



Sachstand

Ausgewählte Aspekte zu Arbeitsschutzfragen für nach Deutschland entsandte Beschäftigte

Ausgewählte Aspekte zu Arbeitsschutzfragen für nach Deutschland entsandte Beschäftigte

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 007/22
Abschluss der Arbeit: 16. März 2022
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Grundlagen der Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland	4
2.	Arbeitsschutzrechtliche Vorschriften	5
2.1.	Grundlagen des Arbeitsschutzrechtes	5
2.2.	Verantwortliche Personen für die Kontrolle des Arbeitsschutzes	5
3.	Besonderheiten arbeitsschutzrechtlicher Regelungen im Baustellenrecht	6
4.	Anwendbarkeit der gesetzlichen Unfallversicherung auf entsandte Beschäftigte	7
5.	Informationen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V. (DGUV) zur praktischen Umsetzung von Arbeitsschutzvorschriften für entsandte Beschäftigte	8
5.1.	Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG Bau)	8
5.1.1.	Konkrete Umsetzung von Arbeitsschutzpflichten bei entsandten Beschäftigten	8
5.1.2.	Festlegung vom im Inland verantwortlichen Personen (§ 13 ArbSchG)	9
5.1.3.	Zuständigkeit weiterer Personen	10
5.2.	Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN)	11

1. Grundlagen der Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland

Bei der Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland ist das Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG) anzuwenden.¹ Das AEntG setzt die EU-Entsenderichtlinie um und gilt für Arbeitgeber aller Branchen. Das Gesetz folgt dem Arbeitsortsprinzip, das heißt der Arbeitgeber muss seinen Arbeitnehmern für die Zeit der vorübergehenden Beschäftigung in Deutschland bestimmte, am jeweiligen Arbeitsort in Deutschland maßgebliche Arbeitsbedingungen gewähren. Soweit Arbeitsbedingungen im Sinne des AEntG in Tarifverträgen geregelt sind, müssen im Ausland ansässige Arbeitgeber sie ihren vorübergehend in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern nur dann gewähren, wenn diese Arbeitsbedingungen (durch eine Rechtsverordnung oder eine Allgemeinverbindlicherklärung im Sinne des AEntG) auch für alle entsprechenden deutschen Arbeitgeber zwingend vorgeschrieben sind.

§ 2 Abs. 1 Nummer 5 AEntG sieht vor, dass die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen über „die Sicherheit, den Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz, [...]“ zwingend auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen anzuwenden sind. Die Anwendung von Unfallverhütungsvorschriften für Unternehmer und Beschäftigte von ausländischen Unternehmen, die eine Tätigkeit im Inland ausüben, ohne einem Unfallversicherungsträger anzugehören, bestimmt sich nach § 16 Abs. 2 SGB VII.² Ausländisches Recht kann nach Art. 8 Rom I-VO allenfalls maßgeblich sein, soweit dies für die Beschäftigten günstiger ist.³

Auf der Internetseite des Zolls befindet sich eine Übersicht über die nach dem AEntG und dem Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG)⁴ einzuhaltenden Arbeitsbedingungen, aufgegliedert in die jeweiligen Tarifbereiche.⁵

-
- 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) geändert worden ist, abrufbar im Internet unter: https://www.gesetze-im-internet.de/aentg_2009/BJNR079900009.html, zuletzt abgerufen am 16. Februar 2022.
 - 2 Das Siebte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254), das zuletzt durch Artikel 14a des Gesetzes vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) geändert worden ist, abrufbar im Internet unter: https://www.gesetze-im-internet.de/sbg_7/BJNR125410996.html, zuletzt abgerufen am 9. März 2022.
 - 3 HK-ArbSchR/Kohte/Maul-Sartori § 1 Rn. 16, ErfK/Schlachter Rom I-VO Art. 9 Rn. 17.
 - 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 116 des Gesetzes vom 10. August 2021 (BGBl. I S. 3436) geändert worden ist, abrufbar im Internet unter: https://www.gesetze-im-internet.de/a_g/BJNR113930972.html, zuletzt abgerufen am 2. März 2022.
 - 5 Homepages der Generalzolldirektion, abrufbar im Internet unter: https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AÜG/Branchen-Mindestlohn-Lohnuntergrenze/uebersicht_arbeitsbedingungen.html?nn=285862, zuletzt abgerufen am 16. Februar 2022.

