Quelle: https://www.arbeitssicherheit.de//document/f2ac26ff-928e-33c0-bcfc-dcd3aede5471

Bibliografie	
Titel	Praxishandbuch Brandschutz
Herausgeber	Scheuermann
Auflage	2016
Abschnitt	3 Rechtliche Grundlagen des Brand- und Explosionsschutzes → 3.5 Haftung und Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz
Autor	Brock
Verlag	Carl Heymanns Verlag

3.5.3 Rechtsfolgen bei Verstößen

Inhaltsübersicht

3.5.3.1 Was bedeutet es, Verantwortung zu übernehmen? Womit ist im Ernstfall zu rechnen?

3.5.3.2 Rechtsfolgen bei Verstößen

2.1 Arbeitsrechtliche Konsequenzen

2.2 Ordnungswidrigkeiten

2.3 Zivilrechtliche Haftung

2.4 Haftung gegenüber den Sozialversicherungsträgern

2.5 Rückgriffshaftung

2.6 Regress gegen in ihrer Haftung beschränkte Personen

2.7 Regress gegenüber dem Unternehmen

2.8 Forderungsübergang (§ 116 SGB X)

2.9 Strafrechtliche Verantwortung

2.10 Zusammenfassung

Hinweis:

Rechtliche Folgen bei Versäumnissen:

- arbeitsrechtliche Konsequenzen (Ermahnung, Abmahnung oder Kündigung wegen Vertragsverletzung)
- Ordnungswidrigkeit bei Regelverstößen (Verwarnungs- oder Bußgeld)
- zivilrechtliche Folgen (Schadensersatz, Schmerzensgeld)
- Regress der Unfallversicherungsträger
- strafrechtliche Folgen (Geld- oder Freiheitsstrafe)

3.5.3.1 Was bedeutet es, Verantwortung zu übernehmen? Womit ist im Ernstfall zu rechnen?

© 2024 Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Rechtliche Verantwortung setzt immer ein vorwerfbares Verhalten voraus.

Arbeitsvertragliche Nebenpflicht

Die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen und Sicherheitsanweisungen im Betrieb ist eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht. Wer gegen Sicherheitsvorschriften verstößt, muss mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen: von der Abmahnung über die Versetzung bis zur eventuellen Kündigung.

Schadensersatzansprüche

Für Schadensersatzansprüche und für Rückgriffsansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer wegen verursachter Schäden ist die Arbeitnehmerhaftung stark eingeschränkt. Es gelten die Grundsätze der Interessenabwägung: steuerbare Risiken (Arbeitgeber), Grad des Verschuldens (Arbeitnehmer).

Auch ohne dass es zu einer Schädigung (Unfall) kommt, kann eine Geldbuße festgesetzt werden (Verstoß gegen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften), wenn eine Ordnungswidrigkeit begangen worden ist (Regelwidrigkeit).

Bei Körperschaden oder gar Tod durch einen Unfall ist die Staatsanwaltschaft zur Stelle (Anklage, Strafgerichtsverfahren), wenn der Unfall durch einen Dritten schuldhaft verursacht wurde.

Bei Sachschäden und nicht von den gesetzlichen Unfallversicherungsträger entschädigten Personenschäden kann eine Haftung bei schuldhaftem Verursachen eines Schadens in Betracht kommen.

Bei einem Arbeitsunfall tritt in der Regel der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung im Hinblick auf den Ersatz des Personenschadens ein.

3.5.3 Rechtsfolgen bei Verstößen – Seite 2 – 01.11.2010 >>

Bei grober Verletzung der Führungs- und Sorgfaltspflichten kann der Unfallversicherungsträger gegen den Schädiger Regress nehmen.

3.5.3.2 Rechtsfolgen bei Verstößen

Nachfolgend werden die Folgen, die sich aus einem Verstoß gegen eine Unfallverhütungsvorschrift (UVV) durch den Unternehmer oder einen Beschäftigten ergeben können, behandelt. Dabei kann nur ein kurzer Überblick gegeben werden.

Ein Verstoß gegen die UVVen hat verschiedene Folgen auf den verschiedensten Rechtsgebieten. So kann z.B. eine zivilrechtliche oder öffentlichrechtliche Haftung ausgelöst werden, und es kann sogar Bedeutung für die ordnungswidrigkeiten-rechtliche oder strafrechtliche Verantwortung haben.

Arbeitsrechtliche Konsequenzen

Die Einhaltung der Arbeitsschutzpflichten gehört zu den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten.

Fürsorgepflicht

Arbeitsrechtlich konkretisieren die UVVen die Mindestnormen, die der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht für die Arbeitnehmer auf jeden Fall einhalten muss. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, die ihm nach dem Arbeitsvertrag obliegende Tätigkeit auszuüben, wenn dies nur unter Außerachtlassung von Bestimmungen der UVVen möglich ist. Er hat in einem solchen Fall das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern. Dieses Verweigerungsrecht steht dem Arbeitnehmer so lange zu, bis der Unternehmer einen der UVV entsprechenden Zustand hergestellt hat. Erkennbar gegen Sicherheit und Gesundheit gerichtete Weisungen dürfen vom Versicherten nicht befolgt werden (vgl. § 15 Abs. Satz 4 BGV A1).

Mit den arbeitsrechtlichen Folgen korrespondiert auch § 9 ArbSchG, wonach die Arbeitnehmer sich bei unmittelbarer erheblicher Gefahr durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit bringen dürfen und nur in besonders begründeten Ausnahmefällen aufgefordert werden dürfen, ihre Tätigkeit aufzunehmen.

© 2024 Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Verstoß gegen Sicherheitsvorschriften

Auf der anderen Seite ist ein Verstoß des Arbeitnehmers gegen die Sicherheitsvorschriften eine Zuwiderhandlung gegen eine sich aus dem Arbeitsvertrag ergebender Pflicht. Denn die Nichteinhaltung der Sicherheitsvorschriften widerspricht dem erklärten und mutmaßlichen Willen des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer macht sich – unabhängig von der in § 15 ArbSchG normierten Pflicht – auch eines Verstoßes gegen seine dem Arbeitgeber geschuldeten Treuepflicht schuldig. Die Nichtbeachtung von betrieblichen Sicherheitsbestimmungen (z.B. Nichttragen von Auffanggurten, Schutzschuhen, Sicherheitshelm) kann arbeitsvertragliche Konsequenzen haben. In Betracht kommen

- Ermahnung (z.B. Belehrung, Verwarnung, Verweis),
- Abmahnung,
- Umsetzung oder Versetzung,
- Kündigung.

Ein beharrlicher Verstoß gegen die UVVen wird einer beharrlichen Arbeitsverweigerung gleichgestellt und kann unter Umständen zu einer fristlosen verhaltensbedingten Kündigung berechtigen.

