

Wer haftet nach einem Arbeitsunfall in Ihrer Praxis?

Dr. Klaus Gregor, Würzburg
Dr. Martin Bozenhardt, Lindau

Deregulierung und wachsende Eigenverantwortung im Arbeitsschutz haben ihren Ausgangspunkt im Arbeitsschutzgesetz aus dem Jahre 1996. Im Kontext mit zahlreichen weiteren Rechtsvorschriften - insbesondere der Betriebssicherheitsverordnung aus dem Jahre 2002 - ist die Eigenverantwortung gewachsen. Sie kommt vor allem im Auftrag des Gesetzgebers an die Arbeitgeber zum Ausdruck, alle Arbeitsplätze und alle Betriebsmittel auf ihre Gefährlichkeit hin zu untersuchen und die selbst ermittelten Gefahren zu bewältigen. Nach wie vor steht natürlich die zuständige Berufsgenossenschaft als Ratgeber zur Verfügung.

1. Verantwortung des Arbeitgebers

Die Arbeitssicherheit ist eine 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 Werksleiter 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 Geko-

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

2. Fachkraft für Arbeitssicherheit

Beauftragte im Arbeitsschutz (Fachkräfte für Arbeitssicherheit) 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. Gefährdungsbeurteilung

3.1. Gefahren erkennen

Das Arbeitsschutzgesetz macht es dem Arbeitgeber zur Pflicht, die Arbeitsbedingungen zu beurteilen, die Schutzmaßnahmen zu ermitteln und dies zu dokumentieren, §§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz. Zusätzlich verlangt die Betriebssicherheitsverordnung (§ 3) 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 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. Die genaue Aufgabenverteilung bringt Klarheit für die Vorgesetzten. Schwächen bei der Aufgabenverteilung führen zum Auswahlverschulden (der falsche Mann) oder zum Organisationsverschulden. 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 „Zünftler“ ein Unglück nicht vorhersehen können, dann gibt es auch keine juristische Verantwortung für dieses Unglück. Ganz anders aber, wenn das Unglück entschleiern oder nicht blickdicht verschleiern daher kommt und keiner es beachtet. Ein solches Unglück ist vorhersehbar und führt in die juristische Verantwortung.

3.2. Gefahren beseitigen

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).

3.3. 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.).

Stellt sich heraus, dass Unterweisungen von den Mitarbeitern nicht „gelebt“ werden, hat eine neue Gefährdungsbeurteilung einzusetzen. Es ist zu fragen: Weshalb wird die Unterweisung nicht gelebt? Was kann künftig geschehen? Wie lässt sich dieser Zustand verändern? Die Gründe für das Nichtbeachten der Unterweisung können vielschichtig sein (nicht unterwiesen, nicht verstanden, der Unterweisende kann nicht überzeugen, schneller, bequemer, Uneinsichtigkeit, die Unterweisung trägt den Verstoß in sich, fordert ihn also heraus).

3.4. Gefährdungsmanagement und Strafrecht

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 kostet meist nur Geld.

4. Verantwortlichkeit gegenüber dem Opfer

Die Opferseite kann grundsätzlich keinen Schadensersatz von der Führungskraft verlangen. Dies deshalb, weil Versicherungsschutz durch die Berufsgenossenschaft besteht. Dennoch bleiben Restrisiken in Bezug auf Sachschäden, auf Schmerzensgeld (bei Vorsatz) und weil die Berufsgenossenschaft bei grober Fahrlässigkeit Regress nehmen kann. Dies bedeutet, sie holt beim Arbeitgeber und/oder der Führungskraft zumindest einen Teil der Auslagen herein, die sie vorher als Versicherung an das Opfer gezahlt hat. Das Haftungsprivileg (bis einschließlich mittlerer Fahrlässigkeit) greift - von wenigen Ausnahmen abgesehen - nicht bei

der Schädigung von Dritten. Hier besteht ein deutliches Restrisiko und Versicherungsbedarf.

