder Überlassung einer Maschine oder Anlage ist, so ist die Gestellung von Personal eine untergeordnete Werkleistung und fällt nicht unter das Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz.

### *Lieferung mit Montageverpflichtung*

Hierbei handelt es sich entweder um einen Kaufvertrag mit untergeordneter Werkleistung (OLG Köln BB 82, 1578) oder wenn für die Montage spezielle technische Kenntnisse erforderlich sind um einen kombinierten Kauf- und Werkvertrag (OLG Stuttgart BB 71, 239).

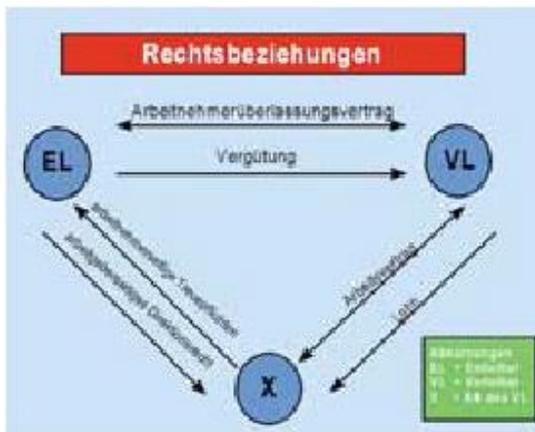
### *Arbeitnehmerüberlassungsvertrag*

Ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag liegt vor, wenn der Vertragsinhalt das gewerbsmäßige Überlassen (Zurverfügungstellung) von Arbeitnehmern (Leiharbeitnehmern) durch einen Arbeitgeber (Verleiher) an Dritte (Entleiher) zum Zwecke der Arbeitsleistung regelt, ohne dass damit Arbeitsvermittlung betrieben wird. Es bestehen somit Rechtsbeziehungen zwischen drei Beteiligten.

Der Leiharbeitnehmer ist durch den Arbeitsvertrag mit dem Verleiher als seinem Arbeitgeber verbunden. Der Verleiher und der Entleiher schließen einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ab. Dieser bildet die Grundlage dafür, dass der Arbeitnehmer des Verleihers im Betrieb des Entleihers für diesen arbeitet. Die entlehene Arbeitskraft wird dabei vollständig in den Betrieb des Entleihers eingegliedert und führt ihre Arbeit allein nach den Weisungen des Entleihers aus.

### **Abgrenzung Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung**

In der Praxis kommt es häufig zu Schwierigkeiten, weil einzelne Unternehmer versuchen, die Vorteile beider Vertragsformen für sich zu nutzen. Man möchte die Vorteile des Werkvertrages, nämlich die Gewährleistung der Fremdfirma und eine Festpreisvereinbarung mit den Vorteilen der Arbeitnehmerüberlassung, wie beispielsweise der freien Einsetzbarkeit der Leiharbeitnehmer im Stammbetrieb erreichen. Ein Unternehmen, das Werkverträge durchführen lässt, muss durch unmissverständliche und eindeutige vertragliche Regelungen mit der Fremdfirma den Rahmen abstecken, um für beide Seiten klare Verhältnisse zu schaffen. Die Fremdfirma muss in dem Unternehmen tatsächlich als ein für sich selbst verantwortlicher „Fremdkörper“ betrachtet werden. Die Selbstständigkeit der Firma muss unbedingt gewährleistet bleiben. Gerade bei immer wiederkehrenden oder länger andauernden Aufträgen an Fremdfirmen kommt es naturgemäß zu sehr engen Verflechtungen zwischen den Mitarbeitern. Die Umgangsformen zwischen dem eigenen und dem fremden Personal werden vertrauter. Dem Fremdunternehmen wird nicht nur das „wo“ und „was“ er zu tun hat vorgegeben, sondern man schreibt der Fremdfirma auch vor, „wie“ und „wer“ etwas zu tun hat. Um solche Eingriffe in einen Werkvertrag zu verhindern, sind folgende Verhaltensregeln beim Einsatz von Fremdfirmenmitarbeitern in aller Regel einzuhalten.