Empfehlungen:

- betriebliche Arbeitsschutzbestimmungen bzw. Verhaltensregeln sachbezogen und genau formulieren,
- betriebliche Sicherheitsbestimmungen den Beschäftigten bekannt und zugänglich machen,
- die Beschäftigten auf die Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die Sicherheitsbestimmungen hinweisen (bis hin zur Kündigung).

Hinweis:

Defizite beheben – statt dulden

Bei verbotswidrigem Verhalten in der Vergangenheit ist darauf zu achten, dass es zu keiner Duldung des pflichtwidrigen Verhaltens kommt. Denn wer Fehler sieht und immer wieder duldet, übernimmt Verantwortung. So z.B. wenn der Mitarbeiter – trotz Verstöße gegen Sicherheitsbestimmungen und damit fehlender persönlicher Eignung – weiterhin mit der Tätigkeit beauftragt wird.

Ordnungswidrigkeiten

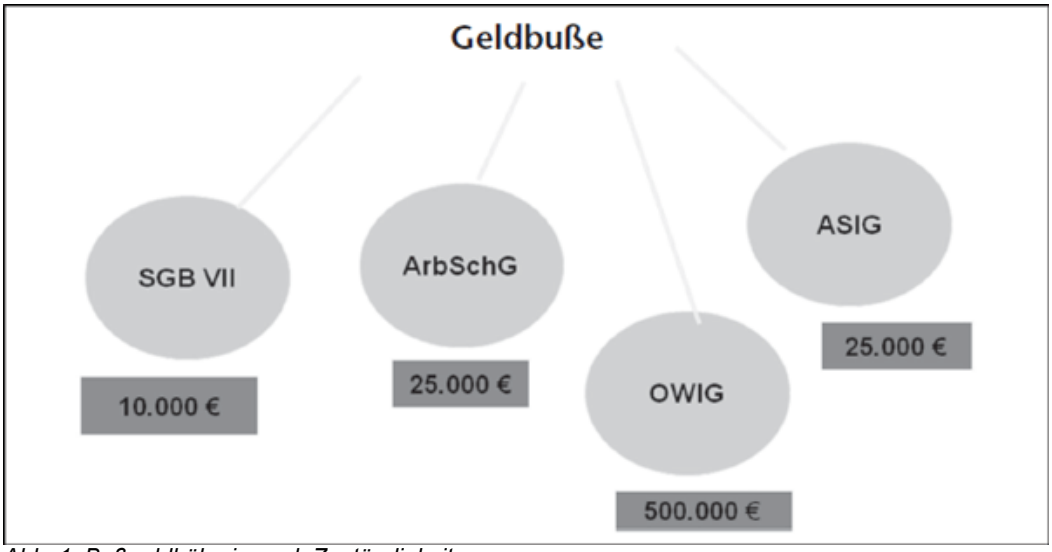

Abb. 1: Bußgeldhöhe je nach Zuständigkeit

© 2024 Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Wer kann sich ordnungswidrig verhalten?

- Unternehmer,
- Beauftragte,
- Versicherte und Beschäftigte,
- ausländische Arbeitskräfte, die im Inland tätig werden.

Wodurch wird gegen die Bußgeldvorschriften verstoßen?

- vorsätzliches oder fahrlässiges rechtswidriges und vorwerfbares Handeln (Tun oder Unterlassen). Die Geldbuße trifft den Betroffenen höchstpersönlich.

Über die Geldbuße entscheiden je nach Zuständigkeit

- die Berufsgenossenschaften
- die staatliche Arbeitsschutzbehörde

Geldbußen nach § 20 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) kommen in Betracht

- Bei Verstoß gegen eine vollziehbare Anordnung nach ASIG, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit/einen Betriebsarzt zu bestellen,
- wenn eine Auskunft über die Bestellung einer Fachkraft für Arbeitsicherheit/eines Betriebsarztes nicht, nicht richtig oder nicht vollständig gegeben wird,
- wenn die Besichtigung der Betriebsstätte nicht gestattet wird.

Geldbußen nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) durch die Arbeitsschutzbehörden kommen in Betracht bei Verstößen gegen:

- eine bußgeldbewährte Vorschrift einer auf dem ArbSchG basierenden Rechtsverordnung z.B. Baustellenverordnung – fehlende Vorankündigung
- eine vollziehbare Anordnung wegen Verstoß gegen § 22 Abs. 3 Nr. 1 ArbSchG durch den Unternehmer,
- eine vollziehbare Anordnung wegen Verstoßes durch den Beschäftigten gegen § 22 Abs. 3 Nr. 2 ArbSchG.

Geldbußen nach § 130 OWiG kommen in Betracht, wenn

- die Pflicht zur sorgfältigen Auswahl, Bestellung und Überwachung der Aufsichtsperson verletzt wird,
- bei Verletzung der allgemeinen Aufsichtspflicht durch Unternehmer oder durch ein vertretungsberechtigtes Organ oder durch Personen nach § 9 OWIG (Betriebsleiter, Teilbetriebsleiter).

Das ist dann der Fall, wenn der Unternehmer zwar nicht selbst gegen Unfallverhütungsvorschriften verstoßen, aber Organisationsmängel zu vertreten hat, die zu Verstößen geführt haben und wenn der Verstoß durch sorgfältige Überwachung oder Auswahl von Aufsichtspersonen wesentlich erschwert worden wäre.

Ordnungswidrigkeiten

Beispiel für eine Ordnungswidrigkeit

Ein Mitarbeiter stürzte von einer Palette, die mit Schraubzwingen an den Gabelzinken eines Gabelstaplers befestigt war. Er erlitt schwere Verletzungen. Die BG verhängte gegen den Meister ein Bußgeld. Nach erfolglosem Einspruch ging das Verfahren an das Amtsgericht.

© 2024 Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Feststellung des Gerichts:

- Die UVV »Flurförderzeuge« wurde nicht beachtet.
- Der Meister hatte seine Aufsichtspflicht erheblich verletzt.

Nachfolgend wird auf die Verstöße gegen Unfallverhütungsvorschriften näher eingegangen.

Die Bestimmung des § 209 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII behandelt die Folgen des Verstoßes gegen rechtmäßig erlassene und verkündete UVVen, also ihre Ahndung als Ordnungswidrigkeit (sog. Verwarnungsrecht im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung).

Bußgeldbewehrte Verstöße

Bußgeldbewehrte Verstöße nach § 209 SGB VII sind

- Verstoß gegen bußgeldbewehrte UVVen (z.B. BGV C 22 »Bauarbeiten«),
- Nichtbefolgen von vollziehbare Anordnungen,
- Verstoß gegen sofort vollziehbare Anordnungen,
- wenn der AP die Betriebsbesichtigung nicht ermöglicht wird,
- wenn der AP Unfalluntersuchungen oder Ermittlungen von Gefahrstoffen nicht ermöglicht werden,
- keine oder nicht rechtzeitige Unfallanzeige.

