

Arbeitnehmerüberlassung

1. Zur Kennzeichnung der bei der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung bestehenden Rechtsbeziehungen zwischen Entleiher-Arbeitgeber und Verleiher-Arbeitgeber haben sich im arbeitsrechtlichen Schrifttum aber auch umgangssprachlich eine Reihe von juristisch nicht haltbaren Begriffen eingebürgert.¹ So wird teilweise von Dienstverschaffungs-, Arbeitsverschaffungs-, Arbeitsbeschaffungs-, Arbeiterverschaffungs- und Arbeiterüberlassungsvertrag gesprochen. Zwischen dem Dienstverschaffungsvertrag (Arbeitsverschaffungs-, Arbeitsbeschaffungsvertrag) und dem Arbeiterverschaffungs- bzw. Arbeiterüberlassungsvertrag besteht jedoch bereits insofern ein Unterschied, als beim Dienstverschaffungsvertrag die Arbeitsleistung an sich, also das Tätigwerden des betreffenden Arbeitnehmers, beim Arbeiterverschaffungsvertrag dagegen dieser selbst zum Zwecke der Arbeitsleistung geschuldet wird.² Ausgehend von § 1 AÜG, der von der Überlassung eines Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung bei einem Dritten (Entleiher) spricht, ist es sachgerecht, zur Kennzeichnung des zwischen Verleiher und Entleiher bestehenden Vertragsverhältnisses den Begriff „Arbeitnehmerüberlassungsvertrag“ zu verwenden. Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist gem. § 1 AÜG erlaubnispflichtig. Wird ein gewerbsmäßiger Verleiher ohne die erforderliche Erlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit tätig, so trägt nicht nur er, sondern auch der Entleiher erhebliche Risiken.

2. Der Dienstverschaffungsvertrag ist dagegen kein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag. Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und Dienstverschaffungsvertrag unterscheiden sich insofern voneinander, als beide Vertragstypen einen völlig unterschiedlichen Leistungsinhalt aufweisen. Beim Dienstverschaffungsvertrag besteht die Leistungspflicht des Dienstverpflichteten darin, dem Vertragspartner (Entleiher) die Dienste eines Dritten (hier des Kranführers bzw. Kranbedienpersonals) zu verschaffen, und zwar in der Weise, dass die Arbeitsbereitschaft und die Arbeitskraft des Dritten für eine bestimmte Zeit (nämlich die Mietdauer) garantiert wird. Der Verleiher verspricht demgegenüber dem Entleiher nur die entgeltliche Überlassung eines arbeitsbereiten, geeigneten Arbeitnehmers, nicht jedoch dessen Arbeit oder dessen Arbeitserfolg. Der Dienstverschaffungsvertrag ist, anders als der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, nicht erlaubnispflichtig. Beim Dienstverschaffungsvertrag handelt es sich gerade nicht um einen erlaubnispflichtigen Arbeitnehmerüberlassung, da die Hauptleistungspflicht beim Dienstverschaffungsvertrag nicht die gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitnehmern ist, sondern in der Praxis Dienstverschaffungsverträge zumeist gekoppelt mit anderen Verträgen (z. B. Kauf-, Miet- oder Leasingverträgen) auftreten. Ein aus Elementen des Miet- sowie des Dienstverschaffungsvertrages bestehender gemischter Vertrag liegt dabei vor allem bei der Vermietung von Maschinen mit Bedienpersonal vor.³

3. In der Vergangenheit hat sich immer wieder auch die Literatur⁴ und auch die Rechtsprechung mit den Unterscheidungsmerkmalen von Dienst- und Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassungsverträgen beschäftigt. So hat z. B. das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 17.02.93⁵ ausgeführt, dass die Gebrauchsüberlassung von Flugzeugen einschließlich fliegendem Personal keine gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung darstellt. Maßgebend sei dabei nämlich, ob nach Sinn und Zweck des gemischten Vertrages (hier Überlassung des Flugzeuges mit fliegendem Personal) die Gebrauchsüberlassung des Geräts (Flugzeug) im Vordergrund steht und die Zurverfügungstellung des Personals nur dienende Funktion hat, indem sie den Einsatz des Geräts ermöglichen soll, oder aber ob der Vertrag schwerpunktmäßig auf die Verschaffung der Arbeitsleistung des Personals gerichtet

¹ vgl. dazu Becker, NJW 1971, S. 691 ff.

