

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).