Bußgeldbewehrte Verstöße gegen die BGV A1 liegen vor, wenn z.B.

- Kosten für Maßnahmen des Arbeitsschutzes den Beschäftigten auferlegt werden,
- keine Vorschriften zur Verfügung gestellt werden,
- Beschäftigte ihre Unterstützungspflichten nicht erfüllen,
- nicht oder nicht genügend Sicherheitsbeauftragte bestellt sind,
- Erste Hilfe-Einrichtungen nicht da sind.

Grund für die Strafvorschrift in § 209 SGB VII ist zum einen das Interesse der Gemeinschaft der Mitglieder (Unternehmer) und der Versicherten an der Beachtung der grundsätzlichen Regeln, denn die Beitragsumlage richtet sich u.a. auch nach der Anzahl und Schwere der Unfälle. Zum anderen soll durch eine Bußgeldvorschrift ein dem Gedanken der Unfallversicherung entsprechendes Verhalten der Beteiligten gefördert werden.

Liegen die in § 209 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII bestimmten Voraussetzungen vor, so kann der Vorstand der Berufsgenossenschaft nach pflichtgemäßem Ermessen gem. § 209 Abs. 3 SGB VII ein Bußgeld bis zu 10.000 € verhängen. Die Zuständigkeit des Vorstands ergibt sich aus § 112 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV i.V.m. § 35 SGB IV

Geldbuße

Die Geldbuße darf nicht willkürlich sein, muss alle Umstände des Einzelfalles würdigen, die für die Beurteilung der Zuwiderhandlung von Bedeutung sind (z.B. Schwere des Verstoßes und seine Folgen, das Verschulden und die wirtschaftlichen Verhältnisse des Täters). Die Geldbuße muss in ihrer Höhe diesen gesamten Umständen angemessen und nicht unverhältnismäßig sein. Es kommt auf ihre erzieherische Wirkung an. Die Geldbuße kann bei einem Zuwiderhandeln mit einem geringen Einkommen bereits in geringer Höhe ihre erzieherische Wirkung haben.

Verwarnung

Von einer Verhängung der Strafe kann aber auch abgesehen werden, wenn die Schuld des Täters oder die durch die Zuwiderhandlung gegen die UVV eingetretene Gefährdung gering ist. Der Vorstand kann auch von einer Geldbuße absehen und stattdessen eine Verwarnung aussprechen (z.B. bei geringen Verstößen).

© 2024 Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Bei unbedeutenden Verstößen gegen die UVVen kommt auch eine Verwarnung ohne Verwarnungsgeld in Betracht. Wirksamer dürfte hingegen die Verwarnung mit einem Verwarnungsgeld sein. Diese Art der Verwarnung setzt neben der geringen Bedeutung der Handlung und der geringen Vorwerfbarkeit das Einverständnis des Betroffenen voraus, die Angelegenheit auf diese Weise zu erledigen (§ 56 Abs. OWiG). Das Verwarnungsgeld ist entweder sofort zu zahlen oder innerhalb einer Wochenfrist auf ein bezeichnetes Konto der Berufsgenossenschaft.

Entscheidet sich der Vorstand für die Festsetzung einer Geldbuße, so ist den Betroffenen hierüber ein schriftlicher Bescheid mit einer Rechtsmittelbelehrung zu erteilen.

Rechtsbehelf

Der zulässige Rechtsbehelf gegen den Bußgeldbescheid ist der Einspruch.

Dieser darf nicht mit dem Widerspruch nach dem Sozialgerichtsgesetz (SGG) verwechselt werden. Der Einspruch gegen einen Bußgeldbescheid kann innerhalb einer Woche nach Zustellung des Bescheids schriftlich oder zur Niederschrift bei der Berufsgenossenschaft (§ 67 OWiG) eingelegt werden. Durch ihn wird das Einspruchsverfahren in Gang gesetzt.

Einspruchsverfahren

Die Befugnisse der Verwaltungsbehörde im Einspruchsverfahren (§ 69 OWiG) werden gem. § 112 Abs. 2 SGB VII von der durch die Vertreterversammlung der Berufsgenossenschaft bestimmten Stelle wahrgenommen. Das ist i.d.R. die Widerspruchsstelle. Diese kann den Bußgeldbescheid zurücknehmen oder auch die Durchführung weiterer Ermittlungen veranlassen. Will sie keine Änderung vornehmen, so schickt sie die Akten mit sämtlichen Vorgängen an die für die Ordnungswidrigkeiten zuständige örtliche Staatsanwaltschaft. Sie kann hierbei zusätzlich eine Stellungnahme abgeben. Dies ist insbesondere bei Verstößen gegen UVVen zu empfehlen, weil die BG besondere Sachkunde besitzen. Nach Abgabe an die Staatsanwaltschaft hat die Widerspruchsstelle keinen Einfluss mehr auf das Verfahren. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten über den Fortgang des Bußgeldverfahrens wird auf die einschlägigen Vorschriften des OWiG verwiesen.

Ordnungswidrig i.S.d. § 209 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII handelt, wenn der Betreffende in objektiv vorwerfbarer Weise gegen eine vor seiner Handlung nach § 15 Abs. 1 oder 2 SGB VII erlassenen UVV subjektiv vorwerfbar, d.h. vorsätzlich oder fahrlässig verstoßen hat.

Ein Verstoß gegen die UVV kann entweder in einem Tun (Zuwiderhandlung) oder in einem Unterlassen (Nichtbeachtung) liegen. Es kann sich dabei um ein einmaliges verbotswidriges Verhalten handeln oder um ein Dauerdelikt (z.B. das Nichtanbringen oder Nichtbenutzen vorgeschriebener Sicherheitsvorkehrungen an Maschinen). Nicht erforderlich ist, dass durch das Zuwiderhandeln ein Unfall eingetreten ist. Diese Umstände sind aber bei der Bemessung der Geldbuße mit zu berücksichtigen. Rechtfertigungs- oder Entschuldigungsgründe i.S.d. allgemeinen Strafrechts schließen eine Ahndung als Ordnungswidrigkeit aus.

Achtung: Wegen eines Verstoßes kann immer nur eine Geldbuße festgesetzt werden.

Als Zuwiderhandelnde kommen

- die Mitglieder der Berufsgenossenschaften, also die Unternehmer,
- ein Beauftragter des Unternehmers und
- jeder Versicherte der Berufsgenossenschaft, d.h. die im Mitgliedsunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer

in Betracht. Außenstehende Personen scheiden aus.

