

## Allgemeine Themen

# Verantwortung im Arbeitsschutz

## Rechtspflichten, Rechtsfolgen, Rechtsgrundlagen



A 006

Stand: März 2023 (Überarbeitung der Ausgabe 7/2016)

## Inhaltsverzeichnis dieses Ausdrucks

Titel .....	3
VISION ZERO .....	3
1 Arbeitsschutz als Führungsaufgabe .....	4
2 Rechtspflichten .....	5
2.1 Pflichten der Unternehmensleitung .....	7
2.1.1 Unternehmerbegriff .....	7
2.1.2 Unternehmerpflichten .....	8
2.1.3 Delegation von Pflichten der Unternehmensleitung (Pflichtenübertragung) .....	9
2.2 Pflichten der Führungskräfte .....	10
2.3 Pflichten der Beschäftigten .....	11
2.4 Pflichten der Sicherheitsbeauftragten .....	11
2.5 Pflichten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit .....	11
2.6 Pflichten der Betriebsärztinnen bzw. -ärzte .....	12
2.7 Pflichten des Betriebsrats .....	13
2.8 Pflichten der Koordinatorinnen bzw. Koordinatoren .....	13
3 Rechtsfolgen .....	13
3.1 Strafrecht .....	14
3.2 Ordnungswidrigkeitenrecht .....	16
3.3 Zivilrecht .....	17
3.3.1 Allgemeines Schadensersatzprinzip .....	17
3.3.2 Spezielle Regelungen im Unfallversicherungsrecht: Haftungsprivileg .....	17
3.3.3 Spezielle Regelungen im Unfallversicherungsrecht: Regressansprüche der Berufsgenossenschaft .....	18
3.4 Arbeitsrecht .....	19
3.4.1 Arbeitnehmerhaftung .....	19
3.4.2 Rechtsfolgen aus dem Arbeitsrecht .....	19
4 Vorschriften und Regelwerke .....	20
4.1 Vorschriften und Regelwerke .....	21
4.1.1 Gesetze .....	21
4.1.2 Rechtsverordnungen .....	22
4.1.3 Autonome Rechtsnormen .....	22
4.1.4 Kooperation zwischen Staat und Berufsgenossenschaften .....	23
4.1.5 Nichtgesetzliche Regelwerke .....	23
4.1.6 Internationale Vorschriften und Regelwerke .....	25
4.2 Unfallverhütungsvorschriften .....	25
4.2.1 Inhalt und Aufbau .....	26
4.2.2 Erarbeitung .....	26
4.2.3 Ausnahmen .....	27
Anhang 1: Rechtspflichten .....	27
Anhang 2: Rechtsfolgen .....	28
Anhang 3a: Beispiele zum Strafrecht .....	31
Anhang 3b: Urteile in Strafverfahren .....	32
Anhang 4: Beispiele zu Bußgeldverfahren .....	34
Anhang 5: Beispiele zu Regressverfahren .....	36
Anhang 6: Beispiel zum Arbeitsrecht .....	37
Anhang 7: Entstehung einer Unfallverhütungsvorschrift .....	38
Anhang 8: Literaturverzeichnis .....	39
Bildnachweis .....	41
Sonstiges .....	41

Die vorliegende Schrift konzentriert sich auf wesentliche Punkte einzelner Vorschriften und Regeln. Sie nennt deswegen nicht alle im Einzelfall erforderlichen Maßnahmen. Seit Erscheinen der Schrift können sich darüber hinaus der Stand der Technik und die Rechtsgrundlagen geändert haben.

Die Schrift wurde sorgfältig erstellt. Dies befreit nicht von der Pflicht und Verantwortung, die Angaben auf Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit selbst zu überprüfen.

Das Arbeitsschutzgesetz spricht vom Arbeitgeber, das Sozialgesetzbuch VII und die Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger vom Unternehmer. Beide Begriffe sind nicht völlig identisch, weil Unternehmer/innen nicht notwendigerweise Beschäftigte haben. Im Zusammenhang mit der vorliegenden Thematik ergeben sich daraus keine relevanten Unterschiede, sodass „die Unternehmerin/der Unternehmer“ verwendet wird.

## VISION ZERO

# VISION ZERO.

NULL UNFÄLLE – GESUND ARBEITEN!

Die **VISION ZERO** ist die Vision einer Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen. Höchste Priorität hat dabei die Vermeidung tödlicher und schwerer Arbeitsunfälle sowie Berufskrankheiten. Eine umfassende Präventionskultur hat die VISION ZERO zum Ziel.



Nähere Informationen zur VISION ZERO-Präventionsstrategie finden Sie unter [www.bgrci.de/praevention/vision-zero](http://www.bgrci.de/praevention/vision-zero).

In dieser Schrift besonders angesprochener Erfolgsfaktor:  
„Leben Sie Führung“

# 1 Arbeitsschutz als Führungsaufgabe



Für Arbeitsschutz – das heißt für Sicherheit und Gesundheitsschutz<sup>1)</sup> – zu sorgen, ist eine Führungsaufgabe. Diese Aufgabe ist gleichzusetzen mit der Verantwortung für Produktion, Qualität, Kosten und Wirtschaftlichkeit. Sie beinhaltet die Verpflichtung, alle Maßnahmen durchzuführen, die zum Schutz der Beschäftigten erforderlich sind. Wird diese Verpflichtung vernachlässigt, können rechtliche Konsequenzen folgen. Die vorliegende Schrift gibt Antworten auf Fragen wie:

- [Wer hat Pflichten für Sicherheit und Gesundheitsschutz?](#)
- [Welche rechtlichen Konsequenzen können sich ergeben?](#)
- [Welches sind die maßgeblichen Rechtsgrundlagen im Arbeitsschutz?](#)

Diese Schrift wendet sich in erster Linie an Personen aus der betrieblichen Praxis. Juristische Fachbegriffe sind umschrieben.

Zusätzlich bietet die BG RCI die Kleinbroschüre A 006-1 „Verantwortung im Arbeitsschutz“ an, die einen kompakten Überblick über das Thema gibt.

---

1) Um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten, sind Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit erforderlich. Der Begriff „Sicherheit- und Gesundheitsschutz“ ist gleichzusetzen mit „Arbeitsschutz“.

## 2 Rechtspflichten



### Wer hat Rechtspflichten?

Der Arbeitsschutz gehört zu den Kernbereichen des EU-Rechts auf dem Gebiet der Sozialpolitik. Richtlinien zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit werden regelmäßig durch staatliches, nationales Recht umgesetzt. Das Ziel des Arbeitsschutzes ist es, Gefahren abzuwehren und so Leben und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Dazu sind in zahlreichen Vorschriften technische, organisatorische und persönliche Schutzmaßnahmen festgelegt. Diese Vorschriften verpflichten die Unternehmensleitung<sup>2)</sup> (Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber) zur Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Aber auch die Beschäftigten (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) haben Pflichten.

### Welche Pflichten haben Unternehmerinnen bzw. Unternehmer?

Sie haben alle technischen, organisatorischen und personenbezogenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten des Unternehmens durchzuführen.

#### **Abschnitt 2.1**

### Welche Pflichten haben die Führungskräfte?

Die Unternehmensleitung kann an geeignete Personen (Führungskräfte) Aufgaben delegieren, die sie dann in eigener Verantwortung wahrzunehmen haben. Damit sind sie auch verpflichtet, im Rahmen der ihnen übertragenen Befugnisse die für Sicherheit und Gesundheitsschutz erforderlichen Anordnungen und Maßnahmen zu treffen. Sie haben außerdem dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten diese Anordnungen und Maßnahmen befolgen.

#### **Abschnitt 2.2**

### Welche Pflichten haben die Beschäftigten?

Beschäftigte sind verpflichtet, sich sicherheits- und vorschriftengerecht zu verhalten, damit sie sich selbst und auch andere nicht gefährden. Festgestellte Sicherheitsmängel sind dabei unverzüglich zu beseitigen. Ist dies wegen fehlender Sachkenntnis oder Zuständigkeit nicht möglich, müssen Beschäftigte ihre Führungskraft informieren.

#### **Abschnitt 2.3**

**Darüber hinaus gibt es im Unternehmen Beschäftigte, die besondere Aufgaben im Arbeitsschutz wahrzunehmen haben:**

### Welche Pflichten haben Sicherheitsbeauftragte?

---

2) Unternehmensleitung = Unternehmerin bzw. Unternehmer

Sie haben die Unternehmerinnen und Unternehmer bei der Durchführung des Arbeitsschutzes in den einzelnen Arbeitsbereichen zu unterstützen. Sie helfen mit, das sicherheitsgerechte Verhalten der Beschäftigten zu fördern und den sicheren technischen Zustand im Arbeitsbereich zu erhalten.

#### **Abschnitt 2.4**

#### **Welche Pflichten haben Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen bzw. -ärzte?**

Sie haben die Unternehmensleitung in allen Fragen des Arbeitsschutzes und der Arbeitsmedizin zu unterstützen und zu beraten. Die Verantwortung für die Durchführung der vorgeschlagenen Maßnahmen bleibt bei der Unternehmensleitung.

#### **Abschnitt 2.5 und 2.6**

#### **Welche Pflichten hat der Betriebsrat?**

Der Betriebsrat muss darauf achten, dass die Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden. Darüber hinaus hat er die Aufgabe, Maßnahmen vorzuschlagen sowie Anregungen aus dem Kreis der Beschäftigten aufzunehmen und auf deren Erledigung hinzuwirken.

#### **Abschnitt 2.7**

#### **Welche Pflichten haben Koordinatorinnen bzw. Koordinatoren?**

Die Koordinatorin/der Koordinator stimmt Arbeiten von Beschäftigten mehrerer Arbeitgeber (z. B. bei Wartungsarbeiten im laufenden Betrieb) dahingehend ab, dass gegenseitige Gefährdungen vermieden oder die damit verbundenen Risiken durch geeignete Schutzmaßnahmen auf ein akzeptables Maß gesenkt werden. Die Pflicht zur Bestellung eines geeigneten Koordinators/einer geeigneten Koordinatorin ergibt sich aus verschiedenen staatlichen Arbeitsschutzvorschriften.

#### **Abschnitt 2.8**

Einen Überblick gibt die Tabelle in Anhang 1.

## **2.1 Pflichten der Unternehmensleitung**

### **2.1.1 Unternehmerbegriff**

Unternehmerin bzw. Unternehmer<sup>3)</sup> ist, wer die betrieblichen und finanziellen Mittel in der Hand hält, Maßstäbe für die betriebliche Produktion und Organisation setzt, das Direktionsrecht innehat und somit die grundlegenden Organisations- und Investitionsentscheidungen trifft.

Die Verantwortung der Unternehmensleitung für Sicherheit und Gesundheitsschutz ist untrennbarer Bestandteil der unternehmerischen Gesamtverantwortung. Deshalb richten sich an sie die meisten Arbeitsschutzvorschriften. Je nach Unternehmensform können Einzelpersonen oder Personengruppen verantwortlich sein<sup>4)</sup>:

---

3) Das ArbSchG spricht vom Arbeitgeber, das SGB VII und die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften vom Unternehmer. Beide Begriffe sind nicht völlig identisch, weil Unternehmer nicht notwendigerweise Beschäftigte haben. Im Zusammenhang mit vorliegender Thematik ergeben sich daraus keine relevanten Unterschiede, so dass die Begriffe synonym verwendet werden.

4) § 2 Abs. 3 ArbSchG; § 9 OWiG

Unternehmensform:	Verantwortlich:
Einzelunternehmen	Inhaber/in
GmbH	Geschäftsführer/in
AG, Genossenschaft	Vorstand
OHG, KG	Vertretungsberechtigte/r Gesellschafter/in
GmbH & Co. KG	Geschäftsführer/in der GmbH

## 2.1.2 Unternehmerpflichten

Zentrale Säule des Arbeitsschutzes ist die Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Die Gefährdungsbeurteilung dient dazu, sich über die vorhandenen Gefährdungen klar zu werden, damit die „richtigen“ Schutzmaßnahmen getroffen werden können. Zweckmäßigerweise orientiert sich das Vorgehen an der im Einzelfall vorliegenden Betriebsart und der Betriebsgröße mit den jeweils auftretenden Gefährdungsfaktoren (z. B. arbeitsstättenbezogene, arbeitsmittel- und tätigkeitsbezogene Risiken). Die Gefährdungsbeurteilung verpflichtet die Unternehmensleitung ausdrücklich auch dazu, psychische Belastungsfaktoren im Arbeitsschutzhandeln entsprechend der jeweiligen Bedeutung für die Arbeitstätigkeit mit zu berücksichtigen. Im Anschluss an die Ermittlung der Gefährdungsfaktoren zielt die Gefährdungsbeurteilung darauf ab, sinnvolle und notwendige Schutzmaßnahmen abzuleiten.

Die von der Unternehmensleitung zu treffenden Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten lassen sich in drei Gruppen (TOP Maßnahmenhierarchie) zusammenfassen:

### Technische Maßnahmen (T)

- Vorschriften- und sicherheitsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsmittel (Anlagen, Maschinen, Geräte, Werkzeuge) sowie der Arbeits- und Sozialräume. Liegen keine einschlägigen Vorschriften vor, gibt der Stand der Technik den Maßstab der notwendigen Sicherheitsmaßnahmen vor.

### Organisatorische Maßnahmen (O)

- Aufbau und Unterhaltung einer betrieblichen Sicherheitsorganisation, die den Gefahren und der Größe des Betriebes gerecht wird.
- Regelungen und Anweisungen zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung.
- Ermittlung der Gefährdungen und Belastungen.
- Auswahl, Bestellung, Beauftragung und Überwachung geeigneter Beschäftigter für die Wahrnehmung von Arbeitsschutzaufgaben.

