

Haftung von Führungskräften

– Betriebliche Risiken aus dem Arbeits- und Umweltschutzrecht –

Prof. Dr. Carsten Hufenbach

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	3
2. Rechtliche Grundlagen	4
3. Delegation	5
3.1 Pflichten zur Delegation	5
3.2 Gefahr der Fehlentscheidung	7
3.3 Bewusstsein über die Tätigkeit	7
4. Spezielle Betreiberpflichten	7
4.1 Gefährdungsbeurteilung	8
4.2 Umgang mit Fremdfirmen	9
5. Haftungsfragen	9
5.1 Zivilrechtliche Haftung	11
5.2 Strafrechtliche Haftung	12
5.3 Charakter einer Ordnungswidrigkeit	13
6. Dokumentation	14
7. Fazit	14

1. Einführung

Bekanntlich variieren die Betriebsrisiken von Unternehmen mit ihrer Unternehmenstätigkeit. Insbesondere in Unternehmen, die im Arbeits- und Umweltschutz tätig sind, wird oft mit Gefahrstoffen umgegangen, welche ein besonderes Risikopotential darstellen.¹ Damit die betrieblichen Risiken minimal bleiben, kann sich des Instruments allgemeiner Systemprüfungen bedient werden. Innerhalb dieser werden Beurteilungen über die Betriebsrisiken erstellt.

Der arbeitsgerechte Umgang mit Gefahrstoffen im Speziellen aber auch zahlreiche anderweitige Tätigkeiten legen vielgestaltige Arbeitsprozesse zugrunde, weshalb es für die meisten Unternehmen praktisch nicht umsetzbar ist alle Aufgaben aus einer Hand zu erledigen. Um das Alltagsgeschäft umfassend bewerkstelligen zu können, wird sich daher häufig dem Instrument der Aufgabendelegation bedient. Da es nicht möglich ist alle nachgeordneten Entscheidungsträger an genaue Verhaltensnormen zu binden, wird den Delegierten ein eigener Verantwortungsspielraum zugewiesen, innerhalb dessen diese mit Entscheidungskompetenzen ausgestattet sind.² Mithin wird kein expliziter Entscheidungsvorschlag mitsamt allumfassender Handlungsanweisungen delegiert, sondern vielmehr ein Ermessensspielraum, welcher zur Erreichung des vorgegeben Ziels führen soll.

Eine solche senkrechte „Verantwortungsabgabe“ bietet aufgrund der Vielzahl an beteiligten Mitarbeitern wiederum einen Nährboden für fehlerhafte Handhabung. Es stellt sich daher die Frage, inwiefern die betroffenen Mitarbeiter bei Fehlern haften und ob die Führungsebene durch ordnungsgemäße Delegation von der eigenen Haftung befreit ist.

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit Lösungsansätzen, um Antworten auf die generierten Haftungsproblematiken zu geben.

¹ Birgit **Stöffler**, Sicheres Arbeiten mit Gefahrstoffen, Heidelberg/München/Landsberg/Frechen/Hamburg 2013, S. 21, 30ff.; Karl **Birett**, Umgang mit Gefahrstoffen, Heidelberg/München/Landsberg/Frechen/Hamburg 2011, S. 60, 71f., 130; Götz **Kühne**, Umweltrisiken im Firmenkundenkreditgeschäft – Ein integratives Konzept für Kreditprüfung, -überwachung und -steuerung, Wiesbaden 1999, S. 246.

² Gerd **Eidam**, Unternehmen und Strafe – Vorsorge- und Krisenmanagement, 4. Auflage Köln 2014, Rn. 1097; Peter **Preisendörfer**, Verantwortung im Betrieb – Eine theoretische und empirische Analyse der Verantwortungskonzepte sowie von Problemen der Verantwortung in betrieblichen Kontexten, Opladen 1985, S. 17; Friedrich **Hoffmann**, Organisation der Führungsgruppe, Berlin 1969, S. 87; Eberhard **von Brauchitsch**, das Unternehmen in der Gesellschaft, Wiesbaden 1974, S. 66; Peter **Szyszka**, Öffentlichkeit – Diskurs zu einem Schlüsselbegriff der Organisationskommunikation, Wiesbaden 1999, S. 1 ff.

2. Rechtliche Grundlagen

Eine Pflichtendelegation von höhergestellten Mitarbeitern auf solche geringeren Ranges ist gesetzlich in § 9 Abs. 2 Nr. 2 OWiG geregelt. Hiernach wird die Ahndung aufgrund eines Gesetzesverstößes durch den mit der Aufgabe Beauftragten auf diesen ausgeweitet.