Schematische Darstellung der Rechtsbeziehungen bei einem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (Grafiken Hofmeister)

<b>Abgrenzung</b>	
<b>Werkvertrag/Dienstvertrag</b>	<b>Arbeitnehmerleihe</b>
Vertragsinhalt, Produkt, Werk, Arbeitsergebnis	Vertragsinhalt, Gestaltung von Personal
Verantwortung der Fremdfirma für Werk und Arbeitsergebnis (Gewährleistung, Haftung)	keine Verantwortung der Fremdfirma für Werk und Arbeitsergebnis
selbständige Auftragsabfertigung; keine Eingliederung in Arbeitsprozess der Stammfirma, kein Weisungsrecht der Stammfirma bezüglich der Auftragsabfertigung, eigenes Werkzeug, eigenes Material	Vollständig; Leiharbeitsnehmer werden in Arbeitsprozess der Stammfirma eingegliedert, Weisungsrecht der Stammfirma gegenüber Leiharbeitsnehmer
Vergütung für Werk und Arbeitsergebnis	Vergütung für Arbeitskraft
arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht für Fremdfirmenmitarbeiter liegt bei Stammfirma	arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht für Leiharbeiter richtet liegt bei Stammfirma

Vor- und Nachteile sowie Abgrenzung der einzelnen Vertragsarten.

### Verhaltensregeln beim Einsatz von Fremdfirmen

Ergänzungen und Änderungen des Auftrags dürfen nur von dem Berechtigten mit dem Unternehmer oder dessen Bevollmächtigten geändert werden. Die Fremdfirma muss das für die Ausführung des Vertrages typischerweise benötigte Werkzeug und die Arbeitsschutzausrüstungen selbst mitbringen. Die Fremdfirmen dürfen nicht in die internen Arbeitsabläufe der Auftraggeberfirma eingegliedert werden. Arbeitsvertragliche Weisungen zur Durchführung der Arbeiten (wie, wer, wann) erteilt nur der Auftragnehmer. Der Auftragnehmer darf Hinweise zur Auftragsausführung (was, wo) geben. Dies gilt insbesondere zum Schutz vor Gefahrenquellen. Bei offensichtlich erkennbaren Verstößen der Fremdfirmen-Mitarbeiter gegen Arbeitsschutzbestimmungen und Unfallverhütungsvorschriften ist jede Führungskraft oder Sicherheitsfachkraft verpflichtet, die Arbeiten der Fremdfirma zu stoppen bzw. einstellen zu lassen. Der Vorgesetzte der Fremdfirma, der Baukoordinator und die Sicherheitsfachkraft der Auftraggeberfirma sind sofort zu unterrichten.

### Besondere Bedingungen der Arbeitnehmerüberlassung

*Für die Arbeitnehmerüberlassung sind feste gesetzliche Regelungen vorgegeben.*

Der Vertrag zwischen dem Verleiher und dem Entleiher bedarf der Schriftform (§ 12 ArbZG).

Die Überlassung eines Arbeitnehmers ist zurzeit auf 12 Monate beschränkt. (Anm. B.Siemer auf 24 Monate seit dem 01.01.2002, war zur Drucklegung nicht bekannt) In dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag hat der Verleiher zu erklären, ob er die Erlaubnis nach § 1 ArbZG besitzt. Der Entleiher hat in der Urkunde zu erklären, welche besonderen Merkmale die für den Leiharbeiter vorgesehene Tätigkeit hat und welche berufliche Qualifikation dafür erforderlich ist (§ 12 Absatz 1 Satz 3 ArbZG). Bei Nichtbeachtung der Schriftform ist der

Überlassungsvertrag gemäß § 125 Satz 1 BGB nichtig. Die zivilrechtliche Nichtigkeit beseitigt aber nicht die mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verbundene öffentlich-rechtlichen Pflichten. Diese öffentlich-rechtlichen Pflichten ergeben sich für den Entleiher auch, wenn der Verleiher keine Erlaubnis zum Verleihen von Arbeitnehmern besitzt. Erlaubnisfrei sind nach § 1 Abs. 3 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) folgende Ausnahmefälle: bei einer Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, wenn ein sowohl für den Entleiher als auch für den Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht (§ 1 Abs. 3 Nr. 1 AÜG), bei einer Arbeitnehmerüberlassung im Konzernbereich, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend seine Arbeit nicht bei seinem Arbeitgeber, jedoch konzernintern leistet (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG), Keiner Erlaubnis bedarf es weiterhin, wenn ein Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen den Arbeitnehmer bis zur Dauer von 12 Monaten an einen anderen Arbeitgeber überlässt, wenn er die Überlassung vorher schriftlich dem für seinen Geschäftssitz zuständigen Landesarbeitsamt angezeigt hat (§ 1a AÜG). Diese neue Regelung ersetzt die frühere sog. Kollegenhilfe, bei der die Überlassung auf Arbeitgeber desselben Wirtschaftszweiges in demselben oder einem unmittelbar angrenzenden Handwerkskammerbezirk begrenzt war. Zweck dieser Vorschrift ist es, Kleinbetrieben, die sich in wirtschaftlicher Not befinden, zu helfen.