### Personenbezogene Maßnahmen (P)

- Bereitstellung und Verwendung persönlicher Schutzausrüstung (PSA)

Neben des TOP Prinzips gibt es mit STOP (S = Substitution) bzw. STOP (V) (V = Verhaltensbasierte Maßnahmen) auch zwei Erweiterungen der Maßnahmenhierarchie. Substitution bedeutet, dass vor der Verwendung eines Stoffes (Gefahrstoff oder Biostoff) geprüft werden muss, ob ein Ersatzstoff oder ein alternatives Arbeitsverfahren mit geringem Gesundheitsrisiko eingesetzt werden kann, damit die Gefährdungen beseitigt oder auf ein Minimum reduziert werden. Durch verhaltensbasierte Maßnahmen wie z. B. Unterweisungen können Beschäftigte Gefährdungen bewusst begegnen und sich entsprechend verhalten.

Die umfassende Verpflichtung der Unternehmensleitung zur Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen ist in einer Vielzahl staatlicher und berufsgenossenschaftlicher Vorschriften und Regelwerke festgelegt (Abschnitt 4)<sup>5)</sup>.

### 2.1.3 Delegation von Pflichten der Unternehmensleitung (Pflichtenübertragung)

Die Arbeitsschutzvorschriften richten sich ausschließlich an die Unternehmensleitung und an die Beschäftigten/Versicherten.

Neben der Unternehmensleitung sind für die Erfüllung der Arbeitsschutzpflichten aufgrund ihrer Stellung im Unternehmen ohne eine gesonderte Beauftragung verantwortlich<sup>6)</sup>

- die gesetzliche Vertretung,
- das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person,
- vertretungsberechtigte Gesellschafter und Gesellschafterinnen einer Personenhandelsgesellschaft,
- Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse.

Kann die Unternehmensleitung ihren vielfältigen Verpflichtungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz nicht in vollem Umfang persönlich nachkommen (z. B. aufgrund der Größe des Betriebes, mangels spezieller Fachkunde oder wegen anderer Arbeitsschwerpunkte), ist sie auf die Unterstützung und Mithilfe von Führungskräften angewiesen, die an ihrer Stelle Verantwortung vor Ort wahrnehmen. Sie kann zuverlässige und fachkundige Personen damit beauftragen, ihr obliegende Arbeitsschutzpflichten in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

Obwohl die betrieblichen Führungskräfte in der Praxis ein hohes Maß an Verantwortung für den Arbeitsschutz tragen, finden sie in den Arbeitsschutzvorschriften kaum Erwähnung. Darin sind weder eigenständige Regelungen für Führungskräfte noch besondere Pflichten festgelegt.

Ob und in welchem Umfang die Unternehmensleitung Pflichten delegiert, ist nicht ausdrücklich gesetzlich geregelt. Dies hat diese im Rahmen ihrer unternehmerischen Organisationsverantwortung selbst festzulegen.

Sofern es sich nicht um eine Pflichtenübertragung kraft Gesetzes handelt (§ 13 Abs. 1 ArbSchG), sieht das Arbeitsschutzgesetz vor, dass Führungskräfte mit der Wahrnehmung von Unternehmerpflichten im Arbeitsschutz schriftlich beauftragt werden<sup>7)</sup>. Die Schriftform dient der Transparenz und Dokumentation.

Verantwortung zu tragen setzt die Möglichkeit voraus, sicherheitswidrige Zustände und vorschriftswidriges Verhalten selbst durch geeignete Maßnahmen abzustellen. Nur wer unmittelbar auf die Verhältnisse einwirken kann, ist in der Lage, sachgerecht Verantwortung wahrzunehmen. Deshalb können Pflichten im Arbeitsschutz nur soweit übertragen werden, wie die Befugnisse desjenigen reicht, der die Pflichten wahrnehmen soll. Fehlt die Möglichkeit zur unmittelbaren Einflussnahme oder Gestaltung, wird nur die Verantwortung getragen, die jeder bzw. jede Beschäftigte hat (Abschnitt 2.3).

Sind Verantwortliche selbst nicht in der Lage (z. B. wegen fehlender Verfügungsbefugnis über Geldmittel), die erforderlichen Maßnahmen durchzuführen, müssen sie ihre Führungskraft bzw. die Unternehmensleitung in Kenntnis setzen<sup>8)</sup>.

Auch wenn die Unternehmensleitung Pflichten auf andere Beschäftigte übertragen hat, bleibt sie dafür verantwortlich, dass Verpflichtete die zur Wahrnehmung der Pflichten erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse besitzen. Die Unternehmensleitung muss eine sorgfältige Auswahl treffen und darüber hinaus kontrollieren, ob die übertragenen Pflichten wahrgenommen werden<sup>9)</sup>.

---

5) §§ 3 ff. ArbSchG; § 21 Abs. 1 SGB VII; § 2 ff. DGUV Vorschrift 1; § 618 Abs. 1 BGB; § 62 Abs. 1 HGB und § 130 Abs. 1 OWiG

6) § 13 Abs. 1 Nr. 1–4 ArbSchG; § 9 OWiG

7) § 13 Abs. 2 ArbSchG, ähnlich § 13 DGUV Vorschrift 1

8) § 16 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1

Soweit Unternehmerpflichten wirksam delegiert sind, haben Verpflichtete die Erfüllung aller Anforderungen aus den Arbeitsschutzbestimmungen in eigener Verantwortung sicherzustellen. Im Rahmen der übertragenen Pflichten haften sie auch für Versäumnisse im gleichen Umfang wie die Unternehmensleitung<sup>10)</sup>.

## 2.2 Pflichten der Führungskräfte

Der Begriff „Führungskraft“ ist im Arbeitsschutz weit gefasst: Führungskräfte sind Beschäftigte des Unternehmens mit Weisungsbefugnis gegenüber den ihnen unterstellten Beschäftigten. Führungskraft ist auch, wer die Weisungsbefugnis nur vorübergehend ausübt. So haben Beschäftigte, die keine Führungskräfte sind, beim Einweisen von Auszubildenden gegenüber diesen Schutz- und Fürsorgepflichten wie die Unternehmensleitung.

Führungskräfte sind schon aufgrund ihres Arbeitsvertrages, ihrer Stellung im Betrieb und der ihnen damit übertragenen Befugnisse und Zuständigkeiten verpflichtet, in dem ihnen unterstellten Bereich alle nach den Arbeitsschutzvorschriften erforderlichen Anordnungen und Maßnahmen zu treffen.

Die konkret wahrzunehmenden Pflichten werden von der Unternehmensleitung im Rahmen einer schriftlichen Beauftragung übertragen. Sie können im Arbeitsvertrag beschrieben sein, sich aus einer Stellenbeschreibung ergeben oder auch in einem gesonderten Dokument festgelegt werden. Wichtig ist, dass sie möglichst konkret schriftlich dokumentiert sind<sup>11)</sup>.

Nur Personen, die berechtigt sind, ein Unternehmen oder einen Betrieb selbst zu leiten, brauchen keine schriftliche Beauftragung<sup>12)</sup>.

Führungskräfte müssen in ihrem Zuständigkeitsbereich in eigener Verantwortung Maßnahmen nach den Arbeitsschutzvorschriften treffen bzw. veranlassen<sup>13)</sup>. Sie müssen insbesondere

- Gefährdungsbeurteilungen durchführen oder veranlassen,
- sicherheitswidrige Zustände beseitigen,
- Unterweisungen durchführen oder veranlassen,
- Fehlverhalten von Beschäftigten beanstanden,
- Wirksamkeit von Maßnahmen feststellen und
- falls erforderlich gefährliche Arbeiten einstellen.

Führungskräfte müssen daher kontrollieren, ob die Anforderungen der Arbeitsschutzvorschriften beachtet werden, ob die Beschäftigten Anweisungen befolgen und sich sicherheitsgerecht verhalten. Häufigkeit und Intensität der Kontrolle hängen von den Umständen des Einzelfalls ab. Insbesondere von

- der Wahrscheinlichkeit des Eintritts eines sicherheitswidrigen Zustandes,
- der Schwere eventueller Folgen, auch für Dritte,
- der Zuverlässigkeit der Beschäftigten bezüglich der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften,
- der Erfahrung der Beschäftigten hinsichtlich der Gefährdungen am eigenen Arbeitsplatz und
- der Art der getroffenen Schutzmaßnahmen.

Kontrollen müssen umso häufiger und intensiver sein, je stärker die Benutzung oder die Wirkung einer Schutzmaßnahme von den Beschäftigten selbst beeinflusst werden kann. Das ist z. B. besonders beim Tragen persönlicher Schutzausrüstungen der Fall.

---

9) § 13 Abs. 2 ArbSchG; § 130 Abs. 1 Satz 2 OWiG

10) § 9 Abs. 2 OWiG

11) § 13 Abs. 2 ArbSchG; § 13 DGUV Vorschrift 1

12) § 13 Abs. 1 Nr. 1–4 ArbSchG

13) § 3 Abs. 1 ArbSchG; § 2 Abs. 1–4 DGUV Vorschrift 1, ggf. § 13 Abs. 2 ArbSchG bei Beauftragung geeigneter Personen.

Soweit Maßnahmen zu treffen sind, die über die Befugnisse der Führungskraft hinausgehen, muss diese – ebenso wie Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion –

- die Meldung an die zuständige Führungskraft und
- vorläufige Sicherungsmaßnahmen veranlassen.

## 2.3 Pflichten der Beschäftigten

Alle Beschäftigten<sup>14)</sup> sind verpflichtet, sich sicherheits- und vorschriftengerecht zu verhalten, so dass sie sich und andere nicht gefährden<sup>15)</sup>. Dazu gehört

- Weisungen der Unternehmensleitung zum Zweck des Arbeitsschutzes zu befolgen,
- zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstungen zu benutzen,
- betriebliche Einrichtungen bestimmungsgemäß zu benutzen,
- festgestellte Mängel unverzüglich zu melden, insbesondere ihrer Führungskraft<sup>16)</sup>, sofern die Beseitigung der Mängel wegen fehlender Sachkenntnis oder Zuständigkeit nicht möglich ist.

Aus Pflichtverletzungen können sich rechtliche Konsequenzen ergeben. Mögliche Rechtsfolgen sind in Abschnitt 3 dargestellt.

## 2.4 Pflichten der Sicherheitsbeauftragten

Sicherheitsbeauftragte haben die Aufgabe, die Unternehmensleitung „vor Ort“ bei der Durchführung des Arbeitsschutzes zu unterstützen<sup>17)</sup>. Insbesondere sollen sie in ihrem Zuständigkeitsbereich

- sich von dem Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen überzeugen,
- Mängel an Führungskräfte melden und auf die Beseitigung hinwirken,
- Hinweise und Empfehlungen zur Beseitigung von Gefahren und Sicherheitsmängeln geben und
- andere Beschäftigte über Fragen des Arbeitsschutzes informieren und zu sicherheitsgerechtem Verhalten anregen.

Sicherheitsbeauftragte können in dieser Funktion keine Weisungen erteilen. Aus der Aufgabe der bzw. des Sicherheitsbeauftragten ergibt sich kein zusätzliches Haftungsrisiko, wenn durch sicherheitswidrige Zustände ein Schaden entsteht. Zu Sicherheitsbeauftragten sollen Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion bestellt werden.

---

14) Unfallverhütungsvorschriften sprechen von Versicherten. Dieser Begriff wird hier gleichgesetzt mit Beschäftigten/Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern/Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

15) §§ 15, 16 ArbSchG; §§ 15–17 und § 30 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1

16) § 16 ArbSchG; § 16 DGUV Vorschrift 1, Meldung auch an Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärztin/-arzt, Sicherheitsbeauftragten.

17) § 22 Abs. 2 SGB VII; § 20 DGUV Vorschrift 1; Merkblatt der BG RCI A 004 „Informationen für Sicherheitsbeauftragte in Mitgliedsunternehmen der BG RCI“

---

## 2.5 Pflichten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, die Unternehmensleitung in allen Fragen des Arbeitsschutzes, einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit, zu unterstützen<sup>18)</sup>. Zu ihren Aufgaben zählen insbesondere

- Beratung von Unternehmensleitung und Führungskräften,
- sicherheitstechnische Prüfung von Arbeitsmitteln,
- Hinwirken auf sicheres Verhalten, auf die Beseitigung von Mängeln und
- Information der Beschäftigten über Unfall- und Gesundheitsgefahren.

Aufgabe der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist es, Entscheidungen und Maßnahmen der Unternehmensleitung vorzubereiten. Dazu machen sie Vorschläge zur Verbesserung des Arbeitsschutzes. Als beratende Personen haben sie jedoch selbst nicht unmittelbar die Möglichkeit, sicherheitswidrigen Zuständen abzuweichen. Die Entscheidung über die Durchführung und damit auch die Verantwortung liegt bei der Unternehmensleitung oder deren Beauftragten.

Reicht die eigene Sachkenntnis nicht aus, müssen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit die Unternehmensleitung informieren und auf die Hinzuziehung geeigneter Sachverständiger hinwirken (z. B. Aufsichtspersonen<sup>19)</sup> der Berufsgenossenschaften, TÜV-Sachverständige).

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind bei der Ausübung der sicherheitstechnischen Fachkunde nicht an Weisungen gebunden und unabhängig<sup>20)</sup>.