Einer Pflichtendelegation bedarf es aber nicht zwingendermaßen. Vielmehr kann im Sinne des § 13 Abs. 2 ArbSchG eine Pflicht delegiert werden. Es handelt sich mithin um ein gestaltendes Instrument. Wird sich allerdings für eine Delegation ausgesprochen, so gilt es den folgenden Anforderungen gerecht zu werden: Der zu Beauftragende bedarf der persönlichen und fachlichen Eignung und der Umfang der Delegation ist angemessen und so konkret wie möglich zu definieren.³ All diesem soll vor dem Hintergrund dessen, dass der Umfang und die Grenzen der Befugnis die Verantwortung des Einzelnen bestimmen, Rechnung getragen werden.

Aufgrund dessen werden an die Wirksamkeit einer Pflichtendelegation in einzelnen Rechtsvorschriften besondere Anforderungen gestellt:

Nach § 52b Abs. 2 BImSchG hat der Betreiber der genehmigungsbedürftigen Anlage der zuständigen Behörde mitzuteilen, auf welche Weise sichergestellt ist, dass die dem Schutz vor schädlichen Umwelteinwirkungen und vor sonstigen Gefahren, erheblichen Nachteilen und erheblichen Belästigungen dienenden Vorschriften und Anordnungen beim Betrieb beachtet werden.

§ 21 Abs. 1 SGB VII manifestiert, dass der Unternehmer für die Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, für die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe verantwortlich ist.

Der Arbeitgeber kann i. S. d. § 13 Abs. 2 ArbSchG zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

³ Heike **Bruch**, Intra- und interorganisationale Delegation – Management – Handlungsspielräume – Outsourcingpraxis, Wiesbaden 1996, S. 20ff; Rolf **Wank** in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 10. Auflage München 2010, § 13, Rn. 1ff.

3. Delegation

Die Delegation als Führungsinstrument erleichtert zwar die Umsetzung des Arbeitspensums, birgt allerdings auch Risiken. Entscheidend ist nämlich, dass eine Delegation nicht automatisch von der eigenen Haftbarkeit befreit.⁴ Vielmehr müssen die Delegierenden ihrer Kontroll- und Überwachungspflichten nachkommen.⁵ An die Stelle der eigentlichen Aufgabenerfüllung rückt mithin die Kontrolle und Überwachung der ordnungsgemäßen Aufgabendurchführung durch den Beauftragten. Die Verantwortlichkeit der jeweiligen Führungskraft bemisst sich nach dem von ihm betreuten Geschäftsbereich.⁶ Um etwaige Haftungsrisiken vorab zu verhindern, gilt es eine saubere Delegationskette einzuführen und aufrechtzuerhalten.

Es gilt weiterhin das Prinzip der Generalverantwortlichkeit und Allzuständigkeit der Geschäftsleitung für die Ordnungsmäßigkeit der innerbetrieblichen Vorgänge.⁷ Kann diesen Prinzipien nicht Rechnung getragen werden, eröffnet sich eine Haftbarkeit seitens der Leitungsebene.

3.1 Pflichten zur Delegation

Den Übertragenden treffen zur wirksamen Pflichtendelegation verschiedene Pflichten:

Die Auswahlpflicht⁸ verpflichtet den Delegierenden dazu, den Delegierten nach dessen Fachkunde und Zuverlässigkeit auszuwählen.

Im Sinne der Instruktionspflicht⁹ muss die Einweisung/Unterrichtung eindeutig, klar und lückenlos erfolgen.

Zur Einhaltung der Überwachungs- und Kontrollpflicht¹⁰ muss der Delegierende den Delegierten überwachen und sich stets von dessen Fachkunde und Zuverlässigkeit

⁴ Philipp **Lederer**, Die Haftung von Aufsichtsratsmitgliedern und nicht geschäftsführenden Direktoren – Eine rechtsvergleichende Untersuchung des deutschen, englischen und US-amerikanischen Rechts – Band 40, Berlin/Boston 2011, S. 54; Stefan Martin **Schmitt**, Organhaftung und D&O-Versicherung – Zu haftungs- und deckungsrechtlichen Problemen der Managementhaftung, München 2007, S. 38f.

⁵ Christian **Faust**, Die vorstandsinterne Delegation von Aufgaben des Risikomanagements einer Versicherungsaktiengesellschaft nach § 64a VAG, Düsseldorf 2012, S. 204; **Lederer**, a. a. O.; **Schmitt**, a. a. O.

⁶ **Eidam**, Rn. 1099.

⁷ **Eidam**, Rn. 1111; Uwe **Hellmann**, Katharina **Beckemper**, Wirtschaftsstrafrecht, 2. Auflage Stuttgart 2008, Rn. 928; Dennis **Tomurko**, Die Innenhaftung des Vorstands einer AG und die D&O-Versicherung, Hamburg 2015, S. 25.

