

Aufgaben des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen **für alle Beschäftigten** des Betriebes sicherzustellen.

Das bedeutet, dass unter anderem

- eine tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung,
- ein Einarbeitungskonzept,
- regelmäßige Unterweisungen,
- sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung,
- arbeitsmedizinische Vorsorge und
- erste Hilfe

für alle Beschäftigten des Betriebes, unabhängig von der Beschäftigungsform, gewährleistet sein müssen.

Darüber hinaus hat er dafür Sorge zu tragen, dass

- **alle Arbeitskräfte** weitere Beschäftigungsverhältnisse beim Arbeitgeber melden und ggf. Nachweise über weitere Arbeitszeiten vorlegen.
- durch Integration und Gleichbehandlung von **Teilzeitkräften, geringfügig und befristet Beschäftigten sowie Leiharbeitskräften** zusätzliche Belastungen sowohl für diese Beschäftigtengruppen als auch für die Beschäftigten in Normalarbeit vermieden werden.
- der Einsatz aller auf dem Betriebsgelände Tätigen (auch **selbstständiger Werk- und Dienstvertragsnehmer**) in der Gefährdungsbeurteilung erfasst wird.
- nach Verkehrssicherungspflicht **für alle potenziellen Gefahrenquellen** auf dem Betriebsgelände entsprechende Schutzmaßnahmen getroffen werden.

Ihre Ansprechpartner bei der Behörde für Arbeitsschutz und Produktsicherheit in Hessen

Regierungspräsidium Kassel

34117 Kassel, Steinweg 6, Tel. 0561 106 - 0
☞ Kreise Kassel und Waldeck-Frankenberg, Werra-Meißner-Kreis, Schwalm-Eder-Kreis, Stadt Kassel

36088 Hünfeld, Niedertor 13,
Tel. 06652 9684-4338
☞ Kreise Fulda und Hersfeld-Rotenburg

Regierungspräsidium Gießen

35390 Gießen, Südanlage 17, Tel. 0641 303 - 0
☞ Kreise Gießen und Marburg-Biedenkopf, Vogelsbergkreis

65589 Hadamar, Gymnasiumstr. 4, Tel. 06433 86 - 0
☞ Kreis Limburg-Weilburg und Lahn-Dill-Kreis

Regierungspräsidium Darmstadt

65197 Wiesbaden, Simone-Veil-Str. 5, Tel. 0611 3309 - 0
☞ Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis, Hochtaunuskreis, Stadt Wiesbaden

60327 Frankfurt, Gutleutstr. 114, Tel. 069 2714 - 0
☞ Main-Kinzig-Kreis, Wetterau-Kreis, Stadt Frankfurt, Stadt Offenbach

64283 Darmstadt, Wilhelminenstraße 1 – 3,
Tel. 06151 12 4001
☞ Kreise Bergstraße, Offenbach, Groß-Gerau, Darmstadt-Dieburg, Odenwaldkreis, Stadt Darmstadt

Impressum

Herausgeber: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, Dostojewskistr. 4, 65187 Wiesbaden

Internet: <http://www.hsm.hessen.de>

E-Mail: arbeitsschutz@hsm.hessen.de

Verantwortlich: Esther Walter

Verfasser: Bettina Splittgerber, HMSI/Referat III1B; Claudia Flake, Regierungspräsidium Gießen, Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung

Druck: Hausdruck, November 2015

Titelmotiv und Bild Innenteil: Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung

Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration



ARBEITSSCHUTZ FÜR ALLE – auch bei atypischer Beschäftigung



Was bedeutet atypische Beschäftigung?

Die sogenannte atypische Beschäftigung stellt das Gegenstück zur Normalarbeit dar und wird in Abgrenzung zu dieser definiert. Unter Normalarbeit wird im Allgemeinen eine abhängige, existenzsichernde und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verstanden, die ohne Befristung und in Vollzeit (oder zumindest mehr als halbtags) ausgeübt wird.

Unter atypischer Beschäftigung werden entsprechend solche Arbeitsverhältnisse verstanden, die in einem oder mehreren Aspekten vom diesem Normalarbeitsverhältnis abweichen.