Sie haben aufgrund dieser Aufgabe keine eigene Weisungsbefugnis. Falls sie jedoch gleichzeitig im Unternehmen Vorgesetztenfunktion wahrnehmen und Weisungsbefugnis besitzen, ergibt sich hieraus die entsprechende Verantwortlichkeit. Ansonsten können sich – wie bei jeder/jedem Beschäftigten – bei Pflichtverletzung rechtliche Konsequenzen ergeben (Abschnitt 2.3). Mögliche Rechtsfolgen sind in Abschnitt 3 dargestellt.

Kommen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihrer Verpflichtung zur Beratung nicht ordnungsgemäß nach, ist dies ein Verstoß gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten.

## 2.6 Pflichten der Betriebsärztinnen bzw. -ärzte

Aufgabe der Betriebsärztinnen bzw. -ärzte ist es, die Unternehmensleitung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen<sup>21)</sup>. Zu ihren Aufgaben zählen insbesondere

- Beratung von Unternehmensleitung und Führungskräften,
- arbeitsmedizinische Untersuchung, Beurteilung und Beratung der Beschäftigten,
- Hinwirken auf die Beseitigung von Mängeln und
- Information der Beschäftigten über Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie Erste-Hilfe-Maßnahmen.

Betriebsärztinnen bzw. -ärzte haben auf dem Gebiet der Arbeitsmedizin vergleichbare Aufgaben wie Fachkräfte für Arbeitssicherheit in sicherheitstechnischen Fragen und sind im selben Umfang verantwortlich. Auch sie sind bei der Anwendung ihrer arbeitsmedizinischen Fachkunde weisungsfrei. Sie unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht, auch gegenüber der Unternehmensleitung<sup>22)</sup>.

---

18) §§ 1, 6 ASiG

19) Die Aufsicht und Beratung wird bei der BG RCI von Aufsichtspersonen („AP“) nach § 18 SGB VII wahrgenommen.

20) § 8 Abs. 1 ASiG

21) §§ 1, 3 ASiG

22) § 8 Abs. 1 ASiG

## 2.7 Pflichten des Betriebsrats

Als gewählte Vertretung aller Beschäftigten ist der Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet<sup>23)</sup>, insbesondere

- darüber zu wachen, dass die zum Schutz der Beschäftigten erlassenen Arbeitsschutzvorschriften durchgeführt werden,
- Anregungen und Beschwerden der Beschäftigten entgegenzunehmen und auf Abhilfe bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber hinzuwirken,
- mitzubestimmen bei betrieblichen Regelungen bezüglich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Beschäftigten und
- die Aufsichtspersonen<sup>24)</sup> durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen sowie sich für die Durchführung der Arbeitsschutzvorschriften im Betrieb einzusetzen.

Hierfür hat der Betriebsrat das Recht auf fachkundige Unterstützung und Information durch die Unternehmensleitung. Dieses Recht ist auch von den Regelungen des Datenschutzes gedeckt<sup>25)</sup>.

Der Betriebsrat hat der Belegschaft über die Erfüllung seiner Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz Rechenschaft abzulegen.

Unabhängig von seiner Betriebsratstätigkeit muss jeder Betriebsrat die Arbeitsschutzpflichten erfüllen, die allen Beschäftigten des Unternehmens obliegen (siehe Abschnitt 2.3).

## 2.8 Pflichten der Koordinatorinnen bzw. Koordinatoren

Werden Beschäftigte mehrerer die Unternehmensleitung oder selbstständige Einzelunternehmer bzw. Einzelunternehmerinnen an einem Arbeitsplatz tätig, haben diese hinsichtlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten zusammenzuarbeiten. Insbesondere haben sie, so weit es zur Vermeidung einer möglichen gegenseitigen Gefährdung erforderlich ist, eine Person zu bestimmen, die die Arbeiten aufeinander abstimmt<sup>26)</sup>. Diese Person wird in dieser Schrift als Koordinatorin/Koordinator bezeichnet. (Dieser Koordinator/diese Koordinatorin ist nicht identisch mit dem Koordinator nach der Baustellenverordnung. Da bei der Errichtung, der Änderung und dem Abbruch baulicher Anlagen die gegenseitige Gefährdung häufig besonders gravierend ist, gehen die Aufgaben des Koordinators nach der Baustellenverordnung darüber hinaus.)

Die Befugnisse des Koordinators/der Koordinatorin sollen bereits bei der Auftragsvergabe mit dem beauftragten Unternehmen vertraglich festgelegt werden. Zur Abwehr besonderer Gefahren ist die Koordinatorin/der Koordinator mit Weisungsbefugnis auszustatten.

Führungskräfte bleiben trotz Einsatz eines Koordinators/einer Koordinatorin für ihre Beschäftigten verantwortlich.

Soweit der Betriebsarzt/die Betriebsärztin mit der Wahrnehmung von Aufgaben des Unternehmers/der Unternehmerin beauftragt ist (z. B. bei der Führung des Verbandbuchs), handelt es sich nicht um eine betriebsärztliche Tätigkeit im eigentlichen Sinne. Für den Betriebsarzt/die Betriebsärztin gilt die ärztliche Schweigepflicht in diesem Zusammenhang nur für Tatsachen, von denen er/sie über die vom Unternehmer/der Unternehmerin einzutragenden Angaben hinaus Kenntnis erlangt.

23) § 80 Abs. 1, § 87 Abs. 1 Nr. 7, § 88 Nr. 1 und §§ 89, 91 BetrVG

24) Die Aufsicht und Beratung wird bei der BG RCI von Aufsichtspersonen („AP“) nach § 18 SGB VII wahrgenommen.

25) § 80 Abs. 2 BetrVG; § 26 BDSG sowie Vorschriften der DSGVO

26) § 8 ArbSchG; § 6 DGUV Vorschrift 1; Merkblatt A 009 der BG RCI „Zusammenarbeit im Betrieb – Sicherheitstechnisches Koordinieren“

## 3 Rechtsfolgen

### Welche Rechtsgebiete sind betroffen?

Kommen die Unternehmensleitung oder die in einem Unternehmen beschäftigten Personen den in Abschnitt 2 aufgeführten Pflichten nicht nach, müssen sie mit Rechtsfolgen rechnen. Das Arbeitsschutzrecht selbst enthält nur wenige eigenständige Haftungsbestimmungen. Ansonsten ergeben sich die Rechtsfolgen aus dem Strafrecht, dem Ordnungswidrigkeitenrecht, dem Arbeitsrecht und dem Zivilrecht. Im Zivilrecht führen Abweichungen vom allgemeinen Haftungsrecht im Allgemeinen zu Haftungseinschränkungen zugunsten der Betroffenen.

### Welche Verstöße werden geahndet?

Es können vorsätzliche oder fahrlässige Pflichtverletzungen geahndet werden.

### Welche rechtlichen Konsequenzen können eintreten?



#### **Nach dem Strafrecht:**

Geld- oder Freiheitsstrafen

#### **Nach dem Ordnungswidrigkeitenrecht:**

Verwarnungs- oder Bußgelder

#### **Nach dem Zivilrecht:**

Schadensersatz, Regress

#### **Nach dem Arbeitsrecht:**

Ermahnung, Abmahnung, Kündigung

**Eine Pflichtverletzung kann Rechtsfolgen aus mehreren Rechtsgebieten nach sich ziehen.**

**Einen Überblick gibt die Tabelle in Anhang 2.**

## 3.1 Strafrecht

Das Strafrecht hat die Aufgabe, Rechtsgüter zu schützen, die für das Zusammenleben in der staatlichen Gemeinschaft unverzichtbar sind. Wichtige Rechtsgüter des Einzelnen sind vor allem Leben, Gesundheit, Freiheit und Eigentum.

Die wichtigsten Straftatbestände enthält das Strafgesetzbuch<sup>27)</sup>.

Bei Erfüllung eines strafrechtlichen Tatbestandes können Geld- und Freiheitsstrafen verhängt werden.

Die Aufgabe der Strafverfolgung obliegt allein den Staatsanwaltschaften bzw. der Strafgerichtsbarkeit. Die Berufsgenossenschaft hat darauf keinen Einfluss.

### Voraussetzungen der Strafbarkeit

Von praktischer Bedeutung sind im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen die Tatbestände der fahrlässigen Körperverletzung und Tötung<sup>28)</sup>.

Voraussetzungen für eine strafrechtliche Verfolgung:

- Eine pflichtwidrige Handlung (auch pflichtwidriges Unterlassen) führte zur Verletzung oder zum Tod einer anderen Person und
- der Täter/die Täterin hat fahrlässig oder vorsätzlich, außerdem rechtswidrig und schuldhaft gehandelt.

### Strafbares Handeln oder pflichtwidriges Unterlassen

Strafbar kann das **Handeln** einer Person sein. Für die Folgen ihres strafbaren Handelns ist grundsätzlich jede Person verantwortlich.

Strafbar kann aber auch das **Unterlassen einer gebotenen Handlung** sein, wenn der/die Verantwortliche eine festumrissene Rechtspflicht zur Unfallverhütung, also zum Tätigwerden, hatte (sog. **Garantenstellung**)<sup>29)</sup>. Eine allgemeine oder moralische Verpflichtung zum Tätigwerden reicht allein nicht aus. Außerdem muss es der/dem Verantwortlichen möglich sein, den Schadenseintritt mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit zu verhindern. Das setzt entsprechende Handlungsbefugnisse, also z. B. Weisungs-/Sacheinwirkungsbefugnisse voraus.

Eine Garantenstellung kann sich ergeben aus

- **einer Rechtsvorschrift**<sup>30)</sup>

Die gegenüber den Beschäftigten bestehende Fürsorgepflicht erfordert ein Tätigwerden der Führungskräfte zur Verhütung von Unfällen oder Gesundheitsschäden.<sup>31)</sup>

- **einer vertraglich oder auf andere Weise übernommenen Aufgabe**

Hier aus kann sich die Strafbarkeit der betrieblichen Linienvorgesetzten und besonders beauftragter Personen ergeben. Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen/-ärzte haben in ihrer beratenden Funktion keine Garantenstellung, da die Pflicht, Unfälle zu verhindern, dem Unternehmer/der Unternehmerin bzw. der betrieblichen Führungskraft obliegt.

***Anmerkung:** Haben Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen/-ärzte gleichzeitig für weitere Aufgaben im Unternehmen Vorgesetztenfunktion und damit Weisungsbefugnis, kann sich aus dieser*

---

27) Weitere Straftatbestände, die für die Unternehmerin/den Unternehmer und die betrieblichen Führungskräfte von Bedeutung sein können, finden sich z. B. in Umweltschutzgesetzen.

28) Z. B. §§ 229, 222 StGB

29) § 13 Abs. 1 StGB

30) Folgt z. B. aus dem ArbSchG (§ 3 Abs. 1 ArbSchG).

31) § 3 Abs. 1 ArbSchG

*Verantwortlichkeit – also nicht aus der Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Betriebsärztin/-arzt – eine Garantenstellung ergeben.*

- **einer vorausgegangenen Gefahr erhöhenden Handlung**

Damit ist gemeint, dass durch die Schaffung einer Gefahr (durch Tun oder Unterlassen) eine Gefahr für Rechtsgüter (wie z. B. Gesundheit) Dritter geschaffen wird. Das kann sowohl für die Unternehmerin/den Unternehmer als auch für jeden Beschäftigten/jede Beschäftigte des Unternehmens zutreffen.

**Beispiele für strafbares Handeln**

*Beispiel 1:*

Ein Meister lässt unter Missachtung der Regeln der Technik eine Schutzvorrichtung entfernen. An der frei zugänglichen Gefahrstelle verletzt sich ein Beschäftigter.

*Beispiel 2:*

Eine Fachkraft für Arbeitssicherheit empfiehlt eine Maschine fälschlicherweise als sicher, obwohl ihr der defekte Zustand bekannt ist. Bei Arbeiten an dieser Maschine wird ein Beschäftigter verletzt.

**Beispiel für pflichtwidriges Unterlassen einer gebotenen Handlung**

Ein Meister sieht, dass an einer Maschine in seinem Arbeitsbereich eine Schutzvorrichtung fehlt. Er veranlasst das Wiederanbringen, versäumt es jedoch, die Beschäftigten aufzufordern, die Arbeit an der Maschine bis zum Wiederanbringen der Schutzvorrichtung einzustellen. Ein Beschäftigter arbeitet weiter und verletzt sich an der frei zugänglichen Gefahrstelle.

**Fahrlässig oder vorsätzlich**

Voraussetzung für die Strafbarkeit ist, dass der Täter/die Täterin fahrlässig oder vorsätzlich eine strafbare Handlung begangen hat.

**Fahrlässig** im Sinne des Strafrechts handelt, wer die Sorgfalt außer Acht lässt, zu der er nach seinen persönlichen Kenntnissen und Fähigkeiten imstande gewesen wäre. Bei der Beurteilung, ob fahrlässiges Handeln vorliegt, werden vor allem Ausbildung, Erfahrung, Kenntnisse und Fähigkeiten des/der Beschuldigten zugrunde gelegt.

**Vorsätzlich** handelt, wer die Folgen seiner Handlung kennt und diese Folgen bewusst herbeiführt oder billigend in Kauf nimmt.

Art und Schwere des Verschuldens bestimmen neben anderen Faktoren die Höhe der Strafe.

**Beispiele zum Strafrecht und Urteile in Strafverfahren enthält Anhang 3.**

## 3.2 Ordnungswidrigkeitenrecht

Das Ordnungswidrigkeitenrecht hat die Aufgabe, die Einhaltung von Gemeinschaftsregeln sicherzustellen, indem bei Verstößen Verwarnungs- und Bußgelder angedroht werden. Im Gegensatz zum Strafrecht kann bereits die Nichtbeachtung einer bußgeldbewehrten Vorschrift geahndet werden, zu einem Unfall/einer Verletzung muss es nicht gekommen sein.