Zivilrechtliche Haftung

Schadensersatz bei Sachschäden

Der Arbeitgeber kann unter bestimmten Voraussetzungen Schadensersatz bei Sachschäden(z.B. wegen Produktionsausfall) nach einem Fehler nach § 823 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verlangen. Hier haftet der Schädiger. Dabei sind die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur sog. gefahrengeneigten Arbeit zu berücksichtigen (Fehler liegt in der allgemeinen menschlichen Unzulänglichkeit. Ob eine Haftungsbeschränkung

© 2024 Wolters Kluwer Deutschland GmbH

nach diesen Grundsätzen greift, ist nach den konkreten Umständen des Einzelfalles zu entscheiden.
Hinsichtlich des Sachschadens bei anderen Personen (z.B. bei Dritten, Arbeitskollegen) ist die Haftung des Schädigers bei einem durch den Verstoß gegen UVVen herbeigeführten Unfall in vollem Umfang gegeben. Es ist hier jedoch auch die Haftungsbeschränkung nach den Grundsätzen der gefahrengeneigten Arbeit zu berücksichtigen.

Personenschäden

Bei Personenschäden ist zu unterscheiden, ob es sich um eine versicherte Person (z.B. Arbeitskollege, Betriebsangehöriger) oder einen außenstehenden Dritten handelt.

Bei Personenschäden ist jedoch zu beachten, dass ein zivilrechtlicher Anspruch nur gegenüber Dritten besteht.

Erleidet ein Dritter, also eine außenstehende Person, einen Unfallschaden, weil der Unternehmer oder ein Betriebsangehöriger gegen eine UVV verstoßen hat, so wird regelmäßig ein Schadensersatzanspruch nach § 823 Abs. 1 BGB begründet sein. Für den ursächlichen Zusammenhang zwischen der Nichtbeachtung der UVV und dem Unfall gilt die Vermutung, dass dieser Unfall bei der Beachtung der UVV vermieden worden wäre. Der Zuwiderhandelnde trägt im Zivilprozess die Beweislast dafür, dass es auch bei Beachtung der UVV zum Schadensfall gekommen wäre (Bundesgerichtshof, Entscheidung vom 10.11.1954, BG 1955 S. 303). Dabei kann sich derjenige zur Entkräftung der Vermutung i.d.R. nicht darauf berufen, der schädigende Erfolg sei nicht voraussehbar gewesen, weil er durch das leichtfertige Verhalten eines anderen verursacht worden ist. Der Schädiger muss Umstände dartun, die ihrerseits geeignet sind, den sich zunächst ergebenden Schluss auf den ursächlichen Zusammenhang zu entkräften.

Da die UVVen nur den Schutz der Versicherten bezwecken, sind sie keine Schutzgesetze i.S.v. § 823 Abs. 2 BGB. Allerdings hat die Rechtsprechung anerkannt, dass UVVen auf bestimmten Gebieten die allgemeinen Verkehrssicherungspflichten konkretisieren können (Bundesgerichtshof, Entscheidung vom 9.11.1971, BG 1972, 110).

Für Personenschäden der eigenen Arbeitnehmer ist die Haftung von Unternehmer bzw. Arbeitskollegen durch die §§ 104 ff. SGB VII ausgeschlossen. Grund: Die Leistungen der Unfallversicherung bewirken grundsätzlich einen umfassenden Ausgleich des durch den Versicherungsfall erlittenen Schadens.

Haftungsbeschränkung

Die von der Haftungsbeschränkung nach den §§ 104 bis 107 SGB VII erfassten Personen sind

- der Unternehmer (§ 104 SGB VII),
- die betrieblich tätigen Personen (§ 105 SGB VII) und
- andere Personen (§ 106 SGB VII).

Die Haftungsbeschränkung für Unternehmer und Betriebsangehörige hat insbesondere praktische Bedeutung. Sie trägt zum Arbeitsfrieden im Unternehmen bei (sog. Friedensfunktion). Schadensersatzansprüche sollen dadurch nach Möglichkeit vermieden werden. Treffen Ansprüche aus der Unfallversicherung mit zivilrechtlichen Ansprüchen gegen den Schädiger zusammen, so bestimmen die §§ 104 ff. SGB VII, dass der Unternehmer und die im Betrieb tätigen Personen gegenüber dem geschädigten Versicherten von der Haftung frei sind. Das bedeutet: Schadensersatzansprüche entstehen nicht.

Haftungsausschluss

Dieser Haftungsausschluss gilt jedoch nicht, wenn einer der in den §§ 104 ff. SGB VII normierten Ausnahmetatbestände (Vorsatz oder Teilnahme am allgemeinen Verkehr, d.h. Wegeunfall) vorliegen. Greift ein solcher Ausnahmetatbestand ein, so haftet der Unternehmer bzw. Arbeitskollege auch nach § 823 Abs. 1 BGB gegenüber dem Arbeitnehmer seinen Angehörigen und Hinterbliebenen. In diesen Fällen ist aber die Haftung beschränkt. Außerdem tritt an die Stelle der zivilrechtlichen Haftung bei vorsätzlicher und fahrlässiger Herbeiführung des Versicherungsfalles der Rückgriff der UV-Träger nach den §§ 110 f. SGB VII und zwar für die Kosten, die der UV-Träger infolge des Versicherungsfalles erbracht hat.

Die Haftungsbeschränkung nach § 104 SGB VII greift ein, wenn der Unternehmer den Versicherungsfall (z.B. Arbeitsunfall) beim Versicherten herbeigeführt hat und der Versicherungsfall zu einem Personenschaden geführt hat. Es muss ein Versicherungsfall mit all seinen Voraussetzungen vorliegen. Voraussetzung ist aber auch, dass der Geschädigte die versicherte Tätigkeit im Unternehmen erbracht hat oder in einer sonstigen den Versicherungsschutz begründenden Beziehung zum Unternehmen stand.

© 2024 Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Haftung gegenüber den Sozialversicherungsträgern

Personen, die durch Verstöße gegen die UVVen einen Unfall verursacht haben und nach den Bestimmungen der §§ 104 ff. SGB VII von der Haftung befreit sind, haften nach § 110 SGB VII unter bestimmten Voraussetzungen den Sozialversicherungsträgern für den Schaden.

Grobes Verschulden

Dem liegt die Überlegung zu Grunde, dass es bei grobem Verschulden nicht mehr gerechtfertigt ist, den Schädiger auf Kosten der Unfallversicherung und seinen Beitragszahlern von seiner zivilrechtlichen Haftung freizustellen.

Hinweis:

Haftung des Schädigers gegenüber den Sozialversicherungsträgern	
Haftungsprivilegierte Personen	Außenstehende Personen
Regress §§ 110 ff. SGB VII	Forderungsübergang § 116 SGB X

Bei der Haftung des Schädigers ist zwischen den

- nach §§ 104 bis 107 SGB VII haftungsprivilegierten Personen und
- außenstehenden Personen oder Personengruppen

zu unterscheiden.

Je nachdem welcher Personenkreis betroffen ist, ist zwischen der Rückgriffshaftung nach den §§ 110 ff. SGB VII und dem gesetzlichen Forderungsübergang nach § 116 SGB X zu unterscheiden.