⁸ Michael **Mayer**, Strafrechtliche Produktverantwortung bei Arzneimittelschäden – Ein Beitrag zur Abgrenzung der Verantwortungsbereiche im Arzneiwesen aus strafrechtlicher Sicht, Heidelberg 2008, Rn. 449, 463; Christian **Lau**, Organisationspflichten der Unternehmensleitung zur Vermeidung der Produkthaftung, Hamburg 2011 S. 30 f.

⁹ **Mayer**, Rn. 450; **Lau**, S. 45f.

überzeugen, um somit präventiv Missstände im Unternehmen zu verhindern.¹¹ Hierzu eignet sich die Einrichtung eines Überwachungssystems. Der Umfang des Überwachungssystems richtet sich nach der Gefahrgeneignetheit der Tätigkeit, nach dem Gewicht der zu beachtenden Rechtsvorschrift und nach der Fehlerquote der Tätigkeit. Der Turnus eines Kontrollsystems ist individuell abzumessen. Eine jährliche Kontrolle genügt jedoch keinesfalls.¹² Stichprobenartige Kontrollen hingegen können als Methode herangezogen werden, müssen aber hinreichend häufig und mit einer solchen Sorgfalt durchgeführt werden, dass ernsthaft mit der Entdeckung von Zuwiderhandlungen zu rechnen ist.¹³ Dabei sollten diese angemessen, zumutbar und unangemeldet durchgeführt werden. Bei bereits bekannten Missständen sind erhöhte Überwachungs- und Kontrollpflichten umzusetzen. Als wirksame Kontrollmechanismen kommen u. a. regelmäßige Begehungen, monatliche Meetings der Führungskräfte, Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen, interne Audits, Managementreviews, Environment-Health-Safety-Begehungen und Protokolle sowie Gefährdungsbeurteilungen in Betracht.

Begeht der Delegierte einen Fehler, so trifft den Übertragenden eine Eingriffspflicht.¹⁴ Der Delegierende muss also aktiv in den Prozess eingreifen, um weitergreifende Schäden zu verhindern.

Innerhalb der aktiven Erkundungspflicht hat sich der Beauftragende davon zu überzeugen, dass der Beauftragte tatsächlich imstande und rechtlich befugt ist die delegierte Aufgabe zu erfüllen.¹⁵

Insbesondere im Arbeitsschutz- und Umweltbereich gilt es bei den typischerweise auftretenden gefahrgeneigten, aber notwendigen Tätigkeiten, dass alle erforderlichen Vorsichts-, Instruktions-, Kontroll- und Überwachungsregeln eingehalten werden, um die mit der gefahrgeneigten Tätigkeit verbundenen Gefahren zu eliminieren oder zumindest einzudämmen.

Die Auswahl der Delegierten bestimmt sich nach deren Kompetenz, den Ressourcen, den Fortbildungen und zu erteilenden Befugnissen, denn bei falscher Auswahl bleibt

¹⁰ **Mayer**, Rn. 460; **Lau**, S. 32f.

¹¹ Frank Walter **Schmitz**, Die deliktische Haftung für Arbeitnehmer – Ein Beitrag zur deliktischen Verhaltenszurechnung – Schriften zum Bürgerlichen Recht – Band 169, Berlin 1994, S. 37.

¹² BayObLG in NJW 2002, Rn. 766.

¹³ BGH in NSTZ 1986, Rn. 34.

¹⁴ **Mayer**, Rn. 451; **Lau**, S. 39ff.

¹⁵ **Eidam**, Rn. 1102-1109, **Lau**, S. 36f.

die Haftung beim Auswählenden bestehen. Daher sollte die Delegation sauber dokumentiert und regelmäßig kontrolliert werden.

3.2 Gefahr der Fehlentscheidung

Mit der Delegation von Pflichten geht allerdings auch das Risiko einher, dass der Beauftragte eine Fehlentscheidung mit der Folge eines Schadens trifft. Eine Fehlentscheidung kann aktiv als auch passiv erfolgen. Eine aktive Entscheidung wird einzig durch ein Handeln bewirkt. Passive Entscheidungen beruhen dagegen auf einem Unterlassen. Hierzu zählen unter anderem fahrlässiges oder vorsätzliches Fehlverhalten des beauftragten Mitarbeiters, Informations- und Wissensmängel und das Übersehen betrieblicher Risiken.¹⁶

3.3 Bewusstsein über die Tätigkeit

Ein entscheidender Faktor erfolgreicher Delegation ist die Sicherstellung des Bewusstseins des Personals über die Bedeutung und Wichtigkeit ihrer Tätigkeit sowie die Erkenntnis über die Erreichung rechtskonformer Arbeit durch die leitende Führungsebene. Diese Forderung kann beispielsweise durch Aussagen im Managementhandbuch und durch entsprechende Berücksichtigung in Fortbildungen und Schulungen des Personals erfüllt werden.