Ordnungswidrigkeitentatbestände gibt es in den verschiedensten Bereichen, z. B. im Straßenverkehr, Arbeitsschutz, Umweltschutz.

### Bußgeldbewehrte Tatbestände im Arbeitsschutz

Verstöße gegen Unfallverhütungsvorschriften können von den Berufsgenossenschaften mit der Verhängung von Bußgeldern geahndet werden<sup>32)</sup>. Gegen einen Bußgeldbescheid kann die/der Betroffene Einspruch

einlegen. Dies führt zu einer Überprüfung durch den bei der Berufsgenossenschaft gebildeten Widerspruchs- und Einspruchsausschuss. Falls dieser mit ehrenamtlichen Arbeitgeber- und Versichertenvertreterinnen und -vertretern besetzte Ausschuss an dem Bußgeldbescheid festhält, geht das weitere Verfahren über die Staatsanwaltschaft an das Amtsgericht. Dort werden Sach- und Rechtslage noch einmal überprüft.

Folgende Tatbestände sind von besonderer Bedeutung:

- Verstöße gegen die Organisations- und Aufsichtspflicht<sup>33)</sup>
- Verstöße gegen bußgeldbewehrte Unfallverhütungsvorschriften
- Verstöße gegen Einzelanordnungen einer Aufsichtsperson<sup>34)</sup>
- Nichtermöglichung der Betriebsbesichtigung durch Aufsichtspersonen
- Nichtaushändigung von Arbeitsstoffproben an Aufsichtspersonen bzw. Nichtduldung der Entnahme
- Unterlassene bzw. nicht rechtzeitige Anzeige von Unfällen
- Nichteinreichen des Lohnnachweises
- Verletzung anderer bußgeldbewehrter Unterstützungspflichten der Unternehmerin/des Unternehmers

**Beispiele zu Bußgeldverfahren enthält Anhang 4.**

## 3.3 Zivilrecht

### 3.3.1 Allgemeines Schadensersatzprinzip

Nach dem allgemeinen Schadensersatzprinzip des Zivilrechts muss jede Person, die eine andere schuldhaft schädigt, den eingetretenen Schaden ersetzen<sup>35)</sup>. Die Schädigerin/der Schädiger hat dem/der Geschädigten insbesondere Ersatz zu leisten für Körperschäden, Vermögensschäden und Sachschäden.

Der zu ersetzende Schaden umfasst Behandlungskosten, Einkommenseinbußen und andere unmittelbar mit dem Körperschaden verbundene Vermögensnachteile sowie – bei nicht ganz geringfügiger Körperschädigung – Schmerzensgeld.

### 3.3.2 Spezielle Regelungen im Unfallversicherungsrecht: Haftungsprivileg

Das allgemeine Schadensersatzprinzip wird bei Arbeitsunfällen durch Sonderregelungen des Unfallversicherungsrechts wesentlich eingeschränkt.

Bei Arbeitsunfällen tritt die gesetzliche Unfallversicherung für die Beseitigung und Entschädigung der unfallbedingten Körperschäden und deren Folgen ein. Das sogenannte Haftungsprivileg<sup>36)</sup> bewirkt, dass bei Eintritt eines Arbeitsunfalls der/die Verletzte oder seine/ihre Hinterbliebenen keine Schadensersatzansprüche gegen den Unternehmer/die Unternehmerin oder die im selben Betrieb beschäftigte unfallverursachende Person haben. Dadurch sind auch Schmerzensgeldansprüche ausgeschlossen.

---

32) § 209 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII

33) § 130 OWiG

34) Die Aufsicht und Beratung wird bei der BG RCI von Aufsichtspersonen („AP“) nach § 18 SGB VII wahrgenommen.

35) § 823 Abs. 1 BGB

36) §§ 104, 105 Abs. 1 SGB VII

Das Haftungsprivileg gilt auch, wenn Versicherte verschiedener Unternehmen vorübergehend betriebliche Tätigkeiten auf einer gemeinsamen Betriebsstätte verrichten<sup>37)</sup>.

Die Anwendung des Haftungsprivilegs ist ausgeschlossen, wenn der Unfall von der Schädigerin/dem Schädiger vorsätzlich verursacht wurde. Es gilt außerdem nicht bei Wegeunfällen, jedoch bei Unfällen auf Betriebswegen (d. h. betrieblich erforderlichen Wegen innerhalb und außerhalb des Betriebsgeländes).

Die Berufsgenossenschaft entschädigt nur unfallbedingte Körperschäden und deren Folgen. Die Haftung des Schädigers/der Schädigerin für ggf. entstandene Sachschäden wird nicht von der Berufsgenossenschaft getragen. Sie richtet sich nach dem allgemeinen Schadensersatzrecht.

### 3.3.3 Spezielle Regelungen im Unfallversicherungsrecht: Regressansprüche der Berufsgenossenschaft

Soweit die BG RCI als gesetzlicher Unfallversicherungsträger (UVT) aufgrund eines Arbeitsunfalls Leistungen an Personen nach dem SGB VII erbringt und ein Dritter/eine Dritte für diesen Arbeitsunfall verantwortlich ist, hat die BG RCI die Möglichkeit, bei dieser Schädigerin/diesem Schädiger Regress zu nehmen.

Das Gesetz sieht für den Regress zwei Varianten vor:

- Originäre Regressansprüche<sup>38)</sup>
- Übergeleitete Ansprüche<sup>39)</sup>

#### Originäre Regressansprüche

Hat ein UVT die Möglichkeit, gegenüber einem haftungsprivilegiertem Schädiger/einer haftungsprivilegierten Schädigerin (siehe 3.3.2) auf direktem Wege und aufgrund einer eigenen Anspruchsgrundlage Regress zu nehmen, so spricht man von einem originären Regressanspruch. Dem UVT gegenüber haften die haftungsprivilegierten Schädiger (z. B. Unternehmer und Unternehmerinnen, Mitarbeitende) jedoch nur bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verursachung des Versicherungsfalls<sup>40)</sup>.

#### Beispiel

In einem bei der BG RCI versicherten Betrieb wird ein betriebsfremder Maler mit Renovierungsarbeiten beschäftigt. Der Maler ist bei der BG BAU versichert. Das Fahrgerüst, auf dem der Maler arbeitet, wird von einem Betriebsangehörigen mit einem Stapler angefahren, der dem Maler einen schweren Farbeimer auf Arbeitshöhe bringen will. Der Maler stürzt ab und bricht sich ein Bein.

Der Arbeitsunfall des Malers wird von der BG BAU entschädigt. Da das Haftungsprivileg auch für den Staplerfahrer gilt, kann ihm die BG BAU ihre Aufwendungen nur in Rechnung stellen, wenn sie ihm vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln nachweisen kann. Der Maler kann vom Staplerfahrer nur dann Schmerzensgeld verlangen, wenn dieser vorsätzlich handelte.

Fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt. Der Begriff der groben Fahrlässigkeit setzt einen objektiv schweren und subjektiv schlechthin nicht entschuldbaren Verstoß gegen die Anforderungen der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt voraus. Diese Sorgfalt muss in ungewöhnlich hohem Maße verletzt worden und es muss unbeachtet geblieben sein, was im gegebenen Fall jeder Person hätte einleuchten müssen.

Eine Rolle bei der Bewertung des subjektiven Tatbestandes der groben Fahrlässigkeit spielt, ob nur unzureichende Sicherungsmaßnahmen getroffen wurden oder ob von den vorgeschriebenen Schutzvorkehrungen völlig abgesehen wurden. Allerdings darf dabei nicht unberücksichtigt bleiben, dass für den Regress keine übertrieben hohen Anforderungen zu stellen sind.

37) § 106 Abs. 3 SGB VII

38) §§ 110, 111 SGB VII

39) §§ 116, 119 SGB X

40) §§ 104, 105, 110 Abs. 1 SGB VII

Die UVT können nach angemessener Prüfung auf den Ersatzanspruch ganz oder teilweise verzichten<sup>41)</sup>. Bei der Prüfung durch den UVT sind u. a. die Schwere der Schuld, die wirtschaftlichen, häuslichen und familiären Verhältnisse des Schädigers/der Schädigerin als auch ein Mitverschulden der Geschädigten/des Geschädigten zu berücksichtigen. Das Bestehen einer privaten Haftpflichtversicherung des Schädigers/der Schädigerin schließt einen Regressverzicht aus.

### Übergeleitete Ansprüche

Bei **übergeleiteten Ansprüchen** hat der UVT keinen eigenen Anspruch gegen den Schädiger/die Schädigerin. Wenn er jedoch an den Versicherten/die Versicherte leistet, kann er sich den Anspruch des/der Versicherten zu eigen machen und dennoch gegen den Schädiger/die Schädigerin vorgehen.<sup>42)</sup> Diese Regressmöglichkeit gibt es vor allem bei Wegeunfällen, bei denen im ersten Schritt der Unfallverursacher/die Unfallverursacherin dem/der Geschädigten gegenüber unmittelbar haftet. Da der UVT jedoch per Gesetz für die körperlichen Schäden des/der Geschädigten einsteht, hat er die Möglichkeit, sich seine Leistung vom Schädiger/von der Schädigerin erstatten zu lassen. In diesen Fällen reicht bereits fahrlässiges Handeln des Schädigers/der Schädigerin aus.

Beispiele für Regressverfahren enthält Anhang 5.

## 3.4 Arbeitsrecht

### 3.4.1 Arbeitnehmerhaftung

Die Schadensersatzhaftung der Beschäftigten gegenüber dem Unternehmer oder der Unternehmerin ist aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Arbeitnehmerhaftung bei betrieblichen Tätigkeiten eingeschränkt. Hiernach wird zum Schutz des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin bei der Verteilung eines Schadens nach dem jeweiligen Grad des Verschuldens unterschieden, das dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin zur Last fällt. Im Rahmen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs wird wie folgt unterschieden:

<b>Vorsätzliches Handeln</b>	Schaden trägt Arbeitnehmer/in allein
<b>Grob fahrlässiges Handeln</b>	Schaden trägt Arbeitnehmer/in in der Regel allein (abhängig von den Umständen des Einzelfalles)
<b>Mittlere Fahrlässigkeit</b>	Quotelung des Schadens zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in unter Berücksichtigung aller Umstände
<b>Leichte Fahrlässigkeit</b>	Schaden trägt Arbeitgeber/in allein

Die jeweilige Bestimmung des Verschuldensgrades kann dabei nicht pauschal eingeordnet werden, sondern ist immer eine Einzelfallfrage und im Zweifel durch die Gerichte zu bestimmen. Grob fahrlässiges oder vorsätzliches Handeln ist jedoch an hohe Voraussetzungen geknüpft und wird daher nur in seltenen Fällen anzunehmen sein.

41) § 110 Abs. 2 SGB VII

42) §§ 116, 119 SGB X

## 3.4.2 Rechtsfolgen aus dem Arbeitsrecht

Die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften ist eine der arbeitsvertraglichen Pflichten einer jeden Arbeitnehmerin/eines jeden Arbeitnehmers. Dazu gehört für Führungskräfte auch die ordnungsgemäße und vollständige Wahrnehmung der Unternehmerpflichten in den ihnen übertragenen Zuständigkeitsbereichen.

Bei Verstößen gegen Arbeitsschutzpflichten (z. B. Weigerung, persönliche Schutzausrüstungen zu benutzen) setzt sich die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer arbeitsvertraglichen Konsequenzen aus.

Diese können sein:

- Ermahnung
- Abmahnung
- Kündigung

Unter Umständen gilt es für Unternehmen in der heutigen Zeit des Fachkräftemangels eine Kündigung zu vermeiden. Konfliktursachen sind frühzeitig auszumachen und in einem (ggf. dokumentierten) Gespräch anzusprechen.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses als schärfste arbeitsvertragliche Maßnahme kommt nur bei gravierenden Verstößen mit besonders schweren Folgen in Betracht.

**Ein Beispiel für arbeitsrechtliche Folgen enthält Anhang 6.**

## 4 Vorschriften und Regelwerke

Welche gibt es?

Technische, organisatorische und persönliche Schutzmaßnahmen, die Leben und Gesundheit der Beschäftigten vor Schäden bewahren sollen, sind in einer Vielzahl von Vorschriften und Regelwerken unterschiedlicher Rechtsqualität – dem Arbeitsschutzrecht – zusammengestellt. Im nationalen Bereich gibt es:

- Gesetze
- Rechtsverordnungen
- autonome Rechtsnormen
- nichtgesetzliche Regelwerke

Die einzelnen Vorschriften und Regelwerke unterscheiden sich neben der Rechtsqualität auch im Konkretisierungsgrad und in den Verfahren des Erlassens und der Änderung.

Wie entstehen sie?

**Gesetze** werden vom Bundestag und von den Länderparlamenten erlassen.

**Rechtsverordnungen** werden von der Bundesregierung, den Landesregierungen oder Ministerinnen/Ministern aufgrund von gesetzlichen Ermächtigungen erlassen.

**Autonomes Recht** wird von den Organen einer Selbstverwaltungskörperschaft (z. B. Berufsgenossenschaft) aufgrund gesetzlicher Ermächtigungen erlassen.

