

Arbeitsschutz gemeinsam anpacken
Leitlinie Arbeitsschutz bei
der Kooperation mehrerer
Arbeitgeber im Rahmen
von Werkverträgen

Für die Obersten Arbeitsschutzbehörden
der Länder und die Präventionsleitungen
der Unfallversicherungsträger

Impressum

Leitlinie Arbeitsschutz bei der Kooperation mehrerer Arbeitgeber im Rahmen von Werkverträgen

Stand: 1. Juli 2019

Herausgeber:

Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz

c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Nöldnerstr. 40 – 42

10317 Berlin

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort.....	4
2.	Einleitung	5
3.	Ziele und Zielgruppe	5
4.	Arbeitsschutzrechtliche Grundlagen für die Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber	6
5.	Beratung und Überwachung bei Werkverträgen	6
5.1	Werkvertrag	6
5.1.1	Grundlagen	6
5.1.2	Typische Einsatzkonstellationen von Werkverträgen	6
5.1.3	Pflichten von Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer zur Zusammenarbeit	7
5.2	Aufgaben der Aufsicht.....	9
5.3	Anlässe für die Beratung und Überwachung.....	9
5.4	Inhalt und Umfang der Beratung und Überwachung von Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer	10
5.4.1	Aufgaben und Funktionen der Zusammenarbeit; Grundlagen und Reichweite der Kooperation	11
5.4.2	Einweisung, Abstimmung, Koordination.....	12
5.4.3	Beratung zur Implementierung einer möglichen Vereinbarung zum Arbeitsschutz	12
5.5	Bewertung.....	12
5.6	Aufsichts- und Verwaltungshandeln.....	13
5.6.1	Maßnahmen der Arbeitsschutzbehörde oder des Aufsichtsdienstes des Unfallversicherungsträgers	13
5.6.2	Zusammenarbeit mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit	13
5.6.3	Überwachung beim Einsatz von Beschäftigten ausländischer Werkvertragsunternehmen.....	14
Anhang 1	Kriterien zur rechtlichen Einordnung von Werkverträgen und zur Abgrenzung zu (freien) Dienstverträgen, Solo-Selbstständigen/Unternehmern ohne Beschäftigte und zur Arbeitnehmerüberlassung sowie zur Scheinselbstständigkeit	15
Anhang 2	Orientierungsrahmen für die Aufsichtstätigkeit bei Werkverträgen	19

1. Vorwort

Ein wesentliches Ziel der von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern entwickelten Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist die Festlegung eines abgestimmten Vorgehens der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden und der Unfallversicherungsträger bei der Beratung und Überwachung der Betriebe. Ausdruck dieser Zielsetzung ist die Erarbeitung eines gemeinsamen Grundverständnisses in Form von Grundsätzen und Leitlinien zu zentralen Themen. Die Leitlinien beschreiben gemäß § 20 Absatz 1 SGB VII und § 21 Absatz 3 Nummer 1 ArbSchG methodische Vorgehensweisen der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden und der Unfallversicherungsträger für die Beratung und Überwachung der Betriebe.

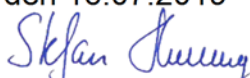
Die Leitlinien formulieren einen fachlichen Rahmen, der gewährleistet, dass konkrete Überwachungs- und Beratungskonzepte inhaltlich gleichgerichtet und in Funktionalität und Anforderungsprofil gleichwertig ausgestaltet sind. Sie sollten so konkret sein, dass sie Handlungssicherheit für die praktische Anwendung ermöglichen. Die vereinbarten methodischen Vorgehensweisen müssen sich in den Überwachungs- und Beratungskonzepten der Aufsichtsbehörden der Länder und der Unfallversicherungsträger wiederfinden. Sie sind gemäß Artikel 3 Absatz 1 Satz 1 der „Rahmenvereinbarung über das Zusammenwirken der staatlichen Arbeitsschutzbehörden der Länder und der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)“ bei der Planung und Durchführung der Beratungs- und Überwachungstätigkeiten zu berücksichtigen.

Die hier vorliegende Leitlinie zum Arbeitsschutz bei der Kooperation mehrerer Arbeitgeber im Rahmen von Werkverträgen ist ein wesentliches Element bei der Erreichung des übergeordneten Ziels der GDA, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch einen effizient und systematisch wahrgenommenen Arbeitsschutz – ergänzt durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung – zu erhalten, zu verbessern und zu fördern.

Der Arbeitsschutz muss selbstverständlicher Bestandteil betrieblicher Prozesse und Entscheidungen sein. Um Betriebe und Einrichtungen hier entsprechend zu unterstützen, ist es unabdingbar, dass das Aufsichtspersonal der Länder und Unfallversicherungsträger ein gemeinsames Verständnis zu den Inhalten und der Bewertung des Arbeitsschutzes in den Einsatzkonstellationen von Werkverträgen hat. Nur so können den Betrieben verlässliche Aussagen und Angebote zur wechselseitigen Zusammenarbeit gemacht und letztlich Beiträge zu mehr Sicherheit und Gesundheit für die Beschäftigten von Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer sowie eine höhere Produktivität und weniger Produktionsausfall geleistet werden. Insoweit ist die praktische Umsetzung dieser Leitlinie von elementarer Bedeutung und ein Qualitätsmerkmal für wirkungsvolle Präventionsarbeit. Das Thema stellt für die GDA-Träger eine große Herausforderung dar, denn die Aufsichtstätigkeit ist hier komplex und erfordert einen hohen Ressourceneinsatz.

Der NAK-Vorsitz

Berlin, den 16.07.2019


Dr. Stefan Hussy


Bertram Hörauf


Peer-Oliver Villwock

2. Einleitung

Das Arbeitsschutzrecht fordert ein gleichwertiges Arbeitsschutzniveau für alle Beschäftigten. Dieses Ziel auch im betrieblichen Alltag umzusetzen, ist gerade bei der Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber im Rahmen von Werkverträgen eine große Herausforderung. Um hier für die Aufsicht Handlungssicherheit herzustellen, wurde diese Leitlinie erarbeitet. Im Weiteren wird es erforderlich sein, für eine adäquate Überwachung zu sorgen. Darüber hinaus ist es notwendig, die betroffenen betrieblichen Akteure – Auftraggeber, Werkvertragsunternehmer, aber auch Verbände und Kammern sowie Betriebs- und Personalräte – für diese Thematik zu sensibilisieren und ein Problembewusstsein herzustellen.