² vgl. Theuersbacher, das Leiharbeitsverhältnis, Dissertation, München, 1960, S. 67.

³ BAG, Urteil v. 16.06.1982, EZAÜG Bd. 2, Nr. 119.

⁴ vgl. z. B. Becker, Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung gegenüber Werk- und Dienstverträgen, DB 1988, S. 2561 ff.

⁵ BAG, Urteil v. 17.02.1993, DB 1993, S. 2287 ff.

ist und die Überlassung des Geräts demgegenüber nur untergeordnete Bedeutung hat. Ebenso hat beispielsweise das Landesarbeitsgericht Köln mit Urteil vom 17.10.88⁶ entschieden, dass die Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und Werkvertrag maßgeblich an der tatsächlichen Durchführung und den Einzelkriterien, welche für eine Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb des Entleihers sprechen, zu entscheiden ist.

Auszugehen ist dabei von der Begriffsbestimmung, die das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung zur Unterscheidung beider Vertragstypen entwickelt hat. Danach unterscheiden sich Dienst- oder Werkverträge von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen im Sinne von § 1 Abs. 1 AÜG wie folgt:

In ersterem Falle (Werk- oder Dienstvertrag) organisiert der Verleiher-Unternehmer die zur Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolges notwendigen Handlungen selbst, wobei er sich eines Erfüllungsgehilfen bedienen kann; er bleibt für die Erfüllung der im Vertrag vorgesehenen Dienste oder die Herstellung des geschuldeten Werkes selbst verantwortlich. Bei der Arbeitnehmerüberlassung dagegen überlässt er dem Entleiher-Vertragspartner geeignete Arbeitskräfte, die dieser nach eigenen betrieblichen Erfordernissen in seinem Betrieb einsetzt.⁷ Danach sind Arbeitnehmer, die Arbeitsleistungen in einem fremden Betrieb erbringen, zunächst Erfüllungsgehilfen des Dienstverpflichteten oder Werkunternehmers, wenn sie nach dessen Weisungen handeln. Leisten sie dagegen Arbeit nur nach Weisungen des Dritten (Entleiher-Arbeitgebers), sind sie regelmäßig zur Arbeitsleistung überlassene Arbeitnehmer im Sinne von § 1 Abs. 1 AÜG.⁸ Das Landesarbeitsgericht Köln hat hierzu weiter ausgeführt, dass für den Fall, dass sich die schriftlichen Vereinbarungen und die tatsächliche praktische Durchführung des Vertrages widersprechen, es ausschließlich auf die tatsächliche Durchführung ankommt, die für die Ermittlung des Vertragstyps maßgebend sind.⁹

4. Danach handelt es sich bei der weit überwiegenden Mehrzahl der Krangestellungsverträge, die mit einem Dienstverschaffungsvertrag hinsichtlich der Überlassung der Dienste eines geeigneten Kranführers bzw. Bedienpersonals kombiniert sind, nicht um erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassungsverträge im Sinne von § 1 Abs. 1 AÜG. Bei der Krangestellung steht nämlich im Vordergrund die Überlassung des Kranfahrzeuges nebst Zubehör. Die Verschaffung der Arbeitsbereitschaft des Bedienpersonals zum vertraglich voraus gesetzten Zweck des Kranbestellers hat demgegenüber nur dienende Funktion. Ebenso wie bei der Überlassung eines Flugzeuges mit fliegendem Personal soll nämlich die Überlassung des Kranführers bzw. des Kranpersonals den Einsatz des Kranfahrzeuges erst ermöglichen, weil regelmäßig der Kranbesteller selbst kein geeignetes Personal in seiner Belegschaft vorhält. Die zur Verfügungsstellung des Bedienpersonals hat daher auch bei der Krangestellung nur nachrangigen Charakter. Im Vordergrund steht der Maschinenmietvertrag. Der Vertrag ist gerade nicht schwerpunktmäßig darauf gerichtet, die Arbeitsleistung des Personals zu verschaffen, wie dies z. B. bei Putzkolonnen und Raumreinigungsverträgen der Fall ist, wo die Arbeitsleistung der Putzkolonne im Vordergrund steht und die Überlassung des Geräts (Putzmittel etc.) nur untergeordnete Bedeutung hat. Bei Krangestellungsvertrag ist es regelmäßig so, dass nach Sinn und Zweck des kombinierten Miet- und Dienstverschaffungsvertrages zunächst die Gebrauchsüberlassung des Krangeräts im Vordergrund steht und die zur Verfügungsstellung des Bedienpersonals demgegenüber den Kraneinsatz durch den Kranbesteller, der kein eigenes geeignetes Personal hat, erst ermöglicht.