2. Arbeitsschutzrechtliche Vorschriften

2.1. Grundlagen des Arbeitsschutzrechtes

Die nach § 2 Abs. 1 Nummer 5 AEntG einzuhaltenden Regelungen über Arbeitsbedingungen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes werden im Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG)⁶ konkretisiert. Das ArbSchG regelt für alle Tätigkeitsbereiche die grundlegenden Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers, die Pflichten und die Rechte der Beschäftigten sowie die Überwachung des Arbeitsschutzes nach diesem Gesetz.

Weitere Verordnungen, die sich aus dem Arbeitsschutzgesetz ableiten sind beispielsweise:

- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Baustellenverordnung (BaustellV)
- Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
- Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm und Vibrationen (Lärm- und VibrationsArbeitsschutzverordnung – LärmVibrationsArbSchV)
- Lastenhandhabungsverordnung (LasthandhabV).

2.2. Verantwortliche Personen für die Kontrolle des Arbeitsschutzes

In der Literatur besteht teilweise die Auffassung, dass auch die Arbeitsbedingungen entsandter Beschäftigter der Überwachung nach § 21 ArbSchG, § 17 SGB VII und den Anordnungen nach § 22 ArbSchG, § 19 SGB VII unterliegen. Zur Realisierung dieser Aufsichtsmöglichkeiten hätten die ausländischen Arbeitgeber entsprechende Zustellungsbevollmächtigte nach § 130 Abs. 2 SGB VII, § 18 Abs. 1 Nr. 7 AEntG zu bestellen. In der Praxis bestehen in der Regel Zweigniederlassungen in Deutschland, sodass bereits verantwortliche Personen nach § 13 Abs. 1 Nr. 5 ArbSchG, § 18 Abs. 1 Nr. 5 AEntG benannt sind. Arbeiten entsandte Beschäftigte und im Inland tätige Beschäftigte an einem Ort, so ist ferner die Kooperation nach § 8 ArbSchG zu verwirklichen.⁷ Die Arbeitgeber müssen bei der Durchführung des Arbeitsschutzes zusammenarbeiten und unterliegen wechselseitigen Unterrichts- und Abstimmungspflichten (§ 8 ArbSchG, § 13 BetrSichV).

6 Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 22. November 2021 (BGBl. I S. 4906) geändert worden ist, abrufbar im Internet unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/BJNR124610996.html>, zuletzt abgerufen am 2. März.2022.

7 N. Kollmer in Kollmer/Klindt/Schucht, ArbSchG § 1 Rn. 64a, 64b, 4. Auflage 2021, sowie HK-Arb-SchR/Kohte/Maul-Sartori § 1 Rn. 17.

Verantwortlich für die Erfüllung der sich aus dem ArbSchG ergebenden Schutzpflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer sind nach § 13 Abs. 1 ArbSchG in erster Linie der Arbeitgeber sowie weitere der Führungsebene zuzuordnende Personen. Nach § 13 Abs. 1 Nr. 5 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 ArbSchG kann der Arbeitgeber auch zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Diese Regelung lässt die Übertragung an andere, insbesondere auch externe fachkundige Personen zu.⁸ Das Beauftragungsschreiben muss den Adressaten und dessen Pflichten präzise benennen. Handreichungen müssen genau und abschließend sein.⁹

Die so begründete arbeitsschutzrechtliche Verantwortung reicht dabei nur so weit, wie Befugnisse zur Um- und Durchsetzung der Arbeitsschutzpflichten übertragen werden. Der Arbeitgeber bzw. seine gesetzlichen Vertreter bleiben ungeachtet der Pflichtendelegation arbeitsschutzrechtlich in der Verantwortung. Die Delegation führt lediglich zu einer Änderung des Verantwortungsinhalts. Der Arbeitgeber ist nach der Delegation nicht mehr für die unmittelbare Durchführung der Arbeitsschutzpflichten verantwortlich. Sein Pflichtenkreis besteht stattdessen in der Organisation der Arbeitsteilung sowie der ordnungsgemäßen Auswahl, Anleitung und Überwachung („Oberaufsicht“) der delegierten Aufgaben. Die Organisationspflicht bewirkt somit eine Kumulierung von Verantwortlichkeiten.¹⁰