Die Beschäftigten des Werkvertragsunternehmers treffen auf dem Betriebsgelände des Auftraggebers auf eine neue Arbeitsumgebung und neue Arbeitsabläufe im Einsatzbetrieb. Die Stammbesellschaft des Auftraggebers trifft auf Werkvertragsbeschäftigte, die häufig nicht umfassend mit den Gegebenheiten im Einsatzbetrieb vertraut sind. Hinzu kommt die teilweise Weitervergabe von Aufträgen an Subunternehmen, sodass Auftragnehmer zugleich auch Auftraggeber sein können. Sich aus der Zusammenarbeit ergebende Gefährdungen müssen möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen müssen möglichst gering gehalten werden, Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten und deren Verteilung und Wahrnehmung durch Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer müssen klar erkennbar sein. Häufig resultieren Unfälle bei der Arbeit und arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen aus fehlenden Absprachen und unzureichender Koordination. Eine gute Zusammenarbeit und wechselseitige Abstimmung der Akteure ist deshalb essenziell. Die Bewertung und Sicherstellung der Zusammenarbeit von Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz ihrer jeweiligen Beschäftigten bei der Arbeit ist somit ein an Bedeutung zunehmendes Thema für die Aufsicht. Die Leitlinie gilt nur für Werkverträge und lässt andere Vertragsformen unberührt.

3. Ziele und Zielgruppe

Die Leitlinie dient dem Ziel, die für das Aufsichtshandeln

- relevanten Anforderungen an den Pflichtenkreis und die Zusammenarbeit mehrerer durch einen Werkvertrag verbundener Arbeitgeber im Arbeitsschutz zu beschreiben sowie
- einheitliche Maßstäbe für eine an gemeinsamen Kriterien orientierte Bewertung zum Beispiel von Prüfergebnissen nach Betriebsbesichtigungen festzulegen.

Zielgruppe der Leitlinie sind die Obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder und die Präventionsleitungen der Unfallversicherungsträger.

Die Leitlinie gibt den Präventionsleitungen der Unfallversicherungsträger und den Obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder Maßstäbe an die Hand, um die im SGB VII und im ArbSchG geforderte gemeinsame Beratungs- und Überwachungsstrategie im Arbeitsschutz in den verschiedenen Einsatzkonstellationen von Werkverträgen und bei der hier notwendigen Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber durch ein

abgestimmtes Aufsichtshandeln umsetzen zu können. Sie dient der fachlichen Verständigung im Hinblick auf das Verwaltungshandeln der Beteiligten; sie gilt somit im Binnenverhältnis der Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger und der Länder und nicht im Verhältnis zu den Betrieben.

Die Leitlinie legt den Rahmen für die Beratung und Überwachung von Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer – als Arbeitgeber/Unternehmer – bei der Wahrnehmung von Arbeitsschutzpflichten gegenüber ihren jeweiligen Beschäftigten/Versicherten und in der wechselseitigen Zusammenarbeit fest. Sie ist nicht als konkrete Arbeitsanleitung zu verstehen. Die detaillierte Umsetzung in die jeweilige Praxis der Aufsichtsdienste bleibt angesichts der Variabilität der Aufsichts- und Beratungskonzepte den einzelnen Ländern und Unfallversicherungsträgern vorbehalten.

4. Arbeitsschutzrechtliche Grundlagen für die Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber

- § 8 Arbeitsschutzgesetz
- § 13 Betriebssicherheitsverordnung
- § 15 Gefahrstoffverordnung
- §§ 3, 6 Baustellenverordnung
- §§ 5, 6 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“

5. Beratung und Überwachung bei Werkverträgen

5.1 Werkvertrag

5.1.1 Grundlagen

Durch den Werkvertrag verpflichtet sich der Werkvertragsunternehmer zur Herstellung eines in Auftrag gegebenen Werkes. Gegenstand dieses Werkvertrages kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein (vergleiche § 631 BGB). Zur begrifflichen Einordnung des Werkvertrages sowie zur Abgrenzung zu (freien) Dienstverträgen, Solo-Selbstständigen/Unternehmern ohne Beschäftigte und zur Arbeitnehmerüberlassung siehe Anhang 1.

5.1.2 Typische Einsatzkonstellationen von Werkverträgen

Aus der Perspektive des Arbeitsschutzes sind im Wesentlichen zwei Ebenen für die Klassifizierung von Einsatzkonstellationen bedeutsam. Zum einen die Art des Bezuges der Tätigkeiten des Auftragnehmers zum Betriebszweck des Auftraggebers und zum anderen die Gefährdungen, die aus der Arbeitssituation beim Auftraggeber für die Beschäftigten resultieren.

Idealtypisch können drei Grundkonstellationen beschrieben werden. In der Praxis sind auch Übergangsformen anzutreffen.

- 1 Tätigkeiten ohne direkten Bezug zum Betriebszweck des Auftraggebers. Die Tätigkeiten finden unregelmäßig statt, das Zusammentreffen von Beschäftigten beider

Betriebe erfolgt punktuell und ist für die Leistungserbringung nicht erforderlich. Beispiele hierfür sind Renovierungstätigkeiten, Reparaturen einzelner Geräte, Durchführung von Inhouse-Schulungen.

- 2 Randständige oder ergänzende Tätigkeiten mit Bezug zum Betriebszweck des Auftraggebers. Die Tätigkeiten finden regelmäßig statt. Das mögliche Zusammentreffen der Beschäftigten beider Betriebe ist meist vorhersehbar. Eine zeitliche Abstimmung der Tätigkeiten ist in der Regel erforderlich. Beispiele hierfür sind Reinigungsarbeiten, Wach- und Sicherheitsdienstleistungen, regelmäßige Wartungsdienste.
- 3 Tätigkeiten mit direktem Bezug zum Betriebszweck des Auftraggebers. Der Auftragnehmer ist anteilig an der Leistungserbringung beteiligt. Die Tätigkeiten finden synchron zum Betriebsablauf des Auftraggebers statt. Daher ist eine enge Koordination bei der Leistungserbringung erforderlich. Beispiele hierfür sind Zerlegung im Fleischereibetrieb, Schweißarbeiten im Schiffbau, Qualitätsprüfung bei Automobilzulieferern.