⁶ LAG Köln, Urteil v. 17.10.1988, DB 1989, S. 884 ff.

⁷ BAG, Urteil v. 08.11.78, BB 1980, S. 1326 ff.

⁸ BAG, Urteil v. 08.11.1978, BB 1980, S. 1326 ff.

⁹ LAG Köln, Urteil v. 17.10.1988, DB 1989, S. 884 ff.

5. Nach alledem sind Dienstverschaffungsverträge in Kombination mit einem Kran-Mietvertrag regelmäßig keine erlaubnispflichtigen Arbeitnehmerüberlassungsverträge. Vielmehr handelt es sich um Dienstverschaffungsverträge, die ihrerseits ein sog. „echtes Leiharbeitsverhältnis“ verkörpern. Diese Differenzierung hat bereits Trieschmann¹⁰ anschaulich und deutlich herausgearbeitet. Die Erscheinungsformen der Betriebe, die Arbeitnehmer „ausleihen“, so Trieschmann im vorstehend zitierten Aufsatz, reichen von Unternehmen mit allen Merkmalen betrieblichen Eigenlebens bis zu reinen Leiharbeiterbetrieben. Unternehmen der ersten Gruppe betreiben das „Ausleihen“ von Arbeitskräften nur nebenbei und gelegentlich eines anderen Vertrages. Sie führen einen eigenen Betrieb mit einer eigenen Arbeitsaufgabe, aus der sie lediglich vorübergehend einmal solche Arbeitnehmer ohne Lösung des Arbeitsverhältnisses mit ihnen entlassen, für die sie augenblicklich keine Verwendungsmöglichkeit haben. Reine Leiharbeiterbetriebe sind demgegenüber Unternehmungen, die aus der zur Verfügungsstellung von Arbeitskräften ein Gewerbe machen und außer einem Verwaltungsbüro keine technischen Mittel zur Durchführung eigener arbeitstechnischer Zwecke besitzen. Zwischen diesen beiden Gruppen von Verleiher-Arbeitgebern existieren mancherlei Abstufungen, die sog. „Gemischtunternehmen“.

6. Der Leiharbeiter, der in solchen Verleiher-Unternehmen beschäftigt wird, unterscheidet sich ebenfalls in zwei Hauptgruppen, nämlich dem „echten Leiharbeiter“ und dem sog. „unechten Leiharbeiter“.

6.1. Der „echte Leiharbeiter“ tritt in ein Arbeitsverhältnis zu seinem Zwischenarbeitgeber, wird zunächst voll und ganz in dessen Betrieb und Arbeitsaufgabe eingegliedert und arbeitet überwiegend dort, während er bei dem Betriebsarbeitgeber nur gelegentlich und vorübergehend tätig wird. Rein zeitlich gesehen tritt die Tätigkeit bei dem Betriebsarbeitgeber hinter der bei dem Zwischenarbeitgeber zurück. Ein solcher „echter Leiharbeiter“ kann daher auch sein, wer mehrmals und möglicherweise sogar häufig auch kurzfristig „ausgeliehen“ wird, wenn nur seine Tätigkeit für den Zwischenarbeitgeber die überwiegende bleibt und seinem Arbeitsverhältnis das Gepräge gibt.¹¹