Sollte der Betreiber selbst im Unklaren über die zu erfüllenden Rechtsvorschriften sein, so kann dies nicht als Entschuldigung gewertet werden. Vielmehr hat sich der Betreiber anderweitig die nötige Rechtssicherheit zu verschaffen. Entweder durch ein sachkundiges internes Kontrollsystem oder durch die Hinzuziehung externer Beratung.

4. Spezielle Betreiberpflichten

Neben den allgemeinen Pflichten eines Betreibers treffen diesen auch unter gewissen Umständen weitere Pflichten, welche bei Missachtung einen Gesetzesverstoß darstellen können.

¹⁶ Maximilian **Riesenhuber**, Die Fehlentscheidung – Ursache und Eskalation, Wiesbaden 2006, S. 216; Wolfgang **Kallwass**, Peter **Abels**, Privatrecht – Bürgerliches Recht, Handelsrecht, Gesellschaftsrecht, Zivilprozessrecht, Insolvenzrecht, 21. Auflage München 2011, S. 158.

4.1 Gefährdungsbeurteilung

Gehören gefahrgeneigte Tätigkeiten oder Gefahrstoffe zum Arbeitsalltag, so werden dem Betreiber zusätzliche Pflichten auferlegt. Essentiell ist die von mehreren Rechtsvorschriften, wie beispielsweise § 5, 6 ArbSchG, § 3 BetrSichV, § 6 GefStoffV, § 89, 90 BetrVG, geforderte Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Das Ziel einer Gefährdungsbeurteilung i. S. v. § 3 Abs. 1 S. 1 BetrSichV ist es, frühzeitig Gefährdungen am Arbeitsplatz zu erkennen und präventiv gegen sie vorzugehen, um gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Unfällen entgegenzuwirken.

Innerhalb einer nach obigen Vorschriften geforderten Gefährdungsbeurteilung hat der Betreiber alle relevanten Gefährdungen, denen Mitarbeiter während ihrer beruflichen Tätigkeit im Unternehmen ausgesetzt sind, systematisch zu ermitteln und zu bewerten. Dafür werden die Arbeitsumgebung, -mittel und -stoffe im Rahmen einer Bestandsaufnahme erfasst. Hieraus werden die Tätigkeiten und Verwendungen ermittelt und mögliche Gefahren erfasst, welche in Gefahrenbereiche festgelegt werden. Aus diesen ermittelten und bewerteten Daten gilt es anschließend die zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit erforderlichen Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Im Anschluss an die Umsetzung erfolgt eine Wirksamkeitsüberprüfung der getroffenen Maßnahmen.

Eine Gefährdungsbeurteilung ist für jede Tätigkeit vor Arbeitsaufnahme sowie bei Veränderungen am Arbeitsplatz oder im gesamten Betrieb durchzuführen. Die hierdurch ermittelten Gefährdungen unterscheiden sich gem. § 5 Abs. 3 ArbSchG in verschiedene Gefahrenbereiche:

Zum einen kann eine Gefährdung durch die Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte hervorgerufen werden. Andererseits können die physikalischen, chemischen und biologischen Einwirkungen Auslöser einer Gefahr sein. Als weitere Gefährdungseinstufung gelten die Gestaltung, die Auswahl, der Umgang und der Einsatz von Arbeitsmitteln. Weiterhin ist das Zusammenwirken und die Gestaltung von Arbeitsverfahren, -abläufen und -zeit ein entscheidender Faktor. Nicht zuletzt können auch eine unzureichende Qualifikation oder Unterweisung von Beschäftigten als auch psychische Belastungen bei der Arbeit zu einer Gefährdung führen.

Die aus der Gefährdungsbeurteilung abgeleiteten Maßnahmen müssen den Grundsätzen des Arbeitsschutzes entsprechen, mithin weitestgehend Gefahren vermeiden und ihre Ursache technisch, organisatorisch und personenbezogen bekämpfen. Weiterhin müssen arbeitsmedizinische und hygienische Erkenntnisse berücksichtigt werden sowie spezielle Maßnahmen für besonders schutzbedürftige Beschäftigte entwickelt als auch geeignete Anweisungen erstellt werden.

4.2 Umgang mit Fremdfirmen

Bei der Auftragsvergabe an Fremdfirmen müssen gem. § 15 GefStoffV die gleichen Anforderungen erfüllt werden wie bei einer internen Auftragserledigung. Bei Dienstleistungen, die durch eine Fremdfirma durchgeführt werden sollen, müssen die allgemeinen Grundpflichten des Arbeitgebers wie gegenüber eigenen Mitarbeitern beachtet werden. Bei Lieferaufträgen über Arbeitsmittel, Ausrüstungen und Arbeitsstoffe sind die einschlägigen, zusätzlichen Anforderungen einzuhalten. Hervorzuheben ist, dass trotz externer Auftragsvergabe eine Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung nicht außen vor bleibt und Tätigkeiten mit besonderen Gefahren stets überwacht werden müssen.