Für jede dieser Konstellationen können wiederum zwei Fälle unterschieden werden.

- a Leistungen des Auftragnehmers werden unter Bedingungen erbracht, die nicht mit besonderen Gefährdungen einhergehen, zum Beispiel Reinigung von Bürogebäuden, Pförtnerdienste, einfache ausgelagerte Verpackungstätigkeiten.
- b Leistungen des Auftragnehmers werden unter Bedingungen erbracht, die mit besonderen Gefährdungen verbunden sind, zum Beispiel Tankreinigung, Instandhaltungsarbeiten in Anlagen der chemischen Industrie, Abbruch-, Sanierungs- und Instandhaltungsarbeiten mit Asbestfaserfreisetzung, OP-Reinigung im Krankenhaus, Abfallbeseitigung und -aufarbeitung.

Mit steigendem Bezug zum Betriebszweck und höherer Gefährdungsintensität wächst die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer bei der Abstimmung und der Koordination der Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten. Entsprechend sind es die Konstellationen 1b, 2b, sowie 3a und 3b, bei denen die Anforderungen an eine Vermeidung gegenseitiger Gefährdungen besonders hoch sind. Diese Konstellationen sollten die Aufsichtsdienste bei der Beratung und Überwachung mit höherer Priorität berücksichtigen.

5.1.3 Pflichten von Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer zur Zusammenarbeit

Beim rechtskonformen Einsatz von Werkverträgen ist jeder Arbeitgeber für den Arbeitsschutz seiner Beschäftigten verantwortlich. Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer haben den Arbeitsschutz für ihre jeweiligen Beschäftigten zu gewährleisten.

Damit der Arbeitsschutz vollumfänglich sichergestellt wird, sieht das Arbeitsschutzrecht (siehe 4.) neben der Grundlagenvorschrift des § 8 Absatz 1 ArbSchG differenzierte Pflichten zur Zusammenarbeit der Arbeitgeber vor:

- Auftraggeber muss sich vergewissern, dass die Beschäftigten der Werkvertragsunternehmer angemessene Anweisungen zum Arbeitsschutz erhalten haben (§ 8 Absatz 2 ArbSchG);

- Auftraggeber darf nur solche Werkvertragsunternehmer beauftragen, die über die für die geplanten Arbeiten erforderliche Fachkunde verfügen (§ 13 Absatz 1 Satz 1 BetrSichV) beziehungsweise über die Fachkenntnisse und Erfahrungen verfügen, die für diese Tätigkeiten mit Gefahrstoffen erforderlich sind (§ 15 Absatz 1 Satz 1 GefStoffV);
- Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer müssen sich gegenseitig über Gefahrenquellen und die von ihren Arbeitsmitteln bzw. Stoffen ausgehenden Gefährdungen und spezifische Verhaltensregeln informieren, wenn eine Gefährdung ihrer Beschäftigten nicht ausgeschlossen werden kann (§ 13 Absatz 1 Satz 2 und 3 BetrSichV; § 15 Absatz 1 Satz 2, § 15 Absatz 2 GefStoffV);
- Bei erhöhter Gefährdung von Beschäftigten des Auftraggebers und/oder des Werkvertragsunternehmers durch Verwendung von Arbeitsmitteln oder Gefahrstoffen ist durch Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer zur Abstimmung der Schutzmaßnahmen ein Koordinator zu bestellen (§ 15 Absatz 4 Satz 1 GefStoffV); nach der BetrSichV hat die Bestellung schriftlich zu erfolgen (§ 13 Absatz 3 Satz 1 BetrSichV);
- Für Baustellen sind ein oder mehrere geeignete Koordinatoren zu bestellen, wenn Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber tätig werden (§ 3 BaustellV); Arbeitsschutzvorschriften sind auch von auf einer Baustelle tätigen Unternehmern ohne Beschäftigte einzuhalten (§ 6 BaustellV).

Die DGUV Vorschrift 1 sieht zudem Folgendes vor:

- Bei der Erteilung des Auftrags hat der Auftraggeber dem Werkvertragsunternehmer die Einhaltung der Arbeitsschutzvorgaben schriftlich aufzugeben (§ 5 Absatz 1 und 2 DGUV Vorschrift 1);
- Bei der Erteilung des Auftrages an einen Werkvertragsunternehmer hat der Auftraggeber den Werkvertragsunternehmer bei der Gefährdungsbeurteilung bezüglich der betriebsspezifischen Gefahren zu unterstützen (§ 5 Absatz 3 Satz 1 DGUV Vorschrift 1);
- Tätigkeiten mit besonderen Gefahren müssen durch Aufsichtführende überwacht werden, die die Durchführung der festgelegten Schutzmaßnahmen sicherstellen (§ 5 Absatz 3 Satz 2 DGUV Vorschrift 1);
- Bei Tätigkeit von Beschäftigten des Auftraggebers und des Werkvertragsunternehmers an einem Arbeitsplatz haben Arbeitgeber und Werkvertragsunternehmer hinsichtlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten zusammenzuarbeiten und insbesondere eine Person zu bestimmen, die die Arbeiten aufeinander abstimmt, soweit es zur Vermeidung einer möglichen gegenseitigen Gefährdung erforderlich ist. Zur Abwehr besonderer Gefahren, die sich aus der Zusammenarbeit ergeben können, ist diese Person mit Weisungsbefugnis auszustatten (§ 6 Absatz 1 DGUV Vorschrift 1).

Neben der direkten Beziehung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer können Auftragnehmer durch Weitervergabe von Teilaufträgen an Unterauftragnehmer (Subunternehmer) selbst Auftraggeber werden. Hier sind dann gegebenenfalls Pflichten

sowohl als Auftraggeber als auch als Auftragnehmer wahrzunehmen. Bei solchen sogenannten Subunternehmerketten ist ein wechselseitiger durchgängiger Informationsfluss vom ersten/eigentlichen Auftraggeber bis zum letzten Subunternehmer, der die Tätigkeiten schließlich tatsächlich durchführt, erforderlich.

5.2 Aufgaben der Aufsicht

Die Besichtigungstätigkeit der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden und der Präventionsdienste der Unfallversicherungsträger ist zugleich korrektiv und präventiv ausgerichtet. In der Beratung und Überwachung ist die frühzeitige Einflussnahme auf Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer beim Einsatz von Werkvertragsunternehmen durch Hinwirken auf eine anforderungsgerechte Zusammenarbeit zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sehr wichtig.

