

# ARBEIT UND GESUNDHEIT

## spezial 02 2009

Infos für Arbeitsschutzprofis

# In der Pflicht

**Wer mit der Übertragung von Unternehmerpflichten auf Mitarbeiter hofft, auch die entsprechende Verantwortung loszuwerden, der irrt: Der Gesetzgeber verlangt vom Arbeitgeber den Schutz der Arbeitnehmer vor den Gefahren des Arbeitslebens. Verantwortlich – auch im Falle eines Unfalls – ist zunächst der Unternehmer.**

Der Unternehmer haftet für Personen- und Sachschäden. Arbeitsschutz liegt demnach in seiner Verantwortung, in der Verantwortung der Firmeninhaber, der vertretungsberechtigten Organe, der Gesellschafter sowie der Personen, die mit der Leitung des Unternehmens oder Betriebs betraut sind.

Das bedeutet allerdings nicht, dass der Unternehmer alle Aufgaben des Arbeitsschutzes persönlich übernehmen muss. Er kann die Ausführungspflichten auf zuverlässige und fachkundige Personen übertragen (§ 13 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz). Die Delegierten werden also „gekoren“. Dazu bedarf es eines – möglichst schriftlichen – Vertrags, der

die Pflichtenübertragung regelt. Nach einer solchen Delegation verfügt die Führungskraft über ein Weisungsrecht gegenüber den Mitarbeitern. Für die richtige Wahl bei der Delegation ist der Arbeitgeber verantwortlich, der auch die Auswahl delegieren kann.

**Fazit:** Nach der Pflichtenübertragung tritt der Beauftragte an die Stelle des Arbeitgebers. Er muss in seinem Bereich umsetzen, was das Arbeitsschutzgesetz vom Arbeitgeber fordert. Die Verantwortung für die ordnungsgemäße Auswahl, Überwachung und Kontrolle sowie das Eingreifen in Krisensituationen liegt weiterhin beim Arbeitgeber. ►

### Fallbeispiel

Wegen fahrlässiger Tötung angeklagt waren der Juniorchef einer Transportbetonbeförderungs GmbH und der Werkstattleiter. Der Juniorchef war „neben seinem Schwiegervater auch Ansprechpartner für die Fahrer und die Werkstattmitarbeiter in technischen Fragen“. Der Mitangeklagte war als Leiter der Werkstatt für Wartungsarbeiten und kleinere Reparaturen zuständig. Als bei einem Lkw starke Bremsprobleme auftraten, meldete er dies dem Juniorchef. Dieser entgegnete, der Fahrer solle das Fahrzeug zunächst „weiter benutzen“. Wenige Tage später raste der Sattelschlepper auf einer innerörtlichen Straße nach Bremsversagen in einen Supermarkt. Der Fahrer und zwei weitere Personen verstarben.

Das Landgericht Detmold verurteilte den Juniorchef zu einem Jahr Freiheitsstrafe auf Bewährung, da er „für die ordnungsgemäße Wartung der firmeneigenen Fahrzeuge“ verantwortlich sei.

Der Werkstattleiter erhielt neun Monate Freiheitsstrafe auf Bewährung. Er hätte den Juniorchef „konkreter über die dramatische Verschlechterung der Bremswirkung informieren müssen und dessen Reaktion nicht unkommentiert hinnehmen dürfen“. Der Werkstattleiter ging in Revision. Der BGH hob das Urteil auf, denn es sei „nicht hinreichend belegt, dass diese Pflichtverstöße des Angeklagten auch ursächlich für das tödliche Unglück waren“. Dass der Juniorchef sich durch einen deutlicheren Hinweis „tatsächlich hätte umstimmen lassen“, bedürfe weiterer Aufklärung. Das Landgericht Detmold hat dann das Strafverfahren wegen geringer Schuld des Werkstattleiters schließlich eingestellt.

