Verantwortung und Haftung

Wenn die Aufgaben wachsen und die finanziellen Mittel nicht genügen

Den ep erreichte eine Leseranfrage (S. 808), die sich mit der folgenden Frage befasst: Wie gehen Verantwortung und Haftung zusammen, wenn sich die verantwortliche Elektrofachkraft um alles kümmern muss, aber weder die personellen noch die finanziellen Mittel dafür zur Verfügung stehen? Der nachfolgende Fachbeitrag soll hier Aufschluss geben.



Quelle: Purwin

„Das bisschen werden Sie ja wohl aushalten können"

In der besagten Leseranfrage führt der Leser aus: „[...] Als Mitarbeiter eines Unternehmens muss ich als (verantwortliche) Elektrofachkraft Betreiberaufgaben wahrnehmen, bin aber letztendlich der Geschäftsführung unterstellt. Für den Geschäftsführer, im Allgemeinen Kaufmann, steht im Vordergrund, dass das Unternehmen Gewinne macht. D. h. Ausgaben minimieren, Einnahmen maximieren. Der größte Ausgabenposten sind die Personalkosten, gefolgt von den Kosten für die Sicherheit [...] Vielleicht habe ich [...] hier noch einmal einen anderen Ansatz der Thematik „vEFK" aufgezeigt. Ein besonders individueller Ansatz, für den es wahrscheinlich keine pauschale Antwort gibt. Aber eine Frage, die viele angestellte (verantwortliche) Elektrofachkräfte betrifft [...]"

Autoren
Stefan Euler (VDE und VDI) ist Geschäftsführer der Mebedo Akademie GmbH und Mebedo Consulting GmbH, Montabaur sowie geprüfter Sachverständiger Elektrotechnik des BDSH e. V.

Hartmut Hardt (VDI) ist Rechtsanwalt sowie Mitglied des Vorstandes der VDI-Gesellschaft Bauen und Gebäudetechnik, Fachreferent und Fachbuchautor, Essen.

Verantwortung

Aus juristischer Sicht ist Verantwortung die Zuordnung eines bestimmten Lebenssachverhalts zu einer vorab durch gesetzliche Regelungen festgelegten Rechtsfolge. Wer beispielhaft die Verantwortung für die Schaffung einer Gefahrenquelle hat, weil er diese geschaffen oder diese ihm aus Eigentumsrechten zugeordnet ist, wird dann, wenn aus der Gefahrenquelle ein Schadensereignis folgt, den Schadensersatz zu leisten haben. Wird also eine Baugrube ausgehoben, dann erwächst daraus die Verantwortung zu verhindern, dass dort jemand hineinfällt, andernfalls muss Schadensersatz geleistet werden.

Wer im Arbeitsrecht die Verantwortung trägt

Arbeitgeber sind nach der gesetzlichen Festschreibung in § 2 Abs. 3 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) [1] natürliche Personen, juristische Personen oder rechtsfähige Personengesellschaften, die die in § 2 Abs. 2 ArbSchG [1] genannten Personen beschäftigen. Mit dem Begriff des Arbeitgebers wird daher jedes Unternehmen erfasst, das als Anstellungsträger mindestens einen Beschäftigten angestellt hat. Das ArbSchG macht Vorgaben zu den Organisationspflichten des Arbeitsschutzes und fordert gemäß § 3 ArbSchG [1] ein, dass der Arbeitsschutz durch den Arbeitgeber zu organisieren ist und die insoweit erforderlichen Mittel durch diesen bereit zu stellen sind.

Der Verantwortung gerecht werden

Ab einer gewissen Unternehmensgröße ergibt sich für die Unternehmensleitung die Notwendigkeit und damit auch die Pflicht, bestimmte Aufgaben zu delegieren. Die Delegation ist die Übertragung von Aufgaben und Pflichten des Arbeitgebers auf zuverlässige und fachkundige Beschäftigte oder entsprechend qualifizierte externe Leistungserbringer. Gesetzlich geregelt ist dieses u. a. in § 13 Abs. 2 ArbSchG [1]: „Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen."
Defizite bei der Organisation führen zu dem Vorwurf des Organisationsverschuldens und bedingen haftungsrechtliche Folgen für den oder die beteiligten Verantwortungsträger.

Wann eine Delegation rechtswirksam ist

Die Delegation besteht aus drei Kardinalpflichten:

Auswahl

Bei der Auswahl geht es darum, dass vor der Übertragung einer Pflicht die Feststellung getroffen werden muss, dass die Person, die die Pflicht übernehmen soll, auch ausreichend befähigt ist, die mit der Pflichterfüllung verbundene Anforderung an die Fachkunde zu gewährleisten. Besondere Anforderungen aus besonderen Tätigkeitsfeldern sind ebenso zu berücksichtigen wie allgemeine Anforderungen in puncto Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit.