Rückgriffshaftung

Die Bestimmungen der §§ 110 ff. SGB VII regeln die Rückgriffshaftung von Personen, deren Ersatzpflicht nach den §§ 104 bis 107 SGB VII beschränkt ist. Die UV-Träger und die anderen leistungspflichtigen Sozialversicherungsträger können unter bestimmten Voraussetzungen von diesen Personen den Ersatz ihrer an den Verletzten geleisteten Aufwendungen verlangen. Der Regress ergibt sich zum einen aus dem Grundsatz der Solidarität, der ein sicherheitswidriges, d.h. ein verbotswidriges Verhalten nicht dulden kann. Zum anderen ergibt er sich aus der Verpflichtung der UV-Träger, die Mitglieder zu einem unfallfreien Verhalten zu erziehen. Der Regressanspruch ist somit gewissermaßen ein »Druckmittel«, um das Verantwortungsbewusstsein des Unternehmers und der Arbeitskollegen zur Unfallverhütung wach zu halten.

Forderungsübergang

Der gesetzliche Forderungsübergang nach § 116 SGB X kommt nur bei allgemeinen haftungsrechtlichen Ansprüchen gegenüber nicht haftungsprivilegierten, außenstehenden Schädigern (sog. Dritten) in Betracht. Voraussetzung für den Forderungsübergang ist ein Schadensersatzanspruch des Geschädigten.

Rückgriffshaftung

Die Rückgriffshaftung tritt unmittelbar kraft Gesetzes ein. Das heißt, die UV-Träger haben automatisch einen unmittelbaren originären Anspruch gegenüber dem privilegierten Schädiger.

Die Haftung erstreckt sich grundsätzlich auf alle Aufwendungen, die dem Sozialversicherungsträger durch den Versicherungsfall entstanden sind. Dazu gehören z.B. die Aufwendungen für die erbrachten Leistungen (z.B. Heilbehandlung, Rehabilitation, Renten).

© 2024 Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Darüber hinaus werden auch Ermittlungskosten (z.B. für ärztliche Gutachten) und Gerichtskosten erfasst, nicht dazu gehören aber Verwaltungskosten.

Der Anspruch ist aber nach § 110 Abs. 1 Satz 1 SGB VII auf die Höhe des zivilrechtlichen Schadensersatzanspruches begrenzt. Es kommt also darauf an, was der Schädiger nach Zivilrecht hätte leisten müssen, wenn seine Haftung nicht ausgeschlossen oder begrenzt wäre.

Rückgriffsanspruch

Liegt ein Rückgriffsanspruch vor, so müssen die Sozialversicherungsträger nach billigem Ermessen entscheiden, ob der Rückgriffsanspruch tatsächlich geltend gemacht oder auf ihn ganz oder teilweise verzichtet wird

(§ 110 Abs. 2 SGB VII). Beim Haftungsverzicht sind alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen, wie z.B. Schwere der Schuld, wirtschaftliche Verhältnisse des Schädigers, häusliche Verhältnisse, Mitverschulden des Geschädigten.

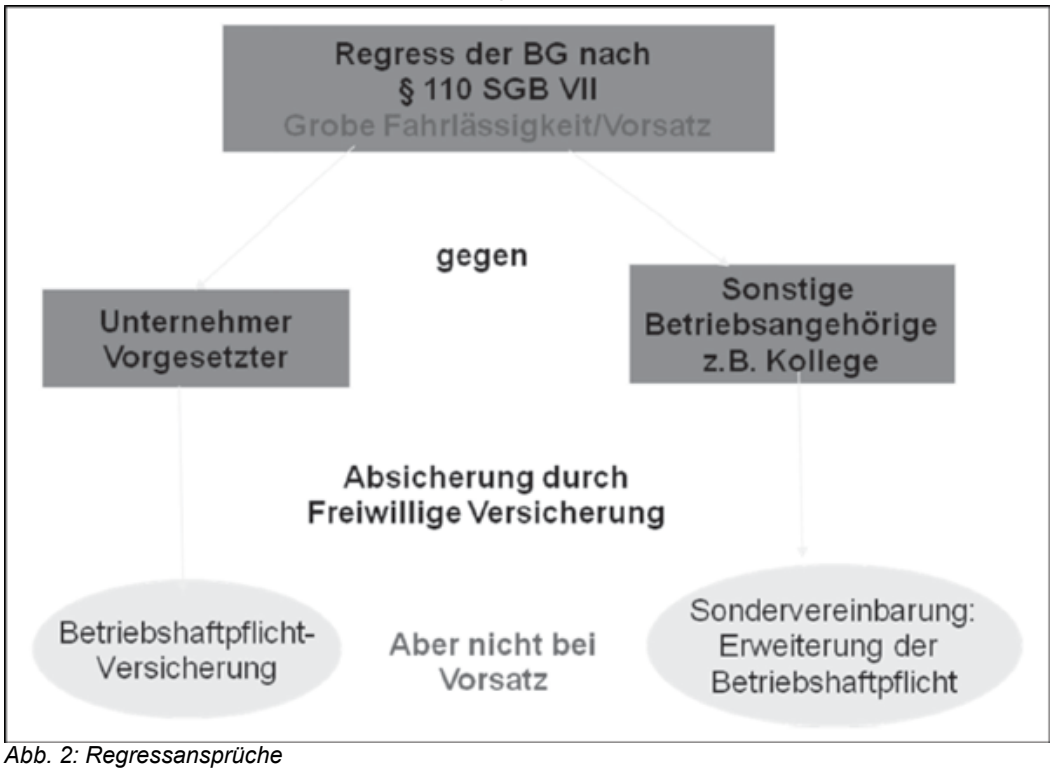

Abb. 2: Regressansprüche

Im Rahmen der Rückgriffshaftung des Sozialversicherungsträgers gegenüber dem Schädiger nach den §§ 110 f. SGB VII gelten gemäß § 112 SGB VII die Regelungen des § 108 SGB VII über die Bindung der Gerichte entsprechend. Die entsprechende Geltung des § 108 SGB VII hat zur Folge, dass die Zivil- und Arbeitsgerichte auch dann an bestandkräftige Verwaltungsakte der UV-Träger bzw. rechtskräftige Entscheidungen der Sozialgerichte gebunden sind, wenn die Sozialversicherungsträger Ansprüche nach den §§ 110 f. SGB VII geltend gemacht haben.