Hinsichtlich der praktischen Umsetzung von Arbeitsschutzvorschriften bei entsandten Beschäftigten liegen wenige Erkenntnisse vor. Prof. Dr. Wolfhard Kohte sieht in der Kontrolle der Arbeitsbedingungen entsandter Beschäftigter nachhaltige Defizite.¹¹

3. Besonderheiten arbeitsschutzrechtlicher Regelungen im Baustellenrecht

Die Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen (Baustellenverordnung – BaustellV)¹² wurde auf der Grundlage des § 19 ArbSchG zur Umsetzung der Richtlinie des Rates vom 24. Juni 1992 über die auf zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz (Achte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 /EWG) erlassen.

In den Erwägungsgründen wird auf die besondere Situation bei der Errichtung eines Bauwerks hingewiesen:

8 Ingo Hamm/Ulrich Faber/Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 4. Auflage 2017, § 13 ArbSchG, Rn. 2 f..

9 BVerwG 23.6.2016, NVwZ-RR 2016, 907.

10 Ingo Hamm/Ulrich Faber/Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 4. Auflage 2017, § 13 ArbSchG, Rn. 2 f..

11 HK-ArbSchR/Kohte/Maul-Satori, § 1 Rn.17.

12 Baustellenverordnung vom 10. Juni 1998 (BGBl. I S. 1283), die zuletzt durch Artikel 27 des Gesetzes vom 27. Juni 2017 (BGBl. I S. 1966) geändert worden ist, abrufbar im Internet unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/baustellv/BJNR128300998.html>, zuletzt abgerufen am 9. März 2022.

„Bei der Errichtung eines Bauwerks können Fehler bei der Koordinierung, insbesondere aufgrund der gleichzeitigen bzw. aufeinanderfolgenden Anwesenheit verschiedener Unternehmen auf der gleichen zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Baustelle, zu einer Vielzahl von Arbeitsunfällen führen.“

Dementsprechend dient die Verordnung nach Ihrem § 1 Abs. 1 ausdrücklich der wesentlichen Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten auf Baustellen. Für Baustellen, auf denen Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber tätig werden, sind nach §§ 3 Absätze 1, 4 BaustellV ein oder mehrere geeignete Koordinatoren zu bestellen.

Nochmals sei betont, dass die besondere Herausforderung für den Arbeitsschutz bei der Arbeitnehmerentsendung allein darin gesehen werden kann, dass ein ausländischer Arbeitgeber aufgrund der Bestimmungen des AEntG inländische Arbeitsschutzbestimmungen zu befolgen hat, die ihn unter Umständen nicht vertraut sind. Hier erscheint die Möglichkeit der Beauftragung einer zuverlässigen und Fachkundigen Person nach § 13 Abs. 2 ArbSchG ausreichend, um Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu verhüten. Werden die Beschäftigten mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig, ordnet § 8 ArbSchG die Abstimmung der Arbeitgeber untereinander an.

4. Anwendbarkeit der gesetzlichen Unfallversicherung auf entsandte Beschäftigte

Die gesetzliche Unfallversicherung ist ein Zweig der Sozialversicherung. Gesetzliche Grundlage ist das Siebte Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII). Als Pflichtversicherung gleicht sie Gesundheitsschäden aus, die Versicherte infolge einer versicherten Tätigkeit erleiden.

Beschäftigte sind in Deutschland kraft Gesetzes in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert, Ausnahmen hiervon bestehen nur in Sonderfällen. Ein Sonderfall stellt die Entsendung dar. Für diesen Fall schließt § 5 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV)¹³ die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht für Personen aus, die im Rahmen eines außerhalb Deutschlands bestehenden Beschäftigungsverhältnisses nach Deutschland entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist (Entsendung im Sinne der Einstrahlung). Für diese Arbeitnehmer gelten die Rechtsvorschriften des Entsendestaates fort.

Bei einer eventuellen Änderung der bisherigen Rechtslage müssten neben dem SGB IV und dem SGB VII auch verschiedene Sozialversicherungsabkommen angepasst werden.

¹³ Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) geändert worden ist, abrufbar im Internet unter: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/BJNR138450976.html, zuletzt abgerufen am 2. März 2022.