Dr. Thomas Wilrich

**ARBEIT UND  
GESUNDHEIT**

## § 4 Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1	Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird	5	Individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen
2	Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen	6	Spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen
3	Bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen	7	Den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen
4	Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen	8	Mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

## ↑ Arbeitsschutzgesetz Zweiter Abschnitt – Pflichten des Arbeitgebers (§§ 3 – 14)

# Wer ist am Zug?

## Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung sind Schlüsselbegriffe bei der Übertragung von Pflichten.

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet den Arbeitgeber, die Arbeitsbedingungen zu beurteilen, die Schutzmaßnahmen zu ermitteln und dies zu dokumentieren (§§ 5 und 6 ArbSchG). Zusätzlich verlangt die Betriebsicherheitsverordnung (§ 3 BetrSichV) eine Gefährdungsbeurteilung für die sichere Bereitstellung und Benutzung der Arbeitsmittel. Überdies sind Befähigte Personen mit der Prüfung oder Erprobung von Arbeitsmitteln zu beauftragen.

Für die Beschäftigten sind nur geeignete und sichere Arbeitsmittel bereitzustellen; zumindest sind Gefährdungen so gering wie möglich zu halten (§ 4 BetrSichV). Damit obliegt den Führungskräften ein weites Regelungsfeld mit zahlreichen möglichen Fehlerquellen. Das rechtzeitige „Haben“ einer Gefährdungsbeurteilung ist Sache aller Ebenen. Die Unterweisung, das Verstehen der Unterweisung und das „Leben“ der Unterweisung ist in erster Linie Sache des unmittelbaren Vorgesetzten.

### ARBEIT UND GESUNDHEIT

#### Was sind die Voraussetzungen und Grenzen der Pflichtendelegation?

**Dr. Thomas Wilrich, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Verwaltungsrecht:** Die im Auftrag der EG-Kommission entworfenen „Strafrechtlichen Regelungen zum Schutz der finanziellen Interessen der Europäischen Union – Corpus Juris 2000 (Fassung von Florenz)“ fordern in Umsetzung der Rechtsprechung, dass die Pflichtenübertragung „nur zu einem Teil“ erfolgen dürfe. Das ist klar: Niemand kann alle eigenen Pflichten umfassend an eine andere Person delegieren. Und die Pflichtenübertragung muss „genau und speziell“ sein. Auch das ist klar, aber nicht immer leicht durchzuführen: Der delegierte Pflichtenkreis und Entscheidungsbereich muss konkret beschrieben sein. Instrumente für eine solche Pflichtenübertragung sind der Arbeitsvertrag oder die Führungsanweisung, die – schon aus Beweisgründen – schriftlich fixiert werden sollte. In Betracht kommen hierfür z. B. Organisationshandbücher, Stellenbeschreibungen oder Zielvereinbarungen. Hier sollte große Sorgfalt herrschen. Auch bei weit gehender Pflichtenübertragung sollte immer die Meldung schwerwiegender Mängel durch den pflichtigen Mitarbeiter vorgeschrieben werden, damit der Vorgesetzte – zur Erfüllung seiner Organisations- und Überwachungspflichten – immer im Bilde über wichtige Vorkommnisse in seinem Bereich ist.

#### Unterweisung: Ist das denn nötig?

Nach § 12 Abs. 1 des ArbSchG hat die Unterweisung vor Aufnahme der Tätigkeit oder der Beschäftigung zu erfolgen. Dies gilt selbstverständlich bei der Einstellung, aber auch bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie. Damit verlangt dieser Normbefehl von der Arbeitgeberseite mit ihren Führungskräften, die Gefährdungsbeurteilung und die daraus abzuleitenden Unterweisungen ständig zu überprüfen und anzupassen.

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 und schließlich Veränderungen bei den Mitarbeitern (Krankheit, Sucht).

## § 13 Verantwortliche Personen

(1) Verantwortlich für die Erfüllung der sich aus diesem Abschnitt ergebenden Pflichten sind neben dem Arbeitgeber

1	sein gesetzlicher Vertreter		
2	das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person		
3	der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personenhandels-gesellschaft		
4	Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse	5	Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse
		6	sonstige nach Absatz 2 oder nach einer auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnung oder nach einer Unfallverhütungsvorschrift beauftragte Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse.