Anweisung

Zur umfassenden Pflichtenübertragung ist es ebenso erforderlich, dass der Delegations-

empfänger den Umfang der mit der Pflichtenübertragung verbundenen Tätigkeit/Aufgabe ausreichend deutlich erkennt. Abgrenzungen zu anderen Aufgabenbereichen, Schnittstellen und Übergabepunkte zu diesen sind zweifelsfrei festzulegen und zu statuieren. Anforderungen an die mit der Aufgabenerfüllung verbundene Fachlichkeit sind auch Teil der Anweisungspflichten (z. B. das Erfüllen der Fortbildungspflicht).

Aufsicht/Kontrolle

Der Delegierende muss stets durch Kontrollmaßnahmen die sichere Gewissheit haben, dass die von ihm übertragenen Pflichten so erfüllt werden, wie es die damit verbundenen Sorgfaltsanforderungen erforderlich machen. Hierzu hat er durch ein geeignetes Kontrollsystem zumindest stichprobenweise zu überprüfen, dass die im Rahmen der Anweisung konkretisierten Handlungspflichten eine entsprechende Umsetzung finden.

Umsetzungsmöglichkeiten

Ferner ist aber auch zu beachten, dass ein Delegationsempfänger im Rahmen des zugewiesenen Handlungsbereichs auch über die erforderlichen Umsetzungsmöglichkeiten verfügen muss.
Diese lassen sich aufteilen in die

- Pflicht zur Bereitstellung der erforderlichen Mittel (z. B. Budget, Dokumente, Arbeits- und Schutzmittel);
- Pflicht, Weisungsrechte einzuräumen und Entscheidungskompetenzen organisatorisch zuzuweisen;
- Pflicht zur Beauftragung des Verantwortungsträgers in den relevanten Tätigkeitsbereichen, damit dessen Stellung bekannt ist;
- Pflicht, dass dem Delegationsempfänger jederzeitige Rücksprachmöglichkeiten mit dem Delegierenden zugestanden werden;
- Pflicht zur Delegation bestimmter Aufgaben (insbesondere Anlagenverantwortung und Arbeitsverantwortung).

Bedeutung für Delegationsempfänger und Führungskraft

Der Führungskraft obliegt es, in eigener Verantwortung und mittels entsprechender Fachkunde in ausreichendem Maße dafür Sorge zu tragen, dass die ihr obliegenden Aufgaben hinsichtlich der Organisation des Arbeitsschutzes und der damit verbundenen Einhaltung der Sicherheitsanforderungen und Schutzbestimmungen verwirklicht werden. Die Bedeutung der Eigenverantwortung wird dadurch hervorgehoben, dass sich die Führungskraft bei entsprechender Untätigkeit strafrechtlich dafür zu verantworten hat, dass ein Schadensfall deshalb eingetreten ist, weil diese die gebotene Handlung nicht erfüllt hat. Dieses strafrechtlich relevante „Begehen durch Unterlassen“ kann dazu führen, dass der verantwortlichen Führungskraft der Vorhalt gemacht wird, durch mangelnde Unterweisung, ungenügende Aufsicht oder eine nachlässige Auswahl der ausführenden Personen, ihre Sorgfaltspflicht verletzt zu haben. Verantwortung bedeutet, dass die Zielvorgabe, also die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten, erreicht werden. Wird dieses Ziel schuldhaft und vorwerfbar verfehlt, muss die Führungskraft dafür einstehen. Weil die Führungskraft die Weisungsbefugnis gegenüber anderen Mitarbeitern hat, ist diese in besonderem Maße dafür verantwortlich, dass die innerbetriebliche Organisation des Arbeitsschutzes gewährleistet ist. Erkennt die Führungskraft, dass das Sicherheitssystem innerhalb der betrieblichen Organisation gestört ist, muss sie sofort handeln, damit das Schutzziel Arbeitssicherheit wieder erreicht wird.
Wie ist nun seitens der Führungskraft als Delegationsempfänger zu reagieren, falls die oben beschriebene Situation eintritt, also anstehende und verantwortlich auszuführende Arbeiten nicht erledigt werden können, weil es an den erforderlichen Informationen oder finanziellen/personellen Mitteln fehlt?
Der Gesetzgeber verpflichtet alle Beschäftigten gemäß § 16 ArbSchG [1] wie folgt:
„(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.
(2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mitteilen.“
Hieraus folgt, dass die Führungskraft im Rahmen der eigenen Feststellungen zu erkennen hat, ob die Gegebenheiten in dem ihr übertragenen Verantwortungsbereich überhaupt sicher gehandhabt werden können. Steht der mögliche Eintritt einer Gefährdung unmittelbar bevor, dann ist zwingend die vorgesetzte Stelle zu informieren. Laut der Technischen Regel für Betriebssicherheit TRBS 1111 [2] „Gefährdungsbeurteilung“ ist Gefährdung die Möglichkeit eines Gesundheitsschadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit. Dies bedeutet, dass jedwede Verschlechterung einer als sicher zu beurteilenden Ausgangslage eine entsprechende Handlungspflicht nach § 16 Abs. 1 ArbSchG [1] bedingt. Dieses wird durch die Formulierung „sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt“ untermauert. Die Warnmeldung hat unverzüglich, also sofort, zu erfolgen.
Der Absatz 2 des vorgenannten Paragrafen weist darauf hin, dass in solchen Konstellationen auch eine Meldung an die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die betriebsärztliche Abteilung und/oder die Sicherheitsbeauftragten erfolgen soll. Dieses mit dem Ziel, dass die Sicherheitsdefizite/Gefährdungen im Arbeitsschutzausschuss thematisiert, gewichtet und behoben werden.