Eine Zusammenarbeit zwischen Auftragnehmer und Auftraggeber ist mithin unerlässlich. Diese kann sich derart ausgestalten, dass der Auftragnehmer vom Auftraggeber eine tätigkeitsbezogene Grundeinweisung über den Umgang mit Maschinen oder Stoffen erhält sowie spezielle tätigkeitsbezogene persönliche Schutzausrüstung bereit gestellt bekommt. Der Auftragnehmer und der Auftraggeber erstellen gemeinsam eine Gefährdungsbeurteilung, führen eine Vorsorge- und Pflichtuntersuchung durch und stellen die Qualifikation der Mitarbeiter sicher. Eine solche Zusammenarbeit soll durch einen regen Kommunikationsaustausch garantiert werden. Die Einhaltung dieser Vorgänge ist durch den Auftragnehmer zu überwachen.

5. Haftungsfragen

Gegen die Betreiberpflichten als auch gegen allgemeine Sorgfaltspflichten sowie gegen sonstige Pflichten kann und wird im Arbeitsalltag verstoßen. Ob und inwiefern diese Pflichtverletzungen zu ahndende Gesetzesverstöße begründen, ist eine Frage des Verschuldens. Gegen einige Gesetze wird bereits bei fahrlässigem Handeln verstoßen, gegen andere erst bei vorsätzlichem Handeln.¹⁷

Vorsatz ist das Wissen und Wollen des Gesetzesverstößes.¹⁸ Untergliedert wird der Vorsatz in die Absicht, den direkten Vorsatz und den bedingten Vorsatz.¹⁹

Bei der Absicht steht der Wille der Durchführung im Vordergrund. Ob der Gesetzesverstoß mit der beabsichtigten Methode überhaupt realisierbar ist, steht an zweiter Stelle. Vordergründig ist mithin der aktive Wille der Verwirklichung der Handlung.²⁰

¹⁷ § 15 StGB; Thomas **Fischer**, Stragesetzbuch und Nebengesetze – Band 10, 63. Auflage München 2016, Vor § 13, Rn. 48, § 15, Rn. 2; Urs **Kindhäuser**, Stragesetzbuch – Lehr- und Praxiskommentar, 6. Auflage Baden-Baden 2015, § 15, Rn.1; **Palandt**, Bürgerliches Gesetzbuch mit Nebengesetzen, 75. Auflage München 2016, § 276, Rn.3.

¹⁸ **Fischer**, Vor § 13, Rn. 14, § 15, Rn. 3; **Kindhäuser**, § 15, Rn. 12; **Palandt**, § 276, Rn. 10.

¹⁹ **Eidam**, Rn. 308; **Kindhäuser**, § 15, Rn. 18; **Fischer**, § 15, Rn. 6ff.

Bei dem direkten Vorsatz hingegen steht das Wissenselement im Vordergrund. Der Handelnde weiß, dass durch sein Tätigwerden ein Gesetz gebrochen wird. Dass er gegen das Gesetz womöglich gar nicht verstoßen will, bleibt zweitrangig, da er um die Realisierbarkeit weiß und dennoch handelt.²¹

Bei dem bedingten Vorsatz weiß der Handelnde nicht sicher, ob durch sein Tätigwerden ein Gesetzesverstoß hervorgerufen wird und strebt einen solchen auch nicht an. Allerdings hält er ihn für möglich und nimmt eine Realisierung billigend in Kauf. Dem Handelnden ist es somit gleichgültig, ob er gegen ein Gesetz verstößt.²²

Fahrlässigkeit im strafrechtlichen Sinn ist der Gesetzesverstoß bei individueller Vorhersehbarkeit und Vermeidbarkeit. Unterschieden wird weiter in bewusste und unbewusste Fahrlässigkeit. Bewusste Fahrlässigkeit ist gegeben, wenn der Handelnde die Möglichkeit erkennt durch sein Tätigwerden einen Gesetzesverstoß zu begehen und damit zwar nicht einverstanden ist, allerdings darauf vertraut, dass das sein Handeln den Gesetzesverstoß nicht realisiert. Unbewusst fahrlässig handelt dagegen, wer schon die Möglichkeit der Realisierung eines Gesetzesverstoßes nicht erkennt.²³

