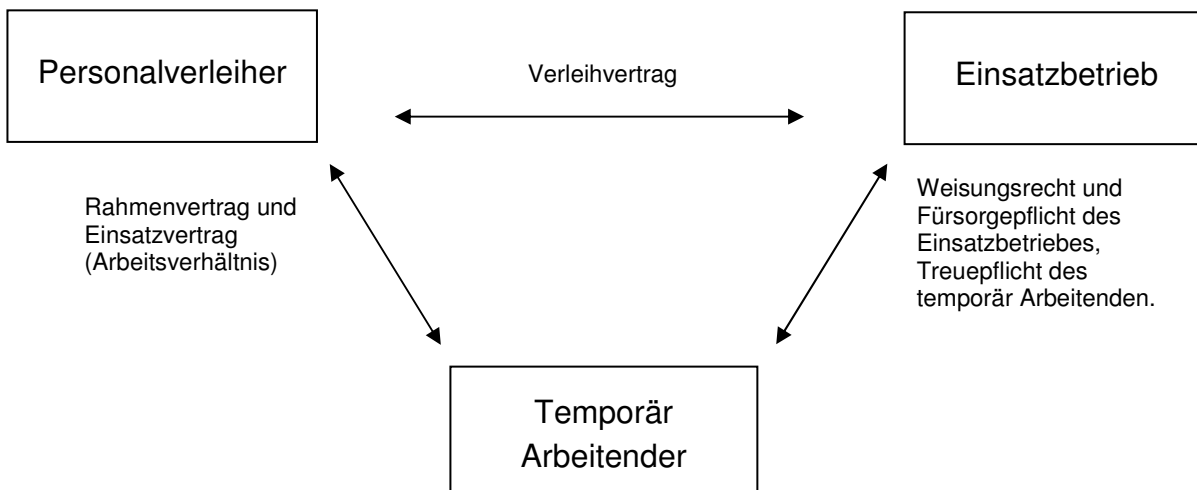


ARBEITSSICHERHEIT IM PERSONALVERLEIH

I. Grundsätzliches zum Personalverleih

Als Personalverleiher bezeichnet man Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmer einem fremden Betrieb (Einsatzbetrieb) zur Arbeitsleistung überlassen. Charakteristisch für den Personalverleih ist die folgende etwas komplexe Vertragsstruktur:



Die verschiedenen Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis richten sich also im Personalverleih nicht nur an eine Person bzw. einen Betrieb wie im "üblichen" Arbeitsverhältnis. Sie sind grundsätzlich zweigeteilt. Eigentlicher Arbeitgeber ist der Personalverleiher, der Einsatzbetrieb wird als faktischer Arbeitgeber bezeichnet. Eine kurze Erläuterung der oben aufgeführten Rechtsbeziehungen:

Zunächst schliesst der Personalverleiher mit der an Temporärarbeit interessierten Person einen so genannten Rahmenvertrag, in dem die allgemeinen Bedingungen des Leiharbeitsverhältnisses festgehalten werden (z.B. Probezeit, Sozialversicherungen usw.). Hat der Personalverleiher eine Arbeitsmöglichkeit gefunden, ist ein schriftlicher Einsatzvertrag abzuschliessen, in dem nach Gesetz zwingend verschiedene Punkte zu regeln sind (z.B. Art der Arbeit, Lohn, Ort des Einsatzes, vgl. dazu Art. 19 Arbeitsvermittlungsgesetz). Erst nach Abschluss des Einsatzvertrages kommt das Arbeitsverhältnis zwischen Personalverleiher und dem Arbeitnehmenden zu Stande.

Mit dem Einsatzbetrieb hat der Personalverleiher einen so genannten Verleihvertrag abzuschliessen. Das Gesetz schreibt Schriftlichkeit vor. In Art. 22 Arbeitsvermittlungsgesetz sind die Bedingungen aufgezählt, die zwingend im Verleihvertrag geregelt werden müssen (z.B. berufliche Qualifikationen des Arbeitnehmers, Arbeitszeit usw.) Im Verleihvertrag tritt der Personalverleiher wichtige Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis an den Einsatzbetrieb ab.

Was bedeuten diese Verträge konkret für die Arbeitssicherheit?

II. Arbeitssicherheit

1. Wichtige Fakten

Die Zahl der temporär Arbeitenden hat sich in den letzten zehn Jahren verdoppelt. Die Mehrheit der Temporären wird im Baugewerbe und in der Industrie eingesetzt. Laut Statistiken der SUVA ist das Berufsunfallrisiko der Temporärbranche nach wie vor eines der höchsten. In der Praxis ist die Rollenverteilung zwischen Personalverleiher und Einsatzbetrieb in Bezug auf die Arbeitssicherheit des temporär Arbeitenden oft unklar. Nachfolgend sollen deshalb die wichtigsten Pflichten der Beteiligten aufgezeigt werden.