**Nichtgesetzliche Regelwerke** werden von fachkundigen Ausschüssen, Arbeitskreisen bzw. Projektgruppen erarbeitet.



## 4.1 Vorschriften und Regelwerke

### 4.1.1 Gesetze

Gesetze werden vom Bundestag unter Mitwirkung des Bundesrates und von den Länderparlamenten beschlossen und im Bundesgesetzblatt oder in den Amtlichen Anzeigebüllettern der Bundesländer veröffentlicht. Sie treten mit der Veröffentlichung in Kraft, wenn im Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

Abbildung des Bundesgesetzblatts (Teil I) vom 10. Februar 2011. Die Tabelle zeigt die Nummerierung der Gesetze und die zugehörigen Artikelnummern.

2011	Ausgegeben zu Bonn am 10. Februar 2011	Nr. S
1	11.001	1-10
2	11.002	11-20
3	11.003	21-30
4	11.004	31-40
5	11.005	41-50
6	11.006	51-60
7	11.007	61-70
8	11.008	71-80
9	11.009	81-90
10	11.010	91-100

Gesetze sind allgemeinverbindliche Rechtsvorschriften. Sie regeln die Rechte und Pflichten der ihrem Geltungsbereich unterliegenden Personen durch

- abstrakte, d. h. auf eine unbestimmte Vielzahl von Fällen bezogene und
- generelle, d. h. auf eine unbestimmte Vielzahl von Personen bezogene Gebote und Verbote.

Beispiele für Gesetze sind das Arbeitsschutzgesetz und das Chemikaliengesetz.

Gesetze mit Bezug zur Technik können nicht alle Einzelheiten verbindlich regeln. Das erfolgt oft in nachrangigen Rechtsverordnungen und Technischen Regeln. Diese können leichter als Gesetze den sich wandelnden Verhältnissen (z. B. technischen Entwicklungen) angepasst werden.

## 4.1.2 Rechtsverordnungen

Rechtsverordnungen werden aufgrund einer besonderen gesetzlichen Ermächtigung durch Verwaltungsstellen erlassen, z. B. durch Bundesregierung, Bundesminister/in oder Landesregierungen. Die gesetzliche Ermächtigung muss Inhalt, Zweck und Ausmaß bestimmen<sup>43)</sup>.

Rechtsverordnungen haben dieselbe Verbindlichkeit wie Gesetze.

Auch in Rechtsverordnungen kann zur Regelung von Einzelheiten auf sonstige Regelwerke verwiesen werden.

Beispiele für Rechtsverordnungen sind die Gefahrstoffverordnung (gesetzliche Ermächtigung: Chemikaliengesetz) und die Betriebssicherheitsverordnung (gesetzliche Ermächtigung: Arbeitsschutzgesetz).

## 4.1.3 Autonome Rechtsnormen

Autonome Rechtsnormen werden aufgrund einer gesetzlichen Ermächtigung von den Organen einer Selbstverwaltungskörperschaft erlassen. Ihnen hat der Staat hoheitliche Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen.

Selbstverwaltungskörperschaften sind z. B.:

- Sozialversicherungsträger (Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Deutsche Rentenversicherung, Bundesagentur für Arbeit)
- Gebietskörperschaften (Gemeinden, Landkreise, Städte)
- Sonstige öffentlich-rechtliche Einrichtungen (Industrie- und Handelskammern, Zweckverbände, Ärzte- und Apothekerkammern)

Im Bereich der Berufsgenossenschaften gehören zu den autonomen Rechtsnormen vor allem die Satzung, der Gefahrtarif und die Unfallverhütungsvorschriften. Sie sind für Unternehmer/innen und Versicherte der Berufsgenossenschaft in gleicher Weise verbindlich wie Gesetze und Rechtsverordnungen<sup>44)</sup>. Ist eine Unfallverhütungsvorschrift von einzelnen Berufsgenossenschaften nicht erlassen, hat sie für deren Unternehmer/innen und Versicherte trotzdem Bedeutung, weil sie als allgemein anerkannte Regel der Technik zu betrachten ist.

---

43) Art. 80 Abs. 1 GG

44) Die Unfallverhütungsvorschriften gelten auch für Unternehmerinnen/Unternehmer und Beschäftigte von ausländischen Unternehmen, die eine Tätigkeit im Inland ausüben, ohne einem Unfallversicherungsträger anzugehören (§ 16 Abs. 2 SGB VII; § 1 DGUV Vorschrift 1).

## Unfallverhütungsvorschriften



Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterliegen alle Selbstverwaltungskörperschaften und damit auch die Berufsgenossenschaften staatlicher Aufsicht<sup>45)</sup>. Nach § 90 Abs. 1 SGB IV wird Aufsicht nach Tätigkeitsbereich differenziert, für Prävention z. B. ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zuständig als Fachaufsicht. Das Bundesamt für Soziales (BAS) übt die Rechtsaufsicht über die Berufsgenossenschaften aus<sup>46)</sup>. Beide Aufsichtsbehörden wachen darüber, dass die Berufsgenossenschaften sich an Recht und Gesetz halten, ihre gesetzlich vorgegebenen Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen und ihre Kompetenzen nicht überschreiten. Unfallverhütungsvorschriften müssen zudem vom BMAS förmlich genehmigt werden<sup>47)</sup>.

### 4.1.4 Kooperation zwischen Staat und Berufsgenossenschaften

Staat und Berufsgenossenschaften kooperieren bei der Erarbeitung von Vorschriften und Regelwerken mit dem Ziel, einheitliche, übersichtliche und praxisgerechte Vorgaben zu schaffen und Doppelregelungen zu vermeiden. Welche Bedingungen für die Fortentwicklung des berufsgenossenschaftlichen Vorschriften- und Regelwerks zu berücksichtigen sind, wird in dem „Leitlinienpapier zur Neuregelung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz“, Stand 1.9.2011, beschrieben.

Der maßgebliche Schritt für die Verzahnung von autonomem berufsgenossenschaftlichen Recht mit dem staatlichen Arbeitsschutzrecht wurde mit der am 1.1.2004 in Kraft getretenen Neufassung der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1) vollzogen. Sie nimmt Inhalte des staatlichen Arbeitsschutzrechts in Bezug und verankert deren Anwendung als Unternehmerpflicht. Die Unternehmerin/der Unternehmer wird damit verpflichtet, bei ihren/seinen Maßnahmen zur Prävention sowohl Unfallverhütungsvorschriften als auch staatliche Arbeitsschutzvorschriften zu beachten. Dieser Schritt eröffnet den Aufsichtspersonen<sup>48)</sup> der Berufsgenossenschaften die Möglichkeit, auch aus dem staatlichen Arbeitsschutzrecht resultierende Maßnahmen in die Beratungstätigkeit einzubeziehen<sup>49)</sup> und erforderlichenfalls durch eine Anordnung im Betrieb umzusetzen.

Ihre Erfahrung bei der Erarbeitung von Vorschriften und Regeln bringt die BG RCI auch in die Entwicklung und Pflege des staatlichen Arbeitsschutzrechts ein. Im Rahmen des sogenannten „Kooperationsmodells“ wurden bereits eine Reihe ihrer berufsgenossenschaftlichen Schriften in das staatliche technische Regelwerk übernommen.

45) § 87 Abs. 1 SGB IV

46) § 87 Abs. 2, § 90 Abs. 1 SGB IV

47) § 87 Abs. 2 SGB IV

48) Die Aufsicht und Beratung wird bei der BG RCI von Aufsichtspersonen („AP“) nach § 18 SGB VII wahrgenommen.

49) Siehe auch Anlage 1 der DGUV Vorschrift 1

## 4.1.5 Nichtgesetzliche Regelwerke

Nichtgesetzliche Regelwerke konkretisieren Gesetze, Rechtsverordnungen und autonome Rechtsnormen.

Für den Arbeitsschutz wesentliche nichtgesetzliche Regelwerke sind z. B.:

- Technische Regeln zu Rechtsverordnungen bzw. technische Regelwerke, wie z. B. DIN-EN-Normen, VDE-Bestimmungen
- Verwaltungsvorschriften
- Anhänge und Durchführungsanweisungen zu Unfallverhütungsvorschriften<sup>50)</sup>
- DGUV Regeln  
Diese allgemein anerkannten Regeln beschreiben den Stand des Arbeitsschutzes und/oder dienen der praktischen Umsetzung von Forderungen aus den Unfallverhütungsvorschriften.



- DGUV Informationen  
Hier werden spezielle Arbeitsschutzbestimmungen, z. B. für bestimmte Branchen, Tätigkeiten, Arbeitsmittel, Zielgruppen zusammengefasst.
- Merkblätter und Schriften einzelner Unfallversicherungsträger wie die Merkblätter der BG RCI (siehe oben stehende Abbildungen). Auch hier werden spezielle Bestimmungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, z. B. für bestimmte Branchen, Tätigkeiten, Arbeitsmittel, Zielgruppen zusammengefasst.
- DGUV Grundsätze

50) Im Zuge der Neuordnung des berufsgenossenschaftlichen Vorschriften- und Regelwerkes entfallen künftig die Durchführungsanweisungen. Die Normtexte der Unfallverhütungsvorschriften können in Anhängen oder DGUV Regeln erläutert werden.

Das sind Maßstäbe in bestimmten Verfahrensfragen, z. B. Durchführung von Prüfungen oder arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen.

- Innerbetrieblich sind z. B. auch Werksnormen und Pflichtenhefte von Bedeutung.

Technische Regelwerke werden von fachkundigen Ausschüssen bzw. Arbeitskreisen aufgestellt. Diese sind z. B. bei folgenden Institutionen eingerichtet:

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
- Berufsgenossenschaften (BG) und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand
- Deutsches Institut für Normung (DIN)
- Verband Deutscher Elektrotechniker (VDE)
- Verein Deutscher Ingenieure (VDI)
- Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches (DVGW)
- Verband der Technischen Überwachungs-Vereine (VdTÜV)
- Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbauer (VDMA).

Technische Regelwerke sind keine Rechtsnormen, sie gelten aber als wichtiger Bewertungsmaßstab. Eine Abweichung ist dann zulässig, wenn die gleiche Sicherheit auf andere Weise gewährleistet ist.

## 4.1.6 Internationale Vorschriften und Regelwerke

Das nationale Recht der EU-Mitglieder wird durch europäisches Recht beeinflusst. Dabei sind Verordnungen und Richtlinien von besonderer Bedeutung. Sie sollen sicherstellen, dass

- Handelshemmnisse innerhalb der Gemeinschaft abgebaut, aber auch
- Mindeststandards bei Sicherheit und Gesundheitsschutz eingehalten werden.

**EG- bzw. EU-Verordnungen** gelten unmittelbar in allen Mitgliedstaaten. Sie müssen nicht erst in nationales Recht umgesetzt werden (z. B. Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH)).

**EG- bzw. EU-Richtlinien** bedürfen dagegen einer inhaltsgleichen Umsetzung in nationales Recht. Sie formulieren allgemeine Schutzziele (z. B. Maschinenrichtlinie – 2006/42/EG).

Insbesondere Richtlinien nach Artikel 114 des AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union), die sich mit Beschaffenheitsanforderungen von technischen Erzeugnissen befassen, werden durch harmonisierte europäische Normen ausgefüllt. Diese Normen werden von CEN und CENELEC<sup>51)</sup> erarbeitet und ohne Änderungen in das nationale Normenwerk (DIN-EN) übernommen.

Neben den CEN-Normen gibt es weltweit geltende ISO-Normen<sup>52)</sup>.

## 4.2 Unfallverhütungsvorschriften

Unfallverhütungsvorschriften (DGUV Vorschriften) zählen zu den autonomen Rechtsnormen (siehe auch Abschnitt 4.1.3 dieser Schrift) und werden von den Berufsgenossenschaften aufgrund von § 15 Abs. 1 SGB VII erlassen. Sie sind verbindlich für

---

51) CEN: Comité Européen de Normalisation, CENELEC: Comité Européen de Normalisation Électrotechnique

52) ISO: International Organization for Standardization

- Unternehmer/innen und Beschäftigte von Betrieben, die der Berufsgenossenschaft oder einem anderen Unfallversicherungsträger angehören und
- Unternehmer/innen und Beschäftigte von ausländischen Unternehmen, die eine Tätigkeit im Inland ausüben, ohne einem Unfallversicherungsträger anzugehören<sup>53)</sup>.

Der Ablauf bei der Erarbeitung von Unfallverhütungsvorschriften, insbesondere die Mitwirkung der Fachkreise und der berufsgenossenschaftlichen Selbstverwaltung, stellt sicher, dass neue wissenschaftliche Erkenntnisse und praktische Erfahrungen berücksichtigt werden.

Grundlage für die Erarbeitung von Unfallverhütungsvorschriften sind Gefährdungsbeurteilungen, Unfall- und Berufskrankheitengeschehen sowie Erkenntnisse über arbeitsbedingte Erkrankungen.

## 4.2.1 Inhalt und Aufbau

Der rechtsverbindliche Normtext der Unfallverhütungsvorschriften nennt allgemein formulierte Schutzziele oder schreibt konkrete Maßnahmen vor, die der Unternehmer/die Unternehmerin zur Beseitigung typischer Gefahren zu treffen hat und die das Verhalten der Beschäftigten regeln<sup>54)</sup>. Dabei handelt es sich um Mindestanforderungen. Ausnahmen können im Einzelfall beantragt werden (siehe Abschnitt 4.2.3).

Konkrete Hinweise, wie die Schutzziele erreicht und wie die vorgeschriebenen Maßnahmen umgesetzt werden können, sind in Anlagen und Anhängen oder zugeordneten DGUV Regeln bzw. in Durchführungsanweisungen beschrieben<sup>55)</sup>.