Der Begriff der Fahrlässigkeit wird im Zivilrecht anders verstanden als im Strafrecht.²⁴ Die Fahrlässigkeit im zivilrechtlichen Sinn knüpft an einen objektiven Maßstab an, nämlich die Außerachtlassung der üblichen Sorgfalt.²⁵ Unterschieden wird hierbei neben der Art der Fahrlässigkeit (bewusst oder unbewusst) in den Grad der Fahrlässigkeit, in grobe und leichte bzw. einfache Fahrlässigkeit.²⁶ Grob fahrlässig handelt, wer seine Sorgfaltspflicht in besonders schwerem Maße verletzt, d. h. wer schon einfachste, ganz naheliegende Überlegungen nicht anstellt.²⁷ Wer beispielsweise Schutzvorrichtungen an einer Maschine entfernt.²⁸ Leicht fahrlässig hingegen handelt, wer die zu beachtende Sorgfalt nicht einhält.²⁹

²⁰ **Fischer**, § 15, Rn. 6; **Kindhäuser**, § 15, Rn. 20 ff.

²¹ **Fischer**, § 15, Rn. 7; **Kindhäuser**, § 15, Rn. 24 ff.

²² **Fischer**, § 15, Rn. 9 f.; **Kindhäuser**, § 15, Rn. 26.

²³ **Fischer**, § 15, Rn. 12a, 13; **Kindhäuser**, § 15, Rn. 88 ff.

²⁴ **Palandt**, § 276, Rn. 12.

²⁵ Peter **Wedde**, Arbeitsrecht – Kompaktcommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen, 2. Auflage Frankfurt am Main 2010, § 619 a BGB, Rn. 2.; **Otto/Schwarze/Krause**, § 9, Rn. 2; **Palandt**, § 276, Rn. 12.

²⁶ **Palandt**, § 276, Rn. 13f.

²⁷ **Otto/Schwarze/Krause**, § 9, Rn. 14; **Palandt**, § 276, Rn. 14.

²⁸ **Hromadka**, S. 100.

²⁹ **Palandt**, § 276, Rn. 14.

5.1 Zivilrechtliche Haftung

Führt ein Handeln oder Unterlassen eines Mitarbeiters im beruflichen Kontext zu Schäden, so haftet der Arbeitnehmer grundsätzlich wie gegenüber jedem anderen Dritten, also unabhängig von dem beruflichen Zusammenhang.³⁰

Als zu ersetzende Schäden gelten Sachschäden, etwa das Beschädigen eines Arbeitsgeräts bei dessen Benutzung, sowie Personenschäden, etwa die Verletzung eines Arbeitskollegen während eines Arbeitsvorgangs.

Abgesehen von dieser persönlichen Haftung wird bei Personenschäden aber dergestalt, dass die persönliche Haftung des Verursachers weitestgehend ausgeschlossen wird; der Schaden wird regelmäßig von der gesetzlichen Unfallversicherung gem. § 105 SGB VII übernommen.³¹

Dem Grundsatz der persönlichen Haftung bei Sachschäden wird dahingehend Rechnung getragen, dass der Arbeitnehmer so haftet wie er auch anderen außerhalb des Arbeitsverhältnisses stehenden Dritten gegenüber verpflichtet wäre, sofern ihm keine Haftungsprivilegierung zugutekommt, welche dessen Haftung mindert oder ausschließt.³²

Eine solche Haftungserleichterung greift, wenn Arbeitnehmer einer gefahrgeneigten Tätigkeit nachgehen. Gefahrgeneigt ist eine Arbeit, wenn ihre Eigenart es mit großer Wahrscheinlichkeit mit sich bringt, dass auch dem sorgfältigen Arbeitnehmer gelegentlich Fehler unterlaufen, die jeder für sich zwar vermeidbar wären, mit denen angesichts der menschlichen Unzulänglichkeit aber zu rechnen ist. In diesem Falle begründet sich eine Haftungsprivilegierung zugunsten des Arbeitnehmers, das Verschulden des Arbeitnehmers ist geringer zu bewerten.³³

Dieser Haftungsprivilegierung liegt der Gedanke zugrunde, dass ein Arbeitnehmer, der durch geringe Unachtsamkeit einen großen Schaden verursacht hat, dem Arbeitgeber gegenüber nicht voll haftbar gemacht werden soll. Vielmehr besteht eine Haftungsmilderung in der Weise, dass der Arbeitnehmer für vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachte Schäden regelmäßig voll³⁴, bei leichtester Fahrlässigkeit über-

³⁰ **Wedde**, § 619a BGB, Rn. 32; **Palandt**, § 619a, Rn. 24 ff.

³¹ **Wedde**, § 619a BGB, Rn. 32; **Palandt**, § 619a, Rn. 24 ff.

³² **Wedde**, § 619a BGB, Rn. 32; **Palandt**, § 619a, Rn. 24 ff.