Die Unfallversicherungsträger

- verhüten mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und ermitteln deren Ursachen,
- beraten ihre Mitglieder zur Gestaltung und Umsetzung wirksamer Präventionsmaßnahmen und zum Koordinationsbedarf von Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer,
- setzen Mindeststandards der Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber mit den Mitteln der Beratung und Überwachung durch.

Die staatlichen Arbeitsschutzbehörden

- beraten und überwachen die Einhaltung der Rechtsvorschriften zum Schutz der Beschäftigten vor Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes einschließlich einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit,
- richten ihr Handeln auf die Durchsetzung des Arbeitsschutzrechts und leisten einen Beitrag zur Integration des Arbeitsschutzes in die betrieblichen Planungs- und Entscheidungsprozesse sowohl beim Auftraggeber als auch beim Werkvertragsunternehmer und fördern deren wechselseitige Zusammenarbeit in Fragen von Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit,
- überprüfen die Wirksamkeit der für eine funktionierende Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber getroffenen Vereinbarungen, gegebenenfalls auch unter Berücksichtigung mehrerer Subunternehmerverhältnisse.

5.3 Anlässe für die Beratung und Überwachung

Beratung und Überwachung der Betriebe können aktiv auf Initiative der staatlichen Arbeitsschutzbehörden oder der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung hin erfolgen (zum Beispiel im Rahmen von Überwachungsprogrammen) oder reaktiv als Reaktion auf Unfälle und Berufskrankheiten, Beschwerden oder auf Wunsch des Unternehmens. Bei der Beratung und Überwachung als Reaktion auf Beschwerden ist der Schutz der Beschwerde führenden Person von besonderer Bedeutung.

5.4 Inhalt und Umfang der Beratung und Überwachung von Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer

Beratung:

Im Mittelpunkt der Beratung durch die Arbeitsschutzaufsicht steht die Aufgabe, Auftraggebern und Werkvertragsunternehmern Klarheit über die Reichweite der Arbeitsschutzpflichten bezüglich ihrer jeweiligen Beschäftigten zu vermitteln, insbesondere darüber zu informieren

- welche Anforderungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz jeweils zu erfüllen sind,
- wie die Zusammenarbeit von Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer im Arbeitsschutz organisiert werden kann und
- welche Folgen Rechtsverletzungen nach sich ziehen können.

Überwachung:

Wird bei der Prüfung des Arbeitsschutzes in einer Betriebsstätte oder auf einer Baustelle festgestellt, dass Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber tätig sind, sind Art, Inhalt, Umfang und Organisation der Zusammenarbeit dieser Arbeitgeber zu klären. Dabei ist zu berücksichtigen, ob

- die Zuständigkeiten (beispielsweise verantwortliche Person vor Ort) und die Ablauforganisation zur Erfüllung der arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen zwischen Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer ausreichend geregelt sind,
- dem Werkvertragsunternehmer die notwendigen arbeitsschutzbezogenen Informationen aus der Gefährdungsbeurteilung des Auftraggebers zugänglich sind,
- dem Auftraggeber die notwendigen arbeitsschutzbezogenen Informationen aus der Gefährdungsbeurteilung des Werkvertragsunternehmers zugänglich sind,
- eine koordinierende Person zur Abstimmung von Schutzmaßnahmen bestimmt wurde (gegebenenfalls erforderlich zur Vermeidung gegenseitiger erhöhter Gefährdung) und
- diese koordinierende Person gegebenenfalls zur Abwehr besonderer Gefahren mit entsprechender Weisungsbefugnis ausgestattet ist.

Anhaltspunkte zur Bewertung der Qualität der Zusammenarbeit können sich insbesondere daraus ergeben, dass der Auftraggeber den Werkvertragsunternehmer unter Berücksichtigung arbeitsschutzbezogener Kriterien ausgewählt hat und/oder die Werkvertragsparteien arbeitsschutzbezogene Vorgaben in die Vertragsgestaltung aufgenommen haben. Ein strukturierter Informationsfluss ist die Basis einer guten Zusammenarbeit. Durch eine schriftliche Vereinbarung zum Arbeitsschutz kann dieser Informationsfluss gefördert werden.

Länder bzw. Unfallversicherungsträger übergreifender Informationsfluss:

Sind Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer Mitglied unterschiedlicher Unfallversicherungsträger findet die Vereinbarung über die gegenseitige Beauftragung nach § 17 Absatz 2 SGB VII, §§ 88 ff. SGB X der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung Anwendung.

Bei Arbeitsschutzproblemen, die Betriebe aus mehreren Ländern betreffen, erfolgt ein Austausch zwischen den Arbeitsschutzbehörden entsprechend der LASI-Veröffentlichung – LV 1 im Abschnitt 3.6.2 „Zusammenarbeit mit Arbeitsschutzbehörden anderer Länder“.

5.4.1 Aufgaben und Funktionen der Zusammenarbeit; Grundlagen und Reichweite der Kooperation

Die Beratung und Überwachung der Betriebe bei der Kooperation mehrerer Arbeitgeber im Rahmen von Werkverträgen erstreckt sich insbesondere auf den anforderungsgerechten Einsatz der Instrumente, mit denen besonderen Gefährdungen durch die Zusammenarbeit von Beschäftigten mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsort entgegengewirkt werden kann. Dazu gehören insbesondere:

- Benennung eines Auftragsverantwortlichen beim Auftraggeber und beim Werkvertragsunternehmer,
- Bestellung eines Koordinators, soweit erforderlich und gegebenenfalls schriftlich,
- Einbeziehung des Fremdfirmeneinsatzes im Rahmen von Werkverträgen in die Gefährdungsbeurteilung des Auftraggebers,
- Einbeziehung der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung des Auftraggebers in die Gefährdungsbeurteilung des Auftragnehmers,
- gegenseitige Informationspflichten, anhand der Gefährdungsbeurteilungen,
- Durchführung von kooperationspezifischen Unterweisungen der Beschäftigten insbesondere der Beschäftigten des Werkvertragsunternehmers,
- Vorhandensein einer Vereinbarung zum Arbeitsschutz,
- Vorhandensein und Einhaltung von Verhaltensanweisungen im Betrieb des Auftraggebers,
- Beachten von arbeitsschutzbezogenen Weisungsvorbehalten des Auftraggebers auch gegenüber Beschäftigten des Werkvertragsunternehmers bei gegenseitiger besonderer Gefährdung oder Gefahr im Verzug,
- Festlegungen zu Zeit und Ort des Fremdfirmeneinsatzes im Rahmen von Werkverträgen sowie zu den Zugangsrechten zum Betrieb des Auftraggebers, einschließlich Ein- und Ausgangskontrollen,
- Festlegungen zur Erste Hilfe und zum Verhalten im Notfall sowie
- Regelungen zum arbeitsstättenbezogenen Arbeitsschutz (zum Beispiel Sanitäreinrichtungen, Pausenräume).

