



) Handelskammer  
Bremen

# **Haftung und Verantwortung im Arbeitsschutz**

Handelskammer Bremen  
14. Juni 2007

Dr. Klaus Gregor,  
Vorsitzender Richter am Landgericht Würzburg

# Haftung und Verantwortung im Arbeitsschutz

## 1. Verantwortliche Personen

Die Arbeitssicherheit ist Sache des Arbeitgebers (§ 3 Arbeitsschutzgesetz), aber auch der Beschäftigten, die verpflichtet sind, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen (§ 15 Arbeitsschutzgesetz). Das Zusammenwirken beider Seiten sollte selbstverständlich sein, aus der Sicht der juristischen Verantwortung liegt jedoch der Schwerpunkt beim Arbeitgeber. Dort obliegt die Pflichtenerfüllung den **geborenen Verantwortlichen** (vertretungsberechtigte Organe/Gesellschafter, Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind) und den **gekorenen Verantwortlichen** (zuverlässige und fachkundige Personen, die der Arbeitgeber schriftlich damit beauftragt hat, ihm obliegende Aufgaben in eigener Verantwortung wahrzunehmen) (§ 13 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz).

Die Pflichtenübertragung führt zu einer Veränderung der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers. Denn jede Übertragung der Pflichten auf eine untergeordnete Ebene rückt den Gekorenen an die Stelle des Arbeitgebers, den er nunmehr repräsentiert. Der Werkleiter übernimmt so die Verantwortung für das Werk, der Abteilungsleiter für die Abteilung und der Meister für den Meisterbereich. Mit der Übertragung der Arbeitsschutzpflichten auf eine nachgeordnete Ebene, wandelt sich die Schutzpflicht der übergeordneten Ebene in eine **Überwachungspflicht**.

Die Pflichtenübertragung sollte **schriftlich** erfolgen. Auf alle Fälle muss der Gekorene wissen, dass er in die Verantwortung gestellt ist. Juristisch betrachtet ist die Pflichtenübertragung ein *Vertrag* zwischen Arbeitgeber und beispielsweise dem Meister. Der Inhalt dieses Vertrags besteht darin, künftig die Pflichten des Arbeitgebers zum Arbeitsschutz für den Bereich der Meisterei wahrzunehmen.

Aus Gründen der Fürsorge sollte dem Gekorenen verdeutlicht werden, welche Aufgaben er im Arbeitsschutz zu bewältigen hat. Je klarer ihm das beschrieben wird, umso besser kann er beurteilen, ob er der Aufgabe gewachsen ist. Aus dem Fürsorgegedanken heraus ist festzulegen, wer die Gefährdungsbeurteilung zu erstellen, auszuwerten und die erforderliche Unterweisung zu erteilen hat.

Sollte sich später herausstellen, dass der Arbeitgeber keine zuverlässige und fachkundige Person beauftragt hat und führt die Ungeeignetheit zu einem Unfall, dann kann demjenigen, der die ungeeignete Person ausgesucht hat, ein **Auswahlverschulden** angelastet werden.

## 2. Fachkraft für Arbeitssicherheit

Beauftragte im Arbeitsschutz (z.B. Fachkräfte für Arbeitssicherheit – ähnlich wie Abfall-, Gefahrgut-, Gewässerschutz- oder Immissionsschutzbeauftragte im Umweltschutz) haben grundsätzlich **keine Weisungsbefugnis**. Ihnen kommen zu: Beratungs- und Unterstützungsfunktion; Kontroll- und Überwachungsfunktion; Mitwirkungs- und Initiativfunktion, Aufklärungs- und Informationsfunktion; Berichtsfunktion. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist Überwachungsgarant.

## 3. Die Gefährdungsbeurteilung

Das Arbeitsschutzgesetz macht es dem Arbeitgeber zur Pflicht, die Arbeitsbedingungen zu beurteilen, die Schutzmaßnahmen zu ermitteln und dies zu dokumentieren, (§§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz). Auch die Berufsgenossenschaften fordern mit den Grundsätzen der Prävention (BG-Vorschrift, Unfallverhütungsvorschrift) in § 3 die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, die Dokumentation und Auskunftspflichten. Zusätzlich verlangt die Betriebssicherheitsverordnung (§ 3) eine **Gefährdungsbeurteilung** für die sichere Bereitstellung und Benutzung der Arbeitsmittel. Für die Beschäftigten sind nur geeignete und sichere Arbeitsmittel bereitzustellen; zumindest sind Gefährdungen so gering wie möglich zu halten (§ 4 Betriebssicherheitsverordnung). Damit obliegt den Führungskräften ein weites Regelungsfeld mit zahlreichen möglichen **Fehlerquellen**. Das rechtzeitige „Haben“ einer Gefährdungsanalyse ist Sache aller Ebenen. Die Unterweisung, das Verstehen der Unterweisung und das „Leben“ der Unterweisung ist in erster Linie Sache des unmittelbaren Vorgesetzten.