## 4.2.2 Erarbeitung

Unfallverhütungsvorschriften werden in den Fachbereichen und Sachgebieten der DGUV von Fachleuten

- der Unfallversicherungsträger,
- des Staates (Gewerbeaufsicht, Ministerien),
- der Industrie (Hersteller/innen, Betreiber/innen),
- der Sozialpartner (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung),

erforderlichenfalls unter Beteiligung weiterer Sachverständiger, erarbeitet.

Soweit Unfallverhütungsvorschriften technische Spezifikationen im nichtharmonisierten Bereich enthalten, müssen diese der EU-Kommission als Entwürfe, d. h. vor ihrer Veröffentlichung und Anwendung, zur Notifizierung vorgelegt werden (Notifizierungsverfahren).

Nach Abschluss des Notifizierungsverfahrens wird der beschlussreife Entwurf durch die Vertreterversammlung der Berufsgenossenschaft beschlossen und vom BMAS genehmigt. Das Inkraftsetzen einer Unfallverhütungsvorschrift muss den Unternehmen durch eine offizielle Veröffentlichung des Unfallversicherungsträgers bekannt gemacht werden<sup>56)</sup>. Bei der BG RCI erfolgt dies über die Homepage der BG RCI unter [www.bgrci.de](http://www.bgrci.de) (Seiten ID: #HMYG)<sup>57)</sup> oder im BG RCI.magazin.

53) § 16 Abs. 2 SGB VII; § 1 DGUV Vorschrift 1

54) § 15 Abs. 1 SGB VII

Zu beachten ist: Seit Umsetzung der EG-Maschinenrichtlinie in nationales Recht zum 1.1.1995 (Gerätesicherheitsgesetz – zwischenzeitlich Produktsicherheitsgesetz (ProdSG) – und die 9. ProdSV „Maschinenverordnung“) gelten für Maschinen, die in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen, nur noch die in der Richtlinie niedergelegten Anforderungen. Die Bestimmungen über Bau und Ausrüstung in den Unfallverhütungsvorschriften haben für diese Maschinen keine allgemeine Gültigkeit mehr.

55) Im Zuge der Neuordnung des berufsgenossenschaftlichen Vorschriften- und Regelwerkes entfallen künftig die Durchführungsanweisungen. Die Normtexte der Unfallverhütungsvorschriften können in Anhängen oder DGUV Regeln erläutert werden.

56) § 15 Abs. 5 SGB VII

57) § 70 Satzung der BG RCI (siehe [www.bgrci.de](http://www.bgrci.de))

Anhänge, Durchführungsanweisungen und DGUV Regeln, die Unfallverhütungsvorschriften konkretisieren, bedürfen nicht der förmlichen Genehmigung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und sind deshalb leichter an die technische Entwicklung, den aktuellen Erkenntnisstand und die besonderen Verhältnisse einzelner Gewerbebezüge anzupassen.

Im Anschluss ist die Unternehmensleitung verpflichtet, die Mitarbeitenden zu unterrichten. Die Wahl der für das Unternehmen zweckmäßigen Form der Unterrichtung ist dabei der Unternehmensleitung zu überlassen.

Der DGUV Grundsatz 300-001 „Fachbereiche und Sachgebiete der DGUV“ beschreibt das vollständige Verfahren.

**Eine zusammenfassende Übersicht ist in Anhang 7 abgedruckt.**

### 4.2.3 Ausnahmen

Die Unternehmerin/der Unternehmer kann bei der Berufsgenossenschaft im Einzelfall Ausnahmen von Unfallverhütungsvorschriften schriftlich beantragen<sup>58)</sup>. Erforderliche Unterlagen:

- Ausführlich begründeter schriftlicher Antrag mit Nennung geeigneter Ersatzmaßnahmen
- Stellungnahme des Betriebsrats
- Ggf. auch die Stellungnahme von Sachverständigen

Die Berufsgenossenschaft kann dem Antrag entsprechen, wenn

- die Unternehmerin/der Unternehmer eine andere, ebenso wirksame Maßnahme trifft oder
- die Durchführung der Vorschriften im Einzelfall zu einer unverhältnismäßigen Härte führen würde und die Abweichung mit dem Schutz der Versicherten vereinbar ist.

Zu dem Ausnahmeantrag werden die zuständige Aufsichtsperson<sup>59)</sup> und die staatliche Arbeitsschutzbehörde gehört.

Von Anhängen, Durchführungsanweisungen und DGUV Regeln, die Unfallverhütungsvorschriften konkretisieren, darf ohne Ausnahmegenehmigung abgewichen werden, wenn die gleiche Sicherheit auf andere Weise gewährleistet ist.

## Anhang 1: Rechtspflichten

### Zu Abschnitt 2

---

58) § 14 DGUV Vorschrift 1

59) Die Aufsicht und Beratung wird bei der BG RCI von Aufsichtspersonen („AP“) nach § 18 SGB VII wahrgenommen.

<b>Unternehmer/-innen</b>	Verantwortlich für die Durchführung der sachlichen, organisatorischen und personenbezogenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten des Unternehmens.	§ 21 SGB VII §§ 3 ff. ArbSchG § 618 BGB § 62 HGB § 130 OWiG §§ 2 ff. DGUV Vorschrift 1
<b>Führungskräfte</b>	Verantwortlich für die zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz erforderlichen Anordnungen und Maßnahmen im Rahmen ihrer Befugnisse. Verantwortlich dafür, dass die unterstellten Beschäftigten die Anordnungen und Maßnahmen befolgen.  Verantwortlich für die Wahrnehmung zusätzlicher Pflichten, die ihnen von der Unternehmerin/dem Unternehmer übertragen wurden.	§ 13 ArbSchG § 9 OWiG § 13 DGUV Vorschrift 1 Arbeitsvertrag, ggf. in Verbindung mit Organisationsschema, Stellenbeschreibung, betrieblicher Übung, usw.
<b>Beschäftigte</b>	Auf sicherheits- und vorschriftengerechtes Verhalten achten. Sicherheitsmängel unverzüglich beseitigen oder melden.	§§ 15, 16 ArbSchG §§ 15–17, 30 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1
<b>Sicherheitsbeauftragte</b>	Unterstützung der Unternehmerin/des Unternehmers durch Prüfung des Vorhandenseins und der Benutzung von Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen, Meldung von Mängeln, Information und Motivation von Arbeitskolleginnen und -kollegen. Kein zusätzliches Haftungsrisiko.	§ 22 Abs. 2 SGB VII § 20 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1
<b>Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen/-ärzte</b>	Weisungsfreie Beratung und Unterstützung des Unternehmers/der Unternehmerin beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit bzw. des Gesundheitsschutzes. Verantwortlich im Rahmen ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten.	§§ 3, 6, 8 Abs. 1 ASiG
<b>Betriebsrat</b>	Auf Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften achten, bei deren Umsetzung mitwirken, Anregungen, Beratung, Auskünfte und Mitbestimmung.	§ 80 Abs. 1 BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG § 88 Nr. 1 BetrVG §§ 89–91 BetrVG
<b>Koordinatorinnen/ Koordinatoren</b>	Verantwortliches Abstimmen der Tätigkeiten verschiedener Unternehmen, um eine gegenseitige Gefährdung zu vermeiden.	§ 8 ArbSchG § 6 DGUV Vorschrift 1

## Anhang 2: Rechtsfolgen

### Zu Abschnitt 3

	Rechtsgrundlage	Haftungsmaßstab	Rechtsfolgen
<b>Strafrecht siehe Abschnitt 3.1</b>			
Körperverletzung	§§ 223, 224, 229 StGB	Vorsätzliches oder fahrlässiges - Handeln oder - Unterlassen trotz Rechtspflicht zum Handeln (Garantenstellung)	§ 223: Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren oder Geldstrafe § 224: Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren § 229: Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren oder Geldstrafe
Tötung	§§ 212, 222 StGB		§ 212: Freiheitsstrafe nicht unter 5 Jahren § 222: Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren oder Geldstrafe
<b>Ordnungswidrigkeitenrecht siehe Abschnitt 3.2</b>			
Geringfügige Ordnungswidrigkeit, z. B. geringfügige Verstöße gegen Unfallverhütungsvorschriften	§ 56 OWiG	Vorsätzliches oder fahrlässiges - Handeln oder - Unterlassen trotz Rechtspflicht zum Handeln (Garantenstellung)	Verwarnungsgeld 5–35 Euro
Verstöße gegen bußgeldbewehrte Unfallverhütungsvorschriften	§ 209 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 3 SGB VII		Bußgeld bis 10 000 Euro
Verstöße gegen - Einzelanordnungen der AP* - Besichtigungsrecht der AP* - Probenentnahmerecht der AP*	§ 209 Abs. 1 Nr. 2, 3 und Abs. 3 SGB VII		Bußgeld bis 10 000 Euro
Verletzung der Aufsichtspflicht, insbesondere Verletzung der Pflicht zur sorgfältigen Auswahl, Bestellung und Überwachung von mit der Aufsicht betrauten Personen	§ 130 OWiG		Bußgeld bis 1 000 000 Euro
Verletzung von Auskunftspflicht und Vorlagepflichten der Unternehmerin/des Unternehmers, insbesondere der Verpflichtung zur Vorlage des Entgeltnachweises	§ 209 Abs. 1 Nr. 5–8 und Abs. 3 SGB VII sowie § 98 SGB X		Bußgeld bis 2 500 Euro
Nichterstattung bzw. nicht rechtzeitige Erstattung der Unfallanzeige	§ 209 Abs. 1 Nr. 9 und Abs. 3 SGB VII		Bußgeld bis 2 500 Euro
<b>Zivilrecht siehe Abschnitt 3.3</b>			
<b>Allgemeines Schadensersatzprinzip:</b> Verursachen von	§§ 823, 249, 253 Abs. 2 BGB		Ersatz der materiellen Schäden (Behandlungskosten, Lohnausfall, Minderverdienst, Reparaturkosten, usw.)**.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Körperschäden und/oder</li> <li>• Sachschäden</li> </ul>			Anspruch auf Schmerzensgeld bei nicht ganz unerheblichen Verletzungen**.
<p>* Die Aufsicht und Beratung wird bei der BG RCI von Aufsichtspersonen („AP“) nach § 18 SGB VII wahrgenommen.</p> <p>** Innerbetrieblich ist die Schadensersatzpflicht von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern durch die Grundsätze des Bundesarbeitsgerichts zur Arbeitnehmerhaftung gegenüber dem allgemeinen Schadensersatzrecht wesentlich eingeschränkt. Bei Arbeitsunfällen wird der Ersatzanspruch der verletzten Person wegen ihres Körperschadens durch die Leistung der Berufsgenossenschaft umfassend ausgeglichen; deshalb besteht kein Schmerzensgeldanspruch gegen die Schädigerin oder den Schädiger, sofern das Haftungsprivileg greift.</p>			
<p><b>Spezielle Regelungen im Unfallversicherungsrecht bei Körperschäden durch Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten:</b></p> <p>Versicherungsfall verursacht durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Arbeitgeber/in und Beschäftigte desselben Unternehmens</b> sowie <b>betriebsfremde Person</b>, wenn sie den Unfall bei einer vorübergehenden Tätigkeit auf einer gemeinsamen Betriebsstätte verursacht hat</li> </ul>	<p>§§ 104, 105 SGB VII</p> <p>§ 106 Abs. 3 SGB VII</p> <p>§ 823 BGB</p>	<p>(Nicht grob) fahrlässiges</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Handeln oder</li> <li>- pflichtwidriges Unterlassen einer gebotenen Handlung</li> </ul>	<p>Aufgrund des sog. Haftungsprivilegs sind Schadensersatzansprüche (auch Schmerzensgeldansprüche) des/der Verletzten gegen die Schädigerin/den Schädiger wegen der Verletzung grundsätzlich ausgeschlossen.</p> <p>Deshalb erfolgt ein Übergang von Ansprüchen auf die BG zur Regressnahme nur bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Handeln.</p> <p>Der/die Geschädigte kann von der Schädigerin/dem Schädiger den Ersatz eventuell erlittener Sachschäden verlangen.</p>
	<p>§ 110 SGB VII</p>	<p>Vorsätzliches oder grob fahrlässiges</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Handeln oder</li> <li>- pflichtwidriges Unterlassen einer gebotenen Handlung</li> </ul>	<p>Die BG kann im Regressweg den Ersatz sämtlicher Aufwendungen verlangen, die sie infolge des Unfalls hat, jedoch nur bis zur Höhe des zivilrechtlichen Schadensersatzanspruchs. Der/die Geschädigte kann gegen den Schädiger/die Schädigerin den Ersatz von Sachschäden geltend machen.</p>
	<p>§§ 823, 253 Abs. 2 BGB</p>	<p>Im Rahmen des Haftungsprivilegs vorsätzliches</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Handeln oder</li> <li>- pflichtwidriges Unterlassen einer gebotenen Handlung</li> </ul>	<p>Bei vorsätzlichem Handeln oder Unterlassen des Schädigers/der Schädigerin hat der/die Verletzte gegen ihn/sie außerdem ggf. Anspruch auf Schmerzensgeld.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>betriebsfremde Person</b></li> </ul>	<p>§ 823 BGB</p> <p>§ 116 SGB X</p>	<p>Vorsätzliches oder grob fahrlässiges</p>	<p>Schadensersatzansprüche des/der Verletzten gehen auf die BG über, soweit sie unfallbedingte Entschädigungsleistungen erbracht hat; die BG</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Handeln oder</li> <li>- pflichtwidriges Unterlassen einer gebotenen Handlung</li> </ul>	kann gegen die Schädigerin/den Schädiger Regress nehmen.
	§§ 823, 253 Abs. 2 BGB		Der/die Geschädigte behält ggf. den Anspruch auf Schmerzensgeld und auf Ersatz weiterer, durch Leistungen der BG nicht abgedeckter Schäden, insbesondere Sachschäden.
<b>Arbeitsrecht siehe Abschnitt 3.4</b>			
Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten durch Nichteinhalten von Arbeitsschutzvorgaben			Ermahnung/ Abmahnung/ Kündigung