Verjährung von Regressansprüchen

Für die Verjährung von Regressansprüchen der Sozialversicherungsträger gelten nach § 113 SGB VII die Regelungen der §§ 195, 199 Abs. 1 und 2 sowie § 203 BGB entsprechend. Im Einzelnen gilt: Die Ansprüche der Sozialversicherungsträger nach §§ 110 f. SGB VII verjähren in drei Jahren von dem Tag an, an dem die Leistungspflicht für den Unfallversicherungsträger bindend festgestellt oder durch entsprechendes Urteil rechtskräftig geworden ist. Ist ein solches Feststellungsverfahren nicht eingeleitet worden, verjähren die Ansprüche in 30 Jahren vom Beginn der schädigenden Handlung an.

Anspruchsinhaber nach § 110 SGB VII können sämtliche Sozialversicherungsträger sein. Das sind z.B. die Träger der

- gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung,
- gesetzlichen Rentenversicherung,

© 2024 Wolters Kluwer Deutschland GmbH

- gesetzlichen Unfallversicherung.

Rückgriffshaftung (Regress)		
gegen den Unternehmer § 110 SGB VII	gegen eine andere Person § 110 SGB VII	gegen das Unternehmen § 111 SGB VII

Der Regressanspruch kann nach § 110 SGB VII gegenüber Personen, deren Haftung nach den §§ 104 bis 107 SGB VII beschränkt ist, geltend gemacht werden. § 111 SGB VII dehnt den Regressanspruch aber auch auf die Unternehmen, das heißt ihre gesetzlichen Vertreter, z.B. vertretungsberechtigte Organe von juristischen Personen, aus.

Regress gegen in ihrer Haftung beschränkte Personen

Ein Regress nach § 110 SGB VII gegenüber in ihrer Haftung beschränkten Personen setzt voraus, dass

- der Schädiger
- vorsätzlich oder grob fahrlässig
- einen Versicherungsfall herbeigeführt hat und
- seine Haftung nach den §§ 104 bis 107 SGB VII ausgeschlossen ist.

Zu dem von § 110 SGB VII genannten Personenkreis gehören die Unternehmer und Betriebsangehörigen. Für eine Regressnahme kommt aber nur der Unternehmer desjenigen Unternehmens in Betracht, in dem sich der Versicherungsfall ereignet hat. Der Anspruch besteht nur bei schuldhafter Herbeiführung des Versicherungsfalles, d.h. es muss entweder Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vorliegen. Diese müssen sich auf das den Versicherungsfall verursachende Handeln oder Unterlassen beziehen.

Regress gegenüber dem Unternehmen

§ 111 SGB VII dehnt die Regressansprüche der Sozialversicherungsträger bei einem vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verschulden des Vertreters auf das Unternehmen aus. Das bedeutet, wenn der Vertreter des Unternehmens einen Versicherungsfall verschuldet hat, so haftet auch das Unternehmen. Der UV-Träger kann auch das Unternehmen in Regress nehmen. Bei mehreren Vertretern bedarf es der Feststellung, welcher Vertreter die Schuld trägt. Zu beachten ist, dass nach § 111 Satz 2 SGB VII die Haftung des Vertreters selbst nach § 110 SGB VII unberührt bleibt. Das bedeutet: Die persönliche Haftung des Vertreters bleibt neben der Haftung des Unternehmens bestehen. Unternehmen und Vertreter haften als Gesamtschuldner (§ 421 BGB). Der UV-Träger kann in diesem Fall nur einmal Ersatz verlangen.

§ 111 SGB VII nennt als Unternehmen juristische Personen, Personengesellschaften des Handelsrechts, nicht rechtsfähige natürliche Personen, nicht rechtsfähige Vereine und Personengesellschaften des bürgerlichen Rechts.

Zu den in § 111 SGB VII genannten vertretungsberechtigten Organen gehören z.B.:

- das Organmitglied einer juristischen Person (z.B. Geschäftsführer einer GmbH),
- der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personengesellschaft (z.B. der OHG, KG),
- ein gesetzlicher Vertreter des Unternehmens (z.B. Nachlassverwalter, Liquidator oder Abwickler einer juristischen Person),
- Vorstandsmitglieder eines nicht rechtsfähigen Vereins.

Haftungsausdehnung

Die Haftungsausdehnung setzt voraus, dass die Vertreter »in Ausführung der ihnen zustehenden Verrichtung« gehandelt und dabei vorsätzlich oder grob fahrlässig den Versicherungsfall ausgelöst haben. Das bedeutet: Der Vertreter muss den Versicherungsfall bei

© 2024 Wolters Kluwer Deutschland GmbH

einer Tätigkeit verursacht haben, die im Rahmen seiner Kompetenz, d.h. im Rahmen der gesetzlich, satzungsmäßig oder vertraglich übertragenen Aufgaben lag. Hat der Vertreter nur bei Gelegenheit gehandelt oder seine Vertretungsmacht, d.h. seine Befugnisse, überschritten, so findet in diesen Fällen kein Rückgriff gegen das Unternehmen statt.

Bei mehreren Vertretern bedarf es der Feststellung, welcher Vertreter die Schuld am Versicherungsfall trägt. Weiterhin müssen die Voraussetzungen des § 110 SGB VII vorliegen, d.h. der Vertreter muss den Versicherungsfall vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben.

Liegen die Voraussetzungen des § 111 SGB VII vor, so haftet das Unternehmen entsprechend § 110 SGB VII.

Beschränkung auf das Vermögen

Die Haftung des Unternehmens ist bei juristischen Personen auf das Vermögen beschränkt. Um eine weiterreichende Haftung von einzelnen Mitgliedern oder Gesellschaftern von Personengesellschaften oder nichtrechtsfähigen Vereinen zu verhindern, beschränkt § 111 Satz 3 SGB VII die Haftung auf das Vereins- oder Gesellschaftsvermögen. Danach sind Vorstandsmitglieder eines nichtrechtsfähigen Vereins oder vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Gesellschaft des bürgerlichen Rechts nur mit der Maßgabe regresspflichtig, dass sich die Haftung auf das Vereins- bzw. Gesellschaftsvermögen beschränkt. Der UV-Träger kann also nur auf dieses Vermögen zurückgreifen, um seine Ersatzforderung zu befriedigen.