Beispiele atypischer Beschäftigungsformen

- Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche,
- geringfügige Beschäftigungen (Minijob):
 - geringfügige Entlohnung (Maximaleinkommen von 450 € pro Monat)
 - kurzfristige Beschäftigung (von bis zu zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen)
- befristete Beschäftigung
- Leiharbeitsverhältnisse
- Werk- oder Dienstverträge

Davon abzugrenzen sind Unternehmer ohne Beschäftigte oder freie Mitarbeiter, die zwar auch auf Grundlage von Werk- oder Dienstverträgen in Unternehmen tätig werden können, allerdings nicht als atypisch Beschäftigte gelten.



Welche besonderen Herausforderungen bestehen?

Durch die Beschäftigung von Arbeitskräften in atypischen Beschäftigungsverhältnissen ergibt sich für den betrieblichen Arbeitsschutz eine Vielzahl an besonderen Herausforderungen.

Diese ergeben sich

- aufgrund einer kurzen Verweildauer bzw. geringen Präsenz im Betrieb, weswegen atypisch Beschäftigte oftmals nicht im betrieblichen Arbeitsschutz berücksichtigt werden.
- durch die Beschäftigung bei mehreren Arbeitgebern, denn Mehrfachbeschäftigung bedeutet auch Mehrfachbelastung für die betroffene Arbeitskraft.
- durch die gemeinsame, oft auch unklare Verantwortung mehrerer Arbeitgeber für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten (speziell bei Leiharbeitskräften). Hier bedarf es einer besonderen Absprache und Zuständigkeitsreglung zwischen den Verantwortlichen.
- aus speziellen durch die Beschäftigungsform bedingten Belastungen und Gefährdungen (z.B. oftmals wechselnde Einsatzorte und fehlende Routine bei Leiharbeitskräften oder Werkvertragsnehmern).
- aufgrund unterschiedlicher Sprachen, da sehr viel häufiger ausländische Arbeitskräfte in atypischer Beschäftigung arbeiten.
- aufgrund der erhöhten Arbeitsplatzunsicherheit bei den Beschäftigten, die zu einer hohen individuellen Verausgabung sowie zur Verschlechterung des Betriebsklimas und einer erhöhten psychischen Belastung führen kann.

Der Arbeitgeber muss diese Herausforderungen erkennen und bei der Gestaltung des Arbeitsschutzes im Betrieb berücksichtigen.

Zuständigkeiten

Allgemein gilt: Der Betreiber einer Betriebsstätte (meist zugleich Arbeitgeber) ist für die Arbeitssicherheit aller in seinem Betrieb Tätigen – je nach Art des Beschäftigungsverhältnisses – verantwortlich.

- Ob **Teilzeitkraft, geringfügig oder befristet Beschäftigter**, der Arbeitgeber ist für einen funktionierenden Arbeitsschutz verantwortlich.
- Bei **Leiharbeitern** übernimmt nach § 11 Abs. 6 AÜG der Entleiher (Arbeitgeber des Einsatzbetriebes) die Arbeitgeberpflichten. Sie sind somit bezüglich des Arbeitnehmerschutzes mit den betriebsangehörigen Beschäftigten gleichzustellen.
- Für die Arbeitssicherheit von Beschäftigten, die auf Grundlage eines **Werk- oder Dienstvertrages** in einem Betrieb tätig werden, ist grundsätzlich der Auftragnehmer verantwortlich. Jedoch ist der Auftraggeber nach § 8 ArbSchG zur Zusammenarbeit mit dem Auftragnehmer verpflichtet, um die Beschäftigten bezüglich der Gefahrensituation zu informieren und ggf. Schutzmaßnahmen abzustimmen.
- Auch **Unternehmer ohne Beschäftigte oder freie Mitarbeiter** müssen vom Betreiber der Betriebsstätte über bestehende Gefährdungen hinreichend informiert sein (z.B. nach § 6 BaustellV, § 1 Abs. 3 Satz 2 GefStoffV oder abgeleitet aus den allgemeinen Verkehrssicherungspflichten nach BGB).