2. Pflichten des Einsatzbetriebes

2.1. Grundsätzliches

Gemäss Art. 10 der Verordnung über die Unfallverhütung hat der Betrieb, der Arbeitskräfte beschäftigt, die er von einem anderen Arbeitgeber ausleiht, gegenüber diesen hinsichtlich der Arbeitssicherheit die gleichen Pflichten wie gegenüber den eigenen Arbeitnehmern. Diese Verpflichtung wird auch regelmässig im Verleihvertrag erwähnt, denn im Bereich Arbeitssicherheit gehen wesentliche Rechte und Pflichten (Weisungsrecht, Fürsorgepflicht) aus dem Arbeitsverhältnis vom Personalverleiher auf den Einsatzbetrieb über. Diesbezüglich ist der Arbeitnehmer im Alltag dem Einfluss des Personalverleihers als eigentlicher Arbeitgeber fast vollständig entzogen.

2.2. Konkrete Massnahmen gegenüber dem Personalverleiher

- Der Einsatzbetrieb sollte das Profil des benötigten Arbeiters möglichst genau definieren. In welcher Funktion soll der Mitarbeiter eingesetzt werden (z.B. Bauarbeiter, Kranführer usw.)? Dies ist auch im Verleihvertrag festzuhalten. Damit wird der Personalverleiher konkret verpflichtet, einen Mitarbeiter nach Massgabe der Vorgaben zur Verfügung zu stellen. Eignet sich ein Unfall und muss die Frage des Verschuldens des Arbeitgebers abgeklärt werden, sind solche Vereinbarungen ohne Zweifel hilfreich.
- Empfehlenswert ist es ferner, Nachweise über Ausbildung und Referenzen des Arbeitnehmers zu verlangen.
- Auch ist die notwendige Schutzausrüstung bereits bei Abschluss des Verleihvertrages zu definieren.
- Zu empfehlen ist ferner die Prüfung, ob es mit seriöser Berechnung möglich ist, mit dem vereinbarten Entgelt an den Personalverleiher, die Mindestlöhne des LMV samt Sozialabgaben einzuhalten. Bestehen hier Zweifel, muss grundsätzlich auch die Eignung des temporär Arbeitenden für die benötigte Besetzung in Frage gestellt werden.

2.3. Konkrete Massnahmen gegenüber dem temporär Arbeitenden

- Wie erwähnt, ist der temporär Arbeitende vom Einsatzbetrieb hinsichtlich Arbeitssicherheit wie ein eigener Arbeitnehmer zu behandeln.
- Der temporäre Arbeitende ist zunächst sorgfältig in sein neues Arbeitsgebiet einzuführen und über mögliche Gefahren zu instruieren. Zur korrekten und sinnvollen Einführung von neuen Mitarbeitern hat die SUVA mehrere ausführliche Merkblätter erstellt, welche auf folgender Website publiziert sind:
http://www.suva.ch/home/suvapro/branchenfachthemen/neu_am_arbeitsplatz.htm.
- Der Verantwortliche hat insbesondere auch die Ausrüstung des temporär Arbeitenden zu kontrollieren. Erachtet er sie als ungenügend, muss er für die Nachrüstung besorgt sein oder den temporär Arbeitenden nach Hause schicken. Es empfiehlt sich, den temporär Arbeitenden gleich am ersten Arbeitstag die Weisungen über die Pflicht zur Tragung der persönlichen Schutzausrüstung (PSA) und des Schutzhelmes auszuhändigen und unterzeichnen zu lassen. Muster für solche Weisungen finden sich im Anhang.

- Die Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen ist regelmässig zu kontrollieren. Bei Widerhandlungen ist auch der temporäre Arbeitende abzumahnern und eine Nachschulung anzuordnen. Das Sicherheitsverhalten ist danach erneut zu prüfen. Werden die Vorschriften weiterhin missachtet, ist eine sofortige Beendigung des Verleihvertrages als Massnahme in Betracht zu ziehen.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass der grobe Verstoß gegen Sicherheitsvorschriften durch den Einsatzbetrieb unter Umständen Regressansprüche der SUVA zur Folge haben kann, denn dem Einsatzbetrieb als faktischer Arbeitgeber steht das Regressprivileg nach Art. 75 Abs. 2 ATSG nicht zu.

3. Pflichten des temporär Arbeitenden

Der temporär Arbeitende hat die Weisungen des Einsatzbetriebes zu befolgen. Er hat die allgemein anerkannten und die betrieblichen Sicherheitsregeln zu berücksichtigen und die persönliche Schutzausrüstung zu benutzen. Stellt er einen Mangel fest, der die Arbeitssicherheit beeinträchtigt, muss er ihn unverzüglich beseitigen oder - wenn dies nicht möglich ist - den Einsatzbetrieb darüber zu informieren. Weiter hat er einen Unfall sogleich seinem Vorgesetzten auf der Baustelle sowie dem Personalverleiher zu melden.

Es ist ihm untersagt, die Wirksamkeit der Sicherheitseinrichtungen zu beeinträchtigen und sich in einen Zustand zu versetzen, in dem er sich selbst oder andere gefährdet (Alkohol, Drogen usw.).