### **Arbeitssicherheit bei den verschiedenen Vertragsarten**

#### **Arbeitnehmerüberlassungsvertrag**

Bei einem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag bleibt zwar der Verleiher Arbeitgeber der verliehenen Arbeitnehmer, die Leiharbeitnehmer sind jedoch in den Betrieb des Entleihers eingegliedert und wie die eigenen Mitarbeiter des Entleihers dessen Weisungen unterworfen. Sie führen mit den Arbeitnehmern des Entleihers die gleichen Arbeiten aus. Nach § 11 Abs. 6 AÜG und nach § 16 Abs. 1 SGB VII gelten für Leiharbeitnehmer die gleichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts wie für die Arbeitnehmer des Entleihers.

Der Entleiher ist daher auch gegenüber den Leiharbeitnehmern für die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen verantwortlich. Er muss dafür Sorge tragen, dass die Leiharbeitnehmer vor und während der Beschäftigung in seinem Betrieb über die Gefahren und ihre Abwendung unterwiesen werden, die für die Arbeit erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung aufweisen und bei der Arbeit die erforderlichen persönlichen Schutzausrüstungen benutzen. Es empfiehlt sich der Abschluss einer Arbeitsschutzvereinbarung zwischen dem Verleiher und dem Entleiher.

#### **Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die Vorschriften**

Bei Verstößen gegen die Formvorschriften des AÜG können auf den Entleiher folgende Rechtsfolgen zukommen: Haftung für die vom Vertragspartner nicht abgeführten Sozialversicherungsabgaben (§ 28 e Abs. 2 SGB VII), Haftung für die vom Vertragspartner nicht abgeführte Lohnsteuer (§ 42 Abs. 6 a bis 8 EStG),

Haftung für die „Abschiebekosten“ bei Ausländern (§ 24 Abs. 6 a AusländerG), Straf- oder Bußgeldverfahren bei Verstößen gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (§ 16 Abs. 1 Nr. 1 a AÜG).

<b>Landesarbeitsamt</b>	, den
Der Präsident - 5161.	
<b>Erlaubnis</b>	
zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung	
Nach den §§ 1 und 2 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) vom 7. August 1972 – BGBl S. 1393 – wird	
vertreten durch	
- die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Überlassung von Arbeitnehmern längstens für die Dauer eines Jahres, gerechnet vom Tage nach der Zustellung, erteilt,	
- die ab geltende Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Überlassung von Arbeitnehmern	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- verlängert bis zum</li> <li>- unbefristet verlängert.</li> </ul>	
Im Auftrag	Dienstiegel

Blankoformular einer Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung

### Werkvertrag

Entgegen der weit verbreiteten Meinung ist der Auftraggeber, obwohl er einen Werkvertrag abgeschlossen hat und die Fremdfirma eigenverantwortlich tätig wird, keineswegs „völlig aus der Verantwortung heraus“. Auch wer eine Fremdfirma beauftragt muss einige grundsätzliche Forderungen beachten und entsprechende Regelungen treffen.

### Vergabe von Aufträgen

#### Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften

Der Auftraggeber muss den Auftragnehmer nach § 5 BGV A1 verpflichten, während der Arbeiten zur Herstellung, Montage oder Wartung von Einrichtungen im Betrieb des Auftraggebers die dort gültigen Unfallverhütungsvorschriften und sonstigen technischen Regeln zu beachten. Mit § 5 BGV A1 soll die Forderung des § 16 SGB VII verdeutlicht werden, dass Unfallverhütungsvorschriften einer BG auch dann gelten, wenn in dem Unternehmen oder für das Unternehmen Versicherte tätig werden, für die ein anderer Versicherungsträger zuständig ist.