Die zuvor genannten Instrumente, mit denen besonderen Gefährdungen durch die Zusammenarbeit von Beschäftigten mehrerer Arbeitgeber entgegengewirkt werden kann, finden bei der Beratung und Überwachung der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften auf Baustellen durch dort tätige Unternehmer ohne Beschäftigte entsprechende Anwendung (§ 6 BaustellV).

5.4.2 Einweisung, Abstimmung, Koordination

Die Überwachungskonzepte von Unfallversicherungsträgern und Arbeitsschutzbehörden sollen so angelegt und aufeinander abgestimmt sein, dass die Arbeitssituation unter besonderer Berücksichtigung der Zusammenarbeit von Beschäftigten mehrerer Arbeitgeber und der Wechselwirkung von Gefährdungen umfassend erfasst, Schutzmaßnahmen initiiert und deren Wirksamkeit bewertet werden können. Auch soll bei Betriebsbesichtigungen ein besonderes Augenmerk auf die ausreichende Einweisung der Werkvertragsbeschäftigten in die Arbeitsumgebung und -abläufe sowie die Umgebungsgefahren im Einsatzbetrieb gelegt werden. Eine gute Arbeitsschutzorganisation in Verbindung mit der Benennung eines Auftragsverantwortlichen beziehungsweise bei besonderen Gefährdungen eines Koordinators sind wichtige Indikatoren für eine angemessene Abstimmung und Zusammenarbeit von Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer. Koordination in diesem Sinne umfasst sowohl die Konzeption und Planung als auch die Information und Kommunikation von Maßnahmen vor Ort. Auch die Einbeziehung der betrieblichen Arbeitsschutzexperten (Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit) in die Zusammenarbeit von Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer kann sinnvoll sein.

5.4.3 Beratung zur Implementierung einer möglichen Vereinbarung zum Arbeitsschutz

Der Abschluss einer Vereinbarung zum Arbeitsschutz mit schriftlicher Festlegung von Verhaltensmaßgaben für Werkvertragsunternehmer im Einsatzbetrieb ist eine freiwillige Maßnahme, die Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer aushandeln können. Die zuständige Arbeitsschutzbehörde oder der Unfallversicherungsträger können eine Beratung zu Art, Inhalt und Umfang einer Vereinbarung zum Arbeitsschutz und/oder eine auf die Festlegung von Verhaltensmaßgaben gerichtete Beratung anbieten. Im Mittelpunkt der Beratung sollen Hinweise stehen, mit deren Hilfe in der beiderseitigen Arbeitsschutzorganisation der Aspekt der wechselseitigen Abstimmung und Zusammenarbeit verankert werden kann (siehe 5.4.1).

5.5 Bewertung

Das Ergebnis der Betriebsbesichtigung ist im Hinblick auf die rechtskonforme Durchführung der Arbeitsschutzpflichten des Auftraggebers und des Werkvertragsunternehmers zu bewerten. Im Mittelpunkt steht dabei die angemessene Umsetzung der Pflicht zur Zusammenarbeit. Werden Arbeitsschutzdefizite festgestellt, sind diese nach Art, Umfang und Bedeutung einzuordnen, zu gewichten und gegebenenfalls zu beanstanden. Auf eine Beseitigung der Mängel ist hinzuwirken. Gegebenenfalls ist eine Betriebsbesichtigung beim Werkvertragsunternehmer geboten.

Einen Orientierungsrahmen für den Ablauf der Aufsichtstätigkeit bei Werkverträgen beschreibt Anhang 2.

5.6 Aufsichts- und Verwaltungshandeln

5.6.1 Maßnahmen der Arbeitsschutzbehörde oder des Aufsichtsdienstes des Unfallversicherungsträgers

Je nach Art, Schwere und Häufigkeit festgestellter Arbeitsschutzmängel und nach Abwägung der Verhältnismäßigkeit kommen unterschiedliche Aufsichtsinstrumente zum Einsatz:

- mündliche Beanstandung gegenüber dem Auftraggeber oder dem Werkvertragsunternehmer;
- Besichtigungsschreiben mit Beseitigungsaufforderung und Fristsetzung;
- Nachbesichtigung;
- Einleitung eines förmlichen Verwaltungs- bzw. Anordnungsverfahrens (Ordnungsverfügung gegebenenfalls mit Androhung von Zwangsmitteln);
- Einleitung eines Ordnungswidrigkeitenverfahrens;
- bei Verdacht auf eine Straftat Anzeige bei der Staatsanwaltschaft.

5.6.2 Zusammenarbeit mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit

Wegen der in der Praxis häufig schwierigen Abgrenzung von regulären Werkvertragskonstellationen zu anderen Formen des Fremdfirmeneinsatzes, insbesondere zur Scheinselbstständigkeit, die auch anlässlich von Verstößen gegen Arbeitsschutzvorschriften zu Tage treten können, ist eine enge Kooperation der Arbeitsschutzaufsicht (Länder, Unfallversicherungsträger) mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) zu gewährleisten (§ 2 Absatz 2 Nummer 5, Nummer 9 SchwarzArbG). Im Rahmen ihrer Zugangs- und Prüfbefugnisse erlangen sowohl die FKS als auch die Arbeitsschutzaufsicht oftmals Erkenntnisse, die über ihren gesetzlichen Auftrag hinausgehen und den Aufgabenbereich der jeweils anderen Stelle betreffen. Diese zusätzlichen Erkenntnisse sollen verstärkt für die jeweils andere Stelle nutzbar gemacht werden. Art, Inhalt und Umfang der Zusammenarbeit im Einzelnen richten sich im Verhältnis der Arbeitsschutzbehörden der Länder zur FKS nach der Vereinbarung des BMF mit den für den Arbeitsschutz zuständigen Ressorts der Länder¹. Einzelne Aspekte der Zusammenarbeit von FKS und gewerblichen Unfallversicherungsträgern beschreibt die zwischen dem Bundesministerium der Finanzen und den gewerblichen Berufsgenossenschaften im Jahr 2006 getroffene Vereinbarung².