Arbeitsschutzausschuss

Gemäß § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) [3] hat der Arbeitgeber einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden, der sich zusammen setzt aus:

- dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten;
- zwei vom Betriebsrat/Personalrat bestimmten Mitgliedern;
- Betriebsärzten;
- Fachkräften für Arbeitssicherheit und
- Sicherheitsbeauftragten.

Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten (ebenfalls im § 11 ASiG [3]). Hierzu gehört unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten u. a.:

- Maßnahmen für besondere Personengruppen (z. B. geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, neue Mitarbeiter, Schwerbehinderte, ausländische Arbeitnehmer);
- Investitionen für den betrieblichen Arbeitsschutz zu erörtern;
- das betriebliche Unfallgeschehen einschließlich der arbeitsbedingten Erkrankungen regelmäßig auszuwerten;
- Vorschläge für betriebliche Arbeitsschutzmaßnahmen zu erarbeiten;
- Vorschläge für die Durchführung betrieblicher Arbeitsschutz-Schwerpunktpro-

gramme (z. B.: innerbetrieblicher Transport, Ordnung und Sauberkeit, Hautschutz, Erste Hilfe);
- sich an der Durchführung und Auswertung der regelmäßigen Betriebsrundgänge zu beteiligen;
- die Ergebnisse der Gefährdungsermittlung und -beurteilung zu beraten;
- Vorschläge zur Belobigung von Mitarbeitern, die sich um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz besonders verdient gemacht haben, zu unterbreiten;
- Vorschläge für die Beteiligung an überbetrieblichen Arbeitsschutzkampagnen zu beraten.

Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen, wobei die Sitzungsergebnisse zu protokollieren sind. Das Protokoll kann in einem Schadensfall als gerichtstaugliches Beweisdokument genutzt werden, da es die Kenntnis von bestehenden Sicherheitsmängeln bis in die höchste Leitungsebene belegt.

Fazit

Es gibt keine Verantwortung ohne Konsequenz, aber auch keine rechtswirksame Verantwortungsübertragung, ohne dass die entsprechenden Umsetzungsmöglichkeiten zur Gestaltung der Gegebenheiten leistbar sind. Für die Führungskraft bedeutet das, dass sie im Rahmen ihrer Kenntnisse und Erkenntnisse stets den Nachweis zu erbringen hat, dass sie die von ihr übernommenen Aufgaben fachkundig, sorgfältig und zuverlässig erfüllt hat.

Lässt sich das nicht umsetzen, ist umgehend und eindringlich Meldung an die vorgesetzte Stelle zu machen und zeitgleich zu entscheiden, ob die konkrete Situation es zulässt, dass ohne weitere Sicherungsmaßnahmen sicher gearbeitet werden kann bzw. ob es überhaupt möglich ist, dort sicher zu arbeiten.

Literatur

[1] Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246); zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 22. 12. 2020 I 3334.

[2] TRBS 1111 Technische Regeln für Betriebssicherheit – Gefährdungsbeurteilung; Ausgabe: März 2018 GMBl 2018 S. 401 [Nr. 22] Änderungen und Ergänzungen: GMBl 2019 S. 292 [Nr. 13–16].

[3] Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit – ASiG vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885); zuletzt geändert durch Art. 3 Abs. 5 G v. 20. 04. 2013 I 868.

Zeit ist ...



PÜNKTLICH FEIERABEND!

Die **neuen Unterputz- und Hohlwanddosen der WIN-Series** von OBO sind die erste Wahl für alle, die am liebsten effizient arbeiten. Mit innovativen Produktdetails, die neue Maßstäbe für eine schnelle und einfache Installation setzen. Jetzt kennenlernen!



win-series.com/de

Building Connections

OBO BETTERMANN