Diese Regelung gilt auch für Versicherte von ausländischen Unternehmen, die eine Tätigkeit im Inland ausüben (§ 16 Abs. 2 SGB VII).

#### Auswahl der Vertragspartner

Für Bauleistungen gilt nach § 2 VOB Teil A: „Bauleistungen sind an fachkundige, leistungsfähige und zuverlässige Unternehmer zu angemessenen Preisen zu vergeben.“ Zuverlässig ist ein Unternehmer dann, wenn er die Gewähr für eine sorgfältige und ordnungsgemäße, den öffentlich-rechtlichen und technischen Normen entsprechende Bauausführung bietet. Die Prüfung der Zuverlässigkeit erstreckt sich hierbei auf die Beachtung der Bestimmungen des Bauordnungsrechts ebenso wie auf die Unfallverhütungsvorschriften.

Die Gerichte orientieren sich an diesem Leitsatz, wenn sie auch die Begründung aus der Verletzung von Verkehrssicherungspflichten ableiten. Die Pflicht, entsprechende Vorkehrungen gegen Gefahren zu treffen, wird aus der Haftung aus unerlaubter Handlung (§§ 823 ff BGB) abgeleitet. So bleibt der Auftraggeber auch bei der Übertragung von Arbeiten auf ein selbstständiges Fachunternehmen (Fremdfirma) verkehrssicherungspflichtig. Diese Verpflichtung verringert sich, wenn er die Durchführung der Arbeiten an einen als zuverlässig bekannten

Unternehmer zur eigenverantwortlichen Durchführung übertragen hat (OLG Hamm vom 11. 1. 1991 (9 U 301/89). Um diesen Forderungen zu genügen, gehen immer mehr Firmen dazu über, von den zukünftigen Vertragspartnern „Lieferanten-Selbstauskünfte“ zu verlangen. In diesen Fragebögen werden sehr detaillierte Auskünfte verlangt, z. B. das Grundkapital des Betriebes, der Jahresumsatz, Mitgliedschaft in welcher BG, Eintrag in der Handwerksrolle, Haftpflichtversicherung mit Policen, Qualitäts-, Sicherheits- und Umweltschutzmanagement, Anzahl der Mitarbeiter, sicherheitstechnische Betreuung, Einsatz von Subunternehmen und Referenzen. Um in Zukunft Daten für die Zuverlässigkeitsprüfung zu haben, werden regelmäßig Kontrollen der Fremdfirmen vorgenommen. Einige Beispielfragen zeigt die folgende Tabelle.

Nr.	Frage	ja	nein	Hinweise
1	Ist die persönliche Schutzausrüstung vollständig vorhanden und wird benutzt?			
2	Wurden Ausrüstungsteile und Werkzeuge durch Sachkundige geprüft?			
3	Sind die Gerüste ohne sichtbare Mängel?			
4	Wurden die Mitarbeiter gemäß BGV A1 (VBG 1) unterwiesen?			
5	Kennen die Mitarbeiter die besonderen Gefahren ihrer Tätigkeit?			
6	Wird das Rauchverbot beachtet?			
7	Liegen die Erlaubnisscheine für „gefährliche Tätigkeiten“ vor?			
8	Ist die Baustelle ordnungsgemäß gesichert?			

Einige Beispielfragen für die Kontrolle von Fremdfirmen

**Arbeitsschutzvereinbarung**

**Gemäß § 11 (6) Arbeitnehmerüberlassungsgesetz unterliegt die Tätigkeit unseres Mitarbeiters den für Ihren Betrieb geltenden Vorschriften des Arbeitsschutzrechtes; die sich hieraus ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber obliegen dem Entleiher unbeschadet der Pflichten des Verleihers.**

**1. Persönliche Schutzausrüstungen (PSA)**  
Für die Tätigkeit im Rahmen dieses Auftrages sind folgende PSA erforderlich:

	Davon stellen wir:	Sie:
1. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**2. Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe werden vom Entleiher gestellt.**

**3. Für die Tätigkeit sind folgende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen erforderlich.**

1. \_\_\_\_\_ Folgende Bescheinigungen liegen vor:

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_ Wir veranlassen folgende Untersuchungen:

4. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_ Sie veranlassen folgende Untersuchungen:

\_\_\_\_\_ und senden uns die Bescheinigungen zu.