¹ Vereinbarung des Bundesministeriums der Finanzen mit den Obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder über die Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung und den für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden der Länder vom 20. Juni 2013. Grundlagen sind § 23 Absatz 3 Nummer 3 ArbSchG und § 2 Absatz 2 Nummer 9 SchwarzArbG.

² Vereinbarung des Bundesministeriums der Finanzen mit den gewerblichen Berufsgenossenschaften vom 1. November 2006. Grundlagen sind § 211 SGB VII und § 2 Absatz 2 Nummer 5 SchwarzArbG.

5.6.3 Überwachung beim Einsatz von Beschäftigten ausländischer Werkvertragsunternehmen

Bei Werkverträgen zwischen inländischen Auftraggebern und ausländischen Werkvertragsunternehmern kommen häufig Beschäftigte aus dem Ausland zum Einsatz. Auf grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse finden die in Deutschland geltenden Mindestarbeitsbedingungen auch für im Ausland ansässige Arbeitgeber und deren in Deutschland Beschäftigte zwingend Anwendung (§ 2 Arbeitnehmer-Entsendegesetz). Die Einhaltung wird von den Arbeitsschutzbehörden der Länder überwacht. Dabei kommen die Instrumente der Information und Beratung ebenso zum Einsatz wie – im Falle festgestellter Mängel – behördliche Anordnungen zu deren Beseitigung und gegebenenfalls notwendige Sanktionen. Aussagen zur grenzüberschreitenden Durchsetzung von Arbeitsschutzvorschriften einschließlich der Durchführung eines Ordnungswidrigkeitenverfahrens enthält die LASI-Veröffentlichung – LV 1 im Abschnitt 3.6.3 „Grenzüberschreitende Zusammenarbeit“. Für die Bewertung der Zusammenarbeit kann beim Einsatz von Beschäftigten ausländischer Werkvertragsunternehmer in Ergänzung zu Abschnitt 5.4.1 unter anderem herangezogen werden, ob und inwieweit es beim deutschen Auftraggeber schriftliche Betriebsanweisungen und Unterweisungen in der Sprache der Beschäftigten sowie eine Ansprechperson für ausländische Beschäftigte gibt.

Die Unfallverhütungsvorschriften eines Unfallversicherungsträgers gelten auch für Unternehmer und Beschäftigte von ausländischen Unternehmen, die eine Tätigkeit im Inland ausüben, ohne einem Unfallversicherungsträger anzugehören (§ 16 Absatz 2 SGB VII). Die Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger werden entsprechend tätig. Wesentlich ist die Benennung eines Ansprechpartners, eines Repräsentanten, im Inland. Dies gilt sowohl für die koordinierte Abwicklung des Auftrags als auch für eine effektive Aufsichtstätigkeit.

Anhang 1 Kriterien zur rechtlichen Einordnung von Werkverträgen und zur Abgrenzung zu (freien) Dienstverträgen, Solo-Selbstständigen/Unternehmern ohne Beschäftigte und zur Arbeitnehmerüberlassung sowie zur Scheinselbständigkeit

Bei der Überwachung von Unternehmen/Betrieben und deren Arbeitsstätten muss stets der Adressat einer möglichen Aufsichtsmaßnahme ermittelt werden. Dafür ist eine Zuordnung der in der Arbeitsstätte angetroffenen Personen zu einem Arbeitgeber notwendig. Dies kann der Betreiber/Inhaber der Arbeitsstätte selbst sein, aber auch ein Werkvertrags-/Dienstvertragsunternehmer, der eigene Beschäftigte in der Arbeitsstätte des Betreibers (Auftraggebers) einsetzt. Schließlich können die in der Arbeitsstätte angetroffenen Personen als Selbständige/Unternehmer ohne Beschäftigte oder als Leiharbeiter im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung tätig sein.

I. Werkvertrag (§§ 631 ff. BGB)

Beim Werkvertrag wird ein Unternehmer (Werkvertragsunternehmer) für einen Anderen (Auftraggeber) tätig. Der Werkvertragsunternehmer organisiert die zur Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolges notwendigen Handlungen nach eigenen betrieblichen/organisatorischen Vorgaben. Für die Herstellung des vertraglich geschuldeten Werks bleibt er seinem Auftraggeber verantwortlich. Die zur Erbringung der Werkleistung eingesetzten Beschäftigten unterliegen als Erfüllungsgehilfen des Werkvertragsunternehmers dessen Weisungsbefugnis. Der Auftraggeber kann dem Werkvertragsunternehmer oder dessen Erfüllungsgehilfen lediglich solche Anweisungen geben, die sich auf die Erfüllung des Werkes beziehen (§ 645 Absatz 1 Satz 1 BGB).

Elemente des Werkvertrages können insbesondere sein:

- Vereinbarung und Erstellung eines qualitativ individualisierbaren und dem Werkvertragsunternehmer zurechenbaren Werkergebnisses,
- unternehmerische Dispositionsfreiheit des Werkvertragsunternehmers gegenüber dem Auftraggeber,
- Weisungsrecht des Werkvertragsunternehmers gegenüber seinen im Betrieb des Auftraggebers tätigen Beschäftigten, wenn das Werk dort zu erstellen ist,
- Tragen des Unternehmerrisikos, insbesondere der Gewährleistung durch den Werkvertragsunternehmer,
- erfolgsorientierte Abrechnung der Werkleistung.

Gegen einen Werkvertrag können folgende Umstände sprechen:

- wenn gleichzeitig oder über einen bestimmten Zeitraum eine Summe von Klein- und Kleinst-"Projekten" vergeben wird (Aufteilung des Gewerks bis zur "Atomisierung", zum Beispiel Schweißnähte, Verputzarbeit geringen Umfangs im Leistungslohn);
- wenn lediglich die Leistung (nicht erfolgsbezogener) einfacherer Arbeiten benötigt wird (zum Beispiel Schreibarbeiten, Botendienste, einfache Zeichenarbeiten, Maschinenbedienung, Dateneingaben);

- wenn ein Auftragnehmer in die Arbeitsabläufe oder in den Produktionsprozess des Auftraggebers eingegliedert und dabei dessen Weisungen unterworfen ist.