³³ Helmut **Mies**, Die Haftung der Arbeitnehmer untereinander für Personen- und Sachschäden, Köln 1964; Matthias **Horbach**, Die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, München 1996, S. 14 f., S. 87; **Otto/Schwarze/Krause**, § 1, Rn. 7; **Sandmann**, S. 4 f.; **Foerster**, S. 33.

³⁴ **Wedde**, § 619a BGB, Rn. 16; **Palandt**, § 619a, Rn. 12 ff.

haupt nicht³⁵ und bei den dazwischenliegenden Verschuldensgeraden prozentual³⁶ auf beide Seiten verteilt haftet.³⁷

Innerhalb des Organisationsverschuldens haften Führungskräfte für die von ihnen beauftragten Delegierten bei vorwerfbarer Unkenntnis, mangelhafter Organisation, Personenauswahl und Instruktion sowie generell für Missachtung oder mangelhafte Einhaltung der Sorgfaltspflicht.³⁸

Abgesehen davon kann der Vorgesetzte auch dadurch haften, dass er sich des Beauftragten zur Erfüllung seiner eigenen Aufgabe bedient hat. Denn gem. § 278 BGB hat der Delegierende im gleichen Umfang wie für eigenes Verschulden das Verschulden seiner Hilfspersonen zu vertreten.³⁹

Entscheidenden Einfluss auf den Umfang der Haftung hat insbesondere die personelle Stellung eines jeden im Betrieb. So hat der einzelne Arbeitnehmer, dem Aufgaben übertragen worden sind, in geringerem Maße zu haften als die Leitungsebene. Grund hierfür ist insbesondere die bei vollumfänglicher Haftung bedrohte wirtschaftliche Existenz des mit Aufgaben betreuten Arbeitnehmers als auch die Tatsache, dass der Verantwortungsumfang bei runtergebrochener Delegation nach unten hin abnimmt.⁴⁰

5.2 Strafrechtliche Haftung

Strafrechtliche Vorwürfe sind immer personenbezogen. Mithin gilt es die individuelle Strafbarkeit aller Beteiligten festzustellen, um somit den Gesetzesverstoß umfassend zu ahnden. Eine Beteiligung lässt sich nicht immer schlichtweg anhand einer aktiven Teilnahme festmachen, sondern kann auch durch passives Verhalten ausgelöst werden. Der Haftungsumfang hängt vom Maß des Verschuldens ab, also davon, ob vor-

³⁵ **Otto/Schwarze/Krause**, § 9, Rn. 34; **Wedde**, § 619a BGB, Rn. 13.

³⁶ **Otto/Schwarze/Krause**, § 9, Rn. 27;

³⁷ Wolfgang **Hromadka**, Rechtsbrevier für Führungskräfte – Die eigene Rechtsstellung im Betrieb, München 1987, S. 100; **Foerster**, S. 35f; **Otto/Schwarze/Krause**, § 2, Rn. 2.

³⁸ Hansjörg **Otto**/Roland **Schwarze**/Rüdiger **Krause**, Die Haftung des Arbeitnehmers, 4. Auflage Berlin/Boston 2014, § 3, Rn. 10.

³⁹ Georg **Annuß**, Die Haftung des Arbeitnehmers – Abhandlungen zum Arbeits- und Wirtschaftsrecht – Band 78, Heidelberg 1998, S. 64 f; **Foerster**, S. 33; **Palandt**, § 278, Rn. 7.

⁴⁰ **Otto/Schwarze/Krause**, § 1, Rn. 7, § 2, Rn. 2; **Sandmann**, S. 4 f.

sätzlich oder fährlässig eine Pflicht verletzt wurde.⁴¹ Als Pflichtverletzungen kommen alle Betreiber-, Mitarbeiter- und Sorgfaltspflichten in Betracht.

Besondere Bedeutung erlangt das Konstrukt der Garantenstellung. Aus einer solchen erwächst eine Garantenpflicht, welche wiederum bei Nichteinhaltung (Unterlassen einer angezeigten Handlung) zu einem Gesetzesverstoß führen kann.⁴²

Die Garantenstellung kennt zwei Erscheinungsformen: Den Schutzgaranten und den Überwachungsgaranten.⁴³

Der Schutzgarant steht dafür ein, dass seiner zu schützenden Person nichts zustößt. Er hat somit Angriffe von außen abzuwehren.⁴⁵ Als Beispiel kann hier der Betreiber genannt werden, der für die Sicherheit seiner Arbeitnehmer einzustehen hat.

Der Überwachungsgarant hingegen hat dafür Sorge zu tragen, dass von einem Gegenstand keine Gefahren ausgehen, die Außenstehenden schaden könnten. Es sind mithin Gefahren von dem Gegenstand aus auf andere zu unterbinden.⁴⁶ Als Beispiel kann der Betriebsbeauftragte genannt werden, welcher sicherzustellen hat, dass von der von ihm zu überwachenden Maschine keine Gefahren für andere Personen entstehen.