5. Informationen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V. (DGUV) zur praktischen Umsetzung von Arbeitsschutzvorschriften für entsandte Beschäftigte

Die nachfolgenden Ausführungen beruhen auf Zusammenstellungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V. (DGUV), dem Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand.

5.1. Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG Bau)

5.1.1. Konkrete Umsetzung von Arbeitsschutzpflichten bei entsandten Beschäftigten

Die organisatorischen Pflichten im Arbeitsschutz sehen unter anderem die sicherheitstechnische Betreuung durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, die arbeitsmedizinische Betreuung, die Prüfung von Arbeitsmitteln durch eine zur Prüfung befähigten Person, die Stellung von Ersthelfern usw. vor. Die im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen im Arbeitsschutz und arbeitssicherheitstechnische Fachkunde müssen gleichwertig mit den entsprechenden deutschen Qualifikationen sein. Die Feststellung der Gleichwertigkeit ist vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin vorzunehmen, der bzw. die die Absicht hat, eine bestimmte Person in seinem Betrieb zur Fachkraft für Arbeitssicherheit, zur Prüfung befähigten Person, zum Ersthelfer usw. zu bestellen. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA) formuliert in einer FAQ Liste Kriterien als Orientierung für den Fall der Fachkraft für Arbeitssicherheit.¹⁴

Die Bestimmungen für die Ausbildung bzw. Qualifizierungen von Fachkräften für Arbeitssicherheit, Beauftragten in den Betrieben (Prüfung von Arbeitsmittel, Brandschutz, Ersthelfer usw.) sind im EU Ausland von Land zu Land verschieden. Selbst innerhalb eines Landes können die Qualitätsunterschiede zum Teil sehr groß sein. In den meisten Fällen fehlt eine qualitätssichernde Instanz, die das Ausbildungsniveau überprüft. Insofern ist eine generelle Anerkennung von Nachweisen aus dem Ausland in der Regel nicht möglich und eine Überprüfung erschwert.

Die Einhaltung der hiesigen Arbeitsschutzvorschriften wird von den Arbeitsschutzbehörden der Länder und den Aufsichtsdiensten der Unfallversicherungsträgern nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz 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. Nach dem Gesetz zur Umsetzung des Rahmenbeschlusses 2005/214/JI des Rates vom 24. Februar 2005 über die Anwendung des Grundsatzes der gegenseitigen Anerkennung von Geldstrafen und Geldbußen¹⁵ ist die grenzüberschreitende

14 Homepage der BauA, abrufbar im Internet unter: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Organisation-des-Arbeitsschutzes/Organisation-betrieblicher-Arbeitsschutz/FAQ/FAQ-18.html>, zuletzt abgerufen am 9. März 2022.

15 Gesetz zur Umsetzung des Rahmenbeschlusses 2005/214/JI des Rates vom 24. Februar 2005 über die Anwendung des Grundsatzes der gegenseitigen Anerkennung von Geldstrafen und Geldbußen vom 18. Oktober 2010 (BGBl. I S 1408), abrufbar im Internet unter: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl110s1408.pdf%27%5D_1646834355476, zuletzt abgerufen am 9. März 2022.

Vollstreckung von Geldstrafen und Geldbußen in der Europäischen Union in behördlichen Ordnungswidrigkeitenentscheidungen möglich. Die Sanktionen können sich sowohl gegen natürliche als auch juristische Personen wie etwa Unternehmen richten.

Auf Baustellen bundesweit arbeiten Menschen unterschiedlicher Nationalitäten und Sprachen, auch im Rahmen von Entsendung. Damit diese in Sachen sicheres und gesundes Arbeiten immer auf dem neuesten Stand sind, bietet die BG BAU für Beschäftigte und Unternehmen die wichtigsten Medien in verschiedenen Sprachen an – zusammengefasst auf einer neuen Sonderseite der BG BAU. In zwölf Sprachen gibt es unter anderem die „Bausteine sehen + verstehen“ der BG BAU. Die komprimierten Informationsblätter enthalten auf einen Blick alle Gefährdungen am Bau und in baunahen Dienstleistungen sowie die geeigneten Schutzmaßnahmen. Außerdem hat die BG BAU mehrsprachige Handlungshilfen zur Ersten Hilfe sowie zu den Themen Versicherungsschutz und Umgang mit dem Coronavirus und Covid-19 veröffentlicht. Die Medien richten sich an Beschäftigte und Verantwortliche in Unternehmen und können auch bei der jährlichen Unterweisung im Betrieb unterstützen. Medien und Webinhalte stehen auf Albanisch, Arabisch, Bulgarisch, Englisch, Französisch, Griechisch, Italienisch, Kroatisch, Polnisch, Portugiesisch, Rumänisch, Russisch, Tschechisch, Türkisch und Ungarisch zur Verfügung. Außerdem erklärt ein Video, wie die passende Sprache für die Untertitel von Filmbeiträgen auf dem YouTube-Kanal der BG BAU eingestellt werden kann.¹⁶