**4. Unser Mitarbeiter wird vor der Arbeitsaufnahme durch Ihren zuständigen Mitarbeiter in die spezifischen Gefahren des Tätigkeitsortes eingewiesen.**

**5. Sie verpflichten sich, uns einen Arbeitsunfall unverzüglich zu melden. Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall ist gemeinsam zu untersuchen.**

Entwurf einer Arbeitsschutzvereinbarung

#### Pflichten des Auftraggebers

In der Praxis trägt auch der Auftraggeber von Fremdleistungen ein großes Maß an Verantwortung im Rahmen seiner Verkehrssicherungspflicht. Dies hängt damit zusammen, dass der Auftraggeber auf seinem Betriebsgelände „das Sagen“ hat und dementsprechend durch Organisation und Koordination sicherzustellen

hat, dass sich von der Arbeitsstätte ausgehende Gefahren nicht realisieren. Er weiß, mit welchen Schwierigkeiten eventuell zu rechnen ist und wo Gefahren auftreten können. Der Auftraggeber hat sicherzustellen, dass die Arbeitsstätte so errichtet, betrieben und unterhalten wird, dass der Auftragnehmer gefahrlos seine Tätigkeit ausüben kann. Der Auftraggeber ist daher als „Verkehrssicherungspflichtiger“ zum Eingreifen verpflichtet, wenn die Tätigkeit des Auftragnehmers mit besonderen Gefahren verbunden ist, die der Auftraggeber selbst sieht bzw. hätte sehen müssen oder wenn der Auftraggeber Anlass zu zweifeln hat, ob der von ihm Beauftragte den Gefahren und Sicherheitserfordernissen in gebührender Weise Rechnung trägt (OLG Karlsruhe vom 23. 3. 1985, 17 U208/83). Diesen Grundsatz unterstreicht auch § 8 Abs. 1 ArbSchG.

#### *Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber*

Werden die Beschäftigten mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig, sind die Arbeitgeber verpflichtet, bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Soweit dies für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit erforderlich ist, 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.

Es besteht somit eine Koordinationspflicht zwischen dem Auftraggeber und der Fremdfirma. Diese kann einmal durch Regelungen in jedem konkreten Vertrag erfolgen. Viele Firmen gehen jedoch dazu über, eine Betriebs- oder Baustellenordnung oder Arbeitssicherheitsrichtlinien zu erstellen, die Gegenstand der Verträge zwischen Auftraggeber und der Fremdfirma ist. In dem Vertrag selbst behält sich der Auftraggeber ein Kündigungsrecht und Schadensersatzansprüche gegen die Fremdfirma vor, wenn es zu Verstößen gegen die Betriebsverordnung kommt.

Weitere Voraussetzungen stellt § 8 Abs 2. ArbSchG auf. So muss der Arbeitgeber sich je nach Art der Tätigkeiten 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. Aus dieser Bestimmung ergibt sich eine Mitverantwortung des Auftraggebers für die Fremdfirmenmitarbeiter. Der Auftraggeber muss die Fremdfirma auf die Gefahren und Besonderheiten auf seinem Betriebsgelände hinweisen und sich vergewissern, dass die Fremdfirmenmitarbeiter hinsichtlich der Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit während der Arbeit in seinem Betrieb angemessen unterwiesen worden sind. Diese Forderung erfüllt der Auftraggeber dadurch, dass er die Unterweisung von seinen eigenen Mitarbeitern durchführen lässt oder einen Beauftragten unterweist, der die Unterweisung dann bei den anderen Fremdfirmenmitarbeitern durchführt. Er muss sich dann nur noch bestätigen lassen, dass die Fremdfirmenmitarbeiter unterwiesen sind und durch Stichproben kontrollieren, ob dies auch zutrifft.