Eine strafrechtliche Haftung knüpft daher stets an eigenes Unvermögen an, sei es durch eine aktive Handlung oder durch das Unterlassen einer angezeigten Tätigkeit. Die Rangstellung innerhalb des Unternehmens hat keinen Einfluss auf die Strafbarkeit, denn einzig das Vorliegen eines Gesetzesverstoßes ohne Strafausschließungsgrund führt zur Haftung.

5.3 Charakter einer Ordnungswidrigkeit

Anders als im Strafrecht kann im Ordnungswidrigkeitenrecht gem. § 30 OWiG auch gegen juristische Personen vorgegangen werden. Diesen kann ein Bußgeld auferlegt werden, welches sich nach den Maßstäben der OWiG regelt.

Ein prägnanter Unterschied zum strafrechtlichen Verfahren besteht vor allem darin, dass ein Ordnungswidrigkeitenverfahren nicht obligatorisch durchzuführen ist, § 47

⁴¹ Martin-Ulrich **Foerster**, Arbeitsrechtliche Folgen bei kooperativer Führung (Haftung bei Delegation von Verantwortung), Osnabrück 1992, S. 32; Matthias **Horbach**, Die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, München 1996, S. 216; **Otto/Schwarze/Krause**, § 9, Rn. 1f, **Wedde**, § 619a BGB, Rn. 12.

⁴² **Fischer**, § 13, Rn. 6ff.; **Kindhäuser**, § 13, Rn. 32 ff.

⁴³ **Fischer**, § 13, Rn. 9; **Kindhäuser**, § 13, Rn. 41 ff.

⁴⁴ **Fischer**, § 13, Rn. 9; **Kindhäuser**, § 13, Rn. 56 ff.

⁴⁵ **Fischer**, § 13, Rn. 9; **Kindhäuser**, § 13, Rn. 56 ff.

⁴⁶ **Fischer**, § 13, Rn. 9; **Kindhäuser**, § 13, Rn. 41 ff.

Abs. 1 OWiG. Vielmehr entscheidet die Behörde anhand der vorliegenden Erkenntnisse, ob sie überhaupt einschreiten will. Insofern richtet sich eine Haftbarkeit nach den individuellen Einschätzungen der zuständigen Behörde, sodass kein pauschalisierter Haftungsmaßstab angezeigt werden kann.

6. Dokumentation

Um Rechtsunsicherheiten in Haftungsfragen vorzubeugen ist der Nachweis einer lückenlosen und widerspruchsfreien Aufgabenverteilung im Unternehmen der einfachste Weg. Es bedarf eines Nachweises über eine zweifelsfreie Delegation, über die ausreichende Qualifizierung der ausführenden Mitarbeiter oder Fremdfirmen, über ausreichende Einweisung und Überwachung der Durchführung sowie über durchgeführte Prüfungen an Arbeitsmitteln als auch über die Beachtung der erforderlichen Sorgfalt. Eine Dokumentation kann u. a. durch Berichte, Mitteilungen, Stellungnahmen und Prüfungen erfolgen.

Insbesondere soll vor einer Fehlerdokumentation nicht zurück geschreckt werden, denn durch sie können überhaupt erst Gründe für ein mögliches Untätigbleiben festgemacht werden. Daher sollte eine Fehlerdokumentation als Entscheidungsgrundlage für künftige Verbesserungsmaßnahmen unbedingt mitdokumentiert werden.

Etwaige Vorwürfe der Nichterfüllung von Pflichten oder der Unterlassung der erforderlichen Maßnahmen können somit zwecks Nachweises unmittelbar entkräftet werden. Obgleich mit diesen Dokumentationsanforderungen ein gewisser Bürokratismus einhergeht, verschafft eine Dokumentation auf schnellstem Wege Rechtsklarheit und beugt somit einer Haftung vor.

7. Fazit

In den meisten Unternehmen müssen Aufgaben und Verantwortungen delegiert werden, um das Arbeitspensum zufriedenstellend bewerkstelligen zu können. In richtiger Form ist die Pflichtendelegation daher eine Arbeitsentlastung, birgt aber auch ein höheres Schadens- und damit Haftungsrisiko. Dieses kann bei dem Vorwurf eines Gesetzesverstößes meist einzig durch eine ausführliche und nachvollziehbare Dokumentation abgewehrt werden. Obgleich eine solche Dokumentation oftmals mit Mehrarbeit verbunden ist, so sichert es das Unternehmen in entscheidenden Haftungsfragen sicher, einfach und nachvollziehbar ab.