6.2. Der „unechte Leiharbeiter“ dagegen wird von dem Zwischenarbeitgeber ausschließlich oder doch mindestens überwiegend zu dem Zweck eingestellt und tritt zu ihm nur deswegen in schuldrechtliche Beziehungen, um primär oder ausschließlich an andere Betriebe „ausgeliehen“ zu werden. Der Zwischenarbeitgeber ist hier nur noch dem Namen nach Arbeitgeber des Leiharbeiters; er hat in vielen Fällen gar keinen eigenen Betrieb im arbeitsrechtlichen Sinne, in dem er den Leiharbeiter beschäftigen könnte. Die Tätigkeit des Zwischenarbeitgebers (Verleiher-Arbeitgeber) beschränkt sich in diesen Fällen darauf, die Arbeitnehmer zu verpflichten, sich auf Anforderung einem Betriebsarbeitgeber (Entleiher-Arbeitgeber) zur Verfügung zu stellen, die Arbeitsbedingungen mit ihnen zu vereinbaren und dem Leiharbeiter gegenüber dessen Rechte und Ansprüche aus dem Vertrag, Tarif und Gesetz zu erfüllen. Der „unechte Leiharbeiter“ wird im Regelfall ausschließlich für seinen Betriebsarbeitgeber (Entleiher-Arbeitgeber) tätig, wobei es ohne Belang ist ob er längere Zeit bei demselben Betriebsarbeitgeber beschäftigt wird oder ob er seine Betriebsarbeitgeber mehr oder weniger häufig wechselt. Der Zwischenarbeitgeber (Verleiher-Arbeitgeber) wird hier also in der praktischen Auswirkung zum Arbeitsvermittler.¹² Vermittelt der Zwischenarbeitgeber nicht nur gelegentlich/oder unentgeltlich unechte Leiharbeiter, so handelt es sich um gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung, die gem. § 1 Abs. 1 AÜG erlaubnispflichtig ist.

6.3. Der „echte Leiharbeitnehmer“ dagegen wird nicht per se und primär als Arbeitnehmer an den Entleiher-Arbeitgeber überlassen. Keine Arbeitnehmerüberlassung liegt deshalb vor,

¹⁰ Trieschmann, Das Leiharbeiterverhältnis, DB 1956, Beilage Nr. 16 zu Heft 39.

¹¹ Trieschmann, Das Leiharbeiterverhältnis, DB 1956, Beilage Nr. 16 zu Heft 39.

¹² vgl. Trieschmann, Das Leiharbeiterverhältnis, DB 1956, Beilage Nr. 16 zu Heft 39.

wenn z. B. Bedienungspersonal von Maschinen im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen bzw. Mietverträgen beim Entleiher-Arbeitgeber tätig wird. In diesen Fällen ist das Bedienungspersonal eben gerade nicht zur Arbeitsleistung in die Arbeitsorganisation des Entleiher-Arbeitgebers eingegliedert. Die „echten Leiharbeiter“ bleiben vielmehr Erfüllungsgehilfen des werk- oder dienstleistenden Unternehmens. Üblich ist eine solche Gestaltung etwa in der Bauindustrie, wo sich vielfach Unternehmen als Subunternehmer verpflichten, mit eigenen Arbeitskräften, Material und Maschinen einen bestimmten Abschnitt eines Gesamtwerkes zu erstellen. In diesen Fällen liegt freilich keine Kombination von Maschinenmiete einerseits und Dienst- oder Werkvertrag andererseits vor, denn die Maschine wird von dem Subunternehmer selbst im Rahmen seines Unterauftrags benötigt und nicht an einen Maschinenmieter zum Gebrauch (§ 535 BGB) überlassen.¹³

6.4. Vertraglich etwas anders liegen jedoch diejenigen Fälle, bei denen eine Maschine einem anderen Unternehmer vermietet wird und der Vermieter das zugehörige Bedienungspersonal zur Arbeitsleistung überlässt. Denn durch den Mietvertrag erhält der Mieter innerhalb des vertraglich vereinbarten Rahmens das Recht, über den Gebrauch der Mietsache frei zu bestimmen. Insoweit besteht kein Recht des Vermieters mehr zur Einflussnahme, solange die Maschine im Rahmen des vertraglich vorausgesetzten Gebrauchs eingesetzt wird. Das zur Verfügung gestellte Bedienungspersonal unterliegt demzufolge allein den Weisungen des Maschinenmieters und ist regelmäßig wie ein Arbeitnehmer in die Arbeitsorganisation des Mieters eingebunden.¹⁴ Das heißt, das Bedienungspersonal untersteht bei der kombinierten Maschinenmiete mit Dienstverschaffungsvertrag hinsichtlich Arbeitsablauf und Arbeitsorganisation regelmäßig den Weisungen des Maschinenmieters.