## Anhang 3a: Beispiele zum Strafrecht

### Zu Abschnitt 3.1

<p><b>Situation:</b></p> <p>Damit Güterwagen termingerecht an einen Bahntransport angehängt werden können, müssen sie in den nächsten zwei Stunden beladen sein. Ein Lieferverzug würde hohe Schadensersatzforderungen nach sich ziehen.</p> <p>Es wird ein Gabelstapler eingesetzt, der am Vortag wegen defekter Bremsen ausgemustert wurde. Beim Einsatz versagen die Bremsen, der Stapler stürzt mit dem Fahrer von der Laderampe, der Fahrer verunglückt tödlich.</p> <p>Der Unternehmer hatte es versäumt, bei der Ausmusterung des Gabelstaplers Maßnahmen zu ergreifen, die die Wiederinbetriebnahme zuverlässig verhindern. Er hielt es für ausreichend, die betriebsübliche Prüfplakette entfernen zu lassen.</p>
--

<p><b>Bewertung:</b></p> <p>Fahrlässiges Unterlassen des Unternehmers (fehlende Organisationsmaßnahmen, Organisationsverschulden).</p>
--

**Die rechtliche Bewertung hängt vom Ausmaß des Verschuldens der Person ab, die für den Einsatz des Staplers verantwortlich ist:**

Fallvariante	Bewertung
<b>Fall 1</b> Eine Führungskraft ordnet den Einsatz des Gabelstaplers trotz Fehlens der betriebsüblichen Prüfplakette – also in Kenntnis seiner Ausmusterung – an, ohne sich über eine mögliche Gefährdung der Beschäftigten Gedanken zu machen.	<b>Fahrlässiges Handeln des Vorgesetzten</b> <b>Strafbar nach § 222 StGB</b>
<b>Fall 2</b> Eine Führungskraft wird von der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf den mangelhaften Zustand des Gabelstaplers hingewiesen. Er duldet trotzdem die Weiterarbeit und geht davon aus, dass nichts passieren wird.	<b>Fahrlässiges Unterlassen des Vorgesetzten (Garantenstellung)</b> <b>Strafbar nach §§ 222, 13 StGB</b> <b>Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat ihre Pflicht erfüllt</b>
<b>Fall 3</b> Einen Einwand der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf die damit verbundene Gefahr tut die Führungskraft mit den Worten ab: „Damit muss man leben!“	<b>Vorsätzliches Handeln der Führungskraft</b> <b>Strafbar nach § 212 StGB</b> <b>Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat ihre Pflicht erfüllt</b>
<b>Fall 4</b> Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät die Führungskraft auf Nachfrage, dass bei Weiterbenutzung des Gabelstaplers eine Gefährdung nicht zu erwarten sei, obwohl ihr der Ausmusterungsgrund bekannt war.	<b>Fahrlässiges Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit durch Falschberatung</b> <b>Strafbar nach § 222 StGB</b>

## Anhang 3b: Urteile in Strafverfahren

Zu Abschnitt 3.1

Urteil 1	
<b>Sachverhalt</b>	Ein aushilfsweise beschäftigter 16-jähriger Schüler verunglückte tödlich beim Führen eines Gabelstaplers.
<b>Feststellung des Gerichts</b>	Der Betriebsleiter hätte einen nicht ausgebildeten, noch nicht 18 Jahre alten Beschäftigten nicht mit dem Führen des Gabelstaplers beauftragen dürfen (Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 68).
<b>Urteil</b>	Der Betriebsleiter wurde wegen fahrlässiger Tötung zu einer Freiheitsstrafe auf Bewährung und zur Zahlung einer Geldauflage verurteilt.
Urteil 2	
<b>Sachverhalt</b>	Beim Abbiegen von einer breiten Fahrstraße in eine schmale Durchfahrt lenkte der Fahrer den Gabelstapler zu weit nach links, so dass er einen dort stehenden Betriebsangehörigen gegen die Wand drückte und schwer verletzte.
<b>Feststellung des Gerichts</b>	Der Fahrer hatte die örtlichen Gegebenheiten nicht ausreichend berücksichtigt und nicht genügend auf den Fußgängerverkehr geachtet (Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 68).
<b>Urteil</b>	Der Gabelstaplerfahrer wurde wegen fahrlässiger Körperverletzung zu einer Geldstrafe verurteilt.
Urteil 3	
<b>Sachverhalt</b>	Trotz Anordnung der Aufsichtsperson <sup>*)</sup> war es unterblieben, eine Maschine den Sicherheitsbestimmungen anzupassen. Auf diese Unterlassung waren drei Unfälle innerhalb von zwei Monaten zurückzuführen.
<b>Feststellung des Gerichts</b>	An den Pressenwerkzeugen waren Quetsch- und Scherstellen nicht ausreichend gesichert. Es war unerheblich, dass Unachtsamkeit der Beschäftigten mitursächlich war.
<b>Urteil</b>	Der Unternehmer wurde wegen fahrlässiger Körperverletzung zu einer Freiheitsstrafe verurteilt.
Urteil 4	
<b>Sachverhalt</b>	Ein Malerlehrling stürzte von einem Hausdach, weil er nicht ordnungsgemäß mit einer Absturzsicherung gesichert war.
<b>Feststellung des Gerichts</b>	Der Meister hätte sich selbst um den Auszubildenden kümmern und für seine Sicherheit sorgen müssen. Der Geselle hätte nicht zulassen dürfen, dass der Auszubildende ohne Sicherheitsgurt arbeitet (Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 38).
<b>Urteil</b>	Der Meister und der Geselle wurden wegen fahrlässiger Tötung zu einer Geldstrafe verurteilt.

Anmerkung: Die Folgen einer strafrechtlichen Verurteilung treffen die verurteilte Person immer persönlich; gegen Geldstrafen gibt es keine Versicherung.

\*) Anmerkung: Die Folgen einer strafrechtlichen Verurteilung treffen die verurteilte Person immer persönlich; gegen Geldstrafen gibt es keine Versicherung.

## Anhang 4: Beispiele zu Bußgeldverfahren

Zu Abschnitt 3.2

Beispiel 1	
<b>Sachverhalt</b>	Ein Unternehmer beauftragte zwei Beschäftigte, Lichtkuppeln und Dachausstiege auf einem ca. 30 m hohen Flachdach abzudichten. Bei einer Besichtigung stellte die Aufsichtsperson <sup>*)</sup> fest: <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine feste Absperrung gemäß § 12 Abs. 5 Nr. 3 Unfallverhütungsvorschrift „Bauarbeiten“ (DGUV Vorschrift 38) war nicht vorhanden,</li> <li>• trotzdem benutzten die Beschäftigten keine Absturzsicherungen nach § 12 Abs. 1 DGUV Vorschrift 38.</li> </ul>
<b>Feststellung der Berufsgenossenschaft</b>	Der verantwortliche Unternehmer hatte nicht dafür gesorgt, dass die Beschäftigten die erforderlichen Absturzsicherungen benutzen.
<b>Bußgeldbescheid</b>	Gegen den Unternehmer wurde ein Bußgeld festgesetzt. Außerdem hatte er die Verfahrenskosten zu tragen.
Beispiel 2	
<b>Sachverhalt</b>	Bei einer Betriebsbesichtigung wurde von der Aufsichtsperson <sup>*)</sup> festgestellt, dass <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trinkgefäße, die ihrer Art nach für die Aufbewahrung von Lebens- und Genussmitteln bestimmt waren, für gesundheitsgefährliche Stoffe benutzt wurden,</li> <li>• der Ventilator am Arbeitstisch nicht soweit verdeckt war, dass nicht in den Gefahrenbereich gegriffen werden konnte,</li> <li>• in dem Arbeitsraum mit Ofenheizung brennbare Lösemittel gelagert, umgefüllt und vermischt wurden.</li> </ul> Gegen den Unternehmer wurde eine Anordnung gemäß § 19 SGB VII erlassen, dass diese Mängel bis zu einem festgesetzten Termin abzustellen sind.
<b>Feststellung der Berufsgenossenschaft</b>	Der verantwortliche Unternehmer ist der Anordnung der Aufsichtsperson <sup>*)</sup> gemäß § 19 SGB VII nicht nachgekommen.
<b>Bußgeldbescheid</b>	Gegen den Unternehmer wurde ein Bußgeld festgesetzt. Außerdem hatte er die Verfahrenskosten zu tragen.
Beispiel 3	
<b>Sachverhalt</b>	Ein Beschäftigter stürzte von einer Palette, die mit Schraubzwingen an einem Gabelstapler befestigt war. Er erlitt dabei schwere Verletzungen. Die Berufsgenossenschaft verhängte gegen den Werkmeister ein Bußgeld. Nach erfolglosem Einspruch wurde das Verfahren an das Amtsgericht abgegeben.
<b>Feststellung des Gerichts</b>	Die Unfallverhütungsvorschrift „Flurförderzeuge“ (DGUV Vorschrift 38) wurde nicht beachtet. Der Werkmeister hatte seine Aufsichtspflicht erheblich verletzt.
<b>Urteil</b>	Der Werkmeister wurde zu einer Geldbuße und zur Übernahme der Verfahrenskosten verurteilt.
Beispiel 4	

\*) Anmerkung: Die Folgen einer strafrechtlichen Verurteilung treffen die verurteilte Person immer persönlich; gegen Geldstrafen gibt es keine Versicherung.

<b>Sachverhalt</b>	<p>Der Bauleiter hatte sich zu keiner Zeit um die Sicherheit auf seiner Baustelle gekümmert. Bei einer Kontrolle nach Aufstellung eines Turmdrehkrans wurde festgestellt, dass</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• die Anschläge für die selbsttätig wirkende Notendhalteeinrichtung,</li><li>• die Fahrbahnbegrenzungen am Gleisende,</li><li>• der Nachweis der Sachkundeprüfung und</li><li>• das Kontrollbuch</li></ul> <p>fehlten. Durch diese Mängel wurde kein Unfall verursacht. Die Berufsgenossenschaft verhängte gegen den Bauleiter und den Polier ein Bußgeld. Während der gegen den Polier gerichtete Bußgeldbescheid rechtskräftig wurde, legte der Bauleiter Einspruch ein, dem nicht stattgegeben wurde.</p>
<b>Feststellung des Gerichts</b>	<p>Das Aufgabengebiet Bauleitung beinhaltet auch die Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften, und zwar unabhängig von weiteren Verantwortlichkeiten des Poliers oder des Kranführers (Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 52).</p>
<b>Urteil</b>	<p>Der Bauleiter wurde zu einer Geldbuße und zur Übernahme der Verfahrenskosten verurteilt.</p>

Anmerkung: Auch ein Bußgeldverfahren trifft die betroffene Person persönlich; gegen Geldbußen kann keine Versicherung abgeschlossen werden.  
Ist eine Handlung gleichzeitig Straftat und Ordnungswidrigkeit, wird vorrangig das Strafgesetz angewendet.

## Anhang 5: Beispiele zu Regressverfahren

Zu Abschnitt 3.3.3

Beispiel 1	
<b>Sachverhalt</b>	Bei Kanalisationsarbeiten war ein Arbeiter von einer einstürzenden Grabenwand erdrückt worden. Der Graben war nicht gesichert. Da der Regressforderung der Berufsgenossenschaft gegen Unternehmer und Polier nicht freiwillig nachgekommen wurde, musste sie vor dem Zivilgericht geltend gemacht werden.
<b>Feststellung des Gerichts</b>	Grob fahrlässiges Unterlassen, weil Unternehmer und Polier den Verstoß gegen eine das Leben schützende Bestimmung einer Unfallverhütungsvorschrift geduldet und auch nicht die erforderliche Aufsicht geführt haben.
<b>Urteil</b>	Das Gericht gab der Klage der Berufsgenossenschaft gegen Unternehmer und Polier auf Ersatz der unfallbedingten Aufwendungen statt.
Beispiel 2	
<b>Sachverhalt</b>	Ein Arbeiter kam an einem nicht ausreichend gesicherten, mehrfach durch Gewerbeaufsicht und Berufsgenossenschaft beanstandeten Förderband mit dem Arm zwischen Rolle und Wand. Der Regressforderung der Berufsgenossenschaft wurde vom Unternehmer nicht freiwillig nachgekommen, deshalb musste sie vor dem Zivilgericht geltend gemacht werden.
<b>Feststellung des Gerichts</b>	Grob fahrlässiges Unterlassen des Unternehmers, weil er das Förderband trotz mehrfacher Auflagen von Gewerbeaufsicht und Berufsgenossenschaft nicht abgedeckt hatte.
<b>Urteil</b>	Das Gericht bestätigte die Regressforderung der Berufsgenossenschaft.
Beispiel 3	
<b>Sachverhalt</b>	An einer Exzenterstanze war nach Reparaturarbeiten die vorgeschriebene Handschutzvorrichtung nicht wieder angebracht worden. Ein Arbeiter geriet mit Zeige- und Mittelfinger in das ungeschützte Stanzwerkzeug. Da der Regressforderung der Berufsgenossenschaft gegen den Unternehmer nicht freiwillig nachgekommen wurde, musste sie vor dem Zivilgericht geltend gemacht werden.
<b>Feststellung des Gerichts</b>	Der Unternehmer handelte grob fahrlässig, weil er es unterlassen hatte, eine Person mit der Durchführung der Überprüfung vor der Wiederinbetriebnahme zu beauftragen.
<b>Urteil</b>	Das Gericht gab der Regressforderung der Berufsgenossenschaft statt.