Der BG BAU liegen keine Statistiken, Studien usw. vor, die konkret die Umsetzung der Arbeitsschutzvorschriften bei Entsendungen und insbesondere mögliche Unterschiede zwischen hiesigen und ausländischen Unternehmen beschreiben oder untersuchen. Überwachung inklusive Beratung erfolgen nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz, das heißt es wird nicht nach inländischen und ausländischen Unternehmen oder Beschäftigten unterschieden.

5.1.2. Festlegung vom im Inland verantwortlichen Personen (§ 13 ArbSchG)

Nach § 13 Abs. 2 ArbSchG kann der Arbeitgeber zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach dem ArbSchG in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Eine ähnliche Regelung gibt es auch im § 13 der DGUV Vorschrift 1 "Grundsätze der Prävention".¹⁷ Beteiligte einer Pflichtenübertragung sind der Vorgesetzte und der unterstellte Mitarbeiter (vertikale Pflichtenübertragung). Das Gesetz begrenzt den Kreis der Adressanten einer Pflichtenübertragung nicht. In Betracht kommen ebenso Führungskräfte der mittleren und unteren Ebene, aber auch Vorarbeiter und letztlich jeder Arbeitnehmer, wenn die Übertragung der Arbeitsschutzaufgabe organisatorisch geeignet und sinnvoll ist. Das Arbeitsschutzgesetz fordert in § 13 ausdrücklich, dass eine Pflichtenübertragung schriftlich erfolgen muss, was unter anderem

16 Arbeitsschutzmedien in verschiedenen Sprachen auf der Homepage der BG Bau, abrufbar im Internet unter: <https://www.bgbau.de/medien-center/weitere-informationen-und-medien/health-and-safety-information-in-various-languages/>, zuletzt abgerufen am 9. März 2022 sowie https://www.bgbau.de/medien-center/weitere-informationen-und-medien/medien-center-su-che/suche/?tx_bgbaumediacenter_list%5Bsearch_identifier%5D=8274ac26524db0f01426754414695d2d&tx_bgbaumediacenter_list%5BhideFilterSelection%5D=1, zuletzt abgerufen am 9. März 2022.

17 Homepage der DGUV: DGUV Vorschrift 1, Unfallverhütungsvorschrift, Grundsätze der Prävention, abrufbar im Internet unter: <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/2909>, zuletzt abgerufen am 15. März 2022.

durch Stellenbeschreibungen, Arbeitsverträge oder spezielle Vereinbarungen erfolgen kann. Aufgrund fehlender Formvorschriften finden schriftliche Pflichtenübertragungen in der Praxis auf verschiedenste Weise statt, was Überprüfungen allgemein und insbesondere im Fall der Entsendung stark erschwert. Nach Auskunft der BG Bau liegen keine belastbaren Statistiken und Untersuchungen hierzu vor.

5.1.3. Zuständigkeit weiterer Personen

Bei der Vergabe von Aufträgen an Fremdunterunternehmen hat der den Auftrag erteilende Unternehmer den Fremdunternehmer bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung zu unterstützen und bei Tätigkeiten mit besonderen Gefahren die Überwachung durch Aufsichtsführende sicherzustellen (§ 5 Abs. 3 DGUV Vorschrift 1).

Werden Beschäftigte mehrerer Unternehmer oder selbstständige Einzelunternehmer an einem Arbeitsplatz tätig, haben die Unternehmer hinsichtlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten, insbesondere hinsichtlich der Maßnahmen nach § 2 Abs. 1, entsprechend § 8 Abs. 1 ArbSchG zusammenzuarbeiten (vergleiche auch § 6 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1). 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.