6.5. Es handelt sich in diesen Fällen bei den überlassenen Arbeitskräften um sog. „echte Leiharbeiter“. Die Überlassung von solchen Arbeitskräften an andere Unternehmen ist dann keine erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung, wenn die Maschinenmiete im Vordergrund steht, also nach dem Sinn und Zweck des gemischten Vertrages der Inhalt des Vertrages nicht durch die Überlassung des Arbeitnehmers, sondern durch die Gebrauchsüberlassung der Maschine geprägt wird.¹⁵

6.6. Entscheidend ist daher für den Charakter der Überlassung von Maschinen mit Bedienungspersonal als typengemischtem Vertrag allein, ob die bloße Vermietung einer Maschine, etwa eines Baukrans, eines Schiffs oder Flugzeugs im Vordergrund steht. In diesem Falle, auch wenn die einzelne Maschine als organisatorische Teileinheit angesehen werden kann, liegt in der bloßen Vermietung dieser Maschine mit Bedienungspersonal kein Betriebsübergang an den Entleiher-Arbeitgeber. Denn allein die Überlassung der Maschine versetzt den Mieter noch nicht in die Lage, dieselbe arbeitstechnische Zielsetzung zu verfolgen wie der Vermieter.¹⁶

Im Endergebnis bedeutet das, dass die Vermietung von Maschinen mit Bedienungspersonal im Rahmen eines typengemischten Vertrages grundsätzlich nicht zum Übergang der Arbeitsverhältnisse des Bedienungspersonals auf den Maschinenmieter führt. Außerdem ist eine Anwendung der Vorschriften über die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung auf solche typengemischten Miet- und Dienstverschaffungsverträge immer dann ausgeschlossen, wenn nicht die Stellung des Bedienungspersonals allein zum Zwecke der Arbeitsleistung im Vordergrund des Vertrages steht. Schließlich bleibt das Bedienpersonal grundsätzlich beim Verleiher-Arbeitgeber beschäftigt und wird nur für Zwecke und für die Dauer des Maschinenmietvertrages bei Gelegenheit der Gebrauchsüberlassung an der Maschine an den Entleiher-Arbeitgeber zur Bedienung der Maschine überlassen.¹⁷

¹³ vgl. Kania, Überlassung von Maschinen mit Bedienungspersonal, NZA 1994, S. 871.

¹⁴ vgl. Kania, Überlassung von Maschinen mit Bedienungspersonal, NZA 1994, S. 871.

¹⁵ vgl. Kania, Überlassung von Maschinen mit Bedienungspersonal, NZA 1994, S. 872.

¹⁶ vgl. Kania, Überlassung von Maschinen mit Bedienungspersonal, NZA 1994, S. 874.

¹⁷ vgl. Kania, Überlassung von Maschinen mit Bedienungspersonal, NZA 1994, S. 876.

7. Der Mieter trägt sonach bei der Überlassung eines Kranes das äußere Betriebsrisiko hinsichtlich seiner Weisungen im Rahmen des Bauzeitenplans und des Baufortschritts, nämlich welche Last zu welchem Zeitpunkt wie und wohin befördert und wo sie eingebaut bzw. fixiert und montiert wird. Er trägt aber nicht das innere Bedienungsrisiko des Kranes selbst, weil er sich gerade hierfür die Dienste eines befähigten und geeigneten Bedienungsmannes verschaffen lässt und er selbst gerade nicht in der Lage ist, den Kran sicher zu bedienen. Es existieren hierzu eine übergeordnete Weisungszuständigkeit des Kranbetreibers für das innere Bedienungsrisiko und eine untergeordnete Weisungszuständigkeit des Kranbestellers für die Vorgänge auf der Baustelle, insbesondere hinsichtlich des äußeren Betriebsrisikos (vgl. OLG Celle, Urteil vom 22.05.1996, NJW-RR 1997, S. 469 ff.). So gehören z.B. die Beachtung der Lastmomentbegrenzung (Überlastsicherung) und die umfangreiche Elektronik des Kranes zu den inneren Betriebsrisiken des Kranvermieters (OLG Stuttgart, Urteil vom 22.02.1996, Az. 19 U 175/95, dort S. 30). Ist ein Arbeitnehmer mehreren Weisungszuständigkeiten untergeordnet, so ist maßgeblich, in wessen Weisungszuständigkeit das rechtswidrige Verhalten fällt (BGH, Urteil vom 16.05.1983, Az.: III ZR 78/82 = JZ 1983, S. 764). Das Bedienungsrisiko und die Einhaltung der Bedienungsvorschriften für eine komplexe Arbeitsmaschine obliegt dem Vermieter der Maschine, insbesondere die fachmännische Bedienung, das sichere Aufstellen und die Einstellung des richtigen Neigungswinkels sowie die Beachtung der Überlastanzeige (vgl. BAG, Urteil vom 05.05.1988, Az.: 8 AZR 484/85). Hinsichtlich der Bedienung und der Einhaltung der Bedienungsanleitung ist nämlich der Bedienungsmann in die Weisungszuständigkeit der VN der Klägerin eingegliedert. Ein Arbeitnehmer, der aufgrund eines sog. „echten“ Leiharbeitsverhältnisses vorübergehend im Betrieb eines anderen Arbeitgebers tätig wird, kann, wenn er einem Dritten einen Schaden zufügt, Verrichtungsgehilfe des Verleihers i.S.v. § 831 Abs. 1, S. 1 BGB und natürlich auch Erfüllungsgehilfe nach § 278 BGB sein, wenn das widerrechtliche Verhalten des Arbeitnehmers in die Weisungszuständigkeit des Verleiher-Arbeitgebers fällt (vgl. BAG, Urteil vom 05.05.19, Az.: 8 AZR 484/85 = DB 1989, S. 131 = NZA 1989, S. 340 ff.). Ein solches „echtes“ Leiharbeitsverhältnis liegt bei Überlassung eines Kranführers mit Kran vor (vgl. OLG Koblenz, Urteil vom 13.05.1983, VersR 1985, S. 506 ff.; ebenso: BGH, Urteil vom 22.05.1968, VersR 1968, S. 779 ff.; ebenso: BGH, Urteil vom 14.07.1970, VersR 1970, S. 934 ff.; ebenso: Saller, Haftungsfragen bei Überlassung von Baugeräten mit Bedienungspersonal, BauR 1995, S. 50 ff.).