Forderungsübergang (§ 116 SGB X)

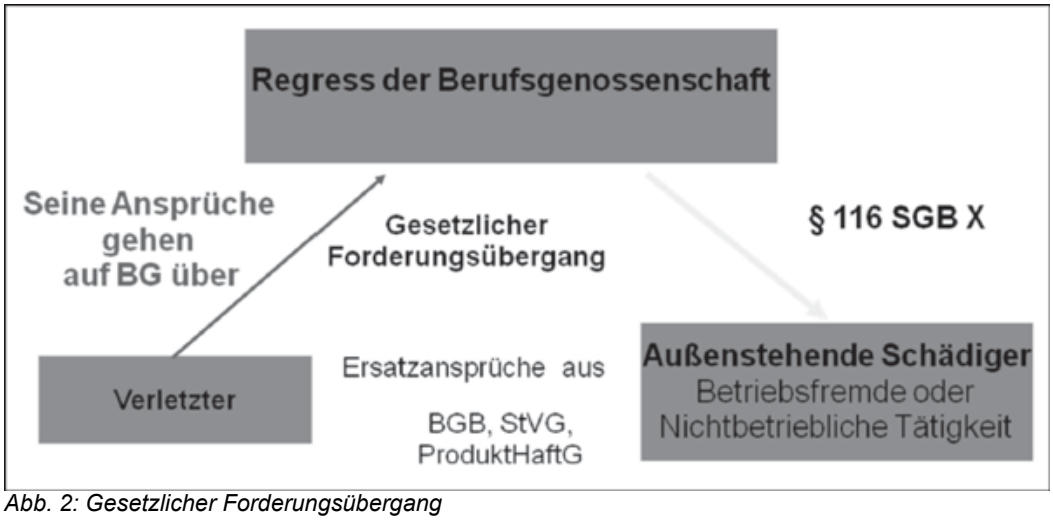

Abb. 2: Gesetzlicher Forderungsübergang

Haftungsprivilegierte Personen

Während sich der Regress nur auf die nach den durch die §§ 104 ff. SGB VII haftungsprivilegierten Personen bezieht, kommt der gesetzliche Forderungsübergang gem. § 116 SGB X nur bei nicht haftungsprivilegierten Personen, also außenstehenden Schädigern oder Betriebsangehörigen, für die kein Haftungsprivileg besteht, in Betracht. Gehören die Arbeitskollegen den in § 105 SGB VII genannten Personen an, so greift § 116 SGB X nicht. § 110 SGB VII und § 116 SGB X schließen sich gegenseitig aus. Die Schädiger können gegenüber dem Geschädigten niemals die Voraussetzungen des § 116 SGB X und des § 110 SGB VII gleichzeitig erfüllen.

§ 116 Abs. 1 SGB X setzt voraus, dass

- wegen eines Schadensfalles Schadensersatzansprüche nach anderen gesetzlichen Vorschriften als nach dem SGB gegen einen Ersatzpflichtigen bestehen und
- der Sozialversicherungsträger (z.B. UV-Träger) wegen desselben Schadensereignisses Sozialleistungen zu erbringen hat.

Liegen diese Voraussetzungen vor, so geht der Schadensersatzanspruch auf den Sozialversicherungsträger über. Voraussetzung dafür ist aber, dass der Leistungsanlass identisch ist (= Identität des Leistungsanlasses) und eine Deckungsgleichheit zwischen der Leistung des Versicherungsträgers und dem Schadensersatz des Schädigers besteht (= Grundsatz der sachlichen und zeitlichen

© 2024 Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Kongruenz). Das bedeutet, dass der Schadensersatzanspruch gegen den Ersatzpflichtigen und der Leistungsanspruch gegen den Versicherungsträger auf derselben Ursache beruhen und die vom Versicherungsträger zu erbringenden Sozialleistungen der Behebung eines Schadens der gleichen Art dienten und sich auf den gleichen Zeitraum wie der vom Schädiger zu leistende Schadensersatz beziehen.

Der auf § 116 SGB X beruhende Übergang der Schadensersatzansprüche auf den Versicherungsträger tritt kraft Gesetzes ein. Er vollzieht sich mit dem schädigenden Ereignis. Das bedeutet, im Zeitpunkt des schadensverursachenden Ereignisses entsteht der Anspruch des Geschädigten gegen den Schädiger und geht im gleichen Augenblick auf den Versicherungsträger über. Dieser wird also nicht erst Inhaber des Anspruchs, wenn er Leistungen erbringt.

Strafrechtliche Verantwortung

Schädigung von Personen

Ein Verstoß gegen UVVen wird regelmäßig nur dann eine strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen, wenn er zu einer Schädigung einer Person geführt hat. Unter Umständen kann bei einem Unfall, der durch die vorsätzliche oder fahrlässige Zuwiderhandlung eines Unternehmers/Vorgesetzten oder eines Arbeitnehmers gegen die UVVen oder die Nichtbeachtung einer UVV verursacht wurde, eine Bestrafung wegen vorsätzlicher oder fahrlässiger Körperverletzung oder Tötung (§§ 222, 230 Strafgesetzbuch – StGB) in Betracht kommen.

Die dabei gestellten Fragen lauten:

Hinweis:

- Wer trägt die Verantwortung am Unfallgeschehen?
- Wer hat einen Fehler/Pflichtverletzung begangen?
- Wer muss die Konsequenzen tragen?

Der für die Strafbarkeit erforderliche ursächliche Zusammenhang zwischen dem Verstoß gegen die UVV und dem eingetretenen Ereignis (Körperverletzung oder Tötung) wird nach dem Grundsatz der Bedingungstheorie (= Ursache ist jede Bedingung, die nicht hinweg gedacht werden kann, ohne dass der Erfolg entfiele) regelmäßig gegeben sein. Ein Unterlassen ist dem verbotswidrigen Handeln dann gleichzusetzen, wenn der Täter aufgrund einer besonderen Pflicht den Erfolg abzuwenden hatte. Voraussetzung ist eine Garantenstellung, d.h. eine Pflicht zum Tätigwerden – hier Pflicht zur Unfallverhütung. Das ist immer dann der Fall, wenn der Täter die Herrschaft über einen Unfallfaktor hatte.

Garantenstellung

Garantenstellung kann sich ergeben aus:

- Rechtspflicht,
- einzelnen übernommenen Überwachungspflichten,
- pflichtwidrigem gefährdendem Vorverhalten (z.B. gefahrerhöhendes Verhalten, Unterlassen einer gebotenen Handlung),
- Pflicht zur Überwachung von Gefahrenquellen,
- Inverkehrbringen gefährlicher Produkte,
- Beaufsichtigungspflichten.

Dem Verantwortlichen muss es möglich sein, den Schadenseintritt mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit zu verhüten. Das ist dann der Fall, wenn er rein faktisch die Macht und Möglichkeit hatte, den Unfall abzuwenden. Das setzt Handlungsbefugnis, also Weisungs- oder Sacheinwirkungsmacht voraus.

© 2024 Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Schuldhaftes Handeln

Eine Strafbarkeit setzt schuldhaftes Handeln voraus. Es gibt zwei Schuldformen, den Vorsatz und die Fahrlässigkeit. Inhaltlich abgegrenzt werden Vorsatz und Fahrlässigkeit durch das Wissen und Wollen der zum gesetzlichen Tatbestand gehörenden Merkmale.