5. Verantwortlichkeit gegenüber dem Arbeitgeber

Betroffen sind Führungskräfte. Der Arbeitgeber kann nach einem Unfall an die Kündigung denken, die allerdings als verhaltensbedingte grundsätzlich einer Abmahnung bedarf. Die Kaufleute werden nach einem Unfall den unfallbedingten Schaden (entgangener Gewinn) ermitteln. Dann stellt sich die Frage, ob dieser Ausfall bei der Führungskraft eingefordert werden soll. Grundlage des Anspruchs ist der zum Unfall führende Fehler, den die Führungskraft begangen hat und der zugleich eine Pflichtverletzung des Arbeitsvertrages bedeutet.

6. Die Bedeutung einer Organisation zum Arbeitsschutz

Bei der aufkommenden Diskussion im Rahmen des einrichtungsinternen Qualitätssicherungsmanagements über die Notwendigkeit einer rechtssicheren Arbeitsschutzorganisation bleibt die Verantwortung der Praxisleitung für Schäden aus dem Bereich der Arbeitssicherheit - völlig zu Unrecht - leider oft unbeachtet. Der Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist keineswegs als reine behördliche und gesetzliche Auflage zu sehen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter bei der Arbeit ist darüber hinaus ein wichtiger Aspekt angesichts des demographischen Wandels, der Mitarbeitermotivation und des Unternehmerimages geworden.

Adressat der Verpflichtungen ist der Kieferorthopäde. Es gehört zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung, die geltenden Unfallverhütungsvorschriften zu kennen und für deren Beachtung Sorge zu tragen. Eine Pflicht, die nicht als isolierte Aufgabe von Arbeitsmedizinern und Sicherheitsfachkräften allein gelöst werden kann.

Daher besteht nach dem Arbeitsschutzgesetz § 3 „Grundpflichten des Arbeitgebers“ eine Verpflichtung zur Organisation des Arbeitsschutzes im Unternehmen. Das Wort Organisation beschreibt Ziele, Planung, Gestaltung, Durchführung und Wirksamkeitsüberprüfung der erforderlichen Maßnahmen und die Bewertung der Qualität der Dienstleistung aller Beteiligten, welche für

die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter bei der Arbeit Sorge tragen sollen. Die öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutznormen konkretisieren die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers nach dem privaten Arbeitsvertragsrecht im Hinblick auf die Sicherheit und das Leben der Arbeitnehmer. Den Vorschriften des technischen Arbeitsschutzes kommt eine Doppelwirkung zu, wenn ihre Schutzpflichten über § 618 Abs.1 BGB in das Arbeitsvertragsrecht transformiert werden. In diesem Fall sind sie neben öffentlich-rechtlicher Pflicht zugleich unabdingbare privatrechtliche Pflicht des Arbeitgebers im Sinne eines einzuhaltenden Mindeststandards.

Es ist anerkannt, dass ein Unternehmer sich nicht mit dem Hinweis auf die Pflichtenübertragung auf einen Generalunternehmer vollständig strafrechtlich entlasten kann. Er bleibt insofern Garant, als er die Verantwortung für die Auswahl des beauftragten Unternehmers trägt (BGHSt 19, 286, 288). Die Organisation des Arbeitsschutzes, insbesondere die Delegation von Aufgaben und Zuständigkeiten zur eigenverantwortlichen Erledigung reduziert auch strafrechtliche Haftungsrisiken des Delegierenden. Dabei darf allerdings nicht vergessen werden, dass die Überwachungs-/ Kontrollaufgabe immer bei dem Delegierenden verbleibt. So verbleibt beim Arbeitgeber die Pflicht der Gesamtüberwachung, bei den Personen der oberen Führungsebene die Pflicht zur Ausübung der Oberaufsicht, bei der mittleren Führungsebene die Aufsicht und Kontrollpflicht im Unterstellungsbereich, sowie bei den Mitarbeitern der unteren Führungsebene die Aufsicht „vor Ort“.

Eine Methode zur Regelung der Organisation bietet das System economed. Es stellt dem verantwortlichen Praxisinhaber ein Instrument zur Verfügung, welches die betriebliche Organisation für die Geltungsbereiche Arbeits-, Gesundheitsschutz und Prävention und die spezifischen Versicherungsbedingungen und gesetzlichen Anforderungen gleichermaßen berücksichtigt.



Abb. Autor:

Dr.-Ing. Martin Bozenhardt, MBA
Jahrgang 1963;
QM-, UM-, ASM-Auditor

Dr. Bozenhardt & Partner
Graf-Lennart-Bernadotte-Straße 3
88131 Lindau