4. Pflichten des Personalverleihers

Der Personalverleiher ist verpflichtet, einen Mitarbeiter auszuwählen, der dem Anforderungsprofil der temporären Stelle genügt. Daher ist es wichtig, dass der Einsatzbetrieb zu diesen Anforderungen genaue Angaben macht. In der Praxis beteiligt sich auch der Personalverleiher an der Information über mögliche Gefahren während des Einsatzes. Grössere Bedeutung kommt jedoch der konkreten Instruktion des Mitarbeiters durch den Einsatzbetrieb vor Ort zu. Erhebungen von swisstafing zeigen auf, dass in immerhin 30 % der Fälle die temporär Arbeitenden die Schutzausrüstung zumindest teilweise selber mitbringen müssen. Ist dies der Fall, hat der Personalverleiher den Mitarbeiter entsprechend zu orientieren.

Wie erwähnt, ist der Personalverleiher der eigentliche Arbeitgeber. Als solcher ist er verpflichtet, den temporär Arbeitenden gegen Unfall zu versichern. Erleidet der Mitarbeiter im Einsatzbetrieb einen Unfall wird er somit dem Personalverleiher angerechnet, ausser auf den Einsatzbetrieb kann wegen grobem Verschulden Regress genommen werden, was allerdings in der Praxis sehr selten vorkommt.

III. Empfehlung an Bauunternehmungen

Die Erfahrung lehrt, dass Personalverleiher, die schon länger in der Branche tätig sind, ihre Pflichten aus dem Verleihvertrag* gut kennen und auch ernst nehmen. In der Regel sind sie auch Mitglied bei „swisstafing“, dem Verband der Personaldienstleister der Schweiz. Letzterer bietet regelmässig Aus- und Weiterbildungen für seine Mitglieder an, wo die Teilnehmenden über ihre rechtlichen Pflichten informiert werden. Die Chance, dass die Qualifikationen des temporär Arbeitenden sorgfältig im Hinblick auf einen konkreten Einsatz geprüft werden, erhöht sich damit. Dies ist unter dem Aspekt der Arbeitssicherheit nur wünschenswert.

*Swisstafing empfiehlt, das vom seco ausgearbeitete Muster für einen Verleihvertrag zu verwenden, welches auf folgender Website zu finden ist:

http://www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Private_Arbeitsvermittlung/Verleihvertrag.doc.

Zürich, Juni 2009

Auskunft: SBV-Rechtsdienst, Hotline, Tel. 044 258 82 00

Name oder Logo der Firma

Weisung über die Pflicht zur Tragung des Schutzhelmes

(Art. 5 Bauarbeitenverordnung, BauAV)

Moderne Schutzhelme schützen vor herunterfallenden Gegenständen und vor Verletzungen durch Anstossen. Seit dem Jahr 2000 ist das Schutzhelmtragen auf allen Baustellen Pflicht (Art. 5 BauAV). Die Arbeitnehmenden sind also gesetzlich verpflichtet, den Schutzhelm zu tragen.

Konkrete Weisung

Die **Name der Firma einsetzen** hält hiermit unmissverständlich fest, dass bei allen Arbeiten auf der Baustelle, in jedem Fall und unabhängig der konkreten Umstände und Position des Arbeiters, ein entsprechender Schutzhelm zu tragen ist.

Die Einhaltung dieser Weisung wird systematisch überprüft. Bei Zuwiderhandlung gegen diese Schutzhelmtragepflicht droht die sofortige Beendigung des Einsatzes.

Mit der Unterschrift wird bestätigt, dass diese Weisung zur Kenntnis genommen und verstanden wurde. Der Unterzeichnende verpflichtet sich, weisungsgemäss einen Schutzhelm zu tragen.

Ort, Datum

Unterschrift

Name der Firma

Unterschrift

Der temporär Arbeitende

Name oder Logo der Firma

**Weisung über die
Pflicht zur Tragung der persönlichen Schutzausrüstung (PSA)**

(Art. 82 Abs. 3 Unfallversicherungsgesetz, UVG;
Art. 5, 11 und 38 Verordnung über die Unfallverhütung, VUV)

Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen, insbes. Art. 82 Abs. 3 UVG, sind die Arbeitnehmenden verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen. Sie müssen insbesondere persönliche Schutzausrüstungen benützen, die Sicherheitseinrichtungen richtig gebrauchen und dürfen diese ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weder entfernen noch ändern.

Konkrete Weisung

Die **Name der Firma einsetzen** hält hiermit unmissverständlich fest, dass bei allen Arbeiten, in jedem Fall und unabhängig der konkreten Umstände und Position des Arbeiters, die entsprechende persönliche Schutzausrüstung (PSA) zu tragen ist.

Die Einhaltung dieser Weisung wird systematisch überprüft. Bei Zuwiderhandlung gegen diese Weisung droht die sofortige Beendigung des Einsatzes.

Mit der Unterschrift wird bestätigt, dass diese Weisung zur Kenntnis genommen und verstanden wurde. Der Unterzeichnende verpflichtet sich, weisungsgemäss die PSA zu tragen.

Ort, Datum

Unterschrift

Name der Firma

Unterschrift

Der temporär Arbeitende