Absicht:	Zielgerichtetes Handeln – dem Täter kommt es auf den Erfolg an.
Direkter Vorsatz:	Der Täter ist sich sicher, dass der Erfolg eintritt, es kommt ihm aber nicht darauf an.
Bedingter Vorsatz:	Der Täter hält den Erfolg für möglich, nimmt ihn billigend in Kauf.
Fahrlässigkeit	
im Strafrecht:	Außerachtlassen der objektiv nötigen und subjektiv möglichen Sorgfalt.
im Zivilrecht:	Außerachtlassen der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt
Unbewusste Fahrlässigkeit:	Täter sieht Erfolg seines Handelns nicht voraus
Bewusste Fahrlässigkeit:	Täter sieht Erfolg seines Handelns voraus, hofft aber, dass der Erfolg ausbleibt.

Grobe Fahrlässigkeit: Wenn nicht die einfachste, jedem Menschen geläufige Sorgfalt beachtet wird.

Beispiel für vorsätzliches Handeln: Hinweis der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf einen sicherheitstechnischen Mangel an einem Gabelstapler und die damit verbundenen Gefahren tut der Vorgesetzte mit den Worten ab »Damit muss man leben«.

Beispiel für Fahrlässiges Handeln: Der Vorgesetzte ordnet den Einsatz eines ausgemusterten Gabelstaplers an, obwohl er die Sicherheitsmängel kennt, ohne sich Gedanken über mögliche Gefährdungen der Mitarbeiter zu machen.

Beispiel für fahrlässiges Unterlassen: Vorgesetzter wird von der Berufsgenossenschaft auf die fehlende Absturzsicherung nach innen und außen bei Dacharbeiten hingewiesen. Er duldet trotzdem die Weiterarbeit und geht davon aus, dass nichts passiert.

Zusammenfassung

Empfehlungen: Wie können sich Vorgesetzte vor Rechtsfolgen schützen?

Schutz vor Rechtsfolgen

Jeder, der Verantwortung trägt, kann den Schuldvorwurf erheblich einschränken, wenn er sich pflichtgemäß verhält und verantwortungsbewusst richtig handelt (oder in Garantenstellung nicht versäumt zu handeln).

Pflichtgemäß handelt, wer in seinem Aufgaben- und Verantwortungsbereich folgenden Pflichten nachkommt:

- schaffe klare transparente und verständliche Regelungen (denn je genauer der Aufgaben- oder Verantwortungsbereich geklärt ist, desto einfacher ist es, die sich daraus ergebenden Pflichten zu erfüllen)

  Kontrollfragen:

  - Sind die Unternehmerpflichten bezüglich des Arbeitsschutzes verbindlich übertragen?

© 2024 Wolters Kluwer Deutschland GmbH

- Sind hierfür die konkreten Aufgaben und Kompetenzen schriftlich festgelegt (z.B. in Arbeitsverträgen, im Organigramm, in der Stellenbeschreibung oder per Einzelanweisung <Delegation oder Pflichtenübertragung>)?

- sich selbst fach- und sicherheitsgerecht verhalten (Vorbildfunktion)
- die richtigen Mitarbeiter am richtigen Ort einsetzen (Auswahlverantwortung)

  Kontrollfragen:

  - Sind die personellen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeitsschutzorganisation gegeben (Sifa, Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer)?
  - Werden nur befähigte Mitarbeiter für besondere/gefährliche Aufgaben eingesetzt?
  - Kommen die eingesetzten Mitarbeiter ihren Aufgaben nach?

- die richtigen Anweisungen geben (sagen, wo es lang geht – Organisationsverantwortung)

  Kontrollfragen:

  - Wer tut was in Sachen Arbeitsschutz mit welchen Mitteln?
  - Wer hat was wodurch veranlasst?
  - Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung? Wer ist für die erforderlichen Schutzmaßnahmen verantwortlich?
  - Wie werden eingeleitete Arbeitsschutzmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit überprüft und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten angepasst? Wird bei Veränderungen erneut unterwiesen?
  - Wie wird mit Verstößen gegen Schutzbestimmungen umgegangen? Wird die Einhaltung der Regel eingefordert?
  - Werden sicherheitstechnische Mängel beseitigt?

    3.5.3 Rechtsfolgen bei Verstößen – Seite 18 – 01.11.2010 <<

  - Werden Unfälle oder Beinahunfälle, Betriebsstörungen analysiert, um daraus konkrete Verbesserungsvorschläge zur Minimierung der Risiken in diesen Situationen zu entwickeln und umzusetzen?

- sich durch Kontrollen überzeugen, ob sicherheitsgerecht und anweisungsgemäß gehandelt wird (Kontrollverantwortung – umfasst Umsetzungskontrolle und Wirksamkeitskontrolle)

  Kontrollfragen:

  - Sind Mitarbeiterunterweisungen sicher gestellt und werden die Inhalte der Unterweisung im Betrieb »gelebt«?
  - Wer ist mit der Unterweisung beauftragt?
  - Werden die Unterweisungen auch verstanden?
  - Werden keine sicherheitswidrigen Weisungen erteilt?
  - Werden die Weisungen der Vorgesetzten befolgt?
  - Werden Verstöße gegen Sicherheitsbestimmungen toleriert?
  - Hat der Verantwortliche seine Aufsichtspflicht erfüllt?
  - Wird kontrolliert, ob Vorgesetzte von ihren Kompetenzen gebrauch machen?

- rechtzeitig Meldung an den nächsten Vorgesetzten machen (wenn eigene Kompetenz ausgeschöpft ist und man nicht weiter weiß)

  Kontrollfragen:

© 2024 Wolters Kluwer Deutschland GmbH

- Kommen die Mitarbeiter ihren Unterstützungspflichten nach, d.h. werden Mängel gemeldet und nicht geduldet?
- Wird darauf geachtet, dass bei Mängeln im Arbeitsverfahren/Arbeitsablauf nur weitergearbeitet wird, wenn die Sicherheit der Mitarbeiter gewährleistet ist?
- Werden Mitarbeiter und Vorgesetzte angesprochen (z.B. vom Sicherheitsbeauftragten), wenn sich Personen ohne Arbeitsauftrag an gefährlichen Stellen aufhalten, Einrichtungen unbefugt nutzen oder nicht bestimmungsgemäß verwenden?

Empfehlung: Die Durchführung der sicherheitsrelevanten Aufgaben in geeigneter Weise dokumentieren.

Faustregel für eine pflichtgemäße Erfüllung der Fach- und Führungsaufgabe: Sich so verhalten, wie es ein verantwortungsbewusster Familienvater seiner Familie und seinem Eigentum gegenüber tun würde (Sorgfaltsmaßstab aus dem Code CIVIL, Art. 1137).

Die Rechtsordnung verlangt nichts Unmögliches: Wenn die Vorgesetzten das Unternehmensziel »Arbeitssicherheit« mit gleicher Konsequenz verfolgen, wie sie für Qualität, Termine und Ressourcen Sorge tragen, brauchen Führungskräfte Rechtsfolgen nicht zu fürchten.

Bearbeitungsdatum: Dezember 2016

© 2024 Wolters Kluwer Deutschland GmbH