Um sich später nicht dem Vorwurf ausgesetzt zu sehen, kein ausreichendes Gefährdungsmanagement aufgebaut zu haben, sollte bekannt sein, welche Fehlerquellen für den Arbeitgeber bestehen. Dabei gilt der Grundsatz: Kein Arbeitgeber kann alle Unfälle verhindern. Im Gegenteil, oft *„kommt das Unglück im Schleier der Gewissheit daher“* und war damit für Menschen nicht vorhersehbar. Deshalb gilt: Wenn „Züftler“ ein Unglück nicht vorhersehen können, dann gibt es auch keine juristische Verantwortung für dieses Unglück. Ganz anders aber, wenn das Unglück entschleiert oder nicht blickdicht verschleiert daher kommt und keiner es beachtet. Ein solches Unglück ist vorhersehbar und führt in die juristische Verantwortung.

Die erkannten Gefahren sind zu verarbeiten. Es ist zu klären, ob durch technische oder organisatorische Maßnahmen die Gefahr beseitigt oder verringert werden kann. Die verbleibende Restgefahr muss auf ihre Zumutbarkeit bei der Arbeit eingeordnet und durch entsprechende Unterweisungen für die Mitarbeiter handhabbar gemacht werden. Auf dem Weg von der verbliebenen Gefahr bis zur Unterweisung kann es geschehen, dass eine Gefahr nicht bis zur Unterweisung gemanagt wird (sie wird schlicht vergessen).

Schließlich müssen die Mitarbeiter natürlich Unterweisung erhalten. Dies sollte durch Unterschriften belegbar sein. Wichtig aber: die Unterweisung muss vom Mitarbeiter verstanden werden. Der Arbeitgeber darf Mitarbeiter, die eine Unterweisung nicht verstehen können oder nicht beachten wollen, nicht einsetzen (§ 7 Arbeitsschutzgesetz).

#### **4. Die Dynamik der Gefährdungsbeurteilung**

Nach § 12 Absatz 1 des Arbeitsschutzgesetzes hat die Unterweisung **vor Aufnahme** der Tätigkeit der Beschäftigung zu erfolgen. Dies gilt selbstverständlich bei der Einstellung, aber auch bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie.

**Der Normbefehl des § 12 Absatz 1 (Arbeitsschutzgesetz) bringt weitreichende Folgen: Immer dann, wenn eine Änderung vorgenommen werden soll, muss die Unterweisung vorher erfolgen. Dies erfordert, dass eine Unterweisung vorher erstellt worden ist. Diese wiederum setzt eine Gefährdungsbeurteilung voraus, die bis zur Unterweisung hin gemanagt werden muss.**

Die eigenverantwortliche Vorausschau des Arbeitgebers reicht weit. Dazu zählen auch arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, die richtige Einordnung einer Instandsetzungsmaßnahme, das Zusammenarbeiten mit Fremdfirmen, die Einordnung langer Arbeitszeiten, das Erkennen notwendiger Glieder in der Rettungskette (usw.).

#### **5. Gefährdungsmanagement und Rechtsfolgen**

Vorwerfbare Fehler führen zur strafrechtlichen Verantwortlichkeit. Hier darf Vorsatz niemals vorliegen. Wer noch begründet hoffen kann, dass es gut geht, handelt nicht vorsätzlich. Grob fahrlässiges Verhalten bildet für Führungskräfte eine große Gefahr. So handelt (oder

unterlässt), wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in ungewöhnlich hohem Maße nicht beachtet (Zünftler schütteln ihre Köpfe). Mittlere und leichte Fahrlässigkeit kosten meist nur Geld.

Neben dem Strafrecht können zusätzlich der Arbeitgeber und die Berufsgenossenschaft auf ein fehlerhaftes Verhalten der Führungskraft reagieren. Die Arbeitgeberseite wird prüfen, ob eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht kommt und ob der entstandene Schaden eingefordert werden soll. Die Berufsgenossenschaft wird bei grober Fahrlässigkeit einen Rückgriff erwägen.

JE MEHR MAN FÜR ANDERE DA IST,  
DESTO BEFRIEDIGENDER WIRD  
DAS EIGENE LEBEN