

8 Mit einem Bein im Gefängnis: Verantwortung und Haftung



8.1 Verantwortung und Haftung des Arbeitgebers

Mit jeder Form der Arbeit sind auch Gefährdungen für die Beschäftigten verbunden. Als im Jahre 1900 das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) in Kraft trat, wurden im § 618 die Hauptpflichten des Arbeitgebers (hier mit dem schönen Begriff des Dienstberechtigten bezeichnet) im Arbeitsschutz festgeschrieben:



§ 618 BGB

„Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

Verkürzt kann man zusammenfassen, dass den Arbeitgeber auf dieser gesetzlichen Grundlage zwei Pflichten treffen, die, für eine sichere Arbeitsumgebung zu sorgen und die, Regeln aufzustellen, die ein sicheres Arbeiten ermöglichen.

Diese beiden Pflichten sind heute unter den Begriffen „Verkehrssicherungspflicht“ und „Organisationspflicht“ geläufig.

Der Arbeitgeber, der mit seinem Betrieb eine Gefahrenquelle schafft oder unterhält, hat die Pflicht, die notwendigen und zumutbaren Vorkehrungen zu treffen, um Schäden anderer zu verhindern und muss betriebliche Abläufe so festlegen, dass für seine Beschäftigten keine Gefährdungen entstehen. Unterlässt es der Arbeitgeber, seiner Pflicht nachzukommen, kann er nach den Bestimmungen des § 823 BGB zum Schadenersatz verpflichtet werden. Zivilrechtlich verantwortlich dafür, dass die Beschäftigten bestmöglich vor Gefährdungen geschützt werden ist also der Arbeitgeber. Gleichbedeutend ist der Begriff des Unternehmers, der im Berufsgenossenschaftlichen Regelwerk verwendet wird.

Auch das Arbeitsschutzgesetz sieht den Arbeitgeber in der Pflicht, alle erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Seine Verantwortung kann er jedoch an zuverlässige und fachkundige Personen delegieren.

Arbeitgeber im Sinne der hier aufgeführten Vorschriften sind ausschließlich Personen aus „Fleisch und Blut“, d. h. in jedem Unternehmen muss es unabhängig von seiner Rechtsform mindestens eine Person geben, die die Verantwortung im Arbeitsschutz trägt. In Einzelunternehmen ist dies zunächst der Inhaber, in Gesellschaften der (ein) Geschäftsführer bzw. der (ein) Vorstand.

8.1.1 Delegation der Verantwortung

Da in größeren Betrieben kaum ein Arbeitgeber in der Lage sein wird, die Gegebenheiten in allen Abteilungen des Unternehmens zu kennen, ist dort in der Regel eine Delegation der Verantwortung vom Arbeitgeber auf Führungskräfte notwendig. Diese übernehmen dann für den Arbeitgeber die Verantwortung. Die Verantwortung der Führungskräfte reicht so weit, wie ihnen Weisungs- und Organisationsbefugnisse durch den Arbeitgeber übertragen sind. Diese Übertragung von Unternehmerpflichten setzt eine entsprechende Qualifikation voraus; der Arbeitgeber hat dabei die Personen sorgfältig auszuwählen. Sie müssen zuverlässig und fachkundig sein. Eine

derartige Pflichtenübertragung entbindet den Arbeitgeber nicht vollständig von seinen Pflichten im Arbeitsschutz, er muss laufend prüfen, ob seine Führungskräfte der Verantwortung nachkommen. Arbeitgeber und Führungskräfte haben im Arbeits- und Gesundheitsschutz alle Aufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Ihrem Aufgabenbereich zu erfüllen, angefangen bei der Gestaltung bis hin zur Kontrolle. Sie sind Garanten für die Sicherheit ihrer Beschäftigten.

Da die Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes jedoch ein sehr komplexes Aufgabenfeld ist, sind Arbeitgeber und Führungskräfte, deren Kernkompetenzen in der Regel nicht in diesem Bereich liegen, auf die Beratung durch Fachleute, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit angewiesen. Das Haftungsrisiko wiederum ist seit der Einführung der Gesetzlichen Unfallversicherung für den Unternehmer überschaubar geworden.

8.1.2 Garantenstellung, Haftung und Schuld

Eine rechtswidrige Handlung wird in der Regel das aktive Tun (Handeln) einer Person sein. Aber auch das „Nicht-Tun“, das Unterlassen einer gebotenen Handlung kann rechtswidrig sein, wenn eine Rechtsverpflichtung zum Tätigwerden (z. B. zur Unfallverhütung) besteht. In diesem Fall spricht man von einer Garantenstellung. Eine sogenannte Garantenstellung wird durch eine strafrechtliche und/oder zivilrechtliche Pflicht zu Handeln begründet. Eine derartige Verpflichtung zum Tätigwerden kann sich aus Gesetzen, Verträgen, oder einem besonderen Vertrauensverhältnis ergeben. Eine allgemeine oder moralische Verpflichtung zum Tätigwerden reicht zur Begründung einer Garantenstellung allein nicht aus.

Zusätzlich ist jeder, der durch das Schaffen einer Gefahr („einem vorausgegangenem gefährdenden Tun“) immer Garant dafür, dass durch sein Handeln niemand zu Schaden kommt.

Aus der zivilrechtlichen Verkehrssicherungspflicht ergibt sich für den Arbeitgeber die Pflicht zur Abwehr von Gefahrenquellen. Unterlässt er dies, kann eine Leistungspflicht (Schuld) die Folge sein. zum Beispiel in Form von Schadenersatzansprüchen (Haftung). Eine Person, die zivilrechtlich die Pflicht zur Abwehr von Gefahrenquellen hat, wird (zivilrechtlich) zum Garanten.

Auch das Strafrecht kennt den Begriff des Garanten, hier ist ein Garant ebenfalls eine Person, die die Pflicht hat, dafür einzustehen, dass ein tatbestandlicher Erfolg nicht eintritt. Im Strafrecht wird unter dem Begriff „Schuld“ jedoch etwas anderes als im Zivilrecht verstanden. Schuld bedeutet hier, dass