## Anhang 6: Beispiel zum Arbeitsrecht

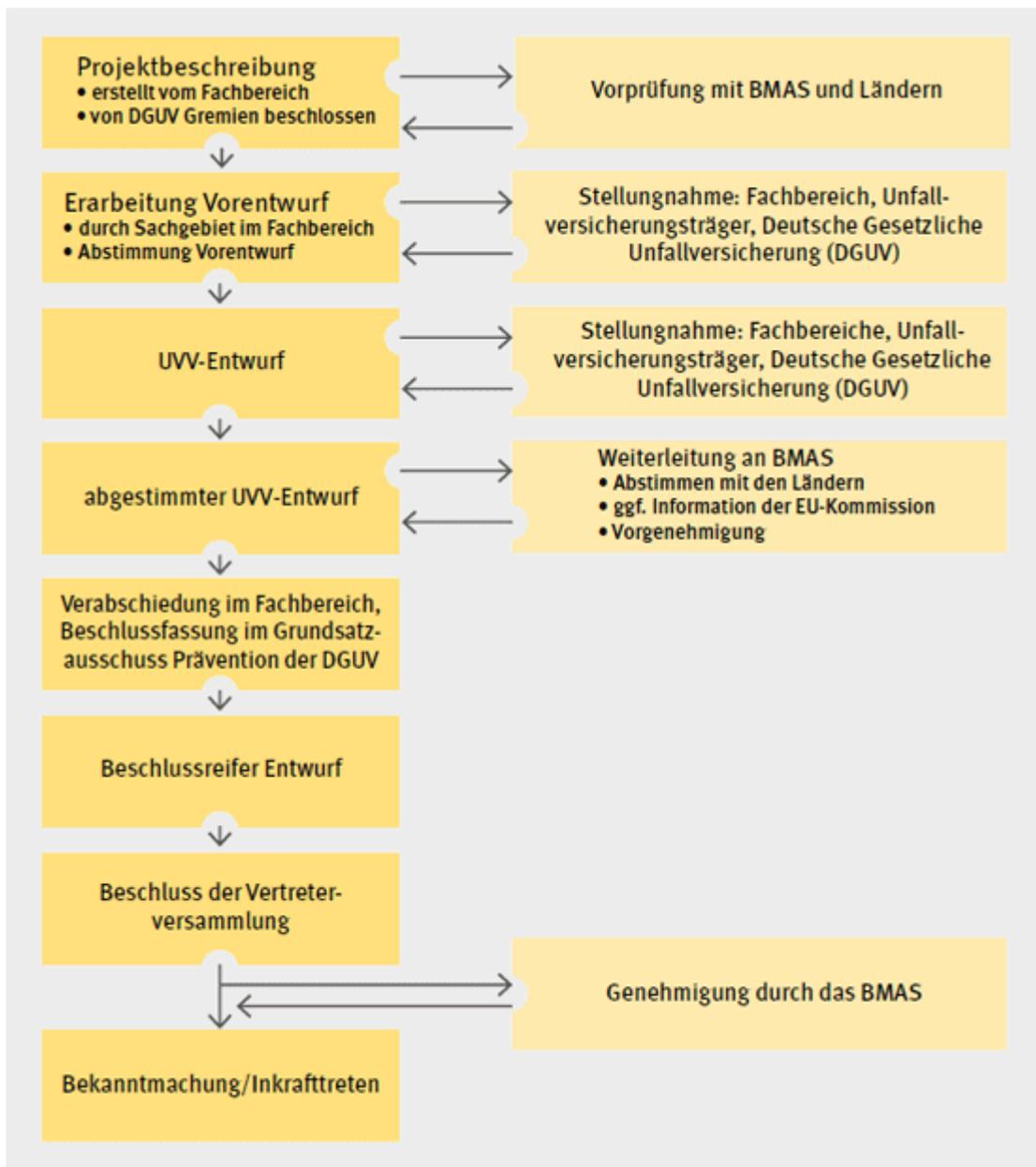
Zu Abschnitt 3.4

Beispiel	
<b>Sachverhalt</b>	<p>Ein Arbeitnehmer, der seit 8 Jahren in einem Unternehmen beschäftigt war, erlitt einen Unfall und war längere Zeit arbeitsunfähig. Der Arbeitnehmer hatte die für die Arbeit vorgeschriebenen Schutzhandschuhe nicht getragen.</p> <p>Dies war der dritte Arbeitsunfall des Arbeitnehmers innerhalb von 2 Jahren. Ursache aller drei Unfälle war die Missachtung der Arbeitsschutzvorschriften. Der Arbeitnehmer war deshalb von seiner Führungskraft bereits mehrfach schriftlich verwarnet worden. Vor dem dritten Unfall wurde ihm schriftlich Folgendes mitgeteilt: „Wir warnen Sie heute letztmalig und werden bei nochmaliger Nichtbeachtung eines Gebotes oder Verbotes das Arbeitsverhältnis kündigen!“ Trotz dieser Abmahnung missachtete der Arbeitnehmer erneut die Sicherheitsbestimmungen. Der dritte Unfall war die Folge.</p> <p>Der Arbeitgeber verweigerte daraufhin die Entgeltfortzahlung wegen selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit und kündigte fristgerecht.</p> <p>Die vom Arbeitnehmer eingereichte Kündigungsschutzklage blieb durch alle Instanzen ohne Erfolg.</p>
<b>Urteil</b>	<p>Das Bundesarbeitsgericht erachtete die ordentliche Kündigung des Arbeitgebers als sozial gerechtfertigt, da der Arbeitnehmer wiederholt gegen Arbeitsschutzvorschriften verstoßen hatte.</p> <p>Das Gericht hat ausdrücklich festgestellt, dass der Arbeitgeber auch ohne Unfall zur Kündigung berechtigt gewesen wäre. Der Arbeitgeber war auch zur Verweigerung der Entgeltfortzahlung berechtigt, weil die Arbeitsunfähigkeit auf einem groben Verstoß des Arbeitnehmers gegen die eigenen Interessen beruht hat.</p>

## Anhang 7: Entstehung einer Unfallverhütungsvorschrift

Zu Abschnitt 4.2.2

## Verfahren zur Erarbeitung von Unfallverhütungsvorschriften nach DGUV Grundsatz 300-001



## Anhang 8: Literaturverzeichnis

**Verbindliche Rechtsnormen** sind Gesetze, Verordnungen und der Normtext von Unfallverhütungsvorschriften. Abweichungen sind nur mit einer Genehmigung der zuständigen Behörde bzw. des zuständigen Unfallversicherungsträgers (z. B. Berufsgenossenschaft) erlaubt. Voraussetzung für die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung ist, dass die Ersatzmaßnahme ein mindestens ebenso hohes Sicherheitsniveau gewährleistet.

Von Technischen Regeln zu Verordnungen, Durchführungsanweisungen von Unfallverhütungsvorschriften (DGUV Vorschriften) und DGUV Regeln kann abgewichen werden, wenn in der Gefährdungsbeurteilung dokumentiert ist, dass die gleiche Sicherheit auf andere Weise erreicht wird.

**Keine verbindlichen Rechtsnormen** sind DGUV Informationen, Merkblätter, DIN-/VDE-Normen. Sie gelten als wichtige Bewertungsmaßstäbe und Regeln der Technik, von denen abgewichen werden kann, wenn die gleiche Sicherheit auf andere Weise erreicht wird.

### **Fundstellen im Internet**

Die Schriften der BG RCI sowie ein umfangreicher Teil des staatlichen Vorschriften- und Regelwerkes und dem der gesetzlichen Unfallversicherungsträger (rund 1 700 Titel) sind im Kompendium Arbeitsschutz der BG RCI verfügbar. Die Nutzung des Kompendiums im Internet ist kostenpflichtig. Ein kostenfreier, zeitlich begrenzter Probezugang wird angeboten.

Weitere Informationen unter [www.kompendium-as.de](http://www.kompendium-as.de).

Zahlreiche aktuelle Informationen bietet die Homepage der BG RCI unter [www.bgrci.de/praevention](http://www.bgrci.de/praevention) und [fachwissen.bgrci.de](http://fachwissen.bgrci.de).

Detailinformationen zu Schriften und Medien der BG RCI sowie Bestellung unter [medienshop.bgrci.de](http://medienshop.bgrci.de)

Ausgewählte Merkblätter, Anhänge und Vordrucke aus Merkblättern und DGUV Regeln sowie ergänzende Arbeitshilfen stehen im Downloadcenter Prävention unter [downloadcenter.bgrci.de](http://downloadcenter.bgrci.de) kostenfrei zur Verfügung.

Unfallverhütungsvorschriften, DGUV Regeln, DGUV Grundsätze und viele DGUV Informationen sind auf der Homepage der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) unter [publikationen.dguv.de](http://publikationen.dguv.de) zu finden.

## **1 Veröffentlichungen der Europäischen Union im Amtsblatt der Europäischen Union**

Bezugsquelle: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln  
Freier Download unter [eur-lex.europa.eu/de/index.htm](http://eur-lex.europa.eu/de/index.htm)

Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)

## **2 Gesetze, Verordnungen, Technische Regeln**

Bezugsquelle: Buchhandel

Freier Download unter [www.bundesrecht.juris.de](http://www.bundesrecht.juris.de) (Gesetze und Verordnungen) bzw. [www.baua.de](http://www.baua.de) (Technische Regeln)

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG)

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG)

Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG)

Gesetz zum Schutz vor gefährlichen Stoffen (Chemikaliengesetz – ChemG)

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)

Handelsgesetzbuch (HGB)

Siebtes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII)

Strafgesetzbuch (StGB)

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln (Betriebssicherheitsverordnung – BetrSichV)

Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen (Gefahrstoffverordnung – GefStoffV)

Viertes Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung (SGB IV)

Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz (SGB X)

### **3 Unfallverhütungsvorschriften (DGUV Vorschriften), DGUV Regeln, DGUV Grundsätze, DGUV Informationen, Merkblätter und sonstige Schriften der Unfallversicherungsträger**

Bezugsquelle: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V., Glinkastraße 40, 10117 Berlin, [www.dguv.de](http://www.dguv.de).  
Freier Download unter [publikationen.dguv.de](http://publikationen.dguv.de)

DGUV Grundsatz 300-001: Fachbereiche und Sachgebiete der Deutschen Gesetzlichen  
Unfallversicherung (DGUV)

Bezugsquellen: Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, Postfach 10 14 80,  
69004 Heidelberg, [medienshop.bgrci.de](http://medienshop.bgrci.de) oder Jedermann-Verlag GmbH, Postfach 10 31 40, 69021 Heidelberg,  
[www.jedermann.de](http://www.jedermann.de), [verkauf@jedermann.de](mailto:verkauf@jedermann.de)

Mitgliedsbetriebe der BG RCI können die folgenden Schriften (bis zur nächsten Bezugsquellenangabe) in einer  
der Betriebsgröße angemessenen Anzahl kostenlos beziehen.

DGUV Vorschrift 1: Grundsätze der Prävention

DGUV Vorschrift 38: Bauarbeiten

DGUV Vorschrift 52: Krane

DGUV Vorschrift 68: Flurförderzeuge

Merkblatt A 004: Informationen für Sicherheitsbeauftragte in Mitgliedsunternehmen der BG RCI

Merkblatt A 009: Zusammenarbeit im Betrieb – Sicherheitstechnisches Koordinieren Kleinbroschüre  
A 006-1: Verantwortung im Arbeitsschutz – Rechtspflichten, Rechtsfolgen, Rechtsgrundlagen

### **4 Andere Schriften und Medien**

Bezugsquellen: Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, Postfach 10 14 80,  
69004 Heidelberg, [www.bgrci.de](http://www.bgrci.de) oder Jedermann-Verlag GmbH, Postfach 10 31 40, 69021 Heidelberg,  
[www.jedermann.de](http://www.jedermann.de), [verkauf@jedermann.de](mailto:verkauf@jedermann.de)

Kompendium Arbeitsschutz als online-Datenbank (kostenpflichtig): Vorschriften- und Regelwerk,  
Symbolbibliothek, Programme zur Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung  
(GefDok Pro-Demoversion, GefDok KMU und GefDok light). Information und kostenloser, zeitlich  
begrenzter Testzugang unter [www.kompendium-as.de](http://www.kompendium-as.de)  
Satzung der BG RCI unter [www.bgrci.de](http://www.bgrci.de)

Bezugsquellen: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), 11017 Berlin, [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

Leitlinienpapier zur Neuregelung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz

### **Bildnachweis**

Titelbild: Drazen Zigic – [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com)

Seite 5: Rido – [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com)

Seite 6: Sathit – [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com)

**Ausgabe 3/2023** (Überarbeitung der Ausgabe 7/2016)

Diese Schrift können Sie über den Medienshop unter [medienshop.bgrci.de](http://medienshop.bgrci.de) beziehen.

---

Haben Sie zu dieser Schrift Fragen, Anregungen, Kritik?  
Dann nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf.

- Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie,  
Prävention, Grundsatzfragen und Information, Medien  
Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg
- E-Mail: [medien@bgrci.de](mailto:medien@bgrci.de)
- Kontaktformular:  
[www.bgrci.de/kontakt-schriften](http://www.bgrci.de/kontakt-schriften)