Prüfhinweis für den Arbeitsschutz: Beim rechtskonformen Einsatz von Werkverträgen ist jeder Arbeitgeber für den Arbeitsschutz seiner Beschäftigten verantwortlich.

II. (Freie) Dienstverträge (§§ 611 ff. BGB)

Auch beim (freien) Dienstvertrag wird ein Unternehmer (Dienstvertragsunternehmer) als Selbstständiger für einen Anderen (Auftraggeber) tätig. Anders als bei Werkvertragsverhältnissen wird bei Dienstverträgen kein bestimmter Erfolg, sondern eine bestimmte Tätigkeit geschuldet. Ein Dienstvertrag liegt vor, wenn der Dienstvertragsunternehmer die geschuldeten Dienste in eigener Verantwortung und nach eigenem Plan (Organisation der Dienstleistung, zeitliche Disposition, Zahl und Auswahl der Erfüllungsgehilfen) ausführt. Das bedeutet insbesondere, dass die Erfüllungsgehilfen (Beschäftigten des Dienstvertragsunternehmers) bei der Ausführung der zu erbringenden Dienstleistung im Wesentlichen frei von Weisungen des Auftraggebers sind und ihre Arbeitszeit selbst bestimmen können.

Prüfhinweis für den Arbeitsschutz: Wie beim rechtskonformen Einsatz von Werkverträgen ist auch bei rechtskonformen Dienstvertragskonstellationen jeder Arbeitgeber für den Arbeitsschutz seiner Beschäftigten verantwortlich.

III. Solo-Selbstständige/Unternehmer ohne Beschäftigte

Auch einzelne Personen können als Werkvertrags-/Dienstvertragsunternehmer tätig sein, wenn sie in der Gestaltung ihrer Tätigkeit und Wahl ihrer Arbeitszeit im Wesentlichen frei sind und keinen Weisungen des Auftraggebers hinsichtlich Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der vereinbarten Tätigkeiten unterliegen. Solo-Selbstständige/Unternehmer ohne Beschäftigte, die regelmäßig für mehr als einen Auftraggeber tätig sind, sind von diesem wirtschaftlich unabhängig und genießen eigene unternehmerische Entscheidungsfreiheit.

Regelmäßig nicht selbstständig tätig, sondern abhängig beschäftigt ist daher, wer über Einkaufs- und Verkaufspreise, Warenbezug, Einsatz von Kapital und Maschinen weitgehend nicht eigenständig entscheiden kann.

Für die Abgrenzung zwischen selbstständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung sind die tatsächlichen Umstände der Leistungserbringung von Bedeutung. Zeigt die tatsächliche Durchführung eines Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an (§ 611a Absatz 1 Satz 6 BGB).

Prüfhinweis für den Arbeitsschutz: Der Arbeitgeber ist für den Arbeitsschutz seiner Beschäftigten, der Solo-Selbstständige/Unternehmer ohne Beschäftigte ist für sich selbst, sowie für die Einhaltung der Pflichten nach § 6 BaustellV verantwortlich. Können aufgrund der Tätigkeit von Solo-Selbstständigen/Unternehmern als Auftragnehmer in einem fremden Betrieb dort Beschäftigte gefährdet werden, muss eine Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber erfolgen.

IV. Arbeitnehmerüberlassung (§ 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG))

Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlässt, diese in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und dessen Weisungen unterliegen (siehe § 1 Absatz 1 Satz 1 und 2 AÜG). Zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher wird kein Arbeitsvertrag geschlossen. Wird die Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen einer wirtschaftlichen Tätigkeit betrieben, bedarf der Verleiher vor Beginn der Verleihtätigkeit grundsätzlich der Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit (§ 1 Absatz 1 Satz 1 AÜG).

Es spricht gegen das Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassung, wenn der Verleiher über die Personalauswahl hinaus die Gewährleistung für die mangelfreie Erstellung eines Werks oder die mangelfreie Erbringung einer Dienstleistung übernimmt.

Arbeitgeber (Verleiher) und Dritter (Entleiher) sind bei der Vertragsgestaltung zur Überlassung von Arbeitnehmern seit der Neuregelung im AÜG ab 1. April 2017 gesetzlich dazu verpflichtet, den Gegenstand ihres Vertrags explizit und vorab als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen (sogenannte Offenlegungspflicht nach § 1 Absatz 1 Satz 5 AÜG). Ergänzend obliegt dem Verleiher, seinen Arbeitnehmer vor jeder Überlassung darüber zu informieren, dass er als Leiharbeitnehmer tätig wird (§ 11 Absatz 2 Satz 4 AÜG). Die Vertragsparteien des Überlassungsvertrages müssen zudem vor der Überlassung die Person des Leiharbeitnehmers konkretisieren (sog. Konkretisierungspflicht). Die Konkretisierung durch namentliche Benennung der zu überlassenden Person kann im Überlassungsvertrag oder unter Bezugnahme auf diesen Vertrag erfolgen (§ 1 Absatz 1 Satz 6 AÜG). Erfüllen Verleiher und Entleiher in ihrem Vertragsverhältnis diese Pflichten nicht, hat dies u. a. Folgen für den Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers: der Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist nichtig und es wird ein Arbeitsverhältnis mit dem Dritten (Entleiher) gesetzlich fingiert. Dieser gesetzlichen Fiktion kann der Arbeitnehmer dadurch entgegenzutreten, dass er form- und fristgerecht (schriftlich, innerhalb eines Monats seit Beginn der Überlassung) gegenüber dem Verleiher oder Entleiher erklärt, an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festzuhalten (§§ 9, 10 AÜG).

Für die Beurteilung, ob Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, sind grundsätzlich die zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen entscheidend. Der Geschäftsinhalt kann sich sowohl aus den (schriftlichen) Vereinbarungen der Beteiligten als auch aus der praktischen Durchführung der Verträge ergeben. Widersprechen sich schriftliche Vereinbarung und tatsächliche Durchführung des Vertrages, so kommt es auf die tatsächliche Durchführung an (§ 12 Absatz 1 Satz 2 AÜG).