Schließlich und endlich haftet bei einem „echten“ Leiharbeitsverhältnis der Verleiher-Arbeitgeber dafür, dass der von ihm zur Verfügung gestellte Arbeitnehmer für die im Vertrag vorgesehene Dienstleistung geeignet ist (vgl. BGH, Urteil vom 09.03.1971, Az.: VI ZR 138/69, NJW 1971, S. 1129 ff.). Dies setzt bei einem Fahrzeugkranführer voraus, dass dieser nach den einschlägigen Vorschriften, insbesondere § 7 ArbSchG in den staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutz unterwiesen und ausgebildet sowie befähigt ist. Dies war vorliegend ebenfalls nicht der Fall. Der Kranführer war nach der vorliegenden Befähigung nur zum Bedienen von Ladekränen befähigt und unterwiesen. Ladekrane sind kleine Hilfskrane, die zum eigenständigen Be- und Entladen von Baustoffzügen etc. vorgesehen sind. Er war nicht befähigt, schon gar nicht den deutschen Arbeitsschutzbestimmungen und auch nicht zum Führen eines Großkranes. Arbeitnehmer müssen beim Bedienen von Arbeitsmitteln in Deutschland nach § 7 ArbSchG zum Bedienen des Arbeitsmittels befähigt und nach § 12 ArbSchG in die Sicherheitsbestimmungen bei der Bedienung des Arbeitsmittels unterwiesen und eingewiesen sein. Für die Befähigung zum Bedienen von Fahrzeugkränen regelt dies der DGUV-Grundsatz 309-003: „Auswahl, Ausbildung und Befähigung von Kranführern“ (früher BGG 921/VDI 2194). Dies sind die einzuhaltenden Befähigungsgrundsätze, die im Rahmen von § 7 ArbSchG für die Regelungen über Maßnahmen zum Arbeitsschutz in Betracht kommen, nämlich insbesondere staatliche und berufsgenossenschaftliche Regelungen (vgl. Kollmer/Klindt/Schucht, Arbeitsschutzgesetz, Kommentar, 3. Auflage, C.H. Beck Verlag, München, § 7, Rd.-Nr. 42). Darüber hinaus müssen die Mitarbeiter zum Bedienen von Arbeitsmitteln auch unterwiesen sein. Dies regelt § 12 ArbSchG i.V.m. DGUV-Vorschrift 1: „Prävention“ (vgl. Kollmer/ Klindt/Schucht, a.a.O., § 12, Rd.-Nr. 19). Diese Verpflichtung richtet sich nach § 11 Abs. 6 AÜG (analog) an den Verleiher-Arbeitgeber