(2) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

## ↑ Arbeitsschutzgesetz Zweiter Abschnitt – Pflichten des Arbeitgebers (§§ 3 – 14)

### Wer kann helfen?

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) regelt die Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit. Diese Experten unterstützen ohne eigenes Weisungsrecht den Arbeitgeber bei Maßnahmen der Unfallverhütung wie der Gefährdungsbeurteilung und der Unterweisung. Doch Vorsicht! Auch durch ihre Bestellung verlagert sich die Verantwortung für Arbeitssicherheit nicht. Wird ein Vorschlag eines Betriebsarztes oder einer Fachkraft für Arbeitssicherheit nicht umgesetzt, können sie eine schriftliche Ablehnung verlangen (§ 8 Abs. 3 ASiG). Dadurch entlasten sie sich und können mit der Ablehnung später bei Bedarf belegen, dass der Arbeitgeber trotz Hinweises auf ein Sicherheitsrisiko anders entschieden hatte.

### Wer haftet?

Vorwerfbare Fehler führen zu strafrechtlicher Verantwortlichkeit. Fehler können vorsätzlich oder fahrlässig begangen werden – Vorsatz erfordert Wissen und Wollen. Nicht vorsätzlich handelt, wer noch begründet hoffen kann, dass nichts passiert. Wer allerdings bei Gefahr im Verzug nur auf sein Glück vertraut, der gerät in die Nähe des Vorsatzes. Grob fahrlässig handeln Führungskräfte, die die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in ungewöhnlich hohem Maße nicht beachten. Mittlere und leichte Fahrlässigkeit kosten meist nur Geld. Grob fahrlässiges Verhalten kann mit Gefängnisstrafe geahndet werden! Problematisch wird es etwa, wenn ein Mitarbeiter

trotz ausreichender Unterweisung entgegen den Vorgaben zum Beispiel eine Sicherungsvorrichtung an einer Maschine überbrückt oder Persönliche Schutzausrüstungen nicht benutzt und die Führungskraft dies nicht abstellt. Ereignet sich wegen des unterweisungswidrigen Verhaltens ein Unglück, kann sich die Führungskraft zwar auf eine eigenverantwortliche Selbstgefährdung des Opfers berufen. Dieser Verteidigungsansatz bleibt indes erfolglos, wenn die Führungskraft gegenüber dem Mitarbeiter ein überlegenes Wissen hat. In diesen Fällen muss die Führungskraft einschreiten.

### Kann Schadensersatz gefordert werden?

Der Geschädigte kann grundsätzlich keinen Schadensersatz von der Führungskraft verlangen, weil die Berufsgenossenschaft als Unfallversicherung dem Verunglückten und seiner Familie hilft. Die Berufsgenossenschaft kann allerdings den Arbeitgeber oder die Führungskraft in Regress nehmen, wenn sie sich grob fahrlässig verhalten haben. ■

### Weitere Informationen

Stein/Kunze: Pflichten der Unternehmer und Führungskräfte im Arbeitsschutz, Verlag Technik & Information

Dr. Klaus Gregor (Vorsitzender Richter  
am Landgericht Würzburg)/RG,  
✉ [redaktion@arbeit-und-gesundheit.de](mailto:redaktion@arbeit-und-gesundheit.de)

## DAS SOLLTEN SIE NICHT VERPASSEN

IN DER FEBRUARAUSGABE DES **DGUV FORUMS** SIND U. A. FOLGENDE BEITRÄGE VORGESEHEN:

Dr. Thomas Molkentin, Leiter des Referats „Unfallversicherung“ im BMAS:

**Reformbedarf bei der Versichertenrente:  
Reformansätze in Deutschland**

Dr. Friso Ross, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht:

**Das schweizerische Modell der gesetzlichen Unfallrente. Grundzüge, Bemessung, Koordination.**