Mit der Leitlinie der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK) "Arbeitsschutz bei der Kooperation mehrerer Arbeitgeber im Rahmen von Werkverträgen" lässt sich ermitteln, wer bei einem Werkvertrag für den Arbeitsschutz verantwortlich ist.¹⁸

Gemäß § 3 Abs. 3 der Baustellenverordnung hat der Bauherr bzw. sein beauftragter Koordinator während der Ausführung des Bauvorhabens

- 1. die Anwendung der allgemeinen Grundsätze nach § 4 des Arbeitsschutzgesetzes zu koordinieren,
- 2. darauf zu achten, dass die Arbeitgeber und die Unternehmer ohne Beschäftigte ihre Pflichten nach dieser Verordnung erfüllen,
- 3. den Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan bei erheblichen Änderungen in der Ausführung des Bauvorhabens anzupassen oder anpassen zu lassen,
- 4. die Zusammenarbeit der Arbeitgeber zu organisieren und
- 5. die Überwachung der ordnungsgemäßen Anwendung der Arbeitsverfahren durch die Arbeitgeber zu koordinieren.

18 Leitlinie der NAK: Leitlinie Arbeitsschutz bei der Kooperation mehrerer Arbeitgeber im Rahmen von Werkverträgen, abrufbar im Internet unter: <http://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Leitlinie-Werkvertraege.pdf?blob=publicationFile&v=4>, zuletzt abgerufen am 15. März 2022.

Entsendete Arbeitnehmer aus Europa, die gemäß den Verordnungen 883/2004 und 987/2009 noch in ihren Herkunftsländern sozialversichert sind, fallen nicht unter den Schutz des deutschen Sozialversicherungssystems; aus diesem Grund unterliegen entsendete Unternehmen nicht der Pflicht, diese Unfälle den deutschen Behörden anzuzeigen. Verunfallt ein entsendeter Arbeitnehmer, muss die Entsendungsfirma diesen Unfall den deutschen Behörden zwar nicht anzeigen, doch die arbeitsunfähigen Arbeitnehmer können medizinische Behandlung von den deutschen Unfallversicherungsträgern in Anspruch nehmen, und zwar gemäß dem Verfahren der Verwaltungskommission für die Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme. Dieses Verfahren bezieht sich allein auf den gesundheitlichen Aspekt und nicht auf die Arbeitsschutzüberwachung.

5.2. Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN)

Im Zuständigkeitsbereich der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) gibt es schon seit längerem in der Fleischwirtschaft de facto keine entsandten Mitarbeiter mehr. Spätestens seit der freiwilligen Selbstverpflichtung der sechs größten Unternehmen der Fleischindustrie im Jahr 2015 errichteten die Werkvertragsunternehmen deutsche Niederlassungen, die die Arbeitsverhältnisse mit den in den Fleischunternehmen tätigen ausländischen Arbeitnehmern übernahmen. Auf diese Weise wurde die Einbeziehung in die deutsche Sozialversicherung sichergestellt und damit ergaben sich auch keine Lücken mehr beim Versicherungsschutz. Daher führt die BGN auch keine zusätzlichen Erhebungen bzw. Studien durch, da sie durch ihr Mitgliederverzeichnis stets informiert ist, wie sich die Mitgliederstruktur zusammensetzt.

Im Bereich der Qualifizierung der Versicherten in der Fleischwirtschaft werden kontextabhängig geeignete Qualifizierungsformate und Medien zur Verfügung gestellt, um sicheres und gesundes Arbeiten auch in Bereichen sicherzustellen, in denen Versicherte möglicherweise nicht gut Deutsch sprechen, oder eventuell auch nicht gut lesen und schreiben können. Dies können zum Beispiel bildgestützte Unterweisungen sein, Übersetzungen verschiedener Medien, oder auch eine Anpassung von Seminarkonzepten an bestimmte Rahmenbedingungen.

Multiplikatoren wie zum Beispiel Sicherheitsfachkräfte erwerben in ihrer Ausbildung bei der BGN die notwendigen Kompetenzen, diese im Einzelfall und in spezifischen Kontexten angemessen anzupassen.