Prüfhinweis für den Arbeitsschutz: Die Pflicht zur Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten obliegt sowohl dem Entleiher als auch dem Verleiher (§ 11 Absatz 6 AÜG).

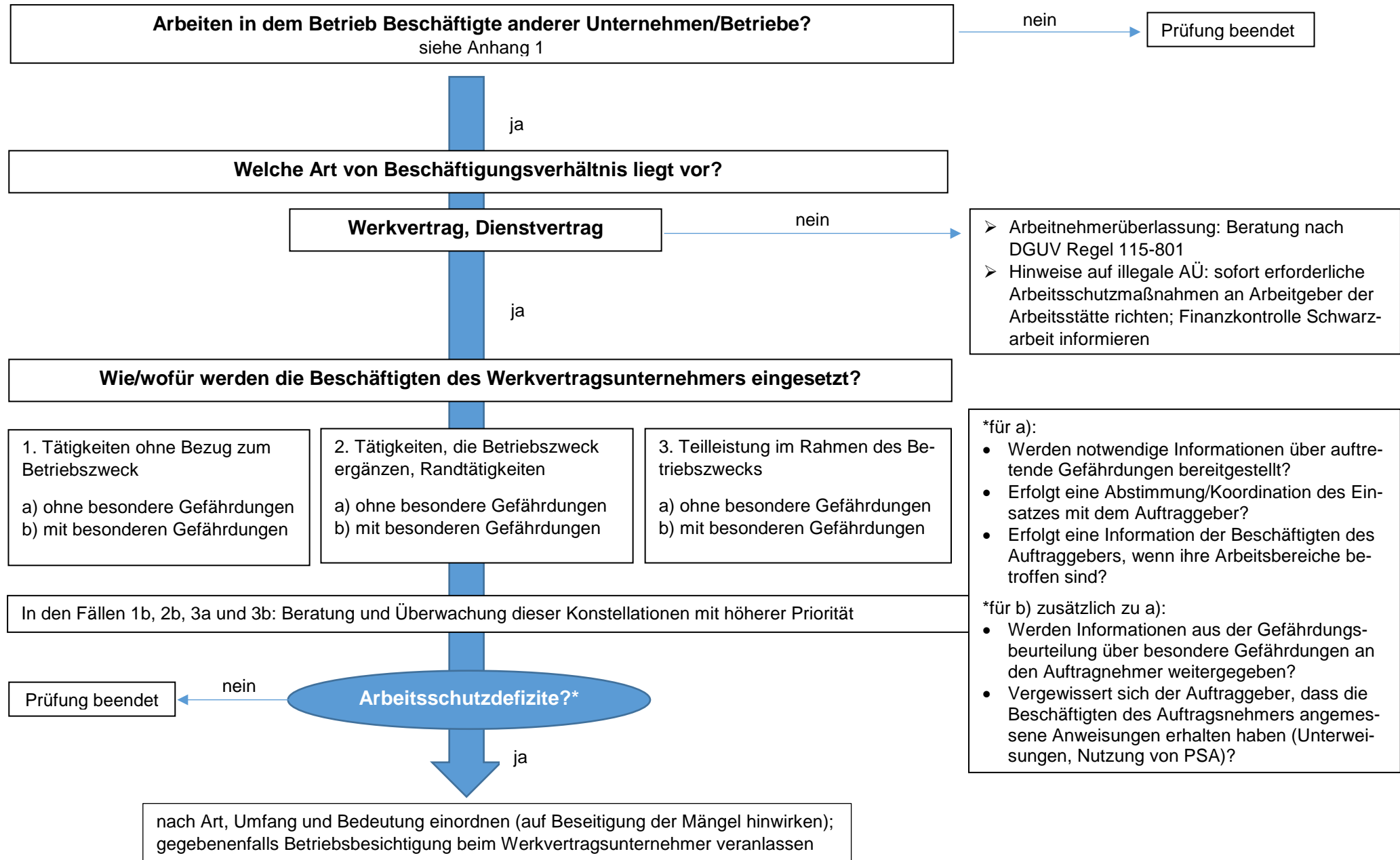
V. Vorgehensweise bei Scheinwerk-/Scheindienstverträgen und Scheinselbstständigkeit

Werk-/Dienstverträge zwischen mehreren Arbeitgebern oder zwischen einem Auftraggeber und einem Selbständigen/Unternehmer ohne Beschäftigte können sich bei Anwendung der in Abschnitt I bis IV genannten Kriterien als Scheinwerk-/Scheindienstverträge bzw. als Scheinselbstständigkeit herausstellen. In diesem Fall sind die ange-troffenen Personen wie Beschäftigte des Arbeitgebers der aufgesuchten Arbeitsstätte zu behandeln.

Wird ein als Werk-/Dienstvertrag bezeichneter Vertrag tatsächlich als Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zwischen den Parteien gelebt, weil der Arbeitgeber der aufgesuchten Arbeitsstätte arbeitsrechtliche Weisungsrechte gegenüber den dort ange-troffenen Personen ausübt, so ist davon auszugehen, dass die angetroffenen Personen grundsätzlich Beschäftigte des Arbeitgebers der aufgesuchten Arbeitsstätte sind (§§ 9,10 AÜG). Das Vorhalten einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis „auf Vorrat“ schützt nicht vor den Folgen eines Verstoßes gegen die Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht.

Liegen auf der Grundlage der oben genannten Kriterien und der tatsächlichen Umstände konkrete Anhaltspunkte für einen Scheinwerk-/Scheindienstvertrag beziehungsweise Scheinselbstständigkeit vor und sind angesichts festgestellter erheblicher Gefährdungen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der angetroffenen Personen sofortige Maßnahmen erforderlich, so ist im Zweifel zunächst davon auszugehen, dass alle angetroffenen Personen als Beschäftigte des Arbeitgebers der aufgesuchten Arbeitsstätte anzusehen sind. Sofort erforderliche Arbeitsschutzmaßnahmen sind dann an den Arbeitgeber der Arbeitsstätte zu richten; die Finanzkontrolle Schwarzarbeit ist zu unterrichten (siehe § 23 Absatz 3 Nummer 3 ArbSchG).

Anhang 2 Orientierungsrahmen für die Aufsichtstätigkeit bei Werkverträgen





Mensch und Arbeit. Im Einklang.