#### **Mögliche Regelungen in Betriebsordnungen:**

- Zugang zur Baustelle und Verkehr auf dem Firmengelände
- Zusammenarbeit mit der Bauleitung/Projektkontrollen
- Baustelleneinrichtung und Arbeitsplätze
- Bau- und Montageausführungen
- Koordination gefährlicher Arbeiten
- Einsatz von Subunternehmen
- Verhalten bei Unfällen und Havarien
- Zusammenarbeit mit der Arbeitssicherheitsabteilung
- Benutzung von Gerüsten
- Einhaltung von Unfallverhütungsvorschriften
- Unterweisungspflichten
- Einholung von Erlaubnisscheinen bei gefährlichen Arbeiten
- Arbeitsfreigabeverfahren
- Benutzung von Kranen
- Brandschutz
- Baustromversorgung
- Umgang mit Gefahrstoffen

- Umwelt und Entsorgung

### Einsatz eines Koordinators

Die Koordinierung von Arbeiten ist in § 6 BGV A1 geregelt. Vergibt der Unternehmer Arbeiten an andere Unternehmer, dann hat er, soweit dies zur Vermeidung einer möglichen gegenseitigen Gefährdung erforderlich ist, eine Person zu bestimmen, die die Arbeiten aufeinander abstimmt. Er hat dafür zu sorgen, dass diese Person Weisungsbefugnis gegenüber seinen Auftragnehmern und deren Beschäftigten hat. Übernimmt der Unternehmer Aufträge, deren Durchführung zeitlich und örtlich mit Aufträgen anderer Unternehmer zusammenfällt, so ist er verpflichtet, sich mit den anderen Unternehmern abzustimmen, soweit dies zur Vermeidung einer gegenseitigen Gefährdung erforderlich ist. Die Vorschrift legt fest, was der Auftraggeber und der Auftragnehmer tun müssen, um eine mögliche gegenseitige Gefährdung ihrer Mitarbeiter zu verhindern. Die Person, die die Arbeiten aufeinander abstimmen soll, ist der Koordinator. Zum Koordinator kann jede Person bestimmt werden, die die erforderliche fachliche und persönliche Qualifikation hat. Wichtig ist, dass in dem Werkvertrag festgelegt wird, wer Koordinator ist und welche Weisungsbefugnisse er auch gegenüber den Arbeitnehmern der Fremdfirma hat. Der Koordinator muss in kritischen Situationen unmittelbar eingreifen können. Für Baustellen im Sinne der Baustellenverordnung gibt es Sonderregelungen, auf die hier nicht eingegangen werden soll.

### Resümee

Aus wirtschaftlichen Erwägungen setzen viele Firmen heute Fremdfirmen ein. Durch gesetzliche Vorgaben wird verhindert, dass es beim Einsatz von Fremdfirmen dadurch zu „Einsparungen“ kommt, indem die Arbeitssicherheit vernachlässigt wird. Auch bei dem Einsatz von „billigen“ Fremdfirmen aus dem Ausland müssen die geltenden Unfallverhütungsvorschriften angewandt werden. Allen Auftraggebern muss klar sein, dass eine Einsparung zu Lasten der Arbeitssicherheit durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern und Werkverträgen nicht möglich ist.

*Heinz-Günter Hofmeister, BG der Feinmechanik und Elektrotechnik Köln*

## Bestätigung von Auftragnehmern

Hiermit bestätigt Herr / Frau .....

als Bevollmächtigter der Firma .....

dass die eingesetzten Mitarbeiter qualifizierte Fachkräfte sind und über die Auftretenden Gefahren in dem Teilbereich der Firma ..... unterwiesen worden sind.

Insbesondere auf die Gefahren durch:

- Absturz
- örtlich vorhandene Gefahrstoffe
- Verhalten bei Sperrung
- mögliche Verletzungsgefahren und
- das Verhalten nach einem Unfall

wurden die Mitarbeiter hingewiesen.

....., den .....                      Unterschrift des Bevollmächtigten .....

Bestätigung über die Unterweisung von Fremdfirmenmitarbeitern

*Literatur:*

ZH1/182, Arbeitnehmer in Fremdbetrieben; (Anm. B.Siemer BGI 580)  
Petermann/Schorling, Arbeitssicherheit bei der Zusammenarbeit von Betrieben, BGFE JB 3, 2001;  
Ulber, AÜG, Kommentar für die Praxis, 1998;  
Sandmann/Marschall, AÜG, Kommentar, 2001;  
Clasen, Handbuch für Zeitarbeitsfirmen, 1998;  
Vögele/Stein, Fremdfirmen im